

МОНГОЛ УЛСАД “ОЛОН ДАВХАРГАТ ТЭТГЭВРИЙН ТОГТОЛЦОО”-Г ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АСУУДАЛД

Г.Бурмаа*, Н.Мөнгөнтуяа**

Хураангуй: Нийгмийн даатгалын гол төрөл болох тэтгэврийн даатгалыг цаашид хэрхэн хөгжүүлэх нь дэлхий нийтэд анхаарал татсан асуудал болоод байна. Сүүлийн жилүүдэд ихэнх хөгжингүй орнуудад төрөл багасч, насжилт уртасч байгаа нь өндөр насны тэтгэвэр авагч болон даатгуулагчийн хоорондын зохистой харьцааг өөрчлөн нэг даатгуулагчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тоог нэмэгдүүлж, даатгуулагч, ажил олгогчдын төлсөн шимтгэлээр тэтгэврийг санхүүжүүлэхэд хүндрэл учруулж байгаа юм.

Манай улс 1995 оноос тэтгэврийн даатгалын хуваарилалтын тогтолцоонд шилжсэнээр ажил олгогч, даатгуулагчийн төлсөн шимтгэлээр тэтгэврийг санхүүжүүлж ирсэн боловч сүүлийн жилүүдэд тэтгэврийн даатгалын сан ачааллаа даахгүйд хүрч “тэтгэврийн шинэчлэл”-ийн зарим арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлж эхлээд байна. Үүнтэй зэрэгцэн нийгэмд нийгмийн даатгалын тогтолцоог үгүйсгэх, хувийн тэтгэврийн сангуудад нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийг шилжүүлэх ухуулга, үзэл суртлыг ихээр явуулж байна. Энэхүү судалгааны ажлаар дээрх асуудалд хариу өгөх, тэтгэврийн шинэчлэлийг даатгуулагчдад хохиролгүйгээр шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлохыг зорьсон болно.

Түлхүүр үгс: Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоо, суурь тэтгэвэр, хувийн нэмэлт тэтгэвэр

TO IMPLEMENT MULTI LEVEL PENSION SYSTEM IN MONGOLIA

Abstract: Developing pension insurance, which is the main type of social insurance, is a matter of global concern. In recent years, declining birth rates and aging in most developed countries have changed the balance between the old-age pensioner and the insured, are increasing the number of pensioners per insured person and making it difficult to finance pensions with funds paid by the insured and employers.

Our country has been financing pensions through contributions paid by employers and insured since 1995, but in recent years, the pension insurance fund has become overwhelmed and has begun to implement some “pension reform” policies. At the same time, there is a lot of propaganda and ideology in the society in order to reject the social insurance system and transfer the funds of the social insurance fund to private pension funds. This study identifies the ways to address these issues and implement pension reform without harming the insured.

Key words: Multi-level pension system, base pension, private additional pension

* МУИС-ийн Бизнесийн сургууль, (E-mail): burmaag@num.edu.mn

** МУИС, Бизнесийн сургууль, (E-mail): munguntuya@num.edu.mn

Удиртгал

Тэтгэврийн шинэчлэлийг зохистой хийх нь өнөөгийн тэтгэвэр авагчид төдийгүй ирээдүйд тэтгэвэр авагчдын нийгмийн хамгааллыг найдвартай хамгаалж сайжруулах боломжтой болох юм. ЭЗХАХБ-ын орнууд 50-100 жилийн хугацаанд залуугаас хөгшин буюу насжсан үндэстэн болсон бол Азийн орнууд 20-25 жилд өндөр насжилттай болохоор байна.

Насжилтын түвшинг 65 ба түүнээс дээш насны хүний тоог нийт хүн амын тоонд харьцуулж тодорхойлох ба насжилтын түвшингээр 3 ангилж үзнэ.

1. Насжиж буй нийгэм- насжилтын түвшин: 7% - 14%
2. Насжилттай нийгэм- насжилтын түвшин : 14% - 21%
3. Өндөр насжилттай нийгэм—насжилтын түвшин : 21% ба түүнээс дээш

Сүүлийн 35 жилийн хугацаанд насжилт дэлхийн дунджаар 10 жилээр, Европын орнуудад 5.7 жилээр, Ази тивийхэнд 13.4 жилээр, Монгол улсад 12.1 жилээр тус тус нэмэгдсэн судалгаа байна.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас “Насжилт өндөртэй” буюу “Насжилт нэмэгдэх хандлагатай” улс орнуудад тэтгэврийн “параметрийн шинэчлэлийн аргууд”-ыг хэрэгжүүлэхийг санал болгож байна.

Тэтгэврийн параметрийн шинэчлэлийн аргууд:

- Шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх
- Сарын тэтгэврийн хэмжээг бууруулах
- Тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх
- Хувийн хуримтлалын дансны тогтолцоонд шилжих
- Дээрх аргуудыг хослуулан хэрэглэх

Монгол Улс ОУВСангийн “Өргөтгөсөн санхүүжилтийн хөтөлбөр”-т хамрагдсантай холбоотой Тэтгэврийн даатгалын параметрийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлж эхлээд байгаа боловч хугацааны хувьд аажмаар бус 3 жилийн хугацаанд тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг 5 пунктээр, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн дээд хэмжээний хязгаарлалтыг 2.7 дахин нэмэгдүүлж, тэтгэвэр тооцох орлогын дараалсан хугацааг 5-7 жил болгон өөрчилсөн нь шимтгэл төлөгч даатгуулагчийн хувьд огцом ачаалал үүсгэж, бодит орлого нь буурахад нөлөөлж байна.

Тэтгэврийн шинэчлэлийг зөвхөн параметрийн өөрчлөлтөөр шийдвэрлэх бус тогтолцооны өөрчлөлт хийх шаардлагатай юм. ОУХБ, АХБанкнаас тэтгэврийн системийг олон давхаргат тогтолцоонд шилжүүлэх, хувийн хуримтлалын тогтолцоонд шилжүүлэх бодлого баримтлахыг зөвлөж байна. Энэ нь тухайн

улс орны онцлогоос хамаарч өвөрмөц шинж чанартай байж болно.

Уг судалгааны ажлаар тэтгэврийн даатгалын параметрийн шинэчлэлийн зэрэгцээ “олон тулгуурт” буюу “олон давхаргат” тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх арга замыг тодорхойлж, давхарга тус бүрд ногдох шимтгэлийн тооцооллыг “Sigma” аргаар тодорхойллоо.

1. Тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны өнөөгийн байдал, тулгамдсан асуудлууд

Орчин үед олон улсын практикт тэтгэврийн даатгалын “уламжлалт эв санааны нэгдлийн” буюу “хуваарилалтын” тогтолцоо, “өөрөө өөрийгөө санхүүжүүлэх” зарчимтай “хуримтлалын” тогтолцоо гэсэн 2 үндсэн хэлбэр ашиглагдаж байна.

Манай улсад анх 1958 онд “Өндөр насны тэтгэврийн тухай” хуулийг баталж хэрэгжүүлснээс хойш 1995 оныг хүртэл улсын төсвөөс тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийг санхүүжүүлж байв. 1994 онд “Нийгмийн даатгалын багц хууль”-ийг баталж, 1995 оноос хэрэгжүүлж эхэлснээр нэг талаас ажил олгогч, даатгуулагч шимтгэл төлж тэтгэврийн даатгалын санг бүрдүүлэх, сангаас тэтгэвэрт гарсан иргэдийн тэтгэврийг санхүүжүүлэх, орологоороо зарлагаа нөхөх зарчимд шилжсэн юм.

Тэтгэврийн даатгалын санг бүрдүүлж эхэлсэн 1995 онд сангийн орлого, зарлага 23.0-25.0 тэрбум төгрөгт хэлбэлзэж байсан бол сүүлийн жилүүдэд тогтмол өссөөр 2019 онд 2.0-2.2 их наяд төгрөгт хүрч ДНБ-ний 6.0-7.0 хувийг эзлэх болжээ.

График 1. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын өсөлт

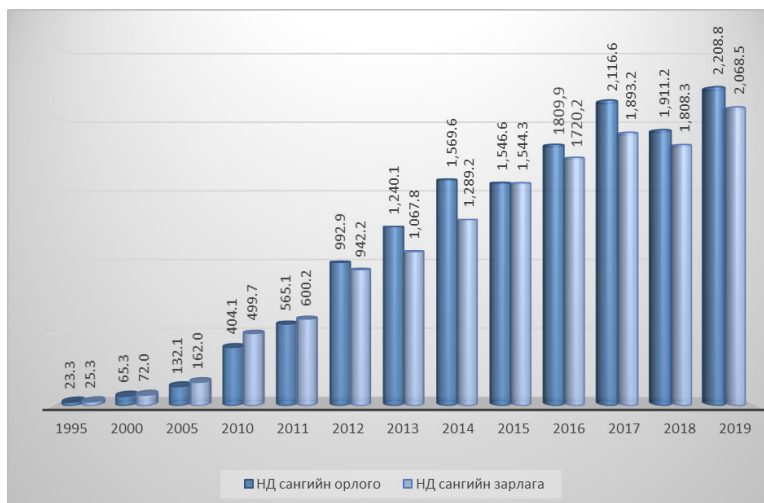


График №1-ээс харахад нийгмийн даатгалын сан орлогоороо зарлагаа нөхөж байгаа боловч нийт сангийн 80 гаруй хувийг эзэлдэг тэтгэврийн даатгалын сан алдагдалтай 35 орчим хувийг улсын төсвийн татаасаар нөхөж байна.

График 2. Нийгмийн даатгалд даатгуулагчдын тоо



График №2-оос харахад албан журмаар даатгуулагчдын тоо өсч байгаа боловч тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлтийг гүйцэхгүй байгаа учраас нэг тэтгэвэр авагчид ноогдох шийтгэл төлөгчийн тоо багасч байна.

Сүүлийн жилүүдэд тэтгэвэр, тэтгэмж авагчдын тоо байнга өсч, дундаж наслалт болон тэтгэвэр авах дундаж хугацааны үргэлжлэх хугацаа уртасч байна.

График 3. Тэтгэвэр, тэтгэмж авагчдын тоо

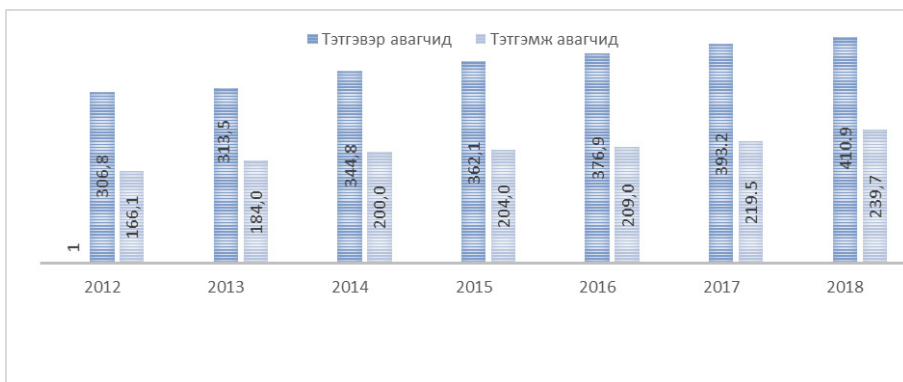


График №3-аас харахад тэтгэвэр авагчдын тоо жилд дунджаар 17.0-18.0 мянган хүнээр нэмэгдэж байгаа нь тэтгэврийн даатгалын сангийн ачааллыг огцом нэмэгдүүлж байна.

Хүснэгт 1. Тэтгэвэр авагчдын дундаж наслалт

Он		Эрэгтэй	Эмэгтэй
2015	0 настайгаас /дундаж наслалт/	65.99	74.84
	Эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 наснаас /дундаж амьдрах хугацаа/	16.01	24.12
2040	0 настайгаас /дундаж наслалт/	73.39	80.92
	Эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 наснаас /дундаж амьдрах хугацаа/	20.94	28.71
2065	0 настайгаас /дундаж наслалт/	80.13	85.27
	Эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 наснаас /дундаж амьдрах хугацаа/	26.75	32.68

Эх сурвалж: “Шинрай” төслийн тооцоолол

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас “Насжилт өндөртэй” буюу “Насжилт нэмэгдэх хандлагатай” улс орнуудад тэтгэврийн “параметрийн шинэчлэлийн аргууд”-ыг хэрэгжүүлэхийг санал болгосоор байгаа ба манай

улс ОУВСангийн “Өргөтгөсөн санхүүжилтийн хөтөлбөр”-т хамрагдсантай холбоотой 2018 оноос эхлэн дараах шинэчлэлийг хэрэгжүүлж эхлээд байна.

1. Тэтгэврийн насанд оруулсан өөрчлөлт

- 2018 оноос эхлэн 2038 оныг хүртэл тэтгэврийн насыг жил бүр 3 сараар сунгаж аажмаар эрэгтэй хүний тэтгэвэрт гарах насыг 65, эмэгтэй хүний тэтгэвэрт гарах насыг 60 хүргэх
- 60 нас хүрсэн эрэгтэй, 55 нас хүрсэн эмэгтэй өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгохыг өөрөө хүсвэл шимтгэл төлөх доод хугацааг 2038 он хүртэл жил бүр 3 сараар нэмэх өөрчлөлт хийв.

Хүснэгт 2. Тэтгэврийн нас болон шимтгэл төлөх доод хугацааны өөрчлөлт

	Онууд	20 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн тэтгэвэр тогтоолгох нас		Өөрийн хүслээр эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 насандаа тэтгэвэр тогтоолгох даатгуулагчийн шимтгэл төлөх доод хугацаа
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	
1	2018	60	55	20 жил
2	2022	61	56	21 жил
3	2026	62	57	22 жил
4	2030	63	58	23 жил
5	2034	64	59	24 жил
6	2038	65	60	25 жил

Тэтгэврийн насыг жил бүр 3 сараар, 4 жилд 1 насаар нэмэгдүүлэх ба өөрийн хүслээр эрэгтэй 60 нас, эмэгтэй 55 насандаа тэтгэвэрт гарахыг хүсвэл шимтгэл төлөх доод хугацааг жил бүр 3 сараар, 4 жилд 1 жилээр нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авсан ба даатгуулагч өөрөө сонголтоо хийнэ.

2. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн өөрчлөлт

- МУ-ын Засгийн газар ОУВС-ийн “Өргөтгөсөн санхүүжилтийн хөтөлбөр”-т хамрагдах ажлын хүрээнд УИХ-аас баталсан 2017 оны 04 дүгээр сарын 14-ний өдрийн хуулиар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээнд өөрчлөлт орж 2018 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн мөрдөж байна. 2018 онд ажил олгогч, даатгуулагч тус бүр 8.0%, 2019 онд 8.5%, 2020 онд 9.5%-ийн шимтгэл төлөх өөрчлөлт хийв.

Хүснэгт 3. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээний өөрчлөлт

Үзүүлэлт	1995-2007	2008-2017	2018	2019	2020	2021
Ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийн хувь	13.5	7.0	8.0	8.5	8.5	9.5
Даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн хувь	5.5	7.0	8.0	8.5	8.5	9.5
Нийт шимтгэлийн хувь	19.0	14.0	16.0	17.0	17.0	19.0

Нийгмийн даатгалын багц хууль 1995 онд анх батлагдахад тэтгэврийн даатгалд ажил олгогчийн төлөх шимтгэл 13.5%, даатгуулагчийн төлөх шимтгэл 5.5%, нийт 19.0% байсныг 1997 оны татварын хуулийн өөрчлөлтөөр ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийг 6.5 пунктээр бууруулж 7.0%, даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийг 1.5 пунктээр нэмэгдүүлж 7.0%, нийт шимтгэлийг 5.0 пунктээр бууруулж 14.0% болгосон нь сүүлийн 10 жилд тэтгэврийн даатгалын санг алдагдалд оруулахад нөлөөлсөн өөрчлөлт болсон юм.

2018 оноос ажил олгогч, даатгуулагчийн төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг тус бүр 1.0%-иар, 2019 оноос 0.5%-иар, 2020 оноос 1.0%-иар нэмэгдүүлж нийт шимтгэлийг 19.0%-д хүргэх арга хэмжээ авсан нь 10 жилийн өмнөх үеэс ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийг 4.0 пунктээр бууруулсан/13.5-9.5/, даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийг 4.0 пунктээр нэмэгдүүлсэн/5.5-9.5/ арга хэмжээ болжээ. Хүснэгт 3-аас авч үзэхэд ихэнх улс орнуудад ажил олгогчийн төлөх шимтгэл даатгуулагчийн төлөх шимтгэлээс өндөр байгаа юм.

3. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд оруулсан өөрчлөлт

- Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 08 дугаар сарын 19-ний өдрийн 05 дугаар тогтоолоор Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн сард 320.0 мян.төгрөг байхаар;
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2020 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн сард 420.0 мян. төгрөг байхаар тус тус тогтоосон.

Хүснэгт 4. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлт/мян.төг/

Үзүүлэлт	2016	2017	2018	2019	2020
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	192.0	240.0	240.0	320.0	420.0

Шимтгэл төлөх хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээ	1920.0	2400.0	2400.0	3200.0	4200.0
Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь	10.0	10.0	11.0	11.5	12.5
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс тооцох шимтгэлийн хэмжээ	19.2	24.0	26.4	36.8	52.5
Даатгуулагчийн сард төлөх НД шимтгэлийн хязгаарлалт	192.0	240.0	264.0	368.0	525.0

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон шимтгэлийн хувь хэмжээний өөрчлөлтөөс шалтгаалан нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хязгаарлалт нэмэгдсээр байна. Тухайлбал: 2017 онд ХХДХэмжээг 48.0 мян.төгрөгөөр нэмэгдүүлснээр шимтгэлийн хязгаарлалт мөн хэмжээгээр нэмэгдсэн бол 2018 онд шимтгэл 1.0%-иар нэмэгдсэнээр шимтгэлийн хязгаарлалт 24.0 мян. төгрөгөөр, 2019 онд шимтгэл 0.5%-иар, ХХДХэмжээ 80.0 мян.төгрөгөөр нэмэгдсэнээр шимтгэлийн хязгаарлалт 104.0 мян.төгрөгөөр нэмэгдэж, 2020 оноос шимтгэл 1.0%-иар, ХХДХэмжээ 100.0 мян.төгрөгөөр нэмэгдэхээр шимтгэлийн хязгаарлалт дахин 157.0 мян.төгрөгөөр нэмэгдэх буюу 5 жилийн дотор шимтгэлийн хязгаарлалт 2.7 дахин нэмэгдэхээр байна.

4. Тэтгэвэр тооцох орлогын дараалсан хугацааны өөрчлөлт.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсэгт заасан даатгуулагчийн өндөр насны тэтгэвэр тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дараалсан хугацаанд дараах өөрчлөлтийг оруулсан байна.

Үзүүлэлт	2018	2019	2020
Тэтгэвэр тогтооход баримтлах ХХТАО-ын дараалсан хугацаа	5 жил буюу 60 сар	6 жил буюу 72 сар	7 жил буюу 84 сар

Энэ нь сарын тэтгэврийн хэмжээг бууруулах зорилготой арга хэмжээ юм. Дээрхи шинэчлэл өөрчлөлтүүд нь 2018-2020 онуудад буюу 3 жилийн хугацаанд хийгдэхээр төлөвлөгдсөн байгаа юм.

2. Олон давхаргат тогтолцоог хэрэгжүүлэх шаардлага, хэрэгжүүлэх арга зам

Манай улсад 2018 оноос эхлэн хийгдэж байгаа тэтгэврийн параметрийн шинэчлэл нь ОУХБ-аас зөвлөсөн зөвлөмжийн дагуу хийгдэж байгаа боловч хугацааны хувьд аажмаар бус 3 жилийн хугацаанд тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг 5 пунктээр, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн дээд хэмжээний

хязгаарлалтыг 2.7 дахин нэмэгдүүлж, тэтгэвэр тооцох орлогын дараалсан хугацааг 5-7 жил болгон өөрчилсөн нь шимтгэл төлөгч даатгуулагчийн хувьд огцом ачаалал үүсгэж, бодит орлого нь буурахад нөлөөлж байна. Энэ нь:

- Шинэчлэлээр тогтолцооны тогтвортой байдал болон тэтгэвэр, тэтгэмжийн хүрэлцээт түвшин хоорондын зохист харьцаа буюу тэнцвэрийг хангах шаардлагатайг,
- Шинэчлэлийг тогтмол хугацаанд хийгддэг актуар тооцооллын үр дүнд үндэслэсэн тоон судалгаа-нотолгоонд тулгуурлан хийх ёстойг харуулж байна.

Тэтгэврийн шинэчлэлийг зөвхөн параметрийн өөрчлөлтөөр шийдвэрлэх бус тогтолцооны өөрчлөлт хийх шаардлагатай юм. ОУХБ, АХБанкнаас тэтгэврийн системийг олон давхаргат тогтолцоонд шилжүүлэх, хувийн хуримтлалын тогтолцоонд шилжүүлэх бодлого баримтлахыг зөвлөж байна. Энэ нь тухайн улс орны онцлогоос хамаарч өвөрмөц шинж чанартай байж болно.

Манай улсын хувьд хувийн хуримтлалын тогтолцоог хэрэгжүүлэх боломж хязгаарлагдмал тул өнөөгийн хуваарилалтын тогтолцоог хадгалахын зэрэгцээ төрийн оролцоотой суурь тэтгэврийн, ажил олгогчийн оролцоотой цалингийн хэмжээнээс хамаарсан тэтгэврийн болон нэмэлт хувийн тэтгэврийн 3 давхаргат тогтолцоог хэрэгжүүлэх нь зүйтэй юм. Үүнд:

- *Суурь давхарга* буюу уг тогтолцоонд бүх иргэд заавал хамрагдах, тэтгэврийн зарлагын тодорхой хувийг улсаас санхүүжүүлэх, төрөөс удирдах хуваарилалтын аргад суурилсан ижил хэмжээний суурь тэтгэвэр;
- *Хоёр дахь давхарга* буюу ажил хөдөлмөр эрхэлж буй иргэд заавал хамрагдаж, шимтгэлийн орлогоор санхүүжигдэх хуваарилалтын аргад суурилсан нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр;
- *Гурав дахь давхарга* буюу нийгмийн даатгалын тэтгэврээс гадна нэмэгдэл тэтгэвэр авахыг хүссэн иргэд сайн дураараа хамрагдаж болох хувийн тэтгэврийн давхаргыг бий болгох нь чухал юм.

Шимтгэлийн хувь хэмжээний тооцоолол

Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцооны шимтгэлийн хувь хэмжээг I болон II давхаргын хувьд даатгуулагч болон ажил олгогчийн төлөх нийт 19.0% шимтгэлийг хуваарилж тооцоолов. Үүнд: суурь тэтгэвэр болон цалингийн хэмжээнээс хамаарсан тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг тогтоохдоо цалин

хөлс /бүлгээр/, ажилчдын тоо, дундаж цалин, стандарт хазайлтыг тооцож сигмагийн дүрмээр шимтгэлийн хувь хэмжээг тооцсон болно.

Sigma дүрэм:

$$\Pr(\mu - 1\sigma \leq X \leq \mu + 1\sigma) \approx 0.6827$$

$$\Pr(\mu - 2\sigma \leq X \leq \mu + 2\sigma) \approx 0.9545$$

$$\Pr(\mu - 3\sigma \leq X \leq \mu + 3\sigma) \approx 0.9973$$

Дундаж:

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{\sum x}$$

Стандарт хазайлт:

$$S = \sqrt{\frac{\sum x^2}{\sum f} - \bar{x}^2}$$

Хүснэгт 5: Цалин хөлсний бүлгээр ангилсан ажиллагсдын тоо, бцлэгт эзлэх хувиар (2019 он)

Цалин хөлсний бүлэг	2019	Ажиллагсдын тоо, f	Дундаж цалин, x
320 000 төгрөг хүртэл	9.9	113,469.44	320000
320 001-500 000	14.3	163,900.31	410000
500 001-700 000	17.4	199,431.14	600000
700 001-900 000	15.4	176,508.02	800000
900 001-1 100 000	12.9	147,854.12	1000000
1 100 001- 1 300 000	8.8	100,861.73	1200000
1 300 001- 1 500 000	5.6	64,184.74	1400000
1 500 001 төгрөгөөс дээш	15.7	179,946.49	1600000
Бүгд	100%	1,146,156.	

Эх сурвалж:1212.mn

Цалин хөдсний бүлэг	2019	Ажилчдын тоо, f	Дундаж цалин, х	X	x^2	f*x^2
Бүгд	100.	1,146,156.				
320 000 төгрөг хүрт	9.9	113,469.44	320000	36310222080	1.024E+11	1.16193E+16
320 001-500 000	14.3	163,900.31	410000	67199126280	1.681E+11	2.75516E+16
500 001-700 000	17.4	199,431.14	600000	1.19659E+11	3.6E+11	7.17952E+16
700 001-900 000	15.4	176,508.02	800000	1.41206E+11	6.4E+11	1.12965E+17
900 001-1 100 000	12.9	147,854.12	1000000	1.47854E+11	1E+12	1.47854E+17
1 100 001- 1 300 000	8.8	100,861.73	1200000	1.21034E+11	1.44E+12	1.45241E+17
1 300 001- 1 500 000	5.6	64,184.74	1400000	89858630400	1.96E+12	1.25802E+17
1 500 001 төгрөгөөс	15.7	179,946.49	1600000	2.87914E+11	2.56E+12	4.60663E+17
		1,146,156.	7,330,000.	1,011,035,669,160.	8,230,500,000,000.	1,103,491,374,440,400,000.

Эх сурвалж:1212.mn

Стандарт хазайлт нь: 429,71 төг, дундаж цалин: 882,110 төгрөг гарсан нь сигмагийн дүрмээр дундаж цалин, стандарт хазайлтын нийлбэрийг $1\text{std} - 1,311,829$ төгрөгийг 19% гэж үзээд үүнээсээ суурь тэтгэвэр, цалингийн хэмжээнээс хамаарсан тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг тооцож гаргасан. I давхарга буюу суурь тэтгэврийн шимтгэлийн хувь 12.8%, II- давхарга буюу цалингийн хэмжээнээс хамаарсан шимтгэлийн хувь 6.2% байхаар тооцож гаргалаа.

Хүснэгт б: Санал болгож буй олон давхаргат тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээ

Давхарга	Шимтгэлийн хувь	Хэлбэр
I давхарга	12.8%	Заавал
II давхарга	6.2%	Заавал
III давхарга	Даатгагч байгууллага тогтооно	Сайн дурын

Дүгнэлт, санал:

Дэлхийн банк, олон улсын санхүүгийн байгууллагуудаас дэлхийн улс орнуудыг тэтгэврийн системээ “гурван давхарга” бүхий тогтолцоонд шилжүүлэх бодлого баримтлахыг зөвлөж байна. Энэ нь тухайн улс орны онцлогоос хамаарч өвөрмөц шинж чанартай байж болох ч Монгол Улсын хувьд хувийн хуримтлалын тогтолцоог хэрэгжүүлэх боломж хязгаарлагдмал тул өнөөгийн хуваарилалтын тогтолцоог хадгалахын зэрэгцээ тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны дараах хувилбарыг хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэж үзэж байна. Үүнд:

- **I давхарга буюу суурь тэтгэвэр:** Уг давхаргад бүх иргэд заавал хамрагдах, тэтгэврийн зарлагын тодорхой хувийг улсаас санхүүжүүлэх, төрөөс удирдах хуваарилалтын аргад суурилсан ижил хэмжээний суурь

тэтгэврийн давхарга;

- **II давхарга буюу орлогын тэтгэвэр:** Энэ давхаргад ажил хөдөлмөр эрхэлж буй иргэд заавал хамрагдаж, шимтгэлийн орлогоор санхүүжигдэх хуваарилалтын аргад суурилсан цалингаас хамааралтай орлогын тэтгэврийн давхарга;
- **III давхарга буюу хувийн тэтгэвэр:** Тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрээд нэмэгдэл тэтгэвэр авахыг хүссэн иргэд сайн дураараа хамрагдаж болох хувийн тэтгэврийн давхарга юм.

Эхний 2 давхарга нь хуваарилалтын зарчимд суурилсан нийгмийн даатгалын сангаас санхүүжих тэтгэвэр байх ба шимтгэлийн хувь хэмжээний хувьд I давхарга буюу ижил хэмжээний суурь тэтгэврийн хувьд 12.8%, II давхарга буюу цалингаас хамаарсан тэтгэврийн хувьд 6.2% байх тооцооллын үр дүн гарлаа.

III давхарга буюу хувийн тэтгэврийн даатгалын тухайд нэмэлт тэтгэвэр авахыг хүссэн иргэд сайн дураараа хамрагдаж болох бөгөөд шимтгэлээ өөрөө хариуцаж, шимтгэлийн хувь хэмжээг даатгагч байгууллага тогтоож сангаа бүрдүүлэх зарчимтай байна. Сонгуулийн жилд улс төрчдийн ярьж, ухуулж байгаа шиг нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийг хувийн тэтгэврийн сангууд руу шилжүүлэх, ажил олгогч, даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн тодорхой хувийг хувийн даатгагч нарт албан журмаар төлдөг хэлбэрээр шилжүүлэх асуудал хэрхэвч байж болохгүй юм.

Ашигласан материалын жагсаалт:

- [1] “Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас гаргасан зөвлөмж, конвенцийн эмхэтгэл (2012)
- [2] Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллага “Нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний тухай 102 дугаар конвенц (1952)
- [3] Г.Бурмаа “Амьдралын даатгалыг онол, арга зүй” нэг сэдэвт бүтээл (2016)
- [4] Ц.Дашдондог “Монгол Улсын нийгмийн даатгалын тогтолцооны өнөөгийн байдал, хэтийн төлөв” нэг сэдэвт бүтээл (2017)
- [5] Б.Батжаргал “Нийгмийн даатгал” (2019)
- [6] http://esa.un.org/wpp/Documentation/pdf/WPP2010_Volume-II_Demographic-Profiles.pdf
- [7] www.ilo.org/asia
- [8] www.Ndaatgal.mn