

निजामती सेवा पत्रिका

CIVIL SERVICE JOURNAL

वर्ष: ४० / vol. 40

अङ्क: १ / No.1

२०१९ पुस (January, 2019)



लोक सेवा आयोग

PUBLIC SERVICE COMMISSION



लेख रचनाको लागि अनुरोध

यस आयोगबाट अर्धवार्षिक रूपमा प्रकाशित हुने निजामति सेवा पत्रिकामा लेख रचना प्रकाशित गराउन चाहने लेखक महानुभवहरूलाई आयोगमा प्राप्त हुने गरी लेख रचना पठाउन हार्दिक अनुरोध गरिन्छ । सार्वजनिक सेवा सम्बन्धी विविध पक्ष, आर्थिक गतिविधि र योजनाबद्ध विकाससँग सम्बद्ध मौलिक, स्वोन्तपूर्ण, विचार-प्रधान तथा अनुसन्धानमूलक विषय समावेश भएका लेख रचनाहरू प्रकाशनको निमित्त ग्राह्य हुनेछन् । प्रकाशनार्थ पठाइने लेख रचनाको सुरुमा सारांश, अन्त्यमा निष्कर्ष र लेखमा प्रयोग भएका सन्दर्भ सामग्रीहरू संलग्न भएको हुनुपर्नेछ । यस पत्रिकामा प्रकाशनको लागि पठाइएका लेख रचनाहरू अन्यत्र प्रकाशन गर्नुपरेमा प्रकाशकको पूर्व-स्वीकृति लिनुपर्नेछ । पत्रिकामा प्रकाशनार्थ प्राप्त लेख रचनाहरू स्वीकार गर्ने वा नगर्ने अधिकार सम्पादक पण्डलमा रहनेछ ।

यस पत्रिकामा प्रकाशित हुने लेखहरूमा व्यक्त गरिएका विचारहरू लेखकका निजी विचार भएका हुनाले ती लेखहरूले लेखक कार्यरत वा लेख प्रकाशन गर्ने निकायको प्रतिनिधित्व गर्ने छैन ।

सम्पादक मण्डल

श्रीपुरुष ढकाल	माननीय सदस्य	अध्यक्ष
जानकीराम शर्मा बराल	सह-सचिव	सदस्य
देवीप्रसाद सुवेदी	उपसचिव	सदस्य
नारायण प्रसाद पोखरेल	शाखा अधिकृत	सदस्य सचिव



योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता



निजामती सेवा पत्रिका CIVIL SERVICE JOURNAL

लोक सेवा आयोग
PUBLIC SERVICE COMMISSION

सम्पादकीय

निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गरी सिफारिस गर्ने तथा सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाहरूको लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने संवैधानिक अधिकार प्राप्त लोक सेवा आयोगले स्वतन्त्र, निष्पक्ष र तटस्थ रूपमा आफ्नो कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ । आयोग स्थापनाकालदेखी हालसम्म सर्वसाधारण जनताको आशा र भरोसाको केन्द्रको रूपमा रही आएको छ । यही विश्वासको आधारमा नेपालको संविधानले लोक सेवा आयोगको कार्य जिम्मेवारी समेत थप गरेको छ ।

मुलुक संघीय शासन प्रणाली कार्यान्वयनको चरणमा रहेको वर्तमान सन्दर्भमा सम्पूर्ण निजामती कर्मचारी तथा अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको आशा र भरोसाको केन्द्रविन्दुमा रही आफ्नो अभिभावकत्व निर्वाह गर्न एवं स्थापनाकाल देखिको विश्वास समेतलाई जोगाई राख्न आयोग सामु चुनौती थपिएको छ ।

प्रस्तुत अंकमा सार्वजनिक सेवा, निजामती प्रशासन तथा विकास प्रशासनसँग सम्बन्धित लेखहरू रहेका छन् र यसबाट अनुसन्धानकर्ता, अध्येता तथा सार्वजनिक व्यवस्थापनका विषयमा सरोकार राख्ने सबैलाई सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ । यस पत्रिकालाई अभूत उत्कृष्ट बनाउन पाठकवर्गबाट सुझाव तथा पृष्ठपोषणको अपेक्षा गर्दछौं । पत्रिकाको लागि लेख रचना उपलब्ध गराई सहयोग गर्नुहुने विद्वान लेखकहरूप्रति कृतज्ञता प्रकट गर्दै आगामी दिनहरूमा समेत यस्तै सहयोग प्राप्त हुनेमा विश्वस्त छौं ।

सम्पादक मण्डल

विषय सूची

क्र.सं.	शिर्षक	लेखक	पेज नं.
१.	नेपालमा बैदेशिक प्रत्यक्ष लगानीको महत्त्व	प्रेमप्रसाद पौडेल	१
२.	आध्यात्मिकता एट निजामती सेवा	लक्ष्मीविलास कोइराला	२१
३.	सार्वजनिक खरिदसंग सम्बन्धित कारोवार वित्तीय व्यवस्थापन र सार्वजनिक खरिद बीच संयोजनका पक्ष	जनकराज गौतम	२८
४.	स्थानीय तहको न्यायिक समिति : आवश्यकता, चूनौति र संभावना	डम्बरबहादुर कार्की	३५
५.	द्वन्द्व व्यवस्थापन र नेपालको संगठनमा यसको प्रभाव	धोलकराज ठकाल	४७
६.	नेपालमा भ्रष्टाचारको प्रवृत्ति र नियन्त्रणका उपायहरू	तीर्थराज चापागाईं	५५
७.	लोकतन्त्रमा जनताको अपेक्षा र निजामती प्रशासनको बास्तुकला	केदार कोइराला	६०
८.	नेपालको संघीय संसदमा विश्व औसतभन्दा बढी महिला प्रतिनिधित्व	श्रीचन्द्र साह	७०
९.	सरकारी सेवाको ऐना : जनसम्पर्क र सेवा प्रवाह	गोविन्दप्रसाद पाण्डे	७४
१०.	संघीयता कार्यान्वयनमा निजामती सेवाको भूमिका	विष्णु घर्ती 'भनभनेली'	७९
११.	नेपालको संवैधानिक विकासक्रम, संविधानसभा र नेपालको वर्तमान संविधान	घनश्याम खुलाल	८३
१२.	सुशासनको आँखामा दिगो विकासको लक्ष्य	प्रेमबहादुर थापा	९०
१३.	लोक सेवा आयोगमा अनुसन्धानमुलक कार्यको औचित्यता	गोविन्दप्रसाद पौडेल	९५
१४.	Globalization and Its Multiple Effects on Nepalese Poor	Suraj Shreewastav	१००
१५.	Social Accountability at the local Government of Nepal from Gender perspective	Dr. Narendra Raj Paudel & Srijana Pahari	१११
१६.	Diagnosis of the Government framework of Nepal	Chhabindra Parajuli	१२२

नेपालमा वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानीको महत्त्व

✍ प्रेमप्रसाद पौडेल

सारांश

राज्यमा हुने लगानी आर्थिक वृद्धि र विकासको महत्वपूर्ण इन्जिन हो । आर्थिक विकासका लागि ऋणको भार नपारीकन विकास वित्तको महत्वपूर्ण श्रोतको रूपमा रहने वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी नेपाल जस्ता अतिकम विकसित देशको लागि भन्ने महत्वपूर्ण हुन्छ । पूँजीको उपलब्धता, प्रविधि हस्तान्तरण, रोजगारी सिर्जना, व्यापार सन्तुलन, भूकतान सन्तुलन, गरिबी न्यूनीकरण जस्ता कार्यमा यसले महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउँछ । राजनीतिक स्थायित्व हासिल गरिसकेको अवस्थामा आर्थिक समृद्धि हासिल गर्ने दिशामा नेपाल निरन्तर लागिपरेको र समग्र प्रयाश यसैतर्फ केन्द्रित भएको सन्दर्भमा लगानी महत्वपूर्ण हुन्छ । स्वदेशी लगानी मात्र देश विकासको लागि पर्याप्त नहुने हुनाले विदेशी लगानी वर्तमानमा विकल्परहित श्रोतको रूपमा देखापरेको छ । विकासको शिखर चुम्न सफल देशहरूलाई हेर्दा वैदेशिक लगानी विकासको पर्याय हो कि भन्ने भान हुन्छ । सन् २०३० सम्म हासिल गरिसक्नुपर्ने दिगो विकास लक्ष्य र चौधौँ योजनाले राखेको लक्ष्य सामाजिक न्यायसहितको लोककल्याणकारी राज्य हुँदै मध्यम आय भएका मुलुकको स्तरमा पुग्न पनि विदेशी लगानी अपरिहार्य छ । नेपाल जस्ता अतिकम विकसित देशका लागि वैदेशिक लगानी पर्याप्त भित्र्याउने कुरा चुनौतीपूर्ण रहेको छ । ऐन र नीतिमा देखिने विभिन्न व्यवधान, प्रशासनिक ऋणफट र लामो प्रक्रिया, मजदूर, वातावरण, पूर्वाधार आदि विभिन्न समस्याका चाडसँगै आर्थिक विकास र समृद्धि हासिल गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । यस्ता खालका समस्याहरूको समाधान गर्दै विदेशी लगानीमैत्री वातावरण सिर्जना गर्न इमान्दार प्रयास गर्नु नै अहिलेको आवश्यकता हो ।

परिचय

दोस्रो विश्वयुद्धको समाप्तिसँगै उपनिवेशमा रहेका देशहरूले स्वतन्त्रता पाएसँगै देशको विकास कसरी गर्न सकिन्छ भनी चिन्तन गर्न थाले । शक्ति राज्यले पनि त्यस्ता देशमा आफ्नो वर्चस्व कायमै राख्न विदेशी सहायताको अस्त्र प्रयोग गर्न थाले । सहायता दिनुपर्ने देश धेरै तर कम श्रोतबीच सन्तुलन मिलाउन त्यति सहज भएन । यस्ता देशहरू द्विपक्षीय सहायता भन्दा बहुपक्षीय सहायतामा भर पर्नुपर्ने स्थिति देखा पर्न थाल्यो । बहुपक्षीय सहायतामा पनि अनुदान न्यून र ऋण उच्च हुन थाल्यो । विदेशी दातृ निकायले प्रदान गर्ने अनुदान रकम पनि पछि फर्काउन नपर्ने हुनाले उचित सदुपयोग नहुने र यही निहु बनाएर दातृ निकायले अनुदानको राशि घटाउँदै लैजान थाले । पछिल्ला वर्षहरूमा विदेशी सहायतामा द्विपक्षीय भन्दा बहुपक्षीय सहायताको प्रवाह बढिरहेको अवस्थाले भोलिका दिनहरूमा अनुदान अझ घट्न जाने र ऋणको मात्रा चुलिदै जाने स्थिति देखिन्छ । ऋण पछि गएर व्याजसहित फर्काउन पर्ने हुँदा गरिब देशहरू ऋणको भार थेग्न हम्महम्मै पर्ने स्थिति देखा पर्यो । सन् १९७० को दशकसँगै विश्वमा आर्थिक उदारीकरण र विश्वव्यापीकरणको अवधारणाले स्थान पाउन थाल्यो । यसभन्दा अगाडि विदेशी बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू देशभित्र ल्याउनु भनेको विदेशी अतिक्रमण हो भनेर धेरै विकासशील देशहरूको मनस्थिति रहेको थियो । सत्तरीको दशक पश्चात् यस्तो पुरातनवादी सोचमा परिवर्तन आयो । आर्थिक उदारीकरण र विश्वव्यापीकरणको लहरसँगै राज्यको भूमिका घट्न गयो र निजीक्षेत्रको लगानी बढ्न थाल्यो । यसको साथसाथै गरिबीको चपेटामा परेका विकासशील देशहरू राज्यको पूर्वाधार विकास र गरिबी निवारणको महान यात्रामा अग्रसर रहे । यसको लागि आन्तरिक श्रोत र साधनले भरथेग गर्न सकेन । न्यून बचत र उच्च लगानीको आवश्यकताबीच सन्तुलन मिलाउन वैदेशिक लगानीको आवश्यकता महसुस भयो ।

✍ सह-सचिव, लोक सेवा आयोग

नेपालको सन्दर्भमा विदेशी सहायताको प्रवृत्ति केलाउँदा अनुदानभन्दा ऋणको रकम बढी हुँदै जानु, दातृ राष्ट्र तथा निकायको आँखामा सहयोगको प्राथमिकतामा नयाँ नयाँ राष्ट्रहरू देखा पर्दै जानु तर नेपाल जस्ता विकासशील देशमा लगानीको आवश्यकता अरु बढ्दै जानुले अब वैदेशिक सहायता होइन, वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानीको आवश्यकता छ भन्ने कुराको अनुभूति हुन गयो। विश्व लगानी प्रतिवेदन, २०१८ का अनुसार सन् २०१३-२०१७ औसत अनुपात हेर्दा विकासशील देशमा आउने वाह्य वित्तको ३९ प्रतिशत वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानीले ओगटेको छ भने अतिकम विकसित देशहरूको यो हिस्सा २१ प्रतिशत मात्र छ। अर्भै सम्म अतिकम विकसित देशहरू (LDCs) मा अफिसियल विकास सहायता (ODA) को योगदान ३६ प्रतिशत रहेको देखिन्छ^१। जेहोस् दातृ निकायले दिने विदेशी सहायता दिगो श्रोत हुन सक्दैन र नेपाल जस्ता देश यस्ता दातृ निकायको सधै प्राथमिकता नपर्न पनि सक्ने भएकोले यसको विकल्प खोज्नु आवश्यक भैसकेको छ। विकल्पको रूपमा वैदेशिक लगानी नै अगाडि देखा पर्दछ। प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीले राज्यको लगानीको आवश्यकतालाई पूरा गरिदिन्छ, रोजगारी बढाइदिन्छ, राज्यको लागि चाहिने विदेशी मुद्रा उपलब्ध गराउँछ तर यसले राज्यलाई ऋणभार भने बोकाउँदैन। त्यसैले के विकसित के अ विकसित जुनसुकै देशमा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीको आवश्यकता बढी अनुभव गरिएको पाइन्छ। छिमेकी मुलुक चीन र भारतले विकासमा फड्को मार्नुको एउटा महत्वपूर्ण कारण वैदेशिक लगानी पनि हो। एशियन टाइगरको नामले परिचित पूर्वी एशियाका देशहरू विकासको चुलीमा पुग्नु पनि वैदेशिक लगानीको कारणले नै हो भन्दा अत्युक्ति नहोला।

के हो त वैदेशिक लगानी ?

लगानीकर्ताको शेयरका आधारमा उक्त कम्पनीउपर उसको नियन्त्रण हुने अवस्थाको लगानीलाई प्रत्यक्ष लगानी भनिन्छ। एक देशका व्यक्ति वा संस्थाले अर्को देशमा गएर गरिने र शेयरका आधारमा हक सुनिश्चित हुने लगानीलाई वैदेशिक लगानी (Foreign Direct Investment) भनिन्छ। कुनै उद्योगमा दश करोड लगानीमध्ये ५ करोडमा विदेशी लगानीकर्ताको शेयर भएमा ५० प्रतिशत शेयरमा उसको हक र नियन्त्रण हुन्छ। तर कतिपय अवस्थामा यस्तो शेयर, स्वामित्व र नियन्त्रण आफै नछुट्टिन पनि सक्छ। ठेक्का सम्झौता (Contractual Agreement) बाट कसैले पुल, सडक बनाई निश्चित समयसम्म भोग गरी लाभ लिई पछि सरकारलाई फिर्ता गर्दछ भने त्यो पनि प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीभित्र पर्दछ। त्यसैले प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी मूलतः ठेक्का सम्झौता (Contractual Agreement) र शेयर स्वामित्व (Equity Share) का माध्यमबाट हुने गरेको पाइन्छ। यस अन्तर्गत पूँजी, प्रविधि तथा व्यवस्थापकीय दक्षता सम्बन्धी लगानी पर्दछ।

वैदेशिक सहायताका प्रकारहरू

(क) दिशा (Direction) का आधारमा :

१. देशभित्र हुने लगानी (Inward FDI) : अन्य देशका लगानीकर्ताले आफ्नो देशमा लगानी गर्नुलाई Inward FDI भनिन्छ। जस्तै: भारतको कुनै कम्पनीले नेपालमा लगानी गर्‍यो भने Inward FDI हुन्छ।
२. देशबाहिर हुने लगानी (Outward FDI) : स्वदेशी लगानीकर्ताले विदेशमा गएर गर्ने लगानीलाई Outward FDI भनिन्छ। जस्तै : चौधरी गुपले भारत, केन्या, रुवाण्डा आदि देशमा गर्ने लगानी यस अन्तर्गत पर्दछ।

(ख) लक्ष्य (Target) :

१. Greenfield Investments : कम्पनी (मातृ कम्पनी) ले अर्को देशमा गर्ने लगानी जस्तै : डाबर इण्डियाले नेपालमा डाबर नेपाल स्थापना गरेभैं। डाबर नेपाल नेपालको कानून बमोजिम संस्थापन हुन्छ, करका प्रावधान यही देशका लागू हुन्छन्, अन्य सुविधा तथा छुटहरू यहीकै लागू हुन्छन्। तर यस उपर नियन्त्रण मातृ कम्पनीले गरिराखेको हुन्छ।

२. Merger and Acquisition : Merger भन्नाले कुनै दुई कम्पनी एकआपसमा गाभिएर नयाँ कम्पनीको रूपमा कायम हुनु । जस्तै Digital Computers र Compaq एउटै भए । Compaq ले Digital Computers लाई आफूमा समाहित गर्‍यो । विदेशी लगानीको सन्दर्भमा एउटा देशको कम्पनीले अर्को देशको कम्पनीलाई आफूमा समाहित गर्नु अथवा मर्ज गर्नु । Acquisition भन्नाले कुनै कम्पनीको बहुशेयर आफ्नो स्वामित्वमा लिनु तर कानूनी संरचना, नाम, अस्तित्व साविककै रहनु ।
३. Horizontal FDI : कुनै बहुराष्ट्रिय कम्पनीले एक देश भन्दा बढी देशमा कम्पनी स्थापना गरी एकै प्रकारको व्यवसाय सञ्चालन गर्दछ, भने त्यस्तो लगानीलाई Horizontal FDI भनिन्छ ।
४. Vertical FDI स्कुनै बहुराष्ट्रिय कम्पनीले एक देशमा कुनै एक चरणको उत्पादन प्रक्रिया पूरा गर्दछ र अर्को देशमा अर्को चरणको उत्पादन प्रक्रिया पूरा गर्दछ भने त्यस्तो लगानीलाई Vertical FDI भनिन्छ । श्रमिक सघन उत्पादन कार्यका लागि श्रमिक सस्तो भएको मुलुकमा बहुराष्ट्रिय कम्पनीले यस्तो कार्य गर्दछन् ।

(ग) चाहना (Motive) का आधारमा :

१. Resources Seeking : प्राकृतिक श्रोत वा मानव श्रोत प्राप्त गरी नाफा आर्जन गर्ने गरी गरिने लगानी यस अन्तर्गत पर्दछ ।
२. Market Seeking : भैरहेको बजार नगुमाउन वा नयाँ बजार प्राप्त गर्ने चाहनाले गरिने लगानी यस अन्तर्गत पर्दछ । Global Investment Competitiveness Report, 2017/18 ले ७१ प्रतिशत लगानीकर्ताले Market seeki लनका लागि विश्वका विभिन्न देशमा लगानी गरेको देखाएको छ ।
३. Efficiency Seeking : जुन लगानीले कम्पनीको दक्षता अभिवृद्धि गर्दछ जस्तै : श्रमिकको दक्षता, आधुनिक प्रविधि, उत्पादन परिमाण आदि ।
४. Strategic Assets Seeking : प्रतिस्पर्धी फर्म वा कम्पनीले कुनै सम्पत्ति हात पारी बजार बढाई आफ्नोकम्पनी खतम बनाउन सक्छ कि भनी पहिलै अनुमान गरी त्यस्तो सम्पत्ति वा श्रोत आफैले लिने गरी गर्ने लगानी । जस्तै कुनै देशका तेल खानी, युरेनियम खानी, आदि उद्योगको नाममा लिने कार्य । यसका साथै प्रविधि अथवा ब्राण्ड प्रख्यात भएका कम्पनी प्राप्त गरी आफू प्रतिस्पर्धामा अब्बल ठहरिने कार्य पनि यस अन्तर्गत पर्दछ ।

(घ) स्वामित्व नियन्त्रणको सन्दर्भमा वैदेशिक लगानी

१. प्रत्यक्ष लगानी (Direct Investment) : एक देशका लगानीकर्ताले अर्को देशमा गै कम्पनी नै संस्थापन गरी लगानी गर्ने कार्यलाई प्रत्यक्ष लगानी भनिन्छ । यसमा लगानी उपर लगानीकर्ताको प्रत्यक्ष नियन्त्रण रहन्छ ।
२. पोर्टफोलियो इन्भेष्टमेन्ट (Portfolio Investment) : एक देशका लगानीकर्ताले अर्को देशमा कुनै कम्पनी स्थापना नगरीकन संस्थापन भैसकेका कम्पनीको केही शेयर खरिद गर्ने लगानीलाई Portfolio Investment भनिन्छ । यस्तो लगानी निष्क्रिय लगानी (Passive Investment) को रूपमा रहेको हुन्छ । यस्तो लगानीबाट त्यस्तो कम्पनीको व्यवस्थापनमा प्रत्यक्ष नियन्त्रण रहदैन । चाडो नाफा प्राप्त गर्न यस्तो लगानी गर्ने गरिन्छ । थोरै पूँजीको लगानी गर्न चाहने, कम जोखिमयुक्त लगानीमा रुचि राख्ने, लगानीको क्षेत्र पहिचान नगरी लगानी गर्न चाहने र चाँडो नाफा लिन गरिने लगानी पोर्टफोलियो इन्भेष्टमेन्ट (Portfolio Investment) अन्तर्गत पर्दछ । स्टक, सरकारी वण्ड, कर्पोरेट वण्ड, ट्रेजरी बिल्स, रियल स्टेटको लगानी आदि यस्ता लगानीका रूपहरु हुन् ।

लगानीलाई आकर्षित गर्ने मुख्य मुख्य तत्वहरू

कुनै पनि देशमा लगानीलाई आकर्षित गर्ने मुख्य तत्वहरूमा निम्न तत्वहरू देखिएका छन् :

- (क) बजार
- (ख) करका न्यून दर र करजन्य बाधाहरू (Tariff and non tariff barriers) बाट मुक्त हुने अवस्था
- (ग) मजदुरको प्रचुर उपलब्धता, कम लागत र उच्च उत्पादकत्व
- (घ) कच्चा पदार्थको प्रचुरता
- (ङ) राजनीतिक स्थायित्व र सुरक्षा
- (च) आर्थिक स्थायित्व र अनुकूल विनिमय दर
- (छ) व्यवसाय सञ्चालन गर्न जमीन प्राप्तिको सहजता (ज) कानूनी तथा नियमनको सहज वातावरण

वैदेशिक लगानीको विश्व पृष्ठभूमि

वैदेशिक लगानीको लागि उपयुक्त वातावरण चाहिन्छ। “हाम्रो आर्थिक विकासको सफलताको प्रमुख कारण स्थिरता हो, जसले हाम्रो आर्थिक सुधार र विकास दुबैलाई गति दिइराखेका छन्। आतंकवादी गतिविधि जनता र आर्थिक विकास विरोधी हो, विकास साध्य हो, स्थिरता साधन हो।” तत्कालीन चिनिया परराष्ट्र मामिला उपमन्त्री भु वेन्जहोड को यो भनाइले विकासको लागि आर्थिक स्थिरता अनिवार्य तत्व देखिन्छ।

चीनमा खास गरी सन् १९७० को दशकका अन्त्यतिर सन् १९७८ देखि प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी बढ्न सुरु भएको हो। अझ भन्ने हो भने सन् १९९० मा आएर उल्लेख्य रूपमा यस्तो लगानी भित्रिन थालेको पाउन सकिन्छ। चीनले विभिन्न नीतिगत सुधारका माध्यमबाट प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी भित्र्याउने वातावरण बनायो। चीनको आर्थिक नीति प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी भित्र्याउन केन्द्रित रहेको पाइन्छ। सन् १९८० को सुरुआत देखि सन् १९९० दशकको अन्त्यसम्म मा चीनमा सम्झौतीत (Contracted) वैदेशिक लगानी प्रति वर्ष १.५ अर्ब अमेरिकी डलरबाट बढेर सन् १९९९ मा आइपुग्दा ४० अर्ब अमेरिकी डलर प्रतिवर्ष पुगेको पाइन्छ। सन् २०१७ मा चीन (मेनलैण्ड) मा विदेशी लगानी १३६.३ अर्ब डलर पुगेको तथ्याङ्कले देखाउँछ। विकासशील एशियाली मुलुकहरूमा जाने कूल वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानीमध्ये ५ भागको ४ भाग त चीन, हङकङ (चीन), सिंगापुर, भारत र इण्डोनेसियामा गएको देखिन्छ^२। विकासशील देशमा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी भित्र्याउने देशमा चीन अग्रणी देशमा पर्दछ।

सन् १९७८ मा आर्थिक सुधारका कार्यक्रमको घोषणासँगै चीनमा वैदेशिक लगानी भित्र्याउने नीतिको पूर्व राष्ट्रपति देङ सिआओपिङको खुबै आलोचना पनि भएको थियो। तर त्यसको प्रतिवादमा उनले भनेका थिए विरालो कालो होस् कि सेतो, त्यसले मुसा मार्नुपर्छ, त्यो नै असल विरालो हो। (It doesn't matter if a cat is black or white; as long as it catches mice, it's a good cat.)^३ चीनले सुरुमा समुद्र किनाराका शहरमा विदेशी लगानी भित्र्याउन सुरु गरेको हो। पछि आफ्नो पश्चिमी क्षेत्र अविकसित भएको हुनाले 'पश्चिम जाउ सुविधा लेउ' भन्ने नीति लिई पश्चिमी क्षेत्रमा लगानी गर्नेले थप सुविधा पाउने नीति बनायो। Advanced Technology Services Enterprises लाई कर्पोरेट करका दरमा छुट दिने नीति समेत चीनको अद्यपि रहेको छ। वास्तवमा भन्ने हो भने विगत दशकदेखि चीन विदेशी पूँजी आप्रवाहको केन्द्र बनेको देखिन्छ। तर पनि समाज खुला र उदार नहुनु, सुरक्षाकर्मीबाट नागरिकलाई जहाँ र जहिले पनि निगरानी राख्न सक्ने अवस्था विद्यमान हुनु, सांस्कृतिक आकर्षण (Cultural Affinity) नहुनु, नियमनात्मक वातावरण (Regulatory Environment) आशातीतरूपमा उपयुक्त नहुनु, पूर्ण कानूनी राज्य र पारदर्शी कानूनको अभावमा चिनिया मूलका व्यक्ति र अमेरिका जस्ता शक्ति राष्ट्रका लगानीकर्ता बाहेक अन्य लगानीकर्ताले कमै मात्र लगानी गरेको कतिपय विश्लेषकको ठम्याइ रहेको छ।

2 World Investment Report, 2018

3 https://www.theepochtimes.com/reflecting-on-deng-xiaopings-cat-theory-of-economic-reform_2173740.html

भारतमा सन् १९९० पछि वैदेशिक लगानीले बढी महत्व पाउन थालेको हो । सन् १९९० सम्म आइपुग्दा पनि वैदेशिक लगानीलाई विदेशी साम्राज्यवाद फैलाउने नयाँ तरिका हो भनी विदेशी लगानीविरुद्धमा जनमत प्रवल बनिरहेको थियो । यद्यपि भारतमा बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरु नभएका भने होइनन् । तर न्यून मात्रामा थिए । सन् १९९० मा आइपुग्दा भारतमा वित्तीय तथा चालुखाता घाटा धान्नै नसकिने गरी बढ्न गयो । मुद्रा अवमूल्यन, ऋणको बढोत्तरी जस्ता समस्याले भारतीय अर्थतन्त्र समस्याग्रस्त देखियो । यी सबै कुरा स्वदेशी उद्योग संरक्षणका नाममा उच्च भन्सार महसुल लगाउने नीति र वैदेशिक लगानीका कम्पनीहरुलाई हतोत्साहित पार्ने नीतिले भएको थियो । सन् १९९१ मा अर्थशास्त्री डा. मनमोहन सिंह अर्थमन्त्री नियुक्त भएर आएसँगै आर्थिक सुधार गर्न खुला अर्थतन्त्रमा जोड दिन थालिएको र विदेशी लगानीबाटै उच्च आर्थिक वृद्धि, निर्यात प्रवर्द्धन, गरिवी न्यूनीकरण, रोजगारी सिर्जना गरी समग्र आर्थिक विकास हासिल गर्न सकिन्छ भनी वैदेशिक लगानीलाई महत्व दिएको देखिन्छ । हाल भारतमा बहुराष्ट्रिय कम्पनीको वर्चस्व छ । विदेशी लगानी बढ्दै गै सन् १९९१ मा ७५ मिलियन डलरमा सीमित रहेको विदेशी लगानी^४ सन् २०१७ मा ३९.९ विलियन अमेरिकी डलर पुगेको देखिन्छ^५ ।

नेपालमा वैदेशिक लगानी विश्वको कूल वैदेशिक लगानीको ०.०१ प्रतिशत मात्रै रहेको छ । यसमा धेरै भारत र चीनका लगानीकर्ताले लगानी गर्ने गरेका छन् । अन्य देशको योगदान नगण्य रहेको छ । नेपालमा वि.सं. २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि बनेको सरकारले आर्थिक उदारीकरणमा जोड दिएकोले विदेशी लगानी पनि आकर्षित हुँदै गएको हो ।

विश्वमा वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानीको वर्तमान अवस्था

सन् २०१७ मा विश्वमा वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी २३ प्रतिशतले घटेको देखाउँछ । विकसित अर्थतन्त्र भएका देशमा ३७ प्रतिशतले घटेको, युरोपियन युनियनमा ४२ प्रतिशतले घटेको, उत्तर अमेरिकामा ३९ प्रतिशतले घटेको देखिन्छ । ल्याटिन अमेरिका तथा क्यारेबियन क्षेत्रमा वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी ८ प्रतिशतले बढेको देखाउँछ भने विकासशील एशियामा स्थिर रहेको, अफ्रिकामा २१ प्रतिशतले घटेको, तर अतिकम विकसित देशहरुमा भने १७ प्रतिशतले कमी आएको देखिन्छ । विश्वव्यापी रूपमा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी घटिरहेको सन्दर्भमा विकासशील एशिया भने सन् २०१६ र २०१७ मा सबैभन्दा धेरै वैदेशिक लगानी भित्र्याउने क्षेत्रमा पर्दछ । यो क्षेत्रमा सन् २०१६ मा २५ प्रतिशत र सन् २०१७ मा ३३ प्रतिशतले वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी बढेको देखिन्छ । यो क्षेत्रमा सबैभन्दा बढी लगानी भित्र्याउने देशमा जनवादी गणतन्त्र चीन, हङकङ (चीन) र सिंगापुर पर्दछन्^६ ।

अतिकम विकसित देशहरु (LDCs) मध्ये सबैभन्दा बढी वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी भित्र्याउने देशहरुमा म्यानमार, इथियोपिया, मोजाम्बिक, कंगो, तान्जानिया, जाम्बिया रहेका छन् । सन् २०१७ को तथ्याङ्कलाई आधार मान्दा अतिकम विकसित देश (LDCs) मा जाने कूल वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानीको ६० प्रतिशत त यिनै ६ वटा अतिकम विकसित देशले भित्र्याउने गरेका छन् । अतिकम विकसित देशमा बंगलादेश पनि यस्तो लगानी उल्लेख्य मात्रामा भित्र्याउने देशमा पर्दछ । कंगो र जाम्बियाको खानीक्षेत्रमा चीनले ठूलो लगानी गरिरहेको छ । यही कारणले पनि ती देशमा वैदेशिक लगानी निकै बढेको देखिन्छ । कर र खानी रोयल्टी सम्बन्धी नीतिगत परिवर्तनले तान्जानियाबाट सन् २०१७ मा ठूलो लगानी फिर्ता भएको देखिएको छ । म्यानमारमा दूरसञ्चार, उद्योग क्षेत्र जस्तामा निकै लगानी बढ्नु तथा थिलावा (Thilawa) विशेष आर्थिक क्षेत्र (Special Economic Zone) स्थापना भै सञ्चालनमा आएसँगै त्यहाँ निशान, तानचोड मोटर्स जस्ता बहुराष्ट्रिय कम्पनी स्थापनासँगै वैदेशिक लगानी बढेको छ^७ ।

4 Review on policy Developments of FDI in India by Arben Sahiti and Muhamet Aliu and Arbana Sahiti

5 World Investment Report, 2018

6 World Investment Report, 2018

7 World Investment Report, 2018

भूपरिवेष्ठित विकासशील देशहरूमा सन् २०१७ मा ३ प्रतिशतले वैदेशिक लगानी बढेको छ । सबैभन्दा बढी वैदेशिक लगानी भित्र्याउन सफल यस्ता देशहरूमा कजाकस्तान, इथियोपिया, अजरबैजान, तुर्कमेनिस्तान र मंगोलिया रहेका छन् । भूपरिवेष्ठित विकासशील देशहरूमा जाने कूल वैदेशिक लगानीको ६६ प्रतिशत यिनै पाँच वटा देशले भित्र्याउने गरेको देखिन्छ ।

देशगत रूपमा सन् २०१७ को तथ्याङ्कलाई हेर्दा संयुक्त राज्य अमेरिका सबैभन्दा बढी वैदेशिक लगानी भित्र्याउने देश हो भने त्यसपछि क्रमशः चीन, हङकङ (चीन), ब्राजिल, सिंगापुर, नेदरलैण्ड, फ्रान्स, अष्ट्रेलिया, स्वीट्जरलैण्ड, भारत, जर्मनी, मेक्सिको, आयरलैण्ड, रसिया, क्यानडा, इण्डोनेसिया, स्पेन, इजरायल, इटाली, दक्षिण कोरिया रहेका छन् । प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी विकास वित्तको महत्वपूर्ण वाह्य श्रोत भए पनि अतिकम विकसित देशहरूले भने यसबाट ठूलो फाइदा लिन नसकेको देखिन्छ । यस्ता अतिकम विकसित देशले आफ्नो विकास वित्तको एक चौथाई भन्दा कम यस्तो श्रोत उपयोग गरेको देखिन्छ । यसबाट अतिकम विकसित देशहरूले वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी आकर्षित गरी विकास वित्तमा महत्वपूर्ण योगदान दिन सक्ने बनाउन अभै धेरै मेहनत गर्नुपर्ने देखिएको छ ।

चीनमा वैदेशिक लगानी आकर्षित हुनाका पछाडिका कारणहरूमा स्थिर सरकार जसले नीतिगत स्थिरता प्रदान गर्दछ, भौतिक तथा प्राकृतिक श्रोतको प्रचुरता, दक्ष र सस्तो श्रमिकको उपलब्धता, नियमनको उपयुक्त वातावरण (Regulatory environment), राजनीतिक तथा आर्थिक स्थायित्व, लगानी र लगानीकर्ताको सुरक्षाको उपयुक्त वातावरण, आकर्षक चिनीया बजार, क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारको खुलापन, निर्यात अनुकूल नीति, आदि रहेका छन् ।

नेपालमा वैदेशिक लगानीको लागि संवैधानिक, नीतिगत, कानूनी तथा संस्थागत व्यवस्था

संवैधानिक, कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्था

(अ) नेपालको संविधान, २०७२

- (क) सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता र स्वतन्त्र विकास मार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्र सुदृढ गर्ने ।
- (ख) अर्थतन्त्रमा निजीक्षेत्रको भूमिकालाई महत्व दिई उपलब्ध साधन र श्रोतको अधिकतम परिचालन गरी आर्थिक समृद्धि हासिल गर्ने ।
- (ग) राष्ट्रिय हित अनुकूल आयात प्रतिस्थापन, निर्यात प्रवर्द्धनका क्षेत्रमा वैदेशिक पूँजी तथा प्रविधिको लगानीलाई आकर्षित गर्दै पूर्वाधार विकासमा प्रोत्साहन एवं परिचालन गर्ने ।

(आ) नीति तथा ऐनहरू

विदेशी लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण ऐन, २०४९ खारेज गरी विदेशी लगानी सम्बन्धी ऐन, २०७४ तथा विदेशी लगानी नीति, २०७१ जारी गरिएको छ । औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९ खारेज गरी औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७३ जारी गरिएको । साथै औद्योगिक नीति, २०६७यस पूर्व नै जारी गरिएको छ । यसै गरी गैर आवासीय नेपाली सम्बन्धी ऐन, २०६४ गरी गैर आवासीय नेपालीले नेपालमा लगानी गर्न सहज बनाइएको छ । पूर्वाधार संरचनाको निर्माण तथा सञ्चालनमा निजी क्षेत्रको लगानी सम्बन्धी ऐन, २०६४ तथा सार्वजनिक निजी साझेदारी सम्बन्धी नीति समेत जारी भै पूर्वाधार क्षेत्रमा लगानी गर्न नीतिगत स्पष्टता कायम भएको छ ।

लगानी बोर्ड सम्बन्धी ऐन, २०६८ तथा लगानी बोर्ड नियमावली, २०६९ जारी भै कार्यान्वयनमा रहेका छन् ।

आयकर ऐन, २०५८ को व्यवस्था

- ◆ निकासीबाट आर्जित आयमा बीस प्रतिशतका दरले मात्र कर लगाइने, कुनै सडक, पुल, टनेल, रोपवे, आकासे पुल निर्माण गरी संचालन गरेको आयमा बीस प्रतिशत मात्र कर लगाइने, कुनै ट्रलीबस वा ट्राम संचालन गरी आमदानी गरेकोमा बीस प्रतिशतका दरले कर लाग्ने, निर्माण, सञ्चालन, स्वामित्व र हस्तान्तरण (BOOT) आयोजना, विद्युत उत्पादन, प्रसारण तथा वितरण गर्ने उद्योगलाई बीस प्रतिशतका दरले कर लाग्ने । पेट्रोलियम उद्योगको लागि ४० प्रतिशत र अन्यको हकमा २५ प्रतिशतका दरले कर लाग्ने ।

मूल्य अभिवृद्धि कर ऐन, २०५२ को व्यवस्था

- ◆ निकासी गरिने वस्तु उत्पादन गर्दा तिरेको मूल्य अभिवृद्धि कर निवेदन दिएको ६० दिनभित्र फिर्ता गरिने । अन्यथा व्याज समेत दिइने ।

भन्सार सम्बन्धी व्यवस्था

- ◆ उद्योगले पैठारी गर्ने मेशीनरी औजारमा भन्सार सहूलितको व्यवस्था ।
- ◆ निर्यात हुने वस्तुको कच्चा पदार्थ धरौटीमा पैठारी गर्ने सुविधा ।

जलविद्युत नीति, २०५८

- ◆ जलविद्युतको विकासमा स्वदेशी तथा विदेशी लगानीलाई आकर्षित गर्न उचित प्रोत्साहनको व्यवस्थाका साथै पारदर्शी प्रक्रिया अवलम्बन गरिने ।
- ◆ निर्माण, सञ्चालन, स्वामित्व र हस्तान्तरण (BOOT) सिद्धान्तको आधारमा जलविद्युत आयोजना संचालन गर्न प्राथमिकता दिइने ।
- ◆ अनुमतिपत्रको अवधिभर निजी क्षेत्रबाट स्थापित जलविद्युत आयोजना, प्रसारण प्रणाली र वितरण प्रणाली राष्ट्रियकरण नगरिने ।

दूरसंचार नीति, २०६०

- ◆ दूरसञ्चारको क्षेत्रमा वैदेशिक लगानीलाई आकर्षित गरिने नीति लिइने उल्लेख गरिएको छ ।
- ◆ राष्ट्रिय हवाई नीति, २०६३
- ◆ वायुसेवा सञ्चालन, विमानस्थल निर्माण, संचालन र व्यवस्थापन, तथा हवाई यातायातसँग सम्बन्धित सेवा र सुविधाहरूको विकास, विस्तार तथा सञ्चालनमा स्वदेशी तथा विदेशी निजी लगानीकर्तालाई आकर्षित र प्रोत्साहित गरी स्वस्थ एवं प्रतिस्पर्धात्मक हवाई सेवाको विकास गर्ने ।

निजीकरण ऐन, २०५०

- ◆ स्वदेशी तथा विदेशी निजी क्षेत्रले निजीकरण गरिने प्रतिष्ठानहरू खरिद गर्न सक्ने गरी यो ऐनमा प्रावधान राखिएको छ ।

अन्तःशुल्क ऐन, २०५८ को व्यवस्था

- ◆ नेपाल अधिराज्य बाहिर निकासी गरेमा अन्तःशुल्क नलाग्ने व्यवस्था यो ऐनमा गरिएको छ ।

संस्थागत व्यवस्था

वैदेशिक लगानी सम्बन्धी मुख्यतया उद्योग विभाग र लगानी बोर्ड बढी सम्बन्धित रहेका छन् । यी दुई निकाय लगानीका लागि सहजकर्ता र नियमनकर्ताको भूमिकामा रहेका छन् । विदेशी मुद्रा स्थानान्तरणसँग भन्ने नेपाल राष्ट्र बैंक प्रत्यक्ष सम्बन्धित देखिन्छ । यसका साथसाथै सम्बन्धित क्षेत्रगत मन्त्रालय तथा निकायहरू पनि सम्बन्धित देखिन्छन् ।

पछिल्ला वर्षहरूमा नेपालले वैदेशिक लगानी भित्र्याउन गरेका पहलहरू

वि.सं. २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तनसँगै नेपालमा विदेशी लगानी आकर्षित गर्न नीतिगत सुधारमा प्राथमिकता दिएको देखिन्छ । औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९, औद्योगिक नीति, २०४९, विदेशी लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण ऐन, २०४९, वाणिज्य नीति, २०४९ जस्ता ऐन तथा नीति जारी गरी विदेशी लगानीमैत्री वातावरण सिर्जना गर्न कोशिश गरियो । कानूनी तथा नीतिगत सुधारका सन्दर्भमा यस्ता जारी नीति तथा कानूनमा संशोधन, तथा परिमार्जन गरी औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७३, औद्योगिक नीति, २०६७, विदेशी लगानी नीति, २०७१ र विदेशी लगानी सम्बन्धी ऐन, २०७४ जारी गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।

देशभित्र वैदेशिक लगानीको लागि उपयुक्त वातावरण निर्माण गर्न दुई उदीयमान ठूला अर्थतन्त्र भएका छिमेकी मुलुकहरूसँग आर्थिक सम्बन्ध मजबूत बनाई व्यापार घाटा कम गर्ने ध्येयका साथ भारतसँग विष्पा (Bilateral Investment Protection and Promotion Agreement) सम्झौता हालै २०६८।७।४ मा सम्पन्न भएको छ । भारतसमेत गरी हालसम्म नेपालले जम्मा ६ वटा देशहरूसँग विष्पा सम्झौता सम्पन्न गरिसकेको छ । २०४० सालमा फ्रान्ससँग पहिलो विष्पा सम्झौता भएको थियो । त्यसपछि जर्मनी, बेलायत, मौरिसस, फिनलैण्ड र भारत रहेका छन् । त्यसै गरी आयात निर्यात व्यापारमा ठूलो हिस्सा ओगटेको मित्रराष्ट्र भारतसँगको विद्यमान दोहोरो कर वित्तीय छल सम्झौता (DTAA) मा पूरै परिवर्तन गरी भारतसँग नयाँ सम्झौता भएको छ । नेपालमा भारतीय उद्योगी व्यवसायीको बढी लगानी केन्द्रित भैरहेको र हुने सम्भावना भएको सन्दर्भमा यी सम्झौताले भारतीय लगानीलाई थप आकर्षित गर्न सक्ने सम्भावना बढेको छ । विदेशी लगानीलाई राज्यका रणनीतिक महत्वका पूर्वाधार तथा अन्य क्षेत्रमा आकर्षित गरी विकासलाई तीव्र गतिमा अगाडि बढाउन लगानी बोर्ड सम्बन्धी ऐन, २०६८ तथा नियमावली, २०६९ जारी भै कार्यान्वयनमा आएको छ ।

निर्यातयोग्य उद्योगको विकास एवम् प्रवर्द्धनका लागि स्वदेशी तथा विदेशी लगानी आकर्षित गरी मुलुकमा औद्योगिकीकरण गर्न देशका विभिन्न स्थानमा विशेष आर्थिक क्षेत्र (SEZ) स्थापनाको कार्य अगाडि बढाइएको र यस्ता विशेष आर्थिक क्षेत्र स्थापना तथा सञ्चालनको सहजताको लागि विशेष आर्थिक क्षेत्र ऐन, २०७३ समेत जारी गरिएको देखिन्छ । सरकारले भैरहवामा विशेष आर्थिक क्षेत्र स्थापना गरी सञ्चालनको तयारी गरेको छ । गैर आवासीय नेपालीको नेपालमा लगानी बढाउन नेपालको वर्तमान संविधानमा आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार प्रयोग गर्न पाउने गरी नेपालको गैर आवासीय नागरिकता प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । साथै लगानी सहजताको लागि गैर आवासीय नेपाली सम्बन्धी ऐन, २०६४ जारी भै कार्यान्वयनमा समेत रहेको छ ।

सरकारको सातै प्रदेशमा कम्तीमा एकहजार विधा क्षेत्रफलमा औद्योगिक क्षेत्र स्थापना गर्ने सरकारी नीति अनुसार स्थान तय भैसकेको र कतिपय प्रदेशमा जग्गा प्राप्तीको प्रक्रिया समेत सुरु भैसकेको अवस्था रहेको छ । काठमाडौं उपत्यकालाई तराई मधेशसँग छोटो बाटोबाट जोड्न तराई मधेश द्रुतमार्ग हाल निर्माणाधीन रहेको छ । यो रणनीतिक महत्वको राजमार्गले नेपालमा उद्योग व्यवसायको लागत घटाउन मद्दत गर्ने हुनाले नेपालका उद्योग व्यवसाय प्रतिस्पर्धी बन्न सक्षम हुनेछन् ।

देश उर्जासंकटबाट गुञ्जिरहेको वर्तमान अवस्थामा आगामी दिनमा यो समस्या हटेर उद्योग क्षेत्रलाई निर्वाध विद्युत आपूर्ति हुने वातावरण बन्दै गएको छ । ४५६ मे.वा. को अपर तामाकोशी हाइड्रोपावर प्रोजेक्टको निर्माण कार्य सम्पन्न हुने चरणमा पुगेको र चाडै विद्युत उत्पादन गर्ने अवस्थामा पुगेको सन्दर्भलाई यहाँनेर विशेष स्मरण गर्नुपर्ने हुन्छ । उद्योग विभागमा एकल विन्दु सेवा केन्द्र कार्यान्वयनमा आएको छ । जसबाट उद्योगी व्यवसायीले एकै स्थानबाट उद्योग स्थापना, नवीकरण लगायतका सबै सुविधाहरू प्राप्त गर्नेछन् । विभिन्न निकाय धाडुरहनु पर्दैन । वि.सं २०७५ साल चैत्र १५ र १६ गते लगानी सम्मेलन गर्ने सरकारको तयारी रहेको छ । यसले लगानीको उपयुक्त माहोल बन्ने विश्वास गर्न सकिन्छ ।

विदेशी लगानी सम्बन्धी ऐन, २०७५ मा भएका मुख्य मुख्य व्यवस्थाहरू

- (क) अनुसूचीमा उल्लेख गरिएका उद्योगहरूमा बाहेक विदेशी लगानी गर्न पाइने, यसमा लघु, घरेलु तथा साना उद्योग, हातहतियार सम्बन्धी, मुद्रा, घरजग्गा खरिद बिक्री व्यवसाय, ट्राभल एजेन्सी, पथ प्रदर्शक जस्ता व्यवसाय, कुखुरापालन, मत्स्यपालन, मौरीपालन जस्ता कृषिका प्राथमिक उत्पादनका क्षेत्रहरू, आम सञ्चारका माध्यम, शैक्षिक परामर्श जस्ता व्यवसायमा विदेशी लगानी गर्न नपाइने । यसबाहेकका सबै उद्योगमा लगानी गर्न पाइने नयाँ ऐनमा व्यवस्था भएको छ ।
- (ख) नेपालमा स्थापित कुनै उद्योगमा प्रविधि हस्तान्तरण गरी लगानी गर्न सकिने,
- (ग) दोस्रो बजार मार्फत् धितोपत्र कारोबार गर्न सक्ने,
- (घ) विदेशी लगानीको अधिकतम सीमा नतोकिने,
- (ङ) ५ अर्ब सम्मको विदेशी लगानी भए उद्योग विभागबाट र सो भन्दा माथि उद्योग तथा लगानी प्रवर्द्धन बोर्डले स्वीकृत गर्ने ।
- (च) विदेशीलगानीकर्ताले चाहेमा प्रचलित कानून बमोजिम आफ्नो लगानीको शेयर वा उद्योग बिक्री गरी नेपालबाट लगानी रकम लैजान सक्ने । नाफा रकम समेत लैजान पाउने ।
- (छ) औद्योगिक सुरक्षा उपलब्ध गराइने ।
- (ज) विदेशी लगानीको अध्ययन, अनुसन्धान वा सर्वेक्षण गर्न आउने विदेशीलाई ६ महिनाको गैरपर्यटकीय भिसा उपलब्ध हुने, लगानीकर्ता, एकजना आधिकारिक प्रतिनिधि तथा परिवारका सदस्यलाई विदेशी लगानी रहेसम्म नेपालमा बसोबास गर्न व्यावसायिक भिसा उपलब्ध हुने ।
- (झ) उद्योगको लागि जग्गा खरिद गर्न पाउने व्यवस्था रहेको ।
- (ञ) विदेशी लगानीलाई नेपालीले लगानी गरेसरह राष्ट्रिय व्यवहार (National Treatment) गरिने ।
- (ट) विदेशी लगानी भएको उद्योगलाई राष्ट्रियकरण नगरिने ।
- (ठ) विदेशी लगानी सम्बन्धी लगानीकर्ताको गुनासो भए उद्योग मन्त्रालयमा गुनासो गर्न सकिने ।
- (ड) विवाद समाधानको संयन्त्रको व्यवस्था गरिएको छ ।
- (ढ) मूल्य निर्धारणमा सरकारी हस्तक्षेप नहुने ।
- (ण) नेपालकै वित्तीय संस्थाबाट ऋण प्राप्त गर्न सक्ने ।

औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७३ मा भएका मुख्य मुख्य व्यवस्थाहरू

- (क) अलग्गै अनुसूचीको व्यवस्था गरी राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त उद्योगको सूची बनाइएको । यस्ता उद्योगलाई विशेष संरक्षण र सहूलियत प्रदान गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।
- (ख) औद्योगिक तथा लगानी प्रवर्द्धन बोर्डको व्यवस्था गरी उद्योगको प्रवर्द्धन, स्थापना, लगानी अभिवृद्धि, संरक्षण र विस्तार गर्ने उद्देश्य राखिएको छ ।
- (ग) आयकर छुट सम्बन्धी व्यवस्था : सडक, पुल, सुरुङ, रोपवे, रेल्वे, ट्राम, ट्रलिवस, विमानस्थल जस्ता पूर्वाधार संरचना जस्ता निर्माणमूलक उद्योगमा लगानी गरी प्राप्त आयमा लाग्ने करको दरमा ४० प्रतिशत छुट दिने व्यवस्था रहेको, उत्पादनमूलक उद्योगमा लगानी गरी आर्जित आयमा करको दरमा २० प्रतिशतले छुट हुने, अति अविकसित, अविकसित र कम विकसित क्षेत्रमा स्थापित उद्योगलाई आयकरमा थप सहूलियत दिने व्यवस्था, वि.सं. २०८० साल चैत्र महिनासम्म जलविद्युतको व्यापारिक रूपमा उत्पादन, प्रसारण वा वितरण सुरु गर्ने अनुमति लिएका व्यक्ति वा निकायलाई १० वर्षसम्म पूरै आयकर छुट र अर्को पाँच वर्षसम्म ५० प्रतिशत छुट पाउने व्यवस्था रहेको, चुनढुंगाबाहेकका खनिज, पेट्रोलियम पदार्थ, प्राकृतिक ग्याँस तथा इन्धन अन्वेषण तथा उत्खनन गर्ने व्यक्तिले वि.सं. २०८० भित्र व्यापारिक कारोबार गरेमा ७ वर्ष पूरै आयकर छुट र ३ वर्ष ५० प्रतिशत छुट हुने व्यवस्था रहेको छ । त्यसै गरी महानगरपालिका र उपमहानगरपालिका बाहिर रु. २ अर्ब भन्दा बढीको लगानीमा

स्थापना हुने पर्यटन क्षेत्र सम्बन्धी उद्योगलाई कारोबार सुरु गरेको मितिले ५ वर्ष पूर्ण आयकर छुट र त्यसपछि ३ वर्ष ५० प्रतिशत छुट हुने व्यवस्था रहेको छ । त्यसै गरी धेरै रोजगारी दिने उत्पादनमूलक उद्योगमा लगानी गर्ने लगानीकर्तालाई आयकरमा थप सहूलियतको व्यवस्था रहेको छ । आफ्नो उत्पादन निर्यात गर्ने उद्योगलाई निर्यातको अनुपातमा मूल्य अभिवृद्धि कर र भन्सार महसुल फिर्ता हुने व्यवस्था रहेको छ ।

- (घ) उद्योगलाई आवश्यक पर्ने जग्गा उद्योग आफैले खरिद गर्न सक्ने । जग्गाको अधिकतम हदबन्दी लागू नहुने व्यवस्था रहेको छ ।
- (ङ) उद्योगलाई राष्ट्रियकरण नगरिने ।
- (च) औद्योगिक सुरक्षा प्रदान गरिने ।
- (छ) एकल विन्दु सेवा केन्द्रको स्थापना र सञ्चालन : उद्योग दर्तादेखि वर्हिगमनसम्मका सबै सेवाहरु एउटै स्थानबाट प्रदान गर्न उद्योग विभाग अन्तर्गत एकल विन्दु सेवा केन्द्रको स्थापना र सञ्चालन गरिने कुरा उल्लेख भएको छ । हाल यो केन्द्र सञ्चालनमा आइसकेको छ ।

लगानी बोर्ड सम्बन्धी ऐन, २०६८ का मुख्य मुख्य व्यवस्थाहरु

- (क) लगानीको वातावरण सिर्जना गरी पूर्वाधार क्षेत्र तथा अन्य क्षेत्रमा विदेशी लगानी आकर्षित गर्न मुख्य ध्येय राखिएको ।
- (ख) लगानी सम्बन्धी नीति तर्जुमा गर्न, प्राथमिकता क्षेत्र छनौट, प्रस्ताव आह्वान तथा स्वीकृति लगायतका कार्यका लागि अधिकार सम्पन्न लगानी बोर्डको अवधारणा ल्याइएको र यसमा प्रधानमन्त्री स्वयं अध्यक्ष रहने व्यवस्थाले बोर्डको प्रभावकारिता आउने ।
- (ग) लगानीको प्राविधिक पक्ष हेर्न विशेषज्ञ समिति वा कार्यदल गठन गर्ने व्यवस्था रहेको ।
- (घ) निश्चित प्रकारका लगानी सम्बन्धी परियोजना लगानी बोर्डले नै हेर्ने गरी निश्चित गरिएको । फाष्ट ट्रयाक, सुरुङ्ग मार्ग, रेलमार्ग, रोपवे, टूलिबस, अन्तराष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय विमानस्थल, फोहोरमैला व्यवस्थापन तथा प्रशोधन, रासायनिक मल कारखाना, पेट्रोलियम रिफाइनरी, ठूला पुल, मेडिकल कलेज, ३०० शैया माथिका अस्पताल तथा नर्सिङ्ग होम, ५०० मे.वा. माथिका जलविद्युत आयोजना, विशेष आर्थिक क्षेत्र, निर्यात प्रशोधन क्षेत्र, विशेष औद्योगिक क्षेत्र वा सूचना प्रविधि पार्कमा हुने लगानी, स्थिर पूँजी १० अर्ब माथिका जुनसुकै परियोजनाहरु लगानी बोर्डको कार्यक्षेत्र भित्र पारिएको छ ।
- (ङ) निश्चित अवस्थाको लगानीको क्षेत्रमा सोभै वार्ताद्वारा पनि लगानीको अनुमति दिन सकिने व्यवस्था रहेको छ ।
- (च) थप सुविधा समेत दिन सक्ने बोर्डमा अधिकार रहेको ।
- (छ) लगानीको राष्ट्रियकरण नगरिने र लगानीलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी कार्य नगरिने ।

गैर आवासीय नेपाली सम्बन्धी ऐन, २०६४ मा भएका लगानी सम्बन्धी मुख्य व्यवस्थाहरु

गैर आवासीय नेपालीलाई राजनीतिक अधिकार नभएको तर आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार भएको नागरिकता प्रदान गर्न सकिने नेपालको वर्तमान संविधानमा व्यवस्था भएको सन्दर्भमा नेपालमा आवतजावत गर्न वा लगानी गर्न नेपाली नागरिक सरह अधिकार रहेको देखिन्छ । गैर आवासीय नेपाली सम्बन्धी ऐनले गरेका मुख्य मुख्य व्यवस्थाहरु निम्न बमोजिम रहेका छन् :

- (क) परिवर्त्य विदेशी मुद्रामा खाता खोल्न सकिने वा परिवर्त्य विदेशी मुद्रामा लगानी गर्न सकिने व्यवस्था रहेको ।
- (ख) लगानी र लगानीबाट प्राप्त लाभ विदेशी मुद्रामा फिर्ता लैजान पाउने व्यवस्था रहेको ।
- (ग) निर्वाध रूपमा उद्योग व्यवसाय सञ्चालन गर्न पाउने ।

(घ) गैर आवासीय नेपाली वा निजको परिवारका सदस्यलाई दश वर्षसम्मको गैर आवासीय भिसा दिन सकिने प्रावधान रहेको छ। नेपालको वर्तमान संविधानले गैर आवासीय नेपालीलाई राजनीतिक अधिकारविनाको नागरिकता नै प्रदान गर्ने प्रावधान राखेको सन्दर्भमा नेपालमा बसोबास गर्न कुनै समस्या पर्ने देखिदैन।

नेपालमा वैदेशिक लगानीको वर्तमान अवस्था

नेपालमा वि.सं. २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तन पछि मात्र लगानी मैत्री नीति तथा कानूनहरु जारी भएका हुन् भन्दा अत्युक्ति नहोला। नेपालमा विदेशी लगानी खास गरी भारत र चीनबाट बढी भएको देखिन्छ। सुरुदेखि आर्थिक वर्ष २०७४।७५ को प्रथम आठ महिनासम्ममा कूल विदेशी लगानीको लागतको हिसाबले भारतको ३५ प्रतिशत, चीनको २५.६ प्रतिशत र हङकङ चीनको ११ प्रतिशत रहेको देखिन्छ। १० प्रतिशत लगानी भन्दा कम लगानी गर्नेमा दक्षिण कोरिया, संयुक्त राज्य अमेरिका, ब्रिटिश भर्जिन आइलैण्ड, बेलायत, मौरिसस, सिंगापुर, संयुक्त अरब इमिरेट्स आदि पर्दछन्। अन्य देशको भने १ प्रतिशत भन्दा कम लगानी रहेको देखिन्छ। यस सम्बन्धी विवरण तालिका देहाय बमोजिम रहेको छ :

तालिका

क्र.सं.	देशको नाम	उद्योगको संख्या	कूल लगानी रु. करोडमा	स्थिर पूँजी रु. करोडमा	विदेशी लगानी रु. करोडमा	लागतको प्रतिशत	प्रस्तावित रोजगारी
१	भारत	७१३	१३६५२.८	११७९१.७	८६८०.३	३५	६८,६५५
२	चीन	१२२६	९१९१.३	८०९२.७	६३४६.७	२५.६	५६५०५
३	चीन हङकङ	३६	३७०७.२	३२५६.४	२७२८.२	११.०	४७८२
४	दक्षिण कोरिया	३२४	१६२४.५	११४२.८	११४९.०	४.६	११०७०
५	संयुक्त राज्य अमेरिका	३७५	२०८३.७	१८६६.०	८३८.०	३.४	१७६५४
६	ब्रिटिश भर्जिन आइल्याण्ड	१६	१६३०.३	१३७१.९	८०६.४	३.३	२१८०
७	बेलायत	१६९	८९७.२	७१५.०	५३८.६	२.२	१०,७०२
८	मौरिसस	१०	३९१.८	३८२.१	३३५.५	१.४	९७४
९	सिङ्गापुर	४४	८२०.७	७३३.३	२९६.२	१.२	३२०७
१०	संयुक्त अरब इमिरेट्स	१७	५४०.६	२४२.०	२९०.४	१.१	१८२७
११	बाँकी ८२ देश	१३४३	६८५३.७	५९५४.४	२७७६.५	११.२	५९५७८
	जम्मा ९२ देश	४२७३	४१३९३.८	३५,५४८.३	२४७८५.८	१००	२,३७,१३४

श्रोत: आर्थिक सर्वेक्षण, २०७४।७५, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय

Doing Business 2018 ले नेपाल १०५ औं स्थानमा रहेको देखाएको छ। यो रिपोर्टमा भारतको स्थान १०० औं रहेको छ भने नेपाल भन्दा पछि श्रीलंका (१११ औं स्थान), माल्दिभ्स (१३६ औं स्थान), पाकिस्तान (१४७ औं स्थान), बंगलादेश (१७७ औं स्थान), अफगानिस्तान (१८३ औं स्थान) मा रहेको देखाएको छ। यसमा ११ वटा सूचकहरु राखिएका र यसमा Labour Market Regulation, Dealing with construction permit, Getting Electricity, Registering Property, Getting Credit, Protecting minority investors, Trading crossborder, Paying tax, Enforcing Contracts, Resolving insolvency, Starting business पर्दछन्।

वैदेशिक लगानीका फाइदाहरु

आर्थिक वृद्धि (Economic Growth) को दृष्टिकोणले वैदेशिक लगानीको महत्व उच्च छ। आर्थिक वृद्धिदरको बढोत्तरीसँगै सामाजिक, आर्थिक लगायत सबै क्षेत्रमा सकारात्मक प्रभाव पर्दछ। चीन र भारतको उच्च आर्थिक वृद्धिदर हुनुमा वैदेशिक लगानीको अहम् भूमिका छ। आर्थिक वृद्धिको पोखिएर पर्ने प्रभाव (Spillover Effect) का कारण समग्र अर्थतन्त्र उकासिने अवस्था सिर्जना हुन्छ। अध्ययनले के देखाएको छ भने

वैदेशिक लगानी र आर्थिक वृद्धि (positive FDI and economic growth) का बीचमा सकारात्मक सहसम्बन्ध (positive correlation) छ । उच्च मात्रामा वैदेशिक लगानी भित्र्याएका औद्योगिक राष्ट्रको उच्च आर्थिक वृद्धिदरले यो कुराको पुष्टि पनि गर्दछ ।

विदेशी लगानीबाट पूँजी, आधुनिक प्रविधि, व्यवस्थापन र आधुनिक सीप, अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा पहुँच, सूत्र (Formula), पेटेन्ट, ट्रेडमार्क, गुडविल भित्रिन्छ तथा प्रतिस्पर्धात्मक व्यावसायिक संस्कार (Competitive Business Culture) को विकासमा मद्दत पुग्छ । वैदेशिक लगानीले पूँजी निर्माणको दर बढ्ने तथा स्वदेशी लगानी समेत बढ्ने वातावरण सिर्जना गर्दछ ।

वैदेशिक सहायताको कारणले भविष्यमा तिर्नुपर्ने साँवा व्याजको भुक्तानी गर्नुपर्ने रकम बढ्दै जान्छ । कालान्तरमा राष्ट्र ऋणको खाल्टामा पर्न सक्ने संभावना बढेर जान्छ । सन् १९७५ मा नेपालमा सार्वजनिक ऋण कूल ग्राहस्थ उत्पादन (GDP) को ५.७ प्रतिशत थियो । सन् २००४ मा आएर ६६ प्रतिशत पुगेको देखिन्छ । आर्थिक वर्ष २०७४ । ७५ मा आइपुग्दा २८ प्रतिशतमा सीमित हुन पुगेको छ ।^८ कूल ग्राहस्थ उत्पादन अनुपातमा राजस्व संकलन अनुपात बढ्दै गएकोले पछिल्ला वर्षहरूमा वैदेशिक सहायता माथिको निर्भरता घट्नुको साथै ऋणभार समेत घटेको छ ।^९ कूल ग्राहस्थ उत्पादन (GDP) को ५० प्रतिशत भन्दा बढी ऋणभार हुनुलाई त्यति सहजताका साथ लिन मिल्दैन । राजस्वका आधारहरू साँघुरा महसुस भैरहेको र विकासका पूर्वाधारका क्षेत्रमा र सामाजिक सेवामा उच्च लगानीको आवश्यकता महसुस भएको तथा पछिल्ला वर्षहरूमा सामाजिक सुरक्षामा लगानी बढाउने सरकारी नीति अनुरूप उक्त क्षेत्रमा खर्च बढ्न गैरहेको सन्दर्भमा हाम्रो जस्तो देशमा साधन र श्रोतको महत्व कतिसम्म छ भनेर उल्लेख गरिराख्नु पर्दैन । यस्तो अवस्थामा कूल राजस्वको करिब एक चौथाइ रकम ऋणको साँवा व्याज भुक्तानीको लागि तिर्नु पर्ने अवस्थाले ऋणका विकल्प के हुन सक्दछन् भनेर सोच्नुपर्ने भएको छ । यसरी विचार गर्दा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी नै भरपर्दो माध्यमको रूपमा देखा पर्दछ । प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीले राज्यमा पूर्वाधार निर्माण देखि यावत् कार्यहरू गर्दछ । तर राज्यमा ऋणको भार पार्न दिदैन ।

वैदेशिक लगानीले पर्याप्त रोजगारीको सिर्जना गर्दछ । त्यसैले प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी रोजगारीको लागि बरदान हो । रोजगारी आर्थिक स्वस्थताको प्रतीक पनि हो । रोजगारी गरिवीको शत्रु हो । वैदेशिक लगानीमा सञ्चालित उद्योगहरूबाट कूल २,३७,९३४ नेपालीलाई रोजगारीका अवसर प्राप्त भएको मानिएको छ । सरकारी स्वामित्वमा सञ्चालित सार्वजनिक संस्थानले जम्मा करिब २८,४०५ जनालाई रोजगारी दिएको^{१०} यथार्थलाई मनन गर्दा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीले सिर्जना गरेको रोजगारीको अवसरलाई कम आकन मिल्दैन ।

वैदेशिक लगानीले गरिवी निवारणमा पनि मद्दत गरेको छ । चीनले प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी अत्यधिक भित्र्याएको कारणले गरिवी निवारणमा उल्लेख्य प्रगति गर्न सकेको छ । वैदेशिक लगानीका फर्महरू करका राम्रा श्रोत हुन् भन्ने कुरा बढी मात्रामा वैदेशिक लगानी भित्र्याएका देशहरूको अनुभव छ । गरिबहरूलाई प्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने र तिनीहरूको शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता आधारभूत सुविधाहरूमा लगानी गर्न यस्ता फर्महरूले दिएको कर बरदान सावित हुन सक्दछ । गरिबको प्रत्यक्ष आयआर्जन हुने कार्यमा लगानी गर्न पनि यस्ता श्रोतको उच्च महत्व हुने कुरा नकार्न सकिदैन । जसरी सूर्यको प्रकाशले अध्यारोलाई स्वात्तै निल्दछ, त्यसैगरी रोजगार (Employment) ले गरिबीलाई निल्दछ । वैदेशिक लगानीले रोजगारमा दिएको योगदान माथि पनि उल्लेख गरिएको छ । अरु वैदेशिक लगानी भित्रिने वातावरण बनाउदै जाने हो भने गरिवी निवारणको महान अभियानमा यसले मद्दत गर्ने कुरामा विश्वास गर्न सकिन्छ ।

8 Nepal Millennium Development Goal Progress Report 2005

9 आर्थिक सर्वेक्षण, २०७४ । ७५

10 सार्वजनिक संस्थानको स्थिति समीक्षा, २०७५

प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीकै माध्यमबाट आधुनिक प्रविधि भित्र्याउन सकिन्छ । प्रविधिको विस्तार ज्ञानको हस्तान्तरण (Technology Diffusion and Knowledge Transfer) का दृष्टिकोणले प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीले अहं भूमिका खेल्ने कुरामा दुई मत नहोला । विदेशी लगानीमा स्थापना भएका आधुनिक प्रविधियुक्त उद्योगहरूको स्वदेशी उद्योग तथा फर्ममा पर्ने सकारात्मक प्रभाव (Spillover Effect to Domestic Firms) का दृष्टिकोणले पनि वैदेशिक लगानीले ठूलो महत्व राख्छ ।

कल्याणकारी कार्य सञ्चालन गर्न तथा आर्थिक समानता कायम गर्न समेत सरकारलाई पर्याप्त राजस्व आवश्यक पर्दछ । गरिबी निवारण तथा पूर्वाधार निर्माणका लागि रकमको अभाव भैरहेको वर्तमान सन्दर्भमा समेत वैदेशिक लगानीका प्रतिष्ठानहरूले यसमा ठूलो भरथेग गर्ने कुरा स्पष्ट नै छ ।

वैदेशिक लगानीबाट संचालित प्रिष्ठानहरूको उत्पादन निकासीबाट पर्याप्त विदेशी मुद्रा पनि प्राप्त हुन्छ । भुक्तान सन्तुलनको समस्या भैरहेको देशमा यसले ठूलो भरथेग गर्ने कुरामा विश्वास गर्न सकिन्छ ।

प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीले लगानीको लागि पूँजी जुटाउने मात्र नभई यसले धेरै थरिका फाइदाहरू दिन्छ । स्थानीय अर्थतन्त्रलाई नयाँ प्रविधि र व्यवस्थापनका माध्यमबाट प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीले योगदान पुऱ्याएको हुन्छ । स्थानीय बजारलाई प्रतिस्पर्धी बनाई अन्य उद्यमीलाई प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता बढाउन घचघच्याउँछ । आविष्कार र उत्पादकत्व (invention and productivity) बढाएर अर्थतन्त्र रुपान्तरण गर्न निकै मद्दत गर्दछ ।

दिगो विकास (Sustainable Development) का दृष्टिकोणले पनि वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानीको निकै महत्व छ । विदेशी पूँजी र प्रविधिका माध्यमबाट देशको अर्थतन्त्रलाई उर्जाशील बनाई आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक लगायत सबै क्षेत्रको विकासमा र समग्रमा दिगो विकासमा यसले निकै ठूलो योगदान पुर्याउँछ । लगानीबिना आर्थिक विकास सम्भव नहुने र नेपाल जस्ता अतिकम विकसित देशहरूमा लगानी गर्ने रकमको सधैँ अभाव रहिरहने गरेको सन्दर्भमा दिगो विकासका लक्ष्यहरू हासिल गर्न प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी अपरिहार्य हुन आउँछ । वस्तु तथा सेवाको गुणस्तर बढाउन पनि वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी अति महत्वपूर्ण हुन्छ । प्रतिस्पर्धा सिर्जनाद्वारा वा स्वदेशी व्यवसायमा यसबाट पर्ने प्रभावले वस्तु तथा सेवाको गुणस्तर बढ्न जान्छ ।

नेपालमा वैदेशिक लगानीका समस्या तथा चुनौतीहरू

- (क) **शासकीय स्थिरता** : राजनीतिक स्थायित्व मात्र होइन, शासकीय स्थिरता आवश्यक हुने महसुस गरिएको छ । देशमा राजनीतिक स्थिरता हासिल भएपनि शासकीय स्थिरता भन्ने हुन सकेन । एउटा जिम्मेवारी लिएर बसेका अधिकारी छिनछिनमा फेरिने अवस्थामा कमी आएको छैन । मन्त्रालयका सचिव, महानिर्देशक चाडो चाडो परिवर्तन हुनुले हित गर्दैन ।
- (ख) **over regulation or relaxation** : नीतिगत परिवर्तनले चीनमा नियमनको भार बढ्नु र पारदर्शिता घट्नुले लगानी वातावरण केही खस्केको FDI Confidence Index दृण्ड ले देखाएको छ । अधिक नियमन लगानी वातावरणको बाधक तत्वको रुपमा लिने गरिन्छ । नीतिगत स्थिरता र विश्वासमा जोड दिदै डा. भोलानाथ चालिसेले भन्नुभएको छ - “एक-दुई सरकार बदलिँदा अथवा केही मन्त्रीले घूस खाँदा राष्ट्रिय अर्थतन्त्र घराशायी हुँदैन । तर निजी क्षेत्रले सरकारका नीतिहरूमा विश्वास गुमाउँदा भने देश बीसौं वर्ष पछाडि धकेलिन्छ ।¹¹”
- (ग) **जवाफदेहिता** : नेपालमा जवाफदेहिताको अवस्था कमजोर रहेको छ । तोकिएका समयमा काम नगर्नेलाई के हुने ? निर्णय गर्ने जिम्मेवार अधिकारीले महिनौं फाइल निर्णय नगरी बस्ने प्रचलन रहेको छ । निगरानी निकायले पनि काम गरेर गल्ती गर्नेलाई मात्र सोधीखोजी गर्ने प्रचलन छ । काम नगरी तमासा हेर्ने र अरुको कुरा काटेर दिन बिताउने सुरक्षित हुने अवस्था विद्यमान छ । यस्तो वातावरण रहन्जेल सुधार सम्भव छैन ।

11 विश्वास टुट्नुको खतरा, हिमाल, १६-३१ वैशाख, २०६२

- (घ) **प्राकृतिक तथा भौतिक श्रोत** : नेपाल प्राकृतिक श्रोतमा एक हिसावले धनी छ भन्न सकिन्छ । अपार जलश्रोतको भण्डार भएको देश भएपनि प्राकृतिक श्रोतमा आधारित लगानीलाई राष्ट्रियतासँग जोडेर हेर्ने प्रचलन रहेको छ । ठूला जलविद्युत आयोजना विदेशी लगानीकर्तालाई (खास गरी भारतका) बेचेको आरोप नेपालका सत्तासीनहरूले खेप्न परेको तीतो यथार्थले नेपालमा अन्तरहृदयदेखि लगानी आकर्षित गर्न नसकेको देखिन्छ । भन् भौतिक पूर्वाधारको कमजोर स्थितिले नेपालमा लगानी वातावरण सिर्जनामा चुनौती नै पैदा गरेको छ ।
- (ङ) **संघीयता** : नेपाल वर्तमानमा संघीयताको सक्रमणकालमा रहेको छ । संघीयता कार्यान्वयनका चरणमा भएको अवस्थामा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका नीति, कानूनले लगानीलाई प्रभावित बनाउँछ । कस्ता नीति तथा कानून बनी लगानीलाई कसरी आकर्षित गर्दछन् अझै प्रष्ट हुन सकेको छैन । संघीयता पूर्ण कार्यान्वयनमा नआउन्जेल नेपालमा लगानीको अन्योलता कायमै रहने देखिन्छ ।
- (च) **करका दर** : लगानीलाई प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने तत्वमा करका दरको अहम् भूमिका रहेको छ । के नेपालका करका दरहरु international standard भन्दा बढी छन् कि ? यसमा गहिरो अध्ययन गरी दर कायम गर्ने कार्य हुन सकेको देखिदैन ।
- (छ) **श्रमिक पीडित अवस्था** : लगानीको लागि उपयुक्त श्रम कानून र श्रमिकको उच्च गुणस्तर र उत्पादकत्व हुनु आवश्यक हुन्छ । नेपालमा अझै श्रम कानून लगानीमैत्री हुन सकेको छैन भनिन्छ । श्रमिकको गुणस्तर र उत्पादकत्व पनि कमजोर मानिएको छ । नेपालमा मजदूर संगठनहरूमा सैन्यवादी मानसिकता हावी छ । मजदूर संगठन कुनै न कुनै राजनीतिक दलका भातृ संगठनको रूपमा रहेका छन् । यिनीहरु उपर काम नगर्ने तर सुविधा मात्र बढाउन खोज्ने आरोप लाग्ने गरेको छ । भण्डै तीन चौथाई लगानी भएको सूर्य गार्मेन्ट्सले मजदूरकै कारण उद्योग बन्द गरेको तीतो यथार्थलाई बिर्सन मिल्दैन । श्रमिककै कारण उद्योग बन्द हुन गै यस उद्योगमा करिब दुई हजार जनाले रोजगारी गुमाएका थिए । सरकार पनि लगानीकर्ताको भन्दा मजदूरहरूको कुरा सुनी तिनकै पक्षधर बन्ने गरेको आरोप व्यवसायीहरूले लगाउने गरेका छन् ।
- (ज) **बहुपक्षीय लगानी सम्झौताको विरोध गर्ने वातावरण** : विदेशी लगानीकर्ताबाट जनस्तरमा भस्किने वातावरण अझै छ । भारतीय कम्पनीले जलविद्युतमा लगानीका सन्दर्भमा भारतीय हस्तक्षेप भन्ने गरिन्छ ।
- (झ) **कानूनको शासनको कार्यान्वयन फितलो हुनु** : कानून कार्यान्वयन प्रभावकारी बन्न नसक्दा गैरकानूनी क्रियाकलाप बढ्दै गएका छन् । उद्योग व्यवसायमा चन्दा आतंकले लगानीकर्ताको मनोबल खस्केको छ । अस्वभाविक चन्दा मागले उद्योग व्यवसाय प्रताडित छन् । मागेजति चन्दा नदिदा उद्योग बमले उडाइदिने स्थिति पनि विगतमा देखियो । कोलोट नेपाल यसको उदाहरण हो । हाल यो कम्पनी कारखाना उठाएर हिडिसक्यो । त्यसैगरी उद्योगमा हडताल पनि नेपालमा अर्को गम्भीर समस्याको रूपमा देखिएको छ । अझ भयानक समस्या त सिण्डिकेट र आलोपालो प्रणालीले खडा गरेको छ । सिण्डिकेट र आलोपालो प्रणालीका नाममा हुवानीमा चर्को भाडादर कायमगरी व्यवसायीको ढाड सेकाउने काम भएको छ । समस्या समाधान हुन सकेको छैन । सरकार तमासे भै भएको अनुभूति भएको छ ।
- (ञ) **भौतिक पूर्वाधारको कमी** : लगानीको लागि सडक, विद्युत, खानेपानी, ढलनिकास, जग्गा प्राप्ती जस्ता पूर्वाधारको अति आवश्यक पर्दछ । सडक पूर्वाधारको अवस्था राम्रो छैन । विद्युत अभाव अझै छ । लोडसेडिङले उद्योगहरु यद्यपि आक्रान्त बनेको स्थिति रहेको छ ।
- (ट) **Bureaucratic Hurdles** : भन्भटिला कानूनी प्रक्रिया, कम्पनी संस्थापन देखि बन्द गर्दा अपनाउनु पर्ने जटिल कार्यविधिसे लगानीकर्ताले दुःख पाएको अनुभूति भएको छ । भन् भ्रष्टाचार र आर्थिक लेनदेनले लगानी वातावरण प्रतिकूल बन्न गएको छ । भ्रष्टाचार र आर्थिक अनियमितता बढे विदेशी लगानी आकर्षित हुन सक्दैन भन्ने चीनको विश्वास छ । लोग्नेलाई भगवान सरह मान्ने कट्टर हिन्दू समाजमा

लोगनेको अत्याचार सहै भए पनि लोगनेकै सतमा बसिरहने हिन्दू स्त्रीहरुभै भ्रष्टाचार, अनियमितता, असुरक्षा तथा अन्य लगानीको लागि अनुपयुक्त वातावरण भए पनि त्यही देश कुरेर बसिरहने धैर्यता वैदेशिक लगानीकर्तामा हुँदैन र त्यसो गर्दा विवेकशील पनि भइदैन ।

- (ठ) **सरकारको विश्वसनीयता तथा ढाडस** : लगानीकर्ताका माझ सरकार अझै विश्वासिलो हुन सकेको छैन । सरकार लगानीकर्ताका कुरा सुन्छ, तर काम गर्दैन भनिन्छ । सरकार प्रतिवद्धता जाहेर गर्छ तर पूरा गर्दैन । होड्सी सिमेन्ट कारखानामा प्रतिवद्धता व्यक्त गरेको समयसीमाभित्र विद्युत लाइन पुर्याउन सकेको छैन । डांगोटे कम्पनीलाई चुनहुंगा खानी उपलब्ध गराउन नसक्नाले लगानी नै फिर्ता जाने परिस्थिति बन्नले लगानीको उपयुक्त वातावरण बनाउन नसकिएको तर्फ नै संकेत गर्दछ । रणनीतिक महत्त्वका उद्योगहरुमा निश्चित अवधिमा सरकार प्रमुख आफै पुगी तिनका समस्या सुन्ने र समाधान गरी दिने जस्ता प्रचलन र अभ्यास पनि नेपालमा भएको देखिँदैन ।
- (ड) **बौद्धिक सम्पत्ति सम्बन्धी कानून कमजोर** : नेपालमा पेटेन्ट, औद्योगिक ढाँचा, व्यापार चिन्ह तथा नाम, व्यावसायिक गोपनीयता, भौगोलिक संकेत जस्ता बौद्धिक तथा औद्योगिक सम्पत्तिको अभिलेख तथा प्रशासन गर्ने छुट्टै निकाय रहेको छैन । साथै नेपालमा बौद्धिक सम्पत्ति सम्बन्धी कानून पनि फितलो छ, जसले पहिला दर्ता गर्‍यो त्यो ब्राण्ड उसैले प्रयोग गर्न पाउने व्यवस्थाले ब्राण्ड प्रयोगका लागि धेरै विवाद र मुद्दाहरु परेर लगानीकर्ता हैरान बनेको अवस्था रहेको छ ।
- (ढ) **बजार** : नेपालको आन्तरिक बजार अत्यन्त साँगुरो छ । निर्यात गर्न दुई विशाल जनसंख्या भएका छिमेकी मुलुक भएपनि निकासीमा अनेक भ्रमेला लगाइदिने गरेको अनुभूति भएको छ । सन् १९९६ को नेपाल भारत सन्धिमा नेपाललाई दिइएका छुट र सुविधा हटाई सन्धि संशोधन भै कतिपय वस्तुमा त कोटा प्रणाली लागू गरियो जो यद्यपि छ । गैर महसुलजन्य अवरोध (Non Tariff Barriers) ले नेपालको निकासी व्यापारलाई खुम्च्याएको छ फलस्वरूप विदेशी लगानी हतोत्साहित हुने वातावरण बनेको छ । चीनतर्फ पनि नेपालले निकासीमा सहूलियत पाउने गरी यस्ता सन्धि गर्न सकिएको छैन ।

समस्या समाधानका उपायहरु

१. **उद्योग तथा लगानी प्रवर्द्धन बोर्ड र लगानी बोर्डको प्रभावकारिता बढाउने** : औद्योगिक व्यवसाय ऐनले व्यवस्था गरेको उद्योग तथा लगानी प्रवर्द्धन बोर्ड र लगानी बोर्ड ऐनले व्यवस्था गरेको लगानी बोर्डको प्रभावकारिता जति बढ्न सक्तो, लगानी बढ्ने सम्भावना त्यत्तिकै बढ्छ । विदेशी लगानीको प्रशासन र व्यवस्थापनसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित निकायको प्रभावकारिता बढाउनु जरुरी छ ।
२. **एकल विन्दु सेवा केन्द्रको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने** : उद्योग विभाग रहेको एकल विन्दु सेवा केन्द्र भरखरै सञ्चालनमा आएको छ । यसलाई प्रभावकारी ढंगले सञ्चालन गर्न सके उद्योगका लगानीकर्ताका धेरै समस्या समाधान हुने र धेरै निकायमा धाइरहनुपर्ने भण्णट हटनुका साथै व्यावसायको लागत पनि न्यून हुन जाने देखिन्छ ।
३. **पूर्वाधार निर्माण तीव्रता प्रदान गर्ने** : सडक, पुल, रेल्वे, विमानस्थल, विद्युत र प्रसारण लाइन, खानेपानी तथा ढल निकास जस्ता ठूला पूर्वाधारले लगानीलाई प्रत्यक्ष प्रभावित पार्दछन् । लगानीकर्ताको लागतसँग सम्बन्धित यस्ता पूर्वाधारको अवस्था नेपालमा कमजोर भएकोले राज्यले पूर्वाधार निर्माणमा पहिलो प्राथमिकता दिनु जरुरी छ । साथै जीर्ण सडकको पनि नियमित मर्मत सम्भार गरिनुपर्दछ ।
४. **गैर आवासीय नेपालीलाई लगानी गर्न प्रोत्साहन गर्ने** : नेपालमा लगानीको प्रवृत्ति (Trend) हेर्दा मित्रराष्ट्र भारत र चीनका लगानीकर्ताले नेपालमा बढी मात्रामा लगानी गरेको देखिन्छ । यसको साथसाथै गैर आवासीय नेपालीले पनि लगानी बढाउँदै लगेको देखिएको छ । यस्तो लगानी बढाउन त्यस्तो समुदायलाई लक्षित विद्यमान नीति तथा कानूनमा संशोधन र परिमार्जन तथा आवश्यकतानुसार नयाँ नीति बनाउन समेत जरुरी छ ।

५. **शासकीय स्थिरता कायम गर्ने** : नेपालमा राजनीतिक स्थिरतासँगै शासकीय स्थिरता आवश्यक छ । चाँडो चाँडो र अप्रत्यासित ढंगले सरकारी जिम्मेवार पदाधिकारीको सरुवाले नीति निर्माण तथा कार्यान्वयन र प्रक्रियागत सुधारका सन्दर्भमा नकरात्मक असर पर्न सक्छ ।
६. **औद्योगिक क्षेत्र, विशेष आर्थिक क्षेत्र र निर्यात प्रशोधन क्षेत्रको स्थापना र सञ्चालन** : बंगलादेशमा विशेष आर्थिक स्थापनाले लगानी बढेको, म्यानमारमा थिलावा (Thilawa) विशेष आर्थिक क्षेत्र स्थापनाले बहुराष्ट्रिय कम्पनीको लगानी बढेको देखिन्छ ।¹² त्यसैले सुविधायुक्त औद्योगिक क्षेत्र, विशेष आर्थिक क्षेत्र तथा निर्यात प्रशोधन क्षेत्र स्थापना र सञ्चालन गर्ने कार्यलाई प्राथमिकता प्रदान गर्नु जरुरी छ ।
७. **लगानी सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था** : लगानी सुरक्षामा गैर व्यावसायिक जोखिमबाट सुरक्षा, दोहोरो करबाट मुक्ति वा छली र औद्योगिक सुरक्षाका विषयहरु पर्दछन् । नेपालमा यी तिनै पक्ष कमजोर देखिएका छन् । लगानीकर्ताले व्यावसायिक जोखिम उठाएरै लगानी गर्ने हो, यसको लागि उ मानसिक रूपमा पूरा तयार हुन्छ तर गैर व्यावसायिक जोखिम उसको हैसियतभन्दा परको विषय हो । यस्ता गैर व्यावसायिक जोखिमबाट जोगाउने प्रमुख जिम्मेवारी सम्बन्धित देशकै हुन्छ । यस्तो जोखिमबाट जोगाउन सकिएन भने लगानी आकर्षित हुँदैन । नेपालमा बढी लगानी भारतीय लगानीकर्ताबाटै हुने गरेको सन्दर्भमा बिप्पा (BIPPA) सम्झौताको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । तर दुर्भाग्य, राजनीतिक वृत्तमा बिप्पा सम्झौताको चर्को विरोध भयो । त्यसपछिका सरकारले अन्य देशसँग यस्तो सम्झौता गर्न एक पाइला पनि अगाडि बढाउन सकेका छैनन् । यस्तो हुनु राम्रो होइन । चीन र बंगलादेशसँग बिप्पा सम्झौता यथाशिघ्र गरिनु जरुरी छ ।

दोहोरो कर वित्तीय छल सम्झौता पनि लगानीको सुरक्षाको अर्को महत्वपूर्ण पक्ष हो । नेपालमा बढी लगानी गर्ने भारतसँगको विद्यमान दोहोरो कर वित्तीय छल सम्झौता (DTAA) मा पूरै परिवर्तन गरी भारतसँग नयाँ सम्झौता भएको छ । यस्ता सम्झौता नेपालमा लगानी गर्ने लगानीकर्ताको सबै देशसँग गरिनु पर्दछ ।

औद्योगिक सुरक्षा लगानीको पहिलो शर्त हो । नेपालमा लगानीकर्तालाई चन्दा, फिरौती माग गर्दै नदिनेमा उद्योगको संरचनामा क्षति पत्याइदिने, लगानीकर्ता र परिवारका सदस्यको ज्यान जोखिममा पारी दिने जस्ता कार्य यद्यपि हुने गरेको देखिन्छ । यस्ता खालका घटना हुन नदिन औद्योगिक सुरक्षालाई राज्यले प्राथमिकतामा राखी त्यस्ता लगानीकर्ता निर्धक्क हुने वातावरण सिर्जना गर्नुपर्दछ ।

विश्व विकास प्रतिवेदन, २००५ (World Development Report, 2005) मा भनिएको छ - अर्कोको सम्पत्ति हत्याउने बदनियतले डाका मार्ने, अपहरण गरी फिरौती लिने, असत्य छलकपट व्यवहार तथा अन्य अपराधहरुले लगानी वातावरणलाई कम आँकडछन् (Robbery, Fraud and other crimes against property and against the person undermine the investment climate) । वास्तवमा भन्ने हो भने यस्ता खालका अपराधले लगानी गर्ने वातावरण र मनोबल गिर्दछ तथा व्यवसायको लागत पनि बढाउँछ । सुरक्षा व्यवस्थाको लागि सेक्युरिटी गार्ड (Security Guard) भर्ना गर्नुपर्दछ । यसको अलावा तारबार (Fencing) गर्नुपर्ने तथा सुरक्षा सम्बन्धी खतरालाई संकेत गर्ने प्रणाली (Alarm System) समेत जडान गर्नुपर्ने हुन्छ । यी सबै कुराले लगानीको लागत मात्र बढाउने काम गर्दछन् । लगानीकर्ता, उसका परिवारजन र आफन्त र उसको लगानीको सुरक्षाको ग्यारेण्टी गर्नुपर्दछ । लगानीकर्ताले वास्तवमै अनुभूति हुने खालको सुरक्षा भएमा मात्र लगानी वातावरण अनुकूल हुन्छ ।

८. **श्रमिक र रोजगारदाताको सम्बन्ध र श्रम कानून** : श्रमिकको उपलब्धता, उत्पादकत्व, लागत र देशको श्रम कानून लगानीलाई प्रभाव पार्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु हुन् । श्रमिक वर्ग र रोजगारदाताको सम्बन्ध पनि त्यत्तिकै महत्वको विषय हो । विदेशी लगानीकर्ता नेपाल जस्ता अतिकम विकसित देशमा लगानी गर्न

आउने भनेको सस्तो श्रमिकको खोजीमा हो । चीन र भारतमा पनि लगानी भित्रिनामा सस्तो श्रमिकले पनि भूमिका खेलेको देखिन्छ । नेपालमा २०७५ मंसिर ११ गते सामाजिक सुरक्षा योजना घोषण गरिएको छ । सहभागिता, योगदान र सामाजिक सुरक्षाको मूल मर्मलाई आत्मसात् गरी आएको यो स्किमले दिगो व्यावसायिक वातावरण सिर्जना हुने र श्रमिक र रोजगारदाताको सम्बन्ध सुमधुर हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ । तर यसको कार्यान्वयन प्रभावकारी ढंगले हुनु जरुरी छ ।

९. **सुशासन** : सुशासन वैदेशिक लगानीकर्तालाई आकर्षित गर्ने महत्वपूर्ण माध्यम हो । जहाँ मानिसको शरीरको उच्च मूल्य ग्यारेन्टी हुन्छ, जहाँ भविष्यको पूर्वानुमान (Prediction) गर्न सकिन्छ, जहाँका सरकारी निकायमा ऐन नियमसंगत ढंगले कार्य सम्पन्न हुन्छ, घुस र दैदस्तुर बिना सरकारी निकायमा यथासमयमा काम हुन्छ, त्यहाँ लगानीकर्ता अवश्य आकर्षित हुन्छन् । अदृष्य लागत लाग्ने अवस्था सिर्जना भयो भने लगानीकर्ता विचिक्छन् र अन्यत्र देशतिर लाग्दछन् । त्यसैले देशले सुशासन (Good governance) र संस्थागत सुशासनको संस्कृति (Corporate governance Culture) को विकास गर्नु पनि जरुरी छ । सिण्डिकेट, आलोपालो जस्ता विकृतिहरूको जतिसक्यो त्यति चाँडो निर्मूल पार्न सक्नुपर्दछ ।
१०. **कर छुट र सुविधा** : लगानी आकर्षित गर्न कर छुट र सुविधाको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । लगानीकर्ताले यस्ता सुविधालाई महत्व दिई लगानी गर्ने नगर्ने निर्णय गर्दछन् । विश्वका बढी विदेशी लगानी आकर्षित गर्न सफल देशहरूले करमा छुट र सुविधा प्रदान गरी लगानी आकर्षित गरेको देखिन्छ । केही वर्ष पहिला चीनले अन्य क्षेत्रको तुलनामा अविक्सित पश्चिमी क्षेत्रमा विदेशी लगानी केन्द्रित गर्न पूर्वाधार विकासमा जोड दिँदै “पश्चिम जाउ, कर छुट पाउ” भन्ने नारा नै ल्याएको थियो । त्यसै गरी गरी चीनले Advanced Technologies Enterprises मा कर्पोरेट आयकरको दरमा छुट दिने नीति अख्तियार गरेको छ । नेपालमा आयकर, भन्सार, अन्तःशुल्कका दर उपयुक्त हुनु जरुरी छ । Non Tariff Barriers बाट मुक्त बनाउनु पर्दछ ।
११. **आर्थिक कुटनीतिको प्रभावकारिता** : एक्काइसौं शताब्दीको कुटनीति परम्परागत कुटनीतिमा रमाएर हुँदैन । कुटनीतिक निकायले लगानीका आकर्षक क्षेत्रको मार्केटिङ गर्न सक्नुपर्दछ । त्यस्ता निकायको मूल्याङ्कन गर्दा पनि यी कोणबाट समेत हेर्नु जरुरी हुन्छ । त्यसैले नेपालका कुटनीतिक निकायलाई तदनु रूप सशक्त बनाउनु जरुरी छ । सफल आर्थिक कुटनीतिले नै वैदेशिक लगानी भित्र्याउन ठूलो मद्दत गर्दछ ।
१२. **लगानी विवाद समाधान न्यायाधीकरणको स्थापना गर्ने** : लगानीका विवादहरू संवेदनशील र विशिष्ट प्रकृतिका हुने भएकोले यस्ता विवादहरूको छिनोफानो गर्न लगानी विवाद समाधान न्यायाधीकरण स्थापना गर्नु आवश्यक देखिन्छ ।
१३. **बौद्धिक सम्पत्ति सम्बन्धी व्यवस्था** : नेपालमा पेटेन्ट, औद्योगिक ढाँचा, व्यापार चिन्ह तथा नाम, व्यावसायिक गोपनीयता, भौगोलिक संकेत जस्ता बौद्धिक तथा औद्योगिक सम्पत्तिको अभिलेख तथा प्रशासन गर्ने छुट्टै निकाय रहेको छैन । यस्तो छुट्टै निकाय गठन गर्नु जरुरी देखिन्छ । नेपालमा बौद्धिक सम्पत्ति सम्बन्धी कानून पनि फितलो छ । जसले पहिला दर्ता गर्‍यो त्यो ब्राण्ड उसैले प्रयोग गर्न पाउने व्यवस्थाले ब्राण्ड प्रयोगका लागि धेरै विवाद र मुद्दाहरू परेर लगानीकर्ता हैरान बनेको अवस्था रहेको छ । यस्तो स्थिति आउन नदिन विद्यमान कानूनी व्यवस्थामा सुधार जरुरी छ ।
१४. **भविष्यपरकता (Policy Predictability) र नीति स्थिरता (Policy Stability)** : भनिन्छ - लगानी निर्णयहरू भविष्यदर्शी हुन्छन्, आज गरेको लगानीले भविष्यमा प्रतिफल दिने अपेक्षा गरिएको हुन्छ (Investment decisions are forward looking, allocating resources today is the hope of future rewards) । विदेशी लगानीकर्ताहरू अर्को देशका मायाले त्यहाँ लगानी गर्न जाने होइनन् । लगानीकर्ताले गरेको लगानीबाट तुरुन्त प्रतिफल प्राप्त हुने होइन, लगानीको प्रकृति अनुसार त्यसको Gestation Period भर पर्दछ । उद्योग क्षेत्रको लगानीले तुरुन्ततुरुन्तै प्रतिफल दिँदैन, प्रतिफल प्राप्त गर्न लामो

समयसम्म प्रतिक्षा गर्नुपर्ने हुन सक्छ । प्रतिफल दिन सुरु भएपछि पनि लामो अवधिसम्म प्रतिफल लिनुपर्ने हुन्छ । त्यसैले लगानी हुने देशमा नीतिको भविष्यपरकता (Policy Predictability) र नीति स्थिरता (Policy Stability) हुनुपर्दछ । आफ्नो र आफ्नो लगानीको सुरक्षा र नाफाको पक्षलाई राम्ररी विचार गरेर मात्र उनीहरू अर्को देशमा गएर लगानी गर्दछन् । उनीहरूको नाफाको स्वार्थ र हाम्रो समग्र आर्थिक विकासबीच दोहोरो स्वार्थ (Mutual Interest) हुन्जेल लगानीको अवस्था रहन्छ । वैदेशिक लगानीले लगानी हुने देश र लगानीकर्ता बीच दुवैको प्राप्ति (Win-Win Situation) को सिर्जना गर्दछ । यी दुई पक्षबीच तालमेल खल्बलिने वित्तिकै लगानी वातावरण पनि खल्बलिन्छ । वैदेशिक लगानीकर्ताले आफूले गरेको लगानीको सुरक्षाका साथै मुनाफा वा लगानी फिर्ता लैजाने सरल र भरपर्दो व्यवस्था हुनु पनि त्यत्तिकै जरुरी छ । त्यसैले नेपालमा विदेशी लगानीकर्तालाई लगानी फिर्ता लैजाने व्यवस्थालाई खुकुलो, सरल र पारदर्शी बनाउनु अहिलेको आवश्यकता हो ।

१५. उद्योग स्थापना गर्न प्रवेश (Entry) र उद्योग बन्दपश्चात् बर्हिगमन (Exit) नीति पनि सरल हुनु जरुरी छ । नेपालले यसतर्फ पनि पर्याप्त ध्यान दिनु जरुरी छ । नेपालमा लगानीकर्ताको यो गुनासो रहरहेको छ । यसलाई शीघ्रतिशीघ्र सम्बोधन गर्नुपर्छ ।
१६. **वातावरणीय पक्ष** : वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकनलाई सरलीकृत र शीघ्र बनाउनु जरुरी छ । वातावरणीय मुद्दामा लगानीकर्ताका फाइल लामो समयसम्म अल्झिएर बसेका हुन्छन् । नेपालमा वातावरणको हाउगुजिले विकास र लगानी दुवै शिथिल भएको अनुभूति गरिएको छ । अर्काको हण्डी खाएर वातावरणीय मुद्दा उठाउने जमात पनि ठूलै छ नेपालमा । धुवसत्य कुरा के हो भने Zero Cost Reform दुनियामा सम्भव छैन । विकासको चुलीमा पुगेका देशहरूले हिजो विकासका चरणमा के गरेका थिए ? के वातावरणमा कुनै क्षति नै नपुर्याई आजको त्यो विकास सम्भव भएको थियो त ? यो कुरा सबैमा जगजाहेरै छ । कम भन्दा कम क्षतिमा विकास र व्यवसाय अगाडि बढाउनु पर्दछ । वातावरणमा कति पनि क्षति पुग्न दिन हुँदैन भन्ने सोच त अतिवाद हो ।
१७. लगानीको Fast Track Model अपनाउनु पर्दछ । ठूला परियोजनालाई Fastrack बाट दिन नै उपयुक्त हुन्छ । लम्बेतान प्रक्रियाले लगानीकर्ता विचकिएर भाग्छन् ।
१८. **प्राविधिक शिक्षा तथा प्राविधिक तालिममा जोड** : देशमा सीपयुक्त जनशक्तिको पर्याप्त उपलब्धता र श्रमिकको उत्पादकत्व अभिवृद्धिका लागि प्राविधिक शिक्षा तथा प्राविधिक तथा व्यावसायिक विषयमा तालिम दिने कार्यलाई व्यापकता प्रदान गर्नु आवश्यक छ ।

निष्कर्ष :

वैदेशिक सहायता होइन, वैदेशिक लगानी (Trade not Aid) भन्ने विश्वव्यापी मान्यता विकास हुँदै गएको वर्तमान सन्दर्भ समेतलाई दृष्टिगत गर्दा नेपालको विकासको लागि वैदेशिक लगानी अपरिहार्य छ । लगानीबाटै आर्थिक विकास र समृद्धि हुने हो । लगानीविनाको खोक्रो आदर्शले आर्थिक विकास र समृद्धि सम्भव छैन । लगानीकर्ता हुक्क हुने वातावरण सिर्जना नभै वैदेशिक लगानी आकर्षक हुन सक्दैन । वैदेशिक लगानीको सन्दर्भमा एउटा भनाइ छ Foreign Investors are like wild animals । जसरी जंगली जनावर सानो आवाजले पनि तर्सेर भाग्छन् त्यसै गरी सानो लगानी वातावरण विथोलिए पनि लगानीकर्ता भाग्दछन् ।

लगानीकर्ताका सन्दर्भमा अर्को दृष्टान्त पनि दिने गरिन्छ । लगानीकर्ता मह बनाउन सुगन्धित फूलहरू खोज्ने मौरीहरू जस्तै हुन् । जसरी तोरीबारी, सुगन्धित फूलका बगैँचा र फलफूलका बगैँचाले मौरीहरूलाई आकर्षित गर्दछन्, त्यसैगरी लगानीको उपयुक्त वातावरणको सिर्जनाले विदेशी लगानीकर्ता आकर्षित हुन्छन् । विश्वका धेरै लगानीकर्ता चीन लगायतका मुलुकतर्फ लाग्नुको मुख्य कारण मौरीले सुगन्धित बगैँचाको खोजी गरेजस्तै हो । नेपाललाई लगानीको गन्तव्य बनाउन सरकारले हरतरहले प्रयास जारी राख्नुपर्दछ । उद्योग विभाग मातहतको एकल विन्दु सेवा केन्द्रको कार्यान्वयनको प्रभावकारिताले लगानी बढ्ने वातावरण

सिर्जना गर्दछ। त्यसै गरी नेपाल सरकारले सामाजिक सुरक्षा योजना लागू गरेको छ। मजदूर तथा कर्मचारीले सामाजिक सुरक्षा पाउने भएपछि उद्योगमा मजदूर हडतालका कारणले उद्योग बन्द हुने स्थिति नआउने अपेक्षा गर्न सकिन्छ। त्यसैले यसको सफल कार्यान्वयन आवश्यक छ।

विकासको शिखर चुम्न सफल भएका देशको सफलतामा वैदेशिक लगानीको पनि महत्वपूर्ण भूमिका रहेको सन्दर्भमा विकासको लागि वैदेशिक लगानी पर्याय हो भन्नैपर्दछ। यूरोप र अमेरिकाका देशहरू मात्र होइनन्, चीन र भारतको आर्थिक विकासमा समेत प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीको ठूलो हात रहेको स्पष्ट अनुभव गर्न सकिन्छ। नेपालमा वैदेशिक लगानी प्रशस्त रोजगारका अवसर बढाउने र नयाँ नयाँ प्रविधि (Technology) भित्र्याउने खालको चाहिएको हो न कि नेपाली पूँजीलाई प्रतिस्थापन (Replacement) गर्न। हालको लगानीले भविष्यमा आत्मनिर्भर अर्थतन्त्रको निर्माण गर्न सहयोग पुर्याए मात्र लगानीको सूत्र कामयाब हुनसक्छ। जेहोस, लगानी अहिलेको आवश्यकता हो, लगानी भित्र्याउन नेपाल उदार हुनुको विकल्प छैन। नेपाललाई आर्थिक विकास र समृद्धि हासिल गर्नुको विकल्प नभएकोले विदेशी लगानी अपरिहार्य आवश्यकता हो।

सन्दर्भ सामग्री

- आचार्य, केशवराज, नेपालमा विदेशी पूँजी लगानीको महत्व र वर्तमान अवस्था, मिर्मिरे, पूर्णाङ्क १७६, नेपाल राष्ट्र बैंक, बैंकर्स क्लब, थापाथली।
- आर्थिक सर्वेक्षण, २०७४।७५ नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय।
- कान्तिपुर दैनिक, २०६५ साउन १४ गते।
- चौधौँ योजना (२०७३।७४-२०७५।७६), राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरवार, काठमाडौँ।
- थापा, हरिबहादुर, चीनले देखाएको भ्रष्टाचार विरुद्धको कठोरता, कान्तिपुर दैनिक।
- दूरसञ्चार नीति, २०६०
- नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौँ।
- पराग, नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन, निजामती विभागीय कार्य समिति, अर्थ मन्त्रालय, २०६७
- पौडेल, प्रेमप्रसाद, नेपालमा वैदेशिक लगानी : समस्या र सम्भावना, प्रशासन, पूर्णाङ्क १००, जेठ, २०६२, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय।
- विभिन्न ऐन तथा नियमहरू, कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौँ।
- सार्वजनिक संस्थानको वार्षिक स्थिति समीक्षा, २०७५, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, सिंहदरवार, काठमाडौँ।
- संयुक्त राष्ट्र संघबारे आधारभूत तथ्यहरू, संयुक्त राष्ट्र संघ, जनसूचना विभाग।
- हिमाल, १६-३१ वैशाख, २०६२।
- चौधौँ योजना (२०७३।७४-२०७५।७६) राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरवार, काठमाडौँ।
- Dahal, Madan Kumar and Shankar Aryal, Foreign Direct Investment in Nepal (FDI) in Nepal: With special reference to Indian Joint Venture, Nepalese Economy, Towards Building a Strong Economic Nation-State (2004), Central Department of Economics Tribhuvan University and New Hira Books Enterprises, Kathmandu.
- Doing Business 2018, The World Bank Group.
- Foreign direct investment in Nepal Current status, prospects and challenges a Ratnakar Adhikari, working paper, SAWTEE, Baluawatar, Kathmandu.
- Foreign Direct Investment in China M Policy Trend and Impact, report downloaded from website.
- Global Investment Competitiveness Report, 2017/18, The World Bank Group.
- <http://indiabudget.nic.in>
- <http://english.cri.cn>

- http://promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/localContent/210/2/ATKEARNEY_FDICI_2010 pdf retrived on 10 October 2010
- <https://www.investopedia.com/articles/economics/09/factors-drive-investment-in-china.asp#ixzz5XvqLmiXr>
- Nepal Millennium Development Goals Progress Report 2005, HMG, Nepal.
- Nepal Millennium Development Goals Progress Report 2010, HMG, Nepal.
- Pant, Bhubanesh, Foreign Direct Investment: Some Theoretical and Pratical Issues, Mirmire, Year 34, Number 1, 2062 Baishakh.
- Rana Madhukar SJB and Stalin Man Pradhan, Implementation Evaluation of Foreign Direct Investment Policy in Nepal, Economic Policy Network 2005.
- Various Websites related to Foreign Direct Investment.
- World Development Report, 2005, the World Bank, Wasshington D.C.
- World Development Report, 2007, the World Bank, Wasshington D.C.
- World Investment Report, 2018
- www.laedc.org
- www.unctad.org



आध्यात्मिकता एट निजामती सेवा

✍ लक्ष्मीविलास कोइराला

सारांश

प्रत्येक सत्यको रहस्यको अनुबोध आत्मामा हुन्छ । आत्माबाट नै आध्यात्मिक दर्शन बनेको हो । सत्य पहिचान गर्नु आत्मामा विश्वास गर्नु अर्थात् आत्माज्ञानी हुनु आध्यात्मिक दिक्षा प्राप्त गर्नु हो । आत्माले कर्मेन्द्रिय र ज्ञानेन्द्रियहरूको परिचालन गर्दछ । आत्मा कर्मेन्द्रिय र ज्ञानेन्द्रियहरूको मालिक हो, शासक हो र अधिष्ठाता पनि हो । पदार्थवादी चिन्तन (Materialistic Approach) ले सकारात्मक सोचाई (Positive Thinking) को प्रवर्द्धन गर्दछ । व्यक्तिको जीवनको, सोंचको र कार्यको रूपान्तरण गर्दछ । धर्मको साथै आध्यात्मिक विश्लेषणले अदृश्य शक्तिमा विश्वास गर्ने, अदृश्य शक्तिको भावानुभूती गर्ने र यथार्थवादी दैनिक जीवनका पक्षहरूमा चिन्तन गर्ने खेमाको विश्लेषण गर्दछ । निजामती कर्मचारीले जनतासँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध कायम गर्नु पर्नाले सबै सरकारी संगठनमा आध्यात्मिक संस्कृतिको निर्माण, विकास र अभ्यास आवश्यक हुन्छ । यसप्रकारको आध्यात्मिक संस्कृतिले संगठनमा तनावको स्थानमा आनन्द, द्वन्द्वको ठाउँमा मिलाप र सामुहिकता तथा प्रक्रियाको स्थानमा परिणामलाई जोड दिन्छ । “आध्यात्मिकता एट निजामती सेवा” प्रशासन व्यवस्थापनको नवीन अभ्यास हो जसले सर्वथा जीवनको उद्देश्य, कामको अर्थ र परिणाम खोज्ने गर्दछ । यसकारण आधुनिक व्यवस्थापनमा संगठनमा अर्थात् कार्यस्थलमा आध्यात्मिकता (Spirituality at Work) को अभ्यास अलग्गै सिद्धान्तको रूपमा अंगिकार गरिएको पाईन्छ । संगठनमा कर्मचारी कर्मचारीबीच द्वन्द्व, डाह र सहयोगको विशेष चरित्र पाईन्छ । संगठनमा कर्मचारीका लागि अवसर र अवसर प्राप्तमा रुकावट दुबै हुन्छ । आत्मज्ञानले व्यक्तिलाई आफू अर्थात् मभन्दा माथि उठाउँछ । आध्यात्मिक ज्ञान आन्तरिक चेतना भएकोले व्यक्तिमा सांसारिक घटनाको प्रभाव न्यून पर्दछ । व्यक्तिलाई काम, क्रोध, लोभ र मोहबाट मुक्त राख्दछ र व्यक्तिमा दया, माया, प्रेम, सहयोग र सम्मानलाई प्रवर्द्धन गर्दछ । आध्यात्मिक चेतनाले कर्मचारीलाई सँधै आफ्नो कर्तव्य पालना र लक्ष्य प्राप्त गर्न प्रेरित गर्दछ । अर्थात्, आध्यात्मिकताले मान्छेमा बृहत्तर ज्ञान, सोंच र सहनशील क्षमता बढाई दिन्छ । आजको डिजिटल युगमा प्रत्येक परिवर्तनहरू अपत्यारिलाढंगले हुने हुँदा ती परिवर्तनलाई ग्रहण गरि संगठनको उद्देश्य प्राप्त गर्न कर्मचारीको सोंच र व्यवहारलाई दिगो र उत्प्रेरित राख्न निजामती सेवामा पनि आध्यात्मिकताको अभ्यास अपरिहार्य बन्दै गएकोछ ।

विषय प्रवेश :

राज्य शासन प्रणालीको उदय सँगसँगै सार्वजनिक प्रशासनको पनि प्रारम्भ भयो । शासन सञ्चालनको महत्वपूर्ण कडि हो, प्रशासन । सार्वजनिक प्रशासन स्थायी सरकार भए पनि स्थिर संयन्त्र भने होइन । समय, प्रविधि र सिद्धान्तहरूको परिवर्तन सँगसँगै सार्वजनिक प्रशासनमा पनि व्यापक र संक्षिप्त सुधार र परिवर्तन हुने गरेका छन् । सार्वजनिक प्रशासनमा कर्मचारीको व्यवहार जान्नु, बुझ्नु र उपयोग गर्न मानवसम्बन्ध प्रशासनिक सिद्धान्तको उपयोग हुँदै आएको छ । आज प्रशासन र व्यवस्थापन पारम्पारिक कार्यप्रणाली र आधुनिक कार्यप्रणालीको मजधारमा रहेकोछ । विस्तारै कमाण्ड एण्ड कन्ट्रोलको बर्चस्वमा स्वखलन भएको छ र सो ठाउँ मानवता र आध्यात्मिकताले लिदै गईरहेकोछ । कार्यस्थलमा आध्यात्मिकता (Spirituality at work) को अभ्यास सार्वजनिक प्रशासनमा महत्वपूर्ण सिद्धान्तकोरूपमा देखिएको छ । आत्मा र आध्यात्मिकताको चिन्तन आज सबै खाले पेशामा संलग्न व्यक्तिहरूका लागि आवश्यक बनेको छ । आध्यात्मिकताको चर्चा पूर्व आत्मा र आध्यात्मिकताको परिचय बुझ्नु आवश्यक हुन्छ ।

✍ पूर्व सहसचिव, लोक सेवा आयोग

आत्मा र आध्यात्मिकता (Spirit and Spirituality)

आत्मा (Soul/Spirit) भनेको चेतनशील चैतन्य तत्व हो जसले शरिरलाई जीवित, प्राणमय र क्रियाशील राख्दछ। आत्मा परमानन्दको रूप हो। अर्थात् आत्मा व्यापक हुन्छ, चेतन हुन्छ तर नासवान हुँदैन। आत्मा अभौतिक हो, जसले न्याय र सत्यमा विश्वास गर्दछ। आत्माले परमशक्ति (Supremepower) मा विश्वास गर्दै अदृश्य शक्तिको विश्लेषण गर्दछ। प्रत्येक सत्यको रहस्यको अनुबोध आत्मामा हुन्छ। आत्माबाट नै आध्यात्मिक दर्शन बनेको हो। सत्य पहिचान गर्नु आत्मामा विश्वास गर्नु अर्थात् आत्माज्ञानी हुनु आध्यात्मिक दिक्षा प्राप्त गर्नु हो। आत्माले कर्मेन्द्रिय र ज्ञानेन्द्रियहरूको परिचालन गर्दछ। आत्मा कर्मेन्द्रिय र ज्ञानेन्द्रियहरूको मालिक हो, शासक हो र अधिष्ठाता पनि हो। कर्मेन्द्रिय र ज्ञानेन्द्रियहरूको कर्मभन्दा माथि निर्लोभ, निर्मोह र निष्पृह रहने भावको वकालत गर्ने दर्शन नै आध्यात्मिकता हो। आध्यात्मिकताको दर्शनबाट व्यक्ति काम, क्रोध, लोभ र मोहबाट टाढा रहन अर्थात् व्यक्ति मुक्त रहन सक्षम हुन सक्दछ।

आत्मा सत्य बोध हो। सत्य पहिचान गर्नु आत्माज्ञानी बन्नु हो। जे सत्य छ त्यो निःसन्देह हुन्छ। सत्यलाई कसैले नियन्त्रण गर्न सक्दैन, कही कसैले क्षणिक भ्रममा कैद गरे पनि। सत्यको विकल्प पनि सत्य नै हो। मान्छेको उमेर बढ्दै जानु सत्य हो। तर मान्छे छिटो बुढो भएकोमा नै चिन्तित बन्दै श्रृंगार (मेकअप) गरेर सत्य छोप्ने आडम्बर गर्छ, तर त्यो धेरै टिक्दैन। प्रत्येक सत्यको रहस्यको अनुबोध आत्मामा हुन्छ। यसकारण आत्मा दुःखसुखको समान प्रतिक्रियामा निर्लिप्त हुन्छ। सबै जीव जीवात्माबीच अन्तरसम्बन्ध र अन्तरनिर्भरता रहन्छ, भन्ने विश्वास गर्दछ। प्रत्येक वस्तु र जीवको उद्देश्य र अर्थ रहन्छ भन्ने वकालत गर्दछ। हरेक कर्मको उद्देश्य हुन्छ भन्छ। अदृश्य शक्तिमा विश्वास गर्दछ। आत्मा छुन नसकिने तर अनुभव गर्न सकिने अद्वितीय शक्ति हो। जुन आध्यात्मिकताको आधार हो।

कर्मेन्द्रिय र ज्ञानेन्द्रियहरूको कर्मभन्दा माथि अदृश्य, अमूक, अपारदर्शी स्वभावको तर भावनाबाट प्रेरित कार्यबाट सन्तुष्ट हुने र निर्लोभ, निर्मोह र निष्पृह रहने भावको वकालत गर्ने दर्शन आध्यात्मिकता हो। यसले व्यक्तिलाई काम, क्रोध, लोभ र मोहबाट टाढा अर्थात् मुक्त राख्दछ। व्यक्तिलाई आत्मिकतुष्टि (Self-actualization) को अवस्थामा पुऱ्याई आफैलाई चिन्न बुझ्न सक्ने ज्ञानी बनाउँछ। धार्मिक विश्लेषणले आस्तिकमा धर्मका गुण र सिद्धान्त मान्ने र नास्तिकमा यथार्थ जीवनका दृश्य तथा दृष्टि र दृष्टिकोण मान्ने र अपनाउने चिन्तन पाइन्छ, भन्ने विश्वास गर्दछ। यद्यपि आत्माले व्यक्तिको मन पूर्णरूपेण नियन्त्रण गर्न सकेको हुँदैन र त मानिस लोभी, कामी, दुःखी, क्रोधी, र तनावयुक्त हुन्छ।

पदार्थवादी र आध्यात्मिक चिन्तन (Materialistic Approach and Spiritual Approach)

पदार्थवादी चिन्तन (Materialistic Approach) यसले प्रमाणमा आधारित कार्य वा घटना वा चिन्तनमा विश्वास गर्दछ। जसले देख्ने, सुन्ने, स्वाद लिने, छुने, वास्ना सुँघ्ने (Seen, heard, Tasted, Touched and Smelled) जस्ता बाह्य देखिने तत्वमा आधारित हुन्छ। आध्यात्मिक चिन्तन (Sprituality approach) आध्यात्मिक चिन्तन दृश्यभन्दा अदृश्य तथा कर्मेन्द्रियको अनुभवभन्दा धेरै माथिको चिन्तन हो, आत्माको आवाज हो। मानव लोभ, मोह, काम, र क्रोधबाट मुक्त भएको अवस्था हो। चिन्तन भावनामा व्यक्त हुन्छ। सकारात्मक सोचाई (Positive Thinking) को प्रवर्द्धन गर्दछ। व्यक्तिको जीवनको, सोचको र कार्यको रूपान्तरण गर्दछ। धर्मको साथै आध्यात्मिक विश्लेषणले अदृश्य शक्तिमा विश्वास गर्ने, अदृश्य शक्तिको भावानुभूती गर्ने र यथार्थवादी दैनिक जीवनका पक्षहरूमा चिन्तन गर्ने खेमाको विश्लेषण गर्दछ। व्यक्तिको आफ्नो बारेमा, कामको बारेमा र संगठनको बारेमा सोच्ने दृष्टिकोण नै परिवर्तन गर्दछ। पदार्थवादी (यथार्थवादी) चिन्तन गर्नेहरू दुःख, द्वन्द्व र तनावमा परेको समयमा आध्यात्मिकताले सत्यको विश्लेषण, अदृश्य शक्ति अर्थात् भगवानको उपस्थितिको ज्ञान तथा प्रार्थनाको सम्प्रेषणबाट मानवीय असन्तुलित व्यवहार उपचार गर्छ, भन्ने मान्यता राख्दछ। आध्यात्मिकतालाई आजकल संस्थागत धर्म (Institutional religion) को रूपमा विश्लेषण र प्रयोग गर्न थालिएकोछ।

निजामती सेवामा आध्यात्मिकता (Spirituality at Nijamati Service)

निजामती सेवाको मुख्य कार्य सार्वजनिक प्रशासन गर्नु हो । सार्वजनिक प्रशासन सरकार र जनताबीचको सेतू हो । प्रशासनको कामकाजमा कर्मचारी, बजेट, तौरतरीका र सूचना प्रविधिको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । निजामती प्रशासनले सरकारलाई निर्णय लिने सम्बन्धमा सहयोग पुऱ्याउँछ, सरकारका निर्णयहरु कायान्वयन गर्छ र जनतालाई सेवा प्रवाह गर्दछ । सार्वजनिक प्रशासन भन्ना साथ मान्छे पैसा, तौरतरीका, प्रक्रिया र प्रविधि आउँछ । मान्छे मात्रै प्रशासनको एक जीवित तत्व हो जो आफ्नो श्रमका लागि श्रम गर्ने स्थानसम्म पुग्दछ । प्रविधि र परिवर्तन आत्मसात् गर्नु उसको बाध्यता बन्ने गर्दछ । पदसोपानको मर्म, महत्व, आदेश र निर्देश पालना उसको अनुशासन र आचारसंहिता भित्र पर्दछ । तोकिएको परिश्रमिकमा पालिनु र सामाजिक दायित्व पुरा गर्नु कर्मचारीको दिनचर्या बनेको हुन्छ । जटिल, परिवर्तनशील र सुसूचीत समाजमा काम गर्नुपर्ने भएकाले निजामती सेवाको परिचालन यथास्थितिमा संभव रहदैन ।

परिवर्तनशील समाजमा आध्यात्मिकताको बेग्लै स्थान बन्दै गएकोछ । आध्यात्मिकताको ज्ञान र अवलम्बनले व्यक्तिलाई शालीन, स्थिर, लक्ष्य केन्द्रित, उत्प्रेरित र उद्दत बनाउँछ । आध्यात्मिक संगठनले कर्मचारीलाई आफ्नो कार्यको उद्देश्य लक्ष्य पहिचान र सम्पादन गर्न उद्दत गर्छ र सहयोग गर्दछ । कार्यस्थल आध्यात्मिकताले कर्मचारीहरुको भित्री जीवनको अस्तित्व स्वीकार गर्दै सो को प्रवर्द्धन संगठनमा गरिने अर्थपूर्ण क्रिया र रेखदेखले हुने विश्वास गर्दछ । आध्यात्मिकताको अभ्यास गर्ने संगठनले मान्छेमा दिमाग र आत्मा हुने कारण उसले सँधै आफ्नो कार्य वा कर्मको अर्थ र उद्देश्य खोज्दछ भन्ने मान्यतामा सो परिपूर्ति गर्न सहयोग गर्दछ ।

निजामती कर्मचारीले जनतासँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध कायम गर्नु पर्नाले सबै सरकारी संगठनमा आध्यात्मिक संस्कृतिको निर्माण, विकास र अभ्यास आवश्यक हुन्छ । यसप्रकारको आध्यात्मिक संस्कृतिले संगठनमा तनावको स्थानमा आनन्द, द्वन्द्वको ठाउँमा मिलाप र सामुहिकता तथा प्रक्रियाको स्थानमा परिणामलाई जोड दिन्छ । “आध्यात्मिकता एट निजामती सेवा” प्रशासन व्यवस्थापनको नवीन अभ्यास हो जस्ले सर्वथा जीवनको उद्देश्य, कामको अर्थ र परिणाम खोज्ने गर्दछ । यसकारण आधुनिक व्यवस्थापनमा संगठनमा अर्थात कार्यस्थलमा आध्यात्मिकता (Spirituality at Work) को अभ्यास अलग्गै सिद्धान्तको रूपमा अंगिकार गरिएको पाईन्छ ।

कार्यस्थलमा आध्यात्मिकताका सिद्धान्तहरु :

कर्मचारीको बाह्य जीवनको पनि संगठनले ख्याल गर्न सक्दैन । किनकी बाह्य जीवनमा उ संगठनको नियमले बाँधिएको हुँदैन र संगठन कर्मचारी को बाह्य जीवनको खर्च व्यहोर्न सक्षम पनि हुँदैन आध्यात्मिकतालाई कार्यस्थलमा किन अपनाउने भन्ने मत पनि पाईन्छ । यद्यपि कार्यस्थलमा आध्यात्मिकता अभ्यास आधुनिक संगठनमा महत्वपूर्ण भएको निम्न सिद्धान्तहरुले पुष्टि गर्दछन् ।

- ♦ Spirituality is to know the meaning of own action (कामको अर्थ खोज्ने)
- ♦ Spirituality is creativity (संगठनमा नयाँ नयाँ खोजको प्रवर्द्धन)
- ♦ Spirituality is communication (Integration for work through communication)
- ♦ Spirituality is respect (आफू र अरुलाई समान र मर्यादित व्यवहार गर्ने)
- ♦ Spirituality is vision (Seeing the unseen)
- ♦ Spirituality is participation (सहभागितामूलक कार्य गर्ने)
- ♦ Spirituality is energy (positive energy Positiveness)
- ♦ Spirituality is flexibility (to adapt to changing conditions)
- ♦ Spirituality is fun (promote happy life)
- ♦ Spirituality is finding yourself (you know yourself better)

कार्यस्थलमा आध्यात्मिकता (Characteristics of Spiritual organization) को चरित्र :

आध्यात्मिक संगठनको विकास र अभ्यासले संगठनलाई अन्य संगठनभन्दा भिन्न बनाएको हुन्छ, यसर्थ आध्यात्मिक संगठन चिनिने केही खास विशेषताहरू रहेका हुन्छन् । कार्यस्थल आध्यात्मिकताको चरित्र देहाय बमोजिम रहेका छन् ।

- ◆ संगठनको उद्देश्य प्रस्ट ज्ञान (Strong sense of purpose of organization) संगठनको मूल्य र उद्देश्य कर्मचारीलाई स्पस्ट ज्ञान हुने र परिणाम खोज्ने ।
- ◆ व्यक्तिको विकासमा जोड (Focus on individual development) कर्मचारी संगठनको मूल्यवान तत्व हो यसकारण कर्मचारीको सीप विकास (Human development), उनीहरूको जागीरको सुरक्षा र वृत्ति विकासमा जोड दिने ।
- ◆ संगठनमा खुला र सम्मानपूर्ण वातावरण (Trust and openness) संगठनका सदस्यहरूबीच आपसी विश्वास र सहयोग, इमान्दारीता र खुलापनको विशेषता रहने ।
- ◆ कर्मचारी सशक्तिकरण- (Employee empowerment) कर्मचारीलाई कामको सन्दर्भमा निर्णय लिने स्वतन्त्रता र आवश्यक अधिकारको प्रत्यायोजन, नेतृत्वले कर्मचारीलाई विश्वास गर्ने वातावरण हुने ।
- ◆ कर्मचारीको संवेगको सम्मान (Toleration of employee expression) आध्यात्मिक संगठनले कर्मचारीको संवेग/भावना (emotions) लाई सम्मान गर्ने आफ्नो Feelings सुनाउन प्रेरित गरिने तथा मानव सम्बन्धको प्रवर्द्धन (Promotion of human relation in organization) हुने ।

कार्यस्थलमा आध्यात्मिकताको परिणाम र प्रभाव (Result and impact)

व्यक्ति एउटा निरन्तर जीवनको अवस्थाबाट बाहिर निस्केर आत्मा र आध्यात्मिकताको विचरण, अनुभव र अभ्यास गर्नु नवीन पक्षको उद्घाटन हो । कार्यस्थलमा आध्यात्मिकताका सिद्धान्तको अभ्यासले कर्मचारीमा पाईने तनाव हटाउने, कर्मचारीलाई अन्तरजोडाईमा (Interconnected) राख्ने र कामको अर्थ, विधि प्रक्रिया र परिणामबाट कर्मचारीमा सन्तुष्टि प्राप्त हुने विश्वास गरिन्छ ।

तनाव र तनाव व्यवस्थापन (Stress and Stress Management)

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा कर्मचारीलाई अपेक्षित उत्पादकत्व नदेखिएको, भ्रष्टाचारमुखि भएको र तनावमा रहन गरेको भन्ने आरोप लाग्दै आएको छ । तनाव, भ्रष्टाचार र उत्पादकत्वबीच अन्तरसम्बन्ध र अन्तरनिर्भरता रहेको हुन्छ । तनाव घटना होइन, घटनाप्रति व्यक्तिले प्रकट गर्ने प्रतिक्रिया हो । हरेक घटनाप्रति व्यक्ति व्यक्तिको सौँच, हेराई र प्रतिक्रिया पनि फरक फरक हुन्छ । कसैले घटनालाई सहज र सामान्यरूपमा लिन्छ, त कसैले तनावको रूपमा । तनाव मान्छेको प्राकृतिकरूपमा पाईने एक लक्षण हो । अर्थात, तनाव संवेग र उत्तेजनाको परिणाम हो । व्यक्ति आफ्नो अगाडि रहेको महत्वपूर्ण अवसर प्राप्त गर्न चाहन्छ, तर सो मा रुकावट आएको खण्डमा व्यक्ति तनावमा पर्दछ । तनावका स्रोतहरू वातावरण, संगठन र व्यक्ति भित्रै रहेका हुन्छन् । तनाव व्यक्तिले बोक्दछ । तनाव सबै र सबै अवस्थामा खराब हुँदैन । तनावले उर्जा दिन्छ, क्रियाशीलता बढाउँछ र उपलब्धि हासिल गर्न सहयोग पनि पुर्याउँछ ।

निजामती सेवामा कर्मचारीलाई अवसरको उपयोग गर्न रुकावट भएमा, संगठनको संरचनागत एवं कार्यविधि परिवर्तनबाट जिम्मेवारीमा परिवर्तन भएमा, जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व धेरै ज्ञान र सीप अपर्याप्त, संगठनमा विभेदपूर्ण व्यवहार गरिएमा तथा पारिवारिक समस्या भएको अवस्था तनावको स्रोत हो । निजामती कर्मचारीको परिवार तीन तीर छरिएकोछ । पुख्र्यौली थलोमा बाआमा, विदेशमा छोराछोरी र राजधानी वा जिल्लाका कार्यस्थलमा कर्मचारी कार्यरत रहेको हुन्छ । परिवार बाँडिएर रहनु आफैमा तनावको स्रोत हो भने कम आयमा बाआमा र छोराछोरीको लालनपालन र रेखदेख गर्ने जिम्मेवारी पुरा गर्नु पर्ने बाध्यता न्यून

उत्पादकत्वको प्रमुख स्रोत हो । अपर्याप्त पारिश्रमिक तर महङ्गो शिक्षा, स्वास्थ्य उपचार र आवास खर्च पनि तनावको स्रोत र भ्रष्टाचार अनियमितताका प्रेरक स्रोतहरू हुन् । संगठनमा हुने भेदभाव, आफ्नो मान्छे सिद्धान्तको आडमा र राजनीतिक आस्थाको आधारमा हुने निर्णय, पदस्थापना, सरुवा र दण्डपुरस्कारको कार्यन्वयनले कर्मचारीहरूमा उदासिनता ल्याएको र तनाव दिएको पाईन्छ ।

निजामती कर्मचारीमा कार्यविवरणको अभावले के काम कसरी गर्ने अन्याय पाईन्छ भने सूचना सञ्चार प्रविधिले कर्मचारीको ज्ञानसीप अपर्याप्त हुँदा र सो सिक्ने बुझ्ने अवसर र तालिमको कमीले कर्मचारीको कार्य वातावरणमा जटिलता सिर्जना हुँदै गएको देखिन्छ । अंग्रेजी भाषाको अपर्याप्त क्षमता तर विदेशीसँग काम गर्नु पर्ने आवश्यकता, तथ्याङ्क विश्लेषण गर्दै प्रतिवेदन लेखन वा मूल्याङ्कन गर्ने दायित्व तथा द्वन्द्व मिलाउन र अवसर उपयोग गर्न, वार्ता सम्भौता गर्ने वा सार्वजनिक सम्बोधन गर्ने सीप र क्षमताको अभावले पनि निजामती कर्मचारीलाई तनावमा राख्ने गरेकोछ । कर्मचारी विकासको उपेक्षा, संगठनको कार्यसम्पादन गर्ने जिम्मेवारी, निर्णय प्रक्रियामा राजनीतिक दबाव तथा निगरानी गर्ने निकायहरूको उत्पादकत्वहासताउन्मुख निगरानीले निर्णय गर्ने वा नगर्ने द्वन्द्वले पनि कर्मचारीमा मानसिक द्वन्द्व, निराशा र तनाव छाएको पाईन्छ । साथै, सूचना आदानप्रदान गर्ने प्रवृत्तिको अभाव र निकायगत समन्वयको अभावले पनि तनाव सिर्जना गरेको हुन्छ भने व्यक्ति व्यक्तिबीचको फरकपन, इगो र प्रतिस्पर्धाले तनाव बढाउन मलजल गरिरहेको पनि पाइन्छ । अपर्याप्त वृत्ति विकासको अवसर तथा निकायहरूको असन्तुलित कार्य जिम्मेवारीले राम्रा र नराम्रा गरी कार्यलयको वर्गीकरण र तीनमा गरिने पदस्थापन तथा सरुवाले पनि कर्मचारी तनावमुक्त भएर बस्न सकेको पाइदैन । यसकारण निजामती कर्मचारी आफ्नो कर्तव्यबाट विमूख हुन र निस्कृय बन्न पुग्दछ । निजामती सेवामा तनाव व्यवस्थापनले महत्व पाएको देखिदैन । कर्मचारीमा तनाव किन आउँछ भन्ने चिन्तन छैन । तनाव व्यवस्थापनमा संगठन, वातावरण र व्यक्तिको अहम तर फरक फरक भूमिका रहने गर्दछ ।

सारमा तनाव आध्यात्मिक ज्ञानको अभावको परिणाम हो । आध्यात्मिकताका सिद्धान्तहरूको ज्ञान र अभ्यासले कर्मचारीमा तनावपूर्ण वातावरणबाट हटन सक्षम बनाउँदै तनाव ल्याउने परिस्थिति नै परिवर्तन गर्ने शक्ति प्रदान गर्दै आनन्द र सन्तुष्टि दिन्छ । आध्यात्मिकताको ज्ञान हासिल गर्नु भनेको आफैले आफैलाई चिन्न र नियन्त्रण गर्न सक्नु हो । आध्यात्मिकताको अभ्यासले कर्मचारीमा सुख दुःख आपसमा बाँड्ने क्षमता र वातावरण निर्माण गरी कर्मचारीलाई सदैव प्रफुल्ल राख्दछ । यसर्थ, मानिसलाई कामप्रति उत्प्रेरक बनाउन र तनावमुक्त राख्न निजामती सेवामा मानवोचित व्यवहार र आध्यात्मिकता अवलम्बनले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्दछ भन्ने विश्वास बढ्दै गएकोछ । आध्यात्मिकताको ज्ञान र अभ्यासले कर्मचारीमा आफ्नो कर्मको उद्देश्य खोज्नु, संगठनप्रति अपनत्व भाव सिर्जना गर्न, कार्य सम्पादनमा सामुहिकता बढाउन तथा आपसी अन्तरसम्बन्ध र कार्यसन्तुष्टि अभिवृद्धि गर्न सहयोग गर्दछ ।

संगठनमा आध्यात्मिकताको अभ्यासले कर्मचारीको तनावको व्यवस्थापन गर्ने, कर्मचारीको कार्यसन्तुष्टि बढाउने र संगठनको उत्पादकत्व बढाई संगठनलाई सफल बनाउँछ । निजामती कर्मचारीको काम गर्ने तनावी वातावरण नहटाएसम्म कर्मचारीको उत्पादकत्व, उत्प्रेरणा र क्रियाशिलता बढ्दैन । यसका लागि संगठनका लागि व्यक्ति छनौट भइसके पछि पदस्थापनमा उसको इच्छा, योग्यता र सीपलाई ध्यान दिने, संगठनको वार्षिक लक्ष्य र कार्यक्रम तथा व्यक्तिको जीवन लक्ष्य र उसको भूमिका निर्धारण गर्ने, संगठनात्मक कार्यको डिजाइन रिडिजाइन गर्ने, सहभागितामूलक निर्णय प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने, संगठनात्मक सञ्चार प्रणाली सरल, स्पष्ट पहुँचयोग्य बनाउने, संगठनमा कर्मचारीका रुचिउन्मुख सुविधा तथा खेलकुद, मनोरञ्जन, स्थलगत भ्रमणका कार्यक्रमहरू व्यवस्था गर्ने, वृत्ति विकासका लागि वृत्तिपथ र वृत्ति योजनाको स्पष्ट गर्नुपर्ने हुन्छ ।

अन्तरजोडाईमा रहने (Interconnectedness)

कार्यस्थलमा आध्यात्मिकताका तीन आयामहरु आफ्नो कामको अर्थ, सामुदायिकताको भाव र भित्री जीवनको सम्बन्ध अर्थात जोडाई हुन्छन् । हरेक व्यक्तिको जीवनको आफ्नै परिभाषा हुन्छ, आफ्नै गुण हुन्छ । व्यक्तिको गुण कार्यस्थलसम्म साथसाथै हुन्छ । व्यक्तिलाई निर्देशन गर्ने, बुझेको अनुभव गराउने, अन्तरआत्मा अर्थात अदृश्य शक्ति, महाशक्तिसँग सम्बन्ध जोड्ने सिद्धान्त आध्यात्मिकता हो । आध्यात्मिकता मान्छेको जन्मजात गुण पनि हो । आध्यात्मिकताको ठाढो सम्बन्ध इश्वरसँग हुन्छ भने समतल सम्बन्ध संगठन वा समाजका आम सदस्यसँग हुन्छ । कार्यस्थलमा आध्यात्मिकता भन्नु अभ्यासले संगठनका कर्मचारीले संगठनमा काम गर्दागर्दै आध्यात्मिकताको ठाढो र समतल डाइमेन्सनमा आफ्नो रेखदेख, सम्मान हुने र उपलब्धि पाउने विश्वास हो । आध्यात्मिकताको अभ्यासले व्यक्तिमा सहनशिलता, धैर्यता, आपसी अन्तरसम्बन्ध, कामप्रति सम्मान र सकारात्मक सोचको अभिवृद्धि गर्दछ । अर्थात आध्यात्मिकताको सिँचनले संगठन र व्यक्ति दुवैले समाजमा अर्थपूर्ण योगदान दिन र सफलता प्राप्त गर्नको लागि आध्यात्मिक पथमा परिणाममुखी कार्यसम्पादन गर्दछन् । खासमा आध्यात्मिकताको अभ्यासले मानिसमा मानिससँग मात्र नभएर अदृश्य महाशक्तिसँग सम्बन्ध जोडिएको अनुभूती हुन्छ र आफ्नो जीवन र जगत (संगठन) प्रति अपनत्वको भावना जागृत हुन जान्छ ।

आध्यात्मिक ज्ञान प्रत्येक व्यक्ति भैं निजामती कर्मचारीको व्यक्तित्व विकासको पनि आधारभूत तत्व हो । संगठन र व्यक्ति दुवै सत्य, इमान्दारिता, सकारात्मक सोचबाट बृहत् भलाईमा केन्द्रित हुनु पर्ने आजको माँग हो । कार्यस्थलमा आध्यात्मिकताको सिद्धान्तले व्यक्ति जे भयो सो भयो सच्याउन सकिँदैन, जो भयो ठीक भयो जस्ता मूल्यवान दर्शन र इश्वरीय शक्ति, सकारात्मक सोच तथा अरुलाई चोट नपुऱ्याउने अद्वितीय गुणबाट सिञ्चित हुन्छ । कार्यस्थलमा आध्यात्मिकताले प्रत्येक व्यक्तिको मूल्य, मान्यता र दृष्टिकोणको उच्च सम्मान गर्न सिकाउँछ । संगठनको उद्देश्य र मूल्यका सम्बन्धमा कर्मचारीलाई स्पष्ट ज्ञान, दर्शन र निर्देशन दिन्छ । संगठनमा मानवीय मूल्यमान्यता र अफ्याराहरुलाई बुझ्ने र तदनुरूप व्यवहार गर्ने अन्तरानुभूती विकास गर्दछ । व्यक्तिको वृत्ति विकासमा जोड दिन्छ, संगठनमा खुला र सम्मानपूर्ण वातावरण प्रवर्द्धन गर्छ । कर्मचारीको संवेगको सम्मान र कर्मचारी सशक्तिकरणलाई सशक्त बनाउँछ । अर्थात, आध्यात्मिक संगठनले कर्मचारीको संवेग/भावनालाई सम्मान गर्दै मानव सम्बन्धको प्रवर्द्धन गरी संगठनलाई सफलउन्मुख गराउँछ । कर्मचारीको कार्यस्थल बाहिर पनि जीवन हुन्छ भन्ने मान्यतामा तनावको स्रोत पहिल्याई उपचार गर्ने, कर्मचारीको तनाव कम गर्न काउन्सेलिङका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने, कार्यालयको काम र कर्मचारीको परिवारलाई एकीकृत गर्ने खालका विचार आदानप्रदानका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने र आध्यात्मिक ज्ञानको सम्प्रेषण तथा कर्मचारीको दैनिक जीवनलाई आध्यात्मिक जीवनशैलीमा रुपान्तरण गर्ने व्यवस्थापन प्रणाली विकास गर्नुपर्दछ ।

जीवनको उद्देश्य, कर्मको अर्थ, नैतिकताका अभ्यास र आपसी विश्वासले व्यक्तिलाई परमानन्दसँग जोडिएको अनुभूति दिन्छ । व्यक्तिको जीवनमा सबै प्रकारका खराब आचरण, व्यवहार र अभ्यास नियन्त्रण गर्न स्वअनुशासन, स्वनियन्त्रण, स्वलक्ष्य आवश्यक मानिएको हुन्छ । स्वनियन्त्रणका लागि आध्यात्मिक शिक्षा जरुरी हुन्छ । संगठनमा आध्यात्मिक संस्कृतिले कर्मचारीलाई आफ्नो कामको उद्देश्य स्पष्ट गर्दछ, कर्मचारीको क्षमता विकासमा जोड दिन्छ, कर्मचारीलाई कार्यसम्पादन गर्न अधिकार प्रत्यायोजन गर्दछ । कर्मचारीको संवेगको कुशल व्यवस्थापन गर्दछ । कर्मचारीबीच खुला र हार्दिक सम्बन्ध प्रवर्द्धन गर्दछ । आध्यात्मिक संगठनले कर्मचारीलाई महाशक्ति, अदृश्य शक्तिको महत्व बुझाउँदै कर्मचारीलाई बृहत्तर हितउन्मुख हुन सिकाउँछ ।

कर्मचारीमा पाईने सन्तुष्टि

आध्यात्मिकताको अभ्यासले व्यक्तिलाई आफ्नो नीहित स्वार्थ भन्दा माथि उठेर सोच्न, निर्णय गर्न पालना गर्न सक्षम बनाउँछ । संगठनमा जीवनको लक्ष्य र उद्देश्य खोज्दछ र अर्को कर्मचारीसँग घुलमिल भई संगठनात्मक समुदायको सदस्य बन्दछ । कर्मचारी जीवनको उद्देश्य र अर्थ, संगठनको objectives मा देखेपछि

व्यक्ति स्वतः सिर्जनात्मक, स्वयंउत्प्रेरित र स्वयंलक्ष्यउन्मुख हुन्छ । आध्यात्मिक ज्ञान र संस्कृतिले मानिसलाई वितेका कुरामा नपछुताउनु, भएको घटना सही थियो भन्ने स्वतः र स्वयं सम्झाई बुझाई ज्ञानार्जन गर्न सक्षम बनाउँछ । आध्यात्मिक ज्ञानले व्यक्तिलाई ध्यान र उपासना गर्न प्रेरित गर्दछ । ध्यान र उपासनाले कर्मचारीमा प्रफुल्लता बढाई नवीन सोच सिर्जना गर्न प्रेरित गर्दछ ।

संगठनमा आध्यात्मिक दर्शनको अभ्यास गर्ने, कर्मचारीलाई आध्यात्मिक उपचार शैली अवलम्बन गर्न सचेत गर्ने, चाख लाग्दा कामहरु गर्ने वातावरण निर्माण गराउने, स्वस्थ जीवन पद्धतिका लागि कर्मचारीलाई प्रेरित गर्ने तथा योग, ध्यान साधना केन्द्रको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । संगठनको संस्कृति आध्यात्मिक बनाउनु पर्दछ । व्यक्तिले आध्यात्मिक दर्शनको ज्ञान लिने र अभ्यास गर्नुका साथै स्वअनुशासनमा बस्ने, सत्य जान्ने, समय व्यवस्थापन गर्ने, आनन्द लिने, पारिवारिक सुसम्बन्ध कायम गर्ने तथा कामगर्दा बेलाबखतमा छुट्टी लिने र मन बहलाउने गर्नुपर्दछ । खासमा, आध्यात्मिकताले व्यक्तिलाई घटनाको आलोचनात्मक मूल्याङ्कन गर्न सक्षम बनाउँछ र सत्यको शाश्वत ज्ञान दिन्छ । कर्मचारी कर्मको उद्देश्य जान्ने, कर्म गर्न उत्प्रेरित हुने, निर्लोभी मन लिएर अदृश्य शक्ति तथा कर्मचारी कर्मचारीबीच अन्तरजोडाई कायम गर्ने, द्वन्द्वात्मक परिस्थिति आउनु नदिने र आपसमा मेलमिलाप र समूहकार्य गर्ने वातावरणको निर्माण गर्ने कर्मचारीलाई स्वार्थभन्दा माथि उठ्न सक्षम बनाउने र कर्मबाट प्राप्त हुने परिणामलाई लिएर नपछुताउने परिस्थिति बन्ने कारण कर्मचारीमा सन्तुष्टि प्राप्त हुनेगर्दछ । यसकारण आजभोली कार्यस्थलमा आध्यात्मिकताको महत्व बढ्दै गएकोछ ।

उपसंहार

आजको निजामती समाज, काम गर्ने शैली र काम गर्ने वातावरण जटिल छ । संगठनमा कर्मचारी कर्मचारीबीच द्वन्द्व, डाह र सहयोगको विशेष चरित्र पाईन्छ । संगठनमा कर्मचारीका लागि अवसर र अवसर प्राप्तमा रुकावट दुबै हुन्छ । आत्मज्ञानले व्यक्तिलाई आफू अर्थात मभन्दा माथि उठाउँछ । आध्यात्मिक ज्ञान आन्तरिक चेतना भएकोले व्यक्तिमा सांसारिक घटनाको प्रभाव न्यून पर्दछ । व्यक्तिलाई काम, क्रोध, लोभ र मोहबाट मुक्त राख्दछ र व्यक्तिमा दया, माया, प्रेम, सहयोग र सम्मानलाई प्रवर्द्धन गर्दछ । आध्यात्मिक चेतनाले कर्मचारीलाई सँधै आफ्नो कर्तव्य पालना र लक्ष्य प्राप्त गर्न प्रेरित गर्दछ । अर्थात, आध्यात्मिकताले मान्छेमा बृहत्तर ज्ञान, सोच र सहनशील क्षमता बढाई दिन्छ । व्यक्तिलाई अदृश्य शक्तिसँग साक्षात्कार गराई मान्छे मान्छेबीच हार्दिक सम्बन्ध प्रवर्द्धन गर्दै खराब आचरणका स्रोतहरु उच्चाकांक्षा, इगो, इर्स्या, वैराजता र नकारात्मकतालाई कार्यस्थलमा हुने आध्यात्मिकताको अभ्यास अर्थात ध्यान, उपासना, सत्यको खोजले निस्तेज गर्दछ । व्यक्ति स्वार्थहिन बन्न पुग्दछ । व्यक्ति आफ्नो जीवनलाई विषयमुक्त बनाउँदै संगठनलाई लक्ष्य प्राप्त गर्न दिलोज्यानले सहयोग गर्दछ । परिणमस्वरूप व्यक्तिमा आत्मबोध, आत्मअनुशासन र आत्मनियन्त्रण शक्ति अभिवृद्धि भई व्यक्ति आत्मज्ञानी बन्दछ । यसकारण आध्यात्मिकता निजामती सेवाका साथै अन्य सबै क्षेत्रमा कार्यरत मानवका लागि अपरिहार्य बनेकाले हरेक संगठनका कर्मचारीहरुलाई आध्यात्मिक दर्शनको ज्ञान दिन र अभ्यास गर्न आवश्यक बनेकोछ ।

अन्तमा, निजामती सेवामा आध्यात्मिक दर्शनको उपयोग हुने गरेको छैन । कर्मचारीले काम गर्ने वातावरण, संगठनको कार्य वातावरण तथा समाजको अपेक्षा परिपूर्ति गर्न नवीन सिद्धान्तहरुको उपयोग संगठनमा आवश्यक हुन्छ । आजको डिजिटल युगमा प्रत्येक परिवर्तनहरु अपत्यारिलाढंगले हुने हुँदा ती परिवर्तनलाई ग्रहण गरि संगठनको उद्देश्य प्राप्त गर्न कर्मचारीको सोच र व्यवहारलाई दिगो र उत्प्रेरित राख्न निजामती सेवामा पनि आध्यात्मिकताको अभ्यास अपरिहार्य बन्दै गएकोछ । निजामती सेवा सँधै सुधारोन्मुख रहेकाले आध्यात्मिकताको अवलम्बनका लागि धेरै पखर्नु पर्ने छैन ।



सार्वजनिक खरिदसंग सम्बन्धित कारोवार वित्तीय व्यवस्थापन र सार्वजनिक खरिद बीच संयोजनका पक्ष

✍ जनकराज गौतम

सारांश

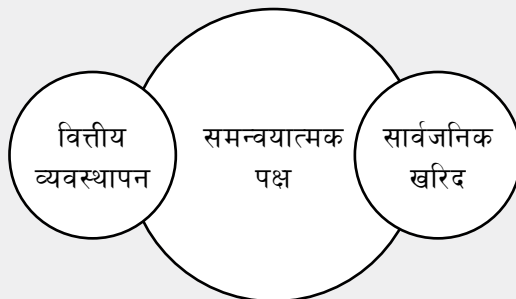
खरिद कार्य भनेको सार्वजनिक रुपमा चासोको विषयभएको, खरिद कार्य रकमसंग मात्र सम्बन्धित नभई प्रक्रियाको नियमन पक्ष भएको र सार्वजनिक खरिदमा सुशासनका खम्बा (Pillar) को प्रतिबिम्बित हुनुपर्ने आवश्यकता र दायित्वबोधको महशुस भई सुशासन कायमगर्नसार्वजनिक खरिद सम्बन्धी ऐन, नियम आएको हो। सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५ संगसम्बन्ध रहने गरेको छ, त्यस्तै, आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४ र सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४ बीच विभिन्न पक्षमा एक आपसमाआवश्यकता अनुसार सम्बन्धित बनाएर कार्यान्वयन भएमा सार्वजनिक खरिदका कारोवारमा सीमा, प्रक्रिया, कार्यविधि, अभिलेख, अधिकार र आचरणको पालना सम्बन्धमा नियमन पक्ष मजबुत हुने देखिन्छ। सार्वजनिक निकायले सार्वजनिक खरिद नियमावली अनुसार वा आफ्नै विनियमावलीमा भएको व्यवस्था बमोजिमखरिदको गुरु योजना र वार्षिक कार्यक्रमको ढाँचा अनुसार बजेट रकमसहित स्वीकृत भएको क्रियाकलापलाई वार्षिक खरिद योजनाको निर्धारित ढाँचा बमोजिम तयार गरी कार्यालय प्रमुखबाट स्वीकृत भएको हुनुपर्छ। वित्तीय कारोवारमा नियमन ल्याउन वित्तीय प्रणाली र सार्वजनिक खरिद व्यवस्था अनुसार बजेट रकम, सम्पत्ति तथा जिन्सी सामग्रीको सही रुपमा परिचालन गर्न र कार्यक्रम संचालनमा दोहोरोपना हटाउनका लागि सर्वाजनिक खरिद ऐन, नियम र वित्तीय व्यवस्थापन सम्बन्धी प्रणालीबीच समन्वयात्मक प्रक्रियाको विचारगरी कार्यान्वयनमा अबलम्बन गर्नुपर्छ। आर्थिक कार्यविधि र सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी कानुनबाट गठन भएका संस्था भित्रको committee system मा विश्वास राखी यसको सफलताको लागि काम, कर्तव्य, जिम्मेवारी र अधिकार पाएका कर्मचारीहरुबाट संयोजन कार्यमा संलग्न हुनुपर्छ। यसले नेतृत्वदायी संयोजन मार्फत समग्रतालाई ध्यान दिने प्रयास गर्छ। समन्वयात्मक कार्य औपचारिक हुनाले नीतिगत र विधिगत रुपमा रहेर कार्यप्रति उत्साहित भई वित्तीय कारोवारमा आर्थिक अनुशासन कायमगरी पुँजिगत खर्च बढाउन प्रेरित गर्नुपर्छ।

पृष्ठभूमि

सार्वजनिक निकायहरुबाटखरिद प्रक्रियामा सहभागिता तथासमान अवसर सुनिश्चितगरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्नका लागि आर्थिक प्रशासन र सार्वजनिक खरिदकार्यलाई अलग-अलगपक्षको रुपमा लिइयो। नेपालको सार्वजनिक खरिद ऐन, संयुक्त राष्ट्रसंघीय व्यापार सम्बन्धी कानुनमा आधारित भएको व्यहोरा विज्ञहरुले उल्लेख गरेका छन। साथै, सरकारी निकाय वा सार्वजनिक निकायले खरिदको कारोवारमा आर्थिक कार्यविधि ऐन, नियम मात्र पालनागर्ने विषय नभएको, खरिद कार्य भनेको सार्वजनिक रुपमा चासोको विषय भएको, खरिद कार्य रकमसंग मात्र सम्बन्धित नभई प्रक्रियाको नियमन पक्ष भएको र सार्वजनिक खरिदमा सुशासनका खम्बा (Pillar) को प्रतिबिम्बित हुनुपर्ने आवश्यकता र दायित्वबोधको महशुस भई सुशासन कायमगर्नसार्वजनिक खरिद सम्बन्धी ऐन, नियम आएको हो। सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को अन्य ऐनसंगसम्बन्ध रहनेमा आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५ संग हुनेकुरा उल्लेख छ। त्यस्तै, आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४ र सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४ बीच विभिन्न पक्षमा एक आपसमाआवश्यकता अनुसार सम्बन्धित बनाएर कार्यान्वयन भएमा सार्वजनिक खरिदका कारोवारमा सीमा, प्रक्रिया, कार्यविधि, अभिलेख, अधिकार र आचरणको पालना सम्बन्धमा नियमन पक्ष मजबुत हुने देखिन्छ।

✍ पूर्व उप-महालेखा परीक्षक

सार्वजनिक खरिदसंग सम्बन्धित काराबार
वित्तीय व्यवस्थापन र सार्वजनिक खरिदबीचका समन्वयात्मक र निकटता



समन्वयका पक्ष

सरकारी कार्यालय, सार्वजनिक संस्था र सार्वजनिक निकायमा खरिद सम्बन्धी कार्य गर्दावार्षिक खरिदयोजनाको तर्जुमा, बजेटको तयारी र सो को कार्यान्वयन, दातृ निकायसंगसम्पर्क राख्ने, निकासा लिने, जिन्सीव्यवस्था, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, वित्तीय व्यवस्थापन तथा अन्य विविध कार्यतोकिए बमोजिम गर्नुपर्ने छ । साथै दस्तुर तथा सेवा शुल्कको खर्च लेख्ने, पेशकी दिने तथा गर्ने, धरौटी लिने, सरकारी नगदी तथा जिन्सी सम्पत्तिको संरक्षण गर्ने, अनुपयुक्त सामान बिक्रीगर्ने जस्ता पक्षमा समन्वय गर्नुपर्ने हुन्छ । साथै, भूक्तानीका आधारतयगरी खर्चगर्ने,लेखापालन गर्ने, प्रतिवेदनगर्ने, लेखापरीक्षणको मिलाउने, मिन्हा दिने, बेरुजुको फछ्यौटगर्ने, अधिकार प्रत्यायोजन गर्नेगराउने आदि कार्यहरू परेका छन् । यी दुई पक्ष बारे हुने समन्वयात्मक बुँदा निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ :

१. **खरिदसम्बन्धी योजना** - सार्वजनिक निकायले सार्वजनिक खरिद नियमावली अनुसार वा आफ्नै विनियमावलीमा भएको व्यवस्था बमोजिमखरिदको गुरु योजना र वार्षिक कार्यक्रमको ढाँचा अनुसार बजेट रकमसहित स्वीकृत भएको क्रियाकलापलाई वार्षिक खरिद योजनाको निर्धारित ढाँचा बमोजिम तयार गरी कार्यालय प्रमुखबाट स्वीकृत भएको हुनुपर्छ । यसको अर्थ खरिद कार्यको विवरण, प्याकेज संख्या, चौमासिकगत बजेट रकम,खरिदको किसिम,खरिद कार्यको आरम्भ गर्ने सम्पन्न गर्ने जस्ता जानकारी खुलाई निम्न (क) खरिदको गुरुयोजनाको नमूना अनुसार उल्लेखित फाराम बमोजिम खरिदको गुरु योजना तयार गर्नुपर्छ । त्यस्तै, स्वीकृत वार्षिककार्यक्रम अन्तर्गतका क्रियाकलापसञ्चालन गर्नको लागि (ख) वार्षिक खरिद योजनाको नमूना अनुसारक्रियाकलापको नाम, अनुमानित बजेट, प्याकेज संख्या, खरिद विधि, खरिद सुरु गर्ने सम्पन्न गर्ने लगायत अन्य कार्यका अनुमानित मिति निर्धारण गरी निम्न अनुसार खुलाएर तयार गर्नुपर्छ ।

(क) खरिदको गुरुयोजनाको नमूना

क्र. सं.	खरीद कार्यको विवरण	प्याकेज संख्या र नम्बर	कूल लागत अनुमान	बजेट			खरिद विधि	सम्भौता किसिम	बजेट श्रोत	कार्य सम्पादन मिति	
				पहिलो वर्ष	दोश्रो वर्ष	तेश्रो वर्ष				सुरु	सम्पन्न
१.											
२.											
३.											

(ख) वार्षिक खरिद योजनाको नमूना

क्र. सं.	खरीद कार्यको विवरण	प्याकेज नं.	लागत अनुमान	खरीद विधि	खरिद सम्झौताको किसिम	मिति							कैफियत
						डिजाइन सम्पन्न हुने	लागत अनुमान स्वीकृत गर्ने	बोलपत्र कागजात स्वीकृत गर्ने	बोलपत्र आह्वानको सूचना गर्ने	बोलपत्र दाखिला गर्ने	सम्झौता हुने	कार्य सम्पन्न गर्नुपर्ने	
१.													
२.													
३.													

२. बजेट संकेत - सार्वजनिक निकायले खरिदको लागि आवश्यक आर्थिक स्रोत, बजेटको स्वीकृती, स्रोतको सुनिश्चितता र निर्माणस्थल वा विभिन्न किसिमका खरिद कार्यका लागि आवश्यक स्थानको पहिचानलगायतको व्यवस्था नभई खरिद कारवाही सुरुगर्नु हुँदैन । तर सार्वजनिक निकायले लागत अनुमान र उपलब्ध बजेट भन्दा प्रस्तावदाताबाट प्रस्तुत लागत सारभूत रुपमा बढी भएमा प्रस्ताव अस्वीकृत गर्न सक्नेछ । सरकारी कार्यालयले बजेट निकास गर्दा वा एकल खाता कोष प्रणाली अनुसार मासिक निकास कायमगर्दा वार्षिक खरिद योजना अनुसार मागगरी खर्च गर्नुपर्छ ।

- ◆ सार्वजनिक निकायका प्रमुखले सार्वजनिक खरिदकार्यमा आवश्यक पर्ने वार्षिक योजनाको एक-एक प्रति आगामी आर्थिक वर्षको अनुमानित वार्षिककार्यक्रम, वार्षिक बजेट र वार्षिक खरिद योजनाको तालुक कार्यालय र अर्थ मन्त्रालयमा आर्थिक कार्यविधि कानून बमोजिम संलग्नगरी पेशगर्नुपर्नेछ ।
- ◆ सार्वजनिक खरिदकार्यको सम्झौतामा बजेट संकेत उल्लेख गर्नुपर्नेछ ।
- ◆ वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रमको स्वीकृती प्राप्त भएपछि सोही अनुसार वार्षिकखरिद योजनामा परिवर्तन भई स्वीकृती भएमा सोही अनुसार मिलानगरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्छ ।
- ◆ प्रस्ताव छनौटगर्ने विधि मध्ये निश्चित बजेट विधिलाई पनि लिइएकोले प्रस्ताव आह्वान गर्दा उपलब्ध बजेट रकमलाईप्रस्तावमा खुलाउनु पर्नेछ ।
- ◆ सार्वजनिक खरिद ऐन, नियम तथा सम्बन्धित विनियमावलीसमेत नेपाल सरकारको बजेटको चालु खर्च शीर्षकमा पर्नेर पूँजिगत खर्च शीर्षकमा पर्ने मुख्य मुख्य बजेट संकेत तथा रकम निम्न अनुसार उदाहरणको रुपमा प्रस्तुत गरिएको छ :

चालु खर्च शीर्षकमा पर्ने	पूँजिगत खर्च शीर्षकमा पर्ने
२११२१-पोशाक	२९३११-फर्निचर तथा फिक्चर्स
२११२२-खाद्यान	२९४११-सवारी साधन
२२२११-इन्धन	२९५११-मेशिनरी तथा औजार
२२३११-मसलन्द तथा कार्यालय सामग्री	३११३१-पशुधन तथा बागवानी विकास
२२५२२-पुस्तक तथा सामग्री	२९६११-सार्वजनिक निर्माण
२२३१५-छपाई	२२५३१-औषधि
२२५२१-उत्पादन सामग्री	-

३. **पूँजीगत बजेटको परिचालन** - पूँजीगत बजेट कार्यान्वयनमा सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ र सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४ को प्रावधानहरुको वित्तीय व्यवस्थापनसंग सम्बन्धित विनियमावलीको तुलनामा महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ ।
- ◆ पूँजीगत खर्चबाट पूँजी निर्माण तथा सरोकारवालालाई पूँजी हस्तान्तरण सम्बन्धी खर्चको अधिकांश हिस्सा ऋण, सरकारी अनुदान तथा तथा अन्य कुनै सहयोगबाट व्यहोरिनेछ ।
 - ◆ स्वीकृतवार्षिककार्यक्रम र स्वीकृत वार्षिक बजेटबमोजिमवार्षिक खरिद योजनामा उल्लेखित क्रियाकालपको लागि रकमको मागगरी अनि मात्र खर्च लेख्ने प्रक्रिया अगाडि बढाउनु पर्नेछ ।
 - ◆ पूँजीगत कार्यक्रमलाई वित्तीय व्यवस्थापनको आधारमा चौमासिक अवधि अन्तर्गत कार्य विभाजन गरेतापनि योजनाको प्रकृति अनुसारका विभिन्न चरणहरु जस्तै सर्भे, तयारी, मुआब्जा वितरण, निर्माण, थप कार्य वा अन्य कुनै सुहाउँदो चरणमा सार्वजनिक खरिद अनुसार विभाजन गरी कार्यसम्पन गरे पछि हस्तान्तरण चरणसम्म पुगनुपर्ने हुन्छ ।
 - ◆ वार्षिक स्वीकृत कार्यक्रममा उल्लेख भएको खरिद कार्य, निर्माण कार्य, परामर्श सेवा र अन्य सेवाको लक्ष्य विवरण र कार्ययोजना तयारगरी रकमको विनियोजनसमेत गर्नुपर्ने हुन्छ ।
४. **बजेटविना कारवाहीको सुरु** - देहायको अवस्थामा सार्वजनिक निकायमा बजेटको व्यवस्था नभए पनि खरिद कारवाही शुरु गर्न सकिने व्यहोरा नियमावलीमा उल्लेख छ :
- (क) बहु-वर्षीय सम्झौता बमोजिम गरिने खरिदको हकमा पहिलो वर्षको लागि आवश्यक बजेट व्यवस्था भएपछि अन्य वर्षको लागि खरिद कारवाही गर्न,
- (ख) खरिद सम्बन्धी प्रारम्भिक तयारी गर्नु अत्यावश्यक भई सिधै खरिद गर्ने, सिलबन्दी दरभाउपत्र वा बोलपत्र आह्वान गर्ने, पूर्वयोग्यताको दरखास्त आह्वान गर्ने, परामर्शदाताको सूची तयार गर्न, सूचना प्रकाशन गर्ने, परामर्शदाताबाट प्रस्ताव माग गर्ने, वा पूर्वयोग्यता सम्बन्धी आवश्यक व्यवस्था मिलाउने र प्रस्ताव सम्बन्धी कागजात उपलब्ध गराउने जस्ता कार्य गर्ने ।
५. **लागत अनुमान, बोलपत्र र भ्यारेसनको स्वीकृती** - सार्वजनिक निकायले कुनै पनि खरिद, निर्माण कार्य वा सेवा सम्बन्धीक्रियाकलापको दुई करोड रुपैयाँ सम्मको बोलपत्र आव्हानको सूचनामा लागत अनुमान रकम खुलाउनु पर्नेछ । त्यस्तै, सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ अनुसार सार्वजनिक निकायले कुनै पनि खरिदको लागि तोकिए बमोजिम लागत अनुमान तयारगर्नु पर्नेछ । तर पच्चीस हजार रुपैयाँ सम्मको खरिद गर्न लागत अनुमान गर्नुपर्ने छैन ।
- सार्वजनिक खरिदको लागि लागत अनुमान तयारगर्दा बोलपत्र वा कार्यसम्पादन जमानत लगायत मोबिलाईजेशन र डिमोबिलाईजेशन खर्च, बीमा, परामर्शदातालाई दिनुपर्ने सुविधा बापतका कार्य, गुणस्तर परीक्षण, व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा, एज-विल्ट नक्शा, कार्यसम्पादन जमानतको कमिशन खर्च आदिको छुट्टै आइटम बनाई लागत अनुमानमा समावेश गर्नुपर्ने छ । साथै, नियममा आधारितसमेत गराईतयार भएको लागत अनुमानको निम्न रकमगत सीमा (ceiling) को विचार गरी सार्वजनिक निकायका प्रमुख, पदाधिकारी, जिम्मेवार व्यक्ति वा अधिकार प्राप्त अधिकारीले स्वीकृत गर्नुपर्छ ।

स्वीकृत गर्ने अधिकारी कार्यालय प्रमुख	मालसामान, निर्माण कार्य अन्य सेवा तर्फको लागत अनुमान नियम १०, ११ र १३ बमोजिम	बालेपत्रको स्वीकृती नियम ६७ (१) बमोजिम	परामर्श सेवातर्फ लागत अनुमान नियम १२ बमोजिम	परामर्श सेवातर्फको बोलपत्रको स्वीकृति गर्ने	भ्यारेसनको स्वीकृति
राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	रु. एक करोड सम्मको	रु. तीन करोड सम्मको	रु. दस लाख सम्मको	रु. दस लाख सम्मको	-
राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	रु. पाँच करोड सम्मको	रु. सात करोड सम्मको	रु. पच्चिस लाख सम्मको	रु. पचास लाख सम्मको	५ प्रतिशत
राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	रु. दस करोड सम्मको	रु. पन्ध्र करोड सम्मको	रु. पचास लाख सम्मको	रु. तीन करोड सम्मको	१० प्रतिशत सम्मको
विभागीय प्रमुख	रु. दस करोड माथि जनिसुकै पनि	रु. पन्ध्र करोड भन्दा माथि	रु. पचास लाख भन्दा माथि	रु. तीन करोड भन्दा माथि	१५ प्रतिशत सम्मको
मन्त्रालयका सचिव वा सो सरहको सम्बन्धित सार्वजनिक निकायका प्रमुख	-	-	-	-	१५ भन्दा माथि २५ प्रतिशत सम्मको

माथिका अतिरिक्त सार्वजनिक निकायको हकमा नेपाल सरकार मन्त्रपरिषद्बाट २५ प्रतिशत भन्दा माथिको र सार्वजनिकसंस्थान र निकायको हकमा उक्त संस्थाको सर्वोच्च कार्यकारी निकायको हकमा १५ प्रतिशत भन्दा माथिको भ्यारेसन आदेश स्वीकृत गर्न सक्नेछ ।

६. **दातृ निकायसंगको सम्बन्ध** - कुनै सार्वजनिक निकायमा दातृपक्ष वा नेपाल सरकारसंग द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय सम्झौताद्वारा ऋण वा अनुदानको रुपमासहायता उपलब्ध हुन सक्ने छ ।

◆ खरिद व्यवस्था प्रभावकारी बनाउन पुनरावलोकन, समीक्षा, सेवाग्राहीसंग आवश्यकता अनुसार विदेशी निकायसंग नियमित रुपमा सुझाव लिनुपर्ने हुन्छ । नेपाल सरकार र दातृ पक्षबीच भएको सम्झौता बमोजिम सो पक्षको खरिद निर्देशिका (procurement guidelines) अनुरूप खरिदगर्नु परेमा सार्वजनिक खरिद ऐननियम बमोजिमको खरिद प्रक्रिया अपनाउनुपर्ने छैन ।

◆ अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बोलपत्रमा संबन्धित मुद्राको विनिमय दर र मुद्रा अनुसार एउटै मूल्यमा परिवर्तन गरी बोलपत्रको मूल्याङ्कन र तुलना गर्नुपर्छ । यसरी तुलनाकोगर्दा मूल्य अभिवृद्धि कर बाहेकको कबोल अंक कायम गरी तुलना गर्नुपर्छ । यसको मूल्याङ्कन गर्दा स्वदेशी मालसामान र स्थानीय निर्माण व्यवसायीलाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बोलपत्र आह्वानको सूचना नेपालस्थित सबै विदेशी दूतावासलाई दिनुपर्नेछ ।

७. **जिन्सी खातामा आम्दानी** - जिन्सी व्यवस्थापन सम्बन्धी शुरु देखि अन्त्य सम्म हुने निर्णय, प्रक्रिया तथाप्रमाण कागजात, आपूर्तकसंगको संबन्ध, महाशाखा, जिम्मेवार व्यक्ति, सामग्री विवरण, जिन्सी सम्बन्धी पदीय कार्य आदिलाई समेटेर आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको आधारमा Flow-chart तयार गर्नुपर्ने हुन्छ ।

◆ नियम बमोजिम अभिलेख राख्दा सार्वजनिक निकायले खासगरी सार्वजनिक खरिदमा जिन्सी हिसाबमा प्रत्येक भौतिक सम्पतिको अभिलेख राख्नु पर्नेछ । त्यस्तै, नियमानुसार सम्पतिको मूल्य पचास लाख रुपैयाँ भन्दा बढी रहेछ भने सो सम्पतिको लागत मूल्य, ह्रासकट्टी र मर्मत सम्भार खर्च सहितको विवरण खुलाउनु पर्नेछ ।

८. **आन्तरिक नियन्त्रण व्यवस्था** - आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४ को परिभाषा अनुसार आन्तरिक नियन्त्रण भन्नाले कानूनले निर्धारण गरेका प्रक्रिया परिपालना भयो भएन भनी तालुक कार्यालयबाट निरन्तर रूपमा व्यवहारिक सुपरीवेक्षण (Prudential supervision) र अनुगमनगर्ने कार्य समेत सम्भन्नु पर्छ। सोही नियमावलीमा आन्तरिक नियन्त्रण सम्बन्धी व्यवस्थामा सर्वसार्वजनिक निकायहरूमा उपयोगी हुने वुंदाहरू उल्लेख भएका छन्।
९. **भूक्तानीका आधार** - नियम बमोजिम आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी, सेवाप्रदायक वा परामर्शदातालाई पच्चीस हजार रुपैयाँ भन्दा बढी रकम भूक्तानीगर्दा एकाउन्ट पेयी चेकको माध्यमबाट भूक्तानीगर्नुपर्ने छ। खरिदसम्भौतामा कार्य प्रारम्भ र सम्पन्नगर्ने समयको कार्य तालिका, भूक्तानी गरिने मुद्दा, सामग्री उपलब्धहुने स्रोत र सो को स्थान समेत उल्लेखगर्नुपर्नेछ। सार्वजनिक निकायले रकम भूक्तानीगर्दा रिटेन्सन मनी वापत रनिङ्ग (अन्तरिम) वा अन्य बिल वा विजकमा उल्लिखित रकमको पाँच प्रतिशत रकम तथा नियमानुसार कर प्रयोजनको रकम कट्टागर्ने, पेशकी कट्टागरी फछ्यौट गर्ने र कुनै कार्यमा अनुगमन गर्दा कमी देखिएमा सो समेत कट्टागर्ने व्यवस्थामा समन्वय गर्नु पर्नेछ। सार्वजनिक निकायले भूक्तानी खरिद सम्भौतामा उल्लिखित अवधि भित्र भूक्तानी नदिएमा खरिद सम्भौता बमोजिमको व्याजसमेत भूक्तानीगर्नुपर्नेछ।
१०. **पेशकी दिने र फछ्यौट गर्ने व्यवस्था** - सार्वजनिक खरिद कार्यगर्ने सार्वजनिक निकायले आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी, सेवाप्रदायक वा परामर्शदातालाई बोलपत्र सम्बन्धी कागजात तथा नियममा उल्लेख भएबमोजिम खरिद सम्भौता रकमको बीस प्रतिशत भन्दाबढी हुनेगरी दिनु हुँदैन। साथै, आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४ मा आर्थिक वर्षको अन्तसम्ममा काम हुन नपाई केवल बजेट फ्रिज हुन नदिने उद्देश्यले मात्र कसैलाइपेशकी दिन नहुने उल्लेख छ। बोलपत्रसाथ अन्य कागजातका अतिरिक्त पेशकी भूक्तानी जमानतको ढाँचारकम र अवधिमा समेत ध्यान पुऱ्याउनु पर्छ। आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी, सेवाप्रदायक वा परामर्शदाताले खरिद सम्भौता बमोजिमको काम त्यस्तो सम्भौतामा उल्लिखित समयवधि भित्र सम्पादन नगरी पेशकी फछ्यौट हुन नसकेमा सार्वजनिक निकायले नियमानुसार पेशकी रकमको सयकडा दश प्रतिशत व्याज समेत बैंक जमानतको रकमबाट असूल उपर गरी पेशकी फछ्यौट गर्नुपर्नेछ।
११. **प्रतितपत्र** - कुनै सार्वजनिक निकायले प्रतितपत्रद्वारा मालसामान भिकाउँदा आफ्नो कार्यालयमा मालसामान प्राप्त भएको मितिले तीस दिनभित्र प्रतितपत्र खोलेको पेशकी रकम फछ्यौट गर्नुपर्नेछ। निर्धारित समयभित्र मालसामान प्राप्त हुन नसकेमा साधारणतया प्रतितपत्र रद्द गर्नुपर्नेछ र सो वापत बैंकमा जम्मा भएको रकम फिर्ता लिई प्रतितपत्र खोलेको पेशकी रकम फछ्यौट गर्नुपर्नेछ। सम्बन्धित पक्षलाई आवश्यक कारवाही गरी सो पेशकी रकम असुल गर्नुपर्छ। पेशिक दिन बजेट निकासी रकम नपुग भएमा सम्बन्धित सार्वजनिक निकायले थप रकमका लागि पहल गर्नुपर्नेछ।
१२. **बिल वा विजकको भूक्तानी** - खरिद सम्भौता अनुसार सार्वजनिक निकायले रनिङ्गबिल वा अन्य कुनै बिल विजकको भूक्तानी गर्दा भूक्तानीगर्नेजिम्मेवारी व्यक्ति र लेखा प्रमुखले करारका शर्त बमोजिम देहायका कुनै वा सबै आधार लिनसक्ने कुरा उल्लेख गर्नु पर्छ :
- (क) मासिक आधार
- (ख) प्राविधिक नापी किताब (मेजरमेन्ट बुक) मा उल्लेख भएको वास्तविक कार्यसम्पादनको आधार
- (ग) खरिद सम्भौतामा सम्पन्न कार्य मापन गर्ने सूचकाङ्क प्राप्त भएपछिसम्पन्न भएको कार्यको आधार
- (घ) हस्तान्तरण वा कार्य पूरा गरिएको परिमाणको आधार
- (ङ) नियम बमोजिम वा प्रतितपत्रको शर्तको आधार

१३. **रनिङ्गबिल** - सार्वजनिक निकायले दिएको पेशकी खरिद सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम प्रत्येक र निङ्गबिल (अन्तरिम बिल) वा अन्य बिल बीजकबाट कट्टा गर्नुपर्नेछ । आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी, परामर्शदाता वा सेवा प्रदायकले खरिद सम्झौतामा उल्लिखित समयवाधि भित्र सम्पादन नगरेको कारणले पेशकी फछ्यौट हुन नसकेमा सार्वजनिक निकायले नियमानुसार बैंक जमानतको रकम सम्बन्धित बैंकबाट प्राप्त गरी पेशकी फछ्यौट । भूक्तानीको क्रममा आर्थिक वर्ष २०७६-७७ को वार्षिक बजेटबाट मिति २०७६-०२-१५ मा संशोधन भएको मु.अ.करको नयाँ व्यवस्था बमोजिम रनिङ्ग बिलको आधारमा भूक्तानी गर्दा मूल्य अभिवृद्धि कर वापतको ५० प्रतिशत रकम सम्बन्धित राजस्व खातामा कार्यालयले र मूल्य अभिवृद्धि कर वापतको बाँकी ५० प्रतिशत रकम सम्बन्धित व्यवसायी वा सेवा प्रदायकले आपूर्तिकर्ताले राजस्व खातामा उक्त रकम जम्मा गर्नुपर्नेछ । कार्यालयले राजस्व खातामा मूल्य अभिवृद्धि कर वापतको ५० प्रतिशतरकम जम्मा गरेपछि सो कुरा जानकारी सम्बन्धित व्यवसायी वा सेवा प्रदायक वा आपूर्तिकर्तालाई जानकारी दिनुपर्नेछ ।

१४. **अन्तिम भूक्तानी** - अन्तिम भूक्तानी दिँदा निर्माण कार्यको हकमा त्रुटि सच्चाउने अवधि समाप्त भएपछि कट्टा गरिएको रिटेन्सन मनी रकमको पचास प्रतिशत रकम फिर्ता गर्नुपर्नेछ । त्यस्तै रिटेन्सन मनीको बाँकी पचास प्रतिशत रकम सम्बन्धित आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी वा सेवा प्रदायकले सम्बन्धित आन्तरिक राजस्व कार्यालयबाट आय विवरण सहित प्रमाण कागजात पेशगरे पछि भूक्तानीदिनुपर्नेछ । त्रुटि सच्चाउने अवधिभित्र सम्बन्धित निर्माण व्यवसायीले त्रुटि नसच्याएमा सार्वजनिक निकायले रिटेन्सन मनी वा जमानत वापतको रकम प्रयोगगरी त्रुटि सच्याउनसक्नेछ ।

१५. **सुविस्ताका आधारमा सम्झौताका अन्त्य गर्दाको भूक्तानी**

- ◆ स्वीकार्य रुपमा सम्पन्न कार्यको दिनुपर्ने भूक्तानी
- ◆ उत्पादित र निर्माण स्थलमा ल्याइएको सामग्री
- ◆ निर्माणस्थलबाट उपकरण हटाउन लाग्नेखर्च
- ◆ विदेशी कार्यमा मात्र लगाइएको विदेशीकर्मचारीको स्वदेशफिर्ती खर्च
- ◆ निर्माण कार्यको संरक्षण र सुरक्षा खर्च

lgisif

मध्यमस्तरीय कार्यको जिम्मेवारी तथा उच्चस्तरीय प्रबन्धकीय जबाफदेही निभाउनु पर्ने नेतृत्वदायीले ध्यानपूर्वक वित्तीय व्यवस्थापन र सार्वजनिक खरिदमा समन्वय गर्नुपर्ने हुन्छ । समन्वयात्मक कार्य प्रायस्जसो horizontal हुन्छ । एक भन्दा बढी कार्यगत सममूहसंग सम्बन्ध राख्नुपर्ने हुनाले आर्थिक कार्यविधि र सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी कानूनबाट गठन भएका संस्था भित्रको committee system मा विश्वास राखी यसको सफलताको लागि काम, कर्तव्य, जिम्मेवारी र अधिकार पाएका कर्मचारीहरूबाट संयोजन कार्यमा संलग्न हुनुपर्छ । यसले नेतृत्वदायी संयोजन मार्फत समग्रतालाई ध्यान दिने प्रयास गर्छ । समन्वयात्मक कार्य औपचारिक हुनाले नीतिगत र विधिगत रुपमा रहेर कार्यप्रति उत्साहित भई वित्तीय कारोबारमा आर्थिक अनुशासन कायमगरी पुँजगत खर्च बढाउन प्रेरित गर्नुपर्छ । कार्यक्रम संचालनगर्दा वित्तीय कारोबारमा नियमन ल्याउन वित्तीय प्रणाली र सार्वजनिक खरिद व्यवस्थाअनुसार बजेट रकम, सम्पत्ति तथा जिन्सी सामग्रीको सही रुपमा परिचालन गर्न र कार्यक्रम संचालनमा दोहोरोपना हटाउनका लागि सर्वाजनिक खरिद ऐन, नियम र वित्तीय व्यवस्थापन सम्बन्धी प्रणालीबीच समन्वयात्मक प्रक्रियाको विचार गरी कार्यान्वयनमा अबलम्बन गर्नुपर्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री :

- आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५
- आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३
- सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४

स्थानीय तहको न्यायिक समिति : आवश्यकता, चुनौति र संभावना

✍ उम्बरबहादुर कार्की

सारांश

शासकीय प्रणालीमा न्याय प्रशासन राज्यको प्रमुख कार्य हो। न्यायको अनुपस्थितिमा शान्ति र विकास असम्भव छ। शान्ति र विकासका लागि मात्र नभई आदर्श राज्यको व्यवस्थापन, सञ्चालन र लोकतान्त्रिक मूल्यमान्यताको संरक्षण, संवर्द्धन गर्न समेत न्याय अपरिहार्य हुन्छ। यसका लागि संविधान प्रदत्त मौलिक हकको कार्यान्वयन गरी नागरिक स्वतन्त्रता, मानवाधिकार, मानवीय मूल्यमान्यताको सम्मान, संरक्षण र संवर्द्धन गर्दै स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका मार्फत छिटो, छरितो, सर्वसुलभ, मितव्ययी, प्रभावकारी र उत्तरदायी न्याय व्यवस्था कायम गर्ने उद्देश्यले न्याय प्रणाली व्यवस्थित गरिएको हुन्छ। जनताले प्रत्यक्ष अनुभूत गर्न सक्ने न्याय प्रणाली सुनिश्चित गर्न आधारभूत तह (स्थानीय) बाटै आम जनतालाई न्यायिक मूल्यमान्यता प्रति सजग तुल्याउन, न्यायको प्राकृतिक सिद्धान्त बमोजिम समन्याय प्रवाह गर्न, स्थानीय तहमा न्यायिक समितिको प्रावधान राखिएको पाईन्छ। यस प्रावधानले आम जनताको दैनिकी संग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने विवादहरू आ-आफ्नो घरदैलोमा निराकरण भै समय, श्रोतको बचत एवं अदालती प्रक्रियाको लामो भण्डारबाट उत्पन्न हुन सक्ने नैराश्यतामा आमूल सुधार हुने देखिन्छ। निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूबाट आफ्ना आम नागरिकहरू प्रति समभाव राखी न्यायका सर्वमान्य सिद्धान्तहरूको अनुसरण गरी न्यायिक मनको प्रयोग सहित स्थानीय तहमा उठेका विवादहरू समाधान गर्ने प्रयासबाट संविधान र संघीयताको मर्म अनुसार न्यायलाई सवैको पहुँच योग्य, अनुमान योग्य र विश्वसनीय बनाउन जरुरी छ।

शासकीय प्रणालीमा न्याय व्यवस्था

आधुनिक शासन प्रणालीमा जुनसुकै आधार, प्रकार र विशेषता भएतापनि प्रणालीगत रूपमा शक्ति पृथकीकरण, शक्ति सन्तुलन एवं नियन्त्रणको प्रवन्ध गरिएको हुन्छ। व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका बीच राज्यले अवलम्बन गरेको शासकीय प्रणालीका आधारमा पृथकता, सम्बन्ध र समन्वय स्थापित गरिएको हुन्छ। जुनसुकै प्रणालीमा पनि न्याय व्यवस्था व्यवस्थापिका र कार्यपालिका भन्दा छुट्टै हुने गर्दछ।

कानूनको शासन हुनुपर्छ भन्ने मान्यता प्राचीनकालबाटै शुरु भएको देखिन्छ, जसको अर्थ सीमित सरकार र संविधानवाद हो। यसबाट संविधान, संवैधानिक सिद्धान्त र कानूनद्वारा सीमित र निश्चित गरी सरकार सञ्चालन हुने पद्धतिको बोध हुन्छ। शासकहरूलाई सीमित, व्यवस्थित र नियन्त्रित भएर क्रियाकलाप गर्ने तुल्याउन नै संविधान र ऐनको आवश्यकता पर्ने हो।

लोकतान्त्रिक पद्धतिको मूलमान्यता भनेकै जनताको सर्वोपरिता हो, जसको संरक्षण न्यायको माध्यमबाट मात्र सम्भव हुन्छ। तसर्थ, न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता, निष्पक्षता, सुदृढता नै वास्तविक लोकतन्त्रको परिचय हो। न्यायपालिकाले न्यायका मान्य सिद्धान्तको अनुसरण गरी व्यवस्थापिका र कार्यपालिकाका कामकारवाही प्रति पुनरावलोकनको अधिकार राख्दछ, जसले नागरिकको मौलिक हक, अधिकारको संरक्षण र राज्यको श्रोतसाधनको दोहनमा हुनसक्ने अनियमितता र दुरुपयोग माथि निगरानी राख्दछ। यिनै आवश्यकताले कानूनी राज्यको अवधारणा प्रति प्रतिबद्ध राज्यले कानूनको सर्वोच्चतालाई स्वीकार गरी तदनुसारको आचरण र व्यवहार गर्नुपर्ने हुन्छ। यसबाट कानूनको मर्यादा गरेको अनुभूत गर्न सकिन्छ। संविधान र ऐनले शासकीय अधिकारी र संगठनको अधिकार एवं कर्तव्य सुनिश्चित गरी सो बमोजिम नै शासन, प्रशासन सञ्चालन गर्न निर्देशित गर्दछ। संवैधानिक प्रतिबद्धतालाई कार्यरूप दिन सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत र जिल्ला अदालतहरू, स्थानीयस्तरमा न्यायिक निकाय वा विवाद समाधानका वैकल्पिक उपाय अवलम्बन गर्न आवश्यक अन्य निकाय गठन गर्न सकिने संवैधानिक व्यवस्था छ।

अदालत र अन्य न्यायिक निकाय/न्यायिक समिति बीच फरक

संविधानले न्यायिक निकाय भनेर सम्बोधन गर्न खाजेको सन्दर्भ केलाउँदा-नेपाली बृहत शब्दकोशमा न्यायिक भन्नाले न्याय संग सम्बन्धित, न्याय दिने भनिएको र निकाय भन्नाले समूह, समुदाय, समुदाय अन्तर्गतको एक खण्ड, इकाई र कुनै संस्था भनिएको छ। यसप्रकारले शब्दकोश अनुसार हेर्दा न्यायिक निकाय भन्नाले न्यायिक क्षेत्र वा न्यायसंग सम्बन्धित न्याय दिने एक खण्ड वा इकाई वा निकाय हो भन्ने बुझिन्छ।

हाम्रो संविधानले न्याय सम्बन्धी अधिकार प्रयोग गर्ने निकायहरूमा अदालत, न्यायाधिकरण र न्यायिक निकाय समेत स्पष्ट रूपमा तीन प्रकृतिका निकायहरूको प्रावधान राखेको छ। अदालत पूर्ण न्यायिक निकाय हो भने न्यायाधिकरण न्यायिक प्रक्रियाबाट कार्य सम्पादन गर्ने न्यायिक र प्रशासकीय दुवै प्रकृतिको सम्मिश्रण भएको निकाय हो। तर न्यायिक निकाय भनेको पूर्ण रूपमै प्रशासकीय संस्था र अधिकारी दुवै हुन्। न्यायधिश बाहेक अन्य अधिकारीले सम्पादन गर्ने न्यायिक काम अर्ध न्यायिक हुन्छ। यस्ता निकायलाई अर्ध न्यायिक निकाय भन्नुपर्नेमा संविधानमा न्यायिक निकाय नै भनेर अर्ध न्यायिकलाई समेत न्यायिक निकाय भित्र समेट्न खोजिएको मान्नुपर्दछ।

उल्लेखित तथ्यबाट अर्ध न्यायिक निकाय भन्नाले कार्यपालकीय संगठन भित्रका न्यायाधिकरण बाहेकका न्याय निरुपण गर्ने प्रशासकीय अधिकारी वा निकाय बुझ्नु पर्दछ। अर्ध न्यायिक निकायले न्यायिक कार्य गर्दा कानून, तथ्य र प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी विवाद यकिन गर्नुपर्ने, प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त पालना गरी न्यायिक मनको प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ। अर्धन्यायिक निकाय मुख्यतः कानून र प्रमाणको आधारमा मात्र निर्णयमा पुग्दछ। अर्धन्यायिक निकायका निम्न विशेषताबाट यसलाई पूर्ण न्यायिक निकायबाट फरक देखाउन सकिन्छ :-

अर्ध-न्यायिक निकायले

- ◆ राज्यको कार्यकारी निकाय र राज्यशक्तिको प्रतिनिधित्व गर्दछ,
- ◆ सरकार र व्यक्ति बीच वा व्यक्ति र आफ्नै निकाय बीचको विवाद हेर्दछ,
- ◆ निर्णय गर्दा सरकार वा विभागीय नीतिलाई प्राथमिकतामा राख्दछ,
- ◆ कानूनी सिद्धान्तको तुलनामा नीति एवं स्वविवेकको बाहुल्यतामा निर्णय हुन्छ,
- ◆ अदालतमा जस्तो अपहेलनाको मुद्दा चलाउने अधिकार रहदैन,
- ◆ निर्णय गर्दा न्यायिक मनको प्रयोग भने गर्नुपर्ने हुन्छ,
- ◆ कानूनको शासनको सिद्धान्तलाई पालना गर्नुपर्दछ।

स्थानीय तहमा व्यवस्थित गरिएका न्यायिक समितिलाई यस सन्दर्भमा नियाल्दा :

- ◆ संविधानमा स्थानीय कार्यपालिकाको संरचना भित्र राखिएको,
- ◆ योग्यता निर्धारण नगरिएका, कानूनको विशेषज्ञता अनिवार्य नभएका जनप्रतिनिधिबाट कार्य सम्पादन हुने,
- ◆ न्याय निरुपणका लागि वैकल्पिक उपायका रूपमा मेलमिलापलाई प्राथमिकता दिईएको,
- ◆ यसमा पूर्ण न्यायिक निकायमा हुने विवादको वैकल्पिक समाधान (Alternative Dispute Resolution-ADR) को गुण र संविधानमा कार्यपालकीय संरचना भित्र राखिएकोले अर्ध न्यायिक निकाय जस्तो देखिएतापनि यी दुवैको सम्मिश्रण (Hybrid) रहेको नौलो न्याय प्रणाली प्रयोगमा ल्याईएको देखिन्छ,
- ◆ प्रदेश कानून बमोजिम स्थापना हुने न्यायिक निकाय जिल्ला अदालतको मातहत रहने संविधानमै उल्लेख गरिएको छ, जुन न्यायिक समिति भन्दा भिन्न निकायका हुन्।
- ◆ संवैधानिक व्यवस्था अनुसार न्यायिक समिति न्यायपालिकाको अंग नभई गाउँ वा नगरपालिकाको अंग हो भन्नेमा द्विविधा राख्नुपर्ने देखिदैन।

न्यायिक समितिको आवश्यकता र महत्त्व

नेपाली समाजमा धर्म, संस्कृति, प्रथा र परम्पराको सामुदायिक अभ्यास भएपनि स्थानीय तहमा न्यायिक समितिको अवधारणा संविधानतः नेपालका लागि नौलो प्रयोग हो। स्थानीय तहमा संघ र प्रदेशमा जस्तो प्रतिपक्षको अवधारणा छैन। कानून बमोजिम केही न्यायिक अधिकार स्थानीय तहलाई पनि दिईएको छ। स्थानीय तहलाई दिएका अधिकार कार्यान्वयन गर्ने न्यायिक समिति न्यायपालिकाको अदालती संरचना भित्र पर्दैन। तर स्थानीय न्यायिक समितिले गरेको निर्णय उपरको पुनरावेदन भने न्यायपालिकाको अदालती संरचना भित्रको जिल्ला अदालतमा लाग्ने कानूनी व्यवस्था छ।

लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको स्थापना पछि स्थानीय तह देखि नै सुदृढ एवं सबल न्याय प्रणाली स्थापना गरी स्थानीय नेतृत्व, स्थानीय कानून र स्थानीय सरकारको व्यवस्थापन प्रभावकारी बनाउनका लागि स्थानीय तहको न्यायिक समिति अनिवार्य छ। विकासका नाममा भैरहेको विनास, वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन नगरी गरिएको विकास, सरकारी जग्गाको आफूखुसी प्रयोग आदि नियन्त्रण गर्नका लागि समेत स्थानीय अदालत वा न्यायिक समितिको आवश्यकता टडकारो बनेको छ। न्यायका मान्य सिद्धान्तको अधीनमा रही प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त बमोजिम प्रभावकारी न्याय सम्पादन गरी छिटो भन्दा छिटो, कम खर्चिलो र प्रभावकारी न्याय दिने अभ्यासको सुरुवातमा कुनै पनि बहानामा विलम्ब गर्नु हुँदैन। स्थानीय तहमा अदालती अभ्यासको सुरुवात निकै नै सकारात्मक र प्रभावकारी काम हो।

- ◆ नेपालको संविधान र वर्तमान स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन ले परिकल्पना गरेको संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीलाई स्थानीय तह देखि नै सुदृढीकरण गर्ने उद्देश्यले कार्यान्वयनमा ल्याईएको देखिन्छ। लोकतन्त्रका लाभहरु स्थानीय तहसम्म पुऱ्याउने, स्थानीय नेतृत्वको विकास गराउने र स्थानीय तहमा विधायिकी, कार्यकारिणी र न्यायिक अभ्यासलाई संस्थागत गराउने उद्देश्यका साथ स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन जारी भएको देखिन्छ। ऐन निर्माणको यो पृष्ठभूमिलाई ध्यानमा राख्दा स्थानीय तहमा न्यायिक अधिकार प्रदान गरिनुको उद्देश्य निम्नानुसार रहेको देखिन आउँछ: न्यायको लोकतान्त्रीकरण गर्ने,
- ◆ न्यायसम्मको पहुँचलाई सहज तुल्याई न्यायिक सेवाको लाभलाई स्थानीय तहसम्म पुऱ्याउने,
- ◆ स्थानीय तहका तत्काल सम्बोधन हुनुपर्ने जनसरोकारका विवादहरुको समाधानमा निर्वाचित प्रतिनिधिहरुलाई संलग्न गराई न्यायिक नेतृत्वको विकास गराउने र न्यायिक अभ्यासलाई संस्थागत गराउने,
- ◆ मेलमिलापका माध्यमबाट विवाद समाधान गर्ने प्रक्रियालाई प्रोत्साहित गरी सामाजिक सौहार्दता र सदभावको प्रवर्धन गर्ने,
- ◆ स्थानीय स्तरमा विवाद समाधान गर्ने परम्परागत संस्कृतिको प्रवर्धन गर्ने,
- ◆ न्यायिक अधिकारको प्रयोगमा समावेशिता (diversity and plurality) को मान्यतालाई प्रवर्धन गर्ने,
- ◆ स्थानीय सरकारको मूल्य र मान्यतालाई व्यवहारमा उतारी संघीय शासन प्रणाली प्रति जनसाधारणमा अपनत्वको भावना विकास गराउने।

राज्यमा उत्पन्न सामाजिक समस्याहरुलाई समाधान गरी शासन व्यवस्था सञ्चालन गर्न सरकारद्वारा प्रशासनिक निकाय र अधिकारीहरुको व्यवस्था गरिएको पाईन्छ, ती निकायहरुलाई राज्यको नीति, योजना र कार्यक्रमहरु लागु गर्ने आधार सुम्पिईन्छ। सार्वजनिक प्रशासनले सेवाग्राहीलाई दैनिक रुपमा सेवा र वस्तु मात्र प्रदान गर्दैनन्, लोकतन्त्र पनि प्रवाह गरिरहेका हुन्छन्। सबै सार्वजनिक अधिकारीहरुले यी जिम्मेवारीहरु कानूनी अधिकार, प्रक्रिया र सीमा भित्र रहेर पुरा गर्नुपर्दछ।

४. न्यायिक समितिको संवैधानिक र कानूनी व्यवस्था:-

क) संवैधानिक व्यवस्था:-

धारा ५१ (ट) न्याय र दण्ड व्यवस्था सम्बन्धी नीति:-

१) न्याय प्रशासनलाई छिटो, छरितो, सर्वसुलभ, मितव्ययी, निष्पक्ष, प्रभावकारी र जनउत्तरदायी बनाउने,

२) सामान्य प्रकृतिका विवाद समाधानका लागि मेलमिलाप, मध्यस्थता तथा वैकल्पिक उपायहरु अवलम्बन गर्ने,

धारा १२७ अदालतहरु :-

(१) नेपालमा देहाय बमोजिमका अदालतहरु रहनेछन् :

क) सर्वोच्च अदालत ख) उच्च अदालत र ग) जिल्ला अदालत

२) उपधारा (१) मा लेखिए देखि बाहेक कानून बमोजिम मुद्दा हेर्न स्थानीय स्तरमा न्यायिक निकाय वा विवाद समाधानका वैकल्पिक उपाय अवलम्बन गर्न आवश्यकतानुसार अन्य निकाय गठन गर्न सकिनेछ ।

धारा २१७ न्यायिक समिति:-

(१) कानून बमोजिम आफ्नो अधिकार क्षेत्र भित्रका विवाद निरूपण गर्न गाउँपालिका वा नगरपालिकाले प्रत्येक गाउँपालिकामा उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा र प्रत्येक नगरपालिकामा उप प्रमुखको संयोजकत्वमा तीन सदस्यीय एक न्यायिक समिति रहनेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिमको न्यायिक समितिमा गाउँसभा वा नगरसभाबाट आफू मध्येबाट निर्वाचित गरेका २ जना सदस्यहरु रहनेछन् ।

ख) कानूनी व्यवस्था :-

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को परिच्छेद-८ न्यायिक कार्य सम्बन्धी व्यवस्थामा न्यायिक समिति सम्बन्धमा देहायको व्यवस्था गरिएको छ:-

✳ **दफा ४६ न्यायिक समिति :-** गाउँपालिका वा नगरपालिकामा संविधानको धारा २१७ बमोजिमको एक न्यायिक समिति रहनेछ ।

नेपालको संविधानको धारा २१७ मा कानून बमोजिम आफ्नो अधिकारक्षेत्र भित्रका विवाद निरूपण गर्न गाउँपालिका वा नगरपालिका मध्ये प्रत्येक गाउँपालिकामा उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा र प्रत्येक नगरपालिकामा उपप्रमुखको संयोजकत्वमा तीन सदस्यीय एक न्यायिक समिति रहने व्यवस्था गरिएको छ । सो बमोजिमको न्यायिक समितिमा गाउँ सभा वा नगरसभाले आफू मध्येबाट निर्वाचित गरेका दुई जना सदस्यहरु रहने व्यवस्था छ ।

✳ **दफा ४७ न्यायिक समितिको अधिकार क्षेत्र :-**

उपदफा (१) विवादको निरूपण गर्ने अधिकार	उपदफा(२) मेलमिलाप गराउने अधिकार
(क) आलीधुर, बाँध पैनी, कुलो वा पानीको बाँडफाँड तथा उपयोग,	(क) सरकारी, सार्वजनिक वा सामुदायिक बाहेक एकाको हकको जग्गा अर्कोले चापी, मिचि वा घुसाई खाएको,

(ख) अर्काको बाली नोक्सानी गरेको,	(ख) सरकारी, सार्वजनिक वा सामुदायिक बाहेक आफ्नो हक नपुग्ने अरुको जग्गामा घर वा कुनै संरचना बनाएको,
(ग) चरन, घाँस,दाउरा,	(ग) पति, पत्नीबीचको सम्बन्ध विच्छेद,
(घ) ज्याला मजदुरी नदिएको,	(घ) अंगभंग बाहेकको बढीमा एक वर्षसम्म कैद हुन सक्ने कुटपिट,
(ङ) घरपालुवा पशुपंक्षी हराएको वा पाएको,	(ङ) गाली बेईज्जती,
(च) ज्येष्ठ नागरिकको पालनपोषण तथा हेरचाह नगरेको,	(च) लुटपिट,
(छ) नाबालक छोराछोरी वा पति, पत्नीलाई ईज्जत आमद अनुसार खान लाउन वा शिक्षादीक्षा नदिएको,	(छ) पशुपंक्षी छाडाछाडेको वा पशुपंक्षी राख्दा वा पाल्दा लापरवाही गरी अरुलाई असर पारेको,
(ज) वार्षिक पच्चीस लाख रुपैयाँसम्मको विगो भएको घरबहाल र घरबहाल सुविधा,	(ज) अरुको आवासमा अनधिकृत प्रवेश गरेको,
(झ) अन्य व्यक्तिको घरजग्गा वा सम्पतिलाई असर पर्ने गरी रुख विरुवा लगाएको,	(झ) अर्काको हक भोगमा रहेको जग्गा आवाद वा भोग चलन गरेको,
(ञ) आफ्नो घर वा बलेसीबाट अर्काको घर जग्गा वा सार्वजनिक बाटोमा पानी झारेको,	(ञ) ध्वनी प्रदुषण गरी वा फोहोरमैला फ्याँकी छिमेकीलाई असर पुऱ्याएको,
(ट) साँध्यारको जग्गा तर्फ भयाल राखी घरबनाउनु पर्दा कानून बमोजिम छोडनुपर्ने परिमाणको जग्गा नछोडी बनाएको,	(ट) प्रचलित कानून बमोजिम मेलमिलाप हुन सक्ने व्यक्तिवादी भई दायरा हुने अन्य देवानी र एक वर्षसम्म कैद हुन सक्ने फौजदारी विवाद ।
(ठ) कसैको हक वा स्वामित्वमा भएपनि परापूर्व देखि सार्वजनिक रूपमा प्रयोग हुँदै आएको बाटो, वस्तुभाउ निकाल्ने निकास, वस्तुभाउ चराउने चौर, कूलो, नहर, पोखरी, पाटीपौवा, अन्त्येष्टि स्थल, धार्मिक स्थल वा अन्य कुनै सार्वजनिक स्थलको उपयोग गर्न नदिएकोमा वा बाधा पुऱ्याएको,	
(ड) संघीय वा प्रदेश कानूनले स्थानीय तहबाट निरुपण हुने भनी तोकेका अन्य विवाद ।	

(३) उपदफा (२) बमोजिमको विवादको सम्बन्धमा पक्षले चाहेमा सिधै अदालतमा मुद्दा दायर गर्न बाधा परेको मानि छैन ।

(४) यस दफामा उल्लिखित विवादमा प्रचलित कानूनमा मुद्दा हेर्ने निकाय समक्ष निवेदन दिने कुनै हदम्याद तोकिएकोमा सोही म्याद भित्र र कुनै हदम्याद नतोकिएकोमा त्यस्तो कार्य भएको भए गरेको मितिले पैंतीस दिन भित्र न्यायिक समिति समक्ष निवेदन (उजुरी वा फिराद समेत) दिनु पर्नेछ ।

✳ **दफा ४८ अधिकारक्षेत्रको प्रयोग:-** यस सम्बन्धमा देहाय बमोजिमको व्यवस्था भएको पाइन्छ,

- ◆ न्यायिक समितिको अधिकारक्षेत्रको प्रयोग न्यायिक समितिको संयोजक र सदस्यहरूले सामूहिक रूपमा गर्ने तथा बहुमतको राय न्यायिक समितिको निर्णय मानिने,
- ◆ संयोजक र सदस्यहरू तीनै जना उपस्थित हुन नसक्ने अवस्थामा संयोजक र अर्को एकजना सदस्यको उपस्थिति भएमा पनि विवादको कारवाही र किनारा गर्न सकिने तर संयोजकको अनुपस्थितिमा विवादको किनारा हुन नसक्ने,
- ◆ संयोजक बाहेक अरु दुईजना सदस्यहरूको मात्र उपस्थिति भएमा विवादको किनारा बाहेक अरु कारवाही गर्न सकिने,
- ◆ संयोजक पद रिक्त भएको अवस्थामा भने अरु दुईजना सदस्यले पनि विवादको कारवाही र किनारा गर्न सक्ने तर दुईजना सदस्यको सर्वसम्मति हुनुपर्ने,
- ◆ संयोजक वा सदस्य मध्ये कसैले कुनै विवाद हेर्न नमिल्ने भएको अवस्थामा त्यस्तो संयोजक वा सदस्य बाहेकका अन्य सदस्यले विवादको कारवाही र किनारा गर्न सक्ने,
- ◆ कुनै विवाद संयोजक र सबै सदस्यले हेर्न नमिल्ने भएको अवस्थामा सम्बन्धित सभाले सो विवादको मात्र कारवाही र किनारा गर्ने प्रयोजनका लागि तीनजना सदस्यलाई तोक्नुपर्ने र यसरी तोकिएकोमा सदस्य मध्येका जेष्ठ सदस्यले संयोजक भई काम गर्ने ।

✳ **दफा ४९ न्याय सम्पादनको प्रक्रिया :-**

न्यायिक समितिले न्यायसम्पादन गर्दा अवलम्बन गर्नु पर्ने प्रक्रिया:-

- ◆ आफू समक्ष पेश भएको विवादको निवेदन दर्ता गरी निस्सा सम्बन्धित पक्षलाई उपलब्ध गराउनु पर्ने,
- ◆ आफू समक्ष पेश भएको विवादको कारवाही र किनारा गर्दा सम्भव भएसम्म मेलमिलाप गर्न प्रोत्साहित गरी पक्षको सहमतिमा मिलापत्र गराउनु पर्ने,
- ◆ मिलापत्र हुन नसकेमा दफा ४७(१) का विवादमा कानून बमोजिम कारवाही र किनारा गर्नुपर्ने,
- ◆ मिलापत्र गराउँदा आफूले सूचीकृत गरेका मेलमिलापकर्ताबाट गराउनु पर्ने,
- ◆ आफू समक्ष पेश भएका विवादहरू मध्ये दफा ४७(२) का विवादमा प्रतिवादी उपस्थित भएको ३ महिना भित्र मेलमिलापको माध्यमबाट टुङ्ग्याउनु पर्ने र सो अवधि भित्र मेलमिलाप हुन नसकेमा सोही व्यहोरा उल्लेख गरी पक्षलाई अदालतमा जान सुनाई विवाद र सोसंग सम्बन्धित मिसिल तथा कागज प्रमाण सम्बन्धित अदालतमा पठाइदिनु पर्ने,
- ◆ आवश्यकता अनुसार खाता वा निक्षेपबाट भूक्तानी गर्न वा अचल सम्पत्तिको हक हस्तान्तरण गर्नबाट रोक्का गर्न सक्ने,
- ◆ पति, पत्नी बीचको वा जेष्ठ नागरिकको संरक्षण सम्बन्धी विवादमा अन्तरिम संरक्षणात्मक आदेश दिन सक्ने,

- ◆ प्रचलित कानूनमा कुनै म्याद किटिएको भए सोही म्याद भित्र र किटिएको नभए बाटाको म्याद बाहेक १५ दिन भित्र प्रतिवादी आफै वा आफ्नो वारेस मार्फत न्यायिक समिति समक्ष उपस्थित हुनु पर्ने,
 - ◆ न्यायिक समितिले मेलमिलाप गराउने प्रयोजनका लागि प्रत्येक वडामा मेलमिलाप केन्द्र गठन गर्न सक्ने,
 - ◆ वडामा एक भन्दा बढी मेलमिलाप केन्द्र भएकोमा पक्षहरुले रोजेको वा पक्षहरु बीच सहमति नभएमा समितिले तोकेको कुनै मेलमिलाप केन्द्रमा पठाउन सक्ने,
 - ◆ विवाद सम्बन्धी निवेदनको कारवाही, म्याद तामेली वा किनारा गर्नुपर्ने अवधि लगायतका कार्यविधिगत विषयहरु स्थानीय कानून बमोजिम हुने ।
- ✱ **दफा ५० लिखित जानकारी दिनुपर्ने :-** न्यायिक समितिबाट विवादको अन्तिम निर्णय भएको मितिले पैतीस दिन भित्र सम्बन्धित पक्षलाई सो निर्णयको प्रमाणित प्रतिलिपी उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
- ✱ **दफा ५१ पुनरावेदन गर्न सक्ने :-** न्यायिक समितिबाट भएको निर्णयमा चित्त नबुझेने पक्षले निर्णयको जानकारी पाएको मितिले पैतीस दिन भित्र सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।
- ✱ **दफा ५२ मिलापत्र वा निर्णय कार्यान्वयन गर्ने :-** (१) कार्यपालिकाले न्यायिक समितिबाट भएको मिलापत्र वा निर्णयको तत्काल कार्यान्वयन गर्नु गराउनु पर्नेछ, (२) न्यायिक समितिबाट भएको मिलापत्र वा निर्णय कार्यान्वयन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था स्थानीय कानून बमोजिम हुनेछ ।
- ✱ **दफा ५३ अभिलेख राख्नुपर्ने :-** (१) गाउँपालिका तथा नगरपालिकाले न्यायिक समितिबाट मिलापत्र वा निर्णय भएका विवाद संग सम्बन्धित लिखत, मिलापत्र वा निर्णयको अभिलेख व्यवस्थित र सुरक्षित रूपमा राख्नुपर्नेछ, (२) न्यायिक समितिले आफूले गरेको कामको वार्षिक विवरण अध्यक्ष वा प्रमुख मार्फत सम्बन्धित सभामा पेश गर्नु पर्नेछ ।

६. अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास :-

न्यायमा प्रजातान्त्रिक पद्धति मानिने मेलमिलापले विश्वव्यापी रूपमा नै लोकप्रियता हासिल गर्दै आएको छ । भारत, श्रीलंका, बंगलादेश, फिलिपिन्स, संयुक्त राज्य अमेरिका, सिंगापुर, दक्षिण अफ्रिका, मलेसिया जस्ता देशहरुमा मेलमिलापको सन्दर्भ विवाद समाधानका लागि उत्तम विकल्प मानिँदैछ । छिमेकी सहित केही मुलुकको संक्षिप्त प्रावधान उदाहरणका लागि :-

क) भारत :-

भारतमा राजनैतिक इकाईको रूपमा तल्लो तहमा ग्राम पञ्चायतहरु छन् । यस सम्बन्धमा भारतमा राज्य राज्यका फरक फरक ऐन, कार्यान्वयनमा छन् । जस्तै बिहारमा The Bihar Panchayat Raj Act, 2006 र उत्तरप्रदेशमा The U P Panchayat Raj Act, 1947 प्रचलनमा रहेको पाईन्छ । उत्तर प्रदेश को न्याय पञ्चायतमा कम्तीमा १० जना र बढीमा २५ जना सदस्यहरु रहने व्यवस्था छ । ग्राम पञ्चायतबाट न्याय पञ्चायतमा सदस्यहरु नियुक्ति हुने र न्याय पञ्चायतमा नियुक्ति भएपछि ग्राम पञ्चायतको सदस्यता समाप्त हुने प्रावधान छ । न्याय पञ्चायतमा नियुक्तलाई पञ्च भनिन्छ । पञ्चहरुले आफू मध्येबाट एकजना सरपञ्च र एकजना सहायक सरपञ्च निर्वाचन गर्दछन् । पञ्चहरुको कार्यकाल ग्राम पञ्चायतका सदस्यहरु बराबर रहन्छ । उत्तर प्रदेशमा ८१३५ न्याय पञ्चायतहरु र ५९१६३ ग्रामसभा रहेका छन् । कार्यकाल समाप्त भएपनि नयाँ पञ्चहरु नियुक्त नभएसम्म काममा रहन पाउँछन् ।

ख) बंगलादेश:-

बंगलादेशमा ग्रामीण क्षेत्रका बासिन्दाहरुको न्यायमा पहुँच सहज बनाउने उद्देश्यले २ प्रकारका संरचनाहरु प्रचलनमा रहेको पाइन्छ । -State-led rural justice system and non-state rural justice system. Non-state rural justice system मा shalish प्रणाली पर्दछ भने State-led rural justice systemdf Village Court पर्दछ । Village Court Act, 2006 बमोजिम ग्रामीण क्षेत्रमा ग्राम अदालतहरु गठन गरिएको पाइन्छ । यी अदालतहरु बंगलादेशका ग्रामीण क्षेत्रमा स्थानीय सरकारका निकायहरुमा अवस्थित छ । यी अदालतहरु कानून मन्त्रालय र राष्ट्रिय न्यायपालिकाको संगठनात्मक संरचनाबाट स्वतन्त्र रहन्छन् ।

ग) फिलिपिन्स:-

फिलिपिन्समा हामीकहाँ जस्तै स्थानीय सरकार सञ्चालनका लागि “स्थानीय सरकार संहिता (Local Government Code), १९९१” तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको छ । जम्मा ५३६ दफाको उक्त संहिताको परिच्छेद-VII मा न्याय सम्बन्धी अधिकारको सम्बन्धमा व्यवस्था भएको पाइन्छ । दफा ३९९ देखि ४२२ सम्म समेटिएको उक्त परिच्छेदमा न्यायिक समितिको गठन प्रक्रिया, अधिकारक्षेत्रको प्रयोग, न्यायिक कार्य सम्पादन गर्दा अवलम्बन गर्नु पर्ने कार्यविधि जस्तो विषयहरुमा व्यवस्था भएको पाइन्छ । उक्त परिच्छेदमा भएका व्यवस्थाहरु मध्ये न्यायिक समिति Lupon को गठन उल्लेख गर्न सकिन्छ :-

- गाउँ क्षेत्रमा सबैभन्दा तल्लो तहको राजनीतिक इकाइलाई Barangay भनिने र प्रत्येक Barangay मा त्यसको प्रमुखको रूपमा Punong Barangay रहने,

प्रत्येक Barangay मा न्यायिक अधिकार प्रयोग गर्ने संयन्त्रको रूपमा Lupon Tagapamayapa (संक्षेपमा Lupon भनिने) स्थापना हुने जसमा Punong Barangay को अध्यक्षतामा १० देखि २० जनासम्म सदस्यहरु रहने व्यवस्था छ । Lupon को कार्याविधि ३ वर्ष रहने, संरचनाबाट स्वतन्त्र रहन्छन् ।

घ) अमेरिका :-

संयुक्त राज्य अमेरिकामा स्थानीय सरकार भन्नाले राज्य सरकार भन्दा तल्लो तहको सरकार भन्ने बुझिन्छ । धेरैजसो राज्यहरुमा कम्तिमा पनि स्थानीय सरकारका दुईवटा तहहरु रहेको पाइन्छ, (Counties/Municipalities) कतिपय राज्यहरुमा काउन्टी पनि Townships हरूमा विभाजित छ । सन् २०१२ को तथ्याङ्क अनुसार संयुक्त राज्य अमेरिका भर ८९००४ वटा स्थानीय सरकारका इकाइहरु रहेको पाइन्छ । स्थानीय तहलाई प्राप्त न्यायिक अधिकारका सम्बन्धमा हेर्दा विभिन्न राज्यहरुमा विभिन्न प्रकारका अभ्यासहरु पाइन्छन् । ती मध्ये क्यालिफोर्निया राज्यमा स्थानीय सरकार सञ्चालनका लागि The California Government Code बनेको पाइन्छ । क्यालिफोर्नियाको स्थानीय सरकार भन्नाले counties, cities, special districts and regional bodies लाई बुझिन्छ । क्यालिफोर्नियामा ५८ वटा counties, ४७८ वटा (cities-Municipalities) र ४७६३ वटा special districts रहेका छन् । स्वैच्छिक रूपमा केही counties, cities, special districts मिलेर Regional Bodies बन्छ । क्यालिफोर्नियाको न्याय प्रणाली County तथा Municipality सरकारको तहमा स्थापित छ, तर यी अदालतहरु स्थानीय सरकारको अङ्ग नभई राज्य न्यायपालिकाको अङ्गको रूपमा रहेका छन् । काउन्टी वा नगरपालिकी (Municipal) सरकार स्वयंलाई न्यायिक अधिकार प्राप्त छैन । क्यालिफोर्निया राज्य संविधानको धारा ६ मा सन् १९२४ मा गरिएको संशोधनबाट नगर र काउन्टीहरुमा नगरपालिकी अदालत (Municipal Court) स्थापना गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको थियो ।

७. न्यायिक समितिको अभ्यासबाट प्राप्त अवसर र देखिएका चुनौतिहरू:-

७.१ अवसरहरू:-

सामाजिक मूल्यमान्यता चाहना र आवश्यकता, प्रतिबद्धता तथा संकल्पहरूको अभिव्यक्ति सम्मत निर्णय गर्नुपर्ने, सक्षम र स्वावलम्बी समाजको निर्माणरजनवकालत एवं जन दबाव आउने र लिनुपर्ने, सार्वजनिक कानूनको पालना गर्नुपर्ने, नैतिक ईमान्दारी एवं सत्यको वकालत गर्नुपर्ने, राष्ट्र र राष्ट्रियता प्रति ईमान्दारिता कायम राख्नुपर्ने, सामाजिक मूल्यमान्यताको कदर र पालना गर्नुपर्ने एवं आफ्नो हक अधिकारको उपयोग गर्दा अरुको हक अधिकारमा व्यवधान सिर्जना गर्न नहुने जस्ता आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात गरी जनप्रतिनिधिले आफ्ना नागरिकका समस्याहरू समाधान गर्ने ध्येयले नै स्थानीय सरकारको निर्माण भएको शाश्वत सत्यले यस भित्रको न्यायिक समिति निर्देशित हुने नै छ ।

क) गरिब, विपन्न र बहिष्करणमा परेका जनसंख्याको ठूलो आकार सहित आम नागरिक औपचारिक न्याय प्रणालीबाट विमुख रहेको विगत र वर्तमानको तीतो यथार्थलाई सम्बोधन गर्ने प्रयत्न स्वरूप यस्तो संवैधानिक व्यवस्था भएकोले सानातिना विवादको समाधानका लागि बसोबास गरेको स्थानबाट टाढा जान नपरेको, दुखले आर्जित रकम अनावश्यक रूपमा अपव्यय हुने अवस्था टरेको, विचौलियाको फन्दा सहित वर्षौं मुद्दामा अल्झिनु पर्ने अवस्थाबाट उन्मुक्ति मिलेको छ ।

ख) स्थानीय निकायहरू जनताका नजीकका सरकार हुन जसले आम जनतालाई शासन प्रणालीमा प्रत्यक्ष सहभागी भई लोकतान्त्रिक अभ्यास सहितको स्वशासनमा सरीक तूल्याउँछ । विगतमा राजनीतिक स्वशासनको अभ्यासले मात्र प्राथमिकता पाएकोमा वर्तमान संविधानको न्यायिक समिति सम्बन्धी व्यवस्थाले स्थानीय निकायलाई न्यायिक स्वशासनको अवसर समेत उपलब्ध गराएको छ ।

ग) हाम्रो वर्तमान संविधानले संघीय गणतन्त्रात्मक लोकतन्त्र कार्यान्वयनमा ल्याएको छ, यसमा शासकीय अधिकारहरू विभिन्न तहका सरकारहरू बीच बाँडफाँड गरिएको छ । अर्थात् शासकीय अधिकार केन्द्रीकृत रहने व्यवस्था छैन । फलतः स्थानीय तह देखि नै संघीयताको अभ्यासको अवसर प्रदान गरिएको छ । संविधानमा नै अनुसूचीहरूको प्रावधान राखी राजनीतिक, वित्तीय अधिकारका अतिरिक्त न्यायिक अधिकार समेत स्थानीय तहको क्षेत्राधिकार भित्र राखिएकाले संघीयताको वास्तविक अभ्यासको अवसर स्थानीय तहलाई प्राप्त भएको छ ।

घ) राज्यको प्रमुख कार्य नै शान्ति सव्यवस्था र जनताको जीउधनको रक्षा भएकाले यसका लागि सार्वजनिक सुरक्षा र व्यवस्था कायम गर्नुपर्दछ । हामी भर्खरै लामो द्वन्द्वबाट शान्ति तर्फ अग्रसर हुँदै गरेकाको हकमा सामाजिक स्थायित्व संरक्षण र प्रवर्द्धनका लागि बलियो र पहुँच योग्य न्याय प्रणाली आवश्यक छ । शोषित, पीडित र न्यायबाट विमुखहरूको संख्यामा बढोत्तरी हुँदै गएमा द्वन्द्वको पुनरुत्थान हुने संभावना भएकाले तल्लो तहमा न्याय सम्पादन हुने व्यवस्था राखी न्यायलाई आम जनताको पहुँचमा पुऱ्याएर द्वन्द्वलाई शान्ति र सौहार्दतामा परिणत गर्ने अवसर उपलब्ध भएको छ ।

ङ) स्थानीय सरकार सञ्चालनको अधिकारले स्थानीय तहमा अधिकार मात्र बाँडफाँड नभै कर्तव्य, जिम्मेवारी र जवाफदेहिता समेत बढेको छ । फलस्वरूप स्थानीय तहका जननिर्वाचित प्रतिनिधिहरूमा क्षमता विकासको अवसर आएको छ भने आम नागरिकमा स्थानीय विकास र न्याय प्रति खबरदारी गर्ने सचेतना बढेको छ । यसले आम जनता शासकीय प्रणालीमा आवद्ध भै नेतृत्व विकासको अवसर लिन उत्साहित हुँदै आएका छन् ।

च) विपन्न र सीमान्तकृत नागरिकका लागि स्थानीय तहमा उठने राजनीतिक, वित्तीय र न्यायिक विवादहरूमा छलफल हुँदा सहभागी हुन पाउने कारणले सचेतना बढी ज्ञानको दायरा फराकिलो हुँदै गएर सशक्तिकरणको अवसर प्राप्त हुन जाने देखिन्छ ।

७.२ चुनौतिहरू:-

परम्परागत पद्धति भन्दा फरक हुनेगरी कार्यपालिकीय संरचना भित्र व्यवस्थित गरिएको स्थानीय तहको न्यायिक समिति अदालती संरचना भित्र नपर्ने, न्यायिक निकाय हो भन्न पनि नसकिने, पुरापुर रूपमा अर्द्ध-न्यायिक पनि नदेखिने न्याय प्रणाली भित्रै नवीन अभ्यास भएकाले यसले न्यायिक र अर्द्ध न्यायिक दुवैको गुण बहन गरेको मिश्रित (Hybrid) रूप लिएको छ । यस्तो नितान्त नौलो अभ्यासमा चुनौतिहरू तछ्छाड मछ्छाडकै रूपमा देखिएका छन् भन्दा अतियुक्ति नहोला ।

- ◆ एकात्मक न्याय प्रणाली भएको राज्य व्यवस्थामा स्थानीय न्यायिक समितिको अवधारणा कसरी आउन सक्थ्यो
- ◆ स्थानीय स्तरमा आउन सक्ने विवाद निरूपणको जिम्मेवारी जननिर्वाचित पदाधिकारीलाई दिनुको वास्तविक ध्येय के हुन सक्ला,
- ◆ वाद, विचारधारा, आस्था र आदर्शको विविधता भएको र असहिष्णु दलीय राजनीतिको संस्कार भएको हाम्रो समाजमा राजनीतिक कर्मीलाई न्यायिक अधिकार प्रदान गर्नु कत्तिको उपयुक्त होला यस्ता तमाम प्रश्न संविधान तर्जुमा बखत नउठेका होईनन, तर पनि नवीनताको अभ्यास स्वरूप हामीले यस प्रावधानलाई चुनौतिका रूपमा स्वीकार्दै व्यवस्थित गरेका छौं भने अब यी चुनौतिको सामना गर्नु भनेको यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु नै हाम्रो प्रमुख ध्येय हुनुपर्दछ ।

कानूनी एकरूपता र स्पष्टता सहितको न्यायिक कार्यविधि, न्यायिक समितिको सचिवालय र ईजलासको व्यवस्थापन, पूर्णकालिन कर्मचारी र श्रोतसाधनको आवश्यकता एवं कानूनी अभिमुखीकरण र क्षमता विकासका लागि न्यायिक समितिको क्षेत्राधिकार सम्बन्धी कानून र अधिकार प्रयोग गर्ने समेतको कार्यविधि कानूनको अभाव अहिलेको मुख्य चुनौति हो ।

८. अभ्यासको वर्तमान अवस्था र भावी दिशा :-

न्यायिक समितिको अभ्यासमा रहेका मध्ये केही महानगरपालिका, नगरपालिका र गाउँपालिकाहरूको वर्तमान स्थितिबारे अन्तर्वार्ताको माध्यमबाट जानकारी लिईएको तथ्यबाट महानगरपालिकाको अवस्था कानून विभाग भएको, बजेट छुट्याईएको र संयोजक स्वयं कानूनको विद्यार्थी भएको र आफ्नै नगर प्रहरी समेत भएकाले राम्रै देखिएको छ । नगरपालिकामा कानूनी प्रक्रियाको जटिलताले मिसिल खडा गर्ने र प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने काम हुन नसक्नु, संयोजक आफै बजेट समितिको प्रमुख हुँदा पनि यथेष्ट बजेटको अभाव, नगर प्रहरीको अभावमा कार्यान्वयन अवस्था कमजोर, सम्बन्ध विच्छेद र अंशवण्डामा मेलमिलाप गराउन नसकिँदा न्यायिक समितिको प्रभावकारिता कमजोर अनुभूत हुनु ।

गाउँपालिकामा समिति गठन भएको तर कानूनको प्रक्रिया जान्ने जनशक्तिको अभाव, काम सञ्चालन गर्ने कर्मचारीको अभाव, बजेट छुट्याउन नसक्नु, इजलास व्यवस्थापन नहुनु, वादीको निवेदन परेपछि प्रतिवादी भिकाउँदा नआउनु, आफ्नो प्रहरी व्यवस्था नहुँदा प्रतिवादीलाई हाजिर गराउन एवं फैसला कार्यान्वयन गर्न नसकिनु, मेलमिलाप सम्भव भएका जति मात्र निक्यौल भै फैसला गर्नुपर्ने विवादमा फैसलाको प्रक्रिया, अभिलेखको प्रबन्ध हुनै नसक्नु आदि समस्याले समितिको प्रावधानबाट स्थानीय तहमा प्रभावकारी न्याय सम्पादन हुन सकेको देखिएन ।

कानूनी, अवधारणागत र व्यवहारजन्य कठिनाईका कारण धेरैजसो न्यायिक समितिहरु द्विविधामा रहेका देखिन्छन् । स्थानीय अदालत नै हो कि भन्ने भ्रम पनि रहेको छ । मेलमिलाप र निरुपणका विषयगत फरक जानकारी नहुनु, मेलमिलाप समेत आफैले गर्ने हो कि होईन भन्ने यकिन नहुनु । संविधान र स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले विवादहरुको समाधान यथासक्य मेलमिलाप बाटै मिलाउने अपेक्षा गरेको छ । यसका लागि सम्बन्धित ऐनले प्रत्येक वडामा मेलमिलाप केन्द्रको संरचना राख्ने किटानी व्यवस्था गरेको छ । मेलमिलापमा विवादका पक्षहरु नै समाधानको हरेक प्रक्रियामा मुख्य भूमिकामा रहने भएकाले जित-जितको अवसर सिर्जना भै विवादको निरुपण पछि सामाजिक सौहार्दता कायम हुन सहज हुन्छ । तसर्थ, स्थानीय न्यायिक समितिले आफूलाई न्यायाधिशको रूपमा नहेरी विवाद समाधानको सहजकर्ताका रूपमा उभ्याउन सक्नुपर्दछ ।

हामीले अवलम्बन गर्न जमर्को गरेको नवीन न्याय प्रणालीलाई सुधार गर्दै लगेर यसबाट अपेक्षा गरिएको लोकतान्त्रिक मान्यताको सुदृढिकरण, सुशासनको अभिवृद्धि एवं सामाजिक न्याय र सौहार्दताको बढोत्तरीलाई सार्थक तुल्याउन दीर्घकालीन सोच सहित भावी दिशा तय गरिनु पर्दछ ।

क) स्वतन्त्र, निष्पक्ष, पहुँच योग्य, सक्षम र विश्वसनीय न्याय प्रणालीको विकास गरिनु पर्दछ ।

ख) स्थानीय न्यायिक समितिका पदाधिकारीहरुको न्याय सम्पादन एवं मुद्दाव्यवस्थापन क्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्दछ ।

ग) कानूनी शिक्षा र शिक्षण प्रणालीलाई व्यवस्थित, गुणस्तरिय र आधुनिक बनाउने, कार्यनीति अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।

घ) स्थानीय न्यायिक समितिका पदाधिकारीलाई आवश्यक तालिम दिई मेलमिलाप, मध्यस्थताजस्ता सामुदायिक कार्यक्रमहरु मार्फत स्थानीय तहका विवाद निरुपण एवं द्वन्द्वव्यवस्थापन गरिनेछ ।

ङ) कानूनी शिक्षालाई आधुनिकीकरण संगैविधागत रूपमा विशिष्टीकृत गर्दैव्यवसायिक र आकर्षित गरिनेछ, कानूनी शिक्षा र शिक्षण प्रणालीलाई प्रविधियुक्त बनाई नागरिक शिक्षा संग जोडिनेछ ।

च) पीडित मैत्री प्रभावकारी न्याय प्रणालीका लागि आवश्यक कानूनी तथा भौतिक एवं सुरक्षा पूर्वाधारको प्रबन्ध गरिनेछ ।

निष्कर्ष :

संघीयताको अभ्यास संगसंगै संघीय शासकीय व्यवस्थामा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका इकाई बीचमा आ-आफ्नो क्षेत्राधिकार बमोजिमका जिम्मेवारी कार्यान्वयन गर्दा सहकारिता, समन्वय र सह अस्तित्वको आधारमा राष्ट्रिय एकताको भावनालाई सर्वोपरि राखी कार्यान्वयन गर्ने संस्कृतिको विकास गर्नुपर्दछ ।

कानूनको शासन, मौलिक हक तथा मानवाधिकारका मूल्यमान्यता, लैंगिक समानता समानुपातिक, समावेशीकरण, सहभागिता र सामाजिक न्यायको माध्यमबाट सबै क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम हुनुपर्दछ, लोक कल्याणकारी शासन व्यवस्थाको स्थापनार्थ संघीयताका आधारमा संघीय इकाईहरु बीचको सम्बन्ध सञ्चालन गर्दा स्थानीय स्वायत्तता र विकेन्द्रीकरणको आधारमा शासन व्यवस्थामा आमजनताको सहभागिताबाट राजनीतिक, वित्तीय र न्यायिक लगायतका लोकतान्त्रिक अधिकारको उपभोग गर्न सक्ने अवस्था सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

राजनैतिक प्रणाली, वित्तीय व्यवस्थापन र न्यायिक प्रणालीमा समेत क्षमतावान र नैतिकवान नेतृत्वको विकास गर्दै बृहत नेतृत्वको अभ्यासबाट योग्यता र क्षमतामा आधारित नेतृत्व चयन गरी सहभागितामूलक एवं समावेशी नेतृत्वको अगुवाईमा जनस्तरबाटै संघीयतालाई सुदृढ गर्दै लैजानु आजको अपरिहार्यता हो ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- पन्ध्रौँ योजनाको आधारपत्र, राष्ट्रिय योजना आयोग
- प्रशासकीय कानून, केशवराज पाण्डे
- कानून पत्रिका, अंक १२९ कानून व्यवसायी क्लब, काठमाडौं
- स्थानीय तहमा न्यायिक अधिकार सम्बन्धी छलफलका लागि आधारपत्र-माननीय न्यायाधिश श्री तिल प्रसाद श्रेष्ठ, उच्च अदालत, जनकपुर, प्रमुख-राजविराज इजलास, सप्तरी
- सतीश शर्माको लेख,कान्तिपुर, २८ मार्ग, २०७५
- Google Search.



द्वन्द्व व्यवस्थापन र नेपालको संगठनमा यसको प्रभाव

✍ धोलकराज ढकाल

सारांश

दुई वा दुईभन्दा बढी व्यक्ति समूह तथा पक्षका बीचको विचार, मूल्य र मान्यतामा हुने विविधताका अवस्था नै द्वन्द्व हो। संगठनमा अनेक किसिमका द्वन्द्व आइरहेका हुन्छन्। व्यक्तिको चरित्र, गुण, स्वाभाव, सोचाई मूल्यमान्यता आदि फरक-फरक हुने भएकोले समाजमा द्वन्द्व कसरी सिर्जना हुन्छ? कसरी यसले तीव्र रूप लिन्छ र कसरी यसको निवारण हुन्छ? भनी निष्कर्ष निकाल्नु निश्चय पनि एउटा चूनीतीपूर्ण कार्य हो। द्वन्द्वको आधारभूत कारण पत्ता लगाई त्यसको उचित समाधान गरी द्वन्द्व समाप्त पार्ने कार्यलाई हामी द्वन्द्व व्यवस्थापन भन्दछौं। संगठनमा सिर्जना भएका द्वन्द्वबाट निम्तिन सक्ने नकारात्मक परिणामको विश्लेषण गरी त्यसको समयमै निवारण गर्न र सांगठनिक प्रगति एवं सुधारको माध्यमका रूपमा द्वन्द्वको उपयोग गर्नु आजको प्रमुख आवश्यकता बनेको छ।

"Conflict is a moment of Interaction of desires"

विषय प्रवेश :

प्रत्येक मानिस, संगठन, समाज र राष्ट्रमा आ-आफ्नै विशिष्ट र फरक फरक खालका सोच, दृष्टिकोण, विश्वास, उद्देश्य एवं मूल्य र मान्यता रहने र यसैले कुनै पनि व्यक्ति, संगठन, समाज वा राज्यको व्यवहार, विकास, चरित्र र आचरणमा प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष प्रभाव पारिरहेको हुन्छ। सामाजिक परिवेश, ऐतिहासिक पृष्ठभूमी तथा अनुभव, विगत र वर्तमानलाई बुझ्ने र गन्तव्यलाई ठम्याउने अलग किसिमका धारणाले प्रत्येकको क्रियाकलापलाई निर्धारण र निर्देशित गर्दछ। भिन्न किसिमका सोच हुनुमा भिन्न किसिमका सामाजिक मर्यादा, शक्ति, सम्पत्ति, उमेर, लिङ्ग, एवं सामाजिक र भौगोलिक परिवेश जस्ता तत्वहरूले प्रभावित पार्दछन्। एउटै स्थितिमा दुई वा दुईभन्दा बढी पक्षहरूको चाहनामा फरक परेमा द्वन्द्व सिर्जना हुन पुग्दछ। द्वन्द्व भनेको एक अर्काबीच हुने झगडा, मनमुटाव, शत्रुता, बेमेल, असहमदारी, लडाइ आदि पर्दछन्। शक्ति प्राप्त गर्ने प्रतिस्पर्धा वा शक्तिमाथि नियन्त्रण गर्न राजनैतिक तहमा द्वन्द्व हुने गरेको छ। सांगठनिक सफलता वा नवीनता एवं जनविश्वास बढाउने वा कायम राख्ने दिशामा सांगठनिक द्वन्द्व हुन्छ भने कुनै पनि विषयवस्तु माथिको विचार वा मूल्यमान्यताले व्यक्तिगत तहमा द्वन्द्व सिर्जना गरिरहेको हुन्छ।

द्वन्द्व के हो ?

"Opposition in interest, goals or behavior"

- ▲ सामान्य अर्थमा द्वन्द्व भन्नाले झगडा, मनमुटाव, दुश्मनी, काटमार, हिंसा, लडाई, असहमती तथा विवाद जस्ता कुरालाई बुझिन्छ।
- ▲ दुई वा दुईभन्दा बढी व्यक्ति समूह तथा पक्षका बीचको विचार, मूल्य र मान्यतामा हुने विविधताका अवस्था नै द्वन्द्व हो।
- ▲ Conflict within the organizational setting is defined as the disagreement between two or more parties or between two or more positions as to how to best achieve the organizational setting.

द्वन्द्व प्रतिको धारणा

समाजको विकास सँगै द्वन्द्वलाई हेर्ने दृष्टिकोणमा पनि परिवर्तन आएको छ। सामाजिक सभ्यताको सुरुवातको क्रममा द्वन्द्वलाई एकदमै नकारात्मक रूपमा लिइन्थ्यो र त्यस समयमा समाजमा वा संगठनमा द्वन्द्व आउने

दिन हुन्न यसले सामाजिक एकता, सहिष्णुतामा नकारात्मक असर पुऱ्याउँछ भन्ने मान्यता रहेकोमा सामाजिक परिवर्तनसँगै द्वन्द्वलाई हेर्ने मान्यतामा समेत परिवर्तन भएको छ ।

१. परम्परागत धारणा (सन् १९३० देखि ४०)

१. द्वन्द्व नकारात्मक कुरा हो ।
२. यसले अनिष्ट र विनाश निम्त्याउँछ ।
३. यसलाई आउने दिनु हुन्न ।

२. मानव सम्बन्धवादी अवधारणा (सन् १९४० देखि ७०)

१. सामाजिक संगठन तथा समूहमा देखिने स्वभाविक प्रक्रिया हो ।
२. यसलाई सही ढंगले व्यवस्थापन गर्न सकेमा यसले समूहको कार्यसम्पादनलाई बढी उत्पादक तथा नाफाकारी बनाउन सकिन्छ ।

३. अन्तरक्रियात्मक अवधारणा (सन् १९७० पश्चात)

१. द्वन्द्व सम्बन्धी आधुनिक धारणा
२. द्वन्द्व अपरिहार्य छ यसले व्यवस्थापकीय दक्षता अभिवृद्धि गर्दछ ।
३. द्वन्द्वले समूहलाई जीवन्त राख्ने, व्यक्ति स्वयंलाई आत्मआलोचक तथा सिर्जनशील राख्ने कुरामा विश्वास राख्छ ।

द्वन्द्वका विशेषता :

नेपाली समाजमा, संगठनमा द्वन्द्वले सामान्यतया नकारात्मक विषयलाई नै जनाएको हुन्छ भन्ने मान्यता रहि आएको देखिन्छ । तर, द्वन्द्व संगठनको विकास र समाज परिवर्तनका सम्वाहक हो । नेपालको सामाजिक विकासको इतिहासलाई हेर्दा विभिन्न किसिमका साना ठुला द्वन्द्वकै कारण समाज, यसको संरचना र अभ्यासमा मौलिक परिवर्तन भएको छ । सामान्यतया द्वन्द्वले देहायको विशेषता बोकेको हुन्छ ।

- ▲ द्वन्द्व अपरिहार्य तत्व हो ।
- ▲ द्वन्द्व तनाव र संघर्षको अवस्था हो ।
- ▲ द्वन्द्वमा दुई व्यक्ति, दुई समूह तथा दुई पक्षको संलग्नता रहन्छ ।
- ▲ यो एक आपसमा सम्बन्धित आश्रित र व्यक्ति समूहबीच सिर्जना हुन्छ ।
- ▲ यसले समाजमा सकारात्मक तथा नकारात्मक दुबै प्रभाव पार्न सक्दछ ।
- ▲ द्वन्द्व समाजको अभिन्न अंग हो ।
- ▲ द्वन्द्वलाई चुनौतीको रूपमा हेरिनुपर्दछ, समस्याको रूपमा हेरिनुहुन्न ।

द्वन्द्वका कारण तथा श्रोत :

व्यक्तिको चरित्र, गुण, स्वाभाव, सोचाई, मूल्यमान्यता आदि फरक-फरक हुने भएकोले समाजमा द्वन्द्व कसरी सिर्जना हुन्छ ? कसरी यसले तीव्र रूप लिन्छ र कसरी यसको निवारण हुन्छ ? भनी निष्कर्ष निकाल्नु निश्चय पनि एउटा चुनौतीपूर्ण कार्य हो । द्वन्द्वका कारणका विषयमा विभिन्न व्यक्तित्वहरुबाट विभिन्न किसिमका कुराहरु आएका छन् । कसैले द्वन्द्वका कारणमा श्रोत, पहिचान, शक्ति, सामाजिक एवं आर्थिक परिवर्तन तथा लैङ्गिक एवं सामाजिक स्थिति रहेका छन् । नेपालका सन्दर्भमा द्वन्द्वका कारणको रूपमा “३ज” लाई मानिन्छ । जसमा जर, जमीन तथा जेथा पर्दछन् । यही ज पछि भ्र आउने भएकोले भ्रगडाको बीउ यही ज भएको भन्ने लोकोक्ति पनि पाइन्छ ।

व्यक्तिले व्यक्तिलाई हेर्ने व्यवहार, संगठनले कर्मचारी प्रति लिएको नीति, व्यवहार संगठनबीचको सम्बन्ध आदिजस्ता कारणहरुले पनि द्वन्द्व उत्पन्न हुन सक्छ । द्वन्द्वका कारण तथा श्रोत विभिन्न कारणबाट निर्धारित हुन्छ ।

(क) व्यक्तिगत कारण :

१. उद्देश्य व्यक्तित्वको टकराव
२. सीमित श्रोत साधनमा प्रतिस्पर्धा
३. गलत सूचना प्रवाह
४. आचरण, बानी व्यहोराबीच विभेद
५. व्यक्तिगत स्वार्थ, पदीय अहम
६. मूल्यमान्यता र दृष्टिकोणमा भएको विभेद
७. लैङ्गिक संवेदनशीलता

(ख) सांगठनिक कारण :

१. Poor Communication
२. सहभागितामूलक व्यवस्थापनको अभाव
३. जिम्मेवारी र उपलब्ध श्रोत साधनको अनुपयुक्त बाँडफाँड, पूर्वाग्रही व्यवहार
४. Role Ambiguity
५. Leader/manager/supervisor sf] Knowledge, skill / attitude को अवस्था
६. Reward/Incentive / Punishment को अनुपयुक्त संरचना
७. Performance management system को अभाव
८. कार्यालयगत Layout, Career Development को अवस्था Training
९. व्यवस्थापन र कर्मचारी बीचको सम्बन्ध
१०. Trade union / Management बीचको सम्बन्ध
११. बाह्य हस्तक्षेप
१२. उत्प्रेरणामा कमी
१३. भ्रष्टाचार
१४. प्रतिस्पर्धा र प्रविधि

(ग) अन्य कारण :

१. फरक राजनैतिक विचारधारा
२. दबाव समूहबीच मत बाभिनु
३. अन्तर्राष्ट्रिय दबाव वा हस्तक्षेप
४. अन्य संगठनहरूसँग प्रतिस्पर्धा
५. अनुयायीका असीमित माग

दृष्टका श्रोतहरू :

१. सामाजिक बनौटमा रहेको विभिन्नता
२. राजनैतिक विचारधारमा रहेको विभेद
३. आर्थिक श्रोत साधनको अनुपयुक्त बाँडफाँड
४. सूचना सम्प्रेषणको अवस्था
५. अनुपयुक्त संगठन संरचना
६. कार्यजिम्मेवारीको अनुपयुक्त बाँडफाँड
७. इच्छा, चाहनाबीच विभेद
८. अपारदर्शिता/दण्डहीनता
९. वातावरण
१०. प्रतिस्पर्धा

दृष्टका प्रभाव :

सामान्यतया द्वन्द्व र संघर्षलाई नकारात्मक दृष्टिले हेर्ने गरेको पाइन्छ। द्वन्द्वले सधैं नकारात्मक परिणाम नल्याउने र यसलाई समयमा नै व्यवस्थापन गर्न सके यसबाट विविध रचनात्मक तथा नवीन परिणामहरू हामीले हासिल गर्न सक्छौ। द्वन्द्वले पार्ने असरहरूलाई सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावको रूपमा उल्लेख गर्न सकिन्छ।

(क) सकारात्मक प्रभाव :

- ▲ द्वन्द्व अपरिहार्य तत्व हो ।
- ▲ द्वन्द्व परिवर्तनको सम्वाहक हो । यसले संगठनका उद्देश्य, कार्यशैली एवं गतिविधिहरूको परिमार्जन र परिस्कार गरी चुस्त बनाउन मद्दत गर्दछ ।
- ▲ द्वन्द्वको क्रममा सबैको सामूहिक विचारको प्रतिनिधित्व हुने हुँदा गलत निर्णय हुन पाउँदैन ।
- ▲ संगठनलाई जीवन्तता, गतिशीलता र स्फूर्ति प्रदान गर्दछ ।
- ▲ यसले संगठनमा रचनात्मकता र आविष्कारलाई प्रोत्साहन गर्दछ ।
- ▲ विवादले एकता र सन्तुष्टि बढाउनुका साथै साभ्ना समस्या र साभ्ना शत्रुका विरुद्ध एक भएर जुध्न प्रेरित गर्दछ ।
- ▲ विवादले काम गर्ने वातावरण सरल र सहज बनाउन मद्दत गर्दछ ।
- ▲ लामो समयसम्म गुम्सिएका समस्याहरू सतहमा आउँछन् र समस्याको समाधान हुन्छ ।
- ▲ समस्याप्रति मानिसको दृष्टिकोण थाह हुन्छ ।
- ▲ प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणको सिर्जना हुन्छ ।
- ▲ कुनै पनि संगठनमा न्यूनतम विवाद आवश्यक मानिन्छ ।

(ख) नकारात्मक प्रभाव :

- ▲ संगठनको काम गर्ने वातावरण बिथोलिनु ।
- ▲ संगठन नोक्सानमा जानु वा यसको ख्यातीमा धक्का लाग्नु ।
- ▲ अन्य संगठनमा यसको प्रभाव पर्नु ।
- ▲ संगठन आंशिक वा पुरै समयका लागि बन्द हुनु ।
- ▲ संगठनबाट कर्मचारी विस्थापित हुनु ।
- ▲ कर्मचारीको Turnover Rate उच्च हुनु तथा Absenteeism बढ्नु ।
- ▲ कर्मचारी व्यवस्थापनबीच तनाव उत्पन्न हुन्छ ।
- ▲ सांगठनिक द्वन्द्वले राष्ट्रिय रूप लिई ठूलो क्षति पुऱ्याउन सक्छ ।
- ▲ वस्तु तथा सेवाको उत्पादन तथा वितरणमा रुकावट आई सेवाग्राहीले दुख पाउन सक्छन् ।
- ▲ संगठनको द्वन्द्वले अन्यलाई फाइदा पुग्नु ।

द्वन्द्वका चरणहरू :

- Latent - अदृष्य, छलफलको चरण
- Perceived - विवाद हुन सक्ने सम्भावना, मनोवैज्ञानिक असर पैदा हुन्छ ।
- Felt - दुई पक्ष विवादित हुन्छन्, द्वन्द्वका पक्षको क्रियाकलाप महशुस गर्दछन् ।
- Manifest - आमने सामने भई द्वन्द्वमा मुछिन्छन्, धुवीकरण सुरु हुन्छ ।
- Conflict Aftermath - द्वन्द्वपछिको अवस्था

यसका अतिरिक्त देहायको अवस्थामा समेत द्वन्द्वका चरणहरूको अध्ययन विश्लेषण गरिएको हुन्छ :

- ✓ Discussion
- ✓ Polarization
- ✓ Segregation
- ✓ Destruction

द्वन्द्व व्यवस्थापन के हो ?

- ✓ सामान्य अर्थमा द्वन्द्व आधारभूत कारण पत्ता लगाई त्यसको समाधान गरी द्वन्द्व समाप्त पार्ने कार्यलाई हामी द्वन्द्व व्यवस्थापन भनी बुझ्दछौं ।

- ✓ द्वन्द्वबाट पर्न सक्ने नकारात्मक प्रभावहरूलाई न्यूनीकरण गरी सामाजिक सम्बन्धलाई अरु खल्बल्याउनबाट रोक्ने र द्वन्द्व रुपान्तरणका लागि पृष्ठभूमि तयार गर्ने कार्यलाई द्वन्द्व व्यवस्थापन भनिन्छ ।
- ✓ द्वन्द्वको पूर्ण समाधान सधैं सम्भव नहुने हुँदा द्वन्द्व व्यवस्थापन आवश्यक मानिन्छ, द्वन्द्व व्यवस्थापनले द्वन्द्वको तनावपूर्ण अवस्थालाई न्यूनीकरण गरी समाधानका लागि उचित वातावरण तयार गर्दछ ।

द्वन्द्व व्यवस्थापनका उपाय :

द्वन्द्व व्यवस्थापनको कुनै निश्चित विधि नभएर समय, परिस्थिति र द्वन्द्वको प्रकृति अनुसार समाधान खोज्ने गरिन्छ । तथापि द्वन्द्व समाधानका लागि द्वन्द्वरत पक्षहरूबीच विश्वासको वातावरण सिर्जना गर्दै छलफल, वार्ता वा सौदाबाजीका माध्यमबाट द्वन्द्वबाट निम्तिन सक्ने अनिष्टलाई समयमा नै सम्बोधन गरी सांगठनिक विकास र रचनात्मकतालाई प्रवर्द्धन गर्न सकिन्छ । द्वन्द्वलाई समयमा नै व्यवस्थापन गर्नु संगठनको विकास, प्रगति र प्रतिष्ठाका लागि श्रेयस्कर ठानिन्छ । द्वन्द्वको समयमा नै उचित व्यवस्थापनका लागि देहाय बमोजिमका उपाय अवलम्बन गर्नु उचित ठानिन्छ :

१. Discuss with parties
 - a. Ensure Confidence
 - b. Demonstrate competence and commitment
 - c. Empathize
 - d. Retain Belief in Solution
2. Promote clarity :
 - a. Question other party
 - b. Clarify and summarize
 - c. Maintain Focus on issue
 - d. Diffuse anger
3. Promote understanding :
 - a. Differentiate perception from issue
 - b. Identify Needs and Understandings
 - c. Take expertise advice
4. Promote movement :
 - a. Fractionate
 - b. Prioritize issue
 - c. Identify common goals
5. Coalition Building: Grouping with parties in support and persons in opponent.
6. Unofficial Channel
7. Shuttle mediation : Manage conflict using mediator.

द्वन्द्व व्यवस्थापनका रणनीति :

- ✓ Avoiding - द्वन्द्व व्यवस्थापनको आवश्यकता नदेख्ने ।
- ✓ Accommodating - द्वन्द्वको विषयलाई स्वीकार गर्ने,
- ✓ Compromising - केही लिएर वा दिएर विवाद मिलाउने,
- ✓ Competing - प्रतिस्पर्धात्मक ढंगले अघि बढ्ने
- ✓ Collaborating - दीर्घकालीन समस्या समाधान गर्न अघि बढ्ने

नेपालको प्रशासनमा द्वन्द्वको स्थिति :

- ◆ निजामती सेवा भित्र विभिन्न सेवा समूहहरु रहेका छन् । यिनै सेवा, समूहमध्ये प्रशासनिक र प्राविधिक सेवाबीच विवाद छ ।
- ◆ राजपत्राकित र राजपत्र अनकितबीच विवाद छ ।
- ◆ सरुवा एवं बढुवा निश्चित र पूर्वानुमानयोग्य छैन । जसले गर्दा शक्ति र सत्ता निकट हुने कर्मचारीहरु र निरीह कर्मचारीबीच विभेदताको अवस्था छ ।
- ◆ पदस्थापन, विदेश भ्रमणका अवसरहरु योग्यतामा आधारित वा समानुपातिक भन्दा पनि हाम्रो मान्छे राम्रो, पहुँच र प्रतिनिधित्वका आधारमा हुने गरेको छ ।
- ◆ कामको वितरणमा विभेद, मर्काको सुनुवाईमा विभेद भएका कारण द्वन्द्व छ ।
- ◆ राज्यको आवश्यकता भन्दा पनि व्यक्तिविशेषलाई बढी महत्व दिई संगठनहरु स्थापना गरिन्छ ।
- ◆ कार्य र उद्देश्यमा दोहरोपना हुने गरी संगठनहरु स्थापना भएका छन् र संगठनहरु आफ्नै उद्देश्य प्राप्तमा मात्र केन्द्रित हुने गरेका छन् ।
- ◆ राजनीतिले प्रशासनलाई र प्रशासनले राजनीतिलाई दोषारोपण गर्ने प्रवृत्ति छ ।
- ◆ प्रशासनमा कार्यबोझ बढी भएको गुनासो छ भने सेवाग्राहीले प्रभावकारी सेवा नपाएको गुनासो गर्दछन् ।
- ◆ जनअपेक्षामा बृद्धि भएको छ तर अपेक्षा बमोजिम कार्यसम्पादन गर्न सक्षम जनशक्ति, आधुनिक पूर्वाधारहरुको अभाव छ ।
- ◆ प्रशासनका नेतृत्व वर्गमा निहित स्वार्थको अत्यधिक प्रभाव छ । व्यक्तिवादी सोच हावी छ ।
- ◆ जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति कर्मचारीतन्त्रको प्रमुख विशेषता बनेको छ ।
- ◆ ऐन, नियमको उपेक्षा गरी परिपत्र र आदेशको प्रयोग गर्ने गरिएको छ ।
- ◆ द्वन्द्वलाई सेवाभित्र नकारात्मक रूपमा लिइने गरिएको छ ।
- ◆ संविधान बमोजिम संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कर्मचारी समायोजन गर्न सरकार प्रयासरत छ भने कर्मचारीहरु वैज्ञानिक आधार अवलम्बन नगरेको भन्दै जान मानिरहेका छैनन् ।
- ◆ नेपाल संघीय राष्ट्रका रूपमा रूपान्तरण भएसँगै स्थापना भएका संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरु बीच विभेद देखिएको छ ।

विद्यमान नीति तथा कानून :

नेपालमा निजामती संगठनभित्र माथि देखिए बमोजिम द्वन्द्वको स्थिति समाधान गर्न नेपालको संविधानका अतिरिक्त विभिन्न ऐन, नियमावलीहरुको व्यवस्था गरिएको छ । यस प्रकार द्वन्द्व समाधानका लागि विद्यमान मुख्य नीति तथा कानूनहरुको छोटकरी चर्चा देहाय बमोजिम गरिएको छ ।

(क) नेपालको संविधान

- ▲ समाजमा विभिन्न किसिमका असमानता, विभेदको अन्त्य गर्न संविधानको प्रस्तावनामा समतामूलक समाजको स्थापना गर्ने संकल्प गरेको ।
- ▲ सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने नीति लिएको - संविधानको धारा ५१ (ख) (४)
- ▲ संघीय इकाइबीचको जिम्मेवारी, स्रोत साधन र प्रशासनको साभेदारी गर्दै सुमधुर र सहयोगात्मक सम्बन्धको विकास र विस्तार गर्ने । - संविधानको धारा ५१ (ख) (६)

- ▲ सरकारले कानून बनाएर निजामती कर्मचारीलाई संघ प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्ने - संविधानको धारा ३०२

(ख) निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५०

- ▲ निजामती सेवालाई बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउन निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाको शर्तसम्बन्धी व्यवस्था गर्न ऐन ल्याइएको ।
- ▲ निजामती सेवाको गठन देखि सेवाभिन्न नियुक्ति, तलब, सुविधा, सरुवा, बढुवा, अवकाश र सजाय सम्बन्धी स्पष्ट नियम र मापदण्ड तय गरेको ।
- ▲ निजामती कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरण र आचरणको उल्लंघन गर्दा हुने सजायको समेत व्यवस्था गरेको छ ।
- ▲ निजामती कर्मचारीले आफूलाई प्रदान गरिएका सेवा, शर्त, सुविधा र कर्मचारीसँग सरोकार राख्ने कुनै पनि विषयमा परेको पिरमर्का वा गुनासो कार्यरत निकायसमक्ष पेश गर्न सक्ने र सम्बन्धित निकायबाट सम्बोधन हुन नसकेमा तोकिएको निकायसमक्ष गुनासो पेश गर्न सक्ने - ऐनको धारा ७३ क
- ▲ पिरमर्का र गुनासो सुन्ने क्षेत्रीय एवं जिल्ला, मन्त्रालयस्तरीय तथा केन्द्रस्तरीय गुनासो व्यवस्थापन समितिको व्यवस्था छ । - नियमावलीको नियम १३३ क

(ग) सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५

- ▲ प्रशासन संयन्त्रलाई सेवाप्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गरी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिने उद्देश्यका साथ ऐन ल्याइएको ।
- ▲ प्रशासनिक कार्यको सञ्चालन एवं राजनीति र प्रशासनबीचको अधिकार क्षेत्र निश्चित गर्न जिम्मेवारी बाँडफाँड गरेको । - ऐनको परिच्छेद २ र परिच्छेद ३
- ▲ सबै निकायले सेवाग्राही वर्गको गुनासो सुनि त्यसको उचित सम्बोधन गर्न गुनासो पेटिका राख्ने र उक्त गुनासो पेटिकाको उपयोग तथा सञ्चालन सम्बन्धी विधि निर्धारण गरेको - ऐनको दफा ३१
- ▲ सेवाग्राहीको गुनासो व्यवस्थापन गर्न सबै निकायले गुनासो सुन्ने अधिकारी तोकनुपर्ने - नियमावलीको नियम २०

(घ) सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५

- ▲ राज्यका काम कारवाही लोकतान्त्रिक पद्धति अनुरूप खुला र पारदर्शी बनाई नागरिकप्रति जवाफदेही र जिम्मेवार बनाउन, सार्वजनिक निकायमा रहेको सार्वजनिक महत्वका सूचनामा आम नागरिकको पहुँचलाई सरल र सहज बनाउने उद्देश्यका साथ ऐन ल्याइएको । - प्रस्तावना
- ▲ सार्वजनिक निकायले सम्पादन गरेका काम कारवाहीको विवरण जानकारीका लागि सार्वजनिक सूचना प्रकाशन गर्नुपर्ने र कुनै पनि नेपाली नागरिकले सूचना प्राप्त गर्न अपनाउनुपर्ने कार्यविधि निर्धारण गरेको ।
- ▲ सार्वजनिक निकायले आफ्नो कार्यालयमा रहेको सूचना प्रवाह गर्ने प्रयोजनका लागि सूचना अधिकारीको व्यवस्था गर्ने - ऐनको दफा ६

(ङ) गुनासो व्यवस्थापन कार्यविधि, २०७२ :

- ▲ भूकम्पीय आवास पुनर्निर्माण सम्बन्धमा लाभग्राही वा सेवाग्राहीको गुनासो लिने र सो उपर कारवाही गर्ने कार्यविधि निश्चित गरिएको ।

निष्कर्ष :

द्वन्द्व मानिसको जीवनमा आइपर्ने एक किसिमको स्वाभाविक प्रक्रिया हो । सामान्यतया कुनै काम ठिक र बेठीक भन्ने द्विविधा हुन्छ । यसले आफैँभित्र द्वन्द्वको सामना गर्नुपर्ने हुन सक्छ । एकै परिवारका सदस्यबीच पनि अलग अलग किसिमका चाहना हुन्छन् त्यसै गरी सेवा प्रवाहका लागि स्थापित हरेक संगठनको फरक फरक उद्देश्य रहेको हुन्छ । संगठनमा काम गर्ने कर्मचारीको सेवा सुविधा, वृत्ति विकास, संरक्षण र उपयोगका विषयमा हरेक संगठनले आ-आफ्नै किसिमको विधि, प्रक्रिया एवं मापदण्ड निर्धारण गरेको हुन्छ । संगठनभित्र कार्यरत कर्मचारीले सेवाको वितरणमा, सुविधाको प्राप्तिमा, संगठनको व्यवहारमा र कार्यजिम्मेवारी बाँडफाँडमा विभिन्न किसिमको विभेद वा असमानता भएको महशुस गरेमा त्यहाँ द्वन्द्वको सिर्जना हुन पुग्छ । निश्चित अवस्था सम्मको स्वस्थ द्वन्द्वले संगठनको रचनात्मकता र विकासमा सकारात्मक योगदान दिने हुँदा द्वन्द्वलाई सहज रूपमा स्वीकार्नु आवश्यक छ । संगठनमा सिर्जना भएका यस प्रकारका द्वन्द्वबाट निम्तिन सक्ने नकारात्मक परिणामको विश्लेषण गरी त्यसको समयमै निवारण गर्न र सांगठनिक प्रगति एवं सुधारको माध्यमका रूपमा द्वन्द्वको उपयोग गर्नु आजको प्रमुख आवश्यकता बनेको छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

- भीमदेव : कर्मचारी प्रशासन,
- दाहाल, प्रकाश : सार्वजनिक प्रशासन
- जोशी, सिद्धराज : शाखा अधिकृत मुल परीक्षा दर्पण
- प्रा.डा. शिवाकोटी, गोपाल : द्वन्द्व, शान्ति र विकास
- नेपालको संविधान, २०७२
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५०
- सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ र सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) नियमावली, २०६५
- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५
- गुनासो व्यवस्थापन कार्यविधि, २०७२
- स्टाफ कलेज तथा विभिन्न तालिम कार्यक्रममा वितरित अध्ययन सामग्री
- सोपान, चलानी तथा अन्तर्राष्ट्रीय मञ्चका विभिन्न अंकहरु



नेपालमा भ्रष्टाचारको प्रवृत्ति र नियन्त्रणका उपायहरू

✍ तीर्थराज चापागाईं

सारांश

भ्रष्टाचार नियन्त्रण हुनुभन्दा बढ्दै गएको आभास भएको छ । भ्रष्टाचारले विस्तारै विस्तारै मुलुकको समग्र राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक-साँस्कृतिक अवस्थालाई तहसनहस बनाउने हुँदा यो महामारीको रूपमा फैलदै गएको छ । भ्रष्टाचार निवारण ऐनमूलतः सार्वजनिक पदाधिकारीहरूको हकमा लागू हुने ऐन भएको हुँदा यसले सार्वजनिक क्षेत्रका विकृतिहरूको मात्र आकलन गरेको भए तापनि गैरसरकारी र निजी क्षेत्रमा समेत भ्रष्टाचारका यी विभिन्न रूप, रङ्ग र प्रवृत्तिहरू विद्यमान रहेका छन् । नेपाली समाजमा नातावाद, कृपावाद, नैतिक आचरणको स्वलन, सम्पत्तिप्रतिको अत्यधिक मोह, अनैतिक र गैरकानूनी तरिकाले सम्पत्ति आर्जन गर्ने प्रवृत्ति, कित्ते, जालसाजी, ठगी र दलाली गर्ने लगायतका गलत प्रवृत्तिहरू व्यापक रूपमा अनुभव गर्न सकिन्छ । माजबाट नैतिकता र सदाचारिताको स्वलन हुँदाको दुष्परिणाम स्वरूप देखापर्ने भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिहरूको दीर्घकालीन रूपमा नै समूल निदान गर्नको लागि भने मुलुकको समग्र शिक्षा प्रणालीलाई नै पुनरावलोकन गरी विद्यालयदेखि विश्वविद्यालयसम्मको पाठ्यक्रममा नै आमूल परिर्वतन गर्दै हरेक ब्यक्तिलाई सानैदेखि कर्मशील, इमान्दार र अनुशासित बन्न प्रेरित गरी नैतिकवान नयाँ पुस्ता निर्माण गर्नुको दोश्रो विकल्प देखिँदैन ।

पृष्ठभूमि :

भ्रष्टाचार नीतिभन्दा पनि ज्यादा नियतसँग, परिस्थितिभन्दा पनि ज्यादा प्रवृत्तिसँग अनि व्यक्ति विशेषको वृत्तिभन्दा पनि ज्यादा अतृप्तिसँग सम्बन्धित विषय हो । विद्यमान समयमा जसरी दिनहुँजसो भ्रष्टाचारजन्य कार्यहरू उजागर भइरहेका छन् त्यसबाट भ्रष्टाचार नियन्त्रण हुनुभन्दा बढ्दै गएको आभास भएको छ । भ्रष्टाचारले विस्तारै विस्तारै मुलुकको समग्र राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक (साँस्कृतिक अवस्थालाई तहसनहस बनाउने हुँदा यो महामारीको रूपमा फैलदै गएको एक जटिल र बहुआयामिक सामाजिक रोग हो भन्दा अत्युक्ति नहोला ।

आफ्नोश्रम, सीप र ज्ञानको कानूनसम्मत र नैतिक रूपमा उपयोग गरेर आयआर्जन गर्नेभन्दा पनि जस्तोसुकै गैरकानूनी र अनैतिक तवरबाट भए पनि जसरी पनि छिटो सम्पत्ति कमाउने भन्ने प्रवृत्ति जबसम्म समाजमा रहन्छ, तबसम्म भ्रष्टाचार न्यूनीकरणका प्रयासबाट सार्थक परिणाम हासिल गर्न कठिन हुन्छ । हाम्रो मुलुकमा विद्यमान परिवेशमा एकातर्फ समाजको हरेक तह, तप्का र क्षेत्रमा घातक रूपमा देखा परेको भ्रष्टाचारजन्य रोग सामाजिक उप-पद्धतिकै रूपमा विकसित हुँदै गएको देखिन्छ भने अर्कोतर्फ समाजको भ्रष्टाचार विरुद्धको प्रतिरोधात्मक क्षमता दिनानुदिन क्षयीकरण भई रहेको छ । यसबाट भ्रष्टाचार नियन्त्रण र सुशासन प्रवर्द्धन गरी समृद्ध नेपालको निर्माण गर्ने परिकल्पनामा गम्भीर आघात पुग्न गएको छ ।

उल्लिखित पृष्ठभूमिको सेरोफेरोमा केन्द्रित भएर सार्वजनिक क्षेत्रमा कसरी सदाचार पद्धतिको पुनरोत्थान गर्दै समग्रतामा सुशासन प्रवर्द्धन गर्न र भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न सकिन्छ भन्ने सन्दर्भमा यो आलेखमा चर्चा गरिएको छ । आलेखको प्रारम्भमा नेपालमा विद्यमान भ्रष्टाचारका प्रवृत्तिहरूको विवेचना गरिएको छ भने तत्पश्चात् भ्रष्टाचारका प्रमुख कारणहरू तथा सदाचार पद्धतिको आवश्यकताको विश्लेषण गर्दै सोका आधारमा भ्रष्टाचार नियन्त्रणका उपायहरूको संक्षेपमा चर्चा गरिएको छ ।

✍ शाखा अधिकृत, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग

विद्यमान भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिहरूः

वि.सं. २०५९ सालमा लागू गरिएको भ्रष्टाचार निवारण ऐनले मुलकमा देहाय किसिमका भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिहरूको आकलन गरेको देखिन्छ ।

- ◆ रिसवत लिने दिने,
- ◆ विना मूल्य वा कम मूल्यमा वस्तु वा सेवा लिने,
- ◆ दान, दातव्य, उपहार वा चन्दा लिनु,
- ◆ कमिशन लिनु,
- ◆ राजस्व चुहावट गर्नु,
- ◆ गैरकानूनी लाभ वा हानी पुऱ्याउने बदनियतले काम गर्नु,
- ◆ गलत लिखत तयार गर्नु,
- ◆ गलत अनुवाद गर्नु,
- ◆ सरकारी कागजात सच्याउनु,
- ◆ सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको कागजात नोक्सान गर्नु,
- ◆ प्रश्नपत्रको गोपनीयता भङ्ग गर्नु,
- ◆ गैरकानूनी व्यापार वा व्यवसाय गर्नु,
- ◆ नपाएको ओहदा पाए भन्नु,
- ◆ भ्रुष्टा विवरण दिनु,
- ◆ सार्वजनिक सम्पत्तिको हानि नोक्सानी गर्नु,
- ◆ गैरकानूनी दबाव दिनु,
- ◆ गलत प्रतिवेदन दिनु,
- ◆ गैरकानूनी रूपमा सम्पत्ति आर्जन गर्नु, आदि ।

अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगका विगत केही वर्षका वार्षिक प्रतिवेदनहरूको अध्ययन गर्दा भ्रष्टाचार निवारण ऐनले परिभाषित गरेका उल्लिखित सबै किसिमका भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिहरू विद्यमान रहेको देखिन्छ । भ्रष्टाचार निवारण ऐनमूलतः सार्वजनिक पदाधिकारीहरूको हकमा लागू हुने ऐन भएको हुँदा यसले सार्वजनिक क्षेत्रका विकृतिहरूको मात्र आकलन गरेको भए तापनि गैरसरकारी र निजी क्षेत्रमा समेत भ्रष्टाचारका यी विभिन्न रूप, रङ्ग र प्रवृत्तिहरू विद्यमान रहेका छन् नेपाली समाजमा नातावाद, कृपावाद, नैतिक आचरणको स्खलन, सम्पत्तिप्रतिको अत्यधिक मोह, अनैतिक र गैरकानूनी तरिकाले सम्पत्ति आर्जन गर्ने प्रवृत्ति, कित्ते, जालसाजी, ठगी र दलाली गर्ने लगायतका गलत प्रवृत्तिहरू व्यापक रूपमा अनुभव गर्न सकिन्छ । उल्लिखित भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिका अलावा नेपालमा हाल बिचौलिया मार्फत भ्रष्टाचार गर्ने, प्रविधिको दुरुपयोग गरी भ्रष्टाचार गर्ने, गैरकानूनी सम्पत्ति मुलुक बाहिर पठाउने, सम्पत्ति शुद्धीकरण गर्ने, स्वार्थको द्वन्द्व हुने गरी काम गर्ने, नीतिगत भ्रष्टाचार गर्ने, लगायतका नयाँ नयाँ प्रवृत्तिहरू समेत देखिएका छन् ।

एकातर्फ विद्यमान भ्रष्टाचार निवारण ऐनले नीतिगतरूपमा हुने गरेका भ्रष्टाचारका प्रवृत्तिहरूलाई समेट्न सकेको देखिँदैन । अर्कोतर्फ सार्वजनिक पदाधिकारीहरूबाट हुने गरेको अनुचित कार्यलाई समेत अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको कार्यक्षेत्रबाट बाहिर पारिनु र अनुचित कार्यको अनुसन्धान कुन संस्था वा निकायको कार्यक्षेत्रमा पर्ने भनी स्पष्ट कानूनी र संस्थागत संयन्त्र निर्माण भई नसक्नुले पनि मुलुकको सुशासन प्रवर्द्धनको लागि अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको मुख्य पहलकदमी रहोस् भन्ने खालका जनताका जायज आकांक्षाहरूलाई समेत आयोगले अपेक्षाकृतरूपमा सम्बोधन गर्न नसकेको हो कि जस्तो देखिन थालेको छ ।

भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिलाई प्रोत्साहन गर्ने कारक तत्वहरू :

उल्लिखित भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिहरूलाई विभिन्न राजनीतिक, प्रशासनिक, आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, कारक तत्वहरूले मलजल गरेका कारण भ्रष्टाचार नियन्त्रणका राष्ट्रियरअन्तर्राष्ट्रिय प्रयासका बावजूद पनि अपेक्षाकृतरूपमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण हुन सकेको देखिदैन । नेपालमा देखिएका भ्रष्टाचारका प्रमुख कारक तत्वहरू देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- ◆ भ्रष्टाचार विरुद्धको संयुक्त राष्ट्र संघीय महासन्धिवमोजिमका कानूनको कमी,
- ◆ विद्यमान कानूनी व्यवस्थाको फितलो कार्यान्वयन,
- ◆ भ्रष्टाचारको अनुसन्धान गर्न स्थापित निकायको साँघुरो क्षेत्राधिकार,
- ◆ कमजोर राजनीतिक प्रतिबद्धता,
- ◆ निजी सम्पत्तिप्रतिको अत्यधिक मोह,
- ◆ भूमिमाथिको निजी स्वामित्व,
- ◆ खर्चिलो निर्वाचन प्रणाली,
- ◆ न्यून वेतन सुविधा,
- ◆ आर्थिक उपार्जन र भौतिक सुविधामा प्रतिष्ठा देख्ने सामाजिक दृष्टिकोण,
- ◆ भड्किलो सामाजिक व्यवहार र सामाजिक तथा आर्थिक असुरक्षा,
- ◆ नैतिक शिक्षा र सदाचारिता परीक्षणको अभाव,
- ◆ कमजोर दण्ड र पुरस्कार संस्कृति, आदि ।

सदाचार पद्धतिको आवश्यकता:

“Integrity is doing the right thing even when no one is watching.”

लोकतन्त्र, मानव अधिकार, विधिको शासन, पारदर्शिता, उत्तरदायित्व, सामाजिक न्याय, स्वतन्त्र र सक्षम सञ्चार जगत, सदाचार पद्धति जस्ता विशेषताहरूसहित राजनैतिक शासन र प्रशासनिक व्यवस्थापनबीचको कुशल संयोजन भएको शासन प्रणाली नै सुशासन हो ।

सार्वजनिक नीति कुनै व्यक्ति वा समूहको स्वार्थ प्रेरित वा कुण्ठाबाट प्रभावित भएर गोप्य तरिकाले तर्जुमा हुने र घोषित नीतिको कार्यान्वयन समेत अप्रभावकारी हुँदासम्म सार्वजनिक क्षेत्रमा सुशासन कायम गर्ने विषय सपनामा मात्रै सीमित हुन्छ । सार्वजनिक नीति निर्माण गर्ने, तिनीहरूको व्यवस्थापन गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने, प्राप्त लाभको वितरण गर्ने र पुनर्वितरण गर्ने जिम्मेवारी, दायित्व र अधिकार समेत राजनीति र सार्वजनिक प्रशासनसँग नै निहित रहन्छ । शासक र प्रशासकहरू आफैँमा उत्प्रेरित, नैतिकवान र सद् आचरणले युक्त भएर सोही अनुरूपको व्यवहार प्रदर्शन गरेमा मात्र राज्यका हरेक तह र तप्काका नागरिकहरूले सुशासनको प्रत्याभूति गर्न सक्छन् ।

अतः शासन र प्रशासनको बागडोर सम्हालेका राज्यका तलदेखि माथिसम्मका हरेक पदाधिकारीरकर्मचारीहरूले सही काम, सही समयमा, सही तरिकाले स्वतःस्फूर्तरूपमा सम्पन्न गर्न र त्यसबाट प्राप्त लाभको न्यायोचित वितरण र पुनर्वितरण गर्नका लागि समेत सार्वजनिक क्षेत्रमा सदाचार पद्धतिको अपरिहार्यता देखिन्छ ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रणका उपायहरू :

नेपाली समाजको सामाजिक उपपद्धतिकै रूपमा विकसित भइसकेको भ्रष्टाचारलाई नियन्त्रण गर्दै सार्वजनिक क्षेत्रमा अपेक्षाकृत रूपमा सुशासन प्रवर्द्धन गर्नको लागि समेत सदाचार पद्धतिको विकास गर्नु अपरिहार्य भैसकेको छ । समग्रतामा सामाजिक प्रणालीकै शुद्धीकरण गर्नका लागि आधारभूमिको रूपमा पहिचान गरिएको सदाचार पद्धतिको प्रवर्द्धन गरी अपेक्षाकृतरूपमा भ्रष्टाचारको नियन्त्रण गर्नको लागि देहायबमोजिमका नीतिगत, कानूनी र संस्थागत प्रबन्ध गरी लागू गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

❧ नीतिगत व्यवस्था:

- राज्यका हरेक नागरिकको आधारभूत आवश्यकता र सामाजिक सुरक्षा राज्यले सुनिश्चित गरी पुख्यौली सम्पत्तिमा प्रगतिशील कर लगाई निजी सम्पत्तिको पुस्तान्तरणमा निरुत्साहन गर्ने नीति लिने,
- एक परिवारलाई घर(घडेरीको लागि तोकिएको न्यूनतम परिणामको जग्गाबाहेक थप घरजग्गा जोड्ने र सम्पत्ति थुपार्ने परिपाटीको अन्त्य गर्न आवश्यक कानूनी प्रबन्ध गरी लागू गर्ने,
- खर्चिलो निर्वाचन प्रणालीलाई विस्थापन गर्दै प्रत्यक्ष निर्वाचित प्रधानमन्त्री र निजले मनोनयन गरेका विभिन्न क्षेत्रका विज्ञहरूबाट मन्त्रीहरू चयन गरी सरकार गठन गर्ने नीतिगत प्रबन्ध गर्ने,
- जननिर्वाचित संसदलाई विकासनिर्माण र बजेट वितरण गर्ने कार्यबाट अलग गरी विशुद्ध कानून निर्माण र सरकारको खबरदारीमा सीमित तुल्याउने खालको प्रबन्ध गर्ने,
- विद्यालय तहदेखि नै नैतिक शिक्षा अनिवार्यरूपमा अध्ययन(अध्यापन गराई विद्यार्थीलाई ठूलो मान्छे होइन, असल र जिम्मेवार नागरिक बन्न प्रेरित गर्ने,
- सार्वजनिक सेवामा कर्मचारी भर्ना गर्नुपूर्व नै सदाचारिता परीक्षण (Integrity Test) गरी पास हुनेलाई मात्र सेवा प्रवेश गराउने पद्धतिको विकास गरी लागू गर्ने,
- सरकारी कर्मचारीलाई उनीहरूको आधारभूत आवश्यकता धान्ने र सम्मानपूर्वक बाँच्न पुग्नेगरी तलबसुविधा उपलब्ध गराउने तथा उनीहरूको वृत्तिविकासलाई अनुमानयोग्य बनाउने ।

❧ कानूनी व्यवस्था :

- मुद्रा निर्मलीकरण, राजस्व छली, अकुत सम्पती आर्जन र बैकिङ्ग कसुर समेतलाई भ्रष्टाचारको दायरामा ल्याई भ्रष्टाचार निवारण ऐनको समुचित संशोधन गर्ने,
- संवैधानिक पदाधिकारी र अन्य विशेष ऐनले व्यवस्था गरेका अधिकारीहरूको हकमा समेत निजहरू पदमुक्त (पदबाट बाहिरिएपछि) भइसकेपछि अख्तियारले अनुसन्धान गर्नसक्ने कानून निर्माण गरी लागू गर्ने,
- भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धमा सरकारी, सार्वजनिक, गैरसरकारी र निजी क्षेत्रले गरेको भ्रष्टाचारलाई समेत समेट्ने गरी छाता ऐन, बनाउने तथा भ्रष्टाचारीलाई हुने सजायको मात्रा उल्लेख्यरूपमा बढाउने,
- राजनीतिक दल सञ्चालनको लागि मापदण्ड बनाई राज्यप्रणालीबाट नै अनुदान उपलब्ध गराई त्यसको लेखाजोखा राख्ने र राजनीतिक दलले समेत अनिवार्य रूपमा लेखापरीक्षण गराउनु पर्ने कानून बनाई लागू गर्ने ।

❧ संस्थागत प्रबन्ध:

- श्रोत साधन सम्पन्न तथा प्रविधियुक्त बनाई अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगलाई सांगठनिक रूपमा चुस्त र अनुसन्धान गर्ने जनशक्तिलाई प्रविधिमैत्री र दक्ष बनाई उनीहरूको क्षमता विकास गर्ने,
- नीतिगत भ्रष्टाचारको स्पष्ट परिभाषा गर्दै अख्तियारलाई कम्तिमा उपसचिवभन्दा माथिल्लो पदको अधिकारीले गरेको ठूलूला नीतिगत भ्रष्टाचारको अनुसन्धानमा मात्र सीमित गर्ने,
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलाई सुशासन प्रवर्द्धन तथा सदाचार पद्धतिको विकास गर्ने कार्यमा केन्द्रित गर्नको लागि स्वतन्त्र र सक्षम संवैधानिक निकायको रूपमा रूपान्तरण गर्ने,
- सतर्कता केन्द्रलाई सदाचार पद्धतिको विकासको लागि अध्ययन, अनुसन्धान गरी प्रचार-प्रसार गर्न तथा राष्ट्रिय सदाचार नीति निर्माण गर्न र प्रवर्धनात्मक कार्यक्रमहरू बनाई लागू गर्न गराउने लगाउने,

- ▲ भ्रष्टाचार अनुसन्धान गर्ने कार्यसँग सम्बन्धित राजस्व अनुसन्धान विभाग, सम्पती शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग समेतले गर्ने कार्यलाई अख्तियारको क्षेत्राधिकारभित्र ल्याइ ती निकायहरू खारेज गर्ने,
- ▲ भ्रष्टाचार सम्बन्धी मुद्दामा फैसला गर्ने क्षेत्राधिकार प्राप्त विशेष अदालतमा भौतिक पूर्वाधारको विकास, प्रक्रियामा सरलता र प्रविधिमैत्री बनाई न्यायिक जनशक्तिको क्षमता विकास गर्ने,
- ▲ सार्वजनिक अधिकारीले गरेको अनुचित कार्यहरूका सम्बन्धमा सम्बन्धित विभागीय प्रमुख र तालुक मन्त्रालयलाई जिम्मेवार बनाई त्यसको अनुगमन र सुपरीवेक्षण राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रबाट गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

निष्कर्ष :

सही समयमा, सही तरिकाले, सही काम स्वतस्फूर्तरूपमा सम्पन्न गर्ने परिपाटीसहित सदाचार पद्धतिको विकास गरी भ्रष्टाचारी प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गर्दै आमजनतामा सुशासनको प्रत्याभूति दिलाउनको लागि मुलुकको समग्र शिक्षा प्रणालीमा सुधार गर्ने, प्रत्यक्ष निर्वाचित कार्यकारीको समेतको व्यवस्थाद्वारा निर्वाचनमा हुने अनियन्त्रित खर्चमा लगाम लगाउने, पैतृक सम्पतीको पुस्तान्तरणमा भारी करसहित निरुत्साह गर्ने, सार्वजनिक सेवकहरूको सदाचारिता परीक्षण गर्ने परिपाटीको विकास गर्ने, भ्रष्टाचारको अनुसन्धान, अभियोजन गर्ने र फैसला गर्ने निकायहरूको बीचमा उचित समन्वय र संस्थागत क्षमतामा सुदृढीकरण गर्ने लगायतका आवश्यक नीतिगत, कानूनी र संस्थागत प्रवन्ध गर्नु अपरिहार्य देखिन्छ ।

यथार्थमा समाजबाट नैतिकता र सदाचारिताको स्खलन हुँदाको दुष्परिणाम स्वरूप देखापर्ने भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिहरूको दीर्घकालीन रूपमा नै समूल निदान गर्नको लागि भने मुलुकको समग्र शिक्षा प्रणालीलाई नै पुनरावलोकन गरी विद्यालयदेखि विश्वविद्यालयसम्मको पाठ्यक्रममा नै आमूल परिवर्तन गर्दै हरेक ब्यक्तिलाई सानैदेखि कर्मशील, इमान्दार र अनुशासित बन्न प्रेरित गरी नैतिकवान नयाँ पुस्ता निर्माण गर्नुको दोश्रो विकल्प देखिदैन ।

यसरी नेतृत्वमा (राजनैतिक, प्रशासनिक, न्यायिक, सामाजिक) इच्छाशक्ति भएको खण्डमा नेपाली समाजको उप-पद्धतिकै रूपमा विकसित हुँदै गइरहेको भ्रष्टाचारलाई क्रमशः नियन्त्रण गर्दै सार्वजनिक र गैरसार्वजनिक क्षेत्रमा समेत सदाचार पद्धतिको पुनरोत्थान गर्दै अपेक्षाकृतरूपमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण गरी मुलुक र मुलुकवासीमा सुशासनको प्रत्याभूति दिलाउन सम्भव हुने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री :

- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगका विभिन्न आ.व.का प्रतिवेदनहरू
- www.prashasan.com.np मा प्रकाशित आलेखहरू
- नेपालको संविधान, २०७२
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९
- लेखकका विभिन्न आलेखहरू



लोकतन्त्रमा जनताका अपेक्षा र निजामती प्रशासनको बास्तुकला

✍ केदार कोइराला

सारांश

राज्य सञ्चालनका आदर्श मार्गदर्शक सिद्धान्तहरु व्यवहारमा उतार्न हामीले बनाएको अधिकारमा आधारित संविधान (Right Based Constitution) को व्यवहारिक कार्यान्वयन गर्नुपर्छ। राजनीतिक व्यक्ति रहने सरकार र गैर राजनीतिक योग्यता प्रणालीबाट अब्बल ठहरिएर आएका पेशागत व्यक्ति रहने कर्मचारीहरुमा फरक भूमिका, शैली, मर्यादा र अनुशासन जस्ता अवयवहरुको सन्तुलनबाट जनताका हरेक चाखहरुलाई सम्बोधन गर्न सक्नुपर्छ। राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा समान र सहज पहुँच नागरिकहरुका साभ्भा अपेक्षा हुन्। संघीय सरकारका सबै इकाइबीचजिम्मेवारी, स्रोत साधन र प्रशासनको साभ्भेदारी गरी समन्वय, सहकारिता र सहअस्तित्वको आधारमा शासन सञ्चालन गर्न सक्नुपर्छ। राजनीतिले निर्धारण गरेको ईच्छाको कार्यान्वयन गर्ने काम निजामती प्रशासनको हो। निजामती प्रशासनले आफ्नो ज्ञान, सीप, योग्यता, क्षमता तथा दक्षताको आधारमा उपलब्ध स्रोतसाधन तथा प्रविधिको प्रयोग जनहित तथा राष्ट्रहितमा गर्नुपर्छ। राज्यको स्वार्थ भनेको राष्ट्रहित हो, सो स्वार्थ पूर्ति गर्ने माध्यम निजामती प्रशासन हो भन्ने कुरा हरेक पाईलामा मनन गर्नुपर्छ। प्रशासन संयन्त्र सेवाप्रदायक तथा सहजकर्ताको रूपमा रुपान्तरित होस् भन्ने चाख नागरिकहरुको साभ्भा हो। यो चाखको परिपूर्ति निजामती प्रशासनले गर्नुपर्छ। यसका लागि निजामती प्रशासन सञ्चालन गर्ने कानुन विवेकशील तथा गतिशिल बन्नुपर्छ।

पृष्ठभूमि (Background)

राज्यको लक्ष्य निर्धारण गर्ने काम देशको मुल कानुनको रूपमा रहने सारवान कानुन संविधानले गरेको हुन्छ। नेपाल सरकार बैधानिक कानुन, २००४ बाट सुरु भएको नेपालको संबैधानिक इतिहासमा सातौं संविधानको रूपमा २०७२ सालमा जारी भएको संविधान कार्यान्वयनको चरणमा छ। अरु देशहरुले संविधानलाई संसोधन गरी नागरिकका चाखहरुको गतिशिल सन्तुलन (Dynamic Equilibrium) गर्न सफल भएका छन। हामी भने नागरिकका चाखहरुलाई सन्तुलन गर्ने नाममा संविधान फेर्न तिर लाग्यौं। विकासका बारेमा राजनीति गर्ने तिर लागेनौं। २०४७ सालको संविधानलाई विश्वको नमुना संविधान हो, अरुको भन्दा हाम्रो संविधान राम्रो छ पनि भन्यौं। तर त्यसबाट अपेक्षा गरेको लक्ष्य भने भेटाउन सकेनौं। संविधान जारी भएको ६ वर्ष पुग्न नपाउँदै माओवादी जनयुद्ध सुरु भयो। माओवादी जनयुद्ध बढ्दै गएको तथा राजकीय सत्ता र सार्वभौमसत्ता जनातमा हुनुपर्ने बहसहरु चर्को रूपमा चलिरहँदा २०५९ सालमा भएको शाही कदमले आन्दोलनमा थप उर्जा थप्यो। २०६२ र २०६३ सालमा जनआन्दोलन हुन पुग्यो। फलस्वरूप नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ जारी गर्यौं। यसै संविधानबाट विधिवत रूपमा राजतन्त्रको अन्त्य गर्यौं। विकासको बाधक, नागरिकका हक अधिकार कुण्ठित गर्ने, अग्रगामी सोचमा प्रतिबन्ध लगाउने मुख्य तत्वको रूपमा हेरिएको राजतन्त्रको विधिवत अन्त्य भयो। अब यस्ता दोष लगाउने संस्था छैनन्। १० वर्ष लगाएर जनतालाई सार्वभौमसत्तासम्पन्न बनाउँदै संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दियो शान्ति सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पुरा गर्न संविधान सभाबाट पारित गरी नेपालको संविधान (२०७२) जारी गर्यौं।

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक व्यवस्था सुदृढ गर्ने, राष्ट्रिय एकता सुदृढ गर्ने, समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने, विश्व समुदायमा राष्ट्रिय सम्मानको अभिवृद्धि गर्ने जस्ता राज्य सञ्चालनका आदर्श मार्गदर्शक सिद्धान्तहरु अवलम्बन गर्ने सोच संविधानमा उतार गर्यौं। यी आदर्श सिद्धान्तहरुको कार्यान्वयन गर्नका लागि राज्यले लिने नीतिहरुको पनि संविधानमा व्यापक उल्लेख गर्यौं। संविधानलाई

✍ शाखा अधिकृत, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग

अधिकारमा आधारित संविधान (Right Based Constitution) बनायौं । राज्यको दायित्व किटान गर्यौं । नागरिकका कर्तव्य समेत संविधानमा किटान गर्यौं ।

राज्य सञ्चालनका मार्गदर्शन, राज्यको दायित्व तथा नागरिकका कर्तव्यहरूको बिच गतिशिल सन्तुलन ल्याउनका लागि सार्वभौमसत्ताको समिति विभाजन गरी कार्यकारिणी, व्यवस्थापकिय तथा न्यायिक अधिकार तीन तहको सरकारबाट प्रयोग हुने गरी संबैधानिक प्रबन्ध गर्यौं । न्यायपालिका स्वतन्त्र रहने कुरा संविधानमा लेख्यौं । नागरिक स्वतन्त्रता, मानव अधिकारको संरक्षण तथा प्रवर्द्धन, पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रता, कानुनी राज्यको प्रत्यभूति गराउने कुरा विहान उठे देखि ननिदाउन्जेल सम्म फलाक्छौं । तर व्यवहारिक कार्यान्वयन गर्न भने हामी चुक्दै गएकाछौं । उम्रिदै गरेको विरुवालाई मलजल गर्नको साटो उखलेर फाल्ने अनि फलेन भनेर दोष लगाउने दिशामा हामी लाग्न थालेको दृष्टान्त संविधानको कार्यान्वयनमा भएको अन्यौलताले देखाउँछ । संविधान हुनु र संविधान भएको अनुभूति हुनु फरक कुरा हुन । संविधान भएको अनुभूति सर्वसाधारण नागरिकमा दिलाउनको लागि यसको कार्यान्वयन गर्न हामी मन, वचन र कर्मले लाग्नै पर्ने देखिन्छ । समायानुकल विकासका लागि आवश्यक पर्ने गतिशिल संबैधानिक आधार (Dynamic Constitutional Foundation) तयार भएको छ । जीवन दर्शन, संगठन, स्रोतसाधन र आधुनिक प्रविधिको उचित तालमेल मिलाउने बाहेक कुनै विकल्प हामीसँग छैन । अबको हाम्रोकार्यदिशा भनेको संविधानको सोचलाई व्यवहारमा उतार्नकालागि आवश्यक पर्ने संयन्त्रहरूको फैलावट (Expansion) प्रत्येक नागरिक सम्म पुर्याउने तथा राज्यबाट प्रवाह हुने वस्तु तथा सेवालाई सबैको समान र सहज पहुँच रहने अवस्थाको सिर्जना गर्ने हो ।

संविधानको भावनालाई कार्यान्वयन गर्नका लागि आवश्यक पर्ने नीति नियमहरू निर्माणका क्रममा विवेकपूर्ण निर्णय गर्न सक्ने, स्वच्छ छवि र क्षमतावान व्यक्तिको व्यवस्थापिकामा प्रतिनिधित्व छ भन्नेमा सबै सरोकारवालाहरू दुक्कस छन् । तथ्य र तर्कको प्रमाणमा टेकेर गरिएको विप्लेषणका आधारमा न्यायशील कानुन बन्नुपर्छ । त्यस्ता कानुनहरूको उचित कार्यान्वयन हुनुपर्छ । यसले राज्य र कानुन प्रति बफादार मुलुकी प्रशासनको स्थापना गर्न सघाउँनुपर्छ । बनेको कानुनबाट केही अवसरवादीहरूले मात्रै लाभ लिने तर सार्वजनिक तथा राष्ट्रहित ओभरेलमा पर्ने व्यवस्था गरिनु हुँदैन ।

लोकतन्त्रमा निजामती प्रशासनबाट जनताले गरेको अपेक्षा (Expectations of Citizens from the Civil Service)

राजनीतिक पुनर्संरचना सँगै सार्वजनिक प्रशासको मुटुको रूपमा रहेको निजामती प्रशासनको पुनर्संरचना गरी जनताको जनविश्वास आर्जन गर्ने अवसरलाई प्रयोग गर्नुपर्छ । लोकतन्त्रमा राजनीतिक व्यक्ति रहने सरकार र गैर राजनीतिक योग्यता प्रणालीबाट अब्बल ठहरिएर आएका पेशागत व्यक्ति रहने कर्मचारीहरूमा फरक भूमिका, शैली, मर्यादा र अनुशासन जस्ता अवयवहरू हुनुपर्छ । यी अवयवहरूको सन्तुलनबाट जनताका हरेक चाखहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्नुपर्छ ।

निजामती सेवामा भएको गलत अभ्यासले विचलन गराएको निजामती सेवाको छवि सुधिरनेछ । उच्च तहमा दलिय भागवण्डाले ओभरेलमा परेको योग्यता, क्षमता तथा दक्षताको सही प्रयोग गरिनेछ । सरकारको सफलता शासकीय क्षमतामा र शासकीय क्षमता प्रशासनलाई कानुनको सर्वोच्चता पालना गर्ने कुरा अनुशासनबाट देखिनेछ । राज्यका हरेक संयन्त्रको उच्च ओहदामा बस्ने व्यक्तिहरू नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न सक्ने ज्ञान, सिप, क्षमता, दक्षता, व्यवहार, स्रोतसाधन तथा प्रविधिको प्रयोग व्यापक हुनेछ । हाम्रो मान्छे होइन, राम्रो मान्छेले स्थान पाउँनेछ । सबै नागरिकमा भएको ज्ञान, सिप र अनुभवको प्रयोग राष्ट्र निर्माणमा हुनेछ । सम्भावनाका क्षेत्रहरूमा विवेकशील लगानी गरी त्यसबाट प्राप्त उपलब्धि आवश्यकताका क्षेत्रमा प्रयोग गरी अर्थतन्त्र सबल बनाईनेछ । यस्ता विषयहरूलाई व्यवस्थित गर्न आवश्यक पर्ने नीति ज्ञान (Policy Knowledge) निजामती प्रशासनले दिनेछ । नीति ज्ञानमा कुनै पनि राजनीतिक गन्ध आउनेछैन । जनहित र राष्ट्रहित बाहेक निजामती प्रशासनको कुनै स्वार्थ हुनेछैन ।

सम्पूर्ण सरकारी निकायहरु नागरिकको हितको लागि समर्पित हुनुपर्छ । राज्यको स्वार्थ जनताको हित गर्ने हुन्छ तर दिल हुँदैन । त्यो स्वार्थ पुरा गर्न निजामती प्रशासन सक्षम हुनेछ । कर्मकाण्डी शैलीको निबन्ध लेख्ने कार्य बन्द हुनेछन । चिप्ला र चिल्ला शब्दले रिभाउने कार्यविधिको अन्त्य हुनेछ । ईतिहासलाई दिशा दिने र सारवान कानुनको सोचलाई सम्बोधन गर्ने नीति तथा कार्यक्रम बन्नेछन् । अवसर आफ्ना पोल्तामा हाल्ने आत्मकेन्द्रित प्रवृत्तिमा रमाउने वातावरणको अन्त्य हुनेछ । आत्मविश्वास, आत्मसम्मान र राष्ट्रिय प्रतिष्ठासँग जोडिएका विषयप्रति संवेदनशीलता देखाउनेछ । Yes Man कार्यशैलीको संस्थागत व्यवस्था भङ्ग हुनेछ । सबै नागरिकहरुको संरक्षण, शसक्तिकरण तथा विकासमा राज्य संयन्त्रहरुको पर्याप्त ध्यान जानेछ । जनताका हक हित र अधिकारका विषयमा निजामती प्रशासन जिम्मेवार र उत्तरदायी हुनेछ ।

शासकीय संरचनाहरुको अन्तरसम्बन्ध र कार्यशैली तथा कार्यवातावरण संविधान, संबैधानिक कानून र अवलम्बित राजनीतिक पद्धतिले निर्धारण गर्छ । आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्यायको सुनिश्चितता गर्नका लागि समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तको व्यावहारिक कार्यान्वयन गरी दिगो विकास, शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पुरागर्ने लक्ष्यका साथ संघ, प्रदेश र स्थानीय तह सहितको तीन तहको शासकिय संरचना सहितको संविधान कार्यान्वयनको बाटोमा मुलुक लागेको छ । नेपालको संविधानले राज्यको मूल संरचना नै तीन तहको हुने स्पष्ट उल्लेख गरेको पृष्ठभूमिमा सार्वजनिक प्रशासन पनि तीन तहको हुन्छ भन्नेमा दुई मत छैन । निजामती प्रशासन ३ तहको हुनेछ । निजामती सेवामा रहने सेवा, समूह, उपसमूह, श्रेणी र पदहरु संविधान र अन्य कानुनहरुले तत् तत् तहका सरकारलाई तोकिएको कार्यजिम्मेवारी पुरा गर्न सक्ने हुनेछन् । शासकीय संरचना अनुरूप निजामती प्रशासनलाई ढाल्न र कार्यात्मक संरचना बनाउन खुला तथा उदार दिल बनाएर सबै कर्मचारीहरु लाग्नेछन । कर्मचारीको व्यक्तिगत स्वार्थ भन्दा नागरिक हित बढी ओजन्दार हुनेकुरालाई हरेक कर्मचारीले आत्मसात् गर्नेछन् । नागरिकको हित नै सुधारको मेरुदण्ड हो भन्ने कुरालाई आन्तरिकीकरण गर्नेछन् । निजामती प्रशासन कार्यसम्पादन र सेवा प्रवाहका दृष्टिले सक्षम हुनेछ ।

नागरिक र निजामती प्रशासन बिच देखिएको विश्वासको दरार पुरिनेछ । समिति स्रोत र साधनलाई जनताका असिमित आवश्यकता पुरा गर्ने चुनौतीपूर्ण कार्यलाई अवसरमा परिणत गरि अपेक्षित नतिजा दिनेछ । संविधानले नागरिकका आधारभूत आवश्यकतको रुपमा पहिचान गरेका शिक्षा, स्वास्थ्य, बसोबास, खाद्यान्ने, यातायात जस्ता क्षेत्रमा सहज, सरल र सुलभ पहुँच सुनिश्चितता हुनेछ । दुरदर्शिता, प्रशासनिक क्षमता, कुटनैतिक दक्षता र लगनशिलताको प्रयोगगरी हिजोको अनुभवका आधारमा आजको चुनौतीलाई अवसरको रुपमा लिने र भविष्यको अनिश्चिततालाई सुनिश्चिततामा परिणत गर्ने अनुकूल वातावरण सिर्जना गर्नेछ । भ्रष्टाचारलाई जरैबाट फाल्नेछ । नैतिकता र आचरणको स्तुति गानलाई व्यवहारमा उतार्नेछ । निजामती प्रशासन स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी, सहभागितामूलक र प्रतिनिधित्वमूलक हुनेछ । यसले नागरिक र प्रशासनको सम्बन्ध सुदृढ र सदाचारयुक्त बनाउनेछ ।

कानूनको शासन, भ्रष्टाचार मुक्त र चुस्त प्रशासन, अकेन्द्रिकरण तथा विकेन्द्रिकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन, प्राप्त उपलब्धीहरुको समानुपातिक तथा समन्यायिक वितरण जस्ता असल शासनका मान्यताहरु जनजीविकामा प्रत्यक्षरुपमा देखिनेछन । सर्वसाधारण नागरिकको हित, कल्याण, सुख, समृद्धि र असल जिवन प्रणालीको विकास हुनेछ । यो जिम्मेवारी पुरा गर्नका लागि एक महत्व पूर्ण सारथीको रुपमा निजामती प्रशासन खरो रुपमा प्रस्तुत हुनेछ । अतितको फेर समातेर उभिएको वर्तमानले अगाडिको पाईलालाई रोक्न खोजेमा निजामती प्रशासनले यसलाई फाल्नेछ ।

भरपर्दो सूचना, परिपक्व विश्लेषण, सन्तुलित लेखाजोखा र समयको उचित परिपालना नै अनुकूल परिणाम निकाल्ने साधन हुन, यो कुरालाई निजामती प्रशासनले हृदयङ्गम म गर्नेछ । समय नै सबै भन्दा ठूलो साधन हो, एक एक सेकेण्डको सदुपयोग गर्नेछ । सूचनाको सहि प्रयोग गर्ने, अनावश्यक हल्लालाई नियन्त्रण

गर्ने, अवसरको दुरुपयोग हुन नदिने, तथ्य तथा आधारहिन कुराको पछि नलागि विधि, पद्धति र सिद्धान्तको आधारमा तथ्याङ्कको विप्लेषण गर्ने र प्राप्त परिणाम व्यवहारमा उतार्ने, विपद् व्यवस्थापनलाई तथ्याङ्क विप्लेषणबाट प्राप्त तथ्यको आधारमा प्रभावकारी बनाउन सक्ने, दुरासय पुर्ण विप्लेषणबाट बच्ने तथा समय व्यवस्थापन उचित तरिकाले गर्नसक्ने सुनिश्चितता गर्नेछ ।

समाज र नागरिकहरूको समसामयिक चाहना र सम्बन्धहरूको राजनैतिक विज्ञानलाई व्यवहारमा उतार्ने मध्यमको रूपमा निजामती प्रशासन रहनेछ । राजनीतिक विज्ञानलाई व्यवहारमा उतार्ने छ । संघीयताले सिर्जना गरेको लोक कल्याणमा समर्पित रहने वातावरणलाई नागरीकमैत्री बनाउनेछ । अनुशासनमा रहि ईमान्दारिका साथ नीति तथा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गरी प्राप्त उपलब्धिहरूको वितरणलाई समन्यायिक बनाउन सक्ने चुस्त प्रशासनिक संरचना र कार्यविधि स्थापित गर्नेतर्फ निजामती प्रशासन लक्षित रहनेछ ।

नीति तथा कार्यक्रम निर्माण र कार्यान्वयन गर्दा बढी भन्दा बढी नागरिकहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता हुने व्यवस्था मिलाउनेछ । विश्वव्यापिकरण तथा उदारीकरणले ल्याएका चुनौतीहरूको सामना गर्ने र अवसरहरूलाई स्थानीयकरण गर्ने, सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई प्राथमिकता दिई विद्युतिय शासनको अवधारणालाई व्यवहारिक बनाउने तर्फ दत्तचित्त भएर लाग्ने छ । जलवायु परिवर्तन तथा वातावरण व्यवस्थापनलाई केन्द्रबिन्दुमा राख्ने, सामाजिकीकरण, सत्तिकरण सहितको सार्थक समावेशीकरण गर्न सक्ने, स्रोतसाधन, शक्ति र अधिकारको अधिक अकेन्द्रीकरण तथा विकेन्द्रीकरण द्वारा प्रशासन सञ्चालन गर्न सक्षम रहनेछ । विश्वव्यापी रूपमा अवलम्बन गरिएका मानवअधिकार र मानव विकासका मान्यतालाई स्थापित गराउने लगायत समसामयिक मामिलाहरूले नागरिकहरूको जिवनस्तरमा प्रत्यक्ष अनुकूल प्रभाव देखिने गरी कार्य गर्न सक्ने निजामती प्रशासनको स्थापना हुनेछ ।

स्रोत साधनको प्राप्ति र प्रयोगलाई दुरुपयोग भएको छैन भनेर नागरिकले विश्वास गर्ने वातावरण बनाउनेछ । अपेक्षित प्रतिफल समयमा नै लागत प्रभावकारी रूपमा हासिल हुनेछ । कार्यान्वयन क्षमता, दक्षता र प्रविधिको व्यापक प्रयोग हुनेछ । प्रयोग कसरी हुँदैछ ? छैन भने के कसरी प्राप्त गरिँदैछ ? के कस्ता समस्या र बाधा आउन सक्छन् तथा त्यसको समाधान केहो ? र हुनसक्छ ? भन्ने कुराको स्पष्ट जवाफ दिनसक्ने उत्तरदायी निजामती प्रशासन हुनेछ ।

विश्वका जुनसुकै मुलुकमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको भूमिमा सर्वोच्च नै हुन्छ, यो भूमिकालाई अभि मजबुत बनाउन निजामती प्रशासनले सहयोग गर्नेछ । संविधानले दिएको अधिकार प्रयोग गर्ने सम्बन्धमा स्थानीय तह सञ्चालन गर्ने सरकारको हैसियत पनि संघीय तथा प्रादेशिक सरकारको जति नै हुन्छ, भन्ने विषयलाई प्राथमिकता दिनेछ । स्थायी सरकार भनेर चिनिने निजामती प्रशासनले आफ्नो योग्यता, क्षमता तथा दक्षताको सही प्रयोग गरी स्थानीय सरकारलाई सफल र प्रभावकारी बनाउनेछ । स्थानीय सरकारलाई दह्रो र अधिकार सम्पन्न बनाउँनमा निजामती प्रशासनले उल्लेख्य भूमिका खेल्नेछ ।

निजामती प्रशासनले Citizens are the king, Government has to fit the rhythm of life of People भन्ने मान्यतालाई आन्तरिकीकरण गर्नेछ । सार्वजनिक सेवाको संस्कृतिलाई स्थापित गर्नका लागि सार्वजनिक सेवाको मूल्य बुझ्न सक्ने, यसका अवयवहरू नेतृत्व, सिद्धान्त र विधि, मूल्य र मान्यता, कार्यसंस्कृति तथा सार्वजनिक सेवाको दिर्घकालीन लक्ष्य तथा उद्देश्यलाई आत्मसात् गर्नेछ । ईमान्दारिता प्रदर्शन गर्नको लागि के सही वा गलत हो ? भन्ने कुराको तथ्य र कारणका आधारमा छुट्याउन सक्ने, सोही आधारमा कुनै पनि मूल्यमा कार्य सम्पादन गर्न पछि नपर्ने तथा यो कारणले सही वा गलत छ त्यसैले यो काम गरेको वा नगरेको हो भन्ने खुला रूपमा सूचना प्रवाह गर्न सक्ने निजामती प्रशासन हुनेछ ।

निजामती प्रशासनले अध्यात्मिक चिन्तनलाई समेत आत्मसात् गर्नेछ । अध्यात्मिक चिन्तनले सबै कर्मचारीहरूलाई संविधानले सिर्जना गरेको दायित्वको मूल्य र अर्थ आधारबाटै बुझाउने शक्ति प्रदान गर्छ । सार्वजनिक सेवा

प्रवाहमा Be Spiritual but not Religious को भावनालाई आत्मसात् गर्नेछ। राज्यको स्वार्थ हुन्छ तर हृदय हुँदैन भन्ने कुरा हरेक जनतालाई बुझाउन सक्नेछ। राज्यको स्वार्थ भनेको नै जनातको खुशी हो भन्नेह भावना हरेक नगरिकमा जागृत गराई सोही बमोजिम हरेक गतिविधि सञ्चालनमा राष्ट्रिय प्रतिष्ठालाई ध्यान दिन सक्ने बनाउन निजामती प्रशासनले आफ्नो अधिकार, विवेक तथा सिर्जनशिलताको प्रयोग गर्नेछ।

निजामती प्रशासनको वास्तुकला (Envisioned Architecture of Civil Service)

बदलिदो राजनीतिक परिवेश सँगै जनताका आकांक्षालाई संबोधन गर्नका लागि निजामती प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, सुदृढ, सेवामूलक, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य नेपालको संविधानले लिएको छ। कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशलव्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात् गरी सर्वसाधारणले पाउनु पर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट पाउने अवस्था सिर्जना गर्नुपर्छ। सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतार्न सक्षम हुनुपर्छ। राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हित, समन्याय र समावेशीकरण, मानवअधिकारको प्रत्याभूति, वस्तुनिष्ठता, जवाफदेहिता तथा इमान्दारिता, आर्थिक अनुशासन एवं भ्रष्टाचारमुक्त, चुस्त र जनमुखी प्रशासन, प्रशासन संयन्त्रको तटस्थता तथा निष्पक्षता, प्रशासनिक संयन्त्रमा र निर्णयमा सर्वसाधारणको पहुँच, विकेन्द्रीकरण तथा अधिकार निक्षेपण, जनसहभागिता तथा स्थानीय स्रोतको अधिकतम उपयोग गर्ने विषयलाईसेवा प्रवाहको केन्द्रबिन्दुमा राख्नुपर्छ। आर्थिक उदारीकरण, गरीबी निवारण, सामाजिक न्याय, प्राकृतिक तथा अन्य सार्वजनिक स्रोतको दीगो तथा कुशल व्यवस्थापन, महिला सशक्तिकरण तथा लैङ्गिक न्यायको विकास, वातावरणीय संरक्षण, जनजाति, दलित तथा आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पिछडिएका वर्गको उत्थान, दुर्गम क्षेत्रको विकास तथा सन्तुलित क्षेत्रीय विकास लगायतका राज्यले अवलम्बन गर्ने नीतिहरूको कार्यान्वयनमा खरो रूपमा प्रस्तुत हुनुपर्नेछ। यस्तका कुराहरू प्राप्त गर्नका लागि निजामती प्रशासन Well Equipped हुनुपर्छ। स्पष्ट मार्गदर्शन हुनुपर्छ। गतिशिल सन्तुलन मिलाउन सक्ने निजामती कर्मचारी व्यवस्थापन गर्ने ऐन हुनुपर्छ। प्रविधिको व्यापक प्रयोग गर्नुपर्छ। निजामती कर्मचारीले अपेक्षा गर्ने अनुमानयोग्य वृत्ति विकास, पर्याप्त तलब तथा सेवा सुविधा, जागिरको सुरक्षा, उचित कार्यवातावरणको सिर्जनालाई अवको निजामती प्रशासन सम्बन्धी कानूनले संबोधन गर्नुपर्छ। यसका लागि आवश्यक पर्ने अवयवहरू तपशिल बमोजिम रहेकाछन् :

(क) मार्गदर्शक सिद्धान्त

नीतिको लागि सिद्धान्त घरको चर जस्तै हो। चर मजबुत भए घर बलियो हुन्छ। अस्तित्व संकटमा पर्दैन। निजामती प्रशासन मुलकी शासन सञ्चालनको महत्वपूर्ण चर भएकोले यसलाई आधार देखिनै बलियो बनाउन आवश्यक छ। नीतिको आधार भनेको नै मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू हुन्। उच्चतम व्यवसायिक आचरणको अवलम्बन तथा प्रवर्द्धन गर्ने, स्रोत साधनको प्रयोग कुशल, मितव्ययी तथा प्रभावकारी रूपमा गर्ने, नागरिक मैत्री प्रशासन उन्मुख रहने, सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा पक्षपात रहित, ईमान्दारिता, समानता र समता कायम गर्दै जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गर्ने, जवाफदेही तथा उत्तरदायी प्रशासनको विकास गर्ने, पारदर्शिता र सूचनाको हकको प्रत्याभूति गराउने, संघ, प्रदेश र स्थानीय तहहरू बीच जिम्मेवारी, स्रोत साधन र प्रशासनको साभेदारी गर्ने, संघीय इकाइहरू बीच सुमधुर र सहयोगात्मक सम्बन्धको विकास र विस्तार गर्ने, संघीय तथा प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाको मार्गदर्शनमा एकरूपता कायम गर्ने जस्ता आदर्श सिद्धान्तहरू ऐनमा गर्नुपर्छ। ऐन बलियो र अनुमानयोग्य बन्छ। मार्गदर्शक सिद्धान्त भए लक्ष्यमा पुग्न सजिलो हुन्छ। गन्तव्यहिनताको अवस्थाको अन्त्य हुन्छ।

(ख) सेवाको विशिष्टिकरण

निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले सेवाको विशिष्टिकरणको लागी विभिन्न सेवा समूहहरूको व्यवस्था गरेको थियो । नेपाल आवश्यक तर खडेरी परेको नै प्राविधिक जनशक्ति हो । के कस्ता प्राविधिक जनशक्ति छन् ? के कस्ता प्राविधिक जनशक्ति चाहिने हो ? के कस्तो प्राविधिको युग गयो ? के कस्तो प्राविधिको आविष्कार भयो ? के कस्तो प्राविधिको प्रयोग नेपालले कहिले सम्म गर्न सक्छ ? लगायतका विषयहरूको मिहिन अध्ययन गरेर सेवा समूहको पुनर्संरचना गर्नुपर्छ । कुनै समूह खारजे गर्ने वा कुनै समूह कुनैमा विलिन गराउने कुराको बैज्ञानिक आधार हुनुपर्छ । अध्ययन अनुसन्धान विना हचुवाका भरमा गरेको निर्णयले सहि नतिजा दिदैन । Evidence Based Policy Making को अवधारणालाई निजामती सेवा ऐन निर्माण गर्दा आन्तरिकीकरण गर्नुपर्छ । निजामती सेवा ऐन भनेको संविधान पछिको कानून हो । व्यक्तिगत स्वार्थ र शर्त प्रेरित भएर सेवा समूह परिवर्तन गर्ने कार्य निजामती सेवा ऐन, २०१३ बाट सुरु भएको २०७५ सालमा आईपुग्दा पनि रोकिएको छैन, अबै रोकिने छाँट देखिएको छैन । यस्तो व्यवस्थाले वृत्ति विकास अनुमानयोग्य बनाउन सकेन । सेवाको असुरक्षा बढ्यो । सरुवा तथा बढुवा अनिश्चित भयो । सेवागत विशिष्टता कामय गर्न सकिएन । संघीय निजामती सेवा ऐनले सबै सेवाको विशिष्टिकरण गर्नुपर्छ । राज्यको गन्तव्य के हो ? त्यो गन्तव्यमा पुग्ने बाटो कुन हो ? बाटोमा के कस्ता व्यवधान आउन सक्छन् ? त्यस्ता व्यवधान हटाउन के कस्तो जनशक्ति, संरचना तथा संगठनको आवश्यकता पर्छ ? हामी सँग के कस्तो जनशक्ति तथा संरचना छन् ? कस्तो नयाँ जनशक्ति तथा संगठन आवश्यक पर्ने हो ? लगायतका विषयलाई गहन रूपमा छलफल तथा विश्लेषण गरी निजामती सेवा, समूह तथा उपसमूहको गठन तथा सञ्चालन गर्नुपर्छ । सेवाका समूहहरूलाई ऐनमा नै व्यवस्थित गर्नुपर्छ । नियमावलीमा राखेर अस्थिर तथा स्वार्थ र शर्त पुरा गर्ने हतियार बनाउनु हुँदैन । ऐनमा राखिएको व्यवस्था संसोधन गर्नु भनेको विधायिकी मनसाय हो । विधायिकी मनसायबाट शासन चल्ने हो, कार्यकारिणी मनसायबाट शासन चल्दैन । कार्यकारिणीको काम भनेको विधायिकी मनसाय कार्यान्वयन गर्ने हो ।

(ग) पदपूर्ति प्रणाली

सेवा प्रवेश गरेको व्यक्ति उक्त सेवाको उच्चतम पदमा कहिले र कसरी पुग्छ भन्ने विषय ऐना जस्तो हुनुपर्छ । नयाँ जनशक्तिलाई सेवा प्रवेशमा नरोक्ने तथा बहालवाको वृत्ति विकास नछेक्ने वृत्ति प्रणाली नै आजको माग हो । वृत्ति प्रणाली सुनिश्चित भएमा सबै कर्मचारीहरूले ढुक्क भएर कार्यसम्पादन गर्ने वातावरण बन्छ ।

पदपूर्ति प्रणालीले ५ किसिमका पदपूर्तिको व्यवस्थाहरू सुनिश्चित गरेको हुनुपर्छ । (१) खुला प्रतियोगिता, (२) अन्तर तह (३) आन्तरिक प्रतियोगिता (४) जेष्ठता र अनुभवको आधारमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा र (५) कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवा ।

खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाले नयाँ ज्ञान, सीप, योग्यता, क्षमता तथा दक्षता भएका बजारका New Blood हरू संगठनमा भित्र्याउँछ । संविधानले परिकल्पना गरेको समावेशी चरित्रलाई नीतिनिर्माणको उच्च तहसम्म कायम राख्न सक्छ । परिवर्तन व्यवस्थापनलाई सहयोग पुर्याउँछ । निजामती सेवामा द्वन्द्व व्यवस्थापनको Catalyst को रूपमा काम गर्छ । राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदमा ७० प्रतिशत, द्वितीय श्रेणीको पदमा १० प्रतिशत तथा प्रथम श्रेणीको पदमा १० प्रतिशत पदहरू यो प्रणाली अनुसार भर्ना गर्ने व्यवस्था अबैज्ञानिक छैन । निरन्तरता आवश्यक छ ।

अन्तरतहको बढुवा प्रावधानले तीन तहका कर्मचारीहरूबीच भावनात्मक सम्बन्ध सुदृढ बनाउँछ । तीन तहका सरकारका कर्मचारीहरूबीच हुनसक्ने कित्ताकाटको अवस्थाको अन्त्य गर्छ । सरकारी सेवाबीचको सम्बन्ध सुमधुर बनाउँछ । सहकारीताको विकास हुन्छ । संविधानको कार्यान्वयन सहज बन्छ । राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदमा १० प्रतिशत, द्वितीय श्रेणीको पदमा १० प्रतिशत तथा प्रथम श्रेणीको पदमा १० प्रतिशत पदहरू यो प्रणाली अनुसार भर्ना गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाले सेवामा रहेका विशिष्ट क्षमता भएका व्यक्तिहरूलाई आफ्नो ज्ञान, सिप, क्षमता तथा योग्यताको प्रयोग गर्न सक्ने बातावरण बनाउँछ। नीति निर्माण तहमा पुर्याउँछ। विश्वव्यापिकरण तथा उदारीकरणले ल्याएका चुनौतीहरूलाई स्थानीयकरण गर्न सक्ने किसिमका नीतिहरू बन्न सहयोग हुन्छ। समसामयिक विषयबस्तुहरूमा अद्यावधिक (Up to Date) भईरहने बातावरण सिर्जना गर्छ। यसमा बेफाईदा केही छैन, फाईदालाई अधिकतम गर्ने उपायहरूको अवलम्बन चाहिँ गर्नुपर्छ। ज्ञान, प्रविधि, संस्कार, व्यवस्थापकीय कौशलमा अद्यावधिक हुनु कर्मचारीको गुण हो। हुनुपर्ने गुणको अवलम्बन नगर्ने र गर्नेहरूले पनि गलत गरे भनेर प्रचारगर्नु राज्यको विकासका लागि घातक हो। समयको गति सँग लय मिलाउन नसक्ने व्यक्तिले नागरिकहरूको अपेक्षाहरू संबोधन गर्न सक्दैनन्। यो विषयलाई संबोधन गर्नका लागि राजपत्रांकित द्वितीय तथा प्रथम श्रेणीको पदमा २० प्रतिशत पदपूर्ति गर्ने हालको व्यवस्थालाई यथावत राख्नुपर्छ।

जेष्ठता र अनुभवको आधारमा हुनेबहुवाले आफुसँग भएको अनुभवको प्रयोग माथिल्लो तहमा हुने सुनिश्चितता गर्छ। अनुभव भनेको लामो समयसम्म व्यक्तिले समाजलाई हेरेर भेला पारेका सूचनालाई कोडिङ तथा डिकोडिङ गरी प्रतिपादन गरेको सिद्धान्त वा प्रतिपादित सिद्धान्तको आधारमा परिक्षण गरेर निकालेको ज्ञान (Knowledge) हो। त्यस्तो ज्ञानको उपयोग राज्यले गर्नुपर्छ। जेष्ठता र कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनद्वारा राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीमा २० प्रतिशत तथा द्वितीय र प्रथम श्रेणीका पदहरूमा ३० प्रतिशत पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ।

आजको युग भनेको कार्यसम्पादन गर्न सक्ने (Performers) हरूको हो। क्षमता भएकाहरूको हो। ज्ञानमा आधारित कार्यगर्ने (Knowledge Worker) हरूको हो। निजामती प्रशासनमा भएका त्यस्ता उच्च ज्ञान तथा कार्यसम्पादन गर्ने क्षमता भएकाहरूलाई माथिल्लो पदमा लैजानका लागि कार्यक्षमताको आधारमा हुने बहुवा आवश्यक छ। बैज्ञानिक र बस्तुनिष्ठ मापनका सूचकहरू तयार गरी कर्मचारीहरूले सम्पादन गरेको कामको मापन गरी सो आधारमा बहुवा हुने व्यवस्था गर्नुपर्छ। कार्यक्षमताबाट राजपत्रांकित द्वितीय र तृतीय श्रेणीको पदमा ३० प्रतिशत पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था राख्नु आवश्यक छ।

संघीय निजामती सेवा राज्य सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने नीति निर्माण गर्ने सेवा हो। नागरिकलाई प्रत्यक्ष सेवा प्रवाह गर्ने तल्लो तहका सरकारका निजामती सेवा तथा सरकारी सेवाको मार्गदर्शक सेवा हो। यसलाई अनुसन्धानमा आधारित नीति निर्माण गर्न सक्ने बनाउनुपर्छ। विशिष्ट प्रकृतिको ज्ञान भएका विपेशज्ञहरू रहने व्यवस्था गर्नुपर्छ। सेवा प्रवेशको न्यूनतम बिन्दु नै राजपत्रांकित तृतीय श्रेणी बनाउनुपर्छ। सेवा प्रवेशका लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता स्नातकोत्तर बनाउनुपर्छ।

(घ) सरुवा व्यवस्थापन

सरुवालाई अनुमानयोग्य बनाउन सकिएको छैन। राम्रो व्यक्ति भन्दा हाम्रो व्यक्तिको अवधारणाले निजामती प्रशासन आक्रान्त भएको छ। Right man in Right Place नारामा सिमित भएको छ। पहिलो पदस्थापन हुँदा नै सरुवा हुने सम्भावित विकल्पहरू दिनुपर्छ। दिएका विकल्पहरू नै कार्यान्वयन हुने प्रत्यभूति गर्नुपर्छ। बैज्ञानिक चक्रिय सरुवा प्रणालीको व्यवस्था तथा प्रभावकारी कार्यान्वयनको सुनिश्चितता गर्नुपर्छ। सचिव, विभागीय प्रमुख तथा कार्यालय प्रमुखहरूको सरुवा निजहरूले सम्पादन गरेको कार्य सँग आवद्धता गर्ने व्यवस्था चाहिँन्छ। यस्ता पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई साधारणतया एक आर्थिक वर्षभन्दा कम अवधिमा सरुवा नगर्ने रणनीति अख्तियार गर्नुपर्छ। सरुवाको व्यवस्थालाई बजेट प्रणालीमा आवद्ध गर्ने बारे अनुसन्धान हुन जरुरी छ। एउटाले बनाएको बजेट अर्कोले कार्यान्वयन गर्ने वा आफुले बनाएको बजेट आफैले कार्यान्वयन गर्ने हो, यस विषयमा गहन बहस जरुरी छ। आफैले बनाएको बजेट आफैले कार्यान्वयन गर्ने प्रणालीको विकास गर्न सके उत्तरदायित्व तथा जिम्मेवारी बढोत्तरी हुने देखिन्छ। आफैले निर्माण गरेका नीतिको कार्यान्वयन गर्न नसकेमा बृत्ति विकासमा नकरात्मक असर पर्ने व्यवस्था राख्नु जरुरी छ।

(ड) कार्यसम्पादनमा आवद्ध हुने गरी पर्याप्त सेवा सुविधा

प्रत्येक कर्मचारीलाई काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व, अधिकार र योग्यताको आधारमा कार्यविवरण दिने व्यवस्थालाई कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था ल्याउनुपर्छ। विश्वव्यापी मान्यता, मुद्रास्फीति, राजस्व बृद्धि, आर्थिक बृद्धि तथा आर्थिक विकास सँगै आधारभूत आवश्यकता पुराहुन सक्ने र स्वतः समायोजन हुने गरी न्यूनतम तलब निर्धारण गरिनुपर्छ। कार्यविवरणको आधारमा निजले गरेको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गरी अधिकतम तलब निर्धारण हुने व्यवस्था राख्नुपर्छ। उदाहरणका लागि एक अधिकृतको न्यूनतम तलब ४० हजार र अधिकतम तलब ८० हजार तोकियो भने निजलाई दिएको कार्यविवरण अनुसार १०० प्रतिशत कार्यसम्पादन गरेमा ८० हजार पाउँछ। कार्यसम्पादन १०० प्रतिशत भन्दा कम भएमा ४० हजार र कार्यसम्पादन मापनको आधारमा आउने रकम पाउने व्यवस्था अनिवार्य गर्नुपर्छ। यसका लागि एउटा छुट्टै कार्यसम्पादन कोष खडा गर्नुपर्छ। त्यस्तो कोषबाट यस्तो सेवा तथा सुविधा दिने व्यवस्था गर्नुपर्छ। यसले कर्मचारीलाई आफ्नो काम प्रति लगाव बढाउछ। नागरिक लागनी कोष तथा कर्मचारी सञ्चयकोषको कार्यक्षेत्र तथा भूमिकालाई पुनरावलोकन गरी कर्मचारीहरूको अवकाश प्राप्त जिवन सरल तथा सहज बनाउने किसिमका कार्यक्रम सहित थप शसक्त बनाउनुपर्छ। कर्मचारी कल्याण कोषको नाममा अन्य कुनै पनि किसिमका कोष स्थापना गर्नुहुँदैन।

(च) अवसरहरूको सन्तुलित बाँडफाँट

निजामती कर्मचारीको मनोबल बढाउन तथा उत्प्रेरणा जगाउनका लागि निजामती प्रशासनमा भएका सिमित अवसरहरू छन। विदेश स्थित कुटनीति नियोगमा रहने पदहरू, विदेश अवलोकन तथा भ्रमणका अवसरहरू, स्वदेश तथा विदेशमा अध्ययन तथा तालिमका लागि प्राप्तहुने छात्रवृत्तिहरू, पर्यटन सम्पर्क अधिकृत लगायतका क्षेत्रहरूलाई निजामती सेवाका अवसरका रूपमा लिने विषयवस्तुहरू हुन्। तोकिएको पदहरूले हरेक कार्यालयमा गर्ने कार्य समान हुन्छ भन्ने सामान्य सिद्धान्तको आधारमा व्यवहारमा रहेका आकर्षक अड्डाहरू अवसरको परिभाषामा रहदैनन्। तीन तहको निजामती प्रशासन भएपछि तीनै तहका कर्मचारीहरूलाई प्राप्त हुने सबै प्रकारका अवसरहरूको समानुपातिक तथा समन्यायिक वितरणको व्यवस्था गर्नुपर्छ। अवसरका लागि हुने गरेको गणेश प्रवृत्तिको अन्त्य हुने संयन्त्र तथा कार्यप्रणालीको संस्थागत विकास गर्नुपर्छ। अवसरहरूको बाँडफाँट गर्ने मापदण्ड किटान गरी मापदण्डको व्यवहारिक कार्यान्वयन गर्ने प्रणालीको विकास गर्नुपर्छ।

(छ) नेतृत्व मूल्यांकन

नेतृत्वको मनसाय बुझेर सोही बमोजिम निर्णय गर्ने परीपाटी निजामती प्रशासनमा संस्थागत भएको छ। निर्णय भनेको दुई वा दुई भन्दा बढी विकल्पहरूबाट बढी विवेकशील विकल्प छान्ने प्रक्रिया हो। तर हाम्रो निर्णय प्रणालीमा विकल्पको पहिचान नै हुँदैन। मत बभाउनु हुँदैन भन्ने संस्कृतिले जरो गाडेको छ। यो जरोले व्यक्तिमा भएको नवप्रवर्तन (Innovation) तथा ज्ञान (Knowledge) को सिर्जनात्मक (Creative) प्रयोगमा असर परेको छ। सैद्धान्तिक रूपमा नेपालको निजामती प्रशासनमा निर्णय प्रणालीका अवयवहरूको प्रयोग नै गरिदैन। यसको मुख्य समस्या भनेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएको सचिवले सचिव बनाउने पद्धति हो। दुई तहको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सचिवले गर्ने (सुपरिवेक्षक २५ अङ्क तथा तथा पुनरावलोकन कर्ता १० अङ्क गरी ३५ अङ्क) व्यवस्था छ। मनसाय मुखी निर्णय नभएमा वा मत बाझिएमा नेतृत्वलाई सहयोग नगरेको आरोप लाग्ने संस्कृति छ। यहि आरोप लगाएर कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा रेट्ने निकृष्ट प्रवृत्ति छ। यो प्रवृत्तिको अन्त्य गर्नु आवश्यक छ। यसका लागि सहसचिवहरूलाई सचिवमा पदोन्नक्ति गर्ने प्रयोजनका लागि सहसचिव भएको दिनदेखि निगरानी गर्ने र मूल्याङ्कन गर्ने विषेश संस्थागत व्यवस्था आवश्यक छ।

(ज) समावेशीकरण नीतिको पुनरावलोकन

संविधानले आर्थिक र समाजिक रूपले पछि परेका सबै तह र तप्काका नागरिकहरूको शासनमा सहभागिता गराउने तथा लाभहरूको समन्यायिक वितरण गर्ने लक्ष्य लिएको छ । नियुक्ति हुने पदहरूमा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम नियुक्तव गरिने व्यवस्था पनि गरेको छ । यसलाई कार्यान्वयन गर्नु सबैको दायित्व हो । निजामती सेवालाई समावेशी चरित्रको बनाउनु आवश्यक छ । तर हाल निजामती सेवामा अवलम्बन गरिएको समावेशीकरण नीति जातमा आधारित छ । सो जातका उच्च घराना (Elites) हरूको कब्जामा नीति गएको छ, जुन संविधानको परिकल्पना होईन । जातमा आधारित नीतिले सो जातका सम्भ्रान्त बर्गकै पोल्टामा अवसर पुर्याएको छ । वास्तविक व्यक्तिको हातमा अवसर पुगेको छैन । संविधानको भावना अनुसार आर्थिक तथा सामाजिक आधारमा सूचकहरू तयार गरी त्यस्तो सूचकको अवस्था नाजुक देखिएका व्यक्तिहरूले मात्रै अवसर पाउने, पटक पटक अवसर नपाउने, निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा अन्य सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम आरक्षणको सुविधा पाएको व्यक्तिले पुन नपाउने व्यवस्था सहित निजामती प्रशासनमा भएको आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नुपर्छ ।

(झ) अनुकूल कार्यवातावरण

प्रचलित ऐन तथा कानूनले दिएको अधिकार कुनै पनि अवरोध विना प्रयोग गर्न सक्ने व्यवस्था हुनुपर्छ । एक श्रेणी वा तहमाथिको अधिकारीको सहमति लिई कार्य सम्पादन गर्ने नेतृत्वको मनसाय बुझेर अधिकार प्रयोग गर्ने ऐतिहासिक व्यवस्थाको अन्त्य गर्नुपर्छ । अधिकार प्रयोग गर्ने काममा कुनै पनि किसिमको बाधा सिर्जना गर्नुहुँदैन । जिम्मेवारी पन्छाउनु हुँदैन, जिम्मेवारी पन्छाउनेलाई कारवाही गर्ने स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्छ । अधिकार प्रयोग गर्ने शिलशिलामा आवश्यक पर्ने सबै किसिमको क्षमता विकास गर्ने संस्थागत संयन्त्र निर्माण गर्नुपर्छ । अधिकारको विवेकशील प्रयोग गर्ने कार्यवातावरण बनाउनुपर्छ ।

(ञ) विभागीय कारवाही

कुनै पनि निजामती कर्मचारीले तोकिएको आचर पालना गर्दैन वा आफ्नो अधिकारको प्रयोग गर्दैन वा अधिकारको दुरुपयोग गर्छ भने त्यसलाई कारवाहीको दायरामा ल्याउने पर्छ । राम्रो काम गरेका पुरस्कार तथा नगरेमा दण्डको व्यवस्था हुनु तथा त्यसको कार्यान्वयन अक्षरस गर्नु नै कानुनी राज्य स्थापना गर्ने मुख्य अस्त्र हो । निजामती सेवालाई मर्यादित तथा सेवा प्रवाह गर्न सक्षम बनाई नागरिकको विश्वास जित्नका लागि खराब कार्य गर्ने (Bad Performer) लाई कारवाही गर्नुपर्छ । विभागीय सजायको पुनरावेदन सुन्नेल स्वतन्त्र निकायको स्थापना गरिनुपर्छ । हाल भएको प्रशासकीय अदालतको भूमिका पुन परिभाषित गर्नुपर्छ । प्रशासकिय अदालतमा रहने पदाधिकारीहरू बहालवाला कर्मचारीहरूलाई नेपाल सरकारले तोक्ने व्यवस्था अन्त्य गरी नेपाल सरकारबाट नियुक्त भएका पूर्णकालिन पदाधिकारीहरू रहने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

(ट) ट्रेड युनियन व्यवस्थापन

नाफा अधिक पार्ने एक मात्रै लक्ष्य भएको रोजगारदाता, बढी ज्यालाको अपेक्षा राख्ने कामदार तथा सामाजिक न्याय तथा अधिकारको रक्षक सरकार भएको त्रिकोणात्मक सम्बन्धलाई सन्तुलन गर्नका लागि ट्रेड युनियनको अवधारणा आएको हो । रोजगारदाताले श्रमको शोषण गरेको, कम ज्याला दिएको, नाफाको आधारमा पारिश्रमिक नदिएको अवस्थामा सामूहिक सौदाबाजी गरी ज्यालामा बढोत्तरी, कार्यवातावरणमा सुधार, व्यवस्थापनमा श्रमिकहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्न एकता नै बल हो । एंग्लोप्लथ फ्क क्त्चभलनतज० नै ट्रेड युनियनको सैद्धान्तिक अवधारणा हो । निजामती सेवा भनेको विशुद्ध सेवा हो । यसमा नाफाको कुनै गुञ्जायस हुँदैन । निजामती सेवालाई पुर्ण रूपमा सामाजिक सेवाको रूपमा व्याख्या गर्नुपर्छ । यदि यस्तो व्याख्या गरिन्छ भने हालको प्रकृति र प्रवृत्ति भएको दलगत ट्रेड युनियन निजामती सेवामा रहँदैन । आवश्यक पनि छैन । यसको विकल्पको रूपमा व्यवसायिक संगठनहरू (Professional Unions) जस्तै ईन्जिनियरिङ्ग काउन्सिल, मेडिकल

काउन्सिल, अधिकृत समाज लगायतका व्यवस्था गर्न सकिन्छ । निजामती पदमा बसेपछि नागरिक सरह अधिकार प्रयोग गर्न पाइदैन । केही अधिकार गुमाउनुपर्छ वा केही अधिकारको प्रयोगमा सिमा (Limit) पनि हुन्छ भन्ने कुराको मनन गर्नुपर्छ ।

(ठ) अनुशासन शास्त्रको आन्तरिकीकरण

नेपालको संविधानले नागरिकका कर्तव्य तोकेको छ । कर्तव्य विमुख व्यक्ति नागरिकको दर्जामा रहँदैन । सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्ति पहिले नागरिक हो । नागरिकको नाताले उ सार्वजनिक पदमा रहेको हुन्छ । नागरिकको कर्तव्य पुरा गर्न सकिएको छैन भने सार्वजनिक पदमा बसेर सेवा गर्ने योग्यता नपुगेको मानिन्छ । संविधान, कानून, समाजका मुल्य मान्यताको अवलम्बन गर्ने व्यक्ति मात्रै योग्य नागरिक ठहरिन्छ । नागरिकले आफ्नो अधिकार संगै कर्तव्यको पनि पालना गर्नुपर्छ । निजामती पदमा रहेको व्यक्तिले नागरिकको दायित्वका अतिरिक्त सेवा सम्बन्धी अन्य कानूनले तोकिएको आचरण तथा अनुशासनको अवलम्बन गर्नुपर्छ । नैतिकता र आचरण नागरिकहरूका गहना हुन् । यो गहना स्थापित गर्न निजामती प्रशासनमा अनुशासन शास्त्रको आन्तरिकीकरण गर्नुपर्छ । नैतिक शक्तिले मानिसलाई उभिन सक्ने बनाएको हुन्छ । नैतिकता भएन भने मान्छे ढल्छ । नैतिक शक्तिलाई संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्ने खम्बाको रूपमा रहेको अनुशासन शास्त्रको संस्थागत गर्ने प्राणाली निजामती सेवामा हुनुपर्छ ।

निष्कर्ष

नीतिहरूको मुल नीति राजनीति हो । राजनीतिक सहमतिको दस्तावेज तथा शासन सञ्चालन गर्ने नीतिशास्त्रको रूपमा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था सहितको संविधान कार्यान्वयनको चरणमा छ । संविधानले सिर्जना गरेका नागरिकहरूका अधिकारहरूको अनुभूति प्रत्येक नागरिकले पाउने वातावरण बनाउनुपर्छ । राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा समान र सहज पहुँच नागरिकहरूका साभ्भा अपेक्षा हुन्छ । संघीय सरकारका सबै इकाइबीच जिम्मेवारी, स्रोत साधन र प्रशासनको साभ्भेदारी गरी समन्वय, सहकारिता र सहअस्तित्वको आधारमा शासन सञ्चालन गर्न सक्नु राजनैतिक सक्षमता हो । राजनीतिक सक्षमता हासिल गर्नका लागि राजनैतिक ईमान्दारिता आवश्यक छ । राजनीतिक विचारलाई समसामयिक सन्तुलन गर्न सक्ने राजनीतिक प्रणाली जनताले अपेक्षा गरेका छन् ।

राजनीतिले निर्धारण गरेको ईच्छाको कार्यान्वयन गर्ने काम निजामती प्रशासनको हो । निजामती प्रशासनले आफ्नो ज्ञान, सीप, योग्यता, क्षमता तथा दक्षताको आधारमा उपलब्ध स्रोतसाधन तथा प्रविधिको प्रयोग जनहित तथा राष्ट्रहितमा गर्नुपर्छ । राज्यको स्वार्थ भनेको राष्ट्र हित हो, सो स्वार्थ पूर्ति गर्ने माध्यम निजामती प्रशासन हो भन्ने कुरा हरेक पाईलामा मनन गर्नुपर्छ । प्रशासन संयन्त्र सेवाप्रदायक तथा सहजकर्ताको रूपमा रुपान्तरित होस् भन्ने चाख नागरिकहरूको साभ्भा हो । यो चाखको परिपूर्ति निजामती प्रशासनले गर्नुपर्छ । यसका लागि निजामती प्रशासन सञ्चालन गर्ने कानून विवेकशील तथा गतिशिल बन्नुपर्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

- Thinking Fast, Thing Slow, Daniel Kahanman
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५०
- नेपालको संविधान
- नेपालमा प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिवेदनहरू
- पराग, राजस्व विशेषाङ्क, दोस्रो अङ्क
- प्रशासन व्यवस्थापन र समावेशी लोकतन्त्रका नवीन आयामहरू, विष्णु सुवेदी
- राज्य सञ्चालनका आधारहरू, गोपीनाथ मैनाली, सोपान पब्लिकेशन
- सार्वजनिक व्यवस्थापन स्रोत सामाग्री, सोपान पब्लिकेशन
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५

नेपालको संघीय संसदमा विश्व औसतभन्दा बढी महिला प्रतिनिधित्व

श्रीचन्द्र साह

सारांश

यसैले मानव सृष्टिका लागि महिला र पुरुष दुवै उत्तिकै महत्वपूर्ण एवं एक-अर्काका परिपूरक हुन् । यीमध्ये कुनै एकको अनुपस्थितिमा प्राकृतिक सृष्टि सञ्चालन सम्भव छैन । यी दुवैबीच यति घनिष्ठ सम्बन्ध परापूर्वकालदेखि भएपनि २१ औं शताब्दीसम्म आइपुग्दा समेत यी दुईबीचको सम्बन्ध सम्मान हैसियतमा हुन सकेको छैन । नेपालको प्रतिनिधि सभामा महिलाको प्रतिनिधित्व करिब ३३ प्रतिशत रहेकोले अन्तर-संसदीय संघको रैकिङ्ग अनुसार नेपाल विश्वको औसतभन्दा बढी, १९३ वटा देशहरूमध्ये ३४ औं स्थानमा, एसियाका ५० देशहरू मध्ये दोस्रो स्थानमा र सार्कमा प्रथम स्थानमा पर्ने देखिन्छ । यस्तै नेपालको संघीय संसद (प्रतिनिधि सभा तथा राष्ट्रिय सभा) मा महिलाको उपस्थिति ३३.५ प्रतिशत भएकोले नेपाल विश्वको रैकिङ्गमा १६औं स्थानमा पर्ने देखिन्छ । नेपालको संविधान तथा संघीय कानून बमोजिम भएको पहिलो निर्वाचनहरूमा महिलाहरूले प्राप्त गरेको यो ऐतिहासिक सफलतालाई सम्मान गर्दै आफ्नो गृहस्थ संसारलाई सफल तथा सुखद बनाउँदै सशक्त रूपमा अगाडि बढ्नु जरुरी देखिएको छ ।

मानव यस ब्रम्हाण्डमा रहेका सम्पूर्ण प्राणीहरूमध्ये विवेकशील प्राणी हो । लिङ्गका आधारमा मानवलाई पुरुष, महिला र अन्य (तेस्रो लिङ्गी) गरी तीन भागमा बाँडिएको छ । भनिन्छ महिला र पुरुष एक रथका दुई पाङ्ग्रा हुन, जो एक अर्का बिना अगाडि बढ्न सक्दैन । यसैले मानव सृष्टिका लागि महिला र पुरुष दुवै उत्तिकै महत्वपूर्ण एवं एक-अर्काका परिपूरक हुन् । यीमध्ये कुनै एकको अनुपस्थितिमा प्राकृतिक सृष्टि सञ्चालन सम्भव छैन । यी दुवैबीच यति घनिष्ठ सम्बन्ध परापूर्वकालदेखि भएपनि २१ औं शताब्दीसम्म आइपुग्दा समेत यी दुईबीचको सम्बन्ध सम्मान हैसियतमा हुन सकेको छैन । जसका कारण महिलाहरू पुरुषको तुलनामा विश्वमै आर्थिक, राजनीतिक, समाजिक र सांस्कृतिक क्षेत्रहरूमा पछाडि परेका छन् । यसका अतिरिक्त विश्वमा महिला हिसामा बढोतरी भएको छ । युद्ध क्षेत्रदेखि सुत्नेकोठासम्म महिलाहरूको जीवन जोखिमपूर्णले भरिएका छन् । यसको मुख्य कारण केही हदसम्म महिलाको शारीरिक बनौट तथा शक्ति र कोमल हृदय नै हो । लिङ्ग सम्मानता तथा महिला सशक्तिकरणका लागि समर्पित UN Women संस्थाले महिलाको उत्थानका लागि संसारभरी वर्षेनी विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिरहेको हुन्छ । महिला समाजको आधा अंग भएकोले यिनको विकास सबै क्षेत्रमा समान किसिमले होस् भनेर केही समयदेखि विश्वमा सचेतना बढेको पाइन्छ ।

नेपालमा भएको जनआन्दोलन भाग दुईको सफलता पश्चात् संविधानसभाद्वारा जारी भएको नेपालको संविधानमा महिलाको अवस्था विभिन्न क्षेत्रहरूमा माथि उकास्न तथा तिनीहरूको हकहितको रक्षाका लागि विशेष व्यवस्थाहरू गरिएको छ । उदाहरणका लागि संविधानको धारा ३८ मा महिलाको हकको व्यवस्था, धारा ७० मा राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपतिको निर्वाचन फरक(फरक लिंग वा समुदायको प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने व्यवस्था, धारा ८४ को उपधारा ८ मा संघीय संसदमा प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तिमा एक तिहाई सदस्य महिला हुनुपर्ने व्यवस्था, धारा ८६ को उपधारा २(क) मा राष्ट्रिय सभामा प्रत्येक प्रदेशबाट कम्तिमा तीन जना महिला निर्वाचित हुनुपर्ने व्यवस्था, धारा ८६ को उपधारा २(ख) मा नेपाल सरकारको सिफारिशमा राष्ट्रपतिबाट राष्ट्रिय सभामा ३ जना मनोनितमध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने व्यवस्था, धारा ९१ को उपधारा २ मा प्रतिनिधि सभाको सभामुख वा उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने व्यवस्था, धारा ९२ को उपधारा २ बमोजिम राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष वा उपाध्यक्ष मध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने व्यवस्था, धारा १७६ को उपधारा ९ मा प्रदेश सभामा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित

कुल सदस्य संख्याको कम्तिमा एक तिहाई सदस्य महिला हुनुपर्ने व्यवस्था, धारा १८२ को उपधारा २ मा प्रदेश सभाको सभामुख वा उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने व्यवस्था, धारा २२२ र २२३ को उपधारा ३ मा गाउँ सभा र नगर सभामा प्रत्येक वडाबाट दुई जना महिलाको प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने व्यवस्था, आदि । फलस्वरूप हालै सम्पन्न भएका निर्वाचनहरूमा महिलाहरू गौरवपूर्ण विजयी प्राप्त गरेका छन् ।

राष्ट्रिय जनगणना, २०६८ अनुसार नेपालमा महिलाको संख्या कुल संख्या (करिब २ करोड ६४ लाख ९४ हजार ५०४) को आधाभन्दा बढी छ । हालै सम्पन्न प्रतिनिधि सभा तथा प्रदेश सभा सदस्य निर्वाचनमा कुल मतदाता (करिब १ करोड ५४ लाख) मध्ये महिला मतदाताको संख्या करिब आधा रहेको थियो । संविधान तथा संघीय कानून बमोजिम हालै सम्पन्न भएका निर्वाचनहरूको परिणाम लिङ्ग अनुसार देहाय बमोजिम रहेको छ ।

लिङ्ग अनुसार निर्वाचित उम्मेदवारहरूका संख्यात्मक विवरण

क्र. सं.	निर्वाचन	उम्मेदवार (निर्विरोध सहित) संख्या				उम्मेदवार (निर्विरोध सहित) संख्या				
		पुरुष	महिला	अन्य (तेस्रो लिङ्गी)	जम्मा	पुरुष	महिला	अन्य (तेस्रो लिङ्गी)	जम्मा	महिलाको प्रतिशत
१.	राष्ट्रपति तथा उपराष्ट्रपति	१	२	०	३	१	१	०	२	५०.००
२.	राष्ट्रिय सभा (राष्ट्रपतिबाट ३ जना मनोनित सहित)	५४	२५	०	७९	३७	२२	०	५९	३७.२९
३.	प्रतिनिधि सभा - पहिलो हुने निर्वाचित हुने	१,७९८	१४५	०	१,९४४	१५९	६	०	१६५	३.६४
४.	प्रदेश सभा - समानुपातिक	१,०४८	१,२२५	०	२,२७३	२६	८४	०	११०	७.३६
५.	प्रदेश सभा - पहिलो हुने निर्वाचित हुने	२,९९८	२४०	०	३,२३८	३१३	१७	०	३३०	५.१५
६.	प्रदेश सभा - समानुपातिक	१,५७२	१,९९३	०	३,५६५	४८	१७२	०	२२०	७.८८
७.	जिल्ला समन्वय समिति	५९४	४६१	०	१,०५५	३९०	२९८	०	६८८	४३.३९
८.	स्थानीय कार्यपालिका	२४९१	५६१५	०	८,१०६	१५५१	३५४७	०	५,०९८	६१.५८
९.	स्थानीय तह	९०५१९	५७८४३	२	१,४८,३६४	२०६८९	१,४३,३५२	०	३५,०४१	४०.९६
जम्मा		१०१,०७५	६७,५५०	२	१६८,६२७	२३,२१४	१८,४९९	०	४१,७१३	
प्रतिशत		५९.९४	४०.०६	०.००१		५५.६५	४४.३५			

स्रोत : निर्वाचन आयोगको निर्वाचन परिणाम सम्बन्धी वेबसाइट

निर्वाचन परिणामलाई अध्ययन तथा विश्लेषण गर्दा देहायका पाचवटा तथ्यहरू उल्लेख गर्न सकिन्छ :

पहिलो : उम्मेदवारीको तुलनामा महिला बढी निर्वाचित: हालै सम्पन्न भएका सम्पूर्ण निर्वाचनहरूमा पुरुष, महिला तथा अन्य तेस्रो लिङ्गी गरी १,६८,६२७ जना कुल उम्मेदवार रहेकोमा पुरुष तथा महिलाको उम्मेदवारी प्रतिशत करिब ६०:४० रहेको थियो । ती निर्वाचनहरूमा कुल ४१, ७१३ जना निर्वाचित भएका थिए जसमध्ये पुरुष र महिलाको निर्वाचित प्रतिशत करिब ५६:४४ रहेको छ । यसरी उम्मेदवारीको तुलनामा पुरुष कम र महिला बढी जितेको देखिन्छ ।

दोस्रो : प्रमुख पदहरूमा पुरुषको बाहुल्यता: राष्ट्रपति बाहेक ७५३ स्थानीय तहहरूको प्रमुख तथा अध्यक्ष पदहरू मध्ये ७३५ जना पुरुष र १८ जना महिला निर्वाचित भएको छ । यस्तै वडाध्यक्ष पदमा कुल ६,७४२ जना निर्वाचितहरूमध्ये ६,६८१ जना पुरुष र ६१ जना महिलाहरू छन् । राष्ट्रिय सभाका अध्यक्ष लगायत प्रतिनिधि सभा तथा प्रदेश सभाका सभामुखमा पुरुषहरू शतप्रतिशत निर्वाचित भएका छन् । यसका अतिरिक्त पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली अन्तर्गत प्रतिनिधि सभामा १६५ मध्ये १५९ जना पुरुष र ६ जना महिला र प्रदेश सभामा ३३० मध्ये ३१३ जना पुरुष र १७ जना महिलाहरू निर्वाचित भएका छन् । यसरी मुख्य नेतृत्वदायी पदहरूमा पुरुषको अझ बाहुल्यता कायमै रहेको छ ।

स्थानीय तह निर्वाचन, २०७४
लिङ्ग अनुसार निर्वाचित उम्मेदवारको संख्यात्मक विवरण

लिङ्ग	प्रमुख	उपप्रमुख	अध्यक्ष	उपाध्यक्ष	बडा	महिला सदस्य	दलित महिला सदस्य	सदस्य	जम्म
पुरुष	२८६	१७	४४९	३६	६६८१	०	०	१३२२०	२०६८९
महिला	७	२७६	११	४२४	६१	६७४२	६५६७	२६४	१४३५२
जम्मा	२९३	२९३	४६०	४६०	६७४२	६७४२	६५६७	१३४८४	३५०४१

तेश्रो : ऐतिहासिक सफलता: स्थानीय तहमा ३५,०४१, स्थानीय कार्यपालिकामा ५,०९८, जिल्ला समन्वय समितिमा ६८८, प्रदेश सभामा ५००, प्रतिनिधि सभामा २७५, मनोनित सहित राष्ट्रिय सभामा ५९ र राष्ट्रपति तथा उपराष्ट्रपतिमा २ गरी करिब ४१,७१३ जना सदस्यहरु निर्वाचित भएकोमा महिला ४४ प्रतिशतभन्दा बढी निर्वाचित भएको छ । यस्तै स्थानीय तहमा ४० प्रतिशत, प्रदेश सभामा ३४ प्रतिशतभन्दा बढी, प्रतिनिधि सभामा करिब ३३ प्रतिशत, राष्ट्रिय सभामा ३७ प्रतिशतभन्दा बढी र यस बाहेक राष्ट्रपति तथा उपराष्ट्रपति, प्रतिनिधि सभाका सभामुख तथा उपसभामुख, राष्ट्रिय सभाका अध्यक्ष तथा उपाध्यक्ष र प्रदेश सभाका सभामुख तथा उपसभामुखमा ५० प्रतिशत महिलाहरु निर्वाचित भएका छन् । नेपालको निर्वाचनको इतिहासमा यति ठूलो संख्यामा महिला निर्वाचित भएको पहिलो अवसर हो । तसर्थ: राजनीति क्षेत्रमा महिलाको लागि यो ऐतिहासिक सफलता नै हो ।

चौथो : विश्वको औसत भन्दा बढी, १९३ वटा देशहरुमध्ये सोह्र, एशियामा दोस्रो र सार्कमा प्रथम स्थान: स्वीट्जरल्याण्डमा अवस्थित अन्तर(संसदीय संघ (Inter-Parliamentary Union (IPU)) ले सन् २०१८ जनवरी १ मा प्रकाशित गरेको संयुक्त राष्ट्रसंघका १९३ सदस्य राष्ट्रहरुको प्रतिनिधि सभा (Lower or Single House) मा महिलाको प्रतिनिधित्वको रैंकिङ्ग अनुसार प्रथम दस स्थानमा क्रमशः रुवान्डा ९६.३५०, बोलिभिया (५३.१%), क्युबा (४८.९%), निकारागुआ (४५.७%), स्वीडेन (४३.६%), मेक्सिको (४२.६%), साउथ अफ्रिका (४२.१%), फिनल्याण्ड ४२.०%), सेनेगल (४१.८%) र नर्वे (४१.४%) रहेका छन् । प्रतिनिधि सभा (पहिलो हुने निर्वाचित हुने प्रणाली) को निर्वाचन परिणामका आधारमा उक्त रैंकिङ्गमा नेपाल १८३ औं स्थानमा रहेका छन् । यस्तै प्रतिनिधि सभामा Nordic देशमा ४१.४ प्रतिशत, प्रतिनिधि तथा राष्ट्रिय सभा गरी अमेरिकामा २८.४ प्रतिशत, Nordic सहित युरोपमा २७.१ प्रतिशत, Nordic बाहेक युरोपमा २६.० प्रतिशत, Sub-Saharan अफ्रिकामा २३.६ प्रतिशत, एशियामा १८.६ प्रतिशत, अरबमा १७.५ प्रतिशत र Pacific मा १७.९ प्रतिशत महिलाको उपस्थिति रहेको छ । औसतमा विश्वको संसदमा महिलाको प्रतिनिधित्व २३.४ प्रतिशत रहेको छ ।

नेपालको प्रतिनिधि सभामा महिलाको प्रतिनिधित्व करिब ३३ प्रतिशत रहेकोले अन्तर(संसदीय संघको रैंकिङ्ग अनुसार नेपाल विश्वको औसतभन्दा बढी, १९३ वटा देशहरुमध्ये ३४औं स्थानमा, एसियाका ५० देशहरु मध्ये दोस्रो स्थानमा र सार्कमा प्रथम स्थानमा पर्ने देखिन्छ । यस्तै नेपालको संघीय संसद (प्रतिनिधि सभा तथा राष्ट्रिय सभा) मा महिलाको उपस्थिति ३३.५ प्रतिशत भएकोले नेपाल विश्वको रैंकिङ्गमा १६औं स्थानमा पर्ने देखिन्छ । वास्तवमा विश्वका अधिकांश विकसित देशहरु जस्तै युनाइटेड किङ्गडम, जर्मनी, अमेरिका, जापान र चीन आदिको तुलनामा नेपालको संघीय संसदमा महिलाको प्रतिनिधित्व उच्च रहेको छ । यो आफैमा धेरै नै खुशी तथा गौरवको कुरा हो । स्थानीय तहमा विश्वभरी महिलाको कति प्रतिशत उपस्थिति छ भने बारे खासै विवरण उपलब्ध भएको पाइदैन । तर भारतका कतिपय प्रान्तका स्थानीय तहमा महिलाहरु ५० प्रतिशतभन्दा बढी निर्वाचित भएका छन् र भारतभरीमा औसतमा ४६ प्रतिशत निर्वाचित भएका छन् ।

नेपालमा जिल्ला समन्वय समिति तथा स्थानीय कार्यपालिका लगायत स्थानीय तह निर्वाचनमा महिलाको उपस्थिति करिब ४५ प्रतिशत भएको छ । नेपालको स्थानीय तहमा महिलाको यो उपस्थिति धेरै नै प्रशंसनीय तथा उच्चकोटीको साथै विश्वमै अनुकरणीय रहेको छ ।

पाँचौँ : सकारात्मक विभेद अर्थात आरक्षणको असर : नेपालको संविधान तथा संघीय कानूनमा महिलासम्बन्धी विशेष प्रावधानका कारण वर्ष २०७४ मा भएको विभिन्न तहको निर्वाचनहरूमा तह अनुसार करिब ३३ प्रतिशतदेखि ५० प्रतिशतसम्म महिला निर्वाचित भएको छ । यस निर्वाचन परिणाम तथा सामाजिक परिवेश समेतलाई विचार गर्दा संविधान तथा संघीय कानूनमा महिला सम्बन्धी सकारात्मक विभेद वा आरक्षण व्यवस्था नभएको भए तुलनात्मक रूपमा महिलाको उपस्थिति यति गौरवपूर्ण हुन सक्ने अवस्था हाल हुँदैनथियो होला । जेहोस गणतन्त्र नेपालको संविधान कार्यान्वयनको क्रममा भएको पहिलो निर्वाचनमा महिलाहरूले प्राप्त गरेको यो उपलब्धी चानचुनै पक्कै होइन । राजनीति क्षेत्रमा यो त धेरै ठूलो उपलब्धी हो । यसले आगामी दिनहरूमा अन्य क्षेत्रहरूमा सकारात्मक प्रभाव पार्ने देखिन्छ । यसले परिवार, समाज तथा देशलाई सम्मान रूपमा अगाडि बढाउन मद्दत मिल्ने देखिन्छ ।

महिलाको उपस्थिति समूहगत कति भयो भन्ने विवरण हाल उपलब्ध नभएपनि प्रत्येक समूहको महिलाको उपस्थिति राजनीति क्षेत्रमा बढाउन आगामी दिनमा राजनीतिज्ञहरूले विशेष ध्यान दिने नै छ भनेर आशा गरौं । यसो गर्न सकियो भने समाजका प्रत्येक समूह/समुदायका महिलाले समान अवसर पाउन सकिन्छ । राजनीति क्षेत्रमा महिलाको उपस्थिति राम्रो हुनासाथ यसले अन्य क्षेत्रमा देखिएको कमजोरी समाधान गर्न भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछ । यसरी विभिन्न क्षेत्रमा पछाडि परेका वा पारिएका समूह/समुदाय, समाज र क्षेत्रलाई निश्चित समयसम्म सकारात्मक विभेद अर्थात आरक्षणको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

अन्त्यमा महिला परिवार तथा समाजको निर्माणको सशक्त आधार हो । महिला सृष्टिको जननी हो । यसैले महिला सम्मानता तथा सशक्तिकरणका लागि विश्वका विभिन्न देशहरूमा विभिन्न किसिमका विशेष व्यवस्थाहरू भैरहेको छ । यसै सन्दर्भमा नेपालको संविधानमा पनि महिलाहरू सम्बन्धी विशेष व्यवस्था भएको छ, जसले गर्दा राजनीति क्षेत्रमा महिलाको गौरवपूर्ण उपस्थिति भएको छ ।

नेपालको संविधान तथा संघीय कानून बमोजिम भएको पहिलो निर्वाचनहरूमा महिलाहरूले प्राप्त गरेको यो ऐतिहासिक सफलतालाई सम्मान गर्दै आफ्नो गृहस्थ संसारलाई सफल तथा सुखद बनाउँदै सशक्त रूपमा अगाडि बढनु जरुरी देखिएको छ । यसो हुन सकियो भने आगामी दिनमा हुने निर्वाचनहरूमा महिलाहरूले अझ राम्रो सफलता मिल्नुको साथै आफ्नो सार्थकता प्रमाणित गर्नमा अहम् टेवा पुग्ने देखिन्छ । साथै अन्तरसंसदीय संघको महिलाहरूको प्रतिनिधित्वको रैंकिङमा नेपाल प्रथम दस स्थानमा आउन सक्दछ । राजनीति क्षेत्र बाहेक अन्य क्षेत्रहरूमा महिलाहरू समयमा अगाडि बढ्न सक्नु तथा राजनीति लगायत अन्य क्षेत्रहरूमा महिला जस्तै नेपालका अन्य पिछडिएका समूह/समुदाय तथा क्षेत्रहरूले निश्चित समयका लागि सकारात्मक विभेदको मार्फत आफ्नो अवस्था उकास्न मौका पाउन यही शुभकामना तथा शुभेच्छा ।

सन्दर्भ सामाग्री

- नेपालको संविधान
- http://cbs.gov.np/sectoral_statistics/population/summary_nepali
- <http://result.election.gov.np/>
- <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>
- <http://www.unwomen.org/en>
- <https://taiwantoday.tw/news.php?unit=2,23&post=3835>



सरकारी सेवाको ऐना: जनसम्पर्क र सेवा प्रवाह

✍ गोविन्दप्रसाद पाण्डे

सारांश

जनसम्पर्क संगठनको ऐना हो । जनसम्पर्क सेवा प्रवाहको पहिलो आधार पनि हो । भनिन्छ कुनै पनि देशको सरकार त्यहाँको कर्मचारी संयन्त्र भन्दा राम्रो हुन सक्दैन । संगठनको क्रियाकलापका प्रत्येक चरणमा जनसम्पर्कको विशिष्ट स्थान रहेको हुन्छ । काम विशेषले कुनै कार्यालयमा कुनै व्यक्ति जाँदा उसले त्यहाँ कस्तो व्यवहार पायो त्यही अनुसार कर्मचारी प्रति आफ्नो धारणा बनाउने गर्दछ । सरकार कति जनकेन्द्रित छ भनी जाँचे कसी भनेको उक्त कार्यालयको जनतासंग हुने सम्पर्क र सेवा प्रवाहको स्तर नै हो । नेपालमा सार्वजनिक क्षेत्रमा जनसम्पर्कको सन्दर्भमा कर्मचारीको बोली बचन, भाषागत ज्ञान, सेवा प्रवाहको स्तर र सेवा प्रवाहको समय जस्ता तमाम समस्याहरू देखिएका छन् तर ति समस्या सुधार गर्न सकिने प्रकृतिका छन् । निजी क्षेत्रमा प्रख्यात ग्राहक हाम्रा देवता हुन भन्ने नारा जस्तै सरकारी क्षेत्रमा समेत सेवाग्राही प्रति सौहार्द वातावरण सृजना गरी सेवाग्राहीलाई दीर्घकालीन साभेदारका रूपमा हेरेर, सेवाग्राही हाम्रा देवता हुन भन्ने भावना विकास गर्नु पर्ने देखिन्छ । नेपालको सन्दर्भमा आजको समय सबैमा सकारात्मक आशा सृजना गरि राष्ट्र निर्माण तथा विकासमा जुटने बेला हो । अहिले राष्ट्र निर्माण तथा विकासका लागि सबै नेपाली च्यातिने होईन जोडिने बेला हो । यो महाअभियान सबै तह र तप्काबाट देखाईने असल आचारण तथा प्रभावकारी जनसम्पर्कबाट सम्भव छ ।

विषय प्रवेश

भनिन्छ असल जनसम्पर्क प्रभावकारी सेवा प्रवाहको पूर्व शर्त हो । कुनैपनि संगठनको जनतासंगको सम्पर्क, विचार आदान प्रदान तथा भलाकुसारी लाई जनसम्पर्क भनिन्छ । जनसम्पर्क जनतासंगको नियोजित, निरन्तर क्रियाकलाप तथा अन्तरक्रियासंग सम्बन्धित हुन्छ । संगठन र सेवाग्राही बीचको आपसी सहयोग र समझदारी बढाउन र संगठनको अपेक्षित लक्ष्य प्राप्तिका लागि जनसम्पर्क आवश्यक हुन्छ । यसको लागि संगठनको चलायमान शक्ति मानिने कर्मचारीले मुस्कान सहितको सेवा सहित सेवाग्राही मैत्री तटस्थ र स्वच्छ छवि निर्माण गर्नुपर्ने हुन्छ ।

कुनै पनि संगठनको क्रियाकलापका प्रत्येक चरणमा जनसम्पर्कको विशिष्ट स्थान रहेको हुन्छ । जब सम्म संगठनले सम्बद्ध पक्षहरू बीच आपसी तालमेल, मित्रता एवं सौहार्दताको भावना देखाउँदैन तब सम्म उक्त संगठन घोषित लक्ष्य प्राप्तमा अगाडि बढ्न सक्दैन । त्यसैले कुनै पनि संगठनमा जनताको स्थान धेरै माथी रहेको हुन्छ । संगठनबाट कुनै व्यक्ति माथि गरिएको वा गरिने व्यवहार नै उक्त संगठनको वास्तविक अनुहार हो । संगठनमा रहेका कर्मचारीहरूले जनतालाई जस्तो व्यवहार गर्दछन् त्यस्तै किसिमले बाहिरी समाजमा उक्त संगठनको सन्देश गैरहेको हुन्छ ।

काम विशेषले कुनै कार्यालयमा कुनै व्यक्ति जाँदा उसले त्यहाँ कस्तो व्यवहार पायो ? अपेक्षा मुताविक हुन सक्यो वा सकेन ? नियम कानूनको अपव्याख्याको आडबाट जनतालाई कतै हैरानी त दिइएको छैन ? सेवक भन्दा शासक बन्ने प्रवृत्ति देखाइएको छ, छैन ? आदि कुराहरू जनसम्पर्क अन्तर्गत अध्ययन गरिने विषय हुन् । कुनै पनि सार्वजनिक कार्यालय देशका राजधानी शहरदेखी दुर्गम गाउँसम्म छरिएका हुन्छन् । राज्यले जनतालाई पुऱ्याउने सेवाहरू तिनै सरकारी एवं सार्वजनिक निकायबाट प्रदान गरिएको हुन्छ । कर्मचारीले सेवाग्राही प्रति देखाइने व्यवहारबाट जनताले सरकारलाई हेर्ने दृष्टिकोण बन्न पुग्दछ ।

सरकारको प्रभावकारिता जाँच्ने कसी भनेको सरकारी कार्यालयहरूको जनता संग हुने सम्पर्क र सेवा प्रवाहको स्तर नै हो । निजीक्षेत्र एवं गैरसरकारी संस्थाहरूले देखाएको व्यवहारबाट जनताहरू बढी प्रभावित भैरहेको वर्तमान अवस्थामा सार्वजनिक निकायबाट प्रदान गरिने सेवाको गुणस्तरमा प्रश्नहरू उठ्न थालेको पाइन्छ । जनतालाई वस्तु र सेवा प्रवाहको माध्यमबाट जति राम्रो व्यवहार दिन सक्यो त्यति राम्रो स्याबासी सरकारले पाउने गर्दछ जसले गर्दा सरकारको वैद्यता बढ्छ र सोही सरकारलाई जनताले निर्वाचन मार्फत पुनः निरन्तरता दिने सम्भावना हुन्छ ।

सार्वजनिक दायित्व भएकाहरूको माथिल्लो अधिकारी हुँदै संसद र जनतासम्म पुग्ने घुमाउरो उत्तरदायित्व रेखाले अब काम नगर्ने देखिएको छ । पुरानो उर्ध्वमुखी उत्तरदायित्वको बदला अब सुपरभाइजर, समकक्षी, सेवाग्राही लगायत प्रतिको वा बहुउत्तरदायित्वलाई बढी जोड दिइन्छ । यसमा सेवाग्राही प्रतिको उत्तरदायित्व माथि उल्लेख गरिए जस्तो घुमाउरो पाराले नभै सिधै हुनु जरुरी ठानिन्छ र यसलाई बढी महत्व दिनुपर्ने देखिएको छ । नेपालको संविधानमा राखिएको सुसूचित हुन पाउने संवैधानिक हकको कारणले पनि जनता धेरै जागरुक र सचेत भएका छन् । त्यसैले सार्वजनिक अधिकारीहरूबाट आफ्नो निर्णय एवं काम कारवाही हुनु अगाडि र पछाडिको तथ्यगत जानकारी मागेका बखत पाउने अपेक्षा जनताले गरिरहेका हुन्छन् ।

सेवा प्रवाहमा जनसम्पर्कको महत्व

सुसूचित हुन पाउनु पर्ने संवैधानिक हकको कारण जनताले जन सरोकारका हरेक विषयका सूचनाहरू माग गर्ने भएकाले जवाफदेहिता, पारदर्शिता, कानुनको शासन, सहभागिता जस्ता तत्वहरूको बढोत्तरी हुन्छ जसले देशमा सुशासन प्रवर्धनमा टेवा पुग्ने देखिन्छ । कतिपय अवस्थामा प्रभावकारी सेवा प्रवाह गरेको निजी एवं गैरसरकारी क्षेत्र आकर्षित हुने र सरकारी दायित्व जनताप्रति रहने भएकोले पनि सरकारी एकाधिकार भएका त्यस्ता क्षेत्रमा जनताले भन्नु गुणस्तरीय व्यवहार र सेवाको अपेक्षा गरिरहेका हुन्छन् । गर्भदेखि चिहानसम्मका हरेक क्रियाकलापमा सरकारको उपस्थिति कुनै न कुनै रूपमा देखिने भएकोले पनि सार्वजनिक निकायमा असल जनव्यवहारको अपरिहार्यता देखिन आउँछ ।

विकासको बाहक सरकार एकलै मात्र हुन नसक्ने वर्तमान परिस्थितिमा निजीक्षेत्रलाई अग्रसर गराई हालको परिवर्तित सन्दर्भमा हामी कर्मचारी परिवर्तनको सम्वाहक, उत्प्रेरक र सहजकर्ता भएर रहनु पर्ने देखिन्छ । यस्तो स्थितिमा जनताको प्रत्यक्ष सहभागितामा विभिन्न नीति निर्माण, पूर्वाधारको विकास, सामाजिक आर्थिक विकास, सर्वसुलभ सेवाप्रवाह सामाजिक न्याय जस्ता विषयमा जनता संग रहेका अनुभवलाई जनसम्पर्कको माध्यमबाट प्राप्त गर्न सकिन्छ कर्मचारीले नियामकको भूमिकामा निजी क्षेत्रलाई प्रोत्साहित गर्ने, मानवशक्ति विकास गर्ने लगायतका कार्यमा लाग्न प्रभावकारी जनसम्पर्कबाटै सघाउ पुग्दछ ।

भनिन्छ अपारदर्शितामा भ्रष्टाचार मौलाउँछ । यसैले भ्रष्टाचार न्यूनीकरण र पारदर्शिताका निम्ति पनि प्रभावकारी जनसम्पर्क आवश्यक हुन्छ । सरकारले आफ्ना कामकारवाहीको वैद्यता जनताबाटै लिनुपर्ने र आफ्ना वस्तु र सेवाको वकालतका लागि पनि जनसम्पर्क जरुरी छ । यसरी हरेक सार्वजनिक निकाय चाहे त्यो केन्द्रमा वा विकट गाउँ वस्तीहरूमा किन नहोस्, जनसम्पर्कबाट टाढिन वा एक्लिन मिल्दैन र सक्तैन पनि । अतः जनसम्पर्क र सार्वजनिक निकायको सेवा प्रवाह बीच एकअर्कामा नङ्गमासु जस्तै गाढा सम्बन्ध रहेको हुन्छ ।

जनसम्पर्क, जनप्रतिनिधी र कर्मचारी

जनप्रतिनिधीहरूले जनमतबाट छानिएर पद तथा ओहोदा प्राप्त गरेका हुन्छन् भने कर्मचारीहरूले निश्चित स्तरको प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाका विभिन्न सिँठी पार गरेर योग्य प्रमाणित भई पद प्राप्ती गरेका हुन्छन् । यी दुवै प्रकारका प्रतिस्पर्धाबाट सफल असल तथा उम्दा मानिने सचेत नागरिकको साझा उद्देश्य भनेको प्रभावकारी विकास निर्माण तथा सेवा प्रवाहनै हो । यसो हुँदा हुँदै पनि संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा

रहेका जनप्रतिनिधी तथा कर्मचारी बिच राम्रो सहकार्य तथा सम्बन्ध नभएको कारण विकास निर्माण तथा सेवा प्रवाहमा समस्या सृजना भएका कतिपय स्थानीय तहमा खटिएर गएका प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत, लेखा अधिकृत, लेखापाल लगाएतका कर्मचारीहरूलाई जनप्रतिनिधीहरूले हाजिर गर्न नदिएको तथा कतिपय ठाउँमा जनप्रतिनिधीहरूलाई कर्मचारीहरूले सहयोग नगरेका समाचारहरू समेत संचार माध्यमबाट बाहिर आउने गरेका छन् । यी दुवै जनता र कानून प्रति उत्तरदायी हुनु पर्ने सार्वजनिक जवाफदेहीको पदमा बसेका राष्ट्र निर्माणका संवाहक बिच मतभेद तथा मनमुटाव हुनु पक्कै पनि राम्रो कुरा होईन जसले गर्दा जनसम्पर्क र सेवा प्रवाहमा नकारात्मक असर पर्दछ ।

यसो हुनुका कारणहरूमा जनप्रतिनिधीलाई चाहिने सस्तो लोकप्रियता, कानूनको परिपालना गर्न नखोज्ने प्रवृत्ति, स्वार्थ समूहको घेराबन्दीको अवस्था तथा कर्मचारीहरूमा विगत १५ वर्ष देखि लागेको एकलकाठे बानी, जनप्रतिनिधीसंग लयमा लय मिलाउन सक्ने शिप नहुनु, कतिपय ठाउँमा दवाव थग्न नसकेर कानून विरुद्ध नियुक्ति तथा सेवा सुविधा दिनु, कतिपय ठाउँमा नदिनु, चेकमा दस्तखत हाम्रो हुन्छ भन्ने अहमता, कर्मचारीले आफ्नो विशेषज्ञता देखाई जनप्रतिनिधीहरूले पाएको जनमतलाई नीति तथा कार्यक्रममा रुपान्तरण गरी शिक्षा, स्वास्थ्य, सडक, पुल, बिजुली, रोजगारी रुपी कोशेलीको रुपमा जनतालाई फिर्ता गर्ने शीप प्रयोग गर्न नसक्नु मुख्य रुपमा रहेका छन् ।

कतिपय स्थानीय तहहरूमा प्राविधिक जनशक्तिको अभावको कारण करारमा जनशक्ति भर्ना गरिएकोमा लोक सेवा आयोगद्वारा स्थायी पदपूर्ति भएर आउँदा समेत करारमा रहेको व्यक्तिको रोजगारी खोसिने डरले स्थायी कर्मचारीलाई हाजिर हुन नदिने डर धम्की देखाउने गरेको तथा कतिपय ठाउँमा जनप्रतिनिधीहरूले कानून विपरित स्वकीय सचिव, भान्से भर्ना गर्न खोजेको समाचार बाहिर आउने गरेका छन् ।

यसले गर्दा विशेष गरी स्थानीय तहमा जनसम्पर्क र सेवा प्रवाहमा असर गरेको पाईन्छ । यसको समाधान भनेकै जनप्रतिनिधी तथा कर्मचारी दुबैले कानूनले प्रदान गरेका सिमा रेखामा रही आफ्ना अधिकार प्रयोग गर्ने, विधीको शासनलाई पालना गर्ने, जनप्रतिनिधीले हाम्रा भन्दा राम्रा कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने तथा कर्मचारीहरूले जनताको जनमतको कदर गरी जनप्रतिनिधीले ल्याएका कानून सम्मत नीति तथा कार्यक्रमहरूलाई मन, बचन र कर्मले कार्यान्वयन गर्ने वातावरण बनाउनु पर्ने देखिन्छ । जनप्रतिनिधी तथा कर्मचारी भनेका एक रथका दुई पाङ्ग्रा हुन् एक पाङ्ग्राले मात्र रथ चलन सक्दैन भन्ने मुल मर्मलाई सबैले आत्मसात गरि विकास तथा सेवाप्रवाह रुपी रथ हाक्नु पर्ने देखिन्छ ।

जनसम्पर्कमा देखिएका समस्याहरू

कुनै पनि सार्वजनिक निकायमा जनसम्पर्क अपरिहार्य तत्व हो भन्ने थाहा पाउँदापाउँदै पनि हाम्रा सरकारी कार्यालयहरूमा यसलाई त्यति गम्भीरताका साथ लिएको पाईदैन । यसमा सरकार एकैलाई दोषी ठानी उम्कन मिल्ने पनि देखिदैन । जनता वा ग्राहकको अनभिज्ञता, चेतनाको स्तर आदि जस्ता तत्वहरूले पनि यसको गम्भीरतालाई अभि संगठित बनाएको देखिन्छ । जनसम्पर्कको सन्दर्भमा देखिएका तमाम समस्याहरूलाई यहाँ उल्लेख गर्ने जमर्को गरिएको छ ।

सरकारी निकायको जटिल कार्यविधि, कार्यालयहरूको सजावट राम्रो नहुनु, गोप्यतावादी संस्कृति तथा सर्वसाधारणको कुरा सरकारी कर्मचारीहरूले सुन्दै नसुन्ने, सुकिला पोशाकधारी, चीनजान र भनसुन मार्फत आकालाई मात्र आफ्नो सेवाग्राही ठान्ने प्रवृत्तिले अधिकांश सेवाग्राही मर्कामा पर्ने गरेका गुनासो पटक पटक बाहिर आउने गरेको छ ।

उजुरी र गुनासाको प्रभावकारी सुनुवाईको अभाव, उजुरी पेटिकाहरू व्यवस्थित नहुनु, कार्यालयमा हेल्प डेक्स नहुनु, कार्यालयमा जनसम्पर्क तथा सूचना अधिकारी तथा प्रवक्ताको व्यवस्था नहुनु, भएमा पनि नाम मात्रको हुनु, क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्र नहुनुले सेवाको गुणस्तरीयता सन्तोषप्रद देखिदैन भने अधिकांश

कर्मचारीमा सेवाग्राही प्रति देखाउने स्वभाव मालिकको जस्तो हुनु, जनतालाई शासित र आफूलाई शासकको रूपमा हेर्नु, सेवाको भावना नदेखिनु, बोलीमा सम्मान र आदरभाव समेत नपाइनु, सरकारी काम कहिले जाला घाम भन्ने भावना तथा काममा आलटाल गर्ने प्रवृत्तिले नेपालको सरकारी सेवामा जनसम्पर्कको स्तर न्यून रहेको देखिन्छ ।

कार्यालयमा प्रयोग गरिने फारामहरु सर्वसाधारणले बुझ्ने भाषामा नभएको, फाराम भर्नकै लागि सेवाग्राही लेखनदास वा विचौलियाको शरणमा पुग्नु पर्ने अवस्था, अभिलेख व्यवस्थापनको कमजोरीले गर्दा खोजेका कागजहरु समयमै नभेटिने, सेवाग्राहीनै फाईलको पछिपछि लाग्नु पर्ने, अधिकारको बाँडफाँड तल्लो स्तरसम्म नगरिनु, सेवाकालागि घण्टौं धाएर सदरमुकाम वा स्थानीय तहका केन्द्र रहेका ठाँउसम्म पुग्नुपर्ने बाध्यता र सेवा प्राप्त गर्दा लाने समयको लामो अन्तरालले उक्त कामको महत्व घटिसकेको हुनुले सरकारी सेवा भन्झटिलो र खर्चिलो भएको अनुभूति नेपालमा आम सेवाग्राहीले गरेको कुराहरु बाहिर आएका छन् ।

समस्या समाधानका उपायहरू

सरकारी कर्मचारी र जनताको सम्बन्ध सुमधुर हुन नसकेको कुरा आजको कटु सत्य सावित भएको छ । यसरी हेर्दा जनसम्पर्कको सन्दर्भमा अनगिन्ती समस्याहरुले हाम्रा सार्वजनिक निकायहरुमा गहिरो जरा गाडेर रहेको भान हुन्छ । यी समस्यालाई समयमै समाधान गर्दै नजाने हो भने सार्वजनिक निकायको विकृति विरुद्ध जनताहरु खुलेरै आउने र सरकारी सेवाको औचित्यमा प्रश्न चिन्ह लाग्ने भएकोले यस तर्फ सबै सरोकारवालाको ध्यान आकर्षित हुनु पर्ने देखिन्छ भने सार्वजनिक निकायमा रहेका जनसम्पर्क समस्याहरुको समाधानका उपायाहरु बारे यहाँ चर्चा गर्ने जमर्को गरिएको छ ।

माथिका यावत समस्याहरु सधैंका लागि र सबैका लागि समस्याकै रूपमा रहिरहन दिनु निजामती कर्मचारी र जनताको हितमा हुँदैन । प्रभावकारी तथा जनमुखी सार्वजनिक सेवा प्रवाह गरी सरकारी छवि उज्यालो पार्ने कसरत हामी सबैबाट हुनु नितान्त जरुरी छ । निजीक्षेत्रमा व्यवसायीहरुले आफ्नो पसल अगाडि ग्राहक हाम्रा देवता हुन्भन्ने नारा राखे जस्तै सरकारी क्षेत्रमा समेत सेवाग्राही प्रति सौहार्द वातावरण सृजना गरी सेवाग्राहीलाई दीर्घकालीन साभेदारका रूपमा हेरेर, सेवाग्राही वा जनता कहिल्यै गलत नहुने धारणा सबै कर्मचारीले बनाएर अगाडि बढ्नु पर्ने देखिन्छ । सेवा दिँदा सेवाग्राहीलाई आफ्नोव्यक्तिगत र घरायसी समस्या नभल्काउने, सम्भव भएसम्म सेवाग्राहीहरुलाई निर्णय प्रक्रियामा सामेल गराउने । सेवाग्राहीलाई सेवा लिन उत्प्रेरित गर्ने खालको भाषा प्रयोग गर्ने र सेवाग्राहीसंग कहिल्यै पनि मालिकको रूपमा प्रस्तुत नहुने ।

कार्यालयका कर्मचारीहरुमा सेवा प्रवाह गर्ने काममा नकारात्मक द्वन्द्वको स्थिति सृजना हुन नदिने तर सकारात्मक द्वन्द्व तथा प्रतिस्पर्धाको अवस्था सृजना गर्ने जस्ता उपायाहरु अवलम्बन गर्न सकिँदा जनसम्पर्कको स्तर राम्रो भई गुणस्तरिय र प्रभावकारी सेवा प्रवाह हुने देखिन्छ ।

अनावश्यक गोप्यता घटाउने, पत्रमै तोक आदेशको व्यवस्थाद्वारा निर्णयमा शीघ्रता ल्याउने, नयाँ नयाँ प्रविधिको प्रयोग गर्ने, नागरिक समाजद्वारा दबाव सृजना गर्ने परिपाटी थाल्ने, सेवाग्राहीलाई राम्रो वा नराम्रो सेवा प्रदान गरिएको आधारमा पुरस्कृत वा दण्डको व्यवस्था गर्ने, लक्षित वर्गसम्म सेवा पुगे नपुगेको हेर्न सघन अनुगमन गर्ने, उपभोक्ता सर्वेक्षणलाई निरन्तरता दिने तथानैतिकता र इमान्दारिताको कदर परिपालना गर्ने संस्कार विकास गरेर अगाडि बढ्नु पर्ने देखिन्छ ।

निकाय पिच्छे कागजमा मात्र सीमित रहने नीति नियमका ठेली बाट भन्दा हरेक कर्मचारीको अन्तर आत्माबाट असल जनसम्पर्क, छरितो र गुणस्तरीय सेवाप्रवाह सम्बन्धमा वैचारिक परिवर्तन ल्याई अग्रगतिर्तर्फ लाग्नु आज हामी सबैको पहिलो आवश्यकता भएको छ । यसका लागि सबै सरकारी निकायहरुले सबै प्रकारका निवेदनका ढाँचाहरु जनताको पहुँचमा पुग्ने व्यवस्थाका साथै फर्म भर्न नजान्ने सेवाग्राहीको लागि हेल्प डेक्सको व्यवस्था समेत गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

निष्कर्ष

अन्ततः निजामती सेवाको गन्तव्य भनेको असल शासन, जनकेन्द्रित, समावेशी र समन्यायिक विकास, सेवा वितरण समानता हो । सेवामा प्रभावकारिता र आर्थिक सामाजिक रुपान्तरणको माध्यमबाट सर्वसाधारणको हित, कल्याण, सुख समृद्धि, र असल जीवन प्रणालीको विकास गरी उनीहरूको जीवनस्तरमा सार्थक र गुणात्मक परिवर्तन ल्याउनु आजको आवश्यकता हो । यसको लागि हाल विद्यमान प्रक्रियामुखी, कडा स्वभाव, रुखो व्यवहार, भोलिवादी संस्कार, म र मेरो संस्कृतिबाट ग्रसित भनी आम जनताले अनुभूत गरेको हालको निजामती कर्मचारीतन्त्रलाई रुपान्तरण गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

निजामती सेवालार्ई आउँदा दिनमा जनमैत्री, जनप्रिय, कानूनबाट शासित हुने आदर्श व्यवस्था बनाइनु पर्ने देखिन्छ । हालको कर्मचारीतन्त्रलाई जनताको, जनताकालागि र जनताले बनाएको कर्मचारी व्यवस्थामा रुपान्तरण गरी संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तह मार्फत सेवा प्रदान गर्ने राज्यको प्रमुख प्रशासनिक अंगका रुपमा विकास गर्नु पर्ने देखिन्छ । संगठनको अनुहारको रुपमा रहेको जनसम्पर्क सम्बन्धी क्रियाकलापहरूलाई मुस्कान सहितको सेवा, असक्षम तथा असहाय प्रथम, घर घरमा सेवा, सूचना प्रविधि मैत्री सेवा जस्ता आधुनिक शैलीहरू अवलम्बन गरेर सरल, सुलभ र गुणस्तरीय सेवा प्रदान गरी पुरातन शैलीलाई व्यापक रुपमा परिवर्तन गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसको लागि राजनैतिक प्रतिबद्धता, प्रशासनिक तत्परता र नागरिक क्रियाशीलताको आवश्यकता छ ।

सरकारी कर्मचारीलाई सरकारले जिवन निर्वाह गर्न सन्ततीको पठनपाठन गर्न पुग्ने तलव तथा सुविधाको व्यवस्था गर्नुपर्दछ भने कर्मचारीहरूमा मौलाउदै गएको भौतिकवादी संकार, अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा, अनुचित साँठगाँठ, अति राजनीतीकरण, आचरण तथा अनुशासन पालना नगर्ने संस्कार तत्काल परिवर्तन गर्नुपर्दछ । राज्यले कर्मचारी जगतमा हाल मौलाउदै गएको नकारात्मक तथा अस्वस्थ प्रतिस्पर्धालाई कम गर्न भाषण गरेर मात्र हुदैन । राजनैतिक क्षेत्रमा देखिएका यावत् विकृति तथा विसंगतीहरूलाई समेत समयमै सच्याइनु पर्ने देखिन्छ । सार्कको सदस्य राष्ट्र पाकिस्तानमा सरकारले हालै गरेका सुधारबाट पनि हामीले पाठ सिक्नु पर्छ ।

यी सबै कुराहरू प्रशासनको अनुहारको रुपमा रहेको जनसम्पर्कमा सुधार गरेर मात्र सम्भव हुने देखिन्छ । त्यसैले जनसम्पर्क र सेवा प्रवाहलाई एक सिक्काका दुई पाटाको रुपमा हेर्ने गरिन्छ । नेपालको निजामती सेवामा पनि प्रिन्सिपल-एजेन्ट सिद्धान्त अनुसार जनतालाई साहु मानेर कर्मचारीले साहुको एजेन्टको रुपमा विभिन्न जात, जाति, भाषा, भाषी, लिङ्ग, वर्ण, समुदायलाई सम्मान पूर्वक व्यवहारका साथै छिटो छरितो र गुणस्तरीय सेवाप्रवाह गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

सेवाग्राही हाम्रा देवता हुन्, कार्यालय हाम्रो मन्दिर हो भन्ने भावना राखी हामी सबै निजामती कर्मचारीहरूले आ-आफ्नोठाउँबाट क्रियाशीलता देखाई विविधता बीच एकता अनुसार काम गर्ने हो भने जनता र कर्मचारीको सम्बन्ध सुमधुर हुने र सेवा प्रवाहमा समेत तिब्रता आई जनविश्वास बढेर जनता र कर्मचारी बीच विगतमा टाढा भएको दूरी नजिक आउने र सरकार तथा कर्मचारी जनमुखी भएको अभाष जनताले पाउने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

- नेपालको संविधान (२०७२)
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५०
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा संचालन) ऐन, २०६४
- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४
- प्रशासन, निजामती, सारथी, कामाद, सोपान
- विभिन्न दैनिक पत्रपत्रिकामा प्रकाशित लेख रचनाहरू लगायतका प्रकाशन



संघीयता कार्यान्वयनमा निजामती सेवाको भूमिका

✍ विष्णु घर्ती 'भनभनेली'

सारांश

संघीयता कार्यान्वयनको सङ्घारमा उभिएको छ । यस ऐतिहासिक क्षणमा निजामती सेवाको अपरिहार्यता आजको आवश्यकता बनिसकेको छ । सबै सेवाहरूको पनि सेवाको रूपमा स्थापित नमूना वा प्रमुख पक्षका रूपमा अग्रसर छ संघीय निजामती सेवा । जनचाहना अनुकूल संघीयता स्थापित गर्न सिकाउँछ यसले । केन्द्रीय चिन्तनमुखी विकास र अवसरलाई गाउँ, टोलसम्म विस्तार गर्ने विशिष्ट औजार हो संघीयता । राष्ट्रको चौतर्फी विकास र समृद्धिका लागि संघीय शासनलाई अंगिकार गर्न खोजिएको छ । राज्यको पुनर्संरचना एवम् संघीय व्यवस्थाको सुसञ्चालनका लागि निजामती सेवाको दायित्व र जिम्मेवारी वृद्धि हुँदै आएको छ । संघीयताको कार्यान्वयनले सार्वजनिक सरोकारका विषयमा सर्वसाधारणको पहुँचलाई परिपक्व गरी पार्दछ । निजामती सेवा स्थायी सरकारको सक्रिय हात हो । सरकार र कर्मचारी दुबैको साभ्ना हिस्सा र जिम्मेवारी छ एक रथका दुई पाङ्गाभै । विधि र विधानको सही प्रयोग र निर्णय गरेका थुप्रै उदाहरण छन् यससँग । न्यायसंगत र त्रुटीरहित ढंगबाट संघीयता कार्यान्वयनको मुख्य भूमिकामा निजामती सेवाकै अबलता कायम रहेको बुझ्न सकिन्छ ।

विषय प्रवेश

निजामती सेवाको मूल मर्म भनेकै सेवा हो । “सेवा हीः परमो धर्म” सनातनी संस्कृति हो । मिजास र मिठासले मित्रताको पहिचान हुन्छ । मैत्रीपूर्ण कार्यान्वयन तह निजामती सेवाको शान हो । हामीहरू छौं संघीयता कार्यान्वयनको सङ्घारमा । संघीयतामा निजामती सेवाको अपरिहार्यता आजको आवश्यकता बनिसकेको छ । अपनत्वपूर्वक अवलम्बन गरिने संघीयताको सार्थकता सर्वव्यापी हुन्छ । जनचाहना अनुकूल संघीयता स्थापित गर्न सिकाउँछ निजामती सेवाले । संघीयतालाई सरल र सहज तुल्याउँदै सबैलाई समेट्न वर्तमान निजामती सेवा अपरिहार्य छ । विशुद्ध सेवाभावबाट प्रेरित क्रियाकलापले संघीयताको संस्थागत उन्नतीलाई थप टेवा दिन्छ । संघीयता कार्यान्वयनको प्रमुख पक्षमा निजामती सेवालाई हेरिएको छ । समयको मागबमोजिम परिवर्तन हुन्छ सार्वजनिक निजामती सेवा । निजामती सेवालाई विगतकोजस्तो नबनाई समयानुकूलको सहयात्री बनाउने कार्य जिम्मेवारी कर्मचारीकै काँधमा आइपुगेको छ । निजामती सेवालाई हेर्ने आँखामा अनेक आयामहरू देखिन्छन् । आर्थिक, सामाजिक, नैतिक रूपमा सार्वजनिक परीक्षणको परिपाटीको आइरहेको छ । सबै क्षेत्र, वर्ग, समुदाय, लिंग आदिको समावेशीकरणले संघीयताको सुन्दरतालाई अभि सशक्त बनाउँछ । जनताका समस्यालाई केन्द्रविन्दुमा राखी समाधानको सुत्रलाई आत्मसात् गरिएको छ । संघीयताका जन अपेक्षालाई समिपबाट नियाल्दै कार्यान्वयनमा थप सुधार गर्ने बेला हो आजको ।

संघीयता कार्यान्वयन

संघीयता शब्दको अङ्ग्रेजी फेडसको अर्थ सन्धि वा सम्झौता हुन्छ । “धेरै जसो मिल्दाजुल्दा राज्यहरू एउटा ठूला राज्यको सदस्य बन्न सहमत हुने सम्झौता” भनी मन्टेस्क्युले बताएका छन् । संस्कृतमा “सङ्घे शक्ति कलौ युगे” ले संघीयताको भल्को दिन्छ । इशापूर्व छैठौं शताब्दीतिर वैदिक साहित्यमा संघीय गणतान्त्रिक राज्यहरूलाई गण भनिएको पाइन्छ । शाक्यवंशीय शासनमा गणराज्य शासित व्यवस्था थियो । महाभारतमा कुरु, पाञ्चालीजस्ता संघीय गणतन्त्रहरू थिए । केन्द्रीयतावादी चिन्तनबाट मुक्त भएर विकास र अवसरलाई गाउँ, टोलसम्म विस्तार गर्न विकेन्द्रीकरणका माध्यमबाट अधिकार र स्रोतको निक्षेपण गर्ने विशिष्ट औजार हो संघीयता । अल्पसङ्ख्यकको संरक्षण गर्दै अवशिष्ट अधिकार प्रदान गर्ने आधार समेत हो ।

बदलिँदो परिस्थितिमा बृहआयामिक व्यवस्थाहरू सञ्चालित छन् । सरलरूपमा उपलब्ध गराउन खडा भएका अनेकानेक संरचनामार्फत् कर्मचारीले संघीयताको कार्यान्वयनमा जीवन्तता दिएका छन् । राज्य सञ्चालन आफैँ हुँदैन । सञ्चालन गर्ने भनेको सुव्यवस्थित तवरबाट सरकारले हो । सरकार/प्रशासन राज्यको मस्तिष्क हो भने कर्मचारीहरू उसका इन्द्रिय/कर्मेन्द्रियहरू । को निर्देशनमा चल्दछन् इन्द्रियहरू । कर्मचारीहरू जति क्रियाशील हुन्छन् त्यति मात्रामा संघीय निजामती सेवाको प्रत्याभूति रहन्छ । मस्तिष्क र इन्द्रिय/कर्मेन्द्रिय आ-आफ्नै तवरले चलन थालेमा एकात्मक शासन पलाउँछ । संघीयताको कार्यान्वयनमा बाधा उत्पन्न हुन्छ । आशातीत प्रतिफल प्राप्त गर्न सकिँदैन आपसी समन्वयको अभावमा । मस्तिष्कले आफ्ना इन्द्रिय/कर्मेन्द्रियको क्षमता र इन्द्रिय/कर्मेन्द्रियले मस्तिष्कको मान राख्नु पर्दछ । सरकारको नीतिविपरीत कर्मचारीले र कर्मचारीको क्षमता विपरित सरकारले काम गर्नु/गराउनु संघीय निजामती सेवामा शोभनीय हुँदैन । सरकार र कर्मचारीको बुझाई एउटै भएमा मात्र सही संघीयताको कार्यान्वयनले समाजमा समृद्धि ल्याउँछ । यसो भएमा सुनमा सुगन्ध स्वतः छाउँछ ।

विविधता र एकता बीचको सम्बन्ध प्रगाढ हुन्छ संघीय साभेदारी शासन पद्धतिमा । संघीयताको सार्थकताका लागि स्वशासन र साभेदारीता महत्त्वपूर्ण पक्ष हुन् । एउटा बृहत्तर राजनैतिक सङ्घमा अटाउने सक्षमता र हन्छ भिन्न पहिचान भएकाहरूसँग । संघीयतामा संरक्षित र सम्बर्धन गर्ने मूल्य र मान्यता रहन्छ । आफ्नो पहिचान कायम गर्ने विषय संघीयतामा प्रष्फुठित हुन्छ । संविधानप्रदत्त देशको शक्ति केन्द्र र तल्ला तहका सरकारमा साधन र स्रोतको बाँडफाँड गरिन्छ । यसमा दुई वा सोभन्दा बढी सरकारका तहहरू स्थापित हुन्छन् । राज्यहरू संघीयतामा रुपान्तरित हुन्छन् सामुहिक उद्देश्य प्राप्तिका लागि । विश्वका १९३ मध्ये २८ सङ्घात्मक मुलुकमा ४००० बढी जनसङ्ख्या आवद्ध छन् । संघीयता सुहाउँदो शासन सञ्चालनमा निजामती सेवाका कर्मचारीको भूमिका र जिम्मेवारीको फेहरिस्त केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय सरकारमा प्रष्ट पारिनु पर्दछ ।

निजामती सेवाको भूमिका

संघीयताको तीनवटै तहको छुट्टा छुट्टै र संयुक्त संरचना, उसको कार्यक्षेत्र, कार्यसंस्कृति, सेवा वितरणको स्थिति, उत्तरदायित्वको अपनत्व, पारदर्शिता, उत्प्रेरणा, मनोबल, अनुशासन र नैतिकता, उचित अनुगमन/मूल्याङ्कनजस्ता संघीयताको कार्यान्वयनको विषयमा निजामती सेवाको अहम् भूमिका देखा परेको हो । द्विविधाको निराकरण र सरलताका लागि संघीयताको कार्यान्वयनमा निजामती सेवाको उच्च एवम् निःस्वार्थपूर्ण भूमिकालाई आवश्यकता ठानिएको हो । जनताका नजरमा विद्यमान सरकारी संरचना र प्रक्रियाहरू बोभिला मानिएका छन् । एकै प्रकृतिका कार्यसम्पादनमा दोहोरो स्रोत, साधन र समयको खर्च हुने र न्यून उपलब्धि प्राप्त हुन्छ । एउटा कर्मचारीले गर्न सक्ने कार्यसम्पादनको खास विश्लेषण र पहिचान भएको देखिँदैन । कार्यक्षेत्र अत्यन्तै व्यापक बन्दै गए तापनि सरकारको चासो र सहभागिता मुताविक चल्नु पर्ने देखिन्छ । संघीयता कार्यान्वयनको चरणमा निजामती सेवासँगै निजी क्षेत्र, गैसस, नागरिक समाजजस्ता लोकहितमा संलग्न सञ्जालहरूलाई परिचालन गरिनु पर्दछ । सरल नीतिमार्फत् सहजकर्ताको भूमिकामा उभिनु पर्दछ संघीय निजामती सेवा । सरोकारवालासँग समन्वयात्मक भूमिका होस् भन्ने सबैको चाहना तीब्र छ । यसो भएमा सहजै पुगिन्छ संघीय शासनको परिकल्पित लक्ष्य र उद्देश्यमा ।

निजामती सेवाको सुन्दरतामा सुशासन अभिन्न अंगका रूपमा अंगिकार गरिएको छ सर्वत्र । 'सु' को अर्थ शुभ वा राम्रो हुन्छ । सुशासनमा रामराज्यको परिकल्पना गरिएको पाइन्छ । गुड गभरनेन्स शब्दको पहिलो प्रयोग विश्व बैङ्कले सन् १९८९ मा गरेको पाइन्छ । नीति, विधि, धिति र रीतियुक्त प्रशासन नै खासमा सुशासन हो । राष्ट्रको चौतर्फी विकास र समृद्धिका लागि संघीय शासनको आवश्यकता महसुस गरियो । सदाचार, उत्तरदायित्व, सन्तुलित विकास, स्रोत साधनको उचित व्यवस्थापन तथा गुणस्तरीय सेवाप्रवाहले संघीय निजामती सेवाको मापन गर्न सकिन्छ । जनमैत्री निजामती सेवा सेवाग्राहीका समीपमा रहने साथी हो । सञ्चालित निजामती सेवामा जनताको अपनत्व हुनेगरी चालिएको कदम नै संघीयता हो ।

न्याय, निसाफमार्फत समाजमा समन्याय र समता ल्याउनु राम्रो संघीय शासन हो । साधुलाई सुली र चोरलाई चौतारो नमिलोस् र नमिलाईयोस् भन्नका लागि संघीयतामा निजामती सेवाको पहरेदारी अपरिहार्य हुन्छ । ऐन, कानूनसम्मत सञ्चालित र कर्तव्यको भावनाबाट परिचालित हुन्छ निजामती सेवा । यस्तो शासनले राष्ट्र, राष्ट्रियता र जनताप्रति समर्पित तथा सेवाभावबाट उत्प्रेरित भई कार्य गर्दछ । राज्यको पुनर्संरचनासँगै आएको संघीय व्यवस्थाको सुसञ्चालनका लागि निजामती सेवाको दायित्व र जिम्मेवारी वृद्धि हुँदै आएको छ । राज्यको लोकतान्त्रीकरणसँगै निजामती सेवालार्ई व्यवसायिक, स्वच्छ, र गतिशील तुल्याउन राजनीतिक सहमती र समझदारी अवस्यम्भावी छ । यसो गरिएमा संघीयता कार्यान्वयनको मियोमा निजामती सेवालार्ई कसी लगाईरहनु नपर्ला सायद ।

संघीयता र निजामती सेवा

शोषित, पीडित, दलित, जनजाति, महिला, अपाङ्ग, मधेशी, मुस्लिम, अल्पसङ्ख्यक, पिछडिएको क्षेत्र, वर्ग, समुदाय, लिंग आदिको समग्र समुन्नति तथा समावेशी समाज निर्माणका लागि संघीयता जरुरी देखियो । सोही संघीयताको कार्यान्वयनका लागि निजामती सेवाको अहम् भूमिका देखा परिरहेको छ । संघीय सेवा प्रदान गरेवापत नियमानुसार पाउने सुविधाबाहेक कोही कसैबाट कुनै पनि लाभ प्राप्ती गर्नु निजामती सेवाको पहिचानको विषय हुँदै होईन । जर्मनको प्रशासकीय संघीयताको अनुसरण र अवलम्बन गरेमा हाम्रो संघीयताको कार्यान्वयनमा निजामती सेवाको दिगोपना रहनेछ । संघीयताको कार्यान्वयनमा सरकार र निजामती सेवाको कार्यक्षेत्र तथा सेवाप्रवाहका संरचनालाई सुधार्न सकिने अवसर आएको छ । अनुभव, अध्ययन र अनुसन्धानबाट प्रतिपादित सिद्धान्त र असल अभ्यासलाई सार्वजनिक प्रशासन अन्तर्गतको निजामती सेवामा अनुसरण गर्न सकिन्छ । हिजोका दिनमा जनसंख्याको वृद्धि र कर्मचारीको अनुपात अमिल्दो हुँदा सेवाप्रवाहमा कम प्रभाकारिता देखिएको हो । त्यसैले संघीय संरचना र व्यवस्थालाई कुनै खालको वेवास्ता नगरीकुनै थप प्रभावयुक्त पार्न सबल र सक्षम निजामती कर्मीहरूले आफ्नो कार्यान्वयन पक्षलाई सुमार्गमा कुँदाइरहेका छन् । यिनीहरूको मर्म र भावना पनि संघीयता र निजामती सेवालार्ई टेवा दिनु हो । राम्रोका लागि एकलो प्रयास सम्भव छैन । सदा सर्वदा स्तूत्य तथा सत्कार्य गर्नेहरू निजामती सेवाका हिमायतीहरू हुन् ।

खास तत्त्व अन्तरनिहित रहेको शालिग्रामजस्तै महत्त्वपूर्ण वस्तु हो निजामती सेवा । गण्डकीको शिरभागबाट बग्ने सबै ढुङ्गाहरू शालिग्राम बन्न सक्दैनन् । धेरैजसो ढुङ्गाका बाहिरपट्टी चुच्चा चुच्ची र विकारका वस्तुहरू बाक्लै टालिएका हुन्छन् । कुशासनरूपी विकृति, विसङ्गति, भ्रष्टाचार, अन्यायजस्ता वस्तुहरू पखालिएका छैनन् । यस खाले ढुङ्गा शालिग्राम होइनन् । शालिग्रामरूपी निजामती सेवालार्ई पाउन शालिग्राम बाहेकका ढुङ्गाहरूलाई गण्डकीमा होमिनु पर्दछ । चुच्चा चुच्ची फालेर, पखालिएर, कञ्चन र कामयावी भई आएका शालिग्रामरूपी निजामती सेवाकर्मीलाई छानेर सङ्घीय राज्य सञ्चालनमा समर्पित बनाउनु पर्दछ । निजामती सेवा मार्फत गरिएको संघीयताको कार्यान्वयनले सार्वजनिक सरोकारका विषयमा सर्वधारणको पहुँचलाई परिपक्व पार्दछ । विश्वव्यापी अभ्यास र अध्ययनबाट आफ्नो स्थानको आवश्यकता अनुरूप संघीयतालाई ग्रहण गरिनु बढी श्रेयस्कर देखिन्छ । संघीयतापश्चात् एकात्मकतामा फर्कने र द्वन्द्वमा फसेका देशहरूको अवस्थाबाट बच्न संघीयताको साथमा रहेको निजामती सेवालार्ई सबल बनाउनु जरुरी हुन्छ ।

निष्कर्ष :

संघीय व्यवस्थाले अपेक्षा गरेका उपलब्धीलाई संस्थागत गर्न कर्मचारीहरू मूख्य साधन हुन् । कर्मचारीको साभ्हा सेवा निजामती सेवा हो । संघीयतालाई कार्यान्वयनमा ल्याउने मुख्य कार्य सरकार र कर्मचारीको हो । सरकार राजनीतिबाट निर्माण हुन्छ । राजनीति कर्मिले संसदमार्फत् कार्यान्वयनको खाका र आवश्यक ऐन, नियमहरू बनाउँछन् । यिनै ऐन, नियम रूपी औजारको माध्यमबाट संघीयताको स्वरुपलाई निजामती कर्मचारीहरूले जनताको घरदैलोसम्म लैजान्छन् संघीयतालाई । निजामती सेवा स्थायी सरकारको सक्रिय हात हो ।

संघीयताको कार्यान्वयनमा सरकार र कर्मचारी दुबैको साझा हिस्सा र जिम्मेवारी रहन्छ, एक रथका दुई पाङ्गाभै । निजामती सेवाले कार्यसम्पादन नगरेसम्म पूर्ण रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउन हम्मे हम्मे नै पर्दछ । गैर निजामती कर्मचारीको भन्दा निजामती कर्मचारीको भूमिका केन्द्रीय रूपमा रहेको देखिन्छ । सबै सेवाहरूको पनि सेवाको रूपमा स्थापित भइसकेकोले नमूनाका रूपमा अग्रसर भएको छ, निजामती सेवा । विधि र विधानको उपयुक्त प्रयोग र सही समयमा सही निर्णय गरेका थुप्रै उदाहरण पनि छन् यससँग । विभिन्न दूर्घटनाहरू हुनबाट निजामती सेवाले बचाएको पनि छ । त्यसैले न्यायसंगत र त्रुटीरहित ढंगबाट संघीयता कार्यान्वयनको मुख्य भूमिकामा निजामती सेवाकै अब्बल स्थान रहेको बुझ्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री :

- नेपालको संविधान, २०७२, नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं
- नेपालमा संघीयता र कार्यजिम्मेवारी निर्धारण, सोमलाल सुवेदी, २०६५
- शासन सञ्चालनका नविन मान्यताहरू, ढुण्डीप्रसाद निरौला, सोपान मासिक, २०७२
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५०, नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं
- सार्वजनिक प्रशासनका केही पक्षहरू, मधुनिधि तिवारी, २०६२
- कर्मचारी, नेपाल निजामती कर्मचारी युनियन (संघ), २०७२
- www.mofaga.gov.np
- www.psc.gov.np



नेपालको संवैधानिक विकासक्रम, संविधानसभा र नेपालको वर्तमान संविधान

✍ घनश्याम खुलाल

सारांश

नेपालको संवैधानिक विकासक्रम हेर्दा एउटा अनुत्तरित प्रश्न जहिले पनि रहन्छ । किन बारम्बार संविधान परिवर्तन भई रहेको होला ? २००४ सालको संविधान कार्यान्वयन भएन, २००७ सालको संविधान बमोजिम विधायन सभाको चुनाव भएन, २०१५ सालको संविधान अनुसार राजा संवैधानिक भएन, २०१९ सालको संविधान अनुसारको कल्याणकारी राज्य व्यवस्था भएन, २०४७ सालको संविधानान पनि राजनीतिक दलहरु जनता प्रति उत्तरदाही देखिएनन्, कुनै समय यस्तो आयो राजा पनि आफ्नो स्थानमा बसेनन् । त्यसैले शासन व्यवस्थाको विकल्पहरु आँकलन गर्दै जाँदा संवैधानिक व्यवस्था परिवर्तन हुँदै गएर हाल आएर नेपालको संविधान दिर्घकालीन दृष्टिकोण अनुसार विविधतालाई सम्बोधन गर्दै सबै वर्ग र क्षेत्रको सहभागितामा जारी भएको छ तर यति मात्र भएर यो संविधान डेगिलो बन्दैन, जसको लागि शासन व्यवस्थामा बस्नेहरु सुसभ्य हुनु पर्दछ, नागरिक सुसभ्य नभई शासनमा बस्नेहरु सुसभ्य कहिले पनि हुदैनन् ।

विषय प्रवेश

संविधान मुलुक सञ्चालन गर्ने मार्गनिर्देशक दस्तावेज हो । यसलाई कानुनी र राजनैतिक दस्तावेज मानिन्छ । संविधान राजनैतिक दस्तावेज यस अर्थमा हो जुन राजनैतिक शक्तिद्वारा, राजनैतिक प्रक्रियाबाट निर्माण गरिन्छ । निर्माण पश्चात् कानुनी श्रृङ्खलामा सर्वोच्च स्थानमा रहन्छ । यसरी निर्धारण भएको कानुनको अधिनमा रहेर सिंगो शासन व्यवस्था संचालन हुन्छ र अरु कानुन संविधानसँग बाभिएमा बाभिएको हद सम्म बदर पनि हुन्छ । संविधानले शासन व्यवस्था संचालन गर्ने राज्यका प्रमुख अङ्गहरु सृजना गर्दछ । ती अङ्गहरुमा रहने पदाधिकारीहरुको योग्यता र अयोग्यता स्पष्ट परिभाषित गर्दछ, साथै सरकार र नागरिकको काम, कर्तव्य र अधिकार निर्धारण पनि गर्दछ । उक्त अधिकारमा सीमा पनि लगाउँछ । जति धेरै नागरिकहरुलाई अधिकार सुनिश्चित हुन सक्थो त्यति नै धेरै त्यस्तो संविधान प्रजातान्त्रिक हुन्छ । संविधानले राज्यका अङ्गहरु वीचको अन्तरसम्बन्ध परिभाषित गर्दछ । संविधानले परिभाषित गरेको आधारमा सरकार, नागरिक एवं अन्य कानुन परिचालन हुन्छन् । संविधानसँग बाभिने गरी अन्य कानुन बनाउन पाइदैन, संविधान देशको मूल कानून हो । संविधान निर्माणको क्रममा विभिन्न मुलुकहरुले विभिन्न प्रक्रिया अवलम्बन गरेका छन् । स्वीजरल्याण्डले हालको संविधान जनमत संग्रहबाट निर्माण गरेको हो भने सन् १९८० को दशकमा संयुक्त राज्य अमेरिकाले संवैधानिक सम्मेलन मार्फत संविधान निर्माण गरेको इतिहास छ । त्यस्तै विभिन्न समिति गठन गरेर पनि संविधान निर्माण हुन्छन् । उदाहरणको लागि नेपालले २०४७ सालको संविधान र २०६३ सालमा अन्तरिम संविधान निर्माणमा यस विधि अवलम्बन गरेको थियो । त्यसैगरी शासक वर्गबाट, विशेषज्ञहरुबाट, राजनैतिकहरुबाट पनि संविधान निर्माण हुन्छन् । नेपाल, भारत, दक्षिण अफ्रिका लगायतका विश्वका ४१ भन्दा बढी मुलुकहरुले संविधानसभाबाट संविधान बनाएका उदाहरणहरु छन् ।

नेपालको संवैधानिक विकासक्रम

नेपालको शासन व्यवस्था २००४ साल भन्दा अगाडि कुनै आधिकारिक दस्तावेजको आधारमा हुने गरेको थिएन । त्यस बेलाको समयमा मुलुक सञ्चालन पद्धति भन्दा पनि मुख्य रूपमा शासकको सनक/लहडमा आधारित थियो । त्यस पश्चात्को सात दशकको लामो संवैधानिक इतिहासमा ७ वटै संविधान कार्यान्वयनमा आएका छन् । जुन निम्नानुसार रहेका छन् ।

✍ संघीय संसद सचिवालय ।

नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००८

राणा प्रधानमन्त्री पद्मशमशेरले राणा शासन टिकाउने प्रयास स्वरूप जारी गरेको संविधान हो । नेपालको पहिलो संविधान मानिए पनि यसले संविधानवादका आधारभूत चरित्र र प्रजातन्त्रका न्यूनतम मुल्यमान्यतालाई समेत समेटेको थिएन । जुन कार्यान्वयनमा समेत आएन । ६ भाग, ६८ धारा र १ अनुसूचीमा रहेको यस संविधानको भाग १ मा भूमिका र भाग २ मा मौलिक हकहरूको व्यवस्था रहेको थियो । भाग ३ मा कार्यकारी सभाको स्थापनाको व्यवस्था अनुसार शासन अधिकार श्री ३ महाराजामा रहने र राष्ट्र प्रमुखको रूपमा राजालाई स्वीकार गरे थियो । यद्यपी, राजाको कुनै भूमिका थिएन । भाग ४ मा व्यवस्थापक सम्मेलनबाट मन्त्रिमण्डल गठन गर्ने व्यवस्था अनुसार मन्त्रिमण्डलमा बढिमा ५ जना सदस्य रहनु पर्ने, जसमध्ये २ जना व्यवस्थापक सम्मेलनबाट हुने र बाँकी ३ जना श्री ३ बाट नियुक्त गर्ने व्यवस्था कायम थियो र मन्त्रिमण्डलका सदस्यको पदावधि ४ वर्ष रहने, उक्त मन्त्रिमण्डलका सदस्यहरू श्री ३ प्रति उत्तरदाही हुनु पर्ने थियो । भारदारी सभामा घटिमा २० र बढिमा ३० सदस्यहरू रहने त्यस्तै गरी राष्ट्रिय सभामा घटिमा ६० र बढिमा ७० सदस्यहरू रहने दुई सदनात्मक व्यवस्थापक सभाको व्यवस्था रहेको पाईन्थ्यो । भाग ५ मा न्याय प्रबन्धको लागि १ जना प्रधान न्यायाधीश र अन्य १२ न्यायाधिशहरू रहनु पर्ने व्यवस्था कायम रहेको थियो । मुलुकको आम्दानी र खर्चको हिसाब जाँच १ प्रधान जाँचकी प्रधानमन्त्रीबाट भर्ना गर्ने व्यवस्था, कर्मचारी भर्ना र छनोटको लागि दरखास्त परिषदको व्यवस्था लगायतका विशेषताहरू पनि यस संविधानमा रहेको थियो ।

नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७

राणा शासनको अन्त्य सँगै प्रजातान्त्र प्राप्त पछि राजा त्रिभुवनले जारी गरेको संविधान हो । यो नेपालको पहिलो प्रजातान्त्रिक संविधान हो । ७ भाग, ७३ धारा र १ अनुसूची सहितको शासन व्यवस्थाको सर्वोच्च केन्द्रमा राजा रहने पूर्ण राजतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थामा आधारित संविधान थियो । एक सदनात्मक सभाको रूपमा सल्लाहकार सभा, पब्लिक सर्भिस कमिशनको नाममा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था, सर्वोच्च न्यायिक निकायको रूपमा प्रधान न्यायलयको स्थापना, ग्राम पञ्चायत गठन गर्ने सक्ने व्यवस्था साथै पहिलो पटक राज्यका नीति निर्देशक सिद्धान्तहरूको व्यवस्था, धारा १४ देखि धारा २१ सम्म ८ वटा मौलिक हकहरूको व्यवस्था, महालेखा परीक्षक र निर्वाचन आयोगको व्यवस्था, संकटकालिन अधिकार, अर्वाशिष्ट अधिकार र संविधान संशोधन सम्बन्धी अधिकार राजामा निहित यस संविधानका प्रमुख विशेषताहरू रहेका थिए ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५

तत्कालिन सरकारले संविधानले व्यवस्था गरे बमोजिम निर्वाचन गरी विधानसभाबाट संविधान निर्माण गर्न नसके पछि मस्यौदा आयोगको सिफारिसमा राजा महेन्द्रले जारी गरेको संविधान हो । जसका मुख्य विशेषताहरूका रूपमा नेपाल एक अखण्ड, अविभाज्य सार्वभौमसत्ता सम्पन्न हिन्दु अधिराज्यको रूपमा स्थापित, देवनागरी लिपिमा अंकित नेपाली भाषालाई राष्ट्र भाषाको मान्यता प्रदान, संविधान मूल कानूनको रूपमा स्थापित, वैयक्तिक स्वतन्त्रता, समानताको हक, धार्मिक स्वतन्त्रता, सम्पत्तिको हक मौलिक हकहरूको व्यवस्था, राजा स्वयंमबाट वा राजाबाट नियुक्त मन्त्रिबाट कार्यकारिणी अधिकारको प्रयोग गर्ने गरी कार्यपालिकाको व्यवस्था, व्यवस्थापिका सभामा महासभा र प्रतिनिधि सभा समेत भएको राष्ट्रिय परिषदको व्यवस्था, प्रतिनिधि सभाको सदस्यको नेतृत्वमा मन्त्रिमण्डलको गठन, व्यवस्थापिका, न्यायपालिका र कार्यपालिको सर्वोच्च स्थानमा राजाको अस्तित्व, लोक सेवा आयोग, महालेखा परीक्षकको संवैधानिक व्यवस्था लगायतका थिए ।

नेपालको संविधान, २०१५

नेपालको संविधान, २०१५ मा राजालाई विशेष अधिकार दिएको कारण राजाद्वारा जनताको अधिकार जुनसुकै बेला हनन् हुने सम्भावना थियो । यसैको फाइदा उठाउँदै राजा महेन्द्रले २०१७ सालमा प्रजातन्त्रको हत्या गरी पञ्चायती शासन प्रणाली लागु गरे रदलहरू माथि प्रतिबन्ध लगाउँदै प्रजातान्त्रिक मुल्यमान्यतामा

अंकुश लगाएको नेपालको संविधान, २०१९ जारी भयो । २० भाग, ९७ धारा र ६ वटा अनुसूचीमा रहेको यस संविधानका मुख्य मुख्य विशेषताहरूका रूपमा संविधान मूल कानूनको रूपमा मान्यता प्रदान गरेको, नेपाल सार्वभौमसत्ता सम्पन्न राजतन्त्रात्मक हिन्दु अधिराज्यको रूपमा स्थापित, देवनागरी लिपिमा अंकित नेपाली भाषालाई राष्ट्रभाषाको मान्यता प्रदान, जन्मसिद्ध र अंगीकृत गरी दुई किसिमको नागरिकताको व्यवस्था, जनताको मौलिक हक र कर्तव्यको बारेमा विस्तृत व्याख्या, सम्पूर्ण राजकीय सत्ता (सार्वभौमसत्ता) श्री ५ मा निहित, शोषणरहित समाजको सृजना, नेपाललाई शान्ति क्षेत्र बनाउनेबारे राज्यका नीतिनिर्देशक सिद्धान्तमा उल्लेख, स्थानीय स्तर गाउँ सभा, नगर सभा, गाउँ पञ्चायत, नगर पञ्चायत, जिल्ला स्तरमा जिल्ला पञ्चायत र अञ्चल स्तरमा अञ्चल सभा गरी पञ्चायतका विभिन्न निकाय गठन गर्ने व्यवस्था, पञ्चायतको सर्वोच्च निकाय तथा व्यवस्थापिका सभाका रूपमा राष्ट्रिय पञ्चायतको गठन, सर्वोच्च अदालत, निर्वाचन आयोग, लोक सेवा आयोगजस्ता स्वतन्त्र संवैधानिक अंगको स्थापना, संविधान संशोधन र संकटकालिन अवस्था बारे विशेष व्यवस्था आदि रहेका थिए ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७

लामो समयको राजनैतिक दलहरूको संघर्ष र नेपाली जनताले गरेको जनआन्दोलनबाट २०४६ मा पञ्चायत अन्त्य भई प्रजातन्त्र पुनःस्थापना भए सँगै जारी भएको नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ प्रक्रियाको हिसाबले जनताको संलग्नता र अनुमोदनबाट बनेको नभए पनि विषय वस्तुका हिसाबले लोकतान्त्रिक र संविधानवादका मान्यतामा आधारित थियो । यसका मुख्य विशेषताहरूका रूपमा संविधानलाई देशको मूल कानूनको रूपमा स्वीकार गरी सार्वभौमसत्ता नेपाली जनतामा निहित रहेको, नेपाललाई एक बहुजातिय, बहुभाषिक, प्रजातान्त्रिक, अभिभाज्य, सार्वभौमसत्ता सम्पन्न, हिन्दु संवैधानिक राजतन्त्रात्मक अधिराज्यको रूपमा स्वीकार गरिएको, नागरिकका मौलिक हक र अधिकारको व्यवस्था, राज्यका निर्देशक नीति तथा निर्देशक सिद्धान्तको स्पष्ट व्यवस्था गरिएको, कार्यकारिणी अधिकार श्री ५ र मन्त्रपरिषद्मा रहने व्यवस्था, श्री ५ सहितको दुई सदनात्मक व्यवस्थापिकाको व्यवस्था, स्वतन्त्र न्यायपालिकाको व्यवस्था गरी न्याय सम्पादन गर्ने अधिकार अदालतलाई प्रदान गरिएको, राजपरिषद्, लोकसेवा आयोग, महालेखा परीक्षक, निर्वाचन आयोग, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग जस्ता संवैधानिक निकायको व्यवस्था गरी काम, कर्तव्य र अधिकारको स्पष्ट व्यवस्था गरिएको, राजनैतिक दल सम्बन्धी व्यवस्था गरी ५ प्रतिशत महिला उम्मेदवार उठाउँनु पर्ने र राष्ट्रिय दलको मान्यता पाउन जम्मा खसेको मतको ३ प्रतिशत मत ल्याउनु पर्ने व्यवस्था, संकटकालीन अधिकारको घोषणा गर्ने अधिकार श्री ५ लाई प्रदान गरिएको, संवैधानिक परिषद् र राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को व्यवस्था लगायतका रहेका थिए ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३

धेरैले एक उत्कृष्ट संविधानको संज्ञा दिएका भएपनि २०४७ सालको संविधानले संवैधानिक राजतन्त्र, हिन्दु अधिराज्य जस्ता केही आधारभूत व्यवस्थाहरू असंशोधनीय मानेको र नेपालको सामाजिक सांस्कृतिक विविधताको बोध गरी समावेशी सिद्धान्तलाई आत्मसात् नगरेको कारणले गर्दा २०४७ को संविधान भित्रबाट जनता पूर्णरूपमा अधिकार सम्पन्न हुने नदेखेर माओवादी जनयुद्ध र दोस्रो जनआन्दोलन हुने स्थिति आयो र अन्ततः २०६२/६३ को जनआन्दोलनको सफलतासँगै नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ जारी भएको हो । जनआन्दोलनको भावना एवं सो आन्दोलनमा सहभागी आठ राजनीतिक दलको सामूहिक प्रयासबाट निर्मित यो संविधानमा नेपालको इतिहासमा पहिलो पटक जनताबाट घोषणा भएको नेपालको सार्वभौमसत्ता एवं राजकीयसत्ता नेपाली जनतामा निहित भएको संविधान हो । यसका विशेषतहरूमा नेपाललाई धर्म निरपेक्ष राष्ट्रको रूपमा स्वीकार गरिएको, कार्यकारिणी अधिकार मन्त्रपरिषद्मा निहित, राष्ट्राध्यक्षको रूपमा राष्ट्रपतिको व्यवस्था, व्यवस्थापिकाको काम संविधानसभाले गर्ने, संविधानसभा गठन हुने आधारको व्यवस्था गरी ६०१ जना सदस्य रहने प्रावधान, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगलाई संवैधानिक अंगको रूपमा मान्यता,

निर्वाचनको लागि दल दर्ता गर्दा कम्तिमा १० हजार मतदाताको समर्थन सहितको हस्ताक्षर आवश्यक पर्ने, प्रधानसेनापतिको नियुक्ति मन्त्रिपरिषद्को सिफारिसमा राष्ट्रपतिबाट हुने, प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा रक्षा, गृह र प्रधानमन्त्रीले तोकेका तीन जना मन्त्रीसहितको संवैधानिक परिषद् गठन हुने व्यवस्था, दण्ड सजायलाई मन्त्रिपरिषद्को सिफारिसमा राष्ट्रपतिले माफी मुलतवी परिवर्तन वा कम गर्न सक्ने, मन्त्रिपरिषद्को सिफारिसमा राष्ट्रपतिले नेपाली राजदुत र अन्य विशेष प्रतिनिधिको नियुक्ति गर्ने, राज्यको तर्फबाट दिइने उपाधि, सम्मान र विभूषण मन्त्रिपरिषद्को सिफारिसमा राष्ट्रपतिबाट प्रदान गर्ने, राष्ट्रिय महत्वको कुनै पनि विषयमा जनमतसंग्रह गर्न सकिने व्यवस्था, बाधा अडकाउ फुकाउने अधिकार मन्त्रिपरिषद्को सिफारिसमा राष्ट्रपतिमा रहने र त्यसको अनुमोदन एक महिना भित्र संसदले गर्ने, राजसंस्था बारेको निर्णय संविधानसभाको पहिलो बैठकको साधारण बहुमतबाट हुने, सबै तहका अदालतमा बहाल रहेका न्यायाधिशले संविधान प्रति शपथ लिनु पर्ने र शपथ लिन अस्वीकार गरेमा स्वतः पद मुक्त हुने, स्वर्गीय राजा, रानीको सम्पत्ति नेपाल सरकारको मातहतमा ल्याई राष्ट्रिय हितमा प्रयोग गर्ने लगायतका रहेका थिए ।

पहिलो संविधानसभा

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ जारी भएपछि अन्तरिम संविधानले व्यवस्था गरे अनुरूप २०६४ चैत्र २८ गते ऐतिहासिक पहिलो संविधान सभाको निर्वाचन सफलता पूर्वक सम्पन्न भयो । यस निर्वाचन प्रणालीमा पहिलो हुने निर्वाचित हुने प्रणालीबाट निर्वाचित २४० जना, समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीबाट निर्वाचित ३३५ जना र मन्त्रिपरिषद्बाट मनोनित २६ जना सहित ६०१ जना सदस्य रहेको संविधानसभा गठन भएको थियो । यस संविधान सभाका केही महत्वपूर्ण कार्यहरूका रूपमा २०६५ जेष्ठ १५ गते बिहान ११:०० बजे संविधानसभाको पहिलो बैठक आह्वान भए पश्चात् पहिलो बैठकबाटै गणतन्त्र कार्यान्वयन सम्बन्धी प्रस्ताव अत्याधिक बहुमतले पारित गर्दै २०६५ कार्तिक २९ गते बसेको बैठकले संविधानसभा नियमावली सर्वसम्मतिबाट पारित भए पश्चात् संविधान निर्माण कार्य र सोसँग सम्बद्ध अन्य प्रक्रियागत कार्यमा सहयोग पुऱ्याउन संविधानसभा अन्तर्गतका संवैधानिक समिति, १० वटा विषयगत समितिहरू गठन भएका थिए र सम्बन्धित समितिहरूले संविधानको अवधारणागत पक्षमा सुझाव दिन आमजनतालाई आह्वान गरी प्राप्त राय सुझाव सम्बन्धित समितिका सदस्यहरूबाट अध्ययन र विश्लेषणबाट संक्षिप्त विवरण संविधानसभाका अध्यक्ष समक्ष प्रस्तुत गरिएको थियो । विषयगत समितिहरूद्वारा जनताबाट प्राप्त सुझाव, विशेषज्ञ, राजनीतिक दल र सरोकार वालाहरूले दिएको सुझाव समेतको आधारमा अवधारणापत्र र व्याख्यात्मक टिप्पणी सहितको प्रारम्भिक मस्यौदा निर्माण गरी संविधानसभामा पेश गरेका थिए । विषयगत समितिहरूका प्रतिवेदनहरूमाथि संविधानसभामा छलफल र अन्तरवस्तुहरूमा रहेका दलीय मतभिन्नताहरूको पहिचान गर्दै उक्त मत भिन्नताहरूमा सहमति कायम गर्न संविधानसभाका अध्यक्षद्वारा संविधानसभामा प्रतिनिधित्व गर्ने सबै दलका संसदीय दलका नेताहरूको बैठक आह्वान गरी सहमति हुन बाँकी विषयमा राजनैतिक सहमति कायम गर्ने जिम्मेवारी संवैधानिक समितिलाई दियो । संवैधानिक समितिबाट प्रारम्भिक खाका निर्माण गर्दै अधिकांश विषयमा सहमति नजिक पुगे पनि केही विषयवस्तुहरू राज्यको पुनर्संरचना, राज्यको शासकीय स्वरूप, निर्वाचन प्रणाली, न्यायपालिका सम्बन्धी लगायतका अन्तरवस्तुमा राजनैतिक दलहरू बीचमा सहमति कायम हुन नसकी २०६९ जेष्ठ १५ बाट नेपालमा पहिलो संविधानसभा विघटन हुन पुग्यो ।

दोस्रो संविधानसभा

२०६२/६३ को जनआन्दोलनको फलस्वरूप राजनीतिक सहमतिबाट नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ माघ १ गते जारी भयो । संविधानको धारा ६३ बमोजिम संविधानसभाको गठनको लागि २०६४ चैत्र २८ गते संविधानसभाको निर्वाचन सम्पन्न भई सोही संविधानसभाको मिति २०६५ जेष्ठ १५ गतेको बैठकबाट नेपाललाई गणतन्त्र घोषणा गरी गणतन्त्रको कार्यान्वयन गरियो तत्पश्चात् संविधानसभाको कार्य निर्माणको अगाडि बढिरहेको अवस्थामा राज्यको पुनर्संरचना, शासकिय स्वरूप, न्याय प्रणाली र निर्वाचन प्रणाली लगायत

संविधानको मुख्य अन्तरवस्तुहरूमा सहमति हुन सकेन । फलस्वरूप मिति २०६९ जेठ १४ गते पश्चात संविधानसभा विघटन हुन पुग्यो पुगेपछी आफ्ना निर्वाचित प्रतिनिधिबाट आफ्ना लागि संविधान लेख्ने नेपाली जनताको इच्छा आंकाक्षा तत्कालका लागि अधुरो रहन पुग्यो । ठूला राजनीतिक दल बिच भएको सहमतिपछी २०७० मंसीर ४ गते दोस्रो संविधानसभाको निर्वाचन सम्पन्न भयो २०७० साल माघ ८ गते संविधानसभाको पहिलो बैठक बस्यो । संविधानको निर्माणको प्रयोजनका लागि संविधानसभा नियमावली, २०७० को नियम ६४ बमोजिम संविधानसभा अन्तरगत ५ वटा छुट्टै छुट्टै समितिहरू गठन भएका थिए । यी समितिले संविधान निर्माणको क्रममा गरेका मुख्य कार्यहरू निम्नानुसार रहेका छन् ।

संवैधानिक अभिलेख अध्ययन तथा निक्कौल समिति

संविधानसभामा रहेका अभिलेख तथा तत्कालिन संविधानसभाले संविधान निर्माणका लागि तयार गरेको दस्तावेज अध्ययन गरी सहमतिका विषय र संविधानका अन्तरवस्तुमा रहेका असहमतिका विषय निक्कौल गरी विषयगत आधारमा पूर्ण वा आंशिक प्रतिवेदन संविधानसभामा पेश गर्ने कार्यादेश अनुसार सहमति भएका विषयहरू सभाले संविधान मस्यौदाका लागि संविधान मस्यौदा समितिमा र असहमति भएका विषयहरू सहमति गर्न आवश्यक निर्देशन सहित संवैधानिक राजनीतिक संवाद तथा सहमति समितिमा पठाउने प्रतिवेदन प्रस्तुत गरेको थियो ।

संवैधानिक राजनैतिक संवाद तथा सहमति समिति

संविधानका अन्तरवस्तुमा असहमति रहेका विषयहरूमा सहमति निर्माण गर्ने र सहमति बन्न नसकेको विषयमा प्रश्नावली सहित प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्ने जिम्मेवारी अनुसार उच्चस्तरीय वार्ता र छलफलहरू गर्दै खास गरी राज्यको पुनःसंरचना र राज्य शक्तिको बाँडफाड, शासकीय स्वरूप, निर्वाचन प्रणाली, न्याय प्रणाली विषयमा टुंगोमा पुगी संविधानसभा समक्ष प्रतिवेदन प्रस्तुत गरको थियो ।

संविधान मस्यौदा समिति

संविधानविद् एंव विज्ञलाई समितिको बैठकमा क्रमिक रूपमा बोलाई, क्रमिक रूपमा आमन्त्रण गरी संविधान निर्माणको विभिन्न पक्षहरूमा प्रस्तुतिकरण कार्यक्रम सञ्चालन गरेको थियो । संविधानसभामा संविधान अभिलेख अध्ययन तथा निक्कौल समितिले पेश गरेको सहमतिको पहिलो प्रतिवेदन संविधानसभाको निर्देशन सहित मिति २०७१ जेठ ८ मा समितिमा प्राप्त भए पश्चात् समिति अन्तर्गत ५ उप समिति र कार्य दल बस्ने गरी विभिन्न चरणमा छलफल गरी संविधानको मस्यौदा तयार गर्ने कार्य गऱ्यो । संघीयता, शासकिय स्वरूप, निर्वाचन प्रणाली, न्याय प्रणाली लगायत विषयमा भएको राजनीतिक सहमति एंव संवैधानिक राजनीतिक संवाद तथा सहमति समितिमा सहमति कायम भएका विषयहरूको आधारमा संविधानको मस्यौदा तयार गर्दै संविधानसभा नियमावली, २०७० को ६७ नियम ५ बमोजिम सभा समक्ष पेश गरेको थियो ।

नागरिक सम्बन्ध तथा संविधान सुभाब समिति

नागरिक सम्बन्ध तथा संविधान सुभाब समितिलाई संविधानको विधेयकको पहिलो मस्यौदा माथि नेपाली नागरिकहरूको राय, सुभाब र प्रतिक्रिया संकलन गरी प्रतिवेदन पेश गर्न जिम्मेवारी अनुसार २०७२ असार २४ गतेदेखि लागू हुने गरी १५ दिनको समयावधिमा संविधानको विधेयकको पहिलो मस्यौदामा प्रचार प्रसार गर्न, सुभाब संकलन गर्न र सो प्रतिवेदन बुझाउने कार्य सुसम्पन्न गरेको थियो । यसरी २०७२ साल असोज ३ गते आइतबारका दिन अपराह्न ५:०० बजे बसेको संविधानसभाको बैठकले संविधानसभाबाट आयोजना भएको औपचारिक राष्ट्रिय समारोहमा संविधानसभाका अध्यक्षले संविधानसभाबाट पारित नेपालको संविधानको प्रति सम्माननीय राष्ट्रपति डाक्टर रामवरण यादवसमक्ष पेश, र सम्माननीय राष्ट्रपति डाक्टर रामवरण यादवबाट सोही समारोहमा प्रस्तुत नेपालको संविधानको प्रतिमा संविधानसभा नियमावली, २०७० को अनुसूची ७ बमोजिमको ढाँचामा हस्ताक्षर गरी नेपाली जनतासमक्ष नयाँ संविधान प्रारम्भ भएको घोषणा भएको थियो ।

क्षमता अभिवृद्धि तथा स्रोत व्यवस्थापन समिति

संविधानसभा नियामावली, २०७० अन्तर्गत क्षमता अभिवृद्धि तथा स्रोत व्यवस्थापन समित पनि गठन गर्न सक्ने व्यवस्था थियो । यस समितिले आफ्नो कार्यादेश अनुसार संविधानसभा अवधिभर संविधान निर्माण प्रक्रियाका सम्बन्धमा संविधानसभाका सदस्यहरूको लागि क्षमता अभिवृद्धि गर्न आवश्यक छलफल, अन्तरक्रिया, गोष्ठी लगायतका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेको थियो । साथै संविधान निर्माणको लागि आवश्यक स्रोतसाधनको व्यवस्थापनको लागि पनि नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गरेको पाईन्छ ।

नेपालको वर्तमान संविधान

दोस्रो संविधानसभाबाट २०७२ असोज २ गते नेपालको संविधान जारी भयो । जनताको संलग्नतामा जनप्रतिनिधिद्वारा तर्जुमा गरी जारी गरिएको यो संविधान प्रक्रिया र विषयवस्तुका दुवैमा समृद्ध रहको छ । मुख्य विशेषताहरूमा संविधानसभाबाट जनताको प्रतिनिधिद्वारा निर्मित पहिलो संविधान, संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था, बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक संसदीय शासन प्रणाली, शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणको व्यवस्था, संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहको राज्य संरचना, सात प्रदेशको संघीय संरचना, संघीय संसद र प्रदेश सभाबाट निर्वाचित संवैधानिक राष्ट्रपतिको व्यवस्था र राष्ट्रपति लगातर तेस्रो कार्यकालको लागि उम्मेदार बन्न नपाउने, प्रतिनिधि सभाबाट बहुमत प्राप्त दलको नेतालाई राष्ट्रपतिले प्रधानमन्त्री नियुक्त गर्ने, कार्यकारणी अधिकार मन्त्रिपरिषद्मा रहने गरी निर्माण भएको सरकार संसद मार्फत जनता प्रति उत्तरदायी र हनु पर्ने, संघ र प्रदेश दुवै तहमा ६० प्रतिशत पहिलो हुने निर्वाचित हुने र ४० प्रतिशत समानुपातिक प्रणाली सहितको मिश्रित निर्वाचित प्रणालीको व्यवस्था, केन्द्रमा दुई सदनात्मक (राष्ट्रिय सभामा ५६ जना सदस्यहरू र प्रतिनिधि सभामा १६५ र ११० गरी २७५ जना सदस्यहरू रहने) र प्रदेशमा एक सदनात्मक संसद, संघ र प्रदेश दुवैको मन्त्रिपरिषद्को सदस्य संख्याको सिमा तोकिएको, संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारको अधिकार संविधानमा नै तोकिएको, एकीकृत न्यायपालिका, सर्वोच्च, उच्च र जिल्ला गरी तीन तहका अदालत रहने, सर्वोच्च अदालतमा प्रधानन्यायाधिशको नेतृत्वमा संवैधानिक इजलास रहने, संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आ-आफ्नो आवश्यकता र स्रोतलाई आकलन गरी बजेट बनाउन पाउने, प्रादेशिक सरकार सञ्चालनको लागि प्रदेशमा प्रदेश प्रमुख र मुख्य मन्त्री सहित मन्त्रीहरू रहने, केन्द्रीय सरकारको सिफारिसमा राष्ट्रपतिबाट ५ वर्षका लागि प्रदेश प्रमुखको नियुक्ति हुने, र यस्तो प्रदेश प्रमुखलाई केन्द्रमा राष्ट्रपतिलाई भए सरहको अधिकार आफ्नो क्षेत्र भित्र प्रयोग गर्न पाउन सक्ने, स्थानीय तहका सरकारको रूपमा गाउँपालिका क्षेत्रभित्रका मतदाताले निर्वाचित गरेका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष रहने, प्रादेशिक पहिचान सहितको एकल संघीय नागरिकताको व्यवस्था, लैंगिक पहिचान सहितको नागरिकता दिन सकिने, आमा वा बुबाको नामबाट वंशजको नागरिकता सम्बन्धी व्यवस्था, धर्म निरपेक्षता र धार्मिक स्वतन्त्रताको हक, मधेशी, महिला, थारु, मुस्लिम, आदिवासी, जनजातीका लागि छुट्टा छुट्टै संवैधानिक आयोग, समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको अनुशरण, नागरिकका मौलिक हकको विस्तार र कर्तव्य पनि तोकिएको (३१ वटा मौलिक हक), जनमत संग्रहको प्रावधान, संविधान संशोधनमा लचकता, गैर आवासीय नेपालीलाई आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार सहितको गैर आवासीय नेपाली नागरिकता प्रदान गरिने प्रावधान, नेपालमा बोलिने सबै भाषा मातृभाषा हुने राज्यको बहुभाषिक नीति लगायतका मुख्य मुख्य विशेषताहरूलाई समेटिएका छन् ।

यद्यपी, वर्तमान संविधानमा प्रशासनिक संरचनाको स्पष्टताको कमी रहनु, संसदीय शासकीय स्वरूप र शक्ति सन्तुलन र पृथकीकरण सिद्धान्त विपरितका केही प्रावधानहरू जस्तै प्रधानमन्त्रीले संसद विघटन गर्न नसक्ने, २ वर्षसम्म प्रधानमन्त्री विरुद्ध अविश्वासको प्रस्ताव ल्याउन नपाइने, संवैधानिक नियुक्तिको सार्वजनिक सुनुवाइ गर्नु पर्ने राख्नु, प्रदेशहरूको सिमांकन र नामांकन बिना जारी गरिको, सबै पक्षका स्वार्थहरूलाई सम्बोधन गर्न नसक्नु (तराई, मधेश, जनजाती, थारु), अन्यौलपूर्ण आर्थिक नीति (समाजवाद उन्मुख पूँजीवादी अर्थतन्त्र) रहनु, राज्यको क्षमताले धान्ने भन्दा बढी महत्वकांक्षी मौलिक हकहरू राखिएका, राज्यका नीतिहरूको

ज्यादै लामो सूची, कानूनले सम्बोधन गर्नुपर्ने स-साना कुरा पनि संविधानमा नै उल्लेख गरिएको, अधिकार मुखी आयोगहरूलाई संवैधानिक निकायको रूपमा परिभाषित गर्नु, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको क्षेत्राधिकारमा कटौती (अनुचित कार्य हटाएको), लोक सेवा आयोगको कार्य क्षेत्रमा व्यापक विस्तार तर उक्त जिम्मेवारी अनुरूप आयोगको पुनर्संरचना बारेमा मौनता, अन्तर तह द्वन्द्व समाधान र समन्वय, सहअस्तित्व तथा सहकारीताका लागि उपयुक्त संयन्त्रको व्यवस्था नगरिएको, संविधान मस्यौदा बनाउन ७ वर्ष लाग्यो तर छलफलको लागि जनतालाई १५ दिन मात्र समय उपलब्ध गराएर जारी गरिएको लगायतलाई यस संविधानको कमजोरी मान्न सकिन्छ ।

संविधान कार्यान्वयनमा राष्ट्रिय सहमति र सहकार्य कामय गर्दै संविधानमा तोकिएका महत्वकांक्षी समयसीमाहरूको परिपालना गर्नु, आवश्यक कानूनहरूको समयमै निर्माण तथा परिमार्जन गर्नु, दिगो वित्तीय क्षमता विकास गर्नु, प्रदेशहरूको सीमांकन र नामांकन, प्रदेशहरूको राजधानी टुंगो लगाउनु, प्रदेशको संरचना र पूर्वाधार विकास, प्रशासनिक पुनर्संरचना र कर्मचारी व्यवस्थापन, नागरिक सचेतना र सशक्तिकरण, अन्तर्राष्ट्रिय समर्थन र सहयोगको सुनिश्चता गर्नु यस संविधान कार्यान्वयनका मुख्य चुनौतिको रूपमा रहेका छन् ।

उपसंहार

संविधानसभाबाट संविधान निर्माण गरी जारी गर्ने २००७ साल देखिको नेपाली जनताको सपना २०७२ सालमा वर्तमान संविधान जारी सँगै पूरा भएको छ । संविधान जारी सँगै केही अवसर र चुनौतिहरू सृजना भएका छन् । यी चुनौतिहरूको सामना र अवसरहरूलाई सहि ढंगले उपयोग गर्न सकेको खण्डमा मात्र दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको सपना पुरा हुने भएकोले राजनैतिक र प्रशासनिक नेतृत्वहरू सुभ्रबुभ्र तवरले संविधान कार्यान्वयनका दिशामा अगाडि बढ्नु पर्ने आजको टड्कारो आवश्यकता रहेको छ ।

सन्दर्भ सामग्री :

- नेपालको विभिन्न समयमा जारी संविधानहरू
- बृहत ज्ञान कोष (ज्ञानेश्वर)
- विभिन्न समयमा राष्ट्रिय दैनिकमा प्रकाशित लेखहरू
- संविधानसभा दर्पण
- लोक सेवा तयारी कक्षाका नोटहरू, संविधानसभाका समितिहरूबाट प्रकाशित प्रतिवेदनहरू आदि ।



सुशासनको आँखामा दिगो विकासका लक्ष्य

✍ प्रेमबहादुर थापा

सारांश

राज्यले नागरिकलाई उपलब्ध गराउने सेवा सुविधाहरू सरल, छिटो, छरितो एवं न्यायिक ढङ्गले उपलब्ध गराई शासनको सुखद् अनुभूति दिने कार्यलाई सुशासन भनिन्छ। सुशासन एउटा असल शासन व्यवस्था हो, जसमा कानूनको पूर्ण परिपालना हुन्छ। शासन व्यवस्था जनताप्रति पारदर्शी, जिम्मेवार र जवाफदेही हुन्छ। स्वतन्त्र, सक्षम एवं निष्पक्ष न्यायपालिका, भ्रष्टाचारमुक्त समाज साथै विधिको शासन हुन्छ। सेवाको गुणस्तरीयता, प्रशासनिक मूल्य मान्यता र कार्य सम्पादनको स्तर जस्ता सूचकका आधारमा सुशासनको अवस्था मापन गर्न सकिन्छ। विश्वका १८९ मुलुकमध्ये मानव विकास सूचकांकमा नेपाल १४९ र भ्रष्टाचार सम्बन्धी विश्वव्यापी सूचकांक अनुसार विश्वका १८० देशहरूमध्ये नेपाल १२२ औं स्थानमा छ। यस तथ्याङ्कले नेपालमा सुशासनको अवस्था सन्तोषजनक देखाउँदैन। यस्तो स्थितिमा दिगो विकासका लक्ष्य प्राप्तिसँगै सामाजिक न्याय सहितको लोककल्याणकारी राज्य हुँदै सन् २०३० सम्म नेपाललाई मध्यम आय भएका मुलुकको स्तरमा पुर्याउने हाम्रो दूरदृष्टि छ। उपर्युक्त चुनौतीको सामना गर्न सुशासनको आँखामा विकासलाई मार्ग निर्देश गर्ने हो भने सन् २०३० सम्म प्राप्त गर्ने हाम्रो अभिलाषा पुरा हुनेछ। यसका लागि दिगो विकासका लक्ष्यहरूलाई सुशासन, विकास र योजनाका एजेन्डामा आन्तरिकीकरण तथा स्थानीयकरण गर्ने, जनताकेन्द्रित शासन-व्यवस्था, मौलिक हकहरूको संरक्षण, जनसहभागितामूलक तथा दिगो विकास पद्धतिको अवलम्बन, सार्वजनिक सुरक्षाको ग्यारेण्टी, न्यायमा सहज पहुँच, समावेशीकरणका माध्यमबाट असमानताको अन्त्य, स्थानीय तहमा लोकतान्त्रिक अभ्यास, आर्थिक वृद्धिका क्षेत्रमा लगानी, पूर्वाधार विकास, व्यवस्थित बसोबास र मानव विकासलाई प्राथमिकता, अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा सहकार्य, सहयोग र साभेदारी बढाउने, सार्क र विमस्टेकजस्ता मञ्चको उपयोग, वान बेल्ट वान रोडको अवधारणा अनुरूप सामूहिक प्रयत्न गरिनुपर्दछ। तसर्थ, अब मुलुकमा सुशासनको संस्थागत विकास गर्नेतर्फ राज्य अग्रसर हुनैपर्दछ। सुशासनको मूल मर्म अनुसारको अभ्यासले मात्र मुलुकलाई दिगो विकासको मार्गमा डोर्याएर 'भिजन २०३०' को सपना साकार पार्न सकिन्छ।

विषयप्रवेश

शासन व्यवस्थालाई सुदृढ गरी जनमुखी बनाउने कार्य सुशासन हो। यो सन् १९९० को दशकको प्रारम्भमा विकसित अवधारणा हो। राज्यले नागरिकलाई उपलब्ध गराउने सेवा सुविधाहरू सरल, छिटो, छरितो एवं न्यायिक ढङ्गले उपलब्ध गराई शासनको सुखद् अनुभूति दिने कार्यलाई सुशासन भनिन्छ। सुशासन एउटा असल शासन व्यवस्था हो, जसमा कानूनको पूर्ण परिपालना हुन्छ, दण्डहीनताको अन्त्य हुन्छ, अनुशासनको पालना हुन्छ, सरकार जनमुखी एवं पारदर्शी हुन्छ साथै दिगो विकासले गति लिन्छ। यीनै कार्यको एकीकृत रूप नै सुशासन हो।

सुशासन व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिकाको साथै देशमा विद्यमान सम्पूर्ण संस्थाको संयुक्त प्रयासबाट आम जनताको हित र कल्याणलाई सर्वोपरि ठानी पारदर्शी, उत्तरदायी, सहभागितामूलक, समन्यायिक, सक्षम, स्वच्छ, सुदृढ, कुशल र विधिसम्मत शासन सञ्चालन गर्ने एक प्रकारको प्रक्रिया वा पद्धति हो। यसले राज्यका आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक सबै पक्षमा असल शासन हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राख्छ। सुशासनको मूलमर्म सरकारले सार्वजनिक निकायको काम कारबाहीलाई पारदर्शी राख्ने, जनतालाई प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा विना भेदभाव स्वच्छ, सरल, छिटो छरितो र न्यूनतम लागतमा सेवा उपलब्ध गराई दिगो विकास हासिल गर्नेसँग जोडिएको हुन्छ।

✍ कार्यकारी सम्पादक, सबैका लागि स्वास्थ्य अभियान, मासिक

सुशासन सम्बन्धमा विश्व बैकको धारणा

- ◆ भविष्यदर्शी, खुला एवं शिक्षाप्रद नीति निर्माण
- ◆ व्यावसायिक कर्मचारीतन्त्रको विकास
- ◆ पारदर्शी र जनउत्तरदायी सरकार
- ◆ सशक्त र सहभागीतामा आधारित नागरिक समाज
- ◆ कानूनको शासन

सुशासनका आधारभूत तत्वहरू

१. राजनैतिक स्थायित्व (Political Stability)
२. विकेन्द्रीकरण (Decentralization)
३. कानूनको शासन (Rule of Law)
४. पारदर्शिता (Transparency)
५. जवाफदेहिता (Accountability)
६. सहभागिता (Participation)
७. भ्रष्टाचार नियन्त्रण (Corruption Control)
८. अनुशासन (Discipline)

सुशासनका विशेषताहरू

- ▲ शासन व्यवस्था जनताप्रति जिम्मेवार र जवाफदेही हुने
- ▲ ऐन, नियम कानूनको पूर्ण पालना हुने
- ▲ स्वतन्त्र, सक्षम एवं निष्पक्ष न्यायपालिका हुने
- ▲ शासन व्यवस्थाका काम कारवाही पारदर्शी हुने
- ▲ विकेन्द्रित शासन व्यवस्था, लोकतान्त्रिक मूल्यमान्यताको अवलम्बन हुने
- ▲ जनप्रतिनिधिमूलक तथा सहभागितामूलक शासन व्यवस्था हुने
- ▲ भ्रष्टाचारमुक्त समाज, सरकार स्थिर हुने
- ▲ विधिको शासन लागू तथा अनुशासनको पालना हुने आदि ।

यसप्रकार सरकारले जनतालाई प्रदान गर्ने सेवा सहज र सरल तरिकाले, निर्धारित समयमा, न्यूनतम लागतमा प्राप्त भए-नभएको लगायत शान्ति सुरक्षा, सरकारका कार्यमा पारदर्शिता तथा विकास निर्माणमा अधिकतम जनसहभागिता जस्ता कुरा सुशासनका मानकमा पर्छन् । सर्वसाधारणको बुझाईमा जस्तो सुशासन भनेको भ्रष्टाचार नहुनुमात्र होइन । सुशासनका धेरै आयाम र मानक छन् । त्यसैले सुशासनलाई राजनीतिक, व्यवस्थापकीय, नैतिक, सामाजिक तथा अन्तर्राष्ट्रिय आयामका आधारमा समेत बुझ्नु पर्दछ । त्यसैगरी सेवाको गुणस्तरियता, प्रशासनिक मूल्यमान्यता र कार्य सम्पादनको स्तर जस्ता सुशासनका सूचकका आधारमा पनि सुशासनको मापन गर्न सकिन्छ ।

नेपालमा सुशासनको अवस्था देखाउने सूचकहरू

संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास कार्यक्रम (यूएनडीपी) ले सार्वजनिक गरेको सन् २०१७ को तथ्याङ्क अनुसार विश्वका १८९ मुलुकमध्ये मानव विकास सूचकांकमा नेपाल १४९ औँ स्थानमा छ । त्यस्तै ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेशनलको भ्रष्टाचार सम्बन्धी विश्वव्यापी सूचकांक अनुसार विश्वका १८० वटा देशहरूमध्ये नेपाल १२२ औँ स्थानमा छ । चौधौँ योजनाको आधार वर्षमा वार्षिक औसत आर्थिक वृद्धिदर ०.८ प्रतिशत, गरिबीको रेखामुनिको जनसङ्ख्या २१.६ प्रतिशत, माध्यमिक तहमा खुद भर्नादर ३७.७ प्रतिशत, १५ देखि २४ वर्ष उमेर समूहको साक्षरता दर ८८.६ प्रतिशत रहेको छ ।

सुशासनका लागि कानुनी तथा नीतिगत व्यवस्था

नेपालको संविधान, २०७२ को प्रस्तावनामै सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकाङ्क्षा पूरा गर्ने, साथै भ्रष्टाचार नियन्त्रण तथा सुशासन कायम गर्न विभिन्न संवैधानिक अङ्गको व्यवस्था गरिएको छ। त्यसैगरी सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४, निजामती सेवा ऐन, २०४९, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४, भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को व्यवस्था गरिएको छ।

पर्याप्त कानुनी तथा संस्थागत व्यवस्था हुँदाहुँदै पनि नेपालमा सुशासनको अवस्था सन्तोषजनक छैन। विगत ६० वर्षदेखि नै राज्य सञ्चालनका निम्ति सुशासनलाई लिएर बहस र अभ्यास भएको पाइन्छ। २००७ सालदेखि प्रशासन सुधारका विभिन्न अभियान सुरु भए। तैपनि सुशासनको संस्थागत हुन सकिरहेको छैन। यसो नहुनुका विभिन्न कारण छन्। पहिलो, मुलुकको संरचनात्मक ढाँचा बदलिरहनु। दोस्रो, प्रभावकारी र चुस्त व्यवस्थापन नहुनु। तेस्रो, आचरण र व्यवहारमा सुधार नहुनु। चौथो, आन्तरिक किचलोले मुलुकमा राजनीतिक अस्थिरता कायम हुन नसक्नु। यिनै कारणले मुलुकमा संवैधानिक अनुशासन कायम हुन सकेन। विधिको शासन मान्ने संस्कृतिको विकास हुन सकेन। दण्डहीनताले प्रश्रय पायो। परिणामतः मुलुकको सुशासनमा गुणात्मक सुधार हुन सकेन।

दिगो विकासका लक्ष्य

सहस्राब्दी विकास लक्ष्यको प्रतिफलको संरक्षण गर्दै र नयाँ थप विश्व विकासका लक्ष्यको निरन्तरता दिन संयुक्त राष्ट्र संघको नेतृत्वमा विश्वका साभ्ना समस्यालाई सामूहिक र एकरूपताका साथ सम्बोधन गर्ने प्रयासस्वरूप सन् २०१५ सेप्टेम्बर २५ मा राष्ट्रसंघीय महासभाबाट पारित विश्वव्यापी एजेन्डाहरू नै दिगो विकासका लक्ष्यहरू हुन्। जुन लक्ष्यहरू संयुक्त राष्ट्रसंघको ७० औं महासभाबाट १९३ राष्ट्रले अनुमोदन गरेपश्चात् सन् २०१६ देखि सन् २०३० सम्मका लागि लागू गरिएको छ। यसमा १७ वटा लक्ष्य र १ सय ६९ सूचक निर्धारण गरिएको छ, जसलाई सुखकष्यल दृग्घणुपनि भनिन्छ। दिगो विकासका लक्ष्यको अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताअनुसार नेपालले पनि कार्यान्वयनमा ल्याएको छ।

'Transforming our world by 2030' भन्ने नारालाई आत्मसात् गर्दै लक्ष्यहरूमा खासगरी पृथ्वी, मानिस, समृद्धि, शान्ति र साभ्नेदारीलाई एकै ठाउँमा राखेर दिगो विकास गर्न सकिन्छ भन्ने मान्यता राखिएको छ। आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय पक्षदेखि नयाँ विषय जस्तै: समावेशीकरण, सुशासन, अन्वेषण, रोजगारी सिर्जना, औद्योगीकरण, ऊर्जा विकासजस्ता पक्षहरूलाई सम्बोधन गर्न खोजिएको छ। सबैलाई सँगसँगै हिँडाउने (No one left behind) प्रतिज्ञा गरिएको छ। गुणस्तरीय विकासको अवधारणा अनुसार विकासलाई बृहत् एवं बहुआयामिक दृष्टिकोणबाट हेरिएको छ। तसर्थ, यी लक्ष्य प्राप्तमा राष्ट्रिय एवं विश्वव्यापी प्रयत्न र साभ्नेदारीको अपरिहार्यता छ। कार्यान्वयनमा आएको दिगो विकासका लक्ष्यले नेपालको आर्थिक, सामाजिक विकास तथा पर्यावरणीय सन्तुलनका निम्ति एउटा चुनौतिपूर्ण अवसर समेत दिएका छन्।

हाम्रा मुख्य चुनौतीहरू

१. वि.सं. २०७९ (सन् २०२२) भित्र नेपाललाई अतिकम विकसित राष्ट्रबाट विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति गर्ने,
२. सामाजिक न्यायसहितको लोककल्याणकारी राज्य हुँदै सन् २०३० सम्म नेपाललाई मध्यम आय भएका मुलुकको स्तरमा पुर्याउने,
३. दिगो विकासका १७ ओटा लक्ष्य हासिल गरेर मुलुकलाई समृद्धिको गन्तव्यमा पुर्याउने,
४. मानव विकास सूचकाङ्कमा नेपालको स्थितिमा उल्लेखनीय सुधार गर्ने,
५. भ्रष्टाचार सम्बन्धी विश्वव्यापी सूचकाङ्कमा सबैभन्दा कम भ्रष्टाचार हुने मुलुकमा सूचीकृत हुने,
६. विश्वमै अनुकरणीय सुशासन व्यवस्था कायम गर्ने आदि।

सुशासनको आखामा दिगो विकासलाई मार्गनिर्देश गर्ने उपाय

सन् २०३० सम्म दिगो विकासका लक्ष्य हासिल गरी नेपाललाई मध्यम आय भएका मुलुकहरूको स्तरमा पुर्याउन देहाय बमोजिमका विषयमा केन्द्रित रही विकासका एजेन्डा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ :

१. दिगो विकासका लक्ष्यहरूलाई सुशासन, विकास र योजनाका एजेन्डामा आन्तरिकीकरण तथा स्थानीयकरण गर्ने साथै विकासलाई गतिशीलता दिन विभिन्न क्षेत्रहरूबीच समन्वय कायम गर्ने,
२. जनता केन्द्रित शासन-व्यवस्था, मौलिक हकहरूको संरक्षण र प्रत्याभूति दिँदै जनसहभागितामूलक तथा दिगो विकास पद्धतिको अवलम्बन,
३. सार्वजनिक सुरक्षाको ग्यारेण्टी, न्यायमा सहज पहुँच, समावेशीकरणका माध्यमबाट असमानताको अन्त्य, स्थानीय तहमा लोकतान्त्रिक अभ्यासको सुनिश्चित,
४. क्षेत्रीय एवं अन्तर्राष्ट्रिय साभेदारीमा जोड दिई भौगोलिक सामीप्यता, सामाजिक-सांस्कृतिक समानता र साभा चूनौतीसँग लड्ने प्रतिबद्धता गर्ने र विकासलाई गति दिन शासकीय प्रबन्धको सुदृढीकरण गर्ने,
५. आर्थिक वृद्धिका मुख्य क्षेत्रमा लगानी विस्तार, पूर्वाधार विकास, व्यवस्थित बसोबास र मानव विकासलाई प्राथमिकता दिने,
६. व्यावसायिक क्षेत्रलाई दिगो विकासका लक्ष्यहरूसँग आवद्ध गर्ने । यसका लागि स्वदेशी तथा विदेशी निजी लगानीमैत्री वातावरण सिर्जना गरी सरकारसँग हातेमालो गर्दै तीव्र आर्थिक वृद्धिमा जोड दिने,
७. क्षेत्रीय रूपमा वस्तु तथा सेवाको व्यापार विस्तार, प्रतिस्पर्धात्मक लाभ भएका क्षेत्रमा लगानी, सडक, यातायात, रेल, हवाईमार्ग, ऊर्जा, प्रविधिको आदानप्रदान र सञ्चारका माध्यमबाट कनेक्टिभिटी बढाउने,
८. अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा कुटीनीतिको क्षमता बढाउने साथसाथै सहकार्य, सहयोग र साभेदारी बढाउने । क्षेत्रीय एकीकरणको लाभ लिन सार्क र बिमस्टेकजस्ता मञ्चको उपयोग, वान बेल्ट वान रोडको अवधारणा अनुरूप सामूहिक प्रयत्न गर्ने,
९. विकसित मुलुकहरूले कुल राष्ट्रिय आयको ०.७० प्रतिशत विकासशील मुलुकलाई र त्यसमध्ये ०.१५ देखि ०.२० प्रतिशत अतिकम विकसित मुलुकलाई विकास सहायता दिने प्रतिबद्धता पूरा गर्ने,
१०. समन्वयकारी संस्थाहरूलाई सक्षम, विश्वसनीय, प्रभावकारी, पारदर्शी, जवाफदेही बनाउने र समावेशी सार्वजनिक प्रशासनको व्यवस्था गर्ने,
११. निजी क्षेत्र उत्पादन, वितरण र उपभोगको महत्वपूर्ण कारक हो, निजी क्षेत्रको बुझाई, सहभागिता र अपनत्वबाट नै दिगो विकास हुन्छ । त्यसैले सार्वजनिक निजी साभेदारीका माध्यमबाट लगानी विस्तार गर्ने, सरकारका नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनमा सहयोग, सरकारलाई कर तिरी राज्यकोष सुदृढ बनाउने, संस्थागत सुशासन कायम गरी जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्ने,
१२. गरिबी निवारणका कार्यक्रमहरूको एकीकृत परिचालनमा संयन्त्र निर्माण साथै युवाहरूका निम्ति स्वरोजगार कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
१३. कार्यक्रम कार्यान्वयनमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कन संयन्त्रलाई प्रभावकारी बनाउने साथै १५ औं आवधिक योजनामा दिगो विकासका लक्ष्यहरूलाई समेट्ने,
१४. जनस्तरसम्म दिगो विकासका लक्ष्यको पैरवी गराई उनीहरूबाट सो बारे प्रतिबद्धता लिने ।
१५. सुशासनको संस्थागत : संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय तहबीच प्रभावकारी समन्वय गर्ने । यसका लागि राजनैतिक स्थायित्व कायम, विकेन्द्रीकरण, कानुनी शासनको प्रत्याभूति, अपनत्व, पारदर्शिता, जवाफदेहिता, विकासमा जनसहभागिता, भ्रष्टाचार नियन्त्रण, अनुशासन कायम जस्ता अभ्यास गर्ने आदि ।

निष्कर्ष

दिगो विकास सहितको मानव विकास अहिलेको तेस्रो पुस्ताको अपरिहार्य आवश्यकता हो । मानव विकास सूचकाङ्क, ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेशनलको प्रतिवेदन, गरिबीको स्थिति, आर्थिक वृद्धि, बजेट कार्यान्वयनको अवस्था आदिलाई हेर्दा नेपालमा सुशासनको वास्तविक अभ्यास हुन सकेको छैन । कागजी ऐन, नियम, कानून र धेरै निकाय हुँदा मात्र सुशासन कायम हुन सक्दैन । कार्यान्वयनको पाटोले सबैभन्दा बढी महत्व राख्दछ । तसर्थ, स्थायी सरकार मानिने कर्मचारीले आफ्नो आचरण/व्यवहारमा परिवर्तन गरेर कार्यालयमा सेवाभावका साथ प्रस्तुत हुनुपर्छ । आफूलाई जागिर खाइरहेछु भन्ने मात्र नसम्झी सेवा प्रदान गरिरहेछु भन्ने अनुभूति गर्नुपर्दछ । राज्यले सार्वजनिक सेवालार्ई छिटो, छरितो, स्वच्छ, निष्पक्ष, पारदर्शी, जवाफदेही बनाउँदै जनतालाई न्यूनतम लागतमा सुलभ, निष्पक्ष, सहज र प्रभावकारी सेवा प्रदान गरेर भ्रष्टाचारविरुद्ध शून्य सहनशिलताको सिद्धान्त अवलम्बन गरी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिन सक्नुपर्दछ । यिनै पृष्ठभूमिमा दिगो विकासका लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न दूरदर्शी र विकासमुखी राजनीतिक नेतृत्व तथा दृढ इच्छाशक्तिको खाँचो छ । तसर्थ, अब मुलुकमा सुशासनको संस्थागत विकास गर्नेतर्फ राज्य अग्रसर हुनैपर्दछ । सुशासनको मूल मर्म अनुसारको अभ्यासले मात्र मुलुकलाई दिगो विकासको मार्गमा डोर्याएर 'भिजन २०३०' को सपना साकार पार्न सकिनेछ ।

सन्दर्भ सामग्री

- के.सी., टंक (२०७२), नायब सुब्बा (दशौं संस्करण), काठमाडौं : गुडविल प्रकाशक तथा वितरक, पेज ८१५-८१७
- चौधौं योजना (२०७३-२०७६), नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, काठमाडौं, पेज २२
- नेपालको संविधान (२०७२), काठमाडौं : राष्ट्रिय सूचना मञ्च
- भट्ट, भीमदेव (२०७५-०९-०४), प्रशासनमा ढिलासुस्ती, गोरखापत्र दैनिक : काठमाडौं, पेज ४
- भट्टराई, ज्ञानेश्वर (२०७०), बृहत् ज्ञानकोष, काठमाडौं : आशिष बुक्स हाउस प्रा.लि.
- <https://archive.karobardaily.com/news/73474>
- <http://gorkhapatrOnline.com/news/38596>
- <http://www.prasashan.com/2017/11/21/48113/>
- <https://www.kantipurdaily.com/business/2018/09/16/>
- <https://ne.wikipedia.org/wiki/>
- <https://corporatenepal.com/2018/09/88071/>



लोक सेवा आयोगमा अनुसन्धानमूलक कार्यको औचित्यता

✍ गोविन्दप्रसाद पौडेल

सारांश

कुनै पनि घटना वा कार्यसंग सम्बन्धित वैज्ञानिक खोज, वा अनुसन्धान गर्ने काम अनुसन्धानको कार्यक्षेत्र भित्र पर्न आउँछ। परिमाणात्मक, गुणात्मक, र मिश्रित विधिको प्रयोग गरी अनुसन्धान गर्न सकिन्छ। नेपालको संविधान अनुसार वर्तमान समयमा लोक सेवा आयोगको कार्य क्षेत्र अधिकार वृद्धि भएको सन्दर्भमा आयोगले कर्मचारी भर्ना र छनौट गर्दा अपनाउने प्रक्रियाको प्रभावकारिता, सान्दर्भिकताको बारेमा अध्ययन अनुसन्धान गरी अझ सुधारको उपाय खोज्न सकिएमा आयोगको गरिमा अझ बढ्न सक्छ। लोक सेवा आयोगले तयार पार्ने विभिन्न पदका पाठ्यक्रमको सान्दर्भिकता कस्तो छ? पाठ्यक्रम समयानुकूलको छ कि छैन? आयोगले अपनाएको परीक्षण तथा मूल्याङ्कन पद्धतिमा कसरी अझ सुधार गर्न सकिन्छ? जस्ता प्रश्नहरूको समाधान खोजी गर्न तर्फ अनुसन्धान कार्य केन्द्रित हुन आवश्यक हुन्छ। अनुसन्धानात्मक कार्यलाई केन्द्रविन्दुमा राखेर यसबाट प्राप्त निचोडलाई मार्ग निर्देशको रूपमा लिन सकिएमा देशले अझ योग्य, दक्ष, कुशल कार्यक्षमता सहितको जनशक्ति पाउन सक्छ।

विषय प्रवेश

Research शब्दको निर्माणलाई हेर्दा पनि अनुसन्धानको अर्थ प्रष्ट हुन आउँछ। Research शब्द Re र search मिलेर बनेको मानिन्छ जसमा Re को अर्थ पुनः वा फेरि र Search को अर्थ खोजी गर्नु, जाँच गर्नु वा परीक्षण गर्नु भन्ने हुन्छ। यसर्थ स्थापित मापदण्ड, तथ्य वा प्रतिपादित सिद्धान्तहरूको बारेमा गरिने व्यवस्थित अध्ययनले अनुसन्धानको भावलाई प्रस्ट पार्दछ। Lokesh Koul (२००७) ले अनुसन्धानलाई वैज्ञानिक कार्य विधिको प्रयोग गरी कुनै घटना वा परिघटना संग सम्बन्धित अर्थपूर्ण प्रश्नहरूको उत्तर प्राप्त गर्ने व्यवस्थित प्रकृया मानेका छन्।

(Research is a systematic attempt to obtain answer to meaning questions about the phenomena or events through the application of systematic procedures)

Oxford Advanced Learners' Dictionary, 10th ed, 2012) का अनुसार Research means

- (1) A careful study of a subject, especially in order to discover new facts or information about it
- (2) to study something carefully and try to discover new facts about it.

American Heritage College Dictionary (2002) ले (१) प्राज्ञिक वा वैज्ञानिक खोज (Scholarly or scientific investigation or inquiry) (२) निकट/सावधानिपूर्वक अध्ययन (Close and careful study) को रूपमा Research लाई अर्थ्याइएको छ। यसर्थ कुनै नयाँ तथ्य, सिद्धान्त प्रतिपादन गर्न वैज्ञानिक किसिमले सावधानिपूर्वक गरिने खोजकार्य नै अनुसन्धान हो। कुनै पनि संस्था वा सङ्गठनको उद्देश्य पूरा गर्न सहयोग पुगोस् भन्ने हेतुले अनुसन्धान कार्य गरिन्छ। कुनै संस्थामा के कस्ता समस्या छन्? ती समस्याको सामाधान कसरी गर्न सकिन्छ भनेर समस्याको पहिचान गरी आवश्यक सूचना तथा तथ्याङ्क सङ्कलन गरी निश्चित प्रक्रियाबाट त्यसको विश्लेषण गर्दै समस्याको समाधान गर्न आवश्यक हुन्छ।

मानव जीवनका हरेक क्षेत्रहरू जस्तै: सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक, प्राज्ञिक, शैक्षिक लगायतका सबै क्षेत्रहरूमा अनुसन्धानमूलक कार्यले अति महत्वपूर्ण स्थान राख्दछ। प्राचीन दार्शनिक सुकरात (Socrates) भन्दछन् "life without inquiry is not worth living for a human being" यसको मतलब खोजिनीति विनाको मानव जीवनको अर्थ हुँदैन भन्ने हो। अनुसन्धान जो कोहीले जुनसुकै ठाउँबाट गर्न सक्छ। तथापि

अनुसन्धान प्रयोजनको लागि भनेर राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा अनुसन्धानमूलक संस्थाहरु खुलेको पाइन्छ । कतिपय सरकारी निकायहरुले आफ्नो कार्यक्षेत्रलाई अझ वैज्ञानिक र थप प्रगतिशिल बनाउन सहयोग पुगोस् भनेर अनुसन्धान शाखाहरु स्थापना गरेका हुन्छन् । ती अनुसन्धान शाखाहरुले सम्बन्धित निकायको कार्यसम्पादन लगायत सम्पूर्ण पक्षहरुको सुधारका लागि विभिन्न क्षेत्रहरुको पहिचान गर्दै ती विषयहरुमा अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्न आवश्यक हुन्छ । यसरी गरिएको अनुसन्धानबाट प्राप्त निचोड तथा सुझावको आधारमा देखिएका समस्या, अन्यौलता र कार्य सम्पादन गर्दा देखिएका कमिकमजोरी सुधार गर्ने काम सम्बन्धित निकायको हुन जान्छ ।

नेपालमा निजामती सेवाका सम्पूर्ण कर्मचारीहरुको भर्ना र छनौट प्रक्रिया सम्पन्न गर्ने अधिकार लोक सेवा आयोगमा रहेको छ । नेपालको संविधान २०७२ को भाग २३ को धारा २४३ को उपधारा १ मा निजामती सेवाको पदमा नियुक्तीका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुनेछ भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ । त्यस्तै सोही धाराको उपधारा २ मा निजामती सेवाको पद बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल, अन्य सङ्घीय सरकारको सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने छ भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

यसरी वि.सं. २०७२ सालसम्म निजामती पदहरुको मात्र परीक्षा संचालन गरी कर्मचारीहरुको सिफारिस गर्ने जिम्मेवारी पाएको अवस्थामा अरु थप जिम्मेवारी पाउनु लोक सेवा आयोगको लागि गौरवको विषय पनि हो । यसरी प्राप्त भएको जिम्मेवारीले आयोगको विश्वसनियतालाई थप पुष्टि गर्दछ । हाल लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र बिस्तार भएको सन्दर्भमा यस निकायको कार्यक्षमता, दक्षता, विश्वसनियता, र वैद्यतामा अझ वृद्धि गर्न सकिनेमा लोक सेवा आयोगको साख अझ थप उचाईमा पुग्ने तथ्य सुनिश्चित छ । यसर्थ लोक सेवा आयोगले पाएको जिम्मेवारीलाई अरु चुस्त, दुरुस्त, छरितो र व्यवहारिक ढङ्गले के कसरी सम्पन्न गर्न सकिन्छ भन्ने सम्बन्धमा खोजमुलक अनुसन्धान गर्न आवश्यक छ ।

लोक सेवा आयोगले विभिन्न महाशाखाहरु, शाखाहरु, र कार्यालयहरु मार्फत् आफूले पाएको जिम्मेवारी निर्वाह गरिरहेको छ । वार्षिक कार्यतालिका अनुसार विभिन्न पदका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्ने, विज्ञापन गर्ने, परीक्षा सञ्चालन गर्ने, लिखित नतिजा निकाल्ने, सिफारिस गर्ने, लगायतका काम आयोगले गरिरहेको छ । यसका साथै निजामती पदका विभिन्न पदका पाठ्यक्रम तयार पार्ने, पद अनुसारको योग्यता निर्धारण गर्ने, योग्यता सम्बन्धमा देखिएका दुविधाको निर्यौल गर्ने काम पनि आयोगको नै हो । यी विविध जिम्मेवारी अझ सहज र वैज्ञानिक किसिमले सम्पन्न गर्नका लागि वास्तविक समस्या वा अनुसन्धानमुलक विषयवस्तुको चयन गरी समाधानका लागि खोजी कार्य गर्नु औचित्यपूर्ण हुन आउँछ । यसले आगामी दिनका लागि दिशा निर्देश प्राप्त हुन सक्छ । लोक सेवा बाट पदपूर्ति हुने विभिन्न पदहरुको योग्यता निर्धारणको उपयुक्तता कस्तो छ ? पद र उक्त पदको लागि निर्धारित पाठ्यक्रम बीच तालमेल छ कि छैन ? पद र कार्यविवरण बीच तादात्म्यता छ कि छैन ? निजामती पदहरुमा कुन स्थान, कुन वर्गका मानिसहरुको प्रतिस्पर्धा र सिफारिस हुने दर कस्तो छ ? समावेशिताले निजामती कर्मचारीको क्षेत्रमा कस्तो प्रभाव पारेको छ । यी विविध प्रश्नहरु अनुसन्धानका लागि खुराक बन्न सक्छन् । निजामती सेवाका पदहरुको परीक्षामा अत्यधिक प्रतिस्पर्धा हुने तर धेरैजसो सङ्गठित संस्थाका परीक्षामा फाराम भर्ने उम्मेदवारको संख्या धेरै भएता पनि परीक्षामा ज्यादै कम उपस्थित हुने गरेको पाइन्छ । यस्तो हुनुमा के कारण हुन सक्छ ? नेपाली सेनाका केही पदहरुमा माग संख्या भन्दा पनि कम संख्यामा उम्मेदवारहरु लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण हुनाको कारण के हुन सक्छ ? यसले सार्वजनिक प्रशासनमा कस्तो असर पार्ला ? यी खोजनीय विषय हुन् । समयानुकुल विभिन्न सरकारी निकायले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरुलाई सहयोग पुग्ने किसिमको जनशक्ति भएमा मात्र सरकारी निकायबाट छिटो छरितो किसिमले सेवा प्रवाह हुनसक्छ ।

जनशक्तिको छनौट गर्दा कस्तो पदका लागि कस्तो जनशक्ति आवश्यक छ भन्ने सम्बन्धमा अझ खोजी हुन आवश्यक हुन्छ । नेपालको कर्मचारीतन्त्र सेवाग्राही प्रति उत्तरदायी नरहेको भन्ने आरोप यत्र तत्र सुनिन्छ । भ्रष्टाचारको जालोले कर्मचारीतन्त्रलाई बेरीरहेको जनगुनासो पनि सुनिन्छ । कर्मचारीतन्त्रमा सुधारका प्रयास हुँदाहुँदै पनि यस्ता आलोचनाबाट कर्मचारीतन्त्र मुक्त हुन सकेको छैन । यस्ता आरोपबाट कर्मचारीतन्त्रलाई मुक्त बनाउनका लागि लोक सेवाको के भूमिका हुन सक्छ ? कतै लोक सेवा आयोगको पाठ्यक्रममा नैतिकता, सदाचारिता, इमान्दारिता जस्ता विषयवस्तु पो अपुग हो कि ? यस विषयमा खोजि गर्नु सान्दर्भिक नै हुन आउँछ ।

अनुसन्धान किन ?

कुनै पनि संस्थाले अपनाएका सिद्धान्त, नीति, कार्यदिशा आफैमा पूर्ण हुन्छ भन्ने छैन । यिनीहरूमा अझ सुधारको खाँचो हुनसक्दछ । यसै आवश्यकतालाई पुरा गर्नका लागि जुनसुकै निकायमा पनि अनुसन्धान गर्न आवश्यक हुन्छ । अनुसन्धान कार्यले कुनै पनि समस्या समाधान गर्ने काम मात्र नगरी संस्थालाई जीवन्त राख्न सहयोग गर्दछ । लोक सेवा आयोगमा हुने अनुसन्धान निम्न उद्देश्य पूरा गर्न तर्फ केन्द्रीत हुनुपर्छ ।

- ◆ आयोगले गर्ने कार्यप्रणालीमा अझ सुधार ल्याउन ।
- ◆ सङ्गठन तथा व्यवस्थापन कार्यमा सहयोग पुर्याउन ।
- ◆ आयोगको आन्तरिक जनशक्ति खटन पटनलाई वैज्ञानिक बनाउन ।
- ◆ आयोग तथा सचिवालयबाट हुने काम कारवाहीलाई सहयोग गर्न ।
- ◆ बदलिदो परिस्थितिमा आयोगले प्राप्त गरेको जिम्मेवारी पुरा गर्न सहयोग गर्न ।
- ◆ खोज, अनुसन्धान, तथा प्रमाणमा आधारित भई कार्यसम्पादन गर्ने परिपाटी बसाल्न ।
- ◆ अनुसन्धान केन्द्रीत निर्णय गर्ने अभ्यासको विकाश गर्न ।
- ◆ योग्य, सक्षम र उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न अपनाएका शैली, तरिका तथा प्रणालीमा अझ सुधार गर्न ।
- ◆ विभिन्न पदहरू र तिनीहरूको कार्य विवरण बीचको तादात्म्यताको अध्ययनमा सहयोग पुर्याउन ।

अनुसन्धान कसरी गर्ने त ?

अनुसन्धान गर्नका लागि विविध तरिकाहरू अपनाउन सकिन्छ, विविध विधिहरू अपनाउन सकिन्छ । तथापि परिमाणात्मक विधि, गुणात्मक विधि र मिश्रित विधि (Quantitative method, Qualitative method and Mixed method) लाई महत्वपूर्ण तरिका मानिन्छ । Quantitative Method अन्तर्गत अनुसन्धान गर्दा सूचनाको सङ्कलन, विश्लेषण, व्याख्या र प्रतिवेदन तयार गर्दा तथ्याङ्कशास्त्रीय विधिको प्रयोग गरिन्छ । यस अन्तर्गत प्रश्नावली, रुजूसूची, अन्तर्वार्ता, सर्भे (Questionnaire, Checklist, Structured Interview, Survey) जस्ता साधनहरूको माध्यमबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरिन्छ । तथ्याङ्कको व्याख्या गर्न पनि तथ्याङ्कशास्त्रीय विधिको प्रयोग गरिन्छ । Quantitative method को प्रयोग गरी निकालिएको निष्कर्ष बढी विश्वसनीय र वस्तुनिष्ठ हुन जान्छ । अर्को तर्फ Qualitative method अन्तर्गत छलफल, अन्तर्वार्ता, बैठक, दस्तावेज अध्ययन, आदि तरिका अपनाई आवश्यक जानकारी सङ्कलन गरिन्छ । नमुना छनौट गर्दा उद्देश्यपूर्ण तथा सुबिधाजनक विधिको प्रयोग गरिन्छ । व्याख्यात्मक र वर्णनात्मक विधिको प्रयोग गरी सूचनाको विश्लेषण गरिन्छ । Mixed method अन्तर्गत Quantitative / Qualitative Approach दुबैको प्रयोग गरी सूचना तथा तथ्याङ्कको सङ्कलन, व्याख्या विश्लेषण गरिन्छ ।

लोक सेवामा अनुसन्धानको क्षेत्र

लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने सबै किसिमका परीक्षामा प्रतिस्पर्धीहरुको सहभागिता एकै किसिमको पाइँदैन । कुनै किसिमको परीक्षामा दर्खास्त फाराम भरेका उम्मेदवारहरु मध्ये अधिकांश उम्मेदवारहरु परीक्षामा उपस्थित भएको पाइन्छ भने कुनै परीक्षामा मुस्किलले पचास प्रतिशत उम्मेदवारहरुले सहभागिता जनाएको देखिन्छ । यस्तो फरक, विविधता देखिनुमा कर्मचारी माग गर्ने संस्थाको सङ्गठनको Reputation, Working Condition, कर्मचारीलाई प्राप्त हुने सुविधा, संस्थाप्रतिको विश्वसनीयता जस्ता तत्वहरुले प्रभाव पारेको हुनसक्छ ।

सङ्गठित संस्थाका परीक्षाहरुमा न्यून उपस्थिति देखिनुले सक्षम व्यक्तिहरु बेरोजगारको बजारमा भौँतारिरहने र तुलनात्मक रुपमा कम योग्य व्यक्तिहरु संस्था भित्र प्रवेश हुने सम्भावना रहन सक्छ । यसबाट यहाँ एउटा प्रश्न उब्जिन सक्छ । के अझै पनि सबै उम्मेदवारहरु सङ्गठित संस्थाका परीक्षा सञ्चालन र सिफारिस प्रक्रिया प्रति विश्वस्त हुन सकेका छैनन् वा अन्य कुनै कारक तत्वबाट प्रभावित छन् कि ? यस्ता प्रश्नहरु खोजीको विषय बन्न सक्छ, अनुसन्धानका विषय बन्न सक्छन । यस्ता विषयमा गरिने खोजिनितिबाट प्राप्त निचोडलाई आधार मानेर अधी बढ्ने हो भने एकातिर परीक्षा सञ्चालन गर्ने निकायको साख र विश्वसनियता दुबै बढ्न सक्छ भने अर्को तिर जनशक्ति माग गर्ने निकायले पनि तुलनात्मक रुपमा योग्य, सक्षम र जागरुक जनशक्ति प्राप्त गर्न सहयोग पुग्न सक्छ ।

जनशक्ति भर्ना र छनौट गर्दा अपनाइने विविध तरिकाहरु मध्ये लिखित परीक्षा, प्रयोगात्मक परीक्षा, अन्तर्वाता जस्ता तरिकालाई महत्वपूर्ण तरिका मानिन्छ । लिखित परीक्षा सञ्चालन पूर्व परीक्षाका लागि आवश्यक प्रश्नहरु निर्माण गर्ने, सङ्कलन गर्ने, प्रश्नहरु सुधार गर्ने, प्रश्नलाई अन्तिम रुप दिने जस्ता कार्यहरु सम्पादन गर्नु पर्ने हुन्छ ।

परीक्षामा सोधिने हरेक प्रश्नमा विश्वसनियता, वैधता, वस्तुनिष्ठता, स्पष्टता, शुद्धता, व्यवहारिकता, जस्ता गुणहरु हुन आवश्यक हुन्छ । हरेक प्रश्नपत्रमा यी गुणहरु छन कि छैनन् ? सबै पाठ्यक्रमको प्रतिनिधित्व गरेर प्रश्नहरु निर्माण गरिएको छ कि छैन ? तह र पद बीच तादाम्यता कायम हुने गरी प्रश्न निर्माण गरिएको छ कि छैन ? प्रश्नको कठिनाई स्तर कस्तो छ ? यी पक्षहरुको विश्लेषण गरेर आगामी दिनमा प्रश्नमा थप सुधार गर्न सकिन्छ । यसका लागि हरेक प्रश्नहरुको विश्लेषण गर्न आवश्यक हुन्छ । यी प्रश्नहरुको जवाफ खोजी गर्न सकेमा मूल्याङ्कनको महत्वपूर्ण आधार मानिने प्रश्न निर्माण कार्यमा सुधार हुन गई मूल्याङ्कनको विश्वसनियातमा वृद्धि हुन जान्छ ।

Benjamin Bloom ले सन् 1956 मा Taxonomy of Instructional objectives प्रतिपादन गरे जसमा उनले Cognitive Domain लाई ज्ञान, बोध, प्रयोग, विश्लेषण, संश्लेषण, मूल्याङ्कन (Knowledge, Comprehension, Application, Analysis, Synthesis and Evaluation) गरी छ ओटा तह (Bloom, 1956) मा विभाजन गरेका छन । उनले यी तहहरुलाई ध्यान दिई प्रश्न बनाउनु पर्ने कुरामा जोड दिएका छन् । पछि २००१ मा Anderson and Krathwohl (2001) ले यसमा सुधार गरी instructional objectives लाई Remembering, Understanding, Applying, Analyzing, Evaluating, and Creating गरी छ तहमा विभाजन गरे । यी Taxonomy of Levels हरुले तह अनुसारका प्रश्नहरु निर्माण गर्न सहयोग पुऱ्याउँछन् । हरेक परीक्षामा सोधिने प्रश्नले यी तहहरुलाई सम्बोधन गर्न सकेका छन् वा छैनन् ? त्यसको खोजी गरी प्रश्न निर्माण कार्यमा अझ सुधार गर्न सकिन्छ । यसले आयोगबाट हुने मूल्याङ्कन कार्यको विश्वसनियता र वैधतामा अझ वृद्धि गराउँन सहयोग गर्दछ ।

निष्कर्ष

वर्तमान समयमा लोक सेवाको अधिकार क्षेत्रअधिकार वृद्धि भएको सन्दर्भमा यससँग सम्बन्धित अनुसन्धानको दायरा पनि विस्तार नभई रहन सक्दैन । जनशक्ति भर्ना तथा छनौटका प्रक्रिया, विभिन्न पदका लागि निर्धारण गरिएको शैक्षिक योग्यता, पद र कार्य विवरण बीचको तादात्म्यता, आयोगले अपनाएको परीक्षण तथा मूल्याङ्कन प्रणाली, प्रश्नपत्रको स्तर, उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने तरिका, आदि लोक सेवा संग सम्बन्धित अनुसन्धानका जल्दा बल्दा विषय हुन् । यस्ता विषयवस्तुलाई अध्ययन अनुसन्धानका विषयवस्तु बनाई क्रमिक रुपमा अनुसन्धान गर्न आवश्यक छ । यसरी गरिने अनुसन्धान बाट प्राप्त निचोडलाई समेत आधार मानी भावी दिनको कार्यदिशा तय गर्न सकिएमा लोक सेवा आयोगको साख र छबिलाई थप उचाइमा पुऱ्याउन सहयोग पुग्न सक्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान
- निजामती सेवा पत्रिका वर्ष ३८ अङ्क २, २०७४ असार, लोक सेवा आयोग
- Anderson, L. W. and Krathwohl, D. R., et al (Eds.) (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. Allyn & Bacon. Boston, MA.
- Bloom, B.S. (1956). Taxonomy of Instructional Objectives: Handbook 1: Cognitive Domain. New York: David McKay company, Inc.
- Creswell, J.W. & Clark. V. P. (2011). Designing & conducting mixed methods. India: Sage publication
- Koul, L. (2007). Methodology of educational research. New Delhi: Vikas Publishing House
- <http://teachertrainingindia.co.in/blog/teacher-training/characteristics-of-good-questions>
- www.psc.gov.np



Globalization and Its Multiple Effects on Nepalese Poor

✍ Suraj Shreewastav

Abstract

The term globalization is one of the buzzword and extremely controversial too. Continuous debates raging about it include whether it even exists; whether it is more important now than at some earlier date; whether it is displacing the nation state; and whether it is more important than regionalism. Also, of course, there are endless analysis as well as polemics about whether the results are good or bad and for whom. Recently, such controversies have been raised in academic journals and other formal as well as informal forum. Is Globalization a Force for Poverty Alleviation, or a Driver of Inequality? Does globalization harm the poor? are some of the basic questions by the development wishers. Globalization is defined as the increasing integration of world economies through the expansion of trade, investment, technology, labor, and knowledge. The impact of globalization on the poor is not a black or white issue. Making a direct causal impact between globalization and poverty reduction is difficult. Some critics of globalization have contended that the process has helped the rich and hurt the poor. However, this has not been proved through research yet. The main objective of this paper is to raise some issues on the impact of globalization, particularly in terms of the effects in Nepalese poor, and assessing the inequality and finally concludes by summarizing both the advantages and disadvantages of being part of globalized world and suggesting some ideas on emphasizing the former while minimizing the latter. This study also highlights the side effects on poverty that alarms even after augmenting globalization hold in the country.

Keywords : *Globalization, Inequality, Poverty, Poor*

Overview

The pace of globalization began from 1960s when payment crisis of UK and USA took their toll. Payment deficit was more alarming and stagflation swallowed the world economics in 1970s. The decades of 1980s vehemently contributed for the nation- state to move in favor of private economies when the IMF and IBRD implemented stabilization and adjustment programs in order to increase supply capacity of developing countries and thereby mitigate the balance of payment problems. The modern agents of globalization are the World Bank (WB) and International Monetary Fund (IMF) through the Structural Adjustment Programmes (SAP) and climax in this direction was reached with the establishment of World trade Organization (WTO), the successor of third pillar of Bretton Woods System established in 1995.

In a broader sense, globalization is a tendency of business, technology or philosophy to spread throughout the world. In economics, it is a process of interdependence, integration and interactions among economies driven by increased international trade and investment and facilitated by the fast growth in information communication technology and multinational corporations. It upholds the spirit of a 'Global Village', 'World sans Borders' or 'Global Neighborhood'.

Initially seen as Westernization, it has now spread like wild-fire across the globe as the triumph of Classicism of Adam Smith and the victory of democracy, liberalization and capitalism over all other ideologies and statecraft. However, globalization is an ever evolving and cross-cutting issue. It may come in multidimensional forms - economic, political, cultural or environmental.

✍ Branch Manager, Nepal Investment Bank

These transformations in the world economy have reduced the role of state. The process of globalization stressed and attempted to accelerate the pace of foreign private capital flows for the development of the backward economy on the ground that these flows are more efficient, productive and growth promoting than official flows.

Nepal entered into the phase of globalization after the restoration of democracy 1990. Nepal formally accepted liberalization is the guiding economic principle only after 1990. However it should not be understood that before the 1990 the phenomenon called globalization was absent in Nepal. The year 1990 can be marked as the formal starting point of globalization in Nepal. Nepal's federal design under the 2015 Constitution has also adapted globalization by carving out seven sub-national units constitutionally termed as States.

Thematic significance

Globalization describes the increasing interdependence, integration, and interaction among people, companies and corporations in disparate locations around the world. This umbrella term refers to a complex medley of economic, trade, social, technological, cultural and political relationships. Globalization is the worldwide process of homogenizing prices, products, wages, rates of interest and profits. Globalization relies on three forces for development: the role of human migration, international trade, and rapid movements of capital and integration of financial markets. The term 'globalization' is actually coined as an ideology, whose function is to reduce any resistance to the process by making it seem both highly beneficent and unstoppable.

In common usage, the notion of globalization encompasses a wide range of phenomena from economic activities to the internationalization of culture, education, technology, and tastes. Globalization refers both to the integration of production facilities in different countries under the ownership of the multinational corporations and to the integration of product and financial markets facilitated by liberalization. Besides the opportunities for development globalization process also entails risks: risk generated by new sources of instability in trade flows and, especially finance; the risk that countries are unprepared for the formidable demands of competitiveness and the risk of exacerbation of structural heterogeneity existing among social sectors and regions within countries whose linkages with the world economy are segmented and marginal in nature.

International capital mobility can benefit all countries by fostering the efficient use of financial resources, by relieving shortage of capital in previously segmented markets, by providing a competitive environment that encourages innovation, and by affording better returns to investors. But needless to say, globalization and liberalization also involves risks. It means that they can have access to more capital flows, technology, cheaper imports, and larger export markets. But markets do not necessarily ensure that the benefits of increased efficiency are shared by all.

Picture 1 : The Four Aspects of Globalization



Impacts of globalization

Globalization has its positive as well as negative aspects. With the exposure to globalization for more than two decades, it is high time now to determine or at least discuss whether globalization has been good or bad for Nepal. However, due to the presence of grey area (both good and bad aspect) in anything, it is very difficult to tag something as good or bad out right. In this scenario, listing and then evaluating, positive and negative impacts of globalization in Nepal, one against the other, can provide a way out.

Positive Impacts

The most important positive changes that globalization has brought about, particularly in Nepal and generally in Asia, are the concepts of good governance, people participation, civil society, human rights, etc. Hence, the positive impacts of globalization in Nepal can be summed up together as 'liberal democracy'. Still, it can't be claimed that concept of democracy was never there in this part of the world, particularly in Indian subcontinent including China, because we have examples of Mithila Rajya of King Janak, Ayodhya of King Ram, etc. which are still considered the ideal form of state and democracy.

Negative Impacts

The positive sides of globalization get diminished when we analyze globalization in the essence of its negative sides. A celebrated concept of globalization called 'win-win effects' is under scrutiny now; especially in the scenario when it has been found that the benefits of globalization to developing nations are extremely limited compared to developed countries.

The problem of brain drain which is one of the prime reasons for Nepal's slowed development is a case of unmatched benefits between developed and developing countries brought about by globalization. For example, USA being already a developed country with lot of opportunities is being able to attract a lot of Nepalese but Nepal, due to not many opportunities, has been a quite spectator of the 'one way flow'. ForExample: Nepali ginger farmers stand to lose as much as Rs. 500 million this year, as Indian authorities have once again prevented the entry of the high -value spice to their country.

At present, globalization is also being termed as neo-colonialism, an approach used by developed countries to colonize developing countries for exploitation.

Besides economic exploitation, globalization has also been criticized for 'one way flow' of everything which is destructing social, cultural and moral values of the East. If we look at the way Nepal dresses, eats, entertains at present; the 'one way flow' is quite evident.

So, as a phenomenon, globalization is also criticized as 'free fox among free chicken' phenomenon which is forcefully homogenizing the whole world.

"Brain drain" is the phenomena whereby nations lose skilled labor because there are better paid jobs elsewhere. In recent years, this has affected poorer countries more so, as some rich countries tempt workers away, and workers look to escape bleak situations in their poor home countries.

In recent years, however, the problem of "brain drain" has become acute for poorer countries by loosing workers to wealthier countries. Almost ironically, England is now a country where many such workers end up. And the samey brain drain of workers from Nepal to reach other countries is increasing day by day.

Cargo cult view of about to arrive development, is a belief system among a relatively underdeveloped society in which adherents practice superstitious rituals hoping to bring modern goods supplied by more technologically advanced society.

By the expansion of markets, globalization through reduction of in tariff barrier as well as non-tariff barrier increases the scope of market for the product. Where competition in product as well as factor market is the pre-condition for efficient allocation of resources in different line of production. Factors of production get competitive price through globalization. Beside these benefits, it produces various costs in economic as well as non-economic sectors. Major cost associated with globalization is widening poverty and widening gap between rich and poor as well as rural and urban.

Labor - intensive technology in production is replaced by capital intensive facilities. So, those familiar with modern tool and know-how get employed and mass of unskilled workers are deprived of the job. This further alarms the poverty, engages income inequality etc. Urban as well as mainstream rich people are linked with foreign advanced markets who enjoy modern facilities. However rural sectors and poor are unable to use and consume such facilities. Therefore, the dichotomy between rich and poor further widens. Since globalization advocates the boundless world economy for products and financial flows with restrictions in labor flow. Such flows may pose risk and threat to the economy as those faced by developing countries.

Globalization and Poverty

In the past, the benefits of globalization were restricted for to the rural families and, unfortunately, about 80% people are living in rural society in Nepal. Since 1990, things have changed radically and to this day the Nepalese government is continually committed to the improvement, development and expansion of globalization in Nepal. However, there are severe problems in the way globalization is turned fruitful in Nepal.

In 1990, there was change of government in Nepal. A fair and democratic system was supposed to take root. But people in power were more listening to foreign donors than to the voice of people of Nepal. Foreign countries recommended to privatize everything and Nepal did it. Private education was introduced from rural to urban level. Suddenly, rich had good opportunity to expand through mainstream of westernization but poor had affected even worse than before. This created big social problem in Nepal and a decade long war ensued starting in 1996. The main cause of the war was the feeling of inequality towards the poor and rural people. There is much to be thought about globalization before we can develop proper ideas to reduce poverty in Nepal. Many things have to be done for this to happen but that does not mean that we cannot initiate something little today.

As a beginning step of our journey, we can start helping ourselves. It is said that only 17% of the land is used. We have to seriously think of the 83% of the unused land which can be utilized to develop some new endeavors to generate income to alleviate poverty in Nepal. Several natural resources available in the country can be converted into exportable goods. Such ventures in this would be a huge help to decrease poverty in Nepal.

Nepal is poor but it shouldn't just be known for the poverty. There are lots of natural resources which are worth a lot. Some of the many natural resources such as quartz, water, timber, hydro power, scenic beauty, small deposits of lignite, copper, cobalt, iron ore etc. can be utilized to help solve the problem of poverty.

Inequality in Nepal

"Globalization is said to serve as a conflict mitigating mechanism through the task of equality but this often has led to vast inequalities across developing nations. However, it is important to understand the issues of social change in the current political discourse too. This is mainly because the discourse on globalization has not been waved in a scientific manner, but is instead a heated debate about inequality resulting from globalization.

Now-a-day, there is no easy availability of workforce developing countries for production, because the charm of wages in production field is diminishing in speedy demeanor and inequality is predominant in the increasing trend for the available work force.

In fact, high skilled workers are transmigrating day to day toward gulf nation and low skilled workers have no mean to involve in demand taking production. Higher demand leads to higher wages for high skilled workers, but can also mean lower wages for low skilled workers. There is no easy solution for bringing low-skilled workers into the global workforce. Proponents of globalization, who point to the boon that results from the trade in goods and services between countries, argue that global integration increases average income within countries, and also reduces inequality.

Inequality is tolerated as a necessary side-effect of increased economic growth within a country. Through globalization, goes the argument, the wages of a segment of the work force increase, but the same doesn't happen for other segments, so the gap in between rich and poor increases in developing countries, and Nepal is not the exception.

The wages of a segment of the work-force, usually low-skilled and low-wage workers, drop as a result of less demand for their skills, while the wages of higher-skilled workers increase. If an individual with a higher skill level matches better with someone with a lower skill, the lower-skilled worker will benefit (for example, through the transfer of ideas and work ethics) from working with the higher skilled worker.

Conflicts in Nepal from the globalization perspective

Before integrated to a greater Nepal, it was divided in states and principalities before 1764. Each state had their own language and cultures. They used to have wars among these states and principalities for nothing than pride and prejudice or maintaining self-identity. The king of Gorkha, Pritivi Narayan Shaha conquered all those small states and principalities in a state and gave the name Nepal. In his regime, he presented the country as purely Hindu and it had four castes and 36 sub castes. His successors Bahadur Shaha added more lands in Nepal however in the war between East India Company and Nepal in 1814-16 stopped the process of adding further lands in a greater Nepal. But, today is the era of globalization and conflict raising question is: What were impacts of globalization on Nepal now? The process of globalization has a variety of effects on a nation's culture, sense of identity, economy, and politics. In Nepal, globalization inspired a new form of government, but increased tensions among political parties and widened income gaps among regions of the country.

Secular movements have also risen in Nepal as a result of globalization, particularly in social movements against the caste system. Globalization has increased investment in ethnic identity, rather than national identity, due to the decreasing political and economic relevance of borders. Finally, globalization in Nepal has created opportunities for dialogues on women's rights and the rights of marginalized.

Business in the 21st century has been able to expand its boundaries overwhelmingly, regardless of the geographical constraints. The dream of an “international business community” has now slowly turned into reality. Now the competition is not only within the internal markets but among the external markets as well. Such a global perspective has introduced new opportunities as well as threats to the existing market. The internal markets of most underdeveloped and developing countries have been threatened to be wiped off against the breeze of global competition.

Measures against the adverse effects of Globalization

(Without rigorous efforts nothing can be accomplished)

उद्यमेनैव सिध्यन्ति कार्याणि न मनोरथैः

Globalization is not the panacea that can eradicate poverty on its own.

The poor are more likely to share in the gains from globalization only if there are complementary policies in place. In Nepal, if the sugarcane and Jute farmers had received sufficient support from the government, their real incomes would have been dubbed during years. This would result to export growth and incoming foreign investment which would ultimately reduce poverty. Unskilled workers, who are the most likely to be poor have survived from their exit to gulf countries.

Globalization produces both winners and losers among the poor. Even within a single region, two sets of farmer may be affecting in opposite ways. In our country, while some small and medium sugarcane framers saw their incomes fall where as large sugarcane farmers gained.

Across different countries, poor wage earners in exporting sectors or in sectors with incoming foreign investment gained from trade investment reforms. Conversely, poverty rates increased in previously protected sectors which were exposed to import competition.

As the SWOT, (Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats) theorist suggest "threats should be taken as opportunities." We too should be able to convert the challenges brought by globalization into opportunities for our own benefit. Although the transition due to globalization has introduced a free trade regime that can upset the traditionally-molded business and trade practices of Nepal. It also opens possibilities of gaining huge benefits that could bring economic prosperity to the country. Although Nepal has almost one decade to prepare for the entry into the free trade agreement, it would be wise to take immediate steps towards economic integration. Nepal should also be looking forward to making proper strategies to deal with future challenges.

One of the ways for doing that is to focus on prioritizing our competitiveness and expertise. We cannot expect to compete with big neighbors as India or China by producing paddy or industrial equipment or with technology and price. However, there are indigenous products such as carpets, pashminas, handicrafts, herbal products, tourism, fruits, vegetables for which no one else can compete with us. These are the areas where we have the edge for business and trade. Although our internal market is small, we can have access to huge South Asian Market where we can sell our products. But it is important to know that Nepal should also focus on building its internal infrastructure, for example, roads and transportation in order to be more competent. Aqua-culture from Bara, apples from Mustang and Jumla, strawberries and trouts from Kaski, Kiwi and Orange from Sindhuli, and Banana and Chicken from Chitwan and Bara, tomato from Sarlahi, no doubt, have possibilities of huge markets in the South Asian region. Proper roads will not only open markets for apples from the two regions but will also help in fulfilling tremendous demands for herbs, handicrafts, honey, carpets, pashmina, tea and fruits. However, the present situation is far from reaching such goals. A businessman who invests money with the hope that the Government will continue its policies in accordance with globalization and free market, may be in a dilemma

today because our policies keep changing with little respect for firm commitment to the business sector. Furthermore, with the advancement of technology, there may be a shortage of skilled professionals to enable the country to compete in the global market. Proper coordination of the Government, the education board, and business professionals should trigger new opportunities so that it is possible to move forward with a much unified force in the competitive market.

Globalization in Nepal : assessment of achievements

As globalization is a two-edged sword, it possesses both benefits and costs. Theoretically, the major benefits of globalization include expansion of the market, consumer benefits, increased competition, greater inflows of FDI, transfer of technology along with managerial and entrepreneurial skills, expansion of the economy through linkage effects and global partnerships. On the other, its major possible costs are displacement effects, price effects, job insecurity, widening income inequality, possibility of capital flight, high dependency and socio- cultural disruption.

Nepal has gained some genuine benefits and opportunities from globalization, but in small areas and amounts. As economic reports and indicators reveal, the per capita GNI increased from \$185 in 1990 to \$721 in 2015 and the size of the GDP has expanded manifold since then. Furthermore, the extent of absolute poverty has reduced from 49 per cent to 23.8 per cent during that period. Though many factors may be responsible behind the historical transformation of Nepali economy, it would be prudent to analyze this phenomenon vis-a-vis globalization.

First, globalization has greatly contributed to the modernization of the Nepali economy. Nepal has been transformed into an open and service-based economy by lowering the share of agriculture in the GDP to 33%. Second, Nepal has expanded its market to the global level. Consequently, the country's total exports have been increasing, though gradually, and the trade with the outside world has been diversified to some extent.

Third, Nepal has witnessed increased inflow of FDI. A number of multi-national companies such as Standard Chartered, Ncell and Unilever are operating in the country. The FDI in the field of ICT, tourism, education and financial sectors is noteworthy, which has facilitated the transfer of modern technology and helped improve the balance of payments of the country.

Fourth, the consumers have benefited by way of increased quality at cheaper price due to global competition. A wide range of global brands such as iPhone, Samsung, KFC, John Players, Facebook, YouTube have come within easy reach of Nepali customers. Fifth, globalization has provided access to global financial institutions such as the World Bank, IMF, and the Asian Development Bank, which has facilitated the country's development efforts by greater volume of foreign assistance.

Table 2
Growth of Nepalese Economy

Sector	Decade Average			
	1990	2000	2010	2018
GDP	\$3.63 billion	\$5.5 billion	\$16.01 billion	\$27.0 billion
Population	18749406	23740911	27023137	29686019
Per Capita GDP	\$193.48	\$231.43	\$592.18	\$729.53

Sources: Department of Economics and Social Affairs

Sixth, globalization has opened up the international labor market to Nepali workers. The share of remittance has reached nearly 30% of GDP which has helped to reduce unemployment and poverty to a great extent as well as to rescue the economy in the hardest of times. Finally, globalization has promoted socio-cultural transformation of the country through cultural exchange, tourism activities and expansion of knowledge. Besides, it has raised concerns over environmental issues of the day, such as climate change, global warming, and pollutions of various forms.

Table 3
Contribution of Remittance to GDP

Year	Contribution Percent
1995	1.29%
2000	2.03%
2005	14.19%
2010	21.65%
2015	31.75%

Source: World Bank

Cases of Failures

Nepal marched on the path of globalization with much zeal and expectations at the outset. Over the decades, however, the country has gained little, and the expectations have grossly turned into disappointments mainly due to its own peculiarities.

First, the structural change of the economy in the aftermath of globalization has caused imbalanced development, fueling widening income inequality and putting self reliance into question. Second, the liberal trade policy has ended the age of trade concessions, displacing many domestic industries. Moreover, the long standing transit problem and the recent blockade by India have clearly undermined the fundamental principle of globalization, which calls for free movement of goods and services.

Third, globalization has aggravated the privatization drive in the country, causing heavy losses to the national coffer. Fourth, globalization has increased the import of consumer items, raising fears of dumping of low quality goods in the country. Besides, it has pushed up the trade deficit annually at such an alarming rate that the total exports of the country cannot buy even a single item - petroleum products.

Fifth, as globalization took motion, Nepal slowly plunged into aid dependency. This has put excessive pressure of the donors on development efforts, and the autonomy of the economy is in peril. Sixth, rising foreign employment has triggered a brain drain of the active labour force of the country, which has given rise to the remittance economy. However, doubts are still there over the sustainability of the current inflow of remittances.

Finally, globalization has induced Westernization, eroding the local values, culture and identity. Besides, emergence of organized crimes such as human trafficking, cyber crimes, money laundering, fake currency, fraud, prostitution and growing environmental degradation are the side-effects of globalization.

State of Poverty in Nepal

Nepal is the poorest country in South Asia and ranks as the twelfth poorest countries in the world. However, over the last decade the country has made considerable progress reducing poverty but is still falling behind. Urban poverty declined from 22% to 10% and rural poverty declined from 43% to 35%.

Table 4
Poverty Trends

Sector	Years		
	1996	2004	2011
Rural	43.3%	35%	27.4%
Urban	21.6%	10%	15.5%
National	41%	30.9%	25.2%

Sources: World Bank

About four fifths of the working population live in rural areas and depend on subsistence farming for their livelihoods. In these areas the majority of households have little or no access to primary health care, education, clean drinking water and sanitation services. Life is a constant struggle for survival.

Some poor families in Nepal are often obliged to send their children to work rather than to school. In this way the poverty cycle is reused in the next generation. It is estimated that about one quarter of children in Nepal between four and five years old are engaged in some kind of family or wage labor.

In Nepal, only less than half of the population has access to safe drinking water and about half the children below five years of age are underweight.

United Nations has done extensive studies on the level of poverty in Nepal. Nepal has lesser poverty whereas the west part of Nepal generally suffers from grinding poverty.

Table: 5
Poverty Decreasing Trend after Globalization in Nepal

Years	Poverty Percentage
1990	49%
1995	42%
2003	31%
2010	25%
2015	23.8%

Source: World Bank

Globalization and the role of monetary policy

“The right thing to do is not to try to stop globalization - that would be foolish -because globalization certainly does increase average income in all countries,” says Maskin.

One of the channels of monetary policy to affect globalization is credit policy. An expansionary monetary policy would widen this channel and thus help output growth using credit as a factor of production. But there is not an automatic and strong linkage between credit flow of the banks and economic growth, globalization of processes. Credit should flow in the productive area for it to

promote growth. What type of growth is promoted by such credit and how the credit is distributed among economic agents has a bearing on poverty.

Distribution of private sector credit of the banks shows growing share of the industrial share in total bank credit. This is encouraging from the perspective of industries creating employment and thus helping poverty reduction. However, industry has so far not been able to absorb large labour force.

Agriculture, which absorbs more than two-thirds of the labour force, is mostly out of the reach of formal financial services. Of the total credit extended by commercial banks, only 4 percent went to agriculture in 2004.

Agriculture Development Bank, which is a major supplier of rural credit, has somehow been extending credit, but access of the poor households to such credit is also limited. A taxing lending rate of the latter has further adversely affected the agricultural borrowers.

There has been more than three fold increase in per capita credit of the commercial banks in less than a decade. There has been an expansion of credit from other financial institutions, financial cooperatives, and financial NGOs as well. But the available statistics is not very encouraging, indicating that the level of intervention has been rather small.

The living standard surveys carried out in 1995/96 and in 2003/04 show that borrowing households (from both the formal and informal financial system) have increased from 61 percent in 1996 to 69 percent in 2004. Of the borrowing households, only 15 percent borrowed from the banking system in 2004 compared with 16 percent in 1996

The collateral based lending practice of the banks has been a factor denying access of the poor in bank credit. In 2004, 28 percent of the bank loan went free of collateral compared with less than 12 percent in 1996, a remarkable transformation in eight years. But that is yet to encompass most of the poor.

Table : 6
Lowest GDP per capita in SAARC

Country	GDP per capita
Afghanistan	\$618.30
Nepal	\$728.40
Bangladesh	\$1093.05
Pakistan	\$1222.52

Source: World Bank

On the whole, liberal monetary policy — working through interest rate liberalization, deregulation of portfolio restrictions, removal of credit ceilings, and withdrawal of other regulations – has been able to have easy credit expansion to trade and industry.

Conclusion

Globalization is not a panacea of all the ills of an economy. As no country in the world can remain isolated from the wave of globalization these days, it will be wise to make it an effective tool to eliminate the common problems of today and the future through enhanced global co-operation and unity among the least developed countries. Realizing that the benefits of globalization do not come automatically, a grand economic package offering special facilities to the areas of comparative advantage, especially hydropower, tourism and agro- farming is the urgent need of

the hour to keep the economy safe from possible recession ushered by globalization. Poverty has been a known fact associated with Nepal's economic face. So few in Nepal enjoy the life of the rich and so many live in abject poverty, it is heart-wrenching. This topic, therefore, deserves a full study, and we must find ways to break this cycle of poverty that is running for too long. This topic explores the economic distribution and state of poverty in Nepal. It also explores how children are affected by poverty and what could we possibly do to alleviate it.

Recommendations

Globalization has no human face and heart. For maximizing the benefits, stable macro-economic policies, sound infrastructure and good governance are essential. In brief, the following are the key areas to consider:

- Formulating policies and programmes with long-term vision to build up the basic infrastructures to adjust the structural changes in the economy.
- Focusing on trade diversification and product differentiation, enhancing capacity and competitiveness of local businesses by identifying specific areas of comparative advantage to reap maximum benefits from the global market.
- Introducing social security schemes and Corporate Social Responsibility to raise social welfare and Special Economic Zones and economic diplomacy to attract more FDI.
- Promoting local products and setting up a mechanism to control quality of goods in the market to prevent the dumping of goods in the economy.
- Prioritizing the key areas of foreign assistance and strengthening the absorption capacity through good governance.
- Imparting vocational education to hone the skills of laborers to cater to the demands of the national and international market, making a policy to channelize the remittance to productive sectors and making labor agreements with various countries through diplomacy.
- Strengthening the capacity of the security agencies to curb social crimes, raising civic awareness and focusing on Sustainable Development Goals and strict law enforcement to, genetics and farmers' rights. safeguard bio-diversity

Bibliography

- Dahal Ram Kumar (2005), "Rural Development Politics in Nepal", Dikshant Pustak Prakashan
- Kumar Ajay and Kumari Kavita (2005), "Rural women in Bihar", Janaki Prakashan
- Regmee, Rama Krishna (2003), "Sustainability The lasting fuel", Forum for Sustainable Development- Nepal
- Sharma Nilam K and Bista B (2068), "Public economics", Pairavi Prakashan
- Shrestha Shreekrishna (2073), "Prashan ra Bikash", Pairavi Prakashan
- NRB, (2069), "Mirmire", Nepal Rastra bank
- PSC, "Civil Service Journal", Vol. 38, No. 1
- UNDP, (2010), "Nepal human Development Report", Nesac
- Shreewastav S., (2007), "Terai and Conflict; Effect of Armed Conflict on development", An unpublished Thesis, central department of rural development, TU
- About writer: Researcher, Nepal Investment Bank Ltd. (R & D Unit).

Social Accountability at the Local Government of Nepal from Gender Perspective

✉ Dr. Narendra Raj Paudel & Srijana Pahari

Abstract

Until and unless power holders are accountable before citizen, the democracy in general and particularly local democracy won't be functional. Under this main assumption, this paper examines the level of social accountability from gender perspective. Moreover, this paper analyzes the relationship between social accountability and its mechanism in the local government of Nepal. The study reveals that social accountability is not so satisfactory as required eventhough we find correlations between social accountability and its mechanism from gender perspective.

Key words: *Social accountability, local government, gender, Surkhet, Sindhuli, Nepal*

1. Introduction

The discourse of social accountability is coming forefront globally to create just society in state mechanism both in local and central government. It is believed that democracy is only system which assures social accountability. Democratic constitutions have guaranteed many fundamental rights of citizens and respect human rights. These rights will be achieved when power holders of state mechanism feel their obligation to fulfill such rights. To accomplish such rights, the the state arranges a certain mechanism which translates rights into reality in favour of the citizens. In general, state mechanism here refers to elected representatives and bureaucracy and other state functionaries. They are the agents which have liabilities to translate fundamental rights along with other responsibilities into practice in both central and local level. Until and unless power holders are obliging to ordinary citizens, they [ordinary citizens] will suffer severely.

In governance, holding 'power holders' by the citizens is becoming crucial issue for all democratic governments. In democratic governance, citizens are believed to be the supreme. To establish supremacy of citizens, the social accountability is one of the means as well as the ends. The mechanism of governance shows how citizens are treated by power holders. The end results show the level of supremacy of people considered by power holders. Thus, the level of citizens' supremacy is measured through the degree of the social accountability established in any specific country. Social accountability describes the dynamics of rights and responsibilities that exist between people and the institutions that have an impact on their lives, in particular the relationship between the duties of the state and the entitlements of the citizens (UNDP, 2013, 2p.). The rights of the citizens and responsibilities acquired by power holders in specific country could be different. The rights of Citizens, in general, are explained as fundamental rights of the citizen and responsibilities of power holders are also explained in the laws. It is also pre-cautioned that the rights of citizens should not be undermined by power holders in any background. Thus, social accountability is at the heart of democratic, right-based governance and equitable human development. Kabeer (2010) argues that there is contract between responsible and accountable state and responsible and active citizens in which the interests of the poorest and most marginalized are taken into account. It can be social accountability when there would be mutual interaction between states and citizens.

✉ Dr. Paudel is lecturer at Public Administration Campus, Tribhuvan University.

Mrs. Pahari is faculty member at Public Administration Campus, Tribhuvan University.

Social accountability is basically based on two approaches: principle-agent theory and right-based approach. The first one assumes that citizens are the main agent to be served. The second approach also holds that the rights of citizens should be fulfilled by the state. It is also applied in the process of legislation of developmental projects and programs. Thus, social accountability advocates that state should keep its citizens at the central part of governance on the basis of the rights explained in their laws (Miti and Matatu, 2014 & Lindberg, 2013).

The social accountability initiative aims to improve the efficiency of service delivery, mechanisms and instruments of interventions which include citizen report cards, score cards, community monitoring, participatory planning etc. Besides these instruments, citizen charter, social audits, public audits are other tools which measure the efficiency of service delivery. These tools also explain the degree to what extent power holders are accountable to ordinary citizens and responsive to them to their voices (Walker, 2009, 1050p).

Mark Boven(2010, 962 p.) argues that social accountability is taken as both mechanism and virtue. When it is treated as mechanism, the relation of actors is the locus. It is taken as independent variable to conduct research. When it is taken as virtue, the behavior of actor is the locus. At this point, it is treated as a dependent variable for the research. But the fact is that both concepts reinforce each other. Thus, the affecting factors could be arrangement of political, social and economical control.

The research on social accountability is growing concern in the recent days because the degree of power holder's accountability to ordinary citizens differs from country to country. In Nepal, the both approaches viz. principal-agent- approach and legal-based approach are adopted to ensure social accountability in general and specifically after restoration of democracy in Nepal since 1990s. The notions of accountable governance are gratuitous when public officials and organizations cannot be held accountable for their compliance with these standards and expectations. There is no accountable governance without accountability arrangements. Accountability mechanisms keep public actors on the virtuous path and prevent them from going astray (Boven, 2010, 963p.).

The case of Nepal is not theoretically different from the global scenario because fundamental rights have been prescribed in all constitutions, even in Partyless Panchayat System. Seven fundamental rights were guaranteed in constitution of 1951, economic and social rights in constitution 1959, 22 rights in constitution 1990, 21 rights in constitution 2006, and 33 rights in constitution 2015. Politically, all constitutions were under unitary system of government except 2015. At present, Nepal has entered into federal system. There is one federal government, seven provincial governments and 753 local bodies. Political representatives have been elected in all level of governments. As per constitution, there are also public servants to support elected representatives in each government. The major authorities of each level are specified in Annex 5,6,7,8 and 9 annexes of the constitution.

In this background, we argue that social accountability is virtue which can be achieved if both elected representatives and public servants oblige to ordinary citizens through furnishing their duties and responsibilities specified in the constitution. On the flip side, social accountability is the mechanism through which both elected representatives and non-elected public servants put their efforts in accordance with the constitution and other prevailing laws before citizens. The assumption in this study is that social accountability is dependent on the arrangements to deliver goods and services made by laws.

In public administration, Nepal has been experiencing both democratic regime and partyless regime including autocratic regime. To consolidate these regimes, there are different versions of local governance to consolidate the respective governance. To run these local governments, the regime formulate the laws and bring into effect.

The accountability of public servants both elected and non-elected are questioned by various research works in the past. However, there are no study found till this date whether the perception of gender difference is noteworthy for social accountability at the local governance in Nepal. The other sub-questions of the study are as follows:

- Do the perception of men and women's perception differ for social accountability at local government of Nepal?
- Is there any effect of Citizen's Charter, public audit and social audit in establishing social accountability at the local level of Nepal from gender perspective?
- Does the government performance matter to enhance social accountability at the local level of Nepal from gender perspective?

2. Why social accountability is crucial from gender perspective?

Theoretically, social accountability has significance from three perspectives such as democratic, constitution and learning perspectives. Accountability controls and legitimizes government actions by linking them effectively to the democratic chain of delegation (Boven, 2007, p.467). The accountability prevents the tyranny of absolute rulers, overly presumptuous, elected leaders or of an expansive and privatized executive power. The accountability is seen as a tool to make and keep governments, agencies and individual officials effective in delivering on their promises (Boven, 2007). It stresses on institutional learning of service rules, performance standards and code of conducts. Accountability also contributes to generate trust in government (Boven, 2003). Research shows that poor people's dissatisfaction with government relates largely to issues of responsiveness and accountability. Poor people report that state institutions are "often neither responsive nor accountable to the poor" and "not accountable to anyone or accountable only to the rich and powerful". By providing critical information on rights and entitlements and soliciting systematic feedback from poor people, social accountability mechanisms provide a means to increase and aggregate the voice of disadvantaged and vulnerable groups. This enhanced voice empowers the poor and increases the chance of greater responsiveness on the part of the state to their needs (UNDP, 2013). In this background, this study will contribute knowledge on social accountability in developing country context. Specifically, this study generates knowledge on perceptual difference between men and women to visualize social accountability at local level of Nepal. The competency of local representatives, public officials and the interest of local people is critical for acquiring social accountability. This study can contribute knowledge on the revision of social audit, public audit and citizen charter manual for further improvement of social accountability.

3. Gender status in Nepal

Socio-cultural changes in the society are caused by government's policy intervention and subsequent implementation of these policies (Kumar, 2012). For the sake of raising women's level, Government of Nepal (GoN) formulated gender friendly policy since after restoration of democracy in 1990 in general and 2007 in particular. At least three percent seats were allocated for women to contest parliamentary election in 1990's constitution. It was increased upto 33 percent in interim constitutions 2006. Even more rights for women are guaranteed

in the present constitution 2015 viz. right to equality (Article 18) and right of women (Article 38). These two articles focus on equal right of both men and women along with special emphasis on women rights. Likewise, there must be different sex in president and vice presidential election as well as speaker and deputy speaker of legislature-parliament. The same provision applies in the case of Mayor and Deputy Mayor of Municipality as well as Chairman and Deputy Chairman of rural municipality. As a result, 30 percent of women are representing in the legislature parliament. Prior to constituent assembly election, only five percent women were representing house of representative. At present moment, both President of the country and speaker of legislature-parliament are women. Local election which held on 2017 after 20 years made 36 percent women representation in local government. At least, there are untouchable (Dalits) women representing in each wards of both municipality and rural municipality. Each local government should allocate 15 percent budget for women focused projects and programs. Before, 20 percent seats of local bodies were reserved for women as per Local Self-Governance Act 2000. Such constitutional provision made wider range for women representation in policy making bodies of Nepal. Despite of special measures set by the government for women's political participation, women have not been benefited from such measures (Pradhan, 2005). It is also argued that women are not in decision taking seats of executive eventhough more representative policies are adopted and implemented accordingly. The result, women have to abide by men's decisions.

Likewise, seats are reserved for women in public transports. Concession is given for women when they registered land in their name. Right to ancestral property, right to abort up till 12 weeks, rights to husband's property even after divorce are other measures taken for establishing gender equity in Nepal. Nepal is also celebrated women's day. Establishment of Women, Children and Social Welfare Ministry (1996) and National Women Commission (2008) are central organizations which looks after women related issues.


Although, women have an equal right to government jobs, child-care and family obligations women make them less desirable to recruit from the institutional point of view. Nepalese women have been empowered in paper. However, they have not been wholly translated into a way of life. Only a few women are in the decision-making capacity, which shows that male domination is continued as usual (Dahal, 2017). As per NPC (2016) report also outlines that women and girls in Nepal are exposed to a variety forms of violence (physical, sexual, psychological and structural) which impedes their productivity, growth and overall advancement. In an opinion of Hewitt (2017), Nepali women's gender development indicators are not as strong as men because of the multiple layers of discrimination experienced by differently situated women and girls and the interrelated nature of the issues they face due to gender as well as caste and ethnic inequality.

4. Conceptual framework of the study

In this study, social accountability is taken as dependent variable and tools used to ensure social accountability are considered as independent variable of the study. These include citizen charter, social audit, public audit and performance of local government. These both dependent and independent variables are compared separately on the basis of women's and men's perspectives.

4.1 Dependent variable

From theoretical discussion, the social accountability is an obligation of agents to fulfill the right, choice and voice of citizens (principle). In this study, social accountability refers to the rights of citizens explained in local self governance act, 1999 and Local Governance Act, 2017. Choices and voices which are explained in the political manifesto of political parties are promised by political parties during the local election. The indicators of social accountability in this study are taken as dedication and commitment of political representatives and employee, their proactiveness to deliver services, sensitiveness of actors for the need and aspiration of local citizens, priority given to needy, marginalized and elderly people. In overall, citizens hold agents for accounting their jobs.

Independent Variables		Dependent Variables
Social accountability measuring mechanism ○ Citizen Charter: Written Commitment ○ Social Audit: An assessment of activities performed throughout a year ○ Public Audit: An assesement of projects conducted by community and contractors ○ Performance Measurement: health, education, housing, vital registration, social security etc.		Effectiveness of social accountability from gender perspective ○ Right, choice, voice ○ Obligation of right holders

4.2 Independent variables

Mark Boven(2010) states that the mechanism of social accountability acts as a independent variable. Therefore, citizen charter, social audit, public audit and performance of local governments are taken as a independent variable in this study. The main assumption of this study is the mechanism of social accountability measures the level of social accountability at local level in Nepal.

4.2.1 Citizen charter

Citizen charter is one of the tools for ensuring social accountability. The charter includes local government's commitment to provide goods and services to people. Citizen know the mechanism, time, cost involved for the services before entering into the door of public institution. The time, cost, responsibility of agent for delivering services to citizens (principle) are made transparent through the charter. The assumption of the study is that citizen charter is likely to enhance social accountability at local level of Nepal.

4.2.2 Social audit

The social audit refers to assessment of activities performed by local government throughout a year. In the social audit, local government actors (agent) present their performance before their citizens (principle). Citizens ask questions about their performance. They need to give their answer about their performance. Such interactions between citizens and actors are likely to enhance the social accountability at the local level.

4.2.3 Public audit

Public audit is an assessment made by people for a particular project at the project site. Authority of local government needs to answer on question raised by concerned citizens. In such a way, social accountability is likely to be promoted through public audit.

4.2.4 Performance of local government

The assumption of this study is that performance of local government as per prescribed rules and regulations, is likely to promote social accountability at the local government of Nepal. The rules, regulations and annual plan of local government are basically focused on the activities such as education, health, vital registration, maintenance of law and order including other developmental activities.

5. Methods of the study

The research study is mainly based on mixed approach. We acquired data from two districts – Sindhuli and Surkhet. This study is based on explanatory mixed method research design. At this point, this study resembles the characteristics of explanatory research design in which a phenomenon of social accountability is described. Besides, causal relationship of social accountability mechanism and social accountability is tested in this study. Parallely, this is interpreted by qualitative information collected from the same field but different respondents.

There are eleven rural municipalities and eight municipalities in both districts. Among them, 14 local bodies of which eight rural municipalities and 6 municipalities are selected for study purpose randomly. Altogether 455 respondents are selected systematically. Those citizens who visited to get services from local bodies are requested to fill up questionnaire. As per crowd of service recipients, the interval of appointment of respondent differs in each Gaupalika and Nagarpalika. In addition, 28 Mayors, Chairmen and executive officers are interviewed purposively to verify the mechanism of social accountability at the local level in Nepal.

6. Findings

6.1 Social accountability from gender perspective

The question on social accountability based on The constitution of Nepal, Local Governance Act 2017, Inter Governmental Financial Management Act, 2017, National Natural Resource and Financial Commission Act, 2017 and Civil Service Adjustment Act, 2017 are taken as reference to set questionnaire. These questions focus on capacity of local leaders and employees and their proactiveness in their assigned duty. In addition, there are more questions asked to respondents which include impartial behavior of local leaders and local employee; sensitivity towards the needs and aspirations of local people; abidance by rules and regulation; their satisfaction and priority given to women, children and marginalized community.

Capacity of local leader and local employee is one of the indicators to fulfill social responsibilities. From the field it is found that more men are found confident than women. Women are more susceptible towards the capability of local leaders and employee.

On the second question response, men opine that the number of local leader is high and local employee are proactive. In the opinions of women, there are less proactive local leader and local employee.

Table 1
Social Accountability: From Gender's perspective

Variables	Men			Women		
	Disagree %	Agree	N	Disagree %	Agree	N
I found local body's elected leaders are capable person to run local body	48	52	238	55	45	196
I found their behavior is proactive towards ordinary citizens.	37	63	236	43	57	203
They treat citizens equally, impartially and fairly.	34	66	235	40	60	201
Employees of local bodies are sensitive towards citizens' needs and aspirations.	31	69	231	43	57	195
I found local leaders and employees are working as per rules and regulations of local body.	37	63	227	38	62	187
I am satisfied with local leaders and employees working style.	33	67	233	43	57	198
I found local leaders and employees give priority to women.	30	70	233	35	65	198
I found local leaders and employees give priority to elderly people.	27	73	234	32	68	200
I found local leaders and employees give priority to socially marginalized community.	42	58	232	50	50	193
I found local leaders and employees are working as per choices of local people.	36	64	234	42	58	189
I found citizens are holding local leaders and employees.	38	62	234	43	57	191
I found they advise the process of work to be done precisely.	34	66	229	43	57	192

Source: Field study, 2018

In case of equal, impartial and fair behavior, more men than women opine that there is equal, impartial and fair treatment to the clients. Similarly, more men than women are opined that local leaders and local employees are more sensitive towards the local needs and aspiration of the ordinary citizens.

Both men and women expressed the same kinds of satisfaction against local leaders and local employees working styles. The feeling of men and women for giving priority to women, children and marginalized community differs. More men than women opine there is more priority given by local leader and local employee. Likewise, more men than women opine that local leader and local employee have given priority to the choices of local people.

In overall, more men than women opine that citizens are holding local leaders and local employees. In addition to public information, the mayor, deputy mayor, chairman, vice-chairman, ward-chair and executive officers were interviewed to know the institutional and actors a perspectives. Some of them are as follows.

Durga Bahadur, Mayor (Barbardiya Municipality) opined that he always reached office on time. He used to meet citizens. He listened to the problems of citizen and take immediate measures to solve the issues. If these issues needed to pass from executive, he brought them in executive and took decision immediately. While working, his team tried to be more transparent. He gave priority in the field-work and for the social transformation (2074/11/23).

Hari Thapaliya (Executive officer of Nepalgunja, Sub-metropolitan) informed that all ward chairmen of 23 wards are invited including political representatives, civil society and other stakeholder to discuss the social burning issues. They make common perceptions on a particular issue and bring it into implementation. There is a forum made for the social responsibility. In order to maintain social responsibilities, there is toll free number to record grievances of people.

"We have been furnishing our duties as per local government operation act, 2017. Besides this, we have prepared term of reference as per need and aspiration of ordinary citizens." (Phikkal Gaupalika, Chairman, 2074/11/18).

"We are regular in our office. We have implemented decisions made by rural council. We are working under prevailing acts, rules, regulation and directive. We have motivated our employee to be more sensitive towards ordinary citizens." (Phikkal Gaupalika, Executive officer, 2074/11/18).

"Local government is directly in touch with people among three levels of government of Nepal. I am working as a liaison officer of central government. We have been working in a transparent way through putting each decision before public. We have been providing services of vital registration including other developmental services. We published notices in notice board, web site. We have conducted public hearing time to time. We reached door to door of people. We have been addressing public grievances to uplift their economic, social and cultural status." (Sunkoshi Gaupalika, Executive officer, 2074/11/17).

"Despite the new structure, insufficiency of local employee, difficult terrain and lack of rule and regulation, we have given priorities on basic services such as road, electricity, education, drinking water and irrigation. If we bear own responsibility, we have bright future. We can produce good result." (Sunkoshi Gaupalika, Ward Chair, 2074/11/17).

"We have not discriminated anybody. We are working as per our full capacity and discretion. We have been focusing on speedy service delivery. We have been settling local cases. We have equally shared resources to each ward. We are also not experienced. We are learning local governance in new form (Kamalimai Municipality, Dy Mayor, 2074/11/18).

Chariman of Tinpatan Gaupalika said that his team was guided by the need and aspiration of citizens. They listened to grievances of people. They accommodated all actors. They diminished malpractices. They have allocated budget for women, children and marginalized community (2074/11/19).

"I have furnished my duties of secretary of Chiran Gaupalika, Surkhet. We have been implementing policies of education, health, veterinary, women, children and marginalized groups. We have focused our attention to eradicate malpractices and mal-culture in the Gaupalika. Accessibility of internet service has reached upto secondary schools (Interview date, 2074/11/12).

Eventhough the actors such as elected and non-elected representative are focusing to fulfill the social responsibility, it has not met yet. More men are satisfied than women. However, both common citizens men and women are neither satisfied not dissatisfied with the role played by local government.

6.1 Correlation between social accountability and its mechanism

The study showed that there is positive correlation between social accountability and its mechanism from gender perspective. There is positive pearson's correlation between social accountability as a dependent variable and independent variables such as citizen charter, social audit, public audit and performance of local government. It means all dependent and independent variables have positive relationship.

Table 2
Correlations of social accountability and its mechanism

		Social accountability	Citizen charter	Social audit	Public audit	Performance of local government
Male	Social accountability	1				
	Citizen charter	.535**	1			
	Social audit	.499**	.656**	1		
	Public audit	.445**	.482**	.656**	1	
	Performance of local Government	.278**	.273*	.414**	0.116	1
Female	Social accountability	1				
	Citizen charter	.527**	1			
	Social audit	.580**	.759**	1		
	Public audit	.361**	.640**	.662**	1	
	Performance of local Government	0.195	.322*	.304*	0.206	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Source: Field Study, 2018

From male perspectives, the study shows that the mechanisms of the social accountability have significant relationship with social accountability at one percent level of significant. Likewise, the mechanisms of social accountability (citizen charter, public audit and social audit) have also positive correlation with social accountability at one percent level of significance except local performance of local government from female perspectives. Comparing among these variables, all variables except public audit and performance of local government have significant relationship from male and female perspectives. Thus, the study reveals that the mechanism of social accountability (citizen charter, social audit, public audit, performance of local government) has direct relationship to social accountability at the local level of Nepal.

7. Conclusion

As Nepal's political development is focusing democratization, the concern of social accountability is growing in general and especially after People's movement 1990. Even more emphasis on social accountability is given after People's Movement-II, 2006. To materialize social accountability, Constitution of Nepal 1990, and 2006 state Nepal will be a democratic country based on periodical election. The new Constitution of Nepal 2015 made through constituent assembly clearly states people will hold elected representatives. It means state mechanism need to be directed towards how governments of Federal, State and Local Levels will be accounted before citizens. National laws such as Local Self-Governance Act 1999, Good Governance Act 2008, Right to Information Act, 2007 etc are the examples which assure social accountability through application of Citizen Charter, Social Audit, Public Audit and respective government performance. Right now, Local Self-governance Act 1999 is replaced by Local Government Operation Act 2017. Despite this shift, concern of social accountability remains intact. The Citizen Charter is a document which is about the commitment and promise of local government before citizens. Social audit is a mechanism which assesses the performance of local government performed throughout a year. Likewise, public audit is also an evaluation of a specific project handled by either users committee or contractors.

There are 753 local governments of which 293 municipalities and 460 rural municipalities excluding 77 district coordination committees. Recently in 2017 after 20 years long gap, third local election held under new structure and new framework. Past local employees are adjusted in the revised structure of the local government. Right now, local government of Nepal got more powers and authority than previous one.

Four assumptions of the study had significant relationship between social accountability mechanism and social accountability. In other words, both women's and men's were convinced by the mechanism to promote social accountability at the local level of Nepal. It means social accountability is ensured because of its mechanism. Even this, there are lots of rooms to improve social accountability status at local level of Nepal from women's and men's perspectives. Until and unless the situation of social accountability is not improved, the constitutional spirit won't be achieved. To make democracy functional in Nepal, the social accountability needs to be improved more specifically.

References

- Bovens, M. (2010) Two Concepts of Accountability: Accountability as a Virtue and as a Mechanism, *West European Politics*, 33(5), 946-967.
- Bovens, Mark (2007) Analyzing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework, *European Law Journal*, 13(4), 447-468
- Bovens, Marks (2003) Public Accountability, Paper presented at the EGPA Annual Conference, September 3-6, Oeriras, Portugal.
- Dahal, Swaachha(2017) A Study of women's political participation on Post Conflict Nepal (Unpublished MPHIL Dissertation), Central Department of Public Administration, Tribhuvan University, Kathmandu, Nepal.
- Hewitt, Sarah (2017) Money, Power and Muscles: Women in Nepali Politics, *Australian Outlooks*, Australian Institute of International Affairs
- Kabeer, N. (2010) Can the MDGS Provide a Pathway to Social Justice? The Challenge of Intersecting Inequalities, New York: MDG Achievements Fund, Institute of Development Studies and UNDP.

- Kumar, D.V.(ed) (2012) Social Change and Development, New Delhi: Rawat Publications.
- Lindberg, S.I.(2013) Mapping Accountability: Core Concept and Subtypes, International Review of Administrative Sciences, 79(2), 202-226.
- Miti, L. & Matatu, S. (2014) Role of Legislation for Social Accountability: A Comparison of South Africa and Zambia, In G.M. Mudacumura and G. Morcol (eds), (57-71). Challenges to Democratic Governance in Developing Countries, Public Administration, Governance and Globalization, Switzerland: Springer.
- NPC (2016) Nepal and the Millennium Development Goals: Final Status Report 2000-2015, Kathmandu: National Planning Commission, UNDP.
- Pradhan, Prativa(2005) The Status of Women in Political Participation in Nepal, The Himalayan Review, 35(36), 65-77.
- UNDP (2013) Reflection on Social Accountability: Catalyzing Democratic Governance to Accelerate Progress towards the Millennium Development Goals, New York: United Nations Development Programme.
- Walker, D.W.(2009) Citizen-Driven Reform of Local Level Basic Services: Community-Based Performance Monitoring, Development in Practice, 19(8), 1035-1051.



Diagnosis of the Governance Framework of Nepal

✍ Chhabindra Parajuli

Abstract

Government's vision of development can be achieved with the support of appropriate governance framework. The present constitutional framework of governance is favorable to accelerate the development milestones of the country. The three domains of governance foundations, infrastructures service delivery should be equally relevant for the achievement of the SDGs targets. In this context, the present government's slogan "prosperous Nepal and happy Nepali" can only be achieved if all the spheres of governance are geared in the right direction.

Background

The word governance was first introduced by the World Bank in its report on Sub-Saharan Africa in 1989. Governance is now viewed with wider perspectives covering State Institutions, Private sectors organizations and Non State Agencies.

Nepal National Governance Survey defines governance as a system or process for the exercise of authority by state authorities and other entities, in reference to broadly shared values (foundations of governance) and through democratically-established institutional mechanisms (infrastructure of governance), that deliver on the state's commitments for public goods and services (service delivery) that together define and consolidate the relationship between the state and citizens.

According to the World Bank the six dimensions of governance are:

- I. Voice and Accountability- Measuring political, civil and human rights.
- II. Political stability absence of violence /Terrorism- Measuring the likelihood of violent threats to or changes in government including terrorism.
- III. Government Effectiveness- Measuring the competence of the bureaucracy and the quality of public service delivery.
- IV. Regulatory Quality- Measuring the incidence of market unfriendly policies.
- V. Rule of law- Measuring the quality of contract enforcement, the police and the courts, as well as the likelihood of crime and violence.
- VI. Control of corruption- Measuring the exercise of public power for private gain including corruption and state capture cases.

Major Doman and Parameters of Governance

The Nepal National Governance Survey identifies three domains and parameters for the governance. The first domain "Foundations of Governance" includes 4 parameters namely *Voice and participation Integrity and accountability Justice and social inclusion Rule of law*. Similarly another domain "*Infrastructure Governance*" *Elections, The constitution and constitutional provisions, Realization of constitutional freedoms, Provincial and local government, Political institutions, Social association and civic awareness, Information and communication, Security and protection*. "*The Service Delivery Governmence*" domain incorporates 6 parameters such as: *Experience of public service, Support for receiving services, Attempts made to receive services, Source of information about services, Service fee and additional expenses, Public service environment*.

Constitutional Framework of Governance

The present constitution of Nepal ratified by the constituent assembly has many provisions on governance. The constitution has provided for a federal governance framework with the provision of three tiers of government- Federal, Provincial and Local. The President is the head of the state and the Prime Minister is the head of the government. Province chief and the chief minister are head of provinces and head of provincial government respectively. The Judiciary arm is extended to district court, high court and Supreme Court and other tribunals as well. The legislative power is exercised by the three tiers of legislature within their jurisdiction- federal, provincial and local level. The constitutional bodies are autonomous, independent and responsible to perform their assigned duties and responsibilities according to the constitutional mandate.

The Constitution acknowledges federal Government and its extended arms. Provincial Government and its extended arms, Local Government and its extended arms, Civil Society Organizations, Private sectors organizations, Corporate Sectors, Other Non State actors as well as Citizens at large as the major actors of governance.

Governance Structure (Pls. elaborate in few paragraphs.)

The following Table shows the overall governance framework in Nepal.

S.N.	Actors	Mandate	Remarks
1	Legislative	Constitution of Nepal, Law making Process and procedures, Legislative committees mandate, Parliament Process, Operating Manuals of the parliament, Norms and Practices of the parliament	
2	Executive	Constitution of Nepal, Legal Provisions of the cabinet, Governance Act and regulation, Government operating Guidelines and norms, Cabinet Committees procedures and mandate, Norms and Practices of the cabinet	
3	Judiciary	Constitutional Mandates, Legal Provisions, Standard Operating Manuals and guidelines, Code of conduct for the judiciary process,	
5	Private Sectors	Corporate guidelines and Norms, Corporate Ethics and standards, Legal Norms and procedures Layers of governance	

Layers of governance

S.N.	Levels	Key Indicators	Reform Measures
1)	Policy Governance	Constitution of Nepal	Review and update all the national policies in line with the constitutional provisions x
2)	Structural Governance	Organizational hierarchies Job Descriptions Terms of References	Review and redesign the organizational structures and hierarchies Redesign the job descriptions and update them for all the positions Revise the TORs of all the organization in the changing context
3)	Operational Governance	Operational Manuals Operational Guidelines	Revise and update all the operational manuals and procedures
4)	Behavioral Governance	Code of conducts Behaviors of the employees	Inject new code of conduct New norms

Heading ??

Nepal obtained 39 for voice and accountability, 22 for political stability absence of violence, 19 for government effectiveness, 26 for regulatory quality, 29 for rule of law and 24 for the control of corruption out of 100 on each indicator for the year 2017. These figures clearly demonstrate the poor governance position in all the indicators. The perception regarding the governance is not in satisfactory level in Nepal. The status of foundation parameters is very low. Similarly, the status of infrastructure governance and service delivery governance are also at the lower positions. Hence, the governance reform initiatives should be given high priority to accelerate the inclusive growth and development.

The existing election practices should be redesigned in the changing context of the federal structure of the country. It is necessary to inject the transparency and show the self discipline by the political parties in the whole election procedures and the system. The present flexibility scenario for the criminals to participate in the election process and to award the election ticket to the elites should be insulated by implementing the strong election governance framework.

Election should not be criminal laundering process. Election system should be free, fair, inclusive, participatory and transparent. The selection of candidates for the election process should also be done by following the specific criteria and transparent procedures. The governance enhancement process should be initiated from the election reform initiatives. The whole election system should be reviewed and reformed in such a way that poor candidate be able to get the candidate election ticket and can run his election campaigns without any fear and minimum cost.

The Judiciary procedures and the whole judicial activities and norms should also be analyzed and updated as demanded by the constitutional framework and reactivated according to the governance norms.

The executive decisions and orders should also be tested with the governance principles and norms. The legislative bodies' behaviors and their decisions should also follow the governance framework. The whole government mechanism should be reoriented by the open, transparent and barrier less for the public is the need of the day.

Service delivery governance should be enhanced immediately to meet the people's expectations as well as to deliver the democratic dividends to meet the promises made by the political parties during the election.

Conclusion

The governance structure and systems should be updated and revitalized according to the demands of the present constitution and the legal provisions. The present political parties' perception regarding the governance and their orientation should be mainstreamed in line with the governance principles and global practices. All the domains and the parameters of the governance framework should be treated equally. Deeper integration of governance framework in all the spheres of government is the need of the day. For the effective implementation of the governance framework there should be a visionary and strong leadership both in the political as well as administrative spheres. It is necessary to mainstream the governance framework by reengineering the behaviors of citizens to follow the constitutional and other legal mandate without any compromise.

References

- Nepal National Governance Survey, 2017/18, Nepal Administrative Staff College, Lalitpur
- Constitution of Nepal, Law Books Management Committee, Kathmandu
- Kuldeep Mathur, From Government to Governance, National Book Trust, India, 2016
- www.governanceindicators.org

◆◆◆*The End*◆◆◆

निजामती सेवा पत्रिका

लोक सेवा आयोग

अनामनगर, काठमाडौं

पोष्ट बक्स नं. ८९७९, फ्याक्स: ९७७-१-४७७१४९०

फोन नं. : ४७७१४८८, ४७७१४९४, ४७७१५२८

E-mail: info@psc.gov.np

Website: www.psc.gov.np

ISSN-2091-0533