



ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

ХУВИЙН НЭМЭЛТ ТЭТГЭВРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДСАН ТУХАЙ ТАЙЛАН

Улаанбаатар хот
2025 он

ХУВИЙН НЭМЭЛТ ТЭТГЭВРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДСАН ТУХАЙ ТАЙЛАН

ГАРЧИГ

НЭГ.Асуудалд дүн шинжилгээ хийх

- 1.1.Тулгарч байгаа асуудал, түүний мөн чанар, цар хүрээ
- 1.2.Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд
- 1.3.Асуудлыг үүсгэж буй учир шалтгаан

ХОЁР.Асуудлыг шийдвэрлэх зорилгыг томъёолох

- 2.1.Гол зорилго, зорилт

ГУРАВ.Асуудлыг зохицуулах хувилбаруудыг тогтоож, эерэг болон сөрөг талыг харьцуулах

- 3.1.Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд
- 3.2.Зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талыг харьцуулсан тухай
- 3.3.Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай

ДӨРӨВ.Зохицуулалтын хувилбаруудын үр нөлөөг тандан судлах

- 4.1.Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.1.Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.2.Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.3.Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.4.Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
- 4.2.Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжид нийцсэн байдал

ТАВ.Зохицуулалтын хувилбаруудыг харьцуулж дүгнэлт хийх

ЗУРГАА.Тухайн зохицуулалтын талаарх олон улсын болон бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судалгаа

- 6.1.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн үүрэг, нөлөө
- 6.2.Хувийн тэтгэврийн даатгалд хамрагдах
- 6.3.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн даатгалд хандах олон улсын бодлого, чиг хандлага
- 6.4.Татварын хөнгөлөлттэй холбоотой улсын төсвийн зардал
- 6.5.Дүгнэлт

ДОЛОО.Зөвлөмж

НАЙМ.Эх сурвалж

НЭГ. Асуудалд дүн шинжилгээ хийх

1.1.Тулгарч байгаа асуудал, түүний мөн чанар, цар хүрээ:

Нийгмийн даатгалын тогтолцоо нь төр, иргэн, ажил олгогчоос хууль, тогтоомжид заасан хувь хэмжээ, журмын дагуу шимтгэл төлж, улмаар нийгмийн даатгалын сан бүрдүүлж, даатгуулагч өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа түр, эсхүл урт хугацаагаар алдах, ажилгүй болох, өвчлөх тохиолдолд өөрт нь, хэрэв тухайн даатгуулагч нас барвал түүний асрамжид байсан насанд хүрээгүй, хөдөлмөрийн чадваргүй этгээдэд хууль, тогтоомжид заасны дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал олгох агуулга бүхий нийгэм, эдийн засгийн шинжтэй цогц арга хэмжээ юм.

Дэлхийн улс орон бүрийн өмнө сүүлийн жилүүдэд тулгараад байгаа нэг сорилт бол өндөр настай иргэдийн амьжиргааны эх үүсвэрийг хэрхэн шийдвэрлэх тухай асуудал юм.

Манай улсад 1990-ээд оноос өрнөсөн өөрчлөлт, шинэчлэлт нь улс төр, нийгэм, эдийн засгийн бүхий л хүрээг хамарч хуучин төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийг зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжүүлэх шилжилтийн үеийн үр дүнд нийгмийн хамгааллын салбарт зөвхөн улсын төсвөөс санхүүжиж байсан тэтгэврийн хуучин тогтолцоог халж, ажил олгогч, даатгуулагч шимтгэл төлж сан бүрдүүлэх, хамтын хариуцлага хүлээх, мөн төрөөс санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх, уг сангаас тэтгэвэр олгох үндсэн концепци бүхий тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог 1995 оноос шинээр нэвтрүүлсэн. Улсын Их Хурлаас Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг 1994 онд баталж, 1995 оноос хэрэгжүүлэн улмаар 29 жилийн дараа Улсын Их Хурлаас 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдөр Нийгмийн даатгалын багц хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хэлэлцэн баталсан.

Нийгмийн хамгааллын салбар нь нийгмийн хөгжлийн зүй тогтлын дагуу хөгжлийн олон бодит хүчин зүйл болох эдийн засаг, улс төр, соёл, хүн ам зүйгээс хамааран хөгждөг.

Нийгмийн хамгааллын чиглэлээр гарсан бодлого, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх ажил 1995 оноос эхлэн өнөөг хүртэл тодорхой хэмжээнд ахиц дэвшил гарсан боловч нийгмийн даатгалын мөн чанар, ач холбогдлыг ойлгох ойлголт иргэд, ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагын дунд хангалтгүй байсаар байна. Энэ нь эдийн засгийн нөхцөл байдал, ажилгүйдэл, ядууралтай холбоотой бөгөөд, нийгмийн даатгалын сангаас олгож байгаа тэтгэврийн хэмжээ нь амьдралын хэрэгцээг хангахгүй, шинэ, хуучин тэтгэврийн зөрүү арилаагүй, хөнгөлөлттэй нөхцөл, болзлоор эрт тэтгэвэрт гаргасан, гаргаж байгаа зэрэг нь амьжиргааны түвшин буурах, орлого багатай эмзэг бүлгийн иргэдийн тоог өсгөн, улмаар эдгээр иргэдийн нийгмийн баталгаа алдагдахад хүргэж байна.

Тэтгэвэр нь тэтгэвэр авагчийн амьжиргааны баталгааг хангах хангалттай эх үүсвэр болж чадахгүй байгаа өнөөгийн нөхцөлд нийгмийн даатгалын салбарт давхар даатгал, хувийн даатгал зэрэг олон төрөл, хэлбэрийн шинэ тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог нэвтрүүлэх хэрэгцээ шаардлага зүй ёсоор тулгарч байна.

Монгол Улсын нийгмийн даатгалын сан нь даатгалын 4 төрөл тус бүрдээ бие даасан сантай ба орлогын эх үүсвэр нь дараах байдалтай байна. Үүнд:

- Даатгуулагчийн төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэл;
- Ажил олгогчийн төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэл;
- Сангийн чөлөөт үлдэгдлийг банканд хадгалуулсны хүү;
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх хугацаа хэтрүүлсэнд оногдуулсан алданги;
- Улсын төсвөөс олгох санхүүжилт;
- Бусад эх үүсвэрийн орлого;

Эдгээр орлогууд нь бүх төрлийн татвараас чөлөөлөгддөг. Тэтгэврийн болон даатгалын сан өөрийн орлогоос гадна улсын төсвөөс санхүүжилт авдаг.

Нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлага, нийт тэнцэл, улсын төсвөөс олгосон санхүүжилтийн хэмжээг сүүлийн 5 жилээр харьцуулбал дараах байдалтай байна. Үүнд:

Хүснэгт 1

Үзүүлэлт /тэрбум төгрөгөөр/	2020 он	2021 он	2022 он	2023 он	2024 он
Сангуудын орлого	1,811.1	2732.1	3512.5	4271.6	5574.0
Сангуудын зарлага	2494.0	2565.6	3415.7	4036.2	5097.5
Улсын төсвөөс олгох татаас болон алдагдлын нийт дүн	399.4	593.9	920.7	774.4	1175.0

Эх сурвалж: НДЕГ-ын мэдээллийн сангаас

Дээрх судалгаанаас харахад Монгол Улсын нийгмийн даатгалын сангийн алдагдал ялангуяа тэтгэврийн сангийн алдагдал жил бүр нэмэгдэж, улсын төсвөөс олгох санхүүжилтийн хэмжээ нэмэгдэж байгаа нь цаашид ч үргэлжлэх хандлагатай байна.

Одоогийн нийгмийн даатгалын тогтолцоонд бүрэн хамрагдахгүй байгаа мал аж ахуй, хөдөө аж ахуй болон албан бус салбарт ажиллагсад зориулсан тогтвортой баталгаат, үр дүнтэй тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог нэвтрүүлэх шаардлагатай байна. Сүүлийн үеийн статистик мэдээллээс үзэхэд, Монгол Улсын нийт ажиллах хүчний талыг малчид болон албан бус салбарын ажиллагсад эзэлж байна.

Цалин хөлсний хэмжээнээс тодорхой хувь хэмжээгээр шимтгэл хэлбэрээр хураадаг зарчимтай нийгмийн даатгалын өнөөгийн тогтолцоо нь байнгын бус орлоготой нийгмийн эдгээр бүлэгт тохиромжгүй. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд эдгээр бүлэгт сарын орлогоо өөрөө мэдүүлэх, шимтгэлээ хугацааны хувьд олон хувилбараар төлөх замаар нийгмийн даатгалд хамрагдах боломж олгодог ч хамрах хүрээ салбарын ажиллах хүчний тоотой харьцуулахад бага хэвээр байна.

Тэтгэвэр бодох цалингийн итгэлцүүрийг 2014 оноос хойш 9 жилийн дараа дундаж цалин болон хэрэглээний үнийн индексийн өөрчлөлтөд үндэслэн 2022 он суурьтай тэтгэвэр бодох цалингийн итгэлцүүрийг шинэчлэн Монгол Улсын Засгийн газрын 2023 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн "Итгэлцүүр шинэчлэн тогтоох, тогтоолд өөрчлөлт оруулах тухай" 238 дугаар тогтоолоор баталсан.

Мөн Нийгмийн даатгалын сангаас олгож байгаа болон цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авагчийн авч байгаа тэтгэврийн хэмжээг 10 хувиар нэмэгдүүлж, нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн болон цэргийн алба хаасны тэтгэврийн доод хэмжээ 550 000 (таван зуун тавин мянган) төгрөгөөр, нийгмийн даатгалын сангаас олгох хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээг 440 000 (дөрвөн

зуун дөчин мянган) төгрөгөөр тус тус шинэчлэн тогтоосон. Энэ арга хэмжээний хүрээнд нийт 396.4 тэрбум төгрөг зарцуулсан бөгөөд 490.3 мянган тэтгэвэр авагчийн тэтгэвэр нэмэгдэж, дундаж тэтгэвэр 2023 онд 687.5 мянган төгрөг болсон.

Түүнчлэн Монгол Улсын Засгийн газрын 2024 оны 03 дугаар сарын 20-ны өдрийн 120 дугаар тогтоолоор Нийгмийн даатгалын сангаас олгож байгаа болон цэргийн тэтгэвэр авагчийн авч байгаа тэтгэврийн хэмжээг 100.0 мянган төгрөгөөр нэмэгдүүлж, хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн доод хэмжээг 540.0 мянга, бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээг 650.0 мянган төгрөгт хүргэж нэмэгдүүлсэн. Мөн 2025 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн бүх тэтгэврийг 6 хувиар нэмэгдүүлж, хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн доод хэмжээ 572.4 мянга, бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ 689.0 мянган төгрөг болсон. Энэхүү арга хэмжээний хүрээнд нийгмийн даатгалын сангаас олгох дундаж тэтгэвэр 848.0 мянган төгрөгт хүрсэн.

Манай улсын 60 ба түүнээс дээш насны ахмад настны тоо 2010 байдлаар 5.8 хувь, 2021 оны байдлаар 7.9 хувь, 2024 онд 9.3 хувь байгаа бол 2030 онд 11.9 хувь, 2050 он гэхэд 5 хүн тутмын нэг нь 60 ба түүнээс дээш настай болох тооцоолол байна. Хүн амын дундаж наслалт (0 наснаас тооцоолсон) 2024 онд 71.7 жил болж 2000 оны дундаж наслалттай харьцуулахад 8.6 жилээр өссөн. Харин эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт мөн онтой харьцуулахад 7.5 жилээр нэмэгдэж 67.9 жил, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 11.0 жилээр нэмэгдэж 77.1 жил болж жилээс жилд өсөх хандлагатай байна.

Дэлхийн банкнаас хийсэн судалгаагаар Монгол Улсад нийгмийн даатгалын сангаас болон цэргийн тэтгэвэр авагч 2024 онд 531.8 мянга байсан бол 2030 онд 605.0 мянга, 2040 онд 728.0 мянга, 2050 онд 1,100.0 мянгад хүрэхээр байна. Өөрөөр хэлбэл, 10 даатгуулагчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тооны харьцаа 2020 онд 4 хүн, 2024 онд 5 хүн байсан бол 2030 онд 7 хүн болж нэмэгдэх тооцоолол байна.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагаас Монгол Улсын хүн амын хэтийн тооцооллыг 2024 оны байдлаар эмэгтэй хүн 55 наснаас хойш 25 жил, эрэгтэй хүн 60 наснаас хойш 16 жил амьдарч байна гэж тооцсон. Ирээдүйд буюу 2050 онд уг хугацаа эмэгтэй хүний хувьд 28.4 жил, эрэгтэй хүний хувьд 19.6 жил болж өсөхөөр байна.

Тэтгэврийн даатгалын сангаас 2024 онд 24.4 мянган хүн шинээр өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгож, 7.1 мянган хүний тэтгэвэр зогсож тэтгэвэр авагчдын цэвэр өсөлт 17.3 мянган хүн байжээ.

2024 онд тэтгэвэрт 4.6 их наяд төгрөг зарцуулсан бөгөөд 2023 онтой харьцуулахад 27.8 хувиар буюу 1.0 их наяд төгрөгөөр өссөн байна. Тэтгэврийн даатгалын сангийн 2024 оны зардалд өндөр насны тэтгэвэр 79%, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр 9.4%, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр 3.1%, цэргийн тэтгэвэр 7.5%-ийг тус тус эзэлж байна.

Тэтгэврийн даатгалын сангийн 2023 оны зардал нэмэгдэхэд хүний тооны өсөлт болон дундаж тэтгэврийн өсөлт шууд нөлөөлсөн байна. Хэдийгээр нийгмийн даатгалын хамралт жил тутамд өсөж, 2024 оны эцсийн байдлаар 1.3 сая орчим даатгуулагч нийгмийн даатгалд хамрагдаж, тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого жил бүр нэмэгдэж байгаа боловч хүн амын насжилт, нийт хүн амд ахмад настны эзлэх хувийн жингийн өсөлттэй холбоотойгоор нийгмийн даатгалын сангийн зардал хурдацтайгаар нэмэгдэж байна.

Статистик судалгаанаас үзэхэд хүн амын тоо 2013 онд 2.9 сая байсан бол 2024 онд 3.5 сая болж өссөн бөгөөд энэ 10 жилд 19.6 хувиар өссөн бол мөн

хугацаанд ахмад настны тоо 56.5 хувиар буюу илүү хурдацтай өссөн байна. Түүнчлэн 10 даатгуулагчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тооны харьцаа 2013 онд 4 хүн, 2020 онд 5 хүн байсан бол 2040 онд 8 хүн болох урьдчилсан тооцоололтой байна.

Монгол Улсын харьяат хүн амын тоог насны бүтцээр харахад 0-14 насны хүүхдийн эзлэх хувь 30 орчим хувьтай байгаа ба харин 65-аас дээш настай хөгшчүүдийн эзлэх хувийн жин тодорхой хувиар өсөхөөр байна. Тухайлбал, 2015 онд 65-аас дээш насныхан нийт хүн амын 3 хувийг эзэлж байсан бол 2045 онд 9 хувь болж 3 дахин нэмэгдэхээр байна.¹

Тэтгэврийн насны хүн ам 2015 онд хүн амын 8 орчим хувийг эзэлж байсан бол 2030 онд 12, 2045 онд 16 орчим хувь болохоор байна. Эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалт эрэгтэйчүүдээс илүү, мөн тэтгэвэрт гарах нас 5 насаар залуу байдагтай холбоотойгоор эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс бараг 2 дахин илүү байна.

Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцооны одоогийн загвар, сангийн санхүүгийн нөхцөл байдлаас үзэхэд нэмэлт тэтгэврийн даатгалын эрэлт өндөр байгаа нь ажиглагдаж байна. Одоогийн өндөр настны тэтгэвэр нь цалинд жишсэн аргаар тэтгэвэр тогтоодог, тэтгэвэр тогтоолгохоор сонгосон цалинг индексжүүлэн тооцдог бөгөөд (үүнд 1960 оноос хойш төрсөн боловч хөнгөлөлттэй тэтгэврийн нөхцөлөөр эрт тэтгэвэр тогтоолгосон иргэд багтана) оруулалтын хувь нь даатгуулагчийн цалингийн 55-60 хувьтай тэнцүү байна. Гэвч ирээдүйн тэтгэврийн талаарх хамгийн сүүлийн санхүүгийн төсөөллөөс харахад ирээдүйд тэтгэврийн хэмжээ цалингийн 30 хувь хүртэл буурахаар байна.²

Уг төсөөллөөс үзэхэд тэтгэврийн хэмжээг цалингийн 30 хувьд байлгахын тулд төрөөс олгох санхүүжилтийн хэмжээг улсын ДНБ-ий 2 хувиас 6 хувь болгон өсгөхөөс нааш санхүүжүүлэх боломжгүй юм. Урт хугацааны хувьд тэтгэврийн тогтолцоог тогтвортой, тэнцвэрт байдалд хүргэхийн тулд тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх эсвэл тэтгэврийн хэмжээг бууруулахаас өөр гарцгүй. Тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоонд өөрчлөлт оруулахгүй нөхцөлд тэтгэвэр авагчдын багагүй хэсэг нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй уялдсан тэтгэврийн доод хэмжээг авах болно. Энэхүү доод хэмжээ нь 1960 оноос хойш төрсөн иргэдийн хувьд нэрийн дансны аргаар тэтгэвэр тогтоолгох даатгуулагч нь сүүлийн цалингийн 30 орчим хувьтай тэнцэх хэмжээнд хүрч буурахаар байна.

Тэтгэврийн даатгалын одоогийн тогтолцоог урт хугацааны турш санхүүгийн хувьд тогтвортой байлгах, түүнчлэн тэтгэврийн доод хэмжээг үлдээх тохиолдолд тогтолцоо нь баялгийг дахин хуваарилах шинж чанартай, тэтгэврийн доод хэмжээ хүртэгсэд буюу нийгмийн орлого багатай иргэдэд илүү ашигтай тогтолцоо болон хувирах юм. Ингэснээр улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь өндөр настнуудад зөвхөн амьжиргааны доод түвшний баталгааг олгох бөгөөд орлого өндөртэй иргэдийн хувьд хэрэглээний түвшин огцом буурах эрсдэлтэй юм.

Монгол Улс шиг социалист, төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засагт шилжсэн, түүнчлэн уул уурхайн салбараар хөгжих төлөвтэй эдийн засагт иргэдийн дундаж цалингийн хэт зөрүүтэй байдал үүсэх нь гарцаагүй байдаг. Өндөр орлоготой (*боловсрол өндөртэй, залуу, хот сууринд амьдардаг*

¹ Хүн амын 2015-2045 оны шинэчилсэн хэтийн тооцоо, ҮСХ

² Тайланд дурдсан тэтгэврийн ирээдүйн тооцоолол, санхүүгийн байдлын үнэлгээ нь Олон салбарыг хамарсан техник туслалцааны төслийн хүрээнд Насир Уайндын PROST загварыг ашиглан гаргасанд тооцооллуудад үндэслэсэн болгосон болно.

нийгмийн бүлэг) иргэд болон тэтгэврийн тогтолцооны шилжилтийн үеийн даатгуулагчид тэтгэврийн хэмжээгээ нэмэгдүүлэх, бага орлоготой иргэд ирээдүйн тэтгэврийн орлогын эх үүсвэрээ бүрдүүлэх хэрэгцээ, шаардлага бий болох үзэгдэл ажиглагддаг.

Баялгийг дахин хуваарилах улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь бага орлоготой иргэдийг ядуурлаас хамгаалахаас гадна улс төрийн хувьд чухал нөлөөтэй юм.

Өнөөдөр иргэдийн дунд цалингийн зөрүү их байгаа. Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчдийн 38.8 хувь нь цалингийн доод хэмжээнээс дөрөв дахин өндөр цалинтай байна.³ Өндөр орлоготой иргэд тэтгэврийн нэмэлт даатгалын тогтолцоонд нийтлэг байдаг татварын шууд бус хөнгөлөлт болон урамшууллыг баялгийн дахин хуваарилалтыг тэнцүүлэх зорилгоор ашиглах сонирхол нэмэгддэг.

Ажил мэргэжлийн, нэмэлт тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь хөдөлмөрийн аюултай, хортой нөхцөлд ажилладаг, ийм нөхцөлд ажилласны улмаас дундаж наслалт буурах, эрт хөдөлмөрийн чадвараа алдах магадлал өндөртэй ажилчдын дунд эрэлт өндөртэй байдаг.

Тэтгэвэр тогтоолгох насыг үе шаттайгаар нэмэгдүүлж байгаа энэ үед эрт тэтгэвэрт гарах боломжийг бий болгох нэмэлт даатгалын тогтолцоо нь тэтгэврийн наснаас доогуур дундаж наслалттай эдгээр иргэдэд нэн шаардлагатай юм. Ихэнх улс оронд уурхайчид болон цацраг туяаны нөлөөлөлтэй орчин зэрэг хортой нөхцөлд ажиллагсдад зориулсан тусгай нэмэлт тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо байдаг.

Хортой нөхцөлийн ажил мэргэжлийн хамгийн нийтлэг нэмэлт даатгал нь нүүрсний уурхайчдад зориулагдсан байдаг бөгөөд үйлдвэрчний эвлэл болон хамтын хэлэлцээрээр зохицуулж хэрэгжүүлдэг байна.

Улсын тэтгэврийн тогтолцооны хамрах хүрээ:

Тэтгэврийн хэмжээтэй холбоотой бас нэгэн хүчин зүйл нь улсын тогтолцооны хамрах хүрээ юм. Нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоо нь өндөр орлоготой иргэдэд тэтгэврийн нэмэлт орлогын эх үүсвэр болохоос гадна тэтгэврийн тогтолцооны гадуур байдаг албан салбарт оролцох боломжгүй иргэдийг тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдах боломжийг олгодог. Албан бус салбарын тогтмол цалин хөлсгүй иргэдийн дунд тэтгэврийн хуримтлал үүсгэх уламжлалт бус даатгалын эрэлт өндөр байдаг.

Латин Америк, Төв болон Зүүн Европын хуучин социалист орнуудын туршлагаас үзэхэд албан бус салбарт ажиллагсдыг тэтгэврийн заавал даатгалд хамруулах нь бэрхшээлтэй байдаг. Эдгээр улс орнуудад зах зээлийн эдийн засагт шилжсэн, төрийн албаны нийгмийн хангамж буурсан зэрэг нь албан бус салбар зонхилох нөхцөлүүдийг бүрдүүлсэн байна.

Энэ нь улсын тэтгэврийн тогтолцооны хамрах хүрээ зогсонги байдалд орох, зарим тохиолдолд хумигдахад хүргэсэн байдаг. Сүүлийн жилүүдэд эдгээр ажилчдыг тогтмол шимтгэлтэй, "хосолсон" урамшууллын аргаар тэтгэврийн даатгалд хамруулах шинэчлэл хийгдэж эхэлсэн байна. Мөн алслагдсан бүс нутаг, хөдөө аж ахуйн салбарын ажиллагсдад хүртээмжтэй тэтгэврийн хуримтлалын тогтолцоог

³ Насир Уайндын PROST-ын төсөөлөлд ашиглагдсан НДЕГ-ээс өгсөн мэдээлэл

зарим улс орнууд, ялангуяа Энэтхэг улс эрчимтэй хэрэгжүүлж эхэлсэн.

Хүн амын санхүүгийн чадавх, санхүүгийн хэрэгсэл ашиглах чадвар:

Хувийн тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдах сонирхол, оролцоо нь иргэдийн санхүүгийн суурь боловсрол, санхүүгийн хэрэгслүүдийн талаарх мэдлэг, хуримтлалын талаарх хандлага, санхүүгийн үйлчилгээ, бүтээгдэхүүн худалдан авах чадвар, хүсэл зэрэг хүчин зүйлсээс шалтгаална. Эдгээр хандлагыг иргэдийн "санхүүгийн чадавх" ба хүн амын "санхүүгийн оролцоо"-ны түвшин гэж хэмжиж, үнэлдэг.

Монгол Улсад иргэдийн санхүүгийн оролцоо нь банкны санхүүгийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээнд өндөр байгаа нь хувийн тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдах сонирхолд чухал ач холбогдолтой юм. Улс орнуудын дунд санхүүгийн чадавхыг хэмжиж, харьцуулалт хийх хүлээн зөвшөөрөгдсөн арга хэрэгсэл байхгүй ч харьцуулан судалгаа хийж үзэхэд Монгол Улс холбогдох үзүүлэлтээрээ дээгүүр жагсаж байгаа юм. 2012 оны Дэлхийн Findex судалгаанаас үзэхэд Монгол Улсын нийт өрхийн 78 хувь нь албан ёсны санхүүгийн байгууллагад данс нээлгэж байсан байдаг. Энэ үзүүлэлт нь Зүүн Ази болон Номхон далайн бүс нутагт 55 хувь, түүнчлэн Монгол Улстай ижил хүн тус бүрт ногдох ДНБ-тэй улс орнуудад 28 хувь байдаг байна. Мөн Монгол Улсын нийт өрхийн 61 хувь дебит карт эзэмшдэг, сүүлийн нэг жилд 25 хувь нь санхүүгийн байгууллагаас зээл авсан зэрэг үзүүлэлтүүд нь санхүүгийн байгууллага, тэдний бүтээгдэхүүнд оролцох оролцоо өндөр байгааг харуулж байна.⁴

Банкны салбараас гадуур болон хөдөө орон нутагт иргэдийн санхүүгийн хэрэгслүүдийн талаарх мэдлэг хомс байгаа ч хадгаламжийн бүтээгдэхүүнд идэвхтэй оролцож байгаа нь нэмэлт тэтгэврийн даатгалд хамрагдах тал дээр эерэг үзүүлэлт юм.

Иргэдийн дийлэнх нь банкнаас бусад санхүүгийн бүтээгдэхүүнүүдийн талаар мэдлэг бага, дөнгөж 15 хувь нь хөрөнгө оруулалтын бүтээгдэхүүн хэрэглэж үзсэн байна. Гэсэн хэдий ч банкнаас бусад санхүүгийн хэрэгслүүд харьцангуй сүүлд нэвтэрсэн, хүртээмж хязгаарлагдмал байгаа Монгол Улсад энэхүү үзүүлэлт нь өндөрт тооцогдож болох талтай. Иргэдийн санхүүгийн суурь боловсрол, чадвар дундаж хэмжээнд байна. Судалгаанаас үзэхэд иргэдийн дийлэнх нь санхүүгийн анхан шатны тооцоо хийж чаддаг, 30 хувь нь энгийн хүүний талаар ойлголтгүй, 42 хувь нь нийлмэл хүүний талаарх асуултад зөв хариулж чадахгүй, 60 хувь нь хөрөнгө оруулалтын төрөлжүүлэлт буюу диверсификацийн талаар ойлголтгүй байсан байна.

Тэтгэврийн хуримтлал үүсгэхэд хамгийн нөлөөлөхүйц сөрөг үзүүлэлт нь иргэдийн 60 хувь нь хуримтлалын үнэ цэнэд инфляцын нөлөө ямар байхыг ойлгохгүй байгаад оршино. Санхүүгийн мэдлэгийн түвшин нь орлогын түвшнээс шууд хамааралтай байгаа нь санхүүгийн салбарын хөгжил өндөртэй улс оронд ч ажиглагддаг хэв маяг билээ.

Судалгаанаас харагдах гол эерэг үзүүлэлт нь иргэдийн хандлага ба зан байдал юм. Монгол иргэдийн дийлэнх нь өрхийн санхүүг төсөвлөж, зарцуулалтаа хянаж чаддаг гэж хариулсан байдаг.

⁴ Global Findex database at : <http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/country/mongolia>

Хамгийн сонирхолтой нь орлого багатай иргэд, малчид үүнд илүү итгэлтэй байсан байна. Судалгаанд хамрагдагсдын дийлэнх нь ирээдүйдээ төлөвлөх сонирхолтой, төлөвлөөгүй худалдан авалтыг хязгаарлах, санхүүгийн зөвлөгөө авах, санхүүгийн шийдвэр гаргахдаа бүтээгдэхүүн, хэрэгслүүдийг харьцуулах сонирхол, чадвартай гэдэг нь харагдаж байна.

Бусад улс орнуудтай нэгэн адилаар энэхүү чадавх (*төсөвлөх чадвараас бусад*) нь нас, орлого, санхүүгийн бүтээгдэхүүний оролцооноос шууд хамааралтай байна. Дүгнэн хэлэхэд Монгол иргэд бусад ижил түвшний орлого, хөгжилтэй улсуудтай харьцуулахад харьцангуй өндөр санхүүгийн төлөвлөлтийн талаар мэдлэгтэй, зөв хандлагатай байгаа харагдаж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц ба ирээдүйн чиг хандлага:

Эдийн засгийн хурдацтай хөгжил, 1990-ээд оны үед төрөгсдийн тоо буурсан, өндөр ур чадвар ажил мэргэжлийн эрэлт нэмэгдэх хандлага ажиглагдаж байгаа нь ирэх арван жилд өндөр ур чадвартай ажиллах хүчний төлөө өрсөлдөөнийг нэмэгдүүлэх төлөвтэй байна. Өрсөлдөөнт энэ нөхцөлд өндөр зэрэглэлийн ажиллах хүчийг өөртөө татах, авч үлдээхдээ цалингийн хурдацтай өсөлтийг сааруулах арга замыг хайх нь гарцаагүй. Ажиллах хүчний эрэлтийн өсөлт нь боловсрол, мэргэшил шаардсан ажил мэргэжил (*менежер, техникч, туслах техникч, механик, туслах ажилчид*)-ийн хувьд өндөр байх төлөвтэй. Эдгээр ажил, мэргэжлийн эрэлт нь эдийн засгийн шилжилттэй холбоотой хүн амын өсөлт өндөртэй томоохон хотуудад илүү өндөр байдаг. Ажиллах хүчний эрэлтээс гадна ажиллах хүчний дундаж нас нэмэгдэнэ. Өрсөлдөөн ихтэй хөдөлмөрийн зах зээл, ажиллах хүчний насжилт гэсэн хоёр хүчин зүйл нь ажил, мэргэжлийн тэтгэврийн даатгалын эрэлтийг нэмэгдүүлж ажил олгогчийн зүгээс хүний нөөцийн хэрэгсэл болон хувирна.

Хэд хэдэн банкууд сүүлийн жилүүдэд өөрсдийн ажилчдад зориулан нэмэлт тэтгэврийн даатгалын сан байгуулсан нь ажил олгогчийн зүгээс сонирхол, дэмжлэг, хэрэгцээ, шаардлага өндөр байгааг илтгэж байна. Ажил олгогчийн зүгээс хувийн тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх сонирхол хэр их байгааг хэмжих найдвартай шалгуур байхгүй ч ажил олгогч болон ажил олгогч эздийн байгууллагуудын хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнүүдээс тэдний байр суурийг харж болох юм.

Холбогдох хууль эрх зүйн орчин, санхүүгийн урамшуулал байхгүй ч сүүлийн хэдэн жилийн дотор Монгол Улсад хөрөнгийн зах зээлийн салбарын дийлэнхийг төлөөлөх гурван томоохон банк, мөн нэг хөрөнгө оруулалтын сан өөрсдийн ажилчдадаа зориулан тэтгэврийн сан бий болгожээ. Эдгээр байгууллагуудын хүний нөөцийн ахлах мэргэжилтнүүдтэй уулзахад тэтгэврийн санг ажиллагсдаа тогтвортой ажиллуулах, авч үлдэх сонирхлын үүднээс байгуулсан хэмээн онцолж байв.

Эдгээр цахиур хагалсан тогтолцоонууд нь ажиллагсдад нэмэлт тэтгэврийн даатгалд хамрагдах урамшуулал бий болгосноос гадна уг тогтолцооны үр өгөөжийг эдлэхийн тулд тодорхой хугацааны турш байгууллагадаа ажиллах нөхцөл тавьдаг байна. Эдгээр байгууллагуудын ажилчдын 50 хүртэл хувь нь нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдаад байгаа юм. Үүнээс гадна, хөрөнгө оруулалт хийх үүрэг бүхий хувийн тэтгэврийн сан Монгол Улсад бий болсон бөгөөд бусад ажил олгогчдод тэтгэврийн даатгалын бүтээгдэхүүн санал болгож эхлээд байгаа юм.

Монголын Үндэсний худалдаа, аж үйлдвэрийн танхимын төлөөлөлтэй хийсэн уулзалтын үеэр гишүүн байгууллагуудын дунд нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоог

чадварлаг ажиллах хүчийг авч үлдэх хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих зорилгоор хэрэгжүүлэх сонирхол өндөр байдаг хэдий ч хууль, эрх зүйн орчин, татварын хөнгөлөлт, урамшууллын тогтолцоо байдаггүйгээс нэвтрүүлэхэд бэрхшээл тулгарч байгааг хэлж байсан.

Хувийн хэвшлийн дэмжлэгтэйгээр тэтгэврийн нэмэлт даатгалын тогтолцоог нэвтрүүлэх хуулийн төсөл хоёр жилийн өмнө боловсруулагдсан боловч УИХ-д өргөн барьж чадаагүй байна. Үйлдвэрчний эвлэлийн албан хаагчидтай хийсэн уулзалтын үеэр мөн л хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог хэрэгжүүлэх сонирхол өндөр, дэмжихэд бэлэн гэсэн байр суурьтай байсан ч Үйлдвэрчний эвлэлийн талаас санаачилсан арга хэмжээ байхгүй, цаашдын чиг баримжаа тодорхойгүй гэж байсан.

Тэтгэврийн санг зохион байгуулах, үйл ажиллагааг эрхлэхэд шаардагдах хууль, эрх зүйн орчин

Монгол Улсад хувийн тэтгэврийн санг зохион байгуулах, үйл ажиллагаа эрхлэх үндэс суурь болох Тэтгэврийн сангийн хууль эрх зүйн орчин байхгүй. Аливаа хувийн тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлэхэд сангийн хөрөнгийг эзэмших, хөрөнгө оруулах хэлбэрийг зохион байгуулах, тэтгэврийн сангийн өндөр стандартуудад нийцэх оновчтой шаардлагуудыг хэрэгжүүлэх, хянах, орлогын албан татварын болон татварын бусад хууль тогтоомжид тэтгэврийн сангийн талаарх баримтлах бодлого зэрэг цогц хууль эрх зүйн орчин бүрэлдүүлэх шаардлагатай байдаг.

Мөн тогтолцооны загварын талаар бодлогын үндсэн шийдвэрүүдийг гаргах, энэ бодлогыг хууль тогтоомж болон зохицуулах дүрэм журамд хөрвүүлэх нь Монгол Улсад хувийн тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх анхан шатны бэрхшээл болох юм.

Хууль эрх зүйн орчны зарим чухал зарчмууд болон суурь ухагдахуунууд саяхан батлагдсан Үнэт цаасны тухай болон Хөрөнгө оруулалтын сангийн тухай хуульд багтсан байна. Эдгээр хуульд "Хамтын хөрөнгө оруулалтын сан", "Хөрөнгө оруулалтын сан" гэсэн хоёр ойлголтыг шигтгэж өгсөн нь тэтгэврийн бүтээгдэхүүн санал болгох арилжааны тэтгэврийн сангийн бүтэц, үйл ажиллагаатай дөхөж очих юм.

Хуульд дурдсан лиценз болон бүртгэлийн шаардлагууд нь "Тэтгэврийн сан" хэмээх хөрөнгө оруулалтын сангийн гурав дахь төрөлд нийцэх бөгөөд ижил төстэй журам, стандартыг ашиглан нэг зохицуулах байгууллагаас лицензийг олгох боломжтой болж байгаа юм. Хуулийн болон жинхэнэ өмчлөгч, хөрөнгийн хуулийн итгэмжлэл, гүйлгээ хийхэд кастодиан ашиглах, удирдлагын бүтэц, аудитын шаардлага, хөрөнгө оруулалтын шийдвэр гаргах дүн шинжилгээнд шаардагдах доод стандартууд болон ашиг сонирхлын зөрчлийн эсрэг заалтууд эдгээр хуулиудад их бага хэмжээгээр багтсан хэдий ч хувийн тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлэхэд одоогийн хууль эрх зүйн орчинд орхигдсон олон чухал асуудлуудыг шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

Монгол Улсад Траст буюу Хөрөнгө оруулалтын итгэмжлэлийн тухай хууль гэж байдаггүй. Ихэнх улсад ийм төрлийн хууль нь ажил олгогчийн ивээл дор байх тэтгэврийн сангийн зохион байгуулалтын анхдагч суурь болдог. Тэтгэврийн хэмжээ, бодолт, шимтгэл, хөрөнгө оруулалтын удирдлагын талаарх шийдвэр (*бие даасан, лицензтэй тэтгэврийн сангийн удирдлага бүхий тогтолцоонд ч өрсөлдөгч хөрөнгө оруулалтын сангуудаас сонгох, үйл ажиллагааны зардал, үйлчилгээний шимтгэл гэх мэт*), хяналтын үр дүн, ажилчдад (*даатгуулагчдад*) тайлагнах зэрэг ойлголтуудыг хуульчлах шаардлагатай. Ажил олгогчийн тэтгэврийн тогтолцооны

стандартуудыг ашиг сонирхлын зөрчил, сангийн хөрөнгийг ажилтны ажил олгогчийн үнэт цаасанд хөрөнгө оруулах, авлигал, үйлчилгээний шимтгэл хэт өндөр байх болон бусад эрсдэлүүдээс сэргийлэн боловсруулсан байх шаардлагатай.

Тэтгэврийн сангаас хөрөнгө оруулалтыг хийхэд тавигдах стандартууд

Тэтгэврийн сангийн суурь зохион байгуулалт, хяналтын стандартуудтай нягт холбоотой ч Хөрөнгө оруулалтын сангийн тухай хууль нь Монгол Улсын онцлогт тохируулан Тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагааг дэмжих стандартууд, хязгаарлалтуудыг тусгаж өгөөгүй байна. Хөрөнгө оруулалтыг ерөнхий ангиллаар хязгаарлах эдгээр стандартууд нь өндөр орлоготой иргэдийн нэмэлт орлогоос хөрөнгө оруулалт хийхэд тохиромжтой ч хувийн тэтгэврийн санд даатгуулагчдыг хамгаалахад хангалтгүй юм.

Хөрөнгө оруулалтын ерөнхий ангиллуудыг тодорхойлсон стандартуудыг тэтгэврийн сангийн онцлогт нийцүүлэн нарийвчилж боловсруулснаар тэтгэврийн орлогын баталгааг хангах зорилгоор хөрөнгө оруулалтын эрсдэлийг бууруулах юм. Үүнийг хувийн тэтгэврийн сангийн хөрөнгө оруулалтын багц бүрт тусгайлан зориулсан стандартуудад хөрөнгийн ангилалд бүрт дээд, доод хэмжээг зааж өгөх замаар хэрэгжүүлж болдог. Үүнтэй зэрэгцэн, сүүлийн үед зарим улс орнуудад эрсдэл багатай, өгөгдмөл хөрөнгө оруулалтын багц эсвэл даатгуулагчийн насанд дүйцүүлэн эрсдэлийн түвшинг багцын хуваарилалтаар тохируулах заавал тогтолцоог хэрэгжүүлэх болсон байна. Энэ нь даатгуулагчдын санхүүгийн суурь боловсрол дутмаг, эрсдэл өндөртэй хөрөнгө оруулалтын багцыг сонгох эрсдэлийг бууруулах зорилготой юм.

Тэтгэврийн баталгаат байдлыг хангах бүтээгдэхүүнүүд, байгууллага

Монгол Улсад өнөөдрийн байдлаар тэтгэврийн даатгалтай холбоотой үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллагууд, тэдгээр нь ямар эрх зүйн орчинд ажиллаж байгааг үзвэл:

а. Санхүүгийн зохицуулах хорооноос Урт хугацааны даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл авсан, Даатгалын тухай хуульд нийцүүлэн багц дүрмийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж байгууллага нэг (*даатгалын компани*) байна.

б. Эрх бүхий байгууллагаас ямар нэгэн тусгай зөвшөөрөлгүй авдаггүй, Хөрөнгө оруулалтын тухай хуульд нийцүүлэн хязгаарлагдмал хүрээнд (*зөвхөн нэг байгууллага дотор хэрэгжиж байгаа*) болон олон нийтэд санал болгох замаар хэрэгжүүлж байгаа нийт 4 аж ахуйн (*ХХК*) нэгж болон төрийн бус байгууллагын хэлбэрээр (*ТББ*) үйл ажиллагаа явуулж байна.

Нэгэнт нийгэмд болон зах зээлд энэ төрлийн үйлчилгээ, бүтээгдэхүүний хэрэгцээ шаардлага байгаа учраас нэг талаас дээр дурдсан аж ахуйн нэгжүүд энэ төрлийн үйлчилгээг зохих түвшинд үзүүлж, нөгөө талаас иргэд, даатгуулагчид энэ төрлийн үйлчилгээг худалдаж авч байгаа нь зах зээлийн жам ёсны хэрэгцээ шаардлага хэдий ч даатгуулагчийн эрх ашиг, ирээдүйн баталгааг бүрэн хангахгүй, хамгаалсан хууль эрх зүйн зохицуулалт байхгүй байна.

Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хууль батлагдсанаар төрийн зохицуулах байгууллагын (Санхүүгийн зохицуулах хороо) тусгайлсан зохицуулалт, хяналт

шалгалтын доор үйл ажиллагаа явуулах хувийн тэтгэврийн даатгалын сан бий болж, тэдгээр нь татварын хөнгөлөлт, урамшууллын бодлогод хамрагдах боломжтой болсноор зах зээлийн жамаар одоогийн ажиллаж буй сангууд (ТББ, ХХК, байгууллага доторх сангууд) хуулийн этгээдийн хэлбэрээ өөрчилж, тусгай зохицуулалттайгаар үйл ажиллагаа явуулж, эдийн засгийн болон эрх зүйн боломжийг ашиглахыг хичээх болно.

Санхүүгийн зохицуулах хорооны эрх зүйн байдлын тухай хууль, Даатгалын тухай хууль болон даатгалын багц дүрмийн хүрээнд Санхүүгийн зохицуулах хорооноос урт хугацаат даатгалын компанийн үйл ажиллагаанд тогтмол хяналт тавьж, эрсдэлийн удирдлага болон төлбөрийн чадварын харьцааг байнга хангаж ажиллахыг шаардаж байгаа нь даатгуулагчийн ирээдүйн тэтгэврийн хөрөнгийг эрсдэхээс сэргийлэх, эрсдэх нөхцөл байдал учирсан тохиолдолд зохицуулалтын арга хэмжээг авах, эрсдэлийн түвшинг даатгалын компанийн өөрийн хөрөнгийн хэмжээтэй уях байдлаар ажиллана.

Олон улсын туршлагаар тэтгэврийн сангууд нь урт хугацааны сан тул хөрөнгийн болон санхүүгийн салбарт урт хугацаат өрийн бичиг, бонд, зээлийн бүтээгдэхүүн үйлчилгээ нэвтрэх боломжийг бүрдүүлдэг. Энэ нь өнөөгийн хөгжил багатай дотоодын хөрөнгийн зах зээлийг хөгжүүлэх, иргэд, хувийн хэвшлийн хөрөнгийн зах зээлээр санхүүгийн эх үүсвэр, хөрөнгө оруулалт татах сонирхлыг төрүүлэх, хамгийн гол нь зах зээлд санхүүгийн эх үүсвэрийн зардал болох хүү, купоны хувь хэмжээ буурах, хугацаа уртсах боломжтой болно.

Даатгалын багц дүрэм журмын хүрээнд Санхүүгийн зохицуулах хорооноос хувийн тэтгэврийн даатгалын сангаас хөрөнгө оруулалт хийх хөрөнгийн төрөл, хэлбэр, хэмжээ, хязгаар зэргийг нарийвчлан заах, дараагийн санхүүгийн жилд хөрөнгө оруулалт хийх төлөвлөгөөг хянаж батлах, даатгалын компаниуд тухайн батлагдсан төлөвлөгөөг дагах, аливаа эрсдэлийн хэмжээ өссөн тухай бүрт Санхүүгийн зохицуулах хороонд мэдэгдэх, тайлагнах, хариу авч байх үүрэгтэй.

Тэтгэврийн хувийн даатгалын тогтолцоог дэмжих чадалтай хөрөнгө оруулалтын хэрэгслүүд бий болох найдвар байгаа ч шаардлага өндөртэй хувийн тэтгэврийн тогтолцооны түвшинд хүртэл багагүй хугацаа шаардагдахаар байна. Компанийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар хувийн салбарын вексель олгогчийн удирдлага, ил тод байдлыг сайжруулсан бөгөөд "Бизнес эрхлэх нь" тайланд "Хөрөнгө оруулагчийн эрх ашгийг хамгаалах" болон "Гэрээний биелэлт" үзүүлэлтүүдээр Монгол Улс бүсийн дунджаас дээгүүр үнэлгээтэй авсан байна. Барьцаат зээлийн хоёрдогч зах зээлийг байгуулах санаачилга ид өрнөж байгаа бөгөөд Монголын ипотекийн корпорац нь үнэт цаасыг зах зээл дээр гаргах ажлаа эхэлсэн байна. Хэрэв эдгээр үнэт цаас нь барьцаат зээл болон эрсдэлийн далд үнэ цэнийг тусгаж чадсан, зах зээлийн үнэ ханштай байж чадвал ирээдүйд тэтгэврийн хөрөнгө оруулалтын хэрэгсэл болох боломж харагдаж байна.

Данс бүртгэл, шимтгэлийн гуйвуулга хийхэд шаардагдах баталгаат систем

Хувийн тэтгэврийн санд даатгуулагчдын (Даатгуулагч, Ажил олгогч болон Төрөөс гэсэн 3 төрлийн эх үүсвэр байх магадлалтай) шимтгэлийг төвлөрүүлэх, даатгуулагчийн тэтгэврийн дансанд хуваарилах үйл ажиллагаа нь эрсдэлд өртөх магадлал өндөр байдаг тул энэ нь тогтолцооны чухал бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Ганц ажил олгогчийн хувийн тэтгэврийн сан нь ажил олгогчийн цалингийн тооцоо, данс

бүртгэлийн тогтолцоог (*орлогын албан татвараас зайлсхийхээс сэргийлж*) хянахыг шаарддаг. Арилжааны тэтгэврийн сан буюу тэтгэврийн мэргэшсэн сангийн хувьд шимтгэл төвлөрүүлэх, тэтгэвэр тэтгэмж олгох ажлыг төрийн байгууллагаар дамжуулан гүйцэтгүүлж болдог. Үүнийг тусгай зориулалтын тооцооны байгууллагаар дамжуулан эсвэл нийгмийн даатгалын байгууллагаар дамжуулан гүйцэтгэж болдог байна.

Монгол Улсад нийгмийн даатгалын шимтгэл болон орлогын албан татвар төвлөрүүлэх үр дүнтэй тогтолцоо байгаа, мөн банкууд иргэдэд хүрч ажиллаж чаддаг болсноор нэмэлт даатгалын тогтолцоонд шимтгэл төвлөрүүлэх суваг тавигдсан байна гэж үзэж болно. Урт хугацаат даатгалын компани өөрийн дэд бүтэц, борлуулалтын сувгаас гадна дээрх байгууллагуудын чадавхыг ашигласнаар хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог богино хугацаанд бүрдүүлэх, хот суурин газар болон орон нутагт хэрэгжүүлэхэд дөхөм болно. Албан бус салбар, хөдөө орон нутагт хамрах хүрээг нэмэгдүүлэх зорилгод хүрэхийн тулд банкны дэд бүтцийг ашиглаж болох юм. Харин албан секторын, тогтмол цалин хөлстэй ажилчдад нэмэлт даатгалын тогтолцоог санал болгохын тулд одоогийн нийгмийн даатгалын байгууллагын нэгэнт тогтсон дэд бүтцийг ашиглах нь давуу тал болно. Одоогийн байдлаар нийгмийн даатгалын байгууллагын бүтэц нийслэлийн 9 дүүрэг, 21 аймгийн төв, 331 сум болон Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад байгуулагдан ажиллаж байгаа юм.

Тэтгэврийн сангийн онцлогт тохирсон зохицуулалтын болон хяналтын чадавх

Хувийн тэтгэврийн сангууд загвар шийдэл, зорилгоос үл хамаараад дээд зэргийн хяналт, зохицуулалтыг шаарддаг. Энэ нь санд хөрөнгийг урт хугацаагаар байршуулах шаардлага, даатгуулагчдын санхүүгийн суурь боловсрол хязгаарлагдмал ба тэтгэврийн орлогын эрсдэл өндөр байдагтай холбоотой юм. Ихэнх улсад зохицуулалт, хяналтыг мэргэшсэн байгууллага болох төрийн санхүүгийн зохицуулалт, хяналтын байгууллагад тусгайлсан хэлтэс, газар байгуулан хэрэгжүүлдэг.

Одоогоор Монгол Улсад хувийн нэмэлт тэтгэврийн сангийн хяналтыг хариуцсан төрийн нэгж, газар байхгүй байна. Хяналт хийх боломжтой байгууллагууд нь шинэ үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхийн тулд багагүй бэрхшээлтэй тулгарч болзошгүй боловч хуульд хяналт тавих байгууллагуудын эрх, үүрэг, оролцоог тодорхой тусгаж өгснөөр учирч болох бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой. Хувийн тэтгэврийн тогтолцоог дэмжих дэд бүтцийн зайлшгүй нэг хэсэг бол хяналт, зохицуулалтын механизм юм.

Дээр дурдсан олон нөхцөл шаардлага, хязгаарлалтуудаас харахад тэтгэврийн сангуудад төрөөс тусгай зөвшөөрөл олгох замаар зохицуулах нь зөв юм.

Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогын бичиг баримтад зааснаар Хувийн нэмэлт тэтгэврийн санг хувийн хэвшлийн урт хугацаат даатгалын компани эрхлэхээр заасан тул хяналт, зохицуулалтын үүргийг Санхүүгийн зохицуулах хороо гүйцэтгэх шаардлагатай.

Хувийн нэмэлт тэтгэврийн санг бүрдүүлэх, хөгжүүлэхэд төрөөс үзүүлэх урамшуулал болон дэмжлэгийн бодлого, тогтолцоо

Олон улсад хувийн тэтгэврийн тогтолцоо нь сайн дурын болон албан журмын

даатгалын тогтолцоотой байна. Ихэнх сайн дурын нэмэлт хувийн тэтгэврийн тогтолцоотой улс орнууд тухайн тогтолцоог бүрдүүлэх, хөгжүүлэхэд төрөөс санхүүгийн болон татварын бодлогоор дэмждэг байна. Манай улсын хувьд хувийн тэтгэврийн тогтолцоо нь сайн дурын үндсэн дээр нэмэлтээр даатгуулах зарчимд суурилж байгаа тул төрөөс татварын бодлогоор дэмжсэн тохиолдолд цаашид энэ хууль хэрэгжих, хамрах хүрээ өргөсөх, эдийн засаг болон санхүү, хөрөнгийн зах зээлд өгөөж, ашиг тусаа өгөх боломжтой болно.

Монгол Улсын иргэдийн дундаж цалин дэлхий жишгээс хэд дахин бага, амьжиргааны баталгаажих түвшин доогуур, иргэд даатгуулагчид тэтгэвэрт гарсан даруйд бага орлоготой ангилалд шилждэг зэргээс харахад төрөөс иргэдийг ажиллаж байх хугацаандаа тэтгэврийн хуримтлал хийхийг урамшуулах, тэтгэвэрт гараад олон эх үүсвэрээс баталгаат орлоготой байх, амьжиргааны түвшинг бууруулахгүй амьдрах нөхцөл бололцоог бүрдүүлэхэд нь дэмжих шаардлагатай.

Иргэд тэтгэврийн наснаас хойших орлого болон үүнд шаардагдах хуримтлалаа бодитой тооцож чаддаггүй, өндөр насны орлого тасалдах эрсдэлийг дутуу үнэлдэг учир хувь хүнийг өөрийн ирээдүйгээ төлөвлөх сэдлийг өдөөх зорилгоор төрөөс санхүүгийн болон татварын урамшууллын бодлогоор дэмждэг. Хувь хүний энэхүү зан төлөвийн хэв маягийг сүүлийн 20 жилийн турш хэд хэдэн удаагийн санхүүгийн зан төлөвийн судалгаагаар нотолсон байдаг. Олон улсын туршлагаас үзэхэд ихэнх улс орнуудад тэтгэврийн даатгалын санд шимтгэл цуглуулах болон тэтгэврийн сангийн хөрөнгө оруулалтын өгөөжийг татвараас чөлөөлөх замаар урамшууллын тогтолцоог хэрэгжүүлдэг. Тухайлбал, Оросын Холбооны Улсад даатгуулагч өөрөө хувийн тэтгэврийн даатгалын санд шимтгэлд төлсөн хэмжээгээр төрөөс дэмжин давхар төлдөг, Бүгд Найрамдах Унгар Улсад даатгуулагч хэрвээ хүсвэл өөрийн төлсөн хувь хүний орлогын албан татварын 20 хүртэл хувийг өөрийн хувийн тэтгэврийн даатгалын санд төвлөрүүлэх боломжийг хуулиар хангаж өгсөн байдаг. Мөн зарим улс орнууд нэрийн дансны эхний үлдэгдлийг төрөөс санхүүжүүлэх, ажил олгогчоос шимтгэл төлөх замаар орлогын албан татвар бага төлдөг иргэдийг оролцуулах боломжтой байдаг.

Санхүүгийн ямар нэг урамшуулал олгодоггүй хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь өндөржүүлсэн хяналтын тогтолцооноос бусдаар урт хугацааны хуримтлалаас ялгарах онцлоггүй юм. Ийм нөхцөлд оролцогчдод дарамт учруулж нэмэлт зардал гаргах шаардлагатай эсэх тал дээр олон нийт дургүйцэх нь тодорхой. Орлогын албан татварын тухай эдийн засгийн онол нь урт хугацааны хөрөнгийн хуримтлал үүсгэхэд татварын хөнгөлөлт үзүүлэхийн ач холбогдлыг онцолдог.

Ажилчид хувийн тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдсанаар гар дээр авах цалингийн хэмжээ буурах сөрөг талыг татварын хөнгөлөлтөөр нөхөх юм.

Одоогийн манай улсын татварын болон бусад хууль тогтоомжид хувийн тэтгэврийн санг байгуулах, шимтгэл төлөх, даатгуулагч болон ажил олгогчийн оролцоог дэмжсэн, урамшуулсан заалт, зохицуулалт байхгүй байна. Бусад орны туршлагаас үзэхэд татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлтийн бодлого нь хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны хамрах хүрээг тэлэхэд чухал ач холбогдолтой нь харагдаж байна. Төрөөс үзүүлэх санхүүгийн болон татварын урамшууллын бодлогогүйгээр хувийн тэтгэврийн тогтолцооны хамрах хүрээг хангалттай түвшинд хүргэхэд бэрхшээлтэй.

Даатгуулагчийн эрх ашгийг хамгаалах болон маргаан шийдвэрлэх механизм

Тэтгэврийн хуримтлалын хугацаа урт, өндөр настнуудын ядууралд нэрвэгдэх эрсдэл өндөр, даатгуулагч болон тэтгэврийн сангийн удирдлагын санхүүгийн мэдлэгийн зөрүүтэй байдал зэрэг шалтгаанууд нь даатгуулагчдын эрх ашгийг хамгаалах, маргаан шийдвэрлэх оновчтой шийдэл боловсруулах шаардлагыг бий болгодог. Аль ч тогтолцоог хэрэгжүүлэхэд, ялангуяа эхний үе шатанд, тогтолцооны шударга байдал, тэтгэврийн баталгаанд даатгуулагчдын итгэх итгэл хамгийн чухал байдаг. Үүнд хяналт, зохицуулалтын тогтолцоо тодорхой үүргийг хүлээх боловч хяналтын байгууллагууд даатгуулагч тус бүрийн гомдлыг хэлэлцэх нөөц бололцоо байдаггүй, тэтгэвэр тэтгэмжийн төлөлт болон тэтгэврийн сангийн урт хугацааны санхүүгийн тогтвортой байдалд анхаарал, нөөц бололцоогоо хандуулдаг бодлогын шинж чанартай асуудал юм.

Одоогоор Монголд хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцооны шаардлагад нийцэх даатгуулагчдын эрх ашгийг хамгаалах, гомдол барагдуулах, маргаан шийдвэрлэх тогтолцоо байхгүй байна. Арилжааны зорилгоор тэтгэврийн нэрийн дансны хуримтлалын бүтээгдэхүүн борлуулах тогтолцоонд даатгуулагчдын эрх ашгийн асуудал нэн чухал байдаг. Хэрэглэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах үүргийг одоогоор гурван байгууллага хариуцаж байна. Эдгээр нь Монголбанк, Санхүүгийн зохицуулах хороо ба Шударга өрсөлдөөн, хэрэглэгчийн төлөө газар юм. Эдгээр байгууллагууд хоорондын ажил үүргийн хуваарилалт тодорхойгүй бөгөөд зарим чиг үүрэг давхацсан хэвээр байна. Хувийн тэтгэврийн даатгалын харилцаанд хэрэглэгчдийн эрх ашгийг хамгаалахтай холбогдсон асуудлууд нь харьцангуй шинэ учир үр дүнтэй тогтолцоог бий болгоход тусдаа дүрэм, журам боловсруулах шаардлагатай.

Дүгнэлт:

Монгол Улсад Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцооны эрэлт, хэрэгцээг илтгэх хэд хэдэн шинж чанарууд байна. Одоогийн нийгмийн даатгалын тогтолцоо нь ирээдүйн дийлэнх тэтгэвэр авагчдыг хангалттай орлогоор хангаж чадахгүй нь статистик судалгаанаас харагдаж байна. 1960 оноос хойш төрсөн даатгуулагчдын тэтгэвэр сүүлийн цалингийн 30 орчим хувьтай тэнцэх тооцоо гарсан. Ирээдүйн санхүүгийн төсөөллөөс үзэхэд энэхүү 30 хувийг санхүүжүүлэхэд ч хүндрэлтэй тул тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг бууруулах буюу тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх зэрэг параметрын өөрчлөлт хийхээс өөр аргагүйд хүрнэ. Тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь одоогоор ажиллах хүчний тал хувийг ч хамруулж байгаа хэдий ч хөдөө аж ахуйн салбарын ажилчид, малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг хамруулах хөтөлбөрүүд ерөнхийдөө хангалтгүй байна. Бусад шилжилтийн эдийн засагт тулгарсан дарамтууд Монгол Улсад тохиолдвол хамрах хүрээ буурах хандлага ажиглагдана.

1990-ээд оны үед төрөлт буурсан, ДНБ-ний хурдацтай өсөлт, уул уурхай, үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбарын хөгжил нь хувийн тэтгэврийн тогтолцооны эрэлтийг нэмэгдүүлнэ. Энэ эрэлт доорх хэд хэдэн шалтгаанаас үүснэ:

1. Нийгмийн даатгалын тогтолцоо нь ирээдүйд ядуурлаас бууруулах, баялгийг дахин хуваарилах шинж чанартай болсноор өндөр орлоготой иргэдийн тэтгэврээс өмнөх орлогыг нөхөх;
2. Чадварлаг ажиллах хүчний төлөө ажил олгогчдын дунд үүсэх өрсөлдөөнөөс үүдэн шилдэг ажиллах хүчийг өөртөө татах хүний нөөцийн бодлого нэмэгдэнэ;
3. Хүнд, хортой нөхцөлд ажиллагсдад эрт тэтгэвэрт гарах нөхцөл

бололцоогоор хангах;

Хууль, эрх зүйн орчин, санхүүгийн болон татварын урамшууллын тогтолцоо бүрэлдээгүй ч банк, санхүүгийн салбарт дээрх асуудлууд болон бизнесийн боломжийг олж харсан ажил олгогчид хувийн тэтгэврийн санг байгуулж эхэлсэн төдийгүй ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөллүүд нэмэлт тэтгэврийн орлого шаардлагатай байгааг ухамсарлан ийм төрлийн тогтолцоог нэвтрүүлж эхлээд байна. Улс төрийн оролцогчдын үзэл баримтлал мөн л эерэг хандлагатай байгаа бөгөөд хувийн, нэмэлт тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо хэрэгжүүлэхийг дэмжиж байгаа юм.

Монгол Улсын дийлэнх иргэд санхүүгийн байгууллагуудын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг өргөн хэрэглэдэг, тэр дундаа банкны үйлчилгээг тогтмол хэрэглэдэг, санхүүгийн мэдлэг боловсрол нь хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог амжилттай хэрэгжүүлсэн орнуудын түвшинд дүйцэхүйц байна. Улсын тэтгэврийн тогтолцооны цоорхойг нөхөх нэмэлт тэтгэврийн тогтолцооны эрэлт, хэрэгцээ өндөр байгаа, түүнчлэн банк санхүүгийн үйлчилгээ иргэдэд сайн хүрч чаддаг зэрэг нь хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх боломжтойг илтгэж байна.

Гэвч одоогоор Монгол Улсад хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хууль, эрх зүйн орчин болон зохицуулалт, хяналтын тогтолцоо бүрэлдээгүй байна.

Үнэт цаасны тухай хууль, Хөрөнгө оруулалтын сангийн тухай хууль болон түүний дагалдах дүрэм журмаар хувийн тэтгэврийн даатгалын үйл ажиллагаа, бүрэн харилцааг нарийвчлан зааж өгөөгүй байгаа тул тусгайлан зохицуулсан цогц эрх зүйн орчинг бий болгох шаардлагатай байна.

Зах зээлд энэ төрлийн санхүүгийн үйлчилгээ хэрэгцээтэй байгааг харуулж байгаа хэдий ч даатгагч, даатгуулагчийн эрх үүргийг тодорхойлсон, тэтгэврийн сангийн удирдлага, хөрөнгийн найдвартай байдалд хяналт тавих, урт хугацаанд даатгуулагчийн эрх ашгийг бүрэн хамгаалах, төрөөс бодлогоор дэмжих хэмжээнд хууль, эрх зүйн орчин дутмаг байна.

Банкны тогтолцоо давамгайлсан санхүүгийн системтэй, харьцангуй эрсдэл өндөр учир санхүүгийн эх үүсвэрийн зардал өндөр, хугацаа богино байгаа нь хувийн тэтгэврийн даатгалын сангууд үүсэж хөгжөөгүйтэй холбоотой. Тэтгэврийн хуримтлалыг бусад өөр төрлийн урт хугацааны хуримтлалаас ялгах санхүүгийн урамшуулал болон бусад төрлийн давуу эрх олгосон заалтууд Татварын хуульд байхгүй байна. Ийм төрлийн урамшууллын тогтолцоо байхгүйгээр хамрах хүрээг тэлэх, ажил олгогчийн зүгээс дэмжлэг үзүүлэх боломжгүй.

Хэрэглэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах, гомдол барагдуулах хүртээмжтэй, бүрэн цогц тогтолцоо бүрэлдээгүй байна. Ийм тогтолцоог бий болгох нь хувийн тэтгэврийн тогтолцоонд иргэдийн итгэх итгэл, баталгаат байдлыг бий болгоход маш чухал юм.

Нэг талаас Монгол Улсад хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх хэрэгцээ, сонирхол өндөр байгаа бөгөөд бодлогын зорилтыг тодорхойлох, салбарын харилцааг бүхэлд нь цогц байдлаар шийдвэрлэж чадахуйц хууль эрх зүйн орчинг бий болгох, хяналт, зохицуулалтын байгууллагын эрх үүргийг тодорхой болгох, санхүүгийн зах зээлийг хөгжүүлэх арга хэмжээг цогцоор хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм. Түүнчлэн тэтгэврийн даатгалын үйл ажиллагаа нь *нэгдүгээрт*,

урт хугацаанд явагддаг, *хоёрдугаарт*, бусад олон салбаруудтай харилцан хамааралтайгаар холбогддог учраас тусгайлсан хуулиар асуудлыг цогц байдлаар бүхэлд нь зохицуулахгүй бол иргэд даатгуулагч, ажил олгогч нарт учирч болох эрсдэл өндөр юм.

1.2.Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд

1.Тухайн хувь хүн даатгалын компанитай хувийн нэмэлт тэтгэврийн гэрээ байгуулан даатгуулах харилцаанд нэгдүгээрт, даатгуулагч буюу иргэд болон ажил олгогч, хоёрдугаарт, эрх бүхий даатгалын компаниуд буюу даатгагчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол хөндөгдөнө.

2.Даатгалын шимтгэл төлөх, тухайн шимтгэлийг тэтгэврийн санд хуримтлуулах, татварын чөлөөлөлт, ногдуулалтад хамрагдах харилцааны хүрээнд даатгагч, даатгуулагч болон ажил олгогч, татварын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын эрх, ашиг сонирхол хөндөгдөнө.

3.Санд хуримтлагдсан хөрөнгийг итгэмжлэн удирдах, сангийн хөрөнгөөр үйл ажиллагаа эрхлэх болон сангийн хөрөнгийг хадгалах, бүртгэх, хөрөнгө оруулагчийг мэдээллээр хангах, хөрөнгө оруулалтын санд үйлчилгээ үзүүлэх үнэт цаасны зохицуулалт бүхий харилцаанд тухайн үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл бүхий даатгалын компани, сангийн хөрөнгийг итгэмжлэн удирдах эрх бүхий хуулийн этгээд, даатгуулагч иргэдийн эрх, ашиг хуульд заасан шаардлагын хүрээнд хөндөгдөнө.

4.Сангийн хөрөнгөөр хөрөнгө оруулах үйл ажиллагааны хүрээнд хөрөнгө оруулагч болон хөрөнгө хүлээн авагч компаниудын эрх, ашиг сонирхол хөндөгдөнө.

5.Сангийн үйл ажиллагаанд тавих хяналтын хүрээнд үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл бүхий даатгалын компани, сангийн хөрөнгийг итгэмжлэн удирдах хуулийн этгээд, төрийн хяналт тавих, зохицуулах байгууллагын эрх, ашиг сонирхол хөндөгдөнө.

6.Тэтгэврийн даатгалын шинэ төрөл, хэлбэрийн хүрээнд иргэд буюу даатгуулагч, үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл бүхий даатгалын компани, хяналт тавих, зохицуулалт хийх төрийн байгууллага тухайлбал, төсөв санхүүгийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын эрх, ашиг, сонирхол хөндөгдөнө.

1.3.Асуудлыг үүсгэж буй учир шалтгаан

1.Нийгмийн даатгалын сангийн алдагдал, улсын төсвөөс олгох татаасын хэмжээ жил ирэх өсөн нэмэгдэж байгаа, тэтгэвэр авагч иргэдийн тоо жил бүр өсөн нэмэгдэж 10 даатгуулагчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тооны харьцаа 2013 онд 4 хүн, 2020 он гэхэд 5 хүн, 2040 онд 8 хүн болох урьдчилсан тооцоолол гарсан зэргээс шалтгаалан нийгмийн даатгал, тэтгэврийн тогтолцоонд шинэчлэл хийж, олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог тогтолцоог нэвтрүүлэх шаардлага үүсээд байна.

Даатгуулагч зөвхөн нэг давхаргат тэтгэвэр буюу Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авдаг ба дунджаар 2025 оны эхний улирлын байдлаар 848.6 мянган төгрөг байгаа нь тэтгэвэр авагчийн нийгмийн баталгааг бүрэн хангаж чадахгүй байна.

Тэтгэврийн даатгалын сангийн алдагдал ихэсч байгаагаас хамааран энэхүү дундаж тэтгэвэр хангалттай өсөх боломжгүйд хүрээд байна.

2.Өнөөгийн эрх зүйн зохицуулалтыг авч үзвэл:

2.1.1.Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 6 дугаар зүйл, 34 дүгээр зүйл /Нийгмийн даатгалын байгууллагын тогтолцоо/;

2.1.2.Хөрөнгө оруулалтын сангийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.2, 4 дүгээр зүйлийн 4.1, 44 дүгээр зүйлийн 44.7, 44.7.3 дахь заалт;

2.1.3.Даатгалын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.6, 6 дугаар зүйлийн 6.1, 6.2, 6.5, 6.6, 14 дүгээр зүйл, 15 дугаар зүйлийн 15.1, 15.2, 16 дугаар зүйлийн 16.1, 51 дүгээр зүйл;

2.1.4.Үнэт цаасны зах зээлийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.18, 4.1.19, 4.1.32;

Дээрх хуулийн заалтууд нь Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцааг нэг мөр зохицуулж чадахгүй байгаа тул шинэ зохицуулалт, хууль, эрх зүйн орчин зайлшгүй шаардлагатай байна.

3.Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт “Монгол Улсын иргэн өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй” гэж заасан бол Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 2.1.3.5-д “Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоог бий болгох хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, ирээдүйд ахмад настнууд олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах боломжийг бүрдүүлнэ” гэж заасан.

4.“Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”-ийн 3.1.1-д “нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийг шинэчилж даатгуулагч олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах нөхцөл бүрдэн, хуримтлалын нэгдсэн сан байгуулагдан иргэд бодит хуримтлалтай болох эрх зүйн шинэчлэл хийгдэнэ” гэж заасан.

5.Улсын Их Хурлын 2015 оны 53-р тогтоолоор батлагдсан “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого (2015-2030)”-ын 3.2.18-д “Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалыг хувийн хэвшлийн тэтгэврийн даатгалын сан ба уг сан бүхий хувийн хэвшлийн урт хугацааны даатгалын компани эрхлэн гүйцэтгэх бөгөөд эрх бүхий байгууллага эдгээр санд тусгай зөвшөөрөл олгож, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавих” гэж заасан бөгөөд одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль, тогтоомжийн хүрээнд хувийн хэвшлийн урт хугацааны даатгалын үйл ажиллагааг эрхлэн явуулахад хүндрэлтэй, хуулийн зохицуулалтууд хоорондоо харилцан уялдаагүй байгаагаас үүдэн хүндрэл үүсээд байна.

6.Тэтгэврийн шинэ тогтолцоог нэвтрүүлээгүй, уг харилцааг зохицуулах хууль, эрх зүйн орчин бүрдээгүйгээс шалтгаалан олон улсын туршлага, дэвшилтэт талыг нэвтрүүлэх боломжгүй нөхцөл байдал үүснэ.

ХОЁР.Асуудлыг шийдвэрлэх зорилгыг томъёолох

2.1.Гол зорилго, зорилт

Зорилго 1.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцааг зохицуулах тухай хуулиар тэтгэврийн шинэ харилцааг нэвтрүүлнэ:

- a. Даатгуулагч ирээдүйд тэтгэвэр авах олон эх үүсвэртэй болно;
- b. Нэмэлт тэтгэвэр авч амьжиргааны түвшинг сайжруулах;
- c. Төрөөс тэтгэвэр нэмэх ачааллыг хувийн хэвшилд шилжүүлэх.

Зорилго 2.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцааг зохицуулах:

- a.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийн үйлчлэх хүрээ, зохицуулах харилцааг тодорхой тусгах;
- b.Хуулийг хэрэгжүүлэхэд баримтлах зарчмыг тусгах,
- c.Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хууль, Хүн амын орлогын албан татварын тухай хууль, Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хууль, Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай хууль, Санхүүгийн зохицуулах хорооны эрх зүйн байдлын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох бусад хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг боловсруулна.

Зорилго 3.Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 53-р тогтоолоор батлагдсан “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогын хүрээнд нийгмийн даатгал, тэтгэврийн тогтолцоог шинэчлэх:

- a. Тэтгэврийн даатгалын хамрах хүрээг нэмэгдүүлэх;
- b. Тэтгэврийн тогтолцоонд хувийн хэвшлийн хамрах хүрээг нэмэгдүүлэх;
- c. Тэтгэврийн тогтолцоонд хувийн хэвшлийн оролцоог сайн дурын нэмэлт даатгал хэлбэрээр дэмжих;
- d. Даатгуулагчийг илүү олон жил хөдөлмөрлөж, тасралтгүй шимтгэл төлөхийг урамшуулах.
- e. Даатгуулагчийн ирээдүйн тэтгэвэр нь түүний төлсөн тэтгэврийн шимтгэл, өгөөжөөс хамааран тогтоно.

Зорилго 4.Олон улсын сайн туршлагыг нэвтрүүлэх:

- a.Дэлхийн улс орнуудын сайн туршлагыг Монгол Улсад нэвтрүүлэх;
- b.Хувийн тэтгэврийн сангийн хөрөнгө оруулалт, бодлого, хяналт болон удирдлагыг сайжруулах;
- c.Тэтгэврийн доод хэмжээг нэмэгдүүлэх зорилгоор өндөр орлоготой иргэдийн оролцоог түлхүү хангах;
- d.Олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах боломжоор хангах.

Зорилго 5.Нийгмийн даатгалын харилцаанд үүсэх шинэ харилцааны шинэ төрөл хэлбэрийн зохицуулалтыг бий болгоно:

- a.Шинээр бий болох нийгмийн даатгалын харилцаанд оролцох талуудын эрх, үүргийг тодорхойлох;
- b.Шинэ хуулийн хүрээнд бий болох шинэ санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлэх хуулийн этгээдийн эрх, үүргийг тодорхойлох,
- c.Хадгаламжаас өндөр өгөөжтэй тэтгэврийн хуримтлалтай болсноор хуримтлалын тогтолцоонд шинэчлэл хийнэ.

ГУРАВ. Асуудлыг зохицуулах хувилбарыг тогтоож, эерэг болон сөрөг талыг харьцуулах

3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд

➤ “Тэг” хувилбар буюу шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах:

Дээр тодорхойлсон асуудлууд нь одоогийн хүчин төгөлдөр хуульд зохицуулалт байхгүйгээс үүдэн гарч байгаа тул “тэг” хувилбар оновчгүй нь илэрхий байна.

➤ Хэвлэл, мэдээлэл болон бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлэх:

Уг асуудал нь хуулиар зохицуулагдаагүй тул сурталчилгаа хийснээр асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй.

➤ Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх:

Хувийн нэмэлт тэтгэврийн үйл ажиллагааг урт хугацааны даатгалын байгууллага эрхлэн гүйцэтгэх учир Санхүүгийн зохицуулах хороо тусгай шаардлагуудыг тавих шаардлагатай. Үүнд:

- a. Урт хугацааны даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл олгох;
- b. Дүрмийн сангийн доод хэмжээг тогтоох;
- c. Хөрөнгө оруулалтын бодлогод зохицуулалт хийх журам;
- d. Бусад шаардлагатай эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглах гэх мэт.

Хувийн нэмэлт тэтгэврийн даатгалыг даатгуулагч иргэд, ажил олгогч аж ахуйн нэгжүүдэд тэгш, хүртээмжтэй, сайн дураар даатгуулах сонирхлыг төрүүлж, улмаар даатгуулагчийн ирээдүйд нэмэлт баталгаат тэтгэврээр санхүүгийн баталгааг нь хангах зорилгоор урт хугацааны даатгалд төлсөн даатгалын хураамжийг зохих татвараас чөлөөлөх, хөнгөлөгдөх зайлшгүй шаардлагатай бөгөөд хэрэв эдгээр арга хэрэгслүүдийг ашиглахгүй бол хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгал хэрэгжих үндсэн нөхцөл бүрдэхгүй юм.

Иймд Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хууль гарснаар зорилго, хэрэгжүүлэх арга зам, хяналт зэрэг бүхий л асуудлууд цогц байдлаар шийдэгдэх боломжтой гэж үзлээ.

➤ Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх:

Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх замаар дээрх асуудлуудыг шийдвэрлэх боломжгүй.

➤ Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвслээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх:

Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийн төслийн гол чиглэл, үйл ажиллагаанд тодорхойлсон асуудлууд нь шинэ зохицуулалт бий болгохтой холбогдохоос гадна хэрэгжүүлэх тал дээр хувийн хэвшлийн байгууллагуудын оролцоог нэмэгдүүлэх, хамтран гүйцэтгэхээр тусгаж болох хэдий ч эрх зүйн зохицуулалт бүрэн биш тул энэ хувилбараар шийдвэрлэгдэх боломжгүй юм.

➤ Захиргааны шийдвэр гаргах:

Тухайн асуудлуудыг захиргааны акт, захиргааны хэм хэмжээний актаар зарим талаар шийдвэрлэх магадлалтай ч бүрэн зохицуулах боломжгүй.

➤ Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах:

Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийн төслийг боловсруулах замаар дээрх асуудлуудыг тусгасан зохицуулалтуудыг оруулж цогцоор нь шийдвэрлэх бүрэн боломжтой.

Дээрх хувилбаруудыг нягталж үзэхэд “Тэг” хувилбар, Хэвлэл мэдээлэл болон бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлэх хувилбар, Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх хувилбар, Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх хувилбар, Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх хувилбарууд үр дүнгүй болох нь харагдлаа. Иймд асуудлуудыг хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбараар шийдвэрлэх нь зорилгод хүрэх хамгийн үр нөлөөтэй хувилбар гэж үзлээ.

3.2. Зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талыг харьцуулсан тухай

1. Захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудыг зорилгод хүрэх байдлаар нь харьцуулсан харьцуулалт:

Хүснэгт 2

№	Зорилго	Сонгож авсан хувилбар	
		Захиргааны шийдвэр гаргах	Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах
1	Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцааг зохицуулах тухай хуулиар тэтгэврийн шинэ харилцааг нэвтрүүлнэ.	Шинээр нэвтрүүлэх Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцаа нь бусад салбар эрх зүйн харилцаатай уялдах тул тухайн харилцааг захиргааны акт гаргах замаар нэвтрүүлэх боломжгүй байна.	Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоо нь Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын тогтолцоонд шинээр нэвтэрч байгаа тул хууль боловсруулах замаар эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.
2	Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцааг зохицуулах	Захиргааны шийдвэр гаргах замаар Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцааг бүхэлд нь зохицуулж, холбогдох бусад хууль тогтоомжуудад нэмэлт өөрчлөлт оруулж тухайн харилцааг зохицуулах боломжгүй.	Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийг баталснаар тухайн харилцааг бүрэн цогц байдлаар шийдвэрлэж, уг хуультайгаа нийцүүлэн бусад хууль, тогтоомжуудад нэмэлт өөрчлөлт оруулах замаар асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой байна.
3	Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 53-р тогтоолоор батлагдсан “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого /2015-2030/-ын хүрээнд нийгмийн даатгал, тэтгэврийн тогтолцоог шинэчлэх	УИХ-ын 2015 оны 53-р тогтоолоор батлагдсан “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогын 3.2.18-д “Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалыг хувийн хэвшлийн тэтгэврийн даатгалын сан ба уг сан бүхий хувийн хэвшлийн урт хугацааны даатгалын компани эрхлэн	“Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого (2015-2030)”-ын 4.2.1-д “Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн төслийг шинэчлэн боловсруулж, Монгол Улсын Их Хурлаар хэлэлцүүлэн батлуулах /2015-2016 он/” гэж заасан бөгөөд

		гүйцэтгэх бөгөөд эрх бүхий байгууллага эдгээр санд тусгай зөвшөөрөл олгож, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавих” гэж заасан бөгөөд нийгмийн даатгал, тэтгэврийн тогтолцоог бүхлээр шинэчилж хувийн хэвшлийн оролцоог бий болгох асуудлыг дан ганц захиргааны шийдвэр гаргаснаар зохицуулах боломжгүй.	үүнд Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэхтэй холбоотой хуулийн төсөл мөн хамаарч байгаа юм.
4	Олон улсын сайн туршлагыг нэвтрүүлэх	Захиргааны шийдвэр гаргах замаар олон улсын сайн туршлагыг нэвтрүүлэх боломжтой боловч хувийн тэтгэврийн даатгалын харилцаа нь Монгол Улсад шинээр нэвтэрч байгаа тул уг харилцааг хууль боловсруулан зохицуулах нь хамгийн үр дүнтэй байна.	Олон улсад хувийн тэтгэврийн харилцааг хэрхэн зохицуулж ирсэн сайн туршлагыг өөрийн орны онцлогт тулгуурлан нэвтрүүлсэн зохицуулалт бүхий хууль, тогтоомж шинээр боловсруулан уг асуудлыг шийдвэрлэх бүрэн боломжтой.
5	Нийгмийн даатгалын харилцаанд үүсэх шинэ харилцааны шинэ төрөл хэлбэрийн зохицуулалтыг бий болгоно	Одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжуудад тэтгэврийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтууд байхгүй тул эдгээр асуудлуудыг шууд захиргааны шийдвэрээр зохицуулах боломжгүй.	Шинэ төрөл, хэлбэрийн тэтгэврийн тогтолцооны зохицуулалт агуулсан хууль боловсруулах замаар зорилгод хүрэх боломжтой.

Захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудыг зорилгод хүрэх байдлаар нь харьцуулсан харьцуулалтыг дараах хүснэгтээр харуулав.

Хүснэгт 3

Сонгож авсан хувилбар	Зорилгод хүрэх байдал	Зардал, үр өгөөжийн харьцаа	Үр дүн
Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах	Шинээр нэвтрүүлэх Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцаа буюу тэтгэврийн шинэ тогтолцоо, хамрах хүрээг тогтоох, даатгуулагч нэмэлт даатгалд даатгуулах, шимтгэл төлөх, сан бүрдүүлэх, зарцуулах, хөрөнгө оруулах, тайлагнах, хянахтай холбогдсон харилцааг зохицуулах, оролцогч талуудын эрх, үүрэг, үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг тодорхойлно.	Хууль хэрэгжүүлэх зорилгоор оролцогч талуудаас тодорхой зардал гарах боловч иргэний хувьд нэмэлт тэтгэврийн орлоготой болох, ажил олгогчийн хувьд ажилтнаа тогтвортой ажиллуулснаар зах зээлд амжилттай оршин тогтнох, тэлэх, эдийн засгийн хувьд хөрөнгө оруулалтын шинэ хэлбэр болсноор эерэг нөлөө үзүүлэх боломж бүрдэнэ.	Үр дүнтэй гэж дүгнэж байна.
Захиргааны шийдвэр гаргах	Асуудлыг байгууллагын хүрээнд шийдвэрлэх боловч Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоог цогц байдлаар шийдвэрлэх боломжгүй.	Тулгамдаж байгаа асуудлыг шийдвэрлүүлэхээр зардал байнга гарах боловч асуудлыг шийдвэрлэж, зорилгыг хэрэгжүүлж чадахгүй.	Зардал бага гарах боловч үр өгөөж багатай байхаар байна.

3.3. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай

Сонгогдсон хувилбаруудыг зорилгод хүрэх байдлаар нь харьцуулан

судлахад, нийгмийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын мэргэжилтнүүд, хувийн хэвшлийн даатгалын компаниуд, ард иргэд, ажил олгогч, ажилтны хууль ёсны эрх, ашгийг хамгаалах байгууллагын төлөөллийн санал дүгнэлт, судалгааны байгууллагуудын санал, зөвлөмжөөс үзвэл хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар нь хамгийн үр дүнтэй хувилбар болох нь харагдаж байна.

Хуулийн төсөл нь 11 бүлэгтэй байна. Үүнд:

Хуулийн төсөл нь 11 бүлэгтэй бөгөөд дараах зохицуулалтыг тусгана. Үүнд:

Нэгдүгээр бүлэгт, хуулийн зорилт, хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хууль тогтоомж, хуулийн үйлчлэх хүрээ, хувийн нэмэлт тэтгэврийн үйл ажиллагаанд баримтлах зарчим, хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт зэргийг тодорхойлно.

Хоёрдугаар бүлэгт, хувийн нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөр, нэмэлт тэтгэврийн гэрээ, шимтгэл төлөх, нэмэлт тэтгэврийн нэрийн данс, зардлын ангилал, нэмэлт тэтгэврийн хөрөнгийн эрх зэргийг тодорхойлно.

Гуравдугаар бүлэгт, хувийн тэтгэврийн санг үүсгэн байгуулах, нэр, дүрэм, хувийн тэтгэврийн сангийн удирдлага, зохион байгуулалт, хувийн тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл олгох, хувийн тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлэх, сэргээх, хувийн тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрлийг хүчингүй болгох, урт хугацааны даатгагч нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөрийн үйл ажиллагаа эрхлэх, нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөрийг бүртгүүлэх, нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөрийг түдгэлзүүлэх, сэргээх, бүртгэлээс хасах, хувийн тэтгэврийн сан, урт хугацааны даатгагчийн тусгай зөвшөөрөл, нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөрийг хүчингүй болгох, бүртгэлээс хасах, дуусгавар болгох үед авах арга хэмжээ, татан буулгах комисс, нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөрийн зар сурталчилгаа зэргийг тусгана.

Дөрөвдүгээр бүлэгт, хөрөнгө оруулалт хийх, хөрөнгө оруулалт хийхэд баримтлах зарчим, хөрөнгө оруулалтын бодлогын баримт бичиг, хөрөнгө оруулалтын ангилал, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, кастодиан, кастодианд хориглох зүйл, кастодианы үйл ажиллагаанд тавих хяналт, хөрөнгө оруулалтын менежментийн компани, хөрөнгө оруулалтын менежментийн компанид тавигдах шалгуур, нэмэлт тэтгэврийн хөрөнгийн хөрөнгө оруулалтын менежментийн компанитай байгуулах гэрээ, хөрөнгө оруулалтын үйл ажиллагаанд өөрчлөлт оруулах зэргийг тусгана.

Тавдугаар бүлэгт, гишүүн хувийн тэтгэврийн сан, урт хугацааны даатгагч, нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөр хооронд шилжих, нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөрийг дуусгавар болгох зэргийг тусгана.

Зургадугаар бүлэгт, нэмэлт тэтгэврийн эрх үүсэх, төрөл, олгох нөхцөл, эрх залгамжлагч, өвлөгчид хадгалагдсан эрх, хөрөнгийг шилжүүлэх, нэмэлт тэтгэвэр тогтоолгоход бүрдүүлэх баримт бичиг, нэмэлт тэтгэвэр тогтоох, олгох, өргөдөл шийдвэрлэх хугацаа зэргийг тусгана.

Долдугаар бүлэгт, нягтлан бодох бүртгэл, аудит, актуарын тайлан, хувийн тэтгэврийн сан, урт хугацааны даатгагч үйл ажиллагаагаа тайлагнах зэргийг тусгана.

Наймдугаар бүлэгт, мэдээллийн нэгдсэн санг тодорхойлно.

Есдүгээр бүлэгт, итгэмжлэгдсэн өмчлөгч үүрэг зөрчих, хариуцлага хүлээлгэх, нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөртэй холбоотой маргаан шийдвэрлэх зохицуулалтыг тодорхойлно.

Аравдугаар бүлэгт, хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцаанд оролцогч төрийн даатгалын байгууллагын чиг үүргийг тодорхойлно.

Арваннэгдүгээр бүлэгт, шилжилтийн үеийн зохицуулалт, хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага, хууль хүчин төгөлдөр болох зэргийг тус тус тодорхойлно.

Энэ хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Санхүүгийн зохицуулах хорооны эрх зүйн байдлын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Үнэт цаасны зах зээлийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Банк бус санхүүгийн үйл ажиллагааны тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Зөвшөөрлийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Мөнгө угаах болон терроризмыг санхүүжүүлэхтэй тэмцэх тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай зэрэг шаардлагатай холбогдох бусад хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байна.

ДӨРӨВ. Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөг тандан судлах

4.1.Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө:

Хүснэгт 4

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт	Тайлбар	
1.Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж байгаа эсэх	1.1 Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх			
	1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх	Тийм		Монгол Улсын Үндсэн хууль, Нийгмийн даатгалын тухай хууль, бусад холбогдох хуульд нийцүүлэн боловсруулж хүн бүр эрх тэгш байдлыг бий болгоно.
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Хүн бүр хувийн нэмэлт тэтгэврийн орлоготой болсноор амьжиргааны түвшинг нэмэгдүүлэх боломжтой.
	1.1.3.Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бол олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцэж байгаа эсэх		Үгүй	Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ биш болно.

	1.2.Оролцоог хангах			
	1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх	Тийм		Энэхүү хууль нь бүх хүмүүст ижил тэгш үйлчлэх зарчим дээр үндэслэх тул нийгмийн эмзэг бүлэг, тахир дутуу хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт, өндөр настай хүмүүсийн орлогын эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаан дахь тэтгэврийн нөхцөлийг сайжруулах зэрэг асуудлууд хөндөгдсөн бөгөөд эдгээр зохицуулалтууд нь олон улсын болон үндэсний хэм хэмжээнүүдэд нийцсэн.
	1.2.2.Зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Хуулийн төсөл батлагдсанаар аливаа иргэн, хуулийн этгээдэд сөрөг нөлөө үзүүлж болзошгүй нөхцөл байдал бий болохгүй.
	1.3.Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал, хариуцлага			
	1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхүүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх	Тийм		Хуулийн төсөлд ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа мөн хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүн бүр хувийн тэтгэврийн харилцаанд орсноор өндөр настны тэтгэвэрт гарах үедээ орлогын олон талт эх үүсвэртэй болох нөхцөлийг бүрдүүлэх зохицуулалтыг хийж байгаа бөгөөд нийгмийн даатгал, тэтгэврийн харилцаанд ямар нэгэн ялгаварлан гадуурхах, давуу байдлыг бий болгох зохицуулалт тусгагдаагүй болно. Түүнчлэн аливаа хүн насан туршдаа хөдөлмөрлөсөн хөдөлмөрийнхөө үр шимийг дээд зэргээр хүртэх, өндөр настай хүмүүс бусдаас хамааралгүй амьжиргааны доод түвшинөөс дээгүүр амьдрах боломжийг бий болгож байгаа.
	1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний эрхийг хамгаалах механизмийн талаар НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх	Тийм		Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-аас 1952 онд батлан гаргасан “Нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний тухай” 102 дугаар конвенцэд ⁵ дурдсан нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний зөвлөмжтэй нийцэж байгаа болно. Мөн Дэлхийн банк, Эдийн засаг болон хөгжлийн хамтын ажиллагааны байгууллагаас өгсөн зөвлөмжийг тусгасан.
	1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх	Тийм		Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийн төсөлд тэтгэврийн харилцаанд гарсан зөрчилд ногдуулах хариуцлагыг тусгасан.
2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх	2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх		Үгүй	Хуулиар хүний эрхийг хязгаарлаагүй.

⁵ ОУХБ “ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдийн эмхэтгэл” УБ 2012, 330 дугаар тал

	2.2.Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх		Үгүй	Хуулиар хүний эрхийг хязгаарлаагүй.
3.Эрх агуулагч	3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Төр институт, ажил олгогч, хөдөлмөр эрхлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, өндөр настан зэргийн Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцаанд хэрхэн оролцох эсэхийг тодорхойлно.
	3.2.Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх		Үгүй	Хүн бүр тэгш эрхтэй оролцох тул эмзэг байдлаар нь ялгах шаардлагагүй болно.
	3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх	Тийм		Шинээр гарах хууль нь сайн дурын, нэмэлт даатгалын байх тул хэн бүхэнд тэгш боломж олгож, одоогийн байгаа нөхцөл байдлыг зохих түвшинд дээрдүүлэх бүрэн боломжтой юм.
	3.4.Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх (хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй)		Үгүй	Хүн бүр тэгш эрхтэй оролцоно.
4.Үүрэг хүлээгч	4.1.Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Засгийн газар, холбогдох төрийн байгууллагууд, ажил олгогч, хөдөлмөр эрхлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, ажилтны төлөөллүүд, өндөр настан зэрэг нь хуулиар тогтоох харилцаанд үүрэг хүлээх ба эдгээрийн хүлээх үүргийг тодорхой тусгасан.
5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх	5.1. Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм		Хүйсээр ялгаварлахыг хориглох агуулга хүний эрхийн ерөнхий зарчмын хүрээнд тусгагдана.
	5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх	Тийм		Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцаанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө:

Хүснэгт 5

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуудлууд	Хариулт		Тайлбар
1.Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар	1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Дотоодын болон гадаадын аж ахуйн нэгжүүд ижил тэгш байдлаар үйлчлэх тул ямар нэгэн сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй.
	1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

	1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг Монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх	Тийм		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх		Үгүй	Сайн дурын үндсэн дээр явагдах арга хэмжээ тул шинээр зах зээлд орж байгаа аж ахуйн нэгжид ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал	3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх	Тийм		Хууль тогтоомжийг биелүүлэх үүднээс тэтгэврийн даатгалын шимтгэлд төлөх зардал нэмэгдэнэ. Гэхдээ татварын хөнгөлөлт чөлөөлөлт эдлэх тул зардал буурах хандлагатай.
	3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал	4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах гэх мэт) бий болгох эсэх	Тийм		Мэдээлэл, тайлан, хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулах зэрэг нэмэлт захиргааны зардал гарна. Гэхдээ энэ зардлын хэмжээ нь хуулийн этгээдэд дарамт болохгүй хэмжээнд байна.
5.Өмчлөх эрх	5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
6. Инноваци болон судалгаа шинжилгээ	6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх	Тийм		Санхүү болон даатгалын шинэ бүтээгдэхүүн бий болно.

	6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв	7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалд хамрагдсанаар тухайн хүн тэтгэврийн нэмэлт орлоготой болж, ирээдүйн нийгмийн баталгаа хангагдах урт хугацааны эерэг нөлөө үзүүлнэ.
8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд	8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх		Үгүй	Улс орны хэмжээнд нэгэн адил үйлчилнэ.
	8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүсийн тэтгэврийн асуудлыг сайжруулна.
9.Төрийн захиргааны байгууллага	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Урт хугацааны туршид төрийн нийгмийн даатгалын сангаас төлөх тэтгэврийн ачааллыг бууруулж улсын төсөвт эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх		Үгүй	Санхүүгийн зохицуулах хороо одоогийн бүтцээр ажиллах боломжтой. Нэмж хувийн тэтгэврийн даатгал хариуцсан мэргэжилтэн, хянан шалгагч авч ажиллуулах боломжтой.
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх	Тийм		Санхүүгийн зохицуулах хороо хувийн даатгалын харилцааг зохицуулах чиг үүрэг үүснэ.
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Ажил эрхлэлтийг дэмжиж тэтгэврийн нэмэлт орлого бий болсноор эдийн засагт эерэгээр нөлөөлөх боломжтой.
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх	Тийм		Хувийн тэтгэврийн сангууд бий болсноор тухайн хөрөнгөөр хуульд заасан зохицуулалтын дагуу ур хугацааны хөрөнгө оруулалт хийх нөхцөл бүрдэн, хөрөнгө оруулалтын салбар болон санхүү, хөрөнгийн зах зээлд эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	10.3. Инфляц нэмэгдэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
11.Олон улсын харилцаа	11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө:

Хүснэгт 6

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм		Хувийн тэтгэврийн даатгалын сангууд бий болсноор Санхүү болон Даатгалын салбарт шинээр ажлын байр бий болно. Санхүүгийн болон хөрөнгийн зах зээл дээр хөрөнгө оруулалт, санхүүжилт хийснээр жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийг дэмжиж, ажлын байрыг олноор нэмэгдүүлэх эерэг нөлөөтэй.
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх		Үгүй	Хуулийн төсөлд заасан зохицуулалтууд нь ажил олгогчид шууд болон шууд бус утгаар эдийн засгийн томоохон дарамт, хүндрэл учруулахгүй бөгөөд ажилтныг халах, цомхотгох аливаа нөхцөл байдлыг үүсгэхгүй.
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Шинээр бий болох хуулиар тодорхой ажил, мэргэжлийн болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд эерэг нөлөөллийг бий болгоно. Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүс хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцаанд оролцож өндөр настны тэтгэврийн асуудлыг өөрт тааламжтай байдлаар зохицуулах боломжтой болно.
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч болон бага орлоготой иргэд тэтгэврийн орлого нэмэгдүүлэх нөхцөлийг бий болгох бөгөөд хүмүүс ажил хөдөлмөр эрхлэх байдлыг дэмжинэ.
2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх	Тийм		Хуулийн төсөлд ажилтан хувийн нэмэлт тэтгэврийн шимтгэл төлөх сонголтыг бий болгосноор нэмэлт тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүснэ.
	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх		Үгүй	Шинээр ажлын стандарт гаргах шаардлага үүсэхгүй.
	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг	3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

хамгаалах асуудал	3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Тэтгэврийн шинэ харилцааг зохицуулах үүрэг бий болно.
	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Тэтгэврийн шинэ харилцааг зохицуулах, хяналт тавих үүрэг бий болно.
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө:

Хүснэгт 7

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Агаар	1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч	2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах	3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
4.Усны нөөц	4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
5.Хөрсний бохирдол	5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
6.Газрын ашиглалт	6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
7.Нөхөн сэргээгдэх/нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг	7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхыг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцсэн байдал

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйл (Монгол Улсын иргэн дараах үндсэн эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдэлнэ)-ийн 5 дахь хэсэгт “өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй”, 6 дахь хэсэгт “эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж авах эрхтэй. Иргэдэд эмнэлгийн төлбөргүй тусламж үзүүлэх болзол, журмыг хуулиар тогтооно” тус тус заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар баталсан “Алсын хараа -2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын 3.1 дүгээр зорилтын 3.1.4-т “Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалыг нэвтрүүлж, төрийн болон хувийн тэтгэврийн сангаас тэтгэвэр авах нөхцөлийг бүрдүүлж, санхүүгийн зах зээлийг дэмжинэ” гэж зорилт тавьсан байна.

Мөн Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 23 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”-ийн 3.1.1-д “нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийг шинэчилж даатгуулагч олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах нөхцөл бүрдэн, хуримтлалын нэгдсэн сан байгуулагдан иргэд бодит хуримтлалтай болох эрх зүйн шинэчлэл хийгдэнэ.” гэж, Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 21 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн 1.3.5.5. Монгол Улсад хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоог бий болгох хууль эрх зүйн орчин бүрдүүлж ирээдүйд ахмад настнууд олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах боломжийг бүрдүүлнэ.” гэж тус тус заажээ.

Мөн Улсын Их Хурлын 2015 оны 53 дугаар тогтоолын 2 дахь хэсгийн 1-д “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого”-ын зорилго, зарчимд нийцүүлэн холбогдох хууль тогтоомжийн төслийг боловсруулж, Монгол Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх” гэж тус тус заасан.

Иймд сонгож авсан хувилбар нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-аас 1952 онд батлан гаргасан “Нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний тухай” 102 дугаар конвенцтэй⁶ нийцэх бөгөөд өнөөдөр үйлчилж байгаа бусад хууль тогтоомжийг аливаа хэлбэрээр зөрчөөгүй, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэн хүндэтгэх, хууль тэгшээр үйлчлэх зарчимд бүрэн нийцэж байгаа болно.

ТАВ. Зохицуулалтын хувилбаруудыг харьцуулж дүгнэлт хийх

5.1. Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийн төслийн хэрэгцээ шаардлагыг тандан судлахад Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хууль тогтоомжийн хүрээнд тулгарч буй а/ Олон улсын хууль тогтоомжид нийцүүлэх, б/ Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцааг зохицуулсан бие даасан хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, в/ Даатгагч, даатгуулагч, зохицуулах байгууллага болон оролцогч этгээдүүдийн эрх, үүргийг тодорхойлж, зохицуулах зүйл, хяналтын тогтолцоог бүрдүүлэх, г/ Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоонд төрөөс үзүүлэх хөнгөлөлт, дэмжлэг, д/ Хувийн нэмэлт тэтгэврийн сан, түүнийг бүрдүүлэх, удирдах, хөрөнгө оруулалт хийх, хяналт тавих ажиллагааг хуульчлах, е/ Даатгуулагч этгээд даатгалын гэрээнд заасны дагуу хуульд заасан хугацаанд хүрсэн тохиолдолд нэмэлт тэтгэвэр авах эрх зүйн орчныг нарийвчлан тодорхойлж, санхүүгийн хувьд амьжиргааны хэрэгцээгээ бүрэн хангах боломжийг бүрдүүлэхтэй холбогдсон таван үндсэн асуудлыг шийдвэрлэхэд боломжит тэг хувилбар, сурталчилгааны ажил өрнүүлэх хувилбар, эдийн засгийн хэрэгслийг ашиглах хувилбар, санхүүгийн интервенц хийх хувилбар, хувийн хэвшлээр гүйцэтгүүлэх хувилбар, захиргааны шийдвэр гаргах /*журмаар зохицуулах*/ хувилбаруудаас илүүтэйгээр хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар нь хамгийн үр дүнтэй, оновчтой болох нь харагдлаа.

5.2. Энэхүү тандан судалгаагаар захиргааны шийдвэр гаргах, хууль, тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудыг нарийвчлан харьцуулж үзсэн

⁶ ОУХБ “ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдийн эмхэтгэл” УБ 2012, 330 дугаар тал

бөгөөд хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбарын хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөг дэлгэрэнгүй судалсан болно.

5.2.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөөг судалж үзэхэд:

- Холбогдох олон улсын конвенциудад нийцүүлсэн зохицуулалт учир ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх нөхцөлийг бүрэн хангасан;
- Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулахгүй;
- Тодорхой эрх бүхий этгээдүүдийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон зохицуулалтыг тусгасан;
- Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцсэн болох нь харагдаж байна.

5.2.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөөний хувьд уг хувилбар нь аж ахуйн нэгжүүдэд эдийн засгийн сөрөг нөлөө, нэмэлт зардал учруулахгүй бөгөөд урт хугацаанд Монгол Улсын хөрөнгийн болон санхүүгийн зах зээлд эерэг байдлаар нөлөөлж, хөрөнгийн зах зээлээр дамжуулан эдийн засгийн эргэлтийг нэмэгдүүлж, хурдасгах үндсэн хөшүүрэг, томоохон дэмжлэг үзүүлэх боломжтой байна.

5.2.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөг судалж үзэхэд:

- Тэтгэврийн заавал даатгалын тогтолцоонд нэмэлтээр, сайн дураар, хуримтлалын зарчимд тулгуурлан хийгдэж байгаа учраас даатгуулагчийн ирээдүйн санхүүгийн баталгааг илүү найдвартай, сэтгэл ханамжтай байх нөхцөлөөр хангах;
- Хувийн нэмэлт тэтгэвэр нь сайн дурын үндсэн дээр хийгдэх даатгал тул тогтмол орлоготой, орлого нь тодорхой бус, албан болон хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа, малчин хэн бүхэн хамрагдах боломжтой учраас нэг талаас тэтгэврийн асуудлаар төрд ирж буй дарамтыг багасгах, нөгөө талаас иргэд тэтгэвэрт гарсны дараа санхүүгийн баталгаагаар төлсөн хураамжийн хэмжээнээсээ хамаарч хангагдах;
- Төрөөс иргэдэд үзүүлэх нийгмийн хамгааллын бодлогын нэгэн томоохон хэсэг нь болж, МОНГОЛ ХҮН-ий сайн, сайхан амьдрах баталгаа тодорхой хэмжээгээр нэмэгдэх зэрэг олон эерэг нөлөөлөлтэй байна.

5.2.4. Уг зохицуулалтын хувилбар нь байгаль орчны асуудалтай шууд болон шууд бусаар тодорхой холбоогүй байна.

Энэхүү тандан судалгаагаар үндсэн таван асуудал болон бусад холбогдох асуудлуудыг шийдвэрлэх, мөн олон улсын туршлага, цаашдын чиг хандлагад нийцүүлэн шийдвэрлэхийн тулд Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийн төслийг боловсруулах нь зүйтэй гэж үзлээ.

ЗУРГАА. Тухайн зохицуулалтын талаарх олон улсын болон бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судалгаа

Аливаа тэтгэврийн орлогын тогтолцооны зорилго нь настай буюу тэтгэвэр тогтоолгосон хүмүүс хэвийн амьдралаар амьдрах боломжийг бүрдүүлэх эх үүсвэрээр хангахад оршино. Өнөөдрийн тэтгэврийн насны хүмүүсийн орлого хуучны тэтгэврийн тогтолцооноос ихээхэн хамааралтай учраас шинэ үеийн тэтгэврийн тогтолцоо хэрхэн үр нөлөө үзүүлж байгааг нарийн судлах боломж мөн хомс юм.

Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийн төсөл боловсруулах хэрэгцээ шаардлагын үүднээс Хувийн тэтгэврийн тогтолцоог амжилттай нэвтрүүлсэн мөн дэлхийд тэтгэврийн тогтолцооны сайн жишгийг тогтоосон нийт 33 улсын тэтгэврийн тогтолцоо, хууль эрх зүйн зохицуулалтыг судлан үзсэн болно. Тухайлбал тэтгэврийн тогтолцооны төрөл, шимтгэлийн хэмжээ, хамрагдах байдал, сангийн удирдлага

зэрэг асуудлын зохицуулалтыг харьцуулан судалсан билээ.

Мөн түүнчлэн Эдийн засаг болон хөгжлийн хамтын ажиллагааны байгууллагын хийсэн Даатгал болон хувийн тэтгэврийн тогтолцооны талаарх харьцуулсан судалгааг судалж улс орнууд өөрсдийн тэтгэврийн тогтолцоог хэрхэн бүрдүүлж боловсронгуй болгосон талаар мөн хувийн тэтгэврийн тогтолцоог шинээр хэрхэн нэвтрүүлсэн талаар харьцуулсан судалгааг гүйцэтгэсэн болно.

Сүүлийн 20-иод жилийн турш улс орнууд эв санаа нэгдлийн болон цалингаас жиших тэтгэврийн тогтолцоог өөрчлөн шимтгэлд суурилсан болон хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог хөгжүүлэх болсон нь судалгаануудаас харагдаж байна. Энэ нь тэтгэврийн орлогод хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны эерэг нөлөө, хувийн тэтгэврийн төлөвлөлтийг хэрэгжүүлсэн эсвэл зайлшгүй байх тулгуур хэсгээр хуульчилсан нь улс орнуудад тодорхой харагдаж байна. Энэхүү судалгаагаар хувийн тэтгэврийн тогтолцооны зохицуулалтыг хэд хэдэн улс орнуудын хүрээнд харьцуулсан бөгөөд хувийн тэтгэврийн хамгийн сайн тогтолцоо бүхий улс орнуудын зохицуулалтыг танилцууллаа. Улс тус бүрээр хувийн тэтгэврийн тогтолцоо, оролцоо, шимтгэлийн хувь, хөрөнгийн удирдлага, хөрөнгө оруулалтын зохицуулалт гэсэн дэд хэсэг бүрээр нарийвчлан харуулсан.

Зарим нэг улс орны жишээнээс харахад орлогын хэмжээнээс хамаарах тэтгэвэр нь Финланд, Нидерланд болон Швед улсад шууд хувийн тэтгэвэрт хамаардаг. Финланд улсын хувьд ажил мэргэжлийн тэтгэвэр нь хуулиар тогтоосон байдаг бол Нидерланд, Швед улсад хамтын хэлэлцээрээр шийдвэрлэдэг байна. Нөгөө талаар Канад, ХБНГУ, Япон, Их Британи болон АНУ-д ажил олгогч сайн дурын үндсэн дээр шимтгэл төлдөг байна. Ажлаас халагдсан тэтгэмжийг Өмнөд Солонгос Улсад нэг удаагийн төлбөрөөр ажлаас гарч байгаа ажилтанд олгодог зохицуулалт үйлчилдэг байна. Энэ төлбөрийг ажлаас гарч байгаа аль ч насны хүн авах эрхтэй бөгөөд үүнийг хүмүүс өндөр настай болсон хойно ашиглах боломжтой байдаг байна.

Улс бүрийн тэтгэврийн тогтолцооны зохицуулалт өөр байгаа боловч хувийн тэтгэврийн тогтолцоог бүгд нэвтрүүлэн, заавал болон сайн дураар хамрагдах байдлаар шийдвэрлэсэн байна. Ихэнх тохиолдолд өндөр настай хүмүүс амьжиргааны доод түвшинээс дээгүүр амьдрах боломжийг бий болгохоор холбогдох зохицуулалт болон хамгаалалтыг хийсэн нь харагдаж байна. Хуулийн төслийн тандан судлах ажлын хүрээнд гадаад улс орнуудын адил төстэй хууль тогтоомжийн харьцуулсан судалгаа хийхдээ хувийн тэтгэврийн сайн туршлагыг хэрэгжүүлж, илүү дэвшилттэйгээр зохицуулж байгаа Унгар, Австрали, Казахстан, Польш, Чили, Канад, Швед, Нидерланд, Солонгос, Япон болон АНУ гэсэн улсуудын хувийн тэтгэврийн тогтолцооны товч баримтуудыг энэхүү тандан судалгааны баримт бичигт хавсралт байдлаар оруулсан болно.

Сүүлийн 20-иод жилийн турш улс орнууд цалин авахдаа төлдөг тэтгэврийн тогтолцоог өөрчилж хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог хөгжүүлэх болсон билээ. Тэтгэврийн орлогод хувийн тэтгэврийн тогтолцооны эерэг нөлөө хувийн тэтгэврийн төлөвлөлтийг хэрэгжүүлсэн эсвэл зайлшгүй байх үндсэн хэсгээр хуульчилсан нь улс орнуудын туршлагаас тодорхой харагдаж байна. Энэхүү судалгаагаар хувийн тэтгэврийн тогтолцооны зохицуулалтыг хэд хэдэн улс орнуудын хүрээнд харьцуулан судалсан бөгөөд Монгол Улстай эрх зүйн тогтолцооны хувьд ижил төстэй, мөн газар зүйн тив болгоноос улс сонгож Эдийн засаг хамтын ажиллагаа хөгжлийн байгууллагын /ЭЗХӨХБ/ улсууд орнуудын

туршлага дээр тулгуурласан болно. Улс тус бүрт хувийн тэтгэврийн тогтолцоо, оролцоо, шимтгэлийн хувь, хөрөнгийн удирдлага, хөрөнгө оруулалтын зохицуулалт зэргийг тусгасан бөгөөд мөн улс тус бүрийн эрх зүйн эх сурвалжийн онцлогийг харгалзан үзсэн болно.

6.1.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн үүрэг, үр нөлөө

ЭЗХАХБ-ын гишүүн Зүүн Азийн орнуудад цалинтай хөдөлмөр эрхлэлт болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт 65-аас дээш насны иргэдийн орлогын маш чухал эх үүсвэр байдаг. Жишээлбэл Япон Улсад 44 хувь, БНСУ-д 59 хувь байдаг байна.⁷ Хөдөлмөр эрхлэлтээс олох орлого Чех, Грек, Ирланд, Португали, Испани болон АНУ-ын ахмадуудын орлогын дөрөвний нэгээс доошгүй хувийг бүрдүүлдэг. Эдгээр орнуудын заримд нь ахмадууд улсын тэтгэвэрт хангалттай хугацаагаар шимтгэл төлөөгүй тул ажил хийж орлогоо нэмэгдүүлэхээс аргагүй байдгаас тэтгэврийн насанд хүрсэн хойноо үргэлжлүүлэн хөдөлмөр эрхэлдэг. Харин эсрэгээр Франц, Нидерланд болон Швед зэрэг орнуудад хөдөлмөр эрхлэлтээс олох орлого ахмадуудын орлогын 10 хүрэхгүй хувийг бүрдүүлдэг байна.

Орлогын бүрдэл нь орлогын түвшингээс ихээхэн хамааралтай бөгөөд бага орлоготой ахмадуудын орлогын дийлэнх хэсгийг төрөөс олгох тэтгэвэр, тэтгэмж эзэлдэг бол өндөр орлоготой ахмадуудын хувьд хувийн тэтгэврийн сангийн орлого гол эх үүсвэр болж байна. Үүнээс үүдэн дэлхийн олон оронд албан журмын хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог бий болгон хөгжүүлэх бодлого хэрэгжиж байна.

Чили, Эстони, Мексик, Польш, Словак, Швед зэрэг орнуудад хувийн тэтгэвэр нь улсын тэтгэврийг бүхэлд нь, эсвэл орлогоос хамаарах хэсгийг нь хэсэгчлэн орлохоор зохион байгуулагдаж байгаа бол, харин Австрали, Норвеги зэрэг улсуудад хувийн тэтгэврийн систем нь одоо байгаа улсын тэтгэврийн даатгал дээр нэмж даатгалын үйлчилгээ санал болгодог. Нийт ажиллах хүчний 60 хувь нь албан ёсоор тэтгэвэрт хамрагддаг Чили улсын ахмад настнууд орлогынхоо 80 хувийг хувийн тэтгэврээс авч байна.⁸

Дээрх улсуудын нөхцөл байдлаас харахад улсын тэтгэврийн тогтолцооноос олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн хэмжээ буурч байгаа нь хувийн тэтгэврийн тогтолцоонд шилжих нэг гол хүчин зүйл болж байна.

ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудын тэтгэврийн тогтолцоо⁹

Хүснэгт 8

No	Улсууд/ Тогтолцоо	Нийгмийн халамжийн тогтолцоо	Олон нийтийн заавал тэтгэврийн тогтолцоо	Олон нийтийн сайн дурын тэтгэврийн тогтолцоо	Хувийн заавал тэтгэврийн тогтолцоо	Хувийн сайн дурын тэтгэврийн тогтолцоо
1	Аргентин	+	+			+
2	Австрали	+	+	+	+	+
3	Боливи	+			+	
4	Бразил		+			+
5	Канад	+	+			+
6	Чили	+			+	
7	Колумб		+			+
8	Коста Рика	+	+			+

⁷ Ричард Хинз, Роберт Холзменн, Дэвид Туеста, Нориюки Такаяма, “Шимтгэлд дүйцэх татаастай тэтгэврийн хөтөлбөрүүд”, х-9, Дэлхийн Банк, MSTA Project, 2015 он.

⁸ ЭЗХАХБ, Вайтхауз, 2009 он.

⁹ Эх сурвалж: (OECD, 2008) Судлаачийн нэгтгэл

9	Чех		+			+
10	Эл Салвадор		/DC - fully funded/			
11	Эстони		/DC - fully funded/			+
12	Хонг Конг	+	+	+		+
13	Унгар	+	+		+	+
14	Япон	+	+	+		+
15	Казахстан	+	/defined contribution/			
16	Мексик		/defined benefit/		+	+
17	Нидерланд		+	+		+
18	Перу	+			+	+
19	Польш	+	+	+	+	+
20	Швед		+		+	+
21	Их британи	+	+	+		+
22	АНУ	+		+		+
23	Уругвай	+				+
Тогтолцооны хувь		65%	78%	30%	35%	83%

Дээрх улс орнуудын хувьд нийгмийн халамжийн тогтолцоо, олон нийтийн заавал тэтгэврийн төлөвлөгөө, олон нийтийн сайн дурын тэтгэврийн төлөвлөгөө, хувийн заавал тэтгэврийн төлөвлөгөө, хувийн сайн дурын тэтгэврийн төлөвлөгөө хэмээх 5 тогтолцоо нь ялгаатай байгааг харж болохоор байна. ЭЗХАХБ-ын гишүүн улсуудын 65 хувь нь нийгмийн халамжийн тогтолцоо буюу шимтгэл төлсөн эсэхээс үл хамааран тодорхой тэтгэвэр болон тэтгэмж авах боломжтой болох нь харагдаж байна.

Мөн 78 хувь нь олон нийтийн заавал даатгалын тогтолцоог нэвтрүүлсэн бөгөөд зарим улс орнуудын хувьд шимтгэлд суурилсан бүрэн хуримтлалын тогтолцоотой байдаг бол зарим улс орнуудын хувьд тэтгэвэрт суурилсан PAYG тогтолцоотой байдаг нь судалгаагаар ажиглагдсан. Энэхүү тогтолцоо нь ихэвчлэн төрийн удирдлагад явагддаг бөгөөд ажил олгогч болон ажилтан тодорхой хувь хэмжээгээр шимтгэл төлдөг бөгөөд тэдний төлсөн шимтгэл нь тогтолцооноос хамааран хуримтлагдах, үл хуримтлагдах системээр ажилладаг.

Дээрх тогтолцоонуудаас харахад хамгийн их буюу 83 хувийг сайн дурын хувийн тэтгэврийн төлөвлөгөө эзэлж байгаа нь тухайн улс орнуудын хувьд олон нийтийн заавал даатгал болон халамжийн тогтолцооноос орж ирэх орлогын хэмжээг хангалттай гэж үзэхгүй байгаа учраас сайн дурын тэтгэврийн тогтолцоог хүчтэй хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага тулгардаг байна.

6.2.Хувийн тэтгэврийн даатгалд хамрагдах

ЭЗХАХБ-ын гишүүн 34 орны 14-т хувийн тэтгэврийн даатгал албан журмын, эсвэл хагас албан журмын байдлаар хэрэгжиж байна. Ажиллаж буй байгууллагаар дамжуулан даатгагдах тэтгэврийн даатгал Финлянд, Исланд, Норвеги болон Швейцарьт албан журмын хэлбэртэй бөгөөд хөдөлмөрийн насны хүн амын 70-80 хувь нь энэ даатгалд хамрагддаг. Хагас албан журмын даатгал Дани, Нидерланд, Швед улсуудад маш өргөн дэлгэрсэн бол ЭЗХАХБ-ын гишүүн 8 орон хувиараа даатгуулах албан журмын даатгалын тогтолцоотой.

Сайн дураар даатгуулах даатгалд хамрагдалтын хувь хэмжээ Чех, ХБНГУ, Шинэ Зеланд, Норвеги, Их Британид 50 хувиас илүү байдаг бол Грек, Люксембург, Мексик, Португали, Турк зэрэг орнуудад маш бага байдаг байна. /Хүснэгт-1/

Хувийн тэтгэврийн даатгалын хамрагдалт болон иргэдийн нас, орлогын

хоорондын хамаарал Канад, Ирланд, Их Британи, АНУ зэрэг орнууд төстэй байдаг бол ХБНГУ-д залуучууд болон бага орлоготой ажилчдын дунд хамрагдалт өндөр байдгаараа бусад орнуудаас ихээхэн ялгаатай. Энэ нь англо саксоны эрх зүйн тогтолцоотой орнуудад тэтгэврийн систем нь суурь тэтгэврийн системээр, эсвэл тэтгэврийн тооцооллын томьёонд орлогоос хамаарах механизм суулгах замаар мөн энэ хоёр аргыг хослуулсан байдлаар хэрэгжүүлдэг. Их Британи зэрэг улсад өндөр орлоготой иргэдээс бага орлоготой иргэдэд орлогыг дахин хуваарилах нөхцөлтэй холбоотой байх магадлалтай. Иймд эдгээр орнуудад бага орлоготой болон өндөр орлоготой тэтгэвэр авагчдын авах тэтгэврийн ялгаа их байдаггүй, харин ХБНГУ-д энэ ялгаа нь өндөр байна.

6.3.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн даатгалд хандах олон улсын татварын бодлого, чиг хандлага

Хувийн тэтгэврийн даатгалд хамрагдалтыг урамшуулах гол бодлого нь энэ төрлийн тэтгэврийн тогтолцоонд татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт эдлүүлэх явдал юм. Тухайлбал, тэтгэврийн хуримтлалд өндөр хүү олгосноор иргэдэд даатгалд хамрагдах урамшуулал өгнө гэсэн санааны илэрхийлэл юм.

Тэтгэврийн хуримтлалыг нэмэгдүүлэх зорилгоор Хувийн нэмэлт тэтгэврийн сан бүрдүүлэх асуудлыг төрөөс дэмжиж ирсэн байна. Ялангуяа сайн дурын хувийн тэтгэврийн даатгалын хамралтыг өсгөхийн тулд санхүүгийн хөшүүрэг зайлшгүй шаардлагатай юм. Төрөөс сайн дурын хувийн тэтгэврийн хуримтлал бий болгох асуудлыг дэмжих зорилгоор олон улс орнууд татварын чөлөөлөлт, хөнгөлөлт болон санхүүгийн бусад урамшууллын бодлогыг санал болгодог. Нөгөө талаар татвараас зайлсхийх, зугтаах сэдлийг хязгаарлаж өгөхийн тулд урамшуулал, дэмжлэгийн дээд хязгаарыг хуулиар зааж өгдөг, зохицуулдаг байна.

Судалгаагаар улс орнуудын татварын хөнгөлөлт болон санхүүгийн бусад урамшуулал нь тэтгэврийн хураамжид хэрхэн нөлөөлдөг талаар судалсан болно. Татварын хөнгөлөлт нь ихэнх тохиолдолд тэтгэврийн хуримтлалыг дэмжих зорилгоор шимтгэл болон хөрөнгө оруулалтын орлогыг татвараас чөлөөлдөг бөгөөд тэтгэвэр олголт, эсвэл сангаас буцаан олголтод татвар ногдуулдаг байна. Үүнээс гадна санхүүгийн бусад урамшууллууд байдаг бөгөөд эдгээр нь нийт дүнгийн төлбөр (lump sum payment), хуваарьт буцаан олголт, насан туршийн тэтгэмж (annuity benefit) зэрэгт өөр өөрөөр нөлөөлдөг. Судалгаагаар дийлэнх улс орнуудад даатгуулагч иргэний төлөх хувийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг хувь хүний орлогын албан татвараас хөнгөлөх, чөлөөлөх, ажил олгогчийн зүгээс ажилтныхаа хувийн тэтгэврийн санд төлөх шимтгэлийг аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татвараас хөнгөлөх, татвар ногдох орлогоос хасагдах зардлын тооцоо, хувийн тэтгэврийн сангийн хөрөнгө оруулалтын өгөөжийг орлогын албан татвараас хөнгөлөх, чөлөөлөх, даатгуулагч тэтгэвэр авах үед нөхөж авах, тэтгэвэр олгох хүртэл хойшлуулах зэрэг олон арга замаар шийдсэн байна.

Эв санааны болон цалинд жишсэн улсын тэтгэврийн тогтолцооноос хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо руу бүхэлд нь, эсвэл хэсэгчлэн шилжих явцад татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт болон урамшууллын бодлого нь нэн чухал ач холбогдолтой. Дээр дурдсанаар татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлтийг хэт өндөр тавих нь тэтгэврийн хуримтлалыг дэмжих хэдий ч улсын болон орон нутгийн татварын орлогын төсөв алдагдалд орох, талуудын татвараас зайлсхийх сэдлийг өдөөх магадлалтай. Мөн өндөр орлоготой иргэд илүү ихээр татварыг хөнгөлөлтөд хамрагдах боломж бий болсноор хуваарилалтын үр дагавар нь мөн таагүй гарах

магадлалтай. Тухайлбал, тэтгэврийн тогтолцоо нь төлөвшсөн Нидерланд, АНУ, Швейцар болон Англи улсуудад тэтгэврийн сан нь дунджаар Дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 85 хувийг эзэлдэг байна. Хувийн тэтгэвэр нь хувийн хэвшлийн хуримтлалын урсгалын нэг чухал хэсэг бөгөөд салбарын мөнгөн хуримтлалын чухал бүрэлдэхүүн болж тэтгэврийн орлогод томоохон байр суурь эзлэх болсон. Энэхүү тоон баримтууд тэтгэврийн тогтолцоонд татварын хөнгөлөлтийн асуудлыг анхааран авч үзэх нь чухал ач холбогдолтойг харуулж байна.

Хувийн тэтгэврийн даатгалын харилцааны дараах 3 үе шатанд татвар ногдуулах болон татвараас хөнгөлөх, чөлөөлөх боломжтой байдаг. Үүнд:

1. Даатгуулагч болон ажил олгогчоос хувийн тэтгэврийн даатгалын санд шимтгэл төлөх үед,
2. Тэтгэврийн даатгалын сангийн хөрөнгө оруулалтын болон хуримтлалын орлого, өгөөж бий болсон тохиолдолд,
3. Даатгуулагч тэтгэвэр авах, нэг доор болон хэсэгчлэн буцаан авалт хийх үед.

Нэгдүгээр хувилбар, тэтгэврийн шимтгэл цуглуулалт болон сангийн хөрөнгө оруулалтын орлогыг татвараас чөлөөлж, тэтгэвэр олгох үед татвар ногдуулдаг. Үүнийг татвараас чөлөөлөх, чөлөөлөх, ногдуулах (EET - exempt, exempt, taxable) гэж томъёолдог. Энэ хувилбарын хувьд хувийн тэтгэврийн даатгалын хамрагдалтыг өсгөх, богино хугацаат хуримтлалаас урт хугацаат тогтвортой хуримтлал үүсгэх, тухайн хуримтлалыг эдийн засагт үр ашигтайгаар ашиглах зорилгоор төрөөс татварын бодлогоор дэмжиж буй хэлбэр буюу өнөөдрийн татварыг ирээдүй уруу хойшлуулж буй систем юм. Хоёрдугаар хувилбар нь төлж буй шимтгэлд татвар ногдуулж, харин сангийн хөрөнгө оруулалтын орлого болон тэтгэвэр олгоход татвараас чөлөөлдөг байна. Үүнийг татвар ногдуулах, чөлөөлөх, чөлөөлөх хувилбар буюу TEE - Taxable, exempt, exempt гэж томъёолно. Энэ хувилбар бол ихэвчлэн хувийн тэтгэврийн заавал буюу албан журмын даатгалын тогтолцоотой нөхцөлд байдаг, сангийн хөрөнгө оруулалт болон ирээдүйн тэтгэврийг татваргүй олгох төрийн дэмжлэг бодлого юм.

Гурав дахь хувилбар нь шимтгэл болон сангийн хөрөнгө оруулалтын орлого хоёрт татвар ногдуулж, тэтгэврийн олголтыг татвараас чөлөөлдөг. Үүнийг ногдуулах, ногдуулах, чөлөөлөх буюу TTE-taxable, taxable, exempt гэж томъёолно. Мөн зарим тохиолдолд шимтгэлийг татвараас чөлөөлж сангийн хөрөнгө оруулалтын орлого болон тэтгэвэр олголт дээр татварыг ногдуулах хувилбар буюу үүнийг чөлөөлөх, ногдуулах, ногдуулах буюу ETT-exempt, taxable, taxable байдаг.

Судалгаагаар хувийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлд болон сангийн хөрөнгө оруулалтын орлогод ногдуулах татварын хөнгөлөлтийн хэмжээн улс болгонд өөр өөр байгаа нь тухайн улс хувийн тэтгэврийн даатгалын хамралт, ач холбогдлыг хэрхэн анхааран дэмжиж байгаагаас шалтгаална.

Хэдийгээр төр өнөөдөр хураах татварын зарим хэсгийг татвараас хөнгөлж, чөлөөлж өгснөөр татварын орлого бүрдүүлэлтэд сөрөг нөлөөлөх ч тэтгэврийн даатгалын сангууд нь урт хугацаатай, даатгуулагч болон ажил олгогчийн төлсөн шимтгэл сангаар дамжих улс орны эдийн засагт хөрөнгө оруулалт байдлаар үр ашгаа өгч байдаг. Тэтгэврийн сангийн хөрөнгийн зарим хэсгээр Засгийн газрын үнэт цаас, Нийслэлийн болон орон нутгийн бонд худалдан худалдан авснаар улсын болон орон нутгийн төсвийн алдагдлыг нөхөх, төсвийн удирдлагын бодлогод эергээр нөлөөлөх боломжтой байдаг. Төр өнөөдөр татварын орлогоор төсөв тасарч

буй мэт харагдавч урт хугацаандаа төр, эдийн засаг, аж ахуй нэгж байгууллагууд, иргэд бүхий л талууд тэтгэврийн сангийн хөрөнгө оруулалтын өгөөж, үр ашгийг хүртдэг байна.

6.4. Татварын хөнгөлөлттэй холбоотой улсын төсвийн зардал

Хувийн нэмэлт тэтгэврийн үйл ажиллагаанд татварын бодлогоор дэмжлэг үзүүлснээр төсөвт орох байсан тодорхой хэмжээний орлого алдагдах бөгөөд эдгээрийг татварын зардал хэлбэрээр тоон утгад шилжүүлэн тооцоолж ирсэн.

Төсвийн зардлаа хэмнэхийн тулд ЭЗХАХБ-ын гишүүн олон оронд зардлуудаа нэгтгэх арга хэмжээ авч байна. Жишээлбэл, Чили болон Польш улсуудад сүүлийн жилүүдэд сайн дураар даатгалд хамрагдах байдлыг нэмэгдүүлэх үүднээс тэтгэврийн хөтөлбөрт олгох татварын хөнгөлөлтийг нэмэгдүүлэх хуулийг баталж татварын урамшуулал олгосон байна.

Австрали, Исланд, Норвег болон Швейцар зэрэг улсад сайн дураар даатгуулах хувийн даатгалд хамрагдах байдал өндөр байсаар ирсэн бөгөөд Засгийн газраас ажил олгогчдод ажилчдаа тэтгэврийн даатгалд хамрагдах боломж олгон тэдний өмнөөс шимтгэл төлөх шаардлага тавьж ирсэн билээ.

Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа болон хөгжлийн байгууллагын орнуудын Хувийн нэмэлт тэтгэврийн татварын харилцаа:

Хүснэгт 9

Улс	Шимтгэл	Тэтгэврийн сан			Тэтгэврийн үнэлгээ		Тайлбар
		ХОАТ	Улсад татвар		ХОАТ/ХОТ		
		Сангийн орлого	Сангийн орлого	Сангийн үнэлгээ	Тэтгэврийн хөтөлбөр	Нэг дор төлөх	
Австрали	9.5%						Анхны 1000 А\$ шимтгэлд 10 хувийн татварын хөнгөлөлт олгоно. Орлого 27 000 \$А хэтэрсэн үед хасна, сангийн орлого дээр 15 хувийн татвар ногдуулдаг, 77 000 А\$ дээш нэг удаагийн төлбөрт 16.5% татварын ногдуулна, тэтгэврийн орлого 15% татварын хөнгөлөлт үзүүлнэ, суутгаж буй шимтгэлийг нэмэлт тэтгэмж гэж үзнэ
Ажилчин			1%			PE/16.5%	
Ажил олгогч			1%			PE/16.5%	
Австри	T/PE						Шимтгэлийн 50%-д сугалын таазыг зааж өгдөг, хувь хүний шимтгэлийн тэтгэврийн төлбөрийн 25% татвар ногдуулна, буцаан олголтыг эрт авсан тохиолдолд 30% татварын торгууль төлнө
Ажилчин					T/PE	T/PE	
Ажил олгогч							
Бельги	T/PC						Шимтгэлийн суутгал дээр хязгаарлалт хийдэг, сангийн хөрөнгө дээр
Ажилчин				0.17%	T/PC	10%	
Ажил олгогч				0.17%	T/PC	16.5%	

							0.17% татвар ногдуулна, тэтгэврийн төлбөр дээр татварын кредит олгодог бол эрт авсан тохиолдолд 10% татвар төлнө
Канад	Е	Е	Е	Е	Т	Т	Тэтгэврийн орлогын 1000 С\$ дээр 17% үндсэн хураамжийн тэтгэврийн орлогын хөнгөлөлт
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Дани	Е	Е	15%	Е	Т	Т	Жинхэнэ хүүнд татвар ногдуулна
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Финланд	Е	Е	Е	Е	Т	Т	Шимтгэлийн 60% нь тодорхой тааз хүртэл суутгалтай
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Франц	Т	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Герман	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Исланд	Т	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Ирланд	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Япон	Т	Е	Е	Е	Т	Е	Шимтгэлийн цэвэр орлого дээр стандарт хураамж бүхий татвар төлдөг, 500 000 иеннэс дээш нэг удаагийн тэтгэврийн буцаан олголтонд 50%-д татвар ногдуулна
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Люксембург	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Нидерланд	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Шинэ Зеланд	21%	Е	33%	Е	Е	Е	
Ажилчин	Т						
Ажил олгогч	Т		33%				
Норвеги	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Португали	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин					20%PE	T/PE	
Ажил олгогч					20%PE	T/PE	
Испани	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Швед	Е	Е	Т	Е	Т	Т	
Ажилчин			15%				
Ажил							

олгогч							
Швейцарь	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Англи	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
АНУ	Е	Е	Е	Е	Т	Т	59 наснаас өмнө тэтгэврийн хуримтлалаа авсан тохиолдолд 10 татварын торгууль төлнө
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Солонгос	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Унгар	Т	Е	Е	Е	Е	Е	Заавал хамрагдах буюу төлөгдөх шимтгэлд татвар ногдуулна, харин сайн дурын шимтгэлийг татвараас чөлөөлнө
Ажилчин							
Ажил олгогч							
Польш	Е	Е	Е	Е	Т	Т	
Ажилчин							
Ажил олгогч							

ХХОАТ–Хувь хүний орлогын албан татвар;

ХОТ–Хөрөнгийн орлогын татвар;

Е–татвараас чөлөөлсөн;

Т–татвар ногдуулсан;

РЕ–татвараас хэсэгчилсэн хөнгөлөлт;

РС–татварын кредит.

Тэтгэврийн хадгаламжид ногдох татварын урамшууллын бусад хадгаламжтай харьцуулсан хэмжээ улс орнуудын хооронд ихээхэн ялгаатай байна. Тухайлбал Мексик болон Шинэ Зеландад урамшуулал бараг тэгтэй тэнцүү байхад Чех улсад 40 хувь байдаг. Ихэнх орнууд 10 хувиас дээш урамшуулалтай ба улсуудын дундаж урамшууллын хэмжээ 20 орчим хувьтай байна.

Хүснэгт 10¹⁰

д/д	Улсууд	Шимтгэлийн түвшин			Тайлбар
		Ажил олгогч	Ажилтан	Нийт	
1	Унгар	18.0%	8.5%	26.5%	Ажил эрхлэгчийн төлж буй шимтгэлийн 1.5 хувь нь PAYGO системд үлдсэн 7.5% нь хувийн дансруу явдаг байна. Хуучин системийг сонгож буй хүмүүсийн хувьд нийт 19.5 хувийн шимтгэлтэй бөгөөд ажил олгогч 18 хувийг, ажил эрхлэгч 1.5 хувийг төлдөг байна.
2	Польш	9.8%	9.8%	19.5%	Нийт шимтгэлийн 12.2 хувийг төр удирддаг бол 7.3 хувийг хувийн тэтгэврийн сан удирддаг. Нийт шимтгэлийн хэмжээ дундаж цалингийн 2.5 дахин нэмэгдүүлсэн дүнгээс хэтрэхгүй байхаар тогтоодог.
3	Их Британи	14.5%	4.3%	18.8%	
4	Швед	9.3%	9.3%	18.5%	Нийт шимтгэлийн 16 хувийг хийсвэр нэрийн дансанд байршуулах бол үлдсэн 2.5 хувийг бүрэн хуримтлал бүхий хувийн дансанд байршуулдаг.

¹⁰ Эх сурвалж: (OECD,) Судлаачийн нэгтгэл

5	Канад	18.0%		18.0%	Ажил олгогч болон ажилтнаас авах шимтгэлийн хэмжээ хамгийн ихдээ 18 хувь бөгөөд 18,000 Канад доллараас хэтрэхгүй байна. Ажил олгогчийн төлөх шимтгэл хамгийн багадаа 1 хувь байна.
6	Нидерланд	10.8%	5.3%	16.1%	
7	Колумб	4.0%	12.0%	16.0%	Шимтгэлийн доод хэмжээ ХХДХ-ийн 16 хувь бөгөөд дээд хэмжээ нь ХХДХ-г 25 дахин нэмэгдүүлсэн дүнгийн тус хувиар илэрхийлэгддэг.
8	Уругвай		15.0%	15.0%	Хувийн болон улсын тэтгэврийн тогтолцоонд нийлбэр дүнгээр 15 хувийн шимтгэл төлдөг.
9	Япон	7.1%	7.1%	14.2%	
10	Эл Салвадор	6.8%	6.8%	13.5%	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид мөн адил 13 хувийн шимтгэл төлдөг.
11	Аргентин	11.0%	1.6%	12.6%	
12	Чили		12.3%	12.3%	Шимтгэлийн доод хэмжээ ХХДХ-ийн 12.21 хувь бөгөөд дээд хэмжээ нь ХХДХ-г 60 дахин нэмэгдүүлсэн дүнгийн тус хувиар илэрхийлэгддэг. /12.21%=10% (тэтгэврийн данс) +0.95% (хөдөлмөрийн чадвар алдалтын даатгал) +0.5% (даатгалын компанийн удирдлагын зардал)/
13	Болив		12.2%	12.2%	Шимтгэлийн доод хэмжээ ХХДХ-ийн 12.21 хувь бөгөөд дээд хэмжээ нь ХХДХ-г 60 дахин нэмэгдүүлсэн дүнгийн тус хувиар илэрхийлэгддэг. /12.21%=10% (тэтгэврийн данс) + 1.71% (эрсдэлийг удирдах даатгалын хураамж) + 0.5% (санхүүгийн удирдлагын зардал)/
14	Перу		10.5%	10.5%	Хувийн тэтгэврийн дансанд ажилтан болон ажил олгогч нэмэлт хуримтлал үүсгэх боломжтой.
15	Хонг Конг	5.0%	5.0%	10.0%	Хувийн тэтгэврийн даатгалд нэмэлт шимтгэл төлөх боломжтой бөгөөд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч нь 5 хувийн шимтгэл төлнө.
16	Казахстан		10.0%	10.0%	Ажил олгогч шимтгэл төлдөггүй бөгөөд ХХДХ-ийн 75 дахин нэмэгдүүлсэн дүн хүртэл шимтгэл авдаг. Нэмэлт сайн дурын тэтгэврийн хувь хэмжээ 10-аас дээш хувь байдаг.
17	Бразил		4-10%	10%	Шимтгэлд суурилсан тэтгэврийн тогтолцоотой учраас тухайн тэтгэврийн төлөвлөгөөнөөс хамааран шимтгэлийн хувь хэмжээ ялгаатай байна.
18	Австрали		9.0%	9.0%	Нэмэлт сайн дурын тэтгэврийн даатгалд хамрагдах боломжтой бөгөөд ажилтан болон ажил олгогчоос шимтгэл төлөх боломжтой.
19	АНУ		7.3%	7.3%	Тэтгэврийн төлөвлөгөөнөөс хамааран ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийн түвшин өөрчлөгддөг.
20	Коста рика	4.8%	2.5%	7.3%	Ажил олгогч болон ажилтнаас 6.25 хувийн татвар авах бөгөөд энэ нь олон нийтийн заавал тэтгэврийн тогтолцоо юм. Хэрэв ажилтан нэмэлт тэтгэврийн даатгалд хамрагдах боломжтой. Шимтгэлийн хувь хэмжээ ХХДХ-ээс эхлэх бөгөөд дээд хязгаар байхгүй.
21	Мексик	1.1%	5.4%	6.5%	Хувийн тэтгэврийн дансанд тодорхой хязгаар байхгүй. Шимтгэлийн хувь хэмжээ хэтэрхий бага байгаа учраас орлуулалтын хувь хэмжээ дунджаар 26 хувь байдаг. Орлуулалтын хувийг 50 - 90 хувь болгохын тулд шимтгэлийн хувийг 13 - 18 хувь болгох шаардлагатай.

22	Эстони	4.0%	2.0%	6.0%	Ажилчдын төлж буй шимтгэлийн 33% нь нийгмийн татвар болдог бөгөөд нийгмийн халамжийн тэтгэмжид төлөгддөг. Хувь хүний зайлшгүй тэтгэврийн дансанд нэмэлтээр сайн дурын шимтгэл байршуулах боломжгүй байдаг байна.
23	Чех		<CZK 100/month	0.0%	Шимтгэлд суурилсан тэтгэврийн тогтолцоотой учир шимтгэлийн хувь хэмжээг зааж өгдөггүй. Ихэнх тохиолдолд 50 - 150 CZK хооронд шимтгэлийн хэмжээ хэлбэлздэг. Нийт ажил олгогчдын 3 хувь нь хувийн тэтгэврийн дансанд нь хуримтлал үүсгэдэг.

ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудын хувьд шимтгэлийн хувьд хэмжээ дээрх байдалтай байдаг байна. Унгар улсын хувьд хамгийн өндөр шимтгэлийн хувийг санал болгодог бөгөөд ажил олгогч тал дийлэнх хэсгийг буюу 18 хувийг төлдөг байна. Дээрх улс орнуудын хувьд тэтгэвэрт суурилсан, шимтгэлд суурилсан тогтолцоотой бөгөөд тогтолцооны шинж чанараас хамааран шимтгэлийг ялгаатай байдлаар хуваарилдаг.

6.5.Дүгнэлт

Олон улсын туршлагыг судлахад бүх оронд тохирох тэтгэврийн тогтолцооны туйлын хувилбар гэж байхгүй бөгөөд улс орон бүр эдийн засаг, санхүү, хөрөнгийн зах зээл, татварын орчин, хөдөлмөр эрхлэлт, орлогын түвшин зэрэг өөрийн онцлогуудад тохирсон тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлэн хөгжүүлж ирсэн байна. Тэтгэврийн тогтолцооны үндсэн зорилго нь ахмад настны амьдралын баталгааг хангах, ажил хөдөлмөрийн чадваргүй болсон үед ядуурлаас хамгаалах гол зорилгыг агуулж байдаг тул хөдөлмөр эрхэлж байх үедээ тэтгэврийн даатгалд хамрагдах, тухайн хамрагдах сэдлийг төрүүлж, санхүүгийн болон татварын бодлогоор төрөөс дэмжих, сангийн удирдлага, хөрөнгө оруулалтыг хариуцан эрхэлж байгаа хуулийн этгээдэд татварын таатай нөхцөлийг санал болгох байдлаар хэрэгждэг байна.

ДОЛОО. Зөвлөмж

Монгол Улсад одоогоор хэрэгжиж буй тэтгэврийн нэг давхаргат тогтолцооны хүрээнд тэтгэвэр авагч иргэдийн ихэнх хэсэг тэтгэврийн доод хэмжээний тэтгэвэр авдаг, авч буй тэтгэвэр нь иргэдийн амьжиргаа, нийгмийн баталгааг хангахад хангалтгүй, хүрэлцээ муутайгаас ядуурлыг бууруулж, нийгмийн хамгааллын асуудлыг шийдвэрлэж чадахгүй байна.

Дэлхийн банкнаас хийсэн судалгаагаар Монгол Улсад нийгмийн даатгалын сангаас болон цэргийн тэтгэвэр авагч 2024 онд 531.8 мянга байсан бол 2030 онд 605.0 мянга, 2040 онд 728.0 мянга, 2050 онд 1,100.0 мянгад хүрэхээр байна. Өөрөөр хэлбэл, 10 даатгуулагчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тооны харьцаа 2020 онд 4 хүн, 2024 онд 5 хүн байсан бол 2030 онд 7 хүн болж нэмэгдэх тооцоолол байна.

Өнгөрсөн зуунд улсын, цалинд жишсэн тэтгэврийн DB систем дэлхий дахинд голлох системийн төрөл болж байсан бол хүн амын насны бүтэц өөрчлөгдөх, тэтгэврийн систем төлөвшихийн хэрээр хуваарилалтын тогтолцоо нь санхүүжилтийн хувьд тогтворгүй болж, хуримтлалын DC тогтолцоонд шилжих хандлага ихэссэн. Түүнчлэн иргэдийн нийгмийн хамгааллын асуудлыг цаашид төр дангаар хариуцах бус хувийн хэвшлийн оролцоог хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгал хэлбэрээр татан оруулах, төрд үүсэж буй эрсдэл болон зардлыг хамтран хүлээх

эрмэлзэл бий болсон.

Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгал нь бүрэн хуримтлалын системд тулгуурлаж буй нөхцөлд хэд хэдэн тулгамдаж буй асуудлууд байгаа нь даатгуулагчийн эрх ашгийн хамгаалах зохицуулалт, тэтгэврийн сангийн хөрөнгө оруулалтын бодлого, хяналт, засаглал удирдлагын тогтолцоо байна. Бага болон дунд орлоготой орнуудын хувьд зөвхөн цалинд жишсэн тогтолцоогоор явах нь ирээдүйд бага хэмжээний тэтгэвэр тогтоолгох магадлал өндөр тул тэтгэврийн доод хэмжээг дээш татахын тулд өндөр орлоготой иргэдийн оролцоог түлхүү хангах, хувийн тэтгэврийн орчинг бүрдүүлэх замаар ирээдүйд олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах боломжоор давхар дэмжих нь чухал юм.

Манай улсын хувьд хэдийнээ хувийн тэтгэврийн даатгалын бүтээгдэхүүнүүдийг даатгалын компани, төрийн бус байгууллага, хязгаарлагдмал хувьцаат компаниуд олон нийтэд болон хаалттай хэмжээнд санал болгож, борлуулаад эхэлсэн байна. Мөн нэлээд олон төрлийн байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд ийм төрлийн үйл ажиллагааг эхлүүлэх санал санаачилга гаргаж, зарим нь судалгаа шинжилгээ хийгээд эхэлсэн байна. Хэдий тийм боловч тухайн үйл ажиллагаа нь банкны хугацаат хадгаламжаас ялгарах давуу талгүй, хууль эрх зүйн орчин бүрдээгүй, санхүүгийн болон татварын бодлогоор дэмжээгүй, урт удаан хугацаанд оршин тогтнох баталгаагүй зөвхөн ажил олгогчийн зүгээс дэмжсэн тохиолдолд даатгуулагч, ажилтан хамрагддаг хандлагатай байна.

Монгол Улсын нийт хүн амын дийлэнх хэсэг санхүүгийн байгууллагуудын үйлчилгээг өргөн хэрэглэдэг, тэр дундаа банкны үйлчилгээг тогтмол хэрэглэдэг, санхүүгийн мэдлэг боловсрол нь тэтгэврийн нэмэлт тогтолцоог амжилттай хэрэгжүүлсэн орнуудын түвшинд дүйцэхүйц байна. Энэ нь хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгал хөгжих үндсэн суурь хүчин зүйл бөгөөд, тэтгэврийн шинэчлэлийг эхлүүлэх цаг хугацаа нэгэнт болсныг илтгэн харуулж буй хэрэг юм. Цаашлаад улсын тэтгэврийн тогтолцооны сул талыг нөхөх, нэмэлт тэтгэврийн тогтолцооны эрэлт хэрэгцээ өндөр байгаа, банкны үйлчилгээ иргэдэд сайн хүрч чаддаг зэрэг нөхцөлүүд нь хувийн тэтгэврийн даатгал хэрэгжүүлэх боломжтойг илтгэж байна.

Иймд эдгээр асуудлуудаас шалтгаалан нийгмийн даатгал, тэтгэврийн тогтолцоонд шинэчлэл хийж, шинэ тогтолцоог нэвтрүүлэх, олон улсын чиг хандлага, туршлага зэргийг харгалзан үзэж Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалтай холбоотой бүхий л харилцааг бүрэн цогц байдлаар зохицуулсан бие даасан хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн тухай хуульд нийцүүлэн боловсруулж Улсын их хуралд өргөн барьж батлуулах нь зүйтэй гэж үзлээ.

Нэг талаас энэхүү харилцаа нь нийгмийн өргөн хүрээг хамарсан, олон хүний эрх ашиг, санхүүгийн баталгааг удаан хугацаанд баталгаажуулах зэрэг ирээдүйд үүсэх харилцааг зохицуулах шаардлагатай болох бөгөөд нөгөө талаас олон даатгуулагчийн урт хугацаанд цуглуулж, хуримтлуулсан сан /мөнгөн хөрөнгө/-г хэрхэн зөв, оновчтой удирдах, баталгаажуулах, хяналт тавих, зохицуулах зэрэг асуудлыг цогц байдлаар шийдвэрлэх шаардлагатай юм.

Өнөөгийн эрх зүйн тогтолцооны хүрээнд Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцаа, даатгагч, даатгуулагчийн эрх үүргийг тодорхойлсон, сангийн хөрөнгийн найдвартай байдалд хяналт тавих, урт хугацаанд даатгуулагчийн эрх ашгийг бүрэн хамгаалах хэмжээнд хууль, эрх зүйн орчин дутмаг байна. Иймээс төрийн бодлогын хүрээнд дээрх шинэчлэлийг хийхэд нэн тэргүүнд хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлж,

Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцааг зохицуулах бие даасан хууль боловсруулах шаардлагатай байна.

Бие даасан хуулиар дараах асуудлуудыг нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай. Тухайлбал:

1.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцааны хамрах хүрээ, зарчим, тухайн харилцаанд оролцогч талуудын эрх, үүргийг тодорхойлон хуульчлах;

2.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн шимтгэлийн хэмжээний дээд хязгаарыг тогтоох болон шимтгэлийн хэмжээг тогтооход баримтлах бодлого *ИДНБ, инфляцийн түвшинтэй уялдуулах гэх мэт*-ыг хуульчлах;

3.Үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл олгох болзол, шалгуур, зөвшөөрөл олгох журмыг тогтоох;

4.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн сангийн бүрдэл, удирдлага, зохион байгуулалтын тогтолцоог нарийвчлан хуульчлах;

5.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн сангийн удирдлага, хөрөнгө оруулалт хийх хөрөнгө, түүний дээд хязгаар, тархаан байршуулалт, эрсдэлийн удирдлага, хөрөнгө оруулалтад хяналт тавих эрх бүхий этгээдийг тогтоож, хяналт шалгалт, хариуцлагын тогтолцоо, стандартыг тодорхойлж даатгуулагчийн эрх, ашиг сонирхол зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх;

6.Аудит, нягтлан бодох бүртгэлийн асуудлыг тодорхойлон хуульчлах;

7.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн харилцаан дахь төрийн оролцоо, төрөөс үзүүлэх дэмжлэг, татварын чөлөөлөлтийн асуудлыг хуульчлах;

8.Маргаан шийдвэрлэх;

9.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн сангийн хөрөнгөөр хөрөнгө оруулалт хийх салбаруудыг нарийвчлан тогтоох, санг удирдах эрх бүхий хуулийн этгээдүүдийн дүрмийн сангийн хэмжээг тогтоож, санхүүгийн баталгаа, баталгаат өгөөжийн түвшинг тогтоох, хянах зэргээр сангийн хөрөнгийг эрсдэлээс хамгаалах;

10.Мэдээллийн сан бүрдүүлэх, ашиглах, мэдээллийн аюулгүй байдал, нууцлал зэргийг тодорхойлох;

11.Төрийн байгууллага болон хуулийн этгээдийн хамтын ажиллагаа, эрх, чиг үүргийг тодорхойлох зэрэг тус тус болно.

ХҮЧИН ТӨГӨЛДӨР ҮЙЛЧИЛЖ БУЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хүснэгт 10

Төрөл	Дугаар	Хууль тогтоомжийн нэр	Зүйл, заалт	Хүчинтэй эсэх
Монгол Улсын хууль	1.	Монгол Улсын Үндсэн хууль	16 дугаар зүйлийн 16.5. “өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй”	Тийм

2.	Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль	37 дугаар зүйлийн 37.14.5. “нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох асуудлаар санал боловсруулж, холбогдох байгууллагаар шийдвэрлүүлэх”	Тийм
3.	Иргэний хууль	432 дугаар зүйлийн 432.1. “Даатгал нь сайн дурын болон албан журмын гэсэн төрөлтэй байна”	Тийм
4.	Даатгалын тухай хууль	3 дугаар зүйлийн 3.6. “Даатгалын үйл ажиллагаатай холбогдсон энэ хуулийн 3.1-3.5-д зааснаас бусад харилцааг энэ хуулиар зохицуулна” 6 дугаар зүйлийн 6.1. “Даатгалыг урт хугацааны даатгал, ердийн даатгал гэж ангилна” 6.2. “Даатгал нь сайн дурын болон албан журмын гэсэн төрөлтэй байна” 6.5. “Сайн дурын даатгалын хэлбэрийг Санхүүгийн зохицуулах хороо тогтооно” 6.6. “Даатгагчийн үйл ажиллагаа нь энэ хуулийн дагуу тодорхойлсон ангилал, төрөл, хэлбэрээс өөр байна гэж үзвэл энэ хуульд нийцүүлэхийг Санхүүгийн зохицуулах хороо даатгагчид даалгаж болно” 14 дүгээр зүйлийн 14.1. “Даатгалын үйл ажиллагааг Зохицуулах хорооноос баталсан даатгалын багц дүрмээр зохицуулна” 15 дугаар зүйлийн 15.1. “Зохицуулах хорооноос даатгагчийн үйл ажиллагааг зохистой явуулах зорилгоор тусгайлан журам гаргаж болно” 15.2. “Даатгагч энэ хуулийн 15.1-д заасан журмыг заавал дагаж мөрдөх үүргийг хүлээхгүй боловч ийнхүү дагаж мөрдөөгүй нь даатгагчид хариуцлага ногдуулахад түүнийг даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл эзэмших тохиромжтой бус этгээд, эсхүл үйл ажиллагаагаа зохистой явуулаагүй гэж үзэх нөхцөл болж болно” 16 дугаар зүйлийн 16.1. “Энэ хуулийн 16.3, 17.2-т зааснаас бусад этгээд Зохицуулах хорооноос олгосон тусгай зөвшөөрөлгүйгээр Монгол Улсад болон Монгол Улсаас гадаад улсын нутаг дэвсгэрт даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэхийг хориглоно” 51 дүгээр зүйлийн 51.1. “Урт хугацааны даатгагч нь эрхэлж буй даатгалын төрөл тус бүрт тусгайлсан данс нээж, тусгайлсан сан байгуулна” 51.2. Урт хугацааны даатгагчийн хөтлөх нягтлан бодох бүртгэлийн болон бусад тайланд дараахь үзүүлэлтийг тус тусад нь гаргаж харуулна: 51.2.1. сан тус бүрд хамаарах хөрөнгө; 51.2.2. даатгалын төрөл тус бүрд хамаарах үүрэг. 51.3. “Тухайн сангийн хөрөнгийг зөвхөн тухайн төрлийн даатгалын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд зарцуулах бөгөөд сангийн хөрөнгийг хооронд нь шилжүүлэн зарцуулахыг хориглоно” 51.4. Дараах тохиолдолд энэ хуулийн 51.3 дахь хэсэг хамаарахгүй:	Тийм

		51.4.1. тухайн сангийн хөрөнгийн үнэлгээ нь актуарын тооцоогоор тухайн төрлийн даатгалын гэрээгээр хүлээсэн үүргээс хэтэрч байвал ийнхүү хэтэрсэн хэсэгт; 51.4.2. урт хугацааны даатгагчийн сангийн хөрөнгийг зах зээлийн үнээр нь өөр хөрөнгөөр солиход. 51.5. “Энэ хуулийн 51.4.1-д зааснаас бусад тохиолдолд урт хугацааны даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэхэд зориулж байгуулсан сангийн хөрөнгийг даатгагчийн өөр үйл ажиллагаанд зарцуулахыг хориглоно” 51.6. “Урт хугацааны даатгалын гэрээгээр хүлээсэн үүргийг биелүүлэхэд урт хугацааны даатгагчийн сангийн хөрөнгийн хэмжээ хүрэхгүй болсон тохиолдолд даатгагч, түүний хараат болон охин компани ногдол ашиг төлөх болон төлөхөөр зарлахыг хориглоно” 51.7. “Урт хугацааны даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрлийг нь түдгэлзүүлсэн болон хүчингүй болгосон компанид энэ хуулийн 51 дүгээр зүйл нэгэн адил хамаарна”	
5.	Хөрөнгө оруулалтын сангийн тухай хууль	3 дугаар зүйлийн 3.2. “Тусгай хуулиар зохицуулагдсан сан, түүний хөрөнгөөр хөрөнгө оруулалтын үйл ажиллагаа эрхлэхтэй холбогдсон харилцаа энэ хуульд хамаарахгүй” 44 дүгээр зүйлийн 44.7. “Хөрөнгө оруулалтын менежментийн компани нь энэ хуульд заасан үйл ажиллагааг зөвхөн доор дурдсан үйл ажиллагаатай хавсран эрхэлж болно” 44.7.3. “хувийн тэтгэврийн сангийн хөрөнгийг итгэмжлэн удирдах”	Тийм
6.	Үнэт цаасны зах зээлийн тухай хууль	4 дүгээр зүйлийн 4.1.18. “мэргэжлийн хөрөнгө оруулалтын үйл ажиллагаа” гэж хөрөнгө оруулалтын бодлогын хүрээнд төвлөрүүлсэн хөрөнгөөр энэ хуулийн 4.1.19-д заасан банк бус санхүүгийн байгууллага, андеррайтер, дилерээс бусад этгээд мэргэжлийн түвшинд үр ашигтай хөрөнгө оруулалт хийх үйл ажиллагааг” 4.1.19. ““мэргэжлийн хөрөнгө оруулалтын үйл ажиллагаа эрхлэгч” гэж мэргэжлийн хөрөнгө оруулалтын үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа хөрөнгө оруулалтын сан, тэтгэврийн сан, банк, банк бус санхүүгийн үйл ажиллагаа, даатгал, андеррайтер, дилерийн үйл ажиллагаа эрхлэх эрх бүхий этгээд зэрэг хууль болон Санхүүгийн зохицуулах хорооноос мэргэжлийн хөрөнгө оруулалтын үйл ажиллагаа эрхлэх эрх бүхий этгээд гэж үзсэн бусад этгээдийг” 4.1.32. “хөрөнгө оруулалтын сан” гэж хөрөнгө оруулалтын менежментийн компанийн удирдлагаар энэ хуулийн 4.1.18-д заасан үйл ажиллагааг эрхлэх зорилгоор нийтээс, эсхүл хаалттай хүрээнд төвлөрүүлсэн хөрөнгийн санг”	Тийм
7.	Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай	5 дугаар зүйлийн 5.2. “Тусгай зөвшөөрөл шаардахаас бусад төрлийн аж ахуйн үйл ажиллагааг хууль тогтоомж, стандарт	Тийм

		зөвшөөрлийн тухай хууль	шаардлагад нийцүүлэн, зөвхөн бүртгэх байгууллагад бүртгүүлсний үндсэн дээр чөлөөтэй эрхэлж болно" 5.4. "Тусгай зөвшөөрөл шаардагдах үйл ажиллагааг эрхлэх эрх энэ хуульд заасны дагуу тусгай зөвшөөрлийг авсан өдрөөс үүснэ" 7-р зүйлийн 7.1. "Энэ хуулийн 15 дугаар зүйлд заасан тусгай зөвшөөрлийг хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн захиргааны холбогдох төв байгууллага олгоно.	
Эрх зүйн бусад акт	8.	Урт хугацааны даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэх этгээдэд тавигдах шаардлага, тусгай зөвшөөрөл авах хүсэлт гаргахад бүрдүүлэх баримт бичгийн жагсаалт	Санхүүгийн зохицуулах хорооноос урт хугацааны даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэх хуулийн этгээдэд тусгай зөвшөөрөл олгоход тавигдах шаардлага, баримт бичгийн бүрдүүлэлттэй холбоотой харилцааг зохицуулна.	Тийм
	9.	Урт хугацааны даатгалын хураамжийн хэмжээг тооцох журам	Урт хугацааны даатгалын хураамжийн хувь хэмжээг тооцох.	Тийм
	10.	Урт хугацааны даатгалын болон түүнтэй холбоотой үйл ажиллагааг тодорхойлох заавар	Урт хугацааны даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл бүхий компанийн урт хугацааны даатгалын болон түүнтэй холбоотой үйл ажиллагааг тодорхойлохтой холбоотой харилцааг зохицуулна.	Тийм
	11.	Урт хугацааны даатгалын байгууллагын үйл ажиллагаанд зайнаас хяналт тавих, үнэлэлт дүгнэлт өгөх журам	Урт хугацааны даатгалын үйл ажиллагаа эрхэлж буй хуулийн этгээдэд зайнаас хяналт тавих харилцааг зохицуулна.	Тийм
	12.	Урт хугацааны даатгагчийг татан буулгах, дахин хөрөнгөжүүлэх үйл ажиллагаа явуулах журам	Урт хугацааны даатгалын үйл ажиллагаа эрхэлж буй хуулийн этгээдийг татан буулгах, дахин хөрөнгөжүүлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулна.	Тийм
	13.	Урт хугацааны даатгагчийн төлбөрийн чадварын үзүүлэлт, түүнд хяналт тавих журам	Урт хугацааны даатгалын төлбөрийн чадварын шалгуур үзүүлэлт, түүнд хяналт тавихтай холбогдсон харилцааг зохицуулна.	Тийм
	14.	Урт хугацааны даатгагчийн хөрөнгөөс хөрөнгө оруулалт хийх хөрөнгийн хэмжээ, түүнд тавигдах шаардлага	Урт хугацааны даатгагчийн хөрөнгө оруулалт хийх харилцааг зохицуулна.	Тийм
	15.	Урт хугацааны даатгалын нөөц санг бүрдүүлэх, зарцуулах, түүнд хяналт тавих журам	Нөөц сан бүрдүүлэх, зарцуулах, түүнд хяналт тавих харилцааг зохицуулна.	Тийм
Бодлогын баримт бичиг	16.	Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2021 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл	Тэтгэврийн тогтолцоог эдийн засгийн агуулгын хувьд сайжруулах хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжих	Тийм
	17.	Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар	Тэтгэврийн тогтолцоог нийгмийн зорилгын хувьд сайжруулах, олон давхаргат болон төр	Тийм

		баримтлах бодлого 2030	хувийн хэвшил оролцсон тогтолцоог бүрдүүлэх	
18.	Монгол улсын мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлого	Мянганы хөгжлийн зорилтод Монгол улсыг бүх чиглэлд цогцоор хөгжүүлэх асуудлыг 14 жилийн хугацаатайгаар тодорхойлж гаргасан	Тийм	
19.	Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал	Монгол улсын 2030 он хүртэл хөгжүүлэх үндсэн асуудлыг тусгасан	Тийм	
20.	Монгол Улсын Засгийн газрын үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр	Уг баримт бичгийн хүрээнд Монгол улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх цогц асуудлууд тусгагдсан	Тийм	
21.	Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг 2017 он хүртэл хөгжүүлэх үндсэн чиглэл	2017 онд хэрэгжүүлэх үндсэн ажлуудыг тусгасан	Тийм	

НАЙМ. Эх сурвалж

1. legalinfo.mn - “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай
2. legalinfo.mn - Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого - 2015-2030
3. legalinfo.mn – Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө
4. legalinfo.mn-Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль
5. legalinfo.mn-Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хууль
6. legalinfo.mn-Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль
7. legalinfo.mn-Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль
8. legalinfo.mn-Нийгмийн халамжийн тухай хууль
9. legalinfo.mn-Ахмад настны тухай хууль