



INGRAINING HONESTY, CHANGING NORMS:
GOVERNMENT ETHICS IN BRAZIL, 1995 – 2004

ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုကိုထူထောင်ခြင်း၊ နှုန်းစံများကိုပြောင်းလဲခြင်း
ဘရာဇီးနိုင်ငံမှ အစိုးရကျင့်ဝတ်တရား ၊ ၁၉၉၅ - ၂၀၀၄

အကျဉ်းချုပ်

၁၉၉၀ ခုနှစ်များအတွင်း၊ ဘရာဇီးနိုင်ငံ၌ အများအကျိုးထက်ကိုယ်ကျိုးစီးပွားကိုသာကြည့်မှု မကောင်းသတင်းများကြောင့် အစိုးရဝန်ထမ်းများအပေါ် ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်မှု အားနည်းနေခဲ့ပါသည်။ အာဏာရှိသူနှင့် နီးစပ်ရာ အသိုင်းအဝိုင်းသာ ကြီးပွားသည့် ခရိုနီ ဝါဒ၊ ဆွေမျိုးကောင်းစားရေးဝါဒ နှင့် အထူးကိုယ်ကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ မူဝါဒလွှမ်းမိုးမှုတို့ကြောင့် ဝယ်ယူမှု(procurement)၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုလုပ်မှု နှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များမှာ ထိရောက်မှုမရှိ၊ ညံ့ဖျင်း အားနည်းနေခဲ့ရပါသည်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် သမ္မတ Fernando Henrique Cardoso က ထိုပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာ ကော်မရှင် (Public Ethics Commission) ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ရှေ့နေတစ်ဦးဖြစ်သူ João Geraldo Piquet Carneiro က ကော်မရှင်ကို ဦးဆောင်ခဲ့ပြီး ကော်မရှင်သည် အကြီးတန်းအစိုးရအရာရှိများအတွက် အလုပ်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (Code of Conduct for Senior Government Officials) ကို ရေးဆွဲ၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ပထမဦးဆုံးအနေဖြင့် Piquet သည် အစိုးရကဏ္ဍမန်နေဂျာများ၊ အမြင်သာနိုင်ဆုံးဖြစ်သည့် သမ္မတမှ တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်သူများ စသည့် ပြည်သူ့ ဝန်ထမ်းစနစ်၏ ထိပ်ပိုင်းအဆင့်ကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဘရာဇီးနိုင်ငံရေး၌ ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် အကျိုးစီးပွား ဝိရောဓိ (conflicts of interest) နှင့် ပတ်သက်၍ အများလိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များ (public standards) အဖြစ် အသေးစိတ်စည်းမျဉ်းဥပဒေများ ချမှတ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ [ဘာသာပြန်သူမှတ်ချက် - အကျိုးစီးပွား ဝိရောဓိ (conflict of interests) ဆိုသည်မှာ အများအကျိုးစီးပွားအတွက်ဆောင်ရွက်မည့်အလုပ်၌ မိမိကိုယ်ရေးကိုယ်တာအကျိုးစီးပွား ရောယှက်လာခြင်းကို ဆိုလိုသည်] အကြီးတန်း အစိုးရဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ရာထူးတာဝန်ကိုရယူပြီး ၁၀ ရက်အတွင်းတွင် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းပါမည့်အကြောင်း ရေးသားကာ၊ ပုံစံများတွင် မိမိကိုယ်ပိုင်နှင့် မိသားစု၏ပိုင်ဆိုင်မှုများကို အသေးစိတ်ရေးသားတင်ပြရပါသည်။ Piquet နှင့် သူ၏ အဖွဲ့သည် ချိုးဖောက်မှုများကို စုံစမ်းထောက်လှမ်းခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းခြင်းအတွက်

ISS သည် Woodrow Wilson School ၏ ပြည်သူ့ရေးရာ နှင့် နိုင်ငံတကာရေးရာဌာန နှင့် the Bobst Center for Peace and Justiceတို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် အစီအစဉ်ဖြစ်သည် www.princeton.edu/successfulsocieties. ဝေဖန်အကြံပြုပေးရန် နှင့် ဤ စာတမ်းပါ နမူနာဖြစ်ရပ်များ ကိုမည်သို့အသုံးပြုနေသည် စသည့်အချက်အလက်များဝေမျှရန် စာဖတ်သူများကို ISS က - iss@princeton.edu သို့ ဖိတ်ခေါ်ပါသည်။

လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ကော်မရှင်သည် စောင့်ကြည့်ရေးအဖွဲ့အဖြစ် ဆောင်ရွက်ရခြင်းနှင့် အကြီးတန်းပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအား ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် အများအကျိုးစီးပွား သီးခြားစီဖြစ် စေရန်အတွက် ကူညီပေးခြင်း ဆိုသည့် ခက်ခဲကြပ်တည်းမှုအကြားတွင် သတိထားကြီးစွာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး အများ၏မကျေနပ်တုံ့ပြန်မှုကို ရှောင်ရှားနိုင်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၄ ခုနှစ်၊ Piquet ၏ ရာထူးသက်တမ်း ကုန်ဆုံးသည့်အချိန်တွင် ကော်မရှင်သည် သာကေ/အစဉ်အလာ တစ်ခုကို ထူထောင်နိုင်ခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် ဖြေကြားသူများ၏ ပြောကြားချက်အရ ဘရာဇီး ပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ ထိပ်ပိုင်းအဆင့် အကြီးအကဲများအကြားမှ နှုန်းစံများပြောင်းလဲသွားခဲ့ပြီး၊ အကြီးတန်းအစိုးရအရာရှိများအနေဖြင့် အပြစ်လုပ်ပြီးဒဏ်ခတ်မခံရခြင်း (impunity) ဆိုသည့် အခွင့်အရေးကိုလည်း ဆက်လက်မရရှိကြတော့ဟု ဆိုပါသည်။ သို့တိုင်အောင် ဝေဖန်သုံးသပ်သူများ က ကော်မရှင်၏ အောင်မြင်မှုသည် သမ္မတထောက်ခံမှုအပေါ် မှီတည်နေခဲ့သည်ဟု မှတ်ချက်ပြုကြသည်။ ကော်မရှင်မှာ သမ္မတ Cardoso ကိုဆက်ခံသည့် သမ္မတ Luiz Inácio Lula da Silva လက်ထက်တွင် အရှိန်အဟုန်များစွာ ကျဆင်းသွားခဲ့ပါသည်။

ဤဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်အား စက်တင်ဘာ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ဘရာဇီးနိုင်ငံ Brasilia နှင့် São Paulo မြို့၌ တွေ့ဆုံမေးမြန်းချက်များကို အခြေပြု၍ Deepa Iyer က ရေးသားပြုစုခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေသည်။ မတ်လ ၂၀၁၃ တွင် ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်၍ ပြန်လည်ထုတ်ဝေပါသည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အကူအညီဖြင့် Myanmar Multi-Donor Trust Fund မှ ကျခံကာ မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုထားခြင်း ဖြစ်သည်။

နိဒါန်း (INTRODUCTION)

၂၀၀၁ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ဘရာဇီးသတင်းစာများက ရီယိုဒီဂျနေရိုးမြို့တော်၏ နှစ်စဉ်ကျင်းပမြဲ ပွဲတော်ကြီးတွင် အပြောင်းအလဲတစ်ခုဖြစ်ခဲ့ကြောင်း မှတ်ချက်ပြုရေးသားခဲ့ကြသည်။ ဆန်ဘာ ကချေသည် များ၊ ပွဲတော်ဝတ်စုံများ နှင့် အလှပြယာဉ်များကတော့ ယခင်အတိုင်းရောင်စုံတောက်ပမြဲပင်။ သို့သော်လည်း အထူးသီးသန့်ပွဲကြည့်စင်များတွင် ယခင်က အမြဲအပြည့်နေရာယူထားကြသည့် အစိုးရအရာရှိများကို ယခုနှစ်တွင် မတွေ့မြင်ရခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ယခင်အတိတ်တွင်မူ ယင်းအဆင့်မြင့်အကြီးအကဲများကို အထူးအရေးကြီးပုဂ္ဂိုလ် (VIP) များအဖြစ် အထူး ဧည့်ခံပြုစုပေးကြရပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပုဂ္ဂလိက ဘီယာကုမ္ပဏီများသည် ယင်းအရာရှိများ၏ လေယာဉ်လက်မှတ်ဖိုး၊ အစားအသောက်ဖိုးများကို ရှင်းလင်းပေးရပြီး၊ အထူးတန်း ပွဲကြည့်စင်နေရာများကိုလည်း သီးသန့် ချန်ထားပေးခဲ့ရပါသည်။ ဤ၂၀၀၁ခုနှစ် အပြောင်းအလဲသည် ဘရာဇီးမှ တစ်နှစ်ခွဲသက်တမ်း ရှိခဲ့ပြီဖြစ်သည့် Comissão de Ética Pública

သို့မဟုတ် Public Ethics Commission (ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာ ကော်မရှင်) ကြောင့် ဖြစ်လာခဲ့ခြင်းဟု ဆိုရပါမည်။ ထိုအချိန်မတိုင်ခင် လအနည်းငယ်က ကော်မရှင်သည် ရာထူးမြင့်ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများလက်ခံရယူနိုင်ဖွယ်ရှိသော လက်ဆောင် အမျိုးအစားများနှင့် ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းသည့် စည်းမျဉ်းတစ်ခု ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ကော်မရှင်က ဤကဲ့သို့သော တံစိုးလက်ဆောင်များရယူခြင်းကို လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာမရှိဟု ယူဆခဲ့သည်။ ယင်းလက်ဆောင်များက နိုင်ငံရေးအရ အကဲဆတ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ဘက်လိုက်မှုရှိစေနိုင်သောကြောင်းဖြစ်ပါသည်။

ယင်းစည်းမျဉ်းက ပုဂ္ဂလိကနှင့် အစိုးရ ကဏ္ဍနှစ်ဖက်စလုံးမှ အာဏာရှိပုဂ္ဂိုလ်များအား ဒေသထွက်စေ ခဲ့ပါသည်။ ဖိတ်ကြားခံရသည့် အစိုးရအရာရှိများ အနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ စပွန်စာပေးမှုများကို ငြင်းဆန်ရမည်ဖြစ်သည်။ စည်းမျဉ်းကို မထိမဲ့မြင်ပြုပြီး Brahma ဘီယာ မှ ပိုင်ဆိုင်သော အထူးသီးသန့် ပွဲကြည့်စင်နေရာများကို လက်ခံရယူခဲ့သည့် အရာရှိသုံးဦးကို မီဒီယာများက ရေးသားဖော်ပြခဲ့ကြရာ

ကော်မရှင်က ၎င်းတို့၏ ဖြစ်ရပ်များကို ကြည့်ရှုစစ်ဆေးပြီး၊ ထုချေလွှာတင်ပြစေခဲ့ကာ၊ နောက်တစ်ကြိမ်ထပ်မံမချိုးဖောက်စေရန် သတိပေးချက်များ ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ အရာရှိများမှ ဝန်ခံတောင်းပန်ပြီး၊ နောင်တွင် စည်းမျဉ်းကို လိုက်နာပါမည်ဟု ကတိပြုချက်များကို ရေးသား ထုတ်ပြန်ခဲ့ရပါသည်။ ဤစည်းမျဉ်းနှင့် လိုက်နာရေး ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ချက်တို့အပေါ် အများပြည်သူ၏ ထောက်ခံမှုရရှိခဲ့ပါသည်။ သတင်းစာတစ်စောင်မှ စစ်တမ်းအရ ထောက်ခံမှုနှုန်း ၉၈% ရရှိခဲ့ကြောင်း ညွှန်းဆိုပါသည်။¹ အကြီးတန်းအရာရှိများအနေဖြင့် ဤသို့သော တံစိုးလက်ဆောင်များအား လက်ခံမှုမပြုမီတွင်နှစ်ခါပြန်စဉ်းစားကြရပါတော့သည်။

အရိုးစွဲနေသည့် နိုင်ငံရေးအပြုအမူကို ပြောင်းလဲစေဖို့ဆိုသည်က လွယ်ကူလှသည်တော့ မဟုတ်ပါ။ ဘရာဇီးနိုင်ငံသည်အာဏာရှင်ခေတ်မှ ၁၉၈၅ ၌ ရုန်းထွက်လာခဲ့ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် နေရာတကာဖြစ်ပွားနေသော အကျိုးစီးပွားပိရောမီများက အစိုးရ၏ တာဝန်ခံမှုနှင့် ဒီမိုကရေစီတန်ဖိုးများအား လှိုက်စားယိုယွင်းနေစေခဲ့ပါသည်။ *politica de favores* သို့မဟုတ် ဘက်လိုက်သည့် နိုင်ငံရေးများကြောင့် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှု၊ ဝယ်ယူမှု နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုလုပ်မှုကြိုးပမ်းချက်များတွင် တပြေးညီ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုမရှိခြင်းနှင့် ထိရောက်အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုမရှိခြင်းတို့ ဖြစ်စေခဲ့သည်။ အထူးအကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာမူဝါဒလွှမ်းမိုးရေး (special interests) များက ဘရာဇီး၏ နိုင်ငံရေးယဉ်ကျေးမှုတွင် စိမ့်ဝင်ယုံ့နဲ့နေခဲ့ပြီး ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းကို ဟန့်တားနှောင့်ယှက်လျက်ရှိခဲ့သည်။ အရာရှိများသည် လက်ဆောင်ဟု ခေါင်းစဉ်တပ် ရုပ်ဖျက်ထားသော လာဘ်လာဘများကို ရယူခဲ့ကြပြီး၊ အလုပ်အကိုင်များကိုလည်း မိမိတို့ ဆွေးမျိုးနီးစပ်များကိုသာ ပေးအပ်ခဲ့ကြသည်။ အစိုးရကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ တရားဝင်စနစ်တစ်ခု မရှိခဲ့သည့် ထိုအခြေအနေတွင် "မှန်ကန်စွာ လုပ်ခြင်း" ဆိုသည်မှာ အရှူးထခြင်း၊ ယဉ်ကျေးသိတတ်မှုမရှိခြင်း သို့မဟုတ် ဖော်ကားဖော်ကားလုပ်ခြင်းဆိုသည့် သဘောမျိုးပင်ဖြစ်နေခဲ့ပါသည်။

ဘရာဇီး၏ ပေါ်ထွန်းခါစ ဒီမိုကရေစီတွင် အဆိုပါ ပဋိပက္ခပိရောမီများမှာ အများပြည်သူအတွက် မြင်သာထင်ရှားလွန်းသည့် ပြဿနာဖြစ်နေခဲ့သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော ယင်းကဲ့သို့ လာဘ်ပေးခြင်းနှင့် နိုင်ငံရေးမျက်နှာသာအခွင့်အရေးပေးခြင်းများမှာ ပြည်သူကရွေးကောက်တင်မြှောက်ထားသည့် အစိုးရတစ်ရပ်တွင်ရှိရမည့် တန်ဖိုးအနှစ်သာရများဖြင့် လုံးဝကွဲလွဲနေသောကြောင့်ပင်။ မိမိဆွေးမျိုးမိသားစုသာ အခွင့်အရေးယူကောင်းစားခြင်း (nepotism) နှင့် အာဏာရှိသူအဆက်အသွယ်ဖြင့် အခွင့်အရေးယူကောင်းစားခြင်း (influence peddling) ဆိုသည့် အပုပ်နံ့များကြောင့် အစိုးရအရာရှိများအပေါ် ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်မှုပျက်ပြားနေခဲ့ရပါသည်။ အစဉ်အဆက်သော အစိုးရများအနေဖြင့်လည်း ဖောက်ပြန်ပျက်စီးနေခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်ဇာတ်လမ်းများကို မီဒီယာများမှထုတ်ဖော်ရေးသားသိကွာချခြင်းခံခဲ့ကြရပါသည်။

၁၉၈၈ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၏ အပြုအမူနှင့် ပတ်သက်၍ တင်းတင်းကြပ်ကြပ် ကန့်သတ်ချက်များနှင့် ချိုးဖောက်မှုများအတွက် ပြင်းထန်သည့် ပြစ်ဒဏ်များကို ပြဋ္ဌာန်းထားသော်လည်း အဆိုပါစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအကြား တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် သိရှိအောင် မလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့်အပြင် လိုက်နာမှု သို့မဟုတ် စစ်ဆေးကြပ်မတ်မှုလည်း မရှိခဲ့သလောက်ပင်။ အစိုးရသည် အရာရှိများ နေ့စဉ် အများပြည်သူဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်ရာ၌ ကြုံရမည့် ဖြားယောင်းဆွဲဆောင်မှုများကို မည်သို့ဖြေရှင်းရမည်နှင့် ပတ်သက်၍ တိကျသော လမ်းညွှန်ချက်အနည်းငယ်ပေးထားပြီး၊ အရာရှိများအနေဖြင့် စဉ်းစားဖွယ်ရာ အခြေအနေတစ်ခုတွင် မည်သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ကို ဝေခွဲမရဖြစ်ပါက အဆင်ပြေသလို လုပ်နိုင်ကြပါသည်။ သမ္မတရာထူးကိုယ်တိုင်ပင် ဤကိစ္စမှလွတ်ကင်းခဲ့သည်မဟုတ်ပါ။ ၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် နီးစပ်ရာလူများအား လုပ်ပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးများ ချထားပေးမှုအစီအစဉ်တွင် အရက်မရှိ ပြောင်ကျသော ပါဝင်မှုကြောင့် သမ္မတ Fernando Collor de Mello အား စွပ်စွဲပြစ်တင်ခဲ့ရာ

(impeachment) ဘရာဇီးပြည်သူများ စိတ်ပျက် အံ့အားသင့် ခဲ့ရပါသည်။

၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် သမ္မတ Itmar Franco က ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအားလုံး လိုက်နာရန် အလုပ် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (code of conduct) ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း အခြေခံဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကဲ့သို့ပင်၊ ယင်းကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို မည်သည့်အခါကမျှ တက်ကြွစွာ စစ်ဆေးကြပ်မတ် ဆောင်ရွက်မှု မရှိခဲ့ပါ။ ဤသို့ ကြပ်မတ်စစ်ဆေးနိုင်မည့် အဖွဲ့အစည်းလည်း မရှိခဲ့သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထို့ အပြင် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းသည် ပုဂ္ဂလိက နှင့် အစိုးရ အကျိုးစီးပွားများအကြားမှ ဥပဒေအရ အမှန်အမှား ယတိပြတ်ပိုင်းဖြတ်နိုင်မှုမရှိသည့် အနေအထားများကို လည်း ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်းမရှိခဲ့ပါ။ ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာ ကော်မရှင်တွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ၂၀၀၀ မှ ၂၀၀၃ အထိ ဆောင်ရွက်ခဲ့သော နိုင်ငံရေးသိပ္ပံပညာရှင် Lourdes Sola က "အကျိုးစီးပွားပိရောမီတေဟာ ဘရာဇီးရဲ့ နိုင်ငံရေးယဉ်ကျေးမှုမှာ အထိအရှက်အလွယ်ဆုံးနဲ့ ပုဂ္ဂိုလ် ရေးအဆန်ဆုံး ကိစ္စတွေဖြစ်ပါတယ်" ဟုဆိုသည်။

၁၉၉၀ နှစ်များ၏ အလယ်ပိုင်းလောက်တွင် သမ္မတ Fernando Henrique Cardoso က အစိုးရ ကျင့်ဝတ်ရေးရာ အစီအစဉ်သစ်တစ်ခုကို စတင်ခဲ့ပါ သည်။ ခေတ်မီရေး၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် ပြုရေး နှင့် အစိုးရဖွဲ့ စည်းပုံ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးများကိုလည်း ဦးစီး ဆောင်ရွက်ထားခဲ့ပြီးသည့် Cardoso ၏ အစိုးရ အဖွဲ့သည် အစိုးရဌာနများအတွင်းမှ အမှုအကျင့် ဆိုင်ရာ နှုန်းစံများ ပြောင်းလဲနိုင်ရန်အတွက် စဉ်းစားခဲ့ ပါသည်။ "ဘရာဇီးလူ့အဖွဲ့အစည်းဟာ ခေတ်နဲ့အညီ ပြောင်းလဲသွားခဲ့ပြီး၊ ဒီလိုမျိုးအမှုအကျင့်တွေကို လက်မခံကြတော့ဘူးလို့ ကျွန်တော်တို့ ယူဆမိတယ်" ဟု Cardoso ၏ ဝန်ထမ်းချုပ် (chief of staff) ဖြစ်သူ Pedro Parente က ပြောပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုလုပ်မှု ကြိုးပမ်းချက်များနှင့် ဆက်စပ်သော မကောင်းသတင်းများက Cardoso အစိုးရအဖွဲ့၏ ပထမသက်တမ်းအပေါ် လှုပ်ခတ်မှုရှိခဲ့ ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုလုပ်မှု အစီအစဉ်ကို ဘရာဇီး

သတင်းစာများက *privataria* သို့မဟုတ် piracy (မားပြတိုက်လုယက်ခြင်း) ဟုအမည်ပေးခဲ့ကြပါသည်။ မကောင်းသတင်းများစွာတွင် ဝန်ကြီးများ၊ အစိုးရကဏ္ဍ မန်နေဂျာများ နှင့် သမ္မတမှ ခန့်အပ်ထားသူများ အပါ အဝင် ရာထူးမြင့် အစိုးရအရာရှိများ၏ မလျော်ကန် သည့် အပြုအမူများကို ညွှန်ပြခဲ့သည်။

၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ပထမဆုံး ရာထူးသက်တမ်း စတင်ချိန်၌ Cardoso က လူသိများသည့် ဘရာဇီး ဘောဂဗေဒပညာရှင်တစ်ဦးဖြစ်သူ Luiz Carlos Bresser-Pereira အား ပြည်ထောင်စုစီမံအုပ်ချုပ်ရေး နှင့် နိုင်ငံတော်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ဝန်ကြီးဌာန (MARE, Ministry of Federal Administration and State Reform) ကို ဦးဆောင်ရန် တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ MARE သည် ၁၉၈၈ အခြေခံဥပဒေ၏ ဝန်ထမ်းအရင်း အမြစ် အကြပ်အတည်းများကို လျှော့ချနိုင်ရန် ဦးတည် သော ကြီးမားကျယ်ပြန့်သည့်အတိုင်းအတာဖြင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းစနစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ကြိုးပမ်း ချက်၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ပျံ့နှံ့စေရေးအတွက် စိတ်ပိုင်းဖြတ် ထားပြီး Bresser-Pereira သည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း စနစ် ၏ အနေအထားအမျိုးမျိုးကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်း ခဲ့ပြီး၊ ထိန်းသိမ်းကြီးကြပ်မှု အေဂျင်စီများကိုလည်း ဖွဲ့ စည်းခဲ့သည်။

Bresser-Perira သည် အစိုးရကဏ္ဍ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းရေးအတွက် နည်းလမ်းများ ဖန်တီးရေးဆွဲရန် နိုင်ငံတော် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ကောင်စီ (the State Council of Reform) ကို ၁၉၉၅ မေလတွင် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင် ခဲ့သည်။ Cardoso က ကောင်စီ၌ ၁၂ ဦးခန့်အပ်တာဝန်ပေးခဲ့ပါသည်။ ရီယိုဒီ ဂျနေရိုးမှ ရှေ့နေ João Geraldo Piquet Carneiro သည် အစောဆုံးပါဝင်ခဲ့သည့် အဖွဲ့ဝင်များအနက် တစ်ဦးဖြစ်သည်။ Piquet သည် ၁၉၈၀ ခုနှစ်များ ကတည်းက ရှေ့နေလုပ်ငန်းကို စွန့်ပြီး၊ ပြည်ထောင်စု အစိုးရတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်ရန် ဘရာဇီး၏ နိုင်ငံ အုပ်ချုပ်ရေးမြို့တော်ဖြစ်သည့် Brasilia တွင် နေထိုင်၊ အလုပ်လုပ်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ Piquet သည် ၁၉၈၀

ခုနစ်များ၌ ပြုပြင်ကရေစီဆန်မှုလျော့ချရေး အကြီးစား ကြိုးပမ်းချက် (the large-scale *desburocratizaçã*o (debureaucratization) effort) တွင် တာဝန်ခံ ဝန်ကြီးအဖြစ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သူဖြစ်ပြီး၊ ဘရာဇီးနိုင်ငံတွင် အသေးစားအမှုအခင်းများ ဖြေရှင်းရေးတရားရုံးများ (small claims court) တည်ထောင်ရာတွင်လည်း အဓိက ရေးဆွဲဖန်တီးခဲ့သူဖြစ်သည်။

Piquet က ကောင်စီမှ စိတ်တူကိုယ်တူ အဖွဲ့ဝင်များကိုချဉ်းကပ်ခဲ့ပြီး အစိုးရအရာရှိများ၏ အပြု အမူဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်အတွက် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် မြန်မြန်ဆန်ဆန် စီစဉ်ခဲ့သည်။ ရှစ်လအတွင်းမှာပင် ကောင်စီအတွင်း၌ အဖွဲ့ဝင်တစ်ခု ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး၊ အစိုးရဌာနများမှ ထိပ်ပိုင်းအဆင့် အကြီးအကဲများ ကို ဦးတည်သည့် အလုပ်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတစ်ခု (code of conduct) ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် Cardoso က ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာ ကော်မရှင် ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး Piquet ကို ကော်မရှင်၏ ပထမဆုံး ဥက္ကဋ္ဌ အဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ ကော်မရှင်သည် အစိုးရ ကဏ္ဍ စွမ်းဆောင်မှု တိုးတက်စေရန်အတွက် အပြုအမူ ဆိုင်ရာ နှုန်းစံများ (behavioral norms) ကို တဖြည်းဖြည်းချင်း ပြောင်းလဲနိုင်ရေးကိုဦးတည်ပစ်မှတ် ထားသည့် ကြိုးပမ်းမှုတစ်ရပ်ကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ သည်။ ထိုချဉ်းကပ်ပုံနည်းလမ်းသည် တစ်ခွင် တစ်ပြင်လုံး ဝန်ထမ်းလျော့ချခြင်း (widespread downsizing)၊ ထပ်မံငှားရမ်းခန့်ထားခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ခလစာစရိတ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း တို့ထက်စာ လျှင် ကြမ်းတမ်းခက်ထန်မှု နည်းသည့် နည်းလမ်း ဖြစ်ပါသည်။ Piquet ၏ ဦးဆောင်မှုအောက်၌ ကော်မရှင်တွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သူများက အောင်မြင်မှုသည် အစိုးရအရာရှိများ၏ အများအတွက် လုပ်ရမည့် တာဝန် နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အကျိုးစီးပွားများကို ခွဲခြားပေး နိုင်မည့် ပြောင်းသာပြင်သာရှိသော၊ လက်တွေ့ကျ သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ (flexible, realistic procedures) ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်နိုင်မှု အပေါ် တွင်မူတည်နေသည်ဟု ဆိုကြပါသည်။

စိန်ခေါ်မှု (THE CHALLENGE)

Piquet နှင့် နိုင်ငံတော်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ကောင်စီမှ သူ၏ အဖွဲ့အနေဖြင့် ၁၉၉၇ ခုနှစ်၌ အလုပ် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (code of conduct) တစ်ခုကို ရေး ဆွဲရတော့မည်ဆိုသည်အခါ ဤတာဝန်သည် သူတို့ အတွက် မလွယ်ကူလှသည့် တာဝန်တစ်ခု ဖြစ်ခဲ့သည်။ ပထမဦးစွာ ၎င်းတို့သည် များပြားလှသော အရာရှိများ ထံသို့ လက်တွေ့ကျကျ ရောက်ရှိ လွှမ်းမိုးနိုင်မည့် ကျင့် ဝတ်စည်းကမ်းတစ်ခုကို ဖန်တီးနိုင်ဖို့ ကြိုးစားခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်က ဘရာဇီးနိုင်ငံ၏ အစိုးရဌာနများတွင် ဝန်ထမ်းပေါင်း ၆၀၀၀၀၀ နီးပါးရှိခဲ့ပါသည်။²

ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်များသည် အစိုးရအရာရှိများ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အကျိုးစီးပွား များနှင့် ၎င်းတို့၏ အများအကျိုးအတွက်ဆောင်ရွက် ရမည့် တာဝန်များ ရောယှက်လာသည့် အခြေအနေ များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်ရမည်ဖြစ် ကြောင်း သဘောပေါက်နားလည်ထားခဲ့ပါသည်။ ယခင်အကမူ ဤကဲ့သို့သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို တစ်ဦးချင်းအလိုက် စိတ်ကြိုက် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြ ပြီး၊ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှု သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်ရေး နည်းစနစ်များ မရှိခဲ့ပါ။ ဤကဲ့သို့သော လွတ်လပ်မှု အပေါ် မည်သည့်နည်းဖြင့်ဖြစ်စေ ဝင်ရောက်စွက်ဖက် လာပါက ၎င်းသည် အဆိုပါ လူပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ကျင့်ဝတ် အပေါ် အနုတ်သဘောအရ အကဲဖြတ်ခြင်းဟု မှတ်ယူကြမည်ဖြစ်သောကြောင့်၊ မယုံကြည်မှုနှင့် မကျေနပ် တုံ့ပြန်ချက်များ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင် ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အတော်အတန် လွတ်လပ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းဖြင့်သာ အကျင့်ဖြစ်နေသည့် အကြီးတန်းပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများထံမှ အတိုက်အခံပြုမှု ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ ပြဿနာများကို ပို၍ ခက်ခဲ ရှုပ် ထွေးစေခဲ့သည်မှာ မီဒီယာများကလည်း ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှုများကို ပြိုင်ဆိုင်ပြီး ဖော်ထုတ် တင်ပြနိုင်ရန် အဆင့်မြင့် အရာရှိများကို နီးကပ်စွာ စောင့်ကြည့်နေခြင်းဖြစ်သည်။ သူတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ဘဝ များအား ဝင်ရောက် ကျူးကျော်စွက်ဖက်ခြင်းအဖြစ် ယူဆပြီး အချို့သော ဝန်ကြီး များက မခံမရပ်နိုင်ဖြစ်ကြ

သော်လည်း အချို့ကမူ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကြောင့် ပိုပြီး ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖြစ်သွားမည့်အပေါ် လက်ခံကြိုဆိုကြပါသည်။ အစိုးရအရာရှိများစွာက သူတို့အနေဖြင့် လာဘ်/လက်ဆောင်များ ပုံအောပြီး ပေးလာသည့်အခါ သို့မဟုတ် မိမိတို့ မိသားစုဝင်များမှ အလုပ်အကိုင်များ သို့မဟုတ် အခြားအခွင့်အရေးများ တောင်းခံလာသည့် အခါ ငြင်းဆန်နိုင်ရန် တရားဝင် အကြောင်းပြချက် တစ်ခု လိုအပ်ကြောင်း ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းရေးဆွဲရေး အဖွဲ့အား အလွတ်သဘော ပြောဆိုခဲ့ ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် Piquet နှင့် သူ့အဖွဲ့သည် အကျိုးစီးပွား ဝိရောဓိများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် နားလည်နိုင်သော၊ အလွယ်တကူအသုံးပြုနိုင်သော နည်းလမ်းတစ်ခုကို ရေးဆွဲဖန်တီးရမည့် တာဝန်တစ်ခု ကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရပါသည်။

တတိယအချက်အနေဖြင့် အမှားအမှန် မသိကွဲသည့် အနေအထားများအတွက် ဖြစ်သင့် ဖြစ်ထိုက်သော အပြုအမူဆိုင်ရာ အကန့်အသတ် အတိုင်းအတာများကို ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတွင် အသေးစိတ်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရန် လိုပါသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် လက်ဆောင်များလက်ခံမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဆိုပါက ငွေကြေးတန်ဖိုးအားဖြင့် မည်မျှရှိသည့် လက်ဆောင်ကို မလျော်ကန်ကြောင်း၊ မည်သို့သော အရင်းခံအကြောင်းများကိုတော့ဖြင့် မလျော်ကန်ဟု ယူဆ ကြောင်း၊ အကယ်၍ စည်းဝေးပွဲတစ်ခုတွင် အရာ ရှိတစ်ဦးအနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီတစ်ခုထံမှ ဖောင်တိန်/ဘောလ်ပင်တစ်ချောင်း (ဈေးကြီးသည့် Montblanc သို့မဟုတ် ပလတ်စတစ်ဘောလ်ပင် ဖြစ်စေ) လက်ခံရရှိပါက ပြဿနာဖြစ်နိုင်မည်လား၊ အစိုးရအရာရှိတစ်ဦးသည် ပုဂ္ဂလိကဏ္ဍဘက်တွင် လုပ်ကိုင်ရန် မိမိရာထူးမှနုတ်ထွက်သည့်အခါတွင် အရာရှိအဖြစ် အထူးသတင်းအချက်အလက်များကို သိရှိထားသည့် အနေအထားကြောင့် အလုပ်အကူး အပြောင်းနှစ်ခုအကြားတွင် အချိန်ကွာဟချက် မည်မျှ သတ်မှတ်မည် စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ စတုတ္ထအချက် အနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လက်တွေ့ကြပ်မတ် စစ်ဆေးနိုင်မည့် စနစ် ယန္တရား တစ်ခုလိုအပ်ပါသည်။

Piquet နှင့် သူ၏အဖွဲ့သည် စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်မည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု တည်ထောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း နားလည်ထားခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း ဖွဲ့စည်းပုံ၊ လုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်စသည့် အသေးစိတ် အကြောင်းအရာများကို သတ်မှတ်နိုင်ဖို့က အခက် အခဲ ဖြစ်ပါသည်။ သမ္မတ၏ လက်အောက်တွင် အကြံ ပြု အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအဖြစ် တည်ထောင်မည်ဆိုပါက ကြပ်မတ်စစ်ဆေးနိုင်ခွင့်အာဏာများတွင် အကန့် အသတ် ဖြစ်စေနိုင်ပြီး၊ သမ္မတနှင့် သူ၏ ဝန်ထမ်းချုပ် (chief of staff) တို့၏ စဉ်ဆက်မပြတ် ပါဝင်မှုကို လိုအပ်နေမည်ဖြစ်သည်။ တစ်ဖက်မှကြည့်ပါကလည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၊ ကြပ်မတ်အကောင်အထည်ဖော်မှု ဆိုင်ရာ ကျယ်ပြန့်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအဖြစ် ဖန်တီးနိုင်ရန်မှာ ဘဏ္ဍာငွေ အရင်းအမြစ်မြောက်များနှင့် ကွန်ဂရက်လွှတ်တော်၏ ထောက်ခံမှုတို့ကို လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ အငြင်းပွား ဖွယ် ဖြစ်လာနိုင်သည့် ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်သည့်အတွက် လွှတ်တော်ကလည်း တွန့်ဆုတ်နေနိုင်ပါသည်။

တုံ့ပြန်မှုတစ်ခု ချမှတ်ခြင်း (FRAMING A RESPONSE)

နိုင်ငံတော်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ကောင်စီ အတွင်းမှ Piquet ၏အဖွဲ့တွင် စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် ကြပ် မတ်ထိန်းသိမ်းစစ်ဆေးမှု နောက်ခံအတွေ့အကြုံရှိသူ များ ပါဝင်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းရေးဆွဲသည့် အဖွဲ့ဝင်များတွင် အတွေ့အကြုံရင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ရှင် တစ်ဦးဖြစ်ပြီး၊ ဘရာဇီးနိုင်ငံ ငွေချေးသက်သေခံ လက်မှတ်လုပ်ငန်းကော်မရှင် တည်ထောင်သူလည်း ဖြစ် သည့် Roberto Teixeira da Costa ၊ အောက်စဖို့ တက္ကသိုလ်ဆင်း နိုင်ငံရေးသိပ္ပံပညာရှင် Lourdes Sola ၊ ဘရာဇီးနိုင်ငံ၏ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းစနစ်ကို ထူထောင်ခဲ့သည့် Getulio Vargas ၏ မြေးဖြစ်သူ လူမှုဗေဒပညာရှင် Celina Vargas ၊ လူသိထင်ရှား ရာဇဝတ်မှုရှေ့နေတစ်ဦးနှင့် ပါမောက္ခတစ်ဦးဖြစ်သူ Miguel Reale Júnior နှင့် အစိုးရ၏ ကျေးလက်ဒေသ လျှပ်စစ်မီးရရှိရေးအစီအစဉ်များစွာကို ဦးဆောင်ခဲ့

သည် ပညာရှင်အရာရှိတစ်ဦးဖြစ်သူ João Camilo Penna စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့အားလုံးမှ လုပ်ခ လစာမရရှိဘဲ မိမိဆန္ဒအလျောက် ပါဝင်ခြင်း ဖြစ်သည်။

ထိုအချိန်က Piquet ၊ Penna နှင့် Teixeira da Costa တို့ကသာ အစိုးရအတွေ့အကြုံရှိသူများ ဖြစ်ပါသည်။ Piquet က အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့သည် သမ္မတ Cardoso အစိုးရအဖွဲ့ဖြင့် တိုက်ရိုက်ပတ်သက်မှုမရှိ ပါက ဘက်မလိုက်ခြင်းကြောင့် အများယုံကြည်လက်ခံ မှုကို ရရှိနိုင်မည်ဟု ယုံကြည်ထားခဲ့သည်။ အဖွဲ့ဝင်များ မှာ ဘရာဇီးနိုင်ငံ၏ နေရာအသီးသီးမှ လာရောက်သူ များ ဖြစ်ပါသည်။ Piquet တစ်ဦးတည်းသာ Brasilia တွင် နေထိုင်သူဖြစ်သည်။ အစည်းအဝေးများကို Brasilia ၊ São Paulo နှင့် Rio de Janeiro မြို့များတွင် ပြောင်းရွှေ့ပြီး ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၉ ၌ ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာကော်မရှင် ဖွဲ့စည်းပြီး နောက်ပိုင်းတွင်လည်း ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်း အတိုင်း ပင် ဆက်လက်ပြုလုပ်ခဲ့ပါ သည်။

ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (the code) ကို ရေးဆွဲ ရာတွင် Piquet သည် ရှင်းလင်းပြတ်သားမှု (clarity)၊ ပြောင်းသာပြင်သာရှိမှု (flexibility) နှင့် အကောင် အထည်ဖော် ကြပ်မတ်နိုင်စွမ်း (enforceability) တို့ကို ဦးစားပေးခဲ့ပါသည်။ သူသည် ယခင်က အသေးစား အမှုအခင်းများဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ တရားရုံးများ တည် ထောင်ခြင်းမှ သူ၏ အတွေ့အကြုံကို ရယူကာ၊ အိုင်ဒီ ယာများအား လက်တွေ့အဖြစ် အသွင်းပြောင်းနိုင်ရန် အတွက် နည်းလမ်းများ အဆက်မပြတ် ရှာကြံခဲ့သည်။ "ဒီလုပ်ငန်းစဉ်ကြီးတစ်ခုလုံးက အကျင့်သီလ/စာရိတ္တ (morality) ဖြစ်ဖို့ဆိုပြီး လုပ်နေတာမဟုတ်ဘူးလေ။ ဒါက သာမန်အခြေခံအသိတရား (common sense) ဖြစ်ဖို့ လုပ်တာပါပဲ" ဟု Teixeira da Costa က ပြောပါ သည်။

ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဦးရေ ၆၀၀၀၀၀ ခန့်ရှိခြင်းနှင့် ဘတ်ဂျက်အကန့်အသတ်တို့ကြောင့် Piquet နှင့် သူ၏ အဖွဲ့သည် သေသေချာချာအာရုံစိုက်နိုင်ရန်အတွက် အကြီးတန်း အစိုးရအရာရှိများဖြစ်သည့် သမ္မတမှ

တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်ထားသူများ၊ အစိုးရအဖွဲ့အတွင်းမှ ဝန်ကြီးများ၊ မန်နေဂျာများနှင့် ဦးစီးဌာနများမှ ညွှန်ကြား ရေးမှူးများနှင့် ကုမ္ပဏီများကိုသာ ဦးတည်ပစ်မှတ်ထား ရန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအရာရှိများသည် နိုင်ငံရေးအာဏာကို ကိုင်ထားသူ များဖြစ်ပြီး၊ ယခင်အချိန်များတစ်လျှောက် တာဝန်ယူမှု တာဝန်ခံမှု (accountability) မှ ကင်းလွတ်ခွင့် ရနေခဲ့ သူများဖြစ်သောကြောင့်ပင်။ ဤအချက်ကို ၁၉၉၈ ခုနှစ် မှ တွေ့ဆုံ မေးမြန်းချက်တစ်ခုတွင် Cardoso က "ဒီနိုင်ငံမှာ အပြစ်လုပ်ပြီး ပြစ်ဒဏ်ကင်းလွတ်ခွင့်ရနေ ကြတာတွေကို ကျွန်တော်စိတ်ကုန်နေပြီဗျာ" ဟု လက်ခံ ပြောဆိုခဲ့သည်ကို တွေ့ရပါသည်။³ ရေးဆွဲသူ များက ဤကဲ့သို့သော ရာထူးမြင့် အရာရှိများသည် အစိုးရနှင့် ပြည်သူ့လူထုအတွက် ဥပမာတစ်ခု ဖြစ်နိုင် သည်ဟု စဉ်းစားခဲ့ပါသည်။ ထိုသူများထံမှ ကျင့်ဝတ် ပြောင်းလဲမှုသည် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ၌ ပျံ့နှံ့ သက်ရောက် သွားနိုင်သည့်အလျောက် ရာထူးမြင့် ပြည့်သူ့ဝန်ထမ်းများအပေါ် လူထုသဘောထားအမြင် မှာလည်း အချိန်ကြာလာသည့်အခါ တိုးတက်ကောင်း မွန်လာနိုင်မည့် အလာအလာရှိပါသည်။

အဖွဲ့သည် ပြင်သစ်၊ အမေရိကန်၊ အင်္ဂလန် နှင့် ကနေဒါ နိုင်ငံများမှ အလုပ်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ ကို လေ့လာခဲ့ပြီး၊ ဘရာဇီးနိုင်ငံရေးဖြင့် ဆီလျော်ဆက် စပ်မှု အရှိဆုံး ကိစ္စရပ်များကို အထူးအာရုံစိုက်ကြည့်ရှု ခဲ့ပါသည်။ အပြီးသတ်ရေးဆွဲခဲ့သော ကျင့်ဝတ်စည်း ကမ်းတွင် ပိုဒ်ခွဲ ၁၉ ခု ပါဝင်ပြီး၊ အပိုခံစားခွင့်များရယူ ခြင်း၊ အစိုးရတာဝန်မထမ်းဆောင်မီ ပိုင်ဆိုင်မှုများကို အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း၊ အစိုးရတာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ် စီးပွားရေး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုလုပ်ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီများ၌ အစုရှယ်ယာထည့်ဝင်ခြင်း၊ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်လုပ်ရန် အစိုးရအလုပ်မှနုတ်ထွက်ခြင်း နှင့် စေ့စပ်ဆွေးနွေးမှု များ၌ အကျိုးစီးပွားပိရောမီများကို ထုတ်ဖော် ပြောဆို ရှင်းလင်းခြင်း စသည်တို့အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ချိုးဖောက်မှုများကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကော်မရှင်၏ လုပ်ဆောင်

ချက်များကိုလည်း ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း တွင် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

ဖြစ်စဉ်တစ်လျှောက်လုံးတွင် အဖွဲ့သည် အစိုးရစနစ်အတွင်းမှ အဓိကဦးတည်ရမည့် နယ်ပယ် များ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်နိုင်ရန်နှင့် ပိုကောင်းအောင် ပြင်ဆင်မွမ်းမံရန် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများဖြင့် ကျယ်ပြန့်စွာ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ မူကြမ်းရေးဆွဲသူများသည် ပြင်ပမှ အတိုင်ပင်ခံများ(အဓိကအားဖြင့် ဤကိစ္စ အပေါ် စိတ်ဝင်စားသည့် ရှေ့နေများ) ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ ငယ် တစ်ခုကိုလည်း ခန့်အပ်ခဲ့ပြီး၊ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ရှင်းပြရန်နှင့် လက်ခံကြိုဆိုမှုအနေ အထားကို စမ်းသပ်နိုင်ရန် ဝန်ကြီးဌာနများဖြင့် တွေ့ဆုံ မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း ပြဋ္ဌာန်း ချက်အစိတ်အပိုင်း အသီးသီးအပေါ် တုံ့ပြန်မှုကို အကဲ ဖြတ်နိုင်ရန် အတွက် Piquet က မူကြမ်းရေးဆွဲရေး အဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်အသီးသီးအား ကဏ္ဍအသီးသီး အလိုက် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများထံသို့ တာဝန်ချထားပေး ခဲ့သည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပုဂ္ဂလိကမှ ပြုလုပ်သော ဆွေးနွေးပွဲများသို့ ဖိတ်ကြားခံရသည့် အစိုးရအရာရှိ များကို ပေးသည့် လက်ဆောင်များ၊ စရိတ် ထောက်ပံ့ ငွေများကို မည်သို့ ရှင်းလင်း ဖယ်ရှားနိုင်မည်ကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် ဘဏ္ဍာရေးနှင့်ဆက်စပ်သည့် အစိုးရ အရာရှိများစွာဖြင့် တွေ့ဆုံခဲ့ရုံကို Sola က ပြန်လည် ပြောပြပါသည်။ အဖွဲ့သည် ဖယ်ထုတ်ရှင်းလင်းခြင်း (elimination)၊ စစ်ဆေးခြင်း(checking) နှင့် အသိပညာဖြင့်ယှဉ်၍ မှန်းဆခြင်း (educated guesswork) စသည့် ဖြစ်စဉ်မှတစ်ဆင့် အကန့်အသတ် ဘောင်များ (parameters) ကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ လက်ဆောင် (အလုပ်ဝင်ငွေအပြင် အခြားအပို ရရှိ ခံစားမှုများအပါအဝင်) ဟုဆိုရာတွင် တစ်ဦး တစ်ယောက်ချင်း အလိုက်မဟုတ်ဘဲ အစုအဖွဲ့ တစ်ခု ကို အမှတ်တရလက်ဆောင်များ (souvenirs) အဖြစ် ပေးမှသာ လက်ခံနိုင်ပြီး၊ ၎င်း၏ တန်ဖိုးသည် reais ငွေ ၁၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၀ နီးပါးခန့်) ထက် ကျော် လွန်လို့မရပါ။ တန်ဖိုးကြီးမားသည့် လက်ဆောင်များ

အား ပရဟိတ အဖွဲ့အစည်းများသို့ ပေးပို့ရမည် ဖြစ် သည်။

မူကြမ်းရေးဆွဲမှုဖြစ်စဉ်အတွင်းတွင် အဖွဲ့ သည် အကောင်အထည်ဖော်ကြပ်မတ်မှု မဟာဗျူဟာ ကို စတင် စဉ်းစားခဲ့ကြပါသည်။ အိုင်ဒီယာများ မျှဝေ ပေးနိုင်ပြီး၊ နိုင်ငံ၏ ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ပေးနိုင်မည့် အစိုးရဌာနများမှ အရာ ရှိများနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများအား ဖိတ်ခေါ်၍ နီးနှောဖလှယ်ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခု လက်ခံကျင်းပရန် Piquet က အဖွဲ့ကို အဆိုပြုခဲ့သည်။ MARE ၏ ပံ့ပိုးမှု ဖြင့် ၁၉၉၇ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ကျင်းပခဲ့သော နီးနှောဖလှယ်ပွဲသည် ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာ ကော်မရှင်၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ အတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်ကို ဖွဲ့စည်းနိုင်စေမည့် အမြင်များကို ပေါ်ထွက်စေခဲ့ပါသည်။ ဘရာဇီးနိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာများကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်အတွက် နီးနှောဖလှယ်ပွဲတက်ရောက် လာသူများက စီးပွားပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုး ရေးအဖွဲ့ (OECD) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများစွာ၏ မိုဒယ်များ ကို လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့ကြသည်။

“ဘရာဇီးနိုင်ငံရေးစနစ်ရဲ့ အစဉ်အလာတွေနဲ့ အရှိတရားတွေအရ နိုင်ငံတကာတွေ့အကြံတွေထဲ ကနေ ဘရာဇီးအတွက် ဘယ်လိုကိုက်ညီအောင် ပြုပြင် ယူလို့ရမလဲ၊ ဘယ်လို ဆန်းသစ်တီထွင်လို့ရမလဲဆို တာ ကြည့်ခဲ့ပါတယ်” ဟု Sola က ပြောပါသည်။ မူကြမ်းရေးဆွဲသူများက အင်္ဂလန်မှ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ၁၀၀ စုံသတ်မှတ်ချက် ကော်မတီ (အစိုးရရုံးများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သူများ၏ အပြုအမူအတွက် စံနှုန်း များ ရှာဖွေဆန်းစစ်ရန် ၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် အကြံပြု အဖွဲ့ အဖြစ်ဖွဲ့စည်းခြင်းဖြစ်ပြီး the Nolan Committee ဟု လည်း သိရှိကြသည်) ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို အထူး သဘောကျနှစ်ခြိုက်ခဲ့ကြသည်။ Piquet သည် ကနေဒါနိုင်ငံ၏ အလုပ်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းမှလည်း အများကြီး ယူသုံးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် လွယ်ကူရိုးစင်း စွာ ရေးသားထားသည့် အပြင်၊ ကနေဒါအစိုးရက အင်္ဂလိပ်နှင့် ပြင်သစ် ဘာသာစကား နှစ်မျိုးဖြင့်

ရေးသားထားခြင်းဖြစ်သဖြင့် အသုံးပြုသူအတွက် အဆင်ပြေလွယ်ကူမှုရှိသည် (user-friendly)ဟု သူက ယူဆခဲ့ပါသည်။ နီးနှောဖလှယ်ပွဲပြီးနောက်၊ ၁၉၉၈ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် အဖွဲ့သည် သမ္မတနှင့် အစိုးရအဖွဲ့သို့ အလုပ်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (the code of conduct) နှင့် ကော်မရှင်ဖွဲ့စည်းရေးတို့အတွက် အဆိုပြုချက်များကို တင်သွင်းခဲ့သည်။

ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့် ကော်မရှင်ဖွဲ့စည်း နိုင်ရေးကိစ္စသည် အစိုးရအဖွဲ့အတွင်း၌ Bresser-Pereira နှင့် ဝန်ထမ်းချုပ် Clovis Carvalho တို့အကြား အားပြိုင်မှုများကြောင့် ၁၉၉၈ တစ်နှစ်တာလုံးနီးပါး ငြိမ်ငုပ်နေခဲ့ရပါသည်။ သို့သော်လည်း မူကြမ်းရေးဆွဲ ရေး အဖွဲ့သည် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းအား ပိုမိုကောင်း မွန်ပြည့်စုံလာစေရန် ဆက်လက်မွမ်းမံနေခဲ့သည်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် Cardoso က Pedro Parente ကို ဝန်ထမ်းချုပ်အသစ်အဖြစ်ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း အုပ်ချုပ်ရေးယန္တရား၏ ဖြစ်မြဲပုံစံ (bureaucratic inertia) ကြောင့် ဤကိစ္စမှာ ဆက်လက်တုံ့ဆိုင်း နေခဲ့ရပါသည်။ မီဒီယာများက တော့ ဤကိစ္စအား မေ့ပျောက်ထားကြသည်မဟုတ်ပါ။ ၁၉၉၉ ခုနှစ်အစောပိုင်း၌ တီဗီအင်တာဗျူးတစ်ခုတွင် ဂျာနယ်လစ်တစ်ဦးက သမ္မတ Cardoso အား အလုပ် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း ရေးဆွဲမှုအခြေအနေနှင့် ပတ်သက်ပြီး မေးမြန်းခဲ့သည်။ ချက်ခြင်းဆိုသလိုပင် သမ္မတ Cardoso က Piquet ဦးဆောင်သော အဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့က ဤကိစ္စအတွက် ကြိုးစားဆောင်ရွက်နေ ကြောင်း တုံ့ပြန်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ နောက်တစ်ရက် တွင် သတင်းစာတိုက်များစွာက Piquet ထံ ဖုန်း ခေါ်ဆို မေးမြန်းခဲ့ကြပါသည်။ "ဒီကိစ္စက ဘရာဇီးနိုင်ငံ ရေးမှာ တကယ့် အသစ်အဆန်းတစ်ခုဖြစ်နေတာ ကြောင့် သူတို့က စိတ်ဝင်စားနေကြတာလို့ ထင်ပါ တယ်" ဟု Piquet က ဆိုသည်။

ရုတ်တရက် မီဒီယာမှ အလေးထားဖော်ပြ လာခဲ့သဖြင့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့် ကော်မရှင်ကိစ္စမှာ ရှေ့တန်းသို့ ပြန်ရောက်လာခဲ့ပါသည်။ Parente ဖြင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးနောက် Piquet နှင့် သူ့အဖွဲ့သည်

ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို မထုတ်ပြန်မီ ကော်မရှင်ကို အရင်ဖွဲ့စည်းရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ သို့မှသာ စီရင်ဆုံး ဖြတ်ပေးမည့် မူဘောင် အဆင်သင့်ရှိနေမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ကော်မရှင်၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ နှင့်ပတ်သက်ပြီး Piquet နှင့် Parente တို့အကြား သဘောတူညီမှုမရခဲ့ပါ။ Parente က ကော်မရှင်ကို လွှတ်တော်မှဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပြီး ဖွဲ့စည်းသင့်သည်ဟု ဆိုသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ကော်မရှင်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာကို တရားဝင်ဖြစ်စေနိုင်မည်ဟု သူက ယူဆပါ သည်။ Piquet နှင့် အဖွဲ့ဝင်များစွာကမူ ဤချဉ်းကပ်ပုံ နည်းလမ်းအပေါ် စိုးရိမ်မှုရှိခဲ့သည်။ ကွန်ဂရက် လွှတ် တော်က ဥပဒေပြုဖြစ်စဉ်အတွင်း ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေး အစီအစဉ်တို့ကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲပစ်လိုက်ဖို့များသည်ဟု သူတို့က ယုံကြည်ထားခဲ့သည်။ ထို့အပြင် တင်းကြပ်သည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်ကြောင့် ကော်မရှင်အနေဖြင့် လုပ်ငန်း ထိထိရောက် လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ရန် နှင့် မူဝါဒများကို ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းစစ်ဆေးရန်အတွက် လိုအပ်သည့် ပြောင်းသာပြင်သာရှိမှုကို လျော့နည်း သွားစေနိုင်မည်ဟု Piquet က ယူဆခဲ့သည်။ သူက ချိုးဖောက်မှုများကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်မည့် အပြန်အလှန် အကျိုးပြုသော သဘောတူညီမှုများ (mutually beneficial agreements) အပေါ် အခြေခံသည့် ပို၍ ညင်သာပျော့ပြောင်းသော ချဉ်းကပ်ပုံနည်းလမ်းကို ထောက်ခံခဲ့ပါသည်။ "ဒါကို ဥပဒေတစ်ရပ်အဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းတာမျိုးမဖြစ်အောင် ရှောင်နိုင်သမျှ ရှောင်ခဲ့ တယ်" ဟု Piquet က ဆိုသည်။ "ဒါကို ဒီအတိုင်းပဲ ထားဖို့ ကျွန်တော်တို့ အကြံပြုခဲ့တယ်။ ဒါက ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်း တစ်ခုပဲ။ အစိုးရအတွင်းကကော၊ ပြင်ပ ကပါ အချိန်တန်ရင် ဒါကို လေးစားလိုက်နာကြတာမျိုး ဖြစ်ပါစေပေါ့" ဟု ဆိုပါသည်။

Piquet နှင့် သူ၏အဖွဲ့က သမ္မတအောက်မှ အကြံပြုအဖွဲ့ (advisory body) ကဲ့သို့သော ပုံမှန် စနစ် အတွင်းမှမဟုတ်သော ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ (informal structure) သည် ပုံမှန်အဖွဲ့အစည်း/ဌာန တစ်ခုထက်စာလျှင် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၏ အတိုက်

အခံပြုမှုကို ပြေလျော့စေခြင်းဖြင့် ပိုမို၍ အလုပ်ဖြစ်နိုင်စရာရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ထို့ပြင် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုဆိုင်ရာ လက်ရှိ တည်ဆဲပြဋ္ဌာန်းဥပဒေများမှာ ခုခံချေပပိုင်ခွင့် အပြည့်အဝပေးရန်နှင့် ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတိုင်းအဆင့်ဆင့် ဆောင်ရွက်ရန် (due process) လိုအပ်သောကြောင့် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်မှုများကို တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းရာတွင် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာစေပါသည်။ ဤသို့သော ဥပဒေကြောင်းအဆင့်ဆင့်ဖြင့်သွားရသည့် ရှည်လျားခက်ခဲသည့် သဘောသဘာဝကြောင့် ဘရာဇီးလူ့အဖွဲ့အစည်း တွင် အဆိုပါ ဥပဒေများကို အလေးထားထည့်သွင်း စဉ်းစားခြင်းပင်မရှိကြပါ။ “စွပ်စွဲတိုင်ကြားတာက ဘရာဇီးယဉ်ကျေးမှုမှာ မရှိဘူးဗျ” ဟု Piquet က ပြောသည်။ “ဘယ်သူကမှ စွပ်စွဲတိုင်ကြားတာမလုပ်ဘူး။ တိုင်ကြားပြီး ပြီးသွားတာမဟုတ်ဘူးလေ။ ဆက်ပြီး ပါဝင်ဖြေရှင်းရတာတွေက ခေါင်းကိုက်လောက်စရာပဲကိုး။ ဘရာဇီးဟာ အပေးအယူ၊ အလျော့အတင်း လုပ်တတ်တဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုပါ။ ဒီအချက်ကိုလည်း ကျွန်တော်တို့က ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ကော်မရှင်ဖွဲ့စည်း တည်ဆောက်ပုံမှာ ထည့်သွင်းပြီး စဉ်းစားထားပါတယ်” ဟု ဆိုပါသည်။

၁၉၉၉ခုနှစ် မေလတွင် သမ္မတအမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၁၁၇၁ ဖြင့် ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာကော်မရှင်ကို ကျင့်ဝတ်များဖြင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များအတွက် အကြံပြုအဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုအဖြစ် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ ကော်မရှင်တွင် လုပ်ခလစာမပေးအပ်သည့် အဖွဲ့ဝင် ခြောက်ဦး ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့အားလုံးကို သမ္မတ Cardoso က ခန့်အပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ အာဏာရအစိုးရအဖွဲ့ဖြင့် ဆက်နွယ်မှုမရှိသည့်၊ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် စွမ်းဆောင်မှုအရ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားသော ဘရာဇီးနိုင်ငံသားများဖြစ်ကြသည်။ သူတို့၏ ပုံမှန် အလုပ်အကိုင်များအပြင် အပိုအလုပ်အဖြစ် ကော်မရှင်တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခဲ့သူများဖြစ်ပြီး၊ တစ်လလျှင်တစ်ကြိမ် နှင့် လိုအပ်ပါက ပိုမို၍ တွေ့ဆုံဆောင်ရွက်ကြပါသည်။

ဤအဖွဲ့သစ်၌ ဦးဆောင်ရန် ခန့်အပ်ခံရသူ Piquet က မူကြမ်းရေးဆွဲရေးအဖွဲ့မှ သူ၏ အဖွဲ့ဝင်များကို အဖွဲ့တွင် ဆက်လက်ပါဝင်စေချင်ခဲ့သည်။ သူက ၎င်းတို့၏ အမည်များကို ဝီတိုအာကာဖြင့် ခန့်အပ်မှုအခွင့်အရေးရရှိရန် သမ္မတထံတင်သွင်းခဲ့ပါသည်။ မူလ မူကြမ်းရေးဆွဲရေးအဖွဲ့မှ ခြောက်ဦးအနက် Piquet အပါအဝင် ငါးဦး သည် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ်ဆက်လက်ပါဝင်ခဲ့ပြီး၊ ထပ်မံသက်တမ်း တိုးပေးနိုင်သည့် နှစ်နှစ်နှင့် သုံးနှစ် ရာထူးသက်တမ်း များဖြင့် ခန့်အပ်ခံခဲ့ရပါသည်။ ခြောက်ဦးမြောက်အဖြစ် ခန့်အပ်ခံရသူမှာ အငြိမ်းစားတရားရေး ဝန်ကြီး Celio Borja ဖြစ်ပါသည်။ ဩဂုတ်လ၊ ၂၀၀၀ခုနှစ်တွင် အခြားသမ္မတအမိန့်ဒီကရီ တစ်ခုဖြင့် အလုပ်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (code of conduct) ကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ထို့နောက်တွင်တော့ Piquet နှင့် သူ့အဖွဲ့သည် အလုပ်တာဝန် ခြောက်ခုကို စတင်ရင်ဆိုင်ခဲ့ရပါတော့သည်။ အဖွဲ့အစည်းစနစ်စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ခြင်း၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအကြား သတင်းအချက်အလက်ဆက်သွယ်ပေးပို့ခြင်းနှင့် ထုတ်ပြန်ကြော်ငြာခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လိုက်နာမှုရှိမရှိ စောင့်ကြည့်ခြင်း၊ ချိုးဖောက်မှုများကို ဖြေရှင်းရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အကျိုးဆက်များကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊ အသေးစိတ် ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် စီရင်ချက်များ (specific resolutions and rulings) အဖြစ် ပြောင်းလဲပြန်ဆိုခြင်း (translating) အားဖြင့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းအား ရှင်းလင်းသိကွဲမှုနှင့် နားလည်သဘောပေါက်မှုရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အဆင့်မြင့် အစိုးရအရာရှိများဟူသည့် အတိုင်းအတာကို ကျော်လွန်ပြီး ချဲ့ထွင်နိုင်မည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စနစ်တစ်ခု ရေးဆွဲဖန်တီးရေး စသည့် တာဝန်များပင်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းစတင်ခြင်း (GETTING DOWN TO WORK)

ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာကော်မရှင် အဖွဲ့ဝင်များသည် ဝန်ထမ်းပံ့ပိုးမှုလိုအပ်ကြောင်း နားလည်

သဘောပေါက်ခဲ့ကြသည်။ အဖွဲ့ဝင်ခြောက်ဦးမှာ တိုင်းပြည်၏ နေရာဒေသအသီးသီးတွင် နေထိုင်ကြသူများ ဖြစ်ပြီး Piquet တစ်ဦးသာ Brasilia တွင် နေထိုင်သူ ဖြစ်သည်။ လစဉ်ပြုလုပ်သော အစည်းအဝေးများမှာ အကြီးတန်းပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ရည်ရွယ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို ကြပ်မတ်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် အတွက် လုံလောက်မှု မရှိပါ။ အရေးကြီးသည့် အချိန်ပြည့် တာဝန်ဖြစ်သော အမှုဆောင်အတွင်းရေးမှူး (executive secretary) ရာထူးအတွက် သင့်တော်သူများစွာကို အင်တာဗျူး ခဲ့ပြီးနောက် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များသည် Piquet ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သော Mauro Sérgio Bogéa Soares ကို ရွေးချယ်ခန့်အပ်ခဲ့ပါသည်။

ယခင်က အခွန်စစ်ဆေးရေးအရာရှိတစ်ဦးနှင့် အစိုးရဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်သူ Soares သည် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနအတွက် ဘဏ္ဍာရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး စီမံကိန်းများကို စီမံခန့်ခွဲခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရရှိထားသူဖြစ်သည်။ သူ၏ အလုပ်လုပ်ဟန်မှာ အသေးစိတ်အရာများနှင့် သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အပေါ် စိတ်အားထက်သန်မှု ပြင်းပြစွာဖြင့် အလေးထား လုပ်တတ်သည့် စရိုက်လက္ခဏာမျိုးဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ “သူက တော်တော်ကို နှံ့စပ်နားလည်တဲ့သူပါ။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ တဲ့ အောင်မြင်မှုဟာ သူနဲ့ Piquet ကြောင့်လို့ ပြောလိုရပါတယ်” ဟု Texeira da Costa က ပြောပါသည်။ ထိုစဉ်က ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များစွာ ကလည်း Brasilia တွင် အခြေစိုက်လုပ်ကိုင်သည့် Piquet နှင့် Soares တို့ နှစ်ဦးသည် ကော်မရှင်၏ အသက်ပိညာညပ်ပင်ဖြစ်ကြောင်း ထောက်ခံပြောဆိုကြပါသည်။

Soares သည် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတွင် အကျိုးဝင်မည့် အရာရှိများ အရေအတွက်ကို ရေတွက်ခြင်းဖြင့် စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ သူက ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အစိုးရအေဂျင်စီများထံမှ မကြာသေးမီ အချိန်နှင့် ယခင်အချိန်များမှ ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ တောင်းခံခဲ့ပြီး၊ ကွန်ပျူတာမှတ်

တမ်းများမှတစ်ဆင့် ပြန်လည်ရွေးထုတ်ခဲ့ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတွင် အကျိုးဝင်သည့် အသစ်ခန့်အပ်ထားသော ဝန်ထမ်းများကို သိရှိရန် Soares သည် ရာထူး ခန့်အပ်မှု နောက်ဆုံး သတင်းအချက်အလက်များကို ဖော်ပြသည့် *Diário Oficial da União* (နေ့စဉ်အစိုးရပြန်တမ်း) အား စေ့စေ့စပ်စပ် ဖတ်ရှုခဲ့ပါသည်။ သူ့ကိုခန့်အပ်ပြီး နှစ်လအတွင်းမှာပင် Soares သည် အရာရှိ ၇၈၇ ဦးကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သည်။

“သိပ်ကိုလက်တွေ့ကျတဲ့ ပြဿနာတစ်ခုကြောင့် ပုံမှန်လုပ်ဆောင်သွားရမယ့် နည်းလမ်းအချို့ကို ကျွန်တော်တို့ သတ်မှတ်ခဲ့ရတယ်” ဟု Piquet က ပြန်ပြောင်းပြောပြပါသည်။ “ကျွန်တော်တို့မှာ ကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာရမယ့် ဝန်ကြီးတွေအများကြီး ကျန်ရှိနေဆဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အာဏာပိုင်အကြီးအကဲပေါင်း ၇၀၀ လောက် ရှိပါတယ်။ လူတွေက ဒါနဲ့ သိပ်ပြီး ကျင့်သား မရသေးတာကြောင့် အဲဒီအချိန်ဟာ စီမံခန့်ခွဲဖို့ ခက်ခဲတဲ့ ကာလတစ်ခုပါပဲ” ဟု ဆိုပါသည်။

Piquet နှင့် Parente တို့က လေးစားလိုက်နာရေးအစီအစဉ် (compliance plan) တစ်ခုကို တီထွင်ဖန်တီးခဲ့ပါသည်။ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေပြီးဖြစ်သည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို ရက် ၃၀ အတွင်းတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး၊ တင်သွင်းကြရမည်ဖြစ်သည်။ (ဤသို့မလုပ်ဆောင်ပါက ကော်မရှင်အနေဖြင့် အဆိုပါဝန်ထမ်းများက ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို သဘောတူပြီးဖြစ်ကြောင်း အလိုအလျောက် မှတ်ယူသွားမည်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့ကိုလည်း ထည့်သွင်း သွားမည်ဖြစ်သည်) အသစ်ထပ်မံခန့်အပ်သူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့အားခန့်အပ်ပြီး ၁၀ရက်အတွင်းတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို တင်သွင်းရမည်ဖြစ်သည်။ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု မရှိပါက ၎င်းတို့အား ထုတ်ပယ်ရန် သမ္မတနှင့် ဝန်ထမ်းချုပ်တို့အား ကော်မရှင်မှ အကြံပြု ထောက်ခံမှု ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။

ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များ၏ သဘောတူညီမှုနှင့် Piquet ၏ အကူအညီတို့ဖြင့် Soares သည် ကော်မရှင်၏ ရည်မှန်းချက်များကို အများသိရှိအောင် ကြော်ငြာ

ခြင်းနှင့် ဝန်ကြီးများ၊ အရာရှိများအတွက် ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းစာအုပ်များပေးဝေရန်တို့ကိုစီစဉ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ Piquet နှင့် Soares တို့သည် ဝန်ကြီးများဖြင့် တွေ့ဆုံကာ ကော်မရှင်၏ လုပ်ငန်းကို ရှင်းလင်းတင်ပြရာတွင် အပြုအမူကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းရေး သဘောမျိုးထက် လမ်းညွှန်မှုရင်းမြစ်တစ်ခုအဖြစ်သာ ပို၍ ပုံဖော်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ကော်မရှင်သည် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍကုမ္ပဏီများဖြင့်လည်း တွေ့ဆုံပြီး သတိထားရမည့် သတင်းအချက်အလက်များ (sensitive information) ကို သိရှိထားသည့် အစိုးရဝန်ထမ်းများအား ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဘက်မှ ငှားရမ်းခန့်အပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ သတ်မှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအချို့ကို ရှင်းပြခဲ့ကြပါသည်။

ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များသည် မီဒီယာကို ပါဝင်လာစေရန် သတိထားဆက်ဆံခဲ့ပါသည်။ မီဒီယာများတွင်ဖော်ပြသည့် သဘောအမြင်များက ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုများအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုမရှိစေရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသော်လည်း ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များသည် ၎င်းတို့၏ စီရင်ချက်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ထုတ်ဖော်ကြော်ငြာရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များသည် အလုပ်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းအသေးစိတ်အကြောင်းအရာများကို လေ့လာဖော်ထုတ်သည့် ရှင်းလင်းချက်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုလည်း ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် လက်ဆောင်များ၊ ဆွေးနွေးပွဲများတက်ရောက်ခြင်း၊ နိုင်ငံရေး နှင့် ရွေးကောက်ပွဲ လှုပ်ရှားမှုများစသည့် အသေးစိတ်အကြောင်းအရာများ နှင့် ယေဘုယျအလုပ်ကျင့်ဝတ်လမ်းညွှန်ချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

Soares နှင့် Piquet တို့သည် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းလိုက်နာခဲ့သည့် အကြီးအကဲပုဂ္ဂိုလ်များကိုလည်း ထုတ်ဖော်ကြော်ငြာခဲ့ပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော ဖြစ်ရပ်တစ်ခုမှာ အများလေးစားကြသော ဘရာဇီးဗဟိုဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌ Arminio Fraga ၏ ဖြစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ Fraga သည် ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှင့် နိုင်ငံခြားငွေလှဲလှယ်နှုန်းများကဲ့သို့သော စီးပွားရေး ညွှန်းကိန်းများကို ကြိုတင်သိရှိထားသဖြင့် သူ၏ ရာထူး

သည် အကျိုးစီးပွားဝိရောမိများဖြစ်ပေါ်ရန် အလားအလာ အလွန်ရှိသော ရာထူးနေရာမျိုးဖြစ်ပါသည်။

Fraga သည် သူ၏ ဘဏ္ဍာရေးပိုင်ဆိုင်မှုများကို စီမံခန့်ခွဲရန် လွတ်လပ်သည့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသို့ မိမိဆန္ဒအလျောက် လွှဲပြောင်းပေးခဲ့သည်။ သူနှင့် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များသည် သူ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုများကို စစ်ဆေးခဲ့ကြပြီး၊ သူ့ကိုယ်ပိုင်ငွေကြေးများကို ဘေးကင်းစွာ အသုံးပြု၊ စီမံခန့်ခွဲသင့်သည့် နည်းလမ်းများအပေါ်တွင် ပူးပေါင်း သဘောတူညီမှု ရယူခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် Fraga က သူ့ဘာလုပ်မည်ဆိုသည်ကို ကော်မရှင်ထံ တရားဝင် စာရေးသားပေးပို့ပါသည်။ ကော်မရှင်က သဘောတူညီချက်ကို အတည်ပြုပေးပြီး အများသိရှိအောင် ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပါသည်။ လူသိထင်ရှားအကြီးအကဲတစ်ဦး၏ ဘဏ္ဍာရေးစီမံခန့်ခွဲမှု သဘောတူညီချက်ကို အများပြည်သူရှေ့မှောက်တွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းသည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သူများအတွက် ၎င်းတို့၏ ပိုင်ဆိုင်မှုဥစ္စာနေ စီမံခန့်ခွဲမှုကို ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများသို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်းအားဖြင့် မိမိတို့၏ အစိုးရတာဝန်နှင့် ပုဂ္ဂလိကအကျိုးစီးပွားများ သီးခြားစီဖြစ်စေမည့် နည်းလမ်းများအတွက် စံတစ်ခု ကို သတ်မှတ်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် ဘရာဇီးနိုင်ငံသမိုင်းတွင် လူသိထင်ရှားအကြီးအကဲတစ်ဦးမှ သူ၏ ကိုယ်ပိုင် ပစ္စည်းဥစ္စာများကို စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် ကော်မရှင်ကဲ့သို့ အေဂျင်စီတစ်ခုဖြင့် ပထမဆုံးသော ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

Fraga ၊ Teixeira da Costa နှင့် ဘဏ္ဍာရေးကိစ္စတွင် ကျွမ်းကျင်သည့် အခြားသော ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများဖြင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ ကျယ်ပြန့်စွာ ပြုလုပ်ပြီးနောက် ကော်မရှင်သည် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို အကောင်အထည်ဖော်ကြပ်မတ်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို စီစဉ်ဖန်တီးခဲ့ပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် သမ္မတက ခန့်အပ်ထားသော အကြီးတန်းအစိုးရအရာရှိများသည် အစိုးရရာထူးတာဝန်ကို ဝင်ရောက်ထမ်းဆောင်သည့် အခါတွင် "ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဘက်မှ စိတ်နေသဘောထားများ"ကို တစ်ပါတည်းသယ်လာကြသည်ဟု Sola က မှတ်ချက်ပြုသည်။ ထိုအရာရှိများစွာမှာ ကုမ္ပဏီများ

သို့မဟုတ် ဘဏ်များမှ အမှုဆောင်ချုပ်များ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အကျိုးစီးပွားများစွာ ရှိနေသည့် နိုင်ငံရေး ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်ကြပြီး၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အစိုးရ ရာထူးတာဝန်များကို ရယူထမ်းဆောင်ရာတွင် ယခင် အတိတ်မှ ပတ်သက်ရာပတ်သက်ကြောင်းများဖြင့် အဆက်ဖြစ်ရန် အခက်အခဲဖြစ်လေ့ရှိကြပါသည်။ အကြီးတန်းအစိုးရအရာရှိများအတွက်အလုပ်ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းတွင်ပါဝင်သော လျှို့ဝှက်သတင်းအချက် အလက်ဆိုင်ရာ ကြေညာချက် (Declaration of Confidential Information) အရ အရာရှိများသည် မိမိတို့၏ ဘဏ္ဍာငွေအသေးစိပ် အချက်အလက်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့် အတူ အလုပ်ခန့်အပ်ခံရသည့်နေ့မှ ၁၀ ရက်အတွင်း တင်သွင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကြေညာချက်အရ အရာ ရှိများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဘဏ္ဍာငွေပိုင်ဆိုင်မှုများ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ၎င်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲပုံ နည်းလမ်းများ၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဆက်စပ် ပတ်သက်မှုများ၊ ၎င်းတို့၏ အသက်မွေးမှုအလုပ် အကိုင်များ နှင့် ခံယူရပ်တည်ချက်အရပါဝင်သည့် လှုပ်ရှားမှုများ စသည်တို့ကို ထုတ်ဖော်တင်ပြရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ကြေညာချက်သည် အရာရှိများ၏ အစိုးရ ရာထူးတာဝန်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ပိုင်ဆိုင်မှု စီမံခန့်ခွဲမှု အကြားတွင် ရှိနေသည့် ရှိလာနိုင်သည့် အကျိုးစီးပွား ဝိရောဓိများကို ရှာဖွေသတိပြုနိုင်လောက်အောင် ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်မှု ရှိပါသည်။ အကယ်၍ ထိုကဲ့သို့သော အကျိုးစီးပွားရောယှက်မှုတစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာပါက ကော်မရှင်သည် အရာရှိများအား ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် အကျိုးစီးပွားများနှင့် အစိုးရအကျိုးစီးပွားတို့အကြား ရှင်းလင်းမှုရှိစေရန် ၎င်းတို့နှင့် အတူလုပ်ဆောင်သွား မည် ဖြစ် သည်။ “အံ့ဩစရာကောင်းလောက်အောင်ကို အသေးစိပ်လုပ်ထားတာပါ။ ဘရာဇီးမှာတော့ ဒါက ပထမဦးဆုံး ဖြစ်လောက်ပါတယ်” ဟု Teixeira da Costa က ပြောပါသည်။

Soares သည် ဝန်ထမ်းလေးဦးဖြင့် ကြေညာ ချက်များ (declarations) ကို နှံ့နှံ့စပ်စပ် လေ့လာခဲ့ပါ သည်။ သူတို့သည် ကော်မရှင် ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင်

ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖွင့်ဆိုပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အကျိုး စီးပွားဝိရောဓိများကို သတိပြုရှာဖွေရာတွင် အထူး ကျွမ်းကျင်လာခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် သူတို့သည် လုပ်ငန်းစဉ်ကို နှောင့်ယှက်ဖျက်စီးမည့် ကြံစည် အားထုတ်မှုများကိုလည်း ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် အရာရှိတစ်ဦးက သူ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုအများစုမှာ ငွေသားများဖြစ်ကြောင်း ပြောဆိုလာပါက Soares နှင့် သူ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့သည် ထိုသူ၏ မှတ်တမ်းများကို ပိုပြီး အနီးကပ်သေချာ လေ့လာစစ်ဆေးပါသည်။ ကြေညာ ချက် ထောင်ပေါင်းများစွာကို ဖတ်ရှုလေ့လာခြင်းနှင့် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက အကျိုးစီးပွားများ ရှင်းလင်းမှုရှိစေ ရန် အတွက် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်ခြင်းတို့ ကြောင့် ကော်မရှင်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို တဖြည်း ဖြည်းချင်းတိုးတက်အောင်လုပ်ဆောင်နိုင်စေခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ကော်မရှင်သည် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပိုမိုပြီး ရိုးရှင်း လွယ်ကူစေရန်နှင့် ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်မှုရှိစေရန်အတွက် ပြုပြင်မွမ်းမံခဲ့ပါသည်။

အစပိုင်းတွင် ဝန်ကြီးများနှင့် အခြားသော ခန့်အပ်ခံ အရာရှိများအား ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့် ကြေညာချက်ကို အသိပေးရသည်မှာ ခက်ခဲသည့် အလုပ်တစ်ခု ဖြစ်ခဲ့သည်။ အချို့က လုပ်ငန်းစဉ်အသစ် သည် ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ချက်အပေါ်တွင် ယုံကြည်မှု မရှိဟုသတ်မှတ်သည့် သဘောဖြစ်ကြောင်း ရှုမြင်ခဲ့ကြ ပါသည်။ “ဆိုးဆိုးဝါးဝါးပါပဲ။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း အကြောင်းကို အသိပေးတဲ့အခါမှာ လူတွေက ဒါကို နားလည်လက်ခံနိုင်မှုမရှိကြဘူးပျ။ ဒါကို တော်တော် လေးကို မကောင်းမြင်ခဲ့ကြပါတယ်” ဟု Soares က ပြန်လည်ပြောပြပါသည်။ အချို့ဖြစ်ရပ်ဥပမာများတွင် ဝန်ကြီးတစ်ချို့က သမ္မတထံတိုက်ရိုက်သွားရောက် တွေ့ဆုံကာ “သမ္မတကြီး .. ဒီကော်မရှင်ဟာ သမ္မတ ကြီးရဲ့ ဝန်ကြီးရွေးချယ်နိုင်စွမ်းအပေါ်မှာ မယုံသင်္ကာ သလို ဖြစ်နေတယ်” ဟု ပြောဆိုခဲ့ကြကြောင်း Soares က ပြောပြပါသည်။

Cardoso နှင့် Parente တို့သည် ကြံကြံခံ ရပ်တည်ကြပြီး ဝန်ကြီးများအားလုံးအား လိုက်နာမှု ရှိစေရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်။ Piquet နှင့် Soares တို့

မှ လိုက်နာဆောင်ရွက်လိုခြင်းမရှိသည့် ဝန်ကြီးများ ဖြင့် ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ တွေ့ဆုံခဲ့ပြီး လိုက်နာမှု မရှိပါက ဖြစ်လာမည့် နောက်ဆက်တွဲသက်ရောက်မှုများကို ရှင်းပြခဲ့ကြပါသည်။ "အစိုးရ ရာထူးတာဝန်တစ်ခုအနေ နဲ့ ကော်မရှင်ကိုဆန့်ကျင်ပြီး လုပ်ဖို့ဆိုတာ မလွယ်ပါဘူး။ ဖြစ်သင့်တဲ့ ပြုမူစောင့်ထိန်းမှုမျိုးကို မလုပ်ဘူးလို့ ပြောသလိုဖြစ်နေမှာပေါ့" ဟု Sola က ပြောပါသည်။

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုတစ်ခုချင်းစီတွင် ကော်မရှင်သည် အရာရှိများ၏ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက အကျိုးစီးပွားများကို ခွဲခြားနိုင်စေမည့် နည်းလမ်းများကို လိုအပ်သလို စီမံဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ ကျော်ကြားသည့် ဂီတပညာရှင်တစ်ဦးလည်းဖြစ်သော ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီး Gilberto Gil က သမ္မတ Luiz Inácio Lula da Silva ၏ရာထူးသက်တမ်းအစပိုင်း ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ကော်မရှင်ထံချဉ်းကပ်တွေ့ဆုံကာ သူ့အနေဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရင်း တစ်ဖက်တွင်လည်း အနုပညာရှင်တစ်ဦးအဖြစ် မည်ကဲ့သို့ ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နိုင်မည်ကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ကော်မရှင်က Gil အား သူ၏ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အစိုးရအခန်းကဏ္ဍများကို ပိုင်းခြားပေးနိုင်မည့် တိကျသည့် နည်းလမ်းများကိုဖော်ပြထားသည့် အသေးစိတ်အစီအစဉ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲပေးခဲ့ပါသည်။ အစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် Gil မှ အစိုးရအလုပ်တာဝန်ဖြင့်ခရီးသွားလာစဉ်အတွင်း ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများ မပြုလုပ်လုပ်ရန် သဘောတူလက်ခံပေးခဲ့ပါသည်။

ဘဏ္ဍာရေးပိုင်ဆိုင်မှု ကြေညာချက်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများကို ကာကွယ်ရေး အစီအစဉ်များ (preventive measures) အဖြစ် အသုံးပြုခဲ့သလို စောင့်ကြည့်မှု (monitoring) ဖြင့်လည်း ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းအား ချိုးဖောက်ခြင်းများကို ကူညီဖော်ထုတ်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်ခြောက်ဦးစလုံးနှင့် Soares တို့သည် ဤကဲ့သို့သော ချိုးဖောက်မှုများကို ဂရုတစိုက်စောင့်ကြည့်ခဲ့ကြသည်။ Soares က ဖြစ်နိုင်ခြေ မိုဒယ်တစ်ခု (a probability model) ကို ရေးဆွဲဖန်တီးခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် Brasilia တက္ကသိုလ်မှ

သုတေသီများက ထိုမိုဒယ်ကို ပိုမို ကောင်းမွန်အောင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထိုမိုဒယ်တွင် သူက အစိုးရဌာနများအား ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်မှုအပေါ် တိမ်းညွတ်နိုင်မှု အဆင့်အလိုက် (levels of susceptibility to transgression) အဆင့်များသတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ ဌာန၏ ဘတ်ဂျက်အရွယ်အစား၊ ထိန်းချုပ်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု အာဏာ၊ ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု အတိုင်းအတာနှင့် စုံစမ်းခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း နှင့် ကာကွယ်ခြင်းများအတွက် ဌာနတွင်းရှိ စနစ်များ စသည့် အချက်များကို အခြေခံကာ ချိုးဖောက်မှုအန္တရာယ်ကို တွက်ချက်နိုင်မည့် ပုံသေနည်း တစ်ခုကို သူက ဖန်တီးခဲ့ပါသည်။ Soares သည် သူ၏ ပုံသေနည်းအရ အဆင့်သတ်မှတ်ချက် နိမ့်သော အစိုးရအေဂျင်စီများကို အနီးကပ် စောင့်ကြည့်ခဲ့သည်။ ဤနည်းစနစ်က ထိရောက်မှုရှိခဲ့ပါသည်။ အန္တရာယ်အများဆုံးအဖြစ် အဆင့်သတ်မှတ်ခံခဲ့ရသည့်ဌာနမှာ စာတိုက်ရုံး ဖြစ်ပြီး၊ ဤရုံးမှ အကြီးအကဲများမှာ သမ္မတ Lula အစိုးရသက်တမ်း အစပိုင်းတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သော Mensalão အရှုပ်တော်ပုံတွင် ငြိစွန်းပါဝင်ခဲ့သူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထိုအရှုပ်တော်ပုံမှာ စာပို့လုပ်ငန်းအတွက် အစိုးရကန်ထရိုက်စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှု၌ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

ချိုးဖောက်မှုများအား အစီရင်ခံခြင်းကို ကော်မရှင်သို့ ချိုးဖောက်သူ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ထံမှ တိုင်ကြားချက်အားဖြင့် သို့မဟုတ် မကြာခဏဆိုသလို မီဒီယာထံမှလည်း လက်ခံရရှိပါသည်။ ချိုးဖောက်မှုများကို ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များက ထုတ်ဖော်တွေ့ရှိပြီးလျှင် ပြီးချင်း အဖွဲ့ဝင်များသည် ကျူးလွန်သူ၏ နောက်ခံအခြေအနေ၊ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ ဆွဲဆောင်မှုမက်လုံး နှင့် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အခြေအနေတို့နှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ရနိုင်သမျှ စုစည်းပါသည်။ ထို့နောက် အဖွဲ့ဝင်များသည် three-strikes policy ဟု သိထားကြသော အဆင့်သုံးဆင့်ပါ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ပါသည်။ ပထမဆုံးအနေဖြင့် ကော်မရှင်သည် ပါဝင်သည့် အရာရှိအား သတိပေးချက်တစ်စောင် ထုတ်ပြန်ပြီး၊

စာဖြင့် ရေးသား၍ဖြစ်စေ၊ လူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ ထုချေ ရှင်းလင်းစေပါသည်။ အကယ်၍ အရာရှိ၏ ထုချေရှင်း လင်းချက်သည် ကျေနပ်လက်ခံဖွယ်ရာဖြစ်ပါက အမှု ကို ပိတ်သိမ်းပါသည်။ ထိုသို့မဟုတ်ပါက ထပ်မံ တွေ့ဆုံ မေးမြန်းမှုများကို ပြုလုပ်ပါသည်။ ယခင်က ကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌ ဖြစ်ပြီး၊ ၂၀၀၃ မှ ၂၀၀၄ အထိ အဖွဲ့ဝင် အဖြစ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သူ Marcilio Moreira ပြောကြားချက်အရ "[သူတို့ကို ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်မှု] အထောက်အထားပြမယ့်] သက်သေဟာ သူတို့ ကိုယ်တိုင်ရဲ့ ထွက်ဆိုချက်တွေပါပဲ" ဟု ဆိုပါသည်။ အကယ်၍ ပြစ်မှုကျူးလွန်ကြောင်း ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် များမှ သက်သေအထောက်အထား တွေ့ရှိပါက စာရင်းစစ်အာဏာပိုင်ရုံး သို့မဟုတ် တရားစီရင်ရေး စနစ်ဘက်သို့ လွှဲပြောင်းပေးပါသည်။ အကယ်၍ ဖြစ် ပွားခဲ့သော အခြေအနေသည် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (the code) ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ဘောင်အတွင်းကျရောက် နေပါက စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှု ပြစ်ဒဏ်ကို ကော်မရှင် က ချမှတ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အရာရှိအား ပရဟိတ သို့ လှူဒါန်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ခွင့်မပြုသည့် သုံးစွဲမှုများကို အစိုးရဘဏ္ဍာသို့ ပြန်လည်ပေးသွင်း စေခြင်း စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

အကယ်၍ ကနဦးအသိပေးချက်ကို အရာရှိမှ မသိကျိုးကျွန်ပြုနေပါက ကော်မရှင်သည် ပို၍ တင်းကြပ်ပြင်းထန်သောသတိပေးချက်ကို ထုတ်ပြန်ပြီး သမ္မတ၏ ဝန်ထမ်းချုပ်ထံသို့လည်း အသိပေး အကြောင်းကြားပါသည်။ အကယ်၍ အရာရှိသည် ကော်မရှင်၏ သုံးကြိမ်မြောက် သတိပေးချက်ကို မသိ ကျိုးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကော်မရှင်၏ တိုက်တွန်း ချက်များအတိုင်း လုံးဝလိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိပါ က ကော်မရှင်သည် ဝန်ထမ်းချုပ်နှင့် သမ္မတအား အဆိုပါ ကျူးလွန်မှုဝန်ထမ်းအား ရာထူးမှထုတ်ပယ် ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။ သမ္မတ၏ ထောက်ခံမှု က မရှိမဖြစ်အရေးကြီးပါသည်။ သမ္မတ Cardoso အစိုးရအဖွဲ့သည် ကော်မရှင်၏ အကြံပြုတိုက်တွန်း ချက်များကို အလေးဂရုပြုပြီး လိုက်နာဆောင်ရွက်ခဲ့ ပါသည်။ ဤသို့ ဖြစ်ခဲ့ခြင်းမှာလည်း အဓိကအားဖြင့်

ကော်မရှင်၏ အသေးစိတ်စွဲရပ်များအပေါ် အလေး ထားတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သမ္မတ၏ ဝန်ထမ်းချုပ် ဖြစ်သူ Parente ၏ စိတ်အားထက်သန်မှု တို့ကြောင့်ဟု ဆိုရပါမည်။

အခက်အခဲများကို ကျော်လွှားခြင်း (OVERCOMING OBSTACLES)

စတင်ခဲ့ချိန်မှစ၍ ကော်မရှင်သည် အကြပ် အတည်းတစ်ခုကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ အကယ်၍ တင်း ကြပ်လွန်းပါက ပြည်သူဝန်ထမ်းများ၏ ထောက်ခံအား ပေးမှုကို မရရှိဘဲ၊ သက်ညှာလွန်းပါကလည်း ၎င်း၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် အကျိုးထိရောက်မှုတို့ ပျောက်ကွယ် သွားနိုင်ပါသည်။ အစိုးရအရာရှိများ၏ ယုံကြည်မှုကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန်နှင့် ကော်မရှင်၏ တာဝန်များကိုလည်း ပြည့်ဝစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်၊ ကော်မရှင်အနေဖြင့် စောင့်ကြည့်သူနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်သူဆိုသည့် တာဝန်နှစ်ခုအကြား ဟန်ချက် ညီအောင် ထိန်းညှိခဲ့ရပါသည်။ "တစ်ခုခုကို အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရတဲ့အခါမှာ အစွန်းဘက်တွေ ကို မရောက်စေမယ့် လမ်းကြောင်းတစ်ခုကို အမြဲရွေး ချယ်ရတာပါပဲ" ဟု Teixeira da Costa က ပြောပါ သည်။ "ကျွန်တော်တို့အနေနဲ့ လက်တွေ့ကျရပါမယ်၊ ဟန်ချက်တစ်ခုကို ထိန်းထားရပါမယ်။ တင်းကျပ်လွန်း ရင် လူတွေက ကျွန်တော်တို့ကို လေးစားတော့မှာ မဟုတ်ဘူး။ မဝံ့မရဲ့တွန့်ဆုတ်နေပြန်ရင်လည်း ကျွန်တော်တို့ကို တက်နင်းသွားကြမှာပဲလေ။ ဘာ အကျိုးသက်ရောက်မှုမှ ရှိမှာမဟုတ်ဘူး။ ကျွန်တော်တို့ က စနစ်တကျလုပ်ခဲ့တာကြောင့် ကောင်းကောင်းလုပ် နိုင်ခဲ့တယ်လို့ ကျွန်တော်ထင်ပါတယ်" ဟု ဆိုသည်။

Piquet က ပျော့ပျောင်းညင်သာသော၊ ပေါ့ပေါ့ပါးပါးဖြစ်သော ပုံစံမျိုးဖြင့် ချဉ်းကပ်၍ တိုင်ပင် ဆွေးနွေးခြင်း နှင့် ရင်းနှီးနှေးထွေးအောင် ပြုလုပ်ခြင်း များမှတစ်ဆင့် လေးစားယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက် ခြင်း၏ အရေးကြီးပုံကို အလေးထားပြောပြခဲ့ပါသည်။ "အာဏာပိုင်အကြီးအကဲတွေအတွက် ကျွန်တော်တို့ ဟာ အရှက်ခွဲ၊ သိက္ခာချမယ့် သူတွေမဟုတ်ဘူး။

ကျွန်တော်တို့ဟာ သူတို့နဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လိုပြီး၊ အပြန်အလှန်အားဖြင့် တစ်ခုခုဖြစ်လာတဲ့အခါမှာ သူတို့ဟာ ကော်မရှင်ရဲ့ထောက်ခံမှုကို ရလိမ့်မယ် ဆိုတာမျိုး ယုံမှတ်လက်ခံပေးဖို့ သိပ်ကို အရေးကြီးပါတယ်” ဟု သူက ဆိုပါသည်။ အကြီးတန်းအရာရှိတစ်ဦး၏ နေရာမှ ကြည့်ပါကလည်း ကော်မရှင်၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို လေးစားလိုက်နာခြင်းအားဖြင့် သူတို့၏ လူထုပုံရိပ် (public image) ပိုမိုကောင်းမွန်နိုင်ပြီး၊ ချိုးဖောက်မှုများဖြစ်ပေါ်သည့်အခါတွင်လည်း မိမိဂုဏ်သိက္ခာထိခိုက်ပျက်စီးမှု သက်သာရာရအောင်ပြန်လည်အဖတ်ဆယ်ပေးနိုင်စရာ ရှိပါသည်။ Sola ရည်ညွှန်းပြောပြခဲ့သလိုပင် ကော်မရှင်ကို ဆန့်ကျင်ခြင်းသည် ဘရာဇီးနိုင်ငံတော်၏ ဒီမိုကရေစီ စံ များကို အတိုက်အခံပြုသကဲ့သို့ ဖြစ်သွားပါမည်။ ဤကဲ့သို့ ဆန့်ကျင်အတိုက်အခံပြုဖို့က လွယ်ကူစရာ အကြောင်း မရှိလှပါ။

ကော်မရှင်သည် ၎င်း၏ ညင်သာပျော့ပျောင်းသော ချဉ်းကပ်ပုံနည်းလမ်း၏ ထိရောက်မှုအပေါ် ဝေဖန်မှုများအား ကျော်လွှားနိုင်ဖို့ ကြိုးစားခဲ့ရပါသည်။ မီဒီယာများက အဆိုပါနည်းလမ်း၏ အလုပ်ဖြစ်မှုအပေါ် မကြာခင်က မေးခွန်းထုတ်ခဲ့ကြပါသည်။ တုံ့ပြန်မှုအနေဖြင့် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များက ၎င်းတို့၏ အထင်ရှားဆုံး အောင်မြင်မှုများအဖြစ် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (code) ကို လက်ခံမှုနှင့် ဘဏ္ဍာငွေပိုင်ဆိုင်မှု ကြေညာချက်များ တို့ကို ညွှန်ပြခဲ့ကြပါသည်။ နှစ်ပေါင်းများစွာကတည်းက ရှိနေခဲ့သော တရားဝင်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် တင်းကြပ်သောဥပဒေများအနေဖြင့် အလားတူ ရလဒ်မျိုးကို ရရှိအောင် မလုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ပါ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော အဆိုပါဥပဒေများမှာ လက်တွေ့အခြေအနေတွင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် ပြောင်းသာပြင်သာမှုမျိုး မရှိခြင်းကြောင့်ပင်။

OECD မှ ၂၀၀၁ ခုနှစ်၌ Rio de Janeiro တွင်ပြုလုပ်သော ပွဲလမ်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုဆိုင်ရာဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုတွင် Piquet က လူမှုရေးဖိအားမှတစ်ဆင့် တွန်းအားပေးဆောင်ရွက်သော ပြေလည်အောင်ဖြန်ဖြေသည့်စနစ် (conciliatory system) တစ်ခုသည် တင်းကြပ်သော အကောင်

အထည်ဖော် ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းမှုနည်းလမ်းထက် ပိုပြီး အလုပ်ဖြစ်ကြောင်းကို ဘရာဇီးယဉ်ကျေးမှုထဲမှ ဥပမာများ ဆွဲထုတ်ပြီး တင်ပြခဲ့သည်။ သူနှင့် Soares တို့သည် OECD အရာရှိများအား Rio မြို့ရှိ အကျော်ကြားဆုံး ဆန်ဘာ အကခန်းမတစ်ခုသို့ လိုက်ပို့ခဲ့ကြပါသည်။ ထိုအကခန်းမတွင် ဖြစ်ကတတ်ဆန်း အပြုအမူများကို ခန်းမတာဝန်ခံများနှင့် အတူကသူများက သတိပေးကြပါသည်။ အကယ်၍ အသေးအဖွဲ့အမှားကို အမြဲမပြတ်ဆက်လုပ်နေပါက အတူကပြသူများက ထိုအမှား ပြုလုပ်သူကို ဖယ်ထုတ်လိုက်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော အတူပါဝင်၍ ထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်သည့် စနစ်သည် အက ခန်းမအတွင်း၌ မမှန်မကန် ပြုမူခြင်းကို ထိရောက်စွာ ထိန်းချုပ်နိုင်စေပါသည်။ နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက တင်းကြပ်သော ဥပဒေများမှာ ဘရာဇီး၏ လမ်းများ နှင့် လမ်းကြိုလမ်း ကြားများမှ မှုခင်းများကို အလားတူ ထိန်းချုပ်နိုင်မှုမရှိပေ။ Piquet အတွက်မူ လိုက်နာစောင့်ထိန်းစေရေးအတွက် ချဉ်းကပ်ပုံနည်းလမ်းတွင် ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာကော်မရှင်သည် အကခန်းမနှင့် အလားသဏ္ဍာန်တူညီပါသည်။ ကော်မရှင်သည် အလယ်အလတ်လမ်းကို ယူခြင်းဖြင့်၊ ကြပ်မတ်စစ်ဆေးသူမဟုတ်ဘဲ ဖြန့်ဖြေညှိနှိုင်းပေးသူအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အပြုအမူပြောင်းလဲနိုင်ရန် ကြိုးစားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

ကော်မရှင်၏ အကျိုးရလဒ်ဖြစ်ပေါ်မှုအများစုမှာ ယုံကြည်မှုအပေါ် ဖိုတည်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် သမ္မတမှ အရည်အချင်းအလိုက် တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်ခဲ့သူ များဖြင့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရာမှ ထွက်ပေါ်လာခဲ့သော မူဝါဒတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များသည် စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များအား အရာရှိများမှ လေးစားလိုက်နာမှု အပေါ်တွင် ယုံကြည်မှု အတိုင်းအတာတစ်ခုကို ပြသပေးခဲ့ရပါသည်။ ယုံကြည်မှုအခြေပြုသည့် စနစ်သည် အပြန်အလှန်လေးစားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်ဟု Piquet က ယူဆထားပါသည်။ သို့သော်လည်း သုံးသပ်ဝေဖန်သူများက ဤနည်းလမ်း၏ တည်ငြိမ်မှု

အပေါ် သံသယရှိခဲ့ကြပြီး၊ ဤနည်းလမ်းက လိမ်လည် လှည့်ဖြားရန် အခွင့်အရေးဖန်တီးပေးထားသလို ဖြစ်နေသည်ဟု ဆိုကြပါသည်။ သို့တိုင်အောင် သမ္မတ နှင့် ဝန်ထမ်းချုပ်တို့၏ ထောက်ခံအားပေးမှု၊ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် စာချုပ်များကို ဖြစ်နိုင်သမျှ မကြာခဏအသုံးပြုမှု တို့ဖြင့် Piquet နှင့် သူ၏ အဖွဲ့သည် ဤစိန်ခေါ်မှုကို ကျော်လွှားနိုင်ခဲ့သည်ဟု ဆိုရပါမည်။ မီဒီယာများသည် နိုင်ငံရေးသမားများအပေါ် စောင့်ကြည့်သူများဖြစ်သည့်အလျောက် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို သွယ်ဝိုက်ပြီး ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းပေးခဲ့ကြသည်ဟု ဆိုရပါမည်။

နောက်ဆုံး စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုအဖြစ် ကော်မရှင်၏ ယခင်ဥက္ကဋ္ဌဟောင်းဖြစ်သူမှ ညွှန်းဆိုပြောပြခဲ့သည်မှာ ကော်မရှင်၏ အလွန်အလွန် နည်းပါးလှသော ဘတ်ဂျက်ပင်ဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် အစောပိုင်းနှစ်များတွင် ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်ခြောက်ဦးမှာ လစာရယူခြင်း မရှိသည့်အပြင်၊ အများအားဖြင့် ဘရာဇီးမြို့ အသီးသီးမှ အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဦး၏ အိမ်များ၊ ရုံးများ သို့မဟုတ် ပြတိုက်များတွင်သာ တွေ့ဆုံကြခြင်းဖြစ်ရာ၊ အမှုဆောင် အတွင်းရေးမှူးရုံးနှင့် ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများအတွက်သာ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးရန် လိုအပ်ခဲ့ပါသည်။ ရုံးနေရာအဖြစ် သမ္မတအိမ်တော် Palácio do Planalto မှ ခပ်ကျဉ်းကျဉ်း အခန်းလွတ် သုံးခန်းကို ရယူခဲ့ပါသည်။ Piquet ၏ ရာထူးသက်တမ်းအတွင်း အနည်းငယ်မျှသော ဘတ်ဂျက်တိုးမြှင့်မှုလေး ပေးခဲ့လျှင်ပင် ထိုထက်ပို၍ လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့မည်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့်တော့ အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှုအပိုင်းတွင်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာဆိုရလျှင် ကော်မရှင်သည် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို ထိပ်ပိုင်းအဆင့်အလွှာ သာမက ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအားလုံးထံသို့ ချဲ့ထွင်ပြီး ဆောင်ရွက်ချင်ခဲ့ပါသည်။

တစ်နှစ်တွင်တော့ ဘတ်ဂျက်ဖြတ်တောက်မှုများက ကော်မရှင်ကိုပင် ဖျက်သိမ်းဖယ်ရှားရန် ခြိမ်းခြောက်လာခဲ့ပါသည်။ ဦးစီးဌာနများအားလုံး၏ အစီအစဉ်ဘတ်ဂျက်များကို စီမံကိန်းဝန်ကြီးဌာနက ၂၀% အထိ လျှော့ချပစ်ခဲ့ရာ ကော်မရှင်ကိုအဆုံးသတ်ရန်အထိ ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ Piquet သည် ထိုစဉ်က

စီမံကိန်းဝန်ကြီးဖြစ်သူ Guilherme Dias ကို ဖုန်းခေါ်ဆိုပြီး စနောက်သည့်သဘောဖြင့် ၎င်းအား "ဘရာဇီးနိုင်ငံသမိုင်းမှာ ကျင့်ဝတ်ကော်မရှင်ကို အဆုံးသတ်ပစ်ခဲ့သူအဖြစ် အမည်တွင်သွားချင်သလား" ဟု မေးခဲ့ပါသည်။ Dias က ကော်မရှင်၏ ဘတ်ဂျက်ကို မြန်မြန်ဆန်ဆန်ပင် ပြန်လည်ထည့်သွင်းပေးခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ ဘတ်ဂျက်အကန့်အသတ်ဖြစ်ရခြင်းမှာ နိုင်ငံရေးရည်ရွယ်ချက်များကြောင့် မဟုတ်ဘဲ ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲမှု ဖြစ်စဉ်အတွင်းမှ အုပ်ချုပ်ရေး ယန္တရားဆိုင်ရာ ဖြစ်မြဲပုံစံ (bureaucratic inertia) ၏ နောက်ဆက်တွဲ သက်ရောက်မှု တစ်ခုကြောင့်ဖြစ်ပြီး၊ Piquet နှင့် သူ၏ အဖွဲ့အနေဖြင့် မစို့မပို့ ဘတ်ဂျက်ဖြင့် လုပ်ငန်းဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံကို ရရှိခဲ့ရပါသည်။ ရန်ပုံငွေကိစ္စ သက်သာစေရန် အခြားသော ဌာနများဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်နေရင်း သူတို့သည် ကော်မရှင်၏ အလုပ်ကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ သိရှိစေသော တန်ဖိုးအရှိဆုံး ဖြစ်မည့် အစီအစဉ်များကို ဦးစားပေးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်ရောက်ချိန်တွင် ကော်မရှင်သည် တိုးမြှင့်လာသော ဘတ်ဂျက်မှ အကျိုးခံစားမှုများ ရရှိခဲ့ပါသည်။ ၎င်း၏ ၂၀၁၂ ဘတ်ဂျက်ဖြစ်သည့် \$ 190,000 သည် ၁၉၉၉ခုနှစ်တွင် ရရှိသော \$ 90,000 ထက် နှစ်ဆကျော် ပိုများလာခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။⁴

ရလဒ်များကို ဆန်းစစ် အကဲဖြတ်ခြင်း (ASSESSING RESULTS)

ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာ ကော်မရှင်သည် ဘရာဇီးနိုင်ငံရေးစနစ်တွင် ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့် သာဓက/အစဉ်အလာတစ်ခုကို ချမှတ်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် တိကျသည့် စံသတ်မှတ်ချက်များဖြင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ မသဲကွဲ မပြတ်သားသည့် နယ်ပယ်များကို ရှင်းလင်းဖယ်ရှားပစ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရဌာနများမှ ထိပ်ပိုင်းအဆင့်မြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် ပြည်သူလူထုအပေါ် ပိုမို၍ တာဝန်ခံလာကြရပါသည်။ ဘရာဇီးနိုင်ငံမှ အထင်ရှားဆုံးသော အကျင့်ပျက်ခြစားမှုတိုက်ဖျက်ရေး အန်ဂျီအိုအဖွဲ့

အစည်း တစ်ခုဖြစ်သည့် Transparência Brasil အဖွဲ့ မှ အမှုဆောင် ဒါရိုက်တာဖြစ်သူ Claudio Weber Abramo က "အရင်ကဆိုရင် အဆင့်မြင့် အစိုးရအရာ ရှိတွေဟာ သူတို့ရဲ့ ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်တွေနဲ့ ပတ် သက်ပြီး အနီးကပ် စောင့်ကြည့် မခံခဲ့ကြဘူး။ ပြည်သူ ကျင့်ဝတ်ရေးရာကော်မရှင်ဟာ ဒီအရာရှိတွေနဲ့ ပတ် သက်ပြီး တိုင်ကြားချက်တွေ လက်ခံပေးနိုင်မယ့်၊ သူတို့ ရဲ့ အနေအထားကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ပေးနိုင်မယ့်၊ ပြင်ဆင်ကုစားဖို့ လုပ်ရမှာတွေကို အကြံပြုတိုက်တွန်း ပေးနိုင်မယ့် စနစ်ယန္တရားတစ်ခုကို စတင်မိတ်ဆက် ပေးခဲ့တာပါ။ သူတို့ရဲ့ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်တွေဟာ ဥပဒေကြောင်းအရ ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းစစ်ဆေးနိုင် တာတော့ မဟုတ်ဘူး။ မိမိဆန္ဒအလျောက် သဘောတူ လိုက်နာရတာသာ ဖြစ်ပေမယ့် အရာရှိတွေရဲ့ လိုက်နာ စောင့်ထိန်းမှုနဲ့ မြင့်မားနေတာကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ဒီလို ကျင့်ဝတ်စီမံခန့်ခွဲမှု ပုံစံဟာ တရားမဥပဒေ (civil law) ဆိုင်ရာ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်တွေထဲမှာပဲ နှစ်မြုပ်နေတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုမှာ သုံးလို့ဖြစ်တယ်ဆိုတာကို ပြသ လိုက်တာပါ။" ဟု ပြောပါသည်။

Soares က သူ့အနေဖြင့် ကော်မရှင်၏ အောင်မြင်မှုကို အစိုးရအရာရှိများနှင့် စောင့်ကြည့်ရေး အာဏာပိုင်အဖွဲ့တစ်ခုအကြား ကော်မရှင်က ဖွင့်လှစ် ပေးနိုင်ခဲ့သော ဆက်သွယ်ဆက်ဆံမှု လမ်းကြောင်း များအားဖြင့် တိုင်းတာရလိမ့်မည်ဟု ဆိုပါသည်။ သူ၊ Piquet နှင့် Teixeira da Costa တို့က အတိုက်အခံပြု မှုအပေါ်တွင် ကော်မရှင်ကတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အမြန်နှုန်း (speed) နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ ရယူရန် တောင်းဆိုချက်များအပေါ် ကော်မရှင်၏ လျှင် မြန်သည့် တုံ့ပြန်ချက်များသည် အရေးကြီးသည့် အကြောင်းအချက်များဖြစ်ခဲ့သည်ဟု သဘောတူ ပြောဆိုကြပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း ကို အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီးနောက် ပထမဆုံး သုံးလ အတွင်းတွင် အရာရှိ ၇၈၇ဦး အနက် ၄၀% ကျော်သည် ၎င်းတို့၏ ဘဏ္ဍာရေးပိုင်ဆိုင်မှု ကြေညာချက်များကို တင်သွင်းရန်ပျက်ကွက်ခဲ့ကြပါသည်။⁵ ဤသို့ဖြစ်ခြင်း မှာ မသိနားမလည်ခြင်းနှင့် ပြုရိုကရေစီစနစ်၏ အား

နည်းချက်များကြောင့်သာဖြစ်ပြီး၊ ကော်မရှင်၏ကြိုးပမ်း ချက်များအပေါ် မထိမဲ့မြင်ပြုလိုခြင်းကြောင့် မဟုတ် ကြောင်း ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များက ပြောပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကော်မရှင်သည် ပျက်ကွက်သူများထံ သတ် ပေးနှိုးဆော်ချက်များ အများအပြား ပေးပို့ခဲ့ပြီး၊ ကျင့် ဝတ်စည်းကမ်းကို အကြိမ်ကြိမ်အခါခါ ဂရုမပြုသော သူ အချို့ဖြင့် လူကိုယ်တိုင်တွေ့ဆုံမေးမြန်းရန် စီစဉ်ခဲ့ပါ သည်။ ခြောက်လအတွင်းတွင် ဘဏ္ဍာရေးပိုင်ဆိုင်မှု ကြေညာချက်တင်သွင်းရန် ပျက်ကွက်မှုအနေအထား မှာ ၁% အထိ လျော့ကျသွားခဲ့ပြီး၊ Piquet ၏ ရာထူး သက်တမ်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် ဤနှုန်းအတိုင်း ဆက် လက်ထိန်းထားနိုင်ခဲ့ပါသည်။⁶ ထို့ပြင် ဤကာလ အတွင်း၌ အရာရှိများမှ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုရယူခြင်းများ လည်း ပိုမိုတိုးတက်လာခဲ့သည်။

ကော်မရှင်သည် ၎င်း၏ အစီအစဉ်တွင် ဗဟို ချုပ်ကိုင်မှုလျော့ချခြင်းကို အဓိကနေရာတွင် ထားရှိခဲ့ ခြင်းအားဖြင့် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများအား ဘရာဇီးနိုင်ငံ၏ အစိုးရလုပ်ငန်းစနစ်အားလုံးတွင် ပျံ့နှံ့စေခဲ့ပါ သည်။ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များသည် အစိုးရအေဂျင်စီအကြီး အကဲများဖြင့် ပုံမှန်တွေ့ဆုံ၍ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် ဌာနတွင်း ထိန်းချုပ်ရေးနည်းစနစ်များ၊ အလုပ်ကျင့် ဝတ်စည်းကမ်းများ နှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးခဲ့ပါသည်။ ကော်မရှင်၏ ပထမ သုံးနှစ်အတွင်းတွင် အစိုးရကဏ္ဍ ဌာန/အဖွဲ့အစည်းများ၏ ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင် အလုပ်ကျင့် ဝတ်စည်းကမ်းများ ပြဋ္ဌာန်းမှုနှုန်းမှာ ၃၁% မှ ၈၆% အထိ မြင့်တက်လာခဲ့ပါသည်။⁷ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက အကျိုးစီးပွားများသီးခြားဖြစ်စေရေးအတွက်ကော်မရှင် ၏ အလေးထားဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ကျင့်ဝတ် လိုက်နာသောအပြုအမူသည် အစိုးရဌာနများမှ ထိပ်ပိုင်းအဆင့် အကြီးအကဲများအကြားတွင် မဖြစ်မနေလုပ်ရမည့် နှုန်းစံ တစ်ခုဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ ပြောင်းလဲသွားခဲ့ပါသည်။ အချို့ သော ဓလေ့ထုံးတမ်းများမှာ ပို၍ ပြောင်းလဲသွားခဲ့ပါ သည်။ "အခုအချိန်မှာတော့ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းရဲ့ အကြောင်းအရာ အတော်များများဟာ အစိုးရအရာရှိ

တွေ့ကြားမှာ အထူးတလည် ပြောပြနေစရာမလို အောင် ကျွမ်းဝင်မှုရှိနေပါပြီ” ဟု ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် Piquet က ပြောပါသည်။ ထိုအချိန်ကာလ ရောက်ချိန်တွင် ဘရာဇီး၏ နိုင်ငံရေးယဉ်ကျေးမှု၌ လက်ဆောင်များ၊ အပို ကြားပေါက် ရယူမှုများကို နှစ်သက် လက်ခံမှု မရှိကြတော့ကြောင်း ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များ၊ အရာရှိများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များက အသိအမှတ်ပြုပြောဆိုကြပါသည်။ မီဒီယာသည် ဤအကူးအပြောင်းတွင် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှုများအား ပြင်းပြင်းထန်ထန်ဖော်ထုတ် တင်ပြခြင်းဖြင့် ပါဝင်ပံ့ပိုးပေးခဲ့ပြီး၊ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကော်မရှင်၏ တရားဝင်အမိန့်များကို မထိမဲ့မြင်ပြုသော ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ နိုင်ငံရေးအသက်မွေးမှုဘဝများကိုပင် အဆုံးသတ်သွားစေခဲ့ပါသည်။ Piquet ပြီးနောက် ကော်မရှင်၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ Fernando Neves da Silva က “ကော်မရှင်ဟာ နိုင်ငံရေးသမားတွေအတွက် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စရာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ရင်ဖြစ်နေနိုင်ပါတယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ နား နားမှာ တစ်စီလာလုပ်နေတဲ့ ခြင်တစ်ကောင် လိုပေါ့ဗျာ။ ကော်မရှင်ဟာ အစိုးရယန္တရားရဲ့ (ကောင်း/ဆိုးခွဲခြားနိုင်တဲ့) အသိစိတ် တစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်” ဟု ဆိုပါသည်။

ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်များ (REFLECTIONS)

သမ္မတ Fernando Henrique Cardoso လက်အောက်တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ အများစု ဖြစ်သော ဘရာဇီး၏ ပထမဆုံး ပြည်သူ့ကျင့်ဝတ်ရေးရာ ကော်မရှင် (Public Ethics Commission) အဖွဲ့ဝင်များက သူတို့၏ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်များ အပေါ်တွင် အကောင်းမြင်ခဲ့ကြပါသည်။ “အစပိုင်းမှာ တုန်းကတော့ ဒါက မရောရာမသေချာတဲ့ ကိစ္စပါပဲ။ ဒီလိုမျိုးကို ဘယ်သူကမှ အရင်က မလုပ်ဖူးဘူးလေ” ဟု ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်ဟောင်းဖြစ်သူ Lourdes Sola က ပြောပါသည်။ “လူတွေကဒါကို အယုံအကြည်မရှိခဲ့ကြဘူး။ ကျွန်မတို့ကို ဒီလူတွေက တကယ့်အရှုံးတွေပဲ ဆိုပြီးတောင် ပြောခဲ့ကြတာပါ။ တစ်ဖက်မှာလည်း

ကျွန်မတို့ဟာ မဖြစ်သင့်တာကို စွန့်စားနေရတယ်။ တရားဝင် အပြစ်ပေးဖို့ အာဏာမရှိဘဲနဲ့ပေါ့။ အခြားတစ်ဖက်မှာလည်း ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအရ ပြောရရင် ကျွန်မတို့ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးချင်းစီအတွက် စွန့်စားရတဲ့ အန္တရာယ် ရှိခဲ့ပါတယ်” ဟု ဆိုပါသည်။

ကော်မရှင်၏ ပထမဆုံး ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ João Geraldo Piquet Carneiro က “ဒါဟာ ဘရာဇီးနိုင်ငံမှာ ဒီကိစ္စနဲ့ပတ်သက်ရင် ပထမဆုံး အကြိမ်ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့အားလုံးကို လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းခံခဲ့ရပြီး၊ အကျိုးသက်ရောက်မှုတစ်ခု တကယ်ရရှိအောင် ကျွန်တော်တို့ လုပ်နိုင်ခဲ့တယ်လို့ ထင်ပါတယ်” ဟု ဆိုသည်။ အငြိမ်းစား ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးတစ်ဦးဖြစ်ပြီး၊ အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် သံအမတ်အဖြစ် ထမ်းဆောင်ခဲ့ကာ ကော်မရှင်၌ ၂၀၀၃ တွင် ခန့်အပ်ခံရသူ Marcilio Moreira က Piquet ၏ ပြောကြားချက် ထောက်ခံကာ “ကျင့်ဝတ်ကော်မရှင်မှာ အာဏာအများကြီးရှိတယ်လို့ ဆိုနိုင်သလို အာဏာလုံးဝမရှိဘူးလို့လည်း ဆိုရမှာပါ။ ဆန့်ကျင်ဘက်ပိုရောမိ ဖြစ်နေသလိုပဲ” ဟု သူက ပြောပါသည်။

ကော်မရှင်၏ ယေဘုယျ အကျိုးသက်ရောက် နိုင်စွမ်းနှင့် ၎င်း၏ အစောပိုင်းအောင်မြင်မှုများအတိုင်း ဆက်လက်လုပ်ဆောင်မှုတို့အပေါ် စိတ်အားထက်သန်ခြင်း ရှိကြသော်လည်း Moreira နှင့် ယခင်ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် ဟောင်းများစွာက Cardoso ကိုဆက်ခံသည့် သမ္မတ Luiz Inácio Lula da Silva အောက် ၌ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး စိတ်ပျက်ကြောင်းပြောဆို ကြပါသည်။ သမ္မတ Lula ၏ ရာထူးသက်တမ်းအစတွင် ကော်မရှင်သည် Piquet ၏ ဦးဆောင်မှုအောက်၌ အားကောင်းစွာ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်နေခဲ့ပါသေးသည်။ သို့သော်လည်း ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် Piquet ထွက်ခွာသွားခဲ့ပြီးနောက်ပိုင်း၌ အရှိန်အဟုန်ကျဆင်းသွားခဲ့ပါသည်။ ကော်မရှင်သည် ၂၀၀၆ မှ ၂၀၀၈ အထိ ယခင်ကလို အဖွဲ့ဝင် ခြောက်ဦး၊ ခုနှစ်ဦး မဟုတ်ဘဲ အဖွဲ့ဝင်သုံးဦးဖြင့်သာ (၂၀၀၈ အတွင်း ၂ ဦးသာ ရှိခဲ့သည်) လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ Lula က လစာမရသော ရာထူးများတွင်

တာဝန်ယူ လုပ်ကိုင်လိုသူများကို ရှာဖွေလှုံ့မရခဲ့ကြောင်း မီဒီယားများကို ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

ထို့ပြင် Lula သည် ကော်မရှင်၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို သူ၏ ရာထူးသက်တမ်းအစပိုင်းတွင် လိုက်နာဆောင်ရွက်ခဲ့သော်လည်း နောက်ပိုင်းတွင် ထောက်ခံမှု လျော့ကျလာခဲ့ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ကော်မရှင်က အလုပ်သမားဝန်ကြီး Carlos Lupi သည် အစိုးရအဖွဲ့၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ်တွင် Partido Democrático Trabalhista (the Democratic Labor Party) ၌လည်း ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကြောင့် ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တင်ပြအသိပေးခဲ့ပါသည်။ သတိပေးချက်များကို Lupi က မသိကျိုးကျွန်ပြုသဖြင့် ကော်မရှင်သည် သမ္မတထံ သွားရောက်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း သမ္မတ Lula က လိုက်လျောပေးမှု မရှိခဲ့ပါ။ ဤအတွက်ကြောင့် Moreira က ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ဆန့်ကျင်ဆန္ဒပြ နှုတ်ထွက်သွားရာ၊ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် နှစ်ဦးသာ ကျန်ရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင်တော့ Lula က ကော်မရှင်သို့ အဖွဲ့ဝင် ငါးဦး (၎င်းတို့အနက် လေးဦးမှာ ရှေ့နေများဖြစ်သည်) ခန့်အပ်ခဲ့ပြီးနောက် ကော်မရှင်သည် အရှိန်အဟုန် ပြန်ရလာခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၀ နှစ်လယ်ပိုင်းတွင် ကော်မရှင်သည် ပြန်လည်အားကောင်းလာခဲ့ပါသည်။ Cardoso နှင့် Lula အစိုးရတို့နှစ်ခုအကြားမှ ကော်မရှင်၏ စွမ်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ခြားနားချက်ကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် သမ္မတ၊ ဝန်ထမ်းချုပ် နှင့် ကော်မရှင်တို့အကြား အားကောင်းအလုပ်ဖြစ်သည့် ဆက်ဆံရေးတစ်ခု ရှိရန် လွန်စွာ အရေးကြီးကြောင်း မြင်သာစေပါသည်။

Piquet က ကော်မရှင်၏ အကျိုးသက်ရောက်နိုင်စွမ်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ရိုးသားသည့် အကဲဖြတ်မှုတစ်ခုကို ပြောပြပါသည်။ “ကျွန်တော်တို့က တကယ့်သာမန်အရာတွေနဲ့ပတ်သက်ပြီး အမြဲမပြတ် စိုးရိမ်နေခဲ့ရတယ်။ ဒါတွေက ဘရာဇီးက တစ်ချို့သော ကြီးမားတဲ့ အဖြစ်သနစ်တွေနဲ့ ယှဉ်လိုက်ရင် ပြောပလောက်စရာ သိပ်မရှိပါဘူး” ဟု သူက ဆိုသည်။ “ဒါပေမယ့် အစိုးရ

လုပ်ငန်းတစ်ခု ရှိလာပြီဆိုတဲ့အခါမှာ မသဲကွဲမရှင်းလင်းတဲ့နယ်ပယ်တွေကို ရှင်းလင်းအောင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းမှု မလုပ်ဘူးဆိုရင် အဲဒီညစ်ညမ်းတဲ့နယ်ပယ်ဟာ ပိုပိုပြီး ကြီးလာပါလိမ့်မယ်။ ဘယ်သူကမှ ဒါကို အရင်က မလုပ်ခဲ့ဖူးဘူး။ ဒါပေမယ့် ကျွန်တော်တို့နည်းနည်းလုပ်နိုင်ခဲ့တယ်ပေါ့ဗျာ။ ဘာမှ မလုပ်တာထက်စာရင်တော့ သာတာပေါ့လေ။ ဒီကနေ့အထိ အရေးကြီးဆဲဖြစ်တဲ့ နောက်ကြောင်းရာဇဝင် စစ်ဆေးမှု (background reference) ကို ကျွန်တော်တို့ ဖန်တီးခဲ့တာပါ။”

အောင်မြင်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် တီထွင်ဆန်းသစ်မှုများ (Innovations For Successful Societies-ISS) အစီအစဉ်က ဖြစ်ရပ်နမူနာ လေ့လာထားမှုများနှင့် အခြားထုတ်ဝေမှုများကို သတ်မှတ်လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်ညီသော အောက်ဖော်ပြပါအသုံးပြုမှုအတွက် ကုန်ကျစရိတ်မရှိစေဘဲ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ISS အချက်အလက်သို့မိုးရာ website ကိုစိတ်ကူးအကြံဉာဏ်များ၏ ဘက်တစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုရန် ရည်ရွယ်ပြီး၊ မတူညီသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး နည်းဗျူဟာများ၏ အားနည်းချက်၊ အားသာချက်များကိုလက်တွေ့ကျင့်သုံးနေသူများနှင့် ပညာသင်ဆရာကျောင်းသား များက သုံးသပ်နိုင်ရန်နှင့် ဆက်စပ်စဉ်းစားရမည့်အကြောင်းအရာများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ချိန်ဆနိုင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဖြည့်စွက်လိုသောခေါင်းစဉ်များနှင့် စဉ်းစားရန်မေးခွန်းများ၊ ပြင်ဆင်ချက်များ၊ ဖြစ်ရပ်နမူနာ လေ့လာ ချက်များကို မည်သို့အသုံးပြုလျက်ရှိသည် စသည့် စာဖတ်သူ၏ တုန့်ပြန်မှုများကို ISS က ကြိုဆိုပါသည်။ iss@princeton.edu

အသုံးပြုရန်သတ်မှတ်ချက်များ

ISS၏ websiteမှ မည်သည့်စာရွက်စာတမ်းကိုမဆို လက်ခံရယူခြင်းမပြုမီ၊ အသုံးပြုမည့်သူများသည် ထိုစာရွက်စာတမ်းများရရှိနိုင်စေရန် သတ်မှတ်ချက်များကိုဖတ်ရှု၍ သဘောတူလက်ခံရမည်ဖြစ်သည်။ သတ်မှတ်ချက်များတွင် www.princeton.edu/successfulsocieties နှင့် Princeton တက္ကသိုလ်မှ ရရှိနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကိုအသုံးပြုလိုသည့် မည်သူမဆိုနှင့် Princeton တက္ကသိုလ်အကြားတွင် ဥပဒေဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တစ်ခုပါဝင်ပါသည်။

ဤသတင်းအချက်အလက်များကိုလွှဲပြောင်းလက်ခံရယူခြင်း သို့မဟုတ် အသုံးချခြင်းပြုလုပ်ရာတွင် အသုံးပြုသူများအနေဖြင့်-

- (က) website မှ လွှဲပြောင်းလက်ခံရယူထားသည့် စာရွက်စာတမ်းကို အမေရိကန်နိုင်ငံမူပိုင် ခွင့်ဥပဒေ (Title 17, United State Code) ဖြင့် ကာကွယ်ထားကြောင်းသိရှိကြပါသည်။
- (ခ) ၎င်းစာရွက်စာတမ်းများကိုပညာရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော၊ ပညာရှင်ဆန်သော၊ စီးပွားရေး မဟုတ်သော ရည်ရွယ်ချက်များအတွက်သာအသုံးပြုကြပါမည်။
- (ဂ) ဤသတင်းအချက်အလက်များ၏ မည်သည့်အပိုင်းကိုမဆို အခြားတတိယ အဖွဲ့အစည်း ထံသို့ ရောင်းချခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်း၊ ခွဲဝေခြင်း၊ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ထုတ်ဝေခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်း သို့မဟုတ် အသိပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်မည်မဟုတ်ပါ။ (တတိယအဖွဲ့အစည်း၏ website တွင် ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် ပြသခြင်းပြုလုပ်လျှင် Princeton တက္ကသိုလ်၏ ISS အစီအစဉ် သို့မဟုတ် စာကြည့်တိုက်ထံမှ တိကျပြတ်သားသော၊ စာဖြင့်ရေးသားထား သော၊ ခွင့်ပြုချက် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်)
- (ဃ) ဤစုဆောင်းထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေါင်းစပ်ပါဝင်သည့် သို့မဟုတ် မှီငြမ်းထားသည့် ထုတ်ဝေမှုများ၊ တင်ပြချက်များ သို့မဟုတ် အခြားဆက်သွယ် လုပ်ဆောင်မှု

များအားလုံးတွင် ထိုသတင်းအချက်အလက်များမှာ ISS website မှ ရရှိကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုဖော်ပြပါမည်။ အကြံပြုလိုသည့် ကိုးကားဖော်ပြချက် ပုံစံမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

[စာရေးသူ (ဖော်ပြထားလျှင်)], [ခေါင်းစဉ်], Innovations For Successful Societies, Princeton University, <http://princeto.edu/successfulsocieties> မှ ရရှိသည်။ [website မှ ရရှိသည့်နေ့]

- (င) ကိစ္စရပ်အလိုက် လေ့လာချက်တွင် အသုံးပြုထားသည့် ကိုးကားချက်များသည် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံရသူ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအမြင်ရှုထောင့်ဖြစ်ကြောင်းသိရှိကြပါသည်။ စုဆောင်း ထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များ၏ တိကျမှန်ကန်မှုအတွက် ကြိုးပမ်း ထားသော်လည်း Princeton University သည် online မှ ရရှိသည့် မည်သည့်သတင်းအချက်များအတွက်မဆို တိကျမှန်ကန်မှု၊ ပြည့်စုံမှု၊ အချိန်မီမှု သို့မဟုတ် အခြားဝိသေသ လက္ခဏာများအတွက် အာမခံမည်မဟုတ်ပါ။
- (စ) အချက်အလက်စုဆောင်းသိုမှီးသည့် ပုံစံနှင့်/ သို့မဟုတ် အကြောင်းအရာနှင့် website ကို ပြင်ဆင်မည်၊ နောက်ဆုံးအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီအောင်ပြုလုပ်မည် သို့မဟုတ် အချိန်ကာလအလိုက် မွမ်းမံမည်ကိုသိရှိကြပါသည်။
- (ဆ) အချက်အလက်များသိုမှီးထားရှိမှုကိုရယူရန်နှင့် အသုံးပြုရန်မှာမိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင် စွန့်စားမှုဖြစ်ကြောင်းလက်ခံပါသည်။ သိုမှီးထားမှုမှ အချက်အလက်များကိုအသုံးပြုခြင်းမှ ပေါ်ပေါက်လာသည့် မည်သည့်ဆုံးရှုံးမှုများ သို့မဟုတ် ပျက်စီးမှုများအတွက်မဆို Princeton University တွင် တာဝန်ရှိစေမည်မဟုတ်ပါ။ သိုမှီးထားမှုစနစ်၏ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့်ပတ်သက်သောမည်သည့်မှားယွင်းမှု သို့မဟုတ် ပျောက်ဆုံးမှုအတွက်မဆို Princeton University က တာဝန်မရှိပါ။



ISS သည် Princeton University ၏ Woodrow Wilson ပြည်သူ့ရေးရာနှင့် နိုင်ငံတကာရေးရာကျောင်းနှင့် Bobst Center for Peace & Justice တို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် အစီအစဉ် တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ Woodrow Wilson ကျောင်းသည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအလုပ်များအတွက် ကျောင်းသားများကို ပြင်ဆင်ပေးပြီး မူဝါဒပိုင်းနှင့် အုပ်ချုပ်မှုပိုင်းတွင် ပညာရပ်ပိုင်း သုတေသနလုပ်ငန်းများကိုပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် မျှတမှုအတွက် Bobst Center ၏ ရည်မှန်းချက်မှာ နိုင်ငံများအတွင်းနှင့် နယ်ခြားတစ်လျှောက် လုံးတွင် တိုင်းရင်းသားခေလေ့ထုံးစံနှင့် ဘာသာရေးယုံကြည်မှု များအတွက် နှစ်ဖက်နားလည်မှုနှင့် လေးစားမှုမှ တဆင့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှုဆိုင်ရာ အကြောင်းတရားများ တိုးပွားလာစေရန်ဖြစ်ပါသည်။

ရှင်းလင်းချက် - ဤဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်အား ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှ နောက်ဆုံးရ ဘတ်ဂျက်ကိန်းဂဏန်းများအတိုင်း ဖြစ်စေရန် အနည်းငယ် ပြင်ဆင်ထားပါသည်။

ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များ

- ¹ Roger Hamilton, "May I Persuade You to Be Honest?" *IDBAmerica*, 20 October 2010.
- ² Geoffrey Shephard and Jeffrey Rinne, "Brazil," World Bank, 2001.
- ³ David Fleischer, "Que código de ética, cara-pálida?" Internal Control Newsletter, Brasilia, May 1999, p. 6.
- ⁴ OECD. *OECD Integrity Review of Brazil: Managing Risks for a Cleaner Public Service*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, 2012, p. 238
- ⁵ Comissão de Ética Pública, *Informes*, 2002.
- ⁶ Ibid.
- ⁷ Comissão de Ética Pública, *Informes*, 2003.