

## БНХАУ-ЫН НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ШИНЭЧЛЭЛИЙН АСУУДАЛД

*Ч.Батцэцэг\**

БНХАУ нь бусад улс орнуудын бүхэл бүтэн зуун жилийг туулдаг хөгжлийн замыг хурдавчилж, өөрчлөлт шинэчлэлийг хэрэгжүүлээд 30-аад жилийн нүүр үзэж байна. Өнгөрсөн 30-аад жилд Хятад улсад нийгмийн халамжийн тогтолцооны шинэчлэл аажмаар бүрэлдэж, тухайн салбар хүрээний олон төрлийн үндсэн тогтолцоо улам боловсронгуй болж, ард иргэдийн амьжиргааны үндсэн баталгаа болон өргөжиж байна. Гэвч өөрчлөлт шинэчлэлийн явцад нийгмийн бүтэц болоод улс орны бүхий л салбарт гарч буй асар их өөрчлөлтийг дагалдаад шийдвэрлэгдээгүй олон асуудал Хятадын нийгмийн өмнө тулгарсан хэвээр байгааг дурьдах хэрэгтэй. Тухайлбал: хүн амын амьжиргааны түвшин жигд бус, хэрэглээний түвшин, орлогын зөрүү, соёл, боловсролын түвшин, хот, хөдөө, бүс нутгийн хөгжлийн ялгаа, санхүү зээлийн дэмжлэг, татварын хөнгөлөлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн хамгаалал, ажлын байрны дутагдал, ажилгүйдэл зэрэг олон асуудал чухлаар тавигдаж байна. Үүний зэрэгцээ өнөөдөр Хятад улсад өндөр настай хүний тоо ихэсхийн сацуу эрдэм боловсролтой, ур чадвартай ажилчдын тоо нэмэгдэж байгаатай уялдан хүмүүсийн цалин, тэтгэвэр тэтгэмжийн хэмжээ мөн тэр хэмжээгээр ихсэж байна. Хэдийгээр өөрчлөлт шинэчлэлийн явцад элдэв зөрчлийг дагуулж буй ч үр дүн, ололт амжилтын давуу талыг эхлээд дурьдах нь зүйтэй болов уу.

БНХАУ нь стратегийн хөгжлийн хөтөлбөрийг салбар чиглэл тус бүрээр боловсруулж удирдах албан тушаалтан, эрдэмтэн судлаач, холбогдох салбар, байгууллагын мэргэжилтэн, албан хаагчдын дунд хөтөлбөрийн агуулга, үзэл санааг хэлэлцүүлж, санал асуулга явуулсны үндсэн дээр баримт бичгийг улам боловсронгуй болгож байгаа аж. “БНХАУ-ын дунд ба урт хугацааны шинжлэх ухаан техникийн хөгжлийн хэтийн төлвийн үндсэн зарчмууд”-д эрдэм боловсролтой, ур чадвартай боловсон хүчнийг бэлтгэх тухайд хүний нөөцийг хамгаалах, хангах асуудлыг дэвшүүлж, бодитоор хэрэгжүүлэх тухай зүйл, заалтууд оржээ. Үүнд: дэлхийд тэргүүлэх, өндөр зэрэглэлийн, дээд түвшний хэсэг мэргэжилтнийг түргэн хугацаанд бэлтгэж сургах, хүний нөөцийг шинээр бэлтгэж сургахын тулд боловсролыг бүрэн дүүрэн нэвтрүүлэх явдлыг чухалчлах, улмаар үйлдвэр аж ахуйн газруудад шинжлэх ухаан техникийн ажилтны нөөцийг татан оруулахыг дэмжих, үйлдвэр аж ахуйн газруудад гадаадын эрдэмтэн, инженерийг урьж ажиллуулахыг дэмжих тухай заасан байна.

БНХАУ-ын нийгмийн халамжийн тухайд хэрэгжүүлж буй ажлаас товчлон хүргэе. Ахмадуудын тэтгэврийн халамжийн хувьд нэгдүгээрт, ахмадуудын тэтгэврийн үндсэн хэсгийн төлөлт цаг тухайд нь хийгддэг байна. Сарын дундаж тэтгэвэр 1998 онд 445 юань байснаа 2007 онд 963 юань болтлоо өсчээ. Ахмадын даатгалын тогтолцоо тасралтгүй өргөжсөөр байна. Хоёрдугаарт, эмнэлгийн үйлчилгээний халамжийн талаар, үндсэндээ

\* Ч.Батцэцэг - ОУСХ-ийн эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан, доктор (Ph.D)

хятадын өөрийн нь онцлогтой эмнэлгийн тусламжаар хангах тогтолцоо бүрэлдэн тогтсон байдаг. Эмнэлгийн үнэ төлбөргүй үйлчилгээний тогтолцоо болон хөдөлмөрийн даатгалын тогтолцооноос эмнэлгийн даатгалын үндсэн тогтолцоо хүртэлх шилжилтийг хэрэгжүүлснээр Хятад улс эмнэлгийн үйлчилгээгээр хангах даатгалын тогтолцоо, мөн түүнчлэн хөдөө тосгонд хоршооллын шинэ эмнэлгийн тогтолцоог хамтран явуулах хүрээнд үндсэндээ бүрэлдэн тогтож байгаа юм байна. Гуравдугаарт, ажилгүйчүүдэд үзүүлэх тусламжийн талаар, ахмад настангуудад үзүүлэх даатгал болон ажилгүй байгаа хөдөлмөрчдөд зориулж амьдралын хэрэгцээний үндсэн баталгааг гаргаж, шинээр хөдөлмөр эрхлэхэд түлхэц болдог. Дөрөвдүгээрт, үйлдвэрлэлийн ослын даатгал, иймэрхүү даатгал нь урьдчилан сэргийлэх, нөхөн олгох болон сэргээгдэх эмчилгээг цогцоор зохицуулсны үндсэн дээр хэрэгжиж байна. Ийнхүү өнгөрсөн гучаад жилийн хугацаанд Хятадад нийгмийн халамжийн сангаас хэрэгжиж байсан үйлдвэрлэлийн ослын даатгалын тогтолцоо нь өмнөх тогтолцооноос үндсэндээ нөхөн олгох, урьдчилан сэргийлэх, нөхөн олгох болон сэргээхэд зохицуулагдсан тогтолцооны төв рүү шилжих системийг бүрэлдүүлж байна. Дээрхи асуудлаар “БНХАУ-ын дунд ба урт хугацааны шинжлэх ухаан техникийн хөгжлийн хэтийн төлвийн үндсэн зарчмууд”-д өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх эмчилгээний үндсэн төвийг байгуулж, эрүүл мэндийг сайжруулах болон өвчнийг эмчлэх ажлыг нэгтгэж, ач холбогдолтой болгохын тулд урьдчилан сэргийлэх үзлэгийг төрөөс дэмжиж тэтгэх, өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, өвчнийг эрт оношлох гол чухал технологид судалгаа хийж, ард нийтэд элбэг тархсан нийгмийн аюултай хүнд өвчнийг оношлох, эмчлэх хүчин чадлыг чухалчлах, Хятадын ардын уламжлалт эм тан хийх аргыг уламжлуулан шинэчлэх, хүчин чадлыг нэмэгдүүлж, ардын эмнэлэгийн уламжлалт эм тан хийх аргыг орчин үежүүлэх болон олон улсад хүлээн зөвшөөрүүлэхэд түлхэц өгөх талаар тусгажээ.<sup>1</sup> 2011 оны 2 дугаар сарын 28-нд БНХАУ-ын Төрийн Зөвлөлийн ерөнхий сайд Вэнь Зябао: “эмнэлгийн үйлчилгээ иргэн бүрд хүрч байхын тулд Хятадын засгийн газраас эмнэлгийн даатгалын тогтолцоонд хөрөнгө оруулалтыг улам нэмэгдүүлэх болно”<sup>2</sup> гэж мэдэгдсэн нь дээрхи хөтөлбөрт тусгасан зүйлийг баталгаажуулж байгаагийн нэг илрэл юм.

Нөгөөтэйгүүр Бүх Хятадын Үйлдвэрчний Эвлэлийн Холбоо нийгмийн халамжийн асуудлаар идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулдаг. Тухайлбал: ҮЭХ-оос хоёр талын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулан ашиглах, хөдөлмөрийн хөлсний нормыг хамтран нэвтрүүлэх, хөдөлмөрийн хөлсний механизмыг тодорхойлох талаар зөвлөгөө өгөх ажлыг зохион байгуулж, 2009 он хүртэлх хугацаанд улс орны хэмжээнд цалингийн тухай нийт 512 мянган хамтын гэрээ байгуулсан нь амжилттай хэрэгжиж байгаа ажээ. БХҮЭХ-ны статистикийн тоо баримтаар цалингийн тухай энэ хамтын гэрээнд 902 мянган үйлдвэр аж ахуйн нэгж болон 61 сая 776 мянган ажилтан хамрагдсан байна. Үүний зэрэгцээ цалингийн тухай хамтын гэрээг нэвтрүүлэх талаар зөвлөгөө өгөх ажил салбарын болон бүс нутагт харьцангуй идэвхжиж иржээ. Одоогоор Хятадын 13 мужийн /хот, дүүрэг/ намын хороо, орон нутгийн засаг

захиргаанаас уг ажлыг зохион байгуулж эхлүүлээд байгаа юм байна. 23 мужийн /хот, дүүргийн/ ардын хурлын төлөөлөгчид “Хамтын гэрээний хэм хэмжээ /норматив/”, “Хамтын гэрээний нөхцөл” гэх зэргийн бичиг баримтыг боловсруулжээ. Үүний сацуу үйлдвэрчний эвлэлийнхэн орон нутгийн болон үйлдвэрийн газрууд салбарын хөдөлмөрчдийн хурлын төлөөлөгчдийг хяналт шалгалт, шагнал урамшуулалын тогтолцоонд заавар зөвлөгөө өгч, бэхжүүлэх ажилд идэвхтэй оролцуулах зорилгоор ажиллаж байгаа юм байна.

Сүүлийн үед Хятадын муж хотуудын ажилчдын цалингийн доод хэмжээг 5%-27%-иар нэмснээс салбар хоорондын цалингийн дээд хэмжээний ялгаа 15 дахин нэмэгджээ. Хятадын Үндэсний статистикийн удирдах газрын өнгөрсөн 2010 оны тоо баримтаас үзэхэд, Хятадын хамгийн өндөр цалинтай болон хамгийн бага цалин олгодог байгууллагуудын цалингийн ялгаа 11 дахин нэмэгдсэн бол БНХАУ-ын Хөдөлмөрийн нөөц болон нийгмийн халамжийн яамны сүүлчийн мэдээллээр энэ ялгаа 15 дахин болтлоо өсчээ. БНХАУ-ын СУГ-ын үзүүлэлтээр, Хятадад хөдөлмөрчдийн цалингийн хувийн жин буурах хандлага ажиглагдаж байна. Тухайлбал: 1990 онд 53,4 %, 1995 онд 52,8%, 2000 онд 51,4%, 2006 онд 40,61%, 2007 онд 39,74%-ийн хувийн жинг бүрдүүлсэн байна. Зөвхөн 2000-2007 он гэхэд энэ үзүүлэлтээр 11,66 хувиар буурсан<sup>3</sup> байх юм. Энэхүү салбар хоорондын цалингийн ялгааны томоохон тэсрэлт нь Хятадын эдийн засгийн хөгжил, нийгмийн дэвшилд саад учруулах ноцтой асуудлын нэг болоод байна. Иймээс ХКН-ын Төв Хорооноос боловсруулсан БНХАУ-ын нийгэм-эдийн засгийн хөгжлийн 12 дугаар таван жилийн төлөвлөгөөнд /2011-2015 он/ тусгахдаа, үндсэндээ хүн амын амьжиргааны чанарыг сайжруулах болон хангалуун байлгахын тулд улс орны эдийн засгийн хөгжлийн загварын өөрчлөлтөөр хийх ёстой ба тухайлбал хүн амын амьжиргааг зайлшгүй сайжруулах зорилгоор хөдөлмөрчдийн цалингийн түвшинг дээшлүүлэх хэрэгтэй гэдгийг онцлон тэмдэглэсэн.

Мөн түүнчлэн хот суурин газар болон хөдөө орон нутгийн ард иргэдийн “орлогын ялгаа” ихэссэн байна. 2010 онд Бээжин хотын Хүний нөөц болон нийгэм хангамжийн удирдах газраас албан газруудын ажилтны ажлын хөлсний дундаж коэффициентийн өсөлт 11%, цалингийн дээд хэмжээ 16%, доод хэмжээ 3%-ийг бүрдүүлж байгаа тухай мэдээлсэн. БНХАУ-ын үндэстний өөртөө засах орнуудын хувьд авч үзэхүл, Төвдийн өөртөө засах орны засгийн газраас 2010 оны 7-р сарын 1-ээс сарын цалингийн доод хэмжээг 30 хувиар нэмэх шийдвэрийг гаргасан байна. Төвдөд одоогоор сарын доод цалингийн хэмжээний 3 шатлал үйлчилж, 730, 680, 630 юань (1 ам доллар=677 юань) байсан бол цалингийн зохицуулалт хийгдсний дараагаар 220 юаниар нэмэгдэж, өөрөөр хэлбэл, 950, 900, 850 юань болж байна. Үүнээс гадна цагийн хөлсний доод хэмжээ 6,5, 6,0 болон 5,5 юань байснаа 8,5, 8,0, болон 7,5 юань болжээ.<sup>4</sup>

Хятадын цалингийн нэмэгдлийн тухайд, БНХАУ-ын Хөгжил шинэчлэлийн асуудлыг эрхэлсэн улсын хорооны Эдийн засгийн судалгааны институтын доктор Зэн Жэн “Хятад дахь “ажлын хөлсний нэмэгдэл”

дэлхийн эдийн засгийн хүрээнд “ашигтай нүүдэл” хийж байна” гэсэн судалгааныхаа өгүүлэлд бичихдээ: “өнгөрсөн зуунд нэгэн эдийн засагч “дэлхий зах зээлд 1 тэрбум ажлын хямд хүчин орж ирнэ” гэдэгт манай дэлхий бэлтгэлтэй байх тухай сануулж байсан. Тэгвэл өнөөдөр Хятадын ажиллах хямд хүчин, өндөр мэргэжлийн сайн чанарын ажиллах хүч болон өөрчлөгдөж байгаа энэ үед дэлхий маань бэлэн байгаа эсэх нь тодорхойгүй байна. Бүх улс орон ядаж 3 хүчин зүйл рүү анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй байна. Үүнд: Хятад улс дэлхийн эдийн засгийн нөхцөл байдалд илүү чухал үүрэг гүйцэтгэх болно, хямд хэрэглээ аль хэдийнээ үеэ өнгөрөөсөн бөгөөд дэлхийн эдийн засаг аажмаар “тэнцвэртэй хөгжил” болон “олон туйлт өрсөлдөөн”-тэй хамт цоо шинэ эрин зуун руу орж байна. Хятад нь экспортын хэмжээгээр тэргүүн байр эзэлж, улмаар дэлхий нийтийн экспортоос экспортолдог түүний хувь 10%-ийг бүрдүүлж байна. Статистикийн тооцоогоор, 2009 онд дэлхийн эдийн засгийн өсөлтөнд зориулсан Хятад улсын ашигт үйлийн коэффициент ойролцоогоор 30%-ийг, эцсийн хэрэглээний 51%-ийг тус тус бүрдүүлсэн байна. Энэ судалгаагаар, сарын орлого нэмэгдэх үед 1%-ийн хүн амын мэдэлд хэрэглээний зардал 0,73-иар нэмэгдэхээр болж байна. Үүнээс Хятадын цалингийн нэмэгдэл нь хүн амын хэрэглээнд түлхэц болохуйц тодорхой үр дүнтэй болно. Улмаар цаашид хөдөлмөрийн хүчний үнэлгээний нэмэгдэл хятадуудын хэрэглээг үлэмж идэвхжүүлэх нь харагдаж байна. Үүнтэй холбогдуулан Хятад дахь цалингийн нэмэгдэл нь удаан хугацааны туршид баригдмал байсан эрэлт хэрэгцээнээс “ангижирах” ба өнгөрсөн хямралын үеийн дэлхийн эдийн засгийг бүх талаар сэргээн босгоход богино хугацаанд идэвхтэй нөлөөлөх болно”<sup>5</sup> хэмээжээ. Гэвч Хятад улсад хөдөлмөрчдийн цалин нэмсэнтэй зэрэгцээд хүнсний болон бусад өргөн хэрэглээний барааны үнэ өссөн явдлыг эсэргүүцсэн жагсаал цуглаан Бээжин, Шанхай болон бусад хотуудад гарсан билээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухайд, БНХАУ-ын Засгийн газрын тэргүүн ерөнхий сайд Вэнь Зябао хэлэхдээ: “БНХАУ-д жил бүр ажил хайж хотод шилжилж ирсэн ажилчдын тоо, хотын хүн амын 150 саяыг бүрдүүлж, ажил хүлээж байгаа хүн 24 сая, 2010 онд их дээд сургууль төгсөгчдийн тоо дээд цэгтээ хүрч 6,3 сая байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт ноцтой дарамт болж байгаа”<sup>6</sup> тухай, нөгөө талаас Хятадын далайн эргийн эдийн засгийн хөгжилтэй хотуудад ажиллах хүчний нөөцийн дутагдалтай байгааг хөндөж ярилаа. Ийнхүү Хятадад өнөөдөр эдийн засгийн өсөлт нэмэгдэхийн хирээр ажил хөдөлмөр эрхлэлтийн тэнцвэргүй байдал, ард иргэдийн орлогын ялгаа, түүнээс үүдэлтэй халамж үйлчилгээ тэтгэвэр, тэтгэмжийн болон эрүүл мэнд, нийгмийн даатгал, зээл тусламж, боловсрол, төрийн бусад үйлчилгээнд хамрагдах боломжийн зөрүү, ялгаа нэмэгдэж, хот суурин газар шилжиж ирэгсдийг зохицуулах, орон сууцны болоод хот төлөвлөлтийн асуудал, байгаль экологийн асуудал зэрэг олон хүндрэл бэрхшээл тулгарсаар байна. Хятад улс тулгамдаж буй эдгээр олон асуудлыг гэтлэн давахын тулд бүхий хүчээ төвлөрүүлэн, богино хугацааны зохицуулалтын бодлого, урт хугацааны хөгжлийн бодлогоор өөрчлөлт



шинэчлэлийг улам гүнзгийрүүлж, эдийн засгаа хөгжүүлэх болно хэмээн Хятадын Төрийн зөвлөлийн ерөнхий сайд Вэнь Зябао мэдэгдсэн билээ.

### **ЭШЛЭЛ, ЗҮҮЛТ**

1. <http://www.seac.gov.cn/wyhy/mzwhbhfhz/> 2010. “БНХАУ-ын дунд ба урт хугацааны шинжлэх ухаан техникийн хөгжлийн хэтийн төлвийн үндсэн зарчмууд”
2. БНХАУ-ын Ерөнхий сайд Вэнь Зябао онлайнаар өгсөн ярилцлага. Синьхуа 2011.0228
3. <http://paper.people.com.cn/rmrb/htm/2008-10/22/content123294.htm>
4. 2010-02-27 16:15:01 | Russian.News.Cn
5. Китайский информационны Интернет центрт хэвлэгдсэн материалаас авав.
6. [/www.gov.cn/](http://www.gov.cn/) и сайт Информационного агентства Синьхуа [/www.xinhuanet.com/](http://www.xinhuanet.com/).