

**ӨНДӨР НАСНЫ ТЭТГЭВРИЙН ОНОЛ, ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ  
МОНГОЛ УЛСЫН ТЭТГЭВРИЙН ТОГТОЛЦООНД ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ НЬ**

**Түлхүүр үг:** Нийгмийн даатгал, даатгал, тэтгэвэр, эрх зүйн зохицуулалт, тогтолцоо

**ХУРААНГУЙ**

"Нийгмийн даатгал бол өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдах, тэжээгчээ алдах болон бусад тохиолдолд иргэдийн материаллаг ба нийгмийн байдал өөрчлөгдсөний үр дагаврыг хуулиар тогтоосон хэмжээгээр нөхөн төлөхөд чиглэсэн эдийн засаг, зохион байгуулалт, эрх зүйн цогц тогтолцоо юм. Энэхүү тогтолцооны хамгийн голлох төв нь өндөр насны тэтгэвэр түүний тогтолцоо бөгөөд дэлхийн олон улсын төрийн удирдлага болон эрдэмтэн судлаачдын анхаарал татаж буй асуудал болжээ. Иргэдийн дундаж наслалт нэмэгдэж өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоо өсөж байгаа нь амьдралын чанар сайжирч байгааг илтгэж буй боловч сөрөг тал нь нийгмийн даатгалын гол цөм болох тэтгэврийн даатгалын сан улсын төсөвт сөрөг нөлөөг үзүүлдэг. Өнөөгийн зах зээлийн нөхцөлд иргэдийн хөдөлмөрийн орлого, амьдралын түвшин, хүрэлцээ, хангамж харилцан адилгүй бөгөөд энэ тохиолдолд иргэдийн ирээдүйн амьдралын баталгааг хангах, нийгмийн асуудлыг зохистой байдлаар шийдвэрлэх, тэднийг ажилгүйдэл, ядуурлаас хамгаалах найдвартай арга нь өндөр насны тэтгэврийн даатгал юм. Энэхүү өгүүлэлээр өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо онол, үзэл баримтлал, Монгол улсын болон гадаадын зарим орны олон эх үүсвэрт тэтгэврийн тогтолцоо, өөрийн оронд нутагшуулах боломж, эрх зүйн зохицуулалтыг харьцуулан судалж үнэлэлт дүгнэлт өгөхийг зорив.

## ХЭВЛЭЛИЙН ТОЙМ

Өндөр насны тэтгэврийн асуудлыг, эдийн засгийн чиглэлийн олон судлаачид түлхүү судалсан байдаг боловч эрх зүйн зохицуулалтын талаар нь төдийлөн тодорхой судлаагүй байна. 1990 оноос өмнөх үед судлаач Л.Авирмид "БНМАУ-ын хөдөлмөрийн эрх зүйн үндэс"[1], О.Жамбалдорж. "БНМАУ-ын нийгэм хангамжийн эрх зүй" [2], зэрэг бүтээлүүд хэвлэгдэн О.Жамбалдорж, нийгэм хангамжийн эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох асуудлыг анхлан онол, арга зүйн хүрээнд судалжээ. Эдийн засагч Ц.Дашдондог "Монгол Улсын нийгмийн даатгалын тогтолцоог сайжруулах асуудал" [3], Г.Бурмаа "Монгол Улсад амьдралын даатгалыг хөгжүүлэх асуудал" [4], Д.Ванданмагсар, Ц.Сүхбаатар "Нийгмийн даатгалын үүсэл хөгжил, шинэчлэл"[5] зэрэг бүтээлүүдээр дамжин өргөн хүрээнд судлагдаж эхэлсэн. Энэ хүрээнд эрт үеэс гадаадын олон судлаач эрдэмтэд судалж онол практикийн бүтээлүүдээ туурвиж байснаас дурдвал Аристотель (МЭӨ 383-322) "Сайн төр"-ийн тухай үзэл санаа"[6], Адам Смит "нийгмийн ашиг сонирхлын төлөө төрийн үйлдэх сайн үйл", Карл Маркс (1818-1883) "Капитал", "Хөлсний хөдөлмөр ба капитал" [7] зэрэг бүтээлүүд, Н.Сениор, Д.Э.Дюркгейм (1858-1917) нийгмийн даатгалын эв санааны нэгдлийн онол", Д.Рикардо (1776-1823) "Өртгийн үндэс-хөдөлмөр" гэдэг бүтээл дэх хуваарилалтын онол", Уильям Бевериджийн "Комиссын 1944 оны тайлан"[8] болон орчин үеийн эрдэмтэн судлаачдаас С.Бэндер (1997) "Тэтгэврийн шинэчлэл: шилжилтийг удирдахуй" илтгэл [9], Marina Dimitrijević, Goran Obradović. Funding Social Insurance. [10], Хятад, Япон, Солонгос эрдэмтэн судлаач нарын The Chinese Pension System. Hanming Fang. Jin Feng.[11], зэрэг судалгааны бүтээлүүд мөн Оросын Холбооны Улсын эрдэмтэн судлаач Гайдар.Е.Т "История пенсий\зарубежный опыт, пенсионная система, пенсионный возраст" [12], В.С.Андреев."Право социального обеспечения". М, 1998г [13], Антофов Р.В, Аникеев.А.Б "Отто Бисмарк о социальной защите рабочего класса" [14], Захаров М. Л, Тучкова Э. Г. "Право социального обеспечения России" 2004 г [15] зэрэг бүтээлүүд нийгмийн хамгаалал болон нийгмийн даатгал, өндөр насны тэтгэврийн онол эрх зүйн чиглэлээр судалгаа хийж өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгоход ихээхэн нөлөө үзүүлжээ. Өндөр насны тэтгэврийн хямрал 1990-ээд оноос дэлхийн улс орнуудын анхаарал татсан асуудал болж тэтгэврийн шинэчлэл хийж эхэлсэн. Олон орны эрдэмтэн судлаачид тэтгэврийн онол үзэл баримтлалын талаар хэлэлцүүлэг маргааныг өргөнөөр зохион байгуулж өөрсдийн уламжлал, ёс заншил, эдийн засаг, эрх зүйн хүрээнд шинэчлэлийг эхлүүлж харилцан

туршлага солилцож үүнд Дэлхийн банк, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага голлох үүргийг гүйцэтгэж байна. Манай орны хувьд ч өндөр насны тэтгэвэр түүний үр өгөөж, ирээдүйн амьдралын баталгаа зэрэг нь төрийн болон ард иргэдийн анхаарал татсан, зайлшгүй шинэчлэх хэрэгцээ шаардлага бүхий нэн чухал асуудал болсон байна. Иймд энэхүү судалгааны ажил нь өндөр насны тэтгэврийн онол, үзэл баримтлал, өнөөгийн чиг хандлагыг судлан Монгол улсад шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр тэтгэврийн тогтолцоо, түүний шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Судалгааны зорилго:

Тэтгэврийн даатгалын сангийн хөрөнгийн эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэх арга зам, нийгмийн даатгалд хамрагсдын хүрээг өргөтгөх, сангийн хөрөнгийг өсгөн нэмэгдүүлж буй гадаад зарим орны туршлага, түүнийг манай улсад нутагшуулах боломж, мөн өндөр насны тэтгэврийн тогтолцооны эрх зүйн зохицуулалтыг судалж өнөөгийн нийгэм, эдийн засаг, хүн амын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгох, тэтгэврийн тогтолцооны эрх зүйн зохицуулалтыг өөрчлөн шинэчлэхэд чиглэсэн дүгнэлт, зөвлөмж дэвшүүлэхэд оршино.

Судалгааны арга:

Энэхүү судалгааны ажлыг гүйцэтгэхдээ нийгмийн шинжлэх ухааны нийтлэг болон тусгай, хууль зүйн болон эдийн засгийн судалгааны аргуудыг ашигласан. Тодруулбал өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалтын онолын үзэл баримтлал, сэтгэлгээний хөгжлийг философи танин мэдэхүйн онол болон хууль эрх зүйн шинжлэх ухааны үүднээс түүхчлэх, логик, социологийн ба харьцуулан судлах зэрэг аргыг ашигласан болно.

Тэтгэвэр бол латин хэлний "pension" буюу төлбөр гэсэн утгатай үг. XV зууны хоёрдугаар хагаст Людовик XI-ийн үед Парисын Тооцооны Танхимын баримт бичигт анх удаа "pension" буюу төлбөр "тэтгэвэр" гэсэн үг гарч ирсэн бөгөөд жил бүр шилжүүлсэн мөнгөн дүнг илэрхийлж байжээ. Үг зүйн талаасаа "Тэтгэвэр" нь "Улсаас тэтгэлэг болгон өгч буй мөнгө"[16] хэмээн Монгол хэлний их тайлбар толь бичигт тайлбарласан бол Ожеговын толь бичигт "Тэтгэвэр нь өрхийн тэтгэмж алдсан, ажилласан хугацаа, тахир дутуу болсон тохиолдолд үзүүлэх мөнгөн тусламж" [17], харин Академич С.Нарангэрэлийн "Эрх зүйн эх толь бичиг"-т "Хуулиар тогтоосон тохиолдолд нас өндөр болсон, тахир дутуу болсон, тэжээгчээ алдсан зэрэг тохиолдолд тогтмол ба насан туршид нь төлөх мөнгөн төлбөр"[18] гэж тус тус тайлбарласан байна. "Тэтгэвэр" гэдэг нь хуульд заасан хувь хэмжээгээр даатгуулагчийг өндөр наслахад насан туршид нь, тахир дутуу болоход хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл, эсхүл өндөр насны

тэтгэвэр авах насанд хүртэл, нас барахад нь түүний гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүдийн нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор нийгмийн даатгалын сангаас сар бүр олгох мөнгөн хөрөнгө юм. Тэтгэвэр нь урт хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмж учраас тэтгэвэр олгох эрх зүйн зохицуулалт, түүнийг санхүүжүүлэх аргыг шийдвэрлэхдээ нийгэм өөртөө хүлээж буй үүрэг хариуцлага нь ч бас мөн чанараараа урт хугацааных байна. Эрт дээр үеэс нийгэмд өвчин, өндөр наслалт, хөгжлийн бэрхшээл, ядуурал гэх мэт бэрхшээлтэй тулгарч байсан бөгөөд үүнийг нийгмийн бүтцийн асуудал гэхээсээ илүү хувийн шинжтэй хувь хүний асуудал гэж үздэг байв. Үүний дагуу дээрх асуудлын шийдлийг нийгмийн бүтцийн хувилбараас илүү хувь хүн эсвэл гэр бүлийн хариуцлагын хүрээнд шийдэж байв. Өндөр насны тэтгэвэр нь нас ахиснаас шалтгаалж бие эрхтний болон биологи, физиологийн чадавх нь буурч, ажил эрхэлж, орлого олох чадварын эрсдэлд өртсөн үед орлогын бууралтыг нөхөх үндсэн хэрэглэгдэхүүн болдог[19].

Өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоонд санхүүгээс гадна иргэд даатгалд хамрагдалтын ач холбогдлыг ойлгохгүй байх, санхүүгийн боловсрол хангалтгүй байх, дундаж наслалт нэмэгдэх, Засгийн газрын зүгээс тэтгэврийн даатгалын сангийн зохицуулалт алдагдах зэрэг хүн ам зүйн, зан үйлийн болон эрх зүй, зохицуулалтын шинжтэй эрсдэл тохиолддог. Иймд тэтгэврийн тогтолцоонд нөлөөлөх эдийн засаг, санхүүгийн, хүн ам зүйн, зан үйлийн, эрх зүйн, зохицуулалтын шинжтэй хүчин зүйлийг судлах шаардлагатай юм [20]. Тодорхой бус нөхцөл байдал, гэнэтийн тохиолдол, аз туршилт зэрэг ойлголтыг хүмүүс таньж мэдэхийн хэрээр "эрсдэл" гэсэн томъёолол эдийн засгийн шинжлэх ухааны судлагдахуунд XVIII зуунаас эхлэн бий болсон. Эдийн засгийн шинжлэх ухаанд эрсдэлийн тухай гарсан анхны онолын бүтээл бол Данилла Бернули /1738/-гийн бичсэн нийтлэл гэж эрдэмтдийн бүтээлд тэмдэглэжээ [21]. Нийгмийн аливаа эрсдэлээс хамгаалах зорилго бүхий нийгмийн даатгалын онцлог нь ажил олгогч ба ажилчдын зүгээс оруулсан шимтгэлээс бий болгосон тусгай зориулалтын сангаас санхүүждэг бөгөөд энэ нь шимтгэлийн хэмжээ, даатгалын хугацаа, даатгалын төлбөр зэргийн хараат байдлаас хамааралтай байдаг[22]. Аливаа даатгал бол эрсдэлээс хамгаалах нэг Нийгмийн даатгал нь учирч болзошгүй аливаа эрсдэлээс иргэдийг хамгаалахын тулд нийгэмд дахин хуваарилах, урьдчилан сэргийлэх, хяналтын чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг байна. Үүнийг хэрэгжүүлэгч эрх бүхий ганц субъект нь зөвхөн төр байдаг. Баруун Европын орнууд аж үйлдвэржсэн нийгэмд шилжсэнээр байгаль орчны бохирдол, үйлдвэрлэлийн осол, ажлын байрны алдагдал гэх мэт дан ганц хувь хүний хүчээр шийдвэрлэх боломжгүй нийгмийн янз бүрийн эрсдэлүүд бий болж, үүрэг гүйцэтгэж ирсэн гэр бүлийн гэхээс илүү төрийн оролцоо шаардагдах нийгмийн асуудал болж эхэлсэн. Өндөр наслалт, түүнээс үүдэх бэрхшээлийг

дараах онолуудаар судалжээ.

**Биологийн онолоор** хүний биеийн хөгшрөлт нь бүх хүмүүст тохиолддог байгалийн биологийн үйл явц боловч хөгшрөлтийн хурд нь тухайн нийгэм-мэргэжлийн янз бүрийн бүлэг, хувь хүмүүсийн хувьд өөр өөр байдаг. Хүний булчингийн хүч, хөдөлгөөн, мэдрэхүй, тархины үйл ажиллагаа 25 насандаа дээд цэгтээ хүртэл хөгжиж, харин 30-35 наснаас хойш аажмаар буурч (жилд дунджаар 1-2 хувь) 45 насанд хүний биед насжилттай холбоотой өөрчлөлтүүд мэдрэгдэж эхэлдэг. Физиологичид энэ нь ихэвчлэн хүний бие нас ахих тусам богино хугацааны ой санамж, анхаарлаа төвлөрүүлэх чадвар, мэдээллийг хүлээн авах хурд, сэтгэх чадвар зэрэг үйл ажиллагааны доголдлоос болж муудаж байгааг судалж тогтоосон.

Нийгэм, Эдийн засгийн шинжлэх ухааны онолоор өндөр насны тэтгэврийн ойлголтыг эрт дээр үеэс олон эрдэмтэн судлаачид судлан тайлбарлаж иржээ. Аристотель (МЭӨ 383-322) нийгмийг бүхэлд нь донсолгосон улс төрийн тэмцлийн шалтгаан нь эд хөрөнгийн тэгш бус байдалтай холбоотой гэж үзээд "Сайн төр"-ийн тухай үзэл санааг дэвшүүлсэн байна[23]. Энэхүү "Сайн төр"-ийн зорилтод ахмад настантай холбоотой тэгш бус байдлыг нийгмийн хамгааллаар шийдвэрлэх боломжтой, үүнд төрийн оролцоо зайлшгүй гэсэн санааг илэрхийлжээ. Нийгмийн даатгалын асуудлыг шинжлэх ухааны хувьд анхлан дэвшүүлэн тавьсан эдийн засагч бол "Улс төрийн эдийн засгийн ухааны найруулал" номыг 1836 онд бичсэн Английн эдийн засагч Н.Сениор юм. Түүнээс хойш энэ асуудлыг шинжлэх ухааны түвшинд тусгайлан судалсан дэлхийн олон эрдэмтдийн бүтээлүүд гарсан байна.

Францын эрдэмтэн Д.Э.Дюркгейм (1858-1917) нийгмийн даатгалын эв санааны нэгдлийн онолыг боловсруулжээ. "Эв санааны нэгдлийн онол"-ын үндсэн агуулга нь өнөөгийн даатгуулагчдын төлсөн шимтгэлийн хөрөнгөөр өмнөх үеийн даатгуулагчдад тэтгэвэр, тэтгэмж олгох үйл явцаар илэрч байдаг оршино [24]. Уг онол нь дэлхийн олон оронд одоог хүртэл хэрэгжиж байна. Хүн амын дундаж наслалт нэмэгдэж, төрөлт бага байгаатай холбоотойгоор хүн амын огцом хөгшрөлтийн үйл явцаас шалтгаалан "Эв санааны нэгдлийн систем"-ийн хямрал 1970-аад оны үед зарим улс оронд эхэлсэн. Үүний үр дүнд ажиллагсдын тоо болон тэтгэвэр авагчдын харьцаа буурч ихэнх улс орнуудын хувьд энэ асуудлыг шийдвэрлэх хувилбаруудын нэг бол олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, нөгөө нь тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх явдал гэж үзжээ. Одоогийн байдлаар дэлхий дээр тэтгэврийн тогтолцооны янз бүрийн загварууд байдаг боловч бараг бүгдээрээ хувиарлалтын, санхүүжилттэй, холимог гэсэн гурван үндсэн стратеги дээр суурилдаг байна.

Д.Рикардо (1776-1823) "Өртгийн үндэс-хөдөлмөр" гэдэг бүтээлдээ хуваарилалтын онолыг боловсруулжээ. Энэхүү онолдоо нийгмийн бүтээгдэхүүний хуваарилалтын асуудлыг

дэвшүүлэн тавьж уг асуудлыг шийдвэрлэхэд шинжлэх ухааны хувьд үнэ цэнтэй алхмуудыг хийжээ [25]. Ш.Фурье (1772-1837) 1808 онд "Бүх нийтийн хувь заяаны онол"-ыг боловсруулж, нийгмийн шинжлэх ухааныг хөгжүүлэхдээ өөрийн амьдарч байсан үеийн нийгмийн хувьсал, өөрчлөлтийн хүрээнд ажил эрхлэгч иргэд, эздийн хооронд үүсэж байгаа зөрчлийг арилгахад төрөөс үзүүлэх нийгмийн үйлчилгээний төрөл хэлбэр, хэм хэмжээг тодорхойлсон[26]. К.Маркс (1818-1883) "Капитал", "Хөлсний хөдөлмөр ба капитал" зэрэг бүтээлүүддээ тусгасан зүүний буюу нийгмийн хамгааллын тухай ардчилсан социалист онол, арга зүй нь орчин үеийн нийгмийн шинжлэх ухааны сэтгэлгээнд томоохон байр суурь эзэлдэг бөгөөд энэ нь онолын сэтгэлгээний ололт байсан төдийгүй, "Ардчилсан социалист үзэл буюу Шведийн загварын хувилбар"-аар нийгмийн хөгжилд бодит биеллээ олжээ. Энэ онол нь иргэн бүрийн ажил эрхлэлт, чинээлэг хангалуун амьжиргаа, олон ургалч үзэл, улс төрийн ардчилал, байгаль орчны хамгаалал зэрэг асуудлуудыг хамарч байжээ[27]. К.Марксын нийгмийн амьдралд аюул осол бодитойгоор оршин байж нийгмийн баялагт ихээхэн хохирол учруулдгийг тооцсоны дүнд боловсруулсан хуваарилалтын онол одоо ч хүчин төгөлдөр хэвээр байгаа бөгөөд ийнхүү "аюулаас хамгаалах нөөцийн сан" буюу даатгалын санг бүрдүүлэх нь хүн төрөлхтний аюул осол багатайгаар оршин тогтнох чухал нөхцөл болсон юм [28]. Даатгал нь нийгмийн гишүүдийн тодорхой хэсэг бүлгийн хүрээнд урьдчилан нийлүүлсэн хуримтлалыг даатгалын санд төвлөрүүлж, бүлгийн гишүүнд учирсан хохирлыг уг сангаас нөхөн төлөх замаар түүний хэвийн үйл ажиллагааг хангах хамгаалалт юм. Түүний эдийн засгийн гол агуулга нь аль нэг гишүүнд учирсан хохирлыг нийгмийн нийт гишүүдийн дунд хуваарилах явдал бөгөөд ингэснээр нийгэмд болон хувь хүнд учрах хохирлыг бууруулах боломжийг олгодог.

С.Бэндер (1997) төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн харилцаанаас зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжиж байгаа улс орнууд нийгмийн даатгалын хөрөнгийн хуваарилалтын аргаас татгалзан шилжилтийн тогтолцоо буюу "Хагас хуримтлал"-ын аргыг дамжин улмаар "Бүрэн хуримтлалын арга"-д шилжих боломж байгааг нийгмийн даатгалын салбарт хэрэгжүүлэхийг санал болгожээ[29].

Хүний хөгшрөлттэй хамт амьдралын түвшин буурах, түүнээс улбаалан эрүүл мэнд доройтох, орлого, үйлчилгээ, ахуй хангамж багасах зэрэг үзэгдэл явагддаг. Иймд өндөр настнуудад тааламжтай нөхцөлд хэвийн амьдрах бололцоог бүрдүүлж өгөх нь аль ч улс орны төрийн нийгмийн бодлогын нэн тулгамдсан асуудал учраас өндөр насны тэтгэврийн эрх зүй, эдийн засгийн зохицуулалтын асуудал үүснэ.

Өндөр насны тэтгэврийн талаарх олон улсын шинэчлэл 1994 онд Дэлхийн банкны "Насжилтын хямралыг даван туулах нь" гэдэг ном хэвлэгдсэнээр

эхэлсэн гэж үздэг. Уг номд Дэлхийн банкны төлөөлөгчид үндэсний тэтгэврийн тогтолцоог шинэчлэх ажлын хүрээнд заавал санхүүжүүлдэг хуримтлалын тэтгэвэр тэтгэмжийг бий болгохыг зөвлөмж болгожээ. Үүний үр дүнд хэд хэдэн улс тэтгэврийн хуримтлалын санхүүжилтийн тогтолцоог нэвтрүүлсэн. Хуримтлалын санхүүжүүлсэн зарчим нь тэтгэврийн шимтгэл төлөх, тэтгэврийн санг санхүүгийн өсөлтөд зориулж хөрөнгө оруулалт хийх, дараа нь хөрөнгө оруулалтаас орсон орлогыг харгалзан тэтгэвэр төлөх явдал юм. Тэтгэврийн хуримтлалыг зохион байгуулах олон хэлбэр, тогтолцоо байдаг бөгөөд өнөөдрийг хүртэл нэгдсэн нэг жор байдаггүй бөгөөд улс орон бүр өөрийн онцлог шинж чанар, эдийн засгийн хөгжлийн түвшинд тохирсон загвараа сонгох нь зүйтэй гэж үздэг. Эрх зүй, Эдийн засгийн онолын сэтгэлгээний хөгжлийн хандлагаас дүгнэж үзвэл, өндөр насны тэтгэврийн асуудал нь нийгмийн баялгийн хуваарилалтын үзэл баримтлалаар тайлбарлагдах нийгмийн хамгааллын асуудал юм.

Өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо дэлхий дахинд Англо-Саксоны буюу Беврижийн загвар, Германы буюу Бисмаркийн загвар гэсэн хоёр загвараар хөгжиж байна[30]. Дэлхийн дийлэнх улс орнуудад цаг хугацаа өнгөрөх тусам дээрх хоёр тэтгэврийн тогтолцоо улам ойртон нийлэх явц ажиглагдах болсон. Германы систем нь өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны дараа хүмүүсийн нийгмийн байдал, түүнтэй дүйцэхүйц амьдралыг хадгалахад чиглэгддэг бол Англо-Саксоны тогтолцоо нь голлон ядуурлыг бууруулахад чиглэгддэгээрээ ялгагддаг. Энэ загвар нь нийгмийн даатгалын тогтолцоог төрөөс хамааралгүй иргэний өөрийн оролцоотой хувийн болон Засгийн газрын бус байгууллагын хүрээнд шийдвэрлэснээрээ онцлогтой. Үүнээс үүдэн иргэний үүргийн асуудал чухлаар тавигддаг байна [31].

**Англи улсын** тэтгэврийн тогтолцоо нь анхны (1908 оноос хойш) нийгмийн хамгааллын тогтолцооны нэг бөгөөд ирээдүйн тэтгэвэр авагчдад тэтгэвэр олгох боломж, зохион байгуулалт, зохицуулалтаараа онцлог юм. 1908 онд 70-аас дээш насны, жилийн орлого нь 31.5 фунтээс доогуур хүмүүст долоо хоногт таван шиллингийн буюу дөрөвний нэг фунтын үндэсний тэтгэвэр олгож эхэлсэн. Тэтгэврийн тогтолцоонд Лорд Уильям Бевериджийн комиссын 1944 оны тайлан болон 1982-86 оны шинэчлэлийн дараа хоёр удаа бүтцийн өөрчлөлт хийжээ. Уг тогтолцооны загварын төрлийг "Англо-Саксон" буюу Беверижийн загвар гэж нэрлэдэг [32]. Беверижийн загвар нь зарим талаараа Бисмаркийн загварын өөрчлөлт бөгөөд эрүүл мэндийн даатгал, жирэмсний тэтгэмжийг төсвөөс санхүүжүүлэх, тэтгэвэр тэтгэмжийг нийгмийн даатгалын зарчмыг үндэслэн заавал төлөх шимтгэлээс санхүүжүүлэх ёстой гэж үздэг. Английн системд тэтгэвэр авагчид үндэсний даатгалын тогтолцоо, мэргэжлийн тэтгэврийн тогтолцоо, сайн дурын хадгаламж гэсэн гурван эх үүсвэрээс тэтгэвэр авдаг.

**Тэтгэврийн нэг дэх давхарга** нь суурь буюу Улсын тэтгэвэр юм. Тогтоосон хугацаанд даатгалын шимтгэл төлсөн 65-аас дээш насны эрэгтэй, 60-аас дээш насны эмэгтэйчүүд өндөр насны тэтгэвэр авдаг. Тэтгэврийн хоёр дахь давхарга нь цалин хөлс болон ажилчдын шимтгэлээр санхүүждэг. Суурь түвшинд төлсөн тэтгэврээс ялгаатай нь тэтгэврийн хэмжээ ба төлсөн шимтгэлийн хэмжээ хоорондоо шууд хамааралтай байна. Гурав дахь давхарга нь хувийн тэтгэвэр бөгөөд хуримтлуулах олон янзын арга байдаг. Хамгийн өргөн тархсан нь мэргэжлийн тэтгэврийн тогтолцоо юм. Ажилтнууд ажил олгогчтой хамтын гэрээ байгуулж, түүний үндсэн дээр тэрээр тэтгэврийн шимтгэлийг суутгаж, тэтгэврийн төлбөрийг бүрдүүлдэг. Ихэнх ажил мэргэжлийн тэтгэвэр тогтоосон тэтгэмжийн механизмыг ашигладаг бөгөөд өөрөөр хэлбэл тэтгэмжийн хэмжээ нь сүүлийн цалингийн тодорхой хувьтай тохирч байна[33].

Дэлхийн ихэнх улсуудад эв санааны нэгдэлд суурилсан хуваарилалтын болон хуримтлал давамгайлсан холимог тогтолцоотой байна. Эв санааны нэгдлийн буюу хуваарилалтын тогтолцоо нь Швед, Польш, Финланд, Иран, Турк, Орос, Египет, Хятадад г.м улсад давамгайлж байна. Швед улсад ажилтны цалингийн 16 хувь нь тэтгэврийн төлбөрт суутган, 2.5 хувь нь хувийн тэтгэврийн дансанд ордог. Польшид заавал тэтгэврийн шимтгэл төлдөг цалингийн 19.5 хувь нь тэтгэврийн санд хуваарилагддаг. Санхүүжүүлсэн тэтгэврийн тогтолцоо нь Их Британи, Итали, Австри, Герман, Франц, АНУ, Нидерланд, Гүрж, Чили, Аргентин, Перу, Колумб, Энэтхэг, Казахстанд давамгайлж байна. Герман, Нидерланд, Франц, Австри, Итали улсууд албан журмын тэтгэврийн даатгалд хамрагддаг[20]. АНУ-д ажилтны орлогын 15.3% нь албан журмын тэтгэврийн шимтгэлд ордог бөгөөд сайн дурын хувийн болон төрийн тэтгэврийн сангууд байдаг[34].

**Нидерланд:**

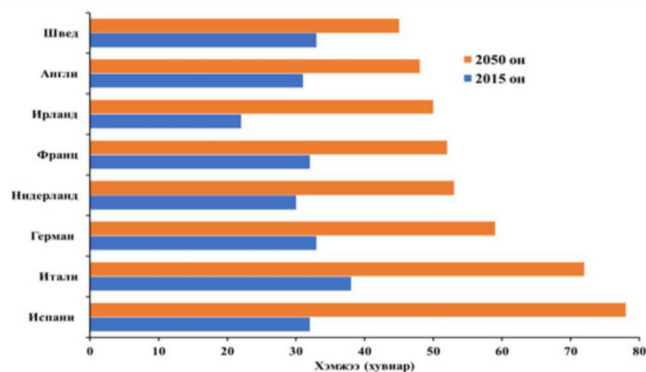
Дэлхийн хамгийн шилдэг тэтгэврийн тогтолцоотой Нидерланд Улс тэтгэврийн сангийн өөрөөр төрлийн загварыг нэгтгэснээс гадна эрсдэл хуваалцах бодлогыг хэрэгжүүлдэг "Улсын тэтгэврийн хууль"-иар зохицуулагддаг хувийн тэтгэвэр, Бие даасан хувийн тэтгэвэр гэсэн гурван тулгуурт тэтгэврийн тогтолцоотой. Нидерланд улсын тэтгэвэр нь Засгийн газрын хөрөнгө болон ард иргэдийнхээ цалингийн татвараас сангаа бүрдүүлдэг, шигэ хуулиар 21 нас хүрсэн иргэд тэтгэврийн даатгалад албан журмаар хамрагдана. Энэхүү тэтгэврийн системийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй уялдуулдаг бөгөөд тэтгэврийн насны гэр бүл болон хамтран амьдрагч хос тус бүр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50 хувийг, ганцаараа амьдардаг хүмүүс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 70 хувиас дээш хэмжээний тэтгэвэр авах эрхтэй байдаг. :

Хоёр дахь тулгуур буюу хувийн тэтгэвэр нь аж үйлдвэрүүд, эсвэл компаниудтай холбогдсон хамтын тэтгэврийн тогтолцооноос бүрдэнэ. Эдгээр хувийн тэтгэврийн сан нь хөрөнгө оруулалт хийх замаар иргэдийнхээ нэрийн дансанд дахь мөнгийг өсгөдөг[35]. Бие даасан хувийн тэтгэвэр гэдэг нь сайн дурын үндсэн дээр хэрэгждэг хуримтлалын тогтолцоо юм. Тус улсын иргэд орлогоосоо хүссэн хэмжээгээрээ хувийн тэтгэврийн сандаа хуримтлуулах боломжтой. Өөрөөр хэлбэл, энэ санд мөнгөө хуримтлуулах тусам өтөл насандаа авах тэтгэврийн хэмжээгээ өсгөж байна гэсэн үг. Нидерландын зургаан хүн тутмын нэг нь одоо болон ирээдүйд энэхүү сангаас тэтгэвэр авах тооцоо судалгааг гаргажээ.

**Сингапур:**

1965 оны үед Сингапур Улсын эдийн засгийн хөгжил нь тухайн үеийн муу нөхцөлтэй, хүн ам цөөтэй, байгалийн баялаггүй, далайн боомтоос өөр өгөгдөлгүй улс байсан бол одоо бүс нутгийнхаа санхүүгийн төв болсон эдийн засгийн хүчтэй дархлаатай том улс болжээ. Эдийн засгаа ингэж хөгжүүлж чадсан шалтгаан нь Тэтгэврийн сантай болсон төдийгүй, сангийн хөрөнгөө үр ашигтай өсгөсөнд оршино. Сингапур Улсын Тэтгэврийн сан 1965 онд байгуулагджээ. Иргэд орлогынхоо 20 хувийг Тэтгэврийн сандаа хуримтлуулж, энэ хөрөнгийг эргүүлээд Хөрөнгийн Биржид аваачин компаниудын хувьцааг худалдаж авах зохицуулалтыг хийж өгчээ. IPO-д хөрөнгө оруулсан Тэтгэврийн сан тухайн хувиа эзэмших буюу Тэтгэврийн сангийн ард байгаа иргэд эзэмшдэг. Өөрөөр хэлбэл, жирийн иргэд ажлаа хийж байхдаа ашигтай байгаа хувьцааны үр шимийг хүртдэг байна. Үүнээс гадна Сингапурт үйл ажиллагаа явуулж буй компани үйлдвэр байгуулаад IPO гаргахаар болбол хүүгүй зээл авч чадна. Эсвэл бонд гаргаад хүү багатайгаар Хөрөнгийн зах зээл дээрээс хөрөнгө босгох боломжтой байдаг. Үүнээс гадна хурдацтай өсөж буй эдийн засгийнхаа ачаар гаднын хөрөнгө оруулагчид, гаднын компаниудаас Тэтгэврийн сандаа хөрөнгө оруулалт амжилттай татаж чаджээ.

**Figure 1. Number of people over 65 per 100 people of working age in selected EU countries**



Эх сурвалж: <https://www.worldbank.org/en/topic/social-protection/brief/pensions-data>

**Япон улс** 50 жилийн өмнөөс тэтгэврийн даатгалын орлогоо эдийн засгийн эргэлтэд идэвхтэй оруулж дэлхийд томд тооцогдох тэтгэврийн санг бий болгосон. Нийгмийн даатгалын сан нь төсөвт дарамт үзүүлэх бус харин ихээхэн хэмжээ бүхий урт хугацаатай томоохон хөрөнгө оруулалтын эх үүсвэр болох юм. Тиймээс олон орон тэтгэврийн даатгалын сангийн мөнгөөр урт хугацааны томоохон хөрөнгө оруулалт хийснээр нийгмийн даатгалын хуримтлалыг үржүүлэхийн зэрэгцээ нийгэм, эдийн засгийн олон томоохон төслүүдэд хөрөнгө оруулж байна[37]. Дээрхи тэтгэврийн тогтолцооны хөгжлөөр тэргүүлж буй улс орнуудын туршлагыг нарийвчлан судалж шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр нутагшуулах арга замыг бий болгох нь зүйтэй юм. Ялангуяа тэтгэврийн тогтолцооны хөгжлөөрөө дэлхийд тэргүүлж буй Япон, Нидерланд улсын гурван тулгуурт тэтгэврийн тогтолцоо, туршлага, тэтгэврийн сан болон эрх зүйн зохицуулалтыг зохих хуулинд тусгаж 21 насанд хүрсэн иргэн бүр албан журмын болон сайн дурын аль нэг хэлбэрээр нийгмийн даатгалд заавал хамрагддаг болох, тэтгэврийн наснаас илүү олон жил ажиллавал тэтгэвэр бодох хувь хэмжээг нэмэх зэрэг зохицуулалтыг тусгах зэргээр шинэчлэлийг хийх шаардлагатай байна.

Монгол улсад тэтгэврийн нөөц сангийн эрх зүйн орчныг бий болгож 2016 онд УИХ-аас "Ирээдүйн тэтгэврийн нөөц сангийн тухай" хууль баталж, ирээдүйн өсөн нэмэгдэх тэтгэврийн сангийн дарамтыг хөнгөлөхийн тулд шинээр нөөц сан байгуулахаар тусгасан. Энэ сан нь нийгмийн даатгалын сангаас тусдаа байх ба ирээдүйн тэтгэврийн нөөц сангийн тухай хуульд зааснаар Монгол банк үйл ажиллагааг нь удирдахаар хуулиар зохицуулагдсан. Сангийн зориулалт нь орон сууцны ипотекийн зээлийн урьдчилгаа төлбөрийн хөнгөлөлт үзүүлэхэд шаардагдах зардлын ипотекийн зээлээр баталгаажсан үнэт цаасны орлогоос санхүүжүүлэн зарцуулах, ипотекийн зээлээр баталгаажсан үнэт цаас барьцаалсан зээлийн үндсэн болон хүүгийн төлбөрийг төлөх, ипотекийн зээлээр баталгаажсан үнэт цаасны бүртгэл, төлбөр тооцоотой холбоотой шимтгэл, хураамж төлөх, Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тогтолцоог хагас болон бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд шилжүүлэх тохиолдолд шаардагдах шилжилтийн зардлыг сангийн хөрөнгөөр санхүүжүүлэхэд чиглэгдэнэ гэж хуульчилжээ. 2016 онд баталсан уг хуулийн хэрэгжих хугацааг 2019 он, 2021 оны 1 дүгээр сарын 1-ээс эхлэхээр хойшлуулж улмаар 2020 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хүчингүй болсонд тооцжээ. Энэ нь тэтгэврийн сантай болох үйл ажиллагаанд ухралт болсон гэж үздэг. Монгол Улс тэтгэврийн тогтолцоогоо 1995 онд шинэчилсэн бөгөөд одоогийн тэтгэврийн тогтолцоо нь төрөөс их хэмжээний татаас авдаг нийгмийн даатгалын

тэтгэвэр болон нийгмийн халамжийн тэтгэвэрт үндэслэж байна [38].

Өнөөдөр олон эрдэмтэн судлаачид тэтгэврийн англи-саксоны сургаал дээр үндэслэсэн санхүүжүүлсэн тогтолцоог дэмжиж байгаа бөгөөд энэхүү тогтолцоо нь эдийн засгийн янз бүрийн салбар, мөн санхүүгийн салбарт хөрөнгө оруулалт хийж орлого бий болгохын тулд даатгалын эх үүсвэрийг санхүүжүүлэх явдал юм гэж үздэг. Санхүүжүүлсэн тогтолцоо нь хүн ам зүйн хүчин зүйлтэй холбоогүй, хамралтын хувьд хуваарилалтын тогтолцооноос бага боловч сул тал нь эдийн засгийн байдал, инфляцын түвшин, идэвхтэй хамрагдах хүн ам, улс орны санхүүгийн байдал зэргээс ихээхэн хамааралтай байдаг[39]. Дэлхийн улс орнуудын дийлэнх нь тэтгэврийн тогтолцоогоо хуваарилалт, хуримтлалын холимог зарчмаар хөгжүүлдэг бөгөөд тэдгээрийн хоорондын харьцаа нь улс орнуудын хөгжлийн түвшин, санхүүгийн байгууллагуудын хөгжил зэргээс хамаарна. Монгол улс тэтгэврийн тогтолцоогоо дэлхийн улс орнуудын жишигт нийцүүлэн олон давхаргат тогтолцоог бий болгох эрх зүйн зохицуулалтыг нэн даруй боловсруулан батлах шаардлага тулгарч байна. Монгол улсын тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн тогтолцооны сул талууд болон Монголын эдийн засагт гарч байгаа өөрчлөлтүүдтэй уялдан тэтгэврийн тогтолцоонд хийвэл зохих шинэчлэлийн хэрэгцээ шаардлагыг Дэлхийн банкнаас 2012 онд тодорхойлон гаргасан байна. Үүнд: Тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийн хүрээнд дараах гурван давхаргат тогтолцоог санал болгосон [40].

**I давхарга** – Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр болон нийгмийн даатгалын тэтгэврийн доод хэмжээг халж, даатгалыг тэтгэврийн хэмжээнээс нь хамааруулан хэмжээг тогтоох зорилтот бүлэгт чиглэсэн нийгмийн тэтгэврээр солих.

**II давхарга** – Шимтгэлд суурилсан нийгмийн даатгалын тэтгэвэр: Өнөөгийн нэрийн дансны тогтолцооны зарим параметрийг өөрчлөх (тэтгэврийн нас, шимтгэлийн хувь хэмжээ, индексжүүлэлт, аннуитын хүчин зүйл зэрэг), малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид сайн дурын тэтгэврийн хуримтлалын тогтолцоонд хамруулах шаардлагатай.

**III давхарга** – Сайн дурын тэтгэврийн даатгал: ОУХБ-аас гүйцэтгэсэн **"Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тогтолцооны шинэчлэл болон малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тэтгэврийн шинэ хөтөлбөрийн санхүүгийн үнэлгээ"** [41] судалгаанд тэтгэврийн насны хүн амын тоо хэмжээ нэмэгдэж, нийгмийн даатгалд хамрагдаагүй иргэд өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа үр ашиггүй тогтолцоог өөрчлөхийн тулд бүх нийтийн, нэрийн дансны, тэтгэврийн орлогыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн нэмэлт гэсэн гурван давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх шаардлагатай гэж

дүгнэсэн. Судалгаанд гурван давхаргат тогтолцоог хэрэгжүүлэх боломж, тулгарч буй сорилт, эрсдэлийг судалж, шаардлагатай санхүүгийн үнэлгээг хийснээс гадна тэтгэврийн тогтолцоонд зохистой, урьдчилан таамаглахуйц байх зарчмуудыг хэрэгжүүлэх нь нэлээд төвөгтэй болохыг онцолжээ[42].

**Table 1. 3-tier pension system consulted by the World Bank**

№	Тэтгэврийн тогтолцоо	1 дэх давхарга	2 дэх давхарга	3 дэх давхарга
1	Чиг үүрэг	Албан ёсны тэтгэврийн	Албан ёсны хувийн	Сайн дурын хувийн
2	Зорилго	Хувьирлалт, хамгын	Хуримтлал, хамгын даатгал	Хуримтлал, хамгын даатгал
3	Хэлбэр	Суурь тэтгэвэр	Байгууллагын тэтгэвэр	Байгууллагын тэтгэвэр эсвэл хувийн хадгалалт
4	Санхүүжилт	Татварын шимтгэл	Зохихуулалттай бүрэн хуримтлал	Бүрэн хуримтлал

Source: World Bank. (2012) Pension Policy Reform Options. Ub. Монгол улсад Нидерланд улсын гурван тулгуурт тэтгэврийн тогтолцоог судлан нэвтрүүлэх нь зохимжтой гэж үзэж байна. Гэвч тэтгэврийн шинэчлэлийг хийж, хуваарилалтын тогтолцооноос олон тулгуурт хуримтлалын тогтолцоонд шилжих нь манай улсын эдийн засаг, санхүүгийн чадавхи, хөгжил, эрх зүйн оновчтой зөв зохицуулалт, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт зэргээс ихээхэн шалтгаална гэдгийг зохих байгууллагууд анхаарах шаардлагатай юм. Хуримтлалын тогтолцооны өгөөж нь тэтгэврийн сангийн хөрөнгийг санхүүгийн эргэлтэнд хэрхэн зөв оруулсанаас ихээхэн шалтгаалах тул зах зээлийн хямралд илүү өртөх эрсдэлтэй байдаг. Татварын албанд хувийн тэтгэврийн сан удирдан ажиллуулахаар албан ёсоор бүртгүүлсэн эрх бүхий байгууллага даатгалын шимтгэлийн орлогыг татвараас чөлөөлүүлэх эрх зүйн зохицуулалт байхгүй байна. Монгол улсад хувийн тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагаа, амь насны даатгалын үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагуудын дунд эхлэл төдий бөгөөд зарим аж ахуйн нэгж байгууллага ажилтнууддаа зориулсан тэтгэврийн нэмэлт механизм бий болгох эхлэл байгаа ч энэ нь татварын хөнгөлөлт эдлэх боломжгүй, хууль эрх зүйн зохицуулалтгүй байгааг зайлшгүй яаралтай шийдвэрлэх нь зүйтэй юм[43]. Тэтгэврийн хуваарилалтын тогтолцоог үе шаттайгаар хагас хуримтлалын тогтолцоонд аажмаар шилжүүлэх зорилгоор “Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн данс”-ны аргыг сонгож, “Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай” хуулийг 1999 онд баталжээ. Тэтгэврийн даатгалд даатгуулсан иргэнд тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн данс нээх, уг дансны эхний үлдэгдэл, даатгуулагчийн төлсөн шимтгэл, хүүг тооцох, нэрийн данснаас тэтгэвэр тогтоон олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулж, 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хойш төрсөн даатгуулагчийн тэтгэврийг нэрийн дансны аргаар тооцож эхлэх ёстой байв[31].

Энэхүү хуулийг хэрэгжүүлэх зорилгоор “Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн данс нэвтрүүлэх талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” УИХ-ын 1999 оны 43 дугаар тогтоол гарч, тэтгэврийн даатгалд даатгагдсан 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн Монгол Улсын иргэн, тус улсад байнга оршин суугаа гадаадын иргэн болон харьяалалгүй хүнд тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн данс нээх, эхний үлдэгдэл, шимтгэлийг уг дансанд тооцохоор шийдвэрлэсэн[44] боловч өнөөдрийг хүртэл хэрэгжээгүй байна. УИХ-аар 2023 оны 7 сард батлагдсан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулинд нэрийн дансанд шимтгэлийн хоёр хувийг байршуулж мөнгөжүүлэхээр тусган дээрхи хуулийг 2024 оны 1 сарын 1-ээс хүчингүй болгохоор шийдвэрлэжээ.

**Table 4. Countries that have introduced the name account system[33]**

№	Countries	Year of broadcast
1	Switzerland	1985
2	Great Britain	1986
3	Denmark	1990
4	Columbus	1993
5	Argentina	1994
6	Mexico	1997
7	Hungary	1998
8	Poland	1999
9	Hong Kong	2000
10	Italy	1992
11	Latvia	1995
12	Sweden	1999
13	Mongolia	1999

Эх сурвалж: <https://www.worldbank.org/en/topic/socialprotection/brief/pensions-data>

Дэлхий дахинд өнөөдөр тэтгэврийн дараах гурван төрлийн тогтолцоо үйлчилж байна.

1. Эв санааны нэгдлийн (Pay-As-You-Go буюу PAYG, Unfunded Pension Scheme)
  2. Хагас хуримтлалын (Partial Funding)
  3. Бүрэн хуримтлалын тогтолцоо (Full Funding)
- зэрэг болно[45].

Нийгмийн даатгалын хуваарилалтын буюу эв санааны зарчим (Pay as you go) нь даатгуулагчийн төлсөн шимтгэлийг одоогийн тэтгэврийг олгоход зарцуулдаг тул хуримтлагдсан хөрөнгө байдаггүй[35]. Харин даатгуулагч төлсөн шимтгэлээ тэтгэвэр хэлбэрээр буцаан авдаг учраас бүрэн хуримтлалын тогтолцоог илүү шударга гэж үздэг. Хуваарилалтын тогтолцоо буюу залуу үеийнхний төлсөн шимтгэлээр ахмад настнуудынхаа тэтгэврийг олгох, өөрөөр хэлбэл, орлогоороо зарлагаа нөхөх тогтолцоо бол хүн амын дийлэнх хэсэг нь залуу, ажилгүйдэл багатай, даатгуулагч, тэтгэвэр авагчдын тооны харьцаа тааламжтай нөхцөлд эерэг нөлөөтэй боловч хүн ам насжиж, тэтгэвэр авагчдын тоо нэмэгдэхийн хэрээр хуримтлалын тогтолцоонд шилжих шаардлагатай болж байна.

**Дүгнэлт.**

Баруун Европын орнууд аж үйлдвэржсэн нийгэмд шилжсэнээр байгаль орчны бохирдол, үйлдвэрлэлийн осол, ажлын байрны алдагдал гэх мэт дан ганц хувь хүний хүчээр шийдвэрлэх боломжгүй нийгмийн янз бүрийн эрсдэлүүд бий болж, үүрэг гүйцэтгэж ирсэн гэр бүлийн гэхээс илүү төрийн оролцоо шаардагдах нийгмийн асуудал болж эхэлсэн. Дэлхийн хөгжингүй орнууд 1990 оноос хуваарилалт, хуримтлал хосолсон олон тулгуурт тэтгэврийн тогтолцоог амжилттай хөгжүүлж, иргэд нь өтөл насандаа хангалттай тэтгэвэр авч боломжтой болсон байна. Монгол улс нийгмийн даатгалын хөгжлөөрөө дэлхийд тэргүүлэгч Швед зэрэг бусад улстай зэрэгцэн 1999 онд нийгмийн даатгалын тогтолцоондоо шинэчлэл хийж "Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль"-ийг баталж, хуримтлалын тогтолцоонд шилжих алхмаа хийсэн боловч одоог хүртэл ахиц дэвшил гараагүй байна. Тэтгэврийн тогтолцоо өндөр хөгжсөн Япон, Ниерланд зэрэг улсын туршлагыг судлахад олон тулгуурт тэтгэврийн тогтолцоог хөгжүүлж, хуулиндаа 18-21 нас хүрмэгц албан журмын даатгалд заавал хамрагдах, хожуу тэтгэвэрт гарахыг дэмжиж тэтгэврийг нэмэгдүүлэх зэрэг хөшүүрэг байдаг. УИХ 2023 оны 7 сард Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийг шинэчлэн баталж хуваарилалтын тогтолцооноос хуримтлалын тогтолцоонд шилжихээр шийдвэрлэж нийгмийн даатгалын шимтгэлийн 2 хувийг нэрийн дансанд шилжүүлэх, тэтгэвэр өвлөгддөг болох, жил бүр индексжүүлэх зэрэг зохицуулалт орсон нь ихээхэн дэвшил болсон. Дээрх шинэчилсэн хуулиар тэтгэврийн олон асуудлыг шийдсэн боловч төрийн зохицуулалт бүхий нийгмийн даатгалаас олгох тэтгэвэр болон хувийн тэтгэврийн хуулийг баталсан боловч хуульд тэтгэврийн 3 давхаргат тогтолцоог бүрэн тодорхойлж өгөөгүй байна. Шинэчлэн баталсан уг хуульд тэтгэврийг бодохдоо шимтгэл төлсөн 20 жилийг 45 хувиар, түүнээс илүү ажилласан жил тутамыг 25 хувиар бодохоор, тэтгэвэрт гарсаны дараа хөдөлмөр эрхэлсэн жил тутамын нэмэгдэлийг анх тэтгэвэр тогтоосон цалин хөлснөөс сар тутам 0,125 хувиар бодож олгохоор заасан нь хожуу тэтгэвэрт гарах сэдэл, хөдөлмөрлөх идэвхид сөргөөр нөлөөлөхөөр зохицуулалт болсон гэж үзэж байна.

**Ном зүй.**

1. Л.Авирмид. БНМАУ-ын хөдөлмөрийн эрх зүйн үндэс УБ. 1976
2. О.Жамбалдорж. БНМАУ-ын нийгэм хангамжийн эрх зүй.УБ. 1982.
- 3.Ц.Дашдондог.МонголУлсыннийгмийндаатгалын тогтолцоог сайжруулах асуудал. УБ. 2006.
4. Marina Dimitrijević, Goran Obradović. Funding Social Insurance. Facta Universitatis. Series: Law and Politics Vol.3 , No1, 2005
5. Г.Бурмаа. Монгол Улсад амьдралын даатгалыг хөгжүүлэх асуудал. УБ.
6. Д.Ванданмагсар, Ц.Сүхбаатар. Нийгмийн даатгалын үүсэл хөгжил, шинэчлэл. УБ
7. Карл Маркс (1818-1883) "Капитал", "Хөлсний хөдөлмөр ба капитал" .УБ.
8. Д.Рикардо(1776-1823) "Өртгийн үндэс-хөдөлмөр" гэдэг бүтээл дэх хуваарилалтын онол", Уильям Бевериджийн "Комиссын 1944 оны тайлан"
9. С.Бэндер (1997) "Тэтгэврийн шинэчлэл: шилжилтийг удирдахуй" илтгэл
10. Marina Dimitrijević, Goran Obradović. Funding Social Insurance.
11. The Chinese Pension System. Hanming Fang. Jin Feng.
12. Гайдар.Е.Т "История пенсий\зарубежный опыт, пенсионная система, пенсионный возраст"
13. В.С.Андреев."Правосоциальногообеспечения". М, 1998г
14. Захаров М. Л, Тучкова Э. Г. "Право социального обеспечения России" 2004 г
15. Пенсия /Скачкова Г.С./ Большая российская энциклопедия : [в 35 т.] гл. ред. Ю. С.Осипов. М. Большая российская энциклопедия, 2004—2017.
16. Монгол хэлний их тайлбар толь <https://mongol-toli.mn/dictionary>
17. Ожегов.С.И орос хэлний тайлбар толь. Ожегов.С.И (1900-1964). <http://www.ozhegov.com/words/>
18. С.Нарангэрэл. Эрх зүйн эх толь бичиг. УБ. 2011 он. 465 дэх тал
19. Өндөр насны тэтгэврийн тогтолцооны өнөөгийн байдал. Судалгааны тайлан. УБ.2019 он. Удирдлагын акедеми.
20. European Parliament Directorate General Poliiies, 2014, p. 10
21. П.А.Ватник.Теория риска. Москва.2010 г.стр 5
22. Эрүүл мэндийн даатгалын гарын авлага. УБ. 2007 он. 4 дэх тал
23. Аристотель. (2003) Улс төр. (орч. Даш-Ёндон Б.) УБ. 68 дэх тал
24. Найжель Др. (2006) Чөлөөт нийгмийн үндсэн зарчмууд (монгол орчуулга). УБ. 6 дэх тал
25. Намсрай Б. (1999) Эдийн засгийн онолын түүх. Улаанбаатар хот. 89-96-р тал
26. Даш С., Чимэд Ү. (1980) Марксизмын өмнөх эдийн засгийн онолын сэтгэлгээний түүхэн хөгжилт. Улаанбаатар хот. 137 дэх тал



27. Маркс К. (1956) Хөлсний хөдөлмөр ба Капитал. Улаанбаатар хот. 74 дэх тал
28. Маркс.К. «Критика готической программы»<https://www.marxists.org/>
29. Бэндер С. (1997) Тэтгэврийн шинэчлэл, шилжилтийг удирдахуй (УИХцын нийгмийн бодлогын байнгын хорооны ажлын хэсэгт танилцуулсан илтгэл) Уб.10-25 дэх тал
30. Автор статьи. Антс Вилл. Изначально стстья опубликована в журнале "Инвестируй" в 2015 году
31. Б.Болдбаатар. Нийгмийн даатгалын тогтолцооны өнөөгийн байдал, даатгалын хүрээг өргөжүүлэх арга зам. Судалгааны ажлын эмхэтгэл. Монгол банк. 2019 он.
32. Miller , Pension system of Great Britain. New York, 2008- P . 61.
33. Marina Dimitrijević, Goran Obradović. Funding Social Insurance. Facta Universitatis. Series: Law and Politics Vol. 3, No1, 2005, pp. 53 – 61
34. Гаднын орнуудын хувийн тэтгэврийн тогтолцоо. Их Британи. <https://www.tus.mn/?p=789>
35. Тенденции и перспективы развития пенсионных систем в зарубежных странах <https://articlekz.com/article/18586>
36. "Norway's sovereign-wealth fund passes the \$1trn mark". The Economist. 21 September 2017 <https://www.tus.mn/?p=389> The need to develop a private pension system
37. "The fund". Archived from the original on 31 May 2017. Retrieved 10 January 2017 <https://www.nbim.no>
38. Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд. Дэлхийн банкны тайлан. 2012 он.
39. Дэлхийн банкны "Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд" цуврал. Тэтгэврийн даатгалд хамрагдалт
40. Холзмэнн Р.(2006) Old Age Income Support in the 21st Century, World Bank. p.35
41. Дэлхийн банк.(2012) Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд. Уб хот. 35-55 дэх тал
42. Д.Гантулга. Тэгээд яаж шинэчлэх вэ? Тэтгэврийн шинэчлэл цуврал №3 Нийтлэл 10 сарын 31, 2016
43. Өндөр насны тэтгэврийн тогтолцооны өнөөгийн байдал. Судалгааны тайлан. Уб.2019 он. 27 дэх тал
44. Дэлхийн банкны "Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд" цуврал. 2012 он. 22 дэх тал
45. Өндөр насны тэтгэврийн тогтолцооны өнөөгийн байдал. Судалгааны тайлан. Уб.2019 он. 8 дэх тал

