

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



СТРАТЕГИ АКАДЕМИ
— 1955 —

2022

АХМАД НАСТНЫ НИЙГЭМ, УЛС ТӨРИЙН ОРОЛЦОО



СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

УЛААНБААТАР ХОТ
2022 ОН



АХМАД НАСТНЫ СУДАЛГАА

Энэхүү судалгааны ажлыг Фридрих-Эбертийн сангийн захиалгаар хийж гүйцэтгэв.

Судалгааны аливаа агуулга, мэдээллийн үнэн зөвийг судлаачид хариуцах бөгөөд Фридрих-Эбертийн сангийн байр суурьд нийцэж байх албагүй болно.

Судалгааг хийж гүйцэтгэсэн:	Мэдлэгийн хотхон НҮТББ Г.Наранбаяр Л.Сарангэрэл И.Жанболат Ц.Заяхүү
Хэвлэлийн эхийг бэлтгэсэн:	Ё.Батболд

©ХБНГУ-ын Фридрих-Эбертийн сангийн Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газраас эрхлэн гаргав. Уг бүтээлийн эрх хуулийн дагуу хамгаалагдсан тул зөвшөөрөлгүйгээр болон эшлэлгүйгээр хуулбарлах, олшруулах, хэсэгчлэн авах, ашиглах, арилжааны зориулалтаар хэвлэн нийтлэхийг зохиогчийн эрх зөрчсөнд тооцно.

ISBN 978-9919-9927-9-8

“Адмон принт” ХХК-д хэвлэв.

АХМАД НАСТНЫ НИЙГЭМ, УЛС ТӨРИЙН ОРОЛЦОО

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

УЛААНБААТАР ХОТ
2022.11.30

ГАРЧИГ

Өмнөх үг	3
Нэр томъёоны тайлбар	5
Судалгааны арга зүй	7
1. Статистик мэдээлэл	13
Тэд хэдүүлээ вэ?	13
Хүйсийн харьцаа, дундаж нас	14
Хэд нь ажил хөдөлмөр эрхэлдэг вэ?	16
Ахмадуудын эрүүл мэнд	16
Ямар хэмжээний тэтгэвэр авдаг вэ?	20
Тэд хаана амьдарч байна вэ?	22
Ахмад настны нийгмийн хамгаалал	24
Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлт	27
2. Хууль эрх зүйн орчин	28
Хөдөлмөрийн тухай хууль	28
Нийгмийн даатгалын тухай хууль	30
Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай	32
Малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тухай	35
Алдар цолтон ахмад настанд төрөөс нэмэгдэл, хөнгөлөлт олгох тухай	35
Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай	35
Нийгмийн халамжийн тухай	36
Ахмад настны тухай	36
Эрүүл мэндийн даатгалын тухай	37
3. Үндэсний хөтөлбөр	38
Ахмад настны хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр	38
Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр	39
4. Олон нийтийн судалгааны дүн	41
Залуучууд ахмадуудын тухай	42
Ажил олгогчид ахмадуудын тухай	55
Ахмадууд өөрсдийн тухай	66
Дүгнэлт	76
Судалгаанаас үүдэн гарах зөвлөмж	82

Эрхэм уншигчид аа,

Фридрих-Эбертийн сан нь өөрийн төлөөлөгчийн газруудаараа дамжуулан дэлхийн 100 гаруй оронд олон түншүүдтэйгээ хамтран эв санааны нэгдэлтэй, шударга нийгмийг байгуулах, бэхжүүлэхийн төлөө үйл ажиллагаа явуулдаг.

Манай сан нь Монгол улсад 30 орчим жилийн туршид улс төр, шинжлэх ухааны оролцогч талуудтайгаа хамтран монголын нийгмийг алхам алхмаар илүү шударга болгохын төлөө идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна. ФЭС шинжлэх ухааны мэдлэг, туршлага ба улс төрийн зөвлөгөө хоорондын огтлолцлын талбар дээр ажиллаж улс төрийн практикийг шинжлэх ухааны чухал мэдлэг, мэдээллээр баяжуулахыг хичээдэг.

Шударга нийгэмд хүн амын бүх бүлэгт тулгарсан зовлон бэрхшээлийг даван туулахад нь тусалж тэдэнд боломж бүрдүүлж өгдөг. Жишээлбэл сайн сайхан, баталгаатай амьдрахын тулд сайн боловсрол эзэмших, найдвартай ажлын байр хайж буй залуу хүмүүст туслах явдал юм.

Мөн тэтгэврийн насанд хүрч ажил мэргэжлийн замналаа өндөрлөн залуу үедээ халаагаа шилжүүлэн өгсөн ахмад хүмүүст нэгэн адил зохист боломжийг нь бүрдүүлж өгөх ёстой. Ахмад хүмүүсийг зөвхөн нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ, тэтгэвэр тэтгэмж хүртэгсэд хэмээн явцуу өнцгөөс харах нь олонтоо.

Ирээдүйн шударга нийгмийг цогцлооход нийгэмдээ их зүйлийг хийж бүтээсэн ахмад хүмүүсийн оролцоо зайлшгүй шаардлагатай. Ахмадууд бол эрдэмтэд, нийгмийн түүхийг хүүрнэгсэд бөгөөд тэд нийгмийг цогцлоох их хүчний ундарга юм. Тэдний энэ үүргийг нийгмийн сайн сайхны төлөө ашиглахын тулд тэднийг хоёр талаас нь харах хэрэгтэй.

Эхлээд хүн амын энэ бүлэгт ахмад насандаа ч сайн сайхан, баталгаатай амьдрах боломж бүрдүүлэхийн тулд тэдэнд юу хэрэгтэй

байна? гэдэг асуултыг тавих ёстой. Дараагаар нь ахмад хүмүүст нийгэмдээ идэвхтэй санаа бодлоо нэмэрлэж хувь нэмрээ оруулах ямар боломж байна? Нөгөө талаас бид тэдний энэ оролцоог дэмжихийн тулд хэрхэн, юугаар туслах вэ?

Та бүхэнд танилцуулж байгаа энэ судалгаагаар бид эдгээр хоёр асуултад хариулт өгөхийг оролдлоо. Ийм ч учраас бид “Мэдлэгийн хотхон” судалгааны байгууллагын судалгааны багийн ахлагч, судлаач Г.Наранбаяр болон багт нь талархал илэрхийлж байна. Мөн Стратеги академи болон Фридрих-Эбертийн сангийн Монгол дахь салбарын хамт олонд сайн хамтарч ажилласанд талархал илэрхийлж байна.

Энэхүү судалгаа маань ардчилсан нийгмийн нэгэн хэсэг болох монголын ахмадуудыг цаашид ч идэвхтэй хэвээрээ байхад нь хувь нэмрээ оруулна гэдэгт итгэж байна.

ФЭС-гийн суурин төлөөлөгч Бенедикт Ивановс

2022 оны 12-р сар

НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

Ахмад настан	60 ба түүнээс дээш настай эрэгтэй, 55 ба түүнээс дээш настай эмэгтэй Монгол Улсын иргэн, Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа гадаадын иргэн,
Ахмадын байгууллага	Ахмад настны нийтлэг эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг улсын хэмжээнд төлөөлөх байгууллага,
Ахмадын сан	Ахмад настанд нэмэгдэл тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор аж ахуйн нэгж, байгууллагын төсөв, үйл ажиллагааны орлогоос хуульд заасан хувь, хэмжээгээр тооцож бүрдүүлсэн мөнгөн хөрөнгийг
Бүрэн Тэтгэвэр	НДШ-ийг 20-оос дээш жил төлсөн, нас нь хуулиар тогтоосон тэтгэврийн насанд хүрсэн ахмадын тэтгэвэр тогтоолгох эрх. Мөн олон хүүхэд төрүүлсэн, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлтэй ажил мэргэжлийн тэтгэвэр
Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр	Нийт 10-20 хүртэл жил нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн даатгуулагч хуульд заасан төрсөн ондоо харгалзах насанд хүрсэн тохиолдолд өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх
Ахмад настанд үзүүлэх дэмжлэг	Ахмад настны амьжиргаа, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн оролцоог дэмжих төрийн үйлчилгээ

**Ахмад настанд
үзүүлэх үйлчилгээ**

Иргэн, аж ахуйн нэгж, төрийн болон төрийн бус байгууллагын оролцоотойгоор ахмад настанд чиглэсэн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагаа,

**Ахмад настны эсрэг
хүчирхийлэл**

Аливаа этгээд ахмад настны эрх, эрх чөлөөг зөрчиж, түүний амь нас, эрүүл мэнд, бие махбод, сэтгэл санаанд гэм хор учруулсан, эсхүл учруулахаар заналхийлсэн үйлдэл, эс үйлдэхүй

Насны хишиг

65, түүнээс дээш настай ахмад настанд олгох тэтгэмж

**Индексжүүлсэн
тэтгэвэр**

Тэтгэвэр тогтоолгох сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлсийг 1991 оноос өмнөх үеийн хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос бодож тодорхойлохдоо даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгохоор хүсэлт гаргасан үеийн болон 1991 оны хөдөлмөрийн баталгаат хөлсийг харьцуулж гаргасан индексээр тэтгэвэр тогтоолгогчийн 1991 оноос өмнөх үеийн хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогыг өөрчлөн тооцох аргачлал.

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Судалгаанд баримталсан зарчим (зорилго). Монгол Улсад 2021 оны байдлаар 353.2 мянган хүн өндөр насны тэтгэвэр, 19.7 мянган хүн цэргийн тэтгэвэр (Хүснэгт 1) авч байна. Ялангуяа сүүлийн 10 жилд нийт хүн амд эзлэх хувь 3.2 хувиар өсжээ. Энэ үзүүлэлт 2030 онд 12 хувь, 2050 онд 21.1 хувь болно гэсэн тооцоог Үндэсний статистикийн хорооноос хийсэн байдаг. Ахмад настнуудын хүн амд эзлэх хувь тогтмол нэмэгдэж ирсэн нь дараах зөрчилт асуудлуудыг дагуулж байна. Үүнд:

- Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх боломж хязгаарлагдмал байгаагаас үүдэн нийгэм дэх ядуу, буурай хэсгийн цөмийг ахмадууд бүрдүүлж, нийт амьжиргааны төвшний үзүүлэлт буурах болов.
- Тэтгэвэрт гарч нийгмээс тусгаарлагдах нь ахмадуудын эрүүл мэндийн доройтох нэгэн шалтгаан болж байна.
- Ахмад ажилчдыг захиргааны шахалтаар тэтгэвэрт гаргах болсон нь хөдөлмөрийн идэвхгүй төлөвийг өдөөж, аж ахуйн нэгж байгууллагуудын уламжлал, тогтсон заншил алдагдан санах ойг үгүй болгож байгаа.
- Ахмадууд ажлын байрыг эзэмших нь залуучуудын орлогыг хаах, орлогыг бууруулах үндэс хэмээн бүх нийтээр үзэх хандлага газар авлаа.
- Ахмадууд нь нийгмээр тэжээлгэгч бүлэг гэсэн ойлголт үр хөврөлийнхөө шатанд явж байгаагаас үүдэн ялгаварлан гадуурхалт, нийгмийн бүлгүүдийн үл ойлголцол бий болж магад нөхцөл үүсэж эхлэв.

НҮБ-аас 1991 онд гаргасан “Ахмад настны талаарх зарчим”-д нэгд, бие даан амьдрах нөхцөлөөр хангах, хоёрт, нийгмийн амьдралд оролцох оролцоог сайжруулах, гуравт, харж хандах, хамгаалах, дөрөвт, ахмадууд өөрийн чадавхыг хөгжүүлэх, боловсрол, соёл, оюун санаа, амралт цэнгэлийн үйлчилгээ авах боломжийг өргөтгөх, тавд, нэр төр, аюулгүй байдлыг хамгаалах, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэлд өртөхөөс сэргийлэх явдлыг голлон анхаарч ажиллахыг гишүүн улсуудын засгийн газруудад уриалжээ.

Тэтгэвэрт гарах, өвчин эмгэг тусах, хань ижил, найз нөхдөөсөө хагацах, ганцаардлын орчинд орох зэрэгт бие физиологи, сэтгэл зүй, нийгмийн дэмжлэг, хүрээлэл ямар байгаагаас шууд хамааралтайгаар хувь хүн бүрийн дасан зохицох, тохиолдол бүрийг хүлээн авах чадамж ялгаатай байдаг. Тийм ч учир ахмад настны талаар судалгаа хийхдээ орон орны судлаачид өөр өөрийн байр сууринаас хандаж, ахмад настуудын социал асуудлуудыг өөр өөрөөр ангилж үзсэн байдаг. Тухайлбал АНУ-ын судлаачид *1.Биеийн болон сэтгэл санааны эрүүл мэнд 2.Эрүүл мэндээ хамгаалах ба асран хамгаалуулах зардал 3.Санхүүгийн аюулгүй байдал 4.Үхэл хагацал тохиох 5.Нийгмээс тусгаарлагдах 6. Хүчирхийлэлд өртдөг* зэрэг асуудлыг голлон авч үзэх нь их байна. Харин ОХУ-ын судлаачид *1.Эрүүл мэнд 2.Материаллаг хангамж 3.Хүмүүстэй харилцах 4.Бусдаас хамааралгүй амьдрах 5.Бусад хүмүүст хэрэгтэй, тустай байх 6.Бусдын хүндэтгэл хүлээх 7.Чөлөөт цагаа ашигтай, сонирхолтой өнгөрүүлэх боломж. 8.Тайван амгалан байх 9.Нийгэмд хүлээсэн үүргээ биелүүлсэн гэх мэдрэмж, бахархал зэргийг* голлон үзжээ. Энэ нь үндсэндээ ахуй амьдралын болон соёлын ялгаанаас үүдэлтэй зарчмын хоёр өөр хандлага бөгөөд АНУ-ын судлаачид эрх зүйн болон хувь хүний эрхийг хамгаалах тал дээр илүү ач холбогдол өгч байгаа бол ОХУ-ын судлаачид ахмадуудын асуудлыг аль болох социаль харилцааны талаас нь судлахыг зорьсон нь харагддаг. Монгол Улс нэгэн цагт социалист системийн нэгэн хэсэг явж, бусад социалист орнууд тэр дундаа ЗХУ-ын нийгмийн дэг жаяг, хууль эрх зүйг мөрдлөг болгож байсан нь манай ахмадуудын төдийгүй нийт нийгмийн социаль соёлд томоохон ул мөрөө үлдээсэн байдаг билээ. Тухайлбал: Хамт олонч сэтгэлгээ, нийгмийн системийн нэг бүрэлдэхүүн хэсэг байх мэдрэмж, хөдөлмөр бүтээлээ үнэлүүлэх хэрэгцээ зэрэг нь тухайн үеэс үлдсэн соёлын уламжлал хэмээн харж болох юм. Манай ахмадуудын дунд судалгаа хийх явцад ч энэ байдал тод илэрч харагдаж байлаа. Гэхдээ монголчуудын гарцаагүй нэг онцлог бол бүлээр амьдрах (Эцэг эх, үр хүүхэд, хамаатан саднаа түшиглэх) хэвшил байдаг. Тэгэхээр бид судалгаандаа энэхүү онцлогийг бас харгалзан үзэхээс өөр аргагүй билээ.

Бидний энэхүү судалгаанд баримталсан гол зарчим нь ахмадуудыг

“нийгмийн халамж хүртэх зорилтот бүлэг” хэмээх тогтсон ойлголтоос үл ялиг хазайн, нийгмийн системийн салшгүй нэгэн хэсэг бөгөөд нийгмийн амьдралд тодорхой үүрэг, функцтэй оролцох социал бүлэг талаас нь харахыг оролдсон. Учир нь өнөөг хүртэл бидний ахмадуудын талаарх зөвхөн нэг талыг харсан (тэтгэх, туслах) үзэл баримтлалын чиг хандлага нь нийгэм өөртөө хүнд ачааг үүрүүлэхээс гадна ахмадуудынхаа амьдрал, эрүүл мэндэд дэм тус болох зарим боломжуудыг хаагаад байх магадлал бий билээ. Ахмадууд ямар нэгэн хэлбэрээр нийгмийн баялаг бүтээх үйлсэд тустай байх нь өөрсдөд нь төдийгүй нийгэмдээ олон талын дэм болно. Чухам эдгээр шалтгаануудын улмаас “Ахмад настны нийгэм, улс төрийн оролцоо” судалгааг гүйцэтгэхдээ Нэгдүгээрт, Ахмадуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх боломж. Хоёрдугаарт, Нийгэм дэх ахмадуудын тухай ойлголт хандлагыг өөрчлөх арга замыг тодорхойлох үндсэн зарчмуудыг баримталсан болно. Гуравдугаарт, Эдийн засаг дахь цөөхөн ажлын байрыг ахмадууд залуучууд өөр хоорондоо булаацалдаж суух нь ямар уршигтай байж болох талаар таамаглал дэвшүүлэх юм.

Дэлхий дахины нийтлэг жишгээр ахмадыг насжилт, хөдөлмөрлөх боломж, эрүүл мэндийн байдлаар нь 3 бүлэгт хуваан үзэх боллоо.

- Ердийнахмад. 60-70 насны ахмадуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, орлогоо өсгөх боломжийг нэмэгдүүлэх.
- Ахимаг. 75-84 насны ахмадуудын идэвхтэй амьдралын хэв маягийг дэмжих.
- Өндөр настан. 85-аас дээш настай ахмадуудын ая тухтай байх боломж, асаргаа үйлчилгээнд анхаарах.

Хүмүүс илүү олноороо зохистой хөдөлмөр эрхэлнэ гэдэг нь эдийн засаг илүү хурдацтай, хүртээмжтэй өснө гэсэн үг. Өсөлт ийнхүү сайжирснаар зохистой ажлын байр бий болгоход зарцуулагдах нөөц нэмэгдэнэ. Энэхүү хялбар тэгшитгэлийг 2008 оны санхүүгийн хямралын өмнө ч, дараа нь ч олон улсын бодлого боловсруулах түвшинд бараг хайхраагүй юм. Тиймээс 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрөөр үүнийг өөрчилж, олон тэрбум хүний

амьдралыг сайжруулах ховорхон боломж бидэнд тохиож байна.

ОУХБ-ын Ерөнхий Захирал Гай Райдер.

Таамаглал. Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нь тэдний орлогыг нэмэгдүүлэх, эрүүл мэндийг хамгаалахад эерэг нөлөө үзүүлээд зогсохгүй нийгмийн баялаг бүтээх үйл явцад мэдлэг, туршлагатай боловсон хүчнүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд нөлөө үзүүлнэ.

Америкийн сэтгэл судлаачид “Салж чөлөөлөгдөх онол”-ыг 1960-аад оны үед боловсруулсан байдаг бөгөөд үүний үндэс нь “ахмад настан нийгмээс салж, хүлээх үүрэг хариуцлагагүй болж, дараагийн үеийнхэнд байраа тавьж өгснөөр сайхан наслах бололцоотой” хэмээн үзсэн байдаг.

Харин 1990-ээд оны дундуур судлаачид дээрхийн эсрэгээр “Идэвхийн онол”-ыг дэвшүүлэн тавьж, хүмүүс өмнө нь хэрхэн амьдарч байсан тэр л янзаараа насалдаг болохыг тогтоожээ. Хүмүүс сайн сайхан байж насална гэдэг бол өмнөх идэвхтэй байдлаа хэвээр хадгалж, аль болох урт удаан хугацаанд идэвхтэй амьдрах, зайлшгүй орхих болсон зарим үүргээ өөр зүйлээр орлуулан нөхөж байх нь юу юунаас илүү чухал байдаг аж. Ахмад настануудын нийгэм, улс төрийн оролцоо тэр дундаа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай асуудал нь нөөцийг үр дүнтэй ашиглах нийгэм эдийн засгийн, ахмадуудын амьжиргааны түвшнийг дээшлүүлэх хэрэгцээнээс гадна бидний дээр өгүүлсэн онолын дагуу идэвхтэй эрүүл, урт наслах, сэтгэл зүйн дэмжлэгийн үүрэгтэй гэж ойлгож болно. Үүнийг COVID-19 цар тахлын үеийн хөл хорио ахмадуудын нас баралтад хэрхэн нөлөөлсөн (График 1) байдлаас ч харж болно.

Хүснэгт 1. ӨНДӨР НАСНЫ ТЭТГЭВЭР АВАГЧДЫН ТОО.
ОН ДАРААЛЛААР.

Үзүүлэлт	1995	2000	2005	2010	2015	2018	2019	2020	2021
Өндөр настны	222.6	179.7	180	218.8	268.4	293	307.5	332.9	353.2
Цэргийн			12.7	13.6	15.4	17.8	18.6	19.1	19.7

Судалгааны асуулт.

-Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих ямар боломжууд байна вэ?

-Ахмадуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих нь баялаг бүтээх үйл явцад томоохон нэмэр хандив болж чадах уу?

-Үнэхээр ахмадуудтай холбоотой сөрөг үзэл, хандлага үүсэж байна уу?

Шалгуур үзүүлэлт.

-Хөдөлмөр эрхэлж буй ахмадуудын амьдралын чанарын өсөлт.

-Хөдөлмөр эрхлэгч болон эрхэлдэггүй ахмадуудын эрүүл байдлын ялгаа

Судалгааны аргачлал: Тоон болон чанарын хосолсон судалгааны аргачлалыг ашиглав. Үүнд:

Чанарын арга: Баримт бичгийн судалгаа: Ахмадын талаарх болон нийгмийн даатгал, халамж, хөдөлмөр эрхлэлт түүнтэй холбоотой хууль эрх зүйн (хууль, бодлого, хөтөлбөр, дүрэм журам, стандарт) баримт бичгүүд, төрөлжсөн төв байгууллага болон бусад холбогдох байгууллагуудын сүүлийн 3-5 жилийн статистик, тайлан мэдээ, баримт бичгүүдэд дүн шинжилгээ хийв.

Сурвалжилга: Монголын ахмадын холбоо, Хөдөлмөр халамж үйлчилгээний ерөнхий газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Дорнод, Орхон, Дундговь, Төв аймгуудын болон Баянзүрх дүүрэг, Баянгол дүүрэг, Сонгинохайрхан дүүрэг, Чингэлтэй, Сүхбаатар дүүргүүдийн Хөдөлмөр халамж үйлчилгээний хэлтэс, Ахмадын холбоо, Хүүхэд залуусын төвүүдэд ярилцлагын аргаар дата мэдээллийг цуглуулж, анализ хийн үр дүнг нэгтгэн гаргав. Үүнээс гадна аймгуудын ИТХ, ЗДТГ, сум хороодын ажилтнууд, төрийн байгууллага болон ТӨҮГ-ын удирдлагуудтай уулзан, сурвалжилга хийлээ.

Фокус группийн ярилцлагыг Төв, Орхон, Дорнод, Орхон, Улаанбаатар хотын ахмадууд, залуучуудын дунд явууллаа.

Тоон арга: Урьдчилан бэлтгэсэн асуулгын дагуу Улаанбаатар хот болон орон нутгийн төрийн захиргаа, төрийн тусгай албад, ТӨҮГ-ын албан хаагч, удирдлага 530 иргэдийн дунд, ахмад настан 500 иргэн, аж ахуйн нэгж байгууллага болон залуучууд 500, судалгаа явуулж, дата мэдээллийг SPSS 11,5; 16,0 багц программаар нэгтгэн, мэдээллийг харьцаа, корреляци, дундаж бодох, хэв маягчлал үүсгэх, харьцуулах, нөлөөлөгч хүчин зүйлийн шинжилгээ хийх зэргээр анхдагч, хоёрдогч шинжилгээ хийсний үндсэн дээр дүнг нэгтгэн гаргав.

Судалгааны түүвэрлэлт, хэмжээ. Тоон болон чанарын судалгаанд оролцогчдын хувьд ахмадын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагууд, салбар нэгжүүд, удирдах ажилтай, мэргэжилтэнгүүдээс гадна бусад төрийн байгууллагууд, аж ахуйн нэгжүүд, ахмадууд болон залуучуудын төлөөллийг багтаасан болно. Улаанбаатар хотын төвийн зургаан дүүрэг, Дорнод, Дундговь, Төв, Орхон аймагт судалгааны ажлыг хийж гүйцэтгэлээ.

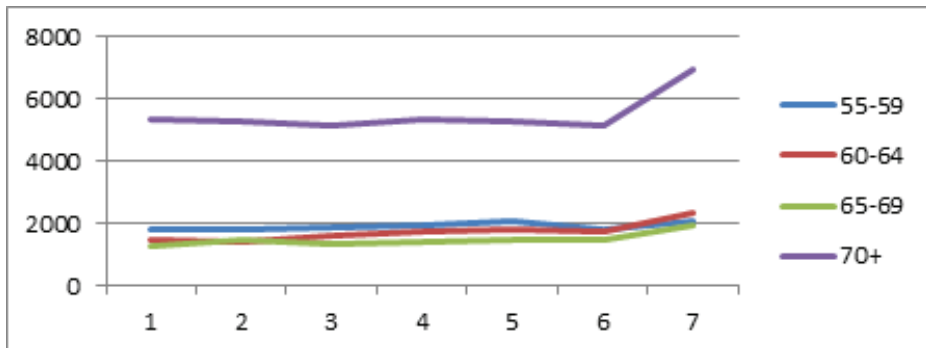
НЭГ. СТАТИСТИК МЭДЭЭЛЭЛ.

ТЭД ХЭДҮҮЛЭЭ ВЭ? Ахмад настны тухай хуулиар ахмад настанд 60 түүнээс дээш настай эрэгтэй, 55 түүнээс дээш настай эмэгтэй Монгол Улсын иргэн хамааруулна хэмээн заажээ. Өнөөдөр энэхүү хуулийн үйлчлэлд хамаарах нийт иргэд 344766 байгаагаас (Монгол Улсын нийт хүн ам 3409939 буюу 10.1 хувь нь ахмад настан байна.) 238637 нь эмэгтэй, 106129 нь эрэгтэй байна. 2017 оны тооллогоор нийт хүн амд ахмад настны эзлэх хувь 10.4 хувь байсан бол өнөөгийн байдлаар 10.1 хувь болж буурчээ. Монгол Улсын хүн ам жилд дунджаар 60 мянга орчим иргэнээр нэмэгддэг хэдий ч 2021 онд төрөлт буурсан байдаг. Жишээлбэл: 2015 онд нийт 82 мянган иргэн шинээр мэндэлж байсан бол 2021 онд 71 мянга болон багассан. Хүснэгт 2-оос харвал 2020 болон 2021 онуудад 2015 оноос 35 хүртэл насны хүн амын нас баралтын хувь буурч харин ахмад настнуудын нас баралт огцом (График 1) нэмэгджээ. Энэ нь магад COVID-19 цар тахал ахмадуудад илүү халгаатай туссан байж болох юм. 2021 онд COVID-19 цар тахлын улмаас хэвтэн эмчлүүлэгсдийн 16 хувь нь 60-аас дээш насныхан байсан нь нийт хүн амд эзлэх хувьтай харьцуулбал харьцангуй өндөр дүн байна.

Статистик үзүүлэлт	Насны бүлэг	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Бүгд	Бүгд	17620	17763	17357	17864	18403	17040	20856
Бүгд	0-1	1234	1315	1009	1037	1041	878	829
Бүгд	1-4	316	301	228	241	216	173	157
Бүгд	5-9	126	119	126	54	111	101	89
Бүгд	10-14	108	116	96	30	89	128	110
Бүгд	15-19	222	205	183	147	148	169	133
Бүгд	20-24	322	293	271	227	239	200	243
Бүгд	25-29	429	436	373	364	375	327	323
Бүгд	30-34	519	519	543	563	517	543	595
Бүгд	35-39	717	699	703	719	769	707	810
Бүгд	40-44	961	939	985	975	1087	938	1109
Бүгд	45-49	1258	1233	1246	1385	1455	1247	1438
Бүгд	50-54	1542	1613	1635	1641	1702	1454	1677

Бүгд	55-59	1801	1842	1845	1924	2061	1802	2103
Бүгд	60-64	1454	1430	1593	1739	1836	1753	2339
Бүгд	65-69	1294	1450	1346	1438	1474	1483	1929
Бүгд	70+	5317	5253	5175	5380	5283	5137	6972

График 1. 55-аас дээш насны иргэдийн нас баралтын төвшин 2015-2021.



Монгол Улсын хувьд 60, түүнээс дээш насны хүн ам нийт хүн амд эзлэх хувь 2015 онд 6.4 хувь байсан бол 2030 онд 11.9 хувь, 2050 он гэхэд нийт хүн амын 21.1 хувьтай тэнцэх магадлалтай байна.

Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнд суурилсан “Хүн амын 2015-2045 оны шинэчилсэн хэтийн тооцоо” -ны үр дүнд үндэслэн 55, түүнээс дээш насны ахмадуудын нийт хүн амд эзлэх хувийг тооцож үзэхэд 2015 онд 9.7 хувь эзэлж байсан бол 2045 онд 19.4 хувь болж, 10 шахам пунктээр нэмэгдэхээр байна.

ХҮЙСИЙН ХАРЬЦАА, ДУНДАЖ НАС.

Нийт ахмад настны 238637 нь эмэгтэй, 106129 нь эрэгтэй байна. Өндөр насны тэтгэвэр авагчдын 29 хувь нь эрэгтэйчүүд, 71 хувь нь эмэгтэйчүүд. Монгол Улсын хувьд эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт эмэгтэйчүүдийнхээс 9 насаар бага байгаа бөгөөд энэ үзүүлэлт АНУ-д 5.7 нас, ХБНГУ-д 4.7 нас, Японд 6 нас, БНХАУ-д 6, Казакстанд 7.5, ОХУ-д 10 нас байдаг ажээ.

Монгол хүний дундаж наслалт 71.01 хүрч, энэ үзүүлэлт 10 жилийн өмнөх үеэс 5-6 насаар нэмэгджээ.

Хүснэгт 3. ДУНДАЖ НАСЛАЛТ

Хүйс	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Бүгд	69.89	69.57	69.89	70.19	70.41	70.71	71.01
Эрэгтэй	66.02	65.58	65.88	66.11	66.38	66.71	67.05
Эмэгтэй	75.84	75.1	75.44	75.78	75.96	76.22	76.47

Хүснэгт 4. ӨРХ ҮҮСГЭН ГАНЦ БИЕЭР АМЬДАРДАГ АХМАД НАСТНЫ ТОО, ХҮЙСЭЭР

Хүйс	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Бүгд	33007	34060	37892	39620	39501	41511	44148
60, түүнээс дээш эрэгтэй	9369	9294	10234	10346	10421	10924	11818
55, түүнээс дээш насны эмэгтэй	23638	24766	27658	29274	29080	30587	32330

Зураг 1. ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН САЙД С.ЭНХБОЛД ГЕРОНТОЛОГИЙН ҮНДЭСНИЙ ТӨВД.



Монгол Улсын Засгийн газраас 2013 онд “Эрүүл насжилт, настны эрүүл мэнд” тогтоол баталсны дагуу Геронтологийн Үндэсний төв хүн ам зүй, нийгмийн эрүүл мэндийн, эдийн засагчид хамтран эмэгтэй 55-84, эрэгтэй 60-84 гэж ерөнхий ангиллын дотор хөгшрөх

нас (эмэгтэй 45-54, эрэгтэй 50-59), хижээл (эмэгтэй 55-64, эрэгтэй 60-64, ахимаг (Эмэгтэй, эрэгтэй 65-74), ахмад нас (75-84), өтөл нас (85-аас дээш) гэсэн ангиллыг санал болгосон байдаг. Үүнээс гадна Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас “Монгол Улсын Хүн амын насжилтын асуудлаарх стратеги”, “Насжилтын төлөвлөгөө 2020-2023” батлан ажиллаж байна.

ХЭД НЬ АЖИЛ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЭЛДЭГ ВЭ?

Ажиллах хүчний 2017 оны судалгааны дүнгээр 55-аас дээш насны эмэгтэй, 60 түүнээс дээш эрэгтэй 65.7 мянган ахмад настан хөдөлмөр эрхэлж байгаа бөгөөд нийт ажиллагчдын 5.3 хувийг эзэлж байна хэмээн тооцоолжээ. Харин Статистикийн үндэсний хорооноос гаргасан 2021 оны мэдээллээр 51903 эмэгтэй, 21535 эрэгтэй, нийт 73438 ахмад настан хөдөлмөр эрхэлж байна. Нийт хөдөлмөр эрхэлж байгаа ахмад настны 29.3 нь эрэгтэйчүүд, 70.6 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.



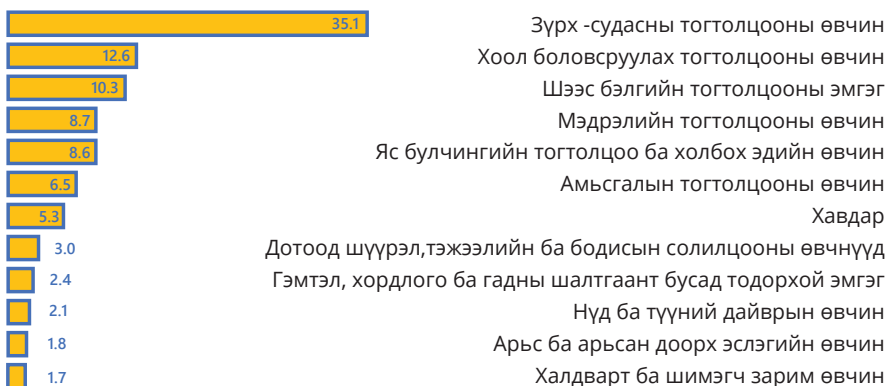
Зураг 2. ЧИНГЭЛТЭЙ ДҮҮРГИЙН АХМАДУУДЫН НЭЭЛТТЭЙ ӨДӨРЛӨГ

АХМАДУУДЫН ЭРҮҮЛ МЭНД. Улсын хэмжээнд эмнэлэгт 853.8 мянган хүн хэвтэн эмчлүүлсний 210.0 (24.1%) мянга нь ахмад настан байна. Ахмад настны 35.1 хувь зүрх судасны өвчин, 12.6 хувь нь хоол боловсруулах тогтолцооны өвчин, 10.3 хувь нь шээс бэлгийн тогтолцооны өвчин, 8.7 хувь нь мэдрэлийн тогтолцооны өвчний

улмаас эмнэлэгт хэвтэн эмчлүүлсэн байна. Ахмад настанд үзүүлэх үндсэн мэргэжлийн тусламж, үйлчилгээг аймаг, дүүргийн нэгдсэн эмнэлгийн ахмад настны кабинетаар үзүүлж байна. Нэгдсэн эмнэлэгт ахмадуудад зориулсан кабинетыг ажиллуулснаар эрүүл насжилтыг дэмжих, эрүүл мэндийн боловсрол олгох, ахмадуудын биеийн тамир спортоор хичээллэх, гериатерийн тусламжийг тэдэнд ойртуулан хүртээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр үйл ажиллагаа тогтмол хэрэгжиж байна. Ахмад настанд төрөлжсөн мэргэжлийн тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг Геронтологийн үндэсний төв нь монгол хүний хөгшрөлтийн шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлийг судлах, нийгэм хамт олонд тулгуурласан сэргээн засах тусламж үйлчилгээг ахмад настанд үзүүлэх, мэргэжил аргазүйн удирдлагаар хангах, сургалт судалгаа явуулах, ахмад настуудад үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний хүртээмж, чанар сайжруулахад нэгдсэн удирдлагаар хангах чиглэлээр ажиллаж байна.

“Настан ба эрүүл мэнд” дэд төслийн хийсэн судалгаанаас үзэхэд судалгаанд хамрагдсан ахмад настны 85.5 хувь нь үндсэн болон дагалдах хэд хэдэн өвчтэй байна. Судалгаанд оролцогсдын дунд цусны эргэлтийн тогтолцооны өвчин 43.2%, хоол боловсруулах эрхтнийх 13.7%, яс булчингийн тогтолцооны болон холбох нэхдэсний 8.6%, шээс бэлгийн тогтолцооны өвчин 6.7%, амьсгалын тогтолцооны өвчин 5.3% эзэлж байна. Мөн тэдний 80.0 гаруй хувь нь сэтгэл санааны байнгын ба байнгын бус шаналгаатай, 20.3 хувь нь сэтгэлээр унасан, 17.4 хувь нь ганцаардалтай гэсэн дүн гарч байжээ.

График 2. АХМАД НАСТНЫ ӨВЧЛӨЛ, ӨВЧНИЙ ТӨРЛӨӨР



Геронтологийн үндэсний төвөөс “Улаанбаатар хотын ахмад настан хүн амын дундах эрүүл мэндийн 5-р бүлгийн ахмад настны эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн тусламж үйлчилгээнд сэтгэл ханамжийн байдал”-д хийсэн судалгааны дүнгээр хэвтэрт байгаа ахмад настны 27.2% нь тархины цус харвалт, 13.5%, цусны даралт ихсэх өвчин, 12.0% бэртэл гэмтэл, 11.0% зүрхний эмгэг, 10.0% хорт хавдрын улмаас хэвтэрт байна. “Ахмад настны эрүүл мэндийн боловсрол” судалгаанаас үзэхэд ахмад настуудын 72.0% нь өрх, сумын эмчтэйгээ байнга холбоотой байж үзүүлдэг боловч 60.1% нь зөвхөн өвдсөн үедээ очиж зөвлөгөө авдаг, 27.3% нь эмийг өөрсдөө дур мэдэж хэрэглэдэг, 5 хүн тутмын нэг нь архи уудаг байна.

Хүснэгт 5. АМБУЛАТОРИЙН ӨВЧЛӨЛИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ 5 ШАЛТГААН. НАС, ХҮЙСИЙН БҮЛГЭЭР. 10000 ХҮН ТУТАМД.

Үзүүлэлт	Нийт өвчлөл	Хоол боловсруулах тогтолцооны өвчин	Зүрх-судасны тогтолцооны өвчин	Амьсгалын тогтолцооны өвчин	Шээс бэлгийн тогтолцооны өвчин	Гэмтэл, хордлого ба бусад гадны шалтгаант тодорхой эмгэг
Хүйс						
Эрэгтэй	6899.6	1030.6	695.7	721.1	375.3	579.6
Эмэгтэй	9988.1	1668.6	1170.4	853.7	980.6	375.0
Насны бүлэг						
Эрэгтэй						
20 хүртэлх	5335	953	31	1004	183	508
20-44	6162	791	394	431	323	699
45-65	10036	1488	2049	618	645	525
65 ба түүнээс дээш	16944	2186	4745	1091	1774	397
Эмэгтэй						
20 хүртэлх	5388	1111	38	946	209	337
20-44	10136	1605	662	671	1480	378
45-65	15966	2583	3105	965	1414	424
65 ба түүнээс дээш	19069	2635	5436	1050	1358	442

Энэ хүснэгтээс харвал эрэгтэй ахмад настууд нийт ахмадуудын 30 орчим хувийг эзэлдэг хэдий ч өвчлөлийн тохиолдол эмэгтэй ахмадуудтай ойролцоо байна.

Хүснэгт 6. СТАЦИОНАРЫН ӨВЧЛӨЛИЙН ТАЙЛАН

Өвчний нэршил	Хүйс							
		55-59	60-64	65+69	70-74	75-79	80-84	85+
A		16	17	18	19	20	21	22
I. Халдварт ба шимэгчит зарим өвчин /A00-B99/	Эр	527	341	216	159	99	44	20
	Эм	794	572	351	268	185	91	51
	Бүгд	1321	913	567	427	284	135	71
	Эр	1754	1309	938	696	458	189	80
II. Хавдар /C00-D48/	Эм	1738	1467	1140	861	651	273	107
	Бүгд	3492	2776	2078	1557	1109	462	187
III. Цус, цус төлжүүлэх эрхтний өвчин ба дархлааны механизм хамарсан зарим эмгэг /D50-D89/	Эр	46	32	22	21	17	17	2
	Эм	92	69	48	43	51	27	12
	Бүгд	138	101	70	64	68	44	14
IV. Дотоод шүүрэл,тэжээлийн ба бодисын солилцооны өвчнүүд /E00-E90/	Эр	971	632	352	242	144	63	20
	Эм	1444	1158	687	494	265	121	38
	Бүгд	2415	1790	1039	736	409	184	58
V. Сэтгэцийн ба зан төрхийн эмгэг /F00-F99/	Эр	734	358	204	104	61	22	16
	Эм	657	364	215	127	63	35	20
	Бүгд	1391	722	419	231	124	57	36
VI. Мэдрэлийн тогтолцооны өвчин /G00-G99/	Эр	2103	1470	1006	757	611	285	162
	Эм	4164	2978	2160	1518	1214	573	296
	Бүгд	6267	4448	3166	2275	1825	858	458
VII. Нүд ба түүний дайврын өвчин /H00-H59/	Эр	386	378	338	343	331	175	81
	Эм	432	445	426	493	463	287	153
	Бүгд	818	823	764	836	794	462	234
VIII. Чих ба хөхлөг сэртэнгийн өвчин /H60-H95/	Эр	114	32	27	28	12	6	9
	Эм	114	84	48	28	27	8	5
	Бүгд	228	116	75	56	39	14	14
IX. Зүрх -судасны тогтолцооны өвчин /I00-I99/	Эр	8186	6997	5206	4196	3607	1842	900
	Эм	10795	9609	7692	6857	5967	3442	2194
	Бүгд	18981	16606	12898	11053	9574	5284	3094
X. Амьсгалын тогтолцооны өвчин	Эр	1509	1376	988	887	861	505	291
	Эм	1961	1533	1273	1068	957	648	518
	Бүгд	3470	2909	2261	1955	1818	1153	809
XI. Хоол боловсруулах тогтолцооны өвчин /K00-K93/	Эр	3216	2265	1505	1046	766	399	163
	Эм	5544	4470	3137	2270	1732	828	486
	Бүгд	8760	6735	4642	3316	2498	1227	649
XII. Арьс ба арьсан доорх эслэгийн өвчин /L00-L99/	Эр	550	473	258	232	167	91	65
	Эм	719	481	339	206	196	119	74
	Бүгд	1269	954	597	438	363	210	139
XIII. Яс булчингийн тогтолцоо ба холбох эдийн өвчин /M00-M99/	Эр	1514	1239	906	680	550	251	93
	Эм	3953	3404	2460	1793	1282	605	292
	Бүгд	5467	4643	3366	2473	1832	856	385

XIV. Шээс бэлгийн тогтолцооны эмгэг / N00-N99/	Эр	1818	1453	1003	783	794	393	210
	Эм	5352	3785	2598	1910	1500	770	410
	Бүгд	7170	5238	3601	2693	2294	1163	620
XV. Жирэмслэх, төрөх, төрсний дараах үе / O00-O99/	Эр	0	0	0	0	0	0	0
	Эм	0	0	0	0	0	0	0
	Бүгд	0	0	0	0	0	0	0
XVI. Перинаталь үед үүссэн зарим эмгэг / P00-P96/	Эр	0	0	0	0	0	0	0
	Эм	0	0	0	0	0	0	0
	Бүгд	0	0	0	0	0	0	0
XVII. Төрөлх гажиг, гаж хөгжил ба хромосомын эмгэг	Эр	28	12	14	0	0	0	0
	Эм	41	35	21	2	2	0	0
	Бүгд	69	47	35	2	2	0	0
XVIII.Өөр бүлэгт ангилаагүй шинж тэмдэг,зовиур,эмнэлзүйн ба лабораторийн хэвийн бус үзүүлэлтүүд	Эр	2	3	3	1	3	0	0
	Эм	5	6	8	0	2	1	0
	Бүгд	7	9	11	1	5	1	0
XIX. Гэмтэл, хордлого ба гаднын шалтгаант бусад тодорхой эмгэг /S00-T98/	Эр	1032	635	348	251	195	91	63
	Эм	792	563	415	367	303	171	108
	Бүгд	1824	1198	763	618	498	262	171
	Эр	24490	19005	13334	10426	8676	4373	2175
НИЙТ ДҮН	Эм	38597	31023	23018	18305	14860	7999	4764
	Бүгд	63087	50028	36352	28731	23536	12372	6939

ЯМАР ХЭМЖЭЭНИЙ ТЭТГЭВЭР АВДАГ ВЭ?

Шинээр боловсруулж буй тэтгэврийн доод хэмжээг индексжүүлэх тухай хуулийн хүрээнд жил бүр бараа үйлчилгээний үнийн өсөлт эрчимжиж, инфляцын түвшин нэмэгдсэнээс хамаарч, ахмад настнуудын тэтгэврийн хэмжээ үнэгүйдэж байгааг хамгаалах зорилгоор хууль тогтоомжийн дагуу тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэхээр зорьж буй.

Монгол Улсын Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого нь 2,360,740.4 сая төгрөг, Тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого нь 180,122.2 сая төгрөг байна. 2021 оны байдлаар нийгмийн даатгалын сангийн орлого түүхэндээ анх удаа зарлагаасаа давжээ (Хүснэгт 5,6). Энэ нь цаашид сангийн орлогыг зөв зохистой ашиглавал тэтгэвэр тэтгэмжийн хувь хэмжээг улсын нэгдсэн төсөвт дарамт учруулахгүйгээр нэмэгдүүлэх бололцоо байгааг харууллаа.

Хүснэгт 7. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН ОРЛОГО, төрлөөр

Үзүүлэлт	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Бүгд	1187436	1314634	1546316	1902590	1879513	1878187	2732041
Тэтгэврийн даатгалын сангийн	718716.6	767532.6	880311.6	1139433	1469477	1595370	2360740
Тэтгэмжийн даатгалын сангийн	81098.1	86874.2	112720.8	128540.7	157542.1	111393.9	180122.2

Хүснэгт 8. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН ЗАРЛАГА

Үзүүлэлт	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Нийгмийн даатгалын сангийн зарлага .сая.төг	1541464	172028	1890851	2122799	2062270	2451796	2565563
Тэтгэврийн даатгалын сангийн	1191983	132030	1417412	1619327	1839195	2174917	2300641
Тэтгэмжийн даатгалын сангийн	89462.4	94115.4	100162.9	113760.3	126220.8	147740.8	172751.9

Хүснэгт 9. ТЭТГЭВЭР АВАГЧДЫН ТОО, төрлөөр

Үзүүлэлт	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Тэтгэвэр авагчид	387.3	376.9	393.5	401.7	417.4	441.4	459.7
Өндөр насны тэтгэвэр	268.4	269	282.6	293	307.5	332.9	353.2
Цэргийн тэтгэвэр	15.4	15.3	16	17.8	18.6	19.1	19.7

Монгол Улсын Засгийн газрын 2022 оны 2 дугаар сарын 1-ий өдрийн 63 тоот тогтоолоор Нийгмийн даатгалын сангаас олгож байгаа болон цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авагчийн авч байгаа тэтгэврийн хэмжээг 15 хувиар тус тус нэмэгдүүлэн, бүрэн тэтгэврийн болон цэргийн алба хаасны тэтгэврийн доод хэмжээг 500 000 (таван зуун мянган) төгрөгөөр, нийгмийн даатгалын сангаас олгох хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээг 400 000 (дөрвөн зуун мянган) төгрөгөөр тус тус шинэчлэн тогтоосон.

Монгол Улсын хэмжээнд 480 мянган иргэн өндөр настны тэтгэвэр

авдаг. Тэдний 205 000 нь бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ буюу 350 000 төгрөг авдаг байсан. Түүнийг эдүгээ 500 000 төгрөг болгоод байна. Бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээг өсгөхөөс гадна түүнээс дээш тэтгэвэр авч байсан иргэдийн тэтгэврийг 15 хувиар нэмсэн байна. Тогтоол батлагдсанаар 197.1 мянган хүний тэтгэвэр 50 мянгаас дээш төгрөгөөр, 72,3 мянган хүний тэтгэвэр 100 мянган төгрөгөөр, 200 мянган хүний тэтгэвэр 150 мянган төгрөгөөр тус тус нэмэгджээ. Эдүгээ тэтгэврийн дундаж хэмжээ 29,7 хувиар нэмэгдэж 548,4 мянган төгрөгт хүрсэн байна. Мөн тогтоолыг хэрэгжүүлэхэд 348000-399000, 435000-499 000 мянга хүртэлх төгрөгийн тэтгэвэр авч байгаа 26,7 мянган тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийн хэмжээг тэтгэврийн доод хэмжээнд хүртэл нэмэгдүүлэхэд нэмэгдлийн хэмжээ нь 15 хувьд хүрэхгүй байсан тул эдгээр иргэдийн авч байгаа тэтгэврийн хэмжээг 15 хувиар нэмэн олгожээ. Түүнээс гадна хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийг 100 000 төгрөгөөр нэмж 400 000 болгосон байх юм. Ингэснээр дундаж тэтгэврийн хэмжээ 29.7 хувиар нэмэгдэж 548.4 мянган төгрөгт хүрч байгаа юм (Нэг хүнд ногдох сарын хэрэглээний дунджаар 2020 онд 311113 төгрөг: хотод 327999 төгрөг, хөдөөд 267647 төгрөгөөр тооцдог). Тэтгэврийн доод хэмжээг өсгөснөөр Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ) шинэчлэх шаардлагатай. Гэхдээ ХХДХ хоёр жилд нэг удаа шинэчлэн тогтоодог хуультай.

ТЭД ХААНА АМЬДАРЧ БАЙНА ВЭ?

Улсын дунджаар 2017 онд нийт ахмад настны 37.2 хувь нь гэрт, 23.7 хувь нь орон сууц, 38.0 хувь нь сууцны тусдаа байшин, 1.1 хувь нь бусад төрлийн сууцанд амьдарч байна.

Суурьшлаар авч үзэхэд хотод амьдарч байгаа ахмад настны 24.1 хувь нь гэрт, 35.1 хувь нь орон сууцанд, 39.6 хувь нь сууцны тусдаа байшинд амьдарч байна. Харин хөдөөгийн ахмад настны 61.5 хувь нь гэрт, 2.7 хувь нь орон сууцанд, 35.0 хувь нь сууцны тусдаа байшинд амьдарч байна.

График 3. АХМАД НАСТНЫ ОРОН СУУЦНЫ ТӨРӨЛ. ХОТ ХӨДӨӨГӨӨР



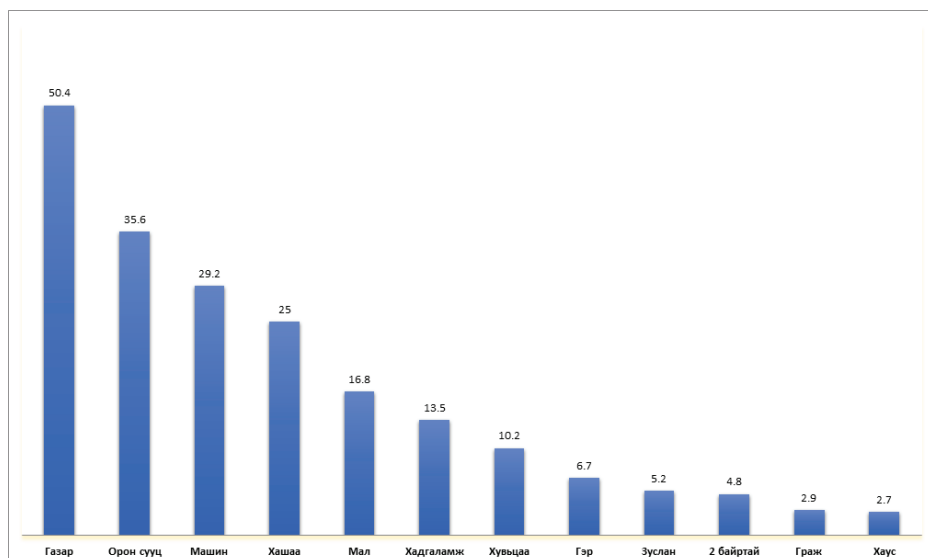
Нийт ахмад настны 68.3 хувь нь хотод, 31.6 хувь нь хөдөөд амьдарч байна.

Зураг 3. АХМАДАД ОРОН СУУЦНЫ ЭРХИЙН БИЧИГ ГАРДУУЛАВ.



Нийслэлийн Засаг даргын 2012-2016 оны үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөрт “Ахмадын орон сууц” хөтөлбөр орсон байсан ч түүнээс хойш энэ талаар ямар нэгэн арга хэмжээ аваагүй байна.

График 4. АХМАДУУДЫН ӨМЧЛӨЛИЙН БАЙДАЛ.



АХМАД НАСТНЫ НИЙГМИЙН ХАМГААЛАЛ.

Ахмад настны нийгмийн хамгаалал гэдэгт дараах арга хэмжээг хамруулж ойлгоно:

- Нийгмийн даатгалын тэтгэвэр, тэтгэмж
- Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр
- Нийгмийн халамжийн тэтгэмж
- Тусламж, хөнгөлөлт
- Төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээ
- Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ
- Эрүүл мэндийн үйлчилгээ
- Нийгмийн хөгжлийн үйлчилгээ

Өнөөдөр нийт ахмадуудын 16%7 хувь буюу 28,2 мянган ахмад амьжиргааны төвшнөөс доогуур орлоготой өрхөд амьдарч, 3963 ахмад настан ганц бие, харж хандах ах дүүгүй, 7815 ахмад настан хөгжлийн бэрхшээлтэй болон хэвтэрт, 18,4 мянган ахмад бусдын байнгын асрамжид байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас 2009 оны 02 дугаар сарын 04-ний өдөр баталсан “Тусламжийн хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай”, 2012 оны 11 дүгээр сарын 24-ний өдөр баталсан “Тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлтийн хэмжээг тогтоох тухай”, 2013 оны 01 дүгээр сарын 19-ний өдөр батлагдсан “Хөнгөлөлтийн хэмжээг тогтоох тухай” журмын дагуу ахмадууд дараах тусламж, хөнгөлөлтийг эдлэх эрхтэй байдаг.Үүнд:

-Хөл, гар, шүд (үнэт металлаар хийхээс бусад)-ний протез, сонсох, харах эрхтний ортопедийн хэрэгсэл худалдан авсан болон дотоодод хийлгэсэн зардлын үнийг 5 жил тутам нэг удаа нөхөн олгох;

-Ахмадын зориулалттай амралт, сувиллын газарт амрах эрхийн бичгийг хөнгөлөлттэй үнээр амарч сувилах хугацааг 10 хүртэлх хоногоор, нэг ор хоногт олгох хөнгөлөлтийн хэмжээ 15 000 төгрөг;

-Тэжээн тэтгэх хүүхэдгүй, эсхүл хууль ёсны тэжээн тэтгэгч нь дэмжлэг тусалцаа үзүүлэх боломжгүй нь тогтоогдсон ахмад настанд болон хүндэт донор ахмад настанд орон сууцны хөлс төлөхөд, хэрэв нийтийн халаалтгүй сууц, гэрт амьдардаг бол түлш худалдан авахад нь жилд нэг удаа 140 000 төгрөгийн мөнгөн тусламж олгох;

-Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжид заасан оршуулгын тэтгэмж авах эрх үүсээгүй, ганц бие ахмад настан нас барвал түүний оршуулгын зардалд нийгмийн даатгалын сангаас олгох оршуулгын тэтгэмжийн 75 хувьтай тэнцэх хэмжээний тусламж олгох;

-Нийслэл, аймгийн төвийн нийтийн тээврийн хэрэгсэл (таксинаас бусад)-ээр орон нутгийн харьяалал харгалзахгүй үнэ төлбөргүй зорчих;

Худалдаа, тээвэр, холбоо, эрүүл мэнд, нийтийн үйлчилгээний газар тэргүүн ээлжид үйлчлэх;

-Ахмад дайчин болон дайнд оролцож яваад амь үрэгдсэн иргэний эхнэр (нөхөр)-т олгох мөнгөн тусламж сар бүр 200 000 төгрөг;

-Монгол Улсын төрийн шагналт, төрийн соёрхолт, Улсын ударник, Хувьсгалт тэмцлийн ахмад зүтгэлтэн ахмад настанд олгох мөнгөн тусламж сар бүр 150 000 төгрөг;

Ажиллаж байсан аж ахуйн нэгж, байгууллага нь дампуурсан буюу татан буугдсан, түүнчлэн өөр орон нутгаас шилжиж ирснээс харьяалах байгууллага, аж ахуйн нэгж байхгүй болсон ахмад настанд билгийн тооллын хаврын тэргүүн сар-Цагаан сарын шинийн нэгэн болон бусад тэмдэглэлт өдрийг тохиолдуулан хүндэтгэл үзүүлэх зардлын хэмжээ ахмад настан тус бүрд 1 жилд 2 удаа 10 000 төгрөг;

Ахмад настанд жил бүрийн билгийн тооллын хаврын тэргүүн сар-цагаан сарын шинийн нэгэн болон бусад тэмдэглэлт баярын өдрийг тохиолдуулан аж ахуйн нэгж байгууллага нь ажиллаж байсан ахмад настандаа хүндэтгэл үзүүлж, бэлэг дурсгал гардуулах ба аймаг нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хорооны Засаг даргын, 100 ба түүнээс дээш настай ахмад настанд Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн мэндчилгээ, гарын бэлэг гардуулна.

Нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага зэрэг нь ахмад настны нийгмийн хамгааллыг сайжруулах, нийгмийн даатгал, халамжийн сан, тэтгэвэр тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлтийг сайжруулж нэмэгдүүлэх, Засгийн газрын шийдвэрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж биелэлтийг хангах үүрэгтэй байдаг.

Мөн бүх шатны Засаг дарга нь ахмад настны нийгмийн хамгааллын талаар тодорхой үүрэг хүлээнэ. Үүнээс дурдвал:

-Баг, хорооны Засаг дарга ахмад настыг судалж бүртгэх, хууль тогтоомжид заасан тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоох болон тусламж

үзүүлэхэд шаардагдах баримт бичгийг бүрдүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлж үнэн зөв тодорхойлолт гаргаж өгөх,

-Нийгмийн халамж, асрамжийн үйлчилгээнд хамруулах талаар эрх бүхий байгууллагад санал тавьж шийдвэрлүүлэх, ахмад настныг нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцуулах эрүүл мэндийг нь хамгаалах ажиллаж байсан аж ахуйн нэгж байгууллага нь татан буугдсан буюу өөр орон нутгаас шилжин ирсэн ахмад настныг бүртгэх,

-Нийгмийн хамгааллын талаар авах арга хэмжээ, зарцуулах төсвийн санал боловсруулж иргэдийн Төлөөлөгчдийн хуралд оруулах, ахмад настныг төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээнд хамруулах саналыг халамжийн байгууллагад уламжлах,

-Ахмад настны кабинет, төв байгуулж ажиллуулах, энэ арга хэмжээнд шаардагдах хөрөнгийг орон нутгийн жил бүрийн төсөвт тусгах гэх мэт нийгмийн хамгааллын үйл ажиллагааг сайжруулах нэмэгдүүлэх үүрэгтэй байдаг.

-Ахмадуудын санаачилгаар үүсгэн байгуулагдсан бөгөөд, тэдний нийтлэг эрх ашгийг төлөөлж чадах төв байгууллагыг улсын төсвөөс, орон нутгийн байгууллагыг тухайн орон нутгийн төсвөөс тус тус санхүүжүүлэх ба тэдний үйл ажиллагааг Засгийн газар болон аймаг, нийслэл, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдийн шийдвэрээр дэмжлэг үзүүлнэ.

АХМАДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ.

Монгол Улсад 15 болон түүнээс дээш насны 2314337 иргэн бүртгэгдсэнээс 14,8 хувь нь тэтгэврийн насныхан байна. Нийт ажиллагсдын 6,6 хувийг (76389 иргэн) ахмадууд эзэлдэг. Статистик мэдээллээс харахад ахмадуудын 22,2 хувь нь хөдөлмөр эрхэлдэг байна. Хөдөлмөр эрхэлж буй ахмадуудын 28 хувь нь хувиараа, 27,8 хувь нь өрхийн аж ахуй эрхэлдэг бол 19,2 хувь нь цалин хөлстэй, 7,3 хувь нь байнгын цалин хөлстэй, 11,9 хувь нь түр болох тохиолдлын шинжтэй ажил хийдэг гэжээ. Үлдсэн хэсэг нь ажил олгогч, хувиараа үйлдвэрлэл эрхлэгчийн статустай ажил хийдэг байна.

Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 2,3 хувь буюу 429 ахмад хөдөлмөрийн биржид бүртгэлтэй байна. Түүнчлэн тэтгэвэрт гарсан ахмад настуудын 180 мянга гаруй ахмадымар нэгэн ажил хөдөлмөр хийх хүсэлтэй, өндөр мэргэжлийн дадлага туршлага бүхий зөвлөх мэргэжилтэн 768 ахмад настан байгаа гэсэн судалгаа байна. 38,5 мянган ахмад настан хөдөлмөр эрхэлж байгаагийн 9 мянга орчим нь байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байна.

2. ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

Хууль, эрх зүйн орчны үндсийг авч үзэхдээ Монгол Улсын Үндсэн хуульд зааснаас эхлэн авч үзэх шаардлагатай болно. Үндсэн хуулийн хоёрдугаар бүлгийн арван дөрөвдүгээр зүйлд “1.Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна. 2.Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна.” хэмээн заасан бөгөөд 16-р зүйлийн 5-д “**өндөр наслах**, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад **тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй;**” гэсэн нь Үндсэн хуулиас салбарлан гарсан хуулиудад ахмад настны талаар баримтлах суурь зарчмууд болж ирсэн.

Ахмад настуудын амьжиргааны төвшин нь анх тогтоосон тэтгэврийн хэмжээнээс шууд хамаардаг. Чухам иймээс ахмад настны тухай асуудлыг хамгийн түрүүнд Хөдөлмөрийн тухай хуулиас эхлэх нь зөв юм.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ.

Ийнхүү Үндсэн хуулиас салбарлан ахмад настантай холбогдох хамгийн гол хууль нь Хөдөлмөрийн тухай хууль мөн. Учир нь ахмад настан хэмээх ойлголт нь хүн хөдөлмөрлөх, хуульд заасан насанд хүрсний дараа хөдөлмөрлөх хугацаандаа төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээ, хугацаанаас хамааран нийгмийн

даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр авахтай холбоотой нийт процесстой шууд уялддаг юм. Хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон актууд энэ хуулийн 2.5-д зааснаас бусад тохиолдолд дараах эрэмбээр үйлчилнэ:

- энэ хууль;
- Монгол Улсын бусад хууль;
- захиргааны хэм хэмжээний акт;
- салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр;
- Хамтын гэрээ;
- хөдөлмөрийн гэрээ;
- аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ.

Хөдөлмөрийн тухай хууль нь зөвхөн хөдөлмөр эрхэлж буй иргэнд үйлчлэхээс гадна тэдний тэтгэвэр тэтгэмжтэй холбогддог. Гэвч иргэд хөдөлмөр эрхэлж байгаа тухайн цаг мөчдөө л илүүтэй анхаарахаас бус тэтгэвэр тогтоолгох ирээдүй цагийн асуудлаа үл ойшоох хандлага түгээмэл байна.

Ажилтан, ажил олгогчийн хооронд үүссэн нийгмийн даатгалтай холбогдсон харилцааг Нийгмийн даатгалын тухай хуулиар зохицуулна. Гэсэн хэдий ч Хөдөлмөрийн тухай хуулинд тусгагдсан “хамтын гэрээ”, «хөдөлмөрийн гэрээ»-ний зохицуулалт байгууллагууд дээр хангалтгүй төвшинд хэрэгждэг. Ажилтан ажиллаж байх хугацаандаа “хамтын гэрээ”, “хөдөлмөрийн гэрээ”-г байгуулдаггүй, байгуулсан ч хэрэгжүүлдэггүй байдал нь эргээд тэтгэвэр тогтоолгох үед иргэнд ашиггүй байдлаар илэрдэг. Учир нь Нэгдүгээрт. Ажилласан хугацааны цалинг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр олгохыг хориглосон боловч байгууллага болон иргэн өөрөө нийгмийн даатгалын шимтгэл бага төлж, өндөр цалин авахын тулд цалинг байж болох хамгийн багаар тооцуулдаг жишиг тогтоод байгаа. Хоёрдугаарт. Хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээг мөрдөхгүй байгаагаас үүдэлтэйгээр ажиллагч илүү цагийн, хортой нөхцөлийн, ажилласан жилийн, зэрэг дэвийн нэмэгдэл цалинг авч чаддаггүй. Гуравдугаарт. Ялангуяа хувийн хэвшлийн

байгууллагуудад “туршилтаар”, “дараа олгох нөхцөлөөр” гм байдлаар ажилласан хүмүүс ихэнхдээ хөдөлмөрийн хөлсөө авч чадахгүй хохирох явдал их байна. Энэ бүхнээс үүдэлтэйгээр яг тэтгэвэр тогтоолгох явцад иргэний тэтгэврийн хэмжээг хамгийн доод хэмжээгээр тооцохоос өөр аргагүй байдалд орж байна. НДЕГ-ын ажилтнуудтай уулзалт хийхэд хэдэн байгууллага хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр хөдөлмөрийн хөлс олгодог, хэдэн иргэн хөдөлмөрийн хөлсөө авч чадахгүй хохирч байгаа талаар статистик мэдээлэл байхгүй гэдгийг илэрхийлж байлаа.

Мөн хуулийн 145 дугаар зүйлд ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай заалтуудыг оруулж өгсөн байдаг. Үүнд:

145.1. Ахмад настан, тэтгэвэр авагч хөдөлмөр эрхэлж болно.

145.2. Ажилтан өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг бууруулах болон энэ хуульд заасан бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

145.3. Ажил олгогч ахмад настны хүсэлтээр ажлын цагийг богиносгож, бүтэн бус цагаар ажиллуулж, эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлэх асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулна хэмээн заажээ.

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬ.

Улсын хэмжээнд 1,019.1 иргэн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж байгаагаас 862.1 иргэн албан журмын даатгал, 157 мянган иргэн сайн дурын даатгалд хамрагдаж байна. Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 15 дугаар зүйлд зааснаар ажил олгогч, албан журмын болон сайн дурын даатгуулагч тэтгэврийн даатгалд доор дурдсан хувь хэмжээгээр шимтгэл төлдөг. Ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ 8.5%, албан журмын даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ 8.5%, сайн дурын даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ 11.5%.

Хүснэгт 10. ДААТГУУЛАГЧИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛС, ТҮҮНТЭЙ АДИЛТГАХ
ОРЛОГООС ТӨЛӨХ ШИМТГЭЛИЙН ХУВЬ ХЭМЖЭЭ /ХУВИАР/

Тэтгэврийн даатгал	8.5	8.5
Тэтгэмжийн даатгал	1.0	0.8
Эрүүл мэндийн даатгал	2.0	2.0
Ажилгүйдлийн даатгал	0.2	0.2
Шимтгэлийн дүн	11.7	11.5

Өндөр насны тэтгэвэр авах эрх нь шимтгэл төлсөн байвал зохих хугацаа: 2022 онд – 21 жил 3 сар ба түүнээс дээш (цаашид жил бүр 3 сараар нэмэгдэж 2037 онд 25 жил болно).-Нас: Өөрөө хүсвэл эрэгтэй 60 нас, эмэгтэй 55 нас. Эсхүл:-Шимтгэл төлсөн байвал зохих хугацаа: 10-20 жил-Нас: Төрсөн ондоо харгалзах насанд хүрсэн байна. Хэрэв даатгуулагч тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн байвал зохих дээрх болзлыг хангаагүй тохиолдолд өндөр насны тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгоно. Шимтгэл төлсөн байвал зохих хугацаа: 10-19 жил байна.

Өндөр насны тэтгэврийг даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн, сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 45 хувиар тогтоодог. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 20 жилээс илүү төлсөн жил тутамд 1.5 хувиар, сар тутамд 0.125 хувиар өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон хөдөлмөрийн хөлснөөс тооцож нэмэгдэл олгоно.

Харин тэтгэврийн даатгалын дээд хэмжээг тогтоохдоо Монгол Улсын Засгийн газрын 2017 оны 9 дүгээр сарын 13-ны өдрийн 251 тоот тогтоолоор Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсэгт заасан хувь хэмжээгээр даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг Засгийн газар, Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос баталсан сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар тогтоожээ.

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ.

А. Өндөр насны тэтгэвэр авах эрх:

Даатгуулагч нь нийтдээ 20-оос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бөгөөд 65 нас хүрсэн бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Харин 20-оос доошгүй жил шимтгэл төлсөн бөгөөд 60 нас хүрсэн эрэгтэй, 55 нас хүрсэн эмэгтэй даатгуулагч өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авч болдог.

Төрүүлсэн болон 3 хүртэл настайд нь үрчлэн авсан дөрөв, түүнээс дээш хүүхдээ 6 настай болтол өсгөсөн эх 20-оос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн, 50 нас хүрсэн бол өөрийн хүсэлтээр өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй.

Газрын дор болон хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд ажилласан даатгуулагч дор дурдсан болзлыг хангасан бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй байна.

-Нийтдээ 20-оос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь газрын дор ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эрэгтэй 50 нас хүрсэн бол өөрийн хүсэлтээр;

-Нийтдээ 20-оос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь хөдөлмөрийн хортой, халуун нөхцөлд ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эрэгтэй 50 нас хүрсэн, түүнчлэн нийтдээ 20-оос 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-оос доошгүй жил, үүнээс 12 жил 6 сараас доошгүй хугацаагаар хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлд ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эрэгтэй 55 нас хүрсэн, түүнчлэн нийтдээ 20-оос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь мөн нөхцөлд ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эмэгтэй 50 нас хүрсэн бол тус тус өөрийн хүсэлтээр.

Нас хүрээгүй даатгуулагч мөн хэсэгт заасан шимтгэл төлөх хугацааг хангаад цаашид тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөхөө зогсоосон байхад түүний уг насанд хүрээд өндөр насны тэтгэврээ тогтоолгон авах эрх нь хадгалагдаг. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 10-аас 20 хүртэл жил төлсөн, нас нь хүрсэн даатгуулагч шимтгэл төлсөн нийт хугацаандаа ногдох өндөр насны тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгож авах эрхтэй.

Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 3.1.9-д заасан иргэн доор дурдсан болзол хангасан бол өндөр насны тэтгэврээ тогтоолгон авах эрхтэй:

-Нийт 20-оос доошгүй жил, үүнээс 15-аас доошгүй жил малчнаар ажиллаж тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эрэгтэй 55 нас хүрсэн бол;

-Нийт 20-оос доошгүй жил, үүнээс 12 жил 6 сараас доошгүй жил малчнаар ажиллаж тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эмэгтэй 50 нас хүрсэн бол.

Манай ээж бүр аав ээж хоёр хоёулаа социализмын үед ч гэсэн 90-ээд оны үед хэцүү ч гэсэн ажлаа хаяалгүй бага цалинтай сувилагчийнхаа ажлыг хийгээд, нэг нь энэ хэдэн станцыг нүүрсээр тасалчихгүй байх юм сан гэж ажиллаад л станцад байсан хэдэн шугамаа хагалчихгүй юм сан гэж ажиллаж байсан гэхэд чинь л тэрэнд тэтгэвэр бол их ялгаатай байгаа юм чинь. Гэхдээ тэр нь бас буруу юм аймар их байгаад байна. одоо жишээлбэл манай аавын хамгийн өндөр тэтгэвэр тогтоох боломжтой жилийх нь дунд нь гуравхан сар байхгүй байхад сүүлийн 5 жилийх гээл 3 жилээс болоод л 8 900000 мянган төгрөгийн тэтгэвэр авах гэж байгаа хүн чинь 500 дээр бууж байгаа байхгүй юу. Тэгээд яг ингээд юу ч ажил хийгээгүй улсад нэг ч удаа ажил хийж татвар төлж үзээгүй хүмүүс өнөөдөр насаараа зүтгээж зүтгэсэн 30 жил хөдөлмөрлөсөн хүнтэй яг ижилхэн тэтгэвэр авахаар чинь харахаар гомдмоор байгаа юм чинь.

(Фокус группийн ярилцлагаас)

Мөн Иргэний хуулийн 343, 359 (Ажил гүйцэтгэх гэрээгээр болон хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажиллах) дүгээр зүйлд заасны дагуу иргэнтэй байгуулсан гэрээгээр ажиллагч уг гэрээгээ дуусгавар болгосон нөхцөлд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх нь хэрэгжинэ.

Б. Өндөр насны тэтгэврийн хэмжээ, нэмэгдэл

Өндөр насны тэтгэврийг даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн, сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 45 хувиар тогтоож, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 20 жилээс илүү төлсөн жил тутамд 1.5 хувиар, сар тутамд 0.125 хувиар өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон хөдөлмөрийн хөлснөөс тооцож нэмэгдэл олгоно.

Тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон даатгуулагчийн тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан жил тутамд нь 1 хувиар бодож нэмэгдүүлж байна.

Өндөр насны бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ нь Засгийн газраас тогтоосон сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ /цаашид «хөдөлмөрийн баталгаат хөлс» гэх/-ний 75 хувиас хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээ нь мөн хөлсний 50 хувиас тус тус багагүй байна.

Нийгмийн даатгалын тухай хууль хүчин төгөлдөр болохоос өмнөх болон мөн үеийн хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос тэтгэвэр тогтоолгосон иргэдийн тэтгэврийг бодоход баримталсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогыг шимтгэл төлсөн хугацаа, эрхэлж байсан ажил, албан тушаал, хөдөлмөрийн нөхцөл нь ижил 1995 оноос хойш тэтгэврээ тогтоолгосон иргэний тэтгэврийг бодоход баримталсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын хэмжээтэй дүйцүүлэн тооцно.

В. Өндөр насны тэтгэвэр олгох хугацаа

Өндөр насны тэтгэврийг даатгуулагч өргөдлөө тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрэхээс өмнө гаргасан бол уг насанд хүрсэн өдрөөс, хэрэв

тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрснээс хойш гаргасан бол өргөдлийг даатгагч хүлээн авсан өдрөөс эхлэн, нас барсны дараагийн сар дуустал олгоно.

МАЛЧИН, ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭГЧИЙН ТЭТГЭВРИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙГ НӨХӨН ТӨЛҮҮЛЭХ ТУХАЙ.

Энэ хуулийн үйлчлэлд 1995 оноос энэ хууль хүчин төгөлдөр болсон өдөр хүртэл хугацаанд малчнаар ажилласан болон хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байсан, хуульд заасан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгоогүй 15-60 насны иргэн хамаарна. Энэхүү хууль нь «тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх» гэж 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 эрх бүхий этгээдээс 2020 онд мөрдүүлэхээр тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс тооцож төлүүлэх нэг удаагийн арга хэмжээ юм.

АЛДАР ЦОЛТОН АХМАД НАСТАНД ТӨРӨӨС НЭМЭГДЭЛ, ХӨНГӨЛӨЛТ ОЛГОХ ТУХАЙ.

Энэ хуулийн зорилт нь Монгол Улсын баатар, хөдөлмөрийн баатар, ардын болон гавьяат цолтон, төрийн шагналт, төрийн соёрхолт, ахмад дайчин, Улсын ударник, хувьсгалт тэмцлийн ахмад зүтгэлтэн, Монгол Улсын Үндсэн хуулийг хэлэлцэж, баталсан /1990-1992 он/ Ардын Их Хурлын депутат, Улсын Бага Хурлын гишүүн ахмад настанд төрөөс нэмэгдэл, хөнгөлөлт олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

ЦЭРГИЙН АЛБА ХААГЧИЙН ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ.

Цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хугацаанд цэргийн жинхэнэ алба болон тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шинжилгээний болон авлигатай тэмцэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад алба хаасан нийт албан хаагчдад хамаардаг. Энэ хуулиар 25-аас доошгүй жил алба хаасан эрэгтэй, 20-оос доошгүй жил алба хаасан

эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн иргэний байгууллагад нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж ажилласан нэг жилийг зургаан сараар бодон цэргийн байгууллагад ажилласан хугацаанд оруулан тооцож Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоодог.

Цэргийн албан хаагч нь нас харгалзахгүйгээр ажилласан жилээс хамааран тэтгэвэр тогтоолгож байгаагаас үүдэлтэйгээр 40 орчим насны тэтгэвэр авагчид олон байна.

НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ТУХАЙ.

Нийгмийн халамжийн тэтгэврийг нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжид заасны дагуу бүрэн болон хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй дараах иргэнд сар бүр олгоно. Үүнд: Эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 болон түүнээс дээш настай иргэн, тэжээн тэтгэх хүүхэдгүй, ганц бие ахмад настан, эмнэлгийн хяналтад байдаг, байнгын асаргаа шаардлагатай ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд ба иргэнийг асарч байгаа иргэд багтдаг. Үүнээс гадна “Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ” байдаг бөгөөд үүнд мөн ахмад настууд хамрагдана.

АХМАД НАСТНЫ ТУХАЙ.

Энэ хуулийн зорилт нь ахмад настны эрхийг хангах, амьжиргаа, хөгжил, оролцоог дэмжих, нийгмийн үйлчилгээ авах боломжийг нэмэгдүүлэх, төрийн болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг тогтооход оршино. Ахмад настны хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Нийгмийн халамжийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Эрүүл мэндийн тухай хууль, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, энэ хууль болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомжоос бүрдэнэ. Мөн энэхүү хуулиар ахмад настны эрх, ахмад настанд үзүүлэх үйлчилгээ, ахмад настны амьжиргааг дэмжих, нийгмийн хамгааллыг сайжруулахад төрөөс үзүүлэх дэмжлэг зэргийг нарийвчлан зааж өгсөн.

Ахмад настны тухай хуульд заасан хэрэгждэггүй, зөрчилтэй байгаа заалт нь ахмадын сангийн тухай асуудал байна. Учир нь төрийн байгууллага ямарваа нэг сан байгуулахыг төсвийн тухай хуулиар зөвшөөрөхгүй бөгөөд, захиран зарцуулах эрх байгууллагын удирдлагад олгогддоггүй.

Ахмад настны тухай хуулийн 3.1-д эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 настай хүмүүсийг ахмад настан гээд хөдөлмөр эрхлэх эрхийг холбогдох хуулиар зохицуулсан байна. Тэдний хөдөлмөр эрхлэх эрхийг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар баталгаажуулжээ.

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ДААТГАЛЫН ТУХАЙ.

Хуульд зааснаар тэтгэврээс өөр орлогогүй иргэний эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг улсын төсвөөс сар бүр төлдөг. Эрүүл мэндийн даатгалын сангаас зардлын төлбөрийг нь хариуцах эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний багцад хэвтүүлэн эмчлэх тусламж, үйлчилгээ, амбулаторийн үзлэг, хяналт, оношилгоо, шинжилгээ, эмчилгээ, өдрийн эмчилгээ, үйлчилгээ багтана. Мөн Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 15.1.1, 15.1.2, 15.1.4, 15.1.5, 15.1.7, 15.1.9, 15.1.11, 15.1.13-т заасан эрүүл мэндийн байгууллагын эмчийн бичсэн жороор олгох эмийн үнийн хөнгөлөлтийг эдлэх эрхтэй.

Эмнэлэг хүртэл ахмад настнуудыг бол тэгж үзнэ ингэж үзнэ гээл байдаг ш дээ, гэвч тэрийгээ яг хэрэгжүүлдэггүй юм шиг байгаа юм. Яг үйлчилгээний журамдаа зааж өгсөн байсан ч гэсэн хөнгөлөлттэй үзнэ эсвэл үнэ төлбөргүй үзнэ гэсэн хэр нээ тодорхой хэмжээгээр өөрсдөөс нь юм гаргаж л байна. эмнэлгийн үйлчилгээ яг л тийм шдээ. Бид нараас хүртэл эрүүл мэндийн даатгал төлж байна гэтэл яг очоод зөвхөн эмч онош тавихын төлөө л бид нарыг үнэгүй үзэж байгаа. бусад бүх юмыг хувь хүн өөрөө гаргадаг. Яг тийм л үйлчилгээ явагдаад байна.

Фокус группийн ярилцлагаас

3.ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР.

АХМАД НАСТНЫ ХӨГЖИЛ, ХАМГААЛЛЫН ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР

Монгол Улсын Засгийн Газраас “Ахмад настны хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр”-ийг 2019 оны 10 дугаар сарын 20-ны өдрийн 389 дүгээр тоот тогтоолоор батлан хэрэгжүүлж байна. Уг хөтөлбөр нь нийт өндөр насны тэтгэвэр авагчдын 53,3 хувь нь тэтгэврийн доод хэмжээгээр тэтгэвэр авдаг, 97 хувь нь бага тэтгэвэртэй амьдарч, амьжиргааны наад захын хэрэгцээгээ хангаж чаддаггүй, 85,5 хувь нь нэг буюу түүнээс дээш өвчнөөр өвдөж байна гэсэн шаардлагуудын улмаас батлагдсан байна. Мөн төрийн алба болон хувийн хэвшилд ахмад настны хөдөлмөрлөх эрх зүйн орчныг нарийвчлан тодорхойлоогүйн улмаас насаар ялгаварлан гадуурхах нөхцөл үүсэж байгааг хөтөлбөрийн үндэслэлд дурджээ.

Хөтөлбөрийн зорилго нь ахмад настны аж байдлыг дээшлүүлж, ядуурлаас хамгаалах, тэднийг эрүүл урт наслуулах, нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцуулах, амьдрах орчин нөхцөлийг сайжруулахад төр, иргэний нийгмийн хамтын ажиллагаа, хүчин чармайлтыг чиглүүлэхэд оршино.

Хөтөлбөрийн хүрээнд:

- Ахмад настны аж байдлыг дээшлүүлж, ядуурлаас хамгаалах,
- Ахмад настны эрүүл мэнд, эрүүл насжилтыг дэмжих,
- Ахмад настны чадамжийг дээшлүүлэх,
- Амьдрах орчин нөхцөлийг сайжруулах гэсэн 4 чиглэлээр нийт 58 зорилтыг өмнөө тавьжээ. Хөтөлбөр нь 2019-2023 онд хэрэгжих юм. “Ахмад настны хөгжил, хамгааллын үндэсний хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлснээр дараах төвшинд хүрэхээр зорилго тавьсан байдаг. Үүнд:

1. Дундаж наслалтыг 70,9-өөс 72 хүргэх
2. 60 наснаас дээш амьдрах дундаж хугацааг 16-аас 16.3 жил
3. 55-59 насны хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшнийг 45,9-өөс 50
4. Орон сууцанд амьдардаг ахмад настны тоог 28-аас 33 хувьд хүргэх

5. Нийгмийн хамгааллын суурь хөтөлбөрт хамрагдсан ахмадыг 97,5-аас 100 хувьд хүргэх
6. Ахмад настан тэргүүлэгчтэй өрхийн орлогыг 753690-ээс 900000 мянган төгрөгт хүргэх
7. 60-аас дээш насны эрүүл амьдрах дундаж хугацааг 12.1-ээс 12.4-т хүргэх
8. Өдөр өнжүүлэх цогцолбор төв 3-ыг байгуулах
9. Эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээнд хамрагдсан ахмад настны тоог (Давхардсан тоогоор) 3.1-ээс 4 саяд хүргэх
10. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөрт хамрагдсан ахмад настны нийт ахмад настанд эзлэх хувь 0.52-оос 1.5 хувьд хүргэх
11. 55-59 насны иргэдийн ажилгүйдлийн төвшин 5.5-аас 5.0 бууруулах
12. Ахмадын хөгжлийн ордон, танхимаар үйлчлүүлсэн настан 201000-300000 хүргэх
13. ГБХЗХГ-ын Хөгжлийн төвөөр үйлчлүүлсэн ахмад 45.4-60.0
14. Тэтгэвэрт бэлтгэх хөтөлбөрт хамрагдсан настан 0-20000 хүргэх

Хөтөлбөрийг улсын болон орон нутгийн төсөв, гадаадын зээл, тусламж, хандив болон бусад эх үүсвэрээс санхүүжүүлэхээр заасан байна.

Хэдийгээр уг хөтөлбөр 2023 онд дуусахаар байгаа ч хэрэгжилтэд нь хийсэн ямарваа нэгэн мониторинг, судалгаа хараахан бидний гарт олдсонгүй.

АХМАДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ХӨТӨЛБӨР.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлөөс 2021 онд “Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-ийг баталсан. Хөтөлбөрийн зорилго нь ахмад мэргэжилтнүүдийн хөдөлмөрт оролцох оролцоог нэмэгдүүлж, мэдээллийн сан үүсгэн, тэдний мэдлэг, ажлын туршлагыг хойч, залуу үеийнхэнд өвлүүлэх, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх болон хувиараа аж ахуй эрхэлж, орлогоо нэмэгдүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх явдал юм. Энэхүү хөтөлбөр хэрэгжүүлэгч субъект

нь Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний ерөнхий газар бөгөөд аймаг, нийслэл дүүргийн хэлтсүүдээр дамжуулан гүйцэтгэж байна.

Ахмад настны хуулийн есдүгээр зүйлд ахмад насны хөдөлмөрийг дэмжих тухай. За энэ тал дээр би бас харьцангуй удаан байна гэж ойлгодог. Жишээ нь ахмад насны хөдөлмөрийг одоо дэмжинэ гээд байгаа юм. Энэ ахмад настны хуульд бол зөвлөх үйлчилгээ эрхлүүлбэ гээд. Энэ зөвлөх үйлчилгээний асуудал бол бас харьцангуй цөөн хүмүүсээр л явж байна. Энийг дэмжиж л байгаа юм бол төр засаг бас шуурхай арга хэмжээ авч тэр эдийн засгийн хувьд ч гэсэн мөнгө төгрөггүй энээ тэрээ одоо дэмжих гэж байгаа, тэр хөдөлмөрийг дэмжих юмнууд нь эдийн засгийн хувьд бол мөнгө төгрөгтэйгөө холбоотой ч байгаа л даа. Тэгээд харьцангуй зөвлөх үйлчилгээнд цөөн ахмадууд хамрагддаг. Мөн өрхийн үйлдвэрлэлийг дэмжье ч гэдэг юм уу хүүгүй зээл олгож, жил болгон явагддаг л даа. Энд мөн л манайх 9000-аад ахмадуудтай гэхэд энэ үйлчилгээнд, энэ хөдөлмөрийг дэмжих хүүгүй зээлийн үйлчилгээнд энэ жил 25 ахмадууд хамрагдаж байна.

Дорнод аймгийн Хэрлэн сумын ахмадын холбооны дарга С.Төмөр

Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний хэлтэст гаргасан мэдээллийн санд бүртгүүлсэн тэтгэврийн насны ахлах мэргэжилтнүүд хамрагддаг. Үүнээс гадна ахмадын төрийн бус байгууллага нь зөвлөх үйлчилгээний гүйцэтгэгчээр ажиллаж болно. Ахмад мэргэжилтний зөвлөн туслах үйл ажиллагаа шаардлагатай байгаа төрийн захиргаа, боловсрол, эрүүл мэнд болон хөдөө аж ахуйн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллагууд зөвлөх үйлчилгээ авах хэрэгцээ, шаардлага, ажлын цар хүрээг тодорхойлсон төслийг аймаг дүүргийн Хөдөлмөр халамж үйлчилгээний хэлтэст ирүүлдэг. Үүний дагуу төсөлд хамрагдан, ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээ үзүүлж буй ахмадад Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын баталсан жишиг хэмжээгээр ажилласан цагийн урамшууллыг тооцож олгох бөгөөд, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхгүй.

Зураг 4. ӨРХИЙН ҮЙЛДВЭРЛЭЛ ЭРХЛЭГЧ АХМАД.



Харин өрхийн үйлдвэрлэл, эрхлэх зорилготой ахмадуудын төслийг сонгон шалгаруулсны үндсэн дээр 3 сая хүртэлх төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэгийг 24 сарын дотор 100 хувь эргэн төлөгдөх нөхцөлтэй олгож байна.

4. ОЛОН НИЙТИЙН СУДАЛГААНЫ ДҮН.

“Мэдлэгийн хотхон” НҮТББ-аас “Ахмад настны нийгэм, улс төрийн оролцоо” сэдэвт олон нийтийн судалгааг залуучуудын дунд явуулах тоон судалгаа, фокус группийн ярилцлага, ахмадуудын дунд явуулах тоон судалгаа, фокус группийн ярилцлага, ажил олгогчдын дунд явуулах тоон судалгаа болон ахмадын төрийн бус байгууллагын удирдах ажилтнууд, төрийн байгууллагын удирдах ажилтнуудын сурвалжилга хэлбэрээр явууллаа.

ЗАЛУУЧУУД АХМАДУУДЫН ТУХАЙ.



Өнөөдөр монголын нийгэмд хэд хэдэн хандлага илт хүчтэй газар авч байгаа сэтгэгдэл олон нийтийн дунд түгэх боллоо. Энэ нь Нэгдүгээрт. Ахмад ажилчид цаг үеэсээ хоцрогдож байгаа тул тэтгэврийн насанд хүрмэгц шууд тэтгэвэрт гаргах. Хоёрдугаарт. Ахмад болон залуу үеийн хооронд соёлын зөрүүгээс үүдэлтэй зөрчлүүд их байна. Гуравдугаарт. Ахмад настнууд нь нийгмээр тэжээлгэж суудаг, баялаг бүтээхэд оролцдоггүй илүүдэл бүлэг гэсэн энэхүү хандлагууд олон нийтийн социал сүлжээгээр өргөн тархалттай байгаа. Гэвч яг нөхцөл байдал ийм дээрээ тулсан уу гэдгийг тодруулах зорилгоор залуучуудын дунд судалгаа явууллаа.

Зураг 5. АХМАД БОЛОН ЗАЛУУЧУУДЫН ХООРОНДЫН ЗӨРЧИЛ ҮНЭХЭЭР БОДИТОЙ БАЙНА УУ?

Олон нийтийн социал сүлжээгээр “70-аад оныхон амьд байдаг юм уу?”, “80 оны өвөө нартай таараад”, “Таныг төрөхөд динозавр байсан уу” гэх мэт хошин маягийн ярианууд их явдаг бөгөөд насны ялгаа нь үндсэндээ нийгмийг хэд хуваах, соёлын ялгаа гарах нөхцөл, суурь болж байна уу? Үнэхээр залуучууд 80-аад оныхноос урагш төрсөн хүмүүсийг хөгшчүүд гэж тооцдог болчихсон юм уу? Ахмад үе, залуу үеийн хооронд



соёлын ялгаа хэт их байгаа юм уу? Энэхүү ялгаа нь харилцан ойлголцоход нь хүндрэл учруулж байна уу?

Судалгаанд хамрагдсан залуучуудын 25,8 хувь нь “Ахмад нас»-ыг 50 наснаас эхэлдэг гэж бодсоноо илэрхийлжээ. Энд нэг сонирхолтой үзүүлэлт байгаа нь 30-35 насны залуучуудын дийлэнх нь ахмад нас 40 наснаас эхэлдэг гэж үзсэн байгаа бол 35-40 насныхны нэлээд хэсэг нь ахмад нас 50 наснаас эхэлдэг гэж хариулжээ. 16-18 насныхан ахмад насыг нэгэн дуугаар 60-70 гэж хариулсан бөгөөд 20 орчим насны залуучууд ахмад насыг нэлээд өндрөөр тооцож байна. Гэтэл үндсэндээ олон улсын хэмжээнд насны ангилал эрс өөрчлөгдөж байгаа боловч монголчууд 30 наснаас эхлэн өөрийнхөө хамгийн эхний тэгш ойг ахмад насанд оруулж тооцох хандлагатай ажээ. Үүнийг зөвхөн сэтгэл зүйн төлөв байдлаар тайлбарлаж болно. Өнөөгийн 30-35 насныхныг 20-оос доош настай байх үед монголчуудын дундаж наслалт арай өөр (10 шахам насаар өөр) байсан бөгөөд өөрийнхөө үеийн ахимаг болон ахмад үетэй харьцуулан үзээд байдаг (Хүснэгт). Харин 20 орчим насны залуучууд нь харьцуулахгүйгээр зөвхөн өөрийн одоо авч буй мэдээллээр дүгнэлт хийжээ.

Хүснэгт 11. ХҮН АМЫН ДУНДАЖ НАСЛАЛТ. ОНООР ХАРЬЦУУЛСАН.

Статистик үзүүлэлт	2000	2005	2010	2015	2021
Нийт	63.18	65.21	68.05	69.89	71.01
Эрэгтэй	60.43	62.11	64.93	66.02	67.05
Эмэгтэй	66.13	68.61	72.26	75.84	76.47

Тэгэхээр яг үнэндээ ахмадуудыг ажлын байрнаас шахах гэж үзэл бодлоо илэрхийлж байгаа бүлэг нь үндсэндээ өөрсдийгөө удахгүй ахмад насанд орох нь хэмээн үзэж, өөрийн статусаа хурдхан өөрчлөхийг хүсэж буй хүмүүс гэж дүгнэж болно. Дараах асуултад хариулсан байдлаас харахад ч гэсэн залуучууд ахмадуудын талаар нэлээд эерэг бодолтой байна. Олон нийтийн сүлжээгээр цацагддаг бичлэгүүдийн ихэнх нь ямар нэгэн зан ааш муутай, харьцааны соёлгүй ахмадууд залуучуудтай зөрчилдөж буй баримтууд их

тааралддаг. Гэтэл ахмадуудыг хүндлэх, суудал тавьж өгөх нь зөв гэсэн бодомжуудтай санал нийлэх нь дийлэнх байна. Харин мөн л нөгөө 35-аас дээш насныхан очер дугааргүй үйлчлүүлэхийн эсрэг болон нас харгалзан тэтгэвэрт гаргах нь зөв гэсэн хандлагыг илэрхийлсээр байна. Мөн ахмадууд цаг үеэсээ хоцрогдсон гэж үзэх хандлага ч тийм өндөр биш (Нийтдээ 46 хувь. Хүснэгт 12) байгаа бөгөөд харин үндэсний уламжлал, өв соёлыг хадгалан дамжуулагч мөн гэж үзжээ. Үүнийг залуучуудтай хийсэн фокус группийн ярилцлагын үед ч илэрхийлж байв.

Орхон аймгийн хүүхэд залуучуудын төв. Оролцогч Э.

Манай ахмадууд уг нь залуучуудад үндэсний өв соёлоо өвлүүлэн үлдээмээр байна. Үнэндээ ахмадуудыг өнгөрсний дараа залуучууд бид монгол өв уламжлал, соёл гэх юмыг огт мэдэхгүй үлдэж байгаа. Ахмадуудын маань нэг том дутагдал нь зөвхөн өөрийн үеийнхэнтэйгээ харьцдаг. Залуучуудыг огт тоодоггүй. Аа бас хэт их архи ууж байна. Энэ нь бидэнд тийм ч их таатай санагддаггүй.

Хүснэгт 12.ТА ДАРААХ БОДОМЖУУДАЙ САНАЛ НИЙЛЭХ ҮҮ?

	Бодомжууд	Бүрэн санал нийлнэ	Санал нийлэх талдаа	Санал нийлэхгүй талдаа	Огт санал нийлэхгүй байна	Дундаж
1	Ахмад хүн тул оочер дугаар харгалзахгүй үйлчлүүлэх ёстой	32.1%	36.4%	24.9%	6.6%	2.06
2	Нийтийн тээвэрт ахмадуудад суудал тавьж өгөх ёстой	44.7%	35.7%	14.3%	5.3%	1.80
3	Төр, олон нийтийн зүгээс ахмадуудад дэмжлэг тусламж үзүүлэх үүрэгтэй	54.4%	36.3%	7.4%	1.8%	1.57
4	Ахмадуудыг гэр бүл, үр хүүхэд нь асран халамжлах үүрэгтэй	72.8%	19.8%	5.1%	2.3%	1.37
5	Ахмадуудын хэлсэн үг, сургамжийг дагах нь зөв	40.5%	47.9%	9.8%	1.8%	1.73
6	Ахмадууд үндэсний уламжлал, өв соёлыг хадгалан дамжуулагч мөн	65.0%	29.0%	5.1%	.8%	1.42
7	Насаар хязгаарлан тухайн хүний саналыг харгалзахгүй тэтгэвэрт гаргах нь буруу	30.5%	37.7%	23.3%	8.6%	2.10
8	Ахмадуудыг тэтгэвэрт гарсан ч үргэлжлүүлэн ажиллуулах нь зөв	20.4%	36.0%	27.2%	16.5%	2.40
9	Ахмадууд цаг үеийн хөгжлөөс хоцрогдсон	10.9%	36.1%	38.8%	14.2%	2.56

Манай судалгаанд залуучууд болон ахмадын хооронд байгаа гэж үздэг зөрчлийн нэг гэж хэлж болох “ахмадууд намын, улс төрийн ажилд их оролцож онц бүтээсэн зүйлгүй гадуур их явдаг” гэсэн хандлагын тухай асуудал байлаа. Үүнийг шууд асууж болохгүй тул гадуур яваа ахмадуудыг чухам ямар ажлаар их явдаг бол гэж боддогийг асуусан юм. Гэтэл залуучуудын өгсөн хариулт нь мөн л энэ хандлагаас их хол зөрүүтэй байв. Ахмадуудын ихэнх цагаа өнгөрүүлдэг ажил нь үр хүүхдэдээ туслах, ач зээгээ зөөх, харах 27.1 хувь (Давтамжаар 77.2 хувь), Өдөр тутмын гэрийн ажил 18.4 хувь (Давтамжаар 52.6 хувь), Эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах 12.5 хувь (Давтамжаар 35.7 хувь) гэх мэтээр хариулжээ. Гэвч хороо, дүүргийн уулзалтад ахмадууд очиж суудаг, СӨХ гудамж талбайн ажлыг ахмадууд хийдэг гэх хандлага байсаар байна.

Залуучууд ахмадуудын эх оронч сэтгэлгээ, үзэл хандлага, төлөвшил, тэсвэр тэвчээр, хатуужил, хариуцлагатай, зарчимч, тууштай зан чанарыг хамгийн их үнэлдэг гэжээ. Үүнээс гадна ахмадуудын мэргэжлийн ур чадварыг ч их дээгүүр үнэлэх хандлага ажиглагдлаа. Харин ахмадуудын боловсролын чансаа, харилцааны соёлын тухайд сэтгэл ханамжгүй байдаг байна(Хүснэгт 13.Эерэг хандлагыг ногооноор, сөрөг хандлагыг улаанаар).

Хүснэгт 13. АХМАДУУДЫН ЯМАР ЗАН, ЧАНАРЫГ ИЛҮҮ ҮНЭЛДЭГ ВЭ?

Код		Нийт		
		Давтамж	Хувь	Т.хувь
1	Эх оронч сэтгэлгээ, үзэл хандлага, төлөвшил	273	20.1%	56.6%
2	Мэргэжлийн ур чадвар, туршлага өндөр	151	11.1%	31.3%
3	Ерөнхий болон дээд боловсролын чансаа өндөр	49	3.6%	10.2%
4	Тэсвэр тэвчээр, хатуужил сайтай	189	13.9%	39.2%
5	Хариуцлагатай, зарчимч, тууштай	189	13.9%	39.2%
6	Хэлсэн амандаа заавал хүрдэг	61	4.5%	12.6%
7	Зөв соёл, эерэг уур амьсгал бүрдүүлдэг	74	5.5%	15.4%
8	Залуучуудад их түшиг, тулгууртай ханддаг	98	7.2%	20.3%

9	Аливаа ажилд эзний сэтгэлээр ханддаг \чин сэтгэлээсээ\	104	7.7%	21.6%
10	Бусдын зовлонг үнэн сэтгэлээсээ ойлгож тусалдаг, хуваалцдаг	81	6.0%	16.8%
11	Харилцааны соёл өндөр	32	2.4%	6.6%
12	Залуучуудыг сонсож, зөвлөн тусалж чаддаг	54	4.0%	11.2%
НИЙТ		1355	100.0%	281.1%

Ахмадуудын дутагдалтай зан чанарыг үнэлэхдээ дараах байдлаар хандсан байна.

Хүснэгт 14. ТА АХМАДУУДЫН ЯМАР ЗАН ЧАНАРЫГ ДУТАГДАЛТАЙ ГЭЖ ХАРДАГ ВЭ?

Код		Нийт		
		Давтамж	Хувь	Т.хувь
1	Гомдомхой, тунимхай	130	10.0%	27.0%
2	Өөнтөгч	157	12.0%	32.6%
3	Мэдэмхий, туршлагадаа хэт бардсан	133	10.2%	27.7%
4	Зөрүүд, бусдын саналыг сонсохгүй өөрийхөөрөө дайрдаг	309	23.7%	64.2%
5	Хөгждөггүй, хоцрогдсон байдал	74	5.7%	15.4%
6	Биеэ тоосон, өөрийгөө дөвийлгөсөн	52	4.0%	10.8%
7	Халамж, анхаарлын төвд байх дуртай	91	7.0%	18.9%
8	Байнга зааж, сургах гэдэг зан нь	205	15.7%	42.6%
9	Тархиа амархан угаалгачихдаг / бусдын үгэнд хэт автамтгай/	154	11.8%	32.0%
10	Түрэмгий	1	.1%	.2%
НИЙТ		1306	100.0%	271.5%

Залуучууд ахмадуудын хөгждөггүй хоцрогдсон зан чанараас илүүтэйгээр зөрүүд занд илүү их дургүй ажээ. Ингэхлээр хоцрогдсон, үеэ өнгөрөөсөн, орчин үеийн нийгмийг ойлгодоггүй гэх хандлагаас илүүтэйгээр хувь хүний онцлогоос хамаарсан зөрчлүүдэд илүү их ач холбогдол өгч байгааг харж болно. Нийтийн тээвэрт болон олон нийтийн газарт залуучуудыг сандал суудал тавьж өг, очер дугаарын урдуур дайрна гэх мэтээс болж зөрчил үүсэн, олон нийтийн социал сүлжээгээр явагддаг үзэгдэл, мэдээллүүд нь тийм ч өргөн тархацтай биш байна гэдгийг харж болно. Учир нь судалгаанд оролцсон

залуучуудаас зөвхөн ганц хүн л ахмадуудыг түрэмгий хэмээн үнэлсэн байна. Байнга зааж сургах гээд байдаг зан бас ч тийм бага хувьтай биш байгаа бөгөөд үүний дээрх асуултаар ахмадуудын боловсролын төвшин тийм ч өндөр биш гэж үзэж байгаатай тохирч байна. Учир нь боловсролын төвшин багатай хүнээр зааж зааварлуулах гээд байх нь хэнд ч тийм таатай бус байх нь түгээмэл байдаг билээ. Энэхүү төлөвийг дараах асуултад хариулсан байдлаас ч мөн харж болох юм.

Хүснэгт 15. АХМАД ХҮН ОЛОН НИЙТИЙН ГАЗАР ДАРААХ БАЙДЛААР БИЕ АВЧ ЯВЖ
БАЙГААТАЙ ТААРВАЛ АЛЬ НЬ ТАНЫ ДУРГУЙЦЛИЙГ ХҮРГЭХ БОЛ

Код		Нийт		
		Давтамж	Хувь	Т.хувь
1	Согтуу явах (архи, согтууруулах ундаа хэтрүүлэн хэрэглэсэн)	306	27.2%	63.4%
2	Өөрөөсөө олон насаар дүү хостой байх	53	4.7%	11.0%
3	Хэт гала хувцас өмссөн байх (тод өнгийн, хэт залуулаг, задгай гэх мэт)	58	5.2%	12.0%
4	Өөрт хамааралгүй зүйлд оролцож, бусдыг зааж зааварлах	273	24.3%	56.5%
5	Аль нэг нам, хүнийг туйлшран шүтэж, зөв буруугийн дэнсгүй дэмжиж байгаа	203	18.1%	42.0%
6	Өөрийн итгэл үнэмшилгүй байх, хүний хэлснээр байх	71	6.3%	14.7%
7	Байгаа орчиндоо сөрөг энерги үзүүлэх	159	14.1%	32.9%
8	Бусад	1	.1%	.2%
НИЙТ		1124	100.0%	232.7%

Залуучууд ахмадууд архи уух, согтууруулах ундаа хэтрүүлэн хэрэглэхэд хамгийн дургүй байдаг нь харагдаж байна. Харамсалтай нь 1-д согтууруулах ундааг хэтрүүлэн хэрэглэх нь монголын нийгмийн нэгэн түгээмэл үзэгдэл болоод байгаа. 2-д 45-аас дээш насны иргэд 90-ээд оны үеийн хавтгай архидалтын золиос болсон байна. 3-д тэтгэвэрт гарсны дараа эрэгтэйчүүд гол төлөв 2 жилийн хугацаанд архидал согтуурах явдал түгээмэл байна. Гэхдээ залуучууд архидалтад маш ихээр шүүмжлэлтэй хандаж байгаа нь

манай ирээдүй хойч үе асуудлыг зөвөөр шүүн тунгаах болсны нэгэн илрэл хэмээн хэлж болно. Үүнээс гадна өөрт хамааралгүй зүйлд оролцож, бусдыг зааж зааварлах гээд байдагт нь мөн л таатай ханддаггүй гэдгээ илэрхийлсэн байна. Үүнээс гадна ахмадуудыг улс төрийн ажилд хэт оролцож, аль нэг намын эрх ашгийг мухар сохроор өмгөөлөн хамгаалдаг гэх хандлага залуучуудын дунд түгээмэл байгаа нь үнэн ажээ.

Хүснэгт 15. ТА ДАРААХ БОДОМЖИНД ХАРИУЛНА УУ?

Хэрэв гудамжинд ахмад настан залуучуудтай зөрчилдөн, эвгүй байдал бий болсон үед таарлаа гэж төсөөлбөл зөрчлийн шалтгааныг сонсолгүйгээр, хэнийг дэмжих вэ?

Код		Давтамж	Хувь		Давтамж	Хувь	Хариултын хувь
1	Ахмад эрэгтэй	285	79.9	Залуу эрэгтэй	74	20.1	73.4
2	Ахмад эмэгтэй	276	77.7	Залуу эрэгтэй	79	22.3	72.6
3	Ахмад эрэгтэй	136	39.3	Залуу эмэгтэй	210	60.7	70.8
4	Ахмад эмэгтэй	259	77.1	Залуу эрэгтэй	77	22.9	68.7

Ахмад болон залуучуудын хоорондын зөрчлийн тухай бас нэгэн тест хийж үзэхэд залуучууд гол төлөв дийлэнх олонх нь ахмадын талд орох хандлага ажиглагдаж байгаа боловч ахмад эрэгтэй хүн залуу эмэгтэй хүнтэй зөрчилдөж байгаа тохиолдолд эмэгтэйг нь илүү их өмөөрнө гэдгээ илэрхийлсэн байна. Энэ нь монголчууд эмэгтэйчүүдийн эрхийг илүү ихээр хүндэтгэж үздэгтэй холбоотой бөгөөд аль ч тохиолдолд эр хүн төлөв төвшин, үг цөөтэй, ачааллыг үүрч сурах хэрэгтэй гэсэн уламжлалт сэтгэлгээтэй илүү их холбоотой юм. Үүнээс гадна гудамж талбайд зөрчил үүсгэж байгаа ахмад эрэгтэйчүүдийн дийлэнх хэсэг нь архи, согтууруулах ундаа хэрэглэсэн байдаг нь залуучуудын сэтгэлгээнд том сорви үлдээж байна.

Зураг 6. АХМАДУУД “АРХИГҮЙ АМЬДРАЛЫГ ЦОГЦЛООЁ” АЯНД НЭГДЭВ.

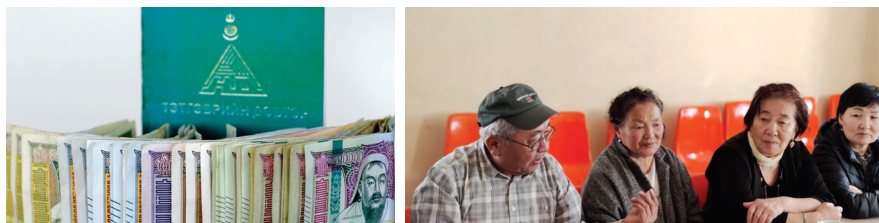


Залуучууд ахмадуудыг биеийн эрүүл мэнд, муудахад эсвэл ямарваа нэгэн баяр ёслолын үеэр илүүтэй их сэтгэл гутарч ганцаарддаг гэж үздэг байна. Өөрөөр хэлбэл санхүүгийн асуудалтай тулгарах үедээ л сэтгэл гутралд ордог гэж хариулжээ. Харин ахмадын эрхийн зөрчлийн үеийн асуудлыг нэг их тоодоггүй байна. Ерөнхийдөө нийгэмд ахмадын эрхийн талаар нэгэн ташуу ойлголт байгаа нь зөвхөн биеийн хүчирхийлэлд өртөх, амьдралын чанар муудах гэх мэтээр илүүтэй ойлгодог. Ахмадуудтай фокус бүлгийн ярилцлага хийх явцад нийтээрээ бараг 100 хувь ямарваа нэгэн дарамт, шахалт, эрхийн зөрчил байхгүй хэмээн хариулцгааж байсан хэдий ч 100 хувь тэтгэврийн зээлтэй бөгөөд, зээлийг үр ач нар нь авч хувийн хэрэглээндээ хэрэглэсэн тухай хэлж байсан. Ингээд ярилцлагын төгсгөл шатанд тэтгэврийн зээл гэдэг нь эрхийн зөрчил мөн юм байна гэж бүгд хүлээн зөвшөөрсөн юм.

Хүснэгт 16. ДАРААХ ТОХИОЛДЛУУДЫН АЛИНД НЬ АХМАДУУД ИЛҮҮ ИХ СЭТГЭЛ
ГУТАРЧ, ГАНЦААРДДАГ ГЭЖ БОДОЖ БАЙНА?

Код		Нийт		
		Давтамж	Хувь	Т.хувь
1	Ямарваа нэг баяр наадмаар (Тэтгэвэр хүрэлцэхгүй, уулзах хүн байхгүй гэх мэт шалтгаанаар)	152	20.7%	31.5%
2	Ажил хийхгүй гэртээ суухдаа	149	20.2%	30.8%
3	Өөрийгөө хоцрогдсон гэж голох	43	5.8%	8.9%
4	Өнгөрсөн амьдралдаа гутрах	37	5.0%	7.7%
5	Биеийн эрүүл мэнд муудахад	221	30.0%	45.8%
6	Эрх нь зөрчигдсөн гэж үзэхдээ	14	1.9%	2.9%
7	Бусдад тусалж чадахгүй байгаадаа	19	2.6%	3.9%
8	Нийгэм орчин үеийг шүүмжилж, голохдоо	10	1.4%	2.1%
9	Санхүүгийн хүндрэлтэй үе тохиолдоход	59	8.0%	12.2%
10	Хэлсэн үг, үйлдлийг нь буруутгахад	32	4.3%	6.6%
НИЙТ		736	100.0%	152.4%

Зураг 7. АХМАДУУДЫН ТЭТГЭВРИЙН ЗЭЭЛ НЬ ЭРХИЙН ЗӨРЧИЙН НЭГ ХЭЛБЭР.



(Орхон аймгийн ахмадуудын фокус группийн ярилцлага)

Тэтгэврийн зээлийг тэглэсэнтэй холбоотойгоор Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авдаг, зээл аваагүй, нэг сая хүртэлх төгрөгийн зээлтэй байсан ахмадуудад нэг сая төгрөг олгож эхэлжээ. Тэтгэврийн зээлийг тэглэх тухай хуулийг 2020 оны нэгдүгээр сарын 10-ны өдөр УИХ баталсан. Тус хуулийн дагуу Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэврээ барьцаалж зээл авсан иргэдийн зээлийн зургаан сая хүртэлх зээлийг буюу 228.5 мянган ахмадын 694.9 тэрбум төгрөгийн зээлийг тэглэсэн юм. Ингэхдээ 2019 оны арванхоёрдугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар тэтгэврийн зээлгүй байсан 194.1

мянган иргэнд 194 тэрбум, нэг сая төгрөгөөс доош зээлтэй байсан 43.9 иргэнд 21.4 тэрбум төгрөгийг нөхөн олгох хуулийг гаргасан. Хэдийгээр ахмадууд санхүүгийн асуудалтай тулгарсан үедээ ганцаардаж, гутрах, сэтгэлээр унадаг гэж үзэж байгаа боловч ахмадуудад туслахдаа мөнгө, санхүүгээр туслахаас (12,2 хувь) илүүтэйгээр биеэр туслах (30.3 Хувь), сэтгэл санааны дэмжлэг үзүүлэхэд (31,3 хувь) бэлэн байна.

Ахмадуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар үзэл бодлоо илэрхийлэхдээ ахмадуудыг ажил хийлгэх шаардлагагүй гэж дөнгөж 3,6 хувь нь үзэж байгаа бөгөөд шаардлагатай үед ахмадуудаас зөвлөгөө, нас, эрүүл мэндийн байдалд тохирох ажлын байранд богиносгосон цагаар ажиллуулах нь зүйтэй гэж үзжээ. Харин ахмадуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихгүй шалтгааны хамгийн өндөр буюу 30,9 хувийг залуучуудад боломж олгох хэрэгтэй гэж хариулсан хариулт орсон байна. Мөн л дээр дурьдсанаар 40 нас дөхөж буй хэсэг нь л залуу үедээ боломж олгох хэрэгтэй үзжээ.

Хүснэгт 17. АХМАДУУДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАЙР СУУРЬ.

Код		Давтамж	Хувь
1	Шаардлагатай үед ахмадуудаас зөвлөгөө авах хэлбэрээр ажиллуулах	156	32.6
2	Өөрөө хүсэлтээ гаргах хүртэл нь тэтгэвэрт гаргахгүй байх	69	14.4
3	"Цоо шинээр Ахмадуудад зориулсан" ажлын байр бий болгох	61	12.8
4	Тэдний нас, эрүүл мэндийн байдалд тохирох ажлын байранд богиносгосон цагаар ажиллуулах	90	18.8
5	Зөвхөн олон нийтийн үйл ажиллагаанд оролцуулах	17	3.6
6	Хүүхэд залуучуудыг сургах, бэлдэхэд ашиглах	33	6.9
7	Онцгой нөхцөл байдалд хүний нөөц дутагдсан үед ажиллуулах	35	7.3
8	Ахмадуудыг ажил хийлгэх шаардлагагүй	17	3.6
НИЙТ		489	100.0

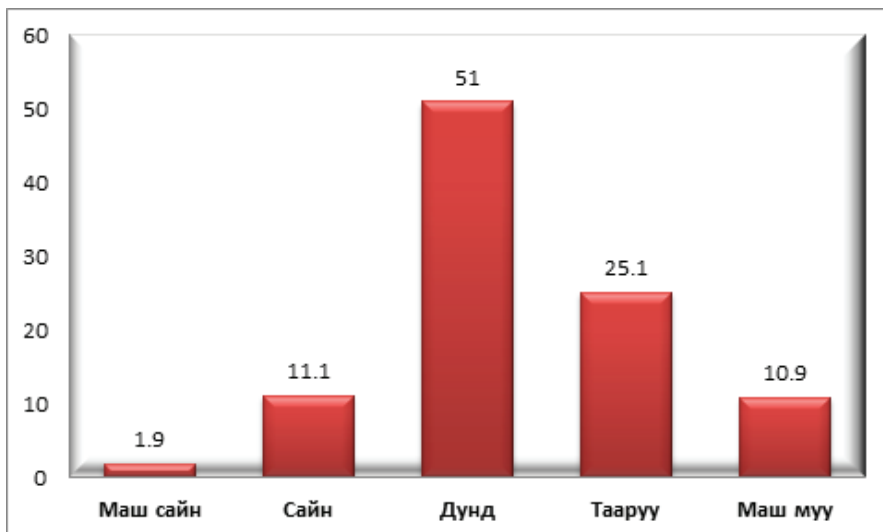
Ер нь ажлын байран дээр ахмад болон залуу үе хоёрын хооронд зөрчил нь 29 хувь байгаа нь тийм ч бага үзүүлэлт биш бөгөөд 3 хүн

тутмын 1-д тохиолддог гэсэн магадлалтай байна. Харин хөдөлмөрийн бүтээмжийн хувьд тэднийг бага гэж боддоггүй бололтой. Учир нь “настай ажилчдын гараас юм гардаггүй” гэж ярьцгаадаг хэдий ч энэ судалгаанд хөдөлмөрийн бүтээмж бага гэж дөнгөж 5,9 хувь нь л үзжээ. Мөн ахмад ажилчидтай хамтран ажиллахыг нийт судалгаанд оролцогсдын 70 гаруй хувь нь дэмжиж байгаа бол дөнгөж 2.7 хувь нь л огт зөвшөөрөхгүй гэсэн байна. Огт зөвшөөрөхгүй гэж үзэж байгаа хэсэг нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид байгаа бөгөөд тэдний эрхэлж буй ажлын онцлогтой холбоотой байж магадгүй юм. Жишээлбэл биеийн хүчний хөдөлмөр ихээр шаарддаг ажлуудад ахмадууд ажиллах ямар ч бололцоогүй билээ.

Ажлын байран дээрх ахмад болон залуучуудын хоорондын зөрчлийн шалтгааны хамгийн түгээмэл байгаа нь үзэл бодлын зөрчил байна. Үнэндээ үзэл бодлын зөрчил нь нийгмийн байгуулалт солигдсон үед зайлшгүй байх ёстой билээ. Ахмад үеийн амьдарч байсан нийгмийн байгуулал, соёл, хамтын ажиллагаа, хариуцлагын тогтолцоо зэрэг нь өнөө үеэс эрс ялгаатай байсан тул энэ нь зайлшгүй байх ёстой асуудал юм. Уламжлалт нийгэм нь аажим хувьсан өөрчлөгдөж байгаа нийгмүүдэд энэхүү үзэгдэл харьцангуй бага байж, ахмадууд нийгэм улс төрийн ажилд оролцох нь илүү их байдаг.

Залуучуудын нэлээд хэсэг нь (28,2 хувь) нь тэтгэвэрт гарсныхаа дараа аялж, зугаална гэсэн бодолтой явдаг бол хөдөө орон нутгийн залуучууд гол төлөв хөдөө гарч мал маллах, ногоо тарих төлөвлөгөөтэй байна.

График 5. ТӨРӨӨС АХМАДУУДЫН ТАЛААР ЯВУУЛЖ БУЙ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ӨГСӨН ҮНЭЛГЭЭ.



Хүснэгт 18. ТӨРӨӨС АХМАДУУДЫН ТАЛААР ЧУХАМ ЮУН ДЭЭР ДУТУУ АНХААРДАГ ВЭ?

Код		Давтамж	Хувь
1	Хурдхан тэтгэвэрт гаргахыг хичээдэг	37	7.8
2	Тэтгэвэрийг нь бага тогтоодог	242	50.8
3	Тэтгэвэрт гарсны дараа өөр ажлын байраар хангах	74	15.5
4	Ахмадуудыг дахин сурч боловсроход тусалдаггүй	21	4.4
5	Нийгэм соёлын арга хэмжээ бага зохион байгуулдаг	33	6.9
6	Хуучин байгууллага хамт олон нь туслах, дэмжих бололцоог нэмэгдүүлэх	22	4.6
7	Ахмадуудын хүч хөдөлмөрийг үнэлдэггүй	47	9.9
8	Хурдхан тэтгэвэрт гаргахыг хичээдэг	37	7.8

Залуучууд ахмадуудын талаар төрөөс явуулж буй үйл ажиллагааг төдийлөн сайнаар үнэлээгүй хэдий ч бас тийм муугаар үнэлсэнгүй. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны үнэлгээний талаар явуулсан бусад судалгаатай харьцуулахад арай дөнгүүр үзүүлэлт байна гэж хэлж болно. Харин ахмадуудын тэтгэврийг бага тогтоодог гэж хариулсан байгаа ч тэтгэвэрт гарсны дараа өөр ажлын байраар хангах, хүч хөдөлмөрийг нь үнэлэх зэрэгт тийм ч бага бус ач

холбогдол өгсөн байгаагаас харж болно.

Өнөөдөр чинь ахмадын баяр гээд ээж маань ахмадуудтайгаа 30000 төгрөг өгөөрэй гээд байсан. Хоолонд орно гээд байсан. Дэмжсэн тал талын юм байвал зүгээр байх аа. Манай найз охин чинь Японд байгаа тэр тэгээд өдрийн цагаар фитнес нь ахмадуудад бүр зарим өдөр нь үнэгүй, зарим өдөр нь 40% хүртэл хөнгөлөлттэй тэгээд фитнес явдаг гэж байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр чинь нэг тиймэрхүү газрууд нь тодорхой хэмжээний цагуудад хөнгөлөлт үзүүлдэг бол тэд нарт бас арай дээр. Нэгэнт л нийгэмд учиргүй сайхан ахмадуудад тэгнэ ингэнэ гэсэн юм байхгүй юм чинь дор бүрнээ нэг жоохон жоохон юм хийгээд явчихвал болно байх.

Фокус группийн ярилцлагаас.

Энэ хэсгийг ерөнхийд нь дүгнэвэл “Залуучууд ахмадуудыг хоцрогдсон, түрэмгий, харилцааны соёл муутай” гэх үзэл хандлага байдаг гэдэг нь няцаагдаж байна. Харин ч залуучууд ахмад үеэсээ монголын өв уламжлал, ажлын туршлагыг авч үлдэх хүсэл сонирхол их, цөөн цагаар зөвлүүлэх хэлбэрээр хамтран ажиллах эрмэлзэлтэй байгаа гэж хэлж болохоор байна.

Залуучууд болон ахмадуудын хоорондох зөрчил их байна гэхээсээ илүүахмадыгхүндэтгэх,тэднийтөлөөүйлсэдбие,сэтгэлээзориулахад бэлэн байгаа. Олон нийтийн цахим сүлжээгээр хандалт их авдаг зарим нэгэн ахмад болон залуучуудын хоорондох зөрчлийн тухай мэдээллүүд нь нийгмийн үндсэн хэв шинж болон төлөвшиж байна гэж хэлж болохгүй юм. Энэ нь зөвхөн зарим нэгэн харилцааны соёл тааруухан ахмадуудад хамаатай байна. Гэвч тухайн ахмадуудад тухайн үед ямар зүйл тохиолдсоноос болоод буруу харьцаа гаргаж байгааг бид шууд хэлж болохгүй билээ. Үүнээс гадна ахмадуудын дунд хийсэн судалгааны дүнгээр ахмадуудын нэлээд хэсэг нь сэтгэл зүйн хувьд хүнд нөхцөлд байгааг цаашид харж болно.

Харин ахмадын эрхийн талаарх ойлголт хандлага буруу байна. Ахмадын эрхийг зөрчих гэдэг нь бие, сэтгэлийн хүчирхийлэл хэмээн ихэнх залуучууд, ахмадууд ойлгож байгаа боловч тэдний бие даан

амьдрах орчин, нөхцөл рүү хэт халдаж байгаа нь эрхийн зөрчил их байна хэмээн хэлж болохоор байна. Тухайлбал ахмадуудын тавиас дээш хувь нь тэтгэврийн зээлтэй байгаа бөгөөд үүнийг залуучууд төдийгүй ахмадууд өөрсдөө эрхийн зөрчил гэж огт ойлгохгүй байгаа ажээ. Учир нь ахмадуудын тэтгэврийн зээлийн ихэнх хэсэг нь хүүхдүүдийн сургалтын төлбөр, байр болон автомашин худалдан авахад зарцуулагдаж байна. Тэтгэврийн зээл аваад зөвхөн өөртөө зарцуулдаг ахмад өнөөдөр нэг ширхэг ч байхгүй. Энэ нь монголын уламжлалт сэтгэлгээтэй ихээхэн холбоотой бөгөөд эцэг, эх нь үр хүүхдийнхээ төлөө бүхнийг зориулах ёстой гэсэн ойлголтоос шууд урган гарч байх л ёстой үзэгдэл мэт хавтгайрсан байна. Үүнээс гадна залуучууд ахмадуудыг үр хүүхдээ асран, ач зээгээ зөөх, харах үүрэгтэй гэж үзэх хандлага хэвшмэл ойлголт болжээ. Энэхүү нүсэр ажлыг ахмадууд нуруун дээрээ авснаар өөрийн сонголтоор амьдрах, эдийн засаг санхүүгээ дээшлүүлэх, нийгэм улс төрийн ажилд оролцох, тодорхой хэмжээгээр ажил хөдөлмөр эрхлэх бололцоог хааж байгаа билээ.

АЖИЛ ОЛГОГЧИД АХМАДУУДЫН ТУХАЙ.

Ахмадууд тэр дундаа тэтгэвэр авагчдын цаашдын амьдрал ажил олгогчдын ойлголт хандлагаас ихээхэн хамаардаг. Үүн дотор төрийн байгууллагууд голлох үүрэгтэй билээ.

Ажил олгогчид ахмад ажилчдын давуу талыг ажил мэргэжилдээ мэргэшсэн байдал нь илүү хэмээн 26,3 хувь нь буюу хамгийн олон давтамжтайгаар хариулсан байна. Мөн бидний таамаглаж байсанчлан байгууллагын үйл ажиллагааг илүү мэддэг, туршлагатай гэж бага бус хувь нь үзжээ. Харин хамт олныг бүрдүүлэх тал дээр тийм ч нааштайгаар хариулаагүй гэж хэлж болохоор байгаа юм.

Хүснэгт 19. АХМАД АЖИЛЧДЫН ДАВУУ ТАЛУУД.

Код		Нийт		
		Давтамж	Хувь	Т.хувь
1	Байхгүй	1	.2%	.3%
2	Мэргэжилдээ мэргэшсэн байдал илүү	140	26.3%	44.3%

3	Ерөнхий мэдлэгийн цар хүрээний хувьд илүү	46	8.7%	14.5%
4	Байгууллагын үйл ажиллагааг илүү мэддэг, туршлагатай	110	20.7%	34.8%
5	Ажилдаа сэтгэл, зүтгэлтэй	61	11.5%	19.3%
6	Хөдөлмөрч зан чанартай	24	4.5%	7.6%
7	Хамт олонд зөв уур амьсгал, эерэг орчин бүрдүүлдэг	24	4.5%	7.6%
8	Хүлээцтэй, хамт ажиллахад түшигтэй	32	6.0%	10.1%
9	Залуучуудад түшиг, тулгууртай	40	7.5%	12.7%
10	Үзсэн харсан зүйлээсээ хуваалцдаг, асуудлыг амархан шийдэх гарц олдог	40	7.5%	12.7%
11	Дээрх бүгд	11	2.1%	3.5%
13	Хэлж мэдэхгүй байна	3	.6%	.9%
НИЙТ		210	100.0%	124.3%

Залуучуудын дунд явуулсан судалгаагаар 30 орчим хувь нь ахмад ажилчидтай ямар нэгэн байдлаар зөрчилд орж байсан гэж хариулсан байдаг. Мөн нэлээд хэсэг нь энэхүү зөрчлийн шалтгаан нь ахмад ажилчид зөвхөн туршлагадаа дулдуйдан ажиллах сонирхолтой хэмээн үзсэн байсан. Энэ байдал мөн ажил олгогчдын хувьд ч мөн адил ажиглагдаж байх юм. Ажил олгогчид ахмад ажилчдын дутагдалтай талын нэгийг “хуучин арга барилаасаа салдаггүй” гэж хамгийн олон давтамжтайгаар хариулсан байгаа нь ер нь ахмад гэлтгүй монголын нийгэмд ажилтнуудаа дахин сургаж, мэдлэг мэргэшлийг дээшлүүлэх талаар ямарваа арга хэмжээг зохион байгуулахдаа тааруухан байгааг илэрхийлнэ. Иргэнийг ажилд авахдаа мэргэжил, боловсролыг нь анхаарч хардаг боловч ажиллах явцдаа тухайн хүний мэдлэг, мэргэшил хоцрогдож эхэлж байгааг анзаардаггүй байна. Өнөө үеийн дэлхий ертөнц асар хурдацтай өөрчлөгдөж байгаа учир аливаа хүний олж авсан мэдээлэл маш богино хугацаанд хоцрогдох хандлага бий. Гэтэл ажилтныхаа хоцрогдож байгааг анзаарахгүй зөвхөн настай холбон авч үзэх хандлага их байна. Аливаа байгууллагын удирдлага, тэр дундаа төрийн байгууллагад тогтсон нэг үзэгдэл нь ахмад ажилчдын хоцрогдлын тухай асуудал бөгөөд үүнээс гарах арга нь тэтгэвэрт хурдан гаргаж, залуу ажилтныг ажилд авах явдал юм.

Энэ нь цаашид улам даамжирвал ажилтныг зөвхөн нэг удаагийн хэрэглээ мэтээр хандах явдал улам газар авах болно. Өөрөөр хэлбэл хөгжлийн хурдац нэмэгдэхийн хэрээр хүний хоцрогдлын хурд нэмэгдэнэ. Ингээд ахмад гэлтгүй цөөн хэдэн жил ажилласан ажилтнаа хүртэл ажлаас халах шалтгаан хайж эхэлнэ гэсэн үг юм.

Хүснэгт 20. АХМАД АЖИЛЧДЫГ УДИРДАЖ АЖИЛЛАХАД ГАРДАГ ХҮНДРЭЛ.

Код		Нийт		
		Давтамж	Хувь	Т.хувь
1	Хуучин арга барилаасаа салдаггүй	102	18.4%	33.0%
2	Өөрсдөө хөгжихийг хүсдэггүй	39	7.0%	12.6%
3	Зөрүүд байдал, бусдын үгийг сонсдоггүй	69	12.4%	22.3%
4	Мэргэжлийн хувьд хоцрогдмол	16	2.9%	5.2%
5	Хэл ам, хэрүүл их хийдэг	11	2.0%	3.6%
6	Байгууллага дотор үл ойлголцол их бий болдог	14	2.5%	4.5%
7	Байнгын хүндэтгэл хүлээхийг хүсдэг	63	11.4%	20.4%
8	Ажил хийхдээ маш удаан, ахиц гардаггүй	16	2.9%	5.2%
9	Өгсөн үүрэг даалгаврыг дутуу ойлгодог, цаг тухайд нь биелүүлдэггүй	12	2.2%	3.9%
10	Мөнгө болон материаллаг сонирхол ихтэй	8	1.4%	2.6%
11	Ажил хийхгүй, биеийн амрыг хардаг	27	4.9%	8.7%
12	Байнга эрүүл мэндийн асуудал тулгардаг	30	5.4%	9.7%
13	Ар гэрийн татлаа ихтэй	8	1.4%	2.6%
14	Уламжлалт сэтгэлгээнээсээ салдаггүй	57	10.3%	18.4%
15	Ямар нэгэн асуудал байдаггүй	78	14.1%	25.2%
16	Хэлж мэдэхгүй байна	5	.9%	1.6%
НИЙТ		555	100.0%	179.6%

Дараах байдлаас харвал ахмад болон залуу ажилчдын хооронд ямарваа нэгэн байдлаар заавал зөрчил гарч байна. Ажил олгогчдын зөвхөн 22,2 хувь нь л “Ямар нэгэн зөрчил, асуудал үүсдэггүй гэжээ. Тэгэхээр нийт байгууллагуудын 80 шахам хувьд нь ямар нэгэн

байдлаар насны ялгаанаас хамаарсан зөрчил заавал гарч байна. Манай судалгаанд хамрагдсан нийт байгууллагуудын 70 шахам хувьд нь тэтгэвэрт гарах насны ажилтан, албан хаагчид байгааг тооцож үзвэл энэ зөрчил нь нийгмийн үзэгдэл болтлоо томорчээ. Жишээлбэл: Саяхан нийгмийн дунд явагдсан Цахим хөгжил, харилцаа холбооны Дэд сайд асан Б.Болор-Эрдэнэтэй холбогдсон шуугиан (Шинэ хуучин арга барил, боловсрол мэргэжлийн ялгаа салбарын хэмжээнд их байгааг ярилцлагаар мэдэгдсэн нь нийгэмд дургүйцлийг төрүүлсэн) билээ.

Зураг 8. СУДЛААЧ Ц.ЗАЯХҮҮ ТӨВ АЙМАГТ



Энэхүү зөрчлийг үүсгэж байгаа хамгийн олон тохиолдол нь “Шинэ болон хуучин” арга барил болон “Мэргэжлийн арга барилын”-ын зөрөөнөөс үүдэлтэй гэдэг нь харагдаж байна. “Хувийн үзэл бодлоо тулгах”, “Ахмадыг хүндэтгэх ёстой гэсэн хандлага”-ууд бас нэлээд өндөр үзүүлэлттэй байгаа хэдий ч ажлын арга барилын зөрөө үүссэн тохиолдолд ахмад ажилчид байр суурь, насаараа далайлган асуудлыг өөрийн бодлоор шийдвэрлэхээр тэмүүлэх байдал их байна. Үнэндээ байгууллагад тухайн ажлыг хийж, гүйцэтгэх тодорхой стандарт шаардлага, зааварчилга байдаг бол ажлын арга барилын зөрүү нь байх ёсгүй үзэгдэл юм. Шинэ залуу боловсон хүчин болон ахмад настай боловсон хүчнүүдийг тодорхой хугацаанд адил хэмжээгээр сургаж дадлагажуулж байх, тогтсон стандартаар ажлыг гүйцэтгүүлэх нь ажилчдын хоорондоо харилцан ойлголцох, бие биеийнхээ дутууг нөхөх үндэс болно.

Хүснэгт 21. АХМАД АЖИЛЧИД БОЛОН ЗАЛУУ АЛБАН ХААГЧДЫН ХООРОНД ГАРДАГ
ЗӨРЧИЛ

Код		Нийт		
		Давтамж	Хувь	Т.хувь
1	Мэргэжлийн арга барил дээр их зөрдөг	47	11.2%	15.1%
2	Ажлыг хурдан шуурхай гүйцэтгэх тал дээрх маргаан	31	7.4%	10.0%
3	Шинэ, хуучин ажлын арга барил	67	16.0%	21.5%
4	Байгууллага дотор бүлэг, фракцууд үүсдэг	19	4.5%	6.1%
5	Удирдлагын өгсөн үүрэг даалгаврыг гүйцэтгэх	16	3.8%	5.1%
6	Байгууллагын материаллаг хангамжийн тал дээр	1	0.2%	0.3%
7	Хувийн үзэл бодлоо тулгах	44	10.5%	14.1%
8	Зан харилцааны доголдол, өөрийн үзэл бодлоо тулган хүлээлгэх	36	8.6%	11.6%
9	Ахмадыг хүндэтгэх ёстой гэсэн хандлага	43	10.3%	13.8%
10	Албан тушаалын шаталсан тогтолцоо, зэрэг дэв	17	4.1%	5.5%
11	Ямар нэгэн зөрчил асуудал үүсдэггүй	93	22.2%	29.9%
12	Хэлж мэдэхгүй байна	5	1.2%	1.6%
НИЙТ		419	100.0%	134.7%

Хүснэгт 22. БАЙГУУЛЛАГАД АХМАД НАСТАН АЖИЛЛАХАД ЯМАР ХҮНДРЭЛ ТУЛГАРДАГ

Код		Нийт		
		Давтамж	Хувь	Т.хувь
1	Хүндрэл, бэрхшээл байхгүй	9	2.5%	3.0%
2	Дээд шатны байгууллагаас ахмадуудыг тэтгэвэрт гаргахыг шахдаг	79	22.3%	26.1%
3	Залуучуудад ажлын байр хэрэгтэй тул ахмадуудыг хүчээр тэтгэвэрт гаргадаг	33	9.3%	10.9%
4	Ахмадуудад хариуцлага тооцох хэцүү байдаг	38	10.7%	12.5%
5	Үүрэг даалгавар өгөхөөс халширдаг	24	6.8%	7.9%
6	Өөрийн тогтсон үзэл, хандлагатай хүнд нөлөөлөх хэцүү	32	9.0%	10.6%

7	Уламжлалт сэтгэлгээ, хуучинсаг арга барилаасаа ангижирч чаддаггүй	41	11.6%	13.5%
8	Ахмадуудыг ажлын байраар хангах, үргэлжлүүлэн ажиллуулах эрх зүйн орчин бүрдээгүй	92	26.0%	30.4%
9	DN	6	1.7%	2.0%
НИЙТ		354	100.0%	116.8%

Байгууллагад ахмад настан ажиллахад ямар хүндрэл гардаг вэ гэсэн асуултад зөвхөн 2,5 хувь нь л ямар нэгэн хүндрэл байхгүй гэж үзсэн бол “Ахмадуудыг ажлын байраар хангах, үргэлжлүүлэн ажиллуулах эрх зүйн орчин бүрдээгүй” гэж 26 хувь, “Дээд шатны байгууллагаас ахмадуудыг тэтгэвэрт гаргахыг шахдаг” гэж 22.3 хувь нь хариулжээ. Ахмадуудад зориулсан ажлын байрыг бий болгох, нэмэгдүүлэх тал дээр ямар боломжийн тал дээр эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх шаардлагатай хэмээн дөнгөж 1,6 хувь нь хариулсан байдаг. Тэгвэл ахмадуудтай ажиллах хүндрэл нь үндсэндээ эрх зүйн орчин болон дээд удирдлагын шахалт биш харин үүгээр далайлган ахмадуудтай ажиллахаас бултан зугтах шалтгаан хайж байгаагийн илрэл юм. Үүнээс гадна “Ахмадуудад хариуцлага тооцох хэцүү”, “Уламжлалт сэтгэлгээ, хуучинсаг арга барилаасаа ангижирч чаддаггүй” гэж хариулсан хувь тийм ч бага биш байна. Тэгэхээр байгууллагын удирдах ажилтны удирлагын ур чадвартай холбоотойгоор ахмад ажилтнуудад хөдөлмөрлөхөд хүндрэл үүсч байна гэж шууд хэлж болно.

Социализмын үед насаараа төрд ажилласан ахмад ажилтнуудын ажилласан туршлага, арга барилаас шинэ залуу боловсон хүчин, удирдлагуудын арга барил хандлага өөр гэдэг талаар зөрчлүүд үүсэх магадлал хааяа ажиглагддаг. Ахмад залуу гэж ялгарсан зөрчлүүд манай байгууллагад байдаггүй ээ.

СХД-ийн ХХҮХ-ийн дарга Энхтуултай хийсэн ярилцлага

Учир нь удирдах ажилтан нь хүний нас, хүйс, ур чадвараас үл шалтгаалан үүрэгт ажлаа гүйцэтгэж байх удирдахуйн урлагийг эзэмшсэн байх ёстой. Ахмадуудыг үргэлжлүүлэн ажиллуулах, ажлын байраар хангах эрх зүйн орчин бүрдээгүй гэж нэлээд хэсэг

нь хариулсан байгаа боловч Монгол Улсын хуулиар ахмад настныг ажиллуулах боломж хангалттай байгаа билээ. Тэгэхээр эндээс гарах үндсэн дүгнэлт нь манай нийгэм удирдах ажилтныг хангалттай бэлтгэж чадахгүй байгаа гэж хэлж болно. Удирдах ажилтны чадваргүйгээс хамааран нийгмийн нэг хэсэг хохирч болохгүй билээ.

Өнгөрсөн онд гэхэд ахмад настны хөдөлмөрийн эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр улсаас 1.2 тэрбум төгрөг зарцуулна гэсэн ч хэчнээн ахмадуудад зориулагдсан тухай тодорхой тоо гараагүй. Мөн зарим байгууллагад ахмад настнуудын мэргэжилтнээр ажиллуулахдаа тухайн ажлын байрны цалингийн дөнгөж хагастай тэнцэхүйц өртгөөр цалинжуулах тохиолдол бий. Энэ бол ахмад настны хөдөлмөрлөх эрхийг зөрчиж байгаа хэрэг.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт үнэлгээний институт

Тэтгэврийн насны хүн хамгийн олноор ажиллаж байгаа ажил, мэргэжил нь багш 26,2 хувь, улсын байцаагч гм төрийн тусгай албан хаагчид 19.0%, манаач жижүүр 11,9 хувь байна. Бусад төрөл мэргэжлийнхэн ер нь тэтгэвэрт гартлаа ажиллах магадлал тун бага байна гэсэн үг юм.

Байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагаанд ахмадуудыг оролцуулах, зөвлөгөө тусламж авах шаардлагын тухайд нийт удирдах албан тушаалтны 47,9 хувь нь хааяа тусламж авахаас байнга хамтран ажиллах шаардлага байхгүй гэж үзэж байгаа бол 13 хувь нь ямар ч шаардлага байхгүй гэжээ. Харин байгууллагад ямар ажлын байран дээр ахмадуудыг ажиллуулах нь ач холбогдолтой байж болох талаар “хяналтын ажилтан” хэмээн удирдах албан тушаалтнуудын 36 хувь нь үзсэн байх юм.

Иргэд тэтгэвэрт гарахдаа тийм ч баяртай бус байна. Үнэхээр биеийн эрүүл мэндийн хувьд тааруухан, эсвэл хувийн өөр асуудал, хийх ажилтай байгаа ахмадууд тэтгэвэрт гарахаас нэг их татгалзаад байдаггүй бол 47-50 хувь нь таатай бусаар хүлээж авдаг.

Хүснэгт 23. АХМАД АЖИЛЧИД ТЭТГЭВЭРТ ГАРАХДАА ЯМАР БАЙР СУУРЬТАЙ БАЙДАГ ВЭ?

Код		Нийт		
		Давтамж	Хувь	Т.хувь
1	Дуртай, баяр ёслолын шинжтэй хүлээж авдаг	42	12.2%	13.7%
2	Хийх юмаа хийсэн одоо амрах цаг гэж ойлгодог	132	38.4%	43.1%
3	Үргэлжлүүлэн ажиллах хүсэлтэй байдаг	134	39.0%	43.8%
4	Хаягдсан, нийгмээс тусгаарлагдсан гэж хүлээж авдаг	28	8.1%	9.2%
5	Бухимдал, стресс их	1	0.3%	.3%
6	DN	7	2.0%	2.3%
НИЙТ		344	100.0%	112.4%

Манай нийгэм ахмад настнуудыгаа насаар нь биш, зөвхөн хөдөлмөрийн чадамжаар нь үнэлэх хэрэгтэй». Энэ тухай «Хороонуудад зөвлөх үйлчилгээ гэх мэтээр ахмадыг ажиллуулах орон тоо бий. Гэхдээ түүнд нь ажил хийх хүсэлтэй бүх ахмадууд хамрагдаж чадах биш. Төр засаг маань олон хүнд хүрэх аргаа олохгүй л байгаа болохоос уг нь юм хийх гээд л байгаа» гэж иргэн П.Тунгалаг хэлж байв. Мөн тэр ажил хийхийг хүсэж байгаа өөр нэг шалтгаанаа «Хамт олон» гэж тайлбарласан юм.

Харин тэтгэвэрт гарсан ахмадууд байнгын эргэх холбоотой байх хүсэлтэй байдаг хэмээн 36.5% нь хариулжээ.

Судлаач: Багш аа одоо энэ ахмад ажилтныг зарим үед ажиллуулах ч юм уу бүр онцгой нөхцөл байдлын үед гарсан эрх зүйн хүндрэлүүд гарсан уу? Ахмадыг эргүүлж ажилд нь ажиллуулах эрх зүй орчин ер нь ямар байдаг вэ?

Захирал О: манай засаг даргын нэг албан даалгавар гарсан юм. Тэрнийхээ дагуу ковидын үед ахмад хүмүүстэйгээ хамтарч ажиллах нэг зорилго, зорилт гараад, бүр 2 юм уу 3 жилийн өмнө гараад тэгээд тэрний дагуу ажилласан. Бусад сургуулиуд янз бүрийн байдлаар цалин мөнгөний асуудал шийдсэн л юм шиг байна лээ. Манай хувьд

бол ахмадууд маань өөрсдөө нөгөө зорьж сэтгэлээрээ өөрсдөө хамтарч ажилласан болохоор мөнгө цаас элдэв янзын юмыг нэхээгүй л дээ. сардаа нэг нэг удаа ирээд хамтраад ажиллаад зөвлөгөө өгөөд багшид туслаад иймэрхүү маягаар явсан.

Зураг 9. Л.САРАНГЭРЭЛ ДОРНОД АЙМАГТ АЖИЛ ОЛГОГЧИДТОЙ ХИЙХ
ЯРИЛЦЛАГЫН ҮЕЭР



С: Энэ 9790 ахмад настанд үзүүлэх өөр ямар үйлчилгээний төрлүүд байгаа вэ? Ямар ч байсан өнөөдөр ингээд арга хэмжээ байдаг юм байна

О: За, нэгт энийг бол онцгойлон дурдах хэрэгтэй байх. Манай аймгийн хувьд гэхийн бол аймгийн ахмадуудын хөгжил оролцоог хангах зорилгоор 8 дах жилдээ аймгийн иргэдийн хурлаас ахмадын ажил гэсэн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлээд явж байгаа. Энэ жил нийт 7, 8 жилийн тухайд аймгийн засаг даргын захирамжаар 40, 50 гаруй сая төгрөг үүнд зарцуулагдаад явж байна. Энэ хөтөлбөрийн хэрэгжилт өнөөдөр маргааш гэсэн үйл ажиллагаа бас давхар ингээд явж байна. Өчигдөр бид аймгийн хөгжим драм, ахмадын хороо засаг даргын тамгын газартай хамтран 500 ахмадын чуулга зохион байгууллаа. Энэ бол ахмадын ажил хөтөлбөр ахмад настны тухай хуулийн хүрээнд явагдаж байгаа арга хэмжээ гэж ойлгож болно.

**«ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ХҮСЭЛТЭЙ АХМАДУУДАД
ХАМТ ОЛОН ХАМГИЙН ЧУХАЛ»**

Тэтгэвэрт гарсан хүн яваандаа ажилтай байх үеийн амьдралын

хэвшил нь бодогдож, сэтгэл санаа нь хямарсны улмаас тэтгэврийн өвчин тусах буюу өөрийнхөө биеийг чагнаж эхэлдэг гэсэн албан бус яриа бий. Ахмад настан хөдөлмөр эрхэлнэ гэдэг нь залуусын ажлын байрыг нь бөглөөд сууна гэсэн үг биш бөгөөд Монголын Ахмадын холбооноос хийсэн судалгаагаар хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй ахмадуудын дийлэнх нь өөрийн хийж чадах ажлаа хийнгээ, хамт олонтой байхыг хүсдэг. Мөн манай улсад одоогоор ахмад настныг тэтгэвэрт гарахаас өмнө бэлтгэлийг нь сайтар хангаж өгөх буюу тэтгэвэрт гарсны дараа ямар ажил хийх боломжтой тухай мэдээлэл өгдөггүй байна.

Ц.Тунгалаг энэ тухай ярихдаа «Тэтгэвэртээ суухаар эдийн засгийн хямралд амархан өртөхөөс гадна өөр нэг шалтгаан бий. Хүмүүс тэтгэвэртээ гараад сайхан амарна гэж боддог боловч олон жил хамт олон дунд явсан хүн чинь их ганцаарддаг юм байна.

Ярилцлагаас

Байгууллагуудын 64 хувь нь зөвхөн ахмадын баяр, тэмдэглэлт ойгоор ахмадуудаа хүлээн авч уулздаг боловч дийлэнх хэсэг нь эргэх холбоотой байж чаддаггүй байна. Ихэнхдээ тухайн байгууллагад ажиллаж байсан ахмад ажилтны бие тэнхээ муудсан, санхүүгийн тусламж хэрэгтэй болсон үедээ өөрөө хүсэлт тавьж ирсэн тохиолдолд л зарим нэгэн тусламжийг үзүүлдэг ажээ. Харин шаардлагатай үед заавар зөвлөгөө авах тохиолдол нь олон жил үйл ажиллагаа явуулж байгаа, техникийн үйлчилгээ үзээлдэг төрийн өмчит аж ахуйн нэгжүүд байна. Тухайлбал цахилгаан станц, ус дулаан түгээх компаниуд, цахилгаан шугам сүлжээний байгууллагууд гол төлөв ахмад ажилчдаасаа тусламж хүсдэг. Үүнээс гадна боловсролын байгууллагууд ахмад багш нараа урин зөвлөгөө тусалцаа авах, сайн дурын ажилд оролцуулах хандлага ажиглагдлаа. Харин төрийн захиргааны байгууллагууд эргэж зөвлөгөө, тусламж авах нь бага байна. Мөн Ахмадын тухай хуульд зааснаар байгууллагууд “Ахмадын сан” байгуулах үүрэг хүлээсэн боловч энэ нь бусад хууль эрх зүйн актуудтай зөрчилддөг тул тэр бүр хуулийн заалтыг биелүүлж чаддаггүй. Энэ нь зөвхөн өөрийн

орлого, санхүүгээ бүрдүүлдэг аж ахуйн нэгжүүдэд л алдаг оног мөрдөгддөг байна.

Хүснэгт 24. ТАНАЙ БАЙГУУЛЛАГА ТЭТГЭВЭРТ ГАРСАН АХМАДУУДАЙ ЯМАР АРГААР ЭРГЭХ ХОЛБООТОЙ АЖИЛЛАДАГ ВЭ?

Код		Нийт		
		Давтамж	Хувь	Т.хувь
1	Баяр болгоноор ахмадуудад хүндэтгэл үзүүлдэг	157	38.9%	50.3%
2	Зөвхөн тэмдэглэлт ойгоор уулзаж хүндэтгэл үзүүлдэг	95	23.5%	30.4%
3	Шаардлагатай үед заавар, зөвлөгөө авдаг	40	9.9%	12.8%
4	Ер нь өдөр тутмын ажилд зөвлөгөө авах хэрэгцээ гардаг	5	1.2%	1.6%
5	Эдийн засгийн дэмжлэг үзүүлдэг	19	4.7%	6.1%
6	Эрүүл мэндэд нь анхаарч, туслахыг хичээдэг	20	5.0%	6.4%
7	Сайн дураараа ажиллах сонирхлыг нь дэмжиж хамтран ажилладаг	16	4.0%	5.1%
8	Хүн хүчний нөөц дутагдсан үед дэмжлэг авдаг	11	2.7%	3.5%
9	Төдийлөн эргэх холбоо тогтоож чадахгүй байна	28	6.9%	9.0%
10	Зөвхөн ахмадын баяраар	4	1.0%	1.3%
11	Шаардлагатай үед нь хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулан ажилладаг	1	.2%	.3%
12	Манай байгууллагаас тэтгэвэрт гарсан хүн байхгүй	6	1.5%	1.9%
13	Хэлж мэдэхгүй байна	2	.5%	.6%
НИЙТ		404	100.0%	129.5%

Ахмадууд санхүү, мөнгө болон бусад тусламж авахаасаа илүүтэйгээр байгууллагынхаа ажилд зөвлөх, туслах хүсэлтэй, хийсэн бүтээснийг нь алдаршуулахад дуртай,хамт олон, найз нөхдийн хүрээлэлтэй байх зорилгоор эргэж хандах нь илүүтэй байдаг гэж ажил олгогчид хариулсан байдаг бөгөөд нийт ахмадуудын 50 шахам хувь нь ажиллаж байсан байгууллага нь татан буугдсан, эргэж уулзах хүнгүй болсон, хуучин харьяалалд нь байсан дээд удирдах байгууллагадаа хандах нь түгээмэл байна.

Ихэнх албан байгууллагуудын удирдлага Ахмадын тухай хуулийн талаар ямарваа нэгэн ойлголтгүй, төсөв батлуулж чаддаггүй шалтгаанаар ахмад настнуудтайгаа хамтран ажиллах үйл ажиллагааг зохион байгуулж чадахгүй байна.

АХМАДУУД ӨӨРСДИЙН ТУХАЙ.

Нийгмийн оролцоог хөгжүүлэх, тогтвортой байлгах нь нийгмийн хөгжилд ач холбогдолтой төдийгүй аль ч насны хүмүүсийн амин чухал хэрэгцээ билээ. Ахмад настны нийгмийн оролцоо нь эрүүл, урт наслалтад чухал нөлөөтэй болохыг олон оронд хийгдсэн судалгааны үр дүнгүүдээр тогтоосон.

Хүснэгт 25. ТА ОЛОН НИЙТИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ХЭР ИХ ИДЭВХТЭЙ ОРОЛЦДОГ ВЭ?

(Хамгийн дээд утгуудыг тэмдэглэв)

	Үйл ажиллагааны төрөл	Өдөр тутам	7 хоног бүр	Сард нэг	Улиралд нэг	Жилд нэг	Хэд хэдэн жилд нэг	Оролц-доггүй
1	СӨХ, гудамжны ажил	15.0	9.2	19.7	12.1	13.6	5.0	25.5
2	Хороо, дүүргээс зохион байгуулж буй хурал, уулзалт	12.5	10.5	19.1	23.9	13.2	5.2	15.5
3	Сургууль/цэцэрлэгийн хурал, зөвлөгөөн	11.3	9.3	18.3	18.0	7.5	2.8	33.0
4	Улс төрийн нам эвслээс зохион байгуулж буй ажил	6.8	5.4	12.2	16.4	18.6	8.3	32.3
5	Ажлын уулзалт, үйл ажиллагаа /хуучин ажиллаж байсан болон бусад/	10.4	9.0	12.6	17.1	24.6	7.3	19.0
6	Хүүхэд залуучуудад зааж, сургах	26.8	11.2	15.4	10.0	8.8	7.1	20.7
7	Байгаль орчноо хамгаалахад	28.7	8.7	11.6	17.3	18.6	5.1	10.1
8	ОН-ийн, сайн дурын болон буяны ажилд	14.0	7.6	15.3	17.7	19.2	6.9	19.2
9	Соёл, урлагийн үйл ажиллагаанд	9.4	9.9	12.2	19.0	13.6	8.0	27.9
10	Биеийн тамир спортын үйл ажиллагаанд	11.9	8.0	12.2	16.6	15.2	7.5	28.6
11	ОН-ийн мэдээллийн сүлжээнд нэгдэх, санал бодлоо хуваалцах	21.7	11.4	11.7	12.4	8.5	5.4	29.0

Ахмадуудын олон нийтийн оролцооны тухайд авч үзвэл хүүхэд залуучуудад зааж, сургах, байгаль орчноо хамгаалах ажилд өдөр тутам оролцох хандлагатай байгаа бол СӨХ, гудамжны ажил, хороо, дүүргээс зохион байгуулж буй хурал, уулзалт, сургууль/цэцэрлэгийн хурал, зөвлөгөөнд сард нэг удаа оролцдог. Улиралдаа нэг удаа соёл, спортын арга хэмжээнд, жилд нэг удаа нам, улс төрийн үйлд хамрагдах төлөвтэй байна. Хүүхэд залуучуудад зааж сургах нь гол төлөв өөрсдийн хүслээр биш харин ач, гуч нарыг асран харах үүрэг ногдсонтой холбоотой болов уу. Харин олон нийтийн сүлжээнд нэгдэж санал бодлоо хуваалцах ажилд нийт ахмадуудын 21,7 хувь нь өдөр бүр идэвхтэй оролцдог гэжээ. Тэгэхээр ахмадууд нийтээр ойлгож заншсанчлан орчин үеийн чиг хандлагаас хоцрогдсон гэдэг нь оргүй болж таарав. Үүнээс гадна залуучуудын хэлдгээр завсар зайгүй нам, улс төр гэж явдаггүй байна. Гэсэн хэдий ч дээрх ажлуудад огт оролцдоггүй ахмадуудын хувь ихэнх тохиолдолд өндөр байгаа юм. Харин ахмадууд дээрх үйл ажиллагаануудад оролцоходоо 76,4 хувь нь өөрийн санаачилгаар оролцдог гэжээ. Тэгэхээр ахмадууд олон нийтийн ажилд оролцох идэвх, санаачилга өндөр байдаг боловч тэр бүр оролцоод байх үйл ажиллагаа таардаггүй гэжээ. Тэдний эдгээр мэдээллийг авдаг гол эх сурвалжууд нь 1-д хороо, дүүрэг 36,2 хувь, телевиз, радио 33,9 хувь, социал сүлжээ 15.3 хувь байна. Тэгэхээр нийт мэдээллийн 85 хувийг хөндлөнгийн гол төлөв эх сурвалжуудаас авдаг гэж хэлж болох юм. Тэгэхээр байгууллага, хамт олон, найз нөхөд, үр хүүхдүүдээсээ мэдээлэл авах явдал харьцангуй бага байна.

М.Маслоугийн хүний хэрэгцээний онолоор өөрийгөө илэрхийлэх хэрэгцээ нь хамгийн дээд шатны хэрэгцээ байдаг. Ахмад настнууд нь өмнө хэлснээр санхүү мөнгө, материаллаг тусламж гэхээсээ илүүтэйгээр өөрөө бусдад туслах, дэм болох сонирхол хэрэгцээ нь их. Ахмадууд маань олон нийтийн үйл ажиллагаанд оролцоходоо 15.4 нь байнга санал бодлоо илэрхийлдэг, 44.8 хувьд нь хааяа нэг тийм боломж олддог, 19.2 нь хэлмээр байвч боломж өгдөггүй, 20.6 нь өөрөө санал бодлоо илэрхийлэхийг хүсдэггүй гэжээ. Ерөнхийдөө 80 гаруй хувь нь нийгмийн идэвхтэй байх хүсэлтэй. Гэвч ахмадууд нийгмийн харилцаанд оролцоход өөрөөс шалтгаалсан хүндрэлүүд

их байдаг. Эдгээр шалтгаануудад эрүүл мэнд, аливаа мэдээллээс хоцрох, цаг завьг голчлон нэрлэжээ. Ахмадуудын хөл, гар муудсан, өөрөө очиж оролцож чаддаггүй шалтгааныг ойлгож болох юм. Харин цаг зав гардаггүй гэх нь анхаарал татаж байна. Учир нь судалгаанд оролцсон ахмадуудын 33,5 хувь нь ажил хөдөлмөр эрхэлдэг хэмээн хариулсан боловч эдгээрийн 14 хувь нь л төрийн байгууллагад ажиллаж, ажлын цагт баригддаг гэжээ. Үүнээс гадна нийт ахмадуудын 14 хувь нь ажиллах хүсэлтэй ч мөн л цаг зав гардаггүй гэж хариулсан байдаг. Тэгэхээр ахмадуудын цаг завьг хумсалж байгаа зүйл нь ар гэрийн гачигдал, ач гуч нарыг асран харах явдал байна.

Хүснэгт 26. НИЙГМИЙН ХАРИЛЦААНД ОРОЛЦОХОД ТУЛГАРДАГ ХҮНДРЭЛ, БЭРХШЭЭЛ

Код		Хувь
0	Хүндрэл бэрхшээл тулгардаггүй	5.8
1	Эрүүл мэндийн шалтгаантай тул оролцож чаддаггүй	24.6
2	Тийм цаг, зав гардаггүй	21.3
3	Гэр бүл, үр хүүхдүүд дургүйцдэг	3.3
4	Намайг нэг их тоогоод байдаггүй	9.7
5	Аливаа үйл ажиллагаанд оролцоход ялгавартай ханддаг	9.9
6	Хаана юу болох талаар мэдээллээс хоцордог	25.4
НИЙТ		100.0

Ахмадууд маань ажил хийх хэрэгцээ шаардлагыг дийлэнх хэсэг нь орлогоо нэмэгдүүлж, санхүүгийн байдлаа сайжруулах (54,2 хувь) гэж хариулсан байгаа боловч тэтгэвэрт гарсны дараа ажил эрхлэхийг дөнгөж 20 хувь нь л ахмадуудын амьдрал хүнд байгаа тул орлогыг нэмэгдүүлэх боломж гэж хариулсан байдаг. Энэ нь ахмадуудад санхүүгийн хэрэгцээнээс илүүтэйгээр нийгмийн харилцааны хэрэгцээ илүүтэй байгааг илэрхийлж байгаа билээ.

Хүснэгт 27.АЖИЛ ХИЙХ ШААРДЛАГА, ХЭРЭГЦЭЭ

Код		Хувь
1	Орлогоо нэмэгдүүлэх, санхүүгийн байдлаа сайжруулах	54.6
2	Хамт олонтой байх, бусадтай үзэл бодлоо солилцох	25.0
3	Өөрийн мэдлэг туршлагаа бусдад хуваалцаж, сургах	11.3
4	Өөрийгөө бусдад хэрэгтэй хүн гэдгээ мэдрэх	3.1
5	Өөрөөрөө бахархах, өөрийгөө үнэлэх	5.9
НИЙТ		100.0

Ер нь тэтгэвэрт гарсны дараа ажил эрхлэхийг Та хэрхэн үздэг вэ?

Код		Давтамж	Хувь	Х/хувь
1	Ахмадуудын мэдлэг, чадварыг ашиглах нь зөв	312	60.8	72.4
2	Ахмадуудын амьдрал хүнд байгаа тул орлогыг нэмэгдүүлэх боломж	90	17.5	20.9
3	Ахмадуудыг сэтгэл, санаагаар дэмжиж ажиллуулах хэрэгтэй	77	15.0	17.9
4	Залуучуудад зайгаа тавьж өгөх хэрэгтэй	34	6.6	7.9
НИЙТ		513	100.0	119.0

Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх статистик мэдээллээр өнөөгийн байдлаар 180 мянга гаруй ахмад настан хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой байдаг гэсэн үзүүлэлт бий. Гэвч ахмад настууд ажил хөдөлмөр эрхлэхэд тулгардаг хамгийн том бэрхшээл нь албан байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд ахмадуудыг ажиллуулах сонирхол бага байгаа явдал юм. Ажил олгогчидтой хийсэн судалгааны дүнгээр ахмад настан хамгийн олон тоогоор ажиллаж байгаа салбар нь боловсролын салбар байгаа бөгөөд ажил олгогчид ахмад настантай хамт ажиллах гэхээсээ илүү багш, манаач жижүүр гэх мэт ганцаар бие даан ажиллах бололцоотой ажлуудад ажиллуулах сонирхолтой байдаг. Өөрөөр хэлбэл хамт олон бие биеэс харилцан хамааралтай ажилд ахмад настан бараг ажиллахгүй байна. Гэтэл ахмад настууд нь үнэндээ хамт олонтой байх, нийгмийн хүрээлэл дунд байх сонирхлын дагуу л хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй байгаа нь олонх байгаа билээ.

Үүнээс гадна ахмад настуудыг насаар ялгаварлан гадуурхах явдал түгээмэл гэж ахмадууд үзэж байна. Гэвч залуучууд болон ажил олгогчдын судалгаагаар ахмадуудыг насаар ялгаварлан гадуурхах явдал нэг их биш байгаа бөгөөд харин ч мэргэжил, чадварын хувьд сайшаах хандлага нэлээд байсныг дахин дурдах нь зүйтэй. Ерөнхийдөө байгууллагын удирдлага ахмад хүнд үүрэг даалгавар өгөх, үүргээ биелүүлж чадаагүй нөхцөлд зэмлэх, хариуцлага тооцохоос зайлсхийхийн төлөө л ахмадуудыг ажиллуулахдаа хойрго хандаж байгаа юм. Яг үнэндээ ахмад ажилчид нь ямар нэгэн татлаа, түлхлээгүй тул гадуур дотуур явж ажил хөөцөлдөх мэтээр ажлын цагаас хумслахгүй, өгсөн үүрэг даалгаврыг хойш тавилгүй хийдэг сайн талтай харин өгсөн үүргийг яг хугацаандаа хийхчээд хугацаандаа хүлээн авч чадаагүй надад хариуцлага тооцчих гээд байдаг хэмээн ярих ажил олгогч ч таарч байв.

Хүснэгт 27. АХМАД НАСТНУУД АЖИЛ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХЭД ТУЛГАРЧ БУЙ БЭРХШЭЭЛ.

Код		Давтамж	Хувь	Х/хувь
1	Ахмадуудыг ажиллуулах сонирхол бага, ажилд авдаггүй	177	35.0	44.3
2	Насаар ялгаварлан гадуурхах байдал түгээмэл	128	25.3	32.0
3	Ахмад настны нас, эрүүл мэндийн байдалд тохирсон ажлын байр хомс	88	17.4	22.0
4	Наснаас хамаарсан эрүүл мэндийн доройтол	25	5.0	6.3
5	Нийгмийн хөгжил, технологийн дэвшлээс хоцрогдсон	18	3.6	4.5
6	Ахмадуудыг ажиллуулах эрх зүйн орчин бүрдээгүй	69	13.7	17.3
НИЙТ		505	100.0	126.3

Хүснэгт 28. СЭТГЭЛ ХАНАМЖ

	Бодомжууд	Сэтгэл ханамжтай	Сэтгэл ханамжтай талдаа	Сэтгэл ханамжгүй талдаа	Сэтгэл ханамжгүй	Дундаж
1	Өнгөрсөн амьдралаа эргээд харахад	61.4	32.0	5.4	1.3	1.47
2	Тэтгэвэрт гарсны дараах амьдралдаа	32.0	43.5	18.5	6.0	1.98
3	Авч байгаа тэтгэвэртээ	16.4	26.9	33.9	22.7	2.63
4	Нийгмийн амьдрал дахь оролцоонд	24.0	39.0	24.6	12.4	2.25
5	Өөрийн эрүүл мэнд	27.2	46.2	22.0	4.6	2.04
6	Гэр бүлийн амьдралд	44.7	45.5	7.7	2.1	1.67
7	Материаллаг байдалд	28.7	50.7	14.3	6.3	1.98
8	Амьдарч буй сууцанд	40.5	44.1	12.1	3.3	1.78
9	Амьдарч буй орчин нөхцөлд	32.9	50.3	11.3	5.5	1.89
10	Амьдралын хэв маягт	34.6	51.6	8.4	5.5	1.85
11	Чөлөөт цагаа өнгөрүүлж буй хэв маягт	30.1	46.4	16.6	6.9	2.00

Эндээс дундаж утгыг харвал ахмадууд маань өнгөрсөн амьдралдаа сэтгэл ханамж бусад үзүүлэлтээс илүү өндөр гэж хэлж болно. Харин авч буй тэтгэвэртээ туйлын сэтгэл ханамжгүй байдал харагдаж байна. Гэхдээ хамгийн доод утга 4, дээд утгыг 1 гэж авч үзэж хэмжилт хийсэн энэ тохиолдолд дундаж утгад ойрхон байна гэж хэлж болох юм. Өөрөөр хэлбэл аль ч үзүүлэлт нь ерөнхийдөө дундаж утгатай байгаа. Ерөнхийдөө тэтгэврийн хэмжээ, нийгмийн амьдрал дахь оролцоо, биеийн эрүүл мэнд гуравт сэтгэл ханамж тааруухан харин өнгөрсөн амьдрал, гэр бүлийн байдал, амьдарч буй орчин нөхцөлдөө өөдрөг үнэлгээ өгчээ. Энд бас нэгэн сонирхолтой зүйл байгаа нь өмнөх асуултуудад ахмадууд өөрийн санхүүгийн нөхцөл байдалд нэг их ач холбогдол өгөхгүй байсан хэдий ч сэтгэл ханамжийн тухайд тэтгэвэр яригдахаар сөрөг үзүүлэлттэй болчихож байгаа юм. Санхүү, мөнгөний асуудлыг тоодоггүй ахмадууд маань зөвхөн яагаад тэтгэврийн хэмжээнд сэтгэл дундуур байна вэ? Энэ нь 2 шалтгаантай. 1-рт олон жил ажилласан ахмадууд өөрийн

хөдөлмөр, бүтээлийг хангалттай хэмжээнд үнэлүүлж чадсангүй гэдэг ойлголт. 2-рт өөрийн тэтгэврээр үр хүүхдүүддээ хангалттай тусалж чадахгүй байна гэх сэтгэл гутрал зэрэг шалтгаанаас ахмадууд сэтгэл ханамжгүй байна. Ялангуяа Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зүйл, заалтууд амьдралд хэрэгждэггүйгээс тэтгэвр тогтоолгохдоо бодитоор үнэлүүлж чаддаггүй. Байгууллагууд НДШ бага төлөхийн тулд ажилтнуудын цалинг багаар тогтоодог, цалин бичиж НДШ-ийн тайлан гаргахгүйгээр бэлэн мөнгө олгодог. Нягтлан бодох бүртгэлийн алдаа гаргадаг, хуульд заасан нэмэгдэл цалин хөлс олгодоггүй зэрэг маш олон шалтгааны улмаас олон тооны ахмадууд хохирч үлдэх явдал байсаар байна. Өнөөдөр ахмадуудын дийлэнх хэсэг нь тэтгэврийн зээлтэй (Судалгаанд хамрагдсан ахмадуудын 60,6 хувь нь тэтгэврийн зээлтэй байна). Энэхүү тэтгэврийн зээлийн ихэнх хэсэг нь хүүхдүүддээ машин авч өгөх, ач гуч нарын сургалтын төлбөрт хандивлах, хэн нэгний буяны үйлсэд зарцуулагдах гэх мэтээр явсаар байна. Гэтэл зээл нь энэхүү зарлагуудыг бүхэлд нь хааж чаддаггүй бөгөөд заавал ямар нэгэн байдлаар үлдэгдэл төлбөр байсаар байдаг. Тэгэхээр ахмадууд маань бүх төлбөрийг гүйцэд төлж чадаагүйдээ үргэлж сэтгэл дундуур явдаг ажээ.

Сүүлийн 15 жил ажилгүйдлийн тэтгэмж авчхаад, 3 жил НДШ сайн дураар төлсөн манай хамаатны ах улсад 35 жил худалдагчаар ажилласан манай эмээгээс 2 дахин өндөр тэтгэвэр тогтоолгогчихсон. Орхон аймаг. Сурэгч Н.

Хүснэгт 29. ТЭТГЭВЭРТ ГАРСНЫ ДАРАА АМЬДРАЛЫН ДАРААХ БАЙДЛУУД ХЭРХЭН ӨӨРЧЛӨГДСӨН

№	Байдал	Сайжирсан	Хэвийн		Дордсон	Дундаж
			Сайн	Тааруу		
1	Хооллолт	0.3	14.4	72.2	13.1	2.98
2	Хувцаслалт	1.6	13.4	75.7	9.4	2.93
3	Орон байр, сууцны нөхцөл	2.6	17.2	68.0	12.2	2.89
4	Санхүүгийн байдал	2.6	42.1	44.5	5.8	2.48
5	Эрүүл мэнд	3.9	34.2	53.3	8.6	2.66
6	Сэтгэл санаа	3.2	24.3	64.3	8.1	2.77

7	Хувийн аюулгүй байдал	3.5	16.9	71.0	8.6	2.85
8	Нийгмийн байр суурь	3.7	24.9	62.2	8.3	2.74
9	Бусадтай харилцах олны дунд байх	3.4	19.3	65.1	11.2	2.83
10	Танилын хүрээ	2.9	17.2	60.6	14.3	2.81
11	Бусдын хүндэтгэлийг хүлээх	3.4	13.4	67.8	14.4	2.92
12	Өөрийн үнэ цэнийг мэдэх, өөрөөрөө бахархах	3.1	10.8	68.1	18.1	3.01

Ахмадуудын сэтгэл ханамжийн байдлыг энэхүү дээрх хүснэгтээс ч харж болох юм. Энд хооллолтын асуудал хамгийн доогуур үзүүлэлттэй байгаа. Ер нь ажил хөдөлмөр эрхэлж байх үедээ хүн өөрийн хооллолтодоо ямар нэгэн байдлаар анхаардаг, үдийн цай, оройн хоолыг ямар ч тохиолдолд олоод идчихдэг. Харин тэтгэвэрт гарсныхаа дараагаар зөвхөн өлссөн гэхээсээ илүү ядарсан туйлдсан үедээ л хоол хүнсний тухай боддог. Дээр нь монголчуудын уламжлалт сэтгэлгээ нь ахмад хүн хүүхдүүд хоол идсэний дараа өөрийгөө боддог. Ямар ч тохиолдолд хүүхдүүдээс илүү идэж байгаа, түрүүлж хоолонд хүрч байгаа ахмад настныг Та олж харахгүй юмаа. Энэ бүхэн нь ахмад настны сэтгэхүйн онцлогтой холбоотой асуудал.

Зураг 11. ОРХОН АЙМГИЙН ШУТИС-ИЙН ГАВЬЯАТ БАГШ Ш.ГАНБАТЫН ХАМТААР



Ганцаар амьдарч байгаа хүн ерөөс хоол хийж идэхээ больчихдог юм байна. Уг нь ч би тэтгэвэр гайгүй өндөр тогтоолгосон л доо. Түүнээсээ ч бас жаахныг хадгаламжид хийчихдэг. Өнжөөд л нэг хоол хийх юм. Тэгээд ч тэрийгээ барахгүй муутгачихна. Харин хүүхдүүд ирэх сургаар бол гайгүй хоол хийхийг хичээнээ. Би долоо хоногийн хуваарь гаргачихсан зарим өдөр нь теннис тоглоно, заримдаа биллиард цохино. Сургууль дээрээ очиж хичээлээ заахаар л нэг хамаг юм сайхан болчихдог юм.

Ахмад багш Ш.Ганбат

Гэтэл хүснэгт 29-өөс харвал тэтгэвэрт гарсны дараах санхүүгийн байдал нь бусад үзүүлэлтийг бодвол хамаагүй эерэг талдаа байх юм. Үүний түрүүчийн сэтгэл ханамжийн байдлаар тэтгэврийн хэмжээ хамгийн дээд сөрөг үзүүлэлттэй байсныг санаж байгаа байх. Үүнээс гадна сэтгэл санааны байдал санхүүгийн байдлын үзүүлэлтээс илүү дор байгаа нөхцөлд байна. Гэвч явж явж хамгийн муу үзүүлэлт нь “Өөрийн үнэ цэнийг мэдэх, өөрөөрөө бахархах” явдал гэжээ. Өөрийн үнэ цэнийг мэдрэх нь буурч, бусдаар хүндэтгүүлэх болон танилын хүрээ багасаж, муу хооллож, тааруухан хувцаслаж эхэлжээ гэж хэлж болох юм. Үүнээс гадна санхүүгийн байдал, эрүүл мэнддээ санаа тавих явдал хөдөлмөрлөх үеийнхээс илүү багассан гэсэн санааг илэрхийлсэн.

Хэдийгээр бидний энэхүү судалгаа нь эрүүл мэндийн асуудлаар хийгдээгүй боловч захиалагчийн зүгээс ахмадуудын сэтгэл гутрал, ганцаардлын асуудлыг тогтоож өгөхийг хүссэн юм. Үүний дагуу бид сэтгэлзүйн сэтгэл гутралын тестийг оруулж өгсөн бөгөөд үүнд хамгийн өндөр хувийг нойргүйдэх өвчин эзэлж байна. Нойргүйдэл нь хэдийгээр олон шалтгаантай байх боловч анагаахын шинжлэх ухааны өвчний ангилал үүднээс авч үзвэл нойргүйдлийг цэвэр сэтгэл зүйн өвчний төрөлд хамааруулж үздэг. Үүнээс гадна уцаар төрөх, хоолны дуршил алдагдах нь бас тийм бага хэмжээнд биш байна. Сэтгэл зүйч болон мэдрэлийн эмч нараас энэхүү судалгааны дүгийн тухай тодруулахад доорх байдал нь сэтгэл гутрал гэхээсээ илүүтэйгээр сэтгэл түгших олон төрлийн бэрхшээл тулгарч байгааг илэрхийлнэ гэж зөвлөсөн. “Унтах нь тархинд хөнөөлтэй нэгдлийг цэвэрлэхэд чухал үүрэгтэй бөгөөд бат бөх нойрсох нь сайн гэдгийг судалгаагаар нотоллоо” хэмээн Рочестерийн их сургууль дахь Анагаах ухааны төвийн Мэдрэл судлалын төвийн эрхлэгч Майкен Недергаард хэлсэн байна. Түүний ахалсан баг нойр, хөгшрөлт, альцгеймер буюу зөнөх өвчний хамаарлыг судалсан нь “Science Advances” сэтгүүлд нийтлэгджээ. Тэгвэл нийт ахмадуудын 58,3 хувь нойргүйдэл, 27,5 хувь нь зүрхээр хатгах, 18,2 хувь нь уцаар төрөх сэтгэлзүйн эмгэгтэй байгаа нь энэ талаар мэргэжлийн байгууллагад хандан судалгаа, дүгнэлт хийлгүүлэх гарцаагүй шаардлагатайг илэрхийлж байгаа юм.

Хүснэгт 30. ДАРААХ ЭМГЭГҮҮД ХЭР ИХ ТОХИОЛДДОГ

Код		Давтамж	Хувь	Х/хувь
1	Нойргүйдэх	218	46.0	58.3
2	Уцаар төрөх	68	14.3	18.2
3	Айж цочих	26	5.5	7.0
4	Байнга түгших	13	2.7	3.5
5	Зүрхээр хатгах	103	21.7	27.5
6	Хоолны дуршил алдагдах	45	9.5	12.0
7	Хүнд өвчтэй	1	0.2	0.3
НИЙТ		474	100.0	126.7

Гэтэл сэтгэл гутралыг эмчлэх нэг хэлбэр нь идэвхтэй дасгал хөдөлгөөн байдаг боловч манай ахмадуудын 15 орчим хувь нь л алхалт, 5,9 хувь нь дасгал хөдөлгөөн хийдэг нь хангалттай үзүүлэлт биш байна. Ерөнхийдөө дэлхий нийтээрээ хөгшрөлтийг зогсоох хамгийн сайн арга бол нойр гэж үздэг.

Нийгмийн даатгалын ажилтнуудын хэлж байгаагаар эрэгтэйчүүд гол төлөв тэтгэвэрт гарангуутаа хоёр жил шахам архи ууж байна. Тасралтгүй ингэж хавтгай архидсанаар тэдний бие огцом мууддаг. Биеийн эрүүл мэнд муудангуут бас хоёр жил шахам эмнэлгээр явж байгаад цаашид эрүүл саруул урт наслах бололцоо нь багасна. Энд хэлэхгүй бол болохгүй нэг зүйл нь тэтгэврийн нас хэмээх сэтгэлзүйн саадыг дийлэнх нь давахгүй байгаа байдал ярилцлага хийх явцад харагдсан юм. Ялангуяа төрийн албанд ажиллаж байгаа ажиллагсад тэтгэврийн насыг багасгах дор хаяж 50 нас хүргэвэл тэтгэвэрт гарсныхаа дараа өөр мэргэжлээр сурах, цаашид өөр ажил хөдөлмөр эрхлэх, нийгмийн идэвхтэй амьдралын хэв маяг баримтлах бололцоотой гэж ярьцгааж байна. Гэтэл дөнгөж 40 нас хүрээд тэтгэвэртээ гарч байгаа цэргийн албан хаагчид дахин шинэ мэргэжил эзэмшиж, өөр хэв маягаар амьдарч чаддаггүй. Тэгэхээр хуулиар тогтоосон тэтгэврийн нас гэдэг нь зөвхөн сэтгэл зүйтэй холбоотой гэж хэлж болно. Хүн 40 настай, 50, настай, 60 настай тэтгэвэрт гарлаа ч өөрийгөө тэтгэврийн л хүн болчихлоо гэж ойлгодог. Ингээд тэтгэвэрт гарангуут нийгмээс тусгаарлагдан,

сэтгэл санааны уналтад орох, архидах, зүрх судас мэдрэлийн өвчнөөр өвдөх явдал их байна.

Ахмадуудад сэтгэл, санааны дэмжлэг үзүүл, идэвхтэй нийгмийн харилцаанд оруулах нь тэдний эрүүл урт наслах гол нөхцөл болох нь судалгааны дүнгээр тов тодорхой харагдаж байна гэж болно. Тэдний гол хүсэл сонирхол нь нийгмийн харилцаанд идэвхтэй оролцох тэр дундаа зөвлөх туслах, бусдад хэрэгцээтэй байх явдал юм.

ДҮГНЭЛТ.

1.Мэдээлэл. Судалгаа хийх явцад ахмадуудын талаар мэдээлэл, статистик, мэдээллийн сан тун бага байна. Статистикийн үндэсний хорооноос ахмадуудын талаархи статистик мэдээллийг 5 жил тутамд гаргадаг бөгөөд хамгийн сүүлд 2017 онд хийгджээ. Мөн ахмадуудын тухай Шинжлэх ухааны академийн Философийн хүрээлэнгээс 2019-2022 оныг хамруулан томоохон хэмжээний суурь судалгааг хийсэн байна. Ахмадуудын талаар олон нийтийн яриа хэлэлцүүлэг их хийгддэг боловч нарийн тоон мэдээллүүд түүний дотор социал мэдээллүүд их ховор байгаа нь ахмадуудын талаар төрөөс авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээнд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй байгаа юм. Жишээлбэл “Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих” үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд ахмадын ажлын байрны тухай мэдээлэл, ямар мэргэжлийн хэдэн ахмадтай, хаана байгаа, хөдөлмөр эрхэлж чадах эсэх тухай мэдээллийн санг бүрдүүлж чадаагүй байна. Зөвхөн өөрийн байгууллагад ажиллаж байсан тухайн ахмадыг дэмжихийн тулд тухайн байгууллагын гаргаж өгсөн мэдээлэлд тулгуурладаг. Ахмадуудын бүртгэл ахмадын холбоод дээр байдаг хэдий ч мэргэжлийн боловсон хүчин дутагдалтайгаас хамааран ангилах, боловсруулах, ашиглах байдал туйлын хангалтгүй байгаа юм. Үүний улмаас олон нийтийн ажилд ахмадуудыг хамруулах, тэдэнд мэдээлэл хүргэх, тусламж дэмжлэгээс хоцроох явдал түгээмэл байгааг хэлэх хэрэгтэй. Зөвхөн тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж үзүүлэх зорилгоор хийгдсэн бүртгэл (Хуурай тоон мэдээлэл гэж хэлж болно) мэдээлэл нь тэднийг нийгэм, улс төрийн ажилд оролцуулах, тэднээс

дэмжлэг тус авах үйл явцад ашиглах бололцоогүй байгаа юм. Статистик судалгаагаар зөвхөн ажиллагсдын мэдээлэл л нэлээд дэлгэрэнгүй байдаг бол ахмадуудыг зөвхөн нэг бүлэгт хамруулан, бүгдийг нь хольж орхидог. Гэтэл ахмадууд өөрсдөө нийгмийн маш олон салбар хүрээг хамардаг, олон төрөл бүлэг, нийтлэг билээ.

2.Хууль. Хууль эрх зүйн орчин сайн болон муу бүрдсэн гэж энэхүү судалгаагаар хэлэх бололцоогүй юм. Гэхдээ ахмад настнуудын тэтгэврийн асуудал тулгарахад хамгийн түрүүнд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилт тийм ч сайн биш гэж дүгнэчихэж болохоор байна. Иргэн тэтгэвэрт гарах үед тухайн хуулийн хэрэгжилт тааруу байснаас хамааран тэтгэврийн хэмжээ хангалтгүй тогтоогддог. Тухайлбал төрийн захиргааны болон төрийн тусгай албан хаагчдаас бусад аж ахуйн нэгжүүд ажилчдынхаа цалинг аль болох багаар тогтоодог. Учир нь НДШ аль болох бага төлөх нь байгууллагад ашигтай бөгөөд тухайн үедээ иргэн ч гар дээрээ ахиу цалин авч байгаа нь хэрэгтэй мэт санагддаг. Үнэндээ тэтгэвэр тогтоолгох үед амьжиргааны баталгаажих доод түвшнээр НДШ төлж байсан иргэн өндөр тэтгэвэр тогтоолгох ямар ч бололцоогүй. Үүнээс гадна ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүйгээс байгууллагын удирдлага хүссэн үедээ ажлаас халах, чөлөөлөх эрх нь нээлттэй байсаар байна. Үүнээс хамааран иргэний НДШ байнга тасрах явдал маш түгээмэл тохиолддог. НД-ын тухай хуулиар иргэн тэтгэвэр тогтоолгохдоо аль дуртай дараалсан 7 жилийг сонгох хэрэгтэй болно. Гэтэл 7 жил тасралтгүй ажиллах гэдэг нь өнөөгийн нийгэмд хүндхэн даваа болж хувирчээ. Мөн Хөдөлмөрийн тухай хуульд заагдсан хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журам байхгүй, байсан ч хэрэгждэггүйгээс ажилтан илүү цаг, хортой нөхцөлийн нэмэгдэл болон бусад урамшууллыг авдаггүй нь цалингийн нийт хэмжээнд нөлөөлдөг.

Зарим хууль хоорондоо авцалдахгүй зөрчилдөх байдал мэр сэр бий. Үнэндээ Ахмадын тухай хуульд “ахмадын сан” байгуулж ажиллахыг даалгасан байгаа боловч төсвийн хуулиар төрийн байгууллага ямарваа нэг сан байгуулах, тусдаа данстай байхыг зөвшөөрдөггүй байна. Тийм учир ихэнх төрийн байгууллагууд Ахмадын тухай

хуулийг зөрчиж байна гэсэн үг болох нь. Ахмадын тухай хуулиар ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулж өгсөн байгаа хэдий ч байгууллагууд тэтгэврийн нас хүрсэн ахмадуудыг захиргааны санаачилгаар, хүчээр тэтгэвэрт гаргаж байна. Үүнээс шалтгаалан байгууллага дотор хамт олны уур амьсгал эвдэгдэх, зөрчил үүсэх, хөдөлмөрийн идэвхгүй төлөв өдөөгдөх нөхцөлүүд үүсдэг.

Ахмад настнуудыг ажиллуулсан байгууллага, иргэнд дэмжлэг болох тухай хууль, эрх зүйн орчин бүрдээгүй байна. Түр болон хөлсөөр ажиллуулах орон тоо, түүний мэдээлэл хомс байгаагаас ахмад настнууд богиносгосон цагаар ажиллах, түр болон хөлсөөр ажиллах нөхцөл боломж байдаггүй. Жишээлбэл: Жирэмсний амралттай, хүүхэд харах чөлөөтэй байгаа эхийн оронд заавал нэг ажилтныг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллуулах хэрэгтэй болдог. Ингээд чөлөөтэй байсан ажилтан ажилдаа эргэж орох нь олон талын хүндрэлийг үүсгэдэг. Гэтэл түр хугацаагаар ахмад ажилтны ажиллуулж болох юм гм. Үүнээс гадна ахмад настны ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгж байгууллагыг урамшуулах, хөнгөлөлт чөлөөлөлт олгох боломж бас байсаар байна.

3.Нийгмийн харилцаа. Өнөөгийн социал сүлжээгээр явж буй ахмад болон залуу үе хоорондоо зөрчилтэй байна гэсэн хандлага батлагдсангүй. Харин ч залуучууд ахмад үеэс ихийг авч үлдэх сонирхол их байна. Тэр дундаа монгол ёс, уламжлалыг ахмад үеэсээ өвлөн үлдэх хүсэлтэй байгаа аж. Ажлын байран дээр ч гэсэн ахмад ажилчдын мэдлэг туршлага, байгууллагын уламжлалыг ахмадуудаас суралцах сонирхол их байна. Харин ахмад болон залуу үеийн хоорондын зөрчил маргаан нь ахмадууд стресс бухимдалтай байгаагаас шалтгаалж байж болзошгүй. Нийгмийн харилцаанаас тусгаарлагдсан шалтгаанаас улбаалан ахмадууд нойргүйдэл, бухимдал цухалдал зэрэг сэтгэлзүйн өвчинд ихээр нэрвэгдсэн байгааг хэлэх нь зүйтэй.

Ажлын байран дээр ахмадууд төдийгүй шинэ залуухан ажилчид хүртэл төдудалгүй мэргэжил, мэргэшлийн хувьд хоцрогдох хандлага ихээр бий болжээ. Гэтэл хоцрогдол гэдгийг зөвхөн ахмадуудад

нялзааж байгаа нь зүй бус юм. Харин ч ахмадууд өөрсдийн мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, нийгэмтэй хөл нийлүүлэн алхах хүсэл эрмэлзэл дүүрэн байна. Харин аж ахуйн нэгж, байгууллагууд өөрсдийн ажилчдын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх талаар ихээхэн анхаарч байх нь цаашид ажилчдыг нас өндөр болсон ч орчин үеийн хэрэгцээ шаардлагаас хоцрохгүйгээр ажиллаж хөдөлмөрлөх нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

4. Ахмад настны эрхийн зөрчил. Урьд өмнө хийгдэж байсан судалгаанууд болон энэхүү судалгаагаар ахмад настны эрхэнд халдах, хүчирхийлэл үйлдэх асуудал байхгүй юм шиг харагдаж байгаа ч үнэн хэрэгтээ чимээгүй газар авчээ. Иргэд ахмад настуудыг хүндэтгэн хайрладгаа илэрхийлж байна. Гэсэн хэдий ч тэдний амьдрах орчин руу хэт халдаж байгаагаа ухаарахгүй байгаа юм. Албан ёсны статистик судалгаагаар ахмадуудын 60 орчим хувь нь тэтгэврийн зээлтэй гэсэн дүн бий. Харин манай судалгааны фокус бүлгийн ярилцлагад оролцсон ахмадууд 100 хувь тэтгэврийн зээлтэй, зээлээр авсан мөнгөө үр хүүхдүүддээ зарцуулсан байна. Үүнээс гадна залуу үе маань ахмад настуудыг үр ач нараа харах үүрэгтэй мэт ойлголттой явна. Дийлэнх ахмадууд аливаа нийгмийн харилцаанд оролцох цаг зав байхгүй нь зөвхөн ар гэрийн ажил буюу үндсэндээ хүүхдүүдийнхээ арын фронт болохоос өөр аргагүй байгаагаас үүдэлтэй. Тэгэхээр ахмадууд маань хууль ёсны дагуу өөрт ногдох мөнгөө захиран зарцуулах эрхгүй, өөрийн хүсэл сонирхлоор нийгмийн харилцаанд оролцох, идэвхтэй амьдрах боломжгүй байна. Үүнээс зарим хууль эрх зүйн орны зөрчлөөс хамааран ахмад настуудын хөдөлмөрлөх, нийгмийн харилцаанд оролцох эрх зөрчигдсөөр байна. Хөдөлмөрлөх, нийгмийн харилцаанд оролцох эрх огцом хязгаарлагдах үед ахмадуудын бие муудах, нас баралтын төвшин огцом нэмэгдэж байгааг аль ч статистик мэдээллээс харж болно.

5. Байгууллага. Байгууллагад ахмад настан ажиллах нь зөвхөн удирдлагын арга барилтай холбоотой. Удирдах албан тушаалтны удирдахуйн ухааны ур чадвар дутмаг байгаагаас ахмад настантай харьцаж, тэднийг удирдан чиглүүлж чадахгүй байна. Үүнээсээ

шалтгаалан удирдах албан тушаалтан нь үүрэг даалгаврыг үг дуугүй биелүүлдэг, гар хурууны үзүүрт зараад байх бололцоотой залуу боловсон хүчнийг авч ажиллуулах сонирхол давамгайлж эхэлдэг. Монголд буруу тогтсон сэтгэлзүйн нэг чиг хандлага нь дарга бол бүхнийг мэддэг, маш ухаантай, хэнээс ч зэмлэл хүлээж болохгүй дархлагдсан этгээд гэдэг ойлголт. Гэтэл удирдах ажилтан хэн нэгнээс мэдлэг, чадвараар дутуу байна гэдэг нь хүлээн зөвшөөрч боломгүй зүйл хэмээн заншил болон үлджээ. Чухам иймээс олон жил тухайн байгууллагад ажилласан ажилтнаас шинээр томилогдсон дарга зай барьж эхэлдэг. Өөрийн багаа бүрдүүлэх гэдэг байж боломгүй ойлголт нэгэнт тогтсон байна.

Ахмад ажилчдыг ажиллуулж байгаа салбар, мэргэжил нь багш, жижүүр сахиул гэх мэт гол төлөв ганцаар ажилладаг салбарууд байна. Байгууллагууд өөрийн байгууллагад эсвэл тухайн салбарт ажиллаж байсан ахмадуудын тухай мэдээлэл байдаггүй. Зөвхөн ажлын нэг үзүүлэлт хэмээн төлөвлөгөөндөө тусгасан байдаг тулдаа л цагаан сар болон тэмдэглэлт ойгоор ахмадуудаа хүлээн авч уулзаж, хүндэтгэл үзүүлдэг. Гэтэл ахмадууд өөрийн ажиллаж байсан байгууллага салбартайгаа байнгын эргэх холбоотой ажиллах хүсэлтэй байдаг ажээ. Ахмад ажилчдыг долоо хоногт нэг ирээд ганцхан цаг ажиллаад өгөөч гэж хүсэхэд хүртэл баяртай байхаар байна. Ер нь ахмадууд өөрсдийн хийсэн бүтээсэн, бахархалт үйлээ сайн мэддэггүй. Тухайн байгууллагад ажиллаж байсан үеэс зөвхөн тэтгэвэрт гар гэж шахаж байсан дурсамж л үлдсэн байдаг байна. Гэтэл хүн бүрд бахархалт үйл хэрэг байдаг нь ярилцлагуудын явцад харагдсан. Тиймээс тэдний энэхүү хийсэн бүтээснийг алдаршуулах, олон нийтэд түгээх, залуучуудад өв соёл болгон үлдээх бололцоо байна. Чухам ингэвээс ахмадуудын сэтгэлзүйд сайнаар нөлөөлөх төдийгүй арвин туршлага, мэдлэгийг авч үлдэж болох юм.

6.Төр. Ахмадуудын тэтгэвэр тогтоолтод нэгдсэн нэг үнэлгээ өгөх цаг болжээ. Ахмадууд санхүүгийн байдалдаа нэг их санаа зовдоггүй хэдий ч тэтгэврийн хэмжээнд сэтгэл гундуухан байна. үүний шалтгаан нь өөрийн хөдөлмөр бүтээлийг шударгаар үнэлүүлж чадаагүйд оршино. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилт болон

ахмадуудын тэтгэвэр тогтоолтод мониторинг хийж зарим нэг алдааг бололцооны хэрээр сайжруулах шаардлага байсаар байна. Ингэвэл ирээдүйд тэтгэвэрт гарах иргэдийнхээ амьдралын баталгааг бага ч болов хангах нөхцөлд бүрдэнэ. Мөн тэтгэвэр тогтоолгохдоо хэт хэлмэгдсэн гэж хэлж болох ахмадуудыг олж тогтоох, алдааг залруулах боломжтой болох юм. Ахмадын тухай болон Төсвийн тухай хуулиудад байгаа зарим нэг зөрчлийг арилгах хэрэгтэй байна. Ахмадын сан байгуулна хэмээн заачихсан байгаагаас үүдэлтэйгээр ахмадуудад хүлээлт үүсчээд байна. Гэтэл үүнийг хэрэгжүүлж чадахгүй байгаа байгууллага ахмадуудын хооронд үл ойлголцол ч ихээр үүсээд байгаа юм. Төрийн байгууллагууд тэтгэврийн нас хүрсэн шалтгаанаар хүчээр тэтгэвэрт гаргаж байгаад дүгнэлт хийх цаг болжээ. Үүнээс гадна ахмад ажилтныг түр хугацаагаар орон тоо гарсан ажлын байруудад ажиллуулах мэдээллийн сан бий болгох, эрх зүйн орчныг тохируулга хийх шаардлага байна.

Удирдах ажилтнуудад нийт ажилчдадаа түүний дотор ахмадажилтан албан хаагчидтай харилцах нэгдсэн нэг стандарт, шаардлагуудтай болох шаардлага бий.

Ахмадуудаар монгол өв соёлыг уламжлуулах, ажил хөдөлмөрийн туршлагыг залуу үед өвлүүлэн үлдээх нийгмийг хамарсан компанит ажлыг хугацаагүйгээр зохион байгуулж хэвших шаардлагатай байна. Энэ нь хоёр талын буюу нэг талаас ахмадуудын сэтгэл санааг дэмжих, эрүүл мэндийг сайжруулах нөгөө талаас нийгмийн хөгжил дэвшилд хэрэг болохуйц мэдээлэл, мэдлэгийг түгээн дэлгэрүүлэхэд оршино.

СУДАЛГААНААС ҮҮДЭН ГАРАХ ЗӨВЛӨМЖ.

1.ХӨДӨЛМӨРИЙН ХУУЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛБЕ. Иргэн бүр ахмад настан болдог тул хөдөлмөрлөж буй хүн бүрийн эрхийг хамгаалах талаар анхаарах нь зүйтэй. Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилт тэр дундаа ажил олгогч, ажилтан хоорондын хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын гэрээний үүргийн биелэлт хангалтгүй байгаагаас ажилтны эрх зөрчигдөж байгааг үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд, хөдөлмөрийн хяналт хариуцсан төрийн байгууллагууд хяналтдаа авах шаардлага байна. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй зөрчил нь ажилтныг тогтвор суурьшилтай ажиллах боломжийг эрсдэлд оруулснаар тасралтгүйгээр НДШ төлөх ямар ч боломжгүй болгож байгаа юм. Үүнээс хамааран тэтгэвэр тогтоолгох үед тасралтгүй НДШ төлсөн хугацаа нийт иргэдийн дийлэнхэд нь маш богино байна. Үүнээс гадна аж ахуйн нэгжүүд НДШ багаар төлж ажилтнуудын гар дээр ахиу цалин тавихын тулд нэрлэсэн цалингийн хэмжээг бага тогтоодог. Энэ нь эргээд тэтгэвэр тогтоолгох үед иргэнд хүндээр тусч байгаа юм. Тэгэхээр 1-д иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах 2-д Нийгмийн даатгалын тухай хуулийг эргэн харахаас өөр арга алга байна.

2.МЭРГЭШЛЭЭ ДЭЭШЛҮҮЛБЕ. Ахмад болон залуу үеийн хооронд ажлын арга барилаас үүдсэн зөрчил их байна. Хурдацтайгаар хувьсан өөрчлөгдөж буй дэлхий ертөнцөд ямар ч ажлыг хийх арга барил мөн л огцом өөрчлөгддөг. Тэгэхээр дан ганц ахмад бус тодорхой хугацаанд хөдөлмөрлөсний дараа хэний ч ажлын арга барил хоцрогдох магадлал өндөр. Гэтэл үүнийг зөвхөн насжилттай холбон тайлбарлаж байгаа нь үндсээрээ буруу. Судалгааны дүнгээр ахмадууд орчин үеийн нийгмийн хөгжил, технологийн салбараас нэг их хоцроогүй байгааг харж болно. Алив албан байгууллага тодорхой хугацаанд байгууллагын нийт, ажилтан албан хаагчдын мэдлэг, мэргэжлийг дээшлүүлэх сургалт явуулах, боловсролоо дээшлүүлэх хүсэлтэй ажилтнуудыг дэмжих, ажлын арга барилын стандартыг байнга шинэчлэн, нэгдсэн нэг ойлголттой болж явах заншил тогтоох хэрэгтэй. Ажлын арга барилын тухай нэгдсэн нэг ойлголт байхгүйгээс ажилтан, албан хаагч хохирч болохгүй. Ажлын

арга барилаас үүдэлтэй зөрчлийн үндсэн хохирогч нь тэтгэврийн нас хүрч яваа ажилтан баймааргүй байна.

3.МЭРГЭЖЛИЙН УДИРДАХ АЖИЛТАН. Ажахуйн нэгж байгууллагуудын удирдах ажилтнуудын удирдан, зохион байгуулах чадвар дутмаг байгаагаас ажлын арга барилын зөрүүнээс үүдсэн зөрчил их гардаг. Харин энэхүү зөрчлийг шийдвэрлэх ганц арга нь шинэ боловсон хүчнийг авч ажиллуулах хэмээн харах хандлага газар авчээ. Мөн удирдах ажилтнууд ахмад ажилтнуудад ажил даалгах, үүрэг өгөх, түүнийгээ эргүүлэн шаардахаас ихээхэн эмээдэг байна. Удирдахуйн ухааны үүднээс удирдагч хүн удирдлагадаа ажиллаж байгаа ажилтнуудыг нас, ур чадвар зэрэг хүчин зүйлээс үл хамааран идэвхтэй, үр дүнтэй ажиллуулах арга ухааныг эзэмшсэн байвал зохилтой байдаг. Удирдах ажилтны ур чадварыг дээшлүүлснээр ахмад настны хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах боломжтой болно.

4.ХУУЛИЙН ЗӨРЧЛИЙГ АРИЛГАЯ. Ахмад настны тухай хуулийн 14.7 дахь заалтыг хэрэгжүүлэхэд зөрчил үүсэж байна. Хэвшмэл ойлголтоор ахмад настанд хэдэн төгрөг л өгчихвөл болно гэдэг. Судалгааны дүнгээр ахмад настануудын гол хэрэгцээ, шаардлага нь нийгмийн харилцаанд идэвхтэй оролцох, байгууллага хамт олонтойгоо байнгын харилцаатай байх гэдгийг тодорхой илэрхийлсэн. Гэтэл байгууллагууд “Ахмадын сан” байгуулах эрх зүйн орчин байхгүйгээс ахмадуудтайгаа эргэн нягт холбоотой ажиллах, Ахмад настны тухай хуулийг хэрэгжүүлэх боломжгүй болжээ. Үүнээс хамааран ахмад настанууд хуучин ажиллаж байсан байгууллага тоохгүй байна хэмээн гомдоллох, сэтгэлээр унах зарим нэгэн зөрчил үүсэх асуудал гарсаар байна.

5.АХМАДЫН МЭДЭЭЛЛИЙН САН. Өнөөгийн байдлаар 180 мянга орчим ахмад ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд бэлэн байна. Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд ахмадууд зөвлөх үйлчилгээ үзүүлж байгаа боловч тооны хувь харамсалтай цөөн, авч буй ажлын хөлс нь бага байгаа юм. Ахмадуудыг түр хугацаагаар, богиносгосон цагаар ажиллуулах сонирхол аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад ихээхэн байдаг боловч тэдний тухай

мэдээлэл хомс учир асуудал хязгаарлагдмал байдалд байгаа. Ахмадуудын тухай мэдээлэл ахмадын холбоодод байгаа ч цахим бус, өөр этгээд ашиглах, мэргэжил, туршлага боломжоор нь ангилан харах бололцоо байдаггүй. Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний хэлтсүүдэд ямар ч мэдээлэл байдаггүйгээс зөвхөн зөвлөх үйлчилгээ авах сонирхлоо илэрхийлсэн байгууллагуудын захиалгаар л цөөн ахмад хамрагдаж байна. Чухам ахмадын тухай мэдээлэл тодорхой, байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд ашиглах боломжтой байгаа тохиолдолд түр хугацаагаар орон тоо гарсан, тухайн тохиолдолд ажиллуулах ажлын байруудад мэргэжлийн ахмад настнуудыг ажиллуулах бололцоо нээгдэнэ.

6.ШУДАРГА ЁСЫГ ТОГТООЁ. Судалгааны дүнгээр ахмадууд санхүүгийн асуудалдаа нэг их санаа зовохгүй байгаа боловч тэтгэврийн хэмжээнд сэтгэл дундуур байна гэсэн дүгнэлт гарч байгаа. Энэ нь тэтгэвэр тогтоолгох явцад гарсан шударга бус байдал үүсэх тогтолцооноос хамаарч байгаа юм. 30 гаруй жил хөдөлмөрлөсөн иргэн цөөхөн жил хөдөлмөрлөөд хэдхэн жил НДШ төлсөн хүнээс бага тэтгэвэр авч байна. Тэгэхээр төрөөс тэтгэвэр тогтоох журам, явц, тэтгэвэр тогтоолгосон иргэдийн нөхцөл байдлын тухай нэгдсэн мониторинг хийж, шударга ёсыг тогтоох шаардлага бий. Энэхүү мониторинг судалгаагаар Хөдөлмөрийн тухай, Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн хэрэгжилтийн явц, тэдгээрийн үйлчилж буй үр дүнд шинжилгээ хийж, иргэд хохирч буй шалтгаан нөхцөлд дүгнэлт өгснөөр зарим алдааг залруулах боломжтой хэмээн харж байгаа юм.

МЭДЛЭГИЙН ХОТХОН НҮТББ.

2022-11-30

САЙН ҮЙЛС ДЭЛГЭРЭХ БОЛТУГАЙ.



2022 он