

Улсын бүртгэлийн

дугаар

Аравтын бүрэн

ангилалын дугаар

Нууцын зэрэглэл ...

Төсөл хэрэгжүүлэх

гэрээний дугаар

ШҮҮЗ-2019/20

Хөдөө аж ахуйн их сургууль
Эдийн засаг бизнесийн сургууль

**“Монгол улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж,
хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар
боловсруулах”**

Захиалгат судалгааны ажлын төсөл

/2019-2022/

Төслийн удирдагч:

Д.Далхжав доктор /Ph.D/

/ХААИС-ийн зөвлөх профессор/

Төслийн зохицуулагч:

З.Ядмаа доктор /Ph.D/ дэд профессор

ХААИС-ийн ЭЗБС-ийн санхүүгийн

тэнхмийн эрхлэгч

Төслийн багийн судлаачид:

М.Батхуяаг магистр ахлах багш

А.Энхтуяа магистр ахлах багш

Санхүүжүүлэгч байгууллага:

Шинжлэх ухаан технологийн сан

Боловсрол Шинжлэх Ухааны Яам

Төслийн захиалагч:

Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгаалалын Яам

Улаанбаатар хот 2022 он

Агуулга

Удиртгал	8
Нэгдүгээр бүлэг: Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны үүсэл, хөгжил, чиг хандлага	11
1.1 Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны үүсэл, хөгжил.....	11
1.2 Монгол Улсын тэтгэврийн харилцааг зохицуулдаг хууль эрх зүйн орчинд хийсэн судалгаа шинжилгээ.....	17
1.3 Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын өнөөгийн байдал, цаашдын хандлага.....	28
Хоёрдугаар бүлэг: Гадны улс орны тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд хийсэн судалгаа	36
2.1. Олон улсын тэтгэврийн шимтгэлд хийсэн судалгаа	36
2.2. Нидерландын вант улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо	40
2.3. Чех улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо.....	43
2.4. ЭЗХАХБ-ын гишүүн зарим улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо.....	45
Гуравдугаар бүлэг: Монгол Улсад суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх үндэслэл.....	51
3.1. Тэтгэврийн тогтолцооны талаар олон улсад баримталж буй үзэл баримтлал.	51
3.2. Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоог шинэчлэх талаар дэвшүүлж буй төсөөлөл	53
3.3. Суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг тогтоох үндэслэл, тооцоолол	55
Дөрөвдүгээр бүлэг: Монгол Улсад суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх арга зүй, загвар.....	57
4.1. Суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэхэд шаардагдах хүн ам зүйн актуар тооцооллын загварын гаргалгаа.....	57
4.2. Суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэхэд шаардагдах эдийн засгийн зарим үзүүлэлтүүдийн гаргалгаа.....	67
4.3. Суурь тэтгэврийн тогтолцооны актуар тооцооллын үр дүн	72
Дүгнэлт, санал	82
Ашигласан материал, эх сурвалжууд	84
Хавсралтууд.....	88

Товчилсон үгийн тайлал

Товчлол	Тайлал
АДТ	Амьжиргааны доод түвшин
АНУ	Америкийн Нэгдсэн Улс
АО	Ажил олгогч
БНХАУ	Бүгд Найрамдах Хятад Ард улс
БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
МҮЭ	Монголын үйлдвэрчний эвлэл
МТТ	Мэдээллийн технолгийн төв
НД	Нийгмийн даатгал
НҮБ	Нэгдсэн үндэсний байгууллага
НХ	Нийгмийн халамж
НДЕГ	Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
ОХУ	Оросын Холбооны Улс
ӨН	Өндөр насны тэтгэвэр
ХААДТ	Хүн амын амьжиргааны доод түвшин
ХААИС	Хөдөө аж ахуйн их сургууль
ХНХА	Хөдөлмөрийн насны хүн ам
ХНХЯ	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам
ХХДХ	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ
ТД	Тахир дутуугийн
ТА	Тэжээгчээ алдсаны
УНДЕГ	Улсын нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
УИХ	Улсын Их Хурал
ILO	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ШУТС	Шинжлэх ухаан технологийн сан
ЭЗХАХБ	Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага

Хүснэгтийн жагсаалт

Хүснэгт 1. Тэтгэврийн даатгалын харилцааг зохицуулж буй Монгол Улсын хуулиуд	17
Хүснэгт 2. Албан журмаар тэтгэврийн даатгалын санд төлөх шимтгэлийн хувь.....	21
Хүснэгт 3. Сайн дурын үндсэн дээр даатгалд хамрагдсан иргэний шимтгэл төлөх хувь	21
Хүснэгт 4. Нийгмийн даатгалд хамрагдсан иргэдийн судалгаа, мянган хүнээр	22
Хүснэгт 5. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын судалгаа, тэрбум төгрөгөөр	22
Хүснэгт 6. Ажилласан жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох арга хэмжээний үр дүнгийн судалгаа 2019 оны эхний 8 сараар, хүний тоо мянга, хөрөнгө тэрбум төгрөгөөр.....	25
Хүснэгт 7. Тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлтийн судалгаа, мянган хүнээр.....	26
Хүснэгт 8. 2010-2019 оны эхний 6 сарын хооронд хүүхдийн тоо болон хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хугацаанаас өмнө тэтгэвэр тогтоолгосон иргэдийн судалгаа, мянган хүнээр	26
Хүснэгт 9. Тэтгэврийн сангийн зарлага, дундаж тэтгэврийн судалгаа.....	27
Хүснэгт 10. Тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлого, зарлагын өсөлтийн харьцаанд хийсэн судалгаа	27
Хүснэгт 11. Тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлогын гүйцэтгэл ба тооцоолсон утгын зөрүү, сая төгрөг	32
Хүснэгт 12. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын өсөлт, 2050 он хүртэлх таамаг, тэрбум төгрөг	34
Хүснэгт 13. ЭЗХАХБ-ын зарим улс орнуудын заавал төлөх тэтгэврийн шимтгэлийн хувь, 2016 онд.....	37
Хүснэгт 14. ЭЗХАХБ-ын зарим улс орнуудын заавал төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь, 2016 онд.....	37
Хүснэгт 15. Монгол Улсад шинээр бүрдүүлэх олон тулгуурт тэтгэврийн тогтолцооны төсөөлөл	53
Хүснэгт 16. Монгол Улсын хүн ам, ажиллах хүчний тоо ба өсөлтийн хурд, сая хүнээр, хүйсээр, 2050 он хүртэл	72
Хүснэгт 17. Тэтгэвэр авагчдын тоо, өсөлтийн хурд, сая хүнээр, 2050 он хүртэл	73
Хүснэгт 18. Цалин, амьжиргааны доод түвшин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, сард, сая төгрөгөөр, 2050 он хүртэл	74
Хүснэгт 19. Албан журмын тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь	75
Хүснэгт 20. Албан журмын тэтгэврийн даатгалын сангийн орлогын хэмжээ	75
Хүснэгт 21. Албан журмын тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага болон суурь тэтгэвэр, АДТ-ийн зөрүү.....	76
Хүснэгт 22. Улсын тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагааны үр дүн, их наяд төгрөг, 2025-2050 он	77
Хүснэгт 23. Улсын тэтгэврийн сангийн хөрөнгийн үлдэгдэл, их наяд төгрөг, 2025-2050 он	78
Хүснэгт 24. Тэтгэврийн даатгалын сангийн үйл ажиллагааны үр дүн – Одоогийн тогтолцоо, их наяд төгрөг, 2025-2050 он	78
Хүснэгт 25. Улсын тэтгэврийн даатгалын сангийн үйл ажиллагааны үр дүн – Хувилбар 1, их наяд төгрөг, 2025-2050 он.....	79
Хүснэгт 26. Суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь.....	80
Хүснэгт 27. Суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөгч ба тэтгэвэр авагчдын тоо, сая хүнээр	80
Хүснэгт 28. Суурь тэтгэврийн сангийн санхүүгийн үр дүн, тэрбум төгрөгөөр.....	81

Зургийн жагсаалт

Зураг 1. Монгол Улсын хүн амын тоо, 1950-2100 он, мянган хүнээр.....	28
Зураг 2. Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн суварга, 2020-2050 он.....	28
Зураг 3. Монгол Улсын инфляцийн түвшин, 1995-2018 он.....	30
Зураг 4. Монгол Улсын хүн амын нэрлэсэн дундаж цалингийн таамаг, 2020 оноос 2050 он хүртэл, мянган төгрөг.....	30
Зураг 5. Монгол Улсын хүн амын ажил эрхлэлт, 1992 оноос 2050 он хүртэл, мянган хүн.....	31
Зураг 6. Монгол Улсын тэтгэвэр авагчдын тоо, нийт хүн амд эзлэх хувь, 2050 он хүртэлх таамаг.....	33
Зураг 7. Зарим улс орны ДНБ-д тэтгэврийн зардлын эзлэх хувь.....	38
Зураг 8. Япон улсын тэтгэврийн тогтолцоо.....	47
Зураг 9. Дэлхийн банкнаас тодорхойлсон тэтгэврийн 5-тулгуурт тогтолцоо.....	51
Зураг 10. ЭЗХАХБ-ийн гишүүн улсуудын тэтгэврийн тогтолцооны загвар.....	52
Зураг 11. Зарим улсуудын ажилтны заавал төлөх тэтгэврийн шимтгэлийн хувь.....	55
Зураг 12. Тэтгэврийн сангийн зардлын ДНБ-д эзлэх хувь болон улсын тэтгэврийн шимтгэлийн хувь.....	56
Зураг 13. Хүн амын тооны өсөлтийн ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал.....	57
Зураг 14. Хүн амын тооны өсөлтийн хурд, зураглал.....	58
Зураг 15. Эрэгтэй хүн амын тооны ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал.....	58
Зураг 16. Эрэгтэй хүн амын тооны өсөлтийн хурд, зураглал.....	59
Зураг 17. Эмэгтэй хүн амын тооны ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал.....	59
Зураг 18. Эмэгтэй хүн амын тооны өсөлтийн хурд, зураглал.....	60
Зураг 19. Ажиллах хүчний тооны ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал.....	60
Зураг 20. Ажиллах хүчний тооны өсөлтийн хурд, зураглал.....	61
Зураг 21. Эрэгтэй ажиллах хүчний тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун).....	61
Зураг 22. Эмэгтэй ажиллах хүчний тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун).....	62
Зураг 23. Эрэгтэй ба эмэгтэй ажиллах хүчний тооны ложистик тэгшитгэл, зураглал.....	63
Зураг 24. Өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун).....	63
Зураг 25. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун).....	63
Зураг 26. Тэжээгчээ алдсан иргэдийн тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун).....	64
Зураг 27. Цэргийн тэтгэвэр авагчдын тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун).....	64
Зураг 28. Нийт тэтгэвэр, тэтгэмж авагчдын тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун).....	65
Зураг 29. Нийт тэтгэвэр, тэтгэмж авагчдын тоо, төрлөөр.....	65
Зураг 30. Инфляцийн түвшинг шингээсэн цалинг таамаглах тэгшитгэл, дүрслэл.....	68
Зураг 31. Инфляцийн түвшинг шингээсэн цалингийн таамаглал, 2050 он хүртэл.....	68
Зураг 32. АДТ-г таамаглах тэгшитгэл, дүрслэл.....	69
Зураг 33. ХХДХ-г таамаглах тэгшитгэл, дүрслэл.....	70
Зураг 34. Цалин, ХХДХ, АДТ-г таамаглах тэгшитгэлүүдийн харьцуулалт, дүрслэл.....	70

Нэр томъёоны тайлбар

Энэхүү судалгааны тайланд доор дурдсан үгсийг дараах утгаар ойлгоно:

Даатгагч гэж эрсдэлийг өөр дээрээ шилжүүлэн авагч бөгөөд эрсдэл учирсан үед хохирол нөхөх үүрэг бүхий этгээдийг;

Даатгуулагч гэж өөрт үүсч болох эрсдэлийг гэрээний үндсэн дээр шилжүүлэгч бөгөөд эрсдэл учирсан үед хохирлыг нөхөн төлүүлэх эрх бүхий этгээдийг;

Ажил олгогч гэж даатгуулагчтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажлын байраар хангагчийг;

Тэтгэвэр гэж “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль”-д заагдсан нөхцөл болзолыг хангасан даатгуулагчид эрсдэлийн төрлөөс хамаарч тодорхой хугацаанд давтагдан олгогдох мөнгөн төлөөсийг;

Тэтгэмж гэж “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль”-д заагдсан нөхцөл болзолыг хангасан даатгуулагчид эрсдэлийн төрлөөс хамаарч нэг удаа олгох мөнгөн төлөөсийг;

Бүрэн тэтгэвэр авагч гэж даатгуулагч нийтдээ 20-иос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бөгөөд 60 нас хүрсэн эрэгтэй, хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр 50, 55 нас хүрсэн эмэгтэй шимтгэл төлсөн нийт хугацаандаа ногдох тэтгэврийг;

Тэтгэврийн нас гэж “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль”-ийн 4 дүгээр зүйлд заасан насны хэмжээг;

Хөдөлмөрийн нөхцөл гэж хөдөлмөр эрхлэгчийн ажлын байрны онцлог байдлын илэрхийллийг (энд “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль”-ийн 4 дүгээр зүйлийн 3 ба 6 дугаар заалтад хамаарах даатгуулагчид харгалзан үзнэ);

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэж Засгийн газар, ажил олгогч эздийн холбоо, МҮЭ-ийн гурван талын оролцоо бүхий Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооноос баталсан сард олговол зохих хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг;

Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр авагч гэж тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 10-аас 20 хүртэл жил төлсөн 60 нас хүрсэн эрэгтэй, 55 нас хүрсэн эмэгтэй шимтгэл төлсөн нийт хугацаандаа ногдох өндөр насны тэтгэврийг;

Хүн амын дундаж наслалт гэж тухайн улс орон нутгийн нийт иргэдийн төрөхөөс үхэх хүртэлх хугацааны дундаж илэрхийллийг;

Хүүхдээр гэж даатгуулагч эмэгтэйн төрүүлсэн болон үрчлэн авч өсгөсөн хүүхдийн тоог харгалзан өндөр насны тэтгэвэр тогтоох тухай ойлголт юм. (Энд “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль”-ийн 4 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн заалтад хамаарах даатгуулагчид);

Тэтгэврийн доод хэмжээ гэж хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас багагүй байхыг;

Инфляци гэж зах зээл дээрх мөнгөний эрэлт нийлүүлэлт бараа бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээний үнийн өсөлтөөр илрэхийг;

Нийгмийн даатгалын шимтгэл гэж нийгмийн даатгалд даатгуулах зорилгоор даатгуулагч болон ажиллолгогчоос хуульд заасан хугацаанд нийгмийн даатгалын санд төлөх урьдчилсан төлбөрийг;

Хуримтлалын сан гэж тэтгэврийн даатгалын сангийн тухайд авч үзвэл ажил олгогч болон даатгуулагчаас төлсөн шимтгэл нийгмийн даатгалын байгууллагаас хууль тогтоомжийн хүрээнд орлогыг нэмэгдүүлэх зорилгоор нөөцөлсөн мөнгөн хөрөнгийг;

Өндөр насны тэтгэвэр гэж нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хуульд заасан тэтгэвэр тогтоох насны болон хөдөлмөр эрхэлж, шимтгэл төлөх хугацааны болзол хангасан даатгуулагчид шимтгэл төлсөн цалин орлогоос хамааралтай тооцоолон гаргасан хэмжээгээр тэтгэврийн сангаас сар бүр олгох байгаа мөнгөн хөрөнгийг;

Нийгмийн хамгааллын систем гэж нийгмийн гишүүн бүрийн ажил эрхлэлт, цалин хөлс, чинээлэг хангалуун амьжиргаа, олон ургальч үзэл, байгаль, орчны хамгааллын асуудлуудыг багтаасан нийгэм, улс төр, эдийн засаг, эрх зүйн харилцааны цогц арга хэмжээг;

Тэтгэврийн сан гэж ажил олгогч, даатгуулагчдаас бүрдүүлсэн хуримтлалыг;

Хүн амын нийгмийн хамгаалал гэж нийгмийн бүх гишүүдийн хэвийн амьдрах нөхцөлийг хангах нийгэм, эдийн засаг, эрх зүйн цогцолбор арга хэмжээг;

Хүн амын амьжиргааны доод түвшин гэж хүн амын наад захын хэрэглээний мөнгөн дүнгийн илэрхийллийг;

Хүн амын цонх үе гэж тухайн улсын хүн амын дундаж наслалт нэмэгдэж, төрөлт буурснаар хүн амын өсөлт удааширч, насны хэв маягийн хувьд нийгэм-эдийн засагт ач холбогдол бүхий хөдөлмөрийн насны хүн ам хамгийн их байх үеийг;

Шимтгэл ногдуулах орлогын доод хэмжээ гэж хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй орлогыг;

Шимтгэл ногдуулах орлогын дээд хэмжээ гэж хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээс илүүгүй орлогыг;

Тэтгэврийн зөрүү гэж ижил албан тушаалд адил хугацаанд шимтгэл төлж ажилласан хоёр даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгосон цаг хугацаанаас хамаарч тэтгэврийн хэмжээ зөрүүтэй байхыг;

Хуваарилалтын арга гэж өнөөгийн даатгуулагчдын төлж байгаа шимтгэлийн мөнгөөр бидний өмнөх үеийн даатгуулагчдын тэтгэврийг олгох агуулга бүхий арга хэмжээг;

Хуримтлалын арга гэж даатгуулагчийн өөрийн төлсөн шимтгэлийн хуримтлалаас тэтгэвэр олгоход чиглэсэн арга хэмжээг;

Тэтгэвэр тогтоох хувь хэмжээ гэж “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль”-ийн 5 дугаар зүйлд заасан хэмжээг тус тус ойлгоно.

Удиртгал

Судалгааны ажлын нэр: “Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” захиалгат төсөл

Судалгааны ажлыг захиалах шаардлага: Монгол Улсад хэрэгжүүлж байгаа тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн төлөв байдал нь цаашид удаан хугацаанд үргэлжлэх боломжгүй улсын төсөвт ихээхэн дарамттай, тэтгэвэр авагч ахмад настнуудын ажиргааны найдвартай эх үүсвэр болж чадахгүй байгааг өнөөгийн нөхцөл байдал харуулаад зогсохгүй, олон улсын банк санхүүгийн байгууллага, экспертүүдийн шинжилгээ дүгнэлтээр батлагдсан.

Судалгааны ажлын захиалагч: Хөдөлмөр нийгмийн хамгаалалын яам (ХНХЯ)

Төслийн санхүүжүүлэгч: Шинжлэх Ухаан Технологийн сан (ШУТС)

Судалгааны ажлын гүйцэтгэгч: ХААИС-ийн Эдийн засаг бизнесийн сургуулийн багш доктор, профессор Д.Далхжав, судлаачаар доктор, дэд профессор З.Ядмаа, доктор Д.Цэвээннамжил, докторант М.Батхуяг, докторант А.Энхтуяа нарын хамтарсан судлаачдын баг.

Судалгааны ажлын үндсэн зорилго: “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого (2015-2030)”-ийн үндсэн үзэл баримтлалын хүрээнд өнөөгийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог өөрчлөн олон шатлалтай болгоход оршино.

Судалгааны багийн гүйцэтгэх даалгавар: Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны өнөөгийн байдал, олон улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны туршлага зэргийг судалсны үндсэн дээр Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлон, загвар боловсруулж захиалагчид тайлан, зөвлөмж хэлбэрээр хүргүүлэх.

Судалгааны тайлангийн товч хураангуй. Судлаачдын баг судалгааны ажлыг 2019 оны 6 дугаар сараас 2020 оны 12 дугаар сарыг дуустал хугацаанд хийж гүйцэтгэхээр ХНХЯ, БСШУСЯ, ШУТС, ХААИС-ийн төслийн баг гэсэн дөрвөн талын оролцоотойгоор гэрээ байгуулагдсан.

Манай судалгааны баг гэрээт ажлыг 2019 оны 6 дугаар сараас эхэлж 7-8 болон 11 дүгээр саруудад хөдөө орон нутгаас тоо мэдээллэл цуглуулах ажлыг хийж гүйцэтгэсэн. Орон нутгаас авсан судалгааны ажлын гол зорилго нь “Нийгмийн даатгалын тухай” болон “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль”-ын холбогдох заалтууд даатгуулагчдын эрх ашигт хэрхэн нийцэж байгаа болон судалгааны багаас суурь тэтгэврийн талаар дэвшүүлж байгаа томъёололыг танилцуулан судалгаанд оролцогчдоос санал авч нэгэтгэн дүгнэлт хийхэд чиглэгдсэн болно.

Хөдөө орон нутгаас авсан судалгаанд 11 дүгээр сарын 15-аас 12 дугаар сарын 20-ны хооронд боловсруулалтыг хийлээ. Мөн судалгаанд шаардагдах хүн ам зүйн суурь судалгаа, нийгмийн даатгалын тухай хууль, тогтоол, шийдвэрүүд, бодлогын баримт бичгүүд, Олон улсын банк санхүүгийн байгууллагуудаас тэтгэврийн санд хийсэн судалгаа шинжилгээний ажлын тайлан, хэрэгжүүлсэн төсөл хөтөлбөрийн зөвлөмжүүд,

тэтгэврийн даатгалын хамрагдалт, сангийн орлого, зарлага, тэтгэвэр авагчдын тоо гэх мэт нарийвчилсан судалгаанд шаардлагатай мэдээллүүдийг олж бэлтгэх ажлууд 9-10 дугаар сард хийгдсэн. 1995-2019 оныг хүртэл хугацааны тоон мэдээлийг цахим тооцоолуурт шивж оруулах, ангилж бүлэглэх гэх мэт ажлууд өнгөрсөн оны сүүлчээр хийгдсэн бол 2020 оны 1 дүгээр сард Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын сангийн өнөөгийн төлөв цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлох урьдчилсан актуар тооцооллыг хийж гүйцэтгэсэн. Гэрээний нөхцөл ажлын төлөвлөгөөний дагуу төслийн судалгааны ажил ийнхүү хийгдэж өнгөрсөн хугацаанд буюу 2020 оны 2 дугаар сард явцын тайланг төслийн зариалагч тал болох ХНХЯ, ШУТС-гийн холбогдох газар, ажилтнуудад хүргүүлсэн.

Харин ХНХЯ-аас тавьсан хүсэлтийн дагуу судалгааны ажлыг гэрээт хугацаанаас 6 сараар нааш татаж 2020 оны эхний хагас жилт багтаан гүйцэтгэхээр төлөвлөн ажиллаж эцсийн тайланг 2020 оны эхний хагас жилд багтаан бэлтгэлээ.

Судалгааны ажлыг гүйцэтгэх явцад Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, ХНХЯ-ны холбогдох газар хэлтсийн удирдлага мэргэжилтнүүдтэй тогтмол уулзан санал солилцож ажилласан. Төслийн ажлын явц үр дүнгийн талаар 2020 оны эхний хагаст ШУТС-гийн ажлын хэсэгт танилцуулга хийж зөвлөгөө авсан болно. Мөн дээрх байгууллагуудаас гадна орон нутгийн иргэд, малчид, даатгалын байгууллага, Монголын ахмадын холбоо, нийгмийн даатгалын байгууллагад олон жил ажилласан тушлага бүхий хүмүүсийн саналыг авахын зэрэгцээ гадны өндөр хөгжилтэй улс орнуудын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог судлаж, өөрийн орны тэтгэврийн даатгалын сангийн өнөөгийн байдалтай харьцуулалт хийж, олон улсын банк санхүү, хөдөлмөрийн байгууллагуудаас гаргасан тайлан, тэтгэврийн даатгалын сангийн хэтийн төлөв чиг хандлагыг тодорхойлсон судлаачдын тооцоолол, эрдэм шинжилгээний бүтээл, зэрэг олон арван хэвлэлийн хуудас материалтай танилцаж судалгаанд ашигласан болно. Бид энэхүү тайланг та бүхэнд хүргүүлэхийн өмнө тодорхой хэмжээнд /80-120 хүнийг оролцуулсан/ хэлэлцүүлэг зохион байгуулахаар төлөвлөсөн байсан ч цаг үеийн нөхцөл байдал улс орон даяр авч хэрэгцүүлж байгаа хөл хорионы улмаас хийгдэх боломжгүй болсон.

Судалгаа хийхэд ХНХЯ, ШУТС, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын холбогдох газар хэлтсийн дарга, мэргэжилтнүүд ажил мэргэжлийн туслалцаа үзүүлж, холбогдох тоо материалаар хангаж ажилласанд талархалаа илэрхийлж байна.

Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулахад тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоог цаашид хэрхэх вэ, шинээр туршин нэвтрүүлэх суурь тэтгэвэр ямар үр өгөөжтэй байх вэ, үүнийг тооцоолоход суурь судалгаа болох хүн хамын хэтийн өсөлт, ажиллах хүчний тоо, дундаж цалин, амьжиргааны баталгаажих доод түвшин гэх мэт тооцоолуудыг нэг бүрчлэн хийхэд цаг хугацаа болон хүний хүч нилээд зарцуулсан болно.

Бид явцын тайландаа Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны өнөөгийн байдал, эрх зүйн орчин, тэтгэврийн даатгалын сангийн үндсэн суурь үзүүлэлтүүд болох хүн амын болон шимтгэл төлөгчдийн тоо, цалингийн сангийн өсөлт, инфляцийн хэмжээ, цалин, дундаж тэтгэврийн өсөлтийг 2050 он хүртэл он урьдчилан тооцоолж дүгнэлт саналаа өгсөн.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Харин судалгааны эцсийн тайландаа суурь тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлэхтэй холбоотой хүн амын хэтийн төлөв, ажиллах хүчин, шимтгэл төлөгчид, хүн амын дундаж цалин орлого, амьжиргааны наад захын хэрэгцээ, санд хуримтлагдах хөрөнгө, олгох боломжит тэтгэвэр, инфляци зэрэг үзүүлэлтүүдийг математик загварчлалд оруулан актуар тооцоолол хийж үр дүнг гаргасан.

Судалгааны баг “Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” үндсэн даалгаварыг хоёр хувилбараар боловсруулан та бүхэнд толилуулж байгааг тайлангийн 4 дэх бүлгээс үзнэ үү.

Бид ХНХЯ-ны холбогдох газраас тавьсан хүсэлтийн дагуу судалгааны ажлыг гэрээт хугацаанаас 6 сараар нааш татаж 2020 оны эхний хагас жилт багтаан гүйцэтгэж эцсийн тайланг бэлтгэлээ.

Судалгааны баг гэрээний үүргийн дагуу гүйцэтгэсэн төслийн судалгааны ажлын дэлгэрэнгүй тайлангаа дараах байдлаар та бүхэнд илтгэж байна.

Нэгдүгээр бүлэг: Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны үүсэл, хөгжил, чиг хандлага

1.1 Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны үүсэл, хөгжил

Дэлхийн аль ч улсад иргэдийн нийгмийн хамгаалалын үндсэн асуудлын нэг нь өндөр насны тэтгэвэр байдаг. Тэгвэл өндөр насны тэтгэвэр гэж юу вэ? заавал байх ёстой зүйл үү? Нийгмийн хамгааллын асуудал мөнө үү? гэх мэт асуултууд гарч ирдэг. Эдгээр асуултад эрдэмтэн судлаачид үзэл бодлоо дэвшүүлж, төрийн гүйцэтгэх үндсэн үүрэгт хамааруулж ирсэн бөгөөд улс төрчид ч хүлээн зөвшөөрөх болсон байна.

Дэлхийн бүхий л улсуудад нийгмийн хамгааллын тогтолцооны хамгийн чухал хэлбэр болох өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо нь барууны өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоонд суурилан хөгжиж ирсэн байдаг. Тэгвэл баруунд “Тэтгэвэр” буюу Англи хэлний “pension” [ˈpɛnʃən] гэдэг үг нь Латин хэлний *pensio* буюу төлбөр гэсэн үгнээс гаралтай гэж үздэг (Англи хэлний “payment”). Энэ нь ажилтан ажил эрхэлж байхдаа төвлөрүүлсэн сангаас тэтгэвэрт гарсан үедээ тодорхой хугацаанд тэтгэмж байдлаар авах мөнгөн сан юм. Тэтгэвэр нь тогтмол хэмжээний тэтгэвэр төлөгддөг “тогтоосон тэтгэмжийн төлөвлөгөө” (defined benefit plan), эсвэл тогтмол хэмжээний мөнгөн шимтгэлийг хөрөнгө оруулалт байдлаар хуримтлуулж тэтгэвэр гарах үедээ авдаг “тогтоосон шимтгэлийн төлөвлөгөө” (defined benefit plan) гэсэн үндсэн хэлбэртэй байж болдог.

Өндөр настны тэтгэвэр бий болох онолын үндэслэл нь Өндөр нас, Тэтгэвэр гэсэн хоёр ухагдахуунтай холбоотой юм. Өндөр нас гэдэг ухагдахуун нь хүний хөгшрөлтийн үйл явцтай холбоотой биологийн ойлгот бол тэтгэвэр гэдэг нь төрийн нийгмийн хамгааллын бодлогын нэг бүрэлдэхүүн бөгөөд хүмүүнд хөгшрөлтийн улмаас үүсэх эрсдэлийг нөхөх талаас нь авч үзвэл эдийн засгийн ойлголт юм. Хүний нас ахих тутам бие организмд физиологийн өөрчлөлтүүд гарч байгаа нь бие эрхтний биологийн үүрэг, чадавхийн бууралтаар илэрч байдаг. Монголын хэлний Их тайлбар толь бичигт “Хүний хөгшрөлт нь хүний бие организмын тогтолцоо хэсгүүд аажмаар муудах биологийн үйл явц”¹ хэмээн тайлбарласан байна. Судлаачдын үзэж байгаагаар хөгшрөлт ба үхэл гэдэг нь бүх амьд амьтан, түүний дотор хүнийг ч хамарсан амьд эд эсийн үйл ажиллагааны хувьслыг харуулсан биологийн суурь үндсэн шинж юм.

Харин тэтгэвэр нь хүн амын нийгмийн хамгаалалын бодлого болон улс орны эдийн засгийн чадавхитай холбогдон тайлбарлагддаг байна. Манай улсын тэтгэврийн даатгалын талаар судалгаа хийсэн цөөн тооны эрдэмтдийн нэг болох Х.Бумдэлгэр өөрийн судалгааны бүтээлдээ “...Хөгшрөлт, үхэл бол хүний биологийн шинж чанараар зайлшгүй нөхцөлдсөн үйл явц учраас түүнийг хэрхэн шийдвэрлэх нь хүний нийгэм үүссэн цагаас эхлэн нийгмийн өмнө тавигдаж ирсэн байж таарна. Биологийн хүчин чадлаа барж өөрөө өөрийгөө авч явахад хүч мөхөсдөж бусдын тусламж дэмжлэг шаардлагатай болсон хүнийг нийгэм нь хэрхэн хүлээн авах, хөгшин хүн өөрийгөө нийгмийн өмнө яаж мэдрэх нь нийгмийн асуудал, ахмад хүмүүсийн хэвийн амьдралыг хангах нь хөгшрөлтийн эдийн засгийн асуудал юм...” гэж тэмдэглэжээ. Үүнээс үзвэл нас

¹ From Wikipedia, the free encyclopedia

өндөр болсон хүн өөрөө амьдарлын эх үүсвэрээ бүрдүүлэх чадваргүй болох нь биолгийн хуулийн үйлчлэл юм.

Хүний нийгмийн хөгжлийн явцад насан өндөр болж өөрийгөө тэжээн тэтгэх чадалгүй болсон ахмад настанд нийгмийн баялагаас хуваарилалт хийж амьжиргааны эх үүсвэрийг бүрдүүлж өгөх нь ухамсарт хүмүүний нийгмийн зүй ёсны үүрэг болжээ. Нэгэнт нийгмийн өмнө тавигдаж буй энэ үүргийг хэрэгжүүлэх, хянах үйл ажиллагаа төрийн чиг үүрэгт хамаарна. Эндээс тэжээн тэтгэх хэмээх үгнээс гаралтай тэтгэвэр хэмээх ухагдахуун гарч ирж байна.

Монгол Улсын “Нийгмийн даатгалын тухай хууль”-д “... даатгуулагчийг өндөр наслахад насан туршид нь, тахир дутуу болоход хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл, эсхэл өнлөр насны этгэвэр авах насанд хүртэл, нас барархад нь түүний гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд (хүүхэд 16 нас, сургуульд суралцаж байгаа бол 19 нас хүртэл)-ийн нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор нийгмийн даатгалын сангаас сар бүр олгох мөнгөн хөрөнгийг” тэтгэвэр гэж тодорхойлсон байна. Харин монгол хэлний Их тайлбар толь бичигт тэтгэврийг “Улсаас тэтгэлэг болгон өгч буй мөнгө, тусламж, дэмжлэг” гэсэн хоёр чиглэл агуулгатай тайлбарлажээ.

Гэхдээ бид тэтгэвэр, тэтгэмж хоёрын зааглан ойлгох учиртай. Тэтгэмж бол нэг удаагийн шинж чанартай байдаг бол тэтгэвэр нь тодорхой хугацаанд тогтмол давтагдах шинж чанартай байдаг. Тэтгэврийг хэнд юуны учир олгох болсон гэдгээсээ хамаарч ангилан авч үзнэ. Монгол Улсын “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль”-д өндөр насны, тахир дутуугийн, тэжээгээ алсаны гэсэн гурван төрлийн тэтгэврийг “Тэтгэврийн даатгалын сан”-гаас олгохоор хуульчлан тогтоосон байна.

Орчин үед тэтгэвэр нь төрийн нийгмийн хамгааллын бодлогын нэг хэсэг болж төрийн анхаарлын төвд байнга оршиж байна. Иймээс тэтгэврийн асуудлыг аливаа улс орон бүр өөрийн орны онцлогт тохируулан хөгжүүлж ирсэн бөгөөд яг ийм загвараар хөгжүүлнэ гэсэн онол, арга зүйн нэгдсэн нэг загварчлал алга байна.

Монгол Улс ахмад настны тэтгэвэр тэтгэмжийн асуудлыг их эзэн Чингэс хааны үеэс авч үзэж тодорхой хэмжээнд шийдэж ирсэн болох нь түүхийн баримт бичгүүдэд тэмдэглэгдэн үлдсэн байдаг. Харин Манжийн дарлалд орсон тэр цаг мөчөөс ахмад настанд үзүүлэх тэтгэвэр тэтгэмжийн асуудал орхигдсон бол 1911 онд үндэсний эрх чөлөөний хөдөлгөөн өрнөж Монгол Улс тусгаар тогтнолоо зарласнаар тэтгэвэр тэтгэмжийн асуудлыг их эзэн Чингэс хааны үеийн уламжлалын дагуу шийдвэрлэж ирсэн байна.

Орчин үеийн Монгол Улсын тэтгэврийн хөгжлийг дараах үе шатуудад хуваан авч үзэж болох юм. Үүнд:

1921 он хүртэлх үе: Энэ үед ахмад настан болон ядарсан иргэдэд тэтгэвэр тэтгэмж олгох асуудлыг өглөг буяны байдлаар буюу төр, иргэдийн орлого хэрэглээнээс үлдэгдлийн зарчмаар шийдвэрлэж иржээ. Өөрөөр хэлбэл байгалийн гамшигт өртсөн, өтөлж доройтсон, өвчилсөн, ядуурч туйлдсан хүмүүст иргэд сайн санааны үүднээс өглөг буяны шугамаар хандив тусламж өгч байсан нь нэг ёсны өнөөгийн нийгмийн халамжийн шугамаар авч хэрэгжүүлдэг тэтгэмж талдаа хандсан үйлчилгээ байжээ. Харин түүнийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий тусгай бие даасан байгууллага, удирдлага зохион байгуулалтгүй, хөрөнгө санхүүгийн хувьд

зориулалтын сан хөмрөг бүрдээгүй, аливаа хөрөнгөөс илүүчлэх, үлдэгдлийн арга зонхилж байв. Энэ үе бол тэтгэвэр гэхээс илүү нийгмийн халамж, тэтгэмж талдаа хандсан үйлчилгээ байсан боловч тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлэх эхлэл байсан гэж үзэх үндэслэлтэй байна.

1921-1960 оны үе: Төрөөс хүн амын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо бүрдүүлэх эхлэл тавигдсан он жилүүд гэж үзэж болох юм. Тухайн үед Монгол Улс социалист чиг баримжаатай (төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн) хөгжих сонголтыг хийсэн үе шат байсан. Энэ үе шатанд хүн амын нийгмийн хангамжийг сайжруулах зорилготойгоор цалин хөлс олгох, тэтгэвэр тэтгэмж тогтоох, эрүүл мэнд, асрамж, амралт сувиллын үйлчилгээ хөгжүүлэх зэрэг арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлсэн байна. Тухайлбал:

1921 оны ардын хувьсгал ялсны дараагаар Засгийн газраас “Хоосон ядуусыг тэтгэн тэнхрүүлэх тухай” болон “Амь үрэгдсэн партизан цэргийн ар гэрт тэтгэмж олгох тухай” тогтоолууд гаргаж, 1924 онд улсын асрамжийн газрыг анх байгуулсан нь хүн амын нийгмийн хамгааллын асуудлыг шинэ шатанд гаргах, удирдлага зохион байгуулалтыг бэхжүүлэх эхний ажлууд байжээ². Засгийн газрын 1928 оны 6 дугаар сарын 29-ны өдрийн 20 дугаар хурлын тогтоолоор баталсан “Аливаа ядуус ба жинхэнэ цэргийн ядуу гэрт тэтгэвэр олгох тухай” дүрэм нь ардын төрөөс ард иргэдийг өлсгөлөнгөөс аварч, эд материалын хангамж бий болгох талаар авч явуулсан анхны томоохон арга хэмжээний нэг юм. Энэ дүрэмд алив хоосон ядуу ард, жинхэнэ цэргийн ар гэрийн хүмүүст тэтгэвэр олгох зэргээр хамгаалж тэнхрүүлэхээр заасан байна. 1941 онд баталсан Хөдөлмөрийн хуулинд “Нийгмийн аюулаас хамгаалах явдал” гэсэн бүлгийг шинээр оруулж нийгмийн даатгалын асуудлыг нарийвчлан тусгаж, хамрах хүрээ, хөрөнгийн эх үүсвэр, хэмжээ төрлийг тогтоожээ. Энэ хуулиар зөвхөн ажилчин, албан хаагчдын нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн асуудлыг зохицуулаад зогсохгүй хүч, хөдөлмөрөө хоршигчид, гар урчууд, худалдаачид, хөлсний хөдөлмөр эрхлэгчдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлс, ахуй хангамжийн асуудлуудыг нь зохицуулж өгсөн нь эдгээр хүмүүсийг орлого, эрүүл мэнд, ослын эрсдэлээс хамгаалах гол хэрэгсэл болжээ.

1942 онд “Нийгмийг аюулаас хамгаалах хэлтэс” нэртэй нийгмийн хангамжийн албыг үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын дэргэд байгуулснаар манай улсад нийгэм хангамжийн байгууллагын анхны бүтэц бий болж, зохион байгуулалт, удирдлагын хувьд бэхжих эхлэл тавигдсан байна.

1943 оны 7 сарын 3-ны өдөр Сайд нарын Зөвлөлийн хурлын 49 дүгээр тогтоолоор “Монгол Улсын нийгмийг аюулаас хамгаалах тэтгэврийн тухай нэмэгдэл дүрэм”-ийг баталсан. Энэ дүрэм бол тус оронд тэтгэврийн асуудлаар бие дааж гаргасан анхны нэгдсэн баримт бичиг юм. Уг дүрмээр өндөр насны болон тахир дутуугийн тэтгэврийн асуудлыг зохицуулж, тэтгэвэр олгох үндсэн журмыг дор дурьдснаар тодорхойлсон байна.

²Дагвадорж Ч., Даатгалын эдийн засаг ба нийгмийн даатгалын тогтолцоо, УБ., 2012 он 133-114 дэх тал

Өндөр насны тэтгэврийг улс ардын аж ахуйн нийт салбарт ажиллагсдад нас, ажилласан хугацааны болзлыг хангасан нөхцөлд тогтоох боловч эрэгтэйчүүд 20 жил ажилласан, 60 нас хүрсэн, эмэгтэйчүүд 17 жил ажилласан 55 нас хүрсэн, газрын дор, хортой нөхцөлд 15 жил ажилласан 50 нас хүрсэн бол ажилчин, албан хаагчдад өндөр насны тэтгэвэр тогтоох болжээ. Энэ дүрмээр ажилчин, албан хаагчдад олгох өндөр насны тэтгэврийг сүүлийн 12 сарын дундаж цалингийн 300 төгрөгөөс хөдөлмөрийн нөхцөлийг харгалзан 40-60 хувиар тогтоохоор зохицуулсан бол 1958 онд Ардын Их Хурлын чуулганаар анхны “Тэтгэврийн тухай хууль” баталжээ. Энэ хуулиар нийгмийн даатгалд бүх албан хаагчид, ажилчид хамрагдах, тэдэнд үзүүлэх тэтгэвэр, тэтгэмжийн нэр төрлийг өргөтгөж төрийн байгууллага эрхлэх, Үйлдвэрчний эвлэлийг энэ ажилд өргөн оролцуулах зарчмыг баримталснаараа тэтгэврийн үйлчилгээнд зарчмын томоохон өөрчлөлт хийжээ. Энэ хуулийн дагуу албан хаагчид, ажилчид даатгалд шимтгэл төлөхгүй бөгөөд тэдний өмнөөс үйлдвэр, аж ахуйн нэгж, байгууллага нь цалингийн сангаас тогтоосон хувиар нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг болгожээ.

Мөн дээд болон тусгай мэргэжлийн сургууль, курсын оюутнууд, сурагчид, аспирант, дадлага хийгчдийг суралцуулагч байгууллага нь стипендийн сангийн 3.0%-иар шимтгэл төлж тэднийг даатгалд хамруулж байжээ. Өндөр насны тэтгэвэр авах насны болзлыг хангасан боловч ажилласан хугацаа хүрээгүй ажилчин, албан хаагчид улсад нийтдээ 5-аас доошгүй жил үүнээс сүүлийн гурван жилд нь тасралтгүй ажилласан бол тэтгэврийг нийт ажилласан хугацаанд хувь тэнцүүлэн олгох болсон байна.

Тухайн үеийн тэтгэврийн хуулийн нэг онцлог нь тэтгэврийн хэмжээг үлэмж нэмэгдүүлсэнд оршино. Тэтгэврийн шинэ хуулийг дагаж мөрдсөнөөр урьд тэтгэвэр авч байсан ба шинээр авах хүмүүсийн тэтгэврийн дундаж хэмжээ 1.5-3.0 дахин нэмэгджээ. Өндөр насны тэтгэврийг сарын цалингийн хэмжээгээр 7 ангилж, хэвийн, хүнд нөхцөлд ажилласан бол цалингийн 25-85 хувиар, газар дор, хортой, халуун тасагт ажилласан бол цалингийн 30-100 хувиар олгох, тэтгэврийн доод хэмжээ нь 125 төгрөг, дээд хэмжээ нь 800 төгрөг байхаар тогтоосон. 15 жил тасралтгүй ажилласан, эхсүл нийтдээ 35-аас доошгүй жил ажилласан эрэгтэйчүүд, нийтдээ 30-аас доошгүй жил ажилласан эмэгтэйчүүдэд тэтгэврийг 10 хувиар нэмэгдүүлэн олгохоор болжээ. Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгоод ажиллаж байгаа тэтгэвэр авагчийн сарын цалин 300 төгрөгөөс хэтрэхгүй бол тэтгэврийг бүрэн олгох, 300 төгрөгөөс дээш бол сард 125 төгрөгийн тэтгэвэр олгохоор заасан байна.

1961-1990 оны үе: Энэ үед хөдөө аж ахуйн нэгдлийн гишүүдийг улсын тэтгэврийн нэгдсэн системд шилжүүлснээр хот, хөдөөгийн бүх иргэдийг өтлөх, өвчлөх, осол гэмтэлд өртөх эрсдэлээс хамгаалах нэгдсэн нэг тогтолцоонд хамруулж, тэдний орлогын ялгааг багасгах, нийгмийн халамж, нийгмийн даатгалын тогтолцоог өргөжүүлэн хөгжүүлэх арга хэмжээ авчээ. Үүний нэг жишээ бол 1978 онд Намын төв хорооны тогтоолоор нэгдлийн гишүүдийн өндөр насны тэтгэвэрт нэгдлийн нийгмийн хөгжлийн сангийн жилийн орлогоос нь 4.3% шимтгэл авч байхаар тогтоосон бол 1979 онд Ардын Их Хурлын тэргүүлэгчдийн зарлигаар хөдөө аж ахуй нэгдлийн гишүүдийг улсын тэтгэврийн системд хамруулж тэтгэврийн хэмжээг нь дунджаар 50%-иар нэмэгдүүлэхээр шийдвэрлэсэн байна.

1984 онд Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн зарлигаар “Хөдөө аж ахуйн нэгдлийн гишүүдийн тэтгэврийн хууль” ийг тусгайлан баталжээ. Тэтгэврийн шинэ хуулийн үндсэн дээр улс орны нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь нийгмийн хангамж /нийгмийн халамж/, нийгмийн даатгал гэсэн хоёр үндсэн хэсэгтэйгээр 1961 оноос 1990 он хүртэл хөгжиж ирсэн байна. Нийгмийн хангамж нь үндэсний орлогын социалист хуваарилалтын зарчимд үндэслэж ахмад настан, тахир дутуу хүмүүст тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, эмчлэх, сувилах, хөдөлмөр эрхлэхэд туслахад чиглэсэн арга хэмжээг хэрэгжүүлж байжээ. Ийнхүү улс орны хэмжээнд иргэдийг өтлөх, өвчлөх, осол гэмтэлд өртөх эрсдэлээс хамгаалах нэгдсэн нэг тогтолцоог бүрдүүлжээ. Улсын Бага Хурлаас 1990 онд тэтгэврийн хуулийг шинэчлэн баталсан нь энэ үеийн хамгийн чухал өөрчлөлтийн нэг болсон байна.

1991-1994 оны үе: Энэ үе бол улс орон төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн чөлөөт өрсөлдөөний орчинд шилжих шилжилтийн эхний алхамуудыг хийж эхэлсэн он жилүүд байжээ. Шилжилтийн эхний жилүүдэд иргэдээ өмчтэй болгох, өмчийн олон хэвшлийг хүлээн зөвшөөрөх явдал байлаа. Энэ асуудлыг шийдэх зорилгоор төрийн мэдлийн олон арван үйлвэр, аж ахуйн нэгжүүдийг хувьчлах шийдвэр гаргасан нь ажилгүй иргэдийн тоог огцом нэмэгдүүлэх үндэслэл болсон байна. 1990 онд төр засгаас ажлын байр гаргах зорилгоор БНМАУ-ын Тэтгэврийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулж тэтгэвэр тогтоолгох наснаас өмнө тэтгэвэр тогтоолгох боломжийг иргэдэд олгосгоор 1991 онд тэтгэвэр авагчдын тоог 31.5% буюу 69.1 мянган хүнээр нэмэгдүүлж 288.5 мянгад хүрсэн байна. Мөн тэтгэвэрт зарцуулах хөрөнгийн хэмжээ ч өмнөх оныхоос 3.9 дахин өсчээ. 1991 онд Монгол Улсын Засгийн газрын 166 дугаар тогтоолоор үйлдвэрийн газар, байгууллага, иргэдийн цалингийн буюу хөдөлмөрийн хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлого, сар бүр төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээг 13.5 хувиар тогтоосон байна.

Мөн үүний зэрэгцээ улс орон бүхэлдээ зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжиж байгаатай уялдуулан эрх зүйн орчныг шинээр бүрдүүлэх нөхцөлийг хангасан он жилүүд байжээ. Монгол Улсын төр засгийн өмнө зах зээлийн нийгэм эдийн засгийн үндсэн зарчим, шаардлагад нийцүүлэн хууль эрх зүйн орчноо шинэчлэх шаардлага тулгарч 1992 онд шинэ үндсэн хуулийг боловсруулан баталснаар улс орон хөгжлийн чиг баримжаатай болсон байна. 1992 онд шинээр баталсан Монгол Улсын “Үндсэн хууль”-ийн 16 дугаар зүйлийн 5/-д *өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй;* гэж заасан үндсэн хуулийн дээрх үзэл санааг хэрэгжүүлэх зорилгоор 1994 онд Монгол Улсын Их Хурлын чуулганаар нийгмийн даатгалын багц хуулийг баталсан байна.

1995 оноос одоог хүртэлх үе: Монгол Улсын нийгмийн даатгалын багц хуулиудыг 1995 оны 1 дүгээр сарыг 01 ээс хэрэгжүүлж эхэлснээр аж ажил олгогч, ажилтан хоёр нийгмийн даатгалын санд шимтгэл төлөх үүргийг давхар хүлээх болсон нь урьд явж ирсэн уламжлалт тогтолцооноос эрс өөр шинэлэг зохицуулалт болжээ. Шинээр батлагдсан нийгмийн даатгалын багц хуулинд Тэтгэврийг нийгмийн даатгалын нэг төрөл болгон авч үзэж тусдаа бие даасан сантай, сангийн орлого нь даатгуулагчид, ажил олгогчдоос төлөх шимтгэл, төрөөс олгох санхүүжилт, сангийн чөлөөт эх үүсвэрийг эргэлтэнд оруулснаас олох орлого, алданги хүү

торгууль гэх мэт бусад эх үүсвэрүүдээс бүрдүүлэхээр заажээ. Иргэд тэтгэврийн даатгалд албан журамын болон сайн дурын гэсэн хоёр хэлбэрээр хамрагдаж болох бөгөөд тэтгэврийн даатгалын сангаас өндөр насны, тахир дутуугийн, тэжээгчээ алдсны гэсэн гурван төрлийн тэтгэврийг олгодог байхаар зохицуулсан байна.

1.2 Монгол Улсын тэтгэврийн харилцааг зохицуулдаг хууль эрх зүйн орчинд хийсэн судалгаа шинжилгээ

Монгол Улсын Их Хурлаас 1994 онд нийгмийн даатгалын харилцааг зохицуулсан багц хуулиудыг батлан гаргаж 1995 оны 01 дүгээр сарын 01-ээс эхлэн мөрджээ. Үүнээс тэтгэврийн даатгалын харилцааг зохицуулсан дараахь хуулиуд хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. Үүнд:

Хүснэгт 1. Тэтгэврийн даатгалын харилцааг зохицуулж буй Монгол Улсын хуулиуд

Батлагдсан он	Хуулийн нэр
1994.05.31	Нийгмийн даатгалын тухай хууль
Жил бүр	Нийгмийн даатгалын сангийн төсвийн тухай хууль
1994.06.07	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль
1994.07.05	Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудыг хэрэглэх журмын тухай хууль
1999.06.10	Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль
2012.09.04	Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох тухай хууль
2017.02.02	Малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тухай хууль

Дээрх хуулиуд тэтгэврийн харилцааг хэрхэн зохицуулж буй агуулгыг багцлан авч үзвэл:

- **Нийгмийн даатгалын тухай хууль:** Нийгмийн даатгалын төрөл, хэлбэр, хамрах хүрээг тогтоож, нийгмийн даатгалд даатгуулж шимтгэл төлөх, нийгмийн даатгалын санг бүрдүүлэх, зарцуулах болон нийгмийн даатгалын байгууллага, нийгмийн даатгалын байцаагчийн үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, тэдгээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон үндсэн харилцааг зохицуулдаг. Энэ хуулинд анх батлагдсанаас өнөөг хүртэл эх хугацаанд нийтдээ 26 удаа нэмэлт өөрчлөлт оруулсан байна.
- **Нийгмийн даатгалын сангийн төсвийн тухай хууль (жил бүр):** Нийгмийн даатгалы санд тухайн төсвийн жилд төвлөрүүлэх орлого, зарцуулах төсвийн хэмжээ, төсөв зарцуулах эрх олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулдаг.
- **Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль:** Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасны дагуу шимтгэл төлж тэтгэврийн болон тэтгэмжийн даатгалд даатгуулагчид нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулдаг. Хуулийг анх хэрэгжүүлж эхэлнээс хойш өнөөг хүртэлх хугацаанд нийтдээ 19 удаа нэмэлт өөрчлөлт оруулжээ.

- **Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудыг хэрэглэх журмын тухай хууль:** Нийгмийн даатгалын тухай хуулиуд хүчин төгөлдөр болох хүртэл хугацаанд ажиллагчдын цалингийн сангаас нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн төр, хувийн өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний дотор хоршооллын байгууллагад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилласан бүх иргэнийг мөн хугацаанд нийгмийн даатгалд даатгуулсанд тооцож уг хугацааг тухайн иргэний шимтгэл төлсөн хугацаанд оруулан тооцох мөн хөдөө аж ахуйн нэгдлийн гишүүдийн нэгдэлдээ ажилласан, байлдагч, түрүүчээр цэргийн жинхэнэ алба хаасан хугацаа нэгэн адил хамаарах харилцааг зохицуулдаг. Хуулинд нийтдээ 5 удаа өөрчлөлт шинэчлэлт оруулсан байна.
- **Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль:** Тэтгэврийн даатгалд даатгуулсан иргэнд тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн данс нээх, уг дансны эхний үлдэгдэл, даатгуулагчийн төлсөн шимтгэл, хүүг тооцох, нэрийн данснаас тэтгэвэр тогтоон олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулдаг. Хуулийг хэрэгжүүлж эхэлснээс хойш 1 удаа нэмэлт өөрчлөлтийг оруулсан байна.
- **Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох тухай хууль:** Өөрөөс нь үл хамаарах шалтгаанаар 1990-1995 оны хооронд ажил, хөдөлмөр эрхлээгүй буюу эрхлэх боломжгүй байсан иргэний ажилласан жил нь тасарсан хугацааг ажилласнаар нөхөн тооцох, 1995-2000 оны хооронд нийгмийн даатгалын шимтгэл нь төлөгдөөгүй буюу төлөх боломжгүй байсан иргэний даатгуулагч өөрөө өлөх 10 хувийг тухайн онуудын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс тооцож төлүүлэн нийгмийн даатгалын шимтгэлээ төлсөнд тооцуулах харилцааг зохицуулдаг
- **Малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тухай хууль:** Нийгмийн шилжилтийн явцад хөдөлмөр эрхлэлтийн статус нь өөрчлөгдөж, эрхэлж байгаа ажил, үйлчилгээний онцлогоос хамааран тэтгэврийн даатгалын шимтгэлээ тухайн хугацаанд нь төлж чадаагүй малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нэг удаа нөхөн төлүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулдаг.

Дээрх хууль эрх зүйн орчинд хийсэн судалгаанаас авч үзвэл 1995 оноос хойш тэтгэврийн даатгалын харилцаа зохицуулсан 3 хуулийг шинээр баталж мөрдсөн бол хуульд 20 гаруй удаа нэмэлт өөрчлөлт оруулжээ. Тухайлбал, 1999 онд Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль, 2012 онд Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох тухай хууль, 2017 онд Малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тухай хууль батлагдсан байна. Түүнчлэн нийгмийн даатгалын байгууллага гэрээгээр Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу цэрэг, цагдаагийн 9 байгууллагын алба хаагчдад тэтгэвэр тогтоож, улсын төсвийн санхүүжилтээр олгох чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна.

Дээрх хуулиудын хүрээнд Монгол Улсын иргэд даатгалын байгууллагаас сонголт хийх боломж, тэтгэврийн даатгалд хамрагдах хэлбэр, шимтгэл төлөх орлого, хувь хэмжээний талаар авч үзвэл:

1. Нийгмийн даатгалд хамрагдах хэлбэрийн хувьд:

Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын тухай хууль түүнд нийцүүлэн гаргасан заавар журмын хүрээнд авч үзвэл иргэд **зөвхөн төрөөс** эрхлэн гүйцэтгэх нийгмийн даатгалын байгууллагыг сонгон даатгуулах бөгөөд даатгуулах хэлбэрийн хувьд албан журамын болон сайн дурын гэсэн хоёр хэлбэрийн аль нэгэнд хамрагдах боломжтой. Гэтэл 2012 оноос шинээр гарсан нөхөн хамрагдалт гэх гуравдах хэлбэр бас байж болдог байна. Хууль эрх зүйн дээрх орчинг зах зээлийн чөлөөт өрсөлдөөний онолын үндэслэл талаас авч үзвэл:

- Аливаа үйлчилгээ өрсөлдөгчтэй байж чанар, хүртээмж сайжирдаг нь зах зээлийн өрсөлдөөний үр дүн мөн. Монгол Улсад тэтгэврийн даатгалыг хөгжүүлэх өрсөлдөөний орчин хараахан бүрдээгүй.
- Иргэдээс нийгмийн даатгалын байгууллагын үйлчилгээ муу, хүнд сурталтай, тэтгэвэр бага гэсэн шүүмжлэл гарах үндсэн нөхцөл нь төр санхүүгийн менежментийг хамгийн муу хийдэг субъект байдаг бөгөөд тэр өөрөө өөртөө хяналт тавьж чаддаггүй, улс төрөөс хэт хамааралтай шийдэл гаргадаг онцлогтой.
- Арилжааны даатгалын компаниуд болон банк бус санхүүгийн бусад байгууллагуудад тэтгэврийн даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэх хууль эрх зүйн орчин бүрдүүлж өгөөгүй нь даатгуулагчид даатгалын байгууллагаа сонгох сонголтыг хаасан.
- Тэтгэврийн даатгалын үйлчилгээг зөвхөн төрийн байгууллагад гүйцэтгэх монополь эрх олгосон нь тэтгэврийн даатгалыг зах зээлийг чөлөөт өрсөлдөөний орчинд хөгжүүлэх, сангийн хөрөнгөнд менежмент хийж өсгөх сонирхолгүй, зөвхөн хуулийн хүрээнд шимтгэл хурааж, төрөөс татаас авч бэлэнчлэх сэтгэлгээтэй өнөөгийн байдал үүссэн.
- Парламентийн засаглалтай, цөөн хүн амтай улсын хувьд тэтгэврийн даатгалын үйлчилгээг төрийн байгууллага дагнан эрхлэснээр сүүлийн үед дараах сөрөг үр дагаварууд үүсч иргэдийг талцуулан бухимдуулах болжээ (иргэдээс авсан судалгааны үр дүн). Үүнд:
 1. Улс төрчид сонгогчид таалагдах зорилгоор тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэхдээ бага тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийг илүү хэмжээтэй нэмэгдүүлж, өндөр цалин орлогоос олон жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн үнэлэмжийг бууруулж тэтгэврийн зөрүү үүсгэж тэтгэвэр авагчдын дунд маргаан үүсгэх,
 2. Шимтгэл төлж ажиллагүй иргэдийг огт шимтгэлгүй, эсвэл үлэмж бага шимтгэлтэйгээр даатгалд нөхөн хамруулж шударгаар шимтгэл төлсөн даатгуулагчид, нөхөн даатгуулагчдын дунд хуваагдал үүсгэх улмаар тэтгэврийн сангийн алдагдлыг нэмэгдүүлэх,
 3. Арилжааны банкуудаас тэтгэвэр барьцаалан олгосон зээлийн төлбөрийг улсаас төлж, тэтгэвэр авагчдыг зээлтэй зээлгүйгээр нь талцуулах,

- “Нийгмийн даатгалын тухай хууль”-ийн 4 дүгээр зүйлд иргэд нийгмийн даатгалд албан журмаар болон сайн дурын үндсэн дээр гэсэн хоёр хэлбэрээр хамрагдаж болохоор заасан бөгөөд дээрх хоёр хэлбэрийг давхар хэрэглэж болох эсэх нь хуульд тодорхойгүй байна. Гэвч нийгмийн даатгалын байгууллага хуулийн дээрх заалтыг албан журмаар даатгуулсан иргэн сайн дурын үндсэн дээр нэмэлт даатгал хийх боломжгүй гэсэн агуулгаар тайлбарладаг байна. Хуулийн дээрх тодорхойгүй байдал нь заавал даатгуулагч иргэдийн хувьд нэмэлт даатгал хийлгэх эрхээ хязгаарлуулж, хамралтын зөвхөн нэг хэлбэрийн хүрээнд бага шимтгэл төлж, бага тэтгэвэр тогтоолгож, насаараа ядуу дорой амьдрах зохицуулалт болдог байна.
- Амьд организмд хөгширэлт явагдах нь биологийн хуулийн үйлчлэл мөн. Гэтэл “Нийгмийн даатгалын тухай хууль”-ийн 4 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт албан журмаар даатгуулах иргэдийг тусгайлан зааж өгсөн нь хүн амын нэг хэсгийг тэтгэврийн даатгалд хамрагдахгүй байж болох зохицуулалт болжээ. Тэтгэврийн даатгалын хамгаалалтын гадна үлдсэн иргэд ирээдүйд нийгмийн халамжийн сангийн ачааллыг нэмэгдүүлж улсын төсөвт дарамт үүсгэхээр байна.
- Монгол Улсад 2012 онд анх удаа, 2017 онд хоёр дахь удаагаа батлан хэрэгжүүлсэн даатгалын үндсэн агуулга, зарчмыг зөрчсөн шийдэл бол тэтгэврийн даатгалд **нөхөн хамрагдах** гурав дахь хэлбэр юм. Тэтгэврийн даатгалд нөхөн хамрагдах шинэ хэлбэр гарсан нь иргэдийн дунд тодорхой хугацааны дараа нөхөн даатгуулж болдог гэсэн хүлээлтийг үүсгэж, даатгалын хамрах хүрээнд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй юм. Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох тухай хууль (2012.09.04), Малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тухай хууль (2017.02.02).
- Даатгуулагчид ижил нөхцөл, цаг хугацаанд адил албан тушаалд ажиллаж шимтгэл төлөөд тэтгэвэр тогтоолгоход тэтгэвэр тогтоолгосон цаг хугацаанаас хамаарч тэтгэврийн хэмжээ зөрүүтэй байдаг нь тэтгэврийн хэмжээг цалингийн өсөлт, мөнгөний инфляцийн түвшинтэй уялдуулан жил бүр өсгөж чадахгүйн илрэл мөн.

“Нийгмийн даатгалын тухай” болон “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль”-ийн дээрх зохицуулалтын үр дагвар нь даатгалын сангийн зарлагыг хэмнэсэн ч нөгөө талдаа ядуурлыг нэмэгдүүлснээр нийгмийн халамжийн сангийн зарлага өсч улмаар улсын төсөвт ирэх ачааллыг нэмэгдүүлэх магадлалтай.

2. Шимтгэл төлөх орлого, хувь хэмжээ, сангийн хөрөнгө хуваарилах аргын хувьд:

Даатгуулагч нь цалин түүнтэй адилтгах бүхий л орлогоос нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх бөгөөд орлогын доод хэмжээг тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй орлогоос гэж тогтоосон бол дээд хязгаарыг шимтгэл төлөх орлогын доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээс ихгүй байхаар зоицуулсан байна. Даатгуулагчийн шимтгэл төлөх орлогын доод болон дээд хэмжээг тогтоосон нь хэт бага орлогоос шимтгэл төлж амьжиргааны эх үүсвэрт хүрэхгүй тэтгэвэр тогтоолгох, мөн хэт өндөр орлогоос шимтгэл төлж, өндөр тэтгэвэр тогтоолгож тэтгэврийн санд үүсэх ачааллыг хязгаарлах агуулгатай байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Тэтгэврийн даатгалын санд дээрх орлогоос шимтгэл төлөх хувь хэмжээний тухайд авч үзвэл: Шимтгэлийн хувь хэмжээг 1995 оноос хойшхи хугацаанд 2 удаа өөрчлөн тогтоожээ. Заавал даатгуулагчийн тухайд Хүснэгт 2-д заасан хэмжээгээр шимтгэл төлдөг байна.

Хүснэгт 2. Албан журмаар тэтгэврийн даатгалын санд төлөх шимтгэлийн хувь

Хамрах хугацаа	Ажил олгогч	Ажилтан	Нийт
1995-2007 он	13.5	5.5	19.0
2008-2017 он	7.0	7.0	14.0
2018 оноос хойш	9.5	9.5	19.0

Эх сурвалж: “Нийгмийн даатгалын холбогдолтой хууль эрх зүйн актын эмэхтгэл”, Монгол Улсын Хууль зүйн яам, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, УБ хот 2000 он

Харин сайн дурын үндсэн дээр нийгмийн даатгалд хамрагдах хүсэлтэй иргэд 1995-2007 оны хооронд зөвхөн өөрийн хүссэн даатгалын төрлөө (тэтгэврийн даатгалыг) сонгон даатгуулах боломжтой байсан бол 2008 оноос нийгмийн даатгалын төрөл тус бүрд шимтгэл төлөхөөр Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 3 дах хэсэгт өөрчлөлт оруулснаар тэтгэврийн болон тэтгэмжийн, ҮОМШӨ-ий гэсэн 3 төрлийн даатгалыг заавал багцаар сонгон даатгуулах шаардлага үүссэн байна. Сайн дураар даатгуулагчийн сонгосон орлогоос сар бүр дараах хувиар шимтгэл төлдөг байна. Шимтгэл төлөх орлогын доод болон дээд хязгаар албан журамын даатгуулагчтай адил байдаг.

Хүснэгт 3. Сайн дурын үндсэн дээр даатгалд хамрагдсан иргэний шимтгэл төлөх хувь

Хамрах хугацаа	Тэтгэвэр	Тэтгэмж	ҮОМШӨ	Бүгд
1995-2007 он	9.5	-	-	9.5
2008-2017 он	10.0	1.0	1.0	12.5
2018 оноос хойш	12.5	1.0	1.0	14.5

Эх сурвалж: “Нийгмийн даатгалын холбогдолтой хууль эрх зүйн актын эмэхтгэл”, Монгол Улсын Хууль зүйн яам, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, УБ хот, 2000 он

Монгол Улсад хөдөлмөрийн үнэлэмж бага, хөдөөгийн өрхийн орлого улиралын чанартай зэргээс хамаарч ирээдүйн тэтгэврийн эх үүсвэрээ бүрдүүлэхэд нийгмийн даатгалын бусад төрлүүдийг давхар сонголт хийх нь хүндрэл учруулдаг байна. Нийслэл хотын зарим дүүргүүд болон Говь-Алтай, Баянхонгор, Завхан, Хөвсгөл аймгийн иргэдээс түүвэрлэн авсан судалгаанд дурдсанаар “*Даатгуулагчийн хувьд тэтгэврийн даатгалд сайн дураар даатгуулах хууль эрх зүйн боломж хуучин орчноос дордсон*” гэдгийг дээрх судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 80 гаруй хувь хүлээн зөвшөөрч байна. Нийгмийн даатгалд сайн дураар даатгуулсан иргэдийн тоо хуулийн өөрчлөлттэй холбогдож буурсан гэж үзэх үндэслэл байхгүйг статистик мэдээ харуулж байгаа ч иргэдийн бодит орлогод сөрөг нөлөөлж байгааг судалгаанд хамрагдсан иргэд баталж байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Монгол Улсад төрөлт их байсан 1950-1980-аад онд төрсөн иргэд хөдөлмөр эрхлэгчдийн дийлэнх олонхийг бүрдүүлж байсан тэр цаг мөч ард хоцорч даатгалын байгууллагад сөрөг үр дагавар үзүүлэх үе эхлэх гэж байна. Хүн амын төрөлт их байх үеийн иргэд хөдөлмөрийн насанд шилжихийг “Хүн амын өсөлтийн цонх” гэж нэрлэдэг. Хүн амын өсөлтийн цонх нь улс орны ажиллах хүчний тоо хэмжээг нэмэгдүүлэх, нийгмийн эдийн засгийн хөгжлийг хурдасгах, иргэдийн амьжиргааг дээшлүүлэхэд хамгийн чухал нөлөөтэй байдаг. Харин бид энэ үеийг амжилттай ашиглаж чадалгүй тэтгэврийн сангийн алдагдлаа нэмэгдүүлсээр өнгөрөөж байна.

Хүснэгт 4. Нийгмийн даатгалд хамрагдсан иргэдийн судалгаа, мянган хүнээр

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019*
Хамрагдвал зохих	813	848	1001	1147	1244	1276	1357	1359	1383
Хамрагдсан даатгуулагчид	409	441	368	591	989	1028	1036	1105	1168
Хамрагдалтын хувь	50%	52%	37%	52%	80%	80%	76%	81%	85%
Албан журмаар	359	389	331	539	910	950	959	1023	971
Сайн дураар	14	18	29	64	189	229	199	199	197

Тайлбар: * - 2019 оны урьдчилсан гүйцэтгэл

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан /1995-2019 он/

Заавал даатгуулагчдаас тэтгэврийн даатгалын санд төлөгдөх шимтгэлийн хэмжээг 1995 онд 19%, үүнээс ажил олгогч 13.5%, даатгуулагч 5.5% байхаар тогтоосон бол 2008 онд энэхүү хувийг бууруулж, ажил олгогч болон даатгуулагч тус бүр 7% буюу нийт 14% байхаар зохицуулжээ. Харин тэтгэврийн даатгалын санд албан журамын даатгуулагчаас төлөх шимтгэлийн хэмжээнд 2017 онд дахин өөрчлөлт оруулж ажил олгогч даатгуулагч тус бүр 9.5%-аар төлж байхаар шийдэрлэсэн нь анх тогтоосон 19%-даа эргэн иржээ. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувийг 2008 онд 14% болгож 5 функтээр бууруулсан нь санг алдагдалд оруулах нэг хүчин зүйл болсныг дараах судалгаа батлаж байна. Энэ нь 2008 оны сонгуулийн өмнө гаргасан улс төрийн шийдлийн үр дүн юм.

Хүснэгт 5. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын судалгаа, тэрбум төгрөгөөр

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Сангийн орлого	20.0	53.2	124.6	416.9	1011.6	1262.7	1450.5	1734.2	1978.0
Сангийн зарлага	17.6	53.7	121.0	368.3	1191.9	1320.4	1417.4	1619.3	1839.2
Төсвөөс авсан татаас	-	-	-	-	-	181.0	254.8	259.1	248.6

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан /1995-2019 он/

3. Тэтгэврийн даатгалын сангийн хөрөнгийг хэрхэн хуваарилж байгаа аргын хувьд:

Тэтгэврийн даатгалын сангийн хөрөнгийг хуваарилах аргаас нь хамааруулан **хуваарилалтын ба хуримтлалын** гэж хоёр ангилан авч үздэг. Тэтгэврийн даатгалын сангийн хөрөнгө **хуваарилалтын арга** гэдэг нь өнөөгийн даатгуулагчдын төлж байгаа шимтгэлийн мөнгөөр бидний өмнөх үеийн даатгуулагчдын тэтгэврийг олгох агуулга бүхий арга хэмжээ юм. Үүнийг олон улсын түвшинд “**эв санааны нэгдлийн арга**” ч гэж нэрлэдэг. Улсын Их Хурлаас 1999 онд батлагдсан “Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль”-ийн гол агуулга нь хөрөнгө хуваарилалтын уламжлалт аргаас татгалзаж, даатгуулагчид өнөөгийн зах зээлийн үндсэн зарчмын дагуу өөрийн хуримтлуулсан орлогоос тэтгэвэрээ авахад чиглэсэн байдаг. Гэтэл өнгөрсөн 20 гаруй жилийн хугацаанд нэрийн данс нээлгэсэн даатгуулагчийн нэр дээрх хуримтлалын хэмжээ өнөөгийн хөрөнгө хуваарилалтын аргаар тогтоох тэтгэврийн хэмжээнд хүрэхгүй байх тохиолдол тэтгэвэр тогтоолгогчдын дунд түгээмэл ажиглагдах болсон тул хуваарилалтын аргыг цаашид ч хэрэглэх төлөв ажиглагдаж байна.

4. Тэтгэврийн даатгалын сангаас тэтгэвэр олгох нөхцөл болзолын хувьд:

Тэтгэврийн даатгалын сангаас өнөөгийн мөрдөж байгаа хуулиар өндөр насны, тахир дутуугийн, тэжээгчээ алдсны гэсэн гурван төрлийн тэтгэврийг олгох бөгөөд дараах нөхцөл болзол хангасан байх шаардлагатай. Үүнд:

1. Тэтгэврийн даатгалд даатгуулж 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлж 60 нас хүрсэн эрэгтэй 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн 55 нас хүрсэн эмэгтэй өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авч болох бөгөөд 65 нас хүрсэн даатгуулагч өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй байхаар зохицуулжээ.
2. Төрүүлсэн болон 3 хүртэл настайд нь үрчлэн авсан дөрөв, түүнээс дээш хүүхдээ 6 настай болтол өсгөсөн эх 20-иос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн, 50 нас хүрсэн бол өөрийн хүсэлтээр өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй.
3. Газрын дор болон хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд ажилласан даатгуулагч дор дурдсан болзлыг хангасан бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Үүнд:
 - Нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь газрын дор ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эрэгтэй 50 нас хүрсэн бол өөрийн хүсэлтээр;
 - Нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь хөдөлмөрийн хортой, халуун нөхцөлд ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эрэгтэй 50 нас хүрсэн, түүнчлэн нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 7 жил 6 сараас доошгүй хугацаагаар мөн нөхцөлд ажиллаж тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эмэгтэй 45 нас хүрсэн бол тус тус өөрийн хүсэлтээр;
 - Нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 12 жил 6 сараас доошгүй хугацаагаар хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлд ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эрэгтэй 55 нас хүрсэн, түүнчлэн нийтдээ 20-

иос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь мөн нөхцөлд ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эмэгтэй 50 нас хүрсэн бол тус тус өөрийн хүсэлтээр;

- Дээрх хэсэгт нөхцөл бозолыг хангасан боловч тэтгэвэр тогтоолгох нас хүрээгүй даатгуулагч цаашид тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөхөө зогсоосон байхад тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрээд өндөр насны тэтгэврээ тогтоолгон авах эрх нь хадгалагдана.
- 4. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 10-аас 20 хүртэл жил төлж тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн бол шимтгэл төлсөн нийт хугацаандаа ногдох өндөр насны тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгож авах эрхтэй.
- 5. Сонгодог, мэргэжлийн урлагийн байгууллагад ажллагсад, малчид гэх мэт тусгай ажил мэргэжлийн онцлог, нөхцөл болзлыг хангаад өндөр насны тэтгэврийг тогтоолгон авч болох эрх зүйн орчинг мөн оруулж өгсөн байна.
- 6. Мөн дээрхээс гадна тэтгэврийн даатгалд иргэдийг нөхөн хамруулж тэтгэвэр тогтоолгох боломж бүхий Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалыг нөхөх тооцох тухай хуулийг 2012 онд, малчин хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тухай хуулийг 2017 онд тус тус батлан гаргаснаар тэтгэврийн даатгалд нөхөн даатгуулж тэтгэвэр тогтоолгох нөхцөл боломжийг бүрдүүлсэн байна.

Тэтгэвэр тогтоож олгох нөхцөл боломжинд судалгаа хийхэд дараах асуудлууд гарч ирж байна. Үүнд:

- 2019 оны байдлаар Монгол Улсын хүн амын дундаж наслалт эрэгтэй 66.1 эмэгтэй 75.8 гэж гаргасан байдаг. Өндөр насны тэтгэвэр тогтоох нас эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 нас байна. Дээрх хоёр насыг хооронд нь харьцуулаан авч үзвэл эрэгтэй хүн дундаж наслах хугацааныхаа 91 хувьд, эмэгтэй хүн 72.6 хувьд хүрч тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсч байна. Гэтэл хойд хөрш ОХУ-д дундаж наслалт эрэгтэй 67.1, эмэгтэй 77.4 тэтгэвэр тогтоолгох нас эрэгтэй 60 нас 6 сар, эмэгтэй 55 нас 6 сар байгаа нь эрэгтэйчүүд дундаж насныхаа 89.5 хувьд, эмэгтэйчүүд 71.4 хувьд хүрээд тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсдэг бол БНХАУ-д дундаж нас эрэгтэй 74.3, эмэгтэй 78.8, тэтгэвэр тогтоолгох нас эрэгтэй 60 нас 6 сар, эмэгтэй 50-55 байгаа нь эрэгтэйчүүд дундаж наслалтынхаа 80.7 хувьд эмэгтэйчүүд 69.7 хувьд хүрээд тэтгэвэр авах эрх үүсч байна. Тэтгэврийн даатгал зохистой түвшинд хөгжүүлж байгаа орны тоонд зүй ёсоор орж байгаа Нидерланд улсад эрэгтэйчүүд дундаж наслалтынхаа 82.5 хувьд, эмэгтэйчүүд 79.3 хувьд хүрээд тэтгэвэрт гарах насны болзоллоо хангаж байна. Дээрх жишгээс харахад манай улсад тэтгэвэр тогтоох насны болзол өндөр байна.
- Хүн ам цөөтэй улс оронд олон хүүхэд төрүүлж өсгөх нь үнэлж баршгүй ач холбогдолтой ч 4 ба түүнээс дээш хүүхэд төрүүлж өсгөсөн эх 5 жилийн өмнө, мөн түүнчлэн газрын дор хөдөлмөрийн хүнд, хортой, халуун нөхцөлд, малчин байсан гэх мэт заалтуудыг тэтгэврийн хуулинд оруулж хуулийн үндсэн нөхцөлөөс эрт тэтгэвэр тогтоох боломж олгодог нь шударгаар шимтгэл төлж ажиллаж байгаа бусад даатгуулагчдын хувьд нийцэмжгүй байна.

- Тэтгэврийн даатгалын сангаас дээрх нөхцөл болзолын дагуу тэтгэвэр тогтоолгон авч байгаа иргэдийн тооны өсөлтөнд хийсэн судалгааны дүнгээс үзвэл тэтгэврийн даатгалын санд хамгийн их ачаалал үүсгэсэн шийдэл бол “Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох тухай хууль” байжээ. Үүнийг дараах тоо баримт нотлож байна. Тухайлбал өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоо 2011 онд 205,0 мянга, 2012 онд 210,9 мянга, 2013 онд 217,7 мянга байгаа нь жилд дунджаар 5,0-6,8 мянган хүнээр нэмэгддэгийг харуулж байна. Гэтэл “Ажилласан жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох тухай хууль” 2012 оны 09 сард батлагдаж 2013-2014 онд хэрэгжүүлсний үр дүнд өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоо 2014 оны эцэст 241,9 мянгад хүрч 2013 оноос даруй 24,2 мянган хүнээр буюу 2.8 дахин өсчээ. Энэ нь нэг талаас хүн амын нийгмийн хамгаалалын талаар төрөөс авч хэрэгжүүлсэн сайн арга хэмжээ боловч нөгөө талдаа нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхөөс зайлсхийсэн иргэдэд ямар нэгэн төлбөр хураамжгүйгээр 5 жил, мөн 10 гаруй жилийн өмнөх шимтгэл төлөх орлогын доод хэмжээнээс 6 жилийн шимтгэлийг нөхөн тооцож нийт 11 жилийг шууд нөхөн даатгал хийлгэсэн нь тэтгэвэр авагчдын тоог ийнхүү нэмэгдүүлжээ. Энэхүү хуулийн эцсийн үр дүн бол шударгаар шимтгэл төлж ажилласан даатгуулагчдын хуримтлуулсан хөрөнгөөс шимтгэл төлөөгүй хүмүүст хувь хүртээж даатгуулагчдын эрх ашгийг хохироохын зэрэгцээ тэтгэврийн санд улсын төсвөөс олгох татаасаар дамжиж татвар төлөгчдийн мөнгөөр хөдөлмөр эрхлэж татвар төлдөггүй иргэдийг тэтгэх үйлчилгээ болжээ.

Хүснэгт 6. Ажилласан жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох арга хэмжээний үр дүнгийн судалгаа 2019 оны эхний 8 сараар, хүний тоо мянга, хөрөнгө тэрбум төгрөгөөр

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Бүгд
Нөхөн тооцуулсан иргэд	9.0	489.0	79.6	14.5	15.7	--	--	--	607.8
Нөхөн тооцолтоос орсон орлого	0.6	31.9	3.6	0.8	0.9	--	--	--	37.8
Тэтгэвэрт нь өөрчлөлт орсон иргэдийн тоо	--	--	66.4	18.3	4.2	2.7	0.4	0.2	92.2
Шинээр тэтгэвэр тогтоолгосон	--	--	35.5	24.0	22.7	23.2	22.7	12.7	140.8
Арга хэмжээний үр дүнд зарцуулсан хөрөнгө	--	--	331.9	149.5	98.4	78,6	37.9	8.3	704.6

Эх үүсвэр: НДЕГ-ын МТТ-өөс гаргасан тооцооноос

Ажилласан тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох хуулийг хэрэгжүүлснээр 2012-2016 оны хооронд 607.8 мянган хүн нөхөн даатгалд хамрагдаж тэтгэврийн санд 37.8 тэрбум төгрөгийн орлого шимтгэлээр төлөгдсөн бол 92.2 мянган хүн тэтгэврээ өөрчлөн тогтоолгож, 140.8 мянган хүн шинээр тэтгэвэр тогтоолгожээ. Дээрх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлснээр тэтгэврийн даатгалын сангаас 2019 оны эхний 8 сарын байдлаар 704.6

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

тэрбум төгрөг зарцуулж, 37.8 тэрбум төгрөгийн орлого оруулж санд 666.8 тэрбум төгрөгийн цэвэр алдагдал үүсгэсэн байна. Нөхөн даатгал хийлгэсэн дээрх хүмүүст тогтоон олгож байгаа тэтгэврийн хэмжээгээр сангийн алдагдал жилээс жилд өссөөр байх болно.

2020 оны 1 сарын 01-ээс эхлэн “Малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тухай хууль” хэрэгжиж эхэлсэнтэй холбогдож тэтгэврийн даатгалын сангийн дээрх алдагдалын хэмжээ улам нэмэгдэх бөгөөд санд үүсч байгаа алдагдлыг шударгаар хөдөлмөр эрхлэн татвар, шимтгэл төлөгч иргэд үүрнэ. Нийгмийн халамжийн бодлогоор зохицуулагдах шинж чанартай асуудлуудыг нийгмийн даатгалын харилцаагаар зохицуулж ирсэн нь шударгаар татвар, шимтгэл төлөгч иргэдийн эрх ашгийг хөндөж байна.

Хүснэгт 7. Тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлтийн судалгаа, мянган хүнээр

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Тэтгэвэр авагчид бүгд. Үүнээс:	284.3	248.8	277.0	295.2	356.7	371.6	388.5	397.0	418.4
Өндөр насны	222.6	171.7	180.0	201.6	255.6	268.9	282.6	293.0	311.0
Тахир дутуугийн	25.9	32.8	49.4	52.5	63.6	65.1	67.8	66.1	68.5
Тэжээгчээ алдсаны	35.4	34.9	34.9	27.1	21.3	21.0	20.7	20.1	20.2
Цэргийн	0.4	9.4	12.7	14.1	16.2	16.7	17.3	17.8	18.8

Эх сурвалж: НДЕГ-ын нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангийн хавсралт

Хүснэгт 8. 2010-2019 оны эхний 6 сарын хооронд хүүхдийн тоо болон хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хугацаанаас өмнө тэтгэвэр тогтоолгосон иргэдийн судалгаа, мянган хүнээр

Үзүүлэлт	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Бүгд
Шинээр ӨН-ны тэтгэвэр тогтоолгосон	12.5	11.8	14.1	14.8	31.9	21.4	21.4	21.6	26.0	7.4	182.9
Үүнээс: Хөдөлмөрийн нөхцөлөөр	1.5	1.6	1.8	1.8	3.3	2.8	2.5	2.4	1.6	1.6	20.9
Хүүхдээр	3.6	2.9	2.7	2.1	12.5	4.4	3.8	2.9	2.2	0.7	37.6

Эх сурвалж: НДЕГ-ын нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангийн хавсралт

Олдсон мэдээлийн хүрээнд авч үзвэл 2010-2019 оны эхний 6 сар хүртэл хугацаанд хөдөлмөрийн нөхцөлөөр 20.9 мянга, хүүхдээр 37.6 мянга бүгд 58.5 мянган хүн өндөр

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

насны тэтгэвэр тогтоолгосон нь шинээр тэтгэвэр тогтоолгогчдын 32.0, нийт тэтгэвэр авагчдын 14 хувь болж байна. Өнөөдөр тэтгэврийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авч байгаа иргэдийн 53.8 хувь нь тэтгэврийн доод хэмжээгээр тэтгэвэр тогтоолгосон иргэд байдаг гэсэн тоог Нийгмийн даатгалын ерөнхий газраас өгсөн. Хөдөлмөрийн нөхцөл, хүүхдийн тоогоор хуульд заагдсан наснаас эрт тэтгэвэр тогтоолгосон иргэдэд олгосон мөнгийг тэтгэврийн доод хэмжээний тэтгэвэртэй иргэдийн тэтгэврийг нэмэгдүүлэхэд зориулах боломж байсан.

Хүснэгт 9. Тэтгэврийн сангийн зарлага, дундаж тэтгэврийн судалгаа

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Тэтгэврийн зарлага (тэрбум төгрөг)	17.6	53.7	121.0	368.3	1191.9	1320.4	1417.4	1619.3	1839.2
Тэтгэвэр авагчид (мянган хүн)	284.3	248.8	277.0	295.2	356.7	371.6	388.5	397.0	418.4
Дундаж тэтгэвэр (мянган төгрөг)	5.1	18.0	36.4	104.0	278.4	296.1	304.0	340.0	360.0

Эх сурвалж: НДЕГ-ын нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангийн хавсралт

Хүснэгт 10. Тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлого, зарлагын өсөлтийн харьцаанд хийсэн судалгаа

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Шимтгэлийн орлого	12.6	38.2	80.2	244.3	709.4	765.2	877.1	1133.7	1376.4
Тэтгэврийн зарлага	17.6	53.7	121.0	368.3	1191.9	1320.4	1417.4	1619.3	1839.2
Орлогын өсөлт	--	3 дахин	2,9 дахин	3 дахин	2,9 дахин	7,8 хувь	14,6 хувь	29,3 хувь	21,4 хувь
Зарлагын өсөлт	--	3 дахин	2,2 дахин	3 дахин	3,2 дахин	10,7 хувь	7,3 хувь	14,2 хувь	13,5 хувь

Эх сурвалж: НДЕГ-ын нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангийн хавсралт

Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого зарлагын гүйцэтгэлийг урд онтой харьцуулан авч үзэхэд орлого зарлагын өсөлтийн хурд он тус бүрээр харилцан адилгүй гарч байгаа нь шимтгэлийн орлогын өсөлтөөс тэтгэврийн зарлагын өсөлт түрүүлсэн гэж шууд дүгнэлт өгөх боломжгүй байна. Харин тэтгэврийн сангийн нийт орлого нийт зарлагын зөрүүгээр сангийн алдагдал сүүлийн 4 жилд үүссэн байгаа нь хүснэгтээс харагдаж байна.

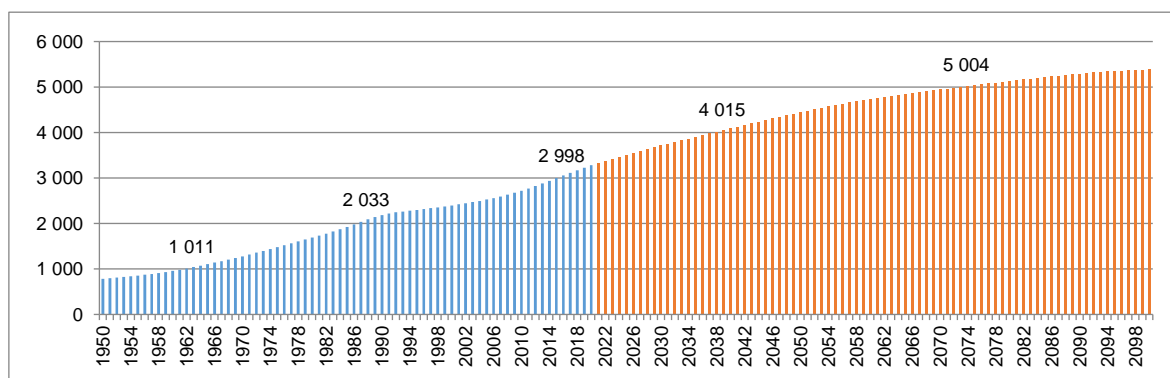
1.3 Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын өнөөгийн байдал, цаашдын хандлага

Хүн ам зүйн таамаглал

Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого бүрдүүлэлт, зарлагын өнөөгийн төлөв цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлохын тулд эхлээд суурь үзүүлэлт болох хүн ам зүйн статистикийг судлах шаардлагатай.

Үүний тулд хүн амын тоо, нас, хүйсийн харьцаа, ажиллах хүчний өсөлт зэрэг үзүүлэлтүүдийг НҮБ-ын Хүн ам зүйн хэлтсээс тооцоолон гаргадаг дэлхийн хүн ам зүйн статистик тоон мэдээний баазаас авч ашиглалаа (United Nations Population Division Department of Economic and Social Affairs, 2019). Уг статистик тоон мэдээний бааз нь дэлхийн бүх улсын хүн амын тоог 2100 он хүртэл төрөлтийн түвшинг бага, дундаж, их байх гэсэн 3 хувилбараар гаргадаг байна. Бид судалгаандаа хүн амын төрөлтийн түвшин дундаж байх хувилбарыг авч үзсэн ба энэ хувилбарын дагуу Монгол Улсын хүн ам 2038 он гэхэд 4 сая, 2073 онд 5 сая хүрэхээр байна.

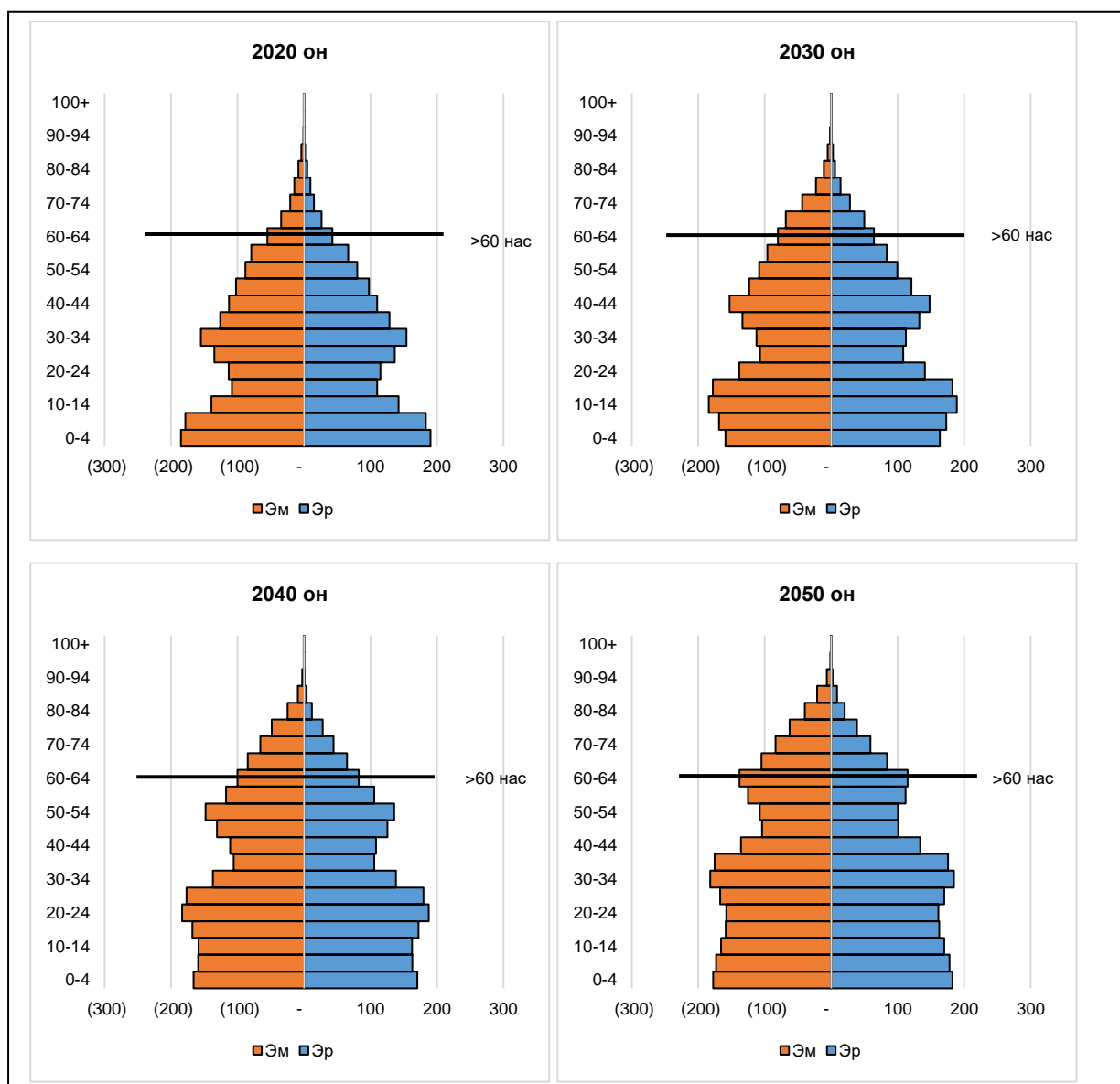
Зураг 1. Монгол Улсын хүн амын тоо, 1950-2100 он, мянган хүнээр



Эх сурвалж: НҮБ-ын Хүн ам зүйн хэлтэс

Дээрх статистикд үндэслэн Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн бүтцийн пирамидыг 2020, 2030, 2040, 2050 оны хувьд байгууллаа.

Зураг 2. Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн суварга, 2020-2050 он



Эх сурвалж: НҮБ-ын Хүн ам зүйн хэлтэсийн тоон мэдээнд үндэслэж судалгааны багийн хийсэн тооцоо

Хүн амын суваргын бүтцээс ажиглахад 2020 оноос хойш насжилтын түвшин нийлээд нэмэгдэх хандлагатай байгаа бол энэ хэмжээгээр хөдөлмөрлөх насны иргэдийн тоонд сөрөг хандлага гарч байна. Дээрх хоёр үзүүлэлт нь шимтгэл төлөгчдийн тоо болон тэтгэврийн сангийн орлогод сөрөг хандлага үзүүлэх төлөвтэй байна. Тухайлбал, 2020 онд эмэгтэй 55-аас дээш, эрэгтэй 60-аас дээш насны хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь 9.7% байсан бол 2030 онд энэ тоо 13.3%, 2040 онд 16.9%, 2050 онд 20.5%-д хүрэхээр байна. Өөрөөр хэлбэл, тэтгэврийн насны хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь 30 жилийн хугацаанд 2 дахин өсөхөөр байна.

Инфляцийн түвшингийн таамаглал

Монгол Улсын инфляцийн түвшин 1990-ээд оны үед 300 гаран хувь хүрч байсан бол 1995-2018 оны хооронд жилд дунджаар 12.7%-тай байжээ. Судалгааг дараах графикаар харуулав.

Зураг 3. Монгол Улсын инфляцийн түвшин, 1995-2018 он



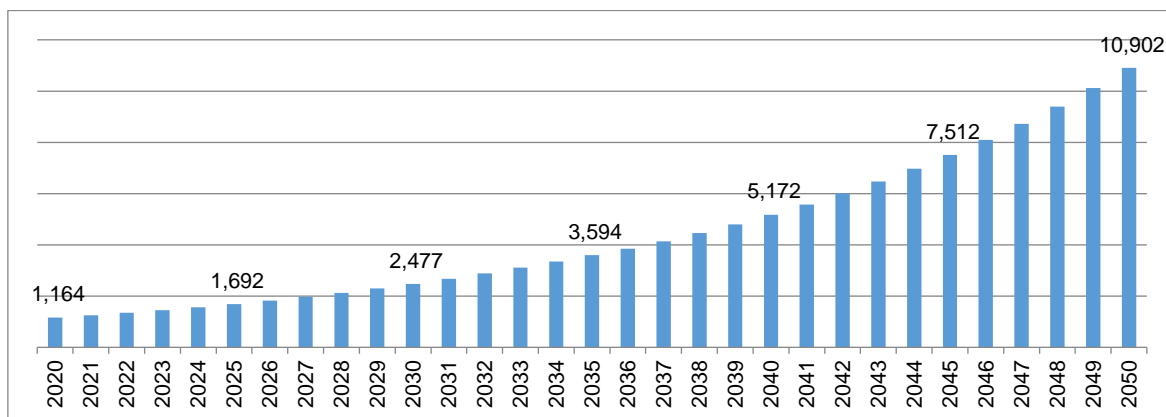
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хорооны тоон мэдээ

1990-1996 он буюу Монгол Улсын эдийн засгийн шилжилтийн үе, 1997 оны Азийн санхүүгийн хямрал, 2007-2008 оны дэлхийн санхүүгийн хямралын үед инфляци өндөр байсныг харгалзан үзэж(outlier), эдгээр хугацааны инфляцийг оруулахгүй тооцоход өнгөрсөн хугацаанд инфляци жилд дунджаар 7.67%-тай байсан байна. Инфляцийг таамаглах нь эдийн засгийн олон хувьсагчийн үнийн түвшинд үзүүлэх нөлөөлөл, эдийн засгийн шок, хугацааны хоцрогдол, валютын ханш, гадаад худалдааны тэнцэл зэрэг олон хүчин зүйлсээс хамаарсан эконометрикийн нарийн төвөгтэй загвараар бодогддог. Иймээс бид инфляцийг таамаглахдаа энгийн аргаар буюу 1995-1997 он, 2007-2008 оны хэт хэлбэлзэлтэй утга (outlier)-ыг оруулалгүй шилжих дундаж (Moving average)-ийн аргаар тооцлоо. Ингэж тооцолоход инфляци нь 2020-2050 оны хооронд 7.3-аас 8.1% хооронд буюу дунджаар 7.74% байхаар хүлээгдэж байна.

Цалин, хөлсний таамаглал

Үндэсний Статистикийн Хорооноос нэрлэсэн дундаж цалингаас өөр цалин хөлсний холбогдолтой мэдээллийг тооцож олон нийтэд мэдээлдэггүй байна. Иймээс бид зөвхөн нэрлэсэн дундаж цалингийн өсөлтийг таамаглаж үзлээ. Инфляцийн хүлээгдэж буй таамагласан түвшинг ашиглан хүн амын сарын дундаж нэрлэсэн цалинг нийлмэлээр нэмэгдүүлж тооцсон. Өөрөөр хэлбэл, сарын дундаж цалинг жилийн инфляциар буюу дунджаар 7.74%-аар нэмэгдүүлж тооцсон. Тооцоонд өнгөрсөн хугацааны нэрлэсэн цалингийн өсөлтийн хувь болох 16.4% (1995-2019 он) эсвэл 15.2% (1998-2019 он) авч үзэх нь хэд хэдэн шалтгааны улмаас үндэслэл муутай гэж үзлээ. Тухайлбал, нэрлэсэн дундаж цалин нь 2007 онд 35.5%, 2008 онд 58.5%-ийн өсөлттэй байсан бол 2015 онд өмнөх оноос 1.4%-аар өссөн байгаа нь өмнөх онуудын гүйцэтгэлийг ашиглан цалингийн өсөлтийг тооцох нь стандарт хэлбэлзэл өндөртэй буюу тогтворгүй өсөлттэй байхаар байсан. Харин 2016-2019 онд сарын нэрлэсэн дундаж цалин жилийн 7.5%-аар өссөн нь бидний тооцоололд ашигласан инфляцийн таамагласан дундаж хувь болох 7.74%-тай ойролцоо гарсан нь илүү үнэмшилтэй байхаар байна.

Зураг 4. Монгол Улсын хүн амын нэрлэсэн дундаж цалингийн таамаг, 2020 оноос 2050 он хүртэл, мянган төгрөг



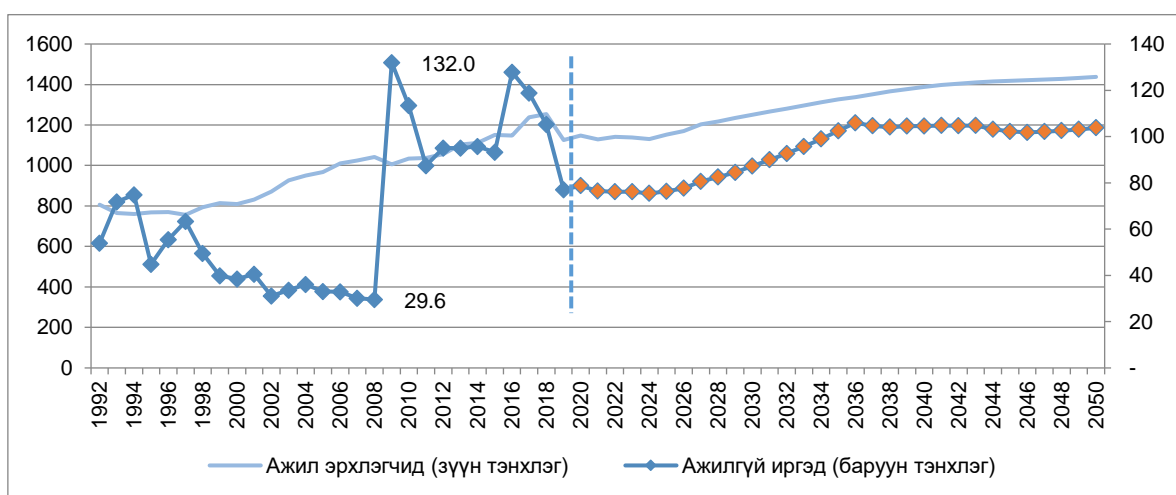
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хорооны тоон мэдээнд үндэслэж судалгааны багийн хийсэн тооцоо.

Ингэж тооцоход 2050 гэхэд эрэгтэйчүүдийн сарын дундаж цалин 11,960.5 мянган төгрөг, эмэгтэйчүүдийнх 9,819.1 мянган төгрөг байх төлөв гарч байна. Харин дундаж цалин 10,901.8 мянган төгрөг болохоор байна. Энэ нь 2019 оны түвшинтэй харьцуулахад ойролцоогоор 10 дахин өссөн гэсэн үг юм.

Ажиллах хүчний таамаглал

Ажиллах хүч, ажиллах хүчний оролцооны түвшин, ажилгүйдлийн түвшин зэрэг мэдээллийг Үндэсний Статистикийн Хорооны вэб хуудаснаас 2018 он хүртэлх боломжтой хугацаагаар авч шилжих дунджаар 2050 хүртэлх утгыг таамагласан. Мөн эдгээрт болон хүн амын таамагласан тоонд үндэслэн ажилгүй иргэдийн тоо, ажил эрхлэгчдийн тоог тооцооллоо.

Зураг 5. Монгол Улсын хүн амын ажил эрхлэлт, 1992 оноос 2050 он хүртэл, мянган хүн



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хорооны тоон мэдээнд үндэслэж судалгааны багийн хийсэн тооцоо.

Дээрх зургаас харахад ажилгүй иргэдийн тоо нь 2008 онд 29.6 мянга байснаа жилийн дотор буюу 2009 онд 132 мянга болж огцом өөрчлөгдсөн нь нэгдүгээрт, дэлхийн санхүүгийн хямрал Монгол Улсад хугацааны хоцрогдолтойгоор нөлөөлсөн. Хоёрдугаарт,

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

дэлхийн таваарын зах зээлийн үнийн “хөөс” хагарсантай уялдан уул уурхайн компаниуд үйл ажиллагааны түвшингөө бууруулсантай холбоотой гэж үзэж байна.

Тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн болон бусад орлого

Өмнөх хэсэгт тооцоолсон ажиллах хүчний тооцооллын бодитой эсэхийг шалгах зорилгоор 1995-2018 онд тэтгэврийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлогын бодит гүйцэтгэлийг өмнө тооцоолсон дундаж цалин болон ажил эрхлэгчдийн тоонд суурилан тооцоолсон шимтгэлийн орлогын дүнтэй харьцуулахад 1 хүрэхгүй хувийн зөрүүтэй байна.

Хүснэгт 11. Тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлогын гүйцэтгэл ба тооцоолсон утгын зөрүү, сая төгрөг

Он	Шимтгэлийн тооцоолсон орлого	Шимтгэлийн бодит орлого	Зөрүүгийн хувь
1995	12,688	12,623	0.51%
1996	17,053	16,977	0.45%
1997	23,363	23,284	0.34%
1998	24,493	24,396	0.40%
1999	27,367	27,249	0.43%
2000	38,290	38,179	0.29%
2001	43,500	43,511	-0.03%
2002	49,477	49,576	-0.20%
2003	58,226	58,216	0.02%
2004	70,505	70,459	0.07%
2005	80,048	80,159	-0.14%
2006	100,376	100,588	-0.21%
2007	136,992	137,156	-0.12%
2008	173,769	173,647	0.07%
2009	198,656	197,454	0.61%
2010	245,985	244,290	0.69%
2011	345,828	342,678	0.92%
2012	489,424	487,204	0.46%
2013	624,645	621,194	0.56%
2014	691,456	688,688	0.40%
2015	711,778	709,359	0.34%
2016	768,085	765,201	0.38%
2017	881,719	877,123	0.52%
2018	1,140,182	1,133,741	0.57%

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хорооны тоон мэдээнд үндэслэж судалгааны багийн хийсэн тооцоо.

Тэтгэврийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлогын гүйцэтгэл болон улсын хэмжээнд ажил эрхлэгчдийн авч байгаа цалингийн дүнд үндэслэн тэтгэврийн даатгалын санд цалингаас төвлөрөх шимтгэлийн орлогын хувийг тооцоход 1995 оноос 2018 оны

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

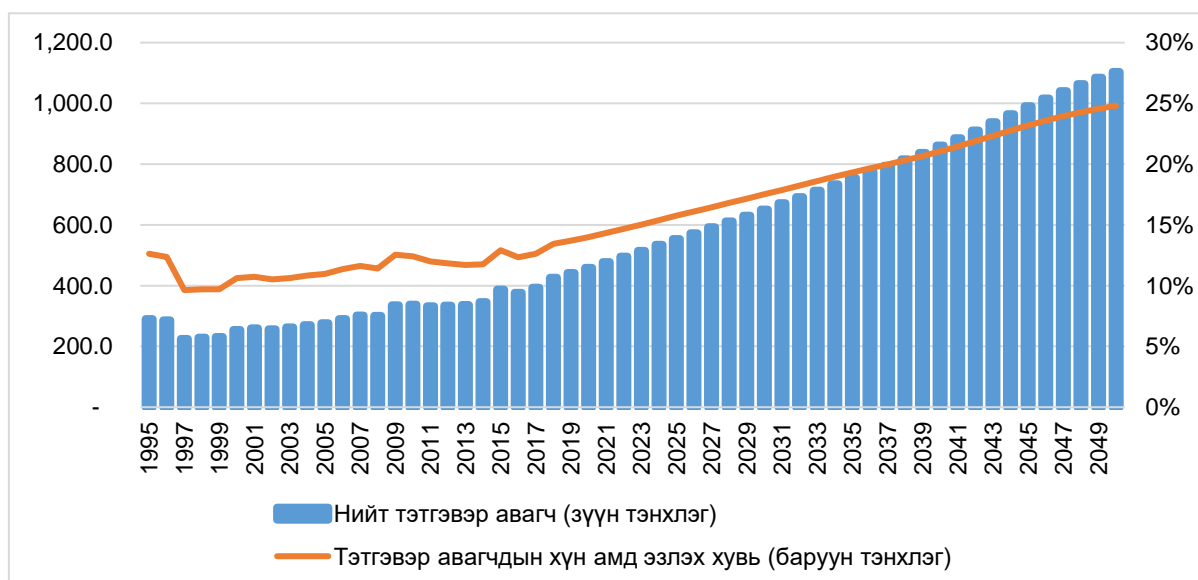
дунджаар 6.27% байна. Энэ хувийг 2019-2050 он хүртэл шилжих дунджийн аргаар таамаглахад жилд дунджаар 6.38%-тай байхаар байна. Жил бүрээр тооцоолсон тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь, нийт ажил эрхлэгчдийн тоо, сарын дундаж цалинд үндэслэн тэтгэврийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлогыг тооцоолоход 2018 онд 1.13 их наяд төгрөг байсан дүн 2050 онд 12.2 их наяд төгрөгт хүрэх төлөв байна.

Харин бусад орлогын хувьд өнгөрсөн хугацаанд шимтгэлийн орлогын 0.95%-тай тэнцэх хэмжээнд байсныг хэвээрээ хадгалагдана гэж тооцоолсон болно.

Тэтгэвэр авагчдын тоо

Өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоог НҮБ-ын Хүн ам зүйн хэлтсээс тооцоолон гаргадаг дэлхийн хүн ам зүйн статистик тоон мэдээний баазад үндэслэн 2050 он хүртэл тооцон гаргасан. Харин хөдөлмөрийн чадвараа удаан хугацаагаар болон тэжээгчээ алдсан иргэд, цэргийн тэтгэвэр авагчдын тоог шилжих дундаж, логарифм функц, зэрэгт функц ашиглан тус тус тооцлоо.

Зураг 6. Монгол Улсын тэтгэвэр авагчдын тоо, нийт хүн амд эзлэх хувь, 2050 он хүртэлх таамаг



Тэтгэврийн дундаж хэмжээ

Дундаж тэтгэврийг нийт тэтгэвэр авагчид болон тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлагын дүнд үндэслэн тооцооход 2018 онд жилийн 3.8 сая төгрөг буюу сард 316.6 мянган төгрөг байна. Үүнийг цаашид жилийн дундаж инфляцийн түвшинтэй харцуулан өсгөнө гэж тооцвол 2050 онд нэг тэтгэвэр авагчид ногдох тэтгэвэр жилд 41.3 сая төгрөг буюу сарын 3441.6 мянган төгрөгт хүрэх төлөв байна.

Тэтгэврийн сангийн орлого, зарлага

Дээр тооцооллуудыг нэгтгэн авч үзвэл 2050 он гэхэд тэтгэврийн сангийн өөрийн орлого 12.7 их наяд зарлага нь 45.6 их наяд төгрөгт тус тус хүрэхээр байна. Одоо улсын төсвөөс тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлагын 37%-ийг санхүүжүүлж байгаа бол 2050 он гэхэд 72% болох төлөв гарч байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хүснэгт 12. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын өсөлт, 2050 он хүртэлх таамаг, тэрбум төгрөг

Он	1995	2005	2015	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Нийт орлого, үүнээс:	20	125	1,012	3,001	4,842	7,546	11,209	16,258	23,057
Шимтгэлийн орлого	13	80	709	1,539	2,421	3,804	5,725	8,551	12,584
Сангийн бусад орлого	-	1	10	15	23	36	55	82	120
Улсын төсвөөс татаас	7	44	293	1,448	2,398	3,706	5,429	7,626	10,353
Нийт зарлага	18	121	1,173	3,548	6,105	10,269	16,862	28,187	45,573
Үр дүн (Ашиг/алдагдал)	2	4	-161	-547	-1,263	-2,723	-5,653	-11,930	-22,516
Алдагдлыг төсвөөс санхүүжүүлэх дүн	-	-	-	547	1,263	2,723	5,653	11,930	22,516
Улсын төсвөөс авах нийт татаас	-	-	-	1,995	3,661	6,429	11,082	19,555	32,869

Эх сурвалж: ҮСХ-ны тоон мэдээнд үндэслэн судалгааны багийн хийсэн тооцоо

Судалгааны явцад цуглуулсан тоо мэдээлэл, түүнд хийсэн боловсруулалт, шинжилгээ, тэтгэврийн сангийн хэтийн төлөвт хийсэн актуар тооцоололоос үзвэл Монгол Улсад 1995 оноос шинээр хэрэгжүүлсэн нийгмийн даатгалын багц хуулиудын үндсэн агуулга, үзэл баримтлал оновчтой тодорхойлогдсон бөгөөд даатгуулагчид тодорхой хэмжээнд хуримтлал үүсгэх боломж байсан нь судалгаагаар харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл 1995-2016 оны хүртэл 20 жилийн хугацаанд тэтгэврийн даатгалын сан орлогоороо зарлагаа нөхөж иржээ. Гэвч тэтгэврийн санг алдагдал оруулах үндсэн нөхцөл шалтгаан бол санд хуримтлал үүсгэх боломж олголгүйгээр өмнөх нийгэм эдийн засгийн тогтолцооны үед тэтгэвэр авах эрх үүссэн иргэдийн тэтгэврийн зарлагыг өнөөгийн шимтгэл төлөгчид үүрүүлсэн, нийгмийн халамжийн шинж чанартай олон асуудлуудыг нийгмийн даатгалын харилцаагаар зохицуулах оролдлогыг удаа дараа хийж ирсэн гэх мэт гол хүчин зүйлүүдийг нэрлэж болохоор байна.

Нийгмийн даатгалын тухай хууль болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан бусад холбогдох эрх зүйн барим бичгүүдийн эерэг болон сөрөг талууд, тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого зарлагын өнгөрсөн хугацааны гүйцэтгэл, цаашдын төлөвт (2050 он хүртэлх) хийсэн актуар тооцооллолд үндэслэн дараах дүгнэлтийг гаргаж байна. Үүнд:

- Нийгмийн даатгал нь хэдийгээр хүн амын нийгмийн хамгаалалын салбарын хүрээнд багтах асуудал мөн боловч нийгмийн халамжийн шинж чанартай олон асуудлуудыг нийгмийн даатгалын харилцаагаар зохицуулах оролдлого хийж ирсэн нь тэтгэврийн даатгалын сангийн аддагдалыг өсгөх нэг үндэслэл болсон,
- 2008 онд Тэтгэврийн даатгалын санд шимтгэл төлөх хувийг бууруулан тогтоосон, сангийн харилцах данс удаа дараа эрсдэлд өртсөн, сангийн чөлөөт эх үүсвэрийг боломжит хэмжээнд эргэлтэнд оруулж мөнгөний мөн чанарыг хадгалан зөв менежмент хийж удирдаагүй,
- Иргэддээ тэтгэврийн даатгалын чөлөөт сонголттой орчинг бүрдүүлээгүй, хүн амын нэг хэсгийг тэтгэврийн даатгалд даатгуулах эсэх нь сайн дурын хэрэг байхаар хууль эрх зүйн зохицуулалт хийсэн, нөхөн даатгал хэмээх хамрагдалтын

шинэ хэлбэрийг гаргаж ирсэн зэрэг нь тэтгэврийн даатгалын хамрах хүрээг тэлэх бус хүлээлт үүсгэх бодлого болсон,

- Тэтгэврийн даатгалын сан 2016 оноос эхлэн цэвэр алдагдалд орж эхэлсэн бөгөөд энэ хууль эрх зүйн зохицуулалтын дагуу цааш үргэлжлүүлбэл 2030 онд сангийн нийт зарлагын 60 хувийг, 2050 онд 72 хувийг төсвөөс авах тооцоолол гарч байгаа тул энэ тогтолцоог цааш үргэлжлүүлэх боломжгүй,
- Тэтгэврийн даатгалын санг ийм байдалд хүргэсэн гол шалтгаан зөвхөн төрийн мэдлийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог хэрэгжүүлж, түүнийгээ улс төрийн намуудын сонгуулийн амлалтын хэрэгсэл болгож, чөлөөт өрсөлдөөний орчинд хөгжих боломжийг орхигдуулсантай холбоотой.

Тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн тогтолцоо цаашид үргэлжлэх эдийн засгийн боломжгүй болж байгаа нь нэгэнт батлагдаж байна. Иймд тэтгэврийн даатгалыг чөлөөт зах зээлийн орчинд хөгжүүлж, олон шатлал бүхий эх үүсвэрээс тэтгэвэр олгох хууль эрх зүйн орчинг нэн даруй бүрдүүлэх шаардлагатай.

Хоёрдугаар бүлэг: Гадны улс орны тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд хийсэн судалгаа

2.1. Олон улсын тэтгэврийн шимтгэлд хийсэн судалгаа

Судалгаанаас үзэхэд дэлхийн улс орнууд эдийн засгийн хөгжлийн түвшин, хүн амын насны бүтэц, уламжлал, зан заншил, улс төрийн байгууламж гэх мэт олон хүчин зүйлсээс хамаарч өөрийн орны онцлогт тохирсон тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлж байна. Өнөөдөр улс орон бүрийн өмнө тулгамдсан асуудлуудын нэг нь өндөр насны тэтгэвэр юм. Олон улсын түвшинд жил бүр зохион байгуулдаг тэтгэврийн сангийн өмнө тулгамдсан асуудал сэдэвт хэлэлцүүлгийн үеэр дэлгэрэнгүй яригддаг ч өнөөг хүртэл хамгийн зөв шийдэл бүхий тийм хувилбар хараахан гараагүй байна.

Улс орнууд эдийн засаг, хүн ам зүй, улс төрийн зэрэг нөхцөл байдлын улмаас тэтгэврийн тогтолцоогоо өөрчлөх шаардлага гардаг ч үр нөлөө нь хэт удаан олон жилийн дараа гардаг онцлогтой. Зарим өндөр хөгжилтэй улс орнуудын тэтгэврийн сангийн сүүлийн 15-20 жилийн хөгжлийн явц, хийсэн өөрчлөлтөөс үзвэл ахмадуудын тэтгэврийн үйлчилгээг зах зээлийн чөлөөт өрсөлдөөний орчинд шилжүүлэх, төрийн үүрэх ачааллыг бууруулах хандлагатай уян хатан тогтолцоог хэрэглэх болжээ. Гэхдээ ахмад настны тэтгэврийн асуудлыг төрийн хяналтаас гаргаж, төрийн оролцоогүй хөгжүүлсэн улс орон одоогоор ажиглагдахгүй байна. Өөрөөр хэлбэл: судалгаанд хамрагдсан улс орнууд ямар нэгэн хэмжээнд төрийн оролцоотой тэтгэврийн үйлчилгээ үзүүлж байна. Манай улс ч мөн энэ чиглэлд анхаарч “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого /2015-2030/” бодлогын баримт бичигт олон давхаргатай тэтгэврийн тогтолцооны талаар зорилт дэвшүүлсэн байна.

Хөгжингүй орнуудад хуваарилалтын аргаар хүн амын орлогын эрсдэлийг бууруулах хамгийн шилдэг арга бол олон давхаргат (multi-pillar) тэтгэврийн тогтолцоо хэмээн үзэж байна. Олон давхаргат тогтолцооны агуулга нь:

1. Даатгуулагч, ажил олгогч болон төрийн оролцоо бүхий ядуурлаас хамгаалах анхан шатны (суурь тэтгэврийн) давхарга;
2. Ажил олгогч, даатгуулагч болон даатгагчийн оролцоотой хуримтлал үүсгэх 2 дахь (даатгуулах орлогоос хамааралтай) давхарга;
3. Сайн дурын тэтгэврийн сангийн буюу 3 дахь давхарга

Мөн эдгээрийн зэрэгцээ байгууллагын тэтгэврийн сан гэсэн давхаргууд байдаг байна. Даатгуулагч энэ бүх давхаргуудад хамрагдаж чадвал авах тэтгэврийн хэмжээ төдий чинээ нэмэгдэх боломж бүрддэг байна.

Дэлхийн улс орнуудын тэтгэврийн сангийн гол орлого болох ажилтны цалингаас төлөгдөх тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн хувь нь тухайн улсын улс төр, эдийн засаг, хүн амын нас, ажил эрхлэлт зэрэг олон хүчин зүйлээс хамааран харилцан адилгүй байдаг. Тухайлбал, ЭЗХАХБ-ийн гишүүн 34 улсын 2016 оны заавал хамрагдах тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээнд хийсэн судалгаагаар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг заавал төлөх 22 улсын дундаж хувь нь ажилтан, ажил олгогч нийлээд 18.4% байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хүснэгт 13. ЭЗХАХБ-ын зарим улс орнуудын заавал төлөх тэтгэврийн шимтгэлийн хувь, 2016 онд

Улс	Улсын тэтгэвэр		Хувийн тэтгэвэр		Нийт
	Ажилтан	Ажил олгогч	Ажилтан	Ажил олгогч	
Австрали	0.0%	9.5%			9.5%
Бельги	7.5	8.86			16.4
Канад	4.95	4.95			9.9
Чили			11.23	1.15	12.4
Дани	0.26	0.52	4	8	12.8
Финланд	7.20	18.00			25.2
Франц	7.25	10.40	3.10	4.65	25.40
Герман	9.35	9.35			18.7
Унгар	10.0	20.75			30.75
Исланд	0.0	7.35	4	8	19.35
Израли	3.75	3.75	5.5	12.0	25.0
Итали	9.19	23.81			33.0
Япон	8.914	8.914			17.828
БНСУ	4.5	4.5			9.0
Люксембург	8.0	8.0			16.0
Недерланд	4.9	0.0		16	20.9
Мехик			1.125	5.15	6.275
Польш	9.76	9.76			19.52
Словак	4.0	14.0			18.0
Швед	7.0	11.4	0.0	4.5	22.9
Швейцарь	4.2	4.2	3.9	3.9	16.2
Турк	9.0	11.0			20.0
Хамгийн бага	0.0	0.0	0.0	1.2	6.275%
Хамгийн их	10.0	23.8	16.0	16.0	33.0%
Дундаж	6.0	9.4	5.4	5.9	18.4%

Эх сурвалж: ЭЗХАХБ-ын тэтгэврийн сангийн судалгааны тайлан, 2017 он.

Харин тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг багтаасан нийгмийн даатгалын шимтгэлийг заавал төлөх 12 улсын хувьд нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь нь ажилтан, ажил олгогч нийлээд дунджаар 22.9% байна. Өөрөөр хэлбэл, эдгээр улсуудын хувьд хөдөлмөрийн чадвар алдсаны, ажилгүйдлийн, тэжээгчээ алдсаны зэрэг бусад төрлийн тэтгэврийг өндөр насны тэтгэврээс салгах боломжгүй байдаг.

Хүснэгт 14. ЭЗХАХБ-ын зарим улс орнуудын заавал төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь, 2016 онд

Улс	Улсын		Хувийн		Нийт
	Ажилтан	Ажил олгогч	Ажилтан	Ажил олгогч	
Австри	10.25	12.55			22.8
Чек	6.5	21.5			28.0
Эстон		16.0	2.0	4.0	22.0
Грек	6.67	13.3			20.0
Ирланд	4	10.75			14.75
Латви	10.5	23.59			34.09
Норвеги	8.2	14.1		2.0	22.3
Португал	6.4	13.8			20.2

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Словани	15.5	8.85			24.4
Спани	4.7	23.6			28.3
Англи	12	13.8			25.8
АНУ	6.2	6.2			12.4
Хамгийн бага	4.0	6.2	2.0	2.0	12.4%
Хамгийн их	15.5	23.6	2.0	4.0	34.1%
Дундаж	8.3	14.8	2.0	3.0	22.9%

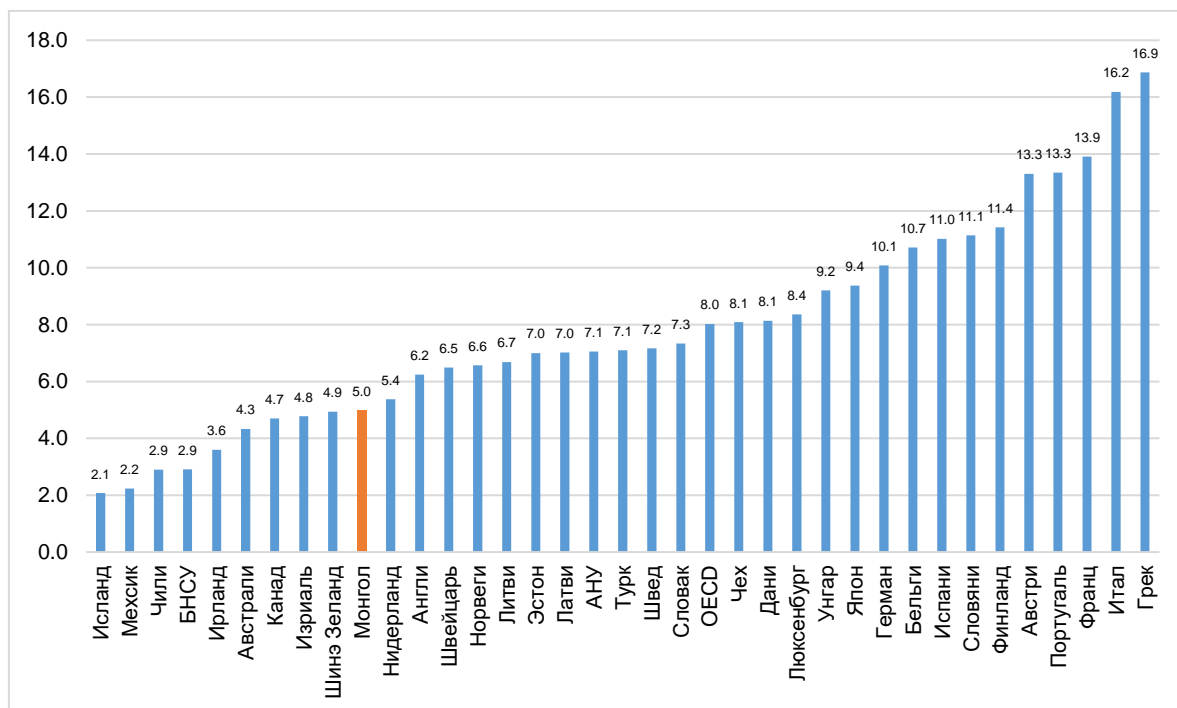
Эх сурвалж: ЭЗХАХБ-ын тэтгэврийн сангийн судалгааны тайлан, 2017 он.

Судалгаанд хамрагдсан улс орнуудын хувьд заавал төлөх нийгмийн даатгалын (тэтгэврийн даатгалыг оруулаад) шимтгэлийг зарим улсын хувьд зөвхөн улсын эсвэл хувийн даатгалын санд төлж байхад Норвеги, Франц, Израли, Нидерланд зэрэг улсын хувьд нийгмийн (тэтгэврийн) даатгалын санд холбогдох заавал шимтгэлийг хувийн болон улсын даатгалын санд зэрэг заавал төлдөг байна.

Дээрхээс дүгнэхэд Монгол Улсын нийгмийн даатгал болон тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ нь бусад улсуудын заавал төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээтэй ойролцоо байна.

Дэлхийн улс орнууд улсаас төлж байгаа тэтгэврийн зардал тухайн улсын ДНБ-д эзлэх хувь хэмжээг харгалзан тэтгэврийн сангаа хянах, төлөвлөх тогтолцоог нэвтрүүлэн ашиглаж байна.

Зураг 7. Зарим улс орны ДНБ-д тэтгэврийн зардлын эзлэх хувь



Эх сурвалж: ЭЗХАХБ-ын тэтгэврийн сангийн судалгааны тайлан, 2017 он.

Судалгаанд хамрагдсан 37 улсын тэтгэврийн зардлыг ДНБ-д нь харьцуулж үзэхэд Монгол Улсынх 5% буюу харьцангуй бага хэмжээтэй улс орны тоонд багтаж байна. Мөн

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

энэ хувь нь ЭЗХАХБ-ын гишүүн улсуудын дундаж хувь болох 8%-иас 3 нэгж хувиар доогуур байна.

2020 оны “Мельбурн, Мерсер дэлхийн тэтгэврийн индекс”-ийн тайлангаар дэлхийд улс орныхоо онцлогт тохирсон хамгийн өгөөжтэй тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлсэн орнуудын тоонд Норвеги, Нидерланд, Дани, Финланд, Швед, Чили, Сингапур, Шинэ Зеланд, Австрали, Канад улсууд нэрлэгдсэн байна. Эдгээр улс орнуудаас Нидерланд, Дани зэрэг улсууд хамгийн шилдгээр нэрлэгдэж “А” үнэлгээг авсан байна. Энд дурдагдсан зарим улс орнууд, тэр дундаа Нидерланд улсын тэтгэврийн тогтолцоог дараагийн дэд бүлгүүдэд дэлгэрүүлэн авч судаллаа.

2.2. Нидерландын вант улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо

Нидерландын вант улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь бусад улсуудынхтай харьцуулахад тэтгэврийн санхүүжилтийн янз бүрийн загварыг “нэгдмэл байдлын” болон “эрсдэлийг хуваалцах” бодлогоор хослуулж чадсан тул хүн амын насжилтын асуудлыг шийдвэрлэхэд харьцангуй сайн бэлтгэлтэй байгаа гэж үздэг.

Улс орнуудын тэтгэврийн тогтолцооны чанар, хүртээмжийг үнэлэх зорилгоор жил бүр тооцдог Мельбурн Мерсерийн Глобал Тэтгэврийн индекс (Melbourne Mercer Global Pension Index) нь Нидерланд улсын тэтгэврийн тогтолцоог дэлхийд тэргүүлэх тогтолцоогоор байнга хүлээн зөвшөөрдөг. Тухайлбал, тус улс нь 2018 онд 80.3 оноогоор, 2019 онд 81 оноогоор тус бүр тэргүүлж байсан байна. Энэ амжилтын үндсэн шалтгаанаар Нидерландын тэтгэврийн тогтолцоо нь санхүүжилтийн олон хувилбартай, шударга хуваарилалтыг дэмжсэн зарцуулалт, шимтгэлийн оновчтой тооцоололтой болон төв банк, санхүүгийн зах зээлийн нарийн зохицуулалт зэргийг онцолдог байна.

Тэтгэврийн нас

Нидерландын засгийн газар нь насжилт явагдаж буй бусад улс орны нэгэн адилаар тэтгэврийн насыг аажмаар нэмэгдүүлж байгаа. Тухайлбал, тэтгэврийн нас 2015 онд 65, 2017 онд 65 нас 9 сар, 2018 онд 66, 2021 онд 67 нас хүртэл нэмэгдэнэ. 2022 оноос тэтгэвэрт гарах нас нь дундаж наслалттай уялдана.³

Тэтгэврийн тогтолцоо

Нидерландын тэтгэврийн тогтолцоо нь тэтгэвэр авагчийн нэмэгдэл эх үүсвэрийг хөдөлмөр эрхэлж буй хүн нь төлдөг (pay-as-you-go) системийг хувийн хөрөнгө оруулалтын системтэй хослуулсан байдаг онцлогтой. Хувийн хөрөнгө оруулалтын системд хамт олон, хувь хүмүүс улсын тэтгэвэрээс гадна нэмэлтээр өндөр эсвэл бага эрсдэлтэй хөрөнгө оруулалтуудыг хийдэг. Эдгээр ялгаатай загваруудыг Нидерландын тэтгэврийн гурван-тулгуурт тогтолцоо (3-pillar pension system) гэж тодорхойлдог байна. Энэ 3 тулгуур нь шимтгэл төлөгч тэтгэвэрт гарахадаа хэдий хэмжээний тэтгэвэр авахыг тодорхойлдог байна.

1 дэх тулгуур: Улсын тэтгэврийн систем буюу AOW⁴ тэтгэвэр

Улсын буюу AOW тэтгэвэр (суурь тэтгэвэр) нь 65 наснаас татварын дараах хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 70% хүртэл хэмжээгээр эхлэн тэтгэврийн үндсэн төлбөрийг олгодог. 1957 онд хүчин төгөлдөр болсон Өндөр насны ерөнхий хууль (AOW)-ийн дагуу Нидерланд улсад ажиллаж, амьдарч байсан 15-65 насны бүх хүн улсын тэтгэвэр авах эрхтэй. Энэ тэтгэврийг үндэсний даатгалын тогтолцоог удирдан хэрэгжүүлэх үүрэгтэй Нийгмийн Даатгалын Банк (Sociale Verzekeringsbank, SVB) хариуцан олгодог.

Улсын тэтгэврийн хэмжээ нь тус улсад ажиллаж эсвэл амьдарч байх хугацаандаа бий болгосон тэтгэврийн эрхээс хамаарна. Өөрөөр хэлбэл, Нидерланд улсад

³Нийгмийн Даатгалын Банк (SVB)-ны дараах линкээр орон тус улсын хуулиар тэтгэвэрт гарах насаа урьдчилан тооцох боломжтой байдаг. <https://www.svb.nl/nl/aow/aow-leeftijd/uw-aow-leeftijd.html>

⁴1957 онд батлагдсан Algemene Ouderdomswet буюу Өндөр насны ерөнхий хууль.

(эрүүл мэндийн) даатгал төлдөг хүн жил бүр улсын тэтгэврийн 2%-ийг хуримтлуулдаг. Ажил хийдэггүй хүмүүст мөн улсын тэтгэвэр авах эрх үүсдэг. Ингэснээр 15-65 насны хооронд $2\% \times 50 \text{ жил} = 100\%$ суурь тэтгэвэр авах эрхтэй болдог. Энэ тэтгэврийн хэмжээ нь мөн гэр бүлийн гишүүнтэй эсэхээс мөн хамаарна. Тухайлбал, тус улсад 50 жил амьдарсан хос тус бүр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50% буюу 817.8 еврогийн тэтгэмж авна.⁵ Харин ганцаараа амьдардаг тохиолдолд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 70% буюу 1145 еврогийн суурь тэтгэвэр авна. Тэтгэврийн энэ хэмжээ нь тус улсын амьжиргааны түвшинтэй харьцуулахад маш бага тул 2 ба 3 дахь тулгууртай хослуулан авах нь тэтгэвэр авах нь оновчтой байдаг.

2 дахь тулгуур: Хамтын тэтгэврийн сангууд

Нидерландын тэтгэврийн нэмэгдэл хоёр дахь эх үүсвэр нь тодорхой салбар эсвэл компанитай холбогдсон хамтын тэтгэврийн тогтолцоо юм. Ийм хамтын эсвэл хувийн тэтгэврийн схемийг тэтгэврийн сан (pension fund) эсвэл даатгалын компаниуд удирддаг. Нидерландын тэтгэврийн тогтолцоон дахь мөнгөний ихэнх хэсгийг эдгээр тэтгэврийн сангууд удирддаг байна. Энэ тогтолцоонд оролцогч талууд нь:

Ажилтан: Ажилтан цалингаасаа шимтгэл төлөхгүй бөгөөд харин тэтгэврийн сангийн төлөвлөгөөнөөс алийг нь сонгохоо шийддэг. Ажилтан шинэ ажилд орсон, ажлаа сольсон тохиолдолд ажил олгогчийн талаарх мэдээлээ тэтгэврийн сандаа мэдэгдэж шинэчлүүлдэг. Өөрийн тэтгэврийн дансан дахь үлдэгдлийн хэмжээгээ тэтгэврийн сантайгаа холбогдон мэдэх боломжтой.

Ажил олгогч: Ажил олгогч нь сар бүр ажилтныхаа сонгосон тэтгэврийн санд шимтгэл төлнө. Тэтгэврийн сан нь уг төвлөрсөн хөрөнгөөр хөрөнгө оруулалт хийж өгөөжөөр нь одоогийн болон ирээдүйн тэтгэвэр авагчдад тэтгэвэр олгодог. Тэтгэврийн санд төлж буй хэмжээг ажилтны цалингийн хуудас (salary slip) дээр мэдээлнэ.

Тэтгэврийн сан: Тэтгэврийн сан нь тодорхой салбар, компанитай холбогдсон байдаг хэдий ч эдгээр салбар, компаниас эрх зүйн болон санхүүгийн хувьд тусдаа бие даасан, ашгийн төлөө бус байгууллага хэлбэрээр ажиллахыг хуулиар шаарддаг. Ингэснээрээ холбогдох компани, салбар нь санхүүгийн хүндрэлд ороход тэтгэврийн сангууд хуулиар хамгаалагддаг байна. Жил бүр ажилтанд тэтгэврийн сангийн үлдэгдлийн тайланг хүргүүлнэ.

Нидерландад хамтын тэтгэврийн сангийн 3 төрөл байдаг.

- Салбарын тэтгэврийн сан: Зочид буудал, нийтийн хоолны газар, жижиглэн худалдаа, барилгын салбар эсвэл төрийн үйлчилгээ гэх мэт тодорхой салбарт ажилладаг бүх хүмүүсийг хамардаг тэтгэврийн сангууд.
- Аж ахуйн нэгжийн тэтгэврийн сан: Зөвхөн нэг компанид зориулагдсан.

⁵ Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь 2019 оны 7 сарын байдлаар сард 1,635.60 евро байна.

- Тусдаа мэргэжлийн тэтгэврийн сан: Эмнэлгийн мэргэжилтэн, шүдний эмч болон нягтлан бодогчид гэх мэт.

Нидерландын засгийн газар ихэнх салбарт тэтгэврийн санг заавал хэлбэрээр ажиллуулснаар нэгдсэн, тогтвортой, сайн тэтгэврийн тогтолцоогоорбүх ажилтныгхангахыг зорилго болгодог. Үүний үр дүнд Нидерландад ажиллагсдын 90 гаруй хувь нь ажил олгогчоороо дамжуулан тэтгэврийн төлөвлөгөө эзэмшдэг байдаг.Хуулиар олгогдсон эрх бүхий хувийн системд тус улсын иргэд бараг бүрэн хамрагддаг өргөн хүрээтэй үйл ажиллагаа байдаг бөгөөд тэтгэврийн сангийн хуримтлалаа санхүүгийн зах зээл дээр хөрөнгө оруулалт хийх замаар өсгөн аривжуулдаг ажээ.

3 дахь тулгуур: Хувь хүний тэтгэврийн бүтээгдэхүүн

Нидерландын тэтгэврийн тогтолцооны гурав дахь хэсэг нь хувь хүний тэтгэврийн нэмэлт бүтээгдэхүүн юм. Бие даасан хувийн тэтгэврийн систем гэдэг нь иргэд өөрийн илүүдэл орлогоос сайн дурын үндсэн дээр хуримтлал үүсгэхэд оролцдог үйлчилгээ юм. Тэтгэврийн энэхүү хуримтлалын систем нь иргэдийн ирээдүйд авах тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх нэгэн эх үүсвэр болдог онцлогтой.Ийм нэмэлт тэтгэврийг ихэнхдээ хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, хамтын тэтгэврийн сангүй салбарт ажилладаг ажилтнууд ашигладаг. Энэ тохиолдолд, хувь хүн төлөх шимтгэлээрээ амьдралын даатгал, хувьцаа, үл хөдлөх хөрөнгө зэрэг тэтгэврийн бүтээгдэхүүн буюу хөрөнгө оруулалтыг худалдан авч удирдан, холбогдох татварын хөнгөлөлт эдлэх боломжтой болно.

Тэтгэврийн төрлүүд

Өндөр насны тэтгэвэр: Энэ нь тэтгэвэрт гарснаас хойш өөр ямар нэг нэмэлт орлогогүйгээр насан туршдаа амьжиргаагаа залгуулах баталгаа болдог.

Хамтрагчийн тэтгэвэр: Энэ нь ажилтан нас барсан тохиолдолд хамтран амьдрагч нь насан туршдаа сар бүр хүлээн авах тэтгэврийн хэмжээ.

Өнчин хүүхдийн тэтгэвэр: Хамтран амьдрагчийн тэтгэвэртэй төстэй боловч өнчирсэн хүүхдийг 30 нас хүртэл эцэг, эхийн сүүлийн цалингийн 14%, бүтэн өнчин бол 28%-аар олгодог онцлогтой.

2.3. Чех улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо

Чехийн Бүгд Найрамдах Улсын хувь Монгол Улстай нэгэн ижил 1990 оноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжсэн боловч тэтгэврийн шинэчлэлээ Европын өндөр хөгжилтэй улс орнуудын туршлагыг өөрийн улсын онцлогт тохируулан хийж чадсан улсуудын нэг юм.

Чехийн тэтгэврийн тогтолцоо нь Заавал төлөх (Mandatory PAYG system) ба сайн дурын (Voluntary fully funded private system) гэсэн хоёр тэтгэврийн системээс бүрддэг байна.

А. Заавал төлөх (Mandatory PAYG system)

Цалин болон бусад орлогын санхүүжилтийг үндэслэн тодорхойлдог тэтгэврийн даатгалын үндсэн суурь хэлбэр юм. Энэ нь эдийн засгийн идэвхтэй бүх хүмүүсийг хамардаг бөгөөд энэ нь хэн нэгэнд зориулсан тусгай тэтгэврийн схем агуулдаггүй.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нь нийгмийн даатгалын нийт шимтгэлийн орлогын тодорхой хэсгийг бүрдүүлж өгдөг. Тэтгэврийн шимтгэлийн хэмжээ нийт 28% бөгөөд ажилтан 6.5%, ажил олгогч 21.5% төлдөг.

Хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүсийн орлого зарлагын зөрүүгийн 50%-ийг үнэлэх замаар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг тооцох үнэлгээний бааз суурийг тодорхойлдог. Хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүсийн төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хамгийн бага суурь нь улсын сарын дундаж цалингийн 10%-25% байдаг бол хамгийн их суурь хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүсийн шимтгэлийн хувь нь 28% байна. Өндөр насны тэтгэвэр авах эрхтэй болохын тулд хамгийн багадаа 35 жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн байх ёстой. Засгийн газраас 5 жил тутамд хүн ам зүйн өөрчлөлт, дундаж наслалтыг үнэлсэн тайланг гаргаж тэтгэврийн тооцоололдоо ашигладаг. Хуулийн дагуу тэтгэвэр тогтоолгох насыг 65 нас гэж тогтоодог.

Тэтгэврийн тогтолцоо нь үндсэн гурван төрөлтэй. Үүнд:

- Өндөр насны тэтгэвэр,
- Тахир дутуугийн тэтгэвэр,
- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

Үүнээс тахир дутуугийн тэтгэвэр мөн 3 дэд бүлэгт хуваагддаг.

- (i) Тахир дутуугийн нэгдүгээр зэрэг - хүн хөдөлмөрийн чадвараа дор хаяж 35%-аар алдсан бүлэг.
- (ii) Хөгжлийн бэрхшээлийн хоёр дахь зэрэг - дор хаяж 50%-аар алдсан.
- (iii) Хөгжлийн бэрхшээлийн гуравдахь зэрэг - дор хаяж 70%-аар алдсан

Б. Сайн дурын үндсэн дээр бүрэн санхүүждэг хувийн систем (Voluntary fully funded private system)

Орлого дээр суурилсан сайн дурын, нэмэлтээр өөрсдөө төлөх тэтгэврийн тогтолцооны хэлбэр юм. Тэтгэврийн шимтгэлийг даатгалын компаниудын бүтээгдэхүүн болгон хөрөнгийн зах зээлд өсгөх зорилготой байдаг.

Төрийн татаасаас гадна аливаа ажил олгогч нь хөрөнгө оруулалт хийх замаар тэтгэврийн сан байгуулж ажилчдаа дэмжих боломжтой.

Ажил олгогч нь ажилчиддаа зориулсан тэтгэврийн сангийн хөрөнгө оруулалтын хэмжээгээр татварын хөнгөлөлтөд хамрагддаг. Ажил олгогчийн тэтгэврийн сангийн хөрөнгийн доод хэмжээтэй байхаас гадна сарын дундаж цалингийн 30%-аас доошгүй хэмжээний тэтгэвэр авах нөхцөлийг ажилчиддаа бүрдүүлж өгдөг.

Сүүлийн 20 жилийн хугацаанд тэтгэврийн тогтолцоо PAYG системд нэлээд хэдэн удаа өөрчлөгдсөн байна. Тухайлбал тэтгэврийн насыг тодорхойгүй хугацаагаар өсгөхийг хуульчилсан байсныг өөрчилж тэтгэврийн насны дээд хязгаарыг 65 нас болгосон байна.

Тэтгэврийн шимтгэл тооцох индексжүүлэлтийн дүрмэнд дорвитой өөрчлөлт гарсан. Одоогийн дүрмэнд ХҮИ ба амьжиргааны өртгийн индексийн хоорондын ялгааг харгалзан үзэх шаардлагыг тусгасан. Чех улсад тэтгэвэр авагчийн амьжиргааны өртгийн индекс ихэвчлэн өндөр байсан хэдий ч 2014 оноос хойш хэрэглээний үнийн индекс нэмэгдэж байгаа учраас тэтгэврийн индексжүүлсэн тооцоололд ашиглаж байна.

2.4. ЭЗХАХБ-ын гишүүн зарим улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо

Эдийн засгийн хөгжлөөрөө дэлхийд тэргүүлэх улсуудын хамтын ажиллагааны байгууллага буюу ЭЗХАХБ-ын зарим гишүүн улсуудын тэтгэврийн тогтолцооны онцлогийг харьцуулж судаллаа.

Швед улсын тэтгэврийн тогтолцоо

Швед улс нь 1990 онд тэтгэврийн тогтолцоондоо томоохон шинэчлэл хийснээс хойш тэтгэврийн харилцааг зохицуулдаг хууль эрх зүйн хүрээнд томоохон өөрчлөлт гараагүй байна. Уг өөрчлөлтөөс хойш гарсан зарим өөрчлөлт нь:

- 2015 онд тэтгэврийн нас 61 байсныг 62, 2019 онд 63 болгон нэмэгдүүлсэн.
- 2019 онд баталгаат тэтгэврийн насыг (guaranteed pension) 65-аас 66 болгосон.

Шведийн тэтгэврийн тогтолцоо нь гурван давхаргатай;

- Үндсэн тэтгэвэр,
- Заавал даатгуулах тэтгэвэр,
- Сайн дурын нэмэгдэл тэтгэвэр.

Тус улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь Баруун Европтоо өвөрмөц тогтолцоонд тооцогддог байна. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн тодорхой хэсгийг хувь хүний хөрөнгө оруулалтын дансанд төлдөг бөгөөд тэтгэврийн сангийн хөрөнгийн менежментийг хариуцдаг бие даасан сангийн менежментийн компаниуд /fund management companies/ үйл ажиллагаа явуулдаг. Тус улсын хэмжээнд хамтын гэрээ хэлэлцээрт хамрагдсан үйлдвэрүүдэд ажиллаж байгаа ажилчдад зориулсан мэргэжлийн тэтгэврийн тогтолцоо бий болсон. Хамтын гэрээнд ороогүй ажил олгогчид сайн дурын үндсэн дээр даатгалд хамрагдаж болдог байна. Улсын тэтгэвэр нь 3 элементээс бүрддэг:

- Орлогод суурилсан тэтгэвэр (The Income-based pension)
- Шимтгэлд суурилсан тэтгэвэр (The premium pension)
- Баталгаат тэтгэвэр.

Шведэд дор хаяж 40 жил оршин суусан, 65-аас дээш настай бага орлоготой эсвэл орлогогүй хүмүүст тэтгэврийн доод хэмжээгээр баталгаат тэтгэвэр олгодог. Баталгаат тэтгэвэр нь улсын төсвөөс санхүүждэг байна.

Бага орлоготой иргэнд тэтгэврийг бүрэн олгодог бол өндөр орлоготой иргэдэд уг тэтгэврийг 48%-аар бууруулан олгодог. Орлогын тэтгэврийн хэмжээ нэг өрхөд 3.07 price base amount (PBA or SEK 44,800 or 4,730 €), хамтран амьдардаг хүмүүсийн хувьд 2.72 PBA (2017 онд 12,865 €). Жилийн тэтгэмж нь нэг өрхөд хамгийн ихдээ 2.13 PBA (2017 онд 10,075 €), бусад хамтран амьдрагчдын хувьд 1.90 PBA (2017 онд 9,000 €) байна. Баталгаат тэтгэврийн хэмжээ сард ганц бие хүнд SEK8,254, гэрлэсэн хүнд SEK7,363(2019 он) хэмжээтэй байна. 2019 онд суурь тэтгэврийн хэмжээ SEK 64,400.

Швейцарь улсын тэтгэврийн тогтолцоо

Швейцарийн тэтгэврийн тогтолцоо дараах 3 хэсгээс бүрддэг байна.

- Улсын тэтгэвэр (I pillar or AHV) – Засгийн газар хариуцна
- Заавал даатгах ажил мэргэжлийн тэтгэвэр (II pillar or BV(G)-PP) – Ажил олгогч хариуцна
- Хувийн буюу сайн дурын тэтгэвэр (III pillar or private pensions) – Хувь хүн өөрөө хариуцна



Өндөр насны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчид 1 дэх буюу суурь давхаргад хамрагдаж, амьжиргааны баталгаат түвшинг хангахуйц тэтгэвэр авдаг. Энэ давхаргад заавал даатгуулах ёстой бөгөөд гол төлөв хуваарилалт (pay-as-you-go)-ын зарчмаар санхүүждэг байна. 1999 оноос эхлэн татварын орлогоос хэсэгчлэн татаас авч ирсэн. Үүгээрээ Япон улсын тэтгэврийн тогтолцоотой төстэй.

Иргэн бүтэн нэг жилийн турш шимтгэл төлсний дараа тэтгэвэр авах эрх үүсдэг. Гэхдээ мөн насны болзолтой. Эрэгтэйчүүд 65 наснаас, эмэгтэйчүүд 64 наснаас эхлэн авна. Тэтгэврийн хэмжээ нь нийгмийн даатгалын хугацаа болон ажилласан жилийн дундаж орлогоос хамааралтай өсч буурна. Тухайн жилд төрсөн бусад хүмүүсийн адил хэдэн жилийн турш даатгалд хамрагдсан хүн бүрэн тэтгэвэр авдаг. Хэрэв тухайн хүн бүрэн хамрагдаагүй бол тэтгэврийг нь хувь тэнцүүлэн (пропорционал) тооцож олгодог байна. Тэтгэврийн нас хүрэхээс өмнө тэтгэвэр авч болно. Гэхдээ ийм тохиолдолд тэтгэврийг бууруулж тогтоодог байна (тэтгэвэр эрт авах жил тутамд 3.4% - 6.8% бууруулна). Мөн даатгуулагч иргэн тэтгэврээ тэтгэврийн насанд хүрснээс 1-5 хүртэл жилээр хойшлуулан авах боломжтой. Энэ тохиолдолд тэтгэврийн хэмжээ хойшлогдсон саруудын тооноос хамаарч тэтгэврийн хэмжээ 5.2% - 31.5%-аар нэмэгддэг байна. Бүрэн тэтгэвэр нь мужаасаа хамаараад CHF1,175-2,350 буюу 20-оос 65 нас хүртэл төлсөн хүмүүс авах хэмжээ.

Япон улсын тэтгэврийн тогтолцоо

Япон улс нь насжилт хамгийн эрчимтэй явагдаж байгаа улс бөгөөд энэ хэрээр ажиллах хүчний тоо буурч, тэтгэвэр авагчдын тоо нэмэгдэн улмаар тэтгэврийн даатгалын тогтолцооных нь ачаалал нэмэгдэж байгаа. Энэ асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор Япон улсын засгийн газраас сүүлийн жилүүдэд олон арга хэмжээ авч байгаа. Тухайлбал,

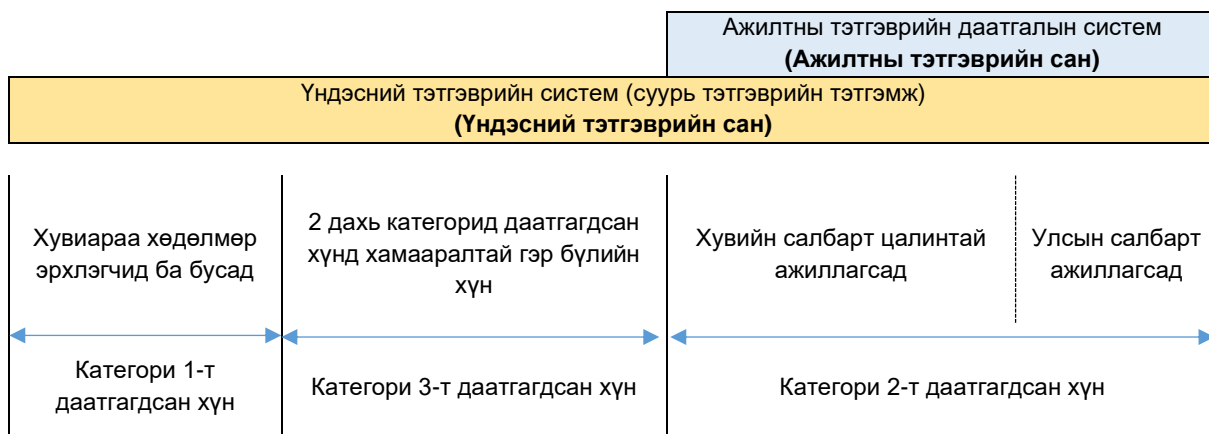
“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

төрөлтийг дэмжих, гадаадаас ажиллах хүч авах, тэтгэврийн даатгалын тогтолцоогоо боловсронгуй болгох гэх мэт.

Япон улсад өнөөгийн хэрэгжүүлж буй тэтгэврийн тогтолцоо нь 2 дэд тогтолцооноос бүрддэг.

1. Flat-rate National pension system – Үндэсний тэтгэврийн систем
2. Employment-Related pensions for public and private sector employees – Ажил эрхлэлттэй холбоотой тэтгэврийн систем.

Зураг 8. Япон улсын тэтгэврийн тогтолцоо



Тус улс үндэсний тэтгэврийн системийг 1959 онд анх нэвтрүүлсэн бөгөөд 20-59 насны бүх иргэн заавал даатгуулах тогтолцоо. Үндэсний тэтгэврийн тогтолцоонд оруулсан хувийг ажил эрхлэлттэй холбоотой шимтгэлээс хасч тооцно. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд шимтгэл сард 88 евро (JPY13,860) байна. Ажиллаж шимтгэл төлсөн даатгуулагчид 40 жилийн дараа, 65 наснаас хойш (үндэсний тэтгэврийн системийн албан ёсны тэтгэврийн нас) сар бүр олгодог тэтгэвэр 420 евро (JPY66,000) байна. Энэхүү систем нь Японы засгийн газраас одоогоор гуравны нэгийг татаасаар авч байна.

БНСУ-ын тэтгэврийн тогтолцоо

БНСУ олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоотой. Тус улсын тэтгэврийн тогтолцоог дараах шат давхаргууд бүрдүүлдэг байна. Үүнд:

- Тэг (0) давхарга нь ерөнхийдөө халамжийн шинжтэй, дотроо дараах хоёр хэстэй
- Өндөр насны тэтгэвэр
- Үндсэн амьжиргааны түвшинг хамгаалах хөтөлбөр (Basic Livelihood Security Programme, BSLP)
- Хоёр дахь давхарга нь -Үндэсний тэтгэврийн систем (The Severance Pay System tax-favoured private pension plans)

Тэг давхарга нь ерөнхийдөө манай халамжийн тэтгэвэр тэтгэмжийн үйлчилгээтэй төстэй үйлжилгээтэй тул орхиод үндэсний тэтгэврийн системийг дэлгэрүүлж авч үзлээ.

БНСУ-ын Үндэсний Тэтгэврийн Алба (ҮТА) нь ард иргэдийнхээ ирээдүйн баталгааг хангах зорилгоор 1987 онд байгуулагдсан. Одоогийн байдлаар аж ахуйн нэгжийн ажилчид болон ажил олгогч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг нийтээр нь хамруулсан үндэсний тэтгэврийн даатгалын байгууллага болж хөгжсөн. ҮТА-ны зорилго даатгалд хамрагдах хууль эрх зүйн орчинг бий болгох, шимтгэл хураах, тэтгэвэр тэтгэмж олгохоос гадна тэтгэвэрт гарснаас хойших санхүүгийн төлөвлөгөө гаргах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд халамжийн үйлчилгээг хүргэх зэргээр боловсронгуй, найдвартай, нэр хүндтэй байгууллагын дүр төрхийг бүрдүүлж ажиллаж байна. Улсын хэмжээнд 106 салбартай. Тэтгэврийн даатгалын сангийн хэмжээ нь 400 триллионыг давж, дэлхийн 4 том тэтгэврийн даатгалын сан болтлоо өссөн. Сангийн хөрөнгийг мэргэжлийн удирдан зохион байгуулагчдаас бүрдсэн төв оффисоос системчилсэн, үр дүнтэйгээр захиран зарцуулж үр ашиг, аюулгүй байдлыг хангаж ажилладаг байна.

Тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь даатгуулагч өндөр наслах, ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй болох үед мөн гэнэтийн ослоос болж хөдөлмөрийн чадвараа түр болон бүр алдах, нас барах үед даатгуулагч болон даатгуулагчийн гэр бүлд тэтгэвэр олгож, амьдралын баталгааг хангах тогтвортой байлгахын тулд засгийн газраас иргэдэд хэрэгжүүлж буй нийгмийн хамгааллын тогтолцоо юм. Энэ тэтгэврийн даатгалд өөрийн улсын иргэдээс гадна тус улсад оршин суудаг 18-60 насны гадаадын иргэд ч заавал даатгуулах ёстой.

- 1. Өндөр насны тэтгэвэр:** Үндэсний Тэтгэврийн тогтолцооны үндсэн төрлийн нэг бөгөөд тэтгэврийн даатгалд хамрагдагч өндөр насалж, орлого бүхий ажил хөдөлмөр эрхэлж чадахгүй болох үед амьжиргааг баталгаажуулж, халамжийг сайжруулахын тулд олгодог тэтгэвэр бөгөөд даатгуулсан хугацаа (тэтгэврийн шимтгэл төлсөн хугацаа) нь 10-аас дээш жил бол 60 нас 1 (“орлого бүхий ажил хөдөлмөр” эрхлээгүй тохиолдолд 55 нас)-наас хойш насан турш сар бүр авах боломжтой. Үндсэн тэтгэврийн мөнгөн дээр тэжээн тэтгэх ёстой гэр бүлийн тэтгэмжийг нэмж олгоно.
- 2. Орлого бүхий ажил хөдөлмөр эрхлэхээс хамаарсан өндөр насны тэтгэвэр:** Даатгалд хамрагдсан хугацаа 10-аас дээш жил бөгөөд 60 нас хүрч өндөр насны тэтгэвэр авах хүний орлого бүхий ажил хөдөлмөр (“сарын дундаж орлого” 2 нь “өнгөрсөн 3 жилийн нийт тэтгэврийн даатгуулагчийн сарын дундаж орлогын дундаж хэмжээ” 3-г давахыг хэлэх бөгөөд, энэ хэмжээ нь жил бүр өөрчлөгддөг) эрхэлдэг тохиолдолд, 60-аас дээш, 65-аас доош насны хугацаанд тодорхой хэмжээний тэтгэврийг хасаж олгодог тэтгэвэр юм.
- 3. Өндөр насны урьдчилсан тэтгэвэр:** Даатгалд хамрагдсан хугацаа 10-аас дээш жил 55-аас дээш насны хүн орлого бүхий ажил хөдөлмөр эрхлээгүй тохиолдолд өөрөө хүсэлт гаргавал 60 наснаас өмнө авах боломжтой тэтгэвэр юм. Энэ тохиолдолд даатгалд хамрагдсан хугацаа болон анх тэтгэвэр авах наснаасаа хамааран тодорхой хэмжээний үндсэн тэтгэврийн мөнгөн дээр тэжээн тэтгэх ар гэрийн тэтгэмжийг нэмж, нийлүүлэн насан турш авах боломжтой. Гагцхүү 55 наснаас хойш хүсэлт гаргаж тэтгэврийн мөнгө авч байгаад 60 наснаас өмнө орлого бүхий ажил хөдөлмөр эрхлэх тохиолдолд тухайн орлоготой хугацаанд тэтгэвэр олголтыг зогсооно. Урьдчилсан тэтгэвэр авах эрхтэй хүн орлого бүхий ажил хөдөлмөр эрхлэх үед тэтгэвэр олголтыг зогсоох шалтгаан нь урьдчилсан

тэтгэвэр нь ямар ч орлогогүй үед даатгалд хамрагдсан хугацаа 10-аас дээш жил 55-аас дээш насны хүнээс хойш 65 наснаас өмнө орлого бүхий ажил хөдөлмөр эрхлэх үед наснаас нь хамааран тэтгэврийг хасч олгоно.

- 4. Хувааж олгох тэтгэвэр:** Хувааж олгох тэтгэвэр нь гэрлэлтээ цуцлуулсан этгээд түүний гэр бүлийн хүний өндөр насны тэтгэврийн мөнгөнөөс гэрлэлтийн хугацаанд хамаарах мөнгийг хувааж олгодог тэтгэвэр юм. Энэ тохиолдолд гэрлэлтийн хугацаанд тэтгэврийн шимтгэлийг төлсөн хугацаа нь 5-аас дээш жил байх ёстой. Хувааж олгох тэтгэвэр нь гэр бүлээ албан ёсоор салахад, даатгуулагчийн гэр бүлийн хүн өндөр насны тэтгэвэр авах эрхтэй болох үед, өөрөө 60 нас хүрэх (тэтгэвэр авах тухай журмыг дагах) гэсэн гурван нөхцөлийг хангасан тохиолдолд даатгуулагчийн хүсэлтийн дагуу олгоно.
- 5. Тахир дутуугийн тэтгэвэр:** Тахир дутуугийн тэтгэвэр нь даатгуулагч даатгуулах явцад үүссэн өвчин болон гэмтэл бэртэл нь бүрэн эмчлэгдсэн (эмчилгээ хийгдэж байх үед анх эмчлэгдэж эхэлсэн өдрөөс 1 жил 6 сар өнгөрөх үед) боловч бие мах бодь болон сэтгэцэд нь гэмтэл согог үлдэж, орлогогүй болох буюу орлого буурах аюулыг нөхөн хамгаалснаар даатгуулагч болон тэдний ар гэрийн тогтвортой амьжиргааг баталгаажуулахын тулд олгодог тэтгэвэр юм. Тахир дутуугийн зэрэглэлээс хамаарч 1-4 дүгээр зэрэглэлээр ангилж, тэтгэврийг олгох ба тахир дутуугийн зэрэглэл нь дараах адил юм.
- 6. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр:** Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр нь тэтгэврийн даатгалд даатгуулагч, мөн тэтгэврийн мөнгө авдаг байсан хүн нас барвал түүгээр амьжиргаагаа залгуулж байсан ар гэрт нь даатгуулсан хугацаанаас нь хамааран үндсэн тэтгэврийн мөнгөний тодорхой хувь (40~60%) дээр тэжээн тэтгэх гэр бүлийн тэтгэмжийг нэмж олгосноор үлдсэн гэр бүлийн гишүүдийн амьдралыг тогтвортой байлгах зорилго бүхий тэтгэвэр юм.

Сингапур улсын тэтгэврийн тогтолцоо

Сингапур улс тэтгэврийн тогтолцоог анх 1965 оноос эхлэн бүрдүүлсэн түүхтэй иргэд нь орлогынхоо 20 орчим хувийг тэтгэврийн сангийн хуримтлалд оруулдаг. Тэтгэврийн сангийн хөрөнгийг санхүүгийн зах зээл дээр эргэлтэнд оруулж өсгөх үйл ажиллагаа явагддаг. Өөрөөр хэлбэл санхүүгийн зах зээл дээр тэтгэврийн сан үнэт цаас эзэмших эрхтэй гэсэн үг юм. Тэтгэврийн сангийн хөрөнгийн цаад эзэд нь шимтгэл төлөгч иргэд байдаг. Шууд бус утгаараа тэд санхүүгийн зах зээл дээрх үнэт цаасны өгөөжийг хүртдэг. Дотоодын зах зээлээс гадна гадны хөрөнгө оруулагчдаас тэтгэврийн санд хөрөнгө оруулалт хийх боломжтой байдаг. Тус улсын тэтгэврийн сан нь санхүүгийн зах зээл дээр эргэлтэд чөлөөтэй орж өсөх боломжтой нь давуу тал юм.

Дээрх судалгаанаас товч дүгнэхэд дэлхийн өндөр хөгжилтэй бүх улсууд тэтгэврийн даатгалын тогтолцоондоо олон сонголтот хувилбарыг санал болгодог байна. Энэ олон сонголт нь хэд хэдэн үзүүлэлтийн хувьд байна. Тухайлбал:

- Тэтгэврийн шимтгэл төлөх, тэтгэвэр авах сангийн өмчлөлийн хувьд улсын эсвэл хувийн хэлбэртэй байж болно.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

- Тэтгэврийн шимтгэлийг ихэвчлэн заавал хэрэв хүсвэл нэмэлтээр сайн дураар төлөх боломжтой.
- Хүн амын нийгмийн хамгааллыг хангах зорилгоор ихэнх улс суурь тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлж байна. Үүнээс гадна орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэвэр сонголтоор байж болдог байна.

Гуравдугаар бүлэг: Монгол Улсад суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх үндэслэл

3.1. Тэтгэврийн тогтолцооны талаар олон улсад баримталж буй үзэл баримтлал

Дэлхийн банкнаас 1994 онд гаргасан “Өндөр насны хямралаас сэргийлэх нь” судалгааны тайланд өндөр насны орлогын хангах зорилготой Тэтгэврийн олон тулгуурт тогтолцоо (multi-pillar pension system)-г дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг (World Bank, 1994).

- Тулгуур 1: Заавал төлөх, улсаас удирдах, татвараас санхүүжсэн улсын тэтгэвэр.
- Тулгуур 2: Заавал төлөх, хувийн сектор удирдах, бүрэн санхүүжилттэй тэтгэвэр.
- Тулгуур 3: Сайн дураар төлөх, хувийн сектор удирдах, бүрэн санхүүжилттэй хувийн хадгаламж.

Улмаар уг санааг Дэлхийн банк 2008 онд гарсан “Тэтгэврийн үзэл баримтлал хамрах хүрээ” тайланд өмнө нь дэвшүүлсэн гурван-тулгуурт тогтолцоог таван-тулгуур болгон өргөжүүлсэн байдаг (World Bank, 2008).

Зураг 9. Дэлхийн банкнаас тодорхойлсон тэтгэврийн 5-тулгуурт тогтолцоо

Тулгуур 0	Тулгуур 1	Тулгуур 2	Тулгуур 3	Тулгуур 4
Хамгийн бага нийгмийн хамгааллыг хангах улсын суурь тэтгэвэр	Улсын, заавал, шимтгэлд суурилсан орлоготой уялдуулсан систем	Хувийн, заавал, бүрэн санхүүжсэн систем	Сайн дурын, бүрэн санхүүжсэн систем	Албан ёсны тэтгэврээс гадна олгох санхүүгийн ба санхүүгийн бус дэмжлэг

Эх сурвалж: (World Bank, 2008)

Дээр дурдагдсан тэтгэврийн тогтолцооны 5 тулгууруудыг товч тайлбарлавал:

1. **Тулгуур 0:** Улсаас санхүүжүүлдэг, шимтгэлд тулгуурлаагүй суурь тэтгэвэр. Энэ тэтгэврийн хэмжээг бүх хүний хувьд нийтлэг эсвэл хөрөнгө, орлогод суурилан тогтоож болдог.
2. **Тулгуур 1:** Улсаас удирддаг, орлогоос хамаарсан шимтгэлд тулгуурласан, заавал тэтгэврийн тогтолцоо.
3. **Тулгуур 2:** Урьдчилан тогтоосон шимтгэлийг заавал төлөх, тодорхой ажил мэргэжилтэй уялдаатай эсвэл хувь хүний тэтгэврийн төлөвлөгөө юм. Уг сангийн хөрөнгөөр санхүүгийн хөрөнгө оруулалтууд хийгддэг онцлогтой.
4. **Тулгуур 3:** Сайн дурын, бүрэн санхүүжсэн, тодорхой ажил мэргэжилтэй уялдаатай эсвэл хувь хүний тэтгэврийн төлөвлөгөө юм. Уг сангийн хөрөнгөөр санхүүгийн хөрөнгө оруулалтууд хийгддэг.

5. **Тулгуур 4:** Албан ёсны тэтгэврийн тогтолцооноос гадуур төрөл бүрийн санхүүгийн ба санхүүгийн бус хөрөнгөтэй (гэр бүл, эрүүл мэнд, орон байр гэх мэт) хамааралтай сайн дурын тогтолцоо юм.

Дээрх 5-тулгуурт тогтолцооноос Тулгуур 1 дэх тогтолцоо нь Монгол Улсын хэмжээнд хэрэглэж байгаа одоогийн тэтгэврийн тогтолцооны загвар гэж үзэж болохоор байна.

Дэлхийн банкнаас улс орнуудын тэтгэврийн тогтолцоонд судалгаа хийсний үндсэн дээр нэгтгэн боловсруулсан дээрх олон тулгуурт тогтолцоотой төстэй 4 тулгуурт тогтолцоог ЭЗХАХБ-ын гишүүн улсуудад хэрэглэдэг байна (Whitehouse, 2014).

Зураг 10. ЭЗХАХБ-ийн гишүүн улсуудын тэтгэврийн тогтолцооны загвар

Тогтолцоо	Тулгуур	Тэтгэврийн төрөл
Тэтгэврийн орлогын тогтолцоо (Retirement-income system)	Тулгуур 0: - Заавал, - Улсын, - Бүх нийтэд хүртээмжтэй	Суурь тэтгэвэр
		Хөрөнгө, орлогоос хамаарах тэтгэвэр
	Тулгуур 1: - Заавал, - Улсын, - Ихэвчлэн орлогыг орлох	Тогтоосон тэтгэмжийн төлөвлөгөө
		Тодорхойлсон хязгаар(оноонд суурилсан)
		Тодорхойлсон шимтгэлийн төлөвлөгөө
		Улсын тогтоосон тэтгэмжийн төлөвлөгөө
	Тулгуур 2: - Заавал, - Хувийн, - Орлогыг орлох	Хамгийн бага тэтгэвэр
		Хувийн тогтоосон шимтгэлийн төлөвлөгөө
	Тулгуур 3: - Сайн дурын - Хувийн	Хувийн тогтоосон тэтгэмжийн төлөвлөгөө
		Тэтгэврийн насны хүмүүсийн тэтгэврийн тогтолцооноос гадуурх албан бус орлого. Тухайлбал, гэр бүл, эрүүл мэнд, орон байр ГЭХ МЭТ

Эх сурвалж: *Pension at a glance, OECD report 2017*

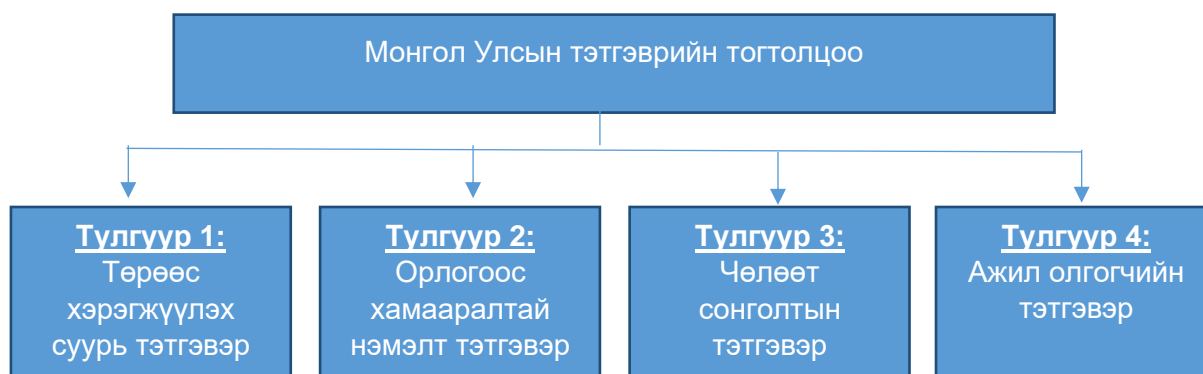
ЭЗХАХБ-ын дээрх тогтолцооноос харахад олон улсад тэтгэврийн тогтолцооны 4-5 хэлбэрийг хослуулах эсвэл улс орныхоо онцлогт тохируулан эдгээр хэлбэрүүдээс сонгон хэрэглэж байна.

Сүүлийн үеийн судалгаагаар ихэнхи улсууд I ба II тулгуурыг заавал сонгож III тулгуурыг нэмэлтээр ашиглах хандлага нэмэгдэж байна. Монгол Улсын хувьд өнөөг хүртэл зөвхөн Mandatory public-тай төстэй хэлбэрийг ашиглаж ирсэн нь буруу байгаа учраас улс орнуудын хэрэглэж байгаа хосолмол загварыг ашиглах шаардлагатай болж байна.

3.2. Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоог шинэчлэх талаар дэвшүүлж буй төсөөлөл

Дэлхий улс орнуудын түвшинд тэтгэврийн даатгалыг ийм загвараар хөгжүүлнэ гэж хатуу тогтсон онол, арга зүйн үндэслэл бүхий загвар одоогоор бэлэн байхгүй ч судалгааны баг “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого /2015-2030/”-ийн үндсэн үзэл баримтлал, өөрийн орны тэтгэврийн даатгалын сангийн өнөөгийн байдал гадны улс орнуудын туршлагад тулгуурлан дараах үе шатлал бүхий олон тулгуурт тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлнэ гэсэн томъёоллыг дэвшүүлж байна.

Хүснэгт 15. Монгол Улсад шинээр бүрдүүлэх олон тулгуурт тэтгэврийн тогтолцооны төсөөлөл



Эх сурвалж: Судалгааны баг

Төслийн багаас дэвшүүлж байгаа дээрх тэтгэврийн шинэ тогтолцооны үндсэн агуулга зарчмыг тэтгэврийн тогтолцооны тулгуур бүрийн хувьд дараах байдлаар томъёолон танилцуулж байна. Үүнд:

- 1. Төрөөс хэрэгжүүлэх суурь тэтгэвэр** гэдэг нь иргэдийн ирээдүйн амьдралын наад захын нийгмийн баталгааг хангах зорилготой засгийн газраас хэрэгжүүлэх тэтгэврийн нэг төрөл байна. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөр эрхлэх боломжтой гэж тооцогдсон 18-60 (эмэгтэй 18-55, эрэгтэй 18-60) насны бүх хүн төрөөс хэрэгжүүлэх суурь тэтгэврийн санд албан журмаар шимтгэл төлөгч байна. Суурь тэтгэврийн санд шимтгэл төлөгч нь зөвхөн хувь хүн байна. Шимтгэл төлөгч тухайн үед тогтоон мөрдүүлж байгаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс тогтоосон хувь (ойролцоогоор 5%)-тай тэнцэх шимтгэлийг сар бүр төлнө. Хуульд заагдсан тэтгэвэр тогтоолгох насны нөхцөл болзолыг хангасан шимтгэл төлөгчид амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг хангах хэмжээний тэтгэврийг суурь тэтгэврийн сангаас сар бүр олгоно.
- 2. Орлогоос хамааралтай нэмэлт тэтгэвэр** гэдэг нь даатгуулагч хөдөлмөр эрхлэх боломжтой үедээ ирээдүйн амьдралын баталгааг хангахын төлөө өөртөө хийж буй хөрөнгө оруулалт юм. Тэтгэврийн даатгалын үйлчилгээ үзүүлэх тусгай зөвшөөрөл авсан даатгалын компани энэхүү үйлчилгээг эрхлэн гүйцэтгэнэ. Монгол Улсын Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хуулийн дагуу татвар ногдуулах орлого олж байгаа иргэн даатгалын энэ төрөлд албан журмаар хамрагдах бөгөөд суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэл ногдуулах орлогоос дээш давсан орлогоос шимтгэл төлж даатгуулна. Шимтгэлийг ажил олгогч, даатгуулагч

тус бүр төлнө. Шимтгэл төлөх хувь хэмжээг хуулиар тогтоосон хязгаарын хүрээнд даатгуулагч, даатгалын компанитай харилцан тохиролцож гэрээний хүрээнд тохирно. Хуулиар тогтоосон тэтгэврийн насанд хүрсэн даатгуулагч орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэврийг тогтоолгон авна. Даатгалын компаниас даатгуулагчид сард олгох тэтгэврийн хэмжээ нь ажил олгогч болон даатгуулагчаас төлсөн шимтгэл, даатгалын компанаас шимтгэлийг өсгөсөн орлогын нийлбэрээс эрсдэлийн санд төвлөрүүлэх шимтгэлийг хасч тооцсон дүнг гэрээгээр тогтоосон тэтгэвэр авах хугацаа (сарын тоонд)-нд хуваасан дүн байна. Даатгагч, даатгуулагч хоёр талд сарын тэтгэврийн хэмжээг өсгөх бууруулах, урьдчилан олгох боломж нь гэрээний үндсэн дээр нээлттэй зохицуулагдана.

3. Чөлөөт сонголтын тэтгэвэр гэдэг нь иргэд хэн нэгний оролцоо шахалт шаардлагагүй хувь хүн өөрийн болон бусдын нэр дээрх тэтгэврийн даатгалын санд шимтгэл төлж хуримтлал үүсгэх, ирээдүйд авах орлогын эх үүсвэрээ нэмэгдүүлэх боломжтой даатгалын нэгэн төрөл юм. Чөлөөт сонголтын тэтгэврийн даатгалыг эрх бүхий этгээдээс зөвшөөрөл авсан санхүүгийн байгууллага эрхлэн гүйцэтгэнэ. Даатгалын энэ төрөлд хэн ямар хэмжээний орлогоос ямар хувь хэмжээгээр шимтгэл төлөх, ямар хугацаанд хуримтлалыг хэрхэн өгөх, тэтгэвэр хэзээ олгох асуудал даатгагч, даатгуулагч хоёр талын гэрээний үндсэн дээр зохицуулагдана.

4. Ажил олгогчийн тэтгэвэр гэдэг нь ажил олгогчоос өөрийн ажилтан, ажилчдын нэр дээр тэтгэврийн харилцах дансыг банкинд нээж хуримтлал үүсгэх бөгөөд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох нөхцөл болзол хангаж, ажлаас чөлөөлөгдсөн хүмүүст мөнгөн дэмжлэг үзүүлэх агуулга бүхий тэтгэврийн нэгэн төрөл юм. Тэтгэврийн энэ төрлийг Япон мэтийн өндөр хөгжилтэй улс орнууд түгээмэл хэрэглэдэг. Ажил олгогчид нийгмийн хариуцлагаа хүлээх, сайн ажилтан, ажилчдаа өрсөлдөгчдөө алдахгүй байх, үйлдвэрлэлийн нарийн технологийг хадгалах гэх мэт шаардлагын улмаас байгууллагын тэтгэврийн хуримтлалыг үүсгэдэг байна. Байгууллагын тэтгэврийн хуримтлалыг зөвхөн ажил олгогч сар бүрийн цалингийн сангаас тогтоосон хувь хэмжээгээр суутгаж даатгуулагчийн дансанд байршуулна. Ажилтны нэр дээрх тэтгэврийн хуримтлалд байршуулсан мөнгөн хөрөнгө аж ахуйн нэгжийн албан татвар ногдуулах орлогоос чөлөөлөгдөх бөгөөд энэ нь ажилчдыгаа нэр дээр хуримтлал үүсгэх хөшүүрэг болно.

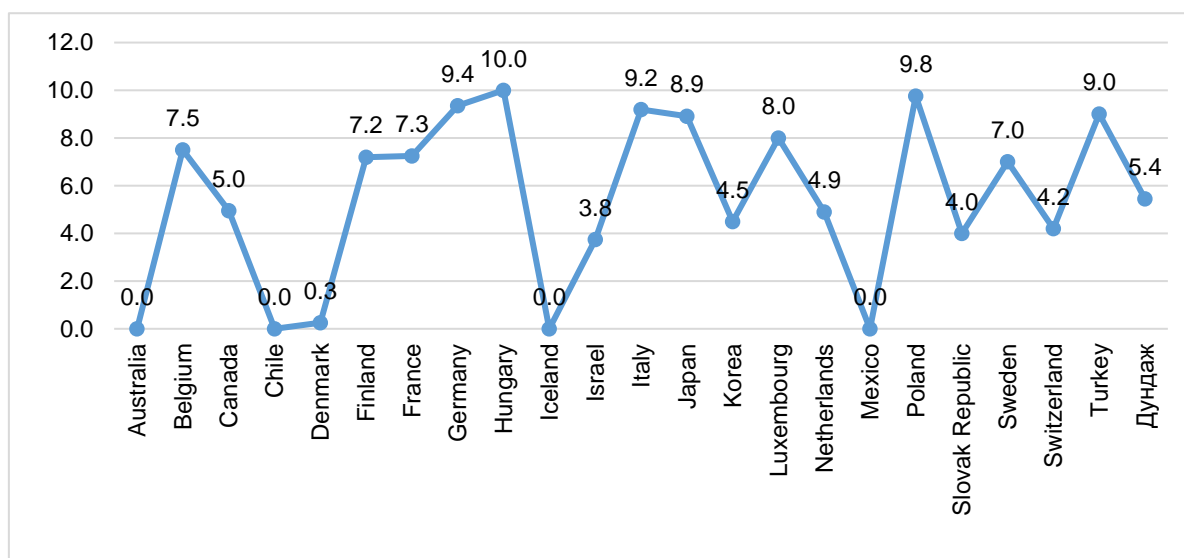
Ийнхүү тэтгэврийн даатгалыг олон шатлал бүхий тогтолцоотой болгосноор даатгалын үйлчилгээ чөлөөт зах зээлийн орчинд өрсөлдөөн дунд хөгжих, даатгуулагчид сонголт хийх гэх мэт боломжууд нээгдэж, тэтгэврийг олон эх үүсвэрээс олгосноор тэтгэвэр авагчдын сарын бодит орлого буурахгүй байх болно. Энэхүү судалгааны тайлангийн 4 дүгээр бүлэгт суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээ, бүрдүүлэх хуримтлал, олгох тэтгэвэр, улсын төсөвт ирэх ачаалал зэрэгт актуар тооцоолол хийж холбогдох загварыг боловсруулсан.

3.3. Суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг тогтоох үндэслэл, тооцоолол

Олон улсын туршлагаас аливаа улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь хэд хэдэн эх үүсвэрээс санхүүждэг болох нь харагдаж байна. Иймээс Монгол Улсын Засгийн газар тэтгэврийн бүх ачааллыг өөртөө үүрэх бус зохих хэсгийг хувийн хэвшилд шилжүүлж өнөөгийн тогтолцоог либералчилах шаардлагатай байна. Тэтгэврийн тогтолцоог либералчилснаар зөвхөн засгийн газрын ачаалал буураад зогсохгүй даатгуулагч даатгалын байгууллагаас сонголт хийх боломж нээгдэж, тэтгэврийн даатгалын орчинд чөлөөт өрсөлдөөн бий болох, улмаар хувь хүнд ирэх тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх нөхцөл бүрдэх болно. Энэ арга хэмжээний үр дүнд Монгол Улсын үе үеийн Засгийн газраас дэвшүүлж ирсэн иргэдийн амьжиргааны түвшинг дээшлүүлж, ядуурлыг бууруулах, төрийн нийгмийн хамгааллын түвшинг сайжруулах зорилт тодорхой хэмжээнд хэрэгжих боломж бүрдэх болно.

Төслийн багийн гүйцэтгэх даалгавар нь Монгол Улсад суурь тэтгэврийг хэрэгжүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлож, арга зүй загвар боловсруулах явдал юм. Иймээс суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэхэд шаардагдах гол хүчин зүйлийн нэг болох шимтгэлийн хувь хэмжээг оновчтой тогтоох асуудал чухал байна. Дэлхийн улс орнуудын төрөөс хэрэгжүүлж байгаа тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээнд судалгаа хийж үзвэл даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн хэмжээ дунджаар 5.4% байна.

Зураг 11. Зарим улсуудын ажилтны заавал төлөх тэтгэврийн шимтгэлийн хувь



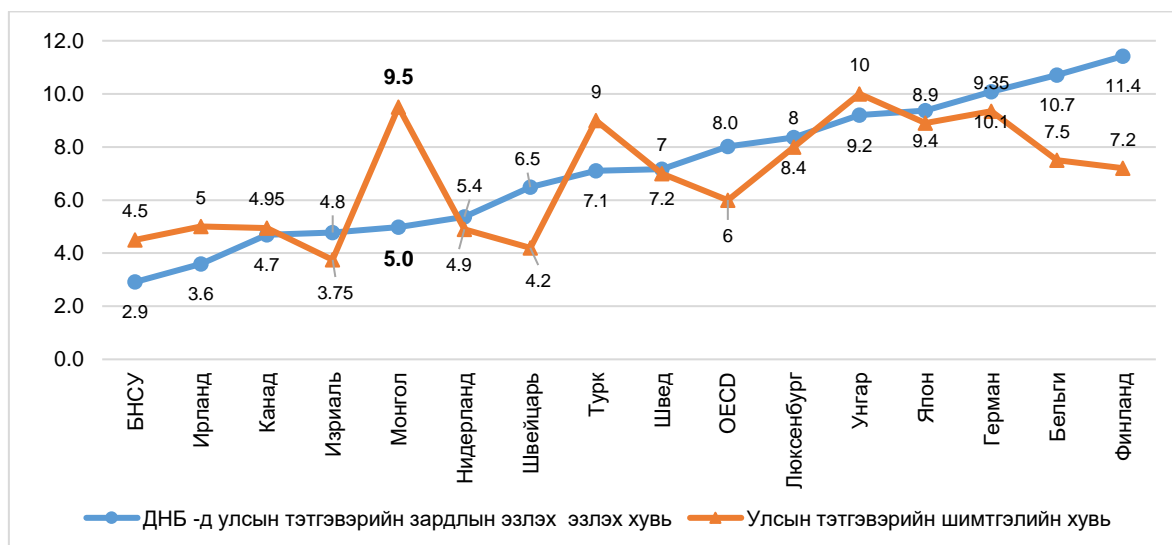
Эх сурвалж: Судлаачдын багийн тооцоолол

Дээрх зураглалаас үзэхэд тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо харьцангуй сайн гэж үздэг Нидерланд улс 4.9 %, Израиль улс 3.75 %, Канад улс 4.95 %, БНСУ 4.5% байгаа бол судалгаанд хамрагдсан 22 улсын дунджаар 5.4% байна.

Мөн түүнчлэн дэлхий нийтэд тухайн улс орны төрөөс хариуцан хэрэгжүүлж байгаа тэтгэврийн сангийн зарлагын хэмжээг ДНБ-д харьцуулан авч үздэг байна. Бид ч мөн суурь тэтгэврийг хэрэгжүүлэхдээ үүнийг харгалзан үзэх шаардлагатай юм.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Зураг 12. Тэтгэврийн сангийн зардлын ДНБ-д эзлэх хувь болон улсын тэтгэврийн шимтгэлийн хувь



Эх сурвалж: Pension at a glance, OECD 2017

Дээрх зураглалаас харахад ихэнхи улс орнуудын тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь нь ДНБ-д эзлэх тэтгэврийн зардлын хувьтай ойролцоо эсвэл бага байна. Монгол Улсын хувьд 2019 оны байдлаар ДНБ-д эзлэх тэтгэврийн зардлын хувь нь 4.98% байна. Дээрх үндэслэлүүдэд тулгуурлан төрөөс хариуцах суурь тэтгэврийн хувь хэмжээг ойролцоогоор 5%-аар тооцож үлдсэн хувийг хувийн хэвшлийн байгууллагуудаар хэрэгжүүлэх тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд шилжүүлэх боломжтой юм.

Дөрөвдүгээр бүлэг: Монгол Улсад суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх арга зүй, загвар

4.1. Суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэхэд шаардагдах хүн ам зүйн актуар тооцооллын загварын гаргалгаа

Хүн амын тооны өсөлтийг тооцоход эконометрикийн ложистик (logistic) загварыг ашиглах нь оновчтой байдаг. Иймээс бид хүн ам зүйн тооцоонд ашиглагдах ложистик загварыг Mathematica 10.2 програмын тусламжтайгаар гаргаж авлаа.

Хүн амын тоо

Хүн амын өсөлтийн $N = N(t)$ гэсэн ложистик хуулийг авч үзье. $N(t)$ нь дараах анхны нөхцөлтэй дифференциал тэгшитгэлийн шийд байна.

$$\begin{aligned} \dot{N} &= aN - bN^2, \quad a, b > 0, \\ N(0) &= N_0, \end{aligned}$$

Дээрх нөхцөлийг хангах ложистик тэгшитгэл нь дараах хэлбэртэй байна.

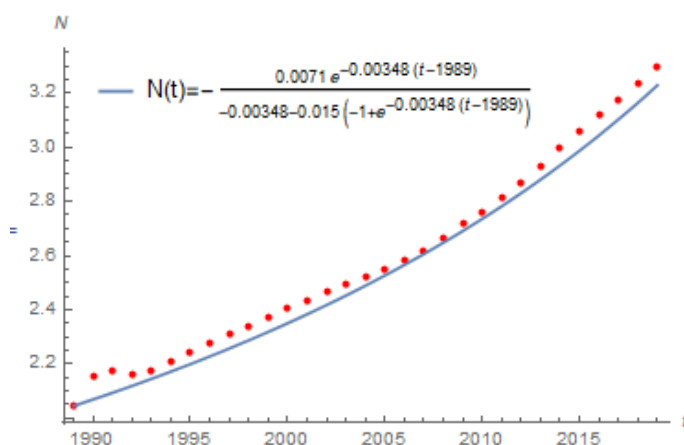
$$N(t) = \frac{aN_0e^{at}}{a - b + bN_0e^{at}}$$

Хэрэв $N_0 < \frac{a}{b} = N_\infty$ бөгөөд $\dot{N}(t) > 0, \forall t \geq 0$ бол $\lim_{t \rightarrow +\infty} N(t) = N_\infty$ байх ба ложистик өсөлтийн хурд нь хангалттай урт хугацааны туршид 0 рүү тэмүүлнэ. Ложистик өсөлтийн хурд нь дараах байдлаар илэрхийлэгдэнэ:

$$v(t) = \frac{\dot{N}}{N} = a - bN = \frac{a(a - bN_0)}{a + bN_0(e^{at} - 1)}$$

Монгол Улсын хүн амын тоог дээрх ложистик тэгшитгэлийн тусламжтайгаар тооцож үзвэл дараах байдалтай байна.

Зураг 13. Хүн амын тооны өсөлтийн ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал



“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

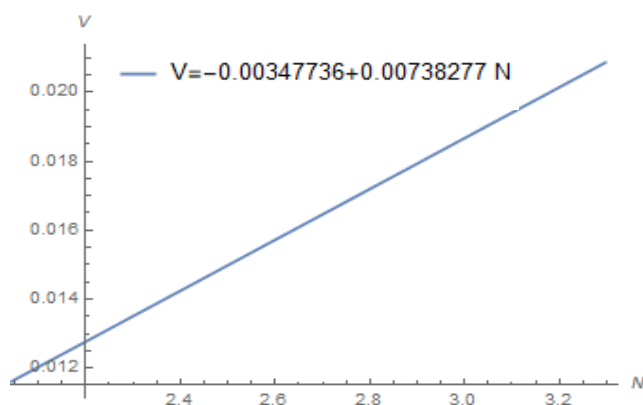
	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value	Model	DF	SS	MS
a	-0.00347736	0.00171387	-2.02895	0.0517324	Error	29	0.0152896	0.000527227
b	-0.00738277	0.000711148	-10.3815	2.80355 × 10 ⁻¹¹	Uncorrected Total	31	211.191	
					Corrected Total	30	3.88927	

Хүн амын тоог тооцсон дээрх тэгшитгэлийн засварлагдсан детерминацийн коэффициент $R_{adj}^2 = 0.999$ гарсан нь тэгшитгэлийн хувьсагчид оновчтой байгааг илэрхийлж байна.

$N_0 > \frac{0.00347736}{0.00738277} = 0.47101$, $N_0 = 2.043954$ тул хангалттай урт хугацааны туршид Монгол Улсын хүн ам өсөлттэй байна гэдгийг харуулж байна.

Дээрх ложистик загвараас хүн амын өсөлтийн хурдыг $v(t) = \frac{\dot{N}}{N} = a - bN$ гэвэл өсөлтийн хурд нь дараах байдлаар дүрслэгдэнэ.

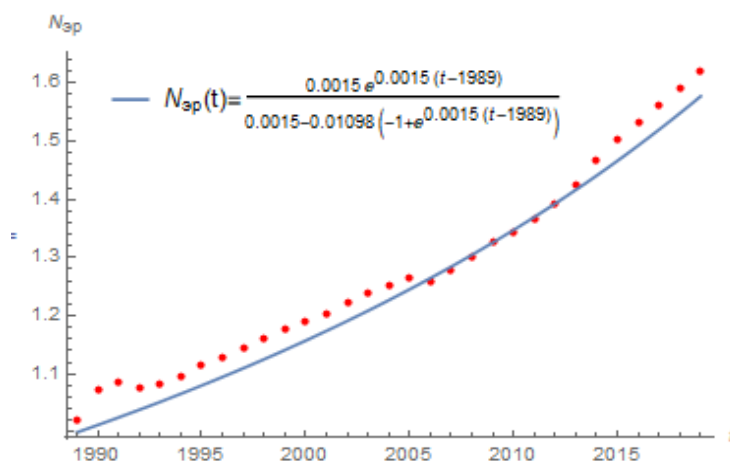
Зураг 14. Хүн амын тооны өсөлтийн хурд, зураглал



Эдгээр хугацаанаас хамаарсан хүн амын тооны ложистик загвар болон хүн амын тооны өсөлтийн хурд нь прогноз хийхэд чухал үүрэг гүйцэтгэх юм.

Дээрх тооцоололтой төстэй байдлаар Монгол Улсын эрэгтэй хүн амын тоог таамаглах тэгшитгэл болон график дүрслэл нь дараах байдалтай байна.

Зураг 15. Эрэгтэй хүн амын тооны ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал



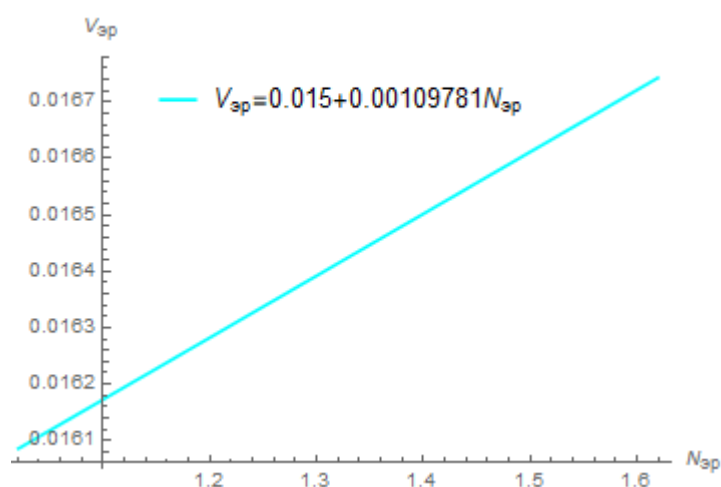
“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
a	0.0014965	0.00337232	0.44376	0.66051	Model	2	51.1986	25.5993
b	-0.0109781	0.00283829	-3.86786	0.000572053	Error	29	0.0139989	0.000482722
					Uncorrected Total	31	51.2126	
					Corrected Total	30	0.863097	

Тэгшитгэлийн засварлагдсан детерминацийн коэффициент нь $R_{adj}^2 = 0.9997$ гарч байгаа нь уг тэгшитгэл Монгол Улсын эрэгтэй хүн амын тооцооллыг үнэмшилтэй тооцоолох чадвартай болохыг илэрхийлж байна.

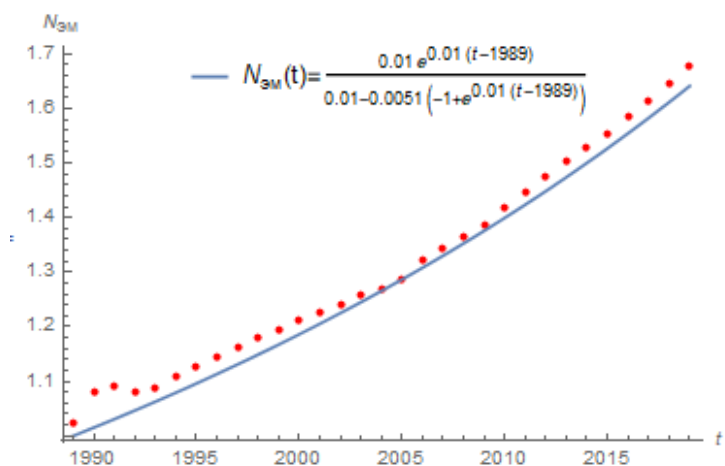
Монгол Улсын эрэгтэй хүн амын өсөлтийн хурдыг дээрх загварын тусламжтайгаар тооцоход дараах байдалтай байна.

Зураг 16. Эрэгтэй хүн амын тооны өсөлтийн хурд, зураглал



Үүнтэй ижлээр Монгол Улсын эмэгтэй хүн амын тоог таамаглах тэгшитгэл нь дараах байдалтай байна.

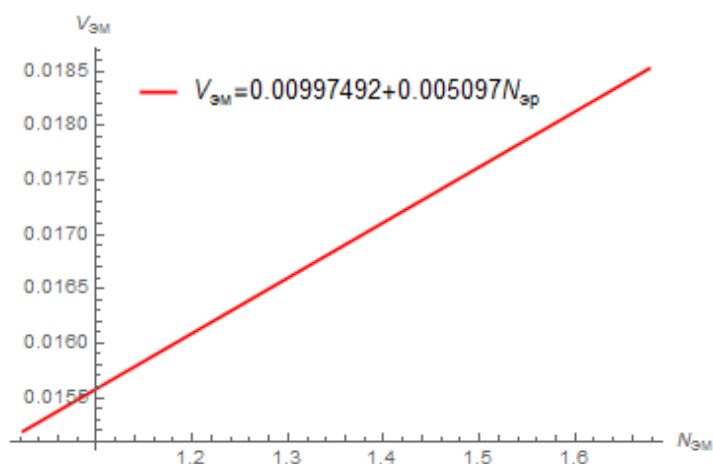
Зураг 17. Эмэгтэй хүн амын тооны ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал



	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
a	0.00997492	0.00221263	4.50818	0.0000992663	Model	2	54.4072	27.2036
b	-0.00509737	0.0018079	-2.8195	0.00858165	Error	29	0.00747925	0.000257905
					Uncorrected Total	31	54.4147	
					Corrected Total	30	1.09225	

Тэгшитгэлийн засварлагдсан детерминацийн коэффициент нь $R_{adj}^2 = 0.9998$ гарч байгаа нь тэгшитгэл эмэгтэй хүн амын тооцооллыг үнэмшилтэй тооцоолох чадвартай болохыг илэрхийлж байна. Эндээс Монгол Улсын эмэгтэй хүн амын өсөлтийн хурд нь дараах байдлаар тооцогдох боломжтой байна.

Зураг 18. Эмэгтэй хүн амын тооны өсөлтийн хурд, зураглал



Дээрх загваруудад үндэслэн 1989-2019 оны Монгол Улсын нийт хүн амын болон эрэгтэй, эмэгтэй хүн амын тоонд үндэслэн 2050 он хүртэлх таамагласан тооцооллыг Хавсралт 2-д харуулав.

Ажиллах хүчний тоо

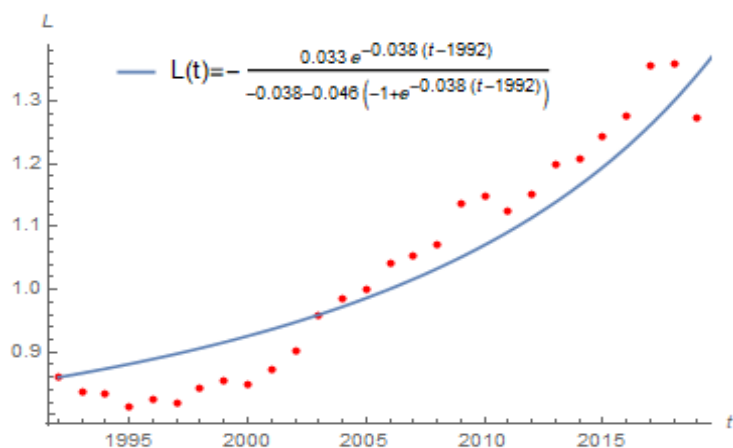
Ажиллах хүч гэж тухайн хугацаанд зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн ажлын хэлбэрийн хүрээнд, цалин хөлс, орлого олох зорилгоор бусдын хэрэглээнд зориулан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэхэд хүч хөдөлмөрөө нийлүүлж байгаа ажиллагчид болон нийлүүлэхэд бэлэн байгаа ажилгүй хүн юм.⁶ Ажиллах хүчний тоог тухайн хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчээ нийлүүлж байгаа ажиллагчид болон нийлүүлэхэд бэлэн байгаа ажилгүй хүний тооны нийлбэрээр тооцно.

$$\text{Ажиллах хүч} = \text{Ажиллагчид} + \text{Ажилгүй хүн}$$

Ложистик тэгшитгэлийн тусламжтайгаар Монгол Улсын ажиллах хүчний тоог тодорхойлох тэгшитгэлийг тооцоход дараах байдалтай байна.

Зураг 19. Ажиллах хүчний тооны ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал

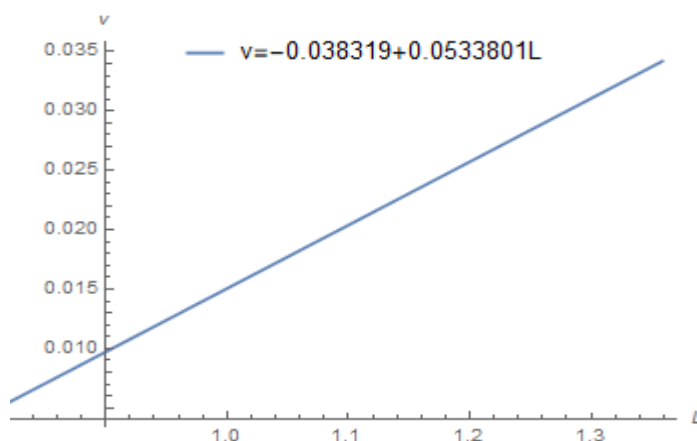
⁶ Хөдөлмөрийн статистикчдын олон улсын 19-р бага хурлын тогтоол-1, заалт 11, 16



	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value	DF	SS	MS	
a	-0.038319	0.0119453	-3.20787	0.0035331	Model	2	30.6252	15.3126
b	-0.0533801	0.012405	-4.3031	0.000211317	Error	26	0.0780095	0.00300037
					Uncorrected Total	28	30.7032	
					Corrected Total	27	0.877851	

Уг тэгшитгэлийн засварлагдсан детерминацийн коэффициент нь $R_{adj}^2 = 0.9973$ гарч байгаа нь уг тэгшитгэл Монгол Улсын эрэгтэй хүн амын тооцооллыг үнэмшилтэй тооцоолох чадвартай болохыг илэрхийлж байна. Монгол Улсын нийт ажиллах хүчний өсөлтийн хурдыг илэрхийлэх тэгшитгэл болон зураглал нь дараах байдалтай байна.

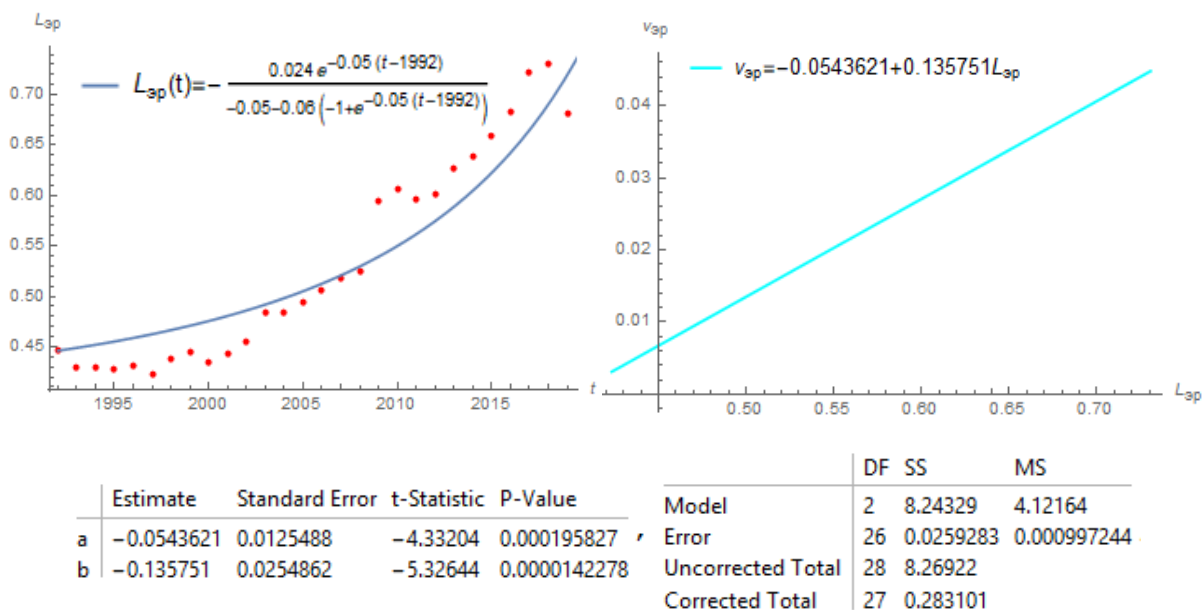
Зураг 20. Ажиллах хүчний тооны өсөлтийн хурд, зураглал



Монгол Улсын эрэгтэй ба эмэгтэй ажиллах хүчний тоог тодорхойлох ложистик тэгшитгэл, уг тэгшитгэлүүдийн үр дүн, зураглал нь дараах байдалтай байна.

Зураг 21. Эрэгтэй ажиллах хүчний тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)

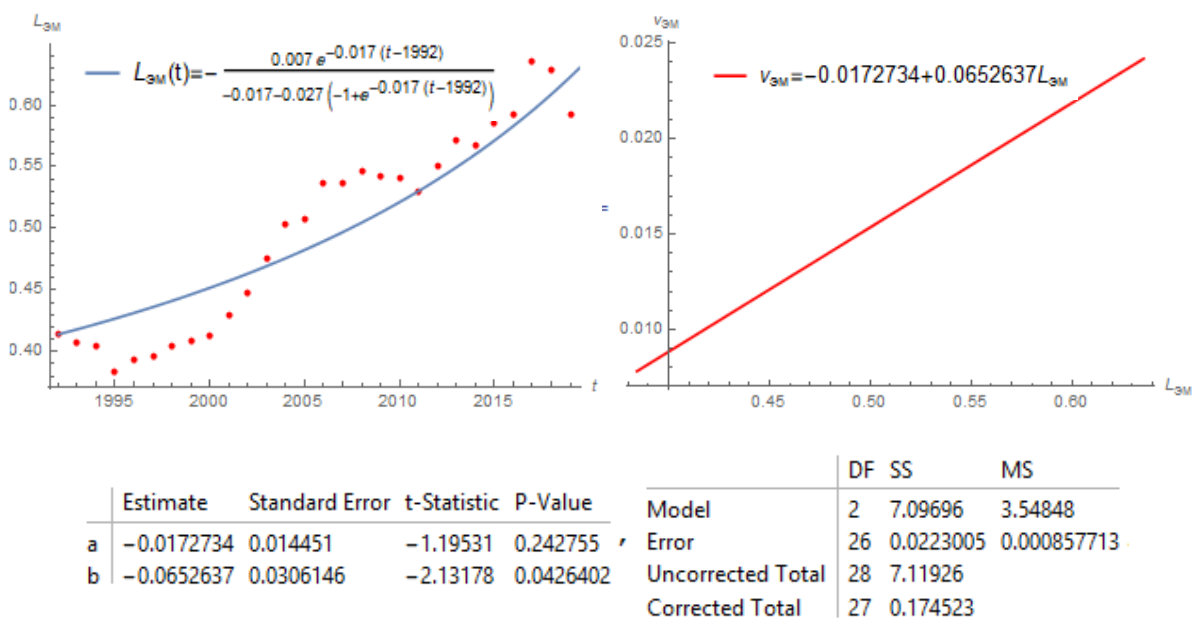
“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл



Тэгшитгэлийн засварлагдсан детерминацийн коэффициент нь $R_{adj}^2 = 0.9966$ гарсан нь уг тэгшитгэл Монгол Улсын эрэгтэй ажиллах хүчний тоог үнэмшилтэй тооцоолох чадвартай болохыг илэрхийлж байна.

Дээрхтэй ижлээр Монгол Улсын эмэгтэй ажиллах хүчний тооны тэгшитгэл, тэгшитгэлийн үр дүн, зураглалыг хийж үзвэл дараах байдалтай байна.

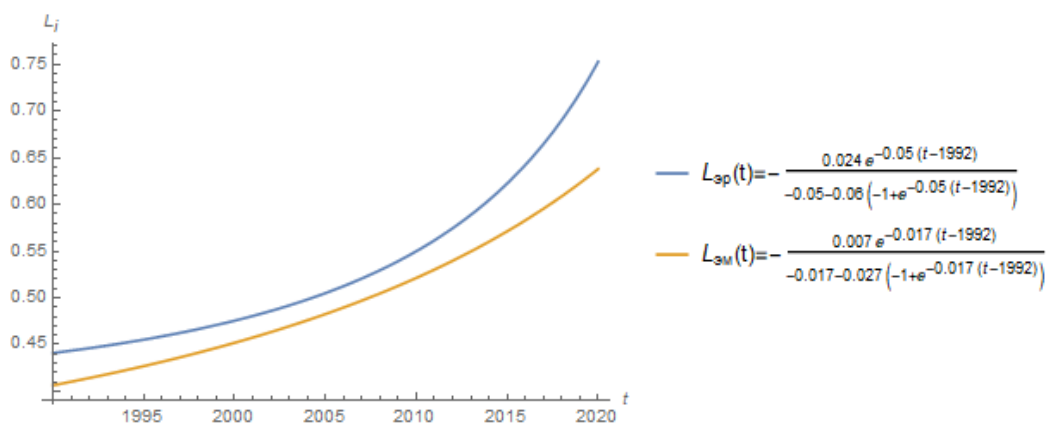
Зураг 22. Эмэгтэй ажиллах хүчний тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)



Тэгшитгэлийн засварлагдсан детерминацийн коэффициент $R_{adj}^2 = 0.9966$ гарсан нь уг тэгшитгэл Монгол Улсын эмэгтэй ажиллах хүчний тоог үнэмшилтэй тооцоолох чадвартай болохыг илэрхийлж байна.

Эрэгтэй ба эмэгтэй ажиллах хүчний тооны өсөлтийг нэг хавтгайд байгуулбал эрэгтэй ажиллах хүчний тоо илүү хурдацтай нэмэгдсэн болох нь харагдаж байна.

Зураг 23. Эрэгтэй ба эмэгтэй ажиллах хүчний тооны ложистик тэгшитгэл, зураглал

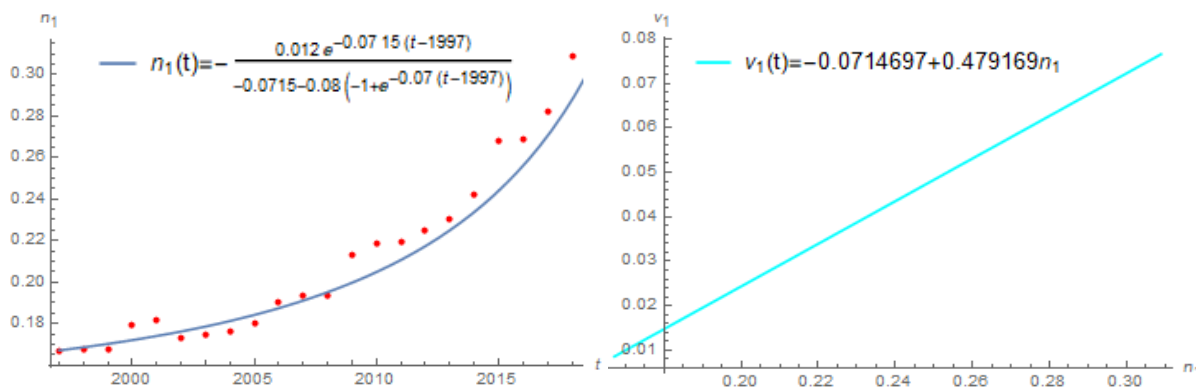


Дээрх загваруудад үндэслэн 1992-2019 оны Монгол Улсын нийт ажиллах хүчний болон эрэгтэй, эмэгтэй ажиллах хүчний тоонд үндэслэн 2050 он хүртэлх таамагласан тооцооллыг Хавсралт 3-д харуулав.

Тэтгэвэр авагчдын тоо

Өмнө нь тодорхойлсны дагуу өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоог тооцоолох ложистик тэгшитгэлийг дараах байдлаар гаргаж авсан. Тэгшитгэлийн үнэмшлийн шалгуур, график зураглалыг хамт харуулав.

Зураг 24. Өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)

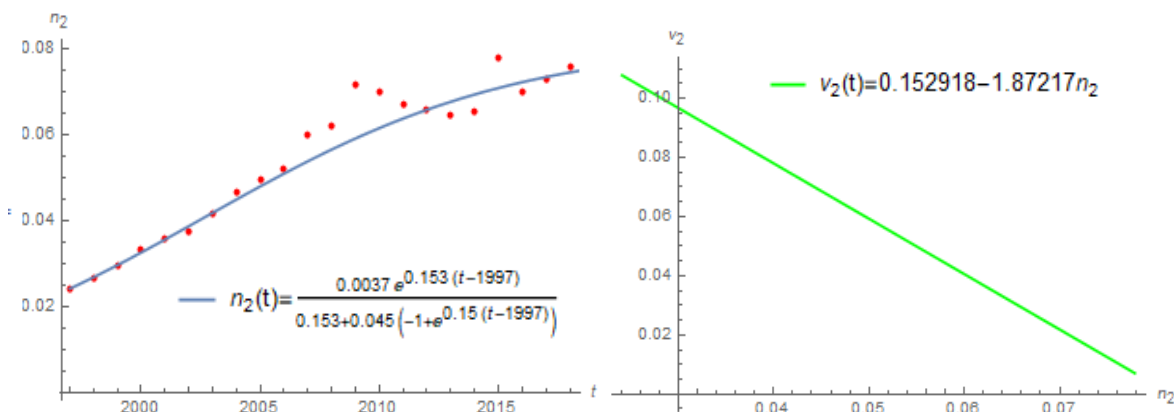


	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
a	-0.0714697	0.0070773	-10.0984	2.68256×10^{-9}	Model	2	1.00698	0.503488
b	-0.479169	0.037885	-12.648	5.33823×10^{-11}	Error	20	0.000666252	0.0000333126
					Uncorrected Total	22	1.00764	
					Corrected Total	21	0.0366027	

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэтгэвэр авагчдын тооны тэгшитгэл, өсөлтийн хурд, тэгшитгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн үр дүнг доор илэрхийлэв.

Зураг 25. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)

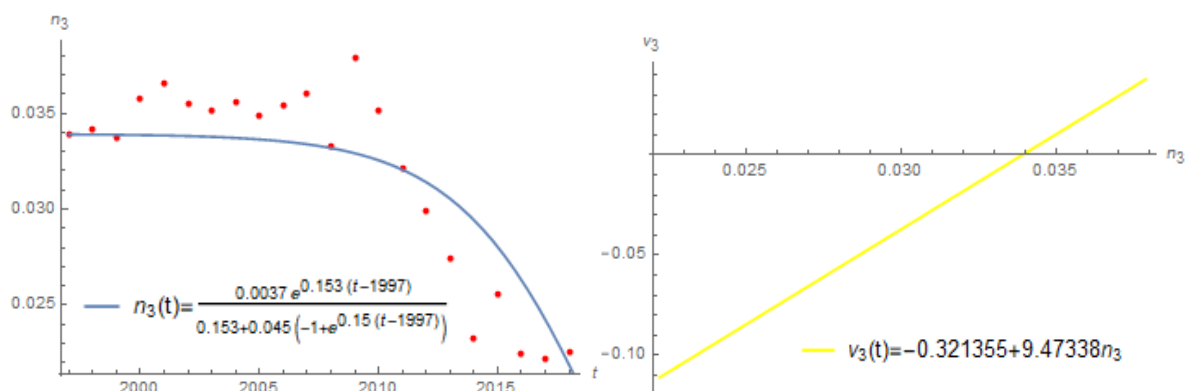
“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл



	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
a	0.152918	0.0135407	11.2932	3.94334×10^{-10}	Model	2	0.0713367	0.0356683
b	1.87217	0.255771	7.31973	4.47268×10^{-7}	Error	20	0.000340848	0.0000170424 , 0.994769
					Uncorrected Total	22	0.0716775	
					Corrected Total	21	0.00638652	

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчдын тооны тэгшитгэл, өсөлтийн хурд, тэгшитгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн үр дүнг доор илэрхийлэв.

Зураг 26. Тэжээгчээ алдсан иргэдийн тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)

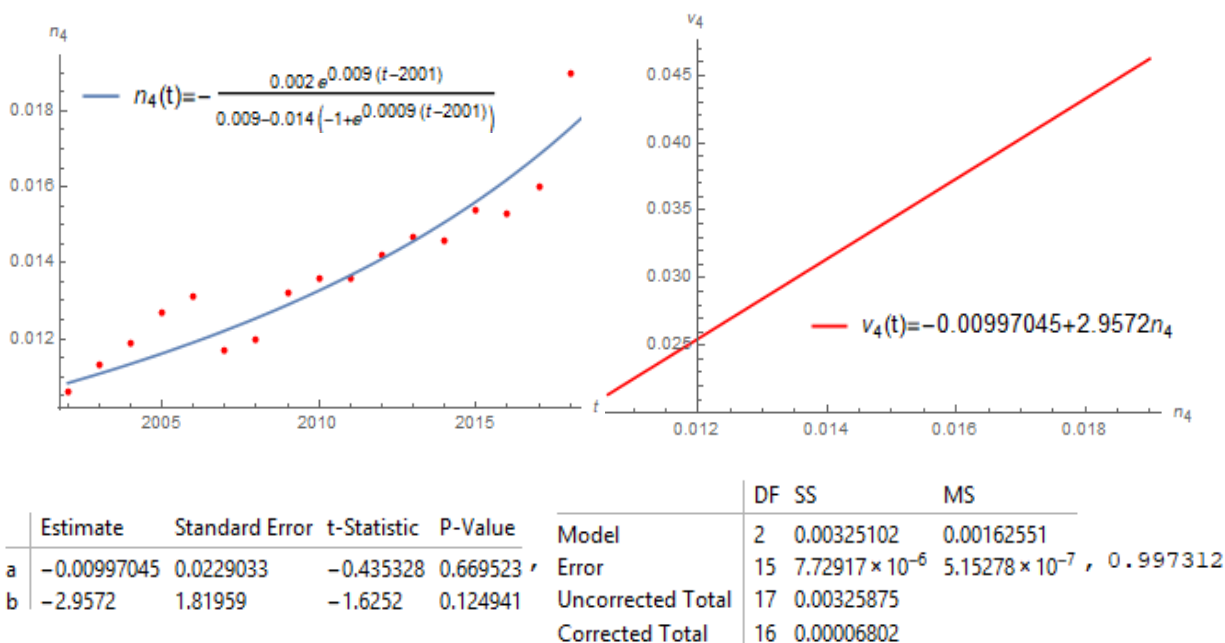


	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
a	-0.321355	0.0694553	-4.62679	0.00016288	Model	2	0.0226487	0.0113243
b	-9.47338	2.05596	-4.60777	0.000170241	Error	20	0.000114451	5.72253×10^{-6} , 0.994469
					Uncorrected Total	22	0.0227631	
					Corrected Total	21	0.000579395	

Цэргийн тэтгэвэр авагчдын тооны тэгшитгэл, өсөлтийн хурд, тэгшитгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн үр дүнг доор илэрхийлэв.

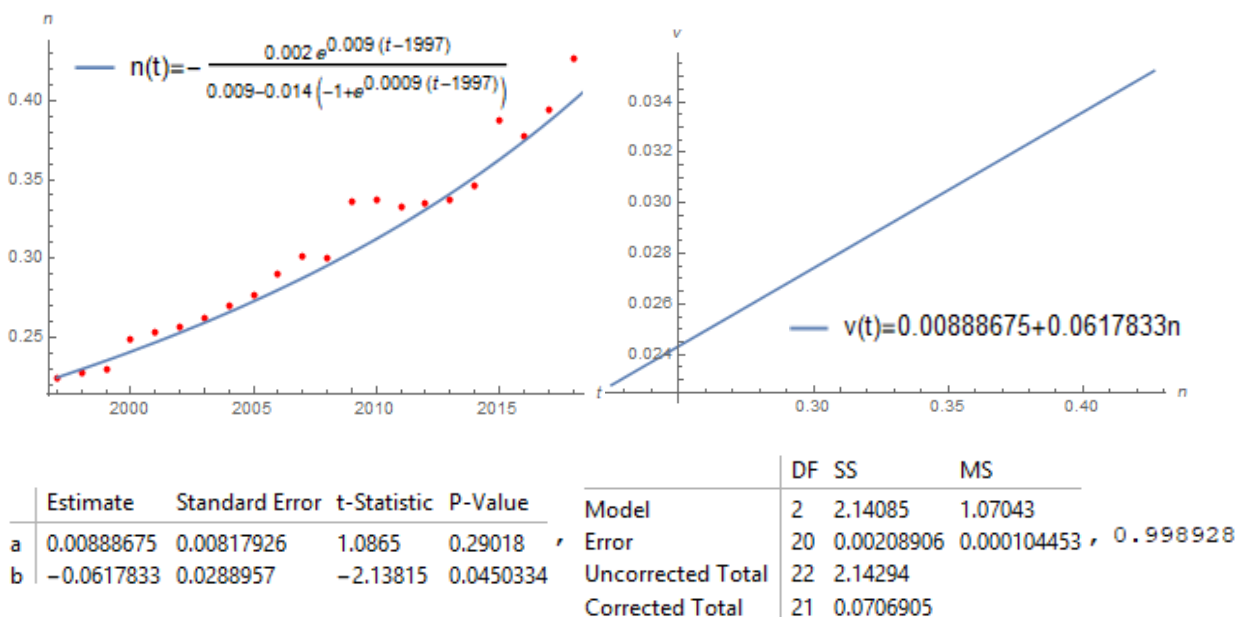
Зураг 27. Цэргийн тэтгэвэр авагчдын тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл



Нийт тэтгэвэр, тэтгэмж авагчдын тооны тэгшитгэл, өсөлтийн хурд, тэгшитгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн үр дүнг доор илэрхийлэв.

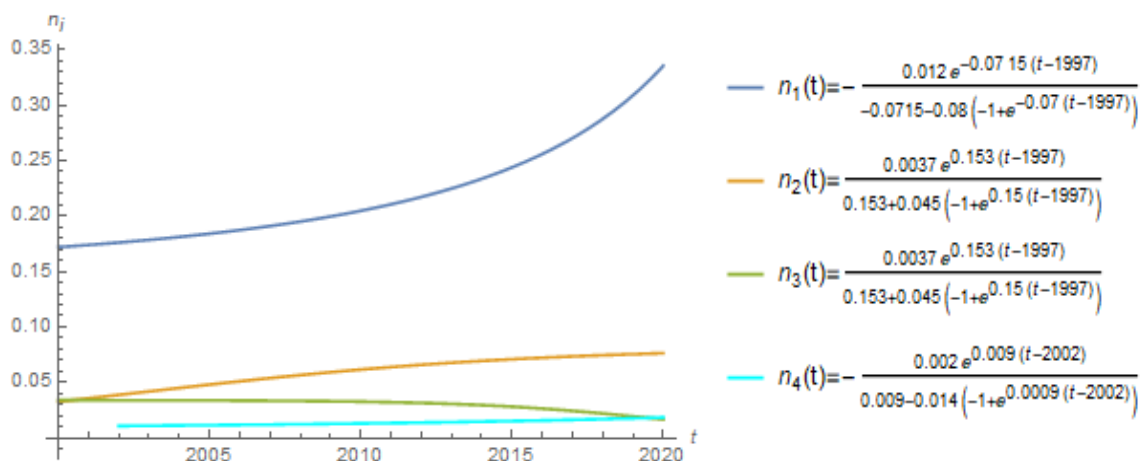
Зураг 28. Нийт тэтгэвэр, тэтгэмж авагчдын тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)



Дээр тэгшитгэлийг нь тооцоолсон тэтгэвэр авагчдын тоог төрлөөр нь харьцуулан харуулбал дараах байдалтай байна.

Зураг 29. Нийт тэтгэвэр, тэтгэмж авагчдын тоо, төрлөөр

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл



Монгол Улсын хүн ам, ажиллах хүч, тэтгэвэр авагчдын тоог 2050 он хүртэл таамаглахдаа дээрх загваруудад загварын параметрийг тогтворжуулах коэффициентийг нэмж оруулсан. Учир нь дээр тооцоолсон үндсэн загварын бэхэлсэн он хойшлох тусам хүн амын өсөлтөд огцом муруйлт буюу үсрэлт үүсгэж параметр тогтворгүй шинжтэй болох тул бэхэлсэн оныг загварын муруй дээрээ гүйлгэх тохиргоо хийсэн болно.

4.2. Суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэхэд шаардагдах эдийн засгийн зарим үзүүлэлтүүдийн гаргалгаа

Инфляци ба цалингийн хоорондын хамаарал

Иргэдийн авч буй тэтгэврийн худалдан авах чадвартай шууд харьцуулагдах боломжтой үзүүлэлт нь нэрлэсэн дундаж цалин байдаг. Мөн нөгөө талаас тэтгэврийн сангийн орлогын гол эх үүсвэр нь дундаж цалингийн хэмжээнээс шууд хамааралтай байна. Иймээс дундаж цалин нь ирээдүйд хэрхэн өөрчлөгдөхийг таамаглах тэгшитгэлийг загварчилж гарган авах нь тэтгэврийн актуар тооцооллын хувьд өндөр ач холбогдолтой. Уг тэгшитгэлийг тооцохын тулд дундаж цалингийн хэмжээнд худалдан авах чадварыг илэрхийлэх инфляцийг шингээх шаардлагатай болно.

Судалгааны багийн судлаачид инфляци ба цалингийн хамаарлыг Mathematica 10.2 програм дээр шалгасны үндсэн дээр хоорондын хамаарлыг $y = \frac{a}{x}$ гэсэн хэлбэртэй байх нь оновчтой гэдгийг дараах шинжүүрээр шалгаж тодорхойллоо. Энд y – цалин, x – инфляци байна.

	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value	DF	SS	MS
a	1.24928	0.323803	3.85815	0.000753485	Model	1	2.46523
					Error	24	3.97475
					Uncorrected Total	25	6.43998
					Corrected Total	24	3.15896

Харин цалин, инфляци, цалингийн өөрчлөлт хоорондын хамаарлыг $y'(t) = ay + bx$ гэсэн хэлбэртэй байна гэдгийг дараах шинжүүрээр тодорхойллоо.

	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value	DF	SS	MS
a	0.0834493	0.01402	5.95214	5.4492×10^{-6}	Model	2	0.0663739
b	0.00118499	0.000521615	2.27176	0.0332297	Error	22	0.0224997
					Uncorrected Total	24	0.0888736
					Corrected Total	23	0.0424535

Тэгвэл өмнөх 2 тэгшитгэлийн тусламжтайгаар цалингийн өсөлтөд инфляцийн нөлөөг тусгах тэгшитгэлийн систем нь дараах байдалтай байна.

$$\begin{cases} y = \frac{1.24928}{x} \\ y' = 0.08345y + 0.0012x \end{cases}$$

Иймээс цалингийн өсөлтөд инфляцийн түвшинг шингээхдээ $y(0) = 0.0244$ гэсэн анхны нөхцөлтэй дээрх систем тэгшитгэлийг бодно. Уг систем тэгшитгэлийг бодоход;

$$\frac{dy}{dt} = ay + \frac{b}{y}$$

буюу

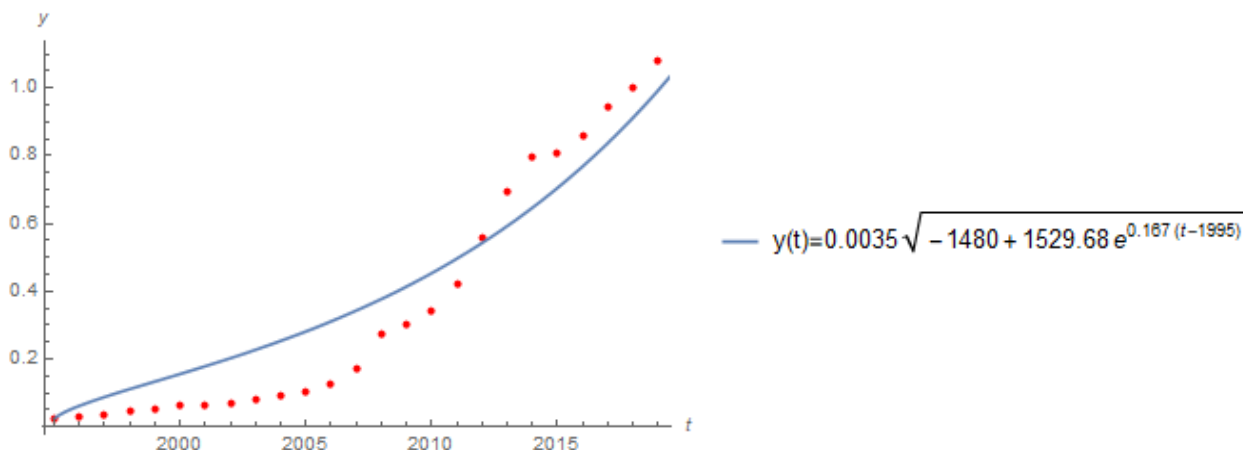
$$\int_0^{24} (0.08345y + \frac{0.00148}{y}) dy = \int_0^{24} dt$$

Энд $t_0 = 1995$, $t_{24} = 2019$ бөгөөд тэгшитгэлийн шийд нь дараах байдалтай гарсан.

$$y = 0.00346\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

Дээрх тэгшитгэл нь инфляцийн түвшинг шингээсэн цалингийн өсөлтийн загвар болох бөгөөд график дүрслэл нь доорх байдалтай байна.

Зураг 30. Инфляцийн түвшинг шингээсэн цалинг таамаглах тэгшитгэл, дүрслэл

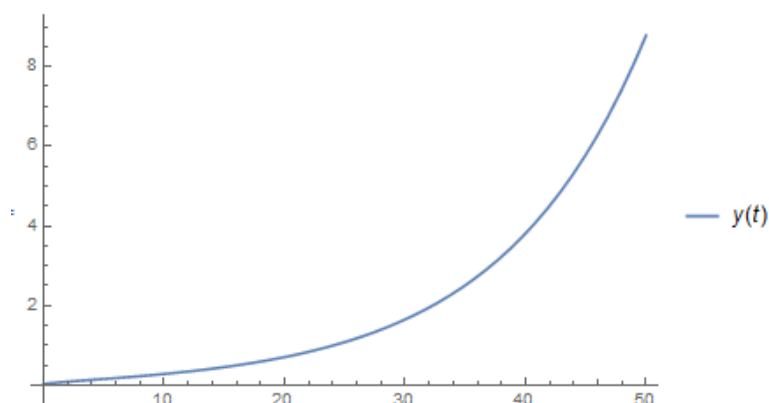


Загварын үнэмшлийг дараах командаас харж болно.

```
{ { y -> Function [ { t }, 0.0034617 * sqrt [ -1480. + 1529.68 * 2.71828 ^ ( 0.166898 * t ) ] ] } }
eqns1 /. sol1 // Simplify
{{True, True}}
```

Инфляцийн түвшинг шингээсэн дундаж цалингийн хэжээний 2050 он хүртэлх таамагласан дүрслэл дараах байдалтай байна.

Зураг 31. Инфляцийн түвшинг шингээсэн цалингийн таамаглал, 2050 он хүртэл



Цалин ба амьжиргааны доод түвшин (АДТ) хоорондын хамаарал

Монгол Улсын Хүн амын амьжиргааны доод түвшинг тодорхойлох тухай хуульд “Хүн амын амьжиргааны доод түвшин гэж хэрэглээний доод хэмжээг мөнгөн хэлбэрээр илэрхийлснийг; хэрэглээний доод хэмжээ гэж хүний нэн тэргүүний зайлиггүй хэрэгцээг хангах хүнсний болон хүнсний бус хэрэглээний сагсаар тодорхойлсон бараа, үйлчилгээний шинжлэх ухааны үндэслэлтэй тогтоосон тоо, хэмжээг” гэж тус тус

тодорхойлсон байна. Иймээс хүн амын амьжиргааны доод түвшин (АДТ)-г хөдөлмөрийн хөлс, нийгмийн даатгалын болон нийгмийн халамжийн сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, халамжийн хэмжээг тогтоох, төрөөс иргэдэд эд, мөнгөний туслалцаа үзүүлэхэд жишиг үзүүлэлт болгон хэрэглэдэг. АДТ-г ҮСХ-ноос жилд 1-ээс доошгүй удаа шинэчлэн тогтоодог бөгөөд 2020 оны хувьд Улаанбаатар хотод хамгийн өндөр буюу 230,000₮, Хангайн бүсэд 206,000₮, Баруун бүсэд 203,400₮, Зүүн бүсэд 201,700₮, Төвийн бүсэд 198,300₮ гэсэн эрэмбэтэй тогтоосон байна.

Судалгааны баг АДТ-гийн өнгөрсөн хугацааны тоон мэдээллийг эдийн засгийн бусад хүчин зүйлстэй харьцуулж үзсэний үндсэн дээр цалингийн өөрчлөлттэй доорх шугаман хамааралтай болохыг тодорхойллоо.

$$z = a + by$$

Энд: z – амьжиргааны баталгаажих доод түвшин, y – цалингийн дундаж хэмжээ.

	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS	F-Statistic	P-Value	
1	0.0198803	0.00485259	4.09685	0.000751829	y	1	0.0685741	0.0685741	418.376	2.07264×10^{-13}	
y	0.17065	0.00834303	20.4542	2.07264×10^{-13}		Error	17	0.00278639	0.000163905		0.958656
						Total	18	0.0713605			

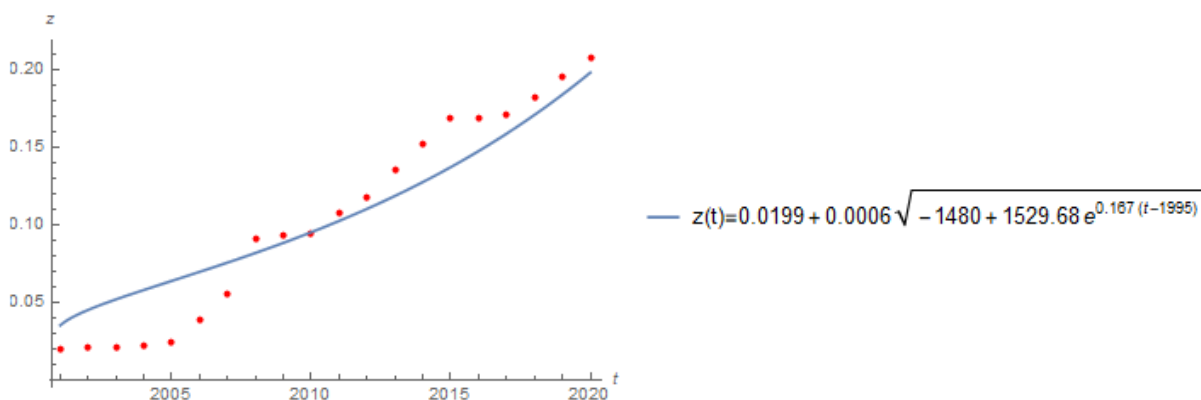
Гэхдээ дээрх тэгшитгэлд амьжиргааны баталгаажих доод түвшинд инфляцийн нөлөөг шингээхийн тулд дундаж цалинг өмнөх хэсэгт тооцсон дараах загвараар орлуулж тооцсон.

$$y = 0.00346\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

Ингэснээр амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг ирээдүйд таамаглах загвар нь дараах байдалтай болно.

$$z = 0.0199 + 0.0006\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

Зураг 32. АДТ-г таамаглах тэгшитгэл, дүрслэл



Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ) ба АДТ хоорондын хамаарал

Энэхүү судалгааны тайлангийн өмнөх 2 бүлгүүдэд дэлхийн ихэнх улс орнууд тэтгэврийн доод хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ)-нд хүргэх, энэ түвшинд барих зорилт тавьдаг хэдий ч зарим улс, ялангуяа хөгжиж буй улсууд тодорхой шалтгаануудын улмаас суурь тэтгэврийн хэмжээгээ энэ түвшинд хүргэж чаддаггүй талаар дурдсан. Иймээс ядуурал ихтэй, бага эсвэл дунд орлоготой хөгжиж буй улсууд амьжиргааны доод түвшин (АДТ) буюу амьжиргаа хангах орлогын хэмжээг нийгмийн хамгааллын

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

тогтолцоондоо өргөнөөр ашигладаг байна. АДТ-г ихэвчлэн дараах зүйлсийн тооцоололд суурь үзүүлэлт болгон ашигладаг:

- ХХДХ-г тооцох;
- Хүүхдийн халамжийн тэтгэмж;
- Оюутны зээл, тусламж;
- Өндөр насны тэтгэвэр;
- Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэмж гэх мэт.

Иймээс бид Монгол Улсын ХХДХ болон АДТ-ний өнгөрсөн хугацааны тоон мэдээллийг ашиглан уг 2 үзүүлэлтийн хамаарлыг илэрхийлсэн шугаман тэгшитгэл нь дараах байдалтай байна гэж тооцлоо.

$$m = a + bz$$

Энд: m –хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ; z –амьжиргааны баталгаажих доод түвшин байна.

	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS	F-Statistic	P-Value
1	0.0285812	0.0247537	1.15463	0.27072	y	1	0.0942817	0.0942817	51.2422	0.0000115087
y	0.262223	0.0366317	7.15836	0.0000115087	Error	12	0.0220791	0.00183992		0.794441
					Total	13	0.116361			

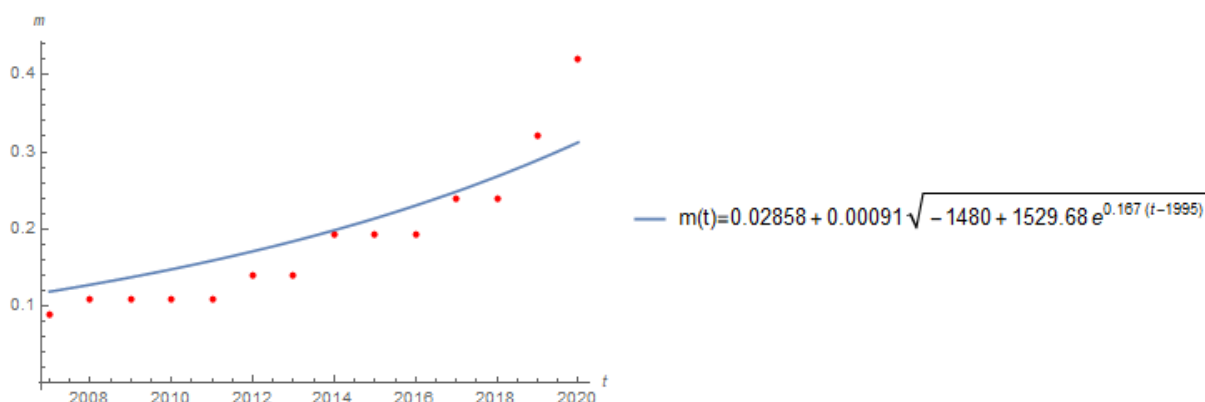
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд мөн инфляцийн түвшинг шингээж өгөхийн тулд цалинг дараах загвараар орлуулсан болно.

$$y = 0.00346\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

Эндээс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг харуулсан загвар нь дараах байдалтай болно.

$$m = 0.0285812 + 0.0009078\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

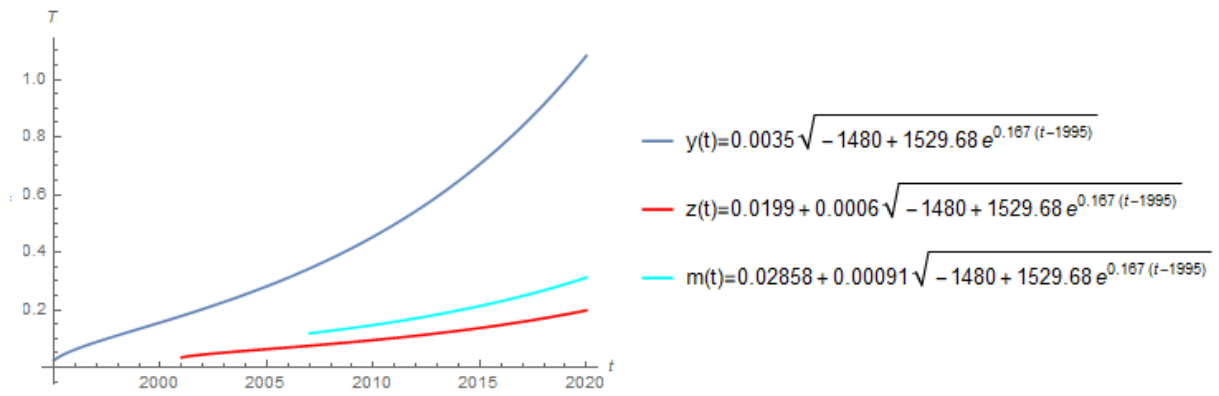
Зураг 33. ХХДХ-г таамаглах тэгшитгэл, дүрслэл



ҮСХ-ны боломжит тоон мэдээнд үндэслэн гаргаж авсан цалин, ХХДХ, АДТ-г таамаглах тэгшитгэлүүдийг харьцуулсан зураглал нь дараах байдалтай байна.

Зураг 34. Цалин, ХХДХ, АДТ-г таамаглах тэгшитгэлүүдийн харьцуулалт, дүрслэл

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл



4.3. Суурь тэтгэврийн тогтолцооны актуар тооцооллын үр дүн

Энэ бүлэгт судалгааны тайлангийн 4.1 ба 4.2 дахь бүлэгт Mathematica 10.2 програмын тусламжтай боловсруулан гаргаж авсан Монгол Улсын нийт хүн ам (хүйсээр), ажиллах хүчин (хүйсээр), тэтгэвэр авагчид (төрлөөр)-ын тоо, цалин, ХХДХ, АБТ-г тооцох загваруудад үндэслэн Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцооны орлого, зардлыг 2050 хүртэл таамаглаж улсаас хариуцах суурь тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлэх боломжийг 2 хувилбараар боловсруулсан.

Судалгааны тайлангийн 4.1 дэх дэд бүлэгт боловсруулсан хүн ам зүйн таамаглал хийх загваруудад үндэслэн тооцсон тооцооллуудын үр дүнг хураангуйлан Хүснэгт 16 ба Хүснэгт 17-д харууллаа.

Хүснэгт 16. Монгол Улсын хүн ам, ажиллах хүчний тоо ба өсөлтийн хурд, сая хүнээр, хүйсээр, 2050 он хүртэл

Үзүүлэлт	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Хүн амын тоо ($N(t)$)	3.28	3.43	3.60	3.79	4.00	4.24	4.51
Өсөлтийн хурд (%)	2.07	2.18	2.31	2.45	2.61	2.78	2.98
Үүнээс: Эрэгтэй ($N_{эр}(t)$)	1.61	1.68	1.76	1.84	1.93	2.03	2.14
Өсөлтийн хурд (%)	1.68	1.68	1.69	1.70	1.71	1.72	1.73
Эмэгтэй ($N_{эм}(t)$)	1.67	1.75	1.84	1.95	2.07	2.21	2.37
Өсөлтийн хурд (%)	1.85	1.89	1.94	1.99	2.05	2.12	2.21
Ажиллах хүч ($L(t)$)	1.39	1.45	1.52	1.61	1.70	1.82	1.95
Өсөлтийн хурд (%)	3.59	3.92	4.30	4.74	5.25	5.86	6.59
Үүнээс: Эрэгтэй ($L_{эр}(t)$)	0.75	0.79	0.83	0.87	0.93	1.00	1.08
Өсөлтийн хурд (%)	4.79	5.26	5.80	6.44	7.19	8.08	9.17
Эмэгтэй ($L_{эм}(t)$)	0.64	0.66	0.70	0.73	0.77	0.82	0.88
Өсөлтийн хурд (%)	2.43	2.61	2.81	3.04	3.31	3.62	3.99

Эх сурвалж: УСХ-ны тоон мэдээнд үндэслэн судлаачдын багийн хийсэн тооцоолол

Тооцооллоос харахад Монгол Улсын хүн ам 2050 он гэхэд 4.51 сая болж 2020 оныхоос 37.7%-аар өсөх ба хүн амын жилийн өсөлтийн дундаж хурд 2.48% байхаар байна. Энд эмэгтэй хүн амын өсөлтийн хурд нь эрэгтэй хүн амынхаас ямагт өндөр байна.

Харин ажиллах хүчний хувьд 2050 гэхэд 1.95 сая болж 2020 оныхоос 40.4%-аар өсөхөөр хүлээгдэж байна. Энэ нь ажиллах хүчний оролцооны түвшинг 43.3% буюу 2020 оны түвшингөөс ялимгүй нэмэгдүүлэхээр байгаа хэдий ч 2020 онд 38.2% байгаа эмэгтэй ажиллах хүчний оролцоо нь 2050 он гэхэд 36.9% болж буурахаар байна. Эсрэгээрээ эрэгтэй хүн амын өсөлт эмэгтэйчүүдийнхээс бага хэдийч ажиллах хүчний оролцооны хувьд 2050 он гэхэд эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо 2020 оны түвшин 46.8%-аас өсөж 2050 он гэхэд 50.3% болохоор байна. Үүний нэг шалтгаан нь эмэгтэй ажиллах хүчний жилийн дундаж өсөлтийн хурд 3.1% байхад эрэгтэй ажиллах хүчний өсөлтийн хурд 6.7% байхаар тооцоологдсон явдал юм. Дэлгэрэнгүйг Хавсралт 2 ба Хавсралт 3-с үзнэ үү.

Тэтгэвэр авагчдын тоо болон өсөлтийн хурдыг загварчилж үзэхэд 2050 он гэхэд одоогийн тэтгэвэр авагчдын тоо 2 дахин нэмэгдэж 838,340 болж тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлтийн хурд дунджаар 4.6% байх тооцоолол гарч байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хүснэгт 17. Тэтгэвэр авагчдын тоо, өсөлтийн хурд, сая хүнээр, 2050 он хүртэл

Үзүүлэлт	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Нийт тэтгэвэр авагчид ($n(t)$)	0.448	0.478	0.514	0.559	0.620	0.707	0.838
Өсөлтийн хурд (%)	3.66	3.84	4.06	4.34	4.72	5.26	6.07
Өндөр насны тэтгэвэр авагчид ($n_1(t)$)	0.336	0.364	0.399	0.444	0.505	0.591	0.722
Өсөлтийн хурд (%)	8.96	10.30	11.97	14.15	17.07	21.19	27.45
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ($n_2(t)$)	0.077	0.080	0.081	0.082	0.082	0.082	0.082
Өсөлтийн хурд (%)	0.92	0.37	0.11	-0.01	-0.06	-0.08	-0.09
Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчид ($n_3(t)$)	0.017	0.015	0.013	0.011	0.010	0.008	0.007
Өсөлтийн хурд (%)	-16.27	-18.00	-19.68	-21.27	-22.76	-24.13	-25.35
Цэргийн тэтгэвэр авагчид ($n_4(t)$)	0.018	0.019	0.020	0.022	0.023	0.025	0.027
Өсөлтийн хурд (%)	4.42	4.71	5.05	5.43	5.86	6.37	6.97

Эх сурвалж: ҮСХ-ны тоон мэдээнд үндэслэн судлаачдын багийн хийсэн тооцоолол

Өндөр насны тэтгэвэр авагчид 722,064 болж өсөлтийн жилийн дундаж хурд 16 орчим хувь байна. Мөн өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоо нь 2020 оны байдлаар нийт тэтгэвэр авагчдын 75%-ийг эзлэхээр байгаа бол 2050 он гэхэд энэ хувь нь 86.1% болж өсөхөөр байна. Энэ нь Монгол Улсын ажиллах хүчний цонх үе дуусаж, харьцангуй насжилт нэмэгдэж байгааг харуулж байна. Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэтгэвэр авагчид, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлтийн хурд сөрөг буюу буурах хандлага ажиглагдаж байна. Дэлгэрэнгүйг Хавсралт 4-с харна уу.

Өмнөх 4.2 дахь бүлэгт цалин, амьжиргааны баталгаажих доод түвшин (АДТ), хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ)-ний 1995-2019 оны тоон мэдээллийг ашиглан дараах 3 загварыг гарган авсан.

$$y = 0.00346\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

$$z = 0.0199 + 0.0006\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

$$m = 0.0285812 + 0.0009078\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

Энд: y – Инфляцийг шингээсэн сарын дундаж цалин;

z – Амьжиргааны баталгаажих доод түвшин;

m – Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ.

Дээрх 3 загваруудын тусламжтайгаар холбогдох үзүүлэлтүүдийг 2050 он хүртэл, жил бүрээр таамагласан үр дүнг хураангуйлан Хүснэгт 18-д харууллаа.

Эдгээр загварын үр дүн нь бодит гүйцэтгэлээс тодорхой хэмжээний зөрүүтэй гарах боломжтой. Өөрөөр хэлбэл, 2020 оны байдлаар АДТ нь 198,300-230,000₮, ХХДХ нь 420,000₮ байгаа бөгөөд хүснэгт дэх үр дүн нь судлаачдын болосвруулсан загвараар бодогдож гарсан үр дүн тул тооцооллын зөрүү гарах боломжтой.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хүснэгт 18. Цалин, амьжиргааны доод түвшин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, сард, сая төгрөгөөр, 2050 он хүртэл

Үзүүлэлт	2020*	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Цалин (инфляцийг шингээсэн)	1.082	1.649	2.507	3.809	5.783	8.778	13.325
Амьжиргааны доод түвшин	0.208	0.306	0.455	0.680	1.023	1.542	2.331
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	0.312	0.461	0.686	1.028	1.546	2.332	3.525

Тайлбар: * - Тооцооллын зөрүү

Цалин хөлсний өсөлтийн таамаглалыг загвараар тооцоолоход 2050 он гэхэд дундаж цалингийн хэмжээ өнөөгийн түвшинээс 12 дахин өсөх хандлагатай байна. Үүнийг дагаад хөдөлмөрийн хөлс болон амьжиргааны баталгаажих доод түвшний хэмжээ цалингийн өсөлттэй ойролцоо өсөх таамаглал гарч буй хэдий ч амьжиргааны баталгаажих доод түвшний өсөлт нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өсөлтөөс өндөр байна. Дэлгэрэнгүйг Хавсралт 5-с үзнэ үү.

Дээрх байдлаар загвараар таамагласан 2050 хүртэлх тооцооллын үр дүн (хүн ам зүйн, цалин хөлсний болон бусад үзүүлэлтүүдийн)-гийн тусламжтайгаар Монгол Улсад суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх 2 хувилбарыг боловсруулсныг танилцуулж байна.

Суурь тэтгэврийн тогтолцоо - Хувилбар 1

Энэ хувилбар нь олон улс дахь тэтгэврийн тогтолцооны туршлагын дагуу улсаас хариуцах суурь тэтгэвэр (Тулгуур 1) болон орлогоос хамааралтай нэмэлт тэтгэвэр (Тулгуур 2) гэсэн 2 тогтолцооны холимог хувилбар байна. Өөрөөр хэлбэл, энэ хувилбар нь суурь тэтгэврийн тогтолцоонд аажмаар шилжих боломжийг олгоно. Хувилбарын дагуух төсөөллүүд нь дараах байдалтай байна:

1. Хөдөлмөрийн насны бүх хүн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 5%-тай тэнцэх дүнгээр суурь тэтгэврийн шимтгэлийг улсын тэтгэврийн санд заавал төлөх ба ажил олгогч нь ажиллах хүчний дундаж цалингаас 9.5%-аар орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэврийн шимтгэлийг уг санд төлнө.
2. Харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр ажилтан эсвэл ажил олгогчийн аль нэг нь зөвшөөрөл бүхий даатгалын компанид ажилтны цалингийн 7%-аар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг заавал төлнө.
3. Өндөр насны, тэжээгчээ алдсаны, хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны болон цэргийн тэтгэвэр хүртэгчдийн хувьд төрөөс хариуцах суурь тэтгэврийн хэмжээг тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ доод хэмжээний 75%-аас багагүй байна.
4. 2050 он гэхэд суурь тэтгэврийн хэмжээ нь тухайн үеийн амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг хангаж байх зорилтыг агуулна.
5. Улсын тэтгэврийн сангийн урт хугацаат үлдэгдлээр хөрөнгө оруулалт хийх бөгөөд хөрөнгө оруулалтын жилийн цэвэр бодит өгөөж 2.5% байна.⁷
6. Ажиллах хүч болон хөдөлмөрийн насны хүн амын тэтгэврийн даатгалд хамрагдалтын түвшин 100% байна.

⁷ Бодит өгөөж нь инфляцийн нөлөөллийг хассан хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн хувь байна. Харин цэвэр өгөөж нь сангийн үйл ажиллагааны зардлыг хассан өгөөжийн хувь байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хувилбарын төсөөллүүдийн хүрээнд суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээ, шимтгэл суутгах орлого, шимтгэлийг хариуцаж төлөх талууд дараах байдалтай байж болно.

Хүснэгт 19. Албан журмын тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь

Шимтгэл төлөх тал	Шимтгэлийн орлого төвлөрөх тал	Сарын дундаж цалингаас	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс
Хөдөлмөрийн насны хүн ам	НДЕГ	-	5.0%
Ажил олгогч	НДЕГ	9.5%	-
Ажилтан эсвэл ажил олгогч	Даатгалын компани	~7.0%	-

3.3 дахь бүлэгт судалсан олон улсын туршлагаар улсаас хариуцах суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээ нь Монгол Улсын хувьд 5% байх боломжтой болохыг харуулсан. Өөрөөр хэлбэл, суурь тэтгэврийн хувь болох 5% нь Эдийн Засгийн Хамтын Ажиллагаа, Хөгжлийн Байгууллагаас гаргасан суурь тэтгэврийн шимтгэлийн дундаж хувь болох 5.4%-тай ойролцоо түвшинд байгаа учраас төрөөс хариуцах тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь болгон төлөвлөх боломжтой юм.

Ажил олгогчийн хариуцан улсад төлөх 9.5% нь одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй ажилтны цалингаас ажил олгогчийн хариуцан төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь байна. Харин одоогийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нийт хувь болох 19%-аас дутах хэсэг буюу ойролцоогоор 6.5-7.5% (дунджаар 7%) нь ажилтан эсвэл ажил олгогчийн аль нэг нь харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр хувийн даатгалын байгууллагад заавал төлөх шимтгэл байна.⁸ Өөрөөр хэлбэл, одоогийн улсад төлж байгаа тэтгэврийн даатгалын шимтгэл 19%-ийн 11-12% орчим нь НДЕГ-т төвлөрөх бөгөөд үүний 2% орчим нь ирээдүйд авах суурь тэтгэврийн эрх үүсэхэд, 9-10% нь “эв санааны нэгдлийн зарчим”-ын дагуу одоогийн тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийг санхүүжүүлэх, улмаар ирээдүйд орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэврийг улсаас авах үндэслэл болох зорилготой байна. Үлдсэн 7% орчим нь хувийн тэтгэврийн санд төвлөрнө.

Дээрх байдлаар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн одоогийн хувь болох 19%-ийг өөрчлөлгүйгээр улсын тэтгэврийн даатгалын сан (НДЕГ)-д төвлөрөх байсан шимтгэлийн орлогын тодорхой хэсгийг буюу ХХДХ-ний 5%-тай тэнцэх хэсгийг суурь тэтгэвэрт (Тулгуур 1), үлдсэн хэсгийг улсын ба хувийн тэтгэврийн санд (Тулгуур 2) хуваарилан орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэврийн эх үүсвэрийг бүрдүүлэх боломжтой. Мөн түүнчлэн ажиллах хүчнээс гадна

Хүснэгт 20. Албан журмын тэтгэврийн даатгалын сангийн орлогын хэмжээ

Үзүүлэлт	2025	2030	2035	2040	2045	2050
[а] Ажил олгогчийн төлөх шимтгэл, жилд (их наяд төгрөг), [1]*[2]*12*9.5%	2.729	4.354	6.971	11.218	18.168	29.650
[1] Ажиллах хүч (сая хүн)	1.45	1.52	1.61	1.70	1.82	1.95

⁸ ХХДХ нь 2020 оны эхний улирлын байдлаар сарын дундаж цалингийн 33 орчим хувьтай тэнцүү байгаа. Нөгөө талаас энэхүү судалгаанд ХХДХ-г загвараар бодож гаргасан нь одоогийн ХХДХ-нээс 34 орчим хувиар бага гарсан. Иймээс ХХДХ-нээс бодож суутгах 5% гэдэг нь сарын дундаж цалингийн 2-3% орчим байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

[2] Дундаж цалин, сард (сая төгрөг)	1.649	2.507	3.809	5.783	8.778	13.325
[б] Суурь тэтгэврийн шимтгэл, жилд (их наяд төгрөг), [3]*[4]*12*5%	0.651	1.017	1.605	2.558	4.116	6.689
[3] Хөдөлмөрийн насны хүн ам (сая хүн) §	2.353	2.468	2.602	2.758	2.942	3.163
[4] Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (сая төгрөг)	0.461	0.686	1.028	1.546	2.332	3.525
Улсын тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлого (их наяд төгрөг), [а]+[б]	3.381	5.370	8.576	13.776	22.284	36.339
Хувийн тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлого (их наяд төгрөг), [1]*[2]*12*7%	2.011	3.208	5.137	8.266	13.387	21.847

Тайлбар: § - Монгол Улсын ажиллах хүчний оролцоо сүүлийн 10 жилийн дунджаар хөдөлмөрийн насны хүн амын 61.71% байгаа.

Хүснэгт 20-д ажил олгогчийн НДЕГ-т төлөх шимтгэлийн хэмжээг сарын дундаж цалингийн дүнгээс 9.5%-аар тооцож ажиллах хүчний тоогоор үржүүлэн жилд шилжүүлэн тооцсон. Хөдөлмөрийн насны нийт хүн амын (ХНХА) суурь тэтгэврийн шимтгэлд төлөх хэмжээг ХХДХ-нээс 5%-аар тооцож ХНХА-ын тоогоор үржүүлэн жилийн дүнд шилжүүлэн тооцсон. Ингэж тооцоход Монгол Улсын НДЕГ-ын тэтгэврийн даатгалын сангийн жилийн шимтгэлийн орлого нь 2050 он гэхэд 36.3 их наяд төгрөг болж өсөхөөр харагдаж байна. Харин хувийн тэтгэврийн даатгалын сангийн жилийн шимтгэлийн орлого 21.8 их наяд төгрөг болох боломжтой байна. Өөрөөр хэлбэл, одоогийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэл 19%-аас төвлөрөх нийт шимтгэлийн орлогын 62-63% нь улсын тэтгэврийн даатгалын сан (НДЕГ)-д үлдсэн хэсэг нь хувийн тэтгэврийн даатгалын санд хуваарилагдаж байна. Ингэснээр нийт тэтгэвэр авагчид улсаас суурь тэтгэврээ авахаас гадна орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэврээ улсын болон хувийн тэтгэврийн сангаас авах боломж бүрдэх юм. Дэлгэрэнгүйг Хавсралт 6-с үзнэ үү.

Тэтгэврийн сангийн зарлагыг одоогийн төрөөс хариуцаж байгаа өндөр настны тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны болон хөдөлмөрийн чадвар алдсаны мөн цэргийн тэтгэмж зэргийг 2050 он хүртэл тооцсон дүнгийн нэгтгэлийг ХХДХ-нээс тооцсон суурь тэтгэврээр үржүүлж жилийн дүнд шилжүүлэн тооцлоо. Өөрөөр хэлбэл, нийт тэтгэвэр тэтгэмж авагчдыг бүгд ижил тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75%-тай тэнцэх тэтгэвэр тэтгэмж авна гэсэн жишиг тооцооллыг хийсэн болно.

Хүснэгт 21. Албан журмын тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага болон суурь тэтгэвэр, АДТ-ийн зөрүү

Үзүүлэлт	2025	2030	2035	2040	2045	2050
[1] Нийт тэтгэвэр авагчид (сая хүн)	0.48	0.51	0.56	0.62	0.71	0.84
[2] Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, сард (сая төгрөг)	0.461	0.686	1.028	1.546	2.332	3.525
[3] Суурь тэтгэвэр, сард (сая төгрөг), [2]*75%	0.346	0.515	0.771	1.159	1.749	2.643
Улсын тэтгэврийн сангаас олгох суурь тэтгэвэр, жилд (их наяд төгрөг), [1]*[3]	1.984	3.174	5.174	8.632	14.836	26.593

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

[4] Амьжиргааны доод түвшин (сая төгрөг)	0.306	0.455	0.680	1.023	1.542	2.331
Суурь тэтгэвэр болон АДТ-ий зөрүү (сая төгрөг), [3]- [4]	0.040	0.060	0.091	0.137	0.207	0.313

Хэрэв бусад тэтгэмжийн бодит хэмжээг өндөр насны тэтгэврээс бага дүнтэй байх тооцоолол хийвэл тэтгэврийн сангийн орлого өсөж хуримтлал үүсгэх боломж нэмэгдэх үндэслэлтэй байна. Мөн суурь тэтгэврийн хэмжээг ХХДХ-ний 75%-аар тогтооход уг тэтгэвэр нь ирэх 30 жилийн турш АДТ-өөс 13 орчим хувиар өндөр тогтох боломжтой байна. Өөрөөр хэлбэл, одоогийн мөрдөгдөж байгаа журмаар тэтгэврийн доод хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75%-иас багагүй байх шаардлагыг тухайн үеийн амьжиргааны баталгаажих доод түвшинтэй харьцуулбал эерэг утгатай буюу хувилбар тооцооллын зорилтыг хангаж байна.

Хүснэгт 20 ба Хүснэгт 21 дэх тооцооллоос харахад улсаас хариуцах суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг ХХДХ-ний 5%-аар тооцож хөдөлмөрийн насны нийт хүн амаас төвлөрүүлэхээс гадна ажил олгогчийн ажилтны цалингаас тооцож төлдөг одоогийн тэтгэврийн даатгалын 9.5%-ийн шимтгэлийн орлогыг улсын тэтгэврийн санд төвлөрүүлэхэд уг сан нь 2050 он хүртэл алдагдалгүй ажиллах боломжтой байна.

Энэхүү судалгааны ажлын зорилго нь зөвхөн суурь тэтгэврийн тогтолцооны хэрэгжих боломжийг судлах явдал учраас хувийн тэтгэврийн сангийн үр дүнг орхин суурь тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх улсын тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагааны үр дүнг доор нэгтгэн харууллаа. Дэлгэрэнгүйг Хавсралт 6-с үзнэ үү.

Хүснэгт 22. Улсын тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагааны үр дүн, их наяд төгрөг, 2025-2050 он

Үзүүлэлт	2025	2030	2035	2040	2045	2050
АО-ийн жилд төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэл	2.73	4.35	6.97	11.22	18.17	29.65
ХНХА-ын жилд төлөх суурь тэтгэврийн шимтгэл	0.65	1.02	1.60	2.56	4.12	6.69
Сангийн жилийн шимтгэлийн орлого	3.38	5.37	8.58	13.78	22.28	36.34
Сангаас жилд олгох суурь тэтгэвэр	(1.98)	(3.17)	(5.17)	(8.63)	(14.84)	(26.59)
Сангийн үйл ажиллагааны үр дүн	1.40	2.20	3.40	5.14	7.45	9.75

Хүснэгт 22-с дүгнэхэд НДЕГ-ын тэтгэврийн даатгалын сан нь 2021 оноос эхлэн ажил олгогчийн ажилтны цалингаас 9.5%-аар тооцон төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлээс гадна хөдөлмөрийн насны нийт хүн амаас ХХДХ-ний 5%-тай тэнцэх суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг төвлөрүүлж улмаар нийт тэтгэвэр авагчдад ХХДХ-ний 75% тэнцэх тэтгэврийг олгоход хангалттай хэмжээний санхүүгийн үр дүнтэй байхаар байна. Уг суурь тэтгэврээс илүү гарах хөрөнгө буюу жил бүрийн үйл ажиллагааны үр дүнг одоогийн тэтгэвэр авагчдад орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэвэр байдлаар буюу одоо мөрдөгдөж буй хууль, дүрэм, журмын дагуу тогтоосон тэтгэврийг нь олгоход зарцуулж болно.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Гэхдээ тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийн хүрээнд суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх зорилгын хүрээнд одоо олгож буй уг нэмэлт тэтгэврийг улсын төсвөөс санхүүжүүлэн, тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагааны жилийн цэвэр үр дүнг хөрөнгө оруулалт хэлбэрээр байршуулан арвижуулах нь илүү үр дүнтэй байдаг. Олон улсын туршлагаас үзэхэд улсын эсвэл хувийн тэтгэврийн даатгалын сан нь жилд дунджаар 10%-ийн өгөөжтэй ажилладаг байна. Бидний тооцоололд цалин, ХХДХ, АДТ зэрэг нь инфляцийг шингээсэн тул бодит дүнгээрээ илэрхийлэгдсэн байгаа. Инфляцийн түвшин сүүлийн жилүүдийн дунджаар 7.5% гэж үзвэл хөрөнгө оруулалтын бодит өгөөж нь 2.5% байна. Иймээс НДЕГ-ын тэтгэврийн даатгалын сан нь жил бүрийн санхүүгийн үр дүнгээ хуримтлуулж, сангийн хөрөнгийг суурь тэтгэврээс өөр зүйлд зарцуулахгүй ба хуримтлагдсан хөрөнгийг жилийн 2.5%-ийн бодит өгөөжтэй хөрөнгө оруулалт хийнэ гэж үзвэл санд хуримтлагдсан хөрөнгийн үлдэгдэл 2025-2050 оны хоорон дараах байдалтай байхаар байна. Дэлгэрэнгүйг Хавсралт 7-с үзнэ үү.

Хүснэгт 23. Улсын тэтгэврийн сангийн хөрөнгийн үлдэгдэл, их наяд төгрөг, 2025-2050 он

Үзүүлэлт	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Сангийн үйл ажиллагааны үр дүн	1.397	2.197	3.402	5.144	7.448	9.746
Тэтгэврийн сангийн хөрөнгө С1	5.579	15.154	30.966	56.245	95.205	151.884
Хөрөнгө оруулалтын өгөөж	0.139	0.379	0.774	1.406	2.380	3.797
Тэтгэврийн сангийн хөрөнгө С2	7.115	17.729	35.142	62.795	105.033	165.426

Хүснэгтээс дүгнэхэд хувилбар 1 нь тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийн хүрээнд дэвшүүлсэн суурь тэтгэвэр (Тулгуур 1) болон орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэвэр (Тулгуур 2) хоёрыг хослуулан хэрэгжүүлэх, ингэхдээ одоогийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувийг нэмэгдүүлэлгүйгээр, мөн улсын тэтгэврийн сангийн ачааллыг бууруулан хувийн тэтгэврийн сангийн хөгжлийг дэмжих боломжтой болох нь харагдаж байна.

Монгол Улсын одоогийн тэтгэврийн тогтолцоо цаашид хэвээр үргэлжилсэн тохиолдолд 2050 гэхэд НДЕГ-ын тэтгэврийн даатгалын сангийн үр дүн дараах байдалтай болохыг тайлангийн 1.3 дахь бүлэгт Хүснэгт 12-т харуулсан.

Хүснэгт 24. Тэтгэврийн даатгалын сангийн үйл ажиллагааны үр дүн – Одоогийн тогтолцоо, их наяд төгрөг, 2025-2050 он

Үзүүлэлт	2025	2030	2035	2040	2045	2050
[1] Сангийн шимтгэлийн орлого	1.54	2.42	3.80	5.73	8.55	12.58
[2] Сангийн бусад орлого	0.02	0.02	0.04	0.06	0.08	0.12
[3] Нийт орлого ([1]+[2])	1.55	2.44	3.84	5.78	8.63	12.70
[4] Нийт зарлага	(3.55)	(6.11)	(10.27)	(16.86)	(28.19)	(45.57)
[5] Төсвөөс авах татаас ([3]-[4])	(1.99)	(3.66)	(6.43)	(11.08)	(19.55)	(32.87)

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Харин суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх энэ хувилбарын дагуу НДЕГ-ын тэтгэврийн даатгалын сангийн үйл ажиллагааны үр дүнг 2050 он хүртэл тооцож үзэхэд дараах байдалтай байх боломжтой байна.

Хүснэгт 25. Улсын тэтгэврийн даатгалын сангийн үйл ажиллагааны үр дүн – Хувилбар 1, их наяд төгрөг, 2025-2050 он

Үзүүлэлт	2025	2030	2035	2040	2045	2050
[1] Сангийн шимтгэлийн орлого	3.38	5.37	8.58	13.78	22.28	36.34
[2] Сангийн бусад орлого	0.14	0.38	0.77	1.41	2.38	3.80
[3] Нийт орлого [1]+[2]	3.52	5.75	9.35	15.19	24.66	40.14
[4] Сангаас олгох суурь тэтгэвэр	(1.98)	(3.17)	(5.17)	(8.63)	(14.84)	(26.59)
[5] Бусад зарлага*	(1.57)	(2.94)	(5.10)	(8.23)	(13.35)	(18.98)
[6] Нийт зарлага [4]+[5]	(3.55)	(6.11)	(10.27)	(16.86)	(28.19)	(45.57)
[7] Төсвөөс авах татаас [3]-[6]	(0.03)	(0.36)	(0.92)	(1.68)	(3.53)	(5.44)

Тайлбар: * - Орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэвэрт олгох дүн ба сангийн үйл ажиллагааны зардал

Хүснэгт 24 ба Хүснэгт 25-с дүгнэхэд суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлснээр 2050 он гэхэд НДЕГ-ын тэтгэврийн даатгалын сангийн улсын төсвөөс авах татаасын хэмжээ 6 дахин буурах боломжтой байна. Улсаас авах татаасын энэ хэмнэлтэд нөлөөлөх гол зүйлс нь дараах байдалтай байна гэж үзэж байна.

- Хөдөлмөрийн насны нийт хүн амыг суурь тэтгэврийн даатгалд хамруулснаар (шимтгэл төлөгчдийн баазыг нэмэгдүүлснээр) 2050 он гэхэд тэтгэврийн сангийн орлого 3 дахин нэмэгдэх боломжтой байна.
- Ажилтны цалингаас 7%-аар суутгаж хувийн тэтгэврийн санд төвлөрүүлэх дүн нь улсын тэтгэврийн сангийн орлогыг бууруулж байгаа хэдий ч энэ бууралт нь шимтгэл төлөгчдийн баазыг нэмэгдүүлснээс үүсэх орлогын нэмэгдлээс харьцангуй бага болох нь харагдаж байна.

Суурь тэтгэврийн тогтолцоо - Хувилбар 2

Энэ хувилбар нь дэлхийн ихэнх улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд өргөнөөр ашиглагддаг, олон улсад тэтгэврийн тогтолцооны Тулгуур 0 гэдгээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн суурь тэтгэврийн тогтолцоог 2021 оноос эхлэн Монгол Улсад хэрэгжүүлэхтэй холбоотой тооцооллыг хамарна. Хувилбарын дагуух төсөөллүүд нь дараах байдалтай байна:

1. 2021 онд 18 нас хүрч байгаа бүх хүн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 5%-тай тэнцэх шимтгэлийг улсын суурь тэтгэврийн даатгалын санд заавал төлнө.
2. Суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 2021 оноос төлж эхэлсэн эрэгтэйчүүд 60 нас хүрээд буюу 2063 оноос, эмэгтэйчүүд 55 нас хүрээд буюу 2058 оноос тус тус тэтгэвэрт гарч суурь тэтгэврийг улсаас авна.

3. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн үлдсэн хэсгийг улсаас хуульчлан тогтоох бөгөөд хувь хүн ажил эрхэлсэн үедээ өөрийн цалингийн орлогоосоо шимтгэлээ хуулийн дагуу тооцуулж сонгосон тэтгэврийн даатгалын компанидаа заавал төлнө.
4. Суурь тэтгэврийн хэмжээ нь тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ доод хэмжээний 75%-аас багагүй байхаас гадна амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг хангаж байх зорилтыг агуулна.
5. Улсын суурь тэтгэврийн сангийн урт хугацаат үлдэгдлээр хөрөнгө оруулалт хийх бөгөөд хөрөнгө оруулалтын жилийн цэвэр бодит өгөөж 2.5% байна.

Хувилбарын төсөөллүүдийн хүрээнд суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээ, шимтгэл суутгах орлого, шимтгэлийг хариуцаж төлөх талууд дараах байдалтай байж болно.

Хүснэгт 26. Суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь

Шимтгэл төлөх тал	Шимтгэлийн орлого төвлөрөх тал	Сарын дундаж цалингаас	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс
2021 оноос хойш 18 нас хүрсэн хүн	НДЕГ	-	5.0%
Ажилтан эсвэл ажил олгогч	Даатгалын компани	<17.0%	-

Энэхүү тайлангийн 3.3 дахь бүлэгт дурдсан үндэслэлээр улсаас хариуцах суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг 5% байх боломжтой.

Суурь тэтгэврийн шимтгэлд даатгуулагч хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцэх орлогоос 5 хувиар шимтгэл төлөх өнөөгийн дундаж цалингийн 2 орчим хувьтай тэнцэж байна. тэгэвэл одоогийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нийт хувь болох 19%-аас дутах хэсэг буюу ойролцоогоор 17%-ийн шимтгэлийг ажилтан эсвэл ажил олгогчийн аль нэг нь эсвэл харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр хуваан хувийн даатгалын байгууллагад заавал төлөх шимтгэл байна.⁹ Өөрөөр хэлбэл, одоогийн улсад төлж байгаа тэтгэврийн даатгалын шимтгэл 19%-ийн 2% орчим нь суурь тэтгэврийн санд төвлөрөх бөгөөд ирээдүйд авах суурь тэтгэврийн эрх үүсэхэд, үлдсэн хэсэг нь орлогоос хамаарах ирээдүйн нэмэлт тэтгэврийг санхүүжүүлэх зорилгоор хувийн тэтгэврийн санд төвлөрнө.

Суурь тэтгэврийн шимтгэл төлөгч нь 2021 оноос хойш 18 нас хүрсэн иргэн байх бөгөөд үүнээс өмнө 18 нас хүрсэн хүмүүст суурь тэтгэврийн тогтолцоо үйлчлэхгүй. Шимтгэл төлөгч нь ажил эрхэлсэн эсэхээс үл хамааран ХХДХ-ний 5%-тай тэнцэх дүнгээр суурь тэтгэврийн шимтгэлийг тэтгэвэрт гарах хүртлээ суурь тэтгэврийн санд (НДЕГ)-д төлнө. Суурь тэтгэврийн шимтгэл төлөгч болон тэтгэвэр авагчдын тоо нь дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 27. Суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөгч ба тэтгэвэр авагчдын тоо, сая хүнээр

-	2021	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2058	2063
Эрэгтэй шимтгэл төлөгч	0.021	0.119	0.277	0.463	0.641	0.801	0.952	1.194	1.331

⁹ ХХДХ-нээс бодож суутгах 5% нь сарын дундаж цалингийн 2% орчим байна гэж үзсэн.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Эмэгтэй шимтгэл төлөгч	0.021	0.117	0.272	0.455	0.632	0.792	0.945	1.177	1.225
Нийт шимтгэл төлөгч	0.043	0.235	0.549	0.918	1.273	1.592	1.897	2.371	2.556
Эрэгтэй тэтгэвэр авагч	-	-	-	-	-	-	-	-	0.017
Эмэгтэй тэтгэвэр авагч	-	-	-	-	-	-	-	0.020	0.134
Нийт тэтгэвэр авагч	-	-	-	-	-	-	-	0.020	0.151

Суурь тэтгэврийн шимтгэл төлөгч нь эхний жилүүдэд цөөн байх ба эхний 37-42 жилийн хугацаанд буюу 2058-2063 он хүртэл өсөж түүнээс хойш өсөлт нь тогтворжиж эхэлнэ. Харин суурь тэтгэвэр авах эрх үүссэн эмэгтэйчүүд 2058 оноос, эрэгтэйчүүд 2063 оноос эхлэн тухайн үеийн ХХДХ-ний 75%-тай тэнцэх хэмжээний суурь тэтгэврийг авч эхэлнэ.

Уг сангийн суурь тэтгэврийн шимтгэлээр татан төвлөрүүлэх орлого, ирээдүйд суурь тэтгэвэр байдлаар олгох зарлага, хөрөнгө оруулалтын өгөөж, жилийн үр дүн, сангийн үлдэгдэл нь дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 28. Суурь тэтгэврийн сангийн санхүүгийн үр дүн, тэрбум төгрөгөөр

Он	2021	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2058	2063
ХХДХ сард (сая төгрөг)	0.337	0.461	0.686	1.028	1.546	2.332	3.525	6.844	10.374
Санд төвлөрөх орлого	0.009	0.065	0.226	0.566	1.181	2.228	4.011	9.737	15.911
Сангаас олгох тэтгэвэр	-	-	-	-	-	-	-	1.211	14.098
Сангийн жилийн үр дүн	0.009	0.065	0.226	0.566	1.181	2.228	4.011	8.525	1.813
Хөрөнгө оруулалтын өгөөж	-	0.003	0.018	0.066	0.177	0.403	0.831	2.337	3.587
Сангийн хөрөнгө С2	0.009	0.176	0.983	3.262	8.431	18.758	38.064	104.323	148.875

Хүснэгт 27 ба Хүснэгт 28-н дэлгэрэнгүй тооцооллыг Хавсралт 8-с үзнэ үү. Тэтгэврийн сангаас 2058 оноос эхлэн суурь тэтгэврийг олгох бөгөөд тэр хүртэл сангийн хөрөнгө буюу үйл ажиллагааны хуримтлагдсан үр дүн нь хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн тусламжтайгаар арвижих боломжтой. Өөрөөр хэлбэл, энэ сан нь бүрэн санхүүжсэн тэтгэврийн сан байна. Ирээдүйд олгох сарын суурь тэтгэврийн хэмжээ нь тухайн үеийн амжиргааны доод түвшингийн 113% орчим байна.

Энэ хувилбарын дагуу суурь тэтгэврийн тогтолцоо нь зөвхөн 2021 оноос 18 нас хүрэх хүмүүст хамаарах учраас одоогийн тэтгэврийн тогтолцооны буюу НДЕГ-ын тэтгэврийн даатгалын сангийн үйл ажиллагааны үр дүнг бүрэн хамрахгүй юм. Иймээс энэ хувилбарын хувьд суурь тэтгэврийн тогтолцооны хэрэгжилтийн улсын төсөвт үзүүлэх нөлөөллийг тооцох боломжгүй.

Дүгнэлт, санал

Монгол Улсын Засгийн газар, холбогдох яам, агентлаг, мэргэжлийн байгууллагаас тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийн талаар баримталж буй үндсэн бодлогууд, тэдгээрийг цаашид өөрчлөх шаардлага зэргийг судалж үзвэл товчхондоо дараах байдалтай байна:

1. Ажил олгогчдоос авах шимтгэлийг одоогийн түвшинд барих, цаашид бууруулах замаар ажил эрхлэлтийг дэмжих, иргэд, бизнесүүдийн орлогыг бууруулахгүй байх, амжиргааны түвшинг нэмэгдүүлэхийг зорьж байна.
2. Тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог олон улсын тэргүүн туршлагад нийцүүлэн олон тулгуурт тогтолцоонд (multi-pillar pension system) шилжүүлэх бодлого баримталж байна. Ингэснээр Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоог чөлөөлж (либералчилж) улмаар хөрөнгийн зах зээлийн хөгжлийг дэмжих, улсын төсөвт ирэх ачааллыг бууруулах зэрэг давуу талууд бий болох чиглэлтэй байна.
3. Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн тогтолцоо нь цаашид энэ хэвээрээ үргэлжлэх нь эдийн засгийн хувьд үр ашиггүй болж байгаа талаар төрийн мэргэжлийн байгууллагууд, олон улсын банк санхүүгийн болон хөдөлмөрийн байгууллагаас хийсэн судалгаа шинжилгээний дүгнэлт, эрдэмтэн судлаачдын бүтээлд асуудал дэвшүүлсээр байна. Иймд тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог чөлөөт зах зээлийн орчинд хөгжүүлж, олон шатлал бүхий эх үүсвэрээс тэтгэвэр олгох хууль эрх зүйн орчинг нэн даруй бүрдүүлэх шаардлагатай болох нь харагдаж байна.

Төслийн судалгааны баг тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэл, либералчлалын хүрээнд суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх боломжийг судалж үзэн дараах санал, зөвлөмжийг боловсрууллаа.

1. Суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг олон улсын жишгээр дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд улсын тэтгэврийн зардлын эзэлж буй хувиар тодорхойлох нь оновчтой гэж үзэн Монгол Улсын хувьд энэ хувь 5% байна гэж тооцлоо.
2. Олон улсад суурь тэтгэвэр нь төрөөс хэрэгжүүлэх нийгмийн хамгааллын бодлогын нэг хэлбэр болохын хувьд тухайн улс дахь бүх хүнээс ажил эрхэлж байгаа эсэхээс үл хамааран суурь тэтгэврийн шимтгэлийг авах нь оновчтой гэж үздэг байна. Дэлхийн зарим улсын туршлагаас үзэхэд хөдөлмөрийн нас буюу 15-16 наснаас эхлэн тэтгэвэрт гарах хүртэл нь суурь тэтгэврийн шимтгэлийг заавал төлөх тогтолцоотой байдаг байна. Гэхдээ суурь тэтгэврийн шимтгэлийг тухайн иргэн ажил эрхэлж байгаа тохиолдолд ажил олгогч хариуцах эсвэл ажилтны өөрийн төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээнд оруулан тооцож болдог байна. Иймээс Монгол Улсын хувьд 18 насанд хүрсэн иргэдээс суурь тэтгэврийн шимтгэлийг улсын тэтгэврийн санд заавал төлүүлж байх боломжтой байна. Ингэхдээ бидний боловсруулсан хувилбар 2-ыг сонгосон тохиолдолд суурь тэтгэврийг улсаас олгох тул суурь тэтгэврийн шимтгэлийг ажил олгогчоос авахгүй байх нь зохистой гэж үзнэ.

3. Суурь тэтгэврийн шимтгэлийг авахдаа ихэнх улсад амьжиргааны доод орлогод үндэслэн тооцсон цалингийн хамгийн бага түвшнөөс тооцдог байна. Иймээс Монгол Улсын хувьд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох аргачлалыг илүү оновчтой, олон улсын жишигт нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлагатай ба ингэснээр суурь тэтгэврийн шимтгэлийг тооцох суурь нь илүү олон нийтэд хүртээлтэй, хэрэглээтэй болох боломжтой.
4. Суурь тэтгэвэр нь хамгийн багадаа тухайн тэтгэвэр авагчийн хамгийн наад захын амьжиргааг залгуулах хэмжээнд буюу амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг хангахуйц хэмжээнд байх шаардлагатай. Бидний тооцоонд ашигласан суурь тэтгэврийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75%-тай тэнцүү байгаа ба энэ суурь тэтгэвэр нь цаашид 2050 он хүртэл амьжиргааны баталгаажих түвшинг бүрэн хангаж чадаж байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.
5. Судалгааны баг суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх боломжийг 2 хувилбараар тооцож үзсэн. Хувилбар 1-ийн хувьд тэтгэврийн одооны тогтолцоог аажмаар суурь тэтгэврийн тогтолцоонд шилжүүлэх, ингэхдээ төсөв дээр үүсч байгаа тэтгэврийн зардлын дарамтыг урт хугацааны туршид бага багаар хувийн хэвшил рүү шилжүүлэн эцэстээ төр зөвхөн суурь тэтгэврийг хариуцдаг болох талаар судалсан. Хувилбар 2-ын хувьд 2021 он ба түүнээс хойш 18 нас хүрсэн хөдөлмөрийн насны бүх иргэд ажил эрхэлдэг эсэхээс үл хамааран суурь тэтгэврийн шимтгэлийг ХХДХ-ний 5%-аар заавал төлөх. Энэ нь нийгмийн тодорхой бүлгүүд, ялангуяа бага орлоготой ядуу иргэдийн хувьд эдийн засгийн дарамт учруулах хэдийч үүнийг нийгмийн халамжийн бодлогоор (хүнсний талоны адил) шийдвэрлэх боломжтой юм.
6. Олон улсын туршлагаас үзэхэд суурь тэтгэврийн тогтолцоо нь эв санааны нэгдлийн буюу тэтгэврийн сангийн хөрөнгө хуваарилах хуваариалтын аргад үндэслэх нь илүү оновчтой байна.

Ашигласан материал, эх сурвалжууд

Энэхүү төслийн судалгааны ажилд дараах эх сурвалжуудаас мэдээлэл авч ашигласан болно. Үүнд:

Бодлогын баримт бичиг, хууль, тогтоол, заавар журам

1. Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн тооцох тухай Монгол Улсын хууль. УБ., 2012 он
2. Ахмад настанд үзүүлэх хөнгөлөлт үйлчилгээний тухай хууль. УБ., 1995 он
3. БНМАУ-ын Тэтгэврийн тухай хууль. УБ., 1971 он
4. Монгол Улсын Төрөөс хүн амын талаар баримтлах бодлого. УБ., 1996, 2004
5. Монгол Улсын Үндсэн хууль. УБ., 1992 он
6. Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын тухай хууль. УБ., 1994 он
7. Монгол Улсын Нийгмийн халамжийн тухай багц хууль. УБ., 1995, 1999 он
8. Монгол Улсын Тэтгэврийн тухай хууль. УБ., 1958, 1971, 1990 он
9. Монгол Улсын Тэтгэврийн нэрийн дансны тухай хууль. УБ., 1999 он
10. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. УБ., 1994 он
11. Нийгмийн даатгалын үндсэн үзүүлэлтийн статистик эмхэтгэл. /оноор/
12. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2021 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл
13. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2030 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл
14. Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар “Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн эмхэтгэл” УБ хот 2016 он <http://www.ndaatgal.mn/v1/law/1>

Олон улсын төсөл хөтөлбөрийн тайлан, илтгэл, зөвлөмжүүд

1. United Nations Population Division Department of Economic and Social Affairs. (2019, 10 31). Male and female population by five-year age group, 1950-2100 (thousands).
2. Whitehouse, E. (2014, 3). Earnings related schemes: Design, options and experience. Washington DC, USA.
3. World Bank. (1994). *Averting Old Age Crisis*. World Bank.
4. World Bank. (2008). *Pension Conceptual Framework*. World Bank.

5. “Pension reform” Robert Holzmann, Edward Palmer, World bank 2006
6. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн тогтолцооны тухай үндсэн үзэл баримтлалууд” Дэлхийн банк УБ, 2012
7. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Баталгаа” Дэлхийн банк УБ, 2012
8. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн даатгалын хамрагдалт” Дэлхийн банк УБ, 2012
9. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн хийсвэр нэрийн дансны тогтолцоо” Дэлхийн банк УБ, 2012
10. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэвэр тогтоолт” Дэлхийн банк УБ, 2012
11. “Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд” Дэлхийн банк УБ, 2012
12. Шимтгэлтэй дүйцэх татастай тэтгэврийн хөтөлбөрүүд” Дэлхийн банк УБ, Хөх монгол принтинг ХХК, 2015
13. “Тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийн асуудлаарх олон улсын туршлага, сургамж” Марк Дорфман, Дэлхийн банк, 2015
14. Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тогтолцооны шинэчлэл болон малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тэтгэврийн шинэ хөтөлбөрийн санхүүгийн үнэлгээ” ОУХБ УБ, 2015
15. Нийгмийн даатгалын бодлогын олон улсын чиг хандлага, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын байр суурь, 2017, УБ, Нуно Кунха, Нийгмийн хамгааллын ахлах мэргэжилтэн, ОУХБ-ын Зүүн болон зүүн өмнөд Ази, номхон далайн бүсийн Зохистой хөдөлмөрийг дэмжих баг
16. Тэтгэврийн даатгалын шинэчлэлийн олон улсын чиг хандлага, сургамж, Ч. Тунгалаг, Дэлхийн Банк, Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн сектор

Гарын авлага ном товхимол

1. Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн эмэхтгэл УБ хот 2017 он
2. Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангууд 1995-2018 он
3. Нийгмийн даатгалын статистикийн эмэхтгэл 2006 он
4. Нийгмийн даатгалын статистикийн эмэхтгэл 20
5. Дэлхийн хүн ам зүйн статистик тоон мэдээний бааз

Интернетээс ашигласан вэб хаяг

1. <http://www.achs.cl/portal/Paginas/Inicio-Home.aspx>
2. <http://ptrc.ses.edu.mn>
3. <http://www.1212.mn>
4. http://web.nso.mn/population_atlas/
5. <http://web.nso.mn/nadamn/index.php/catalog/LFS/dataset>
6. www.bigpension.ru
7. www.btl.gov.il
8. www.bvissb.vg
9. www.chinasafety.gov.cn
10. www.doingbusiness.org
11. www.enpals.it
12. www.ensib.ee
13. www.enpals.it
14. www.fraud-insurance.net
15. www.google.mn
16. www.korea.net
17. www.mswc.pmis.gov.mn
18. www.ndaatgal.mn
19. www.nso.mn
20. www.nav.no
21. www.nacion-afjp.com.ar
22. www.socialsecurity.fgov.be/faofat
23. <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/sweden>
24. <http://www.pension-watch.net/country-fact-file/sweden>
25. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagelId=4814>
26. <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/switzerland>

27. <https://www.ch.ch/en/retirement-benefits/#1st-pillar-oasi>
28. https://en.wikipedia.org/wiki/Pension_system_in_Switzerland
29. <https://www.nenkin.go.jp/international/english/nationalpension/nationalpension.html>
30. <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/japan>

Хавсралтууд

Хавсралт 1. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын өсөлт, 2050 он хүртэлх таамаг, тэрбум төгрөг

Он	Нийт орлого, үүнээс:	Шимтгэлийн орлого	Сангийн бусад орлого	Улсын төсвөөс олгосон хөрөнгө	Улсын төсвөөс нэмж олгох хөрөнгө	Улсын төсвөөс нийт (алдагдал)	Нийт зарлага
1995	20	13	-	7	-	-	18
1996	24	17	-	7	-	-	23
1997	29	23	-	5	-	-	29
1998	33	24	-	9	-	-	36
1999	39	27	-	12	-	-	39
2000	53	38	1	15	-	-	54
2001	65	44	0	21	-	-	59
2002	74	50	0	24	-	-	67
2003	83	58	1	24	-	-	79
2004	113	70	1	42	-	-	107
2005	125	80	1	44	-	-	121
2006	163	101	1	61	-	-	159
2007	239	137	1	102	-	-	233
2008	337	174	1	162	-	-	327
2009	344	197	1	146	-	-	332
2010	416	244	2	171	-	-	360
2011	533	343	2	188	-	-	441
2012	765	487	5	273	-	-	710
2013	899	621	14	265	-	-	811
2014	959	689	17	253	-	-	986
2015	1,012	709	10	293	-	-	1,173
2016	1,263	765	3	495	-	-	1,305
2017	1,451	877	3	570	-	-	1,417
2018	1,749	1,134	6	610	-	-	1,619
2019	1,642	937	9	697	164	861	1,807
2020	1,841	1,035	10	796	181	977	2,022
2021	2,018	1,102	11	905	246	1,151	2,264
2022	2,232	1,196	11	1,025	300	1,324	2,532
2023	2,458	1,291	12	1,154	370	1,525	2,828
2024	2,704	1,395	13	1,295	463	1,758	3,167
2025	3,001	1,539	15	1,448	547	1,995	3,548
2026	3,313	1,685	16	1,612	647	2,259	3,960
2027	3,664	1,858	18	1,789	752	2,540	4,416
2028	4,027	2,029	19	1,978	895	2,873	4,922

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

2029	4,419	2,217	21	2,181	1,060	3,242	5,480
2030	4,842	2,421	23	2,398	1,263	3,661	6,105
2031	5,302	2,648	25	2,629	1,503	4,132	6,805
2032	5,793	2,890	28	2,875	1,774	4,650	7,567
2033	6,349	3,182	30	3,136	2,058	5,194	8,407
2034	6,935	3,488	33	3,413	2,371	5,785	9,306
2035	7,546	3,804	36	3,706	2,723	6,429	10,269
2036	8,168	4,113	39	4,016	3,132	7,148	11,300
2037	8,842	4,457	43	4,342	3,612	7,954	12,454
2038	9,575	4,843	46	4,687	4,184	8,870	13,759
2039	10,363	5,264	50	5,049	4,859	9,908	15,222
2040	11,209	5,725	55	5,429	5,653	11,082	16,862
2041	12,106	6,218	59	5,829	6,579	12,408	18,686
2042	13,068	6,756	64	6,248	7,652	13,899	20,720
2043	14,031	7,275	69	6,687	8,947	15,634	22,979
2044	15,116	7,895	75	7,146	10,350	17,495	25,465
2045	16,258	8,551	82	7,626	11,930	19,555	28,187
2046	17,466	9,251	88	8,127	13,682	21,809	31,148
2047	18,740	9,995	95	8,650	15,626	24,276	34,366
2048	20,091	10,793	103	9,195	17,755	26,949	37,845
2049	21,529	11,655	111	9,762	20,053	29,815	41,582
2050	23,057	12,584	120	10,353	22,516	32,869	45,573

Эх сурвалж: ҮСХ-ны тоон мэдээнд үндэслэн хийсэн судлаачдын тооцоолол

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хавсралт 2. Монгол Улсын хүн амын тоо, өсөлтийн хурд, хүйсээр, сая хүн, 1989-2050 он

Хуанлийн он	Тооцооны он (t)	Прогноз он (T)	Хүн ам (N(t))	Өсөлтийн хурд (%)	Эрэгтэй (N _{эр} (t))	Өсөлтийн хурд (%)	Эмэгтэй (N _{эм} (t))	Өсөлтийн хурд (%)
1989	0	-	2.04	1.16	1.00	1.61	1.04	1.53
1990	1	-	2.06	1.18	1.01	1.61	1.05	1.53
1991	2	-	2.09	1.19	1.03	1.61	1.06	1.54
1992	3	-	2.11	1.21	1.04	1.61	1.07	1.55
1993	4	-	2.14	1.23	1.05	1.62	1.09	1.55
1994	5	-	2.17	1.25	1.07	1.62	1.10	1.56
1995	6	-	2.19	1.27	1.08	1.62	1.11	1.56
1996	7	-	2.22	1.29	1.10	1.62	1.13	1.57
1997	8	-	2.25	1.31	1.11	1.62	1.14	1.58
1998	9	-	2.28	1.34	1.13	1.62	1.15	1.59
1999	10	-	2.31	1.36	1.14	1.63	1.17	1.59
2000	11	-	2.34	1.38	1.16	1.63	1.18	1.60
2001	12	-	2.38	1.41	1.17	1.63	1.20	1.61
2002	13	-	2.41	1.43	1.19	1.63	1.22	1.62
2003	14	-	2.44	1.46	1.21	1.63	1.23	1.63
2004	15	-	2.48	1.48	1.23	1.63	1.25	1.64
2005	16	-	2.52	1.51	1.25	1.64	1.27	1.65
2006	17	-	2.56	1.54	1.27	1.64	1.29	1.66
2007	18	-	2.60	1.57	1.29	1.64	1.31	1.67
2008	19	-	2.64	1.60	1.31	1.64	1.33	1.68
2009	20	-	2.68	1.63	1.33	1.65	1.35	1.69
2010	21	-	2.72	1.66	1.35	1.65	1.38	1.70
2011	22	-	2.77	1.70	1.37	1.65	1.40	1.71
2012	23	-	2.82	1.73	1.39	1.65	1.42	1.72
2013	24	-	2.87	1.77	1.42	1.66	1.45	1.74
2014	25	-	2.92	1.81	1.44	1.66	1.48	1.75
2015	26	-	2.97	1.85	1.47	1.66	1.50	1.76
2016	27	-	3.03	1.89	1.49	1.66	1.53	1.78
2017	28	-	3.09	1.93	1.52	1.67	1.56	1.79
2018	29	-	3.15	1.98	1.55	1.67	1.60	1.81
2019	30	-	3.21	2.02	1.58	1.67	1.63	1.83
2020	31	0	3.28	2.07	1.61	1.68	1.67	1.85
2021	32	1	3.30	2.09	1.62	1.68	1.68	1.85
2022	33	2	3.33	2.11	1.64	1.68	1.70	1.86
2023	34	3	3.37	2.14	1.65	1.68	1.71	1.87
2024	35	4	3.40	2.16	1.67	1.68	1.73	1.88
2025	36	5	3.43	2.18	1.68	1.68	1.75	1.89
2026	37	6	3.46	2.21	1.69	1.69	1.77	1.90
2027	38	7	3.49	2.23	1.71	1.69	1.79	1.91
2028	39	8	3.53	2.26	1.72	1.69	1.80	1.92
2029	40	9	3.56	2.28	1.74	1.69	1.82	1.93
2030	41	10	3.60	2.31	1.76	1.69	1.84	1.94

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

2031	42	11	3.64	2.34	1.77	1.69	1.86	1.95
2032	43	12	3.67	2.36	1.79	1.70	1.88	1.96
2033	44	13	3.71	2.39	1.80	1.70	1.91	1.97
2034	45	14	3.75	2.42	1.82	1.70	1.93	1.98
2035	46	15	3.79	2.45	1.84	1.70	1.95	1.99
2036	47	16	3.83	2.48	1.86	1.70	1.97	2.00
2037	48	17	3.87	2.51	1.87	1.71	2.00	2.02
2038	49	18	3.91	2.54	1.89	1.71	2.02	2.03
2039	50	19	3.96	2.57	1.91	1.71	2.05	2.04
2040	51	20	4.00	2.61	1.93	1.71	2.07	2.05
2041	52	21	4.05	2.64	1.95	1.71	2.10	2.07
2042	53	22	4.09	2.67	1.97	1.72	2.12	2.08
2043	54	23	4.14	2.71	1.99	1.72	2.15	2.09
2044	55	24	4.19	2.75	2.01	1.72	2.18	2.11
2045	56	25	4.24	2.78	2.03	1.72	2.21	2.12
2046	57	26	4.29	2.82	2.05	1.73	2.24	2.14
2047	58	27	4.34	2.86	2.07	1.73	2.27	2.16
2048	59	28	4.40	2.90	2.09	1.73	2.30	2.17
2049	60	29	4.45	2.94	2.12	1.73	2.34	2.19
2050	61	30	4.511	2.98	2.14	1.73	2.37	2.21

Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоолол

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хавсралт 3. Монгол Улсын ажиллах хүчний тоо, өсөлтийн хурд, хүйсээр, сая хүн, 1992-2050 он

Хуанлийн он	Тооцооны он (t)	Прогнозын он (T)	Ажиллах хүч ($L(t)$)	Өсөлтийн хурд (%)	Эрэгтэй ($L_{эп}(t)$)	Өсөлтийн хурд (%)	Эмэгтэй ($L_{эм}(t)$)	Өсөлтийн хурд (%)
1992	0	-	0.86	0.76	0.45	0.62	0.41	0.97
1993	1	-	0.87	0.79	0.45	0.66	0.42	1.00
1994	2	-	0.87	0.83	0.45	0.70	0.42	1.03
1995	3	-	0.88	0.87	0.46	0.74	0.43	1.05
1996	4	-	0.89	0.91	0.46	0.79	0.43	1.08
1997	5	-	0.90	0.96	0.46	0.84	0.44	1.11
1998	6	-	0.91	1.01	0.47	0.90	0.44	1.14
1999	7	-	0.92	1.06	0.47	0.96	0.45	1.18
2000	8	-	0.93	1.11	0.48	1.02	0.45	1.21
2001	9	-	0.94	1.17	0.48	1.09	0.46	1.25
2002	10	-	0.95	1.23	0.49	1.16	0.46	1.29
2003	11	-	0.96	1.29	0.49	1.24	0.47	1.33
2004	12	-	0.97	1.36	0.50	1.33	0.47	1.37
2005	13	-	0.99	1.43	0.51	1.42	0.48	1.41
2006	14	-	1.00	1.51	0.51	1.52	0.49	1.46
2007	15	-	1.02	1.59	0.52	1.63	0.50	1.51
2008	16	-	1.03	1.68	0.53	1.75	0.50	1.56
2009	17	-	1.05	1.78	0.54	1.88	0.51	1.61
2010	18	-	1.07	1.88	0.55	2.03	0.52	1.67
2011	19	-	1.09	2.00	0.56	2.19	0.53	1.73
2012	20	-	1.11	2.12	0.57	2.36	0.54	1.80
2013	21	-	1.14	2.25	0.59	2.56	0.55	1.86
2014	22	-	1.17	2.39	0.60	2.77	0.56	1.93
2015	23	-	1.19	2.55	0.62	3.01	0.57	2.01
2016	24	-	1.23	2.72	0.64	3.29	0.58	2.09
2017	25	-	1.26	2.90	0.66	3.59	0.60	2.17
2018	26	-	1.30	3.11	0.69	3.94	0.61	2.25
2019	27	-	1.34	3.33	0.72	4.33	0.62	2.34
2020	28	0	1.39	3.59	0.75	4.79	0.64	2.43
2021	29	1	1.40	3.65	0.76	4.87	0.64	2.46
2022	30	2	1.41	3.71	0.77	4.97	0.65	2.50
2023	31	3	1.43	3.78	0.77	5.06	0.65	2.53
2024	32	4	1.44	3.85	0.78	5.16	0.66	2.57
2025	33	5	1.45	3.92	0.79	5.26	0.66	2.61
2026	34	6	1.47	3.99	0.80	5.36	0.67	2.65
2027	35	7	1.48	4.06	0.80	5.47	0.68	2.69
2028	36	8	1.49	4.14	0.81	5.57	0.68	2.73
2029	37	9	1.51	4.22	0.82	5.69	0.69	2.77
2030	38	10	1.52	4.30	0.83	5.80	0.70	2.81
2031	39	11	1.54	4.38	0.84	5.92	0.70	2.85
2032	40	12	1.55	4.47	0.85	6.04	0.71	2.90
2033	41	13	1.57	4.55	0.86	6.17	0.72	2.95
2034	42	14	1.59	4.64	0.86	6.30	0.72	2.99
2035	43	15	1.61	4.74	0.87	6.44	0.73	3.04

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

2036	44	16	1.62	4.83	0.88	6.58	0.74	3.09
2037	45	17	1.64	4.93	0.90	6.72	0.75	3.14
2038	46	18	1.66	5.04	0.91	6.87	0.75	3.20
2039	47	19	1.68	5.14	0.92	7.03	0.76	3.25
2040	48	20	1.70	5.25	0.93	7.19	0.77	3.31
2041	49	21	1.72	5.36	0.94	7.35	0.78	3.37
2042	50	22	1.74	5.48	0.95	7.53	0.79	3.43
2043	51	23	1.77	5.60	0.97	7.71	0.80	3.49
2044	52	24	1.79	5.73	0.98	7.89	0.81	3.55
2045	53	25	1.82	5.86	1.00	8.08	0.82	3.62
2046	54	26	1.84	5.99	1.01	8.28	0.83	3.69
2047	55	27	1.87	6.13	1.03	8.49	0.84	3.76
2048	56	28	1.89	6.28	1.04	8.71	0.85	3.83
2049	57	29	1.92	6.43	1.06	8.94	0.86	3.91
2050	58	30	1.95	6.59	1.08	9.17	0.88	3.99

Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоолол

Хавсралт 4. Монгол Улсын тэтгэвэр авагчдын тоо, өсөлтийн хурд, сая хүн, тэтгэврийн төрлөөр, 1997-2050 он

Хуанли он	Тооцоо он (t)	Прогноз он (T)	Өндөр настан (n ₁)	Өсөлтийн хурд (%)	Хөгжлийн бэрхшээлтэй (n ₂)	Өсөлтийн хурд (%)	Өнчин хүүхдийн (n ₃)	Өсөлтийн хурд (%)	Цэргийн (n ₄)*	Өсөлтийн хурд (%)	Нийт тэтгэвэр авагчид	Өсөлтийн хурд (%)
1997	0	-	0.168	0.90	0.024	10.76	0.034	0.29	-	-	0.226	2.29
1998	1	-	0.169	0.97	0.027	10.26	0.034	0.28	-	-	0.230	2.31
1999	2	-	0.171	1.05	0.030	9.73	0.034	0.27	-	-	0.235	2.34
2000	3	-	0.173	1.13	0.033	9.18	0.034	0.26	-	-	0.240	2.37
2001	4	-	0.175	1.23	0.036	8.60	0.034	0.24	-	-	0.245	2.40
2002	5	-	0.177	1.33	0.039	8.02	0.034	0.21	0.011	2.14	0.261	2.50
2003	6	-	0.179	1.45	0.042	7.43	0.034	0.17	0.011	2.21	0.266	2.53
2004	7	-	0.182	1.57	0.045	6.85	0.034	0.12	0.011	2.28	0.272	2.57
2005	8	-	0.185	1.71	0.048	6.27	0.034	0.04	0.011	2.36	0.278	2.61
2006	9	-	0.188	1.87	0.051	5.70	0.034	-0.06	0.012	2.44	0.285	2.65
2007	10	-	0.192	2.05	0.054	5.16	0.034	-0.20	0.012	2.52	0.292	2.69
2008	11	-	0.196	2.24	0.057	4.65	0.034	-0.39	0.012	2.61	0.298	2.73
2009	12	-	0.200	2.46	0.059	4.16	0.033	-0.65	0.013	2.71	0.306	2.78
2010	13	-	0.206	2.71	0.062	3.70	0.033	-1.00	0.013	2.82	0.313	2.82
2011	14	-	0.211	2.99	0.064	3.28	0.032	-1.46	0.013	2.93	0.321	2.87
2012	15	-	0.218	3.30	0.066	2.90	0.032	-2.09	0.014	3.05	0.330	2.93
2013	16	-	0.226	3.67	0.068	2.54	0.031	-2.91	0.014	3.17	0.339	2.98
2014	17	-	0.235	4.09	0.070	2.23	0.030	-3.97	0.015	3.31	0.349	3.04
2015	18	-	0.245	4.58	0.071	1.94	0.028	-5.31	0.015	3.46	0.359	3.11
2016	19	-	0.257	5.16	0.073	1.68	0.027	-6.96	0.016	3.62	0.372	3.19
2017	20	-	0.271	5.84	0.074	1.46	0.024	-8.93	0.016	3.79	0.386	3.27
2018	21	-	0.288	6.67	0.075	1.25	0.022	-11.20	0.017	3.98	0.402	3.37
2019	22	-	0.310	7.69	0.076	1.08	0.019	-13.68	0.018	4.19	0.423	3.50
2020	23	0	0.336	8.96	0.077	0.92	0.017	-16.27	0.018	4.42	0.448	3.66
2021	24	1	0.341	9.21	0.078	0.78	0.016	-16.62	0.019	4.47	0.454	3.69
2022	25	2	0.347	9.46	0.078	0.65	0.016	-16.96	0.019	4.53	0.460	3.73

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

2023	26	3	0.352	9.73	0.079	0.54	0.016	-17.31	0.019	4.59	0.465	3.76
2024	27	4	0.358	10.00	0.079	0.45	0.015	-17.65	0.019	4.65	0.472	3.80
2025	28	5	0.364	10.30	0.080	0.37	0.015	-18.00	0.019	4.71	0.478	3.84
2026	29	6	0.370	10.60	0.080	0.30	0.015	-18.34	0.020	4.78	0.485	3.88
2027	30	7	0.377	10.92	0.080	0.24	0.014	-18.68	0.020	4.84	0.491	3.92
2028	31	8	0.384	11.25	0.081	0.19	0.014	-19.01	0.020	4.91	0.498	3.97
2029	32	9	0.391	11.60	0.081	0.15	0.014	-19.35	0.020	4.98	0.506	4.01
2030	33	10	0.399	11.97	0.081	0.11	0.013	-19.68	0.020	5.05	0.514	4.06
2031	34	11	0.407	12.36	0.081	0.08	0.013	-20.00	0.021	5.12	0.522	4.11
2032	35	12	0.416	12.77	0.081	0.05	0.012	-20.33	0.021	5.19	0.530	4.17
2033	36	13	0.425	13.20	0.082	0.03	0.012	-20.65	0.021	5.27	0.540	4.22
2034	37	14	0.434	13.66	0.082	0.01	0.012	-20.96	0.021	5.35	0.549	4.28
2035	38	15	0.444	14.15	0.082	-0.01	0.011	-21.27	0.022	5.43	0.559	4.34
2036	39	16	0.455	14.66	0.082	-0.02	0.011	-21.58	0.022	5.51	0.570	4.41
2037	40	17	0.466	15.20	0.082	-0.03	0.011	-21.88	0.022	5.60	0.581	4.48
2038	41	18	0.479	15.79	0.082	-0.04	0.011	-22.18	0.023	5.68	0.594	4.56
2039	42	19	0.492	16.40	0.082	-0.05	0.010	-22.48	0.023	5.77	0.607	4.64
2040	43	20	0.505	17.07	0.082	-0.06	0.010	-22.76	0.023	5.86	0.620	4.72
2041	44	21	0.520	17.78	0.082	-0.07	0.010	-23.05	0.024	5.96	0.635	4.81
2042	45	22	0.536	18.54	0.082	-0.07	0.009	-23.32	0.024	6.06	0.651	4.91
2043	46	23	0.553	19.35	0.082	-0.08	0.009	-23.60	0.024	6.16	0.668	5.02
2044	47	24	0.572	20.24	0.082	-0.08	0.009	-23.86	0.025	6.26	0.687	5.13
2045	48	25	0.591	21.19	0.082	-0.08	0.008	-24.13	0.025	6.37	0.707	5.26
2046	49	26	0.613	22.23	0.082	-0.09	0.008	-24.38	0.025	6.48	0.729	5.39
2047	50	27	0.637	23.36	0.082	-0.09	0.008	-24.63	0.026	6.60	0.752	5.54
2048	51	28	0.662	24.60	0.082	-0.09	0.008	-24.88	0.026	6.72	0.778	5.70
2049	52	29	0.691	25.96	0.082	-0.09	0.007	-25.11	0.027	6.84	0.807	5.87
2050	53	30	0.722	27.45	0.082	-0.09	0.007	-25.35	0.027	6.97	0.838	6.07

Тайлбар: * - Цэргийн тэтгэвэр авагчдын мэдээлэл нь 2002 оноос эхэлж байгаа тул тооцоолол болон прогнозын хугацааны дугаарлалт өөр байна.
Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоолол

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хавсралт 5. Инфляцийг шингээсэн сарын дундаж цалин, амьжиргааны доод түвшин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, сая төгрөгөөр, 1995-2050 он

Хуанли он	Тооцооны он (t)	Сарын дундаж цалин ($y(t)$)	Амьжиргааны доод түвшин ($z(t)$)*	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ($m(t)$)*
1995	0	0.024	0.024	0.035
1996	1	0.063	0.031	0.045
1997	2	0.089	0.035	0.052
1998	3	0.112	0.039	0.058
1999	4	0.134	0.043	0.064
2000	5	0.156	0.047	0.070
2001	6	0.179	0.051	0.076
2002	7	0.203	0.055	0.082
2003	8	0.228	0.059	0.088
2004	9	0.254	0.064	0.095
2005	10	0.282	0.069	0.103
2006	11	0.312	0.074	0.110
2007	12	0.343	0.079	0.119
2008	13	0.378	0.085	0.128
2009	14	0.414	0.092	0.137
2010	15	0.454	0.099	0.148
2011	16	0.497	0.106	0.159
2012	17	0.543	0.114	0.171
2013	18	0.593	0.123	0.184
2014	19	0.647	0.132	0.198
2015	20	0.706	0.142	0.214
2016	21	0.769	0.153	0.230
2017	22	0.838	0.165	0.248
2018	23	0.913	0.178	0.268
2019	24	0.994	0.192	0.289
2020	25	1.082	0.208	0.312
2021	26	1.177	0.224	0.337
2022	27	1.281	0.242	0.365
2023	28	1.394	0.262	0.394
2024	29	1.516	0.283	0.426
2025	30	1.649	0.306	0.461
2026	31	1.793	0.331	0.499
2027	32	1.950	0.358	0.540
2028	33	2.121	0.388	0.585
2029	34	2.306	0.420	0.634
2030	35	2.507	0.455	0.686
2031	36	2.726	0.493	0.744
2032	37	2.964	0.534	0.806
2033	38	3.223	0.579	0.874
2034	39	3.503	0.627	0.948
2035	40	3.809	0.680	1.028
2036	41	4.141	0.738	1.115

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

2037	42	4.501	0.800	1.210
2038	43	4.893	0.868	1.312
2039	44	5.320	0.942	1.424
2040	45	5.783	1.023	1.546
2041	46	6.286	1.110	1.678
2042	47	6.834	1.205	1.822
2043	48	7.429	1.308	1.978
2044	49	8.075	1.420	2.147
2045	50	8.778	1.542	2.332
2046	51	9.543	1.675	2.532
2047	52	10.373	1.819	2.750
2048	53	11.276	1.975	2.987
2049	54	12.258	2.146	3.245
2050	55	13.325	2.331	3.525

Тайлбар: * - ҮСХ-ны тоон мэдээгээр АДТ-г 2001 оноос, ХХДХ-г 2007 оноос тус тус мэдээлж ирсэн.

Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоолол

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хавсралт 6. Тэтгэврийн даатгалын сангийн санхүүгийн үр дүн, 2020-2050 он

Он	Ажиллах хүч (сая хүн)	Дундаж цалин, сард (сая төгрөг)	АО-ийн төлөх шимтгэл, жилд (их наяд төгрөг)	ХНХА (сая хүн)	ХХДХ, сард (сая төгрөг)	ХНХА-ын төлөх суурь тэтгэврийн шимтгэл, жилд (их наяд төгрөг)	Улсын тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлого (их наяд төгрөг)	Хувийн тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлого (их наяд төгрөг)	Нийт тэтгэвэр авагчдын тоо (сая хүн)	Суурь тэтгэвэр, сард (сая төгрөг)	Тэтгэврийн сангаас олгох суурь тэтгэвэр, жилд (их наяд төгрөг)	Тэтгэврийн сангийн жилийн үр дүн (их наяд төгрөг)
[1]	[2]	[3]	[4]=[2]*[3]*9.5%*12	[5]=[2]/0.6171	[6]	[7]=[5]*[6]*5%*12	[8]=[4]+[7]	[9]=[2]*[3]*7%*12	[10]	[11]=[6]*75%	[12]=[10]*[11]	[13]=[8]-[12]
2020*	1.390	1.082	1.714	2.252	0.312	0.422	2.136	1.263	0.448	0.234	1.260	0.876
2021	1.402	1.177	1.881	2.271	0.337	0.460	2.341	1.386	0.454	0.253	1.378	0.963
2022	1.414	1.281	2.065	2.291	0.365	0.501	2.566	1.521	0.460	0.274	1.508	1.058
2023	1.426	1.394	2.266	2.311	0.394	0.547	2.812	1.670	0.465	0.296	1.652	1.161
2024	1.439	1.516	2.487	2.332	0.426	0.596	3.083	1.832	0.472	0.320	1.810	1.274
2025	1.452	1.649	2.729	2.353	0.461	0.651	3.381	2.011	0.478	0.346	1.984	1.397
2026	1.465	1.793	2.996	2.375	0.499	0.711	3.707	2.208	0.485	0.374	2.177	1.531
2027	1.479	1.950	3.289	2.397	0.540	0.777	4.066	2.423	0.491	0.405	2.389	1.677
2028	1.493	2.121	3.611	2.420	0.585	0.849	4.460	2.661	0.498	0.439	2.625	1.836
2029	1.508	2.306	3.965	2.444	0.634	0.929	4.894	2.921	0.506	0.475	2.885	2.009
2030	1.523	2.507	4.354	2.468	0.686	1.017	5.370	3.208	0.514	0.515	3.174	2.197
2031	1.539	2.726	4.782	2.493	0.744	1.113	5.895	3.524	0.522	0.558	3.494	2.401
2032	1.555	2.964	5.253	2.519	0.806	1.219	6.472	3.871	0.530	0.605	3.849	2.622
2033	1.571	3.223	5.772	2.546	0.874	1.335	7.107	4.253	0.540	0.656	4.244	2.862
2034	1.588	3.503	6.342	2.573	0.948	1.463	7.806	4.673	0.549	0.711	4.684	3.122
2035	1.605	3.809	6.971	2.602	1.028	1.605	8.576	5.137	0.559	0.771	5.174	3.402
2036	1.624	4.141	7.664	2.631	1.115	1.760	9.424	5.647	0.570	0.836	5.720	3.704
2037	1.642	4.501	8.427	2.661	1.210	1.931	10.358	6.209	0.581	0.907	6.330	4.028
2038	1.661	4.893	9.268	2.692	1.312	2.120	11.388	6.829	0.594	0.984	7.012	4.376
2039	1.681	5.320	10.195	2.724	1.424	2.328	12.524	7.512	0.607	1.068	7.775	4.748
2040	1.702	5.783	11.218	2.758	1.546	2.558	13.776	8.266	0.620	1.159	8.632	5.144
2041	1.723	6.286	12.347	2.792	1.678	2.811	15.158	9.098	0.635	1.258	9.594	5.565
2042	1.745	6.834	13.593	2.827	1.822	3.090	16.684	10.016	0.651	1.366	10.676	6.008
2043	1.768	7.429	14.969	2.864	1.978	3.399	18.368	11.030	0.668	1.483	11.896	6.472
2044	1.791	8.075	16.489	2.902	2.147	3.739	20.228	12.150	0.687	1.611	13.275	6.953

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

2045	1.815	8.778	18.168	2.942	2.332	4.116	22.284	13.387	0.707	1.749	14.836	7.448
2046	1.841	9.543	20.025	2.983	2.532	4.532	24.557	14.755	0.729	1.899	16.608	7.949
2047	1.867	10.373	22.078	3.025	2.750	4.992	27.070	16.268	0.752	2.063	18.625	8.445
2048	1.894	11.276	24.350	3.070	2.987	5.501	29.851	17.942	0.778	2.240	20.927	8.924
2049	1.922	12.258	26.865	3.115	3.245	6.065	32.930	19.795	0.807	2.433	23.563	9.366
2050	1.952	13.325	29.650	3.163	3.525	6.689	36.339	21.847	0.838	2.643	26.593	9.746

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хавсралт 7. Улсын тэтгэврийн сангийн хөрөнгийн үлдэгдэл, хөрөнгө оруулалтын өгөөж, их наяд төгрөг, 2020-2050 он

Он	Тэтгэврийн сангийн жилийн үр дүн	Тэтгэврийн сангийн хөрөнгө C1	Хөрөнгө оруулалтын өгөөж	Тэтгэврийн сангийн хөрөнгө C2
-	[13]=[8]-[12]	[14]=[16]t-1	[15]=[16]t-1*2.5%	[16]=[13]+[14]+[15]
2020*	0.876	0.000	0.000	0.876
2021	0.963	0.876	0.022	1.861
2022	1.058	1.861	0.047	2.965
2023	1.161	2.965	0.074	4.200
2024	1.274	4.200	0.105	5.579
2025	1.397	5.579	0.139	7.115
2026	1.531	7.115	0.178	8.823
2027	1.677	8.823	0.221	10.721
2028	1.836	10.721	0.268	12.824
2029	2.009	12.824	0.321	15.154
2030	2.197	15.154	0.379	17.729
2031	2.401	17.729	0.443	20.574
2032	2.622	20.574	0.514	23.710
2033	2.862	23.710	0.593	27.165
2034	3.122	27.165	0.679	30.966
2035	3.402	30.966	0.774	35.142
2036	3.704	35.142	0.879	39.724
2037	4.028	39.724	0.993	44.746
2038	4.376	44.746	1.119	50.240
2039	4.748	50.240	1.256	56.245
2040	5.144	56.245	1.406	62.795
2041	5.565	62.795	1.570	69.930
2042	6.008	69.930	1.748	77.685
2043	6.472	77.685	1.942	86.099
2044	6.953	86.099	2.152	95.205
2045	7.448	95.205	2.380	105.033
2046	7.949	105.033	2.626	115.608
2047	8.445	115.608	2.890	126.943
2048	8.924	126.943	3.174	139.041
2049	9.366	139.041	3.476	151.884
2050	9.746	151.884	3.797	165.426

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хавсралт 8. Суурь тэтгэврийн сангийн орлого, зарлага, хөрөнгө оруулалтын өгөөж, их наяд төгрөг, 2020-2050 он

Он	Эрэгтэй шимтгэл төлөгч (сая хүн)	Эмэгтэй шимтгэл төлөгч (сая хүн)	Нийт шимтгэл төлөгч (сая хүн)	Эрэгтэй тэтгэвэр авагч (сая хүн)	Эмэгтэй тэтгэвэр авагч (сая хүн)	Нийт тэтгэвэр авагч (сая хүн)	ХХДХ сард (сая төгрөг)	Суурь тэтгэврийн санд төвлөрөх шимтгэл, жилд (их наяд төгрөг)	Суурь тэтгэврийн сангаас олгох тэтгэвэр, жилд (их наяд төгрөг)	Суурь тэтгэврийн сангийн жилийн үр дүн (их наяд төгрөг)	Хөрөнгө оруулалтын өгөөж (их наяд төгрөг)	Тэтгэврийн сангийн хөрөнгө С2 (их наяд төгрөг)
[1]	[2]	[3]	[4]=[2]+[3]	[5]	[6]	[7]=[5]+[6]	[8]	[9]=[4]*[8]*5%*12	[10]=[7]*[8]*75%*12	[11]=[9]-[10]	[12]=[13]-1*2.5%	[13]=t-1+[11]+[12]
2021	0.021	0.021	0.043	-	-	-	0.337	0.009	-	0.009	-	0.009
2022	0.044	0.043	0.087	-	-	-	0.365	0.019	-	0.019	0.000	0.028
2023	0.067	0.066	0.134	-	-	-	0.394	0.032	-	0.032	0.001	0.060
2024	0.092	0.091	0.183	-	-	-	0.426	0.047	-	0.047	0.002	0.108
2025	0.119	0.117	0.235	-	-	-	0.461	0.065	-	0.065	0.003	0.176
2026	0.147	0.144	0.291	-	-	-	0.499	0.087	-	0.087	0.004	0.268
2027	0.177	0.174	0.350	-	-	-	0.540	0.113	-	0.113	0.007	0.388
2028	0.208	0.205	0.413	-	-	-	0.585	0.145	-	0.145	0.010	0.543
2029	0.242	0.237	0.479	-	-	-	0.634	0.182	-	0.182	0.014	0.738
2030	0.277	0.272	0.549	-	-	-	0.686	0.226	-	0.226	0.018	0.983
2031	0.313	0.308	0.621	-	-	-	0.744	0.277	-	0.277	0.025	1.284
2032	0.350	0.345	0.695	-	-	-	0.806	0.336	-	0.336	0.032	1.653
2033	0.388	0.381	0.769	-	-	-	0.874	0.403	-	0.403	0.041	2.098
2034	0.425	0.418	0.844	-	-	-	0.948	0.480	-	0.480	0.052	2.630
2035	0.463	0.455	0.918	-	-	-	1.028	0.566	-	0.566	0.066	3.262
2036	0.500	0.492	0.992	-	-	-	1.115	0.664	-	0.664	0.082	4.007
2037	0.537	0.528	1.065	-	-	-	1.210	0.773	-	0.773	0.100	4.880
2038	0.572	0.564	1.136	-	-	-	1.312	0.895	-	0.895	0.122	5.896
2039	0.607	0.598	1.205	-	-	-	1.424	1.030	-	1.030	0.147	7.074
2040	0.641	0.632	1.273	-	-	-	1.546	1.181	-	1.181	0.177	8.431
2041	0.674	0.665	1.339	-	-	-	1.678	1.348	-	1.348	0.211	9.990
2042	0.706	0.697	1.404	-	-	-	1.822	1.534	-	1.534	0.250	11.774
2043	0.738	0.729	1.468	-	-	-	1.978	1.742	-	1.742	0.294	13.810
2044	0.770	0.761	1.531	-	-	-	2.147	1.972	-	1.972	0.345	16.127
2045	0.801	0.792	1.592	-	-	-	2.332	2.228	-	2.228	0.403	18.758
2046	0.831	0.823	1.654	-	-	-	2.532	2.513	-	2.513	0.469	21.740
2047	0.862	0.853	1.715	-	-	-	2.750	2.830	-	2.830	0.544	25.114

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

2048	0.892	0.884	1.776	-	-	-	2.987	3.183	-	3.183	0.628	28.924
2049	0.922	0.915	1.836	-	-	-	3.245	3.575	-	3.575	0.723	33.223
2050	0.952	0.945	1.897	-	-	-	3.525	4.011	-	4.011	0.831	38.064
2051	0.982	0.976	1.957	-	-	-	3.829	4.497	-	4.497	0.952	43.513
2052	1.012	1.007	2.018	-	-	-	4.160	5.038	-	5.038	1.088	49.638
2053	1.042	1.038	2.080	-	-	-	4.519	5.639	-	5.639	1.241	56.518
2054	1.072	1.069	2.141	-	-	-	4.910	6.308	-	6.308	1.413	64.240
2055	1.103	1.100	2.203	-	-	-	5.335	7.052	-	7.052	1.606	72.897
2056	1.133	1.132	2.265	-	-	-	5.797	7.879	-	7.879	1.822	82.599
2057	1.164	1.164	2.328	-	-	-	6.299	8.798	-	8.798	2.065	93.461
2058	1.194	1.177	2.371	-	0.020	0.020	6.844	9.737	1.211	8.525	2.337	104.323
2059	1.225	1.188	2.414	-	0.040	0.040	7.438	10.771	2.684	8.087	2.608	115.018
2060	1.256	1.199	2.455	-	0.062	0.062	8.083	11.907	4.492	7.416	2.875	125.309
2061	1.287	1.209	2.496	-	0.085	0.085	8.783	13.153	6.684	6.469	3.133	134.911
2062	1.318	1.218	2.535	-	0.109	0.109	9.545	14.520	9.328	5.192	3.373	143.476
2063	1.331	1.225	2.556	0.017	0.134	0.151	10.374	15.911	14.098	1.813	3.587	148.875
2064	1.344	1.231	2.575	0.035	0.161	0.196	11.274	17.420	19.845	(2.425)	3.722	150.172
2065	1.357	1.235	2.592	0.053	0.190	0.243	12.253	19.052	26.776	(7.723)	3.754	146.203
2066	1.367	1.237	2.605	0.073	0.220	0.292	13.317	20.811	35.024	(14.213)	3.655	135.645
2067	1.377	1.238	2.615	0.093	0.251	0.344	14.473	22.707	44.824	(22.117)	3.391	116.920
2068	1.385	1.238	2.622	0.114	0.284	0.398	15.730	24.751	56.378	(31.627)	2.923	88.216
2069	1.391	1.236	2.628	0.137	0.317	0.454	17.097	26.955	69.880	(42.925)	2.205	47.497
2070	1.396	1.234	2.631	0.161	0.351	0.512	18.582	29.332	85.546	(56.214)	1.187	(7.529)
2071	1.399	1.232	2.631	0.186	0.383	0.569	20.197	31.885	103.434	(71.549)	(0.188)	(79.267)
2072	1.400	1.230	2.630	0.212	0.416	0.628	21.952	34.638	124.024	(89.386)	(1.982)	(170.635)
2073	1.399	1.228	2.627	0.239	0.448	0.687	23.860	37.610	147.529	(109.919)	(4.266)	(284.820)
2074	1.398	1.226	2.624	0.266	0.480	0.746	25.934	40.829	174.106	(133.277)	(7.120)	(425.217)
2075	1.397	1.224	2.621	0.293	0.511	0.804	28.189	44.323	203.948	(159.626)	(10.630)	(595.473)
2076	1.394	1.222	2.617	0.319	0.539	0.858	30.640	48.108	236.690	(188.583)	(14.887)	(798.943)
2077	1.392	1.222	2.614	0.345	0.567	0.912	33.304	52.227	273.237	(221.011)	(19.974)	(1,039.927)
2078	1.389	1.222	2.611	0.370	0.594	0.964	36.200	56.710	313.929	(257.218)	(25.998)	(1,323.144)
2079	1.387	1.222	2.609	0.394	0.620	1.014	39.348	61.594	359.148	(297.555)	(33.079)	(1,653.777)
2080	1.386	1.222	2.607	0.418	0.645	1.063	42.770	66.913	409.318	(342.405)	(41.344)	(2,037.526)

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

2081	1.384	1.222	2.606	0.439	0.668	1.107	46.490	72.703	463.096	(390.393)	(50.938)	(2,478.858)
2082	1.384	1.223	2.607	0.458	0.690	1.149	50.533	79.030	522.454	(443.424)	(61.971)	(2,984.253)
2083	1.384	1.224	2.608	0.477	0.712	1.189	54.929	85.940	588.020	(502.080)	(74.606)	(3,560.940)
2084	1.384	1.225	2.609	0.495	0.734	1.229	59.707	93.473	660.537	(567.064)	(89.024)	(4,217.028)
2085	1.385	1.226	2.611	0.513	0.755	1.268	64.901	101.669	740.774	(639.104)	(105.426)	(4,961.558)
2086	1.386	1.227	2.613	0.527	0.774	1.301	70.547	110.607	825.839	(715.233)	(124.039)	(5,800.830)
2087	1.388	1.228	2.616	0.541	0.792	1.333	76.684	120.347	919.658	(799.311)	(145.021)	(6,745.161)
2088	1.389	1.229	2.618	0.554	0.810	1.364	83.355	130.946	1,023.138	(892.192)	(168.629)	(7,805.983)
2089	1.391	1.229	2.620	0.567	0.827	1.395	90.607	142.458	1,137.339	(994.881)	(195.150)	(8,996.014)
2090	1.393	1.229	2.622	0.580	0.845	1.425	98.491	154.946	1,263.442	(1,108.496)	(224.900)	(10,329.409)
2091	1.395	1.230	2.624	0.590	0.859	1.449	107.060	168.583	1,396.538	(1,227.955)	(258.235)	(11,815.599)
2092	1.397	1.230	2.626	0.600	0.874	1.473	116.375	183.379	1,543.058	(1,359.680)	(295.390)	(13,470.669)
2093	1.398	1.229	2.627	0.609	0.888	1.497	126.501	199.416	1,704.398	(1,504.982)	(336.767)	(15,312.418)
2094	1.400	1.228	2.628	0.619	0.902	1.521	137.507	216.785	1,882.087	(1,665.302)	(382.810)	(17,360.531)
2095	1.401	1.226	2.627	0.628	0.916	1.545	149.472	235.579	2,077.814	(1,842.235)	(434.013)	(19,636.779)
2096	1.402	1.225	2.627	0.636	0.927	1.563	162.479	256.085	2,285.341	(2,029.256)	(490.919)	(22,156.954)
2097	1.402	1.224	2.626	0.643	0.938	1.581	176.617	278.274	2,513.241	(2,234.966)	(553.924)	(24,945.844)
2098	1.402	1.222	2.624	0.651	0.948	1.599	191.985	302.262	2,763.455	(2,461.192)	(623.646)	(28,030.683)
2099	1.402	1.219	2.621	0.659	0.959	1.618	208.692	328.174	3,038.031	(2,709.857)	(700.767)	(31,441.307)
2100	1.401	1.216	2.617	0.666	0.969	1.636	226.852	356.139	3,339.152	(2,983.012)	(786.033)	(35,210.352)

Хавсралт 9. МОНГОЛ УЛСЫН ТЭТГЭВРИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН ОРЛОГО, ЗАРЛАГЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, ЦААШДЫН ХАНДЛАГА

М.Батхуяг¹, З.Ядмаа², А.Энхтуяа⁴, Д.Далхжав⁴

^{1,2,3,4} ХААИС, Эдийн засаг, бизнесийн сургууль

Цахим хаяг: batkhuyag.m@mul.edu.mn; yadmaa.z@mul.edu.mn

Хураангуй

Монгол Улсад 1995 оноос шинээр хэрэгжүүлсэн нийгмийн даатгалын багц хуулиудын үндсэн агуулга, үзэл баримтлал оновчтой тодорхойлогдсон бөгөөд даатгуулагчид тодорхой хэмжээнд хуримтлал үүсгэх боломж байсан нь судалгаагаар харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл 1995-2016 оны хүртэл 20 жилийн хугацаанд тэтгэврийн даатгалын сан орлогоороо зарлагаа нөхөж иржээ. Гэвч тэтгэврийн санг алдагдал оруулах үндсэн нөхцөл шалтгаан бол нийгмийн халамжийн шинж чанартай асуудлуудыг нийгмийн даатгалын харилцаагаар зохицуулах оролдлогыг удаа дараа хийж ирсэн, санд хуримтлал үүсгэх боломж олголгүйгээр өмнөх нийгэм эдийн засгийн тогтолцооны үед тэтгэвэр авах эрх үүссэн иргэдийн тэтгэврийг өнөөгийн шимтгэл төлөгчид үүрүүлсэн гэх мэт олон хүчин зүйлүүдийг нэрлэж болохоор байна. Нийгмийн даатгалын тухай хууль болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан бусад холбогдох эрх зүйн барим бичгүүдийн эерэг болон сөрөг талууд, тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого зарлагын өнгөрсөн хугацааны гүйцэтгэл, цаашидын төлөвт хийсэн (2050 он хүртэлх) урьдчилсан тооцоололд үндэслэн тэтгэврийн санг алдагдал оруулахад нөлөөлсөн байж болох хүчин зүйлүүдийг шинжилж судлахад тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн тогтолцоо цаашид үргэлжлэх эдийн засгийн боломжгүй болж байгаа нь нэгэнт батлагдаж байна. Иймд тэтгэврийн даатгалыг чөлөөт зах зээлийн орчинд хөгжүүлж, олон шатлал бүхий эх үүсвэрээс тэтгэвэр олгох хууль эрх зүйн орчинг нэн даруй бүрдүүлэх шаардлагатай.

Түлхүүр үг: Тэтгэврийн сан, нийгмийн даатгал, шимтгэлийн хувь, хүн амын амьжиргааны доод түвшин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, хөдөлмөрийн насны хүн ам, нийгмийн халамж

Оршил

Дэлхийн аль ч улсад иргэдийн нийгмийн хамгаалалын үндсэн асуудлын нэг нь өндөр насны тэтгэвэр байдаг. Тэгвэл өндөр насны тэтгэвэр гэж юу вэ? заавал байх ёстой зүйл үү? Нийгмийн хамгааллын асуудал мөнө үү? гэх мэт асуултууд гарч ирдэг. Эдгээр асуултад эрдэмтэн судлаачид үзэл бодлоо дэвшүүлж, төрийн гүйцэтгэх үндсэн үүрэгт хамааруулж ирсэн бөгөөд улс төрчид ч хүлээн зөвшөөрөх болсон байна. Дэлхийн бүхий л улсуудад нийгмийн хамгааллын тогтолцооны хамгийн чухал хэлбэр болох өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо нь барууны өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоонд суурилан хөгжиж ирсэн байдаг. Тэтгэвэр нь тогтмол хэмжээний тэтгэвэр төлөгддөг “тогтоосон тэтгэмжийн төлөвлөгөө” (defined benefit plan), эсвэл тогтмол хэмжээний мөнгөн шимтгэлийг хөрөнгө оруулалт байдлаар хуримтлуулж тэтгэвэр гарах үедээ авдаг “тогтоосон шимтгэлийн төлөвлөгөө” (defined benefit plan) гэсэн үндсэн хэлбэртэй байж болдог. Хүний нийгмийн хөгжлийн явцад насан өндөр болж өөрийгөө тэжээн тэтгэх чадалгүй болсон ахмад настанд нийгмийн баялагаас хуваарилалт хийж амьжиргааны эх үүсвэрийг бүрдүүлж өгөх нь ухамсарт хүмүүний нийгмийн зүй ёсны үүрэг болжээ. Нэгэнт нийгмийн өмнө тавигдаж буй энэ үүргийг хэрэгжүүлэх, хянах үйл ажиллагаа төрийн чиг үүрэгт хамаарна. Орчин үед тэтгэвэр нь төрийн нийгмийн хамгааллын бодлогын нэг хэсэг болж төрийн анхаарлын төвд байнга оршиж байна. Иймээс тэтгэврийн асуудлыг аливаа улс орон бүр өөрийн орны онцлогт тохируулан хөгжүүлж ирсэн бөгөөд яг ийм загвараар хөгжүүлнэ гэсэн онол, арга зүйн нэгдсэн нэг загварчлал байдаггүй. Монгол улсын хууль эрх зүйн орчинд хийсэн судалгаанаас авч үзвэл 1995 оноос хойш тэтгэврийн даатгалын харилцаа зохицуулсан 3 хуулийг шинээр

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

баталж мөрдсөн бол хуульд 20 гаруй удаа нэмэлт өөрчлөлт оруулжээ. Тухайлбал, 1999 онд Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль, 2012 онд Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох тухай хууль, 2017 онд Малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тухай хууль батлагдсан байна. Түүнчлэн нийгмийн даатгалын байгууллага гэрээгээр Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу цэрэг, цагдаагийн 9 байгууллагын алба хаагчдад тэтгэвэр тогтоож, улсын төсвийн санхүүжилтээр олгох чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна.

Судалгааны хэрэглэгдэхүүн, арга зүй

судалгаанд шаардагдах хүн ам зүйн суурь судалгаа, нийгмийн даатгалын тухай хууль, тогтоол, шийдвэрүүд, бодлогын баримт бичгүүд, Олон улсын банк санхүүгийн байгууллагуудаас тэтгэврийн санд хийсэн судалгаа шинжилгээний ажлын тайлан, хэрэгжүүлсэн төсөл хөтөлбөрийн зөвлөмжүүд, тэтгэврийн даатгалын хамрагдалт, сангийн орлого, зарлага, тэтгэвэр авагчдын тоо гэх мэт нарийвчилсан судалгаанд шаардлагатай мэдээллүүдийг ашиглан тэтгэврийн даатгалын сангийн өнөөгийн төлөв цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлох урьдчилсан актуар тооцооллыг хийж гүйцэтгэсэн. Судалгаанд тэтгэврийн даатгалын сангийн үндсэн суурь үзүүлэлтүүд болох хүн амын болон шимтгэл төлөгчдийн тоо, цалингийн сангийн өсөлт, инфляцийн хэмжээ, цалин, дундаж тэтгэврийн өсөлтийг 2050 он хүртэл он урьдчилан тооцоолж дүгнэлт саналаа өгсөн.

Судалгааны үр дүн

Нийгмийн даатгал нь хэдийгээр хүн амын нийгмийн хамгаалалын салбарын хүрээнд багтах асуудал мөн боловч нийгмийн халамжийн шинж чанартай олон асуудлуудыг нийгмийн даатгалын харилцаагаар зохицуулах оролдлого хийж ирсэн нь тэтгэврийн даатгалын сангийн аддагдалыг өсгөх нэг үндэслэл болсон.

1. МОНГОЛ УЛСЫН ТЭТГЭВРИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН ОРЛОГО, ЗАРЛАГЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Монгол Улсын Их Хурлаас 1994 онд нийгмийн даатгалын харилцааг зохицуулсан багц хуулиудыг батлан гаргаж 1995 оны 01 дүгээр сарын 01-ээс эхлэн мөрджээ. Хуулийг анх хэрэгжүүлж эхэлнээс хойш өнөөг хүртэлх хугацаанд нийтдээ 19 удаа нэмэлт өөрчлөлт оруулжээ. Тэтгэврийн даатгалын санд дээрх орлогоос шимтгэл төлөх хувь хэмжээний тухайд авч үзвэл: Шимтгэлийн хувь хэмжээг 1995 оноос хойшхи хугацаанд 2 удаа өөрчлөн тогтоожээ. Заавал даатгуулагчийн тухайд хүснэгт-1-д заасан хэмжээгээр шимтгэл төлдөг байна.

Хүснэгт 1. Албан журмаар тэтгэврийн даатгалын санд төлөх шимтгэлийн хувь

Хамрах хугацаа	Ажил олгогч	Ажилтан	Нийт
1995-2007 он	13.5	5.5	19.0
2008-2017 он	7.0	7.0	14.0
2018 оноос хойш	9.5	9.5	19.0

Эх сурвалж: “Нийгмийн даатгалын холбогдолтой хууль эрх зүйн актын эмэхтгэл”, Монгол улсын хууль зүйн яам, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, УБ хот 2000 он

Сайн дураар даатгуулагчийн сонгосон орлогоос сар бүр дараах хувиар шимтгэл төлдөг байна. Шимтгэл төлөх орлогын доод болон дээд хязгаар албан журамын даатгуулагчтай адил байдаг.

Хүснэгт 2. Сайн дурын үндсэн дээр даатгалд хамрагдсан иргэний шимтгэл төлөх хувь

Хамрах хугацаа	Тэтгэвэр	Тэтгэмж	ҮОМШӨ	Бүгд
1995-2007 он	9.5	-	-	9.5
2008-2017 он	10.0	1.0	1.0	12.5

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

2018 оноос хойш	12.5	1.0	1.0	14.5
-----------------	------	-----	-----	------

Эх сурвалж: “Нийгмийн даатгалын холбогдолтой хууль эрх зүйн актын эмхэтгэл”, Монгол Улсын Хууль зүйн яам, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, УБ хот, 2000 он

Хүн амын өсөлтийн цонх нь улс орны ажиллах хүчний тоо хэмжээг нэмэгдүүлэх, нийгмийн эдийн засгийн хөгжлийг хурдасгах, иргэдийн амьжиргааг дээшлүүлэхэд хамгийн чухал нөлөөтэй байдаг. Харин бид энэ үеийг амжилттай ашиглаж чадалгүй тэтгэврийн сангийн алдагдлаа нэмэгдүүлсээр өнгөрөөж байна.

Хүснэгт 3. Нийгмийн даатгалд хамрагдсан иргэдийн судалгаа, мянган хүнээр

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019*
Хамрагдвал зохих	813	848	1001	1147	1244	1276	1357	1359	1383
Хамрагдсан даатгуулагчид	409	441	368	591	989	1028	1036	1105	1168
Хамрагдалтын хувь	50%	52%	37%	52%	80%	80%	76%	81%	85%
Албан журмаар	359	389	331	539	910	950	959	1023	971
Сайн дураар	14	18	29	64	189	229	199	199	197

Тайлбар: * - 2019 оны урьдчилсан гүйцэтгэл

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан /1995-2019 он/

2008 онд 14% болгож 5 функтээр бууруулсан нь санг алдагдалд оруулах нэг хүчин зүйл болсныг дараах судалгаа батлаж байна.

Хүснэгт 4. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын судалгаа, тэрбум төгрөгөөр

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Сангийн орлого	20.0	53.2	124.6	416.9	1011.6	1262.7	1450.5	1734.2	1978.0
Сангийн зарлага	17.6	53.7	121.0	368.3	1191.9	1320.4	1417.4	1619.3	1839.2
Төсвөөс авсан татаас	-	-	-	-	-	181.0	254.8	259.1	248.6

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан /1995-2019 он/

Тэтгэврийн даатгалын сангийн хөрөнгийг хуваарилах аргаас нь хамааруулан **хуваарилалтын** ба **хуримтлалын** гэж хоёр ангилан авч үздэг. Тэтгэврийн даатгалын сангийн хөрөнгө **хуваарилалтын арга** гэдэг нь өнөөгийн даатгуулагчдын төлж байгаа шимтгэлийн мөнгөөр бидний өмнөх үеийн даатгуулагчдын тэтгэврийг олгох агуулга бүхий арга хэмжээ юм. Үүнийг олон улсын түвшинд “**эв санааны нэгдлийн арга**” ч гэж нэрлэдэг. Манай 1999 онд батлагдсан “Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль”-ийн гол үзэл санаа агуулга нь хөрөнгө хуваарилалтын уламжлалт аргаас татгалзаж, даатгуулагчид өнөөгийн зах зээлийн үндсэн зарчмын дагуу өөрийн хуримтлуулсан орлогоос тэтгэвэрээ авахад чиглэсэн байдаг. Гэтэл өнгөрсөн 20 гаруй жилийн хугацаанд нэрийн данс нээлгэсэн даатгуулагчийн нэр дээрх хуримтлалын хэмжээ өнөөгийн хөрөнгө хуваарилалтын аргаар тогтоох тэтгэврийн хэмжээнд хүрэхгүй байгаа тул хуваарилалтын аргыг цаашид ч хэрэглэх төлөв ажиглагдаж байна.

Хүснэгт 5. Ажилласан жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох арга хэмжээний үр дүнгийн судалгаа 2019 оны эхний 8 сараар, хүний тоо мянга, хөрөнгө тэрбум төгрөгөөр

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Бүгд
------	------	------	------	------	------	------	------	------

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Нөхөн тооцуулсан иргэд	9.0	489.0	79.6	14.5	15.7	--	--	--	607.8
Нөхөн тооцолтоос орсон орлого	0.6	31.9	3.6	0.8	0.9	--	--	--	37.8
Тэтгэвэрт нь өөрчлөлт орсон иргэдийн тоо	--	--	66.4	18.3	4.2	2.7	0.4	0.2	92.2
Шинээр тэтгэвэр тогтоолгосон	--	--	35.5	24.0	22.7	23.2	22.7	12.7	140.8
Арга хэмжээний үр дүнд зарцуулж буй хөрөнгө	--	--	331.9	149.5	98.4	78,6	37.9	8.3	704.6

Эх үүсвэр: НДЕГ-ын МТТ-өөс гаргасан тооцооноос

Ажилласан тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох хуулийг хэрэгжүүлснээр 2012-2016 оны хооронд 607.8 мянган хүн нөхөн даатгалд хамрагдаж тэтгэврийн санд 37.8 тэрбум төгрөгийн орлого шимтгэлээр төлөгдсөн бол 92.2 мянган хүн тэтгэврээ өөрчлөн тогтоолгож, 140.8 мянган хүн шинээр тэтгэвэр тогтоолгожээ. Дээрх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлснээр тэтгэврийн даатгалын сангаас 2019 оны эхний 8 сарын байдлаар 704.6 тэрбум төгрөг зарцуулж, 37.8 тэрбум төгрөгийн орлого оруулж санд 666.8 тэрбум төгрөгийн цэвэр алдагдал үүсгэсэн байна.

Хүснэгт 6. Тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлтийн судалгаа, мянган хүнээр

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Тэтгэвэр авагчид бүгд. Үүнээс:	284.3	248.8	277.0	295.2	356.7	371.6	388.5	397.0	418.4
Өндөр насны	222.6	171.7	180.0	201.6	255.6	268.9	282.6	293.0	311.0
Тахир дутуугийн	25.9	32.8	49.4	52.5	63.6	65.1	67.8	66.1	68.5
Тэжээгчээ алдсаны	35.4	34.9	34.9	27.1	21.3	21.0	20.7	20.1	20.2
Цэргийн	0.4	9.4	12.7	14.1	16.2	16.7	17.3	17.8	18.8

Эх сурвалж: НДЕГ-ын нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангийн хавсралт

Өнөөдөр тэтгэврийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авч байгаа иргэдийн 53.8 хувь нь тэтгэврийн доод хэмжээгээр тэтгэвэр тогтоолгосон иргэд байна.

Хүснэгт 7. Тэтгэврийн сангийн зарлага, дундаж тэтгэврийн судалгаа

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Тэтгэврийн зарлага (тэрбум төгрөг)	17.6	53.7	121.0	368.3	1191.9	1320.4	1417.4	1619.3	1839.2
Тэтгэвэр авагчид (мянган хүн)	284.3	248.8	277.0	295.2	356.7	371.6	388.5	397.0	418.4
Дундаж тэтгэвэр (мянган төгрөг)	5.1	18.0	36.4	104.0	278.4	296.1	304.0	340.0	360.0

Эх сурвалж: НДЕГ-ын нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангийн хавсралт

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хүснэгт 8. Тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлого, зарлагын өсөлтийн харьцаанд хийсэн судалгаа

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Шимтгэлийн орлого	12.6	38.2	80.2	244.3	709.4	765.2	877.1	1133.7	1376.4
Тэтгэврийн зарлага	17.6	53.7	121.0	368.3	1191.9	1320.4	1417.4	1619.3	1839.2
Орлогын өсөлт	--	3 дахин	2,9 дахин	3 дахин	2,9 дахин	7,8 хувь	14,6 хувь	29,3 хувь	21,4 хувь
Зарлагын өсөлт	--	3 дахин	2,2 дахин	3 дахин	3,2 дахин	10,7 хувь	7,3 хувь	14,2 хувь	13,5 хувь

Эх сурвалж: НДЕГ-ын нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангийн хавсралт

Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого зарлагын гүйцэтгэлийг урд онтой харьцуулан авч үзэхэд орлого зарлагын өсөлтийн хурд он тус бүрээр харилцан адилгүй гарч байгаа нь шимтгэлийн орлогын өсөлтөөс тэтгэврийн зарлагын өсөлт түрүүлсэн гэж шууд дүгнэлт өгөх боломжгүй байна. Харин тэтгэврийн сангийн нийт орлого нийт зарлагын зөрүүгээр сангийн алдагдал сүүлийн 4 жилд үүссэн байгаа нь хүснэгтээс харагдаж байна.

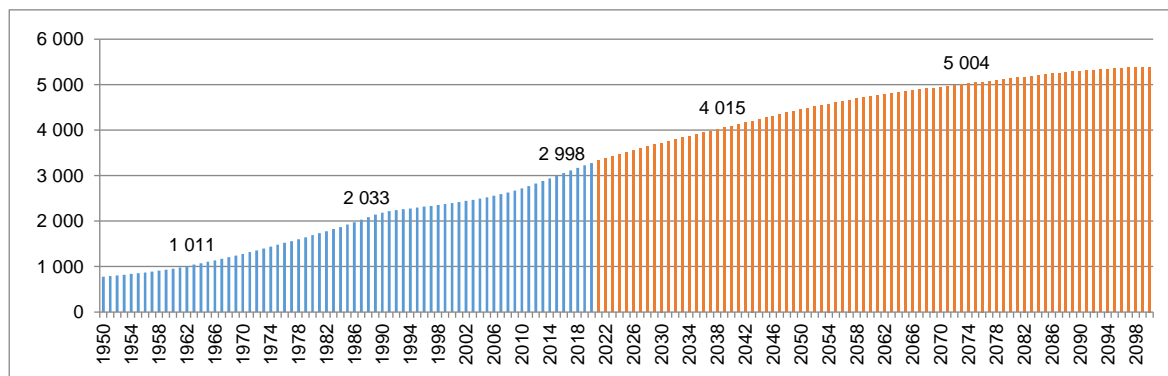
2. ТЭТГЭВРИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН ОРЛОГО, ЗАРЛАГЫН ЦААШДЫН ХАНДЛАГА

Хүн ам зүйн таамаглал

Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого бүрдүүлэлт, зарлагын өнөөгийн төлөв цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлохын тулд эхлээд суурь үзүүлэлт болох хүн ам зүйн статистикийг судлах шаардлагатай.

Үүний тулд хүн амын тоо, нас, хүйсийн харьцаа, ажиллах хүчний өсөлт зэрэг үзүүлэлтүүдийг НҮБ-ын Хүн ам зүйн хэлтсээс тооцоолон гаргадаг дэлхийн хүн ам зүйн статистик тоон мэдээний баазаас авч ашиглалаа (United Nations Population Division Department of Economic and Social Affairs, 2019). Уг статистик тоон мэдээний бааз нь дэлхийн бүх улсын хүн амын тоог 2100 он хүртэл төрөлтийн түвшинг бага, дундаж, их байх гэсэн 3 хувилбараар гаргадаг байна. Бид судалгаандаа хүн амын төрөлтийн түвшин дундаж байх хувилбарыг авч үзсэн ба энэ хувилбарын дагуу Монгол Улсын хүн ам 2038 он гэхэд 4 сая, 2073 онд 5 сая хүрэхээр байна.

Зураг 35. Монгол улсын хүн амын тоо, 1950-2100 он, мянган хүнээр

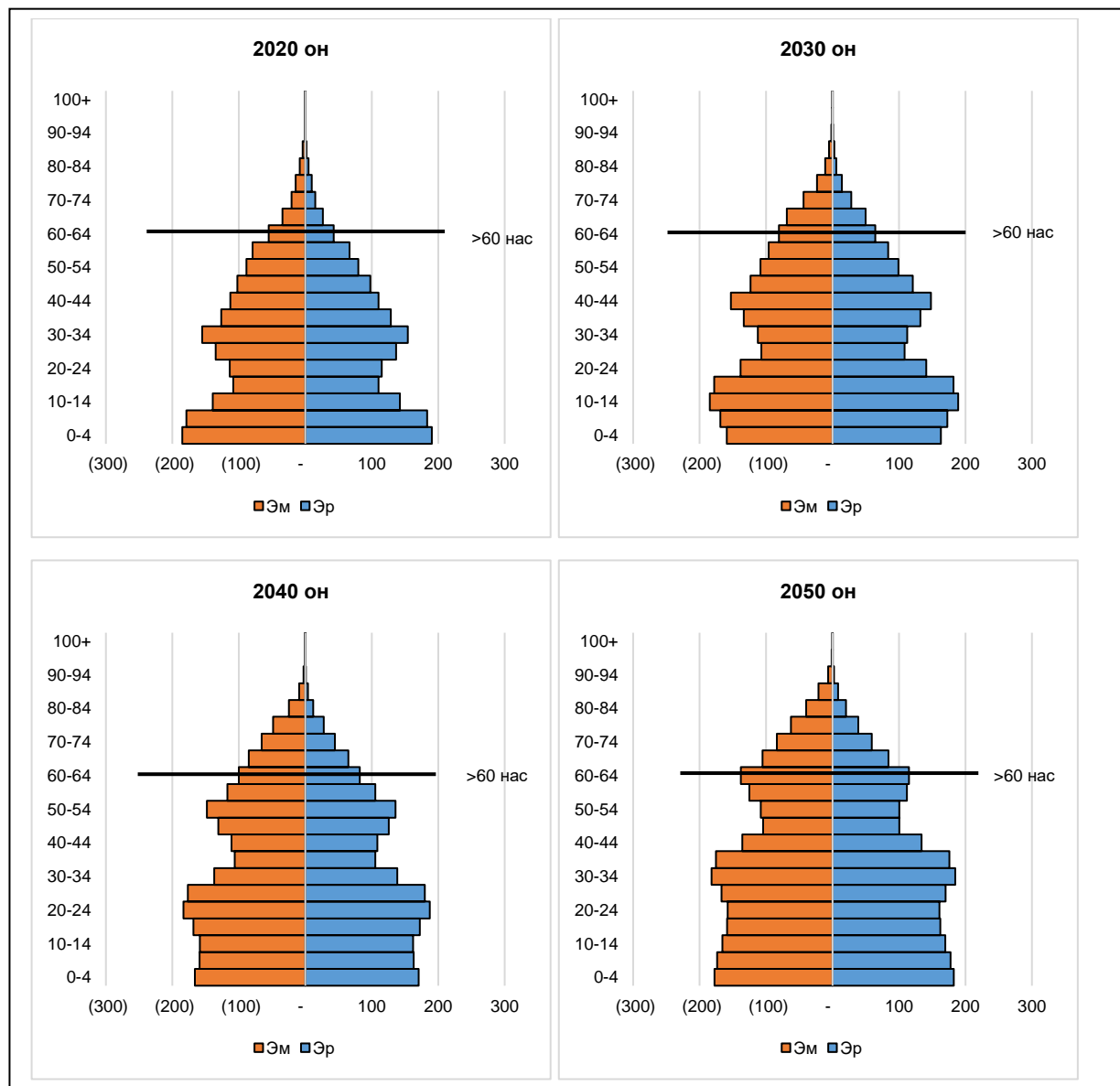


Эх сурвалж: НҮБ-ын Хүн ам зүйн хэлтэс

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Дээрх статистикд үндэслэн Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн бүтцийн пирамидыг 2020, 2030, 2040, 2050 оны хувьд байгууллаа.

Зураг 36. Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн суварга, 2020-2050 он



Эх сурвалж: НҮБ-ын Хүн ам зүйн хэлтэсийн тоон мэдээнд үндэслэж судалгааны багийн хийсэн тооцоо

Хүн амын суваргын бүтцээс ажиглахад 2020 оноос хойш насжилтын түвшин нийлээд нэмэгдэх хандлагатай байгаа бол энэ хэмжээгээр хөдөлмөрлөх насны иргэдийн тоонд сөрөг хандлага гарч байна. Дээрх хоёр үзүүлэлт нь шимтгэл төлөгчдийн тоо болон тэтгэврийн сангийн орлогод сөрөг хандлага үзүүлэх төлөвтэй байна. Тухайлбал, 2020 онд эмэгтэй 55-аас дээш, эрэгтэй 60-аас дээш насны хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь 9.7% байсан бол 2030 онд энэ тоо 13.3%, 2040 онд 16.9%, 2050 онд 20.5%-д хүрэхээр байна. Өөрөөр хэлбэл, тэтгэврийн насны хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь 30 жилийн хугацаанд 2 дахин өсөхөөр байна.

Инфляцийн түвшингийн таамаглал

Монгол Улсын инфляцийн түвшин 1990-ээд оны үед 300 гаран хувь хүрч байсан бол 1995-2018 оны хооронд жилд дунджаар 12.7%-тай байжээ. Судалгааг дараах графикаар харуулав.

Зураг 37. Монгол Улсын инфляцийн түвшин, 1995-2018 он



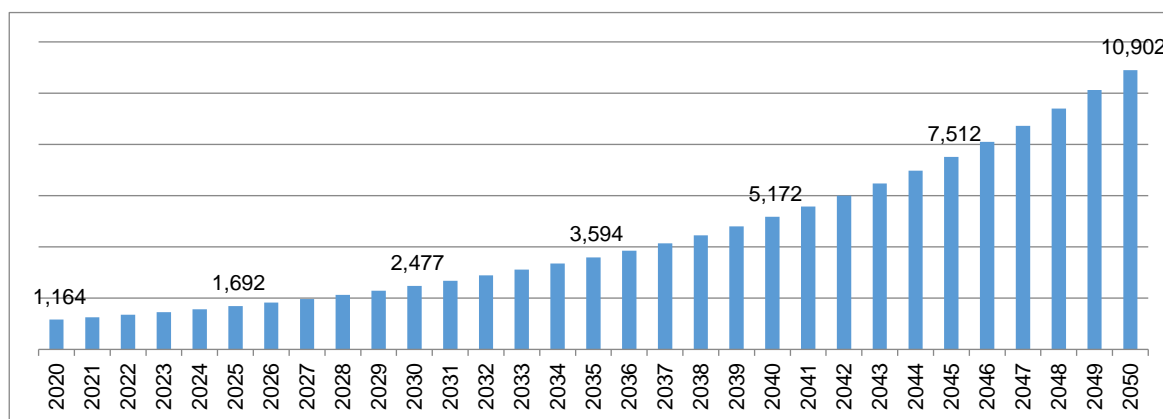
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хорооны тоон мэдээ

1990-1996 он буюу Монгол Улсын эдийн засгийн шилжилтийн үе, 1997 оны Азийн санхүүгийн хямрал, 2007-2008 оны дэлхийн санхүүгийн хямралын үед инфляци өндөр байсныг харгалзан үзэж(outlier), эдгээр хугацааны инфляцийг оруулахгүй тооцоход өнгөрсөн хугацаанд инфляци жилд дунджаар 7.67%-тай байсан байна. Инфляцийг таамаглахдаа энгийн аргаар буюу 1995-1997 он, 2007-2008 оны хэт хэлбэлзэлтэй утга (outlier)-ыг оруулалгүй шилжих дундаж (Moving average)-ийн аргаар тооцлоо. Ингэж тооцоолоход инфляци нь 2020-2050 оны хооронд 7.3-аас 8.11% хооронд буюу дунджаар 7.74% байхаар хүлээгдэж байна.

Цалин, хөлсний таамаглал

Үндэсний Статистикийн Хорооноос нэрлэсэн дундаж цалингаас өөр цалин хөлсний холбогдолтой мэдээллийг тооцож олон нийтэд мэдээлдэггүй байна. 2016-2019 онд сарын нэрлэсэн дундаж цалин жилийн 7.5%-аар өссөн нь бидний тооцоололд ашигласан инфляцийн таамагласан дундаж хувь болох 7.74%-тай ойролцоо гарсан нь илүү үнэмшилтэй байсан.

Зураг 38. Монгол Улсын хүн амын нэрлэсэн дундаж цалингийн таамаг, 2020 оноос 2050 он хүртэл, мянган төгрөг



“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

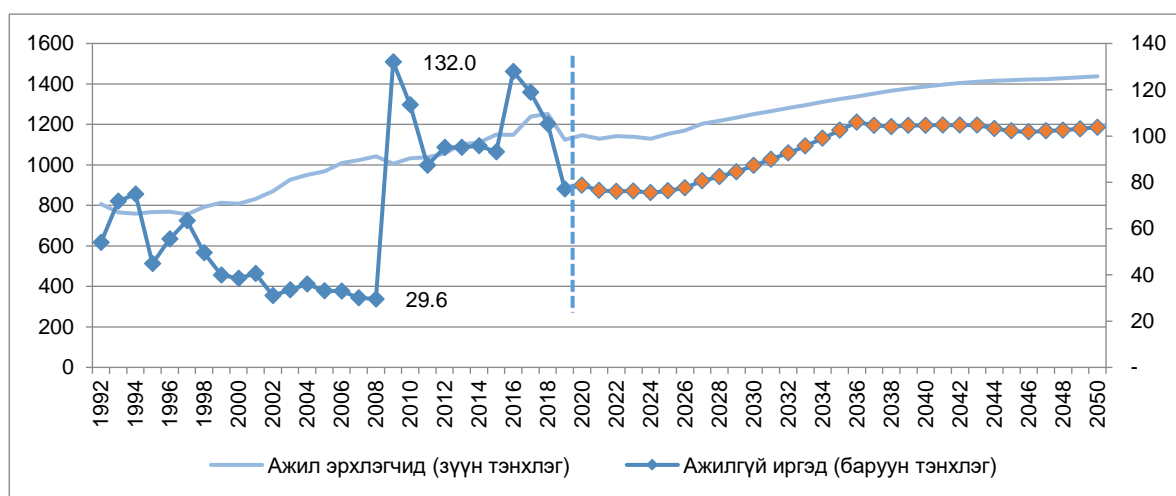
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хорооны тоон мэдээнд үндэслэж судалгааны багийн хийсэн тооцоо.

Ингэж тооцоход 2050 гэхэд эрэгтэйчүүдийн сарын дундаж цалин 11,960.5 мянган төгрөг, эмэгтэйчүүдийнх 9,819.1 мянган төгрөг байх төлөв гарч байна. Харин дундаж цалин 10,901.8 мянган төгрөг болохоор байна. Энэ нь 2019 оны түвшинтэй харьцуулахад ойролцоогоор 10 дахин өссөн гэсэн үг юм.

Ажиллах хүчний таамаглал

Ажиллах хүч, ажиллах хүчний оролцооны түвшин, ажилгүйдлийн түвшин зэрэг мэдээллийг Үндэсний Статистикийн Хорооны вэб хуудаснаас 2018 он хүртэлх боломжтой хугацаагаар авч шилжих дунджаар 2050 хүртэлх утгыг таамагласан. Мөн эдгээрт болон хүн амын таамагласан тоонд үндэслэн ажилгүй иргэдийн тоо, ажил эрхлэгчдийн тоог тооцооллоо.

Зураг 39. Монгол Улсын хүн амын ажил эрхлэлт, 1992 оноос 2050 он хүртэл, мянган хүн



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хорооны тоон мэдээнд үндэслэж судалгааны багийн хийсэн тооцоо.

Дээрх зургаас харахад ажилгүй иргэдийн тоо нь 2008 онд 29.6 мянга байснаа жилийн дотор буюу 2009 онд 132 мянга болж огцом өөрчлөгдсөн нь нэгдүгээрт, дэлхийн санхүүгийн хямрал Монгол Улсад хугацааны хоцрогдолтойгоор нөлөөлсөн. Хоёрдугаарт, дэлхийн таваарын зах зээлийн үнийн “хөөс” хагарсантай уялдан уул уурхайн компаниуд үйл ажиллагааны түвшингөө бууруулсантай холбоотой гэж үзэж байна.

Тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн болон бусад орлого

1995-2018 онд тэтгэврийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлогын бодит гүйцэтгэлийг өмнө тооцоолсон дундаж цалин болон ажил эрхлэгчдийн тооны тусламжтайгаар тооцсон шимтгэлийн тооцоолсон орлогын дүнтэй харьцуулахад 1 хүрэхгүй хувийн зөрүүтэй байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хүснэгт 9. Тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлогын гүйцэтгэл ба тооцоолсон утгын зөрүү, сая төгрөг

Он	Шимтгэлийн тооцоолсон орлого	Шимтгэлийн бодит орлого	Зөрүүгийн хувь
1995	12,688	12,623	0.51%
1996	17,053	16,977	0.45%
1997	23,363	23,284	0.34%
1998	24,493	24,396	0.40%
1999	27,367	27,249	0.43%
2000	38,290	38,179	0.29%
2001	43,500	43,511	-0.03%
2002	49,477	49,576	-0.20%
2003	58,226	58,216	0.02%
2004	70,505	70,459	0.07%
2005	80,048	80,159	-0.14%
2006	100,376	100,588	-0.21%
2007	136,992	137,156	-0.12%
2008	173,769	173,647	0.07%
2009	198,656	197,454	0.61%
2010	245,985	244,290	0.69%
2011	345,828	342,678	0.92%
2012	489,424	487,204	0.46%
2013	624,645	621,194	0.56%
2014	691,456	688,688	0.40%
2015	711,778	709,359	0.34%
2016	768,085	765,201	0.38%
2017	881,719	877,123	0.52%
2018	1,140,182	1,133,741	0.57%

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хорооны тоон мэдээнд үндэслэж судалгааны багийн хийсэн тооцоо.

Тэтгэврийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлогын гүйцэтгэл болон улсын хэмжээнд ажил эрхлэгчдийн авч байгаа цалингийн дүнд үндэслэн тэтгэврийн даатгалын санд цалингаас төвлөрөх шимтгэлийн орлогын хувийг тооцоход 1995 оноос 2018 оны дунджаар 6.27% байна. Энэ хувийг 2019-2050 он хүртэл шилжих дунджийн аргаар таамаглаахад жилд дунджаар 6.38%-тай байхаар байна. Жил бүрээр тооцоолсон тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь, нийт ажил эрхлэгчдийн тоо, сарын дундаж цалинд үндэслэн тэтгэврийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлогыг тооцоолоход 2018 онд 1.13 их наяд төгрөг байсан дүн 2050 онд 12.2 их наяд төгрөгт хүрэх төлөв байна.

Харин бусад орлогын хувьд өнгөрсөн хугацаанд шимтгэлийн орлогын 0.95%-тай тэнцэх хэмжээнд байсныг хэвээрээ хадгалагдана гэж үзэж тооцоолсон болно.

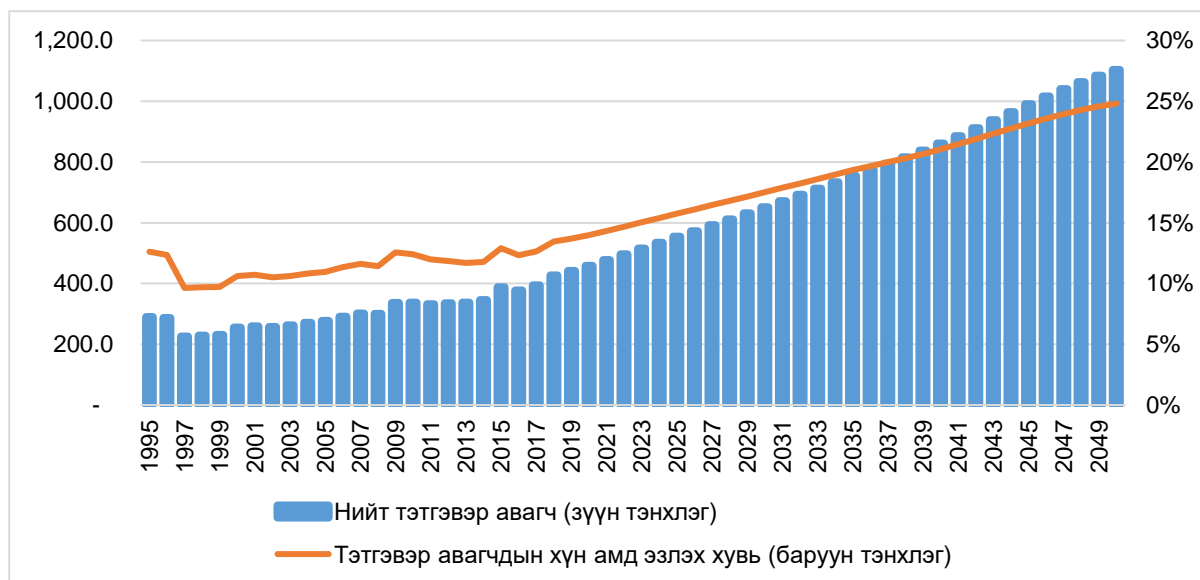
Тэтгэвэр авагчдын тоо

Өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоог НҮБ-ын Хүн ам зүйн хэлтсээс тооцоолон гаргадаг дэлхийн хүн ам зүйн статистик тоон мэдээний баазад үндэслэн 2050 он хүртэл жил бүрийн хувьд тооцон

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

гаргасан. Харин хөгжлийн бэрхлшээлтэй хүн иргэд, тэжээгчээ алдсаны, цэргийн тэтгэвэр авагчдын тоог харгалзан шилжих дундаж, логарифм функц, зэрэгт функц ашиглан тус тус тооцлоо.

Зураг 40. Монгол Улсын тэтгэвэр авагчдын тоо, нийт хүн амд эзлэх хувь, 2050 он хүртэлх таамаг



Тэтгэврийн дундаж хэмжээ

Дундаж тэтгэврийг нийт тэтгэвэр авагчид болон тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлагын дүнд үндэслэн тооцооход 2018 онд жилийн 3.8 сая төгрөг буюу сард 316.6 мянган төгрөг байна. Үүнийг цаашид жилийн дундаж инфляцийн түвшинтэй харцуулан өсгөнө гэж тооцвол 2050 онд нэг тэтгэвэр авагчид ногдох тэтгэвэр жилд 41.3 сая төгрөг буюу сарын 3441.6 мянган төгрөгт хүрэх төлөв байна.

Тэтгэврийн сангийн орлого, зарлага

Дээр тооцооллуудыг нэгтгэн авч үзвэл 2050 он гэхэд тэтгэврийн сангийн өөрийн орлого 12.7 их наяд зарлага нь 45.6 их наяд төгрөгт тус тус хүрэхээр байна. Одоо улсын төсвөөс тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлагын 37%-ийг санхүүжүүлж байгаа бол 2050 он гэхэд 72% болох төлөв гарч байна.

Хүснэгт 10. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын өсөлт, 2050 он хүртэлх таамаг, тэрбум төгрөг

Он	Нийт орлого, үүнээс:	Шимтгэлийн орлого	Сангийн бусад орлого	Улсын төсвөөс олгосон хөрөнгө	Улсын төсвөөс нэмж олгох хөрөнгө	Улсын төсвөөс нийт (алдагдал)	Нийт зарлага
1995	20	13	-	7	-	-	18
1996	24	17	-	7	-	-	23
1997	29	23	-	5	-	-	29
1998	33	24	-	9	-	-	36
1999	39	27	-	12	-	-	39
2000	53	38	1	15	-	-	54
2001	65	44	0	21	-	-	59
2002	74	50	0	24	-	-	67

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

2003	83	58	1	24	-	-	79
2004	113	70	1	42	-	-	107
2005	125	80	1	44	-	-	121
2006	163	101	1	61	-	-	159
2007	239	137	1	102	-	-	233
2008	337	174	1	162	-	-	327
2009	344	197	1	146	-	-	332
2010	416	244	2	171	-	-	360
2011	533	343	2	188	-	-	441
2012	765	487	5	273	-	-	710
2013	899	621	14	265	-	-	811
2014	959	689	17	253	-	-	986
2015	1,012	709	10	293	-	-	1,173
2016	1,263	765	3	495	-	-	1,305
2017	1,451	877	3	570	-	-	1,417
2018	1,749	1,134	6	610	-	-	1,619
2019	1,642	937	9	697	164	861	1,807
2020	1,841	1,035	10	796	181	977	2,022
2021	2,018	1,102	11	905	246	1,151	2,264
2022	2,232	1,196	11	1,025	300	1,324	2,532
2023	2,458	1,291	12	1,154	370	1,525	2,828
2024	2,704	1,395	13	1,295	463	1,758	3,167
2025	3,001	1,539	15	1,448	547	1,995	3,548
2026	3,313	1,685	16	1,612	647	2,259	3,960
2027	3,664	1,858	18	1,789	752	2,540	4,416
2028	4,027	2,029	19	1,978	895	2,873	4,922
2029	4,419	2,217	21	2,181	1,060	3,242	5,480
2030	4,842	2,421	23	2,398	1,263	3,661	6,105
2031	5,302	2,648	25	2,629	1,503	4,132	6,805
2032	5,793	2,890	28	2,875	1,774	4,650	7,567
2033	6,349	3,182	30	3,136	2,058	5,194	8,407
2034	6,935	3,488	33	3,413	2,371	5,785	9,306
2035	7,546	3,804	36	3,706	2,723	6,429	10,269
2036	8,168	4,113	39	4,016	3,132	7,148	11,300
2037	8,842	4,457	43	4,342	3,612	7,954	12,454
2038	9,575	4,843	46	4,687	4,184	8,870	13,759
2039	10,363	5,264	50	5,049	4,859	9,908	15,222
2040	11,209	5,725	55	5,429	5,653	11,082	16,862
2041	12,106	6,218	59	5,829	6,579	12,408	18,686
2042	13,068	6,756	64	6,248	7,652	13,899	20,720
2043	14,031	7,275	69	6,687	8,947	15,634	22,979
2044	15,116	7,895	75	7,146	10,350	17,495	25,465
2045	16,258	8,551	82	7,626	11,930	19,555	28,187
2046	17,466	9,251	88	8,127	13,682	21,809	31,148
2047	18,740	9,995	95	8,650	15,626	24,276	34,366
2048	20,091	10,793	103	9,195	17,755	26,949	37,845
2049	21,529	11,655	111	9,762	20,053	29,815	41,582
2050	23,057	12,584	120	10,353	22,516	32,869	45,573

Дүгнэлт

Нийгмийн даатгалын тухай хууль болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан бусад холбогдох эрх зүйн барим бичгүүдийн эерэг болон сөрөг талууд, тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого зарлагын өнгөрсөн хугацааны гүйцэтгэл, цаашдын төлөвт хийсэн (2050 он хүртэлх) урьдчилсан тооцоололд үндэслэн дараах дүгнэлтийг гаргаж байна. Үүнд:

- Нийгмийн даатгал нь хэдийгээр хүн амын нийгмийн хамгаалалын салбарын хүрээнд багтах асуудал мөн боловч нийгмийн халамжийн шинж чанартай олон асуудлуудыг нийгмийн даатгалын харилцаагаар зохицуулах оролдлого хийж ирсэн нь тэтгэврийн даатгалын сангийн аддагдалыг өсгөх нэг үндэслэл болсон,
- Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого буурахад шимтгэл төлөх хувийг 2008 онд бууруулан тогтоосон, сангийн харилцах данс удаа дараа эрсдэлд өртсөн, сангийн чөлөөт эх үүсвэрийг боломжит хэмжээнд эргэлтэнд оруулж мөнгөний мөн чанарыг хадгалж чадаагүй,
- Иргэддээ тэтгэврийн даатгалын чөлөөтэй сонголт хийх боломжийг олгоогүй, хүн амын нэг хэсгийг тэтгэврийн даатгалд даатгуулах эсэх нь сайн дурын хэрэг байхаар хууль эрх зүйн зохицуулалт хийсэн, нөхөн даатгал хэмээх хамрагдалтын шинэ хэлбэрийг гаргаж ирсэн зэрэг нь тэтгэврийн даатгалын хамрах хүрээг тэлэх бус ирээдүйд /хүлээлт үүсгэх/ хумих бодлого болж болзошгүй,
- Тэтгэврийн даатгалын сан 2016 оноос эхлэн цэвэр алдагдалд орж эхэлсэн бөгөөд энэ хууль эрх зүйн зохицуулалтын дагуу цааш үргэлжлүүлбэл 2030 онд сангийн нийт зарлагын 60 хувийг, 2050 онд 72 хувийг төсвөөс авах тооцоолол гарч байгаа тул энэ тогтолцоог цааш үргэлжлүүлэх боломжгүй,
- Тэтгэврийн даатгалын санг ийм байдалд хүргэсэн гол шалтгаан зөвхөн төрийн мэдлийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог хэрэгжүүлж, түүнийгээ улс төрийн намуудын сонгуулийн амлалтын хэрэгсэл болгож, чөлөөт өрсөлдөөний орчинд хөгжих боломжийг орхигдуулсантай холбоотой.

Тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн тогтолцоо цаашид үргэлжлэх эдийн засгийн боломжгүй болж байгаа нь нэгэнт батлагдаж байна. Иймд тэтгэврийн даатгалыг чөлөөт зах зээлийн орчинд хөгжүүлж, олон шатлал бүхий эх үүсвэрээс тэтгэвэр олгох хууль эрх зүйн орчинг нэн даруй бүрдүүлэх шаардлагатай.

Ашигласан материал, эх сурвалжууд

Энэхүү төслийн судалгааны ажилд дараах эх сурвалжуудаас мэдээлэл авч ашигласан болно. Үүнд:

Бодлогын баримт бичиг, хууль, тогтоол, заавар журам

15. Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн тооцох тухай Монгол улсын хууль. УБ., 2012 он
16. Монгол улсын Нийгмийн даатгалын тухай хууль. УБ., 1994 он
17. Монгол улсын Нийгмийн халамжийн тухай багц хууль. УБ., 1995, 1999 он
18. Монгол улсын Тэтгэврийн тухай хууль. УБ., 1958, 1971, 1990 он
19. Монгол улсын Тэтгэврийн нэрийн дансны тухай хууль. УБ., 1999 он
20. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. УБ., 1994 он
21. Нийгмийн даатгалын үндсэн үзүүлэлтийн статистик эмхэтгэл. /оноор/
22. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2021 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл

23. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2030 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл
24. Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар “Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн эмэхтгэл” УБ хот 2016 он <http://www.ndaatgal.mn/v1/law/1>

Олон улсын төсөл хөтөлбөрийн тайлан, илтгэл, зөвлөмжүүд

17. “Pension reform” Robert Holzmann, Edward Palmer, World bank 2006
18. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн тогтолцооны тухай үндсэн үзэл баримтлалууд” Дэлхийн банк УБ, 2012
19. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Баталгаа” Дэлхийн банк УБ, 2012
20. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн даатгалын хамрагдалт” Дэлхийн банк УБ, 2012
21. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн хийсвэр нэрийн дансны тогтолцоо” Дэлхийн банк УБ, 2012
22. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэвэр тогтоолт” Дэлхийн банк УБ, 2012
23. “Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд” Дэлхийн банк УБ, 2012
24. Шимтгэлтэй дүйцэх татастай тэтгэврийн хөтөлбөрүүд” Дэлхийн банк УБ, Хөх монгол принтинг ХХК, 2015
25. Тэтгэврийн даатгалын шинэчлэлийн олон улсын чиг хандлага, сургамж, Ч. Тунгалаг, Дэлхийн Банк, Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн сектор

Гарын авлага ном товхимол

6. Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн эмэхтгэл УБ хот 2017 он
7. Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангууд 1995-2018 он
8. Нийгмийн даатгалын статистикийн эмэхтгэл 2006 он
9. Нийгмийн даатгалын статистикийн эмэхтгэл 20
10. Дэлхийн хүн ам зүйн статистик тоон мэдээний бааз

Интернетээс ашигласан Вэб хаяг:

31. <http://www.achs.cl/portal/Paginas/Inicio-Home.aspx>
32. <http://ptrc.ses.edu.mn>
33. 1212.mn
34. www.socialsecurity.fgov.be/faofat
35. <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/sweden>
36. <http://www.pension-watch.net/country-fact-file/sweden>

Хавсралт 10. МОНГОЛ УЛСАД СУУРЬ ТЭТГЭВРИЙН ТОГТОЛЦООГ НЭВТРҮҮЛЭХ АРГА ЗҮЙ, ЗАГВАР

Ц.Цэвээннамжил¹, А.Энхтуяа¹ М.Батхуяг², З.Ядмаа³, Д.Далхжав⁴

^{1,2,3,4} ХААИС, Эдийн засаг, бизнесийн сургууль

Цахим хаяг: yadmaa.z@muls.edu.mn; batkhuyag.m@muls.edu.mn

Хураангуй

Монгол Улсын хүн ам 2050 он гэхэд 4.51 сая болж 2020 оныхоос 37.7%-аар өсөх ба хүн амын жилийн өсөлтийн дундаж хурд 2.48% байхаар байна. Үүнээс эмэгтэйчүүдийн өсөлтийн хурд дунджаар 2.0%, эрэгтэйчүүдийн өсөлтийн дундаж хурд 1.7% байх таамаглал гарч байна. Харин ажиллах хүчний хувьд 2050 гэхэд 1.95 сая болж 2020 оныхоос 40.4%-аар өсөхөөр хүлээгдэж байна. Энэ нь ажиллах хүчний оролцооны түвшинг 43.3% буюу 2020 оны түвшингөөс ялимгүй нэмэгдүүлэхээр байгаа хэдий ч 2020 онд 38.2% байгаа эмэгтэй ажиллах хүчний оролцоо нь 2050 он гэхэд 36.9% болж буурахаар байна. Эсрэгээрээ эрэгтэй хүн амын өсөлт эмэгтэйчүүдийнхээс бага хэдийч ажиллах хүчний оролцооны хувьд 2050 он гэхэд эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо 2020 оны түвшин 46.8%-аас өсөж 2050 он гэхэд 50.3% болохоор байна. Үүний нэг шалтгаан нь эмэгтэй ажиллах хүчний жилийн дундаж өсөлтийн хурд 3.1% байхад эрэгтэй ажиллах хүчний өсөлтийн хурд 6.7% байхаар тооцоологдсон явдал юм. Тэтгэвэр авагчдын тоо болон өсөлтийн хурдыг загварчилж үзэхэд 2050 он гэхэд одоогийн тэтгэвэр авагчдын тоо 2 дахин нэмэгдэж 838,340 болж тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлтийн хурд дунджаар 4.6% байх тооцоолол гарч байна. Өндөр насны тэтгэвэр авагчид 722,064 болж өсөлтийн жилийн дундаж хурд 16 орчим хувь байна. Мөн өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоо нь 2020 оны байдлаар нийт тэтгэвэр авагчдын 75%-ийг эзлэхээр байгаа бол 2050 он гэхэд энэ хувь нь 86.1% болж өсөхөөр байна. Энэ нь Монгол Улсын ажиллах хүчний цонх үе дуусаж, харьцангуй насжилт нэмэгдэж байгааг харуулж байна. Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлтийн хурд (%) харьцангуй багаар өсөж, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлт эсрэгээрээ буурах хандлага ажиглагдаж байна.

Түлхүүр үг: Тэтгэврийн сан, ажиллах хүчин, шимтгэлийн хувь, хүн амын амьжиргааны доод түвшин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, хөдөлмөрийн насны хүн ам, нийгмийн халамж

Оршил

Дэлхийн улс орнууд эдийн засгийн хөгжлийн түвшин, хүн амын насны бүтэц, уламжлал, зан заншил, улс төрийн байгууламж гэх мэт олон хүчин зүйлсээс хамаарч өөрийн орны онцлогт тохирсон тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлж байна. Олон улсын түвшинд жил бүр зохион байгуулдаг тэтгэврийн сангийн өмнө тулгамдсан асуудал сэдэвт хурлын үеэр дэлгэрэнгүй яригддаг боловч өнөөг хүртэл хамгийн зөв шийдэл бүхий тийм хувилбар хараахан гараагүй байна.

Улс орнууд эдийн засаг, хүн ам зүй, улс төрийн зэрэг нөхцөл байдлын улмаас тэтгэврийн тогтолцоогоо өөрчлөх шаардлага гардаг ч үр нөлөө нь хэт удаан олон жилийн дараа гардаг онцлогтой. Зарим өндөр хөгжилтэй улс орнуудын тэтгэврийн сангийн сүүлийн 15-20 жилийн хөгжлийн явц, хийсэн өөрчлөлтөөс харахад ахмадуудын тэтгэврийн үйлчилгээг зах зээлийн чөлөөт өрсөлдөөний орчинд шилжүүлэх, төрийн үүрэх ачааллыг бууруулах хандлагатай уян

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

хатан тогтолцоог хэрэглэх болжээ. Гэхдээ ахмад настны тэтгэврийн асуудлыг төрийн хяналтаас гаргаж төрийн оролцоогүй хөгжүүлсэн улс орон одоогоор ажиглагдахгүй байна. Өөрөөр хэлбэл, ямар нэгэн хэмжээнд төрийн оролцоотой тэтгэврийн үйлчилгээ үзүүлдэг байна. Манай улс ч мөн энэ чиглэлд анхаарч “Төрөөс тэтгэврийн талаар 2030 он хүртэл баримтлах бодлогын баримт бичиг”-т олон давхаргатай тэтгэврийн тогтолцооны талаар зорилт дэвшүүлсэн байна. Хөгжингүй орнуудад хуваарилалтын аргаар хүн амын орлогын эрсдэлийг бууруулах хамгийн шилдэг арга бол олон давхаргат (multi-pillar) тэтгэврийн тогтолцоо юм.

Судалгааны хэрэглэгдэхүүн, арга зүй

Олон улсын банк санхүүгийн байгууллагуудаас тэтгэврийн санд хийсэн судалгаа шинжилгээний ажлын тайлан, хэрэгжүүлсэн төсөл хөтөлбөрийн зөвлөмжүүд, зэрэг судалгаанд шаардлагатай мэдээллүүдийг ашиглан гүйцэтгэсэн. Хүн ам зүйн тооцоонд ашиглагдах ложистик загварыг Mathematica 10.2 програмын тусламжтайгаар гаргаж авсан. Загварт үндэслэн тэтгэврийн даатгалын сангийн үндсэн суурь үзүүлэлтүүд болох хүн амын болон шимтгэл төлөгчдийн тоо, цалингийн сангийн өсөлт, инфляцийн хэмжээ, цалин, дундаж тэтгэврийн өсөлтийн актуар тооцоолол хийж Монгол улсын суурь тэтгэврийн загварын хувилбаруудыг боловсруулсан болно.

Судалгааны үр дүн

Суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх боломжийг 2 хувилбараар тооцож үзсэн.

Хувилбар 1-ийн хувьд тэтгэврийн одооны тогтолцоог аажмаар суурь тэтгэврийн тогтолцоонд шилжүүлэх замаар төсөв дээр үүсч байгаа тэтгэврийн зардлын дарамтыг урт хугацааны туршид бага багаар хувийн хэвшил рүү шилжүүлэн эцэстээ төр зөвхөн суурь тэтгэврийг хариуцдаг болох. **Хувилбар 2**-ын хувьд 2021 он ба түүнээс хойш 18 нас хүрсэн хөдөлмөрийн насны бүх иргэд ажил эрхэлдэг эсэхээс үл хамааран суурь тэтгэврийн шимтгэлийг ХХДХ-ний 5%-аар заавал төлөх боломжтой. Энэ нь нийгмийн тодорхой бүлгүүд, ялангуяа бага орлоготой ядуу иргэдийн хувьд эдийн засгийн дарамт учруулах хэдийч үүнийг нийгмийн халамжийн бодлогоор (хүнсний талоны адил) шийдвэрлэх боломжтой юм.

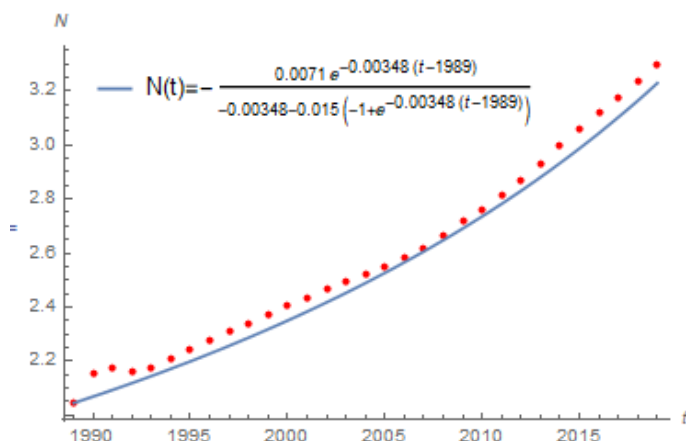
1. СУУРЬ ТЭТГЭВРИЙН ТОГТОЛЦООГ НЭВТРҮҮЛЭХЭД ШААРДАГДАХ ХҮН АМ ЗҮЙН АКТУАР ТООЦООЛЛЫН ЗАГВАРЫН ГАРГАЛГАА

Хүн амын тооны өсөлтийг тооцоход эконометрикийн ложистик (logistic) загварыг ашиглах нь оновчтой байдаг. Иймээс бид хүн ам зүйн тооцоонд ашиглагдах ложистик загварыг Mathematica 10.2 програмын тусламжтайгаар гаргаж авлаа.

Хүн амын тоо

Зураг 1. Хүн амын тооны өсөлтийн ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

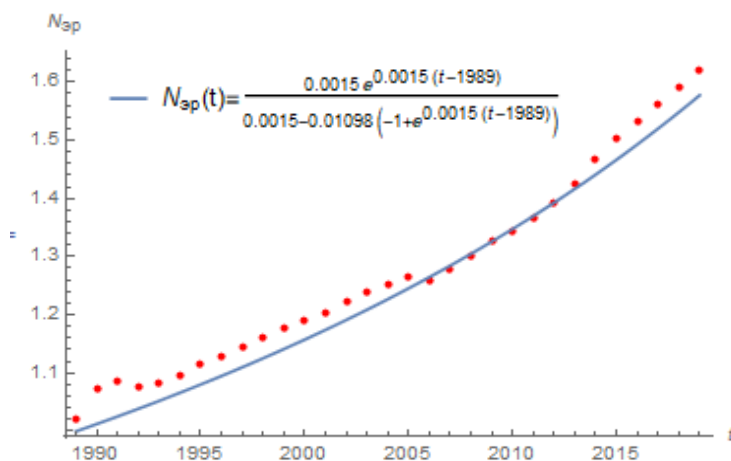


	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
					Model	2	211.175	105.588
a	-0.00347736	0.00171387	-2.02895	0.0517324	Error	29	0.0152896	0.000527227
b	-0.00738277	0.000711148	-10.3815	2.80355×10^{-11}	Uncorrected Total	31	211.191	
					Corrected Total	30	3.88927	

Хүн амын тоог тооцсон дээрх тэгшитгэлийн засварлагдсан детерминацийн коэффициент $R_{adj}^2 = 0.999$ гарсан нь тэгшитгэлийн хувьсагчид оновчтой байгааг илэрхийлж байна.

$N_0 > \frac{0.00347736}{0.00738277} = 0.47101$, $N_0 = 2.043954$ тул хангалттай урт хугацааны туршид Монгол Улсын хүн ам өсөлттэй байна гэдгийг харуулж байна.

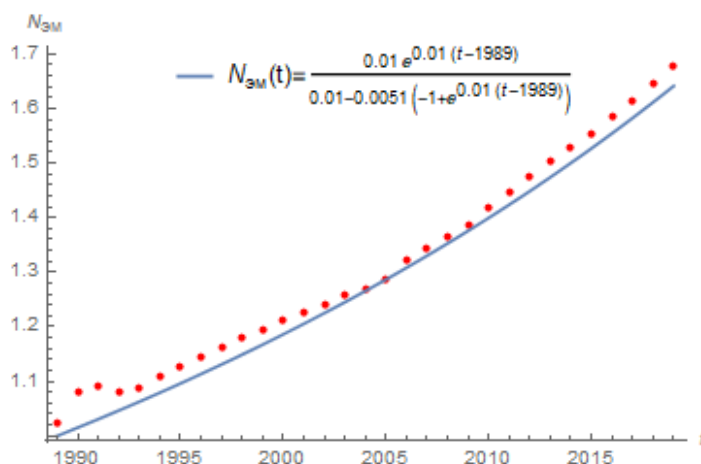
Зураг 2. Эрэгтэй хүн амын тооны ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал



	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
					Model	2	51.1986	25.5993
a	0.0014965	0.00337232	0.44376	0.66051	Error	29	0.0139989	0.000482722
b	-0.0109781	0.00283829	-3.86786	0.000572053	Uncorrected Total	31	51.2126	
					Corrected Total	30	0.863097	

Зураг 3. Эмэгтэй хүн амын тооны ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл



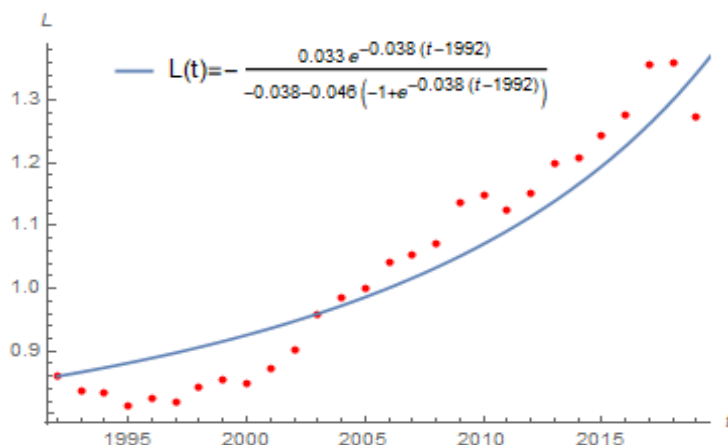
	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
					Model	2	54.4072	27.2036
a	0.00997492	0.00221263	4.50818	0.0000992663	Error	29	0.00747925	0.000257905
b	-0.00509737	0.0018079	-2.8195	0.00858165	Uncorrected Total	31	54.4147	
					Corrected Total	30	1.09225	

Дээрх загваруудад үндэслэн 1989-2019 оны Монгол Улсын нийт хүн амын болон эрэгтэй, эмэгтэй хүн амын тоонд үндэслэн 2050 он хүртэлх таамагласан тооцооллыг **Хавсралт 2-д** харуулав.

Ажиллах хүчний тоо

Ложистик тэгшитгэлийн тусламжтайгаар Монгол Улсын ажиллах хүчний тоог тодорхойлох тэгшитгэлийг тооцоход дараах байдалтай байна.

Зураг 4. Ажиллах хүчний тооны ложистик тэгшитгэл, үр дүн, зураглал

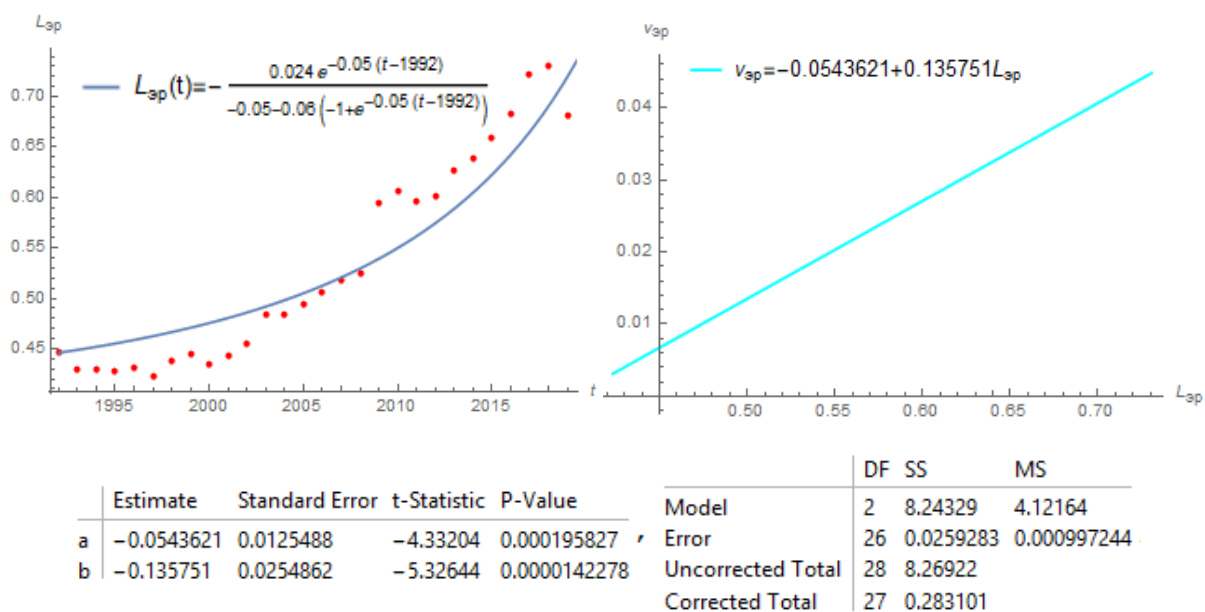


	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
					Model	2	30.6252	15.3126
a	-0.038319	0.0119453	-3.20787	0.0035331	Error	26	0.0780095	0.00300037
b	-0.0533801	0.012405	-4.3031	0.000211317	Uncorrected Total	28	30.7032	
					Corrected Total	27	0.877851	

Уг тэгшитгэлийн засварлагдсан детерминацийн коэффициент нь $R_{adj}^2 = 0.9973$ гарч байгаа нь уг тэгшитгэл Монгол Улсын эрэгтэй хүн амын тооцооллыг үнэмшилтэй тооцоолох чадвартай болохыг илэрхийлж байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

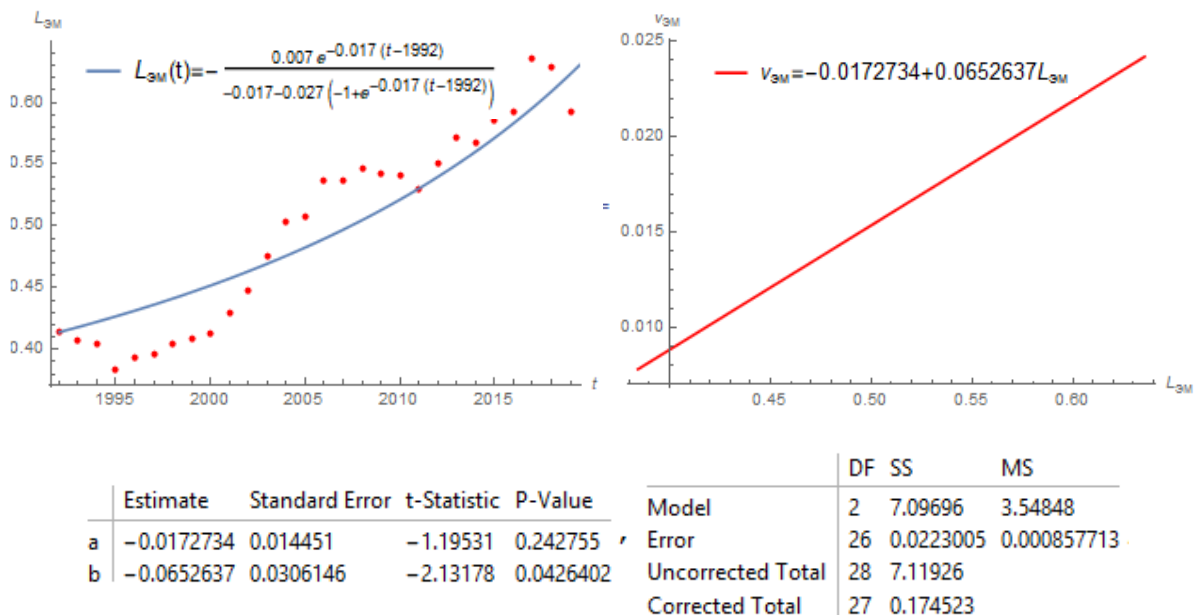
Зураг 5. Эрэгтэй ажиллах хүчний тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)



Тэгшитгэлийн засварлагдсан детерминацийн коэффициент нь $R^2 = 0.9966$ гарсан нь уг тэгшитгэл Монгол Улсын эрэгтэй ажиллах хүчний тоог үнэмшилтэй тооцоолох чадвартай болохыг илэрхийлж байна.

Дээрхтэй ижлээр Монгол Улсын эмэгтэй ажиллах хүчний тооны тэгшитгэл, тэгшитгэлийн үр дүн, зураглалыг хийж үзвэл дараах байдалтай байна.

Зураг 6. Эмэгтэй ажиллах хүчний тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)

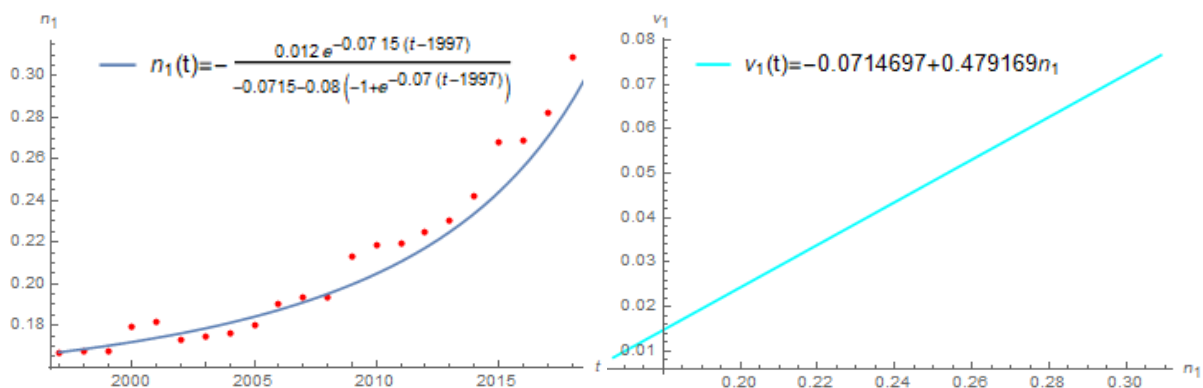


Дээрх загваруудад үндэслэн 1992-2019 оны Монгол Улсын нийт ажиллах хүчний болон эрэгтэй, эмэгтэй ажиллах хүчний тоонд үндэслэн 2050 он хүртэлх таамагласан тооцооллыг **Хавсралт 3-д** харуулав.

Тэтгэвэр авагчдын тоо

Өмнө нь тодорхойлсны дагуу өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоог тооцоолох ложистик тэгшитгэлийг дараах байдлаар гаргаж авсан. Тэгшитгэлийн үнэмшлийн шалгуур, график зураглалыг хамт харуулав.

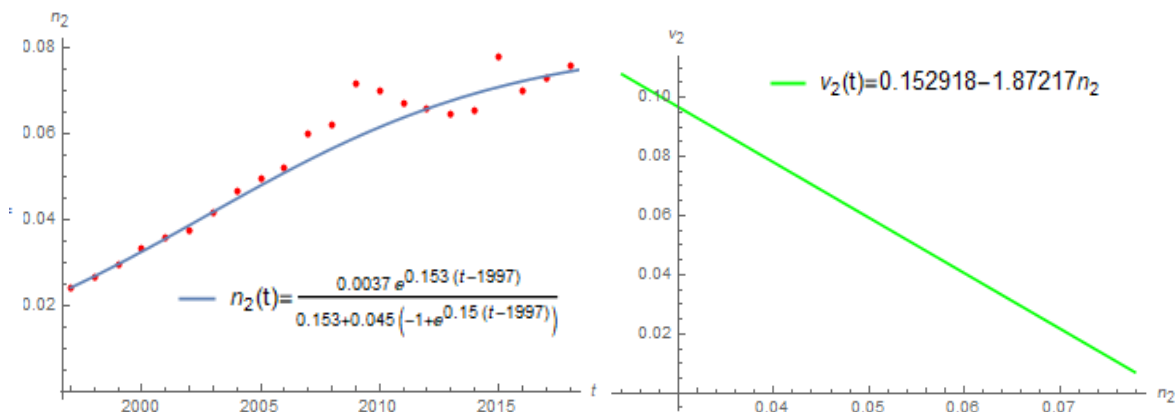
Зура г7. Өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)



	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
a	-0.0714697	0.0070773	-10.0984	2.68256×10^{-9}	Model	2	1.00698	0.503488
b	-0.479169	0.037885	-12.648	5.33823×10^{-11}	Error	20	0.000666252	0.0000333126
					Uncorrected Total	22	1.00764	
					Corrected Total	21	0.0366027	

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэтгэвэр авагчдын тооны тэгшитгэл, өсөлтийн хурд, тэгшитгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн үр дүнг доор илэрхийлэв.

Зураг 41. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)

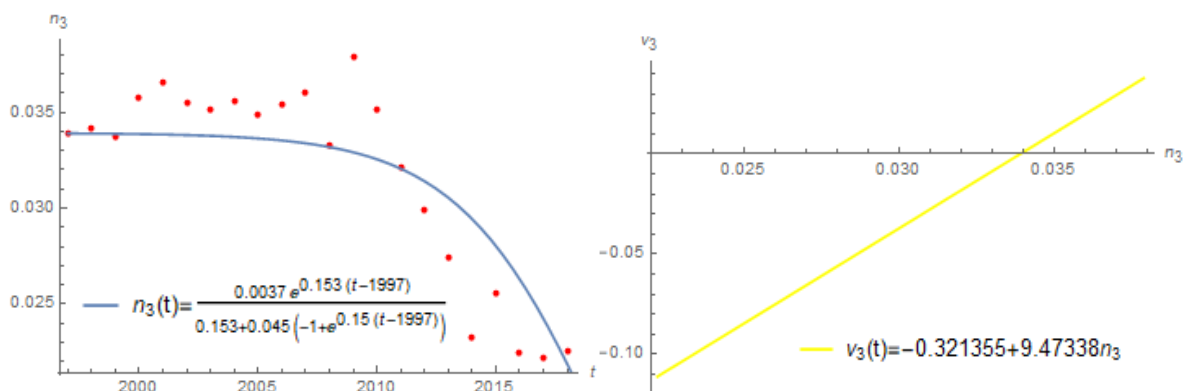


	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
a	0.152918	0.0135407	11.2932	3.94334×10^{-10}	Model	2	0.0713367	0.0356683
b	1.87217	0.255771	7.31973	4.47268×10^{-7}	Error	20	0.000340848	0.0000170424
					Uncorrected Total	22	0.0716775	
					Corrected Total	21	0.00638652	

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчдын тооны тэгшитгэл, өсөлтийн хурд, тэгшитгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн үр дүнг доор илэрхийлэв.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

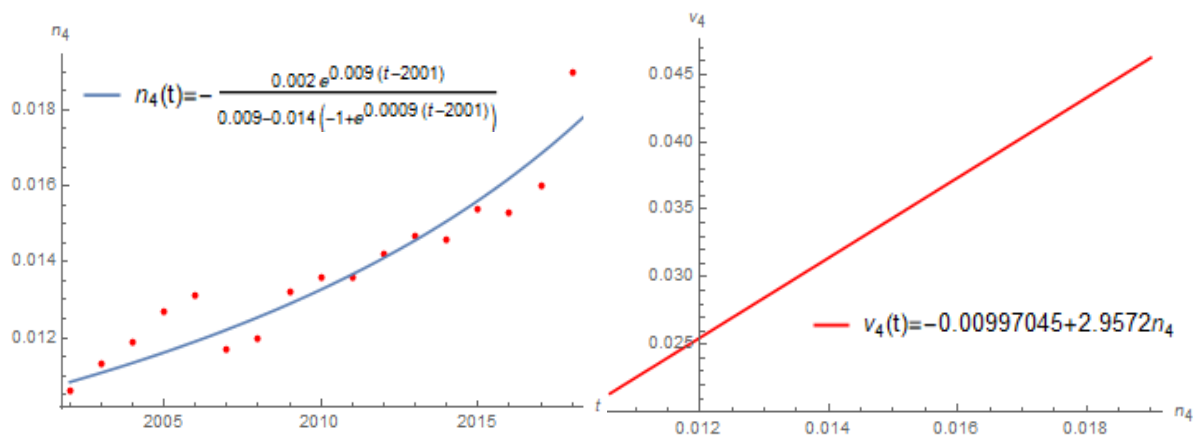
Зураг 9. Тэжээгчээ алдсан иргэдийн тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)



	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value	Model	DF	SS	MS
a	-0.321355	0.0694553	-4.62679	0.00016288	Error	20	0.000114451	5.72253 × 10 ⁻⁶ , 0.994469
b	-9.47338	2.05596	-4.60777	0.000170241	Uncorrected Total	22	0.0227631	
					Corrected Total	21	0.000579395	

Цэргийн тэтгэвэр авагчдын тооны тэгшитгэл, өсөлтийн хурд, тэгштгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн үр дүнг доор илэрхийлэв.

Зураг 10. Цэргийн тэтгэвэр авагчдын тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)

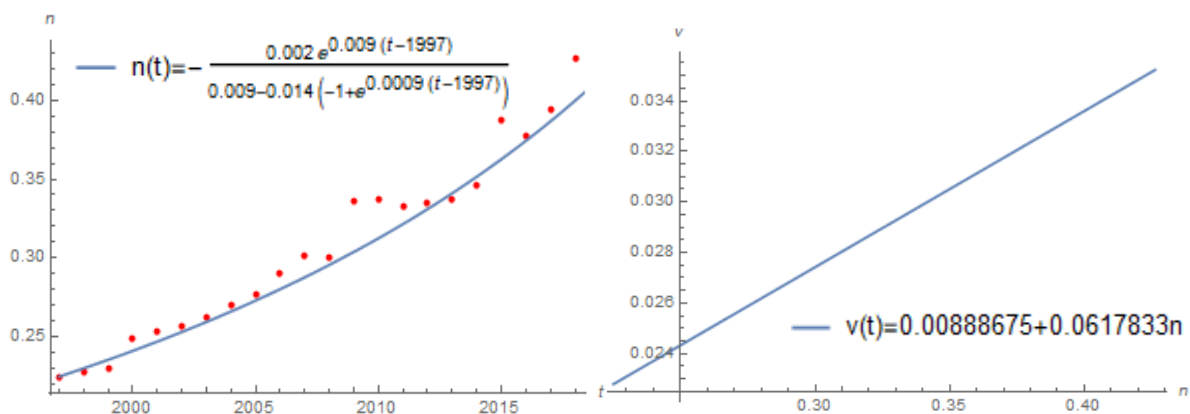


	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value	Model	DF	SS	MS
a	-0.00997045	0.0229033	-0.435328	0.669523	Error	15	7.72917 × 10 ⁻⁶	5.15278 × 10 ⁻⁷ , 0.997312
b	-2.9572	1.81959	-1.6252	0.124941	Uncorrected Total	17	0.00325875	
					Corrected Total	16	0.00006802	

Нийт тэтгэвэр, тэтгэмж авагчдын тооны тэгшитгэл, өсөлтийн хурд, тэгштгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн үр дүнг доор илэрхийлэв.

Зураг 11. Нийт тэтгэвэр, тэтгэмж авагчдын тоо (зүүн), өсөлтийн хурд (баруун)

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл



	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value	Model	DF	SS	MS
a	0.00888675	0.00817926	1.0865	0.29018	Error	2	2.14085	1.07043
b	-0.0617833	0.0288957	-2.13815	0.0450334	Corrected Total	20	0.00208906	0.000104453
					Uncorrected Total	22	2.14294	0.998928
					Corrected Total	21	0.0706905	

Монгол Улсын хүн ам, ажиллах хүч, тэтгэвэр авагчдын тоог 2050 он хүртэл таамаглахдаа дээрх загваруудад загварын параметрийг тогтворжуулах коэффициентийг нэмж оруулсан. Учир нь дээр тооцоолсон үндсэн загварын бэхэлсэн он хойшлох тусам хүн амын өсөлтөд огцом муруйлт буюу үсрэлт үүсгэж параметр тогтворгүй шинжтэй болох тул бэхэлсэн оныг загварын муруй дээрээ гүйлгэх тохиргоо хийсэн болно.

2. СУУРЬ ТЭТГЭВРИЙН ТОГТОЛЦООГ НЭВТРҮҮЛЭХЭД ШААРДАГДАХ ЭДИЙН ЗАСГИЙН ЗАРИМ ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮДИЙН ГАРГАЛГАА

Инфляци ба цалингийн хоорондын хамаарал

Иргэдийн авч буй тэтгэврийн худалдан авах чадвартай шууд харьцуулагдах боломжтой үзүүлэлт нь нэрлэсэн дундаж цалин байдаг. Мөн нөгөө талаас тэтгэврийн сангийн орлогын гол эх үүсвэр нь дундаж цалингийн хэмжээнээс шууд хамааралтай байна. Иймээс дундаж цалин нь ирээдүйд хэрхэн өөрчлөгдөхийг таамаглах тэгшитгэлийг загварчилж гарган авах нь тэтгэврийн актуар тооцооллын хувьд өндөр ач холбогдолтой. Уг тэгшитгэлийг тооцохын тулд дундаж цалингийн хэмжээнд худалдан авах чадварыг илэрхийлэх инфляцийг шингээх шаардлагатай болно.

Инфляци ба цалингийн хамаарлыг Mathematica 10.2 програм дээр шалгасны үндсэн дээр хоорондын хамаарлыг $y = \frac{a}{x}$ гэсэн хэлбэртэй байх нь оновчтой гэдгийг дараах шинжүүрээр шалгаж тодорхойллоо. Энд y – цалин, x – инфляци байна.

	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
					Model	1	2.46523	2.46523
					Error	24	3.97475	0.165615
					Uncorrected Total	25	6.43998	
					Corrected Total	24	3.15896	
a	1.24928	0.323803	3.85815	0.000753485				

Харин цалин, инфляци, цалингийн өөрчлөлт хоорондын хамаарлыг $y'(t) = ay + bx$ гэсэн хэлбэртэй байна гэдгийг дараах шинжүүрээр тодорхойллоо.

	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS
					Model	2	0.0663739	0.0331869
					Error	22	0.0224997	0.00102271
					Uncorrected Total	24	0.0888736	
					Corrected Total	23	0.0424535	
a	0.0834493	0.01402	5.95214	5.4492×10^{-6}				
b	0.00118499	0.000521615	2.27176	0.0332297				

Тэгвэл өмнөх 2 тэгшитгэлийн тусламжтайгаар цалингийн өсөлтөд инфляцийн нөлөөг тусгах тэгшитгэлийн систем нь дараах байдалтай байна.

$$\begin{cases} y = \frac{1.24928}{x} \\ y' = 0.08345y + 0.0012x \end{cases}$$

Иймээс цалингийн өсөлтөд инфляцийн түвшинг шингээхдээ $y(0) = 0.0244$ гэсэн анхны нөхцөлтэй дээрх систем тэгшитгэлийг бодно. Уг систем тэгшитгэлийг бодоход;

$$\frac{dy}{dt} = ay + \frac{b}{y}$$

буюу

$$\int_0^{24} \left(0.08345y + \frac{0.00148}{y}\right) dy = \int_0^{24} dt$$

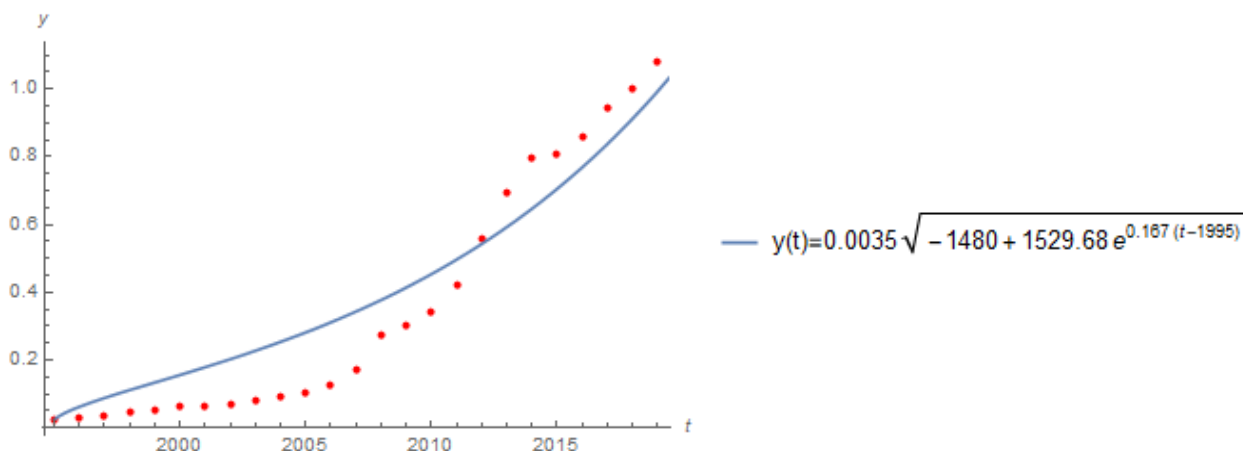
Энд $t_0 = 1995$, $t_{24} = 2019$ бөгөөд тэгшитгэлийн шийд нь дараах байдалтай гарсан.

$$y = 0.00346\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Дээрх тэгшитгэл нь инфляцийн түвшинг шингээсэн цалингийн өсөлтийн загвар болох бөгөөд график дүрслэл нь доорх байдалтай байна.

Зураг 12. Инфляцийн түвшинг шингээсэн цалинг таамаглах тэгшитгэл, дүрслэл

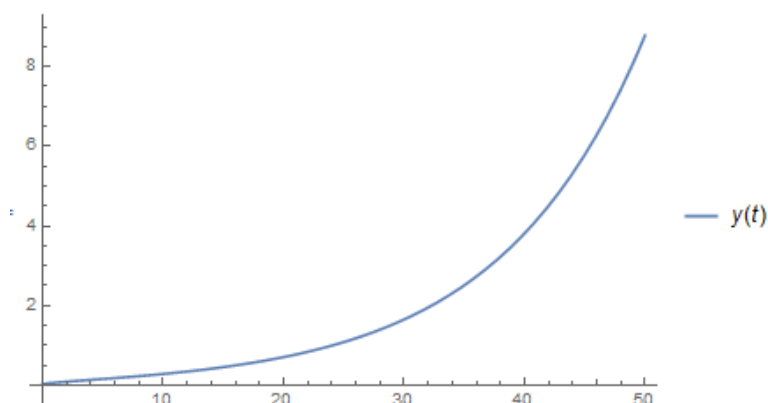


Загварын үнэмшлийг дараах командаас харж болно.

```
{ { y → Function [ { t }, 0.0034617 √ -1480. + 1529.68 × 2.718280.166898 t ] } }  
  
eqns1 /. sol1 // Simplify  
  
{ { True, True } }
```

Инфляцийн түвшинг шингээсэн дундаж цалингийн хэжээний 2050 он хүртэлх таамагласан дүрслэл дараах байдалтай байна.

Зураг 13. Инфляцийн түвшинг шингээсэн цалингийн таамаглал, 2050 он хүртэл



Цалин ба амьжиргааны доод түвшин (АДТ) хоорондын хамаарал

Монгол Улсын Хүн амын амьжиргааны доод түвшинг тодорхойлох тухай хуульд “Хүн амын амьжиргааны доод түвшин гэж хэрэглээний доод хэмжээг мөнгөн хэлбэрээр илэрхийлснийг, харин хэрэглээний доод хэмжээ гэж хүний нэн тэргүүний зайлиггүй хэрэгцээг хангах хүнсний болон хүнсний бус хэрэглээний сагсаар тодорхойлсон бараа, үйлчилгээний шинжлэх ухааны үндэслэлтэй тогтоосон тоо, хэмжээг” гэж тус тус тодорхойлсон байна. Иймээс хүн амын амьжиргааны доод түвшин (АДТ)-г хөдөлмөрийн хөлс, нийгмийн даатгалын болон нийгмийн халамжийн сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, халамжийн хэмжээг тогтоох, төрөөс иргэдэд эд,

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

мөнгөний туслалцаа үзүүлэхэд жишиг үзүүлэлт болгон хэрэглэдэг. АДТ-г ҮСХ-ноос жилд 1-ээс доошгүй удаа шинэчлэн тогтоодог бөгөөд 2020 оны хувьд Улаанбаатар хотод хамгийн өндөр буюу 230,000₮, Хангайн бүсэд 206,000₮, Баруун бүсэд 203,400₮, Зүүн бүсэд 201,700₮, Төвийн бүсэд 198,300₮ гэсэн эрэмбэтэй тогтоосон байна.

Судалгааны баг АДТ-гийн өнгөрсөн хугацааны тоон мэдээллийг эдийн засгийн бусад хүчин зүйлстэй харьцуулж үзсэний үндсэн дээр цалингийн өөрчлөлттэй доорх шугаман хамааралтай болохыг тодорхойллоо.

$$z = a + by$$

Энд: z – амьжиргааны баталгаажих доод түвшин, y – цалингийн дундаж хэмжээ.

	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value	DF	SS	MS	F-Statistic	P-Value
y	0.0198803	0.00485259	4.09685	0.000751829	1	0.0685741	0.0685741	418.376	2.07264×10^{-13}
Error	0.17065	0.00834303	20.4542	2.07264×10^{-13}	17	0.00278639	0.000163905		0.958656
Total					18	0.0713605			

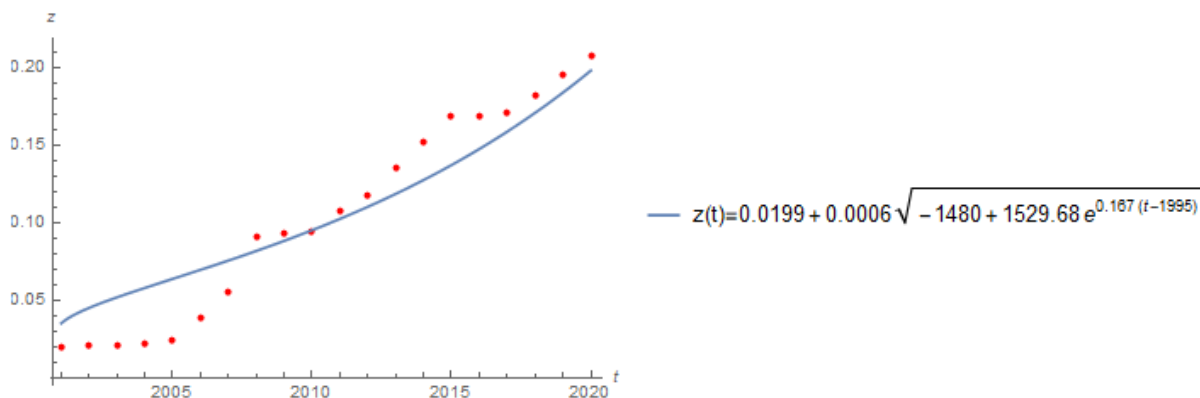
Гэхдээ дээрх тэгшитгэлд амьжиргааны баталгаажих доод түвшинд инфляцийн нөлөөг шингээхийн тулд дундаж цалинг өмнөх хэсэгт тооцсон дараах загвараар орлуулж тооцсон.

$$y = 0.00346\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

Ингэснээр амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг ирээдүйд таамаглах загвар нь дараах байдалтай болно.

$$z = 0.0199 + 0.0006\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

Зураг 14. АДТ-г таамаглах тэгшитгэл, дүрслэл



Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ) ба АДТ хоорондын хамаарал

Энэхүү судалгааны тайлангийн өмнөх 2 бүлгүүдэд дэлхийн ихэнх улс орнууд тэтгэврийн доод хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ)-нд хүргэх, энэ түвшинд барих зорилт тавьдаг хэдий ч зарим улс, ялангуяа хөгжиж буй улсууд тодорхой шалтгаануудын улмаас суурь тэтгэврийн хэмжээгээ энэ түвшинд хүргэж чаддаггүй талаар дурдсан. Иймээс ядуурал ихтэй, бага эсвэл дунд орлоготой хөгжиж буй улсууд амьжиргааны доод түвшин (АДТ) буюу амьжиргаа хангах орлогын хэмжээг нийгмийн хамгааллын тогтолцоондоо өргөнөөр ашигладаг байна. АДТ-г ихэвчлэн дараах зүйлсийн тооцоололд суурь үзүүлэлт болгон ашигладаг:

- ХХДХ-г тооцох;
- Хүүхдийн халамжийн тэтгэмж;

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

- Оюутны зээл, тусламж;
- Өндөр насны тэтгэвэр;
- Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэмж гэх мэт.

Иймээс бид Монгол Улсын ХХДХ болон АДТ-ний өнгөрсөн хугацааны тоон мэдээллийг ашиглан уг 2 үзүүлэлтийн хамаарлыг илэрхийлсэн шугаман тэгшитгэл нь дараах байдалтай байна гэж тооцлоо.

$$m = a + bz$$

Энд: m –хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ; z –амьжиргааны баталгаажих доод түвшин байна.

	Estimate	Standard Error	t-Statistic	P-Value		DF	SS	MS	F-Statistic	P-Value
1	0.0285812	0.0247537	1.15463	0.27072	y	1	0.0942817	0.0942817	51.2422	0.0000115087
y	0.262223	0.0366317	7.15836	0.0000115087	Error	12	0.0220791	0.00183992		0.794441
					Total	13	0.116361			

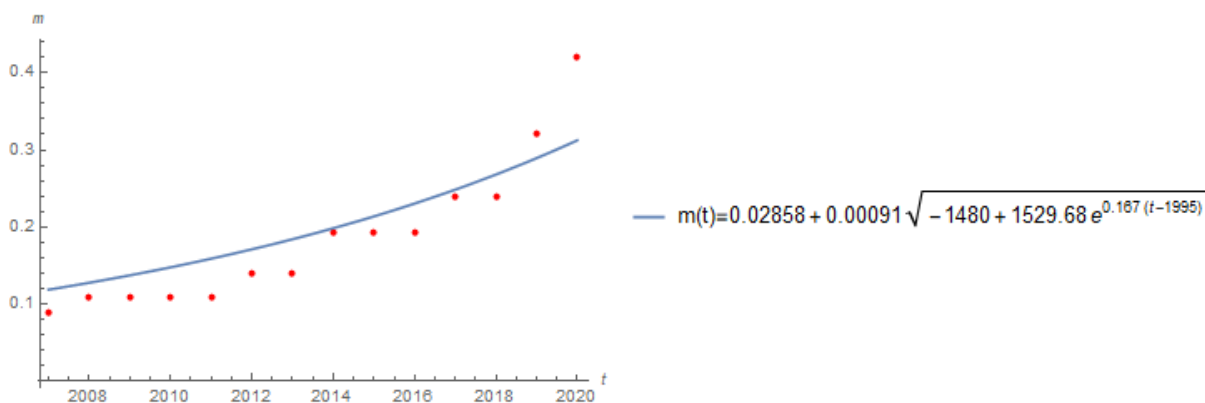
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд мөн инфляцийн түвшинг шингээж өгөхийн тулд цалинг дараах загвараар орлуулсан болно.

$$y = 0.00346\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

Эндээс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг харуулсан загвар нь дараах байдалтай болно.

$$m = 0.0285812 + 0.0009078\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

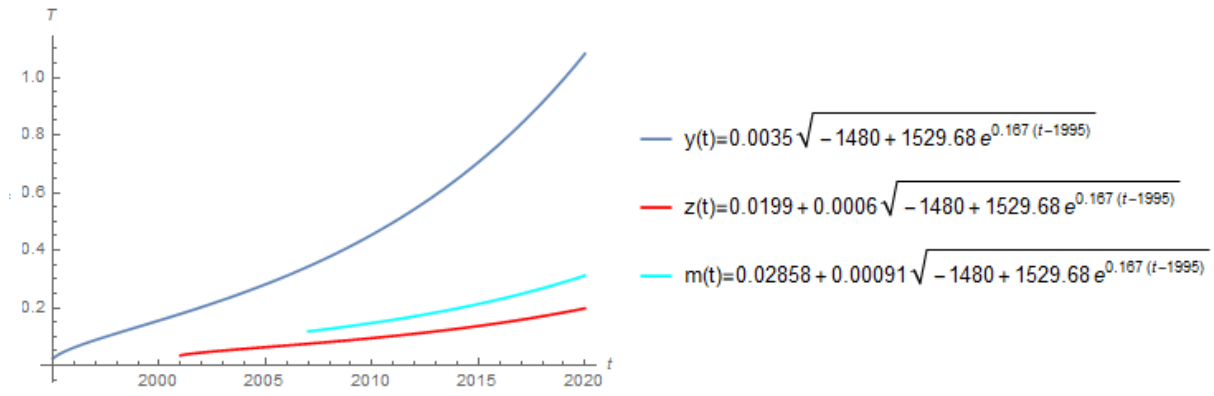
Зураг 42. ХХДХ-г таамаглах тэгшитгэл, дүрслэл



ҮСХ-ны боломжит тоон мэдээнд үндэслэн гаргаж авсан цалин, ХХДХ, АДТ-г таамаглах тэгшитгэлүүдийг харьцуулсан зураглал нь дараах байдалтай байна.

Зураг 16. Цалин, ХХДХ, АДТ-г таамаглах тэгшитгэлүүдийн харьцуулалт, дүрслэл

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл



3. СУУРЬ ТЭТГЭВРИЙН ТОГТОЛЦООНЫ АКТУАР ТООЦООЛЛЫН ҮР ДҮН

Монгол Улсын нийт хүн ам, ажиллах хүчин, тэтгэвэр авагчид, өндөр насны, тахир дутуугийн, тэжээгчээ алдсаны, цэргийн тэтгэвэр авагчдын тоо, өсөлтийн хурд, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон амьжиргааны баталгаажих доод түвшний өсөлтийн загварыг гаргаж түүнд үндэслэн 2050 хүртэлх тэтгэврийн орлого, зардлыг нэгтгэн улсаас хариуцах суурь тэтгэврийн тооцооллыг хийлээ. Энэхүү судалгааны тайлангийн 4.2 дахь бүлэг Mathematica 10.2 програмын тусламжтай боловсруулсан загваруудад үндэслэн тооцооллуудын үр дүнг хүснэгтээр хураангуйлан доор харууллаа.

Хүснэгт 1. Монгол Улсын хүн ам, ажиллах хүчний тоо ба өсөлтийн хурд, сая хүнээр, хүйсээр, 2050 он хүртэл

Үзүүлэлт	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Хүн амын тоо ($N(t)$)	3.28	3.43	3.60	3.79	4.00	4.24	4.51
Өсөлтийн хурд (%)	2.07	2.18	2.31	2.45	2.61	2.78	2.98
Үүнээс: Эрэгтэй ($N_{эр}(t)$)	1.61	1.68	1.76	1.84	1.93	2.03	2.14
Өсөлтийн хурд (%)	1.68	1.68	1.69	1.70	1.71	1.72	1.73
Эмэгтэй ($N_{эм}(t)$)	1.67	1.75	1.84	1.95	2.07	2.21	2.37
Өсөлтийн хурд (%)	1.85	1.89	1.94	1.99	2.05	2.12	2.21
Ажиллах хүч ($L(t)$)	1.39	1.45	1.52	1.61	1.70	1.82	1.95
Өсөлтийн хурд (%)	3.59	3.92	4.30	4.74	5.25	5.86	6.59
Үүнээс: Эрэгтэй ($L_{эр}(t)$)	0.75	0.79	0.83	0.87	0.93	1.00	1.08
Өсөлтийн хурд (%)	4.79	5.26	5.80	6.44	7.19	8.08	9.17
Эмэгтэй ($L_{эм}(t)$)	0.64	0.66	0.70	0.73	0.77	0.82	0.88
Өсөлтийн хурд (%)	2.43	2.61	2.81	3.04	3.31	3.62	3.99

Эх сурвалж: YCSX-ны тоон мэдээнд үндэслэн судлаачдын багийн хийсэн тооцоолол

Тооцооллоос харахад Монгол Улсын хүн ам 2050 он гэхэд 4.51 сая болж 2020 оныхоос 37.7%-аар өсөх ба хүн амын жилийн өсөлтийн дундаж хурд 2.48% байхаар байна. Үүнээс эмэгтэйчүүдийн өсөлтийн хурд дунджаар 2.0%, эрэгтэйчүүдийн өсөлтийн дундаж хурд 1.7% байх таамаглал гарч байна.

Харин ажиллах хүчний хувьд 2050 гэхэд 1.95 сая болж 2020 оныхоос 40.4%-аар өсөхөөр хүлээгдэж байна. Энэ нь ажиллах хүчний оролцооны түвшинг 43.3% буюу 2020 оны түвшингөөс ялимгүй нэмэгдүүлэхээр байгаа хэдий ч 2020 онд 38.2% байгаа эмэгтэй ажиллах хүчний оролцоо нь 2050 он гэхэд 36.9% болж буурахаар байна. Эсрэгээрээ эрэгтэй хүн амын өсөлт эмэгтэйчүүдийнхээс бага хэдийч ажиллах хүчний оролцооны хувьд 2050 он гэхэд эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо 2020 оны түвшин 46.8%-аас өсөж 2050 он гэхэд 50.3% болохоор байна. Үүний нэг шалтгаан нь эмэгтэй ажиллах хүчний жилийн дундаж өсөлтийн хурд 3.1% байхад эрэгтэй ажиллах хүчний өсөлтийн хурд 6.7% байхаар тооцоологдсон явдал юм. Дэлгэрэнгүйг **Хавсралт 2** ба **Хавсралт 3**-с үзнэ үү.

Тэтгэвэр авагчдын тоо болон өсөлтийн хурдыг загварчилж үзэхэд 2050 он гэхэд одоогийн тэтгэвэр авагчдын тоо 2 дахин нэмэгдэж 838,340 болж тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлтийн хурд дунджаар 4.6% байх тооцоолол гарч байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хүснэгт 2. Тэтгэвэр авагчдын тоо, өсөлтийн хурд, сая хүнээр, 2050 он хүртэл

Үзүүлэлт	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Нийт тэтгэвэр авагчид ($n(t)$)	0.448	0.478	0.514	0.559	0.620	0.707	0.838
Өсөлтийн хурд (%)	3.66	3.84	4.06	4.34	4.72	5.26	6.07
Өндөр насны тэтгэвэр авагчид ($n_1(t)$)	0.336	0.364	0.399	0.444	0.505	0.591	0.722
Өсөлтийн хурд (%)	8.96	10.30	11.97	14.15	17.07	21.19	27.45
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ($n_2(t)$)	0.077	0.080	0.081	0.082	0.082	0.082	0.082
Өсөлтийн хурд (%)	0.92	0.37	0.11	-0.01	-0.06	-0.08	-0.09
Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчид ($n_3(t)$)	0.017	0.015	0.013	0.011	0.010	0.008	0.007
Өсөлтийн хурд (%)	-16.27	-18.00	-19.68	-21.27	-22.76	-24.13	-25.35
Цэргийн тэтгэвэр авагчид ($n_4(t)$)	0.018	0.019	0.020	0.022	0.023	0.025	0.027
Өсөлтийн хурд (%)	4.42	4.71	5.05	5.43	5.86	6.37	6.97

Эх сурвалж: УСХ-ны тоон мэдээнд үндэслэн судлаачдын багийн хийсэн тооцоолол

Өндөр насны тэтгэвэр авагчид 722,064 болж өсөлтийн жилийн дундаж хурд 16 орчим хувь байна. Мөн өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоо нь 2020 оны байдлаар нийт тэтгэвэр авагчдын 75%-ийг эзлэхээр байгаа бол 2050 он гэхэд энэ хувь нь 86.1% болж өсөхөөр байна. Энэ нь Монгол Улсын ажиллах хүчний цонх үе дуусаж, харьцангуй насжилт нэмэгдэж байгааг харуулж байна.

Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлтийн хурд (%) харьцангуй багаар өсөж, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлт эсрэгээрээ буурах хандлага ажиглагдаж байна. Дэлгэрэнгүйг **Хавсралт 4-с** харна уу.

Өмнөх 4.2 дахь бүлэгт цалин, амьжиргааны баталгаажих доод түвшин (АДТ), хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ)-ний 1995-2019 оны тоон мэдээллийг ашиглан дараах 3 загварыг гарган авсан.

$$y = 0.00346\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

$$z = 0.0199 + 0.0006\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

$$m = 0.0285812 + 0.0009078\sqrt{-1480 + 1529.68 \cdot e^{0.1669t}}$$

Энд: y – Инфляцийг шингээсэн сарын дундаж цалин; z – Амьжиргааны баталгаажих доод түвшин; m – Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ.

Дээрх загваруудын тусламжтайгаар холбогдох үзүүлэлтүүдийг 2050 он хүртэл жил бүрээр таамагласан бөгөөд эдгээр загварын үр дүн нь бодит гүйцэтгэлээс тодорхой хэмжээний зөрүүтэй гарах боломжтой.

Хүснэгт 3. Цалин, амьжиргааны доод түвшин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, сард, сая төгрөгөөр, 2050 он хүртэл

Он	2020*	2025	2030	2035	2040	2045	2050
----	-------	------	------	------	------	------	------

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Цалин (инфляцийг шингээсэн)	1.082	1.649	2.507	3.809	5.783	8.778	13.325
Амьжиргааны доод түвшин	0.208	0.306	0.455	0.680	1.023	1.542	2.331
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	0.312	0.461	0.686	1.028	1.546	2.332	3.525

Тайлбар: * - 2020 оны байдлаар АДТ нь 198,300-230,000₮, ХХДХ нь 420,000₮ байгаа бөгөөд хүснэгт дэх үр дүн нь судлаачдын болосвруулсан загвараар бодогдож гарсан үр дүн тул тооцооллын зөрүү гарах боломжтой.

Цалин хөлсний өсөлтийн таамаглалыг загвараар тооцоолоход 2050 он гэхэд дундаж цалингийн хэмжээ өнөөгийн түвшинээс 12 дахин өсөх хандлагатай байна. Үүнийг дагаад хөдөлмөрийн хөлс болон амьжиргааны баталгаажих доод түвшний хэмжээ цалингийн өсөлттэй ойролцоо өсөх таамаглал гарч буй хэдий ч амьжиргааны баталгаажих доод түвшний өсөлт нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өсөлтөөс өндөр байна.

Суурь тэтгэврийн тогтолцоо - Хувилбар 1

Энэ хувилбар нь олон улс дахь тэтгэврийн тогтолцооны туршлагын дагуу улсаас хариуцах суурь тэтгэвэр (Тулгуур 1) болон орлогоос хамааралтай нэмэлт тэтгэвэр (Тулгуур 2) гэсэн 2 тогтолцооны холимог хувилбар байна. Өөрөөр хэлбэл, энэ хувилбар нь суурь тэтгэврийн тогтолцоонд аажмаар шилжих боломжийг олгоно. Хувилбарын дагуух төсөөллүүд нь дараах байдалтай байна:

7. Хөдөлмөрийн насны бүх хүн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 5%-тай тэнцэх дүнгээр суурь тэтгэврийн шимтгэлийг улсын тэтгэврийн санд заавал төлөх ба ажил олгогч нь ажиллах хүчний дундаж цалингаас 9.5%-аар орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэврийн шимтгэлийг уг санд төлнө.
8. Ажилтан эсвэл ажил олгогчийн аль нэг нь харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр зөвшөөрөл бүхий даатгалын компанид цалингийн 7%-аар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг заавал төлнө.
9. Өндөр насны, тэжээгчээ алдсаны, хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны болон цэргийн тэтгэвэр хүртэгчдийн хувьд төрөөс хариуцах суурь тэтгэврийн хэмжээг тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ доод хэмжээний 75%-аас багагүй байна.
10. 2050 он гэхэд суурь тэтгэврийн хэмжээ нь тухайн үеийн амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг хангаж байх зорилтыг агуулна.
11. Улсын тэтгэврийн сангийн урт хугацаат үлдэгдлээр хөрөнгө оруулалт хийх бөгөөд хөрөнгө оруулалтын жилийн бодит өгөөж 2.5% байна.
- 12.

Хувилбарын төсөөллүүдийн хүрээнд суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээ, шимтгэл суутгах орлого, шимтгэлийг хариуцаж төлөх талууд дараах байдалтай байж болно.

Хүснэгт 4. Албан журмын тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Шимтгэл төлөх тал	Шимтгэлийн орлого төвлөрөх тал	Сарын дундаж цалингаас	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс
Хөдөлмөрийн насны хүн ам	НДЕГ	-	5.0%
Ажил олгогч	НДЕГ	9.5%	-
Ажилтан эсвэл ажил олгогч	Даатгалын компани	~7.0%	-

Энэхүү тайлангийн 3.3 дахь бүлэгт дурдсан олон улсын туршлагад тулгуурлан улсаас хариуцах суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээ нь Монгол Улсын хувьд 5% байх боломжтой болохыг харуулсан. Өөрөөр хэлбэл, энэ 5% нь Эдийн Засгийн Хамтын Ажиллагааны Байгууллагаас гаргасан суурь тэтгэврийн шимтгэлийн дундаж хувь болох 5.4%-тай ойролцоо түвшинд байгаа учраас төрөөс хариуцах тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь болгон төлөвлөх боломжтой юм.

Ажил олгогчийн хариуцан улсад төлөх 9.5% нь одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй ажилтны цалингаас ажил олгогчийн хариуцан төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь байна. Харин одоогийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нийт хувь болох 19%-аас дутах хэсэг буюу ойролцоогоор 6.5-7.5% (дунджаар 7%) нь ажилтан эсвэл ажил олгогчийн аль нэг нь харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр хувийн даатгалын байгууллагад заавал төлөх шимтгэл байна.¹⁰ Өөрөөр хэлбэл, одоогийн улсад төлж байгаа тэтгэврийн даатгалын шимтгэл 19%-ийн 11-12% орчим нь НДЕГ-т төвлөрөх бөгөөд үүний 2% орчим нь ирээдүйд авах суурь тэтгэврийн эрх үүсэхэд, 9-10% нь “эв санааны зарчим”-ын дагуу одоогийн тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийг санхүүжүүлэх, улмаар ирээдүйд орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэврийг улсаас авах үндэслэл болох зорилготой байна. Үлдсэн 7% орчим нь хувийн тэтгэврийн санд төвлөрнө.

Дээрх байдлаар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн одоогийн хувь болох 19%-ийг өөрчлөлгүйгээр улсын тэтгэврийн даатгалын сан (НДЕГ)-д төвлөрөх байсан орлогын тодорхой хэсгийг буюу ХХДХ-ний 5%-тай тэнцэх хэсгийг суурь тэтгэвэрт (Тулгуур 1), үлдсэн хэсгийг улсын ба хувийн тэтгэврийн санд (Тулгуур 2) хуваарилан орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэврийн эх үүсвэрийг бүрдүүлэх боломжтой болох юм.

Хүснэгт 29. Албан журмын тэтгэврийн даатгалын сангийн орлогын хэмжээ

Үзүүлэлт	2025	2030	2035	2040	2045	2050
[а] Ажил олгогчийн төлөх шимтгэл, жилд (их наяд төгрөг), [1]*[2]*12*9.5%	2.729	4.354	6.971	11.218	18.168	29.650
[1] Ажиллах хүч (сая хүн)	1.45	1.52	1.61	1.70	1.82	1.95
[2] Дундаж цалин, сард (сая төгрөг)	1.649	2.507	3.809	5.783	8.778	13.325
[б] Суурь тэтгэврийн шимтгэл, жилд (их наяд төгрөг), [3]*[4]*12*5%	0.651	1.017	1.605	2.558	4.116	6.689
[3] Хөдөлмөрийн насны хүн ам (сая хүн) [§]	2.353	2.468	2.602	2.758	2.942	3.163

¹⁰ ХХДХ нь 2020 оны эхний улирлын байдлаар сарын дундаж цалингийн 33 орчим хувьтай тэнцүү байгаа. Нөгөө талаас энэхүү судалгаанд ХХДХ-г загвараар бодож гаргасан нь одоогийн ХХДХ-нээс 34 орчим хувиар бага гарсан. Иймээс ХХДХ-нээс бодож суутгах 5% гэдэг нь сарын дундаж цалингийн 2-3% орчим байна.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

[4] Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (сая төгрөг)	0.461	0.686	1.028	1.546	2.332	3.525
Улсын тэтгэврийн сангийн жилийн орлого (их наяд төгрөг), [а]+[б]	3.381	5.370	8.576	13.776	22.284	36.339
Хувийн тэтгэврийн санд төвлөрөх орлого (их наяд төгрөг), [1]*[2]*12*7%	2.011	3.208	5.137	8.266	13.387	21.847

Тайлбар: § - Монгол Улсын ажиллах хүчний оролцоо сүүлийн 10 жилийн дунджаар хөдөлмөрийн насны хүн амын 61.71% байгаа.

Хүснэгт 20-д ажил олгогчийн НДЕГ-т төлөх шимтгэлийн хэмжээг сарын дундаж цалингийн дүнгээс 9.5%-аар тооцож ажиллах хүчний тоогоор үржүүлэн жилд шилжүүлэн тооцсон. Хөдөлмөрийн насны нийт хүн амын (ХНХА) суурь тэтгэврийн шимтгэлд төлөх хэмжээг ХХДХ-нээс 5%-аар тооцож ХНХА-ын тоогоор үржүүлэн жилийн дүнд шилжүүлэн тооцсон. Ингэж тооцоход Монгол Улсын НДЕГ-ийн тэтгэврийн даатгалын сангийн жилийн орлого 2050 он гэхэд 36.3 их наяд төгрөг болж өсөхөөр харагдаж байна. Харин хувийн тэтгэврийн даатгалын сангийн жилийн орлого 21.8 их наяд төгрөг болох боломжтой байна. Өөрөөр хэлбэл, одоогийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэл 19%-аас төвлөрөх нийт шимтгэлийн орлогын 62-63% нь улсын тэтгэврийн даатгалын сан (НДЕГ)-д үлдсэн хэсэг нь хувийн тэтгэврийн даатгалын санд хуваарилагдаж байна. Ингэснээр нийт тэтгэвэр авагчид улсаас суурь тэтгэврээ авахаас гадна орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэврээ улсын болон хувийн тэтгэврийн сангаас авах боломж бүрдэх юм. Дэлгэрэнгүйг **Хавсралт 6-с** үзнэ үү.

Тэтгэврийн сангийн зарлагыг одоогийн төрөөс хариуцаж байгаа өндөр настны тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны болон хөдөлмөрийн чадвар алдсаны мөн цэргийн тэтгэмж зэргийг 2050 он хүртэл тооцсон дүнгийн нэгтгэлийг ХХДХ-нээс тооцсон суурь тэтгэврээр үржүүлж жилийн дүнд шилжүүлэн тооцлоо. Өөрөөр хэлбэл, нийт тэтгэвэр тэтгэмж авагчдыг бүгд ижил тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75%-тай тэнцэх тэтгэвэр тэтгэмж авна гэсэн жишиг тооцооллыг хийсэн болно.

Хүснэгт 6. Албан журмын тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага болон суурь тэтгэвэр, АДТ-ийн зөрүү

Үзүүлэлт	2025	2030	2035	2040	2045	2050
[1] Нийт тэтгэвэр авагчид (сая хүн)	0.48	0.51	0.56	0.62	0.71	0.84
[2] Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, сард (сая төгрөг)	0.461	0.686	1.028	1.546	2.332	3.525
[3] Суурь тэтгэвэр, сард (сая төгрөг), [2]*75%	0.346	0.515	0.771	1.159	1.749	2.643
Улсын тэтгэврийн сангаас олгох суурь тэтгэвэр, жилд (их наяд төгрөг), [1]*[3]	1.984	3.174	5.174	8.632	14.836	26.593
[4] Амьжиргааны доод түвшин (сая төгрөг)	0.306	0.455	0.680	1.023	1.542	2.331
Суурь тэтгэвэр болон АДТ-ий зөрүү (сая төгрөг), [3]- [4]	0.040	0.060	0.091	0.137	0.207	0.313

Хэрэв бусад тэтгэмжийн бодит хэмжээг өндөр насны тэтгэврээс бага дүнтэй байх тооцоолол хийвэл тэтгэврийн сангийн орлого өсөж хуримтлал үүсгэх боломж нэмэгдэх үндэслэлтэй байна. Мөн суурь тэтгэврийн хэмжээг ХХДХ-ний 75%-аар тогтооход уг тэтгэвэр нь ирэх 30 жилийн

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

турш АДТ-өөс 13 орчим хувиар өндөр тогтох боломжтой байна. Өөрөөр хэлбэл, одоогийн мөрдөгдөж байгаа журмаар тэтгэврийн доод хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75%-иас багагүй байх шаардлагыг тухайн үеийн амжиргааны баталгаажих доод түвшинтэй харьцуулбал эерэг утгатай буюу хувилбар тооцооллын зорилтыг хангаж байна.

Хүснэгт 20 ба Хүснэгт 21 дэх тооцооллоос харахад улсаас хариуцах суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг ХХДХ-ний 5%-аар тооцож хөдөлмөрийн насны нийт хүн амаас төвлөрүүлэхээс гадна ажил олгогчийн ажилтны цалингаас тооцож төлдөг одоогийн тэтгэврийн даатгалын 9.5%-ийн шимтгэлийн орлогыг улсын тэтгэврийн санд төвлөрүүлэхэд уг сан нь 2050 он хүртэл алдагдалгүй ажиллах боломжтой байна.

Энэхүү судалгааны ажлын зорилго нь зөвхөн суурь тэтгэврийн тогтолцооны хэрэгжих боломжийг судлах явдал учраас хувийн тэтгэврийн сангийн үр дүнг орхин суурь тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх улсын тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагааны үр дүнг доор нэгтгэн харууллаа.

Хүснэгт 7. Улсын тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагааны үр дүн, их наяд төгрөг, 2025-2050 он

Үзүүлэлт	2025	2030	2035	2040	2045	2050
АО-ийн жилд төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэл	2.73	4.35	6.97	11.22	18.17	29.65
ХНХА-ын жилд төлөх суурь тэтгэврийн шимтгэл	0.65	1.02	1.60	2.56	4.12	6.69
Сангийн жилийн нийт орлого	3.38	5.37	8.58	13.78	22.28	36.34
Сангаас жилд олгох суурь тэтгэвэр	(1.98)	(3.17)	(5.17)	(8.63)	(14.84)	(26.59)
Сангийн жилийн үр дүн	1.40	2.20	3.40	5.14	7.45	9.75

Хүснэгт 22-с дүгнэхэд НДЕГ-ын тэтгэврийн даатгалын сан нь 2021 оноос эхлэн ажил олгогчийн ажилтны цалингаас 9.5%-аар тооцон төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлээс гадна хөдөлмөрийн насны нийт хүн амаас ХХДХ-ний 5%-тай тэнцэх суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг төвлөрүүлж улмаар нийт тэтгэвэр авагчдад ХХДХ-ний 75% тэнцэх тэтгэврийг олгоход хангалттай хэмжээний санхүүгийн үр дүнтэй байхаар байна. Уг суурь тэтгэврээс илүү гарах хөрөнгө буюу жил бүрийн санхүүгийн үр дүнг одоогийн тэтгэвэр авагчдад орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэвэр байдлаар буюу одоо мөрдөгдөж буй хууль, дүрэм, журмын дагуу тогтоосон тэтгэврийг нь олгоход зарцуулж болно.

Гэхдээ тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийн хүрээнд суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх зорилгын хүрээнд одоо олгож буй уг нэмэлт тэтгэврийг улсын төсвөөс санхүүжүүлэн, тэтгэврийн сангийн жилийн цэвэр үр дүнг хөрөнгө оруулалт хэлбэрээр байршуулан арвижуулах нь илүү үр дүнтэй байдаг. Олон улсын туршлагаас үзэхэд улсын эсвэл хувийн тэтгэврийн даатгалын сан нь жилд дунджаар 10%-ийн өгөөжтэй ажилладаг байна. Бидний тооцооллод цалин, ХХДХ, АДТ зэрэг нь инфляцийг шингээсэн тул бодит дүнгээрээ илэрхийлэгдсэн байгаа. Инфляцийн түвшин сүүлийн жилүүдийн дунджаар 7.5% гэж үзвэл хөрөнгө оруулалтын бодит өгөөж нь 2.5% байна. Иймээс НДЕГ-ын тэтгэврийн даатгалын сан нь жил бүрийн санхүүгийн үр дүнгээ хуримтлуулж, сангийн хөрөнгийг суурь тэтгэврээс өөр зүйлд зарцуулахгүй ба

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

хуримтлагдсан хөрөнгийг жилийн 2.5%-ийн бодит өгөөжтэй хөрөнгө оруулалт хийнэ гэж үзвэл санд хуримтлагдсан хөрөнгийн үлдэгдэл 2025-2050 оны хоорон дараах байдалтай байхаар байна.

Хүснэгт 8. Улсын тэтгэврийн сангийн хөрөнгийн үлдэгдэл, их наяд төгрөг, 2025-2050 он

Үзүүлэлт	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Тэтгэврийн сангийн жилийн үр дүн	1.397	2.197	3.402	5.144	7.448	9.746
Тэтгэврийн сангийн хөрөнгө С1	5.579	15.154	30.966	56.245	95.205	151.884
Хөрөнгө оруулалтын өгөөж	0.139	0.379	0.774	1.406	2.380	3.797
Тэтгэврийн сангийн хөрөнгө С2	7.115	17.729	35.142	62.795	105.033	165.426

Хүснэгтээс дүгнэхэд хувилбар 1 нь тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийн хүрээнд дэвшүүлсэн суурь тэтгэвэр (Тулгуур 1) болон орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэвэр (Тулгуур 2) хоёрыг хослуулан хэрэгжүүлэх, ингэхдээ одоогийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нэмэгдүүлэлгүйгээр, мөн улсын тэтгэврийн сангийн ачааллыг бууруулан хувийн тэтгэврийн сангийн хөгжлийг дэмжих боломжтой болох нь харагдаж байна.

Суурь тэтгэврийн тогтолцоо - Хувилбар 2

Энэ хувилбар нь дэлхийн ихэнх улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд өргөнөөр ашиглагддаг, олон улсад тэтгэврийн тогтолцооны Тулгуур 0 гэдгээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн суурь тэтгэврийн тогтолцоог 2021 оноос эхлэн Монгол Улсад хэрэгжүүлэхтэй холбоотой тооцооллыг хамарна. Хувилбарын дагуух төсөөллүүд нь дараах байдалтай байна:

- 2021 онд 18 нас хүрч байгаа бүх хүн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 5%-тай тэнцэх шимтгэлийг улсын суурь тэтгэврийн даатгалын санд заавал төлнө.
- 2021 оноос суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлж эхэлсэн эрэгтэйчүүд 2063 оноос, эмэгтэйчүүд 2058 оноос тус тус тэтгэвэрт гарч суурь тэтгэврийг улсаас авна.
- Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн үлдсэн хэсгийг улсаас хуульчлан тогтоох бөгөөд хувь хүн ажил эрхэлсэн үедээ өөрийн цалингийн орлогоосоо шимтгэлээ тооцож сонгосон тэтгэврийн даатгалын компанидаа заавал төлнө.
- Өндөр насны, тэжээгчээ алдсаны, хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны болон цэргийн тэтгэвэр авагчдын төрөөс олгох суурь тэтгэврийн хэмжээ нь тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ доод хэмжээний 75%-аас багагүй байхаас гадна амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг хангаж байх зорилтыг агуулна.
- Улсын суурь тэтгэврийн сангийн урт хугацаат үлдэгдлээр хөрөнгө оруулалт хийх бөгөөд хөрөнгө оруулалтын жилийн бодит өгөөж 2.5% байна.

Хувилбарын төсөөллүүдийн хүрээнд суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээ, шимтгэл суутгах орлого, шимтгэлийг хариуцаж төлөх талууд дараах байдалтай байж болно.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хүснэгт 9. Суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь

Шимтгэл төлөх тал	Шимтгэлийн орлого төвлөрөх тал	Сарын дундаж цалингаас	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс
2021 оноос хойш 18 нас хүрсэн хүн	НДЕГ	-	5.0%
Ажилтан эсвэл ажил олгогч	Даатгалын компани	<17.0%	-

Энэхүү тайлангийн 3.3 дахь бүлэгт дурдсан үндэслэлээр улсаас хариуцах суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг 5% байх боломжтой.

Одоогийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нийт хувь болох 19%-аас дутах хэсэг буюу ойролцоогоор 17%-ийн шимтгэлийг ажилтан эсвэл ажил олгогчийн аль нэг нь эсвэл харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр хуваан хувийн даатгалын байгууллагад заавал төлөх шимтгэл байна.¹¹ Өөрөөр хэлбэл, одоогийн улсад төлж байгаа тэтгэврийн даатгалын шимтгэл 19%-ийн 2% орчим нь НДЕГ-т төвлөрөх бөгөөд ирээдүйд авах суурь тэтгэврийн эрх үүсэхэд, үлдсэн хэсэг нь орлогоос хамаарах ирээдүйн нэмэлт тэтгэврийг санхүүжүүлэх зорилгоор хувийн тэтгэврийн санд төвлөрнө.

Суурь тэтгэврийн шимтгэлийг төлөгч нь 2021 оноос хойш 18 нас хүрсэн иргэн байх бөгөөд үүнээс өмнө 18 нас хүрсэн хүмүүст суурь тэтгэврийн тогтолцоо үйлчлэхгүй. Шимтгэл төлөгч нь ажил эрхэлсэн эсэхээс үл хамааран ХХДХ-ний 5%-тай тэнцэх дүнгээр суурь тэтгэврийн шимтгэлийг тэтгэвэрт гарах хүртлээ улсын тэтгэврийн даатгалын сан (НДЕГ)-д төлнө. Суурь тэтгэврийн шимтгэл төлөгч болон тэтгэвэр авагчдын тоо нь дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 10. Суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөгч ба тэтгэвэр авагчдын тоо, сая хүнээр

-	2021	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2058	2063
Эрэгтэй шимтгэл төлөгч	0.021	0.119	0.277	0.463	0.641	0.801	0.952	1.194	1.331
Эмэгтэй шимтгэл төлөгч	0.021	0.117	0.272	0.455	0.632	0.792	0.945	1.177	1.225
Нийт шимтгэл төлөгч	0.043	0.235	0.549	0.918	1.273	1.592	1.897	2.371	2.556
Эрэгтэй тэтгэвэр авагч	-	-	-	-	-	-	-	-	0.017
Эмэгтэй тэтгэвэр авагч	-	-	-	-	-	-	-	0.020	0.134
Нийт тэтгэвэр авагч	-	-	-	-	-	-	-	0.020	0.151

Суурь тэтгэврийн шимтгэл төлөгч нь эхний жилүүдэд цөөн байх ба эхний 37-42 жилийн хугацаанд буюу 2058-2063 он хүртэл өсөж түүнээс хойш өсөлт нь тогтворжиж эхэлнэ. Харин суурь тэтгэвэр авах эрх үүссэн эмэгтэйчүүд 2058 оноос, эрэгтэйчүүд 2063 оноос эхлэн тухайн үеийн ХХДХ-ний 75%-тай тэнцэх хэмжээний суурь тэтгэврийг авч эхэлнэ.

Уг сангийн суурь тэтгэврийн шимтгэлээр татан төвлөрүүлэх орлого, ирээдүйд суурь тэтгэвэр байдлаар олгох зарлага, хөрөнгө оруулалтын өгөөж, жилийн үр дүн, сангийн үлдэгдэл нь дараах байдалтай байна.

¹¹ ХХДХ-нээс бодож суутгах 5% нь сарын дундаж цалингийн 2% орчим байна гэж үзсэн.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

Хүснэгт 11. Суурь тэтгэврийн сангийн санхүүгийн үр дүн, тэрбум төгрөгөөр

Он	2021	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2058	2063
ХХДХ сард (сая төгрөг)	0.337	0.461	0.686	1.028	1.546	2.332	3.525	6.844	10.374
Санд төвлөрөх орлого	0.009	0.065	0.226	0.566	1.181	2.228	4.011	9.737	15.911
Сангаас олгох тэтгэвэр	-	-	-	-	-	-	-	1.211	14.098
Сангийн жилийн үр дүн	0.009	0.065	0.226	0.566	1.181	2.228	4.011	8.525	1.813
Хөрөнгө оруулалтын өгөөж	-	0.003	0.018	0.066	0.177	0.403	0.831	2.337	3.587
Сангийн хөрөнгө С2	0.009	0.176	0.983	3.262	8.431	18.758	38.064	104.323	148.875

Хүснэгт 27 ба Хүснэгт 28-н дэлгэрэнгүй тооцооллыг **Хавсралт 8**-с үзнэ үү. Тэтгэврийн сангаас 2058 оноос эхлэн суурь тэтгэврийг олгох бөгөөд тэр хүртэл сангийн хөрөнгө хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн тусламжтайгаар арвижих боломжтой. Өөрөөр хэлбэл, энэ сан нь бүрэн санхүүжсэн тэтгэврийн сан байна. Ирээдүйд олгох сарын суурь тэтгэврийн хэмжээ нь тухайн үеийн амжиргааны доод түвшингийн 113% орчим байна.

Дүгнэлт, санал

Монгол Улсын Засгийн газар, холбогдох яам, мэргэжлийн байгууллагаас тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийн талаар баримталж буй үндсэн бодлогууд, тэдгээрийг цаашид өөрчлөх шаардлага нь товчхондоо дараах байдалтай байна:

4. Ажил олгогчдоос авах шимтгэлийг одоогийн түвшинд нь барих, улмаар яваандаа бууруулах замаар ажил эрхлэлтийг дэмжих, иргэд, бизнесүүдийн орлогыг бууруулахгүй байх, амжиргааны түвшинг нэмэгдүүлэхийг зорьж байна.
5. Тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог олон улсын тэргүүн туршлагад нийцүүлэн олон тулгуурт тогтолцоонд (multi-pillar pension system) шилжүүлэх бодлого баримталж байна. Ингэснээр Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоо чөлөөлж улмаар хөрөнгийн зах зээлийн хөгжлийг дэмжих, улсын төсөвт ирэх ачааллыг бууруулах зэрэг давуу талууд бий болох боломжтой.
6. Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн тогтолцоо нь цаашид энэ хэвээрээ үргэлжлэх нь эдийн засгийн хувьд боломжгүй болж байгаа талаар эрдэмтэн судлаачид, төрийн мэргэжлийн байгууллагууд асуудал дэвшүүлсэн байна. Иймд тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог чөлөөт зах зээлийн орчинд хөгжүүлж, олон шатлал бүхий эх үүсвэрээс тэтгэвэр олгох хууль эрх зүйн орчинг нэн даруй бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

Тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэл, либералчлалын хүрээнд суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх боломжийг судалж үзэн дараах санал, зөвлөмжийг боловсрууллаа.

8. Суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг олон улсын жишгээр дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд улсын тэтгэврийн зардлын эзэлж буй хувиар тодорхойлох нь оновчтой гэж үзэн Монгол Улсын хувьд энэ хувь 5% байна гэж тооцлоо.
9. Олон улсад суурь тэтгэвэр нь төрөөс хэрэгжүүлэх нийгмийн хамгааллын бодлогын нэг хэлбэр болохын хувьд тухайн улс дахь бүх хүнээс ажил эрхэлж байгаа эсэхээс үл хамааран суурь тэтгэврийн шимтгэлийг авах нь оновчтой гэж үздэг байна. Дэлхийн зарим улсын туршлагаас үзэхэд хөдөлмөрийн нас буюу 15-16 наснаас эхлэн тэтгэвэрт гарах хүртэл нь суурь тэтгэврийн шимтгэлийг заавал төлөх тогтолцоотой байдаг байна. Гэхдээ суурь тэтгэврийн шимтгэлийг тухайн иргэн ажил эрхэлж байгаа тохиолдолд ажил олгогч хариуцах эсвэл ажилтны өөрийн төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээнд оруулан тооцож болдог байна. Иймээс Монгол Улсын хувьд 18 насанд хүрсэн иргэдээс суурь тэтгэврийн шимтгэлийг улсын тэтгэврийн санд заавал төлүүлж байх боломжтой байна. Ингэхдээ уг суурь тэтгэврийг улсаас олгох тул суурь тэтгэврийн шимтгэлийг ажил олгогчоос авахгүй байх нь зохистой гэж үзэж байна.
10. Суурь тэтгэврийн шимтгэлийг авахдаа ихэнх улсад амьжиргааны доод орлогод үндэслэн тооцсон цалингийн хамгийн бага түвшнөөс тооцдог байна. Иймээс Монгол Улсын хувьд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох аргачлалыг илүү оновчтой, олон улсын жишигт нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлагатай ба ингэснээр суурь тэтгэврийн шимтгэлийг тооцох суурь нь илүү олон нийтэд хүртээлтэй, хэрэглээтэй болох боломжтой.

11. Суурь тэтгэвэр нь хамгийн багадаа тухайн тэтгэвэр авагчийн хамгийн наад захын амьжиргааг залгуулах хэмжээнд буюу амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг хангахуйц хэмжээнд байх шаардлагатай. Бидний тооцоонд ашигласан суурь тэтгэврийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75%-тай тэнцүү байгаа ба энэ суурь тэтгэвэр нь цаашид 2050 он хүртэл амьжиргааны баталгаажих түвшинг бүрэн хангаж чадаж байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.
12. Судалгааны баг суурь тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх боломжийг 2 хувилбараар тооцож үзсэн. Хувилбар 1-ийн хувьд тэтгэврийн одооны тогтолцоог аажмаар суурь тэтгэврийн тогтолцоонд шилжүүлэх, ингэхдээ төсөв дээр үүсч байгаа тэтгэврийн зардлын дарамтыг урт хугацааны туршид бага багаар хувийн хэвшил рүү шилжүүлэн эцэстээ төр зөвхөн суурь тэтгэврийг хариуцдаг болох талаар судалсан. Хувилбар 2-ын хувьд 2021 он ба түүнээс хойш 18 нас хүрсэн хөдөлмөрийн насны бүх иргэд ажил эрхэлдэг эсэхээс үл хамааран суурь тэтгэврийн шимтгэлийг ХХДХ-ний 5%-аар заавал төлөх. Энэ нь нийгмийн тодорхой бүлгүүд, ялангуяа бага орлоготой ядуу иргэдийн хувьд эдийн засгийн дарамт учруулах хэдийч үүнийг нийгмийн халамжийн бодлогоор (хүнсний талоны адил) шийдвэрлэх боломжтой юм.
13. Олон улсын туршлагаас үзэхэд суурь тэтгэврийн тогтолцоо нь эв санааны нэгдэл дээр үндэслэх нь илүү оновчтой байдаг байна.

Ашигласан материал, эх сурвалжууд

Энэхүү төслийн судалгааны ажилд дараах эх сурвалжуудаас мэдээлэл авч ашигласан болно. Үүнд:

Бодлогын баримт бичиг, хууль, тогтоол, заавар журам

25. Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн тооцох тухай Монгол улсын хууль. УБ., 2012 он
26. Монгол улсын Нийгмийн даатгалын тухай хууль. УБ., 1994 он
27. Монгол улсын Нийгмийн халамжийн тухай багц хууль. УБ., 1995, 1999 он
28. Монгол улсын Тэтгэврийн тухай хууль. УБ., 1958, 1971, 1990 он
29. Монгол улсын Тэтгэврийн нэрийн дансны тухай хууль. УБ., 1999 он
30. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. УБ., 1994 он
31. Нийгмийн даатгалын үндсэн үзүүлэлтийн статистик эмхэтгэл. /оноор/
32. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2021 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл
33. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2030 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл
34. Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар “Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн эмхэтгэл” УБ хот 2016 он <http://www.ndaatgal.mn/v1/law/1>

Олон улсын төсөл хөтөлбөрийн тайлан, илтгэл, зөвлөмжүүд

26. “Pension reform” Robert Holzmann, Edward Palmer, World bank 2006
27. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн тогтолцооны тухай үндсэн үзэл баримтлалууд” Дэлхийн банк УБ, 2012
28. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Баталгаа” Дэлхийн банк УБ, 2012
29. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн даатгалын хамрагдалт” Дэлхийн банк УБ, 2012
30. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн хийсвэр нэрийн дансны тогтолцоо” Дэлхийн банк УБ, 2012
31. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэвэр тогтоолт” Дэлхийн банк УБ, 2012
32. “Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд” Дэлхийн банк УБ, 2012
33. Шимтгэлтэй дүйцэх татастай тэтгэврийн хөтөлбөрүүд” Дэлхийн банк УБ, Хөх монгол принтинг ХХК, 2015
34. Тэтгэврийн даатгалын шинэчлэлийн олон улсын чиг хандлага, сургамж, Ч. Тунгалаг, Дэлхийн Банк, Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн сектор

Гарын авлага ном товхимол

11. Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн эмхэтгэл УБ хот 2017 он
12. Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангууд 1995-2018 он
13. Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхэтгэл 2006 он
14. Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхэтгэл 20
15. Дэлхийн хүн ам зүйн статистик тоон мэдээний бааз

Интернетээс ашигласан Вэб хаяг:

37. <http://www.achs.cl/portal/Paginas/Inicio-Home.aspx>
38. <http://ptrc.ses.edu.mn>
39. 1212.mn
40. www.socialsecurity.fgov.be/faofat
41. <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/sweden>
42. <http://www.pension-watch.net/country-fact-file/sweden>

Хавсралт 11. МОНГОЛ УЛСАД СУУРЬ ТЭТГЭВРИЙН ШИМТГЭЛИЙН БОЛОМЖИТ ХУВЬ ТОГТООХ ҮНДЭСЛЭЛ

М.Батхуяг¹, З.Ядмаа², А.Энхтуяа³ Д.Далхжав⁴

^{1,2,3} ХААИС, Эдийн засаг, бизнесийн сургууль

Цахим хаяг: batkhuyag.m@mult.edu.mn; yadmaa.z@mult.edu.mn

Хураангуй

Суурь тэтгэврийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай чухал хүчин зүйлийн нэг нь Суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг тогтоох асуудал юм. Дэлхийн улс орнуудын төрөөс хэрэгжүүлж байгаа тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээнд судалгаа хийж үзвэл дунджаар 5.4% байна. Ихэнхи улс орнуудын тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь нь ДНБ-д эзлэх тэтгэврийн зардлын хувьтай ойролцоо эсвэл бага байна. Монгол улсын хувьд 2019 оны байдлаар ДНБ-д эзлэх тэтгэврийн зардлын хувь нь 4.98% байна. Дээрх үндэслэлүүдэд тулгуурлан төрөөс хариуцах суурь тэтгэврийн хувь хэмжээг ойролцоогоор 5%-аар тооцож үлдсэн хувийг хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд шилжүүлэх боломжтой юм.

Түлхүүр үг: Тэтгэврийн сан, нийгмийн даатгал, шимтгэлийн хувь, хүн амын амьжиргааны доод түвшин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, хөдөлмөрийн насны хүн ам, нийгмийн халамж

Оршил

Монгол улсын нийгмийн даатгалын багц хуулиудыг 1995 оноос хэрэгжүүлж эхэлснээр аж ажил олгогч, ажилтан хоёр нийгмийн даатгалын санд шимтгэл төлөх үүргийг давхар хүлээх болсон нь урьд явж ирсэн уламжлалт тогтолцооноос эрс өөр шинэлэг зохицуулалт болжээ. Шинээр батлагдсан нийгмийн даатгалын багц хуулинд Тэтгэврийг нийгмийн даатгалын нэг төрөл болгон авч үзэж тусдаа бие даасан сантай, сангийн орлого нь даатгуулагчид, ажил олгогчдоос төлөх шимтгэл, төрөөс олгох санхүүжилт, сангийн чөлөөт эх үүсвэрийг эргэлтэнд оруулснаас олох орлого, алданги хүү торгууль гэх мэт бусад эх үүсвэрүүдээс бүрдүүлж эхэлсэ. Иргэд тэтгэврийн даатгалд албан журамын болон сайн дурын гэсэн хоёр хэлбэрээр хамрагдаж болох бөгөөд тэтгэврийн даатгалын сангаас өндөр насны, тахир дутуугийн, тэжээгчээ алдсны гэсэн гурван төрлийн тэтгэврийг олгодог байхаар зохицуулсан. Өнөөдөр улс орон бүрийн өмнө тулгамдсан асуудлуудын нэг нь өндөр насны тэтгэвэр юм. Олон улсын түвшинд жил бүр зохион байгуулдаг тэтгэврийн сангийн өмнө тулгамдсан асуудал сэдэвт хурлын үеэр дэлгэрэнгүй яригддаг боловч өнөөг хүртэл хамгийн зөв шийдэл бүхий тийм хувилбар хараахан гараагүй байна. Улс орнууд эдийн засаг, хүн ам зүй, улс төрийн зэрэг нөхцөл байдлын улмаас тэтгэврийн тогтолцоогоо өөрчлөх шаардлага гардаг ч үр нөлөө нь хэт удаан олон жилийн дараа гардаг онцлогтой.

Судалгааны хэрэглэгдэхүүн, арга зүй

Олон улсын банк санхүүгийн байгууллагуудаас тэтгэврийн санд хийсэн судалгаа шинжилгээний ажлын тайлан, хэрэгжүүлсэн төсөл хөтөлбөрийн зөвлөмжүүд, тэтгэврийн даатгалын хамрагдалт, сангийн орлого, зарлага, тэтгэвэр авагчдын тоо зэрэг судалгаанд шаардлагатай мэдээллүүдийг ашиглан судалгааны боловсруулалт хийсэн.

Судалгааны үр дүн

Тэтгэврийн даатгалын харьцангуй сайн тогтоцоотой Нидерланд улсынх 4.9 %, Израиль улс 3.75 %, Канад улс 4.95 %, БНСУ 4.5% байгаа бөгөөд судалгаанд хамрагдсан 22 улсын дунджаар 5.4% байна. Монгол улсын хувьд суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувийг энэ түвшинд тогтоох боломжтой.

1. ТЭТГЭВРИЙН ТОГТОЛЦООНЫ ТАЛААР ОЛОН УЛСАД БАРИМТАЛЖ БУЙ ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

Дэлхийн банкнаас 1994 онд гаргасан “Өндөр насны хямралаас сэргийлэх нь” судалгааны тайланд өндөр насны орлогын хангах зорилготой Тэтгэврийн олон тулгуурт тогтолцоо (multi-pillar pension system)-г дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг (World Bank, 1994).

- Тулгуур 1: Заавал төлөх, улсаас удирдах, татвараас санхүүжсэн улсын тэтгэвэр.
- Тулгуур 2: Заавал төлөх, хувийн сектор удирдах, бүрэн санхүүжилттэй тэтгэмж.
- Тулгуур 3: Сайн дураар төлөх, хувийн сектор удирдах, бүрэн санхүүжилттэй хувийн хадгаламж.

Улмаар уг санааг Дэлхийн банк 2008 онд гарсан “Тэтгэврийн үзэл баримтлал хамрах хүрээ” тайланд өмнө нь дэвшүүлсэн гурван-тулгуурт тогтолцоог таван-тулгуур болгон өргөжүүлсэн байдаг (World Bank, 2008).

Зураг 1. Дэлхийн банкнаас тодорхойлсон тэтгэврийн 5-тулгуурт тогтолцоо

Тулгуур 0	Тулгуур 1	Тулгуур 2	Тулгуур 3	Тулгуур 4
Хамгийн бага нийгмийн хамгааллыг хангах улсын суурь тэтгэвэр	Улсын, заавал, шимтгэлд суурилсан орлоготой уялдуулсан систем	Хувийн, заавал, бүрэн санхүүжсэн систем	Сайн дурын, бүрэн санхүүжсэн систем	Албан ёсны тэтгэврээс гадна олгох санхүүгийн ба санхүүгийн бус дэмжлэг

Эх сурвалж: (World Bank, 2008)

- Тулгуур 0: Улсаас санхүүжүүлдэг, шимтгэлд тулгуурлаагүй суурь тэтгэвэр. Энэ тэтгэврийн хэмжээг бүх хүний хувьд нийтлэг эсвэл хөрөнгө, орлогод суурилан тогтоож болдог.
- Тулгуур 1: Улсаас удирддаг, орлогоос хамаарсан шимтгэлд тулгуурласан, заавал тэтгэврийн тогтолцоо.
- Тулгуур 2: Урьдчилан тогтоосон шимтгэлийг заавал төлөх, тодорхой ажил мэргэжилтэй уялдаатай эсвэл хувь хүний тэтгэврийн төлөвлөгөө юм. Уг сангийн хөрөнгөөр санхүүгийн хөрөнгө оруулалтууд хийгддэг онцлогтой.
- Тулгуур 3: Сайн дурын, бүрэн санхүүжсэн, тодорхой ажил мэргэжилтэй уялдаатай эсвэл хувь хүний тэтгэврийн төлөвлөгөө юм. Уг сангийн хөрөнгөөр санхүүгийн хөрөнгө оруулалтууд хийгддэг.

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл

- Тулгуур 4: Албан ёсны тэтгэврийн тогтолцооноос гадуур төрөл бүрийн санхүүгийн ба санхүүгийн бус хөрөнгөтэй (гэр бүл, эрүүл мэнд, орон байр гэх мэт) хамааралтай сайн дурын тогтолцоо юм.

Дээрх 5-тулгуурт тогтолцооноос Тулгуур 1 дэх тогтолцоо нь Монгол Улсын хэмжээнд хэрэглэж байгаа одоогийн тэтгэврийн тогтолцооны загвар юм.

Үүнтэй төстэй тогтолцоог Эдийн Засаг Хамтын Ажиллагааны Байгууллагын гишүүн улсуудад хэрэглэдэг байна (Whitehouse, 2014).

Зураг 2. ЭЗХАХБ-ийн гишүүн улсуудын тэтгэврийн тогтолцооны загвар

Тогтолцоо	Тулгуур	Тэтгэврийн төрөл
Тэтгэврийн орлогын тогтолцоо (Retirement-income system)	Тулгуур 0:	Суурь тэтгэвэр
	- Заавал,	Хөрөнгө, орлогоос хамаарах тэтгэвэр
	- Улсын,	
	- Бүх нийтэд	
	хүртээмжтэй	
	Тулгуур 1:	Тогтоосон тэтгэмжийн төлөвлөгөө
	- Заавал,	Тодорхойлсон хязгаар(оноонд суурилсан)
	- Улсын,	Тодорхойлсон шимтгэлийн төлөвлөгөө
	- Ихэвчлэн	Улсын тогтоосон тэтгэмжийн төлөвлөгөө
	орлогыг орлох	Хамгийн бага тэтгэвэр
Тулгуур 2:	Хувийн тогтоосон шимтгэлийн төлөвлөгөө	
- Заавал,	Хувийн тогтоосон тэтгэмжийн төлөвлөгөө	
- Хувийн,		
- Орлогыг орлох		
Тулгуур 3:	Тэтгэврийн насны хүмүүсийн тэтгэврийн тогтолцооноос гадуурх албан бус орлого.	
- Сайн дурын	Тухайлбал, гэр бүл, эрүүл мэнд, орон байр гэх мэт	
- Хувийн		

Эх сурвалж: *Pension at a glance, OECD report 2017*

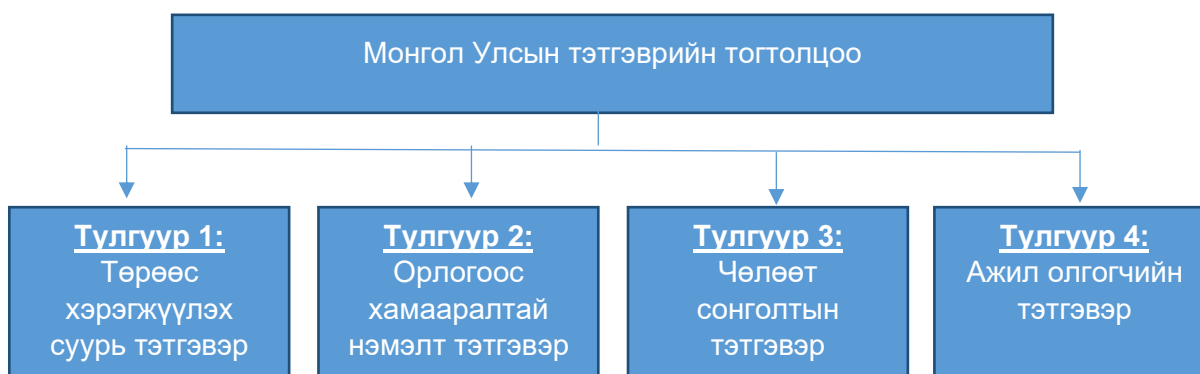
ЭЗХАХБ-ын дээрх тогтолцооноос харахад олон улсад тэтгэврийн тогтолцооны 4-5 хэлбэрийг хослуулах эсвэл улс орныхоо онцлогт тохируулан эдгээр хэлбэрүүдээс сонгон хэрэглэж байна.

Сүүлийн үеийн судалгаагаар ихэнхи улсууд I ба II тулгуурыг заавал сонгож III тулгуурыг нэмэлтээр ашиглах хандлага сонгож ашиглах нь нэмэгдэж байна. Монгол улсын хувьд өнөөг хүртэл зөвхөн Mandatory public-тай төстэй хэлбэрийг ашиглаж ирсэн нь буруу байгаа учраас улс орнуудын хэрэглэж байгаа хосолмол загварыг ашиглах шаардлагатай болж байна.

2. МОНГОЛ УЛСЫН ТЭТГЭВРИЙН ТОГТОЛЦООГ ШИНЭЧЛЭХ ТАЛААР ДЭВШҮҮЛЖ БҮЙ ТӨСӨӨЛӨЛ

Дэлхий улс орнуудын түвшинд тэтгэврийн даатгалыг ийм загвараар хөгжүүлнэ гэж хатуу тогтсон онол, арга зүйн үндэслэл бүхий загвар одоогоор бэлэн байхгүй ч судалгааны багаас өөрийн орны тэтгэврийн даатгалын сангийн өнөөгийн байдал гадны улс орнуудын туршлагад тулгуурлан дараах үе шатлал бүхий олон тулгуурт тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлнэ гэсэн томъёоллыг дэвшүүлж байна.

Хүснэгт 3. Монгол Улсад шинээр бүрдүүлэх олон тулгуурт тэтгэврийн тогтолцооны төсөөлөл



Эх сурвалж: Судалгааны баг

Төслийн багаас дэвшүүлж байгаа дээрх тэтгэврийн шинэ тогтолцооны үндсэн агуулга зарчмыг тэтгэврийн тогтолцооны тулгуур бүрийн хувьд дараах байдлаар томъёолон танилцуулж байна. Үүнд:

- 5. Төрөөс хэрэгжүүлэх суурь тэтгэвэр** гэдэг нь иргэдийн ирээдүйн амьдралын наад захын нийгмийн баталгааг хангах зорилготой засгийн газраас хэрэгжүүлэх тэтгэврийн даатгалын нэг төрөл байна. Тэтгэврийн даатгалын энэ төрөлд Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөр эрхлэх боломжтой гэж тооцогдсон (16-60 насны) бүх хүнийг албан журмаар хамруулах бөгөөд даатгалд хамрагдаж байгаа иргэн тухайн үед тогтоон мөрдүүлж байгаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү орлогоос тогтоосон (4-5) хувиар сар бүр шимтгэл төлнө. Суурь тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан даатгуулагч хуульд заагдсан тэтгэвэр тогтоолгох насны нөхцөл болзолыг хангасан өдрөөс эхлэн даатгуулагчид амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг хангах хэмжээний тэтгэврийг сар бүр олгоно.
- 6. Орлогоос хамааралтай нэмэлт тэтгэвэр** гэдэг нь даатгуулагч хөдөлмөр эрхлэх боломжтой үедээ ирээдүйн амьдралын баталгааг хангахын төлөө өөртөө хийж буй хөрөнгө оруулалтын эх үүсвэр байна. Тэтгэврийн даатгалын үйлчилгээ үзүүлэх тусгай зөвшөөрөл авсан даатгалын компани энэхүү үйлчилгээг эрхлэн гүйцэтгэнэ. Монгол Улсын Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хуулийн дагуу татвар ногдуулах орлого олж байгаа иргэн даатгалын энэ төрөлд албан журмаар хамрагдах бөгөөд суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэл ногдуулах орлогоос дээш давсан орлогоос шимтгэл төлж даатгуулна. Шимтгэлийг ажил олгогч, даатгуулагч тус бүр төлнө. Шимтгэл төлөх хувь хэмжээг хуулиар тогтоосон хязгаарын хүрээнд даатгуулагч, даатгалын компанитай харилцан тохиролцож гэрээний хүрээнд тохирно. Хуулиар тогтоосон тэтгэврийн насанд

хүрсэн даатгуулагч орлогоос хамаарах нэмэлт тэтгэврийг тогтоолгон авна. Даатгалын компаниас даатгуулагчид сард олгох тэтгэврийн хэмжээ нь ажил олгогч болон даатгуулагчаас төлсөн шимтгэл, даатгалын компаниас шимтгэлийг өсгөсөн орлогын нийлбэрээс эрсдэлийн санд төвлөрүүлэх шимтгэлийг хасч тооцсон дүнг гэрээгээр тогтоосон тэтгэвэр авах хугацаа (сарын тоонд)-нд хуваасан дүн байна. Даатгагч, даатгуулагч хоёр талд сарын тэтгэврийн хэмжээг өсгөх бууруулах, урьдчилан олгох боломж нь гэрээний үндсэн дээр нээлттэй зохицуулагдана.

- 7. Чөлөөт сонголтын тэтгэвэр** гэдэг нь иргэд хэн нэгний оролцоо шахалт шаардлагагүй санаачлагаар өөрийн болон бусдын нэр дээрх тэтгэврийн даатгалын санд шимтгэл төлж хуримтлал үүсгэх, хэмжээг нэмэгдүүлэх боломжтой даатгалын нэгэн төрөл юм. Чөлөөт сонголтын тэтгэврийн даатгалыг эрх бүхий этгээдээс зөвшөөрөл авсан санхүүгийн байгууллага эрхлэн гүйцэтгэнэ. Даатгалын энэ төрөлд хэн ямар хэмжээний орлогоос ямар хувь хэмжээгээр шимтгэл төлөх, ямар хугацаанд хуримтлалыг хэрхэн өгөх, тэтгэвэр хэзээ олгох асуудал даатгагч, даатгуулагч хоёр талын гэрээний үндсэн дээр зохицуулагдана.
- 8. Ажил олгогчийн тэтгэвэр** гэдэг нь ажил олгогчоос өөрийн ажилтан, ажилчдын нэр дээр тэтгэврийн харилцах дансыг банкинд нээж хуримтлал үүсгэх бөгөөд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох нөхцөл болзол хангаж, ажлаас чөлөөлөгдсөн хүмүүст мөнгөн дэмжлэг үзүүлэх агуулга бүхий тэтгэврийн нэгэн төрөл юм. Тэтгэврийн энэ төрлийг Япон мэтийн өндөр хөгжилтэй улс орнууд түгээмэл хэрэглэдэг. Ажил олгогчид нийгмийн хариуцлагаа хүлээх, сайн ажилтан, ажилчдаа өрсөлдөгчдөө алдахгүй байх, үйлдвэрлэлийн нарийн технологийг хадгалах гэх мэт шаардлагын улмаас байгууллагын тэтгэврийн хуримтлалыг үүсгэдэг байна. Байгууллагын тэтгэврийн хуримтлалыг зөвхөн ажил олгогч сар бүрийн цалингийн сангаас тогтоосон хувь хэмжээгээр суутгаж даатгуулагчийн дансанд төлнө. Ажилтны нэр дээр байршуулсан тэтгэврийн хуримтлалд шилжүүлж буй мөнгөн хөрөнгө аж ахуйн нэгжийн албан татвар ногдуулах орлогоос чөлөөлөгднө. Энэ нь ажил олгогч ажилчдыгаа нэр дээр хуримтлал үүсгэх хөшүүрэг болно.

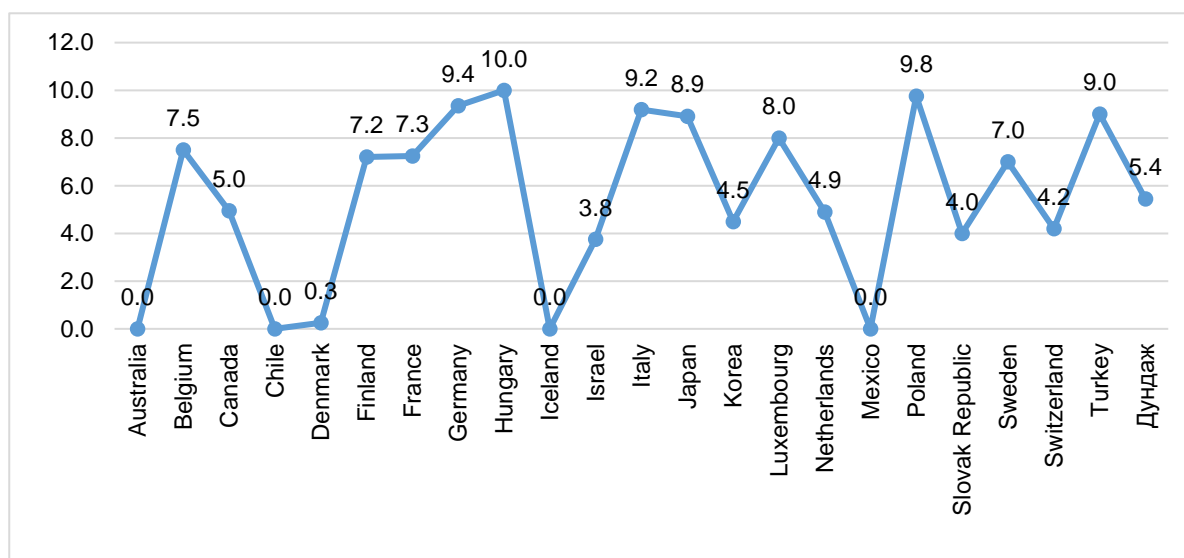
Ийнхүү тэтгэврийн даатгалыг олон шатлал бүхий тогтолцоотой болгосноор даатгалын үйлчилгээ чөлөөт зах зээлийн орчинд өрсөлдөөн дунд хөгжих, даатгуулагчид сонголт хийх гэх мэт боломжууд нээгдэж, тэтгэврийг олон эх үүсвэрээс олгосноор тэтгэвэр авагчдын сарын бодит орлого буурахгүй байх болно. Энэхүү судалгааны тайлангийн 4 дүгээр бүлэгт суурь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээ, бүрдүүлэх хуримтлал, олгох тэтгэвэр, улсын төсөвт ирэх ачаалал зэрэгт актуар тооцоолол хийж холбогдох загварыг боловсруулсан. Мөн тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн явж ирсэн тогтолцоог цаашид хэрхэн зохицуулах талаар хувилбар боловсруулсан.

3. СУУРЬ ТЭТГЭВРИЙН ШИМТГЭЛИЙН ХУВЬ ХЭМЖЭЭГ ТОГТООХ ҮНДЭСЛЭЛ

Олон улсын туршлагаас аливаа улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь хэд хэдэн эх үүсвэрээс санхүүждэг болох нь харагдаж байна. Иймээс Монгол Улсын Засгийн газар тэтгэврийн тогтолцооны бүх ачааллыг өөрөө үүрэх бус хувийн салбарт тодорхой хэсгийг шилжүүлж уг тогтолцоог либералчилах зайлшгүй шаардлагатай байна. Гэхдээ Монгол Улсын Засгийн газар нь иргэдийн амьжиргааны түвшинг нэмэгдүүлэх, ядуурлыг нэмэгдүүлэхгүй байх үүргээ биелүүлэх зорилгоор тэтгэврийн тогтолцооны нийгмийн хамгааллыг хангах үүргээ биелүүлэх шаардлагатай.

Төслийн үндсэн зорилго нь Монгол Улсын хэрэгжүүлэх суурь тэтгэврийг хэрэгжүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох арга зүй загварыг тодорхойлох явдал юм. Иймээс суурь тэтгэврийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай чухал хүчин зүйлийн нэг нь суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг тогтоох асуудал юм. Дэлхийн улс орнуудын төрөөс хэрэгжүүлж байгаа тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээнд судалгаа хийж үзвэл дунджаар 5.4% байна.

Зураг 4. Зарим улсуудын ажилтны заавал төлөх тэтгэврийн шимтгэлийн хувь



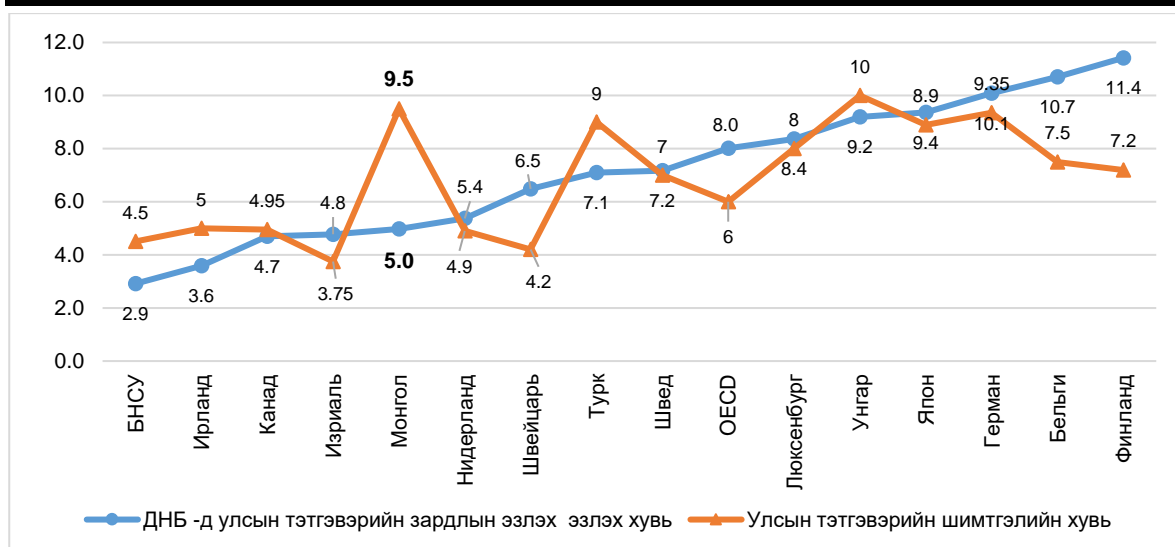
Эх сурвалж: Судлаачдын багийн тооцоолол

Эндээс харахад тэтгэврийн даатгалын харьцангуй сайн тогтоцоотой Нидерланд улсынх 4.9 %, Израиль улс 3.75 %, Канад улс 4.95 %, БНСУ 4.5% байгаа бөгөөд судалгаанд хамрагдсан 22 улсын дунджаар 5.4% байна.

Мөн түүнчлэн дэлхийн улс орнууд төрөөс хариуцаж байгаа нийт тэтгэврийн зардлын ДНБ-д эзлэх хувь хэмжээтэй ойролцоо хувийг төрөөс хариуцах суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь болгон ашиглах арга зүйг хэрэгжүүлж байна.

Зураг 5. Тэтгэврийн зардлын ДНБ-д эзлэх хувь болон улсын тэтгэврийн шимтгэлийн хувь

“Монгол Улсад суурь тэтгэврийг нэвтрүүлэх боломж, хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж загвар боловсруулах” ШУТС-гийн төсөл



Эх сурвалж: Pension at a glance, OECD 2017

Эндээс харахад ихэнхи улс орнуудын тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь нь ДНБ-д эзлэх тэтгэврийн зардлын хувьтай ойролцоо эсвэл бага байна. Монгол улсын хувьд 2019 оны байдлаар ДНБ-д эзлэх тэтгэврийн зардлын хувь нь 4.98% байна. Дээрх үндэслэлүүдэд тулгуурлан төрөөс хариуцах суурь тэтгэврийн хувь хэмжээг ойролцоогоор 5%-аар тооцож үлдсэн хувийг хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд шилжүүлэх боломжтой юм.

ДҮГНЭЛТ

- Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог чөлөөт зах зээлийн орчинд хөгжүүлж, олон шатлал бүхий эх үүсвэрээс тэтгэвэр олгох хууль эрх зүйн орчинг нэн даруй бүрдүүлэх шаардлагатай гэдгийг эрдэмтэн судлаачид, төрийн мэргэжлийн байгууллагууд асуудал болгон дэвшүүлсээр байна.
- Суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг олон улсын жишгээр дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд улсын тэтгэврийн зардлын эзэлж буй хувиар тодорхойлох нь оновчтой гэж үзэн Монгол Улсын хувьд энэ хувь 5% байх боломжтой.
- Олон улсад суурь тэтгэвэр нь төрөөс хэрэгжүүлэх нийгмийн хамгааллын бодлогын нэг хэлбэр болохын хувьд тухайн улс дахь бүх хүнээс ажил эрхэлж байгаа эсэхээс үл хамааран суурь тэтгэврийн шимтгэлийг авах нь оновчтой гэж үздэг байна. Монгол Улсын хувьд 18 насанд хүрсэн иргэдээс суурь тэтгэврийн шимтгэлийг улсын тэтгэврийн санд заавал төлүүлж байх боломжтой байна.
- Суурь тэтгэврийн шимтгэлийг авахдаа ихэнх улсад амьжиргааны доод орлогод үндэслэн тооцсон цалингийн хамгийн бага түвшнөөс тооцдог байна. Иймээс Монгол Улсын хувьд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох аргачлалыг илүү оновчтой, олон улсын жишигт нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлагатай юм.

Ашигласан материал, эх сурвалжууд

Энэхүү төслийн судалгааны ажилд дараах эх сурвалжуудаас мэдээлэл авч ашигласан болно. Үүнд:

Бодлогын баримт бичиг, хууль, тогтоол, заавар журам

35. Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн тооцох тухай Монгол улсын хууль. УБ., 2012 он
36. Монгол улсын Нийгмийн даатгалын тухай хууль. УБ., 1994 он
37. Монгол улсын Нийгмийн халамжийн тухай багц хууль. УБ., 1995, 1999 он
38. Монгол улсын Тэтгэврийн тухай хууль. УБ., 1958, 1971, 1990 он
39. Монгол улсын Тэтгэврийн нэрийн дансны тухай хууль. УБ., 1999 он
40. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. УБ., 1994 он
41. Нийгмийн даатгалын үндсэн үзүүлэлтийн статистик эмхэтгэл. /оноор/
42. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2021 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл
43. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2030 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл
44. Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар “Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн эмхэтгэл” УБ хот 2016 он <http://www.ndaatgal.mn/v1/law/1>

Олон улсын төсөл хөтөлбөрийн тайлан, илтгэл, зөвлөмжүүд

35. “Pension reform” Robert Holzmann, Edward Palmer, World bank 2006
36. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн тогтолцооны тухай үндсэн үзэл баримтлалууд” Дэлхийн банк УБ, 2012
37. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Баталгаа” Дэлхийн банк УБ, 2012
38. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн даатгалын хамрагдалт” Дэлхийн банк УБ, 2012
39. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн хийсвэр нэрийн дансны тогтолцоо” Дэлхийн банк УБ, 2012
40. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэвэр тогтоолт” Дэлхийн банк УБ, 2012
41. “Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд” Дэлхийн банк УБ, 2012
42. Шимтгэлтэй дүйцэх татастай тэтгэврийн хөтөлбөрүүд” Дэлхийн банк УБ, Хөх монгол принтинг ХХК, 2015
43. Тэтгэврийн даатгалын шинэчлэлийн олон улсын чиг хандлага, сургамж, Ч. Тунгалаг, Дэлхийн Банк, Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн сектор

Гарын авлага ном товхимол

16. Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн эмхэтгэл УБ хот 2017 он
17. Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлангууд 1995-2018 он
18. Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхэтгэл 2006 он
19. Дэлхийн хүн ам зүйн статистик тоон мэдээний бааз

Интернетээс ашигласан Вэб хаяг:

43. <http://www.achs.cl/portal/Paginas/Inicio-Home.aspx>
44. <http://ptrc.ses.edu.mn>
45. 1212.mn
46. www.socialsecurity.fgov.be/faofat
47. <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/sweden>
48. <http://www.pension-watch.net/country-fact-file/sweden>