

ТАНИЛЦУУЛГА

Хувийн тэтгэврийн тухай хуулийн төслийн тухай

Нийгмийн даатгалын багц хуулийг 1994 онд баталж, 1995 оноос мөрдөж эхэлснээр хөдөлмөрийн насны бүх иргэн нийгмийн даатгалын харилцаанд шимтгэл төлж оролцох, үүнд ажил олгогч, төр тодорхой хэмжээгээр хамтран шимтгэл төлөх харилцааг зохицуулсан.

Өнгөрсөн хугацаанд Нийгмийн даатгалын тухай хуульд 23, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд 14 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөтгөх, үйлчилгээний нэр төрлийг нэмэгдүүлэх, шимтгэл ногдуулах болон тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээг тодорхойлох эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх, тэтгэвэр бодох жишиг цалинг тогтоох, тэтгэвэр тогтоолгоход баримталсан хөдөлмөрийн хөлсийг нэг удаа өөрчлөх боломжийг тэтгэвэр авагчид олгох зэрэг ажил олгогч, тэтгэвэр авагч, даатгуулагчийн эрх ашигт нийцсэн олон арга хэмжээг хуульчлан хэрэгжүүлсэн боловч тогтолцооны хувьд дорвитой шинэчлэл хийгээгүй байна.

Тэтгэврийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авагчдын тоо жил бүр өсч 2018 оны эцэст 418 мянгад хүрсний 311 мянга нь өндөр насны тэтгэвэр авагч байна. Хэдийгээр нийгмийн даатгалын хамралт жил тутамд өсч 2018 оны эцсийн байдлаар 1.2 сая даатгуулагч нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж, тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого жил бүр нэмэгдэж байгаа хэдий ч хүн амын насжилт, нийт хүн амд эзлэх ахмад настны хувийн жингийн өсөлттэй холбоотойгоор нийгмийн даатгалын сангийн зардал орлогоос хурдацтайгаар өсч байна.

Хүн амын дундаж наслалт 2015 оны байдлаар 69.9¹ (эрэгтэй 66.02, эмэгтэй 75.8)-д хүрч, 2006 оны түвшинтэй харьцуулахад 4 насаар нэмэгдсэн байна. Нийт хүн амд ахмад настны эзлэх хувийн жин 2016 оны байдлаар 8.2 байгаа бол 2040 онд энэ үзүүлэлт 20 орчим хувьд хүрэхээр байна. Түүнчлэн 10 даатгуулагчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тооны харьцаа 2013 онд 4 хүн, 2020 он гэхэд 5 хүн, 2040 онд 8 хүн болох урьдчилсан тооцоололтой байна.

Монгол Улсын дундаж цалингийн хэмжээ 2016 оны эцсийн байдлаар 942.0² мянган төгрөг байсан бол өндөр насны бүрэн тэтгэврийн дундаж хэмжээ 325.0³ мянган төгрөг байгаа нь дээрх цалингийн хэмжээтэй харьцуулахад 34.5 хувь болж байна. Энэ үзүүлэлт хамгийн багадаа 40 хувиас багагүй байх ёстой ба энэ хэмжээнд хүргэх санхүүгийн нөхцөл, эдийн засгийн боломж бүрдэхгүй байна.

Тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны өнөөгийн нөхцөл байдал, тулгамдаж буй асуудлуудыг харуулсан дээрх тоо баримт, үндэслэлүүдээс харахад нэг талаас дан ганц улсын нийгмийн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэврээр даатгуулагч ирээдүйн амьжиргааны зардлаа бүрэн хангах боломжгүй, нөгөө талаас насжилт хурдсах үед төр дангаараа тэтгэврийн сангийн алдагдлыг бүрэн хариуцахад хүндрэлтэй байхаар байна.

Улсын Их Хурлын 2016 оны 19 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”-ын 2.2-т заасан “Нийгмийн тогтвортой хөгжил” хэсгийн 3 дугаар зорилтод “Үндэсний онцлог, хүн амын насны бүтцийн

¹ <http://1212.mn/statHtml/statHtml.do#> цахим хуудаснаас 2016 он

² <http://1212.mn/statHtml/statHtml.do#> цахим хуудаснаас 2016 он

³ Нийгмийн даатгалын мэдээллийн сангаас -2016 он

өөрчлөлтөд нийцүүлэн, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог хөгжүүлнэ.” гэж; Улсын Их Хурлын 2015 оны 45 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 3.3.17-д “Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөтгөж, тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог шинэчилнэ” гэж; Улсын Их Хурлын 2017 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн 11 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл”-ийн 173-т “Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог бий болгох зорилгоор өндөр орлоготой даатгуулагчид зориулсан хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалын тогтолцоо бүрдүүлэх” гэж тус тус заасан байдаг.

Иймд даатгуулагчийг олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор хувийн тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх шаардлагатай байна. Олон улсын түвшинд ихэнх улс орнууд хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог улсын тэтгэврийн тогтолцооны нэмэлт байдлаар нэвтрүүлсэн байдаг ба хөрөнгийн зах зээлийн хамгийн том хөрөнгө оруулагч нь хувийн тэтгэврийн сангууд, даатгалын компаниуд байдаг байна. Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах судалгаагаар хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог амжилттай хэрэгжүүлсэн 7 улсын туршлагыг нарийвчлан судалж үзэхэд хувийн тэтгэврийн нэмэлт хуримтлал бүрдүүлэх асуудлыг төрийн зүгээс дэмжих нь зүйтэй гэж үздэг байна.

Манай улсад хувийн тэтгэврийн харилцааг зохицуулсан хууль эрх зүйн орчин бүрдээгүй ч, зарим байгууллагууд хувийн тэтгэврийн сангуудыг үүсгэн байгуулж, үйл ажиллагаагаа явуулж байна. Тухайлбал, Голомт банкны дэргэдэх Тэтгэврийн ууган сан ТББ, Ард санхүүгийн нэгдлийн охин компани болох Ард лайф ХХК, Нэйшнл лайф урт хугацаат даатгалын компанийн тэтгэврийн даатгалын бүтээгдэхүүн зэргийг дурьдаж болно.

Хувийн тэтгэврийн харилцаа практикт бий болсон боловч тухайлсан хуулийн зохицуулалтгүй байгаа нь хувийн тэтгэврийн санд мөнгөө төлсөн даатгуулагч, ажилтны эрх ашиг зөрчигдөх, улмаар тухайн сан дампуурах тохиолдолд хэрхэх, эсхүл эрсдэлд орохоос хэрхэн сэргийлэх арга замууд тодорхойгүй байна.

Мөн эдгээр сангуудад холбогдох төрийн байгууллагаас зөвшөөрөл олгоогүй, тогтмол хяналт шалгалт хийдэггүй, засаглалын зохистой байдлыг хангасан эсэх нь тодорхой бус, үйл ажиллагаа, санхүүгийн тайлан мэдээлэл нь гишүүд, олон нийтэд ил тод бус зэрэг шийдвэрлэвэл зохих асуудлууд байна. Эдгээр харилцааг одоогийн нийгмийн даатгалын багц хуулиар зохицуулах боломжгүй тул тусдаа хууль тогтоомжоор зохицуулах шаардлагатай байна.

Дээр дурдсан практик шаардлага, олон улсын туршлагад үндэслэн ахмад настны нийгмийн баталгааг улсын нийгмийн даатгалын сангаас олгож байгаа тэтгэврээр хангахаас гадна ирээдүйд олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах нөхцлийг бүрдүүлэх хүрээнд албан журмын болон сайн дурын хувийн тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлэх эрх зүйн орчныг бий болгох зайлшгүй шаардлага тулгарч байна.

Энэ хуулийн төслийн зорилго нь Монгол Улсад тэтгэврийн олон давхаргат тогтолцоог нэвтрүүлэх, ахмад настан олон эх үүсвэр бүхий тэтгэврийн орлоготой байх нөхцлийг бүрдүүлэх зорилгоор төрийн бус өмчид тулгуурлан албан журмын болон сайн дурын тэтгэврийн тогтолцооны эрх зүйн үндсийг тогтоож, хувийн тэтгэврийн санг бий болгох, хяналт тавихтай холбоотой харилцааг зохицуулахад оршино.

Түүнчлэн энэ хуулиар хувийн тэтгэврийн хуримтлал бүрдүүлэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах, хувийн тэтгэврийн сан болон төрийн захиргааны байгууллагын эрх, үүргийг тодорхойлох, тэтгэврийн сангийн хөрөнгө оруулалтын удирдлагыг тогтоох, тэтгэвэр олгох харилцааг зохицуулна.

Хуулийн төсөл нь 10 бүлэгтэй, 39 зүйлтэй. Хуулийн төслийг батлагдсанаар нийгэм эдийн засгийн дараахь эерэг үр дагаварууд бий болно:

- Монгол Улсад хувийн тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх эрх зүйн орчин бүрдэнэ;
- Хувийн тэтгэврийн хуримтлал бүрдүүлэгчийн эрх ашгийг хамгаалах, хувийн тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагааг зохицуулах, хяналт тавих, эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх, төлбөрийн чадварыг хангах нөхцөл бүрдэнэ;
- Иргэн ирээдүйд олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах, хангалттай орлогын эх үүсвэртэй байх боломж бүрдэнэ;
- Санхүү, хөрөнгийн зах зээлийн үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх, хөрөнгийн зах зээлд хөрөнгө оруулалт хийх урт хугацааны сан бий болно;
- Хувийн тэтгэврийн сангууд бий болсноор санхүүгийн салбарт шинээр ажлын байр бий болно.

Хуулийн төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хуультай уялдана. Энэхүү хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хууль, Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хууль, Иргэний хууль, Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Санхүүгийн зохицуулах хорооны эрх зүйн байдлын тухай хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг тус тус боловсруулна.

___оОо___