ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်
စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန
ပင်စင်ဦးစီးဌာန

ပင်စင်စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ဆောင်ရွက်ချက်များ

နိဒါန်း

၁။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပင်စင်စနစ်သည် ရန်ပုံငွေထူထောင်ထားခြင်း မရှိသည့် သတ်မှတ်အကျိုးခံစားခွင့်စနစ် ဖြစ်ပြီး ပင်စင်အသုံးစရိတ်အား နိုင်ငံတော်ဘတ်ဂျက်မှ အလုံးစုံတာဝန်ယူကျခံသည့် စနစ်ဖြစ်ပါသည်။ ပင်စင်စားအင်အား နှစ်စဉ်တိုးတက်လာသည့်အပြင် ပင်စင်စားများ၏ မျှော်မှန်းသက်တမ်း တိုးမြင့်လာခြင်းကြောင့် ပင်စင်လစာနှင့် ဆုကြေးအသုံးစရိတ်များကို နိုင်ငံတော်က တစ်နှစ်ထက်တစ်နှစ် တိုးမြှင့်သုံးစွဲလာရပါသည်။

၂။ ပင်စင်စားအင်အား နှစ်စဉ်တိုးတက်လာခြင်းနှင့် ပင်စင်စားတို့၏ မျှော်မှန်းသက်တမ်းတိုးမြင့်လာခြင်းတို့ကြောင့် ပင်စင်အသုံးစရိတ် ပိုမိုသုံးစွဲနေရပြီး ရန်ပုံငွေသီးသန့်လျာထားဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိသည့်အတွက် ရေရှည်တွင် တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် ပင်စင်စနစ် မဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ နိုင်ငံတော်အစိုးရအတွက် ပင်စင်၏ ကြီးလေးသော တာဝန်ကို လျှော့ချရန် လိုအပ်လာပါသည်။

၃။ ပင်စင်ဦးစီးဌာနသည် ပင်စင်စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ နည်းပညာအကူအညီ ရယူ၍ အကဲဖြတ်သုံးသပ်မှုပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ပင်စင်စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး မဟာဗျူဟာကို ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

မြို့ပြဝန်ထမ်းပင်စင်အစီအစဉ်အား ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ (Reform to the Existing Civil Service Pension Scheme) (ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်)

၄။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အနေဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပင်စင်အစီအစဉ်ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားလျက် ရှိပါသည်။ လက်ရှိစနစ်သည် ယခုအချိန်အခါ၌ သတ်မှတ်အကျိုးခံစားခွင့်ပုံသေနည်းကို အခြေခံတွက်ချက်၍ လုပ်သက်(၃၅)နှစ် ရှိသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား နောက်ဆုံးထုတ်လစာ၏ (၅၀%) ကို ထောက်ပံ့ပေးလျက် ရှိပါသည်။ ပင်စင်ကို အညွှန်းကိန်းဖြင့် ထိန်းညှိထားခြင်း မရှိသော်လည်း အစိုးရအနေဖြင့် ပင်စင်လစာ၏ ဝယ်လိုအား ကျဆင်းလာမှုကို မူတည်၍ အလျဉ်းသင့်လျှင်သင့်သလို တိုးမြှင့်သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ အငြိမ်းစားယူရမည့်အသက်မှာ (၆၀)နှစ် ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းသေဆုံးသွားပါက ၎င်း၏ပင်စင်ကို ကျန်ရစ်သူမိသားစုမှ ခံစားပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ လက်ရှိ ပင်စင်အသုံးစရိတ်မှာ ပြည်တွင်းအသားတင်ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှုန်း (Gross Domestic Product) ၏ (၀.၆%) ရှိပြီး နိုင်ငံတော်ဘတ်ဂျက်မှ တိုက်ရိုက် ကျခံသုံးစွဲပါသည်။

၅။ ပင်စင်စနစ်တစ်ခုကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရာတွင် လက်ရှိမူဘောင်အတွင်း သတ်မှတ်ချက်များကို ပြောင်းလဲသည့်နည်း (Parametric Reform) နှင့် စနစ်တစ်ခုလုံးကို ပြောင်းလဲလိုက်သည့်နည်း (Systemic Reform) ဟူ၍ နှစ်မျိုး ရှိပါသည်။ Parametric Reform ဆိုသည်မှာ ပင်စင်စနစ်တစ်ခု၏ အခြေခံမူဘောင်ကို သိသိသာသာ ပြောင်းလဲလိုက်ခြင်းမျိုးမရှိဘဲ မူဘောင်အတွင်းမှာပင် အလိုက်သင့် ပြောင်းလဲသွားခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိစနစ်၏ အခြေခံမူဘောင်မှာ (၁၉) ရာစုနှောင်းပိုင်းကာလ ကတည်းက ကျင့်သုံးလာခဲ့သော ဗြိတိသျှအမွေခံ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပင်စင်စနစ် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် Parametric Reform ဆိုသည်မှာ ယခုလက်ရှိပင်စင်စနစ်အမျိုးအစား၏ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် စည်းမျဉ်း အချို့ကို ပြောင်းလဲရန် ရည်ရွယ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ Systemic Reform ဆိုသည်မှာ စနစ်၏ အခြေခံပုံစံတစ်ခုလုံးကို ပြောင်းလဲလိုက်ခြင်းဖြစ်ပြီး ငွေကြေးစီစဉ်ပုံအသစ်တစ်ခုကို စတင်မိတ်ဆက်လိုက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအမျိုးအစားမဆို တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ လူဦးရေအားလုံးအတွက် သက်ကြီးဝင်ငွေကို စဉ်ဆက်မပြတ် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သော အမျိုးသားပင်စင်စနစ်တစ်ခု ဖြစ်လာစေမည့် ရည်မှန်းချက်အလုံးစုံဖြင့် ခိုင်မာစွာ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပင်စင်စနစ်အတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အမျိုးအစားနှစ်မျိုးလုံးကို အကြံပြုဖော်ပြထားပြီး အမျိုးသားပင်စင်မူဝါဒသို့ ပြောင်းလဲနိုင်မှုနှင့် ဆက်စပ်သည့် အခြေအနေများကိုလည်း ဖော်ပြထားပါသည်။

၆။ လက်ရှိမူဘောင်အတွင်း သတ်မှတ်ချက်များကို ပြောင်းလဲသည့် နည်းလမ်း Parametric Reforms - နှစ်ပေါင်းရှည်ကြာစွာ အခိုင်အမာတည်ရှိနေခဲ့သော သတ်မှတ်အကျိုးခံစားခွင့် အစီအစဉ်များကို Parametric ပြောင်းလဲမှုများသည် ကမ္ဘာနှင့်အဝှမ်း ကျယ်ပြန့်စွာ ဆောင်ရွက်နေကြပြီး ဖြစ်ပါသည်။ Parametric ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ဆောင်ရွက်ကြသည်မှာ အထူးသဖြင့် သက်ကြီးရွယ်အိုများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် ပင်စင်စားအင်အားတိုးပွားလာမှုကြောင့် အသုံးစရိတ် တိုးပွားလာသည့် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ စသည်တို့ကို လျှော့ချလိုခြင်းဆန္ဒဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အများအားဖြင့် ပြုလုပ် ကြသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများတွင် အောက်ပါအချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည်-

(က) အငြိမ်းစားယူရမည့်အသက် သတ်မှတ်ချက် တိုးမြှင့်ခြင်း၊

(ခ) အမြင့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသည့် အသက်ထက်စောစွာ အငြိမ်းစားယူခြင်း (Early Retirement) ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အချက်အလက်များကို ဖယ်ရှားပစ်ခြင်း (လုပ်ငန်းခွင်တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ထက် ပိုမိုရှည်ကြာစွာ တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် ဆွဲဆောင်ထားမှုများကို တိုးမြှင့်ခြင်း)၊

(ဂ) ကုန်ဈေးနှုန်းဖြင့် အညွှန်းကိန်းပြုသည့်အခြေအနေသို့ ပြောင်းလဲခြင်း၊

(ဃ) ပင်စင်တွက်ချက်ရာတွင် နောက်ဆုံးထုတ်လစာဖြင့် တွက်ချက်သည့်ပုံစံမှ ပိုမိုကြာမြင့်သော ပျမ်းမျှကာလ သတ်မှတ်ချက်ဖြင့် တွက်ချက်သည့်ပုံစံသို့ ပြောင်းလဲခြင်း၊

(င) ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းများ (စတင်ကောက်ခံခြင်း) တိုးမြှင့်ခြင်း၊

(စ) ဝန်ထမ်းသက် တစ်နှစ်ချင်းစီအတွက် ပေးသောအကျိုးခံစားခွင့် နှုန်းထားများကို လျှော့ချခြင်း (ရေရှည်လုပ်ဆောင်ရန်)။

အများအားဖြင့် ပြုလုပ်ကြလေ့မရှိသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ

၇။ အများအားဖြင့် ပြုလုပ်ကြလေ့မရှိသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်-

(က) ပင်စင်ခံစားခွင့်ရှိသည့် လစာနှုန်းထားသတ်မှတ်ချက်ကို ပုံသေနည်းတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အမြင့်ဆုံးသတ်မှတ်ချက် သို့မဟုတ် တစိတ်တပိုင်း၊

(ခ) ပင်စင်ယူရမည့် လုပ်သက်ကို ပြောင်းလဲခြင်း၊

(ဂ) မသန်မစွမ်းပင်စင်ခံစားခွင့်ကို ပိုမိုတင်းကြပ်ခြင်း၊

(ဃ) မိသားစုပင်စင်ခံစားခွင့်ကို ပိုမိုတင်းကြပ်ခြင်း၊

(င) အခွန်ပေးဆောင်ခြင်းဥပဒေများကို ပြောင်းလဲခြင်း၊

၈။ ဤပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆောင်ရွက်ချက်များသည် လက်ရှိပင်စင်စနစ်ကို ခိုင်မာတောင့်တင်းမှု တိုးတက်မှုကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များကို ချက်ချင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်-

(က) **ပင်စင်ယူရမည့်အသက်ထက် စောစွာအငြိမ်းစားယူခြင်းအား အားမပေးခြင်း** - လျှော့ပေါ့ပင်စင်ခံစားခွင့်အရ အငြိမ်းစားယူရမည့်အသက်ထက် စောလျင်စွာ အငြိမ်းစားယူနိုင်ပါသည်။ လျှော့ပေါ့ပင်စင်အမျိုးအစားကို မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ဆောင်ရွက်သည်ကို မရှင်းလင်းပါ။

(ခ) **လျော်ကြေးပင်စင်များကို ငွေရှင်းပေးခြင်း** - အသက်ငယ်ရွယ်သော ဝန်ထမ်းများ ပင်စင်စား ဖြစ်လာသည့်အခါ များပြားသော ပင်စင်လစာများကို အသုံးပြုသည့် ပင်စင်စနစ် ဖြစ်ပါသည်။ ပင်စင်ဦးစီးဌာနသည် ပုံမှန်ပင်စင်ဘတ်ဂျက်မှ ပင်စင်ပေးရန် ထောက်ခံအကြံပြုထားပါသည်။ အသက် ၄၅ နှစ်အောက် ပင်စင်စားများအား ၎င်းတို့၏ လျော်ကြေးပင်စင်အား တစ်လုံးတစ်ခဲတည်း လဲလှယ်ခွင့်ပြုပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးနှင့် ကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ကျစေပြီး ဆန္ဒအလျောက် ထုတ်ပေးသင့်ပါသည်။

(ဂ) **ကုန်ဈေးနှုန်းဖြင့် အညွှန်းကိန်းပြုသည့်အခြေအနေသို့ ပြောင်းလဲခြင်း** - ပင်စင်တန်ဖိုးကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ရေးအတွက် ဈေးနှုန်းများဖြင့် ညွှန်းကိန်းပြုသင့်ပါသည်။ ဤသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ပင်စင်ခံစားခွင့်အဆင့်ကို ထိန်းညှိရန်အတွက် အခြားသော အပိုကုန်ကျစရိတ်

လျော့ကျရန် ဖြစ်ပါသည်။သို့သော် ထိထိရောက်ရောက် ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ကောင်းမွန်သော ဈေးနှုန်းများ မသတ်မှတ်နိုင်လျှင် ရှင်းလင်းမည် မဟုတ်ပါ။

(ဃ) **မိသားစုပင်စင်ခံစားခွင့်ကို ပိုမိုတင်းကြပ်ခြင်း** - မိသားစုပင်စင်အကျိုးခံစားခွင့်အား ဇနီး/ ခင်ပွန်းနှင့် ၁၈နှစ်အောက်သား/သမီးများကိုသာ ကန့်သတ်စဉ်းစားစေလိုပါသည်။ ဤသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် နိုင်ငံတကာသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရေး၊ အုပ်ချုပ်မှုဆိုင် ရာ ရှုပ်ထွေးမှုများကို ရှောင်ရှားနိုင်ရေးနှင့် အသုံးစရိတ် လျော့ကျစေရေးတို့အတွက် ဖြစ် ပါသည်။

၉။ အောက်ဖော်ပြပါအချက်အလက်များသည် ရေလတ်ကာလတွင် (နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေများကို ပြန် လည်ပြင်ဆင်ပြီး တစ်စုတစ်စည်းတည်း မှတ်တမ်းထိန်းသိမ်းရေး စနစ်ကို အကောင်အထည်ဖော်နေချိန် တွင်) စတင်လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်-

(က) **အငြိမ်းစားယူရမည့်အသက်သတ်မှတ်ချက်တိုးမြှင့်ခြင်း** - မျှော်မှန်းဝင်ငွေအစားထိုးမှုနှုန်း ကို ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းသတ်မှတ်ထားချိန်တွင် ပင်စင်ယူရမည့်အသက်ကို တဖြည်းဖြည်းချင်း တိုးမြှင့်သွားရန် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ထိုကဲ့သို့တိုးမြှင့်ခြင်းဖြင့် မျှော်လင့်မထား သော မူဝါဒရေးရာ ကွဲပြားမှုများကို မဖြစ်စေရေးအတွက် လူသားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာ စီမံခန့်ခွဲမှုပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်ပါ သည်။ သီးခြားအနေဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအင်အားကို လျော့ချခြင်း မူဝါဒရှိနေလျှင် ဝန်ထမ်း ဟောင်းများအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်နိုင်ရေးအတွက် ဝန်ထမ်းဟောင်းများအား ငှား ရမ်းရေးမူဝါဒများအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ပင်စင်ရရှိမည့်နှုန်းအား ၁.၄၃ မှ ၁.၃၅ သို့ အနည်းငယ် လျှော့ချခြင်းဖြင့် လက်ရှိမျှော်မှန်း ဝင်ငွေအစားထိုးမှုကို ပြည့် မီအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

(ခ) **ပင်စင်တွက်ချက်ရာတွင် နောက်ဆုံးထုတ်လစာဖြင့် တွက်ချက်သည့်ပုံစံမှ ပိုမိုကြာမြင့် သော ပျမ်းမျှကာလသတ်မှတ်ချက်ဖြင့် တွက်ချက်သည့်ပုံစံသို့ ပြောင်းလဲခြင်း**- စီးပွားရေး ခေတ်မီတိုးတက်သည့် နိုင်ငံများ၌ ပင်စင်များ တွက်ချက်ခြင်းရာတွင် နောက်ဆုံးထုတ် လစာကို အခြေခံအဖြစ် တွက်ချက်ခြင်းကို ရှောင်ရှားကြပါသည်။ ယခင်လစာနှုန်းထား များကို အလွယ်တကူ မရရှိနိုင်တော့သည့် အခြေအနေမှသာ နောက်ဆုံးထုတ်လစာကို အသုံးပြုခဲ့ကြပါသည်။ ပင်စင်တွက်ချက်ခြင်းတွင် နောက်ဆုံးထုတ်လစာကို အသုံးပြုခြင်း သည် ပင်စင်ယူခါနီးအချိန်တွင် လစာအများအပြား ရရှိသော ဝန်ထမ်းများနှင့် မရရှိသော ဝန်ထမ်းများအကြား မညီမျှမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ပျမ်းမျှလစာကို အသုံးပြုတွက် ချက်ခြင်းတွင်လည်း ဝန်ထမ်း၏ ပြောင်းလဲခဲ့သော လစာနှုန်းထားများဆိုင်ရာ မှတ်တမ်း သိရမည် ဖြစ်ပါသည်။ လူသားအရင်းအမြစ် သတင်းအချက်အလက်များ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်

ကို မြှင့်တင်ခြင်းသည် ပင်စင်ပေးရန်အပြင် အခြားသော ရှုပ်ထွေးမှုများကို ပြေလည်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။ ယခင်လစာနှုန်းထားသည် ယခင်ကုန်ဈေးနှုန်း ပြောင်းလဲခြင်းအတွက် မှန်းဆချက်များနှင့် မျှော်မှန်းပင်စင်အဆင့်အပေါ် မူတည်ပြီး ဈေးနှုန်း သို့မဟုတ် လစာ သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးလုံးဖြင့် ပင်စင်တန်ဖိုးကို ပြန်လည် ထိန်းညှိပေးပါသည်။ လုပ်သက် ၃၅နှစ်ပြည့်ပြီးနောက်ပိုင်း ဝန်ထမ်းများ၏ ဝင်ငွေအစားထိုးမှုနှုန်း (၅၀%) ကို ထိန်းသိမ်းရေးအတွက် ရည်ရွယ်ချက်ရှိလျှင် လစာနှုန်းတိုးတက်မှုအရ ယခင်လစာနှုန်းထားများကို ပြန်လည် တွက်ချက်သင့်ပါသည်။

ပင်စင်စနစ်၏အခြေခံပုံစံတစ်ခုလုံးကို ပြောင်းလဲလိုက်ခြင်း (Systemic Reform) - သတ်မှတ်ထည့်ဝင်ကြေး အစီအစဉ်သို့ ပြောင်းလဲခြင်း

၁၀။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း ဒုတိယအမျိုးအစားမှာ အစီအစဉ်၏ အခြေခံတည်ဆောက်ပုံ ဒီဇိုင်းပုံစံတစ်ခုလုံးကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲသည့် အမျိုးအစား ဖြစ်ပါသည်။ သတ်မှတ်အကျိုးခံစားခွင့် (DB) အစီအစဉ်မှ သတ်မှတ်ထည့်ဝင်ကြေးအစီအစဉ် (DC) သို့ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသော်လည်းကောင်း၊ စနစ်တစ်ခုလုံးကို သော်လည်းကောင်း ပြောင်းလဲခြင်းပုံစံ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ရန်ပုံငွေတွင် စုဆောင်းထားသော ထည့်ဝင်ကြေးများကို ပေးရန်ရှိသည့် ပင်စင်တာဝန်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်အချိုးချကာ ရန်ပုံငွေဖွဲ့စည်းထားခြင်းမရှိသည့် အစီအစဉ် (Unfunded) သို့မဟုတ် အစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအတွက်သာ ရန်ပုံငွေဖွဲ့စည်းထားသည့်အစီအစဉ် (Partially Funded) မှ ရန်ပုံငွေ အပြည့်အဝဖွဲ့စည်းထားသည့် အစီအစဉ် (Fully Funded) သို့ ပြောင်းလဲခြင်းပုံစံတို့ ဖြစ်ပါသည်။

၁၁။ Systemic Reform တစ်ခု၏ အရေးကြီးသည့် စမှတ်တစ်ခုမှာ သတ်မှတ်ထားသည့် အစားထိုးဝင်ငွေနှုန်းထားကို လုံလုံလောက်လောက် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ရန် လိုအပ်သည့်ထည့် ဝင်ကြေးနှုန်းထား တွက်ချက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ DB အစီအစဉ်တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ထည့်ဝင်ကြေးများနှင့် နှိုင်းယှဉ်တွက်ချက်နိုင်ပါသည်။ မျှတသည့် ပင်စင်အစီအစဉ်တစ်ခုတွင် အကျိုးခံစားခွင့်၏ လက်ရှိတန်ဖိုးနှင့် ထည့်ဝင်ထားသည့် ထည့်ဝင်ကြေးများ၏ တန်ဖိုးတို့၏အချိုးသည် ညီမျှနေရမည်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့ကိုယ်တိုင်ရော အလုပ်ရှင်များပါ ထည့်ဝင်ထားသည့် ထည့်ဝင်ကြေးများ၏ တန်ဖိုအတိုင်း အကျိုးခံစားခွင့်များ ပြန်လည်ရရှိသင့်ပါသည်။ DC အစီအစဉ်တွင်မူ အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ၍ ရရှိလာသော အတိုးနှင့်အတူ ထည့်ဝင်ကြေးတို့ အချိုးညီမျှမှုကို အလိုလျောက်ချိန်ညှိပြီးသား ဖြစ်ပါသည်။ (ဇယားကွက် ၁ ကို ကြည့်ပါ)

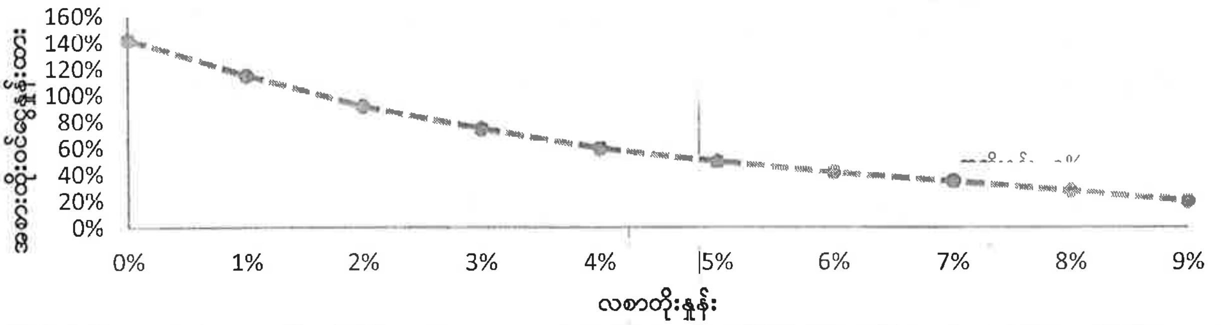
ဇယားကွက် (၁) သတ်မှတ်ထားသည့် အစားထိုးဝင်ငွေနှုန်းရရှိစေရန် ထည့်ဝင်ကြေးများကို တွက်ချက်ခြင်း

DC အစီအစဉ်များတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အစားထိုးဝင်ငွေနှုန်းထားများကို မည်မျှရရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း အာမခံပေးထားခြင်း မရှိပါ။ အစားထိုးဝင်ငွေနှုန်းထားများမှာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှ ရရှိလာသည့် အကျိုးအမြတ်များတွင် မူတည်ပါသည်။ ထည့်ဝင်ကြေးတွက်ချက်ရာတွင် ပါဝင်သည့် အဓိက အညွှန်းကိန်းများမှာ (က) မူဝါဒဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ရမှုများ - ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထား နှင့် အငြိမ်းစားယူရမည့်အသက်၊ (ခ) ပြင်ပအချက်အလက်များ - လစာတိုးနှုန်းနှင့် အသားတင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အကျိုးအမြတ်များ စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

အောက်တွင် ဖော်ပြထားသော ဂရပ်ပုံမှာ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ထည့်ဝင်ကြေး (၁၀%) ကို ပုံသေထားကာ လစာမူသေထားကာ လစာသတ်မှတ်ချက်အမျိုးမျိုးနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ အကျိုးအမြတ်များ အမျိုးမျိုးတို့ဖြင့် အကြမ်းဖျင်းခန့်မှန်းခြေများကို ဖော်ပြထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

- လစာတိုးနှုန်းမရှိ ၊ အတိုးနှုန်း (၉%) = အစားထိုးဝင်ငွေနှုန်းထား ၁၄၀%
- လစာတိုးနှုန်း ၅%၊ အတိုးနှုန်း (၉%) = အစားထိုးဝင်ငွေနှုန်းထား ၄၆%
- လစာတိုးနှုန်း ၇%၊ အတိုးနှုန်း (၉%) = အစားထိုးဝင်ငွေနှုန်းထား ၃၁%
- လစာတိုးနှုန်း ၉%၊ အတိုးနှုန်း (၉%) = အစားထိုးဝင်ငွေနှုန်းထား ၂၂%

ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် နောက်ဆုံးနှစ်ခုမှာ အာမခံချက် မရှိသော်ငြားလည်း မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အသင့်လျော်ဆုံး ဖြစ်ပါသည်။



၁၂။ အမျိုးသားပင်စင်အစီအစဉ်တစ်ခု၏ အရေးပါသည့် အခြေခံသဘောတရား ရှုထောင့်မှာ စနစ်နှစ်ခုကိုပြိုင်၍ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းကို ရှောင်ရှားရန်နှင့် ပုဂ္ဂလိကရော အစိုးရဝန်ထမ်းများကိုပါ ပင်စင်စနစ်တစ်ခုတည်းတွင် စုပေါင်းလွှမ်းခြုံထားနိုင်သည့် ပင်စင်စနစ်တစ်ခုအဖြစ် အာမခံပေးထားနိုင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများတွင် လူ့စွမ်းအားမူဝါဒရေးရာတစ်ခုအနေဖြင့် အစိုးရဝန်ထမ်းများအတွက် ဖော်ဆောင်ထားသည့် အကျုံးဝင်မှု အပိုအဆင့်တစ်ခုနှင့်အတူ ပင်စင်အစီအစဉ်များကို စုပေါင်းထားပါသည်။ ဥပမာ - အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများမှ ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်သို့ ထည့်ဝင်ကြေးကို တန်းတူပေးသွင်းကြရပြီး အစိုးရဝန်ထမ်းများအတွက်မူ ဖြည့်စွက်အစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည့် “top up” အစီအစဉ်တစ်ခု ရှိပါသည်။

၁၃။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်မူ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍကို ပင်စင်စနစ်လွှမ်းခြုံနိုင်မှုမှာ အလွန်အားနည်းပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ လုပ်ငန်းများကို ထည့်ဝင်ကြေး (၂၀%) ကောက်ခံရမည့် အခြေအနေမှာ အလွန်ခက်ခဲပါလိမ့်မည်။ ထိုကဲ့သို့ ထည့်ဝင်ကြေးကောက်ခံလိုက်ပါက တိမ်းရှောင်မှုများကို အားပေးရာ ရောက်သွားပါလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် လစဉ်ပုံမှန်လစာမရှိသော ပုံကျအလုပ်သမားများအတွက်လည်း ၎င်းတို့၏ အမျိုးမျိုး

ပြောင်းလဲနေသော ဝင်ငွေနည်းနည်းအပေါ်တွင် လစာကို အခြေခံကာ ထည့်ဝင်ကြေးများကို ဆန္ဒအလျောက် ကောက်ခံပါက အခက်အခဲများစွာ ရှိလာနိုင်ကြောင်း ထင်မြင်မိပါသည်။

၁၄။ ထိုအခြေအနေများသည် DC အခြေအနေသို့လည်း ရောက်ရှိပြီး ကဏ္ဍအားလုံးလည်း ပါဝင်နိုင်မည်ဖြစ်သော နည်းလမ်းနှစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေပါသည်။ ပထမတစ်ခုမှာ DC ကို လုံးဝအခြေခံသည့် စနစ်သစ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ လစဉ်ပုံမှန်လစာရသောကဏ္ဍမှ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏တစ်ဦးချင်းငွေစာရင်းများ (individual account) များထဲသို့ တစ်ဦးလျှင် လစာ၏ (၅%) စီ ထည့်ဝင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရကဏ္ဍတွင် အစိုးရမှ အလုပ်ရှင်အဖြစ် ဝန်ထမ်းများအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် အစားထိုးဝင်ငွေနှုန်းထားရရှိမည့်ဟု အဆိုပြုတင်ပြထားသော ထည့်ဝင်ကြေး (၁၀%) ကို ၎င်းတို့၏ individual account များထဲသို့ ထည့်ဝင်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ အလုပ်သမားများသည့် ထည့်ဝင်ကြေးအဖြစ် လစာ၏ (၅%) ကို ပြဌာန်းချက်အရ ထည့်ဝင်ကြရမည်ဖြစ်ပြီး အဆိုပါ (၅%) အပြင် အစားထိုးဝင်ငွေပိုမိုရရှိလိုသူများအနေဖြင့် ဆန္ဒရှိသည့်နှုန်းအတိုင်း ထည့်ဝင်နိုင်မည့်အစီအစဉ်ကိုလည်း ပြုလုပ်ပေးထားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ ထည့်ဝင်ကြေး ကောက်ခံသည့်ပုံစံကို ဟောင်ကောင်ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသတွင် ၂၀၀၁ ခုနှစ်မှ စတင်၍ ကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။ မြို့ပြဝန်ထမ်းအားလုံး၏ (၅၀%) သာလျှင် မူလ DB အစီအစဉ်တွင် အကျုံးဝင်ပါတော့သည်။

၁၅။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဟောင်ကောင်ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသတို့တွင် အဓိကကွဲပြားခြားနားမှုမှာ ရန်ပုံငွေမှ ထည့်ဝင်ကြေးများကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုရန်ဈေးကွက် ဖြစ်ပါသည်။ ဟောင်ကောင်ဒေသတွင် ငွေကြေးဈေးကွက်မှာ ဖွံ့ဖြိုးဆဲအခြေအနေတွင် တည်ရှိနေခဲ့သည်မှာ ကာလကြာမြင့်ပြီ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းဈေးကွက်တွင် ငွေပေါ်လွယ်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အခြေအနေများစွာ ရှိနေပါသည်။ ထို့ပြင် နိုင်ငံခြားဈေးကွက်များတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်သည့် အခြေအနေများလည်း ရှိပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရေးနှင့် ဥပဒေပြုရေးတို့အတွက် အလွန်ကောင်းမွန်သည့် စွမ်းရည်လည်း ရှိနေပြီ ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်မူ ထိုအခြေအနေများသည်နောက်ပိုင်းတွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော်လည်း ယခုအခြေအနေနှင့်ဆိုပါက ဤရန်ပုံငွေများကို ဖွံ့ဖြိုးပြီး စည်းမျဉ်းဥပဒေပြဌာန်းထားပြီးသော ဈေးကွက်တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် အခြေအနေ မရှိသေးပါ။ ထို့ကြောင့် အဖြစ်နိုင်ဆုံးအခြေအနေမှာ ရန်ပုံငွေများ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် သီးသန့်ထုတ်ဝေထားပြီး အတိုးနှုန်းကို စံသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုခုဖြင့် (ဥပမာ GDP ဖြင့်) ချိတ်ဆက်ထားသော အစိုးရအထူးစာချုပ်များတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်သာ သဘောထားမှတ်ချက် ပြုနိုင်ပါသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော စိန်ခေါ်မှုများကို ဖြေရှင်းရန် ရှုပ်ထွေးသည့်ဖွဲ့စည်းပုံ ပြောင်းလဲမှုများကို ပြုလုပ်ရန်လည်း မလိုအပ်တော့ပါ။ အမှန်တကယ်တွင်မူ ပင်စင်စနစ်၏ ပေးရန်ရှိသည့် တာဝန်များ ရှင်းလင်းရန်အတွက် ငွေစာရင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကောင်းများလည်း ကောင်းမွန်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ပြီး ဖြစ်နေရန် လိုအပ်ပါသည်။

၁၆။ အခြားသောနည်းလမ်းတစ်ခုမှာ မြို့ပြဝန်ထမ်းများအတွက် DB နှင့် DC အစီအစဉ်ကို ရောနှော ကျင့်သုံးသည့် အစီအစဉ်တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုနည်းလမ်းမှာ မူရင်း DB အစီအစဉ်ကို DC အစီအစဉ်သစ်ဖြင့် (၁၉၉၇) ခုနှစ်က အစားထိုးအကောင်အထည်ဖော် ကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။ DC အစီအစဉ်သစ်တွင် (၁၉၉၇)ခုနှစ်နောက်ပိုင်းခန့်ထားသည့် ဝန်ထမ်းများအားလုံး အကျုံးဝင်ပါသည်။ DB အစီအစဉ်၏ အခြေအနေကို လျှော့ချရာတွင် DC အစီအစဉ်သစ်ဖြင့် အကန့်အသတ် မရှိသည့် နောက်ဆက်တွဲ အစီအစဉ်များဖြင့် အစားထိုး ဆောင်ရွက်သွားပါသည်။

၁၇။ ဟောင်ကောင်ဒေသနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံစသည်တို့တွင် ကျင့်သုံးနေသည့် ပင်စင်အစီအစဉ်များသည် ပင်စင်စနစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲသည့်နေ့နောက်ပိုင်း ခန့်ထားသည့် ဝန်ထမ်းများကိုသာ အကျုံးဝင်စေပါသည်။ ထို့ကြောင့် စနစ်ဟောင်းမှ စနစ်သစ်သို့ ကူးပြောင်းသည့်ကာလ ပိုမို ရှည်ကြာသွားစေပြီး ငွေကြေးထိန်းညှိထားသောကြောင့် ရန်ပုံငွေဖွဲ့စည်းထားခြင်း မရှိသည့် စနစ်မှ ရန်ပုံငွေဖွဲ့စည်းထားသည့် စနစ်သို့ ကူးပြောင်းရာတွင် ငွေကြေးစနစ်နှင့် အလုပ်သမားများ စသည့်နှစ်ခုလုံးအတွက်ပါ ပိုမိုလွယ်ကူသွားစေပါသည်။

၁၈။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လစဉ်ပုံမှန်လစာရသော ကဏ္ဍအတွက် စုပေါင်းထည့်ဝင်ကြေး ပင်စင်အစီအစဉ်တစ်ခုသည် ကနဦးတွင် အလုပ်သမား ဆယ်ဦးတွင် တစ်ဦးကိုသာ လွှမ်းခြုံနိုင်လိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။ နောင်တွင် နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာသည်နှင့်အမျှ လွှမ်းခြုံနိုင်မှုလည်း တဖြည်းဖြည်း မြင့်တက်လာလိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် လစဉ်ပုံမှန်လစာမရသောကဏ္ဍ (informal sector) မှ အလုပ်သမားများကို လွှမ်းခြုံမိရန်မှု အချိန်အတော်ကြာအောင် ယူရဦးမည် ဖြစ်ပါသည်။ DC အစီအစဉ်သစ်တွင် informal sector မှ အလုပ်သမားများကို ဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းခွင့်ပြုနိုင်မည့် အခွင့်အရေးတစ်ခုပေးမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ ထည့်ဝင်ကြေးများ ပေးသွင်းလာစေရန် အခြားနိုင်ငံများ (ဥပမာ အိန္ဒိယနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ) တွင် ပြုလုပ်သကဲ့သို့ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ မက်လုံးများ ပေး၍ အားပေးလုပ်ဆောင်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဆင်းရဲသားမိသားစုများကို ထောက်ပံ့ပေးရန် အနိမ့်ဆုံး သက်ကြီးဝင်ငွေအတွက် သီးသန့်စုဆောင်းသည့် အစီအစဉ်မရှိသကဲ့သို့ အဆိုပါသက်ကြီးဝင်ငွေသည် သက်ကြီးအိမ်ထောင်စုဝင်များအတွက် ရည်ရွယ်၍ အကောင်အထည်ဖော်ထားသော ထည့်ဝင်ကြေးမဲ့အစီအစဉ်များ သို့မဟုတ် သက်ကြီးရွယ်အိုများအတွက် ရည်ရွယ်ထားသည့် သီးသန့်အစီအစဉ်များမှသာ ထောက်ပံ့ပေး မှုများရှိသည့်အတွက် အနိမ့်ဆုံးသက်ကြီးဝင်ငွေမှာ လုံလောက်မှုတမှု မရှိပါ။

၁၉။ မည်သည့်ပင်စင်စနစ်မဆို လူတန်းစားအခြေအနေ အမျိုးမျိုးကို လွှမ်းခြုံအကျုံးဝင်စေနိုင်သည့် ထည့်ဝင်ကြေးမဲ့ (non-contributory)၊ ဆန္ဒအလျောက် ထည့်ဝင်ကြေး(voluntary contributory)၊ ဥပဒေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းထည့်ဝင်စေသည့် ထည့်ဝင်ကြေး (mandated contributory) စသည့် မူဝါဒပုံစံသုံးခုဖြင့် စုဆောင်းထားသည့် အငြိမ်းစားစုငွေအစီအစဉ်များဖြင့် သက်ကြီးရွယ်အိုဘဝတွင် ဆင်းရဲမှုများကို လျှော့ချခြင်းနှင့် စားဝတ်နေရေးအတွက် လုံလောက်မှုတ အဆင်ပြေသည့် အခြေအနေ ရောက်အောင်

ထောက်ပံ့ပေးခြင်းစသည့် ရည်ရွယ်ချက်နှစ်ခုစလုံး အောင်မြင်အောင် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပါသည်။ အထက်ပါအစိတ်အပိုင်းသုံးခုသည် အတူတကွ စည်းဝါးကိုက်စွာ အလုပ်လုပ်နိုင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဥပဒေပြုခြင်း (Legislation)

၂၀။ အဆိုပြုထားသော Parametric နှင့် Systemic ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ရန် အောက်ပါ ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

(က) Parametric ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအတွက် လက်ရှိကျင့်သုံးနေဆဲ မြို့ပြဝန်ထမ်း စည်းမျဉ်း ဥပဒေများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြင်ဆင်ခြင်း (ပုဒ်မ ၆၀ - လျော်ကြေးပင်စင်များ၊ လျော့ ပေါ့ပင်စင်နှင့် မိသားစုပင်စင် အကျိုးခံစားခွင့်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းဥပဒေများ)၊

(ခ) အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကဆိုင်ရာ ပင်စင်အစီအစဉ်များကို စုပေါင်းနိုင်ရန် လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြင်ဆင်ခြင်း၊

(ဂ) Parametric နှင့် Systemic ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအတွက် အမျိုးသားပင်စင် ဥပဒေကို စတင်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊

စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ

၂၁။ အမျိုးသားပင်စင်အစီအစဉ်တစ်ခုကို အကျိုးရှိထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် ပြေလည်အောင် ဆောင်ရွက်ထားရမည့် အရေးကိစ္စများစွာ ရှိပါသည်-

(က) အလုပ်သမားများအားလုံးသည် တူညီစွာ မှတ်ပုံတင်ထားရမည်။

(ခ) ထည့်ဝင်ကြေးများကောက်ခံရမည်။

(ဂ) ထည့်ဝင်ကြေးများကို တစ်ဦးချင်းမှတ်တမ်းများဖြင့် ထိန်းသိမ်းရမည်။

(ဃ) ရန်ပုံငွေများကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားရမည် ဖြစ်ပြီး ငွေစာရင်း လက်ကျန်ရှင်းတမ်းများကို လည်း ရငွေစာရင်းသွင်းထားရမည်။

(င) အငြိမ်းစားယူရမည့်အချိန်တွင် ပင်စင်ပမာဏများကို တွက်ချက်ပေးရမည် ဖြစ်ပြီး ပင်စင် လျှောက်လွှာများကိုလည်း လုပ်ငန်းစဉ်များအတိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

(စ) ပင်စင်ပေးရန်အတွက် လုပ်ငန်းယန္တရားတစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော် တည်ဆောက် ထားရမည်။

၂၂။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပင်စင်စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်ရာတွင် လက်ရှိပင်စင် စနစ်အား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း (Parametric Reform) နှင့် ပင်စင်စနစ်တစ်ခုလုံး ပြုပြင်ပြောင်း

လဲခြင်း (Systemic Reform) တို့ကို တစ်ပြိုင်တည်းဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ အသွင်ကူးပြောင်းသည့်ကာလအတွင်း စနစ်ဟောင်းနှင့် စနစ်သစ်တို့ကို တစ်ပြိုင်တည်း (Parallel) ဆောင်ရွက်သွားပြီး တဖြည်းဖြည်းစနစ်ဟောင်းနေရာတွင် စနစ်သစ်က အစားထိုး ဝင်ရောက်နေရာယူသွားနိုင်ရန် ရည်မှန်းထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

၂၃။ ပင်စင်စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးစီမံကိန်းကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း (Myanmar Sustainable Development Plan-MSDP)၏ စီမံကိန်းဘဏ် (Project Bank) တွင် မဟာဗျူဟာမြောက် စီမံကိန်းအဖြစ် ထည့်သွင်းထားပါသည်။ နိုင်ငံတော်၏ ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာရေးစီမံခန့်ခွဲရာတွင် လက်ရှိနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပင်စင်စနစ်ကို ရေရှည်တည်တံ့၍ မျှတသော ပင်စင်စနစ်သို့ မဖြစ်မနေ ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်သောကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာရေးစီမံခန့်ခွဲမှု (Public Finance Management-PFM) ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်းနှင့်လည်း ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။

၂၄။ လက်ရှိပင်စင်စနစ်အား နိုင်ငံတော်မှ အလုံးစုံတာဝန် ယူကျခံသည့် သတ်မှတ်အကျိုးခံစားခွင့်စနစ် (Defined Benefit System) မှ ရန်ပုံငွေကို အခြေခံ၍ ခံစားခွင့်ပြုသည့်စနစ် (Funded Defined Contribution System) သို့ ပြောင်းလဲရန် စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ပင်စင်ဦးစီးဌာန အနေဖြင့် ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေ (Central Provident Fund-CPF) ထူထောင်ရန် ကြိုးပမ်းနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

၂၅။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေဆိုသည်မှာ အငြိမ်းစားအကျိုးခံစားခွင့် ရရှိရန် ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေဥပဒေပြဋ္ဌာန်း၍ နိုင်ငံတော်ထည့်ဝင်ကြေးနှင့် ဝန်ထမ်းထည့်ဝင်ကြေးများဖြင့် ထူထောင်မည့် ရန်ပုံငွေကို ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေ ထူထောင်ခြင်းသည် ပင်စင်စနစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

၂၆။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ အကောင်အထည်ဖော်ရေးကော်မတီကို နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးမှ ၁၉-၂-၂၀၁၉ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်၊ ၂၇/၂၀၁၉ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းပေးခဲ့ပါသည်။ ကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကိုအထောက်အကူပြုစေရန် အကောင်အထည်ဖော်ရေးလုပ်ငန်း အထောက်အကူပြုဆပ်ကော်မတီနှင့် ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေ ဥပဒေကြမ်းရေးဆွဲရေး ဆပ်ကော်မတီတို့ကို စီမံကိန်းနှင့်ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ထပ်မံဖွဲ့စည်းပေးခဲ့ပါသည်။

၂၇။ ကော်မတီသည် လက်ရှိနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပင်စင်စနစ်၊ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်နှင့် သက်ကြီးရွယ်အိုထောက်ပံ့မှုစနစ်များအရ မြန်မာနိုင်ငံနှင့်သင့်လျော်သည့် ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ်ပုံစံကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေ ဥပဒေကြမ်းရေးဆွဲခြင်းတို့ကို အချိန်ယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

၂၈။ ပင်စင်စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်အတွက် ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ အကောင်အထည်ဖော်ရေးအစီအစဉ်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်၊ အကောင်အထည်ဖော်မည့်ပုံစံနှင့်အညီ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ ဥပဒေ (မူကြမ်း) ပြုစုခြင်း၊ ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံး၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ သဘောထားမှတ်ချက်များ ရယူပြင်ဆင်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ အကောင်အထည်ဖော်မှု ငွေစာရင်းခေါင်းစဉ်ဖြင့် ရန်ပုံငွေလျာထားခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။

၂၉။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည် -

(က) ပိုမိုထိရောက်၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသော ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ် ပေါ်ပေါက်ကျင့်သုံးနိုင်စေရန်၊

(ခ) ရန်ပုံငွေထူထောင်ထားခြင်းမရှိသည့် သတ်မှတ်အကျိုးခံစားခွင့်စနစ်မှ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟို ရန်ပုံငွေကို အခြေခံ၍ အကျိုးခံစားခွင့်ပြုသည့်စနစ်သို့ ပြောင်းလဲရန်၊

(ဂ) ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ ထူထောင်ခြင်းဖြင့် ကောင်းမွန်သောအုပ်ချုပ်မှုစနစ်ဖြစ်ပေါ် ရေးကို ပံ့ပိုးပေးရန်၊

(ဃ) ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမဟာဗျူဟာများဖြင့် ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေတိုးပွားစေပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ ဖြစ်ပေါ်စေရန်၊

(င) မေခရိုစီးပွားရေးတည်ငြိမ်မှုနှင့်နိုင်ငံတော်၏ဖွံ့ဖြိုးမှုစီမံကိန်းများအတွက် လိုအပ်သောကဏ္ဍ တွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန်၊

(စ) ပုဂ္ဂလိကအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်။

၃၀။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ ထူထောင်၍ ပင်စင်စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ဖော်ပြပါ အကျိုးရလဒ်များ ရရှိစေမည် ဖြစ်ပါသည် -

(က) ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ပင်စင်ရန်ပုံငွေစနစ်ကို ကျင့်သုံးလာစေနိုင်ခြင်း၊

(ခ) နိုင်ငံတော်၏ ဘတ်ဂျက်လိုငွေပြမှုအား သက်သာစေခြင်း၊

(ဂ) အငြိမ်းစားဝန်ထမ်းများအတွက် အကျိုးရှိစေမည့် ခိုင်မြဲသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ရန်ပုံငွေတိုးပွားမှုအပေါ်မူတည်၍ အကျိုးခံစားခွင့်များ တိုးတက်ပြောင်းလဲ သတ်မှတ်ပေးနိုင်ခြင်း၊

(ဃ) ဝန်ထမ်းတို့၏ဘဝနောင်ရေးအတွက် စိတ်အေးရအောင် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေခြင်း၊

(င) ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေးကိုလည်း အထောက်အပံ့ဖြစ်စေခြင်း၊

(စ) ခေတ်၊ စနစ်နှင့် လိုက်လျောညီထွေသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုများကို တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် အသွင်ကူးပြောင်းစေနိုင်ခြင်း။

၃၁။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေ ဥပဒေကြမ်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရေးကော်မတီဝင်များ၊ ဆပ်ကော်မတီဝင်များ၊ ယခင် စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၏ အကြံပြုချက်များဖြင့် ပြုစုထားပြီး ပြည်သူ့လွှတ်တော်၊ ဘဏ်များနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံး၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ သဘောထားမှတ်ချက်များ ရယူပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။

၃၂။ ဥပဒေအတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်ကို ဖြတ်ကျော်၍ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်မှ အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းပေးနိုင်ပါရန် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ရုံး၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပေးပို့ခဲ့ပါသည်။ လွှတ်တော် (၂) ရပ်အနက် ပြည်သူ့လွှတ်တော်မှ ၆-၈-၂၀၂၀ ရက်နေ့တွင် ပြင်ဆင်ချက်ဖြင့် အတည်ပြုခဲ့ပြီး အမျိုးသားလွှတ်တော်တွင် ဆက်လက်ဆွေးနွေးနိုင်ရန် ပေးပို့ခဲ့သော်လည်း လွှတ်တော်လုပ်ငန်းစဉ်များအရ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိသဖြင့် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရေး စောင့်ဆိုင်းနေရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

၃၃။ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သို့ တင်ပြခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေ ဥပဒေကြမ်းတွင် အခန်း (၁၄) ခန်း၊ ပုဒ်မ (၇၀) ခု ပါရှိပါသည်။ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပြီးသည့်အခါ နည်းဥပဒေကို ဆက်လက်ထုတ်ပြန်နိုင်ရန် အကောင်အထည်ဖော်မည့် ပုံစံ၊ ဘဏ္ဍာရေးစည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အပါအဝင် ဆက်လက်ရေးသားပြုစု ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်ပါသည်။

၃၄။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ အကောင်အထည်ဖော်မည့် ပုံစံအရ -

(က) **အကျုံးဝင်သော ဝန်ထမ်းများ သတ်မှတ်ခြင်း**

(၁) ဥပဒေအသက်ဝင်ပြီးနောက် စတင်ခန့်အပ်သည့်ဝန်ထမ်းသစ်များအားလုံးပါဝင်ရန်၊

(၂) ဥပဒေအသက်ဝင်ချိန်တွင် ပင်စင်အကျိုးခံစားခွင့် မရှိသေးသည့် လုပ်သက် (၁၀) နှစ်အောက် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို မဝင်မနေရစနစ်ဖြင့် ပါဝင်စေရန်၊

(ခ) **စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း**

(၁) ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ (Fund Bureau or Fund Board) ကို ယခင် စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနအောက်တွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ သီးခြားလွတ်လပ်သောအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ထားရှိဖွဲ့စည်းရန်၊

(၂) ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌအား ဒုတိယဝန်ကြီးအဆင့်အနေဖြင့် သီးခြားခန့်အပ် တာဝန်ပေးရန်၊

(၃) ဝန်ထမ်းနှောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ အကောင်အထည်ဖော်ပါက ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ကို အထောက်အကူပြုရန် ရုံးအဖွဲ့အား ရန်ပုံငွေထိန်းသိမ်းလည်ပတ်မှု လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသည့် ဖွဲ့စည်းပုံအဖြစ် ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းရန်၊

(၄) ဒါရိုက်တာအဖွဲ့တွင် အစိုးရကိုယ်စားလှယ်၊ ဝန်ထမ်းကိုယ်စားလှယ်၊ ပြင်ပပညာရှင်တို့ဖြင့် အချိုးကျဖွဲ့စည်းရန်၊

(ဂ) **အကျိုးခံစားခွင့်ပြုခြင်း** - နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများပါ ပင်စင်အမျိုးအစားများအားလုံး ရယူခံစားခွင့် ရှိမည်ဖြစ်ပြီး လက်ရှိခံစားရရှိသော လုပ်သက်ဆုငွေနှင့် လစဉ်ပင်စင်များထက် ပိုမိုသာလွန်နိုင်သော ခံစားခွင့်များ ရရှိနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

၃၅။ နိုင်ငံတော်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးကောင်စီ စတင်တာဝန်ယူပြီးသည့်နောက်ပိုင်း ဝန်ထမ်းနှောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေ အကောင်အထည်ဖော်ရေးကော်မတီကို နိုင်ငံတော်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးကောင်စီမှ ၂၄-၃-၂၀၂၁ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်၊ ၇၁/၂၀၂၁ ဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းပေးခဲ့ပါသည်။ ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းရခြင်းမှာ ဝန်ထမ်းနှောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေသည် ရေရှည်ဆောင်ရွက်ရမည့် ကိစ္စဖြစ်၍ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရေး လုပ်ငန်းများ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်၍ နိုင်ငံတော်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးကောင်စီမှ ကော်မတီကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းပေးခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှ ကျန်ရှိသည့်ကိစ္စရပ်များကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် ယခင်က အတည်ပြုထားသည့် အကောင်အထည်ဖော်မည့် အစီအစဉ်တွင် လုပ်သက်(၁၀)နှစ်အောက် ဝန်ထမ်းများနှင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပြီးနောက် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်လာသည့် ဝန်ထမ်းသစ်များနှင့် စတင်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ထားခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပြီးနောက် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်လာသည့် ဝန်ထမ်းအသစ်များနှင့်သာ စတင်ဆောင်ရွက်ပါက ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အခြေအနေများကို ဌာနတွင်း အကျေအလည် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်သွားရန်နှင့် ဆွေးနွေးရရှိချက်များကို အထက်အဖွဲ့အစည်းများသို့ ပြန်လည်တင်ပြလမ်းညွှန်မှု ခံယူဆောင်ရွက်သွားရန် ဥပဒေတွင် လိုအပ်သည်များ ပြန်လည်ပြင်ဆင် သုံးသပ်ဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

၃၆။ ဒုတိယအကြိမ်လွှတ်တော်သက်တမ်းကာလအတွင်း အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရန် ယခင် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ရုံးမှ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သို့ ပေးပို့ထားသည့် ဥပဒေကြမ်းများအနက် လွှတ်တော်လုပ်ငန်းစဉ်များအရ ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိသည့် ဥပဒေကြမ်း (၂၄)ခုတွင် ဝန်ထမ်းနှောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေ ဥပဒေကြမ်း ပါဝင်ပြီး “သင့်လျော်သည့် အကောင်အထည်ဖော်မှုပုံစံနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာဌာနများနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ခြင်း၊ ထည့်ဝင်ကြေး စုစည်းကောက်ခံရမည့် စနစ်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် ပြင်ဆင်ရန်လိုအပ်ခြင်း” စသည်တို့ကြောင့် လတ်တလော ပြဋ္ဌာန်းရန် မလိုအပ်သေးပါကြောင်း ပြန်လည်တင်ပြခဲ့ပြီး “နှောင်လွှတ်တော်သို့ တင်ပြနိုင်ရေး လိုအပ်မည့် ပြင်ဆင်မှုများအတွက် ဆောင်ရွက်ထားရန်” လမ်းညွှန်မှုအရ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။