

Цалин хөлсний системийг төгөлдөржүүлэх асуудал

Бадамдоржийн Батхишиг, доктор (Sc.D)

Шинжлэх Ухааны Академийн Философийн хүрээлэн

Улаанбаатар, Монгол Улс, batkhishigb@mas.ac.mn

<https://orcid.org/0009-0001-1892-5517>

Article history

Received : 2025-08-31

Accepted : 2025-11-30

Published : 2025-12-31

Түлхүүр үгс

*цалин хөлс, цалингийн
бүтэц, дотоодын нийт
бүтээгдэхүүн, төр,
инцфляц*

Хураангуй: Тус өгүүллийн I хэсэгт цалин хөлсний үзэл, онолын зарим асуудал, тухайлбал, цалингийн мөн чанар, үүрэг, бүтэц зэргийг авч үзсэн бол II хэсэгт Монгол Улс дахь цалин хөлсний системийн өнөөгийн байдал, ажиллагчдын дундаж цалин, түүний өөрчлөлт, цалингийн бүтэц, цалин ба хөдөлмөрийн бүтээмжийн харьцаа, дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд цалин хөлсний эзлэх хувь, төрөөс цалин хөлсний системийг зохицуулж буй байдлыг судлан харуулжээ. Өгүүллийн III хэсэгт цалин хөлсний системийг төгөлдөржүүлэх, үүнд, хөдөлмөрийн үнэлэмжийг дээшлүүлэх, цалин хөлсийг инфляцын түвшинтэй уялдуулан жил бүр нэмэгдүүлж байх, цалингийн урамшуулах үүргийг нэмэгдүүлэх, цалингийн өсөлтийг нэг хүнд ногдох дотоодын нийт бүтээгдэхүүний өсөлттэй уялдуулах, цалин хөлсний хамгийн бага ба хамгийн дээд түвшингийн харьцааг багасгах зэрэг асуудлыг дэвшүүлжээ.

Issues of improving the wage system

Batkishig Badamdorj, (Sc.D)

Institute of Philosophy, Mongolian Academy of Sciences

Ulaanbaatar, Mongolia, batkhishigb@mas.ac.mn

<https://orcid.org/0009-0001-1892-5517>

Keywords

*wage system, functions of
wages, GDP, state
regulation, inflation*

© The Author(s), 2025



Abstract: The first part of the article considers some theoretical issues regarding wages, in particular the essence, functions of wages and their structure. The second part examines the wage system in Mongolia, considering such issues as the average wage, its changes and structure, the share of wages in GDP, state regulation of the wage system, etc. In the third part, the author suggests some ways to improve the wage system, in particular, increasing the evaluation of labor, the need for an annual increase in the average wage level in conjunction with the growth of inflation, strengthening its incentive functions, linking wage growth with the growth of GDP per capita and reducing the difference between the highest and lowest wage levels.

I. ЦАЛИНГИЙН ТУХАЙ ОНОЛЫН ЗАРИМ АСУУДАЛ

А.Смит “Улс үндэстний баялгийн мөн чанар, учир шалтгааныг шинжлэхүй” хэмээх бүтээлийнхээ I ботийн VIII бүлэгт цалингийн мөн чанарыг судалжээ. Хүн өөрийн хөдөлмөрөөрөө амьдрах боломжтой байх ёстой, түүний цалин хамгийн багадаа амьдралд нь хүрэлцээтэй байх учиртай. Ихэнх тохиолдолд цалин энэ түвшингээс нэлээд илүү байх ёстой, учир нь ажилчин хүн гэр бүлээ тэжээж чадахгүйд хүрнэ. Ийм нөхцөлд ажилчны удам нэг л үеэр төгсгөл болно. Үүнтэй холбогдуулан А.Смит Кантильоны үгийг энд иш татжээ. “Хамгийн доод зэрэглэлийн ажилчин хоёр хүүхэд өсгөхийн тулд өөрийгөө тэжээхэд шаардлагатайгаас дор хаяж хоёр дахин их цалин авах ёстой. Эхнэр нь хоёр хүүхдээ асрах тул түүний хөдөлмөр зөвхөн өөрийгээ тэжээхэд л хүрэлцэнэ. Гэвч хүүхдүүдийн тал нь насанд хүрэхээсээ өмнө нас бардаг нь тогтоогдсон. Энэ тооцоогоор бол ядуу ажилчны гэр бүл ядаж хоёр хүүхдээ насанд хүргэхийн тулд хамгийн багадаа дөрвөн хүүхэд өсгөхийг хичээх ёстой.” (Adam Smith, An inquiry into Nature and Causes of the Wealth of Nations, MetaLbri, 2007, Book I, p.58)

Европт хөдөлмөр ба капиталыг аль салбарт яаж ашиглаж байгаагаас хамаарч цалин ихээхэн ялгаатай байдаг тухай болон түүний үндэслэлийг тайлбарлахдаа дараах 5 нөхцөл бага цалинг нөхөж, өндөр цалинг тэнцвэржүүлж өгнө гэж бичжээ. Үүнд:

- 1/ тухайн ажил, мэргэжлийн таатай ба таагүй байдал
- 2/ тухайн ажил, мэргэжлийг сурч эзэмших нь хөнгөн хялбар, эсхүл хүнд хэцүү эсэх
- 3/ тухайн ажил тогтмол, эсхүл тогтмол бус эсэх
- 4/ тухайн ажил, мэргэжлийн хүмүүст итгэх итгэл их ба бага эсэх
- 5/ тухайн ажил, мэргэжлээр амжилт олох магадлалтай, эсхүл магадлалгүй эсэх

Нэгдүгээрт, цалин нь тухайн ажил, мэргэжлийн хөнгөн, хүнд эсэх, цэвэр, бохир эсэх, нэр хүндтэй, эсхүл доромжлол мэт эсэхээс хамаарна.

Хоёрдугаарт, цалин нь тухайн ажил, мэргэжлийг сурч эзэмших нь хөнгөн хялбар, эсхүл хүнд хэцүү эсэхээс хамаарна. Мэргэжилтэй хүний хөдөлмөр энгийн цалингаас гадна сургалтад зарцуулсан зардлыг нөхөх учиртай. Үүнээс хамаарч мэргэшсэн хөдөлмөр ба энгийн хөдөлмөр хоёрын цалингийн ялгаа бий болно. Гуравдугаарт, цалин хөлсний хэмжээ ажил тогтмол эсэх, ажлын завсарлага зэргээс хамаарна. Жишээ нь, мануфактурын ажилчин хэрвээ л ажлын чадвараа алдахгүй бол жилийн турш ажилтай байна гэж найдаж болно. Гэтэл чулуучин юмуу шаварчин хүйтэн, цаг агаар муу үед ажиллах боломжгүй, мөн хүмүүсийн захиалгаас хамаарч ажиллана, өөрөөр хэлбэл, ажилгүй суух нь байнга тохиолдоно. Иймд тэдний цалин хөлс ажилгүй байх хугацаанд ч амьдралыг нь хангах хэмжээнд байх ёстой бөгөөд тэгээд ч мануфактурын ажилчныхаас 1.5 дахин их байдаг.

Дөрөвдүгээрт, “цалин хөлсний хэмжээ тухайн ажил мэргэжлийн хүн хэр зэрэг итгэл хүлээж байгаагаас хамаарна. Тухайлбал, алтны дархан, гоёл чимэглэлийн мастерын цалин бусад ажилчныхаас илүү байдаг. Учир нь хүмүүс тэдэнд их үнэтэй цэнэтэй металлаа итгэж үлдээдэг. Бид бас эрүүл мэндээ эмчид, өмч хөрөнгө, заримдаа амьдрал, нэр хүндээ өмгөөлөгчид даатгадаг. Ийм итгэлийг нийгмийн бат бэх байр суурьгүй хүнд даатгах аюултай. Тиймээс тэдний цалин урамшуулал нийгмийн байр суурийг нь хангах хэмжээнд байх ёстой. Үүний зэрэгцээ уг ажил мэргэжлийг эзэмшихэд ихээхэн цаг хугацаа, мөнгө зардал шаардагддаг. Энэ нь бас тэдний хөдөлмөрийн үнэ цэнийг өсгөнө. (Adam Smith, An inquiry into Nature and Causes of the Wealth of Nations, MetaLbri, 2007, Book I, p.86-87)

Тавдугаарт, янз бүрийн салбар дахь цалин тэдгээрт амжилт гаргах магадлалтай холбоотой. Механик ажил мэргэжлийн ихэнхэд нь амжилт олох магадлал өндөр бол чөлөөт мэргэжлийн хувьд тийм найдвар үгүй. Жишээ нь, хүүтээ гуталчинд шавь оруулбал хүү чинь гутал хийж сурна гэдэгт итгэж болно. Харин түүнийг хууль зүй судлуулахаар илгээвэл энэ мэргэжлээрээ хоолоо олж идэх хэмжээний амжилт олох нь хорьны нэгийн магадлалтай.

А.Смит энэ бүтээлээ 250-иад жилийн өмнө бичсэн боловч түүний онол, ялангуяа цалингийн тухай онол нь өнөө ч хэрэглэгдэхээр нарийн үндэслэлтэй боловсруулагдсан байна. Цалинг тооцож олгохдоо дээр дурдсан онцлог шинжүүдийг харгалзах нь хуваарилалтын шударга ёсыг хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ ажиллагчдын бүтээлч идэвхийг өрнүүлэх чухал хүчин зүйл болно.

К.Маркс “Капитал” зохиолынхоо I ботийн VI ангид капитализмын үеийн цалингийн тухай асуудлыг нарийвчлан судалсан байна. Капиталист ажилчныг хөлсөлж авахдаа биш, харин тодорхой хэмжээний хөдөлмөр хийлгэсний дараа цалинг олгодог учир цалин нь хөдөлмөрийн үнэ мэт харагддаг. Хэрэв цалин үнэхээр хөдөлмөрийн үнэ бол ажилчин хүн капиталистад хөдөлмөрөө таваар болгон худалддаг гэсэн үг болно. Гэтэл хөдөлмөр таваар болж хувирч чадахгүй. “Таваар болж зах дээр худалдагдахын тулд түүнээс өмнө ямар ч тохиолдолд хөдөлмөр байж байх ёстой. Хэрэв хөдөлмөр нь ажилчнаас тусгаар байдагсан бол ажилчин хөдөлмөрөө биш, харин хөдөлмөрөөрөө бүтээсэн зүйлсийг худалдах байсан билээ.” гэжээ. (К.Маркс “Капитал” т. I, Москва, 1978, с.545-546)

Нөгөө талаас хөдөлмөрийг таваар гэж үзвэл бусад таваарын нэг адил өртөгтэй байх ёстой. Таваарын өртөг таваарт шингэсэн нийгмийн зайлшгүй хөдөлмөрөөр тодорхойлогдоно. Тэгвэл хөдөлмөр хэмээх таваарын өртгийг

хөдөлмөрөөр тодорхойлно гэж үзэхэд хүрэх бөгөөд энэ нь утга учиргүй зүйл болно. Үүнээс үзэхэд ажилчин хүн капиталистад хөдөлмөрөө биш, харин ажиллах хүчээ худалддаг ажээ. Иймд тодорхой хэмжээний хөдөлмөр хийсний дараа ажилчны авч буй хөлс бол үнэндээ хөдөлмөрийн үнэ биш, түүний ажиллах хүчний өртөг буюу үнэ мөн гэж үзжээ.

Колумбийн их сургуулийн профессор Ж.Кларк 1899 онд “Баялгийн хуваарилалт” хэмээх томоохон бүтээл туурвисан бөгөөд “Хуваарилалтаас хамаарах үр дүн” гэдэг I бүлэгт бичихдээ: “Нийгмийн жилийн орлого нь цалингийн нийт хэмжээ, хүүгийн нийт хэмжээ ба нийт ашиг гэсэн 3 том хэсэгт хуваагддаг.. Чөлөөт өрсөлдөөн нь орлогоос ажилчинд хөдөлмөрөөрөө бүтээсэн хэсгийг, капиталын өмчтөнд капиталын бүтээсэн хэсгийг, бизнес эрхлэгчид зохицуулах үүрэг гүйцэтгэсэнд ногдох хэсгийг олгохыг эрмэлздэг.” гэжээ. (Джон Б.Кларк, Распределение богатства, Электронная библиотека RoyalLib.com, глава I)

К.Маркс капиталын эзэд ажилчдын хөдөлмөрөөрөө бүтээсэн өртгийн нэг хэсгийг завшдаг гэж үзэж байсан бол Ж.Кларк капиталын эзэд өөрсдийнх нь капиталын бүтээсэн орлогын хэсгийг хүртдэг гэж тайлбарлажээ.

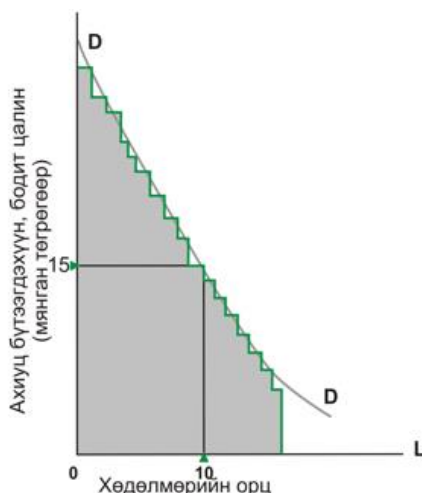
Ж.Кларк тус бүтээлийнхээ VII бүлэгт цалингийн асуудлыг нарийвчлан авч үзсэн байна. Тэрээр энд бичихдээ “Дэлхий дээрх барааны нөөцийн эцсийн нэгж нь түүний үнийг тодорхойлох хүчин зүйл болдогтой адилаар хөдөлмөрийн эцсийн нэмэгдэл өсөлт цалинг тодорхойлох хүчин зүйл болно. Гэхдээ энэ нэгж нь дэлхийн үйлдвэрлэлийн бүх салбарт хуваагдана. Хаана ч үйлдвэрлэж болох тэр зүйл нийт цалингийн стандарт болно.” гэжээ. (Джон Б.Кларк, Распределение богатства, Электронная библиотека RoyalLib.com, глава VII)

Ж.Кларк ийнхүү цалингийн хэмжээ нь эцсийн дүнд ахиуц

бүтээгдэхүүний орлогоор тодорхойлогдоно гэсэн маржиналист онолыг үндэслэсэн байна.

Цалин хөлсний тухай энэ мэт олон үзэл, онол гарсан бөгөөд тэдгээрийн нэгдсэн илэрхийллийг экономиксийн сурах бичгүүдэд тусгажээ. Тэдгээрт цалингийн мөн чанар, түвшинг тайлбарлахдаа маржиналист онолыг баримтлахын зэрэгцээ бас хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлт нийлүүлэлтийн харьцааг чухалчлан үзсэн байна. Бусад бараатай адилаар хөдөлмөрийн нийлүүлэлт буурч, эрэлт

нэмэгдвэл цалин нэмэгдэнэ, харин хөдөлмөрийн нийлүүлэлт ихэсвэл цалин буурна. Гэхдээ хөдөлмөрийн нийлүүлэлт тогтвортой байх нөхцөлд цалин юунаас хамаарах вэ гэсэн асуулт гарна. Үүний хариу нь эргээд ахиуц бүтээгдэхүүний онол руу хөтөлнө. Зах зээлд орлого буурах хууль үйлчилдэг бөгөөд энэ нь хөдөлмөрийн тоо хэмжээ ба гарцын тоо хэмжээ хоёрын хоорондын хамаарлыг илэрхийлнэ. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийн тоо хэмжээг нэг нэгжээр нэмэгдүүлэхэд гарцын хэмжээ улам бүр багасдаг. Зураг 1-ийг үзнэ үү.



Зураг 1. Хөдөлмөрийн эрэлт ба ахиуц бүтээмж

Зураг 1-ээс харахад хөдөлмөрийн орцыг нэг нэгжээр нэмэгдүүлэхэд бүтээгдэхүүний хэмжээ багассаар цалингийн бодит хэмжээ хөдөлмөрийн 10 дахь нэгж дээр 15 гэж тодорхойлогдож байна.

Эдийн засгийн шинжлэх ухааны доктор, профессор Н.Содномдорж “Хөдөлмөрийн эдийн засаг” хэмээх 2 боть номынхоо Х бүлгийг цалин хөлсний асуудлыг судлахад зориулжээ. Тэрбээр “Ажиллах хүчний өртгийн мөнгөн илэрхийлэл нь цалин хөлс юм. Цалин хөлс нь хөдөлмөрийн үнэлгээ, өөрөөр хэлбэл, хүний хөдөлмөрийн ашигласны төлөө олгож байгаа мөнгөн төлбөрийг хэлнэ” (Н.Содномдорж, Хөдөлмөрийн

эдийн засаг, II, 2021, т.640) гэж тодорхойлоод “Цалин хөлсний нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд нөлөөлөх гол чиглэлүүд нь: нэгдүгээрт, хүний оршин тогтнож амьдрах анхдагч эх үүсвэр болдог, хоёрдугаарт, бүтээмжтэй цалин хөлсийг оновчтой холбож чадвал хүнийг дээд зэргээр идэвхжүүлж болно, гуравдугаарт, харин цалин хөлсний хэмжээ нь хүн амын хэрэглээний түвшинг тодорхойлдог, дөрөвдүгээрт, цалин хөлс нь ажиллах хүчний чадварын үнэлгээ болдог учраас хүний нөөцийг хөгжүүлэх түлхүүр юм, тавдугаарт, төрийн албан хаагчдыг чадваржуулах, тогтвор суурьшилтай байлгах гол хөшүүрэг нь цалин хөлс болж байна.”

(Н.Содномдорж, Хөдөлмөрийн эдийн засаг, II, 2021, т.663) гэж цалингийн үүргийг тодотгосон байна.

II. МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ СИСТЕМ

Монгол Улс 1990 оноос зах зээлийн харилцаанд шилжиж эхэлснээр хувийн үйлдвэр, аж ахуйн газрууд бий болсон бөгөөд тэдгээрийн ажиллагчдын цалин хөлсний асуудлыг төрөөс зохицуулахаа больсон байна. Зөвхөн төрийн байгууллагуудын ажиллагчдын цалингийн сүлжээг улсаас тогтоон зохицуулах болжээ. Гэвч цалин хөлсний хэмжээ бага, амьдрал ахуйд хүрэлцэхгүйн улмаас ажиллагчид түүнийг нэмэгдүүлэх шаардлагыг төр засагт тавьж эхэлсэн. Түүнчлэн улсын ба хувийн хэвшлийн хооронд цалингийн ялгаа үүсэв. Энэ мэт нөхцөл, шалтгааны улмаас цалин хөлсний тогтолцоог төрөөс зохицуулах бодит шаардлага бий болов. Гэхдээ хувийн хэвшлийн цалин хөлсний асуудлыг төрөөс шууд зохицуулах боломжгүй учир уг хэвшлийн төлөөлөл болон ажиллагчдын эрх ашгийг хамгаалах байгууллагатай хамтран ажиллах хэрэгтэй болов.

Засгийн газрын 1999 оны IКгаар тогтоолоор Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны дүрмийг баталсан бөгөөд уг хорооны зорилго нь хөдөлмөрийн асуудлаар төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх, эдийн засаг, нийгмийн бодлогын асуудлаар үндэсний хэмжээнд зөвлөлдөх, нийгмийн зөвшлийн тогтолцоог хөгжүүлэх, иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон эдийн засаг, нийгмийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах хүрээнд үүссэн хамтын маргааныг зохицуулах, үндэсний хэлэлцээрийг байгуулах, хэлэлцээрийн биелэлтэд хяналт тавихад оршино хэмээн тодорхойлжээ. (Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван

талт үндэсний хорооны дүрэм батлах тухай Монгол Улсын Засгийн газрын 1999 оны 123 дугаар тогтоол)

Үүнээс хойш Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хэлэлцээрийг байгуулж, ажиллагчдын хөдөлмөр, цалин хөлстэй холбоотой асуудлыг зохицуулж ирсэн байна. Түүнчлэн цалин хөлсний талаар баримтлах бодлого боловсруулж Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны хурлаар батлан хэрэгжүүлэх болжээ. Тухайлбал, 2019 оны 9 дүгээр сард баталсан “Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлого”-д “Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогын зорилго нь үндэсний, салбарын болон аж ахуйн нэгжийн түвшинд ажлын байранд болон ур чадвар, гүйцэтгэлд суурилсан цалин хөлсний зохистой тогтолцоо, шударга хуваарилалтыг тогтоох механизмыг бүрдүүлэх, ажиллагчдын ур чадвар, бүтээмжийг урамшуулах замаар цалин хөлсний дундаж хэмжээг 2 дахин, дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд цалин хөлсний эзлэх хувийн жинг 35.0 хувьд хүргэн тус тус нэмэгдүүлснээр эдийн засгийн хүртээмжтэй өсөлтийг бий болгон иргэдийн амьдралын түвшинг дээшлүүлэхэд оршино.” гэжээ.

Төрөөс цалин хөлсийг зохицуулах талаар дараах арга хэрэгслийг ашиглаж байна. Үүнд 1/ амьжиргааны доод түвшинг тогтоох, 2/ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, 3/ хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн үндэсний хорооны бүрэлдэхүүнд орж ажиллах, 4/ цалин хөлсний улсын дундаж түвшинг тогтоох, 5/ төрийн албаны цалингийн сүлжээ, зэрэглэлийг тодорхойлох, 6/ инфляцын түвшинтэй уялдуулан төрийн албаны цалинг нэмэгдүүлэх зэрэг болно. Бүдүүвч 1-ийг үзнэ үү.

Бүдүүвч 1. Төрөөс цалин хөлсийг зохицуулах арга, хэрэгсэл



Юуны өмнө аж ахуйн нэгж, байгууллагын сарын цалингийн дундажийг авч үзье. Хүснэгт 1-ийг үзнэ үү.

Хүснэгт 1. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, мянган төгрөг, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар (Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2024, т.118)

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	2020	2021	2022	2023	2024
Улсын дундаж	1220.6	1279.4	1503.8	1881.8	2332.4
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	949.6	1002.8	1152.3	1463.9	1929.8
Уул уурхай, олборлолт	2877.4	2997.8	3601.9	4587.2	4935.9
Боловсруулах үйлдвэрлэл	1163.9	1227.7	1443.8	1733.0	2125.9
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	1558.9	1603.3	1815.2	2245.1	2923.7
Барилга	1273.9	1227.0	1431.0	1818.5	2166.9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа	1001.7	1063.1	1257.4	1479.8	1818.6
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	1203.4	1287.0	1646.2	2100.1	2541.6
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	730.2	801.7	968.6	1170.7	1420.7
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	1453.7	1515.8	1927.8	1937.0	2897.0
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах	1093.2	1140.7	1290.6	1825.8	2454.7
Боловсрол	1013.0	1045.2	1211.6	1515.1	2018.1
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамж	1108.6	1277.5	1474.6	1786.9	2249.1

Хүснэгт 1-ээс харахад 2020-2024 онд ажиллагчдын сарын дундаж цалин 91.1%-иар өсчээ. Өнгөц харахад 5-хан жилийн дотор ингэж өснө гэдэг бол том өсөлт мэт. Гэтэл бодит илэрхийллээр буюу ам.доллараар тооцвол 2020-2024 онд ажиллагчдын сарын дундаж цалин 58.6%-иар өсчээ. /2020 онд 1 ам.доллар = 2813.5 төгрөг, 2024 онд 1 ам.доллар = 3390.1 төгрөг байв/ (Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2024, т.12)

Уул уурхай, олборлолтын салбарын ажиллагчдын сарын дундаж цалин хамгийн өндөр буюу 4935.9

мянган төгрөг байгаа нь улсын дунджаас 2.1 дахин их юм. Түүний дараа санхүү, даатгалын үйл ажиллагаа ба цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарын ажиллагчдын сарын дундаж цалин орж байна. Хамгийн бага цалинтай нь зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбар бөгөөд сарын дундаж цалин нь улсын дунджаас 39.1 хувиар бага байна.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин байгууллагын өмчийн хэлбэрээс хамаарч ялгаатай байна. Хүснэгт 2-ыг үзнэ үү.

Хүснэгт 2. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр, мянган төгрөг (Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2024, т.121)

Өмчийн хэлбэр	2020	2021	2022	2023	2024
Улсын дундаж	1220.6	1279.4	1503.8	1881.8	2332.4
Төрийн өмчийн	1221.0	1275.5	1450.4	1898.1	2530.0
Төрийн өмчийн оролцоотой	1422.7	1516.0	1739.4	2219.7	2698.3
Хамтарсан	3688.1	3874.2	4630.9	6349.9	6068.1
Орон нутгийн өмчийн	943.4	969.0	1096.8	1476.9	2025.9
Орон нутгийн өмчийн оролцоотой	1080.5	1224.6	1689.2	1828.7	2269.3
Хамтарсан	898.5	970.2	1108.3	1364.7	1641.6
Хувийн /Монголын/	977.8	1058.9	1275.5	1563.0	1917.9
Гадаадтай хамтарсан	1377.9	1372.8	1667.2	1902.8	2381.0
Хувийн /гадаадын/	2141.7	2177.6	2577.5	2848.3	3332.6

Хүснэгт 2-оос харахад төрийн өмчийнхтэй хамтарсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин 2024 оны байдлаар 6068.1 мянган төгрөг болж, өмчийн бусад хэлбэрийнхээс илүү байна. Хувийн аж ахуйн нэгжийн ажиллагчдын сарын дундаж цалин 1917.9 мянган төгрөг байгаа нь улсын дунджаас 17.8%, төрийн өмчийнхөөс 24.2%-иар бага байна. Тус улсад ажил олгогчдын ихэнх нь хувийн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд учир нийт ажиллагчдын дийлэнх нь төрийн өмчийнхөөс бага цалинтай болох нь

дээрх хүснэгтээс харагдаж байна. Ер нь ажиллагчдын сарын дундаж цалин нь янз бүрийн салбарын ажиллагчдын сарын цалинг бодитой илэрхийлж чадахгүй юм.

Иймд медиан цалинг хэрэглэх нь зүйтэй. Медиан цалин нь ажиллагчдын цалинг өсөх эрэмбээр байршуулсан цувааг таллан хувааж байгаа ажилтны цалин юм. Монгол Улсад аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын медиан цалин ямар байгааг хүснэгт 3-аас үзнэ үү.

Хүснэгт 3. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын медиан цалин,
(Төгрөгөөр Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2024, т.121)

Үзүүлэлт	2020	2021	2022	2023	2024
Улсын дундаж	900730	951445	1104762	1451564	1911352

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин 2024 оны байдлаар 2332400 төгрөг гэж тооцогдсон бол медиан цалин 1911352 төгрөг болж, 421 мянгаар бага байна. Иймд цаашид ажиллагчдын сарын цалинг медиан цалингаар илэрхийлж байх нь бодитой болно.

2024 оны эцсийн байдлаар Монгол Улсад 15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчид 1355700 байсан бөгөөд үүний 16.7% нь буюу 226895 нь төрийн

албан хаагчид байв. Төрийн албан хаагчдын цалинг Улсын Их хурал ба Засгийн газрын тогтоолоор баталж тогтоодог. 2024 оны 3 дугаар сард Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон байна. Тухайлбал, шинжлэх ухааны байгууллагын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын цалингийн доод хэмжээг хүснэгт 4-өөс үзнэ үү.

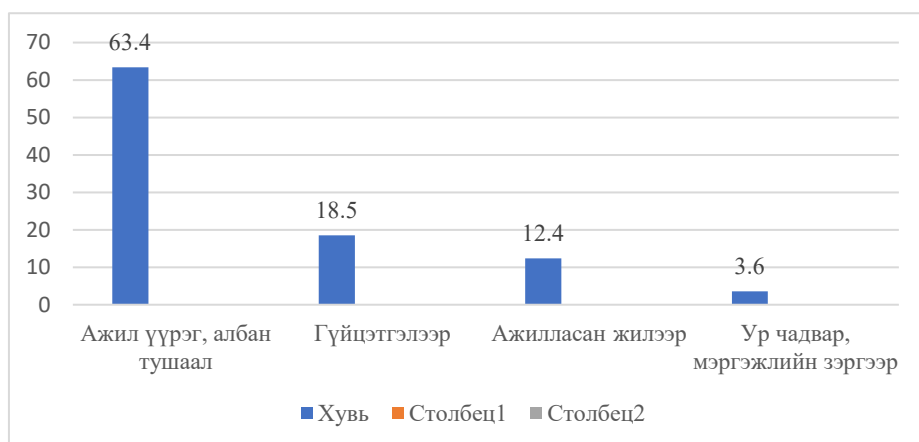
Хүснэгт 4. Шинжлэх ухааны байгууллагын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын цалингийн доод

ХЭМЖЭЭ	
Албан тушаалын зэрэглэл	Цалингийн доод хэмжээ
ТҮШУ-7	2 253 000
ТҮШУ-6	1 703 000
ТҮШУ-5	1 621 000
ТҮШУ-4	1 544 000
ТҮШУ-3	1 471 000
ТҮШУ-2	1 400 000
ТҮШУ-1	1 210 000

Шинжлэх ухааны байгууллага, эрүүл мэндийн салбар, сургуулийн өмнөх болон бага, дунд боловсрол эзэмшүүлэх сургалтын байгууллага, мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллагын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын цалингийн хувьд Засгийн газраас зөвхөн доод хэмжээг нь тогтоодог байна. Энэхүү доод хэмжээн дээр ажиллагчдын хөдөлмөрийн үр дүнгээс хамаарч нэмэгдэл хөлс олгох эсэхийг тухайн байгууллагын удирдлага шийдэх эрхтэй ажээ.

Цалин хөлсний бүтэц, тэр дундаа хувийн хэвшилд ажиллагчдын цалингийн бүтцийн талаар Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ,

судалгааны институт 2 жил тутам судалгаа явуулж байгаа нь судлаач бидэнд чухал баримт, материал болдог юм. Тус институтын 2023 оны судалгааны дүнгээс үзэхэд Монгол Улсын хэмжээнд аж ахуйн нэгж, байгууллагын 63.4 хувь нь ажиллагчдын үндсэн цалинг тооцохдоо тэдний гүйцэтгэж буй ажил үүрэг, ажлын байр, албан тушаалын онцлогт суурилдаг бол 18.5 хувь нь гүйцэтгэлээр буюу хийснээр, 12.4 хувь нь ажилласан жилээр, 3.6 хувь нь ур чадвар мэргэжлийн зэрэгт суурилсан цалин хөлсний тогтолцоотой байна. Зураг 2-ыг үзнэ үү.



Зураг 2. Үндсэн цалин тооцож буй үзүүлэлт, хувиар (Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа 2023, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт, т.31)

Зарим аж ахуйн нэгж үндсэн цалинг тогтоохдоо дээрх үзүүлэлтийг хослуулан хэрэглэдэг гэсэн боловч ингэж хэрэглэж байгаа хувь бага байна. Тухайлбал, албан тушаал ба гүйцэтгэлийг хослуулан үндсэн цалинг тогтоодог гэсэн хариултыг судалгаанд хамрагдсан нийт аж ахуйн нэгжийн 8.7% нь өгчээ. Харин албан тушаал, ажилласан жилийг харгалздаг гэж 2.7%, албан тушаал, мэргэжлийн ур чадварыг харгалздаг гэж 1.5% нь хариулжээ. Энэ бүхнээс үзэхэд аж ахуйн нэгж, байгууллагын дийлэнх

нь ажиллагчдын үндсэн цалинг тогтоохдоо албан тушаал, ажил үүргийг голчлон үзэж, харин ажлын гүйцэтгэл, мэргэжлийн ур чадвар, зэрэг гэх мэт үзүүлэлтийг бага харгалздаг байна. Зах зээлийн нөхцөлд зүй нь ажлын гүйцэтгэл, мэргэжлийн зэрэг, ур чадвар илүү их үүрэгтэй байх ёстой.

Ажиллагчдын цалинг бүтцийн хувьд авч үзвэл үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал гэсэн хэсгээс бүрдэнэ. Бүдүүвч 2-ыг үзнэ үү.

Бүдүүвч 2. Цалингийн бүтэц



Аж ахуйн нэгж, байгууллагын дийлэнх нь ажиллагчдын үндсэн цалинг тогтоохдоо албан тушаал, ажил үүргийг голчлон үзэж, харин хийснээр олгох цалингийн хэлбэрийг бага ашиглаж байгаа тухай дээр өгүүлсэн. Өөрөөр хэлбэл, тус улсын аж ахуйн нэгж, байгууллагад цагаар олгох цалингийн хэлбэр голлож, хийснээр олгох хэлбэр тун бага хувийг эзэлж байна. Зах зээлийн нөхцөлд ажлын гүйцэтгэл, үр дүн нэн чухал учир хийснээр олгох цалингийн хэлбэр голлох учиртай.

“Үндэсний баялгийн хэмжээ биш, харин түүний байнгын өсөлт цалинг нэмэгдүүлэхэд хүргэдэг. Иймд

хамгийн баян орнуудад цалин өндөр байдаггүй, харин бусдаас илүү хуримтлуулж, бусдаас хурдан баяжиж буй орнуудад цалин өндөр байдаг.” (Adam Smith, An inquiry into Nature and Causes of the Wealth of Nations, MetaLbri, 2007, Book I, p.59) хэмээн А.Смит бичсэн. Иймд цалин хөлсний дундаж хэмжээг нэмэгдүүлэхийн тулд эдийн засгийн өсөлтийг хангах, түүний үр шимийг ажиллагчдад цалингийн өсөлтөөр хүртээх нь нэн чухал юм. Сүүлийн 16 жилд Монголын нэг хүнд ногдох дотоодын нийт бүтээгдэхүүний өсөлт ба цалингийн бодит өсөлтийг харьцуулан үзье.

Хүснэгт 5. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин (ам.доллараар) (Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, 1212.mn)

Үзүүлэлт	2007	2011	2015	2020	2024
Ажиллагчдын сарын дундаж цалин, төгрөгөөр	173 000	450 300	808 000	1 220600	2332400
Төгрөгийн ам.доллартай харьцах хани	1170.4 ₮	1265.5 ₮	1970.7 ₮	2813.5 ₮	3390.1
Ажиллагчдын сарын дундаж цалин, ам. доллараар	147.8	355.8	410.0	433.8	688.0
Инфляцийн түвшин, %	17.8	10.2	1.9	2.3	9.0
1 хүнд ногдох ДНБ /ам. доллар/	1451.5	3048.0	4218.0	4127.9	6898

Хүснэгт 5-аас үзэхэд 2007-2024 онуудад нэг хүнд ногдох дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хэмжээ 4.7 дахин өссөн байхад ажиллагчдын сарын дундаж цалин ам.доллараар тооцвол 4.6 дахин нэмэгдсэн байна. Үүнээс үзэхэд ажиллагчдын сарын дундаж цалингийн өсөлт эдийн засгийн өсөлттэй ойролцоо байна. Өөрөөр хэлбэл, өнгөрсөн 17 жилийн турш нэг хүнд ногдох дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хэмжээ өсөхийн хамт түүнийг даган ажиллагчдын сарын дундаж цалин нэмэгдэж ирсэн байна. Тус улс эдгээр үзүүлэлтээр дэлхийн

дунджаас ихээхэн доогуур байсан бол эдүгээ түүнд улам бүр ойртжээ.

“Цалинг өсгөдөг гол шалтгаан болох капиталын өсөлт нь хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх хандлагатай бөгөөд үүний дүнд хөдөлмөрийн бага зардлаар илүү их бүтээгдэхүүн хийх болно.” (Adam Smith, An inquiry into Nature and Causes of the Wealth of Nations, MetaLbri, 2007, Book I, p.72) гэж А.Смит бичсэн. Монгол Улсад бизнесийн секторын хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлт удаан байгаа нь дундаж цалингийн хэмжээнд нөлөөлж байна. Хүснэгт 6-г үзнэ үү.

Хүснэгт 6. Бизнесийн секторын хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн өөрчлөлт, хувиар (Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2017, т.85, 86, Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2024, т. 126)

Үзүүлэлт	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Хөдөлмөрийн бүтээмж	1.7	3.6	-2.3	4.5	18.3	-3.6	1.2	0.1	6.8	1.4
Сарын дундаж цалин	1.4	6.7	9.6	6.2	12.1	8.5	4.8	17.5	25.1	19.4

Хүснэгт 6-гаас харахад хөдөлмөрийн бүтээмж ба дундаж цалингийн зохистой харьцаа алдагдсан байна. Хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлтөөс дундаж цалингийн өсөлт бага байх зүй тогтол ихэнх тохиолдолд зөрчигдсөн байна. Энэ нь мөн л хөдөлмөрийн бүтээмжээр хуваарилах хуулийг мөрдөхгүй, цалин хөлсийг нэмэх асуудлыг эрх баригчид улс төрийн

мөчлөгтэй холбож үздэгтэй холбоотой юм.

Тус улсад цалингийн хэмжээ бага, орлогын ялгаа ихсэж байгаа нь капиталын орлого хөдөлмөрийн орлогоос илүү ихээр өсөж байгаагаар холбоотой. Үүнийг дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хуваарилалтаас харж болно.

Хүснэгт 7. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, орлогын аргаар, хувиар (Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2017, т.270, Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2024, т.406)

Үзүүлэлт	2001	2005	2015	2020	2024
Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн	100.0	100.0	100.0	100.0	100
Ажиллагчдын цалин хөлс	25.9	23.4	27.0	26.9	28.8
Үндсэн хөрөнгийн хэрэглээ	13.3	7.2	8.4	9.8	9.7
Үйлдвэрлэл, импортын татвар, цэвэр	16.0	13.6	8.5	9.9	11.0
Үйл ажиллагааны ашиг/холимог орлого, цэвэр	44.8	55.8	56.0	53.5	50.5

Хүснэгт 7-гоос харахад 2024 онд дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд ажиллагчдын цалин хөлс 28.8%, үйл ажиллагааны ашиг/холимог орлого 50.5%-ийг эзэлж байна. Өөрөөр хэлбэл, эздийн ашиг, орлого ажиллагчдын цалин хөлсний нийт нийлбэрээс 75.3 хувиар илүү байна. Монголд ашгийн дундаж хувь ямар байгаа нь тодорхойгүй ч гэсэн дээрх хүснэгтээс харахад харьцангуй өндөр гэж үзэж болно.

Хөдөлмөрийн эдийн засгийн томоохон эрдэмтэн, эдийн засгийн шинжлэх ухааны доктор Н.Содномдорж Монголын дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд цалингийн эзлэх хувь хэмжээг Европын орнуудынхтай харьцуулан судалж үзэхэд

Европын холбооны дундаж 63.7 хувь байжээ. Тэрбээр үүнийг дүгнэн бичихдээ “Дээрх судалгаанаас үзэхэд манай улс Европын холбооны улсуудын ДНБ-нд эзлэх цалингийн хэмжээтэй харьцуулахад тун бага байна. Энэ нь нэлээд хэвшиж тогтох талдаа байгаад дүгнэлт хийж бага багаар нэмэгдүүлэх бодлого, чиглэл барих хэрэгтэй болсон. Бас хөдөлмөрийн үнэлэмж муу байгааг харуулж байна. Бидний амьдрал дээр цөөн хүнийг бага цалингаар ажиллуулсан болж харагдуулахын тулд аж ахуйн нэгжүүдийг хуулийн цоорхой ашиглан хоёр тайлан гаргаж, бүрэн төлөх ёстой нийгмийн даатгалын шимтгэлээс зайлсхийх, цалин өсгөхийн

оронд унаа, хоол болон бусад дэмжлэгийн зардлаа өсгөж хүнээ тогтоон барих, цалингийн сангаа бага болгох зэрэг аргуудыг нилээд нийтлэг хэрэглэхэд хүргэсэн байдаг нь нууц биш юм.” гэжээ. (Н.Содномдорж, Орчин үеийн хөдөлмөрийн эдийн засаг, II боть, УБ, 2021, т.672)

Адам Смит бичихдээ “Хүн ямагт өөрийн хөдөлмөрөөр амьдрах боломжтой байх ёстой, түүний цалин хамгийн багаар бодоход амьдрахад хангалттай байх хэрэгтэй. Тэр ч байтугай цалин энэ түвшингээс ч илүү байх ёстой, хэрэв тийм биш бол ажилчин хүн гэр бүлээ тэжээх боломжгүй болж, түүний удам нэг үеийн дараа үрэгдэж дуусахсан билээ.” гэжээ. (Adam Smith, An inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Book 1, Charter 8, p. 57-58)

Иймд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо өрхийн гишүүдийн амьжиргааг оруулан тооцож байх хэрэгтэй юм.

Манай улсын дундаж цалингийн түвшин бусад улсынхаас үлэмж доогуур байна. Ийм ч учир иргэд гадаад орнууд руу явж ажиллахыг хүсэх боллоо. Зөвхөн Өмнөд Солонгост 2024 оны 8 сарын байдлаар Монголын 55 мянга орчим иргэн ажиллаж, сурч, амьдарч байгаа ажээ. (БНСУ-д манай улсын 55 мянга орчим иргэн ажиллаж, амьдарч байна, www.eagle.mn, 2024.8.22) Учир нь Өмнөд Солонгост сарын дундаж цалин 2023 оны байдлаар 2707 ам. доллар, нэг хүнд ногдох нэрлэсэн дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хэмжээ 32305 ам. доллар байв. Энэ нь Монголынхоос 5.0-5.5 дахин их юм.

“Өндөр цалинтай ажилчид илүү ажил хэрэгч, хичээнгүй, ухаалаг сэргэлэн байдаг” гэж А.Смит бичжээ. Үнэхээр цалин өндөр бол хүмүүсийн ажлын хариуцлага, сахилга бат өндөр, идэвх санаачлага илүү байх нь тодорхой. Үүнийг Өмнөд Солонгост ажиллаж буй монголчуудын жишээ харуулж байна. Тэд хамгийн хүнд бөгөөд энгийн ажлыг өглөөнөөс орой хүртэл хатуу хяналт дор

хийж, сард 1500 орчим ам.доллар авч байна. Энэ нь Монголын дундаж цалингаас 3 гаруй дахин их юм. Өндөр цалин хүнийг ийнхүү ажилч, хичээнгүй болгож байна.

Гэтэл Монголын сарын 2.3 сая төгрөгийн цалин бол хүмүүсийг ийм ажилч хичээнгүй, ухаалаг сэргэлэн болгож чадахгүй нь ойлгомжтой. Энэ бол зөвхөн байр, хоол, унааны зардлаа дөнгөн данган төлөх л хэмжээний мөнгө юм. Үүнээс хуримтлал хийх асуудал бараг боломжгүй. Ялангуяа олон хүүхэдтэй, ам бүл олуул бол бүүр ч хэцүү.

Цаашид хөдөлмөрийн харилцааг боловсронгуй болгож, төрөөс дотоодын нийт бүтээгдэхүүн болон хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлттэй уялдуулан хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх тууштай бодлого явуулах шаардлагатай бөгөөд энэ нь ажилгүйдлийг бууруулах, нийгмийн үйлдвэрлэлийг өсгөх, үр ашгийг дээшлүүлэх, иргэдийн амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэх гэсэн олон талт зорилтуудыг нэгэн зэрэг уялдаа холбоотой шийдвэрлэх боломжийг олгоно.

III. ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ СИСТЕМИЙГ БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ АРГА ЗАМ

Цалин хөлсний системийг боловсронгуй болгохын тулд дараах арга хэмжээг авах нь зүйтэй гэж үзэж байна. Үүнд:

Нэгд, хөдөлмөрийн үнэлэмжийг дээшлүүлнэ гэдэг бол дундаж цалин нэмэгдүүлнэ гэсэн үг. Цалин бол ажиллагчдын орлогын гол хэлбэр юм. 2024 оны байдлаарх хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлсний байдлыг авч үзэхэд хүн амын 37.1 хувь нь буюу 1.3 сая нь ажиллагчид бөгөөд тэд хүн амын бусад хэсгийг буюу 2.2 сая хүнийг тэжээж, үйлчилж, эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлж байна. Гэтэл тэдний сарын дундаж нэрлэсэн цалин 2.3 сая төгрөг, голч цалин 1.9 сая төгрөг байв. Ийм

хэмжээний цалин өнөөгийн нөхцөлд ажилтны ажиллах хүчийг нөхөн сэргээх, гэр бүлээ тэжээх, боловсрол, мэдлэгээ дээшлүүлэх, эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах, үр хүүхдээ өсгөх, хүмүүжүүлэх зэрэг олон зардлыг нөхөж чадахгүй байна. Эдгээр зардлыг нөхөхийн тулд үнийн одоогийн түвшинд ажиллагчдын сарын дундаж нэрлэсэн цалинг 3-4 сая төгрөг болгох шаардлагатай. Хэрэв цалингийн хэмжээг өсгөхгүй бол олон хүүхэдтэй айлын амьдрал сайжрахгүй, ядуурал буурахгүй. Үүний уршгаар төрөлт багасаж, хүн амын өсөлт саарна. Монгол шиг цөөн хүн амтай оронд цалингийн хэмжээ хүүхэд төрүүлж, өсгөх, хүн амын тоог нэмэгдүүлэхэд чиглэгдэх ёстой.

Хоёрт, нэг удаагийн нэмэлтээр дундаж цалинг дорвитой нэмэгдүүлэх боломжгүй учир тухайн жилийн инфляцын түвшинтэй уялдуулан дундаж цалингийн хэмжээг тодорхой хувиар жил бүр нэмэгдүүлж байх хэрэгтэй. Энэ нь нэг талаас, иргэдийн бодит орлогыг нэмэгдүүлэх, нөгөө талаас, улсын дундаж цалинг өсгөх ач холбогдолтой. Ингэх нь улсын төсөвт дарамт бага учруулна. Тус улсад цалинг олон жил нэмэгдүүлэхгүй байсаар цалингийн дундаж хэмжээг бага түвшинд царцаасан бөгөөд иргэдийн шаардлагаар хааяа нэг

цалинг нэмэх нь үр нөлөө багатай болох нь харагдсан. Монголын ажиллагчдын дундаж цалинг тогтмол нэмэгдүүлэхгүй бол бүс нутгийн орнуудын дундаж цалингаас улам их зөрүүтэй болох бөгөөд үүний улмаас иргэд цалин өндөр орнууд руу шилжин суурьших үзэгдэл улам бүр нэмэгдэнэ. Иргэд гадаадад олноороо явж ажиллах нь дотоодын ажиллах хүчний тоог бууруулж, улмаар дотоодын нийт бүтээгдэхүүний өсөлтийг удаашруулна. Ингэснээр цалинг нэмэгдүүлэх нөхцөл боломж багасна. Ингэж чөтгөрийн тойрог үүсэх бөгөөд түүнээс гарч чадахгүй олон жилийг үднэ.

Дундаж цалин болон голч цалинг өсгөснөөр хүмүүсийн ажиллах сонирхлыг нэмэгдүүлнэ. Эдүгээ цалин бага учир хүмүүс нийгмийн халамжаар амьдрах сонирхолтой байна. Хэрэв цалин ба нийгмийн хамламжийн хэмжээ ихээхэн зөрүүтэй бол хүмүүс ажил хийхийг илүүд үзэх нь тодорхой.

Гуравт, цалингийн дундаж хэмжээг нэг хүнд ногдох дотоодын нийт бүтээгдэхүүний өсөлттэй уялдуулах нь зүйтэй. Сүүлийн 5 жилд нэг хүнд ногдох дотоодын нийт бүтээгдэхүүн ба ажиллагчдын сарын дундаж нэрлэсэн цалин, голч цалин хэрхэн өөрчлөгдсөнийг хүснэгт 8-аас харна уу.

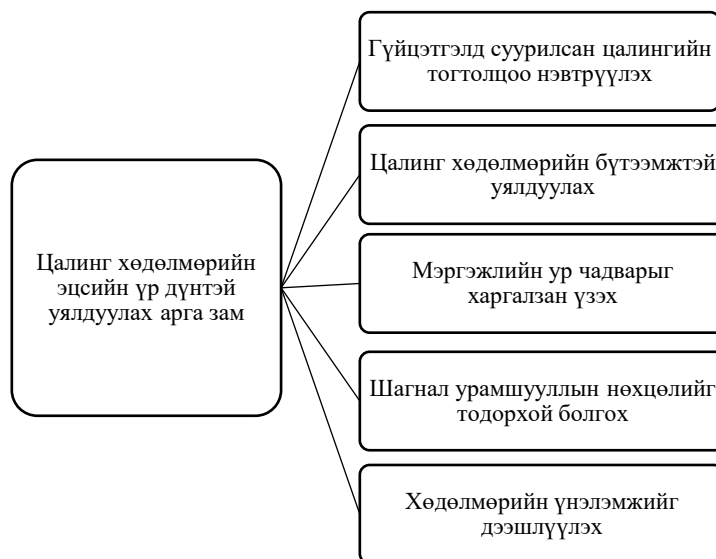
Хүснэгт 8. Нэг хүнд ногдох дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, ажиллагчдын сарын дундаж нэрлэсэн цалин, голч цалингийн өөрчлөлт 2020-2024 (Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2024, т.12, 115, 121)

Үзүүлэлт	2020	2021	2022	2023	2024
Нэг хүнд ногдох ДНБ, мянган төгрөг	11612.9	13267.9	16121.0	20824.0	23384.6
Өмнөх оныхоос өөрчлөгдсөн хувь	-2.1	14.2	21.5	29.2	12.3
Ажиллагчдын сарын дундаж нэрлэсэн цалин, мянган төгрөг	1220.6	1279.4	1503.8	1881.8	2332.4
Өмнөх оныхоос өөрчлөгдсөн хувь	8.5	4.8	17.5	25.1	3.9
Ажиллагчдын голч цалин мянган төгрөг	900.7	951.4	1104.7	1451.5	1911.3
Өмнөх оныхоос өөрчлөгдсөн хувь	12.1	5.6	16.1	31.4	31.6

Хүснэгт 8-аас харахад ажиллагчдын сарын дундаж нэрлэсэн цалингийн өсөлт зарим жилд, тухайлбал, 2021, 2024 онд нэг хүнд ногдох дотоодын нийт бүтээгдэхүүний өсөлтөөс ихээхэн доогуур байна. Харин голч цалингийн хувьд 2023, 2024 онд түүний өсөлт нэг хүнд ногдох дотоодын нийт бүтээгдэхүүний өсөлтөөс давсан байна. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүний өсөлтийг чухамхүү ажиллагчид хөдөлмөрөөрөө хангаж байгаа учир тэд үр шимийг нь хүртэх учиртай.

Дөрөвт, цалингийн урамшуулах үүргийг өндөржүүлэх нь цалингийн системийг хөгжүүлэх нэг чухал чиглэл мөн. Цалингийн бодит хэмжээг ажилтны

хөдөлмөрийн үр дүн, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний чанар, хөдөлмөрийн бүтээмж, тухайн байгууллагын ашиг, орлогод оруулсан хувь нэмэр зэрэгтэй уялдуулан уян хатан тогтоох нь түүний орлогыг нэмэгдүүлээд зогсохгүй бас ажил, мэргэшлийн зэрэг, ур чадвар, хөдөлмөрийн идэвх, санаачлагыг дээшлүүлэхэд нөлөөлнө. Цалин хөлсийг хөдөлмөрийн эцсийн үр дүнтэй холбох нь зах зээлийн зарчим учир түүнийг үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбарт төдийгүй нийгмийн үйлчилгээ, төрийн албаны хүрээнд ч нэвтрүүлэх нь зүйтэй юм. Цалинг эцсийн үр дүнтэй уялдуулах арга замыг бүдүүвч 3-т үзүүлэв.



Бүдүүвч 3. Цалингийн хөдөлмөрийн эцсийн үр дүнтэй уялдуулах арга зам

Хөдөлмөрийн эцсийн үр дүн нь гүйцэтгэлд суурилсан буюу хийснээр олгох цалин хөлсний хэлбэртэй шууд холбоотой бөгөөд түүнчлэн мэргэжлийн ур чадвараас ихээхэн хамаардаг билээ.

Тавд, цалингийн урамшуулах үүргийг өндөржүүлэхийн тулд цалингийн бүтцийг уян хатан болгох шаардлагатай. Судалгаанаас үзэхэд цалингийн бүтцэд нэмэгдлийн болон урамшууллын эзлэх хувь харьцангуй

бага байна. Үйлдвэрлэл, үйлчилгээний жил, сарын төлөвлөгөөний биелэлт, чанар, үр ашгийн үзүүлэлт зэргийг харгалзан шагнал, урамшуулал олгох явдал нэн чухал билээ. Энэ нь ажиллагчдын ажиллах, бүтээх, шинийг санаачлах, нөөцийг үр ашигтай, хямгатай зарцуулах, бүтээгдэхүүн, ажил, үйлчилгээний чанарыг дээшлүүлэх идэвхийг өрнүүлдэг. Цалингийн нэмэгдэл буюу ажилтны мэргэшлийн

зэрэг, ур чадварын болон ажилласан жилийн нэмэгдэл нь тухайн ажилтан өөрийн мэргэжил, мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх сонирхол, эрмэлзлийг төрүүлдэг нэн чухал хөшүүрэг юм. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын дийлэнх нь ажиллагчдын үндсэн цалинг тогтоохдоо албан тушаал, ажил үүргийг голчлон үзэж, харин хийснээр олгох цалингийн хэлбэрийг бага ашиглаж байгаа тухай дээр өгүүлсэн. Иймд цалингийн бүтцийг уян хатан болгож, түүнд нэмэгдэл болон шахгнал урамшууллын эзлэх хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх бодлого хэрэгжүүлбэл зохино.

Зургаад, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг амьжиргааны өртгийн өөрчлөлттэй холбон тогтвортой нэмэгдүүлэх нь ядуурлыг бууруулах чухал арга зам юм. Дээр бичсэнчлэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг амьжиргааны доод түвшингээс бага зэрэг дээгүүр тогтоосноор тухайн хүн гэр бүлийнхнийхээ хэрэгцээг хангах бараг боломжгүй болж байна. Иймд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь амьжиргааны доод түвшингээс хамгийн багадаа 3 дахин илүү байх шаардлагатай. Ингэж байж 3 ам бүлтэй, нэг нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний орлоготой өрх ядуу ч гэсэн амь зуух боломжтой болно.

Долоод, цалин хөлсний хамгийн бага ба хамгийн дээд түвшингийн харьцааг багасгах нь нийгэм дэх орлогын ялгарлыг багасгах, хүмүүсийн хөдөлмөрлөх сонирхлыг дээшлүүлэх, дундаж давхрааг өргөтгөх ач холбогдолтой.

2023 оны нэгдүгээр сард "Эрдэнэс Монгол" ХХК -ийн 88 ажлын байран дээр нээлттэй сонгон шалгаруулалт зарласнаас үзэхэд дарга, мэргэжилтнүүд дараах хэмжээний цалинтай байх ажээ. Үүнд, ахлах менежер (хуучнаар газрын дарга) сарын 9-12 сая төгрөг, менежер (хуучнаар хэлтсийн дарга) сарын 6.5-8.5 сая төгрөг, ахлах мэргэжилтэн сарын 4-6 сая төгрөг, мэргэжилтэн сарын 2-4 сая төгрөгийн цалин авна гэжээ. (2-12 сая

төгрөгийн цалинтай сонгон шалгаруулалт эхэллээ, www.zindaa.mn, 2023.01.02)

Төрийн өмчийн компанийн газрын дарга улсын сарын дундаж цалингаас 5 гаруй дахин цалин авч байна. Төрийн өмчит зарим компанийн, тухайлбал, "Эрдэнэс Монгол", "Эрдэнэс Тавантолгой", Хөдөө аж ахуйн бирж, "МИАТ" зэрэг компанийн захирлуудын захирлын цалин үүнээс ч их байна. Тэдний хамгийн өндөр цалин нь сарын 30 сая төгрөг байна. (Б.Цэнгэл, Төрийн өмчит компанийн захирлуудын сарын цалин хамгийн өндөр нь 30 сая төгрөг байна, www.gogo.mn, 2025.8.6.)

Энэ нь ажиллагчдын сарын дундаж цалингаас 13 дахин их юм. Гэтэл албан тасалгаа буюу оффист суудаг уг дарга бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлд ажилчин юмуу инженерээс 5-13 дахин илүү хувь нэмэр оруулдаг юмуу гэвэл хэрхэвч тийм биш. Цалингийн энэ их зөрүү нь материаллаг үйлдвэрлэл дээр гардан ажиллаж байгаа ажилчид, инженер техникийн ажилтнуудын урмыг хугалж, хөдөлмөрлөх сонирхлыг бууруулах нь тодорхой. Иймд, бага болон дундаж цалин авдаг хүмүүсийн цалинг түлхүү нэмж, цалингийн доод ба дээд түвшингийн ялгааг 3 дахинаас ихгүй байхаар зохицуулах хэрэгтэй. Дарга нарын биш, эмч, багш нарын цалинг юуны өмнө нэмэх нь зүйтэй.

Наймд, ажиллагчдын сарын дундаж нэрлэсэн цалинг нэмэгдүүлдэг боловч юмны үнэ өсөж, инфляцын түвшин нэмэгдэж, төгрөгийн ханш унаж, улмаар уг нэмэгдлийг үнэгүйдүүлдэг, өөрөөр хэлбэл, бодит цалингийн хэмжээг өсгөдөггүй явдал байнга тохиолдож байна. Иймд нэрлэсэн цалинг өсгөхийн зэрэгцээ бодит цалинг нэмэгдүүлэх бодлогыг хамтад нь хэрэгжүүлэх нь зүйтэй. Үүний тулд бараа, үйлчилгээний хангамжийг бууруулахгүй байх, төгрөгийн гадаад валюттай харьцах ханшийг тогтворжуулах, инфляцыг хязгаарлах мөнгөний бодлогыг явуулах, төсвийн тэлэлтийг хязгаарлах, татвар,

шимтгэлийг нэмэгдүүлэхгүй байх зэрэг иж бүрэн арга хэмжээ авах шаардлагатай. Ялангуяа татвар, шимтгэлийн хувь хэмжээг багасгах нь чухал.

Хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтан хүн сард орлогын албан татварт 10%, нийгмийн даатгалын шимтгэлд 9.5%, эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлд 4%, нийтдээ сарын цалин орлогынхоо 23.5%-ийг татвар, шимтгэлд төлж байна. Үүн дээр нэмэгдсэн өртгийн албан татварыг худалдаа, үйлчилгээний газраар үйлчлүүлэх бүрдээ төлж байна. Нэг хүн сард хоол хүнс, хувцас хунар, байр сууц, цахилгаан, утас, интернет, тээврийн болон шатахууны зардал, хүүхдийн элдэв төлбөр гээд дунджаар 1.5 сая төгрөгийн худалдан авалт ба төлбөр хийдэг бол нэмэгдсэн өртгийн татварт 150 мянган төгрөг төлнө. Энэ бүхнийг нийлүүлбэл нэг хүн сард цалин орлогынхоо бараг 35-40%-ийг элдэв татвар, шимтгэлд төлж байна. Үүнээс үзэхэд татварын ачаалал их байна.

Нийгмийн даатгалын болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл нь татвар биш, ирээдүйд өөртөө зориулж хуримтлуулж байгаа хөрөнгө гэж үздэг боловч сар бүр цалин орлогоосоо төлж байгаа учир үнэндээ татвараас ялгаагүй санагддаг нь илэрхий. “Иймд татварын системд өөрчлөлт хийх зайлшгүй шаардлага үүсэж байна. Ингэхдээ бүх төрлийн татвар, шимтгэл нийлээд сарын цалин орлогын 25%-иас хэтрэхгүй байхаар зохицуулах хэрэгтэй байна. Үүний тулд зарим татварын хувь хэмжээг багасгах нь зүйтэй. Жишээ нь, нэмэгдсэн өртгийн татварыг 5%-иар, орлогын албан татварыг мөн 5%-иар тогтоож болох юм гэж үзэж байна. Үүний улмаас үүсэх татварын орлогын дутууг хөдөлмөрийн гэрээний дагуу биш, хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүсээс хураах арга замыг олбол зохино. Түүнчлэн ашигт малтмалын нөөц ашигласны төлбөрийг нэмэгдүүлэх замаар татварын орлогыг өсгөж болно.

Ямар ч байсан иргэдэд учрах татварын дарамтыг багасгахад онцлон анхаарах нь чухал.” (Б.Батхишиг, Монгол Улсын эдийн засгийн асуудал, Боть 2, Мөнгө, санхүү, УБ, 2024, т.211)

хэмээн бид энэ номын II ботид бичиж, санал бодлоо илэрхийлсэнийг энд дахин дурдая.

Түүнчлэн ганц бие хүн болон өрх толгойлдог хүний татварын хэмжээг ялгаатай болгож, бага орлоготой иргэн болон өрхийн тэргүүний цалин, орлогоос авах татварын хэмжээг тэглэх, эсхүл бууруулах арга хэмжээ авах нь зүйтэй. Зах зээл хөгжсөн орнуудад хувь хүний орлогын өсгөн нэмэгдүүлэх албан татварын журмыг мөрдөж байна. Тухайлбал, АНУ-д хувь хүний орлогын албан татвар 7 шатлалтай бөгөөд жилийн орлого 9325 доллар бол 10%, 9326-37950 доллар бол 15%, 37951-91900 доллар бол 25% гэх мэтээр дээшилсээр 418401 доллараас дээш бол 39.6%-ийн татвар авдаг ажээ. (2017-2018 tax brackets, www.bankrate.com)

Энэ бол ганц бие хүний орлогод ногдуулах татвар бөгөөд хэрэв өрх толгойлдог бол татварын шатлалын хувь хэмжээ адил байх боловч татвар ногдуулах орлогын хэмжээг өсгөж тооцдог байна. Жишээ нь, 10%-ийн татварыг 13350 доллар хүртэлх орлогод ногдуулдаг байна.

Их Британид жилийн орлого 11850 паунд бол татварын хэмжээ 0%, 11851-46350 паунд бол 20%, 46351-150000 паунд бол 40%, 150000 паундаас дээш бол 45%-ийн татвар ногдуулдаг ажээ. (Income tax rates and Personal allowances, Gov.UK) 2024 онд Оросын Холбооны Улсад хувь хүний орлогын өсгөн нэмэгдүүлэх татварын журмыг дахин нэвтрүүллээ. Үүнд жилд 2.4 сая рублиэс (сарын 200 мянган рубль) доош орлоготой бол уг орлогын 13%, 2.4-5.0 сая рубль бол 15%, 5.0-20.0 сая рубль бол 18%, 20-50 сая рубль бол 20%, 50 саяас дээш рубль бол 22%-тай тэнцүү татварыг хувь хүмүүс 2025 оноос төлөх болжээ. (Реформа НБФЛ в 2025 году: Что такое

прогрессивная шкала налогов.
www.lenta.ru, 11 июля 2024 года.)
Ажиллагчдын бодит цалинг
бууруулж байгаа өөр нэг хүчин зүйл бол

инфляцын өсөлт юм. Хүснэгт 9-ийг үзнэ
үү.

Хүснэгт 9. Инфляцын ба нэрлэсэн цалингийн өөрчлөлт (Монгол Улсын статистикийн
эмхэтгэл, 2024, т.12, 115)

Үзүүлэлт	2020	2021	2022	2023	2024
Инфляцын түвшин, %	2.3	13.8	13.2	7.9	9.0
Сарын дундаж нэрлэсэн цалин, %	8.5	4.8	17.5	25.1	3.9

Хүснэгт 9-өөс харахад 2021, 2024 онд нэрлэсэн цалингийн өсөлт инфляцын өсөлтөөс 9 ба 4.1 пунктээр дутуу байсан бөгөөд энэ хэмжээгээр бодит цалин буурсан гэсэн үг юм. 2022 онд нэрлэсэн цалинг 17.5 хувиар өсөгсөн боловч инфляцын өсөлт 13.2 хувь болж,

цалингийн өсөлтийг үнэгүйдүүлжээ. Өөрөөр хэлбэл, цалин өсгөсний үр нөлөө гарсангүй.

Түүнчлэн бодит цалин буурахад төгрөгийн гадаад валюттай харьцах ханшны уналт нөлөөлж байна. Хүснэгт 10-ыг үзнэ үү.

Хүснэгт 10. Төгрөгийн ханш ба нэрлэсэн цалингийн өөрчлөлт (Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл,
2024, т.12, 115)

Үзүүлэлт	2020	2021	2022	2023	2024
Төгрөгийн ам.доллартай харьцах ханшны өөрчлөлт, %	5.6	1.3	10.3	10.2	-2.2
Сарын дундаж нэрлэсэн цалин, %	8.5	4.8	17.5	25.1	3.9

Хүснэгт 10-аас харахад 2024 оноос бусад жилүүдэд төгрөгийн гадаад валюттай харьцах ханш 1-3-аас 10.3 хувь хүртэл буурч иржээ. Нэрлэсэн цалинг ам.доллараар илэрхийлсэн цалин энэ хэмжээгээр багасч байжээ. Төгрөгийн ханш буурснаар импортын барааны үнэ өсөж, иргэдийн бодит орлогыг бууруулдаг. Үүнээс үзэхэд инфляцын өсөлт ба төгрөгийн ханшийн уналт ажиллагчдын бодит цалинг багасгадаг ажээ. Иймд нэрлэсэн цалинг нэмээд орхих биш, харин бодит цалинг бууруулахгүй байх арга хэмжээг ямагт авч байх хэрэгтэй юм.

Есд, 2024 оны байдлаар дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд ажиллагчдын цалин хөлс 28.8%, үйл ажиллагааны ашиг/холимог орлого 50.5%-ийг эзэлж байгаа, өөрөөр хэлбэл,

эздийн ашиг, орлого ажиллагчдын цалин хөлсний нийт нийлбэрээс 75.3 хувиар илүү байгаа тухай дээр дурдсан. Гэтэл энэ үзүүлэлтийн дундаж Европын холбоонд 63.7 хувь байдаг ажээ. Цаашид төр, хувийн хэвшил, үйлдвэрчний байгууллагын нийгмийн түншлэлийг бэхжүүлж, цалин ба ашгийн зөрүүг багасгах, цалин хөлсний зохистой тогтолцоог бүрдүүлэх, ажиллагчдын цалинг дорвитой нэмэгдүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх нь зүйтэй.

Аравт, “Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлого” хэмээх баримт бичигт дэвшүүлсэн дараах зорилтыг хэрэгжүүлэх ажлыг эрчимжүүлбэл зохино. Үүнд:

1/ Төрийн болон хувийн хэвшилд ажиллагчдын цалин хөлсний тогтолцоо, зохицуулалтыг бүрдүүлэх хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох

2/ Үндэсний болон салбарын хамтын болон цалингийн хэлэлцээрээр цалин хөлсний зохистой тогтолцоог бүрдүүлэх нийгмийн түншлэлийг төлөвшүүлж хөгжүүлэх

3/ Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд хамтын гэрээгээр цалин хөлсний тогтолцоо бий болгох нийгмийн түншлэлийг дэмжих

4/ Цалин хөлсний талаарх судалгаа, мэдээллийг сайжруулж, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх.

Ашигласан материал

Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл, 2024
Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, 1212.mn

Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай Монгол Улсын Засгийн газрын 2024 оны 3 дугаар сарын 27-ны өдрийн 128 дугаар тушаалын хавсралтууд

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны дүрэм батлах тухай Монгол Улсын Засгийн газрын 1999 оны 123 дугаар тогтоол

Энэ бүхнээс үзэхэд цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх нөөц, бололцоо байгаа бөгөөд гагцхүү тэдгээрийг судлан илрүүлж, удирдлага, зохион байгуулалтын арга хэмжээг авах хэрэгтэй. Үүнд засгийн газар, салбарын яамд, хувийн хэвшлийн төлөөлөл, аж ахуйн нэгжүүд, үйлдвэрчний болон ажил олгогчдын байгууллагын хамтын ажиллагаа, харилцан ойлголцол, нэгдмэл зорилго, үйл ажиллагаа нэн чухал юм.

Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа 2023, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт
Б.Батхишиг, Монгол Улсын эдийн засгийн асуудал, Боть 2, Мөнгө, санхүү, УБ, 2024
Н.Содномдорж, Хөдөлмөрийн эдийн засаг, II, 2021

Adam Smith, An inquiry into Nature and Causes of the Wealth of Nations, MetaLbri, 2007, Book I

К.Маркс “Капитал” т. I, Москва, 1978

Джон Б.Кларк, Распределение богатства, Электронная библиотека RoyalLib.com, глава VII