

“ӨНДӨР НАСНЫ ТЭТГЭВРИЙН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫГ ГАДААДЫН ЗАРИМ УЛС ОРНУУДАЙ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА”

A STUDY COMPARISON OF THE LEGAL REGULATIONS OF OLD AGE PENSION WITH SOME FOREIGN COUNTRIES



М.Хүрэлцэцэг

*Их Засаг их сургуулийн Эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш,
магистр*

Хураангуй: Өндөр насны тэтгэвэр нь иргэдийн амьдралын чанар, нийгмийн хамгааллын үндсэн баталгаа болох ч Монгол Улсад уг тогтолцооны эрх зүйн зохицуулалт олон талт асуудал, хүндрэлтэй тулгарсаар байна. Тус илтгэлд Монгол Улсад мөрдөгдөж буй өндөр насны тэтгэврийн харилцааг зохицуулж буй хууль, эрх зүйн зохицуулалтыг гадаад улсуудын эрх зүйн зохицуулалттай харьцуулан шинжилж, түүний хэрэгжилтийн явцад үүсдэг гол хүндрэлүүдийг тодорхойлсон болно. Үүнд, тэтгэврийн насны өсөлт МУ-ын иргэдийн дундаж наслалттай хэрхэн уялдаж байгаа, өндөр насны тэтгэврийг дундаж цалин хөлснөөс тооцох хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх бодлого, ажилласан жилийн тооцоолол, өндөр насны тэтгэвэр нь даатгуулагчийн амьдралын чанарт хэрхэн нөлөөлж байгаа санхүүгийн эх үүсвэр болж хэрэгцээ шаардлагыг хангахуйц түвшинд байгаа эсэх зэрэг асуудлууд багтана. Мөн судалгаанд тулгуурлан олон улсын жишиг, туршлагаас харьцуулалт хийж, Монгол Улсад нийцэх боломжтой эрх зүйн шинэчлэлийн чиг хандлагыг санал болгож байна. Эцэст нь, иргэдийн тэтгэврийн тогтолцоонд итгэх итгэлийг дээшлүүлэх, нийгмийн хамгааллын тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор эрх зүйн орчныг хэрхэн боловсронгуй болгох талаарх бодитой санал, шийдлүүдийг дэвшүүлэв.

Түлхүүр үгс: Өндөр настан, тэтгэвэр, даатгуулагч, дундаж наслалт, тэтгэврийн тогтолцоо, хувь хэмжээ

Abstract: Although the old-age pension serves as a fundamental guarantee for citizens' quality of life and social protection, the legal framework of this system in Mongolia continues to face various challenges and issues. This paper analyzes the laws and regulations governing old-age pension relations in Mongolia and identifies the main difficulties arising during their implementation. These include how the increasing retirement age aligns with the average life expectancy of Mongolian citizens, the policy to increase the percentage of pension calculated from the average wage, the calculation

of years worked, and whether the old-age pension serves as a sufficient financial source to meet the basic needs and improve the quality of life of insured individuals. The study also compares international standards and experiences, offering directions for legal reforms that may be suitable for Mongolia. Finally, it proposes practical recommendations and solutions for improving the legal environment to enhance public trust in the pension system and ensure the sustainability of social protection.

Keywords: Elderly, pension, insured person, average life expectancy, pension system, percentage

УДИРТГАЛ

Өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо нь хүн амын нийгмийн баталгааг хангах, иргэдийн хөдөлмөрийн насны дараах амьдралын чанарыг хамгаалах чухал институтийн нэг юм. Монгол Улсад зах зээлийн харилцаанд шилжсэнээс хойш тэтгэврийн тогтолцоонд олон удаагийн эрх зүйн шинэчлэл хийгдсэн боловч нийгмийн хөгжил, хүн ам зүйн бүтэц, хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдалтай уялдсан цогц, тогтвортой зохицуулалт бүрэн төлөвшөөгүй хэвээр байна. Сүүлийн жилүүдэд өндөр насны тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх, шимтгэлийн хугацааг уртасгах, тэтгэврийн тооцооллын аргачлалыг өөрчлөх зэрэг шинэчлэлийн бодлогууд хэрэгжиж байгаа ч эдгээр нь иргэдийн эрх зүйн баталгаанд сөргөөр нөлөөлөх, итгэл үнэмшлийг сулруулах эрсдэлтэй байна. Үүнээс гадна хувийн тэтгэврийн даатгалын эрх зүйн орчны тодорхой бус байдал, нийгмийн даатгалын сангийн тогтвортой байдлыг хангах хууль, эрх зүйн механизмын дутагдал зэрэг нь энэхүү салбарын тулгамдсан асуудлуудын нэг болж байна. Даатгуулагч нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр олгох тухай хуульд заасан хууль зүйн шаардлагыг хангасан тохиолдолд өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсдэг жишиг дэлхийн улс орнуудын нийтлэг жишиг байгаа хэдий ч түүний хууль зүйн үндэслэлийн шалгуур үзүүлэлтийг тогтоохдоо улс орнуудын харгалзан үздэг хүчин зүйлүүдийг судлах түүнийг Монгол улс харгалзан үзэж тэтгэврийн шинэчлэл өөрчлөлт хийж байгаа эсэхэд дүн шинжилгээ хийхийг зорилоо. Иймд энэхүү илтгэлээр Монгол Улсад мөрдөгдөж буй өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалтыг бусад улсын эрх зүйн зохицуулалттай харьцуулан судлан дүн шинжилгээ хийх, хэрэгжилтийн бэрхшээл, тулгамдсан асуудлыг тодорхойлох, цаашдын эрх зүйн шинэтгэлийн шаардлага, чиг хандлагыг тодорхойлохыг зорьж байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол улсын өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн орчин нөхцөл

Монгол улсын хувьд нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулиар уг харилцааг зохицуулж байгаа бөгөөд 2023 онд нийгмийн даатгалын багц хууль шинэчлэгдэн 2024 оны 01-р сарын 01-ээс хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэн. Дэлхий нийтийн жишгийн дагуу уг сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийг ажилласан жил, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажил

мэргэжлийн онцлог, нас зэргийг харгалзан хууль зүйн шалгуурыг тогтоосон байдаг хэдий ч тэрхүү шалгуурыг тогтоохдоо хүн амын дундаж наслалт, амьжиргааны түвшин, амьдралын чанар, амьжиргааг хангах санхүүгийн баталгааг хангаж чадаж байгаа эсэхийг харгалзан үзэх нь зүйн хэрэг юм. Эдгээр шалгуур үзүүлэлтийн гол үзүүлэлт болох насыг тогтоохтой холбоотой дараах судалгааг хийж дүн шинжилгээ хийв. Монгол улсын хэмжээнд 2024 оны 04 сарын 05-ны байдлаар нийт 15,923 нас баралтын тоо бүртгэгдсэн байна. Үүнээс эмэгтэй 5,632 эрэгтэй 10,291 байна. 2025 оны одоогийн байдлаар нийт 4372 тэгвэл хүн амын нас баралт сүүлийн 10 жилээр харуулсан судалгааг доорх зургаас харна уу.

Зураг 1. Хүн амын нас баралт сүүлийн 10 жилээр



(Үндэсний статистикийн хороо)

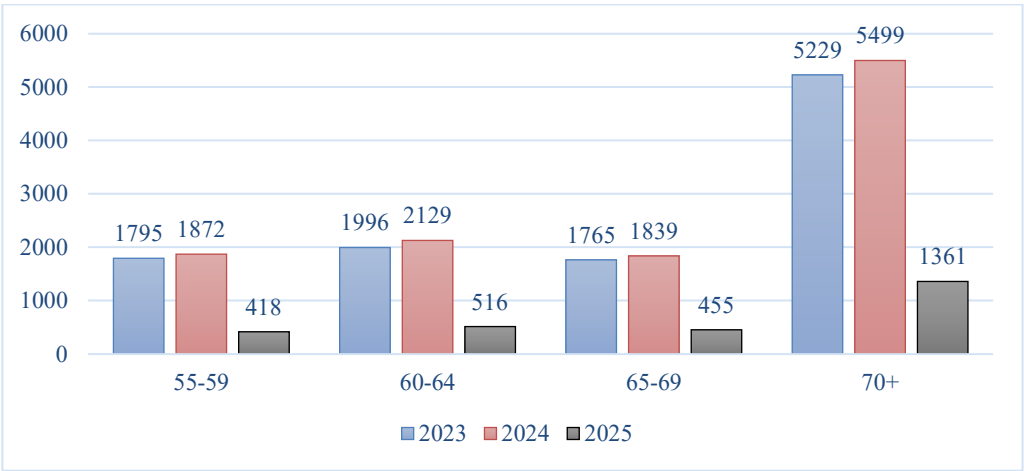
Хүснэгт 1. Монгол улсын сүүлийн 3 жилийн нас баралтын судалгааг насны ангиллаар харуулсан судалгаа

Насны ангилал	2023	2024	2025
0-4	961	877	229
5-9	103	105	17
10-14	105	108	24
15-19	144	158	28
20-24	175	186	30
25-29	267	253	46
30-34	489	472	113
35-39	744	773	164
40-44	966	966	251
45-49	1253	1346	328
50-54	1540	1530	392
55-59	1795	1872	418
60-64	1996	2129	516
65-69	1765	1839	455

(Үндэсний статистикийн хороо)

Дээрх судалгаанаас харахад 55-59 насныхан мөн +65 насныхны нас баралт ойрын 3 жилд хамгийн өндөр байгааг харж болно. Тиймээс ахмад настан олшрох биш харин ч тэтгэврээ авч чадалгүй, аваад удаагүй байхдаа өнгөрөх тохиолдол их байна.

Зураг 2. 55 наснаас +70 насны нас баралтын судалгаа



(Үндэсний статистикийн хороо)

Хүснэгт 2. Монгол улсын сүүлийн 3 жилийн нас баралтын судалгааг насны ангиллаар харуулсан судалгаа

Хүйс	Насны бүлэг	2022	2023	2024
Нийт нас барсан хүн амын тоо		19301	19041	19550
Бүгд	55-64 нас	4245	4119	4292
Эрэгтэй	55-64 нас	2953	2854	3033
Эмэгтэй	55-64 нас	1292	1265	1259
		22%	21.6%	22.95%

(Үндэсний статистикийн хороо)

Дээрх статистик тоо баримтаас харахад 55-64 насныхан буюу хуульд зааснаар тэтгэвэрт гарах насны болзлоо дөнгөж хангаж буй насандаа насан эцэслэсэн хүн амын тоо нийт нас барагсдын 21-22 хувийг эзэлж байгаа нь эдгээр тооны иргэд өндөр насны тэтгэврээ авч чадалгүй буюу төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийнхээ үр шимийг хүртэж чадалгүй насан эцэслэж байгаа нь энэхүү судалгаанаас харагдаж байна.

Одоогоор Монгол улсын нийт хүн амын 10,9% буюу нийт 385,296 ахмад настан байна. Үүнээс 69% нь эмэгтэй, 31% нь эрэгтэй байна (Үндэсний статистикийн хорооноос гаргасан судалгаа)Тэдний зарим нь бүрэн тэтгэвэр авахаас гадна тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан ч хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр авдаг ахмад настны тоо цөөнгүй байна. Монгол улс залуучуудын ихэнх хувийг

хөдөлмөрийн насныхан эзэлдэг учраас нийгмийн даатгалын сангийн орлого ихэнхдээ залуучуудаас бүрддэг.

Өмнөд Солонгосын 51 сая хүн амын 20 хувь буюу 10.24 сая нь 65 ба түүнээс дээш настай болсныг тус улсын засгийн газраас гаргасан тоо баримт харуулжээ (Өмнөд Солонгос улсын засгийн газраас гаргасан мэдээлэл) Японд хүн амын 30% нь 60-аас дээш насныхан эзэлж байна.

НҮБ-ын ангиллаар 65 ба түүнээс дээш настны тоо хүн амын 7-оос дээш хувийг эзэлбэл "aging society" (хөгширч буй нийгэм), 14-өөс дээш хувь бол "aged society" (хөгширсөн нийгэм), 20-оос дээш хувь бол "super aged society" (хэт хөгширсөн нийгэм) гэж үздэг. Тиймээс дээрхээс харахад Өмнөд Солонгос улс нь хөгширсөн нийгэм, Япон улс нь хэт хөгширсөн нийгэмдээ орж байна. гэсэн хэдий ч тэтгэврийн доод хэмжээ болон, тэтгэвэр тогтоох насыг нэмж ахмаддаа хүндрэл учруулахгүй байгаа юм.

Монгол Улсад өндөр насны тэтгэврийг тэтгэврийн доод хэмжээгээр авч буй иргэдийн тоо 2022 онд 353200 гаруй, 2023 онд 372000, 2024 онд энэ тоо 382800 -д хүрсэн ба үүнээс 225852 байна. 2025 оны нэгдүгээр сарын 1-ний өдрөөс 505 орчим мянган тэтгэвэр авагчийн тэтгэвэр 6 хувиар нэмэгдсэн. Ингэснээр хувь тэнцүүлэн тогтоолгох тэтгэврийн доод хэмжээ 572.400 төгрөг, бүрэн тэтгэвэр 689 мянган төгрөг, дундаж тэтгэврийн хэмжээ 848 мянган төгрөг болон нэмэгдэж буй. Гэсэн ч тэтгэвэр авагчдын **57 хувь нь хамгийн доод хэмжээг авч байна.** (Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны судалгаа)

Хүснэгт 3: Хүн амын амьжиргааны доод түвшин 2022-2025 оны өмнөх жилийн өсөлт бууралтын харьцуулсан бүсийн судалгаа

Бүс	2023		2024		2025	
	Анхдагч мэдээ	Өмнөх Жил Өсөлт Бууралт	Анхдагч мэдээ	Өмнөх Жил Өсөлт Бууралт	Анхдагч мэдээ	Өмнөх Жил Өсөлт Бууралт
Баруун бүс	274,400	35,600	447,100	172,700	490,000	42,900
Хангайн бүс	282,500	42,100	447,300	164,800	488,900	41,600
Төвийн бүс	272,300	33,100	446,700	174,400	483,000	36,300
Зүүн бүс	271,800	35,400	446,400	174,600	482,900	36,500
Улаанбаатар	313,400	35,600	454,200	140,800	495,400	41,200

(Үндэсний статистикийн хороо)

Тэтгэврийн доод хэмжээг хөдөлмөрийн хөлийн доод хэмжээнээс хувь харгалзан тогтоосон боловч хүн амын амьжиргааны доод түвшнээс үзвэл Улаанбаатарт 2025 оны байдлаар 495,400 төгрөг байна бусад бүсийн амьжиргааны доод түвшин Улаанбаатар хотоос бага хэмжээтэй байна. Тэгвэл тэтгэврийн доод

хэмжээ нь нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуульд 594,000, 396,000 төгрөг тус тус байна. Тэгвэл тэтгэврийн доод хэмжээнээс 98,600 буюу 16%, мөн 99,400 төгрөг буюу 25%-аар л илүү байна.

Хүснэгт 4. Улсуудын дундаж наслалт болон, тэтгэврийн нас харьцуулсан судалгаа: 2025 оны байдлаар:

Улсууд	Дундаж наслалт	Тэтгэврийн нас	
		эр	Эм
Монгол улс	71	65 /1977 оноос хойш төрсөн/	65 /2002 оноос хойш төрсөн/
БНХАУ	77	60	55
Польш улс	82	65	60
Япон улс	85	65	60
Нидерланд	81	67	67

(Үндэсний статистикийн хороо)

Энэхүү судалгаандаа гадаадын зарим орон болох дээрх 4 оронтой харьцуулан судалсны дүнд нэгтгэсэн судалгааг дээрх хүснэгтээс харж болно. Тэгвэл Монгол улсын хувьд дундаж наслалт 71,5 байна бусад улсын хувьд харахад +75 байгаа юм. Гэтэл тэтгэвэр олгох нас нь дундаж наслалт ихтэй улсуудаас их мөн ижил харагдаж байна. Олон улсад бол тэтгэврийн насыг тогтоохдоо хүн амын дундаж насжилт, нийгмийн хүн ам зүйн өөрчлөлт, нөхцөл байдалтай уялдаж байдаг. Гэтэл Монгол Улсад эдгээр хүчин зүйлсийг харгалзан үзээгүй байна. Мөн Тэтгэврийн тогтолцооны үр нөлөөг сайжруулах нь ахмад настнуудын амьжиргааны түвшин, нийгмийн оролцоо, эрүүл мэнд зэрэг олон асуудалд шууд нөлөөлдөг.

Жишээ нь: Тэтгэвэрт гарах нь сэтгэцийн эрүүл мэндийг сайжруулж байна гэсэн, Финлянд, Их Британид хийсэн өмнөх судалгаагаар эрт тэтгэвэрт гарсны дараа бие махбодын болон сэтгэцийн эрүүл мэнд сайжирдаг болохыг харуулсан. Иймд тэтгэвэрт гарах болон эрүүл мэнд хоёрын урт хугацааны хамаарлыг судалж, шинжилгээг тэтгэврийн төрлөөр (эрт болон цагтаа тэтгэвэрт гарах) ангилах нь илүү ашигтай байдаг ба сайжруулахад хүргэдэг гэнэ.

Манай улсын хүн амын дундаж наслалт 71.5 болж нэмэгдсэн хэдий ч 2023 оны статистик мэдээллээс үзэхэд эрэгтэй хүний дундаж наслалт эмэгтэй хүнийхээс 9.2 жилээр бага байна. Гэтэл тэтгэвэр тогтоох нас нь 65 байх зохимжтой эсэх, мөн дээрх статистик судалгаа эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн нас баралтыг харьцуулахад эмэгтэйчүүдээс эрэгтэйчүүдийн нас баралт нэг дахин их байгаа түүнээс илүү хувь хэмжээтэй байгаа нь харагдаж байгаа бөгөөд үүнийг бас харгалзан үзэж насыг тогтоох нь зүйн хэрэг бөгөөд, мөн дундаж наслалтыг

тооцохгүйгээр тэтгэврийн насыг тогтоох нь тэгш эрх, шударга ёсны зарчимд нийцэхгүй байхаас гадна даатгалын үндсэн зарчим алдагдаж буйг харуулж байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр олгох тухай хууль шинэчлэгдэн тэтгэврийн насыг 65 байхаар хуульчилснаар уг сангаас тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй өндөр настан нийгмийн халамжийн сангаас тэтгэвэр авах эрхтэй байхаар хуульчилсан байдаг уг хуулийн өөрчлөлтөөс үүдэн Нийгмийн халамжийн тухай хуульд зааснаар нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах ахмад настны тэтгэврийн насыг 65 нас байхаар хуульчлан хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан байна.

Нийгмийн даатгалын сангийн хүндрэл болон түүнийг зохицуулах арга зам

УИХ-аас 2012 онд Ажилласан жил нийгмийн даатгалын шимтгэл нөхөн тооцох тухай хууль баталсан /хүчингүй болсон/. Хамрагдсан хүний тоо 607 мянга, энэ хүмүүс 37 тэрбум төгрөгийг НДС-д нөхөн шимтгэл хэлбэрээр оруулсан. Нийгмийн даатгалын шимтгэл/НДШ/-ийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцон нөхөн төлсөн. Таван жилээр үржүүлж төлснөөр 60 мянгаас 80 мянган төгрөгийг нөхөн төлсөн. Дээрх хуулийн үйлчлэлээр тэтгэвэр тогтоолгон авсан хүн амын тоо нийтдээ 324 мянгад хүрсэн.

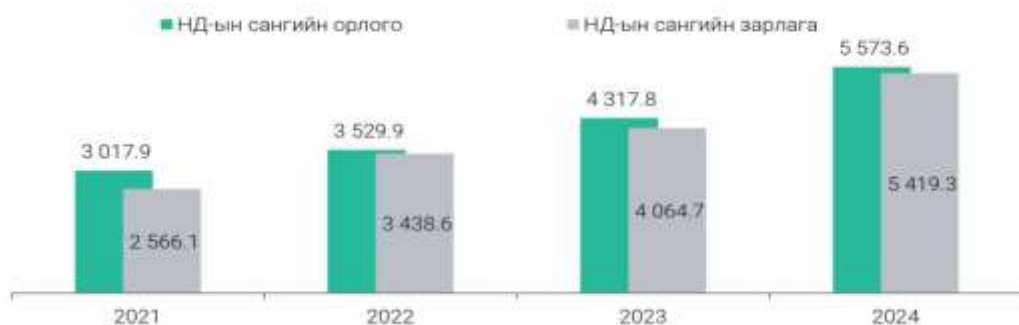
УИХ-аас 2020 онд Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн тооцох тухай хууль /хүчингүй болсон, журам байгаа/ батлагдсан. Энэ хуульд 34 мянган хүн хамрагдаж 76 тэрбум төгрөгийн орлого төвлөрүүлсэн ч буцаагаад жил бүр 205 тэрбум төгрөгийн зардал гарч Гэр бүл хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайд тэтгэврийн санд 4.7 их наядын алдагдал үүссэн тухай нийтэлжээ. Ямар байдлаар үүссэн алдагдал вэ? 2025 онд алдагдлыг хэрхэн шийдвэрлэхээр төлөвлөж байгаа талаар

Тэтгэврийн даатгалын сан дээр ирж байгаа 4.7 их наяд төгрөгийн алдагдал бол улс төрийн богино хугацааны шийдвэрээс болж гарсан эрсдэл. Энэ хэмжээний алдагдлыг бодитойгоор хүлээн зөвшөөрсөн. (Дээрх шалтгаанаар)

Энэ жил Тэтгэврийн санд үүссэн 1.4 их наядын алдагдлыг төсвөөс буюу татвар төлөгчдийн мөнгөөр санхүүжүүлж байна гэж байна. Тэгвэл 2024 оны судалгаагаар:

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын мэдээллээр нийгмийн даатгалын сангийн орлого 2024 оны жилийн эцэст 5 573.6 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 1 255.8 (29.1%) тэрбум төгрөгөөр өссөн байна. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого өмнөх оны мөн үеэс өсөхөд тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого 1 131.7 (30.9%) тэрбум төгрөгөөр, тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого 82.1 (27.1%) тэрбум төгрөгөөр өссөн нь голлон нөлөөлсөн байна.

Зураг 3. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлага, төрөл 2021-2014 оны байдлаар



Зураг 4. жилийн эцсийн байдлаар Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж авагчид, төрлөөр



Өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоог дээрх зургаас харж болохоор байна. Нийгмийн даатгалын сангийн хүндрэл гарсантай холбоотой тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх нь тохиромжтой эсэх түүнээс тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх үндэслэл үгүй байгаа нь дээрх судалгаа тоо баримтаас харагдаж байна. Жишээ нь: Алсын хараа “2050” оны зорилтод нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ. Мөн Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгө оруулалтын бодлогыг тодорхойлох, тэтгэврийн даатгалыг олон давхаргат тогтолцоонд шилжүүлэх, Тэтгэврийн нөөц санг ашигт малтмалын орд газрын орлогын өгөөж болон ипотекийн санхүүжилтийн эх үүсвэрээс бүрдүүлдэг болно. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах 2030 оны бодлогод тэтгэврийн нөөц сан байгуулах тухай оруулсан бөгөөд энэхүү зорилтууд нь Нийгмийн даатгалын сангийн ачааллыг бууруулахад үр ашигтай байж болох юм..

Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого /2015-2030/

Тэтгэврийн шинэчлэлийн бодлого нь тэтгэврийн даатгалын хамрах хүрээг нэмэгдүүлж, малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид зориулсан тусгай хөтөлбөрийг бий болгож, тэтгэврийн тогтолцоонд хувийн хэвшлийн оролцоог сайн дурын нэмэлт даатгалын хэлбэрээр дэмжин, ахмад настан олон эх үүсвэр бүхий тэтгэврийн орлоготой байх нөхцөлийг бүрдүүлж, даатгуулагчийг илүү олон жил

хөдөлмөрлөж, тасралтгүй шимтгэл төлөхийг урамшуулна. (Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого/2015-2030/.1.2-р зүйл)

Ингэснээр ажиллах хүчний бүтээмжийг нэмэгдүүлэх нэг боломж болно. Ажиллах хүчний бүтээмжийг нэмэгдүүлснээр сангийн санхүүжилт, орлого зарлагын түвшин ижил болно. Энэхүү зорилтод:

1. Эрэгтэй, эмэгтэй даатгуулагчийн өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох насны доод хязгаар ижил байх;
2. Тэтгэврийн даатгалын сангийн зардлыг төр, иргэн, ажил олгогч хамтран хариуцах;
3. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагыг тэнцвэржүүлж, сангийн алдагдлыг дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хоёр хувиас хэтрүүлэхгүй байх;
4. Хөдөлмөрийн бүтээмж өндөртэй даатгуулагчийг нэмэлт хуримтлал, хадгаламж үүсгэх замаар өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох үед санхүүгийн олон эх үүсвэр бүхий тэтгэврийн орлоготой болох нөхцөлийг хангаж, орлогын баталгааг нь нэмэгдүүлэх;
5. Иргэний насан туршдаа суралцах, хөгжих нөхцөлийг бүрдүүлж, хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй хөдөлмөрлөхийг дэмжин ахимаг насны иргэнд тохирсон ажлын байр бий болгохыг урамшуулах. (Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого/2015-2030/ Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 53 дугаар тогтоолын хавсралт. 1.1-р зүйл)

Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлэх ажлын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- 1960 оноос 1979 оны хооронд төрсөн даатгуулагчид цалин хөлс, шимтгэл төлсөн хугацаанд суурилсан тогтолцоо болон шимтгэлийн хийсвэр нэрийн дансны тогтолцоо аль таатай нөхцөлөөр тэтгэврээ тогтоолгох сонголт олгох.
- Даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгох насны хязгаарт хүрч, 10 ба түүнээс дээш жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бол өндөр насны тэтгэвэр авах эрхтэй байх
- Тэтгэврийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн ахмад настан бүрд суурь тэтгэвэр олгох
- 2030 оноос тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг хэсэгчлэн хагас хуримтлалын тогтолцоонд, цаашид бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд шилжүүлэх

- Тэтгэврийн хэмжээг жил бүрийн үнийн өсөлт болон дундаж цалин хөлсний өсөлттэй уялдуулан нэмэгдүүлж, шаардагдах хөрөнгийг төсөвт тусгаж байх
- Эдийн засаг, санхүү, хөрөнгийн зах зээлийн урьдчилсан нөхцөл хангагдсан тохиолдолд иргэн бүр сайн дурын үндсэн дээр хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалд хувиараа болон ажил олгогчийн дэмжлэгтэйгээр даатгуулж, нэмэгдэл тэтгэвэр авах
- Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалыг хувийн хэвшлийн тэтгэврийн даатгалын сан ба уг сан бүхий хувийн хэвшлийн урт хугацааны даатгалын компани эрхлэн гүйцэтгэх бөгөөд эрх бүхий байгууллага эдгээр санд тусгай зөвшөөрөл олгож, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавих.
- Хувийн хэвшлийн тэтгэврийн даатгалын сангийн хөрөнгө оруулалтын багцыг хянах, хөрөнгө оруулалтын эрсдэлийг зохицуулах, хөрөнгө оруулалтын өгөөжийг даатгуулагчийн дансанд шилжүүлэх асуудлыг хуулиар зохицуулах зэргээр төлөвлөжээ.

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

1. БНХАУ-ын өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалт, тогтолцоо:

БНХАУ-ын тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалтын гол эх сурвалж нь тухайн улсын Үндсэн хуулийнх нь 44 дүгээр зүйл юм. Түүнд зааснаар: "Төр нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан, ажилчид, төрийн албан хаагчдын тэтгэврийн нас, тэтгэврийн тогтолцоог хуульд заасны дагуу хэрэгжүүлдэг. Тэтгэвэрт гарсан хүмүүсийн амьжиргааны төвшнийг төр, нийгэм баталгаажуулж өгнө" гэжээ. (БНХАУ-ын үндсэн хуулийн 44-р зүйл)

Мөн Үндсэн хуулийн 45 дугаар зүйлд: "БНХАУ-ын иргэд өндөр наслах, өвчлөх эсвэл тахир дутуу болсон тохиолдолд улс, нийгмээс материаллаг тусламж авах эрхтэй. Иргэд энэ эрхээ эдлэхэд шаардагдах нийгмийн даатгал, нийгмийн халамж, эмнэлгийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээг төрөөс боловсруулна. Төр нь зэвсэгт хүчний хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүдийн амьжиргааг баталгаажуулж, нас барсан хүмүүсийн ар гэрийнхэнд тэтгэвэр тогтоолгох, цэргийн албан хаагчдын гэр бүлд тэтгэмж хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр олгоно. Төр нь хараагүй, дүлий, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон бусад иргэдийн ажиллах, амьдрах орчин, боловсрол олгох ажлыг зохион байгуулахад тусална" гэж заасан байна. (БНХАУ-ын үндсэн хуулийн 45-р зүйл)

Үндсэн хуулийн дээрх заалтуудыг үндэслэн батлагдсан БНХАУ-ын "Нийгмийн даатгалын тухай хууль"-ийн дагуу нийгмийн даатгал нь тэтгэврийн даатгал, ажилгүйдлийн даатгал, эрүүл мэндийн даатгал, гэнэтийн ослын даатгал, жирэмсний даатгал зэргээс бүрддэг. (Ц.Мөнхдэлгэр) (Судлаач өгүүлэлдээ

БНХАУ-ын нийгмийн даатгалын тогтолцооны эрх зүйн зохицуулалтад орсон өөрчлөлт шинэчлэлтийг тодорхойлсон байна.)

Ажилтан ба ажил олгогч тэтгэврийн санд шимтгэл төлснөөр 1995 оноос эхлэн Хятад улс тэтгэврийн даатгалын хуваарилалт, хуримтлалын тогтолцоог аажмаар нэвтрүүлж эхэлсэн. БНХАУ-ын Төрийн зөвлөл 1997 онд "Аж ахуйн нэгжийн ажилчдын тэтгэврийн суурь тогтолцоог бий болгох тухай" шийдвэрийг батлан гаргасан нь өндөр насны тэтгэврийн тогтолцооны эрх зүйн зохицуулалтын эхлэл болсон гэж үздэг. Бүх Хятадын Нийгмийн даатгалын сан (NSSF) 2000 онд байгуулагдаж сангаас анхны төлбөрүүд 2010 оноос хэрэглэгдэж эхэлжээ. (Ц.Мөнхдэлгэр. “БНХАУ-ын өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо, тэтгэврийн шинэчлэлийн онцлог” эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, УБ.,2022, 2 дахь тал)

Basic Old Age Insurance system (BOAI) өндөр насны тэтгэврийн даатгал/ гэж нэрлэгдэх тэтгэврийн сан олон жилийн турш ашигтай ажиллаж ирсэн. Уг санд даатгуулагчдын хүрээг тогтмол өргөжүүлж байгаагаас даатгуулагчдын тоо өндөр насны тэтгэвэр авагчдын өсөлтөөс их байна. Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн хэрэгжилтийг зохицуулахын тулд БНХАУ-ын Хүний нөөц, нийгмийн хамгааллын яам 1999 оноос хойш хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэн "Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх журам"-ыг 2013 оны 11 сарын 1-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр мөрдөхөөр шинэчлэн баталжээ. БНХАУ-ын өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоонд 2015 он хүртэл бүх нийтийг хамруулах зорилгоор хүн амыг бүхэлд нь хамарсан дөрвөн давхарга бүхий тогтолцоог бий болгосон. Эхний хоёр тогтолцоо нь бүх аж ахуйн нэгж болон засгийн газрын салбарт ажилладаг ажилчдад, сүүлийн хоёр тогтолцоо нь хөдөө болон хот суурин газар ажил эрхэлдэггүй хүмүүст зориулагдсан байв. (Ц.Мөнхдэлгэр. “БНХАУ-ын өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо, тэтгэврийн шинэчлэлийн онцлог” эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, УБ.,2022, 3 дахь тал)

Хятадад хоёр төрлийн тэтгэвэр байдаг. Үндсэн тэтгэвэр нь 15-аас доошгүй жил шимтгэл төлсөн ажилчдад хамрагдсан жил бүрийн дундаж цалингийн 1 хувийг төлдөг. Тогтсон шимтгэлийн тэтгэврийн хувьд ажилчид жил бүр цалингийнхаа 8 хувийг хувийн дансны системд төлдөг. Хятад улс нь тэтгэврийн насыг тогтоохдоо нас, улсын дундаж наслалтыг харгалзан тэтгэврийн насыг тогтоодог. (<https://finance.yahoo.com/news/20-countries-lowest-retirement-ages-230442149.html>)

Хятадын улсын төсвийн 40 орчим хувь нь тэтгэврийн зардалд зарцуулагддаг хэмээн эдийн засагчид тооцсон байдаг. Хятадад ажил хийж цалин авч байгаа л бол таны цалингийн тодорхой хувийг өөрийн чинь нэр дээр данс нээгээд хадгална. Та түүнийгээ ашиглах боломжгүй. Таны дансанд хуримтлагдсан мөнгийг та хэрхэн зарцуулахаа өөрөө шийднэ. Хэрэв та тэтгэврийн насанд хүрэлгүй нас барахад таны хуримтлал таны өв залгамжлагч нарт үлдэнэ. Үүнийг хуулиар нарийн зохицуулна. Хамгийн шударга энэ систем Балтын орнуудад ч бас

үйлчилдэг байна. Монгол эрчүүдийн дундаж наслалт маш бага учраас олонх эрчүүд тэтгэврийн насандаа ч хүрэлгүй нөгөө ертөнцөд заларч байна. Дийлэнх нь тэтгэврээ авч эхлээд л насан эцэслэж байна.

Хүснэгт 5. Монгол Улс ба БНХАУ харьцуулалт

№	Улсууд	Дундаж наслалт	Дундаж цалин	Тэтгэврийн нас		Дундаж тэтгэвр	Шимтгэлийн хэмжээ		ДНБ
							Ажил тан	Ажил олгогч	
				Эр	Эм				
1.	Монгол улс	71	468\$	60	55	192\$	8.5%	8.5%	4470\$
2.	БНХАУ	77,0	800\$	60	55,50	400\$	20%	8.0%	8840\$

(HDNSP Pensions Database of the World Bank)

Их Британиас гэхэд л Англи 20 /Дундаж наслалт 81.5/, Умард Ирланд 32 /80/, Уэльс 34 /80/, Шотланд 42 /79/ дугаар байрт бичигдсэн байх жишээтэй. (Эрүүл мэндийн үнэлгээ, үр дүнгийн институт (IHME)-ийн “Global Burden of Disease” судалгааны тайлан) Тиймээс эдгээр дундаж наслалт өндөр улсын хүмүүс урт насалж, тэтгэврийн сангууд ачаалал ихтэй байгаа тул тэтгэврийн нас нэмэгдэж байна. Европын улсууд нь тэтгэврийн насыг өсгөх тогтолцоог нэвтрүүлэх үе шатан дээр явж байгаа аж.

2. Япон улс дахь нийгмийн даатгалын тогтолцоо:

Үндэсний суурь тэтгэврийн зардлын гуравны нэгийг татвараар, үлдсэнийг нь даатгалын шимтгэлээр санхүүжүүлдэг. Орлоготой холбоотой ажилтны тэтгэврийг нийгмийн даатгалын шимтгэл, тэтгэврийн сангийн орлогоос санхүүжүүлдэг. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажилчид, ажил олгогчид тавь тавин хувиар хуваадаг. Нийгмийн даатгалын шимтгэл нь орлого, орлоготой холбоотой дээд хязгаарт суурилдаг. Ажилтны тэтгэврийн нийгмийн даатгалын шимтгэл нь тэдний болон эхнэр, нөхрийн улсын суурь тэтгэврийн шимтгэлийг 1997 онд тогтмол төлж байсан хөдөлмөрийн хөлсний 17.5 хувьтай тэнцэж байна. Ажилтны тэтгэврийн шимтгэл, түүний дотор өөрийн болон эхнэр, нөхөр хоёрын улсын суурь тэтгэврийг оролцуулан 1997 онд 17.35 хувь байна. (Вораван Чандоеввит (2007). "Японы нийгмийн хамгааллын систем: Тайландад сургамж авсан" (PDF) . Японы эдийн засгийн судалгааны төв . 2013 оны 3-р сарын 18-нд авсан)

Тэтгэврийн хэмжээ хүн ам өсөх тусам нэмэгдэнэ. Ахмад настны харьцаа 25.8 хувьд хүрнэ гэж тооцвол 2025 онд тус шимтгэл 29.5 хувь болно гэж Засгийн газар тооцоолж байна. Хэрэв энэ харьцаа 28% болбол шимтгэл өндөр байх болно.

Японд засгийн газар болон корпорацийн байгууллагаас зохион байгуулдаг [Японы үндэсний тэтгэврийн](#) гурван төрөл байдаг .

Үндсэн тэтгэвэр: Хамгийн бага ашиг тусыг өгөх. Суурь [тэтгэвэр](#) (шимтгэл нь тогтмол хэмжээ)

Хоёр дахь хэсэг: Тэтгэвэрт гарах хүртлээ орлогоос хамааран тэтгэмж олгох. [Ажилтны тэтгэврийн даатгал, харилцан тусалцааны](#) тэтгэвэр (Урамшуулал нь сарын орлогын тогтмол хувь)

Гурав дахь хэсэг: Компанийн тэтгэвэр (Ажилчдын тэтгэврийн сан, Татварын шаардлага хангасан тэтгэврийн төлөвлөгөө. Шимтгэл нь тухайн байгууллагаас хамаарна). Ажилтны тэтгэврийн хөтөлбөр эсвэл харилцан тусламжийн тэтгэвэрт хамрагдах нь үндсэн тэтгэврийн тогтолцоонд автоматаар хамрагдах болно. 1999 онд эдийн засгийн хямралын улмаас засгийн газар тэтгэврийн шимтгэлийн нэмэгдлийг царцааж, өндөр насны тэтгэмж авах насны шалгуурыг 60 байсныг 65 болгон өөрчилсөн. (Нориюки Такаяма (2005). "Япон дахь тэтгэврийн шинэчлэл" (PDF) . Хитоцүбаши их сургууль . 2016 оны 11-р сарын 28-нд авсан судалгаа)

Япон улс нь төрөлт бага, дундаж наслалт өндөр зэрэгтэй холбоотойгоор дэлхийн хамгийн хурдан хөгшрөлттэй хүн ам юм. Энэ нь ажил хөдөлмөрт оролцох эмэгтэйчүүдийн тоо нэмэгдэж, гэрлэлтийн нас нэмэгдэж, гэрлээгүй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь нэмэгдэж байгаатай холбоотой. Муудсан тэтгэврийн тогтолцоог бууруулах оролдлого хийх үүднээс 2004 оны шинэчлэлийн хүчин чармайлтыг үндсэндээ хоёр зорилгод чиглүүлсэн бөгөөд эхнийх нь тэтгэврийн тогтолцоог дэмжигчдийн тоог илүү сайн тусгахын тулд тэтгэмжийн хэмжээг бууруулах явдал байв. Хоёр дахь зорилго нь тэтгэврийн тогтолцооны үйл ажиллагааг нэмэгдүүлэхийн тулд төлсөн тэтгэмжийн нийт хэмжээг удаашруулах явдал байв. Гэсэн хэдий ч хүн амын хөгшрөлтийн асуудал байсаар байгаа бөгөөд ахмад настнууд болон залуучуудын харьцаа өссөөр байгаа нь залуучууд хэзээ нэгэн цагт бүрэн тэтгэмж авах эсэх нь эргэлзээ төрүүлж байна.

Япон улсын тэтгэвэр олгох нас: Хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлт, хууль эрх зүйн өөрчлөлт, хүн амын тоо зэрэг нь Японы тэтгэврийн насанд нөлөөлсөн. Түүхийн хувьд Японд тэтгэвэрт гарах нь жаран нас хүрэхтэй холбоотой байсан бөгөөд энэ нь соёлын өндөр үнэлэмжтэй зан заншлыг тусгасан байдаг. Гэсэн хэдий ч хүн амын хөгшрөлт, ажиллах хүчний хомсдолд санаа зовж байгаагаас тэтгэвэрт гарах нас аажмаар нэмэгдэж байна.

Японд тэтгэврийн насыг хуулиар тогтоосон доод хэмжээ нь 60 нас юм. Гэсэн хэдий ч Японы компаниуд 60-аас доош насны тэтгэвэрт гарах насыг өөрсдөө тогтоож болно. 65-аас доош насны тэтгэвэрт гарах насыг сонгосон ажил олгогчид ажилчдаа тогтвортой ажлын байраар хангахын тулд зарим арга хэмжээ авах шаардлагатай хэвээр байна. Энэ нь ерөнхийдөө тэднийг 65 нас хүртлээ

үргэлжлүүлэн ажиллуулахыг санал болгож байна гэсэн үг. Японы ажил олгогчдын ойролцоогоор 94% нь 60 нас хүрсэн тэтгэврийн настай. Үүнээс 70% нь ажилчдаа тухайн насандаа тэтгэвэрт гарахыг шаарддаг.

Зарим тохиолдолд эдгээр "тэтгэвэрт гарсан хүмүүс" хүртэл 65 нас хүртлээ компанид ажиллах болно зүгээр л шаардлага багатай албан тушаалд. Гэвч сүүлийн жилүүдэд Японы хөдөлмөр эрхэлдэг хүн амын тоо буурчээ. Энэ нь оршин суугчдын тэтгэвэр авч эхлэх насыг нэмэгдүүлэх талаар ярилцахад хүргэсэн. 20-59 насны оршин суугчид харьяалал харгалзахгүй Японд улсын тэтгэврийн системд шимтгэл төлдөг. Тэд 65 нас хүртлээ тэтгэмж авах боломжгүй, энэ нь хуулийн шалтгаан юм. Өнөөдөр Японд тэтгэврийн дундаж хэмжээ 1,700 орчим ам.доллар (6 сая) байна. Японд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ мужаас хамаарч өөр өөр байдаг. Тухайлбал, нэг цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ Токиод 1113 юань, Осака хотод 1064 юань, Киотод 1009 юань байна. Энэ нь японы тэтгэврийн насны ахмадуудыг санхүүгийн хүндрэлд оруулахгүй, үлдсэн амьдралаа тав тухтай амьдран өнгөрүүлэх боломжийг олгодог. Энэ мөнгө нь хоол хүнс, нийтийн үйлчилгээний төлбөр зэрэгт хангалттай хүрэлцдэг ба ахмадуудыг амралт чөлөөт цагаа сайхан өнгөрөөхөд ч хүрэлцээтэй юм.

Япон хүн 65 насандаа зохих ёсоор тэтгэвэртээ гардаг. Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хувьд адил. Гэсэн хэдий ч, хэрэв тухайн улсын иргэн эрт тэтгэвэрт гарах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлбэл муж улсын хууль тогтоомжид хүсэлтийг нь хүлээн авч нааштай шийддэг: хэрэв иргэн өөрөө хүсвэл 60 насандаа хөдөлмөр эрхлэхээ больж, тэтгэвэртээ гарч болно гэсэн үг. Харин энэ тохиолдолд тэтгэврийн хэмжээ 25 хувиар буурах ажээ. Япончууд тэтгэвэртээ гарсан ч үргэлжлүүлэн ажиллавал ажилласан жил бүр тэтгэврийнхээ төлбөрт тодорхой хэмжээний мөнгө хуримтлуулж, 70 нас хүрэхэд нь тэтгэврийнх нь мөнгө дөрөвний нэг хувиар нэмэгдэх боломжтой. Статистикийн мэдээгээр, япончууд дэлхийн хамгийн өндөр насалдаг үндэстэн. Зуу буюу түүнээс дээш настай иргэдийн тоо 60 мянгаас хэтэрч, дундаж наслалт 84 болсон байна.

Хүснэгт 6. Япон улсын тэтгэврийн насны өөрчлөлт судалгаа

Жил	Тэтгэврийн нас
2010 он	60
2013 он	2025 онд 65 хүртлээ жил бүр 4 сараар нэмэгдэнэ
2019 он	62
2022 он	64
2024 он	64
2025 он	65 хүрэх төлөвтэй байна

(НҮБ. Дэлхийн хүн амын хэтийн төлөв)

Тэтгэвэрт гарах нас нь 60 гарсан Японд жаран нас хүрсэн 1100 хүний дунд явуулсан судалгаагаар 66 хувь нь одоо ч ажиллаж байгаа гэсэн дүн гарчээ.

Эдгээрийн 78% нь 60-64 насныхан байсан бөгөөд энэ дэд бүлгийн 51% нь тэднийг үргэлжлүүлэн ажиллуулах гэрээгээр ажилд авсан анхны компанидаа ажиллаж байжээ. Гэхдээ тэднийг жирийн ажилтнаар эргүүлэн авах албагүй. Жаран насны болон сүүл үеийн хүмүүсийн хувьд хамгийн нийтлэг ажил эрхлэлтийн байдал нь гэрээт ажилтных байв. Өөрсдөө тэтгэвэр авдаггүй 65-аас доош насны хүмүүсийн 65 хувь нь одоогийн ажлын орлого нь орлогын гол эх үүсвэр байсан.

Жараад насыг зооглож буй хүмүүсийн 30% нь авч буй тэтгэврээсээ илүүтэй одоогийн ажил нь орлогын гол эх үүсвэр гэж хариулжээ. Тиймээс албадан тэтгэвэрт гаргах зохицуулалт байдаг ажээ.

Албадан хамруулах:

Японд 20-59 насны бүртгэлтэй бүх оршин суугчид Үндэсний тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдах ёстой. Үндэсний тэтгэврийн тогтолцооны даатгуулагчдыг статусаар нь дараах байдлаар гурван төрөлд хуваадаг.

- Японд шилжин ирж буй хүмүүс Японд орж ирснээс хойш II эсвэл III ангилалд хамрагдах хүртэлх хугацаанд I ангиллын даатгуулагчийн хувьд Үндэсний тэтгэврийн даатгалд хамрагдах ёстой.
- Тусгай визтэй гадаадын иргэд (эмнэлгийн хувьд оршин суух эсвэл аялал жуулчлалаар удаан хугацаагаар оршин суух) даатгалд хамрагдахгүй: тэд I эсвэл III ангиллын даатгуулагчаар Үндэсний тэтгэвэрт хамрагдах боломжгүй.
- Японтой Нийгмийн даатгалын гэрээтэй улсаас Японд түр хугацаагаар ажилладаг хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид БЦГ-ын даатгалд хамрагдахаас чөлөөлөгдөж болно.
- Та Үндэсний тэтгэвэр, ажилтны тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд 10 ба түүнээс дээш жил хамрагдсан бол 65 насандаа өндөр насны суурь тэтгэвэр авах боломжтой.

Албадан тэтгэвэрт гарах төлөвлөгөө нь Японд, ялангуяа үйлдвэрлэл, санхүү зэрэг олон жилийн түүхтэй салбаруудад түгээмэл байдаг. Эдгээр төлөвлөгөө нь ажилчдыг нөхцөл байдал, гүйцэтгэлээс үл хамааран 60-65 насандаа тэтгэвэрт гарахыг шаарддаг. Ажилтныг шинэчлэх, залгамж халааг төлөвлөхөд туслах зорилготой хэдий ч эдгээр журам нь ахлах ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхаж болзошгүй гэсэн шүүмжлэлд өртсөн.

Засгийн газар эрт тэтгэвэрт гарахаас урьдчилан сэргийлэх ажлыг хийж байгаа ч 2025 он гэхэд нас аажмаар нэмэгдэж, 65 нас хүрэх төлөвтэй байна.

Японд хүн амын дундаж наслалт (жил) 2000 онд 81.5 [81.5 - 81.6] байсан бол 2021 онд 84.5 [84.5 - 84.5] болж 2.93 жилээр сайжирчээ. (Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагаас гаргасан мэдээлэл). Уг судалгаа нь ДЭМБ-ын Баруун

номхон далайн бүсийн алба эрүүл насжилт хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, хүн амын насжилтад нийцсэн эрүүл мэндийн тогтолцоог хөгжүүлэх хөтөлбөртэй холбоотой судалгаа.

1950-2025 он хүртэлх Япон улсын дундаж наслалтын судалгаа:

Япон улс нь 1951 онд хүн амын дундаж наслалт нь 61 нас байсан бол өдгөө 2025он хүртэл өссөөр 85 нас болсон байна.

- Одоогийн байдлаар Япон улсын дундаж наслалт 2025 онд 85,27 жил байгаа нь 2024 онтой харьцуулахад 0,14 хувиар нэмэгдсэн байна .
- Япон улсын дундаж наслалт 2024 онд 85,15 жил болж, 2023 онтой харьцуулахад 0,14 хувиар өссөн байна .
- Япон улсын дундаж наслалт 2023 онд 85.03 жил болсон нь 2022 онтой харьцуулахад 0.14%-аар өссөн байна .
- Япон улсын дундаж наслалт 2022 онд **84.91** жил болсон нь 2021 онтой харьцуулахад **0.14%-аар өссөн байна**. (НҮБ дэлхийн хүн амын хэтийн төлөв)

Хүснэгт 7. Дундаж наслалт өндөртэй улсууд

Улсын нэр	2025 Дундаж наслалт
Хонг Хонг	85.55
Япон	85.27
Макао	84.94
Өмнөд Солонгос	83.77
Герман	82.20
Польш	79.60
Саудын Араб	75.97
Сейшелийн арлууд	74.01

(НҮБ. Дэлхийн хүн амын хэтийн төлөв)

3. Бүгд Найрамдах Солонгос улс дахь нийгмийн даатгалын тогтолцоо:

Төрийн албан хаагч нас барвал цалинг нь хоёр дахин үржүүлж ар гэрт нь олгоно Харин төрийн албан хаагчийн хүүхэд эхнэр, нөхөр, эцэг эх (эхнэр, нөхрийн эцэг эх бас орно) нас барвал 0,65 дахин үржүүлж олгоно БНСУ-д өндөр настай иргэн нас барсан тохиолдолд, түүний ар гэрт олгогдох тэтгэмжүүдийн талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл хүргэе.

Оршуулгын тэтгэмж (**장제비**):

Нийгмийн даатгалд хамрагдсан хүн нас барсан тохиолдолд, түүний ар гэрт оршуулгын зардлыг нөхөх зорилгоор нэг удаагийн тэтгэмж олгогддог. Энэ тэтгэмжийн хэмжээ нь тухайн хүний ажилласан жил, нийгмийн даатгалын

шимтгэлийн төлөвөөс хамаарна. Тухайлбал, 2025 оны байдлаар оршуулгын тэтгэмжийн хэмжээ нь 500,000 вон байна.

Тэтгэврийн үргэлжлэл (유족연금):

Нас барсан хүн нийгмийн даатгалын шимтгэлээ 10-аас дээш жил төлсөн бол, түүний гэр бүлийн гишүүд тодорхой нөхцөлүүдийг хангаж байвал тэтгэврийнх нь тодорхой хувийг үргэлжлүүлэн авах боломжтой. Энэ нь ихэвчлэн амьдралын нөхцөл байдал, орлогоос хамаардаг. Тухайлбал, нас барсан хүний үндсэн тэтгэврийн 40%-70% хүртэлх хэмжээтэйгээр гэр бүлийн гишүүдэд олгогддог. Энэ хувь нь гэр бүлийн гишүүдийн тоо, нас болон бусад хүчин зүйлсээс хамаардаг.

Тэтгэврийн нэг удаагийн олговор (반환일 시금):

Хэрэв нас барсан хүн нийгмийн даатгалын шимтгэлээ 10 жилээс бага хугацаанд төлсөн бол, түүний ар гэрт нэг удаагийн олговор олгогддог. Энэ олговрын хэмжээ нь тухайн хүний төлсөн нийт шимтгэлийн хэмжээнээс хамаардаг.

Үндэсний тэтгэврийн тухай хуулийн 74-р зүйл (유족연금액):

Тэтгэврийн хэмжээ нь шимтгэл төлсөн хугацаанд үндэслэнэ:

- 10 жилээс доош: үндсэн тэтгэврийн 40%
- 10–20 жил: үндсэн тэтгэврийн 50%
- 20 жилээс дээш: үндсэн тэтгэврийн 60%

4. Дэлхийн хамгийн залуу дундаж тэтгэврийн настай улс

Дэлхий дээр дундаж наслалтаар Япон, Сингапур улсууд тэргүүлдэг болохоор Азиуд хамгийн өндөр насалдаг гэж ойлгож болохгүй юм. Тивээр нь авч үзвэл европчууд хамгийн урт насалдаг байна. Дундаж наслалтаараа тэргүүлсэн “Топ 20” улсын 14 нь энэ тивийнх бөгөөд ерөнхийдөө үзүүлэлт нь маш өндөр гарчээ. Их Британиас гэхэд л Англи 20 /Дундаж наслалт 81.5/, Умард Ирланд 32 /80/, Уэльс 34 /80/, Шотланд 42 /79/ дугаар байрт бичигдсэн байх жишээтэй. Тиймээс эдгээр дундаж наслалт өндөр улсын хүмүүс урт насалж, тэтгэврийн сангууд ачаалал ихтэй байгаа тул тэтгэврийн нас нэмэгдэж байна. Европын улсууд нь тэтгэврийн насыг өсгөх тогтолцоог нэвтрүүлэх үе шатан дээр явж байгаа аж. Гэсэн хэдий ч АНУ-ын жишгээр нэлээд залуу тэтгэвэрт гарах нас хэвээр байгаа зарим газар дэлхий дээр байдаг.

Хүснэгт 8. Тэтгэвэрт гарах нас багатай улсуудын жишээ

Индонез	Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс 57 нас, 2024 онд 58 болсон.
Энэтхэг	Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ажиллаж буй салбараасаа хамааран 58-60 нас, төрийн захиргааны төв албан хаагчид 60 нас хүрч тэтгэвэрт гарч байна.
Хятад	Хятадад тэтгэвэрт гарах нас нь эрэгтэйчүүдийн хувьд 60, цагаан захтны ажил хийдэг эмэгтэйчүүдийн хувьд 55, харин цэнхэр захтны ажил хийдэг эмэгтэйчүүдийн хувьд 50 нас байдаг. Биеийн хөдөлмөр эрхэлдэг зарим ажил нь хятад ажилчдыг 45 (эмэгтэй) эсвэл 55 (эрэгтэй) насандаа тэтгэвэрт гарах болзол хангадаг.
Колумб	Колумбын эрэгтэйчүүд 62, эмэгтэйчүүд 57 насандаа тэтгэвэрт гарах боломжтой.
Саудын Араб	Саудын Арабд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд 58 насандаа тэтгэвэрт гарах боломжтой.
Турк	Туркийн эрэгтэйчүүд яг одоо 60, эмэгтэйчүүд 58 насандаа тэтгэвэрт гарах боломжтой.
Орос	ОХУ-д эрэгтэйчүүд 60, эмэгтэйчүүд 55 насандаа тэтгэвэрт гарах боломжтой. /дундаж наслалт 73,7/

(НҮБ. Дэлхийн хүн амын хэтийн төлөв)

ДҮГНЭЛТ

Өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалт нь иргэдийн хөгшрөлтийн дараах амьдралын баталгааг хангах чухал хэрэгсэл боловч Монгол Улсад уг тогтолцооны хэрэгжилт, эрх зүйн орчинд тодорхой хүндрэл, сул талууд байсаар байна. Судалгаагаар дараах үндсэн асуудлууд тодорхойлогдов:

- Тэтгэврийн насыг тогтоох, шимтгэлийн хугацааг тооцох, тэтгэврийн хэмжээг тодорхойлох эрх зүйн зохицуулалт нь хүн амын насжилт, хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит нөхцөл байдалтай нийцэхгүй байна.
- Хувийн тэтгэврийн тогтолцоо хууль эрх зүйн хувьд сул хөгжсөн бөгөөд иргэдийг урамшуулах бодлого, нийгмийн даатгалын сангийн буцаан олголт, татварын дэмжлэг хангалтгүй байна.
- Тэтгэврийн эрх зүйн орчин, нийгмийн даатгалын санг үр ашгийг нэмэгдүүлэхээр 2015 -2030он хүртэл авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг төлөвлөсөн боловч 10 жил өнгөрсөн хэдий ч хэрэгжилт үр дүн муутай учир дутагдалтай байна.

Иймд тэтгэврийн эрх зүйн орчныг илүү оновчтой, уян хатан, тогтвортой болгохын тулд эрх зүйн шинэчлэл хийх, хувийн тэтгэврийн тогтолцоог хөгжүүлэх, даатгалын сангийн ил тод байдлыг хангах, тэтгэврийн насыг хүн амын дундаж наслалттай уялдуулан тогтоох, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн олон жил төлсөн даатгуулагч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй байхдаа нас барсан тохиолдолд даатгуулагч төлсөн шимтгэлийнхээ үр шимийг хүртэх боломж

хязгаарлагдмал тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрхтэй даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүн байхгүй бол нас барагчийн ар гэрт олгох хоёр сая төгрөгийн 1 удаагийн тэтгэмжээс өөр зүйл хүртэх боломжгүй эрх зүйн зохицуулалт байгаа нь даатгуулагчийн хувьд хохиролтой зохицуулалт байна. Иймээс тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх бодлогын хэрэгжилт иргэдийн нийгмийн сэтгэл зүйтэй зөрчилдөх, шимтгэлийн хугацаа болон тэтгэврийн тооцооллын аргачлал нь шударга байдал, үр өгөөжийг хангаж чадахгүй байх, тэтгэврийн сангийн тогтвортой байдал алдагдах, хувийн тэтгэврийн тогтолцоо сул хөгжсөн зэрэг нь хууль эрх зүйн зохицуулалтад бодитой шинэчлэл хийх шаардлагатайг харуулж байна.

САНАЛ:

1. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн 5.1.1-т заасан 65 насыг хүн амын дундаж наслалттай харьцуулан судалгаанд үндэслэн бусад улсын жишиг, шалгуур үзүүлэлтийг харгалзан тогтоож мөн хуулийн 5.1.2-т заасан насаар тогтоож ажилласан жилийг 20 жил болгон өөрчлөх

Тэтгэврийн нас нь дундаж наслалтаас гадна, амьдралын чанарыг харгалзан тогтоох ёстой бөгөөд тэтгэврийн насанд хүрмэгцээ нас барагчдын тоо сүүлийн 3 жилийн дунджаас харахад 21-22 хувь нь нас барсан байгааг харахад тодорхой байна.

2. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн 7.1.1-т заасан хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилласан жилээс хамааран үндсэн хувь хэмжээ болох 45%-ийг шаталсан хувь хэмжээтэй болгож нэмэгдүүлэх.

МУ-д нийт тэтгэвэр авагчдын 60 орчим хувь нь тэтгэврийн доод хэмжээ, 25 орчим хувь нь дундаж тэтгэвэр авч байна. Энэ нь өндөр настны санхүүгийн хэрэгцээ шаардлагыг хангах түвшинд байгаа эсэхэд анализ хийх. Иймээс нийтлэг байдлаар хөдөлмөрийн хөлс бага мөн дундаж цалин хөлснөөс тэтгэвэр тогтоож буй хувь хэмжээ бага байгааг илтгэж байна. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн 7.4 –т зааснаар 2029.01.01-ээс тэтгэвэр тогтоосноос хойш сар тутмыг 0,125 тооцдог байсан хувь хэмжээг 0,167 хувиар тооцохоор хуульчилсан хэдий ч 25 жилээс дээш хугацаагаар ажилласан хугацаанд уг хувь хэмжээ үйлчлэхээр байна. Тиймээс үндсэн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх

3. Өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй 20-оос дээш жил НДШ төлсөн даатгуулагчийн “Гэр бүл тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр” авах гэр бүлийн гишүүн, асрамжид нь байсан тэтгэмж авах эрхтэй хүн байхгүй бол 2023 оны 12 дугаар сарын 04-ний өдрийн Тэтгэмжийн хэмжээ тогтоох тухай тогтоолоор баталсан “Нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмжийн хэмжээг 2 000 000 /хоёр сая/ төгрөгөөр тогтоосугай”. Гэх нэг удаагийн тэтгэмжээс өөр олгох зохицуулалт байхгүй учир энэхүү нэг удаагийн тэтгэмжийн хэмжээг нийгмийн даатгал төлсөн жилээр нь зохицуулж нэмэх санал гаргаж байна. Яагаад гэвэл

одоогоор Монгол Улсад оршуулгын дундаж зардалд 20 сая төгрөг зарцуулж байна гэсэн судалгаа байна. Гэтэл 20 жил ажиллаж тэтгэврийн даатгалын санд шимтгэл төлсөн хүний оршуулгын зардалд, халамжийн тэтгэвэр авдаг хүнтэй ижил 2 сая төгрөг олгох нь шударга бус учир ялгамжтай байдлаар зохицуулж өгөх шаардлагатай байна. Солонгос улсын “Үндэсний тэтгэврийн тухай хуулийн 72-р зүйлд заасанчлан нас барсан даатгуулагчийн ар гэрт нэг удаа олгох тэтгэмж нь тухайн хүний ажилласан жил, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн төлөвөөс хамааран шаталсан хувь хэмжээгээр олгож байгаа жишгийг нэвтрүүлэх МУ-ын хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар 15 наснаас зөвшөөрөгдсөн ажлын байранд хөдөлмөр эрхлэх боломжтойг хуульчилсан тиймээс хөдөлмөр эрхлэх хугацаа урт хугацаанд үргэлжлэх боломжтой иймээс даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацааг харгалзан түүнээс шаталсан хувь хэмжээгээр нас барагчийн ар гэрт тэтгэмж олгох

4. “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай” хуулийн зохицуулалтад “цаасан” гэх нэр томъёог хэрэглэсэн байна түүнийг хуулийн нэр томъёог нэг мөр зөв ойлгож хэрэглэхийн тулд нэршлийн хувьд “бичгэн” болгох нь зүйтэй.

“Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн Даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгох шаардлагатай баримт бичиг, өргөдлийг доор дурдсан хугацаанд нийгмийн даатгалын байгууллагад цаасан, эсхүл цахим хэлбэрээр гаргана. Энэхүү зүйл заалтаас харахад хууль зүйн нэр томъёоны хувьд “цаасан” хэлбэр бус “бичгэн” гэсэн нь илүү тохиромжтой байна. “Цаасан” гэх үг нь Монгол хэлний тайлбарт химийн болон механик боловсруулалтаар бичих, зурах, хэвлэх, хулдах зүйлд хэрэглэхээр хийсэн, нимгэн хуудсан эдийг хэлдэг ба ариун цэврийн цаас, хар цаас, бичиг цаас, бийр цаас, цаасан мөнгө, цаасан хайрцаг гэх мэт. Утгыг илэрхийлж байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ:

Хууль тогтоомж /гадаад, дотоод/:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. (1992 он)
2. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль. (2003)
3. Нийгмийн халамжийн тухай хууль. (2012)
4. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай. (2023)
5. Тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, тэтгэврийн доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай Засгийн газрын тогтоол. (2024)
6. Монгол улсын шүүхийн тухай хууль. (2021)
7. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай. (2023)
8. БНХАУ-ын Үндсэн хууль. Бээжин. (2004)

9. Нийгмийн даатгалын тухай хууль. Бээжин (2010)
10. Япон улсын ажиллагсдын тэтгэврийн даатгалын хууль. (2024)

Эрдэм шинжилгээний илтгэл, өгүүлэл:

1. Ц.Мөнхдэлгэр. (2022) “БНХАУ-ын өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоо, тэтгэврийн шинэчлэлийн онцлог” эрдэм шинжилгээний өгүүлэл. Улаанбаатар.

Гадаад хэлээр бичигдсэн эх сурвалж:

1. Эд.Кормуль-Гулес. Трудовая помощь. СПб, 1914,178 дахь тал
2. DR JANINA PETELCZYC. “Systemy emerytalne na świecie. Z którego kraju brać przykład?”
3. Melbourne Mercer Global Pension Index (MMGPI)
4. Отахи Мацуво "Хувилай хаан"
5. HDNSP Pensions Database of the World Bank
6. Эрүүл мэндийн үнэлгээ, үр дүнгийн институт (IHME)-ийн “Global Burden of Disease” судалгааны тайлан
7. Коносуке Одака (2002)., Японы нийгмийн бодлогын хувьсал". Дэлхийн банк . 2013.03.18
8. Ворован Чандоеввит (2007)., Японы нийгмийн хамгааллын систем: Тайландад сургамж авсан". Японы эдийн засгийн судалгааны төв . 2013.03.18
9. Такахаши, Риотаро (2024). Япон улс Нэмэгдсэн өртгийн албан татварыг хэрэгжүүлэхээ хойшлуулсан нь
10. Ворован Чандоеввит (2007). "Японы нийгмийн хамгааллын систем: Тайландад сургамж авсан". Японы эдийн засгийн судалгааны төв . 2013 оны 3-р сарын 18.
11. Нориюки Такаяма (2005). "Япон дахь тэтгэврийн шинэчлэл". Хитоцубаши их сургууль . 2016 оны 11-р сарын 28.
12. Харберс М. Сонгогдсон улс орнуудын өндөр насны хараат байдлын харьцаа, чиг хандлага, төсөөлөл, 1950-2050 , 2008.
13. Vaupel JW. Хүний хөгшрөлтийн биодемографи. Байгаль

Sigg R, De-Luigi V. Хөдөлмөрийн амьдралыг уртасгахад чиглэсэн бодлогын амжилт, динамик нийгмийн хамгааллыг дэмжих хөгжил, чиг хандлага