ပြည်သူ့လွှတ်တော်ရုံး
သုတေသနဌာန

ရက်စွဲ။ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၂၇ ရက်

ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ (Central Provident Fund–CPF) စနစ်အားလေ့လာခြင်း

အကျဉ်းချုပ်

ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ (CPF) စနစ်သည် နိုင်ငံတော်ထည့်ဝင်ကြေးနှင့် ဝန်ထမ်းထည့်ဝင်ကြေးများဖြင့် ပင်စင်အသုံးစရိတ်အား သီးသန့်ရန်ပုံငွေထားရှိပြီး တိုးပွားအောင်ဆောင်ရွက်၍ ဝန်ထမ်းများ၏ အငြိမ်းစားလူနေမှုဘဝတွင် လုပ်သက်ဆုငွေ၊ အငြိမ်းစားလစာစသည့် အကျိုးခံစားခွင့်ကိုခံစားနိုင်ရန်နှင့် ဝန်ထမ်းဘဝတွင် သင့်လျော်သည့်ဈေးငွေအမျိုးအစားများ၊ လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိစေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းစနစ်ကို လာမည့် ဘဏ္ဍာနှစ် ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁ ရက်နေ့မှ စတင်၍ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်လျာထားပါသည်။

CPF စနစ်ကိုထူထောင်ခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် နိုင်ငံတော်၏ဘတ်ဂျက်မှ တိုက်ရိုက်ကျခံရသည့် ပင်စင်ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကိုလျှော့ချနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၏လူမှုဘဝဖူလုံရေးအတွက် အခြားအစီအစဉ်များကိုလည်း ဖန်တီးပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ဤစာတမ်းတိုတွင် ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ် စတင်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်ဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေ၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရေးဆောင်ရွက်နေမှုများ၊ အကောင်အထည်ဖော်မည့်အပေါ်ပြည်သူများ၏အမြင်များ၊ စင်ကာပူ၊ မလေးရှားနှင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံတို့တွင် ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ်ထူထောင်၍ဆောင်ရွက်မှုများစသည်တို့ကို လေ့လာပြုစု တင်ပြထားပါသည်။

သုတေသနစာတမ်းတိုအမှတ်စဉ်(၁၄၀)

ဤစာတမ်းတိုနှင့်ပတ်သက်၍ သတိပြုရန်အချက်များအား နောက်ဆုံးစာမျက်နှာတွင် ဖော်ပြထားသည်။

မာတိကာ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ

၁။ နိဒါန်း ၃

၂။ ရည်ရွယ်ချက် ၄

၃။ အချက်အလက်ဖော်ပြမှုနည်းနာနိဿယများ ၄

၄။ လက်ရှိပင်စင်စနစ်နှင့်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်သည့်အကြောင်းရင်းများ.…………..…....၄

၅။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေအကောင်အထည်ဖော်ရေးကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်း.................. ၆

၆။ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရေးဆောင်ရွက်ခြင်း ၇

၇။ ဥပဒေကြမ်းပါပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့အားလေ့လာခြင်း…………………………………….....၇

၈။ ဥပဒေကြမ်းပါမျှော်မှန်းချက်များ ၉

၉။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ ထူထောင်ခြင်းဖြင့် ရရှိလာမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ ၁၁

၁၀။ ပြည်သူများ၏အမြင်များ ၁၂

၁၁။ စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ် ၁၃

၁၂။ မလေးရှားနိုင်ငံ၏ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ် ၁၆

၁၃။ အိန္ဒိယနိုင်ငံ၏ ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ်...၁၈

၁၄။ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ ၂၀

၁၅။ နိဂုံး ၂၀

နိဒါန်း

၁။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိပင်စင်စနစ်သည် အစိုးရကဏ္ဍသာမက ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍရှိဝန်ထမ်းများကိုပါလွှမ်းခြုံနိုင်မည့် အမျိုးသားပင်စင်စနစ် (National Pension System) သို့ မျှော်မှန်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏လက်ရှိနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပင်စင်စနစ်ဖြစ်သော သတ်မှတ်အကျိုးခံစားခွင့်စနစ် (Defined Benefit System)မှ အခြားသောကမ္ဘာ့နိုင်ငံများနည်းတူ ရန်ပုံငွေကိုအခြေခံ၍ သတ်မှတ်ထည့်ဝင်ကြေးထည့်ဝင်သည့်စနစ် (Defined Contribution System) သို့ ပြောင်းလဲရန် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ပြောင်းလဲနိုင်ရန် ဝန်ထမ်းနောင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေ (Central Provident Fund–CPF) စနစ်ကို အကောင်အထည်ဖော်၍ ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ (**CPF**) ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းများအငြိမ်းစားယူပြီးနောက် အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိစေရန် နိုင်ငံတော်ထည့်ဝင်ကြေးနှင့် ဝန်ထမ်းထည့်ဝင်ကြေးများဖြင့် ထူထောင်မည့်ရန်ပုံငွေကို ဆိုလိုပါသည်။ CPF စနစ်သည် ပင်စင်အသုံးစရိတ်အား သီးသန့်ရန်ပုံငွေထားရှိပြီး တိုးပွားအောင်ဆောင်ရွက်၍ ဝန်ထမ်းများ၏အငြိမ်းစားလူနေမှုဘဝတွင် စီးပွားရေးအရဝင်ငွေအဖြစ် တစ်လုံးတစ်စည်းတည်း ဆုငွေ၊ အငြိမ်းစားလစာ စသည်ဖြင့် အကျိုးခံစားနိုင်စေရန်နှင့် ဝန်ထမ်းဘဝတွင် သင့်လျော်သည့်ချေးငွေအမျိုးအစားများ၊ လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများအား ခံစားရရှိနိုင်စေရန်ဖြစ်ပါသည်။ ပင်စင်စနစ်ဟောင်းနှင့် ပင်စင်စနစ်သစ်ကိုတစ်ပြိုင်တည်း (Parallel) ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပြီး တဖြည်းဖြည်းစနစ်သစ်ဖြင့်အစားထိုးဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ပင်စင်စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို ရေတိုအတွင်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအနေဖြင့် လက်ရှိမူဘောင်အတွင်းပြောင်းလဲမှု(Parametric Reform)နှင့် စနစ်တစ်ခုလုံးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု (Systemic Reform) တို့အား ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။[1]

[1] ဒေါက်တာဝါဝါမောင်၊ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးစိတ်အေးဖို့ ရန်ပုံငွေစနစ်ထူထောင်စို့၊ ၂၆-၆-၂၀၂၀ ရက်နေ့ထုတ် ကြေးမုံသတင်းစာ၊ စာမျက်နှာ ၈ မှ ရရှိပါသည်။(ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၃၀၊ ၂၀၂၀)

ရည်ရွယ်ချက်

၃။ ဤစာတမ်းတိုကို ရေးသားရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

(က) နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ လက်ရှိပင်စင်စနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် ပြင်ဆင်နေမှုအား သိရှိနိုင်စေရန်၊

(ခ) မြန်မာနိုင်ငံ၏လက်ရှိပင်စင်စနစ်နှင့် အခက်အခဲများကိုသိရှိနိုင်စေရန်၊

(ဂ) နိုင်ငံအချို့၏ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို သိရှိနိုင်စေရန်။

အချက်အလက်ဖော်ပြမှုနည်းနာနိသယများ

၄။ ဤစာတမ်းတိုတွင်ရေးသားထားသည့် အချက်အလက်များကို နေ့စဉ်ထုတ် အစိုးရသတင်းစာများ၊ ဂျာနယ်များ၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၊ စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာန၊ World Bank နှင့် ပြည်တွင်း/ပြည်ပ သတင်းဌာန Website များ စသည့် အရင်းအမြစ်များမှ ကောက်နုတ်တင်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

လက်ရှိပင်စင်စနစ်နှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်သည့်အကြောင်းရင်းများ

၅။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပင်စင်စနစ်သည် ရန်ပုံငွေထူထောင်ထားခြင်းမရှိသည့် သတ်မှတ်အကျိုးခံစားခွင့်စနစ်ဖြစ်ပြီး ပင်စင်အသုံးစရိတ်အား နိုင်ငံတော်ဘတ်ဂျက်မှ တိုက်ရိုက်တာဝန်ယူကျခံရသည့်စနစ်ဖြစ်ပါသည်။[2] မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေအရ အသက် ၆၀ ပြည့်လျှင် သက်ပြည့်ပင်စင်အငြိမ်းစားယူရပြီး အသက် ၆၀ မပြည့်သော်လည်း နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေအရ သတ်မှတ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီသည့် သတ်မှတ်ထားသော ပင်စင်အမျိုးအစားများကို ရယူနိုင်သည့်အတွက် ပင်စင်စားဝန်ထမ်းဦးရေမှာ နှစ်စဉ်တိုးပွားလာလျက်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် နိုင်ငံ့တာဝန်အားကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ခဲ့ကြသည့် ဝန်ထမ်းများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း

[2] ဒေါက်တာဝါဝါမောင်၊ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးစိတ်အေးဖို့ ရန်ပုံငွေစနစ်ထူထောင်စို့၊ ၂၆-၆-၂၀၂၀ ရက်နေ့ထုတ် ကြေးမုံသတင်းစာ၊ စာမျက်နှာ ၈ မှ ရရှိပါသည်။(ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၃၀၊ ၂၀၂၀)

အားဖြင့်လည်းကောင်း၊ စားဝတ်နေရေးပြေလည်ရေးကို ထောက်ရှုခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း အငြိမ်းစား ဝန်ထမ်းများ၏ပင်စင်လစာနှင့်အခကြေးငွေကို ပြေလည်အောင်ဖြေရှင်း ပေးလျက်ရှိပါသည်။[3]

၆။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိတာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဦးရေ ၁ . ၂ သန်း ခန့်ရှိပါသည်။[4] ပင်စင်စားဝန်ထမ်းဦးရေသည် ၂၀၁၁-၂၀၁၂ ဘဏ္ဍာနှစ်တွင် ၅ သိန်းကျော်၊ ၂၀၁၃-၂၀၁၄ ဘဏ္ဍာနှစ်တွင် ၆ သိန်းကျော်၊ ၂၀၁၆-၂၀၁၇ ဘဏ္ဍာနှစ်တွင် ၇ သိန်းကျော်ရှိရာမှ ယခုအခါ ၁ သန်း နီးပါးခန့်ထိရှိလာပါသည်။ ဝန်ထမ်းပင်စင်လစာနှင့် လုပ်သက်ဆုကြေးအသုံးစရိတ်အတွက် ငွေကျပ် ၁.၁ ထရီလီယံခန့် နှစ်စဉ်သုံးစွဲလျက်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၉ -၂၀၂၀ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ပင်စင်အသုံးစရိတ် အဖြစ် GDP၏၁ .၅ ရာခိုင်နှုန်း၊ အစွန်ရငွေ၏ ခြောက်ပုံတစ်ပုံ၊ စုစုပေါင်း အသုံးစရိတ်၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း အထိ ရှိခဲ့ပြီး ငွေကျပ် ၁,၁၁၆ ဘီလီယံ အထိကုန်ကျခဲ့ပါသည်။[5]

၇။ ယခုနှစ်တွင် Covid-19 ရောဂါဖြစ်ပွားခြင်းကြောင့် အခွန်နှုန်းထားများလျှော့ချခြင်း၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအချို့ရပ်နားထားရခြင်းတို့ကြောင့် အခွန်နှင့် ပင်စင်အသုံးစရိတ်အချိုးမှာ ယခုထက်ပိုမို များပြားလာနိုင်ပါသည်။ ပင်စင်စားဝန်ထမ်းအင်အားနှစ်စဉ်တိုးတက်လာခြင်းနှင့် ပင်စင်စားတို့၏ မျှော်မှန်းသက်တမ်းတိုးမြင့်လာခြင်းတို့ကြောင့် ပင်စင်အသုံးစရိတ်များအား ပိုမိုကျခံသုံးစွဲနေရပါ သည်။ ရန်ပုံငွေသီးသန့်လျာထားဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိသည့်အတွက် ရေရှည်တွင်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် ပင်စင်စနစ်မဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ နိုင်ငံတော်၏ဘတ်ဂျက်၌လည်း ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိပါသည်။ သီးသန့်ရန်ပုံငွေထူထောင်ရန်လိုအပ်လျက်ရှိသကဲ့သို့ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်နေ သည့် ပင်စင်လစာများပေးအပ်ရန် ဘတ်ဂျက်အတွက် ရန်ပုံငွေအားတိုးတက်ရေးရှာဖွေပေးမည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။[6]

---

[3] ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေထူထောင်၊ https://www.moi.gov.mm/?q=node/34731 ၊ မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၃၊ ၂၀၂၀)

[4] နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ (CPF) အတွက် အစိုးရက ကျပ် ဘီလီယံ ၂၄၀ စတင်ထည့်ဝင်မည်၊ 30 June 2020>http://xinhuamyanmar.com/myanmar/politics-law-military/28243-cpf မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၅၊ ၂၀၂၀)

[5] ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေထူထောင်၊ https://www.moi.gov.mm/?q=node/34731 ၊ မှ ရရှိပါသည်။(ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၃၊ ၂၀၂၀)

[6] ဒေါက်တာ ဝါဝါမောင်၊ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးစိတ်အေးဖို့ ရန်ပုံငွေစနစ်ထူထောင်စို့၊ ၂၆-၆-၂၀၂၀ ရက်နေ့ထုတ် ကြေးမုံသတင်းစာ၊ စာမျက်နှာ ၈ မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၅၊ ၂၀၂၀)

ဝန်ထမ်းနေ‌ာင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေအကောင်အထည်ဖော်ရေးကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်း

၈။ ယခုလက်ရှိဆောင်ရွက်မည့် CPF စနစ်သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက်ချဉ်းကပ် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်ဖြစ်သော်လည်း ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် အချိန်ပြည့်တာဝန်ထမ်းဆောင် နေသောဝန်ထမ်းများအတွက်သက်ဆိုင်ရာဌာနများနှင့်ပူးပေါင်း၍ ဝန်ဆောင်မှုများအား တစ်ဆင့် ပြီးတစ်ဆင့် တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။[7] ထို့ကြောင့် ၁၉-၂-၂၀၁၉ ရက်နေ့က နိုင်ငံတော် အစိုးရသည် ဝန်ထမ်းနေ‌ာင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ အကောင်အထည်ဖော်ရေးကော်မတီကို နိုင်ငံတော် သမ္မတရုံး၏အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၇/၂၀၁၉) ဖြင့် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ယင်းကော်မတီတွင် စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနမှ ဒုတိယဝန်ကြီး ဦးမောင်မောင်ဝင်းက ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဦးဆောင်၍ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် (၁၂)ဦး၊ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် (၁) ဦး၊ စုစုပေါင်း အဖွဲ့ဝင် (၁၄) ဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ ကော်မတီမှ လုပ်ငန်းတာဝန် (၄) ရပ်ကိုအောက်ပါအတိုင်း ချမှတ်ခဲ့ပါသည်-

(က) လက်ရှိနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပင်စင်စနစ်၊ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်နှင့် သက်ကြီးရွယ်အို ထောက်ပံ့ မှုစနစ်များအရ မြန်မာနိုင်ငံနှင့်သင့်လျော်သည့် ဝန်ထမ်းနေ‌ာင်ရေး ဗဟိုရန်ပုံငွေပုံစံ မူကြမ်းဖော်ဆောင်ခြင်း၊

(ခ) နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံရှိ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်များရှာဖွေ၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် ခြင်း၊

(ဂ) ဝန်ထမ်းနေ‌ာင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေအတွက် ဆက်လက်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် Master Plan နှင့် Action Plan ရေးဆွဲခြင်း၊

(ဃ) Master Plan နှင့် Action Plan များအရ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး အတွက် သက်ဆိုင်ရာဌာနများပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။[8]

ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရေးဆောင်ရွက်ခြင်း

---

[7] ဒေါက်တာ ဝါဝါမောင်၊ ဝန်ထမ်းနေ‌ာင်ရေးစိတ်အေးဖို့ ရန်ပုံငွေစနစ်ထူထောင်စို့၊ ၂၆-၆-၂၀၂၀ ရက်နေ့ထုတ် ကြေးမုံသတင်းစာ၊ စာမျက်နှာ ၈ မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၅၊ ၂၀၂၀)

[8] ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်ပြန်တမ်း၊ အမှတ်(၁၈)၊ ရန်ကုန်မြို့၊ ၁၃၈၁ ခုနှစ်၊ တန်ခူးလပြည့်ကျော် ၁၄ ရက်၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ် မေလ ၃ ရက် ၊ သောကြာနေ့၊ အတွဲ(၇၂) မှရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၀၊ ၂၀၂၀)

၉။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ အကောင်အထည်ဖော်ရေးကော်မတီသည် ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေဥပဒေမူကြမ်းကိုရေးဆွဲနိုင်ရန် လိုအပ်သောဆပ်ကော်မတီများကိုလည်း ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ယင်းဥပဒေမူကြမ်းကို စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ ပင်စင်ဦးစီးဌာနမှဦးဆောင်၍သက်ဆိုင်ရာကော်မတီဝင်များ၊ ဆပ်ကော်မတီဝင်များ၊ ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံး၊ ဘဏ်များနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီ (ပြည်သူ့လွှတ်တော်) တို့နှင့် ကော်မတီအစည်းအဝေးများ၊ ဆပ်ကော်မတီ အစည်းအဝေးများပြုလုပ်၍ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးညှိနှိုင်းကာ ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။

ဥပဒေကြမ်းပါပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့အားလေ့လာခြင်း

၁၀။ ဥပဒေကြမ်းတွင် ဖော်ပြထားသော ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေအား ထူထောင်ရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

(က) ပိုမိုထိရောက်၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသော ဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ် ပေါ်ပေါက်ကျင့်သုံးနိုင်စေရန်၊

(ခ) ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းမရှိသည့် သတ်မှတ်အကျိုးခံစားခွင့်စနစ်မှ ဗဟိုရန်ပုံငွေကို အခြေခံ၍ အကျိုးခံစားခွင့်ပြုသည့်စနစ်သို့ပြောင်းလဲရန်၊

(ဂ) ဗဟိုရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းဖြင့် ကောင်းမွန်သောအုပ်ချုပ်မှုစနစ် ဖြစ်ပေါ်ရေးကို ပံ့ပိုးပေးရန်၊

(ဃ) ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမဟာဗျူဟာများဖြင့် ဗဟိုရန်ပုံငွေတိုးပွားစေပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မာစေသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များဖြစ်ပေါ်စေရန်နှင့်

(င) မေခရိုစီးပွားရေးတည်ငြိမ်မှုနှင့် နိုင်ငံတော်၏ ဖွံ့ဖြိုးမှုစီမံကိန်းများအတွက် လိုအပ်သောကဏ္ဍတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် တို့ဖြစ်ပါသည်။

၁၁။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေဥပဒေကြမ်းကို ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ရုံးက အများပြည်သူသိရှိလေ့လာနိုင်ရန် ၇-၇-၂၀၂၀ ရက်နေ့မှစ၍ ၉-၇-၂၀၂၀ ရက်နေ့ထိ နိုင်ငံပိုင်သတင်းစာများ

တွင်ထည့်သွင်းကြေညာခဲ့ပါသည်။[9] အဆိုပါဥပဒေကြမ်းအား ပြည်သူ့လွှတ်တော်တွင်စတင် တင်သွင်းဆွေးနွေးနိုင်ရန် ပြည်သူ့လွှတ်တော်၊ ဥပဒေကြမ်းကော်မတီသည် ပြည်သူ့လွှတ်တော်နှင့် အမျိုးသားလွှတ်တော်တို့၏ သက်ဆိုင်ရာရေးရာကော်မတီများ စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှု ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးမှတာဝန်ရှိသူများနှင့် ၁၁-၇-၂၀၂၀ရက်နေ့နှင့် ၂၁-၇-၂၀၂၀ ရက်နေ့က လုပ်ငန်းညှိနှိုင်း အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။[10]

၁၂။ အဆိုပါဥပဒေကြမ်းအား နိုင်ငံတကာပညာရှင်များနှင့်ပူးပေါင်း၍ လက်ရှိနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ပင်စင်စနစ်၊ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်နှင့် သက်ကြီးရွယ်အိုထောက်ပံ့မှုစနစ်များနှင့်အညီကိုက်ညီစေရန် ရေးဆွဲထားပါသည်။[11] ဥပဒေကြမ်းတွင် အခန်းပေါင်း (၁၄) ခန်းနှင့် ပုဒ်မပေါင်း ၇၀ ခု ပါရှိပါသည်။

၁၃။ ဥပဒေကြမ်း၏ အခန်း(၇) ဒါရိုက်တာအဖွဲ့၏လုပ်ငန်းတာဝန်များ၊ ပုဒ်မ ၂၅၊ ပုဒ်မခွဲ (ဈ) တွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍရှိ ကုမ္ပဏီများ၊ အဖွဲ့အစည်းများမှဝန်ထမ်းများအတွက် ဗဟိုရန်ပုံငွေထူထောင် ခွင့်ပြုခြင်းနှင့် အားပေးခြင်းများပြုလုပ်ရမည်ဟုပြဋ္ဌာန်းချက်သည် နိုင်ငံတကာကဲ့သို့ အစိုးရဝန်ထမ်း များအတွက်သာမက ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဝန်ထမ်းများအတွက်ပါ ရည်ရွယ်၍ရေးဆွဲထားသည့် သဘော ဖြစ်ပါသည်။

၁၄။ ဥပဒေကြမ်း၏ အခန်း(၈) အတွင်းရေးမှူးရုံး၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ၊ ပုဒ်မ ၂၇ ပုဒ်မခွဲ (ထ) တွင် ဝန်ထမ်းများအတွက် အငြိမ်းစားအကျိုးခံစားခွင့်အပြင် အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များရရှိရေး အတွက် သီးခြားရန်ပုံငွေထူထောင်ရန်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများအတွက် အငြိမ်းစား ခံစားခွင့်သာမက အိမ်ရာဝယ်ယူခွင့်၊ ကျန်းမာရေးအာမခံစနစ်စသည့် အခြားဝန်ဆောင်မှုများကို ပါပေးဆောင်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ကိုလည်း ဖော်ပြနေပါသည်။

၁၅။ ဥပဒေကြမ်း၏ အခန်း(၁၀) ဗဟိုရန်ပုံငွေအဖွဲ့ဝင်၏ တာဝန်နှင့်အခွင့်အရေးများ၊ ပုဒ်မ ၄၀ ပုဒ်မခွဲ (က)နှင့်(ခ)အရ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ဝန်ထမ်းအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် ကာလ

---

[9] ၇-၇-၂၀၂၀၊ ၈-၇-၂၀၂၀၊ ၉-၇-၂၀၂၀ ရက်နေ့ထုတ် ကြေးမုံသတင်းစာမှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၀၊ ၂၀၂၀)

[10] ပြည်သူ့လွှတ်တော်၊ ဥပဒေကြမ်းကော်မတီမှ ရရှိပါသည်။ (ရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၃၊ ၂၀၂၀)

[11] ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဦးစိုးဝင်း၊ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေအကောင်အထည်ဖော်ရေးကော်မတီအစည်းအဝေးတက်ရောက်၊ July 1 2020 https://www.mdn.gov.mm/my/pnnytheaangcuwnkii-uuciuwng-wnthmneaangrebhiurnpunnge-akeaangathnnypheaare-keaamttiiacnnyawe-0 မှရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၂၁၊ ၂၀၂၀)

အတွင်း အငြိမ်းစားအကျိုးခံစားခွင့် အပြည့်အဝရရှိစေရန် ဝန်ထမ်းထည့်ဝင်ကြေးကို အနည်းဆုံး ၁၅ နှစ် လစဉ် ထည့်ဝင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အခန်း(၁၀) ပုဒ်မ ၄၄ တွင် ပုဒ်မခွဲ များဖြင့် ဖော်ပြထားသော ဗဟိုရန်ပုံငွေအဖွဲ့ဝင်၏အကျိုးခံစားခွင့်များဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို တစ်ဖက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်–

(က) ဝန်ထမ်းသည် အငြိမ်းစားအကျိုးခံစားခွင့်ကို ထည့်ဝင်ကြေးကာလအလိုက် ငွေသား၊ ချက်လက်မှတ်၊ အီလက်ထရောနစ်စနစ် စသည်တို့ဖြင့် ခံစားခွင့်ပြုထားခြင်းသည် ဝန်ထမ်းအားလုံးလက်လှမ်းမီစွာ၊ အလွယ်တကူရရှိ သုံးစွဲခံစားနိုင်စေသည့် အကျိုးကျေးဇူးကိုရရှိစေခြင်း၊

(ခ) အဖွဲ့ဝင်သက်တမ်း (၁၅) နှစ်ပြည့်ပါက အငြိမ်းစားအကျိုးခံစားခွင့်ကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် ပင်စင် (၇) မျိုးနှင့် အညီခံစားခွင့်ရှိခြင်းနှင့်

(ဂ) မိမိဆန္ဒအလျောက်ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှနုတ်ထွက်ခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရပါက စုဆောင်းငွေများကိုသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ပြန်လည်တောင်းခံခွင့်ရှိခြင်းတို့သည် အဖွဲ့ဝင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအတွက် CPF စနစ်အပေါ်ပိုမိုယုံကြည်မှုရှိစေခြင်း၊ ပိုမိုနားလည်လက်ခံမှုကိုရရှိစေခြင်း စသည့်အကျိုးကျေးဇူးများကို ရရှိစေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။[12]

ဥပဒေကြမ်းပါမျှော်မှန်းချက်များ

၁၆။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေကိုစီမံခန့်ခွဲရာတွင် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ (Fund Bureau of Fund Board) ကိုစီမံကိန်း၊ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနအောက်တွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ သီးခြားလွတ်လပ်သောအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ထားရှိဖွဲ့စည်းမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့တွင် အစိုးရကိုယ်စားလှယ်၊ ဝန်ထမ်းကိုယ်စားလှယ်၊ ပြင်ပပညာရှင်တို့ဖြင့် အချိုးကျဖွဲ့စည်းမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌအား ဒုတိယဝန်ကြီးအဆင့်အနေဖြင့် သီးခြားခန့်အပ်တာဝန်ပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့အတွင်းရေးမှူးရုံးအဖြစ် စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ ပင်စင်ဦးစီးဌာနက ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်။

[12] ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေဥပဒေကြမ်း၊ https://pyidaungsu.hluttaw.mm/laws/bill672020 မှရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၂၁၊ ၂၀၂၀)

ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားသတ်မှတ်ရာတွင် ဝန်ထမ်းနှင့် အစိုးရတို့မှ အခြေခံလစာ၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်းကို လစဉ်ထည့်ဝင်ရမည်ဖြစ်ပြီး အစိုးရအဖွဲ့၏သဘောတူညီမှုဖြင့် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ခွင့် ရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ လာမည့်ဘဏ္ဍာနှစ်ဖြစ်သည့် ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁ ရက်နေ့ မှစတင်၍ ဆောင်ရွက်ရန်လျာထားပါသည်။[13]

၁၇။ CPF စနစ် စတင်အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အကျုံးဝင်သောဝန်ထမ်းများကို သတ်မှတ်ရာ၌ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဖူလုံရန်ပုံငွေဥပဒေအသက်ဝင်ပြီးနောက် စတင်ခန့်အပ်သည့်ဝန်ထမ်းသစ်များအားလုံးပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည် ။လုပ်သက်(၁၀)နှစ်အောက်ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို မဝင်မနေရစနစ်ဖြင့်ပါဝင်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သက် (၁၀) နှစ်နှင့်အထက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် အငြိမ်းစားအကျိုးခံစားခွင့်ကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လက်ရှိပင်စင်စနစ်ဟောင်းအတိုင်း ဆက်လက်ခံစားခွင့်ရရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဖူလုံရန်ပုံငွေစတင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည့် လုပ်သက် ၁၀ နှစ်အောက် ဝန်ထမ်း ၅ သိန်း နီးပါးခန့် ရှိပါသည်။[14] လက်ရှိလျာထားချက်အရ အခြေခံလစာ၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်းကို ဝန်ထမ်းနှင့်အစိုးရ အချိုးညီမျှစွာထည့်ဝင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဒါရိုက်တာအဖွဲ့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအောက်၌ ထိုဝန်ထမ်း၏ သက်ဆိုင်ရာငွေစာရင်း (Individual Account) ဖွင့်လှစ်၍ လစဉ်စုဆောင်းပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ စုဆောင်းငွေများကို အငြိမ်းစားယူချိန်၌ အကျိုးအမြတ်များနှင့်အတူ လုပ်သက်ဆုငွေ၊ လစဉ် ပင်စင်လစာများအဖြစ် ထုတ်ယူနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။[15]

၁၈။ ထို့ပြင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ငွေကြေးစုဆောင်းမှုအား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအဖြစ်ပြောင်းလဲ၍ ပြည်တွင်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအားကောင်းလာစေရန်၊ အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်၊ စီးပွားရေးအဆောက်အဦအတွင်း ငွေကြေးလှည့်လည်မှု ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် ဖန်တီးပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏လိုအပ်ချက်အပေါ်မူတည်၍ သင့်လျော်သည့်ချေးငွေအမျိုးအစားများ၊ ဝန်ဆောင်မှု Package များအား ကမ်းလှမ်းပေးနိုင်သောကြောင့်ဝန်ထမ်းများ

[13] ဒေါက်တာ ဝါဝါမောင်၊ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးစိတ်အေးဖို့ ရန်ပုံငွေစနစ်ထူထောင်စို့၊ ၂၆-၆-၂၀၂၀ ရက်နေ့ထုတ် ကြေးမုံသတင်းစာ၊ စာမျက်နှာ ၈ မှ ရရှိပါသည်။

[14] နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနောင်ရေးဖူလုံရန်ပုံငွေ (CPF) အတွက် အစိုးရက ကျပ် ဘီလီယံ ၂၄၀ စတင်ထည့်ဝင်မည်၊ 30 June 2020> http://xinhuamyanmar.com/myanmar/politics-law-military/28243-cpf မှ ရရှိပါသည်။(ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၈၊ ၂၀၂၀)

[15] နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနောင်ရေးဖူလုံရန်ပုံငွေ (CPF) အတွက် အစိုးရက ကျပ် ဘီလီယံ ၂၄၀ စတင်ထည့်ဝင်မည်၊ 30 June 2020> http://xinhuamyanmar.com/myanmar/politics-law-military/28243-cpf မှ ရရှိပါသည်။

၏နေ့စဉ်လူနေမှုဘဝ သက်သာချောင်ချိရေးကို အထောက်အကူပြု၍ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းလည်း လျော့ချနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။[16]

၁၉။ ယခုလာမည့် ၂၀၂၀-၂၀၂၁ခု၊ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၊ ပြည်ထောင်စု၏ဘဏ္ဍာငွေ အရအသုံးဆိုင်ရာ ဥပဒေကြမ်းတွင် နိုင်ငံတော်က ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ စတင်မတည်ငွေ ကျပ် ၁၀၀ ဘီလီယံ ဖြင့်ဆောင်ရွက်ရန် ထည့်သွင်းလျာထားသည် ဟု သိရှိရပါသည်။ [17]

ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ ထူထောင်ခြင်းဖြင့် ရရှိလာမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ

၂၀။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းဖြင့် ရရှိလာမည့်အကျိုးကျေးဇူးများမှာ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

(က) ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု (Civil Service Reform) နှင့် အညီဝန်ထမ်းများ ၏အကျိုးစီးပွားအတွက် နောင်ရေးစိတ်အေးစေရန်ဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်း၊

(ခ) လုပ်ငန်းခွင်တွင်စိတ်အားတက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်ခြင်း၊

(ဂ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ထွက်သည့်နှုန်းနှင့် အခြားသော ကဏ္ဍများသို့ အလုပ်ကူး ပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်မှုနှုန်း လျော့နည်းစေနိုင်ခြင်း၊

(ဃ) လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်အားထိန်းသိမ်းစေနိုင်ပြီး တည်ငြိမ်တိုးတက်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်ကောင်း တစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်း၊

(င) အစိုးရ၏လက်ရှိဝန်ထမ်းဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု(Civil Service Reform)ကို အထောက်အကူပြုနိုင်ခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

၂၁။ ယခုအချိန်တွင် အစိုးရဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက လစာနည်း ခြင်းနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများတွင်ဆောင်ရွက်ရသည်မှာ စိတ်ဝင်စားစရာမကောင်းဟုယူဆကာ အစိုးရဝန်ထမ်းဘဝကို နှစ်သက်စိတ်ဝင်စားသူများမှအပ ပင်ကိုစွမ်းရည်ရှိသူများ၊ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း

---

[16] နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ (CPF) အတွက် အစိုးရက ကျပ် ဘီလီယံ ၂၄၀ စတင်ထည့်ဝင်မည်၊ 30 June 2020>
http://xinhuamyanmar.com/myanmar/politics-law-military/28243-cpf မှ ရရှိပါသည်။

[17] ဒုတိယအကြိမ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် (၁၇)ကြိမ်မြောက်ပုံမှန် အစည်းအဝေး ပထမနေ့ (၁၃-၇-၂၀၂၀) ၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်မှတ်တမ်းဌာနမှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၇၊ ၂၀၂၀)

ရှိသူများက အစိုးရဌာနများတွင်လျှောက်ထားမှု နည်းပါးပါသည်။ လစာများသော၊ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းမြင့်မားသောလုပ်ငန်းခွင်များတွင် ပိုမိုလျှောက်ထားလေ့ရှိကြသည်။ လူနေမှုဘဝအာမခံချက်ပေးနိုင်သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဘဝအနေအထားကိုဖန်တီးပေးနိုင်ပါက အရည်အသွေးရှိ၍ ထက်မြက်သည့် ဝန်ထမ်းများပိုမိုလျှောက်ထားလာမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းများ၏နောင်ရေးအာမခံချက်ရှိစေရန် ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေမှရရှိသော အကျိုးအမြတ်များကို ထိရောက်စွာခံစားစေခြင်း၊ ဝန်ထမ်းအဖြစ်တာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ်နှင့် အငြိမ်းစားယူသည့်အခါ လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများအားရယူနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ လူသားအရင်းအမြစ်ကိုထိန်းသိမ်း၍ တည်ငြိမ်သော လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်ကောင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ရန်ဆောင်ရွက်နိုင်မှသာ အစိုးရဌာနအဖွဲ့အစည်းများအားကောင်းလာမည်ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်သူများ၏အမြင်များ

၂၂။ CPFစနစ် ဆောင်ရွက်မည့်အပေါ် ပြည်သူများ၏အမြင်များနှင့် အကြံပြုချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

(က) မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူမှုဘဝလုံခြုံရေးအထောက်အပံ့အားနည်းနေသည့်အတွက် ပင်စင်ရန်ပုံငွေသည်လိုအပ်ပါသည်။ တစ်ဖက်မှာလည်း အခြေခံလစာနည်းပါးသဖြင့် လစာထဲမှ ရာခိုင်နှုန်းတစ်ခု လစဉ်ထည့်ဝင်ပေးရမည့်အပေါ် စိုးရိမ်နေသည့်ဝန်ထမ်းများလည်း ရှိနေပါသည်။[18]

(ခ) လစာနည်းဝန်ထမ်းများဆီကပေးရမည့် အချိုးကျငွေများနေလျှင် ဝန်ထမ်းများဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်မည်စိုးရိမ်ရ၍ အောက်ခြေကဝန်ထမ်းများ၏ သဘောထားနားထောင်ပြီး စဉ်းစားလုပ်ကိုင်ပါက အားလုံးအတွက် အကျိုးရှိမည် ဖြစ်ပါသည်။[19]

[18] ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒစီမံခန့်ခွဲမှုအရေး ကျွမ်းကျင်သူ ဦးခိုင်ဝင်းက ဘီဘီစီအားပြောကြားထားခြင်းမှ ကောက်နုတ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပင်စင်အတွက်ဝန်ထမ်းလစာ ထဲကအချိုးကျထည့်ရမည့်အစီအစဉ်၊ ၁၆ ဇူလိုင် ၂၀၂၀၊ BBC News မြန်မာ၊ https://www.bbc.com/burmese/burma-53430968 မှရရှိပါသည်။(ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၇၊ ၂၀၂၀)

[19] အစိုးရဝန်ထမ်းတစ်ဦးက ဘီဘီစီအား ပြောကြားထားခြင်းမှကောက်နုတ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပင်စင်အတွက်ဝန်ထမ်းလစာထဲက အချိုးကျထည့်ရမည့်အစီအစဉ်၊ ၁၆ ဇူလိုင် ၂၀၂၀၊ BBC News မြန်မာ၊ https://www.bbc.com/burmese/burma-53430968 မှရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၇၊ ၂၀၂၀)

(ဂ) ယခုအချိန်တွင်ဆောင်ရွက်မည့် အစီအစဉ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတင်းအတိအကျမသိရသေးသောကြောင့် ဝေဖန်ရန်စောနေပါသည်။ ယင်းအစီအစဉ်သည် ဝန်ထမ်းများက ထည့်ဝင်ရသည့်အတွက် ဝန်ထမ်းများတွင် ရာထူးအလျောက် လစာ မတူညီမှုများ ရှိနေပါသည်။[20]

(ဃ) ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းဖြင့် နိုင်ငံတော်အစိုးရအတွက် ဘဏ္ဍာငွေ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး လျော့ကျစေရန်နှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လူမှုစီးပွားရေးဘဝ ဖူလုံစေမည် ဖြစ်ပါသည်။[21]

စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဇဟိုရန်ပုံငွေစနစ်

၂၃။ စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေဥပဒေ(Central Provident Fund Act)ကို ၁၉၅၃ ခုနှစ်တွင် စင်ကာပူနိုင်ငံ၏လွှတ်တော် (Legislative Council) ဥပဒေပြုရေးကောင်စီမှ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပြီးနောက် CPF စနစ်ကိုစတင်နိုင်ရန် ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေဘုတ်အဖွဲ့ (Central Provident Fund Board)ကို လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးဝန်ကြီးဌာန(Ministry of Manpower)၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။[22] ယင်းဘုတ်အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းများ၏လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးများကို စုဆောင်းထိန်းသိမ်းပေးခြင်း၊ အကျိုးအမြတ်များထုတ်ပေးခြင်း စသည့် စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။

၂၄။ စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ CPF စနစ်သည် စင်ကာပူနိုင်ငံ၏လူမှုဖူလုံရေးစနစ်တွင် အဓိကအရေးကြီးသောအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ်ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား သတ်မှတ်ထည့်ဝင်ကြေးထည့်ဝင်ရသည့်စနစ် (Defined Contribution System) ဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေအရ အလုပ်လုပ်ကိုင်သော စင်ကာပူနိုင်ငံသားများနှင့် အမြဲတမ်းနေထိုင်သူနိုင်ငံသားအားလုံး မဝင်မနေရစနစ်ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရသောစနစ်ကို ဖန်တီးပေးထားပြီး ဝန်ထမ်း

[20] ပြည်တွင်းအခွန်များဦးစီးဌာနတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက ဧရာဝတီသတင်းဌာနသို့ပြောကြားထားခြင်းမှ ကောက်နုတ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အောင်သီဟ၊ ၁၅ မေ ၂၀၁၉၊ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေကို လုပ်သက် ၁၀ နှစ်အောက် ဝန်ထမ်းများနှင့်စရန်စီစဉ်၊ https://burma.irrawaddy.com/news/2019/05/15/191263.html မှရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၇၊ ၂၀၂၀)

[21] ပင်စင်ဦးစီးဌာနမှ၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၊ ဒေါက်တာဝါဝါမောင်၏ ပြောကြားချက်မှ ကောက်နုတ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပြည့်ဖြိုးအောင်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပင်စင်စနစ်ကို ရန်ပုံငွေစနစ်အဖြစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်အတွက် ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေဥပဒေပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရေးဆောင်ရွက်နေ၊Eleven Media၊ ၂၅ ဇွန်လ ၂၀၂၀ ၊ https://news-eleven.com/article/180023 မှရရှိပါသည်။(ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၇၊ ၂၀၂၀)

[22] Central Provident Fund is introduced, 1st July 1995 http://eresources.nlb.gov.sg/history/events/c2330166-bd07-4266-a073-11e8d8efa4e8 မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၀၊ ၂၀၂၀)

များ၏လူမှုဖူလုံရေးအတွက် အရေးပါသည့်အငြိမ်းစားယူခြင်း၊ အိမ်ရာပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု စသည့်ဝန်ဆောင်မှု(၃) မျိုးကို အဓိကထောက်ပံ့ပေးပါသည်။ ယင်းဝန်ဆောင်မှုများ ကိုပေးဆောင်နိုင်ရန် သာမန်အကောင့်(Ordinary Account–OA)၊ အထူးအကောင့် (Special Account–SA)၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအကောင့် (Medisave Account–MA)နှင့် ပင်စင်အကောင့် (Retirement Account–RA) ဟူ၍ ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် ခေါင်းစဉ်များအလိုက် အောက်ပါငွေစာရင်းအကောင့် (၄) မျိုးကိုဖွင့်လှစ်ပေးထားပြီး ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ၏ လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးများကို စုဆောင်းပေးပါသည်–

(က) **သာမန်အကောင့်။** ယင်းအကောင့်သည် ဝန်ထမ်းများအတွက် အိမ်ရာများ ဝယ်ယူခြင်း၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းနှင့် အခြားခွင့်ပြုထားသောလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရန်ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။ OA အကောင့်တွင် လစဉ် ပုံမှန်ထည့်ဝင်ခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းဘဝတွင် အိမ်ရာပိုင်ဆိုင်ခွင့် ရရှိခံစားနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

(ခ) **အထူးအကောင့်။** ယင်းအကောင့်သည် ဝန်ထမ်းများ အငြိမ်းစားယူပြီးလျှင် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများပြုလုပ်နိုင်ရန်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များရရှိစေရန် စုဆောင်းပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

(ဂ) **ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအကောင့်။** ယင်းအကောင့်သည် ဝန်ထမ်းများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များနေထိုင်မကောင်းဖြစ်ပါက ဆေးရုံတက်ခွင့်၊ ဆေးကုသခွင့် ရရှိစေရန် ကျန်းမာရေးအာမခံချက်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ MA အကောင့်တွင် ထည့်ဝင်ခြင်းဖြင့် အသက်အရွယ်အလိုက် ကျန်းမာရေးလိုအပ်ချက် အပေါ်မူတည်၍ဆေးကုသခံယူခွင့် စောင့်ရှောက်မှုအမျိုးအစားများကိုရရှိခံစားနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

(ဃ) **ပင်စင်အကောင့်။** ဝန်ထမ်းဘဝ အသက် ၅၅ နှစ် ပြည့်ပါက အလိုအလျောက် ရရှိသော အကောင့်ဖြစ်ပါသည်။[23]

---

[23] About The Central Provident Fund https://www.oecd.org/finance/private-pensions/46260911.pdf မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၀၊ ၂၀၂၀)

၂၅။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် အတိုးနှုန်းသတ်မှတ်ချက်အရ သာမန်အကောင့်အတွက် အတိုးနှုန်း ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၃.၅ ရာခိုင်နှုန်း၊ အထူးအကောင့်၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုအကောင့်နှင့် ပင်စင်အကောင့်အတွက် အတိုးနှုန်း ၄ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၅ ရာခိုင်နှုန်း အထိခံစားခွင့်ရှိပါသည်။[24] ဘုတ်အဖွဲ့သည်အဖွဲ့ဝင်များ၏စုဆောင်းငွေများကို စာရင်းသေအပ်ငွေ အဖြစ်အပ်နှံခြင်း၊ အစိုးရ၏သက်ဆိုင်ရာငွေချေးစာချုပ်များဝယ်ယူခြင်း၊ အာမခံလုပ်ငန်းများ စသည် တို့တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှရရှိလာ သောအကျိုးအမြတ်များ ကိုထုတ်ယူခွင့်မပြုဘဲ အငြိမ်းစားယူသည့်အခါရရှိခံစားနိုင်ရန် စုဆောင်းပေးထားပါသည်။ သို့သော် လစဉ်စုဆောင်းငွေများကိုမူ ပညာရေး၊ အိမ်ရာပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် မိသားစုအရေးကိစ္စများ ဆောင်ရွက် နိုင်ရန် ထုတ်ယူရန်ခွင့်ပြုပါသည်။ ထို့ပြင် ဝန်ထမ်းများသည် အောက်ပါအာမခံအမျိုးအစား (၄) မျိုး အတွက်အာမခံကြေးများကို စုဆောင်းငွေမှပေးဆောင်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များ အကျိုး ခံစားခွင့်ရရှိစေရန်လည်း ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်-

(က) **မှီခိုသူအကာအကွယ်ပေးရေးအာမခံ။** ယင်းအာမခံသည် အဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်း သေဆုံးခြင်း သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းဖြစ်သည့်အခါတွင် ၎င်း၏မိသားစုဝင်များ အကျိုး ခံစားခွင့်ရရှိစေရန် ထောက်ပံ့ပေးသည့်အာမခံစနစ် ဖြစ်ပါသည်။

(ခ) **အိမ်ရာစောင့်ရှောက်ရေးအာမခံ။** ယင်းအာမခံအရ အဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်း သေဆုံးခြင်း သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းဖြစ်သည့်အခါတွင် အိမ်ရာပိုင်ဆိုင်ခွင့် ဆက်လက်တည်ရှိနေ မည်ဖြစ်ပါသည်။

(ဂ) **ဆေးကုသမှုအာမခံ။** အဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းများသာမက ၎င်း၏မိသားစုဝင်များ ရောဂါပြင်းထန်၍ ပြင်ပလူနာအဖြစ် ဆေးကုသမှုခံယူရခြင်း၊ ဆေးရုံတွင် ကာလရှည် ဆေးကုသမှုခံယူရခြင်းတို့ဖြစ်ပွားပါက ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။

[24] What is the Central Provident Fund, Ministry of Manpower, https://www.mom.gov.sg/employment-practices/central-provident-fund/what-is-cpf မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၇။ ၂၀၂၀)

(ဃ) **သက်ကြီးရွယ်အိုအာမခံ။** ကာလရှည်ဂရုစိုက်ကုသမှုရယူရန် လိုအပ်သော သက်ကြီးအဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းများအတွက် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။[25]

မလေးရှားနိုင်ငံ၏ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ်

၂၆။ ၁၉၄၉ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သော မလေးရှားနိုင်ငံ၏ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ (Employee Provident Fund –EPF) စနစ်သည် အစိုးရဝန်ထမ်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကဝန်ထမ်းများ အတွက်သိသာထင်ရှားသောရလဒ်ကောင်းများဖြင့် ပုံဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။[26] ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ၁၉၅၁ ခုနှစ်တွင် Employee Provident Fund Ordinance ကို ထုတ်ပြန်၍သော်လည်းကောင်း၊ ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေဥပဒေ (Employee Provident Fund Act) ကို လည်းကောင်း ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။[27] ၂၀၁၉ ခုနှစ် တွင် ယင်းဥပဒေကို ပြင်ဆင်ခဲ့ရာ လစဉ်ပုံမှန်စုဆောင်းငွေထည့်ဝင်ခြင်းကို လိုက်နာရန်နှင့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီပါက စုဆောင်းငွေကိုထုတ်ယူခွင့်ပြုသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။[28]

၂၇။ ယင်းဥပဒေကိုမလေးရှားနိုင်ငံသား သက်ကြီးပင်စင်စားများနှင့် အဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းများအတွက် စိတ်ချယုံကြည်အားကိုးရသော လူမှုဘဝဖူလုံရေးကိုဖန်တီးပေးနိုင်ရန်ရည်ရွယ်၍ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ယင်းစနစ်သည် ဝန်ထမ်းများအတွက် စုဆောင်းငွေများမှ အိမ်ရာဝယ်ယူခွင့်နှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုများကိုလည်း ရရှိခံစားနိုင်ရန်ဖန်တီးပေးထားပါသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် အသက် ၁၆ နှစ်ပြည့်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်သူတိုင်းသည် (Employees Provident Fund Organization–EPFO) အဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ရပါသည်။ ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်အပ်ပြီး (၇) ရက်အတွင်း မှတ်ပုံတင်ရန်တာဝန်ရှိပါသည်။ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်

[25] About The Central Provident Fund https://www.oecd.org/finance/private-pensions/46260911.pdf မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၀။ ၂၀၂၀)

[26] Case Study on the Employee Provident Fund of Malaysia , The World Bank, November 6 ,2018 https://www.worldbank. org/en/country/malaysia/publication/case-study-on-the-employees-provident-fund-of-malaysia မှရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၂၊ ၂၀၂၀)

[27] ဒေါက်တာ ဝါဝါမောင်၊ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးစိတ်အေးဖို့ ရန်ပုံငွေစနစ်ထူထောင်စို့၊ ၂၆-၆-၂၀၂၀ ရက်နေ့ထုတ် ကြေးမုံသတင်းစာ၊ စာမျက်နှာ ၈ မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၂၊ ၂၀၂၀)

[28] Malaysia- Amendment to the Employees Provident Fund Act , 1991, Conventus Law31st January 2020 http://www.conventuslaw. com/report/malaysia-amendments-to-the-employees-provident/ မှရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၃၊ ၂၀၂၀)

ပါက ၃ နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ် သို့မဟုတ် ဒဏ်ငွေ မလေးရှားရင်းဂစ် ၁၀,၀၀၀ သို့မဟုတ် နှစ်ခုလုံး ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်နိုင်ပါသည်။[29]

၂၈။ EPFO အဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းများ၏ လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးကို လစာ၏ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းပေးဆောင်ရပြီး အလုပ်ရှင်ဘက်က လစာ မလေးရှားရင်းဂစ် ၅၀၀၀ အထက်ရရှိသော အလုပ်သမားအတွက် ၁၂ ရာခိုင်နှုန်း၊ ၅၀၀၀ အောက်ရရှိသော အလုပ်သမားအတွက် ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း ပေးဆောင်ရန် သတ်မှတ်ထားပါသည်။[30] စုဆောင်းငွေများတိုးပွားစေရန်အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မဟာဗျူဟာကို ချမှတ်၍ စတော့ရှယ်ယာများ၊ ငွေကြေး ဈေးကွက်များ၊ အိမ်ခြံမြေအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ၊ Infrastructure ကဏ္ဍ စသည်တို့တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းများပြုလုပ်၍ အဖွဲ့ဝင်များအတွက် အကျိုးအမြတ်ပြန်လည်ရရှိစေရန် စီမံဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

၂၉။ EPF စနစ်အောင်မြင်ရခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းရင်းများမှာ တိကျခိုင်မာသောဥပဒေနှင့် မူဝါဒများရှိခြင်း၊ အုပ်ချုပ်မှုစနစ်အားကောင်းခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်း၊ ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ခြင်း၊ တာဝန်ခံမှုအားကောင်းခြင်း၊ အဖွဲ့ဝင်များ၏အကောင်းဆုံးအကျိုးစီးပွားကို ရှေးရှု၍ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများပြုလုပ်ပေးခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။[31]

၃၀။ မလေးရှားအစိုးရသည် Covid-19 ကြောင့်ထိခိုက်ခဲ့ရသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ကုစားရန်အတွက် ဧပြီလ ၁ ရက်နေ့မှစ၍ ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားကို ၇ ရာခိုင်နှုန်းသာပေးဆောင်ရန် ပြင်ဆင်သတ်မှတ်ထားပါသ**ည်။**[32]

အိန္ဒိယနိုင်ငံ၏ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ်

၃၁။ အိန္ဒိယနိုင်ငံ၏ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေစနစ်ကို ၁၉၅၂ ခုနှစ်တွင် (Employee Provident Fund and Miscellaneous Act) ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပြီးနောက်တွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။

---

[29] Lawyermen, The Malaysia Online Legal Resources, http://www.lawyerment.com.my/library/doc/empl/epf/ မှရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၃၊ ၂၀၂၀)

[30] Daniel Teo,Malaysia slashes minimum EPF employee contribution rate to 7% ,hrmasia, March , 2020 https://hrmasia.com/malaysia-slashes-minimum-epf-employee-contribution-rate-to-7/ မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၄၊ ၂၀၂၀)

[31] Case Study on the Employee Provident Fund of Malaysia , The World Bank, November 6 ,2018 https://www.worldbank. org/en/country/malaysia/publication/case-study-on-the-employees-provident-fund-of-malaysia မှရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၄၊ ၂၀၂၀)

[32] Daniel Teo,Malaysia slashes minimum EPF employee contribution rate to 7% ,hrmasia, March , 2020 https://hrmasia.com/malaysia-slashes-minimum-epf-employee-contribution-rate-to-7/ မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၄၊ ၂၀၂၀)

အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် (Employee Provident Fund Organization) EPFO ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေအဖွဲ့ကို အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသုံးပွင့်ဆိုင် ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ EPFO အဖွဲ့သည် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ခန့်အပ် ရေးဝန်ကြီးဌာန၏စီမံခန့်ခွဲမှုအောက်တွင်ရှိပြီး အစိုးရ၏တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။[33] ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် EPFO အဖွဲ့ကို ကူညီထောက်ပံ့ရန် (The Pension Fund Regulatory and Development Authority Act)ကို ပြဋ္ဌာန်း၍ ပင်စင်ရန်ပုံငွေကြီးကြပ်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအာဏာပိုင်အဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။[34]

၃၂။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုသို့ အလုပ်ဝင်သူအလုပ်သမားတိုင်း EPFO အဖွဲ့ဝင်ပါဝင်ခွင့်ရှိပြီး ပင်စင်နှင့် အာမခံအကျိုးခံစားခွင့်များရှိပါသည်။ အလုပ်သမားအနည်းဆုံး (၂၀) ဦး ဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ကိုင်သည့်အလုပ်ရှင်တိုင်းသည် အလုပ်သမားများအတွက် ရန်ပုံငွေထည့်ဝင်ရန်တာဝန်ရှိပါ သည်။ EPFO တွင် အဖွဲ့ဝင်လိုသည့် အလုပ်သမားများသည် EPFO Website တွင် online စနစ် ဖြင့်မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ အကောင့်ဖွင့်ခြင်းများပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။[35] မှတ်ပုံတင်ပြီးပါက အလုပ်သမား များသည် ဂဏန်း ၁၂ လုံးရှိသော Universal Account Number(UAN) ကိုရရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအကောင့်မှတစ်ဆင့် မိမိတို့အလုပ်ဝင်မည့် အဖွဲ့အစည်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အချက်အလက် များကို တစ်နေရာတည်းတွင်သိရှိနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ UAN အကောင့်မှတစ်ဆင့် စုဆောင်းငွေ များ ကိုထုတ်ယူခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။[36]

၃၃။ EPFO တွင် ထည့်ဝင်ကြေးအဖြစ် ဝန်ထမ်းဘက်မှ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်း စုစုပေါင်း ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းလစဉ်ပုံမှန်စုဆောင်းရပါသည်။ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လက ပြင်ဆင်မှုအရ အတိုးနှုန်းမှာ ၈.၅ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။ EPF စနစ်သည် အိန္ဒိယ အလုပ်သမား

[33] EPF India: EPF Elgibility, Interest Rate, Contribution & Paymennt, paisabazaar, https://www.paisabazaar. com/saving-schemes/epf/ မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၅၊ ၂၀၂၀)

[34] Department of Financial Service, Pension Fund, Regulatory and Development Authority, (PFRDA) https://financialservices.gov.in/pension-reforms-divisions/Pension-Fund-Regulatory-and-Development-Authority-(PFRDA) မှ ရရှိပါသည်။

[35] EPF India: EPF Elgibility, Interest Rate, Contribution & Paymennt, paisabazaar, https://www.paisabazaar. com/saving-schemes/epf/ မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၅၊ ၂၀၂၀)

[36] Universal Account Number (UAN): Services, Allotment Process and Benefits ,paisabazaar, https://www.paisabazaar.com/saving-schemes/universal-account-number/ မှ ရရှိပါသည်။(ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၅၊ ၂၀၂၀)

ထုကြားတွင် စိတ်ချယုံကြည်ရသော ငွေစုဆောင်းမှုစနစ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ EPF တွင် စုဆောင်းခြင်းဖြင့် အောက်ပါအကျိုးကျေးဇူးများကို ရရှိနိုင်ပါသည် -

(က) စုဆောင်းငွေများကို ပုံသေအပ်ငွေအဖြစ် ၅ နှစ်ကြာ စုဆောင်းပါကရရှိလာသော အတိုးပေါ်တွင် အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးခြင်း၊

(ခ) အရေးပေါ်ကိစ္စရပ်များပေါ်ပေါက်ပါက စုဆောင်းငွေကို အချိန်မရွေးထုတ်ယူနိုင်ခြင်း၊

(ဂ) လုပ်ငန်းခွင်တွင် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုကြောင့် လျော်ကြေးများပေးဆောင်ရပါက စုဆောင်းငွေကို ထုတ်ယူခွင့်ရှိခြင်း၊

(ဃ) အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်၍ အလုပ်ရှာနေစဉ်ကာလအတွင်း စုဆောင်းငွေများကို ထုတ်ယူသုံးစွဲနိုင်ခြင်း၊

(င) အကယ်၍ သေဆုံးပါက အတိုးနှင့်တကွစုဆောင်းထားသော ငွေကြေးအားလုံးကို တရားဝင်ဆက်ခံခွင့်ရသူက ခံစားနိုင်ခြင်း၊

(စ) လုပ်ငန်းခွင်တွင်မတော်တဆထိခိုက်မှုကြောင့် မသန်စွမ်းဖြစ်ပါက စုဆောင်းငွေကိုထုတ်ယူနိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။[37]

လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ

၃၄။ အထက်ဖော်ပြပါနိုင်ငံ (၃) နိုင်ငံကို လေ့လာကြည့်ပါက အောက်ပါစံနမူနာယူဖွယ် အချက်များကို တွေ့ရှိပါသည်-

(က) ဝန်ထမ်းများ၏ပင်စင်အကျိုးခံစားခွင့်ကို ရန်ပုံငွေထူထောင်၍ ဆောင်ရွက်ရန် တိကျခိုင်မာသော ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများရှိခြင်း၊

(ခ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက်သာမက ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍရှိဝန်ထမ်းများ၏ပင်စင်ခံစားခွင့်ပါထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊

---

[37] EPF India: EPF Elgibility, Interest Rate, Contribution & Paymennt, paisabazaar, https://www.paisabazaar. com/saving-schemes/epf/ မှ ရရှိပါသည်။(ကြည့်ရှုရရှိသည့်ရက် ဇူလိုင် ၁၅၊ ၂၀၂၀)

(ဂ) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သတ်မှတ်ထည့် ဝင်ကြေးထည့်ဝင်ရသည့်စနစ် (Defined Contribution System)ကို ကျင့်သုံးခြင်း၊

(ဃ) ပင်စင်ခံစားခွင့်သာမက အခြားလူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်များကို ဝန်ထမ်းဘဝ တစ်လျှောက်တွင် ခံစားနိုင်ခြင်း၊

(င) စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် ဝန်ထမ်း၏မိသားစုဝင်များကိုပါ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရန် စီမံ ဆောင်ရွက်ထားခြင်း၊

(စ) မလေးရှားနိုင်ငံတွင်စုဆောင်းငွေများ တိုးပွားစေရန်အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မဟာဗျူဟာကိုချမှတ်၍ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိခြင်း၊

(ဆ) အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် စုဆောင်းငွေပေါ်မှရရှိလာသောအတိုးပေါ်တွင် အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့် ပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

နိဂုံး

၃၅။ ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေအားထူထောင်၍ ပင်စင်စနစ်အားပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းဖြင့် ရေရှည်တွင် ပင်စင်ကြောင့်ဘတ်ဂျက်လိုငွေပြမှုအား လျော့နည်းစေနိုင်ပြီး နိုင်ငံတော်၏ဘဏ္ဍာငွေ တောင့်တင်းခိုင်မာရေးအတွက် အထောက်အကူပြုနိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်ပါသည်။ စုဆောင်းရရှိလာ သောရန်ပုံငွေများကို အကျိုးရှိစေမည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ရန်ပုံငွေတိုးပွားမှု အပေါ်မူတည်၍ ပင်စင်လစာတိုးမြှင့်ပြောင်းလဲသတ်မှတ်နိုင်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းတို့၏ဘဝ နောင်ရေး အထောက်အပံ့ဖြစ်စေခြင်း၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချနိုင်ခြင်းစသည့် အကျိုးကျေးဇူးများရရှိနိုင်ပါသည်။

၃၆။ ဝန်ထမ်းများအကြား ဝန်ထမ်းနောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ အကောင်အထည်ဖော်မည့် အကြောင်းအရာများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သိရှိနားလည်စေနိုင်ရေး အသိပညာပေးလုပ်ငန်း များကိုဆောင်ရွက်၍ အောင်မြင်အောင်ဆောင်ရွက်သွားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ အောင်မြင် အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ကောင်းမွန်သောအုပ်ချုပ်မှုစနစ်ဖြစ်ပေါ်ရေးကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၏နောင်ရေး လူမှုဘဝဖူလုံရေးအတွက်လည်း ဖန်တီးပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

သုတေသနဌာန
ပြည်သူ့လွှတ်တော်ရုံး

ဤစာတမ်းကိုအား ဒေါ်နန်းသီတာဝင်း (ဦးစီးအရာရှိ)မှ တာဝန်ယူရေးသား၍ သုတေသနဌာနမှ အရာထမ်းအဆင့်ဆင့်က ပိုင်းဝန်းကြီးကြပ်တည်းဖြတ်၍ ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်ပါသည်။