

**АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ, АЖИЛГҮЙДЛИЙН ДААТГАЛ БОЛОН
АЖИЛГҮЙДЛИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭВЭР,
ТЭТГЭМЖИЙН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААРХ
БУСАД ОРНЫ ТУРШЛАГА**

/Харьцуулсан судалгаа/

Д.Живгаагүнсэл, Ө.Мөнхтунгалаа

УДИРТГАЛ

Судалгааны зорилго.

Энэхүү судалгаа нь гадаадын зарим улс орнуудад ажилгүйдлийн тэтгэмж олгодог туршлага, ажилгүйдлийн даатгалын тухай болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийг ямар эрх зүйн зохицуулалтаар хэрхэн зохицуулж байгааг тодруулахад чиглэгдэнэ.

Судалгааны зорилтууд.

- Ажилгүйдлийн даатгалын тогтолцоо, түүний эрх зүйн орчныг судлах;
- Ажилгүйдлийн тэтгэмж олгодог туршлагыг судлах;
- Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн эрх зүйн зохицуулалтыг судлах;

Судалгааны аргачлал.

- Сонгон судалсан улс орнуудын хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд ажилгүйдлийн даатгал, тэтгэмж олгодог эрх зүйн зохицуулалтыг түүвэрлэх, мэдээллийг боловсруулах;
- Судалгаанд авагдсан материалыг нэгтгэн дүгнэх;

Судалгааны үр дүн.

- Судалгаанд Канад, Япон, Чех, Франц зэрэг өндөр хөгжилтэй орнуудыг хамруулсан. Эдгээр улс орнууд нь ажилгүйдлийн даатгалын тогтолцоо өндөр хөгжсөн бөгөөд ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох систем нь нэлээд боловсронгуйд тооцогддог.
- Дээрх улс орнуудад ажилгүйдлийн даатгал, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжтэй холбогдох харилцааг голчлон Ажил эрхлэлтийн тухай хууль, Ажилгүйдлийн тухай хууль, Хөдөлмөр ба нийгмийн даатгалын тухай хууль, Тэтгэмжийн тухай хуулиудаар зохицуулдаг бөгөөд ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай бие даасан хууль байхгүй байна. Энэ төрлийн ажил үйлчилгээг дагнасан байгууллага хариуцан ажилладаг бөгөөд харин Засгийн газар, харьяалах яам газрууд нь хариуцан хянадаг юм байна.
- Судалгаанаас харахад *ажил эрхлэлтийн даатгалд* хамрагдсанаар ажилгүйдлийн эрсдэлээс хамгаалагдах боломжтой юм. Ажил эрхлэлтийн даатгал нь ажил эрхэлж буй бүх хүнд хамаатай бөгөөд тухайн хүн ажилд орж хөдөлмөрийн гэрээ хийсний дараа ажил эрхлэлийн даатгалд хамрагдах ёстой.
- Ажил эрхлэлтийн даатгалыг хувилах хэлбэрээр төлдөг бөгөөд **төлөх хэмжээг тооцоолохдоо: ажилтны бүх цалингийн тодорхой хувиар боддог байна. Тухайлбал, Япон улсад 2012 оны 4-р сард тогтоосон хамгийн сүүлчийн хувилбараар зарим цөөн тооны ажлыг эс тооцвол даатгалд төлөх нийт хэмжээ нь 1.35% (ажил олгогчоос 0.85%, харин ажилтан 0.5 %) -г төлөхөөр байна.** Даатгалд хамрагдах нас нь 16-аас дээш насны ажил эрхэлж буй ажилтан болон 7 хоногт 20 цаг ажилладаг цагийн ажилтан ч бас хамрагдах боломжтой.

- **Ажил эрхлэлтийн даатгалын сангаас гэнэтийн ослын тэтгэмж болон ажилгүйдлийн тэтгэмжийг олгодог. Бусад тэтгэмжийг нь нийгмийн халамжийн сангаас олгож байна. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн зохицуулалтын хувьд Япон улсын туршлага ихээхэн анхаарал татаж байна.**
- Ажил эрхлэлтийн даатгалын сангаас олгож буй ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хувь хэмжээ, олгож буй хугацаа нь улс орон бүрд харилцан адилгүй байх бөгөөд ихэнхдээ **ажилтан ажлаас гарах үед урьдчилан тодорхойлсон хугацаагаар тэтгэмжийн хэмжээг ажлаас гарсан учир шалтгаан, даатгуулагчийн даатгал төлсөн хугацаа, даатгуулагчийн нас гэх зэрэгт үндэслэн тогтоож байна.**

1. ЯПОН УЛС¹³⁵

Япон улсын хуулиар тухайн улсад амьдарч буй хүн бүр улсын эрүүл мэндийн болон тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд хамрагдах ёстой байдаг тул бүх даатгалыг хамруулсан даатгалын тогтолцоотой байдаг байна. Япон улсын Хөдөлмөр ба Нийгмийн даатгалын тогтолцоонд **үндсэн дөрвөн төрлийн даатгал** байдаг бөгөөд Япон улсад үйл ажиллагаа явуулж буй компани, аж ахуйн нэгжүүд хууль ёсоор хамрагдана. Үүнд:

- **Гэнэтийн ослын даатгал** - Энэ даатгал нь ажилтан ажлын байран дээрээ эсвэл ажилдаа ирэх болон тарж явах үедээ ямар нэг өвчнөөр өвдсөн эсвэл гэнэтийн осолд орсон тохиолдолд энэхүү даатгалаас нөхөн төлбөр олгоно.
- **Ажил эрхлэлтийн даатгал** - Уг даатгалын сангаас ажилтан ажилгүй болсон тохиолдолд тогтвортой орлоготой байхад нь туслах зорилгоор ажилгүйдлийн тэтгэмж олгодог.
- **Эрүүл мэндийн даатгал ба Сувилалын даатгал** - Энэ нь ажилтны эмчилгээний болон сувилалын зардлыг төлнө.
- **Тэтгэвэрийн даатгал** - Энэ нь ажилтныг өндөр настай болсон үед, эсвэл нас барсан ба тахир дутуу болсон тохиолдолд олгодог тэтгэвэр тэтгэмж юм.

Японы нийгмийн даатгалын тогтолцоонд ажилтны гэнэтийн ослын даатгал болон ажил эрхлэлтийн даатгалуудыг “*Ажил эрхлэлтийн даатгал*” гэдэг бол Эрүүл мэндийн ба Сувилалын даатгал болон Тэтгэврийн даатгалуудыг нь “*Нийгмийн даатгал*” хэмээн үздэг байна.

Ажил эрхлэлтийн даатгал: /Employment insurance/:

Ажил эрхлэлтийн даатгал нь ажил хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтнуудад хамааралтай. Японы ажил эрхлэлтийн даатгал нь Их Британи, Шинэ Зеланд, Австрали зэрэг татвар төлөлтийн санхүүжүүлэлттэй улс орнуудаас өөр бөгөөд харин АНУ, Канад зэрэг орны “хэрэглэгч нь төлдөг” тогтолцоотой их адил байдаг. Энэхүү даатгалын тогтолцоонд ажилтан ба ажил олгогч хоёулаа хувилан шимтгэл төлдөг.

Аж ахуйн нэгж, албан байгууллагууд ажилтныг анх ажилд авахдаа холбогдох засаг захиргааны байгууллагуудад хөдөлмөрийн болон нийгмийн даатгалын маягуудыг нь мэдүүлэн гаргаснаар дээрх даатгалын тогтолцоонуудад хамрагдах эрх үүснэ. Аж ахуйн нэгж нь ажилтны цалингаас даатгалд төлбөл зохих хувь хэмжээг суутган авч, дээр нь аж ахуйн нэгжийн зүгээс төлөх ёстой хувь хэмжээг нэмж холбогдох захиргааны байгууллагуудад нь төлнө.

Даатгалд төлөх хувь хэмжээ: Даатгалд төлөх хэмжээг тооцоолохдоо: ажилтны бүх цалингийн тодорхой хувиар бодно. 2012 оны 4-р сард тогтоосон хамгийн сүүлчийн хувилбараар бол зарим цөөн тооны ажлыг эс тооцвол даатгалд төлөх нийт хэмжээ нь 1.35% (ажил олгогчоос 0.85%, харин ажилтан 0.5 %)–г төлөхөөр байна.

¹³⁵ www.justlanded.com/english/Japan/Japan-Guide/Jobs/Employment-insurance

Ажил эрхлэлтийн даатгалын сангаас ажилтан ажилгүй болсон үед ажилгүйдлийн тэтгэмжийг олгодог. Тэтгэмжийг даатгалтай ажилтан ажлаас гарах үед урьдчилан тодорхойлсон хугацаагаар олгох бөгөөд тэтгэмжийн хэмжээг ажлаас гарсан учир шалтгаан, даатгуулагчийн даатгал төлсөн хугацаа, даатгуулагчийн нас гэх зэрэгт үндэслэн тогтооно.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж ба нөхөн төлбөр: Японы нийгмийн хамгаалалын тогтолцоо нь ажилтнуудыг ажлаас халагдах болон ажил дээрээ гэмтэж бэртсэн тохиолдолд мөнгө санхүүгийн тэтгэлэг дэмжлэгт хамрагдах явдлыг баталгаажуулдаг.

Японы ажил эрхлэлтийн даатгалын систем нь нэлээд уян хатан шинжтэй байдаг. Хэрвээ хэн нэгэн ажилтан ажилгүй болсон тохиолдолд *тэр хүн өөр ажилд ортлоо эсвэл зургаан сарын хугацаанд тэтгэмж авах хоёрын аль нөхцөл нь түрүүнд нь байгаагаар нь* сонгон авах боломжтой.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж төлбөрийг авахын тулд тухайн ажилгүй болсон хүн хамгийн ойрын Улсын Ажил Эрхлэлтийн Хамгааллын Албанд бүртгүүлэх ёстой. Ийнхүү бүртгүүлэхдээ дараах зүйлсийг бүрдүүлсэн байх шаардлага тавигддаг. Үүнд:

- ажлаас гарсан бичиг
- даатгалын карт
- гадаадын оршин суугч бол бүртгэлийн карт
- сүүлийн үеийн фото зураг зэргээ авч ирнэ.

Дээрх албанд бүртгүүлснээс 7 хоногийн дараа ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүснэ. Хэрвээ ажилтан өөрөөс шалтгаалах үндэслэлээр халагдсан бол ямарваа тэтгэмж авах нь нэгээс гурван сар хүртлэх хугацаагаар хүлээгдэнэ.

Харин ажилгүйдлийн тэтгэмж авагч нь шинэ ажилд орвол Ажил Эрхлэлтийн Хамгаалалын Албанд эргэн очиж, ажил эрхлэлтээ бүртгүүлсэнээр тэтгэмж авахаа зогсооно. Үүний менежментийг Hello Work хэмээх байгууллага хийдэг.

Тавигдах шаардлага: Ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдах ажилтнууд долоо хоногт наанадаж 20 цаг ажилласан байх ба, наанадаж 31 өдөр ажиллаж ажил эрхлэлтийн даатгалд хамрагдсан байх ёстой юм. Гадаадын ижил хэлбэрийн ажил эрхлэлтийн даатгалын схемд бүртгэл бүхий гадаадын компаны төв удирдлагаас Японд илгээгдэн ажиллаж байгаа хүмүүсийн тухайд Японы даатгалын тогтолцоонд хамрагдахгүй байж болно.

Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хувь, хэмжээ: Ажилтан чухам ямар нөхцлөөр ажлаас гарсан нь нөхөн төлбөр, тэтгэмж авах эрх, хугацаа ба дүн хэмжээнд нөлөөлнө. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг авах хугацаа нь ажилтны нас, ажилласан хугацаа, шимтгэл төлсөн хугацаанаас шалтгаалан өөр байна.

Энэ нь ихэнх орон тооны ажилтнуудын хувьд албан ёсны байдаг. Хэрвээ тэд бүртгүүлээд наанадаж 6 сар болсон ба халагдсан эсвэл цомхотгогдсон, эсвэл гэрээ дуусгавар болсны сүүлээр ажлаас гарсан, эсвэл гэрээг нь шинэчлэн байгуулаагүй, одоогоор ажилгүй байгаа зэрэг тохиолдлуудад дээрх хувь хэмжээгээр тогтоосон Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг авна.

Хууль эрх зүйн орчин, зохицуулалт: Япон улсад ажил эрхлэлтийн даатгал, ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай асуудлыг Ажил эрхлэлтийн даатгалын тухай хуулиар зохицуулдаг. Энэ хууль нь 1974 оны 12 сарын 28-нд батлагдсан. 8 бүлэг, 86 зүйлтэй.

Ажил эрхлэлтийн даатгалын зорилго нь ажилтан, албан хаагчдын амьжиргаа болон ажил эрхлэлтийг тогтвортой байлгах, ажилгүй болсон иргэдэд, ажил мэргэжлийн сургалтанд хамрагдаж буй хүмүүст шаардлагатай тэтгэмжийг олгосоноор ажил хайх үйл ажиллагааг нь дэмжих, ажилгүйдэлээс урьдчилан сэргийлэх, ажил эрхлэлтийн нөхцөлийг сайжруулах, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, ажилтан, албан хаагчдын чадвар чадавхыг хөгжүүлэн дээшлүүлэх зэрэгт оршдог.

Ажил эрхлэлтийн даатгалыг Засгийн газар засаглан явуулах бөгөөд ажил эрхлэлтийн даатгалын зарим бүрэлдэхүүн хэсгийг дүүргийн засаг дарга нарт төлөөлүүлэн гүйцэтгүүлж болно гэж хуульд заасан байна.

Мөн ажил эрхлэлтийн даатгалын үйлчилгээнд ажилгүйдлийн тэтгэмж зэргийг олгохоос гадна ажил эрхлэлтийг тогтворжуулах үйлчилгээ, ур чадварыг хөгжүүлэх, ажилтан албан хаагчдыг дэмжих үйлчилгээнүүд ордог ажээ.

Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн төрөл, бүрэлдэхүүнийг дараах байдлаар хуульчилсан байна. Тус хуулийн 10-р зүйлд:

Ажилгүйдлийн тэтгэмжүүд нь дараах тэтгэмжүүдээс бүрдэнэ:

- ажилд өргөдөл гаргагчийн тэтгэмж,
- ажил эрхлэлтийг дэмжих тэтгэмж,
- боловсрол сургалтын тэтгэмж,
- тогтвортой ажил эрхэлсний тэтгэмж зэрэг болно. Үүнээс:

1. Ажилд өргөдөл гаргагчийн тэтгэмж нь дараах тэтгэмжүүдээс бүрдэнэ:

- Үндсэн тэтгэмж;
- Ур чадварын тэтгэмж;
- Байрны тэтгэмж;
- Өвчин ба гэмтлийн тэтгэмж.

Урд заасан нөхцлүүдээс гадна, тасралтгүй даатгал төлсөн өндөр настай хүмүүс дахин ажилд өргөдөл гаргагчийн тэтгэмж, түр хугацаагаар ажил эрхлэж буй тусгай даатгал бүхий хүмүүс тусгай тогтоосон ажилд өргөдөл гаргагчийн тэтгэмж, өдрийн хөдөлмөрийн даатгал бүхий хүмүүс өдрийн хөдөлмөрийн ажлын өргөдөл гаргагчийн тэтгэмжүүдийг тус тус авах эрхтэй/

2. Ажил эрхлэлтийг дэмжин сурталчлах тэтгэмж дараах тэтгэмжүүдээс бүрдэнэ:

- Дахин ажилд орсны тэтгэмж;
- Үндсэн ажилтанд ажлын хувцасны тэтгэмж;
- Нүүж ирэх зардал;
- Өргөн хүрээнд ажил хайх үйл ажиллагааны зардал;

3. Боловсрол сургалтын тэтгэмжийг Боловсрол сургалтын тэтгэлэг гэдэг.

4. Тасралтгүй ажилласны тэтгэмж нь дараах тэтгэмжүүдээс бүрдэнэ:

- Өндөр настануудад үндсэн тасралтгүй ажилласны тэтгэмж ба дахин ажилд орсны тэтгэмж¹³⁶
- Үндсэн хүүхэд асаргааны тэтгэмж ба хүүхэд асаргаанаас эргэн ажилдаа орсны тэтгэмж¹³⁷
- Гэр бүлийн асаргааны чөлөөний тэтгэмж гэх мэт болно.

¹³⁶ Ажил эрхлэлтийн тухай хуулийн IV Хэсгийн I Дэд хэсэг.

¹³⁷ Мөн хуулийн VI Хэсгийн II Дэд хэсэгт.

Мөн ажилгүйдлийн тэтгэмжтэй холбогдсон зарим зохицуулалтуудыг дараах байдлаар хуульчилсан байна. Тухайлбал, тус хуулийн 10-р бүлгийн 2-р зүйлд: “**ажилгүйдлийн тэтгэмжийг** авах шаардлагыг хангасан боловч хараахан авч амжилгүй нас барсан тохиолдолд түүний хань ижил (*гэрлэлтээ хараахан бүртгүүлээгүй хамтран амьдрагч орно*) үр хүүхэд, эцэг эх, ач зээ, өвөг эцэг ба эмэг эх, ах эгч дүү нар нь хамт амьдарч байсан бол ажилгүйдлийн тэтгэмжүүдийг өөрийн нэр дээр нэхэмжилж болно” гэсэн бол ажилгүйдлийн тэтгэмжүүдийг хэн нь авах вэ гэдэг дарааллыг тогтоохдоо “хоёр буюу түүнээс дээш хүн нэгэн ижил зэрэг дараалалд байваас тэдгээрийн хэн нэгний гаргасан нэхэмжлэлийг, нэхэмжилж болох мөнгийг тэдний бүгдийн өмнөөс гаргасан нэхэмжлэл хэмээн үзэх ба, хэн нэгэнд нь төлсөн мөнгийг тэдний бүгдэд нь өгсөнд тооцох болно” гэх мэтээр нарийн зохицуулалтыг тусгаж өгсөн байна.

2. ФРАНЦ УЛС

Францад Ажилгүйдлийн даатгалын үйл ажиллагааг UNEDIC хэмээх бие даасан байгууллага хариуцан ажилладаг бөгөөд уг байгууллагыг 1958 оны 12-р сарын 31-ний өдөр Шарль де Голль (Charles de Gaulle) үүсгэн байгуулсан бөгөөд анх зөвхөн худалдааны салбарын ажилтан албан хаагчдын эрх ашгийг хамгаалах зорилгоор байгуулагдаж байжээ. Тус байгууллага нь тэтгэмж ба шимтгэлийг хянан зохицуулах үүрэгтэй бөгөөд мөн түүнийг Худалдааны Холбоо, Ажил Эрхлэгчдийн Нийгэмлэг зэрэг байгууллагууд ижил тэгш эрхтэйгээр хянадаг.

1980-аад онд Францад ажилгүйдэл эрс өссөн ба ажил олгогч байгууллагуудын зүгээс UNEDIC-ын дансыг тогтворжуулахад шаардлагатай байсан хандивын хувь хэмжээг нэмэгдүүлэхээс татгалзсан тул задран унахын ирмэг дээр ирсэн ч эцэстээ тэтгэмжийн хэмжээг бууруулан, хандивын хэмжээнээс хамааралтай болгохыг зөвшөөрсөн байдаг.

Гэвч 1984 оноос эхлэн ажилтан ажилгүйдлийн тэтгэмжээ авч дууссаны дараа хэрхэхийг UNEDIC бус харин төр хариуцах болсон байна. Тэтгэмж авагчид RMI (Амьжиргааны орлогын доод хэмжээ)-г хүртэх болжээ. Мөн 1992 онд уг тогтолцоо дахин өөрчлөгдөж шимтгэл төлсөн байх ёстой хугацааг нь уртасгаж, нийт ажилгүйдлийн тэтгэмж авах хугацааг нь багасгах шийдвэр гаргасан. Харин 2001 онд тэтгэмж авах хугацааг бууруулсан шийдвэрийг удаан хугацаагаар ажилгүй байсан хүмүүсийг ажилд авах явдлыг урамшуулан дэмжих зорилгоор цуцалсан боловч шимтгэлийн хэмжээ буурсан болон ажилгүйдэл улам бүр өссөн нь тогтолцоог дахин дутагдалд оруулж, улмаар хамтрагчид тогтолцоогоо дахин шинэчилж тэтгэмжийн хугацааг 30 сараас 23 болгож бууруулсан байдаг. Ийнхүү бууруулснаар нийт ажилгүй болсон иргэдийн зөвхөн тал хувь нь л UNEDIC-с тэтгэмж авах боломжтой болгосон байна.

2005 онд **Нийгмийн хамтын ажиллагааны хуулийг** нэвтрүүлсэн. Энэ хууль нь ажилгүйчүүдэд туслах үүрэг хариуцлагыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн юм. Гэвч энэ хуулийг дагасан зөвшилцлүүдээр ажил эрхлэлтийн даатгал, ажилгүйдлийн тэтгэмжийн асуудлуудыг зохицуулж ирсэн байна.

2009 оны зөвшилцөлөөр Ажилгүйдлийн тэтгэмж авахад дараах шаардлагуудыг тавих болжээ.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж авахад тавигдах шаардлага:

- Тэтгэмж авахаар хүсэлт гаргагч нь ажил идэвхтэй хайж байгаа эсвэл албан ёсны сургалтын хөтөлбөрт хамрагдсан байх
- Хүсэлт гаргагч нь тэтгэвэрийн насны хүн байх ёсгүй
- Хүсэлт гаргагч нь хөдөлмөрийн чадвартай байх ёстой
- Хүсэлт гаргагч нь өөрийгөө 91 өдрийн туршид идэвхтэй шимтгэлээ төлсөн

эсвэл наанадаж 455 цагийн туршид ажилласанаа батлах бичиг баримттай байхаас гадна ажлаасаа өөрийн хүсэлтээр халагдаагүй байх ёстой.

- Хүсэлт гаргагч нь Францын хотуудад, гадаад дахь салбаруудад (Overseas departments), эсвэл Saint-Barthelemy, Saint Martin ба Saint Pierre and Miquelon зэрэг газруудад амьдарч ажилладаг байх ёстой.
- Хүсэлт гаргагч нь сүүлийн 28-36 сарын туршид (*хүсэлт гаргаагчийн наснаас шалтгаална*) 122 өдөр эсвэл 610 цаг шимтгэл төлсөн байх ёстой.

Тэтгэмжийн хугацаа: Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг шимтгэл хандив төлсөн хугацаатай нь адил хугацаагаар олгож болох боловч 720 өдрөөс хэтрүүлж болохгүй бөгөөд хамгийн багадаа 122 өдөр байна. 50-аас дээш насны хүсэлт гаргагчид 1095 хүртэлх өдрийн ажилгүйдлийн тэтгэмж авч болдог байна.

Тэтгэмж олголт: Ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан хүмүүсийн тоо 2011оны байдлаар 2,439,000 хүн байна.

Хүснэгт 1. Санхүүгийн үр дүн /сая. Евро/

Он	Орлого	Зардал	Жил тутмын илүүдэл/ (дутагдал)	Өрийн байдал
1998	20.549	20.867	- 0.318	xxx
1999	21.332	21.748	- 0.416	xxx
2000	22.776	21.444	+ 1.332	+2.965
2001	22.723	22.476	+ 0.247	+2.144
2002	22.559	26.279	- 3.720	-1.554
2003	25.784	30.067	- 4.282	-5.836
2004	26.732	31.152	- 4.420	-10.260
2005	27.695	30.887	- 3.192	-13.452
2006	29.394	29.050	+ 0.344	-13.108
2008	30.5	25.9	+ 4.59	-4.99
2010	30.8	34.0	- 3.25	-8.9

3. КАНАД УЛС

Канад улсад ажилгүйдлийн даатгалын асуудлыг Ажил эрхлэлт ба Нийгмийн даатгал (Employment and Social Insurance Act) -ын хуулиар зохицуулдаг.

Ажил эрхлэлт ба Нийгмийн даатгал (Employment and Social Insurance Act) -ын хууль нь 1935 онд Р.Б.Беннеттийн (R.B.Bennett) Засгийн газраас Канадын ажилгүйдлийн даатгалын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зорилгоор батлагдсан байдаг. Гэвч ажилгүйдлийн даатгалыг Муж улсууд харьяалах ёстой гэсэн нь ихээхэн эсэргүүцэлтэй тулгарч байсны улмаас Үндсэн хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулж сая Холбооны улсын хамаарах асуудал болж 1940 онд анхны Канадын тогтолцоо бий болжээ. Эдгээр асуудлуудын улмаас Канад нь хамгийн сүүлд Ажил эрхлэлтийн даатгалын тогтолцоог бий болгосон барууны томоохон орон болсон юм. Энэ тогтолцоог 1971 онд шинэчлэн хамрагдах хүрээг өргөжүүлж, даатгалын тогтолцоог хялбар боловсронгуй болгосон бөгөөд **Ажилгүйдлийн даатгалаас анх удаа эхийн хүүхэд асаргаа болон өвчний чөлөө зэрэгт 15 долоо хоногийн тэтгэмж олгодог болсон байна.** Энэ үед Канадын даатгалтай ажилгүйчүүдийн 80% нь Ажил эрхлэлтийн даатгалын тэтгэмж авчээ.

Канадын засгийн газраас Ажил Эрхлэлтийн Даатгалын тогтолцоог 1990-ээд онд дахин хэд хэдэн удаа өөрчилж, тэтгэмж авахад тавигдах шаардлагын хувьд **ажилласан байх ёстой цагийн тоог нэмж долоо хоногоор биш цагаар тооцдог нэмэлт өөрчлөлтийг**

хийсэн. Энэ нь ихэнх хүмүүсийн хувьд дээрх шаардлагыг хангахад хэцүү болсон боловч богино хугацаанд их цагаар ажилладаг улиралын чанартай ажилчдын хувьд таатай байдал бий болсон байна. Жилийн бусад 42 долоо хоногт тэтгэмж авахын тулд 10 долоо хоног ажиллах ёстой байдаг учраас энэ тогтолцоог заримдаа 10/42 гэж нэрлэдэг.

2001 онд Холбооны Засгийн газраас хүүхэд асаргааны чөлөөг 10-35 долоо хоног болгож нэмэгдүүлсэн бөгөөд өвчтөн асарсан тохиолдолд ажил эрхлэлтийн даатгалаас **бусдыг асрах тэтгэмж** авахыг зөвшөөрсөн байна.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж¹³⁸

Ажилгүйдлийн тэтгэмж гэдэг нь ажил эрхэлж байсан ажилтан ажилгүй болсон тохиолдолд түүний амьжиргааг баталгаажуулах үүднээс ажил эрхлэлтийн даатгал төлж байсныг үндэслэн олгодог **мөнгөн тэтгэмж** юм. Канад улсын Ажил эрхлэлтийн ба Нийгмийн даатгалын хууль Employment and Social Insurance Act)-нд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах нөхцөл, тавигдах шаардлагыг дараах байдлаар хуульчилсан байна.

Тус хуулийн 25-р зүйлд:

- Ажилгүйдлийн бүтэн нөхөн төлбөр олгохоор хязгаарлагдана.
- Бүрэн бус ажилгүйдлийн нөхөн төлбөрийг гагцхүү даатгалтай шимтгэл төлөгч долоо хоногт 3 буюу түүнээс дээш өдрөөр ажилласан, ажилгүй байсан бусад өдрүүдэд нь олгох ямар ч тэтгэмжгүй тохиолдолд олгоно.
- Улиралын чанартай ажил эрхлэлт нь ажилгүйдлийн тэтгэмжинд хамрагдахад жилд 24 долоо хоног ажилласан байх ёстой үндсэн шаардлагаас чөлөөлөгдөнө.
- Үүнээс гадна, засаг захиргаанаас улиралын чанартай ажил мэргэжил эрхэлдэг хүмүүсийн шимтгэл, тэтгэмжтэй холбоотой дүрэм журмыг гаргаж болно.
- Мөн цагийн ажилтан, гэр бүлтэй эмэгтэйчүүд ба гэрээт ажилтнуудын шимтгэл, тэтгэмж авах хугацаа, ажилгүйдлийн тодорхойлолт зэрэгтэй холбоотой дүрэм журмыг засаг захиргааны байгууллагаас гаргаж болно гэжээ.

Мөн Канад дахь 16 ба түүнээс дээш насны хүн бүрийн, нэг буюу түүнээс дээш ажил олгогчоос цалин авдаг, цагаар эсвэл гэрээгээр эсвэл аливаа бусад хэлбэрээр ажилладаг зэрэг ажил эрхлэлтийг энэ хуулиар зохицуулна.

Энэ хуулиар эсвэл засаг захиргааны тусгай тогтоол шийдвэрээр хамаарахгүй гэж заагаагүй л бол өөртөө засаглах захиргааны ажил эрхлэлт эсвэл мужийн болон орон нутгийн засаг захиргааны ажил эрхлэлт нь энэ хуульд хамаардаг байна.

Ажил эрхлэлтийн даатгалд хамрагдахгүй ажил үйлчилгээг дараах байдлаар жагсаан хуульчилсан байна. Үүнд:

1. Хөдөө аж ахуй, хүлэмжийн аж ахуй, ба ойн аж ахуй.
2. Загас агнуур.
3. Мод бэлтгэл, гэхдээ энд хөрөөдөх, төлөвлөх, үртэс бэлтгэх зэргийг харгалзан үзэхүйц үргэлжилсэн хугацаагаар үйл ажиллагаа болгохыг оруулахгүй.
4. Ан ав (намнах ба хавхдах).
5. Усан ба агаарын замын тээвэр, эсвэл усан зогсоолын ажил.
6. Орон нутгийн үйлчилгээ, үүнд ашгийн төлөө байгууллагад ажил эрхлэх орохгүй.
7. Мэргэжлийн сувилагч эсвэл сувилагч болохоор сургагдаж буй дадлагжигч.
8. Багш, үүнд сургуулийн болон хувийн хөгжмийн болон бүжгийн багш нар.
9. Канадын цагдаа, Тэнгисийн цэрэг, нисэх хүчин ба байнгын цэрэг.
10. Захиргааны, мужын, эсвэл хотын цагдаа.

¹³⁸ Employment and Social Insurance Act (25-26 George V, Chap.38)-www.ssa.gov/history/reports/ces/ces-bookapen6.html

11. Засаг захиргааны хуулиар байнгын хэмээн гэрчилсэн иргэний үйлчилгээний алба, улсын үйлчилгээний алба.
12. Төлбөр тооцоо болон ашиг хуваах зэрэг газрын албан хаагчид.
13. Ажил олгогчийн худалдаа эсвэл бизнесийн хэрэг зорилготой хамаатай албан бус ажил.
14. Засаг захиргаанаас амь зуулгын биш зөвхөн хоёрдогч ажил хэмээн тодорхойлогдсон ажлууд.
15. Нөхөр эсвэл эхнэр нь ажил олгогч байх.
16. Цалингүй ажил эрхлэлт, ажил олгогчийн хүүхэд нь ажилтанаар орох гэх мэт.
17. Тоглоом тоглохоор орсон ажил эрхлэлт.

Мөн 2000 доллараас илүү шагнал бүхий биеийн хүчний хөдөлмөрөөс өөр ажил эрхлэлт нь **шимтгэл** болон **тэтгэмжийн** аль алинд хамрагдахгүй; даатгалтай шимтгэл төлөгчийн хувиар 500 долоо хоногоос багагүй хугацаанд шимтгэл төлж байсан ямарваа хүн даатгалтай шимтгэл төлөгч хэвээр үргэлжлүүлж болдог байна.

Ажил эрхлэлтийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ: Шимтгэлийг долоо хоног бүр ажил олгогч ба ажилтны зүгээс ажилтны нас, хүйсийг харгалзан тогтоосон хувь хэмжээгээр төлнө.

Орон нутгийн засаг захиргаа нь ажил олгогчид ба ажилтнуудын депозитын тавны нэгийг ажилгүйдлийн санд хандивладаг ба, бас тогтолцооны захиргааны зардал, улсын ажил эрхлэлтийн албадуудын үйл ажиллагааг явуулах зэрэг зардлуудыг гаргана. Захиргааны зардлуудаас гадна, нийт тогтолцооны өртөгийг дараах хувь хэмжээгээр бүрэлдүүлдэг: Ажил олгогч 12-ны 5-ыг, ажилтан 12-ны 5-ыг, Засгийн газар 12-ны 2-ыг бүрэлдүүлнэ.

Тэтгэмжийн хэмжээ: 2011 оны байдлаар Канадын ажилчид нийт даатгагдсан орлогынхоо 1.78 %-г ажилгүй болсон тохиолдолд тэтгэмж болгон эргүүлж авахаар төлдөг байна. Ажил олгогчид нь ажилтны шимтгэлийн дүн хэмжээнээс 1.4 дахин их шимтгэлийг нь төлдөг. 1990 оноос хойш энэ санд засгийн газраас хандивлахаа больсон. Ажилгүй болсон ажилтны авах **ажилгүйдлийн тэтгэмж ба хугацаа** нь түүний өмнө авч байсан цалин, ажилласан хугацаа, тухайн бүс нутгийн нь ажилгүйчүүдийн хувь хэмжээнээс шалтгаалан харилцан адилгүй өөр өөр байна.

Тэтгэмж нь даатгалтай хүний нас, хүйс ба тэжээлгэгч нарынх нь тоо, ангилалыг харгалзан тогтоосон ханштай байна. Тэдгээр нь:

Даатгалтай хүний нас, хүйс	Өдрийн ханш /ам.дол./	Долоо хоногийн ханш /ам.дол. /	Даатгалтай хүний нас, хүйс	Өдрийн ханш /ам.дол./	Долоо хоногийн ханш /ам.дол./
21 нас ба түүнээс дээш:			17-18 нас:		
Эрэгтэй	1.00	6.00	Хөвгүүд	0.30	1.80
Эмэгтэй	.85	5.10	Охид	.25	1.50
21-18 нас:			Тэжээлгэгчийн тэтгэмж:		
Эрэгтэй	.70	4.20	Насанд хүрэгсэд	.45	2.70
Эмэгтэй	.00	3.60	Хүүхэд	.15	.90
18-17 нас:			-	-	-
Хөвгүүд	.45	2.70	-	-	-
Охид	.36	2.10	-	-	-

Даатгалтай болон тэжээлгэгчтэй шимтгэл төлөгчид олгож буй тэтгэмж нь цалингийн 80 хувиас хэтэрч болохгүй.

Тэтгэмжийн хугацаа:

(1) *Үндсэн тэтгэмж* - Үндсэн тэтгэмжийг хамгийн ихдээ 78 өдөр (эсвэл 13 долоо хоног тутмын 6 өдөр) олгоно.

(2) *Нэмэлт тэтгэмж* -Хэрвээ даатгалтай шимтгэл төлөгч өмнөх 5 даатгалын жилд 100-аас багагүй шимтгэл төлсөн бол 78 өдрөөс илүү нэмэлт тэтгэмж олгохоор заасан байна.

4. ЧЕХ УЛС¹³⁹

Тус улсад Ажил эрхлэлт, ажилгүйдлийн тэтгэмжийн харилцааг Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль, Тэтгэмжийн тухай хуулиудаар зохицуулдаг.

Хөдөлмөрлөх эрх хэрэгжихэд хөдөлмөрийн товчоод чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Хөдөлмөрийн товчоодын хамгийн гол үйлчилгээнүүд нь хөдөлмөр зуучлах, зөвлөгөө ба мэдээлэл өгөх, шинээр мэргэжил эзэмшихэд зуучлах ба ажил хөдөлмөр эрхлээгүй үед болон шинээр мэргэжил эзэмшихэд тэтгэлэг олгох зэрэг болно.

Нийгмийн даатгалаас олгодог мөнгөн тусламжийн асуудлыг удирдах ба шийдвэрлэх харъяа байгууллагууд нь Окресийн нийгмийн хангамжийн газрууд (OSSZ), Прагад Прагийн нийгмийн хангамжийн газрууд (PSSZ) эдгээрийн үйл ажиллагааг Прага дахь Чехийн нийгмийн хангамжийн газар удирдан хянадаг. Улсын нийгмийн дэмжлэгийн мөнгөн тусламжийг олгох байгууллага нь Хөдөлмөрийн товчоо юм.

Хөдөлмөрийн товчоод хөдөлмөр эрхлэх тухай хүсэлт гаргагчдын бүртгэлийг хөтөлдөг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хуулиар хөдөлмөр эрхлэхийг хүсэгч тогтоосон нөхцлүүдэд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй.

Нийгмийн даатгалын системд тэтгэмжийн даатгал ба заавал даатгуулах тэтгэврийн үндсэн даатгал орно. Системийн хүрээнд нийгмийн хангамжийн даатгалаас гадна ажилгүйдлийн улсын даатгалд шимтгэл авдаг.

Тэтгэврийн даатгал ба тэтгэмжийн даатгалын сангаас олгодог тэтгэмж, нийгмийн даатгалын төлбөр, ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг č. 589/1992 Sb тоот хуулиар зохицуулдаг.

Нийгмийн даатгалын нэг хэсэг нь **тэтгэмжийн даатгал** (č. 187/2006 Sb тоот хууль) юм. Тэтгэмжийн даатгал нь хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүст зориулагдсан бөгөөд түүний зорилго нь эдгээр хүмүүс нь түр хугацаагаар хөдөлмөрийн чадвар алдах эсвэл гэнэтийн осолд өртөх юмуу хөл хоригдох, гэр бүлийн гишүүнийг асрах, жирэмсний ба хүүхэд төрсний дараах амралт, хүүхэд асрахаас болж орлогогүй болсон үед мөнгөн тэтгэмжээр тэднийг хангах явдал юм. Тэтгэмжийн даатгалын тухай хуулийн дагуу тэтгэмжийн даатгалд хамрагдахад даатгуулагчийн иргэний харъяалал хамаарахгүй.

Чех улсын тэтгэмжийн даатгалын систем нь дараах зарчмууд дээр үндэслэгддэг:

- Тэтгэмжийн даатгал хийлгэсэн хүмүүс нь даатгал хийлгэсэн хүмүүсийн хүрээнд багтсан байх ба хүсэлт гаргагч зохих тэтгэмж олгох хуулиар өгөгдсөн нөхцлүүдийг хангаж байх,
- Нийгмийн хангамжийн даатгалд төлсөн хэмжээнд оногдох тэтгэмжийн хэмжээг зөвхөн өргөдөл гаргагчийн олсон орлогоос бодно,
- Тэтгэмжийн даатгалд даатгалын мөнгө заавал төлнө.

¹³⁹Хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлэх ба ажилгүйдлийн тэтгэлэг: [//portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) (►Zaměstnanost / Хөдөлмөр эрхлэлт►Pro občany/Иргэдэд зориулав ►Formulafe ke stažení/

Тэтгэмжийн даатгалаас ажилтнуудад дараах 4 төрлийн тэтгэмж олгодог: Үүнд:

- Ажилгүйдлийн тэтгэмж
- Хүн асарсны тэтгэмж
- Жирэмсний ба хүүхэд төрсний дараах тэнцүүлэн нөхөн олгох тэтгэмж
- Хүүхэд төрүүлсний дараах мөнгөн тусламж зэрэг болно.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж: Хөдөлмөр эрхлэлтийн хуульд зааснаар ажилтанд гэнэтийн ослын тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмжийг дараах тохиолдлуудад олгохоор заасан байна. Тухайлбал,

- Тэтгэмжийн даатгалд хамрагдсан, хийж байгаа ажлаа түр хугацаагаар хийх чадваргүй нь эмчийн магадлагаагаар тогтоогдсон юмуу тушаалаар хөл хорьсон үед ажилтан хөдөлмөр эрхлээгүй үеийн тэтгэмж авах эрхтэй. Энэ нь Хөдөлмөр эрхлээгүй үеийн тэтгэмжийг дээд хэмжээ нь хөдөлмөрийн чадваргүй болж эхэлснээс хуанлийн 380 хоногт олгож болно. Хөдөлмөр эрхлээгүй үеийн тэтгэмжийг түр хугацаагаар хөдөлмөрийн чадваргүй болсноос 15 дахь хуанлийн хоногоос, тэгэхдээ хуанлийн хоногуудад тооцож олгоно.
- Тэтгэмжийн даатгалд хамрагдсан, ажилгүй болсон иргэд хувиараа ажил эрхлэгчид ажлаас халагдсан тохиолдолд ажилгүйдлийн тэтгэмжийг дор дурдсан хэмжээгээр авна.

Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ: Ажилтан сүүлчийн ажилд байхдаа авч байсан сарын цэвэр цалингаас процентийн тарифаар бодож тогтоодог. Ажилгүйдлийн тэтгэлгийн хамгийн дээд хэмжээ нь амьжиргааны доод түвшинг 2, 5 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна. 2007. 01. 01-ээс эхлэн ажилгүйдлийн тэтгэлгийн дээд хэмжээ нь ажилгүйдлийн тэтгэлгийн тухай өргөдөл гаргаж буй хуанлийн жилийн өмнөх хуанлийн жилийн 1-3-р улирлын ардын аж ахуйн дундаж цалинг 0, 58 дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээтэй байхаар хуулинд өөрчлөлт оруулсан байна.

Ажилгүйдлийн даатгалын суурь хэмжээнээс бодох хувь:

- **2009 онд-** ажил олгогчдын хувьд 25% (үүнээс 2, 3% тэтгэмжийн даатгалд, 21, 5% тэтгэврийн даатгалд ба 1, 2% ажилгүйдлийн даатгалд),
- **2010 онд-** ажил олгогчоос 24, 1% (үүнээс 1, 4% тэтгэмжийн даатгалд, 21, 5% тэтгэврийн даатгалд, 1, 2% ажилгүйдлийн даатгалд), ажилтнууд 6, 5 % (үүнээс 6, 5% тэтгэврийн даатгалд)
- **хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг** этгээд 29, 2 % (үүнээс 28% тэтгэврийн даатгалд ба 1, 2% ажилгүйдлийн даатгалд, 1, 4 % тэтгэмжийн даатгалд),
- тэтгэврийн даатгалд сайн дураар оролцогч этгээдийн хувьд 28% тэтгэврийн даатгалд тус тус төлдөг байна.

Энэ мэтчилэн ажил эрхлэлтийн даатгалд хамрагдсанаар ажилгүйдлийн тэтгэмж авах боломж нээгдэж улмаар ажилгүй байх хугацааны амьжиргаа баталгааждаг байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- Unemployment Insurance - <http://en.wikipedia.org/wiki/Unemployment>
- Employment and Social Insurance Act – (25-26 George V, Chap. 38)]- www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen6.html
- Unemployment benefits in France - http://en.wikipedia.org/wiki/Unemployment_benefits_in_France#Management_of_Unemployment_insurance
- Investing in Japan - www.jetro.go.jp/en/invest/setting_up/laws/section4/page9.html
- Employment insurance - www.justlanded.com/english/Japan/Japan-Guide/Jobs/Employment-insurance