

Гадаад орнуудын хувийн тэтгэврийн тогтолцоо

НИДЕРЛАНД



ТЭТГЭЭРИЙН УУГИН САН

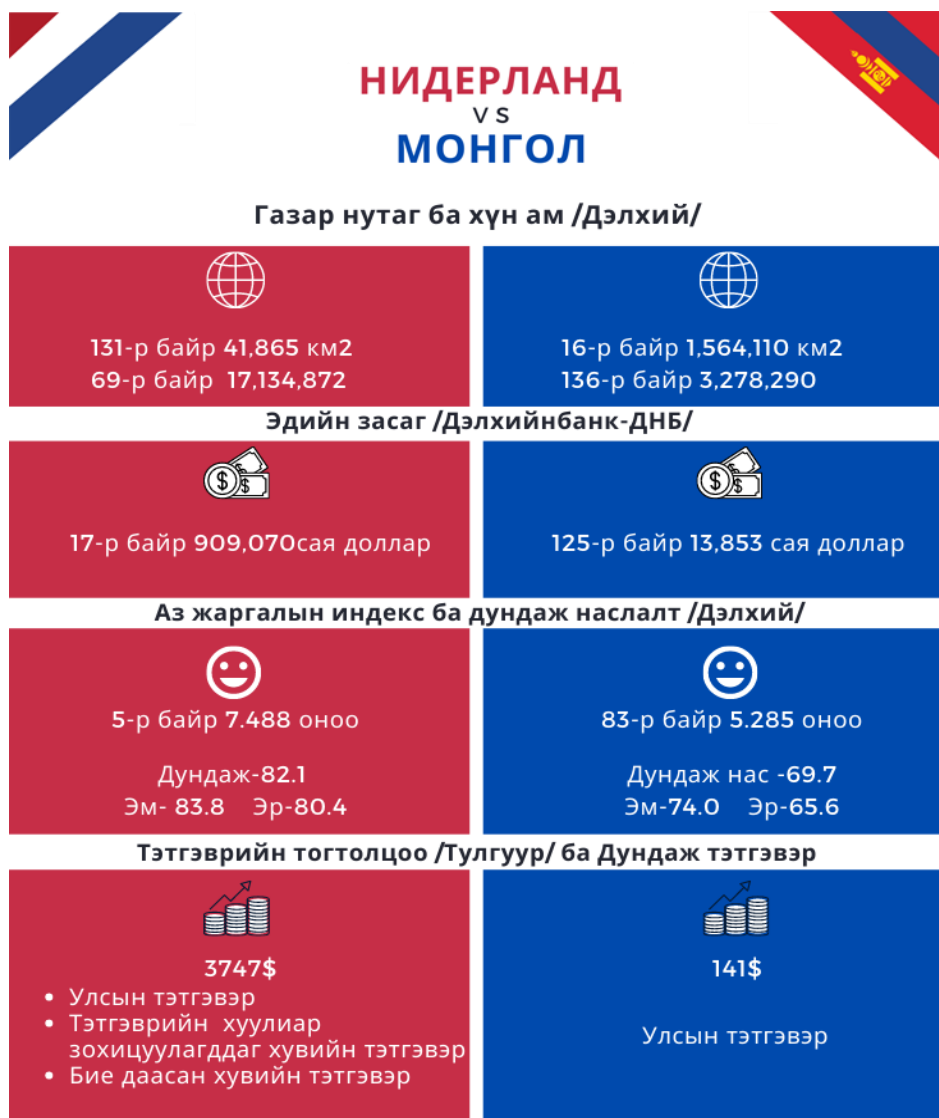
2020.11.17

ОРШИЛ

Улс орон бүр тэтгэврийн тогтолцоогоо өөр өөрөөр шийдсэн байдаг. Тэтгэврийн тогтолцоогоо хэр зөв шийднэ тухайн улс орны ард иргэд төдий чинээ аз жаргалтай амьдарч байна. Бидний цуврал нийтлэлийн зорилго бол дэлхийн шилдэг туршлагаас хамтдаа суралцаж, эх орондоо хэрэгжүүлэх явдал юм.

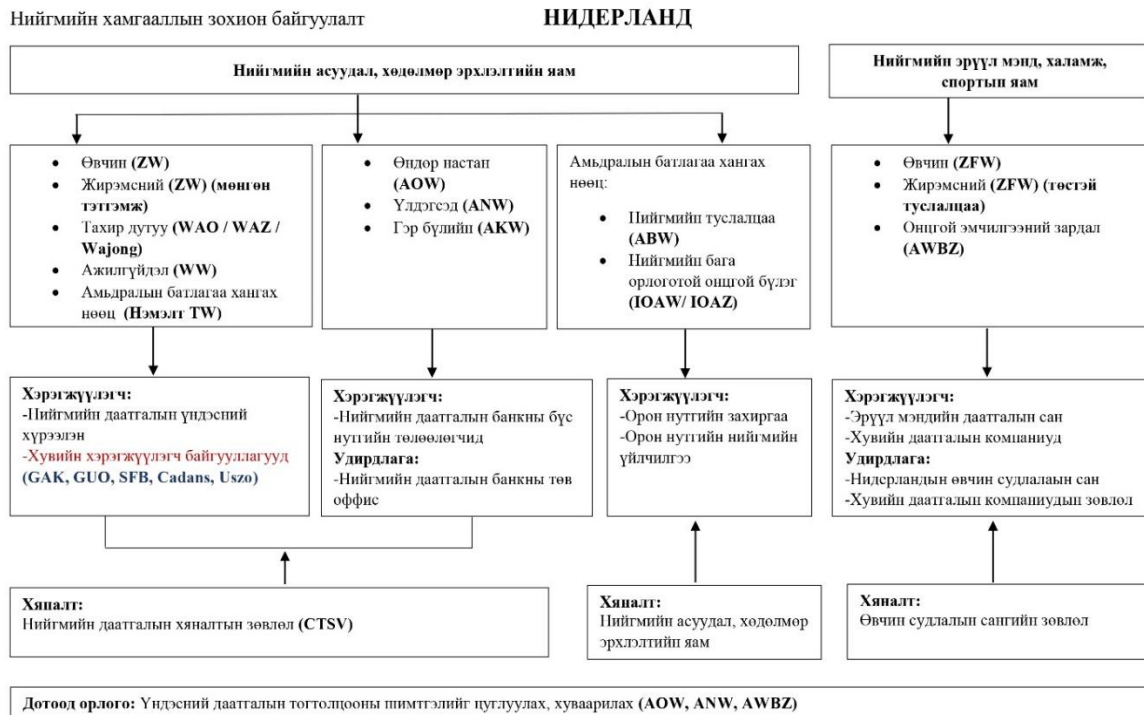
Энэ удаад бид дэлхийд тэргүүлэх тэтгэврийн тогтолцоотой Нидерланд улсын сонгоод байна. Нидерланд улс нь Monash Centre for Financial Studies болон Global Consultant Mercer хамтран гаргадаг “Мельбурн Мерсерийн дэлхийн тэтгэврийн индекс”-т сүүлийн 2 жил дараалан тэргүүлжээ. Уг индекс нь Америк, Европ, Ази, Номхон далайн бүс нутгийн дэлхийн хүн амын 63-аас дээш хувийг бүрдүүлдэг 37 орны тэтгэврийн тогтолцоог харьцуулан судалсан байдаг.

Судалгааныхаа эхэнд Нидерланд болон Монголын нийгэм эдийн засгийн зарим тоон мэдээллийг харьцуулан та бүхэнд танилцуулж байна.



НИДЕРЛАНДЫН НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ТОГТОЛЦОО

Нидерландын нийгмийн хамгааллын тогтолцоог Европын холбоо (<https://europa.eu/>)-оос дараах байдлаар зураглан, тайлбар хийсэн байна. Энэхүү зураглалаас бид Нидерланд улсын нийгмийн хамгааллын бодлого, бүтэц, удирдлага, хэрэгжүүлэгч, хяналтын тогтолцоог ойлгож болно.



ABW: National Assistance Act. **AKW:** General Child Benefits Act. **ANW:** General Surviving Relatives Act. **AOW:** General Old Age Pensions Act. **AWBZ:** Exceptional Medical Expenses Act. **IOAW:** Act in Income Provisions for Older, Partially Disabled Unemployed Pensions. **IOAZ:** Act in Income Provisions for Older, Partially Disabled Formerly Self-employed Pensions. **TW:** Supplementary Benefits Act. **Wajong:** Disability Assistance Act for Handicapped Young Pensions. **WAO:** Disability Insurance Act. **Waz:** Self-employed Pensions Disability Benefits Act. **WW:** Unemployment Benefits Act. **ZFW:** Health Insurance Act. **ZW:** Sickness Benefits Act.

Эх сурвалж: https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/missoc98/english/01/nl.htm

Нидерланд улсад нийгмийн даатгалын асуудлыг Нийгмийн асуудал, хөдөлмөр эрхлэлтийн яам болон Нийгмийн эрүүл мэнд, халамж, спортын яам хамтран зохион байгуулдаг. Нэг талаас хүн амыг бүхэлд нь хамардаг үндэсний даатгал ба ажилчдын даатгалыг, нөгөө талаас зөвхөн ажилчдыг (төрийн албан хаагчдаас бусад) хамруулах үндэсний даатгалыг салгасан байна.

Даатгалын ерөнхий схемд дараахь зүйлийг тусгажээ. Үүнд:

- Өндөр насны даатгал,
- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж,
- Эмнэлгийн онцгой зардлын даатгал,
- Хүүхдийн тэтгэмж.



Ажилчдын даатгалын схемд дараахь зүйлийг тусгасан байна.

- Эмчилгээний даатгал,
- Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ,
- Хөдөлмөрийн чадвар алдалтын даатгал ба
- Ажилгүйдлийн даатгал.

1998 оны 1-р сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүс болон хөгжлийн бэрхшээлтэй залуу хүмүүсийн хөдөлмөрийн чадваргүй байдлын даатгалын схем хэрэгжиж эхэлсэн байна. Ажил хөдөлмөрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тусгай даатгал байхгүй. Эдгээр эрсдлийг бусад даатгалын схемд хамруулдаг. Үүнээс гадна төр засаг захиргааны байгууллагуудын удирддаг нийгмийн халамжийн схемтэй. Энэхүү схем нь аюулгүй ажиллагааны сүлжээ гэж тодорхойлогддог тул түүний зорилго нь амьдралын шаардлагатай зардлыг нөхөх эх үүсвэр хүрэлцээгүй эсвэл огт байхгүй хүмүүст хамгийн бага орлогыг баталгаажуулах юм.

Эрүүл мэндийн онцгой зардлын даатгалаас бусад тохиолдолд үндэсний даатгалын тогтолцоог Нийгмийн даатгалын банк (Sociale Verzekeringsbank) хэрэгжүүлдэг бөгөөд түүний удирдах зөвлөл нь ажилчдын болон ажил олгогч байгууллагуудын төлөөллөөс бүрддэг.

Нийгмийн даатгалын үндэсний хүрээлэн (Landelijk Instituut Sociale verzekeringen, Lisv) хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон залуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ажилчдын даатгалын схемийн зөвшөөрөл олгох, хүчин төгөлдөр бус болгох ажлыг хэрэгжүүлдэг. Энэхүү хүрээлэн нь хувийн хэрэгжүүлэгч байгууллагуудыг хариуцан удирдаж, хэрэгжилтийг хангуулах гэрээ байгуулж ажилладаг. Lisv-ийн удирдах зөвлөл нь Нийгмийн асуудал, хөдөлмөр эрхлэлтийн яамнаас томилсон бие даасан дарга болон ажилчид, ажил олгогч байгууллагын төлөөллөөс бүрдэнэ. Нийгмийн даатгалыг хянах зөвлөл (Collegie van Toezicht Sociale Verzekeringen, Ctsv) хяналт тавьдаг. Ctsv нь Нийгмийн асуудал, хөдөлмөр эрхлэлтийн сайдаар томилогдсон, Хааны түвшний томилсон бие даасан 3 хүний бүрэлдэхүүнтэй. Хяналт нь даатгалын ерөнхий схем ба ажилчдын даатгалын схем (эрүүл мэндийн онцгой даатгал) хоёуланд нь хамаатай.

Эрүүл мэндийн даатгал, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг эрүүл мэндийн сангууд хэрэгжүүлдэг. Уг эрүүл мэндийн сангуудыг Эрүүл мэндийн даатгалын сангийн зөвлөл (Ziekenfondsraad) хянадаг. Эрүүл мэндийн даатгалын сангийн Зөвлөлийн төлөөлөн удирдах зөвлөлд Эрүүл мэнд, халамж, спортын сайдаас томилсон нэг хэсэг, ажил олгогч, ажилчид, эрүүл мэндийн үйлчилгээ эрхлэгчид, даатгуулагчийн төлөөлсөн байгууллагуудын төлөөлөл хамтран ажилладаг. Даатгуулагчдын эрх ашгийг төлөөлдөг албан байгууллагаас хоёр гишүүн томилогддог. Зөвлөл нь Эрүүл мэнд, халамж, спортын сайдад хариуцлага тооцдог. Тодорхой орлогоос дээш орлоготой байж хувийн даатгал хийлгэх журамжтай.

Эмнэлгийн онцгой зардлын ерөнхий даатгалыг эрүүл мэндийн даатгалын сан, хувийн даатгуулагчид, төрийн албан хаагчдын даатгалын тогтолцоог хэрэгжүүлдэг байгууллага



хариуцдаг. Хяналт шалгалтыг Эрүүл мэндийн даатгалын сангийн зөвлөл (Ziekenfondsraad) гүйцэтгэдэг. Энэ зорилгоор зөвлөл нь энэ даатгалыг хэрэгжүүлэхэд оролцсон байгууллагын нэмэлт гишүүдээс бүрдэнэ.

Эмнэлгийн хувийн даатгалын салбарт хяналт тавих үүргийг Даатгалын үйлдвэрлэлийн (хяналт) тухай хуулийн дагуу байгуулагдсан Даатгалын хяналтын зөвлөлд (Колл. Ван Toezicht Sociale Verzekeringen, Ctsv) хүлээлгэж өгсөн.

Бидний зүгээс дүгнэхэд Нидерландын нийгмийн хамгааллын тогтолцооны гол давуу тал нь дараах зүйлд оршиж байна гэж үзэж байна. Үүнд:

- нийгмийн хамгааллын асуудлыг хэрэгжүүлэх чиг үүргээр нь ангилж дэд тогтолцоо болгосон,
- хэрэгжүүлэгчид нь хэн байхыг тодорхой болгосон,
- Хэрэгжүүлэгчийн хяналтыг хэрэгжүүлэгчээс тусдаа байгууллагаар тодорхой зааж өгсөн,
- Хяналтын байгууллагын удирдлагыг хэрэглэгч, хэрэгжүүлэгчид, төрийн удирдах байгууллагын хамтын төлөөллөөр бүрдүүлсэн.
- Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны нэг хэсэг үүргийг хэрэгжүүлэгч болох хувийн тэтгэврийн болон даатгалын байгууллагуудыг Нийгмийн асуудал, хөдөлмөр эрхлэлтийн яам өөрийн хамаарах асуудалд оруулж, Нийгмийн даатгалын үндэсний хүрээлэн (Landelijk Instituut Sociale verzekeringen, Lisv) удирдаж, Нийгмийн даатгалын хяналтын зөвлөл хянаж байна.

Нийгмийн асуудлыг хэрэгжүүлэгчээр ялгаж салгасан нь хяналтын тогтолцоог зөв тодорхойлох боломжийг үүсгэж өгчээ. Хяналтын тогтолцооны Төлөөлөн удирдах зөвлөлд уг тогтолцооны оролцогч бүрийн төлөөллийг оруулсан нь аль нэг талын эрх ашиг хохирох, хэт давуу тал үүсгэх зэргээс сэргийлж чадсан байна.

Манай улсад хувийн хэвшлээс хэрэгжүүлж буй хүний амь нас, эрүүл мэндтэй холбоотой даатгал дан ганц Санхүүгийн зохицуулах хорооны хяналт, зохицуулалт дор ажилладаг нь энэ төрлийн үйлчилгээг зөвхөн санхүүгийн үйл ажиллагаа мэт болгож, хувийн байгууллагын ашиг олох хэрэгсэл болгож байна. Гэтэл энэ төрлийн даатгалын үйлчилгээг Монгол улсад хуулиар хүлээн зөвшөөрсөн гол зорилго нь нийгмийн асуудлыг шийдэхэд оршиж байдаг. Даатгуулагчдын эрх ашгийг хангаж ажилахад нийгмийн асуудал эрхэлсэн яам болон даатгуулагчдын эрх ашгийг хамгаалах төрийн бус байгууллагууд хамтран хяналт тавих тогтолцоог бүрдүүлж ажилласнаар сайн тогтолцоог бүрдүүлэх боломжтой харагдаж байна.

Мөн цаашид Монгол улсад хувийн тэтгэврийн тогтолцоо бүрэлдэх үед сая сая иргэдийн нийгмийн баталгааг хангах шаардлага үүсэх тул Нидерланд улсын хэрэгжүүлж буй нийгмийн хамгааллын загварын сайн хяналтын системийг судлан өөрийн өөрийн оронд тохирсон загвар боловсруулсны үндсэн дээр хэрэгжүүлэх нь зүйтэй юм.



ТЭТГЭВРИЙН ТОГТОЛЦОО

Нидерландын тэтгэврийн тогтолцоо нь цалингаас тэтгэврийн шимтгэл төлдөг ажилчдын систем, хувь хүний хөрөнгө оруулалтын системийг нэгтгэдэг. Хөрөнгө оруулалтын бие даасан системд бүлэг, хувь хүмүүс өндөр насны болон эрсдэл багатай хөрөнгө оруулалт хийж улсын тэтгэврээс авах хэмжээнийхээ мөнгийг бүрдүүлж өгдөг. Эдгээр өөр өөр загваруудыг Нидерландын тэтгэврийн тогтолцооны гурван тулгуур гэж үзэж болно.

Гурван тулгуур нь:

- Өндөр насны тэтгэврийн ерөнхий журам Algemene Ouderdomswet (AOW)¹ хуулийн дагуух улсын тэтгэвэр
- Тэтгэврийн хуулиар зохицуулагддаг хувийн тэтгэвэр /Мэргэжлийн тэтгэвэр/
- Бие даасан хувийн тэтгэвэр байна.

Тулгуур 1: Улсын тэтгэвэр

Улсын тэтгэврийн тогтолцоог (AOW) цалингийн тогтолцооны дагуу удирддаг бөгөөд үүнд засгийн газраас болон цалингаас татвар төлж санд оруулж байдаг. 15-65 насны хооронд Нидерландад ажиллаж, амьдарч байсан хүн бүхэн улсын тэтгэвэр авах эрхтэй. Амьдарсан жил жил бүрт 2 хувийн тэтгэврийн эрх тооцогддог. 65 настай тэтгэврийн насыг харгалзан Нидерландад 50 жил амьдрахдаа бүрэн тэтгэмж авах эрхтэй. Эдгээр жилүүдэд Нидерландаас гадна амьдарч байсан хүмүүс сайн дурын даатгалаас бусад тохиолдолд тэтгэвэр тооцогдохгүй.

Улсын тэтгэврийн шимтгэл нь орлогын түвшингээс хамаардаг боловч тэтгэмж нь хамаардаггүй. Орлогын татварт ажилтнууд 17.9% төлдөг. Улсын бүрэн тэтгэврийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй уялдуулж тогтоодог ба 2028 он хүртэл энэхүү улсын тэтгэврийг инфляцитай уялдуулан өсөх баталгаатай.

Энэ нь хуулиар тогтоосон тэтгэвэрт гарах наснаас эхлэн сарын нийт орлогыг ганц бие хүний хувьд 1250 евро, хосын хувьд 1700 евро байна. Энэхүү зохицуулалтыг анх ажилчдын заавал төлөх шимтгэлээр бүрэн санхүүжүүлж байсан. 1990-ээд оноос хойш хүн ам зүй өөрчлөгдөж, дундаж наслалт нэмэгдэж байгаа тул үүнийг засгийн газрын төсвөөр санхүүжүүлэх шаардлагатай болсон.

ESA 2010-д тэтгэврийн шимтгэл, тэтгэмжийг орлогын хоёрдогч хуваарилалтын дансанд бүртгэдэг. Улсын тэтгэврийн тогтолцооны (PAYGO) шинж чанараас шалтгаалан санхүүгийн гүйлгээ, тайлан тэнцлийн хувьд тэтгэврийн санд хуримтлал байхгүй байна.

Бүрэн хугацаанд Нидерландад амьдраагүй эсвэл тэтгэврийн наснаас өмнө ажлаа зогсоохыг хүсч байгаа хүмүүс нь жил бүр 2%-г эзэлдэг учраас эдгээр иргэдийнхээ тэтгэврээс 2%-г хасч тооцдог байна. Хүн амын хөгшрөлтийн улмаас засгийн газар өнгөрсөн онд тэтгэврийн насыг 2020 оноос 67 байхаар болгосон. Үүнтэй ижил хэлэлцээрийн дагуу улсын тэтгэвэр 2013 оноос хойш жилд 0.6% -иар өсөх баталгаатай

¹ 1956 онд батлагдсан Нидерландын ахмад настнуудын улсын тэтгэврийг тогтоох тэтгэврийн тухай ерөнхий хууль, AOW товчилсон



байх бөгөөд энэ нь орлого багатай хүмүүс 2020 оноос өмнө эрт тэтгэвэрт гарах баталгааг өгөх юм.

Улсын тэтгэврийн төрөл дараах өөр нөхцөлүүдтэй:

- Ганцаараа амьдардаг хүмүүс - хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 70%.
- Гэрлэсэн эсвэл хэн нэгэнтэй хамт амьдардаг хүмүүс - хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 50 хувь.
- Хэрэв тэтгэврийн насанд хүрсэн хамтрагчтай бол хамтдаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 100% хүртэл авна.
- Хэрэв тэтгэврийн насанд хүрээгүй хамтрагчтай бол - улсын тэтгэврийнхээ дээр нэмэлт тэтгэмж олгодог байсан ч энэ нь 2015 оноос зогссон.

Тулгуур 2: Нэмэлт, хөдөлмөр эрхлэлтгүй холбоотой, тэтгэврийн схем:

Нидерландын хоёр дахь тулгуур нь Европ дахь хамгийн сайн хөгжсөн ажил мэргэжлийн тэтгэврийн тогтолцооны нэг юм. Энэ нь заавал хамрагдахаар хуульчлагдсан хувийн тэтгэврийн схем бөгөөд улсын тэтгэврийн тулгуурт хамрагдаж байгаатай адил байдаг. Тэтгэврийн шимтгэл нь үндэсний бүртгэлийн дансанд ажилтанд буцаан олгох олговор байдлаар бүртгэгдэж байдаг. Холбогдох тэтгэврийн тэтгэмжийг орсон орлогоос хуваариладаг. Бүрэн хуримтлалын болон тодорхой тэтгэврийн схемд тэтгэврийн эрхийн эцсийн өмчлөгч нь өрх гэр бүл байна гэж үндэсний дансанд тодорхойлсон байдаг. Энэхүү тулгуурын тэтгэврийн хуримтлалыг орлогоор, тэтгэврийг зардлаар бүртгэдэг байна

Хэрэв компани тэтгэврийн схем санал болговол ажилчид оролцох үүрэгтэй. Компаниудын 95 орчим хувь нь ийм схем санал болгодог тул бараг бүх ажилчид уг схемийн гишүүн байдаг. Хадгаламжийн хэмжээ эсвэл тэтгэврийн багцад сонголт байхгүй. Хоёр дахь давхаргын тэтгэврийн шимтгэлийг ажилчид болон ажил олгогчид хоёулаа төлдөг. Энэ тэтгэврийн схемд татварыг дээд зэргээр хөнгөлдөг.

Мэргэжлийн тэтгэврийн даатгал нь ерөнхийдөө заавал байх албагүй боловч салбарын тэтгэврийн тогтолцоонд Нийгмийн асуудал, хөдөлмөр эрхлэлтийн яамны хүсэлтээр баталж болох албадлагын гишүүнчлэл гэж заасан байдаг. Ажил мэргэжлийн схемд хамрагдсан нийт гишүүдийн 80% нь салбар бүрийн тэтгэврийн санд хамрагддаг. Компаниас сар бүр ажилтнуудынхаа тэтгэвэрт шимтгэл төлдөг. Хэрэв ажил олгогч нь дор хаяж эквивалент түвшинд тэтгэмж олгодог компанийн тэтгэврийн төлөвлөгөөг бий болгосон тохиолдолд салбарын хэмжээнд тэтгэврийн тогтолцоог ашиглахаас татгалзах боломжтой.

Тэтгэврийн сангууд нь тодорхой аж ахуйн нэгж, үйлдвэрүүдтэй холбоотой байдаг ч хууль нь тэтгэврийн сангаас шүүх, санхүүгийн бие даасан байдлыг хангах, **ашгийн бус байгууллагын хэлбэрээр** ажиллахыг шаарддаг бөгөөд энэ нь тэтгэврийн сангийн аюулгүй байдлыг хангадаг. Аж ахуйн нэгжүүдэд санхүүгийн ямар нэг нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд тэтгэврийн санг мөн үр дүнтэйгээр хамгаалах боломжтой. Нидерландын ихэнх тэтгэврийн мөнгийг тэтгэврийн сангууд удирддаг.



Тэтгэврийн тухай хуулиар зохицуулсан хувийн тэтгэврийн сангууд байдаг бөгөөд тэдгээр нь ажил эрхэлдэг хүмүүст тэтгэврийн заалт хэлбэрээр зориулагдсан байдаг.

Тэтгэврийн сангийн дараах хэлбэрүүд байна.

- Барилга, жижиглэнгийн үйлдвэрлэл гэх мэт эдийн засгийн бүхий л салбарыг хамарсан, засгийн газарт хүлээлгэж өгөх боломжтой тэтгэврийн сангууд;
- нэг компани эсвэл корпорацын ажилчдад зориулагдсан корпорацийн тэтгэврийн сангууд;
- бие даасан мэргэжилтнүүдийн тэтгэврийн сангууд

Тулгуур 3: Бие даасан хувийн тэтгэвэр

Гурав дахь тулгуур нь нэмэлт, хувь хүний тэтгэврийн схем. Тэтгэврийн хоёр дахь тулгууртай төстэй боловч нийгмийн даатгалын нэг хэсэг болдоггүй. Энэхүү тэтгэврийн тогтолцоог хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон хамтын тэтгэврийн тогтолцоогүй салбаруудад ашигладаг. Хувь хүмүүс тэтгэврийн бүтээгдэхүүн, хөрөнгө оруулалтыг амь даатгал, хувьцаа, үл хөдлөх хөрөнгө, түүнтэй холбоотой татварын хөнгөлөлт зэрэг бие даан худалдаж авах, удирдах боломжтой. Ийм байдлаар хүмүүс нэмэлт тэтгэвэр хуримтлуулдаг, ихэнхдээ татварын хөнгөлөлт эдлэх боломжтой болдог.

1. Тэтгэврийн сан

Нидерландын тэтгэврийн санд заавал мөрдөгдөж буй хяналтын тогтолцоо нь эрсдэлд суурилсан төлбөрийн чадварын шаардлагыг бий болгож түүнийг хэрэгжүүлснээр илүү аюулгүй болгохыг зорьж байна. ФТК-ийн хүрээ (Financieel Toetsingskader) нь тэтгэврийн сангийн өр төлбөрийг үнэлэх дүрмийг боловсруулдаг. Шаардлага хангаагүй тэтгэврийн тогтолцоонд хориг арга хэмжээ авах болон ажил олгогчдод торгууль ногдуулдаг.

Ихэнх ажилчид тэтгэврийн төлөвлөгөөнөөс цалингийн тодорхой хувийг үндэслэн тогтоосонд хөрөнгө оруулдаг. Энэ хувь нь ихэвчлэн 4-8% хооронд хэлбэлздэг. Ажил олгогчийн шимтгэлийг сангийн актуар буюу даатгагч тодорхойлно. Тогтмол шимтгэлийн (DC) төлөвлөгөөний хувьд ажилчид нийт дүнгийн гуравны нэг орчим хувийг төлдөг бол гуравны хоёр нь ажил олгогчоос ирдэг.

2. Даатгалын схемүүд

Жижиг компаниуд ихэнхдээ бүрэн даатгуулсан тэтгэврийн төлөвлөгөө гаргаж өгдөг. Үүнийг хувь хүний даатгалын гэрээ эсвэл бүлгийн даатгалын гэрээгээр хийж болно. Бүлгийн ангийн гэрээ нь тэтгэвэр авагчийн тэтгэмжийг санхүүжүүлэхэд түгээмэл хэрэглэгддэг. Эдгээр гэрээнд тэтгэвэрт гарахаас өмнө нас барсны болон тахир дутуугийн тэтгэмж өгдөг.



Дүгнэлт

Нидерланд улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь 3 тулгуураас бүрдэж байгаа бөгөөд иргэд өөрсдийнхөө баталгаатай амьдралыг бий болгох сонголт сайн байна. 3 тулгуурт тэтгэврийн тогтолцоотой байснаар жижиг газар нутагт, олон сая хүнийг аз жаргалтай амьдруулж Дэлхийн тэтгэврийн индекс 2 удаа түрүүлсэн нь Нидерланд улсын тэтгэврийн тогтолцоо сайн бүрдсэн эндээс суралцах зүйл их байгааг харуулж байна. Ялангуяа хувийн тэтгэврийн тогтолцоог хэрхэн үүсгэж, зохион байгуулж, хянаж байгаагаас нь туршлага хуримтлуулж Монгол улсад дутагдаж байгаа энэ салбарыг хөгжүүлэхэд ихээхэн чухал хувь нэмэр болох юм.

Эх сурвалж

The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) <http://www.oecd.org>
https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/missoc98/english/01/nl.htm

Pensions in the Netherlands - https://en.wikipedia.org/wiki/Pensions_in_the_Netherlands

Бидний орчуулгад нэр томъёоны болон найруулгын алдаа байхыг үгүйсгэхгүй. Иймд та бүхэн бидэнтэй мэдлэгээ хуваалцана гэдэгт итгэж байна.

* * *

