

ယုံကြည်စိတ်ချရသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု(၈)

အရှေ့မြောက်အာရှဒေသနိုင်ငံတစ်ချို့၏ နမူနာ

လွန်ခဲ့သောဆယ်စုနှစ်အနည်းငယ်မှစ၍ အစိုးရများအပေါ် ပြည်သူလူထု၏ယုံကြည်စိတ်ချရမှုကျဆင်းလာခြင်းသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘာဝဖြစ်စဉ်များလားဟု လေ့လာသူအများအပြားက စိုးရိမ်ခဲ့ကြပါသည်။ သို့ဖြစ်၍လည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သောနိုင်ငံ တစ်ချို့က ယုံကြည်စိတ်ချရမှုရရှိစေမည့် အလုပ်များကို တွန်းလှုပ်လာကြသည့် လှိုင်းကိုလည်းတွေ့နေရသည်။ လူများကိုယ်နှိုက်က သဘောထားအမြင်ပြောင်းလဲလာကြခြင်း သို့မဟုတ်နိုင်ငံရေးသမားများ၏ပုံစံကိုယ်နှိုက်က နိုင်ငံရေးကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် နည်းလမ်းပြောင်းလဲလာကြခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု တစ်ချို့ကဆိုကြပါသည်။ အစိုးရများအပေါ်မကောင်းမြင်ခြင်းသည် အစိုးရ၏ ယုံကြည်စိတ်ချ ရမှုဆောင်ရွက်ချက်နှင့် လူမှုရေးအရင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်ဟူ၍ အခိုင်အမာယုံကြည်သူများကလည်းယုံကြည်ကြပါသည်။ ဤပြဿနာသည် အနောက်တိုင်းနိုင်ငံများသာမက အရှေ့နှင့်မြောက်အာရှဒေသတွင်လည်း အရေးကြီးပြဿနာတစ်ရပ် ဖြစ်ခဲ့သည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ဤကိစ္စနှင့်ဆက်စပ်၍ တရုတ်၊ ဂျပန်၊ တောင်ကိုရီးယား၊ ဗီယက်နမ်နှင့် မွန်ဂိုလီးယားနိုင်ငံများတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အကြမ်းဖျင်း လေ့လာနိုင်ရန် အကျဉ်းချုံးဖော်ပြလိုပါသည်။

တရုတ်နိုင်ငံ

လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်သုံးခုကျော်မှစ၍ တရုတ်ပြည်၏စီးပွားရေးသည် ဗဟိုဦးစီးစီမံကိန်း စီးပွားရေးစနစ်မှ ဈေးကွက်ရှေးရှုသောစီးပွားရေးသို့ သိသာထင်ရှားစွာ ပြောင်းလဲခဲ့ပါသည်။ တရုတ်ပြည်၏ အလွန်လျင်မြန်စွာကြီးထွားလာသော ဈေးကွက်ကြီးသည် ပြင်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အမြောက်အမြားကို ဆွဲဆောင်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘာ့တန်ဖိုးများ ဆန်းစစ်လေ့လာရေး(World Values Survey) အသင်းကြီး၏ ၂၀၁၀ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလထုတ်ပြန်ချက်အရ တရုတ်အစိုးရနှင့် အမျိုးသားပြည်သူ့ကွန်ဂရက်အပေါ် ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်စိတ်ချရမှု အတော်ကလေးမြင့်မားကြောင်းတွေ့ရပါသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ် စာရင်းအရ တရုတ်ပြည်တွင် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြု လူမှုအဖွဲ့အစည်း ၄၁၅,၀၀၀ ဖွဲ့ရှိပြီး စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်း မှတ်ပုံမတင်ထားသော လူမှုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းထောင်ပေါင်းများစွာလည်း ရှိပါသည်။ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းပေါင်းများစွာသည် ပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာ၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သိပ္ပံပညာသုတေသန၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေး၊ တရားရေးရာအကူအညီပေးရေး၊ လူမှုဝန်ထမ်းစသည့် လုပ်ငန်းများတွင် တရုတ်ပြည်၏လူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက်နှင့် ပြည်သူလူထုအကျိုးစီးပွားအတွက် ဆောင်ရွက်နေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

၂၀၀၅ ခုနှစ် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဥပဒေသည် အစိုးရ၏ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် သိသာထင်ရှားပါသည်။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းရေးရာကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရာတွင် အဓိကကျသော ကဏ္ဍလေးရပ် ပါရှိပါသည်။ အထူးလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသော ကေအီစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်မှ ပြည်သူလူထု ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းစနစ်သို့ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၊ ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံများပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၊ လုပ်ခပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့်ဝန်ထမ်းလေ့ကျင့်ရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု တို့ဖြစ်ပါသည်။ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအပိုင်းကို အရွယ်အစားသေးငယ်စေခြင်း၊ ပုဂ္ဂလိက

ကဏ္ဍမှအရည်အချင်းမှီသူများကို အစိုးရဝန်ထမ်းအဖြစ် စိစစ်ရွေးချယ်၍ ဆောင်ရွက်ခွင့်ပေးခြင်း၊ လူသစ်များ ရွေးချယ်ရာတွင် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သောပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်အတန်းကိုသာ စစ်ဆေးခြင်း၊ အစိုးရ ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ဦးနှောက်ယိုစီးမှု မဖြစ်စေရန် လုပ်ခပြုပြင်ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည် နှင့်သင်တန်းများအပေါ် မူတည်၍ အဆင့်တိုးမြှင့်ပေးခြင်းနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများ၌ အရည်အချင်းပြည့်မှီသူများကို လိုအပ်လျှင် လိုအပ်သလို တိုက်ရိုက်ရာထူးပေး၍ ရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ဥပဒေပြုရေးနှင့်ပတ်သက်၍ရှေးဦးပြောင်းလဲမှုအများစုမှာ စီးပွားရေးနယ်ပယ်နှင့် ပတ်သက်ပါသည်။ ၁၉၉၄ခုနှစ်တွင် အုပ်ချုပ်ရေးလုပ်နည်းဥပဒေအရ အာဏာအလွဲသုံးစား ပြုလုပ်သော အစိုးရဝန်ထမ်းကို နိုင်ငံသားတစ်ဦးက တရားစွဲခွင့်ပေးခဲ့ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးအကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းဥစ္စာ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ပေးခြင်းတို့ပါသော ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပြင်ဆင်မှုကို ၂၀၀၄ တွင်ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းနှင့် ၂၀၀၇ ခုနှစ် တွင် ဘီဂျင်း၌ အကျင့်ပျက်ခြစားမှု ကာကွယ်ရေး အမျိုးသားဗျူရို တည်ထောင်ခြင်းတို့သည် အဓိကကျသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ အဖြစ်ရှုမြင်ရပါသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံ

ကမ္ဘာ့တန်ဖိုးများဆန်းစစ်လေ့လာရေးစာရင်းဇယားအရ ဂျပန်ပြည်သူလူထု၏ အစိုးရဌာနများ အပေါ် ယုံကြည်မှုမှာ ယေဘုယျနိမ့်ကျနေသော်လည်း တရားစီရင်ရေးနှင့် ရဲတပ်ဖွဲ့တို့အပေါ် ယုံကြည်စိတ်ချရမှု ပို၍ မြင့်ပါသည်။ လွှတ်တော်၊ နိုင်ငံရေးပါတီနှင့် လူထုအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် ယုံကြည်မှုမှာလည်း အစိုးရထက်ပင် အနည်းငယ်နိမ့်ပါသည်။ သတင်းမီဒီယာကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုကအတော်အတန်မြင့်ပါသည်။ ဥပဒေလုပ်ထုံး လုပ်နည်းများက လွတ်လပ်သော လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ တရားဝင်မှုရရန် ခက်ခဲခြင်းရှိသော်လည်း ဒေသန္တရ လူမှုအခြေပြု အကူအညီပေးရေးအဖွဲ့ငယ်များ ဖွဲ့စည်းရန်အတွက်မူ အစိုးရကအားပေးမှုရှိပါသည်။ အစိုးရ လမ်းစဉ်အတွက် အထောက်အကူပေးသော အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများကိုသာ ပိုမိုလိုက်လျော ပေးသောသဘောနှင့် လူမှုရေးအရင်းကိုလည်း မူဝါဒကွဲပြားသူနည်းသည့် ဘက်သို့ ပို၍ တိုးမြှင့်ပေးသော သဘောရှိသည်ဟု ဆိုကြပါသည်။

ပြည်သူဝန်ထမ်းရေးရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် တောင်းဆိုခြင်းများ ရှိနေခဲ့ပါသည်။ ဂျပန်တွင် ၁၉ ရာစုမှစ၍ အတော်ဆုံးအထက်မြက်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များကိုသာ သူတို့ရွေးချယ်သောဌာနများ၌ နိုင်ငံတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ခွင့်ရရှိကြပါသည်။ ဤသို့ အတော်ဆုံးလူများကို အစိုးရဖြုတ်ရက်ဖြစ်လာစေသည့် ရိုးရာအစဉ် အလာအတိုင်းရွေးချယ်မှုသည် လူအင်အားမလုံမလောက်ဖြစ်လာသည်ကတစ်ကြောင်း၊ ယင်းဖြုတ်ရက်များ သည် အစိုးရတာဝန်မှ အနားယူပြီးနောက် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများတွင် ရာထူးကြီးများ ဆက်ယူထားကြသည် က တစ်ကြောင်း၊ ဗဟိုအစိုးရဖြုတ်ရက်များသည် ရိုးရာအစဉ်အလာအရ ဥပဒေပြုရေးနှင့် ဘဏ္ဍာရေးကိစ္စ များတွင် အခွင့်အာဏာများရရှိကြသည်ကတစ်ကြောင်းတို့ကြောင့် ပြောင်းလဲမှုအတွက် တောင်းဆို ကြခြင်း ဖြစ်သည်ဟုဆိုပါသည်။ သို့ရာတွင် အစိုးရဝန်ထမ်းများကိုယ်နှိုက်က လက်ရှိအစဉ်အလာကို လိုလားနေကြ၍ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းရေးရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမှာ မလွယ်ကူသေး ဟုယူဆရပါသည်။

၂၀၀၈ ခုနှစ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအကျင့်ပျက်ခြစားမှုအညွှန်းကိန်းများအရ ဂျပန်သည် နိုင်ငံပေါင်း (၁၈၀)တွင် အဆင့်(၁၈)သာ ရှိပါသည်။ ယခင်ကထက် ယခုအခါအကျင့်ပျက်ခြစားမှုပိုမိုလျော့နည်း လာခဲ့ပြီး နောင်လည်း ဆက်လက်လျော့နည်းသွားမည်ဟု ခန့်မှန်းရပါသည်။

တောင်ကိုရီးယားနိုင်ငံ

အစိုးရအပေါ် ယေဘုယျအားဖြင့် ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်စိတ်ချမှုအနည်းငယ်လျော့နည်းနေပြီး တရားစီရင်ရေးနှင့် ရဲတပ်ဖွဲ့အပေါ် ယုံကြည်မှုမြင့်မားပါသည်။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများနှင့် သတင်းမီဒီယာ အပေါ်တွင်ကား အတော်အတန်မြင့်မားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ လွှတ်တော်နှင့်နိုင်ငံရေးပါတီများ အပေါ်တွင် ယုံကြည်စိတ်ချမှုနိမ့်ကျ၍ ကိုရီးယားလူထုသည် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအပေါ် ယုံကြည်မှုနည်းသည် ဟု ဆိုနိုင်သည်။ ၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များမှစ၍ အပြည့်အဝဒီမိုကရေစီနိုင်ငံဖြစ်လာခဲ့သည်။ အမျိုးသားညီလာခံ၌ အခွင့်အာဏာ လုံလုံလောက်လောက်ရှိပါသည်။ လူထုအဖွဲ့အစည်းများသည် များစွာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခဲ့ပြီး လူမှုနိုင်ငံရေးစနစ်များကို ဝေဖန်ခြင်းနှင့် အပြုသဘောစောင့်ကြပ်ပေးခြင်း၊ ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လူထု ဆက်သွယ်ရေးနည်းလမ်းများ အသုံးပြု၍ နှိုးဆော်ခြင်းများ ပြုလုပ်လျှက်ရှိပါသည်။

၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်နှောင်းပိုင်းကာလမှစ၍ ရဲရင့်သောပြည်သူ့ဝန်ထမ်းရေးရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု များ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ကင်ဒေးဂျုံအစိုးရကာလတွင် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများနှင့် အလုပ်သမားကဏ္ဍများတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတို့ကို ၁၉၉၇ ခုနှစ် စီးပွားရေးအကျပ်အတည်း ဖြေရှင်း ရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်နှင့်ဆက်စပ်၍ စတင်ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ပွင့်လင်းမှု၊ ယှဉ်ပြိုင်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် အခြေပြုစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များသွတ်သွင်းပေးခဲ့သည်။ သမိုင်းကြောင်းအရ မူလက အာဏာရှင်လက်သုံး ကိရိယာ များဖြစ်ခဲ့သောဥပဒေများကို ထင်သာမြင်သာဖြစ်အောင် ပြုပြင်ပေးခြင်းဖြင့် ဒီမိုကရေစီအသွင်ကူးပြောင်းရေး၌ အသုံးဝင်စေခဲ့သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ အားနည်းချက်များရှိသော်လည်း ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ဆိုင်ရာခုံရုံး၏ အဆုံးအဖြတ်ဖြင့် အစိုးရ၏လုပ်ဆောင်ချက်များကို လက်တွေ့အလုပ်ဖြစ်စေခဲ့သောကြောင့် ပြည်သူလူထု၏ စိတ်ကျေနပ်မှုကို ရရှိစေခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုတိုက်ဖျက်ရေး လွတ်လပ်သောကော်မရှင်တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်လျက်ရှိနေပြီဖြစ်ပါသည်။

မွန်ဂိုလီးယားနိုင်ငံ

ပါလီမန်စနစ်ကျင့်သုံးသောသမ္မတနိုင်ငံဖြစ်သည်။ သမ္မတသည် ပါလီမန်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပိတ်ပင် နိုင်သော်လည်း ရုပ်ပြသဘောပိုဆောင်ပါသည်။ ဝန်ကြီးချုပ်ကိုပါလီမန်က အတည်ပြုရသည်။လေးနှစ်တစ်ကြိမ် ရွေးကောက်ပွဲရှိသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများစွာ ရှိသော်လည်း အဓိကပါတီကြီးနှစ်ခုသာရှိသည်။ ပြည်သူ့ရေးရာ စီမံခန့်ခွဲမှုပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင် လူထုအဖွဲ့အစည်းများတက်ကြွစွာပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့သည်။အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများက ပြည်သူ့ခေါင်းဆောင်များ တာဝန်ခံမှုမရှိခြင်းကိစ္စ၊ ပြည်သူ့ရေးရာစီမံခန့်ခွဲမှု ၌ မကြာခဏ အပြောင်းအလဲများခြင်းကိစ္စ၊ တရားဥပဒေရေးရာအကူအညီပေးရေးကိစ္စ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးကိစ္စ စသည့်လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေကြောင်းတွေ့ရပါသည်။ ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်သော ပွင့်လင်းလူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းသည် အကြီးဆုံးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒဖွံ့ဖြိုးရေး တွင် ပြည်သူများပါဝင်နိုင်ရန် အထောက်အကူပေးလျက်ရှိပါသည်။

အဓိကကျသော ပြည်သူ့ရေးရာစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းရေးရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ၁၉၉၀ ပြည့်လွန်အစောပိုင်းနှစ်များ၌ စတင်ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်မှစ၍ ဦးစီးဌာနများ စွမ်းဆောင်ရည်

မြင့်တင်ရေးနှင့် ထိရောက်မှုရှိစေရေးကို ဦးစားပေးခဲ့သည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများလုပ်ထားသော်လည်း မွန်ဂိုလီးယားပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၏ အရွယ်အစားမှာ ကြီးမားမြဲကြီးမားနေပြီး လစာနှုန်းထားများမှာ များစွာ ချို့ထားဆဲဖြစ်၏။ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစီမံချက်ကို ၂၀၀၇ ခုနှစ် တွင်ချမှတ်ခဲ့သည်။ အထက်တန်းရာထူးများကို ယှဉ်ပြိုင်မှုဖြင့် အရွေးချယ်ခံရေး၊ လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုသတင်းအချက် အလက်စနစ်အသုံးပြုရေး၊ လုပ်သားဈေးကွက်နှင့်ကိုက်ညီပြီး စွမ်းဆောင်ရည်ကိုအခြေခံသော လစာစနစ် ဖြစ်လာရေးတို့ကို ဦးတည်ချက်ထားရှိပါသည်။

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအသစ်ကို ၁၉၉၂ ခုနှစ် တွင် အတည်ပြုခဲ့ပြီးနောက် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ အသစ်များရေးဆွဲ၍ ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်အတွက် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းခဲ့ကြသော်လည်း ဥပဒေရေးရာမူဘောင်တွင် ကွာဟချက်များ ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ ဆိုရှယ်လစ်ခေတ်မှ ဥပဒေပြုရေး၊ တရားစီရင် ရေးအငွေ့အသက်များ မကင်းနိုင်ဘဲရှိနေပါသည်။ တရားမကြောင်းတွင် အထိုက်အလျှောက်အဆင်ပြေနေ သော်လည်း၊ ပြစ်မှုကြောင်း၌ စိုးရိမ်ဖွယ်ရှိကြောင်း ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးတိုးတက်ရေး ဘဏ်မှ ဆိုပါသည်။

၂၀၀၈ ခုနှစ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပွင့်လင်းမြင်သာမှုအဖွဲ့ကြီး၏ အကျင့်ပျက်ခြစားမှု အညွှန်းကိန်းအရ နိုင်ငံပေါင်း(၁၈၀) တွင် အဆင့်(၁၀၂)ဖြစ်ပါသည်။ ဤအညွှန်းကိန်းအရ အကျင့်ပျက်ခြစားမှု ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရန်ရှိနေကြောင်းထင်ရှားပါသည်။

မီယက်နမ်နိုင်ငံ

အစိုးရနှင့် အမျိုးသားညီလာခံအပေါ် လူထု၏ယုံကြည်စိတ်ချရမှုမြင့်မားစွာရှိနေကြောင်း ကမ္ဘာ့တန်ဖိုး ထားမှုများအညွှန်းကိန်းများအရ တွေ့ရပါသည်။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဌာနများ၊ မီဒီယာနှင့် ကုမ္ပဏီကြီးများအပေါ် တွင်မူ ယုံကြည်စိတ်ချရမှုလျော့နည်းနေပါသည်။ ဆိုရှယ်လစ်နိုင်ငံဖြစ်ပြီး ပါတီ၏ဖွဲ့စည်းမှုသည် အစိုးရ အုပ်ချုပ်ရေးယန္တရားနှင့်တစ်တန်းတည်းထားရှိသည်။ အမျိုးသားညီလာခံသည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ထိန်းသိမ်းမှုနှင့်ဥပဒေပြုမှုအာဏာရှိသည်။ ယခင်ကကွန်မြူနစ်ပါတီ၏ ညွှန်ကြားမှုကိုခံယူပြီး လုပ်ဆောင် ရသော်လည်း မကြာမီက ပြည်သူ့လူထု၏တိုက်ရိုက်လိုလားချက်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ပိုမို လွတ်လပ် သောအခြေအနေသို့ရောက်ခဲ့သည်။ သမ္မတကို အမျိုးသားညီလာခံမှ ရွေးချယ်ပြီး သက်တမ်းငါးနှစ်ဖြစ်သည်။ ဝန်ကြီးချုပ်ကိုအမျိုးသားညီလာခံအမှုဆောင်များထဲမှ သမ္မတကရွေးချယ်သည်။ ကက်ဘီနက်ကို ဝန်ကြီးချုပ် မှရွေးချယ်တင်ပြ၍ သမ္မတ၏သဘောတူညီမှုဖြင့် ညီလာခံက အတည်ပြုရပါသည်။

ယခင်နှစ်အနည်းငယ်က လူမှုအဖွဲ့အစည်းအကြောင်းပြော၍မရသော်လည်း၊ ယခုအခါဆွေးနွေးနိုင်ကြ ပြီဖြစ်သည်။ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၂၀၀၀ ခန့်ရှိသည်ဟု ၂၀၀၆ ခုနှစ်စာရင်းများအရ တွေ့ ရှိရပါသည်။ အများစုမှာ အကူအညီပေးရေး စေတနာ့ဝန်ထမ်းလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နေသည့် အဖွဲ့များ ဖြစ်သည်။ ယခင်က ပါတီ၏ ဦးဆောင်မှုအောက်တွင်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများသည် လွန်ခဲ့သည့် ၁၀ နှစ် ကျော်မှစ၍ ပိုမိုလွတ်လပ်လာကြပြီး ဈေးကွက်ရှေးရှုသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများဖြင့် တိုင်းပြည်၏ စီးပွားရေး ကိုလျှင်မြန်စွာ တိုးတက်လာစေခဲ့သည်ဟု ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ ၂၀၀၄ ခုနှစ် အစီရင်ခံစာအရ သိရပါသည်။ ဘုံအကျိုးစီးပွားအတွက် အစိုးရ၊ ဈေးကွက်နှင့် လူထုပါဝင်မှုသည် ဆီလျော်သော ဥပဒေရေးရာပြုပြင်ပြောင်း

လဲမှုများစွာကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ နိုင်ငံရေးယှဉ်ပြိုင်မှုမရှိသော်လည်း စီးပွားရေးအရ ယှဉ်ပြိုင်မှုမှာ များစွာ ပွင့်လင်းနေပြီဖြစ်ပါသည်။

- ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုခဲ့သော ပြည်သူ့ရေးရာအုပ်ချုပ်မှု ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးအစီအစဉ်၌-
 - (၁) လေးလံ၍ကျယ်ဝန်းသောအုပ်ချုပ်မှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ရှင်းလင်းလွယ်ကူ၍ ထင်သာ မြင်သာရှိသော အစီအစဉ်ဖြင့် အစားထိုးရန်၊
 - (၂) ကြီးနိမ့်စနစ်နှင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုများ လျော့ချရန်၊
 - (၃) ဦးစီးဌာနနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းအဆောက်အအုံတို့၏ ပန်းတိုင်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ရှင်းလင်းတိကျရန်၊
 - (၄) တိုင်း/ခရိုင်အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ဗဟိုအုပ်ချုပ်ရေးပြန်လည်သတ်မှတ်ရန်၊
 - (၅) ဝန်ကြီးဌာနများ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံသဘာဝကျကျဖြစ်လာစေရန် တို့ပါဝင်ပါသည်။

လွန်ခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ်အတွင်းဗီယက်နမ်တွင် ဥပဒေမြောက်မြားစွာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုပြုခဲ့ပါသည်။ တစ်စုံတစ်ယောက်ကသာ အခွင့်အာဏာပေးနေသောစနစ်မှ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာက လက်ခံနိုင်သော စံနှုန်း များနှင့်အညီ မကွဲရဲစီးပွားရေးအဆင့်မြှင့်ရန် ရည်မှန်းပြီးရေးဆွဲခဲ့သောကြောင့် ကြီးစွာသောအရွေ့ကို ဖြစ်စေ ခဲ့သည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် စာရင်းအရ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုစံနှုန်းထား မကောင်းသေးသော်လည်း အကျင့်ပျက် ခြစားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေကို ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး ဝန်ကြီးချုပ်ကိုယ်တိုင် ကော်မတီကို ခေါင်းဆောင်၍ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

ကမ္ဘာ့အရပ်ရပ်တွင် ပြည်သူလူထုတို့သည် တာဝန်ခံမှု၊ ထင်သာမြင်သာရှိမှု၊ အကျင့်သိက္ခာကောင်း မွန်မှု၊ ပွင့်လင်းမှု၊ စွမ်းရည်ရှိမှု၊ တရားမျှတမှုနှင့် ပါဝင်ခွင့်ရှိမှုတို့၏ စံနှုန်းမြင့်မားသည့် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေးကို ပို၍ ပို၍ တောင်းဆိုလာကြပါသည်။ ဖော်ပြပါနိုင်ငံများအနက် ဂျပန်နှင့်တောင်ကိုရီးယား တို့သည် ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်ကို အချိန်အတော်ကြာကြာကတည်းက လုပ်ထားကြ၍ လုံလုံလောက်လောက် တိုးတက်မှုရရှိထားကြသည်ဟု ဆိုရပါမည်။ ယင်းတို့၏ အစိုးရနှစ်ရပ် လုံးသည် ကမ္ဘာ့လွှမ်းခြုံဖြစ်ပေါ်မှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာတိုးတက်မှုတို့၏ စိန်ခေါ်မှုများကိုလည်း အလေးအနက်ထားပြီးပြင်ဆင်ခဲ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် သူတို့ပင်လျှင် ကိုင်တွယ်ရန် ပြဿနာများစွာ ထင်ထင် ရှားရှားကျန်ရှိနေကြပါသေးသည်။

တရုတ်နှင့် ဗီယက်နမ်တို့၏ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်မှုသည် ထူးခြားစွာတိုးတက်လာခဲ့ကြပါသည်။ ပြည်ပ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများလည်း နှစ်နိုင်ငံလုံး၌ သိသိသာသာတိုးတက်ခဲ့သည်။ တရုတ်နိုင်ငံ၏ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း သည် တောင်ကိုရီးယားနိုင်ငံကို ၂၀၀၉ ခုနှစ်ကပင် ကျော်လွန်သွားခဲ့ပြီဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ထိုနိုင်ငံများသည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းရေးရာနှင့် ဥပဒေရေးရာစနစ်များကို ခေတ်မီအောင် များစွာ လုပ်နိုင်ခဲ့ကြပါသည်။

မွန်ဂိုလီးယားသည် ၁၉၉၀ ခုနှစ်က တစ်ပါတီစနစ်နှင့် စီမံကိန်းစီးပွားရေးစနစ်ကို ဖျက်သိမ်းခဲ့ပြီး နောက် ပါတီစုံနိုင်ငံရေးစနစ်သစ်သို့ ကူးပြောင်းမှုစတင်ခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ စီးပွားရေးနှင့်

ဥပဒေရေးရာတို့ လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ သို့သော်အရည်အချင်းပြည့်ဝသော လူသားအရင်းအမြစ်သည် အလွန်ဆိုးဝါးစွာလိုအပ်နေဆဲဖြစ်ပြီး စနစ်သစ်များသည် ရှေ့မတိုးနောက်မဆုတ်အခြေအနေမျိုးနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပါသည်။

ချုံ့ဆိုရသော် အရှေ့အာရှနိုင်ငံများသည် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အရှိန်ကောင်းကောင်းဖြင့် လုပ်ခဲ့ကြ၍ လုံလုံလောက်လောက် တိုးတက်မှုများရရှိနေကြပြီဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားရေးအခြေအနေကောင်းများကလည်း တစ်နိုင်ငံနှင့်တစ်နိုင်ငံ ဒီဂရီချင်းမတူညီကြသော်လည်း မှန်မှန်တိုးတက်နေကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများသည် လွှတ်တော်၊ နိုင်ငံရေးပါတီများ၊ နိုင်ငံရေးအတင်းအဖျင်းမကောင်းသတင်းများ နှင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုများတို့ကြောင့်အချိန်မရွေး ပျက်စီးသွားနိုင်သော အန္တရာယ်တော့ရှိနေပါသည်။ နိုင်ငံရေးနှင့် သဘောတရားရေးရာတွင် မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ အရှေ့အာရှနိုင်ငံများသည် မကြာမီနှစ်များအတွင်းက ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို သိသိသာသာ မြှင့်တင်နိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ ဥပမာ တောင်ကိုရီးယားနိုင်ငံသည် အစိုးရပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို ဦးစားပေး၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဆိုရှယ်လစ်နိုင်ငံများဖြစ်သော တရုတ် နှင့် ဗီယက်နမ်ပင်လျှင် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို အလေးအနက်ထား၍ အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်ကို တွေ့ရပါသည်။

လူထုက အစိုးရတစ်ရပ်အပေါ် အရေးကြီးသော အကဲဖြတ်ချက်များစွာတွင် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏ အရည်အသွေးသည် အဓိကအချက်တစ်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်သူ့လူထုက အဆိုးမြင်နေပြီး နိုင်ငံရေးအရယုံကြည်စိတ်ချရမှုမရှိမချင်း အစိုးရတစ်ရပ်အပေါ် လူထု၏ အမြင်မှာ သိသိသာသာမပြောင်းလဲသွားနိုင်ပါ။ သို့ရာတွင် လူထုအဖွဲ့အစည်းများ၏ တန်ဖိုးနှင့် အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ လက်တွေ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေသော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်ကိုကျင့်သုံးခြင်း၊ အစိတ်အပိုင်းအလိုက် ပြောင်းလဲမှုထက် အထိုက်အလျောက် ဘက်စုံ၊ အလုံးစုံပါဝင်သော ပြောင်းလဲမှုကို ဖြစ်စေခြင်း၊ ကမ္ဘာပေါ်တွင်အကောင်းဆုံးနှင့် စံပြုဖြစ်သော ပြောင်းလဲခြင်းသဘောတရားများစွာထက် မိမိနိုင်ငံအတွက် အကောင်းဆုံးကိုကိုင်ညီစေသည့် စစ်မှန်သောပြောင်းလဲခြင်းသဘောတရားကို လက်ခံကျင့်သုံးခြင်း၊ အပြင်မှ သွတ်သွင်းပေးသော ချဉ်းကပ်နည်းထက်ပင်ကိုယ်ဖြစ်သော၊ ကိုယ်တိုင်ပိုင်ဆိုင်သောနည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးခြင်းတို့ဖြင့် အစိုးရ တစ်ရပ်သည် နောက်ဆုံးတွင် အဆုံးအရှုံးအားလုံးကို ကာမိစေသည့် ကောင်းမွန်သော အဖြေကို မလွဲမသွေ ရရှိလာရမည် ဖြစ်ပါသည်။