

## АЖИЛЛАГСДЫН ТЭТГЭВРИЙН ДААТГАЛЫН САН БҮРДҮҮЛЭХ АСУУДАЛ

*Л.Оюунцэцэг\**, *Н.Саруултөгс\*\**, *Б.Жанар\*\*\**

**Хураангуй:** Иргэд хөдөлмөрийн харилцаанд орж нийгэмд баялаг бүтээлцэх чадвартай байх хугацаандаа орлогын баталгаатай эх үүсвэрээр өөрөө өөрийгөө хангаж чаддаг. Харин нас өндөр болж хөдөлмөрийн харилцаанд орох боломж багассанаар тэдний амьжиргааг хангах орлогын эх үүсвэр нь тэтгэврийн орлого болдог. Гэвч МУ-д мөрдөгдөж буй эрхзүйн орчны хүрээнд 2018 онд параметруудийн өөрчлөлт хийгдэн иргэдийн төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ жил тутам нэмэгдэн дундаж цалин тооцох хугацааг уртасгаснаар өндөр насны тэтгэвэр тогтоох суурь буурах хандлагатай боллоо. Ахмад настны амьжиргааны баталгаа буурч, иргэдийн нийгмийн даатгалын талаарх итгэл үнэмшил буурч буй өнөө үед байгууллага дотооддоо ажиллагсдынхаа нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллах идэвхийг хөхүүлэн дэмжих зорилгоор байгууллагын тэтгэврийн даатгалын сан бүрдүүлэх, зарцуулах боломжтой эсэхийг судалж үзэх хэрэгцээ үүсч байна.

**Түлхүүр үгс:** Хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, өндөр насны тэтгэвэр, тэтгэврийн сан, параметруудийн өөрчлөлт

**Abstract:** Civilians fulfill their personal needs through stable income when they have the ability to create capitals and are involved in labor relations. As they age and, thus, become less capable of getting involved in labor relations, the only income source to support their day-to-day lives becomes pension. However, within the context of legislations of Mongolia, and since the parameters change happened in 2018, the deduction rate increases each year, prolonging the time to calculate the average income, which decreases the base pension. In nowadays where living standards of elderly and people's belief in social insurances have been aggravated significantly, the need for solving the social issues inside organizations, and for studying the possibilities of establishing a pension insurance fund and expending them for the purpose of supporting stable workplaces have emerged.

**Key words:** Labor relations, social insurance, pension, pension fund, change in parameters.

\* МУИС, Бизнесийн сургууль, (E-mail) oyuntsetseg\_1@yahoo.com

\*\* МУИС, Бизнесийн сургууль, (E-mail) nsaruultugs@yahoo.com

\*\*\* МУИС, Бизнесийн сургууль, магистрант, (E-mail) b.janar0913@yahoo.com

Монгол улс 1990-ээд оны эхээр зах зээлийн эдийн засгийн баримжаатай чөлөөт ардчилсан нийгэмд шилжиж, улс төр, нийгэм эдийн засгийн бүх түвшинд өөрчлөлт шинэчлэл хийсний нэг нь бүх нийтийг хамарсан, тэгшитгэн хуваарилах шинжтэй, улсын төсвөөс бүрэн санхүүжүүлж байсан тэтгэвэр тэтгэмжийн хуучин тогтолцоог өөрчлөн шимтгэлд суурилсан, шимтгэлийн орлогоороо тэтгэвэр тэтгэмжийн зардлаа нөхдөг хуваарилалтын зарчим бүхий тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог шинээр нэвтрүүлсэн явдал юм.

Тэтгэврийн даатгал нь өндөр настны нийгмийн хамгааллын гол хэлбэр бөгөөд үе үеийн төр засгийн бодлогын төвд байсаар ирсэн билээ. Сүүлийн 20 гаруй жилийн хугацаанд тэтгэврийн даатгалын талаар олон арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсээр ирсэн ч энэ нь үр дүн муутай, цогц биш, түр зуур аргацаасан шинжтэй байдаг тул нийгмийн зүгээс байнгын шүүмжлэлд өртсөөр байгаа билээ.

Монгол улсын нийгмийн даатгалын тогтолцооны нэгэн томоохон хэсэг нь өндөр насны тэтгэврийн даатгал бөгөөд 1994 онд Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль батлагдсанаар өнөөгийн тэтгэврийн тогтолцоо бүрэлдэн тогтох эрхзүйн орчин бүрдсэн гэж үздэг. 1999 оноос төр засгийн зүгээс “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2021 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл”, “Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль” баталсан боловч энэ нь тухайн үедээ бүрэн хэмжээний судалгаа шинжилгээ, актуар тооцоонд үндэслээгүй, даатгагчийн талыг барьсан дутагдалтай байсан гэдгийг цаг хугацаа нэгэнт харуулаад байна. Иймд өнөөгийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо бодлого боловсруулагчдын хүссэн үр дүнд хүргээгүйгээр барахгүй улсын төсөв болон өндөр настан иргэдийн амьжиргаанд багагүй хүндрэлийг бий болголоо.

Бид тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны өмнө тулгамдаж буй асуудлуудыг дараах байдлаар тодорхойлоо. Үүнд:

1. Өнөөгийн тэтгэврийн тогтолцоо нь нэг давхаргатай, эв санааны нэгдлийн зарчмаар буюу шимтгэлийн орлогоороо тэтгэврийн зардлаа санхүүжүүлдэг хуваарилалтын тогтолцоо бөгөөд хэрвээ тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд өөрчлөлт, шинэчлэлт хийхгүй бол 2017 онд ДНБ-ний 2,5 хувьтай тэнцээд байсан тэтгэврийн сангийн алдагдал 2020 онд 4,5 хувь, 2030 онд 7 хувь, цаашдаа 12-14 хувьд хүрэх [7] төлөвтэй байна.
2. Монгол Улсад хүн амын насжилт эрчимтэй явагдаж байгаа нь ажиллах хүч, эдийн засаг, өрхийн амьжиргаанд ихээхэн үр дагавар бий болгох хандлагатай байна. 1970 онд нөхөн үржихүйн насны нэг эмэгтэйд 7,5 төрөлт ноогдож байсан бол 2016 онд 3,1 болж 2,4 дахин буурсан[4],

дундаж наслалт 1950 онд 43,5 байсан бол 2017 онд 69,57 болж өссөн[5] байна.

3. Хөдөлмөрийн болон бусад гэрээгээр ажиллаж хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос ажилтан, төрийн албан хаагчид тэтгэврийн даатгалд заавал шимтгэл төлж даатгуулдаг харин малчин, хувиараа болон албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид зориулсан албан журмын тэтгэврийн даатгалын хөтөлбөргүйгээс иргэд даатгалд бүрэн хамрагдахгүй байгаа нь эдгээр иргэд өндөр насны тэтгэвэрт гарах үед нэг бол хамгийн бага тэтгэвэр авна, эсвэл огт тэтгэвэргүй (орлогогүй) байхад хүрнэ.
4. Өнөөдрийн тэтгэврийн насны иргэдийн орлогын хэмжээ амьдралын наад захын хэрэгцээг хангаж чадахгүй (амьжиргааны баталгаажих доод түвшин 198,6 мян. төг), арилжааны банкуудад тэтгэвэр барьцаалсан зээлийн хэмжээ жил ирэх тусам нэмэгдэж байгаа бөгөөд тэтгэврийн иргэдийн 80 гаруй хувь нь богино хугацааны тэтгэврийн зээлтэй[8], өрхийн сарын нийт зардал 1041,2 мянган төгрөг, үүнээс мөнгөн зардал нь 1028,9 мянган төгрөг[5], дундаж тэтгэвэр 306,2 мянган төгрөг[6] байгаа зэрэг нь бид тэтгэврийн тогтолцоог шинэчлэх зайлшгүй шаардлага тулгарсан байна гэсэн дүгнэлтийг хийхэд хүргэж байгаа юм.

Тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэх, иргэд төлсөн шимтгэлээ хуримтлалын зарчмаар өсгөж, тэтгэврээрээ бүрэн эргүүлж авах сонирхлыг дэмжих, нийгмийн даатгалын хуримтлалыг эдийн засгийн идэвхтэй хөгжлийн бодлоготой уялдуулах, тэтгэврийн даатгалын хамрах хүрээг нэмэгдүүлэх, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээг бууруулах, сангийн бие даасан байдлыг дээшлүүлэх, тэтгэвэр тогтоох насыг оновчтой болгох зэрэг нийгмийн хөгжлийн хэрэгцээ, шаардлагаар нийгмийн даатгалын хуулиудыг боловсронгуй болгох, хууль эрх зүйн өнөөгийн шаардлагад нийцүүлэн шинэчлэх хэрэгцээ байсаар байна.

Улсын нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамнаас “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого (2015-2030)”, “Нийгмийн хамгааллын салбарын стратегийн баримт бичиг” зэрэг баримт бичгүүд гаргаснаас гадна манай төрийн байгууллагууд олон улсын байгууллагуудтай хамтран хийсэн судалгааны үр дүнгийн тайлан, зөвлөмжүүд ч байгаа юм. Нийгмийн даатгал, тэр дундаа тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог боловсронгуй болгох асуудал нь нийгмийг хамарсан, иргэн бүрт хамааралтай учир төрийн байгууллагуудаас гадна гадаад дотоодын судалгааны байгууллагууд энэ чиглэлээр судалж, зөвлөмж өгч байдаг. Дээрх бичиг баримт судалгааны тайлангууд нь манай улсын тэтгэврийн шинэчлэлийг олон давхаргатай тэтгэврийн тогтолцооны шинэ загвар бий болгох замаар хийх шаардлагатай гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн боловч ямар давхарга байх вэ? ямар

тооцоо судалгаанд үндэслэх вэ? хэн хэрэгжүүлэх вэ? хэзээ хэрэгжүүлэх вэ зэрэг асуултууд хариултаа хүлээж байна. Манайд амласан тэтгэврээ олгохын тулд Засгийн газраас зарцуулах зардал хүн амын насжилт, амьжиргааны баталгаажих түвшинтэй холбоотойгоор улам бүр нэмэгдэх болсон. Ийнхүү тэтгэврийн өнөөгийн ба ирээдүйн зардал өсөж байгаа нь тэтгэврийн үр дүнтэй шинэчлэлийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагыг бий болгож байна. Тэтгэврийн сангийн зардлыг тогтвортой түвшинд байлгах уламжлалт арга нь тэтгэврийн системийн параметруудэд өөрчлөлт оруулах явдал байдаг.

Манай нийгмийн хамгааллын чиглэлээрх бодлого боловсруулагчид өнөөгийн тэтгэврийн тогтолцоонд параметрийн өөрчлөлт хийх замаар тэтгэврийн санг алдагдалгүй болгох боломж байна гэж төсөөлж байгаа бөгөөд бид зарим нэг сөрөг талуудыг тооцоолоогүй байна гэж үзэж байна. Дараах хүснэгтэд бодлого боловсруулагчдын санал болгож байгаа параметруудийн өөрчлөлтүүдийг харьцуулан харууллаа.

Хүснэгт 1. Хуулийн өөрчлөлтөөр санал болгож буй параметруудийн өөрчлөлт

Параметрууд	Хуучин	Өөрчлөх чиглэл (төсөл)	Шинэ
1995 оны хууль буюу Цалинд суурилсан (DB) системийн тухайд			
Даатгуулагчийн тэтгэврийн нас	55 (60) нас	Жилд 6 сараар өсгөж, 2026 онд 60 (65) нас болгох	55 нас хэвээрээ боловч даатгуулагч өөрөө хүсвэл 5 жилээр нэмэгдүүлнэ.
Шимтгэлийн хувь хэмжээ	14%	19%	19%
Тэтгэвэр бодох хувь хэмжээ	20 жил = 45%, 20-иос илүү жил тутам 1.5% нэмэгдүүлэх	Ажилласан жил тутамд 2% тооцох	20 жил = 45%, 20-иос илүү жил тутам 1.5% нэмэгдүүлэх
Хөдөлмөрийн хөлсний дундаж	5 жил	10 ба түүнээс дээш жил	7 жил (84 сар)
Тэтгэврийн доод хэмжээ	ХХДХ*0,75	АБТ ба ДЦ-аас хамааруулан тогтоох	ХХДХ*0,75
Тэтгэврийг өсгөхдөө	Улс төрийн нөлөөлөл, санхүүгийн боломжид үндэслэн үе үе	Цалин хөлсний өсөлттэй уялдуулан	

*Эх сурвалж: Төрөөс тэтгэврийн талаар баримтлах бодлого 2015-2030, Нийгмийн даатгалын сангаас олох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хуульд үндэслэсэн судлаачийн зэрэгцүүлэлт*

Дээрх өөрчлөлтүүдэд үндэслэн хэд хэдэн зүйлсийг тодруулж судлах шаардлагатай. Тухайлбал:

1. Чикагогийн их сургуулийн судлаач Касей Б.Муллиган, Колумбын их сургуулийн судлаач Сала-И-Мартин нарын ангилсан нийгмийн хамгааллын үр ашгийн онолд насны ялгаа нь хөдөлмөрийн бүтээмжид нөлөөлдөг талаар дурьдсан байдаг. Бид иргэдийн тэтгэвэрт гарах хугацааг хойшлуулахдаа 55 (60) нас хүрсэн даатгуулагчийн гүйцэтгэж болох ажил мэргэжлүүдийг тодорхойлох шаардлагатай. Энэ үзүүлэлтийг өөрчлөхийн тулд хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын байранд тавигдах шаардлагыг харгалзан үзэх хэрэгтэй юм.
2. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөх хувь хэмжээ 2007 онд 19 хувиас 14 хувь болж буурах үед нийгмийн даатгалын хамрах хүрээ 2 чиглэлээр өссөн[1]. 1) ажил олгогчийн тоо, 2) иргэдийн даатгалд хамруулж байсан дундаж орлогын хэмжээгээр бага боловч өссөн гэсэн статистик мэдээ байна. Үүнийг эргээд өсгөн 19 хувь болгох үед хамрах хүрээнд өөрчлөлт гарах эсэх, үүнээс үүдэн тэтгэврийн хэмжээнд өөрчлөлт гарах эсэхийг тооцох шаардлагатай.
3. Хөдөлмөрийн хөлсний дундаж гэсэн үзүүлэлтийг хуулинд дараалсан 5 жилийн дунджаар тодорхойлох заалттай байсныг 7 жил болгосноор иргэдийн дундаж цалин буурах эрсдэлтэй бөгөөд үүнээс хамааран тэтгэвэр буурах хандлага илэрч болзошгүй.

Улсын нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого (2015-2030)”, “Нийгмийн хамгааллын салбарын стратегийн баримт бичиг” зэрэг баримт бичгүүд гаргаснаас гадна манай төрийн байгууллагууд олон улсын байгууллагуудтай хамтран хийсэн судалгааны үр дүнгийн тайлан, зөвлөмжүүд ч байгаа юм. Нийгмийн даатгал, тэр дундаа тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог боловсронгуй болгох асуудал нь нийгмийг хамарсан, иргэн бүрт хамааралтай учир төрийн байгууллагуудаас гадна гадаад дотоодын судалгааны байгууллагууд энэ чиглэлээр судалж, зөвлөмж өгч байдаг. Дээрх бичиг баримт судалгааны тайлангууд нь манай улсын тэтгэврийн шинэчлэлийг олон давхаргатай тэтгэврийн тогтолцооны шинэ загвар бий болгох замаар хийх шаардлагатай гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн боловч ямар давхарга байх вэ? ямар тооцоо судалгаанд үндэслэх вэ? хэн хэрэгжүүлэх вэ? хэзээ хэрэгжүүлэх вэ зэрэг асуултууд хариултаа хүлээж байна. Үүнийг богино хугацаанд шийдвэрлэх боломжгүй боловч эхлэхгүй бол хэрэгжихгүй гэдгийг анхаарах хэрэгтэй байна.

Иймээс аж ахуйн нэгж байгууллагууд ажиллагсдын нийгмийн асуудлыг тодорхой түвшинд шийдвэрлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг хөхүүлэн дэмжих зорилгоор тэтгэврийн сан байгуулан тэтгэвэрт гарч байгаа

ахмад ажиллагсаддаа амьжиргааны дэмжлэг үзүүлэх боломжийг судалж болно. Ингэснээр ахмад настны орлого баталгаажихаас гадна олон улсын судалгааны байгууллагуудын зөвлөмжийг аж ахуйн нэгжийн түвшинд хэрэгжүүлэх боломжтой юм. Үүнийг нэвтрүүлсэн цөөн (МИАТ, Голомт банк) байгууллагын туршлага байна. Тухайлбал Голомт банк “Тэтгэврийн Ууган сан” нэртэйгээр ажиллагсадтайгаа сайн дурын үндсэн дээр гэрээ байгуулж ажил олгогч болон ажиллагсад ижил хувь оролцоотойгоор сангаа бүрдүүлэх ба тэтгэврийн насанд хүрч тэтгэвэрт гарах үед нь бөөнөөр нь олгодог. Гэрээгээр өвлүүлэх, хугацаанаас нь өмнө сангийн гишүүнээс гарах нөхцөлүүдийг зохицуулсан байна. Гэхдээ нийтээр хэрэгжүүлэхэд зарим хүндрэл гарах магадлалтай байна. Үүнд:

- \* Нийгмийн даатгалын үйл ажиллагаа, түүний өгөөжийг даатгуулагчид бүрэн хүртэж чадахгүй, нийгмийн хамгааллын мэргэжлийн байгууллагууд энэ талаар ямар нэг сургалт, сурталчилгаа хийхгүй байна. Үүнийг нийгмийн даатгалд даатгуулагч байгууллагын тооны өсөлт оюуны өмч, улсын бүртгэлийн ерөнхий газарт бүртгэлтэй аж ахуйн нэгжийн тооны өсөлтийг гүйцэхгүй байгаа нь харуулж байна.
- \* Олон аж ахуйн нэгж байгууллагад татварын болон нийгмийн даатгалын ачаалал ихтэй, ажиллагсдын амьжиргааны түвшин сайнгүй байгаагаас өнөөдөр ажиллагсдын ирээдүйн сайн сайхны тулд зардал гаргаснаас хөдөлмөрийн бүтээмжинд шууд нөлөөлөх хэлбэрээр зардал гаргах, зарим нь зардал нэмж гаргахгүй байх ч сонирхолтой байна.
- \* Улс төр эдийн засаг, эрхзүйн орчны тогтворгүй байдал гэх мэт.

2017 оны 1-р сард “Ахмад настны тухай хууль”-тай болж, Засгийн газрын 2017 оны 197 дугаар тогтоолоор “Ахмадын сан байгуулан ажиллуулах журам” батлагдсанаар Аж ахуйн нэгж байгууллага нь тухайн байгууллагын дэргэдэх ахмадын хороо, зөвлөлийн саналыг үндэслэн өөрийн төсөв, жил бүрийн үйл ажиллагааны орлогоосоо цалингийн нийт сангийн гурав хүртэлх хувьтай тэнцэх хэмжээний мөнгөн хөрөнгөөр сан байгуулж болно гэж хуульчилан эрхзүйн хүрээнд таатай нөхцөл бүрэлдэх үндэс суурь тавигдлаа. Иймээс хэдийгээр хүндрэл бэрхшээл байгаа боловч ажил олгогчид болон ажиллагсдын даатгалын боловсролыг дээшлүүлэх шаардлагатай байна. Өнөөдрийн зардлыг багахан хэмжээгээр нэмэгдүүлэх нь нэг талаас ирээдүйн эрсдэлээс зайлсхийх боломж олгох, нөгөө талаас байгууллага үйл ажиллагааны төсвөөс гадна тэтгэврийн сантай болж хуримлал бий болгох боломжтой болно.

Олон улсын практикт хуримтлуулсан тэтгэврийн санг даатгуулагчид олгоход хоёр төрлийн хувилбараас сонголт хийж байна. Үүнд:

- Хуримтлуулсан санг тэтгэврийн насанд хүрэхэд бөөнд нь нэг удаа олгох

- Хуримтлуулсан санг тэтгэврийн наснаас хойш сар бүр тэнцүү хуваарилж олгох

Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (ЭЗХАХБ)-ын гишүүн орнуудад аль алиныг нь хэрэгжүүлсэн туршлага байгаа боловч сүүлийн жилүүдэд тэтгэврийн насанд хүрэхэд бөөнд нь нэг удаа олгодог туршлагаас татгалзан сар бүр тэнцүү хэмжээгээр олгох чиглэлээр нийгмийн баталгааг хангахад хүрч байна. Манай улсад нэвтрүүлсэн багахан туршлагаас харахад тэтгэврийн насанд хүрэхэд нь бөөнд нь нэг удаа олгох зарчмыг баримталж байна. Энэ нь удаан хугацааны олон дахин гүйцэтгэх мэргэжлийн байгууллагын тооцоолоос зайлсхийсэн хандлага бөгөөд одоогийн хүрсэн түвшинд энэ нь ч зөв байх талтай. Учир нь хөдөлмөрийн харилцаанд орж тэтгэвэр тогтоолгож байгаа иргэд тэтгэврийн орлоготой болох тул байгууллага нэмэлт тооцооллын механик ажлаас зайлсхийх боломжтой. Нөгөө талаас сар бүр хуваарилан олгох тохиолдолд тэтгэврийн сангийн хөрөнгийг өгөөж олох зорилгоор эргэлтэнд оруулах боломжтой. Иймээс энэ төрлийн даатгалын давхарга нь тэтгэврийн сангийн орлого зарлагатай холбоотой актуар тооцоолол хийх шаардлага бий болгож байгаа юм.

Бидний санал болгож байгаа байгууллагын тэтгэврийн сангаас ажиллагсад хүртэх боломжийг дээрх 2 хувилбарын аль нэгийг, эсвэл бүр өөр арга замыг ч тодорхойлох боломжтой. Хамгийн чухал асуудал нь хэрхэн хуримтлуулах вэ, хураамж нь хэд байх вэ, яаж өгөөжөөр нь өсгөх вэ гэсэн асуултуудад хариулах шаардлагатай юм.

## Дүгнэлт

Аливаа улс төр нийгмийн тогтолцоонд хүн амын нийгмийн хамгааллын асуудал голлох байр суурьтай байсаар ирсэн. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал”-д хүн бүр нийгмийн хамгаалалд хамрагдах, өөрийн болон гэр бүлийн бусад гишүүний эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлыг хангахад хүрэлцэхүйц амьжиргаатай байх эрхтэй[2], Монгол Улсын үндсэн хуульд өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй[3] гэж заасан.

Дэлхийн улс орнуудын тэтгэврийн тогтолцооны загвар, Дэлхийн банкны судлаачдын дүгнэлт зэргээс үзэхэд олон давхаргат тэтгэврийн систем нь нэг давхаргат системтээс илүү уян хатан бөгөөд энд тулгарах хүн ам зүй, эдийн засаг, улс төрийн эрсдлийг шийдвэрлэж, хүн амын зорилтот бүлгийн эрэлт хэрэгцээг хангах боломжоороо илүү байдаг тул давуу талтай болох нь

судалгаагаар нотлогдсон [1].

Монгол Улсын Тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн байдалд судалгаа хийн тулгамдаж буй асуудлуудыг нарийвчлан тогтоож тэтгэврийн талаар өнгөрсөн хугацаанд төрөөс авч явуулсан бодлого, түүний хэрэгжилтийн үр дүнг харгалзан үзсэнээр тэтгэврийн тогтолцоог аргацаах замаар биш олон давхаргатай болгон шинэчлэх замаар хэрэгжүүлэх шаардлагатай гэж үзэн боломжит шинэ давхаргын нэг бол аж ахуйн нэгж байгууллагын “Ажиллагсдын тэтгэврийн даатгалын сан” байна гэж санал болголоо.

Талархал

Энэхүү судалгааг МУИС-ийн БС-ийн дотоод санхүүжилтээр гүйцэтгэсэн болно.

#### **Ашигласан материал**

- [1] Л.Оюунцэцэг. “Тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэл”, 2016 он
- [2] “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал” НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 217/А/III/ тогтоол
- [3] Монгол улсын үндсэн хууль, БНМАУ-ын АИХ, 1992, УБ, Шувуун саарал.
- [4] Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд, Дэлхийн банк, 2012
- [5] Үндэсний статистикийн хороо. Статистикийн эмхэтгэл 2016
- [6] С.Эрдэнэ: Дундаж тэтгэвэр 306,200 төгрөг боллоо. Өдрийн сонин 2016-06-09
- [7] [http://economy.news.mn/content/ “Төрөөс тэтгэврийн талаар баримтлах бодлого батлагдлаа”, 187560.shtml](http://economy.news.mn/content/“Төрөөс тэтгэврийн талаар баримтлах бодлого батлагдлаа”, 187560.shtml)
- [8] [http://www.polit.mn/ Саруул.С., “Ахмадуудын 80 хувь нь зээлтэй байна](http://www.polit.mn/)