

**မြန်မာသံရုံး၊ ဆိုးလ်မြို့**

**မိမိနိုင်ငံတိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် အစိုးရများ ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးသတင်းများ၊ ဆင်းရဲမှုလျော့ချရေးသတင်းများ၊  
လူသားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးသတင်းများ**

**‘စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မှ ရာထူးတိုး လစာမြှင့်ပေးမည့် စနစ်’**

**Merit-based Payment**

၁။ ကိုရီးယားအစိုးရ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ထိရောက်ပြီးတွက်ချေကိုက်သည့် လုပ်ငန်းစနစ် ဖြစ်စေရန်နှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများနှင့် တူညီနေသော လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ပယ်ဖျောက်နိုင်ရန် တို့အတွက် အရည်အချင်းအပေါ်ဆုံးဖြတ်သည့် လုပ်ခလစာစနစ် (merit-based payments)ကို ကျယ်ပြန့်အောင်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဟု ကိုရီးယားဘဏ္ဍာ ရေးဝန်ကြီးဌာနက ဇန်နဝါရီလ (၁၈) ရက် နေ့က တရားဝင် ပြောကြားလိုက်သည်။ မလိုအပ်သော လုပ်ငန်းပိုင်းများကို ဖော်ထုတ်သွားနိုင်ရန် အတွက်လည်း အစိုးရပိုင် အဖွဲ့အစည်းနှင့် လုပ်ငန်းများ စုစုပေါင်း ၈၅ ခုကိုလည်း စစ်ဆေးသွားရန် အစီအစဉ်ရှိသည်။ အစိုးရပိုင်လုပ်ငန်းအချို့သည် ပုဂ္ဂလိကပိုင် အမျိုးအစားတူလုပ်ငန်းများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှု ပြင်းထန်နေခြင်း၊ လုပ်ငန်းများထပ်နေခြင်းများကိုလည်း ဖော်ထုတ် စစ်ဆေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ သောလုပ်ငန်း၊ အဖွဲ့အစည်းများသည် လူမှုဖူလုံရေးလုပ်ငန်းများ ယဉ်ကျေးမှု အနုပညာနှင့် စိုက်ပျိုးရေး ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း ကဏ္ဍများတွင် ရှိနေနိုင်သည်။

၂။ ကိုရီးယားအစိုးရ၏ ဖော်ပြပါလုပ်ငန်းများကို စစ်ဆေးမည့် စီမံချက်သည် လက်ရှိ မဒမ်ပတ်အစိုးရ ၏ ဒုတိယမြောက် အစိုးရကဏ္ဍများ ပြုပြင်ရေးစီမံချက် (normalization plan) ဖြစ်သည်။ မဒမ်ပတ် အစိုးရ၏မူဝါဒချမှတ်သူများက နိုင်ငံပိုင်လုပ်ငန်းများတွင် တင်ရှိနေသော ကြွေးမြီ ၂၄.၄ ထရီလီယံ ဝမ် (\$ ၂၂.၇ ဘီလီယံ) အားလျော်ပစ်ပေးခဲ့ပြီး၊ လုပ်ငန်းများ၏သုံးစွဲမှုကိုလည်း ထိန်းချုပ်စေခဲ့သည်။ နောက် ထပ် ၄.၃ ထရီလီယံ ဝမ်ကိုလည်း ဒုတိယအကြိမ်အနေဖြင့် ထပ်မံလျော့ပေါ့ပေးခဲ့သည်။ ယင်းကြွေးမြီ များလျော်ပစ်ပေးခြင်းအပြင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဒုတိယအဆင့်ကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် စတင်သက်ဝင် သွားအောင်ဆောင်ရွက်မည်ဟု ကိုရီးယားအစိုးရက ကြေငြာထားခဲ့သည်။ ယခုနှစ်အကုန်တွင် အသေး စိတ်စီမံချက်နှင့် ရည်မှန်းချက်များကို အပြီးသတ်ချမှတ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

**Two-strike Regime**

၃။ ဒုတိယအဆင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ လုပ်ငန်းများ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတွင် ဝန်ထမ်းများအား အရည်အချင်းအလိုက် လုပ်ခလစာအကျိုးခံစားခွင့်ပြုသည့် merit-based payments စနစ်ကို အစိုးရပိုင်ကော်ပိုရေးရှင်းများတွင် စတင်ထူထောင်ခြင်းလည်း ပါဝင်မည်ဖြစ်သည်။ merit-based payments စနစ်သည် ‘two-strike regime’ ကိုစတင်မိတ်ဆက်ပေးမည်ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းစနစ်အရ အရည်အသွေး အကဲဖြတ်ချက်ကာလ နှစ်ကြိမ်ဆက်တိုက် သတ်မှတ်စံနှုန်းအောက်ရောက်နေသည့် ဝန်ထမ်းအား CEO သို့မဟုတ် top management က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ပစ်သည့် နည်းစနစ်ဖြစ် သည်။ ယင်းစနစ်ကို အစိုးရပိုင်လုပ်ငန်းများ၊ အဖွဲ့အစည်းများတွင် စတင် အကောင်အထည်ဖော်ပေးခြင်း အားဖြင့် တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်အား ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို အားပေးကူညီ ရာရောက်မည်လည်းဖြစ်သည်။

**Wage Peak System**

၄။ ကိုရီးယားအစိုးရသည် ပြင်ပအလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်ကိုလည်း ကုမ္ပဏီများ၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများ အလုပ်သမားဌာနရမ်းရလွယ်ကူအောင် ဈေးကွက် ပြောင်းလဲပြင်လွယ်ရှိအောင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ပေး နေသည်။ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနအဆိုအရ အစိုးရပိုင် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများအားလုံးသည် နောင်နှစ် မှစတင်၍ အမြင့်ဆုံးလစာအဆင့် သတ်မှတ်ထားသည့်စနစ် (wage peak system) ကို အကောင် အထည်ဖော်သွားမည်ဖြစ်သည်။ wage peak system ဆိုသည်မှာ လက်ရှိဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်သည့် လစာနှုန်းထားသတ်မှတ်ထားသည့်စနစ် (ဥပမာ- ညွှန်ကြားရေးမှူးတစ်ဦးလစာ ၀၆ သိန်း ၆၀ မှစတင်၍ နှစ်တိုးလစာ ၀၆ ၁ သိန်းစီဖြင့် ၆,၀၀၀,၀၀၀ - ၁၀၀,၀၀၀ - ၇,၀၀၀,၀၀၀ ၀၆ ) အစား၊ အခြေခံလစာ သိန်း ၆၀ ပေးမည်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်သက်အပေါ်အကဲမဖြတ်ဘဲ အရည်အချင်း စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ်မူတည် ၍ သိန်း ၇၀ အထိ ပေးအပ်နိုင်သည့်စနစ်မျိုးဖြစ်သည်။

၅။ ၎င်းအပြင် ကိုရီးယားအစိုးရသည် အစိုးရအရာထမ်း CEO များအတွက် ဆုကြေးပေးအပ်ခြင်း (bonus provisions) ကိုလည်း ပြုပြင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ဆုကြေးပေးအပ်ခြင်း ပြင်ဆင်ရာတွင် အစိုးရ အရာထမ်းကြီးများကို ဌာနတွင်း တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ်အတွင်း ဆုကြေးပေးအပ်ခြင်းအစား၊ ဌာန များက ထွက်ခွာသွားပြီးဖြစ်သော်လည်း ဌာနတွင် ၎င်းတို့တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည့် ကာလအတွင်း လုပ်ငန်း စွမ်းဆောင်ရည်ကောင်းမွန်ခဲ့ခြင်းအတွက် ဆုကြေးငွေပေးအပ်မည်ဖြစ်သည်။ ယင်းကဲ့သို့ ဌာနမှ ထွက်ခွာသွားပြီးနောက်ပိုင်းမှသာ ဆုကြေးပေးအပ်သည့်စနစ်သည် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ်အတွင်း အရည်အချင်းကောင်းများ ပိုမိုရရှိနိုင်မည့်နည်းလမ်းလည်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါစနစ်အရ CEO များသည် ဌာနတွင်း ပထမနှစ်တွင် ဆုကြေး၏ ၅၀% ကိုသာရရှိမည်ဖြစ်သည်။ ကျန် ၅၀% သည် လုပ်ငန်းမှထွက် ခွာသွားပြီးဖြစ်သည့် ယခင် CEO ၏လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် ကောင်းမွန်မှုကို ချီးမြှောက်သည့်အနေ ဖြင့် ၎င်းအားပေးအပ်ရမည့် ဆုကြေးငွေ အဖြစ်သတ်မှတ်မည်ဖြစ်သည်။

၆။ ကိုရီးယားဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနက အစိုးရလုပ်ငန်းဌာနများ အဖွဲ့အစည်းများကို ထပ်မံအကြံပြု သည်မှာ ဝန်ထမ်းသစ်များဌာနရမ်းရရာတွင် ပညာအရည်အချင်းကိုသာ အဓိကထားကြည့်သည့် ခွဲခြား ရွေး ချယ်ခြင်းမျိုးကို စတင်ဖယ်ရှားပေးခြင်းအားဖြင့် social responsibility သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီ အောင်ပြုလုပ်သင့်သည်ဟူ၍ဖြစ်သည်။ အစိုးရပိုင် အဖွဲ့အစည်း ဌာနများက အချိန်ပိုင်းစာချုပ်စာတမ်း ဖြင့် ဌာနရမ်းထားသည့် ဝန်ထမ်းများကို အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများအဖြစ် အဆင့်တိုးမြှင့်ပေးခြင်းမျိုး စတင် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ ထို့အပြင် ကျေးလက်ဒေသမှ ဝန်ထမ်းများကို ပိုမိုခန့်ထားခြင်းဖြင့်လည်း တစ်နိုင် ငံလုံး တစ်ပြေးညီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေဖို့ရန် အထောက်အကူပြုပေးသင့်ကြောင်း ကိုရီးယားအစိုးရဌာနများ လုပ်ငန်းများအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုစနစ်ကို သုံးသပ်တင်ပြအပ်ပါသည်။

  
(သန့်ဇင်၊ စီးပွားရေးသံမှူး)