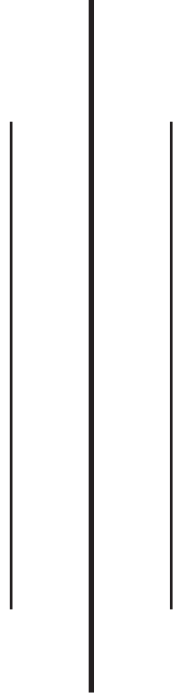


निजामती सेवा पत्रिका

CIVIL SERVICE JOURNAL



लोक सेवा आयोग
PUBLIC SERVICE COMMISSION



सम्पादनीय

नेपालमा पहिलो पटक जनप्रतिनिधिहरूको संस्था संविधान सभाबाट निर्माण भई नेपालको संविधान मिति २०७२ असोज ३ गतेबाट लागू भएको छ । विगतका संविधानहरूले जस्तै यस संविधानले पनि लोक सेवा आयोगलाई संवैधानिक निकायको रूपमा स्थापित गर्नुका साथै आयोगको बढ्दो जनविश्वास एवं स्वच्छ र निष्पक्ष कार्यशैलीका कारण भूमिका र कार्यक्षेत्रमा पनि वृद्धि गरेको छ । साथै यस संविधानले पहिलो पटक संघीय तह र प्रदेश तहमा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था समेत गरेको छ । यसरी बढेको भूमिका तथा कार्यक्षेत्र अनुसार कार्यसम्पादन गर्नका लागि आयोगको संस्थागत, नीतिगत/कानूनी विषयमा पनि पर्याप्त हेरफेर गर्नुपर्ने आवश्यकता टड्कारो देखिन्छ । सार्वजनिक प्रशासन भित्र निजामती सेवाको अभिभावकको भूमिका निभाउँदै आएको यस आयोगलाई संविधानको व्यवस्था अनुसार सुरक्षा निकाय, सार्वजनिक/संगठित संघ संस्थाको समेत लिखित परीक्षा सञ्चालन, बढुवा तथा विभागीय सजाय लगायतका विषयमा सामान्य सिद्धान्त बनाई कार्यान्वयन गर्नु पर्ने थप जिम्मेवारी प्राप्त भएको छ ।

आर्थिक वर्ष २०७१/७२ को चैत्र महिनाको अन्तिम बुधबार प्रकाशन भएको विज्ञापनका केही पदहरूमा अनलाइन दरखास्त आव्हान गरेको आयोगले यस आर्थिक वर्ष (२०७२।७३) देखि सबै विज्ञापनहरूमा अनलाइन दरखास्त पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । यसबाट आयोगका काम कारवाही सहज, मितव्ययी, प्रभावकारी हुनुको साथै विज्ञापित पदहरूमा दरखास्त दिनको लागि उमेदवारहरूलाई पहुँच सहज भएको छ ।

यसका साथै आयोगबाट केही पदहरूका उत्तरपुस्तिका सम्बन्धित दक्ष/विज्ञद्वारा आयोगमा नै बसेर परीक्षण गराउने, एउटा उत्तरपुस्तिका दुईजना विज्ञबाट परीक्षण गराई परीक्षण पद्धतिलाई अभ्र वस्तुनिष्ठ र भरपर्दो बनाउने जस्ता आन्तरिक कार्यप्रणालीमा सुधारका कार्यहरू भईरहेका छन् । २०७१ श्रावणदेखि २०७२ आषाढ मसान्तसम्मका आयोगका गतिविधि, आयोगले भोग्नुपरेका समस्या, आयोगले वार्षिक प्रतिवेदनमा सरकारमाभ्र पेश गरेका सुझाव र परामर्शको अनादर, आयोगका सामान्य सिद्धान्त विपरित भएका कार्यहरू उपर आयोगको गम्भीर ध्यानाकर्षण भएका विषयहरू, आयोगले नीतिगत, प्रक्रियागत र कार्यविधिगत रूपमा अवलोकन गरेका विसंगतिहरू, समग्र निजामती

सेवाका समस्या तथा तिनका समाधानका लागि सुझाव समेत समेटिएको आयोगको छपन्नौं वार्षिक प्रतिवेदन सम्माननीय राष्ट्रपति समक्ष पेश भईसकेको छ ।

आयोगले अर्धवार्षिक रूपमा प्रकाशन गर्दै आएको निजामती सेवाको यस अंकमा प्रशासनिक, व्यवस्थापकीय, लगायत विभिन्न विषयका लेखहरू संकलन गरी प्रकाशन गरिएको छ । प्रस्तुत अंकमा समावेश भएका सार्वजनिक प्रशासन, व्यवस्थापन एवं विकाससँग सम्बन्धित विभिन्न लेखहरू अध्येता एवं अनुसन्धानकर्ताहरूको लागि उपयोगी हुने नै छन् । साथै यस पत्रिका सम्बन्धमा पाठकवर्गहरूबाट प्राप्त सुझाव तथा पृष्ठपोषणहरूलाई समावेश गरी भएका कमजोरीलाई सुधार गर्दै लैजाने प्रतिवद्धता समेत व्यक्त गर्दछौं । पत्रिकाको लागि लेख रचना उपलब्ध गराई सहयोग गर्नु हुने सम्पूर्ण विद्वान, लेखक एवं पत्रिका पढी ज्ञान आर्जन गर्नुहुने एवं सुझाव प्रस्तुत गर्नु हुने पाठकवर्ग र पत्रिका प्रकाशन कार्यमा संलग्न पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूमा हार्दिक धन्यवाद दिदै आगामी दिनमा पनि सदा भैं सहयोग प्राप्त हुने कुरामा सम्पादक मण्डल विश्वस्त रहेको छ ।

- सम्पादक मण्डल

विषय सूची

क्र.सं.	शीर्षक	लेखकको नाम	पेज नं.
१	कर्मचारी परीक्षण विधिमा सुधारको निरन्तरता	खगेन्द्रप्रसाद सुवेदी	१
२	निजामती सेवामा बढुवा : पुनरावलोकनको प्रसंग	दुर्गानिधि शर्मा	६
३	नयाँ संविधानमा लोक सेवा आयोग	अर्जुनमणि आ.दीक्षित	१०
४	विश्वव्यापीकरण, आर्थिक उदारीकरण र विकास	प्रेमप्रसाद पौडेल	२०
५	सरकारप्रतिको विश्वासको प्रतिक: राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र	शेरबहादुर ढुङ्गाना	३२
६	अख्तियारीको प्रवाह : वित्तीय जवाफदेहितामा प्रभाव	डम्बरबहादुर कार्की	४३
७	सूचनाको हक र राष्ट्रसेवकको दायित्व	धीरकुमार श्रेष्ठ	५२
८	राज्य पुनर्संरचना र यस सन्दर्भमा नेपालको प्रयास	सूर्यनाथ कोईराला	५८
९	लोक सेवा आयोगको व्यवस्थापनमा गर्नुपर्ने सुधारहरू	शिवराम न्यौपाने	७१
१०	नेपालको संविधान र वर्तमान नेपालको समस्या	श्यामप्रसाद भण्डारी	९०
११	नेतृत्व सीप र महिला	मुनका न्यौपान	१०५
१२	भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी अवधारणा नेपालको अवस्था, चुनौती र सुभाव : एक विश्लेषण	निर्मलादेवी लामिछाने (वस्ती)	१०९
१३	सामाजिक न्याय तथा समानता	रमेश अर्याल	११८
१४	दिगो विकास लक्ष्य (SDG)	रुद्रप्रसाद भट्ट	१२७
१५	नेपालमा वैदेशिक सहायताको विद्यमान अवस्था : एक समिक्षा	चन्द्रकला ओली	१३३
१६	लोक सेवा आयोगमा उत्प्रेरणाको व्यवस्था	सूर्यप्रसाद सापकोटा	१४२
१७	संघीय शासन प्रणालीमा सहकारी शासन प्रणालीको भावी ढाँचा	धर्मराज रोकाया	१५४
१८	भूकम्पको अवधारणा, जोखिम र सावधानीका उपायहरू	प्रेमबहादुर थापा	१७६
१९	सार्वजनिक सेवा प्रवाह: कमजोरी र सुधारका उपाय	विष्णुप्रसाद अर्याल	१८४



कर्मचारी परीक्षण विधिमा सुधारको निरन्तरता

- खगेन्द्रप्रसाद सुवेदी*

सारांश

विश्वमा सर्वप्रथम कर्मचारी छनौटको अभ्यास चीनबाट आरम्भ भएको पाइन्छ । चिनीयाँ परीक्षा पद्धतिको अनुसरण सुरुमा छिमेकी देशहरू जस्तै : भियतनाम, कोरीया, जापान हुँदै पश्चिमा देशमा र युरोपियन मिसनरी तथा कुटनितिज्ञहरू मार्फत ब्रिटिश इष्ट इण्डिया कम्पनी हुँदै भारतमा सन् १८५५ मा भयो । कर्मचारी छनौटको परम्परा जहाँबाट भएपनि कुलिन घरानाका पुरुषहरू नै छानिने इतिहास पाइन्छ । सन् १९७० को दशकदेखि सार्वजनिक प्रशासनमा प्रतिनिधिमूलक कर्मचारीतन्त्रको अवधारणा विकास भयो ।

नेपालमा कर्मचारी छनौट गर्न वि.सं. २००८ असार १ गते लोक सेवा आयोगको स्थापना भयो । नेपाली बजारमा प्रशस्त जनशक्ति उपलब्ध नहुँदाको बखतमा अन्तर्वाताबाट मात्र र पछि क्रमशः लिखित परीक्षा तथा सीप परीक्षण समेतको माध्यमबाट कर्मचारी छनौट विधिका रूपमा अपनाइरहेको पाइन्छ । आयोगले निष्पक्ष ढंगले अवलम्बन गरेका विधि प्रक्रियाका कारण यसको साख जनमानसमा उच्च रहेको पाइन्छ । वि.सं. २०७२ सालमा संविधान सभाबाट निर्मित नेपालको संविधान अनुसार निजामती सेवाका पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उमेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु भन्ने छ भने नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल ; तथा नेपाल सरकारको पचास प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर वा जायजेशामा स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा संघीय कानून बमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारबाट गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्थाको पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने सवैधानिक दायित्व थपिएको छ ।

निजामती तहका माथिल्ला पदहरूमा परीक्षार्थीको व्यवहारिक पक्षको परीक्षण आवश्यक छ र त्यसका लागि ढकढकभकढकभलत ऋभलतचभभ :भतजयमययिनथ लागू गर्न आयोगले नीतिगत निर्णय गरीसकेको अवस्था छ । उक्त प्रविधिका लागि सबै उमेदवारलाई समान वस्तुपरिस्थितिमा परीक्षा लिइन्छ, सहयोगी एवं मूल्यात्कनकर्ता तथा सुपरिवेक्षक प्रशिक्षण प्राप्त रहन्छन् र उक्त परीक्षा रेकर्डेड हुन्छ र मूल्यात्कनको आधार तय हुने हुँदा जहिले जतिपटक पूनः परीक्षण गर्दा पनि मूल्यात्कनको अंकमा समानता रहन्छ । आयोग यसका लागि पूर्वाधार तयारीमा लागि सकेको छ ।

* मुख्य मनोविज्ञानवेत्ता, लोक सेवा आयोग

विषय प्रवेश

विश्वमा सर्वप्रथम कर्मचारी छनौटका लागि चीनको अभ्यास प्रारम्भ भएको पाइन्छ। हान राजतन्त्र (Han dynasty: २०६ वि.सी. देखि २२० ए.डी.) कालबाट नै इम्पेरियल परीक्षाको पद्धती कर्मचारी छनौटमा लिने गरिएको तथ्य पाइन्छ। त्यसवेला पुरातन परम्परा र साहित्यको ज्ञानको परीक्षण मौखिक परीक्षा पद्धतिबाट सुरु भई विभिन्न राजतन्त्रमा क्रमिक रूपमा सुधार गर्दै गर्दै कन्फुशियन आधारित परीक्षा पद्धति हुँदै त्यसको समेत सुधारका रूपमा प्राविधिक ज्ञानको जाँचको अभावले चीन पछि पारिएको आवाज उठ्न थालेपछि चीन त्यसमा समेत लागेको पाइन्छ। यसरी लिखित परीक्षा विश्वमै सर्वप्रथम चीनमा ६०५ ए.डी. मा जो स्मृती परीक्षणको रूपमा वस्तुगत परीक्षा प्रणालीबाट सुरु भएको पाइन्छ भने कुनै राजवंशकालमा कविता (Poem) को परीक्षाबाट समेत कर्मचारीको छनौटका लागि प्रतिस्पर्धा गराएको तथ्य पाइन्छ। यसरी चीनमा सन् १८५३ मा क्वीन (Quin) राजवंश कालको इतिहासमा नै सर्वप्रथम महिलालाई परीक्षामा सामेल हुने अवसर प्रदान गरियो त्यो भन्दा पहिले पुरुषहरूमात्र भाग लिन पाउँथे।

चिनीयाँ परीक्षा पद्धतीको अनुशरण सुरुमा एसियन छिमेकी राष्ट्रहरू जस्तै भियतनाम, कोरिया, जापान हुँदै पश्चिमा संसारमा समेत हुन पुग्यो। उक्त चिनीयाँ प्रविधि युरोपियन मिसनरी तथा कुटुर्नितिज्ञहरू मार्फत ब्रिटिश इष्ट इण्डिया कम्पनीले समानस्तरको विधि अवलम्बन कर्मचारी छनौटमा भारतमा सर्वप्रथम सन् १८५५ मा गयो। त्यसैगरी अन्य युरोपियन देशहरू जस्तै फ्रान्स र जर्मनीले समेत यसको अनुशरण गरे। कर्मचारी छनौटको यहि नमूनालाई संयुक्त राज्य अमेरिकाले आफ्नो केहि निश्चित सरकारी कामका लागि कर्मचारी छनौट गर्न सन् १८८३ मा प्रयोगमा ल्याएको पाइन्छ।

कर्मचारी छनौटको परम्परा जहाँबाट सुरु गरिए पनि कुलिन घरानाका पुरुषहरूलाई नै छानिने गरेको इतिहास पाइन्छ। छनौट प्रणालीका सुधारको सँग सँगै प्रतियोगितात्मक परीक्षाको आधारबाट क्रमशः नियुक्त गर्ने परम्परा बस्दै आएको देखिन्छ। सन् १९७० को दशकदेखि सार्वजनिक प्रशासनमा प्रतिनिधिमुलक कर्मचारीतन्त्रको अवधारणा विकास भयो र मुलुकमा जे जति वर्ग, समुदाय, जातजाति छन् ती सबैलाई समान अवसर हुनुपर्ने वकालत भयो र त्यसको प्रभाव विश्वका धेरै मुलुकहरूमा पर्दै गयो। यसरी सबै तह र वर्गको प्रतिनिधित्वले राज्य र नीति निर्माणमा सर्वत्र दृष्टि पुग्ने हुनाले राज्यको सन्तुलित विकासमा मद्दत पुऱ्याउने गर्दछ भन्ने अवधारणा छ।

नेपालमा लोक सेवा आयोगको स्थापना वि.सं. २००८ असार १ गते नेपालको अन्तरिम संविधान, २००७ को भाग ५ मा पब्लिक सर्भिस कमिसनको प्रावधान राखे बमोजिम स्थापना भएको हो र त्यसपछि बनेका सबै संविधानहरूमा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको पाइन्छ र आयोगले सोही अनुसार संवैधानिक दायित्व निर्वाह गरी उमेदवारहरूबीच स्वच्छ एवं निष्पक्ष रूपमा प्रतिस्पर्धा गराई योग्यताक्रमको आधारमा छनौट गरी नेपाल सरकारलाई सिफारिश गर्ने गरेको छ। नेपालमा समेत, बजारमा जनशक्ति उपलब्ध नहुँदाको बखतमा अन्तर्वाताबाट मात्र र पछि क्रमशः लिखित परीक्षा तथा सीप परीक्षण समेतको माध्यमबाट कर्मचारी छनौटको विधिको रूपमा अपनाइरहेको छ।

लोक सेवा आयोगले अपनाएको परीक्षाका प्रविधिहरु अभ्यासको दौरानमा क्रमिक रुपमा सुधार हुँदै आइरहेको छ । गोप्यता, तटस्थताका लागि अपनाउने परीक्षार्थीका उत्तरपुस्तिकामा गरिने प्रथम र द्वितीय सांकेतिक अंक राखिनु उमेदवारको पहिचान हुने नाम, नामेसी ठेगाना खण्ड च्यातेर सिल गरेर राख्नु तटस्थताको लागि अति महत्वपूर्ण कार्य हो जसले निष्पक्षताको लागि सवल भूमिका निर्वाह गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ । स्थापनाको चौसठ्ठीऔं वर्ष पार गर्दा तटस्थता र निष्पक्षताका लागि यसले रिक्त पदहरुको माग संकलन, प्रतिशत निर्धारण, पदपूर्तिकालागि विज्ञापन प्रकाशन, दरखास्त संकलन, कच्चा प्रश्नपत्र निर्माण, प्रश्नपत्र मोडेरेसन, प्रश्नपत्र बैंकमा राख्ने, परीक्षाका लागि प्रश्नपत्रको छनौटको तरिका, लिखित परीक्षा सञ्चालन विधि, उत्तरपुस्तिकामा गरिने दोहोरो कोड राख्ने पद्धति, द्वितीय कोडमा उत्तरपुस्तिका परीक्षण र उत्तरपुस्तिका परीक्षण पश्चात रुजु, नतिजाको तयारी, नतिजाको निर्णय र त्यसपछि द्वितीय कोडमा राखिएको अंक सिल गरी अन्तर्वार्ताको लागि द्वितीय कोड नं.बाट डिकोड गरी उमेदवारको नाम थाहा हुने र नाम समेत वर्णानुक्रमको आधारमा सूचना प्रकाशित गर्ने र अन्तर्वार्तामा समेत पूर्णाङ्कको निश्चित प्रतिशत (४०%-७०% भित्र) को दायरामा रहेर मात्र अंक दिने र अन्तर्वार्ता समय अगाडी पछाडी वा अन्तर्वार्ता समयमा उमेदवारको विषयमा कुनै पनि गुण वा दोषको चर्चा गर्न नपाइने व्यवस्था नैतिक आचरणको रुपमा अवलम्बन गरिने गरिएको छ ।

यसरी परीक्षाका विभिन्न चरणमा उमेदवारले प्राप्त गरेको अंकलाई जोडी सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उमेदवारहरु मध्येबाट आवश्यक माग संख्याको आधारमा सिफारिशमा पर्ने गर्दछन् । आयोगले निष्पक्ष ढंगले अवलम्बन गरेका विधि प्रक्रियाका कारण यसको साख जनमानसमा उच्च रहेको पाइन्छ । यसै विश्वासको परिणामस्वरूप वि.सं. २०७२ को नेपालको संविधानसभाबाट निर्मित नेपालको संविधानको भाग २३ मा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरेको छ । संविधानको धारा २४३ मा लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार अन्तर्गत “निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उमेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुने छ” भनिएको छ । यस बाहेक यस संविधानले आयोगको विधि प्रक्रियाको अवलम्बन होस भन्ने भावना अनुसार निजामती सेवाको पद बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल ; अन्य संघीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्नेछ भनिएको छ । “संगठित संस्था” भन्नाले विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका पचास प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर वा जायजैथामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा संघीय कानून बमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्था सम्भन्नु पर्दछ” भनि लिखित परीक्षाको लागि आयोगले अनुशरण गरेको विधि अवलम्बन गराउने संवैधानिक अधिकार दिएको छ । यसै गरी उक्त माथि उल्लेखित विभिन्न निकायले बहुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ भन्ने व्यवस्था नेपालको संविधानमा उल्लेख छ भने संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाको पदमा बहुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्नेछ भन्ने नयाँ व्यवस्था गरिएको छ । हालसम्म आयोगले अवलम्बन गरेको

गोप्यता, तटस्थता, संलग्नता, असंलग्नता, मेरिटोक्रेसी, कोडिङ विधि, (परीक्षार्थीको पहिचान हुने नाम नामेसी खण्ड च्यातेर छुट्टै संकेत राखिने विधि) जस्ता विशिष्ट परम्परा र त्यसमा परिष्कृतरूप दिदै गएको कारण आयोग निष्पक्षताको कसीमा रहेको छ र त्यसको परिणामस्वरूप जनमानसमा विशेषतः परीक्षार्थी तथा कर्मचारी बीच बढी लोकप्रिय रहेको छ ।

विश्वमा आएका विधि प्रविधि र अनुभवलाई नेपालको सामाजिक संरचना र बौद्धिक स्तर सुहाउँदो र आज निजामती प्रशासनमा देखिएका समस्या र दोषलाई न्यूनिकरण गर्न उमेदवारको छनौटमा निष्पक्षताको कसीलाई कायम राख्दै व्यक्तिको मनोवृत्ति, नैतिकता, कुशल व्यवहार र विषयवस्तुलाई सरल ढंगले बुझ्ने खुबी, समस्याको हल गर्ने जाँगर जस्ता व्यवहारिक पक्षको परीक्षण विधि भित्र्याउनु जरूरी भैसकेको छ । यस सन्दर्भमा आयोगले निजामती सेवाको अप्राविधिक पदतर्फ राजपत्र अनर्कित द्वितीय श्रेणीदेखि राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीसम्म बौद्धिक परीक्षणको रूपमा तार्किकता परीक्षण (Verbal, Numerical & Abstract reasoning Test) थोरै मात्रामा भएपनि आफ्नो कोर्षमा राखिसकेको छ भने अप्राविधिक पदतर्फ राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीमा मात्र सामूहिक परीक्षण अवलम्बन गर्दै आएकोमा २०७२/०७३ को विज्ञापन (मिति २०७२।७।२५ गते बुधवारको विज्ञापन) देखि राजपत्रांकित तृतीय श्रेणी प्राविधिक तर्फका सबै पदहरूमा समेत लागू हुने भएको छ । वस्तुगत प्रश्नबाट मात्र परीक्षा लिइने प्रणाली भएका कतिपय पदहरूको उत्तरपुस्तिका महिनौ लाग्ने कामलाई अप्टिकल मार्क रिडर मेसिनको प्रयोगले हप्तामा सक्नेगरी नयाँ प्रविधिको अवलम्बन गरिसकिएको छ ।

कुनै समयमा प्राविधिक विषय पढेको जनशक्ति बजारमा उपलब्ध नहुँदा अन्तर्वार्ताबाट मात्र छनौट गरिने गरिएकोमा क्रमशः एक विषय वस्तुगत थप गरी परीक्षाको माध्यम बनाउँदै आएकोमा हाल बजारमा प्राविधिक पदहरूका लागि धेरै जनशक्ति उपलब्ध हुन थालेको र कामकारवाही र वृत्तिविकासको क्रममा व्यवस्थापकीय पक्षहरू र आर्थिक तथा प्रशासनिक पद्धतिहरूसमेतको ज्ञान आवश्यक पर्ने अवस्था आइसकेको हुँदा आवश्यकता अनुसार प्राविधिक पदहरूको प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रममासमेत वस्तुगत मात्र नभई विषयगतता साथै नेपालको विविध पक्षका सामान्य जानकारी समेत हुनुपर्ने भएकाले उक्त विषयहरू समेत थप गर्ने गरी कामकारवाहीहरू सेवा र पद सुहाउँदो हुने हिसाबले अगाडी बढिसकेको अवस्था रहेको छ ।

निजामती सेवाको माथिल्लो तहको कार्यकारी एवं व्यवस्थापकीय पदमा व्यक्तिको उच्च नैतिकता, काम गर्ने जाँगर र व्यवहारिक कार्य कौशलता र नेतृत्व तथा सुभ्रवुभ्र क्षमता लगायत विविध गुण तथा व्यवहारिक पक्षको परीक्षण जरूरी छ । उक्त विधिहरू वैज्ञानिक विधिको रूपमा प्रचलनमा आइसकेका छन् । Assessment centres (Acs) जो केन्द्र नभइकन मापनका विधिहरू रहन्छन् उमेदवारका कुन गुण र व्यवहार परीक्षण गर्न कुन औजार (Tools) उपयोगी हुन्छ उक्त विधिहरूको छनौट गरिन्छ । यसको लोकप्रियताको कारण भनेको यसको धेरै सवल विधिहरू प्रमुख रूपमा छन् र यस मापन विधिमा सवल सह-सम्बन्ध कार्य सम्पादनको स्तरमा देखिनु सफलताको उचाई हो । यस विधिमा दक्ष तालिम प्राप्त विज्ञले मात्र यसको सञ्चालन, मूल्याङ्कन गर्न सक्दछन् । यसमा परीक्षार्थीलाई राखिने आसन व्यवस्था र वातावरण एवं निर्देशनमा तथा अन्य बाह्य चर (Variables) हरूमा एकरूपता तथा समानता रहन्छ । समान वस्तुपरिस्थितिमा उमेदवारसँगको अन्तरक्रिया/परीक्षा सञ्चालन

गरिन्छ एक भन्दा बढी मूल्याङ्कनकर्ताहरू रहन्छन्, उसको मूल्याङ्कनको आधार उसले गरेको प्रस्तुती कार्यमा शारीरिक हाउभाउ र व्यक्तिगत प्रस्तुती बिचको तालमेल सम्मको मूल्याङ्कन रहन्छ । मूल्याङ्कन रेकर्डको रुपमा रहन्छ र जुनसुकै दक्ष व्यक्तिले जतिपटक प्रस्तुती/परीक्षा परीक्षण पुनःपरीक्षण गरे पनि त्यसको मूल्याङ्कनमा तात्वीक भिन्नता रहँदैन । वर्तमान आयोगले उक्त Assesment Centres Methodology लाई उच्च तहमा लागू गर्ने नीतिगत निर्णय गरिसकेको छ र त्यसको पूर्वाधार तयार गर्ने काम अगाडी बढिरहेको छ । जनशक्ति तालिमको अवसर मिलेको खण्डमा यसलाई एक दुई वर्ष भित्रै भित्र्याउन सकिने गरी कामकारवाही बढीरहेको छ । यसरी आयोगले आफ्ना परीक्षण विधिलाई देश काल परिस्थिति अनुसार परिष्कृत गर्दै ल्याइरहेको छ र लैजाने विश्वास गरिएको छ ।

निष्कर्ष:

कर्मचारी छनौट गर्ने विधि, प्रक्रियाको विकासक्रमका साथसाथै सुधार निरन्तर रुपमा भइरहेको र वैज्ञानिक परीक्षण विधिहरूको विकास भइसकेको अवस्था रहेको छ । लोक सेवा आयोगको क्षेत्र विस्तार परीक्षा सञ्चालनका लागि वर्तमान नेपालको संविधानले गरेको छ । आयोग Assessment Center का विधि प्रकृया स्थापित एवं अवलम्बन गर्ने पूर्व तयारीमा जुटिसकेको स्थितिमा सबै निकायहरूको सहयोग एवं समन्वयको अपेक्षा गरेको छ । जसले छनौट प्रणालीको उत्कृष्ट विधि भित्र्याउन मद्दत पुऱ्याउनेछ ।

सन्दर्भ सामग्री:

नेपालको संविधान

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३

लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६

लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७

लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन निर्देशिका), २०६७

लोक सेवा आयोगका निर्णयहरू

https://en.wikipedia.org/wiki/imperial_examination

निजामती सेवामा बढुवा : पुनरावलोकनको प्रसंग

- दुर्गानिधि शर्मा*

सारांश

निजामती सेवाका बढुवा धेरै जटिल बन्दैछ। बढुवाका प्रकार धेरै भएकोले कार्यस्केलमा प्रभावकारी उत्पादकत्व बढेको छैन। कलिलै उमेरमा उच्च तहमा पुग्दा प्राप्त हुने सुविधा र अवसरले उत्प्रेरणा जगाएपनि उत्पादकत्वको कसीमा ज्वरो उत्रन पर्याप्त अनुभव चाहिने नै हुन्छ। भारतीय निजामती सेवामा शताब्दीमा लामो व्याच प्रमोसन पद्धति कायमै छ। त्यसको सिको गर्ने नभई त्यसका गुण अवगुण हेरी हाम्रो निजामती सेवा सुहाउँदो बढुवा प्रणाली लागू आजको आवश्यकता मात्र होइन संधीयताको सम्बर्द्धनका लागि अनिवार्य पनि भएको छ।

पृष्ठभूमि

निजामती सेवा ऐन, २०१३ स्वयंले आफ्नो ५८ वर्षे अवाधि सिध्याएर पेन्सन भएको छ। ऐनले तोकेका काम गर्न आएको नियमावली पनि परिपक्व भइसकेको छ। नियमित, प्रजातान्त्रिक, राजनीतिक, लोकतान्त्रिक, गणतान्त्रिक हुँदै यस ऐन र नियमावलीले परिवर्तनका बाहिरी पाटाहरुलाई त अँगाल्यो तर मनोत्साह बढाउने र सेवा प्रवाहलाई सेवाग्राही सम्मुख पुऱ्याएर उनको सन्तुष्टि बढाउने काममा भने निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरु खरो उतार्न सकेन। सत्य यै हो जुन तीतो हुन्छ।

मनोत्साह बढाउने उपाय धेरै छन्। अमेरिकाको एउटा कम्पनिमा मुख्य कार्यकारी अधिकृत (Chief Executive Officer) को कार्यकक्ष नै छैन। उनी कर्मचारीहरूसँग एउटै ठूलो हलमा बस्छन्। कर्मचारीहरु आफ्नो परिवार-बालबच्चा सहित कार्यस्थलमा आउँछन्। उनी ती बालबच्चाको हेरचाहमा खटिएका कर्मचारीहरुले कस्तो सेवा दिन्छन् अनी चेक जाँच गर्दछन्। कर्मचारीहरु काममा लाग्दछन्, ढुक्क भएर। अनि उत्पादन, उत्पादकत्व, राजस्व जे भनेपनि त्यसले सीमा नाघेको हुन्छ। नेपालको सरकारी कार्यालयमा त्यसो होस् भनेको होइन। तर प्रणाली, प्रकृया, पद्धति र कार्य वातावरण जतिसुकै राम्रो भए पनि प्राणी (मानव) ले नै काम गर्ने भएकोले त्यो मानव शक्ति पर्याप्त रूपमा उत्प्रेरित भएन भने काम हुँदैन भन्न खोजिएको हो। कर्मचारीमा मनोत्साह बढाउने धेरै उपाय छन्। यी मध्ये बढुवा प्रणाली राम्रो भएमा त्यसले मनोत्साह बढाउने गर्दछ।

* पूर्व सचिव, नेपाल सरकार

वर्तमान बढुवा प्रणाली

निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा भएको पछिल्लो संशोधनले बढुवा प्रणालीमा नै परिवर्तन गरेको छ । वर्तमान बढुवा प्रणालीमा माथिल्लो तह वा श्रेणीको पदमा जान धेरै बाटोहरू खोलेको छ । एउटा बाटो अनुसार वर्गिकृत क्षेत्रमा काम गरे बापतको पूर्णाङ्क हासिल गरेको र तालिम लिएको भएपछि पुग्ने गरी कुल रिक्त पदको ३५ (पैंतीस) प्रतिशत संख्यामा बढुवाको उमेदवार हुन पाइन्छ । पहिलो हुनेले चुनाव जित्ने भनेभैं वर्तमान पदमा जेष्ठ उमेदवार बढुवा हुने पद्धति हो यो । अर्को अर्थमा व्याच प्रणालीको शुभारम्भ हो । कर्मचारीले पदोन्नतीका लागि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत ९५ प्रतिशत पाउनुपर्ने, बढुवाको लागि तोकिएका अयोग्यता नहुनुपर्ने जस्ता बाधाहरू पार गरेपछि जेठोले पदोन्नति पाउँछ । यो पद्धतिले विगतको २४घण्टा लाई बिसार्ने छ ।

दोस्रो बाटो अनुसार वर्गिकृत क्षेत्र, शैक्षिक योग्यता, तालिम, अनुभव, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन आदि मानक अनुसार कूल एकसय पूर्णाङ्कमा जसले धेरै अंक ल्याउँछ, त्यसले बढुवा पाउने व्यवस्था छ । १०० पूर्णाङ्कमा सबै अंक ल्याएका करिब १८ जना शाखा अधिकृतले बढुवा नपाएको अनौठो उदाहरण नेपालको निजामती सेवामा रहेको छ । यो कस्तो बढुवा प्रणाली हो ? बुझ्न गाह्रो छ ।

तेस्रो बाटो अनुसार तोकिएको सेवा अवधि पुगेको प्रमाणित कागजात र तोकिएको शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको गैर निजामती सेवाका भएपनि उपसचिव तथा सहसचिव स्तरमा खुला प्रतिस्पर्धामा भाग लिन र नियुक्ति पाउन सक्छन् । कुनै विश्व विद्यालयमा प्राध्यापनरत व्यक्तिले यो प्रावधान अनुसार निजामती सेवाको राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीमा प्रवेश गरेको उदाहरण छ । निजामती सेवामा नवरत्न प्रवेश गराउने संकल्प साह्रै राम्रो सुरुवात थियो । निजी क्षेत्रमा कार्यरत नवयुवक नै सरकारी सेवामा व्यवस्थापकीय कौशल भित्राउँछन् भन्ने अवधारणा उत्तम हो र सिंगापुर, ताइवान, हङ्कङको प्रगति पनि यसै सिद्धान्तमा अडेको छ ।

नेपालमा विद्यमान तीन थरीकै बढुवा प्रणालीका आ-आफ्ना गुण, दोष होलान् । एउटाको पक्ष पोषण अर्काको लागि हानिकारक हुने भएकोले यसका पक्ष विपक्षका चर्चा परिचर्चा हुनुभन्दा पूर्वानुमानयोग्य, सार्थक, यथार्थ, सहभागीतामूलक, कम जटिल, बढुवा प्रणालीनै मनोत्साह बढाउने औजार हो भन्ने लागेकोले त्यसको चर्चा गर्नु उपयुक्त ठान्दछु ।

समूह बढुवा प्रणाली (व्याच प्रमोसन सिष्टम)

भारतको आइ.एस. अफिसरको प्रशासकीय जीवनकालको चर्चाबाट व्याच प्रमोसनको सुरुवात गर्न चाहन्छु । सेवाको पहिलो २ वर्षमा उसले इन्डक्सन ट्रेनिङ पाउँछ । यहाँ फाउन्डेसन कोर्स, चरण-१, जिल्लागत तालिम र चरण-२ को तालिम पाउँछ । यो १०२ हप्ताको हुन्छ । सेवाको ५ वर्ष अवधि पुगेपछि वरिष्ठ तह सिनियर स्केलमा स्वतः बढुवा पाउँछ । सेवाको सातौँदेखि नवौँ वर्षको अवधिमा चरण-३ को आठ हप्ते तालिम पाउँछ । सेवाको दशौँ वर्षमा कनिष्ठ प्रशासकीय तह (जुनियर एडमिनिष्ट्रेटिभ ग्रेड) मा पदोन्नति पाउँछ । त्यसपछि १४ औँ वर्षमा छनौट तह (सिलेक्सन ग्रेड) हुँदै १७ औँ वर्षमा उच्च (सुपर) टाइम स्केलमा पदोन्नति

पाउँछ । यसै बिचमा अर्थात् १० देखि १६ वर्षमा सार्वजनिक कोर्स सम्बन्धी ५२ हप्ताको लामो अवधिको तालिम प्राप्त गर्दछ । अनि १७ देखि १९ वर्षको सेवा अवधिमा आठ हप्ते चरण-४को तालिम प्राप्त गर्दछ । सेवाको बीसौं वर्षमा सहसचिवमा प्रवेश (Empanelment) गर्दछ । सहसचिवको दर्जानीमा प्रवेश गरेपछि अर्थात् २० देखि २७ वर्षको अवधिमा २६ हप्ता सम्मका टुक्रे-टुक्रे तालिमबाट जुन मन्त्रालयमा पदस्थापन भएको हो त्यो मन्त्रालयको आधिकारिक, सुक्ष्म, यथार्थ र परिपक्व ज्ञान हासिल गर्दछ । यो अवधि सम्ममा उसको जागिरे जीवन २७ वर्ष पुगिसकेको हुन्छ । अनि २७ देखि २९ वर्षको अवधिमा पाँचौं चरणको तालिम पाउँछ ।

२९ वा ३० वर्षको अवधिमा अतिरिक्त सचिव (एडिसनल सेक्रेटरी)मा प्रवेश (empanelment) पाउँछ । काम गर्दै जाँदा तोकिएको मन्त्रालयमा सचिव पद खाली हुँदै जान्छन् । सचिव बन्छ । सचिव भएर आफ्नो अन्तिम कार्यकालको वर्षमा एक हप्ते अवकाशसँग सम्बन्धित तालिम (Training on dealing with retirement) पाउँछ । करिब ३५ वर्षको सेवाकालको कल्पना गरिएको हुन्छ ।

माथि बताइएको प्रणाली स्टिल फ्रेम व्यूरोक्रेसी भनिएको भारतीय पद्धति हो । करिब यस्तै पद्धति बंगलादेशमा छ । नेपालमा ग्रुप सर्भिस छैनन् । १० वटा सेवा छन् । बोलीचालीको भाषामा प्रशासन र प्राविधिक सेवा भनिन्छन् । प्रवेश गरेको हरेक व्यक्तिले उच्चतम पद अर्थात् मुख्य सचिवको पदमा पुग्ने अपेक्षा राख्दछ । यो वातावरणले दिएको अवसर पनि हो । ग्रुप सर्भिसमा त्यसो हुँदैन । ग्रुप ए मा प्रवेश गर्नेहरु नै सहसचिव, अतिरिक्त सचिव, सचिव र मुख्य सचिव हुन्छन् । सचिव सरहको प्राविधिक पदहरुमा पनि ग्रुप बि र सि का कर्मचारी पुग्दछन् । सेवा प्रवेशबाटै समूहिकृत (ग्रुपको आवद्धता) हुने भएकोले सचिव हुने नहुने कुरो तलै छुट्टिन्छ । सेवा प्रवेश भै टुँगिन्छ ।

छ दशक लामो इतिहास बोकेको, वैज्ञानिक निजामती सेवामा रहेको बढुवा प्रणालीको विद्यमान संरचनामा आमूल परिवर्तन गर्न सकिँदैन । तर अबको ५ वर्ष पछाडिदेखि लागू हुनेगरी, भावी संघीयताका स्वरूप, बनोट, छनौट र सामर्थ्य हेरी कस्तो बढुवा पद्धति लागू हुनुपर्ला भनेर सोच्ने बेला भने आइसकेको छ । ढिला भए घर्किन्छ ।

नेपालको स्टाफ कलेजसँग मानवशक्ती छ । भौतिक संरचना छ । केही रकमको व्यवस्था गरी मनोत्साह वृद्धि गर्न उपयुक्त बढुवा प्रणालीको खोजी सम्बन्धमा करिब छ महिनाको अवधि दिएर अध्ययन गराउन आवश्यक छ ।

अब निजामती सेवामा पेन्सनको प्रत्याभूति पनि आकर्षणको विषय भएन । बैंक लगायत अन्य वित्तिय संस्थाहरु, रेष्टुराँ, होटल, कारखाना, उद्योग, व्यापार, व्यवसाय आदिमा कार्यरत कर्मचारीको संचयकोष पनि कर्मचारी संचयकोषमा रहने प्रथा चलेपछि कर्मचारी सञ्चयकोष पनि निजामती कर्मचारीहरुका लागि गर्वको विषय रहेन । नागरिक लगानी कोष त सदैव स्वेच्छिक थियो । त्यसमा पनि निजामती कर्मचारीहरुको पारिश्रमिक/आयकरमा अवकास कोषका छुट नहुने हो भने नागरिक लगानी कोषको आवश्यकता पनि निजामती कर्मचारीले महसुस गर्ने थिएनन् । रु २०० को बीमाप्रति निजामती कर्मचारी इच्छुक छैनन् ।

विद्यमान बढुवा प्रक्रिया भने पारदर्शी छ । हेर्न देख्न पाउने भनिएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन वापतको अंकबारे सम्बन्धित कर्मचारीले सही आंकलन गर्न सक्छ । आर्जित अंक त सार्वजनिक नै हुन्छ । म यो पटक बढुवा नभएका अर्को वर्ष अर्को ग्रुपमा रहेकाहरूले मलाई उछिन्छन् भन्ने डरले गर्दा त्यस्ता कर्मचारीहरूले बढुवा हुने पदमा सिट संख्या थपाउन गर्ने पहल पनि स्मरणयोग्य छ । आन्तरिक प्रतिस्पर्धामा पद बढ्ने भएकाले त्यो वर्ग सिट बढाउन उद्यत रहन्छ । मेरो न्यूनतम सेवा अवधि पुगेपछि बढुवाको प्रतिस्पर्धात्मक सिटहरू खोल्न सके पास हुन मिल्दथ्यो भनेर सिट संख्या लुकाउन खोज्ने प्रवृत्ति पनि त्यत्तिकै बलवान् छ । यी समस्याको समाधान पनि अनुमान योग्य व्याच प्रमोसन प्रणाली नै हो । नचाहेर पनि ५० दिने, कर्मकाण्डीय तालिम लिई बढुवा पाउनुपर्ने, करिब ३०० दिन केन्द्रमा नै काज रहने गरी दुर्गममा पोष्टिङ्ग हुनुपर्ने, श्रेणी नखुले पनि शैक्षिक योग्यता बढाउनै पर्ने अवस्था आएको छ । वार्षिक रुपमा खुल्ने विज्ञापनमा प्रतिस्पर्धामा उत्रन घर तथा कार्यस्थललाई बाचनालय, पुस्तकालय पाठशाला बनाउनुपर्ने बाध्यता हटेर जान्छ । यसका लागि सार्वजनिक निकायका अन्य विद्याहरूमा रहेको व्याच प्रमोशन प्रणालीको अध्ययन समेत गर्न सकिन्छ ।

व्याच बढुवा प्रणालीमा पूर्वानुमान अर्थात् अनुमानयोग्य वृत्तिपथ हुन्छ । तोकिएको संख्यामा सुरु भर्ना हुन्छ । हाम्रोमा जस्तो कुनै वर्ष ५० जना कुनै वर्ष ४५० जना शाखा अधिकृतमा भर्ना हुँदैन । अनि तोकिएको अवधि पुगेपछि 'बढुवा अयोग्य' भनिएकोमा बाहेक अरुको बढुवा हुन्छ । तीनगुना बढि उमेदवार पनि सिफारिश गरिरहनु पर्दैन ।

व्याच प्रणालीको सौन्दर्यका रुपमा हेर्दा कर्मचारीले काम सम्पादनमा आफूलाई तल्लीन राख्दछन् । प्रमोशन निश्चित छ । सरुवाको खाका पहिले नै तोकिएको छ । केवल कार्यसम्पादन मात्र बाँकी हुन्छ ।

विद्यमान बढुवा प्रणालीमा परिमार्जन त आवश्यक नै छ । तर कस्तो ठिक हो भन्ने कुरा भने अध्ययनबाट पत्ता लगाउन सकिन्छ । तर यसका लागि आयोग बनाएर सल्लाह लिइरहनु पर्दैन ।

निष्कर्ष:

बढुवाले कर्मचारीलाई काममा लागि रहने मनोत्साह दिन्छ । निजामती सेवामा रहेको हालको बढुवा प्रणाली मनोत्साह बढाउने खालको छैन । डेरी फार्मको र गौशालाको गाईको बीचमा अन्तर छ । तसर्थ बढुवालाई पूर्वानुमानयोग्य बनाउन जरुरी छ । हालको संक्रमणकाल (केहीयताबाट संघीयता तर्फ प्रमुख भएको व्यवस्था) समेतलाई ध्यानमा राखी बढुवा प्रणालीलाई सुधार्न उपयुक्त देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री:

१. The comtantion to development studies, second edition edited by vandana desai, 2011
२. Goal diaeded project management, Kozan Page india, Pvt. Ltd., Ealing S and essen
३. Management challenges for the 21st century, Peter F. Drucker
४. Public administration, JD williancs, University of Utah
५. निजामती सेवा ऐन र नियमावली
६. Indian administration Jourral, IIPA, Nea Delhi

नयाँ संविधानमा लोक सेवा आयोग

- अर्जुनमणि आदीक्षित*

सारांश

राजनीतिक नेतृत्वलाई निजामती सेवाको महत्व बुझाउन र निजामती सेवालाई दिशाबोध गराइ सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनको विकास र सम्बर्द्धनमा सघाउन संवैधानिक निकायको रूपमा लोक सेवा आयोगलाई सक्षम तुल्याउनु आवश्यक भएको छ । दलीय सरकारको कारण कर्मचारीहरूउपर आस्थाको आधारमा भए गरेको पक्षपातपूर्ण व्यवहार (राजनीतिकरण) को रोकथामको लागि संवैधानिक निकायको अग्रसरता अपेक्षा गरिएको हो । कर्मचारीको संरक्षकत्व लिनुपर्ने संवैधानिक निकायको रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगले विगतमा आफ्नो जिम्मेवारी राम्ररी निर्वाह गर्नुपर्दथ्यो । निजामती कर्मचारी प्रशासन नियमित तुल्याउन कानूनको निर्माणको क्रममा २०४७ सालदेखि नै निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त ऐनद्वारा व्यवस्थित गरिने कुराले आजसम्म संवैधानिक निरन्तरता पाइरहेको छ । संविधानमा उल्लेख भएको निजामती सेवाको सञ्चालन सेवाका शर्त र गठनको परिभाषा स्पष्ट नहुँदा संवैधानिक मर्म पाखा लागेको छ । यो काम कर्मचारी संरक्षकत्व ग्रहण गर्नुपर्ने जिम्मेवारी भएको लोक सेवा आयोग कै हो । सुशासनसँग सम्बद्ध संवैधानिक निकायको रूपमा निजामती कर्मचारी प्रशासनको कामको प्रयोजनका लागि लोक सेवा आयोगलाई सुदृढ तुल्याउन यसपटक पनि संविधान निर्माताको ध्यान नपुगेकै हो । यसै सन्दर्भमा भोलिका दिनहरूमा ध्यान पुऱ्याइनुपर्ने केही बुँदाहरू यहाँ उल्लेख गरिएका छन् ।

१. पृष्ठभूमि :

लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा निर्वाचित जनताको प्रतिनिधिको रूपमा गठित सरकारले संविधानको मूल भावना र मर्म अनुकूल नीति निर्माण गर्दछ । यसरी निर्माण भएको नीति र मुलुकको कानूनलाई कार्यान्वयनमा ढाल्ने काम निजामती सेवाको हो । यस अर्थमा निजामती सेवा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र व्यवसायिक हुनुपर्दछ । मुलुकमा आवधिक निर्वाचनबाट गठित सरकारको परिवर्तन स्वाभाविक छ भने निजामती सेवाको निरन्तरता पनि अपरिहार्य छ । त्यसैले स्थायी सरकारको रूपमा रहेको निजामती सेवाको गठन, यस अन्तर्गत नियुक्त हुने कर्मचारीको भर्ना तथा छनौट, संरक्षण, विकास एवं कर्मचारी प्रशासनका आधारभूत सिद्धान्तको परिपालनामा लोक सेवा आयोगको भूमिकालाई गहन रूपमा लिइएको छ । दलीय आधारमा सरकारको निर्माण हुनु बहुदलीय व्यवस्थाको प्रमुख

* पूर्व सहसचिव, नेपाल सरकार

विशेषता हो । यसरी निर्माण भएको सरकारका प्रतिनिधि निर्वाचित भएर आउने हुँदा यिनले जनताको इच्छा र आकांक्षा राम्ररी बुझेको अपेक्षा गरिन्छ । जनतासँग भिजेको नाताबाट यिनले जनभावनालाई सर्वोपरी राखी शासनसत्ताको काम प्रभावकारी रूपले सञ्चालन गर्न दत्तचित्त रहन्छन् भन्ने सैद्धान्तिक मान्यता हो । यसलाई हामीले अढाइ दशकसम्म व्यवहारमा उतारिसकेका छौं । तर कर्मचारी र राजनीतिक नेतृत्व दुवैको व्यवहारले जुन मात्रामा उत्साह जगाउनु पर्ने हो, नजगाएको मात्र होइन निराशा नै पैदा गरेको छ । राजनीतिक नेतृत्वले निजामती सेवाको मनोबल भरिसक्य उकास्नुपर्ने कुराको महत्व बुझेको प्रतिक भएको छैन । निजामती सेवाको व्यवसायिकताको संरक्षण गर्दा अन्ततोगत्वा मुलुकलाई नै फाइदा पुग्ने कुरामा कसैको ध्यान पुगेन । त्यसैकारण राजनीतिक नेतृत्वलाई निजामती सेवाको महत्व बुझाउन र निजामती सेवालालाई दिशाबोध गराई सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनको विकास र सम्बर्द्धनमा सघाउन पनि संवैधानिक निकायको रूपमा लोक सेवा आयोगलाई सक्षम तुल्याउनु आवश्यक भएको छ ।

२. प्रारम्भिक काल :

नेपालमा प्रजातन्त्रको बहालीसँगै लोक सेवा आयोगको स्थापना वि.सं.२००८ आषाढ १ गते भएको हो । गठन भएदेखि यता आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारमा आजका मितिसम्म सारभूत परिवर्तन केही पनि भएको छैन । यहाँसम्म आइपुग्दा कर्मचारीको भर्ना तथा छनौटको क्रममा आयोगबाट हुँदै आएको उपयुक्तताको परीक्षण निष्पक्ष र प्रभावकारी भएकोमा शंका उब्जाइएको छैन । यो सकारात्मक पाटो हो । तर यसलाई अर्को पाटोबाट हेर्दा आयोगले आजसम्म निजामती सेवाको मूल्यमान्यताको भन्दा आफुले गरिआएको कामको विश्वसनीयताको जगेर्ना गर्नमै बढीभन्दा बढी समय खर्चेको छ । कर्मचारी मनोबल उकास्ने, कार्यक्षमता प्रणालीको संरक्षकको भूमिका निर्वाह गर्ने, सुशासन कायम गर्न सघाउ पुऱ्याउने, निजामती सेवालालाई व्यवसायिक तुल्याउने जस्ता कामकुरामा जति ध्यान दिनुपर्ने हो, त्यति दिन सकेको छैन । वि.सं. २०४० देखि २०४६ सालसम्म लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष रहनुभएका प्रद्युम्नलाल राजभण्डारीको अनुभव पनि यस्तो रहेको छ -

कर्मचारीको मनोबल उच्चस्तरमा कायम राख्न सम्भव सबै उपायहरू अवलम्बन गर्न अति आवश्यक देखिन्छ । लोक सेवा आयोगका अधिकार क्षेत्रभित्रका गर्नुपर्ने कामका सम्बन्धमा आयोगले आफ्नो काममा व्यापकता ल्याउनु पर्दछ । नियुक्तिमा मात्र सीमित रहनुहुन्न । सरकारी पक्षबाट प्रशासन क्षेत्रमा हुने यावत कामकुरामा सहभागिता गरी प्रशासन र प्रशासनमा संलग्न कर्मचारीहरूको मनोबल उच्च राख्न यसले विशेष भूमिका निर्वाह गर्न अति जरूरी भएको छ ।-

३. प्रजातन्त्रोत्तर काल :

वि.सं. २०४७ सालमा प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापनासँगै निजामती सेवाको गठन, स्वरूप तथा सञ्चालनमा ठुलै परिवर्तन भयो । तत्कालीन नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ मा पहिलो पटक निजामती सेवाको

१ नेपालमा प्रशासन सुधार र व्यवस्थापन, केही पूर्व प्रशासकहरूको परिचय तथा विचार, प्रकाशक सर्वांगीण विकास अध्ययन केन्द्र २०५५, पृष्ठ ८८

गठनका वारेमा उल्लेख गरियो । यस अनुसार निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त ऐन बमोजिम निर्धारण गर्नुपर्ने भयो । यस अघि पञ्चायत कालमा वि.सं. २०२१ सालमा बनेको सानो निजामती सेवा ऐन अन्तर्गत बनेको निजामती सेवा नियमावली वि.सं. २०२१ सालमा पटक पटक संशोधन गरी कार्यपालिकाले निजामती सेवालार्इ गिजलगाजल गरी थिलथिलो तुल्याएको संविधान निर्माताले हेरि रहेका रहेछन् । त्यस बखतसम्मको हिसाव गर्दा २८ वर्ष टिकेको निजामती सेवा नियमावलीमा २९ पटक संशोधन भएको चर्चा सबैतिर फैलिएको थियो । यसरूपमा नाममात्रको ऐन देखाइ नियमको आडमा प्रशस्त तर्जवीजी अधिकारको प्रयोग गरी निजामती सेवालार्इ राजनीतिको हथकण्डा तुल्याइएको थियो । हुन त निर्दलीय वा एकदलीय (गणतन्त्र चीनको जस्तो) राजनीतिक व्यवस्था भएका मुलुकमा निजामती सेवाको सत्तासँग प्रतिबद्ध भै गाँसिनुपर्ने भूमिका स्वाभाविकै पनि थियो । तर बहुदलीय व्यवस्था आएपछि सरकारको नीतिलार्इ अनुवाद गरी जनताको सेवा सुविधामा दत्तचित्त हुनुपर्ने तटस्थ भूमिकाको निर्वाह गर्नुपर्ने भयो । अधिको राजनीतिक व्यवस्थामा बहुदल वा चुनावी सरकार नभएको कारणले निजामती सेवा पनि राजनीतिक एकाइ (Political Unit) को रूपमा रहनुपर्ने भएकोले जनताप्रतिको उत्तरदायित्वको पाटोमा ध्यान दिनु आवश्यक भएन । तर बहुदलीय व्यवस्थामा एउटा सरकारले जनताको बिश्वास गुमाउनासाथ अर्को सरकार आफ्नो अलग नीति लिएर आउने भएकोले यँहाँनिर निजामती सेवाको भूमिका तटस्थ नहुने हो भने पछिल्लो सरकारको नीतिलार्इ कार्यान्वयनमा अनुवाद गरी स्थायी सरकारको रूपमा कार्यसंपादनलार्इ निरन्तरता दिन नसकिने अवस्था पर्थ्यो । यसै स्थितिलार्इ ध्यानमा राखेर बहुदलीय व्यवस्थामा निजामती सेवाको नियन्त्रण कार्यपालिकाबाट बाहिर विधायक (Legislative) फाँटमा मा लैजानु पर्ने भयो ।

वि.सं. २०४७ सालमा एकदलीय गैर प्रजातान्त्रिक व्यवस्था फालेर बहुदलीय व्यवस्था अपनाउनु आफैमा निकै ठुलो उपलब्धि थियो । यसलार्इ एक सय असी डिग्रीको परिवर्तन मान्नुपर्दछ । यो परिवर्तनबाट निजामती सेवा अछुतो रहनु हुन्छथ्यो । पञ्चायती व्यवस्था अन्तर्गत सक्रीय रहेको त्यससमयको राजनैतिक व्यवस्थाप्रति समर्पित प्रतिबद्ध प्रकृतिको निजामती सेवा (Committed Bureaucracy) बहुदलीय व्यवस्थामा तटस्थ (Neutral) हुनुपर्दथ्यो । तर यस अनुकूल निजामती सेवामा सुधारको नाममा सिन्को भाचिएन । यसलार्इ अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा (निजामती सेवाको व्यवसायिकता तथा राजनैतिक नेतृत्व बीचको सीमा रेखा कोरिएन । यो ठुलै चुक थियो । यसैको प्रत्यक्ष असर विस्तार-विस्तार मन्त्री र कर्मचारीको व्यवहारमा देखिन थालेको हो । यहाँदेखि नै कर्मचारी राजनीतिज्ञ हुन थाले अनि मन्त्री चाहिँ कर्मचारीको जस्तो व्यवहार गर्न थाले । कर्मचारीले राजनीतिज्ञलार्इ बुझ्नु चढाई मागे, भातृसंगठनको रूपमा कर्मचारी समूह सक्रीय हुनथाल्यो, आ-आफ्नो समूहलार्इ पार्टीको छाता ओढाई संरक्षण प्रदान गरियो, नियम कानून लफण्ड्याइयो, मन्त्रीको बोली नै कानून हुन थाल्यो, कर्मचारी प्रशासनको मापदण्डमा सोभो प्रहार हुनथाल्यो, दण्डहीनता बढ्न थाल्यो, पार्टीको जोड घटाउमा सरकारी कामले तिव्रता पायो, निरीह तथा लगनशील कर्मचारीको संरक्षकत्व लिने त कुरै छाडौं, क्रन्दन सुन्ने पनि कोही भएन । यो क्रम बढ्दै गयो । यतिले नपुगेर मन्त्रीले सचिवसँग प्रिपेड घुस माग्ने, पार्टीका कार्यकर्ताबाट कर्मचारी पिटिने, अड्डाका हाकिम पदाधिकारी थुनिने, अड्डामा ताल्चा लगाउने, आदि घटनाहरू सामान्य हुन थाले । यसको अलावा मन्त्रीले सरकारी निजी सचिवलार्इ विस्थापित गरी सरकारी निजी सचिवलार्इ सिंहदरवारको संघारभित्र हुलेर मन्त्रालयका सचिवको मानमर्दन गरेको तितो अनुभव पनि धेरैले व्यहोरे । सारांशमा भन्नुपर्दा वि.सं. २०४७ सालमा प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना भएदेखि यता दलीय सरकार मातहत

रहेको कर्मचारी संयन्त्र आजका मितिसम्म आइपुग्दा करिब करिब बेकम्मा भैसकेको छ भन्न थालेका छन् ।

यति हुँदाहुँदै पनि बहुसंख्यक निरीह कर्मचारीहरु लगनशील भै आ-आफ्नो काममा दत्तचित्त भै कार्यरत रहेका छन् । कतिपयलाई दुई छाकको दालभात खान धौ-धौ छ, घरपरिवारबाट अलागिएर मुलुकको कुनाकुन्दरामा गई काम गर्नुपरेको बाध्यता छ, आफ्नो र आफ्नो परिवारको ज्यानमालको सुरक्षा गरिदिने कोही नभएको कुरा आंखाभरी देखे भोगेका छन्, आफ्नो विवेक नमारी सरकारी हितलाई शीरमा राखी अनेकौं किसिमबाट चापयुक्त ठाउंमा काम गर्नु परेको छ । नियम कानूनले नमिल्ने कामकुरामा हुँदैन, सक्तिन, मिल्दैन पनि भन्दै आएका छन् भलै यसबाट उत्पन्न नतिजास्वरूप उनिहरुले जस्तोसुकै ठुलै जोखिम व्यहोर्नु किन नपरोस् ।

अहिलेको जस्तो विषम परिस्थितिमा आफ्नो जिम्मेवारी महसुस गरी लगनशीलताकासाथ काम गरिरहेका यी कर्मचारीलाई पुरापुर जस दिई, यिनको मनोबल बढाउन सकिए त्यो नै अहिलेको लागि पर्याप्त हुन्छ । तर, निजामती सेवाको व्यवसायिकताबाट टाढिएका, भ्रष्ट, कामचोर तथा विकृत मनस्थितिका केही कर्मचारीको जमातमा यिनलाई पनि मुछियो भने यी कर्मचारीमा पलाउने कुण्ठा भोलिको लागि खतरनाक सावित हुनपुग्छ । नबिसौं, कुनै पनि सरकार त्यस देशको निजामती सेवाभन्दा राम्रो हुनै सक्दैन । त्यसैकारण कर्मचारीको कार्यसम्पादनको स्तर उकास्न अरु मुलुकमा सरकार आफै लागि परेको हुन्छ । राम्रो काम गर्नेलाई प्रोत्साहन र नराम्रो काम गर्नेलाई समयमै दण्ड दिनु सरकारको प्रमुख दायित्व हो, विशेष गरी दण्डनीय काम गर्ने कर्मचारीले पाएको दण्ड राम्रा कर्मचारीकालागि उत्प्रेरणाको श्रोत हुन्छ, यसको विपरित दण्डहीनताले राम्रा कर्मचारीको मनोबल खस्काउँछ भने कुरा अरु मुलुकले राम्ररी बुझी व्यवहारमा उतारेका छन् । त्यहाँ कर्मचारीको उत्प्रेरणा जगाउने काममा दुई चार शब्द खर्चिन कसैले पनि छुच्याइँ गर्दैनन् । यसको विपरित हामीकहाँ कर्मचारी संयन्त्रको अभिभावकत्व लिनुपर्ने भूमिकामा रहेका सबैजसो कार्यकारी प्रमुख नै म त राम्रो, तर मेरा कर्मचारी नराम्रा भए भन्दै बिदा लिने परम्परा नै बस्यो । नेपाल मात्र एउटा यस्तो मुलुक होला जहाँ राजनैतिक नेतृत्व तहमा बसेका नै कर्मचारीको मानमर्दन गर्न उद्दत हुन्छन् । आफु मोटर हाँकन नजान्ने एवं गन्तव्य पनि नपहिल्याउने अनि यसको सारा दोष कर्मचारी माथि थुपर्ने । यो भन्दा हास्यास्पद र बिडम्बनापूर्ण व्यवहार कहाँ देख्न पाइएला ? भनिन्छ, आफुमाथि लागेको भ्रष्टाचार, नैतिकता वा असक्षमताको आरोप दबाउनु छ भने भ्रष्ट, अनैतिक र असक्षम कर्मचारी उपरको कारवाही पनि ढाकछोप गरिनु पर्दछ ।

यस्तो स्थितिमा कर्मचारीको संरक्षकत्व लिनुपर्ने संवैधानिक निकायको रूपमा रहेको लोक सेवा आयोग जस्तो संस्थाले आफ्नो जिम्मेवारी राम्ररी निर्वाह गर्नुपर्दथ्यो भनी विज्ञहरुले भन्न थालेका छन् । दलीय सरकारको कारण कर्मचारीहरु उपर आस्थाको आधारमा भएरको पक्षपातपूर्ण व्यवहार (राजनीतिकरण) को रोकथामकोलागि पनि संवैधानिक निकायको अग्रसरता अपेक्षा गरिएको हो । सोभ्रो रूपमा भन्नुपर्दा आयोगको परामर्शदायी भूमिकाको कारण यी सबै विकृति आयोगकै पोल्तामा थुपर्न मिल्दैन । यहाँनर आयोगको जिम्मेवारीलाई ध्यानमा राखौं । आयोगले निजामती कर्मचारी प्रशासन नियमित तुल्याउने क्रममा निजामती सेवाको शर्तसँग सम्बन्धित कानूनको विषयमा परामर्श दिने, नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने र निजामती कर्मचारी प्रशासनमा गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा परामर्श दिने संवैधानिक जिम्मेवारी रही आएको छ । यस सिलसिलामा कानूनको निर्माणको क्रममा वि.सं. २०४७ सालदेखिनै निजामती

सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त ऐनद्वारा व्यवस्थित गरिने कुराले आजसम्म संवैधानिक निरन्तरता पाइरहेको छ । यस अनुसार आयोगले नै परामर्श दिएको निजामती सेवा ऐन वि.सं. २०४९ मा पच्चीसभन्दा बढी ठाउँहरूमा तोकिएबमोजिम शब्द उल्लेख भएको कुराको आडमा ऐनद्वारा व्यवस्थित गरिनुपर्ने संवैधानिक मर्म पाखा लागेको छ । संविधानमा उल्लेख भएको निजामती सेवाको सञ्चालन सेवाका शर्त र गठनको परिभाषा स्पष्ट हुनुपर्दथ्यो, यसै अनुसार व्याख्यासहित संवैधानिक मर्म मध्यनजर गरिनु पर्दथ्यो । यो काम दलीय सरकार मातहत रहेको कर्मचारी संरक्षकत्व ग्रहण गर्नुपर्ने जिम्मेवारी भएको लोक सेवा आयोग कै हो । यसै गरी कर्मचारी प्रशासनमा गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगले दिएको परामर्श पुष्टी (Substantiate) गर्ने पर्याप्त आधारको रूपमा सर्भेक्षण, अध्ययन तथा अनुसन्धान को (Series of) क्रमले निरन्तरता पाउनु पर्दथ्यो । यी सब कामकुराको अभावमा वाञ्छित नतिजा हासिल गर्न सकिएको छैन ।

यति हुँदाहुँदै पनि २०६३ सालको नेपालको अन्तरिम संविधानमा आयोगको अधिकांश पुरानै काम, कर्तव्य र अधिकारलाई निरन्तरता दिने काम मात्र भयो । यसैगरी २०७२ को संविधानमा पनि आयोगको काम पुरानै कपी र पेष्ट मात्र भएको छ । सुशासनसँग सम्बद्ध संवैधानिक निकायको रूपमा निजामती कर्मचारी प्रशासनको कामको प्रयोजनका लागि लोक सेवा आयोगलाई सुदृढ तुल्याउन यसपटक पनि संविधान निर्माताको ध्यान नपुगेकै हो । यसै सन्दर्भमा भोलिका दिनहरूमा ध्यान पुऱ्याइनुपर्ने केही वुँदाहरू तल उल्लेख गरिएका छन् ।

(क) नियुक्तिको लागि योग्यतामा संशोधन :

(१) सामान्य योग्यता : निजामती सेवामा छनौट भएका कर्मचारीबाट राजनीतिक आस्था वा अन्य कुनै आधारमा पक्ष वा मुलाहिजा नगर्ने व्यवहारको अपेक्षा गरिन्छ । तर यिनै कर्मचारी छनौटको जिम्मेवारी पाएका लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी नै राजनीतिक भागबण्डाको आधारमा नियुक्ति हुन्छन् । अर्थात् राजनीतिक दलका सदस्य मध्येबाट नियुक्त हुन्छन् भने कर्मचारीबाट कसरी राजनीतिक निष्पक्षताको अपेक्षा गर्ने ? त्यसैले आयोगमा पदाधिकारी नियुक्तिका लागि नियुक्ति हुँदाका बखत कुनै राजनैतिक दलको सदस्य नरहेको भन्ने वाक्यांशलाई परिवर्तन गरीनु पर्दछ । यो प्रावधानबाट हिजोसम्म राजनीतिक दलको सदस्य रहेको व्यक्तिलाई सदस्य वा अध्यक्ष पदमा नियुक्ति गर्नु पर्यो भने आज राजिनामा गराइ भोलि नियुक्ति गर्न कानूनले छेक्दैन । यसको सट्टा केही (एकदेखि तीन वर्षसम्म) वर्ष अधिदेखि राजनैतिक दलको सदस्य नरहेको योग्यता राखी सोही बमोजिम उमेदवारलाई नियुक्त गरिएमा अपेक्षाकृत रूपमा थोरै राजनीतिक र धेरै व्यवसायिक व्यक्तिको नियुक्ति हुन सक्दछ । विगत यति वर्षदेखि राजनीतिमा नलागेको व्यक्तिलाई गैरराजनीतिक पदमा नियुक्ति गर्ने प्रचलन अन्यत्र मुलुकहरूमा पनि पाइन्छ । यो अवधिलाई राजनीतिक ज्वरो मत्थर पार्ने Cooling Period भनिने गरेको छ । हुन त यस्तो योग्यता सबै संवैधानिक निकायका पदाधिकारीको लागि नै आवश्यक हुने हो, तथापि लोक सेवा आयोगको सम्बन्धमा यो विशुद्ध गैर राजनीतिक निकाय भएकोले यहाँ अपरिहार्य तुल्याइनु पर्दछ ।

(२) विशेष योग्यता : आयोगको अध्यक्ष तथा सदस्यको लागि सरकारी सेवा बाहिरबाट नियुक्ति गर्नुपरेमा विज्ञान, प्रविधि, कला, साहित्य, कानून, जनप्रशासन वा समाज शास्त्रमा स्नातकोत्तर उपाधि हासिल गरेका उमेदवारमध्येबाट नियुक्ति गर्न सकिने व्यवस्था छ । लोक सेवा आयोग जस्तै अर्को संवैधानिक निकायको रूपमा

रहेको महालेखा परीक्षकको लागि तोकिएको योग्यतातर्फ ध्यान दिऔं । महालेखा परीक्षक हुन मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालयबाट व्यवस्थापन, वाणिज्य शास्त्र र लेखामा स्नातकोपाधि प्राप्त गरी चार्टर्ड एकाउन्टेन्सी परीक्षा उत्तीर्ण गरेको शैक्षिक योग्यता निर्धारण गरिएको छ । नेपालको संविधानमा लोक सेवा आयोग र महालेखा परीक्षकको काम कर्तव्य र अधिकार केलाउँदा यी दुवै विषयगत संवैधानिक निकायको रूपमा देखा परेका छन् भने अन्य आयोगहरूको आ-आफ्नो कार्यक्षेत्रमा मिल्दोजुल्दो कार्य विवरण उल्लेख भएको पाउँछौं । त्यसैले अन्य आयोगहरूमा नियुक्तिको प्रयोजनका लागि विशिष्टीकृत शैक्षिक योग्यता आवश्यक नपर्न सक्छ । तर लोक सेवा आयोगको हकमा भने महालेखा परीक्षकको उदाहरण सहित भन्नुपर्दा विशिष्टीकृत (Specialized Nature) शैक्षिक योग्यता हुनैपर्ने देखिएको छ । आयोगको मुख्य काम निजामती सेवामा उपयुक्त उमेदवारको छनौट गर्न उपयुक्तताको परीक्षणको लागि परीक्षा सञ्चालन गर्ने, परीक्षण प्रविधि तोक्ने, पाठ्यक्रम निर्धारण गर्ने, योग्यता प्रणाली एवं कार्यक्षमतामा आधारित प्रणालीको विकासमा ध्यान पुऱ्याउने जस्ता निजामती तथा सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनको सेरोफेरोमा काम गर्नको लागि सामान्य खालको (Generalized Nature) शैक्षिक योग्यता उपयुक्त नहोला । त्यसैले महालेखा परीक्षकको उदाहरण अनुशरण गर्दा लोक सेवा आयोगको लागि सार्वजनिक प्रशासन, कर्मचारी प्रशासन, व्यवस्थापन वा सार्वजनिक नीति विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त शैक्षिक योग्यता तोकिनु पर्दछ । आयोगको लागि प्रस्तावित यी विषयहरूसँग तुलना गर्दा अहिले संविधानमा न्यूनतम योग्यताको रूपमा रहेको विज्ञान, प्रविधि, कला, साहित्य, कानून वा समाज शास्त्र जस्ता विषय सान्दर्भिक हुँदैन ।

(ख) कार्यक्षमता प्रणालीको संरक्षक तोकिनुपर्ने : लोक सेवा आयोगको स्थापना कालदेखि नै आयोगको कामको ठुलो अंश परीक्षा सञ्चालन गर्नमा सीमित भैआएको छ । निजामती सेवाका कर्मचारीहरू आ-आफ्नो योग्यता र क्षमताको आधारमा नियुक्त भएका हुन्छन् । लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा जनताको सेवा सुविधाको जिम्मा लिनुपर्ने दायित्व बोकेका यी कर्मचारीहरूको कार्यक्षमताको स्तर जति उकासिँदै जान्छ त्यति नै व्यवसायिकताको विकास पनि हुँदै जान्छ । विश्वका सबैजसो लोकतान्त्रिक मुलुकहरूमा लोक सेवा आयोगलाई 'योग्यता तथा कार्यक्षमता प्रणाली' को संरक्षक "कष्टोडियन अफ मेरीट सिष्टम" को रूपमा पनि लिइने गरेको छ । यसबाट स्थायी सरकारको संरचना अन्तर्गत रहेका कर्मचारीको आस्था एवं वफादारिता संवैधानिक निकायको रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगसँग गासिन्छ । कुनै पनि सरकार त्यस देशको निजामती सेवाभन्दा राम्रो हुन सक्दैन भन्ने मान्यता निकै अधिदेखि स्थापित भएको छ । आधुनिक लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा त यसको उपादेयता भन बढेको छ । एकातिर नेपालमा प्रजातान्त्रिकीकरणको सँगसँगै लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको उल्लेखनीय उपलब्धि भएको छ भने अर्कोतर्फ भने संविधानमा पाँच पटकसम्म लोक सेवा आयोगको काम कर्तव्यलाई लिएर संशोधन हुँदा समेत योग्यता प्रणाली वा कार्यक्षमता प्रणालीका सम्बन्धमा एउटा वाक्य पनि नसमेटिएको स्थिति विडम्बनापूर्ण नै मान्नुपर्दछ । लोक सेवा आयोगसँग परामर्श लिनु पर्ने विषयमध्ये निजामती कर्मचारीको शर्तसम्बन्धी कानूनको विषयमा र निजामती सेवा वा पदमा नियुक्ति बढुवा र विभागीय कार्यवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषय सुरुदेखि नै समावेश गरिँदै आएको छ । यसैलाई योग्यता प्रणाली र कार्यक्षमतामा आधारित प्रणालीसँग गाँस्न खोजिएको होइन होला । किनभने यसरी परामर्श दिनु अधि सम्बद्ध विषयमा सर्भेक्षण, अध्ययन वा अनुसन्धान गरिएको कुरा प्रकाशमा आएको छैन ।

नेपालमा वि.सं. २०७२ सालमा भएको संवैधानिक परिवर्तनले समानुपातिक र समावेशितालाई मुख्य एजेण्डा बनाएको छ । यस स्थितिमा कार्य क्षमता वा योग्यता प्रणाली जस्ता विषयमा चर्चा गर्दा मूलप्रवाहबाट बाहिरिएको महसुस हुन सक्दछ । यहाँनिर कार्यक्षमतामा आधारित प्रणाली (Merit System) र समावेशिताको आधारमा हुने नियुक्ति (Inclusive Recruitment and Selection) केहीलाई परस्पर अमिल्दो र विरोधाभाषपूर्ण पनि लाग्ला । प्रस्तुत विषय स्पष्ट हुनु आवश्यक छ । निजामती सेवा भित्र विश्वव्यापी रूपमा प्रचलनमा रहेको कार्यक्षमतामा आधारित प्रणाली र समावेशिताको आधारमा हुने नियुक्ति अन्योन्याश्रित हुनु, यी दुवैलाई अलग्याएर हेर्न मिल्दैन किनकि समावेशिता अन्तर्गतको नियुक्ति पनि समावेशी समूह भित्रको कार्यक्षमता (Intra- Group Merit System) मा आधारित हुने भएको व्यहोरा मननीय छ । यी सबै कुरालाई ध्यानमा राखेर योग्यता प्रणाली वा कार्यक्षमतामा आधारित निजामती सेवाको विकास तथा सोको संरक्षण गर्नु लोक सेवा आयोगको जिम्मेवारी हुने भनी संविधानमा समावेश गरिनु पर्दथ्यो ।

(ग) कर्मचारी सरुवाको आधार र मापदण्डको निर्धारण :

निजामती सेवामा एक पदबाट अन्यत्र सरुवा हुनुलाई स्वाभाविक मानिए तापनि केही समय यता आएर यो एउटा रोगको रूपमा देखा पर्न थालेको छ । कर्मचारी सरुवालाई व्यवस्थित गर्ने क्रममा निजामती सेवा ऐनमा पनि पटक पटक संशोधन भैसकेको छ । तर कार्यान्वयन पक्षमा राजनीतिक दवाव र प्रशासनिक शिथिलताले गर्दा सरुवा व्यवस्थित हुन सकेको छैन । निजामती सेवामा रहेका ट्रेड युनियनहरूले हालैका दिनहरूमा कर्मचारी सरुवामा अत्यधिक चासो देखाउने गरेकोले कर्मचारी सरुवा व्यवस्थित तुल्याउन भन कठिन हुँदै गैरहेको छ । यस स्थितिमा कर्मचारी सरुवामा लोक सेवा आयोगको संलग्नता आवश्यक छ । यहाँनिर लोक सेवा आयोगलाई कार्यकारीस्तरमा सरुवा गर्ने अख्तियारवाला तोकन लागेको अर्थ नलागोस्, सरुवा गर्ने अधिकार कार्यपालिका भित्रै रहनुपर्दछ । तर कर्मचारी सरुवासँग संबन्धित स्तर, मापदण्ड तथा आधारको निर्धारण र सोको अनुगमनको लागि आयोगको संलग्नता खोजिएको हो । (स्मरण रहोस्, नेपाल अधिराज्यको संविधान वि.सं. २०१५ मा उल्लेख भएका लोक सेवा आयोगको भाग-७ धारा ६० उपधारा (२) को खण्ड (ख) मा प्रस्तुत प्रावधान समावेश गरिएको थियो) केही वर्षको अभ्यास पछि प्रस्तुत समस्या कार्यपालिकाको नियन्त्रण भित्र आएको महसुस हुँदै जाँदा यो अधिकार कार्यपालिकालाई प्रत्यायोजन गर्न सकिने नै हुन्छ ।

(घ) ६ महिनाभन्दा बढीको नियुक्ति : निजामती पदमा छ महिनाभन्दा बढी समयको लागि नियुक्ति गर्दा उमेदवारको उपयुक्तताको विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने साविकको व्यवस्था अहिलेको मस्यौदामा पनि जस्ताको तस्तै उतार गरिएको छ । प्रस्तुत प्रावधान वि.सं. २०१९ सालको संविधानमा भएको तेस्रो संशोधनबाट मात्र कार्यान्वयनमा आएको हो । त्यस पछि बनेको संविधानले यसलाई निरन्तरता दिँदै आएको छ । प्रस्तुत प्रावधान अन्तर्गत ६ महिनासम्म निजामती सेवाको पदमा अस्थायी नियुक्त गर्न संविधानले नै छुट दिँदै आएको छ । निजामती सेवाको सञ्चालन वि.सं. २०१३ सालमा भएदेखि यता अस्थायी तथा स्थायी गरी दुई थरी कर्मचारीको बर्गीकरण गर्ने गरिएको हो । यसरी एउटै कानूनबाट अस्थायी तथा स्थायी दुवैथरीको प्रशासन सञ्चालन हुँदै आएको हालको स्थितिमा बढीमा ६ महिनाको लागि अस्थायी नियुक्त गरी काममा लगाउने विषय संवैधानिक दायराबाट अलग गरी त्यस्ता कर्मचारीको हकमा अलगै कानून निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु उपयुक्त

हुन्छ । यसो नगर्ने हो भने दिन परदिन बढ्दै गइरहेको अस्थायी कर्मचारीको दबाबमा कालान्तरमा अप्रिय निर्णय लिनुपर्ने अवस्था आइपर्न सक्छ । यहाँनिर वि.सं. २०१९ सालको संविधानमा भएको दोस्रो संशोधनले तत्काल विकास तर्फको (अस्थायी) पदमा काम गरिरहेका कर्मचारीमध्ये वि.सं. २०२३ साल भाद्र १५ गतेदेखि वि.सं. २०२६ साल मार्ग १८ गतेसम्म काम गरेका हजारौं कर्मचारीलाई साधारणतर्फको स्थायी पदमा लोक सेवा आयोगकै संलग्नतामा सिफारिस गरिएको घटना धेरैले अनौठो शैलीका रूपमा सम्भ्ररहेको हुनुपर्दछ ।

(ङ) सेवा, समूह परिवर्तनको प्रावधान हटाइनु पर्ने : कुनै एक प्रकारको निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट निजामती सेवामा सरुवा वा बढुवा गर्दा उमेदवारको उपयुक्तताको विषयमा र लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने अवस्थाको पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई परामर्श लिनु पर्ने पदमा स्थायी सरुवा वा बढुवा गर्ने विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्थालाई अहिले पनि निरन्तरता दिन खोजिएको छ । सेवा, समूह परिवर्तन गर्ने प्रस्तुत प्रावधान राजामा सम्प्रभूता निहित भएको अवस्थामा संविधानमा समावेश गरिएका हुन । यस अनुसार लोक सेवा आयोगको सिफारिस आवश्यक नपर्ने कतिपय निकायमा नियुक्ति पाएकालाई तत्कालीन हुकुम प्रमांगीको आधारमा सोभै निजामती सेवामा प्रवेश गराउने वा अमुक कर्मचारीलाई अमुक पदमा सार्ने आशयले कायम राखिएको थियो । प्रस्तुत प्रावधान आजका मितिसम्म कायम रहिरहनु उदेक लाग्दो कुरा हो । सरकारी सेवाभित्रै पनि एक सेवाबाट निजामती सेवामा वा निजामती सेवाबाट अन्यत्र सेवामा सरुवा बढुवा गरिनु वृत्ति विकासको दृष्टिकोणबाट पनि अमिल्दो कुरा हो । त्यसैले निजामती सेवालार्ई पूर्णतः व्यवसायिक तुल्याउने क्रममा निजामती सेवा भित्र वाहेक अन्य सरकारी सेवाबाट सेवा समूह परिवर्तन विषयक प्रस्तुत प्रावधान संविधानमा यथावत अवस्थामा कायम राख्न उपयुक्त र सान्दर्भिक हुने देखिँदैन ।

(च) संसदीय समितिको कामको प्रभावकारिता : संसदीय व्यवस्थामा संसदलाई शोरुम र संसदीय समितिलाई वर्कशपको रूपमा हेर्ने गरिन्छ सोही सन्दर्भमा परामर्शदात्री भूमिकामा रहेको लोक सेवा आयोगको मेरुदण्ड भन्नु नै संसदीय समिति मध्येको राज्य व्यवस्था समितिको मुख्य कार्य क्षेत्रभित्र पर्ने निकाय हो । आयोगले पेश गरेको वार्षिक प्रतिवेदन बिगतमा जस्तै संसदीय समितिमा वेवारिश अवस्थामा रह्यो वा आयोगको प्रतिवेदन उपर सम्बन्धित समितिबाट छलफल भै सोही आधारमा संसदीय समितिले तयार पारेको प्रतिवेदनको प्रभावकारिता रहेन भने सकारात्मक प्रतिफल प्राप्त नहुने विज्ञहरुको ठहर छ । अतः यसतर्फ पनि विशेष सजगता आवश्यक छ । समितिबाट प्राप्त हुने सुझावको व्यवहारिक कार्यान्वयन गर्न आयोगले पनि तत्परता देखाउनु पर्दछ ।

(छ) आयोगको जनशक्ति : नेपालका कतिपय संवैधानिक निकायहरुमा आ आफ्नै सेवा समूह व्यवस्थित गरी कर्मचारी नियुक्त गर्ने गरिएका छन् । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, महालेखा परीक्षकको कार्यालय यसको उदाहरण हुन् । यसैगरी लोक सेवा आयोगको सन्दर्भमा पनि अलग्गै सेवा, समूह व्यवस्था गर्न सकिन्छ । आफ्नै सेवा समूहभित्रका जनशक्तिको व्यवस्था आयोगमा पनि हुन सके आयोगको कार्य स्वायत्तता अझै बढ्ने देखिन्छ । यसो गर्दा कर्मचारीको वृत्ति विकास साँघुरो महसुस हुन्छ भने संवैधानिक निकायहरुको लागि अलग्गै सेवा समूह पनि व्यवस्थित गर्न सकिन्छ । यसलाई अलग्गै अध्ययनको विषय मान्ने हो भने अहिलेलाई कमसे कम लोक सेवा आयोग ऐन,

२०६६ को दफा ५ ले आयोगमा कार्यरत कर्मचारीलाई अन्यत्र सरुवा गर्दा आयोगको सहमति लिनुपर्ने व्यवस्थालाई कडाइका साथ कार्यान्वयनमा ल्याई आयोगमा प्रवेश गर्नको लागि सहमति आवश्यक तुल्याइनु आवश्यक छ । असल कर्मचारीहरूलाई आयोगमा टिकाई राख्नको लागि उत्प्रेरणाका विभिन्न पक्षहरूलाई आयोगले मनन गरी कार्यान्वयन गर्न आवश्यक ध्यान पुऱ्याउनु सान्दर्भिक हुने देखिन्छ ।

(ज) दक्ष, विज्ञको व्यवस्थापन:- आयोगको कार्यक्षेत्रमध्ये परीक्षा प्रणालीसँग सम्बन्धित बौद्धिक स्तरको कामहरूको सत प्रतिशत काम दक्ष/विज्ञ व्यक्तिहरूबाट गर्ने गरिन्छ । आयोगका कर्मचारीहरूले गर्ने कार्य भनेको परीक्षा सञ्चालन गर्ने, उत्तरपुस्तिका कोडिङ गर्ने, नतिजाहरू प्रकाशन गर्ने आदि पर्दछन् भने प्रश्नपत्र निर्माण/परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता लगायतका कामहरू विज्ञ व्यक्तिहरूबाट हुने गर्दछ । प्रस्तुत सन्दर्भमा दक्ष/विज्ञहरूका कार्यशैली, आचरण र दक्षता लगायतका विवरणलाई व्यवस्थित र अद्यावधिक गर्ने जिम्मेवारी अलग ढंगबाट गराउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ । दक्ष विज्ञलाई समय समयमा पुनर्ताजगी तालिम, आवश्यकता अनुसार विशेष तालिमहरू प्रदान गरी काममा दक्षता र शुद्धता ल्याउन सकिने हुँदा यसबाट आयोगको छविलाई अभै उचाईमा पुऱ्याउन मद्दत पुने देखिन्छ ।

(झ) प्रशासनिक बेरुजु सम्बोधन गरिनुपर्ने : अब अलि फरक ढंगको प्रसंग कोट्याउँ । मुलुकको बेथितिको कारक तत्व भन्नु नै कानूनको अवज्ञा हो । मुलुकमा फाइनान्सियल अडिटको माध्यमबाट आर्थिक कानूनलाई सम्बोधन गर्नको निमित्त संवैधानिक निकाय (महालेखा परीक्षक) को व्यवस्था छ । तर म्यानेजमेन्ट अडिटको माध्यमबाट प्रशासनिक कानूनलाई सम्बोधन गर्नकोलागि संवैधानिक निकायको कुरै छोडौं, सरकार भित्रै पनि उपयुक्त संयन्त्र छैन । सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा रहेको व्यवस्थापन परीक्षणको काम गर्ने संगठनात्मक एकाइको कामको प्रभावकारिताका सम्बन्धमा चर्चा गर्नु आवश्यक देखिदैन । किनभने कार्यपालिका भित्रको कामको परीक्षण कार्यपालिकाकै एउटा संगठनात्मक एकाइले सम्पादन गर्दा त्यसको नतिजा अपेक्षित अवश्य पनि हुँदैन । परीक्षणको क्रममा जस्तोसुकै गम्भीर विषय पनि खासखुसमै दब्ल वा दबाइन्छ, यो कुरा व्यवहारले देखाएको पनि छ । हाम्रो सन्दर्भमा आर्थिक नियम मिच्यो भने थुन्छ, जरिवाना हुन्छ आदि विषयमा चर्चा हुन्छ तर प्रशासनिक नियम मिच्यो भने के हुन्छ ? भन्ने कुरामा बलियाबाङ्गाका अगाडि सबै अक्क न बक्क छन् । राजनीतिकरण भन्नु नै प्रशासन सम्बन्धी नियम कानूनको अवज्ञाबाट श्रृजना हुने परिस्थिति हो । जताततैबाट प्रशासनिक ऐन, नियम मिच्ने होडबाजी नै चलिरहेको अहिलेको थितिमा सबै निरीह छन् । कार्यपालिका भित्र ऐन, नियम मिचिएको र सो विषय सम्बोधन गर्न स्वयं प्रधानमन्त्री नै निरीह रहेको कुरा बेलाबखत छापामा आइरहेको पनि छ । कतिले यसलाई प्रशासनिक अराजकता पनि भनेका छन् । यिनै कुरालाई ध्यानमा राखेर मुलुकको सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनसँग सम्बन्धित विषय मौजुदा ऐन नियम बमोजिम सञ्चालन हुने गरेको छ/छैन भन्ने विषयमा आर्थिक पक्षमा संवैधानिक निकायबाट निगरानी रहेजस्तै कर्मचारी प्रशासनको लागि पनि संवैधानिक निकायको संलग्नता हुनु आवश्यक छ । यसबाट सुशासन कायम राख्न सघाउ पुग्नको साथै निजामती र राजनीतिक दायराको सीमांकनमा पनि बल पुग्न जान्छ । अतः निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको नियुक्तिदेखि अवकाशसम्म विभिन्न कामको सञ्चालनको क्रममा मौजुदा ऐन, नियमको कार्यान्वयनको परीक्षण गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुनेछ भनि थप प्रावधान संविधानमा जोडिनु आवश्यक छ ।

सत्तासीन दलको अहिलेसम्मको व्यवहारबाट बढी मार सुशासनले नै खप्नुपरेको सबैले व्यहोरी आएकै छन् । यो स्थितिबाट पार पाउन संवैधानिक निकायको रूपमा लोक सेवा आयोगको सुदृढीकरण अति आवश्यक थियो । यसका लागि अब बन्ने संविधान वरदान साबित हुनसक्थ्यो । प्रस्तुत विषय भोलिका दिनमा सुधार गर्नुपर्ने हुन्छ भन्ने कुरा हेक्का राखौं । यसै रूपमा आयोगलाई यथास्थितिमा पनि सीमित नगरौं ।

उपसंहार

नेपालको संविधानको भाग २३ मा लोक सेवा आयोगको बारेमा व्यवस्था गरिएको छ । वि.सं. २०६३ सालको संविधानले आवश्यकता अनुरूप रहने सदस्यलाई यस संविधानले ४ संख्यामा सीमित गरे पनि प्रादेशिक लोक सेवाको परिकल्पना गरिएको छ । साथै निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उमेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्न मूल कर्तव्य रहेको वर्तमान अवस्थाबाट एक स्तर माथि उठी निजामती सेवाको पद बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल, अन्य संघीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने गरी जिम्मेवारी र कार्यक्षेत्र विस्तार गर्नु आफैमा सराहनीय पक्ष त छँदैछ । त्यस्ता संस्थाको पदपूर्तीको सामान्य सिद्धान्तमा परामर्श प्रदान गर्ने कार्य समेत गर्नु पर्दछ । सो अनुसार आयोगको भौतिक, आर्थिक पक्ष, मानवीय पक्ष एवं आधुनिक प्रविधिगत पक्षमा सुधार गर्नु अपरिहार्य देखिन्छ अन्यथा बल/तागत नवढाई भरीयालाई भारी मात्रै थपे जस्तै हुन सक्दछ ।

नयाँ नेपाल निर्माणका लागि आवश्यक जनशक्तिको पदपूर्ति गर्न योगदान पुऱ्याउन पाउने आयोगले लोकतान्त्रिक पद्धतीमा आधारित पारदर्शिता र कामको मर्मअनुसारको गोपनियतामा उचित तालमेल मिलाउन सके आयोगको साखमा अभै वृद्धि गर्ने अपेक्षा राख्न सकिन्छ । संघीयतासँग संघीय लोक सेवा आयोग र प्रादेशिक लोक सेवा आयोगबिच नीति, कार्यक्रम, परीक्षा प्रणाली लगायतका विषयमा एकरूपता, कार्यप्रणालीको शुद्धता लगायतका पक्षमा पनि सबैपक्षको समुचित ध्यान पुग्न आवश्यक छ^२ ।

सन्दर्भ सामग्री:

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५

नेपालको संविधान, २०१९

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३

नेपालको संविधान

निजामती सेवा ऐन, २०४९

निजामती सेवा नियमावली, २०५०

२ संविधान निर्माणको क्रममा लोक सेवा आयोगको परिच्छेदमा सुधारको लागि पीककार समेतको संलग्नतामा पूर्व कर्मचारी सेवा परिषदले तयार पारेको सुझाव पत्रमा उल्लेख भएको कतिपय बुँदा प्रस्तुत लेखमा समेटि व्याख्या गर्ने काम भएको छ ।

विश्वव्यापीकरण, आर्थिक उदारीकरण र विकास

- प्रेमप्रसाद पौडेल*

सारांश

विश्वव्यापीकरणले एक देशको अर्थतन्त्रलाई विश्व अर्थतन्त्रसँग सञ्जालीकरण गर्ने कुरामा जोड दिन्छ । आर्थिक उदारीकरणले देशभित्र अर्थतन्त्रमा सरकारी लगाम तथा नियन्त्रण कम गरी निजी क्षेत्रलाई आर्थिक क्रियाकलापमा बढी भन्दा बढी संलग्न गराउनुको साथै वैदेशिक लगानीलाई पनि प्रोत्साहित गर्दछ । विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरण विकासका साधन मात्र हुन् । देशमा आर्थिक सामाजिक क्षेत्र लगायत समग्र क्षेत्रको विकास गरी जनसन्तुष्टि बढाई राज्यसंस्थाप्रति जनविश्वास बढ्ने वातावरण बनाउनु प्रमुख आवश्यकता रहन्छ । समग्र विकासका सन्दर्भमा विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरणलाई हतियारको रूपमा प्रयोग गरी यसबाट राज्यले बढी भन्दा बढी फाइदा लिन सक्ने वातावरण सिर्जना गर्नु आवश्यक छ । यसको लागि तत् तत् क्षेत्रको क्षमता विकास अपरिहार्य हुन आउँछ ।

विश्वमा विश्वव्यापीकरणको विकासक्रम

विश्वव्यापीकरणको सुरुआत कहिले भएको भन्ने यकिन र भरपर्दो कुरा विवादित नै छ, यस सम्बन्धमा एकरूपता भने पाइदैन । Dependency Theory सँग निकट अर्थशास्त्री Andre Gunder Frank का अनुसार तेस्रो सहस्राब्दी बि.सी. (Third Millennium B.C.) मा सुमेर र इन्दश भ्यालीको सभ्यताबीच भएको व्यापार सम्बन्धसँगै भएको हो ।¹ तर कतिपयले भने विश्वव्यापीकरणको प्रारम्भिक रूप रोमन साम्राज्य तथा पर्सियन साम्राज्य (Roman and Persian empire) र हान वंशको शासनकालतिरै तिनीहरूबीच फस्टाएको एक आपसको व्यापारबाटै भएको हो भन्दछन् ।² त्यतिबेलाको व्यापार फस्टाएको कुरालाई अर्थशास्त्रीहरूले चीनको पश्चिमी क्षेत्रबाट सुरु भै रोमसम्म पुगेको रेशम मार्ग (Silk Road) बाट पुष्टि हुन्छ भनेका छन् । त्यसै गरी इस्लामिक स्वर्णयुग विश्वव्यापीकरणको अर्को महत्वपूर्ण खुड्किलो हो । त्यतिबेला मुस्लिम व्यापारी तथा निर्यातकर्ताले विश्वभर व्यापार फैलाई दिगो अर्थतन्त्रको विकास गरेको पाइन्छ । त्यतिबेला विश्वव्यापी रूपमा महत्व राख्ने चिनी तथा कपासको खेती मुस्लिम विश्वमा व्यापक रूपमा खेती गर्न थालिएको थियो ।

* उपसचिव, लोक सेवा आयोग

1 <http://en.wikipedia.org/wiki/Globalization>

2 <http://en.wikipedia.org/wiki/Globalization>

तत्कालीन अवस्थामा मुस्लिम व्यापार फस्टाएकै कारण अरबी भाषा जान्ने पर्ने भएर फैलिदै गएको तथा धर्म समेत विश्वभर फैलिदै गयो ।

मंगोल साम्राज्यको सुरुआतसँगै रेशम मार्ग हुदै यात्रा गर्न प्रोत्साहन गर्न थालियो । यही मार्गबाट मार्कोपोलो जस्ता व्यक्तिहरूले यात्रा गरेको देखिन्छ । त्यसबेलाको विश्वव्यापीकरणसँगै हुलाक सेवाको सुरुआत हुनुको साथै डरलाग्दो प्लेग रोग पनि मध्य एशियामा फैलिएको थियो ।

इतिहास खोतल्ने हो भने मानिसले एक ठाउँबाट अन्यत्र चाहार्ने खोज्ने अन्यत्रका मानिसहरूसँग अन्तरक्रिया गर्न चाहने गरेको देखिन्छ । विश्व इतिहासमा रेशमी मार्गको निकै चर्चा हुने गरेको छ । यसले एशिया, अफ्रिका र यूरोपलाई जोड्ने गरेको र यही मार्ग हुँदै व्यापार हुने गरेको पाउन सकिन्छ । पन्ध्रौं, सोह्रौं शताब्दीतिर युरोपियनहरूले सामुद्रिक यात्रामा महत्वपूर्ण खोज तथा आविष्कार गरे । यसले नयाँ विश्व पत्ता लगाउन मद्दत गर्‍यो । हवाई यात्रा, सामुद्रिक यात्रा, रेल तथा सडक यातायातको विकास र महत्वपूर्ण खोज र आविष्कारले विश्वव्यापीकरणलाई निकै सघाउ पुऱ्यायो । औद्योगिक क्रान्ति पछिको औद्योगिकरणले विश्वव्यापीकरणको आवश्यकता खट्कदै गयो । GATT, WTO, World Bank, IMF जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय संस्था, विश्वको साभा संस्था संयुक्त राष्ट्रसंघ, क्षेत्रीय स्तरका संघ संगठनहरूको विकासले विश्वव्यापीकरणको आवश्यकता अभै महसुस गर्न थालियो ।

खास गरी बीसौं शताब्दीको आधाआधीतिरबाट विश्वव्यापीकरणको अवधारणाले अभै फस्टाउने मौका पायो । यातायात र सञ्चारको तीब्र वृद्धिको कारणले विश्वव्यापीकरणमा निकै बल पुऱ्यायो । सन् १९९० को दशकमा विश्वभर अपनाइएको आर्थिक उदारीकरणले विश्वव्यापीकरणलाई उर्जा प्रदान गर्‍यो । हालको अवस्थालाई मनन गर्दा आज संसार 'एउटा गाउँ' (Global Village) को रूपमा विकास भएको पाउन सकिन्छ ।

विश्वव्यापीकरण भनेको के हो ?

विश्वव्यापीकरण विश्वका विभिन्न देशका सरकार, जनता, कम्पनीसँग अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार, लगानी, सूचना प्रविधि, वातावरण, संस्कृति, राजनीतिक प्रणाली, आर्थिक विकास, आप्रवासन जस्ता कुराहरूमा अन्तरक्रिया तथा एकीकरण गर्ने प्रक्रिया हो । अर्थात् विश्वव्यापीरूपमा आर्थिक, वित्तीय, व्यापार तथा सञ्चारको निर्वाध आदान प्रदान हुनु विश्वव्यापीकरण हो ।

विश्वव्यापीकरणलाई आर्थिक आँखाले मात्र विश्लेषण गर्ने हो भने विश्वव्यापीकरण भनेको वस्तु, सेवा, पूँजी, प्रविधि र श्रमशक्तिको अन्तर्राष्ट्रिय एकीकरण (Integration) हो । अर्थात् यी कुराहरूको मुलुक मुलुकबीच हुने आवागमन (Movement) लाई निर्वाध र सहज तुल्याउनु हो । विश्वव्यापीकरणले वस्तु, सेवा, पूँजी, प्रविधि र जनशक्तिको ओहोरदोहोरमा कुनै भौगोलिक सीमाले अवरोध गर्नुहुदैन भन्ने मान्यता राख्छ ।

खासमा भन्ने हो भने विश्वव्यापीकरण आर्थिक प्रणालीको अन्तर्राष्ट्रिय जालो हो । विश्व व्यापारले नै विश्वव्यापीकरणलाई सबैभन्दा बढी योगदान दिएको कुरा भने स्वीकार्नेपर्ने हुन्छ ।

विश्वव्यापीकरणका प्रमुख ५ क्षेत्रहरू

- (क) सञ्चार क्षेत्र :- टेलिभिजन, चलचित्र, समाचार, एवं अन्य सञ्चार सम्बन्धी माध्यमहरू ।
- (ख) वैचारिक क्षेत्र :- विचार, आस्था, प्राज्ञिक विषयहरू
- (ग) जातिगत क्षेत्र :- आप्रवासी, शरणार्थी, आर्थिक कामदार, व्यावसायिक यात्रुहरू
- (घ) प्रविधिगत क्षेत्र :- सूचना र प्रविधि
- (ङ) वित्तीय क्षेत्र :- विश्व बैंक, अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष, बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू, लगानी मार्फत पूँजीको खुला प्रवाह ।

आर्थिक उदारीकरण भनेको के हो ?

अर्थतन्त्रलाई सरकारी हस्तक्षेपबाट मुक्त गर्नु आर्थिक उदारीकरण हो । वस्तु तथा सेवाको मूल्यलाई राज्यको नियन्त्रणबिना बजार शक्तिलाई निर्धारण गर्न दिनु, कुनै पेशा, व्यवसाय वा कारोवार सञ्चालन, बेचबिखन, बन्द, उत्पादनमा विविधता ल्याउने जस्ता कार्य गर्ने कार्यमा स्वतन्त्रता प्रदान गर्नु जस्ता कार्य आर्थिक उदारीकरणभित्र पर्दछन् । आर्थिक उदारीकरणले इजाजत प्रथाको अन्त्य होस् भन्ने चाहन्छ । यसले अर्थतन्त्रमा निजीक्षेत्रको भूमिकालाई सर्वोपरी मान्दछ ।

विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरणमा के भिन्नता छ ?

सि.नं.	विश्वव्यापीकरण	आर्थिक उदारीकरण
१	यसले देशको अर्थतन्त्र तथा व्यापारलाई विश्व अर्थतन्त्रसँग सञ्जालीकरण गर्ने कार्य गर्दछ ।	यसले सरकारको सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक मामिलामा लगाएका बन्धन तथा प्रतिबन्ध हटाउने कार्यलाई जनाउँछ ।
२	एक देशको अर्थतन्त्रलाई विश्व अर्थतन्त्रसँग एकीकरण गर्ने कार्य गर्दछ ।	स्वदेशी अर्थतन्त्रसँग केन्द्रीत हुन्छ । स्वदेशी अर्थतन्त्रलाई विश्वअर्थतन्त्रसँग एकीकरण गर्नका लागि उपयुक्त वातावरण सिर्जना गर्दछ ।
३	एक देशको वस्तु सेवा, पूँजी, प्रविधि, मानव शक्ति, ज्ञान, प्रविधिलाई अर्को देशमा स्वतन्त्र रूपमा प्रवाह हुने वातावरण बनाउनमा जोड दिन्छ ।	सामाजिक तथा आर्थिक नीति राज्यको नियन्त्रणबाट खुकुलो बनाउने कार्य गर्दछ । जसले विश्वको पूँजी प्रविधि, ज्ञान तथा सीपलाई ग्रहण गर्न उपयुक्त वातावरण प्रदान गर्दछ ।

नेपालमा आर्थिक उदारीकरण

नेपालले सन् १९८६ देखि संरचनात्मक समायोजन कार्यक्रम (Structural Adjustment Programme- SAP) लागू गरेपश्चात विधिवत रूपमा आर्थिक उदारीकरणका मान्यतालाई अँगालेको हो । विश्व बैंक तथा अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय वित्तीय संस्थाले सदस्य राष्ट्रहरूको अर्थतन्त्रलाई उदार बनाउने मौका ढुकेर बसिरहेका थिए । नेपालले भुक्तान सन्तुलनको समस्या भोगिरहेको थियो । दिगो आर्थिक बृद्धि गरी समग्र

अर्थतन्त्रमा सन्तुलन कायम गर्नको लागि नेपालले SAP लागू गरेको थियो । यसमा विश्व बैंक र अन्तर्राष्ट्रिय मुद्राकोषको सुझाव रहेको थियो । पहिलो चरणको SAP कार्यान्वयन पछि यसलाई उद्योग, व्यापार, विनिमय दर, ब्याजदर, मौद्रिक नीतिको उदारीकरण गर्दै सरकारी संस्थानको निजीकरण गर्नतर्फ उन्मुख गरियो ।

सन् १९९० मा देशमा प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना भएसँगै नेपालले पूर्ण बजार अर्थतन्त्रका मान्यता अंगीकार गर्दै आर्थिक उदारीकरणमा छलाड मान्यो ।

(क) वित्तीय क्षेत्र (Financial Sector) : ब्याजदर केन्द्रीय बैंकले तोक्न छोडी बजारलाई छोडियो । बैंक तथा वित्तीय संस्था स्थापना र सञ्चालन गर्न सहज बनाइयो । भारतीय रुपियाँ बाहेक अन्य मुद्राको विनिमयदर बजारले निर्धारण गर्न छोडियो । नेपाली मुद्रालाई चालु खातामा पूर्ण परिवर्त्यता कायम गरियो ।

(ख) वित्त क्षेत्र (Fiscal sector) : करका दर र दरसंख्या व्यापक मात्रामा घटाइयो । भन्सार दर घटाइयो । भन्सारका दरबाट स्वदेशी उद्योगलाई संरक्षण गर्ने नीति परित्याग गरियो । अधिकांश वस्तुमा लगाइएको अन्तःशुल्क हटाइयो । चुरोट, मदिरा र बियर बाहेक अन्य वस्तुमा स्वयं निष्कासन प्रणाली अवलम्बन गरियो । कर छुटका प्रावधान हटाउँदै जान थालियो ।

(ग) सामाजिक क्षेत्र (Social Sector) : निजी क्षेत्रले विद्यालय, कलेज स्थापना र सञ्चालन गर्न पाउने व्यवस्था भयो । निजी क्षेत्रले अस्पताल तथा नर्सिङ होम, मेडिकल कलेजहरू स्थापना गर्न पाउने व्यवस्था गरियो । निजी क्षेत्रले दूरसञ्चार सेवा प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था भयो । जसको परिणामस्वरूप युटिएल, एनसेल जस्ता दूरसञ्चार सेवाप्रदायक कम्पनीहरू स्थापना हुन गए ।

(घ) सार्वजनिक संस्थान (Public Enterprises) : सार्वजनिक संस्थानहरूको निजीकरण गर्न थालियो ।

(ङ) उद्योग र व्यापार क्षेत्र (Industry and Trade Sector) : उद्योग स्थापना र सञ्चालनमा इजाजत लिने प्रथाको अन्त्य गरियो । ज्यादै सीमित उद्योगहरूमात्र इजाजत लिई सञ्चालन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरियो । आयात इजाजत प्रथा अन्त्य गरियो । विदेशी लगानीलाई आकर्षित गर्ने नीति अख्तियार गरियो । यसको लागि नयाँ औद्योगिक नीति, वाणिज्य नीति, विदेशी लगानी तथा एकद्वार नीति जस्ता नयाँ नीति जारी गरियो । कतिपय वस्तुको मूल्य तोक्ने परम्परालाई हटाइयो ।

सन् १९५० अघि सम्म नेपाल भारत-चीन (तिब्बत) बीचको पारवहन बिन्दु थियो । हुन त नेपालले पनि तिब्बत र भारतसँग धेरै पहिलादेखि व्यापार गर्दै आएको थियो । नेपालले सन् १९५० पछि विश्वसम्बन्ध बढायो । योजनावद्ध विकासको थालनी पनि नेपालले गर्‍यो ।

सन् १९६० को दशकमा आएर नेपालले व्यापार विविधीकरण गर्‍यो । औद्योगीकरण गरी आयात घटाउने नीति तय गर्‍यो । त्यतिबेला भारतसित Free Trade थियो भने बाँकी अन्य देशहरूसँग नियन्त्रित । किनभने तेस्रो मुलुकका सामानमा भन्सारदर उच्च थियो । परिमाणतात्मक बन्देज लगाइएको थियो । आयात इजाजत प्रथा थियो । औद्योगिककरणबाट आयात प्रतिस्थापन गर्ने नीतिसँगै निर्यात प्रवर्द्धन गर्ने नीति पनि बनाइयो ।

Open General License M July, 1993 मा केही वस्तु (Contra Band Items) बाहेक अन्य वस्तु OGL मार्फत आयात गर्न पाइने भयो । सरकारको उद्देश्य स्वदेशी उद्योगहरूलाई बचाउने भएको हुनाले Quantitative Restriction गर्न थालिएको हो ।

नेपालले परिमाणात्मक बन्देज लगाउने नीतिप्रति IMF/WB जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाको विमती रह्यो । सन् १९८० तिर नेपालले Serious Balance of Payment Crisis भोगेपछि International Monetary Fund सँग सहयोग माग्यो । त्यसबेला IMF ले Pressure हाल्यो । IMF को सहयोग लिन सन् १९८५ तिर Economic Stabilization Program थालनी गरियो । November 30, 1985 नेपाली मुद्रालाई १४.७ प्रतिशतले अवमूल्यन गरियो ।

जुलाई १९८६ मा बोलकबोल आयात इजाजत प्रथा (Import Licence Auction System) ले आयातको Administrative Quotas लाई प्रतिस्थापन गरियो । सुरुमा ८८ वटा वस्तुमा बोलकबोल गराइएको थियो । SAP/ESAP लागू भएपछि OGL मा धेरै वस्तु समावेश गरियो ।

आर्थिक उदारीकरणका उपलब्धीहरू

आर्थिक उदारीकरणले नेपालको सामाजिक आर्थिक विकासमा हासिल भएका मुख्य मुख्य उपलब्धीहरू देहायका बुँदाहरूमा उल्लेख गरिएको छ :

१. गरिबी न्यूनीकरण (Poverty Reduction) : सन् १९९० मा गरिबीको रेखामुनिको जनसंख्या ४९ प्रतिशत थियो । पछिल्लो तथ्याङ्क अनुसार हाल नेपालमा २३.८ प्रतिशत जनता गरिबीको रेखामुनि रहेको देखिन्छ । गरिबी उल्लेख्य मात्रामा घट्नुमा आर्थिक उदारीकरणको पनि महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ ।
२. व्यापार क्षेत्र (Trade Sector) : विश्वव्यापीकरण तथा आर्थिक उदारीकरणसँगै नेपालको व्यापार घाटा उल्लेख्य मात्रामा बढेको भए पनि आन्तरिक बजारमा उपभोग्य वस्तुहरू प्रतिस्पर्धी मूल्यमा प्राप्त हुने गरेका छन् । कतिपय वस्तुको मूल्य त पच्चीस वर्ष पहिले र अहिले उस्तै रहेको छ । आम उपभोक्तलाई छनौट गर्ने पर्याप्त अवसर प्राप्त भएको छ । यसबाट उपभोक्ता लाभाविन्त भएका छन् ।
३. वित्तीय क्षेत्र (Financial Sector) : आ.व. २०४६/४७ मा कूल ग्राहस्थ उत्पादन अनुपातमा राजस्व संकलन १० प्रतिशत रहेको थियो । उक्त आ.व. मा कूल ग्राहस्थ उत्पादनको मूल्य रु. ९१००.८ करोड थियो भने राजस्व रु. ९२८.७५ करोड रहेको थियो । आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा कूल ग्राहस्थ उत्पादन अनुपातमा राजस्व संकलन १८.४ प्रतिशत रहेको छ । अतः आर्थिक उदारीकरण कै कारणले आर्थिक परिसूचकहरू सकारात्मक बन्दै गएको स्पष्ट अनुभव गर्न सकिन्छ ।
४. आर्थिक संरचना (Economic Composition) : आर्थिक वर्ष २०४६/४७ मा कूल ग्राहस्थ उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योगदान ६१ प्रतिशत रहेकोमा २०७०/७१ मा आइपुग्दा यस्तो अनुपात करिब एक तिहाइमा भरेको छ ।
५. बैंकिङ क्षेत्र (Banking Sector) : आर्थिक वर्ष २०४९/५० मा ५ वटा वाणिज्य बैंकहरू भएकोमा हाल

३२ वटा वाणिज्य बैंकहरू, ८८ वटा विकास बैंकहरू, ७० वटा वित्त कम्पनी र २४ वटा लघुवित्त बैंक र २५ वटा बीमा कम्पनी स्थापना भैसकेका छन् । २०४९ असारमा कूल निक्षेप संकलन ३३ अर्ब, ऋण लगानी करिब ३२ अर्ब भएकोमा २०६९ असारमा १८९ अर्ब निक्षेप परिचालन र ११३ अर्ब कर्जा तथा लगानी भएको छ । प्रतिस्पर्धाले गर्दा ब्याजदर घटेको तथा आम जनताको कर्जामा पहुँच बढेको छ ।

६. उद्योग क्षेत्र (Industry Sector) : गैर व्यावसायिक कारणले कूल ग्राहस्थ उत्पादनमा उद्योग क्षेत्रको योगदान कम भए पनि सरकारी संरक्षण बिना उद्योगलाई आफ्नो खुट्टामा आफैँ उभिन सिकायो । उद्योग क्षेत्रमा निजी क्षेत्रको संलग्नता र योगदान बढेको छ । प्रविधि हस्तान्तरणमा पनि आर्थिक उदारीकरणले योगदान पुऱ्याएको छ ।

७. सडक तथा यातायात (Road and Transportation) : वि.सं. २०४९ असार मसान्तसम्म ९०२५ कि.मी. सडक निर्माण भएकोमा आ.व. २०६८/६९ सम्ममा २३,४५४ कि.मी. सडक निर्माण भएको र स्थानीय निकायले निर्माण गरेको सडक यसमा समावेश छैन ।

वि.सं. २०४९ असार मसान्तसम्म सबै प्रकारका ४ पांग्रे सवारी साधनको तुलनामा हाल आएर यसको बाढी नै आएको देखिन्छ । यसले सर्वसाधारण जनतामा सवारी साधनमा पहुँच बढेको छ । ७३ जिल्ला सदरमुकाम सडक सञ्जालमा जोडिएका छन् ।

८. सञ्चार (Communication) : आर्थिक उदारीकरणले यस क्षेत्रमा फड्को नै मारेको अनुभूति हुन्छ । नेपालले आर्थिक उदारीकरणको नीति अपनाएपछि दूरसञ्चारको क्षेत्रमा निजीक्षेत्रका कम्पनीहरू यस क्षेत्रमा भित्रिए । एनसेल, युटिएल जस्ता कम्पनीले नेपालमा सञ्चार सेवा प्रदानमा उल्लेख्य भूमिका खेलेका छन् । एनसेल त नेपाल टेलिकमको कडा प्रतिस्पर्धीको रूपमा देखापरेको छ ।

९. सामाजिक क्षेत्र (Social Sector) : नेपालले सामाजिक क्षेत्रमा ठूलो फड्को मार्नुमा आर्थिक उदारीकरणको उल्लेख्य योगदान रहेको छ । कूल विकास गतिविधिमा भएको लगानीको तुलनामा सामाजिक क्षेत्रमा करिब ३८ प्रतिशत लगानी भएको देखिन्छ । वि.सं. २०५८ सालमा यो १७ प्रतिशत मात्र थियो ।

(क) शिक्षा (Education) : वि.सं. २०४८ सालको जनगणनाले ३९.६ प्रतिशत साक्षरता देखाएको थियो । हाल साक्षरता ८६.५ प्रतिशत पुगेको छ । प्राथमिक विद्यालयमा खुद भर्ना दर वि.सं. २०४७ सालमा ६४ प्रतिशत थियो । हाल यो ९५ प्रतिशत नाघेको छ । सरकारले शिक्षामा निजी क्षेत्रलाई खुला गरेपछि निजी लगानीमा विश्वविद्यालय, कलेज तथा माध्यमिक विद्यालयहरू प्रशस्त मात्रामा खुलेका छन् । त्यसैले आर्थिक उदारीकरणले शिक्षा क्षेत्रमा निकै ठूलो योगदान पुऱ्याएको देखिन्छ ।

(ख) स्वास्थ्य (Health) : नेपालमा निजीक्षेत्रको लगानीमा स्थापना भएका मेडिकल कलेज, अस्पताल, नर्सिङ होम, क्लिनिकहरूले स्वास्थ्य सेवा पुऱ्याउन निकै मद्दत पुऱ्याइरहेका छन् । स्वास्थ्य क्षेत्रका जनशक्ति उत्पादनमा निजी स्वास्थ्य संस्थाको निकै ठूलो भूमिका रहेको छ । आज देशलाई चाहिने डाक्टर लगायत स्वास्थ्य क्षेत्रका जनशक्तिको छेलोखेलो छ । बालमृत्युदर, मातृ मृत्युदर घटेको छ । महामारीका रोगहरू नियन्त्रण गर्न मद्दत पुगेको छ । त्यसैले आर्थिक उदारीकरणबाट स्वास्थ्य क्षेत्रले उल्लेख्य प्रगति गरेको छ ।

(ग) खानेपानी तथा सरसफाइ (Drinking Water and Sanitation) : सन् १९९० मा ४६ प्रतिशत

जनताले खानेपानी सुविधा र ६ प्रतिशत जनताले सरसफाइको सुविधा पाएकोमा सन् २०१४ मा ८५ प्रतिशतले खानेपानी सुविधा र ६२ प्रतिशतले सरसफाइ सुविधा पाएका छन् ।

१०. कृषि पेशामा आश्रित जनसंख्या : वि.सं. २०४८ सालमा ८१.३ प्रतिशत भएकोमा हाल आएर करिब दुई तिहाइमा भरेको छ । निजीक्षेत्रको लगानी पर्याप्त मात्रामा बढेको छ ।
११. वन : हाल वन क्षेत्र ३९.६ प्रतिशत रहेको छ । सामुदायिक वनको अवधारणा लागू भएपछि यस्तो वनक्षेत्र उल्लेख्य मात्रामा बढेको, वनको संरक्षणमा टेवा पुगेको छ । सामुदायिक वनलाई विश्वमा नै उल्लेख्य मानिएको छ ।
१२. भौतिक पूर्वाधार : नेपालको पूर्वाधार विकासमा निजीक्षेत्रको भूमिका पनि विस्तारै बढ्दै गैरहेको छ । विद्युत उत्पादन तथा वितरण लगायत अन्य क्षेत्रमा पनि निजीक्षेत्रको संलग्नता बढ्दै गैरहेको छ ।
१२. रोजगार, वैदेशिक रोजगार, ज्याला तथा विप्रेषण : स्वदेशमा ज्यालादर बृद्धिदर बढ्न गई गरिबी घट्दै गएको, वैदेशिक रोजगारले विप्रेषण आय प्राप्त भै सामाजिक पूँजी निर्माणमा मात्र होइन, आर्थिक विकासमा समेत यसबाट प्रत्यक्ष परोक्ष रूपमा फाइदा पुगेको छ ।
१३. अर्थतन्त्रमा निजीक्षेत्रको भूमिका : आर्थिक उदारीकरणले अर्थतन्त्रमा निजीक्षेत्रको भूमिका बढ्दै गैरहेको छ ।
१४. प्रविधि हस्तान्तरण : आर्थिक उदारीकरणकै कारणले प्रविधि हस्तान्तरणमा मद्दत पुगेको छ ।
१५. पर्यटन क्षेत्र : नेपालको पर्यटन क्षेत्रको विकासमा निजीक्षेत्रको ज्यादै ठूलो भूमिका रहेको छ । यसमा सरकारी संलग्नता निकै कम रहेको छ ।
१६. लैंगिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण (Gender Equality and Women Empowerment) : आर्थिक उदारीकरणले वैदेशिक रोजगारमा जाने महिलाको संख्यामा उल्लेख्य मात्रामा बढेको, घरव्यवहारमा पनि महिलाको संलग्नता र भूमिका बढ्दै गएको हुनाले लैंगिक समानता कायम गर्ने सन्दर्भमा पनि आर्थिक उदारीकरणले निकै ठूलो भूमिका खेलेको देखिन्छ ।

विकास भनेको के हो ?

क्याम्ब्रिज डिसनरीले विकासलाई यसरी परिभाषित गरेको छ : The process in which someone or something grows or changes and becomes more advanced:

विकासको परिभाषा गर्न सजिलो छैन । विकास केलाई मान्ने ? विश्वका देशपिच्छे विकासलाई फरक फरक ढंगले लिने गरेको पाइन्छ । यो अस्पष्ट र अमूर्त पनि छ । कसैले आर्थिक विकासलाई विकास मान्दछन् । कसैले स्वतन्त्रता, मानव अधिकार जस्ता पक्षको उन्नत अवस्थालाई विकास मान्दछन् । पछिल्ला विकास शब्दावलीमा दिगो विकास, राज्यका जनताको खुशी जस्ता कुराहरु पनि आइरहेका छन् । सन् १९९६ को मानव विकास प्रतिवेदनले मानव विकास नै विकासको गन्तव्य हो र आर्थिक बृद्धि माध्यम (means) मात्र हो भनेको छ ।

त्यसैले विकास भनेको चिल्ला सडक, अग्ला भवन र महलमात्र होइन, मानिसलाई असल र परिपूर्ण बनाउनका लागि गरिएका यावत प्रयास र त्यसबाट हासिल गरिएको उपलब्धि हो । विकास मानिसको हित र सुविधाका लागि हो । भौतिक विकास साधन मात्र हो । यसले मानवको सुविधा बढाउने कार्य गर्दछ ।

विश्वव्यापीकरण, आर्थिक उदारीकरण र विकासको अन्तरसम्बन्ध

विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरण साधन मात्र हुन् । साध्य त आर्थिक सामाजिक विकास हो । देशको आर्थिक सामाजिक विकासलाई शिखरमा पुऱ्याई जनताको सुख, समृद्धि र सन्तुष्टिलाई अधिकतम बनाई न्याय र नैतिकतामा आधारित आदर्श समाज स्थापना गर्न विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरणलाई कसरी प्रयोग गर्न सकिन्छ भनेर सोच्नु अहिलेको आवश्यकता हो ।

आर्थिक उदारीकरण तथा विश्वव्यापीकरणले नेपालको सामाजिक आर्थिक विकासमा सकारात्मक प्रभाव पारेको कुरालाई यस लेखका विभिन्न उपशीर्षकहरूमा प्रकाश पारिएको छ । अर्थतन्त्रलाई खुला बनाउँदै विश्व अर्थतन्त्रसँग दरिलो ढंगले आवद्ध गर्दा हिजोको बन्द अर्थतन्त्र हुँदाको तुलनामा देशको अर्थतन्त्र, विकास र जनताको सुख र सन्तुष्टि अभिवृद्धि भएको छ । अर्थात् विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरणले नेपालको समग्र विकासलाई सहयोग पुऱ्याएको छ । बन्द अर्थतन्त्रले अर्थतन्त्र र विकासका सम्भावनालाई सागुऱ्याएको कुरा विगतमा नेपालको सामाजिक आर्थिक विकासको चित्रणबाटै प्रष्ट हुन्छ । अर्थतन्त्र जति खुला हुँदै विश्व अर्थतन्त्रसँगको सञ्जालमा लीन हुँदै जान्छ, त्यति आर्थिक सामाजिक विकासका अवसर र सम्भावना बढ्दै जान्छ । यसको लागि देशले आफ्नो प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतालाई बढाउनु पर्दछ । अन्यथा उदारीकरण र विश्वव्यापीकरणले दिएका अवसर ग्रहण गर्न सकिदैन ।

विश्वव्यापीकरणका फाइदाहरू

- विश्वका विभिन्न देशका श्रोतहरूको प्रयोग प्रभावकारी ढंगले हुन्छ । खेर जान पाउँदैन ।
- उपभोक्ता सबैभन्दा बढी लाभान्वित हुन्छन् । वस्तु तथा सेवाको छनौटको सम्भावना उच्च हुन्छ ।
- उपभोग्य वस्तु प्रतिस्पर्धी मूल्यमा प्राप्त हुन्छ ।
- विश्वका बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूले आफ्नो कच्चा माल प्रतिस्पर्धी मूल्यमा प्राप्त गर्दछन् । यसले उद्योगको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतालाई बढावा गर्दछ ।
- बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूलाई विश्वको चौडा बजार प्राप्त हुन्छ ।
- विश्वका देशहरूबीच आर्थिक सम्बन्ध मजबूत बनाउँछ ।
- वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी बढ्दै जान्छ । यसले रोजगारी सिर्जना गरी गरिबी न्यूनीकरण, आर्थिक बृद्धि र विकासमा मद्दत पुऱ्याउँछ ।
- आविष्कारक तथा अनुसन्धानकर्ताको हौसला बढाउँछ । नयाँ नयाँ वस्तुको आविष्कार हुने वातावरण बन्दछ ।
- विश्वमा भोकमरी तथा खाद्य अभाव हट्न जान्छ ।

- प्रविधि हस्तान्तरणमा मद्दत पुग्दछ ।
- समृद्ध अर्थतन्त्रको निर्माणमा मद्दत पुग्दछ ।
- सांस्कृतिक परिमार्जनमा मद्दत पुग्दछ ।
- प्रतिस्पर्धी अर्थतन्त्र भएका मुलुकहरूको लागि विश्व नै सिंगो बजारको रूपमा रहने हुनाले वस्तु तथा सेवाको व्यापारको मात्रा अत्याधिक हुन्छ ।

विश्वव्यापीकरण तथा आर्थिक उदारीकरणका बेफाइदाहरू

- विकासशील देशहरूको विकासमा विकसित देशको अतिक्रमण हुन सक्छ । विकसित देशले अधिक मात्रामा फाइदा लिएको तथा अतिकम विकसित तथा विकासशील देशले खासै फाइदा लिन सकेको कुरा विभिन्न अध्ययनले औल्याएका छन् ।
- अन्य देशको आर्थिक मन्दीको बेलामा आफ्नो देश पनि नराग्ररी प्रभावित हुन जान्छ ।
- सरुवा रोगहरूको बिगबिगी बढ्न जान्छ । प्लेग, स्वाइन फ्लु, इवोला जस्ता रोगको महामारी फैलिन बेर लाग्दैन ।
- लघु, घरेलु तथा साना उद्योगको अस्तित्व समाप्त हुन सक्छ । बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूको चेपमा यस्ता उद्योगहरू कहिल्यै उठ्न नसक्ने गरी धराशयी हुने स्थिति आउँछ ।
- स्वदेशी उत्पादन भन्दा विदेशी ब्राण्डमा उपभोक्ता रमाउने हुँदा राष्ट्रियता, देशको पहिचान समेत गुम्न जाने खतरा पैदा हुन्छ । स्थानीय ब्राण्ड, वस्तु र बजार लोप हुने खतरा बढ्छ ।
- वस्तुको प्रयोगबाट देशको पहिचान भल्कने अवस्था आउँदैन । स्थानीय घरबुना गुन्यू चोलीको स्थानमा अमेरिकन पेन्टले स्थान लिन पुग्छन् । यसले सांस्कृतिक पहिचान नै गुम्ने खतरा बढ्छ ।
- पूँजीको निर्वाध आप्रवाहले गरिब देशमा बैंक तथा वित्तीय संस्था तथा मुद्रामा गम्भीर संकट पैदा हुन सक्दछ ।
- विश्वमा बढ्दै गएको आर्थिक असमानता र अन्यायपूर्ण अवस्थाले विश्व आतंकवादले बढावा पाउने वातावरण बनेको छ ।
- प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता कमजोर हुनाले नेपालका उद्योग धन्धाहरू बन्द हुँदै जाने क्रम बढेको छ । आगामी दिनहरूमा यो समस्या अझ बढ्दै जाने देखिन्छ ।
- विकासशील देशहरूमा दिगो विकासको सम्भावनालाई भन्नु क्षीण बनायो ।
- देशभित्र सामान्य समस्या देखिँदा पनि विदेशी लगानीकर्ताले आफ्नो पूँजी उठाएर फर्कन हतार गर्ने भएकोले अर्थतन्त्र भन्नु समस्याग्रस्त बन्न जाने । विगतमा मेक्सिको, थाइलैण्ड, मलेसिया, इण्डोनेसिया, कोरिया, रुसमा यो समस्या टड्कारो रूपमा देखिएको थियो । विदेशीहरू अर्काको देशको विकास गरिदिने मनसायले आउने होइन, नाफा कमाउन आउने हो । त्यसैले उनीहरूले नाफाबाहेक अरु केही देख्दैनन् । सामान्य संकटको बेला पनि उनीहरू आफ्नो पूँजीको सुरक्षा खोज्ने भएकोले विदेशी पूँजीमा अत्याधिक भर परेका देशहरूमा आर्थिक संकट चर्को देखिएको विभिन्न अध्ययनले देखाएका छन् ।

- आफ्नो चाहना र देशको आवश्यकता अनुसारको आर्थिक नीति तय गर्ने अधिकार गुमाउने । यसले आफ्नो देशको सार्वभौमिक अधिकारमाथि कुठाराघात गर्ने ।
- कतिपय अवस्थामा राजनीतिज्ञ व्यापारिक संस्थाहरूका लाचार छायाँ हुन पुगेको अनुभूति हुन्छ ।
- कृषि उपज लगायत कुनै पनि वस्तुमा संरक्षण दिन नपाइने भए तापनि विकसित देशहरूले यसलाई निरन्तरता दिइने रहेका छन् । यसबाट नेपालजस्ता विकासशील देशका कृषि उपजले बजार पाउने सम्भावना भएर गएको छ ।
- नेपाल जस्ता विकासशील मुलुकका उत्पादनहरूलाई विकसित मुलुकहरूले आफ्नो देशभित्र छिर्न नदिन कहिले श्रम, कहिले गुणस्तर, कहिले वातावरण, र कहिले सरसफाइका किचलो उठाएर हैरानी पारिरहेका छन् । यसबाट शक्तिशाली तथा विकसित देशले आफ्नो फाइदाको लागि मात्र उदारीकरण र विश्वव्यापीकरणलाई हतियारको रूपमा प्रयोग गरिरहेको भान हुन्छ ।

यस सम्बन्धमा देखा परेका प्रमुख चुनौतीहरू

विश्वव्यापीकरणबाट सिर्जित बजार समुद्रजस्तै हो । पौडी खेलन जान्नेलाई धित मरुजेल पौडी खेलन ठूलो समुद्र छ, नजान्नेलाई क्षितिजसँग जोडिएको समुद्रको कुनै अर्थ हुँदैन । क्षणभरमा समुद्रको पिंधमा पुछ । त्यसैले प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास पहिलो आवश्यकता हो । विकसित देशका ठूला कम्पनीसँग अतिकम विकसित देशका उद्योग तथा कम्पनीले प्रतिस्पर्धा गर्न नसक्ने र तुलनात्मक रूपमा प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता कमजोर हुनुले कम विकसित देशहरूले विश्वव्यापीकरणबाट अपेक्षित लाभ लिन सक्ने स्थिति छैन ।

विश्वव्यापीकरणमा विश्व व्यापारलाई नियमन गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय कानून, सन्धि, सम्झौता तथा विश्व व्यापार संगठनजस्ता संस्थाहरूको प्रबन्ध हुन्छ । तर भण्डारटिला अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी प्रक्रिया र खर्चिलो गुणस्तर परीक्षणबाट पार पाई अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार आफ्नो पक्षमा पार्न सक्ने क्षमता अतिकम विकसित देशको क्षमतामा पर्दैन ।

नयाँ नयाँ प्रविधिको प्रयोग गरी विश्व बजार कब्जा गर्ने क्षमता पनि विकसित देशले राख्दछन् । नयाँ नयाँ प्रविधिले मितव्ययिता कायम गर्न सक्ने, आम उपभोक्ताको चाहना अनुसारका वस्तु उत्पादन र आपूर्ति गर्न सक्ने, वातावरणमैत्री प्रविधि अपनाउन सक्ने तर कम विकसित देशमा त्यस्तो क्षमता हुँदैन ।

विश्वव्यापीकरणबाट बढीभन्दा बढी फाइदा लिन अब के गर्ने ?

- (क) बचत र लगानीलाई प्रोत्साहित गर्न समष्टिगत आर्थिक स्थिरता र स्थायित्व कायम अनिवार्य छ ।
- (ख) वैदेशिक लगानी र वैदेशिक व्यापार बढाउन सहयोग पुग्ने आर्थिक नीति अपनाउनु पर्दछ ।
- (ग) आन्तरिक बजारमा प्रतिस्पर्धा बढाउन संरचनागत सुधार जरुरी छ ।
- (घ) कानूनको शासन र सुशासन कायम हुनुपर्दछ ।
- (ङ) सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रको क्षमता विकासमा जोड दिनु आवश्यक छ । मानव संसाधन विकास, संस्थागत सुधार, सूचना प्रविधिको भरपुर प्रयोग तथा आविष्कारमा ध्यान दिनुपर्दछ ।

- (च) नेपाल लगायत विकासशील र अतिकम विकसित देशहरूले आफ्ना उत्पादनहरूलाई निर्वाध विकसित देशमा पहुँच पाउन पहल गर्नु तथा दबाब दिनुपर्दछ ।
- (छ) विकसित देशहरूले संरक्षणवादलाई अँगाली रहेकाले यसलाई तत्काल हटाउन पहल गर्नुपर्दछ । कृषिमा दिँदै आएको अनुदानलाई तत्कालै हटाउन अन्तर्राष्ट्रिय दबाबको सिर्जना गर्नुपर्दछ ।
- (ज) देशका उद्योग धन्धाको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास गर्नु जरूरी छ ।
- (झ) विश्व बजारको उच्च सम्भावना भएका वस्तुको पहिचान र विकास गर्नु जरूरी छ ।
- (ञ) अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार बढाउन सो अनुसारका देशमा पूर्वाधारको विकास गर्नु जरूरी छ । सुख्खा वन्दरगाह, कार्गो विमान, ठूला हवाईजहाजको खरिद, अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलको विस्तार तथा थप विमानस्थल बनाउने, नयाँ नयाँ आन्तरिक विमानस्थलको निर्माण गर्नेतर्फ राज्यको ध्यान केन्द्रित हुनुपर्दछ ।
- (ट) विश्वव्यापीकरणलाई सुहाउने कानून निर्माण र आवश्यकतानुसार परिमार्जन गर्नुपर्दछ ।

निष्कर्ष:

विश्वव्यापीकरण तथा आर्थिक उदारीकरणबाट अब विश्वका कुनै पनि देश अलग रहन सक्ने स्थिति छैन । विश्वका देशहरूमा उदार अर्थतन्त्र अपनाएको र एक देशको अर्थतन्त्र अर्को देशको अर्थतन्त्रसँग सञ्जालीकरण भैसकेको सन्दर्भमा आफ्नो देशको अर्थतन्त्रलाई प्रतिस्पर्धी बनाउनुको विकल्प छैन । प्रतिस्पर्धी अर्थतन्त्र नबनेसम्म विश्व बजारमा हाम्रा उत्पादन प्रतिस्पर्धामा खरो उत्रन सक्दैनन्, नेपाल जस्ता विकासशील देश कच्चा पदार्थको निर्यातकर्ताको रूपमा मात्र रहने परिस्थिति रहन्छ । प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता उच्च भए मात्र क्षितिजसँग जोडिएको समुद्र जस्तो विशाल विश्व बजारको अर्थ हुन्छ ।

विश्वव्यापीकरण तथा आर्थिक उदारीकरणले अवसरका साथै चुनौतीहरू पनि साथै ल्याएको हुन्छ । विश्वव्यापीकरण तथा आर्थिक उदारीकरणमा विश्वका कुनै पनि देशले आफ्नो देशभित्र अन्य देशका उत्पादनलाई पृथक व्यवहार गर्न मिल्दैन । तर विकसित तथा धनी देशहरूले गरिब देशका उत्पादनलाई गुणस्तर लगायत विभिन्न वहानाबाजीमा प्रवेश गर्न हाम्रो हाम्रो पर्ने असजिला नियम बनाई त्यस्ता देशको बजार भने आफूले लिई राख्ने रणनीति बनाउन सक्ने हुँदा यसतर्फ सचेत हुनु जरूरी छ ।

विश्वव्यापीकरण अवसर पनि हो र चुनौती पनि । नेपाल जस्ता अतिकम विकसित देशको लागि चुनौती बढी देखिन्छ । जे भए तापनि अब नेपाल चाहेर होस् वा नचाहेर, विश्वव्यापीकरणको महासमरमा हाम फालिसकेको छ । अब जिउनको लागि यसमा पौडिनु अनिवार्य छ । पौडिन जान्ने हो भने नेपाललाई हिजोको पोखरीको साटो समुद्र मिलेको छ । पौडिने कलाको विकास नगर्ने हो भने क्षितिजसम्म जोडिएको समुद्रको कुनै अर्थ हुनेछैन । त्यसैले नेपालले आफ्नो आन्तरिक क्षमताको अभिवृद्धि गर्दै विश्व बजारमा आफ्ना वस्तु तथा सेवाको सहूलियतपूर्ण प्रवेशको लागि दबाब दिनुपर्दछ । यसको साथसाथै राज्यको नियमन क्षमता कमजोर भए आर्थिक उदारीकरणमा निजीक्षेत्रले आम उपभोक्तालाई जुकाले मानिसको रगत चुसे भै चुस्ने भएकोले राज्यको नियमन क्षमता सवल बनाइनु पर्दछ । उदार र विश्व अर्थतन्त्रसँग सञ्जालीकरण भएको विश्वअर्थतन्त्रका नकारात्मक असरबाट लघु, घरेलु तथा साना उद्योग, देशको विशिष्ट संस्कृति र सांस्कृतिक मूल्य मान्यता तथा राष्ट्रिय पहिचानलाई जोगाउन उपयुक्त रणनीति अपनाउनु पर्दछ ।

अर्को कुरा आर्थिक उदारीकरण र विश्वव्यापीकरण देशको समग्र आर्थिक सामाजिक विकासका लागि अपनाइने साधन मात्र हो । मूल प्रवाहमा हिड्न नसकेका र यसबाट फाइदा पाउन नसकेका विपन्न तथा निमुखा वर्गको हितको लागि तथा गरिबी निवारणकालागि राज्यको लगानी केन्द्रित हुनुपर्दछ । विश्वव्यापीकरणले आर्थिक असमानता पनि जन्माउन सक्दछ । आर्थिक असमानताले विद्रोहको जन्म दिन्छ । जसको मूल्य चुकाउन राज्यले धेरै वर्ष खर्चिनु पर्ने हुन्छ । नेपाल यसमा भुक्तभोगी भैसकेको छ । उदार अर्थतन्त्र र यसको सञ्जालीकरण बाट जे जस्ता अवसर सिर्जना भएका छन् तिनको गरिब निमुखाको हितमा उपयोग गर्नसक्नु पर्दछ । अतः सामाजिक न्याय र सुरक्षा राज्यको प्राथमिकताको क्षेत्र हुनैपर्दछ । यस्ता वर्गलाई राज्यले संरक्षण प्रदान गरेको अनुभूति हुने गरी उचित मानवोचित जीवनस्तर बिताउन सक्ने वातावरण सिर्जना गर्नु अहिलेको आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामग्री:

१. Acharya, Keshav Prasad, **Review of Economic Policies and Economic Reforms Undertaken by the Government**, (2000), Nepal Foundation for Advanced Studies (NEFAS), Embassy of Finland, Kathmandu.
२. <http://en.wikipedia.org/wiki/Globalization>
३. <http://www.businessdictionary.com>
४. <http://en.wikipedia.org/wiki/Globalization>
५. [http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/development\\$=](http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/development$=)
६. <http://www.differencebetween.com/difference-between-liberalisation-and-vs-globalisation/>
७. थापा, डा. गोविन्दबहादुर, **विश्वव्यापीकरण र विकासशील मुलुकहरूमा यसको प्रभाव**, प्रशासन विकास र व्यवस्थापन (चुनौती, रणनीति र समाधान), (२०६२), उत्सव बुक्स, पुतलीसडक, काठमाण्डौ ।
८. थापा, डा. गोविन्दबहादुर, विश्वव्यापीकरणको समकालीन स्थिति, कान्तिपुर दैनिक ।
९. थापा, डा. गोविन्दबहादुर, आर्थिक उदारीकरण र नेपालमा यसको प्रयोग, कार्यपत्र
१०. मैनाली गोपीनाथ, राज्य सञ्चालनका आधारहरू (२०७०), मकालु प्रकाशन गृह, डिल्लीबजार, काठमाण्डौ ।
११. शिवाकोटी, कृष्णमुरारी, विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरण (२०६९), अग्रसारथी अध्ययन तथा अनुसन्धान केन्द्र, सोपान मासिक, डिल्लीबजार, काठमाण्डौ ।

सरकारप्रतिको विश्वासको प्रतिक राष्ट्रिय

सतर्कता केन्द्र

- शेरबहादुर दुङ्गना*

सारांश

प्रजातान्त्रिक शासन व्यवस्थामा सरकार प्रत्यक्ष रूपमा जनताप्रति उत्तरदायी हुने भएकोले प्रशासनिक अनियमिता, ढिलासुस्ती हटाई जनतालाई सुशासनको अनुभूति दिन एवम् राज्यप्रतिको जनताको विश्वास बनाई राख्न सरकारभित्रैबाट सुधारको निरन्तरता गर्नुपर्ने हुन्छ। यसका लागि कार्यकारी प्रमुख मातहत निगरानी (खण्डबिलअभ) निकायको स्थापना गर्नु पर्छ भन्ने अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता रहिआएको छ।

सरकार मातहतका निकाय भ्रष्ट हुन सक्दछन्। तसर्थ सरकार प्रमुख मातहत यस्तै निगरानी निकाय रहने विश्वव्यापी प्रचलन छ। उदाहरणका लागि कार्यकारी प्रमुख मातहत यस्तो निकाय रहनेमा मलेसिया, सिङ्गापुर छन् भने स्वतन्त्र संवैधानिक निकाय मातहत रहनेमा नेपाल, हङकङ र अष्ट्रेलिया रहेका छन्। व्यवस्थापिका मातहत यस्तो निगरानी निकाय रहने मुलुकमा बेलायत पर्दछ।

नेपालमा सरकार प्रमुख मातहत राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र र संवैधानिक निकायका रूपमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग रहने व्यवस्था छ। यस अनुरूप भ्रष्टाचारजन्य कार्य प्रभावकारी रूपमा नियन्त्रण गर्न र भ्रष्टाचारका विरुद्ध जनचेतना बढाउने सम्बन्धी कार्यका लागि सरकार नै सक्रिय रूपमा लाग्नुपर्ने भएकोले नेपालमा सरकार मातहत निगरानी निकायका रूपमा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको गठन गर्न श्री महादेव यादव संयोजक रहनु भएको भ्रष्टाचार नियन्त्रण सुभाष समितिको प्रतिवेदन, २०५६ को सिफारिश अनुसार यो राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र वि.सं. २०५९ साल श्रावण २७ गते स्थापना भएको हो।

नेपाल सरकारको मिति २०५६।१।१ को निर्णयले भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि अपनाउनुपर्ने सुधारका उपायहरू बारे सुभाष दिन श्री महादेव यादवको अध्यक्षतामा श्री बिमल राज बस्नेत, श्री राधारमण उपाध्याय, श्री वीरबहादुर शाही, श्री राधेश्याम अधिकारी, श्री श्रीहरि अर्याल र श्री भोजराज पोखरेल सदस्य रहनु भएको थियो। प्राप्त सिफारिशका आधारमा भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ कार्यान्वयन भईरहेकोमा समसामयिक सुधार आवश्यक ठानिएको छ।

* उपसचिव, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र

विषय प्रवेश

जनतालाई सर्वसुलभ रूपमा सेवा सुविधा प्रदान गर्ने उद्देश्यले सार्वजनिक निकायहरूको स्थापना गरिएको हुन्छ । सार्वजनिक श्रोत साधन र अधिकारको दुरुपयोग हुन सक्ने अवस्थालाई नियन्त्रण गर्न राज्यबाट प्रवाह हुने सेवा तथा विकास निर्माणको कार्यमा गुणस्तर अभिवृद्धि गर्दै पारदर्शिता र सुशासन प्रवर्द्धन गर्ने तथा सम्पूर्ण राज्य व्यवस्थाप्रति नागरिकको विश्वास कायम राख्ने मूल दायित्व सरकारको हुन जान्छ ।

श्रोत साधन र अधिकारको दुरुपयोग हुन नदिन सरकारी तथा सार्वजनिक निकायहरूको निगरानी राख्न संस्थागत व्यवस्था हुनुपर्ने हुन्छ । राज्यमा हुने विभिन्न प्रकारका सार्वजनिक एवम् निजी क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचार तथा अनियमिततालाई न्यूनीकरण गर्दै जनतालाई सुशासनको प्रत्याभूति दिलाउन धेरैजसो लोकतान्त्रिक व्यवस्था भएका राष्ट्रहरूले कानूनी, नीतिगत, संस्थागत एवम् कार्यगत प्रकृया अबलम्बन गरेको पाइन्छ ।

‘भ्रष्टाचारजन्य कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा नियन्त्रण गर्न तथा भ्रष्टाचार विरुद्ध जनचेतना अभिवृद्धि गर्न नेपाल सरकारले प्रधानमन्त्रीको प्रत्यक्ष रेखदेख र नियन्त्रणमा रहने गरी एक राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको स्थापना गर्न सक्नेछ’ भनी भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा ३७ को प्रावधान बमोजिम २०५९।४।२७ मा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको स्थापना भएको हो । यसको प्रमुखको रूपमा निजामती सेवाका विशिष्ट श्रेणीको इन्जिनियरिङ्ग समूहको सचिव तोकिने व्यवस्था छ ।

केन्द्रको कार्यक्षेत्र, काम, कर्तव्य र अधिकार

भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि निरोधात्मक (Preventive) र प्रवर्द्धनात्मक (Promotional) कार्य गर्न राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रले भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य सञ्चालन) नियमावली, २०६५, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य व्यवस्थापन) निर्देशिका, २०६८, प्राविधिक परीक्षकको आचारसंहिता, २०६७, भ्रष्टाचार विरुद्धको रणनीति तथा कार्ययोजना, २०६५ अन्तर्गतको निकायगत कार्ययोजना २०६७, भ्रष्टाचार विरुद्धको संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि, २००३ कार्यान्वयन सम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति, २०६९ समेतको कानूनी व्यवस्था अनुरूप आफ्नो कार्य सम्पादन गर्दै आइरहेको छ । साथै नेपाल सरकारले समय समयमा दिने निर्देशनको आधारमा समेत यस केन्द्रले कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ ।

प्रस्तुत ऐन, नियमावली लगायतका कानूनी व्यवस्था एवम् रणनीति तथा संस्थागत व्यवस्था अनुसार यस केन्द्रको कार्यक्षेत्र देहाय बमोजिम रहेको छ :-

(क) भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९

सर्वसाधारण जनताको सुख, शान्ति र आर्थिक हितको निमित्त समाजमा विद्यमान आर्थिक अनुशासन, नैतिकता र सदाचार कायम राख्दै भ्रष्टाचार निवारण गर्ने उद्देश्यले जारी भएको भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा ३८ मा केन्द्रको काम, कर्तव्य र अधिकारको सम्बन्धमा देहाय बमोजिम व्यवस्था भएको छ :

- (क) नेपाल सरकारका मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय वा सार्वजनिक संस्थाबाट सम्पादन हुनुपर्ने कार्यहरू नियमित रूपमा भए नभएको विषयमा सूचना सङ्कलन गर्ने,
- (ख) नेपाल सरकारको मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय वा सार्वजनिक संस्थाबाट नियमित रूपमा हुनुपर्ने कार्य भएको नपाइएमा त्यस्ता निकायलाई सो विषयमा सतर्क गर्ने,
- (ग) सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले प्रचलित कानून बमोजिम दिएको सम्पत्ति विवरण र आयको अनुगमन गर्ने,
- (घ) भ्रष्टाचार हुन सक्ने स्थान वा काममा नियमित निगरानी राख्ने, छड्के जाँच र अन्वेषण गर्न आवश्यक व्यवस्था मिलाउने,
- (ङ) भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धमा अपनाउनु पर्ने नीति, रणनीति र तत्सम्बन्धी कानूनमा कुनै सुधार गर्नुपर्ने देखिएमा नेपाल सरकारलाई आवश्यक सुझाव दिने,
- (च) नेपाल सरकारका मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय वा सार्वजनिक संस्थामा उजुरीपेटिका राख्ने व्यवस्था मिलाउने,
- (छ) भ्रष्टाचारको रोकथाम गर्ने उद्देश्यले आवश्यकतानुसार सम्बन्धित निकायलाई सुझाव वा निर्देशन दिने,
- (ज) भ्रष्टाचार सम्बन्धी कसुरमा अनुसन्धान गर्ने निकाय वा पदाधिकारीबाट भ्रष्टाचार सम्बन्धी आवश्यक विवरण वा सूचना प्राप्त गरी अद्यावधिक गराई राख्ने,
- (झ) भ्रष्टाचार सम्बन्धी प्राप्त कुनै जानकारी सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने,
- (ञ) भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धमा आइपर्ने अन्य काम गर्ने वा गराउने,
- (ट) नेपाल सरकारले तोकेको अन्य कार्य गर्ने, गराउने ।

(ख) राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य सञ्चालन) नियमावली, २०६५

भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा ६४ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी केन्द्रको कार्य सञ्चालन नियमित र व्यवस्थित गर्न नेपाल सरकारले जारी गरेको राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य सञ्चालन) नियमावली, २०६५ ले केन्द्रको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धमा देहाय बमोजिम व्यवस्थाहरू गरेको छ :

१. सूचना संकलन गर्ने,
२. अनुगमन गर्ने एवम् सुझाव वा निर्देशन दिने,
३. सतर्क गराउने र कारवाहीको लागि लेखी पठाउने,
४. सम्पत्ति विवरण तथा आयको अनुगमन गर्ने,
५. निगरानी, छड्के जाँच तथा अन्वेषण गर्ने,
६. प्राविधिक परीक्षण गर्ने,
७. जनचेतना अभिवृद्धि सम्बन्धी काम गर्ने,
८. भ्रष्टाचार नियन्त्रणको कार्यमा अन्य सम्बन्धित निकायसँग सहकार्य गर्ने,
९. केन्द्रले गरेका कामकारवाहीको वार्षिक विवरण सहितको प्रतिवेदन प्रत्येक वर्ष प्रधानमन्त्री समक्ष पेश गर्ने,

१०. केन्द्रले सम्पादन गरेका काम कारवाहीहरू कानून बमोजिम सार्वजनिक गर्ने ।

(ग) राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य व्यवस्थापन) निर्देशिका, २०६८

केन्द्रका कार्यसञ्चालन सम्बन्धमा प्रक्रियागत विषयहरू समावेश भएको ।

(घ) प्राविधिक परीक्षकको आचारसंहिता, २०६७

केन्द्रले गर्ने विकास आयोजनाहरूको प्राविधिक परीक्षण गर्ने परीक्षकहरूले पालना गर्नु पर्ने आचरण समावेश भएको ।

(ङ) भ्रष्टाचार विरुद्धको रणनीति तथा कार्ययोजना, २०६५ अन्तर्गतको निकायगत कार्ययोजना, २०६७

सुशासनको माध्यमबाट भ्रष्टाचारमुक्त शासन प्रणाली स्थापना गरी सुसंस्कृत तथा समृद्ध नयाँ नेपालको निर्माण गर्ने परिकल्पना सहित ल्याइएको “भ्रष्टाचार विरुद्धको रणनीति तथा कार्ययोजना, २०६५” को मुख्य उद्देश्य सरकारी कार्यप्रणालीमा सरलीकरण र आचरणगत सुधार गरी भ्रष्टाचारजन्य क्रियाकलापको नियन्त्रणद्वारा नैतिकवान र सुसंस्कृत नेपाली समाजको निर्माण गर्नु रहेको छ । भ्रष्टाचारको रोकथाम तथा नियन्त्रण सम्बन्धमा नेपालद्वारा गरिएका अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धतालाई कार्यान्वयन गर्न तथा भ्रष्टाचार विरुद्धका प्रयासलाई अभिसक्त बनाउन यस कार्ययोजनाले जिम्मेवार निकायको रूपमा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र समेतलाई तोकेको छ ।

साथै उक्त कार्ययोजना अन्तर्गतको नेपाल सरकारबाट मिति २०६७।८।८ मा स्वीकृत निकायगत कार्ययोजना, २०६७ ले यस केन्द्रलाई देहायको कार्यहरूको लागि जिम्मेवार निकायको रूपमा तोकेको छ ।

१. भ्रष्टाचार विरुद्धको कानूनको दृढतापूर्वक कार्यान्वयन गर्ने,
२. भ्रष्टाचार सम्बन्धी खोज तथा अनुसन्धान गर्ने निकायको अनुसन्धान सम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि गर्ने,
३. भ्रष्टाचार विरुद्धका सूचना गोप्यरूपमा प्राप्त हुने व्यवस्था मिलाउने र यस्तो सूचना दिनेलाई पुरस्कृत गर्ने व्यवस्था मिलाउने,
४. भ्रष्टाचारको रोकथाम तथा नियन्त्रणका क्षेत्रमा कार्यरत जनशक्तिको क्षमता विकासको लागि विशेष तथा उच्चस्तरका प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
५. भ्रष्टाचार विरुद्ध कार्यरत संस्थाहरूबीच कार्यमूलक सूचना सञ्जाल निर्माण गर्ने,
६. भ्रष्टाचार विरुद्धका प्रचार-प्रसार सामग्री निर्माण गरी विद्युतीय सञ्चार माध्यमबाट प्रचार प्रसार गर्ने,
७. भ्रष्टाचार विरुद्ध जनचेतना अभिवृद्धि गर्न कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
८. सार्वजनिक सञ्चार माध्यमलाई भ्रष्टाचार विरुद्धको सहयात्री घोषणा गरी खोजपूर्ण सामग्री प्रकाशन गर्न प्रोत्साहित गर्ने र वर्षभरिको प्रकाशन सामग्रीको आधारमा छापा वा अन्य सञ्चार माध्यमलाई सर्वोत्कृष्ट घोषणा तथा पुरस्कृत गर्ने,
९. भ्रष्टाचार हुने भनी पहिचान भएका निकाय र स्थलहरूको निगरानी गर्न सूचक खटाउने Whistle Blowing पद्धतिको अनुसरण गर्ने,

१०. सुराकीको व्यवस्था गरी प्रतिफलको आधारमा पुरस्कृत गर्ने,
११. अनुचित कार्य तथा भ्रष्टाचार सम्बन्धी सूचना सङ्कलन, परिमार्जन र विश्लेषणको कार्यलाई भरपर्दो बनाउने र त्यस्तो कार्यमा प्रत्येक नागरिकहरूलाई प्रोत्साहन गर्ने,
१२. सार्वजनिक पदाधिकारीहरूको स्वार्थको द्वन्द्व हटाउन आवश्यक व्यवस्था गर्ने,
१३. केन्द्रीय निकायहरूमा सार्वजनिक निर्माण आचारसंहिता निर्माण गरी लागू गर्न लगाउने,
१४. शंकास्पद ठेक्कापट्टाको विस्तृत छानविन, अन्वेषण एवम् परीक्षण गरी सत्य तथ्य सार्वजनिक गर्ने,
१५. सार्वजनिक संस्थाहरूबाट खरिद वा निर्माण वा बिक्री सम्बन्धी निर्णयमध्ये उजुरी र प्राप्त सूचनाका आधारमा कम्तिमा १० प्रतिशत निर्णयको औचित्यता र परीक्षण एवम् प्राविधिक परीक्षण गर्ने,
१६. भ्रष्टाचारको हिसावले अत्यन्त सम्वेदनशील विन्दुको रूपमा पहिचान भएका कार्यालयहरूको काम कारवाहीलाई नियमति रूपमा निगरानी राख्ने,
१७. भ्रष्टाचार विरुद्ध नागरिक सर्वेक्षणको व्यवस्था गर्ने, र
१८. सम्पत्ति विवरणको अनुगमन गर्ने ।

(च) सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०६५

सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०६५ बमोजिम सर्वसाधारणलाई सेवा प्रदान गर्ने वा जनसम्पर्क कायम गर्ने प्रत्येक सरकारी कार्यालयले सबैले देख्ने ठाउँमा तोकिए बमोजिम नागरिक वडापत्र राखे नराखेको एवम् नागरिक वडापत्र बमोजिमको सेवा प्रवाह भए नभएको सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने जिम्मेवारी केन्द्रलाई तोकिएको छ ।

(छ) उपलब्धी (आ.व. २०५९।६० देखि २०७२।७३ सम्मको उजुरी दर्ता र फर्छ्यौट) विवरण

केन्द्रले सम्पादन गर्ने उजुरीका आधारमा विश्लेषण गर्दा केन्द्र स्थापना भएदेखि आ.व. २०७२।७३ को ०७२ कार्तिकसम्मको उजुरी तथा फर्छ्यौट सम्बन्धी चालु वर्षसमेत गरी १४ वर्षको संस्थाको कार्यविधिमा प्राप्त भएका ६५५४ उजुरीहरू मध्ये ६००९ थान उजुरीहरू फर्छ्यौट भएका छन् ।

यस अवधिमा विविध विषयमा विस्तृत छानविन भई भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को प्रावधान अनुसार अन्तिम टुङ्गोमा पुर्याउन देहायका आ.व.का मुद्दाहरू अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगमा पठाए अनुसार आमसञ्चारका माध्यमबाट कारवाहीमा रहेको जानकारी प्राप्त हुने गरेका छन् ।

राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रले अवश्यक अध्ययन अनुसन्धान पूरा गरी भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा ३८ को खण्ड (भ) अनुसार अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगमा कारवाहीका लागि ८ सय ६८ थान मुद्दाहरू पठाएको अभिलेख छ ।

उपरोक्त कानूनी प्रावधान अनुसार यस राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रले देहायका कार्यहरु सम्पादन गरि आएको छ ।

बढी उजुरी पर्ने निकायहरु: (शिक्षा,स्वास्थ्य तथा जनसंख्या,संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास, गृह र भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय)

आ.व. २०६१/०६२ देखि आ.व.२०७१ र ०७२ सम्म गरिएका प्राविधिक परीक्षण तथा तालिम

प्राविधिक परीक्षण

क्र.सं.	निकायगत योजनाहरु	आ.व. ०७०/७१ सम्म	आ.व. ०७१/७२	हालसम्म	कैफियत
१	राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरु	२९	११	४०	आ.व. २०६९/७० देखी सुरु भएको
२	सडक र ग्रामिण सडक आयोजना	१६६	१७	१८३	
३	पुल आयोजना (भोलुङ्गे पुल सहित)	२३	९	३२	
४	सिंचाई आयोजना	२५	६	३१	
५	भवन निर्माण आयोजना	१२८	४	१३२	
६	विमानस्थल आयोजना	५	१	६	
७	खानेपानी तथा सरसफाइ आयोजना	१७	२	१९	
८	नदी तथा जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण आयोजना	७	-	७	
९	जल विद्युत आयोजना	२	-	२	
१०	बाढीजन्य क्षति पुननिर्माण आयोजना	१२	-	१२	
११	अन्य	५	-	५	
	जम्मा	४९९	५०	४६९	
१	प्राविधिक परीक्षण तालिम (प्रशिक्षार्थी संख्या)	२४३	२३	२६६	१३ औं समूह

४. संगठन संरचना तथा जनशक्ति

(क) संगठन संरचना

केन्द्रमा प्रमुखको रुपमा नेपाल सरकारको विशिष्ट श्रेणीको सचिव रहने र केन्द्र अन्तर्गत चारवटा महाशाखाहरू क्रमशः प्रशासन तथा अनुगमन महाशाखा, प्राविधिक परीक्षण तथा अनुगमन महाशाखा, नीति निर्माण तथा कानूनी राय परामर्श महाशाखा र सतर्कता केन्द्र प्रहरी व्यवस्थापन सूचना संकलन, निगरानी तथा अनुगमन महाशाखा रहेका छन् ।

(ख) जनशक्ति

केन्द्रको जनशक्ति देहाय बमोजिम तोकिएको छ ।

- निजामती तर्फ ८३ जना जसमध्ये हाल कार्यरत ६६ जना र रिक्त १७ जना ।
- प्रहरीतर्फ ४२ जना जसमध्ये हाल कार्यरत ३१ जना ।
- करारतर्फ २५ जना जसमध्ये हाल कार्यरत २१ जना ।

५. नियमित रूपमा सम्पादित हुँदै आएका कार्यहरू

१. गत आ.व.बाट जिम्मेवारी सरी आएको र चालु आ.व. २०७२ मा दर्ता भएका उजुरी फर्छ्यौट गरिरहेको छ ।
२. फर्छ्यौट उजुरीमध्ये सतर्क गराइएको, निर्देशन दिइएको, सुभाब दिइएको, अखितयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग पठाइएको र अन्य तामेली रहने गरेका छन् ।
३. प्राविधिक परीक्षण प्रयोगशाला स्थापनाकालागि मेशिन उपकरण लगायतको व्यवस्थापन प्रक्रिया अगाडि बढाइएको छ ।
४. प्राविधिक परीक्षणका लागि सम्बन्धित निकायबाट योजना विवरण मागी परीक्षणका लागि काम भईरहेको छ ।
५. प्राविधिक परीक्षणबाट देखिएका अपरिपालना सम्बन्धी प्रतिवेदन सच्याउन (NCR Disposition) सम्बन्धित निकायमा पत्राचार हुने गरेका छन् तर यसलाई सामान्य प्रक्रियाका रूपमा मात्र लिने गरिएको पाईन्छ ।
६. देशका जिल्लाहरूका विद्यालय र कलेजहरूमा सदाचार प्रवर्द्धन कार्यक्रम, सेवाग्राही सर्भेक्षण, कार्यालय समयपालना अनुगमन, नागरिक बडापत्रको अनुगमन र भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी जनचेतनामूलक गोष्ठीका कामहरू नियमित रूपमा सम्पादित भईरहेका छन् ।
७. सम्पत्ति विवरण बुझाउने दायित्व भएका सार्वजनिक पद धारण गरेका राष्ट्रसेवकहरूले नियुक्ति भएका तथा चालु आर्थिक वर्ष सुरु भएको ६० दिनभित्र तोकिएको निकायमा तोकिएको फाराममा सम्पत्ति विवरण भरी बुझाए नबुझाएको सम्बन्धमा विवरण सङ्कलनका साथै त्यसलाई सार्वजनिक गर्ने काम भईरहेको छ ।
८. बुटवल, अत्तरिया, पथलैया, ईटहरी लगायतका स्थानमा राष्ट्रिय सतर्कता भित्तोहरू राखि अद्यावधिक गरिने गरिएको छ ।
९. केन्द्र स्थापना भएको दिन २०५९ श्रावण २७ गते को संस्मरणसंगै केन्द्रले गत वर्षभरी भए गरेका सबै कामहरू समावेश गरी वार्षिक प्रतिवेदन सम्माननीय प्रधानमन्त्रीज्यू समक्ष प्रस्तुत गरिँदै आएको छ ।
१०. नियमानुसार काम गर्नु पर्ने सरकारी तथा सार्वजनिक निकायले गर्नु पर्ने काम नियमित रूपमा गरिरहेको नरहेको सम्बन्धमा नियमित रूपमा निगरानी तथा अनुगमन भईरहेको छ ।

११. भ्रष्टाचार विरुद्धका जनचेतनामूलक सन्देश र वृत्तचित्रको प्रचार-प्रसार भईरहेको छ ।
१२. गत वर्ष भै चालु वर्षमा काठमाडौं महानगरपालिकाको प्रस्तावित टावर निर्माण, नयाँ बसपार्कको ठेक्का सम्झौता अनुसार कार्य भए नभएको विषय, त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलमा भएको वेतिथी, काठमाण्डौ उपत्यका खानेपानी लि.मा महाप्रबन्धक नियुक्ति लगायतका व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित विषय, प्राविधिक शिक्षा तथा व्यवसायिक तालिम परिषद (CTEVT) ले नर्सिङ कलेजहरूलाई सम्बन्धन प्रधान गर्ने आधारहरू र जनक शिक्षा सामग्री केन्द्र लिमिटेडमा व्यवस्थापकीय विषयहरूको विस्तृत अध्ययन गर्ने काम भई रहेको छ । टोलीहरू नियमित रूपमा काम गरिरहेका छन् ।
१३. सिंहदरबार परिसरमा केन्द्रको भवन निर्माणको कार्य भई रहेको छ । सम्झौता अनुसार समयमा काम नहुने विगतको समस्या यसमा पनि देखिएको छ । अझ भारतको नाकाबन्दीले भवन निर्माण कार्यले आवश्यक तेल समेत पाउँन सकेको देखिँदैन ।
१४. वि.सं. २०६५ सालदेखि केन्द्रको खाता सञ्चालनमा केन्द्रका प्रमुख अधिकृत र सचिवले पनि दस्तखत गर्ने प्रचलन रहेकाले यस केन्द्रको आ.व. २०५९/६० देखि आ.व. २०७१/७२ सम्म केन्द्रको नाममा कायम भएको बेरुजू सबै फछ्यौट भई बेरुजू शून्य रहेको खुशीको खबर छ ।

७. समस्याहरू:

१. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रले भ्रष्टाचारजन्य कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा नियन्त्रण गर्न तथा भ्रष्टाचार विरुद्ध जनचेतना बढाउने कार्य गर्दै आएको केन्द्रको लागि छुट्टै ऐन बनाउने कार्य २०६६ सालदेखि थालिएको छ ।
२. दरबन्दी बमोजिम दक्ष तथा प्राविधिक जनशक्तिको पदपूर्ति नहुँदा कार्यसञ्चालनमा केही कठिनाई उत्पन्न भएको छ ।
३. केन्द्रमा कर्मचारी सरुवा भई आउन नचाहने तथा भएका कतिपय कर्मचारीसमेत अन्यत्र सरुवा भई जान इच्छुक भएकोले केन्द्रको काममा बाधा परिरहेको छ ।
४. केन्द्रमा प्राविधिक परीक्षण गर्नुपर्ने आयोजनाको संख्या बढेको तर जनशक्ति यथावत रहेको अवस्थामा कार्यबोझ बढेको छ ।
५. कर्मचारीहरूको कार्यदक्षता र क्षमता अभिवृद्धिको लागि स्वदेशी तथा विदेशी तालिम, अध्ययन भ्रमण जस्ता माध्यमसमेतबाट प्रशिक्षित गर्ने कार्यको अभाव रहेको ।
६. सम्पत्ति र आयको अनुगमनका सम्बन्धमा भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ मा भएको प्रावधान सो को नियमावलीमा नसमेटिएको ।
७. केन्द्रमा पर्याप्त मात्रामा मेशीनरी औजार, सवारी साधन, कम्प्युटर तथा फर्निचर आदिको कमी, कार्यरत कर्मचारीको क्षमता विकासकालागि तालिमको कमी रहेको ।
८. छानविन गर्ने निकायहरूबीच काम, कर्तव्य र अधिकारबारे स्पष्ट सिमाङ्कन नहुँदा उजुरी छानविन लगायतका काममा दोहोरोपना उत्पन्न भएको तथा सुझाव कार्यान्वयन गर्ने निकायलाई समेत समस्या उत्पन्न भएको ।

९. उजुरी गुनासोहरूको सिलसिलामा सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायबाट समयमै जवाफ प्राप्त नहुने, अपुरो विवरण प्राप्त हुने तथा तथ्य प्रमाण संलग्न भई नआउने कारणले गर्दा उजुरी व्यवस्थापनमा कठिनाई उत्पन्न भएको ।
१०. प्राविधिक परीक्षकबाट आयोजनाको प्राविधिक परीक्षण गरी जारी भएको अपरिपालना प्रतिवेदन (NCR) अनुसार सम्बन्धित निकायले सच्याउने कार्य गरे नगरेको विवरण समय मै प्राप्त हुने नगरेको ।

द. समस्या समाधानका लागि

१. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको कार्यक्षेत्र स्पष्ट गर्दै यसको कार्यमा प्रभावकारिता ल्याउन र समयानुकूल राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलाई गतिशिलता प्रदान गर्न छुट्टै ऐन निर्माण प्रक्रियालाई अघि बढाउन २०६६ साल देखि थालिएको ऐनको मस्यौदा तयार गरी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषदको कार्यालयमा पठाइएको ।
२. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य सञ्चालन) नियमावली, २०६५ संशोधनका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषदको कार्यालयमा पठाइएको ।
३. आर्थिक वर्ष २०६९।७० को फागुन महिनादेखि गत आर्थिक वर्ष २०७१।७२ को आषाढ मसान्तसम्म लागू रहेको कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणालीको निरन्तरताका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषदको कार्यालयमा पठाइएको ।
४. केन्द्रकोलागि सवारी साधन खरिद गर्न बजेट उपलब्ध गराइ दिन अर्थ मन्त्रालयमा पत्राचार गरिएको ।
५. सम्पत्ति विवरण बुझाउने पदाधिकारीहरूको विवरणको इन्ट्री सम्बन्धित निकायबाट गर्न सकिने गरी सफ्टवेयर विकास गरि काम भईरहेको ।

९. केन्द्रको कार्ययोजना:

१. प्राविधिक परीक्षण प्रयोगशाला स्थापना गरी सञ्चालनमा ल्याउने ।
२. विकास आयोजनाहरूको निर्माण चरणको मात्र प्राविधिक परीक्षण गरि आएकोमा आयोजना डिजाइन, खरिद, निर्माण र सञ्चालन चरणको प्राविधिक परीक्षण गरिने ।

क) नीतिगत सुधार

१. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको लागि छुट्टै ऐनको व्यवस्था ।
२. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य सञ्चालन) नियमावली, २०६५ (प्रयोगशाला सञ्चालन, प्राविधिक परीक्षकहरूको वर्गीकरण, प्राविधिक परीक्षकहरूको योग्यता लगायतका समसामयिक विषय थप गरी) संशोधन गर्ने ।
३. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ मा भएको अनुचित कार्य सम्बन्धी व्यवस्थालाई सतर्कता केन्द्रको क्षेत्राधिकारभित्र समेट्ने ।
४. सुशासन कायम गर्ने सम्बन्धमा सतर्कता केन्द्रले कुनै कार्यालयको अनुगमन र अन्वेषण गर्दा अनियमितता भएको पाएमा वा निर्देशन पालना नगरेमा वा सतर्क गराउँदा पनि सुधार नगरेमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई

निजामती सेवा ऐन र नियमावली तथा अन्य आकर्षित हुने ऐन नियममा संशोधन गरी प्रत्यक्ष किसिमले विभागीय कारवाही गर्न सिफारिश गर्न सक्ने अधिकारको व्यवस्था गर्ने ।

५. सतर्कता केन्द्रलाई भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा २८ बमोजिम अनुसन्धान अधिकारीलाई भएको अधिकार प्रयोग गर्ने ।
६. सम्पत्ति विवरण नभर्ने पदाधिकारी र कर्मचारीलाई जरिवाना गर्ने अधिकार केन्द्रमा हुने ।
७. विकास आयोजनाहरूमा प्राविधिक परीक्षणलाई अभिन्न अङ्ग बनाउने र प्राविधिक परीक्षणको बजेट एकमुष्ट रूपमा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलाई उपलब्ध गराउने ।
८. पूर्वमहान्यायाधिवक्ता एवं वरिष्ठ अधिवक्ता श्री महादेव यादव संयोजक रहेको भ्रष्टाचार नियन्त्रण सुभाव समितिको प्रतिवेदन, २०५६ अनुसार राजस्व अनुसन्धान विभाग खारेज गरी हाल सो विभागले गरी आएका कार्यहरू यस केन्द्रको क्षेत्राधिकारभित्र ल्याउने ।
९. सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को दफा ६५ को उपदफा (१) को खण्ड (घ) मा उल्लिखित प्राविधिक परीक्षण गर्ने वा गराउने भन्ने वाक्यांश हटाइ प्राविधिक परीक्षण गराउनु पर्ने भएमा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र मार्फत गराउने भन्ने वाक्यांश थप गर्ने ।

ख) संस्थागत सुधार

१. कार्यालयका कामहरू Computerized गर्ने । यस अन्तर्गत उजुरी व्यवस्थापनका लागि Compliant Management System (CMS) को विकास गर्ने ।
२. केन्द्रको प्राविधिक परीक्षण महाशाखातर्फ विषय क्षेत्रगत प्राविधिक जनशक्ति थप गर्ने ।
३. कार्यरत जनशक्तिलाई जालसाजी, अनियमितता सम्बन्धी अनुसन्धान, अन्वेषण सम्बन्धी स्वदेशी एवं वैदेशिक तालिमको व्यवस्था गर्ने ।
४. केन्द्रमा कार्यप्रकृति अनुरूप कार्यसम्पादन गर्न आवश्यक जनशक्तिको व्यवस्था गर्न विभिन्न निकायबाट जनशक्ति काजमा लिन पाउने व्यवस्था मिलाउने ।
५. साविक विशेष प्रहरी विभागका यस केन्द्रमा स्थानान्तरण भइ आएको दरबन्दी मध्ये हाल ४४ दरबन्दीमा ३१ जनामात्र कार्यरत रहेको र निजहरूको अवकाश भए पश्चातको वैकल्पिक व्यवस्था नभएकोले प्रहरीतर्फ रिक्त हुने कर्मचारीहरूको संख्यालाई दक्ष जनशक्ति थप गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने ।
६. केन्द्रको कार्य प्रकृति अन्य निकायको भन्दा भिन्न प्रकारको भएकाले कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन सुविधालाई निरन्तरता दिने ।
७. केन्द्रको कार्यक्षेत्र र कार्य प्रकृति अनुसार तोकिएको कार्यसम्पादन गर्न आवश्यक पर्ने सवारी साधन इन्धन लगायत श्रोत साधन उपलब्ध गराउने ।

ग) प्रक्रियागत सुधार

१. “जसको विरुद्ध उजुरी परेको हो, त्यसै निकायलाई सत्यतथ्य खुलाई पठाउन लेख्ने, जवाफ लिने र सोही आधारमा कारवाही अघि बढाउने वा टुङ्ग्याउने स्थापित प्रचलन” लाई अघि बढाउनु वा कायम राख्नु

भनेको बुमराङ् हुनु हो । “उन्मुक्ति पथ” समाउनु हो । “स्रोतसाधनको दुरुपयोगमा साथ दिनु हो ।”

२. भ्रष्टाचार सम्बन्धी सूचनाहरूको अभिलेख व्यवस्थित रूपमा राख्ने व्यवस्था मिलाउने ।
३. कुनै निकाय वा कर्मचारी विरुद्ध उजुरी परेकोमा छानविनबाट उजुरीमा उल्लेखित व्यहोरा आधारहीन भई तामेलीमा राख्ने निर्णय गरिएकोमा सोको जानकारी जसको विरुद्ध उजुरी परेको हो त्यसलाई समेत जानकारी गराउने व्यवस्था मिलाउने ।
४. स्थापित तामेली शाखालाई काममा लगाउने ।

निष्कर्ष :

कार्यकारी निकायका प्रमुख प्रधानमन्त्रीको प्रत्यक्ष रेखदेख तथा नियन्त्रणमा कार्यरत केन्द्र २०७३ साउन २८ मा चौध वर्ष पुरा गर्दा १९ जना सचिव पाइना सकेको हुनेछ । यो अस्थिर नेतृत्व वा त्यहाँ सचिव रहन नचाहनुको प्रतिक हो । त्यसैले पनि केन्द्रका काम प्रभावकारी हुन नसकेको अवस्थामा संस्थागत रूपमा सामयिक सुधार जरुरी भईसकेको छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको १० औं प्रतिवेदन, २०६९,
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको ११ औं प्रतिवेदन, २०७०,
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको १२ औं प्रतिवेदन, २०७१,
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको १३ औं प्रतिवेदन, २०७२,

अख्तियारीको प्रवाह :

वित्तीय जवाफदेहितामा प्रभाव

- उम्बरबहादुर कार्की*

सारांश

नवीन व्यवस्थापकीय अवधारणाले सुशासनलाई आधारभूत शासकीय प्रबन्ध मानेको छ । जनप्रतिनिधिहरूबाट गठन भएको सरकार जनताप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही हुनुपर्ने, शासकीय प्रबन्धका हरेक क्रियाकलाप पारदर्शी तुल्याउनुपर्ने र सरोकारवालाको सहभागितालाई शासन सञ्चालनको मूल आधार बनाउनु पर्ने अवधारणा अघि बढ्दै आएको छ ।

सुशासनका विभिन्न अवयवहरूमध्ये आर्थिक अनुशासन आधारशीला हो, जसको अभावमा समृद्ध मुलुक निर्माण हुन सक्दैन । मुलुकको आर्थिक तथा सामाजिक श्रोतसाधनलाई अधिकतम उपयोग गरी राष्ट्रिय विकासको लक्ष्य र साभा हितलाई समन्यायिक रूपमा हासिल गर्न राज्य शक्तिको उपयोग गर्नु नै सुशासनको मुख्य क्रियाकलाप हो । यस प्रकारको सुशासनमा मात्र (राष्ट्रको निर्णय प्रक्रियामा नागरिकहरूको सहभागिता, कानूनी शासनको मान्यता, पारदर्शिता, सार्वजनिक जवाफदेहिता र जनउत्तरदायिता जस्ता लोकतान्त्रिक विशेषताहरूको विद्यमानता रहन्छ ।

यी तत्वहरूको अभावमा लोक कल्याणकारी राज्यको स्थापना गर्न सकिदैन मात्र होईन सम्भव नै छैन, किनभने जवाफदेहिता र पारदर्शिता लोकतन्त्रका मुख्य आयाम हुन् ।

सुशासनको अवस्था र आर्थिक विकासबीचको सम्बन्धका सन्दर्भमा विश्वका करीव २०० मुलुकहरूमा गरिएको एक अध्ययनले सन् १९९६ देखि २००३ सम्मको बीचमा ती मुलुकहरूमा श्रोतसाधनको प्रभावकारी प्रशोधन, उपयोग र त्यसबाट हासिल भएको आर्थिक वृद्धि तथा गरिबी निवारणमा प्राप्त उपलब्धिमा सुशासनको निर्णायक भूमिका रहेको देखाएको छ ।

A great many social relationships carry an element of accountability within. Public relates in this respect to a number of different aspects. In the first place, used in this context, public should be understood to mean openness. Account is not rendered discretely, behind closed doors, but is in principle open to the general public. The information provided about the actor's conduct is widely accessible, hearings and

* प्रमुख लेखा नियन्त्रक, शहरी विकास मन्त्रालय, सिंहदरवार

debates are open to the public and the forum broadcasts its judgement to the general public.

In the second place, public refers to the object of the account to be rendered. Public accountability mainly regards matters in the public domain, such as the spending of public funds, the exercise of public authorities, or the conduct of public institutions. It is not necessarily limited to public organisations, but can extend to private bodies that exercise public privileges or receive public funding (Scott 2000: 41). This also impacts on the accounting perspective. Public accountability implies the rendering of account for matters of public interest, i.e. an accounting that is performed with a view to the judgement to be passed by the citizens. In general, one could say that public accountability is accountability in and about the public domain." (A framework for the analysis and assessment of accountability arrangements in the public domain, Mark Bovens)

वित्तीय जवाफदेहिताको सन्दर्भ Principal-Agent सँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने विषय भएकाले Accountability भित्र public सँग सम्बन्धित कार्यहरूको openness, Transparency, Authority, General public को Interest sf nflu public Institute ले निर्वाह गर्ने भूमिका पर्दछन् ।

१. विषय प्रवेश :

मुलुकको आर्थिक विकासमा विद्यमान राजनीतिक, आर्थिक तथा सामाजिक वातावरणले प्रभाव पारेको हुन्छ । कुशल राजनीतिक नेतृत्व र स्थायी राजनीतिक व्यवस्थाको अभावमा सवल आर्थिक नीति तर्जुमा हुन सक्दैनन् भने जनसहभागिता र सामाजिक मान्यताको अभावमा विकास प्रक्रिया अघि बढ्न सक्दैन ।

सरकारी क्षेत्रले अवलम्बन गर्ने बजेट निर्माणको विधि र त्यसको कार्यान्वयन गर्ने सिलसिलामा जनसहभागिता, पारदर्शिता, जवाफदेहिता तथा भ्रष्टाचार न्यूनीकरणका लागि सबैको प्रयास संयोजन भए मात्र मुलुकको आर्थिक विकासले गति लिन सक्दछ ।

सरकारी नीति नियम, पद्धति, प्रक्रिया तथा कार्यक्रमहरू कानूनद्वारा आधिकारिकता प्राप्त गरिने हुँदा कार्यान्वयन तथा पालनाको सुनिश्चितता गरिएको हुन्छ । मुलुकको संविधान, कानून, नियमबाट निःसृत भै संस्थापित एवं सञ्चालित राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक संस्थाहरूले आर्थिक विकासका लागि आवश्यक भूमिका निर्वाह गरेर समग्र मुलुकको अवस्था रूपान्तरित गर्न मद्दत पुऱ्याउँछन् ।

उपलब्ध सीमित श्रोतसाधनको मितव्ययी र दक्षतापूर्ण उपयोग गर्दै भ्रष्टाचार न्यूनीकरणका लागि राजनीतिक, सामाजिक संस्थाहरूलाई कानूनको शासन, जवाफदेहिता, पारदर्शिता जस्ता सुशासनका आधारभूत अवयवहरूको पालना गर्ने गराउनेतर्फ परिचालन गराउन सकेको खण्डमा मात्र आर्थिक विकासको पहलमा टेवा पुग्दछ ।

२. जवाफदेहिताको चिनारी :

सार्वजनिक उत्तरदायित्व बहन गरेर सरकारले आफ्नो वैद्यता स्थापित गर्ने हुँदा लोकतान्त्रिक राज्य संरचनामा सार्वजनिक उत्तरदायित्व आधारभूत आधारशिला हो । सार्वजनिक उत्तरदायित्व बहन गरेका पदाधिकारीले सुम्पिएको जिम्मेवारी निर्वाहको बारेमा सरोकारवाला पक्षलाई जानकारी वा जवाफ दिनुपर्ने हुन्छ । कुनै निर्णय वा कामबाट असर पर्ने पक्षले सार्वजनिक उत्तरदायित्व निर्वाह गर्ने पदाधिकारी वा संस्थाबाट त्यसको औचित्य, कानूनी व्यवस्था, कारण, सम्भाव्य व्यवस्था र नतिजाका बारेमा थाहा पाउने ईच्छा राखेको हुन्छ ।

सार्वजनिक उत्तरदायित्वलाई सार्वजनिक जवाफदेहिताका रूपमा पनि लिने गरिन्छ । सार्वजनिक पदाधिकारीहरूले आफ्नो जिम्मेवारी भएको कामकारवाहीको सम्बन्धमा जनताप्रति जवाफदेही हुनु नै सार्वभौम जनताप्रतिको उत्तरदायित्व हो ।

सार्वजनिक उत्तरदायित्वलाई जवाफदेहिता (Answerability), कार्यान्वयन (Enforcement), जिम्मेवारी (Responsibility) दायित्व (Liability) आदिका नामले पनि चिनाउने गरिन्छ ।

"कसैको निर्णय तथा कार्यको सम्बन्धमा लेखाजोखा वा पुष्ट्याई दिने दायित्वलाई उत्तरदायित्व भनिन्छ ।" - E.Lowe.

"कार्यहरू, उत्पादनहरू, निर्णयहरू र नीतिहरूका लागि जिम्मेवारीको स्वीकार्यता एवं मान्यता उत्तरदायित्व हो ।" - Andreas Schedler.

"Obligation of public enterprises and agencies (who are entrusted with public resources) to be answerable for fiscal & social responsibilities, to those who have assigned such responsibilities to them." - Google search.

जवाफदेहिता /उत्तरदायित्वको अवधारणा:

"Accountability can be simply defined as : the duty to provide an account (by no means necessarily a financial account) or reckoning of those actions for which one is held responsible. the accountability involves two responsibilities or duties : the responsibility to undertake certain actions and the responsibility to provide an account of those actions". – Robert Gray.

The main component of accountability are set under :-

- Who is accountable ?

- Accountability for what ?
- Accountable to whom ?
- What are the mechanism of accountability ?
- what kind of accountability outcomes ? – Peter Barberies.

वित्तीय जवाफदेहिता / उत्तरदायित्वमा चासो बढ्नका कारण :

- सरकारी खर्चमा कुशलताको अभाव र आर्थिक गडबडीले सरकारको विश्वसनियतामा कमी आउनु,
- विश्वव्यापीकरणका कारण नीति निर्मातालाई क्रियाशील बन्न घच्चच्याउनु,
- सरकारको भूमिका नियमनकारी कामतर्फ अग्रसर हुनु, सरकारको खर्चको संरचनामा परिवर्तन हुनु (संघीय, प्रान्तीय, स्थानीय)
- कर्मचारीतन्त्र सेवाग्राहीमुखी हुन नसक्नु,
- नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनमा व्यवस्थापकलाई प्रदान गरिने श्रोतसाधनको प्रयोगमा दिएको लचकताले उत्तरदायित्व कमजोर हुन सक्ने ।
- जवाफदेहिता र जिम्मेवारी समानार्थी शब्द होईनन् । जवाफदेहिताले कुनै खास कार्यको सम्बन्धमा जवाफ दिने कार्यलाई जनाउँछ । सार्वजनिक कोषमा जम्मा भएको रकम र सो कोषबाट भएको खर्च सम्बन्धमा सम्बन्धित पदाधिकारी वा निकायलाई जवाफ दिनु पर्ने दायित्व सार्वजनिक जवाफदेहिता हो । आर्थिक कारोवारको जिम्मेवारी (Financial Responsibility) तलतिर जान्छ भने आर्थिक जवाफदेहिता (Financial Accountability) माथि तिर जान्छ । सार्वजनिक कोषको सन्दर्भमा जिम्मेवारी तलतिर प्रदान गरी जवाफदेहिता माथिल्लो पदाधिकारीले बहन गर्ने हुँदा यी दुई एक अर्काका परिपुरक हुन् ।

३. वित्तीय जवाफदेहिता / उत्तरदायित्व हाम्रो सन्दर्भ :

राज्यकोष भनेको जनताको गाँसबाट खोसिएको अंश (विभिन्न प्रकारका करहरु) र जनताकै नाममा प्राप्त हुने बाह्य अनुदान एवं ऋण तथा आन्तरिक ऋण हो, जसलाई जनताको थैली (Public Purse) भनिन्छ । जनताको थैलीबाट तर्जुमा हुने बजेट, त्यसको सञ्चालन, व्यवस्थापन एवं कार्यसम्पादनबाट प्राप्त उपलब्धिको जाँच, परीक्षण, मूल्याङ्कन र त्यसमा उठेका प्रश्न प्रतिको जवाफदेहिता सम्बन्धमा संवैधानिक र कानूनी रूपले स्पष्ट प्रक्रिया निर्धारण गरिएको छ । तिनको पालनाका लागि कार्यकारी तह जवाफदेही भई जनताका प्रतिनिधिमाफत आम थैली मालिकलाई विश्वस्त तुल्याउन सक्नु पर्दछ । जनतालाई विश्वस्त पार्ने कोषको परिचालन देहायका विषयहरु हासिल गर्ने गरी गर्नुपर्दछ :-

आगत (Input)	मा -	मितव्ययिता
प्रक्रिया (Process)	मा -	नियमितता र कार्यदक्षता
नतीजा/प्रभाव (Output)	मा -	प्रभावकारिता

क) आर्थिक जिम्मेवारी (Financial Responsibility) मा कार्य गर्ने जिम्मा (Obligation to Act):-

आर्थिक जिम्मेवारी (Financial Responsibility) ले कार्य गर्ने जिम्मा (Obligation to Act) लाई जनाउँछ । आर्थिक कारोवारको जिम्मेवारी भन्नाले सम्बद्ध निकायको आर्थिक कारोवार प्रचलित कानून बमोजिम गर्ने र सो को निर्दिष्ट ढाँचामा अभिलेख राख्ने कार्यलाई बुझाउँछ । हाम्रा कानूनी व्यवस्थाहरूमा वित्तीय जवाफदेहिताका सम्बन्धमा कार्य गर्ने जिम्मा (Obligation to Act) लाई यसरी परिभाषित गरिएको छ :

“जिम्मेवार व्यक्ति” भन्नाले लेखा उत्तरदायी अधिकृतबाट अख्तियारी दिए बमोजिमको कार्य सञ्चालन गर्ने, जिम्मा लिने खर्च गर्ने, लेखा राख्ने, आन्तरिक वा अन्तिम लेखा परीक्षण गराई बेरुजु फछ्यौट गर्ने गराउने, सरकारी नगदी जिन्सी असुल उपर गर्ने गराउने तथा दाखिला गर्ने कर्तव्य भएको व्यक्ति सम्भन्नु पर्दछ र सो शब्दले सरकारी कामको लागि सरकारी नगदी वा जिन्सी लिई वा नलिई सो काम फछ्यौट गर्ने जिम्मा लिने गैर सरकारी व्यक्ति समेतलाई जनाउँछ । (आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५ को दफा २/ठ)

जवाफदेहिताको विषय हाम्रो सन्दर्भमा कार्यकारी प्रमुखको क्षेत्रभित्र पर्ने देखिन्छ । मन्त्रालय, सचिवालय, आयोगका सचिव तथा बोर्ड, परिषदका कार्यकारी प्रमुखले आफू र मातहतका निकायको सम्पूर्ण कोष परिचालनको दायित्व बहन गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था छ ।

“लेखा उत्तरदायी अधिकृत” भन्नाले आफ्नो र मातहत कार्यालयको आर्थिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने, वार्षिक बजेट तयार गर्ने र सो बजेट निकासा प्राप्त गरी खर्च गर्ने अधिकार सुम्पने, बजेटको लेखा राख्ने र राख्न लगाउने, लेखा विवरण तयार गर्ने गराउने, विनियोजन, राजस्व, धरौटी र जिन्सी समेतको आन्तरिक तथा अन्तिम लेखापरीक्षण गराउने, बेरुजु नियमित गर्ने गराउने, असुल उपर गर्ने गराउने वा मिन्हा गर्ने गराउने कर्तव्य भएको सचिवलाई सम्भन्नु पर्दछ । (आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५ को दफा २/ट)

ख) अख्तियारीको प्रवाह हुने कानूनी ढाँचा :

लेखा उत्तरदायी अधिकृतको परिभाषाले आर्थिक कारोवारको आफू र मातहतका निकायका लागि सम्पूर्ण जिम्मेवारी सम्बन्धित निकायको कार्यकारी प्रमुखलाई तोकेको छ । आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५ को दफा ६ र आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४ को नियम ३२ बमोजिम अख्तियारीको प्रवाह हुने ढाँचाका सन्दर्भमा कितानी व्यवस्था छ ।

अर्थ मन्त्रालयबाट कार्यालयगत बजेट विवरण र खर्च गर्ने अख्तियारी प्राप्त हुनासाथ सम्बन्धित मन्त्रालयले विभागीय प्रमुखलाई र विभागीय प्रमुखले मातहतका कार्यालय प्रमुखलाई खर्च गर्ने अख्तियारी दिनुपर्नेछ । तर विभाग नभएका कार्यालयहरूको हकमा मन्त्रालयले कार्यालय प्रमुखलाई अख्तियारी दिन सक्नेछ ।

(आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५को दफा ६/२)

सालवसाली पेशकी खर्च ऐन वा विनियोजन ऐन वा पूरक विनियोजन ऐन वा उधारो खर्च ऐन जारी भएपछि अर्थ मन्त्रालयका सचिवले सम्बन्धित सचिवलाई बजेट शीर्षक, उपशीर्षक र रकम समेत खुलेको बजेट विवरण, विकास बजेटमा परेका आयोजनाहरूका निमित्त खर्च ब्यहोर्ने श्रोतको विवरण र बजेट खर्च गर्ने गराउने सम्बन्धी अख्तियारी पत्र पठाउनु पर्नेछ । त्यस्तो बजेट विवरण र खर्च गर्ने अख्तियारी पत्रको बोधार्थ महालेखा परीक्षकको कार्यालय र महालेखा नियन्त्रक कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

(आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४को नियम ३२/१)

बजेट विवरण र खर्च गर्ने अख्तियारीपत्र प्राप्त भएको १५ दिन भित्र सम्बन्धित सचिवले विभागीय प्रमुखलाई र विभागीय प्रमुखले मातहत कार्यालय प्रमुख वा कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने कार्यालय प्रमुखलाई कार्यालयगत बजेट विवरण स्वीकृत कार्यक्रम र खर्च ब्यहोर्ने श्रोत खोली बजेट खर्च गर्ने अख्तियारीपत्र पठाउनुपर्नेछ । सम्बन्धित सचिवले त्यस्तो कार्यालयगत बजेट विवरण, कार्यक्रम र खर्च गर्ने अख्तियारीपत्रको बोधार्थ महालेखा नियन्त्रक कार्यालय र सम्बन्धित कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयलाई पनि पठाउनुपर्नेछ ।

(आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४को नियम ३२/२)

मन्त्रालय वा संवैधानिक वा केन्द्रीयस्तरका कार्यालयको वार्षिक कार्यक्रम तर्जुमा गरी मन्त्री समक्ष पेश गर्ने र स्वीकृत कार्यक्रम कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन साथै प्रगति समीक्षा गर्ने गराउने ।

(सचिवको जिम्मेवारी-सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४)

उल्लेखित कानूनी प्रावधानहरू नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ९३ राजस्व र व्ययको अनुमान उपधारा २ मा भएको व्यवस्था “उपधारा १ बमोजिम वार्षिक अनुमान पेश गर्दा अधिल्लो आर्थिक वर्षमा प्रत्येक मन्त्रालयलाई छुट्याईएको खर्चको रकम र सो खर्च अनुसारको लक्ष्य हासिल भयो वा भएन त्यसको विवरण पनि पेश गर्नुपर्नेछ” ले तत् मन्त्रालयलाई विनियोजित बजेटको जिम्मेवार निकाय बनाएको छ । यसबाट स्पष्ट हुन्छ कि एक मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगलाई विनियोजन गरेको रकम सोही निकायका कार्यकारी प्रमुखले लेखा उत्तरदायी अधिकृतका रूपमा उत्तरदायित्व निर्वाहका गर्ने संवैधानिक र कानूनी रूपमा कितानी व्यवस्था रहेको छ ।

तर हाम्रो अभ्यासमा वित्तीय उत्तरदायित्वका सम्बन्धमा व्यवहारतः केही बेमेल भैरहेको देखिन्छ । अर्थ मन्त्रालयबाट कुनै एक निकायका कार्यकारी प्रमुखलाई दिईएको बजेट तथा अख्तियारी आफू मातहत बाहेकका अन्य निकायका कार्यान्वयन इकाई एवं अन्य समकक्षी लेखा उत्तरदायी अधिकृतलाई समेत प्रवाह गर्ने प्रचलन रहेको छ, जुन कानूनतः व्यवस्थित नभएको व्यवहार हो । जस्तै भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालयलाई प्राप्त अख्तियारीबाट संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयलाई मात्र नभई यदाकदा स्थानीय विकास अधिकारी समेतलाई अख्तियारी प्रवाह हुने गरेको, शहरी विकास मन्त्रालयले आफ्नो अख्तियारीबाट भौतिक

पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय मातहतको पाल्पा सडक डिभिजनलाई अख्तियारी प्रदान गरेको, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले शहरी विकास मन्त्रालय र तिनका मातहत निकायलाई अख्तियारी प्रवाह गरेको जस्ता अनगिन्ती उदाहरणहरू पाईन्छन् ।

यसबाट प्रचलित कानूनले किटानी गरेका प्रावधान भन्दा बाहिर क्रियाकलाप भैरहेको पाईन्छ । यसरी स्पष्ट गरिएका कानूनी प्रावधान भन्दा बाहिर गएर हुने क्रियाकलापले

- संविधानले निर्दिष्ट गरेका जवाफदेहिता सम्बद्ध प्रावधान पालना नहुने,
- आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५ ले किटानी गरेका आर्थिक कारोवारको लेखाङ्कन, प्रतिवेदन, लेखापरीक्षण तथा बेरुजु असुल फछ्छ्यौटको जिम्मेवारीमा द्विविधा आई वित्तीय अनुशासनमा कमी आउने,
- आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४ ले किटानी गरेका बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा, स्वीकृति, बजेट निकास र खर्च सम्बन्धी व्यवस्था, सरकारी सम्पतिको जिम्मा र संरक्षणका प्रावधानहरू, केन्द्रीय लेखा, लेखापरीक्षण र बेरुजु फछ्छ्यौट सम्बन्धी व्यवस्थामा उल्लेख भएका लेखा उत्तरदायी अधिकृत र जिम्मेवार व्यक्तिका काम, कर्तव्य र अधिकारमा द्विविधा आई सरकारी कोषको जिम्मेवारीबाट उन्मुक्ति मिल्ने अवस्था सिर्जना हुने,
- बजेट र कार्यक्रमबीच बजेट तर्जुमा गर्दा स्थापित तादाम्यतमा फरक आई लक्ष्य प्रगति बीच बेमेल हुने,
- वैदेशिक श्रोत तर्फको बजेट समायोजन भएको उपशीर्षकमा Matching Fund मा फरक आउन सक्ने र सोधभर्नाको क्रममा समेत समस्या उत्पन्न हुन सक्ने,
- बजेट र अख्तियारी स्थानान्तरण हुँदा दिने र लिने निकाय बीच समन्वयको अभाव भएमा आपसी मनमुटाव र कार्य सम्पादनमा असहजता आउने,
- आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५को दफा १४ को उपदफा (२) र नियमावली, २०६४को परिच्छेद १० बमोजिमका विवरण एवं प्रतिवेदनहरू एकीकृत गरी पठाउन अन्तर निकाय समन्वय र जवाफदेहिताको अभावले कठिन हुने गरेको,
- अन्य प्रचलित कानूनहरू सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन तथा नियमावली, प्रशासकीय अधिकारीको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी नियमावली, बजेट तर्जुमा दिग्दर्शनमा उल्लेख भएका लेखा उत्तरदायी अधिकृतको जिम्मेवारी, बोर्ड, परिषदको व्यवस्थापन सञ्चालन सम्बन्धी विनियमावलीले निर्धारण गरेका काम, कर्तव्य (सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिवको नेतृत्वदायी भूमिका) सँग सम्बन्धित विषय आदिले सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगका सचिवलाई मात्र लेखा उत्तरदायी अधिकृतका रूपमा अर्थ मन्त्रालयबाट प्राप्त बजेट एवं अख्तियारीको सम्बन्धमा सञ्चालन, व्यवस्थापन र जवाफदेहिता

बहन गर्ने जिम्मेवारी प्रदान गर्दागर्दै अन्य निकायमा त्यस्तो अख्तियारी स्थानान्तरण गर्दा राज्यकोष प्रतिको जवाफदेहितामा द्विविधा आई सरकारी कोषको जिम्मेवारी बहन नहुने अवस्था सिर्जना हुने,

राज्यकोषको सञ्चालन मितव्ययी, कार्यदक्षतापूर्ण र प्रभावकारी तुल्याउनुको साथै त्यसका सम्बन्धमा जनप्रतिनिधिहरुबाट उठ्ने प्रश्न (महालेखा परीक्षकको वार्षिक प्रतिवेदनमा सार्वजनिक लेखा समितिमा हुने छलफलका क्रममा) को जवाफ अर्थ मन्त्रालयबाट अख्तियारी प्राप्त गर्ने निकायका लेखा उत्तरदायी अधिकृतले नै दिनुपर्ने हुँदा अख्तियारीको प्रचलित कानून विपरीतको स्थानान्तरणले वित्तीय जवाफदेहिता र उत्तरदायित्वमा द्विविधा पार्नुको साथै जवाफदेहिताबाट उन्मुक्ति मिल्ने अवस्था समेत आउन सक्दछ । यस प्रकारको अभ्यासले राज्यले कितानी गरेका संवैधानिक र कानूनी प्रावधानहरु विपरीत वित्तीय क्रियाकलापहरु सञ्चालन भै आर्थिक अनुशासनमा विश्रृंखलता आउने र समग्र सुशासनमा बाधा पुग्ने देखिन्छ ।

४. सुधारका लागि गर्नुपर्ने व्यवस्थागत र व्यवहारगत प्रयासहरु :

- बजेट तर्जुमा र कार्यान्वयनका सन्दर्भमा कितानी व्यवस्था भएका संवैधानिक र कानूनी प्रावधानहरुको हुबहु पालना गर्ने, गराउने,
- बजेट तर्जुमा गर्दा नै जुन क्रियाकलाप जुन निकायले सम्पादन गर्दा मितव्ययी, कार्यदक्षतापूर्ण र प्रभावकारी हुन्छ सोही निकायका नाममा बजेट कायम गर्ने र अख्तियारी प्रवाह गर्ने व्यवस्था मिलाउने,
- अन्तर निकाय समन्वय गरेर मात्र सम्पादन हुन सक्ने कामका लागि विनियोजन हुने बजेटको व्यवस्थापन, सञ्चालन र वित्तीय जाफदेहिताको बहन अर्थ मन्त्रालय वा प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालयले गर्ने गरी अख्तियारीको प्रबन्ध मिलाउने,
- बजेट तर्जुमा र अख्तियारी प्रवाह गर्दा कार्य सम्पादन गर्ने निकाय यकिन हुन नसकी पछि कार्य सम्पादन गर्ने निकायको टुंगो लागेको अवस्थामा अख्तियारी पाएको निकायले बजेट समर्पण (Surrenders) गरी अर्थ मन्त्रालयमा पठाउने र अर्थ मन्त्रालयबाट पुनः अख्तियारीको प्रबन्ध मिलाउने,
- आपतकालिन अवस्था परी एक निकायको बजेटबाट अर्को निकायले कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने अवस्था सिर्जना भएमा बाह्य रकमान्तरको कानूनी प्रक्रिया पुरा गरी वा पुरै निकाय नै खारेज भै अर्को निकायलाई कार्यसम्पादनको जिम्मेवारी दिनुपर्ने भएमा बजेट संशोधनको प्रक्रियाबाट जनप्रतिनिधिलाई आश्वस्त पारेर मात्र अख्तियारी संशोधन गर्ने ।

५. निष्कर्ष :

राज्य सञ्चालनमा प्रयोग हुने कोषलाई सार्वजनिक कोषका नामले चिनिन्छ , जसका मूल स्वामी यस मुलुकका आम नागरिक हुन् । राज्य सञ्चालनका लागि कोष परिचालनका सन्दर्भमा संवैधानिक र कानूनी रुपमा निर्धारित प्रक्रियाले पारदर्शिता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र जवाफदेहिता अंगीकार गरेको हुन्छ । यिनको विधि सम्मत कार्यान्वयनबाट नै अपेक्षित लाभ हासिल गरी जन विश्वास प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

तर पूर्व निर्धारित मापदण्ड अनुसार सार्वजनिक कोषको परिचालन नहुँदा कानूनी प्रावधान र कार्यान्वयन बीच बेमेल भई लक्षित उद्देश्य हासिल हुन नसक्ने अवस्था सिर्जना भएको र मितव्ययिता, नियमितता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, पारदर्शिता एवं जवाफदेहिता को अभाव भै आर्थिक अनुशासन कायम हुन नसकी जनविश्वासमा ह्रास आएको पाईन्छ । राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा आर्थिक अनुशासन र वित्तीय जवाफदेहिताका सन्दर्भमा धेरै छलफल र बहस भईरहेका छन्, जसमा हाम्रो राज्यको सहभागिता पनि बाक्लै छ । तर तिनका निष्कर्ष र निचोडको कार्यान्वयन भने अझै फितलो नै देखिन्छ । हाम्रा सबै सुधारका प्रयासहरूमा वैदेशिक पक्ष (World Bank, International Monetary Fund, Asian Development Bank) को सहभागिता रहदै आएको छ । हामीले मौलिक सुधारका प्रयासहरूको थालनी गर्नुपर्ने आवश्यकता टड्कारो हुँदै आएको छ ।

यसर्थ, प्रचलित कानूनी प्रावधान हुबहु पालना गर्ने गराउने तर्फ सम्बद्ध निकाय र पदाधिकारी सजग र सक्रिय भै सार्वजनिक कोषको परिचालनमा अनुशासन कायम गरी समग्र सुशासनमा टेवा पुऱ्याउन सकेमा सरकारप्रति जनताको विश्वास अभिवृद्धि हुनेछ ।

सन्दर्भ सामाग्री :

- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०६५
- आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५
- आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४
- वित्तीय जवाफदेहिता र सरकारी लेखा- खेम प्रसाद दाहाल (पूर्व कायममुकायम महालेखा परीक्षक)
- Google Search.

सूचनाको हक र राष्ट्र सेवकको दायित्व

- धीरकुमार श्रेष्ठ*

सारांश

नेपाली नागरिकलाई सूचनाको हक संवैधानिक रूपमा मौलिक हकका रूपमा प्राप्त छ। यस हकलाई प्रचलन गराउनका लागि ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्था गरिएको छ भने राष्ट्रिय सूचना आयोगको समेत व्यवस्था गरिएको छ। नेपाली नागरिकलाई प्राप्त सूचनाको हक प्रचलन गराउने र यस सम्बन्धी जनचेतना बढाउने दायित्व राष्ट्रिय सूचना आयोगको हो। राष्ट्रिय सूचना आयोगले नेपाली नागरिकलाई प्राप्त सूचनाको हक प्रचलन गराउने र यस हकको प्रवर्धन गराउने काममा राष्ट्रसेवकले मुख्य औजारका रूपमा भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ। यस सन्दर्भमा नीति निर्माणका तहदेखि सूचनाको हक कार्यान्वयन गराउने सन्दर्भसम्म राष्ट्रसेवकको भूमिका फैलिएको छ। यसरी सूचना आपूर्तिकर्ताको प्रमुख भूमिकामा रहेको राष्ट्र सेवकको कर्तव्यनिष्ठतामा सूचनाको हकको प्रचलन भर पर्दछ। यहाँ तिनै राष्ट्रसेवकले सूचनाको हकका सन्दर्भमा निर्वाह गर्नुपर्ने विविध भूमिकालाई अभिलेखाङ्कन गरिएको छ।

प्रारम्भ

सूचनाको हकको इतिहास निकै पुरानो छ। सर्वप्रथम सन् १७६६ मा स्विडेनमा सरकारी कामकारबाही खुला गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेर सूचनाको हकको इतिहास प्रारम्भ भएको देखिन्छ। यसको २०० वर्षपछि अर्थात् सन् १९६६ मा अमेरिकामा यस पद्धतिको अनुशरण गरियो। सन् ९० को दशकमा सूचनाको हकका सम्बन्धमा व्यापक परिवर्तन देखा पर्‍यो। दक्षिण एसियामा भने सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन लागु गर्ने राष्ट्रमा पाकिस्तान पहिलो पङ्क्तिमा देखा पर्दछ। यहाँ सन् २००२ मा ४ मध्ये २ ओटा प्रान्तमा सूचना आयोगको व्यवस्था गरिएको छ। भारतमा सन् २००५ मा र बङ्गलादेशमा सन् २००९ मा ऐन जारी भएको अवस्था छ। माल्दिभ्समा यसको अभ्यास भइरहेको छ भने अफगानिस्तानमा आयोग बन्ने क्रममा छ र भुटान र श्रीलङ्कामा सूचनाको हक सम्बन्धी विधेयकउपर छलफल जारी रहेको छ। हालसम्म सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन १०० भन्दा बढी देशमा लागु भइसकेको स्थिति छ।

दक्षिण एसियामा पहिलो पटक नेपालमा सूचनाको हकलाई संविधानमा व्यवस्था गरियो। २०४७ सालको नेपाल अधिराज्यको संविधानको धारा १६ मा 'प्रत्येक नागरिकलाई सार्वजनिक महत्वको सूचना माग्ने र पाउने

* उपसचिव, राष्ट्रिय सूचना आयोग

हक हुने छ' भनेर नेपाली नागरिकको सूचनाको हकलाई मौलिक हकका रूपमा व्यवस्थित गरियो । त्यसपछि नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ एक कदम अगाडि देखा पऱ्यो । यस संविधानले सार्वजनिक महत्वको मात्र नभई आफूसँग सरोकार राख्ने सूचनाको हकमा पनि नेपाली नागरिको पहुँचलाई सुनिश्चित गर्ऱ्यो । यस संविधानको धारा २७ मा 'प्रत्येक नागरिकलाई आफ्नो वा सार्वजनिक सरोकारको कुनै पनि विषयको सूचना माग्ने वा पाउने हक हुने छ' भनेर सूचनाको हकलाई व्यवस्थित गरियो । २०६३ सालको अन्तरिम संविधानले यसरी नागरिकको सूचनाको हकलाई मौलिक हकका रूपमा कायम गरेपनि 'कानूनद्वारा गोप्य राख्नुपर्ने सूचनाको जानकारी दिन कसैलाई कर लगाएको मानिने छैन' भनेर संरक्षण गरिनुपर्ने संवेदनशील सूचनाका हकमा संविधानले तिनको संरक्षण गर्ऱ्यो । यसरी यी दुबै संविधानले केही अपवादलाई कायम राखेर नेपाली नागरिकको सूचनाको हकलाई मौलिक हकका रूपमा प्रत्याभूत गर्ऱ्यो भने २०७२ सालको नेपालको संविधानले पनि २०६३ सालकै संवैधानिक व्यवस्थालाई धारा २७ मा व्यवस्थित गर्ऱ्यो ।

संविधानमा मौलिक हकका रूपमा प्रत्याभूत गरिएको सूचनाको हकलाई कानूनी रूप प्रदान गर्न सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ र सूचनाको हक सम्बन्धी नियमावली, २०६५ जारी गरियो । तत्पश्चात् नियमावलीमा २०६८ र २०७० सालमा गरी दुई पटक संशोधन गरिसकिएको छ । ऐन, नियमावलीमा व्यवस्थित सूचनाको हकलाई नागरिक स्तरमा प्रचलन गराउन र प्रवर्द्धन गर्न २०६५ साल वैशाख २२ गते राष्ट्रिय सूचना आयोगको गठन समेत भइसकेको छ । यही परिप्रेक्ष्यमा नागरिकको सूचनाको हक प्रचलन गराउने र संवर्द्धन गर्ने सन्दर्भमा राष्ट्र सेवकको भूमिका महत्वपूर्ण देखिन्छ । ती भूमिकालाई निम्न लिखित बुँदाहरूमा समूहीकृत गरेर प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।

क) सूचना अधिकारीका रूपमा

सूचना अधिकारीका रूपमा राष्ट्र सेवकको भूमिका सर्वोपरी देखा पर्छ । नागरिकको सूचनाको हकलाई प्रचलन गराउने प्राथमिक दायित्व सूचना अधिकारीको हो । आफू कार्यरत सार्वजनिक निकायमा उत्पादन भएका र रहेका सूचनाहरू नागरिकले माग्दाका बखत मागेकै स्वरूपमा उपलब्ध गराउनु सूचना अधिकारीको प्रारम्भिक दायित्व हो । तत्काल उपलब्ध गराउन सकिने सूचना तत्काल उपलब्ध गराएर बाँकी सूचनाहरू १५ दिनभित्र उपलब्ध गराउने कर्तव्य सूचना अधिकारीको हो तर नागरिकको जिउज्यानसँग सम्बन्धित सूचना चाहिँ २४ घण्टाभित्रै उपलब्ध गराउनुपर्छ ।

नागरिकलाई सूचना उपलब्ध गराउने सवालमा सूचना अधिकारी इमान्दार र कर्तव्यनिष्ठ भइदिएको अवस्थामा नागरिकले प्राप्त गर्ने सूचनाको हकको प्रचलन सही रूपमा हुन्छ । नागरिकले सूचना माग्न आएका बखत आफू कार्यरत निकायसँग सम्बन्धित नरहेको सूचनाका बारेमा जानकारी गराउने जिम्मेवारी पनि सूचना अधिकारीको हो । उसो त सूचना अधिकारीले सूचना उपलब्ध नगराए सूचना मागकर्ता नागरिक ७ दिनभित्र कार्यालय प्रमुख समक्ष उजुर गर्न गएको अवस्थामा कार्यालय प्रमुखले पनि आफैले सूचना उपलब्ध नगराए सूचना उपलब्ध गराउन आदेश दिने भनेको सूचना अधिकारीलाई नै हो । यसरी सूचना उपलब्ध गराउने पदाधिकारी त सूचना अधिकारी नै हो । अरूको सहायक भूमिका देखा पर्छ । यसरी नागरिकलाई सूचना दिँदा ऐन, नियमले तोकेको

शुल्क लिएर अथवा निःशुल्क दिनुपर्छ । यसरी नागरिकलाई सूचना प्रदान गर्न नियमित रूपमा सूचना प्राप्त गर्न जरूरी हुन्छ । यस्तो सूचना सूचना अधिकारीले कार्यालय प्रमुखबाट नियमित रूपमा प्राप्त गर्नुपर्छ । सूचना अधिकारीलाई सूचना उपलब्ध गराउने दायित्व कार्यालय प्रमुखको हो तर नागरिकको व्यक्तिगत र सार्वजनिक सरोकारसँग सम्बन्धित सूचनाहरू नियमित रूपमा कार्यालय प्रमुखसँग माग्ने दायित्व सूचना अधिकारीको पनि हो । यसरी सूचनाको भण्डार र स्रोत एवम् आपूर्तिकर्ताको रूपमा सूचना अधिकारीको भूमिका सर्वोपरी रहन्छ । यसर्थ नागरिकको सूचनाको हक प्रचलनका सन्दर्भमा सूचना अधिकारीको भूमिका अहम् छ ।

सूचनाको हकसँग सम्बन्धित ऐन, नियमले सूचना अधिकारीको कर्तव्य हो भनी स्पष्ट तोकिदिएको नभए पनि नागरिकले सूचना नमागीकनै प्राप्त गर्ने कतिपय सूचनाहरू जसलाई स्वतः प्रकाशन भनिन्छ, को ३/३ महिनामा प्रकाशन गर्ने जिम्मेवारी पनि सूचना अधिकारीकै हुन आउँछ । वर्तमानमा सार्वजनिक निकायहरूमा सूचना शाखाको व्यवस्था नरहेको अवस्थामा सूचनासँग सम्बन्धित यस्ता स्वतः प्रकाशन (Proactive Disclosure) प्रकाशन गर्ने अभिभारा पनि स्वतः सूचना अधिकारीकै काँधमा आइपर्छ । यसरी नागरिकले सूचना मागेका बखत उपलब्ध गराउने र नागरिकले सूचना नमागे पनि आफू कार्यरत निकायसँग सम्बन्धित सूचनाहरू उपलब्ध गराउने दायित्व सूचना अधिकारीको हो । ३/३ महिनामा स्वतः प्रकाशन गरेको अवस्थामा सूचना मागको चाप कम हुन्छ । कारण नागरिकले आफूले नमागीकनै कतिपय सूचना पाइसकेका हुन्छन् ।

ख) कार्यालय प्रमुखका रूपमा

राष्ट्रसेवक कर्मचारीले कार्यालय प्रमुखका रूपमा पनि भूमिका निर्वाह गर्नुपर्छ । सूचना अधिकारीको नियुक्तिदेखि लिएर सूचना माग्न आउने नागरिकलाई सूचना दिलाउने र ३/३ महिनामा स्वतः प्रकाशन गर्नुपर्ने विवरणहरू नियमित रूपमा प्रकाशन गर्न लगाउने अन्तिम जिम्मेवारी कार्यालय प्रमुखको हो । कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारीमा बसिसकेपछि सर्वप्रथमतः सूचना अधिकारी तोक्ने अभिभारा कार्यालय प्रमुखको हो । आफूभन्दा दोस्रो अथवा तेस्रो वरियतामा रहेका पदाधिकारीलाई सूचना अधिकारी तोक्नुपर्छ । यसरी सूचना अधिकारी तोकिसकेपछि आफू सम्बद्ध सार्वजनिक निकायमा सूचना माग्न आउने नागरिकले सूचना अधिकारीबाटै सूचना पाउँछन् । सूचना माग्न आउने नागरिकले सूचना माग गर्न कुनै पनि सार्वजनिक निकायभित्र प्रवेश गर्ने बित्तिकै पहिलो पटक सम्पर्क गर्ने र सूचना पाउने पदाधिकारी भनेको सूचना अधिकारी नै हो । यसका लागि सूचना अधिकारीको वरिपरि सूचनाहरू हुनुपर्छ । भन्नुको तात्पर्य आफू कार्यरत सार्वजनिक निकायसँग सम्बद्ध सूचनाहरूमा सूचना अधिकारीको पहुँच सहज र सरल हुनुपर्छ । यसो भएमा मात्र नागरिकले सूचना माग्न आएका बखत पाउन सक्छन् । यसका लागि कार्यालय प्रमुखले सूचना अधिकारीलाई नियमित रूपमा सूचना उपलब्ध गराइहेको हुनुपर्छ । तब मात्र सूचना अधिकारीले सूचना माग्न आउने नागरिकलाई सजिलै सूचना उपलब्ध गराउन सक्छ । सूचना उपलब्ध गराउन लगाउने अन्तिम जिम्मेवारी कार्यालय प्रमुखको रहेको हुँदा सूचना पाइँन भन्ने नागरिकको जन गुनासो आफूसम्म नआओस् भनी चाहने हो भने सूचना अधिकारीलाई नियमित रूपमा सूचना उपलब्ध गराएर त्यहीँबाट नागरिकले सूचना प्राप्त गर्ने व्यवस्था गर्न सक्नुपर्छ । यसो भएमा जन गुनासो आफूसम्म आउँदैन ।

यति हुँदाहुँदै पनि सूचना माग्न आउने नागरिकले ऐन कानूनले तोकेको हदम्यादाभित्र सूचना अधिकारीबाट सूचना पाइने भनी उजुरी गर्न आउँछ भने कार्यालय प्रमुखले सूचना अधिकारीलाई ७ दिनभित्र सूचना दिनु भनी आदेश दिनुपर्छ । यसरी सूचना अधिकारीले सूचना उपलब्ध नगराएको अवस्थामा सूचना दिलाउने जिम्मेवारी कार्यालय प्रमुखको हो । यसका साथै ३/३ महिनामा आफू सम्बद्ध सार्वजनिक निकायको कानूनले तोके बमोजिमको स्वतः प्रकाशन (Proactive Disclosure) सार्वजनिक गर्न लगाउने अन्तिम दायित्व पनि कार्यालय प्रमुखकै हो । वास्तवमा सूचना आपूर्तिकर्ताको पहिलो प्रवेश द्वारमै सूचना अधिकारी र कार्यालय प्रमुख उभिएको हुन्छ । दुबैले जति सहजतापूर्वक सूचना माग्न आउने नागरिकलाई सूचना उपलब्ध गराउँछन् उति नै नागरिकको सूचना पाउने संवैधानिक मौलिक हक कार्यान्वयनमा आउँछ र सूचनाको हक प्रचलन हुन्छ ।

सूचनाको हकका सम्बन्धमा राष्ट्रिय सूचना आयोगले जारी गरेका आदेशहरूको कार्यान्वयन गराउने जिम्मेवारी पनि कार्यालय प्रमुखकै हो । सूचना अधिकारी र आफूबाट सूचना नपाएमा अथवा पाएको सूचनाउपर चित्त नबुझेमा सूचना माग्न आउने नागरिक राष्ट्रिय सूचना आयोगसमक्ष पुनरावेदन गर्न जान्छ । यसरी राष्ट्रिय सूचना आयोगसमक्ष पुनरावेदन गर्न गएको अवस्थामा सूचना आयोगले मागेको सूचना दिनु भनेर आदेश गरेको खण्डमा सूचना मागकर्ता नागरिकलाई त्यस्तो सूचना उपलब्ध गराउनुपर्छ ।

कार्यालय प्रमुखको दायरा क्षेत्र फराकिलो छ । मन्त्रालय विभागको सचिव महानिर्देशकदेखि लिएर गाँउ विकास समितिका सचिवसम्मको भूमिकामा कार्यालय प्रमुख रहेको हुन्छ । यति फराकिलो दायरामा रहेको कार्यालय प्रमुख यदि विभागीय प्रमुखको जिम्मेवारीमा छ भने उसले ऐनले परिकल्पना गरेको संरक्षित वर्गमा पर्ने सूचनाको वर्गीकरणका लागि वर्गीकरण समितिमा सदस्यता ग्रहण गर्नुपर्ने हुन्छ । यसरी गठन भएको वर्गीकरण समितिले वर्गीकरण गरेका सूचनाहरूको जानकारी राष्ट्रिय सूचना आयोगलाई दिनुपर्छ । वस्तुतः विषयसँग सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिवले समितिको सदस्यको रूपमा भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ । सचिव हुनुको नाताले आफू सम्बद्ध सार्वजनिक निकायबाट संरक्षण गर्नुपर्ने सूचनाहरूको सूची (कारण सहित) तयार गर्न लगाउने जिम्मेवारी पनि कार्यालय प्रमुखका रूपमा रहेको सचिवकै हो । यसका साथै राष्ट्रिय सूचना आयोगले कारबाहीका लागि लेखिआएमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्ने र राष्ट्रिय सूचना आयोगले पुनर्बहालीको निर्णय गरेको अवस्थामा खर्चास्तगीमा परेको कर्मचारीलाई पुनर्बहाली गरी पदस्थापन गर्ने तथा क्षतिपूर्तिको समेत निर्णय भएको अवस्थामा क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्नुपर्ने कर्मचारीलाई क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउने जिम्मेवारी कार्यालय प्रमुखकै हो ।

सूचना माग गर्ने नागरिकले सूचना माग्दा बुझाउनुपर्ने राजस्वका बारेमा लागत तोक्ने जिम्मेवारी पनि कार्यालय प्रमुखकै हो । यसरी शुल्क तोक्ता लागतभन्दा बढी नहुने गरी तोक्नुपर्छ । कसैले यसउपर पनि चित्त नबुझेर राष्ट्रिय सूचना आयोगमा उजुर गरी त्यसउपर आयोगले पुनरावलोकनको आदेश दिएमा कार्यालय प्रमुखले नै पुनरावलोकन गर्नुपर्छ र गर्न लगाउनुपर्छ । आफू सम्बद्ध सार्वजनिक निकायका अभिलेख व्यवस्थापन चुस्तदुरूस्त र अद्यावधिक गरी राख्ने तथा राष्ट्रिय सूचना आयोगले अनुगमन गरेका बखत अनुगमन गर्न सहज वातावरण सिर्जना गर्ने र आयोगका तर्फबाट प्राप्त सुझावलाई कार्यान्वयन गराउने जिम्मेवारी पनि कार्यालय

प्रमुखकै हो । यसरी सूचना मागकर्ताको सूचना पाउने संवैधानिक मौलिक हक प्रचलन गराउने सन्दर्भमा सूचना अधिकारी र कार्यालय प्रमुखको भूमिका महत्त्वपूर्ण देखिन्छ ।

ग) मन्त्रालयको सचिवका रूपमा

यस भूमिकामा दोहोरो दायित्व निर्वाह गर्नुपर्ने स्थिति देखा पर्छ । एकातिर मन्त्रालयको सचिवका रूपमा सूचना वर्गीकरण समितिको सदस्यता ग्रहण गर्नुपर्ने हुन्छ भने अर्कातिर कार्यालय प्रमुख र विभागीय प्रमुखको भूमिका समेत निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ । वस्तुतः यी भूमिकाबारे माथि कार्यालय प्रमुखकै खण्डमा चर्चा गरिएकोले तिनको पुनरावृत्ति यहाँ गरिएन ।

घ) मुख्य सचिवका रूपमा

मुख्य सचिव नेपाल सरकारको सर्वोच्च निजामती पद हो । मुख्य सचिवले वर्गीकरण समितिको अध्यक्षता गर्नुपर्छ । यस समितिले नीतिगत रूपमा संरक्षण गर्नुपर्ने सूचनाहरूको वर्गीकरण गर्नुपर्छ । यसरी वर्गीकरण गरिएका सूचनाहरू कति वर्षसम्म गोप्य राख्नुपर्ने हो सोको अवधि र संरक्षण गर्ने तरिकासमेतका बारेमा निश्चित मापदण्ड निर्धारण गरेर यसको जानकारी राष्ट्रिय सूचना आयोगलाई दिनुपर्छ । यसरी वर्गीकरण गरिएको सूचनाउपर चित्त नबुझे पक्षले सार्वजनिक हुनुपर्ने सूचना हो भनेर आयोगमा पुनरावलोकनका लागि दिएको निवेदनमा आयोगले पुनरावलोकन गर्दा गोप्य राख्नुपर्ने नदेखिएमा सार्वजनिक गर्न दिएको आदेशलाई पालना गर्नुपर्छ । आदेशको पालना गरी वर्गीकरणबाट त्यस्तो सूचनालाई हटाउनुपर्छ । संरक्षण गरेर गोप्य राख्नुपर्ने सूचनाकै हकमा पनि ३० वर्षसम्म मात्र गोप्य राख्नुपर्छ । त्यसबिचमा पनि त्यस्ता सूचनाहरू संरक्षण गरेर गोप्य राख्नुपर्ने हो वा होइन भन्ने विषयमा समितिले प्रत्येक १०/१० वर्षमा पुनरावलोकन गर्नुपर्छ । यसरी पुनरावलोकन गर्दा समितिले थप अवधिका लागि गोप्य राख्नुपर्ने भएमा अवधि खुलाएर गोप्य राख्न र गोप्य राख्नु नपर्ने भएमा सोहीअनुसार वर्गीकरण गर्न सक्छ । यसरी संरक्षण गरेर गोप्य राख्नु पर्ने अथवा नपर्ने विषयमा वर्गीकरण गर्ने जिम्मेवारी वर्गीकरण समितिको हो । यस समितिको अध्यक्षता मुख्य सचिवले गर्ने व्यवस्था छ । यसका साथै मुख्य सचिव, प्रधानमन्त्री यथा मन्त्रपरिषद् कार्यालयको कार्यालय प्रमुख पनि हो । अतः सो जिम्मेवारी समेत निर्वाह गर्नुपर्छ ।

ङ) राष्ट्रिय सूचना आयोगको कर्मचारीका रूपमा

राष्ट्रिय सूचना आयोगलाई आवश्यक पर्ने कर्मचारीको व्यवस्थापन नेपाल सरकारले गर्छ । यसरी व्यवस्थापन गरिएका कर्मचारीहरूले आयोगको काममा सघाउन सचिवालय अन्तर्गत रहेर काम गर्नुपर्छ । आयोगलाई न्यायिक निर्णय गर्न आवश्यक पर्ने स्रोत सामग्रीको व्यवस्थापन गर्नका साथै नागरिकको सूचनाको हकका विषयमा संबर्द्धन गर्ने कार्यमा समेत सरिक हुनुपर्छ ।

च) सूचनादाताको भूमिका

सार्वजनिक निकायमा कार्यरत राष्ट्र सेवकहरू ती निकायमा उत्पादन हुने सूचनाका सबभन्दा नजिकका जानकार र साक्षी हुन् । उनीहरू ती सार्वजनिक निकायमा उत्पादन भएका सूचनाका आधिकारिक स्रोत समेत हुन् । अतः सार्वजनिक निकायमा कार्यरत राष्ट्र सेवकले यस्ता सूचना सार्वजनिक गरेर सार्वजनिक निकायमा हुने भ्रष्टाचारजन्य अनियमित कार्य एवम् अपराधिक कार्यका बारेमा सूचना दिएर सुशासन कायम गर्ने सवालमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सक्छ । यसर्थ सूचनाको हकसँग सम्बन्धित ऐन तथा नियमावलीले राष्ट्र सेवकलाई सूचनादाताका रूपमा हेरेको छ । सार्वजनिक निकायमा हुने भ्रष्टाचार, अनियमितता र अपराधजन्य कार्य नियन्त्रणमा राष्ट्र सेवकको भूमिका महत्वपूर्ण देखा पर्छ ।

छ) नागरिकका रूपमा

यस अतिरिक्त सार्वजनिक निकायमा कार्यरत राष्ट्र सेवक कर्मचारी एकातिर राष्ट्र सेवक हो भने अर्कोतिर आफै पनि यस देशको नागरिक हो । उसले पनि आफू वा सार्वजनिक सरोकारसँग सम्बन्धित विषयमा सार्वजनिक निकायबाट सूचना पाउने संवैधानिक मौलिक हक प्रचलन गर्न पाउँछ । यसरी जहाँनिर राष्ट्र सेवकको रूपमा सूचना आपूर्तिकर्ताको भूमिकामा देखा पर्छ त्यहीँनिर नागरिकका रूपमा सूचना मागकर्ताको भूमिकामा पनि देखा पर्छ । विशुद्ध नागरिक र राष्ट्र सेवकको दोहोरो भूमिकामा राष्ट्र सेवक देखा पर्छ । उसले यही अनुसार भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ ।

निष्कर्षः

सार्वजनिक निकायमा कार्यरत राष्ट्र सेवक आज एउटा भूमिकामा देखा पर्छ भने भोलि अर्कै भूमिकामा देखा पर्न सक्छ । जुनसुकै भूमिकामा देखा परे पनि नागरिकको सूचना पाउने संवैधानिक मौलिक हकको संरक्षण, सम्बर्द्धन र प्रचलन गराउने दायित्व मुख्यतः राष्ट्र सेवककै हो । यस भूमिकामा ऊ जति अब्बल र सबल देखा पर्छ त्यति नै जनतासँग नजिक हुँदै जान्छ र लोकतन्त्र सुदृढ गराउने दिशामा उसले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह सक्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीः

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७, काठमाडौं : कानून किताब व्यवस्था समिति ।
नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३, काठमाडौं : कानून किताब व्यवस्था समिति ।
सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४, काठमाडौं : राष्ट्रिय सूचना आयोग ।
सूचनाको हक सम्बन्धी नियमावली, २०६५, काठमाडौं : राष्ट्रिय सूचना आयोग ।

राज्य पुनर्संरचना र यस सन्दर्भमा

नेपालको प्रयास

- सूर्यनाथ कोईराला*

सारांश

न्यायपूर्ण, समतामूलक र समृद्ध राष्ट्र निर्माणका लागि राज्यको समग्र व्यवस्थापकीय पक्षको अग्रगामी सुधारको अवधारणा अंगिकार गर्नु जरुरी छ। यसका लागि कुनै एउटा क्षेत्र र पक्षको मात्र पुनर्संरचना गरेर पुग्दैन। देशमा शान्ति सुव्यवस्था कायम गरी राष्ट्रको समग्र व्यवस्थापकीय पक्षमा दीर्घकालीन स्थायित्व कायम गर्न राजनीतिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक, आर्थिक, प्रशासनिक र भौगोलिक आदि सबै क्षेत्रको पुनर्संरचना गर्नु जरुरी छ। हालै घोषणा भएको नेपालको संविधानमा यी मध्ये धेरै जसो विषयहरू समेटेर राज्य पुनर्संरचनाको प्रावधान राखिएको छ र पनि संघीय तथा प्रादेशिक राज्य र स्थानीय सरकारको अधिकार क्षेत्र निर्धारण सम्वद्ध कतिपय विषयहरू अमूर्त अवस्थामा छन्। प्रादेशिक राज्यलाई थोरै अधिकार दिँदा त्यस्ता राज्यको अस्तित्व एवं प्रभावकारिता न्यून हुन जाने र धेरै अधिकार दिँदा मुलुकलाई विखण्डन गर्न चाहने विखण्डनकारीहरूले चलखेलको अवसर प्राप्त गर्ने सम्भावना रहने हुँदा संघीयताको कार्यान्वयन गर्दा विभिन्न मुलुकहरूले भोग्नु परेको विश्व इतिहासलाई मनन गरी यसतर्फ विशेष सुझबुझपूर्वक अगाडी बढ्नु जरुरी देखिन्छ।

१. परिचय

सामान्यतया बाह्य वा आन्तरिक गृहयुद्ध र दैवीप्रकोप लगायतका विभिन्न कारणहरूबाट ध्वस्त भएका भवन, टेलिफोन, सडक, खानेपानी, विद्युत, विद्यालय आदि भौतिक संरचनाहरूको निर्माण संभार गर्ने कार्यलाई पुनर्संरचना भनिन्छ भने देशको विद्यमान राजनैतिक, सामाजिक, भौगोलिक, आर्थिक तथा प्रशासनिक आदि क्षेत्रको पुनर्मूल्यांकन गरी पुनर्गठन गर्नुलाई राज्यको पुनर्संरचना भनिन्छ। राज्य पुनर्संरचनाले राज्यको विद्यमान शासन प्रणाली एवं ढाँचामा परिवर्तन वा सुधार गरी नयाँ ढाँचा वा संरचना नै तयार वा गठन गर्ने कुरालाई जनाउँछ।

समतामूलक समाज बनाउन सबै जातजाति, धर्म, संस्कृति, पेशा, व्यवसाय, वर्ग, क्षेत्र र समुदायमा आवद्ध सम्पूर्ण नागरिकहरूलाई राष्ट्रको मूल प्रवाहमा सरिक गराउनु पर्दछ भने राज्य पुनर्संरचनाका लागि राजनैतिक, सामाजिक, आर्थिक, भौगोलिक, सांस्कृतिक, प्रशासनिक, भाषिक, लैङ्गिक आदि सबै पक्षको सुधार गर्ने

* उपसचिव, लोक सेवा आयोग

दृष्टिकोण अगाडी सार्नु जरूरी देखिन्छ । यस्तै गरी शासनको प्रत्येक क्रियाकलापहरूमा समानुपातिक एवं समावेशी प्रतिनिधित्व गराईएमा सबै किसिमका विभेद कम गर्न सकिन्छ । विश्वव्यापीकरण देखि स्थानीयकरण सम्मका सम्पूर्ण विषयहरू राज्य पुनर्संरचनाको दायरा भित्र पर्दछन् । भू-भाग, जनता, सरकार र सार्वभौमिकता आदिलाई राज्य निर्माणका सन्दर्भमा अनिवार्य तत्वहरूको रूपमा लिइन्छ । शासन सञ्चालनको सन्दर्भमा प्रयोग गरिने सार्वभौम अधिकारको प्रयोग विधिमा भएको विविधताले राज्यको ढाँचा वा स्वरूपमा एक रूपता पाइँदैन । राज्य पुनर्संरचनामा यी विविध विषयहरूलाई गहिरोसँग समायोजन गर्नुपर्दछ ।

२. राज्यको ढाँचाका प्रकारहरू

विश्वका विभिन्न मुलुकहरूले आफ्नो भौगोलिक अवस्था, जनताहरूको चाहना र सत्तामा आसीन शासकहरूको सोचाई एवं अवधारणा अनुरूप विभिन्न किसिमका राज्यको ढाँचा प्रयोगमा ल्याउने गरेको पाइन्छ । हाल सम्म यसरी प्रयोगमा आएका राज्यको ढाँचा वा संरचनालाई देहाय बमोजिम ३ प्रकारमा विभाजन गरी हेर्न सकिन्छ ।

२.१ एकात्मक राज्य प्रणाली :

राज्यको केन्द्रीय तहमा सार्वभौमशक्ति अन्तर्निहित हुने प्रणालीलाई एकात्मक राज्य प्रणाली भनिन्छ । यस्तो प्रणालीमा स्थानीय इकाइ तहसम्म शासकीय प्रणाली अपनाउन विभिन्न तहका शासकीय निकायहरूको व्यवस्था गरिएता पनि तिनीहरूमा केन्द्रीय सरकारबाट अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने गरिन्छ । क्षेत्र वा प्रदेश, अञ्चल, जिल्ला, नगर र गाउँ तहका निकायहरू स्वयंमा स्वतन्त्र पूर्वक शक्ति सम्पन्न हुन सक्दैनन् । केन्द्रीय राज्य सत्ताबाट प्रदत्त हक अधिकार प्रयोग गर्ने काममा नै स्थानीय तहका निकायहरू संलग्न हुने गर्दछन् । विश्वका केहि मुलुकहरूले यस प्रकारको राज्य प्रणाली अवलम्बन गर्ने गरेका छन् ।

२.२ महासंघीय राज्य प्रणाली :

स्वतन्त्र सार्वभौम राज्यहरूको द्वन्द्व एवं असमझदारीलाई निवारण गर्न तीनै राज्यहरू बीचको संगठित स्वरूप नै महासंघीय राज्य प्रणाली हो । प्रत्येक राज्यमा आ-आफ्नै किसिमको शासकीय संयन्त्र भएर पनि ती सबै राज्यहरू बीचको साझा विषय सञ्चालनार्थ व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका खडा गरी ऐन, कानून तर्जुमा गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने र विवाद निरूपण गर्ने गरिन्छ भने यस्तो शासकीय स्वरूप वा संरचनालाई महासंघीय राज्य भन्ने गरिन्छ । यसको साथै विभिन्न स्वतन्त्र राष्ट्रहरूको बीचमा समेत साझा सवाल, साझा दृष्टिकोण र साझा नीतिगत विषयहरू समावेश गरी महासंघीय स्वरूप सिर्जना गर्न पनि सकिन्छ । विश्वका कतिपय मुलुकहरूमा यस किसिमको प्रबन्ध मिलाइएका पनि उदाहरणहरू छन् ।

२.३ संघीय राज्य प्रणाली :

केन्द्र र राज्य वा प्रान्त सरकार गरी सरकारका दुई तह हुने र ती दुवै तहका सरकारले सार्वभौम अधिकारको प्रयोग गर्न पाउने गरी निर्धारण गरिएको राजनैतिक प्रणाली नै संघीय राज्य प्रणाली हो । यस किसिमको राज्य

प्रणालीमा दुवै तहका सरकार बीच शक्तिको बाँडफाँड गरी राज्यको शासन सञ्चालन गर्ने व्यवस्था मिलाइएको हुन्छ । यसका लागि केन्द्र तहमा जस्तै राज्य वा प्रान्तमा पनि व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका खडा गरी ऐन कानूनको तर्जुमा तथा कार्यान्वयन र विवाद निरोपण गर्ने सम्मका प्रबन्ध गर्न सकिने हुँदा यस्तो शासन प्रणालीमा निरंकुशता कायम हुन सक्ने सम्भावना रहँदैन । विश्वका कतिपय मुलुकहरूले संघीय राज्य प्रणाली सफलतापूर्वक अवलम्बन गरेका छन् । यसरी संघीय राज्य प्रणालीमा केन्द्र र राज्यबीच स्पष्ट रूपमा शक्तिको बाँडफाँड गरिएको हुन्छ । संघीय राज्य प्रणाली कुनै मुलुकमा ज्यादै सफलतापूर्वक सञ्चालन भएका छन् भने कुनै मुलुकमा सफल हुन नसकेको पनि उदाहरण छन् । गणतन्त्र स्थापना भएर कार्यान्वयनमा गइसकेपछि असफल भै पुनः पुर्वावस्थामा फर्केका र संघीयता सञ्चालन सुरु गरी असफल भएर पुनः एकात्मकतामा फर्केका मुलुकहरू पनि विश्वमा छन् । फलत संघीय राज्य प्रणाली सञ्चालन गर्नेहरूको कार्यकुशलतामा शासन सफल वा असफल बन्ने गरेको पाइन्छ ।

३. राज्य पुनर्संरचनाको आवश्यकता :

सामान्यतया निम्न लिखित कारणहरूले गर्दा राज्य पुनर्संरचनाको आवश्यकता पर्दछ ।

- राज्य प्रणालीमा सामन्तवादी संरचनाको अन्त्य सँगसँगै समावेशी लोकतान्त्रिक पद्धतिको संस्थागत व्यवस्था गरी शासन सत्ताप्रति जनताको अपनत्व सिर्जना गर्न ।
- केन्द्रीय सरकार र संसदमा मात्र अधिकार रहने केन्द्रीकृत एकात्मक ढाँचामा जनआवाज अनुरूप परिवर्तन गरी राज्यको स्रोत साधन माथि समान उपभोगको अवसर सिर्जना गरी आर्थिक असमानता कम गराउन ।
- राज्य एवं समाजमा रहेका वर्गीय, जातीय, भाषिक, सांस्कृतिक, धार्मिक, लैङ्गिक र क्षेत्रीय विभेदको अन्त्य गरी मुलुकको केन्द्रीय तथा प्रान्तीय शासनमा आम नागरिकको सहभागिता सुनिश्चित गर्न ।
- पछाडी परेका र अल्पसंख्यकमा रहेका वर्ग एवं जातजातिलाई संसदमा प्रतिनिधित्व गर्ने अवसर उपलब्ध गराई ती वर्ग समेतको सहभागिता अनुकूल नीति निर्माण गर्ने व्यवस्था मिलाउन ।
- शासनका सबै तहमा नारी र पुरुषको समान सहभागिता गराई लैङ्गिक समावेशीकरण कायम गर्न ।
- केन्द्रदेखि स्थानीय तहसम्म सबै तहका सरकार र सरकारी संयन्त्रको व्यवस्थालाई जनताको आवश्यकता अनुकूल व्यवस्थित तुल्याउन ।
- यथास्थितिवादी र केन्द्रीकृत सोचको अन्त्य गरी स्थानीय तहमा समेत पर्याप्त अधिकार प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाइ जनस्तरबाट सार्वभौमसत्ताको प्रयोग गर्ने अवस्था सिर्जना गर्न ।
- राज्यभित्र प्रचलनमा रहेका सबै भाषा, धर्म, संस्कृति र रहनसहनको संरक्षण सम्बर्द्धन न र जगेर्ना गर्न ।
- हरेक समुदायमा रहेका संघसंस्थाको वैधानिकता सुनिश्चित गरी तिनीहरूको संगठित शक्तिलाई अधिकतम प्रयोगद्वारा समाजमा सकारात्मक परिवर्तन गराई राज्य सञ्चालनमा सहयोग पुऱ्याउन ।
- जनअपेक्षा अनुरूपको परिवर्तनलाई संस्थागत गरी राज्यप्रतिको स्वाभित्त्व वृद्धि गर्न ।
- विभिन्न तहका सरकारबीच समन्वय, सम्बन्ध, काम, कर्तव्य र अधिकार एवं कार्यजिम्मेवारीको बाँडफाँड आदि बारे स्पष्ट दिशानिर्देश गर्न ।

- स्थानीय सरकारको राजनीतिक, प्रशासनिक, न्यायिक र वित्तीय क्षेत्रको स्वायत्त अधिकारको बारेमा संविधानतः सुनिश्चित गरी लोकतान्त्रिक पद्धतिको स्थापना र विकास गर्न ।
- सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी तुल्याई गरिबी र बेरोजगारीको समस्याबाट मुलुकलाई मुक्त गर्ने प्रयास गर्न ।

४. राज्य पुनर्संरचनाका क्षेत्रहरु :

राज्य पुनर्संरचनामा न्यायपूर्ण, समतामूलक र समृद्ध राष्ट्र निर्माणकालागि राज्यको समग्र व्यवस्थापकीय पक्षको अग्रगामी सुधारको अवधारणा अंगिकार गर्नु जरुरी छ । यसकालागि कुनै एउटा क्षेत्र र पक्षको मात्र पुनर्संरचना गरेर पुग्दैन । वृहत्तर क्षेत्रलाई गहिरोसँग विश्लेषण गरी पुनर्संरचनाको कार्य गरिएमा त्यसले स्थायित्व सिर्जना गर्दछ । देशमा शान्ति सुव्यवस्था कायम गरी राष्ट्रको समग्र व्यवस्थापकीय पक्षमा दीर्घकालीन स्थायित्व कायम गर्न राज्य पुनर्संरचना गर्दा निम्न लिखित सबै क्षेत्रहरु समेट्नु पर्ने देखिन्छ ।

४.१ राजनैतिक पुनर्संरचना :

मौजुदा राजनीतिक व्यवस्थाप्रति जनताहरुको व्यापक असन्तुष्टिका कारणले राज्य पुनर्संरचना गर्नुपर्ने बाध्यात्मक अवस्था कतिपय मुलुकहरुमा सिर्जना हुने गरेको पाइन्छ । देशको शासन व्यवस्था जनभावना अनुरूप भएन भने त्यसले राष्ट्रका सम्पूर्ण कृयाकलापहरुमा प्रतिकुल असर पुऱ्याउँदछ । जनताको चाहनालाई मध्यनजर गरी एकात्मक वा संघात्मक के कस्तो प्रकृतिको राजनीतिक संरचना कायम गर्ने हो ? सो को निक्कैल गरी संघात्मक संरचना कायम गर्ने हो भने कतिवटा संघीय राज्य वा प्रदेशमा विभाजन गर्ने ? राज्य वा प्रदेशको सिमाना के-कस्ता आधारहरुमा निर्धारण गर्ने ? तिनीहरुको शासकीय पद्धति के कस्तो हुने ? यी सबै कुराहरु राजनीतिक पुनर्संरचना भित्र पर्दछन् । यस्तैगरी राष्ट्रपतीय वा संसदीय पद्धति के कस्तो शासनको स्वरूप निर्धारण गर्ने हो ? सो लगायत राष्ट्रपति, प्रधानमन्त्री र संसदको निर्वाचन प्रक्रिया जस्ता सबै कुराहरुमा जनताहरुको चाहना अनुरूप निक्कैल गर्ने काम पनि राज्य पुनर्संरचना अन्तर्गत पर्दछन् । जनतामा निहित सार्वभौमसत्ता, राज्यशक्तिको पूर्ण लोकतान्त्रिकरण, प्रतिस्पर्धात्मक शासन व्यवस्था, शक्तिको पृथकीकरण, सबै क्षेत्र वर्ग र व्यवसायका जनतालाई शासनमा सहभागी गराउन उपयुक्त निर्वाचन प्रणाली जस्ता कुराहरुमा राज्य पुनर्संरचनाको पर्याप्त ध्यान पुऱ्नु जरुरी छ । यसरी शासन पद्धतिको छनौट, सरकारको स्वरूप, निर्वाचन पद्धति, प्रशासनिक तथा राजनैतिक अधिकारको बाँडफाँड, व्यवस्थापन र प्रयोग जस्ता राजनैतिक विषयसँग सम्बन्धित सबै कुराहरुको पुनर्संरचना गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसरी राजनीतिक पुनर्संरचना राज्य पुनर्संरचनाको महत्वपूर्ण क्षेत्र हो ।

४.२ सामाजिक तथा सांस्कृतिक पुनर्संरचना :

समाजको बनावट अनुसार विभिन्न जातजाती, धर्म, संस्कृति, वर्ग, लिङ्ग, क्षेत्र र सम्प्रदायका व्यक्तिहरुलाई नीति निर्माण तहमा र राज्यको सेवा सुविधामा समान पहुँच कायम गर्नका लागि राज्यको पुनर्संरचनामा सामाजिक तथा सांस्कृतिक क्षेत्रलाई समेट्नु आवश्यक देखिन्छ । राज्यको नीति निर्माण तहमा सबै जातजाति, वर्ग, लिङ्ग र क्षेत्रका व्यक्तिहरुको अर्थपूर्ण समानुपातिक प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गर्ने, जातीय भाषिक र क्षेत्रिय सन्तुलन

कायम हुने किसिमले स्वायत्तताको व्यवस्था मिलाउने, वर्गिय तथा सामाजिक विभेद अन्त्य गर्ने, राज्यको साधन स्रोत र सेवा सुविधामा सबै नागरिकको समान पहुँच कायम गर्ने, विपन्न र लोपोन्मुख जातजाति लगायत पिछडिएका वर्ग तथा महिलाहरूका लागि सकारात्मक विभेदको सिद्धान्त अनुरूप उत्थान विकासका लागि विशेष अधिकारको व्यवस्था गर्ने लगायत राज्यको मूलप्रवाहमा सबै वर्ग क्षेत्र र जातजातिका व्यक्तिलाई न्यायोचित प्रतिनिधित्वको व्यवस्था मिलाउने जस्ता कुराहरूलाई समेत राज्य पुनर्संरचनाले समेट्नु पर्ने हुन्छ । यसको साथै राष्ट्रको गौरव मान्न सकिने खालका विशिष्ट संस्कृति एवं रहन सहन, धर्म, संस्कार र भेषभूषाको संरक्षण तथा प्रवर्द्धन र समसामयिक सुधार जस्ता कुराहरू पनि राज्य पुनर्संरचनाको क्षेत्र भित्र पर्दछन् ।

४.३ आर्थिक पुनर्संरचना :

मुलुकको विकासका लागि अर्थव्यवस्थालाई मेरुदण्डको रूपमा लिइन्छ । राष्ट्रिय आय र प्रतिव्यक्ति आय वृद्धि गर्ने कार्यतर्फ मुलुकको आर्थिक नीतिले विशेष दृष्टि दिनु जरुरी हुन्छ । देशको सर्वाङ्गीण विकासका लागि आवश्यक पर्ने पूँजीको व्यवस्था के कसरी जुटाउने ? जनताहरूको जीवनस्तर सुधार्नका लागि के कस्ता कार्यक्रमहरू लाभकारी हुन सक्छन् ? मौद्रिक नीति के कस्तो बनाउँदा अर्थव्यवस्थामा सकारात्मक प्रभाव पर्दछ ? औद्योगिक प्रवर्द्धन गरी अधिकतम रोजगारिताको अवसर सिर्जना गर्न निजी क्षेत्रबाट लगानी गर्ने वातावरण के कसरी सिर्जना गर्न सकिन्छ ? बैंकिङ तथा वित्तीय संघ संस्थाहरूको स्थापना र सञ्चालनमा के कस्तो नीति अंगीकार गर्नु उपयुक्त हुन्छ ? भन्ने जस्ता आर्थिक क्षेत्रहरूको पुनर्संरचनालाई पनि राज्य पुनर्संरचनाको महत्वपूर्ण क्षेत्रको रूपमा अंगीकार गर्नु जरुरी हुन्छ । यस्तै गरी मुलुक संघीय प्रणालीमा प्रवेश गर्नुपर्दा सबै प्रान्तीय राज्यहरूमा अर्थतन्त्र सम्बद्ध साधन स्रोतलाई समानुपातिक किसिमले उपलब्ध गराउने व्यवस्थालाई गहनतापूर्वक सोचिनु पर्दछ ।

४.४ प्रशासनिक पुनर्संरचना :

प्रशासन यन्त्रलाई मुलुकको स्थायी सरकारको रूपमा लिइन्छ । प्रशासनयन्त्र सक्षम भएमा मुलुकको व्यवस्थापकीय पक्ष सुदृढ एवं सबल हुनसक्छ भने विकास निर्माणका कामहरू पनि सक्रियतापूर्वक अगाडी बढ्न सक्दछन् । तसर्थ केन्द्रदेखि स्थानीय तहसम्म के कस्तो प्रशासनिक संरचना तयार गर्ने ? भन्ने विषयमा राज्य पुनर्संरचना गर्दा विशेष दृष्टि पुऱ्याउनु पर्ने हुन्छ । प्रशासकीय संगठनको संरचना निर्माण गर्दा देशको राजनीतिक व्यवस्था अनुकूल हुनु पर्ने भएकाले राजनीतिक संरचना र प्रशासनिक संरचना तय गर्दा एक आपसमा तालमेल मिलाउनु जरुरी हुन्छ । मुलुकमा संघीय राज्य व्यवस्था कायम गरेको अवस्थामा प्रान्तीय र प्रादेशिक राज्यको स्वायत्तता साँगसँगै प्रशासकीय संगठनलाई पनि स्वायत्त राज्यको अभिन्न अंगको रूपमा आवद्ध हुने गरी संरचना निर्माण गर्नुपर्ने देखिन्छ । संघीय राज्य व्यवस्थाका प्रशासकीय संगठनहरूमध्ये केन्द्रीय स्तरमा स्थापित संगठन र प्रान्तीय एवं स्थानीय स्तरमा स्थापित संगठनहरूको काम, कर्तव्य, अधिकार र कार्य जिम्मेवारी स्पष्ट रूपमा बाँडफाँड गर्नु जरुरी हुन्छ । फलतः राज्य पुनर्संरचनाको सन्दर्भमा प्रशासनिक पुनर्संरचनालाई पनि महत्वपूर्ण क्षेत्रको रूपमा लिइन्छ र लिने गरिन्छ ।

४.५ भौगोलिक पुनर्संरचना :

देशको भौगोलिक बनावटमा विविधता हुने कुरा स्वाभाविक हो । कुनै मुलुक समथर भू(धरातलमा मात्र अवस्थित हुनसक्छ भने कुनै मुलुक पहाडी धरातलबाट मात्रै बनेको पनि हुनसक्छ । त्यस्तै गरी कतिपय मुलुकहरूमा पहाडी भू(भाग र समतल भू-भाग रहेको पाइन्छ । धरातलीय एवं प्राकृतिक सम्पदाको दृष्टिकोणले हिमाल, पहाड, भित्री मधेश वा उपत्यका, मधेश, नदीनाला, तालतलैया, उष्ण, समशीतोष्ण एवं शीत जलवायु आदिको विविधता विभिन्न मुलुकहरूमा हुनसक्छ जो स्वाभाविक हो । यस्ता भौगोलिक विविधतालाई मध्यनजर गरी क्षेत्रफल, सुविधाजनक यातायात, सन्तुलित जनसंख्या, प्राकृतिक साधन स्रोत, आदिलाई सकेसम्म समान एवं न्यायपूर्ण विभाजनको आधारमा स्वायत्त प्रदेश, स्वायत्त राज्य वा स्थानीय निकाय आदिको व्यवस्था गर्ने कार्य पनि राज्य पुनर्संरचनाको महत्वपूर्ण क्षेत्र मानिन्छ । राज्य पुनर्संरचनामा स्वायत्त राज्य, प्रदेश वा निकाय निर्धारण गर्दा सम्पूर्ण नागरिकलाई सकेसम्म समानताको आधारमा शिक्षा, स्वास्थ्य, यातायात, सञ्चार, बजार व्यवस्था, वित्तीय स्रोत, प्राकृतिक स्रोत साधन, उत्पादन वृद्धि को समान अवसर आदि उपलब्ध गराउने व्यवस्था मिलाउनु आवश्यक हुन्छ । यीनै कुराहरूको आधारमा स्वायत्त राज्य, प्रदेश वा निकायको सीमा निर्धारण गर्नुपर्ने हुँदा राज्य पुनर्संरचनामा भौगोलिक क्षेत्रको पुनर्संरचना पनि त्यत्तिकै जरुरी पर्दछ ।

४.६ मनोवैज्ञानिक पुनर्संरचना :

राज्य पुनर्संरचनाको माध्यमद्वारा एक किसिमको राजनीतिक व्यवस्थाबाट अर्को किसिमको राजनीतिक व्यवस्थामा मुलुक प्रवेश गर्दा शासन सञ्चालनका प्रत्येक अंग एवं निकायमा संलग्न जनशक्ति, नेतृत्व तहमा संलग्न व्यक्तिहरू, राजनीतिक दलहरू र नागरिक समाज लगायत स्वयं सर्वसाधारण जनताहरू समेत मानसिक रूपले तयार हुन जरुरी छ । प्रथमतः राज्य पुनर्संरचनालाई मानसिक रूपमा सहर्ष स्वीकार गर्ने अवस्था सिर्जना गरिनु आवश्यक छ भने राज्य पुनर्संरचनाबाट हुने परिवर्तन अनुरूप कार्यगत तहमा मनोगत धारणा बनाउनु पनि त्यत्तिकै जरुरत पर्दछ । मानसिक रूपमा आम जनताहरू राज्य पुनर्संरचनाका लागि सहमत हुन सकेनन् भने त्यसले मुलुकमा आन्दोलनको अवस्था सिर्जना गर्न सक्छ । तसर्थ राजनीतिक पुनर्संरचनाको सन्दर्भमा राज्यले विभिन्न कृयाकलापहरूद्वारा मनोवैज्ञानिक पुनर्संरचना गर्नु आवश्यक देखिन्छ ।

५. राज्य पुनर्संरचना गर्दा ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू :

राज्य पुनर्संरचना गर्दा पुनर्संरचना गरिने क्षेत्रहरूलाई मध्यनजर गरी देहाय बमोजिमका कुराहरूमा ध्यान दिनु पर्दछ :

- मुलुकको राष्ट्रिय अखण्डता र जनताको सार्वभौमसत्ताको संरक्षण तथा संवर्द्धन ।
- सबै जातजाति, धर्म, वर्ण, लिङ्ग, समुदाय र भाषाभाषीको शासनमा सहभागिताको लागि समावेशी प्रजातन्त्र र सोही अनुरूपको निर्वाचन पद्धति ।
- जातीय, वर्गीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद अन्त्य गर्ने गरी सामाजिक न्यायको व्यवस्था ।

- संघीय शासन पद्धतिको खाका तयार गर्नुपर्दा आन्तरिक स्वायत्तताका लागि निश्चित हद र सीमासम्म आत्मनिर्णयको अधिकार ।
- स्वतन्त्र, स्वच्छ र सर्वसुलभ न्याय सहितको मानव अधिकार ।
- क्षेत्रीय स्वायत्तता वा संघीय शासनको संवैधानिक व्यवस्था ।
- राष्ट्रिय आवश्यकताको आधारमा निश्चित अवधिसम्मका लागि आरक्षणको व्यवस्था ।
- आवश्यकतानुसार स्वतन्त्र संवैधानिक अंगहरूको व्यवस्था ।
- शक्ति पृथकीकरण र शक्ति सन्तुलनको व्यावहारिक प्रयोग ।
- राष्ट्रियतामा आँच नआउने गरी मुलुकका सम्पूर्ण जनताहरूका लागि नागरिकताको सुनिश्चितता ।
- आम नागरिकका लागि प्रभावकारी सुरक्षा व्यवस्था ।
- विकासका लागि आर्थिक प्रबन्ध र नियन्त्रण सम्बन्धी व्यवस्था ।
- देशको भौगोलिक अवस्था लगायत जनगणनाको माध्यमबाट जातिय, भाषिक, धार्मिक, आर्थिक आदि सबै पक्षको यथार्थ तथ्याङ्क सङ्कलन र विश्लेषण ।
- विभिन्न धर्म, वर्ग, जातजातिको बसोबासको पुर्ख्यौली थलोको पहिचान ।
- जनसंख्या, उत्पादन, स्रोत साधन, शिक्षा, स्वास्थ्य, यातायात सञ्चार, विद्युत आदि कुराहरूको न्यायपूर्ण वितरण र सन्तुलित विकासको प्रबन्ध ।
- भूगोल, जनसंख्या, धर्म, भाषा, जातजाति, संस्कृति आदि सबै पक्षहरूको विस्तृत अध्ययन गरी स्वायत्त निकाय वा संघीय राज्यको भौगोलिक सिमाङ्कन र शक्ति तथा अधिकारको बाँडफाँड ।
- अन्तर्राष्ट्रिय समन्वय र सहयोगको उचित प्रबन्ध ।
- स्वायत्त निकाय र राज्य सरकारका अंगहरू र ती अंगमा गरिने नियुक्ति प्रक्रिया ।

उपर्युक्त विविध कुराहरूमा ध्यान दिई जनताहरूसँगको व्यापक छलफल तथा अन्तरक्रियाको आधारमा राज्य पुनर्संरचना गर्ने गरी सोही अनुरूपको संविधान मस्यौदा गर्ने र अन्तिम स्वीकृति पश्चात लागू गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ ।

६. नेपालको सन्दर्भमा राज्यको पुनर्संरचना

६.१ राज्य पुनर्संरचनाको प्रयास

भौगोलिक, आर्थिक र सामाजिक विविधता भएको नेपालमा परम्परागत रूपमा चलदै आएको एकात्मक र केन्द्रीकृत शासन अव्यवहारिक र असक्षम रह्यो । नयाँ सोच र उद्देश्यका साथ क्षेत्रीय, जातीय, वर्गिय, लैङ्गिक, धार्मिक, भाषिक तथा साँस्कृतिक संरचना सहित समग्र शासकीय स्वरूपमा परिवर्तन गरी सम्पूर्ण जनताको हितमा लोकतान्त्रिक शासन पद्धतिको स्थापना र संस्थागत विकासको आवश्यकता नेपाली जनताले महसुस गरे । यसै अनुरूप आपसी सहमतीको आधारमा संविधान सभाले निर्धारण गरे बमोजिम राज्यको संघीय ढाँचा तयार गर्ने गरी राज्य पुनर्संरचनाको कार्यलाई अगाडी बढाउन सुरु गरियो ।

नेपालमा विभिन्न जातजाती, धर्म, संस्कृति, वर्ग र भाषाभाषीका जनताहरूले बसोबास गरेको भएता पनि नेपालबाटै छुट्टिएर अलगै राज्य खडा गर्ने माग कही कतैबाट भएको छैन । कुनै एउटा जाति, धर्म, संस्कृति र भाषाभाषीको मात्र एकाधिकार नहुने गरी बहुधार्मिक, बहुभाषिक, बहुजातीय र बहुसांस्कृतिक मुलुकको रूपमा स्थापित गर्न र शासन प्रणाली तथा नागरिकको हक अधिकारको निर्धारण स्वयं जनताहरूले गर्न पाउने व्यवस्थाका लागि राज्य पुनर्संरचनाको कार्यलाई संविधानसभा मार्फत अघि बढाइयो ।

विद्यमान आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक, धार्मिक, साँस्कृतिक, भाषिक, जातीय, वर्गीय, लैङ्गिक र क्षेत्रीय समस्या समाधान गर्न स्वायत्तता सहितको संघीय गणतन्त्रात्मक मुलुकको रूपमा अंगीकार गर्ने गरी राज्य पुनर्संरचना गरिने प्रावधान गरिएको छ । राज्य पुनर्संरचनाको माध्यमबाट वर्गीय, जातीय, भाषिक, लैङ्गिक, साँस्कृतिक, धार्मिक र क्षेत्रीय भेदभाव सहितको केन्द्रीकृत एवं एकात्मक ढाँचाको शासन व्यवस्थाको अन्त्य गरी समावेशी, लोकतान्त्रिक र अग्रगामी गणतन्त्रात्मक मुलुकको रूपमा विकास भएपछि जनताहरूमा आफ्ना प्रतिनिधि छनौट गर्ने, स्थानीय स्रोत साधनको परिचालन गर्ने, विभिन्न जातजाति धर्म र संस्कृति बीच समानता कायम हुने, पछाडी परेका जनतालाई सशक्तिकरण गर्ने, आफ्नो क्षेत्रको विकासका लागि स्वशासित रूपमा आफैले शासन सञ्चालन गर्न सक्ने जस्ता शासकीय अधिकारहरू प्राप्त हुन सक्दछन् ।

६.२ राज्य पुनर्संरचनाको सन्दर्भमा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३

२०६२/६३ को दोस्रो जनआन्दोलनको परिवर्तनको परीणाम स्वरूप नेपालमा नयाँ संविधान निर्माण गर्ने परिस्थिती सिर्जना भयो । जननिर्वाचित संविधानसभा मार्फत निर्माण गरिने नयाँ संविधानले नेपालको भावी शासकीय स्वरूप निर्धारण गर्ने हुँदा शासकीय स्वरूप निर्धारण लगायत राज्य पुनर्संरचनाको गहनतम कार्यका लागि नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ मा निश्चित केहि प्रावधानहरू राखियो । यस अनुसार नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को भाग १७ अन्तर्गत धारा १३८ मा “राज्यको अग्रगामी पुनर्संरचना” सम्बन्धमा निम्न लिखित व्यवस्थाहरू गरेको पाइन्छ ।

- वर्गीय, जातीय, भाषिक, लैङ्गिक, साँस्कृतिक, धार्मिक र क्षेत्रीय भेदभावको अन्त्य गर्न राज्यको केन्द्रिकृत र एकात्मक ढाँचाको अन्त्य गरी राज्यको समावेशी, लोकतान्त्रिक र संघीय शासन प्रणाली सहितको अग्रगामी पुनर्संरचना गरिनेछ ।
- मधेसी जनता लगायत आदिवासी जनजाती र पिछडिएका तथा अन्य क्षेत्रका जनताको स्वायत्त प्रदेशको चाहनालाई स्वीकार गरी नेपाल संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्य हुनेछ । प्रदेशहरू स्वायत्त र अधिकार सम्पन्न हुनेछन् । नेपालको सार्वभौमिकता, एकता र अखण्डतालाई अक्षुण्ण राख्दै स्वायत्त प्रदेशहरूको सीमा, संख्या, नाम र संरचनाका अतिरिक्त केन्द्र र प्रदेशका सूचीहरूको पूर्ण विवरण, साधन स्रोत र अधिकारको बाँडफाँड संविधानसभाबाट निर्धारण गरिनेछ ।
- राज्यको पुनर्संरचना गर्नकालागि सुभावा दिन एक उच्चस्तरीय आयोगको गठन गरिनेछ । त्यस्तो आयोगको गठन, काम कर्तव्य, अधिकार र सेवाका शर्त नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

यसरी नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा उल्लेखित प्रावधान अनुसार नेपालमा लोकतान्त्रिक संघीय गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था कायम गर्ने गरी राज्यको पुनर्संरचना गरिने व्यवस्था रहेको पाइन्छ ।

६.३ राज्य पुनर्संरचनाको लागि राजनीतिक सहमति :

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को उक्त प्रावधानलाई मध्यनजर गरी संविधान सभाले राज्यको संगठनात्मक स्वरूप निर्धारण गर्नका लागि थुप्रै प्रयासहरू गयी । दोस्रो पटक निर्वाचित संविधान सभाले राज्य पुनर्संरचनाको कार्यलाई अन्तिम टुंगोमा पुऱ्यायो । सरकारमा सम्मिलित नेपाली कांग्रेस, नेकपा एमाले लगायत प्रमुख प्रतिपक्षी नेकपा माओवादी र मधेसी जनाधिकार फोरम (लोकतान्त्रिक) गरि प्रमुख चार दलद्वारा २०७२ जेष्ठ २६ गते नया संविधानको अन्तरवस्तुमा सहमती गरे । यस अनुसार देहाय बमोजिम राज्यको पुनर्संरचना गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने प्रस्ताव गरिएको देखिन्छ ।

६.३.१ संघीयता र प्रदेश रचना

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक नेपालमा पहिचानका र सामर्थ्यका आधारमा ८ प्रदेश निर्माण गरिने छ । प्रदेश निर्माणको सिमाङ्कन निर्धारणका लागि सरकारबाट ६ महिनाको कार्यावधि दिई संघीय आयोग गठन गर्ने र उक्त आयोगले प्रदेशको सिमाङ्कन सम्बन्धी प्रतिवेदन दिएपछि सो को आधारमा व्यवस्थापिका संसदको दुई तिहाई बहुमतको निर्णयबाट प्रदेशको सिमाङ्कन गर्ने र यसरी सिमाङ्कित प्रदेशको नामाकरण प्रदेश सभाको दुई तिहाई बहुमतको निर्णयबाट गरिने छ ।

६.३.२ संसद र निर्वाचन प्रणाली

प्रतिनिधि सभा र राष्ट्रिय सभा गरी दुई सदनात्मक संघीय संसद र एक सदनात्मक प्रादेशिक सभाको गठन गरिने छ । भूगोल र जनसंख्याको आधारमा मुलुकलाई १६५ संसदीय निर्वाचन क्षेत्रमा विभक्त गरी यी निर्वाचन क्षेत्रबाट बहुमतप्राप्त १६५ जना र समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीबाट ११० जना गरी २७५ जना मिश्रित निर्वाचन प्रणालीबाट निर्वाचित सदस्यहरू रहेको प्रतिनिधि सभा गठन गरिने छ भने प्रत्येक प्रदेशबाट समान संख्याका आधारमा निर्वाचित ४० जना र संघीय मन्त्रिपरिषदको सिफारिसमा राष्ट्रपतिबाट मनोनित ५ जना गरी ४५ जना सदस्य रहेको राष्ट्रिय सभा गठन गरिने छ । यसरी गठन हुने राष्ट्रिय सभाको निर्वाचन भने प्रदेश सभाका सदस्य र स्थानीय निकायका प्रमुखहरू सम्मिलित निर्वाचक मण्डलबाट हुनेछ ।

६.३.३ शासकीय स्वरूप

देशको शासन सञ्चालनकालागि बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संसदीय शासन प्रणाली अवलम्बन गरिने छ । प्रतिनिधि सभामा एकल बहुमत प्राप्त वा अन्य दलको समर्थनमा बहुमत प्राप्त दलका नेता कार्यकारी प्रमुखको हैसियतमा प्रधानमन्त्री हुनेछन् भने संघीय संसद एवं प्रादेशिक सभाका सदस्य सहितको निर्वाचक मण्डलबाट निर्वाचन गरिएका संवैधानिक राष्ट्रपति रहनेछन् । बहुमत प्राप्त सरकार विरुद्ध दुई

वर्ष अविश्वासको प्रस्ताव ल्याउन नपाइने र बहुमत सदस्यले समर्थन फिर्ता लिएको ३० दिन भित्र प्रधानमन्त्रीले विश्वासको मत लिनुपर्नेछ । यस्तै गरी नयाँ संविधानको व्यवस्था बमोजिम प्रतिनिधिसभाको निर्वाचन सम्पन्न नभएसम्म रुपान्तरित व्यवस्थापिका संसदबाट प्रधानमन्त्रीको निर्वाचन, विश्वासको मत, अविश्वासको प्रस्ताव तथा मन्त्रपरिषदको गठन सम्बन्धी सबै कार्य नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को व्यवस्था बमोजिम हुने व्यवस्था गरिनेछ ।

६.३.४ न्याय प्रणाली

स्वतन्त्र न्यायपालिकाको अवधारणा अनुरूप नेपालमा स्वतन्त्र निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिकाको व्यवस्था गरिने छ । सर्वोच्च अदालत अभिलेख अदालतको रूपमा रहने र यसले संविधानको अन्तिम व्याख्या गर्ने अधिकार प्रयोग गर्नेछ । यस्तै गरी नयाँ संविधान प्रारम्भ भएको मितिले १० वर्ष सम्मका लागि सर्वोच्च अदालतका प्रधान न्यायाधिशको अध्यक्षतामा सर्वोच्च अदालतकै अन्य २ जना वरिष्ठतम न्यायाधिश र सर्वोच्च अदालतको न्यायाधिश हुने योग्यता पुगेका अन्य २ जना कानून क्षेत्रका विज्ञ गरी ५ जनाको संवैधानिक अदालत गठन हुनेछ । यो अदालतले केन्द्र र प्रदेश, प्रदेश र प्रदेश, प्रदेश र स्थानीय तहका बीचमा अधिकार क्षेत्रबारे तथा प्रतिनिधि सभा राष्ट्रिय सभा र प्रदेश सभाको निर्वाचन सम्बन्धी विवादमा न्याय निरूपण गर्नेछ भने यी विषयमा यही संवैधानिक अदालतको निर्णय अन्तिम हुनेछ । न्याय परिषदको गठन सम्बन्धी व्यवस्था भने नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा भएको व्यवस्था बमोजिम नै कायम हुनेछ ।

६.४ नेपालको संविधानमा राज्य पुनर्संरचना

प्रमुख ४ दलले सहमती गरी प्रस्ताव गरेको प्रावधानमा केहि परिवर्तन सहित संविधानसभाबाट पारित भएपछि २०७२ आश्विन ३ गते सम्माननीय राष्ट्रपति डा. रामवरण यादवबाट नेपालको संविधान घोषणा भयो । नेपालको संविधानले राज्य सञ्चालनको लागि स्पष्ट रूपमा संस्थागत तथा कार्यगत व्यवस्था गरेको छ । यस अनुसार सारांशगत रूपमा हेर्दा नेपालको संविधानले राज्य पुनर्संरचनाको सन्दर्भमा देहाय बमोजिमका व्यवस्थाहरू गरेको पाइन्छ ।

- राज्यको स्वरूपमा संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहको सरकार रहने ।
- सात वटा प्रादेशिक राज्यहरू रहने ।
- संसदबाट निर्वाचित कार्यकारी प्रधानमन्त्री र संघीय संसद तथा प्रादेशिक सभाका सदस्यहरू रहेको निर्वाचक मण्डलबाट ५ वर्षका लागि निर्वाचित संवैधानिक राष्ट्रपति रहने र राष्ट्रपति लगातार तेस्रो कार्यकालका लागि उमेदवार बन्न नपाउने ।
- मुलुकलाई कूल १६५ निर्वाचन क्षेत्रमा विभाजन गरी प्रत्येक निर्वाचन क्षेत्रको निर्वाचनमा भएको प्रत्यक्ष मतदानबाट बहुमत प्राप्त गर्ने १६५ जना र समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीबाट निर्वाचित ११० जना गरी जम्मा २७५ जनाको प्रतिनिधि सभा रहने ।
- कम्तीमा ३ जना महिला, १ जना दलित र १ जना अपाङ्गता भएका व्यक्ति वा अल्पसंख्यक सहित ८ जना गरी ५६ जना निर्वाचित र नेपाल सरकारको सिफारिसमा राष्ट्रपतिबाट मनोनित कम्तीमा १ जना

महिला सहित ३ जना सदस्य गरी जम्मा ५९ जना सदस्य रहेको स्थायी सदनको रूपमा राष्ट्रिय सभा रहने ।

- व्यवस्थापिकाको माथिल्लो सदन राष्ट्रिय सभाका सदस्यहरूको निर्वाचन प्रदेश सभाका सदस्यहरू र स्थानीय निकायका प्रमुखहरू सम्मिलित निर्वाचक मण्डलबाट गरिने ।
- सम्बन्धित प्रदेशबाट प्रतिनिधि सभामा पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित हुने सदस्य संख्याको दोब्बर हुन आउने सदस्य र उक्त सदस्य संख्यालाई ६० प्रतिशत मानी बाँकी ४० प्रतिशतमा समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीबाट निर्वाचित हुने सदस्यहरू रहेको प्रदेश सभाको गठन गरिने ।
- प्रत्यक्षबाट ६० र समानुपातिकबाट ४० प्रतिशत सदस्य निर्वाचित हुने प्रदेश सभामा पनि प्रतिनिधि सभामा जस्तै सभामुख तथा उपसभामुख जस्ता पदहरू रहने ।
- प्रादेशिक सरकार सञ्चालनका लागि प्रदेशमा प्रदेश प्रमुख र मुख्य मन्त्री सहित मन्त्रीहरू रहने ।
- सर्वोच्च, उच्च र जिल्ला गरी ३ तहका अदालतहरू रहने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका अधिकार तथा निर्वाचन र सदस्यको अयोग्यता सम्बन्धी विवाद निरूपण गर्न प्रधान न्यायाधिशको नेतृत्वमा संवैधानिक ईजलास रहने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आ-आफ्नो आवश्यकता र स्रोतलाई आंकलन गरी बजेट बनाउन पाउने ।
- 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 पाउने ।
- स्थानीय तहका सरकारको रूपमा गाउँपालिका क्षेत्रभित्रका मतदाताले निर्वाचित गरेका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष सहितका सदस्यहरू रहेको गाउँ कार्यपालिका र सम्बन्धित नगरपालिका क्षेत्रभित्रका मतदाताले निर्वाचित गरेका प्रमुख र उपप्रमुख सहितका सदस्यहरू रहेको नगर कार्यपालिका रहने ।
- नगर कार्यपालिकाका प्रमुख र उपप्रमुख तथा गाउँकार्यपालिकाका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष सहितको संयोजनकारी निकायको रूपमा जिल्ला सभा रहने ।
- प्रतिनिधि सभाको निर्वाचनमा बहुमत प्राप्त दलको नेतालाई राष्ट्रपतिले प्रधानमन्त्रीमा नियुक्त गर्ने तर कुनै एउटा दलले बहुमत प्राप्त गर्न नसकेमा दुई वा दुई भन्दा बढी दलको सहकार्यमा बहुमत प्राप्त गर्न सक्ने प्रतिनिधि सभा सदस्यलाई राष्ट्रपतिले प्रधानमन्त्रीमा नियुक्त गर्ने ।
- निर्वाचन भएको ३० दिन भित्र पनि प्रधानमन्त्रीको टुंगो लाम्न नसके राष्ट्रपतिले सबैभन्दा ठूलो दलको नेतालाई प्रधानमन्त्री नियुक्त गर्नेछन् र यस्तो प्रधानमन्त्रीले ३० दिन भित्र विश्वासको मत लिनु पर्नेछ । प्रतिनिधि सभाबाट विश्वासको मत लिन नसके राष्ट्रपतिले स्वतः प्रतिनिधि सभा विघटन गरी ६ महिनाभित्र नयाँ निर्वाचनको मिति तोक्न सक्ने ।
- मन्त्रपरिषद बढीमा २५ सदस्यीय सम्मको हुन सक्ने र कार्यकारिणी अधिकार मन्त्रपरिषदमा रहने गरी निर्माण भएको सरकार संसदमार्फत जनताप्रति उत्तरदायी रहने ।
- संवैधानिक निकायको रूपमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, महालेखा परीक्षक, संघीय लोक सेवा आयोग, निर्वाचन आयोग, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्तीय आयोग, राष्ट्रिय महिला आयोग, राष्ट्रिय दलित आयोग, आदिवासी जनजाती आयोग, मधेसी आयोग, मुस्लिम आयोग, थारु आयोग र राष्ट्रिय समावेशी आयोग रहने ।

- संघ, प्रदेश, स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र र साभा अधिकार सूचीमा नपरेका अधिकार केन्द्रको हुने ।
- राष्ट्रिय सुरक्षा, परराष्ट्र सम्बन्ध, मुद्रा र विकास निर्माणका ठूला परियोजना सञ्चालन बाहेकका अधिकांश अधिकार प्रदेश र स्थानीय निकायमा अन्तरनिहित हुने ।
- संविधानसँग बाभिएका कानूनलाई संघीय संसदको एक अधिवेशन प्रारम्भ भएको एक वर्षमा परिमार्जन गरी सक्नुपर्ने ।

६.५ नेपालको सन्दर्भमा राज्य पुनर्संरचना सम्बद्ध विचारणीय पक्षहरू

संविधानतः गर्न थालिएका राज्य पुनर्संरचनाका उक्त व्यवस्थाहरूले खासगरी राजनैतिक तथा भौगोलिक र केहि हदसम्म आर्थिक पुनर्संरचनालाई समेटेको छ । प्रस्तावित संविधानमा समेटिएका विषयहरू मध्ये केहि विषयहरू अमूर्त अवस्थामा छन् । संघीय तथा प्रादेशिक राज्य र स्थानीय सरकारको अधिकार क्षेत्र निर्धारण सम्बद्ध कतिपय विषयहरू संविधानमा उल्लेख भएका छैनन् भने कतिपय विषयहरू पछि बन्ने कानूनमा समेत समावेश गर्नुपर्ने हुन्छ ।

नेपालको संविधान अनुरूपका ७ वटा प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकार सञ्चालनका लागि निर्माण गरिने संस्थागत संरचनाका लागि ठूलो परिमाणको बजेट आवश्यक पर्ने देखिन्छ । विकास निर्माणको गति सुस्त भएको हाम्रो जस्तो मुलुकमा प्रशासनिक खर्च वृद्धि हुनुले समग्र मुलुक सञ्चालनमा थप जटिलता सिर्जना गर्न सक्छ । तसर्थ यसका लागि राष्ट्रिय आयका स्रोतहरू वृद्धि गर्ने कार्यतर्फ विशेष दृष्टि दिनुपर्ने देखिन्छ ।

प्रादेशिक राज्यलाई के कति अधिकार दिने भन्ने विषय पनि संवेदनशील छ । अधिकार थोरै दिँदा पनि त्यस्ता राज्यको अस्तित्व एवं प्रभावकारिता न्यून हुन जाने र अधिकार बढी दिँदा पनि मुलुकलाई विखण्डन गर्न चाहने विखण्डनकारीहरूले चलाखेलको अवसर प्राप्त गर्ने सम्भावना रहन्छ । सम्पूर्ण क्षेत्रमा आत्मनिर्णयको अधिकार प्रदान गर्नुबाट संघीय शासनमा प्रवेश गरेका मुलुकहरू टुक्रिएको पनि विश्व इतिहास छ । तसर्थ ती राज्यहरूलाई के कति अधिकार दिने ? र संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तह बीचको अधिकार बाँडफाँड र समन्वय के कसरी मिलाउने ? भन्ने जस्ता विषयहरू पनि त्यतिकै संवेदनशील छन् । यी विषयहरूलाई मध्यनजर गरी संविधानले दिशाबोध गरे अनुरूप नयाँ कानून तथा नीतिगत व्यवस्थाहरू तर्जुमा गर्नु अबको दायित्व हुन आउँछ ।

राज्य पुनर्संरचना सम्बद्ध सबै विषयहरू संविधानमा नै उल्लेख गर्न सम्भव छैन । मुलुकलाई संघीय संरचनामा परिणत गराउने गरी प्रस्तावित राज्य पुनर्संरचनाका उक्त संवैधानिक व्यवस्था अनुकूल हुने गरी न्यायिक, प्रशासनिक, आर्थिक, तथा सामाजिक क्षेत्रका कतिपय विषयहरू समेत पुनर्संरचना गरिनु जरुरी पर्दछ । यसका लागि संघीय तथा प्रादेशिक राज्य र स्थानीय तहको सरकारमा के कस्तो प्रशासकीय संगठनहरू निर्माण गर्ने ? ती संगठन सञ्चालन गर्नका लागि र आम जनताको आर्थिक अवस्था सुधार गर्नको लागि के कस्ता आर्थिक नीतिहरू तय गर्ने ? केन्द्रमा नीतिगत निर्णयको अधिकार राखेर कार्यान्वयन तहको अधिकार प्रदेश वा स्थानीय सरकारलाई दिने वा अधिकार क्षेत्रको बाँडफाँड अन्य आधारहरूमा गर्ने ? लगायत सदियौं देखि चलिआएको सामाजिक सद्भाव एवं मेलमिलाप र संस्कृतिलाई के कसरी अझ बढी सुदृढ तथा सवल बनाउने ? भन्ने

जस्ता विषयहरू समेत विभिन्न तहमा छलाफल चलाई सहमतीमै कार्यान्वयन चरणका लागि संरचनात्मक व्यवस्था मिलाउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

७. निचोड

राज्य सञ्चालन, सम्बद्ध विविध किसिमका संस्थागत, कार्यगत र प्रकृयागत संरचनाहरू निर्माण गर्ने कार्य त्यति सजिलो विषय होइन । हाल हाम्रो मुलुक लामो समय को प्रयास स्वरूप राज्यपुनर्संरचनाको कार्यलाई नीतिगत रूपमा अगाडी बढाउन सफल समेत भई सकेको छ । मुलुक संघीय गणतन्त्रमा जाँदैमा सबै समस्याहरू समाधान भैहाल्छन् भन्न सकिन्न । विश्वको सन्दर्भमा हेर्दा संघीयतामा गएका मुलुकहरूमध्ये कतिपय सफल भएका छन् भने कतिपय असफल भै पुनः पुरानै अवस्थामा फर्केका उदाहरणहरू पनि थुप्रै छन् । तसर्थ मुलुकमा संघीय गणतन्त्रात्मक व्यवस्था कायम गर्ने गरी भएको राज्य पुनर्संरचनाको विद्यमान प्रावधानलाई कार्यान्वयनमा सफल तुल्याउन दीर्घकालीन स्थायित्वका विषयमा विशेष सुझुबुझ कायम गर्नुपर्ने देखिन्छ भने कार्यान्वयनकै चरणमा आईपर्न सक्ने चुनौतीलाई सामना गर्ने अठोट हामी सँग हुन जरुरी छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- सुवेदी, सोमलाल, नेपालमा संघीयता र कार्यजिम्मेवारी निर्धारण, २०६५
- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३, नेपाल सरकार, कानून न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, कानून किताब व्यवस्था समिति
- Shrestha, Tulsī Narayan, “ The Concepts of local Government and Decentralization”, Ratna Pustak Bhandar, Kathmandu, 2000 A.D.
- सुवेदी, विष्णु, राज्यको ढाँचा र पुनर्संरचना, प्रशासन, व्यवस्थापन र समावेशी लोकतन्त्रका नवीन आयामहरू, पैरवी प्रकाशन २०६५
- निरौला, ढुण्डीप्रसाद, राज्यको पुनर्संरचना, शासन सञ्चालनका नवीन मान्यताहरू, सोपान मासिक, डिल्लीबजार, काठमाडौं
- काफ्ले नारायणप्रसाद, विकास प्रशासनको नयाँ आयाम, शारदा शर्मा काफ्ले नयाँ बानेश्वर काठमाडौं, २०६१
- भट्ट, डा. भीमदेव, विकास प्रशासन, श्रीमती इन्दिरा भट्ट, डिल्लीबजार, काठमाडौं, २०६०
- सरकारमा संलग्न प्रमुख दल नेपाली कांग्रेस, नेकपा एमाले लगायत प्रमुख प्रतिपक्षी दल नेकपा माओवादी र मधेसी जनअधिकार फोरम (लोकतान्त्रिक) को १६ बुँदे सहमतीको दस्तावेज, कान्तिपुर राष्ट्रिय दैनिक, २७ जेष्ठ, २०७२
- संविधान मस्यौदाका केही अंश, कान्तिपुर राष्ट्रिय दैनिक, वर्ष २३ अंक १३३ असार १६, २०७२
- रानामगर, उदय, राज्य पुनर्संरचना संघीयता र नेपालको सन्दर्भ, निजामती सेवा पत्रिका, वर्ष ३६ अंक २, २०७२ आषाढ, लोकसेवा आयोग ।
- नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।

लोक सेवा आयोगको व्यवस्थापनमा गर्नुपर्ने

सुधारहरू

- शिवराम न्यौपाने*

सारांश

निजामती सेवाका साथै संगठित संस्थाहरूको लागि आवश्यक जनशक्ति छनौट गरी सिफारिश गर्ने मुख्य जिम्मेवारी रहेको लोक सेवा आयोग प्रति राज्यको भरोसा एवं जनविश्वास वृद्धि हुदै गएको छ। कार्यसम्पादनमा कायम गर्दै आएको स्वच्छता, निष्पक्षता, इमान्दारिता र प्रणालीवद्धताका कारण आयोग मुलुकको प्रतिष्ठित एवं विश्वसनिय कार्यकारिणी संगठनका रूपमा स्थापित हुन सकेको छ। मुलुकको प्रमुख कार्यकारिणी अंग निजामती सेवाको क्षमता, इमान्दारिता, जिम्मेवारी र जवाफदेहिता सुदृढ गर्ने कार्यमा महत्वपूर्ण योगदान गर्दै आएको आयोगको योगदान मुलुकको समग्र शासनमा अग्रणी रहेको छ। मुलुकको परिवर्तित सन्दर्भ समेतका कारण क्रमशः वृद्धि हुदै आएको जिम्मेवारीलाई आफ्नो मूल्य, मान्यता, सिद्धान्तका आधारमा स्तरीय ढंगले सम्पादन गर्नुपर्ने चुनौति एकातर्फ रहेको छ भने अर्कातर्फ हिजोका दिन कायम गरेको शाख एवं विश्वसनियतालाई कायम राख्नुपर्ने चुनौति पनि रहेको छ। यस सन्दर्भमा आयोगले परिवर्तित परिवेश अनुकूलका नीति, योजना, कानून, रणनीति, कार्ययोजना तयार गर्ने र यी नीति, योजना, कार्यक्रमलाई स्थानीयस्तरसम्म प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नु आवश्यक भएको छ। यसका लागि मौजुदा सांगठनिक संरचना, जनशक्ति व्यवस्थापन, पर्याप्त श्रोत साधनको सुनिश्चितता गर्नुपर्ने अपरिहार्य भएको छ। साथै आयोगका मौजुदा कार्य ढांचा, कार्य शैली, कार्य संस्कार एवं पद्धतिको अध्ययनका साथै विश्लेषण गरी तत्काल सामयिक सुधारका कार्यलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने भएको छ।

२. पृष्ठभूमि

राज्यको सार्वजनिक प्रशासनको सञ्चालनमा मुख्य संयन्त्रका रूपमा निजामती सेवाले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको हुन्छ। सरकारको महत्वपूर्ण कार्यहरू (Core function) नियमित एवं विश्वसनिय रूपमा सम्पादन गर्नका लागि निजामती सेवाको ठोस योगदान रहदै आएको छ। यसलाई सरकारको सक्षम एवं विश्वसनिय कार्यकारिणी संयन्त्र वा राज्यको स्थायी सरकारका रूपमा समेत लिइएको छ। सरकारका मुख्य नीति, योजना, रणनीति, कार्य योजना एवं कार्यक्रमहरू तर्जुमा गर्ने, स्वीकृत कार्ययोजनाहरूको कार्यान्वयनमा प्रभाकारिता

* उपसचिव, लोक सेवा आयोग

ल्याउने, भएका प्रगतिहरूको संकलन, आकलन एवं विश्लेषण गरी भावी कार्ययोजना तयार गर्ने कार्यमा निजामती सेवाले अग्रणी भूमिका निर्वाह गर्ने कारण यसको क्षमता, गुणस्तरीयता र विश्वसनियता पूर्णतः पूर्ण हुनु जरूरी छ । यस सन्दर्भमा निजामती सेवामा योग्य, सक्षम, जिम्मेवार, इमान्दार उमेदवार छनौट गरी सिफारिश गर्ने कार्यमा लोक सेवा आयोग नियमित रूपमा लागि रहेको छ । यस कार्यलाई महत्व दिनका लागि आयोग एवं आयोगका क्रियाकलापहरूलाई संवैधानिक गराइदै आएको छ ।

आयोग सम्बन्धी प्रावधान वि.सं. २००४ मा नेपाल सरकारको वैधानिक कानूनद्वारा दरखास्त परिषदको नामवाट भएको हो । परिषदको उद्देश्य सरकारी सेवामा योग्य व्यक्तिहरूको भर्ना सुनिश्चित गर्नु रहेको थियो तर उक्त वैधानिक कानून लागु हुन नसकेवाट परीषद् समेत क्रियाशील हुन सकेन । प्रजातन्त्रको स्थापना पश्चात जारी भएको नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ मा उल्लेख भएको व्यवस्था अनुसार नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसनको नामवाट आयोगको स्थापना वि.सं. २००८ असार १ गते भएको हो । लोक सेवा आयोगको रूपमा यसको उद्देश्य निष्पक्ष रूपमा नेपालको निजामती सेवाका लागि गुणस्तरीय उमेदवार छनौट गर्नु रहेको थियो । त्यस पछिका सबै संविधानहरूले आयोगको अस्तित्वलाई स्थान दिँदै आएका छन् भने यसका कार्य क्षेत्रहरूमा सामान्यरूपमा थपघट हुने गरेको पाइन्छ ।

नेपालको संविधानले लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र विस्तार गर्दै निजामती सेवा बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी सेवामा नियुक्ति गर्दा र अन्य सरकारी सेवाको पदमा नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा समेत आयोगको परामर्श लिनुपर्ने थप व्यवस्था गरेको छ । वर्तमान संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उमेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुने स्पष्ट गरिएको छ । यस सन्दर्भमा “निजामती सेवाको पद” भन्नाले सैनिक वा नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपालको कर्मचारीको सेवाको पद तथा निजामती सेवाको पद होइन भनी ऐन बमोजिम तोकिएको अन्य सेवाको पद बाहेक नेपाल सरकारका अरु सबै सेवाको पद सम्भन्धु पर्ने समेत स्पष्ट गरिएको छ । निजामती सेवाको पद बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य संघीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिईने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने व्यवस्था भएको छ । “संगठित संस्था” भन्नाले विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका पचास प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर वा जायजेशामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा संघीय कानून बमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्था सम्भन्धु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ । साथै नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल र अन्य संघीय सरकारी सेवाका पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था भएको छ । कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था भएको छ ।

लोक सेवा आयोगले उमेदवारको छनौट गर्न लिईने परीक्षा देहायको कुनै एक वा सो भन्दा वढी तरिकाद्वारा हुन सक्नेछ भन्ने लोक सेवा अयोग ऐन, २०६६ ले व्यवस्था गरेको छ :-

- खुला प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षा
- खुला प्रतियोगितात्मक प्रयोगात्मक परीक्षा
- अन्तवार्ता र
- आयोगले तोकेका अन्य तरिकाहरू ।

लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७ अनुसार पाठ्यक्रम र परीक्षण विधि सम्बन्धी व्यवस्था भएको छ । जस अनुसार आयोगले निजामती सेवा अन्तर्गतको प्रत्येक सेवा, समूह तथा उपसमूहको पदको लागि आवश्यकतानुसार पाठ्यक्रम निर्माण गर्नु पर्ने र पाठ्यक्रम निर्माण गर्दा पाठ्यक्रम लागु हुने मिति, प्रत्येक विषयको पूर्णाङ्क, उतीर्णाङ्क, परीक्षा प्रणाली, परीक्षाको माध्यम (भाषा), प्रश्नको अङ्कभार र समय समेतका कुराहरू समावेश गर्ने गरेको छ । निजामती सेवाको पदपूर्तिको लागि आयोगले लिने परीक्षाको उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण गर्ने तरिका र मूल्याङ्कन विधि आयोगले निर्धारण गरेको आधार र मापदण्ड बमोजिम गरिने व्यवस्था छ ।

समान शैक्षिक योग्यता आवश्यक पर्ने निजामती सेवाका विभिन्न सेवा, समूहकालागि उपयुक्त उमेदवार छनौट गर्ने सम्बन्धमा एकीकृत परीक्षा सञ्चालन गर्ने आयोगको सोच र नीति अनुरूप अप्राविधिकतर्फका न्याय, परराष्ट्र, प्रशासन, लेखापरीक्षण र व्यवस्थापिका संसद सेवाको राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणी खरिदार वा सो सरह पदको खुला प्रतियोगिताको लागि २०६७।९।८ मा आयोगबाट नयाँ पाठ्यक्रम स्वीकृत भई लागु भएको छ र ती सेवा र अन्तर्गतका सबै समूहका लागि एउटै पाठ्यक्रमका आधारमा संयुक्त र एकीकृत परीक्षा सञ्चालन हुदै आएको छ । निजामती सेवाको अप्राविधिकतर्फका प्रशासन सेवा (सामान्य प्रशासन, लेखा र राजस्व समूह), न्याय सेवा (न्याय, कानून र सरकारी वकील समूह), संसद सेवा (सामान्य प्रशासन र लेखा समूह), परराष्ट्र सेवा र लेखा परीक्षण सेवाका राजपत्रअनंकित प्रथम श्रेणी, नायब सुब्बा वा सो सरह पदको र राजपत्रांकित तृतीय श्रेणी, शाखा अधिकृत वा सो सरह पदको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाको लागि एउटै पाठ्यक्रमका आधारमा संयुक्त रूपमा एकीकृत परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरी मिति २०६८।७।१८ देखि नयाँ पाठ्यक्रम आयोगबाट स्वीकृत भई लागु भई सकेको ती पदहरूका सन्दर्भमा एकीकृत परीक्षा प्रणाली समेत अपनाई सकिएको छ ।

देश र जनताको सेवाका लागि लोक सेवा आयोग आफ्ना कार्यहरूमा निम्न मूल्य एवं मान्यताबाट निर्देशित हुँदै गर्दै आएको छ :

- आफ्नो कर्तव्यप्रति इमान्दारिता
- कार्यसम्पादनमा निष्पक्षता र पारदर्शिता
- संविधान र कानूनप्रति निष्ठा

लोक सेवा आयोगको प्रमुख कर्तव्य निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उमेदवार छनौट गर्नु भएतापनि यसले परामर्शदायी भूमिका समेत निर्वाह गर्दै आएको र सरकारको Watch Dog को रूपमा यसलाई अभै सक्षम, सवल र प्रभावकारी बनाउनु पर्ने भएको छ । मुलुकको अस्थिर एवं संक्रमणकालीन अवस्थाका कारण लोक सेवा आयोगलाई स्रोत साधन सम्पन्न र आफ्नो काममा अभू बढी जिम्मेवार, बढी सक्षम र प्रभावकारी बनाउनेतर्फ ध्यान पुग्न सकेको छैन । यसतर्फ केन्द्रीत हुनका लागि लोक सेवा आयोगको सुधारका लागि अध्ययन गरी यसको कार्य प्रणालीमा देखिएका कमजोरीहरू पत्ता लगाई चुनौतीको सामना गर्न रणनीतिक योजना तयार गर्नुपर्ने जरुरी भएको छ ।

आयोगले आफ्नो कार्य सम्पादन गर्ने आधारहरू :

आयोगले नियमित तथा दैनिक काम कारवाहीहरू सम्पादन गर्ने सिलसिलामा मूलरूपमा देहायका ऐन कानूनहरूलाई मुख्य आधार मानी कार्य सम्पादन गर्ने गरिएको देखिन्छ :

- नेपालको संविधान,
- लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६,
- लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७,
- विभिन्न सेवा/समूह सञ्चालन सम्बन्धी प्रचलित ऐन र नियमावलीहरू,
- लोक सेवा आयोग कार्यसञ्चालन निर्देशिका, २०६७,
- लोक सेवा आयोगको निरीक्षण निर्देशिका, २०५१,
- लोक सेवा आयोगबाट प्रतिपादित सिद्धान्तहरू,
- लोक सेवा आयोगबाट विगतमा भएका निर्णयहरू,
- अन्य प्रचलित ऐन, नियम, निर्देशिकाहरू

३. आयोगका सबल पक्षहरू :

१) लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी एवं दक्ष/विज्ञ र कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०६९

लोक सेवा आयोगले आफ्नो कर्तव्य पालना गर्ने सिलसिलामा सम्पादन गर्ने सम्पूर्ण काम कारवाहीलाई प्रभावकारी र विश्वसनीय बनाई सुशासनको मूल्य र मान्यता अनुरूप स्वतन्त्र, निष्पक्ष एवं वस्तुनिष्ठ बनाउनका लागि आयोगका पदाधिकारी एवं दक्ष/विज्ञ र कर्मचारीहरूको पेशागत आचरणका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ को दफा २३ को उपदफा (२) को खण्ड (ख) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी लोक सेवा आयोगले आचारसंहिता बनाई जारी गरेको छ ।

२) डिकोडिङ्ग युनिटको स्थापना र यसका महत्वपूर्ण पक्षहरू:

आयोगबाट लिइने लिखित परीक्षाहरूको नतिजा प्रकाशनको लागि केन्द्रीय कार्यालयमा परीक्षा महाशाखा

अन्तर्गत छुट्टै इकाईको रूपमा लिखित परीक्षा नतिजा शाखाहरूबाट दोस्रो कोड नम्बरको आधारमा तयार भएको नतिजामा प्राप्ताङ्क हटाई पठाएको नतिजालाई लिखित परीक्षा नतिजा इकाईले डिकोड गरी प्रचलित व्यवस्था अनुसार नामावली सहित लिखित परीक्षाको नतिजा सार्वजनिक गर्ने काम गरिरहेको छ । उमेदवारले प्राप्त गरेको प्राप्ताङ्क र उमेदवारको नाम दुवैमा एकै जनाको पहुँच नहोस् र लिखित परीक्षामा कुन उमेदवारले कति अंक प्राप्त गरेको भन्ने कुरा अन्तरवार्ताको चरणसम्म पूर्ण रूपमा गोप्य रहोस् भन्ने उद्देश्य आयोगले राखेको छ ।

३) एकीकृत परीक्षा प्रणाली अवलम्बन

मिति २०६७।१।९ देखि लागु हुने गरी राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणी (अप्राविधिक) पदको खुला प्रतियोगिताको लागि संयुक्त र एकीकृत परीक्षा प्रणाली लागु गरिएको छ । यसैगरी राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी नायब सुब्बा वा सो सरहको पदमा समेत संयुक्त र एकीकृत परीक्षा प्रणाली लागू भैसकेको छ । आ.व. २०७०।७१ देखि राजपत्रांकित तृतीय श्रेणी (अप्राविधिक) समेत एकीकृत परीक्षा प्रणाली लागू गरिएको छ ।

४) अंग्रेजी/नेपाली दुवै भाषा मार्फत परीक्षा दिन पाउने व्यवस्थाले गर्दा आयोगको छनौट प्रणालीमा योग्यता र दक्षता वृद्धि भएको सम्बन्धित परीक्षार्थीबाट पृष्ठपोषण प्राप्त भएको छ ।

५) उत्तरपुस्तिका दुईजना परिक्षकहरूबाट परिक्षण गरी योग्यता कायम गर्ने कार्यलाई अभि सुदृढ एवं मजबुत गराइएको छ ।

६) सफल उमेदवारले लिखित परिक्षामा प्राप्त गरेको अंक हेर्न पाउने व्यवस्था भएको छ ।

५) Optical Mark Reader (OMR) Machine को प्रयोगले गर्दा परीक्षा पद्धतिमा आधुनिकीकरण, सहज, सरल, कम खर्चिलो र नतिजा प्रकाशन छिटो गर्न सकिने भएको छ ।

६) आयोगको क्षेत्र विस्तार क्रम बढ्दो: आयोगको नेतृत्वमा सार्वजनिक संस्थान प्रमुख छनौट, सेना समायोजनमा आयोगको प्रतिनिधित्व र अन्य सार्वजनिक निकायको पदपूर्तिमा आयोगको प्रतिनिधित्वमा विस्तार भएको छ । नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी तथा न्याय सेवा आयोगबाट लिइने लिखित परिक्षामा समेत आयोगको संलग्नता बढेको छ । साथै संगठित संस्थाहरूको पदपूर्तिमा समेत आयोगको सहभागिता रहेको छ ।

७) बढ्दो उजुरी सार संग्रह, आयोगका नीतिगत निर्णय तथा शैक्षिक योग्यताको प्रकाशन गरी सेवाग्राहीलाई जानकारी दिने उद्देश्य राखिएको छ ।

८) आयोगको वेबसाइट बुलेटिन र निजामती सेवा पत्रिका प्रकाशन मार्फत आयोगको समग्र क्रियाकलापको जानकारी नागरिक समक्ष पुर्याउदै आएको छ ।

९) कम्प्युटर सीप परीक्षणलाई पाठ्यक्रममा राखी आयोग प्रशासनमा नविनतम प्रविधि भित्र्याउनकालागि प्रयत्नशील रहेको छ ।

१०) अन्तरवार्ता समितिलाई समावेशी गराई समावेशीकरणको राज्यको नीतिलाई सुदृढ गर्न योगदान गरेको छ ।

११) समान पदमा उमेदवार बन्न नपाउने व्यवस्था

लोक सेवा आयोगले आयोगद्वारा प्रकाशित हुने विज्ञापनको समान पदमा उमेदवार बन्न नपाउने निर्णय गरेको छ । लोक सेवा आयोग (कार्यसञ्चालन) निर्देशिका २०६७ मा समान पदमा उमेदवार बन्न पाउने सम्बन्धमा कुनै व्यवस्था नगरिएकोले द्विविधा पर्न गएको भन्ने सम्बन्धमा स्पष्ट पाउँ आयोगले २०६७।६।१४ गते उक्त निर्णय गरेको छ ।

१२) हुलाक कार्यालयहरूमा पनि आयोगको दरखास्त दस्तुर बुझाउन पाइने व्यवस्था

लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित हुने विज्ञापनहरूमध्ये अप्राविधिकतर्फका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीसम्मका पदहरूको लागि आयोगका कार्यालयहरू नभएका जिल्लाहरूमा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूमा पनि दरखास्त दस्तुर बुझाउने व्यवस्था गरिएको छ । उपरोक्त व्यवस्था अन्तर्गत मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालयबाट प्रकाशित विज्ञापनहरूको हकमा गोश्वरा हुलाक कार्यालय, सुन्धारामा पनि दरखास्त बुझाउन पाउने व्यवस्था गरिएको छ ।

४. आयोगको विद्यमान प्रमुख चुनौती:

लोक सेवा आयोग मुलुकको स्वच्छ, निष्पक्ष एवं विश्वसनिय संवैधानिक निकाय भएकोले आफ्नो प्रतिष्ठा एवं शाख जोगाई वढ्दो जिम्मेवारीलाई कुशलतापूर्वक सम्पादन गर्नु वर्तमान प्रमुख चुनौति भएको छ । लोक सेवा आयोगले आफ्नो कार्य सम्पादनको सिलसिलामा देहायका चुनौतिहरू भोग्नु परिरहेको छ :

- आयोगले नेपाल सरकारलाई दिएको परामर्श एवं सुझावको कार्यान्वयन गर्ने गराउने कार्यलाई उच्च महत्त्व दिने, परामर्श पालना नगर्ने निकायहरूको विवरण प्रकाशन गर्ने गराउने ।
- आयोगको नीति, योजना, कार्यक्रम, वार्षिक क्यालेण्डर, पाठ्यक्रम, परिक्षा प्रणाली, समग्र छनौट कार्यका सम्बन्धमा प्रचार प्रसार गर्ने ।
- वार्षिक प्रतिवेदन उपर व्यवस्थापिका संसदको सम्बन्धित समितिमा यथासमयमा छलफल गर्ने ।
- आयोगका पदाधिकारी, विज्ञ र कर्मचारीको आचार संहिताको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।
- दक्ष/विज्ञको रोष्टर केन्द्रीय कार्यालयदेखि अञ्चल र क्षेत्रीय कार्यालयहरूसम्म अद्यावधिक गर्ने ।
- बजेटको सुनिश्चितता एवं अन्य स्रोत साधनहरू पर्याप्त मात्रामा उपलब्ध गराउने ।
- मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय लगायत अन्य क्षेत्रीय निर्देशनालय एवं अञ्चल कार्यालयहरूमा परीक्षा भवनहरू निर्माण गर्ने ।

- भौतिक पूर्वाधारको प्रयाप्त व्यवस्था गर्ने ।
- सूचना प्रविधिको प्रभावकारी उपयोग गर्ने ।
- विज्ञहरूको सहज उपलब्धताको व्यवस्था गर्ने ।
- वढ्दो उमेदवार संख्या र छरितो परीक्षा व्यवस्थापन गर्ने ।
- कर्मचारीहरूको निरन्तर कार्यक्षमता अभिवृद्धिको प्रभावकारी प्रयास गर्ने ।
- लोक सेवा आयोगको अभिलेख प्रणालीमा समसामयिक सुधार गर्ने ।
- हुलाक कार्यालयहरूलाई अप्राविधिक सेवातर्फको दरखास्त दर्ताको जिम्मेवारी दिइएको भएतापनि सो सम्बन्धमा प्रयाप्त मात्रामा अभिमुखीकरण र समन्वय गरिरहनु पर्ने ।
- जनशक्तिलाई अनुसरण एवं उत्प्रेरित गरिरहनु पर्ने ।
- सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयले आफ्नो मातहतमा चाहिने जनशक्तिको शैक्षिक योग्यताको विषयमा सुधार एवं परिमार्जन गर्न ध्यानाकर्षण गराउदा समेत चासो कम राख्ने गरेकोमा सरकारको ध्यान पुनु पर्ने ।

५. आयोगका प्रमुख समस्या :

लोक सेवा आयोगको वढ्दो कार्य जिम्मेवारीका साथै आयोग प्रतिको देश र जनताको विश्वास एवं भरोसाका कारण आयोगले क्रमशः आफ्ना कार्य जिम्मेवारीहरूलाई सुदृढ गर्दै जानुपर्ने भएको छ । यस सन्दर्भमा हिजोका दिनमा कायम गरेको स्वच्छता एवं विश्वसनियतालाई जोगाउदै आएका चुनौतिहरूलाई सामना गर्नका लागि निम्नानुसारका समस्या एवं कठिनाई भएको देखिएको छ ।

पाठ्यक्रम निर्माणका क्षेत्रमा भएका समस्याहरू :

- केही पदहरूको पाठ्यक्रम निर्माण सम्पन्न नभएको कारणले विज्ञापन भएर पनि परीक्षा समयमै सञ्चालन हुन नसकेको ।
- पाठ्यक्रम तयार गर्ने कार्यमा सम्बन्धित सेवा समूह सञ्चालन गर्ने निकायबाट प्रभावकारी सहयोग उपलब्ध हुन नसकेको ।
- एउटै श्रेणी र पदको परीक्षा योजना र पूर्णाङ्कमा एकरूपता भै नसकेको ।

माग संकलन क्षेत्रमा भएका समस्याहरू :

- प्रचलित कानूनले तोकेको समयमा रिक्त पदहरूबारे जानकारी प्राप्त हुन नसकेको ।
- रिक्त सबै पदहरूको माग लोक सेवा आयोगमा आउन सक्ने प्रविधिको विकास हुन नसकेको ।
- अन्तिम समयमा माग आउने र त्यस्ता मागलाई विज्ञापनमा लानैपर्ने परम्परागत कार्य संस्कारलाई सुधार गर्न नसकिएको ।

- माग पठाईसकेपछिका जिम्मेवारीहरु सम्बन्धित निकायहरुवाट वहन नहुँदा कर्मचारी सिफारिश गरी सकेपछि विभिन्न प्रकारका कठिनाईहरु आउने गरेको ।

दरखास्त संकलन र स्वीकृति क्षेत्रमा भएका समस्याहरु :

- Online Application पद्धति लागु भएको भएतापनि यस पद्धतिको विस्तृत जानकारी आवेदकलाई भइ नसकेको, पद्धतिको लागि आवश्यक पूर्वाधार पूर्णरूपमा सुदृढ भै नसकेको कारण समय समयमा फरक फरक प्रकृतिका समस्या आउने गरेकाले पद्धतिलाई प्रभावकारी गराउन कठिनाई भएको ।
- सबै आवेदकहरु Online Application पद्धतिसँग नजिक हुन नसकेका कारण लोक सेवा आयोगको नाममा निजीक्षेत्रले सेवा शुल्क लिने गरेको गुनासाहरु रहेका । सुरुको समयमा दरखास्त बुझाउनेको संख्या कम हुने र अन्त्य तिर बढी भिड हुने भई व्यवस्थापनमा कठिनाई हुने गरेको ।
- अस्वीकृत दरखास्तका सम्बन्धमा कारण खुलाई जानकारी गराउने व्यवस्था निर्देशिकामा भएतापनि व्यवहारमा सो हुन नसकेको ।
- Online Application पद्धति र मौजुदा कानूनी व्यवस्थावीच भएको अन्तरका कारण व्यवस्थापनमा कठिनाई भएको ।

प्रश्नपत्र निर्माण एवं परिमार्जनमा रहेका समस्याहरु :

- राजपत्रअर्नाकित श्रेणीतर्फका अप्राविधिक पदहरुको परीक्षामा यदाकदा नेपाली र अंग्रेजीको रुपान्तरण मिल्न नसकी दोहोरो अर्थ लाग्ने प्रश्नपत्रहरु तयार हुने गरेको ।
- केही प्राविधिक पदहरुको कच्चा प्रश्न निर्माण गर्ने साथै मोडरेसन गर्ने कार्यका लागि पर्याप्त विज्ञहरु नहुदा सहज रुपमा कार्यसञ्चालन गर्न कठिनाई भएको ।
- दक्षबाट कतिपय अवस्थामा पाठ्यक्रम भन्दा बाहिर गई प्रश्न एवं परिमार्जन गर्दा प्रश्नपत्र निर्माण एवं परिमार्जन गर्ने कार्य कठिनपूर्ण रहेको ।
- प्रश्नपत्रको छपाई, शुद्धाशुद्धीको कार्यमा पर्याप्त होसियारी नहुदा अशुद्ध एवं असान्दर्भिक प्रश्नहरु परिक्षार्थीहरुमा पुग्ने गरेको ।
- प्रश्नपत्र परिमार्जन गर्दा केहि पदको शैक्षिक योग्यता तथा स्तरसँग सामञ्जस्यता हुन नसकेको ।

लिखित परीक्षा सञ्चालन एवं उत्तरपुस्तिका परीक्षण क्षेत्रमा भएका समस्याहरु :

- परीक्षामा प्रयोग गरिने उत्तरपुस्तिकाको ढाँचा निर्धारण भए पनि कानून अनुरूप ढाँचा र आकारमा एकरूपता नभएको र कागजमा पनि गुणस्तरीयता कायम हुन नसकेको ।

- उत्तरपुस्तिकाको साइज, गुणस्तरीयतामा एकरूपता हुन नसकेको ।
- आयोगको बार्षिक विज्ञापन संख्या र दरखास्त दिने उमेदवारहरूको संख्याको आधारमा स्रोत व्यवस्थापन सहज नभएको ।
- निजामती सेवा र प्राज्ञिक क्षेत्रहरूबाट उत्तरपुस्तिका परीक्षण गराउँदा मूल्याङ्कन स्तरमा समानता कायम हुन नसकेको ।
- परिक्षार्थीले दिएको धारणा र जाचंकीको धारणामा फरक हुने साथै धारणा मिल्ने उमेदवारले योग्यतामा जित्नसक्ने भएकाले स्वच्छ परीक्षण हुन नसकेको गुनासाहरु रहेको ।
- प्राविधिकतर्फका कतिपय विज्ञापनमा सीमित व्यक्तिहरूबाट नै धेरै जसो उत्तरपुस्तिका परीक्षण गराउनुपर्ने अवस्था रहेको ।

अन्तर्वार्ता क्षेत्रमा भएका समस्याहरु :

- एकै परिक्षार्थीले धेरै विज्ञापनमा परीक्षा दिने हुँदा उमेदवारहरूको नाम भिडाउन कठिनाई भएको
- बढुवा तथा पहिला सिफारिस भएका उमेदवारहरूको पनि नाम भिडाउने भरपर्दो उपयुक्त प्रविधिको प्रयोग गर्न नसकिएकोले नतिजामा नाम दोहोरिने सम्भावना रहेको ।
- अन्तर्वार्ताको अवस्थामा आएपछि शैक्षिक योग्यता नमिलेको वा अन्य कारणबाट दरखास्त रद्द गर्ने अवस्था समेत देखिएको ।
- अन्तर्वार्ताको अंक ४०-७० प्रतिशत प्रदान गर्ने व्यवस्थाले वढी पुर्णाङ्क हुने परीक्षामा योग्यता क्रममा असर पर्ने देखिएको ।

सीप परीक्षण एवं प्रयोगात्मक परीक्षा क्षेत्रमा भएका समस्याहरु :

- कम्प्युटर सीप परीक्षण एवं प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन गर्न आवश्यक उपकरण/सामग्री तथा परीक्षण स्थलको व्यवस्था अप्र्याप्त रहेको ।
- कम्प्युटर सीपमा कमजोर भएका तर लिखित तथा अन्तरवार्तामा राम्रो योग्यता कायम गर्नसक्ने परिक्षार्थीहरु सिफारिशमा पछि पर्नसक्ने गुनासाहरु रहेको ।
- क्षेत्रीय निर्देशनालय तथा अञ्चल कार्यालयहरुमा दक्ष/विज्ञको अभाव रहेको ।

अन्य समस्याहरू :

- शैक्षिक योग्यता पुनरावलोकन कार्यलाई सेवा/समूह, सञ्चालन गर्ने सम्बन्धित मन्त्रालयलाई ध्यानाकर्षण गराउदा समेत प्राथमिकतामा नराखेको ।
- राजपत्र अनंकित श्रेणीका रिक्त पदहरूमा पदपूर्तिको लागि लोक सेवा आयोगमा मागको आकृति फाराम भरी पठाइसकेपछि त्यस्तो पदमा सरुवा गरी पदपूर्ति गर्न नपाइने निजामती सेवा नियमावलीमा व्यवस्था भएपनि माग आकृति फाराम भरी पठाई सकेपछि लोक सेवा आयोगबाट सिफारिश नहुँदै सरुवा गरी पदपूर्ति हुने गरेका कारण माग आकृति फाराममा उल्लिखित रिक्त पदमा लोक सेवा आयोगबाट सिफारिश भई जाने कर्मचारीको पदस्थापनको लागि समस्या भएको ।
- केहि अप्राविधिक तर्फका विज्ञापनमा एकीकृत परीक्षा प्रणाली लागु गरिए जस्तै एउटै शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम भएका प्राविधिक पदहरूमा एकिकृत परीक्षा प्रणाली लागु हुन नसकेको ।
- लोक सेवा आयोगमा बृहत्तर दीर्घकालीन जनशक्ति योजनाको अभाव देखिन्छ । कार्यरत कर्मचारीको व्यवसायिक दक्षता कमजोर रहेका छ भने उपयुक्त कार्यवातावरणको समेत अभाव छ । कर्मचारीलाई कुनै पनि पदमा नियुक्ति दिंदा/पदस्थापन गर्दा सो पदले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्य र जिम्मेवारी समेतको कार्य विवरण दिनुपर्ने र कर्मचारीको कार्य सम्पादन मापन गर्दा सोही आधारमा गर्नुपर्ने व्यवस्था निजामती सेवा ऐन, नियमावली तथा अन्य ऐनमा भएको भएतापनि सार्वजनिक प्रशासनमा कर्मचारीलाई अनिवार्य रूपमा कार्य विवरण दिने र त्यसमा निर्धारित कार्य सम्पादन भए नभएको अनुगमन, मूल्याङ्कन गर्ने पद्धतिको विकास हुन नसकेको ।
- श्रोत साधन र जवाफदेहिता सहित अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने ईच्छाशक्तिको अभाव उच्च पदाधिकारीहरूमा छ भने मातहत कर्मचारीहरूमा प्रत्यायोजित अधिकारको उद्देश्यमूलक प्रयोग गर्न सक्ने क्षमताको समेत अभाव रहेको ।
- आयोगको वढ्दो कार्यक्षेत्र बमोजिमका कार्यसम्पादन गर्न संस्थागत सुदृढीकरण नभएको ।
- जनशक्तिको क्षमता विकास कार्यक्रमले प्राथमिकता पाउन नसकेको ।
- आयोगमा विद्यमान कार्य वातावरणले कर्मचारीहरूमा सकारात्मक प्रभाव परेको भएतापनि भौतिक पूर्वाधार, प्रविधि, तालिम, जनशक्ति विकास योजना जस्ता कार्ययोजना अभावले आयोगको समग्र उत्पादकत्व कमजोर देखिएको ।
- विश्वव्यापीकरणको प्रभाव, सूचना प्रविधिको विकास, सरकारको भूमिकामा आएको परिवर्तन, सार्वजनिक सेवा प्रवाहका विधिहरूमा आएका नवीनतम प्रयोग लगायत नागरिकहरूका आवश्यकताले पनि प्रभाव पारेको ।

६. आयोगको सुदृढीकरणका लागि गर्नुपर्ने सुधारहरू :

क) छनौट प्रक्रियाका क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधार :

- कुनैपनि पदमा १०,००० भन्दा बढी उमेदवार भएमा पहिलो चरणमा Screening Test गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने । राजपत्र अनर्किततर्फ खरिदार र नायब सुब्बा एवं राजपत्रांकिततर्फ विद्यालय निरीक्षक जस्ता पदमा अत्याधिक उमेदवार हुने गरेका कारण दरखास्त संकलन कार्य बोझिलो भएको एवं पर्याप्त जनशक्तिको अभावका कारण परीक्षा सम्बन्धी कार्य व्यवस्थित हुन नसकेकाले उल्लेखित पदहरूमा प्रथम पत्रलाई छनौटको आधार बनाउनु पर्ने ।
- शाखा अधिकृत र नायब सुब्बाको परिक्षा एकीकृत गर्दा सेवा, समूह, सम्बन्धी ऐन, नियमसँग Compatible बनाउने ।
- प्राविधिक तर्फ नायब सुब्बा पदको परिक्षा अंचल कार्यालयले सञ्चालन गर्ने तथा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत वा सो सरहको सबै पदको परिक्षा क्षेत्रीय निर्देशनालयले सञ्चालन गर्ने र केन्द्रले राजपत्रांकित द्वितीय श्रेणी वा सो भन्दा माथिको परिक्षा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- विश्वविद्यालय । कलेजका प्रतिभाशालीहरूलाई आकर्षण गर्नका लागि सकारात्मक छनौट पद्धतिमा जाने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- क्षेत्रीय, अंचल र जिल्लास्थित कार्यालयहरूको वहुवा समितिको अध्यक्ष लोक सेवा आयोगको तत् तत् अंचल एवं क्षेत्रीय निर्देशक हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- पदपूर्तिको लागि सम्बन्धित निकायहरूले आयोगको कार्यतालिका अनुसार विज्ञापनको सूचना प्रकाशन गर्ने समयभन्दा कम्तीमा एक महिना अगाडि रिक्त पदको मागआकृति फाराम भरी आयोगमा पठाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- कुनै कार्यालयले रिक्त रहेको पद माग नगरी लुकाएको पत्ता लागेमा त्यस्तो पदाधिकारीलाई विभागीय कारवाहीको लागि लेखि पठाउने अधिकार लोक सेवा आयोगमा रहने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

ख) अध्ययन/अनुसन्धानको क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधारका क्षेत्रहरू :

- पाठ्यक्रम र कार्यसञ्चालन सम्बन्धी विषयलाई प्राथमिकता दिई अनुसन्धानलाई निरन्तरता गर्नुपर्ने ।
- परिक्षण प्रविधिहरूलाई छरितो, स्वच्छ, वैज्ञानिक गराउन विधिहरूको खोज र प्रयोग वृद्धि गर्नुपर्ने ।
- समावेशी प्रभावको अध्ययन एवं विश्लेषण तथा सुधारका योजना तयार गर्नुपर्ने ।
- निजामती सेवामा उत्कृष्ट प्रतिभा आकर्षण गर्ने विषयमा अध्ययन गर्नुपर्ने ।

- सिफारिश भएका उमेदवारको कार्य सम्पादन र पहिलेको परिक्षाको स्तर (Test Level) को अवस्थाको पृष्ठपोषण गर्ने विषयमा अध्ययन गर्नुपर्ने ।
- लोक सेवा आयोगद्वारा उपसचिव र सहसचिव पदमा खुला प्रतिस्पर्धामार्फत जनशक्ति छनौट गरेको लामो समय भएतापनि प्रभाव मूल्याङ्कन नगरेको कारण त्यसबाट परेको सकारात्मक/नकारात्मक प्रभाव थाहा हुन नसेकेकोले प्रभाव मूल्याङ्कन कम्तीमा ३ वर्षमा १ पटक हुनुपर्ने ।
- आयोग स्वयंले विश्वसनियता आर्जन गर्न नियमित रूपमा कम्तीमा १०% उत्तरपुस्तिकाको पुनःपरीक्षण गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने र यसलाई आन्तरिक अध्ययन अनुसन्धानको प्रमुख माध्यमको रूपमा संस्थागत विकास गर्दै जानुपर्ने ।
- आयोगको बार्षिक विज्ञापन संख्या, दरखास्त दिने उमेदवारहरूको संख्या र लागत खर्च सम्बन्धमा सार्क मुलुक र खासगरी भारतमा यस्ता मामिलाहरूलाई कसरी संम्वोधन/समाधान/सन्तुलन गर्ने गरिएको रहेछ सो समेत बुझी मितव्ययी नीति अख्तियार गर्नुपर्ने ।

ग) परिक्षण प्रविधि तथा पाठ्यक्रम सुधारका क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधार :

- Screening Test को दायरा बढाउनु पर्ने
- सबै विषयगत उत्तरपुस्तिकाको पुनःजाँच, बहुजाँच (Rechecking, Multiple Checking) को व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- परीक्षा सञ्चालन गर्दा खास गरी अप्राविधिकतर्फको परीक्षामा आयोग बाहिरका व्यक्तिहरूलाई परीक्षा सञ्चालनमा खटाउँदा खटाउनु पूर्व नै अनिवार्य रूपमा अनुपोषण/अन्तरक्रिया दिने व्यवस्थामा निरन्तरता दिने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- परीक्षार्थीले के के गर्न पाउने र के के गर्न नपाउने वा नहुने विषयको चेकलिष्ट तयार गरी परीक्षार्थीलाई परीक्षा हलभित्र जानकारी गराउने गरी परीक्षामा खटिने सबै कर्मचारीलाई वितरण गर्नुपर्ने
- राजपत्रांकित तृतीय, राजपत्रांकित द्वितीय र प्रथम श्रेणीका पदहरूको उत्तरपुस्तिकाहरूको परीक्षण अनिवार्य रूपमा आयोगको भवनमा गर्ने गरी व्यवस्थापन गर्नुपर्ने ।
- उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्दा प्रत्येक प्रश्नको प्राप्त्यांक दिने निश्चित ठाउँ उत्तरपुस्तिकाको सुरु पानामा दिने गरी उत्तरपुस्तिकाको छपाई गर्नुपर्ने । यसरी उत्तरपुस्तिकाको परिक्षण गर्दा परीक्षणकर्ताले उत्तरपुस्तिकाको उत्तरमा कुनै चिन्ह प्रदान नगरी उत्तरपुस्तिकाको निश्चित ठाउँ अर्थात अग्र पानामामात्र प्राप्त्यांक उल्लेख गर्दा उत्तरपुस्तिकालाई दुईजनाबाट परीक्षण गर्ने कार्य गराउन सहज हुने गरी उत्तरपुस्तिका छपाउने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने ।

- अन्तर्वार्ताकर्ताको वैज्ञानिकतामा जोड दिनुपर्ने ।
- अन्तर्वार्ता दिने अवस्थामा आइपुगेका उमेदवारलाई शैक्षिक योग्यता, श्रेणी, अनुभव आदि नमिलेको भनी हटाउँदा सम्बन्धित उमेदवारलाई पीडा हुनुका साथै आयोगको कार्यमा समेत प्रश्न चिन्ह उठ्ने गरेकाले दरखास्तको समयमा नै सबै आवश्यक बिबरण निक्कील गरेरमात्र प्रवेश पत्र बितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने ।
- अन्तर्वार्ता अंकको सीमाको औचित्यको विस्तृत अध्ययन हुनुपर्ने ।
- गोरखापत्रमा नतिजा प्रकाशन गर्दा सबै उमेदवारको तीनपुस्ते उल्लेख नहुने (नाम, रोल नं. मात्र) हुँदा एउटै परीक्षार्थीले धेरै विज्ञापनमा परीक्षा दिने हुँदा उमेदवारहरूको नाम भिडाउन समस्या हुने भएकाले सबै क्षेत्रीय निर्देशनालय/अञ्चल कार्यालयहरूका नतिजा वेवसाइटमा अद्यावधिक गरी तीन पुस्ते बिबरण उल्लेख गर्नु पर्ने ।
- उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने दक्ष/विज्ञको मापदण्ड तयार गर्नु पर्ने ।
- लोक सेवा आयोगबाट अन्य निकायको पदपूर्ति समितिमा खटिइ जाने प्रतिनिधिलाई अफ बढी जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउने संयन्त्र तयार गर्नु पर्ने ।
- निष्पक्षता, गोपनीयताको सुनिश्चित आधारयुक्त छनौट/पदपूर्ति गर्ने कार्यविधि/मापदण्ड नभएका निकाय/संस्थामा कार्यविधि व्यवस्थित गर्नु पर्ने ।
- अस्वीकृत दरखास्तको नामावली र अस्वीकृत हुनाको कारण सहित वेवसाइटमा प्रकाशन गर्नु पर्ने ।
- कम्प्युटरमा देखापर्ने समस्या समाधानका लागि सीप परीक्षणको परीक्षा लिंदा कम्तीमा एकजना कम्प्युटरका विज्ञ वा दक्षलाई अनिवार्य रूपमा राख्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- दक्ष/विज्ञको रोष्टर केन्द्रीय कार्यालय, क्षेत्रीय निर्देशनालय र अञ्चल कार्यालयहरूमा समेत कम्तीमा १/१ वर्षमा अद्यावधिक गर्नुपर्ने ।
- उपलब्ध नहुने विषयका विज्ञ बाहेक अन्यका हकमा एउटै पदको कुन-कुन कार्यमा संलग्न गराउने भन्ने विषयमा स्पष्ट मापदण्ड तयार गर्नुपर्ने ।
- राजपत्र अनंकित श्रेणीतर्फका प्राविधिक पदहरूका हकमा पनि अन्य पत्र थप गर्ने वारे अध्ययन हुनुपर्ने ।
- एउटै शैक्षिक योग्यता आवश्यक पर्ने पदका लागि एउटै परिक्षा र पाठ्यक्रम निर्धारण गर्नु पर्ने ।
- सेवा सम्बन्धी विषयगत पाठ्यक्रम समावेश गरी विषयगत पत्र राख्ने व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

- खुला र आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाकालागि पाठ्यक्रम फरक फरक गर्नु पर्ने ।

घ) आयोगको कार्यलाई प्रविधिमैत्री गराउने क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधार :

- Online System लाई Strengthen गर्दै क्रमशः अञ्चलस्तरसम्म व्यवस्थित गर्नुपर्ने ।
- आयोगको रिक्त पदको माग संकलन, दरखास्त दर्ता, प्रतिशत निर्धारण, परिक्षाफलको जानकारी IT मार्फत गराउने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- Tele Center का साथै अरु निजी क्षेत्रसँग समन्वय गरी दरखास्त संकलनको व्यवस्था गर्नु पर्ने ।
- आयोगका हरेक कार्यालयहरूमा अनिवार्य रूपमा Alternate Power Backup को व्यवस्था गर्नु पर्ने ।
- अञ्चलस्तरसम्मका कर्मचारीहरूलाई Online Management सम्बन्धी तालिम नियमित रूपमा दिने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- सबै अञ्चल तथा क्षेत्रीय निर्देशनालयबाट समेत लिखित परीक्षामा संलग्न हुने उमेदवारहरूको नामावली Website मा प्रकाशन गर्नुपर्ने ।
- आयोगद्वारा प्रत्येक वर्ष प्रकाशित हुने बार्षिक कार्यतालिका एवं हरेक महिना प्रकाशित हुने विज्ञापनको प्रचार प्रसारका लागि सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालय र अञ्चल कार्यालयहरूले स्थानीय एफ. एम. रेडियो मार्फत सूचना प्रवाह गर्नका लागि चाहिने न्यूनतम बजेट सहित सूचना प्रसारणको मापदण्ड र प्रसारण गर्नुपर्ने विज्ञापन नं. एवं तह र पद आयोगबाट निक्कौल हुनुपर्ने ।
- आयोगबाट गरिएका निर्णयहरू Digitize गर्नु पर्ने ।
- प्रतिशत निर्धारण सम्बन्धी Software तयार गरी अञ्चलस्तरसम्म कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने ।
- आयोगको आफ्नै परीक्षा केन्द्र भएको परीक्षा केन्द्र व्यवस्थापनमा निम्नानुसारको सुधार गर्नुपर्ने :-
 - प्रत्येक कोठामा Digital Clock with Automatic Ring Tone System राख्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने
 - प्रत्येक खाली स्थानमा CCTV राख्नु पर्ने
 - Computerize Information Display System (CIDS) राख्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने
 - आयोगको गाडीमार्फत साइरन सहितको व्यवस्था गरी Mobile Collection System मार्फत उत्तर पुस्तिका आयोगमा ल्याउने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

– मुख्य प्रवेश द्वारमा परीक्षा सम्बन्धी सूचना Display Monitor (EIDM) सम्बन्धी व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

ड) नीतिगत एवं संरचनागत क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधार :

- छुट्टै सेवा समूह गठन गरी आयोगको कार्य व्यवस्थापनलाई सुदृढ, सक्षम, गुणस्तरीय गराउन पर्ने ।
- अञ्चल कार्यालयहरू सम्मको भवन लगायत अन्य भौतिक साधन स्रोतको व्यवस्थालाई मजबुत गराउन पर्ने ।
- परिक्षाको संवेदनशिलतालाई ध्यानमा राखी परिक्षा सञ्चालन लगायतको कार्यमा आयोगले आफ्नै सवारी साधन प्रयोग गर्नसक्ने गरी सवारी साधनहरूको व्यवस्था गर्नु पर्ने
- सबै अञ्चल कार्यालय र क्षेत्रीय निर्देशनालयहरूमा खटिने केन्द्रीय प्रतिनिधीको पारिश्रमिकको सुविधामा एकरूपता कायम गर्नु पर्ने । यस्ता विषयमा निर्णय गर्नुपूर्व सबै अञ्चल क्षेत्रीय कार्यालयबाट सूचना लिई एकरूपतामा परेका विभिन्नता हटाउन पहल गर्नुपर्ने ।
- आयोगले दिएका परामर्श र सो को कार्यान्वयन अवस्था स्पष्ट हुने गरी प्रतिवेदन तयार गरी आयोगको वेबसाइट मार्फत सार्वजनिक गरी निरन्तर रूपमा त्यसलाई अद्यावधिक गर्नुपर्ने ।
- विगतको दरखास्त संख्यालाई आधार मानी राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीको प्राविधिकतर्फको लिखित परीक्षाको व्यवस्थापन अञ्चल कार्यालयहरूलाई दिने व्यवस्था गर्नु पर्ने ।
- स्थानीय कर्मचारीहरूलाई अनावश्यक दवाव बढी पर्न सक्ने, परीक्षार्थीहरू आफन्त समेत हुन सक्ने हुँदा हाम्रो समाजको विशेषता र कर्मचारीतन्त्रमा रहेको व्यवसायिकताको स्तर हेर्दा आयोगका स्थानीय स्तरका कार्यालयहरूमा स्थानीय कर्मचारी नखटाउने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने ।
- निश्चित मापदण्ड र आधार बनाई कर्मचारीको स्थायी बसोवास भएको क्षेत्र/अञ्चलमा केन्द्रीय प्रतिनिधि नपठाउने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने ।
- केन्द्रीय प्रतिनिधिले अनिवार्य रूपमा कार्यसम्पादन प्रतिवेदन प्रस्तुतीकरणको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- आयोग अन्तर्गतका सबै कार्यालयहरूमा गुनासो सुनुवाईको व्यवस्था प्रभावकारी बनाउन प्रत्येक कार्यालयले चौमासिक प्रगति तथा गुनासो व्यवस्थापनको सूचना सार्वजनिक गराउने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने ।
- परीक्षा प्रणाली लगायत कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रभावकारीताका सम्बन्धमा सबै मन्त्रालय तथा अन्य केन्द्रीय निकायका कर्मचारी प्रशासन हेर्ने अधिकृतहरूका लागि कम्तीमा वर्षमा एक पटक लोक सेवा आयोगमा छलफल वा गोष्ठी गर्ने पद्धतिको विकास गर्नुपर्ने ।

- लोक सेवाका परीक्षा लगायत सम्पूर्ण गतिविधिलाई समेट्ने गरी टेलिफोनको पहुँच भएका दुर्गम भेगका जनतालाई लक्षित गरी टोल फ्रि नम्बरको व्यवस्था गर्नु पर्ने ।
- काठमाण्डौ उपत्यका दरखास्त संकलन केन्द्रलाई उपयुक्त अन्य स्थानमा सार्नुपर्ने । यसरी केन्द्रलाई सार्दा भवन र जग्गा आयोगकै पूर्ण स्वामित्वमा हुनु पर्ने । यसरी भवन र जग्गा पूर्ण स्वामित्वमा प्राप्त पश्चात आधुनिक भवनको निर्माण वा हालको भवनलाई मर्मत गरी दरखास्त संकलनका Front Desk कमिमा १० वटा सम्म हुनु पर्ने । Front Desk अगाडि पंक्तिबद्धलाईनको समेत निगरानी गर्ने गरी CCTV को जडान गर्नु पर्ने ।
- Front Desk मा अधिकृत वा अधिकार सम्पन्न कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने । यसरी व्यवस्थापन गर्दा Front Desk मा कार्यरत हुने कर्मचारीलाई सेवाग्राहीसँग राख्नुपर्ने मर्यादा र सेवाको आचरणसम्बन्धी अनुशिक्षण दिनुपर्ने ।
- आयोगका सबै क्षेत्रीय निर्देशनालयमा करीव ६०० एवं अञ्चल कार्यालयहरूमा करीब २०० परीक्षार्थीहरूको परीक्षा लिन सक्ने आफ्नै परीक्षा भवन निर्माण गर्नुपर्ने ।
- परीक्षा सञ्चालनका लागि कर्मचारी खटाउँदा स्पष्ट मापदण्ड र आचार संहिता निर्धारण गर्ने एवं परिचयपत्रको व्यवस्था अनिवार्यरूपमा लागु गर्नुपर्ने ।
- राजपत्र अनर्कित तर्फको वडुवाको निर्णय प्रक्रियामा एकरूपता हुने नगरेकाले त्यस्तो पदको वडुवा समितिको अध्यक्षता आयोगले तोकेको पदाधिकारीले गर्ने व्यवस्था रहेकोले आयोगको क्षेत्रीय तथा अञ्चल कार्यालयका प्रमुखलाई त्यस्तो वडुवा समितिको अध्यक्ष तोकी उल्लेखित वडुवामा आयोगको प्रत्यक्ष सम्लग्नता भए सुनिश्चित गरी निर्णय प्रक्रियामा एकरूपता कायम गर्नु पर्ने ।

च) कर्मचारीको कार्यक्षमता/जनशक्ति विकासका क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधार:

- आयोगका कर्मचारीहरूको क्षमता विकासको आवश्यकता पहिचान गर्दै विस्तृत र ठोस जनशक्ति विकास योजना/रणनीति तयार गर्नुपर्ने ।
- थप भएको कार्य जिम्मेवारीलाई प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्नका लागि आयोगको केन्द्रीय कार्यालयमा महाशाखा एवं शाखाहरू गठन गरी थप जनशक्तिको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- क्षेत्रीय एवं अञ्चल कार्यालयका अनुभवी र विश्वसनिय कर्मचारीहरूलाई प्रादेशिक एवं स्थानीय सेवामा समायोजन वा पद स्थानान्तरण गरी आयोगभित्रै राख्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- प्रदेश तथा स्थानीय स्तरका कर्मचारीहरूलाई पाठ्यक्रम निर्माण, परीक्षण, प्रविधि, परीक्षा सञ्चालन अन्तर्वार्ता आयोगको प्रशासन लगायतका विषयहरूमा आवश्यक अभिमुखीकरण, तालिम, अभ्यासको व्यवस्था गरी क्षमता विकास गर्नुपर्ने ।

- निम्न क्षेत्रमा क्षमता विकास कार्यक्रम बनाई यथाशिघ्र कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने :
 - पाठ्यक्रम निर्माण ज्ञान र सीप
 - छनोट प्रविधिहरू (Test Techniques)
 - अन्तर्वार्ता लिने सीप
 - मनोवैज्ञानिक परीक्षणका सीपहरू
 - मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व (IQ) का प्रश्नपत्र निर्माण गर्ने सीप
 - वस्तुगत प्रश्नहरू निर्माणका सीप
 - समावेशीमैत्री प्रश्नपत्र निर्माण एवं परिक्षा प्रणाली विधि सम्बन्धी
 - परीक्षाको विश्वसनियता र वैधता अनुगमन, अनुसन्धान गर्ने प्रविधि सम्बन्धी
 - परीक्षा व्यवस्थापन र परीक्षा विधि सम्बन्धी
- परीक्षा पद्धति, पाठ्यक्रम विकास तथा अनुसन्धान एवं परीक्षण प्रविधि जस्ता क्षेत्रमा वैदेशिक तालिम वा अध्ययनको थालनी गर्नुपर्ने ।
- मानव श्रोत विकासका कार्यक्रमहरूलाई निरन्तर रूपमा प्राथमिकता दिई सञ्चालन गर्नुपर्ने ।
- कर्मचारीको कार्यउत्प्रेरणा एवं मनोबललाई निरन्तर रूपमा उचो गराईराख्न कामका आधारमा दिईने सुविधालाई हरेक तीन वर्षमा वृद्धि गर्दै जानुपर्ने ।
- आयोगमा नयाँ कर्मचारी पदस्थापना वा सुरुवा भई आएपछि अनुशिक्षण दिएर मात्र सम्बन्धित कार्यालयको जिम्मेवारी सम्हाल्न लगाउने र केही समयको कार्यसम्पादन स्तर हेरेर मात्र गोप्य शाखाको कार्य जिम्मेवारी दिने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- नेपाल सरकारसँग समन्वय गरी प्रशासन एवं व्यवस्थापन सम्बन्धी वैदेशिक तालिम, अध्ययन र भ्रमणको अवसर बढाउने ।
- क्षमतावान जनशक्ति विकासमा पनि अनुसन्धान क्षमता वृद्धिको लागि अवसर उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
- लोक सेवा आयोगको कार्य प्रकृति अनुसार आयोगमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई निम्न बमोजिमको तालिम दिनुपर्ने भएको छ :

व्यवस्थापकीय तालिम

- नेतृत्व (Leadership)
- संचार (Communication)
- निर्णय निर्माण (Decision Making)
- सकारात्मक सोच (Positive Attitude)
- कार्यालय व्यवस्थापन (Office Management)
- वार्ता सीप (Negotiation Skill)
- गुनासो सुनुवाई (Grievance Handling)
- टिप्पणी लेखन सीप (Memo Writing Skill)
- अन्तर्वार्ता सीप (Interview Skill)
- उत्तर पुस्तिका परीक्षण प्रशिक्षण

अंग्रेजी भाषा तालिम

- व्यवसायीक लेखन (Professional writing)
- प्रस्ताव लेखन (Proposal writing)
- कार्यालय सञ्चालन तथा बोलाई सीप (Office Operation and Speech Skill)

कानून सम्बन्धी तालिम

- वैधानिक मस्यौदा लेखन सीप
- आदेश/पर्चा लेखन सीप

अन्य तालिम :

- अनुसन्धान प्रतिवेदन लेखन सीप
- परामर्श सम्बन्धी
- व्यवस्थापन सूचना प्रणाली सम्बन्धी तालिम
- अभिलेख व्यवस्थापन
- सञ्जालीकरण
- गुनासो व्यवस्थापन

वैदेशिक तालिम /अध्ययन / भ्रमण

- सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई लोक सेवा आयोगका लागि प्रत्येक वर्ष निश्चित अध्ययन एवं तालिमका सित उपलब्ध गराउन पहल गर्नुपर्ने ।
- समग्र निजामती प्रशासनमा आयोगको अग्रणी भूमिका रहेको सन्दर्भमा नेपाल सरकारलाई उपलब्ध हुने वैदेशिक छात्रवृत्तिको वितरण गर्ने समितिमा लोक सेवा आयोगका सचिव समेत सदस्य रहने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- विभिन्न मुलुकका सरकारी/गैर सरकारी संघ संस्थाहरूसँग लोक सेवा आयोगले आफै समन्वय गरी विभिन्न मुलुकको अवलोकन, अध्ययन, अवलोकन भ्रमणको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

७. निष्कर्ष :

सरकारको प्रमुख कार्यकारिणी निकाय निजामती सेवामा प्रतिस्पर्धी, क्षमतावान, आदर्श जनशक्ति आपूर्तिमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउँदै आएको लोक सेवा आयोगको सामयिक सुधार अपरिहार्य भएको छ । वृद्धि हुँदै आएको कार्य जिम्मेवारीलाई स्तरीय ढंगमा सम्पादन गर्नुपर्ने साथै उमेदवारहरूको बढ्दो संख्यालाई व्यवस्थापन गरी वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम तोकिएको समयमा उमेदवार छनौट गरी सिफारिश गर्नुपर्ने कार्य आयोगको मुख्य प्राथमिकताको क्षेत्र भएको छ । कार्य सम्पादनको पुरानो कार्य प्रणाली कायमै भएको अवस्था विश्लेषण गर्दै प्रविधिमैत्रीका आधारमा अनलाईन सर्भिसलाई आत्मसात गर्दै जानुपर्ने अवस्थामा आयोगले आफ्नो कार्य ढाँचा, विधि, संस्कार, क्षमतामा व्यापक सुधार गर्नुपर्ने जरुरी भएको छ । मुलुकको परिवर्तित परिवेश अनुकूल हुनेगरी मौजुदा अञ्चलस्तरसम्मको सांगठनिक संरचनामा सुधार गर्नुपर्ने साथै वढेको कार्य जिम्मेवारी सम्पादन गर्न केन्द्रीय संगठन संरचनामा सुधार गर्नुपर्ने आश्यकता भएको छ । केन्द्रीय संगठनमा महाशाखा, शाखा थप गर्नुपर्ने, क्षेत्रीय एवं अंचल कार्यालयको दरबन्दीलाई प्रान्तिय एवं स्थानीय सेवामा मिलाउन गर्नुपर्ने कार्यलाई प्राथमिकीकरण गर्नुपर्ने भएको छ । आयोगको मौजुदा जनशक्तिको अध्ययन विश्लेषण गरी अनुभवी, सक्षम, इमान्दार कर्मचारीलाई आयोगभित्रै अनुराग गर्ने साथै आयोगको कार्य सम्पादनस्तरसँग तादात्म्य हुन नसक्ने जनशक्तिलाई वर्हिगमन गर्ने कार्यलाई समेत प्राथमिकता दिनु जरुरी भएको छ । आयोगको वढ्दो कार्य जिम्मेवारीलाई प्रभावकारी रूपमा निर्वाह गर्ने, प्रविधिमैत्री कार्य व्यवस्थापनलाई विस्तार गर्दै जाने, निष्पक्षता, इमान्दारिता र सक्षमता वृद्धिका लागि पर्याप्त स्रोत साधन र सहयोगको जरुरी भएकोले यस कार्यमा सरकारको जिम्मेवारी मजवुत हुनु अपरिहार्य भएको छ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू :

- नेपालको संविधान, कानून किताव समिति, ववरमहल
- लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६,
- लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७,
- लोक सेवा आयोग (कार्यसञ्चालन) निर्देशिका, २०६७,
- निजामती सेवा पत्रिकाका विभिन्न अंकहरू: लोक सेवा आयोग, अनामनगर ।

नेपालको संविधान र वर्तमान नेपालको समस्या

- श्याम प्रसाद भण्डारी*

सारांश

संविधान राज्य सञ्चालनको मूल कानून हो । यो राष्ट्रिय एकताको आधार पनि भएकोले दिगो र जीवन्त हुनुपर्छ भन्ने मान्यता रहेको पाईन्छ । संविधानलाई दिगो र जीवन्त बनाउने प्रमुख आधारहरूको रूपमा यसको विषयवस्तु र निर्माण प्रक्रिया रहेको हुन्छ । नेपालको संवैधानिक विकासक्रमको छोटो समयमा छ वटा संविधानहरू जारी भए पनि दिगो हुन सकेनन् । सातौँ संविधानको रूपमा २०७२ साल आश्विन ३ गते जारी भएको नेपालको संविधानले नेपाली जनताको स्वशासन र स्वायत्तताको अधिकारलाई आत्मसात् गर्दै सामाजिक न्यायमा आधारित समतामूलक समाज निर्माण गर्ने संकल्पका साथै संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रलाई संस्थागत गरेको छ । नेपाली जनताको लामो संघर्ष, त्याग र बलिदान पछि जारी गरिएको संविधानको सुरुवातमै सबैभन्दा बढि दुःख नेपाली जनताले नै पाए । आत्मनिर्भर र अन्तरनिर्भर अर्थतन्त्रको विकास हुनुको सट्टा विगतमा भन्दा भन्ने परनिर्भर त्यसमा पनि अधिकांश भारत निर्भर अर्थतन्त्रको विस्तार भएको पुष्टि भएको छ । संविधान सभाबाट संविधान जारी गरी दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पुरा गर्ने नेपाली जनताको चाहना विपरित देखिएको प्रतिकूल परिस्थितिले भूकम्प पछिको पीडामा थप पीडा थपेको छ । थपिएको पीडाको अर्को पाटोको रूपमा नेपालको आर्थिक विकासका सम्बन्धमा पुनः नयाँ ढंगले सोच्नु पर्ने अवस्था र अवसर पनि उपलब्ध भएको छ । हाल प्राप्त लोकतन्त्रलाई प्रक्रियागत (Procedural) लोकतन्त्रबाट सारभूत (Substantive) लोकतन्त्रमा विकसित गर्न सरकार, राजनीतिक दल, निजी क्षेत्र, नागरिक समाज, सहकारी, सामुदायिक संघसंस्था, गैरसरकारी संस्था लगायत सम्पूर्ण नागरिकहरूको सक्रिय सहभागिता र साभेदारी निर्माण मार्फत आर्थिक विकासलाई अगाडि बढाउन सकिने अवसर उपलब्ध भएको छ । यस लेख मार्फत नेपालको संविधानका प्रमुख विशेषताहरू, संविधानका सबल र दुर्बल पक्षहरू, संविधान कार्यान्वयनमा देखिएका चुनौतिहरू र उपलब्ध अवसरहरू, र वर्तमान नेपालले भोग्नु परेका समस्याहरू र समस्या समाधानका सुझावहरूका बारेमा संक्षेपमा चर्चा गरिएको छ ।

१. नेपालको संविधान

संविधान राज्य सञ्चालनको मूल कानून हो । यसमा राज्य शक्तिको श्रोत, शासकीय स्वरूप, नागरिकका मौलिक हकहरू, राज्यको मूल संरचना, राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्व लगायतका प्रमुख विषयहरूको व्यवस्था

* कार्यक्रम निर्देशक, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय

गरिएको हुन्छ । संविधान राष्ट्रिय एकताको आधार पनि भएकोले दिगो र जीवन्त हुनुपर्छ भन्ने मान्यता रहेको पाईन्छ । संविधानलाई दिगो र जीवन्त बनाउने प्रमुख आधारहरूको रूपमा यसको विषयवस्तु र निर्माण प्रक्रिया रहेको हुन्छ । नेपालको संवैधानिक विकासक्रमको छोटो समयमा छ वटा संविधानहरू जारी भए पनि दिगो हुन सकेनन् । वि.सं. २००७ साल मै संविधान सभाबाट संविधान निर्माण गर्ने संवैधानिक उद्घोष भए पनि वि.सं. २०७२ आश्विन ३ गते मात्र संविधान सभाबाट संविधान जारी गर्ने नेपाली जनताको आकांक्षा पुरा भएको छ । नेपालकै इतिहासमा पहिलो पटक ६०१ जना जनताका प्रतिनिधिहरूमध्ये करिब ९१ प्रतिशतको सहभागिता (५३७ जना सदस्यले संविधानमा हस्ताक्षर गरिएको) भएको समावेशी संविधान सभाद्वारा जारी गरिएको नेपालको संविधान (नेपालको सातौं संविधानको रूपमा रहेको) ले नेपाली जनताको स्वशासन र स्वायत्तताको अधिकारलाई आत्मसात् गर्दै सामाजिक न्यायमा आधारित समतामूलक समाज निर्माण गर्ने संकल्प गरिएको छ । यसका साथै संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमबाट दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्ने उद्घोष गरिएको छ । विश्वमै संविधानसभाबाट संविधान जारी गर्ने मुलुकमध्ये नेपाल ४३ औं स्थानमा रहन सफल भएको छ । २१ औं शताब्दीमा जारी गरिएको प्रस्तुत संविधानका प्रमुख विशेषताहरू, यसका सबल र दुर्बल पक्षहरू, शक्ति पृथकीकरण, सन्तुलन र नियन्त्रणका सम्बन्धमा भएका व्यवस्थाहरू र वर्तमान नेपालका प्रमुख समस्याहरू र सो को समाधानका सुझावहरूको बारेमा संक्षेपमा चर्चा गरिएको छ ।

१.१. प्रमुख विशेषताहरू

नेपालको संविधानका प्रमुख विशेषताहरूलाई देहायनुसार प्रस्तुत गरिएको छ :

क) विधिशास्त्र र लोकतन्त्रका मूल्य मान्यतालाई आत्मसात् गरिएको छ ।

- संवैधानिक सर्वोच्चतालाई स्विकार गरिएको छ । (धारा १ मा संविधान मूल कानून रहेको),
- कानूनी र राजनीतिक संविधानवादलाई अनुशरण गरेको छ । (शक्ति पृथकीकरण, शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रण, बालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन),
- नागरिक शासन, वैयक्तिक स्वतन्त्रता र कानूनी राज्यको अवधारणालाई अवलम्बन गरिएको छ ।
- स्वतन्त्र, सक्षम र स्वच्छ न्यायपालिकाको व्यवस्था गरिएको छ । (न्यायिक पुनरावलोकनको व्यवस्था गरिएको छ)

ख) मौलिक हकमा विश्वकै अग्रगामी संविधानको रूपमा रहेको छ ।

अधिकारमा आधारित देहायका नविन हकहरूलाई मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गरिएको छ ।

- अपराध पीडितको हक,
- स्वच्छ वातावरणको हक (Polluters Pays Principle),
- शिक्षा, स्वास्थ्य, खाद्यान्न, आवास र रोजगारीको हक,
- श्रमको हक,

- महिलाको हक,
- दलितको हक,
- ज्येष्ठ नागरिक सम्बन्धी हक,
- सामाजिक न्यायको हक,
- सामाजिक सुरक्षाको हक,
- उपभोक्ताको हक ।

ग) राज्य संयन्त्रलाई जनउत्तरदायी बनाएको छ ।

- राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्व कार्यान्वयन सम्बन्धी वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकारले राष्ट्रपतिसमक्ष पेश गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वहरूको प्रगतिशील कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन र मूल्याङ्कन संसदीय समितिले गर्ने व्यवस्था समेत गरिएको छ ।
- मुलुकको सार्वजनिक प्रशासन र न्याय प्रशासनलाई जनउत्तरदायी बनाउने राज्यको नीति रहेको छ ।
- संवैधानिक निकायका प्रमुख र पदाधिकारीहरू संघीय संसदप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही रहनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- प्रतिनिधि सभाका समितिले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग वाहेकका अन्य संवैधानिक निकायको वार्षिक प्रतिवेदन लगायतका काम कारवाहीको अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी आवश्यक निर्देशन वा राय सल्लाह दिन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- संसदीय सुनुवाईको व्यवस्थालाई निरन्तरता दिएको छ ।
- संविधान संशोधनमा समेत नागरिकका सुभाव प्राप्त गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

घ) समानुपातिक समावेशीकरणलाई संस्थागत गरेको छ ।

- State For All को अवधारणा र No One Left Behind को सिद्धान्त अनुसरण गरिएको छ ।
- Last man in the que लाई प्राथमिकतामा राखेको छ ।
- अल्पसंख्यक र सीमान्तकृतको परिभाषा गरिएको छ ।
- समाजवादप्रति प्रतिबद्ध रहँदै सामाजिक न्यायमा आधारित समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्प गरिएको छ ।
- धारा ८४ (ख) मा समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम प्रतिनिधि सभाका लागि ११० सदस्य निर्वाचित हुने व्यवस्था गरिएको छ ।
- धारा २८३ मा संवैधानिक अंग र निकायका पदमा नियुक्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम गरिने व्यवस्था गरिएको छ ।
- धारा २८५ मा संघीय निजामती सेवा लगायत सबै संघीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुने व्यवस्था गरिएको छ ।
- निर्वाचक मण्डल मार्फत हुने राष्ट्रपतीय निर्वाचन र राष्ट्रिय सभाको निर्वाचन प्रणालीले समावेशी सिद्धान्तलाई गहिरो रूपमा प्रकट गरिएको छ ।

ड) थुप्रै नविन सुरुवात गरिएको छ ।

- राष्ट्रिय हितको परिभाषा,
- गैरआवासीय नेपालीलाई नागरिकताको व्यवस्था,
- नागरिकका कर्तव्यको व्यवस्था,
- संघीय संरचनाको व्यवस्था (राज्यशक्तिलाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा बाँडफाँड गरेको छ ।),
- अविश्वासको प्रस्तावसँगै नयाँ प्रधानमन्त्री प्रस्ताव गर्नु पर्ने,
- संघमा मन्त्रीको संख्या अधिकतम २५ जना र प्रदेशमा प्रदेश सभाका कुल सदस्य संख्याको २० प्रतिशत भन्दा बढी नहुने गरी मन्त्रपरिषदको संख्या कटान गरिएको,
- व्यवस्थापिकामा ३३ प्रतिशत महिला सहभागिता सुनिश्चित गरिएको,
- संघमा बजेट पेश गर्ने समय जेष्ठ १५ गते तोकिएको,
- अस्थायी न्यायाधीश नरहने व्यवस्था गरिएको,
- संवैधानिक ईजलासको व्यवस्था गरिएको,
- स्थानीय तहलाई संवैधानिक व्यवस्था गरिएको,
- संवैधानिक निकायहरू थप भएको (१३ वटा आयोगको व्यवस्था),
- भाषा आयोगको व्यवस्था गरिएको,
- स्थायी आवसीय अनुमति लिनेले सरकारी पदमा नियुक्ति, मनोनयन र निर्वाचित हुन नपाउने व्यवस्था गरिएको,
- बाधा अडकाउ फुकाउने अधिकार हटाएको (संक्रमणकालीन अवस्थामा बाहेक),
- निर्वाचनमा पराजित व्यक्ति मन्त्री हुन नपाउने व्यवस्था गरिएको,
- न्याय परिषदलाई भ्रष्टाचार नियन्त्रणको अधिकार दिईएको,
- संवैधानिक निकायका पदाधिकारीको मानसिक वा शारीरिक अस्वस्थतामा पदमुक्त गर्ने व्यवस्था गरिएको,
- संकटकाल लगाउने कारणमा प्राकृतिक विपद वा महामारी थप गरिएको छ ।

च) अन्य विशेषताहरू

- जनताको त्याग र बलिदानलाई स्मरण गरिएको,
- सबै प्रकारका विभेद र उत्पीडनलाई अन्त्य गरिएको,
- कार्यकारणी र व्यवस्थापकीय अधिकारलाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा बाँडफाँड गरेको तर न्यायपालीकाको कार्यमा विकेन्द्रित र स्वरूपमा एकात्मकता कायम गरिएको,
- लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र विस्तार र संरचना परिवर्तन गरिएको, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको अधिकार क्षेत्र कटौति गरिएको,
- उदारवाद र समाजवादको समिश्रणबाट छुट्टै मौलिक स्वरूप निर्माण गर्न खोजिएको,
- संविधान सभाले पारित गरेको, सभामुखले प्रमाणित गरेको, राष्ट्रपतिबाट घोषणा भएको र जनताका नाममा जारी भएको पहिलो संविधानको रूपमा रहेको ।

१.२. संविधानका सबल तथा दुर्बल पक्षहरू

लामो प्रतिक्षा र प्रयास पश्चात समावेशी संविधानसभाद्वारा जारी गरिएको नेपालको संविधान, २०७२ का केही प्रमुख सबल र दुर्बल पक्षहरू देहायानुसार रहेको पाईन्छ ।

सबल पक्षहरू	दुर्बल पक्षहरू
<ul style="list-style-type: none"> • सार्वभौम नेपाली जनताका प्रतिनिधिहरूबाट निर्माण गरिएको नेपालको पहिलो संविधानको रूपमा रहेको, • नेपाली जनताको स्वशासन र स्वायत्तताको अधिकारलाई आत्मसात् गरेको, • संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था, धर्म निरपेक्षता, बहुलवाद, समाजवाद, समावेशीकरण लगायतका लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यतालाई संस्थागत गरेको, • सम्भ्रौता, सहमती र शक्ति सन्तुलनको दस्तावेजको रूपमा आएको, • महिलालाई वंशीय (नागरिकता र सम्पत्ति) अधिकार प्रत्याभूत गरेको • Responsive Governance को व्यवस्था गरेको, • राज्य शक्तिलाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा बाँडफाँड गरेको, • मौलिक हकलाई विस्तारित गरेको, • नागरिकका कर्तव्य उल्लेख गरेको, • State For All/No one Left Behind जस्ता सिद्धान्तको अनुशरण गरी दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पुरा गर्ने उद्घोष गरेको । • गतिशील संविधानको रूपमा रहेको (राष्ट्रिय सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता र जनतामा निहित सार्वभौमसत्ता बाहेक अन्य विषय संशोधनका लागि खुला रहेको) • समावेशी लोकतन्त्रको मान्यता अनुरूप राज्यका सबै निकायमा समानुपातिक समावेशी प्रतिनिधित्वको हक सुनिश्चित गरिएको छ । • किसानको हितमा भूमिसुधार गर्ने आधार प्रदान गरेको छ । • स्वतन्त्र परराष्ट्र नीति अवलम्बन गर्ने स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ । 	<ul style="list-style-type: none"> • सबैलाई समेट्न नसकेको, मधेस आन्दोलन र नाका अवरोधको कारक बनेको, • संविधान जारी भएपछि ५० भन्दा बढी व्यक्तिले ज्यान गुमाएका • इतिहासकै लामो संविधान ३५ भाग, ३०८ धारा र ९ वटा अनुसूचि रहेको, • शासकीय स्थिरता कायम गर्न नसकेको (प्रत्यक्ष निर्वाचित कार्यकारीमा जान नसकेको, गठबन्धनमा रहेका साना दलहरू सरकार अस्थिरताको कारक बन्न सक्ने अवस्था रहेको), • संसदीय शासन पद्धतिलाई कुरूप बनाएको (प्रधानमन्त्रीको संसद विघटन गर्ने अधिकार कटौति गरेको, २ वर्षसम्म संसदले अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न नपाउने व्यवस्था गरेको), • विशेष संरचनाको प्रयोग के कसरी गर्ने स्पष्ट नभएको, • यति धेरै संवैधानिक आयोग गठन हुँदा पनि मजदुर र किसान आयोग गठन हुन नसकेको, • संवैधानिक निकायको स्वायत्ततामा संकुचन ल्याएको, • संसदीय अधिकार बढाईएकोले स्वार्थको द्वन्द्व हुन सक्ने खतरा रहेको, • प्रदेश र स्थानीय तहवीचको अर्न्तसम्बन्ध स्थापित गर्ने संयन्त्र कमजोर रहेको, • शाब्दिक अर्थमा विरोधाभाष सिर्जना गरेको (धर्म निरपेक्षता, खस आर्य, अल्पसंख्यक र सीमान्तकृतको मात्र परिभाषा गरेको) • न्यायपालिका संघीय स्वरूप अनुरूप नभएकोले Check & Balance मा समस्या आउन सक्ने अवस्था विद्यमान रहेको । • नागरिकतामा लैगिक विभेद कायमै रहेको (वैवाहिक अंगिकृत नागरिकतामा), • प्रत्यक्ष निर्वाचनमा महिला, दलित, आदिवासी जनजातिको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हुन नसकेको आदि ।

१.३. संविधान कार्यान्वयनका चुनौति र अवसरहरू

संविधान निर्माण आफैँमा एउटा ठूलो उपलब्धि भएपनि यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन बिना यो दिगो र जीवन्त रहन सक्दैन । संविधानले परिकल्पना गरे बमोजिमको संवैधानिक मर्मको प्रत्याभूत गर्नु अत्यन्तै चुनौतिपूर्ण कार्य हो । संविधान निर्माण गर्दा एउटा आदर्श राज्यव्यवस्थाको परिकल्पना गरिएको हुन्छ जसलाई यथार्थमा कार्यान्वयन गर्न सोही अनुसारको राजनीतिक संस्कार र संस्कृतियुक्त राजनीतिक नेतृत्वको आवश्यकता पर्दछ ।

संविधानले राज्यलाई मार्ग, पद्धति र प्रणाली दिन्छ तर संस्कार, संस्कृति र विवेक दिँदैन । यो राजनीतिक नेतृत्वको व्यवहार र कार्यशैलीमा धेरै हदसम्म निर्भर रहन्छ । माथि उल्लेखित विशेषतायुक्त संविधानको कार्यान्वयन अत्यन्तै चुनौतीपूर्ण देखिन्छ । विकासको एउटा चरण पार गरिसकेको सन्दर्भमा मात्रै कार्यान्वयनमा सहजता आउन सक्ने थुप्रै अधिकारहरूको व्यवस्था संविधानले गरेको हुँदा हाम्रो जस्तो अतिकम विकसित राष्ट्रमा साधनको न्यायोचित वितरण र अधिकारको प्रत्याभूतिबीच सन्तुलन कायम गर्दै राज्यप्रतिको आशा, भरोसा र विश्वास अभिवृद्धि गर्नु चुनौतीपूर्ण देखिन्छ । चुनौतिको अर्को पाटोको रूपमा थुप्रै अवसरहरू पनि सिर्जना भएका छन् । तिनै अवसरहरूको सही उपयोग मार्फत स्वाधीन अर्थतन्त्रसहितको समृद्ध नेपाल निर्माण गर्न सकिन्छ । यसका लागि “हाल प्राप्त प्रक्रियागत (Procedural) लोकतन्त्रलाई सारभूत (Substantive) लोकतन्त्रमा विकसित गर्न सरकार राजनीतिक दल, निजी क्षेत्र, नागरिक समाज, सहकारी, सामुदायिक संघसंस्था, गैरसरकारी संस्था लगायत सम्पूर्ण नागरिकहरूको सक्रिय सहभागिता र साभेदारी अपरिहार्य छ ।” (भट्टराई) संविधान कार्यान्वयनका चुनौति र अवसरहरूलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।

संविधान कार्यान्वयनका चुनौतिहरू	संविधानले सिर्जना गरेको अवसरहरू
<ul style="list-style-type: none"> • एउटा विधेयक पारित गर्न वर्षौं लामो विद्यमान अवस्थाको कार्यशैलीले संविधान कार्यान्वयनका लागि १३८ वटा नयाँ कानूनहरूको निर्माण र ३१५ वटा कानूनहरू संशोधन गर्नु पर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण देखिन्छ । • मौलिक हक, राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरू, राज्यका नीतिहरू र राज्यको दायित्वको कार्यान्वयन पनि चुनौतिपूर्ण छ । • संघीयताको कार्यान्वयन (सीमाङ्कन, नामाङ्कन, प्रदेशहरूको राजधानी निर्माण र वित्तीय व्यवस्थापन), • शिक्षा, स्वास्थ्य, खाद्यान्न, रोजगारी, आवास र स्वच्छ वातावरणमा बाँच्न पाउने हकको कार्यान्वयन गर्नु, • Right Holder's Satisfaction बढाउनु, • नेपालको सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता र जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताको संरक्षण र संवर्द्धन गर्दै आत्मनिर्भर अर्थतन्त्रको निर्माण गर्नु, • राष्ट्रिय एकता र विविधताको व्यवस्थापन गर्नु, • राजनीतिक स्थायित्व कायम गर्दै आर्थिक सामाजिक रुपान्तरणलाई गति दिनु, • राज्य संयन्त्रको क्षमता अभिवृद्धि गर्नु, • Land Locked Country लाई Land Linked Country को रूपमा स्थापित गर्दै भारत र चीनबीचको गतिशील एवम् प्रतिस्पर्धी अर्थतन्त्रको निर्माण गर्नु, • राज्यप्रतिको नागरिक विश्वास र भरोसा अभिवृद्धि गर्नु, • संविधानमा स्पष्ट रूपमा मिति तोकिएका व्यवस्थाको कार्यान्वयन गर्नु, (जस्तै, एक वर्षभित्र संघीय कानून बमोजिम उच्च अदालतको स्थापना गर्नु । धारा ३०० (३)) 	<ul style="list-style-type: none"> • राज्यको पुनः संरचना, समावेशी आर्थिक वृद्धि र दिगो विकासको आधार तय भएको, • शान्ति प्रक्रियालाई तार्किक निष्कर्षमा पुऱ्याएकोले लगानीको वातावरण निर्माण भई लगानीका अवसरहरू सिर्जना हुने अवस्था रहेको, • विपदपछि नयाँ संविधान जारी भएकाले पुन निर्माण र नव निर्माणको अवसर उपलब्ध भएको, • राजनीतिक स्थिरता र स्थायित्वमा जोड दिएकाले शासकीय स्थिरता कायम भई सुशासनमा प्रभावकारीता ल्याउने अवसर रहेको, • संघीयताको कार्यान्वयनमार्फत प्राकृतिक साधनको प्राचुर्यतालाई परिचालन गरी सन्तुलित प्रादेशिक विकास गर्ने अवसर रहेको, • राजनीतिक संक्रमणको अन्त्य भएकोले राजनीतिक सहमतीको अवसरलाई आर्थिक विकासका Agenda मा केन्द्रित गर्न सकिने अवस्था रहेको, • छिमेकी मुलुकको आर्थिक विकासबाट फाइदा लिन सक्ने अवसर रहेको, • चीन र भारतसँगका नाकाहरूमा सुख्खा बन्दरगाहहरूको निर्माण गरी Land Linked Country को रूपमा स्थापित हुने अवसर रहेको, • विकासका लागि अन्तर्राष्ट्रिय वातावरण अनुकूल रहेको विपद पछिको पुनः निर्माणका लागि करिब ४१० अर्बको सहायताको प्रतिवद्धता प्राप्त भएको, दिगो विकास लक्ष्य (SDG) को कार्यान्वयन र Right to Development को उपयोग गर्ने अवस्था रहेको ।

१.४.शक्ति पृथकीकरण, सन्तुलन र नियन्त्रणको अवस्था

नेपालको संविधानको धारा ५६ मा संघीय लोकतांत्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने व्यवस्था गरेको छ । धारा ५७ मा राज्यशक्तिको बाँडफाँडमा संघको अधिकार अनुसूची-५, प्रदेशको अधिकार अनुसूची-६, संघ र प्रदेशको साझा अधिकार अनुसूची-७, स्थानीय तहको अधिकार अनुसूची-८ र संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको साझा अधिकार अनुसूची-९ मा उल्लेखित विषयमा निहित रहनेछ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान र संघीय कानून, प्रदेश कानून र गाउँ सभा वा नगर सभाले बनाएको कानून बमोजिम हुनेछ भन्ने व्यवस्थाले राज्यशक्तिको स्पष्ट पृथकीकरण गरेको छ ।

क) शक्ति पृथकीकरण

संघीय शासन व्यवस्थालाई शक्ति पृथकीकरणको उत्कृष्ट व्यवस्था मानिन्छ । नेपालको राज्यशक्तिको प्रयोग संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले यस संविधान तथा कानूनबमोजिम गर्नेछन् भनी धारा ५६(२) मा स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ । साथै कार्यकारिणी, व्यवस्थापकीय र न्यायसम्बन्धी अधिकारको छुट्टाछुट्टै व्यवस्था पनि गरिएको छ । जसअनुसार :

- कार्यकारिणी अधिकार संविधान र कानून बमोजिम मन्त्रपरिषद, प्रदेश मन्त्रपरिषद र गाँउ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकामा निहित रहेको छ ।
- व्यवस्थापकीय अधिकार संघीय व्यवस्थापिका, प्रदेश व्यवस्थापिका र स्थानीय व्यवस्थापिकाबाट प्रयोग हुने व्यवस्था रहेको छ ।
- न्याय सम्बन्धी अधिकार सर्वोच्च अदालत र अन्य न्यायिक निकायमा निहित रहेको छ ।
- नेपालको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र सञ्चालन गर्ने अभिभारा मन्त्रपरिषदमा, प्रदेशको प्रदेश मन्त्रपरिषदमा र स्थानीयतहको शासन व्यवस्था गाँउ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाको हुने व्यवस्था गरिएको छ ।
- संघीय र प्रदेश व्यवस्थापिकालाई विशेषाधिकार दिएर स्वतन्त्रता एवम् सर्वोच्चता कायम गरिएको छ ।
- कानूनको अन्तिम व्याख्या र न्यायिक पुनरावलोकन गर्ने अधिकार सर्वोच्च अदालतलाई मात्र छ ।
- विभिन्न १३ वटा स्वतन्त्र संवैधानिक निकायहरूको व्यवस्था गरिएको छ ।
- सामाजिक, सांस्कृतिक संरक्षण वा आर्थिक विकासका लागि विशेष, संरक्षित र स्वायत्त क्षेत्र कायम गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ ।

ख) शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रण

व्यवस्थापिका र कार्यकारिणी अधिकार तीन तहमै बाँडफाँड गरेको भएपनि न्याय सम्बन्धी अधिकारलाई प्रदेश तहमा बाँडफाँड गरिएको छैन भन्ने धारा २१७ मा स्थानीय तहमा छुट्टै न्यायिक समिति रहने सीमित व्यवस्था गरिएको छ । न्यायपालिकाको संरचनामा सामान्य हेरफेर (प्रदेशमा उच्च अदालत रहने व्यवस्था) गरेको भएपनि स्वरूपमा एकात्मक स्वरूपमै रहेको छ । देहायको व्यवस्थाले शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणको सिद्धान्तलाई

विगतका संविधानमा भन्दा पृथक ढंगले व्यवस्था गरेको पाईन्छ ।

- संघात्मक शासन प्रणालीलाई अवलम्बन गरिएको भएतापनि शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रण एकात्मक स्वरूपको रहेको छ । Vertical शक्ति सन्तुलनमा प्रदेश र स्थानीय तहको भूमिका कमजोर रहेको देखिन्छ ।
- व्यवस्थापिकाबाटै कार्यपालिकाको गठन हुने हुँदा व्यवस्थापिका र कार्यपालिका बीचको शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणमा Overlap रहेको देखिन्छ ।
- व्यवस्थापिका र न्यायपालिका बीचको शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रण तुलनात्मक रूपमा सन्तुलित र नियन्त्रित देखिन्छ ।
- कार्यपालिका र न्यायपालिका बीचको शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रण प्रतिस्पर्धी स्वरूपको रहेको देखिन्छ ।
- अवशिष्ट अधिकार संघमा निहित रहेको छ । राज्यशक्तिको करिब ७० प्रतिशत संघमा रहेको र करिब ३० प्रतिशत शक्तिको बाँडफाँड भएको देखिन्छ ।
- संघले निर्देशन, ध्यानाकर्षण, सचेत, निलम्बन र विघटन गर्ने ५ अधिकार प्रदेशमा प्रयोग गर्न सक्ने व्यवस्थाले केन्द्रको हस्तक्षेपकारी भूमिकालाई प्रोत्साहन गरेको देखिन्छ ।
- प्रतिनिधि सभाका समितिले राष्ट्रिय मानव अधिकार बाहेकका अन्य संवैधानिक निकायको प्रतिवेदन लगायतका काम कारबाहीको अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी आवश्यक निर्देशन वा राय सल्लाह दिन सक्नेगरी संसदीय भूमिका बढाईएको छ । (धारा २९३)
- राष्ट्रपति, उपराष्ट्रपति र न्यायपरिषदका सदस्यलाई समेत संघीय संसदले महाअभियोग लगाउन सक्ने व्यवस्था थप गरिएको छ ।
- प्रतिनिधिसभाले सभामुख र उपसभामुख र राष्ट्रसभाले अध्यक्ष र उपाध्यक्षलाई दुई तिहाई बहुमतले हटाउन सक्ने व्यवस्था थप गरिएको छ ।
- प्रधानमन्त्रीले संसद विघटन गर्न नपाउने व्यवस्था र संसदले दुई वर्षसम्म अविश्वासको प्रस्ताव राख्न नपाउने व्यवस्था शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणको सिद्धान्त विपरित रहेको देखिन्छ ।
- संसदको आन्तरिक कारबाहीमा सर्वोच्च अदालतले हस्तक्षेप गर्ने छैन भन्ने व्यवस्था विगतका संविधान भन्दा थप गरिएको छ ।
- धारा २८० मा राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति दुवैको पद रिक्त भएमा राष्ट्रपतिबाट गरिने सम्पूर्ण कार्य प्रतिनिधि सभाको सभामुखले सम्पादन गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।
- स्थानीय तहमा शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणको व्यवस्था स्पष्ट रूपमा गरेको देखिँदैन ।

२. वर्तमान नेपालको समस्या

नेपाली जनताको लामो संघर्ष, त्याग र वलिदान पछि जारी गरिएको नेपालको संविधानको सुरुवातमै सबैभन्दा बढी दुःख नेपाली जनताले नै पाए । आत्मनिर्भर र अन्तरनिर्भर अर्थतन्त्रको विकास हुनुको सट्टा विगतको भन्दा भन्ने परनिर्भर त्यसमा पनि अधिकांश भारत निर्भर अर्थतन्त्रको विस्तार भएको पुष्टि भएको छ । संविधान निर्माण पछि लामो समयदेखि कायम रहेको राजनीतिक संक्रमणको अन्त्य भएपनि मुलुकले असहज परिस्थितिको सामना गर्नु परिरहेको छ । भूकम्पपछिको पुनः निर्माणलाई गति दिनुपर्ने अवस्थामा नाका अवरोधले सम्पूर्ण जनजीवन र अर्थतन्त्रलाई नै नराम्ररी प्रभावित तुल्याएको छ । दोश्रो चरणको आर्थिक विकासमा प्रवेश

गर्न लागेको वेला उर्जा संकट, खाद्य संकट र मानवीय संकटको अवस्था सिर्जना भएको छ । ६ प्रतिशतको आर्थिक वृद्धिको लक्ष्यसहित ल्याईएको ८१९ अर्बको बजेट कार्यान्वयन वर्षमा २ प्रतिशतको आर्थिक वृद्धि पनि चुनौतिपूर्ण भएको छ । २१ औं शताब्दिको खुला लोकतन्त्र र अति विकसित सूचना प्रविधिको युगमा राजनीतिक व्यवस्थापनमा मुलुकले खर्चिएको लागत र समयले देशको आर्थिक, सामाजिक एवम् सांस्कृतिक विकास हुन नसक्दा राजनीतिक परिवर्तन पनि संस्थागत हुन सकेको छैन । मुलुक आर्थिक रूपमा आत्मनिर्भर नभई राजनीतिक रूपमा समेत स्वतन्त्र हुन सक्तैन भन्ने बोध हुँदा हुँदै पनि नेपालको आर्थिक विकासमा त्यति ध्यान पुग्न सकेको पाईदैन । योजनाबद्ध विकासको लामो यात्रालाई पछिल्लो नाका अवरोधले प्रश्नचिन्ह लगाईदिएको अवस्था छ ।

२.१. प्रमुख समस्याहरू

भूकम्पले पुऱ्याएको क्षतिबाट तन्निन नपाउँदै संविधान जारी पछि एउटा उत्साहका वातावरण सिर्जना हुनुको सट्टा भन्ने प्रतिकूल अवस्थाको सिर्जना भयो । भारतीय नाका अवरोधले पुनः निर्माण लगायत समग्र अर्थतन्त्रलाई नै नकारात्मक असर पुऱ्यायो । वर्तमान नेपालमा देहायका ७ वटा प्रमुख समस्याहरू रहेको पाईन्छ ।

- क) संविधानको विरोधमा भएको तराई मधेस आन्दोलन र भारतीय नाका अवरोधले राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्र कष्टपूर्ण बन्दै गएको ।
- ख) भूकम्पले पुऱ्याएको क्षतिको पुनः निर्माण र नव निर्माणले गति लिन नसकेको ।
- ग) राष्ट्रिय एकता र विविधताको व्यवस्थापन जटिल बन्दै गएको ।
- घ) संघीयताको विषय जटिल बन्दै गएकाले मुलुकमा अस्थिरता, अराजकता र दण्डहीनताको अवस्था सिर्जना हुन गई राज्य संयन्त्र कमजोर हुँदै गएको ।
- ङ) आर्थिक विकास अपेक्षित हुन नसक्दा मुलुक अत्यन्तै परनिर्भर राष्ट्रको रूपमा रहेको ।
- च) शासकीय व्यवस्था विधिले चलनु पर्नेमा सम्भ्रौताबाट चलिरहेको । (कोईराला)
- छ) राष्ट्रिय हित, सोच, चिन्तन, व्यवहार र प्रणाली कमजोर हुँदै गएको, क्षेत्रीयता, जातीयता जस्ता पक्षहरू हावी हुँदै गएको ।

२.२. समस्याका कारणहरू

उल्लेखित समस्या सिर्जना हुनुका पछाडि देहायका प्रमुख कारणहरू जिम्मेवार देखिन्छन् ।

- मुलुकको आर्थिक, सामाजिक एवम् सांस्कृतिक विकासको अवस्था अत्यन्त न्यून रहनु (मानव विकास सूचकाङ्क कमजोर रहनु ०.५४८ मात्र, HDR, 2015),
- सशस्त्र द्वन्द्व, लामो संक्रमण र अन्योलपूर्ण राजनीतिले राज्य संयन्त्र कमजोर रहनु,
- मुलुकभित्रको विविधताको व्यवस्थापन जटिल बन्दै जानु,
- भू-भौगर्भिक अवस्था कमजोर र विपद जोखिमयुक्त रहनु,
- भू-राजनीतिक परिवेश अति संवेदनशील हुनु,

- कुशल, दुरदर्शि एवम् सक्षम नेतृत्वको अभाव रहनु,
- आत्मनिर्भरको सट्टा परनिर्भर अर्थतन्त्रको विस्तार हुनु (भारतसँगको परनिर्भरता बढ्नु) ।

२.३. समस्याको नकारात्मक प्रभाव

उल्लेखित समस्याको देहायनुसार नकारात्मक प्रभाव परेको पाईन्छ :-

- २१ औं शताब्दिको स्वतन्त्र व्यापारको युगमा नाका अवरोध जस्तो क्रुर अवस्थाको सामना गर्नु परिरहेको,
- मुलुकको सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता र स्वाधिनतामा आँच आएको,
- मुलुकको अर्थतन्त्र अत्यन्तै जटिल एवम् जोखिमयुक्त अवस्थामा रहेको ।

२.४.समस्याको सकारात्मक प्रभाव

उल्लेखित समस्याको नकारात्मक प्रभावका साथै देहायनुसारको सकारात्मक प्रभाव समेत परेको पाईन्छ ।

- उत्पन्न परिस्थितिले नयाँ ढंगले सोच्ने अवसर उपलब्ध गराएको,
- छिमेकी चीनसँग व्यापार सम्झौता लगायतका आर्थिक विकासका सम्झौता गर्ने अवसर रहेको,
- राष्ट्रको आर्थिक विकासको यथार्थ अवस्था बोध भएको,
- राज्यका समस्याप्रति जनताको चासो र चेतनाको स्तर बढेको ।

२.५.समस्या समाधानका सुझावहरू

समस्यालाई धेरै कारणले व्याख्या गर्न खोज्दा सजिलो समस्या पनि जटिल बनिरहेको छ । उच्च राजनीतिक नेतृत्व तहमा आर्थिक, सामाजिक विकासको स्पष्ट दूरदृष्टि र प्रभावकारी राज्य संयन्त्रको व्यवस्था भएमा एक दशकमै मुलुकले काँचुली फेर्न सक्ने दृष्टान्त एशियाकै केही देशहरूले देखाई सकेका छन् । जापान, चीन, भारत, दक्षिण कोरिया, सिंगापुर यसका उदाहरण हुन । राजनीतिक नेतृत्वले राज्यले गर्नुपर्ने सहि काम ठम्याउन सक्नुपर्छ र व्यवस्थापकको भूमिका नेतृत्वले ठम्याएको काम ठिक तरिकाले गर्न सक्नुपर्छ ।

विकासप्रतिको उर्लदोँ जनआकांक्षा, युवाहरूको नयाँ सोच, दुई छिमेकीहरूले तीव्ररूपमा गरिरहेको विकास, सूचना, सञ्चार र सामाजिक सञ्जालको विकासले ल्याएको नयाँ परिवेश लगायतका विविध कारणहरूले गर्दा दलीय राजनीतिमा नयाँ विकासवादी सोच, जनउत्तरदायी संस्कार र पद्धति अनिवार्य हुन गएको छ । नयाँ भिजन, नयाँ दृष्टिकोण र नयाँ राजनीतिक संस्कारकासाथ अवको राजनीतिक नेतृत्व आउनुपर्ने हुन्छ । नयाँ राजनीतिक नेतृत्वमा राज्य सञ्चालनको सीपसहित राजनीतिक व्यवस्थापन प्रभावकारी हुने वित्तिकै भागवण्डाको राजनीति समाप्त हुनेछ । देशभित्रकै जनशक्तिले क्षमताका आधारमा उचित जिम्मेवारी पाउनेछन् । विदेशमा रहेका दक्ष नेपाली जनशक्तिलाई पनि परिचालन गर्न सकिनेछ । (आचार्य र पोखरेल) देहायका सुझावहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन मार्फत समस्याको ठोस समाधान गर्न सकिनेमा विश्वस्त हुन सकिन्छ ।

क) राष्ट्रिय हितका विषयमा एउटै साभा अवधारणा बनाउने

- राष्ट्रिय हितका विषयमा सबै राजनीतिक दलबीच साभा अवधारणा बनाउने,

- राष्ट्रिय सुरक्षा, परराष्ट्र नीति, वैदेशिक सहयोग र विकासका मोडेलहरूमा साझा धारणा बनाउने,
- भूपरिवेष्ठित मुलुकको अकुण्ठित पारवाहन अधिकारमा जोड दिने,
- द्विपक्षीय सन्धि सम्झौताका प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने,
- WTO, SAFTA, BIMSTEC जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय र क्षेत्रीय संगठनको सदस्यको हैसियतले पाउने सेवा सुविधाको प्रयोगमा जोडदिने,
- सबै किसिमका कुटनीतिक पक्षलाई राष्ट्रिय हित अनुकूल बनाउने,
- अन्तर्राष्ट्रिय उपस्थितिलाई सुदृढ एवम् Visible बनाउँदै राष्ट्रिय सम्मानको अभिवृद्धि गर्ने ।

ख) तराई मधेस आन्दोलन र भारतीय नाका अवरोधलाई तत्काल समाधान गर्ने

- आन्तरिक समस्यालाई वार्ता तथा सम्वादद्वारा टुंग्याउने,
- State For ALL को अवधारणाको कार्यान्वयन गर्ने,
- संकीर्ण चिन्तन र व्यवहारको त्याग गर्दै राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हितलाई ध्यान दिने,
- समावेशी, समानुपातिक र सहभागितामूलक सिद्धान्तमा जोड दिने,
- भारतीय नाका अवरोधलाई तत्काल समाधान गर्न निरन्तर सबै किसिमका कुटनीतिक पहल गर्ने,
- पारबहन सम्बन्धी द्विपक्षीय सन्धि सम्झौताको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा जोड दिने,
- संविधानले व्यवस्था गरेको स्वशासन, स्वायत्तता र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको प्रत्याभूती असन्तुष्ट पक्षलाई गराउने ।

ग) भारत र चीनसँग सन्तुलित र मैत्रीपूर्ण सम्बन्ध राख्ने

- पहाड र काठमाण्डौमा भईरहेको भारत विरोधी गतिविधि नियन्त्रण गर्ने,
- तराईमा भईरहेको चीन विरोधी गतिविधि नियन्त्रण गर्ने,
- जिम्मेवार व्यक्तिहरूले भावना भड्काउने भाषण गर्नु भन्दा कुटनीतिक पहलमा जोड दिने,
- भारत र चीनबीच गतिशील पुलको रूपमा Transit Economy को विकास गर्ने,
- दुवै उदियमान छिमेकी देशसँग परिपक्व कुटनीतिक सम्बन्धको विकास गर्ने,
- Land Locked Country लाई Land Linked Country को रूपमा विकास गर्ने

घ) भारतसँगको पराश्रय, परनिर्भर (Dominance – Depenedency) सम्बन्धको पुनः संरचना गर्ने

- भारतसँग द्विपक्षीय पारस्परिक हितका आधारमा सम्बन्ध सामान्यीकरण गर्ने,
- भारतले नेपालमा गरेको सुक्ष्म व्यवस्थापन र हस्तक्षेपप्रति सचेत रहँदै त्यसको प्रतिरोध गर्ने,
- चीनसँगका सम्भावित नाकाहरूलाई उच्च प्राथमिकतामा राखी निर्माण र सञ्चालन गर्ने,
- नेपालका उच्च सार्वजनिक पदाधिकारीहरूले भारतबाट प्राप्त व्यक्तिगत लाभ र सुविधाको छानविन

तथा अनुगमन गर्ने र आवश्यक निष्कर्षमा पुगि त्यस्ता गतिविधिमाथि नियन्त्रण गर्ने,

- नेपालको विदेश नीति र आर्थिक कुटनीतिको पुनरावलोकन गरी यसलाई राष्ट्रिय हित अनुकूल बनाउने यस मामलामा भारतबाटै धेरै कुरा सिक्न सकिन्छ ।

ड) नेपालको विविधताको व्यवस्थापनलाई उच्च महत्त्व दिई समतामूलक समाज निर्माणमा जोड दिने

- राज्य संयन्त्रका सबै क्षेत्रमा खस आर्य, आदिवासी जनजाति र मधेसी, थारुको समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने,
- जनताको स्वशासन र स्वायत्तताको अधिकारलाई आत्मसात् गर्ने,
- पहिचान र अधिकारको मुद्दालाई राष्ट्रिय हित अनुकूल सम्बोधन गर्ने,
- सामुहिक पहिचान नै नेपाल हो भन्ने भावनाको विकास गर्ने,
- राष्ट्रिय एकता, भौगोलिक अखण्डता र दिगो शान्तिलाई संस्थागत गर्ने ।

च) आर्थिक विकास र समृद्धिको Agenda लाई प्राथमिकतामा राख्ने

- राजनीतिक सहमतीका आधारमा दिगो आर्थिक विकासको रणनीति तय गर्ने,
- दोश्रो पुस्ताको आर्थिक सुधारको थालनी गर्ने,
- सरकारको लगानी खाद्य सुरक्षा, जलविद्युत, वैकल्पिक उर्जा, रणनीतिक पूर्वाधार, पर्यटन पूर्वाधार, शिक्षा, स्वास्थ्य लगायत आर्थिक सामाजिक विकास र जनताको जीवनयापनलाई सहज र सरल बनाउनेतर्फ केन्द्रित गर्ने, (श्वेत पत्र, २०७२)
- सरकारी, निजी, सहकारीका साथै अन्य गैरसरकारी क्षेत्र तथा बाह्य पक्षहरूको सहकार्यमा ठूला पूर्वाधारको विकास र आन्तरिक उत्पादन वृद्धिका कार्यक्रम कार्यान्वयन गरी रोजगारीका अवसरहरूको सिर्जना गर्ने, (श्वेत पत्र, २०७२)
- आर्थिक कुटनीतिलाई परिणाममुखि बनाउने (वैदेशिक सहायता, प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी, पर्यटन प्रवर्द्धन, व्यापार विविधिकरण एवम् विस्तारमा जोड दिने),(श्वेत पत्र, २०७२)
- गैर आवासीय नेपालीलाई आर्थिक विकासमा सहयोग गर्न अभिप्रेरित गर्ने, (श्वेत पत्र, २०७२)
- लगानीको वातावरण निर्माणमा जोड दिने,
- कानूनको शासनमार्फत सुशासनको प्रवर्द्धन गर्ने,
- दुई अंकको आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्ने,
- सामाजिक न्याय सहितको समतामूलक समाजको निर्माणमा जोड दिने,
- अतिकम विकसित देशबाट विकाससील देशमा रुपान्तरण हुने ।

छ) पुनस्थापना र पुन निर्माणमा जोड दिने

- घोषणा गरिएका राहत तथा पुन निर्माणको कार्य शिघ्र सुरुवात गर्ने,
- संरचना निर्माणमा Build Back Better सिद्धान्तको अनुसरण गर्ने, (Post Disaster Need Assisment)
- अन्तर्राष्ट्रिय सहायताको प्रभावकारी, पारदर्शी र जवाफदेही रुपमा परिचालन गर्ने, (कति रकम कुन प्रयोजनका लागि कहाँ खर्च भयो भन्ने सार्वजनिक गर्ने र जिम्मेवारी दिँदा जवाफदेहिताको पक्षलाई कसिलो बनाउने), (कोईराला)
- आफ्नो दल वा आफ्ना मान्छेको मात्रै हित हेर्ने संकीर्णताबाट माथि उठने,
- विपदले उपलब्ध गराएको नयाँ ढंगले सोच्ने अवसरको सदुपयोग गर्ने,
- पुन निर्माणको कार्यलाई सम्बद्ध विज्ञ, व्यवस्थापक लगायत सबै क्षेत्रको सहयोगमा अभियानको रुपमा सञ्चालन गर्ने ।

ज) सोच, मानसिकता, प्रक्रिया र प्रणालीमा परिवर्तन गर्ने

- राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हितलाई ध्यान दिने,
- नतिजामुखी प्रक्रियाको अवलम्बन गर्ने,
- सामान्य अवस्थाको भन्दा भिन्न प्रक्रिया अपनाउने,
- प्रणालीलाई चुस्त, लचिलो र सरल बनाउने,
- प्रक्रियालाई परिणाममुखी बनाउने,
- व्यक्तिलाई जिम्मेवार बनाउने, विश्वास गर्ने तर निगरानीको पाटोलाई दरो बनाउने ।(पोखरेल)

झ) जिम्मेवार नेतृत्व र टिम निर्माण गर्ने

- दुरदृष्टि भएको, सेवाप्रति प्रतिवद्ध रहेको, समाजले पत्याएको, राजनीतिभन्दा माथि उठेर स्वतन्त्र र तटस्थ भई विवेकपूर्ण हिसाबले कानूनको घेराभित्र रहेर काम गर्न सक्ने निष्कलङ्क ईमानदार नेतृत्वको चयन गर्ने,(पोखरेल)
- नेतृत्वलाई सहयोग गर्ने खालको टिम निर्माण गर्ने,
- नतिजामा आधारित कार्यसम्पादन प्रोत्साहन प्रणाली लागु गर्ने,

ञ) नागरिक निगरानीको पक्ष सुदृढ गर्ने

- स्थानीय निकायको निर्वाचन शिघ्र गराउने,
- नागरिक समाजलाई निगरानीको लागि सशक्तिकरण गर्ने,
- नागरिक शिक्षा र सूचनाको हकको प्रत्याभूति गर्ने,
- नागरिक सहभागिता र नियन्त्रणको पक्षलाई दरो बनाउने,

ट) शासकीय सुधार गर्ने

- सर्विधान बमोजिम निर्माण गर्नुपर्ने कानूनहरु शिघ्र निर्माण गर्ने,

- शान्ति सुव्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउने,
- कालो बजारी नियन्त्रण, राजस्व चुहावट र कर छलि नियन्त्रण गर्ने,
- आयोजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनको असहजताको सम्बोधन गर्ने,
- विभागीय प्रमुख, आयोजना प्रमुख र कार्यालय प्रमुखसँग कार्यसम्पादन सम्झौता गरी कार्यसम्पादनमा जवाफदेहिता अभिवृद्धि गर्ने,
- आगामी ३ महिनाभित्र ट्रेड युनियनको निर्वाचन गरी ट्रेड युनियनलाई व्यवस्थित गर्ने,
- खटाएको ठाउँमा नजाने, सेवा प्रवाहमा लापरवाही गर्ने र तोकिएको काम समयमै सम्पन्न नगर्ने कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्ने,
- उच्चस्तरको कार्यसम्पादन गर्ने कर्मचारीलाई सम्मान गर्ने,
- सार्वजनिक निर्माणमा काबुबाहिरको परिस्थिति बाहेक समय र लागत बढाउने निर्माण व्यवसायी र प्राविधिक कर्मचारीलाई जवाफदेही बनाउने । समय र लागतभित्रै कार्य सम्पन्न गर्नेलाई प्रोत्साहित गर्ने व्यवस्था गर्ने । (श्वेत पत्र, २०७२)

ठ) अनुगमन तथा मूल्यांकनलाई सुदृढ बनाउने

- अनुगमन तथा मूल्यांकनलाई सार्वजनिक व्यवस्थापनको एक अभिन्न अंगको रूपमा विकास गर्ने,
- कार्यक्रम तथा आयोजनाहरूको तर्जुमाकै क्रममा नतिजा सूचकहरूको पहिचान गर्ने,
- अनुगमन तथा मूल्यांकनमा संलग्न जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गरी सुदृढ बनाउने,
- सरोकारवाला निकाय समेतको संलग्नतामा अनुगमन संयन्त्र निर्माण गर्ने,
- विकास आयोजनाहरूको पूर्व निर्धारित समय, लागत, परिमाण र गुणस्तरको निरन्तर अनुगमन गरी कार्यान्वयनलाई सहज बनाई निरन्तर कार्यान्वयनको अवसर प्रदान गर्ने,
- अनुगमन तथा मूल्यांकनका प्रतिवेदनहरूको सार्वजनिकीकरण गरी यसको प्रयोग बढाउने,
- विगतमा सुरु गरिएका आर्थिक विकास र योजनावद्ध विकासमा देखिएका कमि कमजोरीको वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन गरी प्रमाणमा आधारित आर्थिक विकास र योजना पद्धतिको विकास गर्ने,

३. निष्कर्षः

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्न संविधान सभाबाट जारी भएको नेपालको संविधानले सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता तथा विकास मार्फत उपलब्ध साधन र स्रोतको अधिकतम परिचालनद्वारा दिगो आर्थिक विकास गर्दै समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने उद्देश्य लिएको छ । यसका लागि नयाँ भिजन र दृष्टिकोणसहितको राजनीतिक नेतृत्व, प्रशासनयन्त्रको व्यवसायिक निष्ठा र ईमान्दारिता, निजी क्षेत्रको स्वच्छता र सामाजिक जवाफदेहिता, सहकारीको मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तको ईमान्दारीपूर्वक पालना, नागरिक समाजको क्रियाशील भूमिका र विकासका साभेदारहरूको निरन्तर सहयोगको जरुरी हुन्छ । यसो हुन सकेको खण्डमा मात्र वर्तमानमा देखिएका

समस्याहरूको दिगो समाधान र नेपालको संविधानको सहज कार्यान्वयनमा सहयोग पुग्न गई संविधान दिगो र जीवन्त हुने आधार निर्माण गर्न सकिन्छ । यसका साथै आर्थिक विकास मार्फत आत्मनिर्भर अर्थतन्त्रको निर्माण र राजनीतिक परिवर्तनलाई समेत संस्थागत गर्न सकिन्छ र भविष्यमा आईपर्ने यस्ता विपद र नाका अवरोधको डटेर सामना गर्नसक्ने क्षमता पनि विकास गर्न सकिन्छ । “प्रसिद्ध साहित्यकार Oscar wilde ले भनेका थिए we are all in the gutter but some of us are looking at the stars हामी पनि दुर्गन्धित नालामा उभिएर पनि दूर क्षितिजको चम्किलो तारा हेर्ने साहस गरौं ।” (भट्टराई)

४. सन्दर्भ सामग्री:

- नेपालको संविधान, २०७२, संविधान सभा सचिवालय, सिंहदरबार, काठमाण्डौ,
- श्वेत पत्र, २०७२, देशको वर्तमान आर्थिक अवस्था र नेपाल सरकारको तत्कालको कार्यदिशा सम्बन्धी श्वेतपत्र, २०७२ मंसिर ८, अर्थमन्त्री विष्णु प्रसाद पौडेल, अर्थ मन्त्रालय,
- PDNA, नेपाल भूकम्प – २०१५, विपद पछिको आवश्यकता आँकलन Post Disaster Need Assisment (PDNA) कार्यकारी सारांश, नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, काठमाण्डौ, २०१५
- भण्डारी, श्याम प्रसाद, नतिजामूलक अनुगमन तथा मूल्याङ्कन मार्फत पारदर्शिता, सामाजिक उत्तरदायित्व र जवाफदेहिताको अभिवृद्धि, निजामती सेवा पत्रिका, (२०७१ पौष), लोक सेवा आयोग,
- पोखरेल, भोजराज, यसरी गरौं भूकम्प पछिको व्यवस्थापन, कान्तिपुर दैनिक, २०७२।०२।१८
- आचार्य र पोखरेल, डा. सूर्य र रमेश, यसरी बन्न सक्छ अब नेपाल, कान्तिपुर दैनिक, २०७२।०२।२१
- कोईराला, विमल प्रसाद, विपद व्यवस्थापनको अर्थराजनीति, कान्तिपुर दैनिक, २०७२।०२।२५
- भट्टराई, बाबुराम, नयाँ युगका नयाँ चुनौती, कान्तिपुर दैनिक, २०७२।०७।११
- सहसचिव तयारी कक्षाका विभिन्न कार्यपत्र तथा प्रस्तुतिहरू,
- HDR, 2015, Human Development Report 2015, Work for Human Development, UNDP
- <http://www.npc.gov.np>,
- <http://www.mof.gov.np>,

नेतृत्व सीप र महिला

मुनका न्योपान*

सारांश

समग्र मानव विकास तब मात्र सम्भव हुन सक्दछ जब व्यवहारमै अनुभूति हुने गरी महिला र पुरुषबीचको विभेद न्यून बनाई विभिन्न क्षेत्रमा पहुँच बढाउन सकिन्छ । राजनीतिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रमा महिलाको नेतृत्व बढाउन सकिएमा अन्य क्षेत्रमा समेत यसले सकारात्मक परिणाम ल्याएको उदाहरण हाम्रोसामु छ । कूल जनसंख्यामा महिलाको संख्या १ करोड ३६ लाख ४५ हजार (५१.५%) रहेको हाम्रो सन्दर्भमा महिला साक्षरता, महिला सशक्तिकरण जस्ता पक्षमा ध्यान दिँदै न्यून रहेको नेतृत्वमा महिला संख्या बढाउन अत्यावश्यक देखिएको छ । पछिल्लो पटक महिलाहरु नेतृत्व तहमा पुगेको सफल उदाहरणले विकास र समानतामा योगदान पुऱ्याएको छ जसले समतामूलक समाज निर्माणप्रति सकारात्मक वातावरण सृजना गर्न सफल भएको छ । आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र अन्य विविध क्षेत्रमा महिला नेतृत्व सफल बनी सशक्त भूमिका निर्वाह गर्न सक्षम छन् जो अन्य महिलाका लागि समेत गौरव र हौसलाका विषय बनेका छन् ।

नेपालको पहिलो महिला राष्ट्रपतिका रुपमा विद्या भण्डारी निर्वाचित हुनु, पहिलो महिला सभामुखका रुपमा ओनसरी घर्ती सर्वसम्मतिबाट मनोनित हुनु, प्रधानन्यायाधीशमा सुशिला कार्की नियुक्त हुनु, राष्ट्रिय खेलकूद परिषद्को इतिहासमा नै पहिलो पटक महिला सचिवको नियुक्ति हुनु जस्ता उदाहरणले महिला नेतृत्वको विषयलाई उचाइमा पुऱ्याएको छ र यसले सबैमा गौरवबोध तथा हौसला प्रदान गरेको छ । महिलाले उपयुक्त अवसर र वातावरण पाएमा नेतृत्वमा महिला संख्या वृद्धि हुने कुरालाई माथिका उदाहरणहरुले पुष्ट्याई गरेका छन् ।

विषय प्रवेश

नेतृत्व त्यो व्यक्ति हो जसले लक्ष्य प्राप्तिका लागि सम्पूर्ण मानिसलाई एक आपसमा आवद्ध गर्न सघाउँदछ भन्ने हरबर्ट साइमनको भनाइ सापटी लिँदै प्रस्तुत लेखमा संगठनमा नेतृत्व, नेतृत्वका गुणहरु र महिला नेतृत्वको सन्दर्भलाई जोडिएको छ ।

नेतृत्व परिवार, समाज र राष्ट्र जहाँसुकै अपरिहार्य रहन्छ । सांगठनिक वा राष्ट्रमा गर्ने नेतृत्वले विविध पक्षलाई असर गरेको हुने भएकाले यहाँ संगठनसम्बद्ध विषयमा जोड दिइएको छ । कुनै पनि संगठन सुचारुरूपले

* सहायक प्रमुख जिल्ला अधिकारी, रुपन्देही

सञ्चालन गर्न विभिन्न तत्वहरूको मिश्रण आवश्यक हुन्छ जसमा संगठनको मूल्य वा स्थापित मान्यता, नेतृत्व र उसका मार्गदर्शक विचार, लक्ष्य प्राप्तिका लागि निर्देशित कार्यक्रमहरू, स्रोत व्यवस्थापन (मानिस, पूँजी, प्रविधि, बजार, भौतिक साधनहरू) र संगठनात्मक स्वरूप तथा तिनले सम्पादन गर्ने कामको बाँडफाँड रहन्छन् ।

संगठनात्मक क्षमतामा बढोत्तरी गर्दै संगठनात्मक विकास गर्न नेतृत्वको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । संयुक्त राष्ट्र संघको ७० औं महासभाको प्रशासन तथा बजेटरी कमिटीमा नेपालले नेतृत्व गर्ने विषय यहाँ सगौरव प्रस्तुत गर्न उपयुक्त देखिन्छ । नेतृत्व विकास त्यस्तो आवश्यकीय संयन्त्र हो जसमार्फत संगठनको विकासलाई मार्गदर्शन गरी सफलतातर्फ उन्मुख गराउँदछ । नेतृत्व खराब भएमा सांगठनिक छवी वा साखमा गिरावट आउँदछ । कतिपय कम्पनी वा संस्थाहरू नेतृत्वकै कारणले बन्द भएका उदाहरणहरू हामीले भोगेकै छौं । थाइ एयरलायन्सको विकास र नेपाल वायु सेवा निगम (एकै समयमा सुरु भएका) को अवस्था तुलना गर्न सकिन्छ । कसरी नेतृत्वको भिजनले काम गर्दछ भन्ने यो एउटा राम्रो उदाहरण हो ।

नेतृत्व सम्बन्धमा बुझ्ने पर्ने विषय भनेको नेतृत्व गर्नु वा सफल भिजन दिनु सजिलो विषय भने होइन । त्यसैले भनिन्छ Leadership is a beauty, it is easy to observe but difficult to describe. नेतृत्वका लागि केही निश्चित गुण वा सीपहरू हुन आवश्यक छ जो शिक्षा, तालिम र उपयुक्त वातावरणका माध्यमबाट विकास गर्न सकिन्छ । अबका दिनमा नेतृत्वसीप जन्मजात हुन्छ भन्ने मान्यतामा परिवर्तन आउन थालेको छ ।

कुशल नेतृत्वले लक्ष्य प्राप्तिका लागि सम्पूर्ण अनुयायीहरूको प्रभावकारी योगदानको वातावरण बनाइ सो प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्दछ । नेतृत्वमा हुनुपर्ने सीपहरू विभिन्न भागमा वर्गीकरण गरी सो को उपयोग लक्ष्य उन्मुख रहनु पर्दछ ।

(क) मानवीय सीप (Human skill): मानिसलाई बुझ्न सक्ने र समूहमा काम गर्न सक्ने गुण, सञ्चार दक्षता र अन्तरक्रिया, पथप्रदर्शक वा निर्देशन दिन सक्ने, समूहलाई जिम्मेवारी पूरा गर्न उत्प्रेरित गर्न सक्ने, समन्वय गरी सहकार्य गर्न सक्ने र द्वन्द तथा वार्तामा दखल भएको सीप भनी वर्गीकरण गरिएको यो सीप नेतृत्वसीपको महत्वपूर्ण पक्ष हो ।

(ख) अवधारणात्मक सीप (Conceptual skill): विषयवस्तुको गाम्भीर्यता ग्रहण गर्ने एवम् विश्लेषणात्मक क्षमता, समस्याको डायग्नोसिस गर्ने खुबी, दूरदृष्टी सृजनशीलता, उपयुक्त विकल्पको छनौट तथा समस्या समाधान गर्ने सीप अवधारणात्मक सीपभित्र समेटिएका छन् ।

(ग) प्रविधिगत दक्षता (Technical skill): प्रविधिमा चाख भएको र प्रयोगमा उत्प्रेरित रहने नेटवर्किङमा काम गर्न सक्ने र टेक्निकल कम्पीटेन्स अबको नेतृत्वका लागि अपरिहार्य छ ।

माथि नेतृत्व सीपका वारेमा वर्णन गरिसकेपछि नेतृत्व को हो, नेतृत्व जन्मजात हुन्छ वा सीप वा दक्षता विकास गरी नेतृत्व विकास गर्न सकिन्छ भन्ने प्रश्नको जवाफ खोज्न सहज भएको छ । सन्दर्भ महिला नेतृत्वसँग जोड्

दा हाम्रा परम्परागत मान्यता तथा धार्मिक रितिरिवाजका कारण महिला घरायसी काममा र सहयोगी भूमिकामा मात्र रहँदै नेतृत्वकर्तीका रूपमा अगाडि आउन नसकेको यथार्थता छ । विश्वव्यापी रूपमै महिलाहरू अनुमानित रूपमा १५ देखि १६ प्रतिशत मात्र नेतृत्वदायी भूमिकामा छन् भनिन्छ ।

समयक्रम अनुसार चेतनाको विकास र विश्वव्यापी आन्दोलनहरूले महिला नेतृत्वले गरेका सफल उदाहरणहरू हामीले सुन्न पाएका छौं । दक्षिण एशियामा वेनजीर भुट्टो, इन्दिरा गान्धी जस्ता केही महिलाहरूले शासन संचालनमा नेतृत्व गरी योगदान पुर्याएका छन् । सभामुखजस्तो गरिमामय पदमा ओनसरी घतीले नेतृत्व गर्ने अवसर पाउनु भएको छ जो हामी सबै नेपालीका लागि गौरवको विषय बन्नु पर्दछ । त्यस्तै नेपालको दोश्रो राष्ट्रपतिका पदमा पहिलो महिला राष्ट्रपतिका रूपमा विद्या भण्डारी निर्वाचित भएर महिला नेतृत्वमा नयाँ उत्साह र उचाइ थपिएको छ जुन सबैका लागि गौरवको विषय पक्कै हो ।

महिला नेतृत्वकै कुरा गर्दा राष्ट्रिय खेलकूद परिषद्को इतिहासमा नै पहिलो पटक महिला सचिवको नियुक्ति हुनु अर्को सकारात्मक पाटो मान्नु पर्दछ । खेलकूद जगतमा महिलाले विश्व किर्तीमान बनाएका प्रशस्त उदाहरण छन् जसले यस क्षेत्रमा महिलाले सार्थक योगदान गर्न सक्ने विषयलाई उजागर गरेको छ ।

यस वर्षको एस.एल.सी. को परीक्षामा सामुदायिक विद्यालयतर्फ रुपन्देहीको शान्ति नमूना उच्च मा.वि. की छात्रा भावनाले सबैभन्दा बढी अंक प्राप्त गरी सफल भएको उदाहरणले छात्राहरूलाई उपयुक्त वातावरण र प्रोत्साहन पाएमा केही गर्न सक्दैन भन्ने सन्देश गएको छ ।

२०४६ पछि नेपालको प्रथम संविधान सभामा १९ प्रतिशत महिलाको सहभागिता, दोस्रो संविधान सभामा नीतिगत समर्थनका कारण करिब ३३ प्रतिशत सहभागिता रहेको थियो । हालै जारी भएको संविधानको भाग ८ मा संघीय संसदमा प्रतिनिधित्व गर्न प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कूल सदस्य संख्याको कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुनुपर्नेछ भन्ने प्रावधानले अबका दिनमा केही हदसम्म राजनैतिक नेतृत्वमा महिला सहभागिता बढ्ने छ । मुलुकका प्रमुख पदहरूमा महिला नेतृत्व रहनुले समेत अबका दिनमा सहभागिता बढ्ने कुरामा आशावादी हुन सकिन्छ । यो सहभागिता अन्य क्षेत्रमा समेत बढ्नेछ ।

निजामती सेवामा करिब १६ प्रतिशत महिलाहरू रहेकामा सचिव पदमा जम्मा एक जना महिला र सहसचिव पदमा करिब १५ जना महिला रहेका छन् । नेपाली सेनामा १.९ प्रतिशत महिला छन् भने नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरीमा क्रमश ५.८ प्रतिशत र ३.४ प्रतिशत महिला रहेका छन् । नेपाल प्रहरीमा डि.आइ.जी.को पदसम्म एकजना महिला मात्र पुगेको देखिन्छ ।

सरकारले ३३ प्रतिशत आरक्षणको व्यवस्था पश्चात सार्वजनिक निकायमा र अन्य निजी कम्पनीहरूमा महिला सहभागिता बढेको देखिन्छ तर नेतृत्व तहमा राजनैतिक र प्रशासनिक दुवै रूपले कम उल्लेख्य मान्नु पर्दछ । अझ पनि महिला नेतृत्वले स्थान पाउन किन सकिरहेका छैनन्, सम्बद्ध सबैको चासो अभिवृद्धि हुनु पर्दछ ।

Leadership is everyone's business हो न कि कुनै एक वर्ग वा सम्प्रदायको अपेक्षित रूपमा नेतृत्वदायी भूमिकामा महिला नरहनुमा हाम्रो संस्कृति, उच्च शिक्षामा महिलाको पहुँच नगण्य रहनु, परिवारको आर्थिक

र समग्र उन्नतिमा गरेको योगदानको कदर नगरिनु, वृत्ति विकासका अवसर, सामाजिक मूल्य मान्यता, परिवारप्रतिको दायित्व र सामाजिक उत्तरदायित्व अनि कार्य सम्पादन र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास जस्ता पक्षहरू केही हदसम्म जिम्मेवार छन् ।

Calliper 2005 ले आफ्नो अध्ययनमा महिला नेतृत्वका गुणहरू औँल्याउँदै महिलाहरू कामप्रति प्रतिबद्ध हुने, पुरुष नेतृत्वको तुलनामा अन्तर वैयक्तिक सम्बन्ध राम्रो राख्न सक्ने, जोखिम वहन गर्न सक्ने, दृढ इच्छाशक्ति हुने, समावेशीतालाई मनन गर्ने, सबै पक्षबाट पर्याप्त रूपमा सूचना लिएर मात्र निर्णय गर्ने, दयालु स्वभाव र समय अनुसार लचिलो हुन सक्ने र म गरेर देखाउन सक्दछु (I will show it attitude) भन्ने प्रवृत्ति महिला नेतृत्वमा देखिएको भनी सार रिखचेका छन् । यहाँ पिटर ड्रकरको भनाइ समेत सम्भन्नु सान्दर्भिक हुनेछ जसमा कुशल नेतृत्वले राम्रा मानिसबाट बढी उत्पादन लिने मात्र होइन साधारण मानिसबाट पनि क्षमताभन्दा बढीको उत्पादन लिन सक्दछन् भन्ने सिद्धान्त महिलाको नेतृत्वसीपमा पनि लागू हुन्छ । उद्यमशीलताको विकास महत्वपूर्ण पाटोको रूपमा रहन्छ ।

महिलाहरूको आर्थिक उपार्जनमा विभिन्न पक्षबाट उद्यमशीलताको विकास हुँदै गएकाले निर्णयमा महिलाको सहभागिता स्वकारिन थालिएको छ । शताब्दीयौं देखि चलेको मूल्य, मान्यतामा एकै पटक परिवर्तन गर्न सकिन्न तर अबका दिनमा महिला नेतृत्वका लागि बहसहरू सुरु हुनु र नीतिगत सम्बोधन हुन सकारात्मक मान्नु पर्दछ । नीतिगत सम्बोधनलाई व्यवहारमा रूपान्तरण चुनौतीपूर्ण छ । महिला स्वयंबाट समेत क्षमता विकासका लागि तत्परता, आफ्ना सन्तानलाई समान शिक्षा र अवसर तथा सशक्तीकरणका लागि दबाबपूर्ण वातावरण सृजना गर्न सक्षमताको विकास जस्ता पक्षमा ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ । Calliper 2005 ले दर्शाएका Skill हरू महिला नेतृत्वका लागि सबै मुलुकका महिलाहरूका लागि सान्दर्भिक छन् ।

भरखरै जारी भएको नेपालको संविधानका प्रावधानहरू (धारा ३८ र धारा २५३ क्रमशः महिलाको हक राष्ट्रिय महिला आयोगको काम, कर्तव्य लगायत समावेशी व्यवस्था) महिला उत्थानका लागि सकारात्मक छन् । व्यवहारिक महत्व प्राप्तमा भने यसको कार्यान्वयन हुन बाँकी नै छ ।

सन्दर्भ सामग्री:

- नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३, कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- निजामती सेवा दर्पण २०७२, निजामती सेवा दिवस मूल समारोह समिति ।
- खनाल राजन, सार्वजनिक व्यवस्थापनका सामयिक बहस, सोपान मासिक ।
- दैनिक पत्रिकाका विभिन्न अङ्कहरू ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी अवधारणा नेपालको अवस्था, चुनौती र सुझाव : एक विश्लेषण

- निर्मलादेवी लामिछाने (वस्ती)*

सारांश

भ्रष्टाचार सुशासनको बाधक, राज्यस्रोतको अपव्यय र कार्यप्रक्रियालाई अपारदर्शी बनाउने अनपेक्षित व्यवहार तथा कुसंस्कृति हो। देशमा उपलब्ध साधनस्रोत र नागरिक अपेक्षाबीच असन्तुलन भई विकासको गतिमा अवरोध उत्पन्न हुनुमा भ्रष्टाचार प्रमुख कारक तत्व हो। नेपालको सन्दर्भमा भ्रष्टाचार गएको भ्रष्टाचार र मन्द विकासको गति एवं स्खलित हुँदै गएको सुशासन एवं मानव मूल्य र स्रोतसाधनको दुरुपयोग विकराल सामाजिक समस्याको रूपमा रहेको छ। यसको पुष्टि मानव विकासको दयनीय अवस्था, बढ्दो नागरिक असन्तुष्टि, विकासका बहुपक्षीय आयाममा, देखिएको शिथिलता, वितरण र उपभोग शैलीमा देखिएको विषमता एवं अध्ययन अनुसन्धानको प्रतिवेदनबाट स्वतः छर्लङ्ग भएको छ। अतः प्रस्तुत लेखमा नेपालको परिदृश्यमा भ्रष्टाचारको सारभूत अर्थ, अवधारणा, भ्रष्टाचार मौलाउनाका कारणहरू, चुनौतीहरू, भ्रष्टाचार नियन्त्रणको सम्बन्धमा विद्यमान नीतिगत, संस्थागत र कानूनी एवं प्रक्रियागत पहलकदमी बारेमा चिरफार गर्ने प्रयास गरिएको छ। समकालीन नेपाली समाजमा शान्ति, सदाचार, सुव्यवस्था, समृद्धि र सन्तुलित विकासको लागि भ्रष्टाचार नियन्त्रण अनिवार्य पूर्वशर्त भएकाले पनि भ्रष्टाचार नियन्त्रणलाई प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा व्यवहारिक र कार्यान्वयनयोग्य सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ। भ्रष्टाचारको समूल अन्त्य गर्न मूल्यमा आधारित समाज र सामूहिक ऐक्यबद्धताको जरुरी पर्दछ। निरोधात्मक, प्रवर्द्धनात्मक, उपचारात्मक रणनीति अवलम्बन गरी मनोगत, व्यवहारगत र प्रणालीगत पारदर्शिता भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि अचुक अस्त्र हुन सक्दछ। यस किसिमको पुनित कार्यलाई सफलीभूत बनाउन व्यक्तिगत तवरबाट, सामाजिक परिचालन, सांगठनिक सुदृढीकरण, नागरिक समाजको सशक्तिकरण, नियामक निकायको रणनीतिक कार्यान्वयन, बहुउत्तरदायित्वको श्रृंखला निर्माण, स्वच्छता र पारदर्शिता प्रवर्द्धन एवं पुरस्कार र दण्डको प्रावधान समेत महत्वपूर्ण सावित हुन सक्छ। यस लेखको सार उपरोक्त सेरोफेरोमा केन्द्रित गरिएको छ। वस्तुतः सिद्धान्त, अनुभव र दृष्टिकोणको त्रिवेणीबाट खारिएर भ्रष्टाचार रहित समाजको सृजना आजको आवश्यकता हो।

१. परिचय (Introduction)

भ्रष्टाचारले गलत कार्यशैली, प्रक्रिया एवं पद्धतिलाई बुझाउँछ। नीति, नियम र कार्यदेशको बर्खिलाप गरी नागरिक अहित हुने कार्य भ्रष्टाचार हो। भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी विश्वको सन्दर्भमा संस्थागत विकास वि.सं. १८०९ मा

*ACDO Rupandehi

स्वीडेनमा विकास भएको Ombudsman (स्वीडेनिस भाषामा नियमन गराउने कसैको प्रतिनिधि वा प्रवक्ता) को अवधारणाबाट सृजना भएको पाइन्छ। यस पश्चात स्कान्डेनिभियन मुलुकहरूले क्रमशः फिनल्याण्ड, डेनमार्क, नर्वे आदिले प्रशासकीय ज्यादती, बदमासी एवं भ्रष्टाचार दुरुत्साहन गर्न अम्बुड्सम्यानको अभ्यास अगाडि बढाएको पाइन्छ। हाल शासकीय विशुद्धता कायम गरी सुशासन प्रबर्धन गर्न प्रायः विश्वका सबै मुलुकहरूले भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी नीतिगत, संस्थागत एवं कार्यविधिगत मापदण्ड विकास गरी भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा पहलकदमी गरेको पाइन्छ। विश्वव्यापी रूपमा विविध सूचकको आधारमा वार्षिक रूपमा भ्रष्टाचार मापन गर्ने कार्य Transparency International नामक संस्थाले गर्दै आएको छ। शक्तिको दुरुपयोग (misuse of power) घुस लेनदेन (bribery) अदृश्य र बन्द प्रकृतिको अनुचित व्यवहार (secret deals) को निगरानी र नियन्त्रण।

भ्रष्ट + आचरण दुईवटा शब्द मिलेर भ्रष्टाचार शब्दको व्युत्पत्ति भएको छ। यसको अर्थ अनपेक्षित, अस्वीकार्य र गलत आचार, व्यवहारिक संगति एवं चालचलन हो। शाब्दिक विश्लेषण गर्ने हो भने विचार, प्रवृत्ति र व्यवहारको प्रणालिगत अकर्मन्यतालाई भ्रष्टाचार भनिन्छ। भ्रष्टाचार सामाजिक जीवनको कलङ्क मात्र नभई आर्थिक प्रणालीको भयानक एवं संक्रामक रोग पनि हो। सन्तुलित विकास, समन्यायिक वितरण प्रणाली, वैयक्तिक, सामाजिक एवं आर्थिक जीवनको स्वच्छता मापन गर्न भ्रष्टाचार निर्मूलीकरण हुनु पर्दछ। अतः भ्रष्टाचारलाई आर्थिक, न्यायिक, सामाजिक, भौतिक, नैतिक, पर्यावरणीय एवं विधिशास्त्रीय दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्नु जरुरी छ। नेपालको सन्दर्भमा परम्परागत रूपमा धार्मिक मूल्य मान्यता उन्मुख सनातन सांस्कृतिक मूल्यसँग असल आचरण जोडिएको छ। पृथ्वीनारायण शाहको पालामा घुस दिने र लिनेलाई मुलुकको महान शत्रु मानिएको तत्कालीन दिव्यग्रन्थमा उल्लेख छ। राणाकालीन समयमा “हाकिमको नाममा कराउने महल” जंगबहादुर राणाको पालामा विकसित भएको “मुलुकी ऐन २०१०” लगायतका प्रावधानले आंशिक रूपमा भए पनि भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि पहलकदमी भएको भ्रष्टाचारको दिन्छ। हालको राज्य व्यवस्थामा नागरिकमैत्री ढंगले सुशासन सञ्चालन गर्न भ्रष्टाचार नियन्त्रण अनिवार्य पूर्वशर्त स्थापित भइसकेको छ। अन्ततः भ्रष्टाचारको समूल अन्त्य गर्न गौतम बुद्धको Eight fold Paths of Life भित्रका मुख्य अवयवहरू सम्यक बचन (Right speech), सम्यक कर्म (Right action) सम्यक दृष्टि (Right vision) सम्यक आजीविका (Right livelihood) सम्यक चिन्तन (Right mindfulness), सम्यक ध्यान (Right concentration) सम्यक प्रयास (Right effort) सम्यक इच्छा (Right intention) लाई आत्मसात गर्नु आवश्यक देखिन्छ। उपरोक्तानुसार व्यवहारिक परिदृष्ट्यमा भ्रष्टाचारलाई पूर्णरूपेण अन्त्य गर्न नसकेता पनि न्यूनीकरणको लागि निरोधात्मक, उपचारात्मक र प्रवर्द्धनात्मक उपायहरूको अवलम्बन गर्नु जरुरी छ।

भ्रष्टाचार निवारण ऐन २०५९ ले देहायका कार्यलाई भ्रष्टाचार भित्र सूचिकृत गरेको छ।

- राष्ट्रसेवक वा कुनै व्यक्तिले कुनै काम गरिदिए वापत वा नगर्न र नगरिदिए वापत आफ्नो वा अरु कसैको निमित्त नगद, जिन्सी वा लाभ लिएमा
- बिना मूल्य वा कम मूल्यमा वस्तु वा सेवा लिएमा वा दिएमा
- दान, दातव्य वा चन्दा लिने
- वस्तु वा सेवा खरिद गर्दा वा ठेक्कापट्टा लिँदा वा दिँदा कमिसन दिने

- राजस्व चुहावट गर्ने
- गैरकानूनी लाभ वा हानी पुऱ्याउन गरिने बदनियतपूर्ण काम
- गलत लिखत तयार पार्ने
- गलत अनुवाद गर्ने
- सरकारी कागजात सच्याउने
- सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको कागजात नोक्सान गर्नेलाई
- प्रश्नपत्रको गोपनियता भङ्ग गर्ने वा परीक्षाको परिणाम फेरबदल गर्नेलाई
- गैरकानूनी व्यापार व्यवसाय गर्ने
- नपाएको ओहदा पाएँ भन्ने
- भुटो विवरण दिने
- सार्वजनिक सम्पत्तिको हानी नोक्सानी गर्ने
- गैरकानूनी दबाब दिने
- गलत प्रतिवेदन दिने
- गैरकानूनी रूपमा अकूत सम्पत्ति आर्जन गर्ने
- भ्रष्टाचारको मतियारको रूपमा उद्योग गर्नेलाई हुने सजाय

नेपालको सन्दर्भमा भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि भएका नीतिगत, कानूनी एवं संस्थागत व्यवस्थाहरू

नीतिगत व्यवस्था :

- नेपालको संविधान २०७२ को प्रस्तावनामा नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार, बालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रता, निष्पक्ष, सक्षम तथा कानूनी राज्यको अवधारणा अवलम्बन गरी दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्न संविधान जारी भएको उल्लेख छ ।
- नेपालको संविधानको राज्यका नीतिहरू अन्तर्गत अर्थ, उद्योग र वाणिज्य सम्बन्धी नीतिमा उपलब्ध साधन श्रोत तथा आर्थिक विकासको प्रतिफलको न्यायोचित वितरण गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ । साथै काला बजारी, एकाधिकार, कृत्रिम अभाव सृजना गर्ने र प्रतिस्पर्धा नियन्त्रण जस्ता कार्यको अन्त्य गर्दै राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई प्रतिस्पर्धी बनाई व्यापारिक स्वच्छता र अनुशासन कायम गरी उपभोक्ताको हित संरक्षण गर्ने कुरा उल्लेख छ ।
- कुनै सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले भ्रष्टाचार गरि अखितयारको दुरुपयोग गरेको सन्दर्भमा अखितयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले कानून बमोजिम अनुसन्धान गर्न वा गराउन सक्नेछ भन्ने मान्यता बमोजिम संवैधानिक निकायको रूपमा अखितयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको व्यवस्था गरेको छ ।
- नेपालको चालु योजनामा भ्रष्टाचारलाई निरुत्साहन गर्न निरोधात्मक, प्रवर्द्धनात्मक, उपचारात्मक शैलीको अवलम्बन गर्ने, सार्वजनिक निकायमा हुने भ्रष्टाचारको नियन्त्रणको लागि वस्तुनिष्ठ र पारदर्शी मापदण्ड

लागू गर्ने, निजी तथा गैरसरकारी संस्थाबाट हुने अनियमित कार्यलाई समेत भ्रष्टाचार नियन्त्रणको दायरामा ल्याउने जस्ता रणनीतिहरू उल्लेख गरिएको छ ।

- चालु योजनाले भ्रष्टाचार न्यूनीकरणको लागि नैतिक शिक्षामा जोड, कार्य प्रक्रियामा कानूनको शासन एवं इमानदारिता, पारदर्शिता र जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्ने, भ्रष्टाचार विरुद्ध क्रियाशील निकायहरूको सुदृढीकरण गर्ने, सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने आदि कार्यनीति अवलम्बन गरिएको छ ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणको कार्यक्रम अन्तर्गत यस क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको क्षमता विकास गर्ने, भ्रष्टाचारको क्षेत्रमा अध्ययन, अनुसन्धान गर्ने, सरोकारवाला पक्षको सहकार्यमा कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, समन्वय, सहकार्य र अन्तर्राष्ट्रिय साभेदारी प्रवर्द्धन गर्ने आदि कार्यक्रमको व्यवस्था भएको पाइन्छ ।
- वि.सं १९१० मा मुलुकी ऐन जारी भई अनियमित कार्यको नियन्त्रण र हाकिमको नाममा कराउने महल, अपिल सुन्ने व्यवस्था, लगत भिकाइ हेर्ने आदि कार्य व्यवस्था भएको ।
- भ्रष्टाचार ऐन २००९, २०१३ र २०१७ जारी
- वि.सं. २०३२ सालमा अख्तियार दुरुपयोग निवारण आयोगको व्यवस्था
- सम्पत्ति शुद्धीकरण ऐन
- नेपालको संविधान २०४७, नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ र नेपालको संविधान २०७२ मा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको संवैधानिक व्यवस्था

संस्थागत व्यवस्था

- नागरिक समाज अनुगमन व्यवस्था
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको व्यवस्था
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग
- महालेखा नियन्त्रक कार्यालय, कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय, महालेखा परीक्षकको कार्यालय

नेपालमा भ्रष्टाचार हुन सक्ने सम्भाव्य क्षेत्रहरू

नेपालमा भ्रष्टाचार हुन सक्ने सम्भाव्य क्षेत्रहरूलाई विधागत, कार्यविधिगत, मनोगत एवं पर्यावरणीय आयामबाट विश्लेषण गरिनु पर्दछ । मोटामोटी रूपमा आम समाचारका माध्यमहरू, नागरिक गुनासाहरू र जनआवाज श्रुति विश्लेषण गर्दा देहाय बमोजिमका क्षेत्रहरू उल्लेख गरिएको छ ।

- नीतिगत भ्रष्टाचार तथा राष्ट्रिय हितलाई सर्वोपरि नमानि vested interest बाट निर्देशित भएर
- कार्यगत रूपमा अनौपचारिक समूह खडा गरेर वस्तुगत आधार भन्दा विषयगत रूपमा समूह विशेषलाई फाइदा पुग्ने गरि सार्थक सहभागितामूलक व्यवस्थापनको वेवास्ता गर्ने र औपचारिकतामूलक व्यवस्थापनको कार्यविधि अबलम्बन गरेर
- नियम र कार्यदिशले गर्नुपर्ने कार्य गरेबापत नगद, जिन्सी वा लाभ लिन सक्ने
- गर्नुपर्ने र नियमले मिल्ने कार्यलाई अनुकूल वातावरण हुँदाहुँदै आलटाल र ढिलासुस्ती हुन सक्ने
- वस्तु वा सेवा खरिद गर्दा कागजी अपराध हुन सक्ने
- सरकारी कागजातको हिनामिना र दुरुपयोग हुन सक्ने

- गलत लिखत तयार गर्ने, कागजात सच्याउने र गलत अनुवाद गर्ने
- सूचनाको दुरुपयोग र बर्खिलाप गरेर
- प्रश्नपत्रको गोपनीयता भङ्ग गर्ने, उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा लापरवाही गर्ने, परिणाम फेरबदल गर्ने
- गैरकानूनी व्यापार व्यवसाय गर्ने
- नपाएको ओहदा पाएँ भन्ने, पदीय हैसियतले नमिल्ने कार्य गर्ने
- कर छली गर्ने, श्रोत बेगर अकृत सम्पत्ति आर्जन गर्ने
- गलत प्रतिवेदन दिने
- अरुलाई गलत गर्न उक्साउने वा मतियारको रूपमा काम गर्ने आदि ।

नेपालमा भ्रष्टाचार मौलाउनुका कारणहरू

नेपालमा भ्रष्टाचार मौलाउनुको लागि जीवन मूल्य, व्यक्तिगत अभिवृत्ति, सांगठनिक अवस्था, कार्य वातावरण, प्रशासनिक संयन्त्र, दण्डहीनता (Impunity) राज्यको आर्थिक, सांस्कृतिक, भौतिक तथा पर्यावरणीय अवस्थाले प्रभाव पारेको हुन्छ । बुँदागत रूपमा भ्रष्टाचार मौलाउनका कारणहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छ ।

क. व्यक्तिगत तहमा

- व्यक्तिको आचरण, नैतिक मूल्य मान्यता एवं जीवनमूल्य सकारात्मक नहुनु
- छिटो छिटो धनी हुने उत्कट चाहना हुनु
- दैनिक आवश्यकताको समाधान गर्न धौ-धौ पर्नु
- सामाजिक परिवेश, साथी संगतिको प्रभाव एवं अन्य दबाबबाट ग्रसित हुनु एवं कमजोर मनोबलको अवस्था विद्यमान रहनु ।
- व्यक्तिको सोच, संस्कार एवं सक्षमताको मन्दी तथा मानवीय गरिबीजस्ता संस्कृतिजन्य दुरावस्था रहनु

ख. सांगठनिक तहमा

- सहभागितामूलक व्यवस्थापनको सार्थक अभ्यास नगरिनु
- कागजी अपराधको अन्त्य नगरिनु
- कार्यालयको कार्यवातावरण अनुकूल नहुनु, क्षमता र दक्षताको उपयुक्त व्यवस्थापन नभइ अदक्ष तर हाकिम रिभाउने प्रवृत्तिले प्रश्रय पाउनु ।
- इमान्दार कर्मचारीले यथोचित स्थान नपाउनु, मनोबल गिर्नु र अनौपचारिक गुटबन्दी गर्नेहरूले अड्डा जमाउनु, उनीहरूकै कुरा विक्नु
- कार्यालय प्रमुखले तजबिजीय अधिकारको प्रयोग गर्दा दुरुपयोग गर्ने नियत राखेमा पनि भ्रष्टाचार मौलाउँछ ।

ग. पर्यावरणीय तहमा

देशको आर्थिक, सामाजिक, संस्कारजन्य एवं राजनीतिक अवस्था गुणात्मक र प्रभावकारी नभएमा भ्रष्टाचार मौलाउँछ । यसलाई बुँदागत रूपमा देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

- राजनीतिक मूल्य मान्यता स्वल्न भई निष्ठा र संस्कारको अलवा राजनीतिको अपराधीकरण र अपराधको राजनीतिकरण हुने खतरा तथा गलत कार्यको राजनीतिक संरक्षण हुने अवस्था सृजना हुनु
- आर्थिक श्रोत साधनको वितरण प्रक्रिया प्रभावकारी नभएमा, आर्थिक विश्रृंखलता एवं चरम गरिबी बढ्नु
- भ्रष्टाचारीलाई सामाजिक बहिष्कार तथा कालो धनलाई त्याग्ने आचरणगत शुद्धिको स्थापित मान्यता विकास नहुनु
- नैतिक मूल्यबोध गराउने नीतिगत, कार्यगत, एवं विधिगत संयन्त्रको प्रभावकारीता नहुनु
- नागरिक दबाव, प्रेस तथा नियमनकारी निकायको न्यून क्रियाशीलता

भ्रष्टाचार निवारणको क्षेत्रमा देखिएका समस्या तथा चुनौतीहरू :-

वर्तमान नेपालको सन्दर्भमा विद्यमान नीतिगत, कानूनी एवं संस्थागत संयन्त्र मार्फत भ्रष्टाचार न्यूनीकरणको क्षेत्रमा प्रशंसनीय रूपमा निरोधात्मक, उपचारात्मक एवं प्रवर्द्धनात्मक कार्यशैलीहरू अवलम्बन गरिएको भएता पनि यसको उचित सम्बोधन हुन सकेको छैन । यस क्षेत्रमा विद्यमान समस्याहरू एवं चुनौतीहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छ ।

- भ्रष्टाचार निवारण ऐनले निर्दिष्ट गरेका सबै विषय क्षेत्रहरू कानूनी दायरामा ल्याउनु
- सरकार शासकीय आयामको एक पात्र भएको परिप्रेक्ष्यमा निजी, गैर सरकारी संस्था एवं अन्य समष्टीगत क्षेत्रलाई भ्रष्टाचारको कार्य दायरामा आवद्ध गर्न
- Virtual corruption, संवैधानिक एवं न्यायिक निकायमा हुन सक्ने भ्रष्टाचार समेतलाई सम्बोधन र नियमन गर्न सक्ने संयन्त्र विकास एवं सबलीकरण मापदण्ड विकास गर्नु ।
- कागजी अपराध जस्तै नीति निर्माणमा स्वार्थपरकता र ठेक्कापट्टामा अदृश्य भ्रष्टाचारको खेल नियमन गर्ने छड्के भिडान जस्ता परिपाटीको विधि सम्मत जग बसाल्न ।
- भ्रष्टाचार नियमन गर्ने प्रवर्द्धनात्मक कार्यशैलीलाई व्यवहारिक मानकमा ल्याउन नैतिक मूल्य, मान्यता र आचरणगत विषयलाई सबै तहको पाठ्यक्रममा समावेश गर्ने, नागरिक अभियान गराउने तथा आम मिडियाको उपयोगलाई प्रभावकारी रूपमा उपयोग गर्ने ।
- Citizen property tracking system सम्बन्धी सफ्टवेयर विकास गरी आम नागरिकको सम्पत्ति व्यवस्थापनलाई चुस्त, दुरुस्त र पारदर्शी बनाउने प्रणालीको विकास
- National vigilance bureau, CIAA (commission for the investigation of abuse of authority) को human resource, intelligence mechanism & technology सुदृढ एवं श्रोतसाधन सम्पन्न बनाउनु
- भ्रष्टाचारको आरोपपत्र दायर हुँदाका बखत प्रामाणिकताको वैधता पुष्टि हुने न्यूनतम त्रिकोणात्मक

verification लाई आधार मानेर गलत नियत, अपुष्ट र आधारहीन सूचकलाई कानूनी दायरामा ल्याउने परिपाटीको विकास गरी श्रोत र साधनको कुशल प्रयोगमा जोड दिने ।

- उच्च नैतिक मूल्य मान्यताको विकास गर्न पुरस्कार र दण्डको रणनीतिलाई व्यवहारिकरण गर्ने
- नागरिक साख जोगाउने व्यक्तित्व विकास सम्बन्धी तालिम कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने
- नागरिक अनुगमन संयन्त्रलाई प्रभावकारी बनाउने
- धार्मिक मूल्य मान्यताको जगेर्ना गर्ने र प्रवचनात्मक कार्यहरुलाई सामुहिकीकरण गर्ने ।

नेपालको सन्दर्भमा भएका पहलहरु

- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको पहलमा विभिन्न मन्त्रालय अन्तर्गतका ४९ वटा विभागहरुको कार्यविधि (कार्य सञ्चालन निर्देशिका) तयार गराई सञ्चालनमा ल्याइएको छ ।
- स्थानीयस्तरमा भ्रष्टाचार विरुद्धको अभियानलाई सशक्त बनाउने उद्देश्यले भ्रष्टाचार विरुद्धको समिति सम्बन्धी कार्यविधि, २०६६ लाई प्रत्येक जिल्लामा लागू गरिएको छ ।
- स्थानीय समन्वय समितिको गठन गरी स्थानीयस्तरबाट नै भ्रष्टाचार विरोधी अभियान सञ्चालन हुँदै आएको छ ।
- राज्यको श्रोतबाट तलव भत्ता खाने कर्मचारीले वार्षिक रुपमा अनिवार्य सम्पत्ति विवरण बुझाउने प्रावधानको विकास भएको छ ।
- सचेतना विकास गर्ने प्रवर्द्धनात्मक कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरिएका छन् ।
- Social Audit, Public hearing, Hot chair, Media Campaign जस्ता कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ।
- प्रधानमन्त्री कार्यालयदेखि गाउँ विकास समिति र वडा स्तरसम्म अनुगमन गर्ने संयन्त्रको विकास भएको छ ।
- सरोकारवाला, नागरिक समाज आदिवाट गुणस्तर नियमनको लागि कार्यहरु भइरहेको छ ।
- भ्रष्टाचार र अनुचित कार्यसम्बन्धी सूचना संकलन र विश्लेषणलाई विश्वासिलो र भरपर्दो बनाउनुका साथै आयोगले निर्णय कार्यान्वयनलाई सशक्त र प्रभावकारी बनाउने सिलसिलामा आयोगबाट छलफल तथा अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको र फलस्वरूप भ्रष्टाचार नियन्त्रणका क्षेत्रमा आयोगले अभू बढी प्रभावकारी, विशेषज्ञतायुक्त र दक्षता प्राप्त निकायको रूपमा आफूलाई स्थापित गर्ने प्रयासहरु भैरहेका छन् ।
- नेपालले भ्रष्टाचार विरुद्धको संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि (UNCAC) लाई २३ फरवरी २०११ मा अनुमोदन गरी पक्ष राष्ट्र बनेको छ । नेपाल सरकारले भ्रष्टाचार विरुद्धको संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धिको कार्यान्वयन सम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति तथा कार्ययोजना, २०६९ स्वीकृत गरी आयोगलाई भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने प्रमुख जिम्मेवार निकायको रूपमा लिएकोले आयोगको जिम्मेवारी थपिएको छ ।
- भ्रष्टाचार हुन नदिने प्रभावकारी अभ्यासहरुको विकास र प्रवर्द्धन गर्ने, भ्रष्टाचार नियन्त्रणसँग सम्बन्धित नीति, कानूनी व्यवस्था तथा प्रशासनिक उपायहरुको अद्यावधिक मूल्याङ्कन गर्ने, भ्रष्टाचार निवारण ऐन,

२०५९ लगायतका ऐनहरूमा संशोधन गर्ने तथा केही नयाँ ऐनहरूको तर्जुमा गरी लागू गर्नेसम्बन्धी कार्यहरू भैरहेका छन् ।

- राष्ट्रिय सतक {ता केन्द्र जस्ता निकाय मार्फत Watch dog को भूमिका निर्वाह भइरहेको छ ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रणलाई प्रभावकारी बनाउने सन्दर्भमा थप सुझावहरू

व्यक्तिगत, सामाजिक एवं राष्ट्रिय जीवनमा भ्रष्टाचारको प्रतिकूल एवं दूरगामी प्रभाव पर्दछ । समन्याय, श्रोतको कुशल प्रयोग, सुशासन, सामाजिक, आर्थिक रुपान्तरण एवं दिगो शान्ति र मानव विकासको लागि भ्रष्टाचार नियन्त्रण आवश्यक छ । नेपालमा व्याप्त गरिबी, पछौटेपन र अवििकासको सन्दर्भमा भ्रष्टाचार निवारण चुनौतिपूर्ण कार्य देखिन्छ । यद्यपि प्रभावकारी नियमन, कार्यविधि, निरोधात्मक, उपचारात्मक र दण्डात्मक विधि एवं सामूहिक ऐक्यवद्धताको माध्यमबाट भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न सकिन्छ । नेपालमा भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।

- नैतिक मूल्य, मान्यता र आचरण प्रवर्द्धन गर्न नमूना कार्यको बजारीकरण, व्यवहारमा उतार्न पारिवारिक कानून, सामाजिक कानूनको निर्माण, सकारात्मक मूल्य, विकासको लागि तालिम लगायत औपचारिक अनौपचारिक शिक्षाका पाठ्यक्रममा शान्ति, मूल्य र नैतिक सदाचार जस्ता विषयवस्तु समाहित हुनु आवश्यक छ ।
- भ्रष्टाचार निवारण एकल प्रयास र संस्थागत कार्यवाह मात्र समाधान हुन नसक्ने हुदा यसको लागि अन्तर व्यक्ति, निकाय र संस्थाको वृहत सञ्जालीकरण आवश्यक पर्दछ ।
- “रोग लाग्नु भन्दा रोगको बाटो छेक्नु नै जाति” भनेझैं भ्रष्टाचार हुने कारण नै निर्मूल पार्ने निरोधात्मक शैलीको अवलम्बन गर्न सुशासन, राजनीतिक र प्रशासनिक ऐक्यवद्धता एवं कानूनी सर्वोच्चताको पूर्ण प्रत्याभूति हुने माहौल सृजना गरिनु पर्दछ ।
- प्रर्याप्त सचेतना, कानूनी दायरा र कार्यशर्तको नियतवश दुरुपयोग भएमा कानूनी कठघरामा ल्याउने वस्तुगत मानक हुनु जरुरी छ ।
- भ्रष्टाचारको वैधता पुष्टि गर्ने आधार बिना नै कसैलाई गलत नियतले फसाउने चेष्टा गरेमा सजायको मात्रामा तीनगुणा परिणामात्मक वृद्धि गरिनुपर्छ ।
- भ्रष्टाचारलाई { सामूहिक बहिष्कार गर्ने लोकनीति लागू गर्न व्यक्ति, समाज र राष्ट्रिय स्तरमा सकारात्मक मनोवृत्ति, नैतिक शुद्धता र Phenomenology को व्यवहारिक कार्यान्वयन गरिनुपर्छ ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा संलग्न नियमनकारी निकायमा कार्यरत जनशक्तिको सक्षमता विकास, प्रविधि, एवं श्रोत व्यवस्थापनमा पर्याप्तता हुनु आवश्यक छ ।
- सार्वजनिक, निजी एवं गैर सरकारी संस्थाहरूको गतिविधिलाई नियमनमा ल्याउन स्पष्ट कार्यविधि निर्माण र कार्यान्वयनमा जोड दिनुपर्छ ।
- अनुगमन मूल्याङ्कनको संयन्त्र विकास र नतिजालाई पुरस्कार र दण्डसँग आवद्ध गरिनुपर्छ ।
- भ्रष्टाचार सम्बन्धी प्राप्त सूचनाको वैधताको लागि Multi layers verification indeces विकास गरिनु पर्छ ।

- Corruption control information System को व्यवस्थित र वैज्ञानिक व्यवस्थापन गर्नु जरूरी छ ।
- Third party intelligence bureau को स्थापना, विस्तार र सबलीकरण गरिनुपर्छ ।
- भ्रष्टाचार निवारणमा Information Communication Technology को प्रयोग गरिनुपर्छ ।
- Cross cutting issues को रूपमा भ्रष्टाचार नियन्त्रणलाई सम्बोधन गर्न नीतिगत, संस्थागत, कार्यगत एकाताको प्रवर्द्धन र विकास गरिनु जरूरी छ ।
- व्यक्तिगत तथा संस्थागत सम्पत्तिको अभिलेखन प्रणालीलाई राष्ट्रिय सूचना सञ्जालमा अटोमेटेसन गर्ने प्रणालीको विकास गरिनुपर्छ ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणको दायरामा Abuse of power, bribery and secret deals समेतलाई सम्बोधन गर्न भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी निकायले रणनीतिक व्यवस्थापन (strategic management) साथै परिवर्तन व्यवस्थापन (Change management) को व्यावहारिक कार्यान्वयनमा जोड दिनुपर्दछ ।
- सूचना प्रणालीको व्यवस्थापन तथा मानव संसाधन व्यवस्थापन मार्फत भ्रष्टाचार नियन्त्रणलाई Pro-active रूपमा अघि बढाउनु जरूरी छ ।

निष्कर्ष:

मुलुकी प्रशासनलाई गतिशिल र कामयावी बनाई शासकीय स्वच्छता कायम गर्न भ्रष्टाचार नियन्त्रण पूर्वशर्त हो । श्रोत साधनको कुशलतापूर्वक प्रयोग र उत्तरदायित्व प्रवर्द्धन गर्न समेत भ्रष्टाचारको अन्त्य हुनै पर्दछ । नेपालमा जस्तो सीमित आर्थिक श्रोत भएको, राजनैतिक संक्रमण र कमजोर नागरिक समाजको संयन्त्र भएको अवस्थामा समन्यायिक, सन्तुलित र मानवोचित विकासको लागि भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी निगरानी निकायहरूको क्रियाशिलता, सशक्तिकरण एवं सबलीकरणको लागि यथेष्ट ध्यान दिनु आवश्यक छ । यसको लागि एकल संस्थागत प्रयासको अलावा बहुतह र बहुविधिबाट समन्वय, सहकार्य र साभेदारीमार्फत सामूहिक ऐक्यवद्धताको साथ निरोधात्मक, उपचारात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्यविधि अवलम्बन गरी समूल नियन्त्रण गरिनु पर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री:

१. नेपालको संविधान
२. नेपालको चालु आवधिक योजना (२०७१ - २०७३)
३. सोपान मासिकका नियमित अंकहरू
४. निजामती सेवा पत्रिका २०७१ र २०७२
५. सार्वजनिक व्यवस्थापन श्रोत सामग्री , सारथी अध्ययन तथा अनुसन्धान केन्द्र
६. निर्मलादेवी लामिछाने समकालिन नेपाली समाज २०६६, भुँडीपुराण प्रकाशन, बागबजार, काठमाडौं
७. http://en.wikipedia.org/wiki/noble_eight_fold_paths ,retrived in 22nd December2015
८. Web based latest report of transparency international

सामाजिक न्याय तथा समानता

- रमेश अर्याल*

सारांश

न्यायपूर्ण समाजको परिकल्पनालाई साकार पार्नका लागि अवलम्बन गरिने विभिन्न उपाय अन्तर्गत सामाजिक न्याय तथा समानतालाई लिने गरिन्छ । न्याय र समानता एक अर्कामा परिपूरक छन् । सामाजिक न्यायको उद्देश्य जातजाति, धर्म, भाषा, लिङ्ग, क्षेत्र, वैचारिक आस्था, शारीरिक अवस्था आदिका आधारमा नागरिक उपर गरिने भेदभावबाट मुक्त गरी उनीहरूलाई आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक समानताको स्थितिमा पुर्याउनु हो । प्रस्तुत लेखमा सामाजिक न्याय र समानताका सैद्धान्तिक पक्ष, नेपालमा भएका व्यवस्था तथा समस्या र समाधानका उपायहरूवारे चर्चा गरिएको छ ।

सामाजिक न्याय :

उपलब्ध स्रोत, साधन तथा लाभ र अवसर सीमित व्यक्तिमा केन्द्रीत रहन नदिई विमुख तथा विपन्न वर्गमा समेत पुग्ने गरी न्यायोचित वितरण गर्ने कार्य प्रकृया तथा प्रणाली सामाजिक न्याय हो । सामाजिक न्यायले हरेक व्यक्तिलाई समान र न्यायपूर्ण व्यवहार तथा सामाजिक अवसरको समन्यायिक वितरण गर्दछ । यो एउटा जटिल र अमूर्त अवस्था हो जसभित्र मुख्यतया वितरणात्मक न्याय, सामाजिक सुरक्षा, मानव अधिकार, वातावरण सन्तुलन, कानूनी शासन, समता र समानता जस्ता विषय समेटिन्छन् ।

समाजमा देखिने सामाजिक तथा आर्थिक असमानताबाट सिर्जित भेदभाव र उत्पीडनलाई सम्बोधन गर्न सामाजिक न्यायको अवधारणा विकास भएको हो । अमर्त्य सेनले लोकतन्त्र, न्याय र विकासले सामाजिक सरोकार र जनताको जीवन मूल्यमा आधारित सामाजिक न्याय स्थापनामा जोड दिँदै सामाजिक न्यायलाई खाली औपचारिक न्यायको रूपमा मात्र नहेरी वृहत्तर रूपमा जनताको जीवनस्तर वृद्धि, स्वतन्त्रता र समानतालाई केन्द्रविन्दुमा राखेर हेर्नुपर्ने दृष्टिकोण अघि सारेका छन् ।

Poul George का अनुसार Social Justice means complete and genuine equality of all people. (सामाजिक न्याय भनेको सम्पूर्ण मानिसहरूका बीचमा पूर्ण एवं वास्तविक समानता हो ।)

*प्रमुख कर अधिकृत, आन्तरिक राजस्व कार्यालय, काठमाडौं क्षेत्र नं. १

Kristen Moller का अनुसार Social Justice means no kids going to bed hungry, no one without shelter or health care, and a free and lively discussion and participation by all people in the political direction and organization of our communities and nation. (सामाजिक न्याय भनेको कोही बच्चा भोकै सुत्न नपरेको, आवास तथा स्वास्थ्य सेवाबाट कोही पनि वञ्चित हुनु नपरेको र समुदाय वा राष्ट्रका राजनैतिक दिशानिर्देश र संगठनमा सबै मानिसहरूको स्वतन्त्र एवं जीवन्त बहस र सहभागिता रहेको अवस्था हो ।)

अमेरिकी समाजशास्त्री Talcott Parson ले सामाजिक न्यायको लागि न्यूनतम तीनवटा पूर्वशर्त पुरा हुनुपर्नेमा जोड दिएका छन् । ति हुन् :

- व्यक्तिका न्यूनतम आवश्यकता पुरा गर्ने सन्दर्भमा समाजले निर्धारण गरेका मूल्य मान्यता र अवसरहरूमा सहभागिता सुनिश्चित हुनुपर्छ ।
- समाजको हित अनुकूल नभएका कार्य गर्नबाट व्यक्तिलाई नियन्त्रण गर्नसक्ने क्षमता समाजलाई प्राप्त हुनुपर्दछ ।
- साधनस्रोतको उत्पादन, वितरण र पुनर्वितरणद्वारा समाजमा सामञ्जस्यता कायम हुनुपर्दछ ।

यसरी सामाजिक न्याय भनेको समाजमा विद्यमान सामाजिक, आर्थिक तथा अन्य असमानता हटाउने र समग्र नागरिकलाई सशक्तिकरण गर्ने प्रकृया एवं प्रणाली हो ।

सामाजिक न्यायको उद्देश्य

सामाजिक न्यायको उद्देश्यलाई निम्न अनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- समतामूलक र न्यायपूर्ण समाजको स्थापना गर्ने ।
- समानताको सिद्धान्तलाई मूर्त रूप दिने ।
- जनताको जीवनस्तर उकास्ने ।
- स्रोत साधन र अधिकारको न्यायपूर्ण वितरण गर्ने ।
- लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणालाई टेवा पुर्याउने ।
- मानव अधिकारको प्रवर्द्धन गर्ने ।
- समाजमा पछाडि परेका र पारिएका वर्गलाई मूल धारमा ल्याउने ।
- शासकीय अभ्यास र विकास गतिविधिमा जनसहभागिता अभिवृद्धि गर्ने ।
- सामाजिक सद्भाव कायम गर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्ने ।
- राष्ट्र निर्माणको अभियानमा सबै वर्ग, क्षेत्र र समुदायका नागरिकलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने ।
- नागरिकहरूमा राष्ट्रिय एकताको भावना अभिवृद्धि गर्ने ।

- विषमता, असमानता, भेदभाव र वर्गीय विभेदको अन्त्य गर्ने ।
- देशको सन्तुलित विकास गर्ने ।

सामाजिक न्याय स्थापना गर्न आवश्यक पूर्वशर्त

सामाजिक न्याय स्थापना गर्न आवश्यक पूर्वशर्त निम्नानुसार छन् :

- लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली
- मानव अधिकारको सम्मान
- कानूनको शासन
- प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा
- नागरिकप्रति जवाफदेही सरकार
- प्रेस स्वतन्त्रता
- जनप्रतिनिधिमूलक संसद
- सशक्त, जागरूक र क्रियाशील नागरिक समाज
- स्वतन्त्र र पहुँचयोग्य न्यायपालिका
- उपयुक्त नीतिगत र संरचनागत व्यवस्था
- सामाजिक सदभाव र पारस्परिकता
- विकेन्द्रीत शासन प्रणाली
- प्रभावकारी गुनासो सुनुवाई संयन्त्र
- समावेशी शासन
- सहभागितामूलक राज्य व्यवस्था ।

सामाजिक न्यायका स्वरूप

सामाजिक न्यायका स्वरूपलाई देहाय अनुसार २ भागमा उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- **Distributive Justice** : यसले शक्ति, सम्पत्ति, साधनस्रोत, अवसरहरूको समन्यायिक तवरले प्रत्येकलाई उपलब्ध गराउने न्यायलाई इंगित गर्दछ ।
- **Corrective Justice** : यसले कुनै व्यक्तिलाई परेको मर्का वा खोसिएको अधिकार, कर्तव्य र दायित्वका विषयमा उपचार पाउनका लागि पीडितले न्यायालयमा न्यायका लागि आवेदन गर्ने र न्यायालयले माग सम्बोधन गरी कानून बमोजिम प्रदान गर्ने न्यायलाई जनाउँछ ।

सामाजिक न्यायका माध्यम

सामाजिक न्यायको दायरा विस्तृत भएकोले सामाजिक न्याय प्रदान गर्न अवलम्बन गरिने माध्यमहरू निम्नानुसार छन् :

- समानता : व्यक्तिहरूका बीच धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात, जाति जस्ता कुनै पनि आधारमा भेदभाव नगर्ने कार्य समानता हो ।
- अविभेद : नागरिकका बीच कुनै पनि आधारमा भेदभाव गर्न नपाइने व्यवस्था अविभेद हो । सामान्य कानूनको प्रयोग वा कुनै आधारमा राज्यले आफ्ना नागरिक बीच जात, जाति, क्षेत्र, भाषा, धर्म, वर्ण, लिङ्ग, लैंगिक पहिचान, सामाजिक उत्पत्ति जस्ता कुनै वा सबै आधारमा भेदभाव गर्नु हुँदैन ।
- समावेशीकरण : अवसरबाट बञ्चित भएका वर्ग र समुदायका व्यक्तिलाई राज्यको शासन सञ्चालन, सार्वजनिक नीतिको तर्जुमा, कार्यान्वयन एवं मूल्याङ्कन प्रकृत्यामा सहभागी हुने अवसर प्रदान गर्नु समावेशीकरण हो । यसको स्वरूपमा राजनैतिक समावेशीकरण, आर्थिक समावेशीकरण, सामाजिक समावेशीकरण, सांस्कृतिक समावेशीकरण र लैंगिक समावेशीकरणलाई लिन सकिन्छ ।
- विशेष संरक्षण (सकारात्मक विभेद र आरक्षण) : सामाजिक बनोटका आधारमा देखा पर्ने विशिष्ट परिस्थितिमा रहेका वर्ग वा समुदायलाई संरक्षण, सशक्तिकरण र विकासका लागि सारवान समानतामा आधारित संरक्षण प्रकृत्यालाई विशेष संरक्षण भनिन्छ । यस अन्तर्गत पछाडि परेका वर्ग वा समुदायलाई प्राथमिकतामा राखी अन्य व्यक्ति वा वर्गको तुलनामा विशेष व्यवहार गरिन्छ । विशेष संरक्षणका उपायहरू सकारात्मक विभेद र आरक्षण हुन । सकारात्मक विभेद भन्नाले समाजका कमजोर एवं पछाडि परेका वर्ग वा समुदायको अवस्था सुधारको लागि गरिने सकारात्मक उद्देश्य सहितको उपाय हो । यसले विगतमा भएको अन्याय, अत्याचार, विभेद र उत्पीडनको वर्तमानमा क्षतिपूर्तिको दावी गर्ने सामर्थ्य राख्दछ । नेपालमा भूमिमाथिको पहुँच, सार्वजनिक सेवामा पहुँच विस्तार, यातायातका साधनमा भाडा छुट, प्रतिनिधित्व र सहभागिताको अवसर जस्ता क्षेत्रमा सकारात्मक विभेदको व्यवस्थालाई अवलम्बन गरिएको छ । आरक्षण भनेको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका समुदाय वा वर्गकालागि उनीहरूको जीवनस्तर माथि उकासन निश्चित संख्या वा प्रतिशतमा स्थान छुट्टयाई उनीहरूको लागि सुरक्षित गर्ने उपाय हो । यो अस्थायी प्रकृतिको हुन्छ । राज्य सञ्चालनका विभिन्न तहमा अधिकारको रूपमा प्रतिनिधित्व गराउनकालागि आरक्षण गर्ने गरिन्छ । आरक्षणको लागि सर्वप्रथम आरक्षण आवश्यक पर्ने वर्ग र समुदायको पहिचान हुनु जरूरी हुन्छ अन्यथा लक्षित वर्ग लाभान्वित हुनुको साटो सो वर्ग र समुदाय भित्रका विपन्नले अवसर नपाई लाभान्वितले नै थप लाभ पाउँदा प्रत्युत्पादक हुनसक्छ । नेपालमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ लगायतमा आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छ । सकारात्मक विभेद र आरक्षणलाई समान रूपमा हेरिने गरिए तापनि यी दुइमा निम्नानुसार फरक छ :

सकारात्मक विभेद	आरक्षण
सकारात्मक विभेदले लक्षित वर्ग वा समुदायकोलागि विशेष कार्यक्रमको तर्जुमा र कार्यान्वयनमा जोड दिएको हुन्छ ।	आरक्षणले लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गराउन निश्चित प्रतिशत वा कोटा छुट्टाउने प्रकृत्यामा जोड दिन्छ ।

सकारात्मक विभेद सकारात्मक उद्देश्यकोलागि भएकोले यसले सशक्तिकरण र विकासमा जोड दिन्छ र लक्षित वर्ग वा समूहलाई प्रतिष्पर्धात्मक तहसम्म पुर्‍याउने प्रयास गर्दछ ।	आरक्षणले समकालिन प्रतिष्पर्धीसम्म पुर्‍याउनका लागि सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक क्षेत्रमा पहुँच सरल बनाउँछ । यसलाई सकारात्मक भन्दा नकारात्मक धारणाबाट हेरिन्छ ।
गुणात्मक समावेशीकरणमा आधारित सकारात्मक विभेद अमेरिकी धारणाको उपज हो ।	संख्यात्मक समावेशीकरणलाई आधार मान्ने आरक्षण भारतीय संविधानको उपज हो ।
सकारात्मक विभेद लामो समयसम्म गर्न सकिन्छ । अर्थात यो दीर्घकालिन उपाय हो ।	आरक्षण अस्थायी प्रकृतिको हुन्छ । अर्थात यो अल्पकालिन उपाय हो ।

- सामाजिक सुरक्षा : वृद्ध, अशक्त, अपाङ्ग, असहाय, बेरोजगार जस्ता विषम परिस्थितिका नागरिकलाई गाँस, बास, कपास, स्वास्थ्य र सुरक्षा जस्ता आधारभूत कुरामा पहुँच निश्चित गराउने कार्य सामाजिक सुरक्षा हो ।

सामाजिक न्यायका लागि लक्षित वर्ग

सामाजिक न्यायका लागि लक्षित वर्ग निम्नानुसार छन् :

- आर्थिक, सामाजिक, सास्कृतिक र शैक्षिक आधारमा पछाडि परेका,
- सार्वजनिक नीति निर्माण र कार्यान्वयनमा सहभागिता नपाएका,
- कमजोर जीवनस्तर भएका,
- आफ्नो अधिकारको प्रयोग गर्न नसकेका,
- अवसरबाट बञ्चित भएका,
- मानव विकास सूचकांक कमजोर भएका,
- थिचोमिचो दमन र शोषणबाट पीडित भएका,
- शारीरिक अवस्था कमजोर भएका,
- अल्पसंख्यकमा रहेकोले आवाज उठाउन नसक्ने,
- मूलप्रवाहमा आउन नसकेका ।

संविधान सभा मौलिक हक तथा निर्देशक सिद्धान्त समितिको अवधारणा अनुसार महिला समुदाय, दलित समुदाय, आदिवासी जनजाति समुदाय, मधेसी समुदाय, मुस्लिम समुदाय, बालबालिका, युवा, ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, मजदुर/श्रमजीवि वर्ग, उत्पीडित क्षेत्र, अल्पसंख्यक तथा सीमान्तकृत समुदाय, किसान, विपन्न वर्ग र लैंगिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक समुदायलाई सामाजिक न्यायका लागि लक्षित वर्गको रूपमा लिइएको छ ।

समानता

सामान्य अर्थमा व्यक्तिहरूका बीच धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात, जाति जस्ता कुनै पनि आधारमा भेदभाव नगर्नुलाई समानता भनिन्छ । समानता सबै अधिकारसँग आउने अधिकार भएकोले समानता भएन भने अन्य अधिकार उपभोग गर्न सकिदैन । समानहरूका बीच समान व्यवहार गर्नु र असमानहरूका बीच असमान व्यवहार गर्नु नै समानताको सार हो । समानतालाई न्याय र न्यायलाई समानताको रूपमा पनि बुझिन्छ । तसर्थ समानता विनाको न्यायको परिकल्पना गर्न सकिदैन ।

समानता सम्बन्धी सिद्धान्त

समानताका देहाय अनुसार २ सिद्धान्त छन् :

(क) कानूनको अगाडि समानता :

यस सिद्धान्तमा कानूनको सर्वोच्चता कायम रहने, कानूनको अगाडि सबै समान हुने, कसैलाई पनि विशेषाधिकार वा छुटको व्यवस्था नहुने र सामान्य कानूनको प्रयोगमा सबै बराबर हुने मान्यता रहेको छ । कानूनको प्रयोगमा सरकारले तजबीज लगाउन पाउने अधिकारलाई यसले नियन्त्रण गर्दछ । यसलाई समानता सम्बन्धी नकारात्मक अवधारणा पनि भनिन्छ । यस सिद्धान्तले परिणामलाई गौण मान्दै प्रकृत्यालाई जोड दिने भएकोले यसलाई औपचारिक समानताको सिद्धान्त पनि भनिन्छ ।

(ख) कानूनको समान संरक्षण :

फरक अवस्थामा रहेका व्यक्ति, वर्ग वा समुदायलाई समानता दिलाउन छुट्टाछुट्टै व्यवहार गर्नका लागि कानूनको समान संरक्षणको धारणा विकास भएको हो । यस प्रकारको समानतामा राज्यको सकारात्मक दायित्व हुने भएकोले यसलाई समानताको सकारात्मक धारणा पनि भनिन्छ । प्रकृत्यामा भन्दा पनि परिणाममा समान बनाउने यस सिद्धान्तको उद्देश्य रहेकोले यसलाई सारवान समानता पनि भनिन्छ ।

नेपालमा सामाजिक न्याय तथा समानताका लागि भएका व्यवस्था

नेपालमा सामाजिक न्याय तथा समानताका लागि भएका संवैधानिक, कानूनी र नीतिगत व्यवस्था निम्नानुसार छ :

(क) संवैधानिक व्यवस्था :

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३ मा समानताको हक, धारा २१ मा सामाजिक न्यायको हक, धारा १४ मा छुवाछुत तथा जातीय भेदभाव विरुद्धको हक, धारा १८ मा रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षाको हक, धारा २० मा महिलाको हक, धारा २२ मा बालबालिकाको हकको व्यवस्था गरिएको छ ।

धारा १३(३) : राज्यले नागरिकहरूका बीच धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा ती मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्ने छैन तर महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी वा

किसान, मजदुर वा आर्थिक सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्ग वा बालक, वृद्ध, अपाङ्ग वा अशक्त व्यक्तिको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्नेछ ।

धारा २१ सामाजिक न्यायको हक : आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछि परेका महिला, दलित, आदिवासी/जनजाति, मधेसी समुदाय, उत्पीडित वर्ग, गरिब किसान र मजदुरलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हक हुनेछ ।

त्यस्तै धारा ३३ मा राज्यको दायित्व अन्तर्गत सामाजिक न्याय र समानता कायम गर्ने उल्लेख छ । धारा ३४ मा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त अन्तर्गत राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम गर्ने, लोककल्याणकारी राज्यको अभिवृद्धि गर्ने, सामाजिक न्यायको आधारमा आर्थिक उपलब्धिको न्यायोचित वितरण गर्ने, सबै किसिमका आर्थिक एवं सामाजिक असमानता हटाउने लगायतका विषय समेटिएको छ ।

(ख) कानूनी एवं नीतिगत व्यवस्था :

- नेपालको संविधान
- मुलुकी ऐन, २०२०
- आदिवासी/जनजाति उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐन, २०५८
- अपाङ्ग कल्याण तथा संरक्षण ऐन, २०३९
- बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०४८
- समाज कल्याण ऐन, २०३९
- उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०५४
- कमैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८
- बालश्रम (निषेध र नियमित गर्ने), २०५६
- ज्येष्ठ नागरिक सम्बन्धी ऐन, २०६३
- प्रतिस्पर्धा प्रवर्द्धन तथा बजार संरक्षण ऐन, २०६३
- गरिबी निवारण ऐन, २०६३
- श्रम ऐन, २०४८
- सामाजिक व्यवहार सुधार ऐन, २०३३
- दैवी प्रकोप उद्धार ऐन, २०३९
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
- स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ तथा नियमावली, २०५६
- स्थानीय निकाय स्रोत परिचालन तथा व्यवस्थापन कार्यविधि, २०६९

(ग) कार्यक्रमगत व्यवस्था:

- नेपाललले मानव अधिकार, सहस्राब्दी विकास लक्ष्य लगायतका सामाजिक न्याय र समानतासँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौतालाई स्वीकार गरी सो अनुरूप कार्य गर्दै आएको छ ।

- नेपाल सरकारका विभिन्न निकायबाट सामाजिक सुरक्षा (ज्येष्ठ नागरिक, अशक्त, अपाङ्ग लोपोन्मुख जाति तथा एकल महिला सुरक्षा व्यवस्था) कार्यक्रम, लोपोन्मुख आदिवासी/जनजाति उत्थान र चेपाङ विकास कार्यक्रम, उपेक्षित, उत्पीडित र दलित वर्ग उत्थान विकास कार्यक्रम, कर्णाली रोजगार कार्यक्रम, पिछडिएको समुदाय उत्थान विकास कार्यक्रम, दुर्गम एवं विशेष क्षेत्र विकास कार्यक्रम, गरिबी निवारण कार्यक्रम, महिला तथा बालबालिका कार्यक्रम, निःशुल्क शिक्षा कार्यक्रम लगायतका कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका छन् ।

सामाजिक न्याय र समानतामा देखिएका समस्याहरू

नेपालमा सामाजिक न्याय तथा समानता स्थापना गर्दा देखिएका समस्या निम्नानुसार छन् :

- विभेदकारी र असमान कानूनको संशोधन नहुनु ।
- सामाजिक न्याय र समानता सम्बन्धी छुट्टै नीति तथा रणनीति नहुनु ।
- भेदभाव तथा असमानता विद्यमान हुनु ।
- राष्ट्रिय आय, स्रोत साधन र सेवासुविधाको न्यायोचित वितरण नहुनु ।
- गरिबी र बेरोजगारी विद्यमान हुनु ।
- राजनीतिक अस्थिरता कायम हुनु ।
- निर्णय प्रकृया सहभागितामूलक र पारदर्शी नहुनु ।
- गरिबी न्यूनीकरणका कार्यक्रम प्रभावकारी नहुनु ।
- क्षेत्रीय तथा वर्गीय असमानता कायम हुनु ।
- लक्षित वर्गको पहिचानमा समस्या हुनु ।
- विभेदकारी सामाजिक संरचना हुनु ।
- सुशासनको अभाव हुनु, सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रभावकारी नहुनु ।
- राज्यका साधन स्रोत र अवसर तथा उपलब्धि वितरण, उपयोग र नियन्त्रणमा समानता नहुनु
- पिछडिएको तथा पछाडि पारिएका वर्ग, क्षेत्र र समुदायलाई राज्यको मूलधारमा नल्याउनु ।
- सामाजिक न्याय र समानतासँग सम्बन्धित नीति, कार्यक्रमको प्रभावकारी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन नहुनु ।

सामाजिक न्याय तथा समानताकालागि सुझाव

नेपालमा सामाजिक न्याय तथा समानता कायम गर्न निम्न कार्य गर्नुपर्दछ : :

- विभेदकारी र असमान कानूनको संशोधन, परिमार्जन गर्नुपर्ने ।
- छुट्टै र बृहत सामाजिक न्याय नीति तथा रणनीतिको तर्जुमा गर्नुपर्ने ।
- शिक्षा, जनचेतनाको माध्यमबाट भेदभाव तथा असमानता हटाउने कार्यमा तिव्रता दिनुपर्ने ।
- राष्ट्रिय आय, स्रोत साधन र सेवासुविधाको न्यायोचित वितरण गर्नुपर्ने ।
- रोजगारीका अवसर सिर्जना गर्नुपर्ने ।

- राजनीतिक स्थिरता कायम गर्नुपर्ने ।
- कल्याणकारी वस्तु तथा सेवाको वितरणलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्ने ।
- सहभागितामूलक र पारदर्शी निर्णय प्रकृयाको अवलम्बन गर्नुपर्ने ।
- गरिबी न्यूनीकरणका कार्यक्रम प्रभावकारी बनाउनुपर्ने ।
- सन्तुलित विकास मार्फत क्षेत्रीय तथा वर्गीय असमानता अन्त्य गर्नुपर्ने ।
- निश्चित मापदण्डका आधारमा लक्षित वर्गको पहिचान गर्नुपर्ने ।
- विभेदकारी सामाजिक संरचनाको अन्त्य गर्नुपर्ने ।
- राज्यका साधन, स्रोत र अवसर तथा उपलब्धिको वितरण, उपयोग र नियन्त्रणमा न्यायोचित समानता कायम गर्नुपर्ने ।
- व्यवस्थापिका संसदको विषयगत समितिमा सामाजिक न्याय समितिको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- पिछडिएको तथा पछाडि पारिएका वर्ग, क्षेत्र र समुदायलाई राज्यको मूलधारमा ल्याउनुपर्ने ।
- सामाजिक न्याय र समानतासँग सम्बन्धित नीति, कार्यक्रमको प्रभावकारी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने ।

निष्कर्ष :

सामाजिक न्याय र समानता नागरिकको आधारभूत अधिकार हो । सामाजिक न्याय र समानता आदर्श समाज निर्माणका लागि साधन र साध्य दुवै हो । सामाजिक न्यायले साधनस्रोतको प्राप्ति, सो को उपयोग र त्यसबाट प्राप्त हुने प्रतिफलको समान तथा समतामूलक वितरण हुनुपर्ने कुरामा जोड दिन्छ । समाजलाई मर्यादित र सभ्य बनाउन तथा मानव अधिकारको प्रत्याभूति दिन सामाजिक न्याय र समानता अपरिहार्य छ । सामाजिक न्यायको सन्दर्भमा पछाडि पारिएका तथा राज्यबाट संरक्षण प्रदान गर्नुपर्ने समुदाय तथा वर्गको सही रूपमा पहिचान गरी परिणाममा समानताका लागि त्यस्ता समुदाय वा वर्गलाई विशेष संरक्षण, सकारात्मक विभेद, आरक्षण जस्ता विभिन्न उपायबाट त्यस्ता समुदाय तथा वर्ग भित्रका पनि विपन्नले फाइदा पाउन सक्ने गरी व्यवस्था गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री:

- नेपालको संविधान, काठमाडौं: कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- विषयगत अवधारणापत्र तथा प्रारम्भिक मस्यौदाको प्रतिवेदन, २०६६, काठमाडौं : संविधान सभा मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति ।
- खनाल, राजन (२०६३), सार्वजनिक नीति, प्रशासन र व्यवस्थापन : संक्षिप्त टिप्पणी, काठमाण्डौ : सोपान मासिक ।
- राउत, कृष्णबहादुर (२०७० परिमार्जित तेस्रो संस्करण), प्रशासन, व्यवस्थापन र विकास, काठमाण्डौ : आशिष बुक्स हाउस प्रा.लि. ।
- प्रशासन, राजस्व, निजामती सेवा पत्रिकाका विभिन्न अंकहरू ।
- सामाजिक न्याय र समानतासँग सम्बन्धित वेवसाइट ।

दिगो विकास लक्ष्य (SDG)

- रुद्रप्रसाद भट्ट*

सारांश

संयुक्त राष्ट्रसंघको नेतृत्वमा यसका १८९ वटा सदस्य राष्ट्रहरूले सन् २००० देखि सन् २०१५ सम्म विश्वको रोग, भोग र अशिक्षा विरुद्ध लड्ने सामूहिक प्रतिवद्धताको रूपमा सहस्राब्दी विकास लक्ष्यको अवधारणा आएको हो। सहस्राब्दी विकास लक्ष्यको कार्यान्वयनबाट विश्व विकासमा पारेको सकारात्मक र मिश्रित उपलब्धि हुँदाहुँदै पनि सन् २०१५ को अन्तपछि यसको समयसीमा सकिनु र अर्कोतर्फ सन् २०१२ को ब्राजिलमा सम्पन्न रियो ट्वान्टी सम्मेलनमा संयुक्त राष्ट्र संघका सदस्य राष्ट्रहरूले सन् २०१५ पछिको अन्तर्राष्ट्रिय विकास एजेण्डाको खोजको रूपमा दिगो विकास लक्ष्य (एसडिजी)को अवधारणा आयो। रियो ट्वान्टीको नतिजा र सहस्राब्दी विकास लक्ष्यको परिपूरक अवधारणाको रूपमा संयुक्त राष्ट्र संघको नेतृत्वमा विश्व विकासलाई साभ्ना रूपमा सम्बोधन गर्ने उद्देश्यका साथ राष्ट्रसंघीय महासभाको ७० औं बैठकले २५ सेप्टेम्बर २०१५ मा अनुमोदन गरिएको मार्गचित्र नै दिगो विकास लक्ष्य हो। सन् २०१६ देखि २०३० सम्मका लागि तयार पारिएको उक्त मार्गचित्रमा १७ वटा लक्ष्यहरू र १६९ वटा सूचकहरू समावेश गरी विश्व विकासलाई वृहत र सहभागितामूलक रूपमा हेरिएको छ। एसडिजीको नतिजामूलक कार्यान्वयनले विकासका बाधकका रूपमा रहेका अशिक्षा, गरिबी, वातावरण हास, बेरोजगारी, असमानता आदि पक्षहरूलाई सकारात्मक ढंगबाट सम्बोधन गरी समतामूलक र समुन्नत समाजको निर्माणमा टेवा पुग्नेछ।

पृष्ठभूमि

संयुक्त राष्ट्रसंघको नेतृत्वमा यसका १८९ वटा सदस्य राष्ट्रहरूले सन् २००० देखि सन् २०१५ सम्म विश्वको रोग, भोग र अशिक्षा विरुद्ध लड्न ल्याएको सामूहिक प्रतिवद्धता सहितको मार्गचित्रको रूपमा सहस्राब्दी विकास लक्ष्य हो। टाइम वाउण्ड र टार्गेट वाउण्ड गरिएको उक्त मार्गचित्र एक्काइसौं शताब्दीको पहिलो १५ वर्षे विश्व विकासको साभ्ना प्रतिवद्धताको रूपमा विकास भएको थियो। यसमा ८ वटा लक्ष्यहरू, २१ वटा सूचकहरू र करिब ५० भन्दा वढी सहायक सूचकहरू रहेका थिए। यसले विश्व विकासमा पारेको सकारात्मक प्रभाव र मिश्रित नतिजा प्राप्त हुँदाहुँदै पनि सन् २०१५ को अन्तपछि यसको समय पुरा हुँदै थियो। साथै सन् २०१२

* प्रमुख कोष नियन्त्रक, "डोटी"

को ब्राजिलमा सम्पन्न रियो ट्वान्टी सम्मेलनमा संयुक्त राष्ट्र संघका सदस्य राष्ट्रहरूले सन् २०१५ पछिको अन्तर्राष्ट्रिय विकास एजेण्डाको खोज स्वरूप दिगो विकास लक्ष्य (एसडिजी)को अवधारणामा जाने निर्णय भयो । सन् २०१५ पछिको विश्व विकासको साभ्ना प्रस्ताव तयार पार्न संयुक्त राष्ट्रसंघले सन् २०१३ मा ३० सदस्यीय खुला कार्य समूह (Open Working Group) गठन गर्‍यो । यस समूहले सन् २०१४ मा रियो ट्वान्टीका सिद्धान्त, सहस्राब्दी विकास लक्ष्य पछिको विकासलाई सम्बोधन गर्ने गरी १७ वटा लक्ष्यहरू र १६९ वटा सूचकहरू सहित विश्व विकासको पन्ध्र वर्षे दिगो विकास लक्ष्यको मार्गचित्रको प्रस्ताव तयार गर्‍यो । उक्त प्रस्तावमाथि विश्वभरी छलफल तथा अन्तरक्रिया र सूचक प्रविधि/वेबसाइटमार्फत जनताका विचारहरू समावेश गरी अन्ततः संयुक्त राष्ट्र संघको ७० औं महासभामा सहभागी १९३ वटा सदस्य राष्ट्रहरूले २५ सेप्टेम्बर २०१५ मा विश्व विकासका मार्गचित्रको रूपमा दिगो विकास लक्ष्यलाई अनुमोदन गर्‍यो । नेपालकोतर्फबाट राष्ट्रिय योजना आयोगको नेतृत्वमा खुला कार्य समूहले तयार पारेको प्रस्तावित लक्ष्यहरूबारे समयबद्ध सूचक सहितको प्रतिवेदन तयार गरी आफ्नो प्रतिवद्धता जनाएको छ ।

दिगो विकास लक्ष्यको परिभाषा

संयुक्त राष्ट्रसंघको नेतृत्वमा विश्वका साभ्ना समस्याहरूलाई सामूहिक र एकरूपताका साथ सम्बोधन गर्ने प्रयासको रूपमा २५ सेप्टेम्बर २०१५ मा राष्ट्रसंघीय महासभाबाट पारित दोस्रो विश्व विकासको पन्ध्र वर्षे मार्गचित्र नै दिगो विकास लक्ष्य हो । विश्वलाई भोक, अशिक्षा, गरिबी, असमानता र वातावरणीय असन्तुलनबाट मुक्त गरी नागरिकलाई स्वस्थ, शिक्षित, समुन्नत र सुरक्षित बनाउने विश्व विकासको १५ वर्षे दोस्रो अभियान हो । यसले "Transforming our world by 2030" भन्ने मुल मान्यतालाई आत्मसाथ गर्दै मूलतः पृथ्वी, मानिस र समृद्धिलाई केन्द्रीत गरेको छ । सन् २०१६ बाट कार्यान्वयनमा सुरु भएको दिगो विकास लक्ष्यमा १७ वटा लक्ष्यहरू र १६९ वटा सूचकहरू छन् । यो सहस्राब्दी विकास लक्ष्यको परिपुरक र रियो ट्वान्टी सम्मेलनको नतिजा रूपमा आएको विश्व विकासको साभ्ना मार्गचित्र हो ।

दिगो विकासका लक्ष्यहरू

१. सबै प्रकारका गरिबीको अन्त गर्ने "Poverty"
२. भोकमरी अन्त्य, खाद्य सुरक्षा प्राप्ति र पोषण सुनिश्चिता र दिगो कृषिको प्रवर्द्धन "Food"
३. सबै उमेर समूहका लागि स्वस्थ जीवनको सुनिश्चिता "Health"
४. सबैलाई समावेशी, समतामूलक र गुणस्तरीय शिक्षा "Education"
५. लैङ्गिक समानता र महिला तथा बालिकाको सशक्तिकरण "Women"
६. सबैका लागि सुरक्षित खानेपानी र सरसफाईमा दिगो व्यवस्था "Water"
७. पहुँचयोग्य, भरपर्दो, दिगो र आधुनिक उर्जा "Energy"
८. समावेशी र दिगो आर्थिक वृद्धि तथा उत्पादनमूलक तथा सम्मानजनक रोजगारको प्रवर्द्धन "Economy"
९. प्रतिरोधात्मक पूर्वाधार, समावेशी तथा दिगो औद्योगिकरणको र अन्वेषणको प्रवर्द्धन "Infrastructure"
१०. देशभित्र तथा देश बाहिरको असमानताको अन्त्य "Inequality"

११. समावेशी, सुरक्षित र दिगो सहरीकरण र मानव वस्तीको विकास "Habitation"
१२. दिगो उपयोग र उत्पादनको सुनिश्चितता "Consumption"
१३. जलवायु परिवर्तन तथा यसका प्रभावहरू तुरन्त न्यूनीकरण "Climate"
१४. सामुद्रिक स्रोतको दिगो उत्पादन र संरक्षण "Marinosystem"
१५. पर्यावरणीय प्रणालीको संरक्षण "Ecosystem"
१६. शान्त र समावेशी समाजको सुनिश्चितता : दिगो, उत्तरदायी र समावेशी संस्था विकास "Institution"
१७. कार्यान्वयनमा उपायहरूको सुदृढीकरण र दिगो विकासका लागि विश्वव्यापी साभेदारी "Sustainability"

दिगो विकास लक्ष्य र सहस्राब्दी विकास लक्ष्य: समानता र फरक

समानता : दिगो विकास र सहस्राब्दी लक्ष्य संयुक्त राष्ट्रले नेतृत्व गरेका विकासका साभा प्रतिवद्धता हुन् । यी दुवै विश्व विकासको मार्गचिमा पन्ध्र वर्षका लक्ष्य तथा सूचकहरू तोकिएका छन् । दुवैमा गरिबी न्यूनीकरण, शिक्षा, स्वास्थ्य, वातावरण जस्ता लक्ष्यहरू समावेश गरिएका छन् । यी दुवै पुरा गर्न श्रोत साधन, सहकार्य र क्षमता विकास चाहिन्छ ।

भिन्नता :

सहस्राब्दी विकास लक्ष्य : छलफल विना (टप डाउन प्रकृया) बाट आएको विकास अवधारणा हो । यसमा ८ वटा लक्ष्यहरू थिए । विश्व विकास सम्बन्धी पहिलो अवधारणा (सन् २००० देखि २०१५ सम्म) हो । यसले गरिबी, भोकमरीलाई आधामा भार्ने लक्ष्य लिएको थियो । यसले सामाजिक सूचकलाई मात्र केन्द्रीत गरेको थियो । वैदेशिक सहायता परिचालनबाट लक्ष्य प्राप्त गर्ने मान्यताबाट केन्द्रीत थियो । परिमाणात्मक रूपमा लक्ष्य प्राप्त गर्न जोड दिइएको छ ।

दिगो विकास लक्ष्य : विभिन्न राष्ट्रहरूसँगको छलफल/अन्तरक्रिया, वेवसाइटमार्फत विश्व नागरिकका सुभाव संकलन गरी राष्ट्रिय स्वामित्व कायम गरिएकोछ । यसमा १७ वटा लक्ष्यहरू छन् । विश्व विकास सम्बन्धी दोस्रो अवधारणा (सन् २०१६-२०३०) हो । यसले गरिबी तथा भोकमरीलाई शुन्यमा भार्ने लक्ष्य लिएको छ । यो वृहत र प्रगतिशिल छ । यसमा आर्थिक, सामाजिक, वातावरणीय पक्षदेखि विश्वमा देखिएका नयाँ नयाँ विषयहरू (समावेशीकरण, सुशासन, अन्वेषण, रोजगारी सिर्जना, औद्योगिकरण, अन्वेषण, उर्जा विकास, कार्यान्वयन क्षमता र सयन्त्रको आकलन र असमानताको अन्त्य गर्ने आदि) समावेश गरिएका छन् । वैदेशिक सहायता लगायत समावेशी विकासका लागि आन्तरिक तथा स्थानीय श्रोत परिचालनलाई पनि जोड दिइएको छ । गुणात्मक पक्षहरू जस्तै शिक्षा, स्वास्थ्यलाई जोड दिएको छ ।

दिगो विकास लक्ष्यका विशेषताहरू

- विश्व विकासको लागि साभा प्रतिवद्धता ७० राष्ट्रसंघीय महासभामा उपस्थित १९३ वटा राष्ट्रहरूद्वारा अनुमोदित विकास अवधारणा हो ।

- संयुक्त राष्ट्र संघको नेतृत्वमा तयार पारिएको १५ वर्षे (सन् २०१६ देखि २०३०) विश्व विकासको मार्गीचित्र हो
- विश्व विकासको वृहत अवधारणा (१७ लक्ष्यहरू, १६९ सूचकहरू) हो ।
- नतिजामूलक विकास मार्गीचित्र (टाइम एण्ड टारगेट वाउण्ड) छ ।
- व्यापक छलफल तथा स्वामित्वमा तर्जुमा गरिएको ।

दिगो विकास लक्ष्यका राम्रा पक्षहरू

- विकासलाई वृहत रूपमा हेरेको छ : आर्थिक, सामाजिक, वातावरणीय र सुशासन लगायतका १७ वटा लक्ष्यहरू समेटिएका छन् ।
- विश्व समुदायसँगको छलफल तथा प्राप्त सुझावबाट तयार गरिएको हुँदा सहभागिता र आवश्यकतामा आधारित अवधारणा हो ।
- विकासलाई गुणस्तरीय रूपबाट हेरेको छ ।
- विकासलाई गतिशिल रूपमा हेरेको छ : सहस्राब्दी लक्ष्यका अपूरा तथा सान्दर्भिक सबै पक्षहरूलाई समावेश गरेको छ ।
- विश्व विकासको चाहनालाई साभ्ना रूपमा सम्बोधन गरी विश्व सहकार्यको आधार दिएको छ ।

के दिगो विकास लक्ष्यमा नेपालको विकास एजेण्डा समेटिएका छन ?

नेपालको विकासका प्रमुख समस्याहरूमा गरिबी घटाउने, समतामूलक तथा गुणस्तरीय शिक्षा, महिला हिंसाको अन्त्य, जलवायु परिवर्तन, औद्योगिककरण, अन्वेषण, दिगो उत्पादन र उपयोग, व्यवस्थित सहरिकरण, उर्जा विकास, असमानताको अन्त्य, शान्त र समावेशी आर्थिक वृद्धि, सम्मानजनक रोजगारी, उत्तरदायी सरकार, दिगो विकासका लागि सुदृढ विश्व साभ्नेदारी, कार्यान्वयन क्षमता र संयन्त्रको आँकलन लगायत विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नतिको लागि अन्तर्राष्ट्रियस्तरबाट विशेष सहूलियतमा ऋण तथा सुविधाको प्राप्त गर्ने मुख्य विषयहरू हुन् । यी माथिका विषयहरू दिगो विकास लक्ष्यमा समावेश हुनुले नेपालको लागि यो आवश्यक र सान्दर्भिक देखिन्छ ।

दिगो विकासका लक्ष्य प्राप्त गर्न नेपालका चुनौतीहरू

- आवधिक योजना तथा वार्षिक बजेटसँग दिगो विकास लक्ष्य तथा सूचकहरू आवद्ध गराउने ।
- अन्तरसम्बन्ध कायम गराउनु : गरिबी घटाउन शिक्षा, स्वास्थ्य, भोकमरी, रोजगारी तथा खाद्य सुरक्षा जस्ता सूचक तथा लक्ष्यहरूबीच कसरी अन्तरसम्बन्ध कायम गराउने ।
- दिगो विकास लक्ष्य तथा सूचकको सरकारका विभिन्न तहहरूबीच स्थानीयकरण गर्ने ।
- दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनका लागि सरकार, निजी क्षेत्र, गैसस तथा दाताहरूबीच सहकार्य र समन्वय गर्ने ।

- वित्तीय श्रोतहरूको परिचालन गर्नु (वैदेशिक सहायता तथा आन्तरिक आय प्राप्त गरी नतिजामुखी परिचालन)
- दिगो विकासका लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा आवश्यक सहयोग प्राप्त गर्ने ।
- सेवा प्रवाहलाई सहज र उत्तरदायी बनाउने ।
- समावेशी सुशासन कायम गर्ने ।
- संस्थागत क्षमता विकास गर्ने ।
- भूकम्प पछिको पुनर्निर्माणलाई सम्बोधन गर्ने ।
- दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयनको नतिजामुखी अनुगमन तथा मुल्यांकन गरी प्राप्त सुभाबलाई तत्काल कार्यान्वयन र भावी नीति तथा योजनामा प्रयोग गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने ।
- दिगो विकास लक्ष्य प्राप्त गर्न ७ प्रतिशतभन्दा माथिको आर्थिक वृद्धि गर्ने पूवार्धार तयार गर्ने ।
- नेपालका लागि उपयुक्त प्रविधिको प्रयोग गर्ने ।

अब के गर्ने ?

दिगो विकास लक्ष्यहरू अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता सहित आएको अवधारणा हो । यी लक्ष्य पूरा गर्नु नेपालको समग्र विकासका लागि आवश्यक छ । राजनीतिक संक्रमणको अन्त्य गर्दै विकासका विषयमा साभ्ना राजनीतिक प्रतिवद्धता, रणनीतिक नेतृत्व हुनु नितान्त जरुरी छ । यी लक्ष्यहरूको कार्यान्वयन गर्ने वातावरण बनाउन सरकारको नेतृत्वमा गैरसरकारी क्षेत्र र विकास साभ्भेदारहरूको समन्वयात्मक र जिम्मेवारीपूर्वक भूमिका निर्वाह गर्नु जरुरी छ । जसले गर्दा आर्थिक क्रान्ति र स्वाधीन अर्थतन्त्र निर्माण भई नेपालको गरिबी र असमानताको दिगो अन्त्य हुन जानेछ ।

१. दिगो विकास लक्ष्यका लक्ष्य तथा सूचकहरू वारे सरकारका विभिन्न तह र सरोकारवालाबीच प्रचार प्रसार गरी आन्तरिकीकरण गर्ने गराउने ।
२. दिगो विकासका लक्ष्य तथा सूचकहरू प्राप्त गर्न आवधिक योजनाको सोच, उद्देश्य, रणनीति र क्षेत्रगत योजना तयार पार्ने । आवधिक योजना अनुरुप वार्षिक विकास कार्यक्रम तर्जुमा गरी तीनको इमान्दारिता र सक्षमतापूर्वक कार्यान्वयन गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने ।
३. दिगो विकासका लक्ष्य प्राप्तमा सरकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्रबीच कार्यगत समन्वय, क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।
४. वित्तीय श्रोतको व्यवस्थापन गर्ने : दिगो विकासका लक्ष्य प्राप्त गर्न कर प्रशासनमा सुधार, आर्थिक क्रियाकलापको विस्तार गरी आन्तरिक श्रोत परिचालन गर्ने । लगानी मैत्री वातावरणको सिर्जना गरी विदेशी तथा स्वदेशी निजी क्षेत्रको लगानी प्रवर्द्धन गर्ने । बाह्य श्रोतको उत्पादनमूलक परिचालन हुने वातावरण सिर्जना गर्ने । विकास साभ्भेदारहरूले वैदेशिक सहायता उपलब्ध गराउँदा दिगो विकास लक्ष्यलाई केन्द्रीत गरी राष्ट्रिय बजेट प्रणालीबाट प्रदान गर्ने । वैदेशिक सहायता प्राप्त गर्न साउथ साउथ कोअपरेसन, साउथ नर्थ, क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सहकार्यलाई जोड दिने । आर्थिक कुटनीतिक क्षमता बढाउने ।

५. दिगो विकासका लक्ष्य प्राप्त हुने गरी कृषि, पर्यटन तथा उर्जा क्षेत्रको विकास गरी निर्यात प्रवर्द्धन, रोजगारी सिर्जना गर्न आवश्यक पूँजी, प्रविधि र रणनीतिक नेतृत्व विकास गर्ने ।
६. दिगो शासन तथा सेवा प्रवाहलाई समावेशी, विकेन्द्रीत, जवाफदेही र पहुँचयोग्य बनाउनु पर्ने ।
८. भूकम्पपछिको पुर्ननिर्माणको कार्यलाई राज्यका सबै तह र तप्काको सक्रिय सहभागिताबाट आगामी पाँच वर्षभित्र पूरा गर्नुपर्ने ।
७. कार्यान्वयनको नियमित र निरन्तर अनुगमन मुल्यांकन गरी प्राप्त सिकाइका आधारमा तत्कालीन, मध्यमकालीन र दीर्घकालीन सुधारका प्रयासहरूलाई गति दिने ।

सन्दर्भ सामग्री :

- CBS(2011a), Poverty in Nepal, Central Bureau of Statistics, National Planning Commission, Government of Nepal, Kathmandu
- Draft Report for Sustainable Development Goals (2016-2030): National Planning Commission, Government of Nepal, Kathmandu, July 2015
- Gopinath Mainali (2012), Challenges of Sustainable Development Goals, Nagarik News, 19 Poush, 2012, Kathmandu, Nepal.
- <https://sustainabledevelopment.un.org>
- MoF(2015), Economic Survey 2014/15, Ministry of Finance, Government of Nepal, Kathmandu
- NPC (2013), Nepal Millennium Development Goals: Progress Report 2013, National Planning Commission, Government of Nepal, Kathmandu
- NPC (2015), Post Disaster Needs Assessment, National Planning Commission, Government of Nepal, June 2015.
- UN (2015), Report of Open Working Group of the General Assembly on Sustainable Development Goals, United Nations Document A/68/970, <http://undocs.org/A/68/970>
- World Bank (2014), TA Vision for Nepal: Policy Notes for the Government † The World Bank, Kathmandu, Nepal

नेपालमा वैदेशिक सहायताको विद्यमान अवस्था : एक समिक्षा

- चन्द्रकला ओली*

सारांश

मुलत बिकसित राष्ट्रहरू/बहुराष्ट्रिय समूहहरूबाट कम विकसित राष्ट्रहरूमा प्रवाह गरिने वित्तीय, प्राविधिक, मानवीय एवम वस्तुगत सहायतालाई वैदेशिक सहायता भनिन्छ। वैदेशिक सहायताबाट प्रापक राष्ट्रमा सकारात्मक र नकारात्मक दुबै प्रभावहरू पर्न सक्छन्। नेपालले वि.सं. २००८ देखि नै वैदेशिक सहायता लिन सुरुवात गरेको छ। तथापि सहायता परिचालनमा प्रापक राष्ट्र र विकास साभेदार/दाताहरू दुवै पक्षका कमी कमजोरीको कारण छ दशकमा पनि यसबाट अपेक्षित उपलब्धिहरू हासिल हुन सकेको छैन। सन् २००३ देखि मात्र नीतिगत व्यवस्था मार्फत नेपालमा वैदेशिक सहायता परिचालन हुन थाल्यो। हाल विकास सहायता नीति २०७१ कार्यान्वयनको चरणमा छ। नेपालको संविधान र चालु आवधिक योजना मार्फत पनि वैदेशिक सहायतालाई सम्बोधन गर्ने प्रयास गरिएको छ। नेपालको वैदेशिक सहायतामा अनुदानको अंश बढी छ भने बहुराष्ट्रिय समूहको सहायताको अंश बढी छ। त्यसै गरी पूर्वाधार क्षेत्रमा भन्दा सामाजिक क्षेत्रमा सहायताको अंश बढी छ। नेपाल सरकार र विकास साभेदार/दाताहरू दुवैले विद्यमान नीतिगत व्यवस्था र अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरूको पालना पालना गरेमा नेपालको सर्वोत्तमोखी विकास भइ वैदेशिक सहायता कोशेढुंगा सावित हुनेछ।

परिचय

एक देशबाट अर्को देशलाई गरिने सहयोगलाई वैदेशिक सहायता भनिन्छ। मुलतः विकसित राष्ट्रबाट एवं र बहु राष्ट्रिय समूहबाट कम बिकसित राष्ट्रको सामाजिक, आर्थिक एवं सर्वोत्तमोखी विकास गर्न गरिने सहयोगलाई वैदेशिक सहायता भनिन्छ। आजकल वैदेशिक सहायतालाई अन्तर्राष्ट्रिय अन्तरसम्बन्ध र अन्तर्राष्ट्रिय परनिर्भरताको रूपमा पनि हेर्न थालिएको छ। यसलाई वैदेशिक सहायताको सट्टा विकास सहायताको नामले सम्बोधन गर्न थालिएको छ भने दाताहरूलाई विकास साभेदार भन्न थालिएको छ। वैदेशिक सहायता वित्तीय, प्राविधिक, मानवीय एवं वस्तुगत गरि विविध प्रकारको हुन्छ। त्यसै गरी वैदेशिक सहायतालाई अनुदान सहायता र ऋण सहायता गरी पनि वर्गीकरण गर्ने गरिन्छ।

* उपसचिव, नेपाल सरकार, प्रमुख प्रशिक्षक “हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र”

वैदेशिक सहायताको सकारात्मक पक्ष :

वैदेशिक सहायताले आर्थिक, सामाजिक विकास एवं प्रणालीगत पक्षमा सकारात्मक प्रभाव ल्याउँछ । वैदेशिक सहायताबाट निम्न अनुसारको सकारात्मक प्रभाव आउन सक्छ :

- आन्तरिक स्रोतको अपर्याप्ततालाई परिपूर्ति गर्छ
- Export Import Gap परिपूर्ति गर्छ
- Technical Gap को परिपूर्ति गर्छ
- गरिबी टघाउन र रोजगारी बढाउन सहयोग गर्छ
- नयाँ प्रविधि र सिद्धान्तको अवलम्बन गर्न सहयोग गर्छ
- पूर्वाधार विकास, पुनःनिर्माण, सामाजिक र आर्थिक विकास गर्न सहयोग गर्छ
- मानवीय सहायताको आवश्यकता परिपूर्ति गर्छ
- वैदेशिक सम्बन्ध सुदृढ गर्न सहयोग गर्छ
- अर्थतन्त्रमा Multiplier effect ल्याउन सक्छ, राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई सबल र स्वालम्बन गराउन सहयोग गर्छ
- पूँजी, प्रविधि, व्यवस्थापकीय कौशल र प्राविधिक सीपको हस्तान्तरण गर्न सहयोग गर्छ ।

नकारात्मक पक्षहरू

वैदेशिक सहायताको प्रभावकारी र विवेकशील प्रयोग नहुँदा यसबाट प्रतिकूल प्रभाव पर्ने अवस्था रहन्छ । वैदेशिक सहायता परिचालनमा देखिएको कमजोरीले गर्दा यसबाट निम्न बमोजिमको नकारात्मक असरहरू देखिन सक्छन् :

- Dependency syndrome हावी हुने खतरा हुन सक्छ
- Debt trap मा फसिने खतरा हुन सक्छ
- आन्तरिक स्रोत साधनको खोजी र परिचालन न्यून हुन सक्छ
- TA/TC को नाममा सहायताको ठुलो अंश दाता तर्फ नै फर्किने सम्भावना हुन्छ
- समानान्तर सरकार खडा हुने खतरा हुन्छ
- देशको सार्वभौमसत्तामा आँच आउन सक्छ
- स्रोतको चुहावट, दुरुपयोग र भ्रष्टाचार बढ्न सक्छ
- अवाञ्छित गतिविधिहरू देखा पर्न सक्छ
- Inflation बढ्ने र महंगी बढ्न सक्छ
- दाता राष्ट्रहरूका अनेक शर्त र स्वार्थ हावी हुन सक्छ
- Trickle down असरबाट वास्तविक वर्गमा स्रोत नपुग्ने एवं ज्यादै न्यून मात्र पुग्ने सम्भावना हुन्छ

तसर्थ वैदेशिक सहायताबाट प्राप्त राष्ट्रमा सकारात्मक र नकारात्मक दुवै प्रकारका असरहरू पर्न सक्छन् । सकारात्मक प्रभावलाई प्रवर्द्धन र नकारात्मक असरलाई न्यूनीकरण गर्न सकेमा यसबाट प्रभावकारी परिणाम आउँछ ।

नेपालमा वैदेशिक सहायताको अवस्था : बिगत देखि वर्तमान सम्म

अमेरिकाबाट वि.सं. २००८ देखि प्वाइन्ट फोर कार्यक्रम अन्तर्गत पहिलो पटक सहायता उपलब्ध गरेको थियो । पहिलो पञ्चवर्षीय योजना लागू गर्दादेखि नै वैदेशिक सहायता लिएको थियो । त्यसै बेलादेखि नै बेलायत, भारत, रुस, स्विजरल्यान्ड र संयुक्त राष्ट्र संघले सहयोग गर्न थालेका हुन् । सत्तरीको दशक देखि अन्य बहुपक्षीय दाताहरूले पनि सहयोग गर्न थाले । सुरुमा अनुदान मात्र लिए तापनि वि.सं. २०२१ देखि ऋण पनि थालियो ।

पाँच दशकसम्म कुनै नीतिगत व्यवस्था बिना नेपालमा सहायता परिचालन भयो । सन् २००३ मा मात्र पहिलो पटक वैदेशिक सहायता नीति मार्फत सहायतालाई व्यवस्थित किसिमले परिचालन गर्न थालियो । हाल विकास सहायता नीति २०७१ कार्यान्वयनमा छ । हाल नेपालमा ४० वटा भन्दा बढी दाताहरूले विभिन्न क्षेत्रको विकासका लागि वैदेशिक सहायता उपलब्ध गराउँदै आएका छन् ।

Development Cooperation Report, 2015 अनुसार नेपालको विकास सहायताको वर्तमान अवस्था :

सन् २०१३/१४ मा नेपालमा INGOs मा प्रवाह भएको सहायता समेत गरेर US \$ 1.114 billion बराबरको सहायता प्रवाह भएको छ । जस अन्तर्गत यसको वर्गीकरण निम्नानुसार छ :

सहायताको प्रकारको आधारमा

अनुदानको अंश - ६६%
ऋणको अंश - १८%
प्राविधिक सहायता - १६%

बहुपक्षीय र द्विपक्षीय सहायताको अंश :

बहुराष्ट्रिय सहयोगको अंश - ५१.६% (विश्व बैंक, एसियन बैंक, युरोपियन युनियन, संयुक्त राष्ट्र संघ इत्यादि)

द्विपक्षीय सहायताको अंश - ३९.८% (युके, भारत, अमेरिकी सहयोग नियोग, चीन)

दक्षिण-दक्षिण समन्वय सहायताको अंश - ८.६%

परिचालनको आधारमा सहायताको अवस्था :

बजेट मार्फत सहायता (On budget) - ७१%
बजेट बाहिर सहयोग (Off Budget) - २९%
सरकारी वित्तीय प्रणाली मार्फत - ६६.२%
सरकारी वित्तीय प्रणाली बाहिर - ३३.८%

सहायता खर्च गर्ने किसिमको आधारमा :

परियोजना सहायता - ६०%
Sector-Wide Approach - १९%
कार्यक्रमगत सहायता - १३%
बजेट सहायता - ५%
मानवीय सहायता - १%
अन्य - २%

क्षेत्रगत रूपमा सहायताको अवस्था :

सामाजिक क्षेत्रमा सहायता - ३९%
पूर्वाधारमा सहायता - २६%
आर्थिक विकासमा सहायता - २५%
अन्य क्षेत्रमा - १०%

सबैभन्दा बढी परियोजना भएको मन्त्रालयहरू क्रमश :

- संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय- ६० परियोजना
- स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय - ५३ परियोजना
- महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय - ४७ परियोजना

त्यसैगरी गैरसरकारी संस्था मार्फत खर्च हुने सहायताको अंश - ४७६.०८ करोड छ ।

नेपालमा विकास सहायता सम्बन्धी नीतिगत, कानूनी र संस्थागत व्यवस्थाहरू

- नेपालको संविधान,
- राज्यको निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरू :
 - वैदेशिक सहायता लिँदा राष्ट्रिय आवश्यकता र प्राथमिकतालाई आधार बनाउँदै यसलाई पारदर्शी बनाउने र वैदेशिक सहायताबाट प्राप्त रकम राष्ट्रिय बजेटमा समाहित गर्ने,
 - गैरआवासीय नेपालीहरूको ज्ञान, सीप, प्रविधि र पूँजीलाई राष्ट्रिय विकासमा उपयोग गर्ने ।

- विकास सहायता नीति २०७१

दीर्घकालीन सोच : विकास सहायताको प्रभावकारी परिचालनको माध्यमबाट आत्मनिर्भर अर्थतन्त्रको निर्माण गर्दै नेपाललाई एक समृद्ध लोकतान्त्रिक मुलुकको रूपमा रूपान्तरित गर्न सहयोग पुऱ्याउनु ।

मूल लक्ष : राष्ट्रिय क्षमताको विकास गर्दै अधिकतम लाभ लिने हिसाबले विकास सहायता परिचालन गरी राष्ट्रिय लक्ष हासिल गर्न सहयोग पुऱ्याउनु ।

- तेह्रौं योजना

दीर्घकालीन सोच : वैदेशिक सहायता माथिको निर्भरतालाई क्रमशः कम गर्ने ।

उद्देश्य : राष्ट्रिय विकास योजना र राष्ट्रिय प्राथमिकता अनुरूप आवश्यक पर्ने वैदेशिक सहयोगको अधिकतम परिचालन गर्ने मुलुकलाई आत्मनिर्भर र दिगो विकासका निम्ति प्राप्त वैदेशिक सहायताको अधिकतम उपयोग र उचित व्यवस्थापन गरी विकास प्रभावकारी अभिवृद्धि गर्ने ।

- आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५ र नियमावली, २०५६

कुनै पनि कार्यालयले विदेशी संघ, संस्था, एजेन्सी वा राष्ट्रहरूबाट कुनै पनि किसिमको नगदी वा जिन्सी सहायता प्राप्त गर्दा वा प्राप्त गर्ने सम्भौता गर्दा राष्ट्रिय योजना आयोगको परामर्श लिई अर्थ मन्त्रालयको स्वीकृति लिनुपर्नेछ .

संस्थागत व्यवस्था :

- अर्थ मन्त्रालय, अन्तर्राष्ट्रिय आर्थिक सहयोग तथा समन्वय महाशाखा
- राष्ट्रिय योजना आयोग
- निकायगत मन्त्रालयहरू
- विकास सहायता नीति कार्यान्वयन समिति
- सरकार-विकास साभेदार संयुक्त संयन्त्र
- नेपाल विकास मञ्च , नेपाल सहायता समूह, लगानी बोर्ड इत्यादी ।

कार्यगत व्यवस्था :

- Local development partners meetings
- Nepal Portfolio Performance Review
- Joint Sectoral Review
- Joint local level Review
- Aid Management Platform
- Aid Effectiveness का कार्यक्रमहरू
- क्षमताका विकासका कार्यक्रमहरू
- सार्वजनिक वित्त क्षेत्र सुधार कार्यक्रमहरू इत्यादि ।

विकास सहायता सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू :

- पेरिस घोषणापत्र
- आक्रा कार्ययोजना
- बुसान प्रतिबद्धता
- मेक्सिको सम्मेलन

वैदेशिक सहायता सम्बन्धि समस्याहरू :

वैदेशिक सहायता नेपाल जस्तो अति कम विकसित राष्ट्रको लागि एक अनिवार्य सर्त नै हो । डा. बिमल कोइरालाको अनुसार नेपालको विकास सहायता बहुपक्षीय सहायताको सर्त र द्विपक्षीय सहायताको स्वार्थको चेपुवामा परेको Necessary evil हो । सहायता परिचालनको ६ दशकमा पनि यसबाट अपेक्षित उपलब्धि भने हासिल हुन सकेको छैन । यसको प्रभावकारी परिचालन र उपयोग सरकार र विकास साभेदार/दाताहरू दुवैले गर्न नसकेको सर्वत्र आरोप छ । वैदेशिक सहायता सम्बद्ध निम्न बमोजिमका समस्याहरू छन् :

नेपाल सरकार सम्बद्ध समस्याहरू :

- वैदेशिक सहायता परिचालन गर्ने Project Bank छैन ।
- वैदेशिक सहायताको विषयमा राजनीतिक सहमतिको अभाव छ ।
- सहायता परिचालनमा देशले नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्न सकेको छैन ।
- सहायता परिचालनमा Negotiation Skill र Language Skill को अभाव छ ।
- निकायगत समन्वयको अभाव छ ।
- सहायता परिचालनमा पारदर्शिता र जवाफदेहिता, व्यवसायिकता र इमान्दारिताको अभाव छ ।
- सहायताको प्रसोचन क्षमता कमजोर छ ।
- अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताको पालना कमजोर छ ।
- सार्वजनिक प्रशासन, कर्मचारी प्रशासन र वित्त प्रणाली प्रभावकारी छैन ।
- समयमा बजेट, अख्तियारी, स्वीकृति र खरिद प्रक्रिया र ठेकेदारी प्रक्रियामा समस्या छ ।
- नीतिगत परिपालना कमजोर छ ।
- नतिजमूलक अनुगमन र मूल्याङ्कनको अभाव छ ।
- समयमा लेखापरीक्षण र प्रतिवेदन नबुझाउने प्रचलन हाबी छ ।

विकास साभेदार र दाता सम्बद्ध समस्याहरू :

- सहायताको प्रतिबद्धता र परिचालनमा भिन्नता छ ।
- सर्त सहित, स्वार्थ जोडिएका सहायता एवं tied सहायताको बाहुल्यता
- दाताहरू विचमा समन्वयको अभाव
- सहायता परिचालन र उपयोगमा पारदर्शिता र जवाफदेहिताको अभाव

- अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धताको पालना कमजोर छ । राष्ट्रिय प्रणालीको प्रयोग न्यून
- सहायता परिचालनमा Overhead Cost बढी छ । समानान्तर कार्यान्वयन इकाईको गठन
- (Parallel Implementation Unit) खडा गरेर कार्यान्वयन गर्ने प्रचलन बढी छ ।
- बजेटरी सहायताको अंश कम भइ परियोजना सहायताको अंश बढी छ ।
- प्राबिधिक सहायताको अंश बढी छ । पूर्वाधार विकासमा भन्दा सामाजिक विकास र पैरवीमा बढी जोड दिने प्रचलन छ ।
- परामर्श सेवा अन्तर्गतको सहयोग राशीको ठूलो अंश दातातर्फ नै फर्किने सम्भावना हुन्छ ।
- सहायताको बढी खण्डिकरण हुने गरेको छ ।
- पारस्परिक उत्तरदायित्व नलिने प्रचलन छ ।
- समयमा सोधभर्ना नगर्ने प्रचलन छ ।
- दाताहरूबीच विशेषज्ञताको आधारमा स्पष्ट कार्य विभाजनको अभाव छ ।

अन्य समस्याहरू :

- राजनीतिक अस्थिरता र हस्तक्षेपको प्रभाव
- मर्मत सम्भारमा समस्या
- परियोजनाको दिगोपना र निरन्तरताको अभाव
- स्थानीय स्तरमा व्यवधान
- बन्द हडताल र द्वन्द्वको असर

समाधानका उपायहरू :

वैदेशिक सहायताको प्रापक राष्ट्रले आफ्नो आवश्यकतानुसार प्रभावकारी परिचालन गरेमा मात्र यसबाट देशको चौतर्फी विकास हुन सक्छ । तसर्थ माथि उल्लेखित समस्याहरूको निम्न बमोजिम उपायहरूबाट नेपाल सरकार र दाता राष्ट्रहरूबाट परिपालना गरी समाधान गर्न सकिन्छ ।

नेपाल सरकारले गर्नुपर्ने सुधारात्मक कामहरू :

- विकास सहायता नीति २०७१ को पूर्ण कार्यान्वयनमा जोड दिने
- अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धताको पूर्ण पालना गर्ने - Paris Aid Declaration, Accra Agenda For Action, Busan commitment
- प्रसोचन क्षमतामा वृद्धि गर्ने
- संस्थागत क्षमता र निकायगत समन्वयमा जोड दिने ।
- सहायताको लागि Project Bank बनाई प्राथमिकताका क्षेत्रहरू तोक्ने ।
- सहायता परिचालनमा पारदर्शिता र जवाफदेहिता, व्यवसायिकता, इमान्दारितामा अभिवृद्धि गर्ने ।
- सार्वजनिक प्रशासन, कर्मचारी प्रशासन र वित्त प्रणालीमा सुधार गर्ने ।

- समयमा बजेट, अख्तियारी, कार्यक्रमगत स्वीकृतिको सुनिश्चितता कायम गर्ने ।
- विद्यमान नीतिगत व्यवस्थाको पूर्ण परिपालना गराउने ।
- नतिजमूलक अनुगमन र मूल्याङ्कनमा जोड दिने ।
- समयमा लेखापरीक्षण र प्रतिवेदन बुझाउने ।
- दाताहरूलाई हाम्रो प्राथमिकता, आवश्यकता अनुकूल राष्ट्रिय प्रणाली मार्फत सहयोग गर्न प्रेरित गर्ने ।

विकास साभेदार/दाताहरूले गर्नुपर्ने सुधारात्मक कदमहरू

- राष्ट्रिय प्रणाली मार्फत सहायता परिचालन गर्ने । बजेटरी सहायतामा जोड दिने ।
- विकास सहायतालाई मुलुकको आवश्यकता र प्राथमिकतामा आवद्ध गर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धताको पूर्णतया पालना गर्ने ।
- सहायता प्रतिवद्धता र परिचालनको भिन्नता घटाउने
- सर्त सहित, स्वार्थ जोडिएका सहायता एवं tying बजेटको अंश क्रमशः कम गर्दै जाने ।
- दाताहरू बीचको समन्वयमा अभिवृद्धि गर्ने
- सहायता परिचालन र उपयोगमा पारदर्शिता र जवाफदेहिता अभिवृद्धिमा जोड दिने ।
- बजेटरी एवं कार्यक्रमगत सहायताको अंशमा बढी जोड दिने ।
- प्राविधिक सहायताको अंश भन्दा पूर्वाधार विकास बढी जोड दिने ।
- परामर्श सेवा अन्तर्गतको सहयोग राशीको अंश न्यून मात्र राख्ने ।
- दाताहरूबाट पनि पारस्परिक उत्तरदायित्व लिने संस्कारको विकास गर्ने ।
- समयमा सोधभर्ना प्राप्त गर्ने सुनिश्चितता गर्ने ।

अन्य सुभावाहरू :

- Aid for trade मा जोड दिने
- वैदेशिक लगानीमा मा जोड दिने
- Aid for internal resource mobilization जोड दिने
- Aid for Infrastructure development जोड दिने
- Aid for Human Resource Mobilization जोड दिने
- Aid for Private Sector Investment जोड दिने
- South-South Cooperation/Triangular Cooperation मा जोड गर्ने
- लामो समयमा तिर्ने soft loan मा जोड दिने
- बाह्य वातावरणमा निम्न बमोजिम सुधार गर्ने
- बन्द हडताल अन्त्य गरी शान्ति सुरक्षा कायम गर्नमा जोड दिने
- राजनीतिक स्थिरतामा जोड दिने
- स्थानीय स्तरको माग सम्बोधन गर्ने

निष्कर्ष :

नेपाललाई सन् २०२२ सम्म कम बिकसित मुलुकको सुचिबाट विकासोन्मुख मुलुकको सुचिमा स्तरोन्नति गर्न एवं सहश्राब्दी विकासको लक्ष्य प्राप्तपछिको दिगो विकासको लक्ष प्राप्तिको लागि वैदेशिक सहायता अत्यावश्यक छ । नेपालले वैदेशिक सहायता उपयोग गरेको ६ दशक नाघिसक्यो । यस अवधिमा नेपालको सामाजिक र आर्थिक क्षेत्रको विकासमा वैदेशिक सहायता बाट उल्लेख्य उपलब्धि हासिल नभएको भने होइन । तथापि प्राप्त सहायताको उपयोगिता उत्साहजनक हुन नसकेको भने तितो यथार्थ हो । विकास सहायतालाई बढी भन्दा बढी प्रभावकारी, समावेशी र नातिजमूलक बनाउन त्यसको परिचालन हाम्रो आवश्यकता र प्राथमिकता अनुरूप राष्ट्रिय प्रणाली मार्फत गरी त्यसको उपयोगमा पारदर्शी र जवाफदेहिता ल्याउन सकेमा वैदेशिक सहायताबाट देशको सर्वोत्तमोमुखी विकास हुनेमा द्विविधा छैन । विकास सहायता नीति, २०७१ को कार्यान्वयन नेपाल सरकार र विकास साभेदार दुबै पक्षले इमान्दारीपूर्वक गरेमा यसबाट अपेक्षित नतिजा आउनेमा विश्वस्त हुन सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री :

- नेपालको संविधान
- विकास सहायता नीति, २०७१
- तेह्रौं योजना, नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, काठमाडौं, २०७०
- आर्थिक वर्ष २०७२/७३ को बजेट वक्तव्य, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, २०७२
- आर्थिक कार्य विधि ऐन, २०५५, र नियमावली २०५६
- राष्ट्र सेवक दर्पण, नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रिय कार्य समिति
- Development Cooperation Report, Ministry of Finance, 2015, Kathmandu.
- www.mofa.gov.np

लोक सेवा आयोगमा उत्प्रेरणाको व्यवस्था

- सूर्यप्रसाद सापकोटा*

सारांश

संवैधानिक निकायको रूपमा स्थापित भई लामो समयदेखि आफ्नो निष्ठामा अडिग र क्रियाशील आयोगका आफ्नै मौलिक चरित्र र अभ्यासहरू छन्। उत्प्रेरणा व्यवस्थापनको लागि महत्वपूर्ण औजार हो। यो पक्षलाई आयोगले पनि मनन गरी व्यवहारमा सक्दो लागू गरिआएको छ। आयोगप्रति जनविश्वास अझै बढाई अनुकरणीय निकायको रूपमा स्थापित गर्न कार्यसम्पादनमा अव्वल ठहरिएका कर्मचारीलाई आयोगमा टिकाउनु अति आवश्यक हुन्छ। यसको लागि निजामती सेवाभित्र विभिन्न निकायमा कार्य गर्दा तत् दर्जाका अन्य राष्ट्र सेवकले पाए सरहका (सकारात्मक/नकारात्मक, मौद्रिक/गैर मौद्रिक, व्यक्तिगत/सामूहिक तथा आन्तरिक/वाह्य उत्प्रेरणा भन्ने) आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूले पनि कानूनमा व्यवस्था भए अनुसारको सेवा सुविधाका अतिरिक्त आयोगका पदाधिकारी कर्मचारी, दक्ष विज्ञ तथा सरोकारवालालाई आयोगमा रहे, भएका मौद्रिक, गैर मौद्रिक सुविधा प्रदान गरी उत्प्रेरित गराई राख्न आयोग सफल भएकै छ। अन्य सार्वजनिक निकायको पदपूर्तिमा आयोगको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न, परीक्षा प्रणालीका सन्दर्भमा दक्षता/ विज्ञता हासिल गर्दै जाँदा आवश्यकतानुसार परामर्शदाता हुने अवसर पनि सिर्जना हुनु, विज्ञता भएको पक्षमा प्रशिक्षणका लागि प्रशिक्षक छनौट हुने अवसर प्राप्त हुने जस्ता पक्ष कर्मचारीमा थपिनसक्ने अवस्था रहेको देखिन्छ। विश्वका best practice लाई आयोग कार्यान्वयनमा ल्याउन थप अध्ययन र विश्लेषण गर्नुपर्ने भएकोले यसले stakeholder लाई अझै अध्ययन र सिर्जनशिल गराउने हुँदा बौद्धिक खुराक/ज्ञान बढ्न गै आयोग थप लाभान्वित हुन जाने तथा आयोग सम्बन्धी प्रशिक्षणमा विज्ञता बढ्ने हुनाले सेवा निवृत्तपछिको जीवनमा पनि रोजगारी तथा स्वरोजगारीको अवसर सिर्जना हुन सक्ने हुनाले कर्मचारी, सरोकारवाला, दक्ष विज्ञको आकर्षण नघटेको पाइन्छ।

आन्तरिक र वाह्य उत्प्रेरणाका अवस्थाका आधारमा अन्य निकायको तुलनामा आयोगलाई मध्यम स्तरीय निकायको रूपमा लिन सकिन्छ। आयोगको प्रोत्साहन भत्ता, पारिश्रमिक हालै पुनरावलोकन भएको छ। सूचना प्रविधियुक्त आयोगमा सबै खालको भौतिक, मानवीय तथा आर्थिक सुविधाको कमि हुन नदिइएमा उत्प्रेरित कर्मचारीले लक्षित कार्य निर्धारित समयमा अवश्य पूरा गर्न सक्दछन्। सूचना प्रविधि मैत्री हुँदा आयोगको कार्य प्रणालीमा सुधार हुन सक्दछ। आयोगका कार्यमा सहभागी सबै पक्षले आयोगको कार्यलाई अपनत्वको रूपमा ग्रहण गरेमा आयोगलाई आफ्नो कार्य क्षेत्रमा सफल हुने कुरामा शंका रहदैन।

* शाखा अधिकृत, लोक सेवा आयोग

परिचय

१. लोक सेवा आयोग:

'Better image of organization, willingness to work;

जनताको अथक प्रयासबाट वि.सं. २००७ सालमा उदाएको प्रजातन्त्र संगसंगै नविन कार्य र सुधारात्मक निजामती सेवामा खोजी गर्ने कार्यको लागि छुट्टै स्वतन्त्र निकायको आवश्यकता महसूस भए अनुसार वि.सं. २००८ साल आषाढ १ तदनुसार १५ जनु १९५१ इ.सं. मा लोक सेवा आयोगको जन्म भएको थियो । यस आयोगले निजामती सेवाका पदमा उपयुक्त उमेदवार छनौट गर्ने कार्य गर्दछ । नेपाल अधिराज्यको संविधान, वि.सं.२०१५ बाट संवैधानिक निकायको रूपमा स्थापित भएको लोक सेवा आयोगमा क्रमिकरूपले जिम्मेवारी चुलिदै गएको महसूस हुँदै गएको छ । विविधतामा एकतावद्ध कार्य प्रणाली अख्तियार गरेको आयोगका महत्वपूर्ण कार्यप्रणाली अन्तर्गत रिक्त पद संकलन, विज्ञापन प्रकाशन, प्रश्नपत्र निर्माण/परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका सांकेतीकरण, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, नतिजा प्रकाशन, प्रयोगात्मक/सीप परीक्षण सञ्चालन अन्तर्वाता तथा योग्यताक्रम प्रकाशन सहित नियुक्तिको लागि सम्बन्धित निकायमा सिफारिश गर्ने विषयहरू पर्दछन् । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को भाग १३ धारा १२५ देखि १२७ सम्म यस सम्बन्धी प्रावधान समेटिएका थिए भने नेपालको नयाँ संविधानको भाग २३ धारा २४२ देखि २४४ सम्म प्रत्यक्ष र अन्य विभिन्न धाराहरू धारा ९१ देखि ९४ सम्म प्रासंगिक रूपले एवं धारा २८३, २८४, २९१, ३०१ लगायत केही धाराहरू अप्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित रहेका छन् । निजामती सेवालाई योग्यता प्रणालीमा आधारित बनाउदै निष्पक्ष र योग्य ढंगले उपयुक्त विधिबाट उपलब्ध उमेदवारहरू मध्येबाट उत्कृष्ट व्यक्तिहरू छनौट गरी सेवा प्रवेश गर्न नियुक्तिको लागि सिफारिशको ढोका खुला गर्ने कर्तव्य आयोगको हो । यस्तो संवेदनशील कार्य स्वतन्त्र निकायबाट हुनुपर्ने मान्यताले स्थान पाउनु पर्ने माग विश्वका विभिन्न देशमा बढ्दै गए अनुसार नेपालमा पनि यो अवधारणाले अग्राधिकार पाई यो संस्थाको स्थापना भएको इतिहासले देखाउँछ । आफ्नै मौलिक विशेषता, उचित कार्यपद्धति र जनविश्वास यसको क्षेत्राधिकार र गोपनीयता बढ्दै गएको छ । यस्तो संस्थामा क्रियाशील जनशक्ति कार्यमा लगनशील रहने र आयोगको साख वढाउन आयोगमा रहेको उत्प्रेरणा motivation सम्बन्धी विभिन्न व्यवस्थाले महत्वपूर्ण स्थान राख्दछ ।

२ उत्प्रेरणा :

Motivation= Ability x Willingness

Performance = Ability x Motivation

Maximizing human potential at work;

Motivation is the process of liberating the will to work.

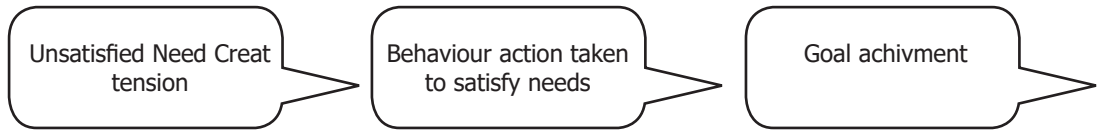
संगठन सञ्चालन गर्ने मूलभूत पक्ष Man, Money, Machine, Material, Information आदि मानवले नै व्यवस्थापन गरी संगठनमा मानिसबाट कार्यसम्पादन गराउने पद्धति परापूर्वकाल देखि हुँदै आएको छ । प्रभावकारी कार्यसम्पादनको मूल आधार भएकोले व्यवस्थापकले कर्मचारी उत्प्रेरित गर्न यो औजारको अधिकतम सदुपयोग व्यवहारिक मानिन्छ ।

उत्प्रेरणा employee (व्यक्ति), job (काम), work situation (कार्यपरिस्थिति) जस्ता चर वा तत्वको अन्तरक्रियाको मानवीय व्यवहारमा केन्द्रित परिणाम हो । कर्मचारीलाई संगठनमा काम गरिहुँ भन्ने भावना जगाउने व्यवस्थापकीय activity हो उत्प्रेरणा । उत्प्रेरणा सम्बन्धी केही विद्वानहरूले धारणा निम्नानुसार छन् :

Motivation is a set of forces that cause people to behave in certain ways. – Ricky Griffin

Motivation is a process that accounts for an individual's intensity, direction and persistence of effort toward attaining a goal. – Stephen Robbins.

पूरा नभएका आवश्यकताबाट उत्प्रेरणा प्रकृत्याको सुरुवात हुन्छ । तिनले तनाव ल्याउँछ र व्यक्तिले आवश्यकता पूरा गर्ने काम गर्नले लक्षित उद्देश्य पूरा हुन्छ । यो उत्प्रेरणाको ढाँचालाई देहाय बमोजिम प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।



२.१ उत्प्रेरणा सम्बन्धी केही मान्यताहरू:

- कर्मचारीका व्यक्तिगत आवश्यकता पूर्ति भए मात्र कामप्रति उत्प्रेरित हुन्छ अन्यथा उदासिन हुन सक्दछ ।
- व्यक्तिगत आवश्यकता पूरा हुँदा कर्मचारीको Moral high हुँदै जान्छ ।
- व्यक्तिको आवश्यकतालाई औचित्यपूर्ण मूल्याङ्कन र वस्तुनिष्ठ ढंगले सम्मान गर्नु पर्दछ ।
- व्यक्तिका कामहरूको मूल्याङ्कन समान र एकरूपताको आधारमा गरिनु पर्दछ अन्यथा व्यक्तिमा नैराश्यता र असन्तुष्टि पैदा हुँदै जान्छ ।
- उत्प्रेरणाको साध्य मुद्रा मात्रै होइन उत्प्रेरणा जगाउन विभिन्न माध्यम र औजार हुन्छन् ।
- समय र आवश्यकता अनुसार उत्प्रेरित हुने साधनमा विविधता हुँदै जान्छ ।

२.२ उत्प्रेरणा सम्बन्धी विशेषता र महत्व उत्प्रेरणाको विशेषतालाई बुँदागतरूपमा संक्षेपमा निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ:

- मनोवैज्ञानिक प्रकृत्या

- निरन्तर चलिरहने प्रकृया
- काम गर्नकोलागि शक्ति
- कामप्रति उत्प्रेरित गराउँछ
- सहयोगको भावना जगाउँछ
- सन्तुष्टी पैदा गराउँछ
- कार्यक्षमता बढाउँछ
- व्यवस्थापकको लगानी
- मनोबल बढाउने औजार
- लक्ष्यमूलक जटिल प्रकृया
- परिस्थितिमूलक प्रणाली
- सबैमा समान रूपको आकर्षण
- विविधता र भिन्नता

उत्प्रेरणाको महत्व/उद्देश्य :

- श्रोत साधनको महत्तम उपयोग
- काम गर्ने इच्छाशक्ति/जाँगर बढाउनु
- व्यवस्थापक र कर्मचारी विच सुमधुर सम्बन्ध स्थापित गर्नु
- संगठनको उद्देश्य पूर्ति गर्न
- उत्पादन र उत्पादकत्वमा अभिवृद्धि गराउन
- सहकार्य र भाइचारा प्रवृत्ति विकास गर्न
- ज्ञान, सीप, कला र क्षमतामा उल्लेख विकास र सुधार गर्न
- सृजनशीलता बढाउन
- परिवर्तनशीलतालाई आत्मसात गर्न
- असल धारणा र विचारको विकास गर्न

२.३. उत्प्रेरणाको किसिम/प्रकार तथा आधार

किसिम/प्रकार

- सकारात्मक तथा नकारात्मक
- मौद्रिक तथा गैरमौद्रिक
- व्यक्तिगत तथा सामूहिक
- आन्तरिक तथा वाह्य

उत्प्रेरणाको आधार

- Positive -तलब, भत्ता, प्रशंसा, अनुकरणीय उदाहरण
- Negative- दण्ड, गयल, जरीवाना, सजाय, निलम्वन
- Monetary- तलब, भत्ता, विमा, दशै खर्च, भ्रमण खर्च, औषधी उपचार
- Non-monetary- सेवाको सुरक्षा, जिम्मेवारी, सरुवा/वढुवा, थप जिम्मेवारी, प्रशंसा

२.४ उत्प्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्त

उत्प्रेरणाका सम्बन्धमा व्यवस्थापक/विज्ञहरुले विभिन्न आधारमा अनेक किसिमका सिद्धान्तहरु प्रतिपादन गरेका छन् । उत्प्रेरणाका समग्र सिद्धान्तलाई मुख्य गरी दुई भागमा विभाजन गरी हेर्न सकिन्छ ।

क) Content theory :

मानिसलाई के कुराले काममा उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ भन्ने कुराहरु यसमा पर्दछ । जसमा मुख्य गरी निम्न सिद्धान्तहरु समेटिने गर्दछन् ।

- Maslow को hierarchy of Need theory
- Herzberg को two factor theory of motivation
- MC cleland को three needs theory
- ERG theory
- Acheivement theory
- Cafteria model

ख) Process theory

उत्प्रेरणाका लागि कुन कुन कुरालाई सम्बन्धित बनाउन सकिन्छ भन्ने पक्षहरु यस भित्र पर्दछ । मुख्य गरी निम्न उत्प्रेरणाका सिद्धान्तहरु यस प्रणालीमा समावेश हुने गर्दछन ।

- XY theroy
- Equity theory
- Expectancy theory
- Reinforcement theory

व्यक्तिलाई काम गर्न प्रेरित गर्नु उत्प्रेरणा हो । संगठनमा कर्मचारीलाई काम गरिरहन वातावरण बनाउनु कार्य उत्प्रेरणा हो । उत्प्रेरणाले आन्तरिक अवस्था, इच्छा र जाँगर प्रस्फुटन गराउदै उद्देश्य प्राप्तितर्फ पुऱ्याउँछ । संगठनको लगानी मानिने उत्प्रेरणाले व्यक्तिको कार्यप्रतिको समर्पण (Dedication) कार्य क्षमता तथा वातावरणलाई सम्बोधन गर्दै सांगठनिक उद्देश्य प्राप्तमा जोड दिन्छ ।

२.५ उत्प्रेरणालाई प्रभाव पार्ने तत्व

उत्प्रेरणालाई प्रभाव पार्ने विभिन्न तत्वहरू हुन्छन् । मूलतः तिनलाई २ भागमा विभक्त गरी तल प्रस्तुत गरिएको छ :-

क) मौद्रिक/ वित्तीय तत्व

- तलब, ज्याला, पारीश्रमिक
- कर्मचारी संचयकोष तथा नागरिक लगानी कोष
- विमा सुविधा
- औषधी उपचार खर्च
- उपदान/ निवृत्तिभरण
- नगद पुरस्कार/ वोनस/ लाभांश
- विभिन्न सापटी सम्बन्धी व्यवस्था
- अतिरिक्त समयको थप पारिश्रमिक/ प्रोत्साहन भत्ता
- दैनिक भ्रमण भत्ता
- प्रसुती स्याहार खर्च
- विभिन्न प्रकारका अनुदान
- संचयकोष जम्मा गरेबापत सो कोषले उपलब्ध गराउने विभिन्न सुविधा, विमा, क्रिया खर्च र प्रसुती स्याहार खर्च ।

ख) गैरमौद्रिक/ गैर वित्तीय तत्व

- सेवाको सुरक्षा
- वृत्ति विकास
- सरुवा, वहुवा, पदस्थापन
- अधिकार प्रत्यायोजन
- थप जिम्मेवारी (निमित्त, कायम मुकायम)
- कार्य स्वायत्तता, उचित कार्य वातावरण
- प्रशंसा, पुरस्कार, सत्कार, सम्मान
- कार्य विवरण
- कर्मचारीप्रतिको सद्भाव र उचित व्यवहार
- सहभागितामूलक कार्य प्राणाली
- परिमार्जित/परिवर्तनशील कार्य शैली
- उपयुक्त कार्य संस्कृति

- अधिकार प्रत्यायोजन
- सान्दर्भिक, सांगठनिक मूल्य मान्यता
- भय/त्रास मुक्त वातावरण
- कामको लागि लचिलो समय (flexi time)
- असल सञ्चार प्रणाली, दोहोरो संचार पद्धति
- सामूहिक भावनाको प्रबन्ध
- स्पष्ट ऐन, कानून र कार्यविधि
- रचनात्मक वातावरण
- कर्मचारीबीचको सदभावपूर्ण सम्बन्ध
- गुनासो व्यवस्थापनको उपयुक्त प्रयोग
- सहभागितामूलक व्यवस्था
- निष्पक्ष र पारदर्शी कार्य वातावरण

२.६ सांगठनिक कर्मचारी उत्प्रेरणाका विधि/तरिका

- सांगठनिक विषयवस्तुको स्पष्ट जानकारी गरे/गराए
- कार्य सम्पादन सूचकको निर्धारण सहितको अख्तियारी सुम्पेर
- कूशल सक्षम र असल नेतृत्वको विकास र विस्तार गरेर
- सेवाको सुरक्षाको प्रबन्ध मिलाए
- वृत्ति विकासको अवस्था अवसर बढाए
- उत्प्रेरणा मनोवल र कार्य वातावरणका समुचित तालमेल मिलाए
- सहभागितामूलक व्यवस्थापन प्रणालीको व्यवस्था गरी
- कर्मचारीबीच समान, एकरूपता र सन्तुलित व्यवस्था बढाए
- तालिम, प्रशिक्षण, अध्ययन, अवलोकन, तथा भ्रमणको उचित व्यवस्था गरेर
- कल्याणकारी कोष तथा उचित सुविधाको यथोचित व्यवस्थापन गरेर
- सरुवा, बढुवा, पदस्थापन, सजायलाई वस्तुनिष्ठ आधार गराए
- कर्मचारीबीच अन्तक्रिया र feedback लाई incorportae गरेर, Materialized गरेर
- औचित्यको आधार कर्मचारीका व्यक्तिगत समस्याहरूलाई समाधानको पहल गरेर
- अवसर, प्रविधि, सुविधा, चुनौती र नविन प्रवृत्तिलाई उपयुक्तताको आधारमा अवलम्बन गर्दै गरेर
- सृजनशिलता र परिवर्तनशिलताप्रति आत्मसन्तुष्टी बढाए
- आवश्यकताको आधारमा सकारात्मक, नकारात्मक, मौद्रिक, गैरमौद्रिक, आन्तरिक तथा वाह्य व्यक्तिगत तथा सामूहिक सबै प्रकारका उत्प्रेरणाका किसिमलाई विभिन्न आधारबाट कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्ने

- Right man in right place, हाम्रो भन्दा राम्रो मान्छेको छनौट गर्ने
- व्यक्तिको ईच्छा भन्दा सांगठनिक आवश्यकता उच्च प्राथमिकता Consistency of policy, Adoption
- नीतिगत, सांगठनिक, व्यवहारिक, मनोवैज्ञानिक तथा क्रम प्रणाली एवं प्रकृयागत पक्षमा आवश्यकता अनुसार निरन्तर सुधार तथा स्थिरता कायम गर्ने

३. उत्प्रेरणाका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगमा रहेको व्यवस्था

लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा २१ मा आयोगका कामकारवाहीमा संलग्न सदस्य तथा कर्मचारीहरूले थप सुविधा पाउन सक्ने प्रावधान राखेको छ । जसलाई आयोगका सदस्य तथा कर्मचारीलाई कार्यालय समय भन्दा बढी आयोगको काममा लगाउनु परेमा वा सदस्य तथा कर्मचारी वा अन्य कुनै व्यक्तिलाई आयोगसँग सम्बन्धित कुनै विशेष काममा लगाउनु परेमा थप सुविधाको रूपमा आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम रकम तथा खाजा र खाना खर्च दिन सकिने छ भन्ने व्यवस्था अनुसार हाल आयोगले वि.सं. २०७२ भाद्र १ देखि लागू हुने गरी विगतको पारिश्रमिक दररेटमा पुनरावलोकन गरी नयाँ पारिश्रमिक/प्रोत्साहनको निर्धारण गरेको छ । आयोगमा आन्तरिक र वाह्य उत्प्रेरणाको अवस्था रहेको महसुस गर्न सकिन्छ । आयोगमा रहने आयोगका पदाधिकारीहरूलाई आयोगको सचिवालयमा कार्यरत विभिन्न दर्जाका कर्मचारीहरूलाई तथा आयोगका विभिन्न कार्यमा प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष रूपले संलग्न हुने दक्ष विज्ञहरूलाई तथा आयोगको सरोकारवाला (Stakeholder) पक्षलाई आयोगले उपलब्ध गराउने मौद्रिक तथा अमौद्रिक सुविधा आन्तरिक उत्प्रेरणाको दायरा भित्र पर्दछ । पदाधिकारी, कर्मचारी, विज्ञ तथा सरोकारवालाले आयोगबाट प्राप्त अनुभवका आधारमा अन्य निकायमा काममा संलग्न भएका आधारमा मौद्रिक तथा अमौद्रिक सुविधा पाउनु वाह्य उत्प्रेरणा अन्तर्गत पर्दछ । आन्तरिक र वाह्य उत्प्रेरणाको व्यवस्थाको अवसर र अवस्थाको वारेमा तल उल्लेख गरिएको छ ।

1) आयोगका पदाधिकारीहरूकालागि

- संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरूको पारिश्रमिक, सेवा र विभिन्न सुविधा (गाडी, चालक, मर्मत खर्च)
- पदपूर्तिका लागि विभिन्न सार्वजनिक निकायहरूमा प्रतिनिधित्व गर्दा निर्धारित बैठक भत्ता तथा अन्य सुविधा
- आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी नियमावली अनुसारको दैनिक भ्रमण खर्च
- आयोगको पारिश्रमिक दर रेट अनुसारको विभिन्न कार्यमा संलग्न भए अनुसारको निर्धारित पारिश्रमिक जस्तै अन्तर्वार्ता समितिको भत्ता
- आयोगप्रति सम्मान, प्रतिष्ठा, स्वाभिमानको हकदार एवम सृजनाकारको रूपमा
- बैठक भत्ता, अन्तर्वार्ता समिति अन्य विभिन्न समितिको अध्यक्ष, संयोजक वा सदस्य आदि तोकिएको जिम्मेवारी पूरा गर्दा नियमानुसारको पारिश्रमिक/भत्ता

II) आयोगका दक्ष/विज्ञकालागि

- तोकिएको कार्य पूरा गरे अनुसारको पारिश्रमिक भुक्तानी पाउने जस्तै, प्रश्नपत्र निर्माण, प्रश्नपत्र परिमार्जन, अन्तर्वाताको लागि
- उत्तरपुस्तिका परीक्षणको सुविधा
- आयोगको कार्यमा सहभागी हुन आवतजावतबापत परिवहन खर्च
- विभिन्न कार्यमा संलग्नता (पाठ्यक्रम निर्माण, परामर्श दिने, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, प्रयोगात्मक सीप परीक्षण, मनेवैज्ञानिक परीक्षण, प्रश्नपत्र निर्माण)
- आयोगको विज्ञ छनौट हुदा गौरव र प्रतिष्ठा बढ्नु
- आयोगको विज्ञतालाई अन्य ठाउँमा उपयोग (विज्ञताको अनुभवलाई अन्य निकायको प्रयोग)
- आयोगको बैठकमा कुनै विषयमा परामर्श दिन आउने विज्ञलाई पारिश्रमिक दिन सक्ने ।

III) आयोगका कर्मचारीहरूकालागि

नेपाल सरकारका अन्य निजामती कर्मचारीले पाए सरहका विभिन्न सुविधाका अतिरिक्त निम्न थप अवसर र सुविधा आयोगका कर्मचारीले पाउने देखिन्छ ।

- आ-आफ्नो दर्जा, योग्यता, विज्ञता र अनुभवका आधारमा विज्ञमा छनौट भई परीक्षाका विभिन्न कार्यमा संलग्न हुन सक्ने र सोका लागि तोकिएको पारिश्रमिक पाउनु । जस्तै प्रश्नपत्र निर्माण, परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वाता समितिमा सदस्य रहनु, केन्द्रीय प्रतिनिधि खटिई सो अनुसारको तोकिएको सुविधा पाउनु ।
- पद र उपयुक्तताका आधारमा आलोपालो पद्धति अनुसार परीक्षा सञ्चालनमा खटिएर पारिश्रमिक भुक्तानी लिन सक्ने जस्तै सुपरीवेक्षक, परीक्षा नियन्त्रक, केन्द्राध्यक्ष, उप केन्द्राध्यक्ष, सहायक केन्द्राध्यक्ष, निरीक्षक, सहयोगी आदि ।
- केन्द्रीय प्रतिनिधि खटिई आयोगका विभिन्न कार्यालयमा परीक्षा सम्बन्धी कार्यमा सहभागी भई पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने अवस्था रहेको छ ।
- दैनिक भ्रमण खर्च सहित स्वेदशका विभिन्न स्थान अवलोकन गर्ने अवसर पाउनु ।
- विभिन्न निकायको पदपूर्ति प्रकृत्यामा आयोगकोतर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने गरी पद अनुकुलको निकायमा सहभागी हुने अवसर प्राप्त हुने गरेको । यसरी सहभागी भए वापत तोकिएको मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक सुविधा प्राप्त हुने अवस्था रहेको ।
- आयोगको अनुभव तथा विज्ञताले अन्य संघ संस्था, निकायको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यमा सल्लाहकार तथा परामर्शदाताको रूपमा वा विज्ञको हैसियतले कार्य गर्ने मौका प्राप्त हुने । सो अनुसारको पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने अवस्था विद्यमान छ ।
- आयोगबाट सुरुवा भएपछि वा सेवा निवृत्त पश्चात प्रशिक्षण कक्षामा प्रशिक्षक चयन गरी अतिरिक्त आमदानी हुने अवस्था प्रशस्त देखिन्छ ।

- सम्मानित आयोगको परिवार/कर्मचारी हैसियतमा रहन पाउँदाको स्वाभिमान र इज्जतले समाजमा आफ्नो प्रतिष्ठा उँचो भएको अनुभूति हुनु ।
- विज्ञताको उपयोग आवश्यकता अनुसार विभिन्न क्षेत्र/निकायमा सदुपयोग गरी आमदानीको ढोका खुलाउन सकिन्छ ।
- उच्च तहका कर्मचारीलाई र विशेष जिम्मेवारी पाएका कर्मचारीलाई सवारी साधनको उपलब्धता रहेको छन् ।
- कार्यालय आउन जानकोलागि सबै कर्मचारीलाई सवारी साधनको प्रबन्ध कार्यालयले मिलाएको छ ।
- पुस्तकालयको प्रबन्ध छ, अध्ययन गर्न पुस्तक तथा पत्रपत्रिका प्रर्याप्त छन् ।
- कोडिङमा संलग्न हुने/ अन्य काममा खटिदा विशेष प्रोत्साहन भत्ता प्राप्त हुने ।
- Internet, Telephone, Photocopy, Printer जस्ता छपाईको सामग्रीको उचित प्रबन्धले गर्दा कार्य सम्पादनमा सुविधा पुगेको छ ।
- आयोगमा कार्यरत कर्मचारीलाई अन्य निकायमा सरुवा गर्दा आयोगको सहमति अनिवार्य गरेबाट कर्मचारी सरुवा आतंकबाट मुक्त रहेकोले उत्प्रेरित भएको र सुरक्षित भएको महसुस गराएको ।
- परीक्षामा खटिदा कार्यालयदेखि परीक्षा केन्द्रसम्म जाने आउने सम्बन्धी सवारी साधनको प्रबन्ध यथासंभव मिल्ने गरेको ।
- आयोगमा काम गरेको व्यक्तिलाई अन्य निकायमा सजिलै स्वीकार गर्ने पद्धतिले गर्दा सम्मानित हुने अवसर रहेको छ ।
- OMR Sheet व्यवस्थापन, प्रश्नपत्र पुन्याउँदा, तथा उत्तरपुस्तिका पुन्याउँदाको सुवीधा ।
- डाटा इन्ट्रि, उमेदवारको विवरण, कोडिङ फाराम, उत्तर पुस्तिका कोडिङ, आदि कार्यको पारिश्रमिक प्राप्त हुने ।
- परीक्षामा खटिने सुपरिवेक्षण गर्ने, परीक्षा नियन्त्रक, व्यवस्थापकलाई पारिश्रमिक प्राप्त हुने ।
- लोक सेवा आयोगको ऐन, २०६६ को दफा ४६ को व्यवस्था अनुसार आयोगले आफ्नो कर्मचारी प्रत्येकवर्ष उत्कृष्ट कार्य गर्ने ३ जनालाई पुरस्कृत गर्ने व्यवस्था रहेको छ । सो पुरस्कार मध्येबाट प्रत्येक वर्ष वार्षिक उत्सवको अवसरमा आषाढ १ गते प्रदान गरिने परम्परा रहेको छ ।

IV) सरोकारवाला तथा अन्य पक्षकालागि

- आयोगका ठूला ठूला परीक्षाहरु सञ्चालन गर्न आयोगमा कार्यरत बाहेकका अन्य निकायका कर्मचारीहरु पनि प्रयोग हुने गर्दछन् । निजहरुलाई सो कार्यमा सहभागी भए अनुसारको तोकिएको पारिश्रमिक उपलब्ध हुने हुँदा ती पक्षहरु पनि मौद्रिक सुविधाबाट आकर्षित हुने गरेका छन् ।
- आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षाको लागि भाडामा भवन उपलब्ध गराउँदा सम्बन्धित विद्यालय, महाविद्यालय, क्याम्पस, निजी संस्थाहरुलाई आयोगले तोकेको भाडा उपलब्ध गराउने हुँदा ती पक्षहरु मौद्रिक रुपमा लाभान्वित हुन्छन् ।

- आयोगको विभिन्न कार्यमा प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष रूपमा संलग्न हुने विभिन्न व्यक्ति संघ संस्था, निकायहरूलाई आयोगले तोकिए अनुसारको खर्च उपलब्ध गराउने हुनाले सम्बन्धित पक्षहरू पनि आयोगप्रति कृतज्ञ देखिन्छन् ।
- आयोग परीक्षामा सहयोग पुऱ्याउँदा ती संस्थाहरूको इज्जतमा थप वृद्धि हुदै प्रचारप्रसार समेत हुने गर्दछ ।

४. निस्कर्षः

संवैधानिक कर्तव्य सहितको विभिन्न काम र अधिकार भएको आयोगका कार्यसम्पादनका लागि आफू नै मौलिक विधि र परम्परा तथा अभ्यास छन् । आयोगमा कार्यरत अनुभवी कर्मचारीलाई आयोगमा नै टिकाई राख्न आयोगको सहमति वेगर सुरुवा गर्न नपाउने प्रत्याभुति लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ६ ले गरेको छ । आयोगलाई योग्य, गोप्य र विश्वसनीय र क्षमतावान कर्मचारीको सदैव आवश्यकता छ । सूचना प्रविधिको बढ्दो प्रयोग गर्दै कर्मचारी वृत्तको बढ्दो सुरुवा प्रवृत्तिलाई नियन्त्रण गर्न आयोगले उत्प्रेरणाका ठोस कार्यक्रम अगाडि ल्याउन सके कर्मचारी अझै आयोगको काममा सम्मिलित हुन तल्लीन हुने निश्चित देखिन्छ ।

उत्प्रेरणाको अवस्थालाई अन्य निकायसँग सिंहावलोकन गर्दा मध्यमवर्गको संस्थामा दर्ज हुने लोक सेवा आयोग Performance based indicator बाट थप पारिश्रमिकको प्रबन्ध गर्ने आवाज पनि नउठेको होइन । आयोगको कार्यको सम्वेदनशीलता र कार्य समयको लचकताले गर्दा वर्तमान थप पारिश्रमिक प्रणाली सान्दर्भिक नै हुने देखिन्छ । ६ वर्ष पुरानो पारिश्रमिक दररेटमा समसामयिक संशोधनको माग बढेकोले पुनरावलोकन भएको अवस्था छ । कर्मचारीको सुरुवा मापदण्ड निर्देशिका, २०६९ मा 'ख' वर्गको कार्यालय अन्तर्गत आयोगमा योग्य र क्षमतावान उच्च तहका कर्मचारीलाई आयोगको विज्ञमा चयन हुने अवसर हुने र वाह्य निकायको पदपूर्तिमा पनि प्रतिनिधित्व गर्ने अवसर मिल्ने हुँदा बढी उत्प्रेरित भएको देखिन्छ भने राजपत्र अनंकित श्रेणीका कर्मचारीलाई बस्तुगत उत्तरपुस्तिकाको परीक्षणको काममा परीक्षामा जनशक्तिको रूपमा राखिन सिमित गरिएको हुनाले तुलनात्मक रूपले कम आर्थिक सुविधा प्राप्त गरेको अनुभूत हुन सक्दछ ।

लोक सेवा आयोग नेपाल सरकारका केही निकायको जस्तै हुलाक, राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्र, निर्वाचन आयोग आदिको भन्दा उत्प्रेरणाको राम्रो व्यवस्था भए पनि स्थानीय निकाय, परराष्ट्र मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय र अन्तर्गतका कार्यालय भन्दा न्यून उत्प्रेरणा रहेको मान्न सकिन्छ । तथापि यसलाई कम आँकन मिल्दैन । आयोगको साखलाई अझै श्रीवृद्धि गरी जनविश्वास बढाउन आयोगका जनशक्तिलाई उत्प्रेरित गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ । आयोगको कर्मचारीलाई अध्ययन, तालिम, भ्रमणका प्रशस्त अवसर उपलब्ध गराउनु आवश्यक देखिन्छ । कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि गर्दै विभिन्न तालिमका प्रबन्ध सहित सूचना प्रविधि मैत्री आयोगमा कर्मचारीको वस्तुनिष्ठ मूल्याङ्कन प्रणालीको क्रमिक विकास अपरिहार्य देखिन्छ । संख्यात्मक रूपमा विभिन्न निकायको पदपूर्तिमा आयोगको प्रतिनिधित्व वर्षेनी वढ्दै गएकोले वि.सं. २०७२ असोज ३ देखि लागू भएको नेपालको संविधानले विभिन्न सार्वजनिक संस्थाहरूको लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी समेत

लोक सेवा आयोगलाई दिएको विषय प्रशंसनीय कार्य मान्न सकिन्छ । आयोगले उपलब्धीको मूल्याङ्कन मापन गर्ने पद्धतिको विकास गर्न ढिला गर्नु हुदैन । आयोगको परामर्शको कार्यान्वयनको स्थिती अनुगमन नहुनु र आयोगका आफ्नै समूहको कर्मचारी व्यवस्थापन नहुँदा कर्मचारी फेरबदल हुने प्रवृत्तिले प्रश्रय पाइरहेको हुँदा यसमा उचित रूपले सम्बोधन हुन आवश्यक रहेको अनुभूत गर्न थालिएकोले सुधारको कार्य शिघ्र गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री:

- लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६
- लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७
- लोक सेवा आयोग (कार्यसञ्चालन) निर्देशिका, २०६७
- निजामती सेवा ऐन, २०४९
- निजामती सेवा नियमावली, २०५०
- लोक सेवा आयोग पारिश्रमिक दररेट, २०७२
- भट्ट, प्रा.डा. भिमदेव, कर्मचारी प्रशासन,
- तिवारी, मधुनिधी (पी.एच.डी): सार्वजनिक प्रशासनका केही पक्षहरु
- निजामती सेवामा उत्प्रेरणा र सर्वेक्षण प्रतिवेदन, २०६७/०६८, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्री परिषदको कार्यालय)

संघीय शासन प्रणालीमा सहकारी शासन प्रणालीको भावी ढाँचा

- धर्मराज रोकाया*

सारांश

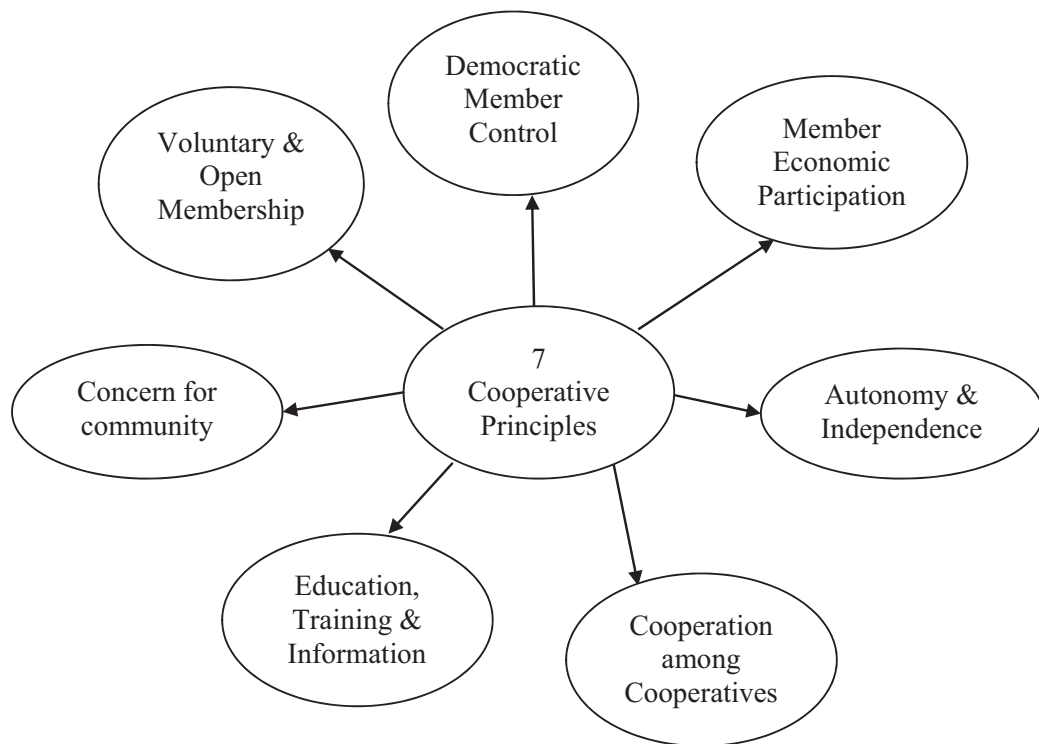
सहकारी संगठित, स्वतन्त्र, स्वायत्त व्यवसायिक तथा प्रजातन्त्रिक प्रक्रियामा आधारित सदस्य नियन्त्रित प्रणालीमा आधारित हुन्छ। “एकका लागि सबै, सबैका लागि एक” भन्ने आदर्शबाट सहकारिता प्रणाली बेलायतबाट अठारौं शताब्दीको उत्तरार्द्धबाट सुरु भएको हो। औद्योगिक क्रान्तिबाट शोषित पिडित मजदुरहरूको समस्या समाधान गर्नको लागि गरिएका सामूहिक प्रयास नै आजको सहकारी आन्दोलनको विकसित स्वरूप हो। सन् १८४४ अक्टोबर २४ मा २९ जना श्रमिकहरू मिलेर १/१ पाउण्ड बचत गरेर *Friendly Society Act* अन्तर्गत *Rochdale Equitable Pioneer Society* स्थापना गरे। विश्व इतिहासमा सहकारिताको सुरुवात यही नै थियो। यो उपभोक्ता सहकारी हो। यो सरकार नियन्त्रित नभई सदस्य नियन्त्रित प्रजातान्त्रिक निकाय हो, जसको नियन्त्रण सदस्यबाट हुने गर्दछ तर सरकार नियामक निकायको रूपमा यसको सहजीकरण र नियमन गर्दछ। सहकारी कानूनी व्यक्ति हो जसको जन्म पनि कानूनबाट हुने र मृत्यु पनि कानून बमोजिम हुने गर्दछ। यो अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वायत्त, स्वतन्त्र व्यवसाय र आफ्नै शासकीय प्रणाली र व्यवस्थापकीय पद्धति भएको संयन्त्र पनि हो। वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा सरकारले गर्न नसकेको र निजी क्षेत्रले गर्न नचाहेको क्षेत्रमा सहकारीले कार्य गर्ने गर्दछ। नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ५० (३) मा सहकारीलाई राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको प्रमुख खम्बाको रूपमा अवलम्बन गरिएको छ। “सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहकार्यबाट आर्थिक वृद्धि गर्ने कुराले अब सहकारीमार्फत गरिबी, बेरोजगारी र सामाजिक विभेद न्यूनीकरण गर्ने साधन हुनेछ।

अवधारणा

अठारौं शताब्दीको उत्तरार्धतिरबाट सुरु भएको औद्योगिक क्रान्तिको प्रभावबाट बेलायतको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र मानवीय जीवनका हरेक क्षेत्रमा आएको परिवर्तन र उद्योग मालिकहरूबाट मजदुरहरूमाथि भएको शोषण र उत्पीडनको परिणामस्वरूप सहकारी आन्दोलनको उदय भयो। औद्योगिक क्रान्तिबाट शोषित पिडित मजदुरहरूको समस्या समाधान गर्नको लागि गरिएका सामूहिक प्रयासको स्वरूप नै आजको सहकारी आन्दोलनको विकसित स्वरूप हो। बेलायतमा भएको औद्योगिक क्रान्तिको फलस्वरूप उत्पादन प्रविधी एवं मेसिनहरूको आविष्कारका कारणले कृषि तथा घरेलु उद्योगको सट्टा ठूलाठूला उद्योगहरू स्थापना गरिए।

* सहकारी अधिकृत, डिभिजन सहकारी कार्यालय, ललितपुर

परम्परागत उत्पादन पद्धतीको ठाउँमा आधुनिक एवं वैज्ञानिक उत्पादन प्रविधि एवं विधिको प्रयोग गरियो । जसको कारणले मजदुरहरू बिस्थापनले बेरोजगारीमा व्यापकरूपमा वृद्धि भयो । थोरै ज्यालामा बढी समय काम गर्नुपर्ने भयो । श्रमिकहरूको दर्याय एवं पिडादायी अवस्था बन्दै गयो । यसबाट श्रमिकहरूले जीवन निर्वाहका लागि विभिन्न बैकल्पिक उपायहरूको बारेमा सोच थाले । औद्योगिक क्रान्तिको निर्मम प्रतिकूल परिस्थितिको मुकाबिला गर्न विभिन्न विचारक, चिन्तक एवं सुधारवादीहरूले श्रमिकको समस्याहरू बारे सोच थाले । ती व्यक्तिहरूमा बेलायतका सुधारवादी व्यक्ति **रोबर्ट ओवेन** प्रमुख मानिन्छन् । सन् १७७१ मा गरिब परिवारमा जन्मिएका सुधारवादी व्यक्ति रोवर्ट ओवेनको आधुनिक सहकारिताको योगदान महत्वपूर्ण मानिन्छ । Rochdale Pioneer संगठन अघि बेलायतमा औद्योगिक क्रान्तिबाट पिडित श्रमिकहरूको आर्थिक स्थिति सुधार गर्न विभिन्न उपायहरू भएता पनि ठोस उपलब्धि भएन । सन् १८४४ अक्टोबर २४ मा २९ जना श्रमिकहरू मिलेर १/१ पाउण्ड बचत गरेर Friendly Society Act अन्तर्गत Rochdale Equitable Pioneer Society स्थापना गरे । विश्व इतिहासमा सहकारिताको सुरुवात यही नै थियो । यो उपभोक्ता सहकारी हो जुन सर्वप्रथम बेलायतबाट सुरु भयो । यसरी बेलायतबाट उपभोक्ता सहकारीबाट सुरु भएको सहकारी आन्दोलनले विश्वव्यापीरूपमा विभिन्न रूप एवं आन्दोलनकै क्रममा परिमार्जन, परिस्कृत एवं विकसित हुँदै आजको आधुनिक सहकारीको युगमा आएको छ । जर्मनमा ऋण तथा सहकारी संस्थाको सुरुवात र विस्तार भयो र एफ.डब्लु. राइफाइजेन जस्ता विद्वानहरूले बचत तथा ऋण सहकारीको विस्तार गरे । त्यस्तै सहकारिताको दर्शन मूल्य मान्यता अनुसार डेनमार्कमा दुग्ध सहकारीको विकास र विस्तार भयो । भारत, चीन र जापान जस्ता देशहरूले कृषि सहकारीहरूको माध्यमबाट कृषि क्रान्ति नै ल्याउन सफल भए । यसरी विभिन्न क्षेत्रमा सहकारिताको भावनाले आम जनताको जीवनस्तरमा सुधार, रोजगारीको श्रृजना र गरिबी निवारण जस्ता क्षेत्रमा काम गरी आर्थिक, समाजिक, सांस्कृतिक रुपान्तरणको उल्लेख्य कार्य गरिरहेका छन । सहकारी आन्दोलनलाई विश्वव्यापी रूपमा एकरूपता तथा विश्वकीकरण र यसको समयानुकूल परिवर्तन र परिमार्जन गर्दै लैजानको लागि विभिन्न विश्वस्तर तथा क्षेत्रीयस्तरमा यसको सञ्जाल तयार गरिएको छ । यस सञ्जालले समयानुकूल सहकारी शासन प्रणालीका विश्वव्यापी मान्यता, दर्शन, मूल्य, सिद्धान्तहरू तथा आधारभूत पद्धतिहरू तयार गर्दछ । यी पद्धति तथा मार्गदर्शनहरू यी सञ्जालका सदस्य राष्ट्रहरूले नैतिकरूपमा तथा कुनै बाध्यात्मक रूपमा पालना गर्नुपर्दछ । यस्ता विश्वस्तरका निकायहरूमा ICA: International Cooperatives Alliance, विश्व ऋण परिषद (WOCCU: World Council Of Credit Union) ACCU: Association of Asian Confederation of Credit Union) जस्ता संघहरू गठन भएका छन् । ICA विश्वमा रहेका सबै खाले सहकारीको आन्दोलनको (Apex Body) उच्चस्तरीय संगठन हो । ICA को स्थापना सन् १८९५ अगस्त १८ मा भएको हो । यसको मुख्य कार्यालय स्वीटजरल्याण्डको जेनेभामा रहेको छ । ICA विश्वका सबै भन्दा ठूलो र जेटो गैरसरकारी विश्वव्यापी संगठन हो । यो संयुक्त राष्ट्र संघ (UNO) को ठूलो संगठन हो । विश्वव्यापीरूपमा सहकारिताको सिद्धान्त तथा मूल्यहरूको निर्माण, संशोधन तथा व्याख्या यही निकायबाट हुने गर्दछ । साथै यसले पहिलो Rochdale Pioneer ले सर्वप्रथम तयार गरेका १२ वटा नियमहरूलाई ICA सन् १९३७ मा अनिवार्य र ऐच्छिक गरि ७ वटा, सन् १९६६ मा ६ वटा, सन् १९९५ मा ७ वटा सिद्धान्तहरू तयार गरेको थियो । यसरी ICA ले सन् १९९५ मा तयार गरेका सिद्धान्तहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् ।



त्यस्तै ९ वटा आधारभूत मूल्य र नैतिक मूल्यहरू रहेका छन् जुन पछि विस्तृत व्याख्या विश्लेषण गरिने छ ।

परिभाषा

सामान्यरूपमा सहकारी शब्द सह र कार्य मिलेर बनेको हो जसको शाब्दिक अर्थ हुन्छ एक आपसमा सँगै मिलेर बस्नु, सोच्नु, मिलेर काम गर्नु, मिलेर व्यवसाय गर्नु तथा मिलेर उद्यम गर्नु । अर्को शब्दमा निश्चित, आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, वातावरणीय तथा मानवीय जीवनका womb to tomb सम्मका सबै मानवीय आवश्यकता एवं चाहना र उद्देश्यहरू परिपूर्ति गर्न आपसमा संगठित एवं समुदाय र सदस्यमा आधारित भएर गर्ने कार्य वा व्यवसाय नै सहकारी हो । सहकारी व्यवसायलाई नाफामुखी भन्दा पनि सेवामुखी हो भन्ने गरिन्छ । Cooperatives entrepreneur are not profit but for service. सन् १९९५ मा अन्तर्राष्ट्रिय सहकारी महासंघले गरेको सर्वोत्कृष्ट परिभाषा अनुसार: "A Cooperative is an autonomous association of persons' united voluntarily for the fulfillment of their common economic, social & cultural needs, & aspiration through a jointly owned & democratically controlled enterprise." समान आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक आवश्यकता तथा आकांक्षाहरूको परिपूर्ति संयुक्त स्वामित्वमा आधारित तथा प्रजातान्त्रिक तवरले नियमित व्यवसायिक संगठन मार्फत गर्न चाहना राखी स्वच्छिकरूपमा एकत्रित व्यक्तिहरूको स्वायत्त निकाय सहकारी

हो । सहकारिता वास्तवमा सदस्यहरूद्वारा लोकतान्त्रिक नियन्त्रणमा आधारित स्वायत्त तथा स्वतन्त्र संगठनलाई जनाउँदछ । Cooperative are the only institutions which are not profit making organization but rather service organization. खास गरि यिनीहरू value based तथा समुदायमा आधारित संस्थाहरू हुन् । जुन जुन केन्द्रीत आर्थिक तथा सामाजिक व्यावसायिक संस्थाहरू हुन । अझ त्यसभन्दा पनि बढी यो एउटा विकासको मोडल तथा साभेदार पनि हो जुन जनताद्वारा नियन्त्रित तथा निर्देशित तथा जनताको स्वामित्वमा सञ्चालित निकायहरू हुन । प्रजातान्त्रिक सिद्धान्त तथा मान्यताहरू नै यसको रक्त सञ्चार हो । सहकारिता सामूहिक तथा एकत्रित व्यवहार पनि हो जसले समान आवश्यकता एवं चाहना र लक्ष्य प्राप्तिमा निर्देशित हुने गर्दछ । सहकारिता स्वेच्छक, अस्वेच्छक, प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष, औपचारिक, अनौपचारिक हुन पनि सक्दछ तर सबै व्यक्ति एवं समुदायले समान उद्देश्य एवं लक्ष्य प्राप्तिमा निरन्तर एवं अविरल प्रयासरत हुन्छन् । सामूहिक लाभ तथा फाइदाका लागि स्वेच्छकरूपमा संगठित भएर सञ्चालित हुनु सहकारिता हो । There are the voluntary & democratic association of human being based on equity, equality & mutuality for the promotion of their common interest. आधारभूतरूपमा स्वशासित, स्वेच्छक एवं नैतिक मूल्य एवं मान्यतामा आधारित सामाजिक एवं आर्थिक संस्थाहरू हुन् । सहकारी व्यवसायहरू आफ्ना सदस्य र समुदायको हित र कल्याणका लागि ऐक्यवद्धताको मूल्य र सामाजिक उत्तरदायीत्वको भावनाको आधारमा सञ्चालन हुने गर्दछ । यसलाई सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणको लागि विकासको bottom up model पनि भन्ने गरिन्छ । खास गरिकन विश्वव्यापी रूपमा ७ वटा सिद्धान्तहरू तथा ६ वटा Basic Values, ४ वटा Ethical Values नैतिक मूल्यहरू नै सहकारिता सञ्चालन एवं व्यवस्थापनका प्रमुख विश्वव्यापी आधारहरू हुन् । आजको समावेशी लोकतन्त्र एवं नैतिक लोकतन्त्रको बहस र छलफल भइरहेको बेला सहकारीले इमान्दारिता, खुलापन, सामाजिक उत्तरदायित्व र अरुको हेरचाह, समानता, सहमती, ऐक्यवद्धता, स्वउत्तरदायित्व एवं आत्म सहयोग जस्ता आधारभूत एवं नैतिक मूल्य र मान्यताबाट निर्देशित हुने व्यवसायको भन्ने महत्व बढेको छ । सहकारी संगठित, स्वायत्त र स्वतन्त्र व्यवसायिक निकाय हो । यो सरकार नियन्त्रित नभइ सदस्य नियन्त्रित प्रजातान्त्रिक निकाय हो, जसको नियन्त्रण सदस्यबाट हुने गर्दछ तर सरकार नियामक निकायको रूपमा यसको सहजीकरण, प्रवर्द्धन र नियमन गर्दछ । यदि सहकारी व्यवसायमा कुनै दुर्घटना भएमा त्यसको नियन्त्रण पनि गर्ने गर्दछ । सहकारी कानूनी व्यक्ति हो जसको जन्म पनि कानूनबाट हुने र मृत्यु पनि कानून बमोजिम नै हुने गर्दछ । यो अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वायत्त, स्वतन्त्र व्यवसाय र आफ्नै शासकीय प्रणाली र व्यवस्थापकीय पद्धती भएको संयन्त्र पनि हो । वर्तमान परिप्रेक्षमा सरकारले गर्न नसकेको वा नगरेको र निजी क्षेत्रले गर्न नचाहेको क्षेत्रमा सहकारीले कार्य गर्दछ । सामाजिक उद्यम, सामुदायिक उद्यम र सामाजिक पुँजी निर्माण गर्ने आधार पनि हो सहकारी ।

पूँजीवाद/उदारवादमा सहकारी विकास मोडेलको औचित्यता

पूँजीवादी लोकतन्त्रले विश्वव्यापी रूपमा भयावह रूपमा धनी एवं गरिब विचको खाडल बढ्दै गएको छ । शोषण, उत्पीडन एवं सम्पत्तिको असमान वितरण बढ्दो छ । हाल सालै प्रकाशित एक प्रतिवेदनका अनुसार विश्वमा १.२ अर्ब विपन्न मानिसहरूले विश्वव्यापी उपभोगमा एक प्रतिशत ओगट्दछन् भने अर्बपति धनीहरूले उपभोगमा ७२ प्रतिशत स्थान ओगट्दछन् । विश्वका ८५ जना सर्वाधिक धनी पूँजीपतिहरूले थुपारेको सम्पत्ति तल्लो तहका ३.५ अर्ब वा कुल विश्वको आधा जनसंख्या बराबर छ । हरेक रात ८

जनामा १ जना भोकै सुत्दछन् जबकी १.४ अर्ब वयस्कको वजन अधिक खानपानले गर्दा अत्याधिक छ । पूँजीवादी लोकतन्त्रमा दुःखपूर्ण कुरा पूँजीवादका नकारात्मक पक्षहरूका असरहरू खास गरी मन्दी, असमानता, बहिष्कार, विग्रह, द्वन्द्वहरू घनिभूतरूपमा भइरहेका छन् जबकि ऐतिहासिक रूपमा सार्वजनिक प्रतिष्ठानहरू माथिको विश्वासमा स्खलन भइरहेको छ । सन् २००६ देखि सन् २०१२ सम्म फैलिएको विश्वव्यापी मन्दीले महाशक्ति राष्ट्रहरूमा अस्थिरता मच्चाइ रहँदा समाजको तल्लो वर्ग दर्दनाक भोकमारी, बेराजगारीले पिर्लिसएर बाँच्न बाध्य छ । त्यसैले शासन प्रणालीप्रति नै जनताको विश्वास धर्मराइरहेको छ । तर खुसीको कुरा सहकारीमा आधारित अर्थतन्त्र भएका मुलुकहरूमा मन्दीको प्रभाव शून्य प्राय रह्यो । फलस्वरूप सन् २०१२ लाई संयुक्त राष्ट्र संघले अन्तर्राष्ट्रिय सहकारी वर्षको रूपमा मनायो । यसरी नयाँ एलेनम्यान ट्रष्ट व्यारोमिटरका अनुसार विश्वको कूल जनसंख्याको आधा भन्दा कम मानिसलेमात्र सरकारमाथि विश्वास व्यक्त गर्दछन् । राज्य र बजार दुवैबाट मोह भंग भएका मानिसहरूमा पूँजीवाद बारे प्रश्न बढिरहेको छ र हामीले अभ्यास गरिरहेको पूँजीवादको मूल्य तल्लो वर्गले प्राप्त गर्न सक्यो कि सकेन ? त्यसैले आधुनिक पूँजीवादको असफलतालाई सम्बोधन गर्नका लागि सबल नेतृत्व एवं व्यवसाय, सरकार तथा गैर सरकारी संघसंस्थाहरू बीचको सहकार्य विस्तारको सहयोगको आवश्यकता पर्नेछ । जसमा सहकारी व्यवसाय एवं सहकारी पद्धतीमा आधारित विकास मोडेलको औचित्यता बढाई दिएको छ । यस पद्धतीको आधार र दर्शन तल्लो तहको जनता एवं समुदायमा आधारित विकासको माग गर्दछ जसलाई गरिब र पछाडि परेका समुदाय र वर्गहरूको विकास मोडेलका रूपमा लिइन्छ ।

सहकारी संगठनका उद्देश्यहरू

समान आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक आवश्यकता र आकांक्षा भएका व्यक्तिहरू मिलेर स्वेच्छाले स्वायत्त संगठित संस्थाहरू नै सहकारी संस्था हुन । यसका उद्देश्यहरू देहाय बमोजिम छन् :-

क) सहकारी संगठनका आर्थिक उद्देश्यहरू:

- समाजमा आवश्यक वस्तु तथा सेवा उपलब्ध गराउने ।
- सदस्यहरूको ऋण तथा बचत मार्फत सानोतिनो समस्या समाधान गर्ने ।
- समुदायमा उत्पादनशील रोजगारी सृजना गर्ने ।
- समुदायमा भएको साना पुँजी तथा स्रोत साधन परिचालन गरि सदस्यबीच आत्मनिर्भरता र स्वाभिमान बढाउने ।
- नविन प्रविधीको विकास गर्नु ।

ख) सहकारी संगठनका सामाजिक उद्देश्यहरू

- समुदायको लागि कल्याणकारी काम गर्ने ।

- सदस्यहरूबीच सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता प्रदान गर्ने ।
- समाजको पछाडी परेको र विपन्न बर्गको जीवनस्तरमा सुधार गर्ने ।
- सामाजिक चेतना तथा जागरण फैलाउने ।

ग) सहकारी संगठनका सांस्कृतिक उद्देश्यहरू

- सामाजिक मूल्य, मान्यता र संस्कृतिको जगेर्ना गर्ने ।
- पुरातत्व तथा परम्परागत सम्पदाहरूको संरक्षण गर्नु ।
- भाषा, मौलिक संस्कार र चाडपर्वहरूको प्रवर्द्धन गर्नु ।
- स्रोतसाधन तथा पर्यावरणको संरक्षण गर्नु ।

सहकारी व्यवसाय र अन्य व्यवसायमा फरक

विभिन्न किसिमका व्यवसायहरू मध्ये सहकारी पनि एउटा व्यवसाय हो । यसका सञ्चालनका मूल्य, मान्यता, कार्यविधि, संस्थागत संरचना, नीतिगत व्यवस्था अन्य व्यवसायको भन्दा भिन्न हुने गर्दछ । यो व्यवसायले सामाजिक कल्याण, सामुहिक साभा हित तथा नैतिक मान्यतामा बढी जोड दिने गर्दछ । त्यसैले यसको यसको दार्शनिक मूलभूत मान्यता, सिद्धान्त तथा मूल्यको आधारबाट अन्य व्यवसायबाट भिन्नताको अध्ययन गर्न सकिन्छ ।

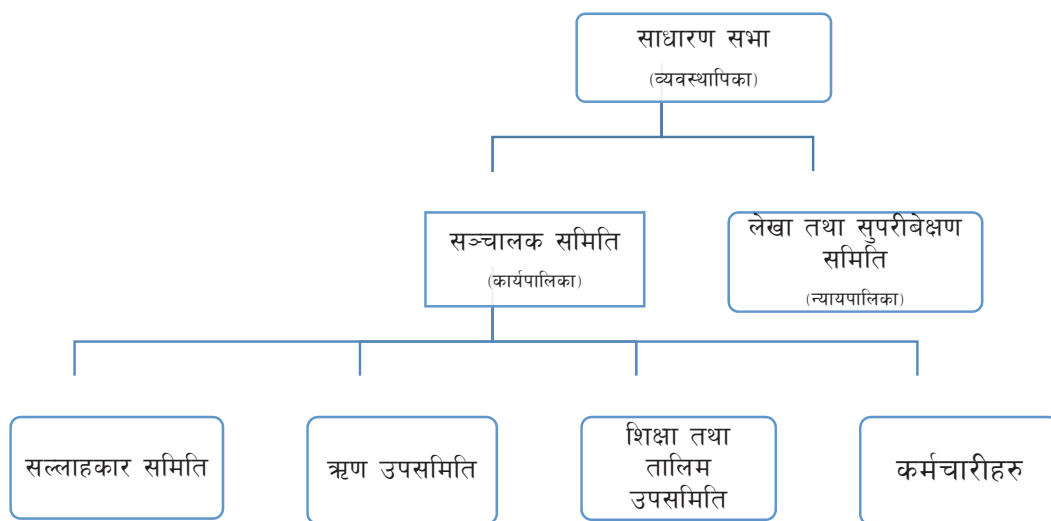
क्र.सं.	आधार	सहकारी व्यवसाय	निजी व्यवसाय
१.	उद्देश्य	मूल उद्देश्य आफूना सदस्यहरूको मात्र आवश्यकता पूरा गर्नु हो ।	मूल उद्देश्य नाफा कमाउनु हो ।
२.	सदस्यता	सदस्यता खुला र स्वेच्छिक हुन्छ ।	यसमा सदस्यता खुला हुँदैन ।
३.	पूँजी परिचालन	सदस्यमार्फत आन्तरिक पूँजी परिचालनमा जोड दिन्छ ।	अरुको पूँजीबाट कम्पनी सञ्चालन हुन्छ ।
४.	प्रतिफल वितरण	प्रतिफल सदस्यहरूबीच वितरण हुन्छ ।	नाफा सिमित व्यक्तिहरूमा वितरण हुन्छ ।
५.	निर्णय र नियन्त्रणमा	सदस्यहरूको नियन्त्रण एक सदस्य एकमत हुन्छ ।	शेयर अंशको अनुपातमा मताधिकार
६.	सामूदायिक जिम्मेवारी	समाज, सदस्य तथा समाजप्रति बढी चासो र जिम्मेवारी	समाज प्रति कम चिन्ता र नाफा बढी

७.	व्यवस्थापकीय	सदस्यमा	सिमित व्यक्तिहरूमा
८.	शेयर पूँजी लाभांश	सिमित	सिमा विहीन
९.	व्यवसायीक सम्बन्ध	समन्वयात्मक र सहयोगी	अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा
१०.	दर्ता कानूनी आधार	सहकारी ऐन, २०४८	कम्पनी ऐन, २०५३

यसकारण सहकारी व्यवसाय आधारभूत चरित्रका आधारबाट, मूल्य र मान्यताका आधारबाट अन्य व्यवसाय भन्दा फरक व्यवसाय हो । वास्तवमा सहकारिताको आविष्कार औद्योगिक क्रान्तिको असामान्य आर्थिक स्थितिको कारणबाट सृजना भएको हो । पूँजीपतिहरूको भ्रष्टाचार, अनियमितता, शोषण उत्पिडन तथा अवाञ्छित क्रियाकलापहरूलाई रोक्न सुरुवात भएको थियो । श्रमिकहरू र निम्न आर्थिक सामाजिक स्तरका व्यक्तिहरूलाई सामूहिक तथा सदस्यमूखी रूपमा व्यवसायमा संलग्न गराउँदछ । यसै मान्यता एवं दर्शनबाट मुखरित भई बेलायतका औद्योगिक श्रमिक, क्यानाडाका कृषक, इटालीका मजदुर तथा डेनमाका कृषकहरूले आफ्ना क्षेत्रमा व्यवसाय र इलम सृजना गरेका थिए । नीजि उद्यमहरूको एकमात्र अर्जुनदृष्टि नाफाको लगामबाट कहिल्यै माथि जान नसक्नु हो भने अर्कोतर्फ राज्य नियन्त्रित एवं निर्देशित सार्वजनिक उद्यमहरू बढी कठोर, हाकिममुखी, आलोचक, भ्रष्ट, प्रक्रियामुखी व्यक्तिगत स्वतन्त्रता र सृजनात्मक शक्तिको कमजोर हुने अवस्थामा सहकारी उद्यमहरू सन्तुलनकारी तेस्रो अवधारणा हुनपुग्यो । त्यसैले सहकारी दुवै धारको हतियार हो जसले एकै पटक समाजवादको मृगतृष्णा र व्यक्तिवादको नपुंसकतालाई प्रहार गर्दछ । यसरी हेर्दा सहकारी अवधारणाले सार्वजनिक तथा निजी बीचको सन्तुलनकारी गुरुत्वशक्तिको काम गर्दछ ।

सहकारी शासन प्रणाली

सहकारी शासन प्रणालीको संरचना देहाय बमोजिम हुने गर्दछ ।



सहकारी शासन प्रणालीमा सहकारीहरू स्वतन्त्र, स्वायत्तता एवं सदस्यहरूको लोकतान्त्रिक नियन्त्रण प्रणालीमा आधारित शासन प्रणाली हो । सहकारी संस्थाको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तथा बाह्य नियमन प्रणालीको समग्र पक्ष नै सहकारी शासन प्रणाली हो । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली अन्तर्गत संस्थाको सञ्चालन, व्यवस्थापन तथा विधान, नीति, योजना, कार्यक्रम, परियोजना, बजेट र विनियमावली तर्जुमा, कार्यान्वयन एवं मूल्याङ्कन र पृष्ठपोषणमा सदस्यहरूको सक्रिय र सचेत सहभागीता, पारदर्शिता, सामाजिक एवं सामूहिक उत्तरदायित्व एवं पूर्वानुमानयोग्यताका साथ भएको हुन पर्दछ । सहकारी सदस्यहरूको लोकतान्त्रिक नियन्त्रण प्रणालीमा आधारित शासन प्रणाली भएको हुदाँ यसले सुशासनको सबै तत्व एवं आधारहरूको पूर्णरूपमा अवलम्बन गरिएको हुनु पर्दछ । सबै सदस्यहरू संस्थाको मालिक तथा सेवाग्राही भएको हुँदा साधारण सभा, सञ्चालक समिति, व्यवस्थापन समिति, लेखा समिति, सल्लाहकार समिति, अन्य उपसमिति आम समुदाय तथा सदस्यहरूप्रति सामूहिकरूपमा उत्तरदायी हुनु पर्दछ । खास गरि सहकारी शासन प्रणाली सञ्चालनका प्रमुख आधारस्तम्भ तथा तत्वको रूपमा यसका अन्तर्राष्ट्रिय सिद्धान्त तथा मूल्यहरू नै हुन् । सहकारी संस्थाहरू संयुक्त स्वामित्व र प्रजातान्त्रिक नियन्त्रणमा रहने उद्यम भएकोले ती संस्थाहरूको व्यवस्थापन र सञ्चालनको आधार भूत तत्व तथा मूल मार्गदर्शन नै सिद्धान्त र मूल्यहरू हुन् । अथवा यिनीहरू सहकारी सुशासन सञ्चालनका मुल नियमहरू हुन । जुन देहाय बमोजिम छन् ।

सहकारीका सिद्धान्तहरू (Principles of Cooperatives)

१. स्वेच्छिक तथा खुला सदस्यता (Voluntary & Open Membership)

सहकारी स्वेच्छिक संगठन हो । यसबाट प्रदान गरिने सेवा सुविधाहरू उपभोग गर्न र सदस्यताको उत्तरदायित्व वहन गर्न स्वीकार गर्नेहरूकालागि लिङ्ग, सामाजिक, जातीय, राजनितिक वा धार्मिक भेदभावविना सदस्यता खुला हुन्छ । सदस्य बन्न तथा सदस्यता छोड्न खुला र स्वतन्त्रता हुन्छ ।

२. सदस्यहरूद्वारा प्रजातान्त्रिक नियन्त्रण (Democratic Member Control)

यो सदस्यहरूद्वारा नियन्त्रित प्रजातान्त्रिक संस्था हो । यसका सदस्यहरू नीति निर्धारण र निर्णय गर्न सक्रियरूपमा सहभागी हुन्छन् । निर्वाचित महिला वा पुरुष प्रतिनिधिहरू सदस्यहरूप्रति जवाफदेही हुन्छन् । प्रारम्भिक सहकारीहरूमा एकमत एक व्यक्तिको आधारमा समान मताधिकार हुने गर्दछ ।

३. सदस्यहरूद्वारा आर्थिक सहभागिता (Member Economic Participation)

सहकारीको पुँजी उपर यसका सदस्यहरूको न्यायिक वा समान सहभागिता र प्रजातान्त्रिक नियन्त्रण हुन्छ किन भने पुँजीको केही भाग विशेषरूपले सदस्यहरूको साभ्ना सम्पत्ति हुन्छ । सदस्यहरूको सहकारीबाट केही बचत भए साधारणतया सिमित रूपमा सदस्यता वापत लाभांश पाउँदछन् ।

४. स्वायत्तता र स्वतन्त्रता (Autonomy & Independence)

सहकारी स्वायत्त, स्वावलम्बी र सदस्यहरूद्वारा नियन्त्रित संगठन हो । सरकार तथा अन्य निकायहरूसँग कुनै सम्भ्रौता गर्नुपरेमा उनीहरूले सदस्यहरूबाट हुने प्रजातान्त्रिक नियन्त्रण र स्वायत्ततामा आँच नआउने शर्तमा गर्दछन् ।

५. शिक्षा, तालिम र सूचना (Education, Training & Information)

सहकारीले आफ्ना सदस्यहरू, निर्वाचित प्रतिनिधी र कर्मचारीलाई शिक्षा तथा तालिम प्रदान गर्दछ यसले गर्दा उनीहरू प्रतिनिधिमा निर्वाचित भइ तथा प्रबन्धक र कर्मचारीमा नियुक्त भई सहकारीको विकासको निमित्त प्रभावकारी योगदान पुऱ्याउन सक्दछन् ।

६. सहकारीबीच पारस्परिक सहयोग (Cooperation Among Cooperatives)

सहकारीले आफ्ना सदस्यहरूलाई प्रभावकारीरूपमा सेवाहरू उपलब्ध गराउँदछ । सहकारी आन्दोलनको सुदृढीकरणका लागि स्थानीय, राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय सहकारिताको माध्यमद्वारा परस्पर मिलेर काम गर्दछन् ।

७. समुदाय प्रतिको चासो (Concern For Community)

सदस्यहरूद्वारा निर्धारण गरिएका नीतिहरूको आधारमा सहकारीले समुदायको दिगो विकासका लागि काम गर्दछ ।

सहकारीका मूल्यहरू (Values Of Cooperatives)

क) आधार मूल्यहरू :(Basic Values)

आधारमूल्यहरू मुलत सहकारी सदस्यहरू बीच सम्बन्ध कायम गर्ने आन्तरिक प्रकृतिका देखिन्छन् ।

१. आत्म- सहयोग (Self-Help)

सहकारीका सदस्यहरूले स्वावलम्बनमा विश्वास गर्दछन् । परमुखापेक्षी सोचले सहकारी संस्थाको स्थापना गरिएको हुँदैन ।

२. स्व-उत्तरदायित्व (Self-Responsibility)

आफ्नै आह्वानमा जिम्मेवारी लिनु पर्दछ भने विश्वास स्वउत्तरदायित्वको मूल्य हो ।

३. प्रजातन्त्र (Democracy)

सदस्यहरूको निर्णय प्रक्रियामा सहभागीता रहने प्रजातान्त्रिक विधि नै संगठनका आर्थिक सामाजिक क्रियाकलापहरूलाई सुव्यवस्थित गर्ने सर्वोत्तम विधि हो ।

४. समानता (Equity)

सदस्यहरूबीच भेदभाव रहित व्यवहार गरिनु पर्दछ । सदस्यहरूबीच समानता नभएको अवस्थामा संगठनको विकास हुन सक्दैन ।

५. न्याय (Equity)

सहकारीका सदस्यहरूले कसैलाई मर्का पारी फाईदा लिनु हुँदैन भन्ने विश्वास गर्दछ । न्याय भन्नाले शोषण विहिन आर्थिक सम्बन्धहरू प्रवर्द्धन गर्ने मूल्य हो ।

६. ऐक्यवद्धता (Solidarity)

ऐक्यवद्धता भन्नाले सदस्यहरूबीचको एकता माथिको विश्वास हो । समान आकांक्षा राख्ने सदस्यहरू एकजुट भएर प्रयास गरेको खण्डमा आफ्नो आकांक्षा साकार पार्न सक्दछ ।

ख) नैतिक मूल्य (Ethical Values)

विशेषतः नैतिक मूल्यहरू सहकारी संगठन र समाजविचको सम्बन्धसँग गाँसिएका देखिन्छन् ।

१. इमानदारिता (Honesty)

गैर सदस्य र समुदायलाई नछल्ने मूल्य नै इमानदारिताको मूल्य हो । सहकारीले स्वभावैले देशको कानून पालना गर्दछन् र तिनका क्रियाकलापहरू छर्लङ्ग हुन्छन् ।

२. खुलापन (Openness)

खुलापनको मूल्य वस्तुतः स्वतन्त्रताको मूल्य हो । सहकारीहरूको सेवा उपयोग गर्नेहरूका लागि पनि संस्थाको सदस्यता सधैं खुला रहन्छ भने सदस्यता त्याग गर्न चाहने सदस्यले पनि जुनसुकै बेला संस्था छोड्न सक्दछन् ।

३. सामाजिक उत्तरदायित्व (Social Responsibility)

सहकारी संस्थाहरूले सामाजिक उत्तरदायित्व ग्रहण गर्दछ । समाजको इकाईको रूपमा जुनसुकै संगठनको समाजप्रति जिम्मेवारी रहन्छ र सो जिम्मेवारी पुरा नगर्ने संगठन समाजग्राह्य हुँदैनन् ।

४.अरुको हेरचाह (Caring For Others)

सहकारीका सदस्यहरूले सम्भव भएसम्मका उपायहरूद्वारा समाजका अरु सदस्यहरूको समेत भलो गर्न खोज्दछ । सहकारी व्यवसायको सञ्चालन, नियन्त्रण, निर्देशन तथा व्यवस्थापन गर्ने प्रणाली, विधी, संयन्त्र एवं नीतिको समष्टी रूप नै सहकारी शासन प्रणाली हो । सार्वजनिक तथा निजी व्यवसाय प्रणाली सञ्चालन गर्ने पद्धती जस्तै यसको पनि आफ्नै विशिष्ट एवं छुट्टै संस्थागत, संरचनागत व्यवस्था, कानूनी आधार, विश्वव्यापी सिद्धान्त, मूल्य तथा आचार संहिताहरू छन् । यीनीहरूको समग्र योग नै सहकारी शासन प्रणाली हो । राज्यको शासन प्रणाली सञ्चालन जस्तै यसको पनि आफ्नै प्रकृया र संयन्त्र रहेको छ । राज्यहरूको छाता संगठन UNO भने जस्तै यसको पनि विश्वव्यापी छाता संगठन ICA एवं क्षेत्रीय संगठनहरू पनि रहेका छन् । सहकारी शासन प्रणालीमा खास गरी "cooperatives are mini state" भने गरिन्छ । यो सदस्य केन्द्रित व्यावसाय वा उद्यम हो । त्यसैले यसले आफ्ना सदस्यहरूको सामाजिक, आर्थिक, साँस्कृतिक तथा अन्य आवश्यकताहरू जस्तै womb to tomb सम्मका सबै चाहानाहरू पुरा गर्न प्रयासरत हुने गर्दछन् । राज्यहरू जस्तै mini state सहकारीहरू हुन । यीनीहरूको विभिन्न अंगहरू हुने गर्दछन् । त्यस्तै यीनीहरूका विभिन्न अंगहरू हुने गर्दछन् । व्यवस्थापीका अंगको रूपमा जस्तै साधारण सभा जहाँ सहकारीका सम्पूर्ण विधान, विनियम तथा आचार संहिताहरूको तर्जुमा, बजेट तथा अन्य कार्यकारिणीहरूको अनुमोदन गर्ने गर्दछ । त्यस्तै कार्यपालिका अंगको रूपमा सञ्चालक समिति रहेको हुन्छ । उक्त समितिले विधान तथा विनियम भित्र रहेर विभिन्न निर्णयहरू गर्ने गर्दछ । त्यस्तै कार्यपालिका/सञ्चालकको सचिवालयको रूपमा व्यवस्थापक वा प्रमुख कार्यकारी अधिकृतका साथै दैनिक प्रशासन गर्ने कर्मचारीहरू (bureaucracy) निजामती प्रशासनको रूपमा रहेको हुन्छ । लेखा समिति यसले संस्थाको दैनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापहरूको निगरानी राख्ने, गल्ती कमजोरी समयमै गल्ती नदोहोरिन दिने काम गर्दछ । आर्थिक लोकतन्त्रको अभ्यास र अवलम्बन गर्ने पद्धती, संस्थाको रूपमा यो सञ्चालन एवं निर्देशन भएको हुन्छ । खास गरि राजनितिक लोकतन्त्रको व्यापकस्तरमा विश्वव्यापी रूपमा अभ्यास भएता पनि आर्थिक लोकतन्त्रको अभ्यासको व्यापक रूपमा चर्चा परिचर्चा हुन सकेको छैन । त्यसैले राजनितिक लोकतन्त्र एवं आर्थिक लोकतन्त्रको परिपक्व र खुलारूपमा अभ्यास गर्ने मञ्च नै सहकारी पद्धती हो । त्यसैले सहकारी संरचना एवं पद्धतिले यसलाई Ideal Economic Democracy रूपमा लिने गरिन्छ, जसमा आफ्ना सदस्य मालिकहरूको साझा र समान आवश्यकता पूर्तिको लागि श्रोत साधनको समान वितरण, समान सहभागिता, समान उत्तरदायीत्व, पारदर्शिता, लाभ घाटाको बाँडफाँडमा सामान्य निर्णय प्रक्रियामा One vote one member को माध्यमबाट Cooperative Governance लाई बढी लोकतन्त्रका मूल्य र मान्यताबाट सञ्चालन गर्ने प्लेटफर्म हुने गर्दछ । सहकारिता र सामाजिक सुरक्षाको पाटो सहकारी शासनको अर्को महत्वपूर्ण पक्षको रूपमा हेरिन्छ ।

नेपालमा सहकारी शासन प्रणालीको मौजुदा संरचना

परापूर्वकालदेखि परम्परागतरूपमा नेपाली समाजमा सञ्चालनमा रहेका धर्म भकारी, गुठी, ढिकुरी, अर्मपर्म, धार्मिक मेलाहरू जातिगत एवं सामाजिक संस्कारका रूपमा रहेका व्यवस्थाहरू सहकारिताका नमुना मान्न सकिन्छ । नेपालमा सहकारी आन्दोलनलाई ३ भागमा बाड्न सकिन्छ, परम्परागत एवं बन्दमुखी

अर्थव्यवस्थामा सहकारी आन्दोलन (वि.सं.२०१६ पूर्व), राज्य नियन्त्रित अर्थव्यवस्थामा सहकारी आन्दोलन (वि.सं.२०१७ देखि २०४६ सम्म), उदारीकरण, विश्वव्यापीकरण तथा बजारमुखी अर्थव्यवस्थामा सहकारी आन्दोलन (वि.सं.२०४७ देखि हालसम्म) । वि.सं. २०१० सालमा नेपाल सरकारको योजना विकास तथा कृषि मन्त्रालयको मातहत रहने गरी सहकारी विभागको स्थापना भयो । तथापि नेपालमा सहकारी आन्दोलन त्यति लामो नभएता पनि वि.सं. २०१३ सालको बखान सहकारी संस्था नै मान्ने गरिन्छ । आधुनिक सहकारी आन्दोलन भएको नेपालमा करिब ६ दशक भएको छ । ३० वर्षे पञ्चायती शासन व्यवस्थामा सहकारी आन्दोलन राज्य निर्देशित तथा राजनैतिक निर्देशितरूपमा सञ्चालन तथा प्रयोग गरियो । नेपाल सम्वत् २०४६ सालको राजनितिक परिवर्तन पछि अबलम्बन गरेको विश्वव्यापीकरण, उदारीकरण तथा खुला बजारमुखी अर्थतन्त्रले सामाजिक, आर्थिक तथा प्रविधीको क्षेत्रमा ठूलो परिवर्तन ल्याएको छ । सहकारी क्षेत्रलाई राज्यको नियन्त्रण भन्दा बाहिर राख्नु पर्ने गरी सहकारिताका अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा स्वीकार गरिएका स्वायत्तता र स्वतन्त्रताको सिद्धान्त अनुकूल अगाडी बढ्यो । नेपालको जनआन्दोलन २०६२/६३ राजनितिक परिवर्तन पश्चात सहकारी क्षेत्रको विकास गरी आर्थिक विकासमा टेवा पुऱ्याउने उद्देश्यले नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले सहकारी क्षेत्रलाई अर्थतन्त्रको एउटा खम्बाको रूपमा अवलम्बन गर्‍यो । जसमा संविधानको धारा ३५को उपधारा (२) मा सरकार, सहकारिता तथा नीजि क्षेत्रको माध्यमबाट मुलुकको अर्थतन्त्रको विकास गर्ने नीति राज्यले अबलम्बन गर्ने छ, भन्ने प्रावधान राखिए पछि देशको सम्वृद्धि तथा विकासका लागि सहकारीको भूमिका अभै बढ्दै गएको छ ।

नेपालमा सहकारी शासन प्रणालीको मौजुदा संरचना

पहिलो सहकारी व्यवस्थापनको सरकारी नियमन, सहजकर्ता, प्रबर्द्धक र समन्वयकर्ताको भूमिका एवं प्रशासनका विषयहरू र दोस्रो सहकारी आन्दोलनको संस्थागत, संरचनागत, नीतिगत व्यवस्था, व्यवहारगत र अन्तर्राष्ट्रिय सिद्धान्त एवं मूल्य मान्यताका पक्षहरू गरी नेपालमा सहकारी शासन प्रणालीका दुई प्रकारका संरचना रहेका छन् ।

त्यसैले सहकारी आन्दोलनको संस्थागत, संरचनागत, सिद्धान्त, मूल्यगत पक्ष र सहकारी व्यवस्थापनको सरकारी क्षेत्रको संरचना, कानूनी एवं नीतिगत पक्षको व्यवस्थापन र सञ्चालनको समग्र पक्ष नै सहकारी शासन प्रणाली हो । सहकारी स्वनियन्त्रित, स्वेच्छिक तथा स्वतन्त्र व्यक्तिहरूको सामूहिक लाभ र फाइदाका लागि समुदायमा आधारित र सदस्य केन्द्रीत सेवामूलक व्यवसाय हो । सहकारी स्वतन्त्र र स्वनियमन निकाय भएता पनि यीनीहरूको नियमन, समन्वय, सहजकर्ताको रूपमा सरकारको भूमिका रहेको हुन्छ । सरकारले सहकारी आन्दोलनलाई सही र निश्चित गोरेटोमा हिँडाउनका लागि नीतिगत, कानूनी, संवैधानिक प्रावधान तथा व्यवहारगत पक्षहरूको सञ्चालन गर्दछ । स्वायत्त तथा स्वतन्त्रता भनेको जे पायो त्यही गर्न पाउने छाडतन्त्र र अराजकतन्त्र भने होइन । सहकारी शासन प्रणालीलाई व्यवस्थित तथा प्रभावकारी बनाउनकालागि संस्थागत, संरचनागत, नीतिगत, कानूनको तर्जुमा, कार्यान्वयन एवं अनुगमन सहभागीता एवं पारदर्शिरूपमा कार्य गर्ने । सहकारीमार्फत शोषित, पिडित, गरिब, पिछडिएका वर्ग, जातजाति, लिङ्ग तथा क्षेत्रको विकासकालागि समुदायमा आधारित सहकारी प्रणाली विकास गर्ने । सामाजिक न्याय, सामाजिक उत्तरदायित्व तथा आर्थिक

सामाजिकरूपले बहिष्कृत वर्गलाई मूलप्रवाहीकरणमा ल्याउन सहकारी प्रणालीमा जनतालाई समाहित गर्ने । विभिन्न देश पिच्छे सहकारी प्रणालीलाई फरक फरक रूपमा अवलम्बन गर्ने गरेका छन् । कतै राज्य नियन्त्रित र निर्देशित छन् भने कतै सहकारीको विश्वव्यापी मूल्य मान्यतामा आधारित रहेर खुलारूपमा सञ्चालन भएका छन् । नेपालमा सरकारी शासन प्रणालीको सरकारी तथा सहकारी आन्दोलनको पक्षमा देहायका संस्थागत, कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्था रहेको छ ।

सहकारी क्षेत्रको सरकारी संस्थागत व्यवस्था

१. सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालय
२. राष्ट्रिय सहकारी विकास बोर्ड
३. सहकारी विभाग
४. केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्र
५. क्षेत्रीयस्तरका ५ वटा सहकारी प्रशिक्षण तथा डिभिजन कार्यालय
६. ३३ वटा सहकारी डिभिजन कार्यालय ।

नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था

१. नेपालको संविधानमा सार्वजनिक निजी र सहकारी क्षेत्रको माध्यमबाट मुलुकको अर्थतन्त्रको विकास गर्ने उल्लेख गरिएको छ ।
२. राष्ट्रिय सहकारी नीति, २०६९
३. सहकारी ऐन, २०४८
४. सहकारी नियमावली, २०४९
५. राष्ट्रिय सहकारी बोर्ड ऐन, २०४९
६. सहकारी संघ/संस्था दर्ता, सञ्चालन, लेखापरिक्षण, अनुगमन तथा नियमन सम्बन्धी मापदण्ड, २०६८
७. आवधिक तहौं त्रिवर्षीय योजना, २०७०/७१-२०७२/७३
८. सहकारी संस्था संघ सम्बन्धी भन्सार छुट तथा अनुदान निर्देशिका, २०६८

२. सहकारी शासन प्रणालीका सहकारी आन्दोलन पक्ष

सहकारी शासन प्रणालीमा सहकारी आन्दोलनका संस्थागत पक्ष, नीतिगत पक्ष, अन्तर्राष्ट्रिय सिद्धान्त र मूल्य तथा व्यवहारको समग्रता हो । यसले खास गरी महासंघ, संघ तथा प्रारम्भिक सहकारी संस्थासम्मको पक्षहरूलाई समेट्ने गर्दछ । प्रारम्भिक सहकारी संघ देखि राष्ट्रिय सहकारी संघसम्मको सञ्चालन र व्यवस्थापनको पक्ष सहकारी आन्दोलनको पक्ष हो ।

सहकारी आन्दोलनको मौजुदा संगठनात्मक संरचना

१. राष्ट्रिय सहकारी संघ लिमिटेड नेपाल

२. विषयगत केन्द्रीय सहकारी संघहरू

२.१. नेपाल केन्द्रीय बचत तथा ऋण सहकारी संघ लि. २.२ केन्द्रीय दुग्ध सहकारी संघ लि. २.३ केन्द्रीय उपभोक्ता सहकारी संघ लिं. २.४ केन्द्रीय कृषि सहकारी संघ लिं. २.५ केन्द्रीय तरकारी तथा फलफूल सहकारी संघ लिं. २.६ नेपाल मौरिपालन केन्द्रीय सहकारी संघ लिं. २.७. नेपाल कृषि सहकारी केन्द्रीय संघ लिं. २.८. जुनार केन्द्रीय सहकारी संघ लिं. २.९. केन्द्रीय उखु उत्पादक सहकारी संघ लिं. २.१०. नेपाल विद्युत केन्द्रीय सहकारी संघ लिं. २.११. केन्द्रीय चिया सहकारी संघ लिं. २.१२. नेपाल सूचना तथा सञ्चार केन्द्रीय सहकारी संघ लिं. २.१३. नेपाल केन्द्रीय स्वास्थ्य सहकारी संघ लिं. २.१४. नेपाल केन्द्रीय जडिबुटी सहकारी संघ लिं. २.१५. बीउ उत्पादक केन्द्रीय सहकारी संघ लिं.

२.१६. नेपाल बहुउद्देश्यीय केन्द्रीय सहकारी संघ लि. २.१७. नेपाल केन्द्रीय मत्स्य सहकारी संघ लिमिटेड ।

२.१८. नेपाल केन्द्रीय सुपारी सहकारी संघ लिमिटेड ।

३. राष्ट्रिय सहकारी बैंक लिमिटेड

४. जिल्ला सहकारी संघ

५. विषयगत जिल्ला सहकारी संघहरू

६. प्रारम्भिक सहकारी संस्थाहरू

❖ सहकारी आन्दोलनको मौजुदा नीतिगत पक्ष :

सहकारी शासन प्रणालीकोलागि संघ वा संस्थाहरूका आफ्नै विधानको व्यवस्था रहेको छन् भने विधानले सृजना गरेका व्यवस्थापीकाको रूपमा सार्वभौम साधारण सभा, सञ्चालक समिति, व्यवस्थापन , वित्तिय अनुशासनको लागि लेखा समिति, सल्लाह सुभावाकोलागि सल्लाहकार समिति तथा अन्य समितिहरू रहेका छन् । त्यस्तै संस्थाका थुप्रै गतिविधि सञ्चालनको लागि विभिन्न नीति तथा विनियमहरू रहेका हुन्छन् । कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी विनियमावली, ऋण नीति, बचत नीति, लगानी नीति, तालिम तथा शिक्षा नीति जस्ता थुप्रै नीतिहरू मार्फत सहकारी संस्थाहरू सञ्चालन भइरहेका हुन्छन् । यसका साथै आफ्ना योजना, कार्यक्रम,परियोजना तथा रणनीतिहरू मार्फत सहकारी संस्थाहरूले सहकारी शासन प्रणालीलाई सञ्चालन गरेका हुन्छन् । सुशासन सम्बन्धी नीतिहरू राष्ट्रिय सहकारी संघको पाँच वर्षे सहकारी विकासको रणनीतिक योजना, २०६९ रहेका छन् । यसका साथै विश्व व्यापीरूपमा अवलम्बन गर्ने सहकारीका ७ वटा सिद्धान्त, आधार मूल्य तथा नैतिक मूल्यहरू पनि सहकारी शासन सञ्चालनको मुल नीतिगत आधारस्तम्भ हुन् ।

सहकारी शासन प्रणालीको भावी संरचना

सबै किसिमका सहकारी उद्योग व्यवसायहरूलाई प्रजातन्त्रिक पद्धतिको सम्बर्द्धन र प्रवर्द्धन गर्दै स्वतन्त्र, स्वायत्त र स्वनिर्णयको संयन्त्रमा Corporate Culture को अभ्यासलाई आत्मसात् गरी सक्षम, सवल र दिगो सहकारी शासन प्रणाली विकास गर्न अवको आवश्यकता हो । सहकारी प्रणालीमार्फत छरिएर रहेका श्रम, सीप, पूँजी र प्रविधिलाई एकिकृत रूपमा परिचालन गरि समाजमा रहेको गरिबी, बेरोजगार र सामाजिक बिभेद न्यूनिकरण गर्न सकिन्छ, यदि इमान्दार र अनुशासित रूपमा सहकारी पद्धतीलाई परिचालन गरियो भने । नेपालको ऐतिहासिक र लामो प्रतिक्षा पश्चातको उपलब्धीको रूपमा नेपालको संविधान जारी भई कार्यान्वयनको चरणमा छ । उक्त संविधानले परिकल्पना गरेको नेपालको संघीय शासन प्रणाली अनुरूपको सहकारी शासन प्रणालीको पुनसंरचना गर्न आवश्यक छ । त्यसैले मौजुदा माथि उल्लेखित सहकारी प्रणालीलाई बढी लचक, व्यावहारिक एवं अनुशासनयुक्त र जनताको सहकारी प्रणालीलाई कार्यान्वयन गर्न नयाँ नीतिगत, कानूनी, संरचनागत, संगठनात्मक, संस्थागत, जनशक्तिगत र व्यवहारगत व्यवस्थाहरू निर्माण गर्नु पहिलो चुनौतीपूर्ण खुट्टिकिलो हो । त्यस खालको व्यवस्थापन गर्नको लागि वि.सं. २०४७ को जस्तो एउटा सरकार र अभियान सहितको सहकारी विशेषज्ञ सहितको सहकारी पुनःसंरचनाकोलागि सुभाब समिति गठन गरी त्यसैको सुभाबको आधारमा सहकारीको सरकार र अभियानको नीतिगत, कानूनी, संगठनात्मक, संरचनात्मक, जनशक्तिगत र व्यवहारगत पक्षहरूको पुनःनिर्माण गर्न आवश्यक छ । यसरी समग्र नेपालको सहकारी आन्दोलनको ६० वर्षको इतिहासको पुनः मूल्याङ्कन, हाल सहकारी क्षेत्रमा देखिएका समस्या र चुनौतीहरूका साथै विश्व सहकारी इतिहासको १७० वर्षे सहकारी आन्दोलन र विभिन्न क्षेत्रको सहकारीको योगदानलाई सिंहावलोकन गरी नेपालको सहकारी प्रणालीको क्षेत्र र लगानीको दायरालाई प्रक्षेपण गर्नु पर्दछ । सहकारीलाई कसरी उत्पादनशील उद्योग र व्यवसायको रूपमा विकास गर्ने, यसको लगानीलाई कसरी प्रभावकारी बनाउने, उत्पादनमूलक बनाउने, तुलनात्मक लाभ लागतका क्षेत्रमा सहकारीको पुँजीलाई परिचालन गर्ने विषयलाई व्यापक बनाउन आवश्यक छ । अबको सहकारी प्रणाली पूर्ण विकेन्द्रीत र स्वायत्त हुने गरि विधी र कानूनको निर्माण गर्नु पर्दछ, किनभने अहिलेको जस्तो पूर्ण केन्द्रीकृत सहकारी संरचनाले शहरी सहकारीमात्र फैलाए ग्रामीण क्षेत्रमा सहकारीको उपस्थिति न्यून रह्यो, जसले सहकारी समावेशी हुन सकेन । सहकारीको संस्था र संघ गठनको लागि विधि वा मानक फरक फरक बनाउनु पर्ने देखिन्छ । उत्पादनशील सहकारीको कार्यक्षेत्र देश भरि हुन सक्ने प्रावधान र वित्तिय सहकारीको कार्यक्षेत्र सिमित हुने व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।

नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ५० को उपधारा (३)मा सहकारीलाई राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको प्रमुख खम्बाको रूपमा अबलम्बन गरिएको छ । “सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता तथा विकासमार्फत उपलब्ध साधन र स्रोतको अधिकतम परिचालनद्वारा तीव्र आर्थिक वृद्धि हासिल गर्दै दिगो आर्थिक विकास गर्ने तथा प्राप्त उपलब्धिहरूको न्यायोचित वितरण गरी आर्थिक असमानताको अन्त्य गर्दै शोषणरहित समाजको निर्माण गर्न राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र तथा उन्नतिशील बनाउँदै समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने राज्यको आर्थिक उद्देश्य हुनेछ ।” भन्ने उद्देश्य रहेको छ ।

नेपालको संविधानमा सहकारीको अधिकार क्षेत्र

अनुसूचि ६ मा प्रदेश अधिकारको सूचीमा रहेको छ ।

अनुसूचि ७ मा संघ र प्रदेश अधिकारको सूचीमा पनि रहेको छ ।

अनुसूचि ८ मा स्थानीय तहको अधिकारको सूचीमा रहेको छ ।

नेपालको संविधानका प्रावधानहरूलाई हेर्दा नेपालको सहकारी शासन प्रणालीलाई देहाय अनुरूप पुनसंरचना गर्न सकिन्छ ।

संघीय शासन प्रणालीमा सरकारको सहकारी भावी संरचना यस्तो पनि हुन सक्छ ।

१. सहकारी मन्त्रालय

सहकारीको सरकारी संरचना संघीय ढाँचामा पूर्णरूपमा विकेन्द्रीत एवं स्वायत्त हुन आवश्यक छ, अन्यथा जनतालाई सेवा पुर्याउन सक्दैन । त्यसैले केन्द्रमा सहकारीको केन्द्रीय नीति, योजना तथा कार्यक्रमहरूको सबै प्रादेशिक राज्यहरूमा समन्वय र सन्तुलन कायम गर्ने, अन्तर प्रादेशिक समस्या तथा बिवादहरूलाई मिलाउन सहकारी मन्त्रालय रहने छ ।

२. संघीय सहकारी रजिष्ट्रारको विभाग

समग्र देशका सहकारीहरूको बिचमा समन्वय गर्ने विभागीय निकायको रूपमा संघीय सहकारी मन्त्रालयको मातहत एक संघीय सहकारी रजिष्ट्रारको विभाग रहने छ, जसमा देहाय बमोजिमका संस्था वा संघहरू दर्ता हुन सक्दछन् ।

- संघीय सहकारी महासंघ
- संघीय विषयगत सहकारी संघहरू
- सहकारी बैङ्कहरू
- अन्तर प्रदेश कार्यक्षेत्र हुने सहकारीहरू संस्थाहरू

३. केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान

यो एउटा स्वायत्त सहकारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान हुने र यसले Staff Collage को रूपमा विकास गर्दा उपयुक्त हुन्छ । यसमा १ वर्षे DIPLOMA, १ वर्षे MASTER तहको सहकारी विषयहरूमा पढाइ हुने खालको प्रतिष्ठान बनाउँदा बढी व्यावहारिक हुन्छ । यस्तै ३ महिने, ६ महिने तथा ९ महिने सहकारी विषयका Degree हासिल गर्न सक्ने खालको पाठ्यक्रम तयार गरी सहकारीको जनशक्ति निर्माणमा यसले सहयोग गर्दछ ।

४. प्रादेशिक सहकारी मन्त्रालय

यो प्रदेशमा हुने सहकारीको नीति, योजना र कानूनको निर्माण गर्ने निकायको रूपमा हुन सक्नेछ ।

५. प्रादेशिक सहकारी रजिष्ट्रारको विभाग

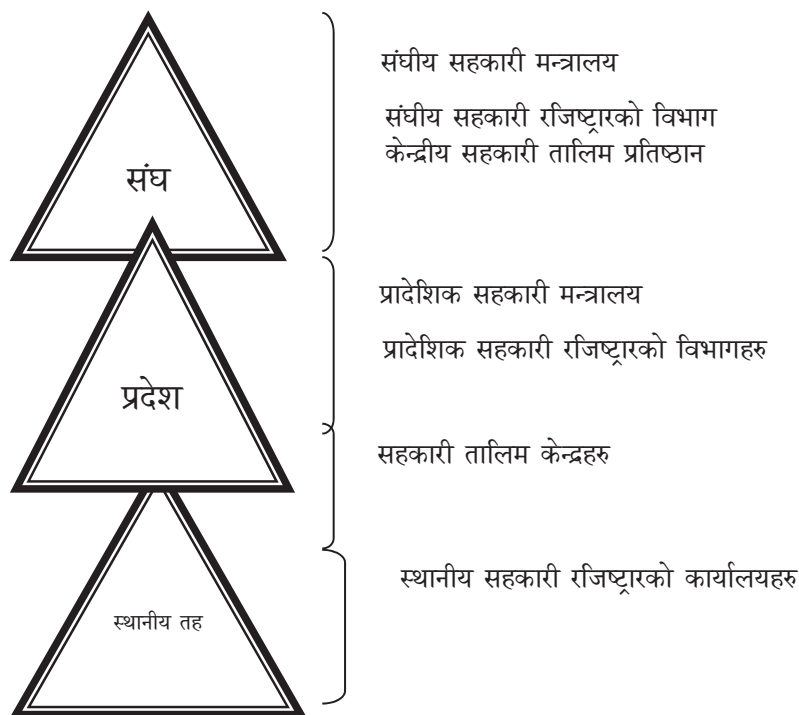
यो प्रदेशस्तरको सहकारी दर्ता अनुगमन गर्ने नियामक निकाय हुन सक्नेछ । यसमा देहायको संस्था वा संघहरू दर्ता हुन सक्नेछन् ।

- प्रादेशिक सहकारी महासंघहरु
- प्रादेशिक विषगत सहकारी संघहरु
- अन्तर स्थानीय सरकार सहकारी संस्थाहरु

६. सहकारी तालिम केन्द्रहरु

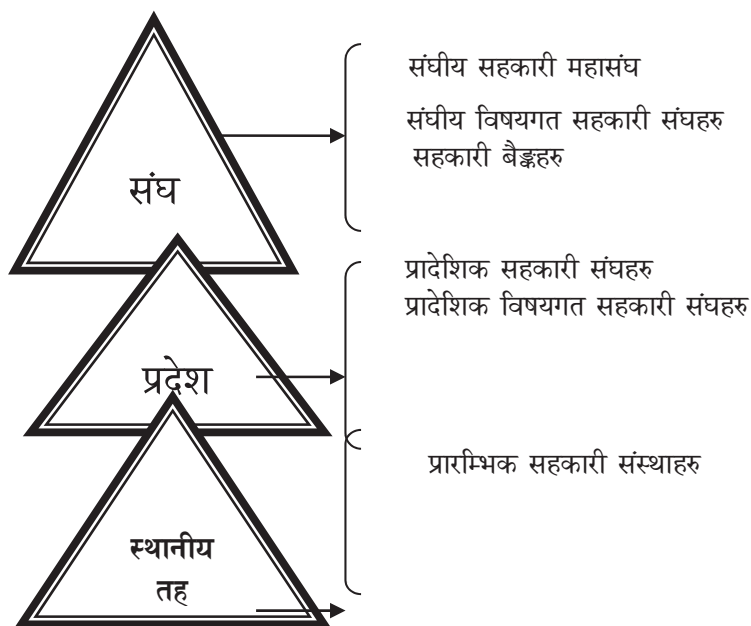
७. स्थानीय सहकारी रजिष्ट्रारको कार्यालय

यसरी सरकारको सहकारी संरचना बनाउन सकिन्छ भने सहकारीमा रहेने जनशक्ति बढी सहकारी मैत्री बनाउने गरि सहकारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा १ वर्षे डिप्लोमा र १ वर्षे मास्टर अनिवार्य पढाउने गर्दा सहकारीमा सहकारी पढेका जनशक्ति मार्फत सहकारीको प्रबर्द्धन गर्न सकिन्छ ।



संघीय शासन प्रणालीमा सहकारी अभियानको संरचना यस्तो पनि हुन सक्छ ।

सहकारी आन्दोलन वा अभियानको संरचना संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा देहाय बमोजिम पुनःसंरचना गर्न सकिने देखिन्छ ।



सहकारी संघहरूको व्यवसायिकरण गरि राजनीतिकरणबाट मुक्त हुनेगरि यसको संरचना तयार गर्नुपर्ने आजको आवश्यकता हो । यस्तो कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्थामा सहकारी संघको नेतृत्वमा जानकोलागि प्रारम्भिक सहकारी संस्थामा २ कार्यकाल अनिवार्यरूपमा अध्यक्ष भएको हुनुपर्ने तथा कुनै राजनीतिक दलको कार्यसमितिमा नरहेको व्यक्ति सहकारी संघको सञ्चालक हुने वा संघमा हुने व्यक्तिले राजनीतिक जिम्मेवारी त्याग्नुपर्ने साथै संघको व्यवसायीकरण गर्ने व्यवस्था कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ । संयुक्त लगानीमा उद्योग व्यवसाय गर्न सहकारीलाई अनुमति दिनु पर्दछ साथै सहकारी, नीजि र सहकारी लगानीको प्रावधानहरूको व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

सहकारी क्षेत्रको उपलब्धि

सन् १९८० को दशकको वरपरबाट सुरु भएको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, एवं प्रविधि विकासको नयाँ मोडेल प्रतिस्पर्धात्मक खुला बजार प्रणाली र उदारीकरण एवं विश्वव्यापीकरण (Global Village) जस्ता नौला र आधुनिक आर्थिक विकासका ढाँचाहरूले विश्व तीव्रतर र गतिशील रूपमा अघि बढिरहेको छ । वि.सं. २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि अवलम्बन गरेको विश्वव्यापीकरण, उदारीकरण तथा खुला बजारमुखी अर्थतन्त्रले सामाजिक, आर्थिक तथा प्रविधिको क्षेत्रमा ठूलो परिवर्तन ल्याएसँगै सहकारी क्षेत्रले पनि राज्यको निर्देशन भन्दा बाहिर राखी विश्वव्यापी सहकारीको मूल्य र मान्यतामा यसको प्रयोगको सुरुवात भयो । यही परिप्रेक्ष्यमा हालसम्म देशभरि ३१,१७७ सहकारी संस्थाहरू रहेका छन् भने यसमा ५० लाखभन्दा बढी नेपालीहरू सहकारीका सदस्य रहेका छन् । सहकारी सदस्यको रूपमा ४४ प्रतिशत भन्दा बढी महिलाहरूको सहकारीमा संलग्नता रहनुमा सहकारी क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता एवं सशक्तिकरणमा सहकारीले ठूलो योगदान दिएको छ । महिलाहरूले मात्र सञ्चालन गरेका सहकारीको संख्या ३६ सय भन्दा बढी रहेका छन् । सहकारीको कुल शेयर पुँजी रु. ४५ अर्ब बचत निक्षेप रु. १७० अर्ब र लगानी १६८ अर्ब पुगेको छ भने देशको कुल वित्तीय कारोबारको १८ प्रतिशतको हिस्सा रहेको छ भने कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा सहकारी क्षेत्रको योगदान ३ प्रतिशत रहेको छ । सहकारी संघसंस्थाहरूमा ५३ हजार भन्दा बढी नेपाली नागरिकहरूले प्रत्यक्ष

र करिब ७ लाख भन्दा बढीले अप्रत्यक्ष रोजगारी प्राप्त गरेका छन् । राज्य नपुगेका क्षेत्र र निजी क्षेत्र जान नचाहेको क्षेत्र तथा समुदायमा सहकारीले आम जनतालाई लाभान्वित गर्न सकेको पाइएको छ साथै ७५ वटै जिल्लामा सहकारी संस्थाहरूको विस्तार भएको छ ।

• नेपालमा सहकारी क्षेत्रको सम्भावनाहरू

नेपालको संविधानले सहकारी क्षेत्रलाई अर्थतन्त्रको एउटा खम्बाको रूपमा अवलम्बन गर्‍यो । जसमा संविधानको धारा ५०को उपधारा (३) मा सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको माध्यमबाट मुलुकको अर्थतन्त्रको विकास गर्ने नीति राज्यले अवलम्बन गर्ने छ, भन्ने प्रावधान राखिएपछि देशको सम्वृद्धि तथा विकासका लागि सहकारीको भूमिका अभै बढ्दै गएको छ । साथै यस क्षेत्रको सम्भावनालाई देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

१. सहकारी क्षेत्र समुदायमा आधारित व्यवसाय भएको हुँदा राज्यले गर्न नसकेको तथा निजी क्षेत्र जान नचाहेको ग्रामीण दुर्गम क्षेत्र, संस्थागत बैकिङ्ग पहुँच कम भएको क्षेत्रमा सहकारीले सेवा दिन सक्दछ ।
२. GDP को ठूलो हिस्सा २८ प्रतिशत भन्दा बढि रेमिट्यान्सलाई सहकारी मार्फत उत्पादनमूलक क्षेत्रमा प्रवाह गर्न सकिन्छ ।
३. सहकारी क्षेत्रमा सानो सानो लगानीलाई प्रयोग गरेर स्थानीय सीप, पुँजी र प्रविधिको प्रयोगबाट घरेलु तथा कुटीर उद्योगहरू सहकारी मार्फत सञ्चालन गर्न सकिन्छ ।
४. नेपाल सरकार तथा अन्तर्राष्ट्रिय दातृ संस्थाहरूको सहकारीमार्फत दिने सहयोगको मात्रामा वृद्धि र व्यापक चासो बढेको ।
५. गरिबी निवारण कोष, साना व्यवसायी तथा युवा स्वरोजगार कोष तथा अन्य निकायहरूले सहकारी मार्फत लगानीमा वृद्धि गरेकाले यसको विकासमा लगानीमा वृद्धि ।
६. युवाहरूमा उत्पादनशील एवं बचत तथा ऋण सहकारी प्रति आकर्षण बढ्दो ।
७. सहकारी ऐन, २०४८, नियमावली, २०४९, आवधिक तेह्रौँ त्रिवर्षीय योजना २०७०/७१-२०७२/७३, सहकारी संस्था संघ सम्बन्धी भन्सार छुट तथा अनुदान निर्देशिका, २०६८ तथा सरकारका प्रत्येक वार्षिक नीति तथा कार्यक्रममा सहकारीहरूलाई कर छुट तथा अनुदानको व्यवस्था रहेको ।
८. अब सरकार र निजी क्षेत्रमा मात्र भर पर्न नहुने धारणाको विकासले सहकारीप्रति बढ्दो भुकाव ।
९. सरकारका प्रत्येक वार्षिक नीति तथा कार्यक्रममा सहकारीहरूलाई जोड दिँदै “गाँउ गाँउमा सहकारी घर घरमा रोजगारी” जस्ता कार्यक्रमहरूको घोषणाले सहकारी क्षेत्रमा प्राथमिकता रहेको ।
१०. महिला तथा विपन्न वर्गको पहुँचमा सहकारीको विस्तारका साथै देशभरि सहकारीको सञ्जाल निर्माण भएको ।

• सहकारी क्षेत्रमा देखिएका समस्याहरू

सहकारी क्षेत्र समुदायमा आधारित सदस्यद्वारा नियन्त्रित, स्वतन्त्र तथा स्वायत्त उद्यम भएको भएता पनि खुकुलो सहकारी कानून तथा दिर्घकालीन सोचका कारणले यस क्षेत्रमा थुपै समस्याहरू रहेका छन् ।

१. सहकारीको नियमन तथा अनुगमनका लागि समय सापेक्ष ऐन, नियम, कानूनमा सुधार नहुनु ।
२. पर्याप्त अनुगमन तथा नियमन नहुनु

३. औपचारिक शिक्षा तथा तालिमको अभाव
४. बचत तथा ऋणको कारोवारमा मात्र सहकारीहरू केन्द्रित हुनु ।
५. प्रर्याप्त वैज्ञानिक सूचना प्रणालीको अभाव
६. सबै जिल्लामा सहकारी कार्यालय नहुनु
७. सम्पूर्ण अधिकार केन्द्रीकरण हुनु, सम्पूर्ण अधिकार रजिष्ट्रारमा केन्द्रीत भएको ।
८. सहकारीहरूको संख्यात्मरुपमा मात्र वृद्धि भएको गुणात्मक रुपमा हुन नसकेको तथा बचत तथा ऋण सहकारी बढी सहर केन्द्रित भएका ।
९. कमजोर सहकारी कानून जसमा न्यून सजायँ (करोड ठगी गर्दा पनि १५०० जरिवाना मात्र भएको) ।
१०. बचत तथा ऋण सहकारीको छुट्टै कानूनको अभाव भएकोले यस्ता किसिमका सहकारीहरूको व्यवस्थापन गर्न गाह्रो भएको
११. अप्रर्याप्त बजेट
१२. सहकारीको बारेमा आम जनतामा चेतनाको कमी
१३. कमजोर कानूनको कारणले ठूलो परिमाणमा सर्वसाधारणको रकम हिनामिना भएको ।

• सहकारी क्षेत्रका चुनौतीहरू

सहकारी संघ संस्थाहरूको आधुनिक तथा सकारात्मक रुपमा सुधार ल्याउन विद्यमान चुनौतीहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् :

१. सहकारी क्षेत्रमा दिन दुगुना रात चौगुना विकृती र भ्रष्टाचार रोकनु ।
२. हाल बचत तथा ऋण सहकारीमा सर्वसाधारण जनताको डुबेको करिब १२ अर्व जनतालाई फिर्ता गर्नु ।
३. सहकारी संस्थाको प्रचलित कानूनी व्यवस्था सुधार तथा सबै क्षेत्र र जिल्लामा सरकारीहरूको विस्तार गर्नु
४. बचत तथा ऋण सहकारीको भन्दा उत्पादनमूलक तथा कृषि सहकारीको विस्तार गर्नु
५. सहकारीका उत्पादन तथा बस्तुहरूलाई बिक्रीको लागि बजारीकरणको विकास गर्नु
६. सहकारी शिक्षाको विकास गर्न औपचारिक शिक्षामा विस्तारको लागि विश्वविद्यालय तथा विद्यालयमा यसको पढाई व्यवस्था नभएकोले दक्ष जनशक्ति तयार गर्नु ।
७. सहकारी अनुगमन प्रणालीलाई बढी प्रभावकारी बनाउनु ।
८. सहकारीमा हाल आधुनिक सूचना र प्रविधीहरू भित्र्याउनु ।

• सहकारी क्षेत्रको समस्या तथा चुनौतीहरूको समाधानको उपाय

सहकारी क्षेत्रले स्थानीयस्तरमा सानोस्तरको पुँजीलाई परिचालन गरि साना तथा घरेलु उद्योगहरूको माध्यमबाट रोजगारीको अवसरहरू सृजना तथा गरिबी निवारणमा ठूलो योगदान दिएको छ । तथापी यस क्षेत्रमा थुपै समस्याहरू रहेका छन् । ती समस्या तथा चुनौतीहरूको समाधान गर्न देहायको उपायहरू अवलम्बन गर्नु आवश्यक रहेको छ ।

१. नीति तथा कानूनी व्यवस्थामा सुधार :

- कमजोर तथा खुकुलो सहकारी कानूनी व्यवस्थामा प्रर्याप्त दण्ड सजायँको व्यवस्था सहित समय सापेक्ष

संशोधन गर्ने ।

- सहकारी नीति, २०६९ को कार्यान्वयनको लागि कार्यान्वयन कार्ययोजना तयार गरि कार्यान्वयन गर्ने ।
- सहकारी अनुगमन तथा नियमन प्रणालीलाई बढी प्रभावकारी रूपमा लिनको लागि अनुगमन तथा निरीक्षण नियमावलीको तर्जुमा गर्ने ।
- बचत तथा ऋण सहकारी तथा सहकारी बैंकको छुट्टै ऐनको तर्जुमा गर्ने ।
- सहकारीको बचत तथा ऋण लगानीको सुरक्षणको लागि सुरक्षण कोष कार्यविधि तर्जुमा गर्ने ।
- सहकारीको ऋण सूचना केन्द्र निर्देशिका तर्जुमा गर्ने ।

२. सहकारीको संस्थागत तथा संगठनात्मक सुधार

- सहकारीको मौजुदा संरचानामा विस्तार गरि आवश्यकता अनुसार सबै जिल्लामा सहकारी कार्यालयको स्थापना गर्ने
- हाल रजिष्ट्रारको अधिकार विकेन्द्रित गरी जिल्ला रजिष्ट्रारको व्यवस्था गर्ने ।
- सहकारीको अनुगमन प्रणालीलाई सघन बनाउन विभाग तथा कार्यालयको पुनसंरचना गरी अनुगमन महाशाखा बनाउने ।
- मन्त्रालयको पनि भूमिकालाई विस्तार गर्ने, गरिबी निवारणको लागि सहकारीलाई माध्यम बनाउने ।
- राष्ट्रिय सहकारी विकास बोर्डलाई Think Tank को रूपमा विकास गर्ने तथा आत्मनिर्भर बनाउने ।
- सहकारी क्षेत्रीय तालिम केन्द्रको रूपमा विकास गरी स्वायत्त प्रशिक्षण केन्द्र बनाउने ।

३. सहकारी आन्दोलनका क्षेत्रमा सुधार

- सहकारी आन्दोलनले आफुलाई आत्मनिर्भर बनाउने, सधै अनुदानमा चल्ने अवस्था रोक्ने
- सबै सहकारी संस्थालाई अनिवार्य संघको सदस्य बनाउने
- क्षमता विकास, शिक्षा तथा तालिममा बढी जोड दिने
- विकृती हटाउन जनचेतना फैलाउने
- संस्थागत क्षमता, रणनीतिक योजना तर्जुमा गरी लागु गर्ने
- सहकारी संघलाई राजनीतिकरणबाट मुक्त गर्ने

४. अन्य सुधार

- सहकारी क्षेत्रलाई सूचना तथा प्रविधि मैत्री बनाउने ।
- मानव संसाधन विकास गर्न क्षमता विकास तथा विदेशबाट तालिम दिने ।
- विद्यालय तथा विश्वविद्यालयको पाठ्यक्रममा सहकारी व्यवस्थापन विषय पढाउने ।
- तालिम, शिक्षा तथा सूचनाको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्ने ।
- सफल तथा उत्कृष्ट सहकारी संस्थाहरूलाई पुरस्कृत गर्न सहकारी पुरस्कारको स्थापना गर्ने ।
- कृषिजन्य सहकारीहरूको उत्पादनको लागि व्यवस्थित बजारको पूर्वाधार तथा चिस्यानकेन्द्र निर्माण गर्ने

उपसंहारः

सहकारी आफूना सदस्यहरूको मात्र नभई देशका सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक तथा वातावरणीय क्षेत्रको समग्र रूपान्तरण गर्ने विकासको Bottum up approach हो । यो समुदायमा आधारित एवं सदस्यद्वारा प्रजातान्त्रिक रूपमा नियन्त्रित प्रणाली हो । नेपालमा कृषि तथा अन्य उत्पादनका क्षेत्रमा यसले ठूलो योगदान दिएको छ । हाल महिलाहरूले मात्र सञ्चालन गरेका सहकारी संख्या ३६०० भन्दा बढी रहेका छन् । सहकारीको कुल शेयर पूँजी रु. ४५ अर्ब बचत निक्षेप रु. १७० अर्ब र लगानी १६८ अर्ब पुगेको छ भने देशको कुल वित्तीय कारोबारको १८ प्रतिशतको हिस्सा रहेको छ । कुल गार्हस्थ उत्पादनमा सहकारी क्षेत्रको योगदान ३ प्रतिशत रहेको छ । सहकारी संघसंस्थाहरूमा ५३ हजार भन्दा बढी नेपाली नागरिकहरूले प्रत्यक्ष र करिब ७ लाख भन्दा बढीले अप्रत्यक्ष रोजगारी प्राप्त गरेका छन् । राज्य र नीज क्षेत्रको पहुँच नपुगेको ठाउँमा तथा समुदायमा समेत सहकारीबाट स्थानीय बासिन्दाहरू लाभान्वित बन्न सकेको पाइएको छ साथै ७५ वटै जिल्लामा सहकारी संस्थाहरूको विस्तार भएको छ ।

सन्दर्भ सामग्रीः

१. Cooperative Adm & Management, 2012 ,DR S.L. Goal, Deep & deep Publication, Delhi .
२. प्रथम राष्ट्रिय सहकारी महासम्मेलन काठमाडौं, नेपाल, स्मारिका, २०७०, NCFN
३. प्रथम राष्ट्रिय सहकारी महासम्मेलन काठमाडौं, नेपाल, कार्यक्रम पुस्तिका, २०७०, NCFN
४. सहकारिता र नेपालमा यसको विकास, केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्र, २०६८ ।
५. ठकुरी, चन्द्रबहादुर, २०६७, नेपालमा सहकारी व्यावसाय व्यवस्थापन सिद्धान्त र अभ्यास, उपकार प्रकाशन, नयाँ बानेश्वर, काठमाडौं ।
६. ढकाल, लेखनाथ/सिवाकोटी, अशोक, २०६८, आधुनिकीकरण र सहकारिता, प्रशान्ति प्रकाशन, काठमाडौं ।
७. राष्ट्रिय सहकारी नीति, २०६९, सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालय सिंहदरबार, काठमाडौं ।
८. नेपालको संविधान ।
९. सहकारी दर्पण, २०७० काठमाडौं, सहकारी विभाग ।
१०. राष्ट्रसेवक सहकारी आवाज , २०६९ ,नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन काठमाडौं
११. सहकारी विकासको रणनीतिक योजना, २०६९ राष्ट्रिय सहकारी संघ लि. नेपाल ।
१२. सहकारी पुञ्ज, २०७०, वर्ष २, अंक ३, केन्द्रीय प्रशिक्षण केन्द्र, नयाँ बानेश्वर, काठमाडौं ।
१३. सहकारी सम्वाद, २०७०, वर्ष २४, अंक २, राष्ट्रिय सहकारी विकास बोर्ड, पुल्चोक, ललितपुर ।

भूकम्पको अवधारणा, जोखिम र सावधानीका उपायहरू

- प्रेमबहादुर थापा*

सारांश

पृथ्वीमा मुख्य रूपमा ७ वटा प्लेट छन् र सातैवटा प्लेट संगै हिंडिरहेका हुन्छन्। यो रफ्तारसँगै जब तिनीहरू एक-आपसमा ठोक्किन पुग्छन् तब भूकम्प जान्छ। पृथ्वीको माथिल्लो भागमा कारणवस यसको आन्तरिक ऊर्जा मिश्रित भएर हुन जाने भु-स्थलको कम्पनलाई नै भूकम्प भनिन्छ। हामीले पत्तै नपाइने किसिमले १ देखि ४ रेक्टर स्केलसम्मको सामान्यखालको भूकम्प दैनिकजसो गइरहेको हुन्छ।

वैज्ञानिकहरूका अनुसार जमीनबाट ८० देखि १ सय किलोमिटर तलसम्मको पृथ्वीको माथिल्लो भाग धेरै टुकामा विभाजित छ। ती टुकालाई 'टेक्टोनिक प्लेट' भनिन्छ। टेक्टोनिक प्लेटहरूको सिमाना जहाँ-जहाँ पर्छ ती क्षेत्रमा भूकम्प आउने गर्छ। यस्ता सिमानाहरूमा प्लेटहरू एकआपसमा ठोक्किने, एक प्लेट अर्कोमा घोटिएर तेर्सो गरी चिप्लिने, दुई प्लेट टाढा जाने र एक प्लेट अर्कोमुनि घुस्ने क्षेत्र पर्दछन्। जसअन्तर्गत नेपालको भूभाग पनि एक हो जुन इन्डियन प्लेटको माथि रहेको छ।

नेपालमा भूकम्प आउनुका प्रमुख कारणमा भारतीय भू-खण्डको उत्तरतिर भइरहेको विस्थापन हो। भारतीय भू-खण्ड हरेक वर्ष करिब ४ सेन्टिमिटरका दरले उत्तरतर्फ हिंडिराखेको छ र करिब २ सेन्टिमिटरका दरले हिमालयन क्षेत्रमा दबाव सञ्चित भइरहेको छ। यसरी सञ्चित भएको दबाव चट्टानले थग्न सक्नेभन्दा बढी भएमा भौगर्भिक दरारहरूमा अकस्मात् विस्थापन हुने र भूकम्पका तरंगहरूको चारैतिर प्रसारण हुन थाल्छ।

अहिलेसम्म रेकर्ड गरिएकामध्ये विश्वमा सर्वाधिक ठूलो चिलीमा सन् १९६० मे २२ मा ९.५ रेक्टर स्केलको विनाशकारी महाभूकम्प गएको छ। तर जनधनको क्षतिका हिसाबले हैटीमा सन् २०१० जनवरी १२ मा गएको ७ रेक्टर स्केलको भूकम्प विश्वमा सबैभन्दा विनाशकारी बन्न पुगेको छ। यसका कारण २ लाख २० हजार मानिसको ज्यान गएको र ३ लाख घाइते भएका थिए साथै १ लाख ८८ हजार ३ सय ८३ भन्दा बढी भौतिक संरचना ध्वस्त भई ७० खर्ब अमेरिकी डलर बराबरको क्षति भएको हैटीको सरकारी आँकडाले देखाएको छ।

नेपालको इतिहासमा वि.सं. १९९० माघ २ गते सबैभन्दा ठूलो विनाशकारी ८.४ रेक्टर स्केलको महाभूकम्प संखुवासभाको चैनपुर केन्द्रबिन्दु भएर गएको थियो। सो भूकम्पमा परी ८ हजार ५ सय

* कार्यकारी सम्पादक, सबैका लागि स्वास्थ्य अभियान, मासिक

१९ जनाको ज्यान गएको थियो । गत बैशाख १२ गते गोरखाको बारपाक केन्द्रविन्दु भएर ७.६ रेक्टर स्केलको भूकम्प गएको थियो । जसका कारण ८ हजार ७ सय ९० मानिसको मृत्यु भैसकेको छ भने २२ हजार ३ सय घाइते भएका छन् ।

उपर्युक्त अवधारणा र परिघटनाहरूबाट सिकेर भूकम्पबारे हामी सबै सचेत, जिम्मेवार र गम्भीर बनेौं । हामी भूकम्पलाई रोक्न त सक्दैनौं, तर त्यसबाट हुन सक्ने क्षतिलाई भने पक्कै पनि न्यूनीकरण गर्न सक्दछौं । सन् १९५२ मा रसियामा ९ रेक्टर स्केलको अति शक्तिशाली भूकम्प जाँदा समेत त्यहाँ मानवीय क्षति भएन, कारण आधुनिक सावधानी अपनाइएको थियो । त्यसैले विवेकशील भएर सामूहिक रूपमा सचेत र सावधानी हुन सकियो भने क्षति निकै कम हुन्छ ।

भूकम्पको अवधारणा

भूकम्प अर्थात् भुइँचालो पृथ्वीमा लगातार भइरहने नियमित प्रक्रिया वा दैवी विपत्ति हो । पृथ्वीमा मुख्य रूपमा ७ वटा प्लेट छन् र सातैवटा प्लेट सँगै हिँडिरहेका हुन्छन् । यो रफ्तारसँगै जब तिनीहरू एक-आपसमा ठोक्किन पुग्छन् तब भूकम्प जान्छ । भूकम्प भू-गर्भीय गडबडीबाट आउने पृथ्वीको कम्पन हो । पृथ्वीको माथिल्लो भागमा कारणबस पृथ्वीको आन्तरिक ऊर्जा मिश्रित भएर हुन जाने भू-स्थलको कम्पनलाई नै भूकम्प भनिन्छ र यो कम्पनलाई रेक्टर स्केलमा मापन गरिन्छ ।

भूकम्प नाप्ने यन्त्रलाई सिस्मोमिटर भनिन्छ । ८ रेक्टर स्केलभन्दा माथिका भूकम्पलाई ठूला र त्यो भन्दा साना ६ रेक्टर स्केलसम्मकालाई मझौला र ६ रेक्टर स्केलभन्दा साना ४ रेक्टर स्केलसम्मका भूकम्पलाई साना भूकम्प भनिन्छ ।

सिद्धान्ततः भूकम्प लम्बीय (होरिजेन्टल) र क्षितिजीय (भर्टिकल) वे मा जान्छ । भूकम्पमा ३ किसिमका तरंगहरू उठ्ने गर्दछन् । पहिलो पी-वेभ (ध्वनि तरङ्ग) सुरुमा निस्कन्छ र यसले कुनै हानि नोक्सानी गर्दैन । दोस्रो एस-वेभ (जमिन तल माथि गरेर आउने तरङ्ग) र तेस्रो सतही तरङ्गले नोक्सानी गर्छ । सतही तरङ्ग पनि दुई किसिमका हुन्छन् । ती हुन्- लभ वेभ (जमिनको माथिल्लो पत्र दायाँ बायाँ हल्लिने तरङ्ग) र रेलेज वेभ (माथिल्लो पत्र घुमेर हल्लिने तरङ्ग) । यी तरङ्गले गर्दा जमिनमा अति खतरनाक कम्पन उत्पन्न हुन्छ । भूकम्प उत्पन्न भएको केन्द्रबिन्दुलाई 'इपिसेन्टर' भनिन्छ । यसको दूरी अनुसार उक्त तरङ्गको आगमन समय पनि फरक फरक हुन्छ ।

सामान्य खालको भूकम्प दैनिकजसो गइरहेको हुन्छ । तर, हामीले थाहा पाउँदैनौं । साना भूकम्पको मापन पनि गरिदैन । १ देखि ४ रेक्टर स्केलसम्मको भूकम्पले क्षति गर्दैन । ५ रेक्टर स्केलभन्दा माथिको भूकम्पले क्षति पुऱ्याउँछ । भूकम्पले सधैं र सबै स्थानमा एकै किसिमको क्षति पुऱ्याउँदैन साथै यो धेरै कुरामा निर्भर रहन्छ ।

भूकम्प २ तरिकाले मापन गरिन्छ, त्यो हो रेक्टर स्केल र इन्टेन्सिटी । रेक्टर स्केलको विकास भइसकेपछि इन्टेन्सिटीको प्रयोग कम हुन थालेको छ । स्केलले भूकम्पको क्षमता मापन गर्छ । इन्टेन्सिटीले क्षतिको मापन गरेर

मात्र भूकम्प कत्रो आएको हो भन्ने अनुमान गर्छ । यो धेरै आधिकारिक र विश्वसनीय हुँदैन । रेक्टर स्केलमा ० देखि १० सम्मको भूकम्पको मात्र मापन हुन्छ ।

भूकम्प जाने प्रक्रिया

जमीनबाट ८० देखि १ सय किलोमिटर तलसम्मको पृथ्वीको माथिल्लो भाग धेरै टुक्रामा विभाजित छ । वैज्ञानिकहरू यी टुक्रालाई 'टेक्टोनिक प्लेट' भन्छन् । यस्ता प्लेटहरू समुद्रमा डुंगा तैरिरहेजस्तो 'एस्थेनोस्फेयर'मा तैरिएर निश्चित दिशामा हिँडिरहेका छन् । यसरी हिँड्ने क्रममा यस्ता प्लेटहरू कहिले एक अर्काबाट टाढा जान्छन् भने कहिले नजिक आएर ठोक्किन्छन् । यसरी प्लेटहरू ठोकिँदा, एक प्लेट अर्कोका मुनि घुस्दा वा घोटिने क्षेत्रमा दबाव सिर्जना हुँदा शक्ति सञ्चय हुँदै जान्छ । केही समयसम्म यस्तो शक्ति सञ्चित भएर रहन्छ, तर जब यस्तो शक्ति उक्त क्षेत्रमा रहेको चट्टानले थाम्ने क्षमताभन्दा बढी हुन्छ, तब पृथ्वीको माथिल्लो तहमा रहेका चट्टानसमेत फोरर भएभरको ऊर्जा एकैचोटि बाहिर निस्कन्छ । यसरी सयौं वर्षदेखि सञ्चित ऊर्जा एकासि निस्कँदा भूकम्प जान्छ ।

टेक्टोनिक प्लेटहरूको सिमाना जुन-जुन ठाउँमा पर्छ ती क्षेत्रमा भूकम्प आउने गर्छ । त्यस्ता सिमानाहरूमा प्लेटहरू एकआपसमा ठोक्किने, एक प्लेट अर्कोमा घोटिएर तेर्सो गरी चिप्लिने, दुई प्लेट टाढा जाने र एक प्लेट अर्कोमुनि घुस्ने क्षेत्र पर्दछन् । जसमा नेपाल पनि एक हो जुन इन्डियन प्लेटको माथि रहेको छ । त्यसैले यहाँ नियमितजसो कहीं न कहीं पत्तै नपाइने, साना र मझौलामध्ये कुनै न कुनै प्रकारका भूकम्प जाने गर्छन् ।

भूकम्पपछिका समयमा पराकम्पन जाने गर्दछन् । वि.सं. २०७२ बैशाख १२ गतेको विनाशकारी भूकम्पपछि पनि धेरै पराकम्पन गइरहेका छन् र कम्पनको अन्तराल विस्तारै घटेर जानेछ । यो प्रक्रिया अभै केही महिनासम्म रहन सक्छ ।

विश्वमा गएका केहि शक्तिशाली भूकम्प

- अहिलेसम्म रेकर्ड गरिएकामध्ये विश्वमा सर्वाधिक ठूलो चिलीमा सन् १९६० मे २२ मा चिलीमा सर्वाधिक ठूलो ९.५ रेक्टर स्केलको विनाशकारी महाभूकम्प गएको थियो । सो कम्पनमा प्रत्यक्ष रूपमा परेर केवल १७ सय मानिसको मृत्यु भएको थियो, तर त्यसको कारणले उठेको सुनामी छालमा परी २० लाख मानिसको ज्यान गएको थियो ।
- सन् १९६४ मार्च २७ मा अलस्कामा ९.२ रेक्टर स्केलको भूकम्प गएको थियो तर अत्यन्तै शक्तिशाली भूकम्प जाँदा पनि विशेष सावधानीका कारण मानवीय क्षति निकै कम अर्थात् १५० जनाको मृत्यु भएको थियो ।
- इन्डोनेशियाको उत्तरी सुमात्रामा सन् २००४ डिसेम्बर २६ तारिखमा ९.१ रेक्टर स्केलको भूकम्प गएको थियो, सो कम्पनमा प्रत्यक्ष रूपमा ४ हजार मानिसको ज्यान गएको थियो । तर समुद्रको किनारमा केन्द्रबिन्दु भएकोले भूकम्पपश्चात् उत्पन्न सुनामीले थप २ लाख २४ हजार ८ सय ८९ मानिसको ज्यान लिएको थियो ।

- सन् १९५२ नोभेम्बर ४ मा रसियाको कामचट्का भन्ने ठाउँमा ९ रेक्टर स्केलको भूकम्प भएको थियो । अरबौं मूल्य बराबरको क्षति त भयो तर आधुनिक सावधानी अपनाइएको हुनाले त्यहाँ मानवीय क्षति भने भएन ।
- सन् २०११ मार्च ११ मा जापानको सेन्डाइमा भएको ८.९ रेक्टर स्केलको भूकम्पलाई क्षतिको हिसाबले चौथो ठूलो मानिएको छ । 'जापानिज नेशनल पोलिस एजेन्सी'का अनुसार सो भूकम्पका कारण १५ हजार ८ सय ९१ मानिसको मृत्यु भएको थियो ।
- इक्वेडरमा सन् १९०६ जनवरी ३१ मा ८.८ रेक्टर स्केलको भूकम्प भएको थियो । सो बखत प्रत्यक्ष घटनामा परेर १ हजार जनाको ज्यान गएको थियो र १ हजारभन्दा बढी घर तथा भौतिक संरचना ध्वस्त भएका थिए ।
- सन् १९५० अगस्ट १५ तारिखमा चीनको तिब्बतमा ८.६ रेक्टर स्केलको भूकम्प भएको थियो । जसलाई 'आसाम-तिब्बत' भूकम्प भनिन्छ । तिब्बतमा केन्द्रबिन्दु भएपनि त्यहाँ मानवीय बसोबास पातलो थियो, तर यसको म्याग्निच्युडले हानेको आसाममा भने घना बस्ती भएकोले करिब ७ सय ५० मानिसको ज्यान गएको थियो ।
- नेपालमा वि.स. १९९० माघ २ गते संखुवासभाको चैनपुर केन्द्रबिन्दु भएर ८.४ रेक्टर स्केलको भूकम्प भएको थियो । सो भूकम्पमा परी ८ हजार ५ सय १९ मानिसको ज्यान गएको थियो भने २ लाख ७ हजार ४० भौतिक संरचना भत्किएका थिए । समुद्रतटीय देशमा उक्त रेक्टर स्केल बराबरको भूइँचालो आएको भए सोको कारणले आउने सुनामीबाट भन्नु बढी नोकसानी व्यहोर्नु पर्ने थियो । धन्य हाम्रो भूपरिवेष्टित मुलुक भएकोले सोबाट हुने क्षति भने टर्ने गर्दछ ।
- पश्चिमी गोलार्द्धको सबैभन्दा गरिब मुलुक हैटीमा सन् २०१० जनवरी १२ का दिन ७ रेक्टर स्केलको भूकम्प भएको थियो, जसका कारण २ लाख २० हजार मानिसको मृत्यु, ३ लाख घाइते र ३५ लाख मानिस प्रभावित भएका थिए । भूकम्पले ७० खर्ब अमेरिकी डलर बराबरको भौतिक संरचना ध्वस्त भएको हैटीको सरकारी आँकडाले देखाएको छ । भूकम्पपछि फैलिएको हैजाबाट ९ हजार मानिसको ज्यान गएको थियो । जनधनको क्षतिको हिसाबले विश्वको भूकम्पीय इतिहासमा हैटीको सन् २०१० को भूकम्प नै सबैभन्दा भयानक, दर्दनाक र पीडादायी बनेको छ ।

नेपालमा ठूला भूकम्पहरू

नेपालको भूकम्प इतिहास केलाउँदा रेकर्ड गरिएका मध्ये वि.सं. १२१८ को भूकम्प पहिलो विनाशकारी भूकम्प मानिन्छ । वि.सं. १२१८ असार शुक्ल तृतीया तिथि सोमवारका दिन अनुमानित ७.७ रेक्टर स्केलको भूकम्प भएको थियो र सो भूकम्पमा परी राजा अभय मल्लको निधन भएको जानकारहरूको भनाई छ ।

भूकम्पीय इतिहास अनुसार नेपालमा हरेक ७० देखि १ सय वर्षमा एक महाभूकम्प र हरेक ५० वर्षको अन्तरमा मध्यमखालको भूकम्प जाने गरेको पाइन्छ । यसपछि नेपालमा वि.स. १२८०, १३१२, १४०१, १७७१, १८३४, १८६५, १८८२, १८९०, १८९१, १९१४, १९२३, १९३८, १९९० र २०४५, २०७२ सालमा ठूला भूकम्प भएको अभिलेखमा छ ।

हालसम्मको नेपालको इतिहासमा वि.स. १९९० मा गएको ८.४ रेक्टर स्केलको महाभूकम्प नै सबैभन्दा ठूलो र विनाशकारी साबित भएको छ । त्यसपछि वि.स. २०४५ भाद्र ५ गते उदयपुर जिल्लाको मुकुंचीलाई केन्द्रबिन्दु बनाएर ६.७ रेक्टर स्केलको भुइँचालो आएको थियो । यसबाट पूर्वी र मध्य नेपालमा धेरै क्षति भएको र जसबाट ७ सय ५० जनाको मृत्यु भएको थियो भने करिब ६५ हजार घर भत्केका थिए ।

२०७२ बैशाख १२ गते गोरखाको बारपाकलाई केन्द्रबिन्दु बनाएर गएको ७.६ रेक्टर स्केलको भूकम्प पनि उत्तिकै विनाशकारी साबित भयो । गत वैशाख १२ र २९ गतेको भूकम्पका कारण ८ हजार ७ सय ९० मानिसको मृत्यु र करिब २२ हजार ३ सय जना घाइते भएका छन् । भूकम्पबाट १४ जिल्लाका करिब ३० लाख मानिस प्रभावित भए भने झण्डै ८ लाख परिवार घरबारविहीन भएका छन्, सरकारी तथा सार्वजनिक भवन, स्कूल र जनस्तरका घरहरू गरी ७ खर्ब रुपैयाँको भौतिक संरचना ध्वस्त भएको हाम्रो सरकारी आँकडाले देखाएको छ ।

नेपालमा भूकम्प आउनुका कारण

वैज्ञानिकहरूका अनुसार करिब पाँच करोड वर्ष पहिले दक्षिणतर्फबाट आइरहेको इन्डियन प्लेट उत्तरमा रहेको युरेसिएन प्लेटसँग ठोक्किन पुगेको विश्वास छ । उक्त ठोक्काइपछि पनि इन्डियन प्लेट उत्तरतर्फ सर्ने क्रम रोकिएको छैन । इन्डियन प्लेट उत्तरतर्फ सर्ने क्रम तिब्बत र नेपालबीचमा भने प्रतिवर्ष एक इन्चका दरले चालू छ । त्यो माथितर सधैं गर्दा तिब्बती प्लेटले अवरोध सिर्जना गर्ने गर्छ, अनि त्यहाँ डरलाग्दो प्रकारको टकराव सिर्जना हुँदा विशाल शक्ति पैदा हुने गर्छ । त्यसको कारणले भूकम्प आउने गरेका हुन् ।

नेपालमा भूकम्प आउनुका प्रमुख कारण भारतीय भू-खण्डको उत्तरतिर भइरहेको विस्थापन हो । भारतीय भू-खण्ड प्रत्येक वर्ष करिब ४ सेन्टिमिटरका दरले उत्तरतर्फ सधैं गइरहेको छ र करिब २ सेन्टिमिटरका दरले हिमालयन क्षेत्रमा दबाव सञ्चित भइरहेको छ । यसरी सञ्चित भएको दबाव चट्टानले थग्न सक्नेभन्दा बढी भएमा भौगर्भिक दरारहरूमा अकस्मात् विस्थापन हुने र भूकम्पका तरंगहरूको चारैतिर प्रसारण हुन थाल्छ ।

पूर्वानुमान र क्षति न्यूनिकरण

भुइँचालो कतिखेर, कहाँ र कत्रो जान्छ भनेर अनुमान गर्न सकिँदैन । तर पनि वैज्ञानिकहरूका अनुसार चराचुरुङ्गी एकाएक कराउनु, गाईवस्तु आत्तिनु, कुकुर भुक्नु जस्ता अस्वाभाविक अवस्था देखिएमा भूकम्प आउनसक्ने संकेत हुन सक्छ । यस अवस्थामा सर्तक रहेर सुरक्षित स्थानमा जानुपर्ने हुन्छ । हालसम्मको अनुसन्धान अनुसार भूकम्पको खास भविष्यवाणी भने गर्न सकिँदैन ।

असुरक्षित घर जोखिमयुक्त हुने भएकोले प्राविधिकको सल्लाहमा सुरक्षित घर बनाउने, पुरानो घर मर्मत सम्भार तथा भवन निर्माण संहिताको पालना गरेमा भूकम्पबाट हुने जोखिमलाई न्यूनिकरण गर्न सकिन्छ । भूकम्पबाट

बच्चे उपाय भनेको भूकम्प जानुपूर्व गर्नुपर्ने तयारी नै हो । यसबारेमा तल उल्लेखित शीर्षकमा विस्तृत रूपमा दिइएको छ ।

भूकम्पबाट बच्न अपनाउन सकिने सावधानीका उपायहरू

भूकम्पपछि संकटको स्थितिमा प्रयोग गर्ने सामग्रीको पहिले नै तयारी गर्नुपर्दछ । त्यसको लागि भूकम्पको बेलामा टपक्क टिपेर सुरक्षित स्थानमा जान मिल्ने गरी आकस्मिक सामानहरू राखेर एउटा भोलाको सदैव तयारी गरौं । भोलामा ब्याट्रीबाट चल्ने रेडियो, टँच लाइट, प्राथमिक उपचारका सामग्रीहरू, आकस्मिक खाद्य सामग्रीहरू (भुटेको भट्मास, मकै, चिउरा, बिस्कुट, नर्माकिन), सिल्ड गरिएको पानीको बोतल, सलाई, चक्कु, केही पैसा साथै अन्य नभइ नहुने सामानहरू आदि राख्नुपर्छ । यो भोला कहाँ हुनेछ भन्ने कुरा परिवारका सबै सदस्यलाई थाहा दिनुपर्दछ । भुइँचालो गएको अवस्थामा पनि सुरक्षित हुने खुला ठाउँ र त्यहाँ भेट्ने भनी सम्पर्क केन्द्रको बारेमा परिवारका सदस्यहरू बसी पहिले नै सल्लाह गर्नुपर्छ । यो कुनै स्थानविशेष मात्र नभई कुनै व्यक्तिको ठेगाना पनि हुन सक्दछ । यसबाहेक अन्य सावधानीका उपायहरू निम्नानुसार छन् :

भूकम्प अघि :

- भूकम्प आयो भने के-कसो गर्ने भनी आफ्नो परिवारसँग पूर्वयोजना बनाउने
- कोठामा गह्रौं र अग्ला सरसामान, फर्निचरहरू नढल्ले र नखस्ने गरी राख्ने
- प्राथमिक उपचार विधि जानी राख्ने
- भूकम्पपछिको संकटको स्थितिमा प्रयोग गर्ने सामग्रीको जोहो गर्ने
- नयाँ घरहरू निर्माण गर्दा भूकम्पीय सुरक्षाका उपायहरू अपनाउने ।

भूकम्पको बेला :

- नआत्तिने तथा भ्यालबाट हाम नफाल्ने
- घरको भित्री भागको ढोकाको बीचमा अथवा बलियो पिलरको सहायतामा उभिएर बस्ने वा बलियो टेबल, डेस्क, खाटमुनि छिर्ने । केही पनि छैन भने पनि कम्तीमा आफ्ना दुई हातपाखुराले टाउकोलाई लुकाएर घुँडाटेकी ओत लागेर बस्ने
- भत्कन सक्ने भ्याल नजिक नबस्ने, भूईँ तल्लामा भए ढोकाबाहिर निस्केर सुरक्षित स्थानमा जाने
- घरबाहिर भए बिजुली लाइन र भवनदेखि अलि टाढा बस्ने
- यदि बाटो साँघुरो छ र दायाँ-बायाँ अग्ला घरहरू छन् भने नजिकैको ढोकामा उभिने

- सवारी साधन चलाइरहेको अवस्थामा भए सुरक्षित स्थानतर्फ लगेर रोक्ने र भूकम्प जाँदै गरेको अवस्थामा गाडीभित्र नै बस्ने, पुल मुनि, भत्किन सक्ने संरचनाको नजिक, बिजुलीको खम्बाहरू भएतिर नरोक्ने ।
- यदि भुइँचालोको कारणले कतै भत्केका संरचनाभित्र पुरिएको खण्डमा नआती नचलीकन बस्ने, मुख बाएर चिच्याउँदा धेरै धुलो फोक्सोभित्र पस्ने हुँदा केही बजाएर आवाज दिने कोसिस गर्नुपर्छ ।

भूकम्पपछि :

- भूकम्प रोकिनसाथ सुरक्षाको स्थिति हेरेर मात्र घरबाहिर निस्कने
- आवश्यक परेकालाई तुरुन्त प्राथमिक उपचार गर्ने
- घर सुरक्षित छ भन्ने निश्चित नभएसम्म कुनैपनि घरभित्र नपस्ने
- उद्धार टोलीको सहयोगमा पुरिएका व्यक्तिहरूको सुरक्षितपूर्वक उद्धार गर्ने
- भूकम्पको अर्को धक्का फेरि आउन सक्ने हुँदा सोको बारेमा सचेत रहने
- आगो लागेको भए निभाउने प्रयास गर्ने
- ग्यास, बिजुलीको मेन स्विच बन्द गर्ने
- शुद्धीकरण गरिएको पानी पिउने
- खबर, समाचार वा विशेष निर्देशनहरू थाहा पाउन रेडियो सुन्ने
- खुल्ला ठाउँमा भेला हुने र ठाउँ अवस्थाबारे छलफल गर्ने
- साभा भावना (कमन सेन्स) राखेर अरूलाई सक्दो सहयोग गर्ने ।

निष्कर्ष:

अन्तमा, उपर्युक्त अवधारणा, घटनाहरूबाट पाठ सिकेर भूकम्पबारे हामी सबै सचेत, जिम्मेवार र गम्भीर बनौं । हामी भूकम्पलाई रोक्न त सक्दैनौं, तर त्यसबाट हुन सक्ने क्षतिलाई भने पक्कै पनि न्यूनीकरण गर्न सक्दछौं । सन् १९५२ मा रसियामा ९ रेक्टर स्केलको अति शक्तिशाली भूकम्प जाँदा समेत मानवीय क्षति भएन, कारण त्यहाँ आधुनिक सावधानी अपनाइएको थियो । भूकम्पका बारेमा बढीभन्दा बढी ज्ञान हासिल गरी आफूले जान्नुका साथै अरूलाई पनि सिकाउनुपर्छ । विवेकशील भएर सामूहिक रूपमा सचेत र सावधानी हुन सकियो भने नोकसान निकै कम हुन्छ । भूकम्पपश्चात् सबैले आत्मबलका साथ नयाँ जीवन जिउने प्रण गर्नु सान्दर्भिक हुन्छ । त्यसैगरी भूकम्प प्रतिरोधक संरचना बनाउन प्रभावकारी कानूनको व्यवस्था त्यसको पूर्ण परिपालना गर्नु गराउनुपर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री:

<http://www.bom.gov.au/tsunami/history/1952.shtml>

<http://www.dec.org.uk/articles/haiti-earthquake-facts-and-figures>

<http://geology.com/records/largest-earthquake>

www.nrcs.org

<http://www.livescience.com>

www.nset.org.np

Neupane, Ramprasad(2015). Concept of Earthquake: Health Campaign for All. Kathmandu

<http://www.ngdc.noaa.gov>

<http://earthquake.usgs.gov/earthquakes>

<http://blast.com.np>

<http://dainiknepal.com>

<http://eadarsha.com>

<https://prezi.com>

<http://www.nagariknews.com>

<http://www.kantipurhotline.com>

<http://communityrex.com>

सार्वजनिक सेवा प्रवाह: कमजोरी र सुधारका उपाय

- विष्णुप्रसाद अर्याल*

सारांश

वर्तमान समयमा जनताको अधिकारको रूपमा लिइने सार्वजनिक सेवाको अवधारणा औद्योगिक क्रान्ती पश्चात् आएको हो। सरकारले आफ्नो प्रशासनिक संरचनामार्फत जनतासमक्ष पुऱ्याउने यस्ता सेवाहरू गैरनाफामुखी हुने गर्दछन्। सेवाग्राहीको सन्तुष्टि, लागत, समय तथा सम्पर्क विन्दुको आधारमा सेवाको प्रभावकारीता मापन गरिने हुँदा सरकारले आफुप्रतिको विश्वसनियतामा अभिवृद्धि गर्न सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउनु आवश्यक हुन्छ। सेवाको सर्वमान्य मुल्य मान्यताहरूको सम्बर्द्धन गर्दै सेवा प्रवाहलाई जनमुखी बनाउन नसक्नु प्रमुख कमजोरीको रूपमा देखिएको छ। विभिन्न कानूनी, संस्थागत तथा नीतिगत व्यवस्था हुँदाहुँदै पनि सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन नसकिएको यस अवस्थामा सेवाग्राही राज्यका सम्पत्ति हुन भन्ने मान्यतालाई आत्मसात् गरी प्रकृत्यामा सरलीकरण, गुनासोको सम्मान र प्राथमिकताका साथ व्यवस्थापन, नविनतम प्रविधिको प्रयोग जस्ता उपायहरू अवलम्बन गर्दै सेवा प्रदान गर्ने निकायलाई जवाफदेही, पारदर्शी तथा दक्ष बनाउँदै परिवर्तित जनआकांक्षा अनुरूप सेवा प्रवाह गर्न सक्षम बनाउनु आवश्यक छ।

पृष्ठभूमी

विश्वमा औद्योगिक क्रान्तिका कारण आएको परिवर्तन पश्चात सार्वजनिक सेवाको अवधारणाले स्थान पाएको देखिन्छ। सन् १९९१ मा बेलायतमा लागू गरिएको नागरिक वडापत्रको अवधारणाले विश्वमै सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउने जगको काम गऱ्यो। नेपालमा पनि स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन अन्तर्गतका कार्यनीति, समयक्रमसँगै घुम्ती सेवाको अवधारणा, क्षतिपूर्ती सहितको नागरिक वडापत्र, उजुरी पेटिका, हेलो सरकारको स्थापना जस्ता प्रयासमार्फत सार्वजनिक सेवालाई समसामयिक बनाउने प्रयास गरिएको छ।

परिचय:

सरकारले जनताको जन्मदेखि मृत्युपर्यन्त पुऱ्याउनु पर्ने सेवा सुविधालाई सार्वजनिक सेवा भनिन्छ। सरकारले यस्तो सेवा प्रशासनिक संरचनामार्फत जनतासमक्ष सशुल्क वा निःशुल्क रूपमा पुऱ्याउने गर्दछ। यसरी सरकारले उपलब्ध गराउने सेवालाई जनताको अधिकारको रूपमा समेत लिइन्छ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका कार्यहरूलाई परम्परागत, आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी, कल्याणकारी, पुर्वाधार विकास सम्बन्धी, नियमन सम्बन्धी र क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी गरी ६ भागमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ।

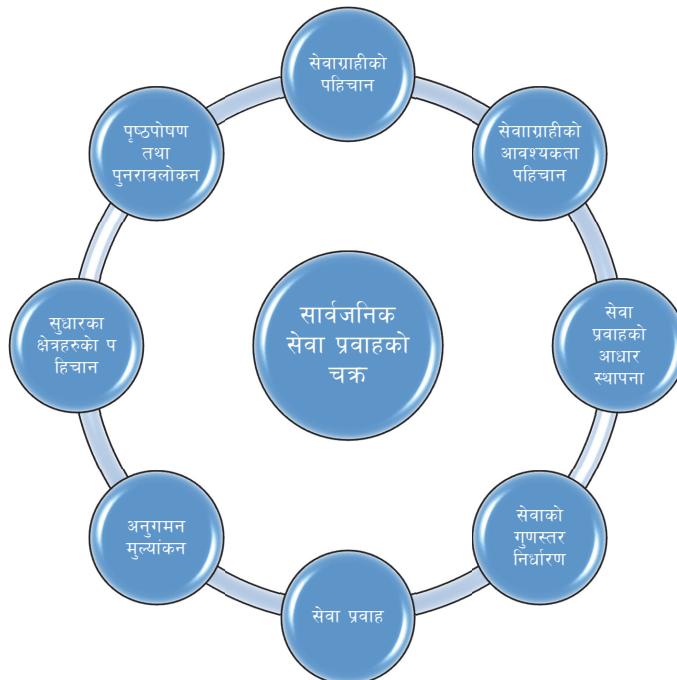
*नायब सुब्बा, आन्तरिक राजस्व कार्यालय भक्तपुर

परम्परागत कार्यहरू अन्तर्गत नागरिकको जीउधनको सुरक्षा, बाह्य आक्रमणबाट सुरक्षा, तथा राजस्व संकलन जस्ता कार्यहरू पर्दछन् । आधारभूत सेवा अन्तर्गत गास, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, शान्ति सुरक्षा, प्रकोप व्यवस्थापन जस्ता कार्यहरूलाई लिइन्छ । महिला, बालबालिका, दलित, उत्पीडित, अशक्त, असहाय वर्गको उत्थान, राहत कार्यक्रमसँग सम्बन्धित सेवा सार्वजनिक सेवाको कल्याणकारी कार्य हो । पूर्वाधार विकाससँग सम्बन्धित कार्यहरूमा सडक, पुल, पुलेसा, सञ्चार यातायात आदिको विकासजन्य कार्यहरू पर्दछन् । कानून बनाउने, सोको कार्यान्वयन र तहकिकात गर्ने कार्यहरू नियमन सम्बन्धी कार्यहरू तथा रोजगारी, तालिम, सिप विकास जस्ता कार्यहरू क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी कार्यहरू हुन ।

राज्य अर्थात सरकारबाट प्रदान गरिने, राज्यको दायित्व, गैरनाफामुखी, नागरिकको हक, सुधारात्मक, निष्पक्षता, सामाजिक न्यायमा आधारित आदि सार्वजनिक सेवाका विशेषता हुन् । सार्वजनिक कार्यालयहरू, स्थानीय निकायहरू, निजी क्षेत्र, गैरसरकारी संस्थाहरू, सहयोगी वा च्यारिटी संस्थाहरूमार्फत सार्वजनिक सेवा प्रवाह हुने गर्दछ । यसरी प्रवाह गरिने सेवाको प्रभावकारिताको मापन सेवाग्राहीको सन्तुष्टि, लागत, समय तथा सम्पर्क बिन्दुको आधारमा गरिन्छ ।

सेवा प्रवाहको चक्र:

सेवाग्राहीको पहिचान, सेवाग्राहीको आवश्यकताको पहिचान, सेवा प्रवाहको आधार स्थापना, सेवाको गुणस्तर निर्धारण, सेवा प्रवाह, अनुगमन तथा मुल्यांकन, सुधारका क्षेत्रहरूको पहिचान, पृष्ठपोषण तथा पुनरावलोकन जस्ता चरणहरू एकपछि अर्को निरन्तर दोहोरिरहन्छन्, जसलाई सेवा प्रवाहको चक्र भनिन्छ । सेवा प्रवाहले यसको सम्पूर्ण चक्रलाई नै समेट्ने हुँदा जनताको आकांक्षा अनुरूप यसलाई प्रभावकारी बनाउन चक्रमा देखाइएका प्रत्येक चरणहरूलाई उचितकै महत्व दिनु जरुरी देखिन्छ ।



सेवा प्रवाहमा देखिएका समस्याहरू:

सेवा प्रवाहका सर्वमान्य मूल्य मान्यताहरू संस्थागत र प्रर्वद्धन गर्न नसक्नु, कार्यसम्पादन स्तरलाई पुरस्कार र दण्डसँग आवद्ध गर्न नसक्नु, सेवा प्रवाह बढी प्रक्रियामुखी हुनु, दण्डाहिनता र अनुशासनहिनताले प्रश्रय पाउनु, सेवा प्रवाहका प्रतिफल गरिब वर्गसम्म पुऱ्याउन नसकिनु, उपयुक्त र व्यवहारिक ऐन, नियम, नीति तथा कार्यविधिको अभाव, परिवर्तित समय अनुरूप सेवा प्रदायकको आचरण, सेवा प्रवाह गर्ने तरिका, सेवाग्राहीप्रतिको व्यवहारमा परिवर्तन हुन नसक्नु, केन्द्रीकृत सेवा प्रवाह आदि नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाहका प्रमुख समस्याहरूको रूपमा देखिएका छन् ।

सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन गरिएका कानूनी तथा संस्थागत प्रयास:

सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई व्यवस्थित, वैज्ञानिक र समयसापेक्ष बनाउन नेपालको संविधान, स्थानीय प्रशासन ऐन, २०२८, सामाजिक व्यवहार सुधार ऐन, २०३३, समाज कल्याण ऐन, २०४९, उपभोक्ता हक संरक्षण ऐन, २०५४, स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ र नियमावली २०५६, निजामती सेवा ऐन २०४९ र नियमावली २०५०, सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४, सुशासन ऐन, २०६४ र नियमावली २०६५, सार्वजनिक सेवा प्रवाह अनुगमन निर्देशिका २०६४, एकिकृत सेवा सञ्चालन निर्देशिका २०६५, भ्रष्टाचार विरुद्धको रणनीति तथा कार्ययोजना २०६७, राष्ट्रसेवक कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिता, २०६८ जस्ता कानूनी व्यवस्था गरिएको छ । सामाजिक सुरक्षा कोष, संसदीय समिति, हेलो सरकार, सार्वजनिक निकायहरूमा हेल्प डेक्स तथा सूचना डेस्क राख्ने व्यवस्था, स्थानीय विकास निर्माणमा सेवा प्रवाहलाई जवाफदेही बनाउन सर्वदलीय संयन्त्र, उपभोक्ता समिति, हित समूहहरू गठन जस्ता संस्थागत व्यवस्था गरिएको छ । त्यस्तै सेवा प्रवाहमा टोकन प्रणाली, गुनासो सुनुवाईलाई प्राथमिकता, कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली, कार्यविवरण एवं कार्यसम्पादन सम्भौताको व्यवस्था, क्षतिपूर्तिसहितको नागरिक बडापत्रको व्यवस्था जस्ता कार्यक्रमगत व्यवस्था समेत गरिएको छ । तरपनि नेपालमा सेवाग्राहीको चाहना र इच्छालाई प्राथमिकता दिने, सेवा प्रवाहमा सुशासनको प्रत्याभूत गर्ने, सेवा प्रवाहलाई सहज, सरल र सुलभ तुल्याउने, नागरिक बडापत्रलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्ने, पारदर्शी र निष्पक्ष व्यवहारको प्रदर्शन गर्ने, नतिजामुखि सेवामा जोड दिने जस्ता कार्यमा देखिएका कमजोरीका कारण सेवा प्रदायकको भुमिकामा प्रश्नहरू उठ्ने गरेको पाइन्छ ।

सुधारका उपायहरू:

सांगठनिक संरचनालाई चुस्त बनाई सेवा प्रवाहलाई मजबुत बनाउने, वन् विन्डो, वन् डोर सिस्टम, वन् स्टप सर्भिस सिस्टम लागु गरी सेवाग्राहीलाई सेवा प्राप्तमा सरलीकरण गर्ने, अपाङ्ग तथा अशक्तहरूलाई छिट्टै सेवा दिन लास्ट इन फस्ट आउट सिस्टम लागु गर्ने, टोकन सिस्टम लागू गरी सेवा प्रवाहमा निष्पक्षता कायम गर्ने, परिवर्तित जनआकांक्षा तथा मान्यता अनुरूप ऐन, नियम समसामयिक र जनमुखी बनाई जनतालाई राज्यमा अपनत्व कायम हुने वातावरण सिर्जना गर्ने, सार्वजनिक सुनुवाई, जनलेखापरीक्षण, सामाजिक लेखापरीक्षण जस्ता नविन विधिहरूको प्रयोग गरेर सेवा प्रवाहलाई पारदर्शी हुन दवाब सिर्जना गर्ने, नतिजामुखी कर्मचारीतन्त्रको विकास गर्ने तथा सेवा प्रवाहमा देखिएको समस्याहरूलाई समाधान गर्न सकिने उपयुक्त विधिहरूको खोजी

गरी कार्यान्वयन गर्ने किसिमका कार्यहरू गर्दै सेवाको छनौट गर्ने अधिकार, सरकारका योजना र नीति तथा कार्यक्रमहरूमा आफ्ना भावना समेट्न पाउने अधिकार, सेवा तोकिएको स्थान, समय, मूल्य र गुणस्तरमा पाउने अधिकार, सामाजिक न्यायमा आधारित सेवा प्राप्त गर्ने अधिकार, तोकिए बमोजिमको सेवा प्राप्त नभएमा क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्ने अधिकार, गुनासो गर्ने अधिकार जस्ता सेवाग्राहीका अधिकारहरू सुरक्षित गराउनेतर्फ ध्यान दिन गर्न सकेमा सेवा प्रवाहमा देखिएका असन्तुष्टिहरूलाई समाधान गर्न सकिन्छ ।

उपसंहार:

सेवा प्रवाहलाई स्वच्छ, पारदर्शी, सेवाग्राहीमैत्री, सेवा भावले युक्त, व्यावहारिक र अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता अनुकूल बनाउनु आजको आवश्यकता हो । सेवाग्राही हाम्रा सम्पत्ति हुन्, उनीहरूले तिरेको करबाट हामीले तलब भत्ता लिने लगायत राज्य संयन्त्रका क्रियाकलापहरू सञ्चालन हुने गर्दछन् भन्ने कुरामा सेवा प्रदायकको प्रमुख भूमिकामा रहेको निजामती प्रशासनको हरेक तहलाई सचेत बनाउनु पर्दछ । जसको निमित्त हरेक कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवाह, नैतिकता, द्वन्द्व व्यवस्थापन जस्ता आधारभूत विषयहरूमा तालिमको व्यवस्था गरिनु आवश्यक देखिन्छ । सेवा प्रवाहबाट जनतालाई सन्तुष्टि दिन नसक्दा बिग्रिएको छविमा सुधार गर्दै प्रशासनलाई जनमुखी बनाउन स्वच्छ, निष्पक्ष तथा प्रतिस्पर्धाबाट छनौट भई निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने हरेक कर्मचारीले मेहनत गर्नु आवश्यक छ । अर्कोतर्फ राज्यले पनि सेवा प्रवाहमा देखिएका समस्याहरूको बारेमा सचेत भई निरन्तर सुधारको बाटोमा लाग्नु जरुरी छ ।

सन्दर्भ सामग्री:

- www.psc.gov.np
- www.moga.gov.np
- प्रशासन सुधार सुभाब समितिका विभिन्न प्रतिवेदनहरू ।
- तेह्रौँ आवधिक योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग ।
- शाखा अधिकृत, उपसचिव तथा सहसचिवको लागि विभिन्न लेखकहरूद्वारा लिखित पुस्तकहरू