

निजामती सेवा पत्रिका

CIVIL SERVICE JOURNAL

वर्ष: ४२/vol. 42

अङ्क २/No. 2

२०७९ असार (July, 2022)



लोक सेवा आयोग

PUBLIC SERVICE COMMISSION



लेख रचनाको लागि अनुरोध

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

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

सम्पादक मण्डल

माधव वेलवासे	माननीय सदस्य	अध्यक्ष
गीता कुमारी होमेगाई	सह-सचिव	सदस्य
देवी प्रसाद सुवेदी	उपसचिव	सदस्य
नारायण प्रसाद पोखरेल	शाखा अधिकृत	सदस्य सचिव



योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता



निजामती सेवा पत्रिका CIVIL SERVICE JOURNAL

लोक सेवा आयोग
PUBLIC SERVICE COMMISSION

सम्पादकीय

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

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

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

सम्पादक मण्डल

विषय सूची

क्र. सं.	शीर्षक	लेखक	पेज नं.
१	सेवा प्रवाहमा मौद्रिक तथा गैह्र मौद्रिक उत्प्रेरणाको भूमिका	उदय रानामगर	१
२	आरक्षण र सुधारको भावी मार्ग	डा.लोकबहादुर लोप्चन	१८
३	निजामती प्रशासन: आगामी कार्यदिशा	राम बहादुर तामाङ	२३
४	नेपालमा भ्रष्टाचारसम्बन्धी कसूरको अनुसन्धान र अभियोजन	ठाकुरप्रसाद बस्ताकोटी	२८
५	लेखापरीक्षकको आँखाबाट प्रदेश सरकारका सुधारका क्षेत्र	रामचन्द्र पौडेल	४८
६	विकासका पूर्वाधार निर्माणको प्राविधिक परीक्षण, नेपालको अभ्यास र सामाजिक आयाम	केदार सत्याल	५४
७	सार्क मुलुकहरुमा लोक सेवा आयोग: संक्षिप्त विश्लेषण	भविश्वर घिमिरे	६७
८	नेपालमा सम्पति शुद्धीकरणको अवस्था, समस्या र समाधान	गम्भीर बहादुर हाडा	७८
९	Rights of the Landlocked States in the Context of Nepal	Ramu Sharma	१००
१०	SMART GOVERNANCE	Hari Ram Pyakurel	१२०
११	An Excursion from Social Exclusion to Inclusion in Nepal: Past, Present and Future Initiatives	Baburam Bhul	१२५
१२	Talent Acquisition Management: A Key Successful Factor of Organizational Performance	Basu Dev Lamichhane	१३८
१३	Predictors of Work Stress among Employees in Nepali Organizations	Pralhad Adhikari	१५०

सेवा प्रवाहमा मौद्रिक तथा गैह मौद्रिक उत्प्रेरणाको भूमिका

✍ उदय रानामगर

सारांश

कुनै पनि संगठनमा कार्यरत कर्मचारी संगठनको उद्देश्य प्राप्त गर्नमा महत्वपूर्ण पक्ष मानिन्छ। उत्प्रेरित कर्मचारीबाट मात्र संगठनको उद्देश्य प्राप्त गर्न सकिन्छ। नेपालको निजामती कर्मचारी ऐन २०४९ मा भएको प्रावधान अनुसार कर्मचारीको उत्प्रेरणा जगाउनका लागि मौद्रिक तथा गैह मौद्रिक पक्षको व्यवस्था गरेको छ। उक्त व्यवस्था प्रति कर्मचारीहरु सन्तुष्ट भए वा नभएको र त्यसले उनीहरुले कार्यसम्पादनमा पारेको प्रभावको सम्बन्धमा अध्ययन गरिएको हो।

यस अध्ययनमा मुलतः प्राथमिक तथ्यहरुको संकलन गरी विश्लेषण गरिएको छ। तथापि दोस्रो श्रोतबाट प्राप्त तथ्यहरु समेतको आधारमा थप अध्ययनलाई पुष्टि गर्ने प्रयास गरिएको छ। विश्लेषणका लागि विगतका अध्ययन प्रतिवेदनको समेत समीक्षा गरिएको छ। विश्लेषणमा र्णनात्मक पक्षलाई प्रमुखता दिइएको छ। यो अध्ययनबाट प्राप्त नतिजा अनुसार नेपालका निजामती कर्मचारीहरु उनीहरुले पाउँदै आएको मौद्रिक तथा गैह मौद्रिक उत्प्रेरणाको तत्वहरु प्रति पूर्ण रुपले सन्तुष्ट देखिदैनन्। त्यस कारणले सेवा प्रवाहप्रति कर्मचारीहरु पूर्ण रुपमा जिम्मेवार बन्न नसकेकोले सेवा प्रवाहमा समेत असर परेको पाइयो। कमजोर मनोबल युक्त कर्मचारीहरुले दिने सेवा प्रति सेवाग्राहीहरु सन्तुष्ट छैनन्। सेवा प्रवाह अपेक्षित रुपमा प्रभावकारी हुदा नसक्दा सेवाग्राही सन्तुष्ट छैन।

यसर्थ उत्प्रेरित कर्मचारीबाट नै कार्यसम्पादनमा प्रभावकारीता ल्याउन सकिने भएकोले निजामती सेवा ऐन २०४९ ले गरेको मौद्रिक तथा गैह मौद्रिक उत्प्रेरणाका पक्षहरुलाई समय सापेक्ष रुपमा सुधार गरी कर्मचारीमा उच्च मनोबल बढाउन सकिन्छ। यसो गरिएको खण्डमा सेवा प्रवाहमा कर्मचारीहरु दत्तचित्त भएर लाग्ने र उत्प्रेरित कर्मचारीबाट सम्पादीत कार्य पनि गुणस्तरिय हुनुको साथै जनतामा पनि सन्तुष्टिको स्तर बढ्ने भएकोले त्यसतर्फ सम्बन्धित सरोकारवाला पक्षको ध्यान जान आवश्यक देखिन्छ।

मुख्य पक्षहरु: निजामती कर्मचारी, मौद्रिक तथा गैह मौद्रिक प्रोत्साहन, सेवा प्रवाह प्रतिको जनसन्तुष्टी

परिचय

संगठनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि जनशक्ति, आर्थिक स्रोत साधन, कार्यविधि जस्ता साधनहरुको आवश्यकता हुन्छ। यी तत्वहरुमध्ये जनशक्ति एक महत्वपूर्ण साधन हो। संगठनको काम कारबाहीलाई व्यवस्थित रूपमा सम्पादन गर्नका लागि कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य प्रमुख हुन्छ। कार्यस्थलमा कार्यरत-कर्मचारीको व्यवस्थापन र विकास नै कर्मचारी प्रशासन हो। विभिन्न कालखण्डमा कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धी अध्ययन र प्रयोगबाट नयाँ-नयाँ विधि र प्रक्रियाको प्रयोग हुँदै आएको छ।

✍ हङ्कङ्मा महावाणिज्यदूतको रुपमा कार्यरत हुनुहुन्छ।

मानव व्यवस्थापनको पक्ष समयक्रमसँगै परिष्कृत हुँदै आए, नआएको भन्ने कुरा कर्मचारीले सम्पादन गर्ने काम र त्यसबाट निस्कने नतिजाले देखाउछ । मानव व्यवस्थापनले मानव संसाधनका Pre R to Post R सम्मका क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्दछ । कर्मचारीहरूको खोजी, छनौट, प्राप्ति, विकास गर्दै संगठनमा टिकाइ राख्नेसम्मको सम्पूर्ण गतिविधि नै मानव व्यवस्थापन हो । टेलर का अनुसार मानव व्यवस्थापनलाई मेसिनको पार्टपुर्जाका रूपमा परिभाषित गरेको छ भने म्याक्स वेबरले कर्मचारीलाई जीवित मेसिन हो भन्दै कर्मचारीलाई निवैयक्तिक भएर काम गर्न अभिप्रेरित गरेका थिए । मानव व्यवस्थापनको विभिन्न कार्यहरू मध्ये सार्वजनिक सेवा प्रवाह महत्वपूर्ण कार्यभित्र पर्दछ ।

सार्वजनिक सेवा भन्नाले सरकार वा राज्यले आफ्ना नागरिकहरूलाई निःशुल्क, सःशुल्क वा अन्य कुनै प्रकारले उपलब्ध गराउने सेवा सुविधालाई जनाउँदछ । यस्तो सेवा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष प्रकारको हुन्छ र दायरा व्यापक हुन्छ । सार्वजनिक सेवा जनता र सरकारलाई जोड्ने सम्बन्ध सेतुका रूपमा रहेको हुन्छ । यसको प्रभावकारितामा नै जनता र सरकारको सम्बन्धले प्रगाढता पाउछ । छिटो, छरितो र कम लागतमा प्रदान गरिने सेवाबाट नै नागरिकले सन्तुष्टि प्राप्त गर्दछन् । त्यसको अतिरिक्त सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा एकरूपता, गैरभेदभाव, समानता, पहुँच हुनुपर्छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्नु राज्यको दायित्व र प्राप्त गर्नु नागरिकको अधिकार पनि हो । राज्यद्वारा प्रदान गर्ने सेवा नागरिकको रोजाई, आवश्यकता, प्राथमिकता र राज्यको क्षमतामा भर पर्दछ । सेवा प्रवाहको पद्धति देशको भौगोलिक, आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक परिवेशबाट निर्देशित हुन्छ । नागरिकले सुपथ, सुलभ र समयसापेक्ष यथेष्ट सेवा पाउनु नै सार्वजनिक सेवा प्रवाहको मुख्य उद्देश्य हुन्छ । सरकारले स्वयं वा अन्य तवरले सेवाको व्यवस्थापन गर्न सक्छ । विगत अढाई दशकमा सार्वजनिक प्रशासनमा विभिन्न अध्ययन र अभ्यासको आधारमा धेरै परिवर्तन आइसकेको छ । यहाँ सार्वजनिक प्रशासनमा मानव उत्प्रेरणाले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । कर्मचारी उत्प्रेरणामा प्रदर्शन मूल्याङ्कन, मान्यता, विश्वास, कर्मचारी सन्तुष्टि, क्षतिपूर्ति, रोजगार सुरक्षा, प्रशिक्षण र विकास, संगठनात्मक संरचना र अन्य धेरै पक्षमा निर्भर गर्दछ ।

उत्प्रेरणा मनोविज्ञानको सबैभन्दा महत्वपूर्ण सर्तहरू मध्ये एक हो । संगठनका अधिकांश व्यवस्थापकहरूले मानव पूंजीलाई परिचालन गरेर अधिकतम उत्पादकत्व चाहन्छन् । कर्मचारीको उत्प्रेरणा कुनै पनि संगठनको विकास र विकासको लागि मुख्य कारक हुन् । दीर्घकालीन उद्देश्य प्राप्तिका लागि उत्प्रेरणा र कामको सन्तुष्टि आवश्यक छ । सेवा प्रवाहमा कर्मचारीको उत्प्रेरणाको महत्वपूर्ण भूमिका रहने गरेकोले यसको व्यवस्थापन गर्नु ठूलो चुनौती छ । उच्च उत्प्रेरित र सक्षम कर्मचारीबाट मात्र सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सकिने भएकोले कर्मचारीको उत्प्रेरणा बढाउने कुरामा व्यवस्थापनको ध्यान जानुपर्ने हुन्छ । उत्प्रेरित कर्मचारी मार्फतमात्र सेवा प्रवाहमा गुणस्तरिय र धेरै भन्दा धेरै प्रतिफल पाउन सकिने भएकोले व्यवस्थापकले यो कुरालाई ध्यान दिनु पर्छ । सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारितामा नै सरकारको उपस्थितिको मूल्याङ्कन हुने गर्दछ ।

नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई बढी प्रभावकारी बनाउनकै लागि संघीय प्रणालीको समेत अवलम्बन गरिएको छ भने अस्थायी रूपमा विभिन्न समयमा घुम्ती सेवा समेत प्रदान गरिदै आएको छ । सेवा प्रवाहलाई

बढी जनमुखी बनाउने धेरै प्रयासहरू भएका छन् । जस्तै: सेवा प्रवाहका लागि स्थानीय प्रशासनलाई नैतिक, सक्षम, सुदृढ, उत्तरदायी र व्यवसायी बनाउने, कर्मचारीमा क्षमता विकास गर्ने र उनीहरूले प्रदान गर्ने सेवालाई प्रतिस्पर्धी, उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउने कार्यहरू हुँदै आएको छ । तथापि सेवा प्रवाहमा बढी प्रियतावाद हुन खोज्ने प्रवृत्ति अबै हावी छ । यस परिपेक्ष्यमा सेवा प्रवाहलाई जनअपेक्षाअनुरूप तुल्याउनको लागि कर्मचारीहरूमा उत्प्रेरणाले समेत भूमिका खेल्ने गरेको भन्ने विगतका केही अध्ययन अनुसन्धान तथा अभ्यासले समेत देखाएको अवस्थामा यसको अन्तर सम्बन्धको बारेमा अध्ययन गर्न आवश्यक छ ।

विगतमा भएका केही अध्ययन र त्यसको समीक्षा

मूलतः विगतमा उत्प्रेरणाले संगठनको उत्पादकत्वमा असर पारेको वा नपारेको भन्ने विषयको खोजी गरिनु उपयुक्त हुन्छ । यस खण्डमा खास गरेर विगतमा यस क्षेत्रमा भएका केही अध्ययनलाई खोतल्ने र केही पक्ष बाँकी छ भन्ने त्यस बाँकी पक्षलाई उजागर गर्ने कोशिस गरिएको छ । विगतमा भएको अध्ययन अनुसन्धानका विविध क्षेत्रमा भएका अध्ययन र त्यसको सुझावहरूको समीक्षा गर्दा सबै अध्ययन र त्यसको निष्कर्ष र अध्ययनका क्षेत्रहरूको कमिकमजोरीको जानकारी प्राप्त हुन्छ, र त्यसको आधारमा थप अनुसन्धान गर्न सजिलो हुन्छ । यो प्रक्रियामा सबै प्राज्ञिक अध्ययनको लागि एक अनिवार्य शर्त पनि हो । यही आधारमा कर्मचारीहरूको मनोबलको कारण संगठनको उत्पादकत्वमा के असर र प्रभाव पर्ने गरेको छ भन्ने विषयमा नेपाल र अन्य देशहरूको आधारमा अध्ययन गर्ने प्रयास गरिएको छ । केही विगतका अध्ययन तथा अनुसन्धानका पाटाहरूलाई तपशिलमा खोतल्ने पर्यास गरिएको छ ।

Chaudhary, P. (2012) ले संगठनात्मक प्रभावकारीतामा कर्मचारीको उत्प्रेरणको प्रभाव भए नभएको सन्दर्भमा गरिएको परीक्षण र त्यसको आधारमा निस्किएको निष्कर्षलाई हेर्दा कर्मचारीको उत्प्रेरणाले संगठनको प्रभावकारीतामा सकारात्मक प्रभाव पार्दछ भन्ने देखिन्छ । यसको मतलब उत्प्रेरित कर्मचारीले संगठनको उत्पादनमा सकारात्मक प्रभाव पार्ने गरेकोछ । उत्प्रेरित कर्मचारीहरू अनुत्प्रेरित कर्मचारीको तुलनामा बढी प्रतिफल दिन सफल भएको उनको अध्ययनको निष्कर्ष छ ।

अर्को अध्ययनकर्ताका समूह Zameer, H., Ali, S., Nisar, W. & Amir, M., et al. (2014) ले पाकिस्तानको पेयपदार्थ उत्पादन गर्ने उद्योगमा गरिएको अध्ययनमा उत्प्रेरणा र कर्मचारीहरूको कार्यक्षमताको विषयमा अध्ययन गरेको थियो । त्यस अनुसन्धानमा पेयपदार्थ उत्पादन गर्ने क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीको कार्य प्रेरणाको प्रभाव जाँच गरेका थिए । उनीहरूको अध्ययनका आधारमा प्रस्तुत सुझावहरूमा संगठनले कर्मचारीलाई उत्प्रेरणा बढाउनको लागि मूलतः मास्लोको आवश्यकता सम्बन्धी सिद्धान्त, हर्जबर्गको दुई कारक सिद्धान्त र एल्डररको संगठनात्मक कार्यक्षमताको सिद्धान्त अनुसरण गर्नुपर्दछ ताकि संगठनको उत्पादकत्व बढाउन सकिन्छ भन्ने निष्कर्ष छ ।

Manzoor, A.Q. (2012), ले संगठनात्मक प्रभावकारीतामा कर्मचारीको उत्प्रेरणको प्रभावको अनुसन्धान गरेको थियो । यस अध्ययनको नतिजा अनुसार कर्मचारीहरूको उत्प्रेरणा मूलतः उसको

मान्यता र सशक्तीकरणमा निर्भर हुन्छ तब आन्तरिक रूपमा उनीहरू आफ्नो काम, संगठन र संगठनात्मक वातावरणमा सन्तुष्ट हुन्छन् जसले संगठनात्मक प्रभावकारितामा सकारात्मक प्रभाव पार्दछ भन्ने निष्कर्ष छ ।

त्यसैगरी Raval, Z., Tanna, D., Raval, D., et al. (2014) ले कर्मचारी प्रेरणाको बारेमा अध्ययन गरेका थिए । जसमा संगठनात्मक सफलताको लागि सकारात्मक देखि नकारात्मक उपकरणको प्रयोग गरी अध्ययन गरिएको थियो । संगठनको संरचनाले संगठनमा कार्यरत कर्मचारीको मनोबल बढ्ने र उत्पादनकत्व समेत बढेको भन्ने निष्कर्ष निकालेको पाइन्छ ।

त्यसैगरी Nur Shafini Mohd Said and et al.(2015)ले Relationship between Employee Motivation and Job Performance: A Study at Universiti Teknologi MARA (Terengganu) अध्ययन गरेका थिए । उनको अध्ययनको नतिजा अनुसार कार्य सम्पादन क्षमता र कर्मचारीको व्यक्तिगत आवश्यकता बीचको सहसम्बन्ध सकारात्मक भएको ($r = 0.60$ and $p < 0.05$) देखाएको छ । यसले के पनि देखाउदछ भने कर्मचारीको आवश्यकता पूरा भएको खण्डमा उसको कार्यसम्पादन क्षमता बढ्ने गरेको देखियो । यसर्थ कर्मचारीको क्षमताको भरपुर उपयोग गर्न पनि उसको आवश्यकता पूरा गरि सन्तुष्टिका मात्रा बढाउनु पर्ने रहेछ भन्ने निष्कर्ष छ ।

माथि उल्लेखित समीक्षाको परिणामले यो देखाउँदछ कि उत्प्रेरणाका उपकरणहरू कुनै पनि संगठनात्मक उत्पादकत्व बढाउनको लागि अनिवार्य शर्तको रूपमा रहन्छ । उत्प्रेरणाका विविध पक्षहरू कर्मचारी उत्प्रेरणाको हिस्सा मात्र होइन संगठनात्मक स्रोतहरूको कुशल व्यवस्थापनको लागि समेत अपरिहार्य हुन्छ । कामदारहरूमा उनीहरूको सेवा प्रतिको विश्वासलाई असर गर्ने कारक तत्वहरू, कर्मचारीको मनोवृत्ति, संगठनात्मक प्रतिबद्धता र कार्यस्थलमा कर्मचारीको व्यवहार र संगठनात्मक वृद्धिमा कर्मचारीको प्रदर्शनको प्रभावको बारेमा अध्ययनहरू भएका छन् । नेपालको निजामती कर्मचारीहरूको व्यक्तिगत कार्य क्षमता प्रखर भएको तर संस्थागत नतिजा कमजोर रहेको भन्ने छ । यो कार्यले गर्दा सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रति जनविश्वास गुम्दै गएको छ । सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउनको लागि उच्च मनोवालयुक्त कर्मचारीले मात्र संभव हुने भएकोले किन र के कारणले कर्मचारीको मनोबल उच्च हुन सकेको छैन? र यसले सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा प्रभाव के असर पारेको छ भन्ने विषयमा थप अध्ययनको खाँचो देखिन्छ ।

अध्ययनको आवश्यकता र औचित्य

कर्मचारीको आपूर्ति, मागमा मात्र सिमित नभई देशको स्रोत र साधनमा समेत आधारित रहने भएकोले जनसंख्याको अनुपातमा जनशक्तिको आपूर्ति कम भएको भन्न सकिएला तर कर्मचारीहरूमा विद्यमान उत्प्रेरणाको अवस्थाले सेवा प्रवाहमा असर पर्ने भएकोले यो सिद्धान्तको आधारमा नेपालको सवालमा पनि अध्ययन हुन आवश्यक देखिन्छ । नेपालको निजामती कर्मचारीमा उत्प्रेरणाको लागि भएका विद्यमान अवस्था तथा उत्प्रेरणा तथा सेवा प्रवाहको अवस्था तपशिल बमोजिम छ ।

उत्प्रेरणाको लागि भएका व्यवस्था	सेवा प्रवाहका लागि भएका व्यवस्था
<ul style="list-style-type: none"> - विभिन्न ऐन कानूनद्वारा कर्मचारी उत्प्रेरणालाई आत्मसाथ गरिएको छ । विशेषतः निजामती सेवा ऐन, तथा नियामावलीमा भएका व्यवस्था यस प्रकार छन्: - बढुवाको प्रवाधान छ । - तलब भत्ताको व्यवस्था छ । - अनुमानयोग्य सरुवाको व्यवस्था छ । - विभिन्न प्रकारको बिदाको व्यवस्था छ । - दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था छ । - जागिरको स्थायित्व छ । - नोकरीलाई सुरक्षित भविष्यका रूपमा लिइन्छ । - सरकारी जागिरलाई सामाजिक प्रतिष्ठाका रूपमा लिइन्छ । - शैक्षिक वृत्ति र सन्तति वृत्ति जस्ता सुविधा छ । - पेन्सन र उपदानको व्यवस्था छ । - बैदेशिक तथा स्वदेशी तालिम दिने प्रावधान छ । 	<ul style="list-style-type: none"> - २०७२ मा आएको नयाँ "नेपालको संविधान - निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० - भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ - सुशासन ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५ - सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५ - नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, २०६९ - स्थानीय सरकार सन्चालन ऐन २०७४ - सार्वजनिक संस्थान, समिति र प्रतिष्ठानसम्बन्धी ऐन नियमहरू - सार्वजनिक संस्थानसम्बन्धी ऐन नियमहरू - आवधिक योजना, तत्कालीन कार्यक्रम र नेपाल सरकारका निर्णयहरू - राजनीतिक दलहरूका घोषणापत्र र प्रतिबद्धतापत्रहरू - अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू । - विभिन्न संस्थागत व्यवस्था गरिएको छ ।
उत्प्रेरणाको अवस्था	सेवा प्रवाहको अवस्था
<ul style="list-style-type: none"> - कर्मचारीको तलब तथा भत्ता जीवन निर्वाह गर्न पुग्ने भएन । - बढुवा पद्धतिमा विसंगति देखिएका छन् र अनुमानयोग्य भएन । - योग्यता एवं चाहनाअनुसारको जिम्मेवारी नपाएको - कार्यविवरणको अभावले कार्य सम्पादन प्रभावकारी भएको छैन । 	<ul style="list-style-type: none"> - सेवा प्रवाहको प्रक्रिया लामो भयो, सेवाको सुनिश्चितता भएन, सेवाको पहुँचमा असमानता, गुणस्तर सन्तोषजनक हुन नसकेको, जनताको आवश्यकतानुसार छैन । - साधनको कुशल प्रयोग छैन । भ्रष्टाचार बढ्दो छ । - राजनीतिक न्यून प्रतिबद्धता, नीतिगत र कार्यगत अस्पष्टता, - प्राथमिकता तोक्न नसक्नु, सेवामुखी संस्कारको कमी, न्यून जवाफदेहिता राजनीतिक नेतृत्वको कम चासो भयो ।

उत्प्रेरणाको अवस्था	सेवा प्रवाहको अवस्था
<ul style="list-style-type: none"> - सेवा सुविधामा असमानता छ । राम्रा भनिएको कर्मचारी सधैं राम्रै भनिएको कार्यालयमा रहने, विदेश भ्रमणमा सधैं आफ्नो मान्छे र चाकडीबाजहरूले जाने मौका पाउने गरेका छन् । - कार्यसम्पादन सूचकको अभाव छ । - निजामती सेवामा जनविश्वास घट्दैछ । - प्रशासनिक नेतृत्व असक्षम छ । - देशमा सिर्जित समस्याको सबै जड निजामती कर्मचारी हो भनिएको अवस्था छ । - सहभागितामूलक व्यवस्थापनको अभाव छ । - कार्यजिम्मेवारी स्पष्ट रूपमा विभाजन छैन । 	<ul style="list-style-type: none"> - चेतनाको कमी र अधिकारबोध नहुनु, - न्यून सहभागिता र न्यून सेवा प्राप्ति, निजी क्षेत्र परिचालन र सामाजिक दायित्व बहन नगर्ने प्रवृत्ति हावी हुनु, - सामाजिक सुरक्षा दुर्बल हुनु, सुधारमा कम चासो वा उदासीनता, ठालुको कब्जा वा हावी बढी रहनु - नागरिक समाज सशक्त छैन । - नीतिगत समन्वयको अभाव, - फितलो प्रतिस्पर्धा र केन्द्रीकृत मानसिकता, - कमजोर अनुगमन र दण्डहीनता, - पारदर्शिता, जवाफदेहिता र प्रतिस्पर्धामा कमी छ, - सेवकभन्दा पनि शासकीय मानसिकता छ, । - परिवर्तनविरोधी संस्कारको बाहुल्यता रहेको छ ।

उच्च प्रशिक्षित कर्मचारीको माध्यमबाट मात्र सेवा प्रवाहलाई जनमैत्री, बनाउन सकिने रहेछ भन्ने कुरा माथिको समिक्षाबाट सहजै आकलन गर्न सकिन्छ । नेपालमा उत्प्रेरणाको अवस्था र जनसन्तुष्टको अवस्था हेर्दा सजिलै यी दुई बीचको तादम्यता नभएको देख्न सकिन्छ । यसर्थ यो दुई विषय बस्तुलाई आधार बनाएर थप अध्ययन गरी सेवा प्रवाहमा जनसन्तुष्टि कायम गर्न गराउने पनि यो अध्ययनको आवश्यकता छ ।

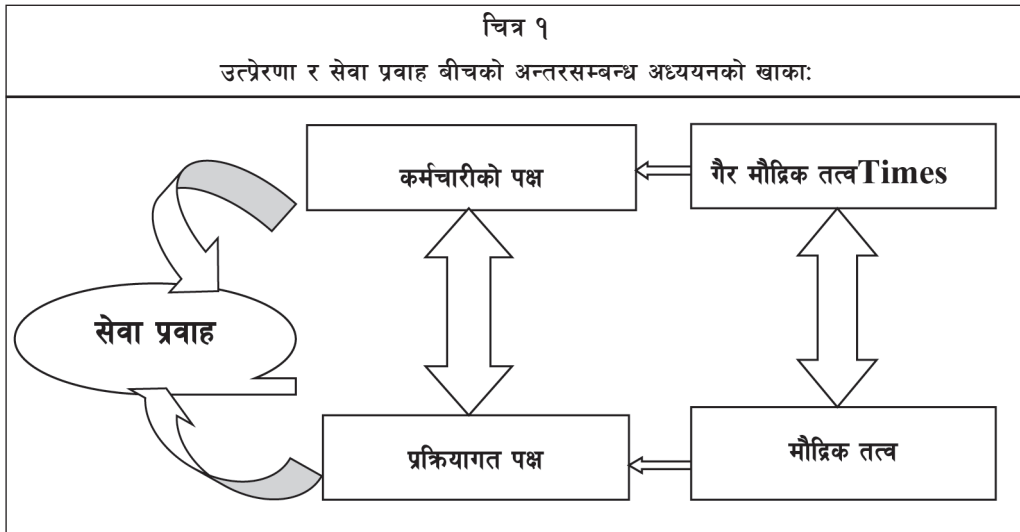
अध्ययनका उद्देश्यहरू

कर्मचारी उत्प्रेरणा कुनै पनि संगठनको प्रभावकारी नतिजा व्यवस्थापनका लागि अनिवार्य सर्त हो भन्ने कुरा विगतका अध्ययन अनुसन्धानको नतिजाबाट देखिन्छ । उत्प्रेरणा र उत्पादकत्व बीचको सहसम्बन्ध सकारात्मक रहने गरेको अध्ययनको निष्कर्ष भएता पनि सरकारी क्षेत्रमा यो अध्ययन कति हदसम्म लागु हुन्छ भन्ने विषय आफैमा सोचनिय छ । नेपालको सन्दर्भमा सेवा प्रवाह प्रति जनविश्वास कमजोर भएको भन्ने गरिन्छ । कर्मचारीमा मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक तत्व जस्ता उत्प्रेरणाका स्रोतहरूको कमजोर व्यवस्थापनका कारण सेवा प्रवाह आशातित हुन नसकेकै हो त? भन्ने विषय अध्ययनको मुख्य विषय बनेको छ । यस सन्दर्भमा अध्ययनको मुख्य मुख्य उद्देश्यहरू यस प्रकार रहेको छः

- सेवा प्रवाह र मौद्रिक उत्प्रेरणा बीचको अन्तरसम्बन्ध पहिचान गर्ने ।
- सेवा प्रवाह र गैर मौद्रिक उत्प्रेरणा बीचको अन्तरसम्बन्ध पहिचान गर्ने ।
- कर्मचारीमा उत्प्रेरणा बढाई सेवा प्रवाहमा जनसन्तुष्टि बढाउने तत्वहरूको पहिचान गरी उच्च मनोबलयुक्त बनाउनको लागि आवश्यक सुझावहरू सिफारिस सुझाउने ।

अध्ययन विधि र सीमा

अध्ययनका लागि मूलतः निजामती कर्मचारीहरूमा मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक उत्प्रेरणाका तत्वहरूको आधारमा तयार गरिएको प्रश्नावली छ । १०० जना कार्यरत कर्मचारीहरू र सोही कार्यालयमा सेवा लिन आएका १०० जना सेवाग्राही समक्ष १० वटा प्रश्नावलीको साथ सर्भेक्षण गरी तथ्यांक संकलन गरिएको छ । यसको लागि लागि <https://www.surveymonkey.com> सफ्टवेयरको प्रयोग गरी सोही मार्फत तथ्यहरूको संकलन गरिएको थियो ।



यस अध्ययनमा नेपालको सवालमा निजामती कर्मचारी र सेवाग्राही बीचको भिन्न भिन्न प्रश्नावलीको आधारमा यो तथ्य संकलन गरिएकोले दोस्रो स्रोतबाट प्राप्त तथ्यसंग मेल नखान पनि सक्छ । यो निर्धारित प्रश्नावलीको आधारमा छोटो समय र निश्चित सामाजिक सन्जालमा जोडिएका उत्तरदाताबाट मात्र संकलन गरिएकाले अशिक्षित तथा सामाजिक सन्जालमा पहुँच नहुने वर्गको मत यस अध्ययनमा समावेश गर्न सकिएको छैन । यो विशुद्ध प्राज्ञिक ज्ञानको लागि अध्ययन गरिएको हुनाले यसको लागि बजेट तथा समय आवश्यकता अनुसार छुट्याउन सकिएको छैन । तथापि यस अध्ययनले कर्मचारीको अनुभूति, अनुभव तथा भोगाई र सेवाग्राहीले सरकारी कार्यालयमा सेवा लिन जाँदा पाएको अनुभव समेतलाई अध्ययनको माध्यमद्वारा उजागर गर्ने कोशिस गरिएको छ । यसको साथै माथिको चित्र नं १ मा देखाए भैं कर्मचारी पक्षको उत्प्रेरणाको लागि गैह्र मौद्रिक र मौद्रिक तथा सेवाग्राहीले गरेको अनुभूतिको पक्षमा कर्मचारीको पक्ष र प्रक्रियागत पक्ष समेतको आधारमा सेवाग्राहीको सन्तुष्टिको मापन गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

नतिजा विश्लेषण

कुनै पनि संस्थामा वित्तीय तथा गैर वित्तीय उत्प्रेरणाको तत्वहरु समान महत्वका हुन्छन् । वित्तीय उत्प्रेरणाको उपकरणहरुमा ज्याला, तलब, बोनस, इनाम, नाफा बाँडफाँड, शेयर लगानी मार्फत स्वामित्वमा सहभागिता, स्वास्थ्य बीमा, तलब र चाडपर्व भत्तासंग छुटलाई समावेश गरिएको छ । त्यस्तै गैर वित्तीय प्रोत्साहनका उपकरण भित्र गैह्र वित्तीय लाभ संग सम्बन्धित पक्षहरु जस्तो:पदोन्नती, सरुवा, दण्ड र पुरस्कार, चुनौतीपूर्ण काम, निष्पक्ष प्रदर्शन मूल्याङ्कन र रोजगार स्वायत्तता जस्ता पक्षहरुलाई समेटिएको छ । यी उत्प्रेरणाको तत्वहरुले संस्थामा मानव संसाधन कायम टिकाई राख्न मद्दत गर्नुको साथै सस्थाको उत्पादकत्व पनि बढ्न जान्छ । नेपालको सवालमा निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरुलाई उत्प्रेरणा बढाउन गरिएको व्यवस्थाको प्रभावकारीताको मूल्यांकन गर्न आवश्यक छ । यस विश्लेषणमा निजामती कर्मचारीमा भएको उत्प्रेरणाको अवस्था र सेवा प्रवाहमा जनताको सन्तुष्टिको अवस्थालाई केलाउने प्रयास गरिएको छ । विश्लेषणका लागि मौद्रिक र गैह्रमौद्रिक तत्वहरुको अन्तरसम्बन्धले सेवा प्रवाहमा परेको प्रभावलाई उल्लेख गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

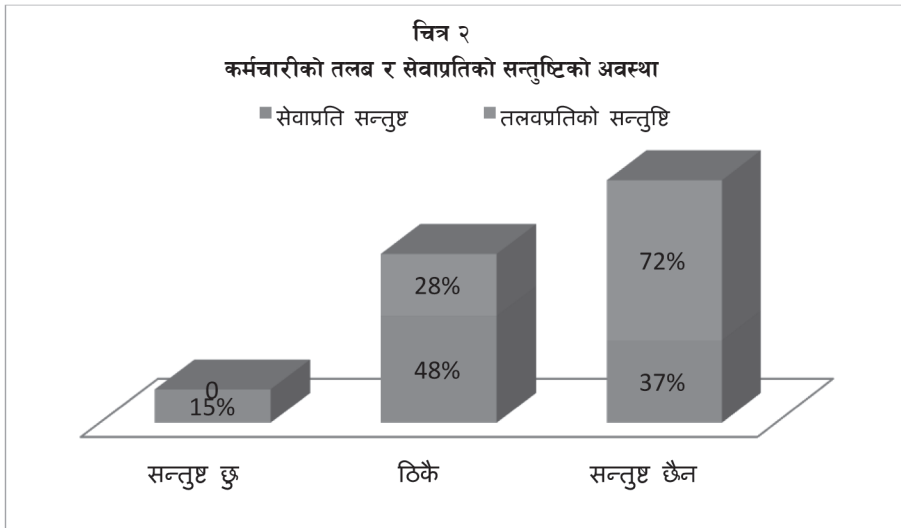
उत्प्रेरणाका मौद्रिक तत्व र सेवा प्रवाह बीचको अन्तरसम्बन्ध

चित्र नं: २ मा प्रस्तुत नतिजा अनुसार कर्मचारीहरुमा तपाइले पाउदै गरेको तलब प्रति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ भनेर सोधिएको थियो । १०० जना कर्मचारीहरुको बीचमा गरिएको सर्भे अनुसार ७२ प्रतिशत कर्मचारी विद्यमान तलबमान प्रति असन्तुष्ट रहेको र विद्यमान बजारमुल्यको तुलनामा विद्यमान तलबमानले एक परिवारलाई जीवनजीउन नै नपुग्ने तर्क राखेका छन् । त्यसैगरी २८ प्रतिशतले ठिकठिकै भएको धारणा व्यक्त गरेका छन् भने कोहीपनि कर्मचारीले विद्यमान तलबमान प्रति सन्तुष्टी जनाएका छैनन् ।

क. तलब र सेवा प्रवाह

सोही कार्यालयमा सेवा लिन आउने सेवाग्राहीहरुले सेवा प्रवाहको बारेमा व्यक्त धारणलाई हेर्दा सेवा प्रवाह सन्तोषजनक छैन । ३७ प्रतिशत सेवाग्राही विद्यमान सेवा प्रवाहप्रति सन्तुष्टि जनाएको छैन । त्यसैगरी ४८ प्रतिशत सेवाग्राहीले विद्यमान सेवा प्रवाहलाई ठिक ठिकै भएको भनेका छन् भने १५ प्रतिशत सेवाग्राहीले प्राप्त सेवा प्रति पूर्ण सन्तुष्टि जनाएका छन् ।

यसरी सेवा प्रवाह प्रति जनताको सन्तुष्टिको अवस्था र कर्मचारीको तलब वा पारिश्रमिक विचको सम्बन्धलाई केलाउदा यो दुई पक्ष बीचको सम्बन्ध सकारात्मक रहेको पाइयो अर्थात कर्मचारीमा तलब प्रति सन्तुष्टिको स्तर बढ्दा सेवा प्रवाह प्रति सेवाग्राहीको सन्तुष्टि पनि बढेको पाइयो । यसबाट के निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ भने जनमुखी सेवा प्रवाहको लागि कर्मचारीलाई जिवन धान्न पुग्ने गरी तलब तथा पारिश्रमिक दिन आवश्यक हुन्छ जसले गर्दा उनीहरुको सेवा प्रति प्रतिबद्ध भई पूर्ण समय सेवा प्रवाहमा नै केन्द्रित हुने भएकोले सेवा प्रवाहमा जनसन्तुष्टि बढाउन पनि कर्मचारीको तलब बढाई उनीहरुमा सन्तुष्टि बढाउन पर्ने देखिन्छ ।



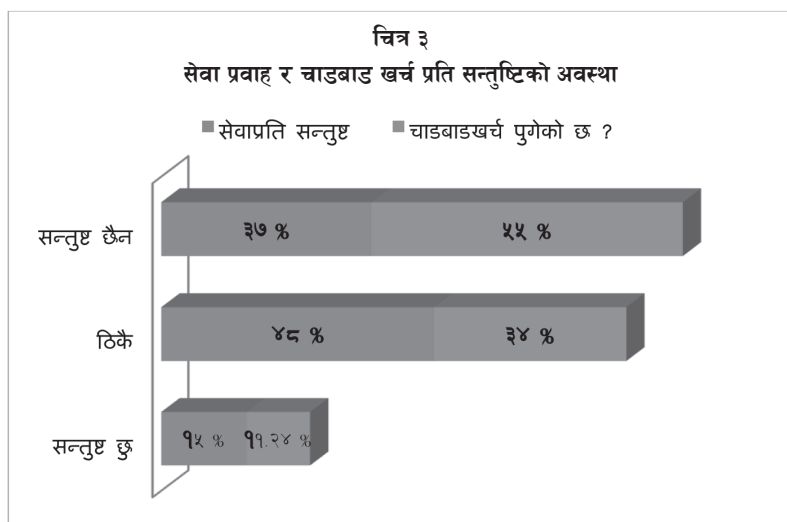
माथिको कर्मचारीको तलब र सेवा प्रवाहको अवस्थालाई विश्लेषण गर्दा सेवा प्रवाह प्रभावकारी नहुनुको प्रमुख कारक तत्व भनेको तलब नै हो । कर्मचारीहरूलाई दिइने तलब जीवन धान्न नपुग्ने भई विद्यमान तलबप्रति असन्तुष्ट रहदा उनीहरूले प्रवाह गर्ने सेवा समेत प्रभावित भएको देखिन्छ । कर्मचारीको तलब प्रति सन्तुष्टि बढ्दा उनीहरूको मनोबल बढ्ने र उच्च मनोबल युक्त कर्मचारीले दिने सेवा प्रवाह गुणस्तरयुक्त हुने हुँदा सेवाग्राही समेत सन्तुष्टिको स्तर बढ्छ भन्ने कुरा यस अध्ययनले देखाएको छ ।

ख. चाडबाड खर्च र सेवा प्रवाह

निजामती कर्मचारीलाई निजामती सेवा ऐन २०४९ ले गरेको प्रावधान अनुसार चाडबाड खर्च बापत वर्षमा १ महिना बराबरको तलब दिने व्यवस्था गरेको छ । यो व्यवस्थाप्रति कर्मचारीको व्यक्त धारणा चित्र नं ३ मा देखाएको छ । यसमा देखाए अनुसार ५५ प्रतिशत कर्मचारीले यो चाडबाड खर्च अपुग भएको भनी असन्तुष्टि व्यक्त गरेका छन् भने ३४ प्रतिशतले ठिकठिकै मानेका छन् भने बाकी रहेका ११ प्रतिशत कर्मचारीहरूले मात्र विद्यमान चाडबाड खर्च प्रति सन्तुष्टी जनाएका छन् । यसको अर्थ कर्मचारीहरूले सरकारबाट प्राप्त गर्दै आएको चाडबाड खर्च पर्याप्त नभएकोले उक्त रकम बढाउन सकिएको खण्डमा कर्मचारीमा सन्तुष्टी बढ्न जाने देखियो ।

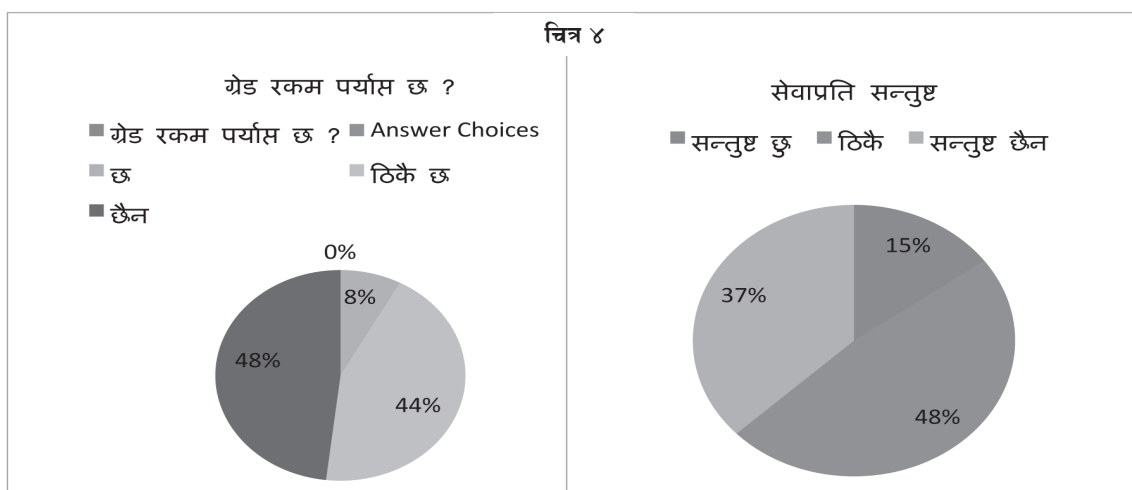
मौद्रिक उत्प्रेरणाको तत्वहरू मध्ये चाडबाड खर्च र सेवा प्रवाहको अवस्थालाई विश्लेषण गर्दा यी दुई बीचमा सकारात्मक सहसम्बन्ध भएको देखिन्छ । चाडबाड खर्च प्रति कर्मचारीको सन्तुष्टिको स्तर बढ्दा सेवा प्रवाह प्रति को सन्तुष्टि पनि बढ्ने गरेको यस अध्ययनले देखाउछ । त्यसर्थ चित्रमा सेवा प्रवाह प्रतिको सन्तुष्टि र चाडबाड खर्चप्रतिको सन्तुष्टिमा हुने कर्मचारी तथा सेवाग्राहीहरूमा थोरै मात्र सन्तुष्ट भएको देखिन्छ । यसर्थ यसबाट के निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ भने उत्प्रेरणाको विभिन्न तत्वहरू मध्ये चाडबाड खर्च पर्याप्त मात्रमा सरकारले उपलब्ध गराउन सकेको खण्डमा कर्मचारीहरू

उत्प्रेरित हुने र उत्प्रेरित कर्मचारीबाट सम्पादित कार्यमा सेवाग्राही बढी सन्तुष्टि हुने रहेछ भन्ने तथ्य यस विश्लेषणबाट निकाल्न सकिन्छ ।



ग. ग्रेड बृद्धि र सेवा प्रवाह

चित्र नं ४ मा देखाएभै मौद्रिक उत्प्रेरणाको तत्वमध्ये कर्मचारीको ग्रेड सम्बन्धी प्रश्नमा प्राप्त धारणा अनुसार ४८ प्रतिशत कर्मचारीले हालको ग्रेड प्रणाली पर्याप्त नभएको भनि असन्तुष्टि जनाएको छ भने ४४ प्रतिशतले ठिकठिकै मात्र हो भनेका छन् भने बाकी ८ प्रतिशतले विद्यमान ग्रेड प्रणाली प्रति सन्तुष्टी व्यक्त गरेका छन् । यसको समग्रतामा के निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ भने मौद्रिक तत्व अन्तरगतको ग्रेड रकम समयसापेक्ष रुपमा अपुग भएकोले कर्मचारी यो व्यवस्था प्रति असन्तुष्ट देखियो ।



सोही कार्यालयमा सेवा लिन आएका सेवाग्राहीको धारणा र कर्मचारीले विद्यमान ग्रेड प्रणाली प्रति राखेको धारणालाई विश्लेषण गर्दा ग्रेड प्रति कर्मचारीको असन्तुष्टि बढेसगै सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा ह्रास आउने गरेको पाइयो । सेवा प्रवाह प्रति १५ प्रतिशत सेवाग्राहीले सन्तुष्ट हुदा मात्र ८ प्रतिशत कर्मचारीले ग्रेड प्रणाली प्रति सन्तुष्ट जनाएको छन् । त्यसैगरी ग्रेड प्रति ४८ प्रतिशत कर्मचारीले असन्तुष्टी जनाउदा ३७ प्रतिशतले सेवाग्राहीले सेवा प्रवाहको गुणस्तर प्रति असन्तुष्टि जनाएको पाइयो । यसबाट के निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ भने कर्मचारीको विद्यमान ग्रेड प्रणाली प्रतिको कर्मचारीको दृष्टिकोणले पनि सेवा प्रवाह गर्ने कार्यलाई असर पार्ने रहेछ भन्न सकिन्छ । त्यसको लागि कर्मचारीको ग्रेड प्रतिको सन्तुष्टि बढाउदा सेवा प्रवाहको गुणस्तर बढ्ने भएकोले यस तर्फ सम्बन्धित पक्षले ध्यान दृष्टि लगाउन आवश्यक देखिन्छ ।

घ. कर्मचारी बिमा र सेवा प्रवाह

तपशिलको तालिका नं १ मा देखाए भै निजमती कर्मचारीमा पछिल्लो समयदेखि लागू भएको बिमाको प्रावधान प्रति पनि कर्मचारी सन्तुष्ट नभएको देखिन्छ । ८६.५ प्रतिशतले यसलाई थप सुधार गर्न आवश्यक भएको तर्क पेश गरेका छन् भने मात्र २ प्रतिशत यस प्रावधान पर्याप्त छ भन्ने धारणा राखेको छ ।

तालिका १

हाल सञ्चालनमा रहेको बीमाको प्रावधान प्रति तपाईं सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

क्र.सं.	उत्तर छनौट	जवाफ
१	छ	२.२४ %
२	ठिकै	११.२४ %
३	सुधार गर्नु पर्ने	८६.५२ %

तालिका नं २ मा प्रस्तुत गरेको सर्भेको नतिजा अनुसार निजामती सेवा ऐनमा गरिएको निजामती पुरस्कार प्रणाली प्रति कर्मचारीहरु सन्तुष्ट छैन । छनौट तथा वितरण प्रणाली नै ठिक नभएको भन्ने कर्मचारीको सख्या ४० प्रतिशत छ भने २१ प्रतिशतले ठिकै छ भनेका छन् । यसर्थ पनि यो निजामती पुरस्कार वितरण प्रणालीलाई परिमार्जन गरी योग्य र पाउनुपर्ने कर्मचारीले नै पाउने गरी सूचकांकको आधारमा छनौट गर्ने प्रणालीको विकास गर्नु पर्छ । साथै पुरस्कारको अंकलाई बढुवासंग अनुबन्धन गरी कर्मचारीलाई थप उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ ।

तालिका २

निजामती सेवामा व्यवस्था भएको निजामती पुरस्कारको छनौट तौरतरिका प्रति तपाईं सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

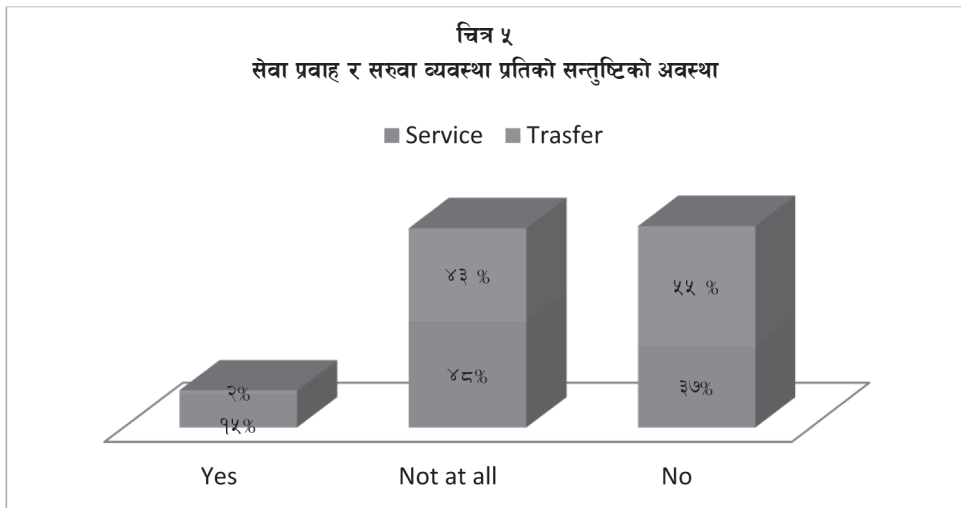
क्र.सं.	उत्तर छनौट	जवाफ
१	छ	२०.९३ %
२	ठिकै	३९.५३ %
३	सुधार गर्नु पर्ने	३९.५३ %

उत्प्रेरणाको गैर मौद्रिक तत्व र सेवा प्रवाह बीचको अन्तरसम्बन्ध

गैर मौद्रिक उत्प्रेरणाका लागि मुलतः धेरै तत्वहरू हुने भएतापनि यस विश्लेषणमा केही सिमित पक्षहरूलाई मात्र आधार मानेर विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ । यसमा मुलतः कर्मचारीको सरुवा, बृत्ति विकास, निर्णयमा सहभागित, तथा दण्ड र पुरस्कारलाई समेटिएको छ । यि गैर मौद्रिक तत्व र सेवा प्रवाहको अन्तरसम्बन्ध कस्तो छ भनेर विश्लेषण गर्ने प्रयास तपशिलमा उल्लेख गरिएको छः

क. कर्मचारी सरुवा र सेवा प्रवाह

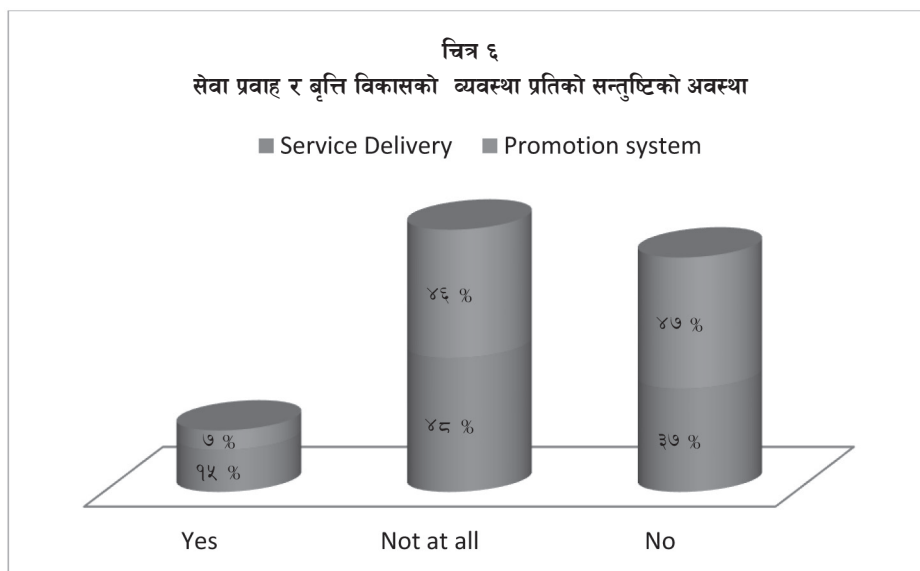
सरुवा निजामती सेवाको कर्मचारीलाई लागि उत्प्रेरणाको स्रोत हो । कर्मचारीको लागि सरुवा उपयुक्त स्थानमा र अनुमान योग्य भएको खण्डमा कर्मचारीहरू उत्प्रेरित हुने गरेको पाइन्छ । यस अनुसन्धानमा निजामती कर्मचारीको सरुवाको सवालमा उनीहरूको धारणा के छ भनेर सोधिएको थियो । यसमा प्राप्त धारणा अनुसार ५५ प्रतिशत कर्मचारीहरू विद्यमान सरुवा प्रणाली प्रति सन्तुष्ट छैन भने मात्र २ प्रतिशत कर्मचारी मात्र विद्यमान सरुवा प्रति सन्तुष्ट रहेको पाइयो । यसबाट के भन्न सकिन्छ भने निजामती कर्मचारीहरू सरुवा प्रणाली प्रति असन्तोष रहेको पाइयो । त्यसैगरी असन्तुष्ट कर्मचारीले दिने सेवा पनि प्रभावकारी नहुने गरेको पाइयो । सेवा प्रवाह प्रति जनताको पनि असन्तुष्टी बढेको पाइयो । सरुवा प्रणाली प्रतिको असन्तुष्टि जति बढी भयो सेवा प्रवाहमा असन्तुष्टिको स्तर त्यति बढ्ने गरेको पाइयो । त्यसर्थ पनि सेवा प्रवाहमा बढोत्तरी ल्याउने हो भने निजामती कर्मचारीको सरुवामा सुधार ल्याउन आवश्यक छ ।



ख. बृत्ति विकास र सेवा प्रवाह

गैर मौद्रिक उत्प्रेरणाको तत्वको रूपमा कर्मचारीको बृत्ति विकासलाई पनि लिन सकिन्छ । यस विश्लेषणमा निजामती सेवामा रहेको विद्यमान बृत्ति विकास प्रणाली प्रति कर्मचारीहरूको धारणा केकस्तो रहेको छ भनेर प्रश्न गरिएको थियो । यसै सवालमा कर्मचारीहरूमा गरिएको सर्भे अनुसार विद्यमान बृत्ति विकास

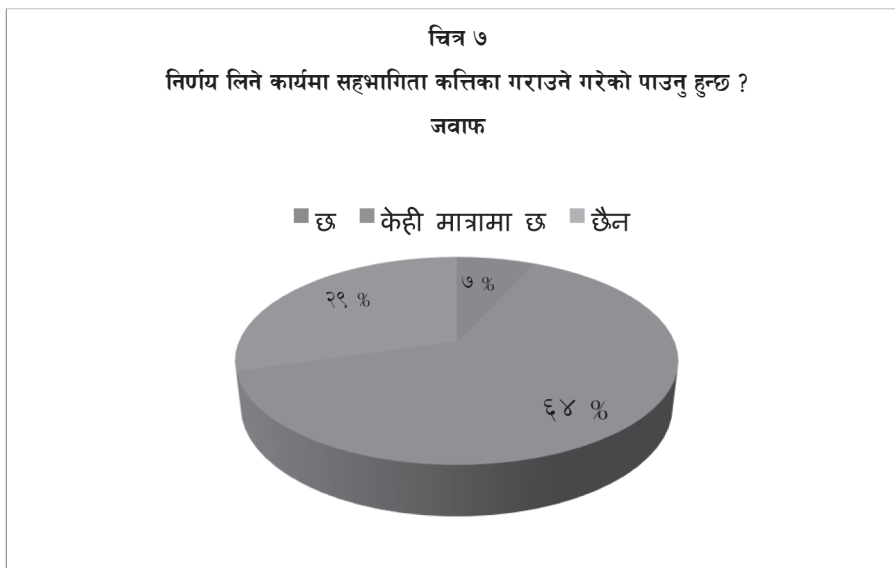
प्रति ४७ प्रतिशत कर्मचारीले असन्तुष्टि व्यक्त गरेका छन् भने मात्र ७ प्रतिशतले सन्तुष्टी व्यक्त गरेका छन् जुन कुरा चित्र नं ६ मा प्रस्तुत गरिएको छ । त्यसैगरी सेवा प्रवाह प्रतिको जनताको सन्तुष्टिको स्तर हेर्दा जति कर्मचारीको बृत्ति विकासको व्यवस्थाप्रति असन्तुष्टि बढेको छ त्यसैगरी सेवा प्रवाहको गुणस्तर प्रति पनि जनताको असन्तुष्टि बढेको देखिन्छ ।



यस अध्ययनबाट के निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ, भने कर्मचारीको विद्यमान बृत्ति विकासको प्रणाली अनुमान योग्य छैन जसले गर्दा यसलाई अनुमान योग्य बनाउनु आवश्यक छ । यसो गर्न सकिएको खण्डमा कर्मचारीको सन्तुष्टिको स्तर बढाउन सकिन्छ । सन्तुष्ट र उत्प्रेरित कर्मचारीतन्त्रबाट मात्र गुणस्तरयुक्त सेवा प्रवाह गर्न सकिने हुन्छ । गुणस्तरयुक्त सेवा प्रवाह भएको खण्डमा जनता र सरकार बीचको सम्बन्धको दरार कम भई सरकार प्रतिको भरोसमा बृद्धि हुन जान्छ ।

ग. निर्णयमा सहभागिताको अवस्था बिचको सेवा प्रवाह

चित्र नं ७ मा गैर मौद्रिक तत्वमध्ये निर्णयमा सहभागिताको सन्दर्भमा सहभागिताको सिद्धान्त अनुसार सहभागिता गराउने गरिएको छ । तथापि यो सहभागिता प्रति कर्मचारीको सन्तुष्टिको स्तर के छ भनी गरिएको सर्भे अनुसार ६४ प्रतिशत कर्मचारीले केही मात्रमा सन्तोष व्यक्त गरेका छन् भने २९ प्रतिशतले निर्णयमा सहभागिता नगराएको भनेर असन्तुष्टि जनाएको छ । यो सर्भेको नतिजाले निर्णयमा कर्मचारीको सहभागिताको विद्यमान प्रावधानमा सुधार गरी बढी भन्दा बढी कर्मचारीहरूको सहभागिता गराउन सकेको खण्डमा उनीहरूको मनोबल उच्च हुने भन्ने देखिन्छ ।



कर्मचारीको उत्प्रेरणा बढाई सेवा प्रवाहमा जनसन्तुष्टी बढाउन गर्नुपर्ने सुधारका उपायहरू

उत्प्रेरणा व्यवस्थापकीय कार्यहरूको एक महत्त्वपूर्ण अंश हो। उत्प्रेरणा बढाउने विभिन्न उपायहरू मध्ये मौद्रिक तथा गैह्र मौद्रिक दुवै तत्वको त्यतिकै महत्त्व रहन्छ। यो कुन पक्ष उच्च मनोबलको लागि बढी कामयावी हुन्छ भन्ने सवालमा अध्ययनले मौद्रिक तत्वलाई बढी महत्त्व भएको देखाएको छ। Samuel Mansaray-Pearce at al. (2019) को अध्ययनमा वित्तीय प्रोत्साहन प्रणाली प्रतिको विश्वसनीयता गैह्र वित्तीय प्रोत्साहन प्रणालीमा भन्दा बढी भएको देखिएको छ। जहाँ The financial reliability ($\alpha=0.803$) and non-financial rewards ($\alpha = 0.751$) रहेको पाइयो। यसलाई आधार मानेर भन्ने यो भने वित्तीय मौद्रिक तत्व कर्मचारीको उच्च मनोबलका लागि बढी उपयोगी छ भनेर निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ। तर देशको आर्थिक क्षमता, सामाजिक सुरक्षाका आधारमा दिइदै आएको आर्थिक सुविधाको आधारमा यसको तुलना गर्नुपर्ने हुन्छ। यसर्थ कर्मचारीहरूलाई उत्प्रेरित बनाउन मौद्रिक तथा गैह्र मौद्रिक तत्वहरूको प्रयोग द्वारा उत्प्रेरित गरी सेवा प्रवाहमा गुणस्तरियता कायम गर्नका लागि तपशिलका उपायहरू अपनाउनु पर्दछ :

मौद्रिक उपाय र सेवा प्रवाह:

कर्मचारीलाई उत्प्रेरणा जगाउने विभिन्न उपायहरू मध्ये यस अध्ययनमा केही पक्षहरूको मात्र विश्लेषण गरिएको छ। यसको आधारमा भन्नु पर्दा मौद्रिक उपाय अन्तर्गत निम्न उपाय अवलम्बन गर्नुपर्छ:

- वर्तमान तलब तथा पारिश्रमिक प्रति कर्मचारीहरूको सन्तुष्टि स्तर कमजोर देखियो। कर्मचारीको तलब समय सापेक्ष रूपमा वा प्रत्येक २ वर्षमा बढाउने भनिएता पनि यो व्यवस्थाको कार्यान्वयन हुन सकेको छैन। प्रत्येक वर्ष Price Inflation को आधारमा स्वतः तलब बढ्ने प्रणालीलाई स्थापित गर्न आवश्यक छ। त्यसो गर्न सकिएको खण्डमा कर्मचारीहरू कमजोर

आम्दानीको स्रोतको कारण अन्यत्र भौतारिन नपर्ने र भष्ट्रचार घटाउन समेत सहयोग पुग्छ । यसबाट कर्मचारीले प्रदान गर्ने सेवामा समेत बढोत्तरी हुन्छ । फलस्वरूप जनताको नैरास्यतामा समेत कमी आई सरकार प्रतिको भरोसा प्रगाढ हुन जान्छ ।

- निजामती सेवा ऐनको प्रावधान अनुसार स्थायी कर्मचारीहरूलाई प्रत्येक वर्ष दिने ग्रेड व्यवस्था प्रति समेत कर्मचारीहरू सन्तुष्ट छैन । सामान्यतः कर्मचारी बर्ग सरकार प्रति बढी नै आशावादी हुन्छन् तथापि कमजोर पारिश्रमिक भएको सन्दर्भमा ग्रेड रकममा अझ बढोत्तरी भैदिए हुन्थ्यो भनेर सोच राख्नु सान्दर्भिक नै हुन्छ । कर्मचारीहरू विद्यमान ग्रेड प्रणाली प्रति सन्तुष्ट बनाउन ग्रेड रकमलाई प्रत्येक वर्ष मुद्रास्फितिको आधारमा बढाउने प्रावधान गरेको खण्डमा कर्मचारीको मनोबल उच्च भई सेवा प्रवाहमा लाग्ने गर्दछन् । यसबाट जनतासंगको सम्बन्ध प्रगाढ हुन जान्छ जसले गर्दा सरकार प्रति जनभरोसा बढ्छ । यसर्थ त्यसतर्फ सम्बन्धित सरोकारवालाहरूको ध्यान जान आवश्यक देखिन्छ ।
- निजामती कर्मचारीलाई प्रत्येक वर्ष १ महिना बराबरको चाडबाड खर्च दिने कानुनी व्यवस्था छ । तर यो व्यवस्था प्रति पनि कर्मचारीहरू सन्तुष्ट छैनन् । यो व्यवस्था राम्रो हुँदा हुँदै पनि बढ्दो महगीसंगै यो रकम पर्याप्त नभएको भनी असन्तोष व्यक्त गरेको पाइयो । तसर्थ चाडबाड खर्चलाई बढाई कर्मचारीले सामान्य ढंगबाट चाडबाड मान्न पुग्ने गरी यो खर्च उपलब्ध गराउदा कर्मचारीको मनोबल उच्च भई सेवा प्रति थप जिम्मेवार बन्न सघाउदछ । जिम्मेवार र उच्च मनोबलयुक्त कर्मचारीबाट सम्पादीत कार्य प्रति सेवाग्राही सन्तुष्ट हुने भएकोले यस तर्फ ध्यान दिनुपर्छ ।
- निजामती सेवामा दण्ड र पुरस्कार प्रणाली बस्तुनिष्ट नहुदा पाउनुपर्नेले पुरस्कार नपाएको र नपाउनुपर्नेले पुरस्कार पाउने गरेको भनी ठूलो संख्याका कर्मचारीहरू निरुत्साहित छन् । दण्ड र पुरस्कार उत्प्रेरणाका लागि महत्वपूर्ण औजार हो तर नेपालको सवालमा यसले कर्मचारीको मनोबल बढाउने भन्दा पनि गिराउने गरेको देखिन्छ । जसले गर्दा यो पुरस्कार विद्यमान वितरण प्रणाली प्रति असन्तुष्टिको स्वरुप बढी नै आउने गरेको छ । यसर्थ पुरस्कार वितरण प्रणालीलाई सूचकको आधारमा हाम्रालाई भन्दा राम्रालाई पुरस्कृत गर्ने प्रणालीको विकास गरिनु पर्दछ । यस कार्यलेकर्मचारीमा मनोबल बढ्न जाने र सेवा प्रवाहमा समेत बढोत्तरी आउने हुदा यस तर्फ सबै सरोकारवालाहरूको ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ ।
- त्यसैगरी निजामती कर्मचारीको लागि ल्याएको बिमाको प्रावधानले पनि कर्मचारीको मनोबल बढाउनुपर्ने हो तर कर्मचारीहरू यसप्रति खासै सन्तुष्ट देखिदैन । एकातिर तलब अपुग रहेको अवस्थामा सामाजिक सुरक्षाको रुपमा आएको यो बिमाले सामाजिक सुरक्षाको सानो हिस्साको मात्र संबोधन हुने गरेको सन्दर्भमा यस प्रति कर्मचारी बर्ग खासै उत्साहित देखिदैनन् । यसलाई उत्प्रेरणाको लागि औजारको रुपमा विकास गरी सेवा प्रवाह प्रति कर्मचारीलाई थप जिम्मेवार बनाउनु पर्छ । यस तर्फ सबै सरोकारवाला पक्षहरूले ध्यानदिन सकेको खण्डमा सुधार गर्न सकिन्छ ।

गैह्र मौद्रिक उपाय र सेवा प्रवाह

कामदार वा कर्मचारीहरूमा उत्प्रेरणा बढाउनको लागि गैह्र मौद्रिक तत्वको पनि त्यतिकै भूमिका रहन्छ । गैह्र मौद्रिक तत्वहरूको चर्चा गर्दा अन्य विभिन्न तत्वहरूले कर्मचारीको मनोबललाई उच्च राख्न सहयोग गर्दछ, तथापि यस अध्ययनमा मुलतः ५ वटा पक्षलाई मात्र समावेश गरिएको छ । सरुवाको प्रवाधान, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था, सरुवा, बढुवा तथा निर्णयमा सहभागिता जस्ता पक्षलाई समावेश गरिएको छ ।

- निर्णयमा सहभागिता भन्नाले योजना, बजेट, रणनीति निर्माण र निर्णय प्रक्रियामा संलग्नता जस्ता पक्षहरू पर्दछन् । सहभागिताले नयाँ विचारहरू विकास गर्न र जटिल समस्याहरू समाधान गर्न सोच्न मद्दत गर्दछ। यी प्रणालीहरूमा कर्मचारीहरू सशक्त छन्। यसले परिचालन लागत र सामग्री ह्यान्डलिंगको खर्च घटाउन समेत मद्दत गर्दछ। त्यसोभएर सहभागितालाई कर्मचारीको उत्प्रेरणाको एक महत्वपूर्ण औजारको रूपमा लिइएको छ । यस अध्ययनमा संगठनमा सहभागिताको पक्ष कमजोर रहेकोले सुधारको खाँचो औल्याएका छन् । यसर्थ अर्थपूर्ण सहभागिता गराउनाले कर्मचारीको मनोबल बढ्नगई सेवा प्रवाहमा सुधार हुने भएकोले यस तर्फ ध्यान जानु आवश्यक छ ।
- निजामती सेवामा भएको विद्यमान दण्ड र पुरस्कार प्रणालीले कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गराउन नसकेको भन्ने नतिजा विश्लेषणबाट प्राप्त भएको छ । तसर्थ विद्यमान दण्ड र पुरस्कार प्रणालीलाई प्रभावकारी तुल्याई कार्यसम्पादनसंग जोडेर सेवा प्रवाह प्रति थप जिम्मेवार बनाउनु पर्ने देखिन्छ ।
- कर्मचारी सरुवा नियमित प्रणाली अन्तरगत पर्दछ । तथापि यो प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन नसकेको खण्डमा कार्यसम्पादनमा सुधार आउदैन र सेवा प्रवाह जनमैत्री बन्न सक्दैन । यहि कुरालाई मध्यनजर गर्दै नेपालको निजामती कर्मचारीहरूको सरुवाको प्रावधानलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास भएको भएता पनि सरुवा सवैभन्दा विवादीत विषय हुने गरेको छ । सरुवाको विषयमा गरिएको सर्भेक्षण अनुसार हालको सरुवा प्रावधान प्रति कर्मचारीहरू सन्तुष्ट देखिदैन । धेरै सानो तप्काका कर्मचारी मात्र सन्तुष्ट देखिएकोले यसमा सुधार गरी अनुमान योग्य बनाउनु पर्ने देखिन्छ । यसका साथै कर्मचारीको क्षमता र आवश्यकताको आधार समेतको आधारमा सरुवा गर्ने प्रावधान राखिएमा कर्मचारीको मनोबल उच्च भई सेवा प्रवाहमा सुधारमा सहयोग पुग्ने देखिन्छ ।
- कर्मचारीको बृत्ति विकास उत्प्रेरणाको लागि महत्वपूर्ण औजार हो । तर निजामती सेवामा बृत्ति विकास अनुमान योग्य नभएकाले यो प्रणालीमा सुधार गर्न आवश्यक छ भन्ने कुरा सर्वेक्षणमा संलग्न कर्मचारीहरूले औल्याएका छन् । यसलाई अनुमानयोग्य बनाई सेवा प्रवाहमा बढोत्तरी गर्न सकिने हुँदा यस तर्फ सरोकारवालाले समयमा नै ध्यान पुऱ्याउनुपर्ने देखिन्छ ।

- यसको अतिरिक्त रोजगार सुरक्षा, अधिकार प्रत्यायोजन, प्रतिस्पर्धात्मक बाताबरण, जस्ता पक्षमा पनि ध्यान दिन आवश्यक छ। यस्ता तत्वहरूको समयमा नै संबोधन गरिएको खण्डमा नै कर्मचारीहरूको मनोबल बढ्न गई कार्यसम्पादनमा सुधार आउदछ। यसबाट सेवा प्रवाहमा समेत सुधार हुने र जनमैत्री सेवा प्रवाहमा सहयोग पुग्ने भएकोले यसतर्फ सबैको ध्यान जान आवश्यक छ।

निष्कर्ष

कर्मचारीलाई मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक तत्वहरूको माध्यमद्वारा प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ। यस अध्ययनले पनि त्यहि कुरालाई औल्याएको छ। यसर्थ कर्मचारीहरूलाई गैर मौद्रिक तथा मौद्रिक तत्वको माध्यमद्वारा उत्प्रेरित गरी कार्यसम्पादनमा सुधार गर्न सकिन्छ। त्यसो गर्न सकिएको खण्डमा सेवा प्रवाहमा बढोत्तरी भई जनसन्तुष्टि बढ्न जाने र सरकार प्रतिको भरोसामा समेत बृद्धि हुन्छ। साथै कामप्रति सन्तुष्ट कर्मचारी वा उच्च मनोबलयुक्त कर्मचारीको कार्यसम्पादनले संगठन र कर्मचारी दुबैलाई लाभ प्राप्त हुन्छ। यसले यो पनि देखाउदछ कि एक कर्मचारी सन्तुष्ट छ वा छैन भन्ने कुरा उसले सम्पादन गर्ने कामको प्रभावकारीताले पनि देखाउदछ। उच्च स्तरको कार्यसम्पादनले कर्मचारी सन्तुष्ट रहेको संकेत गर्दछ। कर्मचारीले सामान्यतया आफ्नो कामलाई बढी मन पराउँछ र उ त्यस कार्य प्रति सकारात्मक हुन्छ। त्यसकारण, रोजगारीमा उसको सन्तुष्टिले समग्र कार्य सम्पादनलाई असर पार्ने भएकोले कर्मचारीको मनोबल उच्च बनाई राख्न आवश्यक हुन्छ। उच्च मनोबल भएका कर्मचारीबाट सेवा प्रवाहमा गुणस्तरियता कायम भई सेवाग्राहीको असन्तुष्टिलाई न्यून गर्न सकिन्छ र सरकार प्रतिको जनविश्वास बढाउन सकिन्छ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू:

- उदय रानामगर, (२०७४). 'सार्वजनिक व्यवस्थापन' प्रकाशक: पैरवी प्रकाशन पुतली सडक काठमाडौं नेपाल
- Agarwal, G.R (2009). "Foundation of Human Resource Management in Nepal": M. K. Publishers & Distributors, Kathmandu.
- Nur Shafini Mohd Said & at all.(2015), "Relationship between Employee Motivation and Job Performance": A Study at Universiti Teknologi MARA (Terengganu): Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy
- Arya, J, Rangenekar, S. (2019). "The Impact of the Employees Performance on the Organizational Growth" – an Empirical Study on Management Stance. 22nd International Conference on IT Application and management, July 3-5, 2019, Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Chaudhary, P. (2012). "Effects of employees' motivation on organizational performance: A case study". International Journal of Research in Economics & Social Sciences, 2(9), 81-87.
- Samuel Mansaray-Pearce at al. (2019). "The Impact of Financial and Non-Financial Rewards on Employee Motivation": Case Study NRA Sierra Leone, International Journal of Research in Business Studies and Management V6. I5
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियामावली २०५०, प्रकाशक: कानुनी किताबखाना, काठमाडौं।

आरक्षण र सुधारको भावी मार्ग

डा. लोकबहादुर लोप्चन

सारांश

नेपालको भौगोलिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक लगायत तमाम आयामहरू एकल बढी, बहुल कम छन्। बहुल चरित्रलाई सम्बोधन गरी हरेक पृष्ठधारका नागरिकका लागि सही स्थान र सम्मान प्रदान गर्नको लागि राज्य, सरकार, जनता सबैको उत्तिकै जिम्मेवारी र कर्तव्य रहेको छ। तथापि, नेपालको विगत ३०० वर्षको सामन्ती संरचना, सोच, संस्कारबाट वशीभुत हुँदै आएको हाम्रो नियति र वर्तमान पूँजीवादी उपनिवेशीकरणको माखेसाङलोमा जिम्मेवार व्यक्ति, निकाय र सचेत वर्ग नै किंकर्तव्यविमूढ छन्। हामी दुई खाले अतिवादी राष्ट्रियताको धारको चेपुवामा छौं कि एकथरि मान्छेहरू नेपालमा जाति वा भाषिक नाम गरेको कुनै जात वा समुदायको नाममा एकल राज्यको नवीन संस्करण सिर्जना गर्न चाहन्छन् भने अर्काथरि यस्ता मान्छेहरू छन् जसले बहुल राज्य भन्ने बित्तिकै विखण्डन वा राष्ट्रप्रतिको विद्रोहको आक्षेप लगाउन पुग्छन्। यस्ता खाले अतिहरू नै नेपालको सन्दर्भमा बहुल पहिचानसहितको राष्ट्र निर्माणका असली बाधक हुन् चाहे ती सडकमा हुन् या सत्तामा। तसर्थ वर्तमान नेपालको सन्दर्भमा आजतक प्राप्त प्रजातान्त्रिक वा लोकतान्त्रिक उपलब्धिलाई संस्थागत गर्दै समावेशी लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्य व्यवस्थाको सबै संरचना वा तहमा समानुपातिक, समन्यायिक र सार्थक प्रतिनिधित्व गराउँदै राज्यको सबलीकरण गरिनुपर्दछ। जसले मङ्गधार वा सम्यक मार्ग प्राप्त भई सबैलाई समेट्छ वा संकुचित जात, समुदायबाट बृहत र बहुल राष्ट्रियताको साभ्ना फूलबारी तयार हुन्छ। जब राज्यरूपी ऐनामा सबै जाति, समुदाय, भाषा, क्षेत्र, वर्ग, संस्कृति र संस्कारको प्रतिबिम्बन हुन थाल्दछ, त्यही विन्दुबाट बहुल राष्ट्र निर्माणको जग तयार भई बहुल राष्ट्रियताको तला थपिँदै जान्छ (एन्डरसन, २००६)। त्यो बहुल राज्य नभई बहुल राष्ट्रियता हो तर विखण्डन होइन। बरु त्यो बहुलताको अङ्गीकरण हो, यसबाट त राष्ट्रियताको बहुरङ्गी इन्द्रेणी रङको सिर्जना मात्र नभई यो बहुल राष्ट्रियतातर्फको यात्रा विविधतामा एकता सिर्जनाको मूलमन्त्र हो।

विषय सन्दर्भ

नेपालको आ.व. २०७८/७९ को बजेट वक्तव्यमा सामाजिक सुरक्षाअन्तर्गत वृद्ध भत्ता प्रति महिना ३३ प्रतिशतले वृद्धि गरिएपछि सोबापतको रकम प्रति महिना चार हजार रूपियाँ पुगेको छ। लगत्तै सामाजिक सञ्जालमा एउटा व्यङ्ग्यात्मक टिप्पणी थियो: नेपालका धनाढ्य उद्योगपति विनोद चौधरीका बुबाको समेत वृद्ध भत्तामा एक हजार थप भयो। वास्तवमा राज्यको नीतिगत विषयमा गरिएको यो टिप्पणी व्यङ्ग्य मात्र नभई आंशिक यथार्थ पनि हो हाम्रो, उही तरमारा वर्गप्रति जसरी अदालतले लक्षित गर्दै फैसलामार्फत सरकारलाई निर्देशित गर्‍यो। सिद्धान्ततः राज्य उसको लागि हुनुपर्दछ, जसका लागि राज्यको उपस्थिति जरूरी हुन्छ, सामाजिक सुरक्षा, सकारात्मक विभेद वा विशेष संरक्षणको दरकार पनि तिनैका लागि आवश्यक पर्दछ। लोककल्याणकारी राज्य व्यवस्थाले सामाजिक सुरक्षाका विभिन्न माध्यम

वा उपकरणको प्रयोग गर्दै राज्यको पिँधमा रहेको व्यक्ति वा वर्गलाई विशेष व्यवस्थाको आधारमा संरक्षित गरिनु पर्दछ । यसमा कसैको विमति हुने कुरै रहेन, यसको सार भनेकै राज्यको तर्फबाट कसैले पाउने विशेष सुविधा वा सहूलियत कुनै जाति, लिङ्ग, क्षेत्र वा वर्गको नाममा सधैं पाउनु हुँदैन भन्ने बुझिन्छ, तापनि सामाजिक आर्थिक अवस्थाको आधारमा प्रदान गर्नुपर्ने समन्यायिक अवधारणा हो । अदालतको फैसलामा बोलिएको सार कुरा पनि व्यक्ति वा वर्गको आवश्यकताका आधारमा राज्यबाट विशेष सेवा सुविधा प्राप्त गरिनुपर्छ भन्नेमा द्विविधा छैन । तर व्यक्ति वा वर्ग पहिचान गरेर यसलाई कार्यान्वयन गर्नु चाहिँ यक्ष सवाल हो ।

यहाँ उठान गर्न खोजिएको सन्दर्भ चाहिँ एक जना दलित समुदायका विद्यार्थीले एम डी.(मेडिसिनमा स्नातकोत्तर) तहमा आरक्षण सुविधाको निम्ति अदालतसमक्ष कानुनी उपचारको माग गर्न पुगे । जसको सर्वोच्च अदालत फैसलामा उल्लेख भएअनुसार आरक्षण आवश्यकताको आधारमा हुने, तरमारा वर्गका लागि नहुने भन्ने विषय यतिखेर आम चर्चा परिचर्चाको विषय बनेको छ । अदालतले निर्माण गरेको यो तरमारा वर्गको भाष्यसँगै नेपाली समाजमा आरक्षणको विषयमा विभिन्न कोण प्रतिकोणबाट बहस, पैरवी र विमर्श भइरहेको छ । तर हाम्रो सन्दर्भमा कुनै पनि विषयमा मौसमी बहस हुने तर त्यसको निकास चाहिँ नहुने, विस्तारै बहस सेलाएर जाने र कार्यान्वयनमा चाहिँ उही नरूचाएकै प्रावधान लागू भइरहने पुरातन सोच, संस्कार र व्यवहार ज्युँका त्युँ छ । अहिलेको तरमारा वर्गको अदालती भाष्यमा उछालिएका जति पनि पक्ष र विपक्षका वैचारिक र व्यावहारिक पाटा पक्षहरू छन् । त्यसलाई कसले, कसरी र कहिलेसम्म टुङ्गोमा पुऱ्याइने हो, त्यो चाहिँ चुरो कुरो हो ।

तिषय विश्लेषण

प्रजातन्त्रको पुर्नस्थापना २०४६ पछि राजतन्त्रात्मक संसदीय प्रजातान्त्रिक शासकीय व्यवस्थाबाट पनि नेपाली जनताको आकाङ्क्षा र अपेक्षालाई न्यूनतम रूपमा पनि समेट्न सकेको पाइन्छ, दलीय सत्ता स्वार्थका कारण नेपालको शासकीय व्यवस्थामाथिकै विश्वासको धरालत खलन हुँदै गएको छ । वि.सं. २०५२ साल यता देशमा सुरु भएको सशस्त्र राजनीतिक आन्दोलनपछि त भुईँ तहका जनतामा व्याप्त गरिबी, अभाव, पीडामाथि पीडा मात्र थपिएन देश अशान्ति, अन्योल र हिंसाको गर्तमा रूमलिन पुग्यो । तर २०६२/६३ को जनआन्दोलनको सफलता, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ सँगै राज्यको शासन व्यवस्थामा आमूल परिवर्तन भई सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको समेत स्थापना भयो । फलतः संविधान सभाको पहिलो निर्वाचनदेखि नै समानुपातिक समावेशी पद्धति अवलम्बन गरिन पुग्यो । निजामती सेवा ऐन, २०६४ जारी भएपछि पहिलो पटक निजामती सेवामा ४५ प्रतिशत आरक्षणको कोटागत व्यवस्था गरियो । अझ नेपालको संविधान, २०७२ जारी भएपछि त राज्यको संरचना र शासकीय व्यवस्थामै सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबाटै नै जनतामा सेवा प्रभावित हुन थाल्यो । साथसाथै संविधानको धारा ४२ मा नेपालका सामाजिक आर्थिक रूपमा पछिडिएका विभिन्न जाति, वर्ग, समुदाय र क्षेत्रलाई कानून बनाएर समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यका हरेक संरचनामा समावेश गर्ने मौलिक हकको प्रबन्ध गर्‍यो । हाल नेपालको सङ्घीय निजामति ऐन अझै आई नसकेको हुँदा प्रचलित ऐनअनुसार नै ४५ प्रतिशत आरक्षणको व्यवस्था कार्यान्वयन हुँदै आएको छ तर राजनीतिक क्षेत्रमा भने समानुपातिक समावेशिताको प्रावधान भिन्न रहेको छ ।

हाम्रो सन्दर्भमा नीतिगत रूपमा विशेष व्यक्ति वा वर्गलाई पहिचान गर्नको लागि न खण्डीकृत र वस्तुगत तथ्याङ्कीय आधार छनू न त मौजुदा नीतिगत प्रावधानहरूबाट विशेष व्यक्ति वा वर्गलाई समेट्न नै सकिएको छ । बरू राजनीतिक लोकप्रियताका लागि नीति निर्माण हुने र कार्यान्वयन सहजतामा आधारित निर्णय हुने गरेको पाइन्छ, नीति निर्माण तहमा । त्यसकै परिणति होला, मुलुकमा सबै छात्राका लागि समान चार सय रूपैयाँ छात्रवृत्ति, सबै विधवाका लागि विधवा वृत्ति, सबै वृद्धवृद्धाका लागि वृद्ध भत्ता, सबैका लागि समान स्वास्थ्योपचार सुविधा सरकारबाट तोकिएका रोगहरूको उपचारका निमित्त । निर्धारित सबै वर्ग, जाति, समुदाय, क्षेत्र र लिङ्गका लागि राज्य संरचनामा प्रवेशको लागि समान आरक्षणको सुविधागत प्रबन्ध समेत गरिएको छ । निजामती सेवा, शिक्षा, प्रहरी, सेना, विद्यार्थी छात्रवृत्ति आदि इत्यादि । तर राष्ट्रपतिदेखि राउटेसम्म र कर्नालीदेखि काठमाडौंसम्मका लागि आरक्षणको आधार समान हुने कि नहुने यो गम्भीर बहसको विषय हो ।

हाम्रो राज्य संयन्त्रमा समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तअनुसार आरक्षण पद्धति लागु भएको १८ वर्षको अवधिमा राज्य संरचनाको अनुहार बहुरूपी देखिन थालेको छ । मधेशी समुदायका प्रथम राष्ट्रपतिदेखि प्रथम महिला राष्ट्रपतिका साथै महिला सभामुखसम्म प्राप्त वा सफलता हुनु चानचुने कुरा होइन, किनभने सदियौंदेखिको केन्द्रीकृत एकल लिङ्गीय, एकल जातीय र एकल भाषिक हेजेमोनी कायम रहेको थियो राज्य संरचनामा । राज्यको सरकारी सेवा क्षेत्रमा ४५ प्रतिशतको कोटा पद्धतिबाट निजामती सेवामा नै महिलाको उपस्थिति २६ प्रतिशत नाघी सकेको छ भने जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ, पछडिएको क्षेत्रको पनि उपस्थितिको दर वर्षेनी वृद्धि भइरहेकै छ । एकथरिको विचार अहिले अपनाएको आरक्षण पद्धति नै पूर्ण ठीक छ र यसमा सुधारको आवश्यकता नै छैन भन्ने रहेको छ भने अर्काथरिको आरक्षण व्यवस्था नै खारेज गरिनुपर्छ भन्ने मनसाय सतहमा देखिएको छ । तर यी दुवैखाले सोचहरू व्यावहारिक सोच भने होइनन् ।

हाल नेपालको राजनीतिक, प्रशासनिक र अन्य क्षेत्रमा लागु गरिएको आरक्षणको कोटागत पद्धतिबाट अमूक व्यक्ति, जाति, समूह, वर्ग, क्षेत्रले एक पटक भन्दा बढी फाइदा मात्र लिएको छैन । कतिपय समूहमा विकृत अभ्यास हुन गएको कुरालाई नजरअन्दाज गर्न सकिन्न । जस्तो अपाङ्ग कोटामा निश्चित मापदण्डको परख नगरिँदा कानुनी छिद्रको दुरुपयोग गरी समावेशिताकै धज्जी उडाउने काम नभएको होइन । त्यसैगरी आदिवासी जनजाति समूहमा पनि थर ढाँटी वा छली गैरजनजातिले प्रतिस्पर्धामा भाग लिई उत्तीर्ण गरी सेवा प्रवेश गरिएको दृष्टान्त नभएका होइनन् । त्यसैगरी आरक्षित सुविधाको एकै व्यक्ति, परिवार, जाति, क्षेत्र, लिङ्ग र वर्गको कब्जामा रहेको आशिक सत्य मान्न नसकिने होइन, किनकि हाम्रो नीतिगत र कानुनी प्रावधान नै त्यस्तै रहेको छ । तर ऐनामा फोहोर लाग्यो भन्दैमा ऐना नै फाल्ने होइन कि ऐनाको फोहोर सफा गर्ने कार्य चाहिँ बुद्धिमानी होला । के मनन गर्न जरूरी छ भने आरक्षण पद्धति नै गलत नभई केही व्यक्ति वा पात्रको क्रियाकलाप गलत हुन सक्छ । त्यसैले विद्यमान आरक्षण पद्धतिमा रहेको कमीकमजोरीलाई सुधार गरी वस्तुगत, वैज्ञानिक, समन्यायिक बनाउन ढिलो हुँदै गएको कुरा अदालतको फैसलासँगै प्रस्ट भएको छ ।

हुनत अदालतको फैसलामा तरमारा वर्ग (क्रिमी लेयर) भनिए पनि तरमारा वर्ग चाहिँ कसरी पहिचान गर्ने, अलग्याउने साथै कसरी र कुन मापदण्डको आधारमा लक्षित गरिएको विशेष वर्गलाई सम्बोधन गर्ने भन्ने कुरा चाहिँ प्रस्टसँग आएको छैन । अदालती फैसलामा नेपालको संविधान, २०७२ मा भएको प्रावधानको मौलिक हकको धारा ४२ मा टेकेर सामाजिक र आर्थिक स्थितिमा आधारित भई व्यक्तिको आवश्यकताको आधारमा आरक्षणको व्यवस्थापन गर्ने आदेश भएको छ । अदालतले नै गहन, अध्ययन विश्लेषण गरी आरक्षणका लागि अपनाउनुपर्ने वस्तुगत आधार र मापदण्डसहितको फैसला गरी समयावधि समेत तोकिदिएको भए यसले छिट्टै विकास प्राप्त गर्थ्यो होला । अब त संसद र सरकारको कोर्टमा बल पुगेको छ, राज्यको संरचना र शासकीय संरचनामा नीति, कानून बनाएर व्यवस्थापन गर्न । अब तिनै नीति निर्माता वा जनप्रतिनिधिलाई घचघच्याई खबरदारी गर्दै नीतिगत र कानुनी व्यवस्था गरी विषयको अबलम्ब सम्बोधन गर्नुको विकल्प छैन । अन्यथा पुरानै कथा दोहोरिन्छ, केही दिनको मौसमी बहस वा बुद्धिविलास, अन्ततः प्रावधान उही, कार्यान्वयन उही र शून्य उपलब्धि वा हात लागी शून्यको नियति हुन के बेर ?

भाती मार्ग

National identity is often built around the principles of ethnicity, race, religion or language principles that necessarily include certain people and exclude others.

Francis Fukuyama

फ्रान्सिस फुकुयामा (२०१४) अनुसार राष्ट्रियताको पहिचानको नाममा सीमित जाति, जनजाति, धर्म र भाषाको समावेशीकरण गरिन्छ, जब कि अरुहरू बहिष्कृत हुन्छन् । यसले समावेशी बहुल राष्ट्रको निर्माण गर्दैन । तसर्थ समावेशी र समन्यायिक बहुल राष्ट्रियता निर्माणको लागि वर्तमानमा लोकतान्त्रिक मुलुकहरूमा समावेशीकरणका विभिन्न उपकरणहरूमध्ये आरक्षण पद्धतिलाई अवलम्बन गर्दै आएका छन् । नेपालले पनि करिब डेढ दशक अघि निजामती सेवामा सुरु भएको आरक्षणबाट सकारात्मक प्रभाव देखिन थालेको छ भने केही सुधारात्मक पक्षहरू पनि टड्कारो देखिएका छन् । यसको समाधानका लागि केही विकल्प वा आधारहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।

पहिलोमा, आर्थिक सामाजिक रूपमा विशेष संरक्षण आवश्यक पर्ने व्यक्तिलाई नै एकाइ बनाउन सक्नुपर्छ राजनीति, सरकारी सेवा, शिक्षा, स्वास्थ्य क्षेत्र आदिमा ।

दोस्रोमा, लक्षित जाति, समुदाय, लिङ्ग, वर्गलाई नै आरक्षणको एकाइ बनाउन सकिन्छ, तर यसको लागि वस्तुगत तथ्याङ्कमा आधारित भई व्यवस्थापन गर्न सक्नु पर्दछ, जस्तो आदिवासी समुदायभित्र नेवार र थकाली वा कुसुन्डा हायुजस्ता जातिका विषयमा सम्बोधन गर्ने कार्यनीति र कार्यविधि एकै प्रकारको हुन सक्दैन । त्यसैगरी के आवश्यक छ भने, महिलाभित्र पनि खस ब्राम्हण परिवारका सदस्य र कुसुन्डा, राउटे जातिका महिलाबीचको प्राथमिकताक्रम निर्धारण गरी समानुपातिक रूपमा सम्बोधन गर्ने थिति, विधि र पद्धति ।

तेस्रोमा, राज्यबाट सेवा सुविधा लिइरहेका, सम्पन्न प्रतिष्ठित र सक्षम व्यक्ति, परिवार र जातिले आरक्षण सुविधा पाउने वा नपाउने विषय स्पष्ट पार्ने मापदण्ड निर्धारण र सोही आधारमा विशेष सेवा वा सुविधा प्रदान गर्ने नीतिगत र कानुनी प्रबन्ध गरिनु अपरिहार्य छ। त्यसका लागि संवैधानिक निकायबाट वस्तुगत, वैज्ञानिक र वैधानिक मापदण्डसहितको आधार तयार गरी सरकारलाई सिफारिस गर्नु पर्दछ।

चौथोमा, क्रमशः विशेष व्यक्ति वा समूहलाई निश्चित अवधिसम्म आरक्षण वा विशेष सहूलियत प्रदान गरी अन्ततः राज्यको आरक्षण वा सहूलियत आवश्यक नपर्ने गरी सक्षमता विकास गरिनु पर्दछ।

निष्कर्ष

अन्तमा, मौजुदा १३ वटा संवैधानिक आयोगका साथै अन्य आयोगहरू पनि नेपालमा रहेका छन्। साथै नीति अनुसन्धान प्रतिष्ठानजस्ता संस्थाहरूबाट यस विषयमा अध्ययनअनुसन्धान गरी एक वर्षभित्र ठोस आधार र मापदण्डसहित सरकारलाई कुन व्यक्ति वा जाति, लिङ्ग, वर्ग, क्षेत्रलाई कसरी समावेशीकरण गर्ने भनी सिफारिस गरेमा सरकारलाई कानून निर्माणको लागि वस्तुगत आधार प्राप्त हुन्छ। त्यसैको आधारमा अदालतको आदेशबमोजिम बिलम्ब नगरीकन सरकार र संसदबाट आवश्यक नीति र कानून निर्माण गरी कार्यान्वयन गरेमा यो सवालको टुङ्गो लाग्नेछ। साथै जनताको तर्फबाट सक्षम र सबल व्यक्ति वा वर्गले आरक्षण वा राज्यप्रदत्त सहूलियत नलिने गरी स्वघोषणा गर्ने असल र सभ्य संस्कारको विकास गरिनु पर्दछ भने राज्यबाट पनि आरक्षण वा विशेष सहूलियत कसले पाउने र कसले नपाउने भन्ने विषयमा प्रस्ट नीतिगत र कानुनी प्रबन्ध गरी कार्यान्वयन गर्नु नै अबको मार्ग हुन सक्छ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३
- निजामती सेवा ऐन, २०६४
- नेपालको संविधान, २०७२
- सर्वोच्च अदालतको फैसला
- नेपालको बजेट वक्तव्य आ.व. २०७८/७९
- *Anderson, Benedict (2006), Imagined Community, Reflections on Origin and Spread of Nationalism: Rawat Publication, India.*
- *Fukuyama, Francis (2014), Political order and Political Decay: Manipal Technological Limited India.*

निजामती प्रशासन: आगामी कार्यदिशा

✍ राम बहादुर तामाङ

सारांश

स्थायी सरकार भनिने निजामती प्रशासन मुलुक सञ्चालनको दाहिने पाखुरा नै हो । जननिर्वाचित प्रतिनिधिहरूले निर्माण गरेको नीति, ऐनकानून तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनको महत्वपूर्ण अभिभारा बोकेको निजामती प्रशासन राजनीतिको प्रतिस्पर्धी नभएर सहकर्मी हो । निर्वाचित प्रतिनिधि आउने जाने भइरहने तर निजामती प्रशासनका कर्मचारी स्थायी रूपले रहिरहने भएको नै यसलाई अनिर्वाचित सिनेटको रूपमा लिने गरिएको हो ।

खासगरेर सेवा प्रवाह, विकास निर्माण र अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार र बैदेशिक सम्बन्धका कसीमा नेपालको निजामती प्रशासनले जतिसुकै मेरिटको कुरा गरेपनि अहिलेसम्म आफूलाई सावित गर्न भने सकेको छैन । निजामती प्रशासनको मुख्य कमीकमजोरी सच्याउनु र सुधार गरिनुपर्ने क्षेत्र भनेकै यी क्षेत्रहरू हुन् । यसर्थ निजामती प्रशासनले यिनै क्षेत्रमा केन्द्रित रहेर आगामी यात्रा तय गर्नुपर्ने हुन्छ ।

पृष्ठभूमि

कर्मचारीतन्त्रमा हुने ढिलासुस्ती, कामप्रति कम बफादार हुने र जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति, परिणामभन्दा प्रकृत्यालाई बढी महत्व दिने कार्यशैली, नागरिकमैत्री व्यवहारको कमी, जहिल्यै व्यक्तिगत अवसर खोजीप्रतिको तृष्णा आदिको कारण नेपालमा मात्र नभै विश्वभर नै यसको विकल्पको खोजीको बहस नभएको हैन । तथापि यसको हुबहु विकल्प भने आजसम्म भेटिएको छैन ।

कर्मचारीतन्त्रलाई निजी क्षेत्रका ठुला घराना, प्राज्ञिक वर्गदेखि, सेवा लिने सामान्य सेवाग्राही नागरिकसम्मले नकरात्मक रूपमा चित्रण गर्ने गरेका छन् । कर्मचारीतन्त्रको अस्तित्वमाथि नै प्रश्न चिन्ह उठाउने गरिएको छ । कर्मचारीतन्त्रको विरुद्धमा जतिसुकै विचार र दलिलहरू गरिँदै आए पनि कर्मचारीतन्त्रको भरपर्दो विकल्प देखिँदैन । यसको विकल्प भनेको सुधारिएको, उत्तम, वा अब्बल कर्मचारीतन्त्र नै हो । आवश्यक शैतानकै रूपमा भएपनि यसको अस्तित्वलाई आज पर्यन्त संसारभर स्वीकार गरिएको पाइन्छ । नेपालको सन्दर्भमा पनि यसको हालत यही छ । नागरिक सेवाको लागि निजी क्षेत्र, गैरसरकारी संस्था, सामाजिक संघसंस्था कोही तयार भइसकेको अवस्था छैन । बरु नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनमा भएको खराब प्रवृत्ति निजी क्षेत्रमा पनि हुबहु देखिएको छ । यसकारण पनि निजी क्षेत्र, गैरसरकारी संस्था, सामाजिक संघसंस्था कर्मचारीतन्त्रले सम्पादन गर्ने सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्न विकल्पको भरपर्दा संस्थाहरू होइनन् ।

निजामती प्रशासनको वर्तमान अवस्था

मुलुक सञ्चालनको सर्वोच्च भूमिकामा रहेको निजामती सेवामाथि जहिल्यै सेवा प्रवाह कमजोर भएको आरोप लाग्ने गरेको छ । छिटो छरितो, गुणस्तरीय र कम खर्चिलो सार्वजनिक सेवा प्रशासनिक बिलासिताको खोक्रो गफ सावित भएको छ । यसो हुनुमा राजनीतिक लगायतका अन्य बाह्य पक्ष कारण त पक्कै छन् नै तर स्वयं निजामती सेवाका कर्मचारी पनि उत्तिकै दोषी छन् । निजामती सेवामा भाँगिँदै गएको अवसर छोपाई लगायत अनेकन मोह यसको कारण हो ।

✍ शाखा अधिकृत, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग

मुलुकमा बढ्दो बेरोजगारी, शिक्षा र स्वास्थ्यमा भएको व्यापारीकरण, सार्वजनिक यातायातमा हट्न नसकेको सिन्डिकेट, स्वस्थ रूपले बढ्न नसकेको औद्योगिक र व्यापारिक प्रतिस्पर्धा, बढ्दो उपभोगवादी संस्कृति, महंगो निर्वाचन प्रणाली, खस्कदै गएको सदाचार र नैतिकता, प्रोत्साहित हुँदैगएको भ्रष्टाचार, संगठित हुँदैगएको अपराध, बिना लगाम बढ्दै गएको महंगी, जमिनको अव्यवस्थित खण्डीकरण, कृषिको घट्दो उत्पादकत्व लगायतका कारण जीवन निर्वाह अस्वभाविक रूपले महंगीको चपेटामा पर्दै गएको छ । जसको कारण जसरी भएपनि पैसा कमाउने प्रवृत्तिले नेपाली समाजमा जरा गाड्दै गएको देखिएको छ ।

लोक सेवा आयोगले कोरोना महामारीको जोखिम व्यवस्थित गर्दै पछिल्ला दिनमा नियमित विज्ञापन, परीक्षा सञ्चालन र नतिजा प्रकाशन सक्रियताका साथ सम्पादन गर्दा हाम्रा विश्वविद्यालयहरु कछुवाको गतिमा लाखौं युवा विद्यार्थीको भविष्य अँध्यारोमा धकेल्दैछन् । यसैगरी सार्वजनिक यातायातको अवस्था यति नाजुक छ कि सवारीचालक अनुमतिको लागि आवेदन दिनेको संख्या दश लाखको नजिक पुगिसक्दा पनि परीक्षा सञ्चालन हुन सकेको छैन । सवारी कर, नवीकरण दस्तुर तिर्नेको कुम्भ मेला लागेको छ । सार्वजनिक यातायातको बेहाल देख्दा लाग्छ, राज्य डिसफंसन भइसक्यो । किन यति सारो निकम्मा हुँदैछन् निजामती प्रशासन ?

नागरिक भेडावाखा जस्तै भएर सार्वजनिक यातायातमा यात्रा गर्न बाध्य छन् । मास्क, स्यानिटाइजर, सामाजिक दुरी जस्ता न्यूनतम स्वास्थ्य मापदण्ड, सेवाको गुणस्तर, यात्रुहरुसँग लिने भाडा, चालक र सहचालकको रुखो बोली व्यवहारको कसले अनुगमन गर्ने ? कोरोना महामारीमा सामान्य रोजगारीको लागि लर्को लागेर सीमा पार गर्नुपरेको छ । एकातिर विकास निर्माणको लागि स्रोतको कमी भयो भनिएको छ भने अर्कातिर विनियोजन भएको रकम खर्च गर्न सकस परेको छ । खर्च गरिए पनि आर्थिक वर्षको अन्तमा जथाभावी खर्च गरेर बालुवामा पानी हाले जस्तै हालत छ । विकास परियोजनाहरुमा आवश्यक जनशक्ति थप गरिको छैन । प्राविधिक जनशक्तिलाई उपेक्षा गरिएको छ भने बहिदारी काम र कर्मचारीको अनावश्यक दरबन्दी बढाइएको छ । त्यो पनि केन्द्रमै भ्रुण्डिने कर्मचारीको लत बसेको छ । कर्मचारीतन्त्रको राजनीतिकरण र राजनीतिको प्रशासनिकीकरण भएको छ । एकातिर कर्मचारी राजनीति गर्न रुचाउने अर्कातिर राजनीतिज्ञ विधि विधान बनाउनु भन्दा दैनिक प्रशासन सञ्चालन र कर्मचारी खटनपटनमा हस्तक्षेप गर्नमै रमाउने खालको प्रवृत्तिले कर्मचारीतन्त्रले पेशागत निपूर्णता प्राप्त गर्न बाधा पुगेको छ । कर्मचारीतन्त्रको कार्यसम्पादन सन्तोषजनक नहुनु, सेवाग्राही नागरिक र सरकारलाई चित्त बुझाउनु नसक्नु, नतिजा हाँसिल गर्न नसक्नुका मुख्य कारणहरु देहायबमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

मिसन पैसा

कर्मचारी प्रशासनमा पछिल्ला दिनहरुमा पैसाको लागि मरिहत्ते गर्ने प्रवृत्ति बढेको महसुस गर्न सकिन्छ । जागिरमा प्रवेश गरेपछि राजधानीमा घरघडेरी जसरी पनि जोड्ने पर्ने जस्तो गरेर कर्मचारीहरु हात धोएर लागेको देख्न सकिन्छ । जागिरबाट महंगा ठाउँमा घरघडेरी जोड्न त्यति सजिलो छैन भन्ने कुरा सबैलाई थाहा छ तर पनि काठमाडौंमा पोष्टिड भएपछि घरघडेरी छैन भन्नेले रातो मुख पार्नुपर्ने

अवस्थाको सिर्जना कर्मचारी सर्कलबाटै भएको छ । साथै त्यस्तो हैसियत बनाउन नसकेलाई समाजबाट हेयको दृष्टिकोणले हेर्ने हुनाले इमान्दार कर्मचारमाथि पनि मनोवैज्ञानिक दबाव परेको देखिन्छ । जसको कारण पछिल्ला दिनमा कर्मचारीमा मिसन पैसा पहिलो प्राथमिकतामा परेको देखिन्छ ।

मिसन लोक सेवा

एकथरी कर्मचारी जागिर मात्रै खाने, कार्यालयमा काम नगर्ने, हाकिमको चाकडी गर्ने, दिलोज्यान दिएर लोक सेवाको परीक्षा तयारी गर्ने गर्छन् । निजामती सेवामा उपसचिव र सहसचिव स्तरको परीक्षामा सिधै परीक्षा दिन पाउने व्यवस्थाको कारण धेरै कर्मचारीमा मिसन लोक सेवा धन्दा चलेको स्पष्ट देखिन्छ । परीक्षाको केही हप्तादेखि नै सिंहदरबार सुनसान देखिएको कुरा सञ्चार माध्यमहरूले विगत वर्षहरूमा समाचार बनाएको र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले विदामा कडाई गर्न खोजेको कुराले यसको पुष्टि गर्छ । शाखा अधिकृत तहको परीक्षा उत्तीर्ण गरेको ५ वर्षपछि उपसचिव र ७ वर्षपछि सहसचिवको परीक्षामा सहभागी हुन पाइने हुनाले त्यसको तयारीमा एक सूत्रीय मिसनमा जुट्नेको जमात ठूलै छ । निजामतीभन्दा अलग क्षेत्रबाट निजामती सेवामा प्रवेश गराउने उद्देश्यले छड्के प्रवेशको व्यवस्था भएपनि हालसम्म निजामतीकै तल्ला तहबाट आएको देखिएकोले समग्र निजामती सेवाको गरिमा बढाउने भन्दा पनि छिट्टै माथिल्लो सिँडी चढ्ने भन्दा मात्र सावित भएको छ यो व्यवस्था ।

मिसन पद र पहुँच

निजामती सेवामा पद प्राप्त गर्ने र पहुँच बढाई जायज नाजायज अवसरको ढोका खोल्ने अर्काथरि महत्वाकांक्षी जमात पनि ठूलै देखिन्छ । यस्ता वर्गबाट त भन्नु निजामतीको साख बढाउन र सेवाग्राहीको काममा गुणस्तर बढाउन कुनै योगदान पुगेको छैन । पहुँचवाला राजनीतिकर्मीलाई दाइ, भनेर राजनीतिक पहुँच देखाउने, ठूला ठेकेदार र व्यापारीसँग साँठगाँठ गर्ने, सरुवा र पोष्टिडमा सेटिङ्ग मिलाउने, आफू र आफ्नो समूहको पक्षमा निर्णय लिन निर्णयकर्ताहरूलाई दबाव दिने लगायतका क्रियाकलापमा व्यस्त हुने यस वर्गदेखि शक्तिकेन्द्रसँग कनेक्सन नहुने पेशागत र संगठनको खातिर निर्णय र काम गर्ने उच्च पदस्थ कर्मचारीसमेत डराउने गर्छन् । उनीहरूलाई पदमा टिकिरहन समेत हम्मेहम्मे परेको देखिन्छ । यसरी पदीय मर्यादा, संगठनको जिम्मेवारी र कर्तव्य निर्वाह गर्ने भन्दा शक्तिको पुजामा दिन बिताउने चरित्र यस वर्गमा देखिन्छ ।

मिसन अवसर

अर्कोथरी कर्मचारी समग्र निजामती सेवाको लागि अवसरको खोजी गर्ने भन्दा पनि आफू र आफ्नो समूह वा गुटको लागि मात्र अवसरको खोजीमा मरिमेट्ने गर्छन् । सकेसम्म राजनीतिक आस्था वा लेनदेन सेटिङ्ग जस्ता कुरामा कुरा नमिल्नेको लागि उछित्तो काढ्ने गरी यस्ता समूह सक्रिय हुन्छन् । ताक परे तिवारी नत्र गोतामे भनेभै यस्ता व्यक्तिहरू व्यक्तिगत स्वार्थको अगाडि संगठनको स्वार्थलाई गौण ठान्छन् । निजामती सेवाको हरेक समूह, उपसमूह, हरेक निकाय उत्तिकै आकर्षक बनाउनुपर्नेमा आफू कार्यरत निकायमा स्रोतसाधन पर्याप्त व्यवस्था गर्ने बाँकीलाई आवश्यक पर्ने न्यूनतम स्रोतसाधन पनि उपलब्ध नगराई आकर्षक र अनाकर्षक भनी निकायगत भेदभाव गर्ने चलन पनि निजामती सेवाको अँध्यारो पक्ष हो ।

आगामी कार्यदिशा

परम्परागत कर्मचारीतन्त्रको नियन्त्रण र लक्ष्यलाई मात्र बढी ध्यान दिने तर आफ्ना कर्मचारीको पीरमर्कालाई वेवास्ता गर्ने, उत्प्रेरित र सहजीकरण नगर्ने नेतृत्व शैलीले उत्पादकत्व बढाएको छैन । सेवाग्राहीलाई दिइने सेवाको गुणस्तरमा सुधार गर्ने हो भने नेतृत्व सर्भेन्ट लिडरको रूपमा रही आफ्ना कर्मचारीलाई कामप्रति जागरुक, प्रतिबद्ध, नतिजामुखी, उत्प्रेरित, उद्देश्यमूलक बनाउन सहयोग गर्नु जरुरी छ । नेपालको परिप्रेक्ष्यमा पहिला कर्मचारीलाई जीवन निर्वाह गर्न पुग्नेगरी सुविधा बढाउने अनि काममा जोताएर उत्पादकत्व बढाउने रणनीति अवलम्बन गरिनु पर्दछ । नेपाल राष्ट्र बैंक लगायत राम्रो सुविधा भएको केही सार्वजनिक संस्थानहरूमा सरकारी निकायमा जस्तो भ्रष्टाचार र अनियमितताको डिग्री कम देखिन्छ भने आकर्षक पोष्टिड भनेर शक्तिको पछाडि दौडेको पनि देखिँदैन । यसकारण पनि सबभन्दा पहिला सुविधा दिने र उत्पादकत्वमा होम्नु उचित देखिन्छ । तथापि निजामती प्रशासनको आगामी कार्यदिशा देहायबमोजिम अवलम्बन गरिनु पर्दछ ।

मिसन नागरिक सेवा

निजामती सेवाका कर्मचारी जुम्सो, लोभी, अलछ्छी, अक्षम, भ्रष्ट छन् भनेर दशकौंदेखि लाग्दै आएको आरोपको स्वतन्त्र रूपमा समीक्षा गर्दा अन्यथा भन्न सक्ने अवस्था छैन । चिनजान, दवाव, प्रभाव विना स्वतन्त्र रूपले सेवा लिन जानेलाई विचौलियाको सहयोग विना प्रायजसो सेवाप्रदायक निकायको सेवा पाउन मुस्किल नै देखिन्छ । विगतमा फाटेको टोपी लगाएर सेवा लिन आउनेसँग पनि हामीले धक नमानी पैसा लियौं । अब धेरै नागरिकलाई दुःख र सास्ती नदिऔं । निजामती कर्मचारीको अबको मिसन नागरिक सेवा नै हुनुपर्दछ । नागरिकलाई खुसी बनाएर मात्र कर्मचारीतन्त्रको भविष्य सुखद् हुने कुरामा कुनै दुईमत हुन सक्दैन । व्यापार र उद्यममा उपभोक्ता राजा हो (कस्टमर इज किङ) भनेजस्तै निजामती कर्मचारीको लागि नागरिक देवता हुन् । देवताको सेवा निस्वार्थ भावले गर्नुपर्दछ ।

मिसन राष्ट्र सेवा

नेपालको निजामती सेवाका कर्मचारीको वैधानिक तलब भत्ता संसारमै कम छ र तोकिएको तलब भत्ताले गुजारा चलाउने मुस्किल छ तर पनि व्यवहारमा हेर्ने हो भने बहुसंख्यक कर्मचारीको घरघडेरी राजधानी वा मुख्य सहरी क्षेत्रमा जोडेको देखिन्छ । पुख्यौली सम्पत्ति औसत जसोतसो हातमुख जोड्नु मात्र पुग्ने भन्दा ठूलो हैसियत भएका परिवारबाट यस सेवामा प्रवेश भएको छैन तर आज धेरैको हैसियत सोचे भन्दा माथि देखिएको छ । यसको कारण राष्ट्रको समृद्ध र नागरिकको सुख भन्दा आफ्नो स्वार्थलाई ध्यान दिनु हो ।

मिसन रिजल्ट

कामलाई पुजा गर्ने, कामप्रति दत्तचित्त हुने, नागरिकको काम फटाफट गरिदिने, सेवा वितरणमा कुनै प्रकारको भेदभाव नगर्ने, सरकारको काम कहिले जाला घाम भन्ने कर्मचारी माथि लाग्दै आएको आरोपको जवाफ कामप्रतिको समर्पणले मात्र चिर्न सकिन्छ । एकैपटक माथिल्लो तहको परीक्षा उत्तीर्ण कर्मचारी र निश्चित बर्ष तल्लो तहमा काम गरेपछि फाइल बढुवा हुने कर्मचारीको कार्यसम्पादनको स्वतन्त्र समीक्षा गर्ने हो भने कार्य सम्पादनमा केही अन्तर परेको छैन । निजामती सेवा बाहेक अन्यत्र

जस्तै विश्वविद्यालय, अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्था लगायतका प्रतिष्ठित संस्थाका अब्बल जनशक्ति भित्र्याउने उद्देश्यले राखिएको यस प्रावधान मार्फत शून्य बराबर निजामती सेवामा प्रवेश गरेको लोक सेवा आयोगको प्रतिवेदनहरुले पुष्टि गर्छन् । यसकारण निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति, बढुवा लगायत कार्यसम्पादनमा प्रकृत्यालाई भन्दा बढी परिणामलाई महत्व दिनु जरुरी छ ।

मिसन समृद्धि

अब त विश्व परिवेशलाई हेरेर भए पनि विकास र समृद्धि प्रति व्यक्तिगत र समूहको स्वार्थको लागि सम्झौता नगरौं । आज भन्दा २०/२५ वर्ष अघिसम्म सँगसँगै अवस्थाको एशियाली मुलुक कहाँबाट कहाँ पुगिसके । हाम्रो हविगत चाहिँ किन यति नाजुक ? यसमा निजामती प्रशासनको कुनै भूमिका र जिम्मेवारी हुँदैन ? सधै कठिन भूगोल, राजनीति र निजी क्षेत्रलाई मात्र दोष दिएर उम्कन मिल्छ ? समृद्धिको लागि पूर्वाधार, शिक्षा, स्वास्थ्य, कृषि, उद्योग, सञ्चार, उर्जा, यातायात, पर्यटनमार्फत आयआर्जन र रोजगारीको अवसर प्रशस्त सिर्जना गर्न सकिने सम्भावनाहरुलाई नजर अन्दाज गरेकै कारण आजको अवस्थाको परिणाम हो ।

निष्कर्ष

कर्मचारीतन्त्र राष्ट्रको समृद्धि र नागरिक सन्तुष्टिको साधन हो साध्य हैन भन्ने कुरा आत्मसात गरेर कर्मचारीतन्त्रले आगामी यात्रा तय गर्नु उचित हुनेछ । नागरिक सेवाको लागि कर्मचारीतन्त्र सदैव तत्पर र समर्पित रहनुपर्दछ । आफ्ना पेशागत, मानवीय लगायतका समस्याहरु समाधान गर्नको लागि सरकारसँग उचित तरिकाले सौदाबाजी गर्न सकिन्छ तर नागरिकलाई उपलब्ध गराउने सेवाको गुणस्तरमा सम्झौता गर्न हुँदैन, पाइँदैन । निजामती प्रशासनको विकल्प अब्बल निजामती सेवा सावित गरेर देखाउनु नै आजको निजामती प्रशासनको मुख्य चुनौती हो । यसका लागि कर्मचारीतन्त्रका नेतृत्वले कर्मचारीको मानवीय मर्यादा कायम राख्न पुग्ने सेवा सुविधाको लागि सकारात्मक पहलकदमी लिइनु पर्दछ भने नागरिकलाई सन्तुष्टि तुल्याउने कुरामा हरदम व्यवसायिक, दक्ष, प्रतिबद्ध, समर्पित र सक्षम हुनै पर्दछ । नेपालको सन्दर्भमा कर्मचारीलाई सबैभन्दा खड्किएको विषय भनेको मौद्रिक सुविधा अत्यन्तै कम हुनु हो । पहिला मौद्रिक सुविधा बढाएर काममा दत्तचित्त र पोख्त बनाई उत्पादकत्व बढाउने कि पहिला उत्पादकत्व बढाएर सुविधा बढाउने हो ? यी दुई थरिका तर्कहरु परस्पर आइरहेका छन् । सधैभरि राज्यको क्षमताको कुरा गरिरहने हो भने यही अवस्थाबाट गुञ्जिरहुनु पर्ने देखिन्छ । राम्रो सुविधा दिलाउँदा राज्यलाई पर्ने आर्थिक भार स्वयम् निजामती प्रशासनले उत्पादनमा होमिएर बहन गर्न सक्छन् । भावनात्मक रुपमा उत्प्रेरित कर्मचारीको सिनर्जीबाट वित्तीय लागत सजिलै पूर्ति गर्न सकिन्छ । यस बहसमा कोही अनावश्यक क्रान्तिकारी हुनु जरुरी छैन ।

सन्दर्भ सामग्री

- निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली
- निजामती पत्रिकाका विभिन्न अंकहरु
- प्रशासन पत्रिकाका विभिन्न अंकहरु
- वेभसाइटमा प्रकाशित प्रशासनसम्बन्धी विभिन्न लेखहरु

नेपालमा भ्रष्टाचारसम्बन्धी कसूरको अनुसन्धान र अभियोजन

✍ ठाकुरप्रसाद बस्ताकोटी

सारांश

भ्रष्टाचार कसूरसम्बन्धी वैज्ञानिक अनुसन्धानले मात्रै यस सम्बन्धी वस्तुनिष्ठ अभियोजनको आधार तयार गर्दछ। यस्ता कसूरहरूमा हुने प्रभावकारिताको मापनले देशमा सुशासन कायम गरी सदाचार संस्कृतिको सम्बर्द्धन गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ। लोकतन्त्रको लाभ वितरण गर्दै पारदर्शिताको प्रबर्द्धन र जवाफदेही कार्य संस्कृतिको स्थापना गर्नका निम्ति भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्नु अनिवार्य छ। भ्रष्टाचारसम्बन्धी कसूरको अनुसन्धानलाई तथ्यमा आधारित बनाई अभियोजनको वस्तुनिष्ठता पुष्टि गर्नु आजको चुनौती हो। भ्रष्टाचार मुद्दाको अनुसन्धान र अभियोजनमा विशेष पद्धति अवलम्बन गर्नसम्बद्ध कानूनी व्यवस्थाहरूले जोड दिएको पाइन्छ। भ्रष्टाचार कसूरको अनुसन्धान र अभियोजनका लागि सामान्य व्यवस्थाभन्दा फरक संवैधानिक र कानूनी प्रबन्ध हुनु मात्र पर्याप्त होइन भन्ने सबैलाई बोध भइसकेको विषय हो। निष्पक्ष न्यायपद्धति, भ्रष्टाचार मुद्दामा विकसित विशेष अनुसन्धान पद्धति, प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको पालना, प्रतिवादीलाई सुनुवाइको मौका दिनुपर्नेजस्ता स्वच्छ सुनुवाइका मूल्य र न्यायका सर्वमान्य सिद्धान्तको अनुशरणलगायत मान्यतालाई हाम्रो राज्यप्रणालीले व्यवहारमा उतार्न अझ थुप्रै प्रयत्नहरू गर्नु आवश्यक छ।

विषय प्रवेश

अपराधले व्यक्ति, समाज र राष्ट्रलाई क्षति पुऱ्याउँछ। त्यसैले यस्ता कुरालाई कानूनले निषेध गरेको हुन्छ। यस्ता निषेधित कार्य घटित भएको अवस्थामा त्यसले व्यक्तिगत स्वतन्त्रता र सामाजिक न्यायलाई कमजोर बनाउँछ। अपराधजन्य कार्यको नियन्त्रण गरी सुशासन कायम राख्न राज्यले कानूनको कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्छ। राज्यको स्रोत र साधनको समुचित प्रयोग गरी सुशासन कायम गर्नु, संविधान, कानून र राष्ट्रिय नीतिहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी समाजमा अमनचैन रहिरहने स्थिति सिर्जना गर्नु, नागरिकमैत्री शासन अभिवृद्धि गर्नु, शीघ्र र क्षतिपूर्तिमुखी न्याय प्रशासन तयार गरी कानूनी शासनको प्रत्याभूति दिलाउनुजस्ता विशेषताहरू लोकतान्त्रिक शासनको मूल चरित्र हो। यस्तै शासन व्यवस्था कायम गरिराख्न भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्नु अपरिहार्य छ।

फौजदारी न्याय प्रशासनको उद्देश्य भनेको राज्यले बनाएको दण्डविधान अन्तर्गत रही कसूरदारलाई सजाय गर्ने र पीडितलाई संरक्षण गर्ने रहेको हुन्छ। सार्वजनिक अख्तियारीको प्रयोग निजी फाइदाको लागि गरिन्छ भने त्यस्तो कार्य भ्रष्टाचारको कसूरभित्र पर्दछ। सरकारी तथा सार्वजनिक स्रोत साधनको हिनामिना, दुरुपयोग र अनियमितता गरी निजी लाभ वा फाइदा लिने उद्देश्यबाट हुने कसूरहरू यस्ता कसूर अन्तर्गत पर्दछन्। यस्तो कार्य राष्ट्रसेवक वा सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले वदनीयतपूर्वक गरेको हुन्छ। भ्रष्टाचारको कसूर राज्यको सार्वजनिक कानूनले घोषणा गर्ने हुँदा यस्ता कसूरहरूमा भने कानून प्रणाली अनुसार विविधता देखिन्छ।

भ्रष्टाचार सम्बन्धी अवधारणा

अपराधको परम्परागत अवधारणाभित्रै भ्रष्टाचारलाई लिदै आएको पाइन्छ। सार्वजनिक अख्तियारी प्रयोग गर्ने राष्ट्रसेवक तथा पदाधिकारीले आफू वा अरु कसैको निजी फाइदाको लागि पदको दुरुपयोग गरी कसूर गर्ने कार्यलाई फौजदारी विधिशास्त्रले गम्भीर कसूरजन्य कार्य भनी स्वीकार गरेको देखिन्छ। यसमा Demand and Supply Side को सिद्धान्तबाट हेर्दा भ्रष्टाचारको कसूरमा घुस वा रिसवत माग गर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारी र घुस दिने सेवाग्राही वा उपभोक्ता रहेको देखिए तापनि सार्वजनिक अख्तियारी प्रयोग गर्नेको बदनियत राज्यको चरित्रसँग जोडिएको हुन्छ। भ्रष्टाचार मुद्दामा व्यक्तिको चरित्रलाई भन्दा पदधारकको बदनियतपूर्ण आचरणको प्रवृत्तिलाई कसूरको अवस्थाको रूपमा हेर्ने गरेको पाइन्छ। त्यसैले भ्रष्टाचार नैतिक तथा आचरण विरुद्धको सामाजिक अपराध हो। कुनै व्यक्तिले आफ्नो पदीय मर्यादा विपरीत गर्ने सबै किसिमका गैरकानूनी र अनैतिक क्रियाकलापहरूलाई यस अन्तर्गत राखिन्छ। सार्वजनिक पदमा रहेका पदाधिकारीहरूले आफूमा रहेको शक्ति र अधिकार व्यक्तिगत हित वा फाइदाका लागि दुरुपयोग गर्ने कार्यलाई इतिहासदेखि नै अपराधीकरण गरेको पाइन्छ। नेपालको इतिहास हेर्दा राष्ट्र निर्माता पृथ्वीनारायण शाहले घुस लिने र दिने दुवै दोषी हुन्छन्, यिनको त जीउ ज्यान लिए पनि हुन्छ भनी दिव्योपदेशमा उल्लेख गरेको पाइएबाट यसको गाम्भीर्यलाई लामो समयदेखि आत्मसात् गरेको स्पष्ट हुन्छ।

परिभाषा

विश्व बैङ्कका अनुसार व्यक्तिगत फाइदाको लागि सार्वजनिक ओहदा र शक्तिको दुरुपयोग गर्नु भ्रष्टाचार हो^१।

ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेशनलका अनुसार सार्वजनिक क्षेत्रमा चाहे त्यो राजनीतिक वा प्रशासनिक होस् उनीहरूलाई गरिएको विश्वास वा सुम्पिएको कार्यको गलत र गैरन्यायिक प्रयोग भ्रष्टाचार हो^२।

भ्रष्टाचार विरुद्ध संयुक्त राष्ट्र संघीय महासन्धि, २००३ ले भ्रष्टाचारको स्पष्ट परिभाषा नगरी सो महासन्धिको परिच्छेद ३ मा अपराधीकरण शीर्षकमा निम्न धारामा भ्रष्टाचार हुने क्षेत्र निर्धारण गरेको पाइन्छ^३।

धारा १५: राष्ट्रिय सार्वजनिक अधिकारीको घुस रिसवत सम्बन्धी

धारा १६: विदेशी सार्वजनिक अधिकारी र सार्वजनिक अन्तर्राष्ट्रिय संगठनहरूका अधिकारीको घुस रिसवत सम्बन्धी

धारा १७: सार्वजनिक अधिकारीद्वारा सम्पत्तिको हिनामिना गर्ने, दुरुपयोग गर्ने वा अन्यत्र लगाउने सम्बन्धी

१ <https://www.worldbank.org/en/news/factsheet/2020/02/19/anticorruption-fact-sheet>

२ www.transparency.org

३ सरकारी बकिल दिग्दर्शन, २०६३ परिमार्जित तेस्रो संस्करण, २०७४, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौं।

धारा १८: प्रभावको दुरुपयोग

धारा १९: कर्तव्यको दुरुपयोग

धारा २०: गैरकानूनी सम्पन्नता

धारा २१: निजी क्षेत्रको घुस रिसवत

धारा २२: निजी क्षेत्रको सम्पत्ति हिनामिना

धारा २३: आपराधिक आर्जनको शुद्धीकरण

धारा २४: सम्पत्ति लुकाउने छिपाउने कार्य

धारा २५: न्यायमा अवरोध गर्ने कार्य

उल्लिखित व्यवस्था हेर्दा सार्वजनिक र निजी दुवै क्षेत्रका व्यक्ति तथा पदाधिकारीले भ्रष्टाचारको कसूर गर्न सक्ने देखिन्छ। नेपाल समेत उक्त सन्धिको पक्ष राष्ट्र भए तापनि नेपालको भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ ले निजी क्षेत्रको भ्रष्टाचारलाई यस्तो कसूर भित्र समेटेको देखिदैन। यस ऐनले पनि भ्रष्टाचारको स्पष्ट परिभाषा नगरी परिच्छेद २ अन्तर्गत सजाय हुने कसूर सम्झनु पर्छ^४ भनी त्यस्ता कसूर सम्बन्धमा देहाय बमोजिमका कार्यलाई उल्लेख गरेको देखिन्छ।

- राष्ट्रसेवक वा सो हुने योग्यता पुगेको व्यक्तिले रिसवत लिने दिने कार्य
- राष्ट्रसेवकले बिनामूल्य वा कम मूल्यमा वस्तु वा सेवा लिने कार्य
- राष्ट्रसेवकले दान, दातव्य, उपहार वा चन्दा लिने कार्य
- राष्ट्रसेवकले कमिसन लिने कार्य
- राष्ट्रसेवकले राजस्व चुहावट गर्ने कार्य
- राष्ट्रसेवक वा अन्य व्यक्तिले लाभ वा हानि पुऱ्याउने वद्वनियतले काम गर्ने कार्य
- राष्ट्रसेवकले गलत लिखत तयार गर्ने कार्य
- राष्ट्रसेवक वा अन्य व्यक्तिले गलत अनुवाद गर्ने कार्य
- राष्ट्रसेवक वा अन्य व्यक्तिले सरकारी कागजात सच्याउने कार्य
- राष्ट्रसेवकले सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको कागजात नोक्सान गर्ने कार्य
- राष्ट्रसेवकले प्रश्नपत्रको गोपनीयता भङ्ग गर्ने वा परीक्षाको परिणाम फेरबदल गर्ने कार्य
- राष्ट्रसेवकले गैरकानूनी व्यापार व्यवसाय गर्ने कार्य
- राष्ट्रसेवक वा अन्य व्यक्तिले नपाएको ओहदा पाएँ भन्ने कार्य
- राष्ट्रसेवकले भ्रुद्धा विवरण दिने कार्य
- राष्ट्रसेवकले सार्वजनिक सम्पत्ति हानी नोक्सानी गर्ने कार्य
- राष्ट्रसेवक वा अन्य व्यक्तिले गैरकानूनी दवाव दिने कार्य
- राष्ट्रसेवक वा अन्य व्यक्तिले गलत प्रतिवेदन दिने कार्य
- राष्ट्रसेवकले गैरकानूनी रूपमा सम्पत्ति आर्जन गर्ने कार्य

४ दफा २(क), भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९

नेपाल कानूनको उपर्युक्त व्यवस्थालाई हेर्दा पनि राष्ट्रसेवक वा सार्वजनिक पदाधिकारीले भ्रष्टाचारजन्य कसूर गर्न सक्ने र निजी व्यक्तिको भ्रष्टाचारको कसूर हुन राष्ट्रसेवक वा सार्वजनिक पदधारक जोडिएर आउनुपर्ने अवस्था विद्यमान रहेको देखिन्छ। उल्लिखित प्रावधानमा निजी क्षेत्रको भ्रष्टाचारलाई समेट्न सकेको नदेखिएको हुँदा सो समेतको अवस्थालाई भ्रष्टाचार विरुद्धको संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि (UNCAC), २००३ को अनुकूल रहेको मान्न सकिँदैन। सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन, २०६४ मा निजी क्षेत्रको भ्रष्टाचारलाई समेट्न खोजी यस ऐन अन्तर्गत अनुसन्धान र अभियोजन भए गरेको पाइए तापनि सम्पत्ति शुद्धीकरणको परिभाषाले निजी क्षेत्रको भ्रष्टाचारलाई पूर्णतः समेट्न सकेको पाइँदैन।

फौजदारी न्याय प्रणालीमा अनुसन्धान र अभियोजन

कानूनी कारबाहीको माध्यमबाट फौजदारी कसूरको आंशकित व्यक्तिलाई कानूनको दायरामा ल्याउन र सजाय दिलाउन अपनाइने उपाय अभियोजन हो।^५ कुनै कसूरजन्य कार्य भएको देखिएको वा त्यस्तो कार्य भएको विश्वास गर्ने मनासिब आधारहरु रहेको पाइएको अवस्थामा कानून बमोजिम दोषीलाई सजाय गर्न र पीडितलाई न्याय प्रदान गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ। त्यसको उचित अनुसन्धान भै पर्याप्त प्रमाण संकलन गरी त्यसका आधारमा मुद्दा हेर्ने निकाय समक्ष आरोपित व्यक्ति उपर कसूर ठहर हुन तथा कसूरदारलाई सजाय समेत माग दाबी गरिन्छ। विश्वमा प्रचलित फौजदारी मुद्दाको अनुसन्धान र अभियोजन गर्ने यस्तो पद्धतिलाई मुख्य रूपमा अन्वेषणात्मक र अभियोजनात्मक गरी वर्गीकरण गरिएको छ।

अनुसन्धानात्मक पद्धतिमा अपराधको अनुसन्धान र अभियोजनमा समेत अदालततर्फका अधिकारीको संलग्नता रहने मान्यता छ। अभियोजनात्मक पद्धतिमा मुद्दाको निर्णयकर्ता अभियोजकको रूपमा रहन्छ। नेपाली कानूनी प्रणाली अभियोजनात्मक कानूनी प्रणालीको नजिक हुँदा हुँदै पनि अन्वेषणात्मक कानून प्रणालीका विशेषताहरुसमेत विद्यमान रहेका छन्^६। जुनसुकै प्रणाली भए तापनि फौजदारी कानूनको उल्लंघनमा अनुसन्धान गर्नु र मुद्दा चलाई दोषीलाई सजाय दिलाउनु यस प्रणालीको उद्देश्य हो। अभियोजनको मुख्य आधार सबल अनुसन्धान हो भने अनुसन्धानको मुख्य पाटो तथ्यसंगत प्रमाण संकलन हो। प्रमाणको संकलन, प्रस्तुति, परीक्षण र यसको प्रभावकारितामा फौजदारी न्याय अडिएको हुन्छ।

भ्रष्टाचार सम्बन्धी मुद्दामा अनुसन्धान र अभियोजनको अवस्था

नेपाल सरकारको तर्फबाट मुद्दा चल्ने/नचल्ने अन्तिम निर्णय गर्ने, मुद्दा चल्ने निर्णय गरेमा अभियोगपत्र तयार गरी अधिकार प्राप्त अदालतमा मुद्दा दायर गर्ने संवैधानिक अधिकार नेपालको महान्यायाधिवक्तालाई रहेको छ। महान्यायाधिवक्ताको अधिकार प्रत्यायोजन भए अनुसार सम्बन्धित सरकारी वकिलले प्रयोग गर्न सक्ने^७ संवैधानिक प्रबन्ध सामान्य व्यवस्था हो। भ्रष्टाचार मुद्दामा भने अन्यथा व्यवस्था भएकोमा

५ अभियोजन सुधार न मिथक न महत्वाकांक्षा, गोपालप्रसाद रिजाल, अभियोजन जर्नल, २०७७, वर्ष ३, अंक १, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौं

६ नेपालको फौजदारी न्याय प्रणाली सिद्धान्त र व्यवहार, डा दिवाकार भट्ट, अभियोजन जर्नल, २०७७

७ धारा १५८, नेपालको संविधान

बाहेक अनुसन्धान, प्रमाण संकलन, विश्लेषण गर्न तथा मुद्दा चल्ने नचल्ने अन्तिम निर्णय गर्न र प्रमाणको आधारमा अभियोगपत्र दायर गर्ने अधिकार संविधानतः अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगलाई रहेको छ^८। आयोगले अनुसन्धान गर्ने वा मुद्दा चलाउने आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकारमध्ये कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार प्रमुख आयुक्त, कुनै आयुक्त वा नेपाल सरकारको अधिकृत कर्मचारीलाई तोकिएको शर्तको अधीनमा रही प्रयोग तथा पालन गर्ने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्ने^९ व्यवस्था छ। सोही व्यवस्थानुसार भ्रष्टाचार मुद्दामा उजुरीको अनुसन्धान गर्ने, प्रमाण संकलन, परीक्षण, मूल्याङ्कन र विश्लेषण गरी अनुसन्धान अधिकारीको निर्णय पश्चात् विशेष अदालतमा भ्रष्टाचारको मुद्दा दायर गरिन्छ।

प्रमाण संकलन

फौजदारी मुद्दामा सफलता प्राप्त हुने भनेको मूलतः प्रमाणले हो^{१०}। अभियोजनको मूल आधार पनि वस्तुनिष्ठ प्रमाण संकलन हो। अनुसन्धानबाट संकलित यस्ता प्रमाणहरू लिखित, भौतिक आदि हुन्छन्।

क) लिखित प्रमाणका प्रकार

लिखित प्रमाण: चेक, बैंक भौचर, राहदानी, नागरिकता, भिसा, विल, लेजर, सम्झौता पत्र, रसिद, शेयर आदि।

प्राविधिक, वैज्ञानिक प्रयोगशालाको जाँच प्रमाण: लिखित परीक्षण, हस्ताक्षर, ल्याप्चे परीक्षण, भरपाई निस्सा।

ख) भौतिक प्रमाण

घटनास्थल मुचुल्का, खानतलासी एवं बरामदी मुचुल्का, वस्तुस्थिति मुचुल्का र सनाखत कागजहरू भौतिक प्रमाणका उदाहरण हुन्। अनुसन्धान र अभियोजनमा यिनले स्पष्ट आधार प्रदान गर्ने हुँदा कसूरको पुष्टि वा खण्डन गर्न यिनले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछन्।

ग) दशी प्रमाण

अपराधसँग सम्बन्धित बलियो प्रमाणका रूपमा दशीलाई लिइन्छ। उदाहरणः नगद, गरगहना, सवारी साधन, प्रयोग भएका हातहतियार, औजार आदि। अन्य कम्प्युटर, कम्प्युटर सफ्टवेयर, फोटोग्राफी, भिडियो क्यामेरा, मोबाइल फोन जस्ता साधन एवं प्रविधिहरू पनि यस अन्तर्गत पर्दछन्। परिस्थितिजन्य प्रमाणका रूपमा आउने विभिन्न प्रमाणहरूले समेत वारदात पुष्टि गर्न सहयोग गर्दछन्।

८ धारा २३८, नेपालको संविधान

९ धारा २३८(५), नेपालको संविधान

१० सरकारवादी फौजदारी मुद्दामा प्रमाण संकलन, परीक्षण र प्रस्तुतिको अवस्था, ठाकुरप्रसाद बस्ताकोटी, प्रमाण कानून स्रोत सामग्री, २०७७, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौं।

घ) बयानमा खुलाउनु पर्ने कुराहरु:

अभियुक्तले बयान क्रममा सामान्यतया के, कहिले, कहाँ, कसको, कसरी, कसले, किन जस्ता प्रश्नको उत्तर खुलाएर आरोपित कसुरसँग सम्बन्धित जवाफ दिनुपर्छ। यसै बमोजिम उत्तर आउने अपेक्षा सहित बयानका प्रश्नहरु तयार गरिन्छ।

ङ) ततिम्बा बयान

एकपटक बयान लिइसकेको व्यक्तिको बयानमा केही कुरा बुझ्न छुटेमा वा थप बयान नगराई नहुने अवस्था भएमा पहिलेको तथ्य खण्डित नहुने गरी प्रश्न सोधिन्छ। यसरी जवाफ लिइने थप बयानलाई ततिम्बा बयान भनिन्छ। सकेसम्म ततिम्बा बयान गराउनु नपर्ने गरी र सोध्नु पर्ने कुराहरु नछुटाई सवाल गरिनुपर्छ। ततिम्बा बयान अभियुक्त वा साक्षी दुवैको हुन सक्छ। यसलाई पुनः सोध्नुपर्छको प्रक्रिया अन्तर्गत लिइन्छ। सर्वोच्च अदालतलेअघि प्रश्न नभएका कुरालाई प्रष्ट पार्ने प्रयोजनका लागि मात्र उपयोग गर्न सकिने ततिम्बा बकपत्रलाई मौकामा दिएको जाहेरी व्यहोरा समर्थन गरी गरेको बकपत्रको कथन पूर्ण रूपले प्रतिस्थापन हुने गरी नयाँ कथन स्थापित गर्ने गरेको कार्यलाई कानूनी मान्यता प्रदान गर्न सकिने अवस्था नआउने^{११} भनी व्याख्या गरेको पाइन्छ।

च) बयानको प्रामाणिक मूल्य:

अभियुक्तले निज उपर लगाइएको अभियोगको सन्दर्भमा अदालत बाहेक अन्यत्र व्यक्त गरेको कुरा अदालतले देहायको कुरा पुष्टि हुने अवस्थामा मात्र प्रमाणको रूपमा लिन हुने व्यवस्था रहेको^{१२} छ।

- क) सो कुरा व्यक्त गर्दा अभियुक्त सचेत अवस्थामा र आफूले भनेको र गरेको कुरा बुझ्न सक्ने अवस्थामा थियो^{१३}।
- ख) निजलाई बाध्य गरी वा निज वा अरु कसैलाई यातना दिई वा यातना दिने धम्की दिई वा निजलाई आफ्नो इच्छा विरुद्ध सो कुरा व्यक्त गर्ने स्थितिमा पारी सो कुरा व्यक्त गरेको होइन^{१४}।
- ग) निजउपर लागेको अभियोगको सम्बन्धमा कारबाही गर्ने अधिकारीले त्यस्तो कुनै धम्की वा आश्वासन दिएको थिएन^{१५}। जसबाट निजले सो कुरा अन्यथा व्यक्त गर्ने सम्भावना थियो।

११ ने.का.प. २०६८ अंक २ नि.नं. ८५६४ पृ.३१६ मुद्दा : जबरजस्ती करणी।

१२ दफा ९, प्रमाण ऐन २०३१

१३ दफा ९(२)(क)(१)ऐ

१४ दफा ९(२)(क)(२), ऐ

१५ दफा ९(२)(क)(३), ऐ

आरोपपत्रको अवधारणा

अधिकार प्राप्त अधिकारीले अभियोग लागेको व्यक्ति उपर सजायको मागदावी गरी मुद्दा हेर्ने निकायमा दायर गरिने तोकिएको ढाँचाको लिखतलाई आरोपपत्र^{१६} भनिन्छ। यसमा मूल रूपमा निम्नानुसारका खण्ड रहन्छन्।

- तथ्य विवरण खण्ड
- अभियोग दाबी खण्ड
- प्रमाण खण्ड
- कागजात खण्ड

क) आरोपपत्र तयार गर्नु अघि विचार पुऱ्याउनुपर्ने कुराहरू

- मुद्दाको हदम्याद।
- मुद्दा दायर गर्ने निकाय।
- प्रयोग हुने सारवान र कार्यविधि कानून र ती कानूनमा भएको संशोधन वा परिवर्तनहरू।
- सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित कानूनी सिद्धान्तहरू।
- शंकित व्यक्तिहरू पक्राउ परेको/नपरेको र पक्राउ परेकोमा अदालतबाट म्याद थप भएको/नभएको

ख) आरोपपत्रमा खुलाउनुपर्ने कुराहरू^{१७}

- क) अभियुक्तको स्थायी र अस्थायी तथा अन्य सम्पर्क ठेगाना सहित नाम, थर, उमेर र सम्भव भएसम्म बाजे र बाबुको नाम र विवाहित महिलाको हकमा पतिको नाम,
- ख) सार्वजनिक पदधारण गर्ने व्यक्तिले भ्रष्टाचारजन्य कार्य गर्दा सम्बद्ध रहेको पद, मिति, प्रयोग गर्ने अधिकार, निर्वाह गर्नुपर्ने दायित्व वा कर्तव्य सम्बन्धी कुराहरू,
- ग) आरोप वा अभियोग लगाइएका विषय वा तथ्यहरू,
- घ) सम्बद्ध कानून,
- ङ) कानून र तथ्यको विश्लेषण,
- च) हेलचेक्रयाई, लापरवाही वा बदनियतका कुराहरू,
- छ) गैर-कानूनी लाभ वा हानि पुऱ्याएकोमा को कसलाई लाभ वा हानी पुऱ्याएको देखिने हो सो कुरा,
- ज) हानि नोक्सानीको बिगो देखिनेमा सो र के कति हानी नोक्सानी गर्न प्रयत्न गरेको हो सो को बिगो,
- झ) कसूरको मात्रा निर्धारण गर्ने आधार,
- ञ) सजायको मागदावी,
- ट) सम्बद्ध देखिने अन्य आवश्यक कुराहरू।

१६ अनुसूची १४, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान नियमावली, २०५९।

१७ नियम २७, ऐ

ग) सच्याउन नपाइने

- आरोपपत्रलाई फेर्न सच्याउन पाइने कानूनी व्यवस्था छैन ।
- कुनै अभियोग लगाउनुपर्ने व्यक्ति छुट हुन गएको अवस्थामा आयोगले थप आरोपपत्र पेश गर्न सक्ने^{१८}।

घ) आरोप पत्रमा प्रयोग गर्न नमिल्ने भाषा

- अमूर्त
- दुई अर्थ दिने
- भावनात्मक रूपमा बहकिएको
- अनावश्यक शब्दजालयुक्त
- क्लिष्ट

ङ) प्रयोग गर्नुपर्ने भाषा

- स्पष्ट हुनुपर्ने
- कानूनी भाषा
- सिलसिला मिलेको

च) आरोपपत्र दर्ता प्रक्रिया

- आयोगको सचिवको दस्तखत सहितको पत्रसाथ आरोपपत्र विशेष अदालत लैजाने ।
- आरोपपत्र ३ प्रति फोटोकपी र Soft Copy Unicode मा अदालतमा पेश गर्नुपर्ने ।
- आरोपपत्र अदालतमा पेश गर्दा सम्बद्ध सम्पूर्ण मिसिल कागजात, भौतिक सबूद प्रमाण, दशीको समान तथा अभियुक्त भए अभियुक्तसमेत साथै पेश गर्नुपर्ने ।
- आरोपपत्र सहितको मिसिल अदालतबाट रुजु गरी दुरुस्त भएपछि मात्र बुझ्ने हुँदा रुजुमा उपस्थित हुने ।
- अदालतबाट मिसिल बुझेपछि आयोगको पत्र वा आरोपपत्रको पीठमा मिसिल बुझ्ने कर्मचारीको नाम, थर, पद र मिति उल्लेख गरी दस्तखत समेत गराई अदालतको छाप समेत लगाउने ।

छ) दर्तापछिका कार्यहरू

- आरोपपत्र अदालतमा दर्ता भएपछि टेलिफोन वा अन्य माध्यमबाट सम्बन्धित अधिकारीहरूलाई तुरुन्त जानकारी गराउने ।
- अदालतमा आरोपपत्र बुझाएपछि मिसिल र आरोपपत्रको एक प्रति विशेष सरकारी वकिल कार्यालय र एक प्रति मुद्दा तयारी महाशाखामा बुझाउनुपर्ने ।

१८ नियम २७(२) ऐ

- आरोपपत्र दर्ता भएपछि भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा ३३ र अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान ऐन, २०४८ को दफा १७ को प्रयोजनका लागि अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान नियमावली २०५९ को नियम २८ बमोजिम सम्बन्धित अख्तियारवाला समक्ष जानकारी पठाउनुपर्ने । आरोपपत्र सहितको सम्बद्ध मिसिल अदालतमा बुझाइ सकेपछि बाँकी रहेका कागजात एवं अन्य भौतिक चिज वस्तुहरू सम्बन्धित व्यक्ति वा कार्यालय फिर्ता पठाउने ।
- आरोपपत्रमा दाबी लिए बाहेकको चल अचल सम्पत्ति अनुसन्धानको क्रममा रोक्का रहेको भए आयोगको निर्णयानुसार फुकुवातर्फ पत्राचार गर्ने ।
- आयोगबाट निर्णय भएका अन्य कारबाही वा पत्राचारका कार्यहरू गर्ने ।

५. भ्रष्टाचार निवारण सम्बन्धी संवैधानिक र कानूनी व्यवस्था

५.१ संवैधानिक व्यवस्था

क) अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग सम्बन्धी प्रावधान

- कुनै सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले भ्रष्टाचार गरी अख्तियारको दुरुपयोग गरेको सम्बन्धमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले कानून बमोजिम अनुसन्धान गर्न वा गराउन सक्नेछ।^{१९}
तर यस संविधानमा छुट्टै व्यवस्था भएको पदाधिकारी र अन्य कानूनले छुट्टै विशेष व्यवस्था गरेको पदाधिकारीको हकमा यो व्यवस्था लागू हुनेछैन ।
- धारा १०१ बमोजिम महाभियोग प्रस्ताव पारित भई पदमुक्त हुने व्यक्ति, न्याय परिषदबाट पदमुक्त हुने न्यायाधीश र सैनिक ऐन बमोजिम कारबाही हुने व्यक्तिका हकमा निज पदमुक्त भइसकेपछि संघीय कानून बमोजिम अनुसन्धान गर्न वा गराउन सकिनेछ।^{२०}
- उपधारा (१) वा (२) बमोजिम भएको अनुसन्धानबाट सार्वजनिक पद धारण गरेको कुनै व्यक्तिले कानून बमोजिम भ्रष्टाचार मानिने कुनै काम गरेको देखिएमा आयोगले त्यस्तो व्यक्ति र सो अपराधमा संलग्न अन्य व्यक्ति उपर कानून बमोजिम अधिकार प्राप्त अदालतमा मुद्दा दायर गर्न वा गराउन सक्नेछ।^{२१} ।
- उपधारा (१) वा (२) बमोजिम भएको अनुसन्धानबाट सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिको काम कारबाही अन्य अधिकारी वा निकायको अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत पर्ने प्रकृतिको देखिएमा आयोगले आवश्यक कारबाहीका लागि सम्बन्धित अधिकारी वा निकाय समक्ष लेखी पठाउन सक्नेछ।^{२२}

१९ धारा २३९(१), ऐ

२० धारा २३९(२), ऐ

२१ धारा २३९(३), ऐ

२२ धारा २३९(४), ऐ

- आयोगले अनुसन्धान गर्ने वा मुद्दा चलाउने आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार मध्ये कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार प्रमुख आयुक्त, कुनै आयुक्त वा नेपाल सरकारको अधिकृत कर्मचारीलाई तोकिएको शर्तको अधीनमा रही प्रयोग तथा पालन गर्ने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ^{२३} ।
- आयोगको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार तथा कार्यविधि संघीय कानून बमोजिम हुनेछ^{२४} ।

ख) न्यायाधीशले गरेको भ्रष्टाचार सम्बन्धी व्यवस्था

- न्याय परिषद्को अध्यक्ष तथा सदस्यले कुनै न्यायाधीशको सम्बन्धमा पर्न आएको उजुरी सँग सम्बद्ध मुद्दाको अध्ययन गरी न्याय परिषद्मा त्यसको प्रतिवेदन दिन सक्नेछ^{२५} ।
- कुनै न्यायाधीशविरुद्ध पर्न आएको उजुरीको सम्बन्धमा प्रारम्भिक छानबिन गराउँदा विशेषज्ञबाट विस्तृत छानबिन गर्नुपर्ने देखिएमा न्याय परिषद्ले जाँचबुझ समिति गठन गर्न सक्नेछ^{२६} ।
- यो संविधान बमोजिम महाभियोगको कारबाहीबाट पदमुक्त हुनसक्ने न्यायाधीश बाहेक अन्य न्यायाधीशले भ्रष्टाचार गरी अख्तियारको दुरुपयोग गरेकोमा न्याय परिषद्ले अनुसन्धान गरी कानून बमोजिम मुद्दा चलाउन सक्नेछ^{२७} ।

५.२ भ्रष्टाचारको अनुसन्धान र अभियोजन सम्बन्धी व्यवस्थाहरू

क) कानूनी व्यवस्था

- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९
- भ्रष्टाचार विरुद्धको संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि, २००३
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग नियमावली, २०५९
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग कार्यविधि, २०७३
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, पदाधिकारी एवं कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०७३
- आयोग तथा अनुसन्धानलाई प्रभावकारी बनाउने विभिन्न निर्देशिकाहरू/कार्यविधिहरू
- न्याय प्रशासन ऐन, २०७३
- सैनिक ऐन, २०६३

२३ धारा २३९(५), ऐ

२४ धारा २३९(६), ऐ

२५ धारा १५३(४), नेपालको संविधान ।

२६ धारा १५३(५), ऐ

२७ धारा १५३(६), ऐ

५.२.१ नेपालको अभ्यास

क. मुद्दा चलाउने कार्य^{२८} : संविधान र विशेष ऐनमा अन्यथा लेखिएको अवस्थामा बाहेक सार्वजनिक पद धारण गरेको कुनै व्यक्तिले अख्तियार दुरुपयोग गरेमा वा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम अनुसन्धान र तहकिकात गर्ने, मुद्दा चलाउने तथा तत्सम्बन्धी अन्य कारवाही गर्ने कार्य आयोगको अधिकार क्षेत्र^{२९} अन्तर्गत पर्दछ । मुद्दा चलाउने तथा तत्सम्बन्धी अन्य कारवाही गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ को दफा १८,^{३०} ३०,^{३१} र ३५ मा^{३२} उल्लेख छ । सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिको कामकारवाही अन्य अधिकारी वा निकायको अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत पर्ने प्रकृतिको देखिएमा आवश्यक कारवाहीका लागि सम्बन्धित अधिकारी वा निकाय समक्ष लेखी पठाउन सक्नेछ^{३३} ।

ख) आयोगबाट हुने निर्णय

- उपलब्ध प्रमाणको मूल्याङ्कनको आधारमा मुद्दा चल्ने गरी निर्णय हुने- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा १८^{३४}, दफा ३५ (तामेलीमा राख्न सक्ने) र दफा ३६ (मुद्दा दायर गर्ने) ।

उपलब्ध प्रमाणको आधारमा सबै व्यक्ति उपर मुद्दा चलाउने ।

उपलब्ध प्रमाणको आधारमा केही प्रतिवादी उपर मुद्दा चलाउने र केही प्रतिवादी उपर मुद्दा नचलाउने अर्थात आंशिक मुद्दा चलाउने ।

२८ धारा २३९(३), नेपालको संविधान

२९ दफा ४, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८

३० सोही ऐनको दफा १८ मा सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्ति उपर भ्रष्टाचारको आरोपको सम्बन्धमा ऐन बमोजिम चलेको कारवाही र त्यस सम्बन्धमा भएको अनुसन्धान र तहकिकातबाट निजले सो अपराध गरेको हो भन्ने विश्वास गर्नुपर्ने मनासिब कारण भएमा आयोगले त्यस सम्बन्धमा प्रचलित कानून बमोजिम मुद्दा चलाउन अनुसन्धान अधिकृत वा नेपाल सरकारको कुनै अधिकारीलाई आदेश दिन सक्ने व्यवस्था छ ।

३१ ऐनको दफा ३० मा प्रचलित कानूनबमोजिम राष्ट्रसेवक मानिने व्यक्ति वा अन्य व्यक्तिले भ्रष्टाचारको कसूर गरेमा आयोगले प्रचलित कानूनबमोजिम अनुसन्धान गर्न मुद्दा चलाउन तथा तत्सम्बन्धी अन्य कारवाही गर्न सक्ने र यसरी अनुसन्धान गर्दा सो कसूरमा संलग्न देखिएको अन्य व्यक्तिउपरसमेत अनुसन्धान गर्न, मुद्दा चलाउन तथा तत्सम्बन्धी अन्य कारवाही गर्न सक्ने व्यवस्था समेत छ ।

३२ दफा ३५ मा प्रचलित कानून बमोजिम आयोगले मुद्दा दायर, पुनरावेदन वा पुनरावलोकन र सोसम्बन्धी अन्य कारवाही गर्नुपर्दा आयोगको नामबाट आयोग आफैले वा आयोगले अख्तियारी दिएको अधिकारीले गर्ने समेतको व्यवस्था छ ।

३३ धारा २३९(४), नेपालको संविधान ।

३४ दफा १८ मा ज्यान मार्ने, अपहरण गर्ने, सम्पत्ति हरण गर्ने, इज्जतमा धक्का पुऱ्याउने, डरत्रास वा अरु कुनै किसिमको गैरकानूनी दबावबाट राष्ट्रसेवक वा अन्य कुनै व्यक्तिले राष्ट्रसेवक वा अन्य कुनै व्यक्तिलाई यस ऐनअन्तर्गत सजाय हुन कसूर गर्न लगाएमा निजलाई कसूरको मात्रानुसार चार वर्षदेखि आठ वर्षसम्म कैद र एक लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ भन्ने व्यवस्था छ ।

थप सजायको दाबी लिनुपर्ने व्यक्तिका हकमा थप सजायको दाबी लिने
- दफा २४^{३५}

केही अभियुक्त उपर सजायको माग दाबीमा पूर्ण वा आंशिक छुट दिने - दफा १९(१५), अदुअआ ऐन, २०४८ र भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा ५५ । कुनै अभियोग लगाउनु पर्ने व्यक्ति छुट हुन गएको अवस्थामा थप आरोपपत्र पेश गर्ने गरी निर्णय हुन सक्ने^{३६}

सजायको मागदावीमा पूर्ण वा आंशिक छुट दिने निर्णय भई साक्षीको रुपमा पेश भएको व्यक्तिले गरेको सहयोग खण्डित हुन आएमा पुनः मुद्दा दायर गर्ने गरी निर्णय हुन सक्ने । - भ्र.नि. ऐन २०५९, दफा ५५, अ.दु.अ.आ. ऐन, २०४८, दफा १९(१५)

- भ्रष्टाचारका विषयमा मुद्दा चलाउने र तथ्यहरुको आधारमा सम्बन्धित कार्यालय पदाधिकारी वा सार्वजनिक संस्थालाई सुभाब दिने^{३७}
- विशेष अदालतबाट भएको फैसलाउपर पुनरावेदन गर्ने वा नगर्ने - दफा ३५, अ.दु.अ.आ. ऐन, २०४८
- सर्वोच्च अदालतबाट भएको फैसलाउपर पुनरावलोकन गर्ने वा नगर्ने - दफा ३५, ऐ
- पर्याप्त प्रमाणको अभावमा मुद्दा नचलाउने गरी निर्णय हुने अर्थात तामेलीमा राख्ने गरी निर्णय हुने - दफा १९(१२), ऐ
- बाधा अड्काउ परेमा उजुरी मुलतवीमा राख्ने गरी निर्णय हुने - नियम १०(२) अनुचित कार्यमा कारबाही गर्ने गरी निर्णय हुने
विभागीय कारबाही गर्ने प्रयोजनका लागि स्पष्टीकरण माग्ने - दफा ११(१), अ.दु.अ.आ. ऐन, २०४८
सचेत गराउने - दफा १२(१), ऐ

विभागीय कारबाही गर्ने / नगर्ने - दफा १२(१), ऐ

असुल उपर/भरीभराउ गर्ने - दफा १२क, ऐ

अन्य आवश्यक कारबाही - दफा १२क (ऐ)/ नियम २५

दुष्परिणाम सच्याउने - दफा १२ख (अदुअआ ऐन)

३५ यस व्यवस्थानुसार संवैधानिक अंग वा निकायका पदाधिकारीबाट मनोनयन वा नियुक्त हुने पदाधिकारी, नेपाल सरकारका विशिष्ट श्रेणी वा सो सरहका पदाधिकारी, सार्वजनिक संस्थाका प्रमुख, महाप्रबन्धक वा सो सरहका पदाधिकारीले भ्रष्टाचार नियन्त्रण ऐन, २०५९ अन्तर्गतका कसूर गरेबापत थप ३ वर्षसम्म कैद सजाय हुने व्यवस्था छ ।

३६ नियम २७(२), अ.दु.अ.आ. नियमावली, २०५९

३७ दफा १८ र २८, अदुअआ ऐन, २०४८

ग) अनुसन्धानका कार्य

- भ्रष्टाचारको उजुरी प्राप्त भएपछि अनुसन्धान अधिकारीले अनुसन्धान गरी सबूद प्रमाण संकलन गर्ने ।
- छापा मार्ने, कागजात वा मालसामान बरामद गर्ने वा कसूर गर्ने व्यक्ति पक्राउ गर्ने ।
- प्रारम्भिक छानबिन गोप्य रूपमा गर्ने ।
- उजुरी तथ्यमा आधारित भए त्यस्तो व्यक्ति वा निकायसँग प्रतिक्रिया वा स्पष्टीकरण माग गर्ने ।
- सरोकारवाला निकायबाट कागजात, प्रमाण, लिखत माग गर्ने ।
- सम्बन्धित व्यक्तिसँग सोधपुछ वा बयान लिने ।
- सम्बन्धित व्यक्तिलाई तारेखमा राख्ने वा धरौट जमानत लिने ।
- कुनै ठाउँको तलासी लिने, वस्तु वा कागजात कब्जामा लिने ।
- प्रमाण लोप वा नाश गर्ने सक्ने व्यक्तिलाई थुनामा राखी अनुसन्धान गर्ने, २४ घण्टाभन्दा बढी थुनामा राख्नुपर्ने भए अदालतको अनुमति ६ महिनासम्म थुनामा राखी प्रमाण संकलन गर्न सक्ने ।
- प्रमाण संकलन गर्दा प्रहरी लगायत सरोकारवाला निकायको सहयोग प्राप्त गर्न सक्ने ।
- अनुसन्धान गर्दा विशेषज्ञ वा विशिष्टीकृत निकायको समेत सेवा प्राप्त गर्न सक्ने ।
- बैकिङ कारोवारको विवरण माग गर्न वा खाता रोक्का राख्न सकिने ।
- कसूरको गाम्भीर्यताको आधारमा कसूरदारलाई स्थान छोड्न बन्देज गर्न सक्ने ।
- सम्पत्ति रोक्का राख्न सकिने ।
- अनुसन्धान गर्दा बाधा विरोध गर्नेलाई सजाय गर्ने ।
- संकलित सबूद प्रमाणको आधारमा उजुरी स्थापित नहुने भए उजुरी तामेलीमा राख्ने र प्रमाणले तथ्य स्थापित हुने भए निर्णय गरी विशेष अदालतमा मुद्दा दायर गर्ने ।
- साक्षी, सुराकी वा उजुरकर्ताको नाम, ठेगाना गोप्य राख्न सक्ने ।

५.२.२ उच्च तथा जिल्ला अदालतका बहालवाला न्यायाधीशसँग सम्बन्धित भ्रष्टाचारबारे

अनुसन्धान र अभियोजनको व्यवस्था^{३८} ।

- न्याय परिषद्ले अनुसन्धान गर्न सर्वोच्च वा उच्च अदालतका कुनै न्यायाधीशलाई अनुसन्धान अधिकृत तोक्न सक्ने ।
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ मा भएको अनुसन्धान अधिकृतलाई भएको अधिकार प्रयोग गर्न सक्ने ।

३८ दफा २२, न्याय परिषद् ऐन, २०७३

- संकलित सबूद प्रमाणबाट भ्रष्टाचारको कसूर भएको देखिए सोही व्यहोराको प्रतिवेदन परिषदमा गर्ने ।
- प्रतिवेदन सहितको प्रमाणबाट भ्रष्टाचारको कसूर गरेको देखिए परिषद्को निर्णयबाट परिषदको तर्फबाट विशेष अदालतमा मुद्दा दायर गर्ने ।

५.२.३ बहालवाला सैनिक अधिकारीले गरेको भ्रष्टाचार कसूर सम्बन्धी व्यवस्था

- सैनिक ऐन, २०६३ को दफा ६२ मा भ्रष्टाचार समेतको कसूरको अनुसन्धान तहकिकात गरी प्रमाण संकलन र मुद्दा दायर गर्न नेपाल सरकारले तोकेको नायब महान्यायधिवक्ताको अध्यक्षतामा रक्षा मन्त्रालयको कानून शाखा प्रमुख र प्राड विवाक ^{३९} को कम्तीमा सेनानी स्तरको प्रतिनिधि सदस्य रहने अनुसन्धान समिति रहन्छ ।
- उक्त समितिलाई प्रचलित कानूनबमोजिम भ्रष्टाचार मुद्दाको सम्बन्धमा अनुसन्धान गर्ने अधिकारीलाई भए सरहको अधिकार रहने व्यवस्था ।
- संकलित सबूद प्रमाणको आधारमा बहालवाला सैनिक अधिकारीले भ्रष्टाचारको कसूर गरेकोमा दफा ११९(१) बमोजिम गठित सैनिक विशेष अदालतमा मुद्दा दायर गर्न सक्ने व्यवस्था ।

६. तुलनात्मक अध्ययन

६.१ भ्रष्टाचार विरुद्ध संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि (UNCAC) को प्रावधान

नेपाल भ्रष्टाचार विरुद्ध संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि, २००३ को संस्थापक सदस्य रहेको छ । यसले भ्रष्टाचार विरुद्ध अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता र सहयोगको अपेक्षा गरेको छ । भ्रष्टाचार गरी विदेशमा जाने, सम्पत्तिको हस्तान्तरण गर्ने, प्रमाण लोप गर्ने प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गरी पारस्परिक कानूनी सहायतामार्फत् सम्पत्ति रोक्का वा जफत गर्न, प्रमाण प्राप्त गर्न, बुझ्न, अनुसन्धान गर्न, प्रमाण संकलन गर्न र अभियुक्तको सुपुर्दगी गर्न राज्यहरूबीच लागू हुने लगायत देहायका व्यवस्था यस अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी दस्तावेजमा गरिएको पाइन्छ ।

साक्षी, विशेषज्ञ वा पीडितको सुरक्षाको लागि अनुसन्धानमा नै व्यक्तिगत परिचयात्मक विवरण गोप्य राख्नुपर्ने, उजुरकर्ताको सुरक्षा गर्नुपर्ने, भ्रष्टाचारको कसूरमा अनुसन्धान र अभियोजन गर्ने निकायको स्वतन्त्रता, स्वायत्तता, प्रभावकारिता हासिल गर्ने कानूनी र संस्थागत व्यवस्था गर्ने, अनुसन्धानलाई प्रभावकारी बनाउन राष्ट्रिय कानूनमा सजाय छुट तथा अभियोजन छुटको व्यवस्था गर्नुपर्ने कुराको सुनिश्चितता गरेको पाइन्छ । पक्ष राज्यहरूबीच द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय सन्धिमा फर्त संयुक्त अनुसन्धान पद्धतिबाट प्रमाण, वस्तु वा दशी संकलन गर्नसक्ने, विशेष अनुसन्धान प्रविधिको रूपमा नियन्त्रित आपूर्तिको समुचित प्रयोग, विद्युतीय वा अन्य सुराकी र गुप्त कारबाहीबाट प्रमाणहरू संकलन गर्न सक्ने र प्रत्येक राज्यले प्रमाण संकलन र अनुसन्धानमूलक पद्धतिहरूको

३९ दफा २(ब), सैनिक ऐन, २०६३- प्राड विवाक भन्नाले दफा ८१ बमोजिम सैनिक अदालतमा प्राड विवाकको रूपमा उपस्थित हुने सैनिक व्यक्ति भन्ने सम्झनुपर्छ ।

उपयोगितालगायत भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न, पत्ता लगाउन, अनुसन्धान गर्न प्रभावकारी उपायहरु अपनाउन तालिम र प्राविधिक सहायता उपलब्ध गराउनुपर्ने भन्ने व्यवस्थासमेत यस महासन्धिमा रहेको छ ।

६.२ भारतको व्यवस्था

भारतमा लोकपाल तथा लोकआयुक्त अधिनियम, २०१३ संघीय संसदले पारित गरी २०१४ जनवरी १ देखि लागू रहेको छ^{४०}। भ्रष्टाचार निवारण अधिनियम सन् १९८८ ले मात्र सबै प्रकारका भ्रष्टाचारलाई समेट्न नसकेको हुँदा यो शक्तिशाली आयोग गठन गर्न कानून जारी गर्नुमा नागरिक समाजका अगुवा अन्ना हजारेको योगदान रहेको थियो^{४१}। यसका मुख्य विशेषताहरु^{४२} यस प्रकार छन् ।

- भ्रष्टाचारको उजुरीमा छानबिन, जाँचबुझ गर्ने, प्रमाण संकलन गर्ने, प्राप्त प्रमाणको आधारमा अभियोजन निर्देशकले विशेष अदालतमा अभियोगपत्र दायर गर्ने भारत सरकारको शक्तिशाली निकाय हो ।
- यसमा अध्यक्ष र अन्य ८ जना सदस्यहरु रहन्छन् । पचास प्रतिशत सदस्यहरु न्यायिक सदस्य हुन्छन् । पदावधि ५ वर्ष वा ७० वर्ष सम्म काम गर्न सक्छन् ।
- भ्रष्टाचारको सम्बन्धमा प्रधानमन्त्री, केन्द्रीय मन्त्री, संघीय संसदका सदस्य, संघीय सरकारका वरिष्ठ कर्मचारीहरु तथा अधिकृत कर्मचारीहरु, संघीय सरकारले गठन गरेका प्राधिकरण, बोर्ड, निगम, स्वायत्त निकायका अध्यक्ष, सदस्य वा अधिकारीसमेत लोकपालको अनुसन्धानको क्षेत्रमा पर्दछन् ।
- राज्य सरकार र त्यसका मन्त्रीहरु, त्यसका कर्मचारीहरु, राज्यका सभासदहरु, राज्य सरकारका बोर्ड, निगम, संस्थानका अध्यक्ष, सदस्य वा अधिकारीउपर भ्रष्टाचारको उजुरीमा छानबिन गर्न राज्यको कानूनबाट प्रत्येक राज्यमा गठन हुने लोक आयुक्त रहने ।
- लोकपालले प्रहरीलाई भएसरहको अधिकार प्रयोग गर्ने, खानतलासी र गिरफ्तार गर्ने, कसूरसँग सम्बन्धित लिखत प्रमाण संकलन गर्ने, व्यक्ति बुझ्ने, बयान कागज गराउने, साक्षीको नाउँमा समाह्वान जारी गर्ने, प्रारम्भिक अनुसन्धान संघीय सरकारका अन्य निकायबाट गराउने, कसूरसँग सम्बन्धित सम्पत्ति रोक्का राख्ने ।
- प्रारम्भिक अनुसन्धानबाट कर्मचारीले कसूर गरेको प्रमाण प्राप्त भए केन्द्रीय सरकारलाई निलम्बन गर्न लेखी पठाउने, यस्तो छानबिन केन्द्रीय सतर्कता आयोगद्वारा पनि गराउन सक्ने ।

४० लोकपाल और लोकआयुक्त अधिनियम, २०१३ file:///C:/Users/Roshan/Downloads/Documents/H201401.pdf

४१ भ्रष्टाचार मुद्दामा प्रमाणको संकलन, परीक्षण, साक्षी संरक्षण, प्रस्तुति र सरकारी वकिलको भूमिका, शम्भुकुमार बस्नेत, स्मारिका, २०७७, पृष्ठ २२५, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, काठमाडौं ।

४२ ऐ. ऐ.

- अनुसन्धान गर्दा केन्द्रीय सतर्कता आयोग अधिनियम, २००३, दिल्ली विशेष पुलिस स्थापना अधिनियम १९४६, दण्ड प्रक्रिया संहिता १९७३, भ्रष्टाचार निवारण अधिनियम १९८८, जाँच आयोग अधिनियम, १९५२ आदि भ्रष्टाचारको कसूरमा अनुसन्धान, अभियोजन र न्यायिक कारबाहीमा अवलम्बन गर्ने प्रमुख कानून रहेको पाइन्छ।
- एक वर्षमा विशेष अदालतले मुद्दाको कारबाही किनारा गरी सक्नुपर्ने र कुनै पनि हालतमा दुई वर्ष नाघ्न नहुने।

६.३ अन्य विभिन्न देशहरूमा रहेको व्यवस्था

दक्षिण एसियाली देशहरू बंगलादेश, भुटान र माल्दिभ्समा भ्रष्टाचार नियन्त्रण आयोगको व्यवस्था भई भ्रष्टाचारविरुद्ध क्रियाशील रहेको देखिन्छ। सिंगापुरमा Corrupt Practices Investigation Bureau, मलेसियामा Mayasian Anti-Corruption Commission र इन्डोनेसियामा Corruption Eradication Commission सक्रिय रहेका छन्, जसले कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धिमा समेत जोड दिँदै भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा प्रभावकारिता हासिल गरेका छन्।^{४३} हङकङको Independent Commission Against Corruption (ICAC) भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा महत्वपूर्ण कार्य गरेको छ। विभिन्न देशका भ्रष्टाचार विरोधी निकायहरूबीच विश्वका असल अभ्यासहरूबारे जानकारी आदानप्रदान हुने तथा सहकार्य र सहयोग अभिवृद्धि गर्ने नीति अंगीकार गरी भ्रष्टाचारको बदलिँदो प्रवृत्तिलाई नियन्त्रण गर्ने प्रयास हुँदै आएकोसमेत पाइन्छ।

७. नेपालमा भ्रष्टाचार कसूरको अनुसन्धान र अभियोजनमा रहेका चुनौतीहरू

- प्रत्येक अभियुक्तको कसूर के हो ? सो पुष्टि गर्ने आधार प्रमाण के के छन् ? सो कसूरबारे प्रचलित नेपाल कानूनले के अभियोग लाग्न सक्छ ? र सो अभियोगका सम्बन्धमा के कस्तो दण्ड सजायको व्यवस्था गरेको छ ? सो समेतको मागदाबी छुट्टाछुट्टै प्रकरणमा खुलाई व्यावसायिक र विशिष्टीकृत अनुसन्धान र अभियोजन प्रणाली विकसित गर्नु।
- मुद्दामा अभियुक्तको कसूर र प्रचलित कानूनी व्यवस्थाबीच तादात्म्य कायम गर्नु।
- आयोगबाट तोकिएका अनुसन्धान अधिकृतबाट थप अनुसन्धान गर्नुपर्ने विषयहरूमा सो विषयमा समन्वय अभिवृद्धि गर्नु।
- आरोपपत्रको विरुद्ध खण्डमा प्रतिवादी बनाएको व्यक्तिलाई नै साक्षी राख्ने जस्ता त्रुटिहरूमा सुधार गर्नु।
- बरामदी मुचुल्काको रोहवरमा राखिएका केही व्यक्तिलाई साक्षी राख्ने र केही व्यक्तिलाई साक्षी नराख्ने तथा काम तामेल गर्ने एवं प्रतिवेदन दिने कर्मचारीमध्ये केहीलाई साक्षी राख्ने र केहीलाई साक्षी नराख्ने गरेको जस्ता अवस्थामा सुधार ल्याउनु।
- सबूद प्रमाणहरू साक्षी, भौतिक चिजवस्तु, दशी प्रमाणहरू र लिखत प्रमाणहरू जे जस्तो छन् तिनको प्रष्ट विवरण आरोपपत्रमा खुलाउनु।

४३ संस्थागत रणनीति योजना (आव २०७६।७७-२०८०-८१), अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, काठमाडौं। २०७६, पृष्ठ ३।

- फरार प्रतिवादीको नाम थर वतन उल्लेख गर्दा बाबु, बाजे, पतिको नाम, थर, वतन, उमेर, कार्यालय टेलिफोनका अतिरिक्त नागरिकता, पासपोर्ट, इमेल, फ्याक्स नं., गाँउ, नगर, टोल, गल्ली, मार्ग, घर नं. तथा स्थान विशेषको कुनै पहिचान भएमा सो समेतमा खुलाउनु ।
- घुस लिने र दिने दुवैलाई मुद्दा दायर भएकोमा मुद्दाको नामकरण गर्दा घुस रिसवत लिई भ्रष्टाचार गरेको भन्नेमात्र उल्लेख हुने जस्ता भाषागत त्रुटिमा सुधार कायम गर्नु ।
- राष्ट्र सेवकलाई आकर्षित हुने ऐनको दफा ९ गैर राष्ट्रसेवकलाई उल्लेख गरी कसूर कायम गरी सजाय मागदावी हुने गरेको (०७०-CR-१५३२ फैसला, मिति २०७२/०६/१७, सर्वोच्च अदालत) जस्ता अवस्थामा सुधार गर्नु ।
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दुईवटा दफाको कसूर कायम गरी सोही ऐनको एउटा दफा बमोजिमको मात्र सजायको मागदावी अभियोगपत्रमा लेख्ने जस्ता त्रुटि अन्त्य गर्नु ।
- मुचुल्काको रोहवरमा बस्नेलाई मुचुल्काको व्यहोरा र मतलब बुझाएर मात्र सहीछाप गराउनु पर्नेमा सो नगरेको कारण रोहवरमा बस्ने व्यक्तिले अदालतमा फरक बकपत्र गरिदिँदा संकलित प्रमाणले वैधता नपाएको अवस्था तथा फेला परेका सबूद प्रमाणलाई सुरक्षित राख्न नजानेको तथा नसकेको कारण प्राप्त भएको प्रमाण नष्ट हुने गरेकोजस्ता तथ्यमा पर्याप्त ध्यान पुऱ्याउनु ।
- अनुसन्धानको क्रममा अभियुक्तले बयान गर्दा कतिपय तथ्यबाट नयाँ प्रमाण फेला पर्न सक्ने अवस्था हुन्छ तर त्यस्ता तथ्यतर्फ अनुसन्धान केन्द्रित नगरिएको कारण प्रमाण संकलन हुन नसकेको अवस्थामा ध्यान केन्द्रित गर्नु ।

८. सुभातहरू

- कसूरको अभियोग लागेको शंकित व्यक्ति संकलित प्रमाणबाट कसूरदार देखिदैन भने निजउपर अदालतमा मुद्दा दायर नै गर्नु हुँदैन । यदि मुद्दा दायर गर्ने हो भने उसको कसूर पुष्टि भै कसूर ठहर हुने गरी दायर गर्नुपर्दछ ।
- घटनास्थलबाट प्रमाण संकलन गर्ने कार्य तालिम प्राप्त व्यक्तिबाट गर्नुपर्दछ ।
- कसूरसँग सम्बन्धित दशी प्रमाण घटनास्थलको अलावा अन्यत्र पनि हुन सक्ने भएको हुँदा त्यस्ता स्थानको छिटो खानतलासी गरी प्रमाण संकलन गर्नुपर्दछ । मुचुल्काहरु तयार गर्दा कानूनले तोकेका व्यक्तिहरुलाई रोहवरमा राखेर तयार गर्नुपर्दछ ।
- व्यक्तिलाई पूर्ण समानताका आधारमा अभियोगको प्रकृति तथा कारणको बुझ्ने भाषामा तुरुन्त र विस्तृत जानकारी पाउने हक हुने^{४४} प्रबन्ध अन्तर्राष्ट्रिय कानूनमा समेत गरेको पाइन्छ । गम्भीर अपराध समावेश रहेको अवस्थामा पीडितले मुद्दाको कारबाहीको जानकारी पाउने न्यायमा पहुँच र स्वच्छ व्यवहारको हक हुने^{४५} व्यवस्थालाई समेत जोड दिएको पाइन्छ । अनुसन्धानकर्ता र अभियोजनकर्ताले यसमा पर्याप्त ध्यान दिनुपर्छ ।

४४ धारा १४(३)(क)ICCPR

४५ धारा ६(क)Declaration of Basic Principles of Justice for Victim of Crimes and Abuse of Power, 1985

- आरोपपत्र तयार गर्ने तथा अनुसन्धानमा खटिने जनशक्तिलाई पर्याप्त कानूनी तथा नेपाली भाषा व्याकरण तालिम प्रदान गर्ने ।
- अभियुक्तउपर अभियोग लगाउन खोजिएको अपराधको प्रचलित कानूनमा कुनै खास नामकरण रहेछ भन्ने सो अपराधको सम्बन्धमा सोही नाम उल्लेख गर्नुपर्दछ । प्रचलित कानूनमा कुनै नामकरण नगरिएको अपराधको हकमा अभियुक्तले निजमाथि लगाइएको अभियोग स्पष्ट रूपमा बुझ्न सक्ने गरी अपराधको तत्वहरु उल्लेख गर्नुपर्दछ ।
- विशिष्टीकृत जनशक्तिको विकास गरी कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने ।
- आयोगबाट खटिने जनशक्तिहरुबीच पर्याप्त समन्वय बढाउने ।
- आरोपपत्रको अभियुक्तको महलमा अभियोग लगाउन खोजेको ब्यक्तिको बुबा/पति/पत्तिको नाम, निजको नाम, उपनाम, थर, उमेर, पेशा, हुलिया, वतन अर्थात् ठेगाना तथा निज फेला पर्न सक्ने कुनै विशेष स्थान र कार्यालय वा परिचयात्मक विवरण जस्तै नागरिकता, पासपोर्ट, इमेल, फ्याक्स, टेलिफोन नम्बर भए सोसमेत खुलाउनुपर्छ ।
- अभियुक्त उपर अभियोग लगाउन खोजिएको अपराधको प्रचलित कानूनमा कुनै खास नामकरण गरिएको रहेछ भने सो अपराधको सम्बन्धमा सोही नाम उल्लेख गर्नुपर्छ । प्रचलित कानूनमा कुनै नामकरण नगरिएको अपराधको हकमा अभियुक्तले निजमाथि लगाइएको अभियोग स्पष्ट रूपमा बुझ्न सक्ने गरी अपराधको तत्वहरु उल्लेख गर्नुपर्दछ ।
- अपराध सम्बन्धी सूचना वा उजुरीको छोटकरी व्यहोरा र वारदातबारे संक्षिप्त विवरण उल्लेख गर्ने ।
- अभियुक्तहरुको परिचयात्मक विवरणसाथ निजले वारदात तथा अभियोगका सम्बन्धमा व्यक्त गरेको बयानको छोटकरी व्यहोरा, आरोपपत्रसाथ पेश गरिने साक्षी प्रमाण, दशी प्रमाण, भौतिक प्रमाण तथा लिखत प्रमाणहरु न्यायिक कसीमा खरो उत्रन सक्ने विश्वसनीय र भरपर्दो हुनुपर्दछ ।
- अनुसन्धानको क्रममा बुझिएका अन्य ब्यक्तिको परिचयात्मक विवरण र निजहरुको भनाई उल्लेख गर्नुपर्दछ ।
- आरोपपत्रलाई छोटो र वस्तु संगत बनाउन पर्याप्त मार्ग दर्शनहरु विकसित गर्नुपर्छ ।
- कोही व्यक्तिउपर आरोपपत्र दायर गर्दा र नगर्दा दुवैमा पर्याप्त आधार खुलाउनुपर्नेतर्फ ध्यान दिने ।
- अनुसन्धानको सन्दर्भमा प्राप्त सबूदको प्राविधिक एवं वैज्ञानिक परीक्षण गरेको भए के कुन प्रयोजनको लागि हो, कुन निकायबाट परीक्षण गराइएको र सोको निष्कर्ष के रहेको छ, उक्त तथ्यलाई आरोपपत्रमा खुलाउनुपर्दछ ।
- विगो भराउनुपर्ने मुद्दा भए अभियुक्तहरु मध्ये कुन कुन अभियुक्तहरुबाट के कति विगो क-कसलाई भराइदिनुपर्ने हो सो कुराको विवरण स्पष्ट रूपमा खुलाउनुपर्दछ ।

- अनुसन्धान तहकिकातको क्रममा कब्जामा वा नियन्त्रणमा लिइएको वा दशीको रुपमा बरामद गरिएको नगदी वा जिन्सी सामान भए सो सामान, चीज वस्तुहरू सम्बन्धित पक्षलाई फिर्ता दिने हो अथवा कानूनबमोजिम जफत हुनुपर्ने हो भन्ने कुरा खुलाउनुपर्दछ ।
- अभियोजन गर्दा मानव अधिकारको विषयलाई सदैव ध्यान दिनुपर्दछ । नेपालको संविधानद्वारा प्रत्याभूत मौलिक हक एवं स्वतन्त्रताहरू हनन नहोउन भन्नेतर्फ विशेष ध्यान दिनुपर्दछ ।
- अनुसन्धान र अभियोजनका क्रममा न्यायका सर्वमान्य सिद्धान्तहरूको समेत राम्रोसँग अनुशरण गर्नुपर्दछ ।
- आरोग्यपत्र तयार गर्दा महिला, बालबालिका, अशक्त, रोगी, वृद्ध आदि व्यक्तिहरूको सन्दर्भमा विशेष ध्यान दिनुपर्दछ ।
- प्रत्येक मुद्दाको प्रकृति, अवस्था र तथ्य अलग अलग हुने भएता पनि अभियोजनकर्ताको लागि सबै मुद्दा समान महत्वका हुन्छन् । त्यसैले सबै मुद्दामा अभियोजनका सामान्य सिद्धान्तहरू नै प्रयोग हुन्छन् भन्ने मान्यतालाई आत्मसात गर्नुपर्ने ।
- विषयवस्तुको औचित्य र गहिराइसम्म पुगी बयान गराउने अभ्यास अभिवृद्धि गर्ने ।
- अभियुक्तले हानि नोक्सानी, हिनामिना गरेको, मासेको, बिगो र तिर्नुपर्ने बिगो को कसबाट दिलाउनु भराउनुपर्ने हो सो स्पष्ट खुलाउने ।
- निजी क्षेत्रको भ्रष्टाचार सम्बन्धमा स्पष्ट कानूनी प्रबन्ध हुनुपर्ने ।

८. निष्कर्ष:

निष्पक्ष र स्वतन्त्र अनुसन्धान तथा अभियोजन फौजदारी न्यायपद्धतिको महत्वपूर्ण आधारशिला हो । भ्रष्टाचार कसूर सम्बन्धी वैज्ञानिक अनुसन्धानले मात्रै वस्तुनिष्ठ अभियोजनको आधार तयार गर्दछ । त्यसैले अनुसन्धान र अभियोजनको सबलीकरण बिना भ्रष्टाचार नियन्त्रणको प्रयास अपूरो रहन्छ । वस्तुनिष्ठ अभियोजनका लागि प्रमाणमा आधारित अनुसन्धान अपरिहार्य हुन्छ । यसले नै व्यावसायिक पहिचान र सुदृढ न्यायको जग खडा गर्दछ । भ्रष्टाचारजन्य कसूरहरूको अनुसन्धान समेतमा हुने प्रभावकारिताको मापनले देशमा सुशासन कायम गरी सदाचार संस्कृतिको सम्बर्द्धन गर्नसमेत सहयोग पुऱ्याउँछ । लोकतन्त्रको लाभ वितरण गदै पारदर्शिताको प्रबर्द्धन र जवाफदेही कार्य संस्कृतिको स्थापना गर्नका लागि भ्रष्टाचार नियन्त्रण पूर्वशर्त हो भने भ्रष्टाचार न्यूनीकरणका लागि यससम्बद्ध कसूरको अनुसन्धानलाई तथ्यमा आधारित बनाई अभियोजनको वस्तुनिष्ठता पुष्टि गर्नु आजको मुख्य चुनौती हो । भ्रष्टाचार मुद्दाको अनुसन्धान र अभियोजनमा विशेष पद्धति अवलम्बन गर्न यस सम्बद्ध विभिन्न कानूनी व्यवस्थाहरूले जोड दिएको पाइन्छ । तर सामान्य व्यवस्था भन्दा फरक सवैधानिक र कानूनी प्रबन्ध हुनु नै यसको लागि पर्याप्त होइन भन्ने बोधलाई व्यवहारमा आत्मसात् गर्नु जरुरी देखिन्छ । निष्पक्ष न्यायपद्धति, भ्रष्टाचार मुद्दामा विकसित विशेष अनुसन्धान पद्धति, प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको पालना, प्रतिवादीलाई सुनुवाइको मौका दिनुपर्ने जस्ता स्वच्छ सुनुवाइका मूल्य र न्यायका सर्वमान्य सिद्धान्तको अनुशरण लगायत मान्यतालाई हाम्रो राज्य प्रणालीले व्यवहारमा उतार्न थुप्रै प्रयत्नहरू गरेको पनि छ । यस क्षेत्रको सफल अभ्यासलाई अनुभव समेतको आधारमा अझ सबल बनाउनु र अनुसन्धान तथा अभियोजनमा रहेका सुधारका क्षेत्रलाई थप फराकिलो बनाउनु आजको आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- नेपालको सविधान
- मुलुकी फौजदारी अपराध संहिता, २०७४
- मुलुकी देवानी संहिता, २०७४
- मुलुकी देवानी कार्यविधि संहिता, २०७४
- मुलुकी फौजदारी कार्यविधि संहिता, २०७४
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८
- न्याय परिषद ऐन, २०७३
- सैनिक ऐन, २०६३
- भ्रष्टाचार विरुद्धको संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि, २००३
- विभिन्न वेबसाइटहरू
- नेपालका सरकारी वकिलहरूको तेस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन विशेषांक, २०७७, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौं ।
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन, २०७७, काठमाडौं ।
- स्मारिका, २०७७, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, काठमाडौं ।
- अभियोजन जर्नल, २०७७, वर्ष ३, अंक १, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौं ।
- प्रमाण कानून स्रोत सामग्री, २०७७, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौं ।
- महान्यायाधिवक्ताको वार्षिक प्रतिवेदन, २०७७, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौं ।
- संस्थागत रणनीतिक योजना (२०७६।७७- २०८०।८१), २०७६, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, काठमाडौं ।
- संयुक्त राष्ट्र संघीय भ्रष्टाचार सम्बन्धी महासन्धि, २००३ ।

लेखापरीक्षकको आँखाबाट प्रदेश सरकारका सुधारका क्षेत्रहरू

✍ रामचन्द्र पौडेल

सारांश

लेखापरीक्षण एक स्वतन्त्र पेशा हो। लेखापरीक्षकले वित्तीय विवरण उपर राय व्यक्त गर्दछ। प्रभावकारी वित्तीय व्यवस्थापनले साधन श्रोतको विवेकपूर्ण उपयोगको सुनिश्चितताको साथसाथै उत्तरदायित्व र पारदर्शिता प्रवर्द्धनमा सहयोग गर्दछ। आम्दानी र खर्चको व्यवस्थित अभिलेख प्रणाली तयार गर्ने र प्रयोग गर्ने, बजेट स्वीकृति पश्चात मात्र खर्च गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने, खर्च गर्दा प्रचलित कानूनी व्यवस्थाको प्रक्रिया पूरा गरेर मात्र खर्च गर्ने, मासिक बाँडफाँड गर्ने, खरिद योजना बनाउने, आन्तरिक तथा अन्तिम लेखा परीक्षण गराउने, बेरुजु फर्स्ट गर्ने जस्ता विषयहरू वित्तीय अनुशासन कायम गर्ने संयन्त्रहरू हुन्। यो वित्तीय अनुशासनले साधन श्रोतको परिचालन, उपभोग र परिणाम प्राप्तमा सहयोग गर्नुको साथसाथै सरकारको प्रभावकारिता र विश्वसनीयतामा वृद्धि गराउँदछ।

परिचय

नेपालमा सार्वजनिक निकायहरूको अन्तिम लेखापरीक्षण गरी प्रतिवेदन जारी गर्ने उद्देश्यले नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ बमोजिम २०१६ साल आषाढ १५ गते महालेखापरीक्षकको कार्यालयको स्थापना भएको देखिन्छ। यस कार्यालयले लेखापरीक्षणको माध्यमबाट मुलुकको सार्वजनिक स्रोत, साधनको संरक्षण गर्ने साथै सरकारी आम्दानी र खर्च लगायत सरकारका कार्यहरूको नियमितता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्यका सरकारी खर्च भए नभएको निक्कैल गर्ने जिम्मा पाएको छ। सार्वजनिक निकायको सेवा प्रवाह, आर्थिक क्रियाकलापमा पारदर्शिता र जवाफदेहिता प्रवर्द्धन तथा असल अभ्यासको स्थापनामा महालेखापरीक्षकको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ। महालेखापरीक्षकबाट जारी हुने लेखापरीक्षण प्रतिवेदन र नतिजा मार्फत संघीय संसदले आफूद्वारा स्वीकृत नीति तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयन र सरकारका समग्र क्रियाकलापहरू सम्बन्धमा जानकारी प्राप्त गर्दछ।

नेपालको संविधानको धारा २४१ अनुसार सबै संवैधानिक निकाय तथा सो को कार्यालय, अदालत, सुरक्षा निकाय लगायतका सबै संघीय र प्रदेश सरकारी कार्यालय तथा स्थानीय तहको लेखा कानून बमोजिम नियमितता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्य समेतको आधारमा लेखापरीक्षण गर्ने, ५० प्रतिशत भन्दा बढी शेयर वा जायजैथामा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारको स्वामित्व भएको संगठित संस्थाको लेखापरीक्षणका लागि लेखापरीक्षक नियुक्तिका लागि परामर्श र अपनाउनुपर्ने सिद्धान्तका सम्बन्धमा आवश्यक निर्देशन दिने व्यवस्था छ।

त्यस्तै, महालेखापरीक्षकलाई लेखापरीक्षणको सिलसिलामा लेखासँग सम्बन्धित कागजपत्रहरू जुनसुकै बखत हेर्न पाउने अधिकार हुने, तोकिएका कार्यालय बाहेक अतिरिक्त अन्य कुनै कार्यालय वा संस्थाको महालेखापरीक्षकबाट लेखापरीक्षण गर्नुपर्ने गरी संघीय कानून बमोजिम व्यवस्था गर्न सकिने,

✍ निर्देशक, महालेखा परीक्षकको कार्यालय

लेखापरीक्षण गरिने निकायको लेखा संघीय कानून बमोजिम महालेखापरीक्षकले तोकेको ढाँचामा राखिने लगायतका काम, कर्तव्य र अधिकार महालेखापरीक्षकलाई तोकिएको छ । नेपालमा हाल करिब सात हजारको हाराहारीमा रहेका सरकारी कार्यालयको लेखापरीक्षण नेपालको सर्वोच्च लेखापरीक्षण संस्था महालेखापरीक्षकको कार्यालयले गर्दछ ।

सुधारका प्रमुख क्षेत्रहरू

सार्वजनिक जवाफदेहिता, पारदर्शिता र वित्तीय अनुशासनको माध्यमबाट वित्तीय सुशासन कायम गर्न मद्दत पुग्दछ । मुख्यतः स्रोत र साधनको प्राप्ति एवम् परिचालनबाट प्रदेशका विकास निर्माण, सेवाप्रवाहका गतिविधिलाई पारदर्शी, जवाफदेही, मितव्ययी र सुशासनयुक्त एवं प्रभावकारी बनाउन शासन संचालन तथा आर्थिक कार्य प्रणालीमा सुधार गर्नुपर्दछ । जसको छोटो विवेचना देहाय अनुसार गर्न सकिन्छ ।

नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्थामा गर्नुपर्ने सुधार: यस सम्बन्धमा प्रदेश सरकारले देहाय अनुसार गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

प्रदेश सरकार (कार्यविभाजन) नियमावली, २०७४ अनुसार विभिन्न मन्त्रालयहरूलाई तोकिएका मध्ये शुरु नभएका कार्य जिम्मेवारीहरूलाई नीति तथा कार्यक्रममा समावेश गरी कार्यान्वयन तालिका बनाई कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ ।

नेपालको संविधानको धारा ५७(६) बमोजिम प्रदेशले पहिचान गरेका कानून, गठन आदेश, नियमावली र कार्यविधि संघीय कानूनसँग सामन्जस्यता हुने गरी निर्माण गर्नुपर्दछ । कार्यविधि तर्जुमा गर्दा प्रत्यायोजित विधायनको स्रोत खुलाउनु पर्दछ ।

प्रदेश सरकार (कार्य विभाजन) नियमावली, २०७४ अनुसार मन्त्रालयले गर्नुपर्ने कार्य निर्धारण गरेको छ । मन्त्रालयले नीति निर्माण, कार्यक्रम स्वीकृति, बजेट व्यवस्थापन, अनुगमन मूल्याङ्कन जस्ता कार्य संचालन गर्नुपर्नेमा मातहत कार्यालयबाट गराउनुपर्ने कार्य समेत आफैले गरेको देखिएको छ । उक्त कार्य मातहतबाट गराउने र आफूले अनुगमन मूल्याङ्कनको कार्य गर्नुपर्दछ ।

वित्तीय व्यवस्थापन: यस सम्बन्धमा देहाय बमोजिम गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

प्रदेशले दिगो विकास लक्ष्यका लक्ष्यलाई आन्तरिकीकरण गरी ती लक्ष्य प्राप्त गर्न आवधिक योजना र वार्षिक बजेट तर्जुमा गर्ने, खर्च व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने, खर्च र उपलब्धिलाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसँग आबद्ध गर्ने लगायतका काम गर्नुपर्दछ । दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्नका लागि योजना र कार्यक्रमको तर्जुमा र सोको कार्यान्वयन, समन्वय तथा अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्नका लागि प्रदेशका विषयगत मन्त्रालय र सबै स्थानीय तहमा तोकिएका व्यवस्थाको पालना गर्नुपर्दछ ।

बजेट प्रणालीमा सुधार गर्न प्राथमिकतामा रहेका कार्यक्रममा बजेट विनियोजन गर्ने, आगामी त्रिवर्षीय खर्च प्रक्षेपण सहितको खर्च संरचना बजेट तर्जुमा गर्दा नै तयार गर्ने, शुरुमा बजेट विनियोजन नगरी रकमान्तर तथा अबण्डा राखी खर्च गर्ने कार्यमा नियन्त्रण, विस्तृत परियोजना प्रतिवेदन तयार भएका योजनामा मात्र विनियोजन गर्ने, धेरै कार्यक्रमभन्दा उपलब्धि र सम्पन्न गर्न सकिने कार्यक्रमलाई प्राथमिकताका आधारमा बजेट तर्जुमा गर्ने लगायतका कार्यहरू गर्नुपर्ने देखिएका छन् ।

बजेट कार्यान्वयन र खर्च व्यवस्थापनमा सुधार गर्न निर्देशनालय प्रमुख, कार्यालय प्रमुखसँग कार्य सम्पादन सम्झौता गरी बजेट विनियोजन, खर्च र उपलब्धिलाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसँग आवद्ध गर्नुपर्दछ । चालुखर्च नियन्त्रण गर्न मितव्ययिता सम्बन्धी निर्देशिका र मापदण्ड बनाई लागू गर्ने, अनुत्पादक खर्च नियन्त्रण गर्ने र आयोजना व्यवस्थापनमा सुधार गरी पुँजीगत खर्च वृद्धि गर्नुपर्दछ ।

राष्ट्रिय हित र प्राथमिकतालाई आधार बनाउदै वैदेशिक सहायता लिने प्रक्रियालाई थप पारदर्शी बनाउदै प्राप्त हुने वैदेशिक सहायतालाई राष्ट्रिय बजेट प्रणाली र सञ्चित कोष मार्फत परिचालन गर्नु पर्दछ । प्रदेश तथा स्थानीयतहले खर्च गरेका वैदेशिक सहायताको संघीय सरकारमा प्रतिवेदन गर्ने र समयमै सोधभर्ना माग गर्ने उपयुक्त व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ ।

आयोजना व्यवस्थापन: यस सम्बन्धमा देहाय अनुसार अगाडि बढाउनुपर्ने देखिन्छ ।

सम्भाव्यता अध्ययन, आयोजना छनौट, बजेट तथा कार्यक्रम स्वीकृति, कार्यान्वयन, सुपरिवेक्षण, अनुगमन मूल्याङ्कन लगायत विभिन्न चरण पालना गर्दै आयोजना स्वीकृत र सञ्चालन गर्नुपर्दछ । आयोजना सम्पन्न भएपछि प्रतिफलको लेखाजोखा गर्नुपर्दछ । प्रदेश गौरवका आयोजना छनौटको कार्यविधि निर्माण गरी कार्यान्वयनमा जानुपर्दछ ।

आयोजनाको विस्तृत संभाव्यता अध्ययन गरी लागत लाभ विश्लेषणबाट उपयुक्त देखिएका आयोजना छनौटमा प्राथमिकता दिने, सम्पन्न नभएका आयोजनाहरूको विश्लेषण गरी अधुरा आयोजना सम्पन्न गर्ने नीति लिनुपर्दछ । प्रदेश सरकारले परियोजना बैंक तयार गरी प्राथमिकता प्राप्त आयोजनाको छनौट गरी पुँजीगत खर्चलाई उपलब्धिमूलक क्षेत्रमा परिचालन गर्न सक्नुपर्दछ ।

आयोजनाको अनुगमन र मूल्याङ्कन कार्यलाई आयोजना कार्यालय, मन्त्रालय स्तर, प्रदेश नीति तथा योजना आयोग र मुख्यमन्त्री तथा मन्त्री परिषदको कार्यालयले अनुगमन मूल्याङ्कन सम्बन्धी आधुनिक विधिहरू प्रयोगमा ल्याई प्रभावकारी बनाइनुपर्दछ । संघ र प्रदेशबाट सञ्चालन हुने आयोजनासँग सम्बन्धित सूचनाहरूलाई व्यवस्थित गरी काममा हुने दोहोरोपना रोक्न तथा प्रगतिको अनुगमन गर्न आयोजना व्यवस्थापन सूचना प्रणाली तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन ढिलाई गर्नु हुँदैन ।

खरिद व्यवस्थापन: प्रदेश सरकारले यस सम्बन्धमा देहाय अनुसार गर्नुपर्दछ ।

सार्वजनिक निकायले खरिद गुरुयोजना तथा वार्षिक खरिद योजना तयार गरी प्रतिस्पर्धात्मक रूपमा खरिद कार्य गर्नुपर्दछ । परामर्श सेवा खरिदमा आन्तरिक जनशक्तिको अधिकतम परिचालन गरी अपनत्वको विकास गर्नुपर्दछ । साथै परामर्श सेवाको नर्स तयार गरी लागू गर्नुपर्दछ ।

निर्माण कार्य अधुरो रहँदा सरकारलाई ठूलो रकमको दायित्व सिर्जना हुने तर तोकिएको समयमा प्रतिफल प्राप्त नहुँदा लाभग्राहीले सेवाबाट वञ्चित भई नागरिकको जीवनस्तरमा अपेक्षित सुधार हुन सकेको छैन । निर्माण व्यवसायीलाई समयमा कार्यसम्पन्न गर्ने वातावरण तयार गर्ने र आईपरेका बाधा व्यवधान समाधान गर्न कार्यमा सम्बन्धित सार्वजनिक निकायले अग्रसरताका साथ सहयोग र सबै पक्ष निकायबीच समन्वय तथा सहकार्य हुने व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

खरिद कानुनमा उल्लेखित सीमाभन्दा बढीको काम टुक्राटुक्रा पारी उपभोक्ता समितिलाई दिने, उपभोक्ता समितिहरूले निर्माण व्यवसायीबाट काम गराउने र बोलपत्रबाट खरिद गर्नुपर्ने सामान उपभोक्ता समितिबाट सोभै खरिद गरेको देखिँदा उपभोक्ता समितिलाई प्रतिस्पर्धात्मक खरिद कार्यको विकल्पको रूपमा प्रयोग गरेको पाइन्छ । यस उपर नियन्त्रण गर्नुपर्दछ । मेशिन प्रयोग गर्नु नपर्ने श्रममूलक काममा मात्र उपभोक्ता समितिलाई सीमित गर्नुपर्दछ । उपभोक्ता समितिहरूबाट गरिने कार्यमा जनसहभागिता सुनिश्चित गर्ने तथा निर्माण सम्पन्न पश्चात मर्मत संभारको जिम्मेवारी सहित हस्तान्तरण गर्नुपर्दछ ।

हालै शहरी विकास तथा भवन निर्माण विभागले उपभोक्ता समितिसँग कार्य गराउन पूर्व तयारी गरेर मात्र गराउने र पूर्व तयारी नभएसम्मका समिति मार्फत हुने कार्यमा रोक लगाउने निर्णय समेत गरी परिपत्र जारी गरेको छ । यस्ता विषयलाई पनि ध्यान दिनुपर्दछ ।

सम्भौता अनुसार निर्माण कार्य सम्पन्न नगरी विभिन्न कारण देखाई म्याद थप माग गर्ने र सोही आधारमा निर्माण कार्यको अवधि थप गर्ने गरेको अवस्था छ । निर्माण व्यवसायीको कमजोर व्यवस्थापन वा ढिलासुस्तीको कारण सम्भौता अनुसारको कार्य नभएकोमा पूर्वनिर्धारित क्षतिपूर्ति नलिई म्याद थप गर्ने परिपाटीमा सुधार गर्नुपर्दछ ।

खर्च व्यवस्थापन: एउटै उद्देश्यमा बेग्लाबेग्लै निकायमा स्रोत विभाजन गरी खर्च गर्ने कार्यमा नियन्त्रण गर्ने, मन्त्रालयहरू कार्यक्रम र आयोजना कार्यान्वयन गर्ने कार्यको सट्टा नीतिगत निर्णय, अनुगमन र मूल्याङ्कनमा संलग्न हुनुपर्ने, कार्यतालिका अनुरूप निर्माणको कार्य गर्नुपर्ने, पुँजीगत खर्चलाई कार्यक्रम, समय, बजेट परिचालनसँग आबद्ध गर्नुपर्दछ ।

परामर्श खर्च: सम्भाव्यता अध्ययन, विस्तृत परियोजना प्रतिवेदन लगायतका कार्य सकभर आन्तरिक जनशक्तिबाट गराउन पहल गर्ने, बाह्य जनशक्तिबाट गराउनु पर्ने अवस्थामा प्याकेज बनाई प्रतिस्पर्धात्मक तरिकाले खरिद गर्ने, प्राप्त प्रतिवेदन उपर छलफल गरी वस्तुनिष्ठ बनाउने र अध्ययन भएका योजना वार्षिक कार्यक्रममा समावेश गर्ने लगायतका कार्य गरी परामर्श खर्चलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्दछ ।

अनुदान: अनुदान कार्यक्रमहरूलाई व्यवस्थित रूपमा कार्यान्वयन गर्न आवश्यक पर्ने निर्देशिका र कार्यविधि ऐन तथा नियमावलीको आधारमा तर्जुमा गर्ने, दोहोरो अनुदान नियन्त्रण गर्ने, अनुदानमा समान पहुँचको सुनिश्चितता गर्ने, लाभग्राहीको लागत सहभागिता नहुने गरी अनुदान दिने परिपाटी अन्त्य गरिनुपर्ने तथा अनुदानको अनुगमन मूल्याङ्कन गर्ने लगायतका कार्य गरी उपलब्धि मापन गर्नुपर्दछ ।

सार्वजनिक सम्पत्तिको उपयोग र संरक्षण: सरकारी जग्गा तथा वन क्षेत्रको लिज, उपयोग, भोगाधिकार दिने तथा खानी उत्खनन लगायत प्राकृतिक स्रोत साधनको उपयोगलाई व्यवस्थित गर्न स्पष्ट मापदण्ड तयार गरी सोको समुचित उपयोग र प्रतिफल प्राप्त हुने ढङ्गले व्यवस्थापन एवं अनुगमन गर्नुपर्दछ । त्यस्तै, संघबाट प्रदेश तथा स्थानीय तहमा जिन्सी सामान, भवन, सवारी साधनको विवरण अद्यावधिक गरी विद्यमान अवस्था खुलाउनुपर्दछ ।

सेवा प्रवाह: सार्वजनिक स्रोत र साधनको अधिकतम उपयोग गरी सेवा प्रवाहलाई मितव्ययी, प्रभावकारी र दक्षतापूर्वक सञ्चालन गर्न चक्रीय समय प्रणाली, टोकन प्रणाली, एकद्वार सेवा प्रणाली र हेल्पडेस्क प्रणाली कार्यान्वयनमा ल्याउन आवश्यक व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ। सेवाग्राहीको समय र लागत घटाउन विद्युतीय माध्यमबाट सेवा प्रवाह गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ। यसैगरी प्रदेश तहबाट प्रवाह हुने सेवालार्ई व्यवस्थित गर्न, घुम्ती सेवा प्रदान गर्ने, सेवा मापदण्ड निर्धारण गर्ने, अनुगमन संयन्त्र बनाउने र गुनासो सुनुवाई संयन्त्रको व्यवस्था र आवधिक रूपमा सार्वजनिक सुनुवाई गर्ने प्रक्रियालाई अनिवार्य रूपमा अवलम्बन गर्नुपर्दछ।

सेवा प्रवाहमा संलग्न पदाधिकारी र जनशक्तिको विद्यमान घुमाउरो उत्तरदायित्व प्रणाली अन्त गरी सेवाग्राही प्रति सिधै उत्तरदायी र जवाफदेही हुनुपर्ने प्रणाली लागू गर्नुपर्दछ। यसका लागि गुनासो सुनुवाईको विश्वसनियता अभिवृद्धि गर्न गुनासो व्यवस्थापनमा सामाजिक सञ्जाल र विद्युतीय माध्यमको प्रयोग गरी तालुक निकाय र स्वतन्त्र निकायको अनुगमन मूल्याङ्कन प्रणालीलाई व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ।

सार्वजनिक परीक्षण, सामाजिक परिक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई, पत्रकार सम्मेलन, सार्वजनिक सवाल जवाफका माध्यमबाट सार्वजनिक सेवाका सम्बन्धमा प्राप्त पृष्ठपोषण अवलम्बन गरी सेवा प्रवाह सुदृढीकरण गर्न सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर मापदण्ड निर्धारण गरी लागू गर्न सक्नुपर्दछ।

बिपद व्यवस्थापन: बिपद व्यवस्थापन लगायतका कोषहरूको उपयोग, परिचालन सम्बन्धमा मापदण्ड तयार गरी कोष परिचालनलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्दछ। कोभिड १९ को रोकथाम तथा नियन्त्रणको लागि अपनाउनु पर्ने सावधानी तथा सतर्कताको लागि सूचना प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्दछ। मानवीय जीवनलाई नै प्रधानता दिई सबैलाई खोपको समन्यायिक व्यवस्थापन गरिनुपर्दछ।

संगठन र कर्मचारी व्यवस्थापन: प्रदेशस्तरको कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता ल्याउन सबै सरकारी निकायको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षण र व्यवस्थापन परीक्षण गरी विकास निर्माण, सेवा प्रवाहका गतिविधिलाई प्रभावकारी बनाउन एकीकृत एवं समन्वयात्मक रूपले कार्य सम्पादन गर्न दोहोरो नपर्ने गरी संगठन संरचना स्वीकृत गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्दछ।

राजस्व सङ्कलन: अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ बमोजिम प्रदेश सरकारको अधिकार क्षेत्रमा पर्ने घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, सवारी साधन कर, मनोरञ्जन कर, विज्ञापन कर, कृषि आयमा कर, सेवा शुल्क दस्तुर, पर्यटन शुल्क लगायतका क्षेत्र परिचालन गरी अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत पर्ने विषयमा राजस्व सङ्कलनलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्दछ।

लेखाङ्कन प्रतिवेदन र लेखापरीक्षण: प्रदेश सरकारले यस सम्बन्धमा देहाय विषयमा जोड दिनुपर्दछ।

आन्तरिक नियन्त्रणसम्बन्धी व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउन प्रदेश मन्त्रालय र अन्तर्गत निकायबाट सम्पादन गर्ने कार्य मितव्ययी, दक्ष र प्रभावकारी ढंगबाट सम्पादन गर्न वित्तीय प्रतिवेदन प्रणालीलाई विश्वसनीय बनाउन तथा प्रचलित प्रदेश कानूनबमोजिम कार्य सम्पादन गर्न आ-आफ्नो कामको प्रकृति अनुसारको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तयार गरी लागू गर्नुपर्दछ।

सार्वजनिक निकायको लेखा प्रणाली, लेखा ढाँचाको स्वीकृति तथा वित्तीय प्रतिवेदन प्रणालीमा समयसापेक्ष सुधार गरी सार्वजनिक कोषको पारदर्शिता र विश्वसनीयता प्रबर्द्धन गर्न सार्वजनिक क्षेत्रको लागि नेपाल सार्वजनिक क्षेत्र लेखामान (नेप्सास) प्रदेशका सबै निकायहरूमा कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्दछ ।

तोकिएको समयमा केन्द्रीय हिसाब र वित्तीय विवरण तयार गरी तोकिएको समयमा आन्तरिक एवं अन्तिम लेखापरीक्षण सम्पन्न गरी प्रतिवेदनको कार्यान्वयन गर्ने, सूचना प्रविधि प्रयोगमा ल्याउनुपर्दछ । संसदीय समिति, मन्त्रपरिषद्का निर्णय तथा निर्देशनहरू तथा प्रदेश समन्वय परिषद्को निर्णय कार्यान्वयन र पालना सम्बन्धमा अनुगमन संयन्त्र निर्माण गरी कार्यान्वयनको सुनिश्चितता गर्न ध्यान दिनुपर्दछ ।

अन्तर सरकारी वित्तीय व्यवस्थापन ऐन, २०७४ बमोजिम प्रदेश सरकार अन्तर्गतका स्थानीय तहबाट आयव्ययको विवरण लिई एकीकृत गरेर संघीय अर्थ मन्त्रालयमा पठाउने व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

अन्तरनिकाय समन्वय: नेपालको संविधानले संघ र प्रदेशबीच सहकार्य र समन्वय हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । तीन तहका सरकार रहेको अवस्थामा प्रदेश सरकारले स्थानीय तह र संघीय सरकारबीच पुलको रूपमा कार्य गर्न तथा योजना तथा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दा अन्तर सरकारबीच दोहोरो नपर्ने गरी योजना छनोट, बजेट विनियोजन तथा सञ्चालन हुनुपर्नेमा सरकारबीच समन्वयको अभावले एउटै योजनामा पनि तीन वटै तहका सरकारबाट बजेट विनियोजन तथा सञ्चालन भएको देखिएकोले तीनै तहका सरकारबीच समन्वय स्थापित हुनुपर्दछ ।

वार्षिक प्रतिवेदन: आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४ मा मन्त्रालय एवं कार्यालयले आर्थिक वर्षभित्र भएको कारोबारको वार्षिक प्रतिवेदन र वार्षिक कार्य सम्पादन प्रतिवेदन आर्थिक वर्ष समाप्त भएको क्रमशः २१ दिन र ९० दिनभित्र मन्त्रालय र प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयमा पठाउने व्यवस्थाको पालना गर्नुपर्दछ ।

निष्कर्ष

सुधार निरन्तर प्रक्रिया भएकोले सुधार भएको देखिने गरी प्रदेश मन्त्रालय तथा सरकारले काम शुरु गर्न ढिला गर्नु हुँदैन । माथि उल्लेख भए बमोजिमका व्यहोरा उपर छलफल तथा तयारी गरी सुधारका उपाय खोज्नुपर्दछ । मूलतः उपर्युक्त बमोजिम नीतिगत, कानूनी, व्यवस्थापकीय, प्रक्रियागत, प्रणालीगत, सुधार कार्य हुनसकेमा वित्तीय व्यवस्थापनमा सुधार भई वित्तीय सुशासन कायम भई प्रदेश सरकारको लक्ष्य प्राप्तमा कोशे ढुंगा सावित हुनसक्दछ । संघ र प्रदेशको सम्परीक्षण महालेखापरीक्षकको कार्यालय र लेखापरीक्षण डोरमा र स्थानीय तहको लेखापरीक्षण डोरमा अनुरोध गरी सम्परीक्षण गराउने व्यवस्थाको अनुशरण गरी देखिएका व्यहोरामा सुधार गर्नुपर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान
- महालेखापरीक्षकको ५८ औं वार्षिक प्रतिवेदन, २०७८
- प्रदेश सरकारका ऐन तथा नियमावलीहरू ।
- प्रदेश सरकारका कार्यक्रम, प्रगति प्रतिवेदन लगायतका प्रकाशनहरू ।

विकासका पूर्वाधार निर्माणको प्राविधिक परीक्षण, नेपालको अभ्यास र सामाजिक आयाम

✍ केदार सत्याल

सारांश

विकास निर्माणका कार्यहरूको तेस्रो पक्षबाट तथ्यहरूको खोजी, प्राप्त तथ्यहरूको अध्ययन तथा तथ्यहरूमा आधारित रहेर पालना वा अपरिपालनाको सङ्केत गर्ने तथा सोही बमोजिम सुधारका लागि सुझावहरू प्रदान गर्ने प्राविधिक अध्ययनलाई प्राविधिक परीक्षण भनिन्छ । सार्वजनिक निर्माणका परियोजनाहरू चयन गर्दा योजना तर्जुमा, खरिद/ठेक्कापट्टा, कार्यान्वयन तथा निर्माणपछिको सञ्चालन र सम्भार चरणहरूमा आधारित रहेर एउटा खण्ड वा समग्र पक्षको प्राविधिक परीक्षण गर्न सकिन्छ जुन वित्तिय लेखापरीक्षणको भन्दा केही भिन्न स्वरूपमा रहेको देखिन्छ । विश्वमा विसौं शताब्दीको मध्यतिर प्राविधिक परीक्षणको विभिन्न स्वरूपको अभ्यास भए तापनि नेपालमा भने प्रधानमन्त्री मातहत रहेको राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको स्थापनापश्चात् यस किसिमको परीक्षण गर्नका लागि एकमात्र जिम्मेवार निकायको रूपमा तोकिएको छ । नेपालमा हालसम्म झण्डै नौसय आयोजना/आयोजना खण्डको प्राविधिक परीक्षण गरी प्रतिवेदन गरिसकेको केन्द्रले परीक्षणमा प्रस्तुत समस्याहरूमध्ये सामाजिक पक्ष एक ज्वलन्त पक्षको रूपमा रहेको पाइन्छ । प्राविधिक परीक्षण गर्नको लागि कानूनले योग्य ठहर्‍याएको प्राविधिकलाई तालिम प्रदान गरेपछि निर्धारित प्रकृयाबमोजिम प्राविधिक परीक्षणका लागि खटाइन्छ । केन्द्रले गरेको प्राविधिक परीक्षण सम्बन्धी आयोजना व्यवस्थापन सर्वेक्षणमा समेत सामाजिक समावेशीता वा आयामलाई कमै मात्र समावेश गरिए भैं नतिजाहरूले इङ्गित गरेकोले यसतर्फ मिहिन रूपमा सोच्नु अपरिहार्य रहेको देखिन्छ ।

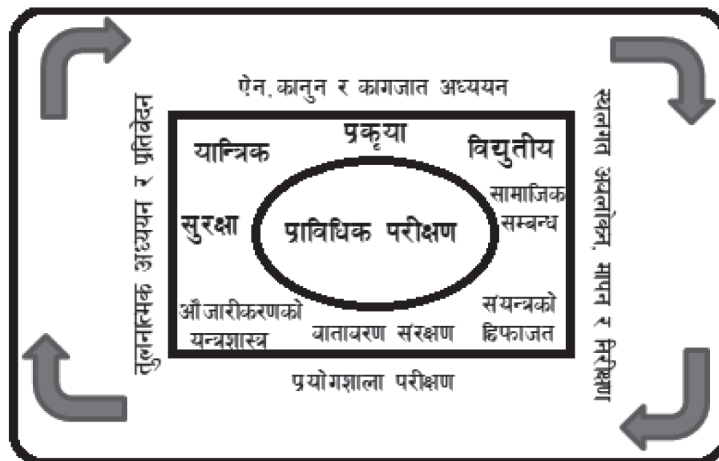
प्राविधिक परीक्षणको परिचय (Introduction to Technical Audit)

हरेक समाजमा आर्थिक निर्णयहरू गर्दा तत्कालिन अवस्थामा उपलब्ध सूचना र तथ्यहरूका आधारमा गर्नु पर्ने हुन्छ । यदी तथ्य र सूचनाहरू विश्वासिलो, सही र स्थिर रहेको खण्डमा गरिने निर्णयहरू पनि निर्णयकर्ताको प्रभावमा नपरीकन स्थिर खालको हुने गर्दछ । यसका लागि सही सूचना प्राप्त गर्ने माध्यम भनेको लेखाजोखा, परीक्षण, मूल्याङ्कन आदि नै हुन् । यसमा पनि पहिलो पक्षको तुलनामा तेस्रो पक्षको परीक्षण र लेखाजोखा बढी स्वतन्त्र र निष्पक्ष हुने गर्दछ । दोस्रो पक्षको रूपमा परीक्षण गर्ने निकाय पनि पहिलो पक्ष कै निमित्तको रूपमा कार्यगर्ने हुनाले नै तेस्रो पक्षबाट हुने परीक्षणलाई बढी विश्वसनीय मानिन्छ । फलस्वरूप आर्थिक निर्णयहरू गर्दा बढी स्थिर खालको निर्णयहरू निर्माण गर्न सकिन्छ । वास्तवमा प्राविधिक र अप्राविधिक मूल्याङ्कन तथा परीक्षणसँग जोडिएको Audit शब्द ल्याटिन भाषाको Audire तथा Auditare शब्दबाट आएको हो जसको अर्थ सुन्नु hear or to listen भन्ने हुन्छ (Institute of Internal Auditors Research Foundation, 2014) । लेखापरीक्षण सम्बन्धी निकायले कानून बमोजिम गर्ने परीक्षण लेखा परीक्षण हो जुन अप्राविधिक परीक्षणको रूपमा परिचित रहेको छ । यसमा प्राविधिक पक्षको प्राविधिकता लगायतका पक्षहरू नहेरिने भएकोले पनि यसलाई अप्राविधिक परीक्षण भनिएको हो । यसकारण पनि प्राविधिक परीक्षणलाई भिन्न रूपमा हेर्नु जरुरी छ ।

प्राविधिक परीक्षण स्वतन्त्र वा तेस्रो पक्षबाट गरिने एक त्यस्तो परीक्षण हो जसमा सार्वजनिक निर्माणका संरचना वा आयोजनाहरूमा भइरहेका कार्यबाट तथ्यहरू खोजी गर्ने, अध्ययन गर्ने, सङ्केत गर्ने र सुझाव प्रदान गर्ने कार्य पर्दछन् । प्राविधिक परीक्षणमा हरेक प्रणाली, उपकरण, प्रकृया, भण्डारण, सूचितालिका, पाटपुर्जा, प्रशासन, व्यापारिक कृयाकलाप तथा हरेक आगतहरूको (Inputs) प्राविधिकता (technicality) विना पूर्वाग्रह (prejudice) अध्ययन गरिन्छ । प्राविधिक परीक्षणको क्षेत्रभित्र प्रकृया (process), यान्त्रिकता (mechanical), विद्युतिय (electrical), औजारीकरणको यन्त्रशास्त्र (instrumentation engineering), संयन्त्रको हिफाजत (plant safety), वातावरण संरक्षण, सामाजिक सम्बन्ध (social relation), सुरक्षा तथा व्यवस्थापन आदि कार्यहरू पर्दछन् । कतिपय अवस्थामा भौतिक संरचनाका निर्माण सामग्रीको प्रयोगशालामा परीक्षण गर्नाले पनि यसमा तथ्यगत नतिजामा सहयोग पुऱ्याउँदछ । प्राविधिक परीक्षणलाई स्पष्ट पार्न यहाँ परीभाषा तथा खाका प्रस्तुत गर्दै चिनाउने प्रयास गरिएको छ ।

Petts Consulting, (2003) का अनुसार,

प्राविधिक परीक्षण एक स्वतन्त्र, कम्पनीहरूको सञ्चालनमा तय गरिएका लक्ष्य तथा उद्देश्यहरू प्राप्तिको सम्बन्धमा प्रभावकारी र दक्षताको वस्तुगत कार्यसम्पादनको लेखाजोखा/मूल्याङ्कन हो । (A technical audit is the independent, objective assessment of performance in relation to the effectiveness and efficiency of a firms operation in achieving stated goals and objectives.)



चित्र: समग्रतामा प्राविधिक परीक्षण

The U.S. Environmental Protection Agency, 2000 का अनुसार प्राविधिक परीक्षण वा मूल्याङ्कन (Technical Audit or Assessment) भनेको परियोजना अन्तर्गत वा परियोजना बाहिरी (intramural or extramural project) पक्षहरूको व्यवस्थित तथा वस्तुगत परीक्षण र जाँच मार्फत् निम्न पक्षको यकिन र निर्धारण गर्नु हो:

- आयोजनाका गतिविधिहरू र सम्बन्धित नतिजाहरूले परियोजनाको गुणस्तर सुनिश्चितता

(quality assurance:QA) परियोजना वातावरणीय तथ्याङ्क सङ्कलन योजना अनुरूप छन् कि छैनन्,

- आयोजनाको गुणस्तर सुनिश्चितता योजनाद्वारा परिभाषित प्रक्रियाहरू प्रभावकारी रूपमा परियोजनामा लागू गरिएको छ कि छैन,
- आयोजनाको गुणस्तर सुनिश्चितता परियोजना योजनाको तथ्याङ्कीय गुणस्तरका लक्ष्यहरू प्राप्त गर्नका लागि पर्याप्त र प्रचुर (sufficient and adequate) छन् कि छैनन् ।

यसरी गरिने प्राविधिक परीक्षण समग्र/सिङ्गै आयोजना वा आयोजना खण्ड (Package) को एकमुष्ट वा पृथक रूपमा गर्न सकिन्छ । यस्तो प्राविधिक परीक्षण पनि निर्दिष्ट कार्यादेशमा आधारित हुन्छ ।

प्राविधिक परीक्षणको प्रकृति (Nature of Technical Audit)

प्राविधिक परीक्षणलाई यसका विशेषता, प्रकृया र क्षेत्रका आधारमा चिनाउन यहाँ केही विशिष्ट पक्षहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

- परीक्षकले आयोजनामा रहेका समस्याहरूको पहिचान गर्दछ भने आयोजनाको व्यवस्थापकले आफूसँग रहेका औजारहरूको उपयोगले समाधान निकाल्न सक्षम हुन्छ ।
- प्राविधिक परीक्षणले आयोजनाको व्यवस्थापकहरूलाई सूचित गराउने कार्य गर्दछ ।
- प्राविधिक परीक्षण व्यवस्थापकीय र प्राविधिक पक्षको परीक्षण गर्ने साधन (tool) हो ।
- प्राविधिक परीक्षणको निष्कर्षलाई विगत भन्दा भविष्यकेन्द्रित बनाउनुपर्दछ र हुने गर्दछ ।
- प्राविधिक परीक्षणले मुख्यतः अनावश्यक/भारेभुरे (trivial) सवालहरू भन्दा पनि अध्ययनका निष्कर्षलाई प्राथमिककरण गर्दै महत्वपूर्ण निष्कर्षहरूमा सचेत बनाउने कार्य गर्दछ ।
- प्राविधिक परीक्षण (अक्सर) तेस्रोपक्षबाट सञ्चालन हुनुपर्ने मान्यता रहन्छ ।
- प्राविधिक परीक्षणमा प्राविधिकता मात्र नभई सामाजिक पक्षको उपयुक्तता समेत नियालिन्छ आदि ।

प्राविधिक परीक्षणको औचित्य (Justification/Rationale of Technical Audit)

प्राविधिक परीक्षण आयोजना समयमै गुणस्तरीय रूपमा निर्दिष्ट लागतमा सम्पन्न गराउन अपरिहार्य मानिन्छ । सरकारले दिर्घकालीन रूपमा रोजगारी सिर्जना मात्र नभई जनसमुदायलाई भावी दिनमा आर्थिक सामाजिक लाभ पुऱ्याउने उद्देश्यले निर्माण गरिने संरचनालाई पूर्वाधार संरचना भनेर चिनिन्छ । यस्ता संरचना निर्माणमा हुने गल्ती वा अपरिपालनाले लगानी फजुल हुनजाने वा निर्मित संरचना कमसल हुनगई सञ्चालन तथा उपयोगकर्ता समुदायलाई दिर्घकालीन असर पुग्न जान्छ । यस अर्थमा भन्ने हो भने योजना मुताविकका कागजातहरूमा आधारित रहेर कार्यान्वयन गरिएको सुनिश्चितता गर्न, उद्भूत गरिएका कार्यसम्पादन मापदण्ड अनुसारका मापन प्रणालीको सुनिश्चितता गर्न तथा परियोजना

कार्यान्वयन अवधिमा आउनसक्ने समस्याहरूलाई पूर्वपहिचान गर्न प्राविधिक परीक्षण अपरिहार्य रहेको मानिन्छ ।

प्राविधिक परीक्षणको उद्देश्य (Objectives of Technical Audit)

प्राविधिक परीक्षण योजनाहरूको अनुगमन र गुणस्तर सुधार गर्ने एक महत्वपूर्ण साधन (Tools) हो । यसको मूल उद्देश्य सार्वजनिक विकास निर्माणका आयोजनाहरूको उचित गुणस्तर कायम गर्ने, आयोजनाको दिगोपना कायम गर्ने, आयोजनाको कार्यसम्पादनमा सुधार ल्याउने, त्रुटी भएकोमा सो त्रुटी तत्काल सच्याउन लगाउने, निर्दिष्ट लागत तथा समयमा तोकिएको गुणस्तर कायम गराउनु हो । पारदर्शी ढङ्गले आयोजना सम्पन्न गरी सर्वसाधारणले अपेक्षा गरेको प्रतिफल दीर्घकालसम्म प्राप्त गर्न आयोजनामा भएका कमी कमजोरीहरू त्यस्तै प्रकारका अन्य योजनामा दोहरिन नदिन पनि प्राविधिक परीक्षणको प्रमुख भूमिका रहन्छ ।



प्राविधिक परीक्षण गरिने आयोजनाका चरणहरू (Stages of Technical Audit Conducted in Project)

प्राविधिक परीक्षण कुनै पनि आयोजनामा देहायका सबै वा कुनै एक चरणको कार्य भइरहेकै अवस्थामा गर्न सकिन्छ । सार्वजनिक निर्माण कार्यको कामको प्रकृति र मात्रा (Nature and Volume) मा मात्र नभई यसमा विनियोजित बजेट, कानून तथा अन्य सामाजिक पक्षहरूमा निर्भर गर्दछ । यसैमा आधारित रहेर कार्यक्षेत्रगत रूपमा विकास निर्माणका आयोजनाहरूको प्राविधिक परीक्षण सञ्चालन गरिन्छ ।

नेपाल लगायत विभिन्न देशहरूमा प्रचलनमा रहेका प्राविधिक परीक्षण गर्ने आयोजनाहरूको चरणलाई यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ ।

चरण	क्षेत्र
क) योजना तर्जुमा तथा डिजाइन चरण (Planning and Design Stage)	यस चरणको प्राविधिक परीक्षणमा आयोजनाको प्रारूप तयारी तथा डिजाइन सम्बन्धी अध्ययन पर्दछ । मुख्यतया यो चरणमा डिजाइन पर्याप्तता, बजेटको सुनिश्चितता र गुणस्तरसँग सम्बन्धित विषय हेरिन्छ ।
ख) खरीद वा ठेक्कापट्टा चरण (Procurement Stage)	यस चरणको प्राविधिक परीक्षण सेवा, वस्तु तथा निर्माण खरीद तथा प्राप्तिसँग सम्बन्धित छ । यसमा मुख्यतया खरीद कार्यविधि, सार्वजनिक खरीद ऐन, नियमावलीको पालना, लागतको प्रभावकारिता, मुख्यरूपमा पारदर्शिता तथा दातृ संस्थासँग भएको सम्झौतासँग समन्वय भए नभएको विषय हेरिन्छ ।
ग) कार्यान्वयन/निर्माण चरण (Implementation Stage)	यस चरणको प्राविधिक परीक्षणमा निर्माण तथा कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित मुख्यतया समय, गुणस्तर, लागत, कार्यतालिका, ठेकेदारसँगका कानुनी विवादसँग सम्बन्धित विषयहरू हेरिन्छ ।
घ) निर्माणपछिको सञ्चालन र सम्भार चरण (Post-Implementation Stage)	यस चरणको प्राविधिक परीक्षणमा निर्माण सम्पन्न संरचनाको दिगोपना, डिजाइनको उपयुक्तता तथा लागत प्रभावकारिता आदि विषयहरूमा हेरिन्छ ।

स्रोत: राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, २०७७/७८

प्राविधिक परीक्षण आन्तरिक लेखाजोखा भन्दा किन र कसरी फरक हुन्छ रू (How and Why Technical Audit Differs from Internal Assessment?)

आन्तरिक परीक्षण तथा लेखाजोखा प्रत्यक्ष रूपमा अनुगमन र भइरहेको कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित हुन्छ भने प्राविधिक परीक्षणले कुनै निश्चित समय वा तोकिएको समयमा भइरहेका कार्यहरूको परीक्षण र अनुगमन गर्दछ र सोही अनुसार प्रतिवेदन गर्दछ । प्राविधिक परीक्षण कुनै अन्य परीक्षणको प्रतिस्थापन पक्कै होइन । यसले आन्तरिक लेखाजोखा र परीक्षणलाई नै बलियो बनाउने हो । तथापि देखिएका अपरिपालना वा पालनाका सन्दर्भमा प्रतिवेदन गर्न भने स्वतन्त्र हुन्छ र परीक्षक र आयोजना प्रमुख लगायतहरूको आपसी छलफलबाट नै यसलाई स्वीकार गरिन्छ । प्राविधिक परीक्षकहरू प्राविधिक परीक्षण कार्यमा दक्ष र अनुभवले खारिएका हुन्छन् । अर्कातर्फ आन्तरिक लेखाजोखामा संलग्न व्यक्ति अनुभवले खारिएको भए पनि प्राविधिक पक्षमा प्रतिवेदन गर्न र अपरिपालना औल्याउन सक्ने सीपबाट टाढा रहन सक्छन् । यी बाहेक पनि स्वतन्त्र प्राविधिक परीक्षक आफैमा स्वतन्त्र रहेका हुन्छन् भने आन्तरिक लेखाजोखा गर्ने व्यक्ति सो अवस्थामा रहने अवस्था देखिदैन । समग्रमा प्राविधिक परीक्षणलाई तेस्रो पक्षबाट हुने कार्य मानिन्छ भने आन्तरिक मूल्याङ्कन र लेखाजोखा आफैमा पहिलो पक्षको कार्य हो ।

परियोजना तथा आयोजनाहरू देशको विकासको गतिलाई तिव्रता दिने निकायहरू हुन् । यस्ता परियोजना वा आयोजनाहरू विशेषगरी सार्वजनिक सरोकारका आयोजना र परियोजनाहरू हुने गर्दछन् । सरकारले गर्ने पूँजिगत खर्चको लगानीबाट प्रमुख रूपमा भौतिक निर्माण गरिने सार्वजनिक निर्माणका आयोजना र परियोजनाहरूमा आर्थिक निर्णयहरू गर्दा गलत रूपमा नहोस भन्नका लागि परीक्षण गरिनु पर्दछ । यसलाई नै प्राविधिक परीक्षण भनिन्छ । प्राविधिक परीक्षण यस्ता निकायमा किन पनि जरुरी छ भने सरकारको हालको लगानीले भविष्यमा रोजगारी सिर्जना गर्न र जनसेवा प्रवाह गरी सानो सानो भए पनि थप पूँजी निर्माणमा सहयोग पुऱ्याउनु परियोजनाहरूको उद्देश्य रहेको हुनाले उक्त उद्देश्यहरूमा सकारात्मक योगदान दिन यस्ता आयोजनाहरू/परियोजनाहरू सक्षम होउन भन्ने नै हो । यसैका लागि निर्णय गर्दा, थप पूँजी परिचालन गर्दा र निर्माण पछिको प्रभाव सकारात्मक रूपमा देखापरोस भन्ने अर्थमा सही र तथ्यमा आधारित निर्णय गर्नका लागि सही तथ्य पहिचान गर्ने माध्यमको रूपमा नै प्राविधिक परीक्षण रहेको हुन्छ । यस्तो दिर्घकालीन प्रभाव पार्ने क्षेत्रहरूको सार्वजनिक लगानी र स्रोतसाधनको गलत रूपमा परिचालन नहोस भन्नका लागि नै प्राविधिक परीक्षण गरिनु आवश्यक रहेको छ ।

वित्तिय परीक्षणमा आर्थिक स्रोत साधनको अपचलन, गलत परिचालन, नियम विपरितको वा नपुऱ्याइकन गरिएको परिचालनलाई स्वतन्त्र वा संवैधानिक लेखा परीक्षकको निकायबाट लेखा परीक्षण गरिन्छ, तथ्यका आधारमा बेरुजुको स्वरूप दिइन्छ । त्यसैगरी परियोजनाहरू त्रुटीरहित, नियमसम्मत, स्वीकृत लागतमा गुणस्तरीय रहन भन्ने उद्देश्यले प्राविधिक परीक्षण गरिन्छ, र देखिएका गुणस्तरहीन, अधिक लागत, गलत वा त्रुटीका अवस्थालाई अपरिपालनाको रूपमा औल्याइन्छ । स्वतन्त्र निकायबाट वा तेस्रोपक्षबाट परीक्षण गराई आएका अपरिपालनालाई उचित समयमा सम्मतीयुक्त वा परिपालनायुक्त बनाइ परियोजना/आयोजनाहरू परिपालनामा आधारित दिर्घकालिन बनाउन तथा स्थानिय समुदायले यस्ता परियोजनाहरूको अपनत्व स्विकार गर्ने अवस्था रहोस भन्नका लागि प्राविधिक परीक्षण गरिन्छ । अर्कातर्फ बेरुजु (वित्तिय) र अपरिपालना (प्राविधिक) परीक्षणका क्रममा औल्याइने त्रुटीका कमजोरीजन्य पक्षहरूलाई सुधार गर्ने आधारको रूपमा रहन्छन् । वित्तिय र प्राविधिक परीक्षणमा पाइने प्रमुख भिन्नता नै यसैमा रहेको हुन्छ ।

अपरिपालना (Non-Conformance)

शाब्दिक रूपमा नियमसङ्गत नभएको वा विद्यमान ऐन, कानून, नीति, नियम आदिको पालना नगरी गरिएको कार्यको परिणामलाई अपरिपालना भनिन्छ । अझै सरल भाषामा भन्दा नियमको पालना नगरी गरिने कार्य नै अपरिपालना हो । वित्तिय तथा आर्थिक लेखा परीक्षणमा बेरुजु भनिए जस्तै प्राविधिक परीक्षणमा अपरिपालना शब्द प्रयोग गरिएको पाइन्छ । यही अपरिपालनालाई समयमै सच्याउनु वा सच्याउन निर्देशन दिनु प्राविधिक परीक्षणको प्रमुख उद्देश्य रहेको हुन्छ । अपरिपालनालाई यसले विकास आयोजनामा पार्ने प्रभावका आधारमा मुख्य (Major) तथा सहायक/सामान्य (Minor) गरी छुट्याउने गरिन्छ । तथापि अपरिपालना भनेको अपरिपालना नै हो । यस्तो अपरिपालना समयमै सुधार गरिएन भने आयोजना/परियोजनाको गुणस्तर खस्कने र आयु छोटिने मात्र नभइ सर्वसाधारण जनताको आयबाट तिरेको कर वा विदेशी दाताबाट प्रदान गरिएको ऋण/अनुदानको अनुत्पादक र कमसल परिणाममुखी

लगानी हुनजाने निश्चित छ ।

प्रविधिक परीक्षणको अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास (International Practice of Technical Audit)

विश्वमा प्राविधिक परीक्षणको स्वरूप, प्रकृया तथा सञ्चालन गर्ने निकायमा स्थानानुरूपको विभिन्नता पाइन्छ । विशेषगरी दोस्रो विश्वयुद्ध पश्चात् सार्वजनिक रूपमा निर्माण हुने संरचनाहरूको गुणस्तरका सम्बन्धमा सञ्चार माध्यमहरूले विषयवस्तुहरू उठान गरेको देखिन्छ । यसपश्चात् निर्माणकार्यको गुणस्तर र लगानी वा खर्चको प्रतिफल/लाभको मूल्यका सम्बन्धमा चासो रहन गयो । यिनै मध्ये ताञ्जानियामा National Construction Council Act CAP 162 अनुसार स्थापित The National Construction Council (NCC)ले अन्य लगायत प्राविधिक परीक्षणको समेत कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ (National Construction Council, 2019) भने हङ्कङमा Civil Engineering and Development Department बाट यस सम्बन्धी काम हुँदै आएको पाइन्छ । भारतमा भने केन्द्रिय सतर्कता आयोगको नामबाट The Central Vigilance Commission Act 2003 अनुसार यस किसिमको कार्य भएको पाइन्छ । यी देशमा मात्र होइन नेपालमा समेत प्राविधिक परीक्षणले खरिद व्यवस्थापन, निर्माणकार्य र परामर्श, आयोजनाको लागत व्यवस्थापन, लागत सही मूल्यमा गरिएको छ, कि छैन, करार व्यवस्थापन, सामाजिक पक्ष, विभिन्न पक्षका दावी र गुनासाहरू आदिको अवस्थाका साथै यिनीहरूको पालना र अपरिपालनाको अवस्थालाई निश्चित प्रकृयाअनुसार प्रतिवेदन गर्ने कार्यलाई समावेश गर्दछ ।

नेपालमा प्राविधिक परीक्षण (Technical Audit in Nepal)

प्रधानमन्त्रीको प्रत्यक्ष रेखदेख र नियन्त्रणमा रहने गरी भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा ६४ बमोजिम नेपाल राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको स्थापना भएको पाइन्छ । केन्द्रले आफ्ना प्राविधिक परीक्षण सम्बन्धी कार्यहरू सञ्चालन गर्दा भने राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य सञ्चालन) नियमावली, २०६५ को परिच्छेद ६ को नियम १३ देखि २६ (प्राविधिक परीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था) को व्यवस्था तथा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र (कार्य व्यवस्थापन) निर्देशिका २०६८ को दफा ८.१ देखि ८.१६, प्राविधिक परीक्षकको आचारसंहिता २०६७ को व्यवस्था बमोजिम केन्द्रले सरकारी कार्यालय वा सार्वजनिक संस्थाबाट निर्माण वा सञ्चालन गरिने आयोजनाहरूको आवश्यकता अनुसार प्राविधिक परीक्षण गर्ने कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ ।

नेपाल सरकार (मन्त्रपरिषद्) को मिति २०६०।४।२८ को निर्णयबाट राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रमा प्राविधिक परीक्षण महाशाखा स्थापना भई उक्त कार्यको जिम्मेवारी यस केन्द्रलाई प्राप्त भएको छ । केन्द्रले प्राविधिक परीक्षणसँग सम्बन्धित नियमावली, कार्यविधि, प्राविधिक परीक्षकको आचारसंहिता लगायतका नियम कानून आदिमा आधारित रही हरेक वर्ष आयोजनाको सूचि आ.व. को प्रारम्भमा निर्धारित ढाँचामा विभिन्न सार्वजनिक निकायमा माग गर्ने, केन्द्रमा प्राप्त विवरणलाई राष्ट्रिय गौरव (National Pride) तथा अन्य आयोजनाहरूको विवरण छुट्याई सकेसम्म प्रादेशिक प्रतिनिधित्व हुनेगरी आयोजना वा आयोजना खण्ड चयन गर्ने, उक्त आयोजनाको प्राविधिक परीक्षणको लागत अनुमान तयार गर्ने, स्वीकृत गर्ने, प्राविधिक परीक्षकबाट प्रस्ताव आह्वान गर्ने, नियमानुसार परीक्षक चयन गरी सम्झौता गर्ने, कार्यादेश प्रदान गर्ने,

परीक्षकबाट सम्भौताबमोजिमका कार्ययोजना (Work plan) सहित प्रतिवेदनहरू (Inception, First Draft, Final Draft, Final Report) प्राप्त गरी अन्तिम प्रतिवेदन प्राप्त गर्नुअघि प्राविधिक परीक्षण तथा अनुगमन महाशाखाका प्राविधिक कर्मचारीहरूबाट टिप्पणी (Comments) प्रदान (हरेक प्रतिवेदन प्राप्त पछि) गरिन्छ र सोही अनुसार केन्द्रमा सरोकारवालाहरूमाभ्र गरिएको प्रस्तुतीकरणको निर्देशन बमोजिम अन्तिम प्रतिवेदनको खाका केन्द्रले तोके बमोजिमको ढाँचा र सङ्ख्यामा प्राप्त गरेको पाइन्छ । यस्तो अन्तिम प्रतिवेदन प्राप्त भएपछि सम्बन्धित आयोजना कार्यालय वा निकाय, तालुक मन्त्रालय र विभागमा अपरिपालना देखिएका प्रतिवेदनहरू फर्छ्यौटका लागि (Disposition) तथा अपरिपालना नदेखिएका प्रतिवेदन जानकारीका लागि प्रेषित गरिन्छ । यस्ता अपरिपालनाहरू सम्बन्धित आयोजना प्रमुख वा प्राविधिकले तेस्रो पटकको ताकेतासम्ममा पनि फर्छ्यौट नगरेमा कानुन बमोजिम कारवाही (विभागीय) समेतका लागि मन्त्रालयमा लेखी पठाइन्छ । प्राविधिक परीक्षणका क्रममा कुनै सामग्रीको प्रयोगशालामा परीक्षण गर्नुपर्ने भएमा केन्द्रमा स्थापित प्रयोगशालामा रहेका अविनाशकारी परीक्षण (Non-Destructive Testing:NDT) र नमुना परीक्षण गरी प्राविधिक परीक्षणलाई तथ्यपरक बनाउने पहल गरिएको पाइन्छ । केन्द्रबाट विभिन्न चरणमा रहेका आयोजनाहरूको स्वीकृत वार्षिक कार्यक्रम अनुसार परीक्षण गरिन्छ भने माथि उल्लेख गरिएका ४ चरण मध्ये तेस्रो चरणका आयोजना बढी छानिएको देखिन्छ । यसो भए तापनि केन्द्रले सम्भौता र करारमा आयोजनाको समग्र पक्षलाई निष्पक्ष केलाउन सक्ने गरी कार्यदिश प्रदान गरिएको देखिन्छ । यसो हुँदा अन्य चरणहरू पनि ओभरलमा नै भने परेको देखिदैन ।

केन्द्रले हालसम्म स्वदेशी तथा विदेशी, सार्वजनिक निकाय र निजि/व्यावसायिक कार्यमा संलग्न ३८९ जना प्राविधिक इन्जिनियरहरूलाई तालिम प्रदान गरी प्राविधिक परीक्षकको रूपमा प्रशिक्षित गरेको छ भने आ.व. ०७७/७८ सम्ममा ८८७ वटा आयोजनाहरूको प्राविधिक परीक्षण सम्पन्न गरिएको देखिन्छ । प्राविधिक परीक्षण सम्बन्धमा सचेतना जगाउन प्रदेश स्तरमा गोष्ठी तथा सेमिनारहरू सम्पन्न गर्ने गरेको केन्द्रको प्रतिवेदनमा उल्लेख छ भने समसामयिक सुधारका लागि ऐन नियमहरू समेत परिमार्जनमा केन्द्र सचेत रहेको देखिन्छ । निर्माण कार्यको गुणस्तर कायम गर्न तथा निर्माण कार्यमा प्रयोग हुने सामग्रीहरूको गुणस्तर परीक्षण गर्न केन्द्रमा प्राविधिक परीक्षण प्रयोगशाला स्थापित गरी अविनाशकारी परीक्षण उपकरण (NDT) चालु हालतमा रहेका छन् भने नमुना भिकेर गरिने परीक्षण (DT) उपकरणहरूलाई समेत चालु हालतमा राख्न फिक्सिड गरी क्यालिब्रेसनको तयारीमा रहेकोले यसलाई थप सुदृढ बनाउने पहल भइरहेको अनुमान गर्न सकिन्छ ।

आ.व. २०६१/०६२ देखि आ.व.२०७७/०७८ सम्म नेपालमा सञ्चालित प्राविधिक परीक्षण तथा तालिम

सि.नं.	प्राविधिक परीक्षण क्षेत्र	आ.व. ०७६/७७ सम्म	आ.व. ०७७/७८ को	हालसम्म
१.	राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरू (विभिन्न आयोजनाका आयोजनाखण्ड/प्याकेजहरू सहित)	११२	३	११५
२.	सडक/ग्रामीण सडक आयोजना	३४१	४	३४५
३.	पुल आयोजना (भोलुङगे पुल सहित)	९२	२	९४

सि.नं.	प्राविधिक परीक्षण क्षेत्र	आ.व. ०७६।७७ सम्म	आ.व. ०७७।७८ को	हालसम्म
४.	सिंचाई आयोजना	६४	८	७२
५.	भवन निर्माण तथा शहरी विकास आयोजना	१६४	१	१६५
६.	विमानस्थल आयोजना	८	०	८
७.	खानेपानी तथा सरसफाई आयोजना	३३	३	३६
८.	नदी तथा जलउत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण आयोजना	१०	१	११
९.	जलविद्युत आयोजना	७	०	७
१०.	बाढीजन्य क्षती पुनर्निर्माण आयोजना	१२	०	१२
११.	उर्जा/विद्युत प्रसारण तथा वितरण	८		
१२.	दूर सञ्चार	६	२	८
१३.	रेलवे सेवा	०	०	०
१४.	अन्य	६	०	६
जम्मा		८६३	२४	८८७
तालिम सम्पन्न गरि प्राविधिक परीक्षकको प्रमाणपत्र प्राप्त गर्ने सबै प्रशिक्षार्थी/परीक्षकको सङ्ख्या		३६४	२५	३८९

स्रोत: राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको वार्षिक प्रतिवेदन २०७७।७८

नेपालमा प्राविधिक परीक्षकको तालिम विधि (Method of Technical Auditors Training in Nepal)

कानून बमोजिम विभिन्न आयोजनाहरूको प्राविधिक परीक्षण गराउन इन्जिनियरिङ्ग विषयमा स्नातक तह उत्तीर्ण गरी इन्जिनियरिङ्ग क्षेत्रमा कम्तिमा १० (दश) वर्ष सेवा वा व्यवसाय गरेका, नेपाल इन्जिनियरिङ्ग परिषदमा दर्ता भएका र प्रचलित कानून बमोजिम प्राविधिक परीक्षक हुन अयोग्य नठहरिएका प्राविधिकहरू मध्येबाट एक सूची तयार गर्ने तथा सूचीमा समावेश भएका प्राविधिकहरूलाई आवधिक तालिमको व्यवस्था गर्ने कार्य नियमित रूपमा गर्दै आइरहेको छ। यही कानुनी व्यवस्था बमोजिम आ.व. ०७७।७८ मा प्राविधिक परीक्षण सम्बन्धी २१ (एक्काइस) दिने अनलाइन तालिम (१९ औं ब्याच) सम्पन्न गरिएको देखिन्छ।

पूर्वाधार निर्माणको प्राविधिक परीक्षण र सामाजिक आयाम (Technical Audit of Construction of Infrastructure and Social Dimension)

सार्वजनिक सुनुवाई (Public Hearing) ले सरोकारवाला सर्वसाधारणमाझ आयोजनाका वारेमा सुनुवाई गर्ने र आवश्यकता अनुसार निर्माण हुने आयोजनामा त्यसलाई आवद्ध गराउने प्रकृयाको

थालनी गर्दछ । अर्कातर्फ सामाजिक परीक्षणले (Social Audit) आयोजनासंग सम्बन्धित विषयमा सर्वसाधारणमाझ अवस्था प्रस्तुत गर्ने, प्रस्तुत गरिएका विषयहरूका सम्बन्धमा खोजविन गर्ने कार्यपश्चात् अनुमोदन गर्ने प्रकृत्यालाई जनाउँछ । यसभन्दा भिन्नै देखिने प्राविधिक परीक्षण भने नितान्त प्राविधिक र तेष्रोपक्षबाट स्वतन्त्र रूपमा आयोजनाको निर्माणचरणसँग सम्बन्धित तथ्यहरू खोजविन, अध्ययन र सुझावसँग सम्बन्धित रहेको पाइन्छ ।

सरकारले आफ्नै स्रोत साधन वा वैदेशिक लगानी मार्फत् देशको आर्थिक सामाजिक विकास र रोजगारी सिर्जनाका लागि पूर्वाधार र निर्माणमा पूँजिगत लगानी गर्दै आएको छ । यस्तो पूँजिगत लगानीले तत्काल भन्दा पनि निश्चित अवधि पश्चात् देशको आर्थिक सामाजिक पक्षमा रणनीतिक लाभ र प्रतिफलको सुनिश्चितताका लागि मार्ग तय गर्दछ । यसरी हेर्दा पूँजिगत खर्चबाट पूर्वाधार निर्माण र अल्पकालिन रोजगारीका अवसर सिर्जना हुनु एक प्रकारले समाजमा पार्ने सकारात्मक प्रभावको रूपमा लिइन्छ । तर जब यस्ता पूँजिगत लगानी मार्फत् पूर्वाधार निर्माण हुन्छन् तिनीहरूको प्राविधिक परीक्षण गर्दा तत्कालिन रूपमा संरचना निर्माणको क्षेत्रमा पर्नजाने नकारात्मक प्रभावलाई न्युनिकरण गर्दछ । यसका साथै सर्वसाधारण जनताको विकासका लाभ तथा प्रतिफल मार्फत् दैनिक जीवनयापनमा सकारात्मक परिवर्तन महसुस गर्ने अपेक्षाको सुनिश्चितता गर्दछ । यसको उदाहरणको रूपमा कुनै नदी वा खोलामा निर्माण गरिने पुललाई लिन सकिन्छ । पुल नदी वा खोलामा वारपार गर्ने मानिसहरूलाई सहजताका लागि सकारात्मक योगदान गर्ने सुनिश्चित हुन्छ । तर यदी सर्वसाधारणको अपेक्षालाई नकारात्मक असर पुऱ्याउने गरी पुल निर्माणको कार्य अलपत्र पर्ने वा पार्ने, पुल निर्माणमा कमसल सामग्री प्रयोग गर्दा निर्माण गरीएको केही समयमै वा सम्पन्न नहुँदै भत्कने, भासिने उपयुक्त डिजाइनको अभावमा पानीको वहावले भत्काउने आदि सम्भावनाले पक्कै पनि यस्ता आयोजनामा प्राविधिक परीक्षणको अपरिहार्यता महसुस हुन्छ । अर्कातर्फ कैयौं आयोजनामा जग्गा प्राप्तिको विवाद रहने, उपभोक्ता समिति मार्फत् हुने निर्माणले गति नलिने, सञ्चालन कार्यमा अपनत्व नलिने, उचित सुरक्षाका मापदण्डको अभावमा धनजनको क्षति व्यहोनुपर्ने आदि अवस्था आउनु पूर्व प्राविधिक परीक्षण हुन सकेमा यस्ता कमजोर पक्षहरू औल्याएर आयोजना निर्माण कार्य आरम्भ गर्नुपूर्व नै सजगता अपनाउन सकिन्छ । फलस्वरूप आयोजनाले दिगोपना र सामाजिक अपनत्व कायम गराउन सहयोग गर्दछ । तर नेपालमा यसको कमजोर अवस्था रहेको सर्वेक्षणबाट देखिन आएको देखिन्छ ।

वि.सं. २०७६ बैशाखमा मोरङ जिल्लामा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रबाट सञ्चालित उद्देश्यमूलक नमूना छनौटमा आधारित प्राविधिक परीक्षण सम्बन्धी आयोजना व्यवस्थापन सर्वेक्षणका केही संक्षिप्त विवरणका आधारमा यहाँ सामाजिक आयामलाई केलाउने प्रयास गरिएको छ । बन्द प्रश्नावलीमा समावेश रहेका प्रश्नहरू ७ वटा प्राविधिक कार्यालयका कर्मचारी वा प्रमुख तथा ७३ जना सर्वसाधारण वा उपभोक्ताहरूमा प्रत्यक्ष अन्तरवार्ता मार्फत् प्राविधिक परीक्षण सम्बन्धी सर्वेक्षण सम्पन्न गरिएको थियो ।

आयोजना, सर्वसाधारण र उपभोक्ता सर्वेक्षणको नतिजा

विवरण	प्राप्त प्रतिक्रिया		
	पुरुष ७४%		महिला २६ %
उत्तरदाताको लिङ्ग			
प्रतिनिधित्वको क्षेत्र	८१ % कुनै न कुनै निर्माण आयोजनाका उपभोक्ता		बाँकी १९ % राजनीतिक कार्यकर्ता, सर्वसाधारण, जागिरे, सामाजिक कार्यकर्ता
आयोजना सञ्चालन निकाय	केन्द्र सरकार ८५ %	स्थानीय सरकार १० %	संयुक्त सरकारहरु ५ %
आसपास सञ्चालित आयोजना	४३ % सडक	४५ % सिञ्चाई	१२ % पुल
निर्माणको जिम्मालिने	निर्माण व्यवसायी ७०%	उपभोक्ता समिति २० %	संयुक्त १० %
आयोजना सुपरीवेक्षणको जानकारी	१० % ले थाहै नपाएको	८३ ले नियमित गरिएको वारे जानकारी	७ % ले अनियमित हुनेगरेको वारे जानकारी
आयोजना सूचना पाटी	६६ % सार्वजनिक स्थलमा रहेको	९% राख्ने तयारीमा रहेको	२५% राखिएको नपाइएको
प्राविधिक परीक्षणको जानकारी	रहेको ३७ %		नरहेको ६३ %
योजना चयन पद्धती	१४% तालुक निकायको निर्णयमा	२९% आवश्यकताअनुसार	४३% मागमा आधारित
			१४% अन्य तवरले

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण २०७६, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र ।

माथिको तालिकाका आधारमा सर्वेक्षणको नतिजालाई नियाल्दा आयोजनाका उत्तरदाता सबै पुरुषहरु बाहेक सर्वसाधारणहरुमध्ये ७४ प्रतिशत पुरुष र २६ प्रतिशत महिला रहेको देखिन्छ। उत्तरदाताहरुको आसपासमा १२ प्रतिशतले पुल निर्माण, ४३ प्रतिशतले सडक निर्माण तथा सबैभन्दा धेरै ४५ प्रतिशतले सिंचाइका आयोजना निर्माणाधीन रहेको प्रतिक्रिया प्रदान गरेको देखिन्छ। ती मध्ये अधिकांश योजनाहरु (८५ प्रतिशत) केन्द्र सरकारको लगानीमा निर्माणको क्रममा रहेका र १० प्रतिशत स्थानीय सरकार तथा ५ प्रतिशत सरकारहरुको साभेदारीमा निर्माणको क्रममा रहेको तथा संरचना वा योजनाहरुको निर्माणको जिम्मा ठेकेदार वा निर्माण व्यवसायीले लिएका ७० प्रतिशत, उपभोक्ता समितिले २० प्रतिशत तथा बाँकी १० प्रतिशत दुवैको साभेदारीमा रहेको प्रतिक्रिया रहेको देखिन्छ। सार्वजनिक निर्माणमा सम्बन्धित कार्यालयको सुपरीवेक्षण अपरिहार्य हुन्छ। उपभोक्ताहरु मध्ये धेरैजसोले (८३ प्रतिशत) नियमित सुपरीवेक्षण भएको आभास पाए तापनि १० प्रतिशतले थाहा नै नपाउने र ७ प्रतिशतले सुपरीवेक्षण अनियमित भएको प्रतिक्रिया दिएको देखिन्छ। सार्वजनिक स्थलमा राखिएका

जानकारी बोर्डहरूले सर्वसाधारणलाई आयोजनाका सम्बन्धमा स्पष्ट पार्ने हुन्छ । सर्वेक्षणमा यस्तो सूचना पाटी सार्वजनिक स्थलमा राखिएको बताउनेहरु ६६ प्रतिशत रहेको, राख्ने तयारीमा रहेको बताउनेहरु ९ प्रतिशत रहेको तथा बाँकीले राखेको नपाएको प्रतिक्रिया प्रदान गरेको देखिन्छ । आयोजनाका उपभोक्ता तथा सर्वसाधारण सरोकारवालाहरूलाई प्राविधिक परीक्षण सम्बन्धी जानकारी रहनु वा नरहनुले संरचनाको गुणस्तरमा पनि प्रभाव पर्ने हुन्छ । यसको सहायताले प्रयोगशाला परीक्षण, मिश्रण र मात्रा आदिको साथै समयावधिमा समेत सचेत बनाउने हुन्छ । यसको जानकारी केवल ३७ प्रतिशत सरोकारवालाहरूमा मात्र रहेको तथा बाँकी ६३ प्रतिशतमा जनकारी नै नरहेको प्रतिक्रिया रहेको देखिन्छ । योजना छनौटमा पाइने त्रुटिले अक्सर योजनाको दिगोपना नै धरापमा पार्ने हुन्छ । कार्यालयको प्रतिक्रियालाई हेर्दा अधिक उपभोक्ता तथा लाभग्राहीको मागको आधारमा (४३ प्रतिशत) तथा आवश्यकताको आधारमा (२९ प्रतिशत) देखिए पनि छनौटका छिद्रहरू भने रहेको नै देखिन्छ । यसबाट उपभोक्त वा सर्वसाधारणले सहज रूपमा आयोजनाको अपनत्व लिने अवस्था नरहन सक्छ ।

निष्कर्ष (Conclusion)

सार्वजनिक निकाय वा सरकारले गर्ने भौतिक निर्माण वा पूर्वाधार विकासले जनजिविकामा तत्कालीन र दिर्घकालीन प्रभाव पार्दछ । सर्वसाधारणको आयबाट उनीहरूले तिर्ने गरेको सही सदुपयोग गरी आर्थिक सामाजिक विकास गर्नु सरकार र राज्यको दायित्व हो । यसरी आफ्नो दायित्व पुरा गर्ने क्रममा सरकारले पूर्वाधार र सार्वजनिक संरचना निर्माणमा गरिने लगानी सही रूपमा हुने, टिकाउ क्षेत्रमा हुने, धेरै भन्दा धेरै सर्वसाधारणलाई लाभ पुऱ्याउने तथा दैनिक गुजाराका लागि मात्र नभई जीवनयापनमा सकारात्मक योगदान गर्ने अवस्थाको सुनिश्चितता गर्नु पर्दछ । यसैको लागि वित्तीय भन्दा फरक प्रकृतिमा रहने प्राविधिक परीक्षकबाट सञ्चालन गरिने विभिन्न देशहरूमा समेत प्रचलित प्राविधिक परीक्षण अपरिहार्य रहेको मान्न सकिन्छ ।

नेपालमा वि.सं. २०६० सालबाट प्रधानमन्त्रीको रेखदेखमा रहेको केन्द्रले सञ्चालन गर्दै आएको प्राविधिक परीक्षण कार्यक्रम हरेक वर्षको स्वीकृत वार्षिक कार्यक्रम अनुसार सञ्चालित हुँदै आएको देखिन्छ । केन्द्रबाट माग आयोजना विवरणबाट छनौटमा परेका आयोजनाको केन्द्रले नियमानुसार तालिम प्रदान गरी तयार गरेको प्राविधिक परीक्षकबाट आयोजना वा आयोजना खण्डको प्राविधिक परीक्षण गर्दा परिपालना र अपरिपालनाको अवस्था औँल्याउने गरिएको पाइन्छ । परिपालनाको जानकारी वा अपरिपालना देखिएका आयोजनाको अपरिपालना फर्छ्यौटका लागि सम्बन्धित निकाय वा आयोजना वा विभाग र तालुक मन्त्रालयमा प्रतिवेदन सहित प्रेषित गर्ने, ताकेता गर्ने तथा फर्छ्यौट गर्न आनाकानी गर्ने आयोजना प्रमुखलाई नियमानुसार उत्तरदायी बनाउने काममा केन्द्रले जोड दिने गरेको पाइन्छ । यति हुँदाहुँदै पनि प्राविधिक परीक्षणलाई आयोजना प्रमुखले सहज रूपमा लिएको महसुस नगरिएको सर्वसाधारणबाट आवाज आउनुमा टिकाउ र जनतामुखी संरचनाको उपभोगको अपेक्षालाई ख्याल नगरी प्राविधिक परीक्षणको अभावमा निर्माण गरिनु नै हो भन्ने आँकलन गर्न सकिन्छ । यसका लागि प्राविधिक परीक्षणलाई हरेक आयोजनाको अङ्ग बनाई निर्दिष्ट लागत र समयमा योजना मुताविक गुणस्तरीय सार्वजनिक भौतिक संरचना निर्माण हुने सुनिश्चितता गर्नु सरकार वा सार्वजनिक निकायको

दायित्वभित्र पर्न जाने हुनाले यसतर्फ तत्काल आवश्यक कदम चाल्नु अपरिहार्य देखिन्छ । यसो हुन सकेमा मात्र सार्वजनिक संरचनाको निर्माण र प्राविधिक परीक्षणको औचित्य सावित हुन गई सामाजिक पक्षमा सकारात्मक योगदान पुग्न जाने हुन्छ । प्राविधिक परीक्षणलाई प्रभावकारी बनाउन, सामाजिक अपनत्व स्थापित गर्न, दिगो पूर्वाधारहरु निर्माण गर्न यस सम्बन्धी सचेतनाको विस्तार गर्ने मात्र नभई हरेक आयोजनाको प्राविधिक परीक्षण महालेखा परीक्षकको कार्यालयले गर्ने लेखापरीक्षण जस्तै स्वरूपमा लागु गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको स्पष्ट हुन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरु (References)

- National Construction Council. (2019). *Review of Technical Audits Reports on Road Projects Financed by Roads Fund Board*. Dar as Salaam: National Construction Council.
- The Institute of Internal Auditors Research Foundation (IIAR F). (2014). *Internal Audit Around the World*. Florida: The Institute of Internal Auditors Research Foundation.
- The U.S. Environmental Protection Agency, (2000). *Guidance on Technical Audits and Related Assessments for Environmental Data Operations*. *Guidance on Technical Audits and Related Assessments for Environmental Data Operations* . USA: The U.S. Environmental Protection Agency (EPA).
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, (२०७८) । वार्षिक प्रतिवेदन २०७७/७८ । सिंहदरवार: राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र ।

सार्क मुलुकहरुमा लोक सेवा आयोग: संक्षिप्त विश्लेषण

✍ भविश्वर घिमिरे

सारांश

सरकार जनमतबाट संचालन हुन्छ भने प्रशासन योग्यताबाट संचालन हुने गर्दछ। योग्यता प्रणालीमा हुन सक्ने विकृतिलाई नियन्त्रण गर्न र निश्पक्षता, स्वच्छता, पारदर्शिता तथा गोपनीयतालाई संरक्षण गर्न अधिकांश मुलुकहरुले संवैधानिक रुपमा नै लोक सेवा आयोग गठन गरेको पाइन्छ। वेलायतबाट लोक सेवा आयोगको अवधारणात्मक विकास भएको हो भनिन्छ। संसारका अधिकांश मुलुकमा लोक सेवा आयोगलाई आधुनिक राज्यको महत्वपूर्ण अंगको रुपमा लिने गरिन्छ। कार्यपालिकाको स्वेच्छाचारितालाई नियन्त्रण गर्न र शक्ति सन्तुलन कायम राख्न पनि संवैधानिक अंगका रुपमा लोक सेवा आयोगको स्थापना गरिएको हुन्छ भने अर्को तर्फ राज्यको स्थायी संयन्त्रका रुपमा रहेको निजामती प्रशासनलाई योग्य, कर्मठ, सक्षम, उर्जावान, जागरुक तथा गतिशिल जनशक्ति भर्ना गर्ने एकमात्र निश्पक्ष निकायका रुपमा लोक सेवा आयोगलाई लिने गरिन्छ। यसैले त लोक सेवा आयोगलाई भरोसाको केन्द्र, योग्यता र निश्पक्षताको संरक्षक, निजामतीको अभिभावक, न्यायकर्ता, सरकारको सल्लाहकार, परामर्शदाता जस्ता उपनामले पुकार्ने गरिन्छ। गतिशिल, जवाफदेही र पारदर्शी निजामती सेवा र जनताको विश्वासिलो निकायका रुपमा स्थापित गर्न सार्क अन्तर्गतका सात वटै मुलुकमा कुनै न कुनै रुपमा लोक सेवा आयोगलाई संविधानमा व्यवस्था गरेको पाइन्छ। सार्क मुलुकहरुमा लोक सेवा आयोगले योग्यता, निश्पक्षता, व्यावसायिकता, समानता, शुद्धता, गोपनीयता जस्ता ज्यादै चुनौतिपूर्ण जिम्मेवारी सम्पादन गर्दै आइरहेको छ।

विषय प्रवेश

लोक सेवा आयोगलाई कर्मचारी भर्नामा विभेद रहित निकायका रुपमा बुझिन्छ। कर्मचारी भर्ना सम्बन्धी आवश्यक कार्यप्रणाली तयार गरी मुलुकको स्थायी सरकार भनिने कर्मचारी प्रशासनमा दक्ष र योग्य जनशक्ति छनौट गर्ने महत्वपूर्ण जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगले सम्पादन गर्दै आएको पाइन्छ। यस लेखमा सार्क अन्तर्गतका मुलुकहरुको लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्था, संगठन संरचना, भर्ना प्रक्रिया, समावेशिता र कार्यप्रणालीको अवस्थाको तुलनात्मक विश्लेषण गरिएको छ।

१. नेपाल

नेपालमा लोक सेवा आयोगको इतिहासको सुरुवात वि.सं. २००४ सालमा जारी भएको नेपाल सरकार वैधानिक कानूनबाट भएको हो। वि.सं. २००७ सालमा जारी भएको नेपालको अन्तरिम शासन विधानको धारा ६४ मा पब्लिक सर्भिस कमिशनको व्यवस्था गरिएको थियो। त्यसैगरी पहिलो पटक वि.सं. २०७२ सालमा संविधानसभाबाट निर्मित नेपालको संविधानमा नेपालको संघीय संरचना अनुरूप केन्द्रमा लोक सेवा आयोग तथा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रबन्ध गरिएको छ। २०७२ को संविधानले लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र निजामती सेवा भन्दा केही पर सम्म विस्तार गरेको छ। परीक्षा संचालन तथा सिफारिस परामर्श दिने वहुवाको उजुरी सुन्ने र निर्णय गर्ने जस्ता कार्यमा लोक

सेवा आयोग अनवरत रुपमा लागि राखेको छ। उल्लेखित कार्यका लागि लोक सेवा आयोगले योग्यताको सिद्धान्त, निष्पक्षताको सिद्धान्त, स्वच्छताको सिद्धान्त, समान अवसरको सिद्धान्त, समावेशीताको सिद्धान्त, द्वि-अन्ध सिद्धान्त, परिचय शून्यताको सिद्धान्त, असंलग्नताको सिद्धान्त, गोपनीयताको सिद्धान्त लाई कार्यसम्पादनका सिद्धान्तका रुपमा अंगिकार गर्दै आएको छ।

- संवैधानिक प्रावधान: नेपालमा लोक सेवा आयोगको व्यवस्थालाई नेपाल सरकारको वैधानिक कानून २००४ देखि नेपालको संविधान २०७२ सम्मका सबै संविधानले कुनै न कुनै रुपमा स्थान दिएका छन्। नेपालको संविधान २०७२ ले गरेको व्यवस्थालाई यहाँ वुँदागत रुपमा उल्लेख गरिएको छ।
 - धारा २४२ ले लोक सेवा आयोग रहने सम्बन्धमा व्यवस्था गरेको छ।
 - धारा २४३ मा लोक सेवा आयोगको काम कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था गरेको छ।
 - धारा २४४ मा प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ।
- संगठन संरचना: आयोगको केन्द्रीय कार्यालय, १४ वटा कार्यालयहरू र दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्र गरी कुल १६ वटा कार्यालयहरू रहेका छन्। आयोगको संरचनामा कुल ३ सय ९९ दरबन्दी कायम रहेका छन्। लोक सेवा आयोगमा निजामती सेवाकै कर्मचारीहरू कार्यरत रहेका छन्। संविधान अनुसार प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था भएपनी संघीय निजामती ऐन तथा प्रदेश निजामती ऐन वन्त नसक्दा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएपनी कार्यसम्पादन सुरु हुन सकेको छैन।
- छनौट प्रकृया: लोक सेवा आयोगले हरेक आर्थिक वर्षको पहिलो दिन पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका सार्वजनिक गर्दछ। निजामती सेवाका लागि र सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाका लागि दुई बेग्लाबेग्लै कार्यतालिका तयार गरी लागू गर्ने गरिएको छ। निजामती सेवाको हकमा कार्यतालिकामा निर्धारित समयमा सम्बन्धित मन्त्रालय, विभाग र कार्यालयले रिक्त दरबन्दी अनुसारको पद, सेवा, समूह, उपसमूह र श्रेणी वा तह समेत खुल्ने गरी माग आकृति फाराम भरि पठाउनु पर्दछ। सो मागका आधारमा प्रतिशत निर्धारण गरी बढुवा, आन्तरिक प्रतियोगिता, खुला तथा समावेशी समूहहरूमा पदसंख्या छुट्याई लिखित परीक्षा हुने मिति र समय निर्धारण गरी आयोगले विज्ञापन प्रकाशन गरी दरखास्त आव्हान गर्दछ भने प्रश्नपत्र निर्माण, परीक्षा संचालन, नतिजा प्रकाशन र अन्तर्वार्ता गरी सफल उमेदवार सिफारिस गर्दछ। सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाहरूले अन्तर्वार्ता तथा सिफारिसको कार्य भने आ-आफै नै गर्ने गर्दछन्।
- समावेशिता: सार्वजनिक सेवामा समावेशीकरणका लागि राज्यले अवलम्बन गरेको सकारात्मक विभेदको नीति अनुरूप लोक सेवा आयोगले वि.सं. २०६४ सालदेखि तोकिएका समावेशी समूहका उम्मेदवार बीच प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्दै आएको छ। यसका लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (७) मा रहेको प्रावधान अनुसार खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदहरू मध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी विभिन्न समावेशी समूहहरू कानून अनुसार विभाजन गरेको छ। हालसम्म नेपालमा कुल सिफारिस मध्ये ४०.५ प्रतिशत समावेशी समूहबाट सिफारिस भएको छ। जसमध्ये ३४.०२ प्रतिशत महिला २६.७१ प्रतिशत आदिवासी जनजाती २१.९१ प्रतिशत मधेसी ९.१५ प्रतिशत दलित ४.६२ प्रतिशत अपांग र ३.५९ प्रतिशत पिछडिएको क्षेत्रबाट सिफारिस भएको अवस्था रहेको छ।

- चुनौती तथा समस्याहरू: नेपालमा लोक सेवा आयोगले भोग्नु परेका केही समस्याहरू देहाय अनुसार उल्लेख गरिन्छ ।
 - लोक सेवा आयोगको संस्थागत क्षमता विकास सम्बन्धी समस्याहरू,
 - समावेशिता र योग्यता प्रणालीलाई एकै पटक अगाडी वढाउनु पर्ने सम्बन्धी समस्या,
 - नेपालको संविधान अनुसारको संघीय स्वरूपमा संघीय र प्रादेशिक लोक सेवालार्ई स्थापित र संचालन गर्ने सम्बन्धी समस्याहरू,
 - सूचना प्रणालीको उच्चतम उपयोग र विस्तार सम्बन्धी समस्याहरू,
 - संस्थागत अध्ययन अनुसन्धान सम्बन्धी समस्याहरू,
 - परीक्षा प्रणाली र कर्मचारी भर्नाका नविनतम विधिहरू सम्बन्धी समस्याहरू,
 - उच्च क्षमता र ज्ञान भएका जनशक्तिहरूको आकर्षण गर्ने सम्बन्धी समस्याहरू,
 - संस्थागत क्षमताको सुदृढीकरण गर्ने सम्बन्धी समस्याहरू ।

२. भारत

सार्क मुलुकहरूमा सवैभन्दा पुरानो लोक सेवा भारतको संघीय लोक सेवा आयोग हो । भारतमा पहिलो पटक सन् १९२६ मा लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको भनिन्छ । भारतको संविधानको धारा ३१५ अनुसार लोक सेवा आयोगको गठन भएको हो । भारतको संविधानले ३१५ देखि ३२३ धारा सम्म लोक सेवाको गठन देखि प्रतिवेदन बुझाउने सम्मको धेरै व्यवस्था संविधानमा नै गरेको छ । संविधान बमोजिम आयोगको कामहरू: संघका सेवाहरूमा नियुक्तिका लागि परीक्षाहरू सञ्चालन गर्नु, परीक्षाको माध्यम द्वारा प्रत्यक्ष भर्ना गर्नु, पदोन्नति तथा पदाधिकारी नियुक्त, सरकारको मातहत विभिन्न सेवा र तहहरूका लागि भर्नाका नियमहरू बनाउने र संशोधन गर्ने, विभिन्न नागरिक सेवाहरू सम्बन्धित अनुशासनात्मक मामलाहरू र आयोगलाई भारत सरकारले पठाएको जुनसुकै विषयको बारेमा सरकारलाई सल्लाह दिनु रहेका छन् । भारतमा लोक सेवा आयोगले Interactive Voice Response System को सुरुवात सन् २००९ देखि गरेको छ, जसबाट आवेदकको आवेदन अवस्था, परीक्षा तालिका, परीक्षा हुने स्थान र नतिजाका बारेमा जानकारी प्राप्त हुने गर्दछ ।

- संगठन संरचना: भारतको संविधानमा नै संघीय लोक सेवा आयोगमा ११ जना पदाधिकारी रहने व्यवस्था रहेको छ । नेपालमा जस्तै भारतमा पनि आयोगका पदाधिकारी ६ वर्षका लागि नियुक्त हुने व्यवस्था रहेको छ । पदाधिकारी तथा कार्यरत कर्मचारीको कार्याधिकारको नियमन बनाउने र नियमन गर्ने अधिकार राष्ट्रपतिलाई हुने गर्दछ । लोक सेवाका कार्यालयहरू विभिन्न प्रान्तहरूमा रहदै आएका छन् ।
- छनौट प्रकृया: संविधानको धारा ३२० मा कर्मचारी भर्नाका प्रावधानहरू राखिएका छन् । आयोगले योग्यताका आधारमा आवेदक चयन गर्न र सरकारको विभिन्न समूह ए र समूह बी सेवाहरूका लागि उम्मेदवारहरूको सिफारिस गर्न कार्य गर्दै आएको छ । संघीय लोक सेवा आयोगले चारवटा विधिबाट कर्मचारी भर्ना गर्दै आएको छ । सिधै परिपुर्ती, वढुवा, छोटो समयको करार र मिश्रित विधी छन् । सन् २०१० मा भारतमा कुल १ लाख भन्दा धेरैले आवेदन दिएकोमा १११७ मात्र सिफारिस भएकोले भारतको निजामतीमा उच्च प्रतिस्पर्धा रहेको देखिन्छ । भारतमा अल इन्डिया

सर्भिस अन्तर्गत तिनवटा सेवा रहेका छन् जसमा Indian Administrative Service, Indian Police Service and Indian Forest Service पर्दछन् । भारतको आयोगको परीक्षा प्रणाली अन्य मुलुकका लागी अनुकरणीय छ भनिन्छ । भारतमा पनि आयोगले आवेदन सम्पन्न भएको ८/९ महिनामा नियुक्ति दिने सम्मका सम्पूर्ण कार्यहरु सम्पादन गर्ने गर्दछ ।

- समावेशिता: भारतमा लोक सेवा आयोगमा समावेशी प्रणालीको अवलम्बन हुँदै आएको छ । सुचिकृत जाती, जनजाती, पछाडी पारिएका वर्ग तथा शारीरिक अपांगता भएका व्यक्तिहरु लाई आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छ । कार्यरत कर्मचारी र अपांगता भएका व्यक्तिहरुलाई उमेरमा हदबन्दी तोकिएको छैन । महिला र विधवा महिलाका लागि भने उमेर हद लाग्छ तर महिलाका लागि परीक्षा शुल्क भने तिर्नु पर्दैन जसले गर्दा निजामतीमा महिला सहभागिता उच्च रहेको छ ।

३. पाकिस्तान

दक्षिण एसियाका अधिकांश मुलुकहरुमा लोक सेवा आयोगको सुरुवात भारतको आयोगबाट प्रभावित भएको भनिन्छ । जहाँ पहिलो पटक सन् १८८६ मा संविधानमा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको हो । तर पाकिस्तानको लोक सेवा आयोगको स्थापना भने सर्वप्रथम सन् १९४६ मा भएको हो । पाकिस्तान लोक सेवा आयोग सन् १९४७ देखि १९५६ सम्म, संघीय लोक सेवा आयोग सन् १९५६ देखि १९६२ सम्म, केन्द्रीय लोक सेवा आयोग सन् १९६२ देखि १९७२ र अहिले सम्म संघीय लोक सेवा आयोग नै रहेको छ । आयोगले वार्षिक प्रतिवेदन राष्ट्रपती समक्ष पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ । विभिन्न समयमा भएका संवैधानिक र कानूनी संशोधनले लोक सेवा आयोगको कानूनी आधार र अधिकारमा परिमार्जन ल्याई रहेको देखिन्छ ।

- संवैधानिक तथा कानूनी प्रावधान: पाकिस्तानमा पनि संघीय लोक सेवा आयोगलाई संविधानमा स्पष्ट व्यवस्था गरिएको नभएता पनि संविधानको धारा २४२ मा आयोगका पदाधिकारीले सफथ लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । पाकिस्तानको लोक सेवा आयोगलाई कानूनले नै दिशानिर्देश गरेको छ र कानून बमोजिम नै स्थापना गरिएको छ ।
- संगठन संरचना: पाकिस्तानको संघीय लोक सेवा आयोगमा एक अध्यक्ष र एघार सदस्य रहने व्यवस्था छ । पदाधिकारी छनोटमा कम्तिमा १ महिला सहित विभिन्न क्षेत्रका विज्ञहरु रहने व्यवस्था रहेको छ । ६५ वर्ष सम्म रहन सक्ने गरी ३ वर्षका लागि पदाधिकारी हरुको छनोट गरिन्छ । परीक्षा संचालन अन्तर्वार्ता संचालन तथा अन्य सूचना संप्रेषणका लागि विभिन्न प्रदेश तहमा लोक सेवाका कार्यालय स्थापना गरीएका छन् । सार्वजनिक विश्वविद्यालय तथा क्याम्पस हरुमा विद्यार्थीहरुलाई कर्मचारी भर्नाकालागी सहयोग गर्न सूचना केन्द्रहरु स्थापना गरिएका हुन्छन् । कर्मचारीमा नेतृत्व गर्ने आयोगमा BS-22 तहको सचिव रहने व्यवस्था रहेको छ भने BS-20 ले नेतृत्व गर्ने ७ वटा माहाशाखा रहेको देखिन्छ ।
- छनौट प्रकृया: पाकिस्तानमा कर्मचारी छनौट प्रक्रियामा दुईवटा पद्धतिको अवलम्बन गरिएको छ । पहिलो BS-17 मा Central Superior Services अन्तर्गत १२ वटा समूहहरुको वार्षिक प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा संचालन गर्ने र दोश्रो BS-16 का प्राविधिक र विशेषज्ञता रहने पदहरु पर्दछन् ।

- Central Superior Services का लागि उमेदवार हुनका लागि पाकिस्तानको नागरिक हुनु पर्ने वा जम्मु वा कस्मिरका नागरिक रहन सक्ने व्यवस्था 5. Central Superior Services का लागि उमेर हद २१ देखि २८ सम्म रहेको छ, तर केही प्रान्तका लागि २ वर्ष थप उमेर सीमा रहने व्यवस्था रहेको छ। Central Superior Services का लागि प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाका लागि २०० पूर्णांकको स्क्रिनिङ परीक्षा लिने व्यवस्था छ। यसरी स्क्रिनिङ परीक्षा लिखित परीक्षा स्वास्थ्य परीक्षा मनोवैज्ञानिक परीक्षा र अन्तर्वार्ता गरी पाँच चरणमा परीक्षा लिने व्यवस्था रहेको छ। BS-16 ७ Above पदका लागि General Recruitment मा परीक्षा प्रणालीमा माथिको भन्दा केही फरक व्यवस्था देखिन्छ। General Recruitment अन्तर्गतका लागि १०० पूर्णांकको परीक्षा सवै पदका लागि अनिवार्य रहेको छ। BS-16 देखि 20 सम्मका पदहरूका लागि फरक फरक मापदण्ड तयार गरिएका छन्। सेवारत कर्मचारी र नयाँ उमेदवारका लागि उमेर हदमा फरक फरक व्यवस्था छ।
- समावेशिता: विभिन्न समावेशी समूहहरू कानून अनुसार विभाजन गरेको छ। संविधान र संघीय लोक सेवा आयोग ऐन २००६ मा समावेशिताका प्रावधानहरूको केही व्यवस्था गरिएको छ। कुल विज्ञापनका सिटहरू मध्ये ७.५ प्रतिशत योग्यता प्रणालीमा दर्जा गरिएको छ भने अन्य ९२.५ प्रतिशत भने विभिन्न ६ वटा आधार बनाई छुट्टाईएको छ। कुनै प्रान्तहरूलाई प्रतिशत नै छुट्टाई क्षेत्रगत कोटाको प्रावधान छ जस्तै: पन्जाबका लागि ५० प्रतिशत र वलुचिस्तानका लागि ६ प्रतिशत। यसरी छुट्टाईएका पदहरू मध्ये १० प्रतिशत महिला आरक्षणका लागि र ५ प्रतिशत अल्पसंख्यक समूहका लागि छुट्टाईएको छ।
 - समस्या तथा चुनौतीहरू: पाकिस्तानको निजामती सेवा आयोगले भेल्लु परेका समस्या तथा चुनौतीहरू यस प्रकार छन्।
 - प्रश्नपत्रको वैज्ञानिक डाटावेश तयार नहुनु
 - पर्याप्त पूर्वाधारको अभाव
 - राजनैतिक प्रभाव
 - विभिन्न प्रान्तहरूलाई दिईएको आरक्षण असन्तुलित भएकोले आलोचना हुने गरेको।

४. श्रीलंका

वेलायतको उपनिवेशमा रहँदा देखि नै श्रीलंकामा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको थियो। कर्मचारी भर्ना, सरुवा, बढुवा, अनुशासन र कारवाहीको अधिकार लोक सेवा आयोगलाई दिईएको देखिन्छ। सन् १९७२ को गणतन्त्रात्मक संविधान जारी भएपश्चात लोक सेवा आयोगले स्वतन्त्र र संवैधानिक मान्यता पाएको देखिन्छ तर लोक सेवा आयोगको स्थापना भने सर्वप्रथम सन् १९४६ मा भएको हो। विभिन्न समयमा भएका संविधान संशोधनहरूमा लोक सेवा आयोगका सम्बन्धमा धेरै व्यवस्था थप भएका छन्।

- संगठन संरचना: आयोगमा अध्यक्ष सहित ९ जना पदाधिकारी रहने व्यवस्था संविधानमा उल्लेख छ। तिन वर्षका लागि पदाधिकारी छनोट गर्ने प्रावधान रहेको छ। पदाधिकारीहरू राजनैतिक क्षेत्रबाट नभई सार्वजनिक क्षेत्रबाट छनोट हुने गर्दछन्। कामको विभाजन र वर्गिकरण गर्नका लागि लोक सेवा आयोगलाई विभिन्न ६ वटा डिभिजनमा वर्गिकरण गरिएको छ। प्रतिष्ठान शाखाले

नीतिगत तथा प्रशासनिक सुधार र डाटावेश तयार गर्ने गर्दछ । नियुक्ति तथा वढुवा शाखा, अनुशासन शाखा, पुनरावेदन शाखा, प्रशासन शाखा र आर्थिक प्रशासन शाखा रहेका छन् । लोक सेवा वाका पदाधिकारीका लागि कुनै उमेर हद भने राखिएको छैन । प्रान्त तथा क्षेत्रिय तहमा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था भएको देखिन्छ । नेपाल र श्रीलंकाका अधिकांश व्यवस्थाहरु समान प्रकृतिका रहेका छन् । निजामती कर्मचारी भर्ना सम्बन्धीका सबै नियम र आधार तयार गर्ने अधिकार लोक सेवा आयोगलाई दिईएको छ । लोक सेवा आयोगले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदन संसदमा पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

- छनौट प्रकृया: लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका जुनसुकै तहका कर्मचारीहरु कार्यालयमा जिम्मेवारी वहन गर्नु पुर्व सफत ग्रहणलाई अनिवार्य गरिएको छ । श्रीलंकाको संविधानले नै लोक सेवाको कार्य जिम्मेवारी निर्धारण गर्दै भर्ना, नियुक्ति, वढुवा, सरुवा, अनुशासन वनाउने तथा निलम्बन गर्ने अधिकार दिएको छ । कार्यरत निजामती कर्मचारीको वढुवा परीक्षाको प्रावधान भने कुनै कानूनमा रहेको देखिदैन ।
- समावेशिता: महिला एकल महिला र अपांगता भएका व्यक्तिका लागि परीक्षामा सहभाग हुन उमेरमा कुनै सहूलियत दिईएको छैन भने सेवारत कर्मचारीका हकमा भने सहजता देखिन्छ । कर्मचारी भर्नामा कुनै समावेशिताका प्रावधान देखिदैन । अनलाईनबाट आवेदन दिने व्यवस्था भएपनि परीक्षा प्रणाली भने अनलाईनमा आधारित छैन ।
- समस्या तथा चुनौतीहरु: श्रीलंकाको निजामती सेवा आयोगले भ्केल्लु परेका समस्या तथा चुनौतीहरु यस प्रकार छन् ।
 - सरकारी कर्मचारीहरु र कार्यालयहरुको विवरणको डाटावेश तयार र अद्यावधिक नहुनु
 - मन्त्रालय र विभागका कर्मचारीहरुको आयोग प्रतिको असहयोगको भावना
 - आयोगले वनाएका नियुक्ति, वढुवा र भर्नाका नियमहरु सम्बन्धित निकायले पालना र कार्यान्वयन नगर्ने संस्कार ।

५. माल्दिभ्स

माल्दिभ्सको निजामती सेवा आयोग संसद ऐन अनुसार स्थापना भएको हो । माल्दिभ्सको लोक सेवा सार्कमा सबैभन्दा कान्छो आयोग भनेर चिनिन्छ । निजामती सेवा आयोगको स्थापन सन् २००७ मा भएको हो । निजामती सेवा आयोगलाई संविधान र कानूनी रुपमा पनि व्यवस्था गरिएको छ । निजामती कर्मचारीको सेवा सुविधाको संरक्षण गर्ने आचारसंहिता र अनुशासन कायम गराउने निजामती सेवा ऐनको कार्यान्वयन गर्ने मार्गदर्शन निर्माण गर्ने र निजामती सेवाको नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने कार्यमा सेवा आयोग सक्रिय रहेको छ । निजामती सेवा आयोगलाई अर्धन्यायिक निकायका रुपमा पनि अधिकार दिईएको छ भने आयोगको निर्णय विरुद्ध पुनरावेदन गर्न सक्ने अधिकार पनि कानूनमा उल्लेख छ ।

- संगठन संरचना: सार्क मुलुकमै सबैभन्दा कम सदस्य रहने मुलुक पनि माल्दिभ्स हो जहाँ ३ जना सदस्य रहन्छन् भने बंगलादेश सबैभन्दा धेरै सदस्य हुने मुलुक हो जहाँ १५ सदस्य रहने व्यवस्था छ ।

सदस्यहरु संसदबाट नियुक्ति हुने व्यवस्था रहेको छ, जुन सार्कका अरु मुलुकमा रहको देखिदैन । आयोगका सदस्यहरु पाँच वर्षका लागि नियुक्ति गरिएका हुन्छन् र पाँच वर्षका लागि पुन नियुक्त हुन पाउने व्यवस्था रहेको छ । संविधानमा नै कर्मचारी भर्नाका स्पष्ट प्रावधानहरु राखिएको छ । निजामती सेवा आयोगले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदन राष्ट्रपति र संसद दुवैलाई पेश गर्नपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

- भर्ना प्रक्रिया: निजामती सेवा अन्तर्गतका कर्मचारीहरुको विज्ञापन भर्ना नियुक्ति तलब निर्धारण लगायतका अधिकार संविधान तथा कानूनले निजामती सेवा आयोगलाई दिएको छ । सार्क मुलुकमा माल्दिभ्स मात्र त्यस्तो मुलुक हो जहाँ सरकारले नियुक्त गर्ने करार कर्मचारीका लागि निजामती सेवा आयोगको सहमती लिनु पर्दछ । आवेदकहरुको पहिलो स्क्रिनिङ उसको शैक्षिक योग्यताका आधारमा हुन्छ । तालिम पाठ्यक्रम परीक्षाका लागि पाठ्यक्रम निर्माण र कर्मचारी छनोट को अधिकार पनि संविधानबाट नै निजामती सेवा आयोगलाई नै रहेको छ । कार्यरत निजामती कर्मचारीको वढुवा परीक्षाको प्रावधान कुनै कानूनमा रहेको देखिदैन । आयोगले कर्मचारी भर्ना प्रक्रियाका सबै कामहरु औषतमा १ महिनामा सक्ने गर्दछ, जुन नेपालमा करिब ७/८ महिना लाग्ने गरेको देखिन्छ ।
- समावेशिता: वर्ग क्षेत्र तथा प्रदेशगत कोटा प्रणालीको भने व्यवस्था माल्दिभ्समा देखिदैन नेपालमा भने ९ जिल्लालाई पिछडिएको क्षेत्रमा राखिएको छ । कुनै समूहलाई प्रतिस्पर्धाका लागि उमेरमा लचकता छैन तर नेपालमा भने महिला तथा अपांगका लागि केही सहजता रहेको छ । कर्मचारी नियुक्तिमा कुनै आरक्षण र समावेशिता को व्यवस्था गरेको भने देखिदैन । तालिम अनुसन्धान र पुनरावेदन गर्ने काम पनि निजामती सेवा आयोगले गर्दै आएको छ ।
- समस्या तथा चुनौतीहरु: माल्दिभ्सको निजामती सेवा आयोगले भैल्नु परेका समस्या तथा चुनौतीहरु यस प्रकार छन् ।
 - राजनीतिक प्रभाव र हस्तक्षेप
 - व्यावसायिक र साँस्कृतिक संस्कारलाई व्यापक बनाउन नसक्नु
 - कर्मचारीको तलब तथा सुविधाको उचित प्रवन्ध मिलाउनमा समस्या
 - भौगोलिक र छरिएका संगठनहरु
 - तालिम र अनुसन्धान क्षमता विकास गर्न नसकिनु ।

६. अफगानिस्तान

ऋफगानिस्तानमा प्रशासनिक सुधार र निजामती सेवा आयोगको स्थापना पहिलो पटक बोन सम्झौतामा गरिएको थियो। अफगानिस्तानको अन्तरिम सरकारले सन् २००२ मा Independent Administrative Reform And Civil Service Commission (IARCSC) “स्वतन्त्र निजामती प्रशासन आयोग” को नाममा एक स्वतन्त्र बजेटरी एकाईको गठन गरेको थियो। एक सुदृढ प्रशासनको स्थापनाको नेतृत्व, योग्यता र सीपको आधारमा निजामती कर्मचारी भर्ती गर्ने, मूल नागरिक सेवा स्थापना गर्ने र निजामती कर्मचारी सम्बन्धी मुद्दाहरुको आयोजना गर्नु आयोगको स्थापनाको मुख्य लक्ष्य थियो ।

उच्चस्तरीय निजामती कर्मचारीहरूको नियुक्ति, छनौट र प्रस्ताव राख्ने जस्ता विषयहरूको पहिचान, छनौट र प्रस्ताव राख्ने, भर्ती सम्बन्धी सिभिल सेवा संस्थाहरूको अनुरोधहरूको समीक्षा र अनुमोदन IARCSC को कर्तव्य र जिम्मेवारी मानिन्छ। अफगानिस्थान संविधानको धारा ५० मा लोक सेवा आयोगलाई स्वतन्त्र अंगका रूपमा स्थान दिईएको छ। संविधानको अलावा निजामती सेवा कानून र निजामती कर्मचारी कानून मार्फत प्रशासन सुधार र कर्मचारी भर्नामा उल्लेख्य व्यवस्था गरेको देखिन्छ। IARCSC ले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदन राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्नपर्ने व्यवस्था रहेको छ। निजामती सेवा ऐन ले नै IARCSC लाई अर्धन्यायिक निकायका रूपमा पनि अधिकार दिईएको छ। सरकारलाई IARCSC को सुझाव वाध्यकारी हुने व्यवस्था कानूनमा नै उल्लेख छ।

- संगठन संरचना: अफगानिस्थानमा ७ वटा क्षेत्रिय कार्यालय र २७ प्रादेशिक कार्यालयहरू लाई निजामती सेवा ऐनको धारा २० ले जिम्मेवार बनाएको छ। आयोगमा ९ जना पदाधिकारीहरू रहने व्यवस्था संविधान मा नै व्यवस्था गरिएको हुन्छ भने पदाधिकारीको कार्यकाल ३ वर्षको हुन्छ। राष्ट्रिय र प्रादेशिक तहमा कर्मचारी भर्नामा योग्यता प्रणाली र पुनरावेदनको मुख्य जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगको रहेको छ। कर्मचारीलाई तालिम तथा क्षमता विकासका कार्यक्रम संचालन पनि IARCSC ले संचालन गरेको छ।
- भर्ना प्रक्रिया: अफगानिस्थानमा कर्मचारी भर्ना प्रक्रियाले ६ देखि ७ हप्तामा पूर्णता पाउने गरेको देखिन्छ। निजामती सेवा कानूनले नयाँ कर्मचारीको भर्ना र छनौटमा कानूनी रूपमा पर्याप्त व्यवस्था गरेको छ। दरखास्तका लागि उमेर हद १८ देखि ६४ वर्ष राखिएको छ। विभिन्न ग्रेडहरूमा कर्मचारी छनौटमा योग्यता र अनुभव फरक फरक राखिएको छ। कार्यरत निजामती कर्मचारीको वहुधा परीक्षाको प्रावधान कुनै कानूनमा रहेको देखिदैन।
- समावेशिता: सन् २०१४ सम्म अफगानिस्थानमा वर्ग तथा क्षेत्रगत कुनै प्रकारको आरक्षणको व्यवस्था गरिएको देखिदैन। जातजाती, धर्म, भाषा, लिंग, अपांगता कुनै आधारमा कर्मचारीलाई भेदभाव गरिदैन। सकारात्मक विभेदको माध्यमबाट निजामती सेवामा महिला सहभागिता ३० प्रतिशत सम्म पुर्यारउने रणनीतिक योजना पनि ढक्कट्रक्कट्र ले तयार गरेको छ।
- समस्या तथा चुनौतीहरू: अफगानिस्थानको निजामती सेवा आयोगले भेल्नु परेका समस्या तथा चुनौतीहरू यस प्रकार छन्।
 - कर्मचारी भर्ना प्रक्रियामा आयोगलाई मन्त्रालय तथा प्रतिष्ठानहरूबाट पूर्ण सहयोग नपाउनु
 - कर्मचारी भर्नामा शक्तिशाली व्यक्तिको प्रभाव
 - आवेदकको कमजोर बुझाई र विश्वास
 - योग्यता प्रणालीको सर्व स्वीकार्यताको अभाव
 - परीक्षा तथा अन्तर्वार्ताको विश्वसनीयता र स्तरीयताको अभाव
 - सुरक्षा संयन्त्रको सवाल।

७. भुटान

मानवस्रोत विभागलाई सन् १९७३ मा पहिलोपटक शाही लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको हो । अहिलेको Royal Civil service Commission (RCSC) को स्थापना सन् १९८२ मा भएको हो । सन् २००८ मा संविधान निर्माण भए पश्चात धारा २६ मा शाही निजामती सेवा आयोगको प्रावधान राखिएको छ । भुटानमा पनि RCSC लाई अर्ध न्यायिक निकायका रूपमा मान्यता दिईएको छ । RCSC को सिफारिस सरकारलाई कार्यान्वयनका लागि बाध्यकारी नै हुन्छ ।

- संगठन संरचना: आयोगमा ५ जना पदाधिकारीहरु रहने व्यवस्था संविधानमा नै व्यवस्था गरिएको हुन्छ भने पदाधिकारीको कार्यकाल ५ वर्षको हुन्छ . पदाधिकारीहरु लाई प्रधानमन्त्री र मुख्य न्यायाधीशले सिफारिस गर्ने र Druk Gyalpo (राज्य प्रमुख) ले नियुक्ति दिने व्यवस्था छ । RCSC ले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदन राजा र प्रधानमन्त्रीलाई पेश गर्नु पर्ने व्यवस्था संविधानमा रहेको छ । भुटानमा एकात्मक शासन प्रणाली भएकोले केन्द्रीय लोक सेवा बाहेकका कुनै कार्यालयहरु छैनन् । RCSC लाई केन्द्रीय कर्मचारी प्रशासनिक निकायका रूपमा लिने गरिन्छ ।
- भर्ना प्रक्रिया: अन्य मुलुकमा जस्तै भुटानमा पनि शाही लोक सेवा आयोगले निजामती कर्मचारीको प्राप्ती भर्ना, नियुक्ति, सरुवा, तालिम तथा बढुवा जस्ता कार्यमा सक्रिय देखिन्छ भुटानमा पनि आवेदकहरुको पहिलो स्क्रिनिङ उसको शैक्षिक योग्यताका आधारमा हुन्छ । भुटानले आवेदन सम्पन्न भएको १८० दिनमा नियुक्ति दिने सम्मका सम्पूर्ण कार्यहरु सम्पादन गर्ने गर्दछ ।
- समावेशिता: अफगानिस्थान र माल्दिभ्समा जस्तै भुटानमा पनि वर्ग तथा क्षेत्रगत कुनै प्रकारको आरक्षणको व्यवस्था गरिएको देखिदैन भने उमेरमा पनि कुनै लचकता दिईएको छैन। जातजाती, धर्म, भाषा, लिंग, अपांगता कुनै आधारमा कर्मचारीलाई भेदभाव गरिदैन ।

८. बंगलादेश

सरकारका विभिन्न पद र सेवामा कर्मचारी भर्ना गर्नको लागि संविधानमा नै बंगलादेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको छ । सर्वप्रथम सन् १९७२ मा राष्ट्रपतिको आदेश अनुसार लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको हो र त्यसलाई संवैधानिक मान्यता पनि सन् १९७२ मा नै प्राप्त भएको हो । संविधानले नै आयोगको संरचना र कार्यहरुको व्यवस्था गरेको छ । सन् १९७२ मा दुईवटा आयोगहरु गठन भए पश्चात सन् १९७७ मा दुवैलाई मिलाएर अहिलेको बंगलादेश लोक सेवा आयोगको स्थापना गरिएको हो । बंगलादेश निजामती सेवा ऐन नियमहरु पदाधिकारीको सेवा शर्त र सुविधा सम्बन्धमा पनि पर्याप्त कानूनी व्यवस्था रहेको छ आयोगलाई सेवा शर्तमा विषयमा नियमन गर्ने कार्य बंगलादेशको संसदबाटै हुन्छ । बंगलादेशमा Bangladesh Public Service Commission (BPSC) ले अर्धन्यायिक निकायका रूपमा भूमिका निर्वाह गर्न पाउदैन भने आयोगका निर्णय उपर पुनरावेदन गर्ने व्यवस्था पनि छैन । नेपालमा जस्तै आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । बंगलादेशले सन् २०१० मा एउटा नियम बनाई कुनै उमेदवार बंगलादेश लोक सेवा आयोगको लिखित परीक्षामा पास भएको तर सिफारिस नभएमा नन-क्याडर तह १ तहमा स्वतः भर्ना हुन पाउने व्यवस्था रहेको छ जुन सार्कमा नौलो र नयाँ अभ्यास पनि हो ।

- संगठन संरचना: संविधानको धारा १३८ मा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरु राष्ट्रपतिबाट नियुक्ति गर्ने व्यवस्था रहेको छ । सार्कमा नै सवैभन्दा धेरै १५ जना पदाधिकारी रहने व्यवस्था BPSC मा रहेको छ । आयोगका पदाधिकारीको समय ५ वर्ष रहने व्यवस्था संविधानमा नै उल्लेख छ । आयोगको मुख्य कार्य उपयुक्त जनशक्ति निजामती सेवामा भर्ना गर्नका लागि परीक्षा संचालन गर्ने नै रहेको छ । आयोगका पदाधिकारीको सेवा सर्त संसदका सचिवको जस्तै रहने प्रावधान रहेको छ ।
- भर्ना प्रक्रिया: बंगलादेशमा लोक सेवा आयोगले योग्यता र समताको सिद्धान्तलाई अनुसरण गर्दै आएको छ । कर्मचारी भर्ना तथा छनोटका नियमहरुमा आयोगको भूमिका बाध्यकारी नै हुने गरेको देखिन्छ । बंगलादेश निजामती सेवाका कर्मचारी भर्ना तथा छनोटका लागि औषतमा ५०० दिन सम्म लाग्ने गरेको छ । आवेदकको योग्यता परीक्षा छनोट विधि सम्बन्धमा आयोगले काम गरिरहेको हुन्छ । निजामती कर्मचारीको सरुवा वढुवा अनुशासन तथा पुनरावेदन गर्ने सम्मका कार्यहरु पनि लोक सेवा आयोगको जिम्मेवारी भित्र पर्दछ । परीक्षा प्रणालीमा तीनवटा चरणहरु राखिएका छन् । नेपालमा जस्तै सर्वप्रथम वस्तुगत प्रश्नमा आधारित प्रारम्भिक परीक्षा दोश्रोमा पहिलो परीक्षामा सफल भएकालाई लिखित परीक्षामा सहभागी गराउने र तेश्रोमा लिखित परीक्षामा सफल हुने लाई अन्तर्वार्ता र प्रयोग्यात्मक बुद्धिमता परीक्षणमा सहभागी गराउने रहेका छन् । बंगलादेशमा नेपालमा जस्तै अभिरुची परीक्षणका लागि परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरिन्छ । प्रश्नपत्रहरुको बैक पहिला नै तयारी हुदैन आवश्यकता अनुसार तयारी गर्दै प्रयोग गर्दै जाने गरिन्छ ।
- समावेशिता: बंगलादेशमा समावेशी व्यवस्था स्पस्ट रहेको छ । कानूनमा स्पस्ट नभई सरकारको आदेशका आधारमा ५५ प्रतिशत छुट्टाई त्यसमध्ये ३० प्रतिशत खुला १० प्रतिशत महिला ५ प्रतिशत आदिवासी र १० प्रतिशत जिल्लालाई विभाजन गरिएको छ । आरक्षणलाई विभिन्न क्षेत्रको जनसंख्याको अनुपातमा दिने व्यवस्था बंगलादेशमा रहेको छ । खुला उमेदवार र तिनिहरुका छोराछोरी, डाक्टरहरु र आदिवासी समूहलाई प्रतिस्पर्धामा उमेरमा केही लचकता दिईएको छ ।
- समस्या तथा चुनौतीहरु: बंगलादेशको लोक सेवा आयोगले भेल्लु परेका समस्या तथा चुनौतीहरु यस प्रकार छन् ।
 - प्रश्नपत्रको छपाईको सुरक्षा व्यवस्थापन
 - समावेशिता र योग्यता प्रणालीको तादाम्यता मिलाउनु
 - बाह्य प्रभाव र हस्तक्षेपको निराकरण गर्ने सवाल
 - प्रश्नपत्र बाहिरिन सक्ने समस्या र चुनौती
 - पश्नपत्र बैक निर्माण र व्यवस्थापन
 - उत्तर कुन्जिकाको व्यवस्थापन सम्बन्धी समस्या

निष्कर्ष

सरकारी सेवाका लागि योग्यता प्रणालीको आधारमा योग्य उमेदवारको खुबी परीक्षण गर्नुपर्दछ भन्ने मान्यतामा प्राय सबै देशमा लोक सेवा आयोगको स्थापना गरिएको हुन्छ। आयोगले आफ्नो कार्यसम्पादन स्तरलाई अक्षुण्ण राख्न विश्वव्यापी मान्यता र सिद्धान्तको आधारमा आफुलाई अग्रसर गराई राख्नुपर्दछ। नेपालमा लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका नयाँ विधि र पद्धतिलाई व्यापक बनाउदै प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्म लैजानु पर्दछ। उमेदवारको योग्यता परीक्षणलाई अभै स्वच्छ, निशपक्ष र पारदर्शी बनाउन समयानुकूल विधि तथा प्रक्रियाको अभ्यास गर्दै अन्य मुलुकले अवलम्बन गरेका प्रविधिहरु पनि अपनाउदै जानुपर्दछ। नेपालमा लोक सेवा आयोगले पनि सार्कका अन्य ७ वटा मुलुकहरुका नयाँ, सफल तथा रचनात्मक अभ्यासको अनुसरण गर्दै लोक सेवा आयोग प्रतिको भरोसाको केन्द्र लाई सधै भरि जीवित राख्दै विश्वास लिन सक्नु पर्दछ।

सन्दर्भ सामाग्री

- Nepal (2015) *The Constitution of Nepal*, Government of Nepal.
- *Comparative study of Public Service Commission of SAARC Member Countries*, 2014, SAARC Secretariat, Kathmandu.
- *Citizen's Charter of UPSC*, India
- PSC Nepal *Annual Reports*, Kathmandu
- Afghanistan, *Brief Introduction of Afghanistan Civil Service Management Department*, Independent Administrative Reform and Civil Service Commission.
- Bangladesh, *Structure and Functions*, Bangladesh Public Service Commission.
- Bhutan (*various issues*) *Bi-Annual Report*, Royal Civil Service Commission.
- India (2013) *UPS Roles and Functions*, Union Public Service Commission.
- Maldives (2007) *The Maldivian Civil Service Act*, Government of Maldives.
- Sri Lanka (2012) *Procedural Rules on Appointment, Promotion and Transfer of Public Officers*, Volume- I, Government of Sri Lanka.
- *Pakistan (1977) Federal Public Service Commission Ordinance (No. XLV of 1977)*, Government of Pakistan.
- *Public Service Commission, Annual report, (2020)*, Nepal

नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरणको अवस्था, समस्या र समाधान

✍ गम्भीर बहादुर हाडा

सारांश

गैरकानूनी रूपमा आर्जित आयलाई रुपान्तरण गर्दै वैध बनाउने प्रयासलाई सामान्य अर्थमा सम्पत्ति शुद्धीकरण भनिन्छ । अर्को शब्दमा भन्नु पर्दा सम्पत्ति शुद्धीकरण वित्तीय कारोवारको त्यस्तो पक्ष हो जसमा आफूले अवैध वा कसूर गरी कमाएको सम्पत्तिको वास्तविक उत्पत्ति र स्रोत लुकाउने एवं छिपाउने र विभिन्न वित्तीय कारोवारको माध्यमबाट नयाँ कानूनी स्रोत सिर्जना गर्ने प्रयास गरी त्यस्तो सम्पत्तिलाई शुद्ध बनाउने प्रयत्न भएको हुन्छ ।

नेपाल सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण गर्ने कार्यको संस्थागत विकास प्राथमिक चरणमा छ । कानूनी र संस्थागत प्रबन्ध गरिएको भएतापनि ऐन नियम र निर्देशनहरु अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप निर्माण गर्दा क्लिष्ट रहेको, कानूनी र संस्थागत व्यवस्था भएता पनि कार्यान्वयन पक्ष अत्यन्त कमजोर रहेको, सूचनाको संकलन, जोखिम विश्लेषण गरी सूचना आदान प्रदान गर्ने संयन्त्र एवं स्वचालित प्रणालीको विकास हुन नसकेको, दक्ष जनशक्ति, साधन स्रोत र तालिमको अपर्याप्तताका कारण अनुसन्धान र तहकिकातको गुणस्तर अभिवृद्धि हुन नसकेको । पनामा पेपर्स, स्विस् लिक्स आदि अन्तर्राष्ट्रिय सूचनाहरुको पर्याप्त छानबिन हुन नसकेको, सूचक संस्था, नियामक निकायमा संलग्न जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धिका लागि तालिम अध्ययन आदिको अपर्याप्तता, नविन प्रविधिका कारण सिर्जित समस्याहरु जस्तै भर्चुअल करेन्सि, विद्युतीय कारोबार आदिका कारण हुन सक्ने राजस्व छली र सम्पत्ति शुद्धीकरणका सम्बन्धमा क्षमता अभिवृद्धि हुन नसक्नु, जनचेतना अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरुको न्यूनता, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, अर्थमन्त्रालय AML-Cell, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, वित्तिय जानकारी इकाई र नियामक निकायहरुबीचको सहयोग, समन्वय, सहकार्य कमजोर रहेको । सम्पत्ति शुद्धीकरण गर्ने समूह सक्रिय रहेको, संगठित अपराधको डरलाग्दो अवस्था आदि जस्ता समस्या तथा चुनौतिहरु रहेका छन् ।

FATF द्वारा सिफारिस गरिएका मापदण्डले AML/CFT का सबै क्षेत्र र विषयवस्तुलाई समेट्ने भएकाले हाम्रो प्रयास यस अनुरूप कानूनी संस्थागत व्यवस्था गरेर प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नेतर्फ लक्षित हुनुपर्दछ । AML/CFT संग सम्बन्धित निकायहरु बीचको सहयोग, समन्वय र सहकार्यलाई सुदृढ गर्न नियमित रूपमा छलफल गरी प्राप्त सुझावका आधारमा अधि बढ्नुपर्दछ । प्रदेश र स्थानीय तहमा सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धी संरचनाको व्यवस्था र क्षमता अभिवृद्धिमा जोड दिनुपर्दछ । वित्तीय कारवाही कार्यदलको सञ्चालनको कार्यन्वयन अवस्थाको अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा सन् २०१९ २० मा भइरहेको पारस्परिक मुल्यांकनमा नेपालले सन्तोषजनक नतिजा प्राप्त गरी कालो सुचीमा नपर्ने शंकास्पद कारोबार पहिचान गरी सम्भावित अभियुक्तलाई अनुसन्धान, तहकिकात एवं अभियोजन गरी कानूनी कारारामा ल्याउने र दण्ड सजाय दिने, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणमा राष्ट्रिय , क्षेत्रीय एवं अन्तर्राष्ट्रिय सहयोगको आदानप्रदान गर्नु आवश्यक छ ।

गैरकानुनी रुपमा आर्जित आयलाई रुपान्तरण गर्दै वैध बनाउने प्रयत्नलाई सामान्य अर्थमा सम्पत्ति शुद्धीकरण भनिन्छ । यो वित्तीय कारोवारको त्यस्तो पाटो हो जसमा सामान्यतया कुनै कसूर वा अपराधिक कार्यबाट आर्जित आमदानीलाई वैध सम्पत्तिमा बदलेर विभिन्न ढंगले कानुनी स्वरूप दिने प्रयास गरिन्छ । अर्को शब्दमा भन्नु पर्दा सम्पत्ति शुद्धीकरण वित्तीय कारोवारको त्यस्तो पक्ष हो जसमा आफूले अवैध वा कसूर गरी कमाएको सम्पत्तिको वास्तविक उत्पत्ति र स्रोत लुकाउने एवं छिपाउने र विभिन्न वित्तीय कारोवारको माध्यमबाट नया कानुनी स्रोत सिर्जना गर्ने प्रयास गरी त्यस्तो सम्पत्तिलाई शुद्ध बनाउने प्रयत्न भएको हुन्छ । सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय संस्था वित्तीय कारबाही कार्यदल (फइनान्सिल एक्सन टास्कफोर्स, एफ. ए. टी.एफ) ले सम्पत्ति शुद्धीकरणलाई अपराधजस्तो नराम्रो स्रोतबाट प्राप्त आमदानीलाई छिपाउने गरिने प्रक्रिया भनी परिभाषित गरेको छ । त्यस्तै सम्पत्ति शुद्धीकरणलाई वित्तीय कारोवारलाई गैरकानुनी आर्जनको परिचय, स्रोत वा गन्तव्यलाई छिपाउने व्यावहार भनी व्याख्या गरेको छ । उपरोक्त परिभाषा र भनाईका आधारमा संक्षेपमा भन्नु पर्दा गैरकानुनी वा अपराधिक धन्धाबाट प्राप्त आयलाई कानूनसम्मत सम्पत्तिमा रुपान्तरण गरी वैधानिक गर्ने क्रियाकलाप नै सम्पत्ति शुद्धीकरण हो । सम्पत्ति शुद्धीकरणमा त्यस्तो आयको उत्पत्ति, वास्तविक स्रोत र प्राप्तिको स्थान लुकाएको एवं छिपाएको र कृत्रिम तर कानुनी स्रोत सिर्जना गरिएको अवस्था रहन्छ । कुनै पनि व्यक्तिले गैरकानुनी आयलाई सम्पत्तिमा रुपान्तरण गरी सम्भाव्य कारबाहीबाट बच्न र त्यस्तो सम्पत्ति शुद्ध बनाई सोको मालिक बन्न गरिने प्रयासलाई नै अर्को शब्दमा सम्पत्ति शुद्धीकरण भनिन्छ । अतः गैर कानुनी एवं अपराधिक कार्यबाट कमाएको आयलाई समयको अन्तरालमा वैध सम्पत्ति वा “ सेतो धन ” मा रुपान्तरण गरी कानुनी एवं वैधानिक बनाइ समाजमा सभ्य नागरिको रुपमा स्थापित हुने प्रयासलाई नै सम्पत्ति शुद्धीकरण हो भन्न सकिन्छ ।

नेपालमा अपराध जन्य कार्यहरूबाट प्राप्त सम्पत्ति शुद्धीकरण गर्ने कार्यलाई निवारण गर्ने उद्देश्यले सम्पत्ति शुद्धीकरण ऐन २०६४ माघ १४ देखि प्रारम्भ भएको हो ऐनमा जुनसुकै अवैध स्रोतबाट आर्जित आयलाई सम्पत्ति शुद्धीकरणको अपराध मानेको छ । ऐनको दफा ४ मा के भएमा सम्पत्ति शुद्धीकरण भित्र पर्ने भनी प्रष्ट पारेको छ । भने नेपाल सरकारले राजपत्रमा २०६५ चैत्र २७ मा १३ र २०६६ चैत्र २३ मा अरु ४ वुँदा समेत थपेर सम्पत्ति शुद्धीकरणको अपराध भित्र पारेको छ । यस ऐनको प्रावधान अनुसार कुनैपनि अवैध स्रोतबाट कमाएको सम्पत्ति यो ऐनको दृष्टिमा अपराध बन्न जान्छ ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी कानूनको रुपमा तीनवटा विधेयक वा ऐनको चर्चा भैइरहेको छ । तर ती तीनैवटा ऐनहरूको नाममा सम्पत्ति शुद्धीकरण भन्ने वाक्यांश चाही परेको छैन । संयुक्त रुपमा सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी कानून वा ऐनको रुपमा चिनिने ती कानूनहरू हुन् : संगठित अपराध निवारण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन, सुपुर्दगीसम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको ऐन र पारस्परिक कानून सहायता सम्बन्धमा व्यावस्था गर्न बनेको ऐन । संगठित अपराध निवारण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्ने कानून नबनाउँदा सम्म नेपाललाई कालो सूचीमा राख्ने कुरा टरिसकेको हुनेछैन । ऐनको यो व्यवस्था सम्बन्धमा नेपालको निजीक्षेत्रले निकै चर्को प्रतिक्रिया व्यक्त गरिसकेको छ ।

वास्तवमा ऐनको यो व्यवस्था लागु हुने हो भने नेपालमा आज सम्मका क्रान्ति वा राजनैतिक परिवर्तनले गरेका परिवर्तन भन्दा पनि ठूलो प्रभाव पार्ने भएको हुनाले यो व्यवस्था सहज रूपमा लागु हुन नसक्ने पनि सम्भावना छ । नेपालको व्यापार व्यवसाय अधिकांश अनौपचारिक रूपमा गरिने , औपचारिक रूपमा गरिने व्यापार व्यवसायको पनि उचित हिसाब किताब नराख्ने प्रचलन भएको हुनाले ऐनको यो व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न निकै ठूलो चुनौति आईपर्ने छ । समाजमा रहेको एउटा वर्ग जसले अदृश्य तथा अनौपचारिक आम्दानीमा रमाई रहेको हुन्छ , ठूलो मात्रामा बैंक मौज्जात राखेको हुन्छ । त्यस्तो व्यक्तिको लागि पनि ऐनको यो व्यवस्था गल पासो सरह नै साबित हुने छ । औपचारिक रूपमा मासिक बीस पच्चिस हजार कमाउने व्यक्तिहरुले आफ्नो खर्च र बैंक मौज्जात सहितको बचतको हिसाब किताब बुझाउनुपर्थ्यो भने त्यसले नेपाली समाजमा भैहाल्यो भने यसले अहिले सम्म कसैले पनि नसोचेको दिशा तर्फ उन्मुख गराउने छ । यो परिवर्तन समाज सुधारको हिसाबले सकारात्मक पनि हुन सक्दछ । तर ऐनको यो प्रावधान कार्यान्वयन पूर्ण रूपमा गर्ने वा आंशिक रूपमा गर्ने वा केही छुट दिने भन्ने विवादमा अल्झियो भने त्यसले एउटा ठूलो अनिश्चितता थपिने छ । यसैकारणले नेपाल चेम्बर अफ कमर्स लगायत निजी क्षेत्रले जोडदार माग गरिसकेका छन् कि यो ऐन सरकारले लागु गर्नुभन्दा पहिले सम्पूर्ण नेपाली नागरिकहरुलाई एकचोटी आफ्नो सम्पूर्ण सम्पत्ति सार्वजनिक गर्ने, कर नतिरेको सम्पत्तिमा कर तिर्ने र त्यसपछि मात्र विशेष तयारी पश्चात् यो ऐन लागु गर्ने , व्यवहारिक हिसाबले हेर्दा यो माग स्वभाविकै छ । तर यो ऐन ल्याउनलाई बाध्य पार्ने विश्व बैंक लगायत अन्तराष्ट्रिय संस्थाहरुलाई चाही त्यस्तो व्यवस्था मान्ने हुने देखिदैन । किनभने बंगलादेशमा पनि त्यसरी सम्पत्ति सार्वजनिक गरेर मात्र ऐन लागु गर्ने कुरालाई विश्व बैंक लगायतका अन्तराष्ट्रिय संस्थाहरुले मानेनन् । तसर्थ यस सवालमा सरकारले कसरी सन्तुलन गर्ने हो त्यसैको आधारमा यो ऐनको सफलता वा असफलता निर्भर गर्दछ ।

नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण कार्यको संस्थागत विकास प्राथमिक चरणमा छ । हालसम्मको संस्थागत व्यवस्थाको स्थिति देहायबमोजिम छ : नेपालमा २०६४ सालमा राजपत्रमा प्रकाशन भई सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनी लाउण्डरिंग) निवारण ऐन लागू भएको हो । यस ऐनलाई समसामयिक र थप प्रभावकारी बनाउन वि. स. २०६८ मा संशोधनसमेत गरिएको छ । सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारणसम्बन्धमा बनेको उक्त ऐनको कार्यान्वयनमा सघाउ पुऱ्याउन सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण नियम २०६६, नेपाल राष्ट्र बैंक वित्तीय जानकारी इकाइबाट बैंक वित्तीय संस्था, सहकारी, मुद्रा सटही र विप्रेषण, बीमा, धितोपत्र, क्यासिनो, विभिन्न सरकारी नियम, सुन चाँदी तथा बहुमुल्य धातु र पत्थर व्यवसायी, लेखा परीक्षक, कानून व्यवसायीका लागि १६ वटा विस्तृत रोकथाम तथा सीमा र शंकास्पध कारोवारको सूचना पठाउने निर्देशन जारी भएकाछन् । यस विभाग र इकाइबाट आवश्यक आन्तरिक निर्देशनहरु तयार गरिसकेका छन् । नियमनकारी निकायहरुले आवश्यक नियमन सुपरीवेक्षणको प्रबन्ध मिलाएका छन् । उपर्युक्त कानुनी प्रावधानहरुमा अनुसन्धान सम्बन्धसम्बन्धी निम्न व्यवस्थाहरु भएको छ :- उजुरी र कारबाही, प्राविधिक समितिको गठन, संस्थागत संरचनाहरुको सवलीकरण, नियमनकारी निकायको कर्तव्य, सूचक संस्थाको दायित्व, निर्देशन दिन सक्ने, निरीक्षण गर्ने, अनुसन्धान तथा तहकिकात, नियमनकारी निकाय तोक्न सक्ने, जरिवाना गर्दा

अपनाउनु पर्ने कार्यविधि, आदि, नेपालमा अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण राष्ट्रिय समन्वय समिति र यसअन्तर्गत एक कार्यान्वयन समन्वय समिति रहेको छ । अर्थ मन्त्रालयअन्तर्गत एक सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागको व्यवस्था गरी सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंककारी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारणसम्बन्धी अनुसन्धानको कार्य गर्ने गरी तोकिएको छ ।

नेपाल राष्ट्र बैंकमा वित्तीय जानकारी इकाई (वि.जा.इ. वा एफआई.यू.) खडा गरिएको छ । वि.जा.इ. मा जानकारी दिने सूचक संस्थाहरुमा बैंक वित्तीय संस्था, सहकारी, मुद्रा सटही र विप्रेषण, बीमा, धितोपत्र, क्यासिनो, मालपोत, कम्पनि रजिष्ट्रार, भन्सार, कर लगायातका विभिन्न १२ वटा सरकारी निकाय, सुन चाँदी तथा बहुमुल्य धातु र पत्थर व्यवसाय, लेखा परीक्षक, कानून व्यवसायीका तथा पेशागत क्षेत्रहरु पर्दछ । वित्तीय जानकारी इकाईले समन्वय समितिको समेत निर्णय गराइ विभिन्न नियामनकारी निकायहरुमा सुपरीवेक्षण मार्गदर्शन बनाई पठाएको छ । गृहमन्त्रालय अन्तर्गत नेपाल प्रहरी तथा सशस्त्र प्रहरीले लागु औषधी, आतंककारी कार्य, संगठित अपराध, सीमा तस्करी तथा विदेशी विनिमय नियन्त्रण सम्बन्धी कार्य गर्ने गर्दछ । अन्य सम्बन्धित अपराध अनुसन्धान गर्ने निकाय समेतको यसमा रहनुपर्ने कानून व्यवस्था छ । सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्पत्ति सबै मुद्दाहरु महान्यायधिवक्ताको कार्यालय मार्फत अभियोग सहित विशेष अदालतमा दायर गरिन्छ ।

नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण गर्ने कार्य अझै पनि नविन विषयको रुपमा रहेको छ । विषयवस्तुको आम रुपमा सार्वजनिकीकरण नहुनु तथा यस सम्बन्धि ज्ञान र सीपको अभावका कारण सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण गर्ने कार्यमा उल्लेख उपलब्धि हासिल हुन सकेको छैन । सर्वप्रथम वि.स. २०६४ सालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण ऐन र वि.स. २०६६ मा सो सम्बन्धी नियमावली जारी भए पछि, नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणको प्रणालीगत विकासमा पहल भएको पाइन्छ । नेपालको भारत र चीनसंग खुला सिमाना, राजनैतिक अस्थिरता, कमजोर प्रशासनिक व्यवस्था, अपराधीलाई उच्च राजनैतिक संरक्षण, गैरकानूनी रुपमा संगठित अपराध गर्ने समूहहरुका लागि स्वणिम बनेको विभिन्न ससयमा आरोप लाग्ने गरेको छ । यसलाई पूर्णरुपमा असत्य हो भनेर मान्न सकिने अवस्था पनि रहेको देखिदैन । सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धि कार्यलाई गति दिन अर्थ मन्त्रालयले पाँच वर्षे रणनीति तथा कार्ययोजना २०६८ साल कार्तिक २९ गते सार्वजनिक गरेको छ । अन्तराष्ट्रिय मुद्राकोषको प्राविधिक सहयोगमा १८ महिना लगाएर बनाएको रणनीति तथा कार्ययोजनामा सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी रोक्न पाँच वर्षमा गरिने काम उल्लेख गरको छ । कसुरलाई कारबाहीका साथ सम्पत्ति जफत गरी सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंककारी क्रियाकलापमा हुने लगानीबाट वित्तीय प्रणालीलाई जोगाउने अन्तराष्ट्रिय प्रतिबद्धता अनुरूप रणनीति र कार्ययोजना बनाएको हो । सरकारले सम्पत्ति शुद्धीकरणसम्बन्धी तीन मध्ये दुई कानून राष्ट्रपति समक्ष पठाएर राष्ट्रपतिबाट स्वीकृत प्राप्त गरी कानून भइसकेका छन् । सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी कानूनको रुपमा तीनवटा विधेयक वा ऐनको चर्चा भैइरहेको छ । तर ती तीनैवटा ऐनहरुको नाममा सम्पत्ति शुद्धीकरण भन्ने वाक्यांश चाही परेको छैन । संयुक्त रुपमा सम्पत्ति शुद्धीकरणसम्बन्धी कानून वा ऐनको रुपमा चिनिने ती कानूनहरु हुन् : संगठित अपराध निवारण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था

गर्न बनेको ऐन, सुपुर्दगीसम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको ऐन र पारस्परिक कानून सहायता सम्बन्धमा व्यावस्था गर्न बनेको ऐन । संगठित अपराध निवारण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्ने कानून नबनाउदा सम्म नेपाललाई कालो सूचिमा राख्ने कुरा टरिसकेको हुनेछैन ।

नेपालको व्यापार व्यवसाय अधिकांश अनौपचारिक रूपमा गरिने, औपचारिक रूपमा गरिने व्यापार व्यवसायको पनि उचित हिसाब किताब नराख्ने प्रचलन भएको हुनाले ऐनको यो व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न निकै ठूलो चुनौति आईपर्ने छ । समाजमा रहेको एउटा वर्ग जसले अदृश्य तथा अनौपचारिक आम्दानीमा रमाई रहेको हुन्छ, ठूलो मात्रामा बैंक मौज्जात राखेको हुन्छ । त्यस्तो व्यक्तिको लागि पनि ऐनको यो व्यवस्था गलपासो सरह नै साबित हुने छ । औपचारिक रूपमा मासिक बीस पच्चिस हजार कमाउने व्यक्तिहरुले आफ्नो खर्च र बैंक मौज्जात सहितको बचतको हिसाब किताब बुझाउनुपर्थ्यो भने त्यसले नेपाली समाजमा भैहाल्यो भने यसले अहिले सम्म कसैले पनि नसोचेको दिशा तर्फ उन्मुख गराउने छ । यो परिवर्तन समाज सुधारको हिसाबले सकारात्मक पनि हुन सक्दछ । तर ऐनको यो प्रावधान कार्यान्वयन पूर्ण रूपमा गर्ने वा आंशिक रूपमा गर्ने वा केही छुट दिने भन्ने विवादमा अल्झियो भने त्यसले एउटा ठूलो अनिश्चितता थपिने छ । यसैकारणले नेपाल चेम्बर अफ कमर्स लगायत निजी क्षेत्रले जोडदार माग गरिसकेका छन् कि यो ऐन सरकारले लागु गर्नुभन्दा पहिले सम्पूर्ण नेपाली नागरिकहरुलाई एकचोटी आफ्नो सम्पूर्ण सम्पत्ति सार्वजनिक गर्ने, कर नतिरेको सम्पत्तिमा कर तिर्ने र त्यसपछि मात्र विशेष तयारी पश्चात् यो ऐन लागु गर्ने, व्यवहारिक हिसाबले हेर्दा यो माग स्वभाविकै छ । तर यो ऐन ल्याउनलाई बाध्य पार्ने विश्व बैंक लगायत अन्तराष्ट्रिय संस्थाहरुलाई चाही त्यस्तो व्यवस्था मान्ने हुने देखिदैन । किनभने बंगलादेशमा पनि त्यसरी सम्पत्ति सार्वजनिक गरेर मात्र ऐन लागु गर्ने कुरालाई विश्व बैंक लगायतका अन्तराष्ट्रिय संस्थाहरुले मानेनन् । तसर्थ यस सवालमा सरकारले कसरी सन्तुलन गर्ने हो त्यसैको आधारमा यो ऐनको सफलता वा असफलता निर्भर गर्दछ ।

नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण नियन्त्रणका लागि विभिन्न राष्ट्रिय कानूनहरुमा व्यवस्था गरेको पाइन्छ । जस्तै मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण ऐन २०६४, प्राचिन स्मारक संरक्षण ऐन २०४३, भ्रष्टाचार निवारण ऐन २०४९, मानव शरीरको अंग प्रत्यारोपण (नियमित तथा निषेध) ऐन २०५५ राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा बन्धुजन्तु संरक्षण ऐन २०२९, लागु औषधी नियन्त्रण ऐन २०३३, हातहतियार तथा खरखजाना सम्बन्धी ऐन २०१९, बिदेशी विनिमय नियमित गर्ने ऐन २०१९, वन ऐन २०४९, बैकिङ्ग कसुर तथा सजाय सम्बन्धि ऐनमा व्यवस्था गरेको पाइन्छ । नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाहरु :

सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन २०६४ को दोस्रो संशोधनअनुरूप नियमावलीमा संशोधन गरी लागू गर्ने गराउने । सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारणसम्बन्धी अनुसन्धान कार्यविधिलाई अध्यावधिक गरी लागू गर्ने गराउने । सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण रणनीति तथा कार्ययोजना २०६८-२०७३ को प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने । विभागको विद्यमान संगठन संरचनालाई अनुसन्धान प्रभावकारी हुने गरी कार्यमुलक बनाउने र सचेतनामुलक, प्रवर्द्धनात्मक लगायतका कार्यहरुमा समेत समूचित ध्यान

दिने केन्द्रीयस्तरमा मात्र संगठन संरचना रहेको विभागले शूद्धिकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानीसग सम्बन्धित एव प्रभावकारी अनुसन्धान गर्नसक्ने गर्ने । सम्पत्ति शुद्धिकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारणका क्षेत्रमा कार्य गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय समूदाय साभेदार निकाय एव संस्थाहरुसग आवश्यक सम्बन्ध गरी आपसी हित र सहयोगका विषयमा पारस्परिक समझदारी कायप गरी सहयोग आदानप्रदान गर्ने । सम्पत्ति शुद्धिकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानीसम्बन्धी अपराधको क्षेत्रमा उपयोग गरिएका नवीन शैली एवम पद्धतिलाई पत्ता लगाउन सक्ने किसिमले विभागको संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने । विभागमा कार्यरत कर्मचारीहरुको विषयसग सम्बन्धित ज्ञान, सक्षमता सीप शैली कौशल दक्ष एवम अनुसन्धान क्षमता भएका जनशक्ति विकास गर्ने । कर्मचारीहरुमा उच्च आत्मसम्मान एवम मनोबल कायम राखी कामप्रति उत्प्रेरित गराउन कार्य सम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गर्ने । कर्मचारीहरुलाई सम्पत्ति शुद्धिकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारणसम्बन्धी क्षमता विकासका निम्ति स्वदेशी तथा विदेशी तालिम प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्ने र ती अवसरहरुको न्यायोचित वितरणको व्यवस्था मिलाउने । स्वीकृत दरबन्दीअनुसारका कर्मचारीहरुको पदपूर्ति हुने व्यवस्था मिलाउने र सबै कर्मचारीहरुलाई सुचना प्रविधिमैत्री बनाउने । आर्थिक एवम वित्तीय अपराधका तौरतरिकाहरुमा आउने परिवर्तन र सोमा गरिने प्रविधिको उपभोगसमेतलाई सम्बोधन गर्न आवश्यक विषय विशेषज्ञ सेवा करारमा लिई अनुसन्धान कार्यलाई थप प्रभावकारी र नतिवामुखी बनाउने तर्फ ध्यान दिने । विभागले अनुसन्धान कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने किसिमको सुचना प्रणालीमार्फत सुचना संकलन र विशलेषण प्रशोधन एवं उपयोग गर्ने र वित्तीय जानकारी इकाई अर्थ मन्त्रालयलगायत अन्य विभागहरु गृह मन्त्रालयअर्न्तगतका अन्य विभागहरु गृह मन्त्रालयलगायत अन्य सरकारी निकाय निजी क्षेत्र सरोकारवाला निकायहरुबाट नियमित रुपमा सूचना प्राप्त गर्ने उपयुक्त सूचना सञ्जालको विकास गर्ने ।

नेपालमा सम्पत्ति शुद्धिकरण निवारण गर्ने कार्य अझै पनि नविन विषयको रुपमा रहेको छ । विषयवस्तुको आम रुपमा सार्वजनिकीकरण नहुनु तथा यस सम्बन्धि ज्ञान र सीपको अभावका कारण सम्पत्ति शुद्धिकरण निवारण गर्ने कार्यमा उल्लेख उपलब्धि हासिल हुन सकेको छैन । सर्वप्रथम वि.स. २०६४ सालमा सम्पत्ति शुद्धिकरण ऐन र वि.स. २०६६ मा सो सम्बन्धी नियमावली जारी भए पछि, नेपालमा सम्पत्ति शुद्धिकरण निवारणको प्रणालीगत विकासमा पहल भएको पाइन्छ । नेपालको भारत र चीनसंग खुला सिमाना, राजनैतिक अस्थिरता, कमजोर प्रशासनिक व्यवस्था, अपराधीलाई उच्च राजनैतिक संरक्षण, गैरकानूनी रुपमा संगठित अपराध गर्ने समूहहरुका लागि स्वर्णिम बनेको विभिन्न ससयमा आरोप लाग्ने गरेको छ । यसलाई पूर्णरुपमा असत्य हो भनेर मान्न सकिने अवस्था पनि रहेको देखिदैन । सम्पत्ति शुद्धिकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धि कार्यलाई गति दिन अर्थ मन्त्रालयले पाँच वर्षे रणनिति तथा कार्ययोजना २०६८ साल कार्तिक २९ गते सार्वजनिक गरेको छ । अन्तर्राष्ट्रिय मुद्राकोषको प्राविधिक सहयोगमा १८ महिना लगाएर बनाएको रणनिति तथा कार्ययोजनामा सम्पत्ति शुद्धिकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी रोक्न पाँच वर्षमा गरिने काम उल्लेख गरको छ । कसुरलाई कारबाहीका साथ सम्पत्ति जफत गरी सम्पत्ति शुद्धिकरण तथा आतंककारी क्रियाकलापमा हुने लगानीबाट वित्तीय प्रणालीलाई जोगाउने अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता अनुरूप रणनिति र कार्ययोजना बनाएको हो ।

Financial Action Task Force (FATF) ले सन् २०१२ मा सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंककारी कार्यमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धी परिमार्जित एवं एकीकृत मापदण्ड लागू गरेको छ। परिमार्जित मापदण्डको पालना तथा कार्यन्वयनको मूल्याङ्कनका लागि Assessment Methodology २०१३ समेत जारी भई केही देशको मूल्याङ्कन समेत सम्पन्न भइसकेको छ। यसबाट सन् १९९० र २००१ मा जारी भएका फरक फरक मापदण्ड र सन् २००४ मा जारी भएको Assessment Methodology खारेज भएका छन्। परिमार्जित मापदण्ड र नयाँ Assessment Methodology जारी भएसँगै यस अभियानले एक हदमा पूर्णता पाएको अनुमान गर्न सकिन्छ भने अकोर्तर्फ बदलिँदो जटिलता अनुरुपका गम्भीर चुनौतीहरूको सामना गर्न सक्ने प्रणाली निर्माणको अपेक्षाथ प भएको छ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणको आवश्यकता

राष्ट्रको हित र कल्याण अभिवृद्धि, नागरिकका आधारभूत आवश्यकता परिपूर्ति, मानव अधिकार र नागरिक अधिकारको सुनिश्चितता, उच्च दिगो र फराकिलो आर्थिक वृद्धि र विकास, विविधता व्यवस्थापन तथा नागरिकलाई भयमुक्त जीवनयापनको सुनिश्चित गर्नु लोकतान्त्रिक राज्यको उद्देश्य हुन्छ। नागरिक कल्याण र सुखानुभूति तथा मुलुकको समृद्धि हासिल गर्न सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा हुने वित्तीय लगानीलाई निरुत्साहित, नियन्त्रण र निवारण गर्नु आधारभूत शर्त हो। यस प्रकृतिका क्रियाकलापको प्रोत्साहन तथा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणजन्य क्रियाकलापको महत्वपलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ :

१. सामाजिक व्यभिचार र विचलन नियन्त्रणमार्फत अपराधविहिन समाजको निर्माण गरी भयरहित वातावरणमा बाँच्न पाउने सवैधानिक र कानूनी अधिकारको संरक्षण गर्न,
२. सामाजिक, आर्थिक, राजनीति कतथा विधि र पद्धतिजन्य पक्षमा पर्ने नकारात्मक असरहरूको न्यूनीकरण मार्फत स्वस्थ समज एवं दिगो र गतिशील अर्थतन्त्र निर्माण गर्न,
३. आन्तरिक तथा वैदेशिक पुँजी परिचालन, लगानीको वातावरण निर्माण, उद्यमशील बानीको विकास मार्फत वित्तीय श्रोतलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगानी बढाउन सहयोग पुर्याउने,
४. स्वस्थ बैंकिंग प्रणालीको विकास र विश्वसनियता अभिवृद्धि तथा छर्याँ अर्थतन्त्रलाई औपचारिक बनाउने कार्यमा सहयोग गर्न,
५. निजी क्षेत्रबाट हुने कार्टेलिङ, कालाबजारी, अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा र कर छलीजस्ता क्रियाकलापलाई न्यूनीकरण गर्न,
६. शासकीय पात्रहरूमा देखिने अपराधिक साँठगाँठ र हिमचिम, भ्रष्टाचार, आर्थिक अपारदर्शिता तथा नैतिक मूल्यमा क्षयीकरण जस्ता गलत व्यवहार र क्रियाकलापको अन्त्य गर्न,
७. विदेशी विनिमय र विप्रेषणको दुरुपयोग हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्न,
८. राष्ट्रिय विकास, सम्वृद्धि, सुरक्षा र सुखानुभूतिका पथमा आउन सक्ने नकारात्मक प्रभावलाई कम गर्न,

९. सबल, सक्षम र विश्वसनीय न्याय प्रणालीको विकास, शासकीय व्यवहारमा पारदर्शिता, जवाफदेहिता, वस्तुनिष्ठता, इमान्दारिता र निष्ठायुक्त संस्कारको विकास गर्न,
१०. संगठित अपराधका कारण उत्पन्न हुने राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सुरक्षा चुनौतिलाई नियन्त्रण मार्फत विश्वशान्ति कायम गर्न ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणको प्याकेजमा गरिएका थप कार्य

- कसुरजन्य सम्पत्ति तथा साधन रोक्का, नियन्त्रण र जफत ऐन, २०७०
- सङ्गठित अपराध निवारण ऐन, २०७०
- पारस्परिक कानूनी सहायता ऐन, २०७०
- सुपुर्दगी ऐन, २०७०
- पारस्परिक कानूनी सहायता नियमावली, २०७०
- सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतङ्कवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारणसँग सम्बन्धी व्यवस्था अन्य वित्तीय क्षेत्र लगायतका कानूनमा समावेश

नेपाल पक्ष बनेका सम्बन्धित महासन्धी

- संयुक्त राष्ट्रसंघको लागू औषध तथा मनोद्विपक पदार्थको अवैधानिक ओसारपसार विरुद्धको महासन्धी १९८८
- संयुक्त राष्ट्रसंघको आतङ्कवादमा वित्तीय लगानी दमन सम्बन्धी महासन्धी १९९९
- संयुक्त राष्ट्रसंघको बहुद्वेशिय सङ्गठित अपराध विरुद्धको महासन्धि, २०००
- दक्षिण एशियाली सहयोग संगठनको आतङ्कवाद दमन विरुद्धको महासन्धी, १९८७ र सोको आतङ्कवादमा वित्तीय लगानी दमन सम्बन्धी प्रोटोकल, २००४
- विमस्टेकको अन्तर्राष्ट्रिय आतङ्कवाद, बहुराष्ट्रिय अपराध र अवैध लागू औषध ओसार पसार विरुद्धको महासन्धी २००९

देहायमा नियमनकारी उपकरण जारी भई परिमार्जन समेत भईरहेको

- नेपाल राष्ट्र बैंकको AML/CFT सम्बन्धी बैंक वित्तीय संस्थालाई जारी निर्देशन
- नेपाल राष्ट्र बैंकको AML/CFT सम्बन्धी विप्रेषणको कार्य गर्ने संस्थालाई जारी निर्देशन
- नेपाल राष्ट्र बैंकको AML/CFT सम्बन्धी मुद्रा सटहीको कार्य गर्ने संस्थालाई जारी निर्देशन
- नेपाल धितोपत्र बोर्डको AML/CFT सम्बन्धी निर्देशन
- बीमा समितिको AML/CFT सम्बन्धी निर्देशन

- सहकारी विभागको AML/CFT सम्बन्धी निर्देशन
- नेपाल राष्ट्र बैंकको AML/CFT1 परीक्षण सुपरीवेक्षण सम्बन्धी मार्गदर्शन

कानून कार्यान्वयन सम्बन्धी उपकरण

- वित्तीय जानकारी इकाईको सीमा कारोबार सम्बन्धी निर्देशन तथा मार्गदर्शन
- वित्तीय जानकारी इकाईको शंकास्पद कारोबार सम्बन्धी निर्देशन तथा मार्गदर्शन
- वित्तीय जानकारी इकाईको कार्यसंचालन कार्यविधि
- वित्तीय जानकारी इकाईको सुरक्षा सम्बन्धी कार्यविधि
- सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागको अनुसन्धान निर्देशिका

विश्वमा कम भ्रष्टाचार हुने मुलुकको अध्ययनबाट के निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ भने जुन राज्यले सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मान्यतालाई सफल रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याएका छन् ति राज्यहरू भ्रष्टाचार निवारण र सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणमा अब्बल सावित भएका छन्। अर्थात् FATF (Financial Action Task Force) को ४० वटा सिफारिसलाई जुन जुन Jurisdiction ले आ आफ्नो क्षेत्राधिकार भित्र राम्ररी लागु गरेका छन् ति देश सुशासन कायम राख्न सफल भएका छन्।

के हो त FATF को ४० वटा सिफारिश

सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण तथा आतङ्कवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारणको लागि विश्वस्तरमा स्थापित संस्था हो FATF (Financial Action Task Force)। यसले सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण र आतङ्कवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी सम्बन्धमा Jurisdiction हरूले Technical compliance र Effectiveness का लागि के के गर्ने र यो गर्ने Methodology र यसबाट कस्तो IO(Immediate Outcome) प्राप्त भएको हुने भन्ने कुराको व्यवस्था गरेको छ। यहि कुराको प्राप्तिको लागि FATF बाट गरिएको ४० सिफारिश नै 40 recommendation of FATF हो। Technical Compliance मा के कस्ता कानुनी र संरचनागत व्यवस्था रहने कुरा हेरिन्छ भन्ने Effectiveness मा ति कानुन र संरचनाहरूले वास्तविक रूपमा काम गर्यो कि गरेन भनेर हेरिन्छ। यो एउटा यस्तो गज्जबको व्यवस्था हो जसले वित्तीय अनुशासनको माध्यमबाट अपराध नियन्त्रण र सुशासन कायम गर्ने दुवै कार्य गर्दछ।

आपराधिक क्रियाकलापबाट आर्जित गरेको धन, सम्पत्तिलाई विभिन्न तरिका, माध्यम, श्रोत र विधिको प्रयोग मार्फत वैध र वास्तविक सम्पत्तिमा रुपान्तरण गर्ने जटिल प्रास तथा प्रक्रिया सम्पत्ति शुद्धीकरण हो। सम्पत्ति शुद्धीकरणमा सम्पत्तिको वास्तविक श्रोत लुकाई, छिपाई, स्वामित्व र स्वरूपको परिवर्तन आदि गरी आपरीधीक आय (Criminal Proceeds) लाई वैध बनाई अर्थतन्त्रका औपचारिक मध्यममा प्रवाहित गराउने गरिन्छ। यो आफै अपराधको प्रधान पक्ष नभई अन्य सम्बद्ध अपराधको सह उत्पादन (By Product) का रूपमा देखा पर्दछ। यसमा जटिल र बहु तहयुक्त प्रयास र मध्यम मार्फत सम्पत्ति र अपराधको सम्बन्ध टुटाइन्छ। सम्पत्ति शुद्धीकरणको प्रकृति र प्रवृत्तिमा आएको गुणात्मक परिवर्तनसँगै

कमजोर, अविकसित, भ्रष्टाचार, करछली, द्वन्द्व र अस्थिरतायुक्त मुलुक सम्पत्ति शुद्धीकरणका आकर्षक गन्तव्य मनिन्छन्। Basel AML Index Report अनुसार सम्पत्ति शुद्धीकरणको लागि नेपाल जोखिमयुक्त तथा त्यसको निवारण सम्बन्धमा कमजोर मुलुकको श्रेणीमा सूचि छ।

सम्पत्ति शुद्धीकरणबाट प्रभावित हुने क्षेत्रहरू

सम्पत्ति शुद्धीकरणबाट प्रभावित हुने क्षेत्रहरूको दायरा व्यापक भएपनि सीमारहित भने छैन। यसका प्रमुख क्षेत्रहरूलाई देहाय बमोजिमका बदाहरूमा समेटने प्रयास गरिएको छ।

सामाजिक र आर्थिक जनजीवन, बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरू, निजी क्षेत्रका फर्म, व्यावसाय तथा कम्पनीहरू, बैदेशिक लगानी र विप्रेषण आय, मलकको अर्थ व्यवस्था, शासन र शसासन, राज्यको शान्ति, सुव्यवस्था र स्थिरता, राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय सुरक्षा व्यवस्था, सामाजिक न्याय र सुरक्षा र सदभाव आदि।

सम्पत्ति शुद्धीकरणबाट पर्ने असरहरू

सामाजिक, आर्थिक र सुरक्षा खतरा बढ्छ, भूमिगत अर्थतन्त्र र समानान्तर बैंकिंग सञ्चालन हुने राजस्व र आमदानीमा घाटा हुने, कालोधन थुपारेको बैंक डुब्ने वा समाप्त हुने, सेतो धन बैंकबाट भिक्ने, कालोधनले गलत मार्ग श्रजना गर्ने, इमान्दार व्यापार व्यावसायमा गिरावट आउने र सम्पत्ति शुद्धीकरणमा सहभागीसंग प्रतिस्पर्धा गर्न असक्षम हुने, सम्पत्ति शुद्धीकरणकर्ताको उद्देश्य केवल कालोधनलाई बैध बनाउने र नाफा गर्ने नभएकोले कम मुल्यमा बिक्री गर्ने कार्य हुने र अन्त्यमा अर्थतन्त्र नै समाप्त हुने डर हन्छ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण गर्ने तरिकाहरू (Methods of Money Laundering)

विभिन्न तरिकाहरू अपनाएर सम्पत्ति शुद्धीकरण गर्ने गरिएको पाइएता पनि विशेषतः निम्न तरिकाहरूबाट सम्पत्ति शुद्धीकरण गर्ने तरिकाहरू बढी प्रयोगमा ल्याएको देखिन्छ। सम्पत्ति शुद्धीकरणको शब्दावलीमा यिनलाई Typologies पनि भनिन्छ। जस्तै: (1) Smurfing : यसलाई Structuring पनि भनिन्छ। (2) Bank Cash Smuggling (3) Cash-Intensive Business (4) Over-Purchasing (5) Trade-Based Laundering (6) Shell Companies and Trusts (7) Bank Capture (8) Casinos (9) Real Estate (10) Blank Salaries.

सम्पत्ति शुद्धीकरणका चरणहरू

सम्पत्ति शुद्धीकरणको प्रक्रिया वा कार्य विभिन्न तीन चरणमा सम्पन्न हुने गर्दछ।

१. रकम राख्ने Placement :

Place the money in the financial system, without arousing suspicion. सम्पत्ति शुद्धीकरणको पहिलो चरणमा सम्पत्ति शुद्धीकरणकर्ताले गैरकाननी रूपमा प्राप्त आयलाई कनै बैंक तथा वित्तीय संस्थामा जम्मा गर्ने अथवा निक्षेपको रूपमा Money order switch means, Wire transfer वा अन्य उपयुक्त विधिबाट जम्मा गर्ने गर्दछ। यसो गर्दा शुद्धीकरणकर्ताले ठलो रकमलाई खडिकरण गरी विभिन्न बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूमा जम्मा गर्ने गर्दछ।

२. रकमको तहीकरण गर्ने Layering:

Move the money around often in series of complex transaction across multiple jurisdictions, so it becomes difficult to identify its original sources. सम्पत्ति शुद्धीकरणको दोस्रो चरणमा शुद्धीकरण कर्ताले त्यस्तो गैरकानूनी रूपमा आर्जित रकमको सम्बन्धमा उत्पत्ति सम्बन्धमा थप दूरीकरण Distancing गर्ने प्रयास गर्दछ । यसका लागि उसले जटिल एवम बहु वित्तीय कारोवार Multiple Financial Transaction को साहारा लिन्छ । यसो गर्दा शुद्धीकरणकर्ताले Investment security को खरिद विक्रि गर्ने देश भित्र वा बाहिरका विभिन्न देशमा आफ्ना नाममा रहेका खाताहरूमा wire मार्फत रकम Transfer गर्ने तथा अतित्वमा नभएका वस्तु तथा सेवाको भक्तानी गर्ने जस्ता क्रियाकलापहरू अपनाएर यस्तो रकमको तहीकरण गर्ने गर्दछ ।

३. सम्पत्ति एकीकृत गर्ने Integration :

Move the money into the financial and business system, so that it appears as legitimate funds or assets .

सम्पत्ति शुद्धीकरणको तेस्रो चरणमा अनुसन्धानकर्ताले विभिन्न निकायमा भएको रकमलाई बैधानिक क्षेत्रको प्रवाह गर्दछ । यस क्रममा उनले खासगरी घरजग्गा कारोवार, व्यापार व्यावसाय, स्थायी सम्पत्ति आदिमा लगानी गर्ने कार्य गर्दछ । यसरी पटक पटकको स्थानान्तरण Transfer र बैध बनाउने प्रयास गरेर उनले गैरकानूनी आम्दानी Dirty Assets लाई शुद्धीकरण Clean Assets मा रूपान्तरण गर्दछ ।

४. सम्पत्ति शुद्धीकरणका सम्भाव्य श्रोतहरू :

विज्ञान र प्रविधिमा आएका व्यापक परिवर्तन तथा विद्युतीय माध्यमबाट हुने कारोवार एवम अधिनिकीकरण तथा विश्वव्यापीकरणको प्रभावले सम्पत्ति शुद्धीकरणका सम्भाव्य श्रोतहरूको यकिन गर्न सजिलो छैन । तरपनि सम्पत्ति शुद्धीकरणको प्रमुख श्रोतहरूको बढागत रूपमा देखाइएको छ ।

आतंककारी कार्य र आतंकवाद, लागू औषत कारोवार, भ्रष्टाचार, अवैध हातहतियारको कारोवार, मानव तस्करी, अमल्य वस्तु, जनावर र बोट विरुवाको तस्करी, सीमा तस्करी, चिठ्ठा ठगी क्रियाकलाप, माफिया सञ्चालन, हुन्डी व्यापार, क्यासिनो, अपहरण र फिरोती, डकैति र Piracy र कालो धन सेतो पार्ने जुनसुकै कार्य, सम्पत्ति शुद्धीकरण र आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानीबाट मुलुकको आर्थिक, सामाजिक तथा सुशासनका क्षेत्रमा निम्न प्रभाव पर्न सक्छ; यसले राज्यको समग्र कानूनी, वित्तीय तथा सुरक्षा प्रणालीलाई कमजोर बनाई अपराध र अपराधीलाई शक्तिशाली बन्न थप मद्दत गर्दछ । मुलुकको वित्तीय प्रणालीको स्वरूप, अस्तित्व, साख, सन्तुलन तथा विकासमा नकारात्मक असर पुऱ्याई अन्ततः विश्व वित्तीय प्रणालीमा समेत गम्भिर असर पुऱ्याउँछ । सम्पत्ति शुद्धीकरण एवं आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानीको प्रभावकारी रूपमा नियन्त्रण नभएमा मुलुकमा स्थिरता, स्थायित्व, विकास समृद्धि तथा समुन्नतिको

मार्ग तथ गर्न समेत कठिन हुन्छ। बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुले यस्तो रकम निक्षेप (deposit) को रुपमा स्वीकार गरेमा गैरकानूनी मानिन्छ। यस्तो रकम निक्षेपकर्ताले छिट्टै अर्को बैंक वा वित्तीय संस्थामा स्थानान्तरण (transfer) गर्ने हुनाले यो स्थायी किसिमको निक्षेपको रुपमा पनि रहँदैन। यस्तो गैरकानूनी कार्यमा बैंक संलग्न रहेको थाहा भएमा बैंक कानूनी कारवाहीमा पर्ने हुनाले बैंकका नियमित निक्षेपकर्ता समेत बैंकको गलत कार्यको शिकार हुनसक्छन् र बैंक नै टाट पल्टने सम्भावना हुन्छ। गलत र अवैध किसिमले आर्जन गरेको सम्पत्तिको लगानी न्यून ब्याजदरमा हुने हुनाले त्यसको प्रतिस्पर्धामा स्थानीय व्यवसायी, व्यापारी र बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरु जान सक्दैनन्। कालो धनलाई सेतोमा परिणत गर्ने एक मात्र उद्देश्य भएकोले त्यस्तो धनको कारोबार गर्ने व्यक्ति तथा संस्थाले नाफा र घाटा तहेरी न्यून प्रतिफलमा लगानी र कारोबार गर्छन्। यसले आर्थिक क्रियाकलापमा विकृतिहरु सृजना गरी बजारलाई अस्थिर बनाउँछ। अवैध रकमको सदुपयोगको लागि लगानी आवश्यक नभएको क्षेत्रमा पनि सहूलियत ब्याज दरमा वा विना ब्याज लगानी गर्ने, ती क्षेत्रमा भएको लगानी शीघ्र फिर्ता लैजाने र लगानीको वातावरण नै बिगार्ने सम्भावना पनि उत्तिकै हुन्छ। यसको कारोबार नगदमा हुने, बैंकमा तरलताको अभाव देखिने एवं ब्याज दर निर्धारणमा समेत यस प्रकारको रकमले प्रत्यक्ष नकारात्मक प्रभाव पार्दछ। यसबाट बैंक तथा वित्तीय संस्थामा लगानीयोग्य रकमको अभाव हुने, ब्याजदर बढाउनु पर्ने एवं प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा लगानी बढाउन कठिन हुने सम्मकी समस्या आउनसक्छ। सम्पत्ति शुद्धीकरण र आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी बढ्दै गएमा त्यस देशको विश्वमा साख कमजोर हुन्छ। वैदेशिक लगानी आकर्षित हुँदैन। भइरहेको लगानी पनि फिर्ता जाने सम्भावना उत्तिकै हुन्छ। लगानीकर्ताहरुले असुरक्षा महसुस गरेर थप लगानी भित्र्याउन चाहँदैनन्। यसले मुलुकको आर्थिक क्रियाकलापमा नकारात्मक असर पार्नुका साथै आर्थिक वृद्धिमा समेत अवरोध सृजना हुनसक्छ।

संगठित अन्तराष्ट्रिय प्रयास

राजश्व छलीलाई सामान्य कार्यको रुपमा नलिई गम्भीर अपराध मानी कारवाही गर्ने व्यवस्था कानूनमा गर्ने वा भएका कानूनले उक्त भावनालाई समेट्ने गरी परिमार्जन गर्ने, राजश्व छलीबाट आएको धन सम्पत्ति रकम अन्यत्र प्रयोग वा लगानी हुने भएकाले राजश्व छलीलाई सम्पत्ति शुद्धीकरणमा समेत कारवाही गर्ने कानूनी व्यवस्था गर्ने, अन्य अपराधमा जस्तै राजश्व छलीबाट प्राप्त रकम विरुद्ध बैंक वित्तीय संस्था लगायतले निगरानी राखी शंकालागना साथ राज्य संयन्त्र (वित्तीय जानकारी) लाई सूचना दिने व्यवस्था गर्ने, एक देशबाट राजश्व छली गरी अन्य देशमा गएको धन सम्पत्ति रकम अन्य देशबाट फिर्ता माग गर्न सक्ने कानूनी व्यवस्था गर्ने, र यस्ता कार्य विरुद्ध अन्तराष्ट्रिय रुपमा सहकार्य र सहयोग गर्ने। यसैगरी सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण कै सिलसिलामा FATF / FATF Style Regional Bodies संस्थाहरुले कुनै पनि राज्यले Voluntary Tax Compliance (VTC) Schemes ल्याउनु अगावै अन्तराष्ट्रिय मापदण्ड भए बमोजिमको हो होइन अन्तराष्ट्रिय मापदण्ड भए बमोजिमको हो होइन अन्तराष्ट्रिय रुपमै मुल्यांकन हुनु पर्ने व्यवस्था गर्न थालेका छन। यस्ता VTC Schemes मा अपराधबाट आर्जित सम्पत्ति पर्न नदिने प्रभावकारी निरोधात्मक उपायहरु ऋवलम्वन हुनु पर्ने व्यवस्था

गरिएको छ । साथै सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्बन्धी मान्यता विरुद्धमा नहुने गरी मात्र त्यस्तो Schemes ल्याउनु सकिने सम्बन्धित राज्य भित्रका निकाय तथा अधिकारी र अन्य राज्य बिच समन्वय र सहकार्य हुनु पर्ने मापदण्डहरु एक्त व्यवस्था रहेका छन् ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणको आवश्यकता

सम्पत्ति शुद्धीकरण र आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी गर्ने विषय सीमाविहीन वित्तिय अपराध हो । यसबाट सबैजसो मुलुक प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा प्रभावित हुन्छन् । कुनै पनि किसिमको अवैध कार्य गरी आर्जन गर्ने धन र त्यसलाई वैध बनाउन गरिने प्रयास सफल हुँदा अनौपचारिक अर्थतन्त्रको प्रभुत्व बढ्ने, समग्र अवस्थाको मूल्याङ्कन नै वास्तविक नहुने, वास्तविक मूल्याङ्कनको अभावमा बन्ने योजना र कार्यक्रमहरु निस्प्रभावी हुने, गलत तथ्यांकका कारण बन्ने योजनाहरु नै गलत हुने, विकास निर्माणका कार्य प्रभावित हुने, आपराधिक क्रियाकलापले प्रश्रय पाउने, विधिको शासनको प्रत्याभूति सम्भव नहुने, अशान्ति असुरक्षाको अवस्था सिर्जना भई सुशासन सम्भव नहुने जस्ता असर पर्छन् । यसैले यो साभ्ना चिन्ता र चासोको विषय हो । सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तिय लगानी निवारण गर्न राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा विभिन्न प्रयास हुदै आएका छन् । यसका लागि विभिन्न संगठनहरु गठन भएका र ती सक्रिय समेत छन् । त्यस्ता संगठनले सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी अपराधहरु नियन्त्रण गर्न विभिन्न मापदण्डहरुको विकास गरेका छन् ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग र आन्तरिक राजस्व विभाग बीच सूचना आदानप्रदान सम्बन्धी व्यवस्था

सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग र आन्तरिक राजस्व विभागले सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तिय लगानी निवारण एवं कर छली नियन्त्रणका लागि आ-आफ्नो कार्य सम्पादन गर्ने क्रममा सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तिय लगानी एवं कर छली सम्बन्धी प्राप्त सूचना आदानप्रदान गर्ने सम्बन्धमा दुवै पक्ष बीच देहाय बमोजिम गर्ने गराउने गरी पारस्परिक समझदारी (MOU) भई सकेको छ:-

- सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तिय लगानी एवं कर छली सम्बन्धी अनुसन्धान गर्न प्रभावकारी समन्वय र सहकार्य गर्दै प्रचलित कानूनको परिधिभित्र रही आवश्यकतानुसार एक आपसमा सूचना आदान प्रदान गरिने,
- सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तिय लगानी एवं कर छलीका जोखिमका क्षेत्रहरु पहिल्याई सोको निवारणका लागि संयुक्त वा अलग अलग रूपमा जोखिम व्यवस्थापन गरिने,
- आ-आफ्नो क्षेत्राधिकारका विषयहरु सूक्ष्म रूपमा अनुसन्धान तथा अन्वेषण गरी आवश्यकतानुसार निष्कर्ष आदानप्रदान गरिने ।

- सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तिय लगानी निवारण एवं कर छली नियन्त्रण सम्बन्धी कार्यमा संलग्न जनशक्तिहरुको क्षमता विकास गरिने ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बद्ध कसुर अन्तर्गत कर सम्बन्धी विषय समेत समावेश भएकोले आन्तरिक राजस्व विभागले कार्य सम्पादन गर्ने क्रममा कर छलीको सूचना सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागमा पठाउनु के कस्तो विवरण तयार गर्नुपर्ने हो, सो यकिन गरी सूचना अभिलेख प्रणालीको विकास गर्नु पर्नेछ । यस प्रयोजनार्थ दुवै विभागले सूचना आदानप्रदानको ढाँचा निर्धारण गर्न जरुरी छ । त्यस्तै, आन्तरिक राजस्व विभाग वा अन्तर्गतका कार्यालयहरुले कर परीक्षण र अनुसन्धानको कार्य सम्पादन गर्ने क्रममा सम्पत्ति शुद्धीकरण नियन्त्रणको पक्षबाट पनि हेरिनु पर्ने भएकोले यसको लागि दुवै विभागको जनशक्तिलाई दक्ष बनाउनु आवश्यक छ ।

वित्तीय जानकारी इकाई (FLU) बाट प्राप्त सूचना व्यवस्थापन

व्यक्तिगत बैंक खाताको शङ्कास्पद कारोबारको आधारमा कर छली भएको आशंकामा वित्तिय जानकारी इकाईले छानविन लागि आन्तरिक राजस्व विभागमा सूचना पठाउने गरेको छ । यसरी पठाएको सूचनाको कारवाहिको सम्बन्धमा सम्बन्धीत निकायले वित्तिय जानकारी इकाईलाई पृष्ठपोषण दिनु पर्ने कानूनी व्यवस्था छ । वित्तिय जानकारी इकाईबाट प्राप्त सूचना अद्यावधिक रुपमा राखी कर सम्बन्धी आवश्यक छानविन गर्ने दुवै विभाग बीच जानकारी इकाईबाट प्राप्त सूचना अद्यावधिक रुपमा राखी कर सम्बन्धी आवश्यक छानविन गर्न दुवै विभाग बीच समन्वय गरी त्यस्तो कारोबारको सम्बन्धमा आन्तरिक राजस्व विभागले कुन हदसम्म हेर्ने र सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागले कुन हदसम्म हेर्नु पर्ने हो, यकिन भई छानविन गर्न एउटा मापदण्ड तथा निर्देशिका बनाउनु जरुरी छ । व्यक्तिगत बैंक खाता र व्यावसायिक क्रियाकलाप बिच कर सम्बन्धी विषयमा आन्तरिक राजस्व विभागले छानविन गरी सम्पत्ति शुद्धीकरणको विषयमा आवश्यक छानविनको लागि सूचनाको रुपमा सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागमा पठाउने व्यवस्था गर्नु नै उपयुक्त हुनेछ । साथै दुवै निकायमा यस सम्बन्धी कार्य सम्पादन गर्न सम्पर्क व्यक्ति (Focal person) तोकिनु उचित हुनेछ ।

वित्तिय जानकारी इकाईले प्राप्त भएका शङ्कास्पद कारोबारमध्ये करसँग सम्बन्धीत आन्तरिक राजस्व विभागमा र सम्पत्ति शुद्धीकरणसँग सम्बन्धीत सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागमा पठाउनु उपयुक्त हुनेछ । त्यसैगरी, आन्तरिक राजस्व विभागले कर परीक्षण तथा अनुसन्धान गर्ने क्रममा कर छलीको कारवाहिको सूचना तथा प्राप्त भएका सम्पत्ति शुद्धीकरणसँग सम्बन्धीत सूचना सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागमा पठाउने र सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागले अनुसन्धानको क्रममा प्राप्त कर छलीसँग सम्बन्धीत सूचना आन्तरिक राजस्व विभागलाई पठाउने प्रणालीको विकास गर्न सकिए दुवै विभागको अनुसन्धान प्रभावकारी हुनेछ ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी मूल्याङ्कन व्यवस्था

सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्बन्धी एशिया प्रशान्त क्षेत्र समूह (Asia Pacific Group on Money

Laundry-APG) ले वित्तीय कारवाहि कार्यदल (Financial Action task force-FATF) ले पारित गरेका सिफारिसहरूको कार्यान्वयनको मूल्याङ्कन गर्ने क्रममा सन् २०११/२० मा नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणको कारवाहिको पारस्परिक मूल्याङ्कन (Mutual Evaluation) गर्ने भएकोले सोको तयारी स्वरूप नेपालले कानून सचिवको संयोजकत्वमा स्व-मूल्याङ्कन समिति गठन गरी विभिन्न उपसमितिहरू समेत गठन गरेको छ। गठन गरिएका विभिन्न उपसमितिहरू मध्ये निम्न उपसमितिमा आन्तरिक राजस्व विभागको समेत प्रतिनिधित्व रहेको छ:

- (क) अनुसन्धान तथा अभियोजन (सम्पत्ति शुद्धीकरण) उपसमिति
- (ख) अनुसन्धान तथा अभियोजन (सम्बद्ध कसुर) उपसमिति
- (ग) गैर वित्तीय व्यवसाय तथा पेशागत क्षेत्र उपसमिति

यस अघि सन् २०११ मा मूल्यांकन गर्दा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्बन्धी आवश्यक कानून निर्माणको अवस्थाको मूल्याङ्कन गरिएकोमा आगामी सन् २०११/२० मा हुने मूल्याङ्कनमा कानूनको कार्यान्वयन पक्ष हेरिने हुँदा स्व-मूल्यांकन समिति अन्तर्गत गठन भएको उपसमितिहरूको बैठकमा कानून कार्यान्वयनमा के कस्तो समस्या रहेको पाइयो, कानूनको अभाव छ, छैन लगायत कानून कार्यान्वयनको प्रगति विवरण सम्बन्धमा छलफल भएको थियो। आफ्नो कार्य सम्पादनको सिलसिलामा सूचक संस्थाहरूबाट सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी के कति केस सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागमा पठाइयो, सोको प्रगति अवस्था के छ भनी विवरण तयार गर्ने क्रममा सूचक संस्थाहरूमा सूचना अभिलेख प्रणाली व्यवस्थिति नभएको जस्ता समस्या विद्यमान रहेको पाइयो।

सम्पत्ति शुद्धीकरणबाट प्रभावित हुने क्षेत्रहरू

सम्पत्ति शुद्धीकरणबाट प्रभावित हुने क्षेत्रहरूको दायरा व्यापक भएपनि सीमारहित भने छैन। यसका प्रमुख क्षेत्रहरूलाई देहाय बमोजिमका बदाहरूमा समेटने प्रयास गरिएको छ। सामाजिक र आर्थिक जनजीवन, बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरू, निजी क्षेत्रका फर्म, व्यावसाय तथा कम्पनीहरू, बैदेशिक लगानी र विप्रेषण आय, मलकको अर्थ व्यावस्था, शासनर शसासन, राज्यको शान्ति, सव्यावस्था र स्थिरता, राष्ट्रिय र अन्तराष्ट्रिय सरक्षा व्यावस्था, सामाजिक न्याय र सरक्षा र सदभाव आदि।

सम्पत्ति शुद्धीकरणबाट पर्ने असरहरू

सामाजिक, आर्थिक र सुरक्षा खतरा बढ्छ, भूमिगत अर्थतन्त्र र समानान्तर बैंकिंग सञ्चालन हुने राजस्व र आमदानीमा घाटा हुने, कालोधन थुपारेको बैंक डुब्ने वा समाप्त हुने, सेतो धन बैंकबाट भिक्ने, कालोधनले गलत मार्ग श्रृजना गर्ने र आर्थिक गतिविधि वा क्षेत्र एक्कासी लोप हुने, इमान्दार व्यापार व्यावसायमा गिरावट आउने र तीनिहरू सम्पत्ति शुद्धीकरणमा सहभागिसंग प्रतिस्पर्धा गर्न असक्षम हुने, सम्पत्ति शुद्धीकरणकर्ताको उद्देश्य केवल कालोधनलाई शपार्ने र नाफा गर्ने नभएकोले कम मूल्यमा बिक्री गर्ने कार्य हुने र अन्त्यमा अर्थतन्त्र नै समाप्त हुने डर हुन्छ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणका समस्या तथा चुनौतिहरू

सम्पत्ति शुद्धीकरण चुनौतिलाई मुख्य रूपमा आन्तरिक र बाह्य गरी दुई प्रकारले सिमांकन गर्न सकिन्छ।

वित्तीय कार्यवाही कार्यदलका सिफारिस र मार्ग दर्शनमा मुलुकले जनाएका प्रतिबद्धताअनुरूप उत्तम अंक हासिल गरी वित्तीय सुशासन, सक्षम सबल र आत्मनिर्भर अर्थतन्त्र निर्माण गर्दै नेपाललाई बैदेशिक ल गनीको सुक्ष्म र आकर्षक मुलुक बनाउनु प्रमुख चुनौति हो । यसको साथै अन्तर तह र निकाय समन्वय, सभेदारी र सहयोग मार्फत सम्पत्ति शुद्धीकरणको सञ्जाल (Network) पत्ता लगाई कानूनी दायरामा ल्याउनु अर्को चुनौतिका रुपमा रहेको पाइन्छ । यसको अलवा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणको सन्दर्भमा नेपालले निम्न चुनौति तथा समस्या सामना गरिरहेको पाइन्छ ।

१. सम्पत्ति शुद्धीकरणजन्य कसूर क्रस बोर्डर तथा बहु तह र प्रक्रिया पार गरी हुने अपराध भएकोले त्यसको जोखिमका क्षेत्र र नेटवर्क पहिचान गर्न नसक्नु, सम्पत्ति शुद्धीकरण जस्तो गहन र जटिल अनुसन्धान र अभियोजनको जिम्मा सीमित श्रोत, क्षमता र सञ्जाल भएको विभागलाई दिइएको छ । अर्कोतर्फ नवीन प्रविधिको प्रयोग मार्फत आपराधिक क्रियाकलापमा बृद्धि, छाँया अर्थतन्त्रके उकालो लाग्दो अवस्थामा, राज्य संयन्त्रको निष्क्रियता जस्ता कारणले संस्थागत सक्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने चुनौति थपेको छ । सहकारी लगायत बैंक तथा वित्तीय संस्थामा कारोबार गर्ने व्यक्तिको पहिचान (KYC), श्रोतको पुष्टिकरण, समर्थन गर्ने प्रमाण र त्यसको प्रतिवेदन प्रणालीलाई विश्वसनीय र भरपर्दो बनाउनु ।
२. बैदेशिक रोजगारी, अन्तरदेशीय भ्रमण र घुमफिरको अवरणमा हुने ठगी, मानव तस्करी, भ्रष्टाचार, नक्कली मुद्राको कारोबार जस्ता कार्यलाई कानूनी दायरामा ल्याई त्यस्ता क्षेत्रलाई मर्यादित, वास्तविक र विश्वसनीय बनाउनु, सम्पत्ति शुद्धीकरण विरुद्धको अनुसन्धान, अभियोजन र न्याय निरोपण जस्ता विषयमा अपराधको राजनीतिकरण र राजनीतिको अपराधीरणले पार्ने प्रभावलाई निष्प्रभावी पार्नु, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन र त्यसका पूरक ऐन तथा नियमको कार्यान्वयनलाई नवीनतम प्रविधि, पद्धति र नवप्रवर्तनको आन्तरिकीकरण गर्ने गरी विकास गर्नु ।
३. FATF को मुख्य चासो रहेको Politically Exposed Persons (PEPs) लगायतका व्यक्ति र क्षेत्रको सम्पत्तिको नियमन, आपराधिक संलग्नता र सम्बन्धलाई अभै पनि राज्यको अभिलेखमा राख्न सकिएको छैन जुन कुरा प्रमुख समस्याकै रुपमा रहेको छ । व्यवसायमा आधारित सम्पत्ति शुद्धीकरण गर्न No invoicing, Over invoicing, Underinvoicing, Multiple invoicing जस्ता गैरकानूनी गतिविधि मार्फत कालो धनलाई चोख्याउने साथै आपराधिक कार्यलाई छिपाउन, दबाउन मतियार बन्ने प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गरी कानूनको दायरामा ल्याउनु, अपराध पश्चात सीमा पार हुने सन्दीग्ध व्यक्तिलाई घरेलु कानून अनुसार कारवाही गर्न कानूनी सहायता तथा सपुर्दगीसम्बन्धी व्यवस्थाको व्यवहारिक कार्यान्वयन गर्न नसक्नु ।
४. राज्यले गरिबी, बेरोजगारी, असमानता, विभेद, द्वन्द्व जस्ता Negative Externalities को न्यूनीकरणका रणनीतिहरु नतिजा केन्द्रित नहुनु, व्यक्तिको प्रत्येक आर्थिक क्रियाकलापलाई विद्युतीय कारोबारको माध्यमबाट पारदर्शी र औपचारिक सञ्जालभित्र ल्याउने, लगानीका सबै क्षेत्रहरूलाई दर्ताका माध्यमबाट कानूनको दायरामा ल्याउने, संविधान प्रदत्त सम्पत्तिको हक र गोपनीयताको हकलाई कायम राख्दै सार्वजनिक पद धारण गर्ने व्यक्तिको सम्पत्ति विवरणको

- विश्लेषण र अध्ययन गर्ने स्वचालित पद्धतिको विकास गर्ने र सम्पत्तिको निरन्तर अनुगमन गर्ने ।
५. देशभित्रको सबै अचल सम्पत्ति खासगरी घरजग्गाको विद्युतीय अभिलेख गर्ने कार्य पूरा गर्ने जसले गर्दा अचल सम्पत्तिको वास्तविक विवरण पाउन सहज हुन सक्छ । ऐन नियम र निर्देशनहरू अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप निर्माण गर्दा क्लिष्ट रहेको, कानूनी र संस्थागत व्यवस्था भएता पनि कार्यान्वयन पक्ष अत्यन्त कमजोर रहेको, सूचनाको संकलन, जोखिम विश्लेषण गरी सूचना आदान प्रदान गर्ने संयन्त्र एवं स्वचालित प्रणालीको विकास हुन नसकेको, दक्ष जनशक्ति, साधन स्रोत र तालिमको अपर्याप्तताका कारण अनुसन्धान र तहकिकातको गुणस्तर अभिवृद्धि हुन नसकेको ।
 ६. पनामा पेपर्स, स्विस् लिक्स आदि अन्तर्राष्ट्रिय सूचनाहरूको पर्याप्त छानबिन हुन नसकेको, सूचक संस्था, नियामक निकायमा संलग्न जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धिका लागि तालिम अध्ययन आदिको अपर्याप्तता, नविन प्रविधिका कारण सिर्जित समस्याहरू जस्तै भर्चुअल करेन्सि, विद्युतीय कारोबार आदिका कारण हुन सक्ने राजस्व छली र सम्पत्ति शुद्धीकरणका सम्बन्धमा क्षमता अभिवृद्धि हुन नसक्नु,
 ७. जनचेतना अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरूको न्यूनता, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, अर्थमन्त्रालय AML-Cell, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, वित्तीय जानकारी इकाई र नियामक निकायहरूबीचको सहयोग, समन्वय, सहकार्य कमजोर रहेको । सम्पत्ति शुद्धीकरण गर्ने समूह सक्रिय रहेको, संगठित अपराधको डरलाग्दो अवस्था ।
 ८. संगठित अपराधलाई राजनैतिक संरक्षण समेत भएको, यस्ता क्रियाकलापमा संडलग्न व्यक्ति राजनैतिक दल वा संगठनामा आबद्ध भएका, अनुसन्धान र कारवाही गर्ने संस्थागत क्षमतामा कमी, Money Laundering जस्तो अपराधमा Intellegence को पक्ष कमजोर रहनु । वित्तीय कारवाही कार्यदलको सभावको कार्यन्वयन अवस्थाको अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा सन् २०१९/२० मा हुने पारस्परिक मल्यांकनमा नेपालले सन्तोषजनक नतिजा प्राप्त गरी कालो सचीमा नपर्ने, शंकास्पद कारोबार पहिचान गरी सम्भावित अभियक्तलाई अनसन्धा, तहकीककात एव अभियोजन गरी कानूनी कायरामा ल्याउने र दण्ड सजाय दिने ।
 ९. सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणमा राष्ट्रिय, क्षेत्रीय एवं अन्तर्राष्ट्रिय सहयोगको आदानप्रदान गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणमा संलग्न राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय निकायबीच प्रभावकारी समन्वय कायम गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणमा आवश्यक कानूनी संरचनाको विकास गर्ने, कार्यविधि र रणनीति तयार गरी लागू गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण न्यनीकरणका लागि सचेतना अभिवृद्धि गर्न जनचेतनामलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, सम्भावित जोखिम क्षेत्रको पहिचान, निगरानी गरी सवल र सक्षम सुपरिवेक्षकीय प्रणालीको व्यवस्था गर्ने ।
 १०. सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणसंग सम्बन्धित निकायको सक्षमता र अनसन्धानको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणको अनसन्धान कार्यमा अत्याधुनिक सुचना तथा

प्रविधिको प्रयोग गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणसंग सम्बन्धित निकायलाई स्रोत साधनको पर्याप्त व्यवस्था गर्ने, अबैध करोबारलाई नियन्त्रण गर्ने ।

सुझावहरू

गैरकानूनी सम्पत्ति आर्जनलाई निरुत्साहित गरी त्यस्तो आर्जनलाई कानूनको दायरामा ल्याउन कानूनी, संस्थागत र व्यावहारिक पक्षमा रहेको समस्याहरूलाई समाधान गर्न देहायका उपायसहित अगाडि बढ्न आवश्यक छ :

१. सूचना प्रविधिको बढीभन्दा बढी उपयोग गरी प्रत्येक व्यक्तिको आर्थिक क्रियाकलापलाई अभिलेखीकृत गर्ने व्यवस्था गर्न आवश्यक छ । यसो भएमा व्यक्तिको आम्दानी र खर्चको हिसाब पारदर्शी हुने भै सम्पत्ति लुकाउने प्रवृत्तिको अन्त्य हुन्छ । दर्ताका माध्यमबाट लगानीका सबै क्षेत्रहरू कानूनको दायराभित्र ल्याई अनौपचारिक अर्थतन्त्रको आकार न्यूनीकरण गर्ने, जसले गर्दा राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको वास्तविक स्थिति ज्ञात हुन्छ र सम्पत्ति लुकाउने छिद्रहरू कम हुन्छन् ।
२. अचल सम्पत्ति खासगरी घरजग्गाको अभिलेखलाई भू सूचना प्रणालीअन्तर्गत Digitize गरी केन्द्रीय Data center मा राख्ने, जसले गर्दा देशभरि कुन व्यक्तिको नाममा कहाँ कहाँ कति अचल सम्पत्ति रहेको छ, सोको विवरण प्राप्त भै अनुसन्धान कार्य सहज हुन सक्छ । सम्पत्ति विवरण भर्न सफ्टवेयरको प्रयोग गरी भ्रष्टाचार हुन सक्ने सम्भावित क्षेत्र, पद र जिम्मेवारीअनुसार सम्पत्तिको विश्लेषण गरी निगरानी गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
३. गैरकानूनी सम्पत्ति छानबिन र अनुसन्धान कार्य आफैँमा जटिल हुने भएको हुँदा यस कार्यमा संलग्न हुने जनशक्तिको क्षमता विकास गर्ने । सूचना, सञ्चार प्रबर्द्धनका कार्यमार्फत जनचेतनाको अभिवृद्धि गरी राष्ट्रसेवक र नागरिकमा सदाचारको विकास गर्ने । (स्रोत: शिवकुमार कार्की, गैरकानूनी सम्पत्ति आर्जन : छानबिन तथा अनुसन्धानमा देखिएका चुनौती र समाधान, स्मारिका (२०७७), अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, टङ्गाल, काठमाडौँ, पेज नं. २४९-२५१) ।
४. सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा हुने वित्तीय लगानी निवारणका लागि सम्पत्ति शुद्धीकरण विभागको संस्थागत सबलीकरण र सुदृढीकरण मार्फत सक्षमता अभिवृद्धि गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणका लागि जिम्मेवारी पाएका सूचक संस्थाहरू देखि कानून कार्यान्वयन गर्ने, अनुसन्धान र अभियोजन गर्ने तथा नियमनकारी निकय र FIU बीच उचित समन्वय, सहकार्य, साभेदारी र सञ्जाल स्थापित गर्ने ।
५. सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा हुने वित्तीय लगानीसम्बन्धी विषयमा राजनीतिक प्रतिबद्धता र तत्परतालाई व्यवहारमा लागू गर्ने, यस अभियानलाई राष्ट्रिय प्राथमिकतामा राखी राज्य संयन्त्र, नागरिक समाज, खोज मिडिया लगयतका संयन्त्र जागरुक बन्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान र तहकिकातका लागि सूचना प्रविधि र पद्धतिमा आधारित आधुनिक विधिको प्रयोग गर्ने । यसको लागि Electronic Surveillance, Search and Seizure warrant, Control Delivery, Trash Runs, Undercover operation, Account Monitoring orders जस्ता विधि र तरिका उपयुक्त हुन सक्छन् ।

६. वैदेशिक भ्रमण, घुमफिर र रोजगारीलाई मर्यादित र विश्वसनीय बनाउन यी क्षेत्र सम्बद्ध नीति र संयन्त्रको समसामयिक पुनरावलोकन गर्ने, सचेतना फैलाउने र प्रविधिमा आधारित Tracing System को विकास गर्ने, समाजमा परिश्रम बिना आर्जित धन, भ्रष्टाचार, अपराध र अनैतिक क्रियाकलापबाट सम्पत्ति आर्जन गर्ने व्यक्तिलाई सामाजिक बहिष्करण र घृणा गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने । यसको लागि नागरिक समाज, खोज मिडिया युवा क्लब तथा आमा समूह जस्ता क्षेत्रलाई सक्रिय राख्ने प्रकृतिका कार्यक्रम राज्यले सञ्चालन गर्ने, त्यसमा लगानी बढाउने ।
७. वास्तविक क्षेत्र, सार्वजनिक वित्त, बैंक तथा बिमा लगायतका अर्थतन्त्रका सबै क्षेत्रलाई पारदर्शी र यथार्थपरक बनाउने, नगद कारोबारलाई निरुत्साहित गर्ने डिजिटल कारोवारको प्रवर्द्धन र ठूला दरका नोटको प्रचलनलाई कटौती गर्ने, बैंक तथा वित्तीय संस्थाले सघन ग्राहक पहिचान कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने र नियमित प्रतिवेदन गर्ने प्रणालीलाई थप सशक्त बनाउने, सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बद्ध विषयको अनुसन्धान, तहकिकात, मुद्दा दायरी प्रक्रियालाई थप मजबुद बनाउँदै नतिजा केन्द्रित हुने ।
८. व्यवसायिक क्षेत्रमा हुने कर छली, काला बजारी, Tax Heaven Countries मा भएको लगानी, Shell Company मा भएको हस्तान्तरण, कर छुटका क्षेत्रमा भएको लगानी, Fund Transfer जस्ता विषयलाई सूक्ष्म निगरानी गरी सम्पत्ति शुद्धीकरण प्रयोजनका लागि त्यस्ता गतिविधि भएमा कानूनी दायरामा ल्याई कारवाही गर्ने ।
९. FATF द्वारा सिफारिस गरिएका मपादण्डले AML/CFT का सबै क्षेत्र र विषयवस्तुलाई समेट्ने भएकाले हाम्रो प्रयास यस अनुरूप कनूनी संस्थागत व्यवस्था गरेर प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नेतर्फ लक्षित हुनुपर्दछ । ऐन, नियम, निर्देशनहरु अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डको मर्म नमर्ने गरी राष्ट्रिय परिवेश अनुरूप सरल, बोधगम्य र कार्यान्वयनयोग्य बनाउन निर्देशिका, कार्यविधि, मार्गदर्शन र निर्देशन आदि निर्माण गरिनुपर्दछ । कार्यान्वयन पक्षमा सुधार गर्न कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि, उच्च मनोबल राख्न सुविधा र सुरक्षाको प्रत्याभूति, सेवामा निरन्तरता र विशिष्टिकरणमा जोड दिनुपर्ने हुन्छ ।
१०. राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा सूचना आदान प्रदान तथा जोखिम विश्लेषण गर्ने संयन्त्र प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने देखिन्छ । क्षमता अभिवृद्धिका लागि सूचक संस्थका सम्पर्क व्यक्ति, नियामक निकायमा कार्यरत जनशक्ति र कानून कार्यान्वयन गर्ने निकायका अनुसन्धान अधिकृतलाई लक्षित गरी सघन तालिमको व्यवस्था गरिनुपर्दछ । AML/CFT संग सम्बन्धित निकायहरु बीचको सहयोग, समन्वय र सहकार्यलाई सुदृढ गर्न नियमित रूपमा छलफल गरी प्राप्त सुझावका आधारमा अधि बढ्नुपर्दछ ।
११. प्रदेश र स्थानीय तहमा सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धी संरचनाको व्यवस्था र क्षमता अभिवृद्धिमा जोड दिनुपर्दछ । भर्चुअल मुद्रा, विद्युतीय कारोवार आदिका कारण हुन सक्ने राजस्व छली र सम्पत्ति शुद्धीकरणका सम्बन्धमा

क्षमता अभिवृद्धिमा जोड दिइनुपर्दछ । (१२. वित्तीय कारवाही कार्यदलको सभाको कार्यन्वयन अवस्थाको अन्तराष्ट्रिय रूपमा हुने पारस्परिक मूल्यांकनमा नेपालले सन्तोषजनक नतिजा प्राप्त गरी कालो सुचीमा नपर्ने शकास्पद कारोबार पहिचान गरी सम्भावित अभियक्तलाई अनुसन्धान, तहकीककात एव अभियोजन गरी कानुनी कायरामा ल्याउने र दण्ड सजाय दिने, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणमा राष्ट्रिय , क्षेत्रीय एवं अन्तराष्ट्रिय सहयोगको आदानप्रदान गर्ने ।

१३. सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणमा संलग्न राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय निकायबीच प्रभावकारी समन्वय कायम गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणमा आवश्यक कानुनी संरचनाको विकास गर्ने, कार्यविधि र रणनीति तयार गरी लागु गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण न्यूनीकरणका लागि सचेतना अभिवृद्धि गर्न जनचेतनामलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, सम्भावित जोखिम क्षेत्रको पहिचान, निगरानी गरी सवल र सक्षम सुपरिवेक्षकीय प्रणालीको व्यवस्था गर्ने ।
१४. सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणसंग सम्बन्धित निकायको सक्षमता र अनुसन्धानको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणको अनुसन्धान कार्यमा अत्याधुनिक सूचना तथा प्रविधिको प्रयोग गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणसँग सम्बन्धित निकायलाई स्रोत साधनका पर्याप्त व्यवस्था गर्ने, अबैध कारोबारलाई नियन्त्रण गर्ने ।
१५. भ्रष्टाचार गरी आर्जन गरेको गैरकानुनी सम्पत्ति विभिन्न माध्यमबाट देशबाहिर गएकोमा UNCAC को प्रावधान प्रयोग गरी सरकारी कोषमा फिर्ता ल्याउन अन्तराष्ट्रिय सहकार्य गर्ने, साथै दिगो विकासको लक्ष्यहरु (Sustainable Development Goals, SDGs) को १६.४ नम्बर लक्ष्य प्राप्तिका लागि सदस्य राष्ट्रबीच सहयोग र सूचना आदान प्रदान गर्ने ।

सहायक ग्रन्थहरु

- kumar Nepal, Money laundering challenges, उपहार ५३ औं वार्षिकोत्सव २०७४ राष्ट्रिय वाणीज्य बैंक लि., २०७४ माघ १०, केन्द्रीय कार्यालय काठमाडौं ।
- हरि कुमार नेपाल, उपहार, राजस्व छली र सम्पत्ति शुद्धीकरण, ५४ औं वार्षिकोत्सव, २०७५, रा.वा.बैंक २०७५ माघ १० ।
- दीर्घ रावल, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्बन्धी सामान्य जानकारी : सन्दर्भ नेपाल, उपहार ।
- हेमराज लामिछाने, सम्पत्ति करको सिद्धान्त र नेपालमा यसको अभ्यास शहरको आवाज पूर्णांक ४३, वर्ष अंक २, २०७५ वैशाख असार), नेपाल नगरपालिका संघ ।
- दामोदर रेग्मी, सम्पत्ति शुद्धीकरण नियन्त्रणमा भन्सार प्रशासनको भूमिका, सम्पत्ति (Anti Money Laundering Journal), वर्ष ७, अंक ७, असार २०७६, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, पुल्चोक, ललितपुर, नेपाल ।
- खेमराज पाठक, सम्पत्ति शुद्धीकरण र सम्बद्ध कसूर बीचको अन्तरसम्बन्ध, सम्पत्ति (Anti Money Laundering Journal), वर्ष ७, अंक ७, असार २०७६, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, पुल्चोक, ललितपुर, नेपाल ।

- हरिकुमार नेपाल, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण र सूचक संस्थाको जोखिम व्यवस्थापन, सम्पत्ति (Anti Money Laundering Journal), वर्ष ७, अंक ७, असार २०७६, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, पुल्चोक, ललितपुर, नेपाल ।
- दामोदर गिरी, पवन लोहनी, सम्पत्ति कर, शहरको आवाज...
- अधिवक्ता शेरबहादुर ढुंगाना, सुशासनमा सम्पत्ति विवरणको महत्व, प्रशासनिक मासिक), वर्ष ७, अंक ६, मा.. २०७६ प्रशासनिक मिडिया प्रा.लि।
- Krishna sha Anti Money Laundering in Banks, लक्ष्य यात्रा, २०७६ राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक कर्मचारी संघ नेपाल, वार्षिक प्रकाशन, केन्द्रीय समिति, काठमाडौं, नेपाल ।
- सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण संघ सम्बन्धित ऐन नियम संग्रह, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, केशरमहल काठमाडौं ।
- सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण संघ सम्बन्धित ऐन नियम संग्रह नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, केशरमहल काठमाडौं ।
- वार्षिक प्रगति विवरण (२०७४।२०७५) नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, पुल्चोक ललितपुर ।
- तेज प्रकास प्रसाई, सम्पत्ति शुद्धीकरणको बुझाई र सम्बन्ध कसुरसंगको सह सम्बन्ध : विश्लेषण सम्पत्ति (Anti Money Laundering Journal), वर्ष ६, अंक ६, असार २०७५, July 2018, नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, पुल्चोक ललितपुर ।
- जीवन प्रकास सिटौला, सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण : एक विश्लेषण सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, पुल्चोक ललितपुर ।
- यज्ञ प्रसाद ढुंगेल, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग र राजस्व प्रशासन बीचको अन्तर सम्बन्ध र समन्वय, सम्पत्ति (Anti-Money Laundering Journal), वर्ष ५, अंक ५, असार २०७४, July 2017.
- हरि कुमार नेपाल, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण र सम्पत्ति अभिलेखीकरण, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, पुल्चोक ललितपुर ।
- संजीवराज रेग्मी, सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी ...को अनुसन्धान र अभियोजन सम्पत्ति (Anti Laundering Journal), वर्ष ४, अंक ४, असार June 2016.
- खेमराज ज्ञवाली, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण, नेपालका लागि चुनौती र समाधानका उपायहरू सम्पत्ति.....
- डा.चन्द्रमणी अधिकारी, संघीय नेपालमा सन्तुलित र समन्यायिक विकासको लागि नयाँ अर्थ दर्शन प्रस्तावना, सम्पत्ति (Anti Money Laundering Journal), वर्ष २, अंक २, असार २०७१, नेपाल सरकार ...
- अर्जुन प्रसाद पोखरेल, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐनको कार्यान्वयन र जनशक्तिको व्यवस्थापन सम्पत्ति ...
- डा.शान्तराज सुवेदी, सम्पत्ति शुद्धीकरण : सम्भावित जोखिम र नेपालको प्रयास कामाद (CAMAD), Vol.19, No... Issue 32, 2018/2075 Centre for Administration Management and Development, Kathmandu, Nepal.
- हरी कुमार नेपाल, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण र जोखिम व्यवस्थापन अनुगमन, आर्थिक मीमांसा नेपाल वित्तीय कर्मचारी संघ, नेपाल राष्ट्र बैंक, वर्ष १२, २०७४ असार ।
- हरि कुमार नेपाल, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्बन्धी घोषणाको माँग, आर्थिक मीमांसा, वर्ष ९, २०७०

चैत्र ।

- जीवन प्रकास सिटौला, नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारणका समस्या तथा चुनौतीहरु, राजस्व The Nepalese Journal of Public Finance Management, वर्ष ३८, अंक २, २०७५ असार ।
- सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन तालिम केन्द्र, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय हरिहर भवन, ललितपुर ।
- हरि कुमार नेपाल, राजस्व छली र सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी कृयाकलापमा वित्तीय लगानी निरुपण, बैंक समाचार, कृषि विकास बैंक, वर्ष ४४, अंक ४, २०७६ माघ ।
- प्रकास कँडेल, ग्राहक पहिचान र सम्पत्ति शुद्धीकरणको जोखिम न्यूनीकरणको अभ्यासमा कृषि विकास बैंक, बैंक समाचार, कृषि विकास बैंक, वर्ष ४१, अंक ५, २०७३, माघ ।
- Basu Dev Sharma Paudel, Money laundering and financial stability in the Nepalese Context, बैंक समाचार, कृषि विकास बैंक, वर्ष ४२, अंक ५, २०७४ माघ ।
- हरि कुमार नेपाल, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण प्रणाली र मूल्याङ्कन आधार, बैंक समाचार, कृषि विकास बैंक, वर्ष ४३, अंक ४, २०७५ माघ ।
- भूमिराज आचार्य, नेपालको सन्दर्भमा सम्पत्ति शुद्धीकरण समस्या, चुनौती र समाधान, लेखा परीक्षण पत्रिका, वर्ष ३१, अंक ७७, २०७० आषाढ ।
- मीन प्रसाद रेग्मी, सरकारी सम्पत्ति व्यवस्थापन, लेखा परीक्षण पत्रिका, वर्ष २९, २०६८ पौष, पूर्णांक ७४ ।
- महेस प्रसाद दाहाल, नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण र यसको निराकरणका प्रयासहरु, सोपान (मासिक) २०६७ श्रावण, वर्ष ७, अंक २, पूर्णांक ७४ ।
- बाबुकाजी कार्की, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण (सोपान), २०७१ भदौ, वर्ष ११, अंक ३, पूर्णांक १२ ।

Rights of the Landlocked States in the Context of Nepal

✍ Ramu Sharma

ABSTRACT

Nepal, being a landlocked country, is not an exception in terms of facing the problems being landlocked. In spite of having good relations with its neighboring countries and having bilateral and multilateral treaties regarding trade and transit, it has faced two blockades and many barriers in carrying the goods from other countries. In this article I have tried to discuss about the right of Nepal as landlocked country and its challenges. It has been surrounded by china from north and India from east, west and south. Nepal's northern neighbor, China has never been a transit state for Nepal for third country trade and the movement of people and goods. Though Nepal has concluded trade agreement with Bangladesh, Pakistan and many other countries, it has to use Indian territory as transit, on the other hand these routes are more expensive. India is the most suitable route for Nepal to enter into sea. Despite of being party of many international treaties and conducting bilateral treaty with neighboring countries it has been facing many challenges in enjoyment of landlocked country's rights. Transit rights should be established as an agenda of free movement of goods and services but not a political agenda. Nepal, India and China can make such agreement for free trading of their authorized goods and services. There is opportunity to live in a better future by making tactful dialogue and increasing its negotiating capacity.

1.1 General Background

The increasing importance of the World Trade Organization (WTO) and the concept of free trade it has endorsed mean that, in order to survive, all countries must be able to compete in the world market. Although not specifically stated in any instrument, from an equity standpoint this implies that if they are to become full-fledged partners in international free trade, all countries should be assured the same level of access to the international market, on the same terms.

About 71 percent of the Earth's surface is water-covered, and the oceans hold about 96.5 percent of all Earth's water⁴⁶. So it seems seas cover more than 70% of the surface of the globe. The seas have historically performed two important functions: first, as a medium of communication, and secondly as a vast reservoir of living and non-living resources. While approximately 20% of the countries in the world are landlocked, they are distributed as approximately 40% of the world's low income economies and less than 10% in the world's high income countries⁴⁷. Thus it can easily be said that Landlocked States are facing major disadvantages. Their geographical location not only cuts off from sea resources, it limits their access to seaborne and international trade. Landlocked States

✍ Registrar (Under Secretary), Dadeldhura District Court, Dadeldhura

46 https://www.usgs.gov/special-topic/water-science-school/science/how-much-water-there-earth?qt-science_center_objects=0#qt-science_center_objects accessed on 2021/01/02.

47 The percentages are approximate indicators as the numbers vary by the political definitions of independent states and economies.

have to rely on transit countries for access to ports and international markets. That is why landlocked states have to pay higher price compare to coastal states for transportation and some other services. High transportation costs to access the ocean through the neighboring countries raise trade costs and costs of building domestic infrastructure for the landlocked countries. The landlocked countries have to expand larger amount on imports and part of the export revenue as rents to these neighboring countries for having to use the territory of the coastal economy for transit of goods. In addition to creating trade obstacles and less-developed infrastructure, the landlocked economies are left vulnerable even with respect to basic necessities like food. Political disruptions or other diplomatic reasons sometimes result in the coastal economy blocking the transit of food and other material to its landlocked neighbor.

Since Nepal is surrounded by India from three regions respectively East, South and West and by China from North so its boundary doesn't touch any sea, it is a landlocked country. And it is not an exception in terms of facing the problems being landlocked. In spite of having good relations with its neighboring countries and having bilateral and multilateral treaties regarding trade and transit, it has faced two blockades and many barriers in carrying the goods from other countries. In this paper I have tried to discuss about the right of Nepal as landlocked country and its challenges.

2. CONCEPTUALIZING RIGHTS OF THE LANDLOCKED STATES

2.1 Introduction to the Landlocked State

The concept of landlocked countries has been associated with the rights of enjoying the benefit of sea by the countries that do not share their borders with the sea. There are lots of terminologies having been used in context of landlocked countries. Such as: 'Inner Continent', 'Closed Countries', 'Hinter land Countries, but the word landlocked is more in use.⁴⁸ To define what a landlocked State is, it is necessary to define the term "State" along with the phrase "without access to the sea." A commonly accepted definition of the state is the one given at the Montevideo Convention on Rights and Duties of States in 1933.⁴⁹ It provides that "[t]he state as a person of international law should possess the following qualifications: (a) a permanent population; (b) a defined territory; (c) government; and (d) capacity to enter into relations with the other states."⁵⁰ And that "[t]he federal state shall constitute a sole person in the eyes of international law."⁵¹ Though this definition is given in a treaty that is not universally applicable, it has inscribed all essential elements which are required for politically organized society to be a nation.

Following above definition Dictionary of international Law defines "State" as the essential and original subject of international law.⁵² States have juridical personality in

48 Uday Rana Magar, *Governance and Development*, Pairavi Publication, Kathmandu, 2074B.S., 79

49 The Montevideo Convention on the Rights and Duties of States is a treaty signed at Montevideo, Uruguay, on December 26, 1933, during the Seventh International Conference of American States.

50 Article 1 of The Montevideo Convention

51 Article 2 of The Montevideo Convention

52 A Dictionary of International Law, Progress Publisher(1982), Cited in Kishor Uprety, *The Transit Regime for Landlocked States: International Law and Development Perspective*, The World Bank, Law Justice and Development Series, Washington D.C., 2006, 4

international law like person in domestic law; as they are apt to have rights and duties. The term “State” designates a human grouping established permanently on a territory and having its own political organization, the political existence of which depends legally upon itself and is governed directly by international law. A State is a territory or group of territories that has its own law of nationality. However broad and diverse the definitions may be, being a State is not sufficient to be assured a place in international relations. Inter-State relations require not only that the State exist but also that it be recognized by other States. Membership of a State in the United Nations (UN) or any of its specialized institutions, or its adherence to the International Court of Justice (ICJ) statute, signifies that it is recognized by other States of the international community. Once recognition has occurred, the new situation is deemed opposable to the recognising state, that is the pertinent legal consequences will flow. As such, recognition constitutes participation in the international legal process generally while also being important within the context of bilateral relations and, of course, domestically.⁵³ All territorial collectivities fulfilling these conditions are therefore here considered States.

Now considering about landlocked states it can be said that it is a geographical situation where borders of a state do not touch the sea. States having no direct access to and from the sea are described as landlocked. It is in fact a geographical condition which places these countries at a severe disadvantage relative to their coastal counterpart. Defining the term land-locked state is not problematic. The definitions given by different bodies are by and large similar. United Nations Convention on the Law of the Sea 1982, article 124 (1(a)) defines the term land-locked State as ‘a State which has no sea-coast’. Putting it simply, land-locked state means a state which has no sea-coast; instead, it depends on its neighboring state(s) to have access to the sea. In other words, land-locked state relies on transit state which is ‘a state with or without a seacoast, situated between a land-locked state and the sea, through whose territory traffic in transit passes (Article 124 (1. b) of the Convention). Thus, land-locked states are those states which get access to the sea through the territory of their neighboring states known as transit states. They pass persons, baggage, goods, and other freights through the land of transit states.

There are 49 countries⁵⁴ (including five partially recognized states) in the globe which geographical boundaries do not touch sea water and 38% of the total population of the world live in landlocked states⁵⁵. For them access to sea depends on their ability to pass through one or more transit state. Some landlocked countries are surrounded by one or two countries. Some countries are surrounded by other landlocked countries as well. Liechtenstein is the examples of doubly landlocked countries, which is locked by Switzerland and Austria. Out of them, Switzerland and few of other countries are developed countries. Many of them are following neutrality in relation to their neighboring countries to balance their relationship. However, all the landlocked countries across the globe are not economically and politically disadvantaged. But all the landlocked states have not been able to enjoy their right over open sea. Due to this Economic and social condition

53 Malcolm N. Shaw, *International Law*, Sixth Edition, Cambridge University Press, Cambridge, 2008, 445

54 <https://www.geographyrealm.com/landlocked-countries>, Accessed on 1/7/2021

55 Magar, supra 3, 80

of the most of the landlocked states is weak. As Nepal is the landlocked countries with abundant natural resources, it is frequently squashed by neighboring countries for their vested interest.

2.2. Historical Development of the Rights of the Landlocked States

States are the subject of international law. Despite the increasing range of actors and participants in the international legal system, states remain by far the most important legal persons and despite the rise of globalization and all that this entails, states retain their attraction as the primary focus for the social activity of humankind and thus for international law⁵⁶. The Law of sea also focus on the state's right over sea. Access to sea for landlocked states has always been seen problematic. In ancient time, there was equal access to sea for every nation but during the 16th and 17th centuries the coastal states had deprived others' access to sea. But with the passage of, since there is no limitation of sea, the belief that everyone should have access to sea was developing and the monopoly of the coastal state began to be limit. In 1608, Hugo Grotius, who is known as the father of International law, expounded his theory of the freedom of sea⁵⁷, in this theory he advocated and defended in favor of right to freedom of the sea for all nations.

During the nineteenth century the first attempts were made by the nationals of landlocked states to participate on their own in the uses of the seas as means of communication.⁵⁸ In the course of the World War I, land-locked states like Switzerland clearly felt the great disadvantages of not having ships under their own flag in order to safeguard the supply of their population.⁵⁹ After the close of the war the number of landlocked countries in Europe increased and thus further aggravated this problem. The Paris peace treaties first recognized the rights of land-locked countries of fly their flag on the seas;⁶⁰ this was later confirmed by the "Declaration of Barcelona of 1921 recognizing the right to a flag of states having no sea-coast."⁶¹ Furthermore, the Barcelona Convention and Statute on Freedom of Transit-1921 suffered from inherent deficiencies as well as from a limited number of ratifications.⁶² Beside that freedom of transit has been recognized in the Barcelona Declaration on the basis of reciprocal relation with the coastal state.

In the process of decolonization in the last three decades, there have been largely increased the land locked countries; they were newly-independent, developing and poor countries. In that contrast, their legitimate demands shed new light on the question of transit to the sea for different purpose. After the World War II, when the issues became serious, the study of the situation of landlocked Asian countries had been begun in 1956 by United Nation economic Commission for Asia and Far East(ECAFE) nations. In its report and

56 Shaw, *supra* 8, 445

57 Alison Reppy, *The Grotian Doctrine of the Freedom of the Sea Reappraised*, 19 Fordham Law Review 43, 1950 Available at <http://ir.lawnet.fordham.edu/flr/vol19/iss3/1> accessed on 9/1/2021.

58 Ramesh Kumar Rana, *Right of access of land-locked state to the sea by the example of bilateral agreement between land-locked state- Nepal and port state – India*, a Thesis submitted to University of Tromsø, Faculty of Law, Fall 2010, 2.

59 Id.

60 Magar, *supra* 10.

61 Id.

62 Helmut TUERK and Gerhard HAFNER, *Law of the Sea, the library of essays in international law, edited by Caminos, Hugo, The Cromwell Press, 2001, 357.*

efforts of the countries in this group, the General Assembly of the United Nation passed a resolution in 1957 recommending that a conference be convened to provide adequate access to the landlocked countries to the sea.⁶³ In 1958 United Nations General Assembly passed United Nation Convention on the Law of Sea. This convention recognized the right of innocent passage of every country through territorial sea and many other rights. Due to the provision that these rights have to be used in reciprocal relation with the coastal state, it could not make any difference in the situation of landlocked states.⁶⁴ The Convention on the Transit Trade of the land-locked States was concluded in 1965, in New York, America on the basis of draft prepared by an expert committee formed on the recommendation of United Nation Conference on Trade and Development (UNCTAD)⁶⁵. It has mostly has made provisions to address the technical issues related to transit on reciprocal relation with coastal states.

In 1982, the third United Nations Conference on the Law of Sea adopted United Nations Convention on the Law of the Sea. The conference was convened pursuant to resolution 3067 adopted by the General Assembly on 16 November 1973⁶⁶. To deal with the constraints facing landlocked countries, the International Ministerial Conference of Landlocked and Transit Developing Countries and Donor Countries and International Financial and Development Institutions on Transit Transport Cooperation was held in Almaty, Kazakhstan, from 25-29 August 2003. It was the first of its kind and it provided the international community with a unique opportunity to galvanize international solidarity and partnership to assist landlocked developing countries to effectively participate in the international trading system, through, among other things, establishing transit systems. At its successful conclusions, the Ministerial Conference adopted the Almaty Programme of Action: Addressing the Special Needs of Landlocked Developing Countries within a New Global Framework for Transit Transport Cooperation for Landlocked and Transit Developing Countries and the Almaty Ministerial Declaration. The Almaty Declaration and Programme of Action reflected the strong commitment of the international community to address the special needs and problems of landlocked countries.⁶⁷ The Vienna Programme of Action, 2014-2024, the new holistic document centered upon addressing the challenges faced by landlocked countries, aims to contribute to the eradication of poverty stemming from their landlockedness, through the implementation of specific actions in the priority areas of the renowned document.⁶⁸ This programme of action has identified six priorities area such as; fundamental transit policy issues; infrastructure development and maintenance; International trade and trade facilitation; regional integration and cooperation; Structural economic transformation; and means of implementations. In nutshell it can be said that most of the international agreements focus solely on improving and simplifying the transit issues.

63 Magar, supra 15, 81.

64 Id.

65 Id 82

66 https://treaties.un.org/pages/ViewDetailsIII.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXI-6&chapter=21&Temp=mtdsg3&clang=_en Accessed on 9/1/2021.

67 <http://unohrlls.org/almaty-declaration-and-programme-of-action/#:~:text=The%20objective%20of%20the%20Almaty,landlocked%20and%20transit%20developing%20countries.> Accessed on 9/1/2021.

68 <http://unohrlls.org/about-llcds/programme-of-action/> Accessed on 9/1/2021.

2.3. Theoretical bases for the Right of the Landlocked States

There is no similarity in the rights enjoyed by the different landlocked state in the world as this may depend on their relation with each other and economic and political bargaining capacities. Though, it can be said that most of the landlocked states have got access to in the high sea theoretically. Almost all the coastal states agreed that right to enter in the high sea should be recognized for all. There are some theoretical and legal bases because of their agreement. Such as;

2.3.1. Principle of Freedom of Transit

Freedom of transit is regarded as the natural right of the human being. Thus it is an inherent right of the state to enter into the common heritage of the human being. *Hugo Grotius* and *Emmerich de Vattel* are considered as the advocate of this principle⁶⁹. The principle of freedom of transit has always played a vital role in the functioning of the international trade system. On the basis of this principle, one country can claim for the sole exercise of sovereignty over its territory, although in certain cases another country has the right to receive some benefits. The coastal state cannot reject the right to travel to the sea. Freedom of transit as a principle in international law is derived from the access to the Sea for landlocked countries. Goods, means of transports, and persons, should enjoy freedom of transit in order to have access to the Sea. Access to and from the Sea and passage rights across the territories of states have been the subject of various international conferences and several international conventions on the basis of the principle of freedom of transit. However, the ability to enjoy freedom of transit is limited by the sovereignty of states over their territory and because of this, the question of the right to transit and the duty of the transit state to allow transit across its territory remains a contentious issue in international law.

2.3.2. Principle of International Servitudes

The concept of servitude was utilized, generally, from the beginning of the 20th century, by various writers on international law to describe a regime of restrictions applicable to the territory of one State in the interest of the territory of one or more other States.⁷⁰ According to this doctrine, these restrictions find their legal foundation in a treaty or in a custom, particularly in a local custom. International law jurists Oppenheim, Vali, etc are supporter of this principle. This principle is based the concept of possession in civil law. It denoted that property of one can be used by other on certain conditions. This concept was developed in civil law of Roman.⁷¹ The execution of such law will be possible only by international treaty or custom. This principle says that a state exercises sovereignty on its territory however other state may use this territory by making an agreement or custom. Thus landlocked state can use the land of coastal state on the basis of this principle.

69 Magar, supra 20, 82.

70 <https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e1101> accessed on 10/1/2021

71 Magar, supra 24.

2.3.3 Principle of Freedom of High Sea

This principle advocates right of all states over high seas. It stresses freedom to navigate the oceans. It is regarded as an established recognition of international law.⁷² It also disapproves of war fought in water. The freedom is to be breached only in a necessary international agreement. Since landlocked states have to pass through the coastal states' territory, coastal state must recognize the freedom of transit of the landlocked states. Rejection of the freedom transit of the landlocked states is violation of international law. The doctrine that the high seas in time of peace are open to all nations and may not be subjected to national sovereignty (freedom of the seas) was proposed by the Dutch jurist *Hugo Grotius* as early as 1609. It did not become an accepted principle of international law, however, until the 19th century.⁷³ The freedom of high sea was established after some struggles and now it the concept of "freedom of the seas" can be found in the United Nations Convention on the Law of the Sea under Article 87(1) which states: "the high seas are open to all states, whether coastal or land-locked". Article 87(1) (a) to (f) gives a non-exhaustive list of freedoms including navigation, over flight, the laying of submarine cables, building artificial islands, fishing and scientific research.

2.3.4 Principle of *Pacta Sunt Servanda*

The term *Pacta Sunt Servanda* is a Latin phrase which means 'agreement must be kept'⁷⁴. It is known as the oldest principle in international law. The *pacta sunt servanda* rule embodies an elementary and universally agreed principle fundamental to all legal systems (General Principles of Law). Although its good faith (bonafide) element runs through many aspects of international law and the legal effect of certain unilateral statements rests on good faith—it is of prime importance for the stability of treaty relations (treaties).⁷⁵ The oft-quoted Latin phrase means no more than that agreements which are legally binding must be performed. The Vienna Convention on the Law of Treaties has accepted this in its preamble.⁷⁶

2.3.5 Theory of Geographical Circumstances

According to international norms, geographical location also creates certain rights and obligations between states. Due to the geographical situation landlocked states have not got free entrance in the seas whereas it is the liabilities of the coastal states to provide them freedom of transit. But many countries in the world have not shown their consent to this principle.

2.4. Rights of the Landlocked States

Generally, being landlocked creates some political and economic handicaps that having access to international waters would avoid. For this reason, nations large and small throughout history have sought to gain access to open waters, even at great expense in

72 Id 83.

73 <https://www.britannica.com/topic/high-seas> Accessed 10/1/2021

74 <https://www.britannica.com/topic/pacta-sunt-servanda> Accessed on 10/1/2021.

75 <https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e1449> Accessed on 10/1/2021.

76 The Preamble of Vienna Convention on the Law of Treaties, 1969.

wealth, bloodshed, and political capital. In the history of maritime law, there has been a constant struggle for the rights of coastal nations and landlocked nations. While some nations have a monopoly on the sea, other nations have been demanding freedom of communication, navigation and fishing at sea. Since the commercial importance of the ocean has been increasing day by day, the nature of the rights of these states in use and consumption of sea has changed. The rights of the landlocked states have been recognized in many international legal instruments. Some rights are as below:

2.4.1 Access Right⁷⁷

Access to the sea and from the sea is concern with the facility of entering into the sea without any obstacle.⁷⁸ Article 125 of the Convention on the Law of Sea plainly articulates the right of access to and from the sea and freedom of transit of land-locked states. This right includes right to exercise of freedom of sea and common heritage of mankind, to enjoy freedom of transit through the territory of transit state by all means of transport. Their right of access to and from the sea as well as freedom of transit has also been reaffirmed by UN GA Res. 46/212 of 20 December 1991⁷⁹. Though the coastal states have tried to compress this right by raising the question of their sovereignty but the provision of treaty is explicit in this regard.

2.4.2 Right to Freedom of Transit

Freedom of transit is the most sensitive and important right for the landlocked states because all other rights will be in shadow unless landlocked states do not enjoy the right to freedom of transit. Article 125 to 132 of the Convention on the Law Sea, 1982 has provision regarding freedom of transit. It has ensured that land-locked States shall enjoy freedom of transit through the territory of transit States by all means of transport.⁸⁰ It has also guaranteed that traffic in transit shall not be subject to any customs duties, taxes or other charges except charges levied for specific services rendered in connection with such traffic.⁸¹ Furthermore the convention has ensured that transit States shall take all appropriate measures to avoid delays or other difficulties of a technical nature in traffic in transit,⁸² Ships flying the flag of land-locked States shall enjoy treatment equal to that accorded to other foreign ships in maritime ports,⁸³ and Grant of greater transit facilities⁸⁴. Despite of these provisions in the convention on law of sea the issue of transit has always been in controversy between the coastal state and landlocked state.

77 Endalcachew Bayeh, *The Rights of Land-Locked States in the International Law: The Role of Bilateral/Multilateral Agreements*, Available on <http://unohrls.org/custom-content/uploads/2013/09/The-Rights-of-Land-Locked-States-in-the-International-Law-The-Role-of-Bilateral-and-Multilateral-Agreements.pdf> Accessed on 12/1/2021.

78 Magar, supra 27, 82.

79 Bayeh, supra 23.

80 The convention on Law of sea, 1982, Article 125

81 Id, Article 127

82 Id, Article 130.

83 Id, Article 131.

84 Id, Article 132.

2.4.3 Right to Utilize the High Sea

This right includes the right of utilizing the high sea. High sea means “all parts of the sea that are not included in the exclusive economic zone, in the territorial sea or in the internal waters of a State, or in the archipelagic waters of an archipelagic State”⁸⁵. Like other maritime zones, the high seas are a regime where land-locked states are allowed to exercise considerable rights. The high seas are beyond the national jurisdiction of any state.⁸⁶ Article 89 of the convention underscored that no state can claim sovereignty over the high seas. Article 87 (1) also affirms that, “the high seas are open to all States, whether coastal or land-locked”. It further ensure freedom of navigation; freedom of overflight; freedom to lay submarine cables and pipelines; freedom to construct artificial islands and other installations permitted under international law; freedom of fishing; freedom of scientific research. These freedoms shall be exercised by all States with due regard for the interests of other States in their exercise of the freedom of the high seas.

2.4.4 Right on the Heritage of Ocean

The area of sea and its resources are common heritage mankind⁸⁷: where no state can claim or exercise sovereignty or sovereign rights. Every state including landlocked states can use its resources, can conduct research, or utilize it. While using the sea, protection and preservation of sea, protection of its environment, and peaceful use of sea shall taken into consideration.

The above rights have been recognized as right of the landlocked states however it is not absolute. It depends upon the treatment of the coastal state and their relationship transit seeking state. In addition the economic and political power of the landlocked states also play vital role in enjoyment of the rights.

3. LEGAL INSTRUMENTS

The rise of world Trade Organization for promoting global business transit through ocean has been a compulsory to reduce the transportation cost of goods. But access to sea for landlocked states has always been seen problematic. To solve this problem many efforts have been made, some multilateral treaties and programme has been carried out. The legal effort to materialize the right of landlocked states can be categorized as hard law and soft law while there some judicial response in terms of materializing these laws.

3.1 Hard Law

The laws which are binding in nature are known as hard law. As a sources to regulation of the land locked states rights of access to the sea there are number of Treaties/convention available. The natures of treaties are global, regional and sub-regional (Bilateral). Here are some treaties regulating the rights of landlocked states.

85 Id, Article 86.

86 Bayeh, supra 34.

87 The convention on Law of sea, 1982, Article 136.

3.1.1. Barcelona Convention and Statute on Freedom of Transit, 1921

This convention is an International treaty signed in Barcelona on 20 April 1921; the treaty ensures freedom of transit for various commercial goods across national boundaries. It was registered in League of Nations Treaty Series on 8 October 1921. It went into effect on 31 October 1922. The convention is still in force at present. The convention merely reaffirmed the statute adopted few days earlier at a League of Nations conference held in Barcelona.

It defined transit as movement of persons and goods from one sovereign state to another, recognized the freedom of sovereign governments to make transit arrangements within their territories, prohibited governments from demanding payments for transit rights, except for dues designated to cover operational expenses, made compulsory for governments to apply equal transit dues to all persons, regardless of nationality permitted governments to prevent the entry into their territories of certain persons or goods for reasons of security, permitted governments to deviate from the provisions of the statute in cases of national emergency, but required this be done for as brief period as possible, permitted governments to grant greater freedoms of transit than provided in the statute, if they chose to do so, provided for resolution of disputes regarding interpretation through the Permanent Court of International Justice.

This was the first attempt made on this level to by recognizing the right of transit of the landlocked state on the basis of reciprocal relation with transit state. The Barcelona Statute refers not to “right” but only to “freedom” of access. It thus appears that the Statute tried, within the framework of a treaty, to establish equilibrium between the principles of freedom and sovereignty of states. With regard to that, one scholar noted that this illustrated the contradictions of a fragile legal regime built in a protectionist context in which transit is presented as a privilege rather than a real right.

3.1.2 The General Agreement on Tariffs and Trade(GATT)

The General Agreement on Tariffs and Trade (GATT), signed on Oct. 30, 1947, by 23 countries, was a legal agreement minimizing barriers to international trade by eliminating or reducing quotas, tariffs, and subsidies while preserving significant regulations. It is a legal agreement between many countries, whose overall purpose was to promote international trade. Although it made no express reference to the situation of land-locked countries, this Agreement reaffirmed the principles of the Barcelona Convention on freedom of transit, stating in Article V that:

-There shall be freedom of transit through the territory of each contracting party, via the routes most convenient for international transit, for traffic in transit to or from the territory of other contracting parties...

- Each contracting party shall accord to products which have been in transit through the territory of any other contracting party treatment no less favourable than that which would have been accorded to such products had they been transported from their place of origin to their destination without going through the territory of such other contracting party. . .

As with the Barcelona Convention, land-locked States would have preferred an express declaration that freedom of transit is a general legal principle applicable to all States. It gave contracting States greater facilities than those provided by the Barcelona Statute. Article V did not include the transit of persons; the exclusion is justifiable due to the limited objectives of GATT and its priority, which was trade in general.

3.1.3 Convention on the High Sea, 1958

The Convention on the High Sea is an international treaty which codifies the rules of international law relating to the high seas. The convention was one of four treaties created at the United Nations Convention on the Law of the Sea (UNCLOS I). The convention on the High Seas was superseded by the 1982 UNCLOS III, which introduced several new concepts to the law of maritime boundaries including Exclusive Economic Zones. Article 3 of the conventions has mentioned about the right of the landlocked states.

1. In order to enjoy the freedom of the seas on equal terms with coastal States, States having no sea-coast should have free access to the sea. To this end States situated between the sea and a State having no sea-coast shall by common agreement with the latter, and in conformity with existing international conventions, accord:
 - (a) To the State having no sea-coast, on a basis of reciprocity, free transit through their territory; and
 - (b) To ships flying the flag of that State treatment equal to that accorded to their own ships, or to the ships of any other States, as regards access to seaports and the use of such ports.
2. States situated between the sea and a State having no sea-coast shall settle, by mutual agreement with the latter, and taking into account the rights of the coastal State or State of transit and the special conditions of the State having no sea-coast, all matters relating to freedom of transit and equal treatment in ports, in case such States are not already parties to existing international conventions.

The above provision of the treaty has protected the landlocked states right in high sea. Land-locked countries have objected that this provision requires an agreement with countries of transit before the right of access is recognized; under the language of article 3, no obligation is apparent for countries of transit to accord landlocked States a right of access even when final terms of transit are under negotiation.⁸⁸

3.1.4 The New York Convention on Transit Trade of Land-locked States, 1965

Efforts that culminated in the 1965 Convention on Transit Trade of Land-locked States" were begun in 1963. Meeting in Manila, ECAFE issued a statement declaring that, because bilateral agreements regulating trade between land-locked States of the region inadequately protected the rights of land-locked States, there was an urgent need to draft

88 A. Mpazi Sinjela, Freedom of Transit and Right of Access for Land-Locked States: The Evolution of Principle and Law, available at <https://digitalcommons.law.uga.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1904&context=gjicl> accessed on 10/1/2021.

a general convention on the subject.⁸⁹ Similar concerns were reiterated by ECAFE's ministerial conference in Teheran, and a note accompanying the resolution adopted by this conference was later transmitted to the Secretary-General of the United Nations by Afghanistan, Laos and Nepal.⁹⁰ The convention was concluded at the United Nations Conference on Transit Trade of Land-locked Countries, which had been established by the United Nations General Assembly. It was concluded and signed on 8 July 1965. The treaty came into force on 9 June 1967. The New York Convention on Transit Trade of Land-locked Countries first affirms that "recognition of the right of each landlocked.

Free access to the sea is an essential principle for the expansion of international trade and economic development. Article 2(1) of the convention establishes that "freedom of transit shall be granted under the terms of this Convention for traffic in transit and means of transport", such traffic to be provided "on routes in use mutually acceptable for transit to the Contracting States concerned.", Article 2(2) provides that other rules governing means of transport also are to be established by agreement among or between the contracting parties concerned.' Similar conditions are to be provided for "persons whose movement is necessary for traffic in transit." Except in cases of force majeure, contracting States must take measures necessary to avoid delays or restrictions of traffic in transit; where such obstacles should arise, the Convention mandate mutual cooperation among the competent authorities for their expeditious removal."

While- emphasizing these rights of land-locked States, the Convention also recognizes the essential security interests of countries of transit. In emergency situations endangering its political existence or safety, a contracting State is authorized to deviate from the provisions of the Convention, but only "in exceptional cases and for as short a period as possible on the understanding that the principle of freedom of transit shall be observed to the utmost possible extent during such a period. Even this convention has the provision that the provisions of this Convention shall be applied on a basis of reciprocity. This Convention is considered as first multilateral instruments recognizing the special disadvantaged position of landlocked countries. Recently, the provision of this Convention has been included in Law of the Sea Convention 1982.

3.1.5 United Nations Conventions on Law of the Sea, 1982

This Convention resulted from the third United Nations Conference on the Law of the Sea (UNCLOS III), which took place between 1973 and 1982. The Law of the Sea Convention defines the rights and responsibilities of nations with respect to their use of the world's oceans, establishing guidelines for businesses, the environment, and the management of marine natural resources. It has protected the rights of landlocked countries to get transit to and from. However, it has not created absolute rights to landlocked countries as the application of transit depends on the agreement between the parties.

This convention has defined the terms such as landlocked, exclusive economic Zone, continental shelf etc which are important from the right of landlocked perspective. It also

⁸⁹ Id.

⁹⁰ Id.

mentioned about the right of the landlocked states stating, “Land-locked States shall have the right to participate, on an equitable basis, in the exploitation of an appropriate part of the surplus of the living resources of the exclusive economic zones of coastal States of the same sub-region or region, taking into account the relevant economic and geographical circumstances of all the States concerned and in conformity with the provisions of this article...”⁹¹. It has also stated about the freedom of high sea recognized it as the common heritage of mankind.⁹² From Article 124 to 132 it has mentioned the right of the landlocked states which has been discussed above. It has included all the matters of Convention on Transit and Trade of Land-locked States, 1965.

Trade Agreement with the Republic of India

Transit has been an important issue for Nepal in bilateral relations with India. Initially trade and transit treaty used to be in package. But later it was separated and transit treaty was conducted with India on 5 January, 1991 and has been extended as per its provision in every seven years. This treaty recognizes Nepal’s needs of “freedom of transit, including permanent access to and from the sea, to promote its international trade”. Further both have made rail services agreement in 2004 for carrying goods through railway.

3.2 Soft Law

The complexity of the development problems faced by landlocked state, in particular developing landlocked states, increasingly requires a comprehensive approach to resolving them, whether by creating special groups for coordination, devising special actions, or introducing new trade facilitation measures. What is interesting in the numerous international resolutions that have made recommendations on these topics is that they systematically attempt, not always with success, to strike a balance between the landlocked states right of access to the sea and the legitimate interests of the transit countries—while simultaneously recognizing the importance of free and unrestricted access in international trade. Some international attempts to address the development problem have been discussed here.

Strengthening Coordination: The Economic and Social Council ECOSOC Resolution

ECOSOC acknowledged the importance of Landlocked states access to the sea for trade purposes in the context of the Asian and Pacific countries in a Resolution on Restructuring the Conference Structure of the Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP), adopted during its 34th plenary meeting on July 18, 1997. Through the resolution it decided to retain and invigorate a special body that had been created earlier to act as the focal point on landlocked states issues. Finally, it is responsible for coordinating with development agencies, the private sector, and NGOs on activities for the benefit of the least developed and landlocked developing countries.

91 United Nation Convention on the Law of Sea, 1982, Article 69

92 Id, Article 87

Devising Specific Actions: General Assembly Resolutions⁹³

Similarly, in 1997 the UN General Assembly adopted a Resolution on Specific Actions Related to the Particular Needs and Problems of Landlocked Developing Countries. Recalling several earlier resolutions, this Resolution noted that measures to deal with the transit problems of landlocked developing countries required closer and even more effective cooperation and collaboration between landlocked states and their transit neighbors. Interestingly, it confirmed the rights of access of landlocked countries to and from the sea and of freedom of transit through the territory of transit States by all means of transport in accordance with international law.

Almaty Declaration

To deal with the constraints facing landlocked countries, the International Ministerial Conference of Landlocked and Transit Developing Countries and Donor Countries and International Financial and Development Institutions on Transit Transport Cooperation was held in Almaty, Kazakhstan, from 25-29 August 2003.⁹⁴ It was the first of its kind and it provided the international community with a unique opportunity to galvanize international solidarity and partnership to assist landlocked developing countries to effectively participate in the international trading system, through, among other things, establishing transit systems. At its successful conclusions, the Ministerial Conference adopted the Almaty Programme of Action: Addressing the Special Needs of Landlocked Developing Countries within a New Global Framework For Transit Transport Cooperation for Landlocked and Transit Developing Countries and the Almaty Ministerial Declaration.

The Vienna Programme of Action

The Vienna Programme of Action, the new holistic document centered upon addressing the challenges faced by landlocked countries, aims to contribute to the eradication of poverty stemming from their landlockedness, through the implementation of specific actions in the priority areas of the renowned document. It has identified six priorities⁹⁵ such as;

Priority 1: Fundamental transit policy issues

Priority 2: Infrastructure development and maintenance

(a) Transport infrastructure

(b) Energy and information and communications technology infrastructure

Priority 3: International trade and trade facilitation

(a) International trade

(b) Trade facilitation

93 UN General Assembly Resolution 52/183, adopted on December 18, 1997, in UN Doc. A/52/626/Add.2.

94 <http://unohrlls.org/almaty-declaration-and-programme-of-action/#:~:text=The%20objective%20of%20the%20Almaty,landlocked%20and%20transit%20developing%20countries>. Accessed on 10/1/2021.

95 <http://unohrlls.org/about-llsdc/programme-of-action/> Accessed on 10/1/2021.

Priority 4: Regional integration and cooperation

Priority 5: Structural economic transformation

Priority 6: Means of implementation

The main innovative feature of the Vienna Programme of Action is the particular focus to the development and expansion of efficient transit systems and transport development, enhancement of competitiveness, expansion of trade, structural transformation, regional cooperation, and the promotion of inclusive economic growth and sustainable development to reduce poverty, build resilience, bridge economic and social gaps and ultimately help transform those countries into land-linked countries

3.3 Judicial Pronouncement

Judicial decisions are considered as precedent and applicable for the similar case. Actually judicial decision fulfill the vacuum of law. For the international legal sources relating to the regulation of the land-locked state's right of access to the sea here are some judicial decision as references:

Right of passage case -1960: the case concerning right of passage over Indian Territory (Portugal V. India) was referred to the court by an application filed on 22 Dec. 1955. In that application the government of Portugal stated that its territory in the Indian Peninsula included two enclaves surrounded by the Territory of India, Dadra and Nagar. It was in respect of the communications between those enclaves and the coastal district of Daman, and between each other, that the question arose of a right of passage in favor of gal through Indian Territory and of a correlative obligation binding upon India. The prevented Portugal from exercising that right of passage and that Portugal was thus placed in a position in which it becomes impossible for it to exercise its rights of sovereignty over the enclaves. Even though both India and Portugal were bound by GATT at the time of the dispute and thus India should, under GATT have allowed transit right for at least some traffic from the Portuguese enclaves. It is difficult to see why Portugal's Council did not rest the claims of transit on the explicit provisions in GATT, but perhaps the complexities of the contractual agreements within the international community are such that rights of transit embodied in a vast multilateral agreement, presumably as rights of secondary importance, were overlooked.

4. NEPAL AS LANDLOCKED COUNTRY

4.1 Nepal Profile as Landlocked Country

Nepal is situated between Tibet (china) to its north and India to its east, west and south. Nepal's has total area of 1,47,516 km², its length is 885km while its width is not uniform but the mean width is 193 km. The altitude is 70 miters to 8848 miters. Out of total land 65 percent is covered by Hilly region, 13 percent by Himalayas and 17 percent is by plain land known as Terai. The spread of hilly region and Himalayas is east to west at northern part so its border with china is separated by the Himalayas. Hence it is difficult to travel

to China by road from Nepal despite of being some road route. But in south its land are plain so it has been easy to travel to India. In this sense it can be said that Nepal is locked by Himalayas from north.

Nepal's northern neighbor, China has never been a transit state for Nepal for third country trade and the movement of people and goods. High Himalayas in the north of Nepal pose formidable barriers, Tibet is sparsely populated and the great distances between Nepal and china's industrial heartland cities make trade too much costly. In fact, "China industrial heartland is on its eastern sea-bound, 5,000 km away by the train from Tibet"⁹⁶. Though Nepal has concluded trade agreement with Bangladesh, Pakistan and many other countries, it has to use Indian territory as transit on the other hand these routes are more expensive. India is the most suitable route for Nepal to enter into sea.

While talking about its economy, since few years it has gained better economic growth but due the global pandemic last year its economic growth was down to 2.6⁹⁷ only. Due to lack of enough domestic products it economy is mostly dependent on import and its economy is mostly dependent on remittance. The per capita income in 2019 was 1071 US Dollar⁹⁸ which is lower than many developing countries. There are many reason of being economically backward but one of the major reasons is being landlocked. It has access to transit rights through both of countries and has been enjoying it for very beginning of civilization but practically its rights are squashed by neighboring countries time and again. But there are many examples that the basic right of Nepal being landlocked has been disturbed due to political relation with its neighboring countries. In contemporary time, no country can remain aloof. They need mutual cooperation and support further. Trading relation is one of the important segments of contemporary state to state relations and people to people relations.

4.2 Nepal Relation with its Neighboring country

4.2.1 Nepal Relation with China

In middle history of Nepal, Tibet used to be market for Nepalese goods. But with the passage time Nepal lost this market because of Tibet inclusion in China. Nepal and China established diplomatic relation in 1955 and exchanged resident ambassador in 1960. Both government settled border dispute between Nepal and China in the same year. As Nepal has accepted balancing relation between China and India, Nepal has limited relationship with China because of the limited transit and trade activities. In the early relation with China, it was not favorable as the result of Nepal-Tibet-China War in 1789-1792 and China did not support Nepal during Anglo-Nepalese War in 1814-1816. Nepal again attacked Tibet in 1855 which forced to conclude Thapathali Treaty in 1856 but it was abrogated in 1956 when Nepal recognized One-China-Policy. From that very beginning of time,

96 Rana, supra 13, 18.

97 Projected by the World Bank, cited in Economic Survey 2019/20, available on <https://mof.gov.np/en/archive-documents/economic-survey-21.html?lang=> Accessed on 10/1/2021.

98 <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=NP> Accessed on 10/1/2021.

Nepal tried to apply balancing approach between China and India. Despite it, Nepal and China are exchanging MoUs for bilateral trading in different areas. China is supporting Nepal in the transition period time and again.

4.2.2 Nepal Relation with India

Nepal and India Relation is more than a political relation. It is people to people relation from the ancient time. But legally Nepal India relation has been shaped by some treaties such as; Sugauli Treaty, 1816, Nepal-India Peace and Friendship Treaty, 1950, and many more. Modern Nepal- India relationship has been guided by Peace and Friendship Treaty 1950 which allowed nationals of both countries to visit each nation without visas or passport and followed open border policy. National of both countries may work and pursue occupation in respective countries. This treaty also highlights on security, trade and transit between Nepal and India. Many of the Nepalese has taken this treaty as unequal treaty as it has banned Nepal to buy weapons without permission of India but the scholar of India claims that Nepal is suffered of small country syndrome in their statement.

Although Nepal-India relation is combined with social, cultural, religious, political matters from very beginning of Indus Valley Civilization, a kind of bitter and cold relationship has been faced by both countries in regular interval of time. There is also coincidence that India has imposed economic embargo against Nepal at the time of big earthquake hit and political transition both in 1989 and 2015. Many Nepali people believed that India has created problem against Nepal without caring sovereignty issues of Nepal. However, India has been rejecting it taking it as elderly care.

4.3 Problems/Challenges of Nepal as landlocked Country

Being a landlocked state is not Nepal's choice. Because of being surrounded by India from three side and Tibet from one side; it has been landlocked and could not have got access to the sea plinth. Due to its geography, Indian sea is important for trade with third countries. Nepal has concluded transit treaty with India on 5 January, 1999 and has been renewing at stipulated time. Though there are many challenges Nepal has been facing because of landlocked geography. Some challenges are here;

- Coastal states interfere in domestic politics of landlocked state and try to dominate it.
- Getting transit and port depends on the mercy of coastal state.
- Transit state creates obstacle in the trade with third countries.
- Even longer non-tariff provisions on goods entering and leaving Nepal from third countries have made transportation more expensive. Minimizing this tariff is challenging.
- Political relations with the countries providing transit facilities should be maintained.

- The economic situation needs to be improved even when the transit infrastructure is weak due to Nepal's landlocked and geographical disparity.
- To increase the trade capacity of the diplomatic missions abroad and to maintain effective coordination with the consulates.
- According to the provisions of the Nepal-India treaty, the transportation of goods should be in the form of containerized cargo and if it is in the case of other cargo, many conditions have to be fulfilled.
- According to the protocol, Nepal has been facing inconvenience in transit as there is not enough arrangement to use the transit facility from Kolkata except 15 different routes of Nepal.
- To make long term trade and transit treaty between India and Nepal.
- To manage the dilemma created by India's tense relations with Pakistan and Bangladesh.
- To make full use of the transit facility to the maritime countries when the condition of our transit infrastructure is weak.
- The cost of goods imported to Nepal from third countries is higher due to various costs incurred in the transit country, which makes the price of goods of the same nature higher in Nepal than in neighboring India, which is a challenge to manage.
- To get access to international market as a landlocked state is challenging.
- In a coastal country like India, if there is traffic due to security and political disputes, alternative routes should be used, which makes goods imported from third countries more expensive.

Suggestions for dealing with problems/challenges of Nepal being landlocked;

- The leadership should avoid any assistance in internal matters of the nation.
- It should always separate politics and trade and try to deal trade and transit issues on legal basis rather than political channel.
- It should take transit state in confidence while trading with third countries and ensure them in regards of their security and other concern.
- The government should negotiate with its counterpart for non-tariff provisions and ask to implement international instrument provisions.
- Harmonious political relations with the countries providing transit facilities should be maintained.
- The economic situation needs to be improved even when the transit infrastructure is weak due to Nepal's landlocked and geographical disparity.

- To increase the trade capacity of the diplomatic missions abroad and to maintain effective coordination with the consulates.
- Make long term trade and transit treaty between India and Nepal.
- Nepal, as far as possible, should try to be bridge for its neighbors, otherwise it should adopt neutrality in bilateral issues of neighbors.
- In order to make full use of the transit facility to the maritime countries Nepal has to improve its transportation facilities.
- In order to get access to international market as a landlocked state some special treatment is needed by the global community.
- There should be provision of adequate alternative route in case of disturbance in the regular route.

Conclusion

International trade often requires the crossing of goods across and through territory of other States. For landlocked countries and regions, the transit across other States' territories to access international markets and transport services is an essential condition for their integration in the international economy. Therefore, the right to pass through other countries, the use of simplified and harmonized procedures, including provisions for financial Customs guarantees in transit countries, and application of efficient and rapid administrative procedures on traffic in transit are particularly important for the economic development of landlocked developing states. Freedom of transit as a principle in international law is derived from the access to the Sea for landlocked states. Access to and from the Sea and passage rights across the territories of states have been the subject of various international conferences and several international conventions which form the basis for the principle of freedom of transit; commencing with the Barcelona Statute on freedom of transit (1921), Article V of the GATT 1947, the New York Convention on Transit Trade of Landlocked Countries (1965), and the United Nations Convention on the Law of the Sea (1982). However, the ability to enjoy freedom of transit is limited by the sovereignty of states over their territory and because of this, the question of the right to transit and the duty of the transit state to allow transit across its territory remains a contentious issue in international law.

Nepal has been surrounded by two giant neighboring countries that are China and India. In other words it has been by these. Nepal has the right to get transit without any hindrances under national and international instruments. Though Nepal has concluded trade and transit treaty with its both neighbors, but even in the absence of any bilateral and multilateral instruments, transit rights cannot be blocked in this globalised society which is against free flow of business and transaction. It is unexpected in the presence of such instruments having historical relation. The rejection of transit rights in a different political, economic and other ground may cause adversity to the mankind of the people which may cause humanitarian crisis and suffering. Such suffering creates havoc in the

exercises of basic human rights conceptualized by the civilized world community. If it is obstructed intentionally, its negative impact can be seen to the landlocked state which makes the existence of global community meaningless to make further cooperation and support. Although economic restriction may be political tools in the time of crisis, it shouldn't be employed. For the issues obstructing basic human rights, country shouldn't have to classify people as national and foreign citizen to enjoy food, shelter and clothing as the earth is the domain of human world. Transit rights should be established as an agenda of free movement of goods and services but not a political agenda. Nepal, India and China can make such agreement for free trading of their authorized goods and services.

International law is known as very fragile law because larger and stronger subjects (Nations) violate it frequently. So it is the responsibility of Nepal to establish harmonious relation with its neighbors without compromising its sovereign rights as it is impossible to change your neighbors. On the other hand it should focus on development of stronger economy in order to bargain with the coastal states. Nonetheless the obstacles are numerous in enjoyment of rights for Nepal being landlocked; there is opportunity to live in a better future by making tactful dialogue and increasing its negotiating capacity.

References

- Bayeh, Endalcachew, *The Rights of Land-Locked States in the International Law: The Role of Bilateral/Multilateral Agreements*, Available on <http://unohrlls.org/custom-content/uploads/2013/09/The-Rights-of-Land-Locked-States-in-the-International-Law-The-Role-of-Bilateral-and-Multilateral-Agreements.pdf>
- Magar, Uday Rana, *Governance and Development*, Pairavi Publication, Kathmandu, 2074B.S.
- Reppy, Alison, *The Grotian Doctrine of the Freedom of the Sea Reappraised*, 19 Fordham Law Review 43, 1950 Available at <http://ir.lawnet.fordham.edu/flr/vol19/iss3/1>
- Sinjela, A. Mpazi, *Freedom of Transit and Right of Access for Land-Locked States: The Evolution of Principle and Law*, available at <https://digitalcommons.law.uga.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1904&context=gjicl>
- Shaw, Malcolm N., *International Law*, Sixth Edition, Cambridge University Press, Cambridge, 2008.
- Tuerk, Helmut and Hafner, Gerhard, *Law of the Sea, the library of essays in international law*, edited by Caminos, Hugo, The Cromwell Press, 2001,
- Uprety, Kishor, *The Transit Regime for Landlocked States: International Law and Development Perspective*, The World Bank, Law Justice and Development Series, Washington D.C., 2006

SMART GOVERNANCE

✍ Hari Ram Pyakurel

SUMMARY

The influence of modern technology can be felt in every aspect of our lives, even in the way our governments function. With smart governance, democracies around the globe are set to improve their education, security, transport, resource management, and economic infrastructure. We have built our democracies on the principle of good governance, which is a great starting point to ensure public welfare and development of the state. But, people are losing their trust in the system due to the limitations of good governance like corruption, non-cooperation with the citizens, and unfair policies. Therefore, smart governance can improve the situation by creating a cooperative environment for citizens and businesses. Additionally, Information and Communication Technology (ICT) has given rise to an information-based atmosphere that can be exploited by smart governance to communicate and collaborate with businesses and citizens. And, the principles of good governance can be applied more effectively with the help of smart governance. The mission of smart or e-Governance are to create Partnership between various stake holders with objectives as follows: e - Citizen: To receive government services, access them on line 365 days a year, and participate in governance process. e - Business: To access Govt. services, for faster economic development, and participation in value addition to govt. services. e - Employees: For better communication/understanding, Increased productivity, participation in strategic planning. e - Government: To Increase productivity/efficiency, build good relationships with others for good governance.

SMART GOVERNANCE

The concept of "governance" is as old as human civilization. Governance is the process of decision-making and the process by which decisions are implemented (or not implemented). It can be used in several contexts such as corporate governance, international governance, national governance and local governance. Since governance is the process of decision making and the process by which decisions are implemented, an analysis of governance focuses on the formal and informal actors involved in decision-making and implementing the decisions made and the formal and informal structures that have been set in place to arrive at and implement the decision. It is directly linked with the public service delivery.

Public services can be constructed, coordinated and operated in many ways or forms. At national level it includes government agencies, independent state-funded institutes, and government-coordinated organizations whereas government agencies are the main responsible one.

Smart governance is the process of utilizing modern technologies and ICT to ensure a collaborative, transparent, participatory, communication-based and sustainable environment for citizens and governments. The influence of modern technology can be

felt in every aspect of our lives, even in the way our governments function. With smart governance, democracies around the globe are set to improve their education, security, transport, resource management, and economic infrastructure.

It is about the use of technology and innovation for facilitating and supporting enhanced decision making and planning. It is associated with improving the democratic processes and transforming the ways that public services are delivered.

Smart governments can be based on four different models:

1. Government to Citizen (G2C) model- In this approach, the government interacts with citizens using communication mediums such as newspaper, radio, television, and the internet. And, the government provides a platform for citizens to voice their opinions about government policies and schemes.
2. Government to Business (G2B) model- Government communicates with businesses to facilitate the growth of the economy. Companies can directly acquire knowledge about new policies, taxes, regulations, and credit facilities. Moreover, governments promote online business practices to save time and costs, and businesses can collect real-time data from the government.
3. Government to government (G2G) model- This model creates a landscape for communication between government and government organizations, agencies and departments. The aim is to integrate all channels of governance with the help of ICT tools for a paperless, corruption-free, and sustainable system.
4. Government to Employee (G2E) model- With this model, the government can communicate with employees and companies. Furthermore, personal information of employees such as social security number, bank details, and personal details are stored in a government database. And, organizations can carry out employee-related tasks such as payroll, bank loans, medical plans, and pension plans online.

Benefits of Smart Governance

1. Enhanced participation of citizens: Smart governance has created a medium for interaction between the government and citizens. With the help of ICT tools, governments can communicate with citizens. Additionally, citizens can give feedback and suggestions for the latest government programs, policies, and schemes. The feedback would directly reach their respective leaders, counselors, and city administrators.
2. Access to crucial information: With smart governance, citizens can have easy access to government data related to funds, expenditure, and investment. All data except critical information that can threaten the security and safety of citizens will be transparent to the public. Hence, the transparency will ensure better accountability from the government.

3. **Better democracy:** Smart governance (i.e. e-Government) can carry out recognizable proof and validation measures to forestall appointive misrepresentation and abstention. In addition, electronic-ID (e-ID) cards will offer elector enlistment and confirmation carefully to make a helpful and secure democratic framework. What's more, secure internet based voting forms can empower protection and obscurity of citizens.
4. **Financial and social inclusion:** A large chunk of the world population is underprivileged and illiterate. Such a population finds it increasingly difficult to use financial services. Thus, smart governance can help by offering banking and financial solutions for the underprivileged population. And, eIDs can be used to make payments for various products and services.
5. **Sustainable future:** Smart governance will promote a culture of conscious decision-making. The analytics obtained with the help of modern technologies will help plan better policies that target the conservation of resources and environment, development of the community, security of citizens, better education and employment, and public welfare.
6. **Involvement of the private sector:** Private organizations are exponentially advanced in research and development of modern technologies. And, organizations already know the strengths and limitations of existing technologies. Therefore, private organizations can help the governments in planning for successful deployment of technologies. Moreover, private companies can be potential investors for government projects.

Challenges for Governments to Implement Smart Governance

Funding: In order to create a digital infrastructure and link everything online, the government needs a lot of funding and investment. Developing countries already face money crunch due to other developmental activities, low tax collection, heavy international loans, trade deficit and other social problems.

Lack of interest: Even though good governance implies more people participation; government departments don't wish to engage public in every activity they do. Sometimes due to security and political reasons they try to maintain a distance with the public.

Illiteracy: Not everyone is e-literate. To reap the benefits of e-governance, basic knowledge of computer and internet is a must. People residing in rural areas, tribal regions, poor households and marginalized communities don't have an easy access to the internet or digital systems. In order to make an effective use of ICT, the government must initiate public programs and training activities to make e-learning accessible to all sections of society. Only then people from various walks of life can benefit from these services and there will be a cross section development of society as a whole.

Political impacts: Innovative smart city strategies and regulations are expected to empower enable large scale project implementation and roll-out. Smart cities require an

adequate set of framework conditions in the field of policy and regulations so as to have the capacity to smarten up. To accomplish this objective, smart cities can all collectively learn from one another to yield general lessons for the circumstances in which specific strategies are appropriate, and the types of localization that can best contribute to success. This is especially true when more information about their true results, more extensive impacts and long-term consequences becomes accessible. This work aligns smart city strategies from local to national level. On one hand knowledge sharing is a positive mechanism for policymakers who have to take faster decisions than in the past due to a rapidly evolving socio-political context. Then again, another constructive outcome is the response to forward thinking in policy making practices. In the end, an extra positive effect has to do with the way that access to contacts and information may leverage differences among cities with bigger and smaller sizes.

Economic impacts: The beneficial political impact that good smart city governance produces over the city governments also gets translated into a positive economic impact where, first, smart cities can reduce their costs; and second, they can get funds to create innovative projects. Overall, the economic impact onto the smart cities can be considered from three different aspects:

- Costs reduction based on shared knowledge and staff training
- Stimulation of the national investment on smart city projects
- Participation in funded projects.

Social impacts: For the most part, there is a tendency for associating the term smart cities with just new technologies, overlooking different perspectives linked to human, social, relational and environmental capital, which are viewed as key factors for urban. In a smart city, incorporated actions that promote the relationships between the citizens and the different institutional, urban and technological elements are crucial to ensure both urban growth and knowledge and innovation economy.

CONCLUSION

In broad context benefits of smart governance can be summarized as simpler documentation, faster responses, simpler procurement, greater reach of services, Accelerating education, Public participation, Simplified transactions, simplified interactions. Smart governance is an evolutionary phenomenon, and requires a change in the mindset of one and all citizen, executives and the government. With the support of the Internet, the government processes defined by specializations can be made efficient, effective, and citizen-friendly. There are many challenging issues lying ahead. Security is the main concern, both for the Government and for citizens. Redefining rules and procedures, information transparency, legal issues, infrastructure, skill and awareness, access to right information, inter-departmental collaboration, tendency to resist the change in work culture, are the main concerns for the government to address.

REFERENCES

- Accordino, F. (2013). The futurium—a foresight platform for evidence-based and participatory policymaking. *Philosophy and Technology*, 26(3), 321–332.
- Agranoff, R. and McGuire, M., 2001. After the network is formed: Process, power, and performance. Getting results through collaboration: Networks and network structures for public policy and management, pp.11-29.
- Alfaro Navarro, J. L., Lopez Ruiz, V. R., and Nevado Peña, D. (2017). The effect of ICT uses and capability on knowledge-based cities. *Cities*, 60, 272–280.
- Angelidou, M. (2015). Smart cities: A conjuncture of four forces. *Cities*, 47, 95–106.
- Angelidou, M., 2014. Smart city policies: A spatial approach. *Cities*, 41, pp.S3-S11.
- Eisenhardt, K. M., and Graebner, M. E. (2007). Theory building from Cases: Opportunities and challenges. *Academy of Management Journal*, 50(1), 25–32.
- Giffinger, R., Fertner, C., Kramar, H., Kalasek, R., Pichler-Milanović, N. and Meijers, E., 2007. Smart cities: Ranking of european medium-sized cities. vienna, austria: Centre of regional science (srf), vienna university of technology. www.smart-cities.eu/download/smart_cities_final_report.pdf.
- Keshvardoost, S. (2019). Issues and challenges of smart cities governance: A systematic review. https://wlv.openrepository.com/bitstream/handle/2436/622263/Keshvardoost_et_al_Issues_and_challenges_of_smart_cities_2019.pdf
- Tranos, E., Reggiani, A. and Nijkamp, P., 2013. Accessibility of cities in the digital economy. *Cities*, 30, pp.59-67.
- Turrini, A., Cristofoli, D., Frosini, F. and Nasi, G., 2010. Networking literature about determinants of network effectiveness. *Public Administration*, 88(2), pp.528-550.
- van Meerkerk, I., and Edelenbos, J. (2014). The effects of boundary spanners on trust and performance of urban governance networks: Findings from survey research on
- Vom Brocke, J., Simons, A., Niehaves, B., Riemer, K., Plattfaut, R. and Cleven, A., 2009, June. Reconstructing the giant: On the importance of rigour in documenting the literature search process. In *Ecis* (Vol. 9, pp. 2206-2217).
- https://en.wikipedia.org/wiki/Good_governance
- <https://www.igi-global.com/dictionary/smart-governance/58493>
- <https://www.allerin.com/blog/whats-so-smart-about-smart-governance>
- <https://www.coe.int/en/web/good-governance/12-principles>
- <https://www.etu.org.za/toolbox/docs/localgov/munservice.html>
- https://en.wikipedia.org/wiki/Public_service

An Excursion from Social Exclusion to Inclusion in Nepal: Past, Present and Future Initiatives

✍ Baburam Bhul

ABSTRACT

The purpose of this paper is to examine historical experience of social exclusion to inclusion and its multi-dimensional outcomes in Nepal. Initial discourses of social inclusion are widely attributed to having first appeared in France in the 1970s when the economically disadvantaged began to be described as the excluded (Silver, 1995). This article is based on the analytical research design based on secondary data and information and the results are based on qualitative method used for the analysis and interpretation of the information. The content and trend analysis have been made from the published and unpublished data and information in national reports, journals, thesis, newsletters and newspapers. The inclusion agenda has firmly established itself in the development discourse, with various initiatives underway at the legislative, legal, institutional, and programming levels. Throughout its six decades of planned development, Nepal has made advances toward greater gender equality. In crucial areas such as citizenship, inheritance, and anti-trafficking, significant legal changes have been enacted to strengthen women's rights. In recent years, all governance systems have ensured political representation and engagement of excluded groups. Social exclusion is generally recognized as a structural as well as a social issue. While the government has achieved significant progress in terms of legal reform and institutional enhancements, achieving gender equality and transitioning Nepal into a more inclusive democracy will necessitate a shift in public opinion. Attention to identifying the excluded, the causes of their exclusion, and suitable context-specific responses are all policy and program methods that might help to overcome these barriers. As a result, critical analysis and a deeper understanding of Nepal's structural history, respect and recognition of social diversity as well as group identities, and meaningful representation of marginalized groups in state politics are all necessary steps toward making Nepal a more inclusive society and nation accordingly.

Keywords: *Marginalization, Discrimination, Dimensions, Transformation, Context of Nepal*

Introduction

The terms "social exclusion" and "social inclusion" have a variety of definitions. Definitions have evolved over time and vary depending on the theoretical perspective or paradigm employed. Social exclusion is commonly defined as a dynamic process of multidimensional separation of the 'social bonding' at the individual and collective levels. The term "social exclusion" refers to a scenario in which not everyone has equal access to the opportunities and services that enable them to live a decent and happy life. This includes not being able to contribute to the rules of the society in which they live or having

their opinion heard. Infrastructure even basic things like electricity and running water and services like public education, healthcare, and the social welfare system are examples of inaccessible possibilities and services. It can be compared to a power grid that connects many portions of civilization, allowing one segment of society to benefit from the same benefits as other segments of society. 'Marginalized' communities are sometimes referred to as such, and social marginalization' is another term for social isolation. It is difficult to gain social inclusion.

According to Allan (2003), "social inclusion is one of the most complex conceptions, marked by a lack of shared understanding about what it means to be socially included and the conditions required to attain social inclusion." To explain social inclusion in practice, more terms such as social closure, social capital, horizontal inequalities, social cohesiveness, and social justice are required. Social exclusion is a two-way street. It takes the form of "repeated patterns of social interactions in which people and groups are denied access to commodities, services, activities, and resources" (Gore & Figueiredo 1997:8). Exclusion might be "open and deliberate," "unofficial," or "subtle and unintended" in some instances (Beall & Piron, 2005).

In Nepal, the excluded are frequently exploited and dominated since the Hindu history. The majority of inequity-producing interactions involve a combination of exploitation, dominance, and exclusion (Silver 1994:543; Tilly 2007). Excluded people may be exploited, although exploitation is defined as "a process that usually involves the extraction of some type of "surplus value" within a productive connection, where one side benefits disproportionately from the interaction," whereas exclusion may not require such extraction (Davis 2001:100). Exploitation is tied to the phrase "adverse incorporation," which describes how people are included but in uneven and often dependent ways. Max Weber (1964) proposed the concept of 'social closure,' in which powerful organizations prohibit others from having the same chances by monopolizing resources or generating dependency and unfavorable incorporation connections (Mosse 2010:1173; Weber 2010). The notion of social capital and social cohesiveness can be used to explain why social inclusion is so important in Nepal. Poor people are frequently a part of and reliant on other people's social capital (Mosse 2010:1158). Social capital, according to Bourdieu and Wacquant (1992), is "the sum of the resources, real or virtual, that accrue to a group as a result of possessing a lasting network of more or less institutionalized mutual acquaintance and recognition."

In some interpretations and circumstances, such as Nepal, social inclusion is equated with social cohesion and the desire to build a society in which each person feels a stake in sustaining order in order to avoid future conflict. In Nepal, social inclusion was linked to the acknowledgement of identity and the necessity for more representation of excluded groups in governmental and political systems. It was only connected with social cohesion for higher caste groups and elites. By concentrating on social cohesion, more complex kinds of exclusion may be neglected or promoted.

Fighting for social inclusion began in the 1950s in Nepal suggesting it is a difficult agenda to achieve in such a highly exclusive and heterogeneous state. The Nepal government has begun to address the issue of exclusion, particularly since the 2006 regime change that brought an end to Nepal's nearly two-and-a-half-century Hindu monarchy. Policies and formal institutional reforms to alleviate exclusion have frequently been oriented at broad categories, such as reservation for Dalit's, indigenous nationalities, and Madhesi, without taking into account the various levels of exclusion among particular groups within the broad categories.

Objective of the article

The objective of this article is to explain the different views on social inclusion and its dimensions for the social justice and well-being of citizen of Nepal.

Methodology of the article

This article is based on the analytical research design based on secondary data and information. The secondary data were taken by reviewing the related reports, policy documents, journal articles, books and other relevant documents published in Nepali and English languages.

Major Dimensions from Social Exclusion to Inclusion

Over the previous two decades, this term, which initially appeared in policy discourse in France and was later adopted by other European countries, has had a growing impact on studies of socioeconomic disadvantages in Europe (Aasland and Flotten, 2000:1026; Gore and Figueiredo, 1997, cited in Francis, 2002:74; Gore and Figueiredo, 1997, cited in Francis, 2002:74). Aasland and Flotten (2000), on the other hand, contend that the concept of social exclusion is as vague as the definition of poverty. They claim that when the concept was first used in France in the 1970s, it was limited to people who were unable to integrate into mainstream society; however, over time, the concept was frequently redefined and expanded to include more groups, such as school dropouts, unemployed youths, and immigrants (Aasland and Flotten, 2000:1027). The phrase was frequently modified to include new issues and socioeconomic groups. It was coined in the 1980s to describe a variety of social problems arising from economic and welfare-state crises—long-term unemployment, growing insecurity of social bonds, including among family members, neighborhoods, trade unions, and soon as well as the lack of integration of immigrants, particularly Muslims (Silver 1994).

Exclusion was viewed as the outcome of a breakdown of social and symbolic ties between individuals and society, as well as a failure of the state, reflecting the French emphasis on society's organic and solidarity. To ensure social cohesiveness or social solidarity, social policy was aimed at 'insertion' or integration of the excluded (Silver 1995, de Haan 1999). According to Silver (2007), the social tie can be broken in a variety of ways, including abandonment, segregation, support, marginalization, and discrimination. Social exclusion prevents people from fully participating in a society's normatively mandated activities

and limits their access to knowledge, resources, sociability, recognition, and identity, undermining self-esteem and limiting their ability to attain personal goals (Silver 2007).

Deprivation in the structure of exclusion, and privilege in the shape of inclusion range throughout nearby contexts, throughout levels of development, and throughout time. As society moves forward, new types of deprivation or privilege may emerge and norms and values change. People in rural Nepal, for example, once viewed the exclusion of women from educational opportunities as normal; whilst nowadays it is considered as a form of deprivation. Ideally, any index measurements need to capture the dynamic nature of social inclusion processes. This index measures only the current state of inclusion in Nepal. As the first index of its kind, it presents a baseline that can be used with the aid of future research to investigate development over time. It also affords a base for subsequent refinements to the index in terms of each method and coverage. Here we can confine the social inclusion through various dimensions as follows;

- **The Social Dimension:** Human development is dependent on health and education since they have a direct impact on quality of life. The social dimension looks at how well people have access to basic education, health care, and sanitation in order to live healthy lives and communicate effectively in society. Adult literacy, gross enrolment rate at primary, secondary, and tertiary levels, access to basic schooling, the affordability of health services, child mortality, access to safe drinking water, and access to modern toilet facilities are some of the indicators defined and measured under the domains of education and health.
- **The Economic Dimension:** The right to live is a basic human need. The ability to access and undertake economic activities is critical to one's survival. The type of economic activity a person engages in not only impacts their access to other resources and possibilities, but also their level of living. In terms of economic inclusion, this is having equal access to the resources and job opportunities required to maintain a decent quality of living. Economic opportunity, poverty-free status, and living standards are the principal domains defined under the economic dimension.
- **The Political Dimension:** Political exclusion is commonly regarded as a cause of social inequality, inequitable resource allocation, uneven development, and social unrest. Social strife is also linked to political exclusion. Chronic denial of access to state power is likely to push excluded populations toward radicalism, which will either paralyze the state apparatus or overthrow the exclusionary regime if mobilized. Nepal has already learned from the 1996-2005-armed insurgency, which was successful in gaining support from traditionally marginalized groups such as Janajatis, Dalits, Madhesis, and women. The key indicators used to assess levels of social inclusion in the political dimension are: representation on the central committee of political parties (the composition of the central committees of the political parties), representation of social groups on the Council of Ministers from 1991 onwards, representation in the national bureaucracy, and access to power and services.

- **The Cultural Dimension:** Culture is the social legacy that society has accumulated over generations of practice. Long-term cultural development occurs as a result of attempts to raise living standards and meet human needs. Culture is passed down through the generations, offering a structured set of social conditions exhibited in the form of art, artifacts, social structures, and commonly held ideas, beliefs, and values. Language, customary governance, and religion are three major realms that lie under this category. The indicators include access to basic education in the mother tongue, linguistic barriers to access to local government services, recognition of the principles of religious equality at the local level, the absence of religious discrimination at state level (ensuring equal privileges, facilities, donations etc.), and opportunities to practice customary governance.
- **The Gender Dimension:** The gender dimension of social inclusion examines the factors that influence male-female relationships within distinct value systems. In the context of Nepal, metrics for this dimension aim to assess women's status within the patriarchal values system in place. The index highlights the main areas of gender disparity and inequality using ten important metrics. These variables fall into one of four categories: economic autonomy, public engagement and decision-making, sexuality, body control, and gender-based violence. The ten indicators are gender parity in school enrolment; discrimination in schooling; land ownership; economic autonomy; the representation of women on the central working committees of political parties; the representation of women in the state bureaucracy; the number of women with professional jobs; violence against women; the participation of women in the decision to marry and in reproductive decisions as well.
- **The Behavioral Dimension:** The concept of behavioral is linked to the concepts of human dignity and respect, which reflect an individual's place in society. Social cohesiveness is defined as the absence of prejudice based on caste/ethnicity, sex, place of origin, skin color/race, and other factors. Discrimination is defined in two ways in the social cohesiveness dimension: the first definition includes bigotry and verbal abuse connected with concepts like "untouchability," while the second meaning refers to discriminatory acts that emerge owing to prevailing social values and norms.

Therefore, in Nepal, the debate over social inclusion and exclusion is dominated by caste and ethnicity issues. After the re-establishment of multiparty democracy in 1990, ethnic identification grew even stronger. Along with ethnic revivalism, political parties, particularly those with a strong electoral base in the Madhes, took a lead in addressing the Madhes' difficulties and frustrations. However, following the April popular uprising, nicknamed Janandolan-II, cultural, ethnic, linguistic, and even territorial claims have erupted in a way that has never been seen before. There was no index that reflected degrees of social inclusion among the many caste/ethnic groups prior to the development. The initial influences regarding representative bureaucracies led by Kingsley described the British civil service performed a vital role of representation because it was drawn from the ruling class rather than the governed.

Discussion, Analysis and Interpretation

The purpose of the discussion is to interpret and describe the significance of situation in light of what was already known about the research issue being investigated and to explain any new understanding or insights that emerged as a result of the study.

Past: Social Exclusion and Inclusion in Nepal

In the 2011 Census around 81 percent of Nepalese reported their religion as Hindu, thus locating themselves within the caste system. But for the most part over the last several hundred years and even earlier in some areas, whether they were Hindu or not, all Nepalese were socially defined by the caste system. In this system everyone was organized in terms of their relative ritual purity into the four broad varnas of the classical Hindu caste system such as the Brahman priests, the Kshatriya kings and warriors, the Vaisya traders and businessmen and the Sudra peasants and laborers – with an additional group technically “outside” the caste system because of their ritually defiling occupations which rendered them “untouchable” by others. The earliest detailed record of the caste system operating in Nepal occurs in the Kathmandu valley during the reign of the Newari King Jayasthiti Malla (1380-1394) where 64 different castes were allotted different tasks and ranks in the hierarchy. Later Ram Shah (1609-1636), the forefather of the present Shah monarch, introduced some rules and regulations about relations between different groups of people during the 17th century. In 1854, early in the period of Rana rule, a National Legal Code (Muluki Ain) was proclaimed that laid out detailed codes for inter-caste behavior and specified punishments for their infringement. Many excellent accounts of the Nepali version of the Hindu varna system are available (Hofer, 1979; Pradhan, 2002; Whelpton, 1997) but here we present a table based on the work of Andres Hofer (1979) and later modified by Gurung (2002) that shows how groups were ranked (Table 1).

Table 1 Nepal Social Hierarchy

Hierarchy		Habitat	Belief/religion
A) WATER ACCEPTABLE (PURE)			
1.	Wearers of the sacred thread/tagadhari “Upper caste” Brahmans and Chhetris (Parbatiya)	Hills	Hinduism
	“Upper caste” (Madhesi)	Tarai	Hinduism
	“Upper caste” (Newar)	Kathmandu Valley	Hinduism
2.	Matwali Alcohol drinkers (non-enslavable)		
	Gurung, Magar, Sunuwar, Thakali, Rai, Limbu	Hills	Tribal/Shamanism
	Newar	Kathmandu Valley	Buddhism
3.	Matawali Alcohol drinkers (enslavable)		
	Bhote (including Tamang)	Mountain/Hills	Buddhism
	Chepang, Gharti, Hayu	Hills	
	Kumal, Tharu	Inner Tarai	Animism

	Hierarchy	Habitat	Belief/religion
B) WATER UN-ACCEPTABLE/Pani Nachalne (IMPURE)			
4.	Touchable		
	Dhobi, Kasai, Kusale, Kulu	Kathmandu Valley	Hinduism
	Musalman	Tarai	Islam
	Mlechha (foreigner)	Europe	Christianity, etc.
5.	Untouchable (achut)		
	Badi, Damai, Gaine, Kadara, Kami, Sarki (Parbatiya)	Hill	Hinduism
	Chyame, Poda (Newar)	Kathmandu Valley	Hinduism

(Source: Adapted from Gurung, 2002)

The hill Hindus, also known as Parbatiya, who migrated into Nepal from the western highlands occupied both the top and bottom of this structure. They spoke a Sanskrit-based language (Khas), which gave rise to the contemporary Nepali language. They brought with them their ancient caste-based social structure, which already gave the Bahuns (Brahmans), Chhetris, and Thakuris the highest social status (Kshatriya). Both of them were labeled tagedhari, or 'wearers of the sacred thread,' indicating that they were 'twice-born' or had been inducted into the ancient Hindu texts. The 'pure' middle-ranking Vaishya and Sudra varnas do not appear to have accompanied these Hindus on their movement eastward across the hills, but the occupational groups Kami (blacksmiths), Damai (tailor/musicians), and Sarki (cobblers) appear to have done so. They were classed at the bottom and labeled as achut or 'untouchable' since they were part of the 'impure' group, collectively known as pani nachalne or 'those from whom water cannot be accepted. Existing indigenous communities, primarily of the Tibeto-Burman linguistic group, were given middle rank in Nepal's hill and mountain districts. Because many of these tribes drank homemade beer and spirits, they were dubbed "liquor-drinkers" or matwali by Brahmans and Chhetris, whose caste standing prohibited them from consuming filthy alcohol. These diverse ethnic groups are now referred to as the Adivasi Janajati in modern Nepal (indigenous nationalities)

In Nepal, there is a considerable deal of discrimination based on socially created values and beliefs, which precludes some groups from participating in public activities or performing specific tasks. This reflects a lack of social cohesion. For example, the concept that Dalits are "untouchable" has encouraged a variety of forms of discrimination, including geographical segregation. These kinds of beliefs and ideals limit people's ability to practice their own culture without fear of being excluded. Changes in these values and beliefs are the catalysts for social inclusion, resulting in more societies that are inclusive. Another noticeable element of Nepali society is gender inequality, with men continuing to dominate the socioeconomic realm. This deep-rooted and persistent male domination has created a huge cultural barrier for women attempting to exercise their fundamental human rights. The patriarchal value structure in the country is the root of female subordination and social exclusion, emphasizing the importance of the gender component in the context of social inclusion.

Present: Social Exclusion and Inclusion in Nepal

In Nepal, the debate over inclusion and exclusion has now penetrated both official and development policy discourse. After inclusion was integrated as one of the four pillars of Nepal's Poverty Reduction Strategy Paper (PRSP) in 2003, which is also Nepal's Tenth Plan, inclusion as an official policy made inroads into government policy. In today's public conversation in Nepal, inclusiveness, state reorganization, proportionate representation, and federalism are frequent issues. After the re-establishment of multiparty democracy in 1990, ethnic identification grew even stronger. Along with ethnic revivalism, political parties, particularly those with a strong electoral base in the Madhes, took a lead in addressing the Madhes' difficulties and frustrations. However, following the April popular uprising, nicknamed Janandolan-II, cultural, ethnic, linguistic, and even territorial claims have erupted in a way that has never been seen before. In Nepal, the literature on social discrimination, exclusion, and inequality pays little attention to this. Rather, it makes the case that the Brahmans and Chhetris are the most privileged of all castes and ethnic groups, and that they have utilized this status to mold society's values system as well as redirect opportunities and resources to their own communities (Pandey et.al., 2006:76). The metaphor of 'Bahunbad' has been used to express this type of view (Bista, 1991).

Discrimination: Dalits in Nepal, traditionally known as "Untouchables," confront pervasive prejudice and are frequently victims of violence perpetrated by members of higher castes. The government should safeguard its most vulnerable citizens in accordance with national laws and international conventions. The Caste-based Discrimination and Untouchability (Crime and Punishment) Act was approved in Nepal's parliament in May 2011. Discrimination based on custom, tradition, religion, culture, rituals, origin, caste, race, descent, community, occupation, or commerce is prohibited under this law. It, like the country's Civil and Criminal Codes of 2017, punishes discrimination based on caste. Dalits have fundamental rights under the 2015 Constitution. Despite this, caste-based prejudice and violence is still existing in practice. Identity and social rank are still determined by centuries-old caste consciousness. Even public officials and educated individuals have caste preconceptions and discriminate. This consciousness pervades society at all levels.

Policy Prospects: Concerns about social exclusion have prompted efforts to promote social inclusion in policy discussions. For the purposes of this report, social inclusion is defined as the process of enhancing opportunities, access to resources, voice, and respect for rights for people who are disadvantaged in society because of their age, sex, disability, race, ethnicity, origin, religion, or economic or other status. As a result, social inclusion is both a method and an end goal. In this paper, it is argued that fostering social inclusion necessitates addressing social exclusion by reducing barriers to people's engagement in society and using active inclusionary measures to support such participation. As a political response to the problem of exclusion, social inclusion is a more purposeful process of embracing and welcoming all people, as well as greater equality and tolerance.

Affirmative action: Affirmative action was part of the post-conflict political settlement, and hence part of the deal reached by elites to maintain peace and social control. Positive discrimination and proportional representation are mentioned in the interim constitution and CPA. After the interim constitution was drafted in 2007, the Civil Service Act of 1993 was changed to contain quotas. A 45 percent reservation was established, with 33 percent designated for women, 27 percent for indigenous groups, 22 percent protected for Madhesi, 9 percent saved for Dalits, 5 percent reserved for differently abled, and 4 percent reserved for "backward districts." The remaining 55% of positions were to be filled through an open recruitment process. Following the 2006 CPA, the Nepalese government sought guidance on how to carry out affirmative action and sought assistance from international parties. The government used Switzerland's workforce diversity program as a model for affirmative action.

Caste and Ethnicity: Nepal's 26.5 million people are divided into 125 castes and ethnic groupings, according to the 2011 census. Despite the fact that Nepali speakers make up 44.6 percent of the population, the country speaks over 131 languages and practices ten different religions. One of the most serious issues in this country is social exclusion. The Hindu caste system, socio-cultural stratification, and patriarchal system of the society have all been cited as factors in the process of exclusion. Until now, there hasn't been a unified set of metrics for socially marginalized groups. Regardless of caste, religion, or geographic region, the impoverished encompass a wide spectrum of social groupings. Regardless of caste, ethnicity, disabled people, or children, women cut across all groups. Excluded groups are divided into six categories based on gender, caste, ethnicity, area, religion, and physical condition (GSEA, 2006, cited by B. Bhul, 2020).

Gender and Intersectionality: After the return of multiparty democracy in 1990 and the dramatic political developments that followed, structural disparities between different castes and ethnic groups received explicit government policy attention. Women's rights and equality, on the other hand, have been a fundamental element of Nepal's development plan for nearly 50 years since they are not considered as a political danger. The 2015 Constitution contains substantial measures addressing gender issues at the program and policy level, as well as in the country's overall government. Despite its declared commitment to combating gender discrimination and oppression, a number of studies have found gaps and sections in the Constitution where there is a lack of gender clarity. For example, Nepali women's rights are largely unacknowledged; the only category of women listed in the Constitution as requiring attention is "socially backward women." Despite this, the Constitution makes no distinction between what qualifies a woman as "socially backward" or what educational, economic, caste, ethnic, or other characteristics are linked with this status. One reason for high female engagement rates in local organizations could be the success of women's savings and credit groups over the last 40 years, which has served to legitimate women's involvement in the community beyond the home. Following the early mother's groups' and women's savings and credit groups' widespread popularity, development practitioners quickly realized that these groups could be mobilized for

action in community health, child-care and early childhood development, water and sanitation, literacy, agriculture, community forestry, micro-enterprise, combating gender-based violence, and many other areas of concern to women and their families. Gradually women have gained a place in community development and increasingly in the wider political sphere.

Governance: Because Nepalese society is so diverse in terms of religion, languages, traditions, conducts, norms, values, customs, beliefs, festivals, economic position, and personal property ownership, only a small set of people wield power and enjoy the benefits of governance and civilization in Nepal. Inequalities between rural and urban areas, as well as lifestyles in remote locations, are at the heart of exclusion and must be mainstreamed into administration. There are several chances for residents to participate in and contribute to the social and economic development activities of their communities at the ward, Gaun Palika (rural municipality), and Nagar Palika (urban municipality) levels. Historically, however, most women and persons from certain socioeconomically challenged castes and ethnic groups have been unable to participate in such activities.

Future: Social Exclusion and Inclusion in Nepal

Nepal has always been a multi-ethnic and diversified country, with no ethno-federal core. Although ethnic consciousness has increased since the country's democratic system was established, elites' political mobilization of ethnicity would not have been possible without political incentives. The government has taken steps to increase Dalit involvement in local and central governance mechanisms through legislation and policies. However, the outcomes of such nominal rules have been demonstrated to be tokens and can only be described as formal inclusive. Untouchability, discrimination, poverty, social prejudice and cultural hurdles, inaccessibility to resources, and lack of representation in governance and political system are among concerns that Dalit activists and people/institutions fighting for Dalits frequently raise their voices on.

In Nepal, women are likewise socially marginalized and ostracized. Discrimination, differences, and violence have all been linked to exclusion. This is incomplete and unsuitable in that women's exclusion is not confined to hierarchical structures and differences, but should be regarded as the outcome of rejection and isolation of women's presence in socio-economic, political, and other spheres (Tuladhar, 2069 B.S.). It is, however, absent from Nepal's mainstream socioeconomic, political, cultural, and administrative discourse. They are confronted with numerous issues as a result of language, education, communication, citizenship, and participation in decision-making processes, not just at the national level but also at the local level. Pahadis were included in government plans and strategies in national programs, while a large number of Madhes were omitted (Ghimire, 2013). Women's inclusion increased with the political transition in the year 2007 B.S. Women's participation in politics expanded noticeably during the Panchayat government, despite the fact that there was little work done in this area. Women's inclusion was a priority for today's underground political organizations. Women were granted some rights by the sixth amendment to the legal code in 2033 B.S. The adjustment of legal provisions such

as women's property, Anshabanda (sharing of property between/among legally entitled individuals), women trafficking and prostitution, and rape, among others, was made by prohibiting child marriage and polygamy (Panta, 2051 B.S.).

Under the new constitution, Nepal had its first election in nearly 20 years in 2017, with more than 1.7 million Nepalese, the majority of whom were women and lower-class people, registering to vote for the first time. More than 14,000 women were elected to the government as a result of the elections. Furthermore, an increasing number of girls are becoming educated and finding their voices to help heal their country's wounds. They could also be considered as indicators of empowerment. In this study, changes in value systems that reduce or eliminate social exclusion are also viewed as the drivers of social inclusion. Examples of changes in value systems that promote social inclusion include allowing Dalits to enter temples, and allowing widows to remarry.

Exclusion has been a cause and result of unequal development in Nepal. Depending on the changing situation, the concept of social exclusion varies from society to society. Gender, caste, ethnicity, regional identity, and economic status are all strong determinants of access to services, resources, and political representation, according to development outcomes across all sectors. The inclusion agenda is now firmly entrenched in the development debate, with a number of initiatives underway at the legislative, legal, institutional, and programming levels. Attention to identifying the excluded, the causes of their exclusion, and appropriate context-specific responses are all policy and program approaches that can help to overcome these barriers.

This requires an understanding of how the dimensions of inclusion are formed and an appreciation of their diversity. Inequality and exclusion are systematically produced and can be addressed. It's important to distinguish between inequality and uniqueness. While we all have distinct needs, we all deserve equal opportunity and access. A basic value of an inclusive society is to accommodate people from various backgrounds and work together to develop a common future. It is vital to develop a concept of inclusion in which individuals gather, are interconnected, and share a sense of belonging as well as responsibility.

Conclusion

Since the 1970s, when the word was originally coined in France (Evans, Paugham, and Preliis, 1995), social exclusion has been one of the most prominent concepts in European social policy discussions, alongside poverty and inequality and has since been a significant national issue in Nepal for the past two decades. Indigenous peoples (Adibashi Janajati), Tarai peoples (Madhesi), and occupational caste groups (Dalit's) have all vigorously pushed this issue, as they have been historically excluded from mainstream social and political life and denied access to social services. Social inclusion is a multi-dimensional and cross-sectional notion that needs to be mainstreamed into a variety of domains at the national, regional, and local levels. It is neither limited to one layer or part of society, nor does it rely on a single policy area to effect change. Social inclusion has a much broader and immensely more comprehensive goal that embraces many aspects of society and

humanity. Nepal is going through a significant social and political transformation right now. Democracy has triumphed against autocracy. On April 10, 2008, the much-anticipated constituent assembly election was held smoothly. On May 28, 2008, the constituent assembly had its first meeting, which permanently ousted the king from political and administrative power. Nepal's federal democratic republic was also established during the meeting. Nepal is an officially the federal democratic republic nation in terms of its new constitution 2015.

For the past ten years in Nepal, the Nepal government has made promises and plans to make Nepali society and state inclusive in response to the ongoing social movement of excluded groups. Their pledges and ambitions are enshrined in the constitution, as well as many national laws, policies, plans, and development projects. Political discussions, intellectual discourse, media coverage, and everyday speech of the general public all feature social inclusion and exclusion. In Nepal, however, the problem of social inclusion/exclusion is still unsolved. In this work, I suggest that social inclusion and exclusion are strongly anchored in Nepal's structural history, which includes a variety of elements. Therefore, critical analysis and a deeper understanding of Nepal's structural history, respect and recognition of social diversity as well as group identities, and meaningful representation of excluded groups in state politics are all important steps in making Nepal a more inclusive society and state.

Finally, specific tools are needed to map out areas for improvement and track progress so that policies and actions can be formulated or amended to be more inclusive. The second chapter of this report will go over the necessary conditions, requirements, and possible approaches for capturing, analyzing, and measuring the multiple dimensions of social inclusion, as well as the rationale for the need for and roles of social indicators, and the process of developing indicators that are appropriate for each society's specific context.

References

- Acharya, Meena. (2005). *Analysis of caste, ethnicity and gender data from 2001 population census in preparation for poverty mapping and wider PRSP monitoring*. Background report for the World Bank/DFID Gender and Social Exclusion Assessment.
- Allan J. (2003) Editorial. *Policy futures in education* 1(4): 622-625.
- Aasland, A and T. Fløtten (2001). "Ethnicity and social exclusion in Estonia and Latvia" in *Europe-Asia Studies*, Vol. 53, No. 7. (Nov., 2001), Pp. 1023-1049.
- Beall J and Piron L-H. (2005) *DFID social exclusion review*. London: London School of Economics and ODI.
- Bhul, B. (2021). *Perceptual effects of reservation policy for the inclusive civil service of Nepal*. *International Journal of Social Sciences and Management*, 8(2), 380–390.
- Bista D. (1991) *Fatalism and development: Nepal's struggle for modernization*, Kolkata, India: Orient Longman Pvt. Ltd.
- Bourdieu P and Wacquant L. (1992) *An invitation to reflexive sociology* London: University of Chicago Press.

- Davis P. (2001) *Rethinking the welfare regime approach: The case of Bangladesh*. Global Social Policy 1(1): 79-107.
- Evans, Martin, Serge Paugam, and Joseph Preliis. (1995). *Chunnel Vision: Poverty, social exclusion and debate on social welfare in France and Britain*. LSE STICERD Discussion Paper 115, Oct 95
- Ghimire D. (2013). *Madhesh Bidroha: Karan, Upalabdhi ra Chunauti*. In Madhesh Adhya: 1: 33-57. (In Nepali).
- Gore and Figueiredo. (1997) *Social exclusion and anti-poverty policy*. Geneva: International Institute of Labour Studies.
- Gurung, Harka. (2002). *Cultural dynamics in Nepalese politics*. In *ethnicity, caste and a pluralist society*, ed. B. Krishna Battachan. Kathmandu, Nepal: Social Science Baha Himal Association.
- Mosse D. (2010) *A relational approach to durable poverty, inequality and power*. Journal of Development Studies 46(7): 1156-1178.
- Panta, S. (2051 B.S.). *Nepali Nariharu Asmita ko Khojima*. Ashmita, Year 7, Issue 25, Kathmandu: Asmita Mahila Prakashan Griha. (In Nepali).
- Pradhan, Rajendra. (2002). *Ethnicity, caste and a pluralist society*. in *state of Nepal*, ed. Kanak Mani Dixit and Shatri Ramachandaran. Paten, Nepal: Himal Books.
- Silver, H. (1994). "Social exclusion and social solidarity: Three paradigms" in International Labour Review, 133 (5-6) Pp. 531-578.
- Silver, H. (1995). Conceptualizing social disadvantage: Three paradigms of social exclusion. In Rodgers, G., Gore, C., Figueiredo, J. B. (Eds.), *Social exclusion: Rhetoric, reality, responses* (pp. 57-80). Geneva, Switzerland: International Institute for Labour Studies, United Nations Development Programme.
- Silver H. (2007) *The process of social exclusion: The dynamics of an evolving concept*. CPRC Working Paper 95. Chronic Poverty Research Centre.
- Tilly C. (2007) *Poverty and the politics of exclusion*. In: D. Narayan and P. Petesc (ed) *Moving Out of Poverty (Vol 1): Cross-Disciplinary Perspectives on Mobility*. New York: Palgrave Macmillan, 45-76.
- Tuladhar Indu. (2069 B.S.). *Samabeshikaran ra Mahila Sarokar*. Editor: Rajendra Maharjan: Kathmandu, Rupantran Samaj Adhyan, Puranka 8, 2069 Bhadra, CoCAP, Nepal. (In Nepali).
- Weber Max. (1964) *The theory of social and economic organization*, New York: Free Press.
- Weber, Max. (2010). "The distribution of power within the community: Classes, status, parties." *Journal of Classical Sociology* no. 10 (2):137-152.
- Whelpton, John. 1997. *Political identity in Nepal: State, nation and community*. In *nationalism and ethnicity in a Hindu kingdom: The politics of culture in contemporary Nepal*. Amsterdam, Netherlands: Harwood Academic Publishers.

Talent Acquisition Management: A Key Successful Factor of Organizational Performance

✉ Basu Dev Lamichhane*

ABSTRACT

Talent acquisition is one of the important and emerging topics in the field of human resource management. Largely, the performance of organization depends on talent, capability and performance of human capital. This study aims to identify the relationship between talent acquisition and organizational performance. This study is based on review of literatures related to talent management, and employee retention. The study reviewed different articles, journals, papers and literatures in order to explain the relationship between talent acquisition and organizational performance. The findings of the study indicate future avenues for talent acquisition that contributes towards organizational performance. As a result, organization can achieve better service quality, higher productivity, high margins, change, and innovation, improve quality of work life, high level of employee engagement, and retention of workforce. This review paper provides insight to HR manger towards various dimensions of talent acquisition as a strategic instrument for employee retention, engagement and organizational change.

Key words: *Employee retention, engagement, human capital, organizational performance, talent acquisition*

JEL classification code: M12, M14

Introduction

Every organization, whether large or small mobilize different resources to operate the business. Out of which the common and most important resource is human resource: they must have people to mobilize their other resources through the use of human skills, knowledge and abilities. The role of organization over the period of time has changed and has undergone many changes over the last twenty years and now provide more focus for human capital management as a driving vehicle of organization. In the past, human resources management (HRM) means processing payroll, sending message, taking attendance, managing leave records, sending birthday gift, and performing administrative functions. But at present context, the role of HR manager is changed and they are performing managerial job including employing people, training them, compensating them, developing HR policies, developing policies to retain them and motivate them for outstanding performance.

It's true carefully designed recruitment and selection process ensures the right man in right job. Recruitment is the process showing awareness about the job and selection is doing after recruitment is finished. Selection mean choosing the available candidates who passes the recruitment process that will be the best candidate for the job. Therefore,

✉ Assistant Professor, Tribhuvan University, PhD Scholar of Lincoln University College Malaysia.

human resources management (HRM) is a strategic process having to do with the staffing, compensation, retention, training and capacity development, and HR policies. Human resource (HR) manager not only write policies and procedures regarding HRM but also develop job description (JD) at different job and position. In addition he/she hire people by using strategic plans to ensure the right people, for the right job at the right time. The success of any organization depends on various factors i.e. Human resources, financial resources, strategic planning and effective mobilization of internal resources. Between them, human assets or human capital is one of the significant for long term success of the institutions. In present scenario, every organization needs to apply strategic human resource management by mobilizing their best talent possible to meet their pre-determined organizational objectives. Different organization i.e. Bank and financial institutions (BFIs), service oriented organization, utility delivery institutions, and government owned institutions have been efficiently working on strategic planning for HR techniques for better output and high performance of employees and talent acquisition for sound delivery of services and new culture adoption as well.

Talent management is considered as a planned process for handling the best talent and existing talents in an organization. Talent management is of strategic importance for organizations across the world. Talent management involves systematic identification of key positions which differentially contribute to the organization's sustainable competitive advantage, the development of a talented pool of high potential and high performing employees to fill these roles and the development of a segregated human resource architecture to enable filling these positions to ensure their continued commitment to the organization (Collings & Mellahi, 2009).

Talent management is strategic planning for talent pool management for succession management and effective human resource planning. Talent management ensures the right person in the right job at the right time (Jackson & Schuler, 1990). Talent management is continuous and ongoing organizational process which is related with managing the supply of human capital, demand, and the flow of talent through the human capital engine and talent pools (Pascal, 2004). These approaches are quite close to succession planning/management or human resource planning that includes systematic recruitment and selection through HR analytics.

Review of Literature

This chapter includes the review of previous studies and the conceptual review on the topic of the study and related area. Review of literature means reviewing research studies or other relevant propositions in the related area of the study so that all the past and previous studies, their conclusion and perspective deficiency may be known and further research can be conducted. It is an essential part of all studies which convey what knowledge and ideas have been established on a topic in the past and what are their strength and weakness.

This studies tries to assess the impact of talent acquisition on organizational performance and change. The various findings of past researcher were of great helpful for this paper. This review also helped in finding out the difference between the past research and current research in the same topic. The basic intention of this literature review is to give a comprehensive review of previous work on the area of talent acquisition and organizational performance. Many scholars and researchers agree that talent acquisition is a positive factor in organizations performance and change.

1.1 Review of Related Literature

Boudereau and Ramstad (2005) have developed a high level hierarchy of the components of a strategic talent management processes which called specified model of conceptual framework for talent management. They addressed separate talent management components and moves down relevant questions. Talent management component includes talent strategy, strategy implication, and talent group, talent management system and talent observes and system implication hierarchy addressed analyzing existing HR planning system and future practices for efficient and goal oriented HR management strategy for sustainable competitive advantage. They focuses on strategic impact on high value to replace talent critical path and talent skills. In order to attract the most qualified individuals, academicians libraries should depend on talent acquisition strategies that use more than applications and interviews to secure the best talent and capable human resources. Best and qualified staff can handle the changing needs of modern academia in the twenty first century, the management of organization must consider revising their approaches to attracting and selecting suitable candidates based of adopting best practices, most qualified, matching experiences and extensive strategic planning for talent management. There are different perception and variations in talent acquisition best practices. High impact talent acquisition, strategies for retaining top talent and strategies of attracting and hiring employees plays significant role for the HR strategy. Collectively, there are mainly four key activities that libraries/talent pool can adopt as best practices for high impact talent acquisition through strategic planning, building an attractive organization, forming talent communities and developing a holistic candidates experiences (Bugg, 2015).

Chalise (2019) has studied factors affecting employee's retention in Nepalese commercial bank by using five point likert scale questionnaire with random sampling methods. He explored that there is a significant relationship between career opportunities, work life policy with employee retention. In addition, he highlighted career growth, job description, remuneration, job security and others factors need to consider for motivation and employee retention in banking industry. Further more, he recommend Nepalese commercial banks needs to introduce effective career planning and work life matching financial and non financial package for retention of talented workforce. Talent management is the end to end process of planning, recruiting, developing, managing and compensating employee's throughout the organization.

Human resources can mobilize other resources and makes organization different from others. HR creates competitive advantage and also help to build sustainable growth. The manager of organization needs to consider talent management as a strategic weapon in the battle of talents as an effective tool to retain and manage talent (Hongal, & Kinange, 2020). They further highlighted employee's tendency to quit their job due to lack of recognition, mismatch of pay with job, poor growth opportunity, poor payment, no scope for learning, no development scope, dissatisfaction about perk, and lack of proper job authority and responsibility. Strategic human resources management (SHRM) represents a relatively new transformation in the field of human resource management. SHRM is concerned with the role human resource management systems play in firm performance, particularly focusing on the alignment of human resources as a means of gaining competitive advantage. Organizations are becoming aware that successful human resource policies and practices increases organizational performance in different areas such as productivity, work quality, financial performance (Çalışkan, 2010). He concluded HR has a significant relationship with the organizations results and ensures business competitiveness as a resource based view and greater adoption of systematic HR practices has positive relationship of organizational performance. Randhawa (2017) has described about talent acquisition implementation through carefully analysis of HR problems such as talent acquisition, talent pipeline planning, organizational development, engagement and learning and talent development. Further more he addressed, the HR manager of organization needs to carefully use information technology for recruitment and selection of talented human resources and retained them in organization by introducing strategic approaches to meet business needs effectively and efficiently.

1.2 Review of Talent Acquisition Practices in Nepalese Public Sector

Talent management is a new concept of Nepalese civil service and corporate sector. It is an emerging concept of human resource planning, management and talent acquisition. It is the major concern in Nepalese civil service, banking and financial institutions, government owned enterprises and corporate houses for effective service delivery as well as adoption of new ideas, thought, knowledge, views and diverse social and organizational culture by acquisition of talent hunt acquisition in supervisory level. If an organization could not give high emphasis to managing talent management than organizations will lose their competitive business advantages and run with high degree of risk and uncertainty too. In current scenario, employing diversified high talented workforce is a necessary for every organization but to manage such diversified talent workforce is also a big challenge for management (Saxena, 2014).

In Nepal more than twenty-five corporate houses are operating their activities in different sectors. Chaudhary group, Dugar group, Golchha group, IME group, Kedia group, Khetan group, Panchakenya group, Vaidya organization of industries and

trading Houses, Saakha group, Sharada group are some reputed corporate organization in Nepal. Most of corporate houses of Nepal are run by own family member that's why workforce diversity practice of Nepalese big corporate houses is poor. They have not properly implemented recruitment, selection, motivation, training, careers development and acquisition of talent workforce.

Governmental authority like Nepal Telecommunication Authority, Nepal Electricity Authority (NEA), Nepal Army, Nepal Police, Arm Police Force of Nepal, Central Bank and government owned enterprises has adopted recruitment policy which is adopted by government of Nepal for talent acquisition. The Government of Nepal has adopted the reservation policy since 2007 to acquire diverse talent human resources. The government of Nepal has been trying inclusion and reservation policy in civil service and state owned enterprises for talent and workforce diversity management.

Public Service Commission (PSC) Nepal is assigned recruitment and selection function. PSC calls the applications from the interested eligible candidates for each post by each method. In the context of government job, the public service commission published in the news papers for fulfillment of vacant position.

Talent acquisition and inclusion practices of Nepalese civil service

S.No.	Particulars	Provision of recruitment (%)	Total (%)
1	Open competition	55	55
2	Reservation/Inclusion	45	45
	Total	100	100
	<u>Reservation</u>	45	
	1. Women	33	33
	2. Adiwasi/Janajati	27	27
	3. Madhesi	22	22
	4. Dalit	9	9
	5. Disabled	5	5
	6. Backward area	4	4
	Total	100	100

[Sources: Civil Service Act, 2049 (1993, Nepal)]

Above table shows the current inclusion and reservation practices regarding workforce diversity in Nepalese civil service and government owned enterprises. From the above table, there is 45 percent reservation for Women, Janajati/Adiwasi, Madhesi, Dalit, Disabled and backward area in Nepalese civil service and Government owned enterprises/organized sector out of full vacant post. This indicates to fulfill vacant position by acquiring talent and capable applicant through transparent selection processes.

1.3 Review of Talent Acquisition Practices in Nepalese Private Sector

In Nepal, generally, private sector has adopted very short process to select the human resources in the work. Vacant company give the vacancy for the job in the help of best outline HR business like merojob.com, job dynamics. HR recruiter take different kind of information about the persons who are going to apply for the vacant. On the basis of information, candidates meeting all requirements are selected for the further process. The company/firm take an exam of the applicant who are going to do this job. On the basis of exam, highest marks gainer are selected for interview process. Interview is conducted with the selected applicant which may be structured or unstructured and semi structured which is designed by organization. They applied selection principle with right man in right job as well as who are eligible for the job focusing with talent acquiring objective. After interview selection they will give six month to one year probation in that company. At last they will be permanent employee of the organization if they have successfully completed probation time. Finally, private sector have their own recruitment and selection process of human capital without any government influences. If we can take an example of big multinational companies like Unilever, Coca Cola, Samsung, Amazon, Daraz, TATA, Reliance industries, Deloitte and Toyota so on are always trying to diversify their talent workforce for continuous change management through acquiring talent pool. They have to hire an effective and efficient workforce that can handle current globally competitive environment.

1. Research Gap

In this age of digitization, information and communication technology, every people needs to be aware and updated about changing scenario and environment. In this circumstances, the role of HR manager is increasing day by day for the management of changing global environment. The HR manager are also takes other department manager perform. So, she/he should have detail knowledge about overall departmental functions of organization that's why s/he can effectively monitor and evaluate the job performance. The productivity and performance of an employees is mainly depend on organizational culture, system, working environment, knowledge transfer, supervisor behavior and financial package and benefits. All these are guided by HR policies, i.e. Recruitment, selection, development, motivation, performance evaluation and retirement. HR manager plays role as a career path developers and part of management. Despite of above functions there are many vital role of HRM like staffing, development of workplace policies, compensation and benefits administration, motivating employee for retention, training and development, dealing with laws affecting employment, worker protection through safety consideration and good communication skills for excellent management of organization. In addition, HR manager needs to consider the outsides forces that can't be directly controlled, however they may positively and negatively affect the human resource management of organization called external forces. These forces are globalization, labor law,

health care, diversity of the workforce, HR data base, changing demographics of the workforce, highly talent and educated workforce, trade union and social network. Taking, based on this background, key external factors is important to the successful HR professional which allows him able to make strategic decision based on changes in the external environment.

2. Objective of the Study

The principle objective of this study is to analyze the impact of talent management on organizational performance and how these talent management approaches will practice in corporate sector. Some specific objectives are:

- To analyze the talent management practices in corporate sector.
- To explore the future avenues of talent acquisition on organizational performance.

3. Methodology

This paper is based on second hand information which were collected from various journals, and periodicals. Besides secondary data, some already published interviews, reports have been employed as secondary sources of information and an informal chatting were also made with some HR academicians and practitioners as primary sources of information. In this paper, descriptive research technique has been used as a major part of the research; no quantitative tools have been employed.

6. Findings

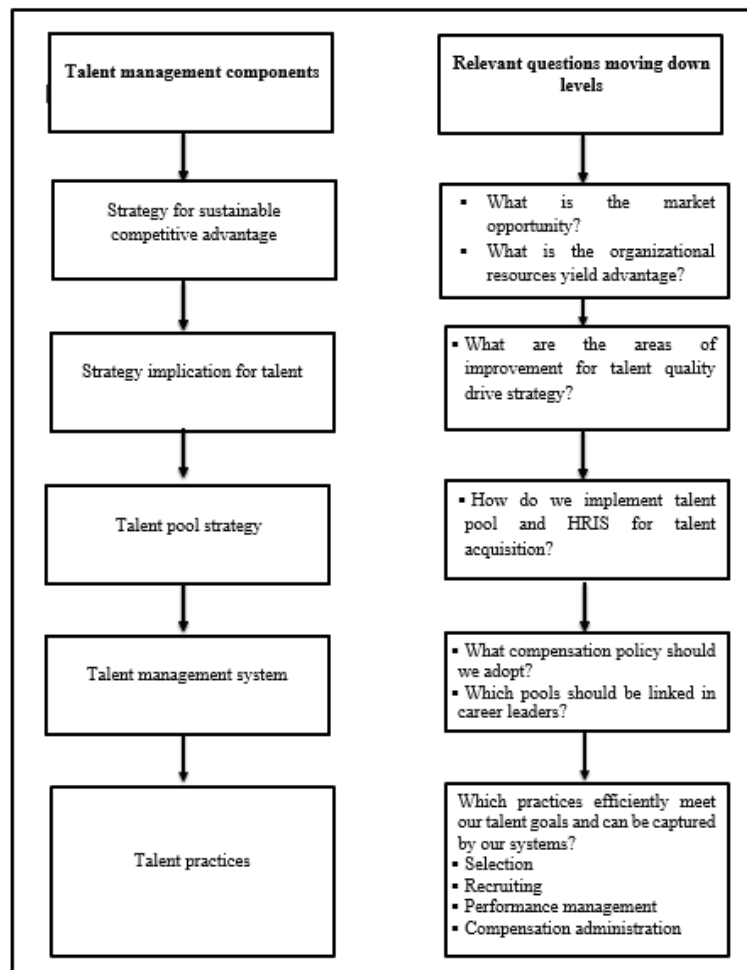
The primary purpose of implementation of a talent management system in an organization is to improve the essential skills and capabilities of people who occupy pivotal positions and recognize and reward those who contribute value and build an organization's competitive advantage. Today almost all the companies have started to use the concept of talent management and they know that they need to be more practical to deal with an employee with right knowledge, skills, abilities, behaviors, and relationships to achieve strategic business objectives. High performance work system (HPWS) is the short form of high-performance work system an effective tool designed by management set of systematic HR practices which create an environment where the employee has grater involvement and responsibility for the success of the organization. A HPWS is a strategic approach to many of the things including high talent attraction, development, stimulus, retention, dedication, and effective corporate culture establishment.

1.1 Module for Talent Management Hierarchy

Developing a talent acquisition processes is key for talent management and retaining most talent and capable human capital. For this purpose, the top-level management of organization needs to work together strategic planning, strategic mission, active involvement before implementing best practices for talent acquisition, Talent acquisition is most effective when organizations look

at organizational objective, needs, cultural fit and competitive advantages to compete competition in changing marketing environment. The success of any organization depends upon organization ability to acquire, motivate, retain, and develop right talent. Therefore, identifying right talent, retaining them is the biggest challenges for HR manager. Thus, an effective strategy is essential for talent management.

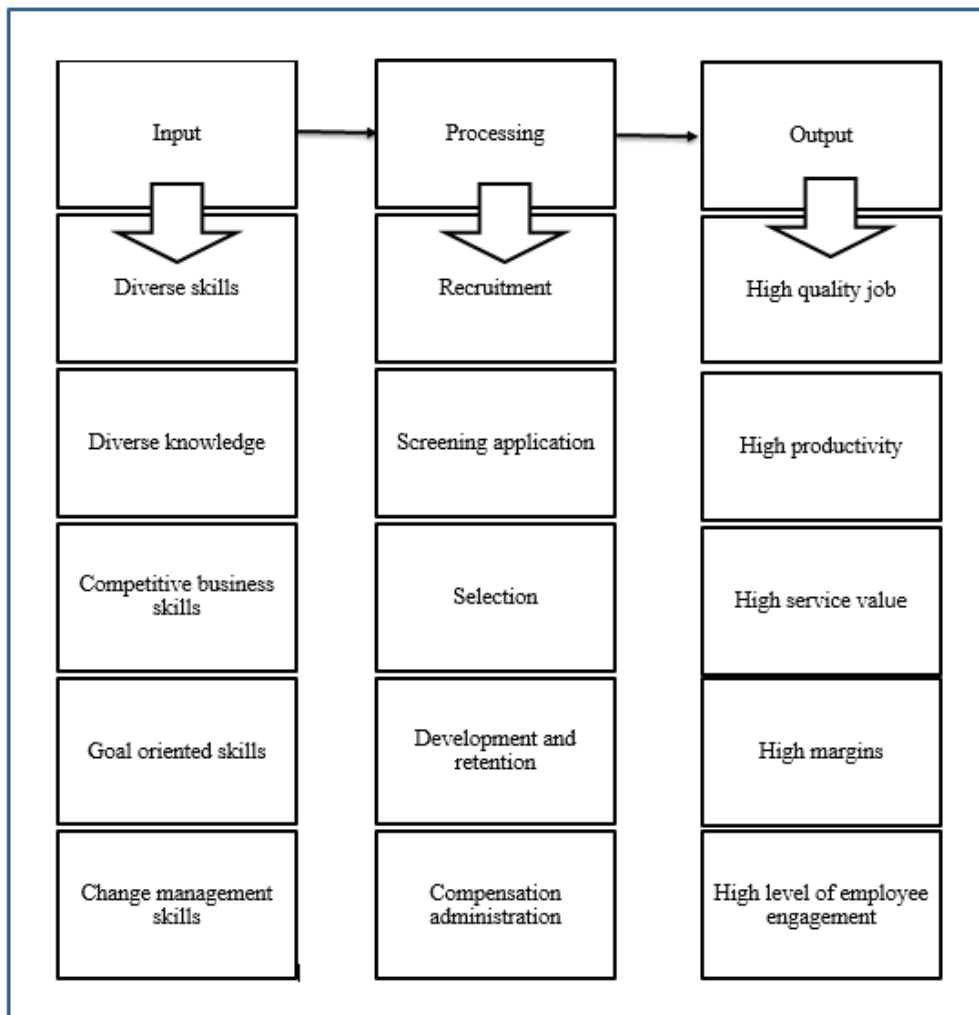
Fig. 1 mentioned module of a high level talent management strategy which was developed by Boudreau and Ramstad (2005) an experienced scholar. They have proposed a high level hierarchy of the components of a strategic talent management process. It is a conceptual framework which explained the components of talent management in left side and in the right column are the questions arise on moves down the hierarchy and implication system as well.



[Fig 1. Module for talent management hierarchy]

1.2 Impact of Talent Acquisition for Organizational Performance

Talent acquisition and retention is greatest challenges for an organization. Today's corporate and public sector requires persons with multi-dimensional capacity and skills for high service value. Talent management focuses on how individuals inter with diverse skills, knowledge, business culture, change management skills and move up higher engagement in the organization. Fig 2 clearly mentioned the relationship between talent acquisition and organization al performance as an output.



[Fig 2. Impact of talent acquisition for organizational performance]

7. Discussion & Conclusion

A qualified, most talent and capable workforce is a critical for all professions including civil service, public enterprises, bank and financial institutions, utility delivery oriented organization, production, distribution, marketing and manufacturing organizations. Most qualified HR recognize that high quality job, high productivity, high service and value, high margins, and high outcomes of their employees. As a result they are following high systematic HR system for recruiting skilled and qualified individuals by screening existing applicants. So, to contribute organizational performance, institutions develop their own HR management style to focus on attracting, recruiting, hiring top and talent applicants. Therefore, an organization needs to focus their HR strategy (HPWS) guiding for talent management components and strategy for sustainable competitive advantage. These strategy provide a general approaches to recruitment the best candidates to institutions. Talent acquisition is an important part of HR strategy of organizations which engaged in searching for qualified and capable candidates, identifying their capabilities, skills, knowledge, ideas, diversified culture, and innovation by calling vacancy and organized scientific and systematic selection process for onboarding top talent to effectively and efficiently meet the business needs. Therefore, an organization needs to integrate their talent acquisition system with their existing human resource management information (HRIS) system and professional institutions as well. (Hongal & Kinange, 2020) have highlighted employee's makes to quit their job due to lack of recognition, mismatch of pay with job, poor growth opportunity, poor payment, no scope for learning, no development scope, dissatisfaction about perk, and lack of proper job authority and responsibility. This statement indicate that, the HR manager of organization needs to create favorable organization environment for talent identification, attraction and retention them in organization through systematic HR Management approach which is same line with this findings. Calışkan (2010) has focused on an organizations are needs to aware that successful human resource policies and practices has increased organizational performance in different areas such as productivity, work quality, financial performance and high engagement which is also similar with paper findings.

Right talent acquisition and retraining them is an important function of HR manager. High talented employee performs high quality job which directly affect the organizational performance and they can change the future of the organization by utilizing resources and capital as well. If the management of organization implements the talent management strategy that enhance employee engagement which improve the organizational performance. The result of engagement are they produce high quality product, serve quality service, build image and reputation, minimize wastages, generate revenue, and high customer care.

Therefore, talent acquisition and retention makes organization more strong and help to improve organizational performance. The talent management systems always influence innovation, change, creativity, emotional bond to the organization and its mission, and makes employees more engaged and lower turnover/ job change. The success of any organization depend upon organization ability to acquire, motivate, retain, and develop right talent. Therefore, identifying right talent, retaining them is the biggest challenges for HR manager that's why an effective strategy is essential for talent management.

Based on findings, talent acquisition is very essential in the organization because it improve business performance: When workers are engaged, skilled, and motivated, they will work toward company's goals, increasing customer satisfaction and performance. When we hire the right employees in an organization the organization is positively impacted with the good decision making, motivation and commitment of that employee. This is why it is very essential to hire the proper talent in the organization.

This study is based on past literature, the logical explanation and my working experiences. The result of the study may have valuable implication for HR manager and HR policy makers, and HR practitioners.

References

- Beechler, S., & Woodward, I. C. (2009). The global “war for talent”. *Journal of International Management*, 15(3), 273-285.
- Bugg, K. (2015). *Best practices for talent acquisition in 21st-century academic libraries*. New York City College of Technology. City University. New York.
- Çalışkan, E. N. (2010). The impact of strategic human resource management on organizational performance. *Journal of Naval Sciences and Engineering*, 6 (2), 100-116.
- Gotame, S. (2020). Mannaging workforce diversity: A key Success, *65th Anniversarry Publication*. Nepal Rastra Bank, Kathmandu.
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A study on talent management and its impact on organization performance-an empirical review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10.
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A study on talent management and its impact on organization performance-an empirical review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10.
- Jackson, S.E., & Schuler, R.S. (1990). Human resource planning: *Challenges for industrial/organizational psychologists*. *American Psychologist*. 45 (2) 223-239.
- Johnson, R. D., Stone, D. L., & Lukaszewski, K. M. (2020). The benefits of eHRM and AI for talent acquisition. *Journal of Tourism Futures*.

- Kihara, R. W. (2015). *Perceived effectiveness of e-recruitment in talent acquisition in the Kenyan public service* (Doctoral dissertation).
- Lamichhane, B. D. (2021). Managing Work force Diversity: Key Successful factors. *Nepalese Journal of Management Research*, 1, 76-86.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154.
- Pascal, C. (2004). Foreword. In A. Schweyer(Ed), *Talent management system: Best practices in technology solutions for recruitment, retention, and workforce planning*.
- Pawan, F., & Said, I. (2020). Strengthening Talent Management in Enhancing Organizational Commitment in Developing Countries. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(4), 67.
- Randhawa, N. (2017). The changing dynamics of talent acquisition. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 3(6), 1137-1142.
- Sonntag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Srivastava, P., & Bhatnagar, J. (2008). Talent acquisition due diligence leading to high employee engagement: A case of Motorola India MDB. *Industrial and Commercial Training*.
- Srivastava, P., & Bhatnagar, J. (2010). Employer brand for talent acquisition: An exploration towards its measurement. *Vision*, 14(1-2), 25-34.

Predictors of Work Stress among Employees in Nepali Organizations

✍ Pralhad Adhikari

ABSTRACT

Work stress is the stress caused by various aspects of one's job or occupation. This study was conducted with the aim to identify the psychological predictors of job-related stress among Nepali employees working in various professions. Snowball sample was made by an online survey. There were 963 participants among which 500 were female ($M_{age}=25.6$) and 463 were male ($M_{age}=27.9$). Multiple regression analysis showed that job satisfaction, life satisfaction and two traits of personality significantly predicted work stress of Nepalese employees working in various industries. Neuroticism was common predictor of work-stress among healthcare, education, and security employees. Openness predicted work stress in teachers but extraversion predicted stress in medical professionals. The conclusion is that life and job satisfaction are needed to protect against work stress. Personality traits also lead to work stress. Extraversion is protective against but neuroticism is contributing to it.

Keywords: doctors, nurses, teachers, personality, extraversion, neuroticism, life satisfaction, job satisfaction, engineering

Introduction

The stress caused due to one's job, work or occupation is called work stress (Adhikari, 2020). When an employee's wellbeing is threatened or challenged by a situation at work, the psychological and physiological adaptive response adopted by them can be called work-related stress (McShane & Glinow, 2018).

Prevalence of occupational stress (or work stress or job stress) has been studied in a few industries in Nepal. Some rare studies show work stress as highly prevalent. Resident doctors had 64.5% burnout (Pokhrel et al., 2020). Alarmingly, 96% to 100% nurses experienced some form of stress (R. K. Mehta & Singh, 2015; Neupane et al., 2020; Paudel-Subedi, 2018). More than half of teachers were distressed (D. P. Kayastha & Kayastha, 2012). Gender is a cause of physical stress among them (Mondal et al., 1970). During COVID-19 pandemic, studies report that 25.4% (Silwal et al., 2020) to 53.5% healthcare employees (Kafle et al., 2021) had some forms of stress. A study found cent percent health care employees experiencing stress (Pandey et al., 2020).

The psychological predictors of job stress have been rarely studied in Nepal. Organizational constraints (like lack of resources), interpersonal constraints, low task control, and work overload (McShane & Glinow, 2018) have been attributed to work-related stress. Age and number of dependents predicted the stress among executive officers (R. Kayastha et al., 2013). Violence is a cause of stress among doctors (Magar, 2013). There was dependence of stress on age, marital status, over-time work, and working unit

among nurses (Gurung et al., 2020; R. S. Mehta, 2017; Silwal et al., 2020). Security employees' stress was caused by poor management, work overload, inhumane treatment, and the lack of work-life balance, psychological support, proper grievance mechanism, and chances of refreshment (Kathmandu School of Law & Danish Institute for Human Rights, 2018).

This study contributes to the understanding of some psychological factors leading to the work stress in Nepalese employees. It also helps to figure out some predictors of job stress related to some industries like healthcare, engineering, white collar work, and security in particular.

Method

An internet-based survey tool named Google Forms was used to collect data by snowball sampling. The students of IO Psychology studying in the third year in a governmental college in Kathmandu, as research assistants, sent the link of the form to working individuals. Filling the form had been made voluntary with the information about survey presented at the beginning. The responses were downloaded when the count had reached 995. Thirty-two data were removed as they were filled by non-working persons. The data collection continued for 40 days during the last two months of 2021.

Instruments

Work stress questionnaire- revised (WSQ-R by Holmgren et al., 2009) was used to measure work stress. It consists of 21 questions. It has four themes- work interference with leisure time, indistinct organization and conflicts, influence at work and individual demands and commitment. Minnesota satisfaction questionnaire shorter version (MSQ by University of Minnesota, 1977) was used to measure job satisfaction. It has 20 items. It gives total scores in terms of general satisfaction and also scores for intrinsic and extrinsic satisfaction. Satisfaction with life scale (SWLS by Diener et al., 1985) was used to measure life satisfaction. Big Five Inventory- 44 items version (John & Srivastava, 1999) was used to measure the five traits of Big Five Model of Personality. It measures five traits – openness to experience (O), conscientiousness (C), extraversion (E), agreeableness (A), and neuroticism (N).

All the tests were translated to Nepali and they were administered in both the languages to the participants as languages presented in pure form would be incomprehensible to the participants. People in Nepal, particularly employees, generally use mixed language (Nepali language with some words of English) in daily conversation.

Some items related to sociodemographic variables were also included in the survey.

Participants

There were 963 participants among which 500 were female ($M_{age} = 25.6$) and 463 were male ($M_{age} = 27.9$). Participants ranged from 18 to 60 years in age. Five participants (0.50%) had education above master's degree. 148 participants (15.4%) had master's degree,

516 participants (53.6%) had bachelor's degree, 262 participants (27.2%) had high school degree, and 32 participants (3.30%) were just literate. Employees from various ethnicities participated in the study. Some of them were Bahun, Bam, Baniya, Bishwakarma, Bohara, Chhetri, Dalit, Damai, Danuwar, Dasnami, Dhami, Dhobi, Dura, Gajmer, Ghale, Gurung, Kaami, Kirati, Limbu, Madhesi, Magar, Majhi, Malah, Mali, Newar, Rai, Rajbanshi, Rajput, Rana, Sah, Sanyasi (Bharati, Giri), Sarki, Shahi, Sherpa, Sunar, Tajpuriya, and Tamang among others. Other characteristics of the participants are presented in table 1. T tests and one-way ANOVAs showed no significant difference between scores in life satisfaction, job satisfaction, and work stress based on types of characteristics mentioned in table 1. No significant difference was seen on five personality traits either on the very bases.

Table 1

Characteristics of participants and their scores on SWLS, MSQ, WSQ, and BFI.

Characteristic	Types	N (%)	SWLS M (SD)	MSQ M (SD)	WSQ-R M (SD)	O M (SD)	C M (SD)	E M (SD)	A M (SD)	N M (SD)
Sex										
	Female	500 (51.92)	22.43 (6.51)	74.93 (13.33)	15.32 (8.02)	36.63 (4.60)	34.10 (5.79)	26.33 (4.09)	34.86 (5.58)	22.43 (6.51)
	Male	463 (48.08)	21.90 (6.56)	74.79 (12.94)	16.00 (8.86)	36.32 (4.75)	34.08 (6.05)	26.40 (4.01)	35.27 (5.46)	21.90 (6.56)
SES										
	Poor	28 (2.91)	19.07 (8.23)	74.04 (14.82)	18.93 (10.82)	36.29 (4.00)	33.71 (6.19)	25.61 (4.38)	35.36 (4.34)	19.07 (8.23)
	Middle-class	923 (95.84)	22.28 (6.47)	74.92 (13.12)	15.55 (8.32)	36.48 (4.71)	34.13 (5.90)	26.40 (4.05)	35.03 (5.56)	22.28 (6.47)
	Rich	12 (1.25)	21.50 (5.81)	72.33 (10.54)	15.50 (10.67)	36.92 (3.29)	32.08 (6.67)	25.67 (3.52)	36.25 (5.14)	21.50 (5.81)
Smoking/Tobacco										
	No	860 (89.30)	22.22 (6.53)	75.07 (12.98)	15.80 (8.44)	36.53 (4.63)	34.20 (5.85)	26.40 (4.07)	35.01 (5.55)	22.22 (6.53)
	Yes	103 (10.70)	21.83 (6.59)	73.17 (14.38)	14.36 (8.34)	36.11 (5.01)	33.20 (6.35)	26.11 (3.92)	35.42 (5.33)	21.30 (5.68)
Alcohol										
	No	750 (78.13)	22.27 (6.51)	74.76 (13.33)	15.45 (8.37)	36.44 (4.77)	34.15 (5.89)	26.31 (4.06)	35.18 (5.54)	20.80 (5.48)
	Yes	210 (21.87)	21.80 (6.68)	75.40 (12.47)	16.16 (8.52)	36.63 (4.33)	33.92 (6.00)	26.55 (3.97)	34.67 (5.46)	20.69 (5.60)
Vegetarian										
	No	843 (87.54)	22.20 (6.55)	74.91 (13.32)	15.51 (8.51)	36.44 (4.75)	34.13 (5.96)	26.33 (4.01)	35.13 (5.60)	20.73 (5.48)
	Yes	120 (12.46)	21.97 (6.52)	74.76 (11.94)	16.41 (7.65)	36.77 (4.13)	33.95 (5.57)	26.64 (4.24)	34.66 (4.97)	21.09 (5.70)
Occupation										
	NA	60 (6.20)	21.17 (5.97)	72.47 (11.96)	15.92 (9.19)	35.12 (5.48)	32.00 (5.78)	25.88 (3.68)	33.18 (5.65)	21.92 (4.54)
	Business	22 (2.30)	22.86 (5.77)	76.55 (13.98)	16.36 (9.57)	35.77 (4.31)	32.73 (6.27)	26.05 (4.01)	34.05 (6.48)	21.55 (6.62)

Characteristic	Types	N (%)	SWLS M (SD)	MSQ M (SD)	WSQ-R M (SD)	O M (SD)	C M (SD)	E M (SD)	A M (SD)	N M (SD)
	Blue-collar work	14 (1.50)	20.64 (3.91)	75.79 (11.55)	14.86 (10.14)	36.57 (4.89)	34.86 (5.92)	27.29 (4.51)	36.86 (4.66)	20.14 (6.04)
	Engineering	74 (7.70)	21.59 (5.33)	74.30 (11.46)	15.80 (7.55)	36.31 (4.24)	34.22 (5.72)	27.03 (3.84)	35.23 (5.43)	20.81 (5.16)
	Medical	226 (23.50)	21.75 (7.07)	73.86 (13.90)	15.31 (9.17)	36.46 (4.85)	33.94 (6.26)	26.06 (4.14)	35.37 (5.51)	20.54 (5.79)
	Security	56 (5.8)	21.96 (6.61)	77.13 (11.77)	16.55 (8.41)	36.57 (4.00)	33.64 (5.64)	26.14 (3.90)	34.21 (5.89)	20.27 (5.80)
	Teaching	246 (25.5)	22.37 (6.81)	74.72 (13.23)	15.88 (7.72)	36.50 (4.66)	34.32 (5.84)	26.54 (3.83)	35.03 (5.50)	20.97 (5.19)
	White-collar work	265 (27.5)	22.82 (6.37)	75.90 (13.34)	15.42 (8.37)	36.87 (4.60)	34.62 (5.73)	26.42 (4.31)	35.36 (5.37)	20.65 (5.60)

Note. N=963. O means openness, C means conscientiousness, E means extraversion, A means agreeableness, and N means neuroticism in the BFI. NA means not answered.

In healthcare sector, doctor, HA, dental hygienist/surgeon, dentist, nurse, ANM, pharmacist, CMA, community health officer, optometrist, ophthalmologist, and lab assistant among others were included. In white-collar work, accountant, administrative employee, advocate, banker, beautician, manager, chef, copywriter, counselor, law intern, and civil servant among others were included. In engineering sector, there were engineer, suboverseer, and IT professional among others. In security sector, employees from army and police were included. In teaching industry, teachers teaching in school, college and university levels were included. In blue-collar work, farmer and construction worker were included. In business, businessperson, entrepreneur, auditor and CA among others were included.

Results

Life satisfaction and job satisfaction showed positive correlation. They both correlated negatively with work stress and neuroticism. Work stress correlated negatively with all big five personality traits except neuroticism. Table 2 shows the bivariate correlation between all variables of interest of this study.

Table 2
Correlation between major variables of the study

	SWLS	GS	O	C	E	A	N
SWLS							
GS	.484**						
O	.153**	.421**					
C	.223**	.428**	.535**				
E	.261**	.340**	.338**	.441**			
A	.110**	.351**	.521**	.677**	.324**		
N	-.245**	-.316**	-.314**	-.682**	-.436**	-.485**	
WSQ-R	-.320**	-.430**	-.149**	-.286**	-.199**	-.234**	.346**

Note. ** p?.01. GS means general satisfaction score of MSQ, O means openness, C means conscientiousness, E means extraversion, A means agreeableness, and N means neuroticism in the BFI.

Multiple regression analysis showed that 25.2% of variance is explained by the independent variables, $R^2 = .252$, $F(11, 923) = 22.23$, $p < .001$. Life satisfaction $B = -0.16$, $t(923) = -3.64$, $p < .01$, job satisfaction $B = -0.22$, $t(923) = -9.18$, $p < .01$, openness $B = 0.17$, $t(923) = 2.52$, $p < .05$, neuroticism $B = 0.36$, $t(923) = 5.83$, $p < .01$ significantly predicted work stress. Other variables considered were not statistically significant. They were conscientiousness, extraversion, agreeableness, age, work hours per day, work days per week and number of jobs held by the employees. Table 2 shows the predictors of work stress across various professions.

Hierarchical regression analysis in two steps (first step with neuroticism and second step with life and job satisfaction as independent variables) showed that 12% variance is explained by neuroticism and life satisfaction and job satisfaction explained 12.5% variance. When the demographic variables were entered as covariates in the three-step hierarchical model, the model was seen as insignificant.

Table 3

Variables that significantly predicted work stress across various professions

Profession / Industry	R ²	F	Predictors	B	t	p value
Engineering (n=62)	0.29	2.36 (p?.05)	Life satisfaction	-0.27	-3.03	.008
Medical (n= 191)	0.28	7.07 (p?.001)	Life satisfaction	-0.27	-3.03	.001
			Extraversion	-0.37	-2.23	.027
			Neuroticism	0.30	1.98	.049
Teaching (n=212)	0.18	4.46 (p?.001)	Life satisfaction	-0.25	-3.34	.001
			Openness	-0.29	-2.22	.028
			Neuroticism	0.41	3.09	.002
White collar work (n=208)	0.23	-0.32 (p?.001)	Life satisfaction	-0.32	-3.48	.001
			Neuroticism	0.29	2.28	.024

Note. The professions with no significant predictors have not been reported here.

Discussion

Life satisfaction is a common predictor of occupational stress for various professions like engineering, teaching, healthcare, and white-collar work. Some personality traits also predict the work-related stress. Neuroticism predicts job stress for healthcare professionals, teachers, and white-collar workers. Extraversion predicts work stress among medical/healthcare professionals. Neuroticism predicts work stress in white collar workers.

Life satisfaction and job satisfaction protect against work-related stress. Personality trait of extraversion also prevents job stress for the Nepalese professionals. Neuroticism contributes to the work-related or occupational stress. Openness contributes to work-related stress but for teachers it is protective against stress.

Implications

As the basic OB model (Robbins & Judge, 2016, p. 36) has it, this study has verified that personality might be a cause of work stress. Because of personality difference, different people react to stressors differently (McShane & Glinow, 2018). For example, lower neuroticism and higher extraversion are related to lower job stress. Many models of stress present job or life satisfaction as consequence but they can also contribute to presence or absence of work stress. This thing can be concluded from this study.

This study has practical implications also. The organizations can hire employees low in neuroticism and high in extraversion for the jobs that are very stressful. Similarly, they can help increase the life satisfaction and job satisfaction so that employees get protected from work stress.

Limitations

The sample was made by snowballing technique. Most of the participants who volunteered to participate in it were relatively young. So, this research may not represent the condition of job-related stress of age group above 30 years well. The number of professionals from various industries was not proportionate. The study would be better with equal number of participants from all industries. The survey was long and took at least 15 minutes to complete. So, the participants might not have read the items to respond to carefully. This study limited itself to enquire some psychological factors but there are organizational and environmental factors that may act as stressors.

Future research

Personality characteristics other than those accounted in this study like hardiness (Ivancevich et al., 2014, p. 238) and positive self-concept (McShane & Glinow, 2018, p. 112) have been claimed to buffer employees' response to stress. These can be verified in Nepali culture and context. What factors account for the remaining 75% of variance of work-related stressor is an unanswered question. So, the future inquiries should be directed to find its answer. It has been touted that work stress to a certain extent is helpful and increases performance. The future studies should be conducted to verify this claim. Other negative consequences can also be inquired.

References

- Adhikari, P. (2020). *Industrial & Organizational Psychology*. Taleju.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Gurung, G., Gharti, K., & Karki, S. (2020). Job-related Stress among Nurses in Selected Hospitals of Pokhara, Nepal. *Journal of Health and Allied Sciences*. <https://doi.org/10.37107/jhas.179>

- Holmgren, K., Hensing, G., & Dahlin-Ivanoff, S. (2009). Development of a questionnaire assessing work-related stress in women - Identifying individuals who risk being put on sick leave. *Disability and Rehabilitation*, 31(4), 284–292. <https://doi.org/10.1080/09638280801931287>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational, Behavior & Management* (10th ed.). McGraw-Hill Companies.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 102–138). Guilford Press.
- Kafle, K., Shrestha, D. B., Baniya, A., Lamichhane, S., Shahi, M., Gurung, B., Tandan, P., Ghimire, A., & Budhathoki, P. (2021). Psychological distress among health service providers during COVID-19 pandemic in Nepal. *PLoS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246784>
- Kathmandu School of Law, & Danish Institute for Human Rights. (2018). *Work Environment and Stress*. https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/1._work_environment_and_stress_management_ok.pdf
- Kayastha, D. P., & Kayastha, R. (2012). A Study Of Occupational Stress On Job Satisfaction Among Teachers With Particular Reference To Corporate, Higher Secondary School Of Nepal: Empirical Study. *Asian Journal Of Management Sciences And Education*, 1(2), 52–62.
- Kayastha, R., Murthy, V. K., & Adhikary, P. R. (2013). Identifying Occupational Stress among Executive officers in Governmental and Non-governmental Organizations of Nepal. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 2(3), 135–142.
- Magar, A. (2013). Violence against doctors in Nepal. *Journal of the Nepal Medical Association*, 52(192), I–II. <https://doi.org/10.31729/jnma.2422>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mehta, R. K., & Singh, I. K. (2015). Stress among nurses working in critical care areas at a tertiary care teaching hospital, Nepal. *Journal of Chitwan Medical College*. <https://doi.org/10.3126/jcmc.v4i4.11972>
- Mehta, R. S. (2017). Stress Among the Nurses: Working in an Emergency Unit of a Tertiary Care Teaching Hospital of Eastern Nepal. *Prehospital and Disaster Medicine*. <https://doi.org/10.1017/s1049023x17004101>
- Mondal, J., Shrestha, S., & Bhaila, A. (1970). School Teachers: Job Stress and Job Satisfaction, Kaski, Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health*. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v1i1.5226>
- Neupane, M. S., Angadi, S., Joshi, A., & Neupane, H. C. (2020). Stress and anxiety among nurses working in tertiary care hospitals in Nepal during COVID- 19 pandemic. *Journal of Chitwan Medical College*. <https://doi.org/10.3126/jcmc.v10i3.32001>

- Pandey, A., Sharma, C. K., Chapagain, R. H., Devkota, N., Ranabhat, K., Pant, S., & Adhikari, K. (2020). *An Online Survey on Stress, Anxiety and Depression among Health Care Workers Working during COVID -19 Pandemic in Nepal*. http://nhrc.gov.np/wp-content/uploads/2020/10/Research-report-DASS-AP-NHRC_final_comments_addressed.-Oct-18.docx
- Paudel-Subedi, K. K. (2018). Factors Associated to Stress of Nurses Working in Private Hospitals in Lalitpur District of Nepal. *International Journal of Health Sciences and Research*, 8(5), 209–217.
- Pokhrel, N. B., Khadayat, R., & Tulachan, P. (2020). Depression, anxiety, and burnout among medical students and residents of a medical school in Nepal: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 20(1), 298. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02645-6>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Essentials of Organizational Behavior* (13th ed.). Pearson.
- Silwal, M., Koirala, D., Koirala, S., & Lamichhane, A. (2020). Depression, Anxiety and Stress among Nurses during Corona Lockdown in a Selected Teaching Hospital, Kaski, Nepal. *Journal of Health and Allied Sciences*. <https://doi.org/10.37107/jhas.210>
- University of Minnesota. (1977). *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/msq_booklet_short-form_1977.pdf

निजामती सेवा पत्रिका

लोक सेवा आयोग

अनामनगर, काठमाडौं

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

फोन नं. : ४७७१४८८, ४७७१४९४, ४७७१५२८

E-mail: info@psc.gov.np

Website: www.psc.gov.np

ISSN-2091-0533