УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН
ТАМГЫН ГАЗАР

ПАРЛАМЕНТЫН
СУДАЛГАА
СУРГАЛТЫН
ХҮРЭЭЛЭН

ТӨРИЙН АЛБА БОЛОН ПАРЛАМЕНТЫН АЖЛЫН АЛБАНЫ МЭРГЭШСЭН АХМАД АЖИЛТНУУДЫН ТАЛААРХ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТ: ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА БА МОНГОЛ УЛСЫН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Төлөвлөгөөт судалгаа
Судалгааны код: СТ-24/208

Захиалагч:	Төлөвлөгөөт судалгаа
Хянасан:	Парламентын судалгаа, сургалтын хүрээлэнгийн захирал Ц.Цогзолмаа
Удирдсан:	Парламентын судалгаа, сургалтын хүрээлэнгийн ахлах зөвлөх, эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга Ц.Норовдондог (Ph.D.)
Судлаачид:	Д.Аюуш, Д.Жигваагүнсэл, Р.Оргилмаа, Б.Батцэцэг, Б.Уганжаргал, Б.Мөнгөнсувд,

Улаанбаатар хот
2024 он

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ 2
СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ 4
СУДАЛГААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ХЭСЭГ 9
НЭГ. ОНОЛ, АРГА ЗҮЙ 9
ХОЁР. ОЛОН УЛСЫН ЖИШИГ, ЗӨВЛӨМЖ 11
ГУРАВ. БУСАД УЛСЫН ТУРШЛАГА 13
ЯПОН УЛС 13
СОЛОНГОС УЛС (БНСУ) 16
ЭСТОНИ УЛС 21
ФИНЛАНД УЛС 25
АМЕРИКИЙН НЭГДСЭН УЛС 27
ДӨРӨВ. МОНГОЛ УЛСЫН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ 31
ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ 35

УДИРТГАЛ

Улсын Их Хурлын 2019 оны 106 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Их Хурлын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөө”-ний 3.1.4-т “Төрийн байгууллага болон бусад салбарт олон жил хүчин зүтгэсэн ахмад үеийнхний туршлагаас суралцах, санал, зөвлөгөөг сонсох, төлөөллийн оролцоог хангах” гэж, 5.1.2-т “Улсын Их Хурлын хууль тогтоох үйл ажиллагааг шинжлэх ухааны үндэслэл бүхий нотолгоонд суурилсан судалгаа, мэдээлэл, лавлагаагаар хангаж дэмжлэг үзүүлэх судалгаа, шинжилгээний хүрээлэн байгуулах асуудлыг шийдвэрлэх” гэж заасан.

Мөн Улсын Их Хурлын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын 2020 оны 295 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газрын 2019-2024 оны стратеги төлөвлөгөө”-ний 3.3.2-т “Тамгын газрын ахмад үеийнхний туршлагаас суралцах, санал, зөвлөгөөг сонсох, шаардлагатай тохиолдолд гэрээгээр гүйцэтгүүлэх тогтолцоо бүрдүүлэх” гэж заасан.

Дээрх стратеги төлөвлөгөөний зорилтуудыг хэрэгжүүлэх болон Монгол Улсын Их Хурлын багц хуулийн төслүүдийг боловсруулж, хэлэлцүүлэх үйл явцад судалгаа, мэдээллийн дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор Парламентын судалгаа, сургалтын хүрээлэнд “Төрийн алба болон парламентын ажлын албаны мэргэшсэн ахмад ажилтнуудын талаарх хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалт: олон улсын туршлага ба монгол улсын нөхцөл байдал” сэдэвт төлөвлөгөөт судалгааны ажлыг гүйцэтгэв.

Судалгааны зорилго

Төрийн алба болон парламентын ажлын албанд олон жил ажилласан, тодорхой чиглэлээр мэргэшсэн ахмад ажилтнуудыг ажилд татан оролцуулах хүний нөөцийн бодлого, хөдөлмөрийн зах зээлийн онол арга зүй, олон улсын жишиг, сайн туршлага, бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтыг судлахын зэрэгцээ Монгол Улсын нөхцөл байдлыг тодруулан гаргах.

Судалгааны хамрах хүрээ

- Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний бодлогын хүрээн дэх насжилтад суурилсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих онол, арга зүйн үндэслэл, олон улсын жишиг;
- Парламент болон төрийн байгууллагад олон жил ажилласан ахмад туршлагатай ажилтнуудыг татан ажиллуулах хүний нөөцийн бодлого, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага, олон улсын жишиг ба зохицуулалтын зөвлөмж;
- Гадаадын зарим орны парламент болон төрийн байгууллагад олон жил ажилласан ахмад туршлагатай ажилтнуудыг татан ажиллуулах бодлого, эрх зүйн орчин ба практик туршлага;
- Монгол Улсын төрийн алба болон УИХ-ын Тамгын газарт уг албанд олон жил ажилласан, мэргэшсэн туршлагатай ахмад ажилтнуудыг татан ажиллуулах хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлага, эрх зүйн орчин ба өнөөгийн байдал

Судалгааны бүтэц

Судалгаа нь хураангуй болон үндсэн хэсэгтэй. Судалгааны үндсэн хэсэг нь гурван бүлэгтэй:

- *нэгдүгээр бүлэгт*, насжилтад суурилсан хүний нөөцийн бодлого, менежмент: онол, арга зүйн үндэслэл, олон улсын чиг хандлага;

- *хоёрдугаар бүлэгт*, Төрийн алба болон парламентын ажлын албанд мэргэшсэн ахмад ажилтнуудыг ажиллуулах хүний нөөцийн бодлого, хөтөлбөр: олон улсын жишиг, зөвлөмж, эрх зүйн зохицуулалтын суурь зарчмууд;
- *гуравдугаар бүлэгт*, Гадаадын зарим орны төрийн алба болон парламентын ажлын албанд мэргэшсэн ахмад ажилтнуудыг ажиллуулах талаар баримталж буй бодлого, хэрэгжүүлж буй төсөл, хөтөлбөр: эрх зүйн зохицуулалт ба практик туршлага;
- *дөрөвдүгээр бүлэгт*, Монгол Улсын төрийн алба болон парламентын ажлын албанд мэргэшсэн ахмад ажилтнуудыг ажиллуулах хүний нөөцийн бодлого, эрх зүйн орчин ба өнөөгийн нөхцөл байдал.

Түлхүүр үг: *Тэтгэврийн нас*

Key words: Retirement ages

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Онол, арга зүйн хувьд:

Толь бичигт өндөр настан гэдэг ахмад настны тодорхой нэг бүлэг буюу 80-аас дээш насныхныг хэлнэ гэж тодорхойлсон бөгөөд “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай” хуульд “өндөр насны тэтгэвэр” (3.1.1 дэх заалт) гэж тэтгэврийн насанд гарах эрх бүхий “бүх хүн”-ийг хамааруулах боловч хуулийн зүйл заалтын хэрэглээг харвал ажил мэргэжлийн онцлог (5.1.7 дахь заалт)-оос хамаарч доод тал нь 35 наснаас тэтгэвэрт гарах эрх үүсэх боломжтой байхаар байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас 2013 онд “Эрүүл насжилт, настны эрүүл мэнд” тогтоол[1] батлсны дагуу Геронтологийн үндэсний төв хүн ам зүй, нийгмийн эрүүл мэндийн, эдийн засагчид г.м. мэргэжилтнүүд хамтран настан эмэгтэй 55-84, эрэгтэй 60-84 гэж ерөнхий ангиллын дотор хөгшрөх нас (эмэгтэй 45-54, эрэгтэй 50-59), хижээл (эмэгтэй 55-64, эрэгтэй 60-64), ахимаг (эмэгтэй, эрэгтэй 65-74), ахмад нас (эмэгтэй, эрэгтэй 75-84), өтөл нас (85-аас дээш) гэсэн ангиллыг санал болгожээ.

Зарчмын хувьд улс орны бодлого, хөгжлийн түвшин, хүн амын дундаж наслалтаас хамаарч ахмадууд 1) хугацаа заахгүйгээр үргэлжлүүлэн ажиллах, 2) насны дээд хязгаарыг нэмэх, 3) насны хязгаарыг бууруулж, багасгах, 4) хатуу шугам тогтоож өөрчлөхгүйгээр мөрдөх гэсэн хэлбэрүүд байх боломжтой байна.

Олон улсын зөвлөмжийн хувьд:

Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотойгоор НҮБ болон ОУХБ-аас гаргасан зөвлөмж, гарын авлага, баримт бичгүүд гарсан байдаг байна.

Олон Улсын Ахмад настны эрхийн тухай конвенц (UNCROP) нь НҮБ-аас баталсан хүний эрхийн дараагийн томоохон гэрээ билээ. Уг гэрээ нь Ахмад настнуудын хүний эрхийн хуваагдмал бүтцийг засахыг эрэлхийлдэг ба ахмад настнуудын анхаарал татсан чухал хүний эрхийг баталгаажуулахад чиглэдэг. Олон Улсын ахмад настнуудыг гэрээний гол зүйл нь хүн амын хөгшрөлтийн улмаас дэлхий даяар өсөн нэмэгдэж буй хүн ам зүйн 60-аас дээш насны хүмүүс эзэлж байна.

Харин ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс найман Конвенцыг “суурь конвенц” хэмээн тогтоосон ба эдгээр нь хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой үндсэн зарчмуудыг багтаасан. Үүнд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох тухай конвенциуд болно.

Судалгаанд авагдсан орнуудын туршлагыг тоймлон авч үзвэл:

Япон

Япон Улс 2024 оны байдлаар 122.7 сая хүн амтай бөгөөд сүүлийн 10 жилд хүн амын тоо нь ойролцоогоор 3 саяар буурсан үзүүлэлттэй байна. Хүн амын төрөлт буурч, хөгшрөлт хурдацтай явагдаж байгаа нь тус улсын хөдөлмөрийн насны хүн амын тоог бууруулж дотоодын нийт бүтээгдэхүүн буурахад ихээхэн нөлөөлж байна. Тиймээс тэтгэвэрт гарах насыг уртасгах, ахмад ажилчдын тоог нэмэгдүүлэх тал дээр ихээхэн анхаарч 2020 онд төрийн албан хаагчийн хууль болон орон нутгийн төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулж, хөгшрөлт хурдацтай явагдаж, ажиллах хүчний хомсдолд орж байгаатай холбоотойгоор төрийн албаны тэтгэврийн насыг 60 байсныг 61 болгон нэмэгдүүлж өөрчилсөн. Цаашдаа 2031 он гэхэд 65 нас хүргэхийн тулд хоёр жил тутамд нэг жилээр нэмэгдүүлнэ. Тус хуулийн нэмэлт өөрчлөлтөөр тэтгэврийн насыг 61 болгосон хэдий ч төрийн албаны удирдах албан тушаалтныг 60 наснаас нь албан журмын тэтгэврийг тогтоох

[1] “Эрүүл насжилт, настны эрүүл мэнд” үндэсний хөтөлбөр. МУЗГ-ын тогтоол. №416. УБ., 2013.12.14.

тогтолцоо үйлчилдэг. Энэ нь дараагийн залуу үеийн зэрэг дэв, ажлын байрны шат ахих боломжийг бүрдүүлэх зорилготой байна.

Япон Улсын Засгийн газраас албан журмаар тэтгэвэр тогтоолгосон ахмад настны цаашдын хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулах, хөдөлмөр эрхлэх үйл ажиллагааг дэмжихийг *“Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”*-ийн хүрээнд зохицуулж байна. Тус хуульд зааснаар засгийн газар, орон нутгийн засаг захиргаа болон хувийн хэвшлийн байгууллагууд хамтран нягт уялдаатай хамтран ажиллаж, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай бүх талын дэмжлэг туслалцаа үзүүлж, үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд засгийн газар хяналт тавин ажиллана. Албан журмаар тэтгэвэрт гарсан ахмад ажилтныг болон бусад өндөр насны тэтгэвэр авдаг иргэдийг түр зуурын болон хөнгөн ажлын байраар хангах боломжийг бүрдүүлэх зорилгоор Ахмад настны хөдөлмөрийг дэмжих хүний нөөцийн төв болон холбоодыг томилж, төрөөс бүх талын тусламж дэмжлэг үзүүлэн ажилладаг байна.

Солонгос

Солонгос улс нь хурдацтай хөгширч буй улсуудын нэг болж байна. Энэ үзүүлэлтээрээ ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудаас хамгийн өндөр үзүүлэлттэй нь байна. Тус улсын хувьд цалинг боловсролын түвшин, ажилласан жилээр нь тодорхойлдог. Энэ нь бодлогын хүчтэй хариу арга хэмжээ байхгүй тохиолдолд эдийн засгийн өсөлтийг бууруулж, тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлж, сайн сайхан байдлыг сулруулж, эдийн засгийн тогтвортой байдал болон нийгмийн халамж сорилттой тулгарч байна. Солонгос улсын ахмад настнуудын ажлын байр бий болгох бодлого нь зөвхөн өндөр настай, бага орлоготой ахмад настанд төдийгүй өндөр бүтээмжтэй, тэтгэвэрт гарах бэлтгэлгүй залуу ахмадуудад мөн чиглэгдэж байна. Тус улс нь төрөлт буурсантай холбоотойгоор бусад улсуудын адилаар тэтгэвэрт гаргах насыг 2016 оноос хойш үе шаттайгаар нэмэгдүүлсэн байна.

Солонгос улсад ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтэд зориулсан тусдаа хуультай орон бөгөөд, үүнийг “Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэхэд насаар нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”-аар 2013 оноос зохицуулж байсан бол энэхүү хуулийг 2023 оны 10 сарын 31-нд “Ахмад настны ажлын байр, нийгмийн үйл ажиллагааг дэмжих хууль” болгон баталсан бөгөөд 2024 оны 11 сарын 1-ны өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөхөөр тусгасан байна.

Мөн дээрх хуульд зааснаар Солонгос улс “Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийн цогц төлөвлөгөө”-г засгийн газрын холбогдох яам батлахаар тусгасан бөгөөд анх 2013 онд баталж байжээ. Одоогийн хугацаа нь 2023-2027 оны хооронд үргэлжилж байна.

Тус төлөвлөгөө нь ахмад настны ажлын байрыг 2027 он гэхэд нийт ахмад настны 10 хувьд хүргэх, хөдөлмөр эрхлэхэд эмзэг бүлгийн бага орлоготой ахмад настнуудын түлхүү хамруулах, нийгмийн эмзэг бүлгийнхэнд нийгмийн үйлчилгээ үзүүлэх, ажлын байраар хангах зорилттой. Энэхүү хоёр зорилтыг хэрэгжүүлэх 4 нарийвчилсан стратеги төлөвлөгөөг баталсан байна.

Мөн “**Солонгосын ахмад ажилтны хөгжлийн институт”** гэсэн байгууллага Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын яаманд харьяалагдаж, ах настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, нийгмийн үйл ажиллагаанд оролцох үүрэг бүхий хагас төрийн байгууллага байдлаар ажилладаг байна.

Эстони

Эстони улс нь сүүлийн жилүүдэд дундаж наслалт харьцангуй өссөн хэдий ч 65-аас дээш насны ахмадуудын эрүүл, чанартай наслалт хангалтгүй байна гэж үздэг байна. Тус

улсад 2021 оноос тэтгэврийн зарим шинэчлэлийг хийж эхэлсний нэг нь ахмад настнуудын ажил хөдөлмөр эрхлэх урам зоригийг дээшлүүлэх, тэгш боломж, таатай нөхцөл бүрджээ.

Эстони улсын хувьд ахмад настнуудад зориулсан тусгай хууль байдаггүй бөгөөд Үндсэн хууль болон бусад, хүний эрхийн, нийгмийн хамгааллын хуулиудаараа зохицуулсан байдаг байна. Харин засгийн газраас нь 2013 оноос эхлэн “Ахмад настнуудын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх анхны цогц төлөвлөгөө”-г батлан хэрэгжүүлж байна. Энэ төлөвлөгөө нь засгийн газрын 2016-2023 нд хэрэгжүүлсэн Нийгмийн халамжийн хөгжлийн цогц төлөвлөгөөнд тусгагдсан бөгөөд одоо 2023-2030 он хүртэлх төлөвлөгөө үргэлжилж байна. Тус төлөвлөгөөнд ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, сайн дурын ажилд дэмжлэг үзүүлэх бодлого, ажил олгогчдод дэмжлэг үзүүлэх бодлого, ахмад настны мэдлэгийг дээшлүүлэх үйл ажиллагаа, төрийн болон олон нийтийн байгууллагын оролцоо зэрэг асуудлуудыг авч үзсэн байна.

Финланд

Финланд улсад ахмад, өндөр настай иргэдийн ялгамжтай байдлыг ойлгох, нийгмийн амьдралд оролцох оролцоог нэмэгдүүлэх, тэдний гаргасан шийдвэрийг хүндлэх гэх мэт ахмад болон өндөр настай иргэдэд хандах хандлага, тэдэнд ээлтэй орчныг бүрдүүлэх үйл ажиллагаа эрчимтэй нэмэгдэж байна. Тус улс мөн сүүлийн жилүүдэд дэлхийд насжилтын үзүүлэлтээрээ тэргүүлж байна.

Тус улс хөдөлмөрийн харилцааг хэд хэдэн хууль (Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хууль, Сургалтын чөлөөний тухай хууль, Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлын тухай хууль)-иудаар зохицуулдаг.

Ахмад настнуудад ээлтэй орчинг бүрдүүлэх, тэдэнд зориулсан ажлын байр төлөвлөх, нийгмийн амьдралд оролцох оролцоог хангахаар ажилладаг. Засгийн газраас ахмад иргэдийг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангахаар тодорхой бодлогоор дэмжин ажиллаж байсан түүхтэй. Харин сүүлийн жилүүдэд ахмад настнуудад зориулсан төрийн үйлчилгээ, нийгмийн халамжийг илүү сайжруулах зорилгоор тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байна.

Америк

АНУ-д тэтгэврийн дундаж нас эрэгтэй 65, эмэгтэй 62 байна. 2023 оны байдлаар 65-аас дээш насны 58 сая иргэн байгаагаас 11 сая нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Дундаж наслалт нэмэгдэж байгаа, иргэд тэтгэврийн хуримтлал үүсгээгүй, иргэдийн хувийн хуримтлал багассан, нийгмийн даатгалаас бүтэн тэтгэвэр авах нас нь болоогүй болон тус тэтгэвэр нь амьжиргааны зардалд хүрэлцээгүй зэрэг олон шалтгааны улмаас ахмад настнууд тэтгэврийн насанд хүрсэн хэдий ч цааш үргэлжлүүлэн ажиллах шаардлага үүсдэг байна.

АНУ-д ахмад, тэтгэврийн насны иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах төрийн бодлогуудыг хэрэгжүүлсээр ирсэн бөгөөд “Хөдөлмөр эрхлэхэд насаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглох тухай хууль” (The Age Discrimination in Employment Act 1967)[2], Нийгмийн хамгааллын тухай хууль (The Social Security Act) болон холбогдох бусад хууль тогтоомжоор ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хамгаалж байна.

Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үүднээс албадан тэтгэвэрт гаргах байдлыг халж, “Ахмад настнуудын олон нийтэд тустай ажил, үйлчилгээ эрхлэхийг дэмжих хөтөлбөр” (The Senior Community Service Employment Program)[3] зэрэг үйл ажиллагаа

[2] https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2011-title29/html/USCODE-2011-title29-chap14.htm
[3] https://www.dol.gov/agencies/eta/seniors

хэрэгжүүлж байна. Төрийн албаны ахмад ажилтнуудын хувьд “Үе шаттайгаар тэтгэвэрт гарах хөтөлбөр” (The Phased Federal Retirement Program)-т хамрагдах боломжтой бөгөөд ингэснээр ахмад ажилтнууд хагас цагаар ажиллан, шинэ залуу ажилтнуудыг дагалдуулан ажиллаж, өөрийн мэдлэг чадвар, туршлагаасаа зааж, сургах боломжийг олгосон байна.

Судалгаанд авагдсан орнуудын мэдээллийг судалгааны дэлгэрэнгүй хэсгээс үзнэ үү.

Хүснэгт 1. Судалгаанд авагдсан орнуудын харьцуулсан товч мэдээлэл

Улс/ мэдээлэл	Тусдаа хуультай эсэх	Хууль, эрх зүйн орчин	Хөтөлбөр, төлөвлөгөө
Япон	Тийм	- Япон улсын ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль	Засгийн газрын “Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулах арга хэмжээний үндсэн бодлого”
Солонгос	Тийм	- Ахмад настныг хөдөлмөр эрхлэхэд насаар нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль	Засгийн газрын “Ахмад настны ажлын байр, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 3 дахь цогц төлөвлөгөө (2023-2027)
Эстони	Үгүй	- Улсын тэтгэврийн даатгалын тухай хууль - Нийгмийн хамгааллын тухай хууль - Тэгш байдлын тухай хууль - Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн үйлчилгээ, тэтгэмжийн тухай хууль - Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль - Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль - Төрийн албаны тухай хууль Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тухай хууль зэрэг хуулиудаар зохицуулдаг	"Ахмад настнуудын идэвхтэй амьдралын хөгжлийн төлөвлөгөө" 2013-2020 онд хэрэгжүүлсэн. Үүнийг Нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамнаас одоо 2023-2030 он хүртэлх нийгмийн халамжийн хөгжлийн шинэ төлөвлөгөөг боловсруулж байгаа бөгөөд үүнд ахмад настнуудын сайн сайхан амьдралын нөхцөл, тэгш боломжийн асуудлыг анх удаа тусдаа дэд зорилтын хүрээнд авч байна.
Финланд	Үгүй	- Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хууль - Ээлжийн амралтын тухай хууль - Ажлын цагийн тухай хууль - Сургалтын чөлөөний тухай хууль - Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлын тухай хууль зэрэг хуулиудаар зохицуулдаг.	Ахмад насны хөдөлмөр эрхлэгчдийн Финландын үндэсний хөтөлбөр. Энэхүү хөтөлбөрийг үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэхээр Засгийн газраас танилцуулсан.
Америк	Тийм	- Хөдөлмөр эрхлэхэд насаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглох тухай хууль	“Ахмад настнуудын олон нийтэд үйлчилгээ үзүүлэх ажил эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр” нь ахмад настнуудад зориулсан олон нийтэд туслах ажлын байран дээр дадлагажуулах хөтөлбөр юм.

СУДАЛГААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ХЭСЭГ

НЭГ. ОНОЛ, АРГА ЗҮЙ

Настай хүн гэдгийг “Монгол хэлний тайлбар толь”-д “өтөлж, хөгширсөн хүн” гэж албан бус ярианд агуулагдах утгыг үндэслэн тайлбарлажээ. Энэ нь шууд утгаар ярианд агуулагдах утгыг үндэслэн тайлбарлажээ. Энэ нь шууд утгаар амьдралын үргэлжилсэн хугацаа, хөгшрөх процесс буюу биологийн шинж үйл явцыг шалгуур болгодог.

Толь бичигт өндөр настан гэдэг ахмад настны тодорхой нэг бүлэг буюу 80-аас дээш насныхныг хэлнэ гэж тодорхойлсон бөгөөд “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай” хуульд “өндөр насны тэтгэвэр” (3.1.1 дэх заалт) гэж тэтгэврийн насанд гарах эрх бүхий “бүх хүн”-ийг хамааруулах боловч хуулийн зүйл заалтын хэрэглээг харвал ажил мэргэжлийн онцлог (5.1.7 дахь заалт)-оос хамаарч доод тал нь 35 наснаас тэтгэвэрт гарах эрх үүсэх боломжтой байхаар байна.

Насжилт, түүнтэй холбоотой нийгмийн асуудлуудыг судлахыг зорьж буй учир албан болон албан бус хэрэглээн дэх ойлголтын хүрээ, агуулга, хуулийн зүйл заалт, тэдгээрийн хэрэглээ зохицуулалттай холбоотой зөрчил төөрөгдөл, хэрэглээний замбараагүй байдал үүсэж буй тул ойлголт томьёоллоос эхлээд засварлаж, өөрчлөх шаардлагатай зүйлс цөөнгүй илэрч байна. Шинжлэх ухааны талаас насжилтыг хронологийн (хуанлийн), үүргийн (functional), сэтгэл зүйн (psychology), зохион байгуулалт (organizational age)-ын амьдралын мөчлөг (life span)-өөр тодорхойлдог.[4] Отто вон Бисмарк 1989 онд тэтгэврийн насны доод хязгаарыг 65 нас гэж тогтоосон нь урт удаан хугацаанд жишиг байдлаар ашиглагдаж байна.[5]

Монгол Улсын Засгийн газраас 2013 онд “Эрүүл насжилт, настны эрүүл мэнд” тогтоол[6] баталсны дагуу Геронтологийн үндэсний төв хүн ам зүй, нийгмийн эрүүл мэндийн, эдийн засагчид г.м. мэргэжилтнүүд хамтран настан эмэгтэй 55-84, эрэгтэй 60-84 гэж ерөнхий ангиллын дотор хөгшрөх нас (эмэгтэй 45-54, эрэгтэй 50-59), хижээл (эмэгтэй 55-64, эрэгтэй 60-64), ахимаг (эмэгтэй, эрэгтэй 65-74), ахмад нас (эмэгтэй, эрэгтэй 75-84), өтөл нас (85-аас дээш) гэсэн ангиллыг санал болгожээ.[7]

Зарчмын хувьд улс орны бодлого, хөгжлийн түвшин, хүн амын дундаж наслалтаас хамаарч ахмадууд 1) хугацаа заахгүйгээр үргэлжлүүлэн ажиллах, 2) насны дээд хязгаарыг нэмэх, 3) насны хязгаарыг бууруулж, багасгах, 4) хатуу шугам тогтоож өөрчлөхгүйгээр мөрдөх гэсэн хэлбэрүүд байх боломжтой.[8]

Аливаа байгууллагын хувьд удирдлагын тогтолцоо нь санхүүгийн, хүний нөөцийн, үйлдвэрлэлийн, маркетингийн гэх мэт тодорхой чиглэлүүдтэй байдаг.

Өндөр үр бүтээлтэй ажиллахын тулд аливаа байгууллага хүний нөөцийн оновчтой уян хатан бодлого явуулах нь чухал. Өөрөөр хэлбэл хүний нөөцийг удирдах хэлтэс хэдий чинээ сайн ажиллана байгууллагын амжилт түүнээс шууд шалтгаалдаг. Тийм учраас аливаа байгууллагын хамгийн чухал нөөц бол хүн гэдэг нь зайлшгүй юм. Иймд байгууллагын ажилчдын мэдлэг чадвар, хөгжил болон тогтвор суурьшил зэрэг нь тухайн байгууллагын амжилтын үндэс болдог. Үүний тулд хүмүүсийг зөв удирдан хөгжүүлж чадвал тэд үр ашигтай ажиллаж түүнийхээ хэрээр хөгжиж, сэтгэж, бүтээлч сэтгэлгээтэй болдог байна.

Хүний нөөцийн удирдлагын хөгжлийн үндэс нь Их Британиас үүсэлтэй гэж үздэг бөгөөд боловсон хүчний менежменттэй салшгүй холбоотой. Хүмүүс анх хамтран хөдөлмөрлөж

---

[4] Dorien Kooij, Annet de Lange, Paul Jansen, Josje Dikkers. Older worker’s motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review //journal of Managerial Psychology. Vol23.2007. p365-366.
[5] Jo Thijssen, Tonette Rocco. Development of older workers: revisting policies // “Working and ageing” survey report. Printed in the European Union. Luxembourg. 2010. p14.
[6] “Эрүүл насжилт, настны эрүүл мэнд” үндэсний хөтөлбөр. МУЗГ-ын тогтоол. №416. УБ., 2013.12.14.
[7] https://gerontology.mohs.gov.mn/?p=2798 Насны ангилал. Геронтологийн үндэсний төв.
[8] А.Гидденс. Социологи. Адмон принт ХХК. УБ., 2006. 204 дэх тал.

эхэлсэн үеэс боловсон хүчний менежмент албан бусаар үүссэн. Англи хэлээр "Human resource" орос хэлээр "Человечиский ресурсы" гэдэг үгийг монгол утга нь "Хүний нөөц" гэж орчуулагддаг.

Хүний нөөцийн тухай олон тодорхойлолт, ухагдахуунууд байдаг. Гэвч эдгээрийг Монгол хэл дээрх хүний нөөцийн менежментийн чиглэлийн сурах бичгүүдэд хомсхон тайлбарласан байдаг. Өөрөөр хэлбэл хүний нөөц гэдэг нь нарийн тайлбарлагдаж бичсэн зүйлс манай оронд хэвлэгдсэн нийт сурах бичгүүдэд ховорхон бөгөөд, их алсуур байдалтай тойм төдий бичсэн байна. Хүний нөөц гэдэг ойлголтыг хэрхэн тодорхойлж тайлбарласныг дурдвал:

"Хүний нөөц бол бусад нөөцүүдтэй харьцуулахад хамгийн шавхагдашгүй, арвин баялаг юм. Учир нь хэрвээ хүмүүсийг зөв удирдаж, хүмүүжүүлж чадвал тэд үр ашигтай хөдөлмөрлөхийн зэрэгцээ хөгжихийн хэрээр сэтгэж шинийг эрэлхийлэх бүтээлч сэтгэлгээтэй болдог.

Монгол Улсын ахмадын тухай хуулийн дагуу 60 ба түүнээс дээш насны эрэгтэй, 55 түүнээс дээш насны эмэгтэйчүүдийг ахмад гэнэ. Монгол Улсын хэмжээнд 350 гаруй ахмад байна.

ХОЁР. ОЛОН УЛСЫН ЖИШИГ, ЗӨВЛӨМЖ

Олон Улсын Ахмад настны эрхийн тухай конвенц хн UNCROP) нь НҮБ-аас баталсан хүний эрхийн дараагийн томоохон гэрээ билээ. Уг гэрээ нь Ахмад настнуудын хүний эрхийн хуваагдмал бүтцийг засахыг эрэлхийлдэг ба ахмад настнуудын анхаарал татсан чухал хүний эрхийг баталгаажуулахад чиглэдэг. Олон Улсын ахмад настнуудыг гэрээний гол зүйл нь хүн амын хөгшрөлтийн улмаас дэлхий даяар өсөн нэмэгдэж буй хүн ам зүйн 60-аас дээш насны хүмүүс эзэлж байна. Энэхүү гэрээг 1989 оноос хойш дэлхий даяар бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд НҮБ-н хүүхдийн эрхийн тухай онвенц амжилттай хэрэгжсэний үндсэн дээр тулгуурлан гарсан.

НҮБ-ын тайланд дурдсанаар ахмад настнуудын эрхийн асуудал, нийгмийн халамжийн асуудал улам эмзэг болж, ихэнх улс орны хүний эрхийн хуулиуд тусгагдсан хэдий ч хууль нь хэрэгжихгүй байгаа тал дээр зөвлөмж хүргүүлэн ажиллаж байна.

Хүн амын хөгшрөлтийн хэрээр ахмад настнуудын хүний эрхийн асуудал улам бүр чухал асуудал болж байгаатай холбогдуулан Дэлхий даяар өндөр настнуудын эрхийг бэхжүүлэх хэрэгцээ шаардлагаас үүдэн байгуулагдсан Ахмад настны эрхийн холбоо (GAROP) дахь конвенцыг сурталчлан таниулах, бусад улс орнуудыг уриалан дуудах ажилд дэлхийн өнцөг булан бүрээс сайн дурын мэргэшсэн зөвлөхүүд болон ТББ манлайлан оролцож байна. [9]

Дэлхийн хүн амын хөгшрөлтийн тоо өндөр байгаатай холбоотойгоор ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлт нь улс орны эдийн засгийн нэг хөдөлгүүр тул улс орнууд хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжид жижиг өөрчлөлт оруулахыг уриалж байна. Жишээ нь: тэтгэврийн насныдээд хязгаар дэлхийн ихэнх улс орнууд адил байх бөгөөд үүнтэй холбоотойгоор гарц гаргалгаа эрэн хайж байна.

Версалийн гэрээнд гарын үсэг зурсан улс орнуудын хөдөлмөрийн нөхцөл нь шударга бус, бэрхшээл хүндрэл, зовлон зүдгүүртэй байгаа нь даян дэлхийн энх тайванд аюул учруулж буйг хүлээн зөвшөөрөх ОУХБ-ыг байгуулсан юм. Эдгээр асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд шинээр байгуулагдсан байгууллага нь гишүүн орнуудын Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн оролцоотойгоор хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тодорхойлсон конвенц, зөвлөмж боловсруулах явдал юм.

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс найман Конвенцыг “суурь конвенц” хэмээн тогтоосон ба эдгээр нь хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой үндсэн зарчмуудыг багтаасан. Үүнд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох тухай конвенциуд болно. Эдгээр зарчмууд нь ОУХБ-ын 1998 оны “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай” тунхаглалд тусгагдсан байдаг. Суурь конвенциудыг одоогийн байдлаар 1357 удаа соёрхон баталж 91,7 хувь нь хүчин төгөлдөр мөрдөж байна. Суурь найман конвенц:

- Эвлэлдэн нэгдэх ба зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц
- Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 1949 оны 98 дугаар конвенц
- Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенц
- Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар конвенц
- Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц
- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенц
- Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100 дугаар конвенц
- Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенц

[9] https://www.ilo.org/resource/g20-labour-recommendations-english

Засаглалын дөрвөн конвенц: /дирдамжийн шинжтэй/ ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс дараах дөрвөн конвенцыг тэргүүлэх шинжтэй баримт бичгээр тодорхойлсон. Эдгээр конвенц нь соёрхон баталсан гишүүн орнуудад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцооны чиг үүргийг боловсронгуй болгох ач холбогдолтой. ОУХБ-ын “Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай” тунхаглал, дагалдах баримт бичигт Засаглалын конвенцудын үзэл санааг ач холбогдол өгч цохон тэмдэглэсэн байдаг.

- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц
- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай (Хөдөө аж ахуйн салбар) 1969 оны 129 дүгээр конвенц
- Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвшилцлийн тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенц
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар конвенц

Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллага болон бусад олон улсын ТББ-д НҮБ-аас хүргүүлсэн зөвлөмжийн удирдтгал болгон түгээн дэлгэрүүлэх ажлыг гүйцэтгэж байна. Дэлхий даяар өндөр настнуудын хүний эрхийн асуудлын нэг нь ахмад настуудын эрх зүйн чадамж, бие даасан байдал, хөдөлмөр эрхлэлт, бие даан амьдрахад нь ялгаварлан гадуурхалт, гадуурхагдах, эрх нь хязгаарлагдахад хүргэдэг нийгмээрээ хөгшрөлтийн гадуурхах хандлага юм.

Ахмад настны эрхийг хамгаалах конвенцыг ахмад настнуудын хүний эрхийн норматив стандартыг олон улсын эрх зүйн хүчин төгөлдөр баримт бичиг гэдгийг дэлхийн даяар хүлээн зөвшөөрүүлэх зорилготой бөгөөд ахмад настнуудын хүний эрхийг хэрэгжүүлэх, хамгаалахад чиглэгддэг.

Ахмад настнуудад тохиолдож буй хүний эрхийн олон зөрчлийн үндсэн нийтлэг хүчин зүйл бол хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байрны дарамт шахалт хаа сайгүй далд хэлбэртэй оршиж байна.

Хөдөлмөр эрхлэх үйл явцад хувь хүний харилцаа нь албан байгууллага болон улс орны хэмжээнд нийгэмд зөв хандлага бий болгох ба хувь хүмүүсийн хоорондын харилцааны ёс зүй, хандлага дээр тулгуурлаж, энэхүү харилцааг хүний эрхийн хуулиас гадуур байдаг.

НҮБ болон Ахмад настны эрхийн холбоо(GAROP), олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас гаргасан конвенцид ахмад настнуудын эрүүл мэнд, хоол тэжээл, орон байр ба байгаль орчин, гэр бүл, нийгмийн халамж, орлого, аюулгүй байдал, хөдөлмөр эрхлэлт боловсрол зэрэг ахмад настны эрхэд хамаарах хэд хэдэн дэд сэдвүүдийг дэлхийн улс орнууд хүлээн зөвшөөрсөн байна.

Тиймээс эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх бодлогын зөвлөмжийг улс орнуудад хүргүүлсэн бөгөөд үүнд төрийн албанд насны бүлгүүдийн тэнцвэргүй байдлаас зайлсхийх, тэтгэврийн насны хязгаарыг дахин судлах шаардлагатай байна. Нэмж дурдахад ахмад настнуудын эрүүл мэнд, тэтгэвэрт гарах санхүүгийн баталгааг хангахад чиглэсэн идэвхтэй бодлого боловсруулахыг зөвлөж байна.

Ахмад настны хувьд НҮБ-н хөгшрөлтийн талаарх зөвлөмж, гишүүн орнуудын дотоод бодлогыг тодорхойлж, ахмад настны тухай бодлого тодорхойлох, шийдвэр гаргах түвшинд авч хэрэгжүүлэхэд дөхөм болох үүднээс зөвлөмжөө хүргүүлсэн байна.

ГУРАВ. БУСАД УЛСЫН ТУРШЛАГА

ЯПОН УЛС

Япон Улс хүн амын тоогоор дэлхийн улс орнуудаас 12-рт жагсаж байна.[10] 2024 оны байдлаар 122.7 сая хүн амтай тус улс нь сүүлийн 10 жилд хүн амын тоо ойролцоогоор 3 саяар буурсан үзүүлэлттэй байна. Хүн амын төрөлт буурч, хөгшрөлт хурдацтай явагдаж байгаа нь хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо бууруулж дотоодын нийт бүтээгдэхүүн буурахад нөлөөлөөд байна. Тиймээс тэтгэвэрт гарах насыг уртасгах, ахмад ажилчдын тоог нэмэгдүүлэх, эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоог нэмэгдүүлэх талаар ихээхэн анхаарч ажиллаж байна. 2022 оны байдлаар 65 ба түүнээс дээш насны нийт ажил эрхэлж буй хүмүүсийн тоо 6,39 сая болж, хөдөлмөрийн насны хүн амын 10,6%-ийг эзэлж байна.

Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны мэдээлснээр 2022 он хүртэл 70 ба түүнээс дээш насны хүмүүсийг ажиллуулах хөтөлбөртэй компаниудын эзлэх хувь сүүлийн 10 жилийн хугацаанд хоёр дахин нэмэгдэж, 39 хувьд хүрээд байна. 65 ба түүнээс дээш насны албан журмын дагуу тэтгэвэр тогтоолгосон ч үргэлжлүүлэн ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгжүүдийн харьцаа мөн хугацаанд 12 пунктээр нэмэгдэж, 25%-д хүрчээ.

Хууль эрх зүйн орчин

Япон Улсад 10-аас доошгүй жил шимтгэл төлсөн тохиолдолд улсын хэмжээнд өндөр насны тэтгэврийг 65 насаар тогтоодог байна.[11] 65-75 хүртэл тэтгэвэрт гарахаа хойшлуулж болох бөгөөд хойшлуулсан тэтгэврийн хэмжээг сард 0.7%, жилд 8.4%-иар нэмэгдүүлнэ.

***Япон Улсын төрийн албан хаагчийн тухай хуулий*н** 81 дүгээр зүйлд зааснаар төрийн ордон болон түүнтэй адилтгах байгууллагад ажилладаг албан тушаалтнууд 60 насандаа тэтгэвэрт гарна гэж заасан байна.

2020 оны төрийн албан хаагчийн хууль болон орон нутгийн төрийн албаны тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлтөөр хөгшрөлт хурдацтай явагдаж, ажиллах хүчний хомсдолд орж байгаатай холбоотойгоор төрийн албаны тэтгэврийн насыг 60 байсныг 61 болгон нэмэгдүүлж өөрчилсөн. Цаашдаа 2031 он гэхэд 65 нас хүргэхийн тулд хоёр жил тутамд нэг жилээр нэмэгдүүлнэ.

Япон улсын ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (Act on Stabilization of Employment of Eldery Persons)[12]

Тус хуулийн зорилго нь эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд хувь нэмэр оруулах ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн цогц арга хэмжээг авах замаар нийгмийн халамжийг дэмжихэд оршино.

“Ахмад настан” гэсэн нэр томьёо нь Эрүүл мэнд нийгмийн хамгааллын яамны тушаалаар тогтоосон нас буюу түүнээс дээш насны хүнийг хэлнэ гэж заажээ.

Засгийн газар орон нутгийн засаг захиргааны хариуцлага

- Засгийн газар болон орон нутгийн засаг захиргаа нь ажил олгогч, ажилчид болон бусад холбогдох хүмүүсийн сайн дурын хүчин чармайлтыг зохих ёсоор анхаарч үзэхийн зэрэгцээ эдгээр ажил олгогчид, ажилчид болон бусад холбогдох хүмүүст нөхцөл байдлын дагуу шаардлагатай дэмжлэг үзүүлэх;
- Ахмад настнуудын хүсэл, чадамжид нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоог боловсронгуй болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
- Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэх болон бусад төрөл бүрийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг хангахад шаардлагатай арга хэмжээг цогц, үр дүнтэй сурталчлах;
- Ахмад настныг дахин ажлын байраар хангахад шаардлагатай мэргэжлийн сургалт зохион байгуулах.

[10] Japan population https://www.worldometers.info/world-population/japan-population/
[11] Pensions at a Glance 2023 https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2023-country-profile-Japan.pdf
[12] Act on Stabilization of Employment of Eldery Persons https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/2621/en

Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулах үндсэн бодлого

Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, хамгааллын сайд нь ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулах зэрэг арга хэмжээний үндэс болгон "Тогтворжуулах арга хэмжээний үндсэн бодлого"-ыг боловсруулна. Үүнд:

- Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл бүрдүүлэх;
- Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх зорилгыг тодорхойлох;
- Ажил олгогчоос ажилчдын чадавхыг хөгжүүлэх, сайжруулах, ажлын байрыг сайжруулахад чиглэсэн зохистой арга хэмжээг зохистой, үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай ажлын удирдамжийг батлах;
- Бусад бүх төрлийн нөхцөлийг сайжруулах, дахин ажилд ороход дэмжлэг үзүүлэх;
- Ажил олгогчоос өндөр настны ажлын төлөвлөгөө боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх, арга хэмжээг авах;
- Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг хангах арга хэмжээг саадгүй хэрэгжүүлэх;
- Авах арга хэмжээний үндэс суурь болохуйц тодорхой мэдээллийг цуглуулах;
- Ахмад настныг дахин ажлын байраар хангах арга хэмжээг хөнгөвчлөх үндсэн бодлогод байх ёстой мэдээллийг бүрдүүлэх;
- Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулахын тулд авах арга хэмжээний үндсэн бодлого болох бусад мэдээллийг бүрдүүлж тусгана.

Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулах арга хэмжээний үндсэн бодлогыг боловсруулахаас өмнө Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд холбогдох захиргааны байгууллагын дарга нартай зөвшилцөж, тэдний санал бодлыг сонсож үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх Бодлогын зөвлөлийг байгуулна. Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулах арга хэмжээний үндсэн бодлогыг боловсруулсны дараа Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд нэн даруй түүний тоймыг олон нийтэд зарлана.

Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг хангах арга хэмжээ

Хэрэв ажил олгогч заавал тэтгэвэрт гарах насыг 65-аас доош нас гэж тогтоосон бол ажил олгогч нь дараах зүйлд заасан арга хэмжээний аль нэгийг авах ёстой. Үүнд:

- Заавал тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх;
- Тасралтгүй хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх (тэтгэврийн наснаас хойш одоо ажиллаж байгаа ахмад настныг, хэрэв тухайн өндөр настан ажилд орохыг хүсвэл цаашид үргэлжлүүлэн ажиллуулах тогтолцоог хэлнэ);
- Албан журмын тэтгэврийн насыг халах.

Тасралтгүй хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоо гэдэг нь ажил олгогч нь тусгайлан хамааралтай ажил олгогчтой гэрээ байгуулдаг тогтолцоо (энэ нь тухайн ажил олгогчийн болон аливаа ажил олгогчийн бизнест хяналт тавих боломжийг олгодог харилцаанд байгаа ажил олгогчийг) хэлнэ.

Ажил хайхад дэмжлэг үзүүлэх төлөвлөгөө

- Ажлаас халагдсан ахмад ажилчид болон дахин ажилд орохыг хүссэн ахмад ажилтанд Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны тушаалын дагуу ажил олгогч нь ажлын байраар хангах үүрэгтэй.
- Ажилд орохыг хүссэн ахмад ажилтны ажлын туршлага, тэдний хөдөлмөрийн чадвар, дахин ажилд оруулахад мэргэжил арга зүйн зөвлөгөө болон төлөвлөгөөг дахин боловсруулах үүрэгтэй.
- Боловсруулсан төлөвлөгөөний дагуу ажилд зуучлах хүнийг Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас томилж Хөдөлмөр эрхлэлт аюулгүй байдлын албатай хамтран ажиллана.

Ажилд орох, ажилд авах үндэслэл

- 65 наснаас дээш насныхныг зайлшгүй ажилд авах, ажиллуулах тохиолдолд шалтгааныг тайлбарлах;
- Ажил олгогчийн гаргасан тайлбар шалтгааныг үндэслэн Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас тайлбар зөвлөмж өгнө.

Ажилд орох өргөдлийн халаасны дэвтэр(Pocketbook)

Хөдөлмөр эрхлэлт аюулгүй байдлын албанаас ажилгүй дунд болон ахмад настанд ажилд орох өргөдлийн халаасны дэвтрийг өгдөг. Тус дэвтэрт ажилд орохыг хүссэн өргөдөл, мөн ажил хайх үйл ажиллагаанд албадан бус өөрийн хүсэл сонирхлоор оролцохыг хүлээн зөвшөөрсөн өргөдлийг бичнэ. Тус дэвтрийн хугацааг Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас тогтооно. Энэхүү дэвтрийг үндэслэн тухайн ажил хайж байгаа хүнд мэргэжлийн чиг баримжааг олж өгөх, хүний нөөцийг хөгжүүлэх мэргэшүүлэх сургалтад хамруулах, шинээр орсон ажлын байранд дадлагажуулах, тогтвортой ажиллуулах зэрэг арга хэмжээг Хөдөлмөр эрхлэлт аюулгүй байдлын алба хариуцан ажиллана.

Бусад байгууллагын чиг үүрэг

Хөдөлмөр эрхлэлт аюулгүй байдлын агентлагууд, орон нутгийн засаг захиргаа, ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага нь хуульд заасны дагуу ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд нягт уялдаатай хамтран ажиллах чиг үүрэгтэй байна.

Албан журмаар тэтгэвэрт гарсан хүмүүсийн дахин хөдөлмөр эрхлэх боломжийг хангах

Төрийн удирдах албан тушаалтныг 60-аас дээш насанд албан тушаалыг бууруулж, заавал албадан тэтгэвэр тогтоолгох тогтолцоог хэрэгжүүлнэ. Энэхүү тогтолцоо нь залуу ажилтны ажлын байрны зэрэг дэвийг нэмэгдүүлэх зорилготой байна.

Япон Улсын ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн V бүлэгт албан журмаар тэтгэвэрт гарсан хүмүүсийн дахин хөдөлмөр эрхлэх боломжийг хангах гэсэн бүлгээр тэтгэвэрт гарсан ахмад ажилтныг үргэлжлүүлэн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг зохицуулжээ.

Засгийн газраас албан журмаар тэтгэвэр тогтоолгосон ахмад настны цаашдын хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулах, нийгмийн халамжийг сайжруулах, амьдралын сайн сайхан байдлыг дээшлүүлэх, хөдөлмөр эрхлэх үйл ажиллагааг дэмжих зорилгоор дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж, засгийн газар болон орон нутгийн засаг захиргаа зөвлөгөө дэмжлэг үзүүлэн ажиллан мөн хяналт тавин ажилладаг байна.

Албан журмаар тэтгэвэрт гарсан ахмад ажилтныг болон бусад өндөр насны тэтгэвэр авдаг иргэдийг түр зуурын болон хөнгөн ажлын байраар хангах боломжийг бүрдүүлэх зорилгоор дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Ахмад настны хөдөлмөрийг дэмжих хүний нөөцийн төвүүдийг томилон ажиллана.

Хүний нөөцийн төвийн чиг үүрэг:

- Түр зуурын ажил болон бусад хөнгөн ажлын байраар хангах, ажилд орох хүсэлтэй өндөр настан, тэтгэвэрт гарсан хүмүүсийг системтэйгээр ажиллуулах;
- Түр зуурын ажил болон бусад хөнгөн ажилд орох хүсэлтэй өндөр настан тэтгэвэр авагчдыг ажилд зуучлах үйлчилгээг үнэ төлбөргүй үзүүлэх;
- Өндөр настан тэтгэвэр авагчдад түр зуурын ажил болон бусад хөнгөн ажил эрхлэхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг олгоход чиглэсэн сургалт явуулах;
- Өмнөх гурван зүйлд зааснаас гадна өндөр настан, тэтгэвэр авагчдад түр зуурын ажил хийх болон бусад хөнгөн үйл ажиллагаанд шаардлагатай бусад бүх үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлж Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны тушаалын дагуу үйл ажиллагааны тайлан, санхүүгийн тайлан тооцоог санхүүгийн жил дууссаны дараа мужийн засаг даргад ирүүлнэ.

Хүний нөөцийн төвийн холбооны чиг үүрэг:

Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, хамгааллын сайдын тушаалаар нэгдсэн холбоо, нэгдсэн санг муж бүрт томилж ахмад настнуудын нийгмийн халамжийг дээшлүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах зорилгоор, албан журмаар тэтгэвэрт гарсан хүмүүсийн ур чадварыг практикт ашиглахыг идэвхтэй сурталчилна. Төвийн чиг үүрэг:

- Хүний нөөцийн төв, хүний нөөцийн холбооны үйл ажиллагааны талаар олон нийтэд сурталчлах ажлыг хэрэгжүүлэх;
- Хүний нөөцийн төв, хүний нөөцийн холбооны үйл ажиллагаа эрхэлж буй хүмүүст сургалт явуулах;
- Хүний нөөцийн төвүүд болон хүний нөөцийн холбооны үйл ажиллагааг уялдуулж, чиглүүлэх, бусад туслалцаа дэмжлэг үзүүлэх;
- Хүний нөөцийн төв, хүний нөөцийн холбооны үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл, материал цуглуулж, бусад холбогдох этгээдэд өгөх;
- Хүний нөөцийн төв, хүний нөөцийн холбоог цаашид тогтвортой хөгжүүлэх, өндөр настны тэтгэвэрт гарсан хүмүүсийн ур чадварыг практикт идэвхтэй ашиглах, дэмжих шаардлагатай бусад үйл ажиллагааг явуулах чиг үүрэгтэй байна.

Засгийн газрын дэмжлэг

Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулах, нийгмийн халамжийг цаашид сайжруулах зорилгоор засгийн газар *“Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтворжуулах арга хэмжээний үндсэн бодлого”*-ын дагуу ажил олгогч, ажилчид болон бусад холбогдох этгээдэд туслах зорилгоор дараах арга хэмжээг авч ажиллана. Үүнд:

- Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр оруулах зорилготой ажил олгогч байгууллагад улсаас тэтгэмж олгох;
- Албан журмын тэтгэврийн насыг наашлуулах, тасралтгүй хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, дахин ажилд орохыг дэмжих зэрэг арга хэмжээ авах;
- Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх техникийн асуудлаар ажил олгогч болон бусад холбогдох талуудад зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх;
- Тэтгэвэрт гарсны дараах амьдралаа төлөвлөхөд нь туслах шаардлагатай зөвлөгөө, зааварчилгааг өгөх;
- Засгийн газар өндөр настныг ажилд зуучлах үйл ажиллагааг үр дүнтэй хангахад шаардлагатай тоног төхөөрөмж, бусад бэлтгэл ажлыг сайжруулах;
- Орон нутгийн засаг захиргаа болон бусад холбогдох байгууллагууд ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ авч, тухайлбал, ахмад настнуудад мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагуудыг үүсгэн байгуулсан тохиолдолд засгийн газраас шаардлагатай хөрөнгө төсвийн дэмжлэг үзүүлж болно.

СОЛОНГОС УЛС (БНСУ)

Солонгос улсын хувьд хүн ам нь хурдацтай хөгширч буй улсын нэг бөгөөд 65 ба түүнээс дээш насны хүмүүсийн тоо 2060 онд хөдөлмөрийн насны хүн амын 80%-ийг давах төлөвтэй байгаа нь ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудаас хамгийн өндөр үзүүлэлттэй улс болж байна[13].

Сүүлийн хорин жилийн хугацаанд хөдөлмөрийн насны хүн амын (15-64) дунд ахмад настнуудын (50-64) эзлэх хувь 2000 онд 18.8% байсан бол 2020 онд 37.5% болж нэмэгджээ. Төрөлтийн түвшин бага, дундаж наслалт өндөр байгаагаас шалтгаалан ажиллах хүчний насжилт бүр ч хурдацтай нэмэгдэх төлөвтэй байна. Ахмад ажилтнууд өндөр албан тушаал хашиж, өндөр цалин авах магадлалтай тул ахмад ажилчид хөдөлмөрийн өндөр зардал үүсгэж

[13] https://www.oecd-ilibrary.org/sites/374630b6-en/index.html?itemId=/content/component/374630b6-en

болзошгүй байна. Тус улсын хувьд цалинг боловсролын түвшин, ажилласан жилээр нь тодорхойлдог. Энэ нь бодлогын хүчтэй хариу арга хэмжээ байхгүй тохиолдолд эдийн засгийн өсөлтийг бууруулж, тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлж, сайн сайхан байдлыг сулруулж, эдийн засгийн тогтвортой байдал болон нийгмийн халамж сорилттой тулгарч байна.

Ахмад настнуудын ажлын байр бий болгох бодлого нь зөвхөн өндөр настай, бага орлоготой ахмад настанд төдийгүй өндөр бүтээмжтэй, тэтгэвэрт гарах бэлтгэлгүй залуу ахмадуудад зайлшгүй шаардлагатай. Ахмадуудын ажлын байр бий болгох нь зөвхөн тэтгэвэрт гарах орлогоо баталгаажуулаад зогсохгүй, дунджаас доогуур орлоготой ахмад настнуудыг дэмжин үндэсний өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх чухал ач холбогдолтой.

Тус улсын хувьд төрөлт буурсантай холбоотойгоор 2030 он гэхэд хөдөлмөрийн насны залуучуудын тоо нэг саяар цөөрнө гэсэн судалгааг гаргажээ.

Тиймээс төрөөс тэтгэврийн насыг хойшлуулах арга хэмжээг үе шаттай хэрэгжүүлэх шаардлага үүссэн. 2016 оноос хойш үе шаттайгаар хэрэгжиж эхэлсэн заавал тэтгэвэрт гарах насыг 60 нас болгосон нь ахмад ажилчдын (55-60 насны) хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлсэн бол, харин хувийн компаниудад ажилладаг залуучуудын (15-29 насны) тоо буурахад нөлөөлжээ.

Солонгосын Статистикийн байгууллагаас гаргасан "Ахмад настны нэмэлт судалгааны дүн" тайланд дурдсанаар, 2024 оны тавдугаар сарын байдлаар өндөр настан 15,481,000 байна. Энэ нь өнгөрсөн оны мөн үетэй харьцуулахад 15,098,000-аас 384,000 (2,5%)-аар өссөн нь түүхэн дэх хамгийн өндөр үзүүлэлт бөгөөд 10 жилийн өмнөх үеэс 10,845,000-аас 4,253,000 буюу 39,2%-аар өсчээ[14]. Тус судалгааны тайланд дурдсанаар, ахмад настнуудын 10.602 сая буюу 68.5% нь цаашид ажиллах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлсэн бөгөөд ажил хөдөлмөр эрхлэх шалтгаануудад нэгд, амьжиргааны зардалд туслах (55.8%), хоёрт, ажиллах таатай нөхцөл (35.6%) орсон байна. Цаашид ажиллах хүсэлтэй өндөр настнууд дунджаар 73 нас хүртлээ ажиллах хүсэлтэй гэж хариулсан бөгөөд сарын дундаж цалин 2-2,5 сая вон (19,8%) байвал тохиромжтой гэж хариулжээ.

2023 оны зургадугаар сард Солонгосын Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх сэтгүүлд нийтлэгдсэн “65 ба түүнээс дээш насны ахмадуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, шалтгаан, үр дагавар” тайланд[15] дурдсанаар 2018-2022 оны хооронд эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, ажил эрхлэлтийн өсөлтийн дийлэнх хувийг 65 ба түүнээс дээш насны ахмадууд эзэлж байна. Энэ хугацаанд эдийн засгийн идэвхтэй 65 ба түүнээс дээш насны иргэдийн тоо, хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн тоо жилд дунджаар 9 гаруй хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна. Солонгосын статистикийн байгууллагаас гаргасан “2023 оны эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын судалгаа-ахмад настны нэмэлт судалгаа”-нд дурдсанаар өндөр настан буюу 55-79 насны хүн амын эдийн засгийн идэвхжилийн оролцоо 60.2%-тай гарсан[16] нь өндөр настанууд ажиллах хүчрүү орж байгааг харуулж байна. Тухайлбал, эдийн засгийн идэвхтэй өндөр настан хүн ам 9.3 саяд хүрч, өнгөрсөн оноос 349,0 мянгаар нэмэгдсэн байна. Ажил эрхлэлтийн түвшин 58.9%-тай байна.

Бодлого, эрх зүйн орчин

Солонгос улс 2025 он гэхэд хэт хөгширсөн нийгэм болох магадлалтайгаас гадна өндөр настнуудын ядуурлын түвшин өндөр байгаа нь анхаарал татсан асуудал болж байна. Тиймээс тэтгэвэрт гарсан ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажлын байр бий болгох асуудал нь тулгамдсан асуудал юм. Энэхүү асуудлыг шийдвэрлэхэд бодлого, эрх зүйн орчин чухал бөгөөд энэхүү асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг

[14] https://www.newspost.kr/news/articleView.html?idxno=110270 “Ахмад настны эдийн засгийн үйл ажиллагааны статистик” болон “Хөдөлмөр эрхлэлтийн өсөлтийн тайлан”-ийн талаар

[15] https://www.newspost.kr/news/articleView.html?idxno=110270

[16] https://www.newspost.kr/news/articleView.html?idxno=112399 Хэчнээн солонгос хүн тэтгэвэртээ гарахаар бэлтгэж байна вэ? нийтлэл

дэмжсэн хууль тогтоомжийг батлаж, үе шаттай хэрэгжүүлж байна. Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихтэй холбоотой дараах хууль тогтоомж хэрэгжиж байна.

Ахмад настныг хөдөлмөр эрхлэхэд насаар нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (2022.06.10) (고용상 연령차별금지 및고령자고용촉진에 관한 법률)[17]

Ахмад настныг хөдөлмөр эрхлэхэд насаар нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлд ажилтны тэтгэвэрт гарах насыг 60 ба түүнээс дээш байхаар тогтоосон. Хэрэв бусад хууль тогтоомжоор тэтгэвэрт гарах насыг 60 ба түүнээс дээш байхаар тогтоогоогүй тохиолдолд тэтгэвэрт гарах хамгийн доод нас 60 байна. Энэхүү зохицуулалт нь 2013 оноос хэрэгжиж байгаа бөгөөд тэтгэвэрт гарах насыг сунгасан аж ахуй нэгж, ажил олгогч нь хөдөлмөрийн хөлсний тогтолцоог шинэчлэх зэрэг шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх ёстой бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд төрөөс татаас олгох замаар дэмжлэг үзүүлэхээр заасан.

Түүнчлэн тэтгэвэрт гарсан хүн ажлын байрандаа дахин ажилд орох хүсэлтэй бол ажил олгогч тухайн хүнийг хөдөлмөрийн чадварт нь тохирсон ажилд эгүүлэн ажиллуулах боломжтой бөгөөд цалингийн хэмжээг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу талууд тохиролцохоор зохицуулсан бөгөөд тэтгэвэрт гарсан хүнийг дахин ажилд ороход төрөөс болон ажил олгогчоос үзүүлэх дэмжлэгийн талаар зохицуулсан.

60-аас дээш насны тэтгэвэрт гарах тогтолцоог нэвтрүүлэх зорилго нь хөгшрөлтийн хурдацтай хандлагатай байгаа энэ үед ахмад ажилчдыг нас харгалзахгүйгээр чадвараас нь хамааруулан уртасгах боломжийг олгох явдал юм. Өөрөөр хэлбэл, ажилтан, ажил олгогч зөвшилцөн тэтгэвэрт гарах насыг 60-аас дээш тогтоох боломжтой юм. Гэхдээ энэхүү зохицуулалт нь төрийн албан хаагчдад хамаарахгүй.

Энэхүү хуулийг 2023 оны 10 сарын 31-нд Ахмад настны ажлын байр, нийгмийн үйл ажиллагааг дэмжих хууль[18] (노인 일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률) болгож шинэчлэн баталсан бөгөөд 2024 оны 11 сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөх юм.

Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийн цогц төлөвлөгөө

Ахмад настныг хөдөлмөр эрхлэхэд насаар нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 4-3 дугаар зүйлд ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн төлөвлөгөөг Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн сайд таван жил тутам холбогдох байгууллагуудын дарга нартай зөвшилцөн тогтоохоор заасан. Ийнхүү заасны дагуу Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын яамнаас “Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийн цогц төлөвлөгөө 2013-2017”[19]-г анх 2013 онд баталсан бөгөөд эдийн засгийн бие даасан байдал, тэтгэвэрт гарсан ахмадуудын нийгмийн оролцоог нэмэгдүүлэх алсын хараатай байсан. Энэхүү хөтөлбөрийн зорилго нь ахмад настны санхүүгийн дэмжлэг, хөдөлмөр эрхлэлтийг өргөжүүлэх, сайжруулах, бизнес эрхэлж хүртэх үр ашгийг бэхжүүлэх, ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлт, аж ахуй эрхлэлтийг идэвхжүүлэх зорилготой байсан.

2018 онд “Ахмадуудын ажлын байр, нийгмийн арга хэмжээний 2 дугаар иж бүрэн төлөвлөгөө”-г баталсан бөгөөд ахмад настны ажлын байр, нийгмийн үйл ажиллагааг 2018-2022 онд хослуулан хэрэгжүүлсэн.

“Ахмад настны ажлын байр, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 3 дахь цогц төлөвлөгөө (2023-2027)”[20]-г 2023 оны 01 дүгээр сарын 27-ны өдөр баталсан. Тус төлөвлөгөө нь ахмад настны ажлын байрыг 2027 он гэхэд нийт ахмад настны 10 хувьд хүргэх, хөдөлмөр эрхлэхэд эмзэг бүлгийн бага орлоготой ахмад настнуудын түлхүү хамруулах, нийгмийн эмзэг

[17] https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsId=000121&ancYnChk=0#0000
[18] https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=255807&viewCls=lsRvsDocInfoR#
[19] https://www.newspost.kr/news/articleView.html?idxno=110441
[20] https://www.mohw.go.kr/gallery.es?mid=a10505000000&bid=0003&tag=&act=view&list_no=377501

бүлгийнхэнд нийгмийн үйлчилгээ үзүүлэх, ажлын байраар хангах зорилттой. Энэхүү хоёр зорилтийг хэрэгжүүлэх 4 нарийвчилсан стратеги төлөвлөгөөг баталсан. Үүнд:

- Олон нийтийн ашиг сонирхолд нийцсэн ажлын байрыг сайжруулна.
    - Төрийн үйлчилгээтэй холбоотой ажлын байрыг нэмэгдүүлэх;
    - Нийтийн ашиг сонирхолд нийцсэн ажлын байрны чанарыг сайжруулах;
    - Нийтийн эрх ашгийн хамгаалах ажлын тогтолцоог боловсронгуй болгох;
- Нийгмийн үйлчилгээний төрлийн ажлын байрыг нэмэгдүүлнэ.
    - Нийгмийн үйлчилгээ үзүүлэх ажлын байрны тоог нэмэгдүүлэх;
    - Төрийн байгууллага, хувийн хэвшлийн компаниудын хамтын ажиллагааг нэмэгдүүлэх замаар нийгмийн үйлчилгээний тэргүүлэх загварыг идэвхжүүлэх;
- Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, бизнес эрхлэхэд үзүүлэх дэмжлэгийг нэмэгдүүлнэ
    - Хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх;
    - Гарааны ажлын байрны дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх;
    - Хувийн хэвшлийн ажлын байрыг дэмжих тогтолцоог боловсронгуй болгох;
- Ахмад настнуудад тогтвортой ажлын байр бий болгох тогтолцоог сайжруулна.
    - Хууль, эрх зүйн тогтолцоог бэхжүүлэх;
    - Уламжлалт тогтолцоог сайжруулах;
    - Бодлогын үр нөлөөг статистик мэдээлэлд үндэслэн шинжлэх;
    - Нийгмийн ойлголтыг өөрчлөх;
    - Төр, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх, тэр дундаа аж ахуй нэгжийн нийгмийн оролцоог идэвхжүүлэх;
- Байгууллагын тогтвортой суурийг бий болгож, мэдлэгийг дээшлүүлнэ.
    - Ахмад настны ажлын байртай холбоотой хуулиудыг батлан гаргаж, төрөл бүрийн статистик мэдээ гаргаж, бодлогод тусгах.

Энэхүү хөтөлбөрт гурван төрлийн ажлын байрны боломжийг багтаасан. Үүнд:

1. Төрийн үйлчилгээний ажлын байр: Орон нутгийн засаг захиргаа нь өндөр настан, ахмад настны асрамж, нийтийн байгууламжийн засвар, үйлчилгээ, метроны хөтөч, нийтийн болон бага сургуулийн номын санч, түүхэн дурсалт газрын хамгаалагч зэрэг орон нутгийн хэрэгцээнд нийцүүлэн орлого багатай, боловсролтой хүмүүсийг голчлон ажилд авдаг. Цалингийн хувьд сард 30 цаг ажилладаг бөгөөд 270,000 вон байдаг.
2. Хувийн хэвшлийн ажлын байр: Орон нутгийн засаг захиргаа хөтөлбөрт оролцогчдыг ажилд авсан хувийн хэвшлийхэнд татаас олгодог. Цалин нь ажлын цаг, ажлын төрлөөс хамааран 365.000-1.961.000 вонын хооронд хэлбэлздэг.
3. Нийгмийн халамж үйлчилгээний ажлын байр: 2019 онд Засгийн газар нийгийн халамжийн хэрэгцээ нэмэгдэж байгаатай холбогдуулан гурав дахь удаагаа нийгмийн халамж үйлчилгээний ажлын хөтөлбөрийг бий болгосон. Оролцогчид сард ойролцоогоор 60 цаг ажилладаг бөгөөд дунджаар 713,000 вонын цалин авдаг.

Дээр дурдсан ажлын байруудад ажиллахын тулд 65-аас дээш насны (зарим тохиолдолд 60-аас дээш насны) иргэд ажилд орох боломжтой бөгөөд орлогын тодорхой босгоос доогуур орлоготой 65 ба түүнээс дээш насны хүмүүсийг зөвхөн төрийн үйлчилгээний ажлын байраар хангадаг.

Солонгосын ахмад ажилтны хөгжлийн институт (Korea Older Worker Development Insititute)[21]. Тус институт нь Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын яаманд харьяалагддаг, ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, нийгмийн үйл ажиллагаанд оролцох үүрэг бүхий хагас төрийн байгууллага юм. Ахмад настны халамжийн тухай хуулийн 23-2 дугаар зүйлд ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай агентлагууд байгуулж, ажиллуулах гэж заасны дагуу 2005 онд байгуулагдсан. Бүтэц, зохион байгуулалтын хувьд, дарга, захирлуудын зөвлөл,

[21] https://kordi.or.kr/content.do?cmsId=153 https://kordi.or.kr/upload/attach/08/357308_202004161121559150.pdf

хянан шалгагч, ёс зүйн хяналт шалгалтын хэлтэс, стратеги төлөвлөлтийн хэлтэс, төрийн байгууллагын ажлын байрны хэлтэс, хувийн байгууллагын ажлын байрны хэлтэс, бизнесийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх алба болон төрийн бодлогын дэмжлэг үзүүлэх албатай бөгөөд нийт 12 хотод үйл ажиллагаа явуулдаг.

Төрийн албанаас тэтгэвэрт гарсан иргэдийн хувьд, Төрийн албан хаагч тэтгэвэрт гарахтай холбоотой харилцааг Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн албан хаагчийн тэтгэврийн тухай хууль болон төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэх тухай тогтоолоор зохицуулж байна.

Төрийн албаны тухай хууль[22]: Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлд зааснаар төрийн албан хаагч нь бусад хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд тэтгэвэрт гарах нас 60 нас байна. Төрийн албан хаагчийн тэтгэвэрт гарах нас нь 1-6 дугаар сарын хооронд байвал 6 дугаар сарын 30-нд, 7-12 сарын хооронд тэтгэвэрт гарах нас нь 12 сарын 31-д гардаг.

Зарим хууль тогтоомжоор зарим төрийн албан хаагчийн тэтгэвэрт гарах насыг өөрөөр зохицуулсан байна. Тухайлбал:

Нас	Хууль тогтоомжийн зохицуулалт
70 нас:	• Улсын дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгч, Улсын дээд шүүхийн шүүгч (Шүүхийн зохион байгуулалтын тухай хуулийн 45.4 дэх хэсэг) • Үндсэн хуулийн цэцийн Ерөнхий шүүгч, Үндсэн хуулийн цэцийн шүүгч (Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хуулийн 7.2 дахь хэсэг)
65 нас:	• Шүүгч (Шүүхийн зохион байгуулалтын тухай хуулийн 45.4 дэх хэсэг) • Улсын ерөнхий прокурор (Прокурорын байгууллагын тухай хуулийн 41.1 дэх хэсэг) • Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад багш (Боловсролын төрийн албан хаагчийн тухай хуулийн 47.1 дэх хэсэг) • тусгай байцаагч (Тусгай байцаагчийн тухай хуулийн 12.2 дахь хэсэг)
63 нас:	Ерөнхий прокуророос бусад прокурор (Прокурорын байгууллагын тухай хуулийн 41.2 дахь хэсэг)
62 нас:	Боловсролын чиглэлээр ажилладаг төрийн албан хаагч (дээд боловсролын байгууллагын багш нараас бусад)

Улс төрийн албан хаагчдийн хувьд Ерөнхийлөгчийн шийдвэрээр томилогдож, чөлөөлөгддөг төрийн захиргааны байгууллагуудын газрын дарга нар, дэд сайдуудын хувьд тэтгэвэрт гарах насыг заагаагүй. Харин Хяналт шалгалтын тухай хууль (감사원법)-д улсын хяналт шалгалтын байгууллагын дарга 70 нас, хяналт шалгалтын байгууллагын гишүүд 65 настай тэтгэвэрт гарахаар заасан байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль[23] (공직자윤리법) Энэхүү хууль нь 2023 ны 12 дугаар сарын 26-ны өдөр батлагдаж 2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ээс хүчин төгөлдөр болсон.

[22] https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsId=001719&ancYnChk=0#0000 Төрийн албаны тухай хууль

[23] https://www.law.go.kr/LSW//lsLinkProc.do?lsNm=%EA%B3%B5%EC%A7%81%EC%9E%90%EC%9C%A4%EB%A6%AC%EB%B2%95&chrClsCd=&mode=20&ancYnChk=0#

Тус хуулийн 4 дүгээр бүлэгт тэтгэвэрт гасан төрийн албан хаагчийн хөдөлмөр эрхлэлт, үйл ажиллагааны хязгаарлалтын талаар зохицуулсан.

Энэхүү хуулийн 3.1.1-12 дугаар хэсэгт заасан албан тушаалтнууд болох төрийн улс төрийн албан тушаалтан, төрийн өндөр болон түүнтэй адилтгах албан тушаалтан, төрийн албаны 4 ба түүнээс дээш зэрэгтэй төрийн албан хаагчид, төрийн тусгай албан хаагч, боловсролын болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах болон түүнтэй адилтгах албан тушаалтнууд нь тэтгэвэрт гарсан өдрөөс хойш гурван жилийн хугацаанд тус хуульд заасан байгууллагын аль нэгэнд ажилд орохыг хориглосон. Тухайлбал,

- өөрийн хөрөнгө, жилийн гадаад гүйлгээний дүн тодорхой түвшнээс дээш гарсан ашгийн төлөөх компани
- өмгөөллийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлд заасан хуулийн фирм
- Мэргэшсэн нягтлан бодох бүртгэлийн тухай хуульд заасан жилийн гадаад гүйлгээний дүн нь тодорхой түвшнээс дээш гарсан нягтлан бодох бүртгэлийн компани
- Гадаадын хуулийн зөвлөхийн тухай хуульд заасан гадаадын хуулийн зөвлөх фирм, жилийн гадаад гүйлгээний дүн нь тодорхой тшвшнээс дээш гарсан хамтарсан хуулийн фирм
- Төрийн байгууллагын удирдлагын тухай хуульд заасан зах зээлийн төрлийн нийтийн аж ахуйн нэгж
- Аюулгүй ажиллагааны хяналтын ажил, лиценз/зөвшөөрөл олгох, худалдан авах ажил хариуцсан төрийн үйлчилгээний байгууллагууд
- Бага, дунд боловсрол болон дээд боловсролын тухай хуульд заасан сургууль байгуулж, удирдан зохион байгуулдаг сургуулийн байгууллага
- Эмнэлгийн үйлчилгээний тухай хуульд заасан нэгдсэн эмнэлэг болон холбогдох аж ахуй нэгж
- Нийгмийн халамжийн тухай хуульд заасан нийгмийн халамжийн байгууллага болон нийгмийн халамжийн байгууллламжийг ажиллуулдаг бусад ашгийн бус байгууллага
- Батлан хамгаалах салбар, хүнсний бүтээгдэхүүн зэрэг олон нийтийн аюулгүй байдалтой холбоотой баталгаажуулалт, хяналт шалгалт зэрэг ажлыг гүйцэтгэдэг ашгийн төлөөх компани, корпораци.

Тухайн байгууллагын төрийн албаны ёс зүйн хорооноос тухайн хүний тэтгэвэрт гарахаас өмнө 5 жилийн хугацаанд харьяалагдаж байсан байгууллага, нэгж болон ажилд орох байгууллага хооронд ямар нэг хамаарал байхгүй гэсэн дүгнэлт гарч, ажилд орохыг зөвшөөрсөн тохиолдолд тухайн хүн ажилд орж болно. Ийнхүү ажилд орсон тохиолдолд 2 жилийн хугацаанд ажлын тайлангаа зөвшөөрөл өгсөн байгууллагын ёс зүйн хороонд ирүүлнэ.

ЭСТОНИ УЛС

Эстони Улс нь 2021 оны байдлаар 1,33 сая хүн амтай бөгөөд энэ нь 2050 он гэхэд 1.28 сая болж буурах ба харин ахмад (65-аас дээш) настнуудын хүн амд эзлэх хувь 27.9 хувь болж өсөх тооцоо гарчээ.

Тус улсад дундаж наслалт ийнхүү өссөн хэдий ч 65-аас дээш насны ахмад настнуудын эрүүл чанартай наслалт төдийлөн хангалтгүй байна гэж үздэг байна. Энэ нь сүүлийн жилүүдэд тус улсын нийгмийн дотоодод “Тэтгэврийн систем ирээдүйд ямар байвал зохистой вэ” хэмээх хэлэлцүүлэг, мэтгэлцээн өрнөх нэг үндсэн нөхцөл болжээ. Үүний үр дүнд 2021 оноос тэтгэврийн зарим шинэчлэлийг хийж эхэлсний нэг нь ахмад настнуудын ажил хөдөлмөр эрхлэх урам зоригийг дээшлүүлэх, тэгш боломж, таатай нөхцөлөөр хангах явдал юм.

Улсын тэтгэврийн даатгалын тухай хуульд оруулсан 2010 оны нэмэлт, өөрчлөлтөөр тэтгэврийн насыг хүйс харгалзахгүй 63 байсныг 65 болгон нэмэгдүүлсэн. Харин 2021 оны тэтгэврийн шинэчлэлээр тэтгэврийн насыг 2027 оноос эхлэн хүн амын дундаж наслалттай уялдуулан тогтоож байхаар болжээ. 2024 оны байдлаар тус улсын тэтгэврийн насны хязгаар

64 байна. Мөн иргэд тэтгэвэрт гарах тохиромжтой цагаа өөрөө сонгох, тэтгэврээ хэсэгчлэн авч эхлэх, эсхүл тэтгэвэр авч эхлэх хугацаагаа түр хойшлуулах зэрэг боломжуудаар хангагдсан байна. Төрийн алба болон хувийн хэвшилд ажиллаж буй ажилтнууд Улсын тэтгэврийн даатгалын тухай хуульд заасан зохицуулалтад адил тэгш хамрагдана.

Одоо үйлчилж буй тэтгэврийн хууль, журмын зохицуулалтаар тэтгэвэр тогтоохдоо ажилласан жил хугацааны шалгуур тавих, зарим ажил мэргэжлийн хүмүүст бусдаас эрт, таатай нөхцөлөөр тэтгэвэр тогтоодог зэрэг явдлуудыг орчин үеийн хөдөлмөрийн орчин нөхцөлд хоцрогдсон, шударга бус гэж үзэх хандлагатай болжээ.

Тиймээс наснаас эрт болон таатай нөхцөлөөр тэтгэвэр тогтоолгодог явдлыг 2021 оноос эхлэн аажмаар бууруулж, улмаар 2026 оноос бүр мөсөн зогсоож, оронд нь иргэд тэтгэврийн насанд хүрэхээс таван жилийн өмнөөс эхлэн тэтгэврийн уян хатан нөхцөлийг сонгон ажил, амьдралаа зохицуулах боломжтой гэж үзэж байна.

Ийнхүү тэтгэврийн тогтолцоог шинэчилснээр иргэд олон таатай нөхцөл боломжоор хангагдахаас гадна тэтгэвэрт гарахдаа уян хатан байдлаар буюу хүсвэл тэтгэвэр авах болон хөдөлмөр эрхлэлтийг хослуулах боломж бүрдэж байгаа юм.

Энэ мэт шат дараалсан олон шинэчлэлт өөрчлөлтүүдийг тусгасан бодлогын төлөвлөлт зохицуулалтыг тус улсын Нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамнаас боловсруулан ажиллаж байгаа бөгөөд тэдгээрийг 2030-2036 оноос эхлэн хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байна.

Хууль эрх зүйн орчин

Эстони Улсад ахмад настнуудад зориулсан тусгай хууль байдаггүй. Гэвч хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг бүрэн, тэгш хэрэгжүүлэх тухай Бүгд Найрамдах Эстони Улсын Үндсэн хуульд тусгасан байдаг.

Харин нийгмийн эрхийг:

- Улсын тэтгэврийн даатгалын тухай хууль
- Нийгмийн хамгааллын тухай хууль
- Тэгш байдлын тухай хууль
- Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн үйлчилгээ, тэтгэмжийн тухай хууль
- Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль
- Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль
- Төрийн албаны тухай хууль
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тухай хууль зэрэг хуулиудаар тус тусад нь зохицуулдаг байна.

Ахмад настнуудын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх анхны цогц төлөвлөгөөг 2013 онд Нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамнаас Мадридын олон улсын ахмад настнуудын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (Madrid International Plan of Action on Ageing)-нд нийцүүлэн баталсан. Гишүүн орнууд нь 4 жил тутамд тус олон улсын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг тайлагнадаг байна.

Эстони Улсын *"Ахмад настнуудын идэвхтэй амьдралын хөгжлийн төлөвлөгөө"* (2013-2020) нь ахмад настанд ээлтэй нийгмийг дэмжих, ахмад настнуудын амьдралын чанар, тэгш боломжийг хангах зорилготой юм.

Энэхүү төлөвлөгөөг дараа нь Засгийн газраас баталсан хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгаалал, халамж, жендерийн эрх тэгш байдал, тэгш боломжийн стратегийн хүрээнд батлагдсан 2016-2023 оны Нийгмийн халамжийн хөгжлийн цогц төлөвлөгөөнд тусгасан.

Нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамнаас одоо 2023-2030 он хүртэлх нийгмийн халамжийн хөгжлийн шинэ төлөвлөгөөг боловсруулж байгаа бөгөөд үүнд ахмад настнуудын сайн сайхан амьдралын нөхцөл, тэгш боломжийн асуудлыг анх удаа тусдаа дэд зорилтын хүрээнд авч үзэхээр болжээ.

Мөн 2021-2023 оны Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, стратегийн баримт бичгүүдэд тусгагдсан ахмад настны идэвхтэй, эрүүл амьдралыг дэмжих, ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэх, ахмад настны эрхийг хамгаалан баталгаажуулахын төлөө ажиллаж байна.

Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого

Эстонийн нийгмийн бодлогод “хөдөлмөр эрхлэлт нь ядуурлын эсрэг хамгийн сайн хамгаалалт” гэсэн зарчмыг баримталдаг. Тиймээс хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын тогтвортой тогтолцоог бүрдүүлж, нийгмийн өөрчлөлтийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг шинэчлэх болсон. Үүний үр дүнд ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, тэдний нийгмийн хамгааллын асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэх "Ахмад настнуудын идэвхтэй амьдралын хөгжлийн төлөвлөгөө" (2013-2020) болон бусад бодлогын баримт бичгүүдийн хүрээнд ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн олон бодлого, хөтөлбөр, төслийг хэрэгжүүлсэн байна.

2010 оноос тэтгэврийн насыг 65 болгон нэмэгдүүлж, 2021 оноос тэтгэврийн насыг дундаж наслалттай уялдуулан уян хатан байдлаар тогтоох болсон нь ахмад настнуудыг урт хугацаанд ажил хөдөлмөр эрхлэх, нийгэмд идэвхтэй амьдрах боломжийг бүрдүүлжээ.

Эстонийн ажилгүйдлийн даатгалын сангаас ахмад настнуудад ур чадвараа дээшлүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд тохирох хөтөлбөрийг олох боломжийг олгох үүднээс тэтгэвэр авагчдад хөдөлмөрийн зах зээлийн бүх үйлчилгээг санал болгодог. Тухайлбал: Тэтгэвэрт гарах насны ажил хайгч нь хөдөлмөрийн зах зээлийн сургалтад хамрагдах, мэргэжил дээшлүүлэх, ажилд зуучлуулах, бизнес эрхлэхэд дэмжлэг авах, ажлын байр, ажлын тоног төхөөрөмж, ажил гүйцэтгэхэд шаардлагатай туслах хэрэгслийг урьдчилгаагүй зээлээр (үнэгүй) авах боломжтой.

2019 онд дунд насныханд (55 ба түүнээс дээш) хөдөлмөрийн зах зээлийн үйлчилгээг үр дүнд суурилсан шинэ хэлбэрээр үзүүлэх төслийг хэрэгжүүлж эхэлсэн. Төсөл нь хөдөлмөрийн зах зээлд ахимаг насны хүмүүсийг түлхүү хамруулж тэднийг давтан сургах, зөвлөгөө өгөх зэргээр ур чадвар, ажил хөдөлмөрт бэлэн байдлыг дээшлүүлэх, тохирох ажлын байранд зуучилж, тогтвортой ажиллуулах шинэлэг шийдлүүдийг санал болгожээ.

Аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллага, боловсролын байгууллага, төрийн болон орон нутгийн захиргааны агентлагууд ахмад настнуудыг ажилд ороход нь туслах зорилгоор уг төсөлд хүсэлт гарган дэмжлэг авах боломж нээлттэй байдаг байна.

Мөн Олон янз байдлын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлдэг бөгөөд энэ нь төрийн болон төрийн бус байгууллага, компани нь хүмүүсийн олон талт байдлыг хүндэтгэж, ажилтнууд, түншүүд, үйлчлүүлэгчдэдээ тэгш хандах зарчмыг эрхэмлэдэг гэдгээ баталгаажуулсан сайн дурын гэрээ юм. Гэрээнд нэгдэн орсон байгууллагууд өөрсдийн байгууллага болон нийгэмд харилцан туршлага солилцох, тэгш байдлыг хангах зорилгоор хамтын нийгэмлэгийг бүрдүүлэх, тэр дундаа ажилд авахдаа илүү тэгш боломжийг бүрдүүлж буйгаа илэрхийлдэг байна.

Нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамны ахмад настны өмгөөллийн стратегийн түншүүд нь ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, 50-аас дээш насны хүмүүсийг хөдөлмөрийн зах зээлд дахин нэвтрүүлэхэд бэлтгэх, тэдний дижитал чадамжийг дээшлүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөгчийг бэлтгэх үүрэгтэй бөгөөд энэ чиглэлийн сургалтыг тогтмол зохион байгуулдаг болжээ. Мөн ажлын байр, цаг хугацааны хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан нөхцөлийг улам сайжруулах арга хэмжээг боловсруулж байна.

Эдгээр өөрчлөлтүүдийн үр дүнд илүү уян хатан, бага цагаар ажиллах, эсвэл алсын зайнаас онлайнаар ажиллахыг илүүд үздэг хүмүүсийн хөдөлмөрийн зах зээлд гаргах боломж илүү нэмэгдсэн нь бүх нийтийн цагийн ажлыг дэмжихэд, тэр дотроо ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд тустай, таатай зохицуулалт, нөхцөлүүд болжээ.

Сайн дурын ажилд дэмжлэг үзүүлэх

Сайн дурын ажилтнууд болон нийгмийн ажилтнуудын ухамсартай хамтын ажиллагаа нь хүмүүсийн ганцаардлыг арилгах, ахмад настнуудын нийгмийн идэвхийг нэмэгдүүлэх, тусламж хэрэгтэй байгаа хүмүүс болон орон нутгийн засаг захиргааны санхүүгийн асуудлыг хэмнэх зэрэгт чухал ач холбогдолтой юм.

Тусгай хэрэгцээт хүмүүс болон ахмад настанд туслах үйлсэд сайн дурынхныг татан оролцуулах зорилгоор 2018 оноос халамжийн тогтолцоонд сайн дурын үйл ажиллагааг турших туршилтын төслийг эхлүүлсэн.

Төсөлд хамрагдсан сайн дурынхны дийлэнх хувийг дунд болон түүнээс дээш насныхан эзэлж байна: 51% нь 55 ба түүнээс дээш насныхан, 28% нь 65 ба түүнээс дээш насныхан байжээ. Төсөл нь тусламж хэрэгтэй хүмүүст шаардлагатай үйлчилгээ эсвэл гэрээсээ гадуурх нийгмийн үйл ажиллагаанд оролцоход нь туслалцаа үзүүлэх хүртэл хэд хэдэн аргаар дэмжлэг үзүүлж чадсан байна.

Төслийг 2023 оны II хагасаас үе шаттайгаар орон нутгийн засаг захиргаанд шилжүүлсэн бөгөөд одоогоор байнгын ажлынхаа хажуугаар сайн дурын ажил хийдэг ахмадуудын тоо нэмэгдсээр байна.

Тиймээс орон нутгийн аж амьдралыг дээшлүүлэхэд хувь нэмрээ оруулж, идэвхтэй ажилласан, нийгмийн хөгжилд эерэг үүрэг гүйцэтгэсэн ахмадуудыг Нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамны сайд хүлээн авч урамшуулах арга хэмжээг зохион байгуулдаг уламжлал тогтсон байна. Тухайлбал, 2020 онд Ковид-19-тэй тэмцэхэд олон ахмадууд сайн дурын ажилтны хэлбэрээр оролцон зохих хувь нэмрээ оруулжээ.

Ажил олгогчдод дэмжлэг үзүүлэх

Хөдөлмөрийн зах зээлд насны ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулахын тулд ажил олгогчдын мэдлэг, бэлэн байдал, ур чадварыг дээшлүүлэхэд төрөөс ихээхэн анхаардаг байна.

Тэтгэврийн насныхны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үүднээс ажил олгогчдод цалингийн хөнгөлөлт үзүүлэх, тэдэнд зориулсан сургалтын зардал, ажилд зуучлах, ажилд дасган зохицуулах зэрэгт зарцуулсан зардлуудыг нь нөхөн олгох гэх мэт арга хэмжээг авах, мөн тэднийг ажилд авсан ажил олгогчдод татварын хөнгөлөлт үзүүлэх зэргээр дэмжлэг үзүүлдэг.

Ахмад настнуудын цагийн ажлыг дэмжих зорилгоор тэдний нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогчдоос авахдаа, жишээлбэл, журам ёсоор бол ажил олгогчид хагас цагаар ажилладаг ажилтны нийгмийн даатгалын шимтгэлийг багадаа сард тогтоосон доод хэмжээгээр төлөх ёстой ч тэтгэврийн насны ажилтны шимтгэлийг тухайн тогтоосон шимтгэлээс доогуур байсан ч зөвхөн бодитоор төлсөн цалингаас нь тооцох зохицуулалтыг хийж өгчээ.

Ахмад настны мэдлэгийг дээшлүүлэх үйл ажиллагаа

Тэгш боломжийн комиссар болон түүний ажлын алба нь хөдөлмөр эрхлэх, үйлчилгээ авах, боловсрол эзэмших болон бусад нөхцөл байдалд өөрийгөө ялгаварлан гадуурхаж байна гэж үзсэн ахмад настнуудад зөвлөгөө, туслалцаа үзүүлдэг.

Комиссар нь ахмад настны эрхийг хамгаалах, ахмад настны талаарх олон нийтийн мэдлэгийг дээшлүүлэх чиглэлээр идэвхтэй ажилладаг. Тухайлбал, ахмадуудад зориулсан тусгай вэб хуудас ажиллуулж, тэтгэвэр, хөдөлмөр эрхлэлт, эрүүл мэнд, хүчирхийлэл, эд хөрөнгө, мэдээллийн технологийн хэрэглээ, амьдралын өөрчлөлтөд хэрхэн дасан зохицох талаар мэдээлэл өгөх, танин мэдэхүйн нийтлэлүүдийг бичих зэрэг ажлуудыг хийж байна.

Мөн Иргэдийн нийгмийн ухамсарыг дээшлүүлэх зорилгоор ням гараг бүр Эстонийн олон нийтийн телевизээр 112000 гаруй үзэгчтэй ахмадуудад зориулсан тусгай нэвтрүүлгийг тогтмол явуулдаг.

2010 оноос хойш олон улсын ахмадын өдрийг тэмдэглэж “60+ фестиваль”-ийг Эстони даяар зохион байгуулдаг болсон. Уг наадамд 5000 гаруй ахмад настан оролцож лекц сонсох, мэдээлэл солилцох, бусад соёлын арга хэмжээнд оролцдог ажээ.

Мөн онд Тартугийн Их сургуулиас Насан туршийн боловсролын зарчимд суурилсан ахмад настнуудад (60 ба түүнээс дээш насны, зарим тохиолдолд 50 ба түүнээс дээш насны) зориулсан үнэ төлбөргүй тусгай сургалтын хөтөлбөрийг эхлүүлж, ахмад настнуудыг нийгэмд гарч буй өөрчлөлтөд уян хатан хандахад туслаж байна. Хөтөлбөрт 4300 гаруй ахмад насны оюутнууд хамрагдсан бөгөөд уг үйл ажиллагаа нь “Оны шилдэг боловсролын үйл ажиллагаа” цол тэмдгээр шагнуулжээ.

Төрийн болон олон нийтийн байгууллагын оролцоо

Төрөөс ахмад насны хөдөлмөр эрхлэлт, тэдний нийгмийн асуудлын тэгш болон хууль ёсны байдлыг хангахын тулд аливаа шийдвэр гаргах, боловсруулахдаа оролцогч талууд болон олон нийтийг хамруулах нь түгээмэл байдаг.

Хамгийн том оролцогч тал болох Эстонийн 28000 гаруй тэтгэвэр авагчдыг төлөөлсөн Эстонийн тэтгэвэр авагчдын нийгэмлэгийн холбоо нь Эстонийн бүх бүс нутагт идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулдаг.

Эстонид бусад ахмадын байгууллагууд идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулдаг ч тэдний хоорондын хамтын ажиллагаа сул, бодлого боловсруулах, олон нийтийн мэдлэгийг дээшлүүлэхэд ахмадуудын дуу хоолой тийм ч хүчтэй биш байсан тул 2019 онд Нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамнаас ахмад настны өмгөөллийн байгууллагуудтай хоёр жилийн стратегийн түншлэл байгуулах санаачилга гаргасан. Улмаар 2022 оноос шинэ түншлэл эхлүүлсэн бөгөөд эдгээр түншүүд нь ахмад настны эрх ашгийг хамгаалах байгууллагын хамтын ажиллагаа, харилцаа холбоо, бодлого боловсруулах, нөлөөлөл, хэвлэл мэдээлэлтэй харилцах чиглэлээр ур чадвараа дээшлүүлэх сургалтын хөтөлбөр боловсруулах зэрэг ажлыг хийжээ.

Ахмад настны бодлогын хороо нь 1997 оноос Нийгмийн асуудал эрхэлсэн яамны зөвлөх байгууллагын үүргийг гүйцэтгэж ирсэн. Ахмад настны өмгөөллийн байгууллага, үйлчилгээ эрхлэгчид, мэргэжилтнүүд, эрдэмтэн судлаачид, улс төрчдөөс бүрдсэн тус хороо нь Нийгмийн асуудал эрхэлсэн яам, төрийн бусад байгууллага, Эстонийн хотуудын холбоо, Хотын захиргаанаас ахмад настнуудтай холбоотой асуудлаар хууль тогтоомж, хөгжлийн төлөвлөгөө болон бусад стратегийн баримт бичгүүдийг боловсруулахад оролцдог. 2022 оноос тус Хорооны үйл ажиллагааны зохион байгуулалтыг шинэчилж, бүс нутгийн оролцоог нэмэгдүүлэх зорилгоор нутгийн засаг захиргааны ахмадын зөвлөлийг тэдэнд зөвлөх байгууллага болгон оролцуулахаар болсон байна.

Хууль тогтоомж, хөгжлийн төлөвлөгөө боловсруулахдаа тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхахгүй байдалд үзүүлэх нөлөөллийн үнэлгээг заавал хийх ёстой. Нөлөөллийн үнэлгээний асуулга нь ахмад настны эрх, бэрхшээл, амьдралын чанарт гарсан өөрчлөлтийг хэрхэн үнэлэх, ажил олох боломж, нийгэмд хамруулах талаар байдаг ажээ.

ФИНЛАНД УЛС

Сүүлийн 15 жилийн хугацаанд дэлхий даяар ахмад, өндөр настай иргэдэд ээлттэй орчинг бүрдүүлэх шаардлага дэлхийн бүх улс оронд тулгарч байна. Ахмад, өндөр настай иргэдийн ялгамжтай байдлыг ойлгох, нийгмийн амьдралд оролцох оролцоог нэмэгдүүлэх, тэдний гаргасан шийдвэрийг хүндлэх гэх мэт ахмад болон өндөр настай иргэдэд хандах хандлага, тэдэнд ээлтэй орчныг бүрдүүлэх үйл ажиллагаа эрчимтэй нэмэгдэж байна.

Финланд Улс нь дэлхийн хамгийн өндөр насжилттай улс орны жагсаалтыг сүүлийн жилүүдэд тэргүүлж байгаа бөгөөд 2023 оны байдлаар нийт хүн амын тоо ойролцоогоор 5.6 сая байна. Нийт хүн амын насжилтыг насны бүлгүүдээр ангилбал 20-39 настай иргэд 1.4 сая, 40-59 настай иргэд 1.39 сая буюу хүн амын талаас илүү хувийг эзэлж байна. Харин 60-аас дээш насны иргэд 2023 оны сүүлээр 1.6 саяд хүрсэн. Хүн амын насжилт нэмэгдэж байгаа нь эрүүл мэндийн үйлчилгээ, амьдралын орчин сайжирсантай холбоотой гэж дүгнэж байна.

Тус улс хөдөлмөрийн харилцааг хэд хэдэн хууль (Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хууль, Сургалтын чөлөөний тухай хууль, Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлын тухай хууль)-иудаар зохицуулдаг.

Ахмад настнуудад ээлтэй орчинг бүрдүүлэх, тэдэнд зориулсан ажлын байр төлөвлөх, нийгмийн амьдралд оролцох оролцоог хангахаар ажилладаг. Засгийн газраас ахмад иргэдийг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангахаар тодорхой бодлогоор дэмжин ажиллаж байсан түүхтэй. Харин сүүлийн жилүүдэд ахмад настнуудад зориулсан төрийн үйлчилгээ, нийгмийн халамжийг илүү сайжруулах зорилгоор тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байна.

Хууль, эрх зүйн орчин

Финланд Улсад хөдөлмөрийн харилцааг Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль (The Employment Contracts Act)-иар зохицуулдаг. Энэхүү хууль нь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах анхдагч хууль нь 1922 онд батлагдсан.

Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хуульд хөдөлмөрийн гэрээний тодорхойлолт, гэрээ байгуулах, гэрээ дуусгавар болгох, хөдөлмөр хамгааллын дүрэм, талуудын хэд хэдэн үндсэн эрх, үүргийг тусгасан байдаг. Түүнчлэн уг хуулинд ажил олгогчийн дагаж мөрдөх нийтлэг эрх, үүрэг, хамтын гэрээгээр тэгш эрх олгох, чөлөө олгох, цалин хөлсийн хэмжээ гэх мэт зохицуулалтыг тусгасан бөгөөд уг хуулийг 2000 оны эхэнд хүчингүй болгосон.

Үүнээс хойш хөдөлмөрийн харилцааны асуудлуудыг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хууль (The Labour Safety Act 1958), ээлжийн амралтын тухай хууль (The Annual Holidays Act 1973), Ажлын цагийн тухай хууль (The Hours of Work Act 1996), Сургалтын чөлөөний тухай хууль (The Study Leave Act 1979), Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлын тухай хууль (The Act on Equality between Men and Women 1986) зэрэг тусдаа хуулиар зохицуулдаг.[24]

Тэтгэвэрийн нас

Европын холбооны гишүүн улс орнуудад тэтгэвэрийн насыг 65 насаар тогтоосон байдаг боловч олон улс орнууд 2020 оноос 2030 он хүртэл тэтгэвэрийн насыг 67 нас болгож нэмэгдүүлэхээр төлөвлөж байгаа бөгөөд Финланд Улсын Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хуульд “Ажил олгогч болон ажилтан хөдөлмөрийн харилцааг үргэжлүүлэхээр тохиролцоогүй тохиолдолд тухайн ажилтны тэтгэвэрийн нас хүрсэн үед ажилтанд мэдэгдэх ажиллагаа хийлгүйгээр тэтгэвэрт гаргаж болно” гэж заасан байдаг.[25]

Финланд, Кипр, Дани, Словак, Грек, Итали, Нидерланд, Португал, зэрэг орнууд тэтгэвэрийн насыг хүний дундаж насжилттай уялдуулах бодлого баримталж байна. Зарим улс оронд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэтгэвэрийн насыг ялгамжтай байдлаар тодорхойлсон байдаг. Түүнчлэн зарим улс орнуудад нийгмийн даатгал төлсөн хугацаа нь урт тохиолдолд тэтгэвэрийн наснаас өмнө тэтгэвэрт гарах боломжтой бөгөөд энэ тохиолдолд тэтгэвэрийн хэмжээ буурдаггүй.

Ахмад насны иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрөөс авсан арга хэмжээ

Ахмад насны хөдөлмөр эрхлэгчдийн хороо нь ахмад насны хөдөлмөр эрхлэгчдийн Финландын үндэсний хөтөлбөрийг танилцуулсан. Энэхүү хөтөлбөрийг үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэхээр Засгийн газраас танилцуулсан бөгөөд уг хөтөлбөрийг Засгийн газрын гол гурван яам болох Хөдөлмөрийн яам[26], Боловсролын яам[27] болон Нийгэм хамгаалал, эрүүл мэндийн яам[28] хэрэгжүүлж байсан.

[24] National Labour Law Profile: Republic of Finland
[25] Retirement Ages: https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/retirement-ages/
[26] The Ministry of Labour
[27] The Ministry of Education
[28] The Ministry for Social Affairs and Health

Энэхүү хөтөлбөр нь 45-64 насны иргэдийг технологийн өөрчлөлт, ажлын байрны эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлэн ажиллахад нь дэмжлэг үзүүлэх, ур чадвар олгох, хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажиллах боломж олгох, ахмад насны иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, нийгэм, соёлын хөгжил дэвшлээс хоцрохгүй байх, гадуурхалтад өртөхөөс сэргийлэх, хугацаанаас өмнө тэтгэвэрт гарах эрсдэлээс сэргийлэх зорилгоор 1998 оноос 2002 он хүртэл 4 жилийн хугацаанд хэрэгжсэн.

Түүнчлэн хөтөлбөрийн хүрээнд зургаан зорилгыг хэрэгжүүлэхээр тодорхойлсон. Үүнд:

- Ахмад ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг нэмэгдүүлэх;
- Тэтгэврийн дундаж насыг нэмэгдүүлэх;
- Хөдөлмөрийн удирдлагын арга хэмжээнд хөгшрөлтийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх;
- Ахмад ажилчдын хөдөлмөрийн чадварыг хадгалах, хөдөлмөрийн чадварыг нь нэмэгдүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
- Хагас цагийн тэтгэвэр (part-time pension) болон уян хатан цагийн системийг бүрдүүлэх загварыг туршиж, хэрэгжүүлэх;
- Хүнийг насаар ялгаварлан гадуурхах үзлийг бууруулж, ахмад настай ажилчдад илүү таатай хандах хандлагыг өөрчлөх.

Ахмад насны хөдөлмөр эрхлэгчдийн Финландын үндэсний хөтөлбөр нь 4 жилийн хугацаанд хэрэгжиж дараах үр дүнд хүрсэн байна. Үүнд:

- Тэтгэвэрийн нас өссөн;
- Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ахмад ажилчдын оролцоо нэмэгдсэн;
- Хагас цагийн тэтгэвэр авах иргэдийн сонирхол нэмэгдсэн;
- Ахмад ажилчдыг дэмжих хөтөлбөрийн талаарх мэдээлэл иргэдэд нээлттэй болсон;
- Тэтгэвэрийн нас нэмэгдсэнээр хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ажилчдын тоо 1998 онд 2,522,402 байсан бол 2002 онд 2,623,421 болж өссөн;
- 55 наснаас дээш насны иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нэмэгдсэн.

АМЕРИКИЙН НЭГДСЭН УЛС

АНУ-д тэтгэврийн дундаж нас эрэгтэй 65, эмэгтэй 62 байна. 2023 оны байдлаар 65-аас дээш насны 58 сая иргэн байгаагаас 11 сая нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Үүний 62% нь бүтэн цагаар (долоо хоногийн 35 болон түүнээс илүү цаг) ажилладаг байна. 50,15 сая өндөр настан Нийгмийн даатгалаас тэтгэвэр авч байна. 2060 он гэхэд тус улсын 65-аас дээш насны иргэд 95 саяд хүрнэ гэсэн тооцоолол хийгджээ.[29]

Дундаж наслалт нэмэгдэж байгаа, иргэд тэтгэврийн хуримтлал үүсгээгүй, иргэдийн хувийн хуримтлал багассан, нийгмийн даатгалаас бүтэн тэтгэвэр авах нас нь болоогүй болон тус тэтгэвэр нь амьжиргааны зардалд хүрэлцээгүй зэрэг олон шалтгааны улмаас ахмад настнууд тэтгэврийн насанд хүрсэн хэдий ч цааш үргэлжлүүлэн ажиллах шаардлага үүсдэг байна. 1980 онд дундаж наслалт 73.7 байсан бол 2022 оны байдлаар 77.5 болж өссөн. Үүнтэй зэрэгцээд тэтгэвэр тогтоолгон, нийгмийн даатгалаас бүтэн тэтгэвэр авах нас мөн нэмэгджээ. 1943-1954 оны хооронд төрсөн иргэд 66 насандаа тэтгэврээ тогтоолгох боломжтой бол 1960 оноос хойш төрсөн иргэд 67 насандаа тэтгэврээ тогтоолгох эрх үүсэхээр болжээ. Ахмад ажилтан өөрөө хүсвэл 62 нас хүрээд тэтгэврээ тогтоолгох эрхтэй хэдий ч нийгмийн даатгалаас хүртэх тэтгэврийн хэмжээ багаар тооцогдоно.[30]

АНУ-д ахмад, тэтгэврийн насны иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах төрийн бодлогуудыг хэрэгжүүлсээр ирсэн бөгөөд “Хөдөлмөр эрхлэхэд

[29] https://www.census.gov/library/stories/2018/03/graying-america.html
[30] https://www.ssa.gov/pubs/EN-05-10035.pdf

насаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглох тухай хууль” (The Age Discrimination in Employment Act 1967)[31], Нийгмийн хамгааллын тухай хууль (The Social Security Act) болон холбогдох бусад хууль тогтоомжоор ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хамгаалж байна.

Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үүднээс албадан тэтгэвэрт гаргах байдлыг халж, “Ахмад настнуудын олон нийтэд тустай ажил, үйлчилгээ эрхлэхийг дэмжих хөтөлбөр” (The Senior Community Service Employment Program)[32] зэрэг үйл ажиллагаа хэрэгжүүлж байна. Төрийн албаны ахмад ажилтнуудын хувьд “Ye шаттайгаар тэтгэвэрт гарах хөтөлбөр” (The Phased Federal Retirement Program)-т хамрагдах боломжтой бөгөөд ингэснээр ахмад ажилтнууд хагас цагаар ажиллан, шинэ залуу ажилтнуудыг дагалдуулан ажиллаж, өөрийн мэдлэг чадвар, туршлагаасаа зааж, сургах боломжийг олгосон байна.

“Хөдөлмөр эрхлэхэд насаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглох тухай хууль”

Нэгдсэн Улсын код Дугаар 29-Хөдөлмөр, Бүлэг 14 - Хөдөлмөр эрхлэхэд насаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглох тухай хууль (621-634 хэсэг)-ийг 1967 онд баталсан байна. Тус хуулиар 40-өөс дээш насны иргэдийн хөдөлмөрлөх бүхий л нөхцөлд буюу ажилд авах, ажлаас халах, тушаал дэвших, ажлаас халагдсаны нөхөн олговор олгох, тэтгэмж олгох, даалгавар гүйцэтгүүлэх, сургалтад хамруулах зэргээс тухайн ажилтныг насны байдлаар нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно гэж заажээ. Мөн настай холбоотой зар сурталчилгааг хориглодог байна.

Ахмад ажилтанг насны байдлаар нь гадуурхахыг хориглосон байна. Гадуурхалд, хүний настай холбоотой үг хэллэгээр дайрч доромжлох зэрэг үйлдлүүдийг багтааж үзнэ. Ажилтанг байнга доромжлох, хүнд байдалд оруулах, ажлын дайсагнасан, таагүй орчинг бий болгох, ахмад ажилтанг үндэслэлгүйгээр албан тушаал бууруулах, ажлаас халах зэрэг шийдвэр гаргах нь хууль бус юм. Гадуурхан дарамталж буй этгээд нь хохирогчийн удирдах ажилтан, хамтран ажиллагч, эсхүл үйлчлүүлэгч байх боломжтой. Тухайн байгууллагаас баримталж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь 40 ба түүнээс дээш насны ажилтан болон ажилд орохоор хүсэлт гаргагчдад тухайн хүний наснаас хамааран ямар нэгэн үндэслэлгүйгээр сөрөг нөлөө үзүүлэхээр бол хууль бус гэж үзнэ.

Аливаа хүн өөрийн наснаас хамааран хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой ямар нэг гадуурхалд өртсөн тохиолдолд гомдол гаргах эрхтэй бөгөөд Хөдөлмөрийн яамны харьяа Тэгш хөдөлмөр эрхлэлтийн комисс (Equal Employment Opportunity Commission)[33] нь асуудлыг шударгаар шийдвэрлэхэд хяналт тавьж ажиллана.

Ажил олгогч, Хөдөлмөрийн агентлаг болон Хөдөлмөрийн байгууллагуудад насаар ялгаварлан гадуурхах явдлыг дараах байдлаар хоригложээ.

623-р хэсэг. Насаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглох тухай

(a) Ажил олгогчийн хувьд

Дараах тохиолдлыг хууль бус гэж үзнэ:

1. наснаас нь хамааран аливаа хүнийг ажилд авахаас татгалзах эсхүл ажлаас халах, нөхөн олговор болон ажиллах нөхцөлөөр ялгаварлан гадуурхах;
2. наснаас нь хамааран аливаа хүний хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нь хязгаарлах, тусгаарлах, ангилах, ажилтных нь хувьд түүний байр суурьт сөргөөр нөлөөлөх;
3. наснаас нь хамааран аливаа ажилтны цалингийн хэмжээг бууруулах.

(b) Хөдөлмөрийн агентлагийн хувьд

[31] https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2011-title29/html/USCODE-2011-title29-chap14.htm
[32] https://www.dol.gov/agencies/eta/seniors
[33] https://www.eeoc.gov/overview

Хөдөлмөрийн агентлаг нь аливаа хүнийг насаар нь ялгаварлан гадуурхах, ажилд зуучлахаас татгалзах, эсхүл насаар нь ангилан ажил санал болгох нь хууль бус юм.

(c) Хөдөлмөрийн байгууллагын хувьд
Дараах тохиолдлыг хууль бус гэж үзнэ:

1. аливаа хүнийг наснаас нь хамааран гишүүнчлэлд бүртгэхээс татгалзах эсхүл гишүүнчлэлээс хасах;
2. наснаас нь хамааран гишүүдээ хязгаарлах, тусгаарлах, ангилах болон аливаа хүний наснаас хамааран ажилд зуучлахаас татгалзах, ямар нэгэн байдлаар хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нь хаах эсхүл наснаас нь хамааран ажилтны болон ажил эрэлхийлэгчийн нэр хүндэд халдах, сөргөөр нөлөөлөх зэргийг багтаажээ.

Албадан тэтгэврийг халсан тухай

Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тодорхой үйл ажиллагаа хэрэгжүүлсээр ирсний дотор 1986 онд (тодорхой, шаардлагатай мэргэжлийг эс тооцон) албадан тэтгэвэр тогтоох байдлыг халсан байна. Ингэснээр 65-аас дээш насны иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт дорвитой хэмжээгээр өсчээ. 1960-1970 оны үед 65 нас хүрсэн иргэдийг албадан тэтгэвэрт гаргаж байсан бол “Хөдөлмөр эрхлэхэд насаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглох тухай хууль”-д 1978, 1986 онд нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар 70 наснаас өмнө албадан тэтгэвэрт гаргахыг хориглож, дараа нь албадан тэтгэвэрт гаргах байдлыг хорижээ. Одоогийн байдлаар тодорхой насанд хүрснээр тухайн мэргэжлээрээ ажиллан, ажил үүргээ гүйцэтгэхэд бие болон оюуны чадамжийн хувьд хүндрэлтэй тул дараах мэргэжилд тэтгэврийн нас заадаг байна. Үүнд, холбооны хууль сахиулах ажилтнууд, байгаль хамгаалагчид, гал сөнөөгчид 57 насандаа, нисгэгчид 65 наснаас өмнө (өмнө нь 60 байсан), агаарын замын хөдөлгөөний хянагч болон тодорхой төрийн албаны ажилтнууд, тухайлбал, хуульч, шүүгч 56 насандаа тус тус тэтгэвэрт гардаг байна.

Холбооны хэмжээнд ахмад настнуудыг ажлын байраар хангах хөтөлбөр

АНУ-ын Хөдөлмөрийн яамны Хөдөлмөр эрхлэлт, сургалтын захиргаанаас хэрэгжүүлдэг “Ахмад настнуудын олон нийтэд үйлчилгээ үзүүлэх ажил эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр” нь ахмад настнуудад зориулсан олон нийтэд туслах ажлын байран дээр дадлагажуулах хөтөлбөр юм. “Ахмад настан Америк иргэдийн тухай хууль”-аар зөвшөөрсний дагуу тус хөтөлбөр нь орлого багатай, ажилгүй ахмад настнуудыг сургалтанд хамруулдаг байна. Хөтөлбөрт хамрагдсан ахмад настнууд Америкийн Хөдөлмөрийн төвүүдээр дамжуулан ажилд орох боломжтой байна. Хөтөлбөрт хамрагдагсад нь сургууль, эмнэлэг, өдөр өнжүүлэх төв болон ахмад настнуудыг асрах төв зэрэг ашгийн бус олон нийтийн байгууллагуудад үйлчилгээний олон төрлийн үйл ажиллагаанд ажлын байран дээр дадлагажин, туршлага хуримтлуулдаг байна. Хөтөлбөрөөр 40 гаруй сая нийтэд туслах үйлчилгээний ажлын цагийг төрийн, ашгийн бус байгууллагуудад шаардлагатай ажил, үйлчилгээ үзүүлэхэд зориулан Засгийн газраас санхүүжүүлдэг ажээ. Оролцогчид долоо хоногт дунджаар 20 цаг ажилладаг бөгөөд холбооны болон муж, орон нутгийн хөдөлмөрийн хөлсний хамгийн доод ангиллын дээд шатлалаар цалинжуулдаг байна. Оролцогчид нь 55 нас хүрсэн, ажилгүй, өрхийн орлого нь холбооны ядуурлын түвшингийн 125%-аас ихгүй байх шаардлага тавигддаг байна. Хөтөлбөрт ахмад дайчид, тэдгээрийн эхнэр, нөхөр, түүнчлэн 65-аас дээш настай болон хөгжлийн бэрхшээлтэй, бичиг үсэггүй эсхүл Англи хэлний мэдлэг тааруу, хөдөө орон нутагт оршин суудаг, орон гэргүй болон орон гэргүй болох эрсдэлтэй, ажилд орох магадлал багатай болон Америкийн Хөдөлмөрийн төвүүдээр дамжуулан ажил хайсан ч орж чадаагүй иргэдийг нэн тэргүүнд сонгон, сургаж дадлагажуулдаг байна. Холбооны агентлагууд болон үндэсний, ашгийн бус 19

байгууллага улсын төсвөөс татаас аван ахмад настнуудыг дадлагажуулан ажиллуулж байна. Тус хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр нийгмийн эмзэг бүлгийн нэг хэсэг болсон ахмад настнуудыг эдийн засгийн хувьд дэмжихийн сацуу нийгмийн харилцаанд эргэн оруулснаар тэдгээрийн эрүүл мэндийн хувьд ч наашгай үр дүн гарсан байна. Хөтөлбөрийн үндсэн зорилго нь ахмад настнуудыг улсын төсвөөс санхүүжилт авдаггүй байгууллагуудад зуучлан ажилд оруулах явдал юм.

Үе шаттайгаар тэтгэвэрт гарах хөтөлбөр

Ахмад ажилтнууд тэтгэврийн нас дөхөхөөр илүү чөлөөтэй, уян хатан нөхцөлтэйгөөр, хагас цагаар буюу долоо хоногт 35-аас доош цаг ажиллах сонирхолтой байдаг байна. Зарим хувийн байгууллагад ажилтантайгаа гэрээ байгуулсны үндсэн дээр энэ нь хэрэгждэг бол Холбооны (төрийн албаны-federal employees) ахмад ажилтан, албан хаагчдыг тухайн ажилтны хүсэлтээр үе шаттайгаар тэтгэвэрт гаргах буюу тодорхой хугацаанд хагас цагаар ажиллуулахтай холбоотой асуудлыг Нэгдсэн Улсын код Дугаар 5 - Төрийн байгууллага болон ажилтнууд, Бүлэг 83 – Тэтгэвэр, 8336a – Үе шаттайгаар тэтгэвэрт гарах хэсгээр зохицуулж байна. Нэг талаар ахмад ажилтнуудыг тэтгэврийн амьдралд дасгах, нөгөө талаар тэдний туршлага, мэдлэг чадварыг шинэ, залуу ажилтнуудад өвлүүлэх, дагалдуулан сургах, дадлагажуулах зорилготой үе шаттайгаар тэтгэвэрт гаргах үйл ажиллагааг 2014 оноос төрийн байгууллагын ахмад ажилтнуудад хэрэгжүүлж эхэлсэн байна. Энэ нь ажилтны хүсэлтээр, байгууллага болон ажилтны хамтын зөвшилцөл дээр хэрэгжих боломжтой. Ингэхдээ ажилтан тухайн албан байгууллагадаа 3-аас доошгүй жилийн хугацаанд тогтвор суурьшилтай ажилласан байх шаардлагатай.

Үе шаттайгаар тэтгэвэрт гарах гэдэг нь ахмад ажилтан өөрийн албан тушаалын зарим чиг үүргээс чөлөөлөгдөж, тухайн албан тушаалынхаа дараагийн хүнийг бэлтгэх, тэдэнд зөвлөгөө өгөх, мэдлэг, туршлагаасаа хуваалцах чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг байна. Ингэхдээ ахмад ажилтнууд ажлын цагийн 20%-ийг зөвлөх, дадлагажуулах үйл ажиллагаанд зориулах үүрэгтэй. Энэ хугацаандаа хагас цагийн цалингаа тооцуулж авахын сацуу, тэтгэврээ хэсэгчлэн авдаг байна. Бүрэн тэтгэврээ тогтоолгоход тухайн ажилтныг бүтэн цагаар ажилласанд тооцож, тэтгэврийг тогтооно. Ахмад ажилтан өөрийн хүсэлтээр хагас цагаар ажиллахаа больж, бүтэн цагаар ажиллах боломжтой бөгөөд энэ тохиолдолд дахин Үе шаттайгаар тэтгэвэрт гарах хөтөлбөрт хамрагдах боломжгүй.

Тэтгэвэрт гарах нас заасан тодорхой мэргэжлийн ажилтнууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй ахмад ажилтнууд, тэтгэврээ тогтоолгосон ч дахин ажиллаж буй ажилтнууд, тус хөтөлбөрт хамрагдаж байгаад буцаад бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнууд нь Үе шаттайгаар тэтгэвэрт гарах хөтөлбөрт хамрагдах боломжгүй байна.

ДӨРӨВ. МОНГОЛ УЛСЫН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Монгол Улсад 2023 ны байдлаар 353.2 мянган хүн өндөр насны тэтгэвэр, 19.7 мянган хүн цэргийн тэтгэвэр авч байна.

Хууль эрх зүйн орчин

Ахмад настны хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг Монгол Улсын Үндсэн хуульд[34] зааснаас эхлэн авч үзэх шаардлагатай болно. Үндсэн хуулийн хоёрдугаар бүлгийн арван зургадугаар зүйлийн 16.4-т “ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй”, 16.5-д “өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй”...гэсэн нь Үндсэн хуулиас салбарлан гарсан хуулиудад ахмад настны талаар баримтлах суурь зарчмууд болж ирсэн.

Ахмад настны тухай[35]

Энэ хуулийн зорилт нь ахмад настны эрхийг хангах, амьжиргаа, хөгжил, оролцоог дэмжих, нийгмийн үйлчилгээ авах боломжийг нэмэгдүүлэх, төрийн болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг тогтооход оршино. Ахмад настны хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Нийгмийн халамжийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Эрүүл мэндийн тухай хууль, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, энэ хууль болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомжоос бүрдэнэ. Мөн энэхүү хуулиар ахмад настны эрх, ахмад настанд үзүүлэх үйлчилгээ, ахмад настны амьжиргааг дэмжих, нийгмийн хамгааллыг сайжруулахад төрөөс үзүүлэх дэмжлэг зэргийг нарийвчлан зааж өгсөн.

Ахмад настны тухай хуульд заасан хэрэгждэггүй, зөрчилтэй байгаа заалт нь ахмадын сангийн тухай асуудал байна. Учир нь төрийн байгууллага ямарваа нэг сан байгуулахыг төсвийн тухай хуулиар зөвшөөрөхгүй бөгөөд, захиран зарцуулах эрх байгууллагын удирдлагад олгогддоггүй.

Ахмад настны тухай хуулийн 3.1-д эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 настай хүмүүсийг ахмад настан гээд хөдөлмөр эрхлэх эрхийг холбогдох хуулиар зохицуулсан байна. Тэдний хөдөлмөр эрхлэх эрхийг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар баталгаажуулжээ.

Хөдөлмөрийн тухай хууль[36]

Үндсэн хуулиас салбарлан ахмад настантай холбогдох хамгийн гол хууль нь Хөдөлмөрийн тухай хууль юм. Учир нь ахмад настан хэмээх ойлголт нь хүн хөдөлмөрлөх, хуульд заасан насанд хүрсний дараа хөдөлмөрлөх хугацаандаа төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээ, хугацаанаас хамааран нийгмийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр авахтай холбоотой нийт процесстой шууд уялддаг юм. Хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон актууд энэ хуулийн 2.5-д зааснаас бусад тохиолдолд дараах эрэмбээр үйлчилж байна. Үүнд:

- энэ хууль;
- Монгол Улсын бусад хууль;
- захиргааны хэм хэмжээний акт;
- салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр;
- хамтын гэрээ;

[34] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=367 Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992 он.
[35] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12453 Ахмад настны тухай, 2017 он.
[36] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751 Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 он.

- хөдөлмөрийн гэрээ;
- аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ.

Үүнээс гадна тус хуулийн 145 дугаар зүйлд ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай заалтуудыг оруулж өгсөн байдаг. Үүнд:

- 145.1. Ахмад настан, тэтгэвэр авагч хөдөлмөр эрхэлж болно;
- 145.2. Ажилтан өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг бууруулах болон энэ хуульд заасан бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй;
- 145.3. Ажил олгогч ахмад настны хүсэлтээр ажлын цагийг богиносгож, бүтэн бус цагаар ажиллуулж, эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлэх асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулна хэмээн заажээ.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль[37]

Энэ хууль нь нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгч, нийгмийн даатгалын байгууллага болон нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн этгээдэд хамаарч байгаа бөгөөд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх, нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж, эрүүл мэндийн нөхөн сэргээлтийн зардлын төлбөр, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний зардал олгох, шимтгэлийн хөнгөлөлт, чөлөөлөлт үзүүлэх харилцааг зохицуулж байна.

Тус хуулийн 18 дугаар зүйлд зааснаар нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг заасан бөгөөд ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ 10.5-12.5 хувь, даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн хэмжээ 9.5 хувь байна.

Хүснэгт. Ажил олгогч болон даатгуулагчийн нийгмийн даатгал төлөх хувь хэмжээ

№	Нийгмийн даатгалын төрөл	Ажил олгогчийн цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ /хувиар/	Даатгуулагчийн цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ /хувиар/
1	Тэтгэврийн даатгал	8.5	8.5
2	Тэтгэмжийн даатгал	1	0.8
3	Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгал	0.5, 1.5, 2.5	-
4	Ажилгүйдлийн даатгал	0.5	0.2
	Шимтгэлийн дүн	10.5, 11.5, 12.5	9.5

Мөн нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай[38], Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай[39], Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж төлбөрийн тухай[40] зэрэг хуулиуд тус хуулийг дагаж үйлчилж байна.

[37] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760148379551 Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль, 2023 он.
[38] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760148505951 Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хууль, 2023 он.
[39] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760148705641 Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль, 2023 он.
[40] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760148638921 Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль, 2023 он.

Алдар цолтон ахмад настанд төрөөс нэмэгдэл, хөнгөлөлт олгох тухай[41]

Энэ хуулийн зорилт нь Монгол Улсын баатар, хөдөлмөрийн баатар, ардын болон гавьяат цолтон, төрийн шагналт, төрийн соёрхолт, ахмад дайчин, Улсын ударник, хувьсгалт тэмцлийн ахмад зүтгэлтэн,Монгол Улсын Үндсэн хуулийг хэлэлцэж, баталсан /1990- 1992 он/ Ардын Их Хурлын депутат, Улсын Бага Хурлын гишүүн ахмад настанд төрөөс нэмэгдэл, хөнгөлөлт олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай[42]

Цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хугацаанд цэргийн жинхэнэ алба болон тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шинжилгээний болон авлигатай тэмцэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад алба хаасан нийт албан хаагчдад хамаардаг. Энэ хуулиар 25-аас доошгүй жил алба хаасан эрэгтэй, 20-оос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн иргэний байгууллагад нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж ажилласан нэг жилийг зургаан сараар бодон цэргийн байгууллагад ажилласан хугацаанд оруулан тооцож Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоодог.

Цэргийн албан хаагч нь нас харгалзахгүйгээр ажилласан жилээс хамааран тэтгэвэр тогтоолгож байгаагаас үүдэлтэйгээр 40 орчим насны тэтгэвэр авагчид олон байна.

Нийгмийн халамжийн тухай[43]

Нийгмийн халамжийн тэтгэврийг нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжид заасны дагуу бүрэн болон хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй дараах иргэнд сар бүр олгоно. Үүнд: Эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 болон түүнээс дээш настай иргэн, тэжээн тэтгэх хүүхэдгүй, ганц бие ахмад настан, эмнэлгийн хяналтад байдаг, байнгын асаргаа шаардлагатай ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд ба иргэнийг асарч байгаа иргэд багтдаг. Үүнээс гадна “Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ” байдаг бөгөөд үүнд мөн ахмад настнууд хамрагдана.

УРТ ХУГАЦААНЫ ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГО

Монгол Улсын Их Хурлаас 2020 онд “**Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны бодлогын баримт бичиг”**-ийг баталсан. Энэ урт хугацааны бодлогын баримт бичигт ахмад настны асуудлыг, ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг байдлыг дараах байдлаар тусгасан байна. Үүнд:

Бүлэг гурав. Амьдралын чанар ба дундаж давхарга” гэсний зорилт “Зорилт 3.1.Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ” гэсний хүрээнд: II үе шат (2031-2040)-ийн 5-т “Ахмад настанд урт хугацааны тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх хөгжлийн төвүүдийг байгуулсан байна”... гэсэн асуудлыг тусгасан байна.

Мөн **“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа”**-нд ахмад настны талаар илүү дэлгэрүүлж тусгасан байна. Үүнд:

2.3.3.Монгол хүний хөгжлийн цогц судалгаанд үндэслэн төрөөс хүн ам, гэр бүл, хүүхэд, залуучууд, хөдөлмөрийн болон ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, шилжин суурьшигчдын эрхийг хамгаалах, нийгмийн суурь үйлчилгээг тэгш хүргэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар бариmтлах бодлого, хөтөлбөр хэрэгжүүлж, салбар дундын бодлого зохицуулалтыг сайжруулна.

---

[41] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12462 Алдар цолтонд ахмад настанд төрөөс нэмэгдэл, хөнгөлөлт олгох тухай хууль, 2017 он.

[42] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=576 Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, 1994 он.

[43] https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=393 Нийгмийн халамжийн тухай хууль, 2012 он.

2.6.16.Хүн амын бүлгүүд, тухайлбал эмэгтэйчүүд, оюутан, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ахмад настан хагас цагаар, гэртээ, зайнаас ажиллах уян хатан зохицуулалт бий болгоно.

3.1.3. Бүх ахмад настанд суурь тэтгэвэр олгоно.

3.1.13. Ахмад настанд урт хугацааны тусламж үйлчилгээ үзүүлэх хөгжлийн төвүүдийг байгуулна.

3.1.18. Ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд үзүүлэх урт хугацааны тусламж үйлчилгээний нэгдсэн, цогц тогтолцоог бүрдүүлнэ.

7.3.11.Гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөж байгаа ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хамгаалах төрөлжсөн түр хамгаалах байр, гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчдод мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх төвийг байгуулна.

7.4.5.Яаралтай тусламжийн дуудлага, мэдээллийг хүлээн авах, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон бусад иргэнд үзүүлэх төрийн үйлчилгээг шуурхай, хүртээмжтэй болгож, цагдаа, онцгой байдал, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, эмнэлгийн түргэн тусламжийн байгууллагуудын харилцан хамтын ажиллагааны шуурхай байдлыг хангана.

9.1.7.Насан туршийн боловсролын үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлж насанд хүрэгчид, ахмад настанд зориулсан сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлж, нийгмийн түншлэлийг бэхжүүлнэ.

... гэсэн үйл ажиллагаануудыг тусгасан байна.

Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр[44]

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлөөс 2021 онд **“Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”**-ийг баталсан. Хөтөлбөрийн зорилго нь ахмад мэргэжилтнүүдийн хөдөлмөрт оролцох оролцоог нэмэгдүүлж, мэдээллийн сан үүсгэн, тэдний мэдлэг, ажлын туршлагыг хойч, залуу үеийнхэнд өвлүүлэх, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх болон хувиараа аж ахуй эрхэлж, орлогоо нэмэгдүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх явдал юм.

Энэхүү хөтөлбөр хэрэгжүүлэгч субъект нь Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний ерөнхий газар бөгөөд аймаг, нийслэл дүүргийн хэлтсүүдээр дамжуулан гүйцэтгэж байна.

Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний хэлтэст гаргасан мэдээллийн санд бүртгүүлсэн тэтгэврийн насны ахлах мэргэжилтнүүд хамрагддаг. Үүнээс гадна ахмадын төрийн бус байгууллага нь зөвлөх үйлчилгээний гүйцэтгэгчээр ажиллаж болно. Ахмад мэргэжилтний зөвлөн туслах үйл ажиллагаа шаардлагатай байгаа төрийн захиргаа, боловсрол, эрүүл мэнд болон хөдөө аж ахуйн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллагууд зөвлөх үйлчилгээ авах хэрэгцээ, шаардлага, ажлын цар хүрээг тодорхойлсон төслийг аймаг дүүргийн Хөдөлмөр халамж үйлчилгээний хэлтэст ирүүлдэг. Үүний дагуу төсөлд хамрагдан, ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээ үзүүлж буй ахмадад Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын баталсан жишиг хэмжээгээр ажилласан цагийн урамшууллыг тооцож олгох бөгөөд, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхгүй байхаар журамласан байна.

[44] https://mlsp.gov.mn/eng/content/detail/1312 Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, 2021 он.

Япон Улс

- Japan population https://www.worldometers.info/world-population/japan-population/
- Pensions at a Glance 2023 https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2023-country-profile-Japan.pdf
- Act on Stabilization of Employment of Eldery Persons https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/2621/en
- Civil Service Pension Arrangements in Japan https://cis.ier.hit-u.ac.jp/Japanese/society/conference1101/sakamoto-paper.pdf
- Pensions at a Glance 2023 https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2023-country-profile-Japan.pdf
- Re-Employment after retirement age https://arqis.jp/knowledge/arqis-newsletter-re-employment-after-retirement-age-march-2021/

Солонгос Улс

- The Life and Work in the Aged Society, Korean labor Force Development Institute for the aged, 2024 Spring https://www.kordi.or.kr/upload/attach/10/501610_202403291319028710.pdf
- Ажиллах ёстой ахмадууд-Ахмад настнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь тэднийг тэтгэвэрт гарахад нь хөнгөвчлөх үү? Нийтлэл https://www.newspost.kr/news/articleView.html?idxno=110441
- Хэчнээн солонгос хүн тэтгэвэртээ гарахаар бэлтгэж байна вэ? Нийтлэл https://www.newspost.kr/news/articleView.html?idxno=112399
- “Ахмад настны эдийн засгийн үйл ажиллагааны статистик” болон “Хөдөлмөр эрхлэлтийн өсөлтийн тайлан”-ийн талаар https://www.newspost.kr/news/articleView.html?idxno=110270
- Солонгосын ахмад настны хүний нөөцийн хөгжлийн институт-Korean labor force development institute for the aged https://kordi.or.kr/upload/attach/08/357308_202004161121559150.pdf
- Солонгосын ахмад настны хүний нөөцийн хөгжлийн институтийн үйл ажиллагааны танилцуулга https://www.kordi.or.kr/upload/attach/74/437374_202205301349031710.pdf
- Raising employment and enhancing job quality in the face of rapid ageing, OECD, 2020 https://www.oecd-ilibrary.org/sites/374630b6-en/index.html?itemId=/content/component/374630b6-en
- South Korea’s senior employment program for those over the age of 65 years, 2023 https://www.sdg16.plus/policies/south-koreas-senior-employment-program-for-those-over-the-age-of-65-years/
- Ахмад настныг хөдөлмөр эрхлэхэд насаар нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsId=000121&ancYnChk=0#0000
- Ахмад настнуудын ажлын байр, нийгмийн үйл ажиллагааг дэмжих 3-р цогц төлөвлөгөө https://www.mohw.go.kr/gallery.es?mid=a10505000000&bid=0003&tag=&act=view&list_no=377501
- Төрийн албаны тухай хууль https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsId=001719&ancYnChk=0#0000

- Төрийн албан хаагчийн тэтгэврийн тухай хууль https://www.law.go.kr/LSW/lsLinkProc.do?lsNm=%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EC%97%B0%EA%B8%88%EB%B2%95&chrClsCd=&mode=20&ancYnChk=0#
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B3%B5%EC%A7%81%EC%9E%90%EC%9C%A4%EB%A6%AC%EB%B2%95

Эстони Улс

- https://www.h2020-pillars.eu/sites/default/files/toolkit/Estonia%20-%20Case%20Study.pdf
- https://population-europe.eu/files/documents/dp9_webversion.pdf
- https://raulpage.org/koolitus/elderly.html
- https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602036/IPOL_STU%282017%29602036_EN.pdf

Финланд Улс

- https://ageing-better.org.uk/finland-national-programme-ageing-workers
- https://extranet.who.int/agefriendlyworld/network/vaasa/
- https://www.oecd-ilibrary.org/sites/97f4a12c-en/index.html?itemId=/content/component/97f4a12c-en
- Финланд Улсын Үндсэн хууль The Constitution of Finland https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990731_20180817.pdf
- Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль The Employment Actи https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055_20180597.pdf
- Retiremnet Ages https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/retirement-ages/
- Хөдөлмөрийн цагийн тухай хууль: The Working Time Act https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2019/en20190872_20191405.pdf
- Discussion Paper: Ageing Workforce, Social Cohesion and Sustainable Development: Political Challenges within the Baltic Sea Region

Америкийн Нэгдсэн Улс

- The growth of the older workforce https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/12/14/the-growth-of-the-older-workforce/
- Understanding the Aging Workforce https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK588541/
- The phased retirement program https://www.federalregister.gov/documents/2014/08/08/2014-18681/phased-retirement
- What is the Social Security Retirement Age? https://www.nasi.org/learn/social-security/retirement-age/
- US code Title 5-Government organization and employees https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2012-title5/html/USCODE-2012-title5.htm
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission https://www.eeoc.gov/overview
- Age Discrimination in Employment Act https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2011-title29/html/USCODE-2011-title29-chap14.htm
- The Average Age of Retirement In the US https://www.forbes.com/advisor/retirement/average-retirement-age/