

श्रम तथा रो.प्र.वि.द.नं. २१४/२०६४/०६५

“सम्पूर्ण निजामती कर्मचारीहरू एकजुट होऔं।”

“संघीयतामा सुशासन, सामाजिक सुरक्षा र श्रमको सम्मान-राजनीतिक अधिकार सहितको ट्रेड युनियन, हाम्रो अभियान”

# संगठन प्रशिक्षण सामग्री

## २०७८



**नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन**  
(Nepal Government Employees' Organization)

**केन्द्रीय कार्य समिति**

बबरमहल, काठमाडौं, फोन नं. : ०१-४२५६९८५, ०१-४२५६८९८, ०१-४२९५१० (लेखा)

फ्याक्स नं.: ०१-४२५५०२७, नोटिस बोर्ड सेवा १६१८०४२५६९८५

Web : [www.nego.org.np](http://www.nego.org.np)



## सल्लाहकार

अध्यक्ष, श्री लेखनाथ कोइराला  
उपाध्यक्ष, श्री रेवन्त गौतम  
अनुशासन आयोग संयोजक, श्री ललीकबहादुर महर्जन  
महासचिव, श्री जीवन काफ्ले

## सम्पादन मण्डल

उप महासचिव, रामचन्द्र अधिकारी  
उप महासचिव, युवाचन्द्र धिमिरे  
सचिव, सूर्यबहादुर कुँवर  
सचिव, तेजप्रकाश भण्डारी  
सचिव, पुरुषोत्तम रायमाफ्नी  
सचिव, पदमबहादुर शाही  
कोषाध्यक्ष, गणेशप्रसाद आचार्य

## कार्यालय व्यवस्थापन

कार्यालय सहायक, सुरेशकुमार पोखरेल  
कार्यालय सहयोगी, रश्मिता धिमिरे

प्रकाशन मिति : २०७९ श्रावण

प्रकाशित संख्या : २००० प्रति

## प्रकाशकः

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन

केन्द्रीय प्रशिक्षण विभाग

बबरमहल, काठमाडौं ।

Phone: 01-4256898, 01-4256985, 01-4219510 (Account) Fax: 01-4255027

Website: www.negeo.org.np Voice mail service: 1618-0-14256985

एनीटाइम प्रिन्टड एण्ड सप्लायर्स प्रा.लि., बुद्धनगर, काठमाडौं



## सम्पादकीय

पेसागत हकहित र आम कर्मचारीको पेसागत मुद्दाहरूलाई स्थापित गर्दै जनताको सेवा प्रवाहमा जुट्न लाग्ने उद्देश्यकासाथ स्थापना भएको निजामती क्षेत्रको पहिलो राष्ट्रिय स्तरको ट्रेड युनियन नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन आम कर्मचारी बृत्तमा सर्ववित्तै छ । यो संगठन सार्वजनिक सेवालाई स्वच्छ, तटस्थ, पारदर्शी, प्रभावकारी, उर्जाशील बनाउने उद्देश्यकासाथ २०४७ बैशाख ७ गते स्थापना भएको हो । यस संगठनले स्थापनाकाल देखि आम कर्मचारीहरूको पेसागत मुद्दाका एवम् सार्वजनिक सेवामा सुशासन कायम गर्नको लागि सरकारलाई सुभावाका साथै आम संगठकहरूमा समेत सकारात्मक उर्जा प्रवाह गर्न रचनात्मक र सिर्जनात्मक कार्यक्रम अभियानका रुपमा सञ्चालन गर्दै आइरहेको छ ।

संगठनले रचनात्मक क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने क्रममा नेपाल सरकारका सह सचिव, उप सचिव, शाखा अधिकृत र नायब सुब्बा, खरिदार साथै स्थानीय तहको परीक्षा दिने प्रशिक्षार्थीको लागि लोक सेवा तयारी कक्षा सञ्चालन, अर्न्तवार्ता तयारी कक्षा सञ्चालन, 'राष्ट्रसेवक दर्पण' प्रकाशन, 'नेगो' बुलेटिन प्रकाशन, नियमित क्यालेण्डर प्रकाशन, संगठन सम्पर्क डायरी प्रकाशन एवम् आफूना सदस्यहरूलाई प्रशिक्षित गर्नका लागि प्रशिक्षण सामग्री प्रकाशन गर्दै आएको छ । यस्तै नियमित प्रकाशनको रुपमा संगठनको एघारौँ राष्ट्रिय अधिबेशन (२०७८ फागुन २८-२९ काठमाडौँ) पश्चात आम संगठकहरूलाई प्रशिक्षित गर्ने उद्देश्यका साथ "संगठन प्रशिक्षण सामग्री २०७९" प्रकाशनमा ल्याईएको छ ।

नेपालमा संघीयता कार्यान्वयनसँगै निजामती सेवालाई पनि संघ, प्रदेश र स्थानीय सेवा गरी तीन तहको संरचना गरिएको छ । सरकारको पुनः संरचनासँगै निजामती कर्मचारी संगठनमा पनि केन्द्रीय कार्य समिति, प्रदेश कार्य समिति, जिल्ला/विभागीय कार्य समिति र गाउँ/नगर कार्य समितिमा पुनःसंरचना भएको छ । तीनै तहमा कार्यरत निजामती कर्मचारी संगठनका सदस्यहरूलाई प्रशिक्षित गर्ने उद्देश्यका साथ यो सामग्री तयार भएको छ । प्रशिक्षण कुनै पनि चलायमान संगठनलाई अभि क्रियाशील बनाउने एक महत्वपूर्ण र अपरिहार्य तत्व हो । समयसापेक्ष परिवर्तित विषयवस्तुलाई संगठनको आधारभूत तहसम्म निरन्तर सञ्चार र सम्प्रेषण गर्न आवश्यक भएकाले त्यसको उपयुक्त विधिको रुपमा प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई लिन सकिन्छ ।

संगठनको हरेक अधिवेशन पश्चात अधिवेशनले पारित गरेका विषयवस्तुलाई आम संगठक समक्ष पुऱ्याउन सबै तहमा प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै आइरहेको छ । यस सामाग्रीमा समावेश भएका विषयवस्तुको सान्दर्भिकता, निजामती सेवानालाई जनताको भरोसायोग्य सेवा बनाउन, जनता र कर्मचारीबीचको सकारात्मक सम्बन्ध स्थापित गर्न, वर्तमान राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय अर्थ व्यवस्थाको बारेमा जानकारी गराउन, राजनीति र प्रशासनबीचको अन्तरसम्बन्ध स्थापित गर्न र ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई सहयोग पुग्ने गरी उपयुक्त विषयवस्तुहरू छनौट गरिएको छ । पुस्तकले नेपालको प्रशासन, निजामती सेवा लगायत समसामयिक विविध विषयहरूमा अध्ययन गर्न पाठक एवम प्रशिक्षार्थीहरूका साथै संगठकमित्रहरूलाई सहयोगी हुनेछ भन्ने मैले विश्वास लिएका छु ।

प्रशिक्षण सामग्रीको विकास र व्यवस्थापन भित्रको जटिलतालाई सामूहिक प्रयासबाट मात्र सरलिकृत गर्न सकिन्छ । यो सामग्री तयार गर्नमा सहयोग पुऱ्याउनु हुने विद्वान् व्यक्तित्वहरू डा.युवराज खतिवडा, सुरेश अधिकारी, नेत्रप्रसाद सुवेदी, रमेशकुमार के.सी., बेदप्रसाद अर्याल, रमेश अर्याल, रुपनारायण खतिवडा, सुनिल के.सी., पुण्यप्रसाद ढकाल, संगठन केन्द्रीय कार्य समितिका अध्यक्ष लेखनाथ कोइराला लगायत केन्द्रीय पदाधिकारी/सदस्यज्यूहरूलाई हार्दिक आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु । सामग्री संकलन, तयार, सम्पादन कार्यमा सक्रियतापूर्वक सहभागी हुने सम्पादन मण्डल, सम्पादन सल्लाहकार लगायत सहयोगीहरूमा हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्दछु । साथै पुस्तक प्रकाशन कार्यमा कम्प्युटर सेटिङ गर्ने आउटलाईन ग्राफिक्स, थापागाउँ, बानेश्वरका हरिविक्रम विशंखे र छपाई गर्ने एनी टाइम प्रिन्टिङ एण्ड सप्लायर्स, बुद्धनगर, काठमाडौंलाई हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछु । धन्यवाद !

**रामचन्द्र अधिकारी**

उप-महासचिव एवं संयोजक

प्रशिक्षण सामग्री तयारी समिति

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन,

केन्द्रीय कार्य समिति, बबरमहल, काठमाडौं

मिति : २०७९ श्रावण २५ गते

## विषयसूची

ट्रेड युनियन आन्दोलन, कर्मचारी संगठन र आधिकारिक ट्रेड युनियन	१
विश्व अर्थ व्यवस्था, नेपाली अर्थतन्त्र र बजेट निर्माण प्रक्रिया	१३
राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्ध र सीमाहरू	३१
नागरिक शिक्षा, राष्ट्रसेवकमा रहनुपर्ने नैतिकता, सदाचार र व्यावसायिकता	४०
सकारात्मक सोच	५३
संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्ध	६१
कक्षासत्र-योजना	७७
निजामती सेवा र ट्रेड युनियन अभ्यास	८३
सूचना प्रविधि, सांगठनिक एवम् कार्यक्षेत्रमा यसको प्रयोग	९६
संगठन, संगठनात्मक संस्कृति र कौशलता	१०१
राष्ट्रसेवक सहकारीको विकासक्रम र	११९
संगठनसँगको अन्तर सम्बन्ध	११९
संगठनको आर्थिक व्यवस्थापन	१३९
नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको आगामी कार्यभार	१५३
नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन कर्मचारी कल्याण कोष निर्देशिका, २०७४	१६३





# ट्रेड युनियन आन्दोलन, कर्मचारी संगठन र आधिकारिक ट्रेड युनियन

---

## ट्रेड युनियन आन्दोलन:

श्रमजिवी वर्गको पक्षमा गरिने समग्र विषय ट्रेड युनियन आन्दोलन हो । श्रमिकहरूद्वारा आफ्नो हकहितको रक्षा, सम्बर्द्धन र आर्थिक, सामाजिक उन्नतिको निमित्त वातावरण तयार गर्ने, आफ्नो पेसालाई मर्यादित बनाउँदै रोजगारदाता, संगठन वा संस्थाको हितमा आफ्नो शारिरिक र मानसिक श्रम प्रयोग गर्ने समग्र कार्य नै ट्रेड युनियन आन्दोलन हो । ट्रेड युनियन आन्दोलनको संगठित इतिहास सन् १८३१ लियोन सहरको विद्रोह देखि सुरु भएको मानिन्छ ।

विश्व ट्रेड युनियन आन्दोलन दुई ध्रुवमा विभाजित छ । समाजवादी धार जो विश्वका कम्युनिष्ट पार्टीहरूसँग आवद्ध छन् भने पूँजिवाद धार विश्वका अनेकन वुर्जुवा, यथास्थिति र पूँजिवादी पार्टीहरूसँग नजिक छन् । दोस्रो विश्वयुद्ध पछि विश्वको ट्रेड युनियन आन्दोलन पुनःसंगठित गर्दै अगाडि बढाउन सन् १९४५ अक्टोबर ८ मा पेरिसमा भएको विश्वका ५५ देशका ट्रेड युनियन नेताहरूको सम्मेलनबाट World federation Of Trade Union को स्थापना भएको हो । यो विश्वका श्रमिकहरूको पहिलो अन्तर्राष्ट्रिय संस्था हो । यस अन्तर्राष्ट्रिय संस्थामा तत्कालिन पूर्वी यूरोपका कम्युनिष्ट शासन भएका राष्ट्रका मजदूर र सोभियत संघ रूसको मजदूरहरूको वढी प्रभाव रह्यो । सन् १९४९ मा बेलायत, नेदरल्याण्ड र अमेरिकाको मजदूरहरूको प्रयास र अमेरिकाको निर्देशनमा श्रमिकहरूको अर्को अन्तर्राष्ट्रिय संस्था International Confederation Of Free Trade Union को गठन गरे । हाल यो संस्थाको नाम सन् २००६ देखि International Trade Union Centre राखिएको छ । आज संसारका समाजवादी ट्रेड युनियनहरू WFTU सँग र पूँजिवादी संगठनका ट्रेड युनियनहरू ITUC सँग आवद्ध छन् । WFTU अन्तर्राष्ट्रिय महासंघ हो भने यसका विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय घटक संघहरू रहेका छन् । जस्तो Trade Union International Public Services संस्थाको सदस्य नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन रहेको छ । यस संस्थाको १२ औं Congress February 13-14, 2014 काठमाडौंमा सम्पन्न भएको थियो । यस

संस्थामा नेपालले एक अन्तर्राष्ट्रिय उपाध्यक्ष र दुई अन्तर्राष्ट्रिय सदस्य प्राप्त गरेको छ । उपाध्यक्षमा संगठनका पूर्व अध्यक्ष एवं आधिकारिक ट्रेड युनियनका अध्यक्ष पुण्य प्रसाद ढकाल हुनुहुन्छ ।

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन सम्बन्धमा श्रमजिवी वर्गको सुधारको कुरा उठान भएको अहिले १०० वर्ष व्यतित भएको छ । वि.सं. १९७४ मा तत्कालिन दास प्रथा, अन्ना पचिसा, कान्छी-पाथी, जेठी-पाथी प्रथाको विरुद्धमा योगमायाको नेतृत्वमा आन्दोलन भएको थियो । नेपालमा वि.सं. १९९३ मा विराटनगर जुटमिल उद्योग स्थापना भयो । भारतमा चलिरहेको भारतीय मुक्ति संग्राम आन्दोलनको अनुभव लिएका तत्कालिन युवा नेता कमरेड मनमोहन अधिकारी र गिरिजा प्रसाद कोइराला विराटनगर औद्योगिक क्षेत्रमा काम गर्न थाल्नु भयो । वहाँहरूले उद्योगमा काम गर्ने मजदूरहरूको पक्षमा काम गर्न अखिल नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस (NTUC) जसको नेतृत्व मनमोहन अधिकारी र विराटनगर मजदूरसभा (BWU) जसको नेतृत्व गिरिजा प्रसाद कोइरालाले गरी मजदूर संगठनहरू निर्माण गर्नुभयो । वि.सं. २००३ फागुन २१ मा श्रमिकहरूको हक र अधिकार रक्षाको निमित्त पहिलो पटक दुवै संगठनबाट संयुक्त आन्दोलन गरी कारखाना बन्द गराउने कार्य भयो । वि.सं. २००७ मा राणा शासन विरुद्धको आन्दोलनमा सहयोग गर्न श्रमिक नन्दा नेपाल (अनसनी बजै) सहित तीन जना महिला २७ दिनसम्म आमरण अनशन वसी राणाहरूले बन्द गराएको कारखाना खुलाउन सफल भए यसपछि २००९ सालमा अखिल नेपाल न्यून वैतनिक कर्मचारी संघ गठन भई आन्दोलन समेत गरेको थियो । त्यसपछि क्रमशः नेपाल नर्सिङ्ग संघ, नेपाल चिकित्सक संघ, डिप्लोमा इञ्जिनियर्स एसोसिएसन, २०३५ मा नेपाल स्वास्थ्य प्राविधिक संघजस्ता पेसागत संस्थाहरू गठन हुँदै २०३६ मा नेपाल स्वतन्त्र मजदूर युनियनको गठन, २०३६ चैत्र २९ गते नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठन, २०५१ मा पेसागत महासंघ स्थापना भयो । यी सबै भूमिगत वा अर्ध भूमिगत ढंगबाट गठन गरिएका पेसागत संस्थाहरूको कार्य आफ्नो हकहितको रक्षाको साथै तत्कालिन पञ्चायती व्यवस्थाको विरुद्धमा लाग्नु नै थियो ।

२०४७ मा नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (GEFONT) को स्थापना, २०५४ मा नेपाल प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ (DECONT), २०६३ मा अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (ANTUF), २०६८ मा संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (JTUCC) जस्ता संस्थाहरू गठन भई नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनमा क्रियाशिल रहेका छन् ।

१. पेसागत महासंघ नेपाल (Confederation of Nepalese Professional)
 

यो महासंघ नेपालको सार्वजनिक क्षेत्रका पेसाकर्मीहरूको मात्र पहिलो महासंघको रूपमा २०५१ साल जेष्ठ ६ गते स्थापना भएको हो । यस महासंघमा नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठन, नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, अन्तर संस्थान कर्मचारी संघ, बैंक, बीमा र वित्तीय क्षेत्र कर्मचारी संघ, स्थानीय निकाय कर्मचारी संघ, राष्ट्रिय स्वास्थ्यकर्मी संघ, व्यावसायिक बीमा अभिकर्ता संघ, विश्वविद्यालय कर्मचारी संघ, नेपाल औषधि तथा बिक्रेता प्रतिनिधि संघ, नेपाल अडिटर्स एसोसिएसन, नेपाल साँस्कृतिककर्मी संघ, नेपाल इन्जिनियरिंग पेसाकर्मी संघ आबद्ध संस्थाको रूपमा रहेका छन् भने डिप्लोमा इन्जिनियर्स एसोसिएसन, नेपाल स्वास्थ्य प्राविधिक संघ, नेपाल नर्सिङ संघ, नेपाल सर्भेयर्स एसोसिएसन, नेपाल रेञ्जर संघ, नेपाल भूतपूर्व राष्ट्रसेवक संस्था, नेपाल कृषि अनुसन्धान परिषद् कर्मचारी संघ, नेपाल पाराभेटेनरी एण्ड लाईभस्टक संघ, उच्च माध्यमिक शिक्षक संघ, नोटरी पब्लिक संघ, नेपाल सामूदायिक विश्वविद्यालय क्याम्पस शिक्षक संघ, रूपान्तरणका लागि वन प्राविधिक संघ एसोसिएट सदस्य रहेका छन् । यो महासंघ समाजवादप्रति विश्वास राख्दछ । यो महासंघ विश्व ट्रेड युनियन महासंघ (WFTU) को सदस्य रहेको छ ।
२. नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (The General Federation of Nepalese Trade Unions)
 

स्थापना २०४५ श्रावण ५ गते, वास्तविक काम गरी खानेका लागि समाजवाद, उन्नत जीवन यसको प्रमुख उद्देश्य, ने.क.पा. (एमाले) सँग आबद्ध १७ वटा राष्ट्रिय घटक रहेका छन् । यसमा निजी क्षेत्रका कामदारहरू आबद्ध छन् ।
३. नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस (स्वतन्त्र) (The Nepal Trade Union Congress-Independent)
 

यो २००८ सालमा स्थापना भएको हो । यसमा सार्वजनिक र निजीक्षेत्र दुवैका कामदार आबद्ध छन् । यो नेपाली कांग्रेससँग आबद्ध छ ।
४. अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (All Nepal Federation of Trade Unions)
 

यसको स्थापना २०६३ सालमा भएको हो । यो ए.ने.क.पा. (माओवादी) सँग आबद्ध रहेको छ ।

५. अखिल नेपाल ट्रेड युनियन क्रान्तिकारी (All Nepal Trade Union Federation Revolutionary)  
यसको स्थापना २०६९ माघ २४ गते भएको हो। यो ने.क.पा. (माओवादी) सँग आबद्ध रहेको छ।
६. नेपाल प्रगतिशील ट्रेड युनियन महासंघ, २०६१ स्वतन्त्र प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ लगायत पार्टी पिच्छेका ट्रेड युनियन महासंघहरू रहेका छन्।

### अन्तर्राष्ट्रिय कानून र ट्रेड युनियन अधिकार

मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा (१० डिसेम्बर १९४८) को धारा २३ रोजगारी र ट्रेड युनियनसँग सम्बन्धित छ, धारा-२३

- (१) प्रत्येक व्यक्तिलाई काम गर्ने, स्वेच्छा बमोजिम नोकरी रोज्ने र काम गर्नको निमित्त उचित र अनुकूल परिस्थिति प्राप्त गर्ने र बेरोजगारबाट रक्षा पाउने अधिकार छ।
- (२) प्रत्येक व्यक्तिले बिना भेदभाव समान कार्यको लागि समान ज्याला पाउनेछ।
- (३) काम गर्ने प्रत्येक व्यक्ति र निजको परिवारको लागि मानवीय अधिकार र अनुकूल जीविकाको बन्दोबस्तका लागि उचित र अनुकूल पारिश्रमिक र अन्य प्रकारको सामाजिक संरक्षणद्वारा त्यसको पूर्ति गर्ने अधिकार हुनेछ।
- (४) प्रत्येक व्यक्तिलाई निजको हितको रक्षाको निमित्त ट्रेड युनियन स्थापना गर्ने र त्यसमा सम्मिलित हुने अधिकार हुनेछ।
- (५) आर्थिक, सामाजिक र साँस्कृतिक अधिकारबारे अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि। १६ डिसेम्बर १९६६ धारा-८ (३)  
यो धाराको कुनै पनि कुराले संगठन स्वतन्त्रता र संगठित हुन पाउने अधिकारसित सम्बन्धित १९४८ को अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिको राज्य पक्षहरूलाई त्यो महासन्धिले प्रदान गरेको प्रत्याभूतिहरूलाई घात पर्ने वा घात पार्ने किसिमले कानूनको प्रयोग गर्ने अधिकार दिने छैन। (IKO को सन् १९४८ मा पारित महासन्धिले भनेको Convention No. 87 हो।)  
नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि- १९६६ धारा-२२
- (१) आफ्नो हित रक्षा गर्न ट्रेड युनियन स्थापना गर्ने तथा त्यसमा सम्मिलित हुने अधिकार समेत प्रत्येक व्यक्तिको अरूसँग मिली संगठन गर्ने अधिकार हुनेछ।

(२) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको स्वतन्त्रता तथा संगठित हुने अधिकारको रक्षा सम्बन्धी सन् १९४८ को महासन्धिको राज्यपक्षलाई दुराग्रह पार्ने गरी व्यवस्थापिकात्मक उपाय लिन अथवा अनुबन्धमा व्यवस्था गरी सुनिश्चित गरिएका कुरालाई दुराग्रह पार्ने गरी कानून लगाउन यस धाराको कुनै कुराले पनि आधिकारिकत्व दिँदैन ।

### **ILO द्वारा पारित महत्वपूर्ण अभिसन्धिहरू**

संगठन स्वतन्त्रता र संगठित हुने अधिकारको संरक्षण महासन्धि १९४८ (नं. ८७)  
(Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to organise-Convention No. 87)

### **ILO Convention No. 87 ले गरेका मुख्य व्यवस्थाहरू:**

कसैको भेदभाव बिना श्रमिक वा रोजगार दाताले आ-आफ्नो इच्छा अनुसारको संगठन बनाउन पाउनेछ । यस्ता संगठनहरूले संघ, महासंघ, राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा बनाउन पाउने एवं सामेल हुन पाउने । आफ्नो संस्थाको विधान बनाउने, प्रतिनिधि चयन गर्ने र आफ्ना गतिविधि बिना अवरोध सञ्चालन गर्ने अधिकार राख्दछन् । प्रशासनिक अधिकारद्वारा यस्ता संगठनलाई निलम्बन वा खारेज गर्न सकिने छैन । यस्ता संगठनको कानूनी व्यक्तित्वलाई नियमित बनाउने कानून बनाउँदा संगठित हुने अधिकारको प्रयोगलाई नियन्त्रित गर्ने तरिकाले बनाइनु हुँदैन । यो अभिसन्धिले प्रदान गरेको अधिकार प्रयोग गर्दा श्रमिक वा रोजगार दाताहरूको संगठनहरूले सबै व्यक्ति र संगठनहरूमा लागू हुने कानूनहरूको सम्मान गर्नुपर्दछ । तर यस्ता कानूनहरू यो महासन्धिले प्रत्याभूत गरेको व्यवस्थालाई लङ्गडो बनाउने हुनु हुँदैन । यो अभिसन्धि प्रहरी र सेनाको हकमा राष्ट्रिय कानूनले अनुमति दिएमा मात्र लागू हुन्छ ।

### **ILO Convention No. 98**

संगठित हुने अधिकार र सामूहिक सौदाबाजी महासन्धि (सन् १९४९ मा पारित):-

(Convention concerning the application of the principles of the Right to organise and to Bargain collective.)

### **ILO Convention No. 98 ले गरेका मुख्य व्यवस्थाहरू:-**

युनियन विरोधी भेदभावबाट श्रमिकहरूको संरक्षण गरिनुपर्छ । रोजगारी दिँदा

श्रमिकलाई युनियनको सदस्यता बन्न नपाउने वा छाड्नुपर्ने एवं युनियनको गतिविधिमा सहभागी हुन नपाउने शर्त राख्नु हुँदैन । श्रमिकले युनियनको सदस्यता लिएको वा युनियनको गतिविधिमा सहभागी भए बापत अवकाश वा अन्य कारबाही गरिनु हुँदैन । रोजगारदाताले आर्थिक सहयोग वा अन्य सुविधा पुऱ्याई युनियनलाई आफ्नो प्रभावमा राख्ने कार्य गर्नु हुँदैन । यो अभिसन्धि अनुमोदन गर्ने राष्ट्रहरूले रोजगारीका सेवा र शर्तका सम्बन्धमा स्वेच्छिक सामूहिक सौदाबाजीको पूर्ण विकास र तत्सम्बन्धी संयन्त्रको प्रयोगलाई प्रोत्साहित र प्रवर्द्धन गर्न प्रभावकारी उपायहरूको अवलम्बन गर्नुपर्छ । यो अधिकार प्रहरी, सेनाको हकमा राज्यको कानूनले अनुमति दिएमात्र प्रयोग गर्न पाइनेछ ।

ILO द्वारा पारित महासन्धि मध्ये यी दुई महासन्धि- संगठित बन्न पाउने अधिकार र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार सम्बन्धी महासन्धि आजसम्म महत्वपूर्ण महासन्धिको रूपमा रहेका छन् र ILO को प्रभावकारिताको प्रतिविम्बको रूपमा स्थापित छन् ।

### हडताल गर्न पाउने अधिकार

हडतालको अधिकार एउटा महत्वपूर्ण तथा श्रमिक हुनासाथ प्राप्त हुने अधिकार हो भने व्यवस्थापन पक्षका लागि यो आफू विरुद्धको अस्त्र हो । सामाजिक सहयात्रीका बीचमा यो अधिकार सधैं विवादमा रहेको छ । नेपालमा श्रम ऐन तथा ट्रेड युनियन हडतालको अधिकारलाई केही व्यवस्थित गरेको भएपनि आवश्यक सेवा ऐन, २०१४ ले यसलाई अंकुश लगाउने गरेको छ । सन् १९५७ मा ILO का सदस्य रहेका राष्ट्रहरूमा रहेका ट्रेड युनियन अधिकारका विरुद्धका कानूनलाई निर्मूलन गर्ने सम्बन्धी प्रस्ताव पारित गरियो । जसमा स्पष्ट रूपमा भनिएको छ, श्रमिकद्वारा हडतालको अधिकार सहितको ट्रेड युनियन अधिकारको प्रयोग प्रभावकारी तथा अनियन्त्रित रूपमा गर्न पाउने गरी कानूनी व्यवस्था गरिनु पर्दछ । यसरी नै ILO द्वारा सन् १९७० मा “ट्रेड युनियन तथा तिनको नागरिक स्वतन्त्रता सम्बन्धी प्रस्ताव” पारित गरियो । उक्त प्रस्तावमा पनि हडताल गर्न पाउने सहितको ट्रेड युनियन अधिकारलाई विश्वव्यापी रूपमा मान्य गराउन ILO का Director General द्वारा सदस्य राष्ट्रमा आवश्यक कारबाही गर्न गभर्निङ बडिलाई अनुरोध गर्ने उल्लेख छ ।

ILO ले हडतालको अधिकार सम्बन्धी छुट्टै अभिसन्धि पारित गरेको छैन । तर अभिसन्धि नं. ८७ र ९८ को व्याख्या गर्दा ILO को विशेषज्ञ समितिले हडतालको अधिकार उक्त अभिसन्धिहरूमा अन्तर निहित अधिकारको रूपमा व्याख्या गरेको थुप्रै case हरू छन् ।

## नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन :

२०४६ सालमा पञ्चायत विरोधी आन्दोलन जस्को नेतृत्व नेपाली काँग्रेस र वाममोर्चाले संयुक्त रूपमा गरेको थियो । सो आन्दोलनलाई सहयोग गर्न कर्मचारीहरू संगठित भई २०४६ चैत्र १७ गते ववरमहलमा गोप्य भेला गरी २०४६ चैत्र २१ बाट निजामती कर्मचारीहरू आन्दोलनलाई सफल पार्न सडकमा निस्केका थिए । २०४६ चैत्र २६ गते तत्कालिन राजा वीरेन्द्र वीर विक्रम शाहबाट दल माथिको प्रतिवन्ध फुकुवा गरेपछि प्रजातन्त्रको पुनःवहाली भयो । २०४७ वैशाख ७ गते नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन स्थापना गरियो । २०४७ कार्तिक १९ गते कानूनी रूपमा यो संस्था दर्ता भयो । २०४८ मा पेसागत हकहितको माग राखी माग पूरा गर्न सरकारलाई दवाव दियो । अन्तत २०४८ असार १५ देखि भाद्र ८सम्म ५६ दिने देशव्यापी आन्दोलन भयो । यो आन्दोलनमा सरकारबाट करिव ५०० कर्मचारीको नोकरी खोसुवा, हजारौंलाई कारवाही र मनोज जोशीको खोटाडमा हत्या जस्ता कारवाही भोग्न बाध्य भयो । नेपालको इतिहासमा निकै ठूलो र ऐतिहासिक पेसागत आन्दोलन बन्यो । २०६४ पौष १८ मा पहिलो ट्रेड युनियन अधिकार सहित राष्ट्रियस्तरको ट्रेड युनियनको रूपमा श्रम तथा रोजगार प्रवर्द्धन विभागमा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन दर्ता भएको हो ।

यस संगठनको प्रस्तावनामा निजामती कर्मचारीहरूको हकहितको संरक्षण एवं सम्बर्द्धन गर्ने, निजामती सेवाको गरिमा बढाउने, निजामती प्रशासनलाई प्रभावकारी, गतिशिल, प्रजातान्त्रिक, जनमूखी बनाउने रहेको छ । संगठनको उद्देश्यहरूमा कर्मचारीहरू कर्तव्य र दायित्वप्रति वफादार रहने, निजामती सेवालार्इ सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक, नागरिकमैत्री बनाई सुशासन कायम गर्ने, नेपाल सरकारलाई सहयोग पुऱ्याउने, कर्मचारीमा जनसेवाको भावना विकास गराई निजामती सेवालार्इ गरिमामय र सम्मानित सेवाको रूपमा विकसित गराउने, लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको संस्थागत विकास गर्ने र श्रमजिवी पक्षिय शासन प्रणाली र वैज्ञानिक समाजवाद प्राप्तिको योगदान गर्ने रहेको छ । यसैगरी संगठनको काम, कर्तव्य र अधिकारमा कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त र वृत्ति विकास सम्बन्धी नीति निर्धारण गर्न नेपाल सरकारलाई आवश्यक सल्लाह सुभाब दिने, कर्मचारीहरूका विभिन्न समस्याहरूको अध्ययन गरी समाधानका कदमहरू उठाउने, कर्मचारी र परिवारको आर्थिक हितको अभिवृद्धि गर्न सहकारीहरू सञ्चालन गर्ने, कल्याण कोषहरू सञ्चालन गर्ने, कर्मचारी प्रशासनमा समय सापेक्ष सुधार ल्याउने, प्रशासनलाई निष्पक्ष, तटस्थ र निर्भिक बनाउन प्रयत्नरत रहने रहेको छ । निजामती सेवासँग सम्बद्ध विदेशी वा अन्तर्राष्ट्रिय संगठनहरूसँग समानताको आधारमा सम्बन्ध

स्थापना गर्ने, नेपाल सरकार र अन्य सम्बन्धित निकायसँग वार्ता गर्ने, आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचनमा सहभागी हुने, निर्वाचनमा श्रेष्ठता हासिल गर्ने, समान विचार र उद्देश्य भएका अन्य पेसागत संगठनहरूसँग मिलि संघ/महासंघ/अन्तर्राष्ट्रिय महासंघहरू गठन गर्ने जस्ता विषयहरू रहेका छन् ।

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको २०४८ मा पहिलो राष्ट्रिय अधिवेशन काठमाडौंमा सम्पन्न भए पश्चात हालसम्म ११ वटा राष्ट्रिय अधिवेशन सम्पन्न भएका छन् । ११औं राष्ट्रिय अधिवेशन काठमाडौंमा २०७८ फागुन २८ र २९ मा सम्पन्न भएको छ । संगठनको ७७ जिल्लामा जिल्ला कार्य समिति, मन्त्रालय र संवैधानिक आयोगमा गरी ३६ वटा विभागीय कार्य समितिहरू क्रियाशिल रहेका छन् । जिल्ला र विभागीय कार्य समितिलाई वरावरीको स्थान दिईएको छ । ७ वटा प्रदेशमा प्रदेश कार्य समिति, उपत्यकाभित्र रहेका मन्त्रालय र संवैधानिक अंगहरू रहेको विभागीय कार्य समितिहरूको उपत्यका प्रदेश कार्य समिति रहेको छ । प्रत्येक गाउँपालिका र नगरपालिकाभित्र गाउँ/नगर कार्य समिति गठन हुने प्रकृत्यामा रहेका छन् । प्रत्येक कार्यालयभित्र प्रारम्भिक कार्य समिति रहेका छन् भने सबैभन्दा माथि केन्द्रीय कार्य समिति रहेको छ । केन्द्रीय कार्य समिति मातहत सबै कार्य समितिहरू अधिनस्त रहने छन् । संगठन सदस्य कार्य समिति मातहत, सबै कार्य समिति केन्द्रीय कार्य समिति मातहत, व्यक्तिगत जिम्मेवारी सामूहिक नेतृत्व जस्ता लेनिनवादी संगठन सञ्चालन शैली यस संगठनमा रहेको छ । संगठनका करिब ४० हजार सदस्य र १६७ जनाको केन्द्रीय कार्य समिति रहेको छ, जसभित्र केन्द्रीय अनुशासन आयोग, केन्द्रीय लेखापरिक्षण आयोग र केन्द्रीय निर्वाचन आयोग गरी तीनवटा आयोगहरू रहेका छन् ।

कर्मचारी संगठनले आफुलाई प्रभाव पार्ने ऐन, कानून, नियम निर्माणमा सरकारलाई राय, सुझाव पेश गर्दछ । कर्मचारीका सेवा सुरक्षा र आर्थिक, सामाजिक सुरक्षाको उचित व्यवस्थापन गराउन सरकारसँग आफै र आधिकारिक ट्रेड युनियन मार्फत पहल गर्दछ । वृत्ति विकास र तलव भत्ता सुविधा जस्ता विषयवस्तु संगठनको प्रमुख मुद्दाहरू वन्ने गरेका छन् । लेखरचनाहरू प्रकाशन गर्ने, लोकसेवा आयोग तयारी कक्षा सञ्चालन गर्ने, आर्थिक वचत अभिवृद्धिका लागि सहकारीहरू सञ्चालन गर्ने, सदस्यको हितमा कल्याण कोष सञ्चालन गर्ने, लोकसेवा आयोगको परिक्षा तयारी गर्न अनुकूल हुने पुस्तकहरू प्रकाशन गर्ने, सदस्यहरू बीचमा सम्पर्क सूचना आदान-प्रदान गर्न सम्पर्क डायरी प्रकाशन गर्ने, भित्तेपात्रो प्रकाशन गर्ने, रक्तदान कार्यक्रम



गर्ने, विपद्मा परेका पीडित परिवारहरूलाई राहत सामग्री वितरण गर्ने, शितलहर पिडितलाई न्यानो कम्बल वितरण, संस्थाको प्रचार तथा आर्थिक आय आर्जन र उपहार प्रदान गर्न उपहार (चिड्ढा) कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, महिला कर्मचारीहरूका लागि राष्ट्रिय चाडपर्वहरू नारी दिवस, हरितालिका (तीज), श्रमिक दिवसका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने लगायतका विविध कार्यक्रमहरू संगठनका अनिवार्य र नियमित कार्यक्रमहरू रहेका छन् । समयमा सदस्यता नविकरण र वितरण गर्ने, रेकर्ड अद्यावधि गर्ने, वैठकका निर्णयहरू माथिबाट तल र तलबाट माथि पठाउने, सूचना सम्प्रेषण गर्ने कार्य आफ्ना सदस्यहरू बीच प्रशिक्षण सञ्चालन गर्ने, सरकारको विभिन्न निकायहरूमा कर्मचारीका पीरमर्काको विषयमा डेलिगेशन जाने, भेटघाट, छलफल र समस्याको निकास निकाल्न सरकार र व्यवस्थापन पक्षलाई सहयोग र समन्वय गर्ने नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको दायित्वभिन्न पर्दछ । निजामती कर्मचारीसँग जोडिएका राष्ट्रिय मुद्दाहरूका विषय निजामती क्षेत्रभिन्नका राष्ट्रिय स्तरका ट्रेड युनियनहरूसँग छलफल गरी संयुक्त पहल कदमी लिने र आधिकारिक ट्रेड युनियनलाई अगाडि बढाउन अनुरोध गर्दै समन्वयकारी भूमिका खेल्ने काम पनि संगठनले गर्दै आएको छ ।

जनतासँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने रचनात्मक कार्यहरू प्रतिक्षालय निर्माण, गेटहरू तथा चौतारा निर्माण, सडक र बागमती सरसफाई, अस्पतालका विरामीहरूलाई फलफूल वितरण, असहाय वृद्धवृद्धालाई सहयोग, फरक क्षमता भएका अपाङ्ग तथा बालबालिकाहरूलाई सामग्री वितरण, असहाय बालबालिकालाई खाद्य सामग्री वितरण तथा पाठ्य सामग्री वितरण जस्ता कार्य पनि संगठनले गर्दै आएको छ । संगठन एउटा वलियो, भरपर्दो, कर्मचारीहरूको आशाको केन्द्रबिन्दु र सक्रिय संगठन रहेको छ । विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय पेसागत संस्थाहरूसँग भाईचारा सम्बन्ध कायम गरी NEGEO लाई अन्तर्राष्ट्रिय फोरमहरूमा परिचित गराउन सफल संस्था हो ।

### **निजामती कर्मचारीहरूको आधिकारिक ट्रेड युनियन :**

विश्वको ट्रेड युनियन आन्दोलन समाजवादी धार र पूँजवादी धार बीच विभाजन छ । दुनियामा विचार र आस्थाको आधारमा ट्रेड युनियन खोल्न पाईन्छ । ट्रेड युनियन आन्दोलन कानूनको घेरा भित्र रहि अगाडि वढ्दछ तर श्रमिक आन्दोलन कानूनलाई तोडेर अगाडि वढ्न पनि सक्छ र राज्यसत्ता पनि परिवर्तन गर्न सक्छ । ट्रेड युनियन आन्दोलन आफ्ना सदस्यहरूको हितको निमित्त गर्दछ भने श्रमिक आन्दोलन त्यो भन्दा

फराकिलो भएर अगाडि वढ्न सकछ । नेपालमा ट्रेड युनियनको आन्दोलनलाई व्यवस्थित गर्न पेसाकर्मी र रोजगारदाता (सरकार) बीच संघर्ष, एकता र विकासका निमित्त ट्रेड युनियनहरू बीच एउटै फोरम तयार गर्न धेरै पहिलो देखि महशुस हुँदै आएको थियो । २०६२/०६३ को जनआन्दोलन पश्चात पुनःस्थापित संसदबाट निजामती क्षेत्रमा ट्रेड युनियन अधिकारको स्थापना र कार्यान्वयनका लागि घोषणा भयो । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन २०६४ तथा निजामती सेवा नियमावलीको सातौँ संशोधन २०६४ बाट राष्ट्रियस्तरको ट्रेड युनियनको स्थापना र आधिकारिक ट्रेड युनियनको गठन विधि व्यवस्था सहित कानूनी मान्यता प्राप्त भयो ।

कानूनीरूपमा व्यवस्था भएको आधिकारिक ट्रेड युनियनको व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न निजामती क्षेत्रका ट्रेड युनियनले धेरै समय कुर्नु पर्‍यो । २०७३ जेठ १९ गते निर्वाचन सम्पन्न भयो । नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले प्रथम स्थान हासिल गर्न सफल भएको छ । आधिकारिक ट्रेड युनियनमा मतको आधारमा समानुपातिक संस्थागत प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था छ । केन्द्रमा २१ जना र जिल्ला/विभागमा ११ जना पदाधिकारी सदस्य हुने व्यवस्था छ । निर्वाचनमा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले कूल मतदाता ५५,३२९ मा कूल खसेको मत ४९,०९५ मध्ये २१,१२७ मत प्राप्त गरेको छ । खसेको मतको ४४.३९ प्रतिशत, जिल्लामा ५० प्रतिशत र विभागीयमा ३० प्रतिशत गरी कूल ८० वटा कार्य समितिमा अध्यक्ष सहित बहुमत सदस्य जित्न संगठन सफल भएको छ । नेपाल निजामती कर्मचारी युनियन (संघ)ले १६,२५९ र नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन (निजामती) ले ५,०२९ मत प्राप्त गरेका छन् भने प्रतिशतका हिसावले ३४.१६ प्रतिशत र १०.५७ प्रतिशत क्रमशः प्राप्त गरेका छन् । केन्द्रीयस्तरमा रहेको आधिकारिक ट्रेड युनियनमा २१ जना रहेको समितिमा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले अध्यक्ष सहित ११ जना, नेपाल निजामती कर्मचारी युनियनले महासचिव सहित ७ जना र नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन (निजामती) ले सचिव सहित ३ सदस्य प्राप्त गरेका छन् ।

आधिकारिक ट्रेड युनियन Collective Bargaining Agents (CBA) कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूको आधिकारिक संस्था हो । जसले नेपाल सरकार समक्ष कर्मचारीका पेसागत मागहरू प्रस्तुत गर्दछ, छलफल गर्दछ, वार्ता गर्दछ र दवाव दिन आन्दोलनको घोषणा गर्दछ । यी सबै काम गर्न कानूनी अधिकार प्राप्त अधिकार सम्पन्न आधिकारिक संस्था हो । आधिकारिक ट्रेड युनियनले सरकार समक्ष राखेको माग छलफल, वार्ता, आन्दोलन निम्न प्रकृया र विधिबाट हुन्छ ।

- १) **जिल्लास्तरमा** : जिल्लाको CBA ले आवश्यकता अनुसार जुनसुकै कार्यालयमा माग पत्र प्रस्तुत गर्न सक्ने, कार्यालय प्रमुखसँग वार्ता, छलफल हुने, समाधान ननिस्के जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा प्रस्तुत हुने, प्रमुख जिल्ला अधिकारीले २१ दिनभित्र सहमति खोज्नु पर्ने, नभए सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउने ।
- २) **विभागीय स्तरमा** : विभागीय स्तरका CBA ले मन्त्रालय/विभाग/संवैधानिक अंगमा माग पत्र पेश गर्ने, २१ दिनभित्र छलफल हुने र माग सम्बोधन हुने, सो समयभित्र पूरा नभएमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउनु पर्ने ।
- ३) **केन्द्रीय स्तरमा** :- केन्द्रीय स्तरको CBA ले सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा माग पेश गर्ने, २१ दिनभित्र छलफल गरी निकास निकाल्नु पर्ने, सामान्य प्रशासनसँग २१ दिनभित्र समस्या सम्बोधन भएन भने CBA ले मागलाई आम कर्मचारी बीचमा लैजाने, फिर्ता गएको मागलाई केन्द्र/जिल्ला/विभागका CBA का कमिटी मध्ये ६० प्रतिशत कमिटीले समर्थन जनाएमा पुनः सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पेश हुने, २१ दिनभित्र सामान्य प्रशासनबाट समस्याको निकास ननिस्के श्रम तथा रोजगार प्रवर्द्धन मन्त्रालयमा पेश हुने, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले २१ दिनभित्र वार्ता गरी समस्या समाधान गर्न नसके CBA ले आन्दोलन गर्न चाहेमा आफूना मागलाई देशभरीका ट्रेड युनियनका सदस्य (मतदाता) मध्ये ६० प्रतिशतबाट माग अनुमोदन गराई आन्दोलन गर्न शुरु गर्ने मिति भन्दा ३० दिन अगावै श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, गृह मन्त्रालय र श्रम विभागलाई जानकारी गराउने, आन्दोलन प्रचार प्रसार गर्ने, कालो पट्टी बाँध्ने, कार्य बहिष्कार गर्ने, शान्तिपूर्ण प्रदर्शन गर्ने, शान्तिपूर्ण हडताल गर्ने, कसैको इच्छा विरुद्ध जोर जबरजस्ती गर्न नपाइने, अशिष्ट भाषा प्रयोग गर्न नपाउने, तोडफोड गर्न नपाउने, तालाबन्दी गर्न नपाउने, चक्काजाम र नेपालबन्द गर्न नपाउने, अत्यावश्यक सेवा बन्द गर्न नपाउने, देशको आर्थिक अवस्थालाई हेरी नेपाल सरकारले गरेको निर्णय अन्तिम हुने व्यवस्था रहेको छ । निजामती सेवा ऐन र नियमावलीले आन्दोलन गर्ने ट्रेड युनियन अधिकार प्रदान गरेपनि वार कि पार गर्ने अधिकार दिएको छैन । त्यसैले ट्रेड युनियनका अन्य अधिकार प्रष्ट भएपनि आन्दोलन गर्ने अधिकार पूर्ण रहेको छैन ।

## निजामती प्रशासन भित्रको ट्रेड युनियनको व्यवस्था

### सामूहिक सौदाबाजी के हो ?

तलब, भत्ता, सुविधा, बिदा, सामाजिक सुरक्षाका विषय, कार्यथलोको अवस्था कार्य घण्टा र श्रमिक कल्याण लगायत विषयमा श्रमिकहरूको तर्फबाट युनियन वा श्रमिकहरूले तोकेका प्रतिनिधिको समूहले व्यवस्थापन पक्षसँग गरिने द्विपक्षीय वार्ता र सम्झौता नै सामूहिक सौदाबाजी हो । यसको कानूनी प्रकृया तलको दुई चार्टले प्रष्ट पार्दछन् ।

### सामूहिक सौदाबाजी र विवादको समाधान

नेपालको ईतिहासमा पहिलो पटक सरकारी कर्मचारीले सामूहिक सौदाबाजी र सामाजिक छलफलका माध्यमबाट कर्मचारीका हित सम्बन्धी कुरामा विवाद लैजाने र समाधान खोज्ने व्यवस्था गरेको छ । विभिन्न अंकुश पनि सँगै राख्ने भएपनि हडताल गर्न पाउनेसम्मको कुरा नियममा व्यवस्था गरेको छ । सार्क क्षेत्रमा नै सरकारी कर्मचारीको युनियनले हडताल गर्न पाउने अधिकार नेपालमा मात्र प्राप्त भएको छ । निजामती सेवालाई समय सापेक्ष सुधार गरी जनमुखी बनाउन, कर्मचारीको मनोबल अभिवृद्धि गर्न र असल संस्कृतिको विकास गर्नका लागि आपसी छलफल र विमर्श गरी सुझाव दिन र समसामयिक विषयहरू कार्यान्वयन गर्न सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा गठन हुने समितिमा आधिकारिक ट्रेड युनियनका अध्यक्ष र महासचिव रहने व्यवस्था गरेको छ ।

माथि उल्लेखित कानूनी व्यवस्थाको विश्लेषण गर्दा हिजो हामीसँग संगठन दर्ता भएको वैधानिकता मात्र कानूनी आधार थियो । तर हामीसँग आदर्श, त्याग र आन्दोलनप्रतिको समर्पणभाव थियो । आज हामीसँग कानून छ, हिजोको आदर्श, त्याग र आन्दोलनप्रतिको समर्पणभावले व्यवस्थित र संस्थागत बनाएको सांगठनिक जालो छ । हामीले र कानूनले सोचे भन्दा धेरै राष्ट्रिय संघहरू छन् । कमाउ अड्डा हेर्ने र हाम फाल्ने प्रवृत्ति बोक्ने जमात पनि विकास हुँदै गएको छ । आजको कानूनी व्यवस्था र विगतको त्याग, आदर्श र प्रतिबद्धता एकसाथ अगाडि बढाउन सकिएमा संगठित आन्दोलनको माध्यमबाट हामीले धेरै काम गर्न सक्छौं । सामूहिक सौदाबाजी र नीति निर्माणमा समेत आधिकारिक ट्रेड युनियनको सहभागिता राज्यले खोजेको छ । यी कुरा गर्न सक्ने र थितिबाट काम गर्ने प्रशासन निर्माणमा हाम्रो योगदानलाई व्यवस्थित बनाउन हामी लाग्नुपर्ने समयको माग रहेको छ । अधिकारलाई कर्तव्यसँग जोड्ने र असल प्रशासन बनाउने जिम्मेवारी हाम्रो काँधमा आएको छ । यस क्षेत्रको जेठो र परिपक्व संगठनको हैसियतमा हाम्रो भूमिकालाई सुदृढ बनाउन आवश्यक छ ।



# विश्व अर्थ व्यवस्था, नेपाली अर्थतन्त्र र बजेट निर्माण प्रक्रिया

## विश्व अर्थ व्यवस्थाको समकालीन अवस्था

विश्व अर्थतन्त्र अहिले गम्भिर मोडमा चलिरहेको छ । खासगरी कोभिड-१९ महामारी पछि विश्वमा धेरै जनताहरू एवं व्यक्तिहरूको मात्रै नोक्सानी भएन, आर्थिक क्रियाकलापहरू पनि शिथिल भए । त्यसले विश्वव्यापी रूपमा औद्योगिक मुलुकहरू खासगरी अमेरिका, युरोप जस्ता देशहरूमा कोभिडको असर यति धेरै पऱ्यो कि यी अर्थतन्त्रहरू जुन उच्च आर्थिक वृद्धिमा अघि भइरहन्थे यसको प्रभावले शिथिल हुने अवस्थामा पुगे । र, त्यो शिथिल हुने अवस्थाबाट भ्याक्सिनको आविष्कार र भ्याक्सिनको प्रयोगसँगै कोभिडको एउटा चरण अलिकति समाप्त हुन लाग्दा फेरि दोस्रो चरण र तेस्रो चरणको कोभिड महामारी अघि बढिरहँदा अपेक्षा गरेको आर्थिक वृद्धि हुन नसकेको स्थिति कायम थियो । यो बीचमा विश्व आर्थिक मन्दी तर्फ जान्छ भन्ने संकेतहरू पनि देखिएका थिए । किनभने कोभिडको कारणले उत्पादनका शृङ्खलाहरू भताभुङ्ग भएका थिए । खासगरी सूचना प्रविधिसँग सम्बन्धित सामग्रीहरूको उत्पादन कम भएको, अटो मोबाइलका कतिपय सामग्रीहरूको उत्पादन पनि कम भएको, त्यसैगरी कतिपय वस्तुहरूको उत्पादन एक ठाउँमा हुने, संकलन अर्को ठाउँमा हुने र अझै त्यसको अन्य उत्पादन एक ठाउँमा हुने जस्ता शृङ्खलामा कोभिडको कारणले त्यो शृङ्खला टुट्दा कतिपय वस्तुहरू उपलब्धता मै समस्या हुन थालिसकेको अवस्था थियो । विस्तारै विश्व अर्थतन्त्र कोभिडबाट मुक्त हुन्छ र फेरि पुरानै अवस्थामा पुग्छ भन्ने एउटा सोच थियो भने होइन अब सबै चिज नयाँ नयाँ सतहबाट जान्छ र नयाँ सामान्य अवस्थामा सबै चिज फर्कन्छ । नयाँ सामान्य अवस्था जब हामी अंग्रेजीमा 'न्यु नर्मल' भन्छौं त्यो भनेको कोभिडसँग प्रतिरक्षात्मक हुँदै आफ्ना क्रियाकलापहरू अघि बढाउने, घरमै बसेर सूचना प्रविधिको माध्यमबाट सेवा क्षेत्रका कामहरू गर्ने, अनि स्वास्थ्य सुरक्षाका प्रक्रियाहरू नियमितरूपमा अपनाउने जस्तो मास्क लगाउने, स्यानिटाईजर प्रयोग गर्ने, भिडभाडमा जम्मा नहुने र कतिपय अवस्थामा अलिकति भौतिक दूरी कायम राखेर बस्नु पर्ने त्यससँग सम्बन्धित व्यवसायिक कार्यहरू कार्यस्थल भन्दा बाहिर बसेर सेवा दिने र अधिकतम सूचना प्रविधिको माध्यमबाट बैठक, सभा-सम्मेलनहरू गर्ने । यीनै कुरालाई नयाँ सामान्य अवस्था "न्यु नर्मल" भनेर अपनाउन पनि थालिएको हो । यसले गर्दा एकातिर मानिसहरू प्रत्यक्ष उत्पादनमा जोडिने काममा दौडिनुपर्ने, सेवा दिने ठाउँमा दौडिरहुनु

पर्ने अवस्था भएन । हो, यसले एक प्रकारले भन्ने हो भने यातायातको खर्च पनि घटाइदियो र सुरक्षित रहन पनि सघाउ पुऱ्यायो । यी सबै कुराहरूका पनि सीमा भए अन्तर्राष्ट्रिय यातायात पनि संकुचित हुने भयो, व्यक्तिहरू घरमै बसेर व्यावसायिक मिटिङहरू, छलफलहरू गर्न जुमको माध्यमबाट अथवा त्यस्तै अरु कुनै किसिमका प्रविधिका माध्यमबाट गर्ने विश्वव्यापी लहरहरू देखा परे । यसले आवागमन नहुने, पर्यटकहरू यात्रा गर्न जोखिमपूर्ण ठान्ने अवस्थाले कतिपय अर्थतन्त्रहरू पुरानो अवस्थामा फर्कन सकेका छैनन् । यस्तो अवस्थामा आर्थिक वृद्धि पहिले अनुमान गरे भन्दा कम हुँदै जाने स्थिति त थियो नै, यो बीचमा एउटा नयाँ घटना विश्व अर्थ व्यवस्थालाई नै प्रभावित पार्ने गरी अगाडि बढ्न थाल्यो । रूस र युक्रेनको युद्ध र अर्को भाषामा भन्ने हो भने रूसले युक्रेनमाथि गरेको आक्रमण । रूस आफैमा विश्वका कतिपय भौतिक रणनीतिक महत्वका वस्तुहरू उत्पादन गर्ने देश हो । पेट्रोलियम पदार्थ लगायत युक्रेन विश्वमा अत्यन्त धेरै खाद्यान्न र तेलहनजन्य वस्तुहरू एवं धातुजन्य वस्तुहरू निर्यात गर्ने मुलुक हो । रूस र युक्रेनको युद्ध भइरहँदा पेट्रोलियम पदार्थ, खाद्य वस्तु अनि कल कारखानाहरूलाई जलाउने धातुहरू यस्ता कतिपय वस्तुहरूको उत्पादनदेखि आपूर्तिसम्म बिग्रन गई एक प्रकारले अभावको स्थिति र मूल्यवृद्धिको अवस्था सिर्जना भयो । अब यसले एकातिर अन्तर्राष्ट्रिय बजारमै वस्तुको मूल्य बढाउने काम गर्यो भने अर्कोतर्फ रूसबाट युरोपमा जाने पेट्रोलियम पाइप लाइनहरू प्रयोग नगर्ने रूसलाई बहिष्कार गर्ने कतिपय युरोपियन मुलुकहरूले नीति लिइरहँदा ती मुलुकहरूमा पनि कुनै न कुनै रूपमा आपूर्ति शृंखला बिग्रिएको र मूल्यवृद्धि हुने अवस्था सिर्जना भएको छ । एकातिर मूल्यवृद्धि त्यसरी भइराख्ने र अर्कोतर्फ आर्थिक वृद्धि पनि नहुने अवस्थाले विश्व अर्थतन्त्रमा अझ उच्च मुद्रास्फीति र कम आर्थिक वृद्धि भएको अवस्था “स्टेगफेलेक्सन” (स्ट्याग नेशन प्लस इन्फ्लेक्सन आर्थिक वृद्धिको हिसाबले वृद्धि नहुने पुरानै अवस्थामा बसिरहने स्ट्याग नेशन र मुद्रास्फीति हुन्छ । इन्फ्लेक्सन यो दुईटा स्थिति बढ्ने कुराहरू हामी देख्छौं । यसको कारणले अहिले विश्व नै अप्ठ्यारो अवस्थामा पुगेको) ।

अहिले विश्व एउटा नयाँ परिस्थितिबाट अघि बढ्दै छ । खासगरी सूचना प्रविधिमा आएको क्रान्ति जसलाई चौथो औद्योगिक क्रान्ति भने पनि हुन्छ । यो क्रान्ति चाँडै पाँचौं चरणमा प्रवेश गर्छ पनि भनिँदै छ । यो चौथो चरणको औद्योगिक क्रान्ति डिजिटाइजेसन र खासगरी सूचना प्रविधिले फड्को मारेको समय हो । यो समयमा उत्पादन सम्बन्धले प्रविधिमा जसको पहुँच छ जसले प्रविधिलाई आफ्नो बसमा पार्न सकेको छ र जसले प्रविधिको उच्चतम उपयोग गर्न सकेको छ तिनै व्यक्तिहरू अहिले विश्वमा सबैभन्दा धनी व्यक्ति हुन थालेका छन् । खासगरी सेवा क्षेत्रमा सूचना प्रविधिको बढी प्रयोग गर्नेहरू वितीय सेवामा, खुद्रा व्यापारमा अथवा आपूर्ति शृंखलामा जुनसुकै प्रकारका कम्प्युटरका सफ्टवेयरहरू डिजाइन गर्नेमा होस् कुनै नै कुनै रूपमा स्थापित भएका छन् । त्यसैले अहिलेको विश्वमा शोषणको

मूल स्रोत औद्योगिक पूँजी र प्रविधिसँग जोडिएको छ । मूलतः सूचना प्रविधिसँग जोडिएको छ । सूचना प्रविधिबाट वञ्चितमा परेको समुदाय, देश, समाज शोषणको सिकार हुने जति प्रविधिको शोषणको स्वरूप ज्ञानको पनि शोषण गर्ने पूँजीको पनि शोषण गर्ने, श्रमको पनि शोषण गर्ने हो र त्यसले विश्वमा आर्थिक असमानता बढाउँदै लैजाने चुनौती बढेको छ । त्यसैले अहिलेको हामी डिजिटल डिभाइड भन्छौं, यो कम गर्नुपर्छ भनिरहँदा सबैको सूचना प्रविधिमा पहुँच होस्, सबै प्रविधिले युक्त हुन, हाम्रा शिक्षाका आधार, ज्ञानका आधारहरू सूचना प्रविधिसँग जोडिएका हुन् । अहिलेको विश्व मुलतः नयाँ शासन पद्धतिबाट अघि बढेको एउटा अवस्था छ । औद्योगिक क्रान्तिको चरणमा शुरुका दशकमा अधिकांश मुलुकहरूले त्यसको धेरै लाभ लिए । तर बीसौं शताब्दीको मध्य भन्दापछि अथवा उत्तरार्धतिर केही विकासोन्मुख मुलुकहरूले पनि औद्योगिक क्रान्तिमा फड्को मारे । दक्षिण पूर्वी एसियाली मुलुकहरू खासगरी चीन र अहिले पछिल्लो चरणमा भारत समेत यो औद्योगिक क्रान्तिमा जोडि रहँदा प्राकृतिक साधन स्रोतको अधिक दोहन, नवीकरण गर्न नसकिने उर्जाको अधिक दोहन र वातावरणलाई अत्यन्त प्रतिकूल असर पार्ने किसिमको ग्यास उत्सर्जन, फोहोर पानी उत्सर्जन जस्ता कुराहरू पनि क्रमश देखिन थाले । र, यी सबै औद्योगिक उत्पादनको सन्दर्भमा देखिएका कतिपय कार्बनडाइअक्साइड सिर्जना गर्ने उद्योगहरू जसलाई हामी कार्बन उत्सर्जन पनि भन्छौं त्यो कार्बन उत्सर्जन गर्ने कामले खास गरी सौर्य मण्डलमा एउटा लेयर जस्तो बस्ने र त्यसले भूमिको तापक्रम बढाउने र एक किसिमले भन्ने हो भने हामीले तरकारी रोप्न बनाएका छाप्राहरू जसलाई हामी ग्रीनहाउस भन्छौं त्यो ग्रीन हाउसमा ग्यास जम्मा भए जस्तै ग्रीनहाउस ग्यास जम्मा हुने स्थिति बन्ने र त्यसले जलवायु परिवर्तनको सिकार कार्बन उत्सर्जन नगर्ने हाम्रो जस्ता मुलुकहरू समेत हुनुपर्ने स्थिति बनेको छ । अहिले देखिएका कतिपय वातावरणीय प्रतिकूलता अथवा विपद्हरू र परिवर्तितन कृषि उत्पादनमा नयाँ नयाँ प्रकारका रोगहरूको उत्पत्ति, रोगप्रतिरोधक कतिपय औषधीहरूको काम नलाग्ने अवस्था र पृथ्वीको तापक्रम बढ्दै जाँदा हिमालहरू पग्लिने समुद्रको सतह बढ्ने अनि बनस्पतिहरू पनि अत्यन्त गर्मी ठाउँमा हुने वनस्पति क्रमशः अब माध्यम र विगतमा जाडो हुने ठाउँ तर्फ पनि माथि साँदै गएको र कृषि उत्पादन गर्ने सिजन अथवा समय पनि क्रमशः परिवर्तन हुन थालेको । कतिपय अवस्थामा एकदम धेरै बाढी आउने गरी पानी पर्ने, पहिरो जाने र कहिलेकाहीं सुख्खा हुने र तापक्रम अस्वभाविक रुपमा बढ्ने जस्ता प्रवृत्तिहरू देखापर्न थालेका छन् । अहिले युरोपमा देखिएको अभूतपूर्व गर्मी या अरु कतिपय मुलुकहरूमा देखिएको गर्मी यसले जलवायु परिवर्तनको असर चाहिँ धेरैपछिसम्म परिर्खुनु पर्ने विषय होइन, अहिले नै हामीलाई असर गरिहाल्ने विषय रहेछ भन्ने कुरा पनि अनुभूत हुन थालेको छ । त्यसैले अब गरिबी निवारण, रोजगारी सिर्जना, आतंकवाद जस्ता कुराहरू भन्दा बढि जलवायु परिवर्तनले ल्याएको जोखिम र त्योसँग जुध्ने कुरालाई

अलौकिक मुलुकहरूले पहिलो प्राथमिकतामा राखेका छन्। खासगरी नेपालजस्तो मुलुकहरू जसको भौगोलिक अवस्थिति, कार्बन उत्सर्जन गर्ने मुलुकहरूको छिमेकी भएको अवस्था र अन्य कतिपय कारणले जोखिममा छन्। तर हाम्रा समस्याहरू मूलतः गरिबीसँग, भोकसँग, अभावसँग जोडिएका विषयहरू छन्। त्यति हुँदाहुँदै पनि विश्वको ध्यान जलवायु परिवर्तनलाई कसरी न्यूनिकरण गर्ने ? यो अनुकूलन वातावरण कसरी तयार गर्ने ? भन्नेमा र सहायता पनि त्यतैतर्फ केन्द्रित हुने परिस्थिति बन्दैछ। त्यसले गर्दाखेरी हाम्रा अरु मुद्दाहरू असमानताको मुद्दा, वञ्चितीकरणको मुद्दा, गरिबीको मुद्दा, बेरोजगारीको मुद्दा यस्ता सबै मुद्दाहरू ओझेलमा पर्ने हुन कि भन्ने आशंका पनि उत्पन्न हुन थालेको छ। तेस्रो कुरा चाहिँ अहिले उदीयमान आर्थिक शक्तिहरूको कारणले विश्व अर्थतन्त्रमा नयाँ पावर सेन्टरहरू (शक्ति केन्द्रहरू) उत्पत्ति भएका छन्। आर्थिक शक्तिले राजनीतिक शक्ति आर्जन गर्न सहयोग पुग्ने, राजनीतिक-आर्थिक शक्तिको बलमा आएको राजनीतिक इच्छाशक्तिले सैनिक बल बढाउन र सामरिक क्षमता बढाउनलाई सहयोग पुऱ्याउने र ती मुलुकहरू आर्थिक रूपले सम्पन्न हुँदै जाँदा सामरिक रूपमा पनि बलियो हुने उनीहरूको अभिलाषा पनि बढ्दै जाने। र, यसको नतिजा स्वरूप विश्व नै लगभग एक ध्रुवीय थियो। हिजो सबै संयुक्त राज्य अमेरिका केन्द्रित शक्ति सन्तुलनको कुरा हुन्थ्यो। खासगरी सोभियत रुसको पतन पछि (सोभियत संघका राज्यहरू छुटिसकेपछि) को स्थितिमा अब एकल ध्रुवीय विश्व भयो भन्ने कुराहरू भइरहेका थिए। तर पछिल्लो चरणमा एक त रुस युक्रेन युद्धमा रुसले युक्रेनमाथि गरेको आक्रमण र त्यसमा पश्चिमा मुलुकहरू मुख दर्शक भएर बसेको स्थितिले अहिले पनि विश्व दुई ध्रुवीय नै रहेछ कि भन्ने स्थिति एकातिर छ भने उदीयमान चीन जसको धेरै कुरामा पहिलो स्थान छ, व्यापारमा लगानीमा, विदेशी मुद्रा सञ्चितिमा र अन्य कतिपय क्षेत्रहरूमा। त्यो देशको पनि अब मुद्रा क्रमशः बलियो हुँदै जाने र चिनियाँ अर्थतन्त्र विश्व अर्थतन्त्रमा बलियो भूमिका राख्ने एवं सँगसँगै सामरिक क्षमता बढाउने कुराहरूमा पनि चीनको लगानी बढिरहेको अन्तरिक्षको अनुसन्धान देखि अरु रक्षा विकासमा पनि काम भइरहेकोले चीन पनि आफै एउटा उदीयमान शक्ति भइराखेको। भारत पनि त्यसैगरी उदीयमान शक्ति भइरहेको, त्यसैले विश्व अब क्रमशः उदीयमान खासगरी बहुपक्षीय, बहुध्रुवीय छ। विश्व शक्ति केन्द्रहरू विकास हुँदै गरेको अवस्था पनि देखिन्छ। यो सबैको पृष्ठभूमिमा अब हामी नेपालले के गर्नु पर्छ, हाम्रो आफ्नो आर्थिक अवस्था, हामीले लिने आर्थिक नीतिहरू र हामीले अब गर्नुपर्ने कामहरू के हुन्छन् भन्ने विषयमा संक्षेपमा तल प्रस्तुत गर्न चाहान्छुः

### नेपाली अर्थतन्त्रको अबको बाटो

नेपालको अर्थतन्त्र क्रमशः विश्व अर्थतन्त्रसँग जोडिँदैछ। सन् असिको दशकबाट शुरु भएको बाह्य क्षेत्र खुला गर्ने, व्यापार, लगानी सम्बन्धी नीति, विदेशी विनिमय नीतिहरू खुकुलो गर्दै लैजाने र बहिर्मुखी आर्थिक नीति अपनाउने जस्ता कुराहरू असिको दशकबाट शुरु भएर



नब्बेको दशकमा तीव्र गतिले अघि बढेको र त्यो क्रममा नेपालले आर्थिक उदारीकरण, निजीकरण तथा कतिपय क्षेत्रहरूको नियमन हटाउने जस्ता कार्यहरू गरी विश्व अर्थतन्त्रसँग जोडिने अभ्यास गरेको हो । त्यो गरिरहँदा सन् नब्बेको दशकको शुरुका वर्षहरूमा व्यापार उदारीकरणले आयात खुकुलो भएको र जसका कारण औद्योगिक कच्चापदार्थ र मेशिनरी ल्याउन सजिलो भएको हुँदा केही वर्षसम्म औद्योगिक उत्पादन बढ्ने र त्यसले केही वस्तुहरूको निर्यात पनि बढ्ने स्थिति पनि बनेको हो । तर त्यो उदारीकरणसँगसँगै हामीले हाम्रा नयाँ लगानीका क्षेत्रहरू पहिल्याउन सक्ने क्षमता विस्तार गर्न नसक्नु र तत्काल उदारीकरणबाट प्राप्त भएको लाभलाई टिकाइराख्न नसक्ने अवस्था सिर्जना हुँदा केही वर्ष पछाडि देखिने हामीले विश्व समुदायसँग जोडिएको लाभ हाम्रो व्यापारमा, लगानीमा, पर्यटनमा, पूँजी प्रवाहमा एवं वैदेशिक सहायता परिचालनमा अपेक्षाकृत रूपमा परिचालन गर्न सकेनौं । हाम्रा आर्थिक संरचनाको समस्याले व्यापार घाटा बढीनै रहने, बजेट घाटा पनि भई नै रहने र कहिलेकाहीं भुक्तानी सन्तुलन पनि अप्ठ्यारो स्थितिमा पुग्ने तथा सरकारले धेरै विकास गर्नु पर्दा धेरै खर्च गर्नुपर्ने जसको लागि स्रोत पनि चाहिने हुँदा अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग सद्भाव लिनको लागि नेपालले कतिपय आफ्ना कार्यक्रमहरूलाई आर्थिक उदारीकरण कै खाकामा अघि बढाएको, त्यसरी अघि बढाइरहँदा केही मात्रामा विदेशी लगानी पनि शुरुका वर्षहरूमा प्राप्त हुन आएको तर स्वदेशी उद्योगहरू क्रमशः कमजोर हुँदै जाने उनीहरूको प्रतिस्पर्धी क्षमता नबढ्ने, निजीकरण गरिएका उद्योगहरू पनि केही बन्द हुने र केही उद्देश्य अनुसार नचल्ने तथा केही क्षमता अनुसार चलन नसक्ने अवस्था हुन पुग्यो । सरकारलाई तिर्नुपर्ने राजश्व समेत उनीहरूले नदिने र समग्रमा उदारीकरणलाई समीक्षा गर्दा आयात मात्र बढाएको, स्वदेशी अधिक संरक्षण घटेको र बाह्य क्षेत्रमा असन्तुलन घट्ने भन्दा बढ्दै गएको र एउटा स्वाधीन र स्वावलम्बी अर्थतन्त्र बन्न नसकेको आवाज सुनिन थाले । विश्व बैंक, अन्तर्राष्ट्रिय मुद्राकोष, एसियाली विकास बैंक र केही दुईपक्षीय दातृ राष्ट्रहरूले आर्थिक उदारीकरणलाई बजारमैत्री आर्थिक नीति र निजी क्षेत्र मैत्री विकासको प्रक्रियालाई निरपेक्ष ढंगले अघि बढाउन भनि रहँदा सरकारलाई कतिपय अवस्थामा आर्थिक सन्तुलन, आन्तरिक आवश्यकता अनुसारको आर्थिक नीति निर्माण र राष्ट्रिय प्राथमिकताका आधारबाट विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्न पनि कठिन हुने अवस्था पनि बन्न पुग्यो । सन् असिको मध्य देखि नेपालले संरचनात्मक समायोजन कार्यक्रम शुरु गर्‍यो जसमा अन्तर्राष्ट्रिय मुद्राकोष र विश्व बैंकको सल्लाह अनुसार मुद्रा अवमूल्यन गर्ने देखि विनिमय प्रणालीलाई खुकुलो गर्ने, व्यापार उदारीकरण देखि बजेटको आकार घटाउने एवं निजीकरणसम्मका कामहरू अघि बढायो । तर सन् २००६ सम्म पुग्दा नपुग्दै विश्वव्यापी रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय मुद्राकोष र विश्व बैंकका नीतिहरूको कडा आलोचना हुन थाल्यो । खासगरी केही पूँजीवादी विश्वमा संकटहरू देखिन

थालेपछि नै एक प्रकारले भन्ने हो भने विरोध, प्रदर्शनी र विश्वका ब्रास्टेल संस्थाहरूको नीतिमाथि नै प्रश्न उठ्न थाल्यो । त्यसपछि क्रमशः आर्थिक नीतिहरूलाई परिमार्जन गर्दै जाने र निरोपेक्ष उदारीकरण सम्पूर्णतः निजीकरण र राज्यको भूमिकालाई गौण बनाउने जस्ता कामले अन्ततः निजी क्षेत्रलाई पनि उत्साहित गर्न नसक्ने र लगानीको वातावरण मात्रै होइन लगानीको लागि आवश्यक रकम पनि जुट्न नसक्ने र त्यसको कारणले आर्थिक वृद्धिलाई पनि असर गर्ने जस्ता कामहरू हुन थाले । यसले क्रमशः फेरि राज्यहरूको ध्यान सबल एवं कुशल सरकार जरुरी छ त्यो सरकार चाहे सानै होस् । त्यस्तो किसिमको सरकारको परिकल्पना हुन थाल्यो र क्रमशः सन् २००० देखि २०१० सम्म आइपुग्दा राज्यको भूमिका अझ बलियो, अझ प्रबल, अझै प्रभावकारी हुनुपर्ने र कतिपय रणनीतिक क्षेत्रमा राज्यको भूमिका यथावत रहनुपर्ने किसिमको मानक बन्न थाल्यो । त्यसैको फलस्वरूप नेपालले पनि यो निजीकरण एवं उदारीकरणको प्रक्रियालाई एउटा तहमा पुऱ्याएर त्योभन्दा अगाडि बढ्न चाहेन । यद्यपी वित्तीय क्षेत्रका उदारीकरणहरू, व्यापारिक क्षेत्रका उदारीकरणहरू, क्रमशः अधि बढ्दै गए । तर निजीकरणको प्रक्रिया र अन्य कतिपय कुराहरू दिइरहेकोले समान छौं । हामी नियमनबाट मुक्त मुक्त गरिदिने कतिपय कुराहरू छन् । ठानिएन यसरी नेपालले कमसेकमलाई नेपालको १० वर्षे जनयुद्ध र त्यसले सिर्जना गरेको समस्यासँग जुध्ने प्रक्रिया थाल्दा संगै राज्यको पनि अलि बढी भूमिका खोज्ने क्रम अधि बढ्यो र खासगरी देश शान्ति प्रक्रियामा आइसकेपछि संविधानसभाको पहिलो निर्वाचनपछि बनेका सरकारहरूमा केहि हदसम्म वामपन्थी झुकाव भएका पार्टीहरू अलिकति लामो समय पालैपालो भए पनि सरकारमा बस्ने स्थिति भएको हुनाले त्यसले विश्वव्यापी रूपमा चलेका नीतिहरू र अभ्यासहरूलाई परिमार्जन गर्दै राष्ट्रिय आवश्यकता र प्राथमिकताका आधारमा परिचालन गर्ने नीति लियो । नेपालले कार्यान्वयन गरेका दशौं योजना भन्दा यता आइपुग्दा यस्ता कतिपय कुराहरूमा भएका परिवर्तनहरू उल्लेखनीय छन जुन राष्ट्रिय आवश्यकतालाई ध्यानमा राखेर गरिएको छ । र, खासगरी नेकपा (एमाले)को सरकार बनिसकेपछि सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा, भौतिक पूर्वाधार निर्माणको क्षेत्रमा र निजी क्षेत्र आउन नचाहने कतिपय आर्थिक क्षेत्रमा पनि राज्यको भूमिका र कतिपय सामाजिक सेवाको क्षेत्रमा त पुरै राज्यकै भूमिका रहनुपर्छ भन्ने मानक स्थापित गर्दै लग्यो । संविधान निर्माणको क्रममा पनि यी कुराहरू देखिन थाले र क्रमशः २०७२ सालमा आइपुग्दा संविधानमा नै मौलिक हकभित्र खाद्य सुरक्षा, शिक्षा, स्वास्थ्य सुविधा, स्वच्छ पिउने पानी र सफा वातावरणमा बस्न पाउने हक, रोजगारीको हक लगायतका यस्ता धेरै हकहरू मौलिक हकको रूपमा नागरिकलाई प्रत्याभुत गरिएको छ । दोस्रो संविधानसभाले बनाएको संविधानमा यी कुराहरू उल्लेख भइरहँदा त्यो संविधानका मौलिक हकका कुराहरू कार्यान्वयन गर्ने तहमा सरकार लागि रहँदा

हिजोका कतिपय निरपेक्ष उदारीकरण, विश्वव्यापीकरण र निजिकरणका कुराहरू अब गौण हुन पुगेको अवस्था छ । सरकारले आवश्यक ठानेमा संस्थानहरू खडा पनि गर्न सक्ने र अनावश्यक अवस्थामा त्यसलाई खारेज गर्न या निजीकरण गर्न पनि सक्ने जस्ता नीतिहरू अपनाउने स्थिति बनेको छ । खासगरी म अलिकति यहाँनै सामाजिक सेवाको क्षेत्रमा पनि सामाजिक सुरक्षामा भएका पहलहरूमा फड्को मारेका विषयहरू उल्लेख गर्न चाहन्छु । जब विश्वव्यापी रुपमा आर्थिक संकटहरू आउन लाग्यो, खासगरी २००७ र २००८ मा पश्चिमा मुलुकहरूमा जुन संकट आयो, त्यसले कतिपय अवस्थामा जीवन निर्वाहको लागि एउटा न्यूनतम सहयोग राज्यले पनि गर्नुपर्छ र नागरिकले पनि यस्तो काम गर्ने अवसर गुमाउनु हुँदैन भन्ने अवधारणा विकास हुँदै जाँदा न्यूनतम जीवन निर्वाह गर्न सकिने गरी सामाजिक सुरक्षाका कार्यहरूलाई अघि बढाउनु पर्छ भन्ने धारणा पनि विकास हुन थाल्यो । र, त्यही बेला नेपाल नेकपा (एमाले)को नेतृत्वमा बनेको सरकारले दुईचार कुराहरूलाई अनिवार्य रुपमा सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउने र पुराना भएका कार्यक्रमलाई संगठित गर्दै अझ सुदृढ बनाउने काम अघि बढायो । २०५१ सालमा नेकपा (एमाले)ले शुरु गरेको ज्येष्ठ नागरिकलाई दिइने सामाजिक सुरक्षा भत्ता र त्यसलाई संस्थागत गर्ने तथा रकम बढाउने र त्यसमा पाउनुपर्ने ब्यक्ति नछुटुन र नपाउनुपर्नेले नपाउन भन्ने हिसाबले सुदृढीकरण गर्ने कामहरू पनि अघि बढे । पहिलो पटक नागरिकको आवासमा हक हुन्छ र त्यो सुरक्षित आवासको व्यवस्था गरिदिनु राज्यको कर्तव्य हुन्छ भन्ने कुरा पनि नेकपा (एमाले)को सरकारले नै अघि बढायो । जसको फलस्वरुप जनता आवास कार्यक्रम शुरु गरियो । पछि त्यसलाई अझ परिमार्जन गरेर सुरक्षित आवास अभियान अन्तर्गत फुसका छाना हटाउने जस्ताका छाना लगाउने कार्यक्रम सञ्चालन गरियो । यसबाट कमसेकम न्यूनतम सुरक्षित आवास बनाउने कामहरू अघि बढ्न थाल्यो । त्यो पनि सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा एउटा ठूलै फड्को हो । त्यसैगरी औद्योगिक श्रमिक, निर्माण क्षेत्रका श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउने न्यूनतम ज्याला बढाउने, स्वास्थ्य बीमाका कार्यक्रमहरू अघि बढाउने, प्रसूति हुनुअघि र पछिको अवस्थामा सुधार गर्दै सामाजिक सुरक्षामा एक किसिमले पायोनियर शुरुवाती काम गर्ने पार्टी नेकपा (एमाले) हुन पुग्यो ।

नेपालले नयाँ संविधान जारी गरिसकेपछि र संविधानमा लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यतामा आधारित समाजवाद उन्मुख राज्य प्रणाली स्थापना गर्ने भनिसकेपछि नेपालको अर्थ राजनीतिले नयाँ बाटो समातेको हो । तर यो बाटो त्यति सहज र सजिलै सबैलाई स्वीकार्य पनि हुन सकेको होइन । खासगरी नेपाललाई सहायता दिने धेरैजसो मुलुकहरू, अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरू, नेपालको निजी क्षेत्र र कतिपय अवस्थामा राजनीतिक पार्टीहरू पनि बजारमुखी, खुला र स्वतन्त्र अर्थनीतिका पक्षधर हुने नै भए । उनीहरूले राज्यको भूमिकालाई निश्चित

तहमा मात्रै सीमित राख्नु पर्छ र निजी क्षेत्रलाई बजारको माग र आपूर्तिको आधारमा आफ्नो लगानी निर्धारण गरोस्, वित्तीय प्रणालीले पूँजीको माग र आपूर्तिको आधारबाट ब्याजदर निर्धारण गरोस् भनेर सरकारका कर्महरू खासगरी न्यूनतम स्तरमा राखेका हुन । आयकरका दरहरू माथि नहुनु लगानीलाई प्रतिस्पर्धी गर्नु छ भनेर त्यसैगरी भन्सारका दरहरू धेरै नहुने गरि संरक्षण दिइयो । स्वदेशी उद्योगलाई भने पनि कुशलता मर्छ । त्यसो हुनाले अधिक संरक्षण पनि सिमित होस् । भन्सारका दरहरू न्यूनतम हुन् । लाई दरका रेट खासगरी लाभहरू जनाई भन्छौ कति प्रकारका करका दरहरू भन्ने कुराहरू पनि सीमित संख्यामा हुन्थे । त्यसैगरी व्यापारमा गैरभन्सार अवरोध पनि सिर्जना नहुने । लगानीका अधिक अधिकतम भन्दा अधिकतम क्षेत्रहरू विदेशी निजी क्षेत्रका लागि खुला हुन स्वतन्त्र हुन । त्यसमा कुनै पनि किसिमका सीमाहरू नलगाई हुन् । लगानीको प्रतिफल विना कुनै अवरोध सहज ढंगले फिर्ता लैजाने व्यवस्था होस्, पूँजी भित्र ल्याउन र बाहिर लैजान पनि सहज एवं सजिलो होस्, विदेशी विनिमय चाहिएको बेलामा चाहेको परिमाणमा प्राप्त गर्न सकियोस्, विनिमयदर पनि राज्यले नतोकोष, विदेशी मुद्राको माग र आपूर्तिले नै तोकोस र राज्यको भूमिका भूमिका सीमित गर्ने कुरा आम रूपमा आइरहँदा अहिले हामी समाजवादमा जाने बाटो निर्माण गर्न खोज्दैछौं । संविधान निर्माणकै क्रममा हामीले उत्पादनका प्राकृतिक श्रोतहरू समेतलाई निजी सम्पत्तिको रूपमा स्थापित गर्यौं, भूमि होस् या जंगल होस् या अन्य कतिपय कुराहरू हुन यस्ता कुराहरू व्यक्ति विशेषको हुने स्थिति त बन्यो । अब यसको अतिरिक्त पूँजीमा सबैको पहुँच पुग्ने गरी निजी क्षेत्र हावी भएको अर्थतन्त्रमा कसरी त्यो सम्भव हुन्छ भन्ने सोच पनि हामीले गरेनौं र मान्छेले अधिकतम कतिसम्म पूँजी निर्माण गर्न सक्छ, कतिसम्म सम्पत्ति राख्न सक्छ, कति सम्म उनले कमाउन सक्छ भन्ने कुराको पनि कुनै सीमाहरू राखिएको छैन । प्रविधिमा सबैको पहुँच पुऱ्याउनलाई शिक्षा प्रणालीमै आमूल परिवर्तन गर्नुपर्ने छ यस्तोको बीचमा अब हामी उत्पादनका साधनको सामूहिकीकरण, उत्पादनको प्रक्रियामा शोषणरहित उत्पादन सम्बन्धको कुरा र उत्पादित वस्तुबाट प्राप्त हुने आयको समान वितरणले आर्थिक असमानता घट्दै जाने, सामाजिक सुरक्षाको दायरामा आवश्यक पर्ने सबै समुदाय आउन सक्ने गरी राज्यले स्रोतहरू जुटाउनु पर्ने कुराहरू हाम्रो अगाडि आइपरेका छन । यी कुराहरू त्यति सजिलै निरोपण हुने स्थितिमा छैन । नेकपा (एमाले)ले के गर्थो भने जब भूमि वितरण गरेर खेतीको लागि उपलब्ध गराउन खासगरी सुकुम्बासी आयोग र भूमि सम्बन्धी आयोगहरू बनिरहँदा पनि बसोबासका लागि भूमि उपलब्ध गराउने भन्ने कुरा भएको छ । संविधानको भावना अनुरूप भूमि सम्बन्धी ऐनमा पनि व्यवस्था गरिएको छ । आवासको लागि, खेतीपाती एवं जीवन निर्वाहको लागि भूमि नहुने अवस्थामा नेकपा (एमाले)को सरकारले भूमि बैंकको अवधारणा ल्याएर जमिनको उपयोग बढाउनको लागि

कुनै खास कम्पनी निर्माण गरेर त्यो कम्पनीमार्फत जमिन लिजमा दिने, ऋण दिने, जमिन लिजमा दिने र त्यसको उत्पादन गर्नेले त्यो कम्पनीलाई केही फी अथवा शुल्क तिर्नुपर्ने, जग्गाधनीले पनि लाभ प्राप्त गर्ने अवस्था हुने र मध्यस्त कर्ताले पनि सेवाशुल्क प्राप्त गरी थप रोजगारी सिर्जना हुने गरी भूमि बैंकको अवधारणा हामीले अघि बढायौं। त्यसको कार्यान्वयन प्रथम चरणमा अलि अघि बढिरहँदा सरकार परिवर्तन भयो र नयाँ सरकारले त्यसलाई अगाडि बढाएको पाईएन।

अब जहाँसम्म पूँजीमा पहुँचको कुरा छ बैंकिङ प्रणालीबाट ठूला व्यवसायीहरूले मात्र ऋण पाउने साना बचतकर्ताहरूबाट बचत संकलन गरी ठूला व्यवसायीले ऋण लिने र अझै गरिबको पैसा लिएर धनी झन् धनी हुँदै जाने परिस्थिति सिर्जना हुँदा नेपाल राष्ट्र बैंकले लघुवित्त कार्यक्रम शुरु गर्यो। साना व्यवसायीहरूलाई अथवा सीमान्त व्यवसायीहरूलाई, भूमिहीन किसानहरू, धितो राख्न नसक्ने व्यक्तिहरूलाई बिनाधितो कर्जा दिने लघु कर्जा कार्यक्रमलाई अघि बढाईयो। त्यसैको परिणामस्वरूप अहिले लघुवित्त कार्यक्रममार्फत साधन स्रोतमा सबैको पहुँच हुने स्थिति भएको छ। प्रविधिमा सबैको पहुँच छैन, प्रविधिमा पहुँच नहुँदा भोली बढी उत्पादकत्व हासिल गर्न सक्दैन र उत्पादनलाई पनि प्रतिकूल असर पर्दछ। त्यसो हुनाले अब अहिले समाजवादतर्फको संक्रमणको कुरा गरिरहँदा उत्पादनका मुख्य मुख्य साधनमा सबैको पहुँच कसरी पुऱ्याउने र कसरी बढाउने भन्ने कुरा प्रबल रूपमा आएको छ। दोस्रो कुरा धेरै लामो समयदेखि कतिपय सामाजिक क्षेत्रमा पनि निजी क्षेत्र को भूमिका प्रबल बन्दै गएको छ। शिक्षा क्षेत्रमा लगभग सम्पूर्ण माध्यमिक शिक्षाको एक चौथाई जति निजी शिक्षाको हिस्सा बन्न पुगेको छ। त्यसैगरी स्वास्थ्य सेवामा निजी चिकित्सा सेवाको ठूलो भूमिका छ। अन्य कतिपय क्षेत्रहरूमा निजी क्षेत्र नै हावी भएको छ। कृषि, पर्यटन, यातायातमा, निर्माण क्षेत्रमा पनि निजी क्षेत्रकै बोलाबाला छ। त्यसो हुनाले निजी क्षेत्रलाई पनि सँगसँगै लिएर जानुपर्ने स्थिति हाम्रो सामु छ। तर अब नयाँ शिक्षामा निजी क्षेत्रलाई हाली रहँदा निःशुल्क शिक्षा हुन सकेन अनि हामी निःशुल्क शिक्षाका पक्षधरहरू निजी क्षेत्रको भूमिकाको बारेमा अलिकति आलोचक हुने र यसलाई बन्द गर्नुपर्छ भन्ने धारणा पनि हाम्रो बीचमा छ। स्वास्थ्यमा पनि हाम्रो त्यस्तै मिश्रित धारणाहरू विकास भइरहेका छन। यी क्षेत्रहरूमा राज्यको भूमिका के हुनुपर्छ र निजी क्षेत्रको भूमिका के हुनुपर्छ भनेर यकिन गरेर अघि बढ्नुपर्ने स्थिति हाम्रो अगाडि छ।

### **बजेट निर्माण र स्वीकृतको प्रक्रिया**

नेपालमा संघीयता लागू भैसके पश्चात संघ, प्रदेश र स्थानीय तह तीनै तहको सरकारले एक आर्थिक वर्षको लागि आ-आफ्नो बजेट बनाउने अभ्यास गरिरहेका छन्। सो अनुसार

संघको बजेट जेट १५ गते, प्रदेशको बजेट असार १ गते र स्थानीय तहको बजेट असार १५ भित्र ल्याइसक्नु पर्दछ। संघको बजेटमा प्रदेश र स्थानीय तहका पनि कार्यक्रम हुन्छन्। संघको बजेटबाट वित्तीय हस्तान्तरण, समानीकरण अनुदान, सशर्त अनुदान, विशेष अनुदान र समपुरक अनुदान जस्ता अनुदानहरू प्रदेश र स्थानीय तहमा जाने ब्यवस्था छ। संघले राजस्वको अनुमान गरिसकेपछि राजस्वको बाँडफाँडको हिसाबले मूल्यवृद्धि करको १५/१५ प्रतिशत प्रदेश र स्थानीय तहमा त्यसैगरी अन्तःशुल्कको १५/१५ प्रतिशत प्रदेश र स्थानीय तहमा बाँड्नु पर्ने र अरु कतिपय स्रोतहरू पनि तल प्रदेश र स्थानीय तहमा पठाउनुपर्ने हुनाले बजेटको श्रृंखलालाई यसरी ब्यवस्थित गरिएको हो। हिजो दिनमा संघबाट सञ्चालित धेरै आयोजनाहरू साना प्रकृतिका र अहिले चाहिँ संविधानको अनुसूचीमा कार्य जिम्मेवारी र अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने प्रदेश र स्थानीय तहका कार्यक्रमहरू तत् तत् तहमा पठाउन आवश्यक भएको हुनाले सशर्त अनुदानको रुपमा केन्द्रबाट तल पठाईएको हो। संघको बजेट आइसकेपछि मात्रै तयारी पुग्ने हुनाले प्रदेश र स्थानीय तहको बजेटपछि आउने ब्यावस्था भएको हो। त्यस्तै बैदेशिक सहायतामा सञ्चालित आयोजनाहरूमा संघबाट सञ्चालित हुने कतिपय संघबाट सञ्चालित भएका तर अब प्रदेश र स्थानीय तहमा जानुपर्ने आयोजनाहरू संघले सम्झौता गरेको र कार्यान्वयन प्रदेश तथा स्थानीय तहमा हुनुपर्ने आयोजनाहरू पनि संघबाट तर्जुमा हुने हुनाले त्यसपछि क्रमशः प्रदेश र स्थानीय तहमा बजेट निर्माणको श्रृंखला अघि बढ्दछ।

प्रदेश र स्थानीय तहको बजेट निर्माण संघकै विधिसँगै लगलग मिल्न जान्छ। स्थानीय आवश्यकता, प्राथमिकता र स्रोतको अवस्थाको आधारबाट तय गर्दै जाने हो। अब संघीय बजेट निर्माणको प्रकृयातर्फ जाउँ। हरेक आर्थिक वर्षको लागि अघिल्लो आर्थिक वर्षकै जेट १५ गते संघीय संसदमा बजेट प्रस्तुत गर्नुपर्ने संवैधानिक प्रावधान रहेको छ। संसदमा बजेट पेस भइसकेपछि त्यसमाथि छलफल भएर विनियोजन विधेयक, अर्थ विधेयक, राष्ट्र ऋण उठाउने विधेयक, ऋण तथा जमानत विधेयक गरी कमसेकम चारवटा विधेयक असार मसान्त भित्रमा पास भइसकेपछि श्रावण १ गतेबाट नयाँ आर्थिक वर्षको बजेट कार्यान्वयन हुन्छ। बजेट निर्माण प्रकृयामा सरकारको नीति तथा कार्यक्रमहरू र प्राथमिकताहरू तय गरिन्छ।

हामी योजनाबद्ध विकासको मोडेलबाट चलेको छ। कुनै खास एक वर्ष या दुई वर्षलाई छोडेर नेपालको इतिहासमा प्लान होलिडे भनेर योजनै नभएको वर्ष कहिले पनि थिएन। जनआन्दोलन सिद्धिएर शान्ति प्रक्रियामा आउने बेलामा एक पटक योजना आउन अवरुद्ध भएको र त्यस भन्दा अगाडि एक पटक भएको थियो। योजनाबद्ध विकासको प्रयासमा हाम्रा योजनामा पञ्चवर्षीय योजना र केही योजनाहरू त्रिवर्षीय रुपमा पनि थिए। अन्तरिम कालका योजनाहरू ३/३ वर्षीया थिए। पन्ध्रौँ योजना देखि फेरि हामी पाँच वर्षे योजनामा

आउन थाल्यौ । अहिलेको हाम्रो बजेट निर्माणको प्रक्रियामा पञ्चवर्षीय योजनाका लक्ष्य, उद्देश्य, प्राथमिकता र त्यसको आधारमा बजेट विनियोजन गरिन्छ । योजनाले के के तोकेको हुन्छ, हामी वार्षिक रूपमा आर्थिक वृद्धि यसरी गर्छौं र औसतमा त्यो आर्थिक वृद्धिले प्रतिव्यक्ति आय कति पुऱ्याउला भनेर अनुमान गरिएको हुन्छ । मुद्रास्फीति कतिमा राख्न सक्छौं, वैदेशिक व्यापारमा हामी निर्यात कति गर्छौं? आयात कति गर्छौं ? भुक्तानी सन्तुलन कस्तो अवस्थामा राख्छौं ? बजेट खर्च हामी कति गर्छौं ? राजश्व कति उठाउँछौं ? र बजेट घाटा कति हुन्छ र त्यसलाई हामीले कसरी पूर्ति गर्छौं त्यो घाटा पूर्ति गर्न आन्तरिक ऋण कति लिन्छौं? बाह्य सहायता कति लिन्छौं भन्ने एउटा समष्टिगत आर्थिक खाका योजनामा हुन्छ । त्यसै अनुरूप कतिपय कुराहरूमा पनि क्षेत्रगत लक्ष्य र कार्यक्रम राखेको हुन्छ । कृषिमा हामी के गर्छौं, उद्योगमा के गर्छौं, पर्यटनमा के गर्छौं त्यसैगरी हामी व्यापारमा के गर्दछौं या वित्तीय क्षेत्रमा के गर्दछौं, सरकारी सेवाको क्षेत्रमा हामी के गर्छौं ? सुशासनको क्षेत्रमा हामी के गर्छौं ? सहायता परिचालनको क्षेत्रमा हामी के गर्छौं भन्ने कुराहरू पनि आउने हुनाले तिनै कुरालाई आधार बनाएर वार्षिक बजेटको तयारी गरिन्छ । योजनाले तोकेका प्राथमिकता र त्यही योजनाले तोकेको खाकाभित्र हामी मूलतः त्यसलाई अनुशासित भएर हामी पालना गर्ने गरी र कतिपय केही नयाँ घटना परिघटनाहरू भयो भने त्यसलाई पनि समावेश गर्ने गरिन्छ । कुनै वर्ष कुनै ठूलो विपद आइलाग्यो भने हामी अलिकति प्राथमिकताहरू परिवर्तन गर्छौं । जस्तै भुकम्प, कोभिड । तर पनि मुलभूत रूपमा सामान्य वर्षको लागि योजनाको उद्देश्य प्राथमिकता र कार्यक्रमहरू तय अनुसारी बजेटमा आउने हुन्छ ।

बजेट निर्माणको प्रक्रियामा सबैभन्दा पहिले हरेक आर्थिक वर्षको वार्षिक कार्यक्रमको तयारी राष्ट्रिय योजना आयोगले गर्दछ । कामको तयारी गर्नुभन्दा अगाडि राष्ट्रिय योजनाको उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा नेपाल राष्ट्र बैंकको गभर्नर, अर्थ सचिव र खास खास निकायका प्रतिनिधिहरू सहितको स्रोत समिति हुन्छ । उक्त समितिले आगामी वर्षको बजेटका लागि कति खर्च होला? राष्ट्रलाई कति घाटा होला? आर्थिक परिसूचकहरू कस्ता छन्? सहायता परिचालनको स्थिति कस्तो छ? दातृ निकायको सहायताको प्रतिबद्धता कस्तो छ? त्यसको आधारबाट आगामी वर्षको बजेटको आकार कत्रो हुनुपर्ला? आर्थिक वृद्धि योजनामा भए अनुसारको राख्न सकिन्छ? सकिँदैन? सकिन्छ भने त्यस अनुसारको पूँजीगत खर्च सरकारले कति गर्नुपर्ने हुन्छ? पूँजीगत खर्चको आकार के हुने? बजेटका सालबसाली हुने खर्चहरू, ती खर्चहरू कति हुन्छन? प्रशासनिक खर्चहरू, ऋणको साँवा ब्याज तिर्नु पर्ने खर्चहरू, पेन्सन भुक्तानी गर्नुपर्ने खर्चहरू, सामाजिक सुरक्षा खर्चहरू, रक्षा सुरक्षा क्षेत्रमा गर्नुपर्ने, खर्चहरू र सालबसाली आयोजनाहरूको निरन्तरताको लागि मर्मत सम्भार लागि कति कति खर्च लाग्छ? यी सबै हिसाब गरिसकेपछि नयाँ कार्यक्रममा जानलाई स्रोत कति बाँकी रहन्छ?

त्यसको आधारबाट र स्रोतको आंकलन गर्ने र आंकलन गरिरहँदा राजस्व कति उठाउन सकिनेला र ऋण कति परिचालन गर्न सकिनेला ? अर्को वर्षको लागि चालु वर्षको बजेटमा ट्रेजरीमा अथवा सरकारको खातामा कति रकम बाँकी रहन्छ कि त्यहाँ घाटामा भएको हुन्छ ? त्यसलाई समेत ध्यानमा राखेर स्रोत आंकलन गरिन्छ । स्रोत आंकलन गरेको आधारबाट खर्चको अंक तय गरिन्छ ।

स्रोतको आंकलन गर्ने क्रममा सबैभन्दा पहिले राजस्वको स्रोत आंकलन गरिन्छ । राजस्वको आर्थिक वृद्धिसँग सोझो सम्बन्ध हुन्छ । त्यसो हुनाले अर्को वर्ष आर्थिक वृद्धि कति हुन्छ? त्यो आर्थिक वृद्धिले राजस्वलाई कति सम्म सहयोग पुऱ्याउन सक्छ? हाम्रो आयात निर्यात नीति कस्तो हुन्छ? त्यो हिसाबले मूलतः राजस्वको अनुमान गरिन्छ । विदेशी दातृ निकायहरूले कति प्रतिबद्धता जनाएका छन्? कति सहायता सम्झौताहरू भएका छन् र त्यो सम्झौता अनुसारको कति रकम अर्को वर्ष आउँछ भन्ने अनुमान गरिन्छ? त्यसपछि आन्तरिक ऋण कति उठाउन सकिन्छ? सामान्यतः खुद आन्तरिक ऋण चाहिँ कुल ग्राहस्थ उत्पादनको दुई प्रतिशतभन्दा नबढाउने भन्थ्यौं । हामी त्यो भनेको तिर्नुपर्ने ऋण र नयाँ लिने ऋण मलाई को नयाँ लिने ऋणबाट तिर्नुपर्ने ऋण घटाए पछि त्यसलाई बाँकी रहेकोलाई खुद आन्तरिक ऋण दिन्छ. त्यो २ प्रतिशत भन्दा बढी नलिने भन्ने एउटा मान्यता थियो । अहिले हामी खोजमा नगएपनि कुल जति ऋण लिने हो, तर अहिले हामी कुल ग्राहस्थ उत्पादनको पाँच प्रतिशतभन्दा बढी नपुऱ्याउने भन्ने मान्यता छ । त्यसको आधारबाट आन्तरिक रूप तय हुन्छ । आन्तरिक ऋणको परिमाण तय गर्दा आर्थिक वृद्धि प्रचलित मूल्यमा कति हुन्छ भनेर हिसाब निकाल्नु पर्ने हुन्छ । आर्थिक वृद्धि यथार्थ मूल्यमा हुन्छ । कुल ग्राहस्थ उत्पादनको प्रचलित मूल्यमा कति हुने भनेर भन्दाखेरि बीचमा मूल्य आउँछ । यो मूल्य वृद्धि कति हुन्छ अनि वास्तविक मूल्यमा कुल ग्राहस्थ उत्पादन हुने र अनि मूल्य जोडेर प्रचलित मूल्यमा कुल ग्राहस्थ उत्पादन कति हुन्छ, त्यसको आधारमा त्यसको निश्चित प्रतिशत चाहिँ हामीले आन्तरिक ऋण उठाउने भन्ने तय हुन्छ र त्यही मूल्य हो जुन मूल्यवृद्धिलाई सीमामा राख्नको लागि सरकारको वित्त नीति र त्यसपछि आउने मौद्रिक नीतिले काम गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसो हुनाले समष्टिगत आर्थिक परिसूचकहरू र बजेटको अनुमान यसरी अन्तरसम्बन्धित हुन्छन् । राजस्व, सहायता, आन्तरिक ऋण अधिल्लो वर्षको तिर्नुपर्ने स्थिति छ या बजेट बचत छ भन्ने यकिन भइसकेपछि स्रोतको एउटा सीमा बन्छ र त्यो स्रोतको सीमाभित्र बजेटका अड्कहरू तय गरिन्छ । अर्को वर्ष यति बजेट खर्च हुन्छ, त्योमध्ये चालु यति हुन्छ र पूँजिगत यति हुन्छ अनि त्यस भित्रको वर्गीकरणमा मन्त्रालयगत रूपमा बजेटको बाँडफाँड शुरु हुन्छ । कुन कार्यक्रमलाई बढी प्राथमिकता दिनुपर्ने हो? कुन मन्त्रालयको कार्यक्रम दाताले दिएको कार्यक्रम हो कुन फेजआउट हुँदछ या त्यो मन्त्रालयमा दाताका नयाँ कार्यक्रम आउँदै छन् र



त्यसको लागि म्याचिड फण्ड (पूरक कोष) राख्नुपर्ने हो या अरू विभिन्न प्रकारले सरकारका केही नयाँ प्राथमिकताहरू छन् भने त्यसलाई पनि सम्बोधन गर्ने गरी अर्को वर्षको बजेटमा त्यो क्षेत्रलाई थप प्राथमिकता दिएर बजेटको सीमा तय गरिन्छ । जस्तो: उदाहरणको लागि अहिलेसम्म शिक्षामा बजेट कम भयो, स्वास्थ्यमा बजेट कम भयो, रोग व्याधिहरू पनि वढीरहेका छन्, महामारी छ त्यसकारण स्वास्थ्यमा बढी बजेट बनाउनु पर्यो भने त्यो विशेष प्राथमिकताकासाथ बजेट दिने कुरा हुन्छ । तर महत्वपूर्ण कुरा चै अधिल्लो वर्ष कति दिईएको थियो? कति खर्च गर्न सक्यो? मन्त्रालयले अर्को वर्ष कति खर्च गर्न सक्यो? त्यसको लागि स्रोत पुग्छ पुग्दैन? यी कुराहरूलाई ध्यानमा राखेर क्षेत्रगत र मन्त्रालयगत बजेट विनियोजन हुन्छ । त्यसरी मन्त्रालयगत रूपमा बजेट विनियोजन भइसकेपछि त्यो विनियोजनलाई हामी बजेट सिलिड भन्छौं । र, प्रत्येक मन्त्रालयलाई त्यो बजेट सिलिडअनुसार काम गर्नु भनेर पठाइन्छ । मन्त्रालयगत सिलिड पश्चात मन्त्रालयले आफ्ना विभाग, महाशाखा, कार्यक्रम, कार्यालय, परियोजना अफिसहरूको लागि मन्त्रालयगत बजेट तथा कार्यक्रम तय गरिन्छ ।

अब, अर्थ मन्त्रालयले बजेटको तयारी गर्ने सम्बन्धमा सम्पूर्ण जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने अर्थ सचिव लगायतका अधिकारीको चर्चा गरौं । अर्थ सचिव आफै पनि स्रोत समितिको सदस्य भएको हुनाले बजेट सिलिडमा कतिसम्म मन्त्रालयगत रूपमा सिलिड दिन सकिन्छ । अर्थ मन्त्रालयले मन्त्रालयगत रूपमा सुझाव दिनुपर्ने प्राथमिकतामा यो कुरा राख्नुस् भने कुराहरू देखि लिएर दातृ निकायहरूसँगको सम्झौताका कुराहरू प्रदेश र स्थानीय तहमा प्रतिबद्धता गरेका स्रोत दिनुपर्ने कुराहरू यी सबै कुराहरू अर्थ सचिवलाई ज्यादा जानकारी हुन्छ । दोस्रो, कुरा स्रोत समितिमा उनी हुनाले समग्र अर्थतन्त्रको अवस्था, मूल्य वृद्धिदर कति हुने, आर्थिक वृद्धि कति हुने, आन्तरिक ऋण लिन सकिने सीमा कति हो, आन्तरिक स्थिति कस्तो छ त्यसलाई सपोर्ट गर्ने बिग्रन नदिने वित्त नीति कस्तो हुनुपर्छ, त्यसको लागि बजेट घाटा कत्रो गर्नुपर्छ भन्ने विषयमा नेपाल राष्ट्र बैंक, गभर्नर, राष्ट्रिय योजना आयोग समेतबाट सुझाव प्राप्त हुने हुँदा यी विषयहरू अर्थ सचिवको जानकारीमा हुन्छन् । पूर्व बजेट छलफलमा राष्ट्र बैंक, राष्ट्रिय योजना आयोगसँग एकदमै घनिष्ठ सम्बन्ध र सहकार्यमा बजेटका प्रक्रियाहरू अघि बढ्छन् । अब यो क्रममा अर्थ मन्त्रालयले हेर्ने केही विषयहरू हुन्छन् । पहिलो, कुरो त वित्तीय संघीयता कार्यान्वयन गर्नुपर्ने भएको हुनाले विगत चार पाँच वर्षदेखि अभ्यास गर्न थालिएको हुँदा संघले सञ्चालन गरिरहेका कार्यक्रमहरू प्रदेश र स्थानीय तहमा पठाउने, राजश्वको बाँडफाँट, आयोजनाहरू सञ्चालनमा दुविधा भएको सन्दर्भमा अर्थ मन्त्रालयले गर्ने तयारीमा चाहिँ कस्ता कस्ता कार्यक्रमहरू तल निक्षेपण गर्न सकिन्छ अथवा डेभलप गर्न सकिन्छ, के कस्ता कार्यक्रमहरू प्रदेश र स्थानीय दिएको तर त्यहाँ कार्यान्वयन हुन नसकेकोले संघमा फिर्ता आउनुपर्ने हुन्छ कि या अरू कुनै माध्यमबाट स्रोत र जनशक्ति समेतको थप

व्यवस्था गरेर तल नै कार्यान्वयनमा दिनुपर्ने हुन्छ भन्ने सैद्धान्तिक छलफल अर्थ मन्त्रालयले गर्नुपर्ने हुन्छ । यो सैद्धान्तिक छलफल गरिरहँदा सम्बन्धित मन्त्रालयहरूसँग छलफल एवं राय/परामर्श गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसैगरी प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा बस्ने अन्तरप्रदेश परिषद्को बैठक, अर्थ मन्त्रीको संयोजकत्वमा बस्ने अन्तर सरकारी वित्त परिषद्को बैठक आयोजना गरी छलफल गरेर संघीयता कार्यान्वयनमा के कुराहरू अघि बढाउनु जरूरी छ, अघिल्ला वर्षहरूबाट हामीले के पाठ सिक्थौं र अगाडिका समयमा कसरी जानुपर्छ भन्ने एउटा प्रारम्भिक छलफल अर्थ मन्त्रालयले गर्छ ।

यस क्रममा सबैभन्दा पहिलो काम अर्थ मन्त्रालयमा एउटा बजेट लेखनको समिति बन्छ । निश्चित व्यक्तिहरू (मुख्य-मुख्य महाशाखाका प्रमुखहरू) राखेर सचिवको नेतृत्व र निर्देशनमा बजेट लेखन समिति बन्छ । त्यो बजेट लेखन समितिले नै यो प्रारम्भिक छलफलहरू अघि बढाउँछ । यो बीचमा अर्थमन्त्रीले संसदमा बजेटका सिद्धान्त तथा प्राथमिकता पेश गर्नुपर्ने हुन्छ । बजेटको सिद्धान्त र प्राथमिकता पेश गर्नुपर्ने हुनाले बजेट तयारी हुनुभन्दा कमसेकम १४/१५ दिन अगाडि अर्थमन्त्रीले बजेट कुन दिशामा जाँदैछ, कुन सिद्धान्तमा आउँदै छ, लोकतान्त्रिक मूल्य, मान्यतामा आधारित समाजवाद निर्माण, समाजवाद निर्माणको आधार तयार विद्यमान संरचनामा समाजवादतर्फ ढल्किने कस्तो किसिमको बजेट निर्माण गर्न हामी त्यसतर्फ जाँदैछौं र त्यसलाई प्राप्त गर्नलाई केके क्षेत्रमा बजेटले प्राथमिकता दिनुपर्छ त भन्ने विषयहरू समेत समावेश गरेर अर्थ मन्त्रालयले बजेटको सिद्धान्त र प्राथमिकता तय गर्छ । यसरी तय गर्दा प्रधानमन्त्रीसँग छलफल गरेर सिद्धान्त र प्राथमिकता तय गर्ने अनि संसदमा सभामुखको समय लिएर संसदमा बजेटका सिद्धान्त प्राथमिकता अर्थमन्त्रीले पेश गर्ने अभ्यास छ । संसदमा पेश भएपछि छलफल हुने हो र त्यसमा उठेका कुराहरू, छलफलमा आएका सुझावहरू अर्थमन्त्रीले बजेट बनाउँदा हेक्का राखेर त्यसअनुसार गर्नुपर्ने हुन्छ।

दोस्रो, चाहिँ सामान्य अवस्थामा बजेटको आर्थिक नीतिहरू कस्तो हुनुपर्छ? भन्ने हिसाबले केही विज्ञ व्यक्तिहरूको पनि सहयोग चाहिन्छ भन्ने हिसाबले राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्ष, राष्ट्र बैंकको गभर्नर, अर्थ सचिव समेतको एउटा टिम भएर अनि आर्थिक नीति सम्बन्धी सुझाव समिति बनाईन्छ । सुझाव समितिले दिएका सुझावहरूलाई पनि समावेश गर्ने गरी बजेटमा ठाउँ राखिएको हुन्छ र त्यसलाई अर्थ मन्त्रालयले समायोजन गरेको हुनुपर्छ ।

तेस्रो, राजस्वका दरबन्दीहरूको बारेमा हेरफेर गर्नुपर्ने हुन्छ । आर्थिक परिस्थिति अनुसार छिमेकी मुलुकहरूका आर्थिक र भन्सार नीति, कर नीति एवं अन्तर्राष्ट्रिय परिवेश अनुसार हामीले गर्नुपर्ने परिवर्तनहरू के के हुन् ? त्यो विषयमा छलफल गर्न राजश्व परामर्श समिति हुन्छ । अहिले राजस्व बोर्डले यसको नेतृत्व गर्छ । तर अहिले अभ्यासमा के देखिँदैछ भने

परामर्श समितिमा निजी क्षेत्रका प्रतिनिधि एवं व्यवसायिक क्षेत्रका व्यक्तिहरू पनि समितिमा रहन्छन् र करका दरहरूमा सुझाव संकलन गर्ने, विश्लेषण गर्ने र त्यसको आधारबाट करका दरहरूलाई कसरी मिलाउनु उपयुक्त हुन्छ भन्ने सुझाव पनि समितिले दिने गरेको छ। यसबाहेक विभिन्न व्यावसायिक संगठनहरू, उद्योग वाणिज्य महासंघ, उद्योग परिषद, चेम्बर अफ कमर्स लगायत सहकारी क्षेत्रका संस्थाहरू एवं बजेटसँग सरोकार राख्ने संस्थाहरूले पनि सुझाव दिन्छन्। ती सुझावहरूलाई पनि बजेट लेखन समितिले सङ्कलन गर्ने, विश्लेषण गर्ने र औचित्यको आधारमा ती कुरालाई बजेट मस्यौदामा लेख्दै जाने काम हुन्छ। मूलतः बजेट लेखनको आधार भनेको योजनाको पुस्तक, विभिन्न मन्त्रालयगत छलफलको क्रममा आएका सुझावहरू, राष्ट्र बैंकको पूर्वबजेट सर्वेक्षण अनि नेपाल सरकारले गठन गरेको आर्थिक नीति सुझाव समिति र विभिन्न निजी क्षेत्रका प्रतिनिधिमूलक संस्थाहरूबाट प्राप्त सुझावहरूलाई ध्यानमा राखेर हामी काम गर्छौं। यसरी हाम्रो बजेट लेखनको एउटा प्रक्रिया शुरु हुन्छ। बजेटमा बजेटको सिद्धान्त र प्राथमिकतामा छलफल भएर आइसकेपछि बजेटका प्रारम्भिक विनियोजनका कुराहरू हुन्छ। यसमा अर्थ मन्त्रालयले सिद्धान्त र प्राथमिकताभन्दा अघि पनि र पछि पनि प्रत्येक मन्त्रालयसँग बसेर बजेटका बारेमा छलफल गर्ने र प्रत्येक मन्त्रालयको कार्यक्रमहरू तयार गर्ने, त्यसको आधारबाट मन्त्रालयगत रुपमा बजेट कति दिने र कुन कुन क्षेत्रमा दिने, कुन कुन कार्यक्रम अघि बढाउने भन्ने मन्त्रालयगत छलफल हुन्छ। मन्त्रालयगत रुपमा छलफल भइसकेपछि समग्रमा बजेटको आकार आउने भो र कति बजेट सिलिडभन्दा बढी हुने हो कति समायोजन गर्न सकिने, कति नसकिने, कति प्रदेश र स्थानीय तहमा थप जाने भए यस्ता कुराहरू तयार हुन्छ र विनियोजन विधेयकको एउटा तहको काम समाप्त हुन्छ।

राजस्वको छलफलको बारेमा सैद्धान्तिक छलफल राजस्व परामर्श समितिको बैठकमा हुन्छ। नेपाल राष्ट्र बैंकले दिने पूर्व बजेट सर्वेक्षणमा दिएका सुझावहरू, विभिन्न समयमा व्यवसायी सङ्गठनका प्रतिनिधिमूलक संस्थाहरूले राजस्वमा यो समस्या हो, यो चोरी पैठारी भो, यहाँ औद्योगिक संरक्षण पुगेन, यहाँ अलिकति संरक्षण भयो भने हामी निकासी गर्न सक्थौं या हामीलाई यहाँनै करका दरहरूमा अप्ट्यारो भयो भन्ने कुराहरू आउँछन्। प्रदेश र स्थानीय तहले कर उठाउने कुराका विवादहरू अथवा करको बाँडफाँटको विषय लगायतलाई समेट्ने गरी राजस्व परामर्श समितिले पनि आफ्नो राय दिन्छ। मन्त्रालयको राजस्व महाशाखाले भन्सार विभाग र आन्तरिक राजस्व विभागसँग छलफल गरिरहेको हुन्छ। गैरकर राजस्वको विषय मात्रै कुन कुन मन्त्रालयले गैरकर राजस्व उठाउने हो त्यो मन्त्रालयहरूसँग छुट्टै बैठक हुन्छ। जस्तो दूरसञ्चार सेवा लिनुपर्यो भने सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयसँग, वनपैदावारसँग सम्बन्धित कुराहरूमा के कस्तो दस्तुर लगाउने भन्ने

सन्दर्भमा वन तथा बातावरण मन्त्रालयसँग, पर्यटकिय क्षेत्रहरूको दस्तुरको सन्दर्भमा पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयसँग छलफल गरी कहाँ कहाँ समायोजन गर्नुपर्ने हो भन्ने कुराहरू अत्यन्त गोपनीय ढङ्गले गर्नुपर्छ । यसो गरिरहँदा सैद्धान्तिक रूपमा यी करहरू ठीक छ छैन, यसमा समायोजन गर्नुपर्छ, भन्सारका दरहरू समग्रमा धेरै भए, थोरै भए वा अरु कुनै करहरू कतातिर गईराखेका छन्, त्यसैगरी अन्य आन्तरिक स्थिति कस्तो छ आदि विषयमा छलफल हुन्छ । त्यसैगरी अरुले ल्याएका बिकृतिहरू, व्यापारमा देखिएका विचलनहरूका विषयमा पनि सैद्धान्तिक छलफल हुन्छ । त्यो बजेटको केही दिन अगाडि चलिराखेको हुन्छ । तर बजेटका दरहरू हेरफेर गर्ने जहाँसम्म प्रसङ्ग आउँछ त्यसमा अर्थ मन्त्रालयले बजेट तर्जुमा सम्बन्धी एउटा कार्यविधि बनाएको छ र सोही कार्यविधि अनुसारको काम हुन्छ । जसमा जेठ १५ गते आउने बजेटका लागि भन्सारका दरबन्दीहरू, करका दरहरू कतिले घटाउनु उपयुक्त हुन्छ, कतिले बढाउनु उपयुक्त हुन्छ भन्ने प्रारम्भिक छलफल भनेको जेठ १२ गते तिरबाट हुन्छ र जेठ १३-१४ गते एक किसिमको खेसामा पुगिन्छ । र, १४ गतेको राति बजेट भाषण हुनुभन्दा ठीक अघिल्लो राति अंकहरू कम्प्युटरमा र प्रविष्ट हुने स्थिति रहन्छ । त्यसो हुनाले उक्त छलफलको क्रममा कार्यविधिमा उल्लेख भए अनुसारका व्यक्तिहरू मात्रै रहन्छन । भन्सारका दरहरू छलफल गर्ने हो भने अर्थमन्त्री, राजस्व सचिव, अर्थसचिव, राजस्व महाशाखाको प्रमुख र भन्सार विभागको महानिर्देशक र सम्बन्धित दरबन्दी हेर्ने उपसचिव पनि समेत सहभागी हुने अभ्यास छ । तर अन्य व्यक्तिहरूको प्रवेश निषेध गरिएको हुन्छ । यसमा अर्थ मन्त्रालयका सल्लाहकार, योजना आयोग, राष्ट्र बैंकका प्रतिनिधि पनि हुँदैनन । त्यस्तै आन्तरिक राजस्व तर्फ पनि ठीक त्यस्तै हुन्छ । त्यसमा भन्सारको मान्छे पनि हुँदैन । अनि राजस्वका दरहरू तय गरिन्छ । प्रत्येक छलफलको कुराहरू नोट गरिन्छ, खेसा बनाइन्छ माइन्युट गरिन्छ । र, दर र दायरा बढाउनु घटाउनुपर्ने के कारणले हो त्यसको विश्लेषण समेत गरिन्छ । त्यसरी विश्लेषण गरिसकेपछि मात्र अर्थमन्त्री र सचिव बसेर ठिक छ भनेपछि मात्रै प्रविष्टि गरिन्छ र राजस्वका दरहरू तय हुन्छन् । राजस्वको दरहरूको कुरा गर्दा कर घटाउँदा कति घाटा लाग्छ, कर बढाउँदा कति थप राजस्व संकलन हुन्छ, यस्ता कुराहरू पनि अनुमान गरिन्छ । हचुवाको भरमा राजस्वका दरहरू राख्ने गरिँदैन । यसपश्चात बजेट लेखन टिमले मन्त्रालयबाट आएको बजेटको प्रस्ताव, मन्त्रालयमा बसेर गरिएको छलफल, त्यसको आधारबाट बजेटको कार्यक्रम लेखि राखेको हुन्छ । त्यसपछि राजस्वको छलफलका कुराहरू आउँछन् र बजेटको प्रारम्भिक मस्यौदाहरू तयार भइसकेपछि खास गरी विनियोजन तर्फको प्रारम्भिक मस्यौदा तयार भइसकेपछि अन्तिममा राजस्वको जोडिन्छ । सामान्यतया बजेट वक्तव्यको अघिल्लो दिन राजस्वको च्याप्टर लेखन थालिन्छ र सम्भवतः १४ गते राति नभए १५ गतेको बिहान मात्रै बजेट प्रिन्टका लागि जान्छ । त्यो भन्दा अगाडी

बजेट लेखनका क्रममा अंकको बारेमा राजस्वका दरबन्दीको बारेमा पूर्ण गोपनीयता काम गर्नुपर्ने हुन्छ । अर्थ मन्त्रालयलाई ४/५ दिन देखि पूर्ण रुपमा बाह्य प्रवेश निषेध गरिएको हुन्छ । ढोकाहरू बन्द गरिएको हुन्छ । कर्मचारीहरूका मोबाइलहरू बन्द गरिएको हुन्छ र उनीहरू चाहिँ बाह्य सम्पर्कमा हुँदैनन् । र, बजेट लेख्ने कोठा गोप्य कोठा हुन्छ । यसरी बजेटको गोपनीयता कायम गर्न खोजिन्छ । बजेटलाई प्रेसमा कसले लिएर जाने, प्रेसमा बजेट छापिन्जेलसम्म को बस्ने, त्यसको प्रोसेसिङ कसरी गर्ने र त्यसरी छापिएको बजेट अन्त्यमा बजेट भाषणको बेला संसदमा कसरी पुऱ्याउने सम्मको योजना गरेर निश्चित व्यक्तिहरूको परिभाषित जिम्मेवारी तोकेर गरिएको हुन्छ । प्रत्येक काममा बजेटमा शाखाको प्रमुखको भूमिका के हुन्छ, राजस्व सचिवको भूमिका के हुन्छ, अर्थसचिवको भूमिका के हुन्छ भन्ने स्पष्ट गरिएको हुन्छ ।

जब, बजेटको प्रारम्भिक मस्यौदा तयार हुन्छ त्यसलाई बजेटको ड्राफ्ट पढ्ने ड्राफ्ट तयार हुन्छ त्यसमा सामान्यतया अर्थमन्त्री, सचिवहरू र कोही जिम्मेवार व्यक्तिहरू जस्तै राष्ट्र बैंकको गभर्नर, योजना आयोगको उपाध्यक्ष वा अन्य आवश्यकताको आधारबाट बसेर मस्यौदालाई पठन गरिन्छ । तथ्य तथ्यांकहरूलाई भेरिफाइ गरेर जाँचिन्छ, भाषा मिलाइन्छ र त्यसलाई प्रिन्ट छापेर त्यसको कपीमा फाइल बनाएर अर्थमन्त्रीले सबै पेजमा सही गरेर अर्थ बजेटको रुपमा विनियोजन बजेटको रुपमा र आर्थिक विधाका सबै पाटाहरूलाई छुट्टै दस्तावेजमा संकलन गरेर प्रत्येक पेजमा अर्थमन्त्रीले सही गरेर आर्थिक विधेयकको रुपमा, राष्ट्र ऋण उठाउने र ऋण तथा जमानत सम्बन्धी केही परिवर्तन गर्नुपर्ने भए त्यो विधेयकहरूमा पनि सबैमा अर्थमन्त्रीले सही गर्नुपर्छ । उक्त दस्तावेजहरूमा कानुनमन्त्रीले पनि सही गर्नुपर्छ । त्यसरी सही गरिसकेपछि त्यो क्याबिनेटको एजेन्डा बन्छ र मन्त्रपरिषद्को बैठकले ती सबै बजेटका अड्कहरूलाई स्वीकृत गरेर अर्थमन्त्रीलाई पेस गर्नका लागि स्वीकृति दिनुपर्छ । यसरी मन्त्रपरिषद्बाट स्वीकृत बजेट अर्थमन्त्रीले संसदमा पेश गर्छ । बजेट संसद्मा पेश गर्नुभन्दा अगाडि राष्ट्रिय योजना आयोगले वार्षिक विकास कार्यक्रम तयार गरेको हुन्छ । प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा योजना आयोगको बैठक बस्छ जसमा अर्थमन्त्री आमन्त्रित हुन्छ र यसमा राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्ष, मुख्य सचिव र अर्थ सचिव समेतको सहभागिता हुन्छ । उक्त बैठकले वार्षिक विकास कार्यक्रम पास गरेको हुन्छ । त्यसरी वार्षिक विकास कार्यक्रमसँगसँगै अरु दस्तावेजहरू पनि बजेट लेखनको क्रममा तयार गरेको हुनुपर्छ । जुन भनेको आय व्ययको सम्पूर्ण विवरण हुन्छ । त्यसको स्रोत, हामी कहाँ कहाँ विनियोजन गर्दैछौं, त्यसको विभिन्न क्षेत्रमा के अपेक्षा छ र कस्तो कस्तो प्राथमिकतामा हामीले त्यो विनियोजन गरेका छौं भन्ने किसिमको आयव्यय विवरण जसलाई हामी रातो किताब पनि भन्छौं त्यो पनि तयार हुन्छ । त्यो सँगसँगै हाम्रा विदेशी दाताका विवरण सहितको स्रोत

पुस्तिका पनि तयार गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यो पनि त्यही दिन तयार हुन्छ र यो भन्दा अगाडि अधिल्लो दिन अर्थ मन्त्रालयले आर्थिक सर्वेक्षण तयार गरेको हुन्छ । आर्थिक सर्वेक्षण बजेट भाषणको कम्तिमा अधिल्लो दिन प्रस्तुत गरिसकेका हुनुपर्छ । र, त्यो सँगसँगै अर्थ मन्त्रालयले पेस गर्ने अर्को दस्तावेजमा संस्थानहरूको अवस्था, वित्तीय अवस्था लगायतका कुराहरूको दस्तावेज रहेको हुन्छ । अहिले संघीयता लागू भइसकेपछि प्रदेश र स्थानीय तहमा गएको बजेट र कार्यक्रमहरूको पनि छुट्टै पुस्तिकाहरू तयार गर्नुपर्छ । यो सबै गरिरहँदा अर्थमन्त्रालयले बजेटको दिनसम्ममा झन्डै १ दर्जनजति पुस्तक पुस्तिकाहरू तयार गर्नुपर्छ जुन काम गर्नको लागि अर्थ मन्त्रालयको ठूलो टिम परिचालित हुन्छ । करिब करिब २ महिनादेखि अर्थ मन्त्रालयका कर्मचारीहरू ज्यादै व्यस्त हुन्छन् । यसरी तयार गरिएको दस्तावेज बजेटको रूपमा संसदमा पेश भएपछि शुरुमा बजेटमाथि सैद्धान्तिक छलफल हुन्छ । सैद्धान्तिक छलफल पास भइसकेपछि विनियोजन विधेयकको दफाबार छलफल हुन्छ । दफाबार छलफलमा प्रत्येक मन्त्रालयगत रूपमा छलफल हुन्छ त्यसमा सम्बन्धित मन्त्रीले आफ्नो मन्त्रालयको कार्यक्रमको बारेमा संसदमा जवाफ दिनुपर्ने हुन्छ । र, सम्बन्धित मन्त्रीहरूले जवाफ दिईसकेपछि कतिपय प्रधानमन्त्रीसँग सम्बन्धित मन्त्रालय विभागको पनि कार्यक्रमहरू हुन्छन् र प्रधानमन्त्रीले पनि जवाफ दिइसकेपछि विनियोजन विधेयक पास हुन्छ । विधेयक पास भइसकेपछि अर्थ विधेयक कर र राजस्वका कुराहरू त्यहाँ शुरु हुन्छन् । राजस्वका दरबन्दीको विषयमा छलफल भइसकेपछि आर्थिक विधेयक पास हुन्छ । आर्थिक विधेयक राजस्व उठाउने आधारको रूपमा हुन्छ । कतिपय कर सम्बन्धी विषयहरू खासगरी भन्सारसँग सम्बन्धित करका कुराहरू बजेट भाषणकै रातिबाट लागु हुने गरी व्यवस्था गरिएको हुन्छ । आयकर तथा अन्य कतिपय करहरू सम्बन्धित नयाँ आर्थिक वर्षदेखि शुरु हुने गरी प्रस्ताव गरिएको हुन्छ । आर्थिक विधेयक पास भइसकेपछि बजेट निर्माणको सम्पूर्ण श्रृंखला समाप्त हुन्छ र यसरी बजेट पास भइसकेपछि पास भएको बजेट विनियोजन अनुसार अर्थ मन्त्रालयले सम्बन्धित मन्त्रालयहरूलाई अख्तियारी दिएर पठाउँछ । साउन १ गते नै पाएको अख्तियारी विभिन्न मन्त्रालयका मन्त्रीले सचिवलाई र सचिवले महाशाखा विभाग र आयोजनाहरूलाई हुँदै त्यो बजेट कार्यान्वयन हुन्छ । समग्रमा साउन १ गतेबाट नयाँ आर्थिक वर्षको बजेट कार्यान्वयनको प्रक्रिया शुरु हुन्छ । बजेट कार्यान्वयनको छ महिना पछि बजेटको अर्धवार्षिक समीक्षा हुन्छ । अर्धवार्षिक समीक्षामा बजेटमा भएका कतिपय कुराहरू मिलाउनु पर्ने भए समीक्षाबाट केही मिलाउन सकिन्छ र बजेट कार्यान्वयनमा जान्छ । समग्रमा नेपालको बजेट निर्माणको प्रक्रिया यही हो ।

धन्यवाद !



# राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्ध र सीमाहरू

**सारांश:** शासन व्यवस्थामा राजनीति र प्रशासन अन्योन्याश्रित विषय हुन् । शुरुका दिनमा प्रशासनलाई राजनीतिको एक अंग मानिँएतापनि समयक्रमसंगै विषय विशिष्टीकरणको फलस्वरूप यी दुवै विधालाई पछि फरक फरक रूपमा व्याख्या गर्न थालिएको छ । खास गरी आम नागरिकका अपेक्षा सम्बोधन गरी गरिने नीति निर्माणको सरोकारलाई राजनीतिको विषयवस्तु मानिन्छ भने त्यस्ता सार्वजनिक नीतिहरूको निष्पक्ष कार्यान्वयनको पक्ष प्रशासनको रहन्छ । राजनीतिक क्षेत्रको ध्येय समाज रूपान्तरण र स्थिरता रहन्छ भने प्रशासनको ध्येय उत्कृष्ट कार्यसम्पादन । राजनीति र प्रशासन भिन्न विधाका रूपमा विकसित भएतापनि कार्यगत लक्ष्य, क्षेत्र तथा प्रकृतिका हिसावले एक आपसमा अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहन्छ । कतिपय विषयमा राजनीति र प्रशासनलाई अलग गरेर हेर्न समेत सकिँदैन । क्षेत्रगत हस्तक्षेप, कार्य विशिष्टता र आम अपेक्षाका दृष्टिकोणले प्रशासन र राजनीतिका बीच यथोचित दूरी कायम राख्नु आवश्यक छ । यस लेखमा राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्धका कारण देखिने समस्याहरू केलाउने प्रयास गरिएको छ ।

## पृष्ठभूमि:

राजनीति र प्रशासनका बीच स्पष्ट विभाजन छ अथवा समग्रमा यी विषय एउटै हुन भन्ने बारे प्रशस्त विमर्श भएको छ । अमेरिकी राजनीतिज्ञ तथा प्रशासन विज्ञ वुडरो विल्सनले सन् १८८७ मा प्रशासनको अध्ययन विषयक एक निबन्ध लेखे । जसमा प्रशासनको क्षेत्र एउटा पेसा वा व्यवसायका रूपमा रहने, प्रशासनिक कार्य राजनीतिक उथलपुथलबाट अलग रहने, प्रशासनका समस्या राजनीतिक समस्या भन्दा फरक रहने र राजनीतिको एक हिस्साका रूपमा प्रशासन रहने कुरा उल्लेख भयो । जसका आधारमा पहिलोपल्ट प्रशासन र राजनीति भिन्न भिन्न विधा भएको कुरा उजागर हुन गयो । विशिष्टीकरणको आधुनिक समयमा यसै अवधारणा अनुसार ध्येय, विषयवस्तु र सिद्धान्तका आधारमा राजनीति र प्रशासनलाई अलग अलग रूपमा हेर्ने गरिन्छ । वुडरो विल्सनले सार्वजनिक प्रशासनलाई परिभाषित गर्दै यसलाई कानूनको व्यवस्थित र विस्तृत कार्यान्वयन हो भन्नेका थिए ।

## राजनीति:

सरकार, शासकीयता, स्थिरता र शक्ति सहितका राजनीतिक पार्टीहरूका क्रियाकलापहरूलाई समग्रमा राजनीति भनिन्छ । राजनीतिले समाजको विकास र समृद्धिको ध्येय राख्दछ । मानव इतिहासको शुरुदेखि नै राजनीतिको अस्तित्व छ । जबसम्म मानिसमा यथार्थता र आदर्शका बीच खाडल या असहमती भै रहन्छ त्यहाँ राजनीतिको अभ्युदय हुन्छ । कसरी जीवनयापन हुनुपर्थ्यो, कस्ले अबसर पाउनु पर्थ्यो, शक्ति र स्रोतको वितरण कसरी हुनुपर्थ्यो या समाज द्वन्द्व वा सहयोगमा आधारित हुनु पर्थ्यो र यथार्थमा समाज कसरी अघि बढेको छ जस्ता सामाजिक प्रश्नहरू रहेसम्म राजनीतिको उदय भै रहन्छ । राजनीतिक विचारक अरस्तुले प्राकृतिक रूपले मानिस एक राजनीतिक प्राणी हो भनेका थिए एवं राजनीतिलाई अरु विषय भन्दा प्रमुख मानेका थिए । सहज जीवनयापनका लागि मानिसले निर्माण गर्ने, संरक्षण गर्ने र संशोधन गर्ने सामान्य नियमहरू सम्बन्धी क्रियाकलापलाई राजनीति मानिन्छ । राजनीतिका विषयवस्तुमा द्वन्द्व समाधान, सामाजिक समन्वय, सरकार संचालनको ढंग वा कला एवं अन्य राज्यका सरोकारहरू पर्दछन् । यस्तै गरी सामाजिक अस्तित्वका निमित्त आवश्यक स्रोतहरूको उत्पादन, वितरण र उपयोगका विषय पनि राजनीतिका क्षेत्रभित्र पर्दछन् । राजनीतिलाई हेर्ने दृष्टिकोणहरू फरक फरक छन् जस्तो, राजनीति सार्वजनिक या वैयक्तिक, राजनीतिक दर्शनशास्त्र, मानक सिद्धान्त, प्रायोगिक अभ्यास, संस्थागत र संरचनागत अध्ययन, व्यवहारिक विश्लेषण, विवेकी निर्णय, ज्ञानको बौद्धिक वा अवधारणागत क्षेत्र, । त्यस्तै राजनीतिलाई आन्तरिक र बाह्य, शक्ति र संप्रभुता, सामाजिक, आर्थिक र प्रशासनिक लगायतका उपक्षेत्रमा विभाजन गरेर हेर्न सकिन्छ । स्थिरता तथा द्वन्द्व समाधान, सरकार र सार्वजनिक मामिला, सार्वजनिक नीति तथा विचारधारा पनि राजनीतिका क्षेत्रहरू हुन् ।

## राजनीतिक समस्याहरू:

राजनीतिले आफ्नो ध्येय पूर्णरूपमा हासिल गर्न सक्यो या सकेन भन्ने कुराले यसका सरोकार वा समस्या पहिचान गर्न सहज बनाउछ । आजको मानव सभ्यताको गतिशीलता, भौतिक साधनको विकास तथा विकासका सूचकहरूमा हाँसिल गरेको सकारात्मक प्रगतिलाई प्रशासनको उपलब्धी मान्न सकिन्छ । राजनीतिले गति लिन नसकेका अनेकौं विषयहरू अभ्रै छन्, जस्तो: शासनको ढाँचा वा स्वरूपको छनौट विश्व राजनीतिमा एक विवादको विषय बन्न गएको छ । यस्तै गरी राजनीतिक समस्याहरूमा शान्ति सुरक्षा स्थापना, मानव अधिकारको रक्षा, दीगो विकास तथा वातावरण संरक्षण र राजनैतिक



अस्थिरता प्रमुख रूपमा देखा परेका छन् । यस्तै गरी अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र विश्वव्यापी सरोकारहरू, सुशासन, समावेशी लोकतन्त्रको अभ्यास, आतंकवाद तथा अतिवादको विस्तार, गरिवी र असमानता पनि राजनीतिक समस्या तथा सरोकार रहेका छन् ।

### **सार्वजनिक प्रशासन:**

सार्वजनिक नीतिको कार्यान्वयनसँग सम्बद्ध प्रशासन सामान्यतया सार्वजनिक प्रशासन हो । सार्वजनिक प्रशासनलाई दुई आयामबाट हेर्न सकिन्छ । पहिलो यसको कार्यक्षेत्र असिमित र व्यापक छ भन्ने अर्थमा । यस धारबाट सार्वजनिक प्रशासनलाई हेर्दा जन्मदेखि मृत्युसम्मका सबै सार्वजनिक क्रियाकलाप सार्वजनिक प्रशासनका विषयवस्तु हुन् । दोस्रो दृष्टिकोणले सार्वजनिक प्रशासनलाई निश्चित कार्यक्षेत्र निर्धारण गर्दछ । जस्तो: सरकारका क्षेत्रहरूमध्ये सार्वजनिक प्रशासनले मुख्य रूपमा कार्यकारी क्षेत्रमात्र समेट्छ । सिमित अवधारणा अनुसार सार्वजनिक प्रशासनले योजना, संगठन, कर्मचारी, निर्देशन, समन्वय, प्रतिवेदन र बजेट सम्बन्धी विषय मात्र समेट्दछ । सार्वजनिक प्रशासन एक अन्तर विषयगत अवधारणा पनि हो । सार्वजनिक प्रशासनमा व्यवस्थापन, राजनीतिशास्त्र, समाजशास्त्र, मनोविज्ञान, इतिहास, अर्थशास्त्र लगायतका विषयवस्तु समेटिएका हुन्छन् । विषयगत अन्तरनिर्भरता र व्यवहारिक अभ्यासका कारण सार्वजनिक प्रशासनमा राजनीतिक अन्तरआबद्धता र हस्तक्षेपको विषय सँधै चर्चामा रहने गर्दछ ।

### **राजनीति र प्रशासन अन्तरसम्बन्ध:**

‘राजनीति’ भन्नाले शासन तथा सरकार सम्बन्धी नीतिलाई बुझाउँछ जुन सार्वजनिक प्रशासनको पनि विषय क्षेत्र हो । निजी वा वैयक्तिक विषयभन्दा सरकारी, सार्वजनिक र आम सरोकारको विषय राजनीति र प्रशासनको क्षेत्र हो । त्यस्तै सार्वजनिक नीति तर्जुमा, कार्यान्वयन अनुगमन तथा मूल्यांकनका विषयहरू सार्वजनिक प्रशासन र राजनीति दुवैका चासोका क्षेत्र हुन । यसैगरी प्रशासन र राजनीतिको पार्थक्यता हेर्नु पर्दा राजनीति सार्वजनिक नीति तर्जुमा र निर्माणमा बढी संलग्न हुन्छ भने सार्वजनिक प्रशासन नीतिको कार्यान्वयनमा संलग्न हुन्छ । राजनीति मुख्य रूपमा व्यवस्थापिकासँग सम्बद्ध हुन्छ भने प्रशासन कार्यपालिकासँग । राजनीतिज्ञहरू जेनरलिष्ट या सामान्यज्ञ हुन भने प्रशासकहरू तुलनात्मकरूपमा विषय विशेषज्ञ हुन् । त्यस्तै राजनीतिक स्थायीत्व प्रशासनिक कार्यावधि भन्दा कम हुने गर्दछ । राजनीति नेतृत्वमा रहन्छ भने प्रशासन व्यवस्थापनमा केन्द्रीत हुन्छ । राजनीतिले राज्यको ईच्छा निर्धारण गर्दछ जबकी प्रशासनले ती ईच्छालाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्दछ । राजनीतिले जनताले दिएको

अखितयारी जनताकै हितमा प्रयोग गर्दछ भने प्रशासनले राजनीतिले दिएको अखितयारी जनताको हितमा प्रयोग गर्दछ । राजनीति जनताप्रति उत्तरदायि हुन्छ भने प्रशासन सरकार र जनता दुवैप्रति उत्तरदायी हुन्छ । यसै गरी राजनीति विचारधाराका आधारमा पक्षपोषण गर्दछ भने प्रशासन पक्षपातरहित तटस्थ रहन्छ ।

राजनीति र प्रशासन फरक फरक मान्न सकिन्छ, किनकी राजनीतिको काम नीति बनाउने र कानून निर्माण गर्ने तथा प्रशासनको काम ती दुवैका कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी भएकाले यिनीहरूबीच सीमारेखा कोर्न सकिन्छ । त्यस्तै राजनीतिज्ञहरू निर्वाचित 'इलेक्टेट' अधिकारीहरू हुन भने प्रशासक तिनै जनताको बीचबाट 'प्रशासन चलाउन' प्रतिस्पर्धा गरेर आएका 'सेलेक्टेट' अधिकारी हुन । शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त अनुसार सरकारका अंगहरू अलग अलग हुन्छन् । राजनीति व्यवस्थापिकासँग सम्बन्धित हुन्छ भने प्रशासन कार्यपालिकासँग । साथै म्याक्सवेबरको कर्मचारीतन्त्रका चरित्रहरू प्रशासकका भन्दा फरक उल्लेख गरेका छन् । यसअन्तर्गत कर्मचारीतन्त्रको विशेषतामा निश्चित अधिकार र शक्ति भएको, पदसोपानयुक्त, विधिको शासनमा आधारित, पारिश्रमिक पाउने, योग्यता प्रणालीबाट छनोट हुने, काममा विशिष्टता तथा वृत्ति विकासको प्रणाली भएको र मूलतः कार्यालयको काममा व्यक्तिगत चाहनाको न्यूनता हुने विषय उल्लेख भएकाले यी विषयले कर्मचारीतन्त्र वा प्रशासन राजनीतिभन्दा फरक हुन् भन्न सहज हुन्छ ।

राजनीति र प्रशासन पृथक होइनन् अर्थात एउटै गन्तव्यका यात्री हुन् । प्रशासन विज्ञ फ्रेड रिस्लेले त राजनीति र प्रशासनका बीच फरक छुट्याउन खोज्नु केही प्राज्ञ र विद्वानको बौद्धिक विलासिता, कर्मचारीहरूलाई आफ्नो हैकम र प्रतिष्ठा गुम्छ भन्ने डर मात्र हो भनेका छन् । प्रशासनको काम भनेको सार्वभौमसत्ता सम्पन्न नागरिकको मतद्वारा छनोट भई आएको सरकारलाई सेवा पुऱ्याउनु 'सर्भिड द गभर्मेन्ट अफ द डे' हो । के कसरी सेवा गर्ने भन्ने विषय तपसिलको हो । विकास प्रशासनको दृष्टिकोण अनुसार विकास कार्यको व्यवस्थापन तथा सो मा संलग्न जनशक्तिको क्षमता बढाउने, जनताका विकासका चाहना र प्राथमिकताको चयन, छनोट, प्राथमिकीकरण, कार्यान्वयनको नीति तर्जुमा, बजेट विनियोजन, संस्थागत प्रबन्ध तथा कार्यान्वयन योजना आदिका कार्य प्रशासनले राजनीति सँगसँगै गर्नुपर्दछ । यी कार्यको निर्णयका हरेक चरणमा राजनीतिसँग हातेमालो गर्नुपर्दछ । नीति निर्माणको विषय जटिल तथा प्राविधिक प्रकृतिको विषय हुँदा राजनीतिले मात्रै एकलै यस विषयलाई टुंग्याउन सम्भव हुँदैन । नीति निर्माणका लागि राजनीतिलाई प्रशासनको जति आवश्यकता हुन्छ, त्योभन्दा बढी नीति कार्यान्वयनका

लागि प्रशासनलाई राजनीतिको सहयोग, सहजीकरण र संरचनाको आवश्यक पर्दछ । नयाँ सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणाले अंगीकार गरेको मानव अधिकार, सामाजिक न्याय र समता, प्रशासनमा विवेकशीलता तथा प्रशासनको व्यक्तिगत मूल्यले नीतिमा पार्ने प्रभावजस्ता विषयले प्रशासनलाई शास्त्रीय तथा यान्त्रिकभन्दा राजनीतिक प्रकृतिको चरित्र माग गरेको पाइन्छ । नीति निर्माण तहमा सामाजिक वञ्चितकरणमा परेको वर्ग, समुदाय र लिंगको प्रतिनिधित्व प्रशासनमा समेत आवश्यक छ भन्ने मान्यतासहित आएको प्रतिनिधिमूलक निजामती सेवाको अवधारणाले पनि प्रशासनलाई लोकतान्त्रिक राजनीतिमा होमेको छ ।

नीति निर्माणका लागि राजनीतिलाई प्रशासनको जति आवश्यकता हुन्छ, त्योभन्दा बढी नीति कार्यान्वयनका लागि प्रशासनलाई राजनीतिको सहयोग, सहजीकरण र संरचनाको आवश्यक पर्दछ । राजनीति र प्रशासनबीच विभाजनका साथसाथै अन्तरसम्बन्धका संभावनाहरू खोजिन आवश्यक छ ।

नेपालको सन्दर्भमा राजनीति र प्रशासनका वर्तमान समस्याहरूलाई केलाउनु पर्दा राजनीतिक वा नीतिगत अस्थिरता प्रमुख रूपमा रहेको छ । सार्वजनिक नीतिगत मतैक्यता, सहमतिको अभाव र द्वन्द्वको दीगो सम्बोधन हुन नसक्नु अर्को समस्या देखिन्छ । संधीयताको सुभ्रबुभ्रपूर्ण कार्यान्वयन, न्यून मनोबल, कमजोर सामाजिक वातावरण र सुशासनको कमि पनि सामूहिक समस्या रहेका छन् । त्यस्तै अनुभव, दक्षता र क्षमताको न्यूनता, कानूनी शासनको कार्यान्वयनको कमि, राजनीतिमा अपराधीकरण र आत्मकेन्द्रीत मानसिकता पनि समस्याका रूपमा देखा परेका छन् ।

**सार्वजनिक प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेप नेपालको सन्दर्भः** राजनीति संस्कारको अपरिपक्वता, जीवन व्यवहारमा लोकतान्त्रिक अभ्यासमा कमि, राजनीतिक अस्थिरता र सार्वजनिक प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेप नेपालको सन्दर्भमा व्यापक हुँदै गएको छ । सुशासनको कमि, कानूनी शासन भन्दा शक्तिको आदेश र दीगो विकास भन्दा जथाभावी विकास जस्ता अभ्यासले पनि प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेप जस्ता विकारहरू घटाउन सकिएको छैन । नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेप वा अतिक्रमण हुने विन्दूहरू देहायका देखिएका छन्ः

- **बहु ट्रेड युनियनको अभ्यासः** निजामती सेवा ऐन २०४९ को परिच्छेद ७ मा रहेको आचरणसम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गतको दफा ५३ मा निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियनसम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ । राजपत्रांकित तृतीय

श्रेणी भन्दा मुनीका कर्मचारीहरू ऐनको अधिनमा रही ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्ने र मुख्यतः तीनवटा कार्यमा संलग्न हुन पाउने प्रत्याभूति ऐनले गरेको छ । कर्मचारीहरूको हकहित संरक्षण गर्ने, भेला गोष्ठी तालिम लगायतका माध्यमबाट रचनात्मक र सिर्जनात्मक कार्य गर्ने र महासंघ गठन गर्ने एवं प्रतिनिधित्व गर्ने कार्यहरू तोकिएको भएतापनि व्यवहारमा ट्रेड युनियनको आबद्धता यत्तिमा सिमित रहेको पाईदैन ।

बहु ट्रेड युनियनको व्यवस्थाले युनियनमा आवद्ध कर्मचारीहरू कुनै न कुनै रूपमा राजनीतिक दलसँग सम्बन्धित रहने गरेका र सत्तासिन वा विपक्षी दलको भूमिका अनुरूप आफ्नो भूमिका निर्धारण हुने संभावना रहन्छ । यस्तो अवस्थाबाट प्रशासन क्षेत्रका जानकारी राजनीतिक क्षेत्रमा र राजनीतिक स्थितिको आकलन प्रशासनिक क्षेत्रले ग्रहण गर्दछन् । बहूट्रेड युनियनको मौजूदगीले सकारात्मक र नकारात्मक दुवै पृष्ठपोषण प्राप्त गर्ने गरेको पाईन्छ ।

- **कानून निर्माणमा अग्र भूमिका:** निजामती सेवा ऐन, तत्सम्बन्धी नियामावली त्यस्तै सार्वजनिक सेवाका अन्य ऐन कानून तर्जुमामा राजनीतिक नेतृत्वको भूमिका अहम् रहन्छ । निर्णायक भूमिकामा रहेको राजनीतिक संस्थाले सार्वजनिक प्रशासनलाई आफू अनुकूल बनाउन प्रयास गर्दछन् । यदाकदा राजनीतिक नेतृत्वले भन्ने गरेको कर्मचारीतन्त्रको असहयोगका कारण अपेक्षित नतिजा हासिल हुन नसकेका भनाई, उच्च प्रशासनिक नेतृत्व (विशिष्ट श्रेणी ) कार्य सम्पादन करारमा बाह्य क्षेत्रबाट लिने चर्चा तथा राजनीतिक नेतृत्वबाट बेला बेला नेतृत्वमा रहेका प्रशासकहरूमाथि भौतिक आक्रमण हुनु जस्ता उदाहरणलाई पनि राजनीतिक नेतृत्वको हैकमका रूपमा हेर्न सकिन्छ । व्यापक फेरबदल भन्दा मौजूदा प्रणालीमा सुधार गरेर प्राप्त हुने प्रशासनिक नतिजा दीगो हुन सक्छ ।
- **सरुवा:** सार्वजनिक प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेप हुने अर्को क्षेत्र कर्मचारी सरुवा हो । विभिन्न भौगोलिक क्षेत्र तथा कार्यक्षेत्रगत अनुभव प्रदान गर्न सरुवा गरिने कानूनमा उल्लेख भएतापनि व्यवहारमा सिमित आकर्षक क्षेत्रमा सरुवा पदस्थापन हुन शक्तिकेन्द्रमा चाकडी गर्नुपर्ने अवस्था व्यापक रहेको छ । भौगोलिक हिसावले राजधानी शहर सबैजसो कर्मचारीको सरुवा मागको क्षेत्र रहने गर्दछ । राजधानी भन्दा बाहेकका क्षेत्रमा काम गर्दा पदोन्नति वा अन्य मूल्यांकनमा गणना नहुने हुँदा सुविधायुक्त स्थानमा सरुवा माग्नेको चाप

ज्यादा छ। कर्मचारीको दरबन्दी पनि अनावश्यक रूपमा वितरित छ, धेरै कार्य चाप हुने कार्यालयमा कार्य विश्लेषण गरी दरबन्दी मिलान हुन सकेको छैन।

- सरुवाका निमित्त राजनीतिक दवाव भैल्लु पर्ने केहि निश्चित कार्यालयहरू रहेका छन् जहाँ अतिरिक्त लाभको संभावना रहन्छ। यो अप्रत्यक्ष रूपमा भ्रष्टाचारलाई राजनीतिक नेतृत्वले समेत संरक्षण दिएको अवस्था हो। कर्मचारी तह अनुसार सरुवा दवाव पनि फरक फरक रहन्छ। विशिष्ट श्रेणी तर्फ गृह, अर्थ, भौतिक निर्माण मन्त्रालयको सचिवमा सरुवा भै जान अन्य मन्त्रालय भन्दा बढी दवाव रहन्छ। उच्च अधिकृत तहमा विदेशी नियोग, टूला आयोजना, टूला विभागहरूमा सरुवा भै जाने चाप ज्यादा रहेको देखिन्छ। त्यस्तै अधिकृत र सहायक स्तरमा बढी सरुवा माग हुने संघीय कार्यालयहरूमा बढी बजेट विनियोजन भएका विकास आयोजना कार्यालयहरू, मालपोत, बैदेशिक रोजगार, अध्यागमन, प्रशासन कार्यालयहरू प्रादेशिक यातायात व्यवस्था कार्यालय लगायत रहेका छन्। सरुवा मागको चाप अध्ययन र विश्लेषण गर्ने हो भने कतिपयको उत्कृष्ट कार्यसम्पादनको लक्ष्य होला भने धेरै जसोको अतिरिक्त सुविधा उपलब्ध हुने कुरालाई नै धेरै महत्व दिएको पाईन्छ। जहाँ अबसरको सिमितता रहन्छ सामाजिक सदस्यका रूपमा रहेको कर्मचारी राजनीतिक नेतृत्वलाई दवाव दिन पुग्दछ। सरुवा मापदण्ड तर्जुमा र कार्यान्वयन नै यसको व्यवस्थापनको उपाय हो जुन प्रशासनिक र राजनीतिक नेतृत्वले प्राथमिकता दिएका छैनन्।
- **बढुवा:** निजामती सेवा तर्फ बढुवा व्यवस्थामा उल्लेख्य राजनीतिक हस्तक्षेप नभएता पनि अन्य सार्वजनिक सेवामा भने बढुवा व्यवस्था राजनीतिक अतिक्रमणको चपेटामा परेको देखिन्छ। निजामती सेवा तर्फ विशिष्ट श्रेणीको सचिव बढुवामा तेबबर संख्यामा सिफारिश गरिने व्यवस्थालाई बीस प्रतिशत ज्येष्ठता मार्फत पदोन्नति गर्ने कानूनी प्रावधानले नियन्त्रण गरेको देखिन्छ। अन्य सार्वजनिक सेवा खास गरी नेपाल प्रहरी जस्ता सुरक्षा सेवा र सार्वजनिक संस्थान सेवाहरूमा पदोन्नती प्रकृया राजनीतिक कृपाको परिणाम हुन गएको छ। अव्यवस्थित कायम मुकाम बढुवा र अवैज्ञानिक कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणालीको दुरुपयोग देखिन्छ।
- **विशिष्ट श्रेणी तथा करार कर्मचारी पदपूर्ति:** सार्वजनिक सेवामा पदपूर्ति सामान्यतया लोक सेवा आयोगको प्रतिस्पर्धा तथा योग्यता सिद्धान्त मार्फत

हुने हुँदा प्रत्यक्ष राजनीतिक हस्तक्षेप देखिँदैन । पछिल्लो समय सार्वजनिक सेवाको नयाँ संरचना निर्माण, अस्थायी दरबन्दी तथा करार सेवाबाट कर्मचारी आपूर्ति गर्दा भने व्यापक राजनीतिक स्वार्थ हावी हुने गरेको देखिन्छ । ओ एण्ड एम प्रतिवेदनमा जवाफदेहिता, अनावश्यक दरबन्दी बढोत्तरी, अनावश्यक करार तथा सहायक कर्मचारी बढाउदै जाने अभ्यासमा कतै न कतै राजनीतिक नेतृत्वले आँखा चिम्लिएको देखिन्छ ।

- **पुरस्कार तथा वृत्ति विकासका अवसर वितरण:** सार्वजनिक सेवामा पुरस्कार तथा तक्मा वितरण अधिकांश रूपमा राजनीतिक नेतृत्वको कृपादान हो । वस्तुगत मूल्यांकनको अभाव तथा वैज्ञानिक मानक विना गरिने यस्ता अभ्यासले प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेपलाई बढावा दिन्छन् । निजामती तर्फ केही र अरु सार्वजनिक सेवामा अन्य वृत्ति विकासका अवसरको वितरणमा वैज्ञानिक र न्यायोचित प्रणाली अबलम्बन नगर्दा हचुवा र राजनीतिक हस्तक्षेपको दवावमा पर्न गएको देखिन्छ । बैदेशिक अध्ययन, भ्रमण तथा तालिम जस्ता अबसर वितरणमा पनि वस्तुगत मापदण्डको अभाव देखिन्छ ।

**सीमाहरू:** राजनीति प्रशासनिक संलग्नतामा लालायित हुने र प्रशासन संयन्त्र राजनीतिक पक्षपोषणमा केन्द्रीत हुने समस्या देखिएको छ । पछिल्लो समय यी दुईबीच केही सीमाना कायम हुनु पर्दछ भन्ने मत बढ्दै गएको छ । राजनीति र प्रशासन बीच देहायका सामान्य सीमा निर्धारण गर्न आवश्यक देखिन्छ :

- प्रशासनलाई राजनीतिको त्रास र प्रशासन प्रति राजनीतिको अविश्वास हुनु हुँदैन ।
- प्रशासन दलिय रूपमा तटस्थ र कार्यप्रति प्रतिबद्ध हुनु पर्दछ भने राजनीतिले पनि प्रशासनको संरक्षण र अहस्तक्षेपकारी भूमिका निर्वाह गर्नु पर्दछ ।
- जुनसुकै दलको सरकार स्थापना भएतापनि ईमान्दारीपूर्वक सरकारलाई सहयोग गर्नु पर्दछ । राजनीतिले पनि प्रशासनको विश्वास लिनु पर्दछ ।
- विचारधाराको आधारमा राजनीतिले प्रशासनलाई भेदभाव गर्नु हुँदैन ।
- नीतिगत बाहेकका दैनिक प्रशासनिक कार्यमा राजनीतिले हस्तक्षेप गर्नु हुँदैन ।
- प्रशासनले राजनीतिमा प्रत्यक्ष भाग लिने र सरकारको आलोचना गर्नु हुँदैन ।
- राजनीतिले प्रशासनलाई दिने निर्देशन कानूनमा आधारित हुनु पर्दछ ।

**निजामती सेवा ऐनमा अपेक्षित विषयहरू:** निजामती सेवा, सार्वजनिक सरकारी सेवा भएको र अन्य सेवाको मानक पनि भएकोले यसमा आकर्षण कायम रहेको छ । समसामयिक व्यवसाय मध्ये निजामती सेवा मर्यादित, वास्तविक सूचनामा अग्राधिकार, सेवाको स्थायित्व र निवृत्तिभरण सुरक्षा रहेकाले यसको आकर्षण निरन्तर रहेको छ । यसको कानूनी संरचनात्मक तथा व्यवहारगत सुधारबाट भन्न बलियो र भरपर्दो सेवाका रूपमा रूपान्तरित गर्न आवश्यक छ । यसका निमित्त योग्यता प्रणालीलाई सबल बनाउने, कानूनी शासनको पूर्ण परिपालना गर्ने, राजनीति र प्रशासनको सीमा निर्धारण गर्ने, भर्खरै शुरु भएको संघीय प्रणालीको स्थायीत्वमा जोड दिन आवश्यक छ ।

लोकतन्त्रलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास स्वरूप राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध तथा सीमा निर्धारण गर्ने विषय निकै महत्वपूर्ण छ । विकसित देशहरूमा कानून तथा संस्थागत व्यवस्था दरिलो बनाई हस्तक्षेपकारी समस्या यसरी नदेखिएतापनि नेपालको सन्दर्भमा भन्नु पर्दा राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध सौहार्द्र छैन अझ एकअर्का बीच सन्देह र सन्त्रास पनि देखिँदै आएको छ । लोकतान्त्रिक व्यवस्था कार्यान्वयन भएको लामो समयसम्म पनि राज्य सञ्चालनका प्रमुख पात्रबीच असल सम्बन्ध बन्न सकेको छैन । प्रशासन र राजनीतिका पात्रहरू एकअर्कामा हार्दिकता र सम्मान व्यक्त गरेको देखिँदैन । राजनीतिक अधिकारी लगातार निजामती प्रशासनका मूल्यहरू अतिक्रमण गर्ने अभिलाषा राख्ने र यदाकदा प्रशासनकर्ताहरू पनि राजनीतिक भूमिकामा रमाउने संस्कार मौलाउदै गएको देखिन्छ । यस्तो अवस्था संस्थागत सुधारको बाधक हो । कानूनी तथा संरचनात्मक सुधारका माध्यमबाट अपेक्षित परिणाम ल्याउनु पर्ने देखिन्छ । राजनीतिज्ञ सबै कुरा ब्यक्त गर्न सक्दछ तर राष्ट्रसेवक प्रशासनको आवाज सानो हुन्छ । त्यसैले प्रशासनले धेरै कुरा भन्न सक्दैन तर, विवेकी राजनीतिज्ञले यी कुरा सहजै बुझ्नुपर्दछ । राजनीतिक प्रणालीले पनि सधैँजसो आफ्ना अपेक्षाहरू प्रशासनको कार्यव्यवहारबाट नीतिदेखि नतिजासम्म प्राप्त होस् भन्ने चाहन्छ । यो बुझाई दुवै वर्गमा रहनुपर्छ । शासकीय व्यवस्थाका यी दुई पात्रको असल सम्बन्धबाट नै सेवाग्राहीका रूपमा रहेका आमसर्वसाधारणले सुशासन प्राप्त गर्न सक्छन् ।



# नागरिक शिक्षा, राष्ट्रसेवकमा रहनुपर्ने नैतिकता, सदाचार र व्यावसायिकता

## नागरिक शिक्षा:

सरल भाषामा भन्नुपर्दा जनतालाई नागरिक बनाउने कुनै शिक्षा छ भने त्यो शिक्षा नै नागरिक शिक्षा हो । कुनै पनि देशको नागरिकहरूमा नागरिकत्व विकास गर्ने, राष्ट्र राष्ट्रियताको भावना जागृत गरी जीवन्त राख्ने, राष्ट्रहित र उन्नतिका लागि तर्जुमा भएका नयाँ नीति, कार्यक्रम र अभियानप्रति अपनत्व विकसित गर्ने माध्यमका रूपमा नागरिक शिक्षा रहेको हुन्छ । कुनै नीति कार्यक्रम वा अभियानलाई सफल पार्नका लागि सो का सन्दर्भमा जनसाधारणमा पुऱ्याउनु पर्ने सन्देशका लागि समेत नागरिक शिक्षाको प्रयोग हुन सक्दछ ।

२०७२ को संविधानपछि नेपालमा तीन तहका सरकार प्रयोगमा छन् । विभिन्न निर्वाचित र मनोनित पदाधिकारीले नागरिककै हितको प्रतिनिधित्व गरिरहेका छन् । तर प्रश्न उठ्न सक्छ कि के ती जनप्रतिनिधिले सही अर्थमा सर्वसाधारण नागरिक, हाम्रो स्थान र सबालहरूको सही प्रतिनिधित्व गर्दछन् त ? अधिकार, दायित्व वा कर्तव्यको बोध छ त ? उनीहरूलाई राष्ट्र हितका लागि प्रयोग गर्ने कसिका रूपमा नागरिक शिक्षालाई लिइन्छ । जनप्रतिनिधि वा कुनै पनि संस्था वा समूहका सदस्य वा कर्मचारीहरूबीच साझा बुझाई जागृत गर्नका लागि पनि नागरिक शिक्षाको खाँचो पर्दछ । हुनत शिक्षा के सामग्रीमार्फत र कुन समय र ढाँचामा दिइन्छ भन्नेमा पनि सिकाई प्रक्रियामा भर पर्दछ ।

नागरिक शिक्षाको महत्व वा उपादेयता देशमा ठूला राजनैतिक आर्थिक, सामाजिक परिवर्तनहरू हुँदा आम निर्वाचनका क्रममा कुनै नयाँ नीति कार्यक्रम वा अभियान संचालन गर्नुपर्ने अवस्थामा थप टड्कारो रूपमा रहने पाइएको छ । परिवर्तनलाई संस्थागत गर्नका लागि यसको मूल लाभान्वित पक्षको रूपमा रहेको नागरिकहरूले थाहा पाउने, सहभागिताको अवसर पाउने र कुनै नमिल्ने काम हुँदैंछ भने त्यसको समयमै विरोध जनाउने प्रवेशमार्गका रूपमा पनि नागरिक शिक्षालाई लिन सकिन्छ ।

नागरिक शिक्षा प्रदान गर्ने विभिन्न माध्यम हुन सक्दछन् । अहिलेको आधुनिक



युगमा जनसंख्याको ठूलो हिस्साले प्रयोगले गर्ने सामाजिक सञ्जाल, मोवाइल फोन, एप्सको प्रयोग, रेडियो टेलिभिजनका सामग्री, नाटक, गीत वा अन्य साहित्यिक रचना पनि नागरिक शिक्षाका माध्यम हुन सक्छन् नै । त्यसैगरी टोल वा गाउँमा पुग्ने गरी अभियन्ता, प्रशिक्षक, तालिम प्राप्त सामाजिक कार्यकर्ता खटाउन पनि सकिन्छ । समयविशेष वा विषय विशेषलाई केन्द्रित गरेर स्थानीय जनप्रतिनिधि, भद्र भलाइी, शिक्षक, पूर्व कर्मचारी, पूर्व सेना वा प्रहरीको पनि प्रयोग हुन सक्दछ । सामाग्रीको रूपमा पर्चा, पम्पलेट तथा सानातिना पुस्तिका वा अडियो भिडियो लगायतका हेर्न वा सुन्न सरल हुने चिज पनि प्रयोगमा ल्याउन सकिन्छ । यसरी प्रयोगमा ल्याउने सामग्री वा माध्यमहरू र त्यसको विषयवस्तु आधारभूतरूपमा उही रहन्छ मात्र भाषा, संस्कृति र चालचलन अनुसार नागरिक शिक्षा प्रवाह गर्ने तौरतरिकामा भने अन्तर हुन सक्छ ।

### नागरिक शिक्षाका आयामहरू:

नेपालको सन्दर्भमा नागरिक शिक्षाका माध्यमबाट निर्वाचित वा मनोनित जनप्रतिनिधि, संलग्न प्रशासनिक जनशक्ति र अन्य नागरिक समाजका अगुवाहरूमा देहायका आधारभूत विषयमा प्रष्टतासहितको बोध आवश्यक पर्ने देखिन्छ :

- राज्य र सरकार,
- सरकारका तीन अंग,
- संघीय संरचनाका तीन तह र आधारभूत भिन्नता,
- संविधानका विशेषता र आधारभूत सिद्धान्त, मर्म एवम् अपरिवर्तनीय विषय,
- सरकारी कार्यालयबाट हुने काम र सेवा प्राप्त गर्ने तरिका,

### निजामती कर्मचारीमा नैतिकता र सदाचारिताको सबाल

'नैतिकता' भनेको कुनै व्यवहारलाई राम्रो वा नराम्रो भन्ने आधार हो । यो सिद्धान्त वा दर्शनसँग सम्बन्धित छ । नैतिक हुनु वा अनैतिक हुनु भनेको स्थापित वा प्रयोगसिद्ध मान्यता पनि हो । जस्तो कि अरुको सामान चोर्नु हुँदैन भनेर किन भनियो भने चोरी अनैतिक कार्य हो यसले दुःख सिर्जना गर्दछ ईमानदारिता र मेहनतको खिल्ली उडाउँदछ र विना परिश्रम प्राप्त गर्ने कार्यलाई वढावा दिन्छ ।

'नैतिकता' भनेको मानव हुनुको आधारभूत चरित्र हो । के काम ठीक र के काम वेठिक भन्ने सम्बन्धमा स्थापित सिद्धान्तहरू र प्रयोगमा आएका मूल्य नै नैतिकता हो । यसलाई कुनै व्यक्ति विशेषको व्यवहारलाई नाप्ने कसी वा कम्पास पनि हो ।

नैतिकताका चरित्रहरूको कुरा गर्दा यो विषय व्यक्तिगत मूल्य मान्यतासँग सम्बन्धित हुने, अन्तस्करणबाट श्रुजित हुने, सामान्यतः परिवर्तन नहुने, संस्कृतिभन्दा पनि अघि प्रादुर्भाव भएको र कार्यान्वयनमा भने स्वयम्को भूमिका रहने विषय हो । नैतिकताका सिद्धान्तको कुरा गर्दा देहायका पाँचवटा सिद्धान्तहरू मूलभूतरूपमा प्रयोगमा रहेको पाइन्छः

### १. सदगुण सिद्धान्त (Virtue Theory):

प्लेटो, अरिस्टोटलबाट प्रतिपादित यो सिद्धान्त पात्रतामा आधारित छ । खासगरी नैतिकबान हुनका लागि चातुर्यता, न्याय, तागत र मध्यमार्गको अवलम्बन गर्नुपर्ने तर्क राख्दछन् ।

### २. परिणतिवाद सिद्धान्त (Consequential Theory):

जेर्मि बेन्थमको उपयोगितावादको नजिक छ यो सिद्धान्त । कुनै कार्य गर्दा यसबाट प्राप्त हुने परिणामको आधारमा ठीक वा वेठीक मूल्यांकन गरिने हुन्छ । जस्तो कि धेरै हित गर्ने कार्य र धेरै खुशी दिने कार्यलाई ठीक भनियो ।

### ३. दायित्ववादी सिद्धान्त (Deontological Theory):

यस सिद्धान्तका प्रणेता इमानुयल कान्ट हुन् । यो सिद्धान्तका अनुसार नैतिकता भनेको कर्तव्यको आधारमा गरिने कार्य हो जुन औचित्य र तर्कमा आधारित हुन्छ । यसमा नियमले कर्तव्यप्रति बन्धन सिर्जना गर्दछ । काम आफैमा कस्तो छ त्यसलाई जोड दिँदै खराव र असल भन्ने कुरा कर्तव्य र नियतको आधारमा छुट्याइन्छ ।

### ४. अधिकारमा आधारित सिद्धान्त (Right Based Theory):

यस सिद्धान्तले यदि अधिकार पूरा भयो भने र समानता कायम भयो भने मात्र काम नैतिक हुन्छ भन्ने मान्यता राख्दछ ।

### ५. दावीमा आधारित सिद्धान्त (Claim Based Theory):

दावी गर्ने पक्ष वलियो भने मात्र समाजमा समानता र न्याय हुन सक्छ । नैतिकवान समाज वनाउनका लागि यो एउटा सैद्धान्तिक आधार वन्न सक्छ ।

नैतिकवान हुनुका फाइदालाई विश्लेषण गर्दा नैतिकवान हुँदा प्रतिष्ठा वढेर जाने, संतुष्टी प्रदान गर्ने, विश्वसनियता वढाउने, शक्ति बढाउने हुन्छ । नैतिकवान हुँदाका कठिनाइहरू पनि छन् । आर्थिक, सामाजिक, भौतिक आदि मूल्य चुकाउनु पर्ने, निरन्तरको निगरानी आवश्यक पर्ने हुन्छ । नैतिकताले औचित्य एवम् तर्कको माग गर्ने हुँदा यो विषय सधैं

संभव नहुन सकछ । नैतिकता कायम गर्ने विषय चुनौतीपूर्ण छ किनकि अपवाद हुनासाथ नैतिकता गुमाउने हुन्छ ।

सद्आचार अर्थात सदाचार सम्बन्धमा प्रष्ट हुनुभन्दा अघि आचारका सम्बन्धमा प्रष्टता ल्याउनु जरुरी छ ।

आचारको सिद्धान्त भनेको व्यक्ति वा समूहको व्यवहारलाई प्रभावित गर्ने नैतिक सिद्धान्त हो । आचार भनेको असल र खराबसँग सरोकार राख्ने अनुशासन पनि हो । नैतिक कर्तव्य र दायित्वसँग समेत जोडिएको हुन्छ । कुन व्यवहार ठीक हो, कुन व्यवहार ठीक होइन भनी व्यक्तिले उपयोग गर्ने नैतिक सिद्धान्त नै आचार हो । निश्चित मानवीय गतिविधि वा समूह वा संस्कृतिसँग सम्बन्धित रही स्वीकार गरिएको सञ्चालन नियम वा Rule of Conduct हो ।

### आचारका आधारभूत चरित्रहरू

आचारको क्षेत्र तुलनात्मकरूपमा साँगुरो र सीमित हुन्छ । बाह्य स्रोतबाट प्रदान गरिएको हुन्छ । सामाजिक प्रणालीबाट आएको गुण हो । आचार आफैमा परिवर्तनशील रहने हुन्छ । पेसागत/कानूनी मार्गदर्शनले नियन्त्रण गर्ने, समय र स्थान विशेषसँग सम्बन्धित हुन्छ । आचारसम्बन्धी नियमहरूको कार्यान्वयन अरुद्वारा हुन्छ । एउटा विषय के विचारणीय छ भने आचार भनेको नैतिक नै हुन्छ भन्ने छैन ।

### आचार र नेपाली निजामती सेवा

निजामती सेवाको मुख्य काम भनेको सार्वजनिक हित प्रवर्द्धन गर्नु हो, साधन स्रोतको संरक्षण गर्नु पनि हो । यस सेवाले सार्वजनिक सेवा सुविधा दक्ष र प्रभावकारी ढंगबाट प्रदान गर्ने, नागरिकको सरकारमाथिको भरोसा वा विश्वास कायम गर्ने हुन्छ । समग्रमा भन्नुपर्दा यो सेवाले सरकारको गतिविधिलाई विश्वसनीय बनाउने वहिर्मण भूमिका खेलेको हुन्छ ।

### निजामती सेवामा आचारको महत्व र आवश्यकता

- सार्वजनिक उत्तरदायित्व र व्यक्तिगत स्वार्थ पूर्तिबीच स्वार्थको द्वन्द आउन नदिन निजामती सेवाको भूमिका आवश्यक पर्दछ ।
- निजामती सेवकहरूले समाजका विविध भूमिका निर्वाह गर्ने पात्रहरूसँग अन्तरक्रियामा रहेका हुन्छन् ।
- सार्वजनिक सेवाको स्तर बढाउन, निजामती सेवकलाई पेशेवर व्यक्तिको समूह बनाउन पनि आचार आवश्यक छ ।

- कानूनी व्यवस्था आचारयुक्त व्यवहारको आधारभूत प्रवर्द्धन भएपनि निजामती कर्मचारीको व्यवहारलाई कानूनले मात्र नियमन गर्न संभव छैन ।

निजामती कर्मचारीको आचारको बनावट हेर्दा पहिले पहिले आदेश व्यवहारबाट निर्देशित भएको हाल आएर कानूनले निर्धारण गरेको देखिन्छ ।

### निजामती कर्मचारीबाट अपेक्षा गरिने आचार वा गुणहरू

संचालनको तौरतरिका निरन्तर सिक्नु, दक्ष रहनु, उदाहरणीय बननु, ज्ञान र सीपको उत्कृष्टस्तर कायम गर्नु, खराव गर्नेलाई तह लगाउनु, विसंगति र खराबी बाहिर ल्याउनु, अनुसन्धान परिक्षण सिर्जनशीलता र नवप्रवर्तनका माध्यमबाट आफ्नो कौशल देखाउनु भन्ने नै आमरूपमा निजामती कर्मचारीबाट गरिने अपेक्षा हो ।

### आचारका किसिम र गुणहरू

आचारको किसिमलाई संक्षेपीकृत गर्दा मूलभूतरूपमा विवेचनात्मक र विवरणात्मक आचारका रूपमा लिन सकिन्छ । निजामती सेवाको आचारको आधारका रूपमा ५ वटा सदगुणहरूका रूपमा निष्पक्षता पारदर्शिता जिम्मेवारी दक्षता स्वार्थको द्वन्द्व विहिनता रहेका हुन्छन् । त्यसैगरी आचारको औजारका रूप र किसिमलाई पनि मनन गर्नुपर्ने हुन्छ । यसको रूपको आचारसंहिता व्यवहार सञ्चालन संहिता आचार मापदण्ड तथा आचारका सिद्धान्त र मार्गदर्शन रहने गर्दछन् । त्यस्तै किसिमका रूपमा लिँदा कार्यान्वयन गर्ने योग्य र कार्यान्वयन गर्न नसकिने वा दाँत नभएको रूपमा लिन सकिन्छ ।

पेशेवर निजामती सेवाका मान्यताहरूले पनि आदर्श आचार प्रणालीको माग गरेको आभाष गर्न सकिन्छ :

१. सार्वजनिक रूपमा फाईदा उपलब्ध गराउने ।
२. कानूनको शासन कायम गर्ने ।
३. सार्वजनिक उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता ग्रहण गर्ने ।
४. खुला र पारदर्शी रहने सूचित रहने अभिलेख राख्ने ईमानदार रहने संवेदनशील रहने ।
५. उदाहरण कायम गर्ने ।
६. पेसागत कार्यसम्पादनमा सुधार गर्ने व्यावसायिक तरिकाको उपयोग गर्ने खराबी हटाउने Value for money को मर्म अनुसार काम गर्ने ।
७. लोकतन्त्रलाई प्रवर्द्धन गर्ने ।

आचार प्रभावकारी हुनका लागि यी विषय हुन जरूरी हुन्छ :

- साधारण र सरल हुन जरूरी छ ।
- विवेचनात्मक र विवरणात्मक ।
- विस्तृत र समावेशी ।
- उपयोग गर्न सकिने ।
- कार्यान्वयनयोग्य हुनुपर्दछ ।

आचारका सिद्धान्त वा मार्गदर्शनको महत्व हुँदाहुँदै पनि खासगरी नागरिक निजामती सेवाको संलग्नता र विभिन्न सबालमा गरिने छलफल, चेतना र उत्प्रेरणाको भने विशेष अर्थ रहने गर्दछ ।

**आचारलाई प्रभावकारी बनाउने कसरी ?**

- आचारको परिकल्पना र प्रयोग स्पष्ट मापदण्डमा आधारित हुनुपर्दछ ।
- संभव भएसम्म कानूनी खाकामा तयार हुँदा श्रेयस्कर हुन्छ ।
- मार्गदर्शन सहित हुनुपर्दछ ।
- खराबी बाहिर ल्याउँदा अधिकार र दायित्वबारे सजग पनि हुनुपर्दछ ।
- राजनीतिक प्रतिवद्धता आवश्यक छ नै त्यस्तै प्रशासनिक नेतृत्व तहको पनि कटिवद्धता चाहिन्छ ।
- आचार सम्बन्धी निर्णय प्रकृया पारदर्शी हुनुका साथै निगरानीका लागि खुला हुनुपर्ने हुन्छ ।
- उत्तरदायित्व प्रणाली बलियो बनाउनुपर्ने हुन्छ ।
- खराबीलाई हटाउन उपयुक्त प्रकृया तय गर्ने, लागू गर्ने र आचार कायम गर्नुलाई अधिकारको रूपमा लिनुपर्दछ ।

नेपालको निजामती सेवामा संघीयता पश्चात नयाँ कानून आइसकेको त छैन तथापि हालसम्म कार्यान्वयनमा रहेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ का आधारमा भन्नुपर्दा कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरणहरूको सविस्तार व्यवस्था गरिएको छ भने निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको आचरण नियमावली, २०६५ ले पनि आचरणहरूलाई थप विस्तृत गर्दै मूलतः पदीय आचरण, पेसागत आचरण र व्यक्तिगत आचरणमा विभक्त समेत गरिएको छ । आचरण उल्लंघन हुँदा के कानूनमा उल्लेख भएका विभागीय

कारवाहीका प्रावधानहरू हुवहु लागू भएको छ त ? यो भने यक्ष प्रश्न हो । कारवाही गर्नमा भने नेपालका उच्चपदस्थ कर्मचारीहरू हिचकिचाउँछन् । अख्तियार जस्तो निकायले यो व्यक्तिलाई यो कारवाही गरेर जानकारी गराउनु भनेदेखि वाहेक कारवाही हुने सम्भावना झिनो नै छ ।

## आचरण

दैनिक जीवनका कार्यव्यवहारलाई व्यवस्थित गर्न आवश्यक पर्ने गुण, स्वभावका अलावा सार्वजनिक रूपमा गर्न हुने र नहुने निश्चित कार्यहरूको सूचि नै आचरण हो । अपेक्षित आचरणलाई बुँदागत गरेर प्रकाशित गरियो भने यो आचारसंहिता हुन पुग्दछ । यस्तो आचरण वा संहिता समाजले स्थापित गरेको तर लिपिवद्ध नगरेकोदेखि कुनै संस्था वा समूह विशेषले आफ्ना सदस्यहरूको लागि तयार पारी प्रकाशित गरेको समेत हुन सक्दछ भन्ने गरिन्छ कि समाजमा जसरी संस्कार वा संस्कृतिको कुरा हुन्छ ठीक त्यसैगरी नै व्यक्तिगत तहमा आचरणको विषय आकर्षित हुन्छ । अलि बढी गम्भिरताका साथ राष्ट्रसेवकको आचरणलाई लिने गरिन्छ ।

'राष्ट्रसेवक' शब्दलाई बृहत नेपाल शब्दकोषले अर्थ दिएकै छ भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ ले पनि प्रष्ट्याएको छ । तथापि भावार्थका रूपमा राष्ट्रका विभिन्न सरोकारमा निष्पक्षरूपमा भूमिका खेल्न हरतरहले लागि पर्ने व्यक्ति जसले सरकारी कोषबाट सुविधा प्रयोग गरेको हुन्छ उसलाई नै 'राष्ट्रसेवक' भनिन्छ ।

नैतिक मूल्य र मान्यता भनेको समाजले स्थापित गर्दै जाने विषय हो । यो भनेको आचरणलाई तय गर्ने मूल्य, मान्यता र सिद्धान्त पनि हो । समाजले स्वीकार गर्ने वा नगर्ने आधारमा नैतिक मूल्य र मान्यताहरू बनेका हुन्छन् र समयक्रममा परिवर्तन पनि हुँदै जान्छन् । मूल्य र मान्यता समाजको पनि हुन्छ र व्यक्तिको पनि हुन्छ नै । धेरैजसो व्यक्तिगत मूल्यहरू सामाजिक मूल्यको सीमामै हुने गर्दछन् । अर्कोतिर व्यक्तिगत तहमा प्रदर्शित हुने मूल्यहरूलाई नै हामी आचरण भन्ने गर्दछौं ।

## उपयोगी प्रशंग

जीवनशैली र गौतम बुद्धबाट प्रतिवादित ज्ञानको आधारमा विख्यात भियतनाम मूलका भिक्षु Thich Nahn Hanh ले लेख्नुभएको पुस्तक Peace is Every Breath बाट लिइएको केही प्रशंग यहाँ उल्लेख गरिएको छ । यो पुस्तकका सम्बन्धमा दलाई लामाले यस पुस्तकका लेखकले व्यक्ति भित्र रहने शान्ति र धर्तिमा रहेको शान्तिका वीचमा सम्बन्ध देखाएको दावी गरेका छन् ।

विहान उठ्ने बित्तिकै हामीहरूले समानुभूतिको आँखाले सबै अस्तित्वहरूलाई नियाल्ने प्रण गर्नुपर्दछ र विहान मुस्कुराउँदै व्युङ्गनुपर्दछ किनकि आजको दिनका २४ सिंगो घण्टा हाम्रो लागि उपलब्ध छन्। भिक्षु आफ्नो जीवनको प्रारम्भिक चरणमा गौतम बुद्धले दिएका शिक्षा र वाणीहरू कसरी वास्तविक जीवनमा प्रयोगमा आउन सक्छन् भनेर गहिरो चिन्तन गरेको उनको लेखाईवाट अवगत हुन्छ। उनको विचारमा कठिनाई र पीडालाई शिक्षा वा सिकाईले प्रत्यक्षरूपमा सम्बोधन गर्दैनन्। मात्र हामीले बुझेको कुराबाट ती अप्ठेराहरूसँग मुकाविला गर्ने कला र आँट विकसित भएर जान्छ।

### आचरणको कमजोर पाटो भ्रष्टाचार

सत् आचारको विपरित रूप नै भ्रष्ट आचार हो। भ्रष्ट र आचारको योगको रूपमा वनेको भ्रष्टाचार शब्दले विप्रेको आचरण अर्थात् सदाचार विपरितको आचरणलाई बुझाउँछ। यसरी हेर्दा कुन समाजले कस्तो आचरण तय गरेको छ त्यसमा नै भ्रष्टाचार के लाई भन्ने त भन्ने विषय भर पर्ने भयो। तसर्थ, समाजले अवलम्बन गरेको धर्म, नीति, संस्कृति अन्तर्गत अनैतिक हुने व्यवहारलाई भ्रष्ट व्यवहार भनिने भयो। हुनत व्यक्तिमात्रको वा परिवारको व्यवहारलाई बाँध्ने स्वीकृत आचरण पनि नहुने होइन तर त्यस्तो व्यवहार पनि समाजद्वारा स्वीकृत हुनुपर्ने हुँदा सामाजिक चालचलन, नर्म्स नै माथिल्लो हुन्छ र महत्वपूर्ण पनि। भ्रष्टाचार शब्दवारे आफ्नो जानकारी के छ भनेर कसैलाई सोधियो भने सवैभन्दा वढीवाट आउने जवाफ “घूसको लेनदेन” सम्बन्धी नै हुन्छ। तर भ्रष्टाचार शब्दले नियम कानून विरुद्ध नैतिक पतन हुने काम गरी वा घूस खाई वा पक्षपातपूर्ण निर्णय वा व्यवहार गरी दुःख दिनेसम्मका सम्पूर्ण क्रियाकलापहरू समेटिन्छन्। झट्टो बोल्नु, समयको गैरपालना, नातावाद, कृपावाद, लोभलालचवाट प्रभावित भै कुनै काम गर्नु वा नगर्नुसमेत भ्रष्टाचारको परिधिभित्रै पर्ने हुँदा र यसलाई सीमावद्ध गर्न गाह्रो छ र अझै भनौ यसको साम्राज्य ठूलो छ। धनी-गरिव, ठूला-साना, जुनसुकै धर्म, भाषा, जाति, शासनशैली अवलम्बन गर्ने देश नै किन नहुन तर भ्रष्टाचारबाट अछूतो भने छैनन्। अध्ययनले के पुष्टी गरेको छ भने जुन देशमा प्रजातान्त्रिक शासन व्यवस्थामा हुनुपर्ने पारदर्शिता, जवापफदेहिता, जनसहभागिता, सूचनाको हक, मौलिक हकको स्थिति कमजोर छ तिनै देशमा भ्रष्टाचार बढेको देखिन्छ।

आहार, विहार, आचार र विचार शुद्ध भयो भने मात्र व्यक्तिको चरित्र शुद्ध हुन्छ र चरित्र शुद्ध भएमात्र उसबाट सम्पादन हुने काममा भ्रष्टाचार हुँदैन। जसरी व्यक्तिको आफ्नो व्यक्तित्वले यी चारैवटा विषय सम्मिलित हुन्छन् त्यस्तै कुनै संगठनको संस्कृति जस्तो छ त्यस्तै खालको यसको कार्यप्रकृया तथा कार्यसंस्कृति वन्न पुग्दछ। कार्यमूखी र कामको वस्तुगत मूल्यांकनमूखी संस्कृति भयो भने मात्र भ्रष्टाचार र अनियमितताबाट बचन सक्दछ।

कुनै पनि काम सानो ठूलो राम्रो नराम्रो भन्ने हुँदैन । मात्र काम गर्ने व्यक्तिले लिने धारणा र त्यो काम र काम गर्नेप्रति समाजले बनाएको वनावटी धारणाले नै राम्रो काम कि नराम्रो काम भनी विभेद गरेको हो । हाम्रो समाजमा क्रिया गर्ने भन्दा प्रतिक्रिया गर्ने चलन विद्यमान रहेको हुँदा काम गरेपनि लुकेर गर्ने, विदेश गएर गर्ने हुन गई स्वनिर्भर खालको विकासमा बाधा पुगेको छ । तसर्थ आफ्नो क्षमता सुहाँउदो, आफ्नो परिवार अनुकूलको, वातावरणीय सन्तुलन नविगाने खालको, जीवनको गुणस्तर बढाउने खालको काम गर्नु नै बुद्धिमानी हो । तर हाम्रोमा अहिले पढेलेखेका कमैले मात्र कृषि पेसा अपनाएका छन् । अति कठिन र तल्लो स्तरको भएपनि विदेशमा दुईपैसा वढी देखेर जोखिम मोल्न पछि नपरेको स्थिति छ । यस्तो स्वभाव हामीकहाँ रहेको श्रमप्रतिको गलत सौँचले, सामाजिकरूपमा रहेको पेसागत विभाजनले ल्याएको असंगत स्थिति हो । यसकै कारण कैयौ युवा विदेश पलायन भएको अवस्था छ । तिनीहरूले देशमा भित्र्याएको रकमको पनि सदुपयोग हुन सकेको छैन । जग्गा, घर, सवारी साधन, उपभोगका सामानमै खर्च भैरहेको छ । ठीक कमाइमा साधारण जीवनयापन गर्नेलाई “हुतिहारा” बनाइएको छ । तर के जसोतसो सम्पत्ति कमाइपछि त्यसले दिने पीडा मेटाउन उनिहरू सक्षम छन् ? मनमा शान्ति र समाजमा मेलमिलाप नल्याउने कमाइले के देला ? यो एक सोचनीय पक्ष रहेको छ ।

राजनीतिक एवं प्रशासनिक विकृति जस्तो कि भ्रष्टाचार विनाको शासन सुशासन हो । जनताले राम्रो भनेर अनुभूत गरेको शासनले मात्र जनतामा प्रतिफल पुऱ्याउन सफल हुन सक्दछ । तसर्थ, जनतालाई पुऱ्याएको सेवाको दृष्टिले असल, राम्रो, वेश, उम्दा, उत्तम शासन खडा गर्नका लागि शासन र प्रशासनमा संलग्न पदाधिकारीको आचरणमा देख्न सकिने र अनुमान लगाउन सकिने खालको खोट रहनु हुँदैन ।

“असल व्यक्तिले मात्र असल प्रशासक बन्ने हैसियत राख्दछ ।” पि.सि. अलेक्जेण्डरको यो भनाईमा अर्थपूर्ण गहिराई छ । हुन पनि हो अधिकार प्राप्त अधिकारीमा हुनुपर्ने गुणहरूले नै उनिहरूको कार्यसम्पादनमा स्वच्छता ल्याउँदछ । कानून तथा सिद्धान्तले माग गरेभन्दा विशिष्ट प्रकृतिको व्यवहारको सामाजिक अपेक्षा प्रशासनप्रति रहन्छ । प्रतिकाल्मक भूमिका प्रशासकको ओहदा बढ्दै जाँदा स्वतः विस्तार हुने गर्दछ । तसर्थ, कानूनी शक्ति र सामाजिक माग दुवैको आदर्श सन्तुलनमा रहनुपर्दछ प्रशासकहरू । सार्वजनिक ओहदामा बस्नेहरूले अवलम्बन गर्नुपर्ने सात आचरणहरूको चर्चा गर्दा वेलायतको नोलान कमिटिले पेश गरेका स्वार्थहिनता (Selflessness) नैतिकता(Integrity) वस्तुपरकता (Objectivity) जवाफदेहिता (Accountability) खुलापन (Openness) ईमान्दारिता (Honesty) र नेतृत्व (Leadership) सातवटा गुणहरूको आफ्नै महत्त्व रहेको देखिन्छ ।



यी सात आचरणको पहिचान र प्रयोगले पनि उत्तिकै अर्थ राख्दछ । तसर्थ, यी गुण हुने व्यक्तिको प्रवेश, कायम राख्ने विषय, ती क्षमतालाई नियमित रूपमा निखार्ने उपाय तथा प्रतिफलसँग आवद्ध गरी पुरस्कृत गर्ने, प्रोत्साहित गर्ने उपाय पनि सँगसँग आवद्ध गरिनु आवश्यक हुन्छ ।

सदाचार कायम गर्नु भनेको भ्रष्टाचार हुन नदिने गरी चालिने Proactive कदम हो । भ्रष्टाचार नियन्त्रण आफैमा नकारात्मक थालनी जस्तो प्रतित हुन्छ किनकि यसले Reactive Mode मा जोड दिएको सन्देश दिइरहेको हुन्छ । नेपालमा हाल प्रयोगमा भैरहेका भ्रष्टाचार नियन्त्रणका प्रयासहरू मूलतः हतोत्साहित गर्ने (Deterrence model) र भ्रष्ट आचारलाई प्रवेश नै गर्न नदिने (Hesitance model) दुवैको मिश्रित अवस्थामा रहेको छ । यसरी मिश्रित प्रयोग हुनु राम्रै कदम भएतापनि जोड के लाई दिने भन्ने विषय स्पष्ट हुनैपर्दछ । मूलतः सदाचार निर्माण गरी कसैलाई दण्डित गर्नुनपर्ने, देशले घाटा नै वेहोर्न नपर्ने र सामाजिक असन्तुलन आउन नपाउने स्थितिको निर्माण नै सही बाटो हुनसक्छ । यसको लागि अधिकार र जिम्मेवारीसँगै उनिहरू सदाचारी हुने र सदाचारी रहने तथा करदाताप्रति र सेवाग्राहीप्रति पूर्ण जवाफदेही बन्ने पद्धतिको व्यवस्था अनिवार्य हुन्छ । यसतर्फ हाम्रो राजनैतिक, प्रशासनिक ढाँचा, नीति, कार्यक्रम निर्देशित हुनुपर्ने देखिन्छ । अवको राज्य संचालनको जिम्मा सरकारले अन्य संभावनाको समेत प्रयोग गर्दै धेरै पात्रहरूबीचको एक जिम्मेवार पात्रको रूपमा निर्वाह गर्नुपर्दछ । राजनैतिक दल, स्वार्थ समूह वा राजनैतिकरूपमा विभाजित बनाइएका जनताहरूको विश्वास जित्नु त पर्छ नै तर यहाँनै सरकार र सर्वसाधारणको बीचमा रहेर निष्पक्ष विचार प्रवाह गर्ने र खासगरी सामाजिक विचारको जागरण गर्ने कार्य राम्ररी सम्पादन गर्ने नागरिक समाजलाई पनि परिचालित गर्नुपर्दछ । राजनैतिक कार्यकर्ता तथा नागरिक तहमा कर्तव्य, दायित्वसहितको पूर्ण नागरिक बन्ने शिक्षाको रूपमा नागरिक शिक्षा पनि व्यापक रूपमा प्रदान गर्नुपर्दछ । सदाचारीलाई र सदाचारका वाहकहरूलाई स्थान दिने खालको शासन तथा प्रशासन नै आजको जवर्जस्त माग हो । यसका लागि सबै जिम्मेवार पदाधिकारीहरू ईमानदार र सदाचारी हुन जरुरी हुन्छ ।

## व्यावसायिकता

कुनै पनि काम पेसा व्यवसायको पहिचान राख्ने नाम चम्काउने र प्रभावकारी परिणाम ल्याउने गुण एवम् प्रक्रिया नै व्यावसायिकता हो । यो शब्द स्वभाविकरूपमा व्यवस्थापन अधिक प्रयोग हुने गर्दछ । निजामती सेवामा समेत व्यावसायिकता विकास गर्ने दवाव बढ्दै गएको छ ।

ज्ञान, सीप, दक्षता, चाहना अनुरूप अँगालिने जिविकोपार्जनको आधार व्यवसाय हो भने

कुनै पेसा वा व्यवसायमा आवद्ध रहेको व्यक्तिले सो पेसामा रहेर देखाउनुपर्दछ भनेर अपेक्षा गरिएको दक्षता र मर्यादित कार्यव्यवहारको समष्टि नै वास्तवमा व्यावसायिकता हो ।

पेसाविदमा हुनुपर्ने आचरण व्यवहार र सीप तथा ज्ञानको स्तर नै व्यावसायिक मानक हो । नेपालको निजामती सेवामा प्रवेश पाउनका लागि निश्चित पाठ्यक्रमसहितका विभिन्न परीक्षा उतीर्ण गर्नुपर्ने हुन्छ । ज्ञान र सीपको निर्धारित स्तरभित्र परेको र सेवामा रहँदा निर्धारित आचरण पनि पालना गर्नुपर्ने हुनाले निजामती सेवा आफैमा व्यावसायिक सेवा हो । जस्तो प्रशासनमा काम गर्ने सक्षमलाई कर्मचारी प्रशासनको जिम्मा दिने, लेखा समूहको कर्मचारीलाई आर्थिक प्रशासनको जिम्मेवारी दिने, योजनाकार, अर्थशास्त्री, तथ्यांकशास्त्री, वन अधिकृत, कृषि अधिकृतले आ-आफ्नो क्षेत्रको काम गर्ने गरी निर्धारण हुनु नै व्यावसायिकता हो ।

व्यावसायिकताको सफलताको मापदण्ड भनेकै सेवा र सन्तुष्टी हो । निजामती सेवाको सफलतासँग व्यावसायिकता सम्बन्धित छ । भनिन्छ कि व्यावसायिकता कर्मचारीतन्त्रको सुन्दर गहना हो, जसले सिंगो निजामती सेवाको उपादेयता पुष्टी गर्दछ र शाख जोगाई राख्दछ । हुनपनि व्यावसायिकता बढी हुँदा सक्षमता बढी हुने र प्रभावकारिता बढ्न गै कार्यसन्तुष्टी देखिने हुन्छ । त्यसैले पनि आधुनिक युगको काम गर्ने मोडलका रूपमा व्यावसायिकतालाई लिइन्छ । व्यावसायिकता आफैमा काम गर्ने संस्कार पनि हो । यो यस्तो मापदण्ड हो जहाँ पक्षपात, चाकरीचाप्लुसी, भ्रष्टाचारलाई स्थान हुँदैन ।

आफ्नो पुस्तक 'व्युरोक्रेशी'मा व्यावसायिकता मा लेखक श्यामसुन्दर शर्माले व्यावसायिकताका आधारभूत पाँच तत्वहरूमा कामलाई पेसाको रूपमा अँगाल्नुपर्ने, उक्त पेसा नै जीवन निर्वाहको आधार हुनुपर्ने, शैक्षिक उपाधीसँगै वृत्ति विकास गर्ने प्रचुर संभावना रहने, काम/व्यवसायबाट आर्जित उपलब्धीसँग प्रतिष्ठा, लाभ र सुविधा आवद्ध हुने तथा सेवाग्राहीको सन्तुष्टीको पर्याप्त ख्याल गर्नुपर्ने दावी गर्नुभएको छ ।

व्यावसायिकताका संवेदनशील विन्दुहरू भनेर सेवालालाई राजनीतिकरणबाट मुक्त राख्ने, नैतिक आधार, पुर्वानुमान योग्यता, सामाजिक संस्कार र परम्परा, आन्तरिक स्वभाव र योग्यता प्रणाली र समावेशी सिद्धान्तलाई लिइन्छ । भईरहेको कार्य प्रणालीमा व्यावसायिकता भित्र्याउनका लागि खासगरी परिवर्तन व्यवस्थापनको समग्र रणनीतिक कार्ययोजना बनाई लागू गर्ने, उत्तराधिकारी योजना लागू गर्ने, कार्यसम्पादन व्यवस्थापनलाई ध्यान दिने, कार्य विस्तृतिकरण, कार्य घनिभूतिकरण र कार्यपालो अवलम्बन गर्ने र संगठनात्मक संरचना तथा खर्च कटौती गर्ने जस्ता विषयहरू पर्दछन् ।

व्यावसायिकतालाई प्रवर्द्धन गर्ने सूचक वा तत्वका रूपमा देहायका विषयहरूलाई लिइन्छ :

- कार्यव्यवस्थापन,
- कार्ययोजना,
- कार्यविधि,
- वृत्ति विकास व्यवस्था,
- जनशक्ति योजना,
- उत्तराधिकारी योजना,
- दण्ड र पुरस्कार,
- कार्यसम्पादन मूल्यांकन पद्धति,
- स्रोत/साधनको उपयोग,
- समान कामका लागि समान सुविधा,
- प्रविधिको प्रयोग,
- प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता,
- संस्कार एवम् व्यवहार,
- शाख,
- सुधार र विकास,
- सेवाग्राहीको संतुष्टी,

## व्यावसायिकताका व्यक्तिगत र सांगठनिक तत्वहरू

व्यक्तिगत तत्वहरू	सांगठनिक तत्वहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>● निस्पक्षता</li> <li>● सेवाभाव</li> <li>● विवेकशिलता</li> <li>● आत्मअनुशासन</li> <li>● संवेदनशिलता</li> <li>● जिम्मेवारीपन</li> <li>● समयनिष्ठ</li> <li>● शुद्ध आचारण</li> <li>● आज्ञाकारी</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● नेतृत्व क्षमता</li> <li>● अपनत्व</li> <li>● परिणामखी</li> <li>● गुणस्तरियता</li> <li>● किफायतिपन</li> <li>● प्रतिस्पर्धा</li> <li>● दुरदृष्टि</li> <li>● समूह गतिशिलता</li> <li>● पारदर्शिता</li> </ul>

यसरी हेर्दा व्यावसायिक बन्ने वा नवन्ने भन्ने विषय कार्यप्रणाली र संस्कारमा निर्भर गर्ने रहेछ । यसको परिवेश निर्माणमा कानून निर्माता र निर्णयकर्ताको भूमिका होला तर वास्तवमै व्यावसायिक बनेर देखाउने भनेको संलग्न जनशक्ति नै हो । व्यावसायिक मूल्य मान्यताका सम्बन्धमा आफ्नो टीमलाई राम्रो सञ्चार गर्ने र हरेक उल्लेखनीय उपलब्धीहरूको जानकारी गराउँदै मौद्रिक तथा गैरमौद्रिक प्रोत्साहन पनि उपलब्ध गराउन तयार रहनुपर्दछ । यसबाहेक सिकने सिकाउने, समस्या समाधान सीपको विकास तथा अन्तरक्रिया र सम्वादको वातावरणले पनि व्यावसायिकतालाई प्रवर्द्धन गर्दछन् ।

### निष्कर्ष:

सार्वजनिक कोषबाट सुविधा प्राप्त गर्ने निजामती कर्मचारीहरूको मुख्य दायित्व मुलुकप्रति र जनताप्रति नै छ । तसर्थ, कार्यसम्पादन र कार्यसन्तुष्टीलाई लक्षित गरी व्यावसायिक बन्ने, सदाचार प्रवर्द्धन गर्ने, नैतिकवान बन्ने र अरुको लागि उदाहरणीय भूमिका खेल्न जरुरी छ । त्यसैगरी कुनै नयाँ कार्यक्रम वा अभियान सञ्चालन अघि र नियमितरूपमा पनि नागरिक शिक्षाको विषयले महत्व पाउनुपर्दछ । यी सबै पक्षहरूमा राजनैतिक सुझबुझ समेत थप भयो भने अनुकूल परिवेश तयार हुन्छ । लोकतन्त्रको वितरण गर्ने जिम्मा लिएका निजामती कर्मचारीले आफु नैतिकवान र व्यावसायिक बनी देशकै मुहार उज्यालो बनाउन लागिपर्नुपर्दछ ।



# सकारात्मक सोच (Positive Attitude)

## १. पृष्ठभूमि:

"आत्मनः प्रतिकुलानि परेषां न समाचरेत" अर्थात् "जुन व्यवहार आफूलाई प्रतिकूल लाग्छ त्यो व्यवहार अरुलाई नगर्नु" भन्ने अठार पुराणको सार रहेको मानिन्छ । शब्द ब्रम्ह हो । जस्तो दृष्टि त्यस्तै सृष्टि । महात्मा गान्धी भन्नुहुन्छ: "तपाईंको विचार सकारात्मक भए तपाईंबाट सकारात्मक शब्दहरू निस्कन्छन् । तपाईंबाट निस्कने शब्द सकारात्मक भए तपाईंको व्यवहार सकारात्मक हुन्छ । तपाईंको व्यवहार सकारात्मक भए तपाईंको बानी पनि सकारात्मक हुन्छ । तपाईंको बानी सकारात्मक भए तपाईंको जीवनमा मूल्य, मान्यता र आदर्शले बास गर्छ । जीवनमा मूल्य मान्यता र आदर्श भए तपाईंको उद्देश्य पूरा हुन्छ" । महात्मा गान्धीको महान विचारलाई साक्षी राख्ने हो भने व्यक्तिभित्रको सकारात्मक सोच त्यो उर्जा हो जसले सुशासनरूपी दियो बाल्न तेलको काम गर्छ ।

## २. सकारात्मक सोच:

हरेक व्यक्तिवाट प्रष्फुटन हुने शब्दले उसको अन्तरमनको आवाजको प्रतिनिधित्व गर्दछ । व्यक्तिगत रिस, राग, द्वेष, ईर्ष्या जस्ता विकारहरूबाट माथि उठी प्रत्येक घटना परिघटनाहरूमाथि समभाव एवं समदूरी कायम गर्न सक्ने अवस्था नै सकारात्मक सोचको अवस्था हो । जसरी जीवन बुझ्न सकिन्नः बाँच्न सकिन्छ । बाँच्नेले पनि जसरीतसरी बाँच्नसम्म सक्ने हुन, जीवन लेख्न सकिन्न, अनुभव मात्र गर्न सकिन्छ । सम्भवतः अनुभव पनि राम्ररी गर्न सकिँदैन । अनुभूतिका तहहरू हुन्छन्, जुन मान्छेपिच्छे फरक हुन्छन । त्यसरी नै सकारात्मक सोचको मापनको पनि कुनै यन्त्र हुँदैन यसको विकास संवेदनशिल हृदयको परिणाम हो । आफुमा सकारात्मकता वृद्धि गरी सधै आफुलाई उर्जावान र स्वउत्प्रेरित राखिरहने र कुनै पनि अवस्थाप्रति धेरै दुःखी र चिन्तित नभई त्यसलाई सहज बनाएर मनमा लिनुलाई सकारात्मक सोच भन्ने बुझिन्छ । जसरी एकपटक तिरबाट छुटेको बाणलाई फर्काउन सकिँदैन, त्यसरी नै हाम्रो मुखबाट निस्केको शब्द हामीले फिर्ता लिन सक्दैनौं । हामीले बोलेका शब्दहरूको जिम्मेवारी हामीले जीवन पर्यन्त लिनुपर्दछ । हाम्रो विचार सकारात्मक भए हामीबाट

सकारात्मक शब्दहरू निस्कन्छन् । सकारात्मक सोचका अध्येता र प्रबर्द्धकहरूका अनुसार सकारात्मक सोचले हाम्रो आत्मालाई आश्चर्यजनक रूपमा स्वस्थ बनाउँछ । मानव मस्तिष्कमा सकारात्मक सोच र चिन्तनले आफ्नो ईच्छालाई यथार्थमा परिवर्तन गर्ने शक्ति हुन्छ । स्ट्यान्फोर्ड अनुसन्धान संस्थाको एक अध्ययनअनुसार मानिसको सफलता ८८ प्रतिशत सकारात्मक सोचको र १२ प्रतिशत शिक्षाको परिणाम हो । टलक्क टल्किदैंमा हीरा हुँदैन, जलप लगाउँदैंमा सुन बन्दैन, कागजको फूलमा अत्तर छदैंमा गुलाब बन्दैन तर सकारात्मक सोचको टल्काई, चम्काई र सुगन्धले व्यक्तिलाई युग-युगान्तरसम्म जीवित बनाउँछ ।

मानिस नयाँनयाँ घर बनाउँछ, बदल्छ, ठाउँ बदल्छ, बस्त्रहरू बदल्छ, सम्बन्ध बदल्छ, साथीभाई बदल्छ, काम बदल्छ, जे जति सक्यो सबै बदल्छ फेरि पनि उ दुःखी रहन्छ किनकी उ आफूलाई बदल्न तयारै हुँदैन ।उसको अगाडि धेरै विकल्पहरू हुन्छन् जस्तो: पैसाले भन्छ मेरोपछि लाग, सबै कुरा बिर्स, समयले भन्छ मेरो पछि लाग सबै कुरा बिर्स, भविष्यले भन्छ मेरो पछि लाग, सबै कुरा बिर्स, सकारात्मक सोचले भन्छ मेरो पछि लाग म तिमीलाई सबै थोकदिनेछु, यी उल्लङ्घनहरूको सुलझन नै व्यक्तिको सकारात्मक फड्को हो । जीवनको सुखको पाटोलाई सोच्नु, कामको सफलताको पाटोको बारेमा सोच्नु, 'हरेक फोहोर भित्र मोहोर छ' भनेर सोच्नु तथा 'बादलको घेराभित्र पनि चन्द्रमाको उज्यालो हुन्छ' भनेर सोच्नु यथार्थमा सकारात्मक सोच हो ।

### ३. सकारात्मक सोच र चिन्तनको विकास:

Father of POSITIVE THINKING NORMAN VINCENT PEALE ले "THE POWER OF POSITIVE THINKING" भन्ने पुस्तक (जुन International Bestseller Book हो) मा सकारात्मक सोच र चिन्तनको विकासका लागि देहायका विषयवस्तुहरू उल्लेख गरेका छन् :

आफूमाथि विश्वास गर्नुहोस्, शान्त दिमाग शक्तिशाली हुन्छ भन्ने बुझ्नुहोस्, शरीरमा निरन्तर शक्ति बढाई राख्नुहोस्, प्रार्थना गर्नुहोस्, रिस र झन्झट त्याग गर्नुहोस्, आफू भित्रैबाट खुसी हुन सिक्नुहोस्, (If you want to be happy let go of hate and worry, live a simple life, always give more than you receive, think less of yourself and more of other people) सर्वोत्कृष्ट हुने अपेक्षा गर्नुहोस् र यसलाई प्राप्त गर्नुहोस्, हारमा विश्वास नगर्नुहोस्, चिन्ता गर्ने बानी छोडिदिनुहोस् । प्रस्तुत भाव र सन्दर्भलाई हेर्दा सकारात्मक सोचको विकासका लागि यसका आवश्यक विषयवस्तुको चर्चा गर्नु पर्ने हुन्छ ।

## क. सकारात्मक विचार:

मानव विचार जस्तो बन्छ त्यहि अनुरूपको शरीर बन्छ । खप्तड बाबाले भनेका छन् -“विचार बाण सरह हुन्छ” । हरेक साधारण मानिस, असाधारण मानिस बन्न सक्छ त्यसैले हरेक परिस्थितिमा मुस्कुराउनुहोस्, निःस्वार्थ रूपमा अरूलाई मद्दत गर्नुहोस्, तपाईंको अहङ्कार हटाउनुहोस्, कृतज्ञता दर्शाउनुहोस्, लक्ष्य निर्धारण गर्नुहोस्, जीवनशैली बनाउनुहोस्, स्वस्थ आहारविहार गर्नुहोस्, सङ्गीत सुन्नुहोस् तपाईंमा सकारात्मक सोचको विजारोपण भई तपाईंको मनमा उठेको परिकल्पनाको बीउले परियोजनाको निर्माण गर्छ ।

## ख. स्वस्थ आहार:

“जस्तो अन्न त्यस्तै मन । जस्तो मन त्यस्तै तन” भन्ने नेपाली उक्ति जस्तै हामीले खाएको खाना जस्तो छ, हाम्रो विचार वा मन पनि त्यस्तै हुन्छ । सकारात्मक सोच र अनुशासित जीवन पद्धति हरेक व्यक्तिको दैनिकि सुखद बनाउने मन्त्र बन्न सक्छ । हरेक व्यक्तिले आफूलाई भौतिक, बौद्धिक एवं मानसिक रूपले सन्तुलित राखी इमान्दारी, समझदारी र जिम्मेवारीका साथ कर्तव्य निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ । जसका लागि सकारात्मक सोच अपरिहार्य छ । सकारात्मक सोचको स्रोत स्वस्थ आहार पनि हो, त्यसैले सात्विक भोजन गर्ने बानीको विकास गर्नु, रजो र तमो गुण भएका आहारहरूबाट आफूलाई टाढै राख्ने प्रयास गर्नु जस्ता बानीको विकासले हाम्रो शरीर स्वस्थ हुनेछ । यदि हामी सकारात्मक सोच थाल्यौं भने, स्वतः सकारात्मक ऊर्जा पैदा हुने विश्वास गरिन्छ । यसको परिणामस्वरूप स्वास्थ्य सचेतना स्वतः स्फूर्त पैदा हुँदा Health is Wealth भन्ने उक्ति पनि साकार हुने देखिन्छ ।

## ग. सुसंगत:

सोच भनेको आशावादी दृष्टिकोण हो । महान चिन्तक एवं दार्शनिकहरूले जीवन चुनौतीपूर्ण हुने कुरामा विश्वास मात्र गर्दै नन् दृढसंकल्पकासाथ चुनौतीहरूको सामना गरी निर्णायकरूपमा अगाडि बढ्छन् । सकारात्मक सोचले तपाईंको कामको बारेमा सोच्ने तरिका र तपाईंका सहकर्मीहरू र ग्राहकहरूले तपाईंलाई हेर्ने तरिकालाई असर गर्छ । त्यसैले तपाईं सधैं सकारात्मक सोच भएका व्यक्तिहरूसँग रहनुहोस् । यदि तपाईं सधैं सबै कुराको बारेमा गुनासो गर्ने नकारात्मक व्यक्तिहरूसँग हुनुहुन्छ भने तपाईं एक गुनासोकर्ता बन्नुहुनेछ र संसारलाई उनीहरूले जस्तै नकारात्मक रूपमा देख्नुहुनेछ । “Misery may love company, but negativity has never lifted anyone up,”. त्यसैले कुनै पनि काम गर्दा अन्यायी, धोकेबाज, कृतघ्न र व्यवहार ठीक नभएका मान्छेको संगतै गर्न हुँदैन, उनीहरूले कुनै दिन धोका दिन सक्छन । आफ्नो काम मन पराउने, नयाँ विचारहरू भएका

र कामबाहेक अन्य धेरै कुराहरूमा रुचि राख्ने मानिसहरूसँग रहने प्रयास गर्नाले तपाईंको दृष्टिकोण सकारात्मक मात्र होइन तपाईं सफल समेत हुन सक्नुहुन्छ । "Good people strengthen themselves ceaselessly."

### घ. क्रियाशिलता:

वैज्ञानिक मगज (scientific mind), आध्यात्मिक हृदय (spiritual heart), बोकेर भाव, स्वभाव र स्व-वास्तविकता अनुसार सकारात्मक लक्ष्य प्राप्तमा लाग्न सक्ने निरन्तर क्रियाशिल मान्छेनै सफल मान्छे बन्न सक्छ । कोही मान्छे किन अरुभन्दा बढी सफल हुन्छन ? उत्तर सहज छ, सफल मान्छेहरू अरुभन्दा फरक ढंगबाट कार्य गर्छन, जीवनको सूत्र सफलता हो भन्ने ठानी निरन्तर कर्ममा विश्वास गर्छन । निरन्तर कर्मको अन्तिम लक्ष्य नै सफलता हो र सफलताको सार सकारात्मक सोच । त्यसैले निरन्तर क्रियाशिल रहनुहोस् ।

### ङ. सङ्गीत सुन्ने बानी:

भनिन्छ, सङ्गीत जीवनको सार हो, सङ्गीत विना संसार चल्दैन त्यसैले सामवेदले गन्धर्व वेद जन्मायो । सङ्गीत तपाईंको एकान्तको साथी मात्र होइन तनाव मत्थर गर्ने अचूक औषधी पनि हो, सिर्जनाको स्रोत पनि हो । घाउहरूको मलम मात्र होइन, बिरामीको औषधी पनि हो । त्यसैले सङ्गीत सुन्नुहोस्, आफ्नो मनलाई स्थिर राख्नुहोस्, तपाईंलाई सकारात्मक उर्जा प्राप्त हुन्छ ।

### ४. विद्यमान सामाजिक मनोवृत्ति:

वर्तमान वश्य युगिन मानव समुदायका चरित्रहरू अधिकारमुखी, कर्तव्यप्रति उदासिनता, असंगत शिक्षा पद्धतिबाट निर्देशित देखिन्छ । आध्यात्मिकताबाट क्रमशः टाढिदै जाँदा भौतिकवादी सोच हावी भएको छ । आजको मानव नैतिक प्रतिनिधि (Moral Agent) नभएर आर्थिक प्रतिनिधि (Economic Agent) को रूपमा परिचित हुनु आफैमा दुःखदायी विषय हो । आजको विश्व व्यवस्थाले मानिस र उ बस्ने पृथ्वी नै आणविक हतियार तथा युद्ध र विश्वव्यापी उष्णताले संकटोन्मुख देखिन्छ । नयाँ प्रविधिहरूको विकासले गति त लियो तर मानवीय सोचमा परिवर्तन पनि गरायो । भाषा र प्रविधि मार्फत पश्चिमा संस्कृतिसंग अनुबन्धित हुँदै गर्दा राम्रा पूर्वीय संस्कार एवं मान्यताहरूमा समेत हास आउन थालेको छ । सूचना प्रविधिको विकास र सामाजिक संजालको अत्याधिक प्रयोगले मानवीय मूल्य त हराउँदैन? मानिस प्रविधिमैत्री हुने होडवाजीमा प्राचिनतम गुरुकुलीन शिक्षाले दिएको उच्च संस्कार एवं चेतना त ओझेल पर्यो नै त्यसका अंशहरू समेत नास भएर जाने अवस्था छ । शिक्षाले गुरु शिष्य सम्बन्धलाई जोगाउन त सकेन नै शिक्षा भनेको कितावमा उल्लिखित



सिमीत विषयवस्तु आदान-प्रदान गर्ने विशुद्ध व्यवसायिक अभ्यासको कटु यथार्थमा परिणत हुन पुग्यो । द्रोणाचार्य-एकलव्य जस्तो अतिवादी गुरु-शिष्य सम्बन्धको चर्चा मात्र हो तर यो सम्बन्धको सौम्यतामा "गुरु ब्रह्मा, गुरु विष्णु, गुरु देवो महेश्वर,..." भन्ने स्तोत्र समेत हामीले भुल्न थालिसक्यौं । शिष्टाचार, विनयशिलता त मान्छेको अति विशिष्ट गुण हो । अब हामीलाई सामान्य अभिवादन गर्न समेत गाह्रो हुन थालिसक्यो । अहम हाम्रो मानवीय चरित्र हो । जसले हामीलाई सफलतातिर मुखरित त गर्छ तर हामी त्यो भन्दा बढी अहंकारी हुन थाल्दा सामान्य कृतज्ञता जाहेर गर्नसमेत भुल्छौं । जबकी कृतज्ञता त मानवताको सूचक हो, यसले जीवनको आधार दिन्छ । तिमीले अरुलाई के गर्‍यो सम्झिने होइन की बाँचुन्जेल अरुले तिमीलाई के गरे भन्ने कहिल्यै नविर्स भन्ने महान दर्शन नै कृतज्ञता हो ।

संयुक्त परिवार बृहत विकास एवं सुरक्षाको आधार हो । यसले व्यक्तिलाई आर्थिक, सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक सुरक्षा समेत प्रदान गर्दछ । यसै सन्दर्भमा उद्यमी एवं लेखक कर्ण शाक्य लेख्छन्, "हामी दाजुभाई ५५ वर्षसम्म संयुक्त परिवारमा बसी १२ कोठाको एउटा सानो होटलबाट तीन दशकभित्र चारवटा होटलहरू सञ्चालन गर्न सक्षम भयौं" । तर अवको हाम्रो पारिवारिक संरचना एकल मात्र नभई एकांकी प्रकृतिको भई हाम्रो सोच समेत चरम व्यक्तिवादी तथा अति आत्मकेन्द्रित हुनुले हामीले सम्बन्धहरूको आयामलाई समेत नजर अन्दाज गर्न थालिसक्यौं । अपवादलाई छाडेर हामी हरेक व्यक्ति, वर्ग, व्यवसायी, पेसाकर्मी, राजनीतिकर्मी निहित स्वार्थको यति उत्कर्षमा पुगिसक्यौं कि हाम्रो चेतन, अवचेतन एवं अर्धचेतन मनमा समेत अति आत्मकेन्द्रित प्रवृत्ति हावी भएको अवस्था छ । प्रस्तुत कविताको हरफ हाम्रो यसै अवस्थाको द्योतक हो :

मै खाउँ, मै लाउँ, सुख सयल वा मोज म गरूँ,

मै हाँसु, मै बाँचु, अरु सब मरुन दुर्बलहरू,

भनी शेखी घस्ने अणु सठ देखि छक परी,

चिता खित्का छोडी अभयसित हाँस्यो मरिमरी ।

मानिस परिवर्तन त चाहन्छ तर त्यस्तो परिवर्तनले आफ्नो स्वार्थको स्थानलाई धक्का दिने हो कि भनि सचेत रहन्छ । जसले गर्दा आफु बाहेक संसार परिवर्तनको माग बुलन्द गर्छ तर आफु चाँही बदलिन तयार रहदैन । संसार बदल्ने हो भने शुरुवात आफैले गर्नु पर्छ । आफु चाँही नबदलिने तर संसारमा परिवर्तनको अपेक्षा गरिनु बैध अपेक्षा होईन । "Nothing is permanent in this world except change". तसर्थ परिवर्तन अवश्यम्भवी छ भनि सहज स्विकारोत्ति गरिनु नै सकारात्मकता हो । जसले मनलाई आशावादी बनाउछ र

जीवनको उज्वल पक्षलाई महत्व दिन्छ । यसको लागि आलोचनाको चम्माले भन्दा पनि समालोचनात्मक मनोवृत्तिको विकासले सहिष्णुता, सदाचार, हामी भावको विकासमा टेवा पुऱ्याउछ ।

#### ५. सुशासनको अवयव सकारात्मक सोच:

स्वशासन नै सुशासनको मूल आधार हो । स्वशासनले स्वनियन्त्रण अर्थात् आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा जोड दिन्छ । देशमा प्रदत्त संविधान एवं प्रचलित नियम कानूनको अधिनमा रही विधिको समन्यायिक प्रयोग मार्फत संचालन हुने विधिको शासन नै सुशासन हो । यसलाई सिमित शासनको रूपमा पनि लिइन्छ । The United Nations Development Programme (1999) defines Good Governance as the exercise of political, economic and administrative authority in the management of the affairs of a mechanism, processes and institutions through which citizens and groups articulate their interest, mediate their differences, and exercise their legal rights and obligations. असल कार्य संस्कृति, सदाचार तथा निष्पक्ष र प्रभावकारी सेवा प्रवाहको अपेक्षा सुशासनले गरेको हुन्छ । सेवा प्रवाहमा स्वच्छता, निष्पक्षता, प्रतिबद्धता, शीघ्रता, गुणस्तरीयता तथा प्रभावकारिता सुशासनका लागि अनिवार्य तत्व हुन । सकारात्मक मनोवृत्तिका साथ जब हामी सेवा प्रवाहमा जुट्छौं अन्ततः हामी खतराहरूको सट्टा प्रगतिको लागि अवसरहरू देख्छौं र हामीसँग यी चुनौतीहरूको सामना गर्ने ज्ञान र क्षमता छ भनी विश्वास बढ्दै जान्छ ।

सकारात्मक सोच भनेको सुख र खुसीको अनुभूति मात्र होइन खुशीका ती पलहरू तपाईंको जीवनको अन्य क्षेत्रहरूमा धेरै मूल्यवान हुने सीपहरू अन्वेषण गर्न र निर्माण गर्न तपाईंको दिमाग खोल्नको लागि पनि महत्त्वपूर्ण छन् । प्रत्येक अवस्थामा, तपाईंको मस्तिष्क बाहिरी संसारबाट बन्द हुन्छ र डर, क्रोध, र तनावको नकारात्मक भावनाहरूमा केन्द्रित हुन्छ, नकारात्मक भावनाहरूले तपाईंको दिमागलाई तपाईं वरपरका अन्य विकल्पहरू र छनौटहरू हेर्नबाट रोक्छ । प्रभावकारी निर्णय लिनु सुशासनको अंग भएकोले यसका लागि सकारात्मक सोच अत्यावश्यक र आवश्यक हुन्छ ।

सकारात्मक चिन्तन जन्मसिद्ध मात्र नभई अभ्यासबाट आर्जन गर्न सकिने सीप पनि हो । Fredrickson (2004) refers Positive Thinking as the “Broaden and Build” Theory यसले सकारात्मक सोचलाई "फराकिलो र निर्माण" सिद्धान्तको रूपमा बुझाउँछ किनभने सकारात्मक भावनाहरूले तपाईंको सम्भावनाको भावनालाई फराकिलो बनाउँछ र तपाईंको दिमाग खोल्छ, जसले तपाईंलाई तपाईंको जीवनको अन्य क्षेत्रमा मूल्य

प्रदान गर्न सक्ने नयाँ सीप र स्रोतहरू निर्माण गर्न अनुमति दिन्छ । सुशासनका लागि खुला दिमाग र फराकिलो सोचका साथ समस्या समाधान र चुनौतीहरू पार गर्न अत्यावश्यक हुन्छ । यस कारणले गर्दा, सकारात्मक सोच सुशासनको अभिन्न अंग हो । निरन्तर सकारात्मक विचारहरू अनुभव गर्ने मानिसहरूले जीवन अर्थपूर्ण भएको महसुस गरेर तनावमा प्रतिक्रिया दिने सम्भावना बढी कम हुन्छ । तनाव व्यवस्थापन गर्न पनि सकारात्मक सोच र चिन्तनको महत्व हुन्छ ।

यद्यपि सकारात्मक सोचको मतलब यो होइन कि तपाईंले जीवनको कम सुखद अवस्थाहरूलाई बेवास्ता गर्नुभयो । सकारात्मक सोचको तात्पर्य त यो हो कि विपरित परिस्थितिमा पनि धुलो टक्काउदै उठने सहास गर्नु हो । सकारात्मक सोच, वा आशावादी मनोवृत्ति, कुनै पनि परिस्थितिमा राम्रोमा ध्यान केन्द्रित गर्ने अभ्यास हो । यसले शारीरिक र मानसिक स्वास्थ्यमा ठूलो प्रभाव पार्न सक्छ । त्यसैले जब सुशासनको प्रयोग चुनौतीपूर्ण हुन्छ, तब सकारात्मक सोच उद्धारकर्ताको रूपमा निस्कन्छ । काममा सकारात्मक मनोवृत्ति राख्नु तपाईंले लिन सक्ने सबैभन्दा शक्तिशाली कार्यहरू मध्ये एक हो । व्यक्तिको मनोवृत्तिले उसको वरिपरिको सबै कुरालाई मात्र प्रभाव पार्न सक्छ, तर व्यक्तिको यसमा पूर्ण नियन्त्रण रहन्छ । त्यसैले सुशासनका लागि सकारात्मक सोच आवश्यक हुन्छ ।

आम रूपमा स्वीकृत सामाजिक लक्ष्यहरू प्राप्त गर्ने, सार्वजनिक शक्ति र स्रोतहरू प्राप्त गर्ने र प्रयोग गर्ने वैध, जवाफदेही र प्रभावकारी तरिकाहरूको मानक सुशासन हो । सुशासनले सरकारलाई आफ्नो राष्ट्रको स्थायित्व र कार्यसम्पादन सुनिश्चित गर्न दिशानिर्देश र मार्गचित्र प्रदान गर्दछ । राजनीतिक र सांस्कृतिक गतिशीलतासँगसँगै सुशासनका आधारहरू समेत परिवर्तन हुन्छ । विकसित पश्चिमा देशहरूको अवस्थालाई छोडेर नेपाल जस्ता अति कम विकसित एवं विकासशिल देशहरूको सुशासनको अवस्था भने आशातित राम्रो देखिदैन । सुशासन प्रवर्द्धनका लागि बनेका नीतिगत व्यवस्थाहरूको उचित कार्यान्वयन हुन नसक्नुमा राज्य संयन्त्रको कमजोरी मात्र नभई हामीमा भएको नकारात्मक मानसिकता समेत जिम्मेवार छ ।

## ६. निष्कर्षः

गीतकार दुर्गालाल श्रेष्ठको रचना "फूलको आँखामा फूलै संसार..." भन्ने गीतको भावले भन्छ कुनै चिज आफैँमा राम्रो वा नराम्रो हुँदैन, त्यो त हेर्नेको दृष्टिमा भर पर्छ । जस्तो दृष्टि त्यस्तै सृष्टि । असल मानवीय व्यवहारको लागि तिर्खाएको मानिसले गर्ने हरेक प्रयत्न अन्ततः सकारात्मक सोचको द्योतक बन्न पुग्छ । प्रत्येक व्यक्तिले कति मात्रामा खुसी हुने हो या कुन हदसम्म सन्तुष्टि प्राप्त गर्ने हो भन्ने विषय उसको व्यक्तिगत सोच, चिन्तन, आचरण

एवं सेवा प्रतिको प्रतिवद्धताको प्रतिफलस्वरूप उसलाई प्राप्त हुने परिणाममा भर पर्छ । यस सन्दर्भमा "सन्तोसम् परम् सुखम्"को उक्ति चरितार्थ हुन्छ । असल चालचलन, सकारात्मक सोच, आत्मसंयम, नैतिकता, सदाचार जस्ता प्राकृतिक नियमहरू प्रत्येक व्यक्तिले पालन गर्नुपर्ने अनिवार्य शर्त मानिन्छ । (Always looking on the bright side “may sound cheesy, but just positive thinking, smiling and positivity in general are the main staples of a positive personal attitude.)

सकारात्मक सोच र चिन्तन मानिसको गर्भदेखि चिहानसम्मको अनवरत यात्रा हो । व्यक्तिले प्राप्त गर्ने पारिवारिक वातावरण, उ बाँच्ने समाज, प्राप्त गर्ने शिक्षा, सरसंगत, देशको राजनीतिक व्यवस्था, सुशासनको अवस्था, अन्तर्राष्ट्रिय परिवेश जस्ता समग्र आयामहरू सकारात्मक छन् भने व्यक्तिमा पनि सकारात्मकता नै हावी हुन्छ । विपरित अवस्था छ भने परिणाम पनि विपरित नै रहन्छ । कठिनाइहरूको बाबजूद पनि सकारात्मकता जोगाईराख्न व्यक्तिमा संयम, ध्यान र योग अपरिहार्य छ । सकारात्मक सोच र चिन्तनले सुसज्जित व्यक्ति र समाजले मात्र सुशासन र समृद्धिको बाटो पहिल्याउन मद्दत गर्छ ।



# संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्ध

## १. पृष्ठभूमि

एउटै भूगोल र एउटै जनतालाई फरक फरक विषयमा भिन्न भिन्न तहका सरकारले शासन गर्ने व्यवस्था संघीय शासन व्यवस्था हो। यो विभिन्न तहका सरकारले एकआपसमा मिलेर शासन सञ्चालन गरी राष्ट्रको समग्र विकास र नागरिकका अपेक्षाहरू पूरा गर्ने व्यवस्था हो। संघीय शासन प्रणालीमा एकभन्दा बढी तहका सरकारले संविधानले दिएको अधिकारको प्रयोग गर्दै आफ्नै नीति, नियम तथा कानूनबाट शासन सञ्चालन गर्छन। नेपालको संविधानको धारा ५६(१) ले संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने तथा नेपालको राज्यशक्तिको प्रयोग संविधान तथा कानून बमोजिम गर्ने उल्लेख छ।

नेपालमा संघ, ७ प्रदेश र ७५३ स्थानीय तह (२९३ नगरपालिका र ४६० गाउँपालिका) छन्। संघीय कानून बमोजिम सामाजिक साँस्कृतिक संरक्षण वा आर्थिक विकासका लागि विशेष, संरक्षित वा स्वायत्त क्षेत्र कायम गर्न सकिने संविधानमा उल्लेख छ। संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता, राष्ट्रिय हित, सर्वांगीण विकास, बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक, लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संघीय शासन प्रणाली, मानव अधिकार तथा मौलिक हक, कानूनी राज्य, शक्ति पृथकीकरण, नियन्त्रण तथा सन्तुलन, बहुलता र समानतामा आधारित समतामूलक समाज, समावेशी प्रतिनिधित्व र पहिचानको संरक्षण गर्ने संविधानमा उल्लेख छ।

संघ तह नेपालको राज्य संरचनाको एक इकाई हो। संघको कार्यक्षेत्र नेपालभर रहन्छ, जसको निर्धारण संविधानको अनुसूची ५, ७ र ९ मा गरिएको छ। यसका अतिरिक्त अन्य कुनै तहलाई स्पष्ट रूपमा नतोकिएको अवशिष्ट अधिकार बमोजिमको कार्य जिम्मेवारी संविधानको धारा ५८ बमोजिम संघले प्रयोग गर्ने गरी व्यवस्था गरिएको छ। संविधानले संघलाई नेतृत्वदायी, समन्वयकारी र सहजीकरण गर्ने भूमिका दिएको छ। संघले कार्यकारिणी अधिकार नेपाल सरकारको नामबाट प्रयोग गर्दछ।

संविधानले संघीय संरचनाभित्र सात प्रदेशको व्यवस्था गरेको छ । संविधानले दिएको अधिकार क्षेत्रभित्र रही राज्यशक्तिको प्रयोग गरी तोकिएको भूगोलभित्र शासन सञ्चालन गर्ने राजनीतिक इकाई प्रदेश हो । कार्यक्षेत्रको हिसाबले प्रदेशले संघ र स्थानीय तहको बीचमा संविधान बमोजिम पुलको रूपमा पनि काम गर्नुपर्ने हुन्छ । प्रदेशमा प्रदेश सभाले विधायिकी अधिकार प्रयोग गर्दछ भने प्रदेश मन्त्रिपरिषद्ले कार्यकारिणी अधिकार प्रयोग गर्दछ ।

स्थानीय तह नेपालको राज्य संरचनामा नागरिकको सबैभन्दा नजिकको इकाई हो । स्थानीय तह अन्तर्गत नगरपालिका (महानगर र उपमहानगर समेत), गाउँपालिका र जिल्ला सभा पर्दछन् । स्थानीय तहहरू संविधान र गाउँसभा तथा नगरसभाले बनाएको कानूनको अधीनमा रही राज्यशक्तिको प्रयोग गर्ने र तोकिएको भूगोलभित्र शासन सञ्चालन गर्ने अधिकार प्राप्त राजनीतिक इकाई हुन् । यी मध्ये नगरपालिका र गाउँपालिकाले संविधानले दिएको राज्यशक्तिको प्रयोग गर्दछन् । नगरपालिकामा नगर सभाले विधायिकी र नगर कार्यपालिकाले कार्यकारिणी अधिकार प्रयोग गर्दछ । गाउँपालिकामा गाउँ सभाले विधायिकी र गाउँ कार्यपालिकाले कार्यकारिणी अधिकार प्रयोग गर्दछ । यस्तै नगरपालिका र गाउँपालिकामा न्यायिक समिति मार्फत नागरिकलाई कानून बमोजिम तोकिएका विषयहरूमा विवादको निरूपण गर्ने र न्याय प्रदान गर्ने अधिकार रहेको छ ।

जिल्लाभित्रका नगरपालिका र गाउँपालिकाहरू बीच समन्वय गर्न, विकास निर्माण कार्यहरूको अनुगमन गर्न र तिनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न नगरपालिका र गाउँपालिकाहरूले जिल्ला सभाको गठन गर्दछन् । जिल्ला सभाको तर्फबाट जिल्ला समन्वय समितिले कार्य गर्दछ । यसलाई विधायिकी अधिकार भने दिइएको छैन ।

संविधानमा संघको अधिकार अनुसूची ५ मा, प्रदेशको अधिकार अनुसूची ६ मा, संघ र प्रदेशको साझा अधिकार अनुसूची ७ मा, स्थानीय तहको अधिकार अनुसूची ८ मा र संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको साझा अधिकार अनुसूची ९ मा उल्लेख गरिएको छ । संविधान बमोजिम संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको अधिकारको सूची वा साझा सूचीमा उल्लेख नभएको वा यो संविधानमा कुनै तहले प्रयोग गर्ने गरी नतोकिएको विषयमा संघको अधिकार हुने उल्लेख छ ।

## २. संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्धका आधारहरू:

नेपालको संविधानको धारा २३२ ले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने उल्लेख गरेको छ । साथै

धारा २३२ मा निम्न विषय समेत उल्लेख छ ।

- नेपाल सरकारले राष्ट्रिय महत्वका विषयमा र प्रदेशहरू बीच समन्वय गर्नुपर्ने विषयमा प्रदेश मन्त्रिपरिषद्लाई संविधान र संघीय कानून बमोजिम आवश्यक निर्देशन दिन सक्ने र त्यस्तो निर्देशनको पालन गर्नु सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रिपरिषद्को कर्तव्य हुन्छ ।
- कुनै प्रदेशमा नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता वा स्वाधीनतामा गम्भीर असर पर्ने किसिमको कार्य भएमा राष्ट्रपतिले त्यस्तो प्रदेश मन्त्रिपरिषद्लाई आवश्यकता अनुसार सचेत गराउन, प्रदेश मन्त्रिपरिषद् र प्रदेश सभालाई बढीमा छ महिनासम्म निलम्बन गर्न वा विघटन गर्न सक्छ ।
- संघीय शासन कायम रहेको अवस्थामा संघीय संसदले अनुसूची ६ बमोजिमको सूचीमा परेको विषयमा कानून बनाउन सक्ने र त्यस्तो कानून प्रदेश सभाले अर्को कानून बनाई खारेज नगरेसम्म बहाल रहने ।
- नेपाल सरकारले आफै वा प्रदेश सरकार मार्फत गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकालाई संविधान र संघीय कानून बमोजिम आवश्यक सहयोग गर्न र निर्देशन दिन सक्छ । त्यस्तो निर्देशनको पालन गर्नु गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकाको कर्तव्य हुन्छ ।

संविधानको धारा २३५ को उपधारा (१) बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्ध संघीय कानून बमोजिम हुने व्यवस्था भए बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ लागू भएको छ । यस ऐनले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्धका आधारहरू निम्नानुसार तय गरेको छ :

- राष्ट्रिय हितका आधारभूत विषय,
- राष्ट्रिय गौरव र एकताको संरक्षण,
- राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वको पालना र कार्यान्वयन,
- मौलिक हकको कार्यान्वयन,
- राष्ट्रिय नीतिको सम्मान तथा कार्यान्वयनमा योगदान,
- संविधानका व्यवस्थाहरूको समग्रता र सामञ्जस्य,
- लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यतामा आधारित समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्र निर्माण,

- संविधानको अधीनमा रही साझा हित र सरोकारको विषयमा अधिकारको प्रयोग गर्दा अर्को तहको अस्तित्व र कार्यगत स्वायत्तताको सम्मान,
- नेपाली नागरिकबीच समान व्यवहार र सुरक्षा,
- कानून, नीति र न्यायिक वा प्रशासनिक निर्णय कार्यान्वयनमा आपसी समन्वय, परामर्श, सहयोग तथा सूचनाको आदान-प्रदान,
- प्राकृतिक तथा भौतिक स्रोतको संरक्षण,
- प्राकृतिक, भौतिक तथा वित्तीय स्रोतको दिगो व्यवस्थापन र लाभको न्यायोचित वितरण,
- भ्रष्टाचार निवारण र सुशासन प्रवर्द्धन,
- पारस्परिक सहयोग र सहकार्य,
- समानुपातिक समावेशी तथा सहभागितामूलक शासन व्यवस्था अवलम्बन,
- नागरिकलाई प्रदान गर्ने सेवाको प्रभावकारिता,
- व्यापार, वस्तुको ढुवानी र सेवाको विस्तारमा आपसी सहयोग र समन्वय, र
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध कायम गर्ने सम्बन्धमा प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएका अन्य विषय ।

संविधानको धारा २३३ ले प्रदेश प्रदेशबीचको सम्बन्धमा निम्न व्यवस्था गरेको छ :

- एक प्रदेशले अर्को प्रदेशको कानूनी व्यवस्था वा न्यायिक एवं प्रशासकीय निर्णय वा आदेशको कार्यान्वयनमा सहयोग गर्नुपर्ने,
- एक प्रदेशले अर्को प्रदेशसँग साझा चासो, सरोकार र हितको विषयमा सूचना आदान-प्रदान गर्न, परामर्श गर्न, आफ्नो कार्य र विधायनका बारेमा आपसमा समन्वय गर्न र आपसी सहयोग विस्तार गर्न सक्ने,
- एक प्रदेशले अर्को प्रदेशको बासिन्दालाई आफ्नो प्रदेशको कानून बमोजिम समान सुरक्षा, व्यवहार र सुविधा उपलब्ध गराउनुपर्ने ।

संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ अनुसार नेपाल सरकारले संविधानको अनुसूची-७ मा उल्लेखित साझा अधिकारका विषयमा कानून र नीति बनाउँदा, दुई वा दुई भन्दा बढी प्रदेशहरूको अनुरोधमा संविधानको अनुसूची-६



मा उल्लेखित विषयमा कानून तथा नीति बनाउँदा, राष्ट्रिय महत्वका ठूला परियोजना, अन्तरप्रदेशस्तरीय परियोजना वा कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित प्रदेश सरकारसँग समन्वय र परामर्श गर्नुपर्छ ।

नेपाल सरकारले प्रदेशले समेत पालना वा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने गरी राष्ट्रिय योजना तथा नीति बनाउँदा, अन्तरप्रदेशमा सञ्चालन हुने राष्ट्रिय सडक, विद्युतीय प्रसारण लाईन तथा अन्तरप्रदेशस्तरीय सिँचाइ वा यस्तै प्रकृतिका योजना सञ्चालन गर्दा, प्रदेशको अधिकार सूचीमा पर्ने विषयमा सन्धि वा सम्झौता गर्दा र नेपाल सरकारले उपयुक्त ठहर्याएको अन्य विषयमा पनि प्रदेश सरकारसँग समन्वय गर्छ ।

नेपाल सरकारले स्थानीय तहले समेत पालना वा कार्यान्वयन गर्नु पर्ने गरी राष्ट्रिय योजना तथा नीति बनाउँदा स्थानीय तहसँग आवश्यकता अनुसार समन्वय र परामर्श गर्दछ । त्यस्तै नेपाल सरकारले संविधानको अनुसूची-९ मा उल्लिखित साझा अधिकारको विषयमा कानून तथा नीति बनाउँदा, राजश्वको बाँडफाँड तथा नयाँ कर प्रणाली लागू गर्ने क्रममा सो को नीतिगत विषयमा र प्राकृतिक स्रोत तथा त्यसको लाभको बाँडफाँड गर्दा आवश्यकता अनुसार प्रदेश र स्थानीय तहसँग समन्वय र परामर्श गर्छ ।

प्रदेश सरकारसँग सरोकार भएका अन्य विषय र संविधानको धारा ५८ बमोजिमको अवशिष्ट अधिकारको विषयमा कानून तर्जुमा गर्दा नेपाल सरकारले आवश्यकता अनुसार प्रदेश सरकारसँग परामर्श र समन्वय गर्ने, प्रदेशले संविधानको अनुसूची ७ र ९ बमोजिम साझा अधिकारको सूचीमा उल्लिखित विषयमा कानून र तथा नीति बनाउँदा नेपाल सरकारको विषयगत मन्त्रालय वा निकायसँग समन्वय र परामर्श गर्ने व्यवस्था छ । स्थानीय तहले संविधानको अनुसूची-९ मा उल्लिखित विषयमा कानून तथा नीति बनाउँदा नेपाल सरकारको विषयगत मन्त्रालयसँग समेत समन्वय र परामर्श गर्ने, प्रदेशले संविधानको अनुसूची-९ बमोजिमको साझा अधिकारको सूचीमा उल्लिखित विषयमा कानून तथा नीति बनाउँदा आफ्नो प्रदेशभित्रका स्थानीय तहसँग समन्वय र परामर्श गर्ने व्यवस्था छ ।

### **३. कानून वा नीति बनाउँदा विचार गर्नुपर्ने विषयहरू:**

संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ अनुसार संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले कानून वा नीति बनाउँदा धेरै कुरामा विचार गर्नुपर्छ । संघले आफ्नो एकल वा साझा अधिकारको विषयमा कानून वा नीति बनाउँदा प्रदेश र स्थानीय तहको एकल अधिकारको अतिक्रमण नगर्ने, लागत, दिगोपना वा सेवा प्रवाहको प्रभावकारिताका दृष्टिले कुनै विषयको कार्यान्वयन प्रदेश वा स्थानीय तहबाट उपयुक्त हुने, कुनै विषयको

कार्यान्वयनमा दोहोरो नपर्ने गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको भूमिका रहने विषयमा ध्यान दिनुपर्ने उल्लेख गरेको छ ।

प्रदेशले आफ्नो एकल वा साझा अधिकारको विषयमा कानून वा नीति बनाउँदा संघ वा स्थानीय तहको एकल अधिकारको अतिक्रमण नगर्ने, संघीय कानूनसँग बाझिन नहुने, राष्ट्रिय नीति वा प्राथमिकता अनुकूल हुने र त्यसको कार्यान्वयनमा सघाउ पुग्ने, कुनै विषयको कार्यान्वयन स्थानीय तहबाट गर्दा लागत, दिगोपना, सेवा प्रवाहको प्रभावकारिताका दृष्टिले उपयुक्त हुने, कुनै विषयको कार्यान्वयनमा दोहोरो नपर्ने गरी सम्भव भएसम्म स्थानीय तहको भूमिका रहने विषयमा ध्यान दिनुपर्ने उल्लेख गरेको छ ।

स्थानीय तहले आफ्नो एकल वा साझा अधिकारको विषयमा कानून वा नीति बनाउँदा संघ वा प्रदेशको एकल अधिकारको अतिक्रमण नगर्ने, संघीय तथा प्रदेश कानूनसँग बाझिन नहुने, राष्ट्रिय नीति वा प्राथमिकता अनुकूल हुने र त्यसको कार्यान्वयनमा सघाउ पुग्ने, प्रदेशको नीति तथा प्राथमिकता अनुकूल हुने र कार्यान्वयनमा सघाउ पुग्ने र कुनै विषयको कार्यान्वयनमा दोहोरो नपर्ने विषयमा ध्यान दिनुपर्छ ।

#### ४. नेपालमा तीन तहबीचको अन्तरसम्बन्ध

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच विधायकी, राजनीतिक तथा कार्यपालिकीय, न्यायिक, वित्तीय, प्रशासनिक लगायतको अन्तरसम्बन्धलाई देहाय अनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ :

#### क. विधायिकी अन्तरसम्बन्ध र समन्वय

- संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीच समन्वय कायम गर्न संघीय संसदले आवश्यक कानून बनाउन सक्ने ।
- तीनै तहको साझा अधिकारको विषयमा सबै तहले कानून बनाई लागू गर्न सक्ने तर स्थानीय तहले प्रदेश र संघीय कानूनसँग नबाझिने गरी तथा प्रदेशले संघको कानूनसँग नबाझिने गरी कानून बनाउन सक्ने ।
- संघीय शासन कायम रहेको अवस्थामा संघीय संसदले अनुसूची-६ बमोजिमको सूचीमा परेको विषयमा कानून बनाउन सक्ने र त्यस्तो कानून सम्बन्धित प्रदेश सभाले अर्को कानून बनाई खारेज नगरेसम्म बहाल रहने ।
- दुई वा दुईभन्दा बढी प्रदेशले एकल अधिकार क्षेत्र भित्रको कुनै विषयमा कानून बनाउन नेपाल सरकार समक्ष अनुरोध गरेमा संघीय संसदले सम्बन्धित प्रदेशको हकमा मात्र लागू हुने गरी त्यस्तो कानून बनाई दिनसक्ने ।

- नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहले बनाउने कानूनको नमूना उपलब्ध गराउन सक्ने ।
- स्थानीय तहको कार्यकारिणी अधिकार सम्बन्धमा अन्य व्यवस्था संघले कानून बनाएर गर्ने ।
- जिल्ला सभाको सञ्चालन, जिल्ला समन्वय समितिका सदस्यले पाउने सुविधा तथा जिल्ला सभा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुने ।
- संघीय संसद प्रदेश सभा तथा स्थानीय तहले व्यवस्थापन विधि तथा काम कारवाहीमा सामञ्जस्यता तथा एकरूपता कायम गर्नका लागि सहकार्य गर्ने र यसका लागि सूचना आदान-प्रदान छलफल वा परामर्श गर्ने ।

### ख. राजनीतिक तथा कार्यपालिकीय अन्तरसम्बन्धः

- संघ र प्रदेशबीच तथा प्रदेश र प्रदेशबीच उत्पन्न राजनीतिक विवाद समाधानका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तह समेत संलग्न अन्तर प्रदेश परिषद्को व्यवस्था ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको समन्वय र अन्तरसम्बन्ध व्यवस्थित गर्न प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तह समेत संलग्न राष्ट्रिय समन्वय परिषद्को व्यवस्था ।
- प्रदेश र स्थानीय तहबीच वा प्रदेशभित्रका एक भन्दा बढी जिल्लाभित्रका स्थानीय तहबीचको समन्वय वा अन्तरसम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्न प्रत्येक प्रदेशमा मुख्यमन्त्रीको संयोजकत्वमा प्रदेश समन्वय परिषद्को व्यवस्था ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच विषयगत क्षेत्रमा समन्वय कायम गरी नीति तथा योजना कार्यान्वयन र विकास निर्माण लगायतका काममा प्रभावकारिता ल्याउने उद्देश्यले नेपाल सरकारको सम्बन्धित विषयको कार्यक्षेत्र रहेको मन्त्रीको अध्यक्षतामा विषयगत समितिको व्यवस्था ।
- नेपाल सरकारले राष्ट्रिय महत्वका विषयमा र प्रदेशहरू बीच समन्वय गर्नुपर्ने विषयमा प्रदेश मन्त्रिपरिषद्लाई संविधान र संघीय कानून बमोजिम आवश्यक निर्देशन दिन सक्ने र त्यस्तो निर्देशनको पालन गर्नु सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रिपरिषद्को कर्तव्य हुने ।

- कुनै प्रदेशमा नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता वा स्वाधीनतामा गम्भीर असर पर्ने किसिमको कार्य भएमा राष्ट्रपतिले त्यस्तो प्रदेश मन्त्रिपरिषद्लाई आवश्यकता अनुसार सचेत गराउन, प्रदेश मन्त्रिपरिषद् र प्रदेश सभालाई बढीमा छ महिनासम्म निलम्बन गर्न वा विघटन गर्न सक्ने ।
- नेपाल सरकारले आफै वा प्रदेश सरकार मार्फत गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकालाई संविधान र संघीय कानून बमोजिम आवश्यक सहयोग गर्न र निर्देशन दिन सक्छ । त्यस्तो निर्देशनको पालन गर्नु गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकाको कर्तव्य हुने ।
- नेपालभर एक प्रदेश वा स्थानीय तहबाट अर्को प्रदेशको क्षेत्रमा कुनै व्यक्तिको आवागमन तथा पेसा व्यवसाय गर्न, वस्तु वा सेवाको विस्तार वा ढुवानीमा बाधा गर्न वा रोक लगाउन वा कुनै कर शुल्क दस्तुर लगाउन वा भेदभाव गर्न नपाउने ।
- प्रदेश सभाका सदस्यहरू तथा गाउँपालिका र नगरपालिकाका प्रमुख र उप-प्रमुख संलग्न निर्वाचक मण्डलबाट राष्ट्रिय सभाको निर्वाचन हुने ।
- एक अर्को तहगत सरकारको कानूनी वा न्यायिक एवम् प्रशासकीय निर्णय वा आदेशको सहयोग गर्नुपर्ने ।

### ग. न्यायिक अन्तरसम्बन्धः

- सर्वोच्च अदालतले आफ्नो र आफ्नो अधिकारक्षेत्रभित्र पर्ने अदालत, विशिष्टीकृत अदालत वा अन्य न्यायिक निकायहरूको न्याय प्रशासन वा व्यवस्थापन सम्बन्धी विषयमा निरीक्षण, सुपरीवेक्षण गर्न आवश्यक निर्देशन दिन सक्ने ।
- संघ र प्रदेश, प्रदेश र प्रदेश, प्रदेश र स्थानीय तह तथा स्थानीय तहहरूबीचको अधिकार क्षेत्रको बारेमा भएको विवाद निरूपणका लागि सर्वोच्च अदालतमा संवैधानिक इजलास रहने ।
- प्रत्येक प्रदेशमा उच्च अदालत रहने ।
- जिल्ला अदालतका फैसला उपर उच्च अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने ।
- उच्च अदालतलाई रिट सुन्ने अधिकारक्षेत्र रहने ।

- उच्च अदालतका फैसलाउपर कानूनी सिद्धान्तको अनुकूल व्याख्यामा त्रुटी भएको भन्ने आधारमा सर्वोच्च अदालतमा दोहोर्वाई पाउन जान सकिने ।
- जिल्ला अदालतले आफ्नो मातहतका न्यायिक निकायहरूको निरीक्षण एवम् सुपरिवेक्षण गर्न आवश्यक निर्देशन दिन सक्ने ।
- आफ्नो अधिकार क्षेत्रभित्रका विवाद निरूपण गर्न गाउँपालिका र नगरपालिकामा न्यायिक समितिको व्यवस्था भएको । न्यायिक समितिको निर्णय उपर जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने ।

#### घ. वित्तीय अन्तरसम्बन्धः

- संघले साझा सूचीका विषयमा र आर्थिक अधिकारका अन्य क्षेत्रमा प्रदेशलाई समेत लागू हुने गरी आवश्यक नीति, मापदण्ड र कानून बनाउन सक्ने, संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आ-आफ्नो तहको बजेट बनाउने तथा प्रदेश र स्थानीय तहले बजेट पेश गर्ने समय संघीय कानून बमोजिम हुने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो आर्थिक अधिकारक्षेत्रभित्रको विषयमा कर लगाउन र ती स्रोतहरूबाट राजस्व उठाउन सक्छन् । तर साझा सूचीभित्रको विषयमा र कुनै पनि तहको सूचीमा नपरेका विषयमा कर लगाउने र राजस्व उठाउने व्यवस्था नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले प्राकृतिक स्रोतको प्रयोग वा विकासबाट प्राप्त लाभको समन्यायिक वितरणको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको बजेट घाटा व्यवस्थापन तथा अन्य वित्तीय अनुशासन सम्बन्धी व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुने ।
- प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने वित्तीय हस्तान्तरणको परिमाण राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिस बमोजिम हुने ।
- नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई खर्चको आवश्यकता र राजस्वको क्षमताको आधारमा वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरण गर्छ भन्ने प्रदेशले नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान र आफ्नो स्रोतबाट उठ्ने राजस्वलाई मातहतको स्थानीय तहको खर्चको आवश्यकता र राजस्व क्षमताको आधारमा प्रदेश कानून बमोजिम वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरण गर्नुपर्ने ।

- नेपाल सरकारले संघीय सञ्चित कोषबाट प्रदान गर्ने सःशर्त अनुदान, समपूरक अनुदान वा अन्य प्रयोजनका लागि दिने विशेष अनुदान वितरण सम्बन्धी व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुने ।
- नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीय तहबीच अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापनका विषयमा आवश्यक परामर्श तथा समन्वय गर्न नेपाल सरकारका अर्थमन्त्रीको अध्यक्षतामा अन्तरसरकारी वित्त परिषद्को व्यवस्था ।
- अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ अनुसार नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीय तहबीच मूल्य अभिवृद्धि कर र आन्तरिक उत्पादनबाट उठेको अन्तःशुल्क रकम बाँडफाँड गर्न नेपाल सरकारले एक संघीय विभाज्य कोष खडा गरी त्यस्तो रकम सो कोषमा जम्मा गर्दछ । सङ्घीय विभाज्य कोषमा जम्मा भएको रकम मध्ये सत्तरी प्रतिशत नेपाल सरकारलाई, पन्ध्र प्रतिशत प्रदेशलाई र पन्ध्र प्रतिशत स्थानीय तहलाई बाँडफाँड गर्ने ।
- प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले नेपाल सरकार, प्रदेश तथा स्थानीय तह बीच र प्रदेश तथा स्थानीय तह बीच राजस्वको बाँडफाँड गर्ने विस्तृत आधार र ढाँचा निर्धारण गरी नेपाल सरकारमा सिफारिस गर्नुपर्ने ।
- नेपाल सरकारले संघीय कानून बमोजिम पर्वतारोहण, विद्युत, वन, खानी, खनिज, पानी तथा अन्य प्राकृतिक स्रोतमा रोयल्टी लगाउन र उठाउन सक्छ । सो को बाँडफाँड गर्दा नेपाल सरकारलाई ५० प्रतिशत, सम्बन्धित प्रदेशलाई २५ प्रतिशत र सम्बन्धित स्थानीय तहलाई २५ प्रतिशत हुने ।

#### **ड. प्रशासनिक अन्तरसम्बन्धः**

- संक्रमणकालीन प्रवन्धका रूपमा नेपाल सरकारले सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कानून बमोजिम समायोजन गर्ने ।
- प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारको मापदण्ड बनाउदा संघीय संसदले मापदण्ड र आधार बनाउने ।
- कुनै एक प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट संघीय निजामती सेवामा सरुवा वा बढुवा गर्दा वा कुनै प्रदेशको निजामती सेवाको पदबाट संघीय

निजामती सेवाको पदमा वा संघीय निजामती सेवाको पदबाट प्रदेश निजामती सेवाको पदमा सेवा परिवर्तन वा स्थानान्तरण गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्शमा गर्नुपर्ने ।

- नेपालको संविधानमा राज्यको राजनीतिक तथा शासकीय सम्बन्धी नीतिमा संघीय इकाईबीच जिम्मेवारी, स्रोत साधन र प्रशासनको साझेदारी गर्दै सुमधुर सहयोगात्मक सम्बन्ध विकास र विस्तार गर्ने उल्लेख ।

#### च. अन्य विषयमा अन्तरसम्बन्ध

- नेपाल सरकारले प्रदेश सरकारलाई समेत लागू हुने गरी विकास तथा सेवाको मापदण्ड र गुणस्तर निर्धारण गर्न सक्ने ।
- नवीन प्रविधि तथा अनुसन्धानका क्षेत्रमा प्रविधि हस्तान्तरण गर्न सक्ने ।
- संघले प्रदेश तहको संक्रमणकालीन व्यवस्थापनमा सहयोग र सहजीकरण गर्ने ।
- नेपाल सरकारले दातृ निकायसँग सम्झौता गरी वैदेशिक सहयोग र ऋण लिई प्रदेश तथा स्थानीय तहका लागि उपलब्ध गराई उक्त तहहरूको विकासको कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सहयोग गर्ने, प्रदेशले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहसँग आपसमा साझेदारी गरी संयुक्त योजना सञ्चालन गर्न सक्ने ।
- नेपाल सरकारले साझा अधिकारका विषयमा कानून तथा नीति बनाउँदा राजस्व बाँडफाँड तथा नयाँ कर प्रणाली लागू गर्ने क्रममा सो को नीतिगत विषयमा प्राकृतिक स्रोत तथा त्यसको लाभको बाँडफाँड गर्दा आवश्यकता अनुसार प्रदेश र स्थानीय तहसँग समन्वय र परामर्श गर्नुपर्ने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबाट संविधान तथा प्रचलित कानून बमोजिम पारित भएका सार्वजनिक लिखतको एकीकृत अभिलेख रहने गरी नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय र अन्तरसम्बन्ध) ऐन २०७७ अनुसार आफूले सम्पादन गरेका काम कारवाहीका सम्बन्धमा प्रदेश समन्वय परिषद् र विषयगत समितिले राष्ट्रिय समन्वय परिषद्मा र परिषद्ले संघीय संसदमा वार्षिक प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने ।

#### ५. अन्तरतह सम्बन्धका संस्थागत संरचना :

संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीच अन्तरसम्बन्धका लागि देहायका संयन्त्रको व्यवस्था छ :

- क. **अन्तरप्रदेश परिषद्:** संघ र प्रदेशबीच तथा प्रदेश प्रदेशबीच राजनीतिक विवाद समाधान गर्न संविधानको धारा २३४ मा प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा अन्तरप्रदेश परिषद्को व्यवस्था छ ।
- ख. **राष्ट्रिय समन्वय परिषद्:** संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय र अन्तरसम्बन्ध) ऐन २०७७ ले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको समन्वय र अन्तरसम्बन्ध व्यवस्थित गर्न प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा राष्ट्रिय समन्वय परिषद्को व्यवस्था गरेको छ ।
- ग. **अन्तरसरकारी वित्त परिषद्:** अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ अनुसार नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीय तहबीच अन्तर-सरकारी वित्त व्यवस्थापनका विषयमा आवश्यक परामर्श तथा समन्वय गर्न नेपाल सरकारका अर्थमन्त्रीको अध्यक्षतामा अन्तरसरकारी वित्त परिषद्को व्यवस्था छ ।
- घ. **प्रदेश समन्वय परिषद्:** प्रदेश र स्थानीय तहबीच वा प्रदेशभित्रका एक भन्दा बढी जिल्लाभित्रका स्थानीय तहबीचको समन्वय वा अन्तरसम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्न प्रत्येक प्रदेशमा मुख्यमन्त्रीको संयोजकत्वमा प्रदेश समन्वय परिषद्को व्यवस्था छ ।
- ङ. **संवैधानिक इजलास :** संवैधानिक इजलासले संघ र प्रदेश, प्रदेश र प्रदेश, प्रदेश र स्थानीय तह तथा स्थानीय तहहरूबीचको अधिकार क्षेत्रको बारेमा भएको विवाद सम्बन्धी मुद्दाको शुरु कारवाही र अन्तिम कारवाही गर्दछ ।
- च. **प्रदेश सभा :** प्रदेश सभाले प्रदेश, गाउँपालिका र नगरपालिका बीच समन्वय कायम गर्ने, प्रदेश, गाउँपालिका नगरपालिका बीच कुनै राजनीतिक विवाद उत्पन्न भएमा तत तत् तह र जिल्ला समन्वय समितिसँग समन्वय गरी त्यस्तो विवाद समाधान गर्ने गर्छ ।
- छ. **राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग :** यस आयोगले सरकारका तहहरू र अन्तर तहबीच प्राकृतिक स्रोत बाँडफाँडका सम्भाव्य विवादमा अध्ययन अनुसन्धान गरी निवारणका लागि समन्वयात्मक रूपमा काम गर्न सुझाव दिने, राजस्व बाँडफाँड सम्बन्धमा विस्तृत आधार र ढाँचा तयार गर्ने,



संघीय सरकारले अन्य तहका सरकारहरूलाई प्रदान गर्ने अनुदानका सम्बन्धमा विस्तृत आधार र ढाँचा निर्धारण गर्ने, प्राकृतिक स्रोतको परिचालन गर्दा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको लगानी तथा प्रतिफलका हिस्सा निर्धारणको आधार तयार गरी सिफारिस गर्ने लगायतका काम गर्छ ।

**ज. विषयगत समिति :** संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ मा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच विषयगत क्षेत्रमा समन्वय कायम गरी नीति तथा योजना कार्यान्वयन र विकास निर्माण लगायतका काममा प्रभावकारिता ल्याउने उद्देश्यले नेपाल सरकारको सम्बन्धित विषयको कार्यक्षेत्र रहेको मन्त्रीको अध्यक्षतामा विषयगत समितिको व्यवस्था गरेको छ ।

**झ. जिल्ला सभा र जिल्ला समन्वय समिति:** संविधानले एक जिल्लाभित्र रहेका गाउँपालिका र नगरपालिकाहरूबीच समन्वय गर्न जिल्ला सभा र जिल्ला समन्वय समितिको व्यवस्था गरेको छ । जिल्लाभित्रका स्थानीय तह बीच समन्वय गर्न जिल्ला समन्वय समितिले समेत भूमिका खेल्छ ।

## ६. तीन तहका सरकारका बीच विवाद भएका विषय:

संघ, प्रदेश र स्थानीय तह, संघ र प्रदेश, संघ र स्थानीय तह, प्रदेश र प्रदेश, प्रदेश र स्थानीय तह तथा स्थानीय तह र स्थानीय तह बीच कानून निर्माणदेखि विभिन्न विषयमा विवाद छ । केही विवाद देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छ :

- सागरनाथ वन परियोजनालाई संघीय सरकारको मन्त्रिपरिषद् बैठकले आफू मातहत ल्याउने निर्णय गरेपछि मधेस प्रदेश सरकारले प्रदेशभित्र पर्ने राष्ट्रिय वन प्रदेश मातहत हुने तथा सो को संरक्षण र व्यवस्थापन प्रदेशले नै गर्न पाउनु पर्ने दाबी सहित सर्वोच्चमा मुद्दा दायर गरेको छ र मुद्दा विचाराधीन रहेको छ ।
- संघीय सरकारले प्रदेश मातहत रहेका डिभिजन वन अधिकृतलाई संघ मातहत ल्याउने गरी वन ऐन, २०७६ जारी गरेपछि मधेस प्रदेश सरकारले सर्वोच्च अदालतमा मुद्दा दायर गरेको छ ।
- संघ सरकारले प्रहरी भर्नाका लागि विज्ञापन खोलेपछि प्रदेशको अधिकार क्षेत्रमाथि अनधिकृत हस्तक्षेप भएको भन्दै मधेस प्रदेश सरकारले सर्वोच्च अदालतमा मुद्दा दायर गरेको छ ।
- लुम्बिनी प्रदेशका रूपन्देही र कपिलवस्तुमा सिँचाइ पुऱ्याउने लक्ष्यसहित

संघीय सरकारले बनाउँदै गरेको कालीगण्डकी तिनाउ बहुउद्देश्यीय डाइभर्सन आयोजनाको गण्डकी प्रदेश सरकारले विरोध गरेको छ ।

- लुम्बिनी प्रदेशका बाँके र बर्दियामा बाह्रमास सिँचाइ सुविधा पुऱ्याउने तथा ४६.८ मेगावाट विद्युत् उत्पादन गर्ने लक्ष्यसहित संघ सरकारले राष्ट्रिय गौरवको भेरी-बबई डाइभर्सन आयोजना निर्माण गरिरहेकोमा कर्णाली प्रदेश सरकारले आफ्नो क्षेत्र भएर बग्ने भेरीको पानीमा हकदाबी गर्दै आयोजनाबाट बिजुली उपहार पाउनुपर्ने माग उठाउँदै आएको छ ।
- संघीय सरकारको सहमति र जानकारी वेगर दातृ निकायका कुटनीतिज्ञहरूसँग प्रदेश र स्थानीय तहले भेटघाट र छलफल गरेकोप्रति संघीय सरकारको असन्तुष्टि छ ।
- गोरखाको बारपाक सुलीकोट गाउँपालिका र धार्चे गाउँपालिकाबीच परम्परागत खर्क चरिचरनमा सामुदायिक बनले अवरोध गरेको विषयमा विवाद भएको छ ।
- बहाल कर उठाउने विषयमा काठमाडौं महानगरपालिका र संघबीच विवाद भएको थियो ।
- प्रदेश नं.१ र मधेस प्रदेशबीच सिरहा र उदयपुर चुरेको सीमानामा विवाद भएको ।
- मधेस प्रदेशको कानून तथा आन्तरिक मामिला मन्त्रालयले जन्मसिद्ध नागरिकका सन्तानलाई संविधान अनुसार वंशजका आधारमा नागरिकताको प्रमाणपत्र उपलब्ध गराउन प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई पत्राचार गरेकोमा प्रजिअले कार्यान्वयन गर्न मानेनन् ।
- अन्तर स्थानीय तह प्राकृतिक सीमामा स्रोत साधन उपयोगमा विवाद छ ।
- स्थानीय तहका लागि लोक सेवा आयोगद्वारा परीक्षा सञ्चालन गरी सिफारिस गरिएका कर्मचारीलाई केही स्थानीय तहले हाजिर नगराई फिर्ता गरेका ।

### ७. संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अन्तरसम्बन्धमा देखा परेका चुनौतीहरू:

- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्धका बारेमा संविधान तथा ऐनमा विभिन्न व्यवस्था गरिएतापनि प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।

- तीनै तहले आ-आफ्नो संवैधानिक दायित्व र सीमा बुझेर एक तहले अर्को तहलाई पूर्ण रूपमा सहयोग र समन्वय गरी काम गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।
- संविधान तथा ऐनले व्यवस्था गरेका राजनीतिक संयन्त्रहरू निष्क्रिय रहँदा तीनवटै तहका आपसी विवाद पेचिलो बन्दै गएका छन् । तीन तहको समन्वयका लागि गठित अन्तर प्रदेश परिषद्, राष्ट्रिय समन्वय परिषद्, अन्तर सरकारी वित्त परिषद्, विषयगत समिति, प्रदेश समन्वय परिषद् लगायत विभिन्न समितिहरूको बैठक नियमित बसी निर्णयको कार्यान्वयन गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।
- संविधानको अनुसूची-९ मा रहेका साझा अधिकारको सन्दर्भमा राष्ट्रिय मापदण्ड बन्न सकेको छैन । संविधानले तोकेका साझा अधिकार सूचीमा थप स्पष्टता ल्याउन कानून निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु चुनौतीपूर्ण छ ।
- सरकारका तीन तह बीच देखिएको Vertical Inequality र Horizontal Inequality लाई न्यूनीकरण गर्ने, तीन तहले सम्पादन गर्ने कार्यहरूको मानक स्थापित गर्ने, स्रोतको समन्यायिक वितरणमा जोड दिने तथा जनतामा अधिक भारको महसुस नहुने गरी राजस्व बढाउने उपाय अवलम्बन गर्नुपर्ने र सहकारी संघीयताको मूल्य र मान्यतालाई आत्मसात गर्नुपर्ने चुनौती पनि छ ।
- राजनैतिक प्रभाव तथा दवावले ससाना टुक्रे योजना समेत संघको योजनामा समावेश गर्ने परिपाटीको अन्त्य गर्ने, साना प्रकृतिका सालबसाली आयोजना संघले सञ्चालन नगर्ने गरी कटौती गर्ने र निर्माणाधीन साना आयोजना क्रमश सम्पन्न गर्ने वा प्रदेश र स्थानीय तहमा हस्तान्तरण गर्नु चुनौती छ ।
- संघबाट हस्तान्तरण भएका आयोजनामा प्रदेश र स्थानीय तहले अपनत्व लिनुपर्ने र हस्तान्तरण भएका अधुरा आयोजनाको सम्पन्न कार्यको भुक्तानीलाई प्राथमिकता दिई संघले बजेट विनियोजन गरी वित्तीय हस्तान्तरण गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- संघीय संरचना बमोजिम संस्थागत संरचनाको निर्माण र व्यवस्थापन गर्नु, सबै तहमा पर्याप्त कर्मचारीको व्यवस्था गर्नु, स्थानीय तहका जनप्रतिनिधि र कर्मचारीको क्षमता विकास गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।
- तीन तहका सरकारको सम्बन्धलाई समधुर बनाउनका लागि संघीय निजामती सेवाबाट प्रदेश र स्थानीय तहका प्रमुख प्रशासनिक पदमा परिचालन गरी सम्बन्ध सेतुको रूपमा विकास गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।

- प्रदेश र स्थानीय तहको खर्च आवश्यकताको अध्ययन गरी श्रोत हस्तान्तरण र कार्य जिम्मेवारीमा तादम्यता कायम गर्नु, अन्तरसरकारी वित्तीय हस्तान्तरणलाई समन्यायिक, वस्तुगत र यथार्थपरक बनाउन स्थानीय तहसम्मको खण्डित र अद्यावधिक तथ्यांकको उपलब्धतामा जोड दिनु चुनौती छ ।
- नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारले स्थानीय तहलाई उपलब्ध गराएको अनुदान रकमको खर्च र प्रगति विवरण स्थानीय तहले संघ र प्रदेशका सम्बन्धित निकायमा समयमै उपलब्ध गराउनु पनि चुनौतीपूर्ण छ ।
- संघले प्रदेश र स्थानीय तहलाई निर्देशन दिने वा नियन्त्रण गर्ने मात्र नभई उनीहरूको कार्य सम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउन संस्थागत क्षमता विकास गर्नुका साथै उपयुक्त वातावरण पनि निर्माण गर्नुपर्ने चुनौती छ ।

## ८. निष्कर्ष:

नेपालको संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्धको आधार सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्त अनुसार हुने व्यवस्था गरेको छ । यस अनुसार संविधान तथा ऐनमा विभिन्न नीतिगत र संस्थागत व्यवस्था भएका छन् । यद्यपि तीन तहबीच अन्तरसम्बन्ध प्रभावकारी बनाउन अझ पनि धेरै कार्य गर्नुपर्ने देखिन्छ । संविधान तथा ऐन बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आ-आफ्नो अधिकार प्रयोग गर्दा एक अर्काको साझा चासो, सरोकार, हित र राष्ट्रिय लक्ष्यलाई ध्यान दिनुपर्छ । संविधान प्रदत्त अधिकारको महत्तम प्रयोग मार्फत तीन तहले सहयोग र सहकार्य तथा विकास र सुशासनमा प्रतिष्पर्धा गरी अन्तरसरकार सम्बन्ध र समन्वयलाई मजबुत र समधुर बनाउनु आजको आवश्यकता हो ।



# कक्षासत्र-योजना

---

- १) विषय: लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण (जेसी )
- २) उद्देश्य: प्रशिक्षार्थीहरूलाई लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका बारेमा अवधारणागत र व्यवहारिक जानकारी प्रदान गर्ने ।
- ३) समयवधि: १:३० को १ कार्यकक्षा निर्धारण गरिएको छ ।
- ४) प्रशिक्षणमा केन्द्रीत रहनुपर्ने बुँदाहरू :
  - क) प्राकृतिक लिंग र सामाजिक लिंगको परिचय
  - ख) लैंगिक सम्बन्धको अर्थ ।
  - ग) लैंगिक समता र समानताको अवधारणा ।
  - घ) सामाजिक वञ्चितकरण र सामाजिक समावेशीकरण ।
  - ङ) समावेशीकरणका आयामहरू तथा समावेशीकरण गर्नुपर्ने समूहहरूको पहिचान ।
  - च) लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण र दैनिक कार्यसम्पादन एवं सेवाप्रवाहमा यसको अवलम्बन र प्रयोग बारे अवधारणागत स्पष्टता ।
- ५) प्रशिक्षण सामाग्री:
  - क) स्रोत व्यक्तिद्वारा प्रस्तुत कार्यपत्र
  - ख) White Board, Flip Chart, Transparency Sheet, Multimedia Projecter, Computer आदि । (आवश्यकता र उपलब्धता अनुसार)
- ६) प्रशिक्षणको तरिका: प्रवचन (Lecture), छलफल (Discussoin) र अन्तरक्रिया(Interaction) ।
- ७) अपेक्षित प्रतिफल: सहभागीहरूलाई लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी अवधारणाको बारेमा प्रष्ट जानकारी हुनेछ ।

सहभागीहरूलाई जेसी मूलप्रवाहीकरण र दैनिक कार्यसम्पादन र सेवाप्रवाहमा यसको प्रयोगको वारेमा जानकारी प्राप्त हुनेछ ।

**लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण (जेसी)**

## **(Gender Equality and Social Inclusion (GESI))**

### **पृष्ठभूमी**

नेपाल एक बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक एवम् बहुसाँस्कृतिक देश हो । यो देश आफ्नै भौगोलिक बिशिष्टता, बहुसाँस्कृतिक एवं सामाजिक मूल्य, मान्यता, धर्म तथा जाति, जनजातिका आधारमा बिबिधताले भरिपूर्ण रहेको छ । नेपालमा विद्यमान सामाजिक संरचनात्मक बिभेद (hierarchical structure), पितृसत्तात्मक मूल्य, मान्यता, भौगोलिक तथा क्षेत्रगत बिभेद एवं आर्थिक असमानताका कारणले गर्दा राज्यले प्रवाह गर्दै आएका सार्वजनिक सेवा सुविधा माथि विपन्न बर्ग, सीमान्तकृत समूह र महिला तथा बालबालिकाहरूको समतामूलक पहुँच तथा उपभोगलाई प्रभाव पारेको छ । यस किसिमको नकारात्मक प्रभावबाट राज्यका नागरिकहरूलाई मुक्त तुल्याउन जेसीमैत्री सेवाप्रवाहको आवश्यकता सँगै लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवधारणा अघि सारिएको हो । प्रत्येक समुदाय, जातजातिहरूको समानुपातिक, सन्तुलित र न्यायसँगत प्रगति हुन सकेमात्रै मुलुकमा दिगो शान्ति र उन्नति प्रत्याभूत हुने भएकोले सार्वजनिक सेवाका क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारी र सम्बद्ध सरोकारवालाहरूले जेसीको अवधारणा बुझ्ने र यसलाई नियमित कार्यसम्पादनका क्रममा व्यवहारमा उतार्नका लागि यस सम्बन्धी जानकारी प्राप्त गर्नु महत्त्वपूर्ण हुन आउँछ ।

**लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण:**

लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण (जेसी) को अवधारणाबारे बुझ्नका लागि यसमा अर्न्तनिहित केही शब्दावलीहरूलाई बुझ्न आवश्यक हुन्छ । जस्तै: प्राकृतिक लिंग र सामाजिक लिंग, लैंगिक सम्बन्ध, लैंगिक समता र समानता, सामाजिक वञ्चितीकरण र सामाजिक समावेशीकरण आदि । यी विषयहरूका बारेमा तल उल्लेख गरिएको छ ।

**प्राकृतिक लिंग (Sex) र सामाजिक लिंग (Gender) :**

प्राकृतिक लिंग (Sex) भन्नाले महिला, पुरुष र तेस्रो लिंगीबिच हुने जैविक वा प्राकृतिक

भिन्नतालाई बुझिन्छ । यस किसिमको भिन्नता जन्मजात रूपमा नै हुने गर्दछ र साधारणतया स्थाई प्रकृतिको हुने गर्दछ । यसैगरी सामाजिक लिंग (Gender) समाजमा विद्यमान नीति, नियम, मूल्य मान्यताका आधारमा समाजद्वारा सिर्जित भिन्नता हो । जस्तै : महिलाले घरायसी काम गर्ने, पुरुषले आयआर्जन गर्ने र सामाजिक काममा सहभागी हुने आदि । महिला र पुरुषबीचका सामाजिक भिन्नताहरू समाजले बनाएको हुन्छ र देश, ठाउँ, जातजाति, संस्कृति अनुसार फरक रहेको हुन्छ । साथै यस किसिमका भिन्नताहरू समयक्रममा परिवर्तन हुन पनि सक्दछन् ।

### लैंगिक सम्बन्ध

महिला र पुरुषबीच रहेको सामाजिक सम्बन्धलाई नै लैंगिक सम्बन्ध भनिन्छ । नेपालको सन्दर्भमा पितृसत्तात्मक समाजको कारणले देशका अधिकांश स्थान र जातजातिमा महिला र पुरुषबीच सामाजिक भिन्नता रहेको पाईन्छ ।

महिला र पुरुषबीच रहेको सामाजिक सम्बन्धलाई नै लैंगिक सम्बन्ध भनिन्छ । नेपालको सन्दर्भमा पितृसत्तात्मक समाजको कारणले देशका अधिकांश स्थान र जातजातिमा महिला र पुरुषबीच सामाजिक भिन्नतायुक्त सम्बन्ध रहेको पाईन्छ । महिला र पुरुषबीचको भिन्नता शारिरीक र सामाजिक रूपमा रहेका हुन्छन् । लैंगिक सम्बन्धलाई देखाउने मुख्य आधारहरू तीनवटा रहेका छन् :

१. घरपरिवार तथा समाजमा कामको बाँडफाँड कसरी भएको छ ?
२. घरपरिवार तथा समाजमा स्रोतमाथिको पहुँच र नियन्त्रण कसको रहेको छ ?
३. निर्णय र मोलमोलाई गर्ने क्षमता तथा अधिकार कसको कति छ ?

समाजले सिर्जना गरेका मानसिक र साँस्कृतिक सोचले गर्दा विद्यमान चलन र मान्यतालाई सहजै परिवर्तन गर्न परिवार र समाज तयार हुँदैनन् । फलतः लैंगिक बिभेद अथवा सामाजिक भिन्नतायुक्त लैंगिक सम्बन्ध कायमै रहेको छ र यस किसिमको अवस्थाका समाजका अन्य संघसंस्था र निकायहरूमा पनि रहेको देखिन्छ ।

### लैंगिक समानता र समता:

‘समानता’ भन्नाले हैसियत, स्तर र मर्यादामा अन्तर नहुनु हो । महिला र पुरुषबीच समान मूल्य मान्यता कायम गर्नु, राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक लगायतका क्षेत्रहरूमा समान अवसर प्रदान गर्नु तथा महिला र पुरुषबीच समान हैसियत कायम राख्नु नै लैंगिक समानता हो । नागरिकले प्राप्त गर्ने अधिकारको उपभोगमा महिला र पुरुषका

साथै सामाजिक रूपले अगाडि रहेका र पछाडि परेका समुदायलाई समानरूपमा प्रदान गरिने अवसरलाई नै समानता भनिन्छ । लैंगिक समानता ल्याउनु भनेको महिला र पुरुषबीचको शारिरीक भिन्नतालाई समान बनाउने भन्ने होईन । समानताले यस्ता शारिरीक भिन्नतालाई मान्यता दिदै महिला र पुरुषका साथै समाजमा अगाडि रहेका र पछाडि परेका समुदाय बीचमा समान स्तर कायम गर्नु हो ।

‘समता’ भन्नाले न्यायोचित व्यवहार अपनाउनु हो । सामान्य अर्थमा महिला र पुरुषबीच जन्मजात न्याय कायम गर्नु नै लैंगिक समता हो । समानता कायम गर्ने उद्देश्यले सबैलाई समान अवसर दिँदैमा ती अवसरहरू सबैले सहजै ग्रहण गर्न सक्छन् भन्न सकिँदैन । अवसर ग्रहण गर्ने विषय व्यक्ति र समुदायको क्षमता, आवश्यकता र परिवेशमा निर्भर हुन्छ । अतः महिला, पुरुष र विभिन्न जातजातिले पाउने अवसर र स्रोतहरूको पहुँचमा न्यायोचितता अपनाउनु नै लैंगिक तथा जातिगत समता हो ।

### **सामाजिक वञ्चित्तीकरण :**

सामाजिक वञ्चित्तीकरण यस्तो सामाजिक प्रक्रिया हो, जसको कारणले समाजमा पछाडि परेका समूहहरू समाजको मूलप्रवाहबाट बाहिर पर्दछन् र सार्वजनिक सेवा तथा विकासको प्रतिफलबाट वञ्चित हुन्छन् । यस किसिमको वञ्चित्तीकरण समाजमा रहेका परम्परागत व्यवहार, विश्वास र मूल्य मान्यताहरूबाट उत्पन्न हुने गर्दछ । साथै राज्य एवं अन्य सेवा उपलब्ध गराउने निकायहरूले यस किसिमका वञ्चित वर्गले सेवा प्राप्तीमा भोग्नु परेका अवरोधहरूप्रति उचित ध्यान नपुऱ्याएका कारण पनि यस्तो अवस्था उत्पन्न हुने गर्दछ ।

### **सामाजिक समावेशीकरण :**

‘सामाजिक समावेशीकरण’ भन्नाले स्रोत तथा अवसर तथा सेवाको पहुँचबाट बाट वञ्चित वर्गका व्यक्ति र समूहहरूको पहुँच वृद्धि गर्नका लागि अवरोधका रूपमा रहेका साँस्कृतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा संस्थागत अवरोधहरूलाई हटाई उनीहरूका लागि सेवा सुविधा वृद्धि र बिस्तार गर्नु हो । सामाजिक समावेशीकरण वञ्चित समूहको सशक्तिकरण र समावेशीतायुक्त कानून, नीति, नियम र संस्थागत मूल्य मान्यतामा परिवर्तन जस्ता माध्यमहरूबाट गर्ने गरिन्छ । यो यस्तो प्रक्रिया हो, जसले समाजमा रहेका वञ्चित वर्गलाई समाजको मूलप्रवाहमा ल्याउन आईपर्ने अवरोधहरूलाई हटाई उनीहरूलाई सामाजिक एवं विकास कार्यमा क्रियाशील तुल्याउँदछ ।



समावेशीकरणका आयामहरू:

समावेशीकरण गर्नुपर्ने समूहहरू :

आर्थिकरूपले समावेश गर्नुपर्ने	सबै गरिब <ul style="list-style-type: none"><li>● जातजाति</li><li>● क्षेत्र</li><li>● लैंगिक</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>● महिला</li><li>● सीमान्तकृत आदिवासी/जनजाति</li><li>● मुसलमान</li><li>● दुर्गम क्षेत्रका बासिन्दाहरू</li><li>● दलित</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● सीमान्तकृत मधेसी</li><li>● अपांगता भएका व्यक्ति</li><li>● ज्येष्ठ नागरिक</li><li>● तेस्रो लिंगी</li></ul>	समावेशीकरणले समेट्नुपर्ने समूहहरू

यस प्रकार लैंगिक रूपमा असमान र सामाजिक रूपमा असमावेशी रूपमा रहेका लिंग, जातजाति, वर्ग, समुदाय आदिलाई राज्यका अवसर, स्रोत र सुविधाहरूमा विभिन्न माध्यमद्वारा समता र समानता कायम राख्दै समावेशी तुल्याउने उद्देश्यले अगाडि आएको अवधारणा नै लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवधारणा हो। यस किसिमको समानता र समावेशीता जेसी मूलप्रवाहीकरण मार्फत प्राप्त गर्न सकिन्छ। अर्थात् जेसी एउटा अवधारणा हो र जेसी मूलप्रवाहीकरण यो अवधारणालाई मूर्तरूप दिने सशक्त माध्यम हो।

**लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण :**

जेसी अवधारणाले अघि सारेको समानता र समावेशीकरणको मान्यतालाई मूर्तरूप दिनु नै यसको मूलप्रवाहीकरण हो। लैंगिक रूपमा असमान तथा सामाजिक रूपमा वञ्चित समूहले भोगेका बाधा अड्चनहरू पहिचान र सम्बोधन गर्न नीतिगत व्यवस्था, संस्थागत पद्धति, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा पद्धति, अनुगमन तथा मूल्यांकन पद्धतिलाई जेसी उत्तरदायी बनाउन गरिने कार्यहरूको समष्टी नै जेसी मूलप्रवाहीकरण हो। जेसी मूलप्रवाहीकरण मूलतः तीनवटा चरणहरूमा हुने गर्दछ :

**१. विश्लेषण एवं पहिचान:**

- वञ्चितीमा परेका समूहहरू र वञ्चितीमा पर्नाका कारणहरू पहिचान र

विश्लेषण गर्ने ।

- जेसी सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।
- मौजुदा नीति तथा कार्यक्रमले उपलब्ध गराउने अवसर तथा सेवा सुविधाहरू र सो को उपभोग गर्नलाई वञ्चित समूहहरूले भोग्नुपरेका कठिनाईहरूको विश्लेषण ।
- जेसी सवालहरूको पहिचान ।

## २. योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन :

- जेसीका सवालहरूको सम्बोधनका लागि आवश्यक योजना तर्जुमा ।
- संस्थागत व्यवस्था र जवाफदेहिता ।
- कार्यक्रम निर्धारण तथा बजेट बिनियोजन ।
- कार्यक्रमको कार्यान्वयन ।

## ३. अनुगमन, मूल्यांकन र योजना तथा कार्यक्रममा समायोजन :

- कार्यक्रममा व्यवस्था भए अनुसार स्रोत, सुविधा र अवसरहरू असमान र वञ्चित समूहसम्म पुगे, नपुगेको अनुगमन गर्ने
- जेसीको दृष्टिकोणबाट समीक्षा गरी राम्रा पक्ष र सुधार गर्नुपर्ने पक्षको पहिचान गर्ने ।
- विश्लेषण र समीक्षाका आधारमा आगामी वर्षको योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा ।

लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको कार्यान्वयन वा मूलप्रवाहीकरण सामाजिक न्यायसम्बन्धी मानिसको सोचाई, दृष्टिकोण, मान्यता र विश्वास परिवर्तन गर्ने विषय भएकोले यो एउटा कठिन तर महत्वपूर्ण कार्य हो । तथापि सार्वजनिक सेवा प्रवाहको क्षेत्रमा संलग्न राष्ट्रसेवकहरूले यसको भावनालाई बुझेर कार्यक्रम तर्जुमा र सेवाप्रवाहमा जेसी अवधारणालाई आत्मसात गर्नसके यसले मूर्तरूप पाउन धेरै कठिन छैन । आफूलाई परिवर्तन गर्ने कुरा आफ्नै बसको कुरा भएकोले शुरुवात आफैबाट गर्नुपर्ने हुन्छ । गौतम बुद्धको अन्तिम सन्देश **अप्पदिपो भवः** वा आफैमा दियो जलाउनु सामाजिक परिवर्तनको पहिलो शर्त हो ।



# निजामती सेवा र ट्रेड युनियन अभ्यास

निजामती सेवाको इतिहासमा पहिलो पटक वि.सं. २०६१ सालबाट निजामती सेवा दिवस मनाउने परम्पराको शुरुवात भएको पाईन्छ। सार्वजनिक प्रशासनको मेरुदण्ड निजामती सेवा हो। यो राष्ट्रको ऐना हो, जस्ले समृद्धिको आधार निर्माण गरेको हुन्छ। निजामती सेवा सार्वजनिक प्रशासनको अभिभावक, मार्गदर्शक र अगुवा भएकोले कुरामा दुईमत छैन। नागरिकहरूलाई सरकारको लक्ष्य, योजना र नीतिमा सहज पहुच पुऱ्याउन पुलको माध्यम बनेको निजामती सेवा राज्यका कार्यपालिका, व्यवस्थापिका तथा न्यायपालिका लगायत संवैधानिक अंगहरू, सचिवालयहरू, नियोग एवं सरकारले समय समयमा गठन गरेका अन्य निकायहरूमा आवद्धता रहने भएकाले यस्को संवैधानिक भूमिका रहेको हुन्छ। राष्ट्रिय समृद्धिका लागि अन्तर्राष्ट्रिय गतिविधिहरूमा समेत यस सेवाले निर्वाह गरेको दायित्व महत्वपूर्ण रहेको हुन्छ। नागरिक सेवाको मूलद्वारको रूपमा स्थापित निजामती सेवा राज्य विकासको आधारशिला हो भन्दा अत्युक्ति नहोला।

स्थायी सरकारको मान्यता प्राप्त निजामती सेवा राष्ट्रहितको प्रमुख आधार वन्न सक्दामात्र विकासले गति लिन सक्छ। नेपाली जनताबाट प्रकट भएका अभिव्यक्ति र चाहनाहरूलाई यस सेवाबाट पूरा गर्ने तर्फ ध्यान दिनु सबै सरोकारित पक्षहरूको कर्तव्य हुन्छ। प्रजातन्त्रको स्थापना २००७ पछि नागरिक सेवालार्ई प्रजातान्त्रिक प्रणाली र वैधानिक व्यवस्था अनुकूल संचालन गर्ने परिपाटिको स्थापना भएको पाईन्छ। सामन्ती एकतन्त्रिय राणा शासनको हुकुमी आदेशबाट संचालित आर्थिक, सामाजिक र न्यायिक व्यवस्थामा परिवर्तनको खाँचो टड्कारो परिरहेको थियो। नागरिक सेवा प्रदान गर्ने, राज्यका लक्ष्य र उद्देश्यहरू कार्यान्वयनमा ल्याउने निकाय निजामती प्रशासन मात्र हुनसक्थ्यो। यद्यपि यस सेवालार्ई संचालन गर्ने मूल कानून निर्माण हुन सकिरहेको थिएन। वि.सं. २०१३ सालमा नेपाली उच्च निजामती अधिकृतहरूको प्रशासन पुर्नगठन योजना आयोग र निजामती सेवा संगठन समितिको गठन भयो। यस आयोगबाट निजामती सेवामा कार्यदक्षता, सेवाको शर्त र सुविधाहरूको व्यवस्था भयो। सेवाहरूको गठन एवं श्रेणी विभाजन नियमावली यसै समय देखि लागू भएको पाईन्छ।

नेपाली जनताको चाहना र अभिव्यक्त भावनाको कदर गरी तत्कालिन प्रधानमन्त्री टंक प्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा निजामती सेवा ऐन, २०१३ भाद्र २२ गते वैधानिक रूपमा पहिलो पटक कार्यान्वयनमा आयो । यस ऐनलाई नेपाली प्रशासनको कोशेढुङ्गाको रूपमा लिइएको छ । यस ऐनले वुच आयोगका सिफारिसहरूलाई समावेश गरी विधिवत रूपमा सार्वजनिक प्रशासनको संचालन गरेको पाइन्छ ।

निजामती सेवाको आधुनिकीकरणको इतिहास लगभग छैसठ्ठी वर्ष पुग्दै गरेको अवस्था छ । यस बीचमा राजनैतिक, आर्थिक र सामाजिक क्षेत्रमा धेरै परिवर्तनहरू आइसकेका छन् । वि.सं. २००७ पछि २०१७सम्म अस्थिर राजनैतिक अवस्था रहेपनि प्रशासनमा आधुनिकीकरणका प्रयास र विधि विधानबाट मुलुकी प्रशासन संचालन हुनुपर्ने अवधारणाको विकास भएको पाइन्छ । नेपालको संविधान, २०१९ ले एकदलीय हुँदै निर्दलीय पंचायती प्रणालीमा आधारित शासन व्यवस्था लागू गरी आर्थिक समृद्धिको अवधारणालाई कार्यान्वयनमा ल्याएको देखिन्छ । यस अवधिमा विभिन्न आयोग, समिति र कार्यदलहरू निर्माण भएतापनि राजनैतिक प्रणालीका कारण जनभावना र आकाक्षाहरूको प्रत्याभूतिमा उल्लेख्य उपलब्धी हासिल हुन सकेन । निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा अनेकौ पटक सुधार गर्ने अभियान चालिएपनि जनसेवाको सन्तुष्टीमा वढोत्तरी आउन सकेन र सिंगो प्रशासन उत्प्रेरित र उच्च मनोबलयुक्त वन्न सकेन । यस्तै राजकीय प्रणालीका समग्र योजना तथा नीति माथिनै प्रभावित र असर पुऱ्याएको देखिन्छ ।

जनताका वढदो आकाँक्षा र अभिव्यक्त चाहनालाई प्रजातान्त्रिक परिपाटी र विधि सम्मत संचालित हुन पुरानो निजामती सेवा ऐन, २०१३ खारेज गरी नयाँ निजामती सेवा ऐन, २०४९ लागू भयो । परिवर्तनका लागि परिवर्तन गर्ने भन्दा विकास र समृद्धि ल्याउने सुधार गर्न आवश्यक छ । पिछिल्ला संशोधनहरू बढी प्रगति उन्मुख हुनु सुधारको सार्थकता मानिन्छ यद्यपि पटक, पटक संशोधन हुँदा पनि सुधारले विकासको खुडिकला पार गर्न नसक्नु विडम्बना मान्नु पर्दछ । भाद्र २२ गते निजामती कर्मचारीको पर्व भएकोले अव हुने संशोधनमा जनसेवी, राष्ट्रसेवी र पेसाकर्मीमैत्री निजामती प्रशासनको सुधार हुनु पर्दछ । आयोग, समितिहरूबाट सिफारिस भएका, निजामती क्षेत्रमा क्रियाशिल ट्रेड युनियनहरूबाट समय समयमा उपलब्ध भएका सुभावर र माहरू निजामती प्रशासनमा कलम चलाउनेहरूबाट प्रस्तुत सुधारका सुभावर र विश्वव्यापी सार्वजनिक प्रशासनमा आएका नयाँ आयाम र श्रृखलाहरूलाई अव हुने संशोधनमा न्यायोचित ढंगबाट संवोधन गर्न सकिएमा दिवस मनाउनुको औचित्य सावित हुने लाई आत्मसाथ गरिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

## अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियनमा संगठन:

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन वि.सं. २०४७ वैशाख ७ गते स्थापना भएको सशक्त, जुभारु र इतिहास वोकेको यस संगठनले आफ्नो रजत महोत्सव मनाउँदै ३२ औं वर्षमा प्रवेश गरेको छ । संगठनले यस अवधिमा आफ्ना आन्तरिक कार्यहरूलाई व्यवस्थित र मर्यादित बनाउँदै आएको नेपालको निजामती प्रशासनलाई निष्पक्ष, पारदर्शी र जनसेवी बनाउन आफ्ना सदस्यहरूको काम, कर्तव्य र अधिकारलाई सुरक्षित, सम्बर्द्धन र व्यवस्थापन गर्न लागिपरेको छ । राष्ट्रिय रूपमा मात्र सीमित नरही विश्वव्यापी संजाल निर्माण गर्ने अभियानमा संगठनले संलग्नता र सहभागिता जनाउँदै आएको छ । विश्वभरिका पेसाकर्मीहरूको छाता संगठनको हैसियतमा काम गरिरहेको TUI-PS & Allied (Trade Union International Public Service And Allied) बाह्रौं विश्व कांग्रेस नेपालमा यस संगठनको आयोजनामा (१३-१४ फ्रेवुअरी २०१५) काठमाडौंमा भव्य समारोहका साथ सम्पन्न गरेको छ । नयाँ सदस्यहरू सार्वजनिक संस्थान कर्मचारी संघ, स्थानीय निकाय कर्मचारी संघ र राष्ट्रिय स्वास्थ्यकर्मी संघ सहआयोजक भई सम्पन्न उक्त कांग्रेसलाई सफलतामा टुग्याउन अभिभावक संस्था पेसागत महासंघबाट समन्वयकारी भूमिका निर्वाह भएको थियो । पैतिस राष्ट्रका लगभग एकसय पचहत्तर प्रतिनिधि सहभागी रहेको उक्त कांग्रेसको समुद्घाटन एक भव्य समारोहको विच नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी एमालेका अध्यक्ष केपी शर्मा ओलीबाट भएको थियो । उक्त विश्व कांग्रेसको “Against privatization and capitalist reform, public service for the people” भन्ने मुलनाराका साथ काठमाडौंमा सम्पन्न भएको छ । विश्वभरिका आम पेसाकर्मीहरूका समस्या समाधान गर्ने प्रमुख कार्यभार लिएको यस विश्व ट्रेड युनियन संस्थाको अगुवाईले नेपालका सार्वजनिक सेवामा कार्यरत पेसाकर्मीहरूमा थप उर्जा र प्रेरणा जगाएको अनुभूति भएको छ । विश्वका पेसाकर्मीका साभा प्रश्नहरूको निरूपण गरी व्यवस्थित, मर्यादित र मूल्य मान्यतामा आधारित ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई अगाडि बढाउने दायित्व ट्रेड युनियन इन्टरनेशनल पब्लिक सर्भिसेज एण्ड एलाइडको काधमा थपिएको छ । तत्पश्चात TUI-PS & Allied को १३औं विश्व सम्मेलन साईप्रस लरनाकामा सम्पन्न भई विश्वव्यापी रूपमा कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ ।

## ट्रेड युनियन अभ्यास:

विश्व ट्रेड युनियन आन्दोलन र नेपालको निजामती क्षेत्रमा ट्रेड युनियन विकासक्रम र व्यवस्थाका सन्दर्भमा ट्रेड युनियनको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि हेर्दा यूरोपबाट

प्रारम्भ भएको औद्योगिक क्रान्ति सन् (१७६०) सँग जोडिन्छ। औद्योगिक विकासको क्रममा ठूलो आकारमा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूको स्थापना, ठूला- ठूला मेशिनरी तथा उपकरणहरूको प्रयोग आदिले ठूलो संख्यामा कामदार एक ठाउँमा जम्मा हुने परिवेशको सिर्जना गर्‍यो। उत्पादन र नाफामा केन्द्रीत उद्योगपतिहरू श्रमिकको कमजोर कार्यवातावरण प्रति संबेदनशिलताको अभावमा व्यवस्थापनका विरुद्ध संगठित आवाज उठाउने क्रममा विस्तारै मजदूरहरूमा संगठित हुने अवस्थाको विकास हुँदै गयो।

ट्रेड युनियनको विकासक्रम १८औं शताब्दी देखि नै आरम्भ भएतापनि १९ औं शताब्दीमा सशक्तढंगले प्रकट भई अमेरिकामा सन् १८६६ मा नेशनल लेबर युनियन (NLU) को गठन तथा वेलायतमा सन् १८६८ मा ब्रिटीस ट्रेड युनियन कांग्रेसको स्थापना र १८७१ मा ट्रेड युनियन सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था यस सन्दर्भमा निकै महत्वपूर्ण परिघटना मानिन्छ। प्रारम्भमा ट्रेड युनियनको अवधारणा खासगरी ज्याला मजदूरी गर्ने श्रमिक (Blew colour Workers) का हकमा आकर्षित हुने गरी उनीहरूको पेसागत सुरक्षा र स्वास्थ्यको संबेदनशीलता, श्रम शोषणको सम्भावना एवम् कामका आधारमा ज्यालाका लागि सौदावाजी र सामाजिक संरक्षण सुनिश्चित गर्न विकास भएको पाईन्छ। पछि पेसागत क्षेत्रमा समेत अवलम्बन हुँदै सबै प्रकारका श्रमिकको दायरा विस्तार हुँदै सन् १९३० को विश्व आर्थिक मन्दीले श्रम क्षेत्र सर्वाधिक प्रभावित बनेकाले श्रमिक संगठनहरू जुभारु तवरले अगाडि आउने वातावरणको निर्माण हुन पुग्यो।

सन् १८८६ मे १ मा अमेरिकाको सिकागोमा भएको आन्दोलन (आठ घण्टा काम, आठ घण्टा आरामको व्यवस्था, समयमा पारिश्रमिक, बाल श्रम हटाउने) जसमा श्रमिकमाथि नृशंस दमन भएको दिनलाई संभ्रना गर्दै मे दिवसका रूपमा मनाउने गरिन्छ।

### परिभाषा एवं अवधारणा:

सामान्यतः कुनै पनि पेसा व्यवसायमा संलग्न श्रमिक/कर्मचारीको हकहितका लागि श्रमिक कर्मचारीद्वारा खडा गरिएको औपचारिक संगठनलाई ट्रेड युनियन भनिन्छ। “ट्रेड युनियन” आफ्ना सदस्यहरूको आर्थिक र सामाजिक पक्षको सुरक्षाको लागि सामूहिक रूपमा प्रयास गर्ने, रोजगारीमा संलग्न व्यक्तिहरूको अधिकारको सुरक्षा गरी रोजगारदातासँग कर्मचारी कामदारको तलव र कार्यवातावरण साभ्ना हितको सुरक्षा र सम्बर्द्धन, रोजगारदाता र कामदारबीचको सम्बन्धको नियमन गर्ने र आफ्ना सदस्यको माग संबोधन गराउने संस्थाको रूपमा बुझिन्छ। समग्रमा कामदार कर्मचारीहरूले आफ्नो अधिकार रक्षाको लागि स्थापना गरेको संगठन नै ट्रेड युनियन हो।”

ट्रेड युनियनलाई हेर्ने दृष्टिकोणमा विभिन्नता पाइन्छ। समाजवादीहरू पूँजिवाद बिरुद्ध लड्ने संयन्त्रको रूपमा ट्रेड युनियनलाई लिने गर्दछन् भने पूँजिवादीहरू लोकतान्त्रिक प्रणालीलाई सुदृढ गर्ने र पेसागत हक अधिकारको सुरक्षा गर्ने संयन्त्रको रूपमा हेर्ने गरेको पाइन्छ। कामदार तथा कर्मचारीको हकहितको रक्षाको लागि स्थापित सामुदायिक संगठनको रूपमा ट्रेड युनियनलाई राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता रहेको छ। यो कमजोर पक्षलाई संगठित गरी बलियो बनाउने 'एकता नै बल हो' भन्ने मान्यता बाट विकास भएको हुन्छ, जसले आफ्ना सदस्यहरूको पेसागत हकहितको रक्षाकोलागि काम गर्दछ।

### १. अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी विकास:

श्रमिकको अधिकारका सन्दर्भमा मानवअधिकारको घोषणापत्र १९४८ को धारा २३ मा श्रमिकका अधिकार सम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ जसमा रोजगारीको स्वतन्त्रता, समान कामका लागि समान पारिश्रमिक, उचित पारिश्रमिक र ट्रेड युनियन सम्बन्धी अधिकारहरू समावेश छन्।

विश्वभरिका कामदार मजदूरहरूको सामाजिक न्यायलाई प्रोत्साहित गर्ने उद्देश्यका साथ सन् १९१९ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको स्थापना पश्चात सन्धि, अभिसन्धि र अनुबन्धको आधारमा ट्रेड युनियन सम्बन्धी व्यवस्थालाई संस्थागत हुने क्रम बढ्यो। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको (ILO) फिलाडेल्फिया घोषणा-पत्र सन् (१९४४) विचार अभिव्यक्ति तथा संगठित हुने अधिकार (Freedom of Association & Expression) लाई व्यक्तित्व विकासको आवश्यक शर्तको रूपमा स्वीकार गरियो। अन्ततः संगठन स्वतन्त्रता सम्बन्धी अभिसन्धि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको (ILO)सङ्गठित हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धि नं ९८ (संगठन स्वतन्त्रता सम्बन्धी अभिसन्धि) र ८७ (राइट टु फ्रिडम अफ एशोसियसन) अभिसन्धि महत्वपूर्ण छन्।

सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी अभिसन्धि नं. ९८ लाई हालसम्म विश्वका १६० र अभिसन्धि ८७ विभिन्न १५५ मुलुकले अनुमोदन गरेका छन्। नेपालले अभिसन्धि नं ९८ (सांगठनिक स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी अभिसन्धि) महासन्धिलाई ११ नोभेम्बर १९९६ मा अनुमोदन गरेको छ भने अभिसन्धि ८७ हालसम्म अनुमोदन गरेको छैन। यसै सन्दर्भमा आई.एल.ओ.ले "यी दुई अभिसन्धिलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गराउन सन् १९७८ मा पुनः अभिसन्धि

नं १५१ पारित गरेर सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमिक कर्मचारीको अधिकारलाई सुनिश्चित गर्न जोड दिएको छ ।” यस अभिसन्धिले निजामती कर्मचारीको हितको संरक्षणमा कृयाशिल हुन पाउने, युनियन विरुद्धको भेदभावबाट संरक्षणको हक हुने, युनियनको सदस्य भएको वा निर्वाचित भएको आधारमा कारवाही र हतोत्साहनबाट संरक्षण पाउने, सरकारको हस्तक्षेप विना काम गर्न पाउने, (सरकारले आर्थिक सहयोग गर्ने कार्यलाई हस्तक्षेप मानिने) पदिय जिम्मेवारीको काममा असर नपर्ने गरी कार्य समय भित्र वा बाहिर युनियनको कामको लागि छुट्टी जस्तो सुविधा पाउने व्यवस्था गर्ने लगायतका अधिकारको व्यवस्था गरेको छ ।

यस्तै आई.एल.ओ. अभिसन्धि नं १४४ दफा-९ मा कुनै पनि श्रमिक कर्मचारी सम्बन्धी नीति एवं कानूनको व्यवस्था गर्नुभन्दा अगाडि सम्बन्धित पक्षसँग परामर्श लिनु पर्ने प्रावधान छ । यी अभिसन्धिलाई कार्यान्वयन गर्न हरेक सदस्यले अनुमोदन गरी आ-आफ्नो घरेलु कानूनी व्यवस्था मिलाउनु पर्ने हुन्छ ।

विभिन्न मुलुकका निजामती सेवामा ट्रेड युनियन गठन सम्बन्धमा रहेको व्यवस्थामा एकरूपता देखिँदैन । अमेरिकामा सन् १९७८ मा कानूनद्वारा कर्मचारीलाई समेत यो अधिकार प्रदान भएको देखिन्छ । ट्रेड युनियन अधिकारको हिसाबले फ्रान्सलाई अग्रणी रूपमा लिने गरिन्छ । जहाँ कर्मचारीहरूले चुनावमा जाने, मन्त्री वा अन्य राजनैतिक पदभार ग्रहण गर्ने र कार्याविधि समाप्त पछि आफ्नो पदमा फर्कन सक्दछन् ।

ट्रेड युनियन अधिकारको अभ्यासलाई हेर्दा निर्वाध रूपमा ट्रेड युनियन अधिकार ग्यारेन्टी गर्ने ब्राजिलदेखि ईटाली, जापान, कुवेतमा ट्रेड युनियन खोल्न र शान्तिपूर्ण गतिविधि गर्न पाउने त्यस्तै दक्षिण कोरिया, नामिबिया, रसिया, दक्षिण अफ्रिकाले गठन गर्न संगठित हुन र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँग आबद्ध हुन पाउने संवैधानिक व्यवस्था रहेको पाइन्छ । भारत, जर्मनी, मलेसिया, बेलायतमा संविधान र ट्रेड युनियन ऐनले संगठन स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार प्रदान गरेको छ । स्वीडेनमा सामूहिक सौदाबाजीको अभ्यास हुने गरेको छ । पाकिस्तान, डोमेनिकन गणतन्त्र आदिमा कार्यअवस्थाका बारेमा मात्र कुरा राख्न सक्ने व्यवस्था छ ।

## २. नेपालमा निजामती ट्रेड युनियनको विकास:

सबै प्रकारका श्रमजीविहरूलाई संगठित हुन पाउने अधिकार रहेको सन्दर्भमा ट्रेड युनियन अभ्यासबाट सरकारी सेवा पनि अछुतो रहेन । नेपालमा वि.सं. २००७ सालको क्रान्ति पछि निजामती सेवामा ट्रेड युनियनका गतिविधिहरू न्यून बैतनिक कर्मचारीको



संगठनको रूपमा कर्मचारी ट्रेड युनियन रहेको र यसले आयोजना गरेको हडताल पश्चात् २००९ मा प्रतिवन्ध लाग्यो । निजामती सेवा ऐन, २०१३ र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ मा ट्रेड युनियन अधिकार सम्बन्धी व्यवस्था थिएन । वि.सं. २०४६ मा प्रजातन्त्रको पुनःस्थापना भएपछि २०४७ वैशाख ७ गते “नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन” नामको संगठन गठन गर्दै राष्ट्रिय निर्देशन ऐन, २०१८ अन्तर्गत २०४७ कार्तिक १९ गते विधिवत दर्ता भएको पाइन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन, २०६४ ले निजामती कर्मचारीलाई संगठन स्वतन्त्रता तथा सामूहिक सौदाबाजी सहितको ट्रेड युनियन अधिकारको अभ्यास गर्न पाउने व्यवस्था गरेको छ । परिणामतः निजामती सेवा ऐन अनुसार आधा दर्जन भन्दा बढीको संख्यामा युनियनहरू गठन भई दर्ता भैसकेका छन् ।

निजामती प्रशासनमा निजामती कर्मचारीलाई कानूनी रूपमा औपचारिक सेवा प्रदान गर्ने अभियानको रूपमा वि.सं. २०१३ भाद्र २२ गते तत्कालीन प्रधानमन्त्री टंक प्रसाद आचार्यको समयमा निजामती सेवा ऐन लागू भई यसलाई व्यवस्थित गराउन निजामती सेवा नियमावली, २०२१ तयार भई कार्यान्वयनमा आएको पाइन्छ । निजामती सेवामा उक्त सन्दर्भमा ट्रेड युनियनको व्यवस्था भएको पाइन्छ । तर वि.सं. २००८ सालबाट ट्रेड युनियनको रूपमा अखिल नेपाल न्यून बैतनिक कर्मचारी संगठनको नाममा संगठित भएको इतिहास पाइन्छ तर उक्त संगठन हाल अस्तित्वमा रहेको पाइन्छ । ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ ले निजामती बाहेक अन्य क्षेत्रमा लागू हुने गरी ट्रेड युनियन अभ्यास गर्ने औपचारिकता प्रदान गरेको पाइन्छ । जनआन्दोलन २०६२/०६३ मा निजामती कर्मचारीलाई आन्दोलनमा सामेल हुनका लागि सात राजनैतिक दलले आग्रह गर्दा युनियनहरूले निजामती कर्मचारीलाई ट्रेड युनियन अधिकार ग्यारेन्टी गरेमा मात्र उक्त आन्दोलनमा सामेल हुने निर्णयलाई सात दलले प्रतिबद्धता दिए पश्चात् निजामती कर्मचारीहरू आन्दोलनमा सहभागी भए । उक्त आन्दोलन सफल भए पश्चात् २०६३/०१/२८ मा पुनर्स्थापित प्रतिनिधि सभाले ट्रेड युनियनका आधारभूत अधिकार प्रदान गर्न संकल्प गरी सो अनुसार आवश्यक कानूनी व्यवस्था गर्न सरकारलाई निर्देश गर्दछ भनी सार्वजनिक महत्त्वको प्रस्ताव पारित गरेपछि निजामती सेवा ऐन दोस्रो संशोधन, २०६४ ले निजामती कर्मचारीको काम, कर्तव्य र अधिकार सहितको ट्रेड युनियन अधिकार प्रदान गरेको छ । नेपालको संविधान (२०७२) को धारा ३४ मा श्रम सम्बन्धी हकको व्यवस्थामा प्रत्येक श्रमीक (शारीरिक वा बौद्धिक काम गर्ने कामदार वा मजदूर) लाई कानून बमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने र त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हक हुनेछ भन्ने उल्लेख गरिएको छ ।

नेपालको निजामती सेवामा बहुल युनियनको अभ्यास भइरहेको छ । तथापि संख्यात्मक रूपमा धेरै ट्रेड युनियनहरू खुल्न सक्ने भएतापनि एक आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन हुने, यस्तो संस्थाले नै निजामती सेवाको ट्रेड युनियनको रूपमा प्रतिनिधित्व गर्ने व्यवस्था रहेको छ । आधिकारिक ट्रेड युनियनले जिल्ला/विभागीय स्तर र राष्ट्रिय स्तरमा आफ्नो पेसागत मागहरू सम्बन्धित निकायमा प्रस्तुत गरी सामूहिक सम्वाद र सौदावाजी गर्न पाउने व्यवस्था पनि निजामती सेवा ऐन नियमले गरेको छ ।

निजामती सेवा ऐनको दफा ५३ र निजामती सेवा नियमावलीको नियम (११७) (क) ले निजामती कर्मचारी ट्रेड युनियन र आधिकारिक ट्रेड युनियनको परिभाषा गरी निजामती ट्रेड युनियनको अधिकार तथा जिम्मेवारी र कार्यक्षेत्र निम्न अनुसार गरेको पाईन्छ :-

१. कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा, समय सापेक्ष सुविधा, वृत्ति विकास, जीउज्यानको सुरक्षा, व्यवसायिक सुरक्षा जस्ता कर्मचारीको हकहित सम्बन्धी विषयमा सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदावाजी गर्ने (नि.से.नियमावलीको नियम (११७)- (क) (१४)
२. कर्मचारीसम्बद्ध अन्तराष्ट्रिय संस्थाहरूसँग सञ्जालको निर्माण र प्रतिनिधित्व । (नि.से.ऐन दफा (५३)-(४) (ग) गर्ने ।
३. निजामती सेवालाई प्रभावकारी र गतिशील बनाउन नेपाल सरकारलाई रचनात्मक सुझाव र सहयोग पुऱ्याउने । (नि.से.ऐन दफा (५३)-(४) (क)
४. निजामती कर्मचारीको भेला, तालिम, प्रशिक्षण गोष्ठी लगायतका रचनात्मक तथा सिर्जनात्मक कार्यहरू सञ्चालन गर्ने । (नि.से.ऐन दफा (५३)-(४) (ख)
५. निजामती सेवासँग सम्बन्धित कानूनको निर्माण गर्दा नेपाल सरकारले मागेको अवस्थामा सल्लाह तथा सुझाव प्रदान गर्ने । (नि.से.ऐन दफा (५३)-(५)
६. निजामती कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा निजामती कर्मचारीहरूको संस्थाको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने । (नि.से.ऐन दफा ५२)

निजामती सेवा ऐनको पछिल्लो संशोधनले मूलत निजामती सेवालाई लोकतान्त्रिकरण गर्ने अधिकारसँगै कर्तव्यको पाटो पनि जोडिएको छ ।

### आधिकारिक ट्रेड युनियन निर्वाचन सन्दर्भ

निजामती सेवा ऐन २०४९ (दोस्रो संशोधन, २०६४) को दफा ५३ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम (११७) (क) को व्यवस्था अनुसार कार्यालय सहयोगी देखि शाखा अधिकृतसम्मले यो अधिकारको उपभोग गर्न पाउने व्यवस्था छ । लामो समयसम्म विभिन्न ट्रेड युनियनहरूको अध्ययन हुँदै आएको र आधिकारीक ट्रेड युनियनको पहिलो निर्वाचन जेठ १९, २०७३ मा सम्पन्न भएको थियो । जसमा ५५,३२९ मत खसेकोमा ४७,५९४ सदर मत मध्ये नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले २१,१२७ (४४.३९%) नेपाल निजामती कर्मचारी युनियनले ३४.१६%, ने.रा.क.सं. (निजामती) ले १०.५७% ल्याई राष्ट्रियस्तरको ट्रेड युनियन भई आधिकारीक ट्रेड युनियनमा प्रतिनिधित्व गर्न पाएको थियो । २१ सदस्यीय राष्ट्रिय कार्य समितिमा ११ सदस्य (अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, कोषाध्यक्ष र ८ सदस्य), नेपाल निजामती कर्मचारी युनियनले ७ सदस्य (महासचिव र ६ सदस्य) र ने.रा.क.सं. ले ३ सदस्य (१ सचिव र २ सदस्य) प्राप्त गरेका थियो । सोसँगै ३० विभाग, ५० जिल्ला सहित ८० स्थानमा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, नेपाल निजामती कर्मचारी युनियनले १० जिल्ला र १८ विभाग सहित २८ स्थानमा, ने.रा.क.सं. (निजामती)ले २ विभागमा र नेपाल मधेसी निजामती कर्मचारी मञ्चले ७ जिल्लामा प्रथम भई आधिकारिक ट्रेड युनियनको नेतृत्व गरेको थियो । ऐतिहासिक महत्वको यो निर्वाचनमा संगठनमा पहिलो स्थान स्थापित गराउँदै संगठनको श्रेष्ठता प्रमाणित गरिदिनु भएको आदरणीय संगठकहरूलाई अब हुने आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचनमा सोही श्रेष्ठतालाई अभि बढी तदरुकताका साथ लागि सर्वश्रेष्ठ बनाउन अपिल समेत गर्दछु । आधिकारिक ट्रेड युनियन सन्दर्भमा समयमा निर्वाचन गर्न नसक्नु, रिक्त स्थानमा पठाइएका आ. ट्रेड युनियनको सपथ र पदभारमा समस्या, कार्यकाल व्यवस्थापन, पदाधिकारीको सरुवा र बढुवाको कारण रिक्त रहने Functionable हुन नसक्नु र आ. ट्रेड युनियन सम्बन्धी कानून पूर्ण नहुनु जस्ता समस्याहरू देखा परेका छन् । यसलाई विभिन्न कर्मचारी संगठन तथा ट्रेड युनियनहरूले यी समस्या समाधान गर्नका लागि सरकार, सरोकारवाला निकाय र स्वयं संस्थालाई ध्यानाकर्षण गर्न गराउन आवश्यक देखिन्छ ।

## समस्याहरूः

निजामती सेवा ऐनले कर्मचारी ट्रेड युनियन सम्बन्धी प्रष्ट व्यवस्था गरेतापनि तदनुसार ट्रेड युनियन परिचालन हुन नसक्दा निजामती प्रशासनमा कर्मचारी संगठनका कतिपय नकारात्मक गतिविधिहरूमा अंकुश लगाउनु पर्ने मागहरूपनि आउन थालेका छन्, जुन मुख्य रूपमा निम्न देखिन्छन् :-

१. कर्मचारीहरू राजनैतिक रूपमा विभाजित हुँदा सरकारको नीति, कार्यक्रम तथा योजनाको कार्यान्वयनमा प्रभावकारिता आउन नसकेको गुनासोहरू आउन थालेका छन् ।
२. कर्मचारी राज्य र नागरिकप्रतिको दायित्वको निमित्त स्थापना गरिने भएकोमा र संगठनको अधिकारले आमनागरिक भन्दा आफ्नो हितसाध्यमा केन्द्रीत हुने प्रवृत्तिले सुधार प्रणालीमा अवरोधको सिर्जना हुने र अनुशासन प्रणालीको उल्लङ्घन हुने अवस्था आईरहेको महसुस भएको छ ।
३. निजामती कर्मचारीहरू राजनीतिक आस्थाका आधारमा विभाजित भएको कारणले सेवा प्रवाहमा नकारात्मक प्रभाव परेको/पार्न सक्ने अवस्था देखिन्छ ।
४. निजामती सेवा ऐन अनुसार राष्ट्रिय स्तरका ट्रेड युनियन र आधिकारिक ट्रेड युनियनका पदाधिकारीलाई उनीहरूको कार्यक्षेत्र अनुकूल स्थानमा सरुवा गरिदिनुपर्ने बाध्यात्मक परिस्थितिले गर्दा ट्रेड युनियनहरू सरुवा गर्ने निकायको रूपमा स्थापित हुन पुगेको छ ।
५. कर्मचारी ट्रेड युनियन पदीय उत्तरदायित्व वहन गर्न नपर्ने शक्ति केन्द्रका रूपमा विकसित हुँदै गएकाले संगठनको कार्य सम्पादन, प्रभावकारी सेवा प्रवाह र अनुशासन कायम गर्न कठिनाई पर्न गएको छ ।
६. निजामती सेवा नियमावलीको दफा (११७) (क) उपदफा (१) मा कर्मचारीको सेवा सुरक्षा, समय सापेक्ष सुविधा, वृत्ति विकास, कर्मचारीको जीउज्यानको सुरक्षा, व्यवसायिक सुरक्षा जस्ता कुरा उल्लेख गरिएतापनि तलव तथा अन्य सुविधा उल्लेख नगरिँदा ट्रेड युनियन अभ्यासको मुख्य विषय तलव पारिश्रमिक सम्बन्धमा सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने/नपाउने द्विविधा देखिन्छ ।
७. नियमावलीमा कुन विषयमा सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदावाजी गर्ने भन्ने कुरा स्पष्टसँग उल्लेख नगरिँदा अन्यौल एवं भ्रम सिर्जना भएको छ ।

८. निजामती सेवामा दैनिक ज्यालादारी, करारका कर्मचारीहरू पनि कार्यरत रहेका र ती कर्मचारीहरू निजामती कर्मचारी ट्रेड युनियनमा आवद्ध हुन सक्ने वा नसक्ने अन्यौलताले सरकारी सेवामा दुईथरी ट्रेड युनियन अभ्यासको अवस्था छ ।
९. आधिकारिक ट्रेड युनियनले सदस्यहरूबाट शुल्क उठाउने व्यवस्था नहुँदा सरकारी बजेटबाट सञ्चालन हुनुपर्ने अवस्था बनेको छ, जसले ट्रेड युनियन आफूना सदस्यप्रतिको जिम्मेवारी कम गराउने अवस्था आउन सक्दछ ।

### चुनौती

१. आधिकारिक ट्रेड युनियनको दोस्रो निर्वाचन हुन नसकिरहेको अवस्थामा सरकारबाट राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियनहरूको सहमती र सहकार्यमा निर्वाचन मिति तोकी यथाशिघ्र सम्पन्न गरी ट्रेड युनियनलाई व्यवस्थित, व्यवसायिक, प्रवर्द्धनात्मक र मयादित बनाउन ।
२. आगामी दिनमा निजामती सेवालार्ई स्वच्छ तटस्थ, पारदर्शि र व्यावसायिक बनाई सेवाग्राहीमा प्रवाह हुने सेवालार्ई प्रभावकारी र गुणस्तरीय बनाउन सबै क्षेत्रबाट पहल र प्रयास गरिनुपर्ने ।
३. कार्यशैली, व्यवहार र बोलिवचनमा सबै सेवा/समूह/उप समूहमा कार्यरत नीति निर्माण तहदेखि कार्यालय सहयोगीसम्मबाट संस्कार निर्माण गरिनुपर्ने ।
४. अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नेपालको निजामती कर्मचारी जनशक्ति अभूवढी विश्वासयोग्य, भरोसा गर्न लायक र सेवामैत्री भएको अनुभूति दिलाउनुपर्ने ।

### सुभावहरू:

निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० ले स्पष्ट रूपमा ट्रेड युनियन सक्षम कर्मचारी युनियनबाट नै राज्यले चाहेजस्तो कर्मचारीको हित प्रवर्द्धनका साथै सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सकिनेछ । यसका लागि निम्न सुधारका प्रयासहरू आवश्यक देखिन्छन्:

१. कर्मचारी सम्बन्ध समितिलाई कृयाशील गराई निजामती कर्मचारीको सेवा सुविधा तथा जनतालाई प्रवाह गर्ने सेवा सुविधालाई प्रभावकारी सम्बन्ध विषयहरूमा नियमित छलफल गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने ।

२. आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन भई विधिवत कार्यसञ्चालन भइरहेको वर्तमान अवस्था ट्रेड युनियनले आफूलाई प्राप्त कानूनी अधिकारको संयमतापूर्वक प्रयोग गर्ने र व्यक्तिगत विषयमा भन्दा नीतिगत विषयमा केन्द्रीत हुने ।
३. ट्रेड युनियनमा स्वच्छ नेतृत्वको विकास गर्न आधिकारिक ट्रेड युनियनको कार्य समितिमा एक कार्यकाल भन्दा बढी अबाधि रहन नपाउने कानूनी व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुन्छ ।
४. निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनले गर्ने सामूहिक सौदावाजीका विषयलाई प्रष्ट पारी उक्त विषयमा सामाजिक संवादको प्रकृयालाई प्रोत्साहित गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
५. सरकारले कर्मचारीको अधिकार, कर्तव्य र दायित्वप्रति जिम्मेवार रही पेसागत हितको संरक्षण एवं सम्बर्द्धन गर्न ट्रेड युनियनसँग सहकार्य गर्नु पर्दछ ।
६. निजामती कर्मचारीहरूमा जनसेवाको भावना विकास गरी निजामती सेवालार्इ गरिमामय र सम्मानित सेवाको रूपमा विकास गरी Change Agent मा रूपान्तरण गराउन ट्रेड युनियनहरू परिचालन गरिनु पर्ने ।
७. ट्रेड युनियनहरू पनि दलीय स्वार्थका राजनीतिबाट टाढा रहने तर आमजनताको लोकतान्त्रिक अधिकार, सामाजिक न्याय र सुख, समृद्धि र उन्नतीको प्रवर्द्धन हुने कार्यमा प्रतिवद्ध हुनुपर्ने ।
८. आधिकारिक ट्रेड युनियनले आफ्ना पदाधिकारी र अन्य राष्ट्रिय स्तरका निजामती ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूलाई कानूनले तोकेको जिम्मेवारी वहन गर्न प्रशिक्षित गरिनु पर्ने ।
९. कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूमा राजनीतिक दलहरूको पृष्ठपोषण नभई राज्यप्रति जिम्मेवार हुनुपर्छ भन्ने अनुभूति दिन राजनीतिक दलहरूबाट स्पष्ट दृष्टिकोण प्रस्तुत हुनुपर्ने ।
१०. आधिकारिक ट्रेड युनियनले ट्रेड युनियनका पदाधिकारीको आचार संहिता निर्माण गरी त्यसलाई कडाइका साथ लागू गर्नु पर्ने ।
११. ट्रेड युनियनहरूको सञ्चालन खासगरी आधिकारिक ट्रेड युनियन सञ्चालनमा राज्यमाथिको आर्थिक निर्भरता अन्त्य गर्ने, सरकारी सुविधाले ट्रेड युनियनहरूको

स्वतन्त्रतामा प्रभाव पर्न सक्ने हुनाले ट्रेड युनियन आफैले आफ्नो स्रोत परिचालन गर्ने व्यवस्थाका साथै ऐनको व्यवस्था अनुसार आधिकारिक ट्रेड युनियन कोषको स्थापना गरी सोही कोषबाट परिचालन हुने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने ।

कर्मचारीले देशको लोकतान्त्रिक संघर्षहरूमा पटक पटक गरेको सहभागिता र योगदानले नेपाली लोकतान्त्रिक समाजमा कर्मचारी वर्गको मर्यादित स्थान रहेको छ । लोकतान्त्रिक प्रणालीमा ट्रेड युनियन अधिकार आधारभूत मौलिक अधिकारको रूपमा स्वीकार गरिने हुनाले पेसागत संगठनहरूले आफ्नो पेसागत वा वर्गीय स्वार्थको संरक्षण गर्न पाउदछन् ।

निजामती कर्मचारी भनेको स्थायी सरकार हो भन्ने कुरालाई दुनियामा स्वीकार गरिएको छ । राज्य सञ्चालनका क्रममा राज्यशक्तिको प्रयोग गर्ने साधन निजामती प्रशासन नै हो । यसैले निजामती प्रशासनलाई निरपेक्ष ढंगले हेर्न सकिँदैन ।

धन्यवाद



# सूचना प्रविधि, सांगठनिक एवम् कार्यक्षेत्रमा यसको प्रयोग

'सूचना प्रविधि' भन्नाले कम्प्युटर वा कम्प्युटरजन्य उपकरणहरूको प्रयोगबाट तथ्याङ्कको सङ्कलन, भण्डारण, प्रशोधन पश्चात सूचनाहरूको सिर्जना गरिने कार्य जनाउँदछ । यसका साथै सूचनाहरूको आदान-प्रदानमा समेत सूचना प्रविधिजन्य उपकरणहरू (कम्प्युटर, मोबाइल फोन, स्मार्ट घडी आदि) को प्रयोग समेत यसैभित्र पर्दछ । नेपालमा वि.सं. २०२८ को जनगणनाको तथ्याङ्क प्रशोधनमा कम्प्युटर भएपश्चात सूचना प्रविधिमा आधारित क्रियाकलापहरूमा बढोत्तरी भएको पाईन्छ भने हाल अधिकांश क्षेत्रमा तथ्याङ्कको भण्डारण तथा प्रशोधन सूचना प्रविधिको प्रयोग मार्फत भईरहेको अवस्था छ ।

सूचना प्रविधिको द्रुततर विकास भइरहेको हालको समयमा विश्वका धेरै देशहरूले यसबाट अधिकतम लाभ हासिल गरी आफ्ना नागरिकहरूलाई सूचना प्रविधिमा आधारित भई सेवा सुविधाहरू प्रवाह गरी नागरिकलाई सरल र सहज तरिकाले सेवा सुविधा उपलब्ध गराइरहेका छन् । नेपालमा पनि केही सार्वजनिक निकायहरूले आफ्ना सेवाहरूलाई सूचना प्रविधिमा आधारित बनाउँदै गएको भएतापनि जनताका दैनिक आवश्यकताका सेवाहरू नागरिकता, सवारी चालक अनुमति पत्र, राहदानी, व्यक्तिगत घटना दर्ता लगायतका कार्यहरूको केही कार्यहरूमा सूचना प्रविधिको प्रयोग गर्न शुरू गरिएपनि कतिपय प्रक्रियाहरू अझै पनि परम्परागत रूपमा नै भइरहेका छन् जसले गर्दा यस्ता सेवाहरू प्राप्त गर्न सम्बन्धित निकायमा नै भौतिक रूपमा उपस्थित हुनैपर्ने बाध्यात्मक अवस्था विद्यमान छँदैछ । भौगोलिक विकटताले गर्दा कतिपय निकायमा आवश्यक भौतिक पूर्वाधारहरू (बिद्युत, इन्टरनेट) पुग्न नसकेको अवस्था छ भने सुगम ठाउँमा समेत सूचना प्रविधिको न्यूनतम उपकरण, राम्रो गतिको इन्टरनेट तथा दक्ष जनशक्तिको अभाव त धेरै निकायको साझा समस्या कै रूपमा रहेको छ ।

नेपालका प्रायः सबै सरकारी निकायहरूले आफ्नो नाममा डोमेन दर्ता गराई उक्त डोमेन नाममा वेबसाइटका अतिरिक्त आवश्यक सफ्टवेयरहरू सञ्चालन गरी सूचना प्रविधिमा आफ्नो निकायको उपस्थिति देखाएका छन् भने केही निकायहरूले आफ्नो तथ्याङ्कको भण्डारणलाई सूचना प्रविधिमा आधारित सफ्टवेयरहरू निर्माण गरी सञ्चालनमा ल्याएका



छन् । यसरी सञ्चालनमा ल्याइएका कतिपय सफ्टवेयरहरू आन्तरिक प्रयोजनका लागि मात्र प्रयोगमा आएका छन् भने केही सफ्टवेयरहरू सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने कार्यका निमित्त प्रयोग भइरहेका देखिन्छन् । तथापि, सूचना प्रविधिको प्रयोग मार्फत सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने प्रणालीहरू विविध कारणहरूले गर्दा नियमित रूपमा सञ्चालन हुन नसक्दा बेला बेलामा आमजनताले अनावश्यक कठिनाई ब्यहोर्नु परेको समाचारहरू प्रकाशित भइरहेका यथार्थ समेत हामी सबैको अगाडि रहेको छ ।

सार्वजनिक निकायहरूका सेवालाई सूचना प्रविधि मैत्री बनाउन तहाँ कार्यरत रहने सबै कर्मचारीहरूको आ-आफ्नो ठाउँमा भूमिका हुने गर्दछ भने सूचना प्रविधि तर्फका जनशक्तिहरूले त्यसमा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसका लागि जिल्लास्तरका कार्यालयहरूमा प्रायः कम्प्युटर अपरेटर वा सहायक कम्प्युटर अपरेटरको दरबन्दी रहेको छ भने मन्त्रालय तथा विभागहरूमा रा.प.तृतीय श्रेणीका कम्प्युटर अधिकृत, कम्प्युटर इन्जिनियर देखि रा.प.प्रथम श्रेणीका महानिर्देशक, सूचना प्रविधि विज्ञ लगायतको दरबन्दी रहेको भएतापनि अधिकांश मन्त्रालय, विभाग तथा कार्यालयहरूमा सूचना प्रविधि तर्फ कार्य गर्ने जनशक्ति पर्याप्त मात्रामा उपलब्ध नरहुनु वा कतिपयमा दरबन्दी नै रहेको देखिँदैन ।

सूचना प्रविधि सम्बन्धी नीति नियमको निर्माण, सो को कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्यांकन, परामर्श लगायतका कार्यमा संलग्न रहनु पर्ने रा.प.प्रथम श्रेणीको सूचना प्रविधि विज्ञ (सहसचिव, महानिर्देशक लगायत) को हाल तीन जना मात्र कार्यरत हुनुहुन्छ । सूचना प्रविधि विज्ञको कार्यमा सहयोग गर्नुपर्ने रा.प.द्वितीय श्रेणीको सूचना प्रविधि निर्देशक (उप सचिव, निर्देशक, सूचना प्रविधि निर्देशक, वरिष्ठ कम्प्युटर इन्जिनियर, कम्प्युटर निर्देशक लगायत) पदको हाल स्वीकृत दरबन्दी तीस रहेको छ । रा.प.तृतीय श्रेणीका कम्प्युटर अधिकृत तथा सूचना प्रविधि अधिकृत पदमा कार्यरत कतिपय कर्मचारी निजामती सेवा ऐन, २०४९ (दोस्रो संशोधन) को प्रावधान बमोजिम बढुवा भई कार्यरत रहेका छन् भने कम्प्युटर इन्जिनियर पदमा स्वीकृत दरबन्दी बमोजिम पदपूर्ति अझै न्यून नै छ । यसैगरी सूचना प्रविधिको प्रणालीहरू सञ्चालन गर्न आवश्यक पर्ने कम्प्युटर प्रोग्रामरको स्वीकृत दरबन्दी जम्मा एक मात्र रहेको देखिन्छ । कम्प्युटर अपरेटर तथा सहायक कम्प्युटर अपरेटरहरूको अधिकांश समय सुधारिएको टाइपिष्टको रूपमा चिठीपत्र बनाउने जस्ता प्रशासनिक कार्यमा तथा थोरै समय सूचना प्रविधिमा आधारित कार्यमा वित्ने गरेको पाइएको छ । सूचना प्रविधि भित्र रहेका विविध क्षेत्र बमोजिम यस क्षेत्रमा कार्य गर्न विशिष्टीकृत क्षमता आवश्यक पर्ने देखिए पनि हालको निजामती सेवामा सूचना प्रविधि सम्बन्धी कार्य गर्ने जनशक्तिलाई नेपाल विविध

सेवा अन्तर्गत राखिएको हुँदा सूचना प्रविधि सम्बन्धी जनशक्तिको समग्र वृत्ति विकासमा समेत असर पर्न जाँदा कार्यरत जनशक्तिलाई निजामती सेवामा नै टिकाई राख्ने चुनौती समेत बढ्दै गएको अवस्था छ ।

## सूचना प्रविधिको प्रयोग

विविध समस्याका बाबजुद पनि नेपालमा सूचना प्रविधिको प्रयोग बढ्दै गइरहेको अवस्था छ । हाल नेपालमा सूचना प्रविधिको प्रयोग गरी सञ्चालनमा ल्याइएका केही प्रणालीहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- आमजनताको गुनासोलाई यथासक्य छिटो सम्बोधन गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले सञ्चालन गरेको “हेलो सरकार” ।
- नागरिकहरूले प्राप्त गर्ने सेवा सुविधाहरूका सम्बन्धमा आवश्यक जानकारी दिन सञ्चालित “नागरिक एप” ।
- सवारी चालक अनुमति पत्रको आवेदन दिन यातायात व्यवस्था विभागले सञ्चालनमा ल्याएको “अनलाइन सवारी चालक अनुमतिपत्र प्रणाली” ।
- इम्बोस्ड नम्बर प्लेट प्रणाली ।
- नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनाहरू हेर्न मुद्रण विभागले सञ्चालन गरेको प्रणाली ।
- कार्यालयको दैनिक कार्यसम्पादन जस्तै: चिठीपत्र दर्ता/चलानी, टिप्पणी लगायतका कार्यहरू गर्न एकीकृत कार्यालय सञ्चालन प्रणाली ।
- संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहहरू बीच सम्पर्क गर्न सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको पोर्टल ।
- वैयक्तिक घटना दर्ता, राष्ट्रिय परिचय पत्रको आवेदन गर्नको लागि राष्ट्रिय परिचयपत्र तथा पञ्जीकरण विभागबाट सञ्चालित प्रणालीहरू ।
- कर्मचारीले आफ्नो सरुवाको आवेदन दिनका लागि सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट सञ्चालित “अनलाइन सरुवा प्रणाली” ।
- जग्गाको स्वामित्व तथा अभिलेखीकरण गर्न भूमि व्यवस्थापन तथा अभिलेख विभागबाट सञ्चालित “भू-अभिलेख सूचना व्यवस्थापन प्रणाली” ।
- सरकारी निकायहरूबाट हुने बोलपत्र आव्हानलाई सरलीकृत गर्न सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट सञ्चालन “विद्युतीय खरिद पोर्टल” ।

- सरकारी निकायबाट हुने भुक्तानीलाई सरलीकृत गर्न महालेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट सञ्चालन भएको “सरकारी लेखा प्रणाली (CGAS+)” लगायतका प्रणाली ।
- अर्थ मन्त्रालयबाट सञ्चालन गरिएका LMBIS, PLMBIS, SuTRA आदि ।
- अध्यागमन विभागबाट सञ्चालित NepaliPort ।

### सूचना प्रविधि प्रणाली सञ्चालनमा देखिएका समस्याहरू:

सरकारी सेवाहरू विद्युतीय माध्यमबाट प्रवाह गर्न सञ्चालनमा विभिन्न प्रणालीहरू सञ्चालनमा विभिन्न किसिमका समस्याहरू पनि बेलाबेलामा देखा परिरहेको अवस्था छ । यस्ता समस्याहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छ :

- प्रणाली सञ्चालनमा सम्बद्ध कर्मचारीहरूमा उक्त प्रणाली सम्बन्धी सम्पूर्ण जानकारी नहुँदा प्रणाली सम्बन्धी समस्या देखिँदा उचित समयमा समस्या समाधानमा कठिनाई हुन जाँदा सेवाग्राहीहरूले बेलाबेलामा दुःख पाउने गरेको । जस्तै: यातायात व्यवस्था कार्यालयहरूमा इन्टरनेटको समस्या हुँदा सवारी चालक अनुमति पत्र नवीकरण लगायतका कार्यमा समस्या आउनु ।
- कार्यालयहरूमा रहेका तथ्याङ्कहरूलाई विद्युतीकरण गर्दा आवश्यक सजकता अपनाउन नसक्दा विद्युतीकरण भएका कतिपय तथ्याङ्कहरूमा गल्ती प्रविष्ट भएको देखिएको । जस्तै: नागरिकताको विवरणमा स्थायी ठेगाना, अस्थायी ठेगानामा गल्ती हुन गएको र यस्तो तथ्याङ्क सञ्चाउन पुनः सम्बन्धित व्यक्तिले निवेदन दिनुपर्ने र सो को लागि समेत समय लाग्ने गरेको देखिएको ।
- नयाँ प्रणाली सञ्चालनमा ल्याउँदा अन्य प्रणालीहरूसँग निर्भर हुने गरी सञ्चालन गर्दा निर्भर रहने प्रणालीमा भएको तथ्याङ्कको बारेमा उचित जानकारी नराखी सञ्चालनमा ल्याउँदा समस्या सिर्जना हुने गरेको देखिएको । जस्तै: विद्युतीय राहदानी जारी गर्दा राष्ट्रिय परिचयपत्र अनिवार्य गरिँदा राष्ट्रिय परिचयपत्र बनाउन सेवाग्राहीको भिड हुन गएको र राष्ट्रिय परिचयपत्रको लागि आवश्यक तयारी समयमा नै पुरा हुने नसकेको देखिएको ।
- विद्युतीय सेवा प्रवाह गर्दा कतिपय प्रणालीहरू नेपाली भाषामा नहुँदा सेवाग्राहीहरूमा भाषागत समस्या हुने गरेको देखिएको छ भने प्रणालीको Interface सरल नहुँदा पनि सेवाग्राहीहरूलाई उक्त प्रणाली सञ्चालनमा अप्ठेरो हुने गरेको ।
- यसैगरी विभिन्न प्रणाली सञ्चालनमा संलग्न हुने कर्मचारीहरूलाई समयमा नै

उचित तालिमको व्यवस्था हुन नसक्दा प्रणाली सञ्चालन कसरी गर्ने भन्ने द्विविधा समेत रहने गरेको। यसका साथै तथ्याङ्क प्रविष्ट गर्दा इकाईहरू उल्लेख नगरिदिँदा वा उल्लेख गरिएका इकाईहरूलाई ध्यान नदिँदा प्रविष्ट गरिएको तथ्याङ्कले गलत अर्थ दिने गरेको। जस्तै: रु. हजारमा प्रविष्ट गर्नुपर्ने विवरण रु. लाखमा वा रूपैयाँमा नै प्रविष्टी गरिदिँदा समस्या सिर्जना हुने गरेको।

- विभिन्न कार्यालयहरूमा सूचना प्रविधि सम्बन्धी कर्मचारीको अभाव रहँदा सूचना प्रविधि सम्बन्धी कार्यहरूमा तेस्रो पक्षको संलग्नता अत्यधिक हुने गरेको र त्यसको अनुगमन हुने नगरेको।
- विद्युतीय सेवा प्रवाहमा दिइनु पर्ने विकल्पहरू उपलब्ध हुन नसकेको। यसले गर्दा कतिपय अवस्थामा सानो समस्या आउँदा पनि सेवा प्रवाह नै अवरुद्ध हुने गरेको।

विद्यमान सीमित स्रोत र साधनका बाबजूद पनि नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सूचना प्रविधिको प्रयोगमा वृद्धि हुँदै गइरहेको भएतापनि नागरिकको अपेक्षा बमोजिम सेवा प्रवाह गर्न विविध कठिनाईहरू रहेका देखिन्छ। यस्ता यावत समस्या र कठिनाईहरूको बाबजूद अहिलेको अवस्थामा आइपुगेको विद्युतीय सेवा प्रवाहलाई अझ चुस्त, दुरुस्त, सरल र सहज बनाउँदै लैजान सूचना प्रविधि सम्बन्धी आवश्यक कानूनी संरचनाहरूको विस्तार, जनशक्तिहरूको थप व्यवस्थापन गर्दै डिजिटल नेपालको लक्ष्यलाई पूरा गर्दै "सुखी नेपाली समृद्ध नेपाल"को अवधारणालाई मूर्तरूप दिनु आजको आवश्यकता हो।



# संगठन, संगठनात्मक संस्कृति र कौशलता

---

## उद्देश्य:

प्रशिक्षार्थीहरूलाई संगठन, संस्कृति र कौशलताको बारेमा जानकारी दिने ।

- संगठनको परिचय
- संगठन गठनका आधार
- संगठनात्मक संस्कृति, परिचय र प्रभाव पार्ने तत्वहरू
- नेतृत्व, नेतृत्व सीप, नेतृत्व गुण र सांगठनिक कौशलता
- नेपालमा निजामती कर्मचारी संगठनको गठन प्रक्रिया सम्बन्धी सामान्य जानकारी

## अपेक्षित प्रतिफल:

सहभागीहरूलाई संगठन, संस्कृति र कौशलताको बारेमा सामान्य जानकारी हुनेछ ।

## संगठन:

साझा उद्देश्य प्राप्तिको लागि दुई वा दुई भन्दा बढी मानिस मिलेर बनेको समूहलाई संगठन भनिन्छ । साझा उद्देश्य प्राप्तिका लागि निश्चित नियम तथा परिधिभित्र रहेर संगठनको निर्माण भएको हुन्छ । निश्चित पेसामा संलग्न भई संगठनमा आबद्ध रहेका व्यक्तिहरूको पेसागत हकहित संरक्षण, संवर्द्धन तथा सामाजिक उत्तरदायित्व समेत पूरा गर्नु ट्रेड युनियन वा पेसागत संगठनको उद्देश्य हुनुपर्दछ ।

## पेसागत संगठन/ट्रेड युनियनका उद्देश्यहरू:

आफ्ना सदस्यहरूको पेसागत सुरक्षाको ग्यारेण्टी, समान अवसर, समृद्ध जीवनयापन र सुनिश्चित भविष्यका लागि निरन्तर कृयाशील रहने हुनुपर्दछ ।

## संगठन गठनका आधारभूत तत्वहरू:

क) ध्येय (Perpose), ख) संरचना (Structure), ग) प्रविधि (Technology), घ) प्रकृया (Process) र ङ) जनता (People) ।

## पेसागत संगठन/ट्रेड युनियनमा किन आबद्ध हुन्छन् ?

- आफ्नो स्वार्थ रक्षाका लागि, पेसागत सुरक्षा, वृत्ति विकास, समान अवसर, समृद्ध जीवन, सुनिश्चित भविष्यको ग्यारेण्टी ।
- आफ्नो हैसियत र प्रतिष्ठा प्रदर्शन गर्न,
- मानिसको स्वभाव समूहमा रहने भएकोले आफ्ना दुःख, चिन्ता र पीडालाई कम गर्न ।
- निश्चित लक्ष्य प्राप्त गर्न ।
- संगठित रूपमा सामाजिक योगदान पर्याउन र सरकार/व्यवस्थापनको स्वेच्छाचारिताको विरुद्ध शोषण, अन्याय, अत्याचार विरुद्ध अगाडि बढ्न ।
- संगठन सुदृढ र सबल बनाउनको लागि नेतृत्व विकास गर्न ।

## पेसागत संगठन/ट्रेड युनियन परिचालनको महत्व:

- संगठनमा अतिरिक्त शक्तिको तागत प्राप्त हुन्छ (२ जोड २ बराबर ५)
- संगठनको प्रभावकारी परिचालनले उद्देश्य प्राप्तिका लागि सहज बनाउँछ ।
- सामूहिक उपलब्धि प्राप्तिसँगसँगै व्यक्तिगत हित र आवश्यकता पनि पूरा हुन्छन् ।
- आन्दोलन मार्फत समस्या समाधान गर्न सकिने वातावरण सिर्जना हुन्छ ।
- संगठनभित्र एक आपसमा हार्दिकता, गतिशिलता, कृयाशिलता र उत्साहको संचार गर्दछ ।
- संगठनलाई समर्थक, सदस्यहरू तथा समाजमा स्थापित गर्दै लोकप्रिय बन्ने अवसर प्राप्त हुन्छ ।
- व्यवस्थापन/सरकारका नीतिगत विषयका लागि सहयोगीको भूमिका स्थापित गर्न सकिन्छ ।

## पेसागत संगठन/ट्रेड युनियनमा संगठित गर्ने आधार:

- संगठनको स्पष्ट नीति, विचार, कार्यक्रम ।
- नेतृत्वको उदाहरणीय कार्यशैली र जीवनशैली ।
- नेतृत्वको सहयोगी भावना, तत्परता र पहलकदमी ।
- सेवाग्राहीप्रतिको समर्पण भाव ।

## पेसागत संगठन/ट्रेड युनियनका लागि आवश्यक तथा प्रभावकारी तत्वहरू:

- कार्यालय व्यवस्थापन, कार्ययोजना ।
- प्रचार प्रसार तथा प्रकाशन व्यवस्थापन ।

- आर्थिक व्यवस्थापन ।
- रचनात्मक/अतिरिक्त कृयाकलापको संयोजन तथा व्यवस्थापन ।
- बाह्य राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय संघ संस्थासँगको समन्वय तथा आबद्धता ।

### संगठन निर्माण तथा परिचालनका सर्वमान्य संगठनात्मक सिद्धान्त :

- सर्वोच्च अंग अधिवेशनबाट पारित नीति पालना तथा निर्वाचित नेतृत्वप्रति विश्वास ।
- व्यक्ति कमिटी मातहत, तल्लो कमिटी माथिल्लो कमिटीको अधिनस्त ।
- सामूहिक नेतृत्व, व्यक्तिगत जिम्मेवारी ।
- बहुमतको निर्णय, अल्पमतको कदर, फरक मतको व्यवस्था ।

### संगठनात्मक क्षेत्रका समस्याहरू

- योजनाबद्ध कामको अभाव ।
- बैठक/भेला/अधिवेशन नियमित नहुने ।
- प्रभावकारी कार्यालय व्यवस्थापनको अभाव ।
- आत्मनिर्भर आर्थिक व्यवस्थापनको अभाव ।
- दोहोरो संचारको अभाव ।
- व्यवस्थित प्रचार प्रसारको अभाव ।
- आलोचना तथा आत्मालोचनाको संस्थागत परिपाटीको अभाव ।
- दोहोरो/तेहोरो जिम्मेवारीमा रहने तथा परिभाषित जिम्मेवारी पूरा नगर्ने परिपाटी ।
- कर्तव्यभन्दा अधिकारलाई प्राथमिकता दिने परिपाटी ।
- नेतृत्व, निरन्तरता र कृयाशिलतामा कमी ।

### संस्कृति (Culture):

सामान्य अर्थमा मानवीय सभ्यताको विकास क्रममा मानिसले आफ्नो वरपरका आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक लगायतका विभिन्न पर्यावरणीय तत्वसँग अन्तर्क्रिया गरी प्राप्त गरेको जानकारीहरू नै समष्टिगत रूपमा संस्कृति हो ।

प्रारम्भमा परिवारबाट मूल्य, आस्था वा विश्वास अनुभूति, नैतिकता र आचरण बाल्यकालमै सिक्दछ । पछिका वर्षहरूमा परिवारबाट आर्जन गरेका साँस्कृतिक कुरालाई समाजसँगको अन्तर्क्रियाको माध्यमबाट परिमार्जित गर्दै लैजान्छ ।

संस्कृति मानवीय जीवनको अभिन्न अंग हो । कुनै पनि देशको संस्कृति र राष्ट्रियता प्राचिन कालदेखि वर्तमानसम्मका त्यहाँका मानवीय गतिविधिमा आधारित हुन्छ । इतिहास पूर्वका विविध घटना र छिमेकी मुलुकका घटनाहरूले पनि देशको संस्कृति र राष्ट्रियतामा प्रभाव पारेके हुन्छ ।

नेपाल एसियाको दक्षिणी भूभागमा, पूर्वी गोलार्द्धको चारै महादेशको बीचमा पर्दछ । यी सबै क्षेत्रका मानिसको आवतजावतको पुरानो स्थलमार्ग भएकोले हाम्रो संस्कृति र राष्ट्रियतामा चारै महादेशको धेरै पुरानो प्रभाव परेको छ । हाम्रा प्रमुख संस्कृतिहरू र तीनको योगदान :

- **शिव संस्कृति:** धनु विद्या, नाट्य, संगीत, नारी शक्तिको सम्मान, बहुजातीय एकता, पृथ्वी केन्द्रित दर्शन, शान्ति र समन्वय, व्याकरण, योग, विद्या र तन्त्रशास्त्र आदि ।
- **वैदिक संस्कृति:** गणतन्त्रबाट राजतन्त्रको विकास, कृषि क्रान्ति र व्यापार विस्तार, नारीहरूलाई शिक्षा, उत्पादनमा श्रम विभाजन बढेर वर्ण व्यवस्थाको विस्तार, संस्कृति महाकाव्य वाल्मीकि रामायणको सिर्जना, व्यवहारका मार्गदर्शक स्मृतिहरू, दार्शनिक ग्रन्थ उपनिवेशहरूको रचना, विश्वका सबैभन्दा पुराना ज्ञानग्रन्थ वेदका ऋचाहरूको रचना ।
- **मन्थुम संस्कृति:** तन्त्रशास्त्रीय विषयहरूको प्रधानता, गणतान्त्रिक जीवन पद्धतिको वर्णन, पुरुषभन्दा महिलाहरूको सम्मानजनक स्थान, महिलाहरू पुनर्विवाह गर्न स्वतन्त्र ।
- **खस संस्कृति:** मस्टो संस्कृति (शैव र वैदिक संस्कृतिको विभेद रूप)

### संगठनात्मक संस्कृति:-

अनुभवबाट खारिएको समुन्नत जीवनशैलीका लागि पालना गरिने व्यवहारिक प्रणाली वा नियम नै संस्कृति हो । सामान्य अर्थमा संगठनात्मक संस्कृति भन्नाले संगठनमा परस्परको अन्तर्क्रिया एवं विचार विनिमयबाट स्थापित आस्था र मनोवृत्तिको प्रणाली नै संगठनात्मक संस्कृति भन्ने बुझिन्छ ।

पेसागत संगठन संस्कृति भन्नाले संगठन संचालन गर्दा प्राप्त अनुभवहरूको आधारमा विकास गरिएको त्यस्ता व्यवहारिक प्रणाली वा नियमलाई बुझाउँछ, जसको पालना गर्नाले संगठनलाई सबल, सक्षम र प्रतिष्ठित बनाउन सकिन्छ । संगठन संस्कृतिको नियम सामान्यतः त्यस्ता संगठनको आफ्नै विधान, विनियम र आचरणसँग सम्बन्धित



नियमावलीमै व्यवस्थित गरिएको हुन्छ । संगठन संस्कृति निर्माणमा देशका विभिन्न संस्कृति (व्यक्ति पिछ्छे फरक संस्कृतिको विकास भएको हुन्छ) । सरकारी संगठनात्मक संस्कृति (संविधान ऐन, नियम, कानून आदि), बहुल संस्कृति (विश्वमा आएका नविनतम अवधारणा), Trade Union Rights Movement आदि) अन्य प्रतिस्पर्धी संगठनको संस्कृति) सहकार्य, संघर्ष, सहयोग, समन्वय) आदिले समेत प्रभाव पारेको हुन्छ ।

सबै संस्कृतिसँग सामन्जस्यता कायम गर्दै आफूलाई उत्तम संगठनको रूपमा पहिचान गराउन मूल्य, मान्यता, आस्था एवं विश्वासमा परिमार्जन परिष्कृत गर्दै अगाडि बढ्नु असल संस्कृतिको निर्माण हो ।

### **संगठनात्मक संस्कृतिका विशेषताहरू (Characteristic of organizational culture):**

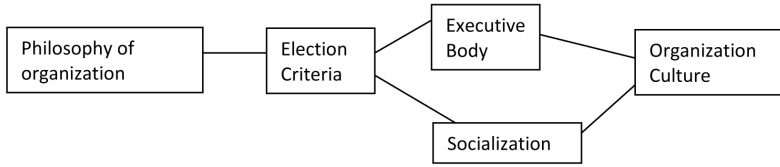
- (१) नियमित अन्तर्क्रियाबाट क्रियाकलापहरूको अवलोकन संगठनात्मक संस्कृतिको पहिलो विशेषता साझा भाषाको प्रयोग हो । साझा भाषाको प्रयोगबाट संगठनात्मक विषयका परिभाषा र विधिगत कुराहरूका सम्बन्धमा हुने अस्पष्टता र भिन्नतामा कमि आउनुका साथै परस्परको व्यवहार अवलोकन गर्न सकिने हुन्छ ।
- (२) **मान्यता वा सिद्धान्तद्वारा स्तरीयता निर्धारण:** मान्यता वा सिद्धान्तद्वारा नै संगठनका सदस्यहरूको काम, संगठनप्रतिको समर्पण, लाभ आदिको न्यूनतम र अधिकतम मात्रामा स्तरीय किसिमले निर्धारण गर्न सकिन्छ ।
- (३) **मान्यताको प्रबलता:** संगठनको मूलभूत मान्यता र आदर्शलाई संगठनमा सदस्यहरूले परस्पर रूपमा ग्रहण गरी संगठनलाई अन्य प्रतिस्पर्धी संगठन भन्दा उत्तम बनाउने र सबै सम्बन्धित सरोकारवाला माझ प्रिय संगठनको रूपमा विकास गर्नुपर्दछ ।
- (४) **दर्शनको अस्तित्व:** संगठनात्मक संस्कृतिले संगठनात्मक नीतिमार्फत एउटा आस्था सिर्जना गर्दछ । यही आस्थानै संगठनात्मक दर्शन (Philosophy) हो, जसबाट संगठनका सदस्यहरू, सेवाग्राहीहरू, सरकारका उच्च पदस्थ कर्मचारीहरू, राजनीतिज्ञहरू र अन्य प्रतिस्पर्धी संगठनहरूप्रतिको व्यवहार यकिन हुन जान्छ ।
- (५) **नियमहरूको जानकारी:** संगठनको विधान, विनियम, आचरण, पारित दस्तावेज आदिको जानकारी संगठनका सदस्यहरूले लिनुपर्दछ । नवप्रवेशी सदस्यहरूलाई समेत जानकारी गराउनु, पुराना सदस्यहरूको कर्तव्य हुन

आउँछ । विश्वमा आएको Trade Union Movement को बारेमा समेत जानकार हुनुपर्दछ ।

- (६) **संगठनात्मक मौसम वा पर्यावरण:** संगठनात्मक संस्कृतिको परिवेश हुन्छ । यसलाई संगठनात्मक पर्यावरण पनि भनिन्छ । संगठनका सदस्यहरूले एकआपसमा अन्तर्क्रिया र आचरणबाट अनुभव गर्दछन् । परिवर्तित पर्यावरण अनुसार आफूलाई परिमार्जित र परिस्कृत गर्दै अगाडि बढाउनु पर्दछ ।

**संगठनात्मक संस्कृतिका लागि आवश्यक तत्वहरू:**

- १) **नवप्रवर्तक र जोखिम वहन गर्ने क्षमता:** यथास्थितिबाट आफूलाई मुक्त गराई नयाँ र नविनतम कुराहरूको खोजि गर्नुपर्दछ । नयाँ र नविनतम व्यवहारको अवलम्बन गर्दा आउन सक्ने जोखिमलाई वहन गर्ने क्षमता संगठनका सदस्यहरूमा विद्यमान हुनुपर्दछ ।
- २) **नतिजाउन्मुख:** संगठनले प्रक्रियाभन्दा नतिजा र यसको प्रभावमा जोड दिनुपर्दछ । सानातिना प्रक्रिया र असहमतिमा अलमलिएर प्राप्त हुने नतिजालाई गुमाउनु हुँदैन ।
- ३) **सदस्य केन्द्रित:** संगठनका क्रियाकलापहरूमा आफ्नो संगठनका सदस्यहरूको हकहित र सुरक्षा एवं संरक्षणप्रति केन्द्रित हुनुपर्दछ ।
- ४) **समूह निर्माणमा जोड:** व्यक्तिवादी निर्णय र प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गर्दै समूहमा छलफल र सामूहिक निर्णय पद्धतिमा जोड ।
- ५) **विश्लेषणात्मक क्षमता:** परिस्थिति घटना र मुद्दाहरू (Issues) को तत्कालिन परिवेश र संगठनको आदर्श नीतिको सीमाभित्र रहेर विश्लेषण गर्नुपर्दछ । अर्थात आन्तरिक एवं बाह्य परिस्थितिको सूक्ष्म विश्लेषण गर्नुपर्दछ ।
- ६) **प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि:** ज्ञान (Knowledge) सीप (Skill) क्षमता (Ability) को अभिवृद्धि गरी अन्य प्रतिस्पर्धी संगठनहरू भन्दा आफ्नो संगठनलाई उत्तम बनाउन हरेक संगठनका सदस्यहरू सजग एवं क्रियाशील हुनुपर्दछ ।
- ७) **स्थिरता:** आदर्श मूल्य, मान्यता र व्यवहारमा स्थिरता हुनुपर्दछ । सामान्य घटना र परिघटनाबाट विचलित हुनुहुँदैन । यसो भन्दा परिस्थितिमा आएको परिवर्तनलाई नजर अन्दाज गरी यथास्थितिमा रमाउनु पर्दछ भन्न खोजिएको होइन ।



### संगठनात्मक संस्कृतिको परिवर्तन (Changing Organizational Culture):

साविकमा अवलम्बन गरिएको संगठनात्मक संस्कृतिमा परिवर्तन गर्ने कार्य सहज र सरल हुँदैन। संगठनलाई जीवन्तता दिन पर्यावरणमा आएको परिवर्तन अनुसार समसामयिक रूपमा यसमा पनि परिवर्तन गर्नुपर्दछ। संगठनात्मक संस्कृतिको परिवर्तन गर्दा विचार गर्नुपर्ने कुरा के हो भने आफ्नो आधारभूत साँस्कृतिक पक्षमा आघात पर्ने गरी नक्कल गर्नु हुँदैन। यहाँ महात्मा गान्धीको "Adaptability is not imitation" भन्ने उक्तिलाई स्मरण गर्नु सान्दर्भिक हुन्छ।

### संगठनात्मक संस्कृतिको समसामयिक परिवर्तन गर्ने माध्यमहरू:

- सामान्य मार्गदर्शन मार्फत संगठनात्मक इतिहासप्रति सदस्यहरूलाई जागरूक बनाउने।
- संगठनप्रतिको अपनत्व जगाउने।
- सदस्यहरूको भावना अभिवृद्धि गर्ने।
- सदस्यहरूबीच बढी भन्दा बढी विचारहरूको आदान-प्रदान गर्ने।
- संगठनको मूलभूत एवं आधारभूत मूल्य मान्यता एवं विचारप्रति सजग गराउँदै पर्यावरणमा आएको परिस्थितिजन्य परिवर्तनको विश्लेषण गर्ने गराउने।
- विगतको संस्कृतिका राम्रा पक्षको जगेर्ना गर्दै नयाँ संस्कृतिको अनुशरण गर्ने।

### संगठनात्मक संस्कृतिको परिवर्तनका लागि जोड:

- निर्णय विधिमा सर्वमान्यता कायम गर्नु।
- संगठन सञ्चालनको निर्णय देखि कार्यान्वयनसम्मका पक्षमा सदस्यहरूको सहभागिता।
- संगठनका सबै सदस्यहरूको सम्पन्नता (Well being) मा जोड।
- परिवर्तनले सदस्यहरूमा कुण्ठा, आक्रोश, नैराश्यता ल्याउनु हुँदैन।

संगठनात्मक संस्कृतिमा परिवर्तन संगठनको जीवन्ततालाई अति आवश्यक मानिन्छ । परिस्थितिमा आएको परिवर्तनलाई विश्लेषण गरी आत्मसाथ गरिनु पर्दछ । हाम्रो संगठनमा पनि २०४७ देखि २०६४ सम्म एकल संगठनात्मक संस्कृतिको पक्षमा रहेको थियो । वि.सं. २०६४ पश्चात् बहुल संगठनात्मक पद्धति, समानुपातिक प्रतिनिधित्व, सांगठनिक समितिमा समावेशिता, Trade Union Movement मा स्वच्छ प्रतिस्पर्धाको माध्यमद्वारा आफूलाई अग्रणी एव नेतृत्वदायी भूमिकामा स्थापित गर्नुपर्दछ भन्ने संस्कृतिको अवलम्बन गर्दै आइरहेको छ ।

संगठनका प्रत्येक सदस्यहरूमा क्षमता (Ability), सीप (Skill), ज्ञान (Knowledge) को अभिवृद्धिबाट प्रतिस्पर्धी संगठनका सदस्यहरूसँग तर्कपूर्ण बहस विचार, विमर्श गरी आफूलाई सर्वश्रेष्ठ बनाउनुपर्दछ । पेसागत हकहित सुरक्षाको लागि र आमूल परिवर्तनको लागि सरकार समक्ष सुधारका लागि सुझाव पेश गर्नुपर्दछ । सुझावको कार्यान्वयनमा जोड दिनु पर्दछ । जनता नै सार्वभौम छन्, हाम्रो मूल ध्येय जनसन्तुष्टि हो । जनसन्तुष्टीमा नै हाम्रो अस्तित्वले निरन्तरता पाउँछ भन्ने मूलमन्त्रका साथ असल संगठनात्मक संस्कृतिको विकास गरिनु पर्दछ ।

### **सांगठनिक कौशलता (Union Skill)**

उन्नत संस्कृतिको निर्माण सँगसँगै संगठनलाई अगाडि बढाउन सांगठनिक कौशलताको आवश्यकता पर्दछ । सांगठनिक कौशलता भनेको संगठन संचालन गर्न आवश्यक पर्ने क्षमता, सीप, ज्ञान, जाँगर र कलाको संयोजन हो । संचालन पद्धतिको विज्ञान र कलाको समिश्रण नै सांगठनिक कौशलता हो ।

### **सदस्यले पालना गर्नुपर्ने उत्तरदायित्व र आचरणहरू**

संगठनका प्रत्येक सदस्यले वहन गर्नुपर्ने उत्तरदायित्व र आचरणहरू संगठनको विनियम २०६६ परिच्छेद ११ मा व्यवस्था भए बमोजिम निम्न अनुसार रहेका छन् ।

#### **(क) राष्ट्रप्रतिको उत्तरदायित्व र कर्तव्यः**

- (१) निजामती कर्मचारीहरूको पेसागत हकहितको संरक्षण र सम्वर्द्धन गरी निजामती सेवाको गरिमा बढाउनु प्रत्येक सदस्यको दायित्व हुनेछ ।
- (२) निजामती कर्मचारीहरूको स्वतन्त्र एवं विशुद्ध पेसागत संगठनको अवधारणालाई आत्मसात गर्नु प्रत्येक सदस्यको दायित्व हुनेछ ।

- (३) कर्मचारी भनेका जनता र राष्ट्रका बफादार सेवक हुन् भन्ने भावनालाई सदा आत्मसात गर्नु प्रत्येक सदस्यको कर्तव्य हुनेछ ।
- (४) कुनै पनि कार्यालयमा कार्यरत संगठनको सदस्यले बिना मोलाहिजा, बिना भेदभाव छिटो र छरितो सेवा प्रदान गर्न सदा तत्पर रहनु पर्नेछ ।
- (५) कुनै पनि संगठनको सदस्य अनियमित क्रियाकलापमा संलग्न भएको प्रमाणित भएमा संगठनले कारबाहीको विषयवस्तु बनाउनुपर्नेछ ।
- (६) सरकारी कामको सिलसिलामा कार्यालयमा आएको जनताका समस्यालाई तत्काल बुझी समस्या समाधानको निम्ति आवश्यक प्रयत्न गर्नु संगठनका सदस्यको कर्तव्य हुनेछ ।
- (७) कार्यरत कार्यालयमा कुनै सेवाग्राही जनतालाई कानूनी एवम् प्रशासनिक सरसल्लाहको आवश्यक परेमा निःशुल्क सरसल्लाह एवम् सेवा प्रदान गर्नु संगठनका सदस्यको कर्तव्य हुनेछ ।

**(ख) सांगठनिक उत्तरदायित्व र कर्तव्य:**

- (१) संगठनको कुनै पनि तहमा आबद्ध पदाधिकारी एवं सदस्यहरूले एक आपसमा सम्मान र समझदारी पूर्ण व्यवहार कायम गर्नुपर्नेछ ।
- (२) नीजि पूर्वाग्रहबाट मुक्त रहँदै पदाधिकारी र सदस्यहरूले व्यक्तिगत गालिगलौज, आरोप-प्रत्यारोप, लान्छना लगाउन पाउने छैनन् ।
- (३) संगठनका पदाधिकारीले संगठनसँग सम्बन्धित कुनै पनि विषयलाई संगठनको सहमति बेगर सार्वजनिक गर्नुहुँदैन ।
- (४) कुनै पनि तहको संगठनको आधिकारिक धारणा बाहिर सार्वजनिक गर्दा संगठनले तोकेको सदस्यबाट मात्र गर्नुपर्नेछ तर संगठनको हितमा प्रतिकूल असर नपर्ने हकमा भने उक्त हद लाग्नेछैन ।
- (५) कुनै पनि तहको संगठनको सदस्य सोही संगठन मातहत हुनुपर्नेछ ।
- (६) पदीय हिसाबले संगठनको आधिकारिक व्यक्ति भएको नाममा संगठनको निष्कर्ष बेगरको काम कारबाही हुने कुनै पनि तहको पदाधिकारी तथा सदस्यबाट हुनुहुँदैन ।
- (७) संगठनको हरेक तहको बीचमा एक-आपसमा समन्वयात्मक सम्बन्ध कायम हुनुपर्नेछ ।

- (८) संगठनको हरेक तहबाट हुने काम कारबाही माथिल्लो तहबाट निर्देशित हुनुपर्नेछ ।
- (९) संगठनको प्रत्येक तहका पदाधिकारीले आफ्नो पदबाट कुनै कारणवश अलग्गिनु परेमा सो को जानकारी सम्बन्धित तहको संगठनमा ७ दिन अगावै दिनुपर्नेछ ।
- (१०) संगठनको नेतृत्व सम्हालिरहेका पदाधिकारीले आफ्नो कार्यकाल समाप्त नभएसम्म सोही जिल्ला/विभाग मातहत कार्यालयमा रहने प्रयत्न गर्नुपर्नेछ ।
- (११) संगठनको कुनै पनि तहका सदस्यहरूको सरुवा हुँदा सरुवा भै गएको ठाउँको संगठन तथा केन्द्रीय समितिलाई समेत जानकारी पठाउनु पर्नेछ ।
- (१२) पदीय हिसाबले संगठनको प्रमुख जिम्मेवारी भएको नाममा पदको दुरुपयोग गर्दै आत्मकेन्द्रित ढङ्गले निजी स्वार्थ राखी अवसरको खोजि गर्दै सांगठनिक मर्यादा विपरित गर्ने कार्यलाई पूर्ण निरुत्साहित गर्नुपर्नेछ ।
- (१३) संगठनको सदस्यले आफ्नो जिम्मेवारी एकातिर पन्छाएर बढी निजी अवसरको खोजिमा सरुवा भै जाने प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गर्नुपर्नेछ ।
- (१४) संगठनको सम्बन्धित तहमा आबद्ध सदस्यले कुनै पनि संगठनको हितसँग गाँसिएको विषयमा आफ्नो मत जाहेर गर्नुपर्दा आफू आबद्ध तहमा नै जाहेर गर्नुपर्नेछ । बाहिर सार्वजनिक ढंगले कुरा छर्दै मत मतान्तर गर्दै हिँड्नु पद्धति संगत हुँदैन ।
- (१५) संगठनको कुनै पनि सदस्यले संगठनको हित विपरित काम कारबाही गरेको जानकारी प्राप्त गरेमा संगठनको सम्बन्धित तहमा खबर गर्नुपर्नेछ ।
- (१६) संगठनको प्रत्येक सदस्यले सांगठनिक मर्यादाको पूर्ण पालना गर्नुपर्नेछ ।
- (१७) संगठनको प्रत्येक सदस्यले संगठनको हित उद्देश्यमा प्रतिकूल असर पार्ने कुनै पनि काम कारबाही गर्नुहुँदैन ।
- (१८) संगठनको संरक्षण, सम्वर्धन तथा सुदृढीकरणको लागि सदैव प्रयत्नशील एवं चिन्तनशील रहनुपर्नेछ र संगठनप्रति घृणा, द्वेष, अवहेलना वा अनास्था पैदा हुने किसिमले कुनै काम कारवाही गर्नु, गराउनु हुँदैन ।
- (१९) संगठनले गरेको निर्णयलाई निःशर्त पालना गर्नुपर्नेछ ।
- (२०) संगठनको गोपनियता प्रकाशमा ल्याउनु हुँदैन ।
- (२१) संगठनको उद्देश्य विपरित खडा भएको वा संगठनको उद्देश्यलाई प्रतिकूल

असर पार्ने काम कारबाहीमा संलग्न रहेको कुनै पनि संगठनको सदस्यता लिनुहुँदैन वा त्यस्तो संगठन खोल्नु हुँदैन ।

(२२) संगठनलाई बुझाउनुपर्ने बाँकी बक्यौता रकम वा कुनै पनि सामग्री यथासमयमा बुझाउनुपर्नेछ ।

(२३) निर्वाचित पदाधिकारी तथा सदस्यहरूले सम्पत्ति विवरण तोकिएको समयमा पेश गर्नुपर्नेछ ।

(ग) उपर्युक्त उत्तरदायित्व र आचरण पालना गर्नु प्रत्येक सदस्यको कर्तव्य हुनेछ । यसको उल्लंघन गर्ने सदस्यलाई सम्बन्धित कार्य समितिले आलोचना वा कारबाहीको विषय बनाउनेछ ।

## नेतृत्व विकास

**उद्देश्य:** प्रशिक्षार्थीहरूलाई नेतृत्व विकास सम्बन्धमा सामान्य जानकारी गराउने

- नेतृत्वको परिभाषा
- नेतृत्वका लागि आवश्यक तत्वहरू
- नेतृत्वको वर्गिकरण
- नेतृत्वको विशेषता
- नेतृत्वको कार्यहरू
- नेतृत्व शैली
- असल नेतृत्वका गुण
- नेतृत्व असफल हुनाको कारण

## अपेक्षित प्रतिफल:

निजामती कर्मचारी संगठनका सदस्यको नेतृत्व बहस तथा क्षमता वृद्धि हुने

## १. परिभाषा:

- **होड्ज र जोन्सन:** यो औपचारिक वा अनौपचारिक परिस्थितिमा पनि अरुहरूको प्रवृत्ति र बानी व्यहोरालाई एउटा आकारमा ल्याउने गुण हो ।
- **टेरी:** सामूहिक उद्देश्य प्राप्तिका लागि स्वतः स्फूर्त इच्छा जगाउनमा मानिसहरूलाई प्रभावित पार्ने कार्य नै नेतृत्व हो ।
- **पावल र केनिन:** विशेष परिस्थितिमा लक्ष्य प्राप्तिका लागि व्यक्ति अथवा समूहका क्रियाकलापहरूलाई प्रभावित पार्ने प्रक्रिया नै नेतृत्व हो ।

## नेतृत्व हुनका लागि आवश्यक तत्व:

- नेता (Leader) - कार्यकर्ता (Followers) - परिस्थिति (Situational Variables)

## २. नेतृत्वको वर्गीकरण

ओहियो युनिभर्सिटीका अनुसार व्यावसायिक नेतृत्व ५ किसिमका हुन्छन् ।

- क. **नोकरशाही (Bureaucrat):** नोकरशाही नेतृत्वको नियमित कार्यमा अडिग रहन्छ । आफूभन्दा माथिकाको अगाडि नतमस्तक हुन्छ भने आफू भन्दा तलकालाई वास्ता गर्दैन वा पेल्लेछ ।
- ख. **निरंकुश (The Autocrat):** निरंकुश नेतृत्वले निर्देशन दिन्छ र आफ्नो आज्ञाको पालन सधैंभरि होईरहोस् भन्ने चाहन्छ ।
- ग. **कुटनीतिक (The Diplomat):** कुटनीतिक नेतृत्व अवसरवादी हुन्छ र अरुलाई शोषण गर्दछ ।
- घ. **विज्ञ (The Expert):** विज्ञ नेतृत्वले आफ्नो विशेषज्ञता जुन क्षेत्रमा छ, त्यसको मात्र वकालत गर्दछ । मातहतका सदस्यहरूलाई साथी कामदारको रूपमा व्यवहार गर्दछ ।
- ङ. **ढालको रूपमा (The Quarter-Back):** ढालको रूपमा रहने नेतृत्वले हाकिमको नाराबाजीको वास्ता नगरी मातहतका अगाडि आफूलाई स्थापित गर्दछ र मातहतलाई साथसाथै काममा लगाउँछ । व्यावसायिक संगठनहरूले विशेषतः यस्तै नेतृत्वलाई खोज्छन् ।

## ३. नेतृत्वका विशेषताहरू:

उल्लेखित परिभाषाका आधारमा नेतृत्वको विशेषतालाई निम्नलिखित बमोजिम अध्ययन गर्न सकिन्छ ।

- क) अरुलाई प्रभाव पार्ने क्षमता (Capacity to influence others): नेतृत्वको पहिलो गुण नै अरुलाई प्रभावित पार्नु हो । आम मानिस वा आफ्नो मातहतकालाई आफ्नो विश्वासमा लिन सक्नु नै प्रभाव पार्नु भनेको हो । त्यो क्षमता त्यत्तिकै आउँदैन । अनुभव, आफ्नो आचरण, बानी व्यहोरा र त्यागबाट मात्र आउँछ । आफू उदाहरण बनेर देखाउन सक्नेले अरुलाई प्रभावित पार्न सक्छ । शक्ति र अधिकारको जबरजस्ती नेतृत्वले मातहतकालाई बाध्य बनाएर प्रभाव पार्ने कोशिस गर्ला तर टिकाउ हुँदैन । त्यसैले शक्ति र अधिकारलाई आफ्नो व्यवहार र शैलीसँग जोडेर प्रभाव पार्न खोज्यो भने नेतृत्व सफल हुन्छ ।



- ख) अनुयायी र नेता (Follower and Leader): नेतृत्व प्रदान गर्नेलाई नेता भनिन्छ । जहाँ नेता हुन्छ त्यहाँ उसका अनुयायीहरू हुन्छन् । संगठनमा सदस्यहरू नै अनुयायी बन्दछन् ।
- ग) समान उद्देश्य (Equal Objective): नेतृत्व के का लागि ? प्रश्न आउँछ । मूलभूत रूपमा समान उद्देश्य (Common Goal) प्राप्त गर्नका लागि नेतृत्व दिनुपर्छ । उद्देश्यविहिन नेतृत्व काम लाग्दैन । यसमा नेता र अनुयायीहरूको एउटै उद्देश्य हुन्छ । तर उद्देश्य के हो भन्ने कुरा चाहिँ किटान गरिएको हुनुपर्छ ।
- घ) कार्य सम्बन्ध (Working Relationship): नेता र अनुयायीका बीचमा उनीहरूले गर्ने कार्य सम्बन्ध स्पष्ट हुनु आवश्यक हुन्छ । तोकिएको उद्देश्य प्राप्तिका लागि संगठनको नेतृत्व र सदस्यहरूले के कस्ता कार्यहरू समयबद्ध (Time Bound) कार्य गर्ने, कसरी गर्ने, कुन रूपमा गर्ने, कहाँ गर्ने भन्ने बारेमा कार्य सम्बन्ध स्पष्ट हुनुपर्छ । होइन भने नेताले नेतृत्व दिन सक्दैन । उद्देश्य परिपूर्ति हुन सक्दैन ।
- ङ) परिस्थिति (Situation): परिस्थिति अनुसार नेताले नेतृत्व दिने गर्छ । कुनै बेला नेतृत्व तानाशाही पनि हुनसक्छ । विशेष परिस्थितिमा तानाशाही नेतृत्व स्वीकार्य हुन्छ तर सधैंभरी हुँदैन । त्यसैले नेताले परिस्थितिको विशेष मूल्यांकन गरी आफ्नो शैलीमा परिवर्तन र परिमार्जन ल्याउनुपर्छ । वास्तवमा नेतृत्व भनेको नेता के हो भन्नेमा रहँदैन, नेताले के गर्छ (Leadership is something person does, not something he has) भन्नेमा रहन्छ ।

#### ४. नेतृत्वका कार्यहरू (Functions of Leadership)

नेतृत्वले के गर्नुपर्छ र कुन कुरामा बढी जोड दिनुपर्छ भन्ने विषय नेतृत्वको कार्यहरूभित्र पर्ने विषय हो । यस प्रयोजनार्थ नेतृत्वले देहाय बमोजिमका कार्यहरू गर्दछन्:

- क) **लक्ष्य निर्धारण (Goal Setting):** कुनै पनि संगठनको एउटा निश्चित लक्ष्य हुन्छ । सो लक्ष्यका साथसाथै लक्ष्य प्राप्तिका लागि चाहिने नीति, कार्यनीति र कार्यक्रम समेत स्पष्टसँग तय गर्ने र गराउन सकेन भने संगठनको उद्देश्य पूर्ती हुन सक्दैन । नेतृत्वले यी काम गर्दा पथप्रदर्शकको भूमिका निर्वाह गरेको हुन्छ ।

- ख) **संगठन सम्बन्धी कार्य (Organizational Function):** लक्ष्य र नीतिलाई कार्यान्वयन संगठनको माध्यमबाट गरिन्छ । नेतृत्वले संगठनको संरचना (Structure) तयार पार्न लगाउँछ । संगठनको रूपरेखा कस्तो हुने ? के कस्तो कमिटि र विभागहरू सिर्जना गर्ने, Span of Control कस्तो हुने ? Vertical Structure बनाउने कि Horizontal Structure बनाउने ? भन्ने बारेमा स्पष्ट प्रतिविम्ब नेतृत्वले दिनुपर्छ । जसके आधारमा संगठनको संरचना वैज्ञानिक र व्यवहारिक बन्न सक्दछ ।
- ग) **समन्वय र निर्देशन (Coordination and Direction):** संगठनभित्र प्रदेश, जिल्ला/विभाग कार्यसमिति र पालिका कार्यसमिति हुन्छन् । यी कार्यसमितिमा प्रमुख संगठकहरू कार्यरत रहन्छन् । Inter-Organizational र Intra-Organization सहयोग आवश्यक हुन्छ । नेतृत्वले समन्वय सिर्जना गराउने काम गर्नुपर्छ र आवश्यकतानुसार मातहतका विभाग, कमिटि र सदस्यहरूलाई समेत लक्ष्य प्राप्तिका लागि गर्नुपर्ने कार्यहरूको बारेमा निर्देशन समेत दिने गर्नुपर्छ । नेतृत्व तहमा रहेको संगठकले व्यक्तिगत लक्ष्यलाई संगठनको लक्ष्यसँग जोडेर सामूहिक हितको सिर्जना गराउँछ । नेतृत्व तहले समूहका कार्यहरूको बारेमा राम्रो जानकारी राख्दछ र सामूहिक प्रयास गर्नका लागि समन्वयात्मक कार्य गर्दछ ।
- घ) **टिमसँग मिलेर गर्ने कार्यको विकास (Developing Team Work):** Team work का तीन तत्व हुन्छन्- नेता (Leader), सहायक (Subordination) र वातावरण (Environment) । यी तत्वहरूले एक अर्कासँग अन्तर्सम्बन्ध कायम गरेका हुन्छन् । नेतृत्व तहले यस्तो सहज वातावरण (Conducive Environment) बनाउनु पर्छ, जसले गर्दा संगठन भित्र कार्यरत सबैलाई काम गर्न जाँगर चलास् । नेतृत्वले सदस्यहरूको आन्तरिक स्थितिलाई बुझेर उनीहरूलाई कामप्रति सक्रिय रहन लगाउने स्थितिको निर्माण गर्दछ । उसले सामूहिक भावनाको विकास गराउँछ । त्यसरी गरिएको कार्यबाट अपेक्षित उद्देश्य प्राप्त हुन्छ ।
- ङ) **प्रतिनिधित्व (Representative):** नेतृत्व नेताले गर्छ । नेता यस अर्थमा मातहतका सहायक वा अनुयायीहरूको पथ प्रदर्शक हो । उसले उनीहरूको प्रतिनिधित्व गरेको हुन्छ । समूहको हित हुने विषयमा उ जहिले पनि दत्तचित्त भएर लागिपरेको हुन्छ । प्रतिनिधित्व गर्ने व्यक्ति जहिले पनि

आफना अनुयायीहरूको अधिकतम हित हुने कार्यमा लागि रहनुपर्छ । यसो गर्दा नेतृत्वप्रति मातहतका व्यक्तिहरूको विश्वसनियता बढ्छ । जसले गर्दा संगठनको बृहत्तर हितका लागि गर्नुपर्ने कार्यहरूमा नेतृत्वले दिएको निर्देशनलाई प्रभावकारी रूपले कार्यान्वयन गर्ने काम अनुयायीहरूले गर्दछन् ।

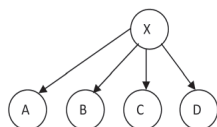
च) **उत्प्रेरणा जगाउने कार्य (Motivation):** सदस्यहरू लक्ष्यप्रति उत्प्रेरित भएनन् भने संगठनको उद्देश्य कहिल्यै पूरा हुँदैन । आफ्नो कामप्रति स्वेच्छाले जागरुक बनाउने कार्य नेतृत्वले गर्नुपर्छ । नेतृत्वले आफ्ना मातहतका व्यक्तिहरू र अनुयायीहरूप्रति आत्मविश्वासको सिर्जना गराउनुपर्छ ।

छ) **शक्तिको प्रयोग (Use of Power):** नेतृत्व तहमा रहेको व्यक्तिसँग शक्ति र अधिकार दुवै हुन्छ । आफूसँग भएको अधिकार र शक्तिलाई बडो सुझबुझ साथ बुद्धिमतापूर्वक प्रयोग गर्नुपर्छ । शक्ति छ भन्दैमा त्यसको दुरुपयोग गर्नु हुँदैन । शक्तिलाई मनोवैज्ञानिक रूपमा अनुशासन कायम गराउने प्रयोजनमा प्रयोग गर्नुपर्छ नकि कसैलाई नोकसान्नी पुऱ्याउने सन्दर्भमा । अतः नेताले आफ्नो शक्ति र अधिकारलाई संगठनको उनन्ति र हितमा प्रयोग गर्छ, गर्नुपर्छ ।

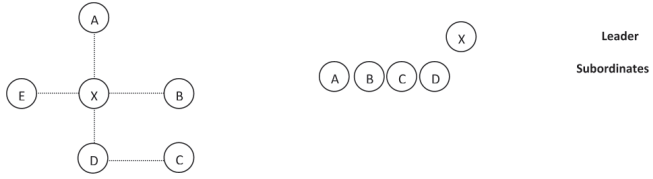
ज) **समय व्यवस्थापन (Time Management):** समय महत्वपूर्ण हुन्छ । तर यसको व्यवस्थापन गर्न नसक्दा संस्थाले ठूलै हानि व्यहोर्नुपर्छ । नेताले भएको समयको उत्पादकत्व बढी गराउने गरी Time-Preparation-Charts र Scheduling Techniques प्रयोग गर्नुपर्छ । यसले गर्दा उसले सही समयमा सही काम गर्न सक्छ र सही निर्णय लिन सक्छ ।

## ५. नेतृत्व शैली (Leadership Styles)

क) **निरंकुश शैली (Autocratic Style):** सबै अधिकार आफूसँग मात्र केन्द्रित गर्छ, कामको तरिका बारे मात्र आदेश दिन्छ । एकलै निर्णय गर्छ र सदस्यहरूलाई सीमित मात्रामा मात्र सहभागी गराउँछ भने त्यस्तो नेतालाई निरंकुश नेता भनिन्छ र उसको यसप्रकारको शैलीलाई निरंकुश शैली भनिन्छ । यस्तो खालको नेतृत्वलाई Authoritarian Leadership वा Leader Centered Leadership भनिन्छ ।



- ख) **प्रजातान्त्रिक शैली (Democratic Style):** मातहतका सदस्यलाई निर्णय निर्माणको काममा संलग्न गराउँछ । अधिकारको प्रत्यायोजन गर्छ, निर्णय निर्माण गर्ने काममा सहभागी हुन उत्प्रेरित गर्छ, उद्देश्य निर्धारणको काममा अरुलाई पनि लगाउँछ, आफूले गरेको कामको पुनः निवेश (Feedback) लिन्छ र अरुलाई सिकाउने बुझाउने गर्छ भने त्यस्तो शैलीलाई प्रजातान्त्रिक शैली भन्ने गरिन्छ । यस्तो शैलीलाई Consultative style वा Participative style वा Group-Centered style पनि भनिन्छ ।



- ग) **स्वतन्त्र शैली (Laissez-Faire Style):** स्वतन्त्र शैली अन्तर्गत नेतृत्वले समूहलाई जस्तोसुकै निर्णय गर्न र आफूलाई लागेको काम गर्न पूरा छुट दिन्छ । यो शैलीलाई Freerein Leadership अथवा Individual Centered Leadership भन्ने गरिन्छ । वस्तुतः यो शैली भनेको नेतृत्व नहुने शैली हो भन्दा हुन्छ । त्यसैले यसलाई 'As no leadership at all' भन्ने गरिन्छ ।
- घ) **नोकरशाही शैली (Bureaucratic Style):** नेतृत्वले विशेषगरी नियम कानूनमै बढी जोड दिन्छ । व्यवहारिक पक्षलाई भन्दा पनि नियमले के भन्छ ? भन्ने प्रश्नको जवाफ खोजेर मात्र काम गर्छ । यो शैलीभित्र काम गर्दा लालफिताशाही (Red Tapism) बढ्छ । कागजी कार्य (Paper Work) धेरै हुन्छ । मातहतका सदस्यहरूको सहभागिता कम हुन्छ । जिम्मेवारी पन्छाउने काम पनि उत्तिकै बढेको हुन्छ । यस शैलीलाई 'Rules-Centered Style' भनिन्छ ।
- ङ) **चातुर्याई शैली (Manipulative Style):** नेतृत्वको मातहतकालाई फकाई फुल्याई आफ्नो काम गराउँछ तर मातहतका लागि भनेर केही गर्दैन । नेतृत्वले मातहतका सदस्यहरूको भावनासँग खेल्छ र उनीहरूको शोषण गर्छ । यस्तो शैली दिगो रहँदैन । जुन दिन मातहतमा सदस्यहरूले नेताद्वारा आफ्नो शोषण गरिएको र आफ्नो लागि नेताले केही नगरी दिएको भन्ने कुरा बुझ्छन्, तबदेखि

नेता र मातहतका बिचमा ठूलै विवाद सिर्जना हुनसक्छ । यसले गर्दा भोलिका दिनमा मातहतसँग सहयोग पाउन सक्दैन ।

**६. असल नेतृत्वका गुणहरू:**

- ठूलो साहस (Courage) हुनुपर्दछ
- इच्छाशक्ति (Will Power) हुनुपर्दछ ।
- सही र गलतलाई छुट्याउन सक्ने (Judgement) खुबी हुनुपर्दछ ।
- समय सन्दर्भ र परिस्थिति अनुरूप आफ्नो कार्यनीति र शैलीमा परिवर्तन गर्ने लचकता (Flexibility) हुनुपर्दछ ।
- सच्चरित्रता (Integrity) हुनुपर्दछ ।
- शारीरिक शक्ति तन्दुरुस्त (Physical Energy) हुनुपर्दछ ।
- केही गर्नुपर्दछ भन्ने उत्साह (Enthusiasm) हुनुपर्दछ ।
- विषयको उद्देश्य (Purpose) र काम सम्पन्न गर्न दिइने निर्देशन (Direction) का बारेमा स्पष्टता गर्न सक्ने गुण हुनुपर्दछ ।
- प्राविधिक ज्ञान (Technical Knowledge) हुनुपर्दछ ।
- मित्रता (Friendliness) र सदस्यहरूसँग प्रेम (Affection) गर्न सक्ने गुण ।
- निर्णय क्षमता (Decisiveness) को गुण ।
- बौद्धिकता (Intelligence) को गुण ।
- आत्मविश्वास (Self Confidence)
- नैतिक आचार (Morality)
- स्वत्याग (Self Sacrifice)
- निष्पक्षता (Fairness)
- धैर्यता (Patience)

**७. नेतृत्व असफलताका कारणहरू:**

- सदस्य, समर्थकहरूबाट टाढा रहने, सुख दुःखमा साथ नदिने ।
- मानवीय संवेदनहीनता

- परिस्थितिलाई नबुझ्ने
- भावनात्मक अस्थिरता
- सिद्धान्त र व्यवहारिक भिन्नता
- अध्ययन मेहनतमा उदासिनता
- क्षमता (Ability), सीप (Skill) र ज्ञान (Knowledge) को कमि
- नवप्रवर्तक (Innovator) हुन नसक्नु
- यथास्थितिमा रमाउने प्रवृत्ति
- अरुको तर्कहीन आलोचना गर्ने
- संगठनको पारित नीति, रणनीति, कार्यनीति एवम् कार्यक्रमलाई व्यवहारमा लागू गर्नमा उदासिनता ।
- समय र परिस्थितिको विश्लेषण गर्न नसक्ने ।
- आन्तरिक र बाह्य पर्यावरणको विश्लेषण गर्न नसक्नु ।
- पर्यावरणीय अनुकूलता अनुसार आफूलाई समाहित गर्न नसक्ने ।
- संगठनमा असल संस्कृतिको विकास गराउन नसक्ने ।

#### ८. संगठन भित्र नेतृत्व निम्न व्यवहारबाट टाढै रहनुपर्दछ:

- छेपारोले जस्तो समय अनुसार रंग बदली मौकाको फाइदा मात्र उठाउन खोज्ने प्रवृत्ति ।
- जिराफले जस्तो आफूलाई अग्लो ठानी आफैमात्र सबैभन्दा जान्ने बुझ्ने ठानी अरुलाई महत्व नदिने प्रवृत्ति ।
- सुतुरमुर्गले जस्तो आकाशमा चट्याङ्ग पर्नसाथ आफ्नो टाउको लुकाएझैं कुनै समस्या आउनासाथ सोबाट पन्छिने प्रवृत्ति ।
- कछुवाल टाउको लुकाए जस्तै जानेबुझेको कुरा लुकाउने प्रवृत्ति ।
- बिरालोले जस्तो म्याऊँ गरेर अरुको सहानुभूति लिई कामचोर बन्ने प्रवृत्ति ।



# राष्ट्रसेवक सहकारीको विकासक्रम र संगठनसागको अन्तर सम्बन्ध

## पृष्ठभूमि

“एकका लागि सबै र सबैका लागि एक” भन्ने मूल सिद्धान्तमा आधारित सहकारीका निर्दिष्ट सात सिद्धान्त- स्वैच्छिक तथा खुला सदस्यता, सदस्यको प्रजातान्त्रिक नियन्त्रण, आर्थिक सहभागिता, स्वायत्तता र स्वतन्त्रता, शिक्षा, तालिम र सूचना जस्ता विषयहरू मूल मार्गनिर्देशक सिद्धान्तको रूपमा रहेका छन्। ईमानदारिता, खुलापन, सामाजिक उत्तरदायित्व र अरुको हेरविचार जस्ता नैतिक मूल्य मान्यताहरूबाट अगाडि बढिरहेको विश्व सहकारी आन्दोलन शुरु भएको १७१ वर्ष पूरा भएको छ। वेलायतको रोचडेल शहरबाट सन् १८४४ देखि शुरु भएको सहकारी अभियानले आज विश्वका हरेक देशमा सहकारी आन्दोलन मूर्तरूप लिदै अगाडि बढिरहेको छ। नेपालमा सरकारी तहमा वि.सं. २०१० सालमा सहकारी विभाग र निजी क्षेत्रमा वि.सं. २०१३ सालमा चितवनको बखान सहकारी संस्था स्थापनाबाट नेपालको सहकारी आन्दोलन शुरु भएको पाईन्छ।

नेपालको संविधान, २०७२ को भाग ४ को धारा ५० को उपधारा (३) मा सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता तथा विकास मार्फत उपलब्ध साधन र स्रोतको अधिकतम परिचालनद्वारा तीव्र आर्थिक वृद्धि हाँसिल गर्दै दिगो आर्थिक विकास गर्ने तथा धारा ५१ को खण्ड (घ) को (१) मा सार्वजनिक निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता र स्वतन्त्र विकास मार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्र सुदृढ गर्ने र सोही खण्डको (३) मा सहकारी क्षेत्रलाई प्रवर्द्धन गर्दै राष्ट्रिय विकासमा अत्यधिक परिचालन गर्ने सबैधानिक व्यवस्था गरेको छ।

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको ऐतिहासिक पेसागत आन्दोलन २०४८ लाई सरकारी तहबाट गरेको पूर्वाग्रही कारवाही स्वरूप आफ्नो सेवाबाट अलग हुँदा कर्मचारीले खेप्नु परेको चरम आर्थिक संकटबाट आएको नवीन धारणा स्वरूप कर्मचारी वीचमा सहकारी संस्था खोल्नु पर्ने सोचको विकास भएको हो। यसैगरी न्यून आय, थोरै पारिश्रमिक, बढ्दो महंगी, गरिवीको अवस्था जस्ता कारणबाट सहकारी निर्माणको

अवस्था सिर्जना भएको हो । “आवश्यकता नै आविष्कारकी जननी हुन्” भन्ने चरितार्थ स्वरूप २०५२ श्रावण १ गतेबाट नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, जिल्ला कार्य समिति मोरङ्गले वचत कोषको रूपमा राष्ट्रसेवक सहकारीको शुत्रपात गरेको हो ।

देशका कृषक, कालिगढ, कम पूँजवाल र निम्न आयवर्ग, श्रमिक, भूमिहिन तथा बेरोजगार वा सामाजिक कार्यकर्ताले सर्वसाधारण उपभोक्ताको आर्थिक तथा सामाजिक विकासको लागि पारस्परिक सहयोग र सहकारिताको आधारमा विभिन्न सहकारी संस्था सञ्चालन गर्ने सहकारी अभियानलाई सफल बनाउन समेत नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था सञ्चालनमा ल्याएको हो । नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको २०५३ चैत्र २३-२५ पोखरा कास्कीमा सम्पन्न भएको चौथो राष्ट्रिय अधिवेशनले सहकारी स्थापनाको वस्तुगत स्थितिको विश्लेषण गरी सहकारी संस्था सञ्चालन गर्न जिल्ला/विभागीय कार्य समितिहरूलाई उत्प्रेरित गर्नुपर्ने ठहर गर्‍यो । २०५५ श्रावण ४ गते संगठनको मोरङ्ग जिल्ला कार्य समितिले विधिवत रूपमा सहकारी दर्ता गरी सञ्चालनमा ल्यायो । २०५६ मा विराटनगरमा सम्पन्न संगठनको पाँचौँ राष्ट्रिय अधिवेशनले नीतिगत रूपमा नै कर्मचारीहरू माभ्र सहकारी आन्दोलनलाई अगाडि बढाउने निर्णय गरेपछि अन्य जिल्लामा पनि सहकारी संस्था दर्ता र सञ्चालनको प्रकृया शुरु भएको हो । हालसम्म नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको अभिभावकत्वमा सञ्चालित राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको नामबाट ६८ जिल्लामा संस्था स्थापना भई सञ्चालनमा आएका छन् ।

वि.सं. २०७७ सम्ममा नेपालमा सञ्चालित प्रारम्भिक सहकारी संस्था २९,८८६ रहेका छन् भने । यसरी सहकारीमा आवद्ध सदस्य संख्या पुरुष ३२,१५,०६८ र महिला ४०,९२,३९५ गरी कूल ७३,०७,४६३ रहेको पाईन्छ ।

## राष्ट्रसेवक सहकारी सञ्चालनको ऐतिहासिक अवस्था

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको अभिभावकत्वमा सञ्चालित राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको वि.सं. २०७२ आषाढ मसान्तसम्ममा ६८ जिल्लाको कूल शेयर रकम रु. १७,८५,४८,६००।००, कूल बचत रु. ७१,२९,५१,२९२।१५, कूल ऋण लगानी रु. ७६,४०,३१,६२९।५१, कूल कोषहरूको रकम रु. ५,७०,२४,३१४।३८ र कूल तरलता रकम रु.१४,१३,२१,४५३।५८ रहेको छ भने कूल सम्पत्ति/दायित्व रु. ९९,०१,६३,१२१।४८ र कूल शेयर सदस्य संख्या १७,३१० रहेको थियो । त्यसपछि केन्द्रीय भेला हुन नसकेका कारण अहिलेको वास्तविक विवरण आउन नसकेतापनि २ अरब ५० करोड भन्दा बढी नै कूल सम्पत्ति/दायित्व पुगेको अवस्था छ । यस प्रकार



राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको आर्थिक स्थितिलाई मध्यनजर गरी लगानी क्षेत्र खोजि गर्ने तथा थप व्यवस्थापन गर्नका लागि अविलम्ब केन्द्रीय भेला गरी उचित निष्कर्षमा पुग्न जरुरी रहेको छ ।

विवरण	२०५९ पौष मसान्त	२०६५ आषाढ मसान्त	२०६९ आषाढ मसान्त	२०७२ आषाढ मसान्त
सहकारी संस्था	२१	३७	६०	६७
सदस्य संख्या	४,१९६	९,१६९	१४,७६२	१७,३१०
शेयर पूँजि (रु.)	४२,७६,८८०।०	२,७२,७२,०६९।०	१०,४०,२८,६५४।०	१७,८५,४८,६००।००
कोष रकम (रु.)	१०,०९,४२२।९५	१२,८४,८४३।००	२,५७,७९,२२०।४७	५,७०,२४,३१४।३८
बचत निक्षेप (रु.)	१,९७,५६,२६३।८०	१२,४१,३४,२७५।००	३६,३२,०८,९१०।०१	७१,२९,५१,२९२।१५
ऋण लगानी (रु.)			३९,८५,६८,४९३।००	७६,४०,३१,६२९।५१
कुल सम्पत्ति/दायित्व (रु.)	१,४४,८२,६९७।७४	१,६०,७७,४८९।००	५६,९०,९३,८७०।३७	९९,०१,६३,१२१।४८

माथिको तालिकाको तथ्यांक अनुसार सम्पत्ति दायित्वको विश्लेषण गर्दा,

- पहिलो भेलादेखि दोस्रो भेलासम्म प्रतिवर्ष वृद्धिक्रम (रु.) २,५०,००,०००/-
- दोस्रो भेलादेखि तेस्रो भेलासम्म प्रतिवर्ष वृद्धिक्रम (रु.) १०,२०,७९,७६३/-
- तेस्रो भेलादेखि चौथो भेलासम्म प्रतिवर्ष वृद्धिक्रम (रु.) १४,०३,५६,४१७/-

यहि वृद्धिक्रममा अघि बढ्दै जाने हो भने ०७८/७९सम्म करिब ३ अर्ब भन्दा माथि सम्पत्ति दायित्व पुगे प्रक्षेपणबाट देखिन आउँछ ।

**राष्ट्रसेवक सहकारीहरूको राष्ट्रिय भेलाहरू**

राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूलाई एक अर्काको वीचमा सहयोग, समन्वय, सूचना आदान-प्रदान र सहकारी सञ्चालनको एकरूपता ल्याउने प्रयास स्वरूप नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले केन्द्रीय सहकारी तथा सामाजिक सेवा समन्वय विभागको स्थापना गरी कामलाई व्यवस्थित गर्ने शुरुवात गरेको थियो । हाल नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्य समिति मातहत सहकारी विभाग र राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूले स्वीकार गरी सहयोग समन्वय र सहजिकरणका लागि राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूका केन्द्रीय स्तरमा केन्द्रीय समन्वय समिति र क्षेत्रीय स्तरमा क्षेत्रीय समन्वय समिति निर्माण भई क्रियाशील रहेका छन् । राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको लागि

केन्द्रीय भेला गर्न आवश्यक रहेको महशुस गरी २०५९ फाल्गुण ९ गते प्रथम राष्ट्रिय सहकारी भेला मोरङ्गमा सम्पन्न भयो। २०६५ भाद्र २७ र २८ गते सुर्खेतको बीरेन्द्रनगरमा दोस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेला र २०६९ मंसिर ८ र ९ गते भापाको कलवलगुरीमा तेस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेला र मिति २०७२ मंसिर ४-५ स्टाफ कलेज, जावलाखेल, ललितपुरमा चौथो सम्पन्न भएका छन।

### प्रथम राष्ट्रिय सहकारी भेला भेला :

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्य समिति र राष्ट्रसेवक बहुमुखी सहकारी संस्था लि., विराटनगर, मोरङ्गको संयुक्त आयोजनामा २०५९ फाल्गुण ९ गते विराटनगरमा सम्पन्न भएको महत्वपूर्ण प्रथम राष्ट्रिय सहकारी भेलामा २१ जिल्लाका राष्ट्रसेवक सहकारी र ५ जिल्लाका बचत कोषहरूको कूल सम्पती दायित्व रू.१,४४,८२,६१७।७४ र सदस्य संख्या ४,१९६ रहेको थियो। भेला ले संस्थाहरूलाई अझ सबल सक्षम र प्रभावकारी बनाउन १० बुँदे सहमति पत्रमा हस्ताक्षर गरिएको थियो भने संगठनको केन्द्रीय कार्य समितिबाट २ बुँदे प्रतिवद्धता जनाईएको थियो।

### प्रथम राष्ट्रिय सहकारी भेलामा भएका सहमतीका महत्वपूर्ण बुँदाहरू :

१. नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको अभिभावकत्वमा स्थापित सबै सहकारी संस्थाहरूको नाममा “राष्ट्रसेवक” शब्द राखी नाममा एकरूपता कायम गर्ने।
२. सबै सहकारी संस्थाको “लोगो”मा एकरूपता कायम गर्ने।
३. एउटा संस्थाको शेयर सदस्यले अर्को जिल्लामा शेयर तथा निक्षेप सहितको सदस्यता सार्न स्वीकार गरी माग गरेमा आवश्यक प्रक्रिया पूरा गरी आवद्ध गर्ने।
४. सबै संस्थाहरूले राष्ट्रिय सहकारी बैक लि. को शेयर सदस्यता लिने।
५. प्रत्येक संस्थाले तत् तत् जिल्लाको जिल्ला सहकारी संघको सदस्यता लिई प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्ने।
६. हाल सञ्चालित बचत कोषहरूलाई सक्षमताका आधारमा सहकारीमा रूपान्तरण गर्न छिमेकी जिल्लाका राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूले उत्प्रेरित र सहयोग गर्ने।
७. सहकारीले कारोवार गर्दा, सहकारीको सदस्यता प्राप्त गरेका शेयर सदस्यहरूसँग मात्र बचत संकलन र ऋण लगानीको कारोवार गर्ने।

८. संस्थाहरूबीच द्विपक्षीय आधारमा ऋण आदान-प्रदान तथा सूचना र जानकारी आदान-प्रदान गर्ने ।
९. सबै संस्थाहरूले प्रति कित्ता शेयर मूल्य रु. १००/- कायम गर्ने ।
१०. प्रत्येक संस्थाले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदन र प्रकाशनहरू आदान-प्रदान गर्ने ।
११. प्रत्येक सहकारी संस्थाले वार्षिक प्रतिवेदन तथा लेखापरीक्षण प्रतिवेदन केन्द्रीय सहकारी तथा सामाजिक सेवा समन्वय विभागमा अनिवार्य पठाउने र केन्द्रले सहकारी संस्थाहरूलाई व्यवस्थित, सुदृढ र सवल बनाउन सहकारी संस्था सञ्चालनमा देखिएका बाह्य तथा आन्तरिक कानूनी समस्या समाधानको लागि पहल गर्ने ।
१२. संस्थाहरूबाट प्राप्त सुभाब समेतको आधारमा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको “लोगो” (पद चिन्ह) तय गरी उपलब्ध गराउने ।

**प्रथम राष्ट्रिय सहकारी भेलामा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्य समितिले गरेको प्रतिवद्धता :**

१. प्रत्येक सहकारी संस्थाले वार्षिक प्रतिवेदन तथा लेखापरीक्षण प्रतिवेदन केन्द्रीय सहकारी तथा सामाजिक सेवा समन्वय विभागमा अनिवार्य पठाउने र केन्द्रले सहकारी संस्थाहरूलाई व्यवस्थित, सुदृढ र सवल बनाउन सहकारी संस्था सञ्चालनमा देखिएका बाह्य तथा आन्तरिक कानूनी समस्या समाधानको लागि पहल गर्ने ।
२. संस्थाहरूबाट प्राप्त सुभाब समेतको आधारमा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको लोगो तय गरी संस्थालाई तय गरिएको “लोगो” उपलब्ध गराउने ।

पूर्वाञ्चलका राष्ट्रसेवक सहकारीहरू तथा बचत कोषहरूको मिति २०६४ फागून २३ र २४ गते ईटहरिमा पहिलो क्षेत्रीय भेला सम्पन्न भएको थियो । यस भेलाले राष्ट्रसेवक सहकारीहरूको Vision, Mission र क्षेत्रीय समन्वय समिति गठन गर्ने निर्णय गरिएको थियो । जसलाई सुर्खेतको बीरेन्द्रनगरमा २०६५ सालमा सम्पन्न दोस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेलाबाट अनुमोदन गरिएको थियो ।

#### १) राष्ट्रसेवक सहकारीको परिकल्पना (Vision):

राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको

अभिभावकत्वमा सहकारीका अन्तर्राष्ट्रिय मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तहरूबाट निर्देशित हुँदै आफ्ना सदस्यहरूको आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक पक्षको संस्थागत र दिगो विकास गर्दै शोषणरहित समुदायको विकास तथा समाज परिवर्तनको पुनित कार्यमा योगदान पुऱ्याउने छन् ।

## २) राष्ट्रसेवक सहकारीको ध्येय (Mission):

मुलुकका सबै जिल्लाहरूमा राष्ट्रसेवक सहकारीहरूको विस्तार गर्दै संस्थाहरूलाई आफ्ना सदस्यहरूको सम्पूर्ण आर्थिक, सामाजिक क्रियाकलापहरूको केन्द्रको रूपमा विकसित गर्नु,

राष्ट्रसेवकहरूलाई स्वावलम्बी र आत्मनिर्भर बनाउदै उनिहरूको कार्य कुशलतामा वृद्धि गर्नु तथा समग्र सहकारी आन्दोलनमा पेसागत क्षेत्रबाट महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउनु राष्ट्रसेवक सहकारीको ध्येय हुनेछ ।

## दोस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेला:

वि.सं. २०६५ भाद्र २७ र २८ गते सुर्खेतको बीरेन्द्रनगरमा दोस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेला सम्पन्न भएको थियो । पूर्वज्चलका राष्ट्रसेवक सहकारीहरू तथा वचतकोषहरूको मिति वि.सं. २०६४ फागुन २३ र २४ गते ईटहरि, सुनसरीमा पहिलो क्षेत्रीय भेला सम्पन्न भएको थियो । भेलाले राष्ट्रसेवक सहकारीहरूको Vision, Mission र क्षेत्रीय समन्वय समिति गठन गर्ने निर्णय गरिएको थियो । जसलाई सुर्खेतको बीरेन्द्रनगरमा २०६५ सालमा सम्पन्न दोस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेलाबाट अनुमोदन गरिएको थियो ।

## घोषणा-पत्र:

१. नेपाल जस्तो गरिव र विकासोन्मुख देशको गरिवी र अभावको मुक्तिको साधन सहकारी एउटा उपयुक्त माध्यम भएको घोषणा गर्दछौं ।
२. न्यून आय भएका निजामती कर्मचारी लगायत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई सहकारीको सदस्य र संचालक हुन नपाउने गरी वा हुन निरुत्साहित गर्ने गरी नेपाल कानूनमा भएको व्यवस्थामा यथाशीघ्र सुधार गराउन आवश्यक सुभाब तथा दवाव सिर्जना गर्न आफ्नो क्षमता प्रदान गरिनेछ ।
३. नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले आरम्भ गरेको सहकारी अभियानलाई आगामी तीन वर्षमा हुने तेस्रो राष्ट्रिय भेलासम्ममा देशका ७५ वटै

जिल्लामा विस्तार गर्न संगठनको अगुवाइमा सामूहिक प्रयत्न गर्ने घोषणा गर्दछौं ।

४. सहकारीको विकासको लागि सहकारीमैत्री नभएका वर्तमान व्यवस्था तथा नेपाल कानून सुधार गर्दै सहकारीको सहज दर्ताका लागि ७५ वटै जिल्लामा सहकारीको सहज दर्ताको व्यवस्था मिलाउन नेपाल सरकारको गम्भिर ध्यानाकर्षण तथा उपर्युक्त दवाव सिर्जना गरिनेछ ।
५. सहकारीभित्र हुने सहकारी मर्म, भावना र सिद्धान्तको विपरित हुने गैर सहकारी चरित्रलाई निरुत्साहित गर्दै जनताको निक्षेपको सुरक्षाको उपर्युक्त अनुगमन तथा नियमन गर्न नेपाल सरकारलाई अनुरोध गर्दछौं ।
६. हामी सबै राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था तथा बचत कोषहरू एक अर्काप्रति समर्थन गर्दै सामूहिक लगानी लगायतका सामूहिक सहकार्य गर्दै नेपालको सहकारी आन्दोलनलाई पेसागत क्षेत्रबाट अगाडि बढाउने प्रतिवद्धता गर्दछौं ।
४. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको काम कारवाहीमा सहयोग, समन्वय र एकरूपता ल्याउनको लागि आवश्यक बजेट परिचालन गर्न आवश्यक हुने हुँदा राष्ट्रिय सहकारी प्रवर्द्धन कोष खडा गर्ने ।

**दोस्रो भेलाले पारित गरेको राष्ट्रिय सहकारी प्रवर्द्धन कोष :**

यो कोष राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था केन्द्रीय समन्वय समितिमा रहने छ । यसकोषमा तपसिल वमोजिमको रकम जम्मा गरिनेछ ।

१. प्रत्येक राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको आफ्नो अधिल्लो आ.व.को कूल सम्पत्ति/दायित्वको ०.०१% ले हुने रकम,
२. संस्थाको प्रत्येक वर्ष प्रति सदस्य रु. ११- का दरले गर्ने योगदानको रकम,
३. नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन र अन्य क्षेत्रबाट प्राप्त हुने सहयोग वा अनुदान रकम,

**तेस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेला**

वि.सं. २०६९ मंसिर ८ र ९ गते भापाको कलवलगुरीमा तेस्रो राष्ट्रिय भेला सम्पन्न सम्पन्न भएको थियो ।

## सहमती-पत्र :

१. तेस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेलाबाट पारित प्रतिवेदनलाई आ-आफ्नो सञ्चालक समितिको बैठकबाट ६ महिनाभित्र अनुमोदन गराई कार्यान्वयन गर्ने ।
२. केन्द्रीय सहकारी विभागबाट स्वीकृतिको लागि पठाइएको 'लोगो' कार्यान्वयन गर्न बाँकी रहेका संस्थाहरूले सो 'लोगो' आगामी साधारण सभाबाट अनिवार्य रूपमा स्वीकृत गरी कार्यान्वयन गर्ने।
३. एउटा संस्थाको शेयर सदस्यले अर्को जिल्लामा शेयर तथा निक्षेप सहितको सदस्यता स्थानान्तरण गर्न स्वीकार गरी माग गरेमा आपसी सहमतीमा आवश्यक प्रक्रिया पूरा गरी स्थानान्तरण तथा आवद्ध गर्ने ।
४. जिल्ला सहकारी संघ, विषयगत संघ र राष्ट्रिय सहकारी बैंक लि. को सदस्यता लिई तत् तत् निकायमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्ने । पहिलो तथा दोस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेलाहरूको सहमतिलाई निरन्तरता दिने ।
५. संस्थाहरूबीच द्विपक्षीय ऋण, सूचना र जानकारी आदान-प्रदान गर्ने विषयलाई अभै प्रभावकारी बनाउने ।
६. सबै संस्थाहरूले प्रति कित्ता शेयर मूल्य रु. १००/- कायम गर्ने विषयलाई कडाईकासाथ लागू गर्ने
७. प्रत्येक सहकारी संस्थाले मासिक, वार्षिक प्रतिवेदन तथा लेखापरीक्षण प्रतिवेदन केन्द्रीय सहकारी विभाग, राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था केन्द्रीय समन्वय समिति र क्षेत्रीय समन्वय समिति, संगठन जिल्ला कार्य समिति र सहकारी डिभिजन कार्यालयहरूमा अनिवार्य रूपमा पठाउने र राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था तथा वचत कोषहरूमा आदान-प्रदान गर्ने कार्यलाई अभै प्रभावकारी बनाउने ।
८. सहकारी संस्था सञ्चालनमा देखिएका बाह्य तथा आन्तरिक कानूनी समस्या समाधानको लागि केन्द्रीय सहकारी समन्वय समिति र क्षेत्रीय सहकारी समन्वय समितिले पहल गर्ने ।
९. तोकिए बमोजिमको केन्द्रीय तथा क्षेत्रीय सहकारी समन्वय समितिको दायित्व बुझाउने ।
१०. द्विपक्षीय, बहुपक्षीय सहमति सम्भौताबाट ऋण सहयोग आदान-प्रदानका साथै संयुक्त लगानीका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।

११. सन्तोषजनक कारोबार नगर्ने शेयर सदस्यको सम्पूर्ण विवरण खुलाई केन्द्रीय सहकारी समन्वय समिति मार्फत अभिलेखीकरण गर्ने, गराउने र संगठन तथा सहकारीको कुनै पनि जिम्मेवारी नदिने तर्फ आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।
१२. सबै संस्थाको नाममा “राष्ट्रसेवक” भन्ने शब्द राख्ने विषयलाई निरन्तरता दिने ।
१३. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरू तथा वचत कोषहरूको क्षेत्रीय भेला १/१ वर्षमा र राष्ट्रिय भेला प्रत्येक ३/३ वर्षमा सबै संस्थाहरूको लागत सहभागिताका आधारमा सम्पन्न गर्ने ।
१४. क्षेत्रीय सहकारी समन्वय समिति र केन्द्रीय सहकारी समन्वय समितिबाट नियमित अनुगमन मूल्याङ्कन गर्ने र अनुगमन मूल्याङ्कनका सुझावहरू सम्बन्धित संस्थाले कार्यान्वयन गर्ने ।
१५. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको वर्गीकरण मापदण्ड सबै संस्थामा लागू गरी स्वःमूल्याङ्कन व्यवस्थालाई प्रभाकारी बनाउने ।
१६. पारित प्रतिवेदनका आधारमा क्षेत्रीय तथा केन्द्रीय समन्वय समितिले पहिचान गरी सयुक्त लगानीको लागि आव्हान गरिएका योजना/परियोजनामा तोकिए अनुसारको लागत सहभागिता जनाउने ।
१७. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाले बचत संकलन गरी आफ्ना सदस्यहरूलाई ऋण प्रवाह गर्ने बाहेक अन्य गैरवित्तीय क्षेत्रमा लगानी गर्नुपरेमा केन्द्रीय सहकारी समन्वय समितिसँग समन्वय गरी गर्ने ।
१८. संगठनका सदस्य तथा सदस्यका परिवार सबैलाई राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको सदस्य बनाउन उत्प्रेरित गर्न सहकारी शिक्षा, तालिम, गोष्ठि, छलफल र सहकारी सचेतना अभियान संचालन गर्ने ।
१९. सहकारी संस्था दर्ता तथा अनुगमन सम्बन्धी सहकारी विभागले जारी गरेको मापदण्ड, २०६८ ले तोके अनुसार समयमा लेखापरीक्षण तथा साधारण सभा सम्पन्न गर्ने ।
२०. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको कारोवार तथा नीति निर्माणमा अन्तर सहकारी छलफल र अनुभव साटासाट कार्यक्रमको आयोजना गर्ने ।
२१. सदस्य तथा सदस्यहरूका परिवारलाई आत्मनिर्भर बनाउन उत्पादनमूलक एवं रोजगारमूलक कार्यक्रमको क्षेत्रमा लगानी बढाउने ।

२२. निजामती कर्मचारी संगठन र राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको अन्तर सम्बन्ध तथा सहकार्य विकास गराउदै राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरू संगठनले आफूना सदस्यहरूको आर्थिक, सामाजिक विकासको लागि आफ्नो पहलमा संचालन गर्न उत्प्रेरित र प्रवर्द्धन गरेको संस्था हो भन्ने विषयमा सदस्यहरूलाई प्रशिक्षित गर्ने ।
२३. केन्द्रीय र क्षेत्रीय सहकारी समन्वय समितिबाट सरकारी तथा गैर सरकारी सहयोगमा सदस्यहरूलाई सहकारी सम्बन्धी तालिम र शिक्षाको उचित व्यवस्था गर्ने ।
२४. सहकारी मूल्य, मान्यता र राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाका आवश्यकतालाई पूरा हुने गरी प्रचलित ऐन, कानूनमा संशोधन र सुधार गर्न पहल गर्ने ।
२५. संस्थाहरूलाई व्यवसायिकरण गर्न प्रतिवद्ध रहने ।
२६. एकरूपता कायम गरी व्यवस्थित रूपमा कार्य संचालन गर्ने ।
२७. संस्थाहरूलाई पारदर्शी, प्रतिस्पर्धी, स्वावलम्बी र आत्मनिर्भर बनाउने ।
२८. आवश्यक नीति, नियम तथा आधारभूत सूचनाहरू आदान-प्रदान गर्ने ।
२९. संस्थाको संस्थागत व्यवस्थापन पक्षलाई जिम्मेवार बनाउने ।
३०. संचालक, पदाधिकारीहरू, शेयर सदस्य तथा कर्मचारीहरूको आचार संहिता निर्माण गर्ने ।
३१. मुलुकका ७५ वटै जिल्लामा डिभिजन सहकारी कार्यालय स्थापना गर्न र पाँच विकास क्षेत्रमा रहेका क्षेत्रीय प्रशिक्षण केन्द्रलाई साधन, स्रोत र जनशक्ति सम्पन्न बनाउन नेपाल सरकारसँग माग गर्ने ।
३२. केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्रलाई प्राज्ञिक तथा वैज्ञानिक पाठ्यक्रम सहित कार्य संचालन गर्न सक्ने गरी सुविधा सम्पन्न बनाउन नेपाल सरकारसँग माग गर्ने ।

### तेस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेलाको प्रतिवद्धता-पत्र, २०६९

१. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था तथा बचत कोषहरूको नाम, उद्देश्य, लोगो तथा नीतिमा एकरूपता कायम गर्न आवश्यक नीति तयार गरी लागू गर्ने ।



२. प्रत्येक सहकारी संस्थाले मासिक र वार्षिक प्रतिवेदन तथा लेखापरीक्षण प्रतिवेदन केन्द्रीय सहकारी विभाग र क्षेत्रीय सहकारी समन्वय समितिमा अनिवार्य पठाउने र समन्वय समितिहरूले सहकारी संस्थाहरूलाई व्यवस्थित, सुदृढ, सवल एवं सक्षम बनाउन आन्तरिक तथा बाह्य तालिमको आयोजना गर्ने ।
३. प्रतिवेदनका आधारमा मासिक र विज्ञहरू संलग्न भई वार्षिक अनुगमन गर्ने कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने ।
४. सहकारी संस्था सञ्चालनमा देखिएका बाह्य तथा आन्तरिक कानूनी समस्या समाधानको लागि पहल गर्ने ।
५. संस्थाहरूबाट प्राप्त सुझाव समेतको आधारमा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको संयुक्त लगानीका योजना/आयोजना छनौट गरी सयुक्त लगानीको लागि सबै सहकारी संस्थाहरूलाई आव्हान गर्ने ।

### तेस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेला, भ्रपा, कलवलगुरी घोषणा-पत्र, २०६९

१. नेपाल जस्तो गरिव, विकासोन्मुख देशको गरिवी र अभावबाट मुक्तिका लागि सहकारीको माध्यमबाट समाधान खोज्न एउटा उपर्युक्त विकल्प भएको घोषणा गर्दछौं ।
२. न्यूनआय भएका निजामती कर्मचारी लगायत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई सहकारीको सदस्य र संचालक हुन नपाउने गरी वा हुन निरुत्साहित गर्ने गरी नेपाल कानूनमा भएका व्यवस्थामा यथाशिघ्र सुधार गराउन र सहकारी ऐन, नियम सहकारीमैत्री बनाई संशोधन गर्न नेपाल सरकारको ध्यानाकर्षण गराउँदछौं ।
३. नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको अभिभावकत्वमा प्रारम्भ गरेको सहकारी अभियानलाई आगामी चैत्र मसान्तसम्ममा देशका ७५ वटै जिल्लामा विस्तार गर्न संगठनको अगुवाईमा सामूहिक प्रयत्न गर्ने घोषणा गर्दछौं ।
४. सहकारीभित्र हुने सहकारी मर्म, भावना र सिद्धान्तको विपरीत हुने गैर सहकारी चरित्रलाई निरुत्साहित गर्दै जनताको निक्षेपको सुरक्षाको उपयुक्त अनुगमन तथा नियमन गर्न नेपाल सरकारलाई अनुरोध गर्दछौं ।
५. हामी सबै राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था तथा बचत कोषहरू एक अर्काप्रति समर्थन गर्दै सामूहिक लगानी लगायतका सामूहिक सहकार्य गर्दै नेपालको सहकारी आन्दोलनलाई पेसागत क्षेत्रबाट अगाडि बढाउने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्दछौं ।

६. सहकारीको गुणात्मक विकासका लागि समसामयिक सुधार सहित सहकारी ऐन, नियम र मापदण्ड संशोधन गर्न, परिमार्जन गर्न नेपाल सरकारसँग माग गर्ने ।
७. सहकारी क्षेत्रमा कम्पनीलाई तोकिए सरह आयकर लिने व्यवस्था रहेकोमा सम्भव भए सहकारीलाई कर रहित गराउने र सो सम्भव नभएमा करको उक्त दरमा परिमार्जन गरी बढिमा ३ प्रतिशतसम्म कायम गरी सो करको रकम सहकारी क्षेत्रको विकास र प्रवर्द्धनमा उपयोग हुनुपर्ने ।
८. विद्यमान सहकारी ऐन लगायत सम्बन्धित अन्य प्रचलित कानूनहरूलाई समयानुकूल परिमार्जन गर्दै सहकारीमैत्री बनाउनु पर्ने ।
९. औद्योगिक र अन्य उत्पादनशील क्षेत्रमा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था र नेपाल सरकारको संयुक्त लगानीमा औद्योगिक तथा उत्पादनमूलक परियोजना स्थापना गर्न प्रयत्न गर्ने एवं सरकारबाट भएको लगानीलाई उक्त स्थापित परियोजना सक्षम भईसके पछि सरकारको लगानी क्रमशः फिर्ता गर्दै राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको पूर्ण स्वामित्व कायम गर्ने ।
१०. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको केन्द्रीय संघ गठन गर्न विद्यमान कानूनी प्रावधानमा परिमार्जन गरी केन्द्रीय संघ गठन गर्ने वातावरण निर्माण गर्न नेपाल सरकारसँग माग गर्ने ।

### चौथो राष्ट्रिय सहकारी भेला सहमती-पत्र

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन केन्द्रीय सहकारी विभाग तथा राष्ट्रसेवक सहकारी केन्द्रीय समन्वय समितिद्वारा मिति २०७२ मंसिर ४-५ गते स्टाफ कलेज, जावलाखेल, ललितपुरमा सम्पन्न राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको “चौथो राष्ट्रिय सहकारी भेला” मा उपस्थित राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था लि. हरूको सहभागितामा भेलाले पारित गरेको प्रतिवेदनको आधारमा आ-आफ्ना संस्थाहरूमा सहकारीलाई एकरूपताकासाथ कार्यान्वयन गर्ने, गराउने प्रतिवद्धता सहित देहाय बमोजिमको सहमती-पत्रमा हस्ताक्षर गर्दछौं ।

- चौथो राष्ट्रिय सहकारी भेलाबाट पारित प्रतिवेदनलाई आगामी बार्षिक साधारण-सभाबाट अनुमोदन गराउने गरी आ-आफ्नो सञ्चालक समितिको बैठकबाट ६ महिनाभित्र निर्णय गरी कार्यान्वयन गर्ने ।
- जिल्ला सहकारी संघ, विषयगत संघ र राष्ट्रिय सहकारी बैक लि. को सदस्यता

अनिवार्य लिई तत् तत् निकायमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्ने । सबै संस्थाहरूले अनिवार्य रूपमा स्थायी लेखा नम्बर (प्यान नं.) लिने ।

- पहिलो, दोस्रो, तेस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेलाहरूको सहमतिलाई निरन्तरता दिने ।
- संस्थाहरूबीच द्विपक्षीय ऋण, सूचना र जानकारी आदान-प्रदान गर्ने विषयलाई अभै प्रभावकारी बनाउने ।
- प्रत्येक सहकारी संस्थाले मासिक, वार्षिक प्रतिवेदन तथा लेखापरीक्षण प्रतिवेदन राष्ट्रसेवक सहकारी केन्द्रीय समन्वय समिति र क्षेत्रीय समन्वय समिति, सहकारी डिभिजन कार्यालयहरूमा अनिवार्य रूपमा पठाउने र राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूमा आदान-प्रदान गर्ने कार्यलाई अभै प्रभावकारी बनाउने ।
- उपत्यकामा रहेका तीन वटा जिल्लाका राष्ट्रसेवक सहकारीहरूलाई आगामी एक वर्षभित्र मर्जर गर्ने गरी कार्य प्रारम्भ गर्ने ।
- क्षेत्रीय (प्रादेशिक) तथा मुलुकभरी कार्यक्षेत्र रहेको राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था संचालनको सम्भाव्यता सम्बन्धमा प्रत्येक सहकारी संस्थामा बहस चलाई क्षेत्रीय/केन्द्रीय समन्वय समितिको निर्णयानुसार उपयुक्तताको आधारमा कार्यान्वयन तहमा जाने ।
- भेलाबाट पारित केन्द्रीय तथा क्षेत्रीय सहकारी समन्वय समितिको सम्बद्धता शुल्क (दायित्व) तथा तोकिए बमोजिम सहभागिता रकम बुझाउने ।
- द्विपक्षीय, बहुपक्षीय सहमति सम्झौताबाट, रकम आदान-प्रदान, ऋण सहयोग आदान-प्रदानका साथै संयुक्त लगानीका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
- सन्तोषजनक कारोबार नगर्ने शेयर सदस्यको सम्पूर्ण विवरण खुलाई क्षेत्रीय/केन्द्रीय सहकारी समन्वय समिति र नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय सहकारी विभागमा पठाउने ।
- राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको क्षेत्रीय भेला कार्यविधिभित्र कम्तीमा १ पटक र राष्ट्रिय भेला प्रत्येक ३ वर्षमा (संगठनको राष्ट्रिय अधिवेशन भएको एक वर्षभित्र) सबै संस्थाहरूको लागत सहभागिताका आधारमा सम्पन्न गर्ने ।
- क्षेत्रीय/केन्द्रीय सहकारी समन्वय समितिबाट नियमित अनुगमन मूल्याङ्कनबाट प्राप्त सुभावहरू सम्बन्धित संस्थाले कार्यान्वयन गर्ने ।

- राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको वर्गीकरण मापदण्ड आफ्नो संस्थामा लागू गरी स्वःमूल्याङ्कन व्यवस्थालाई प्रभाकारी बनाउने ।
- पारित प्रतिवेदनका आधारमा क्षेत्रीय तथा केन्द्रीय समन्वय समितिले पहिचान गरी सयुक्त लगानीको लागि आव्हान गरिएका योजना/परियोजनामा तोकिए अनुसारको लागत सहभागिता जनाउने ।
- संगठनका सदस्य तथा सदस्यका परिवार सबैलाई राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको सदस्य बनाउन उत्प्रेरित गर्न सहकारी शिक्षा, तालिम, गोष्ठि, छलफल र सहकारी सचेतना अभियान संचालन गर्ने ।
- सहकारी संस्था दर्ता तथा अनुगमन सम्बन्धी सहकारी विभागले जारी गरेको मापदण्ड, २०६८ ले तोके अनुसार समयमा लेखापरीक्षण तथा साधारण सभा सम्पन्न गर्ने ।
- राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको कारोवार तथा नीति निर्माणमा अन्तर सहकारी छलफल र अनुभव साटासाट कार्यक्रमको आयोजना गर्ने ।
- सदस्य तथा सदस्यहरूका परिवारलाई आत्मनिर्भर बनाउन उत्पादनमूलक एवं रोजगारमूलक कार्यक्रमको क्षेत्रमा लगानी बढाउने ।
- निजामती कर्मचारी संगठन र राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको अन्तर सम्बन्ध तथा सहकार्य विकास गराउदै राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरू संगठनले आफ्ना सदस्यहरूको आर्थिक, सामाजिक विकासको लागि आफ्नो पहलमा संचालन गर्न उत्प्रेरित र प्रवर्द्धन गरेको संस्था हो भन्ने विषयमा सदस्यहरूलाई प्रशिक्षित गर्ने ।

#### चौथो राष्ट्रिय सहकारी भेलाको प्रतिवद्धता-पत्र, २०७२

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय सहकारी विभाग तथा राष्ट्रसेवक सहकारी केन्द्रीय समन्वय समितिद्वारा मिति २०७२ मंसिर ४-५ स्टाफ कलेज, जावलाखेल, ललितपुरमा सम्पन्न राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको “चौथो राष्ट्रिय सहकारी भेला” मा उपस्थित नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्यसमिति, राष्ट्रसेवक सहकारी केन्द्रीय तथा क्षेत्रीय सहकारी समन्वय समितिहरू, संगठन जिल्ला कार्य समितिका प्रतिनिधिहरू एवं संगठन विभागीय कार्य समितिका पर्यवेक्षकहरूको सहभागितामा भेलाले पारित गरेको प्रतिवेदनको आधारमा आ-आफ्ना क्षेत्रका

संस्थाहरूमा सहकारीलाई एकरूपताका साथ कार्यान्वयन गर्ने, गराउने गरी देहाय बमोजिमको प्रतिवद्धता पत्रमा हस्ताक्षर गर्दछौं ।

- राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको नाम, उद्देश्य, लोगो तथा नीतिमा एक रूपता कायम गर्न आवश्यक नीति तयार गरी लागू गर्ने ।
- सहकारी संस्थाहरूले पठाएका प्रतिवेदन तथा लेखापरीक्षण प्रतिवेदन अध्ययन, विश्लेषण गरी सहकारी संस्थाहरूलाई व्यवस्थित, सुदृढ, सवल एवं सक्षम बनाउन आन्तरिक तथा बाह्य तालिमको आयोजना गर्ने ।
- प्रतिवेदनका आधारमा विज्ञहरू समेत संलग्न गराई अनुगमन /सहजिकरण गर्ने कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने ।
- सहकारी संस्था सञ्चालनमा देखिएका बाह्य तथा आन्तरिक र कानूनी समस्या समाधानको लागि पहल गर्ने ।
- संस्थाहरूबाट प्राप्त सुझाव समेतको आधारमा संस्था एकीकरण तथा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको संयुक्त लगानीका लागि छनौट भएका योजना/आयोजनालाई कार्यान्वयन तहमा लान सहयोग पुऱ्याउने ।
- संस्थाहरूबाट प्राप्त सन्तोषजनक कारोबार नगर्ने शेयर सदस्यको सम्पूर्ण विवरण सम्बन्धित कार्यसमितिमा अभिलेखिकरण गर्ने, गराउने र संगठन तथा सहकारीको कुनै पनि जिम्मेवारी नदिने तर्फ आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।
- मुलुकको ७५ वटै जिल्लाहरूमा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरू स्थापना र संचालन गर्ने विगतको नीति कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिँदै स्थापना हुन बाँकी रहेका ८ वटा जिल्लामा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था स्थापनाको लागि पहल गर्ने ।

**सहकारी क्षेत्रमा हामीले गरेका प्रयास तथा अभ्यासहरू**

- सूचना आदान-प्रदान/सूचना प्रविधिमा पहुँच
  - ❖ संस्थाका विवरणहरू क्षेत्र तथा केन्द्रीय समन्वय समिति र सम्बन्धित निकायमा नियमित रूपमा पठाउने ।
  - ❖ प्रत्येक संस्थाको इमेल, फेसबुक र सम्भव भएसम्म वेबसाइट बनाई सूचना अध्यावधिक गर्ने ।
  - ❖ सन्तोषजनक कारोबार नगर्ने सदस्यको सूचना आदान-प्रदान गर्ने ।

- **शेयर, बचत तथा ऋण स्थानान्तरण**
  - ❖ शेयर सदस्यता स्थानान्तरण गर्ने, गराउने ।
  - ❖ शेयर सदस्यता स्थानान्तरण भएको जिल्लाको नियमानुसार सदस्यता प्रदान गर्ने ।
  - ❖ शुरू शेयर सदस्यता प्राप्त गरेको मितिबाट नै ज्येष्ठता कायम गरी सुविधाहरू प्रदान गरिने ।
  - ❖ शेयर बचत तथा ऋणका रकमहरू सम्बन्धित संस्थाहरूले लिनु पर्ने दिनु पर्ने हिसावमा राखि कारोबार गर्ने, त्यस्तो रकम तोकिएको समय भित्र हिसाब मिलान नगरेमा तोकिएको दायित्व वहन गर्नु पर्ने ।
- **साधारण सभाको व्यवस्थापन**
  - ❖ सामान्यतया जिल्लाहरूको साधारण सभाको मिति महिनाको कुनै निश्चित हप्तामा सम्पन्न गर्नलाई क्षेत्रीय समन्वय समितिले समन्वय गर्ने ।
  - ❖ सामान्यतया साधारण सभा अगावै अगुवा सदस्य, संगठन कार्य समिति, छिमेकी राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूलाई समेत आमन्त्रण गरी वार्षिक नीति, कार्यक्रम र बजेट विषयक छलफल कार्यक्रम सम्पन्न गर्ने ।
  - ❖ साधारण सभालाई मितव्ययी र छरितो बनाउने ।
  - ❖ बहुसंख्यक सदस्यको उपस्थिति गराउन आर्थिक सुविधा सहित अन्य आकर्षक कार्यक्रम समेत गर्ने ।
- **लिने दिने ब्याजदर**
  - ❖ लिने दिने ब्याजदरको अन्तर ६ प्रतिशत भन्दा बढि नराख्ने ।
  - ❖ अन्तर संस्थागत ऋण कारोबारको ब्याजदरका सम्बन्धमा तरलता र आवश्यकताको आधारमा संस्थाले लिने दिने ब्याजदर भन्दा ३ प्रतिशतसम्म तल माथि गरी लिने दिने ।

- शेर, बचत, ऋण, धितो मूल्यांकन नीति
  - ❖ प्रचलित ऐन, नियम, निर्देशिका एवं मापदण्ड अनुसार सम्बन्धित संस्थाले निर्देशिका बनाई कार्यान्वयन गर्ने । सामान्यतया धितो मूल्यांकनको आधारहरू निम्नानुसार हुनेछन् ।
- मालपोत कार्यालयको मूल्यांकन, प्रचलित बजार मूल्य, भौतिक पूर्वाधार (संस्थाको मूल्यांकन) को औसत निकाली हुन आउने अंकको सामान्यतया ४० देखि ६० प्रतिशतसम्म ऋण लगानी गर्न सकिने ।
- एक संस्थाबाट अर्को संस्थामा धितो मूल्यांकनको लागि अनुरोध भई आएमा लाग्ने मूल्यांकन शुल्क लिई मूल्यांकन गर्ने ।
- भवनको मूल्यांकन गर्दा सम्बन्धित क्षेत्रको बजार मूल्य र निर्माण प्रकृतिको आधारमा प्रति वर्गफिट मूल्य सम्बन्धित संस्थाले तोकि निर्माण भएको सालदेखि प्रचलित नियमानुसार ह्रासकट्टी गरी ४० देखि ६० प्रतिशतसम्म ऋण लगानी गर्ने ।
- सदस्यलाई ऋण लगानी गर्दा संस्थाको पूँजिकोषको ५ देखि १५ प्रतिशत अधिकतम ऋण सीमा कायम गर्ने ।
- **कर्मचारी व्यवस्थापन :**
  - ❖ कर्मचारी व्यवस्थापन गर्दा निर्धारित मापदण्डको सञ्चालन स्वर्चको सीमा भित्र रही गर्ने ।
- **समन्वय समितिको प्रभावकारी व्यवस्थापन**
  - ❖ समन्वय समितिलाई क्रियाशील र कामकाजी बनाउने ।
  - ❖ समन्वय समितिमा मासिक विवरणहरू पठाउने ।
  - ❖ प्रतिवेदनहरूको आधारमा समन्वय समितिले आवश्यकता अनुसार पृष्ठपोषण दिने र तालिम सञ्चालन गर्ने ।
  - ❖ कार्ययोजना बनाई सहकारीहरूको निरीक्षण अनुगमन गर्ने ।
- **सम्बद्धता शुल्क तथा सहभागिता शुल्क सम्बन्धमा**
  - ❖ तोकिएबमोजिमको सम्बद्धता शुल्क प्रत्येक आर्थिक वर्षसमाप्तिको २ महिना भित्र बुझाईसक्ने ।

- ❖ तोकिए बमोजिमको सहभागिता शुल्क निर्धारित मितिमा बुझाउने ।
- **सदस्यता प्रदान नीति**
  - ❖ संगठन सदस्य तथा सदस्य परिवारलाई सदस्यता दिने ।
  - ❖ पारिवारिक सदस्यता प्रदान गर्दा रोजगार प्राप्तलाई प्राथमिकता दिने ।
  - ❖ कूल सदस्यको ५ प्रतिशतसम्म अन्य राष्ट्रसेवकहरूलाई सदस्यता प्रदान गर्न सकिने ।
  - ❖ कार्यक्षेत्रभित्र मात्र सदस्यता प्रदान गर्ने ।
- **सहकारी र संगठनको अन्तरसम्बन्ध**
  - संगठनको बैठकमा सहकारीको अध्यक्ष र सहकारीको बैठकमा संगठनको अध्यक्षलाई अनिवार्य आमन्त्रण गर्ने ।
  - संगठनका कार्यक्रमहरूमा सहकारीका गतिविधि र सहकारी शिक्षा तथा सहकारीका कार्यक्रमहरूमा संगठनका गतिविधिहरू जनकारी गराउने ।
  - संस्थालाई स्वायत्त, स्वतन्त्र र स्वनियमन गर्न प्रोत्साहित गर्नु पर्ने ।
- **जिल्ला तह र केन्द्र तहको संगठनको भूमिका**
  - ❖ जिल्ला तहमा समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्ने ।
  - ❖ केन्द्रले सहकारी सञ्चालनमा बाधक ऐन नियम परिमार्जन गर्न पहल गर्ने ।
  - ❖ राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय अवलोकन भ्रमणमा सफल सहकारीहरूको अगुवा सहकारीकर्मीलाई समेत सहभागी गराउने ।
  - ❖ राष्ट्रसेवक सहकारी आन्दोलनको दीर्घकालीन स्वरूप निर्धारण गर्न, पूँजि निर्माण, परिचालन र संयुक्त लगानीका क्षेत्रहरू पहिचान गर्न तयारी गर्ने ।
- **संगठन विस्तारमा सहकारीको भूमिका**
  - ❖ संगठनात्मक क्रियाकलापमा सहयोगीको भूमिका निर्वाह गर्ने ।
  - ❖ दुवैको प्रशिक्षणमा दुवै विषय समावेश गर्ने ।



## ९. संयुक्त लगानीका क्षेत्र

### १०. विविध

- सहकारी सिद्धान्त, मूल्य, मान्यताको पालना र कार्यान्वयन ।
- ऐन, नियम, मापदण्ड, विनियम, लोगो, कर व्यवस्था ।
- गैर निजामती क्षेत्रको सदस्यता प्रदानलाई संस्थाको साख र अन्य क्षेत्रको पूँज संगठन हितमा प्रयोग गर्ने अवसरको रूपमा लिनुपर्ने ।
- साधारण सभाको व्यवस्थापन मितव्ययी र प्रभावकारी बनाउनु पर्ने ।
- साधारण सभा अघि अगुवा सदस्य र छिमेकी सहकारीको सुभाब लिनुपर्ने ।
- संगठन तथा सहकारीको स्थायी सम्पत्तिको अभिलेख, जग्गा तथा भवनको स्पष्ट स्वामित्व खुल्ने गरी अलग अलग राख्नुपर्ने ।
- संस्थाले ऋण लिने सदस्यको आफ्नै जेथा धितो नराखी अर्काको जेथामात्र राखेर ऋण लगानी नगर्ने ।
- कार्यरत जिल्ला बाहेक अन्य जिल्लाको संस्थामा सदस्य बन्न चाहेमा कार्यरत जिल्लाको संस्था वा कोषको सिफारिस हुनुपर्ने ।
- संस्थाले आफ्ना सदस्यहरूलाई जागरूक बनाउन सहकारी सम्बन्धी शिक्षा दिदै जानुपर्ने, सम्भव भएसम्म अध्ययन अवलोकन कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
- सूचना र तथ्याँक व्यवस्थापन
- आधुनिक सूचना प्रविधिको प्रयोगमा सबै संस्था र पदाधिकारीले जोड दिनु पर्ने ।

### राष्ट्रसेवक सहकारी क्षेत्रका समस्या र चुनौती:

- सहकारी सम्बन्धमा केन्द्र तथा प्रदेश समन्वय समिति निष्क्रिय हुँदा राष्ट्रसेवक सहकारीहरूकोबीचमा समन्वयको अभाव रहेको ।
- हालको तरल वित्तिय बजार तथा बैंक तथा वित्तिय क्षेत्रमा भएको अस्वस्थ प्रतिस्पर्धाका कारण तरलता व्यवस्थापनमा कठिनाइ भएको ।

- लामो समयदेखि हामीले अवलम्बन गर्दै आएका परम्परागत नीतिहरूमा पुनरावलोकन नहुँदा समय अनुसार सहकारी संचालनमा कठिनाइ भएको ।
- प्रविधिको प्रयोगबाट आउने सहजता र यसबाट उत्पन्न हुने नकारात्मक परिस्थितिको पर्याप्त विश्लेषण हुन नसकेको ।
- सम्पत्ति शुद्धिकरण सम्बन्धी ऐन, नियम, सहकारी विभाग तथा नेपाल राष्ट्र बैंकबाट प्राप्त हुने निर्देशन कार्यान्वयनका लागि निर्देशिका तथा व्यवस्थापन गर्न ढिलाई भएको ।
- सदस्य केन्द्रित कार्यक्रमहरू सञ्चालनमा कमी भएको ।
- कतिपय राष्ट्रसेवक सहकारीहरू संचालनमा समेत कठिनाई भएको ।
- कर्मचारी संगठनको विभाजन र यसले सहकारीहरूमा पारेको प्रभाव ।
- व्यवसायिक कार्ययोजनाहरू ल्याउन नसकिएको ।

### चौथो राष्ट्रिय भेलाका निर्णयहरू कार्यान्वयन गर्न नसकिएको समस्या तथा चुनौती समाधानका उपायहरू :

- राष्ट्रसेवक सहकारीहरूबीच समन्वय गर्न केन्द्र र प्रदेश स्तरीय विज्ञहरू रहेको कार्यदल गठन हुनुपर्ने ।
- वित्तीय बजारको तरलता व्यवस्थापनका लागि राष्ट्रसेवक सहकारीहरूबिच आवश्यक समन्वय गरी तरलता व्यवस्थापन गर्न सकिने ।
- हामीले अवलम्बन गर्ने नीतिहरू समयसापेक्ष पुनरावलोकन गर्दै जानुपर्ने ।
- समय सापेक्ष प्रविधिको अवलम्बन गर्न क्षमता अभिवृद्धि गर्दै अनलाईन प्रणाली तथा प्रविधि सम्बन्धी निर्देशिकाहरू निर्माण गरिनुपर्ने ।
- सूचनाको आदान-प्रदानलाई व्यवस्थित गर्नुपर्ने ।
- सदस्य केन्द्रीयता सम्बन्धी नीतिलाई लागु गर्नुपर्ने ।
- निष्क्रिय रहेका तथा बन्द हुने अवस्थामा पुगेका राष्ट्रसेवक सहकारीहरूको पहिचान गरी आवश्यक व्यवस्थापन गर्ने ।
- विज्ञहरूको सहयोगमा लागत विश्लेषण सहितको व्यवसायिक योजनाहरू निर्माण गर्नुपर्ने ।
- अभिलम्ब प्रादेशिक भेलाहरू सम्पन्न गरी राष्ट्रिय भेलाको तयारी गर्नुपर्ने ।



# संगठनको आर्थिक व्यवस्थापन

---

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको स्थापना भई सञ्चालन हुँदाको समयदेखि आर्थिक व्यवस्थापन अभिन्न अंगको रूपमा रहँदै आएको छ । आर्थिक श्रोत साधनको संकलन, बाँडफाँड, उपयोग, लेखाङ्कन, प्रतिवेदन, मूल्याङ्कन र पृष्ठपोषण समग्र पक्ष नै आर्थिक प्रशासन हो । जुनसुकै संस्थाको आर्थिक वृद्धि, आर्थिक स्थायित्व र सामाजिक मान्यता हासिल गर्ने प्रमुख माध्यम नै आर्थिक प्रशासन हो । यसभित्र आर्थिक प्रशासन मेरुदण्डको रूपमा रहेको पाईन्छ । यसले संस्थाको जवाफदेहित, इमान्दारिता, पारदर्शिता बनाउन आर्थिक व्यवस्थाको भूमिका रहन्छ ।

## आर्थिक प्रशासनका प्रमुख कार्यहरू

- वित्तीय स्रोत : साधनको अनुमान र पहिचान वित्तीय श्रोत साधनको सुनिश्चितता गर्ने,
- बाँडफाँड : कोषको समुचित बाडफाँट गर्ने ।
- लेखापालन : प्रचलित ऐन, कानूनको परिपालना गरी उद्देश्य प्राप्तिका लागी आन्तरिक लेखाङ्कन प्रणालीलाई ब्यवस्थित रूपमा कार्यान्वयन गर्ने
- प्रतिवेदन : संस्थामा देखिएका समस्याहरूको निराकरण र सुभाव सहितको प्रतिवेदन तयार गर्ने ।
- लेखापरिक्षण : संस्थाको खर्च लेखाङ्कन प्रणाली लगायत समग्र स्थिति सहितको लेखापरिक्षण सम्पन्न गर्ने ।
- अनुमोदन : प्राप्त भएका प्रतिवेदनहरूलाई सम्बन्धित निकायबाट अनुमोदन गर्ने ।
- अनुगमन तथा मूल्याङ्कन : समय समयमा संस्थाको समग्र स्थितिको अनुगमन साथै मूल्याङ्कन प्रतिवेदन तयार गर्ने ।
- श्रोत साधन प्रयोगमा मितव्ययी (Economic)
- श्रोत साधन परिचालनमा दक्षता (Efficient) र समन्यायिक (Equitable)
- उद्देश्य प्राप्तिसमा, प्रभावकारी (Effective)

## संगठनको आर्थिक व्यवस्थापन:

जुनसुकै संगठनहरूमा आर्थिक व्यवस्थापनको भूमिका अहम रहन्छ नै त्यसमा पनि नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनमा भन्ने प्रभावकारी रहनु पर्दछ । संस्थाले प्राप्त गर्ने श्रोत, साधनहरू समुचित तवरबाट प्राप्त गर्ने र संगठनको उद्देश्य, लक्ष्य हासिल गर्नका लागि मितव्ययी तवरबाट खर्च गर्ने, गलत दिशाबाट हुन जाने सम्भावित खर्चहरूलाई नियन्त्रण गर्ने र सरल, सहज मितव्ययी रुपमा लक्ष्य प्राप्त गर्ने र खर्चको सार्वजनिक गर्ने, खालको आर्थिक व्यवस्थापन हुनु जरुरी छ ।

## संगठनको नियमित कोषमा जम्मा हुने रकम:

- १) सदस्यता तथा सदस्यता नविकरण शुल्क ।
- २) सम्बन्धित कार्य समितिले उठाउने ले.बि.सहायता रकमहरू
- ३) विभिन्न संघसंस्था तथा व्यक्तिहरूबाट प्राप्त सहयोग रकमहरू
- ४) विभिन्न प्रकाशन सामग्री (भित्तेपात्रो, विधान, विनियम, स्मारिका, डायरी, बुलेटिन) तथा संगठनको सम्पत्ति बिक्री वितरणबाट प्राप्त हुने रकम
- ५) नेपाल सरकारबाट प्राप्त हुने सहयोग तथा अनुदान रकम
- ६) संगठनको नाममा विभिन्न समयमा विविध क्षेत्रबाट प्राप्त हुने रकमहरू
- ७) घर, जग्गा बहाल बापतको रकम ।
- ८) लगानीको व्याज तथा प्रतिफल ।

## संगठनको अन्य कोषहरू:

- (१) **कार्यसञ्चालन कोष:** नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन केन्द्रीय कार्य समितिको दैनिक कार्य सञ्चालन तथा विभिन्न कार्यक्रम र गतिविधि सञ्चालन गर्न यस कोषको स्थापना भइ सञ्चालनमा रहेको छ । यस कोषमा नियमित सदस्यता शुल्क ले.बि., सहयोग उपहार बिक्री, भित्तेपात्रो बिक्री, विधान, विनियम, सम्पर्क डायरी, बुलेटिन, विज्ञापन, बहाल रकम, अनुदान रकम अन्य विभिन्न शिर्षक नखुलेका रकमहरू यस कोषमा जम्मा गरिनेछ भने प्रचलित ऐन, नियम, विधान, विनियम र समय समयमा भएका निर्णय अनुसार हुने खर्चहरू यस कोषबाट खर्च हुनेछ ।

- (२) **सहिद कोषहरू** : नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनका शहीद परिवारलाई आर्थिक सहयोग, आकस्मिक दुर्घटनाबाट उद्धार गर्ने उपचार खर्च दिने र गरिब, जेहेन्दार विद्यार्थीहरूलाई छात्रवृत्ति दिने, परीक्षामा उत्कृष्ट ठहरिएका छात्र छात्रालाई पुरस्कृत गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्न यो कोषको व्यवस्था गरिएको छ । यसमा ले.बि.बाट प्राप्त रकमको २० प्रतिशत रकम यस कोषमा जम्मा गरिने नीति लिइएको छ ।
- (३) **कर्मचारी कल्याण कोष, (दुर्घटना र उपचार)** : नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनमा प्रत्येक असोज मसान्त भित्र नविकरण संगठनको केन्द्रीय कार्य समितिमा नामावली प्राप्त भई नामावली प्रमाणित भएका सदस्यहरूको दुर्घटना भई मृत्यु हुन गएमा यस कोषबाट मृतकको नजिकको हकदारलाई रकम भुक्तानी समितिको सिफारिश बमोजिम संगठनको ११औं महाधिवेशनबाट पारित भए अनुसार रु १५०००० (एक लाख पचास हजार) सम्म नेपाल सरकारबाट गम्भिर रोग भनी किटान भएका रोगहरूबाट पूर्ण अशक्त भएमा ५०००० (पचास हजार) सम्म र दुर्घटनामा परि उपचार गर्नु परेमा रु २५०००० (पच्चिस हजार) सम्म उपलब्ध गराइने छ । यो कार्यक्रम प्रत्येक वर्ष निरन्तर रूपमा सञ्चाल गरिने छ
- (४) **भवन निर्माण कोष**: सहिद मनोज झपेन्द्र स्मृतिभवन निर्माण गर्नका लागि भवन निर्माण कोषको स्थापना भइ भवन निर्माण कार्यका लागि सहयोग दाताहरूले दिएको रकम जम्मा गरी भवन निर्माण भएको छ । जग्गा खरिद तथा भवन निर्माण कोषबाट थप भवन निर्माण सम्बन्धी कार्य गरिने छ ।
- (५) **विपत व्यवस्थापन कोष** : यस कोषमा विभिन्न सहयोग दाता ले गरेको सहयोग तथा सदस्यहरूलाई तोकिए अनुसारको रकम तथा कार्यसञ्चालन कोषबाट कार्यक्रम सञ्चालनका लागि तोकिएको रकमजम्मा गरिने छ भने बाढी, पहिरो, आगजनी, भुकम्प, लगायत प्रकृतिक विपत्तिहरू जस्ता विपद कार्यहरूमा समय समयमा भएका निर्णय अनुसार यस कोषबाट खर्च गरिने छ।
- (६) **अन्य विशेष कोषहरू**: कल्याण कोष र शहीदकोष बाहेक संस्थालाई आवश्यक पर्ने अन्य कोषहरू पनि खडा गर्न सकिने छ ।

**खाता सञ्चालन** : माथि उल्लेखित कोषहरूको खाता सञ्चालन स्वीकृत विधानको परिच्छेद ८ दफा ३९ को ४ बमोजिम कार्य समितिका अध्यक्ष तथा कोषाध्यक्षको वा कार्य समितिले तोकेका अन्य पदाधिकारी तथा सदस्यहरूको संयुक्त हस्ताक्षरद्वारा

गरिनेछ ।

**आय -व्ययको शीर्षकगत व्यवस्था:**

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको विनियम, ०७४ले देहाय बमोजिमका आय व्यय शीर्षक कायम गरी सम्बन्धित कार्य समितिले आफ्नो कार्य सञ्चालन गर्नका लागि आवश्यक व्यवस्थापन गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ।

**आय (व्ययको शीर्षकगत विवरण)**

आयको विवरण		व्ययको विवरण	
शीर्षक	नाम	शीर्षक	नाम
१०	नियमित आम्दानी	१००	सञ्चालन खर्च
११	सदस्यता शुल्क	१०१	कर्मचारी पारिश्रमिक र भत्ता
१२	ले.वी.	१०२	अन्य भत्ता
१३		१०३	अन्य पारिश्रमिक तथा सेवाशुल्क
२०	कार्यक्रम सम्बन्धी आम्दानी	१०४	आन्तरिक भ्रमण
२१	दिवस र सभा(सम्मेलन र अधिवेशन	१०५	विदेश भ्रमण
२२	भित्तेपात्रो (क्यालेण्डर)	१०६	पानी तथा बिजुली
२३	उपहार	१०७	संचार महशुल
२४	लोकसेवा र कोचिङ्ग कक्षा सञ्चालन	१०८	छपाई
२५	विविध सांस्कृतिक कार्यक्रम	१०९	भाडा
२६	प्रकाशन बिक्री	११०	कार्यालय सम्बन्धी खर्च
२७	प्रचार प्रसार तथा विज्ञापन	१११	मर्मत सम्भार खर्च
२८	उपहार कार्यक्रम	११२	बैंक वित्तीय संस्था ब्याज खर्च
२९	अन्य अतिरिक्त क्रियाकलाप	११३	अन्य सञ्चालन खर्च (विविध)
३०	सहयोग तथा अनुदान आम्दानी	२००	कार्यक्रम खर्च
३१	नेपालसरकार	२०१	आन्दोलन
३२	अन्य संस्था र निकाय	२०२	बैठक खर्च
३३	कर्मचारी कल्याण कोष	२०३	भित्तेपात्रो (क्यालेण्डर)
३४	शहीद कोष	२०४	उपहार
३५	भवन निर्माण कोष	२०५	लोकसेवा तयारी कक्षा

आयको विवरण		व्ययको विवरण	
३६	अन्य आर्थिक सहयोग	२०६	दिवस र समारोह र अन्तरकृया
३७	सापटी	२०७	प्रशिक्षण
३८	घर, जग्गा भाडा	२०८	सभा (सम्मेलन र अधिवेशन)
४०	विविध आमदानी	२०९	प्रचार प्रसार तथा विज्ञापन
४१	शेयर लाभांश	२१०	अन्य अतिरिक्त क्रियाकलाप
४२	ऋणको ब्याज	२११	आर्थिक सहयोग तथा अनुदान
४३	लगानी फिर्ता	२१२	अन्य कार्यक्रम खर्च
४४	लगानीको ब्याज		पूँजीगत खर्च
४५	बैंकको ब्याज	३००	
४६	अन्य आमदानी	३०१	जग्गा तथा भवन
४७		३०२	फर्निचर
५०	गत वर्षको	३०३	मेशिनरी औजार
५१	बैंक	३०४	शेयर लगानी
५२	नगद	३०५	ऋण लगानी
		३०६	कोष लगानी
		३०७	सापटी
		३०८	अन्य पूँजीगत खर्च

४२. **कोषबाट व्यय हुने रकम शीर्षकगत व्याख्या:** (१) देहाय बमोजिमका खर्च शीर्षक कायम गरी सम्बन्धित कार्य समितिले आफ्नो कार्य सञ्चालनका लागि नियमित कोषबाट खर्च गर्न सक्ने छन् ।
- १०० **सञ्चालन खर्च:** संगठनको दैनिक प्रशासन सञ्चालनमा आइपर्ने सबै प्रशासनिक खर्चहरू ।
- १०१ **कर्मचारी पारिश्रमिक र भत्ता:** सम्बन्धित कार्यसमितिको निर्णय अनुसार संगठन सञ्चालनका लागि स्वीकृत दरबन्दीमा नियुक्त कर्मचारीहरूलाई दिइने तलब तथा भत्ता ।
- १०२ **अन्य पारिश्रमिक:** सम्बन्धित कार्य समितिको निर्णय अनुसार संगठन सञ्चालनका लागि रहने पूर्णकालिन तथा अन्य पदाधिकारीलाई दिइने भत्ता तथा अन्य सुविधाहरू ।

- १०३ **अन्य पारिश्रमिक तथा सेवा शुल्क:** सम्बन्धित कार्यसमितिको निर्णय अनुसार संगठन सञ्चालनका लागि आवश्यक सेवाको लागि निश्चित पारिश्रमिक तथा सेवा शुल्क पाउने गरी निर्धारण गरिए बमोजिमका खर्चहरू ।
- १०४ **आन्तरिक भ्रमण:** विभिन्न गोष्ठी, बैठक, अधिवेशन तथा सम्बन्धित कार्यसमितिले जानुपर्ने भनी तोकिदिएका कार्यक्रम सम्बन्धी स्थानहरूमा जाँदा आउँदाको सवारी साधनको भाडा, बाटोमा भएको खाना, खाजा खर्च, रात बिताउनुपर्ने नै अवस्थाको बाटोमा भएको बसाई खर्च समेत यस शीर्षक अन्तर्गत पर्दछ । भ्रमण अवधिमा बाटोमा बिरामी परी गराएको औषधि खर्च मध्ये कार्यसमितिले स्वीकृति गरिदिएको हदसम्म भुक्तानी दिने औषधि खर्च समेत यसै शीर्षकमा पर्दछ । भ्रमण गर्दा उपलब्ध भएसम्म सबैभन्दा सस्तो मार्ग र सेवा प्रयोग गर्नुपर्नेछ । यसबाहेक वैकल्पिक मार्ग र सेवा प्रयोग गर्नुपरे सम्बन्धित कार्यसमितिको पूर्व स्वीकृति लिनुपर्नेछ ।
- १०५ **विदेश भ्रमण:** विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विस्तारसँग सम्बन्धित गोष्ठी, बैठक, अधिवेशन लगायत सम्मेलनहरूमा निमन्त्रण भै वा प्रतिनिधित्व गर्न सम्बन्धित कार्यसमितिले जानुपर्ने भनी तोकिदिएका कार्यक्रम सम्बन्धी विदेश भ्रमणमा जाँदा आउँदाको भाडा, बाटोमा भएको खाना, खाजा खर्च, रात बिताउनुपर्ने नै अवस्थाको बाटोमा भएको बसाई खर्च समेत यस शीर्षक अन्तर्गत पर्दछ । भ्रमण अवधिमा बाटोमा बिरामी परि गराएको औषधि खर्चमध्ये कार्यसमितिले स्वीकृति गरिदिएको हदसम्म भुक्तानी दिने औषधि खर्च समेत यसै शीर्षकमा पर्दछ । भ्रमण गर्दा उपलब्ध भएसम्म सबैभन्दा सस्तो मार्ग र सेवा प्रयोग गर्नुपर्नेछ । यसबाहेक वैकल्पिक मार्ग र सेवा प्रयोग गर्नुपरे सम्बन्धित कार्यसमितिको पूर्व स्वीकृति लिनुपर्नेछ ।
- १०६ **पानी तथा बिजुली महशुल:** यस अन्तर्गत संगठनले प्रयोग गरेका खानेपानी तथा विद्युतको महशुल ।
- १०७ **संचार महशुल:** यस अन्तर्गत संगठनको कार्यमा प्रयोग गरेको टेलिफोन, मोबाईल, ईन्टरनेट, फ्याक्स, हुलाक र कुरियर तथा यस्तै प्रकृतिका संचारसँग सम्बन्धित खर्चहरू ।
- १०८ **छपाई:** यस अन्तर्गत संगठनले लेटरप्याड, विधान, विनियम, प्रस्तावित एवम् पारित प्रतिवेदनहरू, शुभकामना कार्ड, खाम, फाईल, डायरी, बुलेटिन ईत्यादि वा अन्य छुट्टै छपाई शीर्षकको व्यवस्था भएको बाहेकका छपाई, फोटोकपी, कम्प्युटर प्रिन्ट जस्ता खर्चहरू ।
- १०९ **भाडा:** संगठनको आवश्यकताअनुसारको घरभाडा लिने दिने सम्बन्धी सम्बन्धित



कार्यसमितिले निर्णय गरेबमोजिमको घरको घरधनीसँग भएको सम्झौता बमोजिमको खर्च तथा घर, कोठा प्रयोग गरे बापत दिनुपर्ने भाडा रकमहरू यस शीर्षकभित्र पर्दछ। तर कुनै कार्यक्रम सञ्चालन हुँदाको हल तथा सामानको भाडा सम्बन्धित कार्यक्रम शीर्षक अन्तर्गत नै पर्दछ।

- ११० **कार्यालय सम्बन्धी खर्च:** संगठनको दैनिक नियमित कार्य सञ्चालनको सिलसिलामा आवश्यक पर्ने रजिष्टर, कापी, कलम, मसी, डटपेन, स्टीच मेसीन, स्टीच पिन, आलपिन, फाइल, टोनर लगायत कार्यालयको लागि खर्च भएर जाने आवश्यक जिन्सी सामान तथा लेटरप्याड, सदस्यता प्याड ईत्यादि किसिमका सबै प्रकारका सामानको खर्चहरू।
- १११ **मर्मत संभार खर्च:** संगठनको कार्यालयमा रहेका फर्निचर, मल्टिमिडिया, भ्याकुम, हिटर, मार्कर, ईन्भटर, ब्याट्री, कम्प्युटर, ल्यापटप, फोटोकपी मेसिन, फ्याक्स, सवारी साधन र यस्तै प्रकृतिका पूँजिगत सामान सम्पत्तिको सबैखालका मर्मत संभार खर्चहरू पर्दछन्।
- ११२ **बैंक वित्तीय संस्था ब्याज खर्च:** बैंक वित्तीय संस्थाले लिने सेवा शुल्क तथा ब्याज खर्च।
- ११३ **अन्य सञ्चालन खर्च (विविध):** कार्यालय सञ्चालनको क्रममा अन्य खर्च शीर्षकमा नपरेको तर खर्च गर्नुपर्ने रकमहरू।
- २०० कार्यक्रम खर्च:**
- २०१ **आन्दोलन:** पेशागत हकहितका निम्ति सञ्चालन गरिने सबै प्रकारका आन्दोलन सम्बन्धी खर्चहरू जस्तै: आन्दोलनको आवश्यक तुल, ब्यानर, गाडी, ट्याक्सी, रिक्सा भाडा, माईक, पोष्टर, पम्पलेट, चियानास्ता, खाना, कपडा, आन्दोलनको क्रममा घाईते औषधि उपचार खर्च, आन्दोलनको क्रममा आवश्यक पर्ने स्टेशनरी, फोन, फ्याक्स, फोटोकपी लगायत आन्दोलनसँग जोडिएका अन्य खर्चहरू यस शीर्षकमा पर्दछ।
- २०२ **बैठक खर्च:** संगठनको कार्यसमिति, सचिवालय, विभागहरू र समन्वय समितिहरूको बैठकमा उपस्थित हुँदाको बसभाडा, खाना, खाजा खर्च, चियापान, स्टेशनरी लगायत आवश्यक अन्य खर्चहरू र बैठक तयारी र बैठकसँग सम्बन्धित पत्रकार सम्मेलन खर्चहरू।
- २०३ **भित्तेपात्रो (क्यालेण्डर):** क्यालेण्डर छपाई र सोसँग सम्बन्धित तयारी र ढुवानी समेतका खर्चहरू यस शीर्षकमा पर्दछन्।

- २०४ **उपहार:** उपहार कार्यक्रमको रसिद छपाई, ढुवानी, पुरस्कार वितरण र उपहार कार्यक्रमसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण खर्चहरू ।
- २०५ **लोकसेवा/कोचिङ्ग कक्षा सञ्चालन:** संगठनले सञ्चालन गर्ने लोकसेवा तयारी कक्षा सञ्चालन गर्दा हुने तयारी, विज्ञापन, छपाई, पारिश्रमिक, हल भाडा लगायत सम्पूर्ण खर्चहरू ।
- २०६ **दिवस/समारोह/अन्तरक्रिया:** संगठनको स्थापना दिवस, शहीद दिवस, ट्रेड यूनियन दर्ता दिवस, शुभकामना आदानप्रदान, बधाई, सम्मान तथा संगठनले सञ्चालन गर्ने सबैखालका अन्तरक्रिया, छलफल, गोष्ठी, आदिसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण खर्चहरू ।
- २०७ **प्रशिक्षण:** संगठनका सबै तहका प्रशिक्षण कार्यक्रमसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण खर्चहरू । जस्तै प्रशिक्षण सामग्री तयारी, प्रशिक्षण, प्रशिक्षणसँग सम्बन्धित पाठ्यसामग्री छपाई, प्रशिक्षक पारिश्रमिक, आतेजाते, पारिश्रमिक, प्रशिक्षार्थी आते-जाते भाडा, खाना, बस्न लगायत आवश्यक स्टेशनरी, तुल, ब्यानर सहित प्रशिक्षणको कार्यक्रममा हुने सम्पूर्ण खर्चहरू यस शीर्षकमा पर्दछ ।
- २०८ **सभा सम्मेलन अधिवेशन:** यस अन्तर्गत खासगरी सम्बन्धित कार्यसमितिले बोलाउने अधिवेशन, परिषद् र राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको जिल्ला, क्षेत्रीय तथा केन्द्रीय भेलासँग सम्बन्धित सबै प्रकारका खर्च (अपिल प्रकाशन, पम्प्लेट, पोष्टर, तुल, ब्यानर, प्रतिवेदन लगायतका छपाई, लेखाई खर्च, फोटोकपी, पत्रकार सम्मेलन, अधिवेशन, परिषद् र भेला स्थलमा आतेजाते भाडा, खाने बस्ने तथा यसको लागि आवश्यक तयारी लगायतका सम्पूर्ण खर्चहरू ।
- २०९ **प्रचार प्रसार तथा विज्ञापन:** संगठनको गतिविधिसँग सम्बन्धित आवश्यक विज्ञापन, सूचना प्रचार प्रसार लगायत विविध जानकारी सम्बन्धी खर्चहरू ।
- २१० **अन्य अतिरिक्त क्रियाकलाप:** संगठनको सम्बन्धित कार्यसमितिको वार्षिक कार्यक्रम अन्तर्गत सञ्चालन गरिने किटानीकासाथ तोकिएको क्रियाकलाप बाहेक च्यारिटी सो, हाजिरी जवाफ, खेलकुद, वनभोज जस्ता अन्य अतिरिक्त गतिविधिको सम्पूर्ण खर्चहरू ।
- २११ **आर्थिक सहयोग तथा अनुदान:** सम्बन्धित कार्यसमितिको अधिवेशनले गरेको निर्णय बमोजिम तथा सम्बन्धित कार्यसमितिको निर्णय अनुसार विभिन्न व्यक्ति तथा संस्थाहरूलाई विभिन्न उद्देश्यका लागि दिइने सहयोग तथा अनुदान रकमहरू ।
- २१२ **अन्य कार्यक्रम खर्च:** माथि उल्लेखित शीर्षक बाहेक कुनै पनि किसिमका गर्नुपर्ने

थप कार्यक्रमहरूसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण खर्चहरू ।

३०० **पूँजिगत खर्च:**

३०१ **जग्गा तथा भवन:** संगठनले खरिद गर्ने जग्गा तथा भवन र भवन निर्माणसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण खर्चहरू ।

३०२ **फर्निचर:** कार्यालय सञ्चालन प्रयोजनका लागि आवश्यक पर्ने सबै प्रकृतिका फर्निचरहरू खरिद तथा ढुवानी र सोसँग सम्बन्धित अन्य खर्चहरू ।

३०३ **मेशिनरी औजार:** कम्प्युटर, ल्यापटप, प्रिन्टर, फोटोकपी मेशिन, मल्टिमिडिया, क्यामेरा, फ्याक्स, इन्भर्टर, ब्याट्री र यस्तै प्रकृतिका संगठन सञ्चालनमा प्रयोग हुने आवश्यक अन्य मेशिनरी औजार खरिद, ढुवानी र सोसँग सम्बन्धित अन्य खर्चहरू ।

३०४ **शेयर लगानी:** राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था लि., वित्तीय संस्था र कम्पनीहरूको शेयर खरिद गरेको रकमका खर्चहरू ।

३०५ **ऋण लगानी:** संगठनले राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था लि., कुनै संस्था तथा व्यक्तिलाई लगानी गर्ने ऋणका रकमहरू ।

३०६ **कोष लगानी:** संगठनले सञ्चालन गरेका विभिन्न कोषका रकमहरू आवश्यकताअनुसार एकअर्कामा सापटी लगानी गर्ने रकमहरू ।

३०७ **सापटी:** संगठनभित्र एक कार्यसमितिबाट अर्को कार्यसमिति वा कुनै व्यक्ति, सदस्य, पदाधिकारी वा संस्थालाई फिर्ता लिने गरी दिइने सापटी रकमहरू ।

३०८ **अन्य पूँजिगत खर्चहरू:** माथि उल्लेखित शीर्षकमा नपरेका पूँजिगत खर्चहरू ।

**नगद मौज्जात:** सम्बन्धित कार्यसमितिको कोषाध्यक्ष जिम्मा रहने गरी देहाय बमोजिमको रकम देहाय बमोजिमको कार्यसमितिले नगद मौज्जात राख्न सक्नेछन् ।

(क) केन्द्रीय कार्यसमितिले बढीमा रु. २५०००।- (पच्चिस हजार रुपैयाँ) सम्म ।

(ख) जिल्ला/विभागीय कार्यसमितिले बढीमा रु. ५०००।- (पाँच हजार रुपैयाँ) सम्म ।

(ग) प्रारम्भिक कार्यसमितिले बढीमा रु. १०००।- (एक हजार रुपैयाँ) सम्म ।

**फाँटबारी पठाउने:** प्रत्येक कार्यसमितिले माथिल्लो कार्यसमितिमा प्रत्येक कार्तिक महिनाभित्र अधिल्लो आषाढ मसान्तसम्म भए/गरेको आर्थिक कारोबारको लेखापरीक्षण गराई एक प्रति आय व्यय विवरण (अनुसूची-२ मा उल्लेखित नमूना फाराममा) अनिवार्य पठाउनुपर्नेछ ।

**सदस्यता तथा नविकरण शुल्क र लेवि:** जनताले सरकारलाई तिरेको रकमलाई कर भनिन्छ, स्थानीय संघसंस्थाले सेवा सुविधा उपलब्ध गराएबापत तिर्ने करलाई सेवा शुल्क भनिन्छ भने पार्टी वा वर्गीय संगठन वा पेशागत संघसंस्थालाई तिर्ने रकमलाई लेवि भनिन्छ । लेवि संघसंस्थाको स्थायी स्रोत हो भने अतिरिक्त क्रियाकलापबाट प्राप्त हुने रकम अस्थायी र पटके प्रकृतिका आम्दानीहरू हुन् । जहाँ लेवीलाई व्यवस्थित गर्न सकिन्छ, त्यहाँ संस्थाको गतिविधिमा क्रियाशिलता र आर्थिक अवस्थामा निरन्तर मजबुत भइ संस्थाका क्रियाकलापमा सुधार हुनुका साथै सदस्यहरूमा क्रियाशिलता बढ्न जान्छ ।

हाम्रो संगठनमा लेवि तथा सदस्यता शुल्कलाई कसरी व्यवस्थित गरिएको छ भन्ने विषयमा हामी सबैमा जानकारी हुनुपर्दछ भन्ने मान्यताले यसाई यहाँ उल्लेख गरिएको हो । नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको विधानले संगठनको नयाँ सदस्यता बन्दा प्रति सदस्य शुल्क रु.५०।- का दरले र पुरानो भइरहेको निरन्तर सदस्यलाई नविकरण बापतप्रति सदस्यता वार्षिक रु.३०।- का दरले शुल्क लिने व्यवस्था गरेको छ ।

सामान्यतः सदस्यता वितरण तथा नविकरण सम्बन्धित प्रारम्भिक कार्यसमितिले गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । प्रारम्भिक कार्य समिति नभएका जिल्ला कार्यसमितिले गर्ने गरिएको छ । विधान बमोजिम प्रत्येक सदस्यहरूको वार्षिक ले.वि. तथा सदस्यता शुल्क र सहयोग:-

विभिन्न शिर्षकका रकम बाँडफाँट र दाखिला गर्ने खाताहरू

शिर्षक	जम्मा उठाउनु पर्ने रकम	प्रा. क.	प्रदेश कार्य समिति	जिल्ला / विभागीय	केन्द्रीय कार्य समिति मा जम्मा हुने रकम	बैंक खाता र बैंकको नाम
उपहार	१००	-	५	३०	६५	
क्यालेन्डर	५०	-	५	२०	२५	
डायरी	१५०	-	-	२५	१२५	
विज्ञापन	वित्त अनुसार	-	-		सम्पूर्ण केन्द्रमा	
विधान	५०	-	-		सम्पूर्ण केन्द्रमा	
विनियम	५०	-	-		सम्पूर्ण केन्द्रमा	
सदस्यता शुल्क पुरानो	३०	५	२	८	१५	राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक भोटाहिटि, काठमाडौं च.हि.नं. : १३६०१००००२९७३०१
सदस्यता शुल्क नयाँ	५०	५	५	१८	२२	
लेवि	५०	-	५	-	४५	
अन्य सहयोग	सहयोग दाताको इच्छा अनुसार प्राप्त गर्नु पर्ने रकम	-	-	-	-	
कर्मचारी कल्याण कोष	१००	-	-	-	१००	रा.वा. बैंक सिंहदरबारकाठमाडौं च.हि.नं. ११३०१००००३९२५००१

संस्थाको नाम

	सहिद कोष	सहयोगदाताले प्रदान गरे अनुसारको रकम					सम्पूर्ण केन्द्रमा	कृषि विकास बैंक रत्न पार्क च.हि.नं. ०२० १,५००१,५५८३२०१०
	भवन निर्माण कोष	सहयोगदाताले प्रदान गरे अनुसारको रकम					सम्पूर्ण केन्द्रमा	रा.वा. बैंक सिंहदरबारकाडमाडौँब.हि.नं. १,१३०१,०००३२५६०१०
	विपत व्यवस्थापन कोष	सहयोगदाताले प्रदान गरे अनुसारको रकम					निर्णय भएअनुसार	एभरेष्ट बैंक नयाँ बानेश्वर च.हि.नं. ००१००१०५२०१४४९

सदस्य (वार्षिक)		सदस्य शुल्क	लेवी (केन्द्रीय कार्य समिति र पेशागत महासंघ नेपाल /TUI)	कर्मचारी कल्याण कोष	अन्य सहयोग रु.
निरन्तर	३०/००	५०/००	५०/००	१००	सम्बन्धित कार्य समितिले तोके बमोजिम
नयाँ	५०/००	५०/००	५०/००	१००	सम्बन्धित कार्य समितिले तोके बमोजिम

विधान बमोजिम प्रा.क.ले प्रत्येक सदस्यहरूको जिल्ला र विभागीय कार्यसमितिमा बुझाउनु पर्ने वार्षिक ले.वि.तथा सदस्यता शुल्क:

(लिनुपर्ने न्यूनतम रकम)

सदस्य (वार्षिक)	सदस्य शुल्क	लेवी				कर्मचारी कल्याण कोष	कूल जम्मा
		केन्द्रीय कार्य समिति	पेशागत महासंघ नेपाल	प्रदेश कार्य समिति	TUI		
निरन्तर	३०/०	३७/००	५/००	५/०	३/०	१००	१८०
नयाँ	५०/०	३७/००	५/००	५/०	३/०	१००	२००

विधान बमोजिम जिल्ला र विभागीय कार्य समितिहरूले प्रत्येक सदस्यहरूको केन्द्रीय कार्य समितिमा बुझाउनु पर्ने वार्षिकले.वि. तथा सदस्यता शुल्क

सदस्य (वार्षिक)	सदस्य शुल्क	लेवी				कर्मचारी कल्याण कोष	कूल जम्मा
		केन्द्रीय कार्यसमिति	प्रदेश कार्य समिति	पेशागत महासंघ नेपाल	TUI		
निरन्तर	१७/०	३७/००	५/००	५/००	३/०	१००	१६७
नयाँ	२७/००	३७/००	५/००	५/००	३/०	१००	१७७

विधान बमोजिम केन्द्रीय कार्य समितिले प्रत्येक सदस्यहरूको तपसिल बमोजिम वार्षिक ले.वि. तथा सदस्यता शुल्कको दायित्व वहन गर्नु पर्नेछः

सदस्य	पेशागत महासंघ नेपाल लेवी शुल्क रु . ३/००का दरले	वार्षिक TUI लेवी शुल्क
संस्था नविकरण	नविकृत सदस्यताको आधारमा	२००अमेरिकी डलर

नोट : पेशागत महासंघ नेपालबाट आ.ब. ७४/७५ देखि पटक पटक को लेबी वापत रु.५ रुपैयाँ तोकिएता पनि विधानमा संशोधन नभएका कारण माथि लेबीको रकम विधान अनुसार परिवर्तन भएकाले रु.५ कायम गरिएको छ ।

यसै गरी संगठनको केन्द्रीय कार्य समितिका प्रत्येक पदाधिकारी तथा सदस्यको मासिक रु.२००/००का दरले ले.वी. तोकिएको छ । साथै हाम्रो पेशागत संगठनको छाता संगठन पेशागत महासंघ नेपाललाई वार्षिक रु.५/- का दरले र अन्तर्राष्ट्रिय संगठन TUI (Trade Union International Public and Allied) लाई प्रति सदस्य वार्षिक रु.३/- का दरले लेवी बुझाउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

सम्बन्धित जिल्ला कार्य समिति र विभागीय कार्य समितिले आफ्नो सदस्यहरूबाट सदस्यता शुल्क र नविकरण शुल्क बाहेक केन्द्रले तोकेको ले.बी.मा थप ले.बी.समेत लिई आफ्ना कार्य समितिमा राख्न पनि सकिने व्यवस्था गरिएको छ । यदि प्रारम्भिक कार्य समिति गठन नभएको रहेछ भने प्रारम्भिक कार्य समितिको हिसाब सम्बन्धित जिल्ला कार्य समिति र विभागीय कार्य समितिले राख्न सक्ने छ । सदस्यता शुल्क र नविकरण शुल्क वार्षिक

रुपमा नयाँ आ.व. शुरु हुने बित्तिकै लिइन्छ तर केन्द्रमा बुझाउने लेवी मासिक रुपमा लिनु पर्ने हुन्छ । यदि मासिक लेवी लिन अप्ठ्यारो लागे सम्बन्धित कार्य समितिले वार्षिक रुपमा एकै पटक पनि लिन सकिन्छ । पेशागत महासंघ नेपाल र TUI को ले.वी. पनि वार्षिक रुपमा एकै पटक लिने गर्नु पर्छ ।

सदस्यता नविकरण र नयाँ सदस्यको रकममा समेत केहि हेरफेर गरि माथि उल्लेख भए अनुसार तोकिएको हुँदा जिल्ला/विभागीय कार्य समितिहरूलाई असोज मसान्त भित्र नविकरण गराई नामावली केन्द्रीय कार्य समितिबाट प्रमाणित गराउन अनुरोध गरिएको छ साथै प्रारम्भिक/ जिल्ला/प्रदेश काय समितिलाई कुनै न कुनै रुपमा चलाएमान बनाउन सदस्यता तथा ले.वी.को रकम वितरण हुने पद्धतिको थालनी गरिएको छ ।

सम्बन्धित कार्य समितिको कोषाध्यक्षले सम्बन्धित कार्य समितिको बैठक तथा अधिवेशनमा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको विनियममा उल्लेखित भए बमोजिमको अनुसूची सहितको आय व्यय, तथा वासलात बनाई पेश गर्नुपर्ने छ भन्ने अधिवेशनबाट भावी बजेट र आर्थिक नीति कार्यक्रम समेत बनाई पेश गर्नु पर्ने हुन्छ । सम्बन्धित कार्य समितिले प्रत्येक कार्तिक महिना भित्र आफ्नो अधिल्लो आ.व. सम्मको आर्थिक कारोबार ले.प. सम्पन्न गरी प्रतिवेदन लिने र माथिल्लो कार्य समितिमा पेश गर्नुपर्ने हुन्छ ।

संगठन सञ्चालनको लागि आर्थिक व्यवस्थापन पक्ष महत्वपूर्ण हो । संगठनको विभिन्न आम्दानीका स्रोत मध्ये सदस्यता शुल्क नै प्रमुख स्रोत हो । Trade Union Rights को मूल मर्म पनि संगठन सके सम्म नियमित शुल्कमा निर्भर रहनु पर्दछ भन्ने नै हो । ले.वी. तिर्नेले नै संगठनबाट सेवा पाउने अधिकार राख्दछ भन्ने मान्यता रहेको छ । यसको लागि नियमित रुपमा सदस्यता शुल्क समयमा नै बुझाउने सबै सदस्यहरूको आफ्नो बिमा कार्यक्रम लगायतका सुबिधा प्राप्त गर्ने अधिकार सबैको हो । दायित्व एवं कर्तव्य हो । संगठनका प्रत्येक कार्य समितिले प्रचलित ऐन नियमको समेत परिधिभित्र रही दोहोरो श्रेस्ता प्रणाली Double Entry System मा आधारित श्रेस्ता राख्नु पर्नेछ ।





# नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको आगामी कार्यभार

- १) नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको ७५३ वटै स्थानीय तहमा तत्कालै गाँउ/नगर कार्यसमिति गठन गर्ने ।
- २) कर्मचारी तथा ट्रेड युनियन मैत्री संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय निजामती सेवा ऐन जारी गराउन पहल कदमी लिइनेछ ।
- ३) बारा, पर्सा, रौतहट, सर्लाही, महोत्तरी, डोल्पा, मुगु, पुर्वी नवलपरासी र पुर्वी रुकुम जिल्लाहरूमा राष्ट्र सेवक सहकारी संस्थाको स्थापना गर्ने ।
- ४) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा एकै प्रकृतिको पदसोपान हुने गरी तहगत प्रणाली लागु गराउन पहल गर्ने ।
- ५) सदस्यता वितरण तथा नवीकरणसँग “कर्मचारी कल्याण कोष”लाई अभ् व्यवस्थित बनाई प्रभावकारी रूपमा सवै संगठन सदस्यहरूमा लागू गर्ने ।
- ६) विद्यालय र विश्वविद्यालय तहबाट सार्वजनिक प्रशासनमा सेवा प्रवेश कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सरकार र लोकसेवा आयोगसँग सहकार्य गर्ने ।
- ७) सवै प्रदेश/जिल्ला/विभागीय/ नगर/गाँउ कार्य समितिहरूले “ट्रेड युनियन अधिकार र पेशागत व्यावसायिकता” विषयमा प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
- ८) राष्ट्रसेवक सहकारी लि.लाई सवै जिल्लामा विस्तार गरी राष्ट्रसेवक सहकारी केन्द्रीय संघ गठन गर्न पहल गर्ने ।
- ९) राष्ट्रसेवक सहकारीमार्फत सेवानिवृत्त कर्मचारीका लागि सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति र एकीकृत लगानी मार्फत रोजगारका अवसरहरूको सिर्जना गर्ने ।
- १०) संगठकहरूमा संगठन कार्यसंस्कृति, ट्रेड युनियनको मूल्य, मान्यता र प्रतिवद्धता स्थापित गराई लागू गर्ने र ट्रेड युनियनकर्मीहरूको आचारसंहिता बनाउन सरकारलाई सहयोग गर्ने ।
- ११) कर्मचारीको सञ्चित रकम थप व्यवस्थापन गर्न कर्मचारी सञ्चय कोषलाई

सुभाव दिँदै थप प्रभावकारी बनाउन आवश्यक देखिएको छ । सञ्चय कोषबाट सञ्चयकर्ताहरूले पाउने ब्याज रकम र ऋण लिए बापत तिर्नुपर्ने रकम बीचको फरकलाई कम गर्दै सञ्चयकोषबाट प्रदान गरिने कर्जा र अन्य सेवाहरूमा समय अनुकूल परिमार्जनका लागि पहल गर्न जरूरी छ । सञ्चय कोषबाट सञ्चयकर्ताहरूको लगानीमा निर्माण गरिने महत्वपूर्ण आयोजनाहरूमा सबै सञ्चयकर्ताहरूको स्वामित्व कायम हुने गरी नीति निर्माण गर्न सञ्चयकोषमा निरन्तर सुभाव दिने ।

- १२) महँगी, कृत्रिम अभाव, भ्रष्टाचार, अनियमितता, लोडसेडिङ्ग, सिण्डीकेट कार्टेलिङ्ग, खाद्यान्न अभाव, कृषिमल र बीउजीवनको अभाव, प्राकृतिक श्रोतसाधनको अतिदोहन, शान्ति सुरक्षाको खस्कदो स्थिति, वातावरणीय बिनास, खानेपानीको अभाव, पेट्रोलियम पदार्थको अभाव, अति महँगो शिक्षा, स्वास्थ्य, कृषिमा आधुनिकीकरण, मानव अधिकार, स्वतन्त्र न्यायालय, विधिको शासन, प्रेस स्वतन्त्रता आदि जस्ता जनसरोकारका विषय तथा स्थानीय समस्याका विषयमा जनसमुदायसँग मिलेर “राष्ट्रसेवक कर्मचारी, जनताका सहकारी” अभियान सञ्चालन गर्ने कार्यक्रमहरू अगाडि बढाइने छ ।
- १३) नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन जिल्ला कार्यसमितिका भवनहरू यस अवधीमा कम्तिमा १० वटा जिल्लामा आफ्नो भवन निर्माण गरिनेछ र निर्माण गर्ने प्रत्येक जिल्ला कार्यसमितिलाई संगठन केन्द्रबाट प्रोत्साहन अनुदान स्वरुप रु. ३,००,०००/- (तीन लाख) उपलब्ध गराइनेछ ।
- १४) संगठनको Vision, Mission, Goal स्पष्ट हुन आवश्यक छ । अल्पकालमा सम्पन्न गर्न गरिने काम र दीर्घकालमा सम्पन्न गर्न गरिने काम पृथक गर्न आवश्यक रहेको छ । यसका लागि संगठनका अल्पकालीन र दीर्घकालीन योजना, नेगो भिजन तयार पार्न आवश्यक रहेको छ । ३ वर्षमा सम्पादन हुने काम अल्पकालीन योजनामा र सो भन्दा बढी समयमा सम्पादन हुने कामका लागि दीर्घकालीन योजना तयार पारी कार्यसम्पादन गरिनेछ । यसको लागि संगठन भित्र विज्ञ समूह निर्माण गरी कार्यको थालनी गर्ने ।
- १५) आधिकारिक ट्रेड युनियनको मूल्य, मान्यता मर्म र भावना तथा ऐन कानूनले दिएको अधिकारको परिधिभित्र रहेर आम कर्मचारीको पक्षमा क्रियाशील रहने वातावरण निर्माणका लागि संगठनको तर्फबाट नीतिगत मार्गनिर्देशन गरिनेछ । संगठनले समय र आवश्यकता अनुसार दिने नीतिगत र कार्यक्रमिक निर्देशन

अनुरूप काम गर्ने गरी आधिकारिक ट्रेड युनियनलाई कामकाजी र क्रियाशील गराउने नीति अवलम्बन गर्ने ।

- १६) निजामती कर्मचारीहरूबाट प्रवाह गरिने नागरीक सेवालार्ई सरल, सहज र पहुँचयोग्य बनाउने महत्वपूर्ण माध्यम क्षतिपूर्ति सहितको नागरीक सेवा हो । यसको ग्यारेन्टी गरिनु आवश्यक छ । संगठनको दबाब र माग स्वरूप सरकारले केही निकायमा क्षतिपूर्ति सहितको नागरीक सेवा प्रवाहको थालनीको प्रयास गरेता पनि कानून निर्माण गरी लागू गर्न सकिएको छैन । सेवा प्रवाहमा अवरोध गरेबापत सम्बन्धित पक्षबाट क्षति भराउने कार्य भनेको जनताका गुनासा शुन्यमा भार्ने उपाय हो भन्ने संगठनको ठहर रहेको छ । यसको पूर्ण कार्यन्वयनको लागि सकारात्मक दबाब सिर्जना गर्ने ।
- १७) आम कर्मचारी कार्यस्थलमा सुरक्षित हुन सकिरहेका छैनन् । विभिन्न पक्षको आक्रमणबाट कर्मचारी पीडित बनिरहेका छन् । विभिन्न ऐन, नियमले कार्यस्थलमा कर्मचारीको सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्थाका प्रावधान राखेको भएपनि त्यो पर्याप्त छैन । कार्यस्थलमा हुने असुरक्षा हटाउन स्थानीय, प्रदेश र संघमा स्पष्ट कार्ययोजना निर्माण गरी कार्यन्वयनमा ल्याउन आवश्यक रहेको छ । उपयुक्त वातावरणमा काम गर्ने अवस्थाको सिर्जना गरी कर्मचारीको मनोबल उच्च बनाउन संगठनको तर्फबाट ठोस योजना निर्माण गरी सरकार समक्ष प्रस्तुत गर्ने ।
- १८) निजामती सेवा रोजगारीको महत्वपूर्ण क्षेत्र भएता पनि यसले आशातीत रूपमा श्रम बजारमा रहेको मेधावी र उत्कृष्ट प्रतिभा आकर्षित गर्न सकिरहेको छैन । तीक्ष्ण क्षमता भएका र मेधावी प्रतिभा निजामती सेवामा आकर्षण हुन नसकेको आम बुझाई रहेको छ । निजामती सेवालार्ई थप प्रभावकारी बनाउन योग्य र तीक्ष्ण प्रतिभा निजामती सेवामा भित्र्याउन आवश्यक रहेको छ । समाजमा सम्मानजनक रूपमा जीवन जिउन पुग्ने तलब सुविधा, योग्यता क्षमता अनुरूपको जिम्मेवारी र अवसर, कर्मचारीको परिवारको सामाजिक सुरक्षा र अवकाशपछिको सामाजिक सुरक्षामा ध्यान दिन सके निजामती सेवामा केही आकर्षण थपिने कुराको अनुमान गर्न सकिन्छ । संगठनको तर्फबाट यस सम्बन्धी उपयुक्त व्यवस्था सहित नेपाल सरकार समक्ष निजामती सेवामा नव र उत्कृष्ट प्रतिभा आकर्षण गर्न पहल गर्ने ।
- १९) वर्तमान ऐन, कानूनले कर्मचारीको आर्थिक र सामाजिक सुरक्षामा केही व्यवस्था

गरेको भए तापनि यी व्यवस्था पूर्ण छैनन् । शिक्षा, स्वास्थ्य, सम्मानजनक जीवनयापन, पारिवारिक भरणपोषण, विभिन्न मौद्रिक तथा गैरमौद्रिक उत्प्रेरणा आदि कर्मचारीहरूको सामाजिक र आर्थिक पक्षहरू हुन् । निजामती अस्पतालको सेवा विस्तार, कडा रोगको परिभाषामा विस्तृतीकरण, सन्ततीहरूको छात्रवृत्तिमा वैज्ञानिकीकरण, कर्मचारीको परिवारको सामाजिक सुरक्षा, दोहोरो संचार जस्ता विषयलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउन सकेमात्र आम कर्मचारीको सामाजिक र आर्थिक सुरक्षामा थप प्रभावकारिता ल्याउन सकिने छ । एक दिनको तलब बराबरको ग्रेड जस्ता केही विषय सम्बोधन भए तापनि बाँकी विषय निष्कर्षमा पुऱ्याउन योजनावद्ध रूपमा पहल गर्ने ।

- २०) अहिलेको समय नवीन प्रविधियुक्त समय हो । संगठनभिन्न पनि यस्ता नवीन प्रविधि भित्र्याउन आवश्यक छ । संगठनको गतिविधी आम संगठकसम्म पुऱ्याउने महत्वपूर्ण माध्यमको रूपमा नेगो एप्स विकास गरीनेछ । नेगो एप्स तयार पारी संगठनका सूचनाहरू संगठकसम्म पुऱ्याउन सके सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा संगठनले फड्को मार्न सफल भएको अनुभूत हुनेछ । त्यसकारण तत्काल नेगो एप्स निर्माण गरी आम संगठकसम्म पुऱ्याउने योजनासाथ कार्य अगाडि बढाइने छ ।
- २१) संस्कारयुक्त कार्यले लक्ष्यमा पुग्न सहयोग पुऱ्याउँदछ । खराब कार्यसंस्कृतिले विघटनतर्फ डोहोऱ्याउदछ । संगठनमा संस्कारपरक आचरण निर्माणमा जोड दिन आवश्यक रहेको छ । हामी यथास्थितिमा रहने वा अग्रगमनमा जाने भन्ने विषय हाम्रो कार्य संस्कृतिबाट उजागर हुन्छ । संगठन कार्य संस्कृति प्रत्येक संगठकबाट थालनी गरी यसलाई संगठनको एउटा हतियारको रूपमा विकास गर्न आवश्यक छ । संगठन कार्य संस्कृति निर्माण हुन सके संगठनभिन्न उत्पन्न हुनसक्ने मतभेद र विवादको समाधानमा सहजता आउँछ । यसका लागि संगठन विधि, पद्धति र संस्कृतिका बारेमा आम संगठकलाई प्रशिक्षणमूलक कार्यक्रम मार्फत प्रशिक्षित गरिनेछ ।
- २२) एउटा संगठकसँग सबै विषयमा ज्ञान नहुन सक्दछ । यस विषयलाई मनन् गरी विगतका योजनामा पनि विज्ञ समूह निर्माण गर्ने मूलभूत मान्यता अगाडि सारिए तापनि आशातित काम हुन सकेको छैन । पेशागत व्यावसायिकता, प्रतिस्पर्धात्मक तयारी कक्षाहरू, प्रशासनिक एवम् व्यवस्थापकीय अध्ययन अनुसन्धान, नेतृत्व विकास तथा ट्रेड युनियन आन्दोलन जस्ता विषयमा विषयगत विज्ञ समूह

- निर्माण गरी कार्य गर्न आवश्यक रहेको छ । सेवा परामर्श समितिका रूपमा यस्ता समूहहरू निर्माण गर्ने योजना सहित प्रभावकारी कार्ययोजना अगाडि बढाउने ।
- २३) “नागरीकसँग नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन” को अभियान संचालन गरीने छ र योजनावद्ध रूपमा कार्यन्वयनमा ल्याउन आवश्यक छ । सेवा प्रवाहभन्दा भिन्न रूपमा पनि नागरिकसँग नजिक हुने खालका संगठनद्वारा संचालित विपद तथा राहत व्यवस्थापन, बृहत स्वास्थ्य शिविर, रक्तदान, वृद्धाश्रमहरूमा खाना तथा सामग्री वितरण, वृक्षारोपण, जनताको लागि एम्बुलेन्स सेवा संचालन जस्ता कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यन्वयनमा ल्याउनु पर्ने ।
- २४) संगठन जति सहज र पहुँचयोग्य भयो त्यति नै गतिशील संगठन निर्माणमा सहयोग पुग्दछ । संगठनको नेतृत्व र आम संगठकबीचको दोहोरो संवाद र सम्पर्कबाट संगठन आन्तरिक रूपमा बलियो बन्न सहयोग पुग्दछ । नेतृत्वसँगको सहज सम्पर्कबाट सदस्यमा मनोबल उच्च हुन्छ भने नेतृत्वले सदस्यको भावना पहिचान गर्न सहयोग पुऱ्याउँदछ । यसबाट सहज र पहुँचयोग्य संगठन निर्माण हुनेछ । यसका लागि कार्ययोजना निर्माण गरी लागू गर्ने ।
- २५) संगठनले राजनीतिक अधिकार सहितको ट्रेड युनियन अधिकार माग गरिरहेको छ । त्यसो भएको हुँदा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गरेका अग्रज संगठनहरूको व्यवस्थापनमा विशेष ध्यान दिनु आवश्यक छ । नवौँ राष्ट्रिय अधिवेशनले कार्यभार बनाएको यो विषयलाई अभ्र व्यवस्थित रूपमा अगाडि बढाउन आवश्यक छ । संगठनमा लामो समयसम्म नेतृत्व प्रदान गरेका अग्रज नेतृत्वहरूको नेतृत्व क्षमतालाई राजनीतिक र सामाजिक आन्दोलनको क्षेत्रमा स्थापित गर्न अभिप्रेरणा, सहयोग र क्षमता विकासका लागि संगठनले सहयोग पुऱ्याउने स्पष्ट नीति अगाडि बढाउने ।
- २६) भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि स्थापित निकायहरूको सहकार्यमा सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै, निरोधात्मक र उपचारात्मक उपायहरू अवलम्बन गर्ने कार्यमा जोड दिनु आवश्यक छ । यसका लागि संगठनले सूचक Whistle Blowing को रूपमा कार्य गर्नुपर्ने हुन्छ । भ्रष्टाचारका सम्भाव्य क्षेत्रहरू Vulnerable Zones मा संगठनले सघन अनुगमन गर्ने, भ्रष्टाचार विरुद्ध Zero Tolerance Policy अवलम्बन गर्ने, नेतृत्वकारी भूमिका (Leading Role), साभेदारी भूमिका (Collaborative Role), प्रतिनिधित्वमूलक भूमिका (Representative Role), निर्वाह गर्न जरुरी छ । साथै सेवाग्राहीका

गुनासो शुन्यमा भार्ने योजना निर्माण गरी अगाडि बढाउन पहल गर्ने ।

- २७) छाता संगठन पेशागत महासंघ नेपालको निर्माण, विस्तार र विकासमा हाम्रो भूमिका महत्वपूर्ण रहेको छ । महासंघ जिल्ला समिति निर्माण र सहभागिता, भेला, गोष्ठी, अन्तरक्रियाहरूमा सक्रियतापूर्वक सहभागिता जनाउनु आवश्यक छ । पेशागत महासंघको निर्माण र विस्तारबाट आम पेशाकर्मीहरूको सुरक्षाको पाटो अभ्र मजबुत हुने हुँदा थप कार्ययोजना सहित कार्य गर्दै पेशागत महासंघ नेपालको ऐक्यवद्धता र अन्तरसम्बन्धलाई अभ्र प्रगाढ र मजबुत बनाइने छ ।
- २८) लक्ष्य सहितको संगठन बिस्तारलाई जोड दिँदै नवप्रवेशीहरूलाई संगठनप्रति आकर्षित गराउने योजना सार्न आवश्यक छ । यसका लागी रचनात्मक, सिर्जनात्मक कार्यक्रममार्फत पेशागत ट्रेड युनियनको आवश्यकता, महत्व र अपरिहार्यताको बारेमा सूसुचित गराउँदै निजामती क्षेत्रमा ट्रेड युनियनको आवश्यकता बोध गराउने । निजामती क्षेत्रमा यो आन्दोलनको नेतृत्वकर्ता नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन भएको कुरा पुष्ट्याई सहित नवप्रवेशीहरूलाई आकर्षित केन्द्र निर्माण कार्यक्रम सञ्चालन गरीने छ । यस बारेमा विज्ञहरूसँग परामर्श गरी ठोस कार्यक्रम अगाडि बढाउने ।
- २९) ट्रेड युनियन प्रति लागेका आरोप र आग्रहहरूलाई न्यूनीकरण गर्नका लागि संगठन निरन्तर क्रियाशील रहेको छ । निजामती सेवाका ट्रेड युनियनहरूको आवश्यकता र औचित्यता माथि प्रश्न उठाउँदै नियोजित रुपमा गरिएका प्रहारहरूलाई संगठनको बलमा मत्थर गर्ने काम गरिएको छ । प्रतिस्पर्धी ट्रेड युनियनहरूको गतिविधिप्रति गम्भीर ढंगले खबरदारी र निगरानी गर्ने ।
- ३०) समाज सबै ढङ्गले प्रतिस्पर्धी बन्दै गईरहेको छ । संगठन सञ्चालनमा समेत धेरै खाले प्रतिस्पर्धाहरू थपिएका छन् । नयाँ नयाँ प्रविधिसँग परिचित बन्ने, दक्षता विकास र व्यवस्थापकीय क्षमता विकास गर्ने, राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई विश्लेषण गर्ने, नवीनतम् सूचना प्रविधिलाई अंगीकार गर्दै सांगठनिक कार्यमा छिटो छरितोपना भित्र्याउने, रचनात्मक तथा अतिरिक्त क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने जस्ता क्षमता अभिवृद्धि जस्ता कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिइएको छ ।
- ३१) राष्ट्रको आर्थिक समृद्धिमा आम राष्ट्रसेवकहरूको भूमिका प्रभावकारी बनाउन राष्ट्रसेवक हाइड्रो निर्माण योजना महत्वपूर्ण माध्यम हुन सक्दछ भन्ने संगठनको धारणा रहेको छ । संगठनको माग र दबावका कारण सरकारको बजेटमा

पटकपटक राष्ट्रसेवक हाइड्रोको अवधारणा आप्पनि कार्यन्वयन हुन सकिरहेको छैन । कर्मचारीको सामाजिक सुरक्षाको पाटोमा सहयोग पुग्ने गरी आर्थिक पक्ष मजबुद बनाउन राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू मात्र सहभागी हुने राष्ट्रिय गौरवको राष्ट्रसेवक हाइड्रो निर्माण तत्काल अगाडि बढाउन सरकार समक्ष दबाब सिर्जना गर्न आवश्यक रहेको छ ।

- ३२) विदेश सम्बन्ध विस्तारका माध्यमबाट संगठनको पहिचान अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा बढाउने एउटा महत्वपूर्ण माध्यम हो । हाल संगठनको WFTU, TUI-PIS, लगायत अन्तर्राष्ट्रिय संघसंगठनसँग सुमधुर सम्बन्ध कायम रहेकोमा यसको विस्तारमा अभ्र तिब्रता दिन आवश्यक छ । वैदेशिक सम्बन्ध विस्तारसँगै अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन आन्दोलनको अनुभव र सिकाइबाट हाम्रो संगठनलाई थप समृद्ध बनाउन टेवा पुग्ने ।
- ३३) संगठनद्वारा सञ्चालित राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था लि.को करिव दुई अरब भन्दाबढी पूँजी संरक्षण र परिचालनमा स्पष्ट नीति, नियमहरूको तर्जुमा गर्नुपर्ने र कर्मचारीमैत्री सहकारी संस्थालाई सञ्चालन गरी उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगानी गर्नका लागि संयुक्त लगानीका कार्य अगाडि बढाउने ।
- ३४) सञ्चार माध्यमसँगको सहकार्यबाट आम पेशाकर्मी, निजामती कर्मचारी, राजनीतिक पार्टी र नागरीकसँग संगठनको अन्तरक्रिया कार्यक्रमको थालनी गर्ने ।
- ३५) निजामती सेवामा क्रियाशील राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियनहरूसँग सहकार्य गर्दै ट्रेड युनियन सञ्जाललाई थप क्रियाशील बनाउने ।
- ३६) संगठनका आन्तरिक गतिविधिहरू कार्यालय समयलाई असर नपर्ने गरी सञ्चालन गर्ने नीति लिइने छ ।
- ३७) Virtual, Lean and Thin organization हरू स्थापना गरी One Door Policy, One Stop Center, Flexi Time, Network Governance, Co-production/Creation (सेवाग्राहीसँगै बसेर सेवाको प्रारूप तयार गर्ने) कार्यको थालनी गरीने छ ।
- ३८) परिवर्तन व्यवस्थापन, द्वन्द्व व्यवस्थापन, प्रतिभा व्यवस्थापन लगायतका कर्मचारी प्रशासनका नयाँ अवधारणालाई अंगाल्न सरकारसँग सहकार्य गर्ने ।

## नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनका महत्वपूर्ण उपलब्धिहरू

### हालसम्मका उपलब्धिहरू

- १) निजामती कर्मचारीहरूले ट्रेड युनियन अधिकार प्राप्त,
- २) निजामती कर्मचारीहरूको आधिकारिक ट्रेड युनियनको दक्षिण एशियामै पहिलो पटक निर्वाचन सम्पन्न र नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको केन्द्र सहित ६८ प्रतिशत समितिमा शानदार विजय हासिल,
- ३) Trade Union International, Public and Allied (TUI-PS) को १२ औं कांग्रेस नेपालमा सम्पन्न भएको,
- ४) नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको केन्द्रीय कार्यालयको भवन निर्माणको लागि बबरमहलमा सरकारी जग्गा प्राप्त गरी भवन निर्माण सम्पन्न भएको छ ।
- ५) २५ जिल्लामा संगठनको जग्गा (घडेरी) र १५ जिल्लामा भवन निर्माण भएका छन् ।
- ६) ६८ जिल्लामा राष्ट्रसेवक सहकारी स्थापना भएको छ ।
- ७) निजामती सेवा ऐन २०४९ को दोस्रो संशोधन २०६४ देखि २०६८ सम्म भण्डै २४ हजार कर्मचारीको बढुवा र व्यवस्थापन कार्य भएको छ ।
- ८) महिला विकासका कर्मचारीहरू स्थायी भएका छन् ।
- ९) श्रेणी विहिनमा स्तरबृद्धि लागू भएको छ ।
- १०) निजामती सेवा ऐनको बढुवा प्रणालीमा सुधार भएको छ ।
- ११) निजामती सेवामा समावेशिकरण अवधारणा लागू भएको छ ।
- १२) निजामती अस्पतालको स्थापना भई सेवा सञ्चालन भएको छ ।
- १३) निजामती विद्यालयको स्थापना भएको छ ।
- १४) निजामती आवास व्यवस्थाको सुरुवात भएको छ ।
- १५) निजामती कर्मचारीहरूको पोशाकको व्यवस्था ।
- १६) एकै पटक २५ प्रतिशतसम्म तलव बृद्धि ।
- १७) एक दिनको तलव बराबरको १ ग्रेड (तलब बृद्धि) को व्यवस्था ।
- १८) कडा रोग लागेमा राज्यबाट थप ५ लाख आर्थिक सहयोगको व्यवस्था ।



- १९) निजामती कर्मचारी सन्तती छात्रवृत्तिको व्यवस्था ।
- २०) संगठनका सदस्यहरूलाई प्रशिक्षणको माध्यमबाट प्रभावकारी सेवा प्रभावहमा उत्प्रेरित र भ्रष्टाचार न्यूनीकरण गर्न योगदान गरेको,

## संगठनले यो अवधिमा प्राप्त उपलब्धिहरू

- १) समान रूपमा तलव भत्ताको बृद्धि,
- २) संगठनका शहीद मनोज जोशी, भूपेन्द्र कार्की र सुरेन्द्र वि.क.लाई २०७४ माघ २२ गतेको मन्त्रपरिषद्को निर्णयबाट राष्ट्रिय शहीद घोषणा गर्न सफल,
- ३) निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ(१) अनुसार बढुवा भएका कर्मचारीहरूको पद अनुसार कार्य गर्न पाउने बढुवा व्यवस्थापन भएको ।
- ४) “सदस्यतासँग कर्मचारी कल्याण कोष कार्यक्रम”, २०७५ बैशाख १ गतेबाट लागू गरी दुर्घटनामा उपचार खर्च रु १० हजार, अपांग भएमा रु ५० हजार र मृत्यु भएमा रु १ लाख उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको, यसका लागि प्रत्येक सदस्यले सदस्यता नविकरण गर्दा रु १०० वार्षिक रूपमा बुझाउने व्यवस्था गरिएको छ,
- ५) शहीद मनोज भूपेन्द्र स्मृति केन्द्रीय भवन, बबरमहल, काठमाडौंमा TUI-PS Asia Pacific Regional Office, Nepal को कार्यालय स्थापना गरिएको छ ।
- ६) श्रम ऐन, २०७४ सदसदबाट पास हुने प्रक्रियामा रहँदा विद्येयकमा “श्रम ऐन निजामती कर्मचारीहरूलाई लागू नहुने” भन्ने शब्द राखी संसदमा छलफल भई रहेको अवस्थामा कर्मचारी संगठनको ब्यापक दवावमा सो शब्द हटाई सोको सट्टा “निजामती कर्मचारीको हकमा निजामती सेवा ऐनमा भएको व्यवस्था बमोजिम हुने” भन्ने वाक्यांश राखी श्रम ऐन पास भयो जसको कारण ट्रेड युनियन अधिकारमा निजामती कर्मचारीलाई थप बलियो बनाउन सफल भएको छ ।
- ७) “सहकारी सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विद्येयक २०७३” मा राष्ट्रसेवक कर्मचारीले सहकारीमा सदस्य बन्न र संचालक बन्न नपाउने गरी आएको, विद्येयकलाई संगठनको ब्यापक दवाव स्वरूप कर्मचारी भन्ने वाक्यांश हटाई ऐन पास गर्न सफल भएको हुँदा, आज हामीले राष्ट्रसेवक

सहकारी संस्था संचालन गर्न तथा अन्य सहकारी संस्थाहरूमा निजामती राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू सहकारीमा शेयर लिन र बचत गर्न सहज भई आर्थिक गतिविधिमा कानूनी अधिकार प्राप्त भएको छ,

- ८) कर्मचारी समायोजनको प्रक्रियामा विभिन्न स्थानीय तह तथा प्रदेशमा समायोजन पश्चात सम्बन्धित तहको हाजिर नगराई फिर्ता गरेका वा तोकिएको ठाउँमा जान नसक्नेहरूको तलब भत्ता प्राप्त गर्न नसकिरहेको अवस्थामा अर्थ मन्त्रालयबाट निर्णय गराई संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट कार्यरत रहेकै कार्यालयबाट तलब भत्ता लिन पाउने भनी २०७७/११/१८ मा परिपत्र गराउन सफल,
- ९) आ.व. २०७४/०७५ को बजेटमा कर्मचारी संचयकोषबाट आफूना संचयकर्ताहरूको लागि संचित रकमको व्याजको अंशबाट व्यहोर्ने गरी स्वास्थ्य सुरक्षा योजना संचालन गर्ने, निजामती कर्मचारी, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, शसस्त्र प्रहरी बल, शिक्षक लगायतका राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको लगानीमा कम्तीमा ५०० मेगावाट क्षमताको जलविद्युत आयोजना निर्माण कार्य अगाडि बढाउने योजना, समावेश गराउन सफल
- १०) आ.व. २०७५/०७६ को बजेटमा मा. अर्थमन्त्री युवराज खतिवडाले संसदमा पेश गर्दा २०७५ श्रावण १ गते देखि राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको पोशाक भत्ता रु ७५०० बाट बृद्धि गरी रु १० हजार पुर्याएको, कर्मचारीहरूलाई महंगी भत्तामा रु १ हजार थप गरी रु २ हजार कायम गरेको, सम्पूर्ण राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको तलब सुविधा पुनरावलोकन गर्न अध्ययन गरी सुझाव पेश गर्न एक उच्चस्तरीय तलब आयोग गठन गर्ने, कर्मचारी संचयकोषबाट कर्मचारी आवास योजना संचालन गरीने, राष्ट्रसेवक कर्मचारी लगायत स्वदेश र बैदेशिक रोजगारीमा संलग्न सबै श्रमीकको लगानीमा उपयुक्त प्रकारको जलविद्युत आयोजना अगि बढाइने भन्ने व्यवस्था राख्न सफल,
- ११) आ.व. २०७६/०७७ को बजेट संसदमा पेश गर्दा सबै राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई २०७६ श्रावण १ गते देखि लागू हुने गरी राजपत्र अनर्कित श्रेणीका लागि २० प्रतिशत र राजपत्रांकित श्रेणीका लागि १८ प्रतिशतले तलब बृद्धि गराउन सफल,



# नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन

## कर्मचारी कल्याण कोष निर्देशिका, २०७४

प्रस्तावना :

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको उद्देश्य पूर्तिका लागि संगठनका सदस्यको आर्थिक सहयोगार्थ कर्मचारी कल्याण कोष सञ्चालन गर्न आवश्यक भएको हुँदा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन विनियम, २०७४ को परिच्छेद १ नियम (२)(१४) मा भएको व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्य समितिले “कर्मचारी कल्याण कोष निर्देशिका, २०७४” जारी गरेको छ।

परिच्छेद - १

### संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ

- संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ :** (१) यो विनियमावलीको नाम “कर्मचारी कल्याण कोष निर्देशिका, २०७४” रहेको छ।  
(२) यो निर्देशिका संगठनको केन्द्रीय कार्य समितिले पारित गरे पछि लागू हुनेछ।
- परिभाषा :** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस निर्देशिकामा,  
(१) “संगठन” भन्नाले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनलाई बुझ्नु पर्दछ।  
(२) “विधान” भन्नाले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन विधान, २०६४ (नवौँ संशोधन, २०७३) सम्भन्नु पर्दछ।  
(३) “कोष” भन्नाले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्य समितिले सञ्चालन गरेको कर्मचारी कल्याण कोषलाई सम्भन्नु पर्दछ।  
(४) “समिति” भन्नाले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन केन्द्रीय कार्य समितिलाई सम्भन्नु पर्दछ।  
(५) “खर्च गर्ने निकाय” भन्नाले कोषको खर्च गर्ने निकाय नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्य समिति हुनेछ।

- (६) “दुर्घटना” भन्नाले यातायातको सवारी साधनबाट दुर्घटना, लडेको, खोला, नदी, तालमा परेको वा बगाएको, सर्पदंशमा परेको, अन्य विषालु किराको टोकाई, वन्यजन्तुको आक्रमणमा परेको, आगजनीमा परेको, आक्रमणमा परेको, विद्युतीय करेन्टमा परेको, दुर्घटनामा परी ठूलो घाउचोट लागेकालाई बुझिने छ ।
- (७) “पूर्ण अपाङ्ग वा पूर्ण अशक्त” भन्नाले सधैं वेडरेष्ट गर्नुपर्ने, शरीरको आधा अङ्ग नचल्ने गरी प्यारालाइसिस भएको, आफै हिडडुल गर्न नसक्ने, सधैं अर्काको सहारामा मात्र बाँच्नु पर्ने अवस्थालाई बुझिने छ ।

## परिच्छेद - २

### कोषको सञ्चालन र व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था

#### ३. कोषको सञ्चालन र व्यवस्थापन :

- (१) कोषमा जम्मा गरिने रकम र खर्च :
- (क) विधानको दफा ८ बमोजिमका कर्मचारीले संगठन सदस्यता लिदा वा नविकरण गर्दा प्रति सदस्य रु. १००/- (एकसय) का दरले रकम जम्मा गर्न सक्नेछन् ।
- (ख) यस निर्देशिका बमोजिम जम्मा हुने रकमका लागि नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्य समितिको नाममा “कर्मचारी कल्याण कोष” खाता सञ्चालन गरिने छ । सो खाताको सञ्चालन संगठनका अध्यक्ष र कोषाध्यक्षको सयुक्त दस्तखतबाट सञ्चालन हुनेछ ।
- (ग) कुनै व्यक्ति वा संस्थाबाट प्राप्त हुने सहयोगको रकम पनि यस कोषमा जम्मा गर्न सकिने छ ।
- (घ) समितिले विभिन्न आयमूलक कार्यहरू सञ्चालन गरी प्राप्त हुन आएको रकम कोषको खातामा जम्मा गर्न सक्नेछ ।
- (ङ) उप-नियमावली (१)(क) बमोजिम जम्मा भएको रकम कल्याण कोषमा आवद्ध संगठन सदस्यको दुर्घटनामा परी मृत्यु भएमा, स्थायी अशक्तता भएमा र अंगभंग भई उपचार गराउनु पर्दा मात्र खर्च गरिनेछ ।
- (च) उप-निर्देशिका (१)(क) बमोजिम जम्मा भएको रकमलाई कोषको

- खातामा छुट्टै शीर्षकमा रकम जम्मा गरेर राख्ने र उप- उपनिर्देशिका (१) (घ) बमोजिम उक्त शीर्षकबाट खर्च गर्नु पर्नेछ ।
- (२) **कोषको रकम लगानी सम्बन्धमा** : बहालवाला निजामती कर्मचारीहरूको हितको लागि देहायका कार्यहरूमा समितिले कोषको रकम लगानी तथा प्रयोग गर्न सक्नेछ :
- (क) **लगानी गर्न सकिने कार्य क्षेत्र** :
- (अ) कर्मचारी आवास  
 (आ) पेट्रोल पम्प सञ्चालन,  
 (इ) विद्यालयहरू सञ्चालन,  
 (ई) हाइड्रो पावरमा लगानी,  
 (उ) बहालवाला र निवृत्त कर्मचारीहरूलाई सहभागी गराई आयमूलक कार्यहरू सञ्चालन
- (ऊ) समितिको निर्णयानुसार अन्य कार्यहरू ।

### परिच्छेद - ३

#### कोषको बजेट तथा कार्यक्रम र खर्च सम्बन्धी व्यवस्था

४. **कोषको बजेट तथा कार्यक्रम र खर्च** :
- (१) **वार्षिक अनुमानित आय-व्यय विवरण तयार गर्ने र स्वीकृत गर्ने** :
- (क) समितिले आगामी आर्थिक वर्षमा सञ्चालन गरिने कल्याणकारी कार्य, आयमूलक कार्य तथा कल्याणकारी योजनाको सम्बन्धमा प्राथमिकता तथा नीतिगत लक्ष्य निर्धारण गरी कल्याणकारी योजना तयार गरी वार्षिक योजना स्वीकृत गर्ने र कार्यान्वयन गर्नेछ ।
- (ख) समितिले वजेट तथा कार्यक्रम तयार गर्दा जिल्ला/विभागीय कार्य समितिहरूसँग राय, परामर्श लिन सक्ने छ ।
- (२) **कोषको लेखाको ढाँचा** : कोषको दैनिक आय-व्ययको लेखा प्रचलित कानून बमोजिम राखिनेछ । कोषमा पाउनु पर्ने रकम वा सोधभर्ना लिनुपर्ने रकमको विवरण मासिक रूपमा तयार गर्नु पर्नेछ ।
- (३) **विवरण पेश गर्ने** : कल्याण कोषमा भएको आमदानी खर्च तथा निकास

भएको रकमको विवरण मासिक रुपमा तयारी गरी संगठन केन्द्रको वेभसाईडमा सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ र सो समितिको बैठकमा कोषको छुट्टै आमदानी खर्चको विवरण पेश गर्नुपर्ने छ ।

- (४) **बुभुभुभारथ** : कोषको आमदानी खर्चको विवरण, वील भपाईकासाथ वैक विवरण र नगद हिसाव कोषाध्यक्षले आफु कुनै पनि किसिमले कोषाध्यक्ष पदबाटमुक्त भएको १५(पन्ध्र) दिनभित्र समितिले तोकेको कोषाध्यक्ष वा सह-कोषाध्यक्ष वा सदस्यलाई वरबुभारथ गर्नुपर्ने छ ।

#### परिच्छेद - ४

### कल्याण कोषमा आवद्धता र सुविधा सम्वन्धी व्यवस्था

#### ५. कल्याण कोषमा आवद्धता र सुविधा :

##### (१) कल्याण कोषमा आवद्धता :

(क) संगठन विधान अनुसारको सदस्यता लिन योग्य व्यक्तिले संगठनको सदस्यता लिंदा वा नविकरण गर्दा कल्याण कोष वापत भुक्तानी गरेको रु. १००।- (एक सय) रकम र सो सदस्यको नाम, थर, ठेगाना, पद र कार्यालय सहितको विवरण सम्बन्धित जिल्ला/विभागीय कार्य समितिको अध्यक्ष र कोषाध्यक्षले प्रमाणित गरी हिसाव विवरण सहित समितिमा पठाउनु पर्ने छ ।

(ख) कल्याण कोष वापतको रकम कोषको खातामा जम्मा भएको वैक भौचर र विवरण समितिका अध्यक्ष र कोषाध्यक्षले प्रमाणित गरेपछि मात्र प्रमाणित गरेको दिन देखि कल्याण कोषमा आवद्धता भएको मानिने छ ।

(ग) कल्याण कोषको रकम पठाउँदा निजको सदस्यता शुल्क वापत समितिमा पठाउनु पर्ने रकम समेत अनिवार्य रुपमा पठाउनु पर्नेछ ।

##### (२) कल्याण कोषमा आवद्धता सदस्यले पाउने सुविधा र प्रकृया :

(क) आवद्धता भएको सदस्यको सुविधा प्राप्त गर्ने अवधि आवद्धता भएको पछिल्लो आ.व.को असोज मसान्तसम्म रहने छ ।

(ख) आवद्धता सदस्यले समितिबाट निम्न सुविधा प्राप्त गर्नेछन् :

अ. दुर्घटनामा परी मृत्यु भएमा निजको परिवारले रु. १,५०,०००।- (एक लाख पचास हजार)\* रकम प्राप्त गर्ने छन् ।

- आ. दुर्घटनामा परि पूर्ण अशक्त र पूर्ण अपाङ्ग भएमा रु. ५०,०००/- (पचास हजार) रकम प्राप्त गर्नेछ ।
- इ. दुर्घटना परि उपचार गर्नु पर्दा उपचार खर्च वापत चिकित्सकको सिफारिस अनुसारको उपचार खर्च मात्र हुने गरी वील अनुसार वढीमा रु. २५,०००/- (पच्चीस हजार)\* सम्म रकम प्राप्त गर्नेछ ।
- ई. चिकित्सकको प्रमाणित कागजात अनुसार मृगौला, मुटु, क्यान्सर, रेनल फेलर, अल्जाइमर, पार्किन्सन, हेड/स्पाइनल इन्जुरी, सिकल सेल एनिमिया र स्ट्रोक जस्ता रोगको उपचारका लागि एकमुष्ट रु. २५,०००/- (पच्चीस हजार)\* रकम प्राप्त गर्नेछ ।
- उ. पूर्ण अशक्त र पूर्ण अपाङ्ग वापत पाउने रकम प्राप्त गरी सकेपछि सोहि आवद्धता अवधिभित्र मृत्यु भएमा उप-विनियमावली (२)(ख) अनुसारको सुविधा दिईने छैन ।
- ऊ. सदस्यले पाउने सुविधा प्राप्त गर्नु अघि सम्बन्धित जिल्ला/विभागीय कार्य समितिको अध्यक्ष र सचिवले किटानीका साथ समितिमा लिखित सिफारिस गर्नु पर्नेछ र आवश्यक प्रमाणहरू सहित समितिमा माग दावी गर्नु पर्नेछ ।
- (ग) माथि जुनसुकै कुरा उल्लेख गरिएको भएतापनि यो निर्देशिका जारी भएपछि पहिलो पटकलाई समितिमा जिल्ला/विभागीय कार्य समितिबाट कम्तीमा रु. ५,०००/- (पाँच हजार) आवद्धता सदस्यको रकम सहितको विवरण प्राप्त भएपछि कुल संख्याको विवरण प्रमाणित गरेको मिति देखि मात्र कल्याण कोषको सुविधा प्राप्त हुने व्यवस्था लागू हुनेछ ।

#### परिच्छेद - ४

६. **लागू हुने र संशोधन हुने :** संगठन केन्द्रीय कार्य समितिले पास गरेको मिति देखि लागू हुनेछ र आवश्यकतानुसार केन्द्रीय कार्य समितिले संशोधन, थपघट र परिमार्जन गरी कार्यान्वयन गर्न सक्नेछ ।
७. **उप-समिति गठन गर्न सकिने :** समितिले कर्मचारी कल्याण कोष सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा सहयोग गर्न ५ जनाको एक उप-समिति गठन गर्न सक्नेछ । उप-समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :
- (१) कल्याण कोषमा आवद्धता भएका सदस्यहरूको विवरण संकलन गर्ने र रेकर्ड कायम गर्ने ।

- (२) आवद्धता भएका सदस्यको दुर्घटना सम्बन्धी प्राप्त निवेदन माथि छानविन गर्ने, सोधपुछ गर्ने र विनियमावली अनुसार सुविधा प्राप्त हुने रहेछ भने भुक्तानीका लागि सिफारिश गर्ने ।
- (३) कोषमा रहेको रकम निर्देशिका अनुसार थप आय आर्जन गर्न सक्ने योजना तयार गरी सुभाब सहित समितिमा पेश गर्ने ।
- (४) उप-समितिको बैठक आवश्यकतानुसार वस्ने छ ।
८. **सुविधा सम्बन्धी निर्णय** : यस निर्देशिका अनुसार कल्याण कोषमा आवद्धता भएका सदस्य र सदस्यको परिवारलाई सुविधा दिने, नदिने, तथा परिस्थितजन्य अधिक संख्याको ठूला दुर्घटना, प्राकृतिक प्रकोपजन्य दुर्घटनाजस्तो अवस्थामा कल्याण कोषको आर्थिक अवस्था हेरी आंशिक रुपमा वा दामासाहीको रुपमा सुविधा भुक्तानी गर्न समितिलाई अधिकार हुनेछ । समितिले गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

## परिच्छेद - ५

### विविध

#### ९. विविध :

- (१) यो निर्देशिका लागू हुनु भन्दा अगाडि जिल्ला/विभागीय कार्य समितिहरूले सदस्यता वितरण वा नविकरण गर्दा लिइएको वीमा वापतको रकममा यो निर्देशिका अनुसारको नपुग रकम सदस्यबाट थप गरी कर्मचारी कल्याण कोषमा आवद्धताका लागि नाम नामेसी सहितको विवरण समितिमा पठाउनु पर्नेछ ।
- (२) हाल प्रचलनमा रहेको संगठन सदस्यता रसिदमा रहेको “बीमा” भन्ने शब्दलाई कर्मचारी कल्याण कोष भन्ने बुझ्नु पर्दछ ।

केन्द्रीय कार्य समितिको तेस्रो बैठकबाट स्वीकृत ।

मिति : २०७४/१०/६ गते ।

\* दोस्रो संशोधन एघारौँ राष्ट्रिय अधिवेशन २८-२९ फागुन २०७८



















