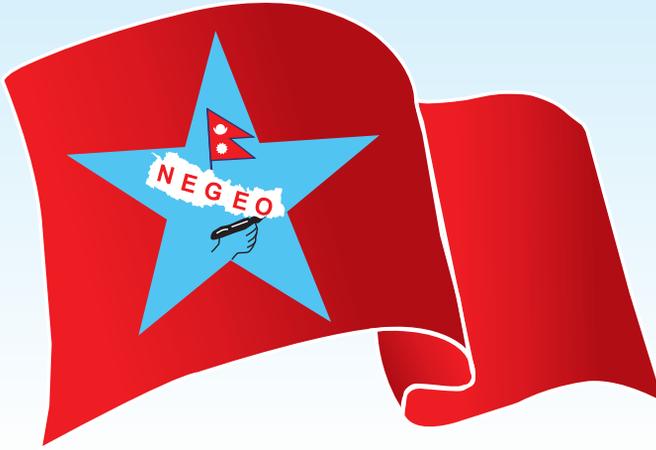


श्रम तथा रोजगार वि.द.नं. २१४/२०६४/०६५

“सम्पूर्ण निजामती कर्मचारीहरू एकजुट होऔं !”

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

# प्रशिक्षण स्रोत सामग्री-२०८२



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

केन्द्रीय कार्य समिति-२०४७

बबरमहल, काठमाडौं

फोन नं.: ०१-५३५६८९८, ०१-५३५५०२७

इमेल: [negeocc078@gmail.com](mailto:negeocc078@gmail.com), वेबसाइट: [www.negeo.org.np](http://www.negeo.org.np)



# पेसागत आन्दोलनका राष्ट्रिय शहीदहरू



**मनोज जोशी**

ठेगाना : दित्तेल बजार,  
खोटाङ  
बाबु : नारायण प्रसाद जोशी  
आमा : अम्बिका देवी जोशी  
जन्म : २०३० कात्तिक २३  
शहादत : २०४८ श्रावण १५  
पेशा : विद्यार्थी



**रामेन्द्र कार्की**

ठेगाना : पोखरा-७, कास्की  
बाबु : दिल बहादुर कार्की  
आमा : गीता कार्की  
पत्नी : माया कार्की  
जन्म : २०१३ पौष २४  
शहादत : २०४७ बैशाख १७  
कार्यालय : सडक विभाग  
यान्त्रिक कार्यालय, कास्की



**सुरेन्द्र बि.क.**

ठेगाना : कोटडाँडा-८, मुगु  
बाबु : धनुसर बि.क.  
आमा : बाँचे बि.क.  
जन्म : २०२३ असोज २५  
शहादत : २०६४ माघ ०८  
कार्यालय : जिल्ला स्वास्थ्य  
कार्यालय, मुगु

नेपाल सरकारको निर्णयबाट  
**राष्ट्रिय शहीद घोषणा:**  
२०७४ माघ २२ गते

“सम्पूर्ण निजामती कर्मचारीहरू एकजुट होऔं !”

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



# प्रशिक्षण स्रोत सामग्री २०८२

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन  
केन्द्रीय कार्य समिति

बबरमहल, काठमाडौं, नेपाल

## सल्लाहकार

अध्यक्ष भवानी न्यौपाने दाहाल

## सम्पादक

वरिष्ठ उपाध्यक्ष रेवन्त गौतम

## सम्पादन मण्डल

वरिष्ठ उपाध्यक्ष प्रभासप्रसाद साह

उपाध्यक्ष कृष्णबहादुर के.सी.

उपत्यका ईञ्चार्ज गणेशप्रसाद आचार्य

महासचिव रामचन्द्र अधिकारी

उपमहासचिव वामदेव ओली

केन्द्रीय संगठन विभाग सदस्य अर्जुनबाबु सापकोटा

## कार्यालय व्यवस्थापन

कार्यालय सचिव पदम बहादुर शाही

कोषाध्यक्ष याम कुमारी सापकोटा

सह-कोषाध्यक्ष दिपक शर्मा पौडेल

## विशेष सहयोग

सचिवालय सदस्य केशवराज जोशी

सचिवालय सदस्य शान्ति विष्ट

सचिवालय सदस्य सुनिल लम्साल

केन्द्रीय सदस्य केदार प्रसाद खतिवडा

केन्द्रीय सदस्य केशवराज भट्टराई

केन्द्रीय सदस्य चन्द्र प्रसाद शर्मा

केन्द्रीय सदस्य श्याम प्रसाद आचार्य

निवर्तमान केन्द्रीय सदस्य प्रकाश निरौला

संगठक अजय यादव

संगठक ईन्दिरा आचार्य

## व्यवस्थापन सहयोग

कार्यालय सहायक सुरेश कुमार पोखरेल

कार्यालय सहयोगी रस्मिला धिमिरे

प्रकाशन मिति : २०८२ पौष, प्रकाशन प्रति : ५००० प्रति

## **प्रकाशक**

# **नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन**

**प्रशिक्षण विभाग, बबरमहल, काठमाडौं**

फोन नं. : ०१-५३५६८९८, ०१-५३५५०२७

**Email : negeoc078@gmail.com, Website : www.negeo.org.np**

# सम्पादकीय

नेपालमा बहुदलीय व्यवस्थाको पुनस्थापनासँगै आम सरकारी कर्मचारीका हकहित अधिकार, सेवा सुविधाको संरक्षणका साथै शान्ति, लोकतन्त्र र मानवअधिकारको रक्षाको आवाज उठाउँदै वि.सं. २०४७ वैशाख ७ गते नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको स्थापना भएको हो । यो संगठन निजामती प्रशासनमा क्रियाशील राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियनहरूमध्ये पहिलो र जेठो ट्रेड युनियन हो । यस संगठनले संगठनका सदस्यका हित र सार्वजनिक प्रशासनको सुदृढिकरणका अतिरिक्त मुलुकमा विभिन्न समयमा सम्पन्न भएका नागरिक अधिकारका लागि सञ्चालित महत्वपूर्ण राजनीतिक आन्दोलनहरूमा समेत सहयात्रीको भूमिका निर्वाह गरिसकेको छ ।

संगठन स्थापनाको ३५औं वर्षमा यात्रा गरिरहेको छ । हामीले संगठनको १२ औं राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न गरी समसामयिक परिस्थितिमा निजामती क्षेत्रको अग्रणी ट्रेड युनियन संस्थाको रूपमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गरिरहेका छौं । कुनै पनि व्यक्ति वा संगठनलाई सुदृढ, व्यवस्थित र प्रतिष्पर्धीको विचमा अब्बल सावित गर्न उसले संस्थाको सिद्धान्त, विचार, नीति र कार्यक्रमको बारेमा गहिरो ज्ञानबाट ओतप्रोत हुन जरुरी हुन्छ । कुनै पनि व्यक्ति आफूले विद्यालय, विश्वविद्यालयबाट प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यता र ज्ञानबाट मात्र अब्बल सावित हुन सक्दैन । यसका लागि अन्य थुप्रै विषयवस्तुको ज्ञानसहितको अध्ययन, अनुसन्धान र व्यवहारिक अभ्यासका माध्यमबाट मात्र सम्भव छ । दार्शनिक प्लेटोको अनुसार “सही निर्णय गर्नसक्ने क्षमता ज्ञानबाट मात्र प्राप्त हुन्छ भने ज्ञान अनुभवबाट प्राप्त हुन्छ” भन्ने मर्मलाई आत्मसात गर्दै संगठनले विगत वर्षदेखि निरन्तररूपमा केन्द्रदेखि पालिकास्तर सम्मका संगठक र साधारण सदस्यलाई समेत अध्ययन कार्यशाला, तालिम, प्रशिक्षण र अभ्यासका माध्यमबाट अनुभवसहितको ज्ञानबाट युक्त सदस्य निर्माण गर्ने अभियान सञ्चालन गर्दै आएको छ ।

संगठनको १२औं राष्ट्रिय महाधिवेशनपश्चात् संगठनबाट प्रशिक्षण स्रोत सामग्री २०८२ प्रकाशन गरी समसामयिक परिस्थितिमा संगठन र सदस्यहरूलाई स्पष्ट दिशा निर्देशन गर्न प्रशिक्षणका विषयवस्तुहरूलाई खण्ड (क), खण्ड (ख) र खण्ड (ग) गरी तीन भागमा वर्गीकरण गरी तयार गरिएको छ । संगठनको केन्द्रदेखि पालिकास्तरसम्मका कार्यसमितिहरूका प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूलाई यसै स्रोत सामग्रीमार्फत् दिशाबोध हुनेगरी सञ्चालन गर्ने तयारी गरिएको छ ।

यस प्रकाशनका सन्दर्भमा प्रशिक्षणका विषयवस्तुहरूको पहिचानदेखि स्रोत सामग्री तयारी, संकलन, लेखन र सम्पादनसम्मका विभिन्न चरणहरूमा आ-आफ्नो तर्फबाट सहयोग र मार्गदर्शन गरी अमूल्य गुण लगाउनुहुने नेकपा एमालेका निवर्तमान उपाध्यक्ष एवं पूर्वमन्त्री युवराज ज्ञवाली, नेकपा एमालेका केन्द्रीय सदस्य एवं पूर्वमन्त्री प्रदीप ज्ञवाली, माननीय न्यायाधीस श्यामकुमार भट्टराई, नेपाल सरकारका सचिव मुकुन्द निरौला, नेपाल सरकारका पूर्वसचिवहरू सुरेश अधिकारी, पूर्णचन्द्र भट्टराई, नेपाल सरकारका सहसचिवहरू रमेश अर्याल, सुवासचन्द्र शिवाकोटी, प्रा.डा. तत्व तिम्सिना, पेसागत महासंघ नेपाल राष्ट्रिय समितिका अध्यक्ष पुण्यप्रसाद ढकाल, संगठन केन्द्रीय अध्यक्ष भवानी न्यौपाने दाहाल, नेपाल सरकारका उपसचिव नीरा अधिकारी, भाषा सम्पादनमा सहयोग गर्ने नेपाल सरकारका उपसचिव कुमार घिमिरे, स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान जावलाखेल ललितपुरका व्यवस्थापन अधिकृत ऋषिराम खनाल, संगठन उपत्यका प्रदेश ईञ्चारज गणेश प्रसाद आचार्य, संगठन कोषाध्यक्ष यामकुमारी सापकोटा, संगठनका पूर्व उपाध्यक्ष जीवन काफ्ले, प्रशिक्षण स्रोत सामग्री २०८२ तयारी, संकलन र सम्पादनमा सहयोग पुऱ्याउनुहुने संगठन केन्द्रीय कार्यसमिति र केन्द्रीय विभागमा रहनुभएका सबै पदाधिकारी सदस्य सबैमा हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्दछु । साथै कम्प्युटर लेआउट तथा प्रकाशन गर्न सहयोग पुऱ्याउने एनी टाइम प्रिन्टिङ एण्ड सप्लायर्स प्रा.लि., शंखमूल, काठमाडौंका साथै यस स्रोत सामग्रीलाई प्रकाशोन्मुख बनाउन प्रत्यक्ष र परोक्षरूपमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने सबै महानुभावहरूप्रति साधुवाद व्यक्त गर्दछु ।

धन्यवाद !

सम्पादक

# विषयसूची

## खण्ड-क

१.	ट्रेड युनियन आन्दोलन, कर्मचारी संगठन र आधिकारिक ट्रेड युनियन	३
२.	नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनमा संगठन निर्माण र नेतृत्व विकास: निजामती सेवाको सन्दर्भ	१७
३.	संगठन निर्माणमा : कार्यालय व्यवस्थापन, बैठक संचालन र निर्णय प्रक्रिया एक व्यवहारिक मार्गदर्शन	२४
४.	नेपालको निजामती सेवामा ट्रेड युनियन आन्दोलन: सदाचार, नैतिकता र व्यावसायिकता	३९
५.	संगठनको आर्थिक व्यवस्थापन	५०
६.	राष्ट्रसेवक सहकारी सञ्चालनमा नेपाल निजामती कर्मचारी सङ्गठनको भूमिका र अन्तरसम्बन्ध	६३
७.	नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन कर्मचारी कल्याण कोष निर्देशिका, २०७४	८३
८.	नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनका आगामी कार्यभार	८९

## खण्ड-ख

१.	राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्ध : सिद्धान्त र अभ्यास	१०१
२.	कानूनको शासन र कानून निर्माण प्रक्रिया	१०८
३.	प्रशासनिक संघीयता : हालका उपलब्धि, चुनौती र रूपान्तरणका सवाल	१२९
४.	सार्वजनिक सेवा प्रवाह	१३७
५.	संगठनमा आर्थिक व्यवस्थापनको महत्व: सिद्धान्त र अभ्यास	१५४
६.	नेपालको बजेट प्रणाली र सुधारका क्षेत्र	१६२
७.	सुशासन, विकास र समृद्धिको आधारशीला: समावेशीकरण	१७७
८.	नेपालको सार्वजनिक प्रशासन र सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोग	१८७

९. समृद्ध नेपाल, सुखी नेपालीका लागि सकारात्मक सोच र सार्वजनिक प्रशासनको भूमिका	२००
---	-----

खण्ड-ग

१. समाजवादी दृष्टिकोण र जबज	२११
२. समाजवादको आधार निर्माण	२२५
३. जनताको बहुदलीय जनवाद (जबज) सिद्धान्त र अभ्यास	२३८

**खण्ड-क**



# 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 मा भएको लियोन सहरको विद्रोह देखि शुरु भएको मानिन्छ ।

विश्व ट्रेड युनियन आन्दोलन दुई ध्रुवमा विभाजित छ । समाजवादी धार जो विश्वका कम्युनिष्ट पार्टीहरूसँग आवद्ध छन् भने पूँजिवादी धार विश्वका अनेकन वर्जुवा, यथास्थिति र पूँजिवादी पार्टीहरूसँग नजिक छन् । दोस्रो विश्वयुद्धपछि 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 (WFTU) 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 (रुस)का मजदूरहरूको बढी प्रभाव रह्यो । सन् १९४९ मा बेलायत, नेदरल्याण्ड र अमेरिकाको मजदूरहरूका 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 & Allied (TUI-PS) संस्थाको सदस्य नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन रहेको छ । यस संस्थाको १२ औं Congress February 13-14, 2015 काठमाडौंमा सम्पन्न भएको थियो । यस संस्थामा दुईपटक नेपालले एक अन्तर्राष्ट्रिय उपाध्यक्ष र दुई अन्तर्राष्ट्रिय सदस्य प्राप्त गरेको छ । उपाध्यक्षमा संगठनका पूर्व अध्यक्ष एवं आधिकारिक ट्रेड युनियनका अध्यक्ष

पुण्य प्रसाद ढकाल निर्वाचित हुनुभएको र हाल उक्त पदमा श्री संगठन पूर्व अध्यक्ष भोलानाथ पोखरेल रहनु भएको छ ।

नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन सम्बन्धमा श्रमजिवी वर्गको सुधारको कुरा उठान भएको अहिले १०० वर्ष व्यतित भएको छ । वि.सं. १९७४ मा तत्कालिन दास प्रथा, अन्ता पच्चिसा, 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 निम्ति 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 बसी 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 एसोशिएसन, 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 वि.सं. 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 विक्रेता 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 राख्छ । 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, नेकपा (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 निजी क्षेत्र 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 ने.क.पा. 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,

- (१) प्रत्येक व्यक्तिलाई काम गर्ने, स्वेच्छा बमोजिम नोकरी रोज्ने र काम गर्नको निमित्त उचित र अनुकूल परिस्थिति प्राप्त गर्ने र बेरोजगारीबाट मुक्ति 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 अधिकारसँग सम्बन्धित १९४८ को अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिको राज्य पक्षहरूलाई त्यो महासन्धिले प्रदान गरेको प्रत्याभूतिहरूलाई घात पार्ने वा घात पार्ने किसिमले कानूनको प्रयोग गर्ने अधिकार दिने छैन । (ILO को सन् १९४८ मा पारित महासन्धिले भनेको Convention No. 87 हो ।)

नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि- १९६६ धारा- २२

- (१) आफ्नो हित रक्षा गर्न ट्रेड युनियन स्थापना गर्ने तथा त्यसमा सम्मिलित हुने अधिकार समेत निहित प्रत्येक व्यक्तिलाई अरूसँग मिली संगठन गर्ने अधिकार हुनेछ ।
- (२) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको स्वतन्त्रता तथा संगठित हुने अधिकारको रक्षा सम्बन्धी सन् १९४८ को महासन्धिले राज्यपक्षलाई दुराग्रह पार्ने गरी व्यवस्थापिकात्मक उपाय लिन अथवा अनुबन्धमा व्यवस्था गरी सुनिश्चित गरिएका कुरालाई दुराग्रह पार्ने गरी कानून बनाउने यस धाराको कुनै कुराले पनि आधिकारिकत्व दिदैन ।

## **ILO द्वारा पारित महत्वपूर्ण अभिसन्धिहरू**

संगठन स्वतन्त्रता र संगठित हने 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 ईच्छा 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 व्यवस्थालाई नियमित बनाउने कानून बनाउँदा संगठित हुने अधिकारको प्रयोगलाई नियन्त्रित गर्ने तरिकाले बनाइनु हुँदैन। यो अभिसन्धिले प्रदान गरेको अधिकार प्रयोग गर्दा श्रमिक वा रोजगारदाताहरूको 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 सौदाबाजीको अधिकार सम्बन्धी 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 छाड्नपर्ने एवं युनियनको गतिविधिमा सहभागी हुन नपाउने शर्त राखिनु हुँदैन। श्रमिकले युनियनको सदस्यता लिएको वा युनियनको गतिविधिमा सहभागी भए बापत अवकाश वा अन्य कारबाही गरिनु हुँदैन। रोजगारदाताले आर्थिक सहयोग वा अन्य सविधा 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 दिए मात्र प्रयोग गर्न पाइनेछ।

ILO द्वारा पारित महासन्धि मध्ये यी दुई महासन्धि- संगठित बन्नु पाउने अधिकार र सामूहिक सौदावाजीको 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 निर्मूल 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 कारवाही 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 :**

वि.सं. २०४६ सालमा पञ्चायत विरोधी आन्दोलन जस्सको नेतृत्व नेपाली काँग्रेस र संयुक्त वाममोर्चाले गरेको थियो। सो आन्दोलनलाई सहयोग गर्न निजामती कर्मचारीहरू संगठित भई वि.सं. २०४६ चैत्र १७ गते बबरमहलमा गोप्य भेला गरी वि.सं. २०४६ चैत्र २१ वाट आन्दोलनलाई सफल पार्न सडकमा निस्केका थिए। वि.सं. २०४६ चैत्र २६ गते तत्कालिन राजा वीरेन्द्र वीर विक्रम शाहबाट दल माथिको प्रतिबन्ध

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 दिइयो । अन्तत २०४८ असार १५ देखि भाद्र ८ सम्म ५६ दिने देशव्यापी आन्दोलन भयो । यो आन्दोलनमा सरकारबाट करिव ५०० कर्मचारीको नोकरी खोसुवा, हजारौंलाई कारवाही र मनोज जोशीको खोटाडमा हत्या जस्ता कारवाही भोग्न संगठन 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 उद्देश्यमा कर्मचारीहरू कर्तव्य र दायित्वप्रति वफादार रहने, निजामती सेवालाई सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक, नागरिकमैत्री बनाई सुशासन कायम गर्ने, नेपाल सरकारलाई सहयोग पुऱ्याउने, कर्मचारीमा जनसेवाको भावना विकास गराई निजामती सेवालाई गरिमामय र सम्मानित सेवाको रूपमा विकसित गराउने, लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको संस्थागत विकास गर्ने र श्रमजिवी पक्षीय 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 सुझाव दिने, कर्मचारीहरूका विभिन्न समस्याहरूको अध्ययन गरी समाधानका कदमहरू उठाउने, कर्मचारी र परिवारको आर्थिक हितको अभिवृद्धि गर्न सहकारी संस्था र 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 भएपश्चात हालसम्म १२ वटा राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भएका छन् । १२औं महाधिवेशन काठमाडौंमा २०८१ माघ ३० - फागुन ३ गते सम्पन्न भएका छन् । संगठनको ७७ जिल्लामा जिल्ला कार्य समिति, मन्त्रालय र संवैधानिक आयोगमा

गरी ४१ वटा विभागीय कार्य समितिहरू क्रियाशील रहेका छन् । जिल्ला/विभागीय कार्य समितिलाई समानस्तरको स्थान दिईएको छ । ७ वटा प्रदेशमा प्रदेश कार्य समिति, उपत्यकाभित्र रहेका मन्त्रालय र संवैधानिक अंगहरू रहेको विभागीय कार्य समितिहरू समेटिएको उपत्यका प्रदेश कार्य समिति रहेको छ । प्रत्येक गाउँपालिका र नगरपालिकाभित्र गाउँ/नगरपालिका 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 अधिनस्थ 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 । संगठनमा ४० हजार सदस्य क्रियाशील छन् भने संगठनको केन्द्रीय आयोगसहित केन्द्रीय कार्यसमिति २१७ सदस्यीय रहेको छ । जसभित्र केन्द्रीय आयोगहरू केन्द्रीय नीति अनुसन्धान आयोग, केन्द्रीय अनुशासन आयोग, केन्द्रीय लेखापरीक्षण आयोग र विज्ञान तथा प्रविधि गरी चारवटा आयोग रहेका छन् । यसैगरी १६ वटा केन्द्रीय विभागहरू क्रियाशील रहेका छन् ।

कर्मचारी संगठनले आफूलाई प्रभाव पार्ने ऐन, कानून, नियम निर्माणमा सरकारलाई राय, सुझाव पेश गर्दछ । कर्मचारीका सेवा सुरक्षा र आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक सुरक्षाको उचित व्यवस्थापन गराउन सरकारसँग आफै र आधिकारिक ट्रेड युनियन मार्फत पहल गर्दछ । सेवा प्रवाह वृत्ति विकास र तलब भत्ता सुविधा जस्ता विषयवस्तु संगठनको प्रमुख मुद्दाहरू बन्ने गरेका छन् । लेखरचनाहरू प्रकाशन गर्ने, लोक सेवा आयोग तयारी कक्षा सञ्चालन गर्ने, आर्थिक वचत अभिवृद्धिका लागि राष्ट्रसेवक सहकारीहरू सञ्चालन गर्ने, सदस्यको हितमा कल्याण कोष सञ्चालन गर्ने, लोक सेवा आयोगको परीक्षा 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, स्वास्थ्य शिविर र शितलहर पिडितलाई न्यानो कपडा वितरण, संस्थाको प्रचार तथा आर्थिक आय आर्जन र उपहार प्रदान गर्न उपहार (चिठ्ठा) कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, महिला कर्मचारीहरूका लागि राष्ट्रिय चाडपर्वहरू श्रमिक महिला 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, बैठकका निर्णयहरू माथिबाट तल र तलबाट माथि पठाउने दोहोरो सूचना सम्प्रेषण गर्ने कार्य र आफ्ना सदस्यहरू बीच प्रशिक्षण कार्यक्रम 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 दायित्वभित्र पर्दछ। निजामती कर्मचारीसँग जोडिएका राष्ट्रिय मुद्दाहरूका विषयमा निजामती क्षेत्रभित्रका राष्ट्रिय स्तरका ट्रेड युनियनहरूसँग छलफल गरी संयुक्त पहलकदमी लिने र आधिकारिक ट्रेड युनियनलाई अगाडि बढाउन अनुरोध गर्दै समन्वयकारी र नेतृत्वदायी भूमिका खेल्ने काम पनि संगठनले गर्दै आएको छ।

जनतासँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने रचनात्मक कार्यहरू प्रतिक्षालय निर्माण, गेट तथा चौतारा निर्माण, पार्क निर्माण, सडक र बागमती सरसफाई, अस्पतालका विरामीहरूलाई फलफूल वितरण, असहाय वृद्धवृद्धालाई सहयोग, फरक क्षमता भएका अपाङ्ग तथा बालबालिकाहरूलाई सामग्री वितरण, दृष्टिविहीनहरूको लागि सेतो छडी, असहाय बालबालिकालाई खाद्य सामग्री तथा पाठ्य सामग्री वितरणजस्ता कार्य पनि संगठनले गर्दै आएको छ। संगठन एउटा बलियो, भरपर्दो, कर्मचारीहरूको आशाको केन्द्रविन्दु र सक्रिय संगठन रहेको छ भने 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 पूँजिवादी धार बीच विभाजन छ। दुनियामा विचार र आस्थाको आधारमा ट्रेड युनियन खोल्न पाईन्छ। ट्रेड युनियन आन्दोलन कानूनको घेराभित्र रही अगाडि बढ्दछ तर श्रमिक आन्दोलन कानूनलाई तोडेर अगाडि बढ्न पनि सक्छ र राज्यसत्ता पनि परिवर्तन गर्न सक्छ। ट्रेड युनियन आन्दोलन आफ्ना सदस्यहरूको हितको निम्ति कार्य गर्दछ भने श्रमिक आन्दोलन त्यो भन्दा फराकिलो भएर अगाडि बढ्न सक्छ। नेपालमा ट्रेड युनियनको आन्दोलनलाई व्यवस्थित गर्न पेसाकर्मी र रोजगारदाता (सरकार) बीच संघर्ष, एकता र विकासका निम्ति ट्रेड युनियनहरू बीच एउटै फोरम तयार गर्न धेरै पहिलादेखि महशुस हुँदै आएको थियो। २०६२/०६३ को शान्तिपूर्ण जनआन्दोलन पश्चात पुनर्स्थापित संसदबाट निजामती क्षेत्रमा ट्रेड युनियन अधिकारको स्थापना, रूपान्तरण 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। नेपाल

र दक्षिण एसियाको इतिहासमा पहिलोपटक वि.सं. २०७३ जेठ १९ गते निर्वाचन सम्पन्न भयो । उक्त निर्वाचनमा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले प्रथम स्थान हासिल गर्न सफल भयो । 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 र विभागीयमा ३० कार्यसमिति र केन्द्रीय कार्यसमिति गरी कूल ८१ वटा कार्य समितिमा अध्यक्ष सहित बहुमत सदस्य जित्न 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 दबाव 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 ननिस्किएमा 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 पठाउने ।
- 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 आफ्ना 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 ईच्छा विरुद्ध जोर जबरजस्ती गर्न नपाइने, अशिष्ट भाषा प्रयोग गर्न नपाउने तोडफोड गर्न नपाउने, तालाबन्दी गर्न नपाउने, चक्काजाम र नेपाल बन्द 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 ।

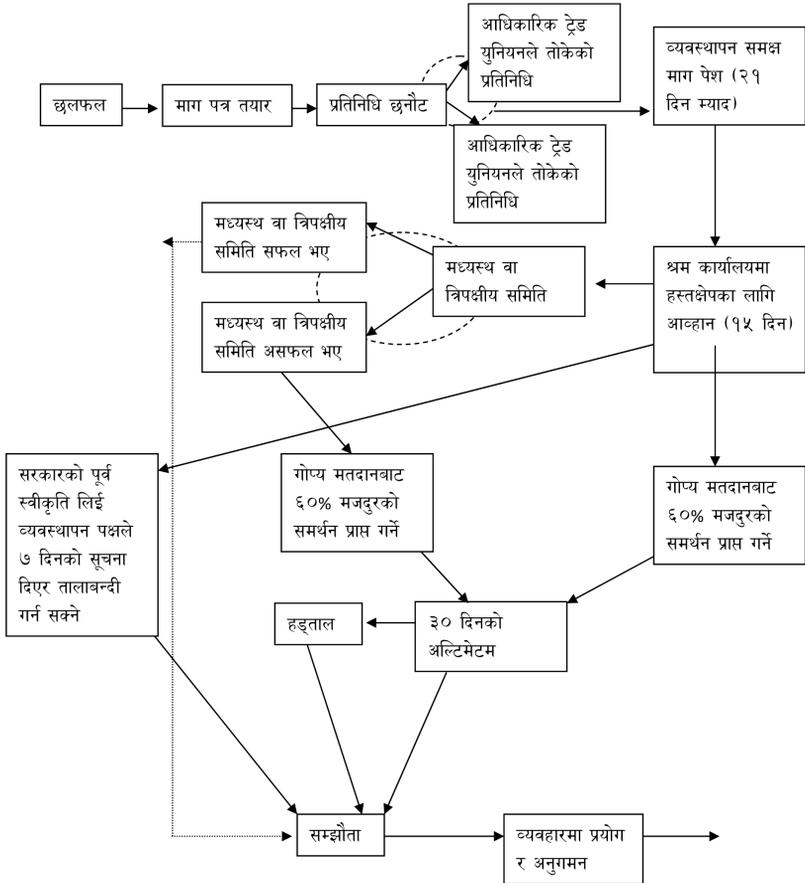
## निजामती प्रशासनभित्रको ट्रेड युनियनको व्यवस्था

### सामूहिक सौदावाजी के हो ?

तलब, भत्ता, सुविधा, विदा, सामाजिक सुरक्षाका विषय, कार्यथलोको अवस्था, कार्यघण्टा र श्रमिक कल्याण लगायत विषयमा श्रमिकहरूको तर्फबाट युनियन वा श्रमिकहरूले तोकेका प्रतिनिधिका समूहले व्यवस्थापन पक्षसँग गरिने द्विपक्षीय वार्ता, संवाद र सम्भौता नै सौदावाजी हो । यसको कानूनी प्रक्रिया तलका दुई चार्टले प्रष्ट पार्दछन् ।

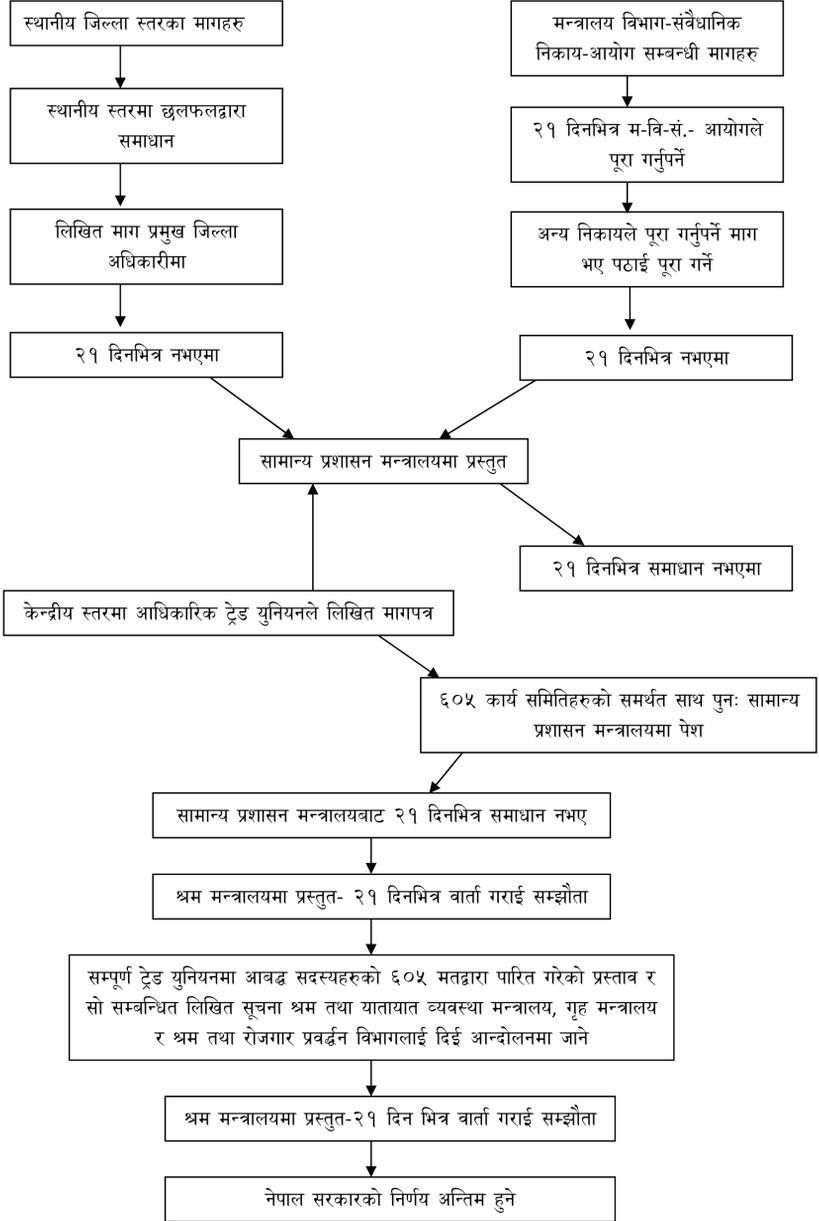
# सामूहिक सौदाबाजीको कानूनी प्रक्रिया

## तालिका नं. १



# सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया (निजामती क्षेत्र)

तालिका नं. २



## सामूहिक सौदावाजी र विवादको समाधान :

नेपालको इतिहासमा पहिलो पटक सरकारी कर्मचारीले सामूहिक सौदावाजी र सामाजिक छलफलका माध्यमबाट कर्मचारीका हित सम्बन्धी कुरामा विवाद लैजाने र समाधान खोज्ने व्यवस्था गरेको छ। विभिन्न अंकुश पनि सँगै राख्ने भएपनि हडताल गर्न पाउने सम्मको कुरा नियममा व्यवस्था गरिएको छ। सार्क क्षेत्रमा नै सरकारी कर्मचारीहरूको युनियनले हडताल गर्न पाउँने अधिकार नेपालमा मात्र प्राप्त भएको छ। निजामती सेवालार्इ समय सापेक्ष सुधार गरी जनमुखी बनाउन, कर्मचारीको मनोबल अभिवृद्धि गर्न र असल संस्कृतिको विकास गर्नका लागि आपसी छलफल र विर्मश गरि सुभाब दिन र समसामयिक विषयहरू कार्यान्वयन गर्न संघीय मामिला तथा 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 आर्दश, त्याग र आन्दोलन प्रतिको समर्पणभाव थियो। आज हामीसँग कानून छ, हिजोको आर्दश त्याग र आन्दोलन प्रतिको समर्पणभावले व्यवस्थित र संस्थागत बनाएको सांगठनिक जालो छ। हामीले र कानूनले सोचे भन्दा धेरै राष्ट्रिय संघहरू छन्। कमाउ अड्डा हेर्ने र हामफाल्ने प्रवृति बोक्ने जमात पनि विकास हुँदै गएको छ। आजको कानूनी व्यवस्था र विगतको त्याग, आदर्श र प्रतिवद्धता एकसाथ अगाडि बढाउन सकिएमा संगठित आन्दोलनको माध्यमबाट हामीले धेरै काम गर्न सक्छौं। सामूहिक सौदावाजी 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 लाग्नु पर्ने समयको माग रहेको छ। अधिकारलाई कर्तव्यसँग जोड्ने र असल प्रशासन बनाउने जिम्मेवारी हाम्रो काँधमा आएको छ। यस क्षेत्रको जेठो र परिपक्व संगठनको हैसियतमा हाम्रो संगठनलाई अभै सुदृढ बनाउन आवश्यक छ।



# नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनमा संगठन निर्माण र नेतृत्व विकास: निजामती सेवाको सन्दर्भ

## पृष्ठभूमि

नेपालको निजामती सेवाभित्र ट्रेड युनियनको भूमिका केवल कर्मचारीहरूको हक-हितको संरक्षणमा मात्र सीमित छैन, बरु यो सार्वजनिक प्रशासनलाई थप जवाफदेही, प्रभावकारी र नागरिक-मैत्री बनाउने एक रणनीतिक संयन्त्र पनि हो। ट्रेड युनियनहरूको प्रभावकारिता र सार्थकता तिनीहरूको संगठनात्मक सुदृढता र दूरदर्शी नेतृत्वको विकासमाथि गहिरोसँग निर्भर रहन्छ। जबसम्म संगठन बलियो हुँदैन र नेतृत्वले परम्परागत सोचभन्दा माथि उठेर भविष्यको स्पष्ट मार्गचित्र तयार गर्न सक्दैन, तबसम्म ट्रेड युनियन आन्दोलनले सार्थक परिणाम दिन सक्दैन। यस सामग्रीको मुख्य उद्देश्य निजामती सेवामा व्याप्त संगठनात्मक संस्कृतिको विश्लेषण गर्नु, ट्रेड युनियनहरूका लागि आवश्यक नेतृत्वको मोडल परिभाषित गर्नु, र त्यस्तो नेतृत्व विकास गर्दै संगठनलाई सुदृढ पार्ने रणनीतिक खाका प्रस्तुत गर्नु हो। यसै सन्दर्भमा, निजामती सेवाभित्र जरा गाडेर बसेका सांस्कृतिक चुनौतीहरूको पहिचानबाट नै सुधारको यात्रा प्रारम्भ गर्न सकिन्छ।

## १. निजामती सेवाको वर्तमान संगठनात्मक संस्कृति: चुनौतीको धरातल

ट्रेड युनियनको नेतृत्वमा सुधारको प्रयास गर्नुअघि निजामती सेवाको वर्तमान संगठनात्मक संस्कृतिलाई बुझ्नु अपरिहार्य छ। ट्रेड युनियनहरू शून्यमा सञ्चालित हुँदैनन्; तिनीहरू यही प्रशासनिक परिवेशभित्र जन्मन्छन्, हुर्कन्छन् र यसैका विशेषताहरूबाट प्रभावित हुन्छन्। नेपालको निजामती सेवाको कार्यसंस्कृतिमा केही विशिष्ट चरित्रहरू छन् जसले प्रगतिशील नेतृत्व र संगठन निर्माणमा गम्भीर चुनौती खडा गरेका छन्। ती प्रमुख प्रवृत्तिहरूलाई निम्नअनुसार विश्लेषण गर्न सकिन्छ:

**आदेश-पालक र यथास्थितिवादी प्रवृत्ति:** नयाँ शैली वा विधि प्रयोग गर्नुको सट्टा तोकिएको काम गर्न र हाकिमको निर्देशन पख्ने प्रवृत्ति हावी छ। यसले जोखिम लिन नचाहने र यथास्थितिमा रमाउने संस्कृतिलाई बढावा दिएको छ, जसले गर्दा युनियनभित्र पनि नवीन र साहसिक कदम चाल्ने नेतृत्वको खडेरी देखिन्छ।

**प्रक्रियामुखी तर परिणाम-विमुख:** नियम पालना र प्रक्रिया पूरा गर्नमा अत्यधिक जोड दिइन्छ, तर त्यसबाट प्राप्त हुने परिणाम वा नागरिक सन्तुष्टिमा ध्यान दिइँदैन। यो संस्कृतिले युनियनहरूलाई

पनि ठोस उपलब्धिभन्दा प्रक्रियागत बहसमा अल्झाउने र वास्तविक मुद्दाबाट ध्यान मोड्ने खतरा रहन्छ ।

**हाकिम-मुखी तर नागरिकप्रति उदासीनः** कर्मचारीतन्त्रको ध्यान नागरिकभन्दा हाकिमलाई खुसी पार्नमा केन्द्रित देखिन्छ । सेवाग्राही वा नागरिकसँग अन्तरक्रिया गर्न नरुचाउने यो प्रवृत्तिले ट्रेड युनियनहरूलाई पनि आफ्ना सदस्य र बृहत् सार्वजनिक हितभन्दा नेतृत्वको स्वार्थमा केन्द्रित गराउन सक्छ ।

**उत्तरदायित्व र जोखिमबाट पन्छिने प्रवृत्तिः** निर्णय गर्दा जोखिम उठाउन नचाहने र उत्तरदायित्व लिनबाट पन्छिने संस्कृति व्यापक छ । यसले संगठनभित्र "कसैले जिम्मा नलिने" स्थितिको सिर्जना गर्छ, जसले ट्रेड युनियनको सामूहिक शक्तिलाई कमजोर बनाउँछ र नेतृत्वलाई निर्णयहीनताको अवस्थामा पुऱ्याउँछ ।

**समन्वय र सूचना सहकार्यमा कमजोरीः** अन्तर-निकाय समन्वयमा कमजोरी र सूचना सम्प्रेषण एवं साझेदारी गर्न नचाहने प्रवृत्तिले प्रशासनिक प्रभावकारिता घटाएको छ । ट्रेड युनियनभित्र पनि यस्तै संस्कृतिको विकास भएमा आन्तरिक गुटबन्दी बढ्ने र साझा उद्देश्य प्राप्त गर्न कठिन हुन्छ ।

**केन्द्रीकृत मनोवृत्ति र अधिकार प्रत्यायोजनमा अनिच्छाः** अधिकार आफूमा केन्द्रित गर्ने र मातहतमा प्रत्यायोजन गर्न हिचकिचाउने प्रवृत्तिले तल्लो तहका कर्मचारीहरूको क्षमता विकासमा बाधा पुऱ्याएको छ । यसले ट्रेड युनियनमा पनि नयाँ नेतृत्वको विकासलाई रोक्छ र केही सीमित व्यक्तिमा मात्र शक्ति केन्द्रित गराउँछ ।

यी सांस्कृतिक विशेषताहरूले ट्रेड युनियन आन्दोलनमाथि प्रत्यक्ष नकारात्मक असर पार्दछन् । यस्तो संस्कृतिले अनिवार्य रूपमा सक्रिय र दूरदर्शी नेतृत्वलाई निरुत्साहित गर्दै आश्रित र अनुयायी उत्पादन गर्ने (follower-producing) प्रवृत्तिलाई संस्थागत गर्दछ, जसले ट्रेड युनियनको सार्थक सुधार र पैरवी गर्ने क्षमतालाई सीमित गर्दछ । यी सांस्कृतिक जडताहरूलाई तोड्न परम्परागत नेतृत्व असक्षम छ; यसका लागि नेतृत्वको अवधारणालाई नै पुनर्परिभाषित गर्नु पहिलो र अनिवार्य शर्त हो ।

## २. ट्रेड युनियन आन्दोलनमा नेतृत्वको पुनर्परिभाषाः

### अनुयायी उत्पादनबाट नेता उत्पादनतर्फ

निजामती सेवाको जड संगठनात्मक संस्कृतिले खडा गरेका चुनौतीहरूलाई पार गर्न ट्रेड युनियनभित्रको नेतृत्वको अवधारणामा नै आधारभूत परिवर्तन आवश्यक छ । परम्परागत नेतृत्व शैलीले केवल अनुयायीहरूको भीड जम्मा गर्छ, जसले यथास्थितिलाई नै निरन्तरता दिन्छ । तर, साँचो अर्थमा परिवर्तन ल्याउन "नेता उत्पादन गर्ने" नेतृत्व अपरिहार्य छ । यी दुई प्रवृत्तिहरूबीच स्पष्ट भिन्नता छ । जसलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

क्र.स.	नेता उत्पादन गर्ने प्रवृत्ति	अनुयायी उत्पादन गर्ने प्रवृत्ति
१	सहकर्मीको सफलता र उन्नतिमा खुसी हुन्छ ।	सधैं आफ्नो प्रशंसा सुन्न चाहन्छ ।
२	उपलब्धिको सकारात्मक पक्षमा जोड दिन्छ ।	कमजोरी खोज्दै अरूको आलोचना गर्न मन पराउँछ ।
३	सक्षम २०% मा लगानी गरी प्रभाव विस्तार गर्छ ।	आश्रित २०% मा लगानी गरी निर्भरता बढाउँछ ।
४	संगठन र सदस्यलाई सक्षम बनाउन सहजकर्ताको भूमिका खेल्छ ।	पद र आदेशलाई महत्व दिन्छ, प्रश्न वा प्रतिवाद मन पराउँदैन ।
५	अरूलाई स्वतन्त्र र सक्षम बनाउँदै उनीहरूको हितमा काम गर्छ ।	अरूलाई आफूप्रति आश्रित बनाएर गर्व गर्दछ ।

माथिको भिन्नताले यो देखाउँछ कि निजामती सेवाका ट्रेड युनियनहरूलाई केवल व्यवस्थापन (Management) गर्ने व्यक्ति होइन, साँचो अर्थमा नेतृत्व (Leadership) गर्ने व्यक्तिको खाँचो छ । व्यवस्थापनले नियम, प्रक्रिया र प्रणालीमार्फत वर्तमानलाई स्थिर राख्न खोज्छ भने नेतृत्वले दृष्टिकोण देखाएर, प्रेरणा दिएर र भावनात्मक प्रभावमार्फत भविष्य निर्माण गर्न चाहन्छ । ट्रेड युनियनहरूलाई यथास्थितिको व्यवस्थापन गर्ने प्रबन्धकभन्दा परिवर्तनको लागि प्रेरणा दिने नेता चाहिएको छ ।

यस सन्दर्भमा, 'साझा नेतृत्व' (Shared Leadership) को अवधारणा अत्यन्तै सान्दर्भिक छ । साझा नेतृत्वले यो मान्यता राख्छ कि नेतृत्व कुनै एक पदमा सीमित हुँदैन, बरु यो एउटा सामूहिक प्रक्रिया हो जहाँ हरेक सदस्यले आफ्नो जिम्मेवारी बोध गर्दछ । यसको अन्तिम लक्ष्य समग्र संगठनमा 'नेतृत्वको घनत्व' (leadership density) बढाउनु हो, अर्थात् धेरैभन्दा धेरै सदस्यहरूले जिम्मेवारी लिने र संगठनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि सक्रिय योगदान गर्ने अवस्था सिर्जना गर्नु हो । यस्तो मोडेलले संगठनलाई विकेन्द्रीकृत, लचिलो र बढी सहभागितामूलक बनाउँछ, जसले निजामती सेवाको "केन्द्रीकृत" संस्कृतिलाई सिधै चुनौती दिन्छ र एक व्यक्तिको अनुपस्थितिमा पनि संगठनलाई कमजोर हुनबाट जोगाउँछ । यस प्रकारको नयाँ नेतृत्व मोडेललाई संस्थागत गर्न यसको विकासका चरणहरूलाई बुझ्नु जरुरी हुन्छ ।

### ३. प्रभावकारी नेतृत्वको मार्गचित्र: विकासका चरणहरू

नेतृत्व कुनै जन्मजात गुण होइन, यो निरन्तर अभ्यास, अनुभव र सचेत प्रयासबाट विकास हुने एउटा सिप हो । ट्रेड युनियनका आकांक्षी नेताहरूका लागि नेतृत्व विकासको पाँच-चरणीय मार्गचित्रसहितको एक व्यावहारिक खाका प्रस्तुत गर्न सकिन्छ । जसले कसरी एक व्यक्ति केवल पदमा आधारित अधिकारबाट माथि उठेर वास्तविक प्रभाव र सम्मानमा आधारित नेतृत्वसम्म पुग्न सक्छ भन्ने देखाउँछ ।

१. **पदीय नेतृत्व (Positional Leadership):** यो नेतृत्व विकासको सबैभन्दा प्रारम्भिक चरण हो, जहाँ व्यक्तिलाई उसको पद वा उपाधिका कारण मात्र नेता मानिन्छ। मानिसहरूले उसको विचार वा क्षमताका कारण नभई उसको अधिकारका कारण उसलाई पछ्याउँछन्।
२. **अनुमतिमा आधारित नेतृत्व (Permission-Based Leadership):** यो चरणमा नेतृत्व सम्बन्धमा आधारित हुन्छ। मानिसहरूले नेतालाई उसको पदका कारण मात्र नभई, उसँगको सुमधुर सम्बन्ध, विश्वास र आपसी समझदारीका कारण पछ्याउन थाल्छन्।
३. **उपलब्धीमा आधारित नेतृत्व (Achievement-Based Leadership):** यहाँ नेतृत्व संगठनका लागि हासिल गरिएका ठोस परिणाम र उपलब्धिमा आधारित हुन्छ। नेताले आफ्नो कामप्रतिको लगनशीलता र प्रतिबद्धतामार्फत संगठनलाई सफल बनाएर आफ्नो प्रभाव स्थापित गर्छ।
४. **विकासमा आधारित नेतृत्व (Development-Based Leadership):** यो नेतृत्वको एक उच्च चरण हो, जहाँ नेताको ध्यान केवल आफ्नो उपलब्धिमा नभई अरु नेताहरूको विकासमा केन्द्रित हुन्छ। उसले आफ्ना सहकर्मी र सदस्यहरूलाई सशक्त बनाउँछ र उनीहरूलाई नयाँ जिम्मेवारी दिएर अगाडि बढाउँछ।
५. **उत्कृष्टतामा आधारित नेतृत्व (Pinnacle Leadership):** यो नेतृत्व विकासको सर्वोच्च स्तर हो, जहाँ नेता आफ्नो व्यक्तित्व, त्याग र योगदानका कारण एक संस्थाभन्दा पनि माथि उठेर सम्मानित हुन्छ। मानिसहरूले उसलाई उसको पद वा उपलब्धिका लागि मात्र नभई, ऊ जो हो र उसले के कुराको प्रतिनिधित्व गर्छ भन्ने आधारमा सम्मान र अनुसरण गर्छन्।

निजामती सेवाको "हाकिम-मुखी" र "आदेश-पालक" संस्कृतिले ट्रेड युनियन नेताहरूलाई पहिलो चरण, अर्थात् पदीय नेतृत्व, को साँघुरो घेरामा फसाउने प्रबल खतरा हुन्छ। त्यसैले, ट्रेड युनियन आन्दोलनले सचेत रूपमा आफ्ना सदस्यहरूलाई यस चक्रबाट बाहिर निकालेर विकासमा आधारित र उत्कृष्टतामा आधारित नेतृत्वतर्फ डोऱ्याउनु एक रणनीतिक आवश्यकता हो। जब ट्रेड युनियनले नयाँ नेताहरू उत्पादन गर्न थाल्छ, तब मात्र यसले निजामती सेवाको यथास्थितिवादी संस्कृतिलाई चुनौती दिन सक्छ। यस्तो नेतृत्व विकासका लागि निश्चित गुणहरूको विकास अनिवार्य हुन्छ।

#### ४. निजामती ट्रेड युनियन नेतृत्वका लागि आवश्यक मुख्य गुणहरू

निजामती सेवाको गहिरो र जटिल संस्कृतिलाई रूपान्तरण गर्ने लक्ष्य राख्ने ट्रेड युनियन नेतृत्वमा केही विशिष्ट र आधारभूत गुणहरू हुनु अनिवार्य छ। यी गुणहरू पदबाट प्राप्त हुँदैनन्, बरु निरन्तर सिकाइ, अभ्यास र आत्म-समीक्षाबाट आर्जन हुन्छन्।

**स्पष्ट दृष्टिकोण (Clear Vision):** नेतासँग निजामती सेवा र कर्मचारीहरूको भविष्य कस्तो हुनुपर्छ भन्ने स्पष्ट र प्रेरणादायी दृष्टिकोण हुनुपर्छ। यो गुण यथास्थितिवादी संस्कृतिलाई चुनौती दिन र संगठनलाई सार्थक लक्ष्यतर्फ डोच्याउन अनिवार्य छ।

**सञ्चार क्षमता (Communication Skill):** आफ्नो दृष्टिकोणलाई सदस्यहरूसम्म सरल र प्रभावकारी रूपमा पुऱ्याउने, उनीहरूलाई उत्प्रेरित गर्ने र सरोकारवालाहरूसँग प्रभावकारी संवाद गर्ने क्षमता नेतृत्वको लागि अपरिहार्य छ। यसले सूचना सहकार्यमा देखिने कमजोरीलाई तोड्न मद्दत गर्छ।

**नैतिकता र इमानदारी (Integrity and Honesty):** नेतृत्वको भनाइ र गराइमा एकरूपता हुनुपर्छ। व्यक्तिगत स्वार्थभन्दा माथि उठेर जनहितमा काम गर्ने इमानदारीले नै सदस्य र व्यवस्थापनबीच विश्वासको वातावरण निर्माण गर्छ, जुन ट्रेड युनियनको विश्वसनीयताको आधार हो।

**उत्तरदायित्व (Responsibility):** आफूले लिएका निर्णय र त्यसबाट आउने परिणामहरूको स्वामित्व लिने गुणले संगठनमा जवाफदेहिताको संस्कृति निर्माण गर्छ। निजामती सेवामा व्याप्त उत्तरदायित्व पन्छाउने प्रवृत्तिलाई चिर्नका लागि नेता स्वयं उदाहरण बन्नुको विकल्प छैन।

**निर्णय क्षमता (Decision-Making Ability):** चुनौतीपूर्ण परिस्थितिमा पनि तथ्य र तर्कको आधारमा समयमै सही र प्रभावकारी निर्णय लिने क्षमताले संगठनलाई अगाडि बढाउँछ। यो गुणले प्रक्रियामुखी संस्कृतिलाई परिणाममुखी बनाउन सघाउँछ।

**आत्मविश्वास र लचिलोपन (Self-Confidence and Flexibility):** आफ्नो क्षमतामा विश्वास राख्दै बदलिँदो परिस्थितिअनुसार आफ्नो सोच र कार्यशैलीलाई परिमार्जन गर्न सक्ने लचिलोपन आवश्यक छ। आत्मविश्वासले अडान लिन सिकाउँछ भने लचिलोपनले संगठनलाई समयसापेक्ष बनाउँछ।

यी गुणहरूलाई अमूर्त रूपमा मात्र नराखी संगठन निर्माणका व्यावहारिक रणनीतिहरूसँग जोडेर विकास गर्नुपर्दछ।

#### ५. संगठन निर्माण र नेतृत्व विकासका लागि व्यावहारिक रणनीतिहरू

हेनरी मिन्टज्बर्ग भन्छन्, “नेतृत्व पढेको भरमा सिकिने विषय होइन। यो पौडी खेले झै गर्दै सिकिने कुरा हो।” यो भनाइले स्पष्ट गर्छ कि नेतृत्वका गुणहरू र संगठनको सुदृढता सिद्धान्तमा मात्र सीमित राखेर हुँदैन; यसलाई व्यावहारिक कार्ययोजना र रणनीतिक हस्तक्षेपमार्फत कार्यान्वयन गर्नुपर्छ। ट्रेड युनियनहरूले संगठन निर्माण र नेतृत्व विकासका लागि निम्न व्यावहारिक रणनीतिहरू अपनाउन सक्छन्:

**१. सामूहिक कार्य र सहकार्यको संस्कृति निर्माण:** संगठनभित्र "म" भन्दा "हामी" को भावना विकास गर्न सामूहिक योजना र साझा लक्ष्यहरू निर्धारण गर्नुपर्छ। जब सदस्यहरूले मिलेर कुनै

काम सम्पन्न गर्छन्, उनीहरूबीच विश्वास र सहकार्यको संस्कृति स्वतः निर्माण हुन्छ, जसले निजामती सेवाको समन्वयहीनता र गुटबन्दीलाई निरुत्साहित गर्छ ।

**२. निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता सुनिश्चित गर्ने:** ट्रेड युनियनका महत्वपूर्ण निर्णयहरूमा सदस्यहरूको व्यापक राय र सुझाव लिनुपर्छ । उदाहरणका लागि, आगामी महाधिवेशनका लागि घोषणापत्रको मस्यौदा तयार गर्दा अनलाइन सर्वेक्षण वा क्षेत्रीय भेलामार्फत सदस्यहरूको राय सङ्कलन गर्ने । यस्तो सहभागिताले सदस्यहरूमा संगठनप्रति अपनत्वको भावना बढाउँछ र उनीहरूको आत्मविश्वास पनि विकास गर्छ ।

**३. SMART लक्ष्य निर्धारण र कार्ययोजना:** अस्पष्ट लक्ष्यहरू "कर्मचारीको हित गर्ने" को सट्टा विशिष्ट, मापनयोग्य, हासिल गर्न सकिने, सान्दर्भिक र समय-सीमायुक्त (SMART) लक्ष्य निर्धारण गर्नुपर्छ । उदाहरणका लागि, "आगामी ६ महिनाभित्र निजामती सेवा ऐनको प्रस्तावित मस्यौदामा कर्मचारीको वृत्ति विकाससम्बन्धी बुँदा संशोधनका लागि लबी गर्ने" एक SMART लक्ष्य हो । यसले कार्ययोजनालाई स्पष्ट र परिणाममुखी बनाउँछ ।

**४. अनुभवमा आधारित सिकाइलाई प्रोत्साहन:** नयाँ र इच्छुक सदस्यहरूलाई नेतृत्व विकासको अवसर दिनुपर्छ । उनीहरूलाई साना-साना कार्यक्रमहरूको आयोजना गर्ने, समितिहरूको नेतृत्व गर्ने, वा कुनै विषयमा अध्ययन-अनुसन्धान गरी प्रतिवेदन तयार गर्ने जस्ता वास्तविक जिम्मेवारीहरू दिनुपर्छ । गल्तीबाट सिक्ने अवसर प्रदान गर्दा नै उनीहरूको नेतृत्व क्षमता खारिन्छ ।

**५. निरन्तर संवाद र प्रभावकारी सुनुवाइ:** नेतृत्वले सदस्यहरूसँग निरन्तर संवादका लागि विभिन्न मञ्चहरू निर्माण गर्नुपर्छ । सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा, नेतृत्वले सदस्यका गुनासा, सुझाव र विचारहरूलाई ध्यानपूर्वक सुन्ने (Active Listening) र त्यसलाई सम्बोधन गर्ने तत्परता देखाउनुपर्छ । यसले नेतृत्व र सदस्यबीचको विश्वासको दूरीलाई कम गर्छ ।

यी रणनीतिक हस्तक्षेपहरूको निरन्तर कार्यान्वयनले संगठनलाई जीवन्त बनाउनुका साथै नेतृत्वको नयाँ पुस्ता तयार गर्न बलियो आधार प्रदान गर्दछ ।

## निष्कर्ष

नेपालको निजामती सेवाभित्रको ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई रूपान्तरण गर्नु एक रणनीतिक अनिवार्यता हो । यो केवल कर्मचारीको हक-हितको विषय मात्र नभएर, समग्र सार्वजनिक प्रशासन सुधारको एक महत्वपूर्ण हिस्सा हो । यसका लागि प्रतिक्रियात्मक र पदमा आधारित संस्कृतिबाट माथि उठेर सक्रिय, दूरदर्शी र मूल्य-मान्यतामा आधारित नेतृत्वतर्फको यात्रा तय गर्नुको विकल्प छैन । अनुयायी उत्पादन गर्ने सोचलाई त्यागेर नयाँ नेताहरू विकास गर्ने, साझा नेतृत्वको अवधारणालाई आत्मसात गरी 'नेतृत्वको घनत्व' बढाउने, र संगठनभित्र सहभागितामूलक संस्कृति

निर्माण गर्ने रणनीतिक मार्गमा अघि बढेर मात्र निजामती सेवामा व्याप्त यथास्थितिवादी र प्रक्रियामुखी जडतालाई तोड्न सकिन्छ । यसरी सबल नेतृत्व र सुदृढ संगठन निर्माणमा ध्यान केन्द्रित गरेर नै ट्रेड युनियन आन्दोलन कर्मचारीको हक-हितको प्रभावशाली रक्षक र सार्वजनिक सेवा उत्कृष्टताको एक शक्तिशाली संवाहक दुवै बन्न सक्छ, जसले अन्ततः राष्ट्रिय प्रशासनिक सुधारमा समेत उत्प्रेरकको भूमिका खेल्नेछ ।



## गाउँपालिकाको सूचना

- व्यक्तिगत घटना दर्ता गरौं ।
- घटना घटेको ३५ दिनभित्र सम्बन्धित वडा कार्यालयमा गई घटना दर्ता गरौं ।
- जन्म तथा मृत्युको दर्ता परिवारको मुख्य व्यक्तिले ।
- विवाह तथा सम्बन्ध विच्छेद घटना पति पत्नी दुवैले ।
- बसाई सराईको घटना परिवार भएमा मुख्य व्यक्तिले र व्यक्ति भएमा बसाई सरि जानेले ।



**धनौजी गाउँपालिका**  
**गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालय**  
धनुषा

# संगठन निर्माणमा : कार्यालय व्यवस्थापन, बैठक संचालन र निर्णय प्रक्रिया एक व्यवहारिक मार्गदर्शन

## परिचय

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन जस्ता क्रियाशील ट्रेड युनियनहरूका लागि संगठन निर्माण एक निरन्तर र रणनीतिक प्रक्रिया हो। संगठनको जीवन्तता, प्रभावकारिता र सदस्यप्रतिको उत्तरदायित्व यसको संस्थागत क्षमतामा निर्भर रहन्छ। यसै सन्दर्भमा, कार्यालय व्यवस्थापन, बैठक सञ्चालन र निर्णय प्रक्रिया जस्ता आधारभूत पक्षहरूमा निपुणता हासिल गर्नु अनिवार्य हुन्छ। यी पक्षहरू केवल प्रशासनिक औपचारिकता मात्र होइनन्, बरु संगठनलाई सुदृढ, गतिशील र लक्ष्यप्रति केन्द्रित बनाउने आधारस्तम्भ हुन्। प्रभावकारी कार्यालय व्यवस्थापनले संगठनको कार्यकुशलता बढाउँछ, मर्यादित बैठक सञ्चालनले सामूहिक विवेकको उच्चतम प्रयोग सुनिश्चित गर्दछ र एक वैज्ञानिक निर्णय प्रक्रियाले संगठनलाई सही दिशामा डोर्‍याउँछ। तसर्थ, यी विषयहरूको व्यवहारिक ज्ञानले नै संगठनलाई दिगो र सफल बनाउँछ।

संगठनात्मक क्षमता विकासका तीन महत्वपूर्ण आयामहरूलाई समेट्ने गरी तीन मुख्य खण्डहरूमा विभाजन गर्न सकिन्छ जसले विषयवस्तुको गहिराइमा पुग्न मद्दत गर्दछ।

## १: संगठन निर्माणमा कार्यालय व्यवस्थापनको भूमिका

### १.१ कार्यालय व्यवस्थापन: अवधारणा र महत्व

कुनै पनि संगठनको लक्ष्य प्राप्तिका लागि आवश्यक मानवीय, भौतिक तथा कार्यविधिगत स्रोतसाधनहरूको व्यवस्थित परिचालन नै कार्यालय व्यवस्थापन हो। यो संगठनको कार्यकुशलता र प्रभावकारिताको जग हो, जसले दैनिक कार्यहरूलाई सुचारु रूपमा सञ्चालन गर्न, स्रोतहरूको अधिकतम उपयोग सुनिश्चित गर्न र संगठनात्मक उद्देश्यहरू हासिल गर्न एक संरचित ढाँचा प्रदान गर्दछ। प्रभावकारी कार्यालय व्यवस्थापन बिना संगठनका रणनीतिहरू केवल कागजमा सीमित रहन्छन्।

विभिन्न व्यवस्थापनविद्हरूले कार्यालय व्यवस्थापनलाई आ-आफ्नै तरिकाले परिभाषित गरे तापनि सबैको सार एउटै छ। George R. Terry का अनुसार, यो कार्यालयको विशिष्ट उद्देश्य हासिल गर्न योजना बनाउने, समन्वय गर्ने र अरूको प्रयासलाई उत्प्रेरित गर्ने कार्य हो। त्यसैगरी, William H. Leffingwell र Adwin M. Robinson ले यसलाई जहाँ र जहिले पनि

कार्यालयको काम प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गर्ने कला र विज्ञानको रूपमा व्याख्या गरेका छन् । J.C. Denyer ले यसलाई मितव्ययी ढंगले विशिष्ट उद्देश्य हासिल गर्न कार्यालयलाई निर्देशन र नियन्त्रण गर्ने प्रक्रियाको रूपमा परिभाषित गरेका छन् । यी परिभाषाहरूको साझा सारलाई संश्लेषण गर्दा, कार्यालय व्यवस्थापन भन्नाले संगठनको लक्ष्य प्राप्तिका लागि उपलब्ध सबै प्रकारका स्रोतहरू (मानवीय, भौतिक, वित्तीय) को योजनाबद्ध परिचालन, समन्वय र नियन्त्रण गर्ने एक समग्र व्यवस्थापकीय प्रक्रिया हो भन्ने बुझिन्छ ।

**ट्रेड युनियन जस्ता संगठनको सफलताका लागि कार्यालय व्यवस्थापनको महत्वलाई निम्न बुँदाहरूमा स्पष्ट पार्न सकिन्छ:**

**व्यवस्थापकीय लक्ष्य हासिल गर्न:** संगठनका घोषित लक्ष्य र उद्देश्यहरूलाई व्यवहारमा उतार्न आवश्यक पर्ने कार्यहरूको योजना र कार्यान्वयनमा मद्दत गर्दछ ।

**कार्यसम्पादनको समय र पद्धति निर्धारण गर्न:** कुन काम, कहिले र कसरी गर्ने भन्ने स्पष्ट मार्गचित्र प्रदान गरी कार्यप्रणालीमा एकरूपता र कुशलता ल्याउँछ ।

**सेवाको गुणस्तर कायम गर्न:** सदस्यहरू वा सरोकारवालाहरूलाई प्रदान गरिने सेवा वा कार्यहरूको गुणस्तर निर्धारण गरी त्यसलाई निरन्तर कायम राख्न मद्दत गर्दछ ।

**प्रभावकारी कार्यप्रणालीको विकास गर्न:** संगठनको आवश्यकताअनुसार चुस्त र प्रभावकारी कार्य प्रणालीको विकास र अवलम्बन गर्न आधार तयार पार्दछ ।

**उपयुक्त कार्य-वातावरण निर्माण गर्न:** कर्मचारी वा सदस्यहरूलाई काम गर्न उत्प्रेरित गर्ने भौतिक पूर्वाधार र सहयोगी कार्य-संस्कृतिको निर्माण गर्दछ ।

**सुपरीवेक्षण र नियन्त्रण गर्न:** कार्यसम्पादनको अनुगमन गर्न र विचलनहरूलाई समयमै पहिचान गरी सुधारात्मक कदम चाल्न एक व्यवस्थित प्रणाली स्थापना गर्दछ ।

**अभिलेख र सूचना व्यवस्थापन गर्न:** संगठनका महत्वपूर्ण कागजात र सूचनाहरूलाई व्यवस्थित र सुरक्षित राखी आवश्यक परेको बेला तुरुन्त उपलब्ध गराउँछ ।

**स्रोतहरूको उच्चतम उपयोग गर्न:** उपलब्ध सीमित स्रोतसाधनको मितव्ययी र प्रभावकारी उपयोग सुनिश्चित गरी उत्पादकत्व वृद्धि गर्दछ ।

## १.२ कार्यालय व्यवस्थापनका प्रमुख क्षेत्रहरू

कार्यालय व्यवस्थापन एक बृहत् अवधारणा हो, जसले संगठनको सहज सञ्चालनका लागि आवश्यक विभिन्न महत्वपूर्ण क्षेत्रहरूलाई समेट्छ । यी प्रत्येक क्षेत्रको उचित र योजनाबद्ध व्यवस्थापनले संगठनको समग्र कार्यप्रणालीलाई सुव्यवस्थित, प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउँछ । यसका प्रमुख क्षेत्रहरू निम्नअनुसार छन्:

## कार्यालय स्वरूपको योजना (Office Layout Planning):

**उद्देश्य:** उपलब्ध स्थानको अधिकतम उपयोग गर्दै प्रभावकारी र मितव्ययी ढंगले कार्यालय सञ्चालन गर्नु ।

**कार्यहरू:** उचित प्रकाश, हावापानी, सरसफाइ र अन्य मानवीय सुविधाहरूको व्यवस्थापन गरी कार्य-वातावरणलाई सहज बनाउने ।

## संरचना (Office Structure):

**उद्देश्य:** संगठनको कार्यप्रकृतिअनुसार जिम्मेवारी र अधिकारको स्पष्ट बाँडफाँट गर्नु ।

**कार्यहरू:** संगठनको कार्यलाई विभिन्न विभाग, महाशाखा, शाखा वा फाँटहरूमा विभाजन गर्ने र सोहीअनुसार कार्य विवरण तयार गरी जिम्मेवारी तोक्ने ।

## उपकरण र फर्निचर (Office Equipment and Furniture):

**उद्देश्य:** कार्यसम्पादनलाई सहज र छरितो बनाउन आवश्यक भौतिक साधनहरूको व्यवस्था गर्नु ।

**कार्यहरू:** आवश्यक यन्त्र, उपकरण र फर्निचरको पहिचान, छनोट, खरिद, जडान र उचित व्यवस्थापन गर्ने ।

## सञ्चार (Communication Management):

**उद्देश्य:** संगठनभित्र र बाहिर सूचनाको प्रवाहलाई सहज, स्पष्ट र प्रभावकारी बनाउनु ।

**कार्यहरू:** आन्तरिक र बाह्य सञ्चारका लागि उपयुक्त माध्यम (जस्तै: पत्र, इमेल, बैठक) र प्रक्रिया निर्धारण गर्ने ।

## अभिलेख व्यवस्थापन (Record Management):

**उद्देश्य:** संगठनका महत्वपूर्ण कागजातहरूलाई भविष्यमा प्रमाण वा सन्दर्भको रूपमा प्रयोग गर्नका लागि सुरक्षित र व्यवस्थित राख्नु ।

**कार्यहरू:** फाइलिङ, अनुक्रमणिका (इन्डेक्सिङ) र विद्युतीय अभिलेख जस्ता विधिहरू प्रयोग गरी कागजातहरूको संरक्षण र आवश्यक नभएका कागजातहरूको व्यवस्थित विसर्जन गर्ने ।

## मानव संसाधन (Human Resource Management):

**उद्देश्य:** संगठनका लागि योग्य र दक्ष जनशक्तिको प्राप्ति, विकास र परिचालन गर्नु ।

**कार्यहरू:** जनशक्तिको छनोट, नियुक्ति, कार्य विवरण, पारिश्रमिक, उत्प्रेरणा र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन जस्ता कार्यहरू गर्ने ।

## प्रणाली र कार्यविधि (Office System and Procedures):

**उद्देश्य:** कार्यसम्पादनमा एकरूपता ल्याउन र जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्न स्पष्ट नियम र प्रक्रियाहरू स्थापना गर्नु।

**कार्यहरू:** विभिन्न तहका पदाधिकारी र कर्मचारीहरूको अधिकार, कर्तव्य र जवाफदेहिता निर्धारण गर्ने र कार्य सञ्चालनका लागि स्पष्ट कार्यविधिहरू बनाउने।

## प्रक्रियागत नियन्त्रण (Procedural Control System):

**उद्देश्य:** निर्धारित विधि र प्रक्रियाको पालना सुनिश्चित गरी गुणस्तर कायम राख्नु र स्रोतको दुरुपयोग रोक्नु।

**कार्यहरू:** कार्यसम्पादनको गुणस्तर, लागत र समयको नियन्त्रणका लागि आवश्यक प्रणाली स्थापना र पालना गराउने।

यी सबै क्षेत्रहरू एकअर्कामा अन्तरसम्बन्धित छन्; उदाहरणका लागि, प्रभावकारी 'मानव संसाधन' बिना 'प्रणाली र कार्यविधि' को कार्यान्वयन असम्भव छ, र उचित 'अभिलेख व्यवस्थापन' बिना 'प्रक्रियागत नियन्त्रण' को प्रमाण राख्न सकिँदैन। अतः, सफल व्यवस्थापनका लागि यी सबै पक्षमा सन्तुलित ध्यान दिनु अनिवार्य छ।

## १.३ अभिलेख व्यवस्थापन: फाइलिङ र अनुक्रमणिकाको व्यवहारिक ज्ञान

संगठनको हरेक गतिविधिलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र आवश्यक परेको बेला तुरुन्तै उपलब्ध गराउन अभिलेख व्यवस्थापनको भूमिका अपरिहार्य हुन्छ। यसले संगठनका निर्णय, कारोबार र सञ्चारको प्रमाण सुरक्षित राख्छ र भविष्यका लागि एक महत्वपूर्ण सन्दर्भ स्रोतको काम गर्दछ। अभिलेख व्यवस्थापनको मुख्य आधार फाइलिङ र अनुक्रमणिका हो।

## फाइलिङको अवधारणा र उद्देश्य

कार्यालयमा प्राप्त हुने वा सिर्जना हुने चिठीपत्र, कागजात, बिल, भर्पाई जस्ता लिखतहरूलाई भविष्यमा आवश्यक पर्दा तुरुन्तै फेला पार्न सकिने गरी व्यवस्थित र सुरक्षित रूपमा राख्ने प्रक्रियालाई फाइलिङ भनिन्छ। J.C. Denyer का अनुसार, "आवश्यक परेको बेला फेला पार्न सकिने गरी अभिलेखहरूलाई क्रमबद्ध गर्ने र संग्रह गर्ने प्रक्रिया नै फाइलिङ हो।" त्यसैगरी, John J. Neuner and Lewis B. Keeling का अनुसार, "भविष्यमा सन्दर्भको रूपमा आवश्यक परेको बेला छिट्टै खोज्न र प्रस्तुत गर्न सकिने गरी चिठीपत्र तथा अभिलेखलाई प्रणालीबद्ध रूपमा मिलाएर राख्ने कार्य फाइलिङ हो।" यसले कागजातहरूको भौतिक सुरक्षा मात्र गर्दैन, संस्थाको बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण समेत गर्दछ।

## फाइलिङका मुख्य उद्देश्यहरू निम्न छन्:

**कागजातको सुरक्षा:** महत्वपूर्ण कागजातहरूलाई नोकसान हुन, हराउन वा चोरी हुनबाट जोगाउनु ।

**प्रमाणको रूपमा प्रयोग:** भविष्यमा कुनै विवाद वा कानुनी कारबाहीको अवस्थामा कागजातहरूलाई प्रमाणको रूपमा प्रस्तुत गर्नु ।

**कार्यक्षमता वृद्धि:** आवश्यक कागजात तुरुन्तै फेला पर्दा समयको बचत हुन्छ र निर्णय प्रक्रिया छिटो हुन्छ, जसले समग्र कार्यक्षमता बढाउँछ ।

**कानुनी मान्यता:** प्रचलित कानुनले तोकेबमोजिमका अभिलेखहरूलाई व्यवस्थित रूपमा राखेर कानुनी आवश्यकता पूरा गर्नु ।

## उत्तम फाइलिङ प्रणालीका गुणहरू

एक असल फाइलिङ प्रणालीमा निम्न गुणहरू हुनुपर्छ:

क्र.सं.	गुण	विवरण
१	सरलता (Simplicity)	बुझ्न र सञ्चालन गर्न सजिलो हुनुपर्छ ।
२	मितव्ययिता (Economy)	स्थापना र सञ्चालन खर्च कम लाग्ने हुनुपर्छ ।
३	लचिलोपना (Flexibility)	भविष्यमा संगठनको आकार र आवश्यकताअनुसार थपघट गर्न सकिने हुनुपर्छ ।
४	कम स्थान ओगट्ने (Compactness)	थोरैभन्दा थोरै भौतिक स्थानमा धेरै कागजातहरू अट्ने हुनुपर्छ ।
५	पहुँच (Accessibility)	सम्बन्धित कर्मचारीले आवश्यक कागजात सजिलै र छिटो फेला पार्न सक्ने हुनुपर्छ ।
६	निश्चितता (Certainty)	कुन कागजात कहाँ छ भनेर निश्चित रूपमा थाहा पाउन सकिने विधि हुनुपर्छ ।
७	उपयोगी (Useful)	उपयोगी र आवश्यक कागजातहरूलाई मात्र फाइलिङ गर्ने र अनावश्यकलाई हटाउने व्यवस्था हुनुपर्छ ।

## अनुक्रमणिकाको भूमिका

फाइल वा कागजात कहाँ छ भनेर देखाउने सूचक वा मार्गदर्शकलाई अनुक्रमणिका (Indexing) भनिन्छ । यो एक यस्तो प्रणाली हो जसले कुन फाइल, कुन दराजको, कुन नम्बरमा वा कुन शीर्षकमा राखिएको छ भनेर जानकारी दिन्छ । यसको मुख्य महत्व भनेको कागजात पत्ता लगाउन सहज

बनाउनु र समयको बचत गर्नु हो । विशेषगरी संख्यात्मक र विषयात्मक फाइलिङमा यो अनिवार्य हुन्छ ।

**अनुक्रमणिकाका मुख्य प्रकारहरू:**

**पुस्तक अनुक्रमणिका (Book Index):** रजिष्टर वा किताबको रूपमा तयार पारिएको सूची, जहाँ वर्णानुक्रम वा संख्यात्मक क्रममा फाइलको विवरण र स्थान लेखिएको हुन्छ ।

**कार्ड अनुक्रमणिका (Card Index):** प्रत्येक फाइलका लागि छुट्टाछुट्टै कार्ड बनाएर ती कार्डहरूलाई दराजमा वर्णानुक्रममा मिलाएर राखिन्छ । पुस्तकालयहरूमा यसको व्यापक प्रयोग हुन्छ ।

**१.४ महत्वपूर्ण लिखत तथा कार्यविधिहरू**

कुनै पनि संगठनको प्रशासनिक कार्यलाई वैधता, स्पष्टता र एकरूपता दिन विभिन्न लिखत र कार्यविधिहरूको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । यी लिखतहरूले निर्णय प्रक्रियालाई पारदर्शी बनाउँछन् र कार्यसम्पादनलाई व्यवस्थित गर्न मद्दत गर्दछन् । केही प्रमुख लिखतहरू निम्न छन्:

**क) टिप्पणी लेखन: निर्णय प्रक्रियाको आधार**

यो प्रशासनिक निर्णय प्रक्रियाको सबैभन्दा महत्वपूर्ण लिखित साधन हो । कुनै विषयमा निर्णय लिनका लागि तल्लो तहबाट राय, तथ्य र कानुनी आधारसहित माथिल्लो तहको अधिकारीसमक्ष पेश गरिने कागजातलाई टिप्पणी भनिन्छ ।

**संरचना:** यसमा सामान्यतया तीन तह हुन्छन्:

- १. पहिलो तह:** विषयवस्तुको पृष्ठभूमि र हालको अवस्थाको विस्तृत विवरण ।
- २. दोस्रो तह:** सम्बन्धित विषयमा विद्यमान ऐन, नियम, विगतका अभ्यास र नजिरहरूको विश्लेषण ।
- ३. तेस्रो तह:** माथिका तथ्य र विश्लेषणका आधारमा निर्णयका लागि प्रस्तुत गरिएको राय, सुझाव वा विकल्पहरू ।

**भूमिका:** यसले निर्णयकर्तालाई विषयको गहिराइमा पुग्नु, सबै कानुनी र व्यवहारिक पक्षहरू बुझ्न र तथ्यमा आधारित तर्कसंगत निर्णय लिन मद्दत गर्दछ ।

**ख) प्रस्ताव: औपचारिक निर्णयको मस्यौदा**

कुनै सभा, बैठक वा आधिकारिक निकायमा छलफल र निर्णयका लागि प्रस्तुत गरिने निर्णयको लिखित मस्यौदालाई प्रस्ताव भनिन्छ । प्रस्तावमाथि छलफल भई बहुमतबाट पारित भएपछि त्यो आधिकारिक निर्णय बन्दछ ।

## प्रकार:

**साधारण प्रस्ताव:** नियमित र सामान्य विषयहरू (जस्तै: वार्षिक प्रतिवेदन अनुमोदन, लेखापरीक्षक नियुक्ति) माथि निर्णय लिन पेश गरिने प्रस्ताव ।

**विशेष प्रस्ताव:** संगठनको विधान, नियमावली, पुँजी संरचना वा नाम परिवर्तन जस्ता गम्भीर र महत्वपूर्ण विषयहरूमा निर्णय लिन पेश गरिने प्रस्ताव, जसलाई पारित गर्न विशेष बहुमतको आवश्यकता पर्न सक्छ ।

**कानुनी महत्व:** प्रस्ताव पारित भएपछि बन्ने निर्णय कानुनी रूपमा बाध्यकारी हुन्छ र संगठनको आधिकारिक निर्णयको रूपमा स्थापित हुन्छ ।

## ग) प्रतिवेदन: तथ्यको व्यवस्थित प्रस्तुति

कुनै निश्चित विषय वा घटनाको बारेमा अध्ययन, अनुसन्धान, छानबिन वा अवलोकन गरी प्राप्त तथ्य र जानकारीलाई व्यवस्थित रूपमा प्रस्तुत गरिएको लिखित दस्तावेज नै प्रतिवेदन हो ।

**संरचना:** एक औपचारिक प्रतिवेदनमा सामान्यतया तीन भाग हुन्छन्:

१. **परिचयात्मक भाग:** शीर्षक, विषयसूची, कार्यकारी सारांश र पृष्ठभूमिको उल्लेख ।
२. **मुख्य भाग:** अध्ययनको उद्देश्य, विधि, तथ्यहरूको विश्लेषण, निष्कर्ष र सिफारिसहरू ।
३. **सहायक भाग:** अनुसूची, सन्दर्भ सामग्री र अन्य सहयोगी कागजातहरू ।

**विशेषताहरू:** एक राम्रो प्रतिवेदन सटीक, तथ्यपरक, स्पष्ट, पूर्ण र वस्तुनिष्ठ हुनुपर्छ । यसले आग्रह वा पूर्वाग्रहभन्दा पनि प्रमाण र तथ्यमा आधारित भएर निष्कर्ष प्रस्तुत गर्नुपर्छ ।

## घ) तोक आदेश: कार्य प्रवाह र अधिकार प्रत्यायोजन

अधिकारप्राप्त अधिकारीले कार्यालयमा प्राप्त भएका चिठीपत्र वा निवेदनहरूमाथि के-कस्तो कारबाही गर्ने भनी मातहतका कर्मचारीलाई दिने संक्षिप्त लिखित निर्देशनलाई तोक आदेश भनिन्छ ।

## आवश्यकता र महत्व:

- यसले कार्य विभाजन र अधिकार प्रत्यायोजनलाई सहज बनाउँछ ।
- कार्यसम्पादनमा स्पष्टता ल्याउँछ र कसले के गर्ने भन्ने अन्याय हटाउँछ ।
- कारबाही प्रक्रियालाई छिटो र प्रभावकारी बनाउँछ ।
- गरिएको कारबाहीलाई वैधानिकता प्रदान गर्दछ ।

## २: प्रभावकारी बैठक सञ्चालन विधि

### २.१ बैठक: अवधारणा, प्रकार र उद्देश्य

संगठनात्मक जीवनमा बैठकहरू सूचना आदानप्रदान, समस्या समाधान, र सामूहिक निर्णय निर्माणका लागि अनिवार्य मञ्च हुन्। यी दुई वा दुईभन्दा बढी व्यक्तिहरूबीच कुनै पूर्वनिर्धारित वा आकस्मिक विषयमा गरिने औपचारिक छलफल हुन्, जसले एकल निर्णय प्रक्रियाको जोखिमलाई न्यूनीकरण गर्दै सहभागितामूलक संस्कृतिको प्रवर्द्धन गर्दछ। प्रभावकारी बैठकले संगठनमा समन्वय, समझदारी र सामूहिक प्रतिबद्धता बढाउन मद्दत गर्दछ।

बैठकलाई विभिन्न आधारमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ:

#### स्तरको आधारमा:

केन्द्रीय, प्रदेशगत, जिल्ला/विभागीय, शाखा वा स्थानीय तहमा पालिका, वडास्तर आदि।

#### प्रकृतिको आधारमा:

**नियमित (Regular):** निश्चित समय-तालिकामा (जस्तै: साप्ताहिक, मासिक) बस्ने बैठक।

**आकस्मिक (Emergency):** कुनै जरुरी विषयमा तत्काल छलफल गर्न बोलाइने बैठक।

**औपचारिक (Formal):** निश्चित कार्यसूची, प्रक्रिया र माइन्युटसहित सञ्चालन हुने बैठक।

व्यवस्थापनविद् Thill and Bovee का अनुसार, "बैठकहरू समस्या समाधान गर्न वा सूचना आदानप्रदान गर्नका लागि बोलाइन्छन्। "यस आधारमा **बैठकका मुख्य उद्देश्यहरू**लाई निम्न रूपमा सूचीकृत गर्न सकिन्छ:

**समस्या समाधान (Problem Solving):** जटिल समस्याहरूमाथि सामूहिक रूपमा छलफल गरी उपयुक्त समाधान खोज्नु।

**सूचना आदानप्रदान (Information Sharing):** संगठनका नीति, कार्यक्रम वा प्रगतिबारे सदस्यहरूलाई जानकारी गराउनु।

**निर्णय निर्माण (Decision Making):** महत्वपूर्ण विषयहरूमाथि छलफल गरी सर्वसम्मत वा बहुमतको आधारमा निर्णय लिनु।

**प्रगति समीक्षा (Status Update):** चलिरहेका परियोजना वा कार्यहरूको प्रगति अवस्थाको समीक्षा गर्नु।

**एकआपसमा परिचय र आत्मियता बढाउन:** नयाँ सदस्यहरू वा टोलीहरूबीच सम्बन्ध स्थापित गर्नु।

**लेनदेन वा सम्झौता गर्न:** दुई वा सोभन्दा बढी पक्षबीच कुनै विषयमा सहमति कायम गर्नु।

**कानुनी आवश्यकता पूरा गर्न (Legal Requirement):** विधान वा कानूनले अनिवार्य गरेको निश्चित अवधिमा बैठक बसी औपचारिकता पूरा गर्नु ।

बैठकको उद्देश्य जतिसुकै महत्वपूर्ण भए पनि, यसको सफलता उचित व्यवस्थापनमा निर्भर गर्दछ, जसको प्रक्रियाबारे निम्नानुसार चर्चा गर्न सकिन्छ:

## २.२ सफल बैठक व्यवस्थापनका चरणहरू

एक सफल बैठक आकस्मिक नभई योजनाबद्ध तयारी, अनुशासित सञ्चालन र व्यवस्थित कार्यान्वयनको परिणाम हो । उत्कृष्ट बैठकको लागि, यी तीन चरणलाई केवल प्रक्रियाको रूपमा नहेरी, एक विधिको रूपमा अपनाउनुपर्दछ ।

बैठक व्यवस्थापनको समग्र प्रक्रियालाई निम्न तीन चरणमा विभाजन गर्न सकिन्छ:

### १. बैठक पूर्वको तयारी:

**आवश्यकता पहिचान:** बैठक साँच्चै आवश्यक छ कि छैन भनेर यकिन गर्ने ।

**एजेण्डा निर्माण र पूर्व-सूचना:** छलफलका लागि स्पष्ट र विशेष विषयसूची (एजेण्डा) तयार गर्ने र सहभागीहरूलाई पर्याप्त समय अगावै जानकारी दिने ।

**सहभागी छनोट:** एजेण्डासँग सम्बन्धित र निर्णय प्रक्रियामा भूमिका खेल्न सक्ने व्यक्तिहरूलाई मात्र सहभागी गराउने ।

**मिति, समय र स्थान निर्धारण:** सबै सहभागीलाई पायक पर्ने मिति, समय र उपयुक्त स्थानको टुङ्गो लगाउने । समय निर्धारण गर्दा बैठक सुरु हुने र अन्त्य हुने दुवै समय तोक्नुपर्छ ।

### २. बैठकको दौरान:

**अध्यक्षता ग्रहण र सञ्चालन:** बैठकको अध्यक्षता ग्रहण गर्ने र बैठकको सहज सञ्चालनको जिम्मा लिने ।

**एजेण्डा प्रस्तुतीकरण:** पूर्वनिर्धारित एजेण्डाहरूलाई क्रमबद्ध रूपमा प्रस्तुत गर्ने र छलफलका लागि समय निर्धारण गर्ने ।

**मर्यादित छलफल:** सबै सहभागीलाई आफ्नो विचार राख्न समान अवसर प्रदान गर्ने, छलफललाई विषयकेन्द्रित बनाउने र व्यक्तिगत आक्षेपबाट बचाउने ।

**निर्णय लेखन:** प्रत्येक एजेण्डामा भएको छलफलको निचोड र गरिएको निर्णयलाई स्पष्ट रूपमा टिपेर राख्ने ।

### ३. बैठक पश्चात्:

**माइन्युट प्रमाणीकरण:** बैठकमा भएका निर्णयहरूलाई माइन्युटमा लिपिबद्ध गरी आवश्यकता अनुसार सहभागीहरूबाट हस्ताक्षर गराई तोकिएका पदाधिकारीबाट प्रमाणीकरण गर्ने ।

**निर्णयको कार्यान्वयन:** भएका निर्णयहरू सम्बन्धित व्यक्ति वा निकायसम्म पुऱ्याउने र कार्यान्वयनको प्रक्रिया सुरु गर्ने ।

**फलोअप (Follow-up):** निर्णयहरूको कार्यान्वयन अवस्थाबारे निरन्तर अनुगमन गर्ने र अर्को बैठकमा त्यसको प्रगतिबारे जानकारी गराउने ।

#### बैठकका कमजोरीहरू र सुधारका उपाय

धेरै बैठकहरू अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी हुँदैनन् । केही सामान्य कमजोरीहरू र त्यसबाट बच्ने उपायहरू निम्न छन्:

**अस्पष्ट एजेण्डा:** एजेण्डा स्पष्ट नहुँदा छलफल दिशाहीन हुन्छ ।

**सुझाव:** बैठकअघि नै स्पष्ट, कार्यमुखी (action-oriented) एजेण्डा तयार गरी पठाउने ।

**समयको पालना नहुनु:** बैठक समयमा सुरु नहुने र निर्धारित समयभन्दा लामो चल्ने प्रवृत्ति ।

**सुझाव:** बैठक सुरु हुने र अन्त्य हुने समय कडाइका साथ पालना गर्ने । प्रत्येक एजेण्डाका लागि समय छुट्याउने ।

**केही व्यक्ति हावी हुनु:** छलफलमा एक-दुई जना व्यक्ति मात्र बोल्ने र अरू चुप लागेर बस्ने ।

**सुझाव:** सहजकर्ताले 'राउन्ड-रोबिन' विधि प्रयोग गर्ने, जहाँ प्रत्येक सदस्यलाई पालैपालो बोल्ने अवसर दिइन्छ, वा कम बोल्ने सदस्यलाई 'रामजी, तपाईंको विचारमा यो कस्तो देखिन्छ?' भनी सीधै प्रश्न सोधेर छलफलमा समावेश गराउने ।

**निर्णय अस्पष्ट हुनु:** लामो छलफलपछि पनि के निर्णय भयो भन्ने कुरा अस्पष्ट रहने ।

**सुझाव:** प्रत्येक एजेण्डाको अन्त्यमा भएको निर्णयलाई स्पष्ट शब्दमा पढेर सुनाउने र सबैको सहमति लिने ।

### २.३ माइन्युट लेखन: सिद्धान्त र व्यवहार

बैठकमा भएका छलफल, प्रस्तुत विचार र गरिएका निर्णयहरूलाई कानुनी र संस्थागत मान्यता प्रदान गर्ने आधिकारिक दस्तावेज नै माइन्युट (Minute) हो । यो भविष्यका लागि प्रमाण, कार्यान्वयनका लागि निर्देशन र संस्थागत स्मृतिको आधार हो । यसमा बैठकमा भएका निर्णयहरूलाई क्रमबद्ध र स्पष्ट रूपमा लेखिन्छ र आवश्यकताअनुसार उपस्थित सदस्यहरूद्वारा

हस्ताक्षर गराई तोकिएका पदाधिकारीबाट प्रमाणित गरिन्छ । कुनै सदस्यलाई बैठकको निर्णयमा चित्त नबुझेमा आफ्नो असहमति (Note of Dissent) लेखाउन पाउने अधिकार पनि सुरक्षित हुन्छ, जसले भविष्यमा निर्णयको जिम्मेवारीबाट आफूलाई अलग राख्न मद्दत गर्दछ ।

### माइन्चुट लेख्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू

एक व्यवस्थित र कानुनी रूपमा बलियो माइन्चुट तयार गर्न निम्न कुराहरूमा ध्यान दिनुपर्छ:

**पूर्ण विवरण:** बैठक बसेको मिति, समय, स्थान, समितिको नाम, अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिको नाम र पद स्पष्ट रूपमा उल्लेख गर्ने ।

**उपस्थिति र अनुपस्थिति:** उपस्थित र अनुपस्थित सदस्यहरूको नाम र पद स्पष्ट रूपमा खुलाउने ।

**क्रमबद्धता:** प्रस्ताव (एजेण्डा), त्यसमाथिको छलफलको सार र निर्णयलाई क्रमबद्ध रूपमा बुँदागत रूपमा लेख्ने ।

**औपचारिक भाषा:** सरल, स्पष्ट र औपचारिक भाषाको प्रयोग गर्ने । दोहोरो अर्थ लाग्ने शब्दहरू प्रयोग नगर्ने ।

**खाली ठाउँ नछोड्ने:** निर्णय लेख्दा बीचमा खाली ठाउँ छोड्नु हुँदैन, ताकि पछि कसैले थपघट गर्न नसकोस् ।

**केरमेट नगर्ने:** सकभर केरमेट नगर्ने । यदि गर्नु परेमा, एक धर्कोले काटेर त्यसको छेउमा अध्यक्षले हस्ताक्षर गर्ने । टिपेक्सको प्रयोग कहिल्यै नगर्ने ।

**कानुनी वैधता:** गरिएका निर्णयहरू प्रचलित संविधान, ऐन, नियम र संगठनको विधानसम्मत छन् भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्ने ।

### माइन्चुट लेखनका शैलीहरू

माइन्चुट लेख्ने सामान्यतया दुई शैलीहरू प्रचलनमा छन्:

**१. परम्परागत शैली :** यो सबैभन्दा प्रचलित शैली हो । यसमा बैठकको सुरुमा मिति, स्थान, अध्यक्षता र उपस्थितिको विवरण दिइन्छ । त्यसपछि, छलफलका विषयहरू (प्रस्ताव) र निर्णयहरूलाई एकमुष्ट रूपमा क्रमशः लेखिन्छ ।

#### संरचना:

- परिचयात्मक अनुच्छेद (मिति, समय, स्थान, अध्यक्षता)
- उपस्थितिको सूची
- छलफलका विषयहरूको सूची

- निर्णयहरूको सूची (प्रस्ताव नं. 'क' मा छलफल हुँदा... यो निर्णय गरियो ।)
- अन्त्यमा अध्यक्षको निर्देशन र बैठक विसर्जनको व्यहोरा ।

**२. आधुनिक शैली :** यो शैली अलि बढी व्यवस्थित र पढ्न सहज हुन्छ । यसमा प्रत्येक प्रस्ताव, त्यसमाथिको छलफलको सार र निर्णयलाई छुट्टाछुट्टै खण्डमा प्रस्तुत गरिन्छ ।

**संरचना:**

- बैठकको आधारभूत जानकारी (समिति, अध्यक्षता, मिति, स्थान)
- उपस्थिति र अनुपस्थितिको छुट्टाछुट्टै सूची ।
- प्रस्ताव नं. १: [प्रस्तावको शीर्षक]
- छलफल: [छलफलको संक्षिप्त सार]
- निर्णय: [उक्त प्रस्तावमा गरिएको निर्णय]
- प्रस्ताव नं. २: ... (त्यसैगरी अन्य प्रस्तावहरू)
- आगामी बैठकको मिति र माइन्ट प्रमाणीकरण गर्ने व्यक्तिको विवरण ।

यो शैलीले कुन प्रस्तावमा के छलफल भयो र के निर्णय भयो भनेर सजिलै छुट्याउन मद्दत गर्छ, जसले गर्दा कार्यान्वयन र अनुगमनमा सहजता आउँछ ।

बैठक र त्यसको अभिलेखीकरणले निर्णय प्रक्रियालाई आधार प्रदान गर्दछ ।

### ३: संगठनमा निर्णय प्रक्रिया र नेतृत्व

#### ३.१ निर्णय प्रक्रियाका विश्वव्यापी चरणहरू

कुनै पनि संगठनको सफलता र असफलता सही समयमा लिइएको सही निर्णयमा निर्भर गर्दछ । निर्णय गर्नु भनेको उपलब्ध विकल्पहरूमध्येबाट उत्तम विकल्प छनोट गर्ने एक बौद्धिक प्रक्रिया हो । यो कुनै आकस्मिक वा लहडमा गरिने कार्य होइन, बरु एक व्यवस्थित र वैज्ञानिक विधि हो, जसले तथ्य र तर्कको आधारमा संगठनलाई अगाडि बढाउँछ । प्रभावकारी निर्णय प्रक्रियाले स्रोतको सही उपयोग, जोखिम न्यूनीकरण र लक्ष्य प्राप्तिलाई सुनिश्चित गर्दछ ।

निर्णय प्रक्रियाका विश्वव्यापी रूपमा स्वीकारिएका चरणहरू निम्नअनुसार छन्:

#### १. आवश्यकता/विषयवस्तुको पहिचान (Problem/Issue Identification):

कुन विषयमा निर्णय लिनु आवश्यक छ भन्ने कुराको स्पष्ट पहिचान गर्ने । समस्या के हो, अवसर के हो वा नीतिगत आवश्यकता के हो भनेर परिभाषित गर्ने पहिलो चरण हो ।

## २. सूचना संकलन (Information Gathering):

पहिचान गरिएको विषयसँग सम्बन्धित सबै आवश्यक तथ्य, तथ्याङ्क, कानुनी व्यवस्था, विगतका अभ्यास र सरोकारवालाका विचारहरू संकलन गर्ने। सूचना जति पूर्ण भयो, निर्णय त्यति नै बलियो हुन्छ।

## ३. विभिन्न विकल्पको तयारी (Developing Alternatives):

संकलित सूचनाको आधारमा समस्या समाधानका लागि सम्भावित विकल्पहरू विकास गर्ने। एकभन्दा बढी विकल्पहरूले छनोटको दायरा फराकिलो बनाउँछ।

## ४. विकल्पको विश्लेषण (Analysis of Alternatives):

तयार गरिएका प्रत्येक विकल्पको सबल र कमजोर पक्ष, लागत, प्रभावकारिता, जोखिम र सम्भावित परिणामको मूल्याङ्कन गर्ने।

## ५. उपयुक्त विकल्पको छनोट (Selection of the Best Alternative):

विश्लेषणको आधारमा संगठनको हितमा सबैभन्दा उपयुक्त, कम जोखिमपूर्ण र कार्यान्वयनयोग्य विकल्पको छनोट गर्ने।

## ६. कार्यान्वयन (Implementation):

छनोट गरिएको निर्णयलाई व्यवहारमा उतार्ने। यसका लागि आवश्यक स्रोत, जनशक्ति र कार्ययोजना तयार गरी जिम्मेवारी बाँडफाँट गरिन्छ।

## ७. निर्णयको प्रभाव मूल्यांकन (Evaluation and Feedback):

कार्यान्वयन गरिएको निर्णयले अपेक्षित परिणाम दियो वा दिएन भनेर अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने। प्राप्त पृष्ठपोषणको आधारमा भविष्यमा आवश्यक सुधार गर्ने।

निर्णय प्रक्रियाको चौथो चरण, 'विकल्पको विश्लेषण,' र पाँचौं चरण, 'उपयुक्त विकल्पको छनोट,' प्रायः एक प्रभावकारी बैठकको माध्यमबाटै सम्पन्न गरिन्छ, जहाँ सामूहिक विवेकको प्रयोगले उत्तम निर्णयमा पुग्न मद्दत गर्दछ।

## ३.२ नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा निर्णय प्रक्रिया र चुनौतीहरू

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा निर्णय प्रक्रियालाई निर्देशित गर्न विभिन्न कानुनी र व्यवहारिक व्यवस्थाहरू रहेका छन्। सुशासन (सञ्चालन र व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ र निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका, २०६५ ले निर्णयका तह, समयसीमा र प्रक्रियाबारे स्पष्ट मार्गदर्शन गरेको छ।

## कानुनी व्यवस्था र अभ्यास

- नेपालमा सामान्यतया निम्न प्रकारका निर्णयहरू हुने गर्दछन्:
  - ❖ **नीतिगत निर्णय:** कार्यपालिका (मन्त्रिपरिषद्) वा व्यवस्थापिका (संसद) बाट हुने ।
  - ❖ **कार्यकारी निर्णय:** मन्त्रीस्तर वा मन्त्रिपरिषद्बाट हुने ।
  - ❖ **तोकादेशबाट निर्णय:** अधिकारप्राप्त अधिकारीले प्राप्त कागजातमा दिने निर्देशन ।
- ❖ **टिप्पणीबाट निर्णय:** तल्लो तहबाट रायसहित पेश भई माथिल्लो तहबाट स्वीकृत हुने ।
- निर्णय प्रक्रियालाई छिटो बनाउन ३ देखि ४ तहभन्दा बढी नहुने र सेवाग्राहीसँग सम्बन्धित निर्णय सोही दिन गर्नुपर्ने जस्ता कानुनी प्रावधानहरू छन् ।

## निर्णय प्रक्रियाका समस्याहरूको विश्लेषण

कानुनी व्यवस्था हुँदाहुँदै पनि नेपालको प्रशासनिक निर्णय प्रक्रियामा विभिन्न समस्याहरू देखिन्छन्, जसले संगठनको प्रभावकारितामा नकारात्मक असर पारेका छन्:

**Ad-hoc (तदर्थ) निर्णय:** तथ्य र विश्लेषणमा आधारित हुनुको सट्टा तत्कालको अवस्था टार्नका लागि मात्र निर्णय गर्ने प्रवृत्ति ।

**Eleventh Hour (अन्तिम समयको) निर्णय:** समयमै निर्णय नगरी अन्तिम घडीमा हतारमा निर्णय गर्ने, जसले गर्दा निर्णय अपरिपक्व हुन सक्छ ।

**लामो प्रक्रिया:** टिप्पणी उठाउँदा शाखादेखि मन्त्रीस्तरसम्म ५-७ तह पार गर्नुपर्ने, जसले अनावश्यक ढिलाइ निम्त्याउँछ ।

**Pandora Box (पाण्डोरा बक्स) मा आधारित निर्णय:** निर्णयका सबै पक्षको विश्लेषण गर्नुको सट्टा विगतका फाइल वा नजिरलाई मात्र आधार मानेर निर्णय गर्ने परम्परा ।

**निहित स्वार्थ (Conflict of Interest):** निर्णय प्रक्रियामा सार्वजनिक हितभन्दा व्यक्तिगत वा समूहगत स्वार्थ हावी हुने ।

**जिम्मेवारीबाट पन्छिने प्रवृत्ति:** निर्णयको आलोचना हुन सक्ने डरले निर्णय नै नगर्ने वा अनावश्यक राय-परामर्श मागेर प्रक्रिया लम्ब्याउने ।

## सुधारका लागि सुझावहरू

निर्णय प्रक्रियामा देखिएका माथिका समस्याहरू समाधान गर्न निम्न उपायहरू अपनाउनु आवश्यक छः

**कानुनको पूर्ण पालना:** निर्णय प्रक्रियासम्बन्धी ऐन, नियम र निर्देशिकाको कडाइका साथ पालना गर्ने ।

**सरोकारवालाको सहभागिता:** निर्णय प्रक्रियामा सम्बन्धित सरोकारवाला (कर्मचारी, विज्ञ, नागरिक समाज) को सहभागिता सुनिश्चित गर्ने ।

**समयमा निर्णय:** तोकिएको समयसीमाभित्र निर्णय गर्ने परिपाटीको विकास गर्ने ।

**पारदर्शिता र जवाफदेहिता:** निर्णय प्रक्रियालाई पारदर्शी बनाउने र निर्णयको परिणामप्रति उत्तरदायी हुने व्यवस्था गर्ने ।

**प्रविधिको प्रयोग (E-Decision):** निर्णय प्रक्रियामा फाइल ट्यूयाक्रिड सिस्टम, डिजिटल टिप्पणी प्रणाली, वा साझा डकुमेन्ट प्लेटफर्म (जस्तै: Google Docs, Microsoft Teams) को प्रयोग गरी प्रक्रियालाई छिटो, पारदर्शी र अभिलेखीकरणमा सहज बनाउने ।

**उत्तरदायित्व:** गलत मनसायले गरिएको निर्णयमा जिम्मेवार पदाधिकारीलाई उत्तरदायी बनाउने प्रणालीको विकास गर्ने ।

## निष्कर्ष

अन्त्यमा, यी तीनै पक्षहरू केवल प्रशासनिक कार्यविधि मात्र होइनन्; यिनीहरू एक जीवन्त, सुदृढ र सफल संगठन निर्माणका आधारस्तम्भ हुन् । व्यवस्थित कार्यालयले संगठनलाई कुशलता दिन्छ, अनुशासित बैठकले सामूहिक बुद्धिको ढोका खोल्छ, र विवेकपूर्ण निर्णयले संगठनलाई सही गन्तव्यमा पुऱ्याउँछ ।



# नेपालको निजामती सेवामा ट्रेड युनियन आन्दोलन: सदाचार, नैतिकता र व्यावसायिकता

## १. विषय प्रवेश

नेपालको सार्वजनिक प्रशासन नागरिकका लागि सेवा प्रवाह गर्ने र राष्ट्रिय आकांक्षाहरूको कार्यान्वयन गर्ने प्रमुख संवाहक हो। जसलाई राज्यको स्थायी संयन्त्र वा सरकारको मेरुदण्डको रूपमा चिनिन्छ। यस महत्वपूर्ण संरचनाभित्र ट्रेड युनियनको भूमिका बहुआयामिक र संवेदनशील रहेको छ। एकातिर, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) द्वारा प्रत्याभूत तथा नेपालको संविधान र निजामती सेवा ऐनद्वारा सुनिश्चित गरिएको ट्रेड युनियन अधिकार कर्मचारीहरूको हकहित संरक्षण, सामूहिक सौदाबाजी र व्यावसायिक सुरक्षाको लागि एक अपरिहार्य माध्यम हो भने अर्कोतर्फ, यसका कतिपय व्यवहारिक अभ्यासहरूले निजामती सेवाको प्रभावकारिता, निष्पक्षता र समग्र सार्वजनिक विश्वासमाथि नै गम्भीर प्रश्नहरू खडा गरेको रूपमा विश्लेषण समेत पाइन्छ।

ट्रेड युनियनहरू कर्मचारी र सरकारबीच सम्पर्क सेतुका रूपमा कार्य गर्ने, विभिन्न सेवा सुविधा तथा तलबभत्ता वृद्धि जस्ता विषयमा आवाज उठाउने, र समग्र पेसागत हकहितको रक्षाका लागि सकारात्मक पहलकदमीमा योगदान दिने कार्यमा संलग्न रहेका छन्। तथापि, अत्यधिक राजनीतीकरण हुनु, व्यक्तिगत स्वार्थ (जस्तै: सरुवा, बढुवा) मा अत्यधिक केन्द्रित हुनु, कतिपय अवस्थामा देखा पर्ने प्रदर्शनका अशिष्ट शैली र प्रशासनिक अनुशासनको उल्लङ्घन जस्ता प्रवृत्तिहरूले ट्रेड युनियन आन्दोलनको साख र सार्वजनिक वैधतामाथि नै गम्भीर प्रश्न उत्पन्न गरेको भन्ने समेतका कतिपय आरोपहरू खेप्नुपरेको छ। यो द्वन्द्वात्मक सम्बन्धको पृष्ठभूमिमा, निजामती सेवाको सुधार र सुशासनको प्रत्याभूति केवल कानुनी वा संरचनागत परिवर्तनबाट मात्र सम्भव छैन, बरु यसका प्रत्येक अवयव, विशेषगरी ट्रेड युनियन आन्दोलन, सदाचार, नैतिकता र व्यावसायिकताको कसीमा खरो उत्रनु अनिवार्य देखिन्छ। यसै सन्दर्भमा नेपालको निजामती सेवामा ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई सदाचार, नैतिकता र व्यावसायिकताको त्रिकोणात्मक परिप्रेक्ष्यबाट विश्लेषण गरिनु जरुरी छ। जसबाट सार्वजनिक सेवा प्रवाह र सुशासनको जग बलियो बनाउन यी अवधारणाहरूको संस्थागत अभ्यास अपरिहार्य रहेको तथ्यलाई उजागर गर्दै आगामी विश्लेषणको आधार तयार गर्न समेत मद्दत गर्नेछ।

## २. सैद्धान्तिक अवधारणा: सदाचार, नैतिकता, व्यावसायिकता र ट्रेड युनियन

सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, प्रभावकारी र विश्वसनीय बनाउन यसका कर्ताहरूमा मूल्य-मान्यताको सुदृढ आधार अन्तरनिहित हुनु अनिवार्य छ। सदाचार, नैतिकता र व्यावसायिकता ती

मूल्यहरू हुन् जसले प्रशासनयन्त्रलाई केवल एक कानुनी संयन्त्रबाट माथि उठाएर जीवन्त र जनउत्तरदायी संस्थाको रूपमा स्थापित गर्न मद्दत गर्दछन्। ट्रेड युनियन आन्दोलनको सार्थकता पनि यिनै अवधारणाहरूको परिपालनामा निर्भर रहन्छ।

### सदाचार (Integrity)

सदाचार, "सत्" र "आचार" शब्दको संयोजन हो, जसको शाब्दिक अर्थ असल व्यवहार वा आचरण भन्ने हुन्छ। यो केवल नियमको पालना मात्र होइन, बरु व्यक्तिगत लाभ, स्वार्थ, लोभ र आग्रहभन्दा माथि उठेर व्यक्तिको विवेक वा अन्तरात्माको आवाज पछ्याउने एक आन्तरिक शक्ति हो। पूर्वीय दर्शनका कूटनीतिज्ञ चाणक्यको उदाहरणले सदाचारको गहिराइलाई बुझ्न सकिन्छ। भनिन्छ "जब उनी राज्यको काम गर्दा राज्यकोषको बत्ती र निजी संवाद गर्दा आफ्नो निजी बत्ती बाल्दथे"। त्यो उनको पदीय दायित्व र व्यक्तिगत जीवनबीचको इमानदारीको उत्कृष्ट नमुना थियो। सदाचारले व्यक्तिलाई गलत काम नगर्न सचेत गराउँछ र उसलाई सत्चरित्रमा अडिग रहन ऊर्जा प्रदान गर्दछ।

### नैतिकता (Ethics)

नैतिकतालाई सही र गलत, असल र खराब छुट्याउने सिद्धान्त र व्यवहारको समष्टिको रूपमा बुझिन्छ। यो 'morale' (मनोबल) र 'discipline' (अनुशासन) सँग निकटताका साथ जोडिएको हुन्छ, जहाँ यी दुवैले सकारात्मक मूल्यको प्रतिनिधित्व गर्दछन्। निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० तथा अन्य दस्तावेजहरूले कर्मचारीहरूले पालना गर्नुपर्ने आचरणका विभिन्न पक्षहरू (जस्तै: समयको पालना, अनुशासन, शिष्ट व्यवहार, सरकारको आलोचना गर्न नहुने आदि) किटान गरेका छन्, जुन नैतिकताका व्यावहारिक पक्ष हुन्। यो सुविचार, असल व्यवहार, स्वच्छता, निष्पक्षता र सकारात्मक सोचको समग्रता हो, जसले प्रशासकीय कार्यलाई दिशानिर्देश गर्दछ।

### व्यावसायिकता (Professionalism)

व्यावसायिकता भनेको कुनै खास पेशा वा व्यवसायका लागि आवश्यक पर्ने विशिष्टीकृत ज्ञान, सीप, उच्च कार्यसम्पादन कौशल, सक्षमता र नैतिक आचरणको समग्रता हो। यो पेशागत विशिष्ट पहिचान एवं गरिमा हो, जसले निजामती सेवालार्थ मूल्यमा आधारित बनाउँछ। यसका प्रमुख तत्वहरूलाई निम्न अनुसार सूचीकृत गर्न सकिन्छ:

- कार्यप्रतिको निष्ठा र इमानदारीता
- निष्पक्षता, पारदर्शिता र जवाफदेहिता
- उच्च गुणस्तर र परिणाममुखी कार्यशैली
- नवप्रवर्तनशील सोच र प्रविधि अनुकूलनता

- अनुशासन तथा आचारसंहिताको परिपालना
- निरन्तर सिकाई र क्षमता विकास

### ट्रेड युनियन (Trade Union)

ट्रेड युनियन श्रमजीवीहरू संगठित भई आफ्नो हकहितको संरक्षण र संवर्द्धनका लागि सामूहिक सौदाबाजी (Collective Bargaining) गर्ने अधिकार हो। यो मानवअधिकारको एक महत्वपूर्ण विषय हो, जसलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) ले कार्यस्थलसम्बन्धी आधारभूत अधिकारको रूपमा स्थापित गरेको छ। नेपालको संविधानले पनि प्रत्येक श्रमिकलाई कानूनबमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्ने हक प्रदान गरेको छ। निजामती सेवा ऐनले कर्मचारीहरूलाई आफ्नो सेवा, शर्त, र सुविधाका विषयमा व्यवस्थापनसँग वार्ता, संवाद र सामूहिक सौदाबाजी गर्न संगठित हुने र ट्रेड युनियन अधिकारको प्रयोग गर्ने कानुनी आधार प्रदान गरेको छ।

माथि उल्लेखित चार अवधारणाहरू एक-अर्कासँग गहिरो रूपमा अन्तरसम्बन्धित छन्। सदाचार र नैतिकताले व्यावसायिकताको नैतिक जग निर्माण गर्दछन्। एक सदाचारी र नैतिक कर्मचारी मात्र साँच्चिकै व्यावसायिक हुन सक्छ। त्यसैगरी, एक व्यावसायिक ट्रेड युनियनले मात्र आफ्नो मूल उद्देश्य अर्थात् कर्मचारीको हकहितको रक्षा गर्दै समग्र निजामती सेवाको सुधारमा रचनात्मक भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछ। जब ट्रेड युनियन आन्दोलन यी मूल्यमान्यताबाट विचलित हुन्छ, तब त्यो आफ्नो उद्देश्यबाट विचलित हुने र सार्वजनिक आलोचनाको पात्र बन्ने खतरा रहन्छ। नेपालको निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको विकासक्रमले यी अवधारणाहरूको अभ्यास र चुनौतीलाई थप स्पष्ट पार्दछ।

### ३. नेपालको निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको विकासक्रम र कानुनी आधार

नेपालको निजामती सेवामा ट्रेड युनियन अधिकारको विकासक्रम यहाँका राजनीतिक परिवर्तनहरूसँग अभिन्न रूपमा जोडिएको छ। प्रत्येक राजनीतिक आन्दोलन पश्चात् कर्मचारी हकहितका आवाजहरू संगठित रूपमा मुखरित हुँदै आएका छन्, जसले कानुनी र संस्थागत आकार ग्रहण गरेको पाइन्छ।

#### विकासक्रमको विश्लेषण

नेपालको निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको अभ्यासलाई निम्न कालखण्डमा विश्लेषण गर्न सकिन्छ:

**प्रारम्भिक चरण:** नेपालमा निजामती कर्मचारीहरूको संगठित हुने अवधारणाको सुरुवात वि.सं. २००८ सालबाटै भएको मानिन्छ। यद्यपि, तत्कालीन राजनीतिक परिवेशमा यसले संस्थागत र कानुनी रूप लिन सकेन।

**कानुनी मान्यता:** वि.सं. २०४६/४७ को प्रजातान्त्रिक आन्दोलन पश्चात् निजामती सेवामा ट्रेड युनियन अधिकारले औपचारिक रूपमा कानुनी मान्यता प्राप्त गर्यो । यसपछि विभिन्न वैचारिक समूहका आधारमा धेरै कर्मचारी संगठनहरू निर्माण भए, जसले कर्मचारीका पेशागत हकहितका लागि आवाज उठाउन थाले ।

**आधिकारिक र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार:** निजामती ट्रेड युनियन आन्दोलनको विकासमा अर्को महत्वपूर्ण कोशेढुङ्गा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन (वि.सं. २०६४) हो । यस संशोधनले दफा ५३ मार्फत निजामती कर्मचारीहरूलाई पहिलोपटक सामूहिक सौदाबाजी (Collective Bargaining) को कानुनी अधिकार प्रदान गर्यो । यस व्यवस्थाले ट्रेड युनियनहरूलाई कर्मचारीका तलब, भत्ता, सुविधा र सेवाका शर्तहरूसँग सम्बन्धित विषयमा सरकारसँग वार्ता र सम्झौता गर्ने अधिकार दियो । यही कानुनी सशक्तीकरणले, राजनीतिक संरक्षण पाएको अवस्थामा, पछि देखिने केही व्यवहारिक चुनौतीहरूको आधार तयार पारेको विश्लेषण गर्न सकिन्छ । लामो समयसम्म क्रियाशील विभिन्न ट्रेड युनियनहरूबीच एकता र साझा प्रतिनिधित्वको अभ्यास स्वरूप, वि.सं. २०७३ जेष्ठ १९ गते आधिकारिक ट्रेड युनियन को निर्वाचन सम्पन्न भयो । यसले छरिएर रहेका ट्रेड युनियनहरूको सट्टा एउटा आधिकारिक निकायमार्फत सामूहिक सौदाबाजी गर्ने संस्थागत संयन्त्रको विकास गर्यो ।

### **प्रमुख कानुनी व्यवस्थाहरू**

नेपालमा निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियन अधिकारलाई निम्न कानुनी स्रोतहरूले मार्गदर्शन र संरक्षण गरेका छन्:

**नेपालको संविधान:** संविधानले प्रत्येक श्रमिकलाई कानूनबमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्ने हकलाई मौलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गरेको छ । यसले ट्रेड युनियन अधिकारको लागि सबैभन्दा बलियो संवैधानिक आधार प्रदान गरेको छ ।

**निजामती सेवा ऐन, २०४९ (संशोधन सहित):** ऐनको दफा ५३ ले ट्रेड युनियनको गठन र सामूहिक सौदाबाजीसम्बन्धी विस्तृत व्यवस्था गरेको छ । यसै व्यवस्था अनुसार कार्यालय सहयोगीदेखि शाखा अधिकृतसम्मका कर्मचारीहरू ट्रेड युनियनमा संगठित हुन र आफ्ना हकहितका लागि सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउँदछन् ।

**अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) अभिसन्धि:** नेपाल ILO को सदस्य राष्ट्र भएको नाताले यसका मान्यताहरू पालना गर्न बाध्य छ । विशेषगरी, सार्वजनिक सेवामा श्रम सम्बन्ध अभिसन्धि, १९७८ को अभिसन्धि नं. १५१ ले सार्वजनिक सेवाका कर्मचारीहरूलाई निर्वाध रूपमा ट्रेड युनियन खोल्ने र त्यसमा संगठित हुने अधिकार प्रदान गरेको छ । नेपालले अनुमोदन गरेको छैन तापनि नेपालको संविधान र निजामती सेवा ऐनले उक्त अधिकार सुनिश्चित गरेको छ । त्यसैले पनि भन्न सकिन्छ कि यसले नेपालको ट्रेड युनियन अधिकारलाई अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता र वैधता प्रदान गरेको छ ।

यी कानुनी व्यवस्थाहरूले ट्रेड युनियनलाई बलियो आधार प्रदान गरे तापनि यसको व्यवहारिक प्रयोगमा भने अनेकौं चुनौती र विचलनहरू देखिएका छन्, जसले यसको भूमिका र प्रभावकारितामाथि निरन्तर प्रश्न उठाइरहेको छ ।

#### ४. ट्रेड युनियनका अभ्यासहरू: सकारात्मक योगदान र नकारात्मक प्रवृत्ति

नेपालको निजामती सेवामा ट्रेड युनियनहरूले कर्मचारी हकहितको संरक्षणदेखि समग्र प्रशासनिक सुधारसम्म दोहोरो भूमिका खेल्दै आएका छन् । यद्यपि ट्रेड युनियनका गतिविधि तथा अभ्यासहरूले सकारात्मक योगदान र नकारात्मक प्रवृत्तिहरूको एक मिश्रित चित्र नै प्रस्तुत गरेको पाइन्छ जसलाई निम्ननुसार विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

##### सकारात्मक योगदानहरू

ट्रेड युनियनहरूले निजामती सेवामा धेरै उल्लेखनीय र सकारात्मक कामहरू गरेका छन् । देशमा द्वन्द्वको चरम अवस्था र राजनीतिक रिक्तताको समयमा समेत ग्रामीण क्षेत्रहरूमा सेवा प्रवाहलाई निरन्तरता दिन र शासन-प्रशासन सञ्चालनमा ट्रेड युनियनहरूले सहयोगी भूमिका खेलेका थिए । ट्रेड युनियनहरूले कर्मचारीका गुनासा र मागहरूलाई संगठित रूपमा सरकारसमक्ष पुऱ्याउने र सरकारका नीतिहरूबारे कर्मचारीलाई सुसूचित गराउने एक महत्वपूर्ण सम्पर्क सेतुको रूपमा काम गरेका छन् ।

पदोन्नतिको आधारहरूको विविधीकरण, कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनमा वस्तुनिष्ठता, आन्तरिक प्रतिस्पर्धाको अवसर, समयबद्ध पदोन्नति (Time-bound Promotion), अध्ययन बिदा र थप शैक्षिक योग्यताको मान्यता, वैदेशिक तालिम र अध्ययनमा कोटा, भौगोलिक अंकको सुनिश्चितता, तहगत प्रणालीको सुरुवात (विशेष सेवाहरूमा), सेवा सुरक्षाको ग्यारेन्टी, बढुवाको उजुरी गर्ने अधिकार, समायोजनमा विशेष सुविधा, समावेशी प्रतिनिधित्व, महिला विकास तर्फका कर्मचारीको स्थायीत्व का लागि पहल र सफल कार्यान्वयन गर्न सफल, सेवा परिवर्तनको अवसर, बढुवाको लागि 'संभाव्य उम्मेदवार' को परिभाषामा सुधार, नेतृत्व मूल्याङ्कन (३६० डिग्री फिडब्याक) को बहस, कार्यसम्पादन सम्झौता (Performance Contract), पद रिक्तताको समयमै जानकारी र पदपूर्ति, ज्येष्ठताको सम्मान (Seniority Marks), तालिम र वृत्ति विकासको अन्तरसम्बन्ध, विशेष बढुवा (Special Promotion), समायोजन पछिको वृत्ति मार्ग सुनिश्चितता, पदसोपानमा स्पष्टता, विशेषज्ञताको पहिचान र विकास, तलबमानको नियमित पुनरावलोकन, ग्रेड वृद्धिको व्यवस्था (Annual Increment), महँगी भत्ता (Dearness Allowance), चाडपर्व खर्च (Festival Bonus), स्थानीय तथा दुर्गम भत्ता, पोशाक भत्ता (Dress Allowance), बिदाको नगदीकरण (Leave Encashment), औषधि उपचार खर्च (Medical Reimbursement), सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षा करमा योगदान, पर्यटन काज र भत्ता, फिल्ड भत्ता र थप सुविधा,

सेवा सुरक्षा र सामूहिक सौदाबाजीको हके, निजामती कर्मचारी अस्पताल (Civil Hospital), सामूहिक सावधिक जीवन बीमा, कर्मचारी कल्याण कोषको संस्थागत स्वरूप, औषधि उपचार खर्च र सुविधा, निजामती सन्तान छात्रवृत्ति, प्रसूति र प्रसूति स्याहार बिदा, घर बिदा र बिरामी बिदाको नगदीकरण, चाडपर्व खर्च (दसैं भत्ता), सञ्चय कोष र नागरिक लगानी कोषमा सहूलियत कर्जा, निवृत्तभरण (Pension) र पारिवारिक वृत्ति, पोशाक भत्ता र महँगी भत्ता, दुर्गम भत्ता र वैदेशिक अध्ययनको अवसर लगायतका उपलब्धि हासिल गर्ने सन्दर्भमा ट्रेड युनियनहरूको योगदान महत्वपूर्ण रहेको छ ।

### **नकारात्मक प्रवृत्तिहरू**

सकारात्मक योगदानका बाबजुद ट्रेड युनियनका अभ्यासहरूमा कतिपय गम्भीर नकारात्मक प्रवृत्तिहरू हाबी भएका पाइन्छन्, जसले उनीहरूको सार्वजनिक छवि र विश्वसनीयतालाई समेत कमजोर बनाएको छ:

**अत्यधिक राजनीतीकरण:** ट्रेड युनियनहरू राजनीतिक दलका भ्रातृ संगठनकै स्वरूपमा सञ्चालित हुँदै आएको भनी यसलाई सबैभन्दा ठूलो समस्याको रूपमा चित्रण गर्ने गरेको पाइन्छ । यसले उनीहरूलाई पेशागत हकहितभन्दा दलगत र गुटगत राजनीतिको स्वार्थमा केन्द्रित गराएको, जसको प्रत्यक्ष परिणाम सरुवा, बढुवा जस्ता निर्णयहरूमा राजनीतिक दबाबका रूपमा देखिँदै आएको र यसले निजामती सेवाको तटस्थतामाथि नै प्रहार गरेको रूपमा लोचना हुने गरेको छ ।

**व्यक्तिगत स्वार्थमा केन्द्रित हुनु:** सरुवा, बढुवा, र पदस्थापन जस्ता व्यक्तिगत र खुद्रा स्वार्थका विषयमा मात्रै ट्रेड युनियनहरूको ध्यान केन्द्रित हुने गरेको कारण समग्र निजामती सेवाको नीतिगत सुधार, क्षमता विकास र सुशासन प्रवर्द्धन जस्ता बृहत्तर मुद्दाहरू ओझेलमा परेका जस्ता दोषबाट अछुतो रहन सकेको पाइँदैन ।

**सार्वजनिक वैधतामा ह्रास:** कतिपय प्रदर्शनका अशिष्ट शैली, कार्यालय समयको दुरुपयोग, सेवा प्रवाहमा ढिलासुस्ती, र अनियमितता जस्ता गतिविधिहरूका कारण ट्रेड युनियनहरूले आम नागरिक र सेवाग्राहीको समर्थन र विश्वास गुमाउँदै गएका छन् । कतिपय अवस्थामा जायज मागका लागि गरिएको आन्दोलनमा समेत "प्रदर्शनको अशिष्ट शैलीका कारण जनताको समर्थन रहेन," जसले यो प्रवृत्तिको गम्भीरतालाई उजागर गर्दछ ।

**आदेशको शृङ्खलामा अवरोध:** ट्रेड युनियनका कतिपय गतिविधिहरूले प्रशासनिक मर्यादा, अनुशासन र आदेशको शृङ्खला (Chain of Command) लाई उल्लङ्घन गर्ने प्रवृत्ति देखाउने गरेको, जसले गर्दा समग्र प्रशासनसंयन्त्रलाई कमजोर बनाएको आरोप लामै गरेको पाइन्छ ।

यी र यस्ता नकारात्मक प्रवृत्तिहरूले ट्रेड युनियन आन्दोलनको मूल मर्ममाथि नै प्रहार गरेका छन् ।

यसले ट्रेड युनियन आन्दोलनको नैतिक र सदाचारी धरातललाई क्षयीकरण गर्दै समग्र निजामती प्रशासनको प्रभावकारितामा गम्भीर चुनौती खडा गरेको छ ।

## ५. ट्रेड युनियन आन्दोलनमा सदाचार र नैतिकताको संकट

कुनै पनि संस्थाको वैधता र दिगोपना त्यसले आर्जन गर्ने सार्वजनिक विश्वासमा टिकेको हुन्छ, र यो विश्वासको आधार सदाचार र नैतिकता हो । नेपालको निजामती ट्रेड युनियन आन्दोलनले हाल सामना गरिरहेको सबैभन्दा ठूलो चुनौती यही नैतिक धरातलको क्षयीकरण हो । कर्मचारी हकहितको पवित्र उद्देश्य बोकेको यो आन्दोलन विभिन्न व्यवहारिक विचलनका कारण नैतिक संकटको भुमरीमा फसेको देखिन्छ ।

### नैतिक संकटका प्रमुख आयामहरू

**नीतिगत भ्रष्टाचार र कमिशनतन्त्रमा मौनता:** निजामती प्रशासनभित्र गहिरो जरा गाडेर बसेको नीतिगत भ्रष्टाचार, कमिशनतन्त्र, करछली, र घुसखोरी जस्ता गम्भीर विकृतिहरू विरुद्ध ट्रेड युनियनहरूको आवाज अपेक्षित रूपमा मुखरित हुन सकेको छैन । राष्ट्रिय हितलाई नै कमजोर पार्ने यस्ता कुकृत्यविरुद्ध लड्नुपर्नेमा ट्रेड युनियनहरू मौन रहनु वा नजरअन्दाज गर्नुले उनीहरूको नैतिक अडानमाथि गम्भीर प्रश्न खडा गरेको रूपमा आलोचना गरेको पाइन्छ ।

**स्वार्थको द्वन्द्व (Conflict of Interest):** ट्रेड युनियनको मूल दायित्व समग्र कर्मचारीको पेशागत हकहितको संरक्षण र निजामती सेवाको सुधार गर्नु हो । तर, व्यवहारमा ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरू व्यक्तिगत लाभ, जस्तै: आकर्षक ठाउँमा सरुवा, शीघ्र बढुवा, र पदस्थापन जस्ता स्वार्थको खोजीमा केन्द्रित देखिन्छन् । सामूहिक हित र व्यक्तिगत स्वार्थबीचको यो द्वन्द्वले ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई नैतिक रूपमा कमजोर बनाएको छ । यो प्रवृत्ति सदाचारको परिभाषा, जहाँ सार्वजनिक हितलाई व्यक्तिगत लाभभन्दा माथि राखिन्छ, को ठीक विपरीत छ ।

**जवाफदेहिताको अभाव:** निजामती सेवा ऐनले ट्रेड युनियनहरूलाई रचनात्मक सुझाव दिने, सेवा प्रभावकारी बनाउन सहयोग गर्ने, र सिर्जनात्मक काम सञ्चालन गर्ने जस्ता महत्वपूर्ण कर्तव्य तोकेको छ । तर, ट्रेड युनियनहरू अधिकारको प्रयोगमा जति मुखर देखिन्छन्, आफ्नो कर्तव्य निर्वाहमा त्यति नै उदासीन छन् । यो अधिकार र कर्तव्यबीचको असन्तुलनले उनीहरूलाई जवाफदेहिताबाट विमुख गराएको छ, जसले एक प्रकारको जवाफदेहिताको खडेरी सिर्जना गरेको छ भन्ने विश्लेषण गर्ने गरेको समेत पाइन्छ ।

**सार्वजनिक सम्पत्तिको दुरुपयोग:** ट्रेड युनियनका गतिविधि सञ्चालन गर्ने नाममा कार्यालय समय र सरकारी स्रोत-साधन (जस्तै: गाडी, फोन, मसलन्द) को दुरुपयोग हुने गरेको आरोप लाग्ने गरेको छ । आफ्नो पदीय कर्तव्यभन्दा युनियनको कामलाई प्राथमिकता दिँदा जनताले तिरेको करबाट चल्ने सार्वजनिक स्रोतको सही सदुपयोग हुन सकेको छैन, जुन नैतिक पतनको सूचक हो ।

यी र यस्ता नैतिक संकटले एकातिर ट्रेड युनियनहरूको विश्वसनीयता र सार्वजनिक छविलाई धुमिल बनाएको छ भने अर्कोतिर समग्र निजामती प्रशासनलाई नै बदनाम गराउन मद्दत पुऱ्याएको छ । जब रक्षक नै मौन वा दिशाहीन देखिन्छ, तब प्रणालीभित्रका विकृतिहरूले थप मौलाउने अवसर पाउँछन् । नैतिकताको संकटले व्यावसायिकताको आधारस्तम्भ मानिने योग्यता प्रणाली र अनुशासनलाई ध्वस्त पार्दछ ।

## ६. व्यावसायिकताको प्रवर्द्धनमा ट्रेड युनियनको चुनौती

निजामती सेवाको व्यावसायिकताले नागरिकलाई प्रदान गरिने सेवाको गुणस्तर, राज्यका नीतिहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन र समग्र राष्ट्रिय विकासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ । तर, नेपालको सन्दर्भमा ट्रेड युनियनका कतिपय अभ्यासहरू यही व्यावसायिकताको विकासमा प्रमुख चुनौतीका रूपमा चित्रित गर्ने गरेको पाइन्छ । कर्मचारी हकहितको पक्षपोषण गर्ने नाममा गरिने गतिविधिहरूले अन्ततः निजामती सेवाको व्यावसायिक चरित्रलाई नै कमजोर बनाइरहेका त छैनन् भन्ने चर्चा हुने गरेको पाइन्छ ।

### व्यावसायिकतामा देखिएका प्रमुख चुनौतीहरू

**योग्यता प्रणालीमा हस्तक्षेप:** निजामती प्रशासनको मुख्य आधार योग्यता प्रणाली (Merit System) हो । तर, कर्मचारीको सरुवा, बढुवा, र पदस्थापन जस्ता महत्वपूर्ण प्रशासनिक निर्णयहरू कार्यसम्पादन र योग्यतामा आधारित हुनुको सट्टा राजनीतिक र ट्रेड युनियनको दबाबबाट प्रभावित हुने गरेको सुनिन्छ । यस्ता अभ्यासहरूले व्यावसायिकताको आधारभूत तत्व मानिने निष्पक्षता र जवाफदेहिता को ठाडो उल्लङ्घन गर्दछ । सही व्यक्तिलाई सही स्थानमा पदस्थापन हुन नदिने र आफ्नो निकट व्यक्तिलाई आकर्षक ठाउँमा लैजाने प्रवृत्तिले व्यावसायिकताको जगलाई नै हल्लाडिएको छ र इमानदार तथा सक्षम कर्मचारीहरूलाई निरुत्साहित बनाउँछ ।

**अनुशासन र आचारसंहिताको उल्लङ्घन:** आदेशको श्रृङ्खला नमान्ने र प्रशासनिक मर्यादालाई कमजोर बनाउने प्रवृत्तिले व्यावसायिकताको अर्को महत्वपूर्ण तत्व अनुशासन तथा आचारसंहिताको परिपालना लाई कमजोर बनाएको छ, जसको प्रत्यक्ष असर सेवा प्रवाह र संस्थागत संस्कृतिमा पर्दछ । यस्तै गरी ट्रेड युनियनका केही पदाधिकारी र सदस्यहरूबाटै कर्मचारी आचारसंहिताको खुलेआम उल्लङ्घन हुँदा समग्र प्रशासनमा अनुशासनहीनताले प्रश्रय पाएको भन्ने समेत आरोप लाग्ने गरेको छ ।

**सेवा प्रवाहमा उदासीनता:** ट्रेड युनियनका गतिविधिहरूमा अत्यधिक समय खर्चिँदा र आफ्नो तोकिएको पदीय कर्तव्यबाट विचलित हुँदा सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा गम्भीर हास आएको छ । "नेता भएपछि काम गर्नु पर्दैन" भन्ने गलत मानसिकताले गर्दा सेवाग्राहीहरूले समयमा र गुणस्तरीय सेवा पाउनबाट वञ्चित हुनुपरेको छ । यसले निजामती प्रशासनलाई जनताप्रति उत्तरदायी बनाउनुको सट्टा थप गैरजिम्मेवार बनाएको छ ।

**सुधारको प्रतिरोध:** निजामती सेवामा गरिने सुधार र नवप्रवर्तनका प्रयासहरूलाई ट्रेड युनियनहरूले आफ्नो निहित स्वार्थ र परम्परागत भूमिकामा असर पर्ने डरले प्रतिरोध गर्ने गरेको र प्रशासनलाई थप चुस्त, प्रविधिमैत्री र प्रभावकारी बनाउने प्रयासहरूमा रचनात्मक सहयोगी बन्नको सट्टा अवरोधकको भूमिका खेल्दा सुधारका एजेन्डाहरू अलपत्र परेका भनी आलोचना गरेको पाइन्छ ।

व्यावसायिकताको अभावले निजामती सेवालाई सेवकमुखीभन्दा शासकमुखी चरित्रतर्फ धकेलेको छ । जब प्रशासन प्रणालीगत, वस्तुनिष्ठ र अनुमानयोग्य हुँदैन, तब त्यो स्वेच्छाचारी बन्न पुग्छ । यी चुनौतीहरूलाई समयमै सम्बोधन गरी ट्रेड युनियनहरूलाई व्यावसायिकताको संवाहकको रूपमा रूपान्तरण गर्न नसकेसम्म निजामती सेवाको सुधार एक सपना मात्र रहनेछ ।

## ७. सुधारको मार्गचित्र: सदाचार, नैतिकता र व्यावसायिकता मार्फत विश्वासको पुनर्निर्माण

समस्याको पहिचान र विश्लेषण पश्चात् समाधानको खोजी अपरिहार्य हुन्छ । ट्रेड युनियन आन्दोलनमा देखिएका विकृतिहरूलाई दोषारोपण गरेर मात्र निजामती सेवाको सुधार सम्भव छैन । बरु, ट्रेड युनियनहरू आफैं सुधारको संवाहक बन्नपुर्छ र राज्यले त्यसका लागि सहयोगी संरचनागत वातावरण निर्माण गर्नुपर्दछ । यसका लागि निम्न तीन-खम्बे सुधारको मार्गचित्र अवलम्बन गर्नु आवश्यक देखिन्छ:

### १. आन्तरिक सुधार (ट्रेड युनियनको तहबाट)

ट्रेड युनियनहरूले आफ्नो गुमेको साख र सार्वजनिक विश्वास पुनर्निर्माण गर्न आफैंभित्रबाट निम्न सुधारहरू थालनी गर्नुपर्दछ:

**नीति र विधि केन्द्रित बन्ने:** आफ्ना गतिविधिहरूलाई व्यक्तिगत सरुवा, बहुवा जस्ता खुद्रा स्वार्थबाट माथि उठाएर समग्र निजामती सेवाको नीति, विधि, र प्रणालीगत सुधारमा केन्द्रित गर्नुपर्छ ।

**कर्तव्य निर्वाहमा उदाहरणीयता:** ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूले आफ्नो पदीय कर्तव्य निर्वाहमा अरूका लागि उदाहरणीय बन्नपुर्छ । "नेताले काम गर्दैन" भन्ने धुमिल छविलाई चिर्दै कार्यसम्पादनमा उत्कृष्टता देखाउनु जरुरी छ ।

**रचनात्मक र सिर्जनात्मक भूमिका:** निजामती सेवा ऐनले परिकल्पना गरेझैं, सरकारलाई कानून र नीति निर्माणमा रचनात्मक सल्लाह र सुझाव दिने, र सेवा प्रवाह सुधारका लागि सिर्जनात्मक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नेतर्फ ध्यान केन्द्रित गर्नुपर्छ ।

**नागरिक विश्वास आर्जन:** ट्रेड युनियनहरूले आम नागरिक र सेवाग्राहीको विश्वास जित्ने गरी आफ्ना गतिविधिहरू सञ्चालन गर्नुपर्छ । सेवा प्रवाहमा सुधार र सुशासन प्रवर्द्धनलाई आफ्नो मुख्य एजेन्डा बनाउन सके मात्र सार्वजनिक वैधता बलियो हुन्छ ।

## २. संरचनागत सुधार (राज्य र व्यवस्थापनको तहबाट)

ट्रेड युनियनलाई दोष थुपारेर उम्किनेभन्दा पनि उचित व्यवस्थापन गरी शासकीय कौशल प्रदर्शन गर्नु राज्य र व्यवस्थापनको दायित्व हो:

**राजनीति र प्रशासनको सीमारेखा:** राजनीति र प्रशासनबीचको सम्बन्धलाई स्पष्ट पादै ट्रेड युनियनको भूमिकालाई संघीय निजामती सेवा ऐनमा नै प्रस्ट रूपमा किटान गर्नुपर्छ । यसले राजनीतीकरणलाई न्यूनीकरण गर्न मद्दत गर्छ ।

**वस्तुनिष्ठ सरुवा-बढुवा प्रणाली:** सरुवा, बढुवा र पदस्थापन प्रणालीलाई पूर्वानुमानयोग्य, चक्रीय र वस्तुनिष्ठ बनाउनुपर्छ, ताकि ट्रेड युनियन वा अन्य कुनै शक्तिकेन्द्रले हस्तक्षेप गर्ने ठाउँ नै नरहोस् ।

**प्रभावकारी दण्ड र पुरस्कार:** कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड र पुरस्कार प्रणालीलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गरी राम्रो काम गर्नेलाई प्रोत्साहन र गलत काम गर्नेलाई कारबाहीको सुनिश्चितता गर्नुपर्छ ।

## ३. नवीन सोच र कार्यक्रम (भविष्यको दिशा)

परम्परागत मागमुखी र टकरावको भूमिकाबाट माथि उठेर राष्ट्र-निर्माणको सहयोगी साझेदार बन्ने दिशामा रूपान्तरण हुनु आजको ट्रेड युनियन आन्दोलनको लागि एक नवीन सोच हो । निम्न महत्वाकांक्षी कार्यक्रमहरूले यो paradigm shift को आधार तयार पार्न सक्छन्:

**राष्ट्रिय उत्पादन र सेवामा साझेदारी:** निजामती कर्मचारीहरूको लगानीमा सहकारी सिद्धान्तअनुसार निम्न राष्ट्रिय महत्त्वका आयोजनाहरू सञ्चालन गर्ने:

- \* निजामती अस्पताल: सातै प्रदेशमा सुविधासम्पन्न शिक्षण अस्पताल स्थापना गर्ने ।
- \* निजामती कपडा उद्योग: स्वदेशी उत्पादनलाई प्रवर्द्धन गर्ने ।
- \* निजामती कृषि उद्योग: अर्गानिक र आत्मनिर्भर खाद्य उत्पादन गर्ने ।
- \* निजामती जलविद्युत आयोजना: राष्ट्रको ऊर्जा सुरक्षा र आर्थिक विकासमा योगदान दिने ।

**राष्ट्र निर्माणमा रूपान्तरण:** यस्ता कार्यक्रमहरूले ट्रेड युनियनलाई केवल अधिकारको माग गर्ने समूहबाट राष्ट्रिय पुँजी निर्माण र सेवा प्रवाहमा योगदान दिने एक सम्मानित साझेदारको रूपमा रूपान्तरण गर्न सक्छन् ।

यो त्रिकोणात्मक सुधारको मार्गचित्रले मात्र ट्रेड युनियनलाई आफ्नो गुमेको साख फिर्ता ल्याउन, निजामती सेवालार्ई जनमुखी, व्यावसायिक र नैतिक बनाउन, र अन्ततः समग्र शासन प्रणालीप्रति नागरिकको विश्वास पुनर्स्थापित गर्न मद्दत गर्नेछ ।

## ८. निष्कर्ष

नेपालको निजामती सेवामा ट्रेड युनियन अधिकार एकातर्फ कर्मचारीको पेशागत हकहित र सामूहिक सौदाबाजीको लागि एक आवश्यक संवैधानिक र कानुनी व्यवस्था हो भने, अर्कोतर्फ यसको व्यवहारिक अभ्यास अनेकौं चुनौती र विचलनले घेरिएको छ । ट्रेड युनियनहरूले थुप्रै सकारात्मक योगदान दिए तापनि अत्यधिक राजनीतीकरण, व्यक्तिगत स्वार्थमा केन्द्रित अभ्यास, र प्रशासनिक अनुशासनको उल्लङ्घन जस्ता नकारात्मक प्रवृत्तिहरूका कारण आफ्नो सार्वजनिक वैधता र विश्वसनीयता गुमाउँदै गएका छन् ।

यसको मूल कारण ट्रेड युनियन आन्दोलनमा सदाचार, नैतिकता र व्यावसायिकता को अभाव हुनु हो । जब आन्दोलन नीतिगत भ्रष्टाचार जस्ता गम्भीर विषयमा मौन रहन्छ, व्यक्तिगत स्वार्थ सामूहिक हितभन्दा माथि उठ्छ, र योग्यता प्रणालीमा हस्तक्षेप हुन्छ, तब यसले आफ्नो नैतिक धरातल गुमाउँछ । सदाचार, नैतिकता र व्यावसायिकताको अभावमा ट्रेड युनियनहरूले आफ्नो सान्दर्भिकता र सार्वजनिक विश्वास गुमाउँदै जाने कुरा तथ्य र विश्लेषणले स्थापित गरेको छ ।

अन्ततः ट्रेड युनियन आन्दोलनको भविष्य यसको आत्म-सुधार र रूपान्तरणमा निर्भर छ । यदि ट्रेड युनियनहरूले आफूलाई आन्तरिक रूपमा सुधार गर्दै, व्यक्तिगत स्वार्थ र दलगत राजनीतिभन्दा माथि उठेर समग्र निजामती सेवाको व्यावसायिकता, सेवा प्रवाहको गुणस्तर, र राष्ट्रिय हितमा केन्द्रित गर्न सके मात्र निजामती प्रशासन सुधारका एक अपरिहार्य साझेदार बन्न सक्छन् । यसो गर्न सकेमा मात्र उनीहरू "समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली" को राष्ट्रिय आकांक्षा पूरा गर्ने एक महत्वपूर्ण सकारात्मक शक्ति बन्न सक्नेछन् ।



# संगठनको आर्थिक व्यवस्थापन

---

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

## आर्थिक प्रशासनका प्रमुख कार्यहरू :

- वित्तीय स्रोत-** साधनको अनुमान र पहिचान वित्तीय श्रोत साधनको सुनिश्चितता गर्ने,  
**बाँडफाँड** - कोषको समुचित बाँडफाँट गर्ने ।  
**लेखापालन** - प्रचलित ऐन, कानूनको परिपालना गरी उद्देश्य प्राप्तिका लागि आन्तरिक लेखाङ्कन प्रणालीलाई व्यवस्थित रूपमा कार्यान्वयन गर्ने  
**प्रतिवेदन** - संस्थामा देखिएका समस्याहरूको निराकरण र सुझाव सहितको प्रतिवेदन तयार गर्ने ।  
**लेखापरीक्षण-** संस्थाको खर्च लेखाङ्कन प्रणाली लगायत समग्र स्थिति सहितको लेखापरीक्षण सम्पन्न गर्ने ।  
**अनुमोदन** - प्राप्त भएका प्रतिवेदनहरूलाई सम्बन्धित निकायबाट अनुमोदन गर्ने ।  
**अनुगमन तथा मूल्याङ्कन** - समय समयमा संस्थाको समग्र स्थितिको अनुगमन साथै मूल्याङ्कन प्रतिवेदन तयार गर्ने ।

## संस्थाको आर्थिक प्रशासन कस्तो हुनुपर्छ :

- श्रोत साधन प्रयोगमा मितव्ययी (Economic) ।  
श्रोत साधन परिचालनमा दक्षता (Efficient) र समन्यायिक (Equitable) ।  
उद्देश्य प्राप्तिमा, 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 उदेश्य, लक्ष्य हासिल गर्नका लागि मितव्ययी तवरबाट खर्च गर्ने, गलतदिशाबाट हुन जाने सम्भावित खर्चहरूलाई नियन्त्रण गर्ने र सरल, सरज मितव्ययी रूपमा 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.वी. 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 रकम ।
- ७) घर, जग्गा बहाल बापतको रकम ।
- ८) लगानीको व्याज तथा प्रतिफल ।

### **संगठनको अन्य कोषहरू:**

#### **१ कार्य सञ्चालन कोष:**

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन केन्द्रीय कार्य समितिको दैनिक कार्य सञ्चालन तथा विभिन्न कार्यक्रम र गतिविधि सञ्चालन गर्न यस कोषको स्थापना भई सञ्चालनमा रहेको छ । यस कोषमा नियमित सदस्यता शुल्क, लेबी, 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 शहीद कोषहरू:**

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनका शहीद परिवारलाई आर्थिक सहयोग, आकस्मिक दुर्घटनाबाट उद्धार गर्ने र उपचार खर्च दिने र गरिब, जेहेन्दार विद्यार्थीहरूलाई छात्रवृत्ति दिने, परीक्षामा उत्कृष्ट ठहरिएका छात्र छात्रालाई पुरस्कृत गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्न यो कोषको व्यवस्था गरिएको छ । यसमाले बिबाट प्राप्त रकमको २० प्रतिशत रकम यस कोषमा जम्मा गरिने नीति लिइएको छ ।

#### **३ कर्मचारी कल्याण कोष**

दुर्घटना र उपचार कोष: नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनमा प्रत्येक असोज मसान्तभित्र 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 सिफारिस बमोजिम संगठनको ११औं महाधिवेशनबाट पारित भए अनुसार रु. १,५०,०००/- (एक लाख पचास हजार) सम्म नेपाल सरकारबाट गम्भिर रोग भनी किटान भएका रोगहरूबाट पूर्ण अशक्त भएमा रु. ५०,०००/- (पचास हजार) सम्म र दुर्घटनामा परि उपचार गर्नु परेमा रु. २५,०००/- (पच्चिस हजार) सम्म उपलब्ध गराइने छ । यो कार्यक्रम प्रत्येक वर्ष निरन्तर रूपमा सञ्चालन गरिने छ ।

#### ४ भवन निर्माण कोष:

सहिद मनोज- झपेन्द्र स्मृति भवन निर्माण गर्नका लागि भवन निर्माण कोषको स्थापना भई 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 दाताले गरेको सहयोग तथा सदस्यहरूलाई तोकिए अनुसारको रकम तथा कार्य सञ्चालन कोषबाट कार्यक्रम सञ्चालनका लागि तोकिएको रकम जम्मा गरिने छ भने बाढी, पहिरो, आगजनी, भूकम्प, लगायत प्राकृतिक विपत्तिहरू जस्ता विपद् कार्यहरूमा समय समयमा भएका निर्णय अनुसार यस कोषबाट खर्च गरिने छ ।

#### ६ अन्य विशेष कोषहरू:

कल्याण कोष र सहीद कोष बाहेक संस्थालाई आवश्यक पर्ने अन्य कोषहरू पनि खडा गर्न सकिने छ ।

### खाता सञ्चालन-

माथि उल्लेखित कोषहरूको खाता संचालन 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, २०७९ ले देहाय बमोजिमका आय व्यय शीर्षक कायम गरी सम्बन्धित कार्य समितिले आफ्नो कार्य संचालन 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	संचालन खर्च
११	सदस्यता शुल्क	१०१	कर्मचारी पारिश्रमिक र भत्ता
१२	ले.वी.	१०२	अन्य भत्ता
१३		१०३	अन्य पारिश्रमिक तथा सेवा शुल्क
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	संचारमहशुल
२४	लोक सेवा र कोचिड कक्षा संचालन	१०८	छपाई
२५	विविध साँस्कृतिक 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(९विविध)
३०	सहयोग तथा अनुदान आम्दानी	२००	कार्यक्रम खर्च
३१	नेपाल सरकार	२०१	आन्दोलन खर्च
३२	अन्य संस्था र निकाय	२०२	बैठक खर्च
३३	कर्मचारी कल्याण कोष	२०३	भित्तेपात्रो (क्यालेण्डर)
३४	सहीद कोष	२०४	उपहार
३५	भवन निर्माण कोष	२०५	लोक सेवा तयारी कक्षा
३६	अन्यआर्थिक सहयोग	२०६	दिवस र समारोह र अन्तरक्रिया
३७	सापटी	२०७	प्रशिक्षण
३८	घर, जग्गा भाडा	२०८	सभा (सम्मेलन र अधिवेशन
४०	विविध आम्दानी	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		
४५	बैंकको ब्याज	३००	पूँजीगत खर्च

आयको विवरण		व्ययको विवरण	
शीर्षक	नाम	शीर्षक	नाम
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 **संचालन खर्च:** संगठनको दैनिक प्रशासन संचालनमा आइपर्ने सबै प्रशासनिक खर्चहरू ।
- १०१ **कर्मचारी पारिश्रमिक/भत्ता:** सम्बन्धित कार्यसमितिको निर्णय अनुसार संगठन संचालनका लागि स्वीकृत दरबन्दीमा नियुक्त कर्मचारीहरूलाई दिइने तलब तथा भत्ता ।
- १०२ **अन्य पारिश्रमिक:** सम्बन्धित कार्य समितिको निर्णय अनुसार संगठन संचालनका लागि रहने पूर्णकालिन तथा अन्य पदाधिकारीलाई दिइने भत्ता तथा अन्य सुविधाहरू ।
- १०३ **अन्य पारिश्रमिक तथा सेवा शुल्क:** सम्बन्धित कार्यसमितिको निर्णय अनुसार संगठन संचालनका 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 तोकी दिएका कार्यक्रम सम्बन्धी स्थानहरूमा जाँदा आउँदाको सवारी साधनको भाडा, बाटोमा भएको खाना, खाजा खर्च, रात बिताउनु पर्ने अवस्थाको बाटोमा भएको बसाई खर्च समेत यस शीर्षक अन्तर्गत पर्दछ । भ्रमण अवधिमा बाटोमा बिरामी परी गराएको औषधी खर्च मध्ये कार्यसमितिले स्वीकृति गरिदिएको हदसम्म भुक्तानी दिने औषधि खर्च समेत यसै शीर्षकमा पर्दछ । भ्रमण गर्दा उपलब्ध भए सम्म सबैभन्दा सस्तो मार्ग र सेवाप्रयोग गर्नु पर्नेछ । यस बाहेक वैकल्पिक मार्ग र सेवा प्रयोग गर्नु परे सम्बन्धित कार्यसमितिको पूर्वस्वीकृति लिनु पर्नेछ ।

- १०५ **विदेश भ्रमण:** विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विस्तारसँग सम्बन्धित गोष्ठी, बैठक, अधिवेशन लगायत सम्मेलनहरूमा निमन्त्रण भै वा प्रतिनिधित्व गर्न सम्बन्धित कार्यसमितिले जानुपर्ने भनी तोकिएको कार्यक्रम सम्बन्धी विदेश भ्रमणमा जाँदा आउँदाको भाडा, बाटोमा भएको खाना, खाजा खर्च, रात बिताउनु पर्ने अवस्थाको बाटोमा भएको बसाई खर्च समेत यस शीर्षक अन्तर्गत पर्दछ । भ्रमण अवधिमा बाटोमा बिरामी परि गराएको औषधि खर्च मध्ये कार्यसमितिले स्वीकृति गरिएको हदसम्म भुक्तानी दिने औषधी खर्च समेत यसै शीर्षकमा पर्दछ । भ्रमण गर्दा उपलब्ध भएसम्म सबैभन्दा सस्तो मार्ग र सेवाप्र योग गर्नुपर्ने छ । यस बाहेक वैकल्पिक मार्ग र सेवा प्रयोग गर्नु परे सम्बन्धित कार्यसमितिको पूर्वस्वीकृति लिनु पर्नेछ ।
- १०६ **पानी तथा बिजुली महशुल:** यस अन्तर्गत संगठनले प्रयोग गरेका खानेपानी तथा विद्युतको महसुल ।
- 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 एव पारित प्रतिवेदनहरू, शुभकामना कार्ड, खाम, फाईल, डायरी, बुलेटिन ईत्यादि वा अन्य छुट्टै छपाई शीर्षकको व्यवस्था भएको बाहेकका छपाई, फोटोकपी, कम्प्युटर प्रिन्टर जस्ता खर्चहरू ।
- १०९ संगठनको आवश्यकता अनुसारको घर भाडा लिनेदिने सम्बन्धी सम्बन्धित कार्यसमितिले निर्णय गरे बमोजिमको घरको घर धनीसँग भएको सम्झौता बमोजिमको खर्च तथा घर, कोठा प्रयोग गरे बापत दिनुपर्ने भाडा रकमहरू यस शीर्षक भित्र पर्दछ । तर कुनै कार्यक्रम सञ्चालन हुँदाको हल तथा सामानको भाडा सम्बन्धित कार्यक्रम शीर्षक अन्तर्गत नै पर्दछ ।
- ११० **कार्यालय सम्बन्धी खर्च:** संगठनको दैनिक नियमित कार्य संचालनको सिलसिलामा आवश्यक पर्ने रजिष्टर, कापी, कलम, मसी, डटपेन, स्टीचमेसीन, स्टीचपिन, आलपिन, फाइल, टोनर लगायत कार्यालयको लागि खर्च भएरजाने 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, फोटोकपीमेसिन, फ्याक्स, एल सि डि, सि सि टि भि,क्यामरा सवारी साधन र यस्तै प्रकृतिका पूँजित सामान सम्पत्तिको सबै खालका मर्मत संभार खर्चहरू पर्दछन् ।

११२ **बैंक वित्तीय संस्था ब्याज खर्च:** बैंक तथा वित्तीय संस्थाले लिने सेवा शुल्क तथा ब्याज खर्च ।

११३ **अन्य संचालन खर्च विविध :** कार्यालय संचालनको क्रममा अन्य खर्च शीर्षकमा नपरेको तर खर्च गर्नुपर्ने रकमहरू ।

## २०० **कार्यक्रम खर्च:**

२०१ **आन्दोलन:** पेसागत हकहितका निमित्त संचालन गरिने सबै प्रकारका आन्दोलन सम्बन्धी खर्चहरू जस्तै: आन्दोलनको आवश्यक तुल, ब्यानर, गाडी, ट्याक्सी, रिक्साभाडा, 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, खाजाखर्च, 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 कार्यक्रम सँग सम्बन्धित सम्पूर्ण खर्चहरू ।

२०५ **लोक सेवा र कोचिङ्ग कक्षा संचालन:** संगठनले संचालन गर्ने लोकसेवा तयारी कक्षा संचालन गर्दा हुने तयारी, विज्ञापन, छपाई, पारिश्रमिक, हलभाडा लगायत सम्पूर्ण खर्चहरू ।

२०६ **दिवस, समारोह र अन्तरक्रिया:** संगठनको स्थापना दिवस, शहीद दिवस, ट्रेड यूनियन दर्ता दिवस, शुभकामना आदान प्रदान, बधाई, सम्मान तथा संगठनले सञ्चालन गर्ने सबै खालका अन्तरक्रिया, छलफल, गोष्ठी, आदिसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण खर्चहरू ।

२०७ **प्रशिक्षण:** संगठनका सबै तहका प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण खर्चहरू ।

जस्तै प्रशिक्षण सामग्री तयारी, प्रशिक्षण, प्रशिक्षणसँग सम्बन्धित पाठ्यसामग्री छपाई, प्रशिक्षक पारिश्रमिक, आतेजाते, पारिश्रमिक, प्रशिक्षार्थी आतेजाते भाडा, खाना, बस्ने 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, परिषद 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, परिषद भेलास्थलमा 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 संचालन गरिने किटानीका साथ तोकिएको क्रियाकलाप बाहेक च्यारिटी सो, हाजिरीजवाफ, खेलकूद, 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 संचालन 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 एल सि डि टिभि र सि सि क्यामेरा 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 संचालन गरेका विभिन्न कोषका रकमहरू आवश्यकता अनुसार एक अर्कामा सापटी लगानी गर्ने रकमहरू ।

३०७ **सापटी:** संगठन भित्र 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. २५,००० । (पच्चिस हजार रूपैयाँ) सम्म ।

(ख) जिल्ला र विभागीय कार्यसमितिले बढीमा रु. ५,००० । (पाँच हजार रूपैयाँ) सम्म ।

(ग) प्रारम्भिक कार्य समितिले बढीमा रु. १,००० । (एक हजार रूपैयाँ) 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 पठाउनु पर्नेछ ।

**सदस्यता तथा नविकरण शुल्क र लेवि:** जनताले सरकारलाई तिरेको रकमलाई कर भनिन्छ, स्थानीय संघसंस्थाले सेवा सुविधा उपलब्ध गराए बापत तिर्ने करलाई सेवा शुल्क भनिन्छ भने पार्टी वा वर्गीय संगठन वा पेसागत संघसंस्थालाई तिरिने 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 भई 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 यसलाई यहाँ उल्लेख गरिएको हो । यसलाई नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको विधानले संगठनको नयाँ सदस्यता बन्दा प्रति सदस्य शुल्क रु. ५० । (का दरले र पुरानो भइरहेको निरन्तर सदस्यलाई नविकरण बापत प्रति सदस्यता वार्षिक रु. २० । (का दरले शुल्क लिने व्यवस्था गरेको छ ।

सामान्यतः सदस्यता वितरण तथा नविकरण सम्बन्धित प्रारम्भिक कार्यसमितिले गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । प्रारम्भिक कार्यसमिति नभएका जिल्ला कार्यसमितिले गर्ने गरिएको छ । विधान बमोजिम प्रत्येक सदस्यहरूको वार्षिक लेवि तथा सदस्यता शुल्क सहयोगः



	सहयोगदाताले प्रदान गरे अनुसारको रकम				सम्पूर्ण केन्द्रमा	कृषि विकास बैक, रत्न पार्क च.हि.नं. ०२०९५००१५५८३२०१०
सहिद कोष	सहयोगदाताले प्रदान गरे अनुसारको रकम				सम्पूर्ण केन्द्रमा	रा.बा. बैक सिंहदरबार काठमाडौं ब.हि.नं. ११३०१०००३२५६०१०
भवन निर्माण कोष	सहयोगदाताले प्रदान गरे अनुसारको रकम				निर्णय भएअनुसार	एभरेष्ट बैक नयाँ बानेश्वर च.हि.नं. ००१००१०५२०१४४९
विपत् व्यवस्थापन कोष	सहयोगदाताले प्रदान गरे अनुसारको रकम					

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

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

**(लिनुपर्ने न्यूनतम रकम)**

सदस्य (वार्षिक)	सदस्य शुल्क	लेवी			कर्मचारी कल्याण कोष	कूलजम्मा
		केन्द्रीय कार्य समिति	पेसागत महासंघ नेपाल	प्रदेश कार्य समिति		
निरन्तर	३०/०	३७/००	५/००	५/०	१००	१८०
नयाँ	५०/०	३७/००	५/००	५/०	१००	२००

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

सदस्य (वार्षिक)	सदस्य शुल्क	लेवी				कर्मचारी कल्याण कोष	कूलजम्मा
		केन्द्रीय कार्यसमिति	प्रदेश कार्यसमिति	पेसागत 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	पेसागत महासंघ नेपाल लेवी शुल्क रु. ३/००का दरले	वार्षिक TUI लेवी शुल्क
संस्था नविकरण	नविकृत सदस्यताको आधारमा	२००अमेरिकी डलर

नोटः पेसागत महासंघ नेपालबाट आ.व. २०७४/७५ देखि पटक पटकको लेबी वापत रु.५१०० रूपैयाँ तोकिएता पनि विधानमा संशोधन नभएका कारण माथि लेबीको रकम विधान अनुसार परिवर्तन भएकाले रु. ५१०० तोकिएको छ ।

यसैगरी संगठनको केन्द्रीय कार्य समितिका प्रत्येक पदाधिकारी तथा सदस्यको लागिमासिक रु .२००/००का दरले लेवी तोकिएको छ । साथै हाम्रो पेसागत संगठनको छाता संगठन पेसागत महासंघ नेपाललाई वार्षिक रु. ५१०० का दरले र अन्तर्राष्ट्रिय संगठन TUI (Trade Union International Public and Allied) लाई प्रति सदस्य वार्षिक रु.३००।०० 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 लेबीमा थप लेबी 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 रूपमा नयाँ वर्ष शुरु हुने बित्तिकै लिइन्छ तर केन्द्रमा बुझाउने लेवी मासिक रूपमा लिनुपर्ने हुन्छ । यदि मासिक लेवी लिन अर्घ्यारो लागे सम्बन्धित कार्य समितिले वार्षिक रूपमा एकै पटक पनि लिन सकिन्छ । पेसागत महासंघ नेपाल र TUI को लेवी पनि वार्षिक रूपमा एकै पटक लिने गर्नु पर्छ ।

सदस्यता नविकरण र नयाँ सदस्यको रकममा समेत केहि हेरफेर गरी 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 कार्य समितिलाई कुनै न कुनै रूपमा 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 गर्नुपर्ने हुन्छ । सम्बन्धित कार्य समितिले प्रत्येक कार्तिक महिनाभित्र 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 शुल्कनै प्रमुख स्रोत हो । Trade Union Rights को मूल मर्म पनि संगठन सकेसम्म नियमित शुल्कमा निर्भर रहनु पर्दछ भन्ने नै हो । लेवी तिर्नेलेनै संगठनबाट सेवा पाउने अधिकार राख्दछ भन्ने मान्यता रहेको छ । यसको लागि नियमित रूपमा सदस्यता शुल्क समयमा नै बुझाउने सबै सदस्यहरूको आफ्नो विमा कार्यक्रम लगायतका सुविधा 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 ।



# राष्ट्रसेवक सहकारी सञ्चालनमा नेपाल निजामती कर्मचारी सङ्गठनको भूमिका र अन्तरसम्बन्ध

## 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, पारस्परिक सहयोग, समुदाय र वातावरणप्रति चासो जस्ता विषयहरू मूल मार्गनिर्देशक सिद्धान्तको रूपमा रहेका छन्। ईमान्दारिता, 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 संविधानको 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 संबैधानिक 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 पूँजिवाल र निम्न आयवर्ग, श्रमिक, भूमिहीन तथा वेरोजगार 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 मोरङ जिल्ला कार्य समितिले विधिवत रूपमा सहकारी दर्ता गरी सञ्चालनमा ल्यायो । २०५६ मा विराटनगरमा सम्पन्न संगठनको पाँचौँ राष्ट्रिय अधिवेशनले नीतिगत रूपमा नै कर्मचारीहरू माभ 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 ।

### राष्ट्र सेवक सहकारी सञ्चालनको ऐतिहासिक अवस्था

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको अभिभावकत्वमा सञ्चालित राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको वि.सं. २०८० आषाढ मसान्तसम्ममा ६८ जिल्लाको कूल शेर रकम रु. ३५,५३,७२,१६६।००, कूल बचत रु. १,५५,४४,१५,६४९।५, कूल ऋण लगानी रु. १,६७,१५,९९,६९१।५२ र कूल कोषहरूको रकम रु. २१,६४,१०,१३८।५१ भने कूल सम्पत्ति/दायित्व रु. २,२०,२८,३१,९८८।५७ र कूल शेर सदस्य संख्या २१,०६३ 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 सहकारी केन्द्रीय भेला गरी उचित निष्कर्षमा पुग्न जरुरी रहेको छ ।

### राष्ट्रसेवक सहकारीको राष्ट्रिय भेलाहरू

राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूलाई एक अर्काको बीचमा 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

सहकारीसंस्थाहरूले 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 मोरङमा सम्पन्न भयो । २०६५ भाद्र २७ र २८ गते सुर्खेतको वीरेन्द्रनगरमा दोस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेला र २०६९ मंसिर ८ र ९ गते भ्वापाको कलवलगुरीमा तेस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेला र मिति २०७२ मंसिर ४-५ स्टाफ कलेज, जावलाखेल, ललितपुरमा चौथो राष्ट्रिय भेला सम्पन्न भएका छ भने पाँचौँ राष्ट्रिय सहकारी भेला २०८० फागुन ७ र ८ गते काठमाडौँमा सम्पन्न गरिएको छ । हालसम्मको विवरण यस प्रकार तुलना गर्न सकिन्छ ।

राष्ट्रिय भेला	प्रथम	दोश्रो	तेस्रो	चौथो	पाँचौ
विवरण	०५९ पौष	०६५ आषाढ	०६९ आषाढ	०७२ आषाढ	०८० आषाढ
सहकारी संख्या	२१	३७	६०	६७	६८
सदस्य संख्या	३,६८७	९,१६९	१४,७६२	१७,३१०	२१,०६३
शेयर पूँजी	४२,७६,८८०	२,७२,७२,०६९	१०,४०,२८,६५४	१७,८५,४८,६००	३५,५३,७२,१६६
कोष रकम	१०,०९,४२३	१२,८४,८४३	२,५७,७९,२२०	५,७०,२४,३१४	२१,६४,१०,१३८.५१
वचत हिसाव	१,९७,५६,२६४	१२,४१,३४,२७५	३६,३२,०८,९१०	७१,२९,५१,२९२	१,५५,४४,१५,६४९.५०
ऋण लगानी			३९,८५,६८,४९३	७६,४०,३१,६३०	१,६७,१५,९९,६९१.५२
सम्पत्ती दायित्व	२,२४,५८,२२८	१६,०७,७४,८१५	५६,९०,९३,८७०	९९,०१,६३,१२१	२,२०,२८,३१,९८८.५७

### प्रथम राष्ट्रिय सहकारी भेला भेला :

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्य समिति र राष्ट्रसेवक बहुमुखी सहकारी संस्था लि., विराटनगर, मोरङको संयुक्त आयोजनामा २०५९ फाल्गुण ९ गते विराटनगरमा सम्पन्न भएको महत्वपूर्ण प्रथम राष्ट्रिय सहकारी भेलामा २१ जिल्लाका राष्ट्रसेवक सहकारी र ५ जिल्लाका वचत कोषहरूको कलू सम्पत्ती दायित्व रू.१,४४,८२,६१७।७४ र सदस्य संख्या ४,१९६ रहेको थियो । भेला ले संस्थाहरूलाई अभि 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 सुझाव समेतको आधारमा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको “लोगो” (पद चिन्ह) तय गरी उपलब्ध गराउने ।

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

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 सुभावा समेतको आधारमा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको लोगो तय गरी संस्थालाई तय गरिएको “लोगो” उपलब्ध गराउने ।

पूर्वाञ्चलका राष्ट्रसेवक सहकारीहरू तथा बचत कोषहरूको मिति २०६४ फागुन २३ र २४ गते ईटहरीमा पहिलो क्षेत्रीय भेला सम्पन्न भएको थियो । यस भेलाले राष्ट्रसेवक सहकारीहरूको Vision, Mission र क्षेत्रीय समन्वय समिति गठन गर्ने निर्णय गरिएको थियो । जसलाई सुर्खेतको वीरेन्द्रनगरमा 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 निदेशित हुँदै आफ्ना सदस्यहरूको आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक पक्षको संस्थागत र दिगो विकास गर्दै शोषणरहित समुदायको विकास तथा समाज परिवर्तनको पुनित् 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 वीरेन्द्रनगरमा दोस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेला सम्पन्न भएको थियो । पूर्वाञ्चलका राष्ट्रसेवक सहकारीहरू तथा बचत कोषहरूको मिति वि.सं. २०६४ फागुन २३ र २४ गते इटहरी, सुनसरीमा पहिलो क्षेत्रीय भेला सम्पन्न भएको थियो । भेलाले राष्ट्रसेवक सहकारीहरूको Vision, Mission र क्षेत्रीय समन्वय समिति गठन गर्ने निर्णय गरिएको थियो । जसलाई सुर्खेतको वीरेन्द्रनगरमा 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 सुझाव तथा दबाव 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 दबाव 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 प्रतिबद्धता गर्दछौं ।
७. 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 राष्ट्रिय सहकारी प्रवर्द्धन कोष राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था केन्द्रीय समन्वय समितिमा रहने छ । यस कोषमा तपसील बमोजिमको 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 कलबलगुरीमा तेस्रो राष्ट्रिय सहकारी 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 कडाईका साथ 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 सम्झौताबाट 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 बचत 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 संयुक्त 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, गोष्ठी, 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 गराउँदै 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 ।

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, पदाधिकारी, 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 सुभाब समेतको आधारमा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको

संयुक्त लगानीका योजना/आयोजना छनौट गरी संयुक्त लगानीको लागि सबै सहकारी संस्थाहरूलाई आह्वान गर्ने ।

**तेस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेला, भ्नापा, 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. न्यून आय भएका निजामती कर्मचारी लगायत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई सहकारीको सदस्य र संचालक हुन नपाउने गरी वा हुन निरुत्साहित गर्ने गरी नेपाल कानूनमा भएका व्यवस्थामा यथाशिघ्र सुधार गराउनु 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 वचत 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 भईसकेपछि 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 ।

१. चौथो राष्ट्रिय सहकारी भेलाबाट पारित प्रतिवेदनलाई आगामी वार्षिक साधारण-सभाबाट अनुमोदन गराउने गरी आ-आफ्नो सञ्चालक समितिको बैठकबाट ६ महिनाभित्र निर्णय गरी कार्यान्वयन गर्ने ।
२. जिल्ला सहकारी संघ, विषयगत संघ र राष्ट्रिय सहकारी बैंक लि. को सदस्यता अनिवार्य लिई तत् तत् निकायमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्ने । सबै संस्थाहरूले अनिवार्य रूपमा स्थायी लेखा नम्बर (प्यान नं.) लिने ।
३. पहिलो, दोस्रो, तेस्रो राष्ट्रिय सहकारी भेलाहरूको सहमतिलाई निरन्तरता दिने ।
४. संस्थाहरूबीच द्विपक्षीय ऋण, सूचना र जानकारी आदान-प्रदान गर्ने विषयलाई अभै प्रभावकारी बनाउने ।
५. 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 ।
६. उपत्यकामा रहेका तीन वटा जिल्लाका राष्ट्रसेवक सहकारीहरूलाई आगामी एक वर्षभित्र मर्जर गर्ने गरी कार्य प्रारम्भ गर्ने ।
७. 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 ।

८. भेलाबाट पारित केन्द्रीय तथा क्षेत्रीय सहकारी समन्वय समितिको सम्बद्धता शुल्क (दायित्व) तथा तोकिए बमोजिम सहभागिता रकम बुझाउने ।
९. द्विपक्षीय, बहुपक्षीय सहमति सम्झौताबाट, रकम आदान-प्रदान, ऋण सहयोग आदान-प्रदानका साथै संयुक्त लगानीका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
१०. सन्तोषजनक कारोबार नगर्ने शेर सदस्यको सम्पूर्ण विवरण खुलाई क्षेत्रीय/केन्द्रीय सहकारी समन्वय समिति र नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय सहकारी विभागमा पठाउने ।
११. 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 ।
१२. क्षेत्रीय/केन्द्रीय सहकारी समन्वय समितिबाट नियमित अनुगमन मूल्याङ्कनबाट प्राप्त सुझावहरू सम्बन्धित संस्थाले कार्यान्वयन गर्ने ।
१३. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको वर्गीकरण मापदण्ड आफ्नो संस्थामा लागू गरी स्वःमूल्याङ्कन व्यवस्थालाई प्रभाकारी बनाउने ।
१४. पारित प्रतिवेदनका आधारमा क्षेत्रीय तथा केन्द्रीय समन्वय समितिले पहिचान गरी संयुक्त लगानीको लागि आव्हान गरिएका योजना/परियोजनामा तोकिए अनुसारको लागत सहभागिता जनाउने ।
१५. संगठनका सदस्य तथा सदस्यका परिवार सबैलाई राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको सदस्य बनाउन उत्प्रेरित गर्न सहकारी शिक्षा, तालिम, गोष्ठि, छलफल र सहकारी सचेतना अभियान संचालन गर्ने ।
१६. सहकारी संस्था दर्ता तथा अनुगमन सम्बन्धी सहकारी विभागले जारी गरेको मापदण्ड, २०६८ ले तोके अनुसार समयमा लेखापरीक्षण तथा साधारण सभा सम्पन्न गर्ने ।
१७. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको कारोबार तथा नीति निर्माणमा अन्तर सहकारी छलफल र अनुभव साटासाट कार्यक्रमको आयोजना गर्ने ।
१८. सदस्य तथा सदस्यहरूका परिवारलाई आत्मनिर्भर बनाउन उत्पादनमूलक एवं रोजगारमूलक कार्यक्रमको क्षेत्रमा लगानी बढाउने ।
१९. निजामती कर्मचारी संगठन र राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको अन्तर सम्बन्ध

तथा सहकार्य विकास गराउँदै 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 ।

१. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूको नाम, उद्देश्य, लोगो तथा नीतिमा एक रूपता कायम गर्न आवश्यक नीति तयार गरी लागू गर्ने ।
२. सहकारी संस्थाहरूले पठाएका प्रतिवेदन तथा लेखापरीक्षण प्रतिवेदन अध्ययन, विश्लेषण गरी सहकारी संस्थाहरूलाई व्यवस्थित, सुदृढ, सवल एवं सक्षम बनाउन आन्तरिक तथा बाह्य तालिमको आयोजना गर्ने ।
३. प्रतिवेदनका आधारमा विज्ञहरू समेत संलग्न गराई अनुगमन /सहजिकरण गर्ने कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने ।
४. सहकारी संस्था सञ्चालनमा देखिएका बाह्य तथा आन्तरिक र कानूनी समस्या समाधानको लागि पहल गर्ने ।
५. संस्थाहरूबाट प्राप्त सुझाव समेतको आधारमा संस्था एकीकरण तथा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको संयुक्त लगानीका लागि छनौट भएका योजना/आयोजनालाई कार्यान्वयन तहमा लान सहयोग पुर्याउने ।
६. 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 ।
७. 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:**

१. सूचना आदानप्रदान सूचना प्रविधिमा पहुँच ।
२. संस्थाका विवरणहरू क्षेत्र तथा केन्द्रीय समन्वय समिति र सम्बन्धित निकायमा नियमित रूपमा पठाउने ।
३. प्रत्येक संस्थाको इमेल, फेसबुक सूचना अध्यावधिक गर्ने र सम्भव भएसम्म वेबसाइट बनाई ।
४. सन्तोषजनक कारोबार नगर्ने सदस्यको सूचना आदानप्रदान गर्ने ।

**शेयर, बचत तथा ऋण स्थानान्तरण :**

१. शेयर सदस्यता स्थानान्तरण गर्ने, गराउने ।
२. शेयर सदस्यता स्थानान्तरण भएको जिल्लाको नियमानुसार सदस्यता प्रदान गर्ने ।
३. शुरू शेयर सदस्यता प्राप्त गरेको मितिबाट नै ज्येष्ठता कायम गरी सुविधाहरू प्रदान गरिने ।
४. शेयर बचत तथा ऋणका रकमहरू सम्बन्धित संस्थाहरूले लिनु पर्ने दिनु पर्ने हिसावमा राखि कारोबार गर्ने, त्यस्तो रकम तोकिएको समयभित्र हिसाब मिलान नगरेमा तोकिएको दायित्व बहन गर्नुपर्ने ।

**साधारण सभाको व्यवस्थापन :**

१. सामान्यतया जिल्लाहरूको साधारण सभाको मिति महिनाको कुनै निश्चित हप्तामा सम्पन्न गर्नलाई क्षेत्रीय समन्वय समितिले समन्वय गर्ने ।
२. सामान्यतया साधारण सभा अगावै अगुवा सदस्य, सगठन कार्य समिति, छिमेकी राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूलाई समेत आमन्त्रण गरी वार्षिक नीति, कार्यक्रम र बजेट विषयक छलफल कार्यक्रम सम्पन्न गर्ने ।
३. साधारण सभालाई मितव्ययी र छरितो बनाउने ।
४. बहुसंख्यक सदस्यको उपस्थिति गराउन आर्थिक सुविधा सहित अन्य आकर्षण कार्यक्रम समेत गर्ने ।

**लिने दिने ब्याजदर :**

१. लिने दिने ब्याजदरको अन्तर ६ प्रतिशत भन्दा बढि नराख्ने ।
२. अन्तर संस्थागत ऋण कारोबारको ब्याजदरका सम्बन्धमा तरलता र आवश्यकताको आधारमा सस्थाले लिने दिने ब्याजदर भन्दा ३ प्रतिशतसम्म तल माथि गरी लिने दिने ।

### शेयर, बचत, ऋण, धितो मूल्याँकन नीति :

१. प्रचलित ऐन, नियम, निर्देशिका एवं मापदण्ड अनुसार सम्बन्धित संस्थाले निर्देशिका बनाई कार्यान्वयन गर्ने । सामान्यतया धितो मूल्याँकनको आधारहरू निम्नानुसार हुनेछन् ।
२. मालपोत कार्यालयको मूल्याँकन, प्रचलित बजार मूल्य, भौतिक पूर्वाधार (संस्थाको मूल्याँकन) को औसत निकाली हुन आउने अंकको सामान्यतया ४० देखि ६० प्रतिशतसम्म ऋण लगानी गर्न सकिने ।
३. एक संस्थाबाट अर्को संस्थामा धितो मूल्याँकनको लागि अनुरोध भई आएमा लाग्ने मूल्याँकन शुल्क लिई मूल्याकन गर्ने ।
४. भवनको मूल्याँकन गर्दा सम्बन्धित क्षेत्रको बजार मूल्य र निर्माण प्रकृतिको आधारमा प्रति वर्गफिट मूल्य सम्बन्धित संस्थाले तोकि निर्माण भएको सालदेखि प्रचलित नियमानुसार हासकट्टी गरी ४० देखि ६० प्रतिशतसम्म ऋण लगानी गर्ने ।
५. सदस्यलाई ऋण लगानी गर्दा संस्थाको पूँजिकोषको ५ देखि १५ प्रतिशत अधिकतम ऋण सीमा कायम गर्ने ।

### कर्मचारी व्यवस्थापन :

१. कर्मचारी व्यवस्थापन गर्दा निर्धारित मापदण्डको सञ्चालन खर्चको सीमाभित्र रही गर्ने ।

### समन्वय समितिको प्रभावकारी व्यवस्थापन :

१. समन्वय समितिलाई क्रियाशील र कामकाजि बनाउने ।
२. समन्वय समितिमा मासिक विवरणहरू पठाउने ।
३. प्रतिवेदनहरूको आधारमा समन्वय समितिले आवश्यकता अनुसार पृष्ठपोषण दिने र तालिम सञ्चालन गर्ने ।
४. कार्ययोजना बनाई सहकारीहरूको निरीक्षण अनगमन गर्ने ।

### सम्बद्धता शुल्क तथा सहभागिता शुल्क सम्बन्धमा :

१. तोकिए बमोजिमको सम्बद्धता शुल्क प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्तिको २ महिनाभित्र बुझाई सक्ने ।
२. तोकिए बमोजिमको सहभागिता शुल्क निर्धारित मितिमा बुझाउने ।

### सदस्यता प्रदान नीति :

१. संगठन सदस्य तथा सदस्य परिवारलाई सदस्यता दिने ।
२. पारिवारिक सदस्यता प्रदान गर्दा रोजगार प्राप्तलाई प्राथमिकता दिने ।
३. कूल सदस्यको ५ प्रतिशतसम्म अन्य राष्ट्रसेवकहरूलाई सदस्यता प्रदान गर्न सकिने ।
४. कार्यक्षेत्रभित्र मात्र सदस्यता प्रदान गर्ने ।

### सहकारी र संगठनको अन्तरसम्बन्ध :

१. संगठनको बैठकमा सहकारीको अध्यक्ष र सहकारीको बैठकमा संगठनको अध्यक्षलाई अनिवार्य आमन्त्रण गर्ने ।
२. संगठनका कार्यक्रमहरूमा सहकारीका गतिविधि र सहकारी शिक्षा तथा सहकारीका कार्यक्रमहरूमा संगठनका गतिविधिहरू जानकारी गराउने ।
३. संस्थालाई स्वायत्त, स्वतन्त्र र स्वःनियमन गर्न प्रोत्साहित गर्नुपर्ने ।

### जिल्ला तह र केन्द्र तहको संगठनको भूमिका :

१. जिल्ला तहमा समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्ने ।
२. केन्द्रले सहकारी सञ्चालनमा बाधक ऐन, नियम परिमार्जन गर्न पहल गर्ने ।
३. राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय अवलोकन भ्रमणमा सफल सहकारीहरूको अगुवा सहकारीकर्मीलाई समेत सहभागी गराउने ।
४. राष्ट्रसेवक सहकारी आन्दोलनको दीर्घकालीन स्वरूप निर्धारण गर्न,
५. पूँज निर्माण, परिचालन गर्ने ।

### संगठन बिस्तारमा सहकारीको भूमिका :

६. संगठनात्मक क्रियाकलापमा सहयोगीको भूमिका निर्वाह गर्ने ।
७. दुवैको प्रशिक्षणमा दुवै विषय समावेश गर्ने ।

### विविध :

१. सहकारी सिद्धान्त, मूल्य, मान्यताको पालना र कार्यान्वयन ।
२. ऐन, नियम, मापदण्ड, विनियम, लोगो, कर व्यवस्था ।
३. गैर निजामती क्षेत्रको सदस्यता प्रदानलाई संस्थाको साख र अन्य क्षेत्रको पूँज संगठन हितमा प्रयोग गर्ने अवसरको रूपमा लिनुपर्ने ।
४. साधारण सभाको व्यवस्थापन मितव्ययी र प्रभावकारी बनाउनु पर्ने ।
५. साधारण सभा अघि अगुवा सदस्य र छिमेकी सहकारीको सुभाब लिनुपर्ने ।

६. संगठन तथा सहकारीको स्थायी सम्पत्तिको अभिलेख, जग्गा तथा भवनको स्पष्ट स्वामित्व खुल्ने गरी अलग अलग राख्नुपर्ने ।
७. संस्थाले ऋण लिने सदस्यको आफ्नै जेथा धितो नराखी अर्काको जेथामात्र राखेर ऋण लगानी नगर्ने ।
८. कार्यरत जिल्ला बाहेक अन्य जिल्लाको संस्थामा सदस्य बन्न चाहेमा कार्यरत जिल्लाको संस्था वा कोषको सिफारिस हुनुपर्ने ।
९. संस्थाले आफ्ना सदस्यहरूलाई जागरूक बनाउन सहकारी सम्बन्धी शिक्षा दिँदै जानुपर्ने, सम्भव भएसम्म अध्ययन अवलोकन कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
१०. सूचना र तथ्याँक व्यवस्थापन ।
११. आधुनिक सूचना प्रविधिको प्रयोगमा सबै संस्था र पदाधिकारीले जोड दिनु पर्ने ।

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

- राष्ट्रसेवक सहकारीहरू बीच समन्वय गर्न केन्द्र र प्रदेशस्तरीय विज्ञहरू रहेको कार्यदल गठन हुनु पर्ने ।
- वित्तिय बजारको तरलता व्यवस्थापनका लागि राष्ट्रसेवक सहकारीहरू बीच आवश्यक समन्वय गरि तरलता व्यवस्थापन गर्न सकिने ।
- हामीले अवलम्बन गर्ने नीतिहरू समयसापेक्ष पुर्नरावलोकन गर्दै जानु पर्ने ।
- समयसापेक्ष प्रविधिको अवलम्बन गर्न क्षमताको अभिवृद्धि गर्दै अनलाईन प्रणाली तथा प्रविधि सम्बन्धि निर्देशिकाहरू निर्माण गरिने पर्ने ।
- सूचना आदान प्रदानलाई व्यवस्थित गरिनु पर्ने ।
- सदस्यता केन्द्रीयता सम्बन्धी नीतिलाई लागू गरिनु पर्ने ।
- निष्कृत रहेका तथा बन्द हुने अवस्थामा पुगेका राष्ट्रसेवक सहकारीहरूको पहिचान गरि आवश्यक व्यवस्थापन गर्नुपर्ने ।
- विज्ञहरूको सहयोगमा लागत विश्लेषण सहितको व्यावसायिक योजनाहरू निर्माण गर्नुपर्ने ।
- प्रदेशिक भेलाहरू सम्पन्न गरी राष्ट्रिय भेलाको तयारी गर्नुपर्ने ।

मिति २०८० फागुन ७ र ८ गते बबरमहल, काठमाडौंमा सम्पन्न राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था लि.हरूको पाँचौं राष्ट्रिय सहकारी भेलाबाट देहायबमोजिम प्रतिबद्धता-पत्र र सहमती-पत्र जारी गरिएको छ ।

## प्रतिबद्धता-पत्र

१. राष्ट्रिय भेलाबाट पारित प्रतिवेदन तथा गरिएका निर्णय कार्यान्वयनमा सहयोग पु-याउने ।
२. राष्ट्रसेवक सहकारीहरूको अविभावकत्वलाई निरन्तरता दिंदै संस्था सवलीकरण, प्रवर्द्धन र समन्वयमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने ।
३. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था संचालनमा देखिएका कानूनी जटिलता निराकरणको लागि आवश्यक पहल गर्ने ।

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको अभिभावकत्वमा संचालित राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था लिमिटेडको पाँचौं राष्ट्रिय सहकारी भेला २०८० फागुन ७ र ८, बबरमहल, काठमाडौंमा हामी नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन र राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था लि.का अध्यक्ष वा प्रतिनिधिहरूको तर्फबाट तपसिल बमोजिमका विषयमा सहमती भई हस्ताक्षर गरेका छौं ।

## सहमती-पत्र

१. राष्ट्रिय भेलाबाट पारित प्रतिवेदन तथा सहमती पत्रलाई संस्थाको संचालक समितिबाट अनुमोदन गरी/गराई सो जानकारी २०८० चैत्र मसान्तसम्म संगठन केन्द्रीय सहकारी विभाग/समन्वय समितिमा पठाउने,
२. पारित प्रतिवेदन अनुरूप आ-आफ्नो संस्थाको सम्बद्धता रकम सम्बद्धता कोषमा जम्मा हुने गरी केन्द्रीय समन्वय समितिमा पठाउने,
३. राष्ट्रिय भेलामा प्रस्तुत भई पारित संस्था सुदृढीकरणका लागि सबलीकरण कार्ययोजना, राष्ट्रसेवक सहकारी मापदण्ड तथा कार्यक्रमलाई आ-आफ्नो संस्थामा कार्यान्वयन गर्ने,
४. प्रदेश समन्वय समितिबाट आयोजित कार्यक्रमहरूमा सक्रिय सहभागिता जनाउने,
५. सम्भावित संस्था एकीकरण तथा प्रारूपका सम्बन्धमा आवश्यकता बमोजिम छलफल कार्यक्रम संचालन गर्ने,
६. कार्यान्वयन समितिबाट माग भएका वित्तीय र संस्थागत सम्पूर्ण विवरण पठाई आवश्यक सहयोग गर्ने,
७. आर्थिक वर्ष समाप्त भएको तीन महिनाभित्र संस्थाको लेखापरीक्षण र बार्षिक साधारण सभा सम्पन्न गर्न प्रयत्नशील हुने ।
८. संस्था स्थापनाकालदेखिको बार्षिक प्रतिवेदन तथा प्रकाशनहरूको संकलन गरी १ सेट संस्थामा सुरक्षित राख्ने र १ सेट संगठन केन्द्रमा पठाउने ब्यबस्था गर्ने ।

## राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थामा हाल देखिएका समस्याहरू

- क. सहकारी संस्था संचालनमा हाल पनि ४७ वटा ऐन बाझिएको अवस्था रहेकोले उद्देश्यअनुरूप काम गर्न नसकिएको ।
- ख. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूमा एकै किसिमको सफ्टवेयर प्रयोग गर्न नसकिएको ।
- ग. संचालक र कर्मचारीहरूलाई सहकारी शिक्षा, तालीम र दक्ष प्रविधियुक्त बनाउन नसकिएको ।

- घ. कतिपय जिल्लाहरूमा संगठन र सहकारीको अन्तरसम्बन्ध व्यवस्थित हुन नसकेको ।
- ङ. समयमै संघीय निजामती सेवा ऐन लगायत तीनै तहका ऐन कानून निर्माण हुन नसक्दा कर्मचारीहरूको मनोबल उच्च गर्न नसकिएको ।
- च. निश्चित मापदण्ड विना कर्मचारी सुरुवा हुने प्रवृत्तिले सदस्यता विस्तार हुन नसकेको ।
- छ. सहकारी संस्थालाई ब्यबसायिक बनाउन र उत्पादनसंग जोड्न नसकिएको ।
- ज. केही सहकारी संस्थाहरूलाई सहकारी कानून अनुसार व्यवस्थित गर्न नसकिएको ।
- झ. सहकारी अभियानलाई सदस्य केन्द्रित बनाउन नसकिएको ।
- ञ. राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था प्रभावकारी रूपमा सवलीकरण तर्फ अगाडि बढाउन नसकिएको ।
- ट. सहकारीका राष्ट्रिय भेलाबाट भएका निर्णयहरू प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन हुन नसकेको ।

हाल सञ्चालित सहकारी संस्थाहरूमध्ये करिब ३२ जिल्लामा सदस्यता साविकभन्दा घटेको अवस्थामा रहेको छ । सहकारी संस्थामा करिब संगठनमा आबद्ध ८७ प्रतिशत, निजको परिवार र सेवानिवृत्त ८ प्रतिशत र अन्य व्यक्तिहरू ५ प्रतिशत आबद्ध रहेको देखिन्छ । सहकारी संस्थामा दैनिक कार्यसञ्चालनका लागि ४२ जिल्लामा १२० कर्मचारी नियुक्त भई क्रियाशील छन् भने २६ जिल्लामा सञ्चालक समितिबाटै कार्यसञ्चालन भइरहेको छ ।

### सञ्चालित व्यवसाय, लगानी र संयुक्त लगानी

संगठनको अभिभावकत्वमा संचालित राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूले एलपी ग्यास, सिमेण्ट, छड, कोल्डस्टोर, विउविजन, मलखाद, एफएम रेडियो, डेरी, शैक्षिक प्रतिष्ठान, तरकारी फलफूल विशिष्टीकृत संघ, उपभोक्ता भण्डार, बहुउद्देश्यीय कृषि फर्म, स्वास्थ्य संस्था जस्ता व्यवसायहरूमा लगानी गरेको देखिन्छ भने उक्त कारोबारबाट सदस्यहरूलाई कारोबारका आधारमा अतिरिक्त प्रतिफल दिने गरिएको भएतापनि व्यवसायिक कारोबार भने उत्साहप्रद देखिँदैन ।

लामोसमयदेखि संस्थाहरूमा संकलित बचत रकम र सिर्जित कोषहरूबाट उत्पादनशील रोजगारीमूलक उद्योग व्यवसाय र परियोजनामा एकल वा संयुक्त लगानी गर्ने योजना बनाईएतापनि सदस्यको ऋण मागको आपूर्तिमै सीमित रहनु परेको अवस्था छ ।

बचत, कोष तथा शेयरमा वृद्धि गर्दै पूँजी निर्माण गरी सदस्यको ऋण माग धानेर एकल, संस्थागत वा संयुक्त लगानी गर्न कानूनमा हालै व्यवस्थित गरिएको विशिष्टीकृत संघ मार्फत उद्योग व्यवसाय र परियोजनाहरूमा लगानी गरी उत्पादन र रोजगारी वृद्धिमा योगदान पु-याउने क्षेत्र पहिल्याउन आवश्यक छ ।

आफ्नो उत्पादन वा सेवाको बजारीकरणको लागि संयुक्त वा साझेदारीमा उद्योग वा परियोजना सञ्चालन गर्न पाउने व्यवस्था सहकारी ऐनले गरेको छ । राष्ट्रसेवक सहकारी लि.हरूको

भविष्यमा पर्यप्त पूँजी निर्माण हुनसक्ने प्रचुर सम्भावनालाई मध्यनजर गरी उपलब्ध स्रोत र साधनको समुचित प्रयोग गर्न सम्भाव्य उद्योग तथा परियोजनामा एकल वा संयुक्त लगानी गर्ने क्षेत्र निर्धारण गर्नु आवश्यक छ ।

यसका अलवा परियोजना छनौट गर्दा संस्थाले गरेको उत्पादन वा दिएको सेवाबाहेक अन्य उद्योग वा परियोजना सञ्चालन गरी संयुक्त लगानी गर्न सहजता हुनसक्ने अवस्थालाई समेत दृष्टिगत गरी संस्थागत सामर्थ्यमा आधारित भएर सम्भावित परियोजना छनौटको प्रक्रिया अगाडि बढाउन आवश्यक देखिन्छ ।

### निष्कर्ष:

राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था लि.हरूको सुदृढीकरणका लागि अबको बाटोको रूपमा मिति २०८० फागुन ७ र ८ गते बबरमहल, काठमाडौंमा सम्पन्न पाँचौं राष्ट्रिय भेलाबाट निकालिएको निश्कर्षबमोजिम राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाहरूलाई सबलीकरण गर्न र सबलीकरणको माध्यबाट एकीकरणमा लैजान संगठन र राष्ट्रसेवक सहकारी सञ्जालको क्रियाशीलता अपरिहार्य छ ।



## गाउँवासीमा अनुरोध

- जन्म, मृत्यु, विवाह, बसाइँसराइ जस्ता व्यक्तिगत घटना घटेको ३५ दिनभित्र अनिवार्य रूपमा दर्ता गरौं । प्राकृतिक सम्पदाहरूको संरक्षण र संवर्द्धन गरौं ।
- आगलागी, प्राकृतिक प्रकोप तथा विपद् जोखिम न्यूनीकरण कार्यमा सहभागी बनौं ।
- घर/पसलबाट निस्किएको फोहोर नाला वा सडकमा नफालौं । नगरपालिकालाई सफा र सुन्दर बनाउन आ-आफ्नो ठाउँबाट लागौं ।
- गाउँ क्षेत्रभित्र रहेका सडक अतिक्रमण गरी बनाइएका घर, टहरा तथा अन्य संरचना यथाशीघ्र खाली गरी सार्वजनिक सडक तथा खाली जग्गा संरक्षण गर्ने अभियानमा जुटौं ।
- पालिकाबाट स्वीकृत भवन निर्माण तथा सहरी योजना आधारभूत मापदण्डलाई पालना गरौं, भवन निर्माण तथा जग्गा प्लानिङ गर्दा अनिवार्य स्वीकृत तथा इजाजत लिएर मात्र गरौं ।
- सुत्ने कोठामा आगो, मकल, कोइला, हिटर बाली भ्यालढोका बन्द गरेर सुत्नु हुँदैन । जसले गर्दा स्वास फेर्न नसकी निसासिएर मृत्युसमेत हुन सक्छ ।
- बाढी, पहिरो र डुबान जस्ता जोखिम स्थानहरूमा सावधानी अपनाऔं ।



ऐरावती गाउँपालिका  
गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालय  
प्युठान

# 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।
  - यो निर्देशिका संगठनको केन्द्रीय कार्य समितिले पारित गरे पछि लागू हुनेछ।
- परिभाषा :** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस निर्देशिकामा,
  - “संगठन” भन्नाले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनलाई बुझ्नु पर्दछ।
  - “विधान” भन्नाले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, विधान, २०६४ (नवौं संशोधन, २०७३) सम्भन्नु पर्दछ।
  - “कोष” भन्नाले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्य समितिले सञ्चालन गरेको कर्मचारी कल्याण कोषलाई सम्भन्नु पर्दछ।
  - “समिति” भन्नाले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन केन्द्रीय कार्य समितिलाई सम्भन्नु पर्दछ।
  - “खर्च गर्ने निकाय” भन्नाले कोषको खर्च गर्ने निकाय नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, केन्द्रीय कार्य समिति हुनेछ।
  - “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 सधै वेडरेष्ट गर्नुपर्ने, शरीरको आधा अङ्ग नचल्ने गरी प्यारालाइसिस भएको, आफै हिँडडुल गर्न नसक्ने, सधै 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 संयुक्त 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-निर्देशिका (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 बजेट 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 आम्दानी खर्च तथा निकासी भएको रकमको विवरण मासिक रूपमा तयारी गरी संगठन केन्द्रको वेभसाईडमा सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ र सो समितिको बैठकमा कोषको छुट्टै आम्दानी खर्चको विवरण पेश गर्नुपर्ने छ ।

- (४) बरबुभारथ : कोषको आम्दानी खर्चको विवरण, वील भपाईकासाथ बैंक विवरण र नगद हिसाव कोषाध्यक्षले आफु कुनै पनि किसिमले कोषाध्यक्ष पदबाट मुक्त भएको १५(पन्ध्र) दिनभित्र समितिले तोकेको कोषाध्यक्ष वा सह-कोषाध्यक्ष वा सदस्यलाई बरबुभारथ गर्नुपर्ने छ ।

## परिच्छेद - ४

### कल्याण कोषमा आवद्धता र सुविधा सम्बन्धी 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 बैंक 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 रूपमा 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)<sup>५</sup> रकम प्राप्त गर्नेछन् ।
- 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)<sup>६</sup> 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)<sup>६</sup> रकम प्राप्त गर्नेछ ।
- उ. पूर्ण अशक्त र पूर्ण अपाङ्ग वापत पाउने रकम प्राप्त गरि सकेपछि सोहि आवद्धता अवधिभित्र मृत्यु भएमा उप-निर्देशिका (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 पमाणहरू 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 निर्देशिका अनुसार सुविधा प्राप्त हुने रहेछ भने भुक्तानीका लागि सिफारिस गर्ने ।
- (३) कोषमा रहेको रकम निर्देशिका अनुसार थप आय आर्जन गर्न सक्ने योजना तयार गरी सुझाव सहित समितिमा पेश गर्ने ।
- (४) उप-समितिको बैठक आवश्यकतानुसार बस्ने छ ।

८. **सुविधा सम्बन्धी निर्णय** : यस निर्देशिका अनुसार कल्याण कोषमा आवद्धता भएका सदस्य र सदस्यको परिवारलाई सविधा दिने, नदिने, तथा परिस्थितिजन्य अधिक संख्याको ठूला दुर्घटना, पाकृतिक पकोपजन्य दुर्घटनाजस्तो अवस्थामा कल्याण कोषको आर्थिक अवस्था हेरी आंशिक रूपमा वा दामासाहीको रूपमा सविधा भक्तानी गर्ने 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 बीमा वापतको रकममा यो निर्देशिका अनुसारको नपुग रकम सदस्यबाट थप गरी कर्मचारी कल्याण कोषमा आवद्धताका लागि नाम नामेसी सहितको विवरण समितिमा पठाउनु पर्नेछ ।
- (२) हाल पचलनमा रहेको संगठन सदस्यता रसिदमा रहेको “बीमा” भन्ने शब्दलाई कर्मचारी कल्याण कोष भन्ने बभ्नु पर्दछ ।



केन्द्रीय कार्य समितिको तेस्रो बैठकबाट स्वीकृत ।

मिति : २०७४/१०/६ गते ।

५ दोस्रो संशोधन एघारौँ राष्ट्रिय महाधिवेशन २८-२९ फागुन २०७८ ।

# नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनका आगामी कार्यभार

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको हक-हित संरक्षण, पेशागत मर्यादा अभिवृद्धि तथा सार्वजनिक प्रशासन सुदृढीकरणका लागि स्थापित एक जिम्मेवार राष्ट्रिय स्तरको पहिलो र ठुलो ट्रेड युनियन हो। संघीय शासन प्रणालीको कार्यान्वयन, प्रशासनिक संरचनामा आएको रूपान्तरण तथा सेवा प्रवाहसम्बन्धी नयाँ अपेक्षाहरूका बीच वर्तमान अवस्थामा संगठनको भूमिका अझ जिम्मेवार, दूरदर्शी र परिणाममुखी हुनुपर्ने आवश्यकता आज झनै बढेर गएको छ। यस सन्दर्भमा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनका आगामी कार्यभारहरू समयसापेक्ष परिष्कृत र व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्नु अपरिहार्य छ।

## १. सांगठनिक, कानुनी, राजनीतिक र संरचनागत क्षेत्र

- संघीय निजामती सेवा ऐन:** करिब १ दशकदेखि विभिन्न बाहानामा संसदमा विचाराधीन रहेको संघीय निजामती सेवा ऐन तत्काल जारी गरी प्रशासनिक अन्याय अन्त्य गर्ने।
- तीन तहको एकीकृत परिभाषा:** संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारीलाई एउटै 'निजामती सेवा' को परिभाषाभित्र समेट्ने। तीनै तहमा ट्रेड युनियन अधिकार सुनिश्चित गर्न पहल गर्ने।
- राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्ति:** सरुवा, बढुवा र पदस्थापनमा हुने राजनीतिक दबाबलाई कानुनी रूपमै निषेध गर्ने।
- उमेर हदको सुनिश्चितता:** अनिवार्य अवकाशको उमेर ५८ वा ६० मध्ये कुन हुने भन्ने कानुनी अन्यायलाई ६० वर्ष हुनेगरी सधैंका लागि टुङ्ग्याउने पहल गर्ने।
- अन्तर-तह सरुवा प्रणाली:** स्थानीय, प्रदेश र संघका कर्मचारीहरू बीच एक-अर्काको तहमा सरुवा हुन पाउने कानुनी मार्ग (Bridge) निर्माणमा जोड दिने।
- करार र आउटसोर्सिङमा कडाइ:** स्थायी प्रकृतिको दरबन्दीमा करारमा कर्मचारी राख्ने र ठेक्का दिने प्रवृत्ति रोक्ने।
- प्रशासकीय अदालतको प्रादेशिक पहुँच:** कर्मचारीको न्यायका लागि काठमाडौँ धाउनु पर्ने बाध्यता अन्त्य गरी प्रदेश स्तरमा अदालत विस्तार गर्नुपर्ने।
- उच्चस्तरीय प्रशासन सुधारको कार्यान्वयन:** विभिन्न आयोगले दिएका प्रतिवेदनहरूलाई पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन गराउन पहल गर्ने।
- ट्रेड युनियनको स्वरूपमा स्पष्टता:** धेरै ट्रेड युनियन राख्ने कि एउटै बलियो आधिकारिक युनियन मात्र राख्ने भन्ने बहसको कानुनीरूपमा अन्त्य गर्ने।

- नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको ७५३ वटै स्थानीय तहमा तत्कालै गाउँ/नगर कार्यसमिति गठन तथा एकता, एकीकरण र प्रवेश कार्यक्रममार्फन् संगठनलाई सुदृढ बनाउन निरन्तर क्रियाशील रहने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा एकै प्रकृतिको पदसोपान हुने गरी तहगत प्रणाली लागू गराउन पहल गर्ने ।
- संगठन केन्द्र सबै प्रदेश, जिल्ला/विभाग, नगर/गाउँ कार्य समितिहरूमा “ट्रेड युनियन अधिकार र पेशागत व्यावसायिकता” विषयमा प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
- संगठनको Vision, Mission, Goal स्पष्ट हुन आवश्यक छ । अल्पकालमा सम्पन्न गर्न गरिने काम र दीर्घकालमा सम्पन्न गर्न गरिने काम पृथक गर्न 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 संगठनभित्र विज्ञ समूह निर्माण गरी कार्यको थालनी गर्नेछ ।
- निजामती कर्मचारीहरूबाट प्रवाह गरिने नागरिक सेवालाई सरल, सहज र पहुँचयोग्य बनाउने महत्वपूर्ण माध्यम “क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक सेवा” कार्यक्रमको कार्यान्वयन गर्न सरकारसँग पहल गर्ने । संगठनबाट अगाडि सारिएको “शिघ्र सेवा तीव्र विकास”को कार्यनीतिलाई कार्यान्वयन गर्न आम संगठकहरूलाई सरिक गराउने । यसको ग्यारेन्टी गरिनु आवश्यक छ । संगठनको दबाव र माग स्वरूप सरकारले केही निकायमा क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक सेवा प्रवाहको थालनीको प्रयास गरेतापनि कानून निर्माण गरी लागू गर्न सकिएको छैन । सेवा प्रवाहमा अवरोध गरेवापत सम्बन्धित पक्षबाट क्षति भराउने कार्य भनेको जनताका गुनासा शुन्यमा भार्ने उपाय हो भन्ने संगठनको ठहर रहेको छ । यसको पूर्ण कार्यान्वयनको लागि सकारात्मक दबाव सिर्जना गर्ने ।
- संगठनको सम्पूर्ण गतिविधि आम संगठकसम्म पुऱ्याउने महत्वपूर्ण माध्यमको रूपमा ‘नेगो एप्स’ विकास गर्ने कार्य अगाडि बढाइएको छ । ‘नेगो एप्स’ तयार पारी संगठनका सूचनाहरू संगठकसम्म पुऱ्याउन सके सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा संगठनले फड्को मार्न सफल हुने छ ।
- संगठनले राजनीतिक अधिकार सहितको ट्रेड युनियन अधिकार माग गरिरहेको छ । हामीले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गरेका अग्रज संगठनहरूको व्यवस्थापनमा विशेष ध्यान दिनु आवश्यक छ । बाह्रौँ राष्ट्रिय अधिवेशनले कार्यभार बनाएको यो विषयलाई अभि 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 ।

- 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 ।
- छाता संगठन पेसागत 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 । पेसागत महासंघको निर्माण र विस्तारबाट सामूहिक शक्ति फराकिलो हुने र आम पेसाकर्मीहरूको सुरक्षाको पाटो अझ मजबुत हुने हुँदा थप कार्ययोजना सहित कार्य गर्दै पेसागत महासंघ नेपालसँगको ऐक्यवद्धता र अन्तर सम्बन्धलाई अझ प्रगाढ र मजबुत बनाइने छ ।
- सञ्चार माध्यमसँगको सहकार्यबाट आम पेसाकर्मी, निजामती कर्मचारी, राजनीतिक पार्टी र नागरिकसँग संगठनको अन्तरक्रियाको माध्यमबाट संगठन सुदृढीकरण गरिनेछ ।
- निजामती सेवामा क्रियाशील राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियनहरूसँग सहकार्य गर्दै ट्रेड युनियन सञ्जाललाई थप क्रियाशील बनाइनेछ ।
- संगठनका आन्तरिक गतिविधिहरू कार्यालय समयलाई सम्भव भएसम्म असर नपर्ने गरी सञ्चालन गर्ने नीति लिइने छ ।
- डिजिटल रूपान्तरण र आधुनिक संगठन व्यवस्थापन पनि आगामी कार्यभारको महत्वपूर्ण आयाम हो । सूचना प्रविधिको प्रयोगमार्फत संगठनको सञ्चार प्रणाली, अभिलेख व्यवस्थापन, लेखा प्रणाली, सदस्यता नविकरण/प्राप्ति तथा आन्तरिक प्रशासनलाई सरल, पारदर्शी र प्रभावकारी बनाउनु आजको आवश्यकता हो । डिजिटल माध्यमको प्रभावकारी प्रयोगले संगठनलाई समयसापेक्ष, गतिशील र पहुँचयोग्य बनाउनेछ ।
- आज हामी सेवा लाइनमा होइन Online मा भन्ने अभियानलाई व्यवहारमा लागु गर्न प्रयासरत छौं ।

## २. वृत्ति विकास र पदोन्नति क्षेत्र

- **पूर्ण तहगत प्रणाली:** सबै सेवा र समूहमा श्रेणीगत प्रणाली खारेज गरी वैज्ञानिक तहगत प्रणाली लागू गर्न पहल गर्ने ।
- **स्वचालित सरुवा प्रणाली :** मानव संशाधन सूचना प्रणाली (PIS) मार्फत पहुँचमुक्त र चक्रिय सरुवा प्रणाली कार्यान्वयन गर्न पहल गर्ने ।

- **समयवद्ध र स्वतः बढुवा:** निश्चित अवधि एउटै पदमा काम गरेका कर्मचारीलाई कार्यसम्पादनका आधारमा स्वतः माथिल्लो तह दिने व्यवस्था कायम गराउन दबाब दिने ।
- **वृत्तिमार्गको सुनिश्चितता:** सेवा प्रवेशको समयमा नै अवकाश हुँदा कुन तहसम्म पुग्न सकिन्छ भन्ने स्पष्ट मार्गचित्र तय गर्ने ।
- **आन्तरिक प्रतिस्पर्धाको कोटा वृद्धि:** खुला प्रतियोगितामा जस्तै आन्तरिक प्रतिस्पर्धाको प्रतिशत बढाएर अनुभवीलाई अवसर दिने ।
- **विशेषज्ञताको कदर:** सम्बन्धित विषय अध्ययन गरेका कर्मचारीलाई सोही विशेषज्ञ क्षेत्रमा मात्र पदस्थापन गर्ने ।
- **अध्ययन विदामा सरलीकरण:** कर्मचारीलाई उच्च शिक्षा अध्ययनका लागि विदा र छात्रवृत्ति छनौटमा पारदर्शिता र पहुँच सुनिश्चित गर्ने ।
- **कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा सुधार:** नातावाद र कृपावादका आधारमा दिइने अङ्कलाई रोकी वास्तविक नतिजामा आधारित मूल्याङ्कन गर्ने ।
- **समायोजनका समस्याको स्थायी समाधान:** स्थानीय र प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको वृत्ति विकासमा देखिएको अवरोध हटाउने ।
- **अनुभव र ज्येष्ठताको कदर:** शैक्षिक योग्यता र तालिमभन्दा ज्येष्ठतालाई बढुवाको मुख्य आधार बनाउने पैरवी ।

### ३. सेवा, सुविधा र आर्थिक क्षेत्र

- **पर्यटन काज र भत्ता:** वर्षमा एक पटक तलबसहितको भ्रमण सुविधालाई व्यवहारिक रूपमै कार्यान्वयनमा ल्याउने ।
- **बैज्ञानिक तलब पुनरावलोकन:** महँगो र बजार मूल्यसँग सिधै जोडिने गरी स्वचालित रूपमा तलब बढ्ने प्रणाली ।
- **आवास योजना:** कर्मचारीहरूका लागि सामूहिक आवास निर्माण गर्ने वा सहुलियतपूर्ण ब्याजमा आवास ऋण उपलब्ध गराउने ।
- **सहुलियतपूर्ण शैक्षिक ऋण:** कर्मचारीका सन्ततिलाई उच्च शिक्षा अध्ययनका लागि सहुलियत दरमा कर्जा दिने व्यवस्था ।
- **यातायात सुविधाको विस्तार:** तल्लो तहका कर्मचारीका लागि 'स्टाफ बस' वा सार्वजनिक यातायात खर्चको सुनिश्चितता ।
- **भत्तामा एकरूपता:** उस्तै भौगोलिक क्षेत्रमा कार्यरत संघ र प्रदेशका कर्मचारीले पाउने भत्तामा रहेको असमानता हटाउने ।
- **खाजा र क्यान्टिन सहुलियत:** सबै सरकारी कार्यालयमा सहुलियत दरमा पौष्टिक खाजा पाइने 'स्टाफ क्यान्टिन' अनिवार्य गर्ने ।

- **सञ्चार र इन्टरनेट भत्ता:** डिजिटल प्रशासनका लागि कर्मचारीलाई ल्यापटप, ट्याब्लेट वा इन्टरनेट खर्चको व्यवस्था ।
  - **बिदा सुविधाहरूको नगदीकरणमा सरलीकरण:** सञ्चित घर बिदा र बिरामी बिदाको रकम लिन झन्झटिलो प्रक्रिया हटाउने ।
  - **कार्यसम्पादन प्रोत्साहन भत्ता:** नतिजा र लक्ष्य पुरा गर्ने सबै कर्मचारीलाई समान रूपमा प्रोत्साहन भत्ता दिने ।
  - 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 ।
४. **सामाजिक सुरक्षा र कल्याणकारी क्षेत्र**
- **निजामती अस्पतालको विस्तार:** काठमाडौंको निजामती अस्पताललाई सातै प्रदेशमा विशेषज्ञ सुविधासहित विस्तार गर्ने ।
  - **पूर्ण स्वास्थ्य बीमा:** कर्मचारी र उनको परिवारका लागि न्यूनतम १० लाखसम्मको नगदरहित स्वास्थ्य बीमा ।
  - **गम्भीर रोगको पूर्ण उपचार खर्च:** क्यान्सर, मिर्गौला जस्ता महँगो उपचार चाहिने रोगको खर्च राज्यले पूर्ण बेहोर्नुपर्ने ।
  - **योगदानमा आधारित पेन्सनमा पुनरावलोकन:** नयाँ पेन्सन प्रणालीमा कर्मचारीको सुरक्षा र राज्यको योगदान बीच न्यायोचित सन्तुलन ।
  - **शिर्षु स्याहार केन्द्रको विस्तार:** सबै जिल्ला प्रशासन र ठूला कार्यालयमा अनिवार्य रूपमा डे-केयर सेन्टर सञ्चालन ।
  - **पेसागत जोखिम बीमा:** वन, इन्जिनियरिङ र फिल्डमा खटिने कर्मचारीका लागि उच्च जोखिम बीमाको व्यवस्था ।
  - **मनोवैज्ञानिक परामर्श सेवा:** कार्यस्थलको तनाव कम गर्न 'काउन्सिलिङ' र 'वेलनेस' कार्यक्रमहरूको सुरुवात ।
  - **सञ्चय कोषको मुनाफा वितरण:** सञ्चय कोषको लगानीबाट प्राप्त नाफालाई कर्मचारीहरूलाई लाभांशका रूपमा वितरण गर्ने ।
  - **अवकाशपछिको पुनःउपयोग:** अवकाश प्राप्त कर्मचारीको ज्ञानलाई 'विज्ञ रोस्टर' मा राखी राज्यले आवश्यकता अनुसार उपयोग गर्ने ।

- **अवकाशपछिको उपचार सहायता:** कडा रोग लागेका पूर्व कर्मचारीहरूलाई पनि औषधि उपचारमा सरकारबाट हुने विशेष सहयोग ।
- **मृतक कर्मचारीका सन्ततिलाई रोजगारी:** सेवाको सिलसिलामा मृत्यु हुने कर्मचारीको परिवारका सदस्यलाई योग्यताका आधारमा प्राथमिकता ।
- रामेछाप, बारा, पर्सा, रौतहट, सर्लाही, महोत्तरी, डडेल्धुरा, मुगु र पूर्वी रुकुम जिल्लाहरूमा राष्ट्रसेवक सहकारी संस्थाको स्थापना गर्ने र राष्ट्रसेवक सहकारी केन्द्रीय संघ गठनमा पहल गर्ने ।
- सदस्यता वितरण तथा नवीकरणसँग “कर्मचारी कल्याण कोष”लाई अभि व्यवस्थित बनाई प्रभावकारी रूपमा सबै संगठन सदस्यहरूमा लागू गर्ने । विद्यालय र विश्वविद्यालय तहबाट सार्वजनिक प्रशासनमा सेवा प्रवेश कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सरकार र लोक सेवा आयोगसँग सहकार्य गर्ने ।
- राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था लि.लाई सबै जिल्लामा गरी राष्ट्रसेवक सहकारी केन्द्रीय संघ गठन गर्न पहल गर्ने ।
- राष्ट्रसेवक सहकारीमार्फत सेवानिवृत्त कर्मचारीका लागि सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति र एकीकृत लगानी मार्फत रोजगारका अवसरहरूको सिर्जना गर्ने ।
- कर्मचारीको सञ्चित रकम थप व्यवस्थापन गर्न कर्मचारी सञ्चय कोषलाई सुभाब दिँदै थप प्रभावकारी बनाउन आवश्यक देखिएको छ । सञ्चय कोषबाट सञ्चयकर्ताहरूले पाउने व्याज रकम र ऋण लिए बापत तिर्नुपर्ने रकम बीचको फरकलाई कम गर्दै सञ्चय कोषबाट प्रदान गरिने कर्जा र अन्य सेवाहरूमा समय अनुकूल परिमार्जनका लागि पहल गर्न जरुरी छ । सञ्चय कोषबाट सञ्चयकर्ताहरूको लगानीमा निर्माण गरिने महत्वपूर्ण आयोजनाहरूमा सबै सञ्चयकर्ताहरूको स्वामित्व कायम हुने गरी नीति निर्माण गर्न नेपाल सरकार र सञ्चय कोषमा निरन्तर सुभाब दिने ।
- आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन तत्काल गराउन नेपाल सरकारसँग माग गर्ने । उक्त निर्वाचनमा संगठनलाई पहिलो स्थानमा पुऱ्याउन क्रियाशील हुने ।
- निजामती सेवा रोजगारीको महत्वपूर्ण क्षेत्र भएतापनि यसले आशातित रूपमा श्रम बजारमा रहेको मेधावी र उत्कृष्ट प्रतिभालाई आकर्षित गर्न सकिरहेको छैन । निजामती सेवालालाई थप प्रभावकारी बनाउन योग्य र तीक्ष्ण प्रतिभालाई निजामती सेवामा भित्र्याउन आवश्यक छ । समाजमा सम्मानजनक रूपमा जीवन जित्न पुग्ने तलब सुविधा, योग्यता क्षमता अनुरूपको जिम्मेवारी र अवसर, कर्मचारीको परिवारको सामाजिक सुरक्षा र अवकाशपछिको सामाजिक सुरक्षामा ध्यान दिन सके निजामती सेवामा आकर्षण थपिन सक्ने देखिन्छ । संगठनको तर्फबाट यस सम्बन्धी

उपयुक्त व्यवस्था सहित नेपाल सरकार समक्ष निजामती सेवामा नव र उत्कृष्ट प्रतिभा आकर्षण वृद्धि गर्न पहल गर्ने ।

- वर्तमान ऐन, कानूनले कर्मचारीको आर्थिक र सामाजिक सुरक्षामा केही व्यवस्था गरेको भएतापनि 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 पुऱ्याई आम कर्मचारीको सामाजिक र आर्थिक सुरक्षामा थप प्रभावकारिता ल्याउन प्रयास गर्ने ।
- संस्कारयुक्त कार्यले लक्ष्यमा पुग्न सहयोग पुऱ्याउँदछ । खराब कार्यसंस्कृतिले विघटनतर्फ डोहोऱ्याउँदछ । 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 संगठनभित्र उत्पन्न हुनसक्ने मतभेद र विवादको समाधानमा सहजता आउँछ । यसका लागि संगठन विधि, पद्धति र संस्कृतिका बारेमा आम संगठकलाई प्रशिक्षणमूलक कार्यक्रम मार्फत प्रशिक्षित गरिनेछ ।
- “नागरिकसँग नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन” को अभियान संचालन गरी योजनाबद्ध रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउन सेवा प्रवाहभन्दा भिन्न रूपमा पनि नागरिकसँग नजिक हुने खालका संगठनद्वारा संचालित विपद तथा राहत व्यवस्थापन, बृहत स्वास्थ्य शिविर, रक्तदान, वृद्धाश्रमहरूमा खाद्यान्न तथा सामग्री वितरण, वृक्षारोपण, जस्ता कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याइने छ ।
- लक्ष्य सहितको संगठन विस्तारलाई जोड दिँदै नवप्रवेशीहरूलाई संगठनप्रति आकर्षित गराउने योजना सार्न आवश्यक छ । यसका लागि रचनात्मक, सिर्जनात्मक कार्यक्रममार्फत पेसागत ट्रेड युनियनको आवश्यकता, महत्व र अपरिहार्यताको बारेमा सूचित 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 गरिने छ । यस बारेमा विज्ञहरूसँग परामर्श गरी ठोस कार्यक्रम अगाडि बढाउने ।
- ट्रेड युनियनप्रति लागेका आरोप र आग्रहहरूलाई न्यूनीकरण गर्नका लागि संगठन निरन्तर क्रियाशील रहेको छ । निजामती सेवाका ट्रेड युनियनहरूको आवश्यकता र

औचित्यता माथि प्रश्न उठाउँदै नियोजित रूपमा गरिएका प्रहारहरूलाई संगठनको बलमा मत्थर गर्ने काम गरिएको छ भने प्रतिस्पर्धी ट्रेड युनियनहरूसँग माग र मुद्दाका आधारमा सहकार्य गरिने छ ।

- 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 आएतापनि कार्यन्वयन हुन सकिरहेको छैन । कर्मचारीको सामाजिक सुरक्षाको पाटोमा सहयोग पुग्ने गरी आर्थिक पक्ष मजबुत बनाउन राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू मात्र सहभागी हुने राष्ट्रिय गौरवको राष्ट्रसेवक हाइड्रो निर्माण तत्काल अगाडि बढाउन सरकार समक्ष दबाव सिर्जना गर्न आवश्यक रहेको छ ।
- विदेश सम्बन्ध विस्तारका माध्यमबाट संगठनको पहिचान अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा बढाउने एउटा महत्वपूर्ण माध्यम हो । हाल संगठनको WFTU, TUI-PS, लगायतका अन्तर राष्ट्रिय संघसंगठनसँग सुमधुर सम्बन्ध कायम रहेकोमा यसको विस्तारमा अझ तिव्रता दिन आवश्यक छ । वैदेशिक सम्बन्ध विस्तारसँगै अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन आन्दोलनको अनुभव र सिकाइबाट हाम्रो संगठनलाई थप समृद्ध बनाउन टेवा पुग्ने छ ।
- संगठनद्वारा सञ्चालित राष्ट्रसेवक सहकारी संस्था लि.को पाँचौँ राष्ट्रिय भेलाले अगाडि सारेका विषयहरूलाई कार्यान्वयनमा लैजाने र करिव तीन अरब भन्दा बढी पूँजी संरक्षण र परिचालनमा स्पष्ट नीति, नियमहरूको तर्जुमा गर्नुपर्ने र कर्मचारीमैत्री सहकारी संस्थालाई सञ्चालन गरी उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगानी गर्नका लागि संयुक्त लगानीका कार्य अगाडि बढाइने छ ।
- परिवर्तन व्यवस्थापन, द्वन्द्व व्यवस्थापन, प्रतिभा व्यवस्थापन लगायतका कर्मचारी प्रशासनका नयाँ अवधारणालाई अंगाल्न सरकारसँग सहकार्य गर्ने छ ।

**निष्कर्ष :** आगामी कार्यभारबारे स्पष्ट बुझाइ बिना संगठनको उद्देश्य पूरा हुन सक्दैन । नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनका यी आगामी कार्यभारहरू संगठनको आन्तरिक सुदृढीकरणका लागि मात्र नभई समग्र निजामती सेवा सुधार, सुशासन प्रवर्द्धन र राज्यको प्रशासनिक क्षमता अभिवृद्धिका लागि पनि अत्यन्त महत्वपूर्ण छन् । प्रशिक्षणमार्फत् यी विषयहरू आत्मसात् गरी व्यवहारमा उतार्नुपर्दछ । समयसापेक्ष दृष्टिकोण, एकताबद्ध प्रयास र जिम्मेवार नेतृत्वका माध्यमबाट संगठनले आफ्नो ऐतिहासिक दायित्व प्रभावकारी रूपमा निर्वाह गर्नेछ ।



# नगरवासीमा अनुरोध

- व्यक्तिगत घटना जन्म, विवाह, बसाइ सराइ, सम्बन्ध विच्छेद, मृत्यु आदिको घटना दर्ता ३५ दिन भित्र सम्बन्धित वडा कार्यालयमा गई दर्ता गरौं ।
- कर तिर्नु सबै गाउँवासीहरूको कर्तव्य हो भने सेवा प्राप्त गर्नु अधिकार हो । मालपोत दस्तुर समयमै तिरोँ, जरिबानाबाट बचौं ।
- सार्वजनिक स्थलमा फोहोर नफालौं, गाउँलाई सफा राखौं ।
- लैङ्गिक हिंसा अन्त्यका लागि आ-आफ्नो ठाउँबाट काम गरौं ।
- ज्येष्ठ नागरिकहरूलाई उचित स्याहार सुसारसहित सम्मान गरौं ।
- नक्सा पास गरेर मात्र भूकम्प प्रतिरोधात्मक भवन निर्माण गरौं ।
- गाउँपालिकाबाट अनुमति लिएर मात्र पसल व्यवसाय संचालन गरौं र वार्षिक रुपमा नवीकरण गरौं ।



**नेपालगज्ज उपमहानगरपालिका**  
**नगर कार्यपालिकाको कार्यालय**  
**नेपालगज्ज, बाँके**

# नगरपालिकाको सूचना

- व्यक्तिगत घटना दर्ता गरौं ।
- घटना घटेको ३५ दिनभित्र सम्बन्धित वडा कार्यालयमा गई घटना दर्ता गरौं ।
- जन्म तथा मृत्युको दर्ता परिवारको मुख्य व्यक्तिले ।
- विवाह तथा सम्बन्ध विच्छेद घटना पति पत्नी दुवैले ।
- बसाई सराईको घटना परिवार भएमा मुख्य व्यक्तिले र व्यक्ति भएमा बसाई सरि जानेले ।



**सुर्‍यविनायक नगरपालिका**  
**नगर कार्यपालिकाको कार्यालय**  
**कटुञ्जे, भक्तपुर**

# नगरवासीमा अनुरोध

- जन्म, मृत्यु, विवाह, बसाइँसराइ जस्ता व्यक्तिगत घटना घटेको ३५ दिनभित्र अनिवार्य रूपमा दर्ता गरौं । प्राकृतिक सम्पदाहरूको संरक्षण र संवर्द्धन गरौं ।
- आगलागी, प्राकृतिक प्रकोप तथा विपद् जोखिम न्यूनीकरण कार्यमा सहभागी बनौं ।
- घर/पसलबाट निस्किएको फोहोर नाला वा सडकमा नफालौं । नगरपालिकालाई सफा र सुन्दर बनाउन आ-आफ्नो ठाउँबाट लागौं ।
- गाउँ क्षेत्रभित्र रहेका सडक अतिक्रमण गरी बनाइएका घर, टहरा तथा अन्य संरचना यथाशीघ्र खाली गरी सार्वजनिक सडक तथा खाली जग्गा संरक्षण गर्ने अभियानमा जुटौं ।
- पालिकाबाट स्वीकृत भवन निर्माण तथा सहरी योजना आधारभूत मापदण्डलाई पालना गरौं, भवन निर्माण तथा जग्गा प्लानिङ गर्दा अनिवार्य स्वीकृति तथा इजाजत लिएर मात्र गरौं ।
- सुत्ने कोठामा आगो, मकल, कोइला, हिटर बाली भ्यालडोका बन्द गरेर सुत्नु हुँदैन । जसले गर्दा स्वास फेर्न नसकी निसासिएर मृत्युसमेत हुन सक्छ ।
- बाढी, पहिरो र डुबान जस्ता जोखिम स्थानहरूमा सावधानी अपनाऔं ।



## नारायण नगरपालिका नगर कार्यपालिकाको कार्यालय दैलेख

# नगरपालिकाको सूचना

- व्यक्तिगत घटना दर्ता गरौं ।
- घटना घटेको ३५ दिनभित्र सम्बन्धित वडा कार्यालयमा गई घटना दर्ता गरौं ।
- जन्म तथा मृत्युको दर्ता परिवारको मुख्य व्यक्तिले ।
- विवाह तथा सम्बन्ध विच्छेद घटना पति पत्नी दुवैले ।
- बसाई सराईको घटना परिवार भएमा मुख्य व्यक्तिले र व्यक्ति भएमा बसाई सरि जानेले ।



## बाणगंगा नगरपालिका नगर कार्यपालिकाको कार्यालय कपिलवस्तु

**खण्ड - ख**



# राजनीति र प्रशासनको

## अन्तरसम्बन्ध : सिद्धान्त र अभ्यास

राजनीति र प्रशासन दुवै शासन व्यवस्थाका अभिन्न अङ्ग हुन । जनताको मतवाट राजनीति शासनमा स्थापित हुन्छ भने प्रशासन प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा छनोट भएर शासन व्यवस्थाको अङ्ग बन्दछ । जनताप्रति निर्वाचनको समयमा गरेका प्रतिबद्धता लागु गर्न राजनीति नीति तर्जुमा एवं विधि निर्माणमा संलग्न हुन्छ । अर्कोतर्फ राजनीति निश्चित सिद्धान्त वा दर्शनबाट निर्देशित हुन्छ । प्रशासन चाहीं राजनीतिक क्षेत्रबाट तर्जुमा गरेका विधि र नीतिको कार्यान्वयनमा क्रियाशील हुनुपर्छ । यो सैद्धान्तिक मान्यतामा पनि आजभोलि केही परिवर्तन देखापरेको छ । राजनीति पनि नीति कार्यान्वयनमा सहभागी भइरहेको देखिन्छ । खासगरी स्थानीय तहको राजनीतिक नेतृत्व नीति निर्माणका साथै कार्यान्वयनमा पनि सहभागी हुन्छ । जनतासमक्ष देखिनको लागि पनि यसो गर्नु आवश्यक भयो । प्रशासनले पनि नीति निर्माण प्रकृत्यामा सहभागी हुनै पर्छ । जे भएपनि शासनलाई जनमुखी, प्रभावकारी तथा परिणाममूलक बनाउन दुवै क्षेत्रले योगदान गर्नुपर्ने हुन्छ ।

### १. विषय प्रवेश

समान आकाङ्क्षा, विचारधारामा आबद्ध राजनीतिप्रति प्रतिबद्ध मानिसहरू राजनीतिक दल खोल्छन् । यस्तो दलले शासन व्यवस्थाका विभिन्न एकाईमा रहेर शासन गर्छन् । राज्यको नीतिगत मार्गदर्शन गर्ने, शासन सञ्चालनमा नेतृत्वदायी भूमिका भएको सङ्गठित क्रियाकलाप हो राजनीति । यो जनप्रतिनिधित्वमूलक हुन्छ ।

प्रशासन राज्य सञ्चालनको सहयोगी संयन्त्र हो । यो निष्पक्ष र तटस्थ संस्था हो जुन गुणतन्त्र (Meritocracy) मा आधारित हुन्छ । यसलाई स्थायी सरकार (Permanent Government) भन्ने गरिन्छ । किनकि राजनीतिमा जस्तो प्रशासनले आवधिक रूपमा निर्वाचित भइरहनुपर्दैन ।

### २. राजनीतिक तथा प्रशासनिक सम्बन्धका अवधारणागत पक्ष

- राजनीति र प्रशासनबिचको सम्बन्धको विषयमा पहिलो पटक सन् १८८७ मा woodrow Wilson ले स्पष्ट दृष्टिकोण प्रस्तुत गरे । A study of Public Administration नामक निबन्ध लेखेर उनले राजनीति र प्रशासन फरक विषय वा क्षेत्र भएको औल्याए । जसलाई Dichotomy between politics

& Administration भनिएको छ । राजनीतिले नीति निर्माण गर्ने र प्रशासनले त्यसको कार्यान्वयन गर्ने हो, यी फरक विधा हुन् भन्ने धारणा रह्यो ।

- सन् १९०० मा Goodnow ले Wilson को विचारलाई समर्थन गर्दै प्रशासनको छुट्टै अध्ययन अध्यापन हुनुपर्ने कुरामा जोड दिए । अमेरिकी विश्वविद्यालयहरूमा सार्वजनिक प्रशासनको छुट्टै अध्ययनको सुरुवात पनि भयो । सन् १९२६ मा व्यवस्थापनविद् L.D. White ले "Relationship between politics and Administration" नामक लेखका माध्यमबाट Wilson को धारणालाई समर्थन गरे । राजनीति र प्रशासन अलग हुन् । आ-आफ्नो काम गर्दछन् यद्यपी राज्य सञ्चालनमा दुबैको भूमिका हुने धारणा उनले राखे ।
- १९४० को दशकमा चर्चा कमाएको Bureaucratic Theory ले प्रशासनलाई निरपेक्ष रूपमा व्याख्या गर्यो । कर्मचारीतन्त्र तटस्थ र निष्पक्ष हुन्छ, योग्यता प्रणालीमा आधारित रहन्छ, तलब सुविधाका लागि काम गर्छ, अवैयक्तिकता रहन्छ भन्ने मान्यताको विकास भयो । प्रशासन राजनीतिभन्दा पृथक छ भन्ने मान्यता यसभित्र अन्तरनिहित रह्यो ।
- सन् १९४० को दशकमा Behavioural को सिद्धान्तको विकास भयो । H A Simon, Douglas Mc Gregore, Rensis Linkert हरूले व्यवहारवादको वकालत गरे । संगठनमा वाह्य प्रभावको कुरा गरियो । प्रशासन निरपेक्ष हुँदैन समाजसँगको अन्तरसम्बन्ध रहन्छ । यो Machine होइन, मानिस आफ्नो दिमागले काम गर्छ, उसका प्राथमिकता, योजना, सोच हुन्छन भन्ने कुरा उल्लेख गरियो । यसले प्रशासन राजनीतिसँग पनि अन्तरसम्बन्धित हुन सक्ने सङ्केत गरेको देखिन्छ ।
- सन् १९६० मा आएको विकास प्रशासन (Development Administration) को अवधारणाले राजनीति र प्रशासनबिच विभेद सृजना गरेको देखिँदैन । विकासका कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन सहभागिता अभिवृद्धि, विकेन्द्रीकरण, विकास कार्यक्रमको प्रभावकारितामा जोड दिइएको छ । योजनाबद्ध विकास (Planned Development) मा जोड दिनुको अर्थ विकास राजनीतिक Agenda भएको प्रष्ट हुन्छ ।
- सन् १९७० को दशकमा आएको New Public Administration ले विकासको समतामूलक लाभ, सामाजिक न्याय, कल्याणकारी राज्य प्रणालीका लागि प्रशासनको भूमिका रहनुपर्ने कुरामा जोड दियो । यसबाट प्रष्ट हुन्छ कि राजनीतिक Agenda हरूको कार्यान्वयन प्रशासनले गरिरहेको हुन्छ ।
- सन् १९८० मा बेलायतमा मार्गरेट थ्याचरको उदयपश्चात् राजनीतिक नेतृत्वमा

नै प्रशासनको रूपान्तरणका काम भए । NPM युगको सुरुवात भयो । प्रशासन सुधारमा राजनीतिको सक्रियता देखियो । सरकार भन्नु र प्रशासन भन्नु एउटै बुझ्न थालियो । १९९१ मा John Major ले Citizen Charter को घोषणा गरे । यो प्रशासनलाई जनमैत्री बनाउने माध्यम थियो ।

- १९९० को दशकमा नै भएको उदारवादको पुनरोदय, प्रजातान्त्रीकरणको प्रक्रिया, विकेन्द्रीकरण र स्वायत्त शासनको अवधारणाले राजनीति र प्रशासनलाई एकै ठाउँ ल्याइदियो । सुशासनमा सरकारकै अङ्गको रूपमा प्रशासनलाई राखियो र शासकीय सुधारका लागि कर्मचारीतन्त्रमा सुधारको अपेक्षा गरियो ।
- सन् १९९० पछि सुशासनको अवधारणाले राजनीति र प्रशासनलाई State actor कै रूपमा लियो । उनीहरूले सँगै काम गर्ने परिकल्पना गर्‍यो ।
- सन् २००० पछिको New public services ले राजनीति र प्रशासनलाई सेवा केन्द्रित हुन कर लाग्यो । Democratic value र Civic rights लाई महत्त्व दिइयो जुन दुबै पक्षको सहकार्यमा मात्र सम्भव छ ।
- New public governance ले Mutual collaboration मा जोड दिन्छ । नागरिकहरूको सशक्तीकरणसहितको संलग्नता नै यसको मूल ध्येय हो । यस उद्देश्यका लागि राजनीति र प्रशासनबिचको आपसी सहकार्यलाई यसले महत्त्व दिने नै भयो ।
- सन् २००० – २०१५ मा लागु भएको सहस्राब्दी विकास लक्ष्य (MDG's) होस् या २०१५ – २०३० को दिगो विकासका लक्ष्य (SDG'S) यिनलाई सरकारको या राजनीतिको Agenda बनाइएको छ । राज्यको vision का रूपमा रहेका यस्ता Agenda राजनीति र प्रशासनबिचको सहकार्यले मात्र कार्यान्वयन सम्भव मानिन्छन् । विश्वव्यापी सहकार्यले नै दिगो विकास लक्ष्य हासिल हुने हो, यसमा न राजनीति न प्रशासनको एकल प्रयत्न पर्याप्त छ । यी एजेण्डालाई मुलुकका नीति, योजना, कार्यक्रममा समावेश गर्दै उपलब्धि हासिल गर्न दुवै पक्षको भूमिका जरूरी हुन्छ ।

### ३. राजनीति र प्रशासनबिचको सम्बन्धमा देखिएका नवीन प्रवृत्ति

- उल्लिखित सैद्धान्तिक अवधारणामा आएको परिवर्तन, राजनीतिक क्षेत्रमा स्थापित लोकतन्त्र, आर्थिक उदारवाद, शासकीय क्षेत्रमा देखापरेका नवीन प्रकृतिले राजनीति र प्रशासनबिचको सम्बन्धलाई पुनःपरिभाषा गरेको देखिन्छ । राजनीति र प्रशासन दुबै शासन व्यवस्थाका अभिन्न अङ्ग हुन् ।
- राजनीति र प्रशासन दुबै पक्ष आपसमा अन्तरनिर्भर छन् । एक आपसमा सहयोग गर्नुपर्छ । आपसी सहयोगविना एक अर्काले काम गर्न सक्दैनन् ।

- राजनीति र प्रशासन दुबैको उद्देश्य देशको विकास तथा समृद्धि हो। दुबैले नागरिक हितको लागि काम गर्नुपर्छ।
- शासनमा स्थापित हुने तरिका वा पद्धति दुबैको फरक छ तर काम एउटै हो। नीति निर्माण र कार्यान्वयन भनेर मात्र विभाजन गरिरहन जरूरी छैन।
- राजनीति खासगरी Policy matter मा क्रियाशील रहने हो। प्रशासनले राजनीतिक मार्गदर्शनअनुसार काम गर्ने र दैनिक प्रशासनिक सेवामा सक्रिय बन्नुपर्छ।
- राजनीतिले प्रशासनको संस्थागत सुदृढीकरण, कर्मचारीको क्षमता विकास, प्रशासनिक नीति र कानून तर्जुमा गरी सहयोग गर्नुपर्छ।
- प्रशासनले जुनसुकै दलको भए पनि सरकारप्रति प्रतिबद्धता भई काम गर्नुपर्छ। सवै राजनीतिक दलप्रति समान व्यवहार गर्नुपर्छ।
- प्रशासनले राजनीतिक विचारधारा बोक्नुहुँदैन। राजनीतिक टिकाटिप्पणी गर्नुहुँदैन, आलोचना गर्ने वा पूर्वाग्रही बन्नुहुँदैन। प्रशासन व्यावसायिक बन्ने हो।
- राजनीति पनि प्रशासनप्रति पूर्वाग्रही हुन मिल्दैन।
- प्रशासनले सरकारलाई सही सूचना, तथ्याङ्क विज्ञता प्रदान गरेर सहयोग गर्ने हो।
- सरकारले गरेका निर्णय कार्यान्वयन गर्नु प्रशासनको दायित्व हो। तर ठीकलाई ठीक र बेठीकलाई बेठीक भन्न सक्नु पर्छ।
- प्रशासकहरू व्यावसायिक (Professional) बन्ने हो, अर्थात् neutral force हो प्रशासन।
- राजनीति र प्रशासनबिचको असल सम्बन्ध र सहकार्यले नै देश विकास गर्न सकिन्छ। यी एउटै सिक्काका दुई पाटा हुन्।

## ४. नेपालमा राजनीति र प्रशासनबिचको सम्बन्ध

### क. राजनीतिक तटस्थता र प्रतिबद्धता

नेपालको निजामती सेवा ऐन नियमले राजनीतिप्रति तटस्थ प्रशासनको अपेक्षा मात्र गरेको छैन, राजनीतिमा भाग लिएमा नोकरीबाट हटाउने सम्मको व्यवस्था गरेको छ। राजनीतिक आस्था वा विचार प्रकट गर्न नपाउने व्यवस्था छ। निर्वाचनमा कसैको पक्षमा वकालत गर्न वा कसैको लागि भोट माग्नु वा राजनीतिक प्रभाव पार्न पाइँदैन। निजामती सेवा ऐननियमले सरकारप्रति प्रतिबद्ध प्रशासनको समेत अपेक्षा गरेको छ। राजनीतिक दलप्रतिको प्रतिबद्धता होइन। सरकारको आलोचना गर्न नहुने, पद र गोपनीयताको सपथ लिनुपर्ने व्यवस्था छ। सरकारी गोप्य काम कुरा बाहिर प्रकट गर्न नपाइने व्यवस्था छ।

## ख. राजनीति र प्रशासनबिचमा सहकार्य

- नेपालको प्रशासनिक प्रणालीमा राजनीति र प्रशासन दुवैको सहकार्यको अपेक्षा गरिएको छ । निर्वाचनमा बहुमतप्राप्त राजनैतिक दल वा दलहरू सरकारमा रहन्छन् । मन्त्रालयको नेतृत्व राजनैतिक प्रतिनिधिको रूपमा रहने मन्त्रीले गर्छन् ।
- शासन व्यवस्था सञ्चालनको कार्यकारी अङ्ग मन्त्रिपरिषद हो । स्थानीय तहमा पनि निर्वाचनबाट चुनिएको सरकारले नेतृत्व गर्छ ।
- संसदमा राजनैतिक दलहरू हुन्छन्, जसले मूलतः विधि निर्माणको काम गर्छन् । प्रशासन राजनैतिक नेतृत्व मातहत हुन्छ । प्रशासनको भूमिका राजनैतिक नेतृत्वको काममा सहयोग गर्नु, कानून तथा नीति, योजनाको कार्यान्वयन गर्नु हो ।
- नेपालमा राजनीतिक दलप्रति निरपेक्ष र सरकार तथा जनताप्रति प्रतिबद्ध प्रशासनको अपेक्षा गरिएको छ । सार्वजनिक नीति निर्माणमा राजनीति र प्रशासन दुवैको भूमिका रहेको र सँगै काम गरेको देखिन्छ । राष्ट्रिय समस्याहरूको समाधानमा दुवैपक्ष एक ठाउँ रहने र सहकार्य गर्ने गरेको पाइन्छ ।
- विकास व्यवस्थापनका कार्यमा राजनीतिक क्षेत्रको पनि चासो र सहभागिता रहेको अवस्था छ । विकास व्यवस्थापनका कार्यमा राजनीतिक क्षेत्रको पनि चासो र सहभागिता रहेको अवस्था छ । अझ स्थानीय तहको सेवाप्रवाह र विकास व्यवस्थापनमा राजनीतिक पदाधिकारीको सहभागिता नै रहने गरेको देखिन्छ ।

## ग. राजनीति र प्रशासनबिचको सीमा

- राजनीति खासगरी Policy Making & law making मा क्रियाशील रहने हो । जनताका आवाजलाई सुन्ने र Responsiveness मा ध्यान दिने हो ।
- प्रशासनले राजनीतिक मार्गदर्शनअनुसार काम गर्ने र दैनिक प्रशासनिक सेवामा सक्रिय बन्ने हो ।
- राजनीतिले प्रशासनको संस्थागत सुदृढीकरण, कर्मचारीको क्षमता विकास, प्रशासनिक नीति र कानून तर्जुमा गरी सहयोग गर्नुपर्छ ।
- प्रशासनले जुनसुकै दलको भए पनि सरकारप्रति प्रतिबद्ध भई काम गर्नुपर्छ । राजनीतिक दलप्रति समान व्यवहार गर्नुपर्छ ।
- प्रशासनले राजनीतिक विचारधारा बोक्नुहुँदैन । राजनीतिक टिकाटिप्पणी गर्नुहुँदैन, आलोचना गर्ने वा पूर्वाग्रही बन्नुहुँदैन ।
- राजनीति पनि प्रशासनप्रति पूर्वाग्रही हुन मिल्दैन । प्रशासनले सरकारलाई सही सूचना, तथ्याङ्क विज्ञता प्रदान गरेर सहयोग गर्ने हो ।

- सरकारले गरेका निर्णय कार्यान्वयन गर्नु प्रशासनको दायित्व हो । तर ठिकलाई ठिक र बेठीकलाई बेठीक भन्न सक्नुपर्छ । Yes Minister होइन ।

## ५. विद्यमान सवालहरू

### क. राजनीति र प्रशासनले एक आपसको वैधानिकतालाई आत्मसात गर्न नसक्नु

राजनीति खास विचारधारावाट निर्देशित हुन्छ भने प्रशासन प्रचलित विधि र अभ्यासवाट परिचालित रहेको हुन्छ । दुवै वैधानिक शक्ति हुन । देशको संविधान वा कानूनले दुवैलाई वैधता प्रदान गरेको हुन्छ । यसर्थ एकले अर्कोको अस्तित्व र वैधतालाई स्वीकार गर्नुपर्ने हुन्छ । तर राजनीतिले प्रशासनको र प्रशासनले राजनीतिको यो मूल्य र यथार्थता स्वीकार गर्न नसक्दा आपसी अविश्वास र दोषारोपण हुने गरेको देखिन्छ ।

### ख. राजनीति र प्रशासनमा आफ्नो भूमिका र अधिकारलाई लिएर अहम पैदा हुनु

राजनीतिक क्षेत्र जनमतवाट शासन प्रणालीमा स्थापित भएको हुन्छ भने प्रशासन खास योग्यता भएका व्यक्तिहरूबिचको प्रतिस्पर्धात्मक विधिवाट । राजनीतिक पदाधिकारीमा हामी जननिर्वाचित हौं भन्ने अहमता र कर्मचारीमा हामी लोकसेवा पास गरेर छनोट भएका योग्य कर्मचारी हौं भन्ने अहमताका कारण पनि आपसमा दोषारोपण र अविश्वास पैदा भएको हो ।

### ग. प्रशासनिक व्यवसायिकता र राजनीतिक लोकप्रियताकाबिच तालमेल हुन नसक्नु

राजनीतिले नीति निर्माण, कानून निर्माण र शासकीय नेतृत्व गर्नुपर्छ । स्वभाविक रूपमा उ जनतामाझ लोकप्रिय हुन चाहन्छ । प्रचलित संविधान र कानूनको परिधिमा रहेर उसले ल्याउने लोकप्रिय कार्यक्रमलाई प्रशासनले स्वीकार गर्न सक्नुपर्छ । प्रशासनको व्यावसायिक क्षमता विकासमा सहयोग गर्नुपर्छ, उसलाई निष्पक्ष र तटस्थ राख्न ध्यान दिनु आवश्यक छ । प्रशासन व्यावसायिक हुने हो । नियम, कानून र पद्धतिलाई उसले अनुशरण गर्छ, यस सत्यलाई राजनीतिले बुझ्न जरुरी हुन्छ । नीति, योजना कार्यान्वयन गरी सरकारलाई मद्दत गर्नु उसको दायित्व हो । तर उल्लेखित पक्ष नजरअन्दाज गर्दा राजनीति र प्रशासनबीच आपसी अविश्वास र दोषारोपणको स्थिति रहेको देखिन्छ ।

### घ. स्थानीय तहको राजनीति र प्रशासनबिच अविश्वास र दोषारोपण ज्यादा

- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले आर्थिक कारोवार सञ्चालनका लागि प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई जिम्मेवार बनाएको छ तर स्थानीय तहका राजनीतिक पदाधिकारीले आर्थिक कार्यविधिविपरीत निर्देशन दिने प्रवृत्तिका कारण समस्या रहेको ।
- राजनीतिक पदाधिकारी पेशकी लिई कुनै काम गर्न खोज्ने, सो गर्न कर्मचारीले नदिने, दिन नमिल्ने ।

- सार्वजनिक खरिदसम्बन्धी कानूनी प्रकृया राजनीतिक पदाधिकारीले पूरा गर्न नचाहने ।
- आफू अनुकूलको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र अन्य कर्मचारी नभए सङ्घमा फिर्ता गरिदिने ।
- कार्यपालिकाले कतिपय अवस्थामा कानून विपरित निर्णय गर्ने र कर्मचारीलाई कार्यान्वयन गर्न लगाउने, कर्मचारी नमान्ने ।
- कर्मचारी स्थानीय नागरिकप्रति कम उत्तरदायी हुने हुँदा कार्यमा ढिलासुस्ती गर्न चाहने, राजनीतिक पदाधिकारी जसरी पनि छिटो काम हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राख्ने ।

## ६. निश्कर्ष

राजनीति र प्रशासन शासकीय प्रणालीका अभिन्न अङ्ग हुन् । शासन प्रणाली, सरकारको चरित्र र सामयिक विकासक्रमले यी दुईबीचको सम्बन्धमा फरकपन ल्याउने गर्छ । राजनीति र प्रशासनको चरित्र तथा स्थापित हुने पद्धति निश्चय नै फरक छ तर उद्देश्य भने समान छन । देशको समृद्धि, नागरिक हित प्रवर्द्धन, कानूनको पालना, नागरिक सशक्तीकरण, सामाजिक न्याय जस्ता अनेकन क्षेत्र राजनीति र प्रशासन दुवैका साझा सवाल हुन् । नीति निर्माण, विकास र सेवाप्रवाहमा यी दुवैले काम गर्न सक्छन्, फरक यत्ति हो कि राजनीतिले सोच दिने हो र मार्गदर्शन पनि । अनि प्रशासनले त्यसलाई कार्यान्वयनमा लैजाने पक्षमा वढी केन्द्रित रहने हो । राजनीतिक तटस्थता र प्रतिबद्धताको अनुशरण, सीमाको पालना तथा आपसी सहकार्यको भावनाले नै कुनै पनि मुलुकको राजनीति र प्रशासनबिचको सम्बन्ध हार्दिक वन्न जाने देखिन्छ । जुन देश विकासको लागि आधारभूत पक्षको रूपमा रहेको हुन्छ ।



# कानूनको शासन र कानून निर्माण प्रक्रिया

## सारांश

कानूनको शासन र कानून निर्माण प्रक्रिया दुई भिन्न तर अन्तरसम्बन्धित अवधारणा हुन् । कानूनको शासनले उत्तरदायी शासनको अपेक्षा राख्छ । यो कुनै पनि रूपमा शासनमा स्वेच्छाचारिता हुनु हुँदैन भन्ने दृष्टिकोण हो । कानूनको शासनका लागि वैध कानून र त्यस्तो कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन आवश्यक पर्दछ । कानूनको शासन संविधानवादको महत्वपूर्ण तत्व हो । यो सुशासनको एउटा महत्वपूर्ण स्तम्भ हो । यो स्वेच्छाचारिता विरोधी दृष्टिकोण हो । यसको सम्बन्ध प्रजातान्त्रिक शासन पद्धतिसँग रहेको हुन्छ । भनिन्छ - कानूनको शासनले शासकीय शक्तिको प्रयोग र सामाजिक न्याय तथा नागरिकका हक अधिकारको प्रवर्धन गर्ने कार्यका विच सामञ्जस्यता कायम गर्दछ । विभिन्न मापदण्डका आधारमा शक्तिको प्रयोगमा हुन सक्ने स्वेच्छाचारिता र निरङ्कुशतालाई रोक्ने कानूनी दर्शन हो - कानूनको शासन । त्यसैले कानूनको शासन भनेको स्वच्छ शासन पनि हो । त्यो भन्दा धेरै प्रभावकारी शासन हो । त्यसैगरी कानून निर्माण प्रक्रिया कानूनको शासनको एउटा महत्वपूर्ण आधारशीला हो । यसै सन्दर्भलाई दृष्टिगत गरी यो लेखमा कानूनको शासनको अवधारणागत पक्ष र नेपालमा कानूनको शासनको अवस्थाका बारेमा संक्षेपमा चर्चा गरिएको छ भने कानून निर्माणका सैद्धान्तिक एवम् व्यावहारिक पक्षका बारेमा संक्षेपमा विवेचना गरिएको छ ।

## कानूनको शासनको परिचय

कानूनको शासन सुशासनको आधारस्तम्भ हो । कानूनको शासनको अवधारणाले नागरिक सर्वोपरिताको आधारभूत मान्यतामा प्रजातान्त्रिक परिपाटीको स्थापना र विकास गर्ने ध्येय राखेको हुन्छ । 'थोमस फुलर (Thomas Fuller) ले भनेका थिए: "Be you never so high, the law is above you. यो न्याय प्रशासन र राजनीतिशास्त्रको पुरानो विषय हो तर यसको गहनता यति छ कि यो कहिल्यै पुरानो हुन सक्दैन । धेरैलाई थाहा छ - कानूनद्वारा शासन(Rule by law) गरिनु कानूनको शासन होइन । जस्तोसुकै निरङ्कुश र अप्रजातान्त्रिक वा कुलिन चरित्रको शासन व्यवस्थामा पनि कानूनलाई नै औजारको रूपमा प्रयोग गरिन्छ, र कानूनी शासनको दावी गरिन्छ । तर कानूनको शासनका लागि न्यायसंगत कानूनको विवेकसम्मत प्रयोग आवश्यक पर्दछ । कुनै पनि प्रकारको स्वेच्छाचारितालाई कानूनको शासनले उपेक्षा गर्दछ । हिलारी वार्नेटले भने

जस्तै यसले कानूनले अपेक्षा गरे अनुरूपको नागरिक व्यवहारको लागि निर्देशन गर्दछ र सरकारका काम कारवाहीलाई कानूनद्वारा सीमित गरी नागरिकहरूको संरक्षण गर्दछ । दार्शनिक अरिस्टोटलले व्यक्तिको शासन होइन, कानून बमोजिमको शासन हुनु पर्दछ भने । राजनीतिक तथा सामाजिक व्यवस्थाको विकासक्रमसँगै फरक फरक मूल्य मान्यता भित्र कहिले कानून बलियो भयो, कहिले जनता बलिया भए । कहिले शासक बलिया भए । तर संवैधानिक मान्यताको एउटा आदर्श तत्वको रूपमा रहेको कानूनको शासनको अवधारणा परिवेश अनुकूल कहिले शासनको सारथी भयो । कहिले छायाँमा पच्यो । सन् १२१५ मा म्यागनाकार्टा लेखिँदा यो अग्रस्थानमा थियो । आज पर्यन्त लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था भएका मुलुकमा म्यागनाकार्टाका धेरै सिद्धान्तहरूलाई आत्मसात गरिन्छ ।

तेह्रौं शताब्दीको पूर्वार्द्धतिर ब्रेक्टनले “शासकहरू कानूनअन्तर्गत रहनुपर्ने” धारणा प्रकट गरे । ब्रेक्टनद्वारा प्रतिपादित प्रस्तुत सिद्धान्तका आधारमा कतिपय लेखकले उनलाई कानूनी राजको सिद्धान्तको प्रतिपादकका रूपमा स्वीकार गरेको पाइन्छ । प्राचीन ग्रीसमा जनताद्वारा निर्मित कानूनलाई उच्चस्थ कानूनको संज्ञा दिइएको थियो । यसका पछाडि कानूनले युक्तिसङ्गत विषयको प्रतिनिधित्व गर्दछ भन्ने आधार थियो ।

त्यसैगरी “कानूनले कुनै बेकम्मा काम गर्दैन जति शासकको निरङ्कुश विचारले गर्दछ” भन्ने अवधारणाहरू कानूनी राजको सिद्धान्तलाई समृद्ध बनाउन सहयोगी थिए भन्ने कुरामा चाहिँ शङ्का लिइरहनु पर्ने ठाउँ देखिँदैन ।

बेलायतमा सत्रौं शताब्दीको प्रारम्भमा सक्रिय राजतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाभित्रै न्यायाधीश एडवर्ड कोकले यसै सिद्धान्तको साहारामा कानूनी सर्वोच्चताको वकालत गरे । रुसोको सामाजिक संभौताले शासकलाई माध्यमको रूपमा जनइच्छा पूरा गर्ने साधन भनी परिभाषित गर्‍यो । पहिलो आधुनिक संविधानको रूपमा परिचित अमेरिकी संविधानले शासनलाई जनताको नियन्त्रण भित्र राख्यो । विना प्रतिनिधित्व कर लगाउन नपाइने घोषणालाई यसको एउटा उदाहरणको रूपमा लिन सकिन्छ ।

## कानूनको शासनमा डायसीको योगदान

उल्लिखित पृष्ठभूमिमा विकास हुँदै आएको कानूनी शासनको अवधारणालाई एउटा स्पष्ट सिद्धान्तको रूपमा चित्रण गरे ए.भी.डायसीले । स्वेच्छाचारी शासनको अन्त्य, कानूनको अगाडि समानता र कानूनी सर्वोच्चता (उनले संविधानलाई सामान्य कानूनको उपजको रूपमा उल्लेख गरेका छन् ।) का आधारमा शासकीय क्रियाकलापलाई सीमित गर्नु पर्ने उनको धारणा थियो । स्पष्ट शब्दमा यसका आधारभूत तत्वको विश्लेषण गरेका कारण नै उनलाई कानूनको शासनको सिद्धान्तका प्रवर्तक मानियो र सन् १८८५ मा प्रकाशित

उनको पुस्तक 'An introduction to the study of the law of the constitution' यसको आधारग्रन्थ बन्यो । डायसीले कानूनको तीन वटा सिद्धान्तलाई समेटे । उनले समेटेका ती सिद्धान्त यसप्रकार रहेका छन् :

- (क) सरकारको काम कारवाहीमा स्वेच्छाचारी शक्तिको अभाव (Absence of arbitrary power on part of the government)
- (ख) प्रत्येक मानिस व्यक्ति सामान्य कानूनको प्रयोगका विषय हुन् (Every man subject to ordinary law administered by ordinary tribunals)
- (ग) संविधानका सामान्य नियमहरू देशको सामान्य कानूनका परिणाम हुन् (General rules of constitutional law are result of ordinary law of the land)

आफ्नो सिद्धान्तको प्रयोगका बारेमा डायसीले भनेका छन् - every man, whatever be his rank or condition, is subject to the ordinary law of the realm and amenable to the jurisdiction of the ordinary tribunals.

पछिल्लो समयमा आएर कानूनको संविधानको अभिन्न अंगको रूपमा रह्यो भने कुनै शासन व्यवस्था कति प्रजातान्त्रिक छ भन्ने कुरा मापन गर्ने प्रमुख सूचकको रूपमा समेत यसले आफ्नो स्थान बनायो । यो अवधारणाले सरकारको स्वेच्छाचारिताबाट नागरिकको संरक्षणको विषयलाई आत्मसात गर्‍यो ।

### **कानूनको शासनका आधारहरू**

कानूनको शासनको अवधारणाले शासन व्यवस्थालाई स्वेच्छाचारी हुन नदिन अपनाउनुपर्ने उपायहरूको आधार तयार गर्दछ । एउटा प्रतिनिधि सरकारले न्यायसङ्गत कानूनको विवेकसम्मत प्रयोग गरी शासन सञ्चालन गर्नु नै कानूनको शासन हो । यो परिभाषाका आधारमा कानूनको शासनका आधारभूत पक्षहरूको पहिचान गर्दा सरकारको वैधता, कानूनको न्यायशीलता र प्रयोगकर्ताको विवेकशीलताका आधारहरू खोजी गर्नु पर्दछ । कानूनको शासनको स्थापनाका लागि कानूनको सर्वोच्चता र सर्वोपरिता अपरिहार्य छ । तर त्यस्तो कानून न्यायिक हुनु यसको पूर्व शर्त हो । न्यायिक कानूनले आन्तरिक नैतिकता समेटेको हुनु पर्दछ भने विधिशास्त्री लोन फुलरको धारणा यहाँ उल्लेख गर्नु सान्दर्भिक हुनेछ । उनले कानूनका आठ गुणहरूको चर्चा गरेका छन् - जस अनुसार

१. कानूनको अस्तित्वमा रहेको वा बहाल रहेको वा लागू रहेको हुनुपर्छ । (Laws must be in existence.)
२. कानून सार्वजनिक रूपमा जारी भएको अर्थात् प्रकाशित हुनु पर्छ । (Laws must be promulgated publicly)

३. कानून पश्चातदर्शी वा भूत प्रभावी हुनु हुँदैन । (Laws must not be retroactive)
४. कानून प्रस्ट हुनु पर्दछ । (Laws must be intelligible and clear.)
५. कानून आन्तरिक रूपमा संगतिपूर्ण हुनु पर्दछ । (Laws must be internally consistent through time.)
६. परस्पर विरोधि व्यवस्थाबाट मुक्त हुनु पर्दछ । (Laws must be free from contradictions.)
७. असम्भव र अस्वभाविक विषय कानूनमा समाविष्ट हुनु हुँदैन । (Laws must not require the impossible.)
८. कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनु पर्दछ । (Laws must be administered so that there is no failure of congruence between the rules as promulgated and their administration in practice.)

भनिन्छ, कानूनको शासन (Rule of law) कानूनद्वारा शासन (Rule by law) होइन । जस्तोसुकै निरंकुश शासकले पनि कानूनको निर्माण गरी कानूनद्वारा नै शासन भएको दावी गर्न सक्छन् । तर कानूनको शासनले नागरिक सर्वोपरितामा जोड दिन्छ । यसको अर्थ हुन्छ, कानूनको अगाडि समानता र स्वेच्छाचारिताको अभाव जनताका प्रतिनिधिरूपले प्रजातान्त्रिक मूल्य मान्यता र परिधिभित्र रही तर्जुमा गरेको कानूनले मात्र कानूनको शासनको प्रवर्द्धन गर्न सक्छ । न्यायिक कानून (Just law) कानूनको शासनको पूर्वशर्त हो । कानून जहिले पनि स्वच्छ (Fair) र उचित (Reasonable) हुनु पर्दछ ।

## नेपालमा कानूनको शासन

नेपालको संवैधानिक विकासपूर्वको अवस्थालाई कानूनको शासनका दृष्टिले कठोर काल भन्न सकिन्छ जहाँ कानूनको असमान व्यवहारलाई कानून र समाजले वैधता प्रदान गरेको थियो । स्वतन्त्र न्यायिक निकायको अभाव रहेको थियो । स्वच्छ सुनुवाइको सिद्धान्तलाई प्रभावकारी रूपमा आत्मसात गर्न सकिएको थिएन । शासकको आदेशले कानूनको रूप लिन्थ्यो । त्यसैले तत्कालीन नेपालमा कानूनी राज्यको अवधारणालाई आत्मसात गर्न सकिएको देखिदैन ।

वि.सं. २०४७ भन्दा अगाडिको संवैधानिक विकासक्रममा न्यायपालिकाबाट भएका एकादुई आदेश वा फैसलाहरूवाहेक समग्रमा कानूनको शासनको स्थापना गर्ने दृष्टिमा खासै काम हुन नसकेको मानिन्छ । तत्कालीन दलविहीन शासन व्यवस्था र प्रजातान्त्रिक मूल्य मान्यताको अभावको कारण त्यस्तो परिवेश रहनु स्वाभाविकै पनि

थियो । त्यसैले नेपालमा २०४७ सालको संविधान लागु हुनुभन्दा अगाडिको अवस्थालाई कानूनी शासनको मापदण्डमा परीक्षण गर्न कठिन छ । सीमित रूपमा न्यायपालिकाबाट गरिएका नागरिकको जीउ, धन र स्वतन्त्रताको संरक्षणका प्रयासहरूलाई बाहेक गर्ने हो भने कानूनको शासनको दृष्टिबाट त्यो युग अन्धकारमै रहेको भन्न सकिन्छ । सक्रिय राजतन्त्र र कुलीनतन्त्रीय राणाशाही शासन व्यवस्था भोगेका नेपालीका लागि धेरै पछिसम्म पनि कानूनको शासन अनौठो र अपरिचित शब्दावलीको रूपमा रहेको थियो । तर २०४७ सालको संविधान जारी भएपछि त्यो अवस्था रहेन ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले नै बहुदलीय प्रजातन्त्र, संसदीय शासन प्रणाली, बालिग मताधिकार, आधारभूत मानवअधिकार, स्वतन्त्र न्यायपालिका र कानूनको शासनलाई प्रस्तावनामा उल्लेख गरी संवैधानिक सर्वोच्चतासहितको संवैधानिक राजतन्त्रात्मक बहुदलीय प्रजातान्त्रिक व्यवस्था र संसदीय स्वरूपको शासन प्रणाली अंगीकार गरेको थियो । उल्लिखित प्रायः सबैजसो शब्दावलीहरूसँग कानूनी शासनको निकट सम्बन्ध रहेको हुन्छ । विशेषगरी मौलिक हकको व्यवस्था र प्रभावकारी उपचारका लागि सक्षम अदालतको स्थापना कानूनको शासनका दृष्टिले यो संविधानका महत्वपूर्ण उपलब्धि थिए । संविधानले प्रदान गरेको अख्तियारी र अंगीकार गरेको मूल्यमान्यताका आधारमा यो संविधानको कार्यकालमा न्यायालयबाट कानूनको शासन स्थापना गर्ने दिशामा महत्वपूर्ण निर्णयहरू भए । राज्यका अड्गहरूविच शक्तिको विभाजन एवम् नियन्त्रण र सन्तुलनको प्रभावकारी व्यवस्थाले ती उपलब्धि हासिल हुन सकेका हुन् ।

यो संविधानको कार्यकालमा नेपालमा विधिशास्त्रीय विकासका धेरै पाइलाहरू चालिए । विशेषगरी शासकीय स्वेच्छाचारिताउपर नियन्त्रण गर्ने खालका आदेशहरू आए । समानताको प्रवर्धन गर्ने आदेशहरूको शृङ्खला निकै लामो रह्यो । शासकीय कारबाहीको वैधता परीक्षण गरियो । व्यवस्थापिका तथा कार्यपालिका निर्मित कानून तथा निर्णयहरूको न्यायिक पुनरावलोकन गरियो । नागरिकका मौलिक हक अधिकारको संरक्षणका लागि विभिन्न प्रयासहरू भए । सामाजिक, आर्थिक न्यायको प्रवर्धनका लागि सरकार एवम् संसदलाई निर्देशित गरियो । अर्कोतर्फ प्रतिनिधिमूलक प्रजातान्त्रिक अभ्यासको माध्यमबाट जनताको शासनमा सहभागिता कायम गरियो । यो समयलाई कानूनको शासनको जगको समय (Foundation age of rule of law) भन्न सकिन्छ ।

दोस्रो जनआन्दोलनको परिणामस्वरूप नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ जारी भयो । समावेशी शासन, सङ्घीय स्वरूप, राज्यको पुनर्संरचना सो संविधानका मूल मुद्दा बने । मुलुक धर्मनिरपेक्ष गणतन्त्रात्मक शासनमा रूपान्तरित भयो । यो संविधानले आर्थिक सामाजिक पक्षलाई समेत सम्बोधन गरेको थियो । राजनीतिक प्रजातन्त्रका अलावा आर्थिक सामाजिक प्रजातन्त्रमा समेत जोड दिएको थियो । यद्यपि निर्धारित समयमा

संविधान बन्न नसक्दा केही जटिलता देखियो । यो संविधानले परिकल्पना गरेको संविधान सभाले दोस्रो प्रयासमा संविधानको निर्माण गर्न सक्यो । शासन प्रणालीलाई संवैधानिक रूपमा रूपान्तरण गर्ने समयावधिमा राजनीतिक सहमतिका नाममा भएका कतिपय काम कारवाही कानूनको शासनको अवधारणा र मूल्यसँग मेल खाने खालका भएनन् । त्यसैले यो समयलाई कानूनको शासनको दृष्टिले संक्रमणकालीन समय (Transitional stage of rule of law) भन्न सकिन्छ ।

नेपालको वर्तमान संविधान जनताको सहभागितामा बनेको संविधान हो । यसले मुलुकको शासन व्यवस्थामा धेरै नयाँ विषयहरूको प्रवेश गराएको छ । लोकतान्त्रिक चरित्रलाई आत्मसात गरेको छ । प्रस्तावनामा कानूनको शासनप्रति प्रतिबद्धता प्रकट गरेको छ । सार्वभौमसत्ता र राजकीय सत्ता नेपाली जनतामा निहित गरेको छ । ३१ वटा मौलिक हकहरू सुनिश्चित गरेको छ । तीनै तहको राज्य संरचना जनप्रतिनिधिहरूबाट संचालन गर्ने व्यवस्था गरेको छ । शक्तिको पृथकीकरण तथा नियन्त्रण र सन्तुलनको अवधारणालाई अंगिकार गरेको छ । शासन व्यवस्था स्वेच्छाचारी हुन नदिने विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गरेको छ । अवको समयलाई कानूनको शासनको दृष्टिले उदयमान समय (Emerging stage of rule of law) भन्न सकिन्छ ।

### नेपालको संविधान, २०७२ मा कानूनको शासनसम्बन्धी व्यवस्था

लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अङ्गीकार गरेको वर्तमान संविधानले कानूनको शासनको अवधारणालाई आत्मसात गरेको छ । संविधानमा समेटिएका कानूनको शासनसम्बन्धी केही व्यवस्थाहरू यस प्रकार छन् :

- यो संविधान जननिर्वाचित संविधानसभाबाट बनेको हो र यसको निर्माणको पृष्ठभूमिमा दोस्रो जनआन्दोलन रहेको छ । त्यसैले यो संविधानमा लोकतान्त्रिक आदर्श र संविधानवादका मान्यतालाई अनुशरण गरिएको छ ।
- संविधानलाई देशको मूल कानूनको घोषणा गरी संवैधानिक सर्वोच्चताको अवधारणालाई अङ्गीकार गरेको छ । सार्वभौमसत्ता र राजकीय सत्ता नेपाली जनतामा रहेको उद्घोष गरेको छ ।
- मौलिक हकको प्रत्याभूति गरेको छ । खासगरी समानताको अधिकार कानूनको शासनको आदर्श हो । नागरिक केन्द्रित शासन व्यवस्था स्थापना गर्नका लागि राज्यका नीति निर्देशक सिद्धान्तहरू क्रियाशील रहेका छन् ।
- राज्य संरचनामा शक्ति पृथकीकरण तथा नियन्त्रणको सिद्धान्तलाई

आत्मसात गरिएको छ । उत्तरदायी शासन व्यवस्थाको अपेक्षा राखी संवैधानिक प्रबन्ध गरिएको छ ।

- सङ्घीय, प्रादेशिक एवम् स्थानीय तहको सरकार र विधायिका जनताबाट बन्ने प्रत्याभूति छ । तीनै तहको सरकारमा कार्यकारी अधिकार रहेको छ । संविधानले नै राज्यको तीन तहको संरचनामा अधिकार निर्धारण गरेको छ ।
- संविधानले स्वतन्त्र न्यायपालिकाको स्थापना गरेको छ र संविधान एवम् कानूनविपरीत भएका काम कारवाहीको न्यायिक पुनरावलोकन गर्ने अख्तियारी सुम्पिएको छ । न्यायिक अधिकार संवैधानिक रूपमा नै विकेन्द्रित गरिएको छ ।
- कुनै पनि प्रकारको स्वेच्छाचारिता नियन्त्रण गर्न विभिन्न १३ वटा संवैधानिक निकायहरूको व्यवस्था गरेको छ । सबै तहका कार्यतालिकालाई विधायिकाप्रति उत्तरदायी बनाइएको छ ।
- राज्यका अङ्गहरूमा अधिकारको स्पष्ट विभाजन गरिदिएको छ र त्यस्तो अधिकार स्वेच्छाचारी रूपमा प्रयोग भएमा नियन्त्रण र सन्तुलनको व्यवस्था गरेको छ ।
- मुलुकमा विविधताको सम्बोधन गर्ने संवैधानिक तथा कानूनी आधारहरू निर्धारण गरिएको छ । समावेशी शासनको अवधारणालाई संविधानको पहिचानको धुन अर्थात् सिग्नेचर ट्युनको रूपमा अङ्गीकार गरिएको छ ।
- सरकारका काम कारवाहीको निगरानीका लागि संसदीय सुनुवाइको, संसदीय समितिहरूलगायतका विभिन्न व्यवस्थाहरू गरिएको छ ।
- सारमा राजनीतिक प्रक्रिया र कानूनी प्रक्रियाबाट शासन व्यवस्थालाई अनुशासित बनाउने प्रबन्ध गरिएको छ ।

## कानूनको शासनको व्यवहारिक पक्ष

संवैधानिक एवम् कानूनी व्यवस्था र सोको कार्यान्वयनका लागि निर्माण गरिएका संरचनाहरू हेर्दा कानूनको शासनको पक्षपोषणका लागि सकारात्मक अवस्था देखिन्छ । तीन तहको संरचना निर्वाचित प्रतिनिधिबाट सञ्चालित छन् । मौलिक हक कार्यान्वयन गर्न विभिन्न कानूनहरू बनी कार्यान्वयनमा आएका छन् । संवैधानिक व्यवस्थालाई क्रियाशील गराउन विभिन्न विषयगत कानूनहरू तर्जुमा गरिएको छ । यसका अतिरिक्त सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, भ्रष्टाचार नियन्त्रण ऐनलगायतका विभिन्न कानूनहरू जारी भएका छन् जसले कानूनको शासन

स्थापना गर्ने उद्देश्य लिएका छन्। अधिकारको दुरुपयोग गर्नेहरू कानूनको दायरामा आएका छन्। अधिकारमुखी अवधारणाको विकास भएको छ। संविधान र कानूनले प्रदान गरेका नागरिकका हक अधिकारको प्रचलन गराउन र सरकारलाई कानूनले निर्धारण गरेको सीमामा राख्नका लागि न्यायालयबाट प्रशस्त आदेशहरू जारी भएका छन्।

संवैधानिक प्रत्याभूति, कानूनी एवम् संरचनागत व्यवस्था गरिएको भए पनि मुलुकमा कानूनको शासनको अवस्था चुनौतीपूर्ण रहेको छ। संविधानमा उल्लिखित मौलिक हकहरू पूर्ण रूपमा क्रियाशील हुन वा कार्यान्वयनमा आउन सकेको पाइदैन। विशेषतः कमजोर र पिछडिएका वर्गले अपेक्षित रूपमा मौलिक हकको लाभ लिन सकेको पाइदैन। कार्यपालिकाका काम कारवाहीहरू नागरिककेन्द्रित हुन सकेको पाइदैन। कतिपय संवैधानिक प्रावधान र जिम्मेवार निकायका काम कारवाहीबाट न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता र सक्षमतामा दखल दिएको आरोप लाग्ने गरेको छ। न्यायमा सहज पहुँचका अवरोधक पक्षहरू अबै पनि कायमै रहेका छन्। संवैधानिक निकायहरू केन्द्रीकृत रहेका छन्। यी निकायहरूले जुन रूपमा सरकारका काम कारवाहीको अनुगमन गर्नुपर्ने हो सो रूपमा गर्न नसकिरहेको अवस्था छ। भ्रष्टाचारको सूचकमा मुलुक धेरै अगाडि छ र सुशासनको सूचकमा धेरै पछाडि रहेको छ। सार्वजनिक सेवा वितरणप्रति नागरिकको गहिरो असन्तोष छ।

संविधान र कानूनले जुन रूपमा आर्थिक सामाजिक रूपान्तरणको अपेक्षा राखिएको छ, व्यवहारमा सो अवस्था देखिन सकेको छैन। अबै पनि सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन। सार्वजनिक प्रशासनमा उत्तरदायित्व र पारदर्शिताको अभाव रहेको पाइन्छ। अधिकार प्रचलन गराउनका लागि अदालतहरू छिटो, छरितो र प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन। अबै पनि गरिबीको रेखामुनि रहेका जनताको सङ्ख्या उल्लेख्य रहेका छन्। विभेदकारी आर्थिक, सामाजिक संरचना र कानूनी व्यवस्थाहरू कायम रहेको भनी आलोचना हुने गरेको छ। न्यायालयबाट जारी भएका आदेश र निर्देशनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको पाइदैन। अदालतबाट गरिएका दण्ड जरिवानाको असुल तहसिलको अवस्था कमजोर छ। प्रशासकीय कार्य संस्कृति अबै पनि नागरिकप्रति उत्तरदायी हुन सकिरहेको छैन। उल्लिखित चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गरी संवैधानिक मर्म अनुसार शासन व्यवस्था कायम हुन सकेमा मात्र कानूनको शासन स्थापना हुन सक्ने अवस्था रहन्छ।

## कानून निर्माणका सारभूत र कार्यविधिगत पक्ष

कानून निर्माण प्रक्रियाका आफ्नै विशिष्ट विशेषताहरू हुन्छन्। यो कानूनी र राजनीतिक प्रक्रिया हो। समाजको वा राज्यको आवश्यकता सम्बोधन गर्नका लागि निश्चित

सिद्धान्तमा आधारित भएर कानून तर्जुमा गरिन्छ । कानून निर्माण सारवान रूपमा सबल (Substantive soundness) हुनुपर्छ । प्रक्रियागत रूपमा सबल (Procedural soundness) र स्वच्छ हुनुपर्छ । प्राविधिक रूपमा मजबुत (Technical soundness) हुनुपर्छ । त्यसैले कानून हतारमा बनाउनुहुँदैन । लामो समयको छलफल र अन्तर्क्रियाले कानूनलाई परिस्कार गर्न सहयोग पुग्छ । यस सन्दर्भमा कानून कस्तो हुनु पर्दछ भन्ने लर्ड विंगहमबाट प्रस्तुत यी आठ उपनियम निककै नै सान्दर्भिक छन् :

## लर्ड विंगहममा आठ उपनियम

१. कानून पहुँचयोग्य हुनु पर्छ, प्रष्ट र अनुमानयोग्य हुनुपर्छ । (The law must be accessible, intelligible, clear and predictable.)
२. कानूनी अधिकार र दायित्वको प्रश्न कानूनको प्रयोगद्वारा टुङ्गो लगाउनुपर्छ, स्वविवेकीय अधिकारको प्रयोगबाट होइन । (Questions of legal right and liability should ordinarily be resolved by the exercise of the law and not the exercise of discretion.)
३. कानून सबैलाई समान रूपमा लागु हुनुपर्छ । (Laws should apply equally to all.)
४. सार्वजनिक अधिकारीहरूले आफूलाई प्राप्त अधिकार असल नियतले प्रयोग गर्नुपर्छ । स्वच्छ रूपमा प्रयोग गर्नुपर्दछ । जुन प्रयोजनका लागि अधिकार दिइएको हो सोही प्रयोजनका लागि प्रयोग गरिनु पर्दछ । त्यस्तो अधिकार प्रयोग गर्दा सीमा नाघनुहुँदैन । (Ministers and public officials must exercise the powers conferred in good faith, fairly, for the purposes for which they were conferred – reasonably and without exceeding the limits of such powers.)
५. कानूनले आधारभूत मानव अधिकारको यथोचित संरक्षण गर्नुपर्दछ । (The law must afford adequate protection of fundamental Human Rights.)
६. विवादका पक्षहरूले टुङ्गो लगाउन नसकेको विवाद समाधान गर्ने उपाय राज्यले उपलब्ध गराउनु पर्दछ । (The state must provide a way of resolving disputes which the parties cannot themselves resolve)
७. राज्यले उपलब्ध गराएको न्याय सम्पादन प्रक्रिया स्वच्छ हुनुपर्दछ । (The adjudicative procedures provided by the state should be fair.)
८. कानूनको शासनले अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय कानूनबाट निर्धारण गरिएका

दायित्वहरू राज्यले परिपालना गर्दछ भन्ने मान्छ । (The rule of law requires compliance by the state with its obligations in international as well as national laws.)

कानून निर्माण गर्दा उल्लिखित पक्षलाई पनि विचार गर्नुपर्दछ । तर हाम्रो कानून प्रणालीमा कानून निर्माण गर्दा माथि उल्लिखित पक्षलाई विचार पुऱ्याउन सकेको देखिँदैन ।

## व्यवस्थापन विधि

राज्यले अवलम्बन गरेको नीतिलाई कानूनी रूपमा रूपान्तरित गर्ने प्रक्रियालाई व्यवस्थापन विधि भन्न सकिन्छ । अझै सरल भाषामा भन्ने हो भने यो व्यवस्थापिकाद्वारा कानून निर्माण गर्दा अपनाइने विस्तृत प्रक्रिया हो । शक्ति पृथकीकरणको अवधारणाले कानून निर्माणको जिम्मा व्यवस्थापिकालाई प्रदान गरेको छ । जनताका प्रतिनिधिहरूले जनताका नाममा जनताउपर शासन गर्ने अभिप्रायले कानून तर्जुमा हुने गर्दछ । कानून निर्माणको वैधानिकता जनताको सहभागिता र समर्थनसँग जोडिएको छ ।

व्यवस्थापन विधि जनताका प्रतिनिधिहरूद्वारा कानून निर्माण गर्ने प्रक्रिया हो । यो भिन्नभिन्न देशअनुसार भिन्नभिन्न रूपमा प्रयोगमा आउँछ । तर यसका केही आफ्नै खालका प्रक्रियाहरू हुन्छन् - जसलाई प्रायः सबै पद्धतिमा अवलम्बन गरिएको हुन्छ । कानून निर्माण प्रक्रियालाई पारदर्शी र अनुमानयोग्य बनाउन, स्वीकृत संसदीय/व्यवस्थापकीय अभ्यासलाई अवलम्बन गर्न, पद्धतिगत रूपमा विधायिकी प्रक्रिया अपनाउन, बहुमतको स्वेच्छाचारिता नियन्त्रण गर्न र सम्भव भएसम्म त्रुटिरहित कानून बनाउन तथा कानून निर्माण प्रक्रियामा जनताका प्रतिनिधिहरूको अधिकाधिक संलग्नता कायम गर्न व्यवस्थापन विधिको अभ्यास गरिन्छ । विधि निर्माण कार्यविधिको मुख्य उद्देश्य कानून निर्माणसम्बन्धी छलफललाई समयमा टुंग्याउनु, छलफल खुला रूपमा गर्नु तथा छलफललाई विवेकसम्मत र व्यापक बनाउनु हो । यो कार्यविधिको मूलतः देहायका आधारहरू निर्धारण गर्दछ :

- (क) विधेयकहरूको विचार गर्ने क्रम निर्धारण गर्ने,
- (ख) कुनै विधेयक कानून बन्न पार गर्नु पर्ने तह परिभाषित र नियमन गर्ने,
- (ग) विधेयकबारे छलफल, संशोधन र समर्थन गर्ने नियम निर्धारण गर्ने ।

नेपालको संविधानको भाग ९ मा सङ्घीय संसदको व्यवस्थापन विधि, भाग १५ मा प्रदेश सभाको व्यवस्थापन विधि र स्थानीय तहको व्यवस्थापन विधि प्रदेश कानूनले निर्धारण गरे बमोजिम हुने व्यवस्था संविधानको धारा २२६ मा गरिएको छ । सङ्घीय संसद

दुई सदनात्मक रहेको छ भने प्रदेशमा एक सदनात्मक प्रदेश सभा र स्थानीय तहमा गाउँ सभा वा नगरसभा रहेको छ। सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहका व्यवस्थापिकाले संविधानको अनुसूची-५, ६, ७, ८ र ९ ले निर्धारण गरेको अधिकार क्षेत्रमा कानून बनाउन सक्ने छन्। मूलतः संविधानले एकल अधिकारको सूची र साभा अधिकारको सूचीको व्यवस्था गरेको छ।

अर्थ र सुरक्षासम्बन्धी विधेयकहरू सरकारी विधेयकको रूपमा प्रस्तुत गरिने व्यवस्था छ। सङ्घीय संसदमा अर्थ विधेयक तल्लो सदनमा मात्र उत्पत्ति हुने र अरू विधेयकहरू जुनसुकै सदनमा उत्पत्ति हुन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ। संविधानले निर्धारण गरेको व्यवस्थापन विधिका अतिरिक्त प्रतिनिधि सभा नियमावली, २०७५, राष्ट्रिय सभा नियमावली, २०७५ तथा सङ्घीय संसदको संयुक्त बैठक र संयुक्त समिति (कार्यसञ्चालन) नियमावली, २०७५ ले पनि कानून निर्माणका सन्दर्भमा संसदीय प्रकृयालाई निर्देशित गरेका छन्।

## सरकारी र गैरसरकारी विधेयक

विधेयक दुई प्रकारका हुन्छन् : सरकारी विधेयक र गैरसरकारी विधेयक। सरकारले प्रस्तुत गर्ने विधेयकहरू सरकारी विधेयक हुन् भने संसद सदस्य अर्थात सांसदले पेस गर्ने विधेयक गैरसरकारी विधेयक हुन्। नेपालमा सरकारी विधेयकको बाहुल्यता रहेको पाइन्छ। संविधानले पनि केही महत्वपूर्ण विषयमा सरकारी विधेयक मात्र प्रस्तुत हुने बाध्यात्मक व्यवस्थासमेत गरेको छ। सरकारी विधेयक औपचारिक रूपमा मन्त्रीपरिषदले निर्णय गरी व्यवस्थापिकामा प्रस्तुत गरिन्छ। वास्तवमा सरकारी विधेयकको अवधारणाले व्यवस्थापिकाको कानून निर्माण गर्ने, संशोधन गर्ने वा खारेज गर्ने शक्तिमा सीमा लगाएको मान्न सकिन्छ। त्यसैले सरकारी विधेयकलाई व्यवस्थापिका उपरको कार्यपालिकीय नियन्त्रण पनि भन्न सकिन्छ। गैरसरकारी विधेयकहरू अपवादको रूपमा मात्र रहेका छन्। न त माग पक्ष यो विषयमा अग्रसर छ न त आपूर्ति पक्ष नै।

## कानून निर्माणका चरणहरू

कुनै पनि कानून प्रणालीमा एउटा उपप्रणालीको रूपमा कानून निर्माण प्रक्रिया रहेको हुन्छ। यसभित्र कानून निर्माणको अधिकारक्षेत्र सबैभन्दा महत्वपूर्ण पक्षको रूपमा रहेको हुन्छ। यसका साथै कानून निर्माण गर्दा अवलम्बन गर्नुपर्ने प्रक्रियाको पनि ठूलो अर्थ रहन्छ। सो प्रक्रियाले स्वच्छता सुनिश्चित गर्दछ। कानूनको मसौदा प्रक्रियालाई पूर्वविधायिकी चरण भन्ने गरिन्छ। विधायिकी प्रक्रियालाई विधायिकी चरण भनिन्छ। विधायिकी चरण पूरा गरी कार्यान्वयनको प्रक्रियामा लैजाने चरणलाई उत्तरविधायिकी चरण भनिन्छ।

सामान्यतया: ऐन बन्नका लागि देहायका चरणहरू पूरा गर्नुपर्ने हुन्छ :

१. आवश्यकताको पहिचान : कुनै पनि विधेयक किन तयार गर्नु परेको हो, यसको पृष्ठभूमिमा रहेका विषयहरूलाई आवश्यकताको पहिचानमा उल्लेख गर्नुपर्ने हुन्छ। कहिले संविधानले मार्गदर्शन गरेको विषय कार्यान्वयन गर्न विधेयक तयार गर्नुपर्ने हुन्छ। कहिले समाजको आवश्यकताले विधेयक तयार गर्नुपर्ने हुन्छ। कहिले अन्तर्राष्ट्रिय दायित्व वा प्रतिबद्धता पूरा गर्न विधेयक तयार गर्नु परेको हुन्छ। कहिले अदालतको आदेश कार्यान्वयन गर्न विधेयक तयार गर्नुपरेको हुन्छ। कहिले सरकारका नीति र कार्यक्रमको कार्यान्वयनका लागि विधेयक तयार गर्नुपरेको अवस्था पर्दछ। के आवश्यकता र कुन उद्देश्य पूरा गर्न विधेयक तयार गरिएको हो सो विषय स्पष्ट पार्नुपर्दछ। सरकारी विधेयकमा आवश्यकताको पहिचान गर्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित कार्यक्षेत्र हेर्ने विषयगत मन्त्रालयको हुन्छ। उदाहरणका लागि कर्मचारीसम्बन्धी विधेयकको आवश्यकता पहिचान सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गर्नुपर्दछ भने स्वास्थ्यसम्बन्धी विधेयकको आवश्यकता पहिचान स्वास्थ्य मन्त्रालयले गर्नुपर्दछ।
२. सैद्धान्तिक सहमति : सरकारी विधेयक तयार गर्नका लागि सम्बन्धित मन्त्रालयले तयार पारेको आवश्यकता पहिचानसहितको अवधारणापत्रमा कानून मन्त्रालयको सहमति र मन्त्रीपरिषदको सैद्धान्तिक स्वीकृति आवश्यक हुन्छ। गैरसरकारी विधेयकको हकमा त्यस्तो स्वीकृति आवश्यक पर्दैन।
३. प्रारम्भिक मसौदा : सरकारी विधेयकको हकमा सैद्धान्तिक स्वीकृति प्राप्त भएपछि सम्बन्धित मन्त्रालयले विधेयकको प्रारम्भिक मसौदा तयार गर्नुपर्दछ। त्यसरी मसौदा तयार गर्दा आवश्यकताको पहिचान गर्दा उल्लेख भएका विषय र उद्देश्यलाई संबोधन भए नभएको तर्फ विचार गर्नुपर्ने हुन्छ। प्रारम्भिक मसौदाउपर सरोकारवाला निकायहरूसँग छलफल एवम् परामर्शसमेत गर्न सकिन्छ। यो चरणमा आवश्यकताअनुसार कानून मन्त्रालयको विज्ञ सेवा लिन सकिन्छ।
४. मसौदाको पुनरावलोकन : कानून मन्त्रालयबाट विधेयकको प्रारम्भिक मसौदाको पुनरावलोकन गरिन्छ। यसक्रमको कानून तर्जुमाको आधारभूत पक्षहरूमा विशेष ध्यान दिने गरिन्छ। मसौदा तयार भएपछि कतिपय अवस्थामा कुनै निकायको परामर्शसमेत लिनुपर्ने भएमा सोसमेत लिनु पर्दछ। उदाहरणका लागि निजामती सेवा ऐनको संशोधनका लागि लोक सेवा आयोगको परामर्श

आवश्यक पर्दछ । न्याय प्रशासनसम्बन्धी कानूनका लागि सर्वोच्च अदालतको परामर्श आवश्यक पर्दछ ।

५. मसैदाको प्रस्तुति : कानून मन्त्रालयबाट विधेयकको पुनरावलोकन भएपछि सो विधेयक सम्बन्धित मन्त्रालयबाट मन्त्रीपरिषदमा प्रस्तुत गरिन्छ । आवश्यकताअनुसार विधेयक समितिको परामर्श लिई वा नलिई सो विधेयकलाई सरकारी विधेयकको रूपमा प्रस्तुत गर्ने निर्णय भएपछि संसदीय मामिला हेर्ने मन्त्रालयमार्फत त्यस्तो विधेयक संसदमा दर्ता गरिन्छ ।
६. व्यवस्थापन विधिअनुसार संसदीय कारवाही प्रक्रियाको अवलम्बन : सरकारी वा गैरसरकारी विधेयक संसदमा दर्ता भएपछि व्यवस्थापन विधिमा निर्धारित भएबमोजिम छलफल तथा निर्णयमा पुग्ने गरिन्छ । छलफल तीन चरणमा गरिन्छ । पहिलो चरणमा पूर्ण सदनमा सैद्धान्तिक विषयमा छलफल गरिन्छ । दोस्रो चरणमा समितिमा दफावार छलफल गरिन्छ । तेस्रो चरणमा पुनः पूर्ण सदनमा उक्त विधेयक पारित गर्ने विषयमा निर्णायक छलफल गरिन्छ । प्रत्येक चरणका संशोधनको प्रस्ताव पेस गर्न सकिन्छ । दुई सदनात्मक विधायिका भएको अवस्थामा एउटा सदनबाट पारित भएको विधेयक अर्को सदनमा पेस गरिन्छ ।
७. विधेयक प्रमाणीकरण: संसदबाट पारित भएको विधेयकलाई उत्पत्ति भएको सदनको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिले प्रमाणित गरी चारप्रति प्रमाणीकरणका लागि राष्ट्रप्रमुखसमक्ष पेस गरिन्छ । त्यसरी प्रमाणीकरण भएको प्रति राष्ट्रपति कार्यालय, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, संसद सचिवालय र कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयमा अभिलेख रहने व्यवस्था छ । सो प्रमाणीकरण भएको विधेयकले ऐनको रूप लिन्छ र नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गरिन्छ । प्रदेश सभाले पारित गरेको कानून प्रदेश प्रमुखले प्रमाणीकरण गरी प्रदेश राजपत्रमा प्रकाशित हुन्छ । स्थानीय तहले पारित गरेको कानून स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशित हुन्छ ।

## कानून निर्माणमा विज्ञताको आवश्यकता

कानून तर्जुमा निक्कै नै प्राविधिक विषय हो । कानून मसौदा गर्ने व्यक्तिसँग तीन वटा गुण आवश्यक पर्दछ । पहिलो विषयगत विज्ञता, दोस्रो प्रक्रियागत विज्ञता र तेस्रो लामो समय कानून तर्जुमाको अभ्यास अर्थात् अनुभव । यी तिनैवटा गुण एउटै व्यक्तिलाई पाउन सहज हुँदैन । विधागत आधारमा विषय विशेषज्ञ हुनुपर्दछ । प्रक्रियागत विज्ञताले संरचना, भाषा, प्रस्तुतिलगायतको सेवा दिन सक्छ । प्रक्रियागत विज्ञताभित्र समकालीन

कानूनको वस्तुगत जानकारी पनि आवश्यक पर्दछ । न्यायिक व्याख्याको जानकारी आवश्यक हुन्छ । यसका लागि कानून निर्माणको अनुभव पनि आवश्यक हुन्छ । हाम्रो कानून निर्माण प्रक्रियामा माथि उल्लिखित दोस्रो र तेस्रो गुणलाई उपेक्षा गरिन्छ । अझ भनौ तर्जुमाकारलाई शुद्धाशुद्धि हेर्ने वा भाषा मिलाउने व्यक्तिको रूपमा मात्रै हेरिन्छ । तर तर्जुमाकारले विषयगत विज्ञवाट प्रस्तुत भएको विषयवस्तुलाई कानूनको भाषा र संरचना एवम् समकालीन कानूनसँगको संगतिसमेतका आधारमा पूर्णता दिन योगदान गर्दछन् । त्यसैले तर्जुमाकार कानून निर्माणको केन्द्रमा रहनु पर्दछ । तर तर्जुमाकारको सहभागिताविना नै कानूनको मसौदा तयार गर्ने वा तयार भएको मसौदामा सारभूत हेरफेर गर्ने अभ्यासले माथि उदाहरणमा देखिएका समस्याहरू सिर्जना गरेको हो भन्ने बुझ्न आवश्यक छ । अर्कोतर्फ कानून तर्जुमाको विषय कुनै निश्चित सेवा वा पदका आधारमा जानकारी पाइने विषय होइन । यसले साधना खोज्दछ । पूर्वाधिकारीहरूको लामो मार्गदर्शन (मेन्टरिङ) बाट मात्र तर्जुमाकारको सिप हासिल हुन सक्छ । जसरी सवारीसाधन वा हवाईजहाज उडाउने सिद्धान्त जानकारी राखेर सवारी चालक वा विमान चालक हुन सकिँदैन त्यसका लागि लामो अवधिको व्यावहारिक अभ्यास आवश्यक हुन्छ । त्यसैगरी कानून तर्जुमाकारको रूपमा भूमिका निर्वाह गर्नका लागि पनि लामो अवधिको व्यावहारिक अभ्यास र साधना आवश्यक हुन्छ । यसका लागि कानून मन्त्रालयले निश्चित जनशक्तिलाई उत्तराधिकार योजनासहित विकास गर्नु आवश्यक छ ।

## कानूनको तहगत श्रृंखला

संवैधानिक सर्वोच्चता र सङ्घीय शासन प्रणालीलाई मार्गदर्शन गर्नका लागि संविधानले कानूनको तहगत श्रृंखला निर्धारण गरिदिएको छ । संविधानको धारा १ ले संवैधानिक सर्वोच्चताको उद्घोष गरेको छ । धारा ५७ मा संविधानविपरीत नहुने गरी सङ्घीय, प्रदेश र स्थानीय तहका कानून निर्माण गरिनुपर्ने, संविधान र सङ्घीय कानूनविपरीत नहुने गरी प्रदेश कानून निर्माण हुनुपर्ने र संविधान, सङ्घीय कानून र प्रदेश कानून विपरीत नहुने गरी स्थानीय तहको कानून बन्नुपर्ने व्यवस्था छ । धारा १३३ (१) मा कानून बाझिएको अवस्थामा सर्वोच्च अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र आकर्षित हुने व्यवस्था छ । संविधानको धारा १३७ बमोजिको संवैधानिक इजलासले बाझिएको कानूनसम्बन्धी विवादको कारवाही र किनारा गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यो व्यवस्थाले संवैधानिक व्याख्याका लागि विशिष्टीकृत रूपमा कार्य सम्पादन गर्ने नयाँ संरचना निर्माण गरिदिएको छ । संवैधानिक व्याख्यामा एकरूपता कायम गर्न, सङ्घीय शासन प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्न र न्यायिक अभ्यासमा विशिष्टीकरण गर्न संवैधानिक इजलासको व्यवस्था गरिएको हो ।

## अध्यादेशका पूर्वसर्त

विधायिकी प्रक्रियाबाट कानून निर्माण गर्नुपर्ने व्यवस्थाको अपवादात्मक व्यवस्थाको रूपमा अध्यादेश जारी हुन सक्ने गरी संवैधानिक प्रबन्ध गरिएको छ । नेपालको संविधानको धारा ११४ र २०२ मा अध्यादेश जारी गर्न सक्ने अधिकार राष्ट्रपति र प्रदेश प्रमुखलाई दिएको छ । त्यस्तो अधिकारको प्रयोग सङ्घीय मन्त्रिपरिषद् र प्रदेश मन्त्रीपरिषद्को सिफारिसमा गरिन्छ । संसदको अधिवेशन नचलेको बखत तत्काल केही गर्न आवश्यक भएको अवस्थामा मात्र अध्यादेश जारी हुन सक्छ । तर यो व्यवस्थाको अभ्यास संवैधानिक अपेक्षाअनुरूप हुन सकेको छैन । अध्यादेशलाई व्यवस्थापिकासँगको सम्बन्ध सन्तुलन कायम गर्ने माध्यम र राजनीतिक अभिष्ट पूरा गर्ने कार्यकारी स्वविवेकको रूपमा अभ्यास गरिएको छ । कतिपय अवस्थामा संविधान उपरकै जालसाजीको रूपमा पनि अध्यादेशको अभ्यास गरिएको छ । अध्यादेशको अभ्यासले कानून निर्माण गर्ने विधायिकी अधिकारलाई नराम्ररी खल्बल्याएको छ ।

## कानून निर्माणमा नेपाल कानून आयोगको भूमिका

नेपाल कानून आयोगको इतिहास लामो छ । कानून निर्माणका लागि कार्यकारी निर्णयबाट कहिले कानून आयोग त कहिले कानून सुधार आयोगको स्थापना गरिएको थियो । पछि विधायिकी ऐनबाटै नेपाल कानून आयोग गठन गरियो । तर कानून निर्माणका लागि विशेषज्ञ सेवा उपलब्ध गराउनुपर्ने कानून आयोग स्थापनाको उद्देश्यमा अपेक्षित रूपमा क्रियाशील हुन सकेको देखिँदैन । सो आयोगको संरचना पनि विशेषज्ञतालाई भन्दा पदीय प्रतिनिधित्वले भरिएको छ । विषय विज्ञहरूको व्यवस्थापन भएको पनि देखिएको छैन । न त आयोगले कानूनको निर्माण र परिमार्जनका लागि शोधमूलक कार्य प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न सकेको देखिँन्छ । एकाध विज्ञ पात्र पदाधिकारी रहेको अवस्थामा संस्थागतभन्दा पनि व्यक्तिगत प्रभावले कानून निर्माणको प्रक्रियामा सक्रियता देखिएको भए पनि संस्थागत प्रतिनिधित्वको अवस्था अबै ओभेलमा नै परेको छ । यसमा परिचालन गर्ने निकाय र परिचालित हुने निकायहरूका आफ्नै मूल्याङ्कन र टिप्पणी सुनिँन्छ । यथार्थमा नेपाल कानून आयोग ऐनले परिकल्पना गरेबमोजिम नेपाल कानून आयोगको भूमिकामा प्रभावकारिता आउन भने बाँकी नै छ । कानून प्रणालीको स्रोत केन्द्रको रूपमा नेपाल कानून आयोगलाई विकास गर्नु अपरिहार्य छ । कानून आयोगका प्रतिवेदनहरूलाई सर्वोच्च अदालतको फैसलामासमेत उल्लेख गर्ने छिमेकी मुलुक भारतको अभ्यासबाट हामीले पनि सिक्न सक्छौं । त्यसका लागि आयोगलाई स्रोतसाधन र दक्षताले युक्त बनाउनुपर्ने देखिँन्छ । कानून आयोगको नाम मात्र यसको जिम्मेवारी प्रभावकारीरूपमा सम्पादन गर्न पर्याप्त हुँदैन ।

## कानून निर्माणका बारेमा उठेका केही प्रश्न

नेपालको कानून निर्माणका सम्बन्धमा केही प्रश्न उठेका छन् र केही आरोप पनि लाग्ने गरेको छ । ती मध्ये प्रतिनिधि प्रश्न र आरोपहरू यसप्रकार छन् :

- क) विधायिकाको कानून निर्माणमा कुनै रणनीति र प्राथमिकता रहेको देखिदैन । आफ्नो आवश्यकताभन्दा दाताको चाहना वा स्वार्थ समूहको दबावबाट कानून निर्माणको प्राथमिकता निर्धारण गरिन्छ ।
- ख) कानून निर्माण प्रक्रिया विधायकहरूको प्राथमिकताको विषय होइन । विधायकहरू कानून निर्माणमा संलग्न हुनेभन्दा धेरै विकास निर्माण एवम् कार्यकारी प्रकृतिका वा प्रशासनिक प्रकृतिका काममा व्यस्त रहन्छन् ।
- ग) कानून निर्माण गर्दा अल्पकालीन र निश्चित स्वार्थ समूहको आवश्यकतालाई केन्द्रबिन्दुमा राखिन्छ । विषयगत विज्ञ र मसौदाको अनुभव भएका जनशक्तिहरू उपेक्षित छन् । किनकि तिनले निर्देशित रूपमा स्वार्थ समूहको आवश्यकता पूर्ति गर्ने गरी कानूनको मसौदा तयार गरिदिदैनन् । त्यसैले आज्ञाकारी मसौदाकारको खोजी गरिन्छ ।
- घ) मुलुकलाई गम्भीर र दीर्घकालीन प्रभाव पार्ने खालका कानूनको निर्माण गर्दा पनि जनसहभागितालाई बेवास्ता गरिन्छ । जनताको सुझाव लिने कानूनी व्यवस्थाको कार्यान्वयनप्रति उदासिनता छ ।
- ङ) कानून निर्माणमा उत्तरदायित्वको प्रश्न उठे पनि सो प्रश्न अनुत्तरित छ । कानून निर्माणबाट पर्ने नकारात्मक प्रभाव वा जटिलताका विषयमा कसैले पनि बहन गर्नुपर्दैन । दोष पन्साउने प्रवृत्ति व्यापक छ ।
- च) कानूनहरू अनुसन्धानमा आधारित वा तथ्य एवम् प्रमाणमा आधारित बनाइएको छैन । मसौदाको चरणमा संवैधानिकता परीक्षण गर्ने औपचारिक संरचना र प्रक्रिया दुवै निर्धारण हुन सकेको छैन । विधायिकी परीक्षण (लेजिसलेटिभ स्कुटिनी) को अभ्यास पनि देखिएको छैन ।
- छ) कानूनको पुनरावलोकनमा प्रयोग गरिनुपर्ने प्रभाव मूल्याङ्कनको विषय हाम्रो अभ्यासमा शून्यसरह छ । यसका लागि न संयन्त्र छ, न प्रक्रिया छ, न त इच्छाशक्ति नै त्यो दिशातर्फ निर्देशित छ ।
- ज) मौलिक विधायनको अख्तियारीबेगर नै प्रत्यायोजित विधायनका नाममा कानून बनाउने अभ्यासले कानून निर्माणको आधारभूत पक्षलाई नै बेवास्ता गरेको देखिन्छ । पटक पटक सर्वोच्च अदालतले अख्तियारीविहीन प्रत्यायोजित विधायनहरूलाई अमान्य र बदर गरेको भए पनि त्यसप्रकारका विधायन बन्ने अभ्यासले निरन्तरता पाइरहेको छ ।

- भ) प्रत्यायोजित विधायनको अभिलेखीकरण अध्यावधिक नहुँदा संविधान र मात्र कानून विपरीत भए पनि सहज पहुँचको अभावका कारण त्यस्ता विधायन संवैधानिक परीक्षणबाट बाहिर परेका छन् ।
- ब) अध्यादेशलाई कार्यकारी विशेषाधिकारको रूपमा प्रयोग गरिएको छ । संविधानले निर्धारण गरिदिएको पूर्वसर्तको विद्यमानता स्थापित नगरी प्रशस्त अध्यादेश जारी भएका छन् ।
- ट) प्रत्यायोजित विधायनका लागि सीमा निर्धारण गर्ने विषय अपवाद मात्रै छ । बरु सारभूत विषयलाई नै तोकिएवमोजिम भनी प्रत्यायोजित विधायनकालागि छोडिएको देखिन्छ ।

कानून निर्माणका लागि संविधानले निर्धारण गरेको व्यवस्थापन विधि र विधायिकाका नियमावलीहरू एवम् विधि निर्माणका सिद्धान्तहरूले पारदर्शिताको अपेक्षा राख्छन् । यसका लागि श्वेतपत्र र हरितपत्र जारी गर्ने गरिन्छ । कानून निर्माणमा सरोकारवालाको व्यापक सहभागिताको अपेक्षा राखिन्छ । तर हाम्रो कानून तर्जुमा प्रक्रियामा गोपनीयताको प्रश्रय पाएको देखिन्छ । स्वार्थ समूहले पार्ने प्रभावका त्रासले कर्मचारीतन्त्र कुनै पनि विधेयक सार्वजनिक गर्न रुचाउँदैन । अब त कानूनको मसौदा प्रक्रियामा गोपनीयता संस्कृतिकै रूपमा विकास भएको छ । कानून आयोगले विधेयक तयारीका बारेमा प्रायः जानकारी नै पाउँदैन । सरोकारवालाले थाहा नपाइकन नै विधेयक संसदमा प्रस्तुत गरिन्छ । विधायिकी प्रक्रिया छल्लका लागि संसदका नियमावलीका नियमहरू नै निलम्बन गर्ने पनि गरिएको छ । पूर्ण सदन र समितिमा विषय केन्द्रित छलफलभन्दा राजनीतिक दलको दृष्टिकोण र स्वार्थ प्रभावी देखिने गरेको छ । कानून निर्माण प्रक्रियाका यस्ता अवगुणहरू दोहोरिन नहुनेतर्फ सबै पक्षबाट उच्च सतर्कता र प्रतिबद्धताको खाँचो देखिएको छ । जेसुकै कारण देखाए पनि कानून निर्माण प्रक्रियामा गोपनीयता कायम गर्ने विषय अपवाद मात्रै हो । नियम होइन ।

## आचार संहिताको आवश्यकता

कानून निर्माण गर्ने विधायिका सार्वभौमसत्ताको अभ्यास गर्ने थलो पनि हो । यहाँ प्रतिनिधित्व गर्ने विधायकहरू मुख्यतः स्वअनुशासित हुनुपर्ने हो । कुनै पनि स्वार्थको द्वन्द्व भएको विषयमा सार्वजनिक प्रशासनको निर्णय प्रक्रियामा संलग्न हुन नहुने मान्यता कानून निर्माण प्रक्रियामा पनि आकर्षित हुनु स्वाभाविक हो । तर हाम्रो अभ्यासमा आफ्नै स्वार्थ जोडिएको विषयमा आफैँ कानून निर्माणमा संलग्न हुने वा हुन पाउनुपर्ने भन्ने अमर्यादित अवस्था देखिएको छ ।

## जनसहभागिता औपचारिकताका लागि होइन

विधायिकाको प्रमुख काम कानून निर्माण हो । यो सार्वभौमसत्ताको उच्चतम अभ्यास गर्ने थलो पनि हो । जनताका इच्छा र आकांक्षाहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि जनसरोकारका विषयमा कानून निर्माण गर्दा जनताको सहभागिताको अपेक्षा राखिएको हुन्छ । त्यसैले कानून निर्माणका लागि जनताबाट चयन भएका प्रतिनिधिहरूले कानून तर्जुमा प्रक्रियामा जनताको बृहत् सहभागिता सुनिश्चित गर्नुपर्ने हो । कानून निर्माणको वैधताका लागि पनि सहभागिता अपरिहार्य हुन्छ । हाम्रो कानून निर्माण अभ्यासमा जनताको सहभागिताको विषय औपचारिकतामा सीमित छ । मसौदा तयारीको चरणमा पनि जनतासँगको परामर्शलाई बेवास्ता गरिन्छ । जबकी सार्वभौमसत्ताको उच्चतम अभ्यास गर्ने कानून निर्माण प्रक्रियामा जनताको प्रभावकारी सहभागिता अपरिहार्य हुन्छ ।

## कार्य विस्तृतीकरणको प्रतिवेदनलाई उपेक्षा गरियो

संविधानले परिकल्पना गरेको सङ्घीय शासन व्यवस्था कार्यान्वयनको क्रममा तत्कालीन मुख्य सचिवको नेतृत्वमा विभिन्न विषयको कार्य विस्तृतीकरण प्रतिवेदन तयार भई नेपाल सरकारले स्वीकृतसमेत गरेको थियो । तर कानून निर्माणको क्रममा सो प्रतिवेदनलाई व्यवहारमा उतार्न सकिएको देखिदैन । सो प्रतिवेदन कार्यान्वयनमा नआउनुका केही सारभूत कारणहरू छन् । तीमध्ये सो प्रतिवेदन कर्मचारीतन्त्रको अग्रसरतामा बनेको थियो । त्यसमा प्रदेश र स्थानीय तहको सहभागिता रहेको थिएन । उक्त प्रतिवेदनको अध्ययन गर्दा त्यहाँ केन्द्रीकृत मनोविज्ञानको गहन प्रभाव रहेको देखिन्छ । जे भए पनि सङ्घीयता कार्यान्वयनका लागि त्यो दस्तावेज एउटा महत्वपूर्ण आधार थियो । तथापि हालसम्मको अभ्यासका आधारमा सो प्रतिवेदनलाई पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिएको छ ।

## नेपालमा कानून निर्माणमा देखिएका समस्याहरू

१. कानून निर्माण प्रक्रिया अनुसन्धानमा आधारित हुन सकेन । राजनीतिक स्वार्थ वा नेतृत्वको लहड नै कानूनको आवश्यकता दर्शाउने आधार बन्यो ।
२. कानून निर्माणमा सरोकारवालाको सहभागितालाई बेवास्ता गरियो । दीर्घकालीन प्रभाव पार्ने विषयहरू अध्यादेशबाट विनाछलफल कानून बनाइयो । समयमा अध्यादेश प्रतिस्थापन हुन नसक्दा कानूनी रिक्तता पनि रह्यो ।
३. संविधानले निर्धारण गरेको सङ्घीयताको सिद्धान्त कानून निर्माणमा प्रतिविम्बित भएन । अझै पनि धेरै कानूनहरू बन्न सकेका छैनन् । साझा सूचीका विषयमा सङ्घीय कानून नबन्दा प्रदेश र स्थानीय तहको कानून निर्माण प्रभावित भयो ।

४. प्रमाणमा आधारित वा तथ्यमा आधारित भएर कानून तर्जुमा हुन सकेन । अनुसन्धान र प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटी अभै आत्मसात गर्न सकेको अवस्था छैन ।
५. कानून निर्माणमा लक्षित वर्गको आवश्यकताभन्दा स्वार्थसमूहको प्रभाव बढी पयो । त्यसैले कानून तर्जुमा प्रक्रिया पारदर्शी हुन सकेन । गोपनीयता कायम गर्नुपर्ने विषय कानून तर्जुमाको संस्कृति नै बन्यो ।
६. कानूनको आधुनिकीकरण गर्न राजनीतिक सहमति र राजनीति इच्छाशक्ति भएन । अदालतले पटक पटक जारी गरेका निर्देशनात्मक आदेशहरूको पनि कार्यान्वयन हुन सकेन ।
७. कानूनको मसौदा प्रक्रियामा विज्ञहरूको सहभागितालाई उपेक्षा गरियो । पदीय प्रतिनिधित्वलाई अभै प्राथमिकता प्रदान गरिरहेको अवस्था छ ।
८. कानूनले पार्ने प्रभावको आंकलन नगरी नयाँ विषयहरू प्रवेश गराइदा कार्यान्वयनमा असहजता उत्पन्न भयो । कतिपय कानूनहरू हचुवामा बने ।
९. कानून तर्जुमामा कानून आयोगको भूमिकालाई बेवास्ता गरियो । कानून आयोग आफैले पनि आफूलाई दक्षतायुक्त निकायको रूपमा स्थापित गर्न सकेन । त्यहाँको संरचना पनि विषयगत विज्ञता कायम हुने खालको बनाइएको छैन । पदेन प्रतिनिधित्वबाट सो आयोगको प्रभावकारिता नदेखिनु स्वाभाविक हो ।
१०. बनेका कानूनको कार्यान्वयनका लागि सहजीकरण भएन । कानून कार्यान्वयनको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटी विकास हुनै सकेन । नयाँ कानूनको बारेमा सूचना सम्प्रेषण गर्ने विषयलाई वास्ता गरिएन । राजपत्रमा प्रकाशन गरेपछि दायित्व पूरा भएको मान्ने मनोविज्ञान कायमै रह्यो ।
११. कानून कार्यान्वयन गर्ने अधिकारीहरूलाई नयाँ कानूनी व्यवस्थाको बारेमा प्रशिक्षित गर्ने अभ्यास अभै थालनी हुन सकेन ।
१२. सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबाट बनेका कानूनहरूको पहुँचयोग्य अभिलेख कायम हुन सकेन । समन्वयको अभाव पनि रह्यो ।

### **कानून निर्माण प्रक्रियामा सुधार गर्न अपनाउनु पर्ने रणनीतिक दृष्टिकोण**

विद्यमान कानून निर्माण प्रक्रियामा सुधार ल्याउनका लागि रणनीतिक दृष्टिकोणसहितको योजना आवश्यक छ । त्यस्तो योजनामा मूलरूपमा देहायका विषयहरू समावेश गरिनुपर्दछ :

- क) सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको सहभागितामा कानून निर्माणको प्रक्रिया निर्धारण गरिनुपर्दछ । सङ्घ र प्रदेशका कानून आयोगहरूलाई विशेषज्ञताले

युक्त बनाउनुपर्दछ । यसका लागि नेपाल कानून आयोग ऐनमा समेत सामयिक सुधारको आवश्यकता छ ।

- ख) कानूनको मसौदाको चरणमा कानूनको संवैधानिकताको परीक्षण गर्ने संरचना र कार्यविधि निर्माण गरिनुपर्दछ । विधायिकाभित्र पनि संवैधानिकता परीक्षण गर्ने विज्ञसहितको संयन्त्र निर्माण गरिनुपर्दछ ।
- ग) कानून निर्माणलाई प्रमाण वा तथ्यमा आधारित बनाउनका लागि अनुसन्धानमूलक अध्ययन अनिवार्य गरिनुपर्दछ । कानून आयोगलाई यो विषयमा जिम्मेवार बनाउनुपर्दछ ।
- घ) प्रत्येक कानून कार्यान्वयनको बारेमा प्रत्येक तीन वर्षमा प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने अभ्यास प्रारम्भ गरिनु पर्दछ । यस्तो अभ्यास प्रदेश र स्थानीय तहले पनि अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।
- ङ) प्रत्येक वर्ष कानूनको संवैधानिकता परीक्षणको क्रममा अदालतबाट भएका व्याख्याको बारेमा सबै तहका विधायकहरूलाई अभिमुखीकरण गरिनुपर्दछ । कानूनलाई अमान्य र बदर घोषणा गरिएका आदेशहरू प्रकाशित गरिनुपर्दछ ।
- च) कानून निर्माण प्रक्रियाका बारेमा आधारभूत अभिमुखीकरण गरेर मात्र कानून निर्माण प्रक्रियामा सहभागी हुने व्यवस्था गरिनुपर्दछ । आवधिक रूपमा विधायकहरूलाई पुनर्ताजकीकरण गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्दछ । संसदका जनशक्तिलाई समेत कानून निर्माणका बारेमा नियमित अभिमुखीकरण गरिनुपर्दछ ।
- छ) सङ्घीय संसद र प्रदेश सभाका पदाधिकारीहरू (सङ्घीय संसद र प्रदेश सभाका सभामुख, उपसभामुख, राष्ट्रिय सभाका अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सङ्घीय संसद र प्रदेश सभाका विपक्षी दलका नेता, प्रमुख सचेतक र सचेतकहरू समेत) सहभागी हुने गरी प्रत्येक वर्ष कानून निर्माणको अवस्थासम्बन्धी राष्ट्रिय कार्यशालाको आयोजना गरी विधि निर्माणको काम कारवाहीको समीक्षा गरिनुपर्दछ ।
- ज) प्रदेश सभाका पदाधिकारीहरू एवम् स्थानीय तहका प्रमुख र उपप्रमुखको सहभागितामा कानून निर्माण सम्बन्धी प्रादेशिक कार्यशालाको आयोजना गरी कानून निर्माणको अवस्थाको बारेमा समीक्षा गरिनुपर्दछ ।
- झ) सबै तहका कानूनहरूको केन्द्रीय अभिलेख सङ्घीय कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय र प्रदेशको कानून मन्त्रालयले राख्नुपर्दछ । त्यस्तो अभिलेख विद्युतीय रूपमा अध्यावधिक गरी सबैको सहज पहुँच कायम हुन सक्ने गरी सार्वजनिक गरिएको हुनुपर्दछ ।
- ञ) सङ्घीय र प्रदेश तहमा कानून निर्माणसम्बन्धी विज्ञ (थिङ्क ट्याङ्क) को

व्यवस्था गरी नियमित रूपमा कानूनको परीक्षण गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । त्यस्तो विज्ञ समूहले आवश्यकताअनुसार स्थानीय तहको कानून निर्माणमा समेत सहजीकरण गरिदिनुपर्दछ ।

- ट) अध्यादेश जारी गर्ने विषयलाई संविधानले अपवादजनक व्यवस्थाको रूपमा उल्लेख गरेको छ । संवैधानिक मर्म अनुरूप वाध्यात्मक अवस्थामा मात्र अध्यादेश जारी गरिनुपर्दछ । अध्यादेश जारी गर्दा राजनीतिक सहमति र संवैधानिक सीमाको ख्याल गरिनुपर्दछ । अध्यादेशलाई राजनीतिक अभिष्ट वा स्वार्थ पूरा गर्ने वा रणनीतिक औजारको रूपमा अभ्यास गर्ने वर्तमान परिपाटी संविधानउपरको जालसाजी हो । यस्तो अभ्यासलाई कुनै पनि रूपमा प्रश्रय दिनुहुँदैन । दीर्घकालीन प्रभाव पार्ने खालका विषय अध्यादेशबाट जारी गरिनुहुँदैन । यो विषयमा राजनीतिक अनुशासनको आवश्यकता छ भने कर्मचारीतन्त्रले पनि व्यावसायिकता प्रदर्शन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

संविधानले मार्गदर्शन गरेको व्यवस्थापन विधि कानून निर्माणको मार्गदर्शन हो । यो मार्गदर्शनभित्र रहेर कानून निर्माणका स्वीकृत अभ्यास र मूल्यमान्यता आत्मसात गर्दै व्यावहारिक रूपमा कार्यान्वयनयोग्य र दिगो कानून बनाउनुपर्ने हुन्छ । कानून तर्जुमा गर्ने कार्यमा राजनीतिज्ञका साथ साथै विज्ञताको समेत आवश्यकता पर्दछ । कानून निर्माण यस्तो सिप हो जो न त अध्ययन गरेर मात्र हासिल हुन सक्छ, न त पदीय जिम्मेवारीबाट हासिल गर्न सकिन्छ । यसका लागि त विषयगत दक्षता, व्यावसायिक सिप एवम् कौशल र कानून प्रणालीको गहिरो ज्ञान आवश्यक पर्दछ । हेर्दा जति सहज देखिन्छ, त्योभन्दा धेरै गुणा जटिल काम हो कानून निर्माण प्रक्रिया । नेपालमा कानून निर्माणको कार्यलाई सजिलो मानिन्छ । किनकि कानून निर्माणपछिको उत्तरदायित्व हालसम्म कसैले बहन गर्नुपरेको छैन । जति सहज र हलुका रूपमा कानून निर्माणलाई लिइन्छ, त्यसको सघनता, गहनता, गुरुत्व धेरै गुणा बढी छ । त्यसैले कानून निर्माणका लागि संरचनागत सबलीकरण गरौं । प्रक्रियागत सरलीकरण गरौं । व्यावसायिक सक्षमता प्रबलीकरण गरौं । संस्थागत स्मृतिलाई अभिलेखीकरण गरौं । संलग्न जनशक्तिको सशक्तीकरण गरौं । तहगत सम्बन्धलाई संवैधानिक मर्यादा अनुकूल व्यवहारमा आत्मसात गरौं । सारभूत र कार्यविधिगत पक्ष दुवैमा सुधार गरौं । संरचना र कार्यसंस्कृति दुवैमा सुधार गरौं । संवैधानिक दायित्व पूरा गरौं । संवैधानिक सर्वोच्चताको मर्यादा गरौं ।



# प्रशासनिक संघीयता : हालका उपलब्धि, चुनौती र रूपान्तरणका सवाल

---

## १. विषय प्रवेश

प्रशासनिक संरचना र कार्यहरूलाई मुलुकले अवलम्बन गरेको संघीय ढाँचाअनुसार रूपान्तरण गर्नु नै प्रशासनिक संघीयता हो । प्रशासनिक सेवा, विकास व्यवस्थापन र नियमनसम्बन्धी कार्य संघीय तहबाट सम्पादन गर्ने प्रणाली हो प्रशासनिक संघीयता ।

संघीय शासन व्यवस्थाको एक एउटा महत्वपूर्ण पक्ष प्रशासनिक संघीयता हो । नेपालमा प्रशासनिक संघीयताको शुरुवात भइसकेको छ । तर अझ यसले पूर्णता भने पाइसकेको छैन ।

## २. विभिन्न मुलुकको प्रशासनिक ढाँचा

### अमेरिका

- अमेरिकामा सिनेटर George H. Pendleton को नेतृत्वमा गठित समितीको सिफारिसमा सन् १८८३ मा Pendleton civil service reform Act जारी गरियो, जसले परम्परागत पजनी प्रथा (Spoil System) को समाप्ती गर्दै Merit system को शुरुवात भयो । कर्मचारीको भर्नालाई निष्पक्ष र प्रतिस्पर्धात्मक बनाउन United States Civil Service commission गठन गरियो ।
- पछिल्लो Civil Service Reform Act, 1978 मा निजामती सेवाको सुधारका लागि धेरै कुरा समावेश गरिए । कर्मचारी भर्नाको लागि स्वायत्त Merit system Protection Board को स्थापना यही कानुनले गर्‍यो ।
- अमेरिकाको संघीय सरकारका १५ मुख्य विभाग (मन्त्रालय), हव्दट हाउसको Chief of Staff, सुरक्षा प्रमुख र सल्लाहकारको पद, कतिपय व्युरो (विभाग) हरू रहेका छन् । Senior Executive level मा राष्ट्रपति स्वयंले नियुक्त गर्दछन् । बाँकी संघीय पदहरूमा Merit system Protection Board को सिफारिसमा भर्ना गरिन्छ ।

- अमेरिकाका राज्यहरूमा समेत निजामती सेवाका पदहरूमा Merit को आधारमा नै भर्ना गरिन्छ। प्रत्येक राज्यका आ आफ्नै निजामती सेवा छन। स्थानीय महानगर र नगरहरूमा भने उनीहरूले नै भर्ना गर्दछन, यद्यपि प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीलाई भने अवलम्बन गरिन्छ।

## भारत

- भारतमा संघीय ढाँचा अवलम्बनसहितको संविधान १९४९ मा जारी भयो। १९४७ मा Secretariats re-organization Committee बन्थो।
- संघ र प्रदेशस्तरमा प्रशासनिक संरचना बनाउदै कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्दै जाने नीति अवलम्बन गरियो।
- छुट्टै ढंगले कर्मचारी समायोजन गरिएन। कर्मचारी कार्यरत तहमा नै कामकाज गर्ने व्यवस्था गरियो। प्रदेशहरूले प्रदेश कानून बमोजिम कर्मचारी भर्ना गर्न थाले। प्रदेशको आफ्नै कर्मचारी नभएसम्म संघीय सेवामा रहेकै कर्मचारीले काम गरे।
- संघीय कर्मचारीहरूलाई स्वेच्छिक रूपमा प्रदेश सेवामा काम गर्न पठाइयो।
- हाल भारतमा संविधानले नै All India service, Union service, State service को व्यवस्था गरेको छ। All India Service अन्तर्गतको कर्मचारीले भारतभर कुनैपनि तहमा रहेर काम गर्दछन।
- Union Service अन्तर्गत संघीय सेवाका कर्मचारी पर्छन् भने State service ले प्रदेश तहको सेवा लाइ जनाउछ। संघीय लोकसेवा आयोगले All India Service र Union Service का कर्मचारीको भर्ना लिन्छ।
- प्रत्येक राज्यका लोकसेवा आयागले State service का कर्मचारी भर्ना गर्दछन। त्यसो त भारतमा दुई वा दुई भन्दा बढी राज्य मिलेर एउटै प्रदेश लोकसेवा आयोग बनाउन पनि सक्छन। त्यो सुविधा संविधानले नै दिएको छ। खर्च कम गर्ने उद्देश्य यसमा निहित देखिन्छ।
- भारतभरको को निजामती सेवा सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था All India Service Act, 1951 ले गरेको छ।

## दक्षिण अफ्रिका

- दक्षिण अफ्रिकामा १९९४ मा राज्य पुनर्संरचना गर्दै ९ वटा प्रदेशको व्यवस्था गरियो। साथै प्रशासनिक पुनर्संरचना पनि गरियो।

- कर्मचारीहरूलाई स्वेच्छिक रूपमा प्रदेशमा काम गर्न पठाइयो । पछि प्रदेशहरूले रिक्त पदमा आफैँ कर्मचारी भर्ना गर्न थाले ।

### ३. नेपालमा प्रशासनिक संघीयता

नेपालले संविधान बमोजिम नै तीन तहको संघीय प्रशासनिक संरचनालाई अवलम्बन गर्‍यो । राज्यको संरचना बमोजिम नै प्रशासनिक संरचना निर्माण भएको देखिन्छ । संविधानको अनुसूचीमा उल्लेख भएका सम्बन्धित तहले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्य यिनै प्रशासनिक संरचना मार्फत् सम्पन्न गरिन्छ ।

#### (क) संघीय प्रशासनिक सेवाको संरचना

केन्द्रीय सरकारसँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध भएको, नीति निर्माणमा केन्द्रित, महत्वपूर्ण निर्णयहरू गर्ने र मातहतका निकायहरूलाई निर्देशित गर्दै शासन व्यवस्थाको समग्र पक्षमा ध्यान दिने प्रशासनिक संरचना हो यो । सरकारका मन्त्रालयहरू, आयोग, सचिवालय, विभाग र विभागस्तरीय कार्यालयहरू यस अन्तर्गत पर्छन् । संघीय सेवामा करिब ४९ हजार कर्मचारी कार्यरत छन् ।

#### (ख) प्रादेशिक प्रशासनको संरचना

प्रदेश भित्रका मन्त्रालय, निर्देशनालय, कार्यालय सहितको प्रशासनिक संरचना यस अन्तर्गत पर्छन् । प्रादेशिक नीति, योजना, बजेट बनाउने कार्य यिनीहरूले गर्दछन् । प्रदेश भित्रको विकास निर्माण, सेवाप्रवाह, शान्ति सुव्यवस्था कायम गर्ने, शैक्षिक विकास र सो को अनुगमन, मूल्याङ्कन गर्ने निकाय प्रदेश प्रशासनिक संरचना हुन् । शुरुमा ७ वटा प्रदेशमा ७ वटाको दरले मन्त्रालय र प्रदेश प्रमुखको कार्यालय तथा अन्य कार्यालय रहने व्यवस्था गरियो । हाल विभिन्न प्रदेशमा मन्त्रालयको सङ्ख्या बढ्दै गएको पाइन्छ । प्रदेश तहमा करिब २२ हजार कर्मचारी रहने गरी संगठन संरचना तथा दरवन्दी तय भएको छ ।

#### (ग) स्थानीय तहको प्रशासनिक संरचना

स्थानीय तह अन्तर्गत रहने प्रशासन स्थानीय प्रशासन हो । स्थानीय नीति, योजना, बजेट बनाउने कार्य यिनीहरूले गर्दछन् । सम्बन्धित स्थानीय तह भित्रको विकास निर्माण, सेवाप्रवाह र सो को अनुगमन, मूल्याङ्कन गर्ने निकाय स्थानीय प्रशासनिक संरचना हुन् । हाल नेपालमा ७३३ स्थानीय तहमा करिब ६८ हजार कर्मचारीले सेवा दिने गरी स्थानीय प्रशासनिक संरचना तयार भएको छ । सडक, सिंचाइ, खानेपानी, कृषि, शिक्षा, स्वस्थ्य लगायतका स्थानीय सेवा स्थानीय प्रशासनिक संरचनाबाट नै प्राप्त हुने हो । यिनले वास्तविक रूपमा

शासन सञ्चालन गरेका हुन्छन् । शासन व्यवस्थाले सिर्जना गरेका लाभहरू जनस्तरसम्म वितरण गर्ने र नागरिक सम्पर्कमा रहने संयन्त्र हो स्थानीय प्रशासनिक संरचना । यसको सफलता वा असफलता केन्द्रीय राजनीतिसम्म गाँसिएको हुन्छ । यस अन्तर्गत स्थानीय सरकारी सेवाहरू समेत रहन्छन् ।

## ४. प्रशासनिक संघीयतासम्बन्धी संवैधानिक व्यवस्था

### नेपालको संविधानको धारा २८५ र सरकारी सेवाको गठन

१. नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य संघीय सरकारी सेवाहरू गठन गर्न सक्ने । त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त संघीय ऐनबमोजिम हुने ।
२. संघीय निजामती सेवा लगायत सबै संघीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तमा आधारमा हुने ।
३. प्रदेश मन्त्रपरिषद्, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न कानुनबमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्ने ।

### धारा ३०२ प्रदेश र स्थानीय तहमा सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन

१. प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्ने
२. उपधारा १ बमोजिमको व्यवस्था गर्दा यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्र सेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानुनबमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ ।

## ५. नेपालको विद्यमान प्रशासनिक संघीयताका सवल र दुर्बल पक्ष

### सवल पक्ष

- संघीय शासन पद्धतीको अवलम्बन पश्चात शासकीय पुनर्संरचना अनुरूप नै प्रशासनको पुनर्संरचना हुन थालेको,
- संघ, प्रदेश र स्थानीय प्रशासनिक संरचनाले सेवा प्रवाह, विकास व्यवस्थापन र नियमनसम्बन्धी काम गर्न थालेका

- प्रशासनिक अधिकार र जिम्मेवारी तल्लो इकाईसम्म पुग्यो
- प्रशासनिक सेवा र विकास मामिलामा नागरिकसंगको सहकार्य बढ्यो
- सम्बन्धीत तहको अवश्यकता अनुसार कर्मचारीको सेवा, समूह र पदगत दरवन्दीको व्यवस्था हुन थाल्यो ।
- संघीय संरचना अनुसार अधिकारको प्रयोग हुदा प्रशासनिक निर्णयका तह घटे, निर्णयमा शीघ्रता आउने भयो
- संगठन संरचना परिमार्जन तथा दरवन्दी संरचनामा अवश्यकता अनुसार हेरफेर गर्न सहज भयो
- स्थानीय तहबाट नै आधारभूत सेवा प्रवाह हुन थाल्यो ।

### दुर्बल पक्ष

- संघीय प्रशासनको आकार ठुलो भयो
- स्थानीय तहमा आवश्यकता अनुसार संगठन संरचना र दरवन्दी पुनरावलोकन हुन सकेन ।
- प्रशासनिक भौतिक संरचनाहरू परम्परागत रहे । आधुनिक व्यवसायिक ढाँचाको (Professions model) अवलम्बन गरिएन । Elite model नै रहयो । एउटै महाशाखाका कर्मचारी विभिन्न तल्लामा बस्ने, कर्मचारीको face to face relation नभएको ।
- सेवा समूह पिच्छेका पदसोपान फरक रहन थाले ।
- सबै कर्मचारीले सबै काम गर्न सक्छन भन्ने सोच रहयो । कर्मचारीको कार्य विशिष्टिकरणको अभाव रहयो ।
- कर्मचारी समायोजनमा समस्या रहे । हालसम्मपनि कर्मचारी समायोजन भइनसकेको ।
- प्रशासनमा प्रविधिमा आधारित ज्ञानको कमी हुदा अपेक्षित मात्रामा प्रविधि मैत्री प्रशासन हुन सकेन ।
- तीन तहबीचको प्रशासनिक अन्तरसंबन्धमा हालपनि अन्वैलता कायमै रहयो ।

### ६. प्रशासनिक संघीयताको प्रभावकारिताका लागि गर्नुपर्ने कार्य

- सानो तर सक्षम प्रशासनिक संरचना
- अन्य क्षेत्रसंग सहकार्य गर्न सक्ने

- आधुनिक प्रविधिलाई अनुशरण गर्ने
- सक्षम मानव साधन भएको
- अन्तर तह समन्वयत्मक क्षमता र तत्परता भएको
- राजनीतिसंगको वलियो अन्तर संबन्ध, राजनीतिक क्षेत्रलाई सहयोग गर्न सक्ने
- सेवा र विकास प्रतिको सारभूत प्रतिवद्धता भएको ।
- संघीय निजामती सेवा ऐनका माध्यमबाट प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन भई गएका कर्मचारीको वृत्ति मार्ग (बहुवा, सरूवा, सेवा सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा) स्पष्ट गर्ने ।
- प्रदेश तथा स्थानीय तहमा बहुवा, सरूवा का प्रावधान स्पष्ट गर्ने ।
- निजामती कर्मचारी, स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारी, विगतको स्थानीय निकायका कर्मचारी, अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीको तह यकिन गरी मिलान गर्ने ।
- प्रदेश र स्थानीय तहमा रहने सेवा समूह स्पष्ट गरी वृत्ति विकास नै नहुने सेवाका कर्मचारी अन्य सेवामा जान सक्ने प्रावधान राख्ने ।
- प्रदेश लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्त कर्मचारीको वृत्ति प्रणालीसम्बन्धी मापदण्ड स्पष्ट गर्ने ।

## ७. नवयुवाहरूले अपेक्षा गरे अनुरूप संघीय पद्धतीमा प्रशासनिक सेवा प्रणालीमा गर्नुपर्ने रूपान्तरणका सवाल

### नीतिगत

- संघ, प्रदेश र स्थानीय तीन वटै तहले आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्र प्रदान गरिने सेवाको पहिचान गरी सेवा प्रवाहका मापदण्ड, निर्देशिका र आधारहरू स्पष्ट गर्नुपर्दछ ।
- सेवा प्रवाहमा नागरिक संलग्नता अभिवृद्धि गर्ने । सेवा प्रवाहका कार्यविधि, मापदण्ड जस्ता विषयमा नागरिकको प्रतिक्रिया एवं सुभाब लिने । त्यस्ता कार्यविधि, मापदण्डहरू पारदर्शी बनाउने ।
- सेवाको गुणस्तरीयता र प्रभावकारिताका लागि प्रतिवद्धता, जवाफदेहिता अभिवृद्धि गर्ने । सेवाग्रही सँग सञ्चालन र अन्तरक्रियाको लागि digital platform तयार गर्ने ।

- सार्वजनिक सेवाका प्रकृतिको पहिचान गरी आवश्यकता अनुसार सेवाको एजेन्सीकरण र अर्ध वजारीकरण गर्ने । सेवा प्रवाहमा साभेदारी गर्ने ।
- सेवा प्रदायकको नागरिक मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था गर्ने । यसको लागि electronic माध्यम अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।
- सेवा प्रदायक निकायबीच आपसी समन्वय कायम गरी सेवामा एकरूपता, छरितो र सहज बनाउने । अन्तरनिकाय समन्वयको लागि e- coordination गर्ने ।

### संरचनागत

- सेवाग्राही मैत्री भौतिक संरचना सेवाप्रवाहको एउटा आधार हो । सेवा लिने इकाई वा डेस्कको व्यवस्था, प्रतिक्षा कक्षा, शौचालय, अपाङ्ग मैत्री-याप लगायतका संरचनाको व्यवस्था गर्ने ।
- कर्मचारीहरूका लागि उपयुक्त कार्यस्थल, पारदर्शी कार्यकक्षाको प्रवन्ध गर्ने ।
- One stop service को अवधारणा लागु गर्ने । जस्तो उद्योग व्यवसाय दर्ता, नवीकरण, सिफारिस एकै ठाउँबाट गर्ने । सेवाको वजारीकरण र एजेन्सीकरणमा ध्यान दिने ।
- अन्तर निकाय समन्वयमा सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने अवस्थामा focal unit को व्यवस्था गर्ने । (जस्तो विपद वा संकटको अवस्थामा सेवा दिनुपर्दा ।)

### प्रविधिगत

- प्रदेश सरकारले सवारी साधन अनुमती प्रदान गर्ने कार्य सिलसिलामा online form भर्ने, online written exam सञ्चालन गर्न सक्छ । Digital verification based trial ले निशपक्षता कायम गर्न सहयोग गर्दछ ।
- संघ सरकारले मालपोत, जग्गाको विवरण, नापी, नागरिकता, राहदानी जस्ता सेवा प्रवाहमा सूचना प्रविधिको उपयोग गर्न सक्छ ।
- स्थानीय सरकारले मालपोत, सम्पत्तिकर, vital registration, कृषि सेवा प्रवाहमा सूचना प्रविधिको सहयोग लिन सक्दछ ।
- दुई वा बढी सार्वजनिक निकायले प्रदान गर्ने सेवाका लागि नागरिकताको

प्रमाणपत्र, कर चुक्ता प्रमाण, बायोमेट्रिक्स जस्ता विषय एउटै काम लाग्ने गरी Networking गर्ने । एउटै कागजात सोही निकायमा पटक पटक पेश गर्नुपर्ने व्यवस्थाको अन्त्य गर्ने । सेवाग्राहीका कागजातलाई e-record मा राख्ने । वा सेवाग्राहीको e-file तयार गर्ने ।

## द. निष्कर्ष

प्रशासनिक संघीयतालाई प्रभावकारी र नागरिक मैत्री बनाउँदै नागरिक सन्तुष्ट शासन व्यवस्थाको सुनिश्चितताको लागि प्रशासन संयन्त्रमा समसामयिक परिवर्तन तथा भविष्यदर्शी रूपान्तरणको खांचो छ । विश्वमा प्रचलित र विकसित पद्धतीको अनुसरण गर्दै संघीय ढाँचामा रूपान्तरण हुँदै गरेको नेपालको सार्वजनिक प्रशासको संरचनागत सुधार आवश्यक देखिन्छ । प्रशासनिक संरचना चुस्त, सक्षम र मितव्यायी बनाउँदै अन्तर तह समन्वय गर्न सक्ने तथा नागरिक सेवाको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न सक्ने स्वरूपको निर्माण नै अबको मूल प्रशासनिक कार्यभार हो ।



# सार्वजनिक सेवा प्रवाह

सार्वजनिक सेवाको वितरण सरकारको प्रमुख काम हो । आजको समयमा सार्वजनिक सेवालाई नागरिकको अधिकारका रूपमा ग्रहण गर्ने गरिन्छ । सार्वजनिक सेवामा बहुपात्रहरूको संलग्नता पनि बढ्दो छ । कतिपय कामहरू तुलनात्मक क्षमताका आधारमा निजी क्षेत्र, गैसस र समुदायमा आधारित संस्थाहरूबाट समेत सम्पादन गर्ने/गराउने अभ्यास बढ्दो छ ।

विश्वकीकरण, सूचना र सञ्चार पद्धतिको विस्तार र चेतना/जागरणस्तरले नागरिकको सेवा माग र प्रकृतिमा ठूलो परिवर्तन आएको छ र भूमण्डलीय सक्षमताको स्तर भएको सार्वजनिक सेवाको अपेक्षा बढ्दो छ । सार्वजनिक सेवाको चाहना र प्रकृतिमा आएका निरन्तर परिवर्तनहरूले सुधारका लागि दबाब सृजना भइरहेको छ ।

मुलुकले संघीय प्रणालीको अवलम्बन गर्नुको उद्देश्य सरकारलाई नागरिकको नजिक लानु पनि हो जुन सार्वजनिक सेवा प्रवाहसँग जोडिएको छ । यसैअनुसार सार्वजनिक सेवा प्रभावकारीका साथसाथै सेवामा समतामूलक पहुँच, गुणस्तर तथा लागत प्रभावी हुनुपर्दछ । नागरिकको सरकारप्रतिको दृष्टिकोण उनीहरूले प्राप्त गर्ने सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर, सहजता र शीघ्रताको अवस्थाबाट बन्ने गर्दछ । यसैले सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिता राज्य प्रणाली र सरकारको कार्यसम्पादनको समग्र तस्बिर देखाउने ऐना पनि हो । सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिताले संघीय प्रणाली अवलम्बनको सार्थकता अनुभूति गराउन सक्दछ ।

## १. सार्वजनिक सेवा

राज्यका तर्फबाट सरकारले नागरिकलाई सशुल्क वा निःशुल्क प्रदान गरिने विभिन्न प्रकारका सेवा सुविधाहरूलाई सार्वजनिक सेवा भनिन्छ । नागरिकले सरकारलाई निर्वाचनमार्फत वैधानिकता र करबाट स्रोतसाधन प्रदान गर्दछन्, तसर्थ सार्वजनिक सेवा सुविधा पाउने नागरिकको अधिकार हुन्छ ।

मुलुकको अवस्था र अवलम्बन गरेको राजनीतिक र आर्थिक प्रणालीअनुसार सार्वजनिक सेवाको क्षेत्र, किसिम र दायरा फरक हुने भए तापनि निश्चित सेवाहरू भने सरकारले नै अनिवार्य रूपमा प्रवाह गर्नुपर्ने हुन्छ । नेपालमा संघीय शासन प्रणालीको अवलम्बनपश्चात् संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहका सरकारको अधिकार क्षेत्रमा पर्ने सार्वजनिक सेवा आआफ्नो जिम्मेवारीअनुरूप तत्तत् तहबाट प्रवाह हुने व्यवस्था छ । यसका अतिरिक्त सार्वजनिक सेवाहरूमध्ये सरकारले मात्र प्रदान गर्ने (Core Public Sector), सरकार र अन्य पात्रको साझेदारी वा प्रतिस्पर्धामा प्रदान गर्ने (Broader Public Sector) र निजी वा गैरसरकारी क्षेत्रले प्रदान गर्ने (Private Sector) प्रबन्ध गरिएको छ ।

सरकारका तर्फबाट सार्वजनिक सेवा प्रवाहको मुख्य जिम्मेवारी सार्वजनिक प्रशासनमा रहेको हुन्छ । शासन व्यवस्थाको सञ्चालन तथा सरकारका तर्फबाट प्रदान गरिने सार्वजनिक सेवा-सुविधामा नागरिकको सहज र समान पहुँच सुनिश्चितता हुनुपर्दछ । यसाबाट मात्र सरकारप्रति नागरिकको विश्वास र भरोसामा वृद्धि हुन जाने हुन्छ ।

## २. अवधारणा: सार्वजनिक सेवा प्रवाहका सिद्धान्त

आधुनिक समयमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहका क्षेत्रमा विभिन्न अवधारणाहरूको विकास भएका छन्, जसमा मुख्य निम्न रहेका छन्-

- (क) **सेवाग्राहीप्रति उत्तरदायी (Accountability to consumer):** सार्वजनिक सेवाको सेवा प्रदायक सरकारका तर्फबाट प्रशासन संयन्त्रले वहन गर्नुपर्ने हुँदा सेवा प्रवाहमा निजामती सेवा सेवाग्राही नागरिकप्रति उत्तरदायी हुनुपर्ने हुन्छ । यस्तो उत्तरदायित्व सेवासम्बन्धी जानकारी, समयबद्ध र गुणस्तरीय सेवाको सुनिश्चितता आदि विषय यससँग जोडिएका हुन्छन् । सार्वजनिक सेवाहरूको डिजाइन र सेवा प्रवाह योजना, नागरिक बडापत्र, सूचनाको हक, सार्वजनिक सुनुवाइ, रिपोर्ट कार्ड, सामाजिक परीक्षणजस्ता उपक्रम यसमा महत्त्वपूर्ण हुन्छन् ।
- (ख) **अधिकारमा आधारित (Right-base):** सार्वजनिक सेवा वितरण राज्यको दायित्व र जनताको अधिकारको विषय हो । संविधानको मौलिक हकले नै कतिपय सेवाहरू नागरिकको हकका रूपमा स्थापित गरेको छ । विषयगत कानून र राज्यका नीति तथा बजेटले समेत नागरिकलाई राज्यले प्रवाह गर्ने सेवाहरूका बारेमा प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको हुन्छ । यस्ता कुनै सेवाहरू पछाडि परेका, कमजोर वर्ग वा खास समुदायले उपभोग गर्न कठिन भइरहेको छ । सरकारले यस कुरामा समेत ध्यान पुऱ्याएर सार्वजनिक सेवामा समतामूलक पहुँच स्थापित गर्नुपर्ने हुन्छ ।
- (ग) **सेवाग्राही केन्द्रित (Customer centric) :** सार्वजनिक सेवा प्रवाहका सबै चरणहरू जस्तै- सेवाको पहिचान, सेवाको स्वरूप/ढाँचा (design), सेवा शुल्क, सेवाको प्रवाहलगायतका सबै चरणमा सेवाग्राही नागरिकलाई केन्द्रमा राखिनुपर्दछ । पूर्वनिर्धारित लक्ष्य, उद्देश्य र अपेक्षाअनुसार सेवा प्रवाह हुन सके/नसकेको जानकारी एवं सेवाग्राहीकै पृष्ठपोषण र मूल्याङ्कन हुने अवस्थाले सेवालाई नागरिक/सेवाग्राही केन्द्रित गराउन सहयोग पुग्दछ । सार्वजनिक सेवामा स्थानीय तह, सहकारी, सामुदायिक संस्था, महिला समूह, विद्यालय व्यवस्थापन समितिलगायत नागरिक समाज उन्मुख संस्थाहरूको सहभागिताले यस अवधारणालाई बल पुऱ्याएको छ ।
- (घ) **सेवा प्रवाहमा सहभागिता (Participative) :** सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सम्बन्धित सरोकारवाला, सेवाग्राही, लक्षित समुदाय, गैरसरकारी संस्थाको सहभागिता हुन सकेमा

सेवाको लागत कम, प्रतिफल उच्च, स्वामित्वको अभिवृद्धि, दिगोपनाजस्ता लाभहरू हासिल गर्न सहज हुन्छ। सार्वजनिक सेवामा लाभग्राहीको सहभागिताले नागरिक केन्द्रित सेवाको अवधारणालाई मद्दत पुग्दछ।

- (ड) **समावेशी पहुँच (Inclusive)** : सेवामा सबैको वितरणमा समतामूलक पहुँच अहिले निकै महत्त्वका साथ अगाडि आएको छ। सार्वजनिक सेवाको व्यवस्था गरेर मात्र हुँदैन, यस्तो सेवामा सबैको समतामूलक पहुँच स्थापना हुनु पनि पर्दछ। राज्यबाट प्रवाह हुने सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्न खास वर्ग, समुदाय, लिङ्ग, क्षेत्र/भूगोलमा के कस्ता अवरोधहरू रहेका छन् सोको पहिचान गरी त्यस्ता अवधरोधहरू हटाउनु जरुरी हुन्छ। दिगो विकास लक्ष्यले कसैलाई पनि पछि पारिने छैन भन्ने मूल भावना आत्मसात् गरेको छ।
- (च) **जनताको नजिकको सरकारबाट सेवा (Principle of Subsidiarity)**: नजिकको सरकारप्रति नागरिकको आशा, भरोसा र स्वामित्व बढी हुन्छ, त्यही सरकारले जनतालाई सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने व्यवस्था गरेमा त्यसप्रति बढी विश्वसनीय हुन्छ। हाफ्रे सन्दर्भमा हेर्दा विगतका धेरैजसो केन्द्रीय सरकारबाट प्रवाह हुने सार्वजनिक सेवा अब प्रादेशिक र स्थानीय तहहरूको कार्यजिम्मेवारीअन्तर्गत पुगेका छन्। अझ नागरिकका दैनन्दिनका सरोकारका धेरै सेवा प्रवाह स्थानीय तहको कार्यजिम्मेवारीमा रहेको छ।
- (छ) **सेवा वितरणमा बहुपात्रको प्रयोग (Principle of Polycentricity)**: पछिल्लो समय सार्वजनिक सेवा वितरणमा सरकारको अतिरिक्त गैरसरकारी तथा समुदायिक संस्था र निजी क्षेत्रको पनि सहयोग, सहकार्य, साझेदारी र प्रतिस्पर्धा हुने गरेको छ।

### ३. सार्वजनिक सेवाको आवश्यकता

नागरिकले आफ्नो सुरक्षा र सेवाका लागि आफ्नो सार्वभौम अधिकार प्रयोग गरेर सरकारको निर्माण गरेका हुन्छन्। नागरिक सार्वभौम शासन प्रणालीका मुख्य कर्ता हुन् र सरकार नागरिकको प्रतिनिधि। सार्वजनिक सेवाको सरल, सहज र गुणस्तरीय प्रवाहबाट नागरिकले सरकारको कार्यसम्पादन सक्षमताको मापन गरिरहेको हुन्छ। भनिन्छ सार्वजनिक सेवा नै यस्तो माध्यम हो जसबाट सरकारले आफ्नो वैधानिक उपस्थिति अभिव्यक्त गर्न सक्दछ।

#### सार्वजनिक सेवाको आवश्यकता

- (क) नागरिक र सरकार जोड्ने पुल  
 (ख) नागरिक र सरकारको अन्तरक्रियाको माध्यम  
 (ग) नागरिकको मानव अधिकारको उपभोग गर्ने विषय  
 (घ) नागरिकको आधारभूत आवश्यकता र व्याक्तित्व विकासको आधार  
 (ङ) सरकारको दक्षता र प्रभावकारिता मापन गर्ने माध्यम  
 (च) नागरिकको सार्वभौमसत्ताको संरक्षण  
 (छ) सुशासनलाई व्यवहारमा उतार्ने मानक  
 (ज) नागरिकका मागहरूको सम्बोधन  
 (झ) राज्यप्रति जनताको बलियो विश्वासको आधार  
 (ञ) राज्यको दायित्वलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन  
 (ट) नागरिकको Voice, Choice र Rights को सम्मान।

यसैले राज्यले सार्वजनिक सेवा वितरणमा नागरिकरूपी सेवाग्राहीलाई केन्द्रमा राख्न आवश्यक हुन्छ। समग्रमा, नागरिकले सार्वजनिक सेवा सुपथ, सुलभ र समयसापेक्ष यथेष्ट सेवा पाउनुपर्दछ।

#### ४. संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था:

नेपालको संविधानमा व्यवस्था गरिएका मौलिक हक, राज्यका नीति र निर्देशक सिद्धान्त, तीन तहका सरकारका अधिकारको सूची अनुसूची ५ देखि ९ मा व्यवस्था गरिएको छ। नेपालको संविधानमै विभिन्न तहका सरकारका अधिकारका सूचीहरू रहेका छन्। संविधानको यसै अधिकार सूचीहरूलाई कार्यविस्तृतीकरणले सरकारका कुल १७९६ मुख्य-मुख्य क्रियाकलापमध्ये संघमा ८७३, प्रदेशमा ५६६ र स्थानीय तहमा ३५७ क्रियाकलाप रहने पहिचान गरेको छ। संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको कार्यजिम्मेवारी र सेवा मूलतः यसै कार्यविस्तृतीकरणलाई आधार मानिएको छ।

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको कार्य जिम्मेवारी क्रमशः नेपाल सरकार कार्यविभाजन नियमावली २०७४, प्रदेश कार्यविभाजन नियमावली, २०७४ र स्थानीय तहको कार्यजिम्मेवारी स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले निर्धारण गरेको छ। यसैगरी विभिन्न विषयगत कानूनहरूले पनि तत्सम्बन्धी सेवा व्यवस्थापनलाई निर्देशित गरेका छन्। यस अलावा विभिन्न विषयगत संघीय कानून, प्रदेश कानून पनि सार्वजनिक सेवा प्रवाहका लागि महत्त्वपूर्ण छन्। सेवा प्रवाहलाई व्यवस्थित र उत्तरदायी बनाउन सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५ कार्यान्वयनमा रहेको छ। जसले सार्वजनिक निकायहरूले नागरिक बडापत्र जारी गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४ अर्को महत्त्वपूर्ण कानूनका रूपमा रहेको छ। हाल सम्म संघीय ऐन ३४०, प्रदेश कानून, पहिलो कार्यकालको ५ वर्षको अवधिमा ७ वटै प्रदेशले करिब ५३८ र १६ वटासम्म स्थानीय कानूनहरू बनेका छन्। सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्ने सम्बन्धमा विभिन्न निकाय र गैरसरकारी संस्थाले अधिकारमुखी दृष्टिबाट अभिमुखीकरण तथा सचेतना कार्यक्रम तथा सूचनाको प्रवाह हुने गरेको छ।

यस अलावा नेपालले प्रतिबद्धता व्यक्त गरेका अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताले पनि कतिपय सेवा राज्यले प्रवाहको व्यवस्था मिलाउँदै जानुपर्ने हुन्छ। यस्तै महत्त्वपूर्ण प्रतिबद्धतामा दिगो विकास लक्ष्य पनि रहेको छ जसका १७ लक्ष्यमा नेपालले निर्धारण गरेका परिमाणमात्मक लक्ष्य सूचकमा अधिकांश विषयहरू सेवा प्रवाहसँग जोडिएका छन्। जसमा शिक्षा, स्वस्थ जीवन, गरिबी एवं भोकमरीको अन्त, स्वच्छ खानेपानीको सुविधाजस्ता सेवाहरू प्रमुख रहेका छन्।

#### ५. सेवा प्रवाहका माध्यम (Actors):

सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सरकार (सबै तह), निजी क्षेत्र र गैरसरकारी क्षेत्र गरी मूलतः तीन किसिमका संयन्त्रले कार्य गरिरहेका हुन्छन्। कतिपय सार्वजनिक सेवा सरकार आफैले प्रवाह गरेको हुन्छ, कतिपय सेवा बजार प्रणालीलाई जिम्मा लगाइएको हुन्छ जसलाई हामी निजी क्षेत्रका

रूपमा बुझ्न सक्दछौं भने कतिपय सेवाहरूमा गैरसरकारी तथा नागरिक समाज उन्मुख सामुदायिक संघ संस्थाहरूसमेतले प्रवाह गर्दछन् ।

**(क) सरकार:** सरकारले सार्वजनिक हितको प्रवर्द्धनका लागि सार्वजनिक सेवाको उत्पादन र न्यायोचित वितरणको व्यवस्था मिलाएको हुन्छ । यस्ता सेवामा गर्भदेखि निर्वाण अर्थात् मृत्युपर्यन्तसम्म प्रवाह गर्नुपर्ने सेवाहरू पर्दछन् । यस्तो सेवा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आआफ्नो संवैधानिक जिम्मेवारीअनुसार प्रवाह गर्दछन् । सरकारी सेवाहरू प्रकृतिअनुसार सशुल्क, न्यून शुल्क (कम मूल्य) वा निःशुल्क रूपमा प्रवाह हुन्छ भने नागरिकको आर्थिक, सामाजिक र भौतिक अवस्थाअनुसार पनि फरक हुन

सक्दछ । नागरिकता, पासपोर्ट, कर प्रशासन, सम्पत्ति घरजग्गाको अभिलेख व्यवस्थापनजस्ता सेवा (Core Public Sector) सरकारले मात्र प्रदान गर्न सक्दछन् । पछिल्ला समयमा सरकारले नगरी नहुने क्षेत्रमा मात्र केन्द्रित भई अन्य सेवामा निजी क्षेत्र, गैरसरकारी संस्था र सामुदायिक संस्थासँग साझेदारी, सहकार्य वा प्रतिस्पर्धामा सार्वजनिक सेवा उपलब्ध गराउने (Broader Public Sector) गरिएको छ ।

### **(ख) निजी क्षेत्र (Private Sector)**

विश्वकीकरणको प्रभाव, संविधानद्वारा तेस्रो पुस्ताको मौलिक हकको व्यवस्था र द्रुत परिवर्तनशील परिवेश आदिले सार्वजनिक सेवाको माग र दायरामा विस्तारसँगै सार्वजनिक सेवामा निजी क्षेत्रको भूमिका बढ्दै गइरहेको छ । सार्वजनिक सेवालाई बजारको माध्यमबाट आफ्ना नागरिक/सेवाग्राहीसमक्ष पुऱ्याउन निजी क्षेत्र बलियो विकल्पका रूपमा स्थापित

### **सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने माध्यमहरू**

#### **(क) सरकार**

- १) तीन तहका सरकारका तहगत संरचनाहरू
- २) सार्वजनिक संस्थानहरू
- ३) सार्वजनिक निजी साझेदारीमा स्थापित संयन्त्रहरू

#### **(ख) निजी क्षेत्र**

- ४) निजी कम्पनी, प्रतिष्ठान/संस्थाहरू

#### **(ग) गैसस/सामुदायिक क्षेत्र**

- ५) गैरसरकारी संस्थाहरू
- ६) नागरिक समाजमूलक सामुदायिक संस्था/संगठनहरू
- ७) अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी सङ्घ/संस्थाहरू
- ८) सामाजिक संस्थाहरू ।



हुन थालेको छ । निजी क्षेत्र मुनाफाबाट परिचालित हुन्छ । निजी क्षेत्रले आफ्नो सेवा असंख्य प्रतिस्पर्धीहरूसँग प्रतिस्पर्धा गर्नुपर्दछ, बजार प्रणाली उपभोक्ताको सम्प्रभुताले पूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ । निजी क्षेत्रको व्यवसाय ग्राहकको सन्तुष्टिमा निर्भर हुने भएकाले उनीहरूले प्रवाह गर्ने सेवा सुलभ, प्रभावकारी र मागमा आधारित रहन्छ । सेवाको प्रकृतिअनुसार कतिपय सेवामा सरकारले लागतको दायित्व वहन गर्नुपर्ने हुन्छ भने कतिपय अवस्थामा नियमनमा मात्र संलग्न रहन्छ । शिक्षा, स्वास्थ्य, यातायात, सञ्चारजस्ता क्षेत्रको सेवा प्रवाहमा निजी क्षेत्रको संलग्नता सँगसँगै यस क्षेत्रमा निकै विस्तार र सेवामा सहजता सृजना भएको मात्र होइन, व्यक्तिलाई सेवा र वस्तु छनोटको अवसर बढाएको छ ।

**(ग) गैसस र सामुदायिक क्षेत्र:** सार्वजनिक सेवाका कतिपय क्षेत्रमा गैसस निकै प्रभावकारी देखिन थालेका छन् । खासगरी मानवीय सहायता, समुदाय परिचालन, सामाजिक सशक्तीकरण, शिक्षा स्वास्थ्यलगायतका समुदायसँग सहकार्य गर्ने विषय गैरसरकारी क्षेत्रको भूमिका बढ्दो छ । यसैगरी समुदायमा आधारित संघ संस्थाहरू र नागरिक समाजसमेत निश्चित सेवामा संलग्न रहने गरेका छन् । स्थानीय उत्पादन सहकारी समूहहरू खास वस्तुको उत्पादन, मूल्य शृङ्खला (Value-chain), मूल्य अभिवृद्धि (Value-aid), भण्डारण, ढुवानी, बिक्रीवितरण र बजारीकरणजस्ता सेवामा संलग्न देखिन्छन् भने सामुदायिक वन, उपभोक्ता समिति आदि आ-आफ्ना विषय क्षेत्रका सेवा प्रवाहमा संलग्न रहने गरेका छन् । यिनीहरू राज्यको कानूनी दायराभित्र रही स्वस्फूर्त एवं स्वचालित प्रणालीबाट वा कतिपय अवस्थामा सरकारसँग लागत साझेदारीमा सेवा सञ्चालन गर्दछन् । गैससहरूले सरकार, राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय वित्तीय सहयोग र विभिन्न सहयोगदाताको सहयोगबाट समेत काम गरिरहेका हुन्छन् ।

सार्वजनिक सेवा राज्यका सबै अवयवहरू सेवा प्रवाहमा संलग्न रहे तापनि यस आलेख मूलतः सरकारद्वारा प्रवाह हुने सार्वजनिक सेवामा केन्द्रित रहेको छ ।

## ६. सार्वजनिक सेवाको प्रकार:

सार्वजनिक सेवाको प्रकृतिअनुसार निम्न सात भागमा विभाजन गर्न सकिन्छ ।

- (क) आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिसम्बन्धी सेवा दैनिक जीवन निर्वाहसम्बन्धी जस्तै पोषण, खाद्यान्न आपूर्ति, आवास, प्रकोप व्यवस्थापन, राहत, महामारी नियन्त्रण,
- (ख) परम्परागत सेवा: शान्ति सुरक्षा, न्याय, धर्म संस्कृति संरक्षण आदि सेवाहरू,
- (ग) क्षमता विकाससम्बन्धी सेवा: सर्वसाधारणको शारीरिक तथा मानसिक क्षमता वृद्धि गर्ने शिक्षा, तालिम, स्वास्थ्य, सूचना प्रविधिजस्ता सेवाहरू,
- (ङ) कल्याणकारी सेवा: वृद्ध, अपांगता, बालबालिका, सामाजिक सुरक्षा, सामाजिक संरक्षण र समाज कल्याणसम्बन्धी,

- (च) मनोरञ्जन सम्बन्धित सेवा: उद्यान, सिनेमा, नाचघर, मनोरञ्जनलगायतका सामाजिक मनोरहता र आनन्द दिने सेवा,
- (छ) पूर्वाधार विकास: भौतिक तथा आर्थिक पूर्वाधार जस्तै यातायात, विद्युत्, सञ्चार, कृषि, सिँचाइ, खानेपानी, वन, वित्तीय सेवा,
- (ज) व्यवसाय प्रवर्द्धनात्मक सेवा: उद्योग, व्यापार, पर्यटन, रोजगार, आर्थिक/सामाजिक विकासका लागि प्रवाह हुने सेवा) र
- (झ) नियमनकारी सेवा: यसमा लाइसेन्स, परमिट, कम्पनी दर्ता, संस्था दर्ता, अरू व्यवसाय र सेवाहरूको नियमन गर्ने, संस्था दर्ताजस्ता सेवाहरू पर्दछन्।

## ७. सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा देखिएका समस्या:

नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह नागरिक अपेक्षाअनुसार हुन सकिरहेको छैन। सङ्घीय प्रणालीले राज्यलाई नागरिकको नजिक पुऱ्याउन विश्वास गरिए तापिन सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा थुप्रै समस्याहरू देखिएका छन्। सार्वजनिक सेवा प्रवाहका मुख्य समस्या, यसका प्रमुख कारणहरू देहायबमोजिम रहेका छन्-

- क. सेवा प्रवाह प्रभावकारिता कमजोर:** हाम्रो सार्वजनिक सेवाको वितरण निकै कमजोर छ। यसले राज्य र नागरिकबीचको सम्बन्ध कमजोर बन्नका साथै सुशासन र समृद्धिको लक्ष्यमा समेत मुलुक मुस्त देखिएको छ। अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले भ्रष्टाचार र सुशासनको अवस्था सम्बन्धमा गरेको अध्ययन, २०७५ ले ७४ प्रतिशतले सेवा प्रवाहमा ढिलासुस्ती हुने गरेको र ३३.१ प्रतिशतले काम सम्पन्न गर्न अतिरिक्त दस्तुर बुझाएको अभिमत देखिएको छ। नागरिकले आफ्नो निकटमा सरकार चाहेका छन्, हत्केलामा सरकारको खोजी गर्न थालेका छन्, प्रतिस्पर्धी र प्रभावकारी सेवा खोजेका छन् तर हाम्रो सार्वजनिक सेवा प्रवाहसम्बन्धी जटिल कार्यविधि, कार्यविधिगत विविधता, संस्थागत संरचनाको अभाव, सेवाग्राहीप्रतिको असंवेदनशीलता, अनियमितता र भ्रष्टाचारमा रमाउने प्रवृत्ति, शासकीय अहम्जस्ता कारणले सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन नसकेको अवस्था छ।
- ख. परम्परागत कर्मचारीतन्त्रको प्रभाव:** सेवा वितरणका कानूनी एवम् नीतिगत व्यवस्था आफैमा प्रक्रियामुखी जटिल र झन्झटिला छन् र तिनको कार्यान्वयन पक्ष अझै कमजोर रहेको छ। नागरिकको दैनन्दिनको कार्यमा सूचना प्रविधिलाई पूरै आत्मसात् गर्न सकिएको छैन। अतः सार्वजनिक सेवा प्रभावकारिता कमजोर हुनुका पछाडि कर्मचारीतन्त्रको प्रभाव र हाम्रो परम्परागत कार्य प्रणाली एक प्रमुख समस्याका रूपमा रहेको छ।

- ग. सेवा प्रवाहमा संघीय मापसण्ड बनाउन नसकिनु: मुलुकमा संघीय प्रणाली लागू भएको एक दशक पुग्न लाग्दा पनि शिक्षा, स्वस्थ पिउने पानी, सडक, सरसफाइलगायतका सार्वजनिक सेवा र सुविधाहरूमा संघीय मापदण्ड बनाई लागू गर्न सकिएको छैन, जसले गर्दा यी सेवाहरू गुणस्तर र परिमाणमा फरक-फरक सेवा प्रदायकले आफूखुसी सेवा दिंदै आएको अवस्था छ ।
- घ. साधन स्रोत र अधिकारको केन्द्रीकरण: मुलुकले संघीय प्रणाली अवलम्बनका बाबजुद पनि स्रोत साधन र अवसरको केन्द्रीकरण गर्ने प्रवृत्ति कायमै छ । सबै तहका सरकारहरूमा एकातिर अधिकार प्रत्यायोजन नगर्ने प्रवृत्तिहरू प्रशस्त देखिन्छ भने अर्कोतर्फ दिइएको अधिकार प्रयोग नगरी जिम्मेवारी नलिने र जोखिम पन्छाउने प्रवृत्ति पनि व्याप्त छ । फ्रन्टलाइनमा रहेका कर्मचारीले टुङ्ग्याउँदा हुने सामान्य काम पनि तहगत प्रक्रिया पुऱ्याउँदै माथिल्लो तहसम्म जाने प्रक्रियाले सेवा प्रवाह छरितो हुन सकेको छैन ।
- ङ. बिचौलियाहरूको बिगबिगी: “सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने अधिकांश निकायहरूमा बिचौलियाहरूको बिगबिगी रहेको छ । सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीहरूका बीचमा रहने गरेका यस्ता बिचौलियाहरूले सार्वजनिक सेवालाई महँगो र दूषित बनाएका छन् ।” कतिपय निकायको कार्य प्रणाली, जटिल फाराम, अनलाइन प्रविधिमाफत प्रवाह हुने सेवा पनि सहयोगीबिना सर्वसाधारण सेवाग्राहीले डिजिटल सेवा लिन कठिन रहनु आदिले बिचौलिया अपरिहार्य बनाएको छ ।
- च. भ्रष्टाचार र अनियमितता: सार्वजनिक सेवा नराप्नोसँग गाँजिएको छ । अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले गरेको अध्ययनमा ४९.४ प्रतिशतले सेवा प्राप्त गर्न अतिरिक्त रकम बुझाएको देखाएको छ । यसरी अतिरिक्त दस्तुर बुझाउनुपर्नेमा स्थानीयस्तरमा सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालय नै अघि रहेको देखाएको छ । यसबाट सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने निकायहरूमा भ्रष्टाचारले गहिरोसँग जरा गाडेको अवस्था प्रस्ट हुन्छ ।
- छ. कर्मचारीतन्त्रमा खस्कँदो व्यावसायिकता: व्यावसायिकता कर्मचारीको आधारभूत विशेषता हो । तर हाम्रो कर्मचारीतन्त्र राजनीतिप्रति बढी लहसिने र व्यक्तिगत स्वार्थमा बढी लिप्त देखिने गरेको छ । फलतः कर्मचारीमा कर्तव्य र जिम्मेवारीबोधमा हास आइरहेको छ । चौका मार्ने मौका परस्तहरूको हालीमुहाली बढिरहेको छ । यसले सेवा तहमा इमान्दार कर्मचारीको तेजोबध हुने गरेको, जसले अन्ततः सेवाग्राहीप्रति संवेदनशील नहुने र प्रभावकारिता खस्किएको छ ।

ज. व्यवस्थापकीय स्वायत्तता: सरकारी कामहरू प्रक्रियामुखी हुने गर्दछन् । नियम कानून, निर्देशिका, कार्यविधि, मापदण्ड, परिपत्र र निर्देशनहरूले निर्देशित गरिरहेका हुन्छन् । यसमाथि पनि सरकारी काम समूहगत कार्यमा निर्भर रहन्छ । निजी क्षेत्रमा जस्तो नतिजा देखाउने गरी व्यवस्थापकीय स्वायत्तताको अभाव रहने गर्दछ । सरकारी सेवासम्बन्धी कानून अत्यन्त संरक्षणवादी भएकाले कर्मचारीमा नेतृत्व/प्रमुखको नियन्त्रण कमजोर रहने गर्दछ । यी सबै कारणले सेवा प्रदायक निकाय र नेतृत्व सेवा प्रवाहमा नवप्रवर्तन र परिवर्तनको जोखिम लिनभन्दा परम्परागत ढंगबाट चलनमा नै आफूलाई सुरक्षित ठान्ने गर्दछन् ।

झ. सेवामा समतामूलक पहुँच: सार्वजनिक सेवामा सबैको समतामूलक पहुँच हुनुपर्दछ । संविधानले कतिपय सार्वजनिक सेवालार्थ मौलिक हककै रूपमा स्थापित गरेको छ भने राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गर्न राज्यका नीतिले मार्ग निर्देशितसमेत गरेको छ । नेपालमा भौगोलिक, जातीय, समुदाय, लैङ्गिक विकासको अवस्थामा ठूलो असमानता छ । “सेवा वितरण एकाइहरू जनताको सहज पहुँचमा छैनन् । सेवा वितरणमा हुने भेदभाव, असमानता, अनियमितता र अपारदर्शिताले शासन व्यवस्थाप्रति नै जनताको वितृष्णा र नैराश्यता बनेको छ” । दुर्गम र पिछडिएको क्षेत्रमा झन् सेवा वितरणको अवस्था अत्यन्त कमजोर रहेको छ । नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले २०७४/७५ मा गरेको सर्वेक्षणमा "करिब आधा नेपालीले सरकारी कार्यालयमा सर्वसाधारणमाथि भेदभाव हुन्छ भन्ने सोच्ने गरेको पाइन्छ भने दलितप्रति भेदभाव हुन्छ भनेर सोच्नेको अनुपात एक तिहाइभन्दा बढी रहेको छ" । सार्वजनिक सेवामा पहुँच कमजोर हुनुका पछाडि धेरै कारणहरू रहेका छन् जसमध्ये सूचना तथा जानकारीको कमी महत्त्वपूर्ण कारण रहेको छ । यसैगरी दलित तथा सामाजिक, भौगोलिक र सामाजिक रूपमा वञ्चितमा परेका समुदायको आवाज र सरोकारको सुनुवाइ कमजोर छ । नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले गरेको एक अध्ययनले सेवा उपयोगमा जात/जातीयताले निकै प्रभाव पार्ने गरेको देखाएको छ । सर्वेक्षणमा मुस्लिम समुदायले सबैभन्दा अट्टेरो भोगेको देखिएको छ । यसैगरी सेवा प्राप्त गर्न चिनजानले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्ने दर्शाएको छ । पछाडि परेका र वञ्चितमा परेका समुदायका लागि लक्षित कार्यक्रमहरू पर्याप्त नहुने, भएका कार्यक्रमहरूसमेत झारा टार्ने प्रवृत्तिका देखावटी र कर्मकाण्डी बन्ने गरेका छन् । यस्तै सार्वजनिक सेवा लिन कुनै न कुनै शुल्क तिर्नुपर्ने (जग्गा दर्ता, नामसारी, हक हस्तान्तरण, व्यवसाय दर्ता, विदेश भ्रमण, नाता प्रमाणित, टेलिफोन, धारा जडान आदि सबै कार्यमा स्थानीय तहको

सिफारिस अनिवार्य रहेका र यसका शुल्क लाग्ने) अवस्थामा अति गरिब परिवार सेवाबाट बञ्चित हुने अवस्था पनि सृजना हुने गर्दछ ।

- ज. सेवाको उत्पादन र वितरणको परम्परागत ढाँचा:** सार्वजनिक सेवा नागरिकका लागि हो । सार्वजनिक प्रशासनको मुख्य काम पनि सार्वजनिक सेवाको प्रवाह नै हो । सेवा प्रवाहमा सरकारको प्राथमिकता र छनोट मुलुकभरका सबै क्षेत्र र नागरिकको समान प्राथमिकता र छनोटको विषय हुन सक्दैन । सेवा प्रदायकको चाहना (SUPPLY DRIVEN) भन्दा सेवाग्राहीको आवश्यकता र चाहनालाई (DEMAND DRIVEN) केन्द्रमा राखेर सेवाको निर्धारण र प्रवाह गर्नुपर्ने हुन्छ । तर राज्यका निकायहरूले प्रवाह गर्ने सेवामा न सेवाग्राहीको चाहना बुझ्ने प्रयास गरिन्छ न त संलग्नताको अवसर नै, सेवा र यसको वितरण प्रणाली दुवै परम्परागत रहँदै आएको छ । जनताको अपेक्षा चुलिँदो र आवश्यकताहरू बढ्दो र परिवर्तनशील छन् तर सार्वजनिक सेवाको उत्पादन र वितरणको ढाँचा परम्परागत । राज्य संयन्त्रले आफूसँग भएको परम्परागत सेवा नै वितरण गर्ने प्रवृत्ति व्याप्त छ । उदाहरणका लागि सार्वजनिक शिक्षा र तालिमको सिकाइ र गुणस्तर बजारको मागसँग तादात्म्य हुन नसक्दा एकातिर बेरोजगार दर उच्च रहेको छ भने अर्कोतर्फ औद्योगिक एवं व्यावसायिक क्षेत्रले उपयुक्त जनशक्तिको अभावको सामना गर्नु परिरहेको छ ।
- ट. जडवाद:** सरकारले सार्वजनिक सेवा प्रवाहका लागि विभिन्न किसिमका सङ्गठनहरूको निर्माण गरेको हुन्छ । एकपटक एक परिवेशमा निर्माण भएका संगठनहरू खारेज हुनु दुर्लभ विषय बन्ने गरेको र परिमार्जन, सुधार पनि निकै कठिन रहने गर्दछ । राज्यको पुनर्संरचना यसको निमित्त उपयुक्त अवसर थियो । तर परम्परागत संगठन संरचनामा खासै परिवर्तन आउन सकेन । सेवामा नवीन प्रविधि र प्रणालीको प्रयोग हुन सकिरहेको छैन । बजारको माग र लक्षित समूहको चाहनाभन्दा परम्परागत सेवा संरचनामा नै रमाउने जडवादमा नै रूमल्लिएको अवस्था छ ।
- ठ. सेवाग्राही नागरिकको संलग्नता:** सार्वजनिक सेवा नागरिकका लागि हो । तर यस्तो सेवाको डिजाइन गर्दा वा कार्यान्वयनमा सेवाग्राही र नागरिकको संलग्न गराउने प्रणालीको अभाव छ । भएका सेवाग्राही सन्तुष्टि मापन, सार्वजनिक सुनुवाइ, गुनासो व्यवस्थापन प्रणालीहरू पनि कर्मकाण्डी बनेका छन् । नागरिक पृष्ठपोषण, नागरिक निगरानी, सेवाग्राहीको मूल्याङ्कनजस्ता विषयले अझै पनि स्थान पाउन सकेका छैनन् । सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सेवाग्राही नागरिकको संलग्नताको अभावले प्रवाहित सेवाप्रति न नागरिक सन्तुष्टि छ न लगानीको उचित प्रतिफल नै प्राप्त हुन सकेको छ ।

- ड. सेवाप्रतिको उत्तरदायित्व कमजोर:** राज्यका प्रत्येक संरचना र पदहरू खास लक्ष्य र प्रयोजनका लागि सिर्जना गरिएको हुन्छ । त्यसरी स्थापित संरचना आफ्नो जिम्मेवारीका सेवा प्रदान गर्न उत्तरदायी हुनुपर्दछ र सम्पादित कामको जवाफदेहिता लिनुपर्ने हुन्छ । उत्तरदायित्व नागरिकलाई दिइने सेवाको उपलब्धता र गुणस्तर दुवैका लागि उत्तिकै महत्त्वपूर्ण हुन्छ । यस क्रममा कर्मचारीको उत्तरदायित्व निर्वाचित प्रतिनिधिमाफत हुने प्रचलन छ । तर अब घुमाउरो उत्तरदायित्वभन्दा सेवा प्रदायकको सेवाग्राही नागरिकप्रति प्रत्यक्ष उत्तरदायी हुनुपर्ने अवधारणाले बल पाइरहेको छ । संविधानले पनि सार्वजनिक प्रशासनले जनउत्तरदायी हुनुपर्ने नीति अवलम्बन गरेको छ । सेवा प्रवाह गर्ने निकायको सेवामा नागरिक मूल्याङ्कनको सर्वथा अभाव छ । कर्मचारीमा उत्तरदायित्व भनेको माथितर्फ हुन्छ भन्ने मान्यताले जरा गाडेको छ । नागरिक बडापत्र राखिए पनि क्षतिपूर्तिसहित बनाउन सकिएको छैन ।
- ढ. राज्यका तहहरूका बीच कार्य क्षेत्रगत अस्पष्टता:** राज्यका जुन तह वा संयन्त्रले निर्दिष्ट सेवाको वितरण गर्ने हो, त्यसको उत्तरदायित्व लिनुपर्ने हुन्छ । तर कतिपय विषयहरू कार्य क्षेत्रगत अस्पष्टताले कुन तहको जिम्मेवारी हो यकिन हुन नसक्दा त्यस्ता कामका लागि नागरिक कुन तहको सरकारको कुन कार्यालयमा जाने हो यकिन गर्न र सम्बन्धित तह वा निकायलाई जिम्मेवार बनाउन कठिन भएको छ । उदाहरणका लागि स-साना खानेपानीको काम संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीनै तहले सम्पादन गर्दै आएका छन्, नागरिकले यससम्बन्धी सेवामा कुन तहको सरकार जिम्मेवार हो यकिन गर्न र उत्तरदायी बनाउन कठिन बनेको छ ।
- ण. सार्वजनिक सेवामा कमजोर उत्प्रेरणा:** सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सार्वजनिक सेवा प्रदायकहरूलाई कसरी बढीभन्दा बढी उत्प्रेरित गर्ने भन्ने नै रहेको छ । खास-खास क्षेत्रबाहेकका सेवा तहमा उच्च कार्यचाप र सेवाग्राही नागरिकसँग सिधा सम्बन्ध कायम गरी सेवाबाट सन्तुष्टि प्रदान गर्ने अग्रस्थानका कर्मचारी सुविधामा भने प्राथमिकता नपर्ने, स्रोत साधनको न्यूनता आदिले कर्मचारीको न्यून चाख र मनोबल प्रभावित हुने गरेको छ, जसलाई उत्प्रेरणाको वातावरण सृजना गर्नु महत्त्वपूर्ण चुनौती रहेको छ ।
- त. सेवाहरूको लागत, गुणस्तर र पर्याप्तता:** सरकारद्वारा प्रदान गरिने सेवाहरूको लागत र गुणस्तर निर्धारणको कुनै आधार र मापदण्ड बनाई लागू गरिएको छैन, एउटै सेवाको शुल्क र गुण फरक-फरक निकायमा फरक-फरक रहेको पाइन्छ । त्यसैगरी नागरिकका लागि अत्यावश्यक सेवाको पर्याप्ततासमेत पाइँदैन । जस्तो-

सहरी क्षेत्रमा खानेपानी, खेतीको समयमा रासायनिक मल आदि ।

- थ. **सेवा प्रवाहमा सूचना प्रविधिको प्रयोगमा कमी:** सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा अभूतपूर्व विकासले संगठनको स्वरूप, संरचना, पदसोपान र सञ्चार प्रक्रिया, भौगोलिक दूरी र सिमाना, सेवा प्रवाहमा लाग्ने समय, लागत र गुणस्तरमा आमूल परिवर्तन आउँदा पनि हाम्रा सरकारी संगठन र सेवा प्रवाह परम्परागत र म्यानुअल प्रणालीमा सञ्चालन भइरहेका छन् ।
- द. **सरकारका तहगत समस्या:** नेपालको संविधानले संघीय सरकारको जिम्मेवारी नीति निर्माण, प्रदेशको जिम्मेवारी विकास र स्थानीय तहको जिम्मेवारी सेवा प्रवाह गर्ने गरी निर्धारण गरेको भए तापनि तीनै तहका सरकार एकात्मक प्रणालीजस्तै गरी समानान्तर रूपमा सेवा प्रवाहमा लागेको पाइन्छ । यसले गर्दा एकातिर दोहोरोपना छ भने अर्कोतर्फ संघीयताको मर्मविपरीत प्रतिस्पर्धा रहेको छ । त्यसको मार नागरिकलाई परेको छ भने बजेटको दुरुपयोग बढेको पाइन्छ ।

#### ८. सार्वजनिक सेवा प्रवाह सुधारको कार्यदिशा

सार्वजनिक सेवा सरल, सुलभ र सहज रूपमा प्राप्त गर्ने नागरिकको नैसर्गिक अधिकार हो । सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिताले राज्यप्रति नागरिकको अपनत्व अभिवृद्धि हुन्छ । सार्वजनिक सेवामा सुधारका लागि मूलतः सेवाको प्रभावकारिता अभिवृद्धि, निम्न सुधार आवश्यक देखिन्छ-

- (क) **सेवा प्रवाहमा संघीय मापदण्डको (FEDERAL STANDERD AND NORMS) निर्माण गरी लागू गर्ने:** नेपालमा संघीय प्रणाली लागू भएको एक दशक पुग्न लागेको परिप्रेक्ष्यमा संघीय सरकारले स्वास्थ्य, शिक्षा, पिउने पानी, सरसफाइ, कृषिमा दिने अनुदान, सडक, यातायात, सहरी विकास, भवन निर्माणलगायत सबै सार्वजनिक सेवाहरूको न्यूनतम मापदण्ड स्वीकृत गरी लागू गर्नुपर्दछ भने तल्ला सरकारले संघीय मापदण्डको अनिवार्य पालना गर्नुपर्दछ । यसलाई वित्तीय हस्तान्तरणको प्रमुख आधार बनाउन सकिन्छ ।
- (ख) **सेवाको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि:** सार्वजनिक सेवा सरल, सुलभ र सहज रूपमा प्राप्त गर्न पाउनु नागरिकको मौलिक र कानूनी अधिकार हो । नेपालले संघीय प्रणालीको अवलम्बनसँगै सार्वजनिक सेवा प्रवाहको कार्य आआफ्नो क्षेत्राधिकारभित्र रही तीनै तहका सरकारहरूले प्रवाह गर्दछन् । नागरिकलाई राजनीतिक र शासकीय प्रणाली परिवर्तनको वास्तविक अनुभूति सेवा प्रभावमा आएको सुधारले प्रदान गर्दछ । स्थानीयस्तरमा बिनाझन्डट छिटो, छिरितो सेवा वितरण हुन सकेमा लोकतन्त्रका लाभहरू उपभोग र परिवर्तनको अनुभूति गर्न सक्दछन् र राज्यका प्रति नागरिकको अपनत्व अभिवृद्धि हुन सक्दछन् । सेवा प्रवाह प्रभावकारिताका लागि खासगरी संघीय तहका सेवा प्रदायक निकाय र

प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई संविधानप्रदत्त अधिकारको अभ्यास गर्न सक्षम हुने बनाउन आवश्यक छ । यसै तहगत कार्यजिम्मेवारी अनुरूप सम्बन्धित तहका कर्मचारीको क्षमता विकास आवश्यक छ ।

(ग) **सेवा प्रवाहमा अन्य पात्रहरूसँग सहकार्य, साझेदारी र प्रतिस्पर्धा:** सार्वजनिक सेवाहरूमध्ये अनिवार्य र अरू पात्रले गर्न नमिल्ने सेवाहरू सरकारले मात्र प्रदान गर्ने (CORE PUBLIC SECTOR), सरकार र अन्य पात्रको साझेदारी वा प्रतिस्पर्धामा प्रदान गर्ने सेवाहरू (BROADER PUBLIC SECTOR) र निजी वा गैरसरकारी क्षेत्रले प्रदान गर्ने सेवाहरू (PRIVATE SECTOR) कुन कुन हुन् ? सो आधारमा सेवाहरूको पुनर्संरचना गरिनुपर्दछ । सेवाको प्रभावकारिताका लागि सेवाग्राही नागरिकलाई चयन वा विकल्पका अवसरहरू विस्तार गर्न आवश्यक हुन्छ । कतिपय सार्वजनिक सेवा जनताको घरदैलोमा नै पुग्ने गरी वैकल्पिक उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ । उदाहरणका लागि नागरिकतादेखि मतदाता परिचयपत्रजस्ता कार्यहरू स्थानीय तहसँग साझेदारीमा सहज गर्न सकिन्छ भने स्वास्थ्य संस्थाहरूले स्थानीयस्तरका स्वास्थ्य संस्थासँग स्वास्थ्य क्याम्पहरू सञ्चालन गरी बिरामीको पहिचान र उपचार पुऱ्याउन सक्दछन् । राज्य स्वयंले नै प्रावह गर्नेबाहेक अन्य सेवाहरूमा निजी क्षेत्र वा समुदायलाई जिम्मेवारी प्रदान गरी सेवा छान्ने अवसर प्रदान गरिनुपर्दछ । नाफामूलक वा सामाजिक क्षेत्रबाट दक्षतापूर्वक र प्रभावकारी ढङ्गबाट उत्पादन र वितरण हुन सक्ने सेवामा सरकार अलिझरहुनु हुँदैन । हिजोका दिन हवाई यातायात, सञ्चार सेवा निजी क्षेत्र प्रवेशपश्चात् सेवाको विकल्पको विकासले यस क्षेत्रको सेवामा ठूलो परिवर्तन आएको देख्न सकिन्छ ।

(घ) **नागरिक नजिक सेवा र सेवाको मापदण्ड:** सार्वजनिक सेवासम्बन्धी कार्य सकेसम्म नागरिकको नजिक पुऱ्याउनुपर्दछ । तर केन्द्रीकृत मानसिकताले संघीय प्रणालीको व्यवस्था र मर्मअनुसार नागरिकलाई आफ्नो घरदैलोमा सेवा पाउने अवस्थामा सृजित अवरोधहरू हटाउनुपर्ने छ । खासगरी संघीय सरकारले अधिकारको साझा सूचीमा रहेका नागरिक सेवासँग सम्बन्धित विषयहरू स्थानीयस्तरमा सेवा प्रवाह हुने गरी कानूनी व्यवस्था र सहजीकरण गर्नुका साथै यस्ता सेवा वितरणका आधार र मापदण्डहरू तयार गर्ने, मानक (Standard) विधि र प्रक्रिया स्थापित गर्ने काम गर्नुपर्दछ । हरेक सेवा प्रदायक निकायले कार्यसञ्चालन तथा सेवा प्रवाहसम्बन्धी दिग्दर्शन (Standard Operating Procedure-SOP) गरी लागू गर्नुपर्दछ ।

(ङ) **सेवा प्रवाहमा नागरिक संलग्नता र सेवामा पहुँच:** सार्वजनिक सेवालाई नागरिकको अधिकारका रूपमा पनि हेर्ने गरिन्छ । यसका निमित्त सरकारलाई

जनताको नजिक पुऱ्याई उनीहरूको सहभागिता, समन्वय र साझेदारीका आधारमा सार्वजनिक सेवा पद्धतिको विकास गर्नुपर्दछ । नागरिक केन्द्रित सेवा अर्थात् नागरिकलाई सेवा सञ्चालनको केन्द्रमा नै राख्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि सेवाको प्रक्रिया, लागत, समय र परिमाण आदिका बारेमा उनीहरूमा जानकारी गराउनुपर्दछ ।

नजिकको सरकारकोरूपमा रहेका स्थानीय तहका सरकारहरूप्रति नागरिकको अपेक्षा पनि बढी नै रहने भएकाले स्थानीय स्तरमा प्रवाह हुने सबैजसो सेवा स्थानीय तह बाटै दिने प्रबन्ध गर्नुपर्दछ । यस्तै सेवा प्रदायक निकायहरूले नागरिकसँग बसेर उनीहरूको कुरा सुन्ने नागरिक दिन (Citizen day) वा गुनासो सुन्ने जनता चौतारी (People's Court) वा Digital interface जस्ता उपक्रमहरू अवलम्बन गर्न सक्दछन् ।

**(च) नागरिक बडापत्र:** सार्वजनिक प्रशासनलाई बढी सेवाग्राहीमुखी, पारदर्शी, उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउन राज्यका तर्फबाट व्यवस्था गरिएको एउटा महत्त्वपूर्ण विधिका रूपमा नागरिक बडापत्रलाई लिइन्छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई बढीभन्दा बढी सेवाग्राहीमुखी, पारदर्शी, उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउन सार्वजनिक निकायमा नागरिक बडापत्र राख्नुपर्ने अनिवार्य व्यवस्था हो । स्थानीय सेवाग्राहीहरूको भाषिक विविधताअनुरूप बहुभाषिक नागरिक बडापत्र कार्यान्वयनमा ल्याउन सकिन्छ । पढ्न, लेख्न नजान्नेको सहजताका लागि नागरिक बडापत्रलाई अडियो प्रणालीबाट समेत प्रवाह हुने व्यवस्था मिलाउन सकिन्छ ।

हाल सीमित निकायमा कार्यान्वयनमा आएको क्षतिपूर्तिसहितको नागरिक बडापत्र सुधारसहित सबैजसो सेवामा लागू गर्नुपर्दछ । नागरिक बडापत्रबमोजिम काम भए नभएको सम्बन्धमा सेवाग्राहीसमेतको संलग्नतामा प्रभावकारी रूपमा अनुगमन गर्ने, यस्तो अनुगमनको प्रतिवेदनलाई कार्यसम्पादनसँग आबद्ध गर्नेजस्ता उपायहरू पनि अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।

**(छ) सार्वजनिक सेवामा सूचना प्रविधिको प्रयोगमा व्यापकता:** वर्तमान डिजिटल युगमा नागरिकको परिचय पनि डिजिटल (राष्ट्रिय परिचयपत्र) भएको छ । तर सार्वजनिक क्षेत्रका धेरै निकायहरू सूचना प्रविधिको विस्तारको गतिअनुसार तयार हुन नसकेको अवस्था छ । डिजिटल नागरिकलाई सार्वजनिक सेवा पनि डिजिटल्ली नै दिनुपर्ने भएकाले सरकारले दिने सबै सार्वजनिक सेवाका डाटावेश बनाउनु र सुरक्षा गर्नुपर्ने हुन्छ । यसकारण सरकार पनि भर्चुएल अफिस, अफिस अटोमेशन, अनलाइन सेवा प्रवाहको प्रक्रियामा जानुपर्दछ । यसको

अतिरिक्त सार्वजनिक सेवामा क्लाउड कम्प्युटिङ, आर्टिफिसियल इन्टेलिजेन्ट र नेटवर्कको प्रयोग गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने डिजिटल सरकारका रूपमा रूपान्तरण गर्नुपर्छ । सेवाग्राहीलाई डिजिटल प्रणालीका बारेमा जानकारी र अभ्यस्त गराउन प्रोत्साहन गर्ने व्यवस्थासमेत आवश्यक हुन्छ ।

- (ज) **सेवाग्राही नागरिकको सबलीकरण:** सार्वजनिक सेवालार्ई सेवाग्राही सबल हुने गरी पुनर्व्यवस्थापन गर्नुपर्ने अवस्था छ । कार्यालयले प्रदान गर्ने सेवाका बारेमा सामान्य नागरिकले बुझ्ने भाषामा जानकारी, स्वयं उपस्थित हुनेबाहेकका सामान्य कार्य प्रक्रिया विद्युतीय प्रणालीमा आबद्ध गर्ने, प्रक्रिया पुगे नपुगेको तत्काल जानकारी हुने, स्वयं उपस्थित हुनुपर्ने अवस्थामा विद्युतीय प्रणालीबाट नै समय निर्धारण हुने (Appointment System) क्षतिपूर्तिसहितको नागरिक बडापत्रको व्यवस्था, नागरिकको प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने कार्यालयमा नागरिक दिन तोकी थाती (Pending) कामको सुनुवाइको व्यवस्थाजस्ता प्रक्रिया अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।
- (झ) **सार्वजनिक सेवाको पुनरावलोकन:** राज्यले प्रदान गरिआएका कतिपय सेवाहरू वर्तमान परिवेशमा असान्दर्भिक भएका छन् । कतिपय सेवाहरूको लाभग्राही सीमित भएका कारण लागत उच्च भइरहेको छ, जुन सेवा प्रवाहका लागि लागतप्रभावी वैकल्पिक उपायहरूको अवलम्बन गर्न सकिन्छ । बस्ती सरे पनि विद्यालय कायमै हुनु, परम्परागत तालिमहरू जसको सान्दर्भिकता छैन चलिरहेको अवस्था छ, पत्रहरूको संख्यामा भारी गिरावट आए तापनि ठूलो संख्यामा कर्मचारीसहित हुलाक सेवा चालु छ । विद्यालय मर्ज गर्न सकिन्छ वा कुपन प्रणालीबाट अन्य विद्यालयमा आबद्ध हुन प्रेरित गर्न सकिन्छ, परम्परागत तालिम हटाएर बजारको माग सापेक्ष तालिम दिन सकिन्छ ।
- (ञ) **सेवा प्रवाह प्रणालीको पुनर्संरचना (REENGINEERING):** मुलुकले अवलम्बन गरेको संघीय प्रणालीअनुसार सेवाको पुनर्संरचना गरी नागरिकको नजिकमा सेवा पुऱ्याउनका साथै सम्बन्धित तह र निकायहरूलाई उक्त कामप्रति उत्तरदायी बनाउन सकिन्छ । अहिले कतिपय सेवाहरू संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले दोहोरो-तेहरो मात्रामा प्रवाह गर्दै आएका छन् । वडास्तरका कामहरू (उ.ससाना खानेपानी तथा सरसफाइ आयोजना, यस्ता दोहोरिएका विषयहरू दर्जनौं रहेका) संघ प्रदेश र स्थानीय तहले सम्पादन गर्दा संरचनादेखि लागतसम्म दोहोरो परिरहेको छ । अतः कुनै खास सेवा कुन तहले प्रवाह गर्ने हो यकिन गरी त्यस्तो काममा अर्को तहको सरकार वा निकाय संलग्न नहुने व्यवस्था मिलाई जिम्मेवारी यकिन गरी ती काममा ती निकायहरू नै नागरिकप्रति प्रत्यक्ष उत्तरदायी हुने गरी सेवा प्रवाह प्रणालीमा पुनरावलोकन गरी सुधार गर्न आवश्यक छ ।

- (ट) **सेवा प्रवाहमा नवीन पद्धतिहरूको अवलम्बन:** सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउन विभिन्न नवीन उपायहरूको अवलम्बन भइरहेका छन्। सेवाका मापदण्ड र लक्ष्य निर्धारण, सेवाहरूको बजारीकरण, व्यवस्थापकीय स्वयात्तता, सेवाका विकल्प र छनोट, वैकल्पिक सेवा प्रदायकबाट सेवाको अवसर, कार्यसम्पादन सम्झौता, नागरिक मूल्याङ्कन प्रणाली, सेवा सुधारका लागि गुणस्तर समूहको परिचालन, कार्यसम्पादनमा आधारित सुविधा, भौचर प्रणाली, आउट सोर्सिङ, सदाचारिता परीक्षण, सूचना प्रविधिको व्यापक प्रयोग, भर्चुअल संगठन, लचिलो कार्यालय समय आदि नयाँ तौरतरिकाहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ।
- (ठ) **सेवाप्रति उत्तरदायित्वको अभिवृद्धि:** उत्तरदायित्व भनेको जिम्मेवारीको परीक्षण हो। उत्तरदायित्व व्यवस्थापनका लागि कार्यालय र कर्मचारीलाई जवाफदेही बनाउनुपर्दछ। जवाफदेही बनाउन कार्यालय र कर्मचारीको जिम्मेवारी तोकिनुपर्दछ। कार्यालयले सम्पादन गर्नुपर्ने सेवालार्ई बढीभन्दा बढी वस्तुगत रूपमा मापन गरेर व्यक्तिगत र कार्यालयगत कार्यसम्पादनका लागि जवाफदेही बनाउन सकिन्छ। कर्मचारीले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्य उसको कार्यविवरणमा नै समावेश गरी सम्पादन गर्नुपर्ने कामको परिमाणको लक्ष्य लिएर अधिकार र कर्तव्यका बीच तालमेल मिलाउन सकेमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत बनाउन र कामको जिम्मेवारीप्रति उत्तरदायी बनाउन सहज हुन्छ।
- (ड) **भ्रष्टाचार नियन्त्रण:** लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाको मुख्य गुण सुशासन स्थापना हो भने सुशासनको प्रमुख तत्त्व भनेको भ्रष्टाचारमुक्त समाज हो। सार्वजनिक सेवा प्रभावकारी सुधार गर्न सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा भ्रष्टाचार झाङ्गिँदै गएको भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा अपेक्षित प्रगति आवश्यक हुन्छ। यस्तै नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले गरेको गभर्नान्स सर्भेले बहुमत जनता सरकारले चाहेमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न सकिन्छ भन्ने कुरामा विश्वास गर्दछन्। यसले भ्रष्टाचारविरुद्ध सशक्त काम गर्ने र सेवामा सुधार गरी सुशासनको अभिवृद्धि गर्ने अवसर प्रस्ट देखाएको छ।
- (ढ) **पृष्ठपोषण प्रणाली:** हरेक सेवा प्रदायक कार्यालयहरूबाट भएका कामकारबाहीप्रति जनताको के कस्तो धारणा रहेको छ र त्यसमा के कस्तो कमी कमजोरी रहेको छ भन्ने विषयमा पृष्ठपोषण प्रणालीको विकास गर्न जरुरी छ। खासगरी सेवाग्राही सन्तुष्टि मापन र गुनासो व्यवस्थापनका साथै नागरिक उत्तरदायी प्रणालीलाई सबल बनाउन आवश्यक छ।
- (त) **कर्मचारीलाई व्यावसायिक बनाउने:** व्यावसायिकता कर्मचारीको आधारभूत विशेषता हो। तर हाम्रो कर्मचारीतन्त्र राजनीतिप्रति बढी लहसिने र व्यक्तिगत

स्वार्थमा बढी रूमलिने गरेको छ । योग्यता प्रणालीमा आधारित कर्मचारीतन्त्रमा स्वाभाविक रूपमा उच्च व्यावसायिकताको अपेक्षा गरिएको हुन्छ । अझ नागरिकको नजिकमा रही सेवा प्रवाह गर्ने यस्ता कर्मचारीमा व्यावसायिकताको झनै महत्त्व रहन्छ । अतः कर्मचारीतन्त्रमा राजनीतीकरणको अभ्यासमा लगाएर व्यावसायिकताको विकास र तटस्थताको प्रवर्द्धन गरिनुपर्दछ ।

(थ) **संगठनको लक्ष्य र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनबीच आबद्धता:** सार्वजनिक संगठन स्थापनाको खास उद्देश्य हुन्छ, उनीहरूले सम्पादन गर्ने कार्यसमेत निर्धारण भएको हुन्छ । संगठनको लक्ष्य र उपलब्धिलाई कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन संगठनको कार्यप्रगति र प्रभावकारितासँग आबद्ध गर्नु आवश्यक भएको छ । यस्ता सार्वजनिक सेवासँग सम्बन्धित निकायहरूको मापनयोग्य लक्ष्यहरूको निर्धारण गरी वार्षिक तथा आवधिक रूपमा त्यस्ता लक्ष्यहरूको मापन हुनुपर्दछ । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको निश्चित अंक र संगठनको कार्यसम्पादनबाट प्राप्त हुने गरी व्यक्तिगत र संगठनको कार्यसम्पादनबीच आबद्ध गरिनुपर्दछ ।

(द) **सेवा तहका कर्मचारीलाई प्रोत्साहन:** सेवा तहमा नागरिकसँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध हुने र प्रत्यक्ष जवाफदेहिता निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ । मोफसलका यस्ता निकायहरूमा काम गर्ने कर्मचारीले अन्यले प्राप्त गरेजस्तो बालबालिकालाई शिक्षा, स्वास्थ्यलगायतका सेवा सुविधासमेत कमजोर हुने गर्दछ । यसैले सेवा तह र दुर्गममा काम गर्ने कर्मचारीलाई मौद्रिक तथा गैरमौद्रिक सुविधाबाट प्रोत्साहन गर्न आवश्यक देखिन्छ । स्वास्थ्य सेवामा भइरहेको अभ्यासको सिकाइ पनि यस परिप्रेक्ष्यमा महत्त्वपूर्ण हुन सक्दछ ।

## ९. निष्कर्ष

सङ्घीय प्रणालीमा सेवा प्रवाह नागरिकको नजिक पुग्ने, सेवा प्रवाहमा नागरिक र उनका प्रतिनिधिहरूको संलग्नता बढ्ने अपेक्षा गरिएको छ जुन कार्यान्वयनबाट परिपुष्टि गर्नु आवश्यक छ । सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारितामा नागरिकले राज्यको उपस्थिति अनुभूत गर्दछ । सार्वजनिक सेवा प्रभावकारी बनाउन एकातर्फ राज्यबाट प्रवाह हुने कतिपय सार्वजनिक सेवामा परिमार्जन, परिवर्तन र वितरण प्रणालीको पुनर्रचना (Restructuring) गर्नुपर्ने हुन्छ भने अर्कोतर्फ सेवामा सेवाग्राहीको लागत र समय घटाउँदै निकटतम विन्दुबाट गुणस्तरीय र सहज रूपमा सेवा उपलब्ध गराउन आवश्यक छ । राज्यका तर्फबाट नागरिकलाई प्रदान गरिने सेवाको प्रभावकारिताले नै सरकारप्रति नागरिकको विश्वास बढाउने र सकारात्मक धारणा निर्माण गर्दछ ।



# संगठनमा आर्थिक व्यवस्थापनको महत्वः

## सिद्धान्त र अभ्यास

ससाना आर्थिक क्रियाकलापहरूलाई व्यवस्थित गर्न सक्दा मात्रै संगठन जीवन्त हुन सक्ने भएकाले यस लेखमा संगठनमा आर्थिक व्यवस्थापनको के कस्तो महत्व रहन्छ भनी यसका आधार सहित हाल व्यवहारमा देखिएका सवाल केन्द्रित विषय उल्लेख गरिएको छ । यहाँ संगठनको कुरा गर्दा औपचारिक संगठनको कुरा समेटिएको छ । पूर्ण सरकारी निकायको सन्दर्भलाई खासै उल्लेख गरिएको छैन । सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनका तीन सिद्धान्त 'सार्वजनिक साधनको प्रभावकारी संरक्षण, सेवाको प्रभावकारिता र वित्तीय अनुशासन'लाई आत्मसात गरी संगठनमा हुने प्राप्ति वा खर्च व्यवस्थापनका विषयवस्तु समेटिएको छ । यसमा आर्थिक व्यवस्थापनको सैद्धान्तिक आधारहरू बजेट पद्धति वा प्रणाली र यसको सम्बन्ध, प्राप्ति वा खर्च क्रियाकलापको नतिजासँगको सम्बन्ध, आर्थिक कार्यविधिको पालना, लागत लाभ, स्वामित्व, आर्थिक एवम् आन्तरिक नियन्त्रण, आर्थिक जिम्मेवारी एवम् जवाफदेहिताको विषयमा चर्चा गरिएको छ । संगठनमा आर्थिक व्यवस्थापनका कानूनी आधारसहित यसको महत्व र व्यवस्थापन गर्दा के कस्ता कुराहरूमा ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ भन्ने विषय यस लेखमा समेटिएका छन् ।

### १. पृष्ठभूमि

आर्थिक व्यवस्थापन एक व्यापक विषयक्षेत्र हो । यसको सुरुवात योजना पद्धतिबाट हुन्छ । योजनाको आधार हुन्छ आवश्यकता वा सङ्कल्पको रूपान्तरण गर्ने सोच । योजनालाई दिइने औपचारिकता वा निर्णयपछि कार्यान्वयनको चरण प्रवेश हुन्छ, जहाँ आर्थिक व्यवस्थापनका क्रियाकलापहरूले बढी मात्रामा भूमिका खेल्छ । यस्तो कार्यान्वयनका आर्थिक विषयहरू अभिलेखवद्ध अर्थात् लेखाङ्कित (accounting) हुनुपर्छ वा गरिन्छ । यस्तो हिसाबको जाँच परीक्षण गरी उपयुक्तताअनुसार सार्वजनिक हुनुपर्छ वा गरिन्छ वा गराइन्छ । यो श्रृङ्खलाको समुच्चताको व्यवहारलाई आर्थिक व्यवस्थापन हो भनी बुझ्ने गरिन्छ ।

सङ्गठनमा व्यक्ति, व्यक्तिका व्यवहार र सामुहिक गतिविधिको प्रधानता हुन्छ । यस्तो गतिविधिलाई जीवन्त बनाई रहनका लागि आर्थिक क्रियाकलापको भूमिका रहेको हुन्छ । नेपालको विद्यमान राज्य सञ्चालनका नीति तथा कानूनहरू सामाजिक गतिविधिको लागि तुलनात्मक रूपमा खुला रहेको आभास भएकै विषय हो । यही खुलापनको अभ्यासको एक रूप हो विषयगत सङ्गठनहरू । यस्ता सङ्गठनहरूको उद्देश्य, प्रकृति, स्वरूप, सञ्चालन प्रबन्ध फरक फरक हुने भएकाले सङ्गठनहरूलाई स्थापना गर्ने र नियमन गर्ने कानून आधार पनि फरक फरक रहेको पाइन्छ । जस्तै: संस्था दर्तासँग

सम्बन्धित ऐन, कम्पनी दर्तासँग सम्बन्धित ऐन, सहकारी दर्तासँग सम्बन्धित ऐन, श्रमिक तथा ट्रेड युनियन दर्तासँग सम्बन्धित ऐन, आदि आदि । जुन कुनै रूपमा क्रियाशीलताका लागि जन्म दिने सांगठनिक आधार भए तापनि आर्थिक व्यवस्थापनको विषयलाई सङ्गठनको स्थापना गराउने आधार कानुनले नै मार्गनिर्देश गरेको हुन्छ । सङ्गठनहरूलाई कानुनी औपचारिकताका आधारमा यसको आर्थिक व्यवस्थापनको विषयलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ । स्वेच्छिक वा स्वयम्सेवी सङ्गठनहरू कानुनी औपचारिकता हुँदैन, यस्तोमा सामूहिक घोषणा वा प्रतिवद्धता वा स्वआचरण जस्ता विषय प्रभावी हुने भएकोले हामी यहाँ यस्तो प्रकारको सङ्गठनको आर्थिक व्यवस्थापनको कुरा गर्न खोजेका छैनौं । हामीले सरकारद्वारा स्थापित संस्था (निगम, प्रतिष्ठान, संस्थान, समिति वा यस्तै प्रकृतिका अन्य), सरकारी एवम् गैर-सरकारी सङ्गठन, औपचारिक रूपमा स्थापित राजनीतिक दल जस्ता सङ्गठनहरूको आर्थिक व्यवस्थापनको सन्दर्भ वृहद रूपमा बुझ्नुपर्ने हुन्छ । यही सन्दर्भमा आधारित भई सम्पूर्ण रूपमा सरकारी नीति नियम, आर्थिक कार्यविधि र कार्यप्रणालीद्वारा सञ्चालित हुने सङ्गठन (जस्तै: मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय, स्थानीय निकाय, संस्थान आदि) र राजनीतिक सङ्गठन वाहेक अन्य सार्वजनिक सङ्गठनमा आर्थिक व्यवस्थापनको महत्त्वलाई सिद्धान्तमा आधारित भई यसका कानुनी प्रावधान र व्यवहारसम्बन्धी मूलभूत विषयहरूमा चर्चा गर्न आवश्यक देखिएकोले यहाँ सोसम्बन्धी विषयवस्तु समेटिएको छ ।

## २. सार्वजनिक सङ्गठनमा आर्थिक व्यवस्थापनका सैद्धान्तिक आधार

आर्थिक व्यवस्थापनको सैद्धान्तिक आधारको कुरा गर्दा यसलाई समग्र सार्वजनिक व्यवस्थापनकै अभिन्न अङ्गको रूपमा लिनुपर्ने हुन्छ । सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनको कुरा गर्दा सार्वजनिक साधनको प्रभावकारी संरक्षण, सेवाको प्रभावकारिता र वित्तीय अनुशासन गरी तीनवटा सिद्धान्तलाई आत्मसात गरेको हुन्छ । उक्त सिद्धान्तहरूको आशय यस्तो प्राप्ति वा खर्च व्यवस्थापन र नियन्त्रणले नतिजामुखी तवरबाट कार्य गर्छ भन्ने हो । नतिजामुखी हुनु भनेको संगठनात्मक सुशासन कायम गराउनु हो । त्यसैले सार्वजनिक क्षेत्रमा हुने लगानी, यसको काम, यसबाट आउने प्रतिफल र लक्षित लाभप्राप्ति पाउने सेवाविच जुन प्रकारको सरल सम्बन्ध स्थापित हुन्छ त्यसलाई सोझो अर्थमा सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन भनिएको हुँदा सबै प्रकारका सार्वजनिक सङ्गठनहरूले यो मूल आदर्शलाई सदैव आत्मसात गर्नुपर्छ । यी विषयवस्तुसहितका सन्दर्भ साहित्यहरू हेर्दा मूलतः निम्न विषय आर्थिक व्यवस्थापनको सैद्धान्तिक आधार हो भनी बुझ्नुपर्ने हुन्छ:

- क) कुनै पनि सार्वजनिक काम गर्ने बजेट पद्धति वा प्रणाली अवलम्बन गरी कामलाई व्यवस्थित गर्नुपर्छ । यसमा आफ्नो लक्ष्य र उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न आवश्यक पर्ने स्रोतहरू पहिचान र परिचालन गर्ने, हालको कार्यसम्पादनको स्थिति चित्रण गर्ने, खास व्यावसायिक क्रियाकलापहरू पहिचान गर्ने, यस्तो कार्यमा हुन सक्ने कमजोरी वा त्रुटिको आँकलन गर्ने र अपेक्षित नतिजाको आँकलन वा अनुमान गरी व्यवस्थापनका उचित उपायहरू निकर्वाण गर्ने जस्ता कामहरू हुन्छन् ।

- ख) बजेट यथार्थपरक, उचित र मापदण्डभित्र रहेर तयार गरिनुपर्छ ।
- ग) बजेट तथा कार्यक्रम नै खास अर्थमा आर्थिक व्यवस्थापनको आधार भएको हुनाले यसको निर्माण र स्वीकृति गर्दा गहन रूपमा विश्लेषण गरी निर्णयमा पुनुपर्छ । यसमा आफ्नो लक्ष्य, सो लक्ष्य प्राप्तिका लागि उद्देश्य, यस्तो लक्ष्य एवम् उद्देश्यको प्राप्तिका लागि परिचालन गरिने स्रोतसाधनको सुक्ष्म मूल्याङ्कनसहित यसको योजना आदि विषयमा राम्ररी ध्यान दिई निर्णय लिइएको हुनुपर्छ ।
- घ) उद्देश्य प्राप्तिका लागि नियमित रूपमा आफ्ना प्राप्ति वा खर्च क्रियाकलापको वजेटसँग तुलना वा जाँच गरिरहनुपर्छ । यसमा के कस्तो कार्यवातावरण र नतिजा प्राप्तिमा परिवर्तन भएको छ, के कस्ता त्रुटि वा कमजोरीहरू आईरहेका छन्, यसको लागि भए गरेका लगानी र काम कारबाहीहरू उचित छन् कि छैनन् भन्ने जस्ता विषयमा निरन्तर ध्यान दिइएको हुनुपर्छ ।
- ङ) निर्धारित गरिएअनुसार बजेट तथा कार्यक्रम तय गरिनुपर्छ । यदी निर्धारण गरिएभन्दा फरक वजेट खर्च गर्नुपरेमा वा फरक क्रियाकलाप कार्यान्वयन गर्नुपरेमा सोको औचित्य स्पष्ट गरी आधिकारिक तहबाट निर्णय लिएको हुनुपर्छ ।
- च) सबै प्रकारका प्राप्ति वा खर्च गर्दा सोसँग सम्बन्धित नीति, नियम र विनियमहरूको पालना गरिनुपर्छ ।
- छ) कुनै पनि नयाँ वा थप काम गर्नुपूर्व हालको अवस्थाको मूल्याङ्कन गरिनुपर्छ ।
- ज) आफूले गर्ने कुनै पनि कामको लागि गरिएको लगानी भन्दा लाभ बढी हुने कुरालाई सुनिश्चित गरिनुपर्छ ।
- झ) आफ्ना काम र आफ्नो स्वामित्वमा रहने प्रत्येक विषय (सम्पत्ति वा अन्य प्रकारका वस्तु वा सेवा) को सुरक्षाका लागि उचित नियन्त्रणका उपाय अवलम्बन गरिनुपर्छ ।
- ञ) स्रोत प्राप्ति एवम् खर्चको उपयुक्तता र सङ्गठनको लक्ष्य एवम् उद्देश्यअनुसार नतिजा प्राप्तिका लागि पदाधिकारी जिम्मेवार र जवाफदेही रहनुपर्छ ।

उल्लिखित सैद्धान्तिक आधारलाई आत्मसात गरेर नै कुनै पनि सङ्गठन जीवन्त हुने भएकाले आफ्ना आन्तरिक वा अन्य व्यवस्थापन एवम् निगरानीसँग सम्बन्धित कानून एवम् विधिको प्रबन्ध गर्नु गराउनुपर्दछ ।

### ३. नेपालमा सार्वजनिक सङ्गठनमा आर्थिक व्यवस्थापनका कानुनी आधार

नेपालमा सार्वजनिक सङ्गठनमा आर्थिक व्यवस्थापन गर्ने मुख्य कानुनी आधार भनेको सो संस्था स्थापनासँग सम्बन्धित कानून हो । त्यस्तो कानूनले सङ्गठन किन स्थापना गरिएको हो, यसको

उद्देश्य के हो, यसको कार्यक्षेत्र के कस्तो हो, यसको व्यवस्थापन के कसरी हुन्छ भन्ने विषयको साथमा यसको आर्थिक व्यवस्थापन कसरी हुन्छ भनी मुख्य रूपमा उल्लेख गरिएको हुन्छ । सङ्गठनको प्रकृतिअनुसार स्थापित कानूनले दिएको आधारमा आर्थिक व्यवस्थापन सञ्चालनका लागि कार्यविधिहरू निर्धारित गरिएका हुन्छन् । उदाहरणका लागि: संस्था दर्ता ऐनअनुसार स्थापना हुने सङ्गठनको विधानमा यसको प्रबन्ध गरिएको हुन्छ । सो विधानको अधिनमा रही आवश्यक आर्थिक कार्यविधिसँग सम्बन्धित नियम वा विनियम वा अन्य मापदण्ड वा मार्गदर्शन मार्फत आर्थिक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित काम हुन्छ । यी विषयहरू राज्यको मूलभूत कर कानून, खरिद कानून, खर्च तथा प्राप्तिका लागि बनेका मान्य मापदण्ड वा मार्गदर्शक कार्यविधि कानून आदि अनुकूल हुनुपर्ने गरी आधार दिइएको हुन्छ । जस्तै: कर लाग्ने वा नलाग्ने विषयका लागि राज्यको कर कानून र आर्थिक ऐनअनुसार मात्रै हुन्छ । यो र यस्तै कानून अनुकूल हुने गरी सार्वजनिक सङ्गठनहरूले आर्थिक व्यवस्थापनका लागि विधि एवम् प्रक्रिया निर्धारण गरेको हुनुपर्छ । यसबाट के बुझ्नुपर्छ भने कुनै पनि सार्वजनिक सङ्गठनको आर्थिक व्यवस्थापनका लागि निम्न कानूनहरू प्रभावी हुन्छन्:-

- सङ्गठन स्थापना गर्दा कुन कानूनअनुसार भएको हो, सो कानूनमा भएको प्रावधान
- सङ्गठनको आफ्नो स्वीकृत विधान
- विधानको अधिनमा रही सङ्गठनले बनाएका आर्थिक कार्यविधिसँग सम्बन्धित नियम वा विनियम वा कार्यविधि वा निर्देशिका वा मापदण्ड वा यस्तै प्रकारका अन्य कानून आधार दिने दस्तावेज
- सङ्गठन आफूले आफ्नो उद्देश्यमा आधारित भई निर्धारण गरेको आचरण
- कर र करसँग सम्बन्धित अन्य विषयहरूमा राज्यको आर्थिक कानून आकर्षित हुने हुनाले सङ्घ, प्रदेश वा स्थानीय सरकारले स्वीकृत गरी लागू गरेको कर कानून
- वाञ्छित सर्तको अधिनमा रही सरकारले लागू गरेको खरिद कानून (वाञ्छित सर्त भन्नाले के कस्तो स्रोत परिचालन गर्न सार्वजनिक खरिद कानून आकर्षित हुन्छ भनिएको छ त्यस्तो सीमालाई यहाँ बुझ्नुपर्छ । )
- वाञ्छित सर्तको अधिनमा रही सरकारले लागू गरेको आर्थिक कार्यविधि ऐन र सोसँग सम्बन्धित नियमहरू (यहाँ वाञ्छित सर्त भन्नाले सङ्गठन स्थापना गर्दाको विधानमा रहेको व्यवस्थाअनुसार स्रोत प्राप्ति एवम् परिचालन र खर्च गर्दा गराउँदा अवलम्बन गर्नुपर्ने आर्थिक मापदण्ड, आधारभूत प्रक्रिया र मुलुकको आर्थिक व्यवस्थासम्बन्धी सिद्धान्त के कस्तो हद वा सीमामा

आकर्षित हुन्छ भनिएको छ सोहीअनुसारको सीमालाई यहाँ बुझ्नुपर्छ । )

- लेखापरीक्षण र पारदर्शिताका लागि भएको प्रावधानसँग सम्बन्धित कानून प्रावधान र
- सङ्गठनले आफूलाई स्वव्यवस्थित गर्न वा उत्तरदायी बन्नका लागि स्वीकृत गरेका मापदण्डजन्य निर्णयहरू आदि ।

#### ४. सार्वजनिक सङ्गठनको आर्थिक व्यवस्थापन व्यवहारका सवाल

आर्थिक व्यवस्थापनको व्यवहार निकै जटिल र अभ्यासको पक्ष धेरै नै संवेदनशील हुने विषय हो । यसमा स्रोत सामुहिक हुन्छ, लाभ सामुहिक हुन्छ, तर कार्यजिम्मेवारी व्यक्तिगत वा समूहगत हुन्छ । यसकारणले गर्दा त्यस्तो कार्यजिम्मेवारीमा रहने व्यक्ति वा समूहले गर्ने अभ्यास एवम् आचरणको मात्रा (degree) ले नै आर्थिक व्यवस्थापनको पक्ष सरल वा सहज छ कि जटिल वा जोखिमयुक्त छ भनी निर्धारण गर्छ । यो सन्दर्भबाट के स्पष्ट सङ्केत हुन्छ भने सार्वजनिक सङ्गठनहरूमा आर्थिक व्यवस्थापनलाई राम्ररी नियन्त्रण गर्नुपर्छ । त्यस्तो नियन्त्रण मूलतः नतिजा प्राप्तिका लागि लगानीको मात्रा, जिम्मेवार व्यक्ति वा पदाधिकारीले जिम्मेवारी वहन गरेनगरेको स्थिति, प्रक्रिया पालनको विषयलगायतका सवालहरू रहन्छन् । यी र यस्ता सवालहरूलाई हेर्दा हाल नेपालमा सार्वजनिक सङ्गठनमा आर्थिक व्यवस्थापन व्यवहारका विस्तृत विषय निम्नानुसार देखिन्छन्:-

- अवलम्बन गर्नुपर्ने आर्थिक कार्यविधि कानून पर्याप्त रहे नरहेको
- सङ्गठनको आफ्नै स्पष्ट आर्थिक कार्यविधि रहे नरहेको
- पालना गर्नुपर्ने अनिवार्य प्रक्रिया, प्रावधान र विधिलाई उपेक्षा गरी आफ्नै स्व-व्याख्याअनुसार आर्थिक गतिविधि सञ्चालन गर्ने गराउने अभ्यासमा नियन्त्रण भए नभएको
- मूलभूत आर्थिक कार्यविधि, सिद्धान्त र मापदण्डभन्दा बाहिर गई सङ्गठनहरूले आफ्नो आर्थिक नियम वा विनियम वा कार्यविधि वा मापदण्ड वा निर्देशिका बनाई प्राप्ति र खर्च गर्ने अभ्यास रहे नरहेको
- आर्थिक पारदर्शिता दिलाउने गरिएको नगरिएको
- लेखाङ्कन, अभिलेखाङ्कन, आर्थिक प्रतिवेदन र लेखापरीक्षण आदि कार्यहरूमा समयको पालन एवम् यसको पूर्णता भए नभएको
- खर्चको क्षेत्र, यसको मापदण्ड र नतिजाअनुसार मितव्ययी भए नभएको
- आर्थिक निर्णय प्रक्रियागत र पारदर्शी रूपमा गरिने नगरिने
- कोषको हिसाब दुरुस्त भए नभएको
- कारोवारहरू चित्रित गर्न तथा अभिलेख राख्न आवश्यक ढाँचाहरू भए नभएको । भएमा सो को प्रयोग भए नभएको

- कोषको हिनामिना भए नभएको
- आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली अवलम्बन गरिए नगरिएको
- कोषको खर्च असम्बन्धित प्रयोजनमा भए नभएको
- कोषमा सबै प्राप्ति जम्मा भए नभएको, आदि ।

## ५. सङ्गठनमा आर्थिक व्यवस्थापनको महत्त्व

माथि उल्लिखित सैद्धान्तिक एवम् कानून आधार र व्यवहारजन्य सवालले सङ्गठनको सक्षम गतिशीलताका लागि आर्थिक व्यवस्थापन अपरिहार्य रहेको स्पष्ट पाउँछ । यसले सङ्गठनको लक्ष्य एवम् उद्देश्य प्राप्तिका लागि रणनीतिक योजनासहित आवश्यक नियन्त्रण प्रबन्धहरूमा सघाउँछ । सङ्गठनलाई स्रोतको हिसाबल उचित एवम् पर्याप्त स्रोत भए नभएको, सञ्चालित क्रियाकलापले राम्रो वा उचित प्रतिफल प्राप्त हुने कुराको सुनिश्चित हुने नहुने, कोषको सही उपयोग हुने नहुने वा भएको नभएको, उद्देश्यअनुसार काम गर्न एवम् लगानीको अवसरहरू सिर्जना गर्न सकिने नसकिने जस्ता विषयको सूचना दिने एक प्रभावी औजार आर्थिक व्यवस्थापन भएकोले यसको महत्त्वमा कहींकतै पनि कमी देखिदैन । यी र यस्ता विभिन्न कारणहरूले गर्दा निम्न वुँदाहरूमा सङ्गठनमा आर्थिक व्यवस्थापन किन महत्त्वपूर्ण छ भनी चित्रित गरिएको छ:

- आर्थिक व्यवस्थापनले सङ्गठनको स्रोत परिचालनसहित समग्र वित्तीय योजनालाई व्यवस्थित गर्छ
- सङ्गठनको कोषको उचित परिचालन र यसको प्रभावकारिता भएको सुनिश्चित गर्न तथ्यपरक सूचना दिई सहयोग गर्छ
- सङ्गठनलाई आफ्ना खास निर्णयहरू (यसमा पनि मूलतः वित्तीय निर्णय) गर्न उचित आर्थिक सूचनाहरूमार्फत् योगदान गर्छ
- सङ्गठनको लक्ष्य प्राप्तिसमा प्रत्यक्ष सघाउँछ
- सङ्गठनको समग्र विश्वसनीयता एवम् प्रतिष्ठा बढाउन योगदान दिन्छ
- सङ्गठनलाई आर्थिक स्थिरता दिन र आर्थिक रूपमा सवल बनाउन सहयोग गर्छ
- लागत लाभको सूचना प्रदान गरी उपयुक्त लगानी योजना बनाउन र पूँजी अभिवृद्धि जस्ता मूल्य बढाउने (value adding) क्रियाकलापको वढोत्तरीका लागि प्रोत्साहित गर्छ ।

सङ्गठन भनेको सार्वजनिकताको सिद्धान्तमा आधारित रहेको हुन्छ । यसले गर्ने आर्थिक कारोवार सबै सार्वजनिक खर्चको व्यवस्थापन कै छातामा रहने भएकोले कसरी आफ्नो स्रोतसाधनलाई लक्षित समुदाय वा सदस्यको तहमा महसुस हुने गरी पुर्याउने, आफ्ना गतिविधि बढीभन्दा बढी जनसरोकारयुक्त कसरी गराउने र सङ्गठनको जिम्मेवारी तथा जवाफदेहिता बोकेका व्यक्तिहरूलाई के कसरी आर्थिक सवालमा जिम्मेवार एवम् उत्तरदायी बनाउने भन्ने अभिप्रायले नियन्त्रणको

पक्षलाई उक्तिकै महत्त्वका साथ लिइनुपर्ने हुन्छ । सङ्गठनमा आम्दानी र खर्च गर्दा साधनस्रोतको गलत तवरबाट परिचालन हुन सक्ने संभावना रहन्छ । यसरी गलत तवरबाट साधनस्रोत प्रयोग वा दुरुपयोग हुनुको पछाडि मूलतः दुईवटा कारण रहने गर्छ । पहिलो, जसले यस्तो सोचले साधनस्रोतको प्रयोग वा दुरुपयोग गर्छ उसले आफ्नो लागि प्रत्यक्ष लाभ वा सुविधा प्राप्त गर्छ । यो लालसाले नै व्यक्तिले वित्तीय साधनको दुरुपयोग गर्छ । यसको अर्थ हुन्छ जो रखवालीको भूमिकामा रहन्छ, वित्तीय जोखिम उसैबाट हुन सक्दछ । यसको सम्बोधन गरी सबै पक्षहरूलाई जिम्मेवार बनाउने भूमिकालगायतका सवालमा योगदान दिने प्रयोजनका लागि आर्थिक व्यवस्थापनको महत्त्व रहेको हुन्छ ।

## ६. सङ्गठनको आर्थिक व्यवस्थापनमा ध्यान दिनुपर्ने विषय

हेरक सङ्गठनले आर्थिक व्यवस्थापन गर्दा वा गराउँदा निम्न कार्यहरूमा ध्यान दिन आवश्यक पर्छ ।

- क) बजेट र कार्यक्रम तर्जुमा र स्वीकृतिको कार्यलाई पहिलो महत्त्व दिई प्रक्रियागत रूपमा वजेट निर्माण गर्ने । यसका लागि योजना तथा वजेट प्रक्रियाको तालिका (Calendar) लागु गर्ने । यस्तो क्यालेण्डरका सम्बन्धमा सङ्गठनको आर्थिक कार्यविधिमा नै व्यवस्था गरी वैधता प्रदान गर्ने र पदाधिकारीको जिम्मेवारी एवम् आचरणको एक अभिन्न अङ्ग यसलाई बनाउने
- ख) सङ्गठनको नियमित आर्थिक क्रियाकलापहरू (प्राप्ति र खर्चसँग सम्बन्धित) व्यवस्थापन गर्दा गर्नुपर्ने आवश्यक चेकलिष्ट बनाई सोको आधारमा व्यवस्थित गराउने
- ग) जहिले पनि प्राप्ति र खर्च गर्दा निश्चित विधि तथा प्रक्रिया पूरा गराउने गरी अनिवार्य प्रावधान राख्ने । यसका लागि पटके वा स्वविवेकीय निर्णय होइन आफ्नो कानून (ऐन, नियम, निर्देशिका वा कार्यविधि, म्यानुअल आदि) को स्पष्ट प्रबन्ध गर्ने
- घ) आन्तरिक नियन्त्रण पद्धति र आर्थिक शुद्धतालाई सुदृढ गराउन आन्तरिक लेखापरीक्षण, निगरानी समिति, अनुगमन समिति, सुशासन समिति, लेखा समिति आदि आफ्नो आवश्यकता एवम् उपयुक्तताका आधारमा स्थापित गरी नियमित रूपमा जाँचपरीक्षण गराई सुझाव लिने । प्राप्त सुझावहरूलाई अनिवार्य रूपमा जिम्मेवार पदाधिकारीले सम्बोधन गर्नुपर्ने विधि निर्धारण गर्ने । यसरी निगरानीका लागि गठित निकायहरूले इमान्दारिताका साथ कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने । त्यस्ता निकायहरूमा रहने पदाधिकारीहरूले बदनियतपूर्वक कार्य गरेमा के कस्तो उपचारको हुने हो भन्ने सम्बन्धमा विशेष रूपमा किटानी व्यवस्थाको विधि नै पूर्वनिर्धारित रूपमा स्थापित गर्ने

- ड) तोकिएको समय ननाघ्ने गरी समय सीमाभित्र अनिवार्य रूपमा अन्तिम लेखापरीक्षण गर्नु/गराउनुपर्ने
- च) पुरस्कार र प्रोत्साहनको अभाव यस क्षेत्रको (आर्थिक व्यवस्थापनको सवलीकरणका लागि) ठूलो कमजोरी भएकोले आर्थिक प्रशासनको क्षेत्रमा कार्य गर्ने सबै तहमा राम्रो कामको लागि प्रचार गर्ने तथा पुरस्कृत गर्ने पद्धति बसाल्ने
- छ) पारदर्शितालाई कुनै पनि वाहनामा अवरुद्ध नगर्ने
- ज) यसरी गरिने सबै प्रकारका कामहरूका लागि खास ढाँचा तयार गरी लागु गर्ने (जस्तै: म.ले.प.फारम), आदि।

## ७. निष्कर्ष

कुनै पनि सङ्गठनको आर्थिक व्यवस्थापनको क्षेत्र खास रूपमा संस्थाको गतिशिलता र सुशासनलाई चित्रण गर्ने ऐना भएकाले यसको महत्त्वलाई कहिल्यै पनि कम आक्नु हुँदैन। सङ्गठन सफल हुन्छ कि असफल भन्ने विषय उसलाई उपलब्ध साधन वा साधन परिचालन अधिकारको उपयोग क्षमता कस्तो रह्यो, आर्थिक क्रियाकलाप सञ्चालन कत्तिको मितव्ययी भयो, लक्ष्यसँग साम्यता राख्ने नतिजाहरूको प्राप्तिमा के कति योगदान पुग्यो आदि जस्ता कुराहरूले निर्धारण गर्छ। यी सबैको लागि आधारभूत निर्धारक तत्व मध्येको एक आर्थिक व्यवस्थापन भएकाले हरेक सङ्गठनले माथि प्रस्तुत गरिएका आधार र सवालमा ध्यान दिई काम गर्नु गराउनुपर्छ। माथि प्रस्तुत गरिए अनुसार कार्यक्रम तथा वजेट निर्माण गर्नु भनेको आर्थिक प्रक्रिया (प्राप्ति र खर्च) को लागि अधिकार सिर्जना गर्नु हो। यस पछि नै स्रोत प्राप्ति गर्ने, स्रोतको आवश्यकता अनुसार प्रवाह गर्ने अर्थात् दिने, सो अनुसार कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गर्ने (काम गर्ने गराउने, काम गरेपछि सोको लागि रकम भूक्तानी गर्ने, प्राप्ति एवम् खर्च क्रियाकलापहरूको लेखाङ्कन तथा अभिलेख राख्ने, कामको उपलब्धी तथा अन्य व्यहोराहरूको जानकारीमूलक तवरबाट प्रतिवेदन गर्ने जस्ता कुराहरू) गरिन्छ। यस्ता कामहरूको तोकिएको समयमा वा आवधिक रूपमा बाह्य मूल्याङ्कन र परीक्षण गर्ने गर्नुगराउनु पर्छ। यसबाट सङ्गठनको लक्ष्यअनुसार नतिजाको सुनिश्चितताप्रति विश्वस्त हुन र आफ्नो साधनस्रोतको कुशल प्रयोग गर्न गराउन सहयोग पुग्छ।

त्यसैले यति धेरै र व्यापक महत्त्व बोक्ने आर्थिक व्यवस्थापनको कामलाई समसामयिक, सरल, व्यावहारिक र आधुनिक बनाई सङ्गठनले यसलाई एक मुख्य खम्बाको रूपमा उपयोग गरिरहनुपर्छ। यसरी उपयोग हुन सकेको खण्डमा मात्रै संगठनात्मक सुशासनसहित आफ्नो सबल उपस्थिति कायम रहिरहन सहयोग पुग्छ।



# नेपालको बजेट प्रणाली र सुधारका क्षेत्र

## १. पृष्ठभूमि

सामान्य अर्थमा बजेटले खास अवधिको आम्दानी र खर्चको अनुमानलाई जनाउँछ। सरकारको एक निश्चित अवधि (एक वर्ष) को आय र व्ययको विवरण एवम् सरकारद्वारा सञ्चालन गरिने विस्तृत कार्यक्रम तथा नीतिहरूको दस्तावेज बजेट हो जुन व्यवस्थापिकाद्वारा अनुमोदित भएको हुन्छ। बजेट शब्द फ्रेन्च भाषाको Bougette बाट लिइएको हो। यसको अर्थ छालाको थैली भन्ने हो। विश्वमा बजेटको शुरुवात बेलायतबाट भएको हो। सन् २०१५ को म्याग्नाकार्टाले सार्वजनिक सम्पत्ति र सो को खर्च उपर जनप्रतिनिधिको स्वीकृति आवश्यक पर्ने कुराको व्यवस्था गरे पश्चात "No taxation Without Representation" को सिद्धान्त प्रतिपादन भएको हो। बेलायतमा सन् १७३३ मा प्रधानमन्त्री वालपोलको पालामा राजस्व र व्ययको अनुमान प्रस्तुत गर्दा बजेट शब्दको पहिलो प्रयोग भएको थियो। नेपालमा २००८ साल माघ २१ गते पहिलो पटक बजेट प्रस्तुत भएको थियो।

Dimock का अनुसार "Budget is a financial plan summarizing the financial experiences of the past, stating a current plan and projecting over it a specified period of time in future. It is a record of past performance, a method of current control and projection of future plan." अर्थात् बजेट विगतको वित्तीय अनुभवको सारसंक्षेप, चालु योजनाको विवरण र भविष्यको निश्चित समयवधिको पूर्वानुमानलाई समेटिएको एक वित्तीय योजना हो। यो विगतको कार्यसम्पादनको अभिलेख, वर्तमानको नियन्त्रण विधि र भविष्यको योजनाको प्रक्षेपण हो।

यसरी गत आर्थिक वर्षको प्रगतिको समीक्षा, चालु आर्थिक वर्षको संशोधित अनुमान र आगामी आर्थिक वर्षको कार्ययोजना सहितको आयव्ययको विवरण समावेश गरिएको अर्थराजनीतिक दस्तावेज नै बजेट हो। यसलाई कार्यपालिकाले तर्जुमा गर्दछ भने व्यवस्थापिकाले नागरिकको तर्फबाट अनुमोदन गर्दछ।

## २. बजेटका विशेषताहरू

बजेटका विशेषताहरू निम्नानुसार छन् :

- निश्चित अवधि (सामान्यतः एक वर्ष) को वित्तीय योजना,
- अनुमानित राजस्व र प्रस्तावित खर्चको विवरण,

- अर्थराजनीतिक दस्तावेज,
- विद्यायिकाबाट अनुमोदन/स्वीकृत
- विगतको समीक्षा, वर्तमानको पुनरावलोकन र भविष्यको अनुमान,
- आयव्यय सम्बन्धी मापदण्ड र कार्यविधि निर्धारण गर्ने दस्तावेज,
- विभिन्न सरकारी निकायलाई बजेट र अख्तियारी प्रदान गर्ने दस्तावेज,
- सरकारको नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनको खाका,
- सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनको मूल आधार र आर्थिक प्रशासनको पथप्रदर्शक,
- वित्तीय नियन्त्रण र जवाफदेहिताको संयन्त्र,
- सरकारले सम्पन्न गरेका विगतका कार्यहरू र भावी योजनाहरूको दस्तावेज ।

### ३. बजेटका प्रकारहरू

#### (क) आम्दानी र खर्चको सन्तुलनको आधारमा

- (अ) **सन्तुलित बजेट** : सन्तुलित बजेटमा आम्दानीको आधारमा खर्च विनियोजन गरी सरकारको आम्दानी र खर्च बराबर हुन्छ ।
- (आ) **घाटा बजेट** : यस किसिमको बजेटमा आम्दानीभन्दा खर्चको आकार बढी हुन्छ । सार्वजनिक ऋणबाट अपुग रकम परिपूर्ति गरिन्छ ।
- (इ) **वचत बजेट** : खर्चभन्दा आम्दानी बढी भई राष्ट्रिय ढुकुटी वचतमा रहनुपर्छ भन्ने यस किसिमको बजेटको मान्यता हो ।

#### (ख) क्षेत्रगत खर्च/खर्चको प्रकृतिको आधारमा

- (अ) **चालु खर्च** : राज्य सञ्चालन र नियमित सेवाप्रवाहका लागि पूँजी निर्माणमा सहयोगी हुने खर्चहरू चालु खर्च अन्तरगत पर्दछन । कर्मचारीका तलब, भत्ता लगायत कार्यालय सञ्चालनका लागि आवश्यक खर्चहरू चालु खर्च हुन । कार्यालय सामानमा खर्च हुने सामानका लागि छुट्याइएको खर्चका अतिरिक्त सबै प्रकारका अनुदान एवं आन्तरिक तथा बाह्य ऋणको ब्याज तिर्नलाई छुट्याइएको रकम पनि चालु खर्च हो ।
- (आ) **पूँजीगत खर्च** : विकास कार्य र पूँजी निर्माणमा गरिने खर्च पूँजीगत खर्च हुन । पूँजीगत तर्फ बढी रकम विनियोजन भएमा देशको समग्र विकासमा सकारात्मक सहयोग पुग्दछ ।
- (इ) **वित्तीय व्यवस्था** : वित्तीय व्यवस्था अन्तरगत सरकारले गर्ने शेयर लगानी, ऋण लगानी र आन्तरिक तथा बाह्य ऋणको साँवा भुक्तानी पर्दछ ।

(ग) निर्माण प्रक्रिया/तर्जुमा विधिको आधारमा

- (अ) शून्यमा आधारित बजेट : हरेक कार्यक्रम, आयोजना र खर्च शीर्षकहरूलाई नयाँ प्रस्ताव सरह मानी औचित्य विश्लेषण गरेर मात्र रकम विनियोजन गर्ने बजेट प्रणाली जसमा औचित्यपूर्ण र लागत प्रभावी नदेखिने शीर्षकमा रकम विनियोजन गर्नुहुँदैन भन्ने मान्यता राखिन्छ ।
- (आ) शीर्षकमा आधारित बजेट : खर्चका शीर्षकको आधारमा रकम विनियोजन गरिने बजेट जसलाई लाइन आइटम बजेट भनिन्छ । यसमा तलव, भत्ता, तालिम जस्ता शीर्षकमा रकम छुट्याइने र शीर्षकभित्र रहेर खर्च गर्नुपर्छ ।
- (इ) कार्यक्रम बजेट : परियोजना वा कार्यक्रमको खाका निर्माण गरी सोलाई आवश्यक पर्ने खर्च अनुमान गरेर मात्र बजेट विनियोजन गर्ने पद्धतिमा आधारित बजेट कार्यक्रम बजेट हो ।
- (ई) लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट : लैङ्गिक संवेदनशीलता र महिलाको विकासलाई प्राथमिकता दिई निर्माण गरिने बजेट जसले महिलाको योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनमा सहभागिता, क्षमता अभिवृद्धि, रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि, लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता, समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी जस्ता पक्षमा विशेष जोड दिन्छ ।
- (उ) जलवायु परिवर्तन बजेट : जलवायु परिवर्तन न्यूनीकरणमा सहयोग पुग्ने गरी प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष र तटस्थ रूपमा बजेटको वर्गीकरण गर्ने बजेट जलवायु परिवर्तन बजेट हो ।
- (घ) संवैधानिक व्यवस्थाको आधारमा : पूर्ण आकारको बजेट, पूरक बजेट र उधारो बजेट ।
- (ङ) तहगत आधारमा : संघीय बजेट, प्रादेशिक बजेट र स्थानीय बजेट ।

#### ४. नेपालमा बजेट प्रणालीको विकास

नेपालमा लिच्छवी र मल्लकालमा नै मुद्राको प्रचलन, आम्दानी र खर्चहरूलाई व्यवस्थित गर्न विभिन्न अड्डा, खाता तथा स्वेस्ताको प्रयोग भएतापनि आधुनिक बजेटको इतिहास भने २००७ सालको परिवर्तन पछि भएको हो ।

- २००८ साल माघ २१ मा सर्वप्रथम तत्कालीन अर्थमन्त्री सुवर्ण शमशेरद्वारा संसदमा बजेट पेश गरिएको थियो । जसमा रु. ३ करोड ५ लाख आय रु. ५ करोड २५ लाख खर्च अनुमान प्रस्तुत भएको थियो ।
- २०१३ सालदेखि बजेटमा गत वर्षको अनुमान, चालु वर्षको संशोधित अनुमान र आगामी वर्षको अनुमान पेश गर्ने पद्धति शुरु भयो ।

- आ.व.२०१३/१४ देखि बजेटलाई साधारण र विकास खर्चमा वर्गीकरण गर्न थालियो ।
- २०१६ सालमा विधिवत रूपमा महालेखा परीक्षकको व्यवस्था भएपछि लेखा तथा बजेटका ढाँचाहरु र लेखा परीक्षण कार्यलाई व्यवस्थित गराउने अभ्यास बढदै गएको छ ।
- २०१९/२० देखि नयाँ सेस्ता प्रणाली लागू भयो ।
- २०२६/२७ देखि विकास खर्चतर्फ कार्यक्रम बजेट पद्धति अवलम्बन गरियो ।
- आ.व.२०५९/६० देखि आयोजना वर्गीकरण (P1,P2, P3) र मध्यकालीन खर्च संरचना लागू भयो ।
- आ.व. २०६१/६२ देखि चालु, पूँजीगत र वित्तीय व्यवस्था अन्तर्गत वर्गीकरण गर्न थालिएको हो ।
- आव २०६४/६५ देखि लैङ्खिक उत्तरदायी बजेटको पनि अवलम्बन गरिएको छ ।
- आ.व.२०६८/६९ देखि अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषद्वारा निर्धारित मापदण्ड अनुरूप आर्थिक संकेत वर्गीकरण लागू र सोको २०७४ सालमा अद्यावधिकीकरण गरिएको छ ।
- हाल संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीनै तहमा बजेट छुट्टाछुट्टै निर्माण तथा कार्यान्वयन गर्ने पद्धति अवलम्बन गरिएको छ ।
- LMBIS (Line ministry Budget Information System), FMIS (Financial Management Information System), TSA (Treasury Single Account), CGAS (Computerized Government Accounting System), MFMS (Ministrial Financial Management Information System), AIMS (Aid Management Information System), PLMBIS (Province Line ministry Budget Information System), SuTRA (Sub-national Treasury Regulatory Application), DOMS (Debt Operation and Management System), Ebidding, लगायतका प्रणाली बनाइएको छ ।

## ५. नेपालमा बजेट प्रणाली सञ्चालनका नीतिगत तथा कानुनी आधारहरू

नेपालमा बजेट प्रणाली सञ्चालनका लागि देहयका नीतिगत र कानुनी आधार लिने गरिन्छ:

- नेपालको संविधान (मौलिक हक, निर्देशक सिद्धान्त, नीति, दायित्व, आर्थिक कार्य प्रणाली आदि)

- चालु आवधिक योजना (लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति, प्राथमिकता तथा कार्यनीतिहरू)
- मध्यकालीन खर्च संरचना,
- दीर्घकालीन विकास योजना तथा क्षेत्रगत नीतिहरू,
- अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४
- राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन, २०७४
- आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ र नियमावली, २०७७
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ तथा नियमावली, २०६४
- लेखापरीक्षण ऐन, २०७५
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- सालबसाली आर्थिक ऐन, विनियोजन ऐन
- प्रदेश र स्थानीय तहद्वारा निर्मित कानूनहरू
- बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०७५,
- सरकारी खर्चमा मितव्ययिता कायम गर्ने निर्देशिका, २०७८
- मुलुकको समष्टिगत आर्थिक परिसूचक,
- राजस्व र अन्य स्रोत परिचालनको अवस्था,
- अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौता तथा प्रतिबद्धताहरू
- नागरिकका माग र राष्ट्रिय आवश्यकता ।

## ६. नेपालमा बजेट निर्माण प्रक्रिया

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा बजेट निर्माण गर्दा देहायको प्रक्रिया अपनाउने गरिन्छ :

### (क) संघमा बजेट निर्माण प्रक्रिया

- राष्ट्रिय योजना आयोगले अर्थ मन्त्रालयसँगको समन्वयमा मध्यकालिन खर्च संरचना तथा आगामी आर्थिक वर्षको बजेट र कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने प्रयोजनका लागि आगामी ३ वर्ष उपलब्ध हुन सक्ने स्रोत तथा गर्न सकिने खर्चको सीमाको पूर्वानुमान गर्ने गर्दछ । यस प्रयोजनका लागि राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा राष्ट्रिय स्रोत समिति हुन्छ । यस समितिमा नेपाल राष्ट्र बैंकका गभर्नर र अर्थ मन्त्रालयका सचिव पनि सदस्यको रूपमा रहेका हुन्छन ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगले सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग, सचिवालय वा निकायमा बजेट सीमा र मार्गदर्शन पठाउने ।
- मन्त्रालय, आयोग, सचिवालय वा निकायले आफू र मातहतका निकायको नीति तथा कार्यक्रम सहित बजेट प्रस्ताव माग गर्ने र उक्त प्रस्तावमा छलफल गरी

राष्ट्रिय योजना आयोग र अर्थ मन्त्रालयमा पठाउने ।

- राष्ट्रिय योजना आयोगमा मन्त्रालय, आयोग, सचिवालय वा निकायका पदाधिकारीको उपस्थितिमा नीतिगत छलफल गरी सो को प्रतिवेदन अर्थमन्त्रीलाई पेश गर्ने ।
- अर्थ मन्त्रालयमा मन्त्रालय, आयोग, सचिवालय वा निकायका पदाधिकारीको उपस्थितिमा बजेट कार्यक्रम र खर्च शिर्षकगत छलफल ।
- अर्थ मन्त्रालयमा बजेटको मस्यौदा तयारी ।
- संघीय संसदमा बजेटको प्राथमिकता र सिद्धान्त प्रस्तुत ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगको बैठकबाट तथा मन्त्रिपरिषद् बैठकबाट बजेटको नीति तथा कार्यक्रम स्वीकृति ।
- संघीय संसदमा बजेट पेश ।
- संघीय संसदमा बजेट छलफल र स्वीकृति ।

#### (ख) प्रदेशमा बजेट निर्माण प्रक्रिया

- आय व्ययको प्रक्षेपण गरिएको तथ्यांक सहितको विवरण नेपाल सरकारमा पेश
- संघबाट प्रदेशलाई वित्तीय हस्तान्तरणको सीमा र मार्गदर्शन प्राप्त
- स्रोत अनुमान तथा बजेट सीमा निर्धारण
- बजेट तथा स्रोत समितिले प्रदेशको स्रोत अनुमान तथा बजेट सीमा निर्धारण
- आगामी आर्थिक वर्षको बजेट सीमा मन्त्रालय/निकायलाई पठाउने
- विषयगत मन्त्रालय/निकायले बजेट तथा कार्यक्रम पेश गर्ने
- बजेटको मस्यौदा निर्माण
- बजेट तथा कार्यक्रम छलफल गरी अन्तिम रूप दिने
- प्रदेश योजना तथा नीति आयोगबाट वार्षिक विकास कार्यक्रम स्वीकृति
- प्रदेश सभामा बजेट प्रस्तुत
- प्रदेश सभामा बजेट छलफल र स्वीकृति ।

#### (ग) स्थानीय बजेट निर्माण प्रक्रिया

- आय व्ययको प्रक्षेपण गरिएको तथ्यांक सहितको विवरण नेपाल सरकारमा पेश
- संघ र प्रदेशबाट वित्तीय हस्तान्तरणको सीमा र मार्गदर्शन प्राप्त
- स्रोत अनुमान तथा बजेट सीमा निर्धारण
- स्थानीय राजस्व परामर्श समितिले सम्बन्धित स्थानीय तहको कार्यपालिकामा राजस्व प्रक्षेपण पेश

- स्रोत अनुमान तथा बजेट सीमा निर्धारण समितिबाट तोकिएको प्राथमिकताका आधारमा स्रोत अनुमान तथा बजेट सीमा निर्धारण
- आगामी आर्थिक वर्षको बजेट सीमा गाउँपालिका/नगरपालिकाका विषयगत महाशाखा, शाखा तथा वडा समितिलाई पठाउने
- टोल/बस्तीबाट सहभागितामूलक ढङ्गले भेला गराई योजना तथा कार्यक्रमहरूको छनौट गर्ने,
- वडा स्तरीय योजना छनौट र प्राथमिकता निर्धारण
- एकीकृत बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा
- बजेट तथा कार्यक्रम समितिद्वारा बजेट मस्यौदा तयार,
- कार्यपालिकाबाट बजेट स्वीकृति
- नगर/गाँउ सभामा बजेट पेश
- सभामा बजेट तथा कार्यक्रमको छलफल र स्वीकृति ।

## ७) बजेट कार्यान्वयन र मूल्याङ्कन

बजेट तर्जुमा र स्वीकृति भैसकेपछि बजेट कार्यान्वयन सम्बन्धी मार्गदर्शन र अख्तियारी दिने, स्वीकृत कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने, सम्बन्धित कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयले निकासा र भुक्तानी दिने काम हुन्छ । अर्थ मन्त्रालयले बजेट कार्यान्वयनको गत वर्षको वार्षिक मूल्याङ्कन तथा चालु आर्थिक वर्षको अर्धवार्षिक मूल्याङ्कन गर्दछ । कोलेनिकाबाट आन्तरिक लेखापरीक्षण र महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट नियमितता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, औचित्यका आधारमा अन्तिम लेखापरीक्षण हुन्छ । त्यस्तै मासिक, त्रैमासिक, चौमासिक, अर्धवार्षिक र वार्षिक प्रगति समीक्षा, मन्त्रालयस्तरीय विकास समस्या समाधान समिति र राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिको बैठक, स्थलगत अनुगमन, तेस्रो पक्षबाट मूल्याङ्कन, सार्वजनिक परीक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई लगायतका कार्य हुन्छ ।

## ८. बजेटको साथमा संलग्न गर्नुपर्ने विवरण

नेपालको संविधान र अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ अनुसार नेपाल सरकार र प्रदेशले राजस्व र व्ययको अनुमान पेश गर्दा देहायका विवरण संलग्न गर्नुपर्दछ :

- राजस्व र व्ययको अनुमान,
- सञ्चित कोषमाथि व्ययभार हुने आवश्यक रकमहरू
- विनियोजन ऐनद्वारा व्यय हुने आवश्यक रकमहरू
- अधिल्लो आर्थिक वर्षमा गरिएको राजस्वको अनुमान अनुसार राजस्व सङ्कलन भए नभएको तथा प्रत्येक मन्त्रालयलाई छुट्याइएको खर्चको रकम र खर्च अनुसारको लक्ष्य हासिल भए नभएको विवरण,

- मध्यकालीन खर्च संरचना,
- आगामी तीन आर्थिक वर्षको राजस्व र व्ययको अनुमान,
- ऋण, लगानी तथा दायित्व सम्बन्धी विवरण,
- वित्तीय सन्तुलन कायम गर्न अपनाइने रणनीति उल्लेख भएको वित्तीय नीति,
- आगामी तीन आर्थिक वर्षको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा हुने वृद्धि दर, मुद्रास्फीति, चालु खाता सन्तुलन र भुक्तानी सन्तुलनको स्थिति उल्लेख भएको समष्टिगत आर्थिक स्थिति,
- कर वा गैर करमा छुट दिइएको विवरण,
- अधिल्लो आर्थिक वर्षको वैदेशिक सहायता प्राप्तिको विवरण।

## ९. आ.व. २०८१/८२ को संघीय बजेट

कुल बजेट : रु. १८ खर्ब ६० अर्ब ३० करोड

### (क) खर्चका आधारमा

- चालु खर्चतर्फ विनियोजन : रु. ११ खर्ब ४० अर्ब ६६ करोड (६१.३१ प्रतिशत)
- पूँजीगत खर्चतर्फ विनियोजन : रु. ३ खर्ब ५२ अर्ब ३५ करोड (१८.९४ प्रतिशत)
- वित्तीय व्यवस्थातर्फ विनियोजन : रु. ३ खर्ब ६७ अर्ब २८ करोड (१९.७४ प्रतिशत)

### (ख) खर्च व्यहोर्ने स्रोत

- राजस्व : रु. १२ खर्ब ६० अर्ब ३० करोड
- वैदेशिक अनुदान : रु. ५२ अर्ब ३३ करोड
- वैदेशिक ऋण : रु. २ खर्ब १७ अर्ब ६७ करोड
- आन्तरिक ऋण : रु. ३ खर्ब ३० अर्ब

### (ग) लैंगिक उत्तरदायी बजेट

- प्रत्यक्ष लाभ : ४३.८६ प्रतिशत
- अप्रत्यक्ष लाभ : २७.९८ प्रतिशत
- तटस्थ : २८.१६ प्रतिशत

### (घ) जलवायु परिवर्तन बजेट

- प्रत्यक्ष लाभ : ६.०६ प्रतिशत

- अप्रत्यक्ष लाभ : ४०.७९ प्रतिशत
- तटस्थ : ५३.१५ प्रतिशत

### बजेटका उद्देश्य

- (१) उत्पादन, उत्पादकत्व र रोजगारी वृद्धि गर्नु,
- (२) निजी क्षेत्रको मनोबल बढाउँदै लगानी वृद्धि गर्नु र आर्थिक क्रियाकलापमा तीव्रता ल्याउनु,
- (३) मानव संसाधन विकास गर्नु,
- (४) स्रोत र साधनलाई सन्तुलित र समन्यायिक ढङ्गले परिचालन गरी आर्थिक असमानता र गरिबी न्यूनीकरण गर्नु, र
- (५) सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउनु ।

### बजेटका पाँच प्राथमिकता

- (१) आर्थिक सुधार र निजी क्षेत्रको प्रवर्द्धन,
- (२) कृषि, ऊर्जा, सूचना प्रविधि, पर्यटन, औद्योगिक विकास तथा पूर्वाधार निर्माण,
- (३) शिक्षा, स्वास्थ्य लगायत सामाजिक क्षेत्रको विकास,
- (४) समावेशिता र सामाजिक सुरक्षा, र
- (५) सुशासन प्रवर्द्धन तथा सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सुधार ।

### बजेटका पाँच रूपान्तरणकारी क्षेत्र

- (१) कृषि क्षेत्र रूपान्तरण,
- (२) ऊर्जा क्षेत्र विकास,
- (३) सूचना प्रविधि विकास,
- (४) पर्यटन प्रवर्द्धन, र
- (५) उद्यमशीलता र औद्योगिक विकास ।

## १०. संघीय सरकारको बजेट विनियोजन र खर्चको अवस्था

संघीय सरकारको विगत ३ वर्षको बजेट र खर्चको अवस्था निम्नानुसार छ :

### तालिका १ : संघको विगत ३ वर्षको बजेट र खर्चको अवस्था

(रु. करोडमा)

शिर्षक	२०७८/७९			२०७९/८०			२०८०/८१		
	विनियोजन	खर्च	प्रतिशत	विनियोजन	खर्च	प्रतिशत	विनियोजन	खर्च	प्रतिशत
चालु खर्च	१०६५२९	९६६८१	९०.३	११८३२३	१००५७६	८५.०	११४१७८	९५२४२	८३.४
पूँजीगत खर्च	३७८१०	२१६२१	५७.२	३८०३८	२३३७०	६१.४	३०२०७	१९१७२	६३.५

शिर्षक	२०७८/७९			२०७९/८०			२०८०/८१		
	विनियोजन	खर्च	प्रतिशत	विनियोजन	खर्च	प्रतिशत	विनियोजन	खर्च	प्रतिशत
वित्तीय व्यवस्था	१८९४४	११८४०	६२.५	२३०२२	१९०१०	८२.६	३०७४५	२६४६३	८६.१
जम्मा खर्च	१६३२८३	१३०१४२	७९.४	१७९३८४	१४२९५६	७९.७	१७५१३१	१४०८७६	८०.४

स्रोत: अर्थ मन्त्रालय र महालेखा नियन्त्रक कार्यालय

प्राविधिक अध्ययन र तयारी विना बजेट माग गर्ने, कार्यान्वयन क्षमता नहेरी बजेट विनियोजन गर्ने, खरिदका काम समयमै नगर्ने, सुधारका सुझावहरूको कार्यान्वयन नगर्ने लगायतका कार्यले विगत देखि नै लक्ष्य अनुसार खर्च हुने गरेको छैन ।

## ११. नेपालमा बजेट प्रणालीमा रहेका समस्या

नेपालको बजेट प्रणालीमा रहेका समस्याहरू निम्नानुसार छन :

### क) बजेट तर्जुमाको चरणमा रहेका समस्या

- दिर्घकालिन सोच, दिगो विकास लक्ष्य, आवधिक योजना, मध्यकालिन खर्च संरचना र वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम बीच तादात्म्यता नहुनु,
- स्रोत अनुमान वास्तविकतामा आधारित नहुनु,
- बजेट तथा कार्यक्रम छलफल बढी औपचारिक हुँदा विनियोजन कुशलताको कमी हुनु,
- कार्यक्रमको आधारमा बजेट बनाउनु पर्नेमा बजेटको आधारमा कार्यक्रम निर्माण तथा स्वीकृत गर्ने परिपाटी हुनु,
- विषयगत मन्त्रालयबाट खर्च गर्ने कार्यान्वयन क्षमता भन्दा बढी बजेट माग गर्नु,
- प्राविधिक अध्ययन र तयारी विना बजेट विनियोजन गर्नु,
- बजेट तर्जुमाका लागि आवश्यक खण्डकृत तथ्याङ्कको कमी हुनु,
- बजेट प्रस्ताव गर्दा कार्यक्रम र क्रियाकलापको पहिचान नगरी अवण्डा राख्नु
- विषयगत मन्त्रालयबाट हरेक वर्ष हचुवामा साना र टुक्रे नयाँ आयोजना थप्नु
- आन्तरिक स्रोतको प्रभावकारी ढङ्गले परिचालन गर्न नसकिनु,
- प्रतिबद्धता बमोजिम वैदेशिक सहायता प्राप्त नहुदा स्रोतान्तर गरी बजेट कायम गर्नु,
- आयोजनाको प्राथमिकीकरण विशिष्टीकृत हुन नसक्नु, (धेरै आयोजना प्राथमिकता १ मा राखिएको)

- ठूला तथा प्राथमिकता प्राप्त आयोजनामा कम रकम विनियोजन गरी पछि थप बजेट माग गर्ने प्रवृत्ति हुनु,
- आयोजना बैंकको कार्यान्वयन प्रभावकारी नहुनु,
- गैरबजेटरी खर्चको मात्रा बढ्दै जानु ।

**ख) बजेट कार्यान्वयनको चरणमा रहेका समस्या**

- बजेट कार्यान्वयनको प्रभावकारी कार्ययोजना समयमै निर्माण नगरिनु,
- कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्रको संस्थागत क्षमता र दक्षता कमजोर रहनु,
- कार्यविधि, निर्देशिका समयमै स्वीकृत नहुनु,
- जग्गा, मुआब्जा, रुख कटान, वातावरणीय परीक्षणको टुगो नलगाई आयोजना शुरु गर्नु,
- खरिद र ठेक्का प्रक्रिया ज्यादै लामो एवम् झन्झटिलो हुनु,
- निर्माण व्यवसायीहरूको क्षमताको परीक्षण नगरी ठेक्का दिँदा समयमा काम सम्पन्न नहुनु तथा न्यूनतम रकममा ठेक्का बोल कबोल गर्ने, ठेक्का ओगट्ने र पछि ठेक्का छाड्ने तथा Variation हुने प्रवृत्ति कारण तोकिएको समयमा कार्य सम्पन्न नहुनु । निर्माण व्यवसायीहरूमा आफूले गर्न सक्ने भन्दा बढी कामको जिम्मा लिने, आवश्यक कामदारको परिचालन र उपकरणको प्रयोग नगर्ने प्रवृत्ति छ ।
- अनुगमन निरन्तर एवम् प्रभावकारी नहुनु,
- कार्यशैली प्रक्रियामुखी र जवाफदेहिता कानून पालना केन्द्रित हुनु,
- तीन तहका सरकार तथा एउटै तहका निकायहरू बीच समन्वय नहुँदा आयोजनामा दोहोरोपना हुनु,
- कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादनलाई निजको वृत्ति बिकास, पुरस्कार, दण्ड र कार्यसम्पादन मापनको आदिको मूल्याङ्कनको वस्तुगत आधार बनाउन नसक्नु
- हुंगा, गिटी, बालुवा लगायतका निर्माण सामग्रीको आपूर्ति व्यवस्था सहज नहुनु,
- कार्यान्वयन प्रक्रिया पर्याप्त मात्रामा पारदर्शी र सहभागितामूलक हुन नसक्नु,
- जथाभावी बजेट रकमान्तर र स्रोतान्तर गर्ने प्रवृत्ति रहनु,
- वैदेशिक सहायताको शोधभर्ना समयमै नहुनु,
- कुल पूँजीगत खर्चको एकतिहाई भन्दा बढी खर्च आर्थिक वर्षको अन्त्य असार महिनामा मात्रै हुनु ।

## ग) बजेट मूल्याङ्कनको चरणमा रहेका समस्या

- अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सूचकको निर्धारण र प्रयोग गर्ने परिपाटी कमजोर हुनु,
- सूचना प्रणालीको विकास गरी स्वचालित संयन्त्र मार्फत अनुगमन नगर्नु,
- प्रगति समीक्षा बैठकमा उठान भएका विषयको समाधानमा तत्परता नदेखाउनु,
- आन्तरिक लेखापरीक्षण र अन्तिम लेखा परीक्षण अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी बन्न नसक्नु,
- मूल्याङ्कन प्रक्रिया पारदर्शी र सहभागितामूलक हुन नसक्नु,
- बजेटको अनुगमन मूल्याङ्कन औपचारिकतामा तथा भ्रमणमा सीमित हुनु,
- अनुगमन मूल्याङ्कनबाट प्राप्त पृष्ठपोषणका आधारमा निरन्तर सुधार गर्ने परिपाटी विकास हुन नसक्नु ।

## १२. नेपालको बजेट प्रणालीमा सुधारका क्षेत्र

नेपालको बजेट प्रणालीमा रहेका समस्याको समाधान गर्न देहाय बमोजिम सुधार गर्नुपर्छ :

### (क) बजेट तर्जुमा तहमा गर्नुपर्ने सुधारहरू :

- दीर्घकालिन सोच, दिगो विकास लक्ष्य, आवधिक योजना, मध्यकालिन खर्च संरचना र वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम बीच प्रभावकारी तालमेल कायम गर्नुपर्छ ।
- स्रोतको आकलन र परिचालनलाई वास्तविकतामा आधारित बनाउनुपर्छ । उठ्न सक्ने राजस्व र प्राप्त हुने वैदेशिक स्रोतको वास्तविकता ख्याल नगरी कार्यक्रमको बजेटका लागि स्रोतको महत्वाकांक्षी लक्ष्य तय गर्ने परिपाटीलाई अन्त्य गर्दै वास्तविकतामा आधारित बनाउनुपर्छ ।
- विनियोजन कुशलता र खर्च गर्ने दक्षता अभिवृद्धि गर्नुपर्छ ।
- आयोजना बैकको मौजुदा व्यवस्थालाई यथार्थपरक र प्रभावकारी बनाई उच्च प्रतिफल दिने आयोजनामा मात्र बजेट विनियोजन गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।
- वस्तुगत तथ्याङ्क र निर्धारित मापदण्डका आधारमा योजना तथा कार्यक्रम छनौट गर्ने पद्धतिलाई संस्थागत गर्नुपर्छ ।
- आयोजनाको प्राथमिकीकरण वस्तुगत मानदण्डको आधारमा गरी थोरै आयोजनालाई मात्र पहिलो प्राथमिकतामा समावेश गर्नुपर्छ । तत्काल नयाँ आयोजना सकेसम्म थप नगरी आयोजना बैकमा समावेश भएका आयोजनाहरूका लागि मात्र बजेट विनियोजन गरी कार्यान्वयन गर्ने कार्यमा जोड दिनुपर्छ ।

- आयोजनाको लागि आवश्यक पर्ने जग्गाको मुआब्जा वितरण गरेपछि तथा वन क्षेत्रमा पर्ने रुख कटानको कार्य सम्पन्न भए (आयोजनाको पूर्व तयारी सम्पन्न भए पछि) पश्चात मात्र आयोजनाको लागि बजेट विनियोजन गरी कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।
- चालु खर्चलाई वाञ्छित सीमामा राखी पुँजीगत खर्चमा बढोत्तरी गर्नुपर्छ ।
- सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरू तीनै तहका सरकारले गर्दा दोहोरो भएकोले एकद्वार प्रणाली मार्फत कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।
- सहमति प्रदान गरिएका आयोजना/कार्यक्रमहरूको लागि आवश्यक पर्ने पर्याप्त रकम सम्बन्धित निकायले नियमित बजेट सीमाबाट प्रस्ताव गर्ने र त्यसरी प्रस्ताव नगरेमा आर्थिक वर्षको बीचमा सो बापत नपुग हुने रकम निकासामा नदिने कार्यमा कडाई गर्नुपर्छ ।

### (ख) बजेट कार्यान्वयनमा गर्नुपर्ने सुधार

- बजेट सार्वजनिक भए पछि कार्यविधि, निर्देशिका लगायतका पूर्व तयारीका कार्यहरू प्रारम्भ गरी आर्थिक वर्षको शुरुदेखि नै पूर्ण रूपमा बजेट कार्यान्वयनमा लाग्नुपर्छ ।
- बजेट कार्यान्वयन कार्ययोजना निर्माण गरी सोको कडाइपूर्वक परिपालना गर्ने पद्धतिलाई संस्थागत गर्नुपर्छ ।
- खरिद योजना समयमै बनाई खरिद र ठेक्का व्यवस्थापन प्रक्रियालाई छिटोछरितो र सरल तुल्याउनुपर्छ ।
- खरिदको काम गर्न कर्मचारीले जोखिम नलिने कारण बजेट कार्यान्वयन समयमै नहुने भएकोले खरिदसँग सम्बन्धित काम गर्न छुट्टै कार्यालयको स्थापना गरी खरिदका काम समयमै गर्नुपर्छ ।
- दक्ष र क्षमतावान निर्माण कम्पनीको छनौट गर्नुपर्छ । साथै, निर्माण व्यवसायीहरूमा व्यावसायिकता हुनुपर्छ ।
- बजेट कार्यान्वयन प्रक्रियालाई पूर्ण पारदर्शी र व्यापक सहभागितामूलक तुल्याउनुपर्छ ।
- विकास आयोजनाका लागि आवश्यक पर्ने निर्माण सामग्री (ढुङ्गा, बालुवा, गिट्टी) को आपूर्ति व्यवस्थालाई सरल बनाउनुपर्छ ।
- आयोजनाका कर्मचारीको सरुवालाई अनुमानयोग्य बनाउनुपर्छ ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकारको सूचीमा परेका आयोजना/कार्यक्रमको वर्गीकरण गरी सम्बन्धित तहले बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी तहगत तथा निकायगत रूपमा समन्वय र एकरूपता कायम गरी खर्चमा हुने दोहोरोपना रोक्नुपर्छ ।

- आर्थिक वर्षको बीचमा नयाँ कार्यक्रममा बजेट माग गर्ने प्रवृत्तिको अन्त्य गरी गैर बजेटरी खर्चलाई नियन्त्रण गर्नुपर्छ ।
- सडक, खानेपानी, विद्युत, ढल निकास लगायतका निर्माण तथा मर्मत सम्बन्धी कार्य छुट्टाछुट्टै समयमा अलग अलग निकायबाट गर्ने व्यवस्थाको सट्टा मूल काम गर्ने जिम्मेवार निकायले नै सबै काम गर्ने गरी बजेट व्यवस्था, खरिद प्रक्रिया र ठेक्का व्यवस्थापनको कार्य गर्नुपर्छ ।
- औचित्य पुष्टिका पर्याप्त आधार विना रकमान्तर गर्ने परिपाटीलाई नियन्त्रण गर्नुपर्छ ।
- वित्तीय जोखिम न्यूनीकरण गर्न आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सुदृढ गर्नुपर्छ ।
- सार्वजनिक खर्च प्रणालीमा सुचना प्रविधिको प्रयोग गरी पारदर्शी बनाउनुपर्छ ।
- आयोजना तोकिएको समय, गुणस्तर, परिमाण र लागतमा सम्पन्न गर्नुपर्छ ।
- आर्थिक अनुशासन कायम गर्नका लागि आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन र नियमावलीको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।
- राष्ट्रिय गौरवका आयोजना व्यवस्थापन तथा सञ्चालन सम्बन्धी छुट्टै कानूनी प्रबन्ध गर्नुपर्छ ।
- सरकारी खर्चमा मितव्ययिता कायम गर्ने निर्देशिकाको पूर्ण परिपालन गर्नुपर्छ ।
- आर्थिक वर्षको अन्त्यमा मात्र भुक्तानी दिने प्रचलन निरुत्साहित गर्नुपर्छ ।
- वैदेशिक सहायताको शोधर्ना समयमै गर्नुपर्छ ।

#### (ग) बजेट मूल्याङ्कनमा गर्नुपर्ने सुधार

- सूचना प्रविधिमा आधारित अनुगमन मूल्याङ्कन प्रणालीको विकास गरी अनुगमन र मूल्याङ्कनलाई चुस्त, नियमित र प्रभावकारी बनाउनुपर्छ ।
- अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका सूचकका आधारमा अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्नुपर्छ ।
- राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समिति, मन्त्रालयस्तरीय विकास समस्या समाधान समिति तथा प्रगति समीक्षा बैठकमा उठान भएका विषयको समाधानमा तत्परता देखाउनुपर्छ ।
- आन्तरिक लेखापरीक्षण र अन्तिम लेखापरीक्षणले औँल्याएका विषयमा तदारुकता देखाई सुधार गर्नुपर्छ ।
- अनुगमन मूल्याङ्कनबाट प्राप्त पृष्ठपोषणका आधारमा निरन्तर सुधार गर्ने परिपाटी विकास गर्नुपर्छ ।
- सार्वजनिक परीक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई लगायतका सार्वजनिक उत्तरदायित्व संयन्त्रको प्रयोगमा ध्यान दिनुपर्छ ।

### १३. निष्कर्ष

बजेट सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनको अभिन्न अंग हो । आर्थिक राजनीतिक दस्तावेजको रूपमा रहेको बजेटमा सुधारका लागि अनेकौ प्रयास भएका छन् । यद्यपि बजेट प्रणालीमा विनियोजन दक्षता र उपयोग क्षमतामा सधै प्रश्न उठ्ने गरेको छ । चालु खर्च बढ्दै जाने तर पूँजीगत खर्च लक्ष्य अनुसार हुन नसक्दा नेपालमा विकासले अपेक्षित गति लिन सकेको छैन । त्यसैले बजेट प्रणालीमा देखिएका समस्याको समाधान गर्न तीनै तहका सरकारले थप क्रियाशीलता देखाई बजेटलाई प्रतिफलसँग आवद्ध गर्न नतिजामुखी बजेट प्रणालीको अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।



# सुशासन, विकास र समृद्धिको आधारशीला: समावेशीकरण

## विषय प्रवेश

लोकतान्त्रिक राज्यहरूको उदयसँगै प्रयोगमा आएको समावेशीकरण शासन पद्धतिको महत्वपूर्ण आधार हो। यसले सर्वपक्षीय विकास र समृद्धिको एजेण्डालाई मूलमन्त्रका रूपमा ग्रहण गर्ने हुँदा सुशासन समावेशीकरणको वास्तविक धरातल हो। विश्वव्यापीकरण, आर्थिक उदारीकरण, सूचना 3दरार फराकिलो बन्दै गएको र राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक र जातीय दृष्टिले भिन्न समाजका प्रत्येक जनताले राज्य सञ्चालनका सबै क्षेत्रमा समानुपातिक सहभागिताको अवसर पाउनुपर्छ भन्ने मान्यताका स्वर बुलन्द हुँदै गएकाले समावेशीकरणको महत्व र प्रयोग बढ्दै गएको छ। समाजमा विविध कारणले वञ्चितिकरण र बहिष्करणमा परेका वर्ग, समुदाय, जातजाति, भाषाभाषी, र विविध धर्मावलम्बीका जनसमुदायलाई समान सहभागिताको अवसर प्रदान गर्ने माध्यमका रूपमा समावेशीकरणको अभ्यास भइरहेको छ। तसर्थ यस लेखमा सुशासन, विकास र समृद्धिको आधारशीला समावेशीकरण हो भन्ने विषयलाई सत्य तथ्यमा आधारित रही यी बीचको सारभूत मान्यता र अन्तरसम्बन्ध केलाउने जमर्को गरिएको छ।

## समावेशीकरणको ऐतिहासिकता

समावेशीकरण शब्दको उत्पत्ति र अवधारणाको ऐतिहासिकता खोज्दै जाँदा यसको इतिहास त्यति लामो पाइँदैन। द ज्याण्डले सन् १९७० मा फ्रान्समा “Exclusion” शब्दको प्रयोग वञ्चितिकरणमा परेका वर्गको रोजगारीको सन्दर्भमा गरेको पाइन्छ। यस शब्दले संकेत गरेका समुदायहरूमा मानसिक वा शारीरिक अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, ज्येष्ठ नागरिक, दुर्व्यवहारमा परेका बालबालिका, एकल अभिभावक एवम् सीमान्तकृत वा समाजमा मिस्फिट हुने वर्गहरू पर्दछन्। यसपछि विद्वानहरूले समावेशीकरण र वञ्चितिकरण शब्दको प्रयोग अन्तरपरिवर्तनीय रूपमा गरेको पाइन्छ।

सन् १९९७ मा ग्रीक दार्शनिक टाकिस फोटोपाउलसले यो शब्दलाई लोकतन्त्रसँग जोड्दै Inclusive Democracy को विषयलाई अघि सारे। उनको प्रख्यात कृति “Toward an inclusive democracy” मार्फत यसको वकालत गरेका छन्। तत्पश्चातका दिनहरूमा समावेशी समाजको निर्माण गर्ने महत्वपूर्ण आधारशीलाका रूपमा यस अवधारणाले आजको विश्वमा मान्यता प्राप्त गर्दै गएको देखिन्छ। किनकी समावेशीकरणले पहिचान, पहुँच र प्रतिनिधित्वको

मुद्दालाई आत्मसात गर्छ, जसले राज्य शक्तिमा समान पहुँच र लाभ वितरणमा समान सहभागिता जस्ता मान्यतामा जोड दिन्छ।

समावेशीकरणको अवधारणाले महिला, पिछडिएको वर्ग र क्षेत्र, जनजाति, आदिवासी तथा अल्पसंख्यकहरूको राजनीतिक, आर्थिक, प्रशासनिक, सामाजिक लगायतका क्षेत्रहरूमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने विषयलाई अघि सारेको छ। समावेशीकरणको दर्शन तीनवटा सिद्धान्तबाट निर्देशित छ।

क. समतामूलक पहुँच

ख. पूर्ण सहभागिता

ग. विविधताको स्वीकृति र सम्मान

समावेशीकरणलाई यसरी परिभाषित गर्न सकिन्छ: “Inclusion as arranging the working of the economic system so as to maximally include the broadest possible swath of the population into opportunities for high productivity so that the pre-tax and transfer distribution of incomes is (a) rising with growth”.

### समावेशीकरणका विधिहरू :

- सकारात्मक विभेद
- समानुपातिक प्रतिनिधित्व
- आरक्षण
- लक्षित वर्गका कार्यक्रमहरू
- सामाजिक सुरक्षा
- स्वायत्तता
- विशेष अधिकार प्रदान
- विकेन्द्रीकरण
- संघीयता आदि

### नेपालमा समावेशीकरण

नेपालमा समावेशीकरणको स्वर विसं २०४६ सालपछि यदाकदा आउन थालेको हो। यसको वास्तविक प्रयोग भने २०६३ सालको अन्तरिम संविधानमा समावेशीकरण नीतिको प्रावधान राखेपछि भएको हो। यसको अभ्यासका निम्ति निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा २०६४ सालमा संशोधन गरी आरक्षणको प्रावधान राखिएको थियो। नेपालको संविधान जारी भएपश्चात समावेशीकरण शासन प्रणालीको एक प्रमुख एजेण्डा र लोकतन्त्रको बलियो आधारका रूपमा नेपाली समाजमा स्थापित भइसकेको छ।

## समावेशीकरणको संवैधानिक र नीतिगत व्यवस्था

नेपालको संविधानमा भएका मूलभूत व्यवस्थाहरू देहायबमोजिम छन्

१. संविधानको प्रस्तावनामा नै विविधताको व्यवस्थापनमा जोड दिँदै नेपाल समावेशी, लैंगिक विभेद रहित र समतामूलक राज्य हुने विषय समेटिएको छ ।
२. धारा ३ र ४ मा क्रमशः राष्ट्र र राज्यको भाषामा नै समावेशीकरणको विषय समेटिएको छ ।
३. धारा १८ मा सकारात्मक विभेद सहितको समानताको हकको व्यवस्था छ ।
४. धारा ४२ र ४३ मा क्रमशः सामाजिक न्याय, सामाजिक सुरक्षाको विषय संविधानमा सम्बोधन गरिएको छ ।
५. धारा ५१ (अ) मा सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी १४ वटा राज्यका नीतिहरू अङ्गीकार गरिएको छ ।
६. तीन तहका कार्यपालिका (संघीय, प्रदेश र स्थानीय) समावेशी संरचनामा बनाउनु पर्ने संवैधानिक प्रावधान छ ।
७. समावेशीकरणलाई सफल पार्न भाग २७ मा विभिन्न ७ वटा आयोग स्थापना गर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ । जसमा महिला आयोग, दलित आयोग, समावेशी आयोग, आदिवासी जनजाति आयोग, मधेशी आयोग, थारु आयोग र मुस्लिम आयोग छन् ।
८. नेपाली सेना, राजदूत, संवैधानिक नियुक्ति र सरकारी सेवा समावेशी गराउनु पर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ । (धारा २६७, २८२, २८३ र २८५)

### कानुनी व्यवस्था :

१. सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ को दफा ६ ले सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने मूल्यको सूचीमा समावेशीकरणलाई समेटेको छ ।
२. निजामती सेवा ऐन लगायतका ऐनहरूले सार्वजनिक सेवाहरूमा आरक्षण सहितको नीति अङ्गीकार गरेका छन् ।
३. सोह्रौँ योजनाले सुशासन, सामाजिक न्याय र समृद्धिको सोचसहित आम नागरिकले आफ्नो जीवनमा अनुभूति गर्न सक्ने विकास र सुशासन हासिल गर्ने मुख्य उद्देश्यका साथ लैङ्गिक समानता र समावेशी समाज निर्माण गर्ने भन्ने नीति तय गरेको छ ।
४. नीतिगत तहमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व, सहभागिता र सकारात्मक विभेदको माध्यमबाट आर्थिक र सामाजिक रूपान्तरण गर्ने प्रमुख रणनीतिका साथ विविधता व्यवस्थापन गर्ने प्रयास भएको देखिन्छ ।

### संस्थागत व्यवस्था :

- राष्ट्रिय दलित आयोग
- राष्ट्रिय मधेशी आयोग

- राष्ट्रिय मुस्लिम आयोग
- राष्ट्रिय महिला आयोग
- महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय
- स्थानीय सरकार अन्तर्गतका शाखा उपशाखाहरू
- लक्षित वर्गको हकहितमा कार्यरत सरकारी तथा गैरसरकारी संघ सङ्गठनहरू
- राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
- संसदीय समितिहरू आदि

यसरी नेपालको शासन पद्धतिमा समावेशीकरणलाई मुख्य आधारका रूपमा अत्मसात् गर्दै संविधान तथा कानूनको मर्मअनुसार समतामूलक समाज निर्माणमा यसको प्रयोग हुँदै आएको छ । समावेशीकरणको महत्वलाई यसरी हेर्न सकिन्छ ।

- राष्ट्रिय एकता कायम गर्न
- राज्यमा विविधताको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्न
- पहिचान, सम्मान र अधिकारको संरक्षण गर्न
- सहभागितामूलक शासन पद्धति सुनिश्चित गर्न
- राज्य सत्तामा समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न
- समावेशी लोकतन्त्रको संस्थागत विकास गर्न
- सामाजिक विभेदको अन्त्य गर्न
- अपनत्व भाव सृजना गर्दै समृद्ध राष्ट्र निर्माण गर्न
- राष्ट्रिय एकता र अखण्डतालाई अक्षुण्ण राख्न
- न्यायपूर्ण र समतापूर्ण समाजको निर्माण गर्न

## समावेशीकरणसँग सुशासन, विकास र समृद्धिको अन्तरसम्बन्ध

सुशासन, विकास र समृद्धि सबै नेपालीको सपनासँगै गन्तव्य समेत हो । यसका लागि नेपालले २०१३ सालदेखि नै योजनाबद्ध विकासको थालनी गरेको छ । आजसम्म १५ वटा आवधिक योजनाहरू कार्यान्वयन भइसकेका छन् । तर यी योजनाहरूले अपेक्षाकृत परिणाम दिन नसकेको र समृद्धिको सपना अधुरो रहेको यथार्थता हामीसँग छ । यी विषयहरूको अन्तरसम्बन्ध केलाउनुपूर्व यी शब्दहरूको संक्षिप्त परिचय प्रस्तुत गर्नु सान्दर्भिक हुन्छ ।

### क) सुशासन

सुशासन मानवीय मूल्यसँग सम्बन्धित विषय हो, जुन व्यवहारमा देखिन्छ र अनुभूत गर्न सकिन्छ । सुशासनले राज्यका हरेक क्षेत्रमा दण्डहीनताको अन्त्य गर्दै कानुनी राज्यको वकालत, भ्रष्टाचारमा शून्य सहनशीलता सहितको आर्थिक विकास, कानूनको पूर्ण पालनाको सुनिश्चितता र जनमुखी

एवं पारदर्शी सरकारको अपेक्षा गरेको हुन्छ । सुशासन शब्दको प्रयोग विश्व बैकले पहिलो पटक अफ्रिकी मुलुकहरूमा विकास कार्य गर्ने सिलसिलामा गरेको हो । यसले सन् १९९६ मा सुशासनका ६ वटा स्तम्भ प्रस्तुत गरेको छ ।

१. आवाज र उत्तरदायित्व
२. राजनीतिक स्थिरता र हिंसा रहितता
३. सरकारको प्रभावकारिता
४. नियमनको गुणस्तरीयता
५. कानूनको शासन
६. भ्रष्टाचारको नियन्त्रण ।

माथिका विषयबाहेक हिजो आज धेरै मुलुकले खुसी, समृद्धि, समावेशीता जस्ता विषयलाई पनि यस अन्तर्गत राखेर हेर्ने गर्दछन् । सुशासनका तत्वहरूलाई निम्नानुसार समेट्न सकिन्छः

१. राजनीतिक तत्वः यस अन्तर्गत वैधानिक र जनप्रतिनिधिमूलक सरकार, जनसहभागिता, विकेन्द्रित शासन प्रणाली, मानवअधिकारको संरक्षण र संवर्धन र कानुनी राज्यको आधारमा शासन सञ्चालन जस्ता विषयहरू पर्दछन् ।
२. सामाजिक तत्वः यस अन्तर्गत नागरिक समाजको परिचालन र प्रवर्धन, सामाजिक न्यायको स्थापना, मानवश्रोतको विकास जस्ता विषयहरू पर्दछन् ।
३. प्रशासकीय तत्वः यस अन्तर्गत दिगो प्रशासन यन्त्र, जनमुखी प्रशासन यन्त्र, जनशक्ति विकास र सक्षम निजामती सेवा, पारदर्शिता र उत्तरदायित्व जस्ता विषयहरू पर्दछन् ।
४. नैतिक तत्वः यस अन्तर्गत सामाजिक उत्तरदायित्व, नैतिकता, इमानदारीता, आत्मनियन्त्रण जस्ता विषयहरू पर्दछन् ।

## ख) विकास

विकास बहुआयामिक, गुणात्मक एवम् सकारात्मक परिवर्तनको प्रक्रिया हो । सामान्य अर्थमा विकास कुनै पनि वस्तु वा व्यक्तिको आकार, चरित्र र विशेषतामा आउने परिवर्तन हो । विकास क्रमिक रूपमा हुने परिवर्तन वा आन्दोलनका कारण अकस्मात हुने रूपान्तरण हो । यो समय सापेक्ष परिवर्तित रूपमा परिभाषित हुँदै आएको छ । सुरुका दिनहरूमा केवल आर्थिक विकासलाई मात्र विकास मानिन्थ्यो भने हाल आएर विकासलाई बहुआयामिक परिप्रेक्ष्यबाट हेर्दै भौतिक पूर्वाधार विकास, आर्थिक विकास, सामाजिक विकास, सांस्कृतिक विकास, भाषिक विकास, बौद्धिक विकास, चिन्तन विकास, मनोवैज्ञानिक विकास जस्ता समग्र पक्षहरूको विकासका रूपमा लिने गरेको पाइन्छ । यसले आत्मनिर्भरताको प्राप्ति, संस्थागत क्षमताको अभिवृद्धि गर्ने, मानव र प्रकृति बीच परस्पर सहयोगी वातावरण श्रृजना गरी दिगोपना हासिल गर्ने मूलभूत उद्देश्य राखेको हुन्छ ।

विभिन्न विद्वानले विकासलाई फरक तरिकाले परिभाषित गरेको पाइन्छ। बेलायती लेखक ह्युगो स्लिम (१९६१) ले 'डेभलपमेन्ट इन प्राक्टिस' (१९९५) मा विकासलाई परिवर्तनको प्रक्रिया हो, जुन सधैं जारी रहन्छ भनेका छन्। संयुक्त राष्ट्र संघले विकासलाई यसरी हेरेको पाइन्छ: "Development are multifold. It is not GDP (gross domestic product). It is not industrialization. It is a lot more complicated." (Ghai, 2001, p. 79), त्यसैगरी अमेरिकी विद्वान डेभिड कोटेन (१९३७) ले विकासलाई एउटा त्यस्तो अविच्छिन्न प्रक्रिया जसमा समाजका सदस्यले तिनीहरूको व्यक्तिगत र संस्थागत क्षमता प्रयोग गर्दै प्राकृतिक र मानव निर्मित स्रोतको प्रयोग गरी आफ्ना लागि दिगो र सम्पन्न उत्पादनमा केन्द्रित हुन्छन् भनेका छन्।

यसरी सन् १९७० को दशकअघिसम्म विकास आर्थिक विषयवस्तुसँग बढी सम्बन्धित थियो, जो प्रतिव्यक्ति आय, कुल राष्ट्रिय उत्पादन, आर्थिक वृद्धिले सामाजिक उपादेयतामा पुऱ्याएको योगदानसँग सम्बन्धित थियो। तर, १९८० को दशकको प्रारम्भसँगै विगतको यो अवधारणामा व्यापक परिवर्तन भएको पाइन्छ। यो परिवर्तित अवधारणाले विकास भनेको अर्थतन्त्रको विकास हो। तर, यसले गरिबी, असमानता र बेरोजगारी पनि हटाउन सक्नुपर्छ भन्ने मान्यतालाई बढी जोड दिन्छ।

विकासका परिभाषा र मान्यताका आधारमा विकासका आयामहरू निम्न लिखित छन्:

- **आर्थिक विकास:** उत्पादन गर्ने संरचना र वितरण गर्ने प्राविधिक र संस्थागत व्यवस्थामा परिवर्तन नै आर्थिक विकास हो। खासगरी आर्थिक विकासलाई मात्रात्मक रूपमा सहजै मापन गर्न सकिन्छ। यस अन्तर्गत प्रतिव्यक्ति आयमा वृद्धि, कुल राष्ट्रिय आयमा वृद्धि, उत्पादन क्षमतामा वृद्धि, उद्योगको स्थापना, पूँजीको प्रवाह, मेसिन, प्रविधि र औजारमा विविधीकरण, पूर्वाधारको विकास, प्राकृतिक स्रोत र साधनको समुचित परिचालन, आर्थिक वृद्धि, सहरीकरण, आम्दानी र सम्पत्तिको समान वितरण जस्ता विविध विषयहरू पर्दछन्।
- सामाजिक विकासले शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीमा पहुँच लगायतका सामाजिक क्षेत्रलाई समेट्छ, जुन गुणात्मक हुन्छ। यस अन्तर्गत शिक्षा, स्वास्थ्य र पोषण, आत्मनिर्भरता, राजनीतिक स्वतन्त्रता, स्व निर्णयको अधिकार, राजनीतिक स्थिरता, शान्ति र सुरक्षा, रोजगारीको अवसर, आर्थिक, न्यायिक समानता र मानवअधिकार, सुशासन, सामाजिक सद्भाव जस्ता तत्वहरू पर्दछन्।
- **राजनीतिक विकास:** मुलुकका जनतामा राजनीतिक क्षमताको विकास गर्नु नै राजनीतिक विकास हो। अल्फ्रेड डायमण्डका अनुसार "राजनीतिक विकास एउटा त्यस्तो प्रक्रिया हो, जसमा राजनीतिक प्रणालीमा नयाँ लक्ष्यहरू निर्धारण गर्ने र सफलता प्राप्त गर्ने क्षमता रहन्छ।" यस अन्तर्गत राजनीतिक संस्थाहरूको निर्माण तथा विकास, राजनीतिक नेताहरूको क्षमता र इच्छा, सामाजिक प्रतिक्रिया, जनताको स्वस्फूर्त सहभागिता, कानुनी समानता, योग्यताको कदर, विविधीकरण र विशिष्टीकरण जस्ता विषयहरूमा जोड दिने गरिन्छ।

- **मानव विकास:** मानवीय सामर्थ्यको विकास नै मानव विकास हो । यो मानिसको रोजाइहरूलाई बढाउने प्रक्रिया हो । मानवीय सूचकहरूलाई मुख्य गरी तीन भागमा बाँड्न सकिन्छ: व्यक्तिगत औसत आय, औसत आयु र साक्षरता । यी विषयहरूलाई पनि विभिन्न सासना सूचकहरूद्वारा हेर्ने व्यवस्था मिलाइनुपर्दछ ।

समग्रमा विकासका आयामहरू माथि उल्लेखित गरेबमोजिम भए तापनि कतिपय विद्वानहरूले यसलाई संस्थागत विकास, सांस्कृतिक विकास गरी विभाजन गरेको पाइन्छ । विकास क्रमिक रूपमा हुने निरन्तर परिवर्तनको नियमित प्रक्रिया हो । तर विकास हुनलाई निम्न पूर्वसर्तहरूको आवश्यकता पर्दछ ।

१. स्थिर राजनीतिक अवस्था
२. तटस्थ, प्रतिबद्ध र प्रभावकारी प्रशासनयन्त्र
३. व्यवहारिक तथा कार्यान्वयनमूलक योजना
४. जनसहभागिता र जनसमर्थन
५. साधन स्रोतको उपलब्धता र औचित्यपूर्ण प्रयोग
६. भ्रष्टाचारको न्यूनीकरण
७. दूरदर्शिता तथा कार्यदक्षता
८. आन्तरिक र बाह्य विकास साझेदारसँगको उचित समन्वय र सहकार्य

### (ग) समृद्धि

अंग्रेजी शब्द “Prosperous” को नेपाली अर्थ समृद्धि हो, जसको सीधा अर्थ सम्पन्नता हुन्छ । समृद्धिको परम्परागत अर्थ ‘सफल हुनु’ हो । त्यो सफलतालाई भौतिक र आर्थिक आयामबाट बोध गरिन्थ्यो । आधुनिक अर्थमा स्वास्थ्य, सम्पत्ति र खुसी ( Health, Wealth and Happiness) को समष्टि समृद्धि हो । समृद्धिमा समानता र न्यायमा आधारित सुन्दरता, शान्ति, एकरूपता र वैभव अन्तरनिहित हुन्छ । अर्थात् भौतिक, राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र मनोवैज्ञानिक विकास प्रक्रियाको उन्नत वा उच्चतम अभिव्यक्ति वा अवस्था नै समृद्धि हो । अर्थशास्त्री र विकासविद्हरूका मतमा समृद्धिको सबैभन्दा महत्वपूर्ण पक्ष राष्ट्रिय सम्पत्ति/पूँजी निर्माण गर्नु हो । माइकल इ पोर्टरका अनुसार पूँजीले नै लगानी, उत्पादन, व्यापार, रोजगारी र मूल्य श्रृंखलालाई चलायमान बनाई समृद्धिको मार्ग गतिशील बनाउँछ, प्रतिस्पर्धात्मक लाभले समृद्धिलाई ऊर्जा दिन्छ ।

समृद्धिको शास्त्रीय ढाँचामा प्राकृतिक स्रोतमाथि जोड दिइन्थ्यो भने आधुनिक अवधारणाले पूँजी, प्रविधि, मानव संसाधनमाथि जोड दिन्छ । प्राकृतिक स्रोतको न्यून उपलब्ध भएका मुलुकहरू पनि विकास र समृद्धिको शिखर चुकेका छन् । पूँजी, प्रविधि र मानव साधनले नै प्राकृतिक स्रोत सम्पदाको उपयोग/संवर्द्धन गर्दछ । त्यसैले चलायमान कारकका रूपमा पूँजी, प्रविधि र मानव साधन रहने गर्दछ ।

आजका दिनहरूमा दिगो समृद्धिको चर्चा निकै चुलिएको छ । खासगरी दिगो विकास लक्ष्य (२०१६-२०३०) लाई विश्वका मुलुकहरूले कार्यान्वयनमा ल्याएपछि समृद्धिका विषय झन् पेचिलो बन्दै गएको हो । दिगो समृद्धि मापन गर्दा विश्वसनीयता, शुद्धता, व्यापकता, तुलना, एकरूपता, समयबद्धता जस्ता गुणहरू सूचकले बोकेको हुनुपर्दछ । यसैगरी समृद्धिका चार आधार भनी स्थायित्व, सुशासन, सामाजिक न्याय र विकासलाई लिइन्छ ।

## अन्तरसम्बन्धको समीक्षा

वास्तवमा समावेशीकरणको मुद्दा सुशासनको अभ्यासको क्रममा आएको हो । जति जति समाज विकसित र उन्नत हुँदै जान्छ, त्यति नै समाजमा असमानताका खाडल फराकिला बन्दै जान्छन् । समाजका पछि परेका र पारिएका वर्ग र समुदायको निश्चित प्रतिनिधित्व बिना समृद्ध राज्यको परिकल्पना हुन सक्दैन । यो प्रतिनिधित्व केवल जनमत प्राप्त गर्ने सिलसिलामा मात्र सीमित गर्नु हुँदैन भन्दै सुशासनलाई विकाससँग जोडेर यसरी प्रष्ट पारिएको छ: “Democratic participation and practice are much beyond the notions of voting, electoral competitiveness. The spirit of PRIs is to create and sustain democratic space for the masses at the grass roots level so that both democracy and development will be inclusive and decentralized.”

तसर्थ सुशासन, विकास र समृद्धिको आधारशिला समावेशीकरण हो । असमानता, विभेद र बहिष्करणको अन्त्य गर्दै सबैलाई विकासको मूलधारमा ल्याउने प्रक्रिया समावेशीकरण हो । यसले मुलुकमा सुशासन स्थापना गर्न र समृद्धि हासिल गर्न मद्दत गर्दछ । समावेशीकरण सुशासन, विकास र समृद्धिको आधारशिला हो भन्ने थप पुष्ट्याउँ गर्न माथि नै सबै विषयको चर्चा परिचर्चा गरिसकिएको छ । तथापि यी सबै पक्षहरूको उर्वरताका लागि आवश्यक न्यूनतम सर्तहरू निम्नबमोजिम प्रस्तुत गर्न सकिन्छ:

१. **लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली:** समावेशीकरण लोकतान्त्रिक राज्यको शासनमा सहभागिता गराउने एक विधि हो । यसले सुशासन, विकास र समृद्धिको बाटो अंगालेको हुन्छ । The 2017 World Development Report defines governance as “the process through which state and non-state actors interact to design and implement policies, within a given set of formal and informal rules that shape and are shaped by power” यसरी लोकतन्त्रले सबैको समान सहभागिताको उद्देश्य बोकेको हुन्छ । सबैको पहिचान, पहुँच र प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्नुपर्ने हुँदा समावेशीकरणलाई रणनीतिक औजारका रूपमा स्वीकार्नुपर्दछ । तसर्थ समावेशीकरण बिना त्यो राज्यको शासकीय व्यवस्था सन्तुलित र स्थिर हुन सक्दैन ।
२. **सामाजिक न्यायको सिद्धान्त अवलम्बन:** समावेशीकरणको निम्ति सामाजिक न्यायको सिद्धान्त अवलम्बन गर्नुपर्दछ । समाजमा शान्ति, अमनचयन कायम गर्दै सुशासन

स्थापित गर्न सामाजिक न्यायको भूमिका रहन्छ । विकासमा पनि सामाजिक न्यायको उपेक्षा गरियो भने त्यसले अझ असमानता बढाउँछ । त्यस्तै समृद्धिका निम्ति सामाजिक न्याय अपरिहार्य सिद्धान्त हो । सामाजिक न्यायको सिद्धान्तले नै समाजमा पछाडि परेका महिला, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसंख्यक व्यक्तिहरू आदिको सार्वजनिक सेवा सुविधामा सहज र समानुपातिक सहभागिता गराउन अनुकूल वातावरण श्रृजना गर्दछ । लोकतन्त्रको एउटा उद्देश्य सामाजिक न्याय कायम गर्नु हो । मानिसलाई स्वतन्त्रता जति आवश्यक छ, त्यति नै उन्नत समाजका लागि समान अवसर पनि आवश्यक पर्छ । राज्यले आफ्ना नागरिकलाई उन्नतिको समान अवसर प्रदान गर्ने हो भने अन्य स्वतन्त्रताको अर्थ रहँदैन ।

३. **संस्थागत क्षमतामा अभिवृद्धि:** समावेशीकरणको सुनिश्चितताका निम्ति संस्थाहरूको क्षमता विकास हुनुपर्दछ । परम्परागत प्रशासनिक प्रणालीमा परिवर्तन र कार्यशैली र कार्यपद्धतिमा परिवर्तन गरी संस्थागत सुदृढीकरण गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ । सुशासन, विकास र समृद्धिको लक्ष्य पनि विद्यमान संस्थाको स्वरूप र ढाँचामा परिवर्तन नगरी पूर्ण समावेशीकरणको उद्देश्य हासिल हुन सक्दैन । तसर्थ संस्थागत क्षमतामा अभिवृद्धि गर्दै आवश्यकतानुसार संरचनागत परिवर्तन र स्रोत साधनको अधिक उपलब्धता गराएर समावेशी विकास व्यवस्थापन मार्फत समृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ ।
४. **कानुनी र नीतिगत व्यवस्थाहरूमा परिवर्तन:** कुनै पनि समाज समावेशी हुन व्यक्तिगत प्रतिबद्धता र नैतिक आचरणले मात्र पुग्दैन । समावेशीकरणका लागि राजनीतिक प्रतिबद्धता र नीतिगत व्यवस्था जरूरी हुन्छ । यसका लागि मुलुकको कानुनी व्यवस्थाहरूमा आवश्यकतानुसार संशोधन, परिमार्जन तथा नयाँ नीति एवम् कानुनको निर्माण गर्नुपर्दछ । शासनमा समाजका पछाडि परेका वर्ग र समुदायको अपनत्व श्रृजना गर्न र विकासका मोडेलहरूलाई समावेशी बनाउन समेत नवीनतम योजना र प्रभावकारी नीतिको आवश्यकता पर्दछ । त्यसैले कानुनी व्यवस्थाहरूमा परिवर्तन समावेशीकरणको न्यूनतम सर्त हो ।
५. **मानव अधिकारको संरक्षण:** विकासका हरेक नीति, मोडेल एवम् राज्य प्रणालीका संरचनाहरू मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने उद्देश्यबाट प्रेरित हुनुपर्दछ । कुनै पनि समावेशीता अंगालेको मुलुक मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने कार्यबाट विमुख हुन सक्दैन । चाहे सुशासन होस्, चाहे विकास चाहे समृद्धिको सपना होस्, सबै व्यवस्थाहरूले मानव अधिकारको प्रत्याभूति दिनुपर्दछ भने मान्यता हो । समाजमा वञ्चितकरण र बहिष्करणमा परेका वर्ग एवम् समुदायको अधिकारको वकालत गर्दै समावेशीतामा जोड दिने गरिन्छ ।
६. **स्थिरता वा स्थायित्व:** कुनै पनि मुलुकमा सुशासन कायम गर्न विकासलाई गति प्रदान गर्न, समृद्धिका सिद्धीहरू चढ्न त्यहाँ राजनीतिक स्थिरताको जरूरी हुन्छ । राजनीतिक स्थिरता बिना आर्थिक क्रियाकलापहरूमा स्थायित्व कायम गर्न मुस्किल मात्र होइन असम्भव प्रायः

हुन्छ । समाजमा स्थिरता कायम नहुनुको मुख्य कारण त्यो समाज समावेशी हुन नसक्नु हो । समाजमा हुने र नहुने, उच्च र नीच, तल्लो र माथिल्लो भन्ने वर्ग विभाजन भएसम्म राजनीतिक स्थायित्व हुन सक्दैन । त्यसैले समावेशीकरणले मात्र शासन व्यवस्थामा स्थायित्व प्रदान गर्दै जनतालाई शासन र विकासको बागडोर थपाउन सक्छ । त्यसैले समावेशीकरणलाई समाजवादी विकासको मोडेलका रूपमा लिन अब दुविधामा परिरहने हो भने विकास अझ क्षितिजको जुन बन्नेछ, जसलाई हेर्न सके पनि महसुस गर्न सकिने छैन ।

७. **जनसहभागिता/नागरिक संलग्नता:** कुनै पनि व्यवस्था दिगो र निरन्तर अगाडि बढ्नका लागि त्यस व्यवस्थामा जनसहभागिता सुनिश्चित हुनुपर्दछ । जनसहभागिता वा नागरिक संलग्नता बिना विकास प्रक्रिया अघि बढाउनु सहज पनि हुँदैन । जनताले चाहेको, जनस्तरबाट माग भई आएको विकासले सकारात्मक नतिजा हासिल गर्न सहयोग पुग्दछ । शासन सत्ता हाँक्ने, विकासको रथ हाँक्ने र समृद्धिको खाका निर्माण गर्ने सबै सिट्टमा जनताको अप्राधिकार हुन्छ । त्यसैले समावेशीकरणको न्यूनतम सर्त जनसहभागिता हो, त्यसमा पनि सबैको पहिचान प्रतिनिधित्व हुने गरी आत्मनिर्णयसहितको अर्थपूर्ण संलग्नताको आवश्यकता पर्दछ । नीति निर्माण, कानुन कार्यान्वयन, अनुगमन मूल्यांकन जस्ता विविध पक्षमा जनताको अधिकाधिक सहभागिता गराएर मात्र समावेशी समाजको मूर्त रूप तयार हुन सक्छ ।

## उपसंहार

नेपालको सन्दर्भमा समावेशीकरण जनआन्दोलन र विभिन्न सामाजिक आन्दोलनहरूको जनादेश मात्र नभएर नेपाली जनताको वर्षौंदेखिको सपना हो, बलिदान र त्यागको उपज हो । यसले शान्ति, विकास, मानव अधिकार र समानताको बृहत् खाका दिएको छ । भ्रष्टाचारमुक्त समाज निर्माण गर्न सुशासनको पगडी ओढ्ने पर्दछ । जहाँ सुशासन मौलाउँछ, त्यहाँ विकासले फुल्ने र फल्ने वातावरण प्राप्त गर्दछ । यही अनुकूल वातावरणको जगमा समृद्धिका ढोका खुल्दछन्, जहाँ हाम्रो शिर सगरमाथा झैं गर्वले उच्च हुनेछ । यी सबैको आधारशिला समावेशीकरण हो । यही समावेशीकरणको अखले परम्पराको संकीर्ण जगमा उभिएको पितृसत्ता ढल्न सक्छ र निरंकुश शासनको अन्त्य भई समावेशी समाजमा रूपान्तरण हुन्छ । यसका लागि हामी नै संवैधानिक, कानुनी, संरचनागत तथा नीतिगत प्रावधानको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि तत्पर हुनुपर्दछ । संस्थागत संरचनाहरूको सुदृढीकरण गर्दै जनशक्तिलाई स्वदेशमा टिकाइ राख्ने रणनीतिक योजनाहरू समयमै तय गर्न सक्नुपर्दछ । साथै पर्याप्त मात्रामा निर्दिष्ट कार्यक्रम र बजेटको व्यवस्था गर्दै लक्षित वर्ग र समुदायलाई विकासको हिस्सेदार बनाउँदै शासनमा सहभागी गराउनु जरूरी हुन्छ । यसले विभेद र बहिष्करणको अन्त्य गरी जनताको अधिकारको संरक्षण गर्दै “समृद्ध नेपाल सुखी नेपाली” को परिकल्पनालाई साकार बनाउनेछ ।



# नेपालको सार्वजनिक प्रशासन र सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोग

## १. सारांश

यस लेखले नेपालका सार्वजनिक प्रशासनिक निकायहरूमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधि (ICT) को प्रयोग, यसको उपलब्धि, सामाना र भविष्यको सम्भावनाहरूको समग्र अवलोकन प्रस्तुत गर्छ। डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्क, e-Governance, e-Procurement, नागरिकता/राहदानी/करजस्ता सेवाहरू online मार्फत प्रदान, सामाजिक सुरक्षा भुक्तानीको Digitalization, स्थानीय तहमा MIS प्रयोग तथा मोबाइल/इन्टरनेट विस्तारले प्रशासनिक सेवा प्रवाहमा उल्लेखनीय परिवर्तन ल्याएको विश्लेषण प्रस्तुत गरिएको छ। मुख्य निष्कर्ष अनुसार, ICT ले पारदर्शिता र जवाफदेहिता बढाएको, सेवा लिने समय र लागत घटाएको, तथ्याङ्कमा आधारित नीतिनिर्माणलाई सहयोग गरेको र समग्रमा नागरिक र राज्य अन्तरक्रिया गराउने सम्बन्ध सेतुको रूपमा स्थापित भएको छ। तर, पूर्वाधार असमानता (इन्टरनेट पहुँच, बिजुलीको विश्वसनीयता), मानवस्रोतको सिप अभाव, प्रणाली अन्तरक्रियात्मकता (Interoperability) को कमी, डाटा गोपनीयता साइबर सुरक्षा र डिजिटल विभाजन (सहर र गाउँ, लिङ्ग, आयसमूहबीच) जस्ता चुनौतीहरूलाई प्राथमिकताका साथ सम्बोधन गर्नुपर्ने देखिन्छ। यस लेखले अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास (Estonia, Singapore, India) बाट सिकाइ सिक्दै नेपालका लागि पाँच प्रमुख उपाय प्रस्ताव गर्छ:

- (१) एकीकृत डिजिटल पहिचान र डेटा आदानप्रदान मापदण्ड,
- (२) सेवा डिजाइनमा नागरिककेन्द्रित दृष्टि,
- (३) क्षमता विकास र परिवर्तन व्यवस्थापन,
- (४) साइबर सुरक्षा तथा गोपनीयता कानूनको सुदृढीकरण, र
- (५) निजी सरकारी साझेदारीमार्फत स्थानीय तहसम्म डिजिटल पूर्वाधार विस्तार।

यी उपायहरू कार्यान्वयन गर्न सकेमा नेपालमा दिगो, पारदर्शी र दक्ष सार्वजनिक प्रशासनको मार्ग प्रशस्त हुन्छ।

## २. परिचय

### २.१ सार्वजनिक प्रशासनको अर्थ र महत्व

सार्वजनिक प्रशासन भन्नाले राज्यका नीतिहरूलाई व्यवहारमा उतार्ने, सरकारी सेवाहरू नागरिकसम्म पुऱ्याउने, सार्वजनिक स्रोतको व्यवस्थापन गर्ने र सुशासनलाई सुनिश्चित गर्ने प्रक्रिया

बुझिन्छ । यसले सरकार र नागरिकबिचको सम्पर्कलाई सहज बनाउँछ, जसबाट शासन प्रणाली सबल हुन्छ । नेपालमा सार्वजनिक प्रशासन परम्परागत रूपमा अत्यधिक कागजी, औपचारिक र प्रक्रियागत ढिलासुस्ती (Red Tape) मा आधारित रहँदै आएको छ । यसले नागरिकलाई सेवा प्राप्तिका कठिनाई पुऱ्याएको मात्र होइन, पारदर्शिता र जवाफदेहितामा पनि प्रश्न खडा गरेको छ । यसैले आधुनिक समयको सार्वजनिक प्रशासनमा दक्षता, छरितोपना र उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्न नवीनतम प्रविधि प्रयोग अनिवार्य भएको छ ।

## २.२ ICT को परिभाषा र वैश्विक सन्दर्भ

सूचना तथा सञ्चार प्रविधि (Information and Communication Technology ICT) भन्नाले सूचना सङ्कलन, भण्डारण, प्रशोधन र आदानप्रदान गर्ने सबै किसिमका प्रविधिहरूलाई जनाइन्छ । यसमा कम्प्युटर, इन्टरनेट, मोबाइल प्रविधि, डिजिटल नेटवर्क, सफ्टवेयर प्रणालीलगायतका साधनहरू पर्छन् । वर्तमान समयमा ICT ले शासन प्रणालीलाई डिजिटल प्रशासन (Digital Governance) वा ईगभर्नेन्सतर्फ उन्मुख गराएको छ । वैश्विक स्तरमा ICT प्रयोगका कारण सेवाप्रवाहमा ठुलो परिवर्तन आएको छ । सिङ्गापुर, इस्टोनिया, दक्षिण कोरिया जस्ता मुलुकहरूले सार्वजनिक प्रशासनलाई ICT मैत्री बनाउँदै नागरिकलाई छिटो, सहज र पारदर्शी सेवा उपलब्ध गराएका छन् । इस्टोनियामा कर दाखिला, स्वास्थ्य सेवा, शिक्षा, न्यायपालिकालगायतका सबै क्षेत्रमा डिजिटल प्रणालीमार्फत सेवा प्रवाह हुन्छ । यसले प्रशासनलाई समयसापेक्ष र विश्वसनीय बनाउन सकिने स्पष्ट प्रमाण प्रस्तुत गरेको छ ।

## २.३ नेपालमा ICT प्रयोगको आवश्यकता

नेपालको भौगोलिक विविधता, ग्रामीणशहरी असमानता, प्रशासनिक पहुँचमा कठिनाई, र नागरिक सेवामा देखिएका ढिलाइ तथा भ्रष्टाचार जस्ता समस्या समाधान गर्न ICT प्रयोग अपरिहार्य छ । ICT ले सार्वजनिक सेवाहरूलाई अनलाइनमार्फत उपलब्ध गराउन, नागरिकलाई कार्यालय धाउनुपर्ने झन्झट हटाउन, सेवा वितरणमा पारदर्शिता ल्याउन र भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा योगदान दिन सक्छ । नेपालले २०१९ मा सार्वजनिक गरेको “डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्क” ले ICT प्रयोगलाई राष्ट्रिय प्राथमिकता बनाएको छ । यसले प्रशासनिक सेवा प्रवाहलाई आधुनिक बनाउन, ग्रामीण क्षेत्रमा समेत सूचना पहुँच सुनिश्चित गर्न र नीतिगत निर्णयलाई तथ्याङ्कमा आधारित बनाउन मद्दत गर्ने अपेक्षा गरिएको छ । यसकारण नेपालमा ICT प्रयोग केवल प्रविधिगत आवश्यकता मात्र नभई दिगो विकास, सुशासन र नागरिकमैत्री प्रशासनको आधारस्तम्भ बनेको छ ।

## ३. विषयवस्तु र विस्तार

### ३.१ नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

#### ३.१.१ पञ्चायती कालदेखि आजसम्मको यात्रा

नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनको संरचना राजनीतिक व्यवस्थासँगै क्रमशः रूपान्तरण हुँदै आएको छ । पञ्चायती व्यवस्थाको समयमा प्रशासन पूर्ण रूपमा राजतन्त्रकेन्द्रित थियो । सार्वजनिक

प्रशासन त्यसबेला अत्यधिक केन्द्रीकृत, परम्परागत र आदेशनिर्देशमा आधारित थियो । सामान्य नागरिकलाई सरकारी सेवामा पहुँच पाउन निकै समय स्रोत र श्रम खर्चिनुपर्ने अवस्था रहन्थ्यो ।

२०४७ सालको प्रजातान्त्रिक परिवर्तनपछि सार्वजनिक प्रशासनलाई लोकतान्त्रिक मूल्यमा उन्मुख गराउने प्रयास भए पनि व्यावहारिक स्तरमा त्यसको प्रभाव कमै देखियो । त्यस अवधिमा प्रशासनिक ढिलासुस्ती, कागजी कामको बोझ, र पारदर्शिताको कमी यथावत् रह्यो ।

२०५२ सालदेखि सुरु भएको माओवादी द्वन्द्वको समयमा प्रशासनिक सेवा प्रवाह अझै चुनौतीपूर्ण बन्यो । ग्रामीण क्षेत्रमा राज्यको उपस्थिति कमजोर भई प्रशासनिक संरचना सुरक्षामुखी मात्र देखिन थाल्यो ।

२०६३ सालको दोस्रो जनआन्दोलनपछि गणतन्त्र स्थापनासँगै सार्वजनिक प्रशासनलाई समावेशी, पारदर्शी र सेवामुखी बनाउन संवैधानिक तथा कानुनी सुधार गरियो । नयाँ संविधान (२०७२) अनुसार सङ्घीय संरचना लागु भएपछि सार्वजनिक प्रशासनलाई सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहमा विभाजन गरियो । यसले प्रशासनलाई नागरिक नजिक पुऱ्याउने आधार तयार गर्‍यो ।

### ३.१.२ केन्द्रीकरणदेखि स्थानीय तहसम्म

नेपालको प्रशासनिक संरचना परम्परागत रूपमा अत्याधिक केन्द्रीकृत थियो । पञ्चायती कालमा सबै नीतिगत निर्णय, स्रोत परिचालन र सेवा प्रवाह केन्द्रकै आदेशमा निर्भर थियो । स्थानीय तहहरूमा प्रशासनिक अधिकार न्यून मात्र थियो । यसले ग्रामीण नागरिकलाई सेवाका लागि राजधानी धाउन बाध्य बनायो, जसबाट समय, पैसा र अवसर लागतमा ठुलो बोझ पर्थ्यो ।

तर, २०७२ सालको संविधानले सङ्घीयता अङ्गीकार गरेपछि सार्वजनिक प्रशासनमा व्यापक विकेन्द्रीकरण भयो । सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहमा प्रशासनिक संरचना विभाजन गरी स्थानीय तहलाई अधिकार सम्पन्न गरियो । शिक्षा, स्वास्थ्य, कृषि, आधारभूत पूर्वाधार, स्थानीय आर्थिक विकास जस्ता विषयमा निर्णय लिने अधिकार स्थानीय सरकारलाई दिइयो । यससँगै नागरिकलाई सेवा घरमै पाउने सम्भावना बढ्यो ।

यद्यपि, सङ्घीयताको अभ्यास सुरुवाती चरणमा भएकाले स्रोतको कमी, कर्मचारी व्यवस्थापनमा असन्तुलन, कानुनी अस्पष्टता, र समन्वय अभाव जस्ता चुनौतीहरू अझै छन् । तथापि, सङ्घीय संरचनाले दीर्घकालीन रूपमा नेपाललाई अधिक समावेशी, नागरिकमैत्री र पारदर्शी प्रशासनतर्फ उन्मुख गराउने अपेक्षा गरिएको छ ।

## ३.२ नेपालमा ICT को विकास

### ३.२.१ टेलिफोन, मोबाइल, इन्टरनेट विस्तार

२०२८ सालको राष्ट्रिय जनगणनाको तथ्याङ्क प्रशोधनको क्रममा नेपालमा कम्प्युटर प्रविधिको प्रयोग भएपश्चात नेपालले सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा प्रवेश गरेको मानिन्छ । देशमा आधुनिक

सूचना तथा सञ्चार प्रविधि (ICT) नीतिको विकास दूरसञ्चार ऐन, २०५३(१९९७) र दूरसञ्चार नियमावली, २०५४ (१९९७) को कार्यान्वयनबाट सुरु भएको हो । यस ऐनको कार्यान्वयनपश्चात देशमा दूरसञ्चार क्षेत्र खुला एवं प्रतिस्पर्धी रूपमा प्रवेश गरेको हो ।

नेपालमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रारम्भिक यात्रा टेलिफोन सेवाबाट सुरु भएको हो । २००३ सालमा प्रथम पटक टेलिफोन सेवा शुरु भएपश्चात् २०४० को दशकसम्म पनि यो सेवा शहरी क्षेत्र र उच्चवर्गीय प्रयोगकर्तामा मात्र सीमित थियो । २०५० को दशकमा नेपाल टेलिकमले विस्तार गरेको मोबाइल सेवाले ICT प्रयोगलाई नयाँ आयाम दियो । हाल २ करोड ९७ लाख भन्दा बढी टेलिफोन प्रयोगमा रहेका छन् । मोबाइलको तीव्र विकासले आधारभूत टेलिफोनको सङ्ख्या भने क्रमिक रूपमा घट्दै गएको देखिन्छ ।

२०५६ सालमा GSM मोबाइल सेवा सुरु भएपछि मोबाइल सम्पर्क एकदमै तीव्र गतिमा फैलियो । अहिले मोबाइल सम्पर्क दर १३५% भन्दा माथि पुगेको छ, जसले प्रत्येक नागरिकलाई कम्तीमा एक मोबाइल सुविधा उपलब्ध भएको देखाउँछ । वि.सं २०६४ मा 3G सेवा र वि.स. २०७३ मा 4G सेवाको सुरुवातले डिजिटल सेवाको प्रवर्धन र सूचना प्रविधिको उपयोगलाई सहज बनाएको छ ।

इन्टरनेट सेवाको सुरुवात २०५७ सालतिर सीमित प्रयोगकर्तासम्म मात्र थियो । तर २०७० सालपछि निजी टेलिकम कम्पनीहरूको प्रवेश र प्रतिस्पर्धाले इन्टरनेट पहुँच द्रुत रूपमा विस्तार भयो । हाल नेपालमा इन्टरनेट प्रयोग दर ९०% भन्दा माथि पुगेको छ, जसमा मोबाइल डाटा प्रयोगकर्ताको संख्या सर्वाधिक छ । ग्रामीण क्षेत्रमा समेत 4G नेटवर्क पुग्न थालेपछि डिजिटल पहुँच झन् व्यापक बन्दै गएको छ । २०८१ असारसम्म इन्टरनेट ग्राहकको घनत्व १४४.२३ प्रतिशत पुगेको छ भने Broadband इन्टरनेट सेवा स्थानीय तहका ६५६६ वडा केन्द्रमा विस्तार भएको छ । यसले डिजिटल पहुँच ग्रामीण तहसम्म विस्तार भई समावेशी ICT विकास सम्भव हुँदै गएको सङ्केत गर्छ ।

### ३.२.२ सरकारी सेवामा डिजिटल प्रविधि

नेपाल सरकारले ICT लाई सार्वजनिक सेवामा भित्र्याउने प्रयास २०५८ सालतिरै "ई-गभर्नेन्स मास्टरप्लान" तयार गरेर सुरु गरेको हो । त्यसपछि क्रमशः विभिन्न सेवाहरूलाई डिजिटल प्रणालीमा रूपान्तरण गर्ने काम भयो । आज सबै स्थानीय तहहरूका आफ्नै website र सामाजिक सञ्जाल पृष्ठहरू छन्, जसले नागरिकहरूबिच सूचनाप्रवाह सुधार गर्न सहयोग पुऱ्याएको छ । साथै, जन्म मृत्यु दर्ताजस्ता महत्वपूर्ण घटनाहरू तथा सवारी चालक अनुमतिपत्र र राष्ट्रिय परिचयपत्र सेवाको डिजिटल रूपान्तरणले नेपालको डिजिटल यात्रामा अर्को महत्वपूर्ण उपलब्धि थपेको छ ।

#### डिजिटल सेवाका उपलब्धिहरू:

- **राहदानी प्रणाली** : अनलाइन आवेदन र एमआरपी (Machine Readable Passport) सुरु भएपछि सेवा छिटो र पारदर्शी भयो ।

- **कर प्रशासन** : Inland Revenue Department ले अनलाइन कर विवरणी (e-filing) र अनलाइन भुक्तानी प्रणाली सञ्चालन गरेको छ ।
- **नागरिकता र निबन्धन सेवा** : जन्म, मृत्यु, विवाह, बसाइँसराइ जस्ता निबन्धनहरू स्थानीय तहबाट डिजिटल प्रणालीमार्फत सुरु भएका छन् ।
- **ई-प्रोक्योरमेन्ट (e-GP)** : सरकारी खरिद प्रक्रियामा पारदर्शिता र प्रतिस्पर्धा बढाउन अनलाइन प्रणाली लागु गरिएको छ ।
- **सामाजिक सुरक्षा भत्ता** : हाल स्थानीय तहमार्फत MIS प्रयोग गरी सामाजिक सुरक्षा भुक्तानी इलेक्ट्रोनिक रूपमा वितरण गर्ने व्यवस्था हुँदै छ ।
- **राष्ट्रिय परिचयपत्र**: राष्ट्रिय परिचयपत्र भनेको नागरिकहरूको वैयक्तिक (Demographic) तथा जैविक (Bio metric) विवरण समावेश भएको विद्युतीय चिप्स र सुरक्षण सहितको स्मार्ट कार्ड प्रविधिमा आधारित राष्ट्रिय पहिचानको बहुउपयोगी प्रमाणपत्र हो । जुनै पनि सेवा सुविधा प्राप्त गर्न वा त्यस्तो सेवासुविधाको माग गर्दा परिचयपत्र आवश्यक पर्ने प्रणालीको विकास गरी सम्पूर्ण वैयक्तिक डेटा र सरल प्रविधियुक्त सेवा प्रदान गर्न यसको अपरिहार्यता छ ।

यी उदाहरणहरूले सरकारी सेवाहरू क्रमशः ICT-मैत्री बन्दै गइरहेका छन् भन्ने पुष्टि भएको छ ।

### ३.२.३ “डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्क २०१९”

नेपाल सरकारले २०७६ सालमा "डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्क" सार्वजनिक गरेको छ, जसले ICT प्रयोगलाई राष्ट्रिय प्राथमिकतामा राखेको छ । यस फ्रेमवर्कले आठ प्रमुख क्षेत्र (Digital Foundation, Agriculture, Health, Education, Energy, Tourism, Finance, Urban Infrastructure) र ८० भन्दा बढी कार्यान्वयन कार्यक्रम समेटेको छ ।

यसको मुख्य उद्देश्य:

- डिजिटल पूर्वाधारको विस्तार (Broadband internet, 5G, Data centers)
- डिजिटल अर्थतन्त्र विकास (FinTech, Mobile banking, ई Payment)
- नागरिक सेवामा ICT प्रयोग (e-Governance, Digital ID)
- नवप्रवर्तन र स्टार्टअपलाई प्रोत्साहन
- स्थानीय तहसम्म डिजिटल पहुँच सुनिश्चित गर्ने

डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्क २०१९ लाई नेपाललाई “स्मार्ट, समावेशी र दिगो डिजिटल समाज” तर्फ अगि बढाउने रणनीतिक मार्गचित्र मानिएको छ ।

### ३.३ सार्वजनिक प्रशासनमा ICT को प्रयोग

#### ३.३.१ ईगभर्नेन्स (E-GOVERNANCE)

ईगभर्नेन्स भन्नाले सरकारी प्रशासनिक प्रक्रियामा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोग गरी नागरिक, निजी क्षेत्र र राज्यबीचको अन्तरक्रियालाई सरल, छिटो र पारदर्शी बनाउने प्रणालीलाई जनाइन्छ। नेपाल सरकारले सन् २००७ मा ईगभर्नेन्स मास्टरप्लान (eGMP) तयार गरी यसलाई औपचारिक नीति बनाएको हो।

ईगभर्नेन्सले चार मुख्य आयाममा योगदान पुऱ्याएको छः

१. **Government to Citizen (G2C)** : नागरिकलाई अनलाइन सेवाहरू (जस्तै कर तिर्ने, राहदानी आवेदन, जन्ममृत्यु निबन्धन)।
२. **Government to Business (G2B)** : अनलाइन प्रोक्योरमेन्ट प्रणाली, कम्पनी दर्ता, कर तथा भन्सार भुक्तानी।
३. **Government to Government (G2G)** : मन्त्रालय, विभाग र स्थानीय तहबिच इलेक्ट्रोनिक पत्राचार, MIS प्रणाली र अनलाइन डेटा आदानप्रदान।
४. **Government to Employee (G2E)** : कर्मचारी व्यवस्थापन सूचना प्रणाली, अनलाइन Payroll र उपस्थितिमूलक प्रणाली।

यसरी ईगभर्नेन्सले सेवा प्रवाहलाई कागजआधारित ढिलासुस्तीबाट डिजिटल छिटोपनातर्फ उन्मुख गराएको छ।

#### ३.३.२ ई-सेवाहरू

नेपालमा हालसम्म विकसित भएका प्रमुख ई-सेवाहरू यसप्रकार छन्ः

- **लोक सेवा आयोग (PSC e-service)**: लोक सेवा आयोगले अनलाइन आवेदन प्रणाली, प्रवेशपत्र डाउनलोड, नतिजा प्रकाशन तथा अन्य सूचना आदानप्रदानलाई डिजिटलीकरण गर्दै e-service पोर्टल सञ्चालन गरेको छ। यसले लाखौं परीक्षार्थीलाई सहज र छिटो सेवा पुऱ्याएको छ।
- **PAN/VAT सत्यापन (Validate PAN/VAT)**: आन्तरिक राजस्व विभाग (IRD) ले करदाताको स्थायी लेखा नम्बर (PAN) तथा मूल्य अभिवृद्धि कर (VAT) नम्बरलाई अनलाइन माध्यमबाट सत्यापन गर्ने सुविधा सुरु गरेको छ। यसले कर प्रशासनलाई पारदर्शी बनाउँदै करदाताले आफू र व्यवसायसँग सम्बन्धित विवरण सजिलै हेर्न सक्ने वातावरण सिर्जना गरेको छ।
- **OCR सेवा**: कम्पनी दर्ता कार्यालयले कम्पनी तथा सङ्घसंस्थासम्बन्धी विवरण अनलाइनमार्फत अद्यावधिक गर्ने र प्रतिवेदन बुझाउने प्रक्रिया प्रणालीमार्फत सुरु गरेको

छ । यसले कम्पनी नवीकरण, विवरण बुझाउने जस्ता कामलाई डिजिटल रूपमा सजिलो बनाएको छ ।

- **कर विवरण (TDS तथा VAT Return Filing):** आन्तरिक राजस्व विभागले करदाताले स्रोतमा कर कट्टी (TDS) विवरण तथा VAT विवरण अनलाइनमार्फत पेस गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । यसले कर बुझाउने प्रक्रियामा समय र श्रम दुबै बचत गरेको छ ।
- **ई-प्रोक्योरमेन्ट (e-GP):** सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापन कार्यालय (PPMO) द्वारा सञ्चालित यो प्रणालीले सरकारी खरिद प्रक्रिया पूर्ण रूपमा अनलाइन बनाएको छ । यसले खरिदमा पारदर्शिता, निष्पक्ष प्रतिस्पर्धा र दिगो वित्तीय व्यवस्थापनलाई प्रोत्साहन गरेको छ ।

यी र यस्तै ई-सेवाहरूले सरकारी सेवामा सूचना प्रविधिको प्रयोग बढाउँदै कागजी प्रक्रियालाई डिजिटल प्रणालीमा रूपान्तरण गरिरहेका छन् । नागरिकलाई “one stop” सुविधा दिने दिशामा नेपाल महत्वपूर्ण चरणतर्फ अगि बढेको देखिन्छ ।

### ३.३.३ शिक्षा, स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षामा ICT

ICT प्रयोग केवल प्रशासनिक सेवामा मात्र नभई शिक्षा, स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षा क्षेत्रमा पनि भइरहेको छ ।

- **शिक्षा क्षेत्रमा ICT :**
  - अनलाइन कक्षाहरू, ईलर्निङ प्लेटफर्म (जस्तै Moodle, Google Classroom) को प्रयोग ।
  - राष्ट्रिय परीक्षा बोर्डले अनलाइन नतिजा प्रकाशन गर्ने र विश्वविद्यालयहरूले अनलाइन दर्ता तथा आवेदन प्रणाली प्रयोग गर्ने ।
  - ग्रामीण विद्यालयहरूमा Smart School Project मार्फत कम्प्युटर र इन्टरनेट पहुँच विस्तार ।
- **स्वास्थ्य क्षेत्रमा ICT :**
  - टेलिमेडिसिन सेवा ग्रामीण क्षेत्रमा विस्तार, जसले विशेषज्ञ चिकित्सकको परामर्श टाढा रहेका बिरामीले पनि पाउन सक्ने अवस्था बनाएको छ ।
  - COVID-19 को समयमा MoHP ले प्रयोग गरेको "Hamro Swasthya" एप, खोप व्यवस्थापन MIS, र अनलाइन रिपोर्टिङ प्रणाली ।
  - अस्पताल व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (Hospital Management Information System HMIS) को प्रयोग बढ्दो क्रममा ।

- **सामाजिक सुरक्षामा ICT :**

- वृद्धभत्ता, अपाङ्गता भत्ता, एकल महिला भत्तालागायतका सामाजिक सुरक्षा भुक्तानी MIS प्रणालीमार्फत वितरण ।
- बैंकिङ च्यानलमार्फत प्रत्यक्ष लाभ हस्तान्तरण (Direct Benefit Transfer) को अभ्यास ।
- राष्ट्रिय परिचयपत्र (National ID) र MIS प्रणालीलाई आधार बनाएर लाभार्थीको पहिचान र भुक्तानी प्रक्रियामा पारदर्शिता बढाउने प्रयास ।

यसरी शिक्षा, स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षा क्षेत्रमा ICT प्रयोगले नागरिकलाई सेवा प्राप्ति सजिलो बनाउँदै प्रशासनिक प्रणालीलाई आधुनिक बनाउन सहयोग पुऱ्याएको छ ।

### ३.४ ICT प्रयोगका लाभहरू

#### ३.४.१ पारदर्शिता र जवाफदेहिता

ICT प्रयोगले सार्वजनिक प्रशासनमा पारदर्शिता उल्लेखनीय रूपमा बढाएको छ । सरकारी प्रक्रिया अनलाइन प्रणालीमा गएपछि सूचना सार्वजनिक गर्न सजिलो हुन्छ, जसले नागरिकलाई वास्तविक समयमै सरकारी निर्णय, बजेट खर्च, र सेवाप्रवाहबारे जानकारी उपलब्ध गराउँछ । उदाहरणका लागि, ईप्रोक्योरमेन्ट प्रणालीमार्फत सार्वजनिक खरिदका सबै विवरण खुला भएकाले अनियमितता घट्ने आधार बनेको छ । यसरी ICT ले सुशासन (good governance) को आधारस्तम्भ पारदर्शिता र जवाफदेहिता दुवैलाई बलियो बनाएको छ ।

#### ३.४.२ भ्रष्टाचार नियन्त्रण

नेपालमा प्रशासनिक ढिलासुस्ती र प्रत्यक्ष सम्पर्कमा आधारित सेवाले भ्रष्टाचारलाई बढावा दिने गरेको छ । ICT प्रयोगले सेवा प्रक्रियामा मानव सम्पर्क घटाएर ‘System-based Service Delivery’ लाई प्रोत्साहन गरेको छ । उदाहरणका लागि, कर विवरण अनलाइन बुझाउन पाउने व्यवस्थाले कर अधिकृतसँग प्रत्यक्ष सम्पर्क आवश्यक नपर्ने भएकाले Bribery र Conflict of Interest कम भएको छ । त्यस्तै, राहदानी र निबन्धन सेवामा अनलाइन आवेदन सुरु भएपछि दलालहरूको भूमिकामा पनि कमी आएको छ ।

#### ३.४.३ दक्षता, समय र लागत बचत

ICT प्रयोगले सार्वजनिक सेवामा दक्षता अभूतपूर्व रूपमा बढाएको छ । पहिले नागरिकता बनाउन, राहदानी लिन वा कर बुझाउन दिनोंदिन सरकारी कार्यालय धाउनुपर्ने अवस्था थियो भने अहिले धेरै सेवा एक क्लिकमै सम्भव भएको छ । यसले नागरिक र सरकार दुवैको समय र लागत बचत गरेको छ । उदाहरणका लागि, Inland Revenue Department को e-filing प्रणालीले कर विवरण

बुझाउन लाग्ने औसत समय आधा घटाएको छ । स्थानीय तहमा MIS प्रणालीले सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरण गर्दा कागजी प्रक्रिया घटाएर छिटो र सटीकता बढाएको छ । यसरी ICT प्रयोगले सेवा प्रवाहमा गुणस्तर सुधार ल्याएको छ ।

### ३.४.४ नागरिकमैत्री प्रशासन

ICT प्रयोगले सार्वजनिक प्रशासनलाई नागरिक नजिक ल्याएको छ । अब नागरिकले आफ्नो घर वा मोबाइलमै बसेर सरकारी सेवा पाउन सक्ने भएकाले प्रशासनप्रति विश्वास बढेको छ । E-Governance Portals, Mobile Apps, SMS Notification Systems जस्ता सुविधाले नागरिकराज्य अन्तरक्रियामा सहजता ल्याएका छन् ।

लागि, Passport Department को अनलाइन आवेदन प्रणाली, Public Service Commission को अनलाइन फारम प्रणाली, र National Examination Board को अनलाइन नतिजा प्रकाशनले नागरिकलाई कार्यालय धाउनुपर्ने झन्झट हटाइदिएको छ । यसले नागरिकलाई “सहज, छिटो र विश्वसनीय” सेवा दिने अभ्यासलाई संस्थागत गरिरहेको छ ।

### ३.५ ICT प्रयोगका चुनौतीहरू

नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनलाई आधुनिक, पारदर्शी र नागरिकमैत्री बनाउन ICT को प्रयोग अपरिहार्य भए पनि यसले विभिन्न चुनौतीहरूको सामना गर्नुपरेको छ । यी चुनौतीहरूलाई समाधान नगरी ICT को पूर्ण लाभ लिन सकिँदैन । प्रमुख चुनौतीहरू यसप्रकार छन्:

#### ३.५.१ पूर्वाधार समस्या (विद्युत्, इन्टरनेट)

- ग्रामीण क्षेत्रमा लोडसेडिङ, कमजोर ट्रान्समिसन लाइन र वैकल्पिक ऊर्जाको सीमित प्रयोगले ICT आधारित सेवा संचालनमा अवरोध ल्याउँछ ।
- इन्टरनेट पहुँच ग्रामीण र दुर्गम क्षेत्रमा सीमित छ । उच्चगति इन्टरनेट, ब्रडब्यान्ड र मोबाइल डेटा सेवा विस्तार भए पनि पहुँच असमान छ ।

#### ३.५.२ मानवस्रोत र सिप अभाव

- ICT प्रणाली सञ्चालनका लागि दक्ष जनशक्तिको कमी छ ।
- अधिकांश कर्मचारीहरू परम्परागत प्रशासनिक अभ्यासमा मात्र अनुभवी छन्, डिजिटल प्रशासनका लागि आवश्यक प्राविधिक तालिम कम छ ।

#### ३.५.३ कानुनी तथा नीतिगत अस्पष्टता

- डिजिटल हस्ताक्षर, डेटा सुरक्षा, साइबर अपराध नियन्त्रण र गोपनीयता अधिकारमा स्पष्ट कानून र कार्यान्वयन कमजोर छ ।

- ICT सम्बन्धी नीति भए पनि व्यावहारिक कार्यान्वयन कमजोर भएकाले नागरिकलाई ईसेवामा पूर्ण विश्वास दिलाउन कठिनाई हुन्छ ।

### ३.५.४ डिजिटल विभाजन (सहर-गाउँ, धनी-गरिब, पुरुष-महिला)

- ICT पहुँचमा सामाजिक आर्थिक असमानता देखिन्छ ।
- शहरी क्षेत्रमा नागरिकहरूले इन्टरनेट र डिजिटल सेवा सजिलै पाउँछन् भने ग्रामीण क्षेत्रमा सुविधा सीमित छ ।
- धनी र गरिब, पुरुष र महिलाबिच डिजिटल पहुँचमा अन्तर देखिन्छ; विशेषगरी ग्रामीण महिलाहरू ICT प्रयोगमा पछि परेका छन् ।

यसरी, ICT प्रयोगले सार्वजनिक प्रशासन सुधार गर्ने ठुलो सम्भावना भए पनि पूर्वाधार, सिप, नीति तथा सामाजिक असमानतासम्बन्धी चुनौतीहरूको समाधान नगरी पूर्ण लाभ लिन सकिँदैन ।

### ३.६ अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र नेपालका लागि पाठ

सार्वजनिक प्रशासनमा ICT प्रयोगका अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासहरूले नेपालका लागि महत्वपूर्ण सिकाइ र पाठ प्रदान गर्छन् । विभिन्न देशहरूले आफ्नो प्रशासनिक दक्षता, पारदर्शिता र नागरिकमैत्री सेवा प्रवाहमा ICT को प्रयोगबाट महत्वपूर्ण सफलता हासिल गरेका छन् ।

#### ३.६.१ Indiaको डिजिटाइजेसन ड्राइभ (Flagship Project of India)

India ले सन् २०१५ मा Digital India अभियान सुरु गरेर सार्वजनिक प्रशासन र नागरिक सेवामा व्यापक ICT प्रयोग गरेको छ । यस अभियानले चार मुख्य लक्ष्य राखेको छ:

१. डिजिटल पूर्वाधारको पहुँच बढाउने ।
२. सरकारी सेवाहरूलाई अनलाइन उपलब्ध गराउने ।
३. डिजिटल साक्षरता प्रवर्द्धन गर्ने ।
४. सरकारी प्रक्रियामा पारदर्शिता र जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्ने ।

उदाहरणका लागि, **Aadhaar (Digital Identity) प्रणाली** ले कर, सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य, बैङ्किङ र शिक्षा क्षेत्रमा नागरिकलाई एउटै डिजिटल ID मार्फत सेवा लिन सक्षम बनाएको छ । अनलाइन सेवा र डिजिटल भुक्तानी प्रणालीले भ्रष्टाचार घटाएको र दक्षता बढाएको छ ।

#### ३.६.२ Estonia र Singaporeको अनुभव

- **Estonia** : विश्वकै Digital Nation मध्येकै hub मानिने Estoniaले सरकारी सेवाको ९९% अनलाइन उपलब्ध गराएको छ । यहाँ नागरिकले आफ्नो

डिजिटल ID मार्फत कर दाखिला, मतदान, स्वास्थ्य सेवा, शिक्षा र कानुनी प्रक्रिया अनलाइन गर्न सक्छन् । Blockchain प्रविधि प्रयोग गरी डेटा सुरक्षा सुनिश्चित गरिएको छ ।

- **Singapore** : Smart Nation पहलअन्तर्गत Singapore ले ईगभर्नेन्स र ईसेवामा व्यापक लगानी गरेको छ । सहरतहको Smart Infrastructure, Internet of Things (IoT) उपकरण, डिजिटल ट्रान्सपोर्ट, स्वास्थ्य र शिक्षा प्रणालीलाई ICT सहायता प्रदान गरिएको छ ।

यी देशहरूले देखाएका मुख्य पाठहरू हुन्:

१. एकीकृत डिजिटल पहिचान र डेटा आदानप्रदान प्रणाली ।
२. नागरिककेन्द्रित सेवा डिजाइन, जसले सेवा पहुँच र प्रयोग सहज बनाउँछ ।
३. साइबर सुरक्षा र डेटा गोपनीयताको उच्च स्तर ।
४. सरकारी निजी साझेदारीमार्फत पूर्वाधार विस्तार ।

### ३.६.३ नेपालले लिन सक्ने पाठ

नेपालले यी अभ्यासबाट निम्न सिकाइहरू लिन सक्छ:

१. **एकीकृत डिजिटल परिचयपत्र (Digital ID)** : नागरिकता र सेवाको डिजिटल पहिचानलाई आधार बनाएर विभिन्न सेवा एकीकृत गर्नु ।
२. **नागरिककेन्द्रित सेवा प्रणाली** : अनलाइन आवेदन, SMS सूचना, मोबाइल एप्समार्फत सहज पहुँच सुनिश्चित गर्नु ।
३. **साइबर सुरक्षा र कानुनी संरचना सुदृढीकरण** : डेटा संरक्षण, गोपनीयता र डिजिटल अपराध नियन्त्रणमा स्पष्ट कानून र नीति बनाउनु ।
४. **स्थानीय तहसम्म ICT पहुँच विस्तार** : ग्रामीण र दुर्गम क्षेत्रसम्म इन्टरनेट र मोबाइल सेवा विस्तार ।
५. **Capacity Building**: सरकारी कर्मचारी र स्थानीय तहका जनशक्ति ICT प्रयोगमा दक्ष बनाउन तालिम र कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु ।

यसरी, अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र सिकाइलाई अपनाउँदा नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनलाई दिगो, पारदर्शी र दक्ष बनाउने अवसर प्राप्त हुने छ ।

### ३.७ भविष्यको सम्भावना र रणनीति

नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनमा ICT प्रयोगले हालसम्म उल्लेखनीय प्रगति गरेको छ, तर भविष्यमा अझ दिगो, पारदर्शी र दक्ष प्रशासनको लक्ष्य हासिल गर्न रणनीतिक योजना आवश्यक छ ।

### ३.७.१ ई-गभर्नेन्स मास्टरप्लान

नेपाल सरकारले ICT आधारित प्रशासनलाई व्यवस्थित रूपमा अगि बढाउन ईगभर्नेन्स मास्टरप्लान तयार पारेको छ । यसले सङ्घीय, प्रदेश र स्थानीय तहमा डिजिटल सेवा प्रदान गर्न आवश्यक पूर्वाधार, मानव स्रोत विकास, नीतिगत र कानुनी मापदण्ड निर्धारण गर्ने रोडम्याप प्रस्तुत गर्छ । मुख्य प्राथमिकताहरूमा अनलाइन सेवा विस्तार, डेटा आदानप्रदानको एकीकृत प्रणाली, सेवा डिजाइनमा नागरिककेन्द्रित दृष्टिकोण र दक्ष प्रशासन निर्माण समावेश छन् । यसले सरकारी सेवाप्रवाहलाई छिटो, पारदर्शी र सहज बनाउने लक्ष्य राखेको छ ।

### ३.७.२ साइबर सुरक्षा र डेटा गोपनीयता

ICT को प्रयोगले डेटा सुरक्षा र गोपनीयतालाई चुनौतीपूर्ण बनाएको छ । भविष्यमा प्रशासनिक सेवा विश्वसनीय बनाउन साइबर सुरक्षा नीति, डेटा संरक्षण कानून र डिजिटल अधिकार सुनिश्चित गर्ने रणनीति आवश्यक छ । Blockchain, encryption, दोहोरो प्रमाणीकरण (Two Factor Authorization:2FA) जस्ता प्रविधि अपनाएर डेटा सुरक्षा सुनिश्चित गर्न सकिन्छ । यसले नागरिकको विश्वास कायम राख्ने र डिजिटल सेवा प्रयोगमा प्रवर्द्धन गर्ने छ ।

### ३.७.३ स्थानीय तहमा ICT विस्तार

सङ्घीय संरचनाले स्थानीय तहलाई प्रशासनिक अधिकार दिएको छ । तर ग्रामीण र दुर्गम क्षेत्रमा ICT पहुँच अझै सीमित छ । भविष्यमा इन्टरनेट, मोबाइल नेटवर्क, कम्प्युटर प्रणाली र डिजिटल साक्षरता कार्यक्रमहरू स्थानीय तहसम्म विस्तार गर्नुपर्छ । यसले ग्रामीण भेगका नागरिकलाई सेवा घरमै पाउने अवसर प्रदान गर्ने छ र डिजिटल विभाजन घटाउने छ ।

### ३.७.४ निजी सरकारी साझेदारी

ICT पूर्वाधार विस्तार, सफ्टवेयर विकास र सेवा सञ्चालनमा निजी क्षेत्रको सहभागिता आवश्यक छ । निजीसरकारी साझेदारी (Public Private Partnership (PPP)) मार्फत सरकारी सेवा दक्ष, छरितो र लागतसापेक्ष बनाइन्छ । उदाहरणका लागि, मोबाइल एप्स, डिजिटल भुक्तानी प्लेटफर्म, डेटा सेन्टर सञ्चालनमा निजी क्षेत्रको अनुभव र स्रोत प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

यसरी, स्पष्ट रणनीति र कार्यान्वयनमार्फत ICT प्रयोगले नेपालमा दिगो, नागरिकमैत्री, पारदर्शी र दक्ष सार्वजनिक प्रशासन निर्माण गर्ने सम्भावना अत्यधिक छ ।

## ४. उपसंहार/निष्कर्ष

यस लेखमा नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनमा ICT को प्रयोग र यसको प्रभावलाई विश्लेषण गरिएको छ । मुख्य तर्कहरू यस प्रकार छन्:

- सार्वजनिक प्रशासन नेपालको शासन प्रणालीको मेरुदण्ड हो, जसले नागरिकलाई सेवा पुऱ्याउने, नीतिहरू कार्यान्वयन गर्ने र सुशासन सुनिश्चित गर्ने जिम्मेवारी बोकेको छ ।
- ICT को प्रयोगले प्रशासनिक प्रक्रियालाई छिटो, पारदर्शी र नागरिकमैत्री बनाएको छ । ईगभर्नेन्स, ईसेवा, शिक्षा, स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षामा ICT प्रयोगले दक्षता बढाएको, समय र लागत बचाएको तथा भ्रष्टाचार घटाएको देखिन्छ ।
- यद्यपि पूर्वाधार अभाव, मानव स्रोत र सिपको कमी, कानुनी अस्पष्टता र डिजिटल विभाजन जस्ता चुनौतीहरू अझै बाँकी छन् ।

ICT अब सार्वजनिक प्रशासनका लागि अपरिहार्य साधन बनेको छ । यसको प्रयोग नगरी दिगो, पारदर्शी र दक्ष प्रशासनको कल्पना गर्न गाह्रो छ । अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासले एकीकृत डिजिटल पहिचान, नागरिककेन्द्रित सेवा डिजाइन, साइबर सुरक्षा, स्थानीय तहसम्म पहुँच विस्तार, र निजी सरकारी साझेदारीले प्रशासन सुधार्न ठुलो योगदान दिन्छ भन्ने देखाएको छ ।

नेपालमा यी उपायहरू कार्यान्वयन भएमा सङ्घीय संरचनाअन्तर्गत सरकारी सेवा नागरिक नजिक पुग्ने, पारदर्शी र दक्ष प्रशासनको मार्गचित्र स्पष्ट हुने छ । ICT को प्रभावकारी प्रयोगले नेपालमा दिगो विकास, सुशासन र नागरिक सन्तुष्टि सुनिश्चित गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने छ ।



# समृद्ध नेपाल, सुखी नेपालीका लागि सकारात्मक सोच र सार्वजनिक प्रशासनको भूमिका

## परिचय

सार्वजनिक प्रशासनले जन कल्याण र समृद्धिसँग सरोकार राख्छ । यस्ता कार्यहरूको प्रभावकारी सञ्चालनका निम्ति सरकारद्वारा स्थापित संयन्त्रलाई सार्वजनिक प्रशासन भनिन्छ । सार्वजनिक प्रशासनले कुनै पनि देशको सामाजिक विकास तथा रूपान्तरणमा ठूलो भूमिका खेल्ने गर्छ । सरकारको कार्यकारी अङ्गका रूपमा सरकारका काम कार्यवाहीहरूलाई जनस्तर सम्म पुऱ्याउने सन्दर्भमा सार्वजनिक प्रशासनले सरकार र जनता बिच सेतुका रूपमा काम गर्ने गर्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनको प्रभावकारिताका निम्ति सरकारले ऐन तथा नियमको तर्जुमा गदै विचबिचमा विभिन्न नीतिगत निर्णयहरू समेत गर्ने गर्दछ । विभिन्न समयमा आयोगहरू गठन गरि यसलाई अझ प्रभावकारी बनाउने तर्फ सरकारले विशेष पहलकदमी समेत लिने गर्दछ । सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू धेरै छन् । यी उपायहरू मध्ये सार्वजनिक प्रशासनमा आबद्ध व्यक्तिहरूको सोच तथा मनस्थिति सकारात्मक तथा समृद्धिउन्मुख हुनु हो ।

## सकारात्मक सोच:

सार्वजनिक प्रशासनको प्रवर्द्धनमा सकारात्मक सोचको महत्वपूर्ण भूमिका रहने गर्छ । सकारात्मक सोच भन्नाले मस्तिष्कलाई राम्रा कुरा सोचन लगाई त्यसका आधारमा निर्णय गर्नु हो । यसलाई प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्यले विभिन्न खाकाहरूको विकास गरिएको छ । जसमध्ये विश्वव्यापी रूपमा लोकप्रिय भएको खाका डेभिड कोपरराइडर नामक प्राध्यापकले अघि सारेका छन् ।

सकारात्मक वा प्रशंसनीय नेतृत्वसम्बन्धी डेभिड कोपरराइडरले '४ डी' को अवधारणा ल्याएका छन् । यसअनुसार व्यक्तिले डिस्कभर (सोधखोज गर्ने), ड्रिम (परिकल्पना निर्माण गर्ने), डिजाइन (रणनीति, कार्यक्रम तथा क्रियाकलापहरूको तर्जुमा गर्ने) र डेलिभरी (कार्यान्वयन गर्ने) गर्नुपर्दछ । आफूमा भएका राम्रा कुराबाट सुरु गरौं, के छैन र नकारात्मक विचारका आधारमा होइन । हामी आफैंमा भएका स्रोत, ज्ञान, सम्भावनालाई हेरौं, यसैका आधारमा अघि बढौं । यसैलाई झन राम्रो बनाऔं । राम्रा कुराहरू अघि बढाउँदै जाँदा नकारात्मक कुराहरू पछि पर्दै जान्छन भन्ने सोच यो खाकाले लिएको छ ।

आफूले बोलेको काम आफैँ गर्न अग्रसर हुने तथा भावनात्मक रूपमा सबल व्यक्तिहरू अपेक्षाकृत सफल हुन्छन् । सार्वजनिक प्रशासनमा कुनै पनि कुरालाई सकारात्मक रूपमा हेर्ने र आफैँनै यसमा लाग्ने खालको व्यक्ति वा समूहको खाँचो छ । यस्तो समूहले नै देशलाई समृद्धिको दिशामा अघि बढाउन सक्छ । रूपान्तरण तथा समृद्धिका निम्ति सकारात्मक सोचको आवश्यकता पर्छ । सकारात्मक विश्वासका निम्ति हाम्रो मनमा सकारात्मक विचार तथा भावना प्रविष्ट हुनुपर्छ । मस्तिष्कमा गलत र नकारात्मक कुराहरू थुपारेर हामी सकारात्मक व्यक्ति बन्न सक्दैनौं । सकारात्मक सोच लिन्छु भन्दैमा हामीले लिन सक्छौं भन्ने होइन, यसको निम्ति हामीले हाम्रो मस्तिष्क, मन र शरीरलाई नै त्यस दिशा तर्फ अघि बढाउनु पर्छ । मस्तिष्कमा नकारात्मक रसायनहरू उत्सर्जन गरेर हामी सकारात्मकताको कल्पना गर्न सक्दैनौं ।

## मस्तिष्क: सोचको केन्द्र

हाम्रो सोच तथा चिन्तनको स्रोत हाम्रो मस्तिष्क हो । रिसाहा तथा ईश्र्यालु स्वभावका मानिसहरूभन्दा सकारात्मक र आशावादी सोच भएका मानिसहरू बढी सफल हुन्छन् भन्ने कुरा विभिन्न अध्ययनहरूले पुष्टि गरेका छन् । मस्तिष्कको अगाडि र पछाडिको बिच भागमा हुने एमिग्डेलाले मानिसलाई उत्तेजित, रिसाहा वा सभ्य र सकारात्मक बनाउने काममा विशेष भूमिका खेल्ने गर्छ । आफ्नो मस्तिष्कमा भएका प्रिफ्रन्टल तथा एमिग्डेलालाई व्यक्ति स्वयम्ले आफ्नो नियन्त्रणमा राख्न सक्दा मात्रै हामी सकारात्मक बन्न सक्छौं ।

हरेक व्यक्तिमा सुसज्जित र सक्रिय मस्तिष्क हुन्छ । संसारका सबै व्यक्तिहरू उत्तिकै सम्भावनायुक्त व्यक्ति हुन् । फरक यति नै हो कि हामी हरेकले आफ्नो मस्तिष्कको प्रयोग एकै किसिम र मात्रामा गर्दैनौं । मस्तिष्क हाम्रो शरीरको ब्रह्माण्ड जस्तै हो । शरीरको वजनको करिब २ प्रतिशत अंश मस्तिष्कको रहने गर्छ भने शरीरमा उपलब्ध करिब २० प्रतिशत ऊर्जा यसले खपत गर्छ । मस्तिष्कमा हुने न्युरोन (८६ अर्ब) तथा तिनको सञ्जाल (१००० अर्ब) र त्यहाँ बग्ने रसायनहरू (जस्तै डोपामिन, सेरोटोनिन आदि) को सञ्चालन गर्न ठुलो मात्रामा ऊर्जा चाहिन्छ ।

स्वस्थ मस्तिष्कले स्वस्थ मन सिर्जना गर्छ । मस्तिष्क भनेको जैविक कम्प्युटर जस्तै हो जसले विभिन्न सूचनाहरूको संयोजनमा मनको सिर्जना गर्छ । मस्तिष्कले मनलाई क्रियाशील बनाई हामीलाई विवेकी जीवको रूपमा प्रस्तुत गराउँछ । मस्तिष्क नियन्त्रण कक्ष जस्तो हो, जसबाट मन सञ्चालित भई शरीरका समग्र प्रणाली तथा कार्यहरू सुचारु हुने गर्छन् । मस्तिष्कलाई सञ्चालन गर्ने कार्यमा चेतनाको भूमिका हुने गर्छ ।

हेब नामक वैज्ञानिकको विचारमा जब हामी केही कुरा सिक्छौं, तब हामीले हाम्रा न्युरोनबिचको सम्बन्धमा पक्कै पनि केही परिवर्तन ल्याउँछौं । उत्तेजनाले साइनाप्स हुँदै समग्र शरीरलाई उत्तेजित बनाउँछ । कुनै पनि काममा निरन्तरता दिँदा मस्तिष्कका न्युरोनहरूले सो कुरा अनुभूति गरी मिल्ने खालका न्युरोनहरूको सञ्जाल बनाउँछन् । यस्ता सञ्जाल जति जटिल भयो हामीमा हुने विभिन्न

भावनाहरू पनि त्यति नै गाढा हुन पुग्छन् । यसैका आधारमा हामी सकारात्मक वा नकारात्मक, सफल वा असफल हुने हो । हामीले हाम्रो स्नायुप्रणालीका कतिपय भागलाई नियन्त्रण वा प्रयोग गर्न सक्नुले नै हामी मानिसका रूपमा विकसित हुन सकेका हौं ।

मस्तिष्कमा नयाँ न्युरोन निर्माण गरी यसको आकारमा परिवर्तन हुने प्रक्रियालाई ब्रेन वा न्युरो प्लास्टिसिटी (मस्तिष्क वा न्युरोनको लचकता) भनिन्छ । मस्तिष्क बढ्ने भनेको मस्तिष्कमा नयाँ न्युरोन बन्ने हो, नयाँ सञ्जालको विकास हुने हो । नयाँ कुरा सिक्दा वा अनुभव लिँदा नयाँ न्युरोनहरू बन्ने गर्दछन् । यदि नयाँ कुरा सिक्न छोड्ने हो भने मस्तिष्क संकुचन हुन थाल्छ, अर्थात् यसको आकार सानो हुन थाल्छ । सकारात्मक सोच राख्ने भनेको यसलाई मन पराउने न्युरोनहरूले बनाएको नयाँ बाटो हो । मस्तिष्कमा यो बाटो बनिसकेपछि हामी हरेक कुरामा सकारात्मकताको खोजी गर्ने बानीको विकास गर्छौं ।

## सकारात्मक सोच: समृद्ध नेपाल, सुखी नेपालीको आधार

सकारात्मक सोच बनाउने भनेको मस्तिष्कमा नयाँ न्युरोनको सञ्जाल बनाउने हो । नयाँ र सशक्त न्युरोनमार्फत हामी आफूलाई सकारात्मक मात्र बनाउन सक्ने होइन, यही माध्यमबाट हामी 'समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली' को सङ्कल्पलाई चरितार्थ गर्नसक्छौं । मस्तिष्कको समुचित प्रयोग गर्दै सशक्त बौद्धिकताको विकास गर्ने तर्फ हाम्रो ध्यान जानु जरूरी छ । आफ्नै मस्तिष्कलाई सशक्त बनाउँदै नियमित र निरन्तरको अभ्यासपछि विकसित हुने समृद्धिउन्मुख मनस्थितिको माध्यमबाट हामी 'समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली' को सङ्कल्प चरितार्थ गर्नसक्ने अवस्थामा पुग्नेछौं । यो नै समृद्धिप्राप्तिको अचुक उपाय हो । सार्वजनिक प्रशासनमा आवद्ध व्यक्तिहरूको मनस्थिति सकारात्मक नहुन्जेल समृद्धि हाम्रो निमित्त केवल सपना मात्रै हो ।

आफूलाई नियन्त्रणमा राख्न नसक्ने, नकारात्मक सन्देश मात्र फैलाइरहने, स्थिर वा अपरिवर्तनीय सोच राख्ने जस्ता व्यक्तिहरू सार्वजनिक प्रशासनमा हावी हुँदै जाँदा हामी समृद्धि होइन, अवििकास, गरिबी तथा विपन्नताको बाटो तर्फ अग्रसर भएको अनुभूति हुन्छ । त्यसैले पनि सार्वजनिक प्रशासन सकारात्मक सोचयुक्त, सहयोगी तथा नतिजाउन्मुख हुनु आवश्यक छ ।

हामी सबै एक आपसमा फरक हुनु नै हाम्रो सोच तथा मनस्थितिका कारणले गर्दा हो । आफ्नो विश्वास, मूल्य मान्यताका कारण हामीले आफ्नै विशिष्ट मनस्थितिको सिर्जना गर्ने गर्छौं । यसैका कारण कोही सकारात्मक हुन्छन भने कोही नकारात्मक । कोही आफ्नो मनस्थितिलाई स्थिर वा अपरिवर्तनीय ठान्छन् भने कोही परिवर्तनीय । कोही सिकाइमा विश्वास गर्छन् त कोही सिकाइमा उमेरले छेक्छ भनी नयाँ कुरा सिक्ने प्रयत्न गर्दैनन् । यी सबैको आधारमा हामीले सफल वा असफल, सकारात्मक वा नकारात्मक हुने मनस्थिति बनाएका हुन्छौं ।

शरीर बाहिर र भित्रबाट हामीले नियमित रूपमा ठुलो मात्रामा सूचना वा संवेग प्राप्त गरिरहेका हुन्छौं । यी सूचनाहरूलाई मस्तिष्कले प्रशोधन गर्ने गर्छ । यी सूचनाहरूलाई कसरी व्यवहारमा

उतार्ने भन्ने कुरा हाम्रो मनस्थितिमा निर्भर रहने गर्छ । यसैका आधारमा हामीले आफ्नो मनस्थिति बनाएका हुन्छौं । हाम्रो सोचको निर्धारण पनि यसरी नै हुने हो । ‘समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली’ को सङ्कल्पलाई चरितार्थ गर्न यस दिशामा जोड दिनुपर्छ ।

## सार्वजनिक प्रशासन: सकारात्मक सोच र सुशासन

सकारात्मक सोचले हरेक कुरालाई सकारात्मक दृष्टिकोणले हेर्ने प्रयत्न गर्छ । समृद्धिको मनस्थितिले समृद्धिप्राप्तितर्फ लक्षित हाम्रो मस्तिष्कको अवस्था, विभिन्न सोचाइ र अनुभवका आधारमा तयार भएको अवस्थालाई जनाउँदछ । समृद्धि मनस्थितिले चुनौतीलाई सामना गर्ने र यसको निमित्त आफ्नो मस्तिष्कको उच्चतम प्रयोग गर्न सक्ने क्षमताको विकास गर्ने तर्फ ध्यान दिन्छ । यो प्रक्रियामा सकारात्मक सोचको पनि त्यत्तिकै महत्त्व हुन्छ । किनकि, सकारात्मक सोचको विकास नभइ समृद्धिउन्मुख मनस्थितिकोसमेत विकास हुन सक्दैन ।

सकारात्मक तथा समृद्धिउन्मुख सोचलाई सम्मान नगर्ने मुलुकमा सुशासनको सम्भावना पनि कम हुने गर्छ । नकारात्मकतामा जानु भनेको भ्रष्टाचारलाई प्रश्रय दिनु, जन विरोधी कार्य गर्नु, अनावश्यक ढिलासुस्ती गर्नु आदि पनि हो । यस्ता कार्यले सुशासनलाई कमजोर बनाउँछन । भ्रष्टाचारले समाजलाई ध्वस्त बनाउँने भएकाले यस विरूद्ध सरकार तथा सम्पूर्ण सरोकार निकायहरू निर्मम र सम्झौताहीन ढङ्गले प्रस्तुत भई नागरिकलाई सुशासनको प्रत्याभूति गर्नु पर्छ । यस कामकालागि आवश्यक कानुनी र संरचनागत सुधार गर्नु आवश्यक हुन्छ । यस दिशा तर्फ सार्वजनिक प्रशासनको महत्त्वपूर्ण भूमिका हुने गर्छ ।

कानुनी शासन र राजनीतिक जवाफदेहिता नभए समृद्धिप्राप्ति केवल एउटा सपना मात्र हुन्छ । कमजोर सार्वजनिक प्रशासनले समृद्धिको सपनालाई झन टाढा पुऱ्याउँछ । समृद्धिका निमित्त बहुलवादी सोच र आमनागरिक सार्वजनिक क्षेत्रको पहुँचमा हुनुपर्छ । समाजमा विश्वासको वातावरण नहुने हो भने आर्थिक वृद्धिको सम्भावना पनि कम हुन्छ । राज्यले भ्रष्टाचारमा शून्य सहनशीलताको सिद्धान्त अपनाउनु पर्छ । सक्षम सरकारले नियमनका कार्यहरू पनि प्रभावकारी ढङ्गले कार्यान्वयन गर्दछ ।

सुशासन शब्दले मूलतः सामूहिक मूल्य र आचार, सामूहिक लक्ष्यका निमित्त समूह कार्य, रूपान्तरित नेतृत्व र तथ्यमा आधारित निर्णय प्रक्रियालाई प्रवर्द्धन गर्नुपर्नेमा जोड दिएको छ । सुशासनका ८ मुख्य सिध्दान्तहरूमा जिम्मेवारीपन र जवाफदेहिता, क्षमता, कुशलता र प्रभावकारिता, पारदर्शिता, प्रतिनिधित्व र सहभागिता, दिगोपन र दीर्घकालन्मुख, परिवर्तनका लागि खुलापन र नवप्रवर्तन, मानव अधिकार र कानुनी शासन र समता र समावेशिता पर्दछन् । यी सबै सिद्धान्तहरूको जड भनेको सकारात्मक सोच तथा विश्वास नै हो ।

सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने निकायहरू जस्तै महालेखा परीक्षकको कार्यालय, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, प्रहरी, अदालत आदि संस्थाहरूको भूमिका महत्त्वपूर्ण

हुन्छ। यसले हाम्रो सार्वजनिक प्रशासनको अवस्था समेत झल्काउँछ। नीतिगत भ्रष्टाचार र बेरूजुका चाड बढाएर, अनिर्णित मुद्दाहरू अदालतमा वर्षौंदेखि थन्क्याएर, सामान्य चालक अनुमति पत्र लिनसमेत वर्षौं कुर्नुपर्ने अवस्था गराएर सरकार तथा सार्वजनिक प्रशासनका विभिन्न निकायहरू आलोचित बन्नु परेको छ। सरकारी जमिनसमेत निजी बनाइएकासमेत धेरै दृष्टान्त छन्। यस्ता घटनाहरूले हाम्रो सुशासनको अवस्थालाई चुनौती दिने गर्छन्। सकारात्मक सोचको अभावमा हुने यस्ता कार्यहरूका कारण सार्वजनिक प्रशासनको हाम्रो अवस्थालाई झन कमजोर बनाउने तर्फ कतिपय अभै उद्दत छन्।

## भावनात्मक बौद्धिकता: सकारात्मक सोचको व्यवस्थापन

सकारात्मक सोच तथा समृद्धिउन्मुख मनस्थितिको विकास तथा व्यवस्थापनका निमित्त भावनात्मक बौद्धिकताको आवश्यक पर्छ। स्वचेतनशील तथा स्वव्यवस्थापनका बानीले हामीलाई सफलतातर्फ अघि बढाउँछ। डेनियल गोलमेनले प्रतिपादन गरेको भावनात्मक बौद्धिकताको खाकाले सामाजिक चेतनाबारे अवगत भई सोअनुरूप सामाजिक सम्बन्ध कायम गर्न सकिने कुरा बताएको छ। यसका निमित्त विभिन्न उपायहरू जस्तै: नेतृत्व विकास, समूह निर्माण, निर्णय प्रक्रिया आदि अबलम्बन गर्न सकिन्छ। आफ्नो भावनालाई व्यवस्थित गरी नतिजा प्राप्त गर्ने यस प्रक्रियालाई उनले भावनात्मक बौद्धिकता भनेका हुन्। मेरो अहिलेको अवस्था कस्तो छ, म केमा सबल र केमा दुर्बल छु भन्ने कुरा थाहा पाइ यसैको आधारमा हामीले आफूलाई व्यवस्थापन गर्न सक्छौं। भावनात्मक बौद्धिकताको सहयोगमा आफ्नो मस्तिष्क र मनमाथि नियन्त्रण गर्न भने पक्कै सक्छौं।

हामीले आफूलाई जसरी बुझिरहेका हुन्छौं, त्यहीअनुरूप अरूसँग व्यवहार गर्ने गर्छौं। अरू कारणले हुने समस्याहरूलाई व्यवस्थित गर्न सर्वप्रथम आफूमाथि विश्वास कायम गर्न सक्नुपर्छ। खुसी, आश्चर्य, दुःख, रिस, डर जस्ता भावनाहरूले हाम्रो शरीरको समग्र प्रणालीमा सकारात्मक तथा नकारात्मक असर पुऱ्याउँछन्। सकारात्मक भावनाहरू जस्तै: खुसीले हाम्रो स्वास्थ्यको लागि ऊर्जा दिने गर्छ भने नकारात्मक भावनाहरू जस्तै: रिस तथा डरले हाम्रो मस्तिष्क, शरीर र सचेत मनका लागि हानि गर्ने गर्छ। मनमा उठ्ने यस्ता नकारात्मक मनोभावनाहरूलाई नियन्त्रण गर्ने क्षमता हामीमा हुने गर्छ।

भावनात्मक बौद्धिकता मानिसको भावना र अनुभूतिबाट मात्र होइन, उसको काम, आचरण, सिप आदिबाट पनि झल्किने गर्छ। आफूले आफ्नो भावनात्मक बौद्धिकता मापन गरिसकेपछि अरूलाई उनीहरूको भावनात्मक बौद्धिकताको अवस्था पत्ता लगाउन उत्साहित गर्न सकिन्छ। आफूलाई प्रभावकारी प्रशासकका रूपमा विकास गर्न भावनात्मक बौद्धिकताका अभ्यासहरू अवलम्बन गर्नु आवश्यक हुन्छ।

सकारात्मक सोच भएका व्यक्तिहरू स्वचेतन हुन्छन्। उनीहरू आफ्नो भित्री आवाज सुन्नसक्छन्, आफ्नो भावनाले कसरी आफ्नो कार्यक्षमतामा असर पुऱ्याउँछ, सोबारे ऊ अवगत हुन्छ। स्वसचेत

व्यक्तिले आफ्ना सबल तथा कमजोर पक्ष राप्ररी बुझेको हुन्छ । भावनात्मक रूपमा स्वनियन्त्रित आफ्ना भावना, अनुभूति तथा संवेगहरूलाई आफ्नो नियन्त्रणमा राखी तिनलाई फाइदाका निम्ति प्रयोग गर्न सकिन्छ । यस्ता व्यक्तिहरू अत्यन्त तनाव वा सड्कटमा हुँदा पनि अत्यन्त शान्त र शालीन मुद्रामा हुने गर्छन् । आफ्ना मूल्य मान्यता, विचार तथा कामहरूमा एकाग्र भएका तथा आफ्ना कमजोरीलाई स्वीकार गर्ने र अनैतिक मुद्दाहरूमा खुलेर प्रतिवाद गर्ने व्यक्तिहरू पारदर्शिता उच्च भएका प्रशासक मानिन्छन् । यस्ता व्यक्तिहरू सकारात्मक सोचमा विश्वास राख्ने भएकोले हेरेक कुरामा सम्भावना देख्छन् । सार्वजनिक प्रशासनमा यस्तो सोच राख्ने प्रशासकहरूको बाहुल्यता हुँदै गएपछि मात्र हाम्रा संस्थाहरूमा सुधार आउन सक्छ ।

सेवाभाव भएका प्रशासकहरू सेवाग्राहीहरू संलग्न गरी भावनात्मक वातावरणको अवस्था सिर्जना गर्दै सकारात्मक सम्बन्ध कायम गर्ने गर्छन् । सहकर्मीका लक्ष्य, सबल तथा कमजोर पक्षहरू मनन गर्दै समयसापेक्ष र सुधारात्मक पृष्ठपोषणका माध्यमबाट संस्थाका सदस्यहरूको क्षमता विकास गर्न उत्साहित व्यक्तिहरू विशेष पहल लिने गर्छन् । सकारात्मक सोच भएका प्रशासकहरू परिवर्तनका बाहक हुन्, उनीहरू स्थापित मान्यताहरू गलत छन् भने त्यसको प्रतिवाद गर्छन् र नयाँ मान्यताको उद्घोष गर्छन् । जस्तोसुकै विरोध भए पनि उनीहरू परिवर्तनको पक्षमा सशक्त ढङ्गमा उभिन्छन् र परिवर्तनका बाधकहरूलाई परास्त गर्न व्यावहारिक उपायहरूको खोजी गर्छन् । सबै पक्षहरूका विचार मनन गरी सबैलाई चित्तबुझ्दो समाधानको निम्ति सहमतमा ल्याउँछन् । द्रन्द्वरत पक्षका समस्याहरू सतहमा ल्याई दिगो समाधान खोज्दै सबैलाई चित्तबुझ्दो मान्यतातर्फ डोऱ्याउन अग्रसर हुन्छन् ।

यस्ता प्रशासकहरू समूह वा संस्थामा उल्लासमय वातावरणको सिर्जना गरी सम्मान र सहयोगको वातावरण सिर्जना गर्छन् । उनीहरू काम मात्रै फत्ते गर्ने होइन, समूहमा आत्मीयता तथा उत्साहको वातावरण सिर्जना गर्नेतर्फ ध्यान दिने गर्छन् । भावनात्मक बौद्धिकता व्यक्तिमा मात्रै होइन समूहमा पनि लागू हुन्छ । व्यक्तिभैँ समूहले पनि भावनात्मक बौद्धिकतामार्फत स्वचेतन, स्वव्यवस्थापन, सामाजिक चेतना र सम्बन्ध व्यवस्थापनका नियमहरू अवलम्बन गरी समूहलाई सशक्त बनाउन सक्छ ।

भावनात्मक बौद्धिकता केवल सैद्धान्तिक कुरा मात्र होइन, यसको प्रयोग गरी हामी आफ्नै जीवन तथा समाजको पहिचान तथा व्यवस्थापन गर्नसक्छौं । आफ्नो जीवनमा भावनात्मक बौद्धिकतालाई उतार्न स्व-निर्देशित सिकाइको प्रयोग गर्न सकिन्छ । यसका मुख्य पाँच भाग छन् ।

- पहिलो खोज: मेरो स्व-आदर्श । म के हुन चाहन्छु, त्यही हुन्छु ।
- दोस्रो खोज: मेरो स्व-यथार्थता । म को हुँ ? मेरा सबल पक्ष र दुर्बल पक्ष के के छन् ?
- तेस्रो खोज: मेरो सिकाइ कार्यसूची । कमजोरीलाई घटाउँदै आफ्नो सबल पक्षको हामी कसरी प्रयोग गर्नसक्छौं र हामी के बन्न सक्छौं ?

- चौथो खोज: नयाँ बानी, विचार र भावनाका निम्ति अभ्यास र प्रयोग ।
- पाँचौ खोज: सहयोगात्मक र विश्वात्मक सम्बन्ध बढाई जीवन परिवर्तन गर्ने उपाय ।

स्वनिर्देशित सिकाइको माध्यमबाट हामी आफ्नो जीवनलाई व्यवस्थित गर्नसक्छौं । नकारात्मक सोचलाई हटाई नयाँ तथा सकारात्मक बानीको विकास गर्नसक्छौं । यसको निम्ति यी हरेक चरणमा विस्तृत अध्ययन तथा खोजी गर्दै आफू तथा अरूलाई बुझ्ने प्रयत्न गर्नुपर्छ । आफ्नो आन्तरिक तथा बाह्य जगतको विश्लेषण गर्न सक्नुपर्छ । आफ्नो समृद्धिका निम्ति के गर्ने र के नगर्ने भन्नेबारे हामी स्पष्ट हुनुपर्छ ।

## निष्कर्ष

सार्वजनिक प्रशासन कुनै पनि देशको विकास तथा समृद्धिको मेरुदण्ड हो । यसको प्रभावकारितामा त्यस देशको भविष्य निर्धारण हुन्छ । आर्थिक तथा सामाजिक रूपान्तरणका लागि, मानव तथा भौतिक साधनहरूको प्रभावकारी तथा उच्चतम प्रयोग, प्रशासनिक कार्यहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन, जनताको सर्वाङ्गीण विकास आदि कार्यहरूमा सार्वजनिक प्रशासनको अहम भूमिका हुने गर्छ । यसको निम्ति सकारात्मक सोचसहितको सार्वजनिक प्रशासन आवश्यक पर्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनलाई सकारात्मक तथा समृद्धिउन्मुख बनाउन यससँग आबद्ध व्यक्ति तथा संस्थाहरूको अहम भूमिका रहने गर्छ । सकारात्मक सोचलाई संस्थामा प्रविष्ट गर्न कैयौं उपायहरूको विकास भइसकेको छ । तर, यसको कार्यान्वयन गर्ने वा नगर्ने भन्ने जिम्मेवारी हाम्रो आफ्नै हो । विश्व परिवेशलाई बुझौं, समृद्धिको हाम्रो सपनालाई आत्मसात गरौं र प्रभावकारी सार्वजनिक प्रशासनको विकासमा सकारात्मक सोचलाई प्रवर्द्धन गर्ने कार्यमा आफ्नो भूमिका इमान्दारिताका साथ निर्वाह गरौं । यो उपाय सार्वजनिक प्रशासनको प्रभावकारिता वृद्धिमा कोशेदुङ्गा सावित हुन सक्ने सन्दर्भलाई मनन गर्दै अघि बढौं ।



# गाउँवासीमा अनुरोध

- व्यक्तिगत घटना जन्म, विवाह, बसाइ सराइ, सम्बन्ध विच्छेद, मृत्यु आदिको घटना दर्ता ३५ दिन भित्र सम्बन्धित वडा कार्यालयमा गई दर्ता गरौं ।
- कर तिर्नु सबै गाउँवासीहरूको कर्तव्य हो भने सेवा प्राप्त गर्नु अधिकार हो । मालपोत दस्तुर समयमै तिरोँ, जरिबानाबाट बचौं ।
- सार्वजनिक स्थलमा फोहोर नफालौं, गाउँलाई सफा राखौं ।
- लैङ्गिक हिंसा अन्त्यका लागि आ-आफ्नो ठाउँबाट काम गरौं ।
- ज्येष्ठ नागरिकहरूलाई उचित स्याहार सुसारसहित सम्मान गरौं ।
- नक्सा पास गरेर मात्र भूकम्प प्रतिरोधात्मक भवन निर्माण गरौं ।
- गाउँपालिकाबाट अनुमति लिएर मात्र पसल व्यवसाय संचालन गरौं र वार्षिक रुपमा नवीकरण गरौं ।



राप्ती गाउँपालिका  
गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालय  
देउखुरी, दाङ

# गाउँपालिकाको सूचना

- व्यक्तिगत घटना दर्ता गरौं ।
- घटना घटेको ३५ दिनभित्र सम्बन्धित वडा कार्यालयमा गई घटना दर्ता गरौं ।
- जन्म तथा मृत्युको दर्ता परिवारको मुख्य व्यक्तिले ।
- विवाह तथा सम्बन्ध विच्छेद घटना पति पत्नी दुवैले ।
- बसाई सराईको घटना परिवार भएमा मुख्य व्यक्तिले र व्यक्ति भएमा बसाई सरि जानेले ।



पाणिनी गाउँपालिका  
गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालय  
अर्घाखाँची

# गाउँवासीमा अनुरोध

- जन्म, मृत्यु, विवाह, बसाइँसराइ जस्ता व्यक्तिगत घटना घटेको ३५ दिनभित्र अनिवार्य रूपमा दर्ता गरौं । प्राकृतिक सम्पदाहरूको संरक्षण र संवर्द्धन गरौं ।
- आगलागी, प्राकृतिक प्रकोप तथा विपद् जोखिम न्यूनीकरण कार्यमा सहभागी बनौं ।
- घर/पसलबाट निस्किएको फोहोर नाला वा सडकमा नफालौं । नगरपालिकालाई सफा र सुन्दर बनाउन आ-आफ्नो ठाउँबाट लागौं ।
- गाउँ क्षेत्रभित्र रहेका सडक अतिक्रमण गरी बनाइएका घर, टहरा तथा अन्य संरचना यथाशीघ्र खाली गरी सार्वजनिक सडक तथा खाली जग्गा संरक्षण गर्ने अभियानमा जुटौं ।
- पालिकाबाट स्वीकृत भवन निर्माण तथा सहरी योजना आधारभूत मापदण्डलाई पालना गरौं, भवन निर्माण तथा जग्गा प्लानिङ गर्दा अनिवार्य स्वीकृति तथा इजाजत लिएर मात्र गरौं ।
- सुत्ने कोठामा आगो, मकल, कोइला, हिटर बाली भ्यालडोका बन्द गरेर सुत्नु हुँदैन । जसले गर्दा स्वास्थ्य फेर्न नसकी निसासिएर मृत्युसमेत हुन सक्छ ।
- बाढी, पहिरो र डुबान जस्ता जोखिम स्थानहरूमा सावधानी अपनाऔं ।



## केराबारी गाउँपालिका गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालय मोरङ

# गाउँपालिकाको सूचना

- व्यक्तिगत घटना दर्ता गरौं ।
- घटना घटेको ३५ दिनभित्र सम्बन्धित वडा कार्यालयमा गई घटना दर्ता गरौं ।
- जन्म तथा मृत्युको दर्ता परिवारको मुख्य व्यक्तिले ।
- विवाह तथा सम्बन्ध विच्छेद घटना पति पत्नी दुवैले ।
- बसाइँ सराईको घटना परिवार भएमा मुख्य व्यक्तिले र व्यक्ति भएमा बसाइँ सरि जानेले ।



## शिवपुरी गाउँपालिका गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालय नुवाकोट

**खण्ड-ग**



# समाजवादी दृष्टिकोण र जबज

## (१) संक्षिप्त पृष्ठभूमि

निजी परिवार र व्यक्तिगत संपत्तिको सुरुवात हुन भन्दा अघि लाखौं बर्षसम्मको समाज आदिम साम्यवादी समाज थियो। समाजको क्रमिक विकासको लामो प्रकृया पछि जव मानिसले पशुपालन र कृषिको सुरुवात गरे त्यसबेला देखि नै समाजमा व्यक्तिगत सम्पति र अलग अलग परिवारको उत्पत्ती भयो। यो सँगै समाजमा गरिखाने बर्ग र ठगिखाने बर्गको उदय भयो। यसले स्वाभाविक रूपमा वर्ग संघर्षको सुरुवात हुन पुग्यो। यसरी उत्पन्न भएका दुई विपरित वर्गहरू बिचको संघर्ष अघि बढने क्रममै दुनीयाँ आ-आफ्नै पृष्ठभूमि र विशेषता अनसार आदिम समाज दाश कालिन समाजमा परिवर्तन भयो। त्यसबेलाको परिस्थितिमा दाशकालिन समाजको विकास हुन आफैमा एउटा महत्वपूर्ण प्रगती थियो। जंगली अवस्थाको आदिम समाजभन्दा त्यो प्रगतिशिल व्यवस्था थियो। दाशकालिन समाजको उदय र विका नभएको भए आजको जस्तो विकसित समाज बन्नु अशंभव थियो।

दाशकालिन समाजमा दाश र मालीकहरू बिचको लामो समय देखिएको संघर्षले अन्ततः त्यसैको गर्भबाट सामन्तवादी युगको जन्म भयो। सामान्तवादी समाजमा सामन्त जमीन्दारवर्ग र किसानहरू बिचको द्वन्द्वले कालान्तरमा त्यसको ठाउँमा पूँजीवादी समाजको उदय र विकास हुन पुग्यो।

दाशकालिन समाजमा देखा परेको शोषण, दमन र अन्याय-अत्याचारको कारणले त्यसबेलाका दाशहरू माथि कतिपय विद्वानहरूले मानव-मानव बिचको विभेद र अन्याय-अत्याचारको विरोध गर्दै सबै मानिसहरू समान हुन, मानवले मानव माथि थिचोमिचो गर्ने परिपाटीको अन्य हुनुपर्छ भन्ने बिचार प्रस्तुत गरे। परापूर्वकालमा हाम्रा पुर्खाहरूले “वसुधैव कुटुम्बकम्” “सर्वे भवन्ती सुखीन, सर्वेसन्तु निरामय” भन्ने जस्ता महत्वपूर्ण विचारहरू उल्लेख गरेका विभिन्न बिचारहरू हाम्रा वैदिक ग्रन्थहरूमा पढ्न पाईन्छ। यो किसिमको समतामूलक समाजको परिकल्पना हो। उनीहरूका कतिपय यस खाले बिचारमा समाजका तमाम यथार्थ बस्तुस्थितीको सहि व्याख्या र त्यसको उचित समाधानका उपायहरू बारे उल्लेख नगरिएको भए पिन ति बिचारहरू न्यायको पक्षमा थिए।

हाम्रै देशको लुम्बिनीको कपिलवस्तुमा राजपरिवारमा जन्मेका गौतम बुद्धले मानव समाजमा देखा परेको दुःख, गरिबी र आपसी भेद-भाव अनि अन्याय अत्याचारको परिस्थितीलाई समाधान गर्ने बिषयमा त्यसबेलाको सन्दर्भमा प्रगतीशिल विचारहरू अघि सारेका थिए। सामाजिक न्याय र समानताको बारेमा उनले फैलाएको ज्ञानलाई वर्तमान समयमा पिन विश्वका करोडौ मानिसहरूले आफ्नो आस्था र धर्मको रूपमा अनुसरण गर्दै आएका छन्। समतामूलक समाज निर्माण गर्ने

सवालमा बुद्धका उपदेशहरूको महत्वपूर्ण भूमिका रहने गरेको छ । हाप्टै छिमेकी देशहरू भारत र वीचमा पनि तमाम पुराना विद्वानहरूले समतामूलक समाजको परिकल्पनाको आधारमा विभिन्न खाले संघर्षहरू गर्दै आएका अनेकौं सन्दर्भहरू पढ्न र सुन्न पाईन्छ ।

यूरोपियन मुलुकहरूमा लामो समय देखिएको वर्ग संघर्ष, बैचारिक संघर्ष, धार्मिक, सामाजिक लगायतका तमाम संघर्ष र अनेक प्रयत्नको परिणाम स्वरूप सामन्तवादी समाजको अन्त्य र पूँजीवादी समाजको स्थापना हुन पुग्यो । यस क्रममा विभिन्न मूलुकहरूमा पूँजीवादी लोकतान्त्रीक क्रान्तिहरू सम्पन्न भए । राजा महाराज र निरंकुश शासकहरूको अन्त्य भयो । पूँजीवादी क्रान्ति पछि पुँजी र श्रम विचको तिव्र अन्तर्विरोध देखा पर्यो । पूँजीवादी समाजमा उत्पादनको काम श्रमिकहरूको सामुहिक प्रयत्नमा हुने भए । पनि उत्पादित समाज र उत्पादनका साधनहरूको एकाधिकार मुठ्ठी भरका पूँजीपतिहरूको हातमा केन्द्रित हुन पुग्यो । यसरी पूँजीपति वर्गबाट हुने गरेका चरम शोषणको कारणले उत्पादन कार्यमा संलग्न मजदुर वर्गको जीवन निरन्तर दयनिय र कष्टप्रद बन्दै गयो । यस्तो अवस्थामा यूरोपका विभिन्न देशमा नयाँ खाले विद्वान, दार्शनिक र नेताहरूको उदय हुँदै गयो । त्यस्तै नयाँ-नयाँ खोज, अध्यापन र अनुसन्धानको क्रमममा अनेक बैज्ञानिकहरूको उदय सँगै विज्ञान र प्रविधिको तिव्र विकास हुन थाल्यो ।

त्यसबेलाको समाजमा देखा परेको पूँजीवादी शोषणको अन्त्यको परिकल्पना गर्दै सेन्ट साइमन, खर्ट ओवेन, सार्ल प्युरिए जस्ता माम विद्वानहरूले पूँजीवादी शोषणको अन्त्यको लागि समाजवादी समाजको परिकल्पना गर्दै विभिन्न खाले बिचारहरू अघि सारे । उनीहरूका बिचारहरू कति वस्तुगत वास्तविकतासँग मेल खाने र सहि किसिमको परिणाम दिन सक्ने थिय या थिएन त्यसको बेग्लै विश्लेषण गर्न सकिन्छ । तर त्यसबेलाको परिस्थितिमा आदर्श परिकल्पनाको रूपमा भए पिन श्रमजिवी जनताको पक्षमा उनीहरूले लगाडी सारेका कतिपय विषय वस्तुहरू सकारात्मक र प्रगतिशिल चरित्रको रहेको कुरा स्वयम कार्लमाक्स, एंगेल्स र लेनिन जस्ता नेताहरूले पनि विभिन्न ठाउँमा चर्चा गरेका छन । पूँजीपति वर्गलाई शिक्षा दिक्षाको आधारमा रूपान्तरण गरेर समतामूलक समाज निर्माण गर्ने उद्देश्यले उनीहरूले आ-आफ्नै ढंगले अनेक प्रयासहरू गरे तर उनीहरूको प्रयास अन्ततः असफल सावित हुन पुग्यो । त्यसैले उनीहरूलाई काल्पनिक समाजवादी भनेर संवोधन गर्ने गरिएको छ ।

प्राचिन समयमा मानव जातिको उत्पत्ती र विकासको बारेमा निकै ठुलो भ्रम र अन्योल थियो । त्यसको तथ्ययुक्त खोज-अनुसन्धान हुन नसकेको अवस्थजामा यो विषयलाई अलौकिक शक्तिको वरदानको रूपमा विश्वास गर्ने परम्परा रहि आएको थियो तर सन् १८५९ नोभेम्बरमा चार्ल्स डार्विनल् प्रजातीहरूको उत्पत्तीको बारेमा गम्भिर अनुसन्धान मूलक किताव प्रकाशित गरे पछि त्यसले उक्त विषयमा विश्वभरी नै एउटा वैचारिक क्रान्तिको सुत्रपात गर्यो । तत् पश्चात अनेक विद्वान र वैज्ञानिकहरूले यस विषयमा थप अध्ययन अनुसन्धान गर्दै गए । यसले कार्ल मार्क्स र एंगेलनलाई आफ्नो नयाँ विचारहरू अघि बढाउनमा ठुलो सघाउ पुऱ्याएको छ । जसरी मानव जातिको उत्पत्ती

र विकास आदि-अनादि कालदेखि न्यून स्तरबाट अघि बढ्दै उच्च स्तरमा आएको छ । मानव समाजको विकास पनि निरन्तर अनन्तकालसम्म अघि बढ्दै जाने क्रममा समाजवाद र साम्यवादको दिशातर्फ जान्छ भन्ने कुरा प्रमाणित हुँदै आएको छ ।

वर्तमान विश्व पूँजीवादी समाजलाई समाजवाद साम्यवादको दिशामा अघि बढाउन सामान्य कोरा कल्पना, भावना र ईच्छाको आधारमा मात्र संभव छैन । त्यसको लागि समग्र वैज्ञानिक विश्व दृष्टिकोणको अनिवार्य आवश्यकता पर्छ । विश्वमा हरेक कठिन र अज्ञात विषयको बारेमा तथ्य र प्रमाणको आधारमा निश्कर्ष निकालेर त्यसको सहि समाधान गर्ने एउटा चिन्तन प्रणाली रहेको छ भन्ने परापूर्वकालदेखि नै जटिल र अज्ञात विषयलाई अलौकिक शक्तिलाई मात्र सम्पूर्ण विषयको जानकारी हुने र उसैले यो विश्व-ब्रह्माण्डलाई संचालन गरेको ठान्ने अर्को चिन्तन प्रणाली छ ।

उक्त विषयमा कार्लमार्क्स र एंगेल्सको समय भन्दा निकै पहिले देखिनै दुई भिन्न खाले दृष्टिकोणहरू रहँदै आएको र ठुलो वाद-विवाद चल्दै आएको भए पनि विश्वका चालक नियमहरूको बारेमा सहि निश्कर्षमा पुग्ने काम मार्क्स-एंगेल्सबाट नै भयो । उनीहरूले कुनै पनि समस्याको समाधान मनोगत कल्पनाको आधारमा नभएर वस्तुगत वास्तविकताको आधारमा गर्नुपर्ने सहि वैज्ञानिक चिन्तन प्रणालीको विकाश गरे । त्यसलाई दार्शनिक रूपमा द्वन्द्वात्मक भौतिकवाद भनेर परिभाषित गरियो । यो विषय दर्शनको क्षेत्रमा भएको महान क्रान्तिकारी चिन्तन प्रणाली थियो । यो विषय विगतमा विकसित भएका चिन्तन प्रणाली मध्ये सबभन्दा विकसित र बैज्ञानिक थियो । उक्त चिन्तन प्रणालीको आधारमा अध्ययन गर्दै र बुझ्दै जाने क्रममै काल्पनिक समाजवादको सहि विश्लेषणको रूपमा वैज्ञानिक समाजवादको नविन विचारको विकास हुन पुग्यो । द्वन्द्वात्मक भौतिकवादी चिन्तन प्रणालीलाई अलगत गरेर वैज्ञानिक समाजवादको निश्कर्षमा पुग्न सकिदैन । उक्त वैज्ञानिक दृष्टिकोणको आधारमा विश्व मानवजातीको विकासको उच्चतम गन्तव्य साम्यवादको वारेमा विश्वस्त कुन सकिदैन ।

अहिलेको विश्व परिस्थिति र नेपाल जस्तो पछाडि परेको मूलुकको अवस्थालाई मात्र हेर्ने हो भने कैयौँ मानिसको लागि साम्यवादको विषय कोरा कल्पनाको विषय हुन सक्छ । त्यस्तै पूँजीवादका प्रखर हिमायतीहरूले त वैज्ञानिक समाजवादलाई समेत फगत मनोगत कल्पनाको रूपमा बुझ्ने गर्छन् । किनकी उनीहरूको हर संभव प्रयास पूँजीवादलाई नै युगौँ युग टिकाई राख्ने र बढीमा यसमा मात्रात्मक सुधार र विकास गर्ने तहसम्म मात्र सिमित छ ।

यसै सन्दर्भमा सन् १८४८ मा मार्क्स-एंगेल्सले पहिलो पटक कम्युनिष्ट घोषणापत्र तयार पारे । पुस्तकाकारको दृष्टिले सानो भए पनि बिचारको दृष्टिकोणले यो विश्वकै लागि ऐतिहासिक महत्व राख्ने दस्तावेज थियो । विभिन्न भाषामा प्रकाशित भएर यो संसारकै लागि अध्ययनको ऐतिहासिक महत्वको पाठ्य सामाग्रीको रूपमा देखा पर्यो । त्यस्तै कार्ल मार्क्सले राजनीतिका अर्थशास्त्रको सम्बन्धमा विषद व्याख्या विश्लेषण गर्दै 'पूँजी' नामको ग्रन्थ तयार पारे । त्यसलाई भाग १, २, ३

गेरर प्रकाशित गरियो । त्यसमा त्यसबेलाको पूँजीवादी, शोषण, दमन र उत्पीडन र त्यसले श्रमजीवी जनतालाई कसरी युगौसम्म केहि मुड्ढिभरका पूँजीपति वर्गको अधिनमा राखेर उनीहरूको शासन सत्तालाई टिकाउने प्रयास गर्छ भन्ने विषयवस्तु सँगै सिद्धान्त दर्शन र राजनीतिमा अर्थतन्त्रको प्रभाव लगायतका विषय मसीनो गरी व्याख्या विश्लेषण गरिएको छ ।

त्यसबेला यूरोपियन मूलुकमा जुन किसिमले तिव्र रूपमा पूँजीवादको विकास र त्यसको विरुद्धमा ठुला-ठुला मजदुर आन्दोलन र विद्रोह व्यापक रूपमा भै रहेको थियो त्यो सँगै समाजवादको पक्षमा व्यापक जनआधार सँगै परिस्थिति निरन्तर परिपक्व बन्दै थियो त्यसबेलाको परिस्थितिको विश्लेषण गर्दै उनीहरूले विश्वमा पहिलो पटक यूरोपमा समाजवादी क्रान्ति हुन सक्छ भन्ने अनुमान गरेका थिए । तर बढ्दो मजदुर आन्दोलनलाई विश्लेषण गर्दै पूँजीवादी शक्तिले आफुलाई केहि परिमार्जन र सुधार गर्ने र मजदुर आन्दोलनमै फुट र विभाजन ल्याउने र दमनका तरिकाहरूलाई पनि बदल्ने काम गरे । यता समाजवादी आन्दोलनको अन्तर्राष्ट्रिय संगठनहरूमा व्यापक मतभेद र फूट-विभाजनले पनि समाजवादी क्रान्तिको संभावनामा प्रतिकुलता उत्पन्न हुँदै गयो । फलस्वरूप मार्क्स-एंगेल्सको अनुमान बमोजिमको परिणाम प्राप्त हुन सकेन । कार्ल मार्क्सका आधारभुत मान्यताको आधारमा अघि बढ्ने क्रममा सन् १९१७ अक्टुबरमा सोभियत संघमा विश्वका महान मार्क्सवादी नेता भादिमिर ईलीच लेनिनको नेतृत्वमा मजदुर-किसानको एकताको आधारमा विश्वमा पहिलो पटक समाजवादी क्रान्ति सम्पन्न भयो ।

उक्त क्रान्तिले विश्व भरिनै एउटा ठुलो तरङ्ग उत्पन्न गर्यो । सन् १९१४ देखि १९१८ सम्म चलेको प्रथम विश्वयुद्धको क्रममा त्यसबेलाका विभिन्न शक्ति राष्ट्रहरू बिचको अन्तर्विरोध र सोभियत संघ भित्र समाजवादी शक्तिको तिव्र रूपमा बढेको प्रभावको कारणले त्यहाँ समाजवादी क्रान्ति संभव भएको थियो ।

उक्त क्रान्तिले विश्वभरिनै एउटा ठुलो तरङ्ग उत्पन्न गर्यो । सन् १९१४ देखि १९१८ सम्म चलेको प्रथम विश्वयुद्धको क्रममा त्यसबेलाका विभिन्न शक्ति राष्ट्रहरू बिचको अन्तर्विरोध र सोभियत संघ भित्र समाजवादी शक्तिको तिव्र रूपमा बढेको प्रभावको कारणले त्यहाँ समाजवादी क्रान्ति संभव भएको थियो । तव सम्मको विश्वकै ईतिहासमा त्यो एउटा उत्पन्न महत्वपूर्ण ऐतिहासिक परि घटना थियो । तत् पश्चात विश्वका अनेकौ देशहरूमा कम्यूनिष्ट पार्टी गठन गर्दै त्यसलाई अघि बढाउने कार्य तिव्र रूपमा अघि बढ्यो । समाजवादी क्रान्ति सँगै समाजवाद निर्माणको सर्वथा नयाँ किसिमको अभ्यास भएले अनेक सफलता र धक्काका अभ्यासहरू व्यहोर्दै सोभियत संघले अभूतपूर्व सफलता हासिल गर्दै गयो ।

दोस्रो विश्वयुद्धको समयमा सोभियत संघले अमेरिका र ब्रिटेनसँग संयुक्त मोर्चा कायम गरेर त्यस बेलामा मुख्य खतनकी फाशिष्ट शक्ति बिरुद्धको कठोर युद्धमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्यो । रूसी लालसेनाले जर्मन सेनालाई पराजित गर्ने क्रममा पूर्वी यूरोपका मुलुकहरूमा पनि समाजवादी शक्तिले सत्ता कब्जा गर्ने अवस्था उत्पन्न भयो ।

त्यस्तै चीन, भियतनाम, कोरिया, क्युवा लगायतका देशमा सम्पन्न जनवादी क्रान्तिले विश्व कम्युनिष्ट आन्दोलनलाई नयाँ उचाईमा पुऱ्यायो । जुन देशमा मार्क्सवादी सिद्धान्त र वैज्ञानिक समाजवादी उद्येइपको आधारमा क्रान्ति सम्पन्न भएको थियो । त्यहाँ उनीहरूले कपसः समाजवादको आधार निर्माण गर्दै अघि बढेका थिए ।

विश्व पूँजीवादको बढ्दो एकाधिकारवादी चरित्रसँगै विश्वभर पूँजी विस्तार सँगै आफ्नो प्रभुत्व र नियन्त्रण कायम गर्दै अघि बढेको नयाँ परिस्थितिमा लेनिनले पूँजीवादको साम्राज्यवादमा पतनको विषयसँगै विश्वका श्रमजीवी जनताको मुक्ति, उत्पीडीत राष्ट्रहरूको मुक्ति, पिछडिएका मुलुकमा मजदुर-किसानको एकताको आधारमा समाजवाद पूर्व गर्नुपर्ने जनवादी क्रान्ति, सोभियत संघमा समाजवादको निर्माण, समाजवादी क्रान्तिका रणनीतिक र कार्यनीतिक विषयवस्तुहरू, एउटै मुलुकमा पनि समाजवादी क्रान्ति सम्पन्न गर्न र टिकाउन सक्ने आधारहरू समाजवाद विरोधी विभिन्न शक्तिहरू बिचमा अन्तरविरोधहरूको सहि उपयोग र परिचालन, वर्ग संघर्षका सशस्त्र र शान्तीपूर्ण रूपहरूको परिस्थिति अनुसारको सहि उपयोग, मानव जातीका ज्ञानको विकाश, समाज विकाशको द्वन्द्वात्मक प्रकृत्यामा संघर्ष र एकताको प्रभाव सम्बन्धमा मार्क्सवादमा थप नयाँ विकास लगायतका विषयमा नयाँ व्याख्या र विश्लेषण अघि सारे । त्यसलाई सोभियत संघको कम्युनिष्ट पार्टी सँगै विश्वका कम्युनिष्टहरूले मार्क्सवादको विकासको क्रममा लेनिनवादको उदय भएको निश्कर्ष निकाले । यसले विश्वको समाजवादी आन्दोलनमा नयाँ विश्वास र उत्साह सिर्जना गर्यो ।

तर सोभियत संघमा कम्युनिष्ट पार्टीको नेतृत्वमा अभूतपूर्व सफलता सँगै विश्वको एउटा महाशक्तिको रूपमा अघि बढेको स्थितिमा त्यहाँको पार्टीले मार्क्सवाद-लेनिनवादको मार्गदर्शनमा बदलिएको परिस्थिति अनुरूप सहि किसिमको प्रयोग गर्नु लामो समय सत्तामा रहेको कम्युनिष्ट पार्टीमा निरंकुशता, स्वच्छाचारिता सँगै भ्रष्ट मनोवृत्तिको विकास भयो । पार्टी संचालन र राज्यसत्त संचालनमा सर्वहारा अधिनायकत्वको नाममा सर्वसत्तावाद हावी भयो । सवै ठाउँमा अति केन्द्रीकरणको प्रवृत्ती बढ्यो । उत्पादनका साधनमा सार्वजनिक स्वामित्वको नाउँमा राज्यको स्वामित्वसँगै राजकिय पूँजीवाद हावी हुँदै गयो । सार्वजनिक स्वामित्वमा जनताको अधिकार स्थापित गर्ने परिपाटी स्थापित गर्नुको बदला राज्य संचालकहरू मालीक जस्ता देखिन थाले भ्रष्टाचार बढ्दै गयो । पार्टीका नेता र कार्यकर्ताहरू नयाँ खाले शासक वर्गको रूपमा देखा पर्दै गए । राजनीतिक, अधिकार सर्वत्र कुण्ठीत हुँदै गयो । जनताका आवश्यकता पुरा गर्ने उत्पादनमा जोड दिनुको बदला हतियार उत्पादन र अन्य कतिपय मूलुक माथि क्रान्ति निर्यात गर्ने प्रवृत्ती बढ्न थाल्यो । यि लगायत अन्य तमाम खाले कमी कमजोरीको कारणले समाजमा तिव्र असन्तुष्टी बढेर गयो । अन्ततः आम जनताको असन्तुष्टी र जनविद्रोहको कारणले सन् १९९० मा सोभियत संघको सत्तरी बर्षको समाजवादी ढाँचा ढलन पुग्यो । त्यसको प्रभाव प्रत्यक्ष रूपमा पूर्वी यूरोपका समाजवादी मूलुकमा पर्न गयो ।

उपर्युक्त घटनाक्रमले विश्व समाजवादी आन्दोलन भयानक ठुलो क्षती हुन गयो । त्यसले पूँजीवादी शक्तिलाई आक्रामक तहमा र समाजवादी शक्तिलाई उत्पन्न रक्षात्मक अवस्थामा पुऱ्यायो । अन्ततः

अमेरिका विश्वको पहिलो महाशक्तिको रूपमा देखा पर्यो । तर पछिल्लो कालमा आइपुग्दा विश्व एकध्रुवीय शक्तिको स्थितिबाट बहुध्रुवीय शक्तिमा रूपान्तरित भएको छ । यो एउटा सकारात्मक परिवर्तन हो ।

सोभियत मोडेलको समाजवादले गंभीर धक्का र असफलता प्राप्त गरेपछि विश्वका पूँजीवादी शक्तिहरूले मार्क्सवादको सांदर्भिकता हराउँदै गएको, समाजवादी व्यवस्था असफल सावित भएको भन्दै पूँजीवादलाई अनन्तकालसम्म टिकाइरहने उद्देश्यको आधारमा भुमण्डलीकरण र उदारीकरणको नीति अघि सारे । केही समय त्यसले विश्वलाई नै प्रभावित पार्यो तर पछिल्लो कालमा आइपुग्दा उनीहरूको त्यो नीति क्रमशः असफल सावित हुँदै छ । यसले समाजवादको आवश्यकता र मार्क्सवादको सांदर्भिकतालाई बढाएको छ । त्यसै कारणले होला पूरोपमा पुनः मार्क्सको पूँजीको पुनः अध्ययन गर्ने क्रम बढेर गएको छ ।

सन् १९७८ पछि चीनले नयाँ किसिमले तिव्ररूपमा प्रगति गर्दै गएर समाजवादी बजार अर्थतन्त्रको नयाँ मान्यता संगै केही पछि हटेर नयाँ ढंगले समाजवादको यात्रालाई अघि वढाउँदै छ । पछिल्लो ४० वर्षमा चीनीयाँ कम्युनिष्ट पार्टीको नेतृत्वमा चीनले आर्थिक, सामाजिक, लगायत विकासका तमाम संरचना निर्माण, विज्ञान र प्रविधि तिव्र विकाश गर्दै विश्वको दोश्रो आर्थिक शक्तिको रूपमा स्थापित हुनुले विश्वलाई पुनः नयाँ ढंगले अध्ययन गर्नुपर्ने ठाउँमा पुऱ्याएको छ । चीनले अहिले पनि आफुलाई समाजवादको प्रारंभिक अवस्था बाटै अघि बढी रहेको र केहि वर्षभित्र समाजवादको मध्यमस्तरको तहमा पुग्ने र समाजवादको उच्चतम अवस्थाको लक्ष प्राप्तीको लागि अघि बढ्ने दिर्घकालीन रणनीति अनुसार योजनाबद्ध रूपमा अघि बढ्दै गएको पाइन्छ । केहि वर्ष अगाडी गरिव जनताको स्थितिलाई सम्पूर्ण रूपमा अन्त्य गर्दै चीनलाई पहिलो आर्थिक शक्तिका रूपमा स्थापित गर्ने संकल्प र सोहि अनुसार योजनाबद्ध रूपमा हरेक क्षेत्रको कामलाई अघि बढाइ रहेको छ । चीनले मध्यम स्तरको समाजवाद चरणमा पुग्ने क्रममामै पहिलो आर्थिक शक्ति र विज्ञान, प्रविधि र अन्य तमाम विकास निर्माणको काममा समेत विश्वको पहिलो शक्ति बन्ने दृढता व्यक्त गरेको छ । यसरी आम चीनीयाँ जनताको समृद्धिलाई नै समृद्ध समाजवादको रूपमा परिभाषित गर्दै समाजवादको उच्चतम लक्ष्य हासिल गर्ने विषयमा चीनीया कम्युनिष्ट पार्टी स्पष्ट रहेको पाइन्छ । अहिले पनि मिश्रीत अर्थतन्त्रलाई अपनाई रहेको चीनमा सामूहिक स्वामित्वको रूपमा रहेको राजकिय अर्थतन्त्रको अत्यधिक प्रभाव र त्यसको प्रयोग सफल भएको पाइन्छ ।

समाजवादको वैज्ञानिक दृष्टिकोणको आधारमा अघि बढ्ने क्रममै आजको महान सफलता प्राप्त भएको र सहि किसिमको कम्युनिष्ट पार्टी निर्माण र त्यसको मार्गदर्शनमा अघि बढेर मात्रै समाजवादको उच्चतम लक्ष प्राप्त गर्न सकिने चीनीयाँ कम्युनिष्ट पार्टीको स्पष्ट दृष्टिकोण रही आएको छ । उता भियतनामले पनि नयाँ किसिमले अघि बढ्दै बैज्ञानिक समाजवादको लक्ष हासिल गर्ने दृष्टिकोणमा स्पष्ट देखिन्छ ।

## (२) समाजवादको आधारभूत चरित्र

आजको दुनीयांमा विभिन्न राजनीतिक पार्टीहरूले आ-आफ्नै किसिमले समाजवादको व्याख्या विश्लेषण गरेको देखिन्छ। तमाम पूँजीवादी लोकतान्त्रीक पार्टीहरूले पूँजीवादका केहि प्रगतिशिल सुधारहरूलाई समाजवाद भन्ने गरेका छन्। नेपालमा नेपाली कांग्रेसका नेता स्वर्गिय वि.पि. कोइरालाले व्याख्या गरेको प्रजातान्त्रीक समाजवादलाई नै वास्तविक समाजवाद भन्ने एउटा अवधारणा छ। यो वि.पि. को मात्र नभई आधारभूत रूपमा विश्व भरिकै विभिन्न समाजवादी मान्यता मध्ये एकखाले विचार हो। यो मान्यताले समाजको आमूल परिवर्तनको विषयभन्दा क्रमिक सुधारको विषयमा मुख्य जोड दिने गरेको छ। अर्थात समाजवाद बस्तुगत परिस्थितिको विकास संगै स्वाभाविक रूपमा विकसित हुने अवस्थाको रूपमा मान्ने गरेका छन्।

मानव समाज आदिम कालदेखि पूँजीवादी युगमा पुग्दा समाजको आवश्यकता अनुसार स्वाभाविक रूपमा विकसित हुँदै आएको पाइन्छ। यसरी विकास हुँदै जाने क्रममा पूँजीवादमा अधिकतम सुधार हुने र त्यसबाट समाजमा रहेका विभिन्न वर्ग र तहका जनताले केहि न्यूनतम सुविधाहरू प्राप्त गर्ने अवस्था आउन सक्छ। विश्वका तमाम विकसित पूँजीवादी मूलुकहरूमा त्यस किसिमको अवस्था आज पनि हामी देखि रहेका छौ। तर त्यहाँ सारतः सानो संख्याको पूँजीपति वर्गकै प्रभुत्व रहेको हामी पाउछौं। त्यहाँ वर्गिय असमानता, शोषण र मानव समाजमा विभिन्न खाले विभेद भने कायमै रहन्छ। त्यहाँ श्रमजीवी वर्गको जीवनस्तरमा केहि सुधार गरी समग्र राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा सम्पन्नता र विज्ञान प्रविधिको विकास संगै संरचनागत क्षेत्र ठूलो प्रगति भए पनि श्रमजीवी जनतामा अतिरिक्त मूल्यको शोषण कायमै रहन्छ। त्यसैले पूँजीवादी विद्वानहरूले भन्ने गरेको प्रजातान्त्रीक समाजवाद आम श्रमजीवी जनताको लागि समाजवाद नभएर सुधारिएको पूँजीवाद मात्र हो। हाम्रो जस्तो पिछडिएको देशको लागि त्यो निश्चय नै प्रगतिशिल व्यवस्था नै हो तर वास्तविक समाजवाद होईन। बहुसंख्यक श्रमजीवी जनताको मुक्ति र समृद्धिको लागि त्यो भन्दा गुणात्मक रूपले नै भिन्न समाजवाद नेपालको लागि मात्र नभएर विश्व मानव जातीकै लागि आवश्यक आर्थिक-सामाजिक व्यवस्था हो।

बहुसंख्यक श्रमजीवी जनताको मुक्ति र समृद्धिको समाजवादलाई मार्क्स-एंगल्सले वैज्ञानिक समाजवाद नामाकरण गरेका थिए। त्यस किसिमको समाजवाद समाजको निरन्तरको वस्तुगत विकाससंगै सचेत मानवीय शक्तिको योजनाबद्ध प्रयत्नबाट मात्र संभव छ। त्यसैले नै भन्न सकिन्छ, समाजवाद आफै आउँदैन शशक्त र बुद्धिमत्तापूर्ण मानविय प्रयत्नको आधारमा ल्याउन सकिन्छ। त्यस्तै समाजवाद धेरै देशमा एकैचोटी ल्याउन सकिन्छ, या हरेक देशमा आ-आफ्नै विशेषतामा भिन्न-भिन्नै समयमा आउँछ ? भन्ने विषयमा एक समय गंभिर वहस चलेको थियो। तर सोवियतसंघमा पहिलो पटक समाजवादी क्रान्ति सम्पन्न भएर समाजवाद निर्माणको काम अघि बढेपछि उक्त विषयमा खासै बहसको विषय बनेन्। तर पनि विभिन्न विद्वानहरूले अहिले पनि यो कुरा उठाउने गरेका छन्। रूस पछि पूर्वी यूरोप, चीन भियतनाम, कोरीया, क्युवा लगायतका

मुलुकको क्रान्ति र प्रतिक्रान्ति पछि लेनिनने विश्लेषण गरेको एक देशमा एक्ला-एकलै पनि समाजवादी व्यवस्था ल्याउन सकिन्छ भन्ने विचार सहि सावित भएको छ ।

हाम्रो जस्तो मुलुकमा समाजवादी व्यवस्था ल्याउनु भन्दा पहिले त्यसको लागि बलियो आधार निर्माण गर्नको लागि जनवादी कार्यक्रम लागु गर्नुपर्ने अनिवार्यता रहन्छ । नेपाली विशेषताको आधारमा दृष्टिगत गर्दा जनवादी चरणलाई पूरा गरेर समाजवादमा पुग्नको लागि तिनवटा उप-चरण पार गर्नु आवश्यक पर्छ । यो कुरा जननेता कमरेड मदन भण्डारीले स्पष्ट रूपमा उल्लेख गर्नुभएको छ । जसरी जनवादी चरणका तिनवटा उप-चरणको आवश्यकता पर्छ समाजवादका पनि विभिन्न चरण र उप-चरण हुन सक्दछन् । समाजवाद कुनै पनि पार्टीको ईच्छा र हतारमा प्राप्त हुने विषय होइन । त्यसको लागि वस्तुगत र आत्मगत परिस्थिती परिपक्व बन्नु पर्छ । समाजवादको प्रारंभिक चरण र उच्चतम चरणको बिचमा निकै ठूलो भिन्नता हुन्छ । वर्तमान विश्व तिव्र प्रतिस्पर्धाको आधारमा अघि बढेसँगै पारस्परिक निर्भरता पनि बढेकै छ । त्यसले प्रमुख रूपले आफ्नो देशको आन्तरिक स्थिति, प्रयाप्त मात्रामा उत्पादक शक्तिको विकास नगरी समाजवादमा पुग्न सकिदैन । त्यस्तै अन्तर्राष्ट्रिय परिस्थितिले पनि सकारात्मक या नकारात्मक प्रभाव अवश्य पाउँछ ।

हाम्रो देशमा जनवादी कार्यक्रम पुरा गरेर प्राप्त हुने समाजवाद प्रारंभिक चरणको हुन्छ । त्यो लामो समयसम्म चल्ने देखिन्छ । चीन अहिले पनि समाजवादको प्रारंभिक चरणमै रहेको छ । अव केहि वर्षपछि त्यो मध्यम स्तरको चरणमा प्रवेश गर्ने बारे चीनीयाँ कम्यूनिष्ट पार्टीले सोहि अनुसारको नीति र कार्यक्रम अघि बढाई रहेको छ । चीन र भियतनामको अनुभवले पनि हामी समाजवादको बलियो आधार निर्माण नगरी एकैचोटी छर्लाङ्ग मार्ने बाटोमा अघि बढ्यौँ भने ठूलो धक्का खाएर पछि फर्कनु पर्ने अवस्था आउन सक्छ । त्यसैले हर क्षेत्रमा प्रयाप्त उत्पादक शक्तिको बिकास अहिलेको आवश्यकता हो ।

"उत्पादनका साधनहरूमा सामुहिक स्वामित्व" वैज्ञानिक समाजवादको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण र अनिवार्य पक्ष हो । हाम्रो जस्तो पछाडि परेको देशको लागि यो सजिलै र छिट्टै प्राप्त गर्न सकिने विषय होइन । उत्पादनका साधन माथि निजी स्वामित्व कायम रहेसम्म समाजमा विभिन्न वर्गहरूको अस्तित्व र वर्गिय शोषण कायमै रहन्छ । त्यसैले वैज्ञानिक समाजवादलाई हाम्रो पार्टी नेकपा (एमाले) ले दिर्घकालीन रणनीतिक लक्ष्यको रूपमा अपनाएको छ । उक्त विषय एक हदसम्म जनवादी चरणमा समेत आउनुपर्ने हुन्छ । तीन खम्बे अर्थनीति अन्तर्गतको सार्वजनिक स्वामित्वको विषय त्यसको एउटा उदाहरण हो । समाजवादको प्रारंभिक चरणमा पुग्दा मुलुकको अर्थतन्त्रमा सार्वजनिक स्वामित्व प्रभुत्वशाली अवस्थामा विकसित भई सकेको हुनुपर्छ । यो अवस्थामा सहकारी स्वामित्व र निजी स्वामित्वको पनि देशलाई समृद्धशाली बनाउनको लागि सक्रिय भूमिका रहनुपर्ने आवश्यकता पर्छ । वर्तमान समयमा नेपाली अर्थतन्त्रमा निजी-स्वामित्वको प्रभुत्व कायम छ । यसमा ठूलो क्रान्तिकारी परिवर्तन गर्नुपर्छ ।

योग्यता अनुसारको काम र काम अनुसारको दाम' समाजवादको अर्को महत्त्वपूर्ण अनिवार्य पक्ष हो । जसले जती बढी योग्यतापूर्वक र दक्षतापूर्वक धेरै काम गर्छ उसले त्यतीनै बढी तलब पाउँछ । श्रम कम गर्ने, दक्षता नभएका र योग्यता नभएकाहरूले कम ज्याला पाउँछन् । यसले गर्दा समाजवादी समाजमा पनि वर्गिय असमानता कायमै रहन्छ । तर त्यो पूँजीवादी समाजको भन्दा नितान्त रूपमा भिन्न हुन्छ । उत्पादनका साधनको सामुहिक स्वामित्वको कारणले वर्गिय शोषण र विभेद धेरै हदसम्म मेटीदै गएको हुन्छ । समाजवादमा केटाकेटी, वृद्धवृद्धा अनी रोगीहरू बाहेक सबैले अनिवार्य कुनै न कुनै किसिमको श्रम गर्ने पर्छ । राज्यले, बुढाबुढी, बच्चाबच्ची र रोगीहरूको संरक्षण गर्नुपर्छ । समाजवादमा कोहि पनि नागरिक घरबार बिहिन हुनुहुँदैन, राज्यले सबै नागरिकलाई न्यूनतम सुविधाको ग्यारेन्टी गर्नुपर्छ । शिक्षा, स्वास्थ्य आधारभूत रूपमा निशुल्क हुनुपर्छ । प्राथमिक कक्षा देखिनै वैचारिक र व्यवहारीक ज्ञानलाई समानान्तर रूपमा अघि बढाउनु पर्छ ।

समाजवादमा विभिन्न वर्ग, जाती, भाषा, धर्म, संस्कृति र क्षेत्रका जनता विचको समानता अर्को ज्यादै महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । जनताको आ-आफ्नै किसिमको पहिचानलाई सम्मान गर्ने, महिला र पुरुष विचको विभेदको अन्त्य गर्ने परिपाटी संवैधानिक र कानुनी रूपले नै स्थापित गर्नु अनिवार्य हुन्छ ।

वैज्ञानिक समाजवाद भनेको आम जनताको सुख र समृद्धि सहितको समाजवाद हो । केही मुठ्ठीभरका मानिस मात्र समृद्ध हुने वर्तमान परिपाटीलाई उल्टाएर धेरै श्रम गर्नेहरूलाई समृद्ध बनाउने समाजवाद हाम्रो उद्देश्य हो । गरिवी र बेरोजगारीको सम्पूर्ण रूपमा उन्मुलन समाजवादको अर्को अनिवार्य विषय हो । त्यस्तै शहर र गाउँको बिचको विभेदलाई मेटाउँदै लग्नको लागि हरेक ग्रामिण क्षेत्रमा शहरको जस्तो सेवा सुविधा उपलब्ध हुने व्यवस्था गर्नुपर्छ । यि सबै महत्त्वपूर्ण कामको लागि लामो समयको प्रयत्न अनिवार्य छ ।

समाजवादमा देशको प्राकृतिक सम्पत्ति जमीन, पानी, जंगल, खानी, जडिबुटी, जंगली जनावर आदी सबै जनताको सम्पत्तिको रूपमा परिणत गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसको लागि सरकारले व्यवस्थापन गर्नुपर्छ । सरकार देशको धन सम्पत्तिको मालिक होइन, कुशल व्यवस्थापक मात्र हो । समाजवाद भनेको राजकिय पूँजीवाद विल्कुल होइन । कृषिको आधुनीकीकरण र वैज्ञानिकरण नगरी समृद्ध समाजवाद प्राप्त हुँदैन । सिङ्गो देशलाई समृद्ध बनाउनको लागि श्रम गर्न सक्ने प्रत्येक नागरिकलाई उत्पादनको क्षेत्रमा परिचालन गर्नु अनिवार्य हुन्छ । हर क्षेत्रमा राम्रो काम गर्ने र उत्पादन वृद्धि गर्दै स्वतन्त्र राष्ट्रिय अर्थतन्त्र निर्माणको लागि स्वयम राज्य, सहकारी संस्था, अन्य विभिन्न संघ-संस्था र व्यक्ति-व्यक्तिलाई परिचालित गर्ने र प्रतिस्पर्धाको आधारमा अघि बढ्ने परिपाटी स्थापित गर्नुपर्छ ।

समाजवादमा सरकार देश र जनताको सेवा गर्ने माध्यम हो । सरकारमा रहेर काम गर्ने माथि देखि तल सम्मका सबै व्यक्तिहरू आफूलाई जनताका शासकको रूपमा होइन सेवकको रूपमा इमान्दारीता साथ काम गर्ने परिपाटी स्थापित गर्नुपर्छ । सरकार एकातिर जनताको सेवक हो भने अर्को तिर बाह्य हस्तक्षेप, समाजलाई पछाडी धकेल्न चाहने तत्त्वहरू, देश र जनतालाई नोक्सान पुऱ्याउने तमाम खाले तत्त्वहरूलाई नियन्त्रण गर्नु उसको अर्को महत्त्वपूर्ण दायित्व हो ।

वैज्ञानिक समाजवाद एउटा उन्नत लोकतान्त्रीक राजनीतिक व्यवस्था हो । जनताका बोल्ने, लेख्ने, विचारको आधारमा पार्टी खोल्ने, आवधिक निर्वाचनमा उम्मेदवार बन्ने, स्वतन्त्रतापूर्वक मतदान गर्ने, जनमतको आधारमा राज्य संचालन गर्ने, निर्वाचनमा विचारको आधारमा या स्वतन्त्र व्यक्तिका रूपमा प्रतिस्पर्धा गर्ने, चित्त नबुझेका विषयमा नागरीकले एकलै वा संगठित रूपमा विरोध र आलोचना गर्ने लगायत तमाम खाले मौलिक हक अधिकार संविधानमा सुनिश्चित गरिनुपर्छ ।

समाजवादमा पूर्णरूपमा कानूनी शासन सुनिश्चित गर्नुपर्छ । राज्य संचालनको सन्दर्भमा शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्तलाई व्यवहारमा लागु गर्नुपर्छ । उपर्युक्त लोकतान्त्रिक विधि लागु गर्ने क्रममा समग्र देशको नेतृत्व कसले गर्ने ? यो एउटा अत्यन्त महत्वपूर्ण र जटिल विषय हो । माथि नै चर्चा भए झैं समाजवाद स्वतस्फूर्त रूपमा सफल हुने व्यवस्था नभएर मानवशक्तिको सचेत प्रयत्नको आधारमा मात्र प्राप्त गर्ने र अघि बढ्न सक्ने व्यवस्था हो । त्यसको लागि वैज्ञानिक समाजवादी दृष्टिकोण भएको सु-संगठित, अनुशासित र लोकतान्त्रीक मान्यता अपनाएको कम्युनिष्ट पार्टीको नेतृत्व अनिवार्य छ । नेतृत्वमा आउनको लागि उसले जन अनुमोदन प्राप्त गर्नुपर्छ । यदि निर्वाचनमा पूँजीवादी पार्टीले विजय प्राप्त गर्यो भने वैज्ञानिक समाजवाद सफल हुन सक्दैन । त्यसैले कम्युनिष्ट पार्टी हमेशा जनआधारित हुनैपर्छ । पार्टीको सिद्धान्त नीति, कार्यक्रम, आचरण, व्यवहार र कार्यशैली सबै जनपक्षिय हुनु अनिवार्य छ ।

समाजवाद एक उन्नत लोकतान्त्रिक प्रणाली भएपनि यो परिपूर्ण या पूर्ण लोकतन्त्र भने होइन । किनकी लोकतन्त्र पूर्ण हुनै सक्दैन । लेनिनले भने जस्तै यदि त्यो पूर्ण हुन्छ भने साम्यवादमा मात्र हुन सक्छ । समाजवादी लोकतन्त्र स्थापना भए पछि पनि व्यवहारको क्रममा त्यसमा विभिन्न खाले गल्ती कमजोरीहरू हुन सक्छन् । प्रत्येक गल्ती कमजोरीको आत्मसमिक्षा गर्दै त्यसलाई सच्याउँदै अघि बढ्नुपर्छ । यसरी अघि बढ्ने क्रम निरन्तर जारी रहन्छ । कमजोरीबाट शिक्षा लिएर नै अझ उन्नत किसिमको समाजवाद निर्माण हुँदै जान्छ । प्रारंभिक चरणको समाजवाद अघि बढ्दै जाने क्रममा मध्यमस्तरको त्यो भन्दा विकसित समाजवादको प्राप्ति हुन्छ भने त्यो भन्दा अघि बढ्ने क्रममा लामो समय काल पछि उन्नत चरणको समाजवादको विकास हुन्छ । विश्वका बहुसंख्यक देशमा समाजवाद नआईकन कुनै एक-दुई देशमा मात्र साम्यवाद लागु हुन सक्दैन । साम्यवाद हाम्रो अन्तीम लक्ष हो । वर्तमान सन्दर्भमा भन्दा त्यो हाम्रो दृढ विश्वास हो ।

वर्तमान विश्वमा जुन किसिमले मानव जाती बिचको असमानता, अन्याय, अत्याचार, शोषण, दमन, उत्पीडन, युद्ध, अशान्ति, गरिबी, बेरोजगारी पर्यावरणीय संकट लगायत विभिन्न खाले समस्याहरू छन् । हामी विश्वका कम्युनिष्ट र समाजवादीहरू त्यसको अन्त्य गर्न चाहान्छौं । यो संसारलाई उत्पन्न सुन्दर, समृद्ध, रिंगसंग, सभ्य, सुसंस्कृत र राम्रो संस्कारयुक्त बनाउन चाहान्छौं । मार्क्सवादी सिद्धान्तले हामीलाई यहि शिक्षा दिएको छ । त्यस्तो महानतम लक्षमा पुग्नको लागि अहिले देखि नै वैचारीक रूपमा सचेत, सक्षम, देश र जनताप्रति इमान्दार, क्रियाशिल, अनुशासित र लोकतान्त्रीक चिन्तन प्रवृत्ती र आचरणयुक्त नेता, कार्यकर्ताहरूको संगठित शक्ति निर्माण गर्नु

आवश्यक छ । सिद्धान्त ठिक भएर मात्र हुँदैन सोहि अनुसारको व्यवहार भएन भने लक्ष प्राप्त गर्न संभव छैन ।

### (३) जनताको बहुदलीय जनवाद

नेपाली कम्युनिष्ट आन्दोलनको इतिहासमा, नेकपा (एमाले) को पाँचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनको संदर्भमा पार्टी भित्रको वैचारिक वहसलाई घनिभूत रूपमा पार्टीभित्र संचालन गर्ने मात्र नभएर सार्वजनिक रूपमै वहस चलाएको घटना सर्वाधिक महत्वको पहिलो घटना थियो । यसले देशका तमाम राजनीतिक पार्टी र बौद्धिक जगतलाई तरंगित बनाइदियो । पार्टीभित्र नेपालको कम्युनिष्ट आन्दोलनलाई अघि कसरी बढाउने भन्ने बारेमा वैचारिक, सैद्धान्तिक, कार्यक्रमिक, कार्यनीतिक विषयहरू संगै पार्टी निर्माणका विभिन्न विषय र त्यसको लागि अपनाउनुपर्ने कार्यशैलिका विषयहरूमा लिखित औपचारिक रूपमै विभिन्न खाले विचारहरू प्रस्तुत भए । उक्त विषयहरूमा विभिन्न राजनीतिक पार्टीहरूले आफ्नो प्रतिक्रिया व्यक्त गरे भने समाजको बौद्धिक समुदायले आ-आफ्ना लेख, रचना र मन्तव्यको माध्यमबाट बिचार प्रवाह गरे ।

पार्टी भित्रको लामो समय देखिको वहस, छलफल र अन्तर्राष्ट्रिय कम्युनिष्ट आन्दोलनको अनुभव संगै स्वयम हामै देशको कम्युनिष्ट र लोकतान्त्रीक आन्दोलनको अनुभव अनी अध्ययको आधारमा जननेता कमरेड मदन भण्डारीले बहुदलीय जनवादको नयाँ विचार प्रस्तुत गर्नुभयो । त्यसको पक्ष विपक्षमा विभिन्न बिचार आएपछि राष्ट्रिय महाधिवेशनको अत्याधिक बहुमतले उक्त विचारको नामाकरणको रूपमा जनताको बहुदलीय जनवाद' भनेर पारित गर्यो ।

मार्क्सवादी दृष्टिकोण अनुसार कुनैपनि देशको क्रान्ति र त्यसपछि लागु गर्नुपर्ने राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक व्यवस्था सम्बन्धित देशको वस्तुगत परिस्थितिमा आधारित हुन्छ । सो अनुसार जनताको बहुदलीय जनवाद पनि नेपाली मौलिक विशेषतामा आधारित छ ।

विगत प्रथम र दोश्रो विश्वयुद्धको कालमा विभिन्न देशका निरंकुश प्रति-क्रियावादी शासकहरू विरुद्धको क्रान्ति वाध्यात्मक रूपले हिंसात्मक र शसस्त्र युद्धको रूपमा सम्पन्न भएको थियो र तत्पश्चात स्थापित जनवादी र समाजवादी व्यवस्था प्रतिक्रान्तिकारी शक्ति र तत्त्वहरूलाई सत्ताको बलमा रोक्नुपर्ने अवस्थामा खडा गरिएका थिए । त्यसवेला जनताको सत्ता टिकाउनको लागि प्रतिक्रियावादी शक्तिहरूलाई टाउको उठाउन नदिने नीति अन्तर्गत सर्वहारावर्गको अधिनायकत्व या जनताको जनवादी अधिनायकत्वको रूपमा स्थापित गरियो । तर राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय परिस्थितिमा परिवर्तन आईसके पछि अधिनायकत्वको स्वरूपमा परिवर्तन गर्दै जानु पर्ने थियो । तर त्यसो नगरेर लामो समय युद्धकालीन नीतिलाई अवलम्बन गर्दै जानुको कारणले विश्व कम्युनिष्ट आन्दोलन र समाजवादी आन्दोलनमा भयानक क्षति हुन पुग्यो । त्यसवाट विश्वका कम्युनिष्ट पार्टीहरूले गंभीर शिक्षा लिएर मार्क्सवादको सिर्जनात्मक प्रयोगको आधारमा थप नयाँ विचार

र नीतिहरू अघि सार्नु आवश्यक थियो । त्यसमा विश्वका धेरै कम्युनिष्ट पार्टीहरू चुके उनीहरूमा मार्क्सवादलाई जडशुत्रको रूपमा बुझ्ने गंभिर कमजोरी देखियो ।

नेपाली समाजमा रहेको विभिन्न वर्ग, जाती, भाषा, धर्म, संस्कृतिको विविधता, नेपाली राजनीतिको लामो अनुभव, नेपाली कम्युनिष्ट आन्दोलनको उदय देखि यहाँसम्म आईपुग्दाका विभिन्न सफलता र असफलताको गंभिर विश्लेषणको आधारमा नै जवजको नयाँ मान्यता अगाडी सारीएको थियो । नेपाली समाजको विविधताले स्वाभाविक रूपमा भिन्न बिचार देखिनु र सोहि अनुसार भिन्न पार्टीहरू गठन हुनु स्वाभाविक थियो । ति मध्ये कुनै पार्टी प्रतिक्रियावादी चरित्रका भएपनि अरु कति पार्टीहरू वामपंथी, राष्ट्रवादी, लोकतन्त्रवादी, प्रगतिशिल र जनपक्षिय रहन सक्ने यथार्थलाई ध्यानमा राखेर नेकपा एमालेले आफ्ना नीतिहरूलाई पुनर्व्यवस्थित गर्नु अनिवार्य थियो । त्यती मात्र होइन हाम्रो जस्तो समाजमा मार्क्सवादी विचारधारा भएका विभिन्न खाले कम्युनिष्ट पार्टीहरूको अस्तित्व रहन सक्ने वा अस्तित्वलाई समेत ध्यानमा राख्नु आवश्यक थियो । पाँचौँ महाधिवेशनको समयमा जवजलाई क्रान्ति पछि लागु गर्ने कार्यक्रमको रूपमा अघि सारिएको थियो ।

२०४६ सालको संयुक्त जनआन्दोलन, निरंकुश पंचायती व्यवस्थाको अन्त्य र बहुदलीय व्यवस्थाको स्थापना, ०४८ को आमनिर्वाचन र नेकपा (एमाले) ले संसदमा खेलेको शशक्त प्रतिपक्षको भूमिका, लोकतान्त्रिक र अनुशासीत कम्युनिष्ट पार्टी निर्माण, नेपाली कांग्रेसको सरकार भएको वेला ०५१ सालको मध्यावधि निर्वाचनबाट नेकपा (एमाले) ले सवभन्दा ठूलो दलको हैसियतले एकल सरकार निर्माण गरे र नेपालको ईतिहासमा सर्वाधिक लोकप्रिय सरकार सफलतासाथ संचालन गरेको अनुभव, ०५४ सालको स्थानिय निर्वाचनमा नेकपा (एमाले) एकलै देशका ६५% स्थानमा विजय प्राप्त गरेको अनुभव आदि तमाम घटनाक्रमको आधारमा छैटौँ महाधिवेशनमा आइपुग्दा जवजलाई सिद्धान्तको रूपमा स्वीकार गरियो । अन्ततः आठौँ महाधिवेशनमा जबज को दार्शनिक, शैद्धान्तिक मान्यता, यसको कार्यक्रम, रणनीति र कार्यनीति, जवजको आधारमा पार्टी निर्माण र संचालन आदि विषयको समग्र विश्लेषण गरेर यसलाई, मार्क्सवाद-लेनिनवादका मूलभूत मान्यतामा आधारित नेपाली विशेषताको मार्क्सवादको रूपमा व्याख्या गर्दै नेपाली क्रान्तिको मार्गदर्शक सिद्धान्तको रूपमा सर्वसहमतिले स्वीकार गरियो । समय जती अगाडी वढ्दै गयो जवजको सांदर्भिकता पनि बढ्दै गएको छ । यसरी जबज केवल जनवादी कार्यक्रमको नाम मात्र नभएर माथी उल्लेख गरिएका समग्र विषयवस्तु समेतको अभिव्यक्ति बनेको छ । चीनीयाँ विशेषतामा माओ विचारधारा र कोरीयाली बिशेषतामा जुच्छे विचारधारा भने जस्तै नेपाली विशेषतामा जबज मार्गदर्शक विचारधारा बन्न पुग्यो ।

जवज नेपालमा समाजवादको बलियो आधार निर्माण गर्ने र समाजवादमा संकलन गर्ने क्रान्तिकारी बिचार हो । नेपाली समाजको वर्तमान स्थितिलाई क्रमिक रूपमा परिवर्तन गर्दै अन्ततः आमूल रूपान्तरणको लागि मार्ग दर्शन गर्ने बिचार हो । त्यसैले जवजलाई सामन्तवादको अन्त्य, जनवादी व्यवस्थाको सुदृढिकरण र समाजवादमा संकलन गरी तीन वटा उपचरणमा स्पष्ट पारिएको छ ।

वर्तमान समयमा नेपाली समाज पूँजीवादी जनवादको प्रारंभ चरणमा छ । जवजको मान्यता बमोजिम यो नै जवजको पहिलो उपचरण हो । अहिलेको यो अवस्थालाई लोकतान्त्रीक प्रणालीको आधारमा अघि बढ्दै जनवादी व्यवस्थालाई सुदृढ गर्नु जरुरी छ । मुलुकलाई आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक लगायत हरेक क्षेत्रमा प्रगति गर्दै "सुखी नेपाली, समृद्ध नेपाल" को लक्ष प्राप्तिको लागि हरेक क्षेत्रबाट शसक्त प्रयास गर्नु आवश्यक छ । जनवादी व्यवस्थाको सुदृढिकरणको क्रममा मुलुकमा आउन सक्ने विभिन्न समस्या र संकटहरूलाई आवश्यकता अनुसार आम जनताको साथ र समर्थनको आधारमा शान्तीपूर्ण जनआन्दोलनबाट अन्तर्विरोधहरूको समाधान गर्नु पर्ने अवस्था पनि आउन सक्छ ।

मुलुकको लोकतान्त्रीक व्यवस्थालाई समाप्त पार्न विभिन्न देशी/बिदेशी प्रतिक्रियावादी शक्तिहरूले बेला मौकामा षडयन्त्र गर्न पनि सक्छन् । कुनै बेला मुलुकको राष्ट्रियता, खतरामा पर्ने अवस्था पनि आउन सक्छ । त्यस्तो अवस्थामा हाम्रो कार्यनीतिमा केहि परिवर्तन गरेर आम जनपरिचालनको माध्यमबाट मुलुकको राष्ट्रियता, अखण्डता र राष्ट्रिय एकताको लागि अघि बढ्नुपर्ने अवस्था आउन सक्छ । तर पनि समग्रतामा लोकतान्त्रीक प्रणालीलाई सुदृढ गर्दै समाजवादको आधार निर्माण गर्ने विषयमै केन्द्रीत हुनु पर्छ ।

बिगत एक शताब्दीको कम्युनिष्ट आन्दोलन मूलतः एकदलीय जनवादको मान्यतामा अघि बढ्दै आयो । तर परिवर्तित विश्व परिस्थिति र हाम्रो देशको विशेषतालाई मनन गरेर नेकपा (एमाले) कम्युनिष्ट विचारधारामा लोकतान्त्रीक मूल्य-मान्यतालाई समावेश गरेर अघि बढ्ने व्यवस्थित दृष्टिकोण अघि सारेको हो । त्यसैले जवजलाई क्रान्तिकारी सार र लोकतान्त्रीक रूप सहितको मार्क्सवादी बिचार भन्न सकिन्छ । जवजको समग्र कार्यक्रमले समाजवादमा संकलन गर्ने आधार निर्माण गर्ने संदर्भमा बहुदलीय प्रतिस्पर्धा, संविधानको सर्वोच्चता, आवधिक निर्वाचन, कानुनको शासन, बहुलवादी खुलासमाज, शक्ति पृथकीकरण, बहुमतको सरकार, अल्पमतको प्रतिपक्ष, मानव अधिकारको रक्षा, जनताको जनवादी व्यवस्थाको सुदृढीकरण, बिदेशी पूँजी र प्रविधि, नेतृत्व र अधिनायकत्व, सन्तुलित परराष्ट्र नीति र जमिनको क्षतीपूर्ती जस्ता १४ वटा विशेषता समावेश गरेको छ ।

परम्परागत कम्युनिष्ट आन्दोलनमा अत्यन्त महत्त्वका साथ उठाउने गरिएको सर्वहारावर्गको अधिनायकत्वको विषयलाई वर्तमान सन्दर्भमा जनताको शासनको रूपमा नयाँ किसिमले परिभाषित गरिएको छ । जसमा लोकतान्त्रीक विषय प्रमुख हुन्छ र अधिनायकत्वको विषय लोकतन्त्रको अधिनस्त हुन्छ । यसलाई विस्तृत रूपमा व्याख्या-विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

त्यस्तै बहुलवादी खुलासमाजको मान्यतालाई स्विकार गर्नु अर्को ज्यादै महत्त्वपूर्ण विषय हो । यसबारे विश्व कम्युनिष्ट आन्दोलनमा गंभीर बहस हुँदै आएको छ । हाम्रो जस्तो विविधतायुक्त समाजमा विभिन्न पार्टीहरू बिच विचारधारात्मक भिन्नता हुने मात्र नभएर व्यक्ति-व्यक्ति बिच स-साना समुहहरू बिच, विभिन्न धर्म र मुल्य मान्यताहरू बिच अनेक विचारहरू स्वाभाविक

रूपमा देखिने गर्छन्। जवज ले यो वास्तविकतालाई स्वीकार गरेर वैचारीक प्रतिस्पर्धाको आधारमा अधि बढ्ने नीति अधि सारेको छ।

बहुदलीय प्रतिस्पर्धाको आधारमा अधि बढ्ने क्रममा आवधिक निर्वाचनमा नेकपा (एमाले) ले बहुमत प्राप्त गरेर कम्युनिष्ट पार्टीको सरकार संचालन गर्नु आवश्यक छ। तब मात्र उसले समाजवादको आधार निर्माण गर्ने नीति र कार्यक्रम लागु गर्न सक्छ। तबमात्र नेपाली समाजमा तिररूपमा नयाँ नयाँ उत्पादक शक्तिको विकाश हुनसक्छ। आवश्यक मात्रामा उत्पादक शक्तिको विकास हुँदैजाने क्रममानै समाजवादका भ्रुणहरूको उदय हुने गर्छ र क्रमशः त्यो प्रारंभिक चरित्रको समाजवादको रूपमा देखा पर्न थाल्छ। हाम्रो लक्ष धेरै महान छ, कम्युनिष्ट पार्टीमा लामो प्रायः हरेक व्यक्तिले महान सपना देखेर त्यसमा आफूलाई समर्पित गरेको हुन्छ। यो देशका आम श्रमजीवी जनतासँगै सिङ्गो देशको समृद्धि हामीले चाहेको हो। पूर्व-पश्चिम देखि उत्तर दक्षिण विद्युतिय रेल, निशुल्क शिक्षा, स्वास्थ्य, आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र राष्ट्रिय अर्थतन्त्र, हिन्द महासागरमा नेपाली झण्डा बोकेको पानीजहाज, पर्यावरणीय संकटको समाधान, अन्तरिक्षमा नेपालको प्रवेश, सम्पूर्ण रूपमा गरिवी र बेरोजगारीको अन्त्य जस्ता तमाम दिर्घकालिन लक्षका साथ हामी सबै यो आन्दोलनमा होमिएका छौं। तर हाम्रो त्यो सपना सजीलै र छिट्टै पूरा हुन सक्दैन। त्यसको लागि देश र जनताको सेवामा समर्पित नेता र कार्यकर्ता भएको बलियो, जन आधारित पार्टी निर्माण गर्नु आवश्यक छ।

जवज को मान्यता अनुसार समाजमा मात्र होइन पार्टी भित्र पनि विभिन्न विचारहरू देखापर्ने गर्छन्। भिन्न विचार प्रतिको सहिष्णुता जवज को एउटा अत्यन्त महत्त्वपूर्ण मान्यता हो। तदनुरूप पार्टीमा आन्तरिक लोकतन्त्रलाई प्रोत्साहित गर्ने र असल विचारहरूलाई ग्रहण गर्दै पार्टी पंक्तिलाई वैचारीक र अनवरत रूपमा सुदृढ गर्नु जरुरी छ। त्यस्तै पार्टीमा दृढ अनुशासन, सिर्जनसिलता र क्रियाशिलता जस्ता बिषयहरूलाई अधि बढाउनु जरुरी छ। पार्टीमा विषय-वस्तुको आधारमा समर्थन र आलोचना गर्ने परिपाटी स्थापित गर्ने र गुटबन्दीलाई हमेसा निरुत्साहित गर्ने परिस्थितिलाई स्थापित गर्नु आवश्यक छ। आजको परिवर्तित सामाजिक परिस्थिति अनुसार उन्नत चेतनाले युक्त युवापंक्तिलाई पार्टीमा प्रोत्साहित गर्दै उनीहरूलाई मार्क्सवादी शिक्षा संगै श्रमजीवी वर्गसंगको सम्बन्धलाई निरन्तर अधि बढाउने विषयमा जोड दिनु आवश्यक छ।



# समाजवादको आधार निर्माण

२०६२ देखि २०७२ सालसम्मको दशक नेपाली राजनीतिक इतिहासकै एउटा मोड या पानी ढलोका रूपमा रहेको छ। ऐतिहासिक जनआन्दोलन र त्यसको जगमा निर्मित नेपालको संविधान जारी भएसँगै नेपालको राजनीतिक परिदृश्यमा ठुलो परिवर्तन भएको छ। जन्मजात श्रेष्ठताको सामन्ती जगमा उभिएको राजतन्त्रको अन्त्य भएर लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको स्थापना हुनु आफैमा सिङ्गो युग परिवर्तनको द्योतक हो। कुनै न कुनै रूपमा राजाहरूले आफूमा निहित विशेष अधिकार प्रयोग गरेर संविधान जारी गर्ने विगतको परम्परालाई तोड्दै जनताका प्रतिनिधिहरूबाट निर्मित संविधान जारी भएको ऐतिहासिक परिघटनाले पनि नयाँ युगलाई सङ्केत गर्छ। आन्दोलनले ल्याएको लोकतान्त्रिक र समावेशी राजनैतिक प्रणाली तथा संविधानमा उल्लिखित मौलिक अधिकारहरू, सामाजिक न्याय र राज्यको समाजवाद-उन्मुख चरित्रले पनि नेपाली समाजले आरम्भ गरेको नयाँ यात्रालाई प्रतिबिम्बित गर्छन्। नेपालको संविधानले नेपाली जनताको सात दशक लामो सङ्घर्ष, क्रान्ति तथा आन्दोलनका सपना र आकाङ्क्षाहरूलाई प्रतिनिधित्व गरेको छ। संविधानले आन्दोलनका उपलब्धिलाई संस्थागत गरेको छ। हामी नयाँ युगमा प्रवेश गरेका छौं। युग परिवर्तन भएसँगै हाम्रा अभिभाराहरू पनि बदलिएका छन्।

## क्रान्तिका विशेषता, उपलब्धि र सीमा

हामीले २०६२/६३ को क्रान्तिलाई 'मौलिक विशेषतासहितको पुँजीवादी जनवादी क्रान्ति' भनेर चरित्रचित्रण गरेका छौं। हामीले अठारौँ, उन्नाइसौँ र विसौँ शताब्दीमा सामन्तवाद विरोधी क्रान्तिका मुख्यतः दुईटा ढाँचावारे अध्ययन गर्दै र बुझ्दै आयौं। अठारौँ र उन्नाइसौँ शताब्दीमा युरोप र अमेरिकामा सम्पन्न सामन्तवाद विरोधी क्रान्तिहरू मूलतः उदीयमान पुँजीपति वर्गको नेतृत्वमा सम्पन्न भएका थिए। फ्रान्स, बेलायत, जर्मनी, नेदरल्याण्ड लगायत मुलुकमा सम्पन्न क्रान्तिहरू उदार प्रजातन्त्र, खुला बजार अर्थतन्त्र र संसदीय शासन प्रणाली स्थापना गर्दै टुडिगएका थिए। तत्कालीन सन्दर्भमा ती क्रान्तिहरू ऐतिहासिक महत्त्वका, सकारात्मक र प्रगतिशील थिए। ती क्रान्तिहरूले विश्व राजनीतिमा निकै ठूलो प्रभाव पारेका छन्। तर समयक्रममा तिनीहरूले आफ्नो क्रान्तिकारी सारतत्व गुमाउँदै लगे। समानता, स्वतन्त्रता र भाइचाराको नारा अन्ततः मुनाफाका निमित्त जुनसुकै हद पनि पार गर्ने निर्दयी पुँजीवादी बजार व्यवस्था र उपभोक्तावादमा स्वलिप्त हुन पुग्यो। विसौँ शताब्दीसम्म आइपुग्दा पुँजीपतिवर्ग श्रमजीवीहरू, सामाजिक न्याय र समतामूलक समाज व्यवस्थाको विरोधी वर्गको रूपमा उभिन आइपुग्यो।

यसै पृष्ठभूमिमा, चीन, भियतनाम, लाओस, कोरिया आदि मुलुकमा सामन्तवाद-साम्राज्यवाद विरोधी नयाँ ढङ्गका क्रान्तिहरू विकसित भए। युरोपेली क्रान्तिभन्दा भिन्न ती क्रान्तिका मुख्य विशेषता थिए- तिनीहरू सामन्तवाद मात्रै होइन साम्राज्यवादका पनि विरुद्ध थिए, ती क्रान्तिमा पुँजीपति वर्गको नेतृत्व होइन श्रमिक वर्गको नेतृत्व थियो। तिनीहरूले पुँजीवादी होइन समाजवाद- उन्मुख सङ्क्रमणकालीन (नयाँ जनवादी, जनताको जनवादी या राष्ट्रिय जनवादी) प्रणालीको स्थापना गरे। ती क्रान्तिहरूले पनि विश्वको शक्ति सन्तुलन बदल्न र श्रमजीवी वर्गको सामर्थ्य विकास गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन्।

तर नेपालमा सम्पन्न क्रान्ति भने माथिका दुबै खाले क्रान्तिभन्दा भिन्न प्रकृतिको रहेको छ। यो शान्तिपूर्ण ढङ्गले सम्पन्न भएको, सशस्त्र द्वन्द्वमा सम्मलग्न विद्रोही शक्तिलाई समेत शान्तिपूर्ण मूलधारमा समेट्दै अगाडि बढेको क्रान्ति हो। सर्वोपरि रूपमा, यो विश्व क्रान्तिका प्रचलित अवधारणाहरू भन्दा फरक, कुनै निश्चित वर्गको नेतृत्वमा होइन, श्रमजीवी वर्ग र पुँजीपतिवर्गको संयुक्त नेतृत्वमा सम्पन्न भएको क्रान्ति हो। क्रान्तिका एजेण्डा तय गर्न, क्रान्तिलाई विचैमा अलपत्र पर्न नदिन र यसलाई निर्णायक बिन्दुमा पुऱ्याउन कम्युनिस्टहरूको निःसन्देह नेतृत्वदायी भूमिका थियो। तर आन्दोलनमा पुँजीपति वर्ग र त्यसको प्रतिनिधित्व गर्ने नेपाली काङ्ग्रेस लगायत शक्तिहरू पनि नेतृत्व पङ्क्तिमा साँगसँगै रहेको यथार्थ हो। यस अर्थमा यस क्रान्तिलाई मौलिक विशेषतायुक्त भनिएको हो।

एउटा सफल क्रान्तिले मूलतः तीनवटा काम गर्छ- त्यसले एउटा युगको अन्त्य गर्छ र अर्को युगको सुरुवात गर्छ, एउटा वर्गको हातबाट राज्यसत्ताको नेतृत्व अर्को वर्गको हातमा हस्तान्तरण गर्छ, र त्यसले पुरानो उत्पादन पद्धतिलाई बदलेर नयाँ उत्पादन पद्धति स्थापना गर्छ। तर हाम्रो क्रान्तिले शासन प्रणालीमा जुन अनुपातमा ऐतिहासिक परिवर्तन गर्‍यो, जसरी राजतन्त्रको अन्त्य र लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको स्थापना जस्ता युगीन अभिभारा पूरा गर्‍यो, समावेशी शासन प्रणाली, सामाजिक न्याय र मौलिक अधिकारको प्रत्याभूति र समाजवादउन्मुख राजनीतिक आर्थिक प्रणाली स्थापना जस्ता महत्वपूर्ण सवैधानिक प्रबन्धहरू गर्न सक्यो, यसका तुलनामा सामाजिक-आर्थिक रूपान्तरणको काम भने सम्पन्न गर्न सकेको छैन। यस अर्थमा क्रान्ति अधुरो अधुरो जस्तो, अपुरो अपुरो जस्तो, विच बाटोमै अलमलिएको जस्तो भएको छ। यसको तात्पर्य क्रान्तिले ल्याएको युगान्तकारी राजनीतिक परिवर्तनलाई अवमूल्यन गर्नु या कम महत्व दिनु होइन। यसको तात्पर्य हो, क्रान्तिका कतिपय अभिभाराहरू बाँकी छन्, खास गरी सामाजिक-आर्थिक रूपान्तरण गर्न र नागरिकलाई सबल बनाउन बाँकी छन् भन्ने यथार्थलाई गम्भीरताका साथ आत्मसात गर्नु गराउनु हो।

यस क्रान्तिलाई बुझ्ने विषयमा ध्यान दिनुपर्ने अर्को महत्वपूर्ण बुँदा हो- यसले नेतृत्वको प्रश्नलाई खुल्लै छाडेको छ । युरोपेली क्रान्तिताका पुँजीपति वर्गको नेतृत्व निर्विकल्प जस्तै थियो, क्रान्तिमा उनीहरूले खेलेको भूमिकाका कारण र त्यसले स्थापना गरेको अर्थ-राजनीतिक प्रणालीका कारण समेत । त्यस्तै चीन लगायत मुलुकमा क्रान्तिपछि निर्मित संविधानमै कम्युनिष्ट पार्टीको नेतृत्वलाई उल्लेख गरेर नेतृत्वको द्विविधालाई अन्त्य गरिएको थियो । यद्यपि, आजको लोकतान्त्रिक प्रतिस्पर्धाको युगमा यस्ता व्यवस्थाहरूका सम्बन्धमा प्रश्नहरू नउठ्ने होइनन् ।

तर हाम्रो मुलुकका हकमा चाहिँ नेतृत्वको प्रश्न खुल्लै र अनिश्चित छ । यसको टुङ्गो हरेक पाँच वर्षमा हुने आवधिक निर्वाचनले तय गर्छ । त्यसैले निर्वाचनको प्रतिस्पर्धामा श्रेष्ठता हासिल गर्ने कुरा श्रमजीवी वर्गका लागि खालि एउटा सरकार चलाउने विषय मात्रै होइन । यो त मुलुकलाई समाजवादतिर लैजाने कुराको सुनिश्चित गर्ने निर्णायक महत्वको विषय हो । यस प्रतिस्पर्धामा श्रमजीवी वर्ग कमजोर भयो या नेतृत्व गर्नबाट चुक्यो भने मुलुक समाजवादतिर होइन, दलाल पुँजीवाद या एकाधिकार पुँजीवादतिर जाने सम्भावना रहन्छ । क्रान्तिका उपलब्धि सङ्कुचनमा पर्ने या खोसिने जोखिम हमेशा रहिरहन्छ ।

हामी नेपाली क्रान्तिका यी विशेषता, उपलब्धि, सीमा र जटिलताका बारेमा स्पष्ट हुनुपर्छ ।

## **समाजवादको सपना**

सभ्यताको विकाससँगै समाजमा सम्पत्तिको अत्यधिक केन्द्रीकरण, वर्ग विभाजन, आर्थिक शोषण र सामाजिक विभेदहरू पनि सहउत्पादनका रूपमा जन्मिए । यिनले स्वाभाविकै रूपमा द्वन्द्व, हिंसा र विकृतिहरूलाई पनि निम्त्याए । यिनबाट आक्रान्त मानव जातिलाई पीडाबाट मुक्त गरेर समतामूलक, शान्त र स्वार्थरहित आदर्श समाज निर्माणका खातिर हजारौं वर्षदेखि विभिन्न प्रयास पनि हुँदै आए । विभिन्न मनीषिहरूले यस सम्बन्धमा परिकल्पना गरे र यसका लागि कष्टसाध्य प्रयत्न पनि गरे । बुद्धको शान्ति र सङ्घवद्धता, जैनको अहिंसा, क्राइस्टको उत्सर्ग, थोमस मुरको युटोपिया, रोवर्ट ओवेनको सहकारीमार्फत श्रमिकको कल्याण-प्रयास र पुधोको राज्य र निजी सम्पत्तिविहीन समाजको परिकल्पना यिनै प्रयाशका शृङ्खला थिए । तर समाज विकासका चालक आर्थिक नियमहरूमाथि आधारित हुन नसकेका यी आदर्श परिकल्पनाहरू व्यक्ति विशेषको सदाशयपूर्ण प्रयाशले सफल हुनु र सार्थक परिणाम ल्याउनु सम्भव थिएन । कार्ल मार्क्सले समाज विज्ञानका नियमहरूको वैज्ञानिक विश्लेषण गर्दै समाजवादको ठोस मार्गचित्र अगाडि सारेपछि नै समाजवाद एउटा आन्दोलन, एउटा सुस्पष्ट लक्ष्य

र अपरिहार्य गन्तव्यका रूपमा स्थापित भयो । मार्क्सको सबैभन्दा ठूलो योगदान हो- उनले समाजवाद निर्माणमा आर्थिक कारकहरूको गहन विश्लेषण गर्दै यसलाई आदर्श परिकल्पनाबाट व्यावहारिक यथार्थमा रूपान्तरित गरे । श्रमिकहरूलाई उनीहरूको सामर्थ्यसँग परिचित गराउँदै वैचारिक हतियार प्रदान गरे । उत्पादनका साधनमा पहुँच र राज्यमा श्रमजीवी वर्गको वर्चस्वविना समाजवाद प्राप्त नहुने यथार्थ अवगत गराए र 'व्यक्तिको स्वतन्त्रता नै सिङ्गो समाजको स्वतन्त्रताको पूर्वसर्त' भन्ने मान्यताका आधारमा समाजवादी भविष्यको रूपरेखा अगाडि सारे । मार्क्सका आलेखहरूमा समाजवादको तस्वीर व्यक्तिगत स्वतन्त्रतामाथि आधारित भएको, आवश्यकताको संसारबाट स्वतन्त्रताको संसारमा पदार्पण गरेको, प्रत्यक्ष लोकतन्त्रसहितको र समृद्धिसहितको प्रणालीका रूपमामा देखा पर्छ ।

तर स्कुलिङको भिन्नताका कारण समाजवादप्रतिको बुझाइ, प्रयोग र बाटोमा एकरूपता रहेन । मार्क्सले परिकल्पना गरेको तर आफैँले स्थापना गरेर दृष्टान्त प्रस्तुत गर्न नभ्याएको समाजवादी सिद्धान्त उनको निधनपश्चात् अनेकौँ धारा-उपधारा र प्रवृत्तिहरूमा विभाजित भयो । एकथरि समाजवादीहरूले खास ऐतिहासिक सन्दर्भमा रुसमा विकसित भएको समाजवादको एकदलीय मोडल र अति केन्द्रीकृत आर्थिक ढाँचालाई नै अन्तिम सत्य जसरी प्रस्तुत गरिदिँदा समाजवादले अधिनायकवादको पर्यायवाची जस्तै गरी आलोचित हुनुपथ्यो । कतिपय शासकहरूले समाजवादको लोकप्रियतालाई आफ्नो जनविरोधी शासन व्यवस्थालाई ढाकछोप गर्न वैधताको रक्षाकवच जस्तो गरी प्रयोग गरेर समाजवादप्रति वितृष्णा बढाउने काम गरे । समाजवाद प्राप्तिका लागि हिंसा अनिवार्य भन्ने कतिपय उग्रवामपन्थीहरूका एकाङ्गी मान्यताका कारण समाजवादी आन्दोलनको पवित्रतामाथि अनेकौँ प्रश्नचिह्न उपस्थित भए । तर यी बिषयहरू बुझाइ र प्रयोगमा रहेका विचलन थिए, समाजवादी सिद्धान्तका कमजोरीहरू थिएनन्, होइनन् । प्रयोगका त्रुटि या प्रयोक्ताका गल्तीकै कारण मानव जातिको युगौँ पुरानो सपना र अपरिहार्य गन्तव्यका रूपमा रहेको समाजवादको महत्ता कम हुँदैन ।

## आजको समाजवादी आन्दोलन र चुनौती

९० को दशकमा सोभियत मोडल समाजवादी सत्ताको विफलतासँगै एकचोटी समाजवादको भविष्यमाथि गम्भीर प्रश्नचिह्न खडा भए । पुँजीवादी थिङ्कट्याङ्कहरूले त 'समाजवादको अवसान', 'विचारधाराको मृत्यु' र 'इतिहासकै अन्त्य' को घोषणासमेत गरे । उनीहरूले खुला बजार अर्थतन्त्र र नवउदारवादको अन्तिम विजय भएको दावा गरे । तर बिस वर्ष विद्वानबिद्वै एकमात्र सत्य भनिएको बजार अर्थतन्त्र र नवउदारवादी राज्यप्रणालीले आज गम्भीर सङ्कटको सामना गरिरहेका छन् । २००८ बाट सुरु विश्व वित्तीय पुँजीवादी सङ्कटले नवउदारवादको मात्रै होइन, पुँजीवादकै जग हल्लाईदिएको छ । सङ्कट समाप्त

भएको छैन, अभ्र गहिरिंदै छ । सबैभन्दा धनी १ प्रतिशतका हातमा बाँकी सबै मान्छेको भन्दा बढी सम्पत्तिको केन्द्रीकरण, आर्थिक विषमताको गहिरिंदो खाडल, बेरोजगारी, गरिबी, अभाव र द्वन्द्व, आतङ्कवादको बढ्दो चुनौती र पर्यावरणीय विनाशले नवउदारवादको अन्तिम विजयको दावीलाई खोक्रो साबित गरिरहेका छन् । नवउदारवादी आर्थिक ढाँचाले श्रमिकहरूको जीवनलाई दुष्कर बनाइरहेको छ । करार श्रम, आउट सोर्सिङ, अनौपचारिक क्षेत्रको विस्तार, मितव्ययिता र खर्च कटौतीका नाममा सामाजिक सुरक्षामा व्यापक कटौती र ट्रेड युनियन अधिकारमा नियन्त्रण जस्ता विषयहरूले श्रमिक आन्दोलन र हर्कको व्यक्तिगत जीवनमा ठूलो प्रतिकूलता खडा गरिरहेको छ । नवउदारवादको विफलतासँगै समाजवादको खोजी फेरि तीव्र हुन थालेको छ ।

तर समाजवादका नाममा विगतमा भएका गलत प्रयोगको साङ्गोपाङ्गो चिरफार र गल्तीहरूबाट आफूलाई अलग नगरी समाजवादले सफलता प्राप्त गर्न सक्दैन । पुँजीवादको असफलता स्वयंमूले समाजवादको सफलतालाई सुनिश्चित गर्दैन । समाजवाद आफैँले आफ्नो श्रेष्ठता स्थापित गर्न सक्नुपर्छ । अबको समाजवाद लोकतान्त्रिक मूल्यसहितको समाजवाद हो । श्रमलाई उत्प्रेरणासहितको आर्थिक प्रणालीको समाजवाद हो । गरिबीको समान वितरणको होइन, समृद्धिसहितको समाजवाद हो । समाजवाद प्राप्तिका नाममा बगाइएका अनावश्यक रगतको मूल्यबाट प्राप्त शिक्षा हो- समाजवाद प्राप्ति श्रमिक वर्गका केही टाठाबाठाहरूको शौर्य, बलिदान र नाटकीय सफलताको विषय होइन । आम जनतालाई समाजवादी मूल्यले प्रशिक्षित गर्दै, लोकतान्त्रिक बाटो र शान्तिपूर्ण माध्यमबाट अधिकतम जनपरिचालन गर्दै, राज्यमा श्रमिक वर्गको वर्चस्व विस्तार गर्दै हासिल गरिने गन्तव्य हो । समाजवाद कुनै सुन्दर विहानीमा अचानक प्राप्त गरिने चमत्कार होइन, यो यात्रा र गन्तव्यको समष्टि हो । समाजवाद केवल आर्थिक प्रणाली मात्रै होइन, यो सांस्कृतिक रूपान्तरण, नयाँ मूल्य निर्माण र नयाँ आदर्श स्थापनाको प्रक्रिया पनि हो ।

समाजवाद प्राप्तिको बाटोमा नयाँ चुनौती थपिएका छन् । बजारले धेरै कुरा नियन्त्रण गरेको छ । ठूला मिडिया एकाधिकार पुँजीपतिहरूको हातमा छन् । व्यक्तिवाद र उपभोक्तावादले आन्दोलन र एकतालाई कमजोर पारेको छ । मूल्य विघटन तीव्र बनेको छ । पछिल्लो समय खुला बजारका पैरवीकर्ता र दक्षिणपन्थी राजनीतिज्ञहरूको सम्मिश्रणबाट अनुदार सत्ताहरू बलियो बन्दै गएका छन् । अमेरिका र युरोपका कतिपय मुलुकमा राष्ट्रवादका नाममा दक्षिणपन्थ हावी बन्दै गएको छ । सम्पन्न देशहरूले अवलम्बन गर्न थालेको आप्रवासन विरोधी सङ्कीर्ण नीतिले श्रमको स्वतन्त्र प्रवाह र श्रमिकहरूको आवागमनलाई नियन्त्रित गरिरहेको छ । जातीय-क्षेत्रीय र धार्मिक अतिवाद र आतङ्कवाद नयाँ चुनौतीका रूपमा खडा छन् ।

त्यसैले समाजवादी लक्ष्यका लागि हामीले लामो र कष्टकर यात्रा तय गर्नुपर्ने छ । यहाँनिर स्वर्गीय वीपी कोइरालालाई उद्धृत गर्नु सान्दर्भिक हुनेछ- 'विश्वमा समाजवादको अन्तिम विजय हुन्छ भन्ने मेरो अटल विश्वास छ । हामी अहिले सङ्घर्ष, तानातानी, दरिद्रता, राग-द्वेष र अशान्तिविच समुद्रमा थाकेका नाविकजस्तो टाढा क्षितिजमा समाजवादी तटको अस्पष्ट रेखा देखिरहेका छौं । त्यहाँ पुगेर हामी आफ्नो सारा थकाइ मार्दछौं र शान्त एवम् सुखमय समाजको निर्माण गर्दछौं । यो सपनाको कुरा होइन ।...'

## आजको कार्यदिशा: समाजवादको आधार निर्माण

क्रान्तिका राजनीतिक अभिभाराहरू पूरा भएको तर सामाजिक-आर्थिक रूपान्तरणको अभिभारा भने अघुरै रहेको आजको विशिष्टतामा हामीले हाम्रो कार्यदिशालाई नयाँ ढङ्गले रेखाङ्कन गरेका छौं । शान्तिपूर्ण वाटो, लोकतान्त्रिक प्रतिस्पर्धा र संवैधानिक माध्यमबाट प्रतिस्पर्धामा श्रेष्ठता हासिल गर्दै जनताको बहुदलीय जनवादको कार्यक्रम लागु गर्नु र राष्ट्रिय पुँजीको निर्माण गर्दै समाजवादको आधार निर्माण गर्नु हामीले निक्कैल गरेको कार्यदिशाको सार हो । यसका लागि हामीले आवधिक निर्वाचन, तीनै तहका जनप्रतिनिधि निकाय र सरकारलाई कामको मुख्य क्षेत्रका रूपमा निर्धारण गरेका छौं । आवश्यकताअनुसार शान्तिपूर्ण जनदबावको वाटोलाई पनि खुल्लै राखेका छौं ।

समाजवादको आधार निर्माण गर्नु र समाजवादी कार्यक्रम लागु गर्नु एउटै विषय होइन । समाजवाद हाम्रो रणनीतिक लक्ष्य हो । समाजवादको आधार निर्माण गर्नु भनेको जनताको बहुदलीय जनवादकै कार्यक्रमको निरन्तरता हो, जननेता मदन भण्डारीले व्याख्या गर्नु भएका क्रान्तिपछिका तीनवटा उपचरणकै शृङ्खला हो । जबकि समाजवादी कार्यक्रम लागु गर्नु भनेको समाजको गुणात्मक परिवर्तन पछिको विषय हो । यसमा कुनै द्विविधा राख्नुहुँदैन र जबजको सान्दर्भिकता तथा महत्वलाई कहिले कतै पनि अवमूल्यन गर्नु हुँदैन ।

हाम्रो सन्दर्भमा समाजवादउन्मुख प्रणाली मूलतः लोककल्याणकारी चरित्रको, खुला, प्रतिस्पर्धी एवम् आर्थिक-सामाजिक न्याय र समानतालाई आत्मसात गरेको अर्थ-राजनीतिक प्रणाली हो । सशस्त्र क्रान्तिका माध्यमबाट स्थापित भएका र कम्युनिष्ट पार्टीको नेतृत्वको संवैधानिक प्रबन्ध भएका मुलुकहरूका समाजवाद निर्माणका अनुभवसँग हाम्रा सन्दर्भहरू मेल खाँदैनन् । हामीले नेपाली विशेषतासहितको समाजवाद निर्माणको मौलिक ढाँचा अन्वेषण र विकास गर्नुपर्छ ।

समाजवादका आधार निर्माणका वाटोमा आज अनेकौं चुनौती विद्यमान छन् । राष्ट्रिय पुँजी निर्माणको अवस्था एकदमै कमजोर छ । खुला व्यापार, निजी लगानी र जमिनमाथि निजी स्वामित्वले सिर्जना गरेका अनेकौं जटिलता छन् । परनिर्भरताले गाँजेको छ ।

सङ्घीयताको नयाँ अभ्यासले पनि जटिलता थपिदिएको छ । सामन्तवादका अवशेष उन्मूलन भइसकेका छैनन् । हिजो अवलम्बन गरिएको नवउदारवादी आर्थिक नीतिहरूका कारण सार्वजनिक क्षेत्र एकदमै कमजोर अवस्थामा छ । शिक्षा र स्वास्थ्य क्षेत्रको व्यापारीकरण ठूलो चुनौतीका रूपमा विद्यमान छ । सीमित व्यक्ति वा वर्गको हातमा शक्ति केन्द्रित छ । खानी, जलस्रोत र जमीनलगायत क्षेत्रको लाभ विचौलियाहरूले लिएका छन् । भ्रष्टाचारलाई संरक्षण दिने प्रवृत्ति अन्त्य भएको छैन । व्यवसायीहरू राष्ट्रिय पुँजी निर्माण भन्दा पनि वैदेशिक व्यापारतिर, सुरक्षित व्यवसायतिर केन्द्रित देखिन्छन् । परम्परागत कृषि अर्थतन्त्रबाट ठूलो युवा शक्ति जगेडा श्रम शक्तिका रूपमा श्रम बजारमा उपस्थित भएको छ तर औद्योगिकरणको स्तर ज्यादै न्यून हुँदा र रोजगारीका अवसर सीमित हुँदा आज ऊ अलपत्र छ । श्रम शक्तिको विदेश पलायन तीव्र बनिरहेको छ । तर चौथो औद्योगिक क्रान्ति, रोबोटिक्स, आर्टिफिसियल इन्टेलिजेन्स र थ्रिडी प्रिन्टिङ जस्ता नयाँ प्रविधिको तीव्र विस्तारले विदेशमा पनि रोजगारीका अवसरहरू गुम्दैछन् । समाज उत्पादनशील होइन, क्रमशः उपभोक्तावादी बन्दै गइरहेको छ । बढ्दो आर्थिक विषमतालाई नियन्त्रण गर्न सकिएको छैन । अझै पनि लगभग चार लाख परिवार भूमिहीन या सुकुम्बासी अवस्थामा छन् । ब्याङ्क, सहकारी या अन्य वित्तीय संस्थाको सम्पत्तिमाथि सीमित परिवारहरूको वर्चस्व छ । दलाल पुँजी भनिने अनुत्पादक पुँजीले समाजलाई दूषित बनाइरहेको छ । युवा जनसाङ्ख्यिक लाभ गुम्ने हो कि भन्ने चिन्ता बढ्दै छ ।

यी चुनौतीको चर्चा गर्नुको अर्थ समाजवादका आधार निर्माण गर्नु असंभव छ भन्ने निष्कर्षमा पुग्नु होइन । यसको तात्पर्य हामी कहाँनिर उभिएका छौँ र कस्ता नीति एवं कार्ययोजनाबाट हामी अगाडि बढ्न सक्छौँ भन्ने यथार्थबोध गराउनु हो ।

समाजवादी प्रणाली निर्माण गर्ने या यसका आधार तयार गर्ने क्रममा कैयौँ विषयहरू भोलि अनुभवका क्रममा समृद्ध बन्दै जालान् । आजका सन्दर्भमा हामीले समाजवादउन्मुख शासन प्रणालीभित्र देहायका विषयहरूलाई सुनिश्चित गर्नेपर्छ -

- उत्पादनका साधनमा सबैको पहुँच,
- ल्याकतअनुसारको काम, उपयुक्त पारिश्रमिक,
- स्वाधीन अर्थप्रणालीको विकास,
- नागरिकहरूले माध्यमिक तहसम्मको शिक्षा, आधारभूत स्वास्थ्य र अन्य सामाजिक सेवाहरू सर्वसुलभ ढङ्गले पाउने प्रबन्ध,
- प्रगतिशील कर प्रणाली र सामाजिक न्यायको प्रत्याभूति,
- लोककल्याणकारी राज्यको स्थापना तथा जेष्ठ नागरिक, अपाङ्गता

भएका व्यक्ति, लोपोन्मुख समुदाय र एकल महिलालगायतलाई सामाजिक सुरक्षा,

- सबै खाले विभेदको अन्त्य एवं समतामूलक, न्यायपूर्ण र सभ्य समाजको निर्माण ।
- अनुकूल उत्पादन सम्बन्धको विकास र
- आवश्यकताअनुसार विदेशी पूँजी र प्रविधिको समेत उपयोग गरेर तीव्र आर्थिक विकास ।

सारमा, सामाजिक न्यायसहितको आर्थिक विकास र समृद्धि नै हामीले अवलम्बन गरेको विकाससम्बन्धी नीतिको सार हो, विकासको दर्शन हो ।

### **निर्विकल्प नेतृत्व जनताको बहुदलीय जनवादको,**

समाजवादको आधार निर्माणको यो अभिभारा अरू कुनै पार्टी या शक्तिबाट पूरा हुनु सम्भव छैन । नेपाली काङ्ग्रेस मुलुकको पुरानो पार्टी हो र राजनीतिक परिवर्तनमा सकारात्मक भूमिका खेलेको पार्टी पनि हो । तर लोकतन्त्रको रक्षा, राज्य सञ्चालन र समृद्ध समाज निर्माण लागि भने यो 'टेस्टेड' भइसकेको शक्ति हो । यसले सात सालपछि क्रान्तिका पक्षधर शक्तिहरूलाई समेट्दै आन्दोलनको रक्षा गर्न सकेन । वरु आफूसँग असहमतहरूलाई दमन गर्न भारतीय सेना भित्र्याउने र कम्युनिष्ट पार्टीलाई प्रतिबन्ध लगाउने काम गर्‍यो । पन्ध्र सालको निर्वाचनमा दुई तिहाई बहुमत पाएर पनि क्रान्तिका उपलब्धि जोगाउन सकेन । २०४८ र २०५६ मा दुई-दुई पटक बहुमत पाएर पनि आफ्नै अन्तरकलहका कारण सरकार गुमायो, र २०५९ सालमा त प्रजातन्त्रलाई नै राजाको हातमा सुम्पिन पुग्यो । उसले अवलम्बन गरेको नवउदारवादी आर्थिक नीति, यथास्थितिवादी र सङ्कीर्ण सोच, सत्तामा रहदाका भ्रष्ट क्रियाकलाप एवम् राष्ट्रियताप्रतिको द्वैध भूमिकाले काङ्ग्रेस समृद्धिको यस अभियानको नेतृत्व गर्न अक्षम छ भन्ने प्रष्ट पारेको छ । नवउदारवाद संसारभरि नै असफल भइसकेको छ भने नेपालमा यस विचारले अगुवाइ गर्न सक्ने कुनै सम्भावना छैन ।

के त्यसो भए माओवादी केन्द्रबाट यस्तो नेतृत्व सम्भव छ त ? बिल्कुलै छैन । कुनै बेला नेकपा (एमाले) र यसको सिद्धान्त जनताको बहुदलीय जनवादको 'एण्टिथेसिस' का रूपमा 'प्रचण्ड' ले विकास गरेको सशस्त्र युद्धको बाटो, सेना विनाको पार्टी कम्युनिष्ट पार्टी नै होइन भन्ने आग्रह र बहुदलीय प्रतिस्पर्धालाई अस्वीकार गर्दै जनवादी अधिनायकत्वको एकदलीय सोच त उहित्यै असफल भइसकेको हो । 'प्रचण्डपथ' लाई कुनै निर्जन बाटोतिर थन्क्याएका माओवादी साथीहरूका लागि आज 'माओवादी' ट्याग पनि भारी भएको छ । शान्ति प्रक्रियामा आइसकेपछि अगाडि सारिएका सत्ता कब्जा,

सेनामा समूहगत समायोजन, जातीय राज्यलगायत माओवादीका प्रायः सबै प्रयोग असफल भएका छन् । अस्थिरता, अवसरवाद एवम् विभाजनकारी सोच र व्यवहारले गर्दा आज माओवादी वैचारिक र साङ्गठनिक दुबै हिसाबले निरन्तर क्षयीकरण हुँदै गएको छ । कसैको पनि बहुमत नभएको 'हङ्क पार्लियामेन्ट' को विडम्बनापूर्ण संरचनाका कारण सत्ताको लाभ लिइरहनु एउटा कुरा हो । तर मुलुकको वैचारिक-राजनीतिक नेतृत्व गर्ने प्रतिस्पर्धाबाट माओवादी केन्द्र पनि बाहिरिइसकेको छ ।

सङ्कीर्ण, यथास्थितिवादी एवम् राष्ट्रियतालाई असर पुऱ्याउने सोच बोकिरहेका र गतिविधि गरिरहेका मधेस-केन्द्रित दलहरूले राष्ट्रको नेतृत्व गर्न सक्ने प्रश्नै भएन । राष्ट्रिय प्रजातन्त्र पार्टी र अन्य राजावादी समूहहरू राजतन्त्र फर्काउने सपना देख्छन्, कतिले धर्मलाई राजनीतिक हतियार बनाउन चाहन्छन् । जन्मजात श्रेष्ठताको सामन्ती विचारले र त्यस्तो विचार बोक्ने त्यसका अनुयायीहरूले आजको लोकतान्त्रिक युगमा समाजको नेतृत्व गर्ने कुरा कल्पना बाहिरको विषय हो ।

समाजमा देखा परेका असन्तुष्टि, गुनासो र बेथितिबाट सिर्जित नकारात्मकतालाई प्रयोग गर्दै केही दल र व्यक्तिहरू गतः निर्वाचनबाट राजनीतिक रङ्गमञ्चमा उदाए । विशेष गरेर नेकपाको विभाजन, जनादेशबाट बनेको सरकारलाई परमादेशबाट गरिएको विस्थापन, त्यसपछिका नीतिहीन गठबन्धन र त्यसले सिर्जना गरेको राजनीतिक विकृतिले गर्दा समाजको एउटा तप्काले विकल्पको खोजी गरिरहेको थियो । समाजको यही मनोविज्ञानलाई 'पपुलिस्ट शक्तिहरू' ले राम्रैसँग सदुपयोग गरे । तर उनीहरूसँग प्रश्नहरू थिए, तिनको उत्तर थिएन । हातमा समस्याको चाड थियो, तर समाधानको कुनै विकल्प थिएन । न कुनै वैचारिक-राजनीतिक स्पष्टता । न विगतको कुनै विरासत र योगदान । न कुनै विश्वसनीय पृष्ठभूमि । न त निश्चित वर्गआधार र लक्षित समूह । तलाउमा देखा पर्ने एउटा तरङ्ग जस्तै यस्तो पपुलिज्म उठ्नु र छिट्टै सेलाउनु अनिवार्य नै थियो । हामीले सुरुदेखि नै भन्दै आएका थियौं ;यो कुनै विकल्प होइन, हुन सक्दैन । दुई वर्ष बिद्वानबित्दै समाजले पनि निष्कर्ष निकालिसकेको छ ;पपुलिज्म कुनै समाधान या विकल्प होइन ।

विचारका हिसाबले जनताको बहुदलीय जनवाद र शक्तिका हिसाबले नेकपा (एमाले) यस अभियानको सारथी हो भन्ने कुरामा कुनै द्विविधा छैन ।

## समाजवाद प्राप्तिको बाटो

नेपालको संविधानले शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, आवास, खाद्य जस्ता अधिकारलाई मौलिक अधिकारका रूपमा सुनिश्चित गरेको छ । सामाजिक सुरक्षाको दायरालाई विस्तृत तुल्याएको छ । सामाजिक न्यायको मान्यताबाट दिशानिर्देशित हुँदै महिला, दलित,

सीमान्तकृत र अल्पसङ्ख्यक समुदायका लागि राज्यका अङ्गमा प्रतिनिधित्व, रोजगारी र शिक्षा-स्वास्थ्य जस्ता विषयमा विशेष व्यवस्थाको प्रवन्ध गरेको छ । श्रमिकहरूका लागि श्रमको हकको प्रत्याभूति गर्दै उचित पारिश्रमिक, सुविधा, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा, ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदावाजीको अधिकारको व्यवस्था गरेको छ । अर्थतन्त्रमा राज्यको प्रभावकारी भूमिकाको व्यवस्था गर्दै सार्वजनिक, निजी र सहकारीको सहभागिता र विकासमार्फत् दिगो आर्थिक विकास र न्यायोचित वितरणको व्यवस्था गरेको छ । प्रगतिशील कर प्रणाली र भूमिसुधारमार्फत् आर्थिक विषमता अन्त्य गर्ने परिकल्पना गरेको छ । संविधानमा उल्लिखित यी विशेषताहरू समाजवादका तत्वहरू हुन् र यिनले नै हाम्रो राज्यलाई समाजवादउन्मुख भन्ने आधार प्रदान गरेका हुन् ।

माथि उल्लिखित अधिकारहरूको व्यावहारिक कार्यान्वयन र समाजवादी विशेषताहरू प्राप्तिका लागि उत्पादक शक्तिको विकास, आर्थिक वृद्धि र आत्मनिर्भरता अपरिहार्य विषय हुन् । संविधानले प्रत्याभूत गरेका अधिकारहरू जनतासमक्ष पुऱ्याउन राज्यको क्षमतामा ठूलो वृद्धि आवश्यक पर्छ । सबल राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको विकास गरेर मात्रै हामी राज्यलाई जनताका अधिकारको रक्षा र सामाजिक न्यायको प्रवन्ध गर्न सक्षम तुल्याउन सक्छौं । संविधानमा उल्लिखित मौलिक अधिकार, सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षाको प्रभावशाली कार्यान्वयन हुन सकेन भने अधिकार खोज्ने जनता र अधिकार प्रत्याभूत गर्न नसक्ने राज्यविच नयाँ ढ्ढ उत्पन्न हुन्छ । त्यसले या त समाजमा अराजकता सिर्जना गर्छ, या यी अधिकारहरू कार्यान्वयन हुन नसक्ने रहेछन् भन्दै तिनलाई कटौती गर्ने र राज्यलाई पश्चगामी दिशातिर धकेल्ने स्थिति पैदा हुन्छ । त्यसै पनि माथि उल्लेखित अधिकारहरू व्यावहारिक छैनन् भनेर संविधानमा उल्लेख हुन नदिन भएका कसरतहरू धेरैको स्मृतिमा ताजै छ ।

यतिबेला नेपाली समाजको मुख्य चुनौती भनेको नै परम्परागत कृषि पेसाबाट मुक्त भएर सहर आइपुगेको तर सहरले रोजगारी दिन नसकेको ठुलो उत्पादक शक्तिको व्यवस्थापन, प्रतिवर्ष ऋण्डै ५ लाखको हाराहारीमा श्रमबजारमा आइपुग्ने तर मुलुकमा मुस्किलले १ लाख मात्रै रोजगारी सिर्जना हुन सक्ने कमजोर अर्थतन्त्रको रूपान्तरण एवम् लोकतन्त्रले ह्वात्तै वृद्धि गरेको सामाजिक चेतना तर राज्यको एकदमै कमजोर 'डेलिभरी क्षमता' विचको अन्तरविरोधको व्यवस्थापना हो । यसमा जोडिएर आउँछ भूराजनीति, जहाँ नेपालको स्वतन्त्र र सार्वभौम हैसियत एवम् आत्मनिर्भर र समृद्ध भन्ने चाहनालाई नपचाउने पक्षहरू छन् । यस्तो परिस्थितिमा हामी विकासको कुन बाटो र कस्तो आर्थिक समृद्धिको लक्ष्यमा अगाडि बढ्छौं भन्ने महत्वपूर्ण प्रश्न उपस्थित हुन्छ ।

हाम्रो जस्तो मुलुकमा आर्थिक विकासका लागि राज्यको नेतृत्वदायी भूमिका अपरिहार्य हुन्छ । सामाजिक क्षेत्र, पूर्वाधार र महत्वपूर्ण आर्थिक क्षेत्रमा राज्यको लगानी विना हाम्रो

जस्तो मुलुकमा राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको जग नै बस्न सक्दैन । विगतमा विश्वव्यापीकरण र उदारीकरणको हावामा बगेर सार्वजनिक क्षेत्रमा राज्यको लगानीलाई निकै कमजोर तुल्याइएको छ । सामाजिक क्षेत्रमा समेत राज्यको लगानी कटौती भएको छ । यसले गर्दा शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता आधारभूत सेवाहरू समेत श्रमजीवी जनताको पहुँच बाहिर पुगेका छन् । त्यसैले आर्थिक क्षेत्रमा राज्यको लगानी अभिवृद्धि र नेतृत्वदायी भूमिकाको विकास अत्यावश्यक छ । राज्यको नेतृत्वदायी र नियामक भूमिकालाई निजी क्षेत्रको विकासको बाधक ठान्ने र राज्यको सीमित भूमिकामा मात्रै निजी क्षेत्र बलियो बन्छ भन्ने भ्रान्तिबाट मुक्त हुन जरुरी छ । समाजवाद निर्माणका लागि राज्यको नेतृत्वदायी भूमिका आवश्यक पर्छ ।

छरिएको सानो पुँजीलाई एकत्रित गरेर उत्पादनमूलक क्षेत्रमा प्रवाह गर्न, रोजगारी वृद्धि गर्न र कृषि एवम् साना उद्योगको विकासमा सहकारीहरूको भूमिका निर्णायक हुन सक्छ । निजी क्षेत्रको निर्वाध विकास त सबल अर्थतन्त्र निर्माणका लागि अपरिहार्य नै छ । सम्पत्तिको सीमा (सिलिड) तोकिनुपर्छ भन्ने हानीकारक आग्रहलाई अस्वीकार गर्दै संविधानमा सम्पत्तिको अधिकारलाई मौलिक अधिकारका रूपमा स्थापित गरिएको छ । प्रगतिशील कर प्रणालीका माध्यमबाट आर्थिक विषमता न्यून गर्ने संविधानको व्यवस्था यस अर्थमा निकै महत्वपूर्ण छ । त्यसैले न्यायोचित वितरणसँग जोडिएको तीव्र वृद्धि र सामाजिक न्यायसहितको आर्थिक विकास हामीले हिँड्नु पर्ने बाटो हो । संविधानले यस विषयमा स्पष्ट मार्गदर्शन गरेको छ ।

कुनै पनि राज्य समाजवादी हो होइन भन्ने कुराको पहिचान तीनवटा विषयले गर्छन्- पहिलो, उत्पादन सम्बन्धमा श्रमिक वर्गको स्वामित्व छ कि छैन ? दोस्रो, राज्यको नीतिनिर्माण गर्ने र कार्यान्वयन गर्ने निकायमा श्रमिक वर्गको निर्णायक उपस्थिति छ कि छैन ? तेस्रो, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, आवास जस्ता जनताको आधारभूत आवश्यकताहरू राज्यले प्रत्याभूत गर्न र न्यायोचित समृद्धि दिन सकेको छ कि छैन ? निजी सम्पत्तिविहीन राज्यको परिकल्पना धेरै परको विषय हो र भविष्यको कल्पनामा अहिले धेरै तर्क वितर्क गरेर समय खर्चिनु अर्थपूर्ण हुँदैन । तर यदि पुँजीको अत्यधिक केन्द्रीकरण भएर सीमित व्यक्तिको हातमा थुप्रिएको छ र बहुसङ्ख्यक जनताहरू उत्पादनका साधन र श्रमको अवसरबाट बञ्चित छन् भने त्यस्तो व्यवस्थालाई समाजवादी भन्नै सकिँदैन । कम्तीमा सार्वजनिक पुँजीको निर्णायक भूमिकाको सुनिश्चितता हुनैपर्छ । सबै एकैचोटी समृद्ध हुने निरपेक्ष समानताको परिकल्पना गर्न सकिँदैन र वैध स्रोत एवम् बाटोबाट धनी बन्ने विषयलाई रोक्नुहुँदैन । तर राज्यले आर्थिक विषमता अन्त्य गर्ने सुनिश्चितता गर्नु समाजवाद प्राप्तिको दिशामा अनिवार्य पूर्व सर्त हो । थोमस पिकेटी भन्छन्- समग्र आर्थिक वृद्धि र पुँजीपतिहरूको मुनाफाका

विचमा कहिल्यै सामञ्जस्य हुँदैन (पुँजीपतिहरूका हातमा जहिल्यै नाफा बढी पर्छ ।) यसलाई सन्तुलित गर्ने एउटै बाटो हो- प्रगतिशील कर प्रणाली ।

राज्यका नेतृत्वदायी निकायमा श्रमिक वर्गको प्रभावशाली उपस्थिति (अर्को भाषामा वर्चस्व) समाजवादी व्यवस्थाको चारित्रिक विशेषता हो । श्रमिक वर्ग आफैँ राज्यमा उपस्थित हुँदैन, उसले आफ्ना वारेसहरू (राजनीतिक दल, ट्रेड युनियन आदि) मार्फत आफ्नो प्रतिनिधित्व गराउँछ । तर राजनीतिक दल या युनियनका प्रतिनिधिहरूले सधैंभरि श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्छन् नै भन्ने सुनिश्चित हुँदैन । मार्क्सको शब्दमा अलग्ग (एलिभेशन) आजको समाजवादी आन्दोलनको ठूलो चुनौती हो ।

### **राज्यको चरित्र निर्धारण गर्दा हामीले यी बिषयहरूलाई ध्यानमा राख्नुपर्छ ।**

आज हामी समाजवादी राज्यको कुरा गरिरहेका छैनौं, समाजवादउन्मुख राज्यको छलफल गरिरहेका छौं । संविधानमा समाजवादउन्मुख चरित्र उल्लेख गरिए पनि राज्यको चरित्रलाई साँच्चै नै समाजवादउन्मुख बनाउन धेरै काम गर्न बाँकी छ । पहिलो दायित्व त नयाँ उत्पादन सम्बन्धको निर्माणमार्फत उत्पादक शक्तिको विकास नै हो । कृषिमा विगतमा हावी रहेको सामन्ती उत्पादन सम्बन्ध भत्किएको छ र कृषिमा आश्रित ठूलो श्रमशक्ति आज त्यहाँबाट बाहिरिएको छ । तर त्यहाँ नयाँ उत्पादन सम्बन्धको विकास हुन सकेको छैन । वैज्ञानिक भूमिसुधारमार्फत जमिनको स्वामित्व परिवर्तन र वास्तविक किसानहरूलाई जमिनको पहुँच सुनिश्चित गर्दै कृषि क्षेत्रमा खपत हुन सक्ने श्रम शक्तिलाई त्यहाँ केन्द्रित गर्ने र अतिरिक्त श्रम शक्तिलाई औद्योगिक या सेवा क्षेत्रमा स्थानान्तरण गर्नु उत्पादन सम्बन्धको विकासको पहिलो खुड्किलो हो । तर यस सम्बन्धमा ठोस काम हुन नसक्दा एकातिर जमिन बाँझो रहने, फ्लटिडका नाममा उर्वर जमिनमा कडिकोटका पर्खाल खडा हुने, श्रम शक्ति पलायन हुने र विस्तारै विस्तारै जमिन ठुला व्यवसायी (गैर कृषि व्यवसायी) का हातमा केन्द्रित हुने जोखिम बढ्दै गएको छ । यो समाजवादउन्मुख बाटो होइन, पराश्रयी, अनुत्पादक या विलासी पुँजीवादी बाटो हो ।

औद्योगिक क्षेत्रमा पनि यस्तै देखिँदैछ । राजनीतिक अस्थिरता, लामो द्वन्द्व, पट्यारलागदो सडकमणकाल र लगानी एवम् श्रम अभ्यासका उचित वातावरणको अभावमा हाम्रो म्यानुफ्याक्चरिड उद्योग खुम्चिँदै गएको छ । यसले एकातिर स्वदेशी उद्यमीहरूलाई निराश र श्रमिकहरूलाई बेरोजगार त बनाएको छ नै, मुलुकको परनिर्भरता पनि भन-भन बढाउँदै लगेको छ । उत्पादन सम्बन्धको रूपान्तरण र उत्पादक शक्तिको विकासको निम्ति गर्नु पर्ने दायित्व हो- राज्यको नेतृत्व, पहल र मार्गदर्शनमा योजनाबद्ध औद्योगिक विकास र राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको उत्थान । राज्यको प्रभावशाली उपस्थितिले निजी क्षेत्रलाई पनि अगाडि बढ्ने वातावरण निर्माण गर्नेछ । यो काम गर्न सकिएन भने राज्य समाजवादउन्मुख होइन, पराश्रयी र परोन्मुख बन्दै जानेछ ।

## निर्णायक राष्ट्रिय शक्तिको निर्माण

आज हामी पार्टीलाई निर्णायक राष्ट्रिय शक्तिका रूपमा विकास गर्ने सङ्कल्पका साथ अगाडि बढिरहेका छौं । वि.सं. १९९० को दशकदेखि नेपालमा सङ्गठित राजनीतिक गतिविधि सुरु भएदेखि नै राष्ट्रिय शक्ति र आत्मसमर्पणवादी शक्ति गरी दुईथरि धारका विचमा निरन्तर प्रतिस्पर्धा रहँदै आएको छ । एकातिर नेपाल कम्युनिस्ट पार्टीको नेतृत्वमा राष्ट्रिय शक्तिलाई बलियो बनाउने धार र अर्को यसलाई कमजोर गर्दै मुलुकमा वाट्य हस्तक्षेप, आत्मसमर्पण र अस्थिरतालाई बढावा दिने धार । राष्ट्रिय शक्तिलाई बलियो बनाउने धारको प्रतिनिधित्व गरेकै कारण नेकपाले पटक पटक हस्तक्षेप र आक्रमणको समेत सामना गर्नु परेको छ । दिल्ली सम्झौताको आलोचना गरेका कारण, उत्तरी सीमामा भारतीय चेकपोष्ट राख्ने निर्णयप्रति आपत्ति जनाएका कारण तथा देशभक्तहरूलाई दमन गर्न भारतीय सेना भित्र्याएको कुराको विरोध गरेका कारण पार्टीले २००८ सालमा प्रतिबन्धको शिकार बन्नु पर्यो । लोकप्रिय सरकार सञ्चालन गर्दै जनतामा आशा भरोसा बढाउँदै लगेको बेला मनमोहन अधिकारीले अस्पतालको बेडबाट राजिनामा गर्नु पर्यो । भारतीय नाकाबन्दीको सामना र चीनसँग पारवहन सन्धि गरेकै कारण केपी शर्मा ओलीका विरुद्ध २०७३ सालमा अविश्वास प्रस्ताव ल्याइयो । अनि, राष्ट्रिय स्वाभिमानलाई उचो पारेका कारण, आर्थिक समृद्धि र राजनीतिक स्थायित्वतिर मुलुकलाई लगेका कारण नेकपालाई पुनः विभाजन गरियो । आज पनि राष्ट्रिय शक्तिलाई बलियो बनाउने र कमजोर बनाउने यो प्रतिस्पर्धा, यो वर्ग सङ्घर्ष जारी नै छ ।

निर्णायक राष्ट्रिय शक्तिका रूपमा स्थापित गर्न हामीले सदस्यताको विस्तार र उनीहरूको गुणस्तर अभिवृद्धिमा ध्यान दिनु पर्दछ । कमिटीलाई पद्धतिसम्मत ढङ्गले सञ्चालन गर्ने र गुटबन्दीलाई नियन्त्रण गर्ने काम गर्नुपर्दछ । पार्टीमा वैचारिक कामलाई सघन बनाउनु पर्दछ । पार्टी नेता कार्यकर्ताहरूको आर्थिक र अन्य आचरणमा शुद्धता ल्याउनु पर्दछ । जनसरोकारका मुद्दाहरूमा पार्टीलाई अग्रपङ्क्तिमा उभ्याउँदै जनताको भरोसाको पार्टीका रूपमा थप विकास गर्नुपर्दछ । योजनाबद्ध तयारीका साथ आगामी निर्वाचनमा पार्टीलाई बहुमतप्राप्त पहिलो शक्तिका रूपमा स्थापित गर्नुपर्दछ ।

यसो गर्न सकियो भने मात्रै राष्ट्रिय शक्ति निर्णायक बिन्दुमा पुग्न सक्छ, र यसको जगमा समृद्ध नेपालको निर्माण गर्न सकिन्छ ।



# जनताको बहुदलीय जनवाद (जबज) सिद्धान्त र अभ्यास

## १. विषय प्रवेश:

नेकपा (एमाले) को राजनीतिक कार्यक्रम बहुदलीय जनवाद हो। यसको तात्पर्य बहुदलीय प्रतिस्पर्धा भएको राजनीतिक शासन प्रणालीसहितको जनवादी राज्यसत्ता हो। बहुदलीयता र जनवाद दुईवटा शब्द यसमा संयोजित छन्। बहुदलीयता शासन प्रणालीलाई व्यक्त गर्नको निम्ति राखिएको शब्द हो। प्रजातान्त्रिक शासन व्यवस्थालाई अभिव्यक्त गर्नको निम्ति यी दुवै शब्द अपरिहार्य छन्। तिनलाई समन्वित, संयोजित गरेर एउटा एकीकृत व्यवस्थाको रूपमा प्रस्तुत गर्न हामीले बहुदलीय जनवाद भनेका छौं।

पार्टीले अघि सारेको यो दृष्टिकोण मार्क्सवाद-लेनिनवाद विपरीत छ, नयाँ जनवादी कार्यक्रमको विरुद्ध छ भनेर यसबेला व्यापक प्रचार हुन थालेको छ। कम्युनिष्ट आन्दोलनभित्रका जडसूत्रपन्थीहरू मात्र होइन, पार्टी पंक्तिभित्रै संगठित भएका तर क्रान्तिकारी पार्टीको पद्धति र अनुशासन पालन गर्न नचाहने तत्वहरू पनि बहुदलीय जनवादको विरोध गर्ने बुर्जुवा तथा प्रतिगामी शक्तिहरू पनि एमाले नयाँ जनवाद विरोधी भयो, यसले मार्क्सवाद छाड्यो भनेर स्वरमा स्वर मिलाउँदै छन्। यस्ता बेग्लाबेग्लै विचार, दृष्टिकोण र रङ्ग भएका तत्वहरू एमालेको विरोध गर्न हाल एकजुट भएका छन्। यस्तो राजनीतिक वातावरणमा पार्टीका केही ईमान्दार कार्यकर्ता, सदस्य, सहयोगी र समर्थकहरू बहुदलीय जनवादको सवालमा भ्रम, अन्धौल तथा द्विविधाको मनस्थितिमा अलमलिएका छन्। के साँच्चै बहुदलीय जनवाद नयाँ जनवाद विरोधी कार्यक्रम हो? के साँच्चै बहुदलीय जनवाद मार्क्सवाद-लेनिनवाद विरोधी विचार, दृष्टिकोण हो? यी सवालहरूलाई मध्यनजरमा राखेर बहुदलीय जनवादको बारेमा छलफल चलाउनु यसबेला अत्यन्त समसामयिक भएको छ।

## २. बहुदलीय जनवाद र नयाँ जनवादमा तात्त्विक भिन्नता छैन:

बहुदलीय जनवाद, नयाँ जनवाद विरोधी हो कि होइन भन्ने सवालको छिनोफानो गर्नुभन्दा पहिला नयाँ जनवाद भनेको के हो भन्नेबारे प्रस्ट विचार बनाउनु जरूरी छ। जनवादमा नयाँ शब्द थपेर नयाँ जनवाद भन्नुको तात्पर्य नयाँ जनवादभन्दा भिन्न पुरानो जनवाद भन्ने पनि कुनै अवधारणा हुनुपर्दछ भन्ने बोध गराउँदछ। पुरानो जनवाद पूँजीवादको उदय र विकास कालमा सामन्तवादको विरुद्ध क्रान्ति गरी स्थापित भएको पूँजीवादी जनवाद हो। यो क्रान्तिले सामन्तवादको उन्मूलन गरेको थियो वा त्यसलाई परास्त गरेको थियो। सामन्तवादको ठाउँमा पूँजीवादको स्थापना गरेको

थियो । त्यसबेला उक्त क्रान्तिको नेतृत्व गर्नेमा पूँजीपतिवर्ग थियो । पूँजीपतिवर्गको नेतृत्वमा सम्पन्न क्रान्तिले पूँजीवादी अधिनायकत्वको स्थापना गर्‍यो । यसरी पुरानो जनवादको पृष्ठभूमिबाट साम्राज्यवादको उदय भएको छ ।

हामी एकाधिकारवादी पूँजीवाद तथा साम्राज्यवादको घृणापूर्वक विरोध गर्दछौं । पूँजीवादी अधिनायकत्वको निन्दा, भर्त्सना र विरोध गर्दछौं । हामी त्यस्तो पुरानो जनवादको स्थापना गर्न चाहँदैनौं, जहाँ मुट्टीभर तत्वहरूको हितमा व्यापक जनतामाथि उत्पीडन गरिन्छ । सामन्ती शोषणको ठाउँमा पूँजीवादी शोषणको स्थापना गरी केवल शोषणका रूप र तरिकाहरू मात्र फेरेर सामाजिक मुक्ति सम्भव हुँदैन भन्ने मान्यतामा आधारित भएर हामी पुरानो पूँजीवादी जनवादको स्थापना गर्न चाहँदैनौं ।

हाम्रो सामू अहिले पनि सामन्तवादको उन्मूलन गर्ने कार्यभार ज्वलन्त रूपमा उपस्थित छ । तर आधुनिक जमानामा कुनै पनि देशमा सामन्तवाद एकलो छैन । साम्राज्यवादले पनि सामन्तवादलाई सघाइरहेको छ । सामन्तवाद र साम्राज्यवादले मिलोमतो गरेर देशमा शोषण उत्पीडन गरिरहेका छन् । यसकारण साम्राज्यवादको शोषण उत्पीडनको उन्मूलन गर्नु पनि हाम्रो अनिवार्य कार्यभार बन्न पुगेको छ । सामन्तवाद र साम्राज्यवादको संगतबाट देशमा एउटा दलाल तथा नोकरशाही पूँजीपतिवर्गको समेत उदय भएको छ । यसकारण यसको शोषणलाई समाप्त गर्नु पनि हाम्रो अनिवार्य कार्यभार बनेको छ । तरपनि अहिले हामी कुनै समाजवादी क्रान्ति गरिरहेका छैनौं । उत्पादनका साधनमा रहेको निजी स्वामित्वलाई समाप्त पारिरहेका छैनौं । हामी सामन्तवाद र अराष्ट्रिय पूँजीवादलाई मात्र समाप्त पार्न खोज्दैछौं । यस अर्थमा अहिलेको हाम्रो क्रान्ति पनि राष्ट्रिय पूँजीवादी जनवादी क्रान्ति नै हो । तर यो पुरानो खालको छैन, नयाँ खालको छ । पुरानो पूँजीवादी जनवादी क्रान्तिभन्दा यस पूँजीवादी जनवादी क्रान्तिमा निर्णायक महत्त्व राख्ने केही नयाँ कुरा र नयाँ विषयवस्तुहरू छन् ती हुन्:

एक- साम्राज्यवाद तथा दलाल नोकरशाही पूँजीवाद नयाँ पूँजीवादी जनवादी क्रान्तिका शत्रुको रूपमा उपस्थित छन् । यो एउटा महत्त्वपूर्ण नयाँ विषय हो ।

दुई - साम्राज्यवाद तथा दलाल नोकरशाही पूँजीवाद पूँजीवादकै एउटा विशिष्ट रूप भएको हुनाले तिनीहरूका विरुद्ध क्रान्तिको नेतृत्व पुरानो पूँजीवादी जनवाद क्रान्तिमा जसरी नै पूँजीपति वर्गले गर्न सक्दैन । सामन्तवाद-दलाल नोकरशाही पूँजीवाद र साम्राज्यवाद विरोधी यो क्रान्तिको नेतृत्व सर्वहारा श्रमजीवी वर्गले मात्र गर्न सक्छ । यो पनि अझै एउटा अर्को महत्त्वपूर्ण नयाँ विषय हो ।

तीन - यस क्रान्तिले पुरानो जनवादी क्रान्ति जस्तो पूँजीपति वर्गको अधिनायकत्वको स्थापना गर्दैन, सामन्तवाद-साम्राज्यवाद विरोधी सम्पूर्ण वर्ग, तहका बरु जनताको संयुक्त जनवादी अधिनायकत्वको स्थापना गर्छ । यो अझै अर्को महत्त्वपूर्ण नयाँ विषयवस्तु हो ।

चार - यसबाहेक क्रान्तिपछि स्थापित नयाँ समाज व्यवस्थाले एकाधिकारवादी पूँजीवाद तथा साम्राज्यवादतर्फ होइन् । यसको विरुद्ध समाजवादतर्फ संक्रमण गर्ने विकासको कार्यदिशा अपनाउँछ । यो पनि अर्को नयाँ विषयवस्तु हो ।

यसरी पुरानो पूँजीवादी जनवादमा भन्दा नयाँ जनवादमा क्रान्तिको शत्रु, क्रान्तिको नेतृत्व, क्रान्तिपछि स्थापित हुने अधिनायकत्व वा राज्य व्यवस्था र समाजको विकासको दिशा जस्ता निर्णायक महत्व राख्ने चारवटा मूल कुराहरू छन् जुन नयाँ छन् । त्यसकारण यो नयाँ खालको पूँजीवादी जनवादी क्रान्ति हो । नयाँ जनवादलाई, नयाँ जनवाद बनाउने आधारभूत तत्वहरू यिनै हुन् । यी सबै कुराहरू नयाँ जनवादी क्रान्तिका अनिवार्य विषयवस्तुहरू हुन् । यिनीहरूमध्ये नेतृत्वको पक्ष कागजमा घोषणा गरेर प्राप्त हुने कुरा होइन् । क्रान्तिको व्यवहारमा अन्य शक्तिहरूसँग प्रतिद्वन्द्विता गर्दै सक्रिय पहलकदमी र जनताको मन जित्न सक्ने निष्ठापूर्ण अवरिल सेवाबाट मात्र सम्भव हुन्छ । अन्य विषयहरू सुस्पष्ट र सार्वजनिक घोषणाका साथ तिनीहरूलाई पूरा गर्नको निम्ति लागि पर्नुपर्ने विषयहरू हुन् । आधुनिक जमानामा यी उपर्युक्त कुराहरूलाई छोडेर न सामाजिक क्रान्ति हुन्छ, न त्यसलाई नयाँ जनवाद नै भन्न मिल्छ । नेपाली कांग्रेस उक्त चारवटै विषयमा नकारात्मक दृष्टिकोण राख्दछ । त्यसकारण कांग्रेस सामाजिक परिवर्तन ल्याउन सक्ने क्रान्तिकारी पार्टी होइन । साम्राज्यवादप्रति मित्रताभाव राखेर कोही पनि वर्तमान नेपालमा वास्तविक रूपमा सामन्तवाद विरोधीसमेत हुन सक्दैन । सामन्तवाद- साम्राज्यवाद पछौटे मुलुकमा पारस्परिक मित्रता र निर्भरतामा छन् । नेपाली कांग्रेसले कहीं पनि र कहिल्यै पनि साम्राज्यवाद, एकाधिकारवादी पूँजीवादको विरोध गरेको छैन । यसबाट नेपाली कांग्रेस साँचो अर्थमा सामन्तवाद विरोधी पनि हुन सक्दैन भन्ने कुरा प्रस्ट हुन्छ । हाम्रो पार्टीले आफ्नो कार्यक्रममा उक्त चार वटा विषयलाई सुस्पष्ट रूपमा सकारात्मक ढंगले सामेल गरेको छ । यस्ता तथ्यहरूले हाम्रो पार्टी क्रान्तिकारी पार्टी हो र यसको कार्यक्रम नयाँ खाले पूँजीवादी जनवादी कार्यक्रम हो भन्ने स्पष्ट हुन्छ । राजनीतिक शासन प्रणालीको क्षेत्रमा बहुदलीय वा एकदलीय हुने कुराले नयाँ जनवाद हो कि होइन भन्ने कुराको फैसला हुँदैन । एकदलीय राजनीतिक एकाधिकारवादलाई माओ विचारधारा तथा नयाँ जनवाद हो भन्नु मार्क्सवादी सिद्धान्त बारे आफ्नो अज्ञानता प्रदर्शन गर्नु मात्र हो ।

कुनै पनि देशमा सामन्तवाद - साम्राज्यवाद विरोधी क्रान्ति सम्पन्न गरी स्थापित गरिएको नयाँ व्यवस्थाको शासन प्रणाली एकदलीय हुन्छ कि द्विदलीय वा बहुदलीय हुन्छ भन्ने कुरा त्यहाँको क्रान्तिकालीन र त्यसपछिको पनि विशिष्ट राष्ट्रिय स्थितिले निर्धारण गर्ने विषय हो । यो सिद्धान्तको सवाल होइन । यो सम्बन्धित देश विशेषको विशेष परिस्थितिमा आधारित विशेष नीतिको विषय हो । हामी, निरंकुशता तथा निर्दलीयताको विरुद्ध दीर्घकालीन संघर्षको इतिहास भएको हाम्रो देशको विद्यमान विशेषतालाई विश्लेषण गरेर बहुदलीय प्रणालीको स्थापना गर्ने कुरामा दृढतापूर्वक उभिएका छौं । यस्ता तथ्यहरूले बहुदलीय प्रणालीको पक्षपोषण गरेको कारणले एमालेले नयाँ जनवादी कार्यक्रम छोड्यो भन्ने प्रचार गर्नु स्वयंमा हास्यास्पद बन्नु मात्र हो भन्ने कुरालाई पुष्टि

गर्दछ । निचोडमा उल्लेख गर्दा बहुदलीय जनवाद नयाँ जनवादको विरोधी नभएको मात्र होइन यो आफैं नै नेपालको विशिष्ट स्थिति अनुरूप लागू गरिने नयाँ जनवाद नै हो ।

### ३. राज्यसत्ताको सारतत्व वर्गीय चरित्रको सवाल हो र शासनतन्त्र रूपको सवाल हो:

हाम्रो पार्टीले बहुदलीय प्रणालीको पक्षपोषण गरेयता, खासगरी विश्वको कम्युनिष्ट तथा समाजवादी आन्दोलनमा सुधार अभियान सञ्चालित भएयता पूँजीवादपन्थी तत्वहरू एक वा अर्को ढंगले कम्युनिष्टका विरुद्ध खिनिदै आएका छन् । पूँजीवादी देशहरूले आमरूपमा शुरूदेखि नै बहुदलीय संसदीय शासन प्रणाली अपनाएका थिए । तर समाजवादी देशहरूमा भने या त एकदलीय प्रणाली रह्यो या बहुदलीय राजनीति नै भएपनि शासन सञ्चालन गर्ने मामिलामा केवल सहयोगको प्रणाली रह्यो, प्रतिस्पर्धा गर्न दिइएन । यस्तो प्रयोग र व्यवहारबाट बहुदलीय प्रतिस्पर्धाको प्रणाली पूँजीवादपन्थीहरूको निजी सम्पत्ति हो र समाजवादी प्रणाली भनेको या त एक दलीयता या बहुदलीय भएपनि त्यो केवल सहयोगात्मक प्रणाली मात्र हो भन्ने भान दुनियाँलाई पर्यो । यस खालको विचार, प्रवृत्ति तथा चिन्तन एउटा गम्भीर गल्तीको द्योतक थियो । बहुदलीय प्रणाली समाजको राजनीतिक जीवनको एउटा लोकप्रिय पद्धति तथा सरकार संगठित गर्ने एउटा बहुप्रचलित तरिका हो । यो पूँजीवादपन्थीहरूको मात्र निजी सम्पत्ति कुनै पनि हिसाबले होइन ।

हरेक वस्तुका रूपपक्ष र सारपक्ष हुन्छन् । राजनीतिक सत्ताका पनि रूपपक्ष र सार पक्ष हुन्छन् । सत्ताको सारपक्ष राज्ययन्त्रसँग सम्बन्धित कुरा हो भने त्यसको रूपपक्ष शासनतन्त्रसँग सम्बन्धित कुरा हो । बहुदलीय प्रणाली सार होइन, केवल रूप पक्ष मात्र हो । कुनै पनि राजनीतिक सत्ताले कुन कुन वर्गको हित साधन गर्छ र कुन वर्गमाथि अधिनायकत्व लागू गर्छ भन्ने कुरा सत्ताको सारतत्वसँग सम्बन्धित विषय हुन्छ । विद्यमान समाजमा वर्ग वा वर्गस्तरहरू कसको के हैसियत हो र राज्यले कुन वर्गप्रति कस्तो नीति अपनाउँछ भन्ने कुराको व्याख्या गरिन्छ । त्यसकारण यो राज्यको सारतत्वसँग सम्बन्धित विषय हो । तर शासनतन्त्र भने सरकारको गठन कसरी गर्ने तथा दैनिक शासन-प्रशासन कसरी सञ्चालन गर्ने भन्ने विषयसँग सम्बन्धित हुन्छ । त्यसकारण यो राज्यको रूपपक्षसँग सम्बन्धित विषय हो ।

बहुदलीय प्रतिस्पर्धा भएको शासन प्रणाली कुनै निश्चित एक खालको सारतत्व भएको राज्यसत्ताको रूप मात्र होइन । अनेक सारतत्व भएका राज्यहरूको स्वरूप बन्न सक्छ । यसबेला दुनियाँमा बहुदलीय शासन प्रणाली अन्तर्गत अनेक खालका राज्यहरूले काम गरिरहेका छन् । अर्धसामन्ती, अर्ध-उपनिवेशी राज्यहरू पनि बहुदलीय प्रणाली अपनाइरहेका छन् । समाजवादी राज्यहरूले पनि प्रारम्भिक अवस्थामा त्यो प्रणाली अपनाउन सक्छन् भन्ने निष्कर्ष लिएर आफ्नो राजनीतिक कार्यक्रम निर्धारण गरी अघि बढिरहेका छौं । त्यसकारण केवल रूपपक्षलाई मात्र हेरेर कुनै पनि राज्यसत्ताको वर्ग चरित्र टुंगो लाउन सकिन्न हामी केवल बहुदलीय प्रणाली अपनाउने वचन

बद्धताको कारणले मार्क्सवाद-लेनिनवाद तथा नयाँ जनवाद विपरीत गैरहेका छौं भन्ने कुरा सावित हुन सक्दैन । सामन्तवाद, दलाल नोकरशाही पूँजीवादी वर्गबाहेक अन्य वर्ग, तहका जनताले नयाँ जनवादमा प्रजातान्त्रिक अधिकारहरूको पूर्णतः उपयोग गर्दै आफ्नो स्वतन्त्र राजनीतिक गतिविधि सञ्चालन गर्न पाउने छन् । आफ्ना विचार, राजनीतिक कार्यक्रम र दृष्टिकोणको आधारमा आम निर्वाचनमार्फत प्रतिस्पर्धा गरी बहुमत जनताको समर्थन प्राप्त राजनीतिक पार्टीले सरकार गठन गर्न र शासन सञ्चालन गर्न पाउने छ । यसरी बहुदलीयता शासन प्रणालीको कुरा र जनवाद राज्यसत्ताको कुरा हो । यिनै विषयहरूलाई सम्बन्धित गरेर हाम्रो बहुदलीय जनवादी कार्यक्रम निर्धारित भएको छ ।

#### ४. बुर्जुवा संसदको सारतत्वको विरोध गर्नुपर्दछ, रूपपक्षलाई उपयोग गर्न सकिन्छ:

बहुदलीय प्रतिस्पर्धाको शासन प्रणाली आमरूपमा संसदीय शासन प्रणाली हो अर्थात प्रत्येक चार वा पाँच वर्षमा आमनिर्वाचन गर्ने, त्यसबाट बहुमत प्राप्त पार्टीको सरकार गठन गर्ने तथा अल्पमतले सरकारको विरुद्ध विपक्षको भूमिका निर्वाह गर्ने अर्को शब्दमा भन्दा जनवादी केन्द्रीयताको शासन प्रणाली बहुमतले शासन चलाउने, अल्पमतले त्यसको निरीक्षण गर्ने शासन प्रणाली हो ।

"बुर्जुवा संसद बुर्जुवा वर्गको गफ गर्ने अखडा हो र बोकाको टाउको झुण्ड्याएर कुकुरको मासु बेच्ने थलो हो" भनेर यसको आलोचना गरिएको छ । मार्क्स तथा लेनिनले यसरी बुर्जुवा संसदको आलोचना गरिरहेको बेला उहाँहरूले निर्वाचन एवं निर्वाचित सत्ताको विरोध गरिरहनु भएको थिएन । न त आम निर्वाचनलाई एउटा नाटकमा बदल्ने चाहना नै व्यक्त गर्नुभएको थियो । उहाँहरूको विरोधको तात्पर्य बुर्जुवा व्यवस्थामा सबै महत्वपूर्ण राजकीय मामिलाहरूको फैसला सैनिक मुख्यालय वा नोकरशाहीतन्त्रका मुख्यालयहरूले गरिसकेका हुन्छन् । संसद केवल गफ गर्ने ठाँउको रूपमा मात्र बाँकी रहन्छ । त्यसले कुनै पनि वास्तविक समस्याको समाधान गर्दैन । मार्क्सले पेरिस कम्युनको प्रशंसा गर्दा त्यो कार्यकारी र विधायिकी दुवै भएकाले प्रशंसा गर्नुभएको थियो । हामी पनि जनप्रतिनिधि संस्था साँचो अर्थमा अधिकार सम्पन्न हुनुपर्छ र त्यसले नै वास्तविक समस्याको वास्तविक समाधान गर्नुपर्छ भन्ने कुराको पक्षमा छौं । तर त्यसको साथसाथै हामी शक्ति पृथकीकरणको पक्षमा पनि छौं । कुनै एउटा संस्थाले कार्यकारी पनि, विधायिकी पनि तथा न्यायिक कार्य पनि गर्नुपर्छ भन्ने कुरा हाम्रो होइन् । शासन सञ्चालन गर्ने क्षेत्रमा हालसम्म भएका अनुभवहरूको आधारमा न्यायपालिका, कार्यपालिका र विधायिकाको सापेक्ष स्वतन्त्रता हुनुपर्छ र त्यस अनुसार नै सम्बन्धित निकायले निष्पक्ष रूपमा काम गर्न पाउनुपर्छ । तिनीहरूको काममा कुनै पनि एउटाले अर्कोमाथि वा कुनै पनि शक्तिले तिनीहरूमाथि हस्तक्षेप गर्नु हुँदैन भन्ने मान्यताको पक्षमा हामी छौं ।

मार्क्स वा लेनिनले बुर्जुवा संसदको विरोध गर्दा त्यसको रूप र सारलाई एकीकृत गरेर गर्नुभएको थियो । सरकार संगठित गर्ने रूप, विधि र तरिका भन्दा उहाँहरूको विरोध पूँजीवादी राज्यको विरुद्ध केन्द्रित थियो । हामी अहिले रूप र सारलाई अलग-अलग गरेर रूप पक्षलाई समर्थन गर्ने तर सारलाई संघर्षमार्फत परिवर्तन गर्ने कुराको पक्षपोषण गरिरहेका छौं । अर्ध-सामन्ती, अर्ध-उपनिवेशी सारलाई विस्थापित गरी नयाँ जनवादी सारलाई स्थापित गर्ने पक्षमा छौं । हाम्रो देशको सन्दर्भमा एकदलीय स्वरूप उचित हुँदैन भनेर बहुदलीय स्वरूपको पक्षमा छौं । यसरी मार्क्स र लेनिनको कार्यकालभन्दा पछि विकसित भएको विश्व परिस्थितिका विभिन्न पक्षलाई ख्याल गर्दै हामी बहुदलीय रूपबाट क्रान्तिकारी सारवस्तुको रक्षा र विकास गर्ने पक्षमा छौं । यिनै विश्लेषणको आधारमा संसदद्वारा पनि रचनात्मक काम गर्न सकिन्छ र गर्नुपर्छ भन्ने नीति पार्टीले लिएको हो । संसदले रचनात्मक काम गर्छ कि गर्दैन भन्ने कुरा मूलरूपमा त्यसको वनावटमाथि निर्भर गर्दछ । यसबाहेक सत्ताधारी पार्टी कसरी चलन चाहन्छ, त्यसमाथि पनि भर पर्दछ । कुनै पनि विषयवस्तुमा के उचित र के अनुचित हो भनी छुट्याउनुको साटो कसले प्रस्तुत गरेको हो भन्ने आधारमा बहुमतले फैसला गर्ने तरिका अपनाइन्छ भने त्यस्तो संसदले रचनात्मक काम गर्ने आशा कम मात्र गर्न सकिन्छ ।

#### ५. कम्युनिष्ट पार्टीले जनताका मौलिक अधिकारहरू खोस्दैनः

हामीहरूले जनताले मौलिक अधिकारहरूको निर्वाध रूपमा उपभोग गर्न पाउनुपर्छ भन्ने कुराको पक्षपोषण गर्दै आएका छौं । जनताका मौलिक अधिकारहरू भन्नाले लेख्ने, छान्ने, बोल्ने, सभा संगठनहरू गर्ने, आफ्नो आस्था अनुरूप राजनीतिक पार्टीहरू सञ्चालन गर्ने आदि कुराहरू हुन् । जनताको यस्तो मौलिक अधिकार क्रान्तिपछि पनि तथा कम्युनिष्ट पार्टीले राज्यसत्ता हातमा लिइसकेपछि पनि खोसिनु हुँदैन । जनताले जनताकै अधिकार प्राप्तिको निमित्त संघर्ष गर्छन् क्रान्तिपछि सम्पूर्ण राजनीतिक अधिकारहरू जति कम्युनिष्ट पार्टी वा अर्को कुनै पनि एउटा पार्टीले आफ्ना हातमा केन्द्रित गरी बाँकी जनतालाई किनारा लगाउन खोज्ने प्रवृत्ति प्रजातान्त्रिक मान्न सकिन्न । जनताका उक्त मौलिक अधिकारहरू चालू रहन दिने हो भने राजनीतिक पार्टीहरू बन्न वा कायम रहन सक्छन् । त्यस्ता राजनीतिक पार्टीहरू छन् भने तिनीहरूले जनताको बीचमा तथा शासन सत्ताको सवालमा कम्युनिष्ट पार्टीसँग प्रतिस्पर्धा गर्न पाउनुपर्छ । त्यो अधिकारमाथि बन्देज लगाएर एकदलीयता स्थापित गर्नु हुँदैन आर्थिक र सामाजिक शोषणलाई समाप्त पार्ने र जनताको जीविकाको ग्यारेन्टी गर्ने कम्युनिष्ट पार्टीको वचनबद्धता जनताको निमित्त एउटा मुख्य आकर्षण हो, तर पूर्ण प्रजातान्त्रिक अधिकार उपभोग गर्नबाट वञ्चित गर्ने कुनै पनि कुरा भयो भने त्यसले जनतालाई विकर्षित गर्नेछ भन्ने कुरा पनि उत्तिकै साँचो हो । त्यसकारण हाम्रो पार्टी जनतालाई क्रान्तिपछि पनि प्रजातान्त्रिक अधिकारको उपभोग गर्ने व्यवस्थाको पूर्णतया ग्यारेन्टी गर्न चाहन्छ बहुदलीय प्रतिस्पर्धाको प्रणाली त्यसकै एउटा प्रमाण हो ।

## ६. क्रान्तिकारी व्यवस्थामा पनि "संविधान अनुरूपको राज्य र कानून अनुरूपको शासन" हुनुपर्दछः

यसबेला विश्वमा संविधान अनुरूपको राज्य र कानून अनुरूपको शासन भन्ने नारा निकै लोकप्रिय बनेको छ। संविधानविहीन राज्य वा कानूनविहीन शासन एक प्रकारको अराजकता वा निरंकुशताको द्योतक हुनसक्छ। संविधानले मुलुकमा वर्गहरूको स्थिति, हैसियत, तिनीहरूबीचको अन्तर्सम्बन्धलाई परिभाषित तथा व्यवस्थित गर्नुपर्छ। कानूनले देशको दैनिक शासन प्रशासनलाई नियमित र व्यवस्थित बनाउनुपर्छ। जुन संविधान र कानूनहरू बन्छन्, तिनीहरू सबैको निमित्त उत्तिकै मान्य तथा सक्रिय हुनुपर्छ। सर्वोच्च जनप्रतिनिधि संस्थाहरूमा तिनीहरूलाई हेरफेर, परिवर्तन र संशोधन गर्न सक्ने अधिकार सुरक्षित रहनुपर्छ यसरी गतिशील संविधान एवं परिवर्तनशील ऐन कानूनहरू हुनुपर्छ। क्रान्ति वा प्रतिक्रान्तिले शक्ति सन्तुलन निर्णायक रूपमा आफ्नो पक्षमा बनाएर संविधान वा ऐन कानूनहरूको कुनै पूर्वाह नगरी शक्तिको आधारमा फैसला गर्ने कुरा हो। तर मात्रात्मक परिवर्तनको निमित्त काम गर्नुपर्ने परिस्थिति बाँकी रहुञ्जेल स्वाभाविक रूपमा ऐन कानून अनुरूप पनि कामहरू गर्नुपर्छ। क्रान्ति वा प्रतिक्रान्ति भैसकेपछि पनि मुलुकलाई अधिशासित गर्न संविधान र ऐन कानूनहरू बन्नुपर्छ। हामी संविधान र ऐन कानूनविहीन स्वेच्छाचारी सत्ताको विपक्षमा छौं क्रान्तिलाई पनि संविधानले र संविधानको आधारमा शक्तिले रक्षा गर्ने तरिका अपनाउनु पर्छ।

## ७. वर्गहरू रहेसम्म वर्गीय राजनीति पनि भिन्नाभिन्नै हुनु स्वभाविकै हो :

राज्यसम्बन्धी मार्क्सवादको शिक्षाअनुसार राज्य वर्गीय शासनको उपकरण हो। एउटा वर्गले अर्को वर्गलाई अधीनमा राख्ने साधन हो। एक वर्गको रूपमा राज्यको उत्पत्ति भयो र एक वर्गकै रूपमा राज्यको अन्त पनि हुनेछ। तर बीचमा अनेक वर्गहरूको संयुक्त राज्य पनि बन्न सक्छ। जबसम्म वर्गहरू रहन्छन्, तबसम्म प्रत्येक वर्गका अलग अलग स्वार्थ, सिद्धान्त र दृष्टिकोणहरू हुनु पनि स्वाभाविक हो। नयाँ जनवाद समाजमा मजदूर वर्गदेखि लिएर राष्ट्रिय पूँजीपतिसम्म, कृषि मजदूरदेखि लिएर धनी किसानसम्म र शोषक वर्गभित्रका पनि देशको माया गर्ने व्यक्ति वा तह रहन्छन्। त्यसकारण नयाँ जनवादी समाज स्वयं एउटा वर्गीय समाज हो। जनताको पंक्तिभित्र अनेक वर्गहरू रहन्छन् भने राजनीतिक पार्टीहरूमा चाहिँ कम्युनिष्ट पार्टी मात्र रहनेछ भनी ठान्नु मिल्ने कुरा होइन। कम्युनिष्ट पार्टी नै सबै वर्गको राजनीतिक पार्टीको रूपमा परिवर्तित हुन सक्दैन। यो सर्वहारा श्रमजिवी जनताको राजनीतिक पार्टी हो। यस्तो स्थितिमा अन्य वर्गहरूले आ-आफ्ना राजनीतिक पार्टीहरू निर्माण गर्नु वा स्वयं सर्वहारा श्रमजिवी वर्गभित्रै पनि कम्युनिष्ट पार्टीबाहेक अरु पार्टी पनि बने भने स्वाभाविक रूपमा तिनीहरूसँग कम्युनिष्ट पार्टीले स्वस्थ प्रजातान्त्रिक प्रतिस्पर्धा गर्न तयार रहनु पर्छ। यसरी मात्र कम्युनिष्ट पार्टी पनि प्रजातान्त्रिक ढंगले अधि बढ्न सक्छ।

## ८. मार्क्सवाद गतिशील दर्शन हो:

मार्क्सवादी सिद्धान्तमा शाश्वत महत्वका महत्वपूर्ण विषयहरू छन् । पहिलो- मार्क्सवादी सिद्धान्त र व्यवहारको बीचमा एकरूपता वा एकता । मार्क्सवाद कोरा सिद्धान्त होइन । यसले व्यवहारलाई ठोस रूपमा मार्गदर्शन गर्न सक्नुपर्छ । व्यवहार निरन्तर गतिशील भैरहने विषय हो । व्यवहारको गति र विकासका प्रत्येक अवस्थामा सिद्धान्तले त्यसलाई मार्गदर्शन गरिरहनु पर्छ । त्यसको निमित्त आवश्यकता अनुरूप सिद्धान्त पनि गतिशील, विकासशील हुन सक्नुपर्छ । मार्क्सवादी सिद्धान्त कुनै जडसूत्र होइन ठोस परिस्थितिको ठोस विश्लेषण गर्नुनै मार्क्सवादको आत्मा हो भनेर भनिरहेको बेला लेनिन मार्क्सवादको यही रचनात्मक तथा गतिशील सिद्धान्तको व्याख्या गरिरहनु भएको थियो । मार्क्सवादी आन्दोलनको प्रारम्भिक बेलामा गरिएको व्याख्या र प्रयोगभन्दा अहिले कतिपय मानेमा परिस्थिति भिन्न भएको छ । त्यसकारण भिन्न र नयाँ कुराहरूबारे मार्क्सवादी दृष्टिकोण प्रस्ट पार्न अहिले नै ठोस व्याख्याहरू अघि सार्नुपर्छ । पुरानै सूत्रहरूमा टाँसिइहेर आजका समस्या समाधान हुन सक्दैनन् । मार्क्सवादी सिद्धान्तको एउटा शास्वत पक्ष यही हो ।

दोस्रो- मार्क्सवादी सिद्धान्तको वर्गस्वरूप । मार्क्सवाद सर्वहारा श्रमजीवी उत्पादक शक्तिको मुक्ति र समृद्धिको सिद्धान्त हो । मार्क्सवादले हरेक समाजमा हरेक बेला उत्पादक शक्तिको पक्षपोषण गरिरहेको हुन्छ । परिस्थिति नयाँ हुनसक्छ, समय भिन्न हुनसक्छ तथा ठाउँ बेग्लै हुनसक्छ । परिस्थिति, बेला र ठाउँको भिन्नताले मार्क्सवादलाई लागू गर्ने नीति एव तरिकामा भिन्नता हुनसक्छ । तर जहाँसुकै, जहिले पनि र जुनसुकै परिस्थिति भएपनि मार्क्सवादको वर्गस्वरूप फेरिन सक्दैन । मार्क्सवादको कहिल्यै पनि यस्तो व्याख्या हुन सक्दैन कि त्यस व्याख्याले सामन्त र पूँजीपतिलाई खुशी तुल्याओस् र उत्पादक शक्तिको स्वार्थमा ठेस लगाओस् त्यसकारण मार्क्सवादको नयाँ व्याख्या सही छ कि छैन भनेर जाँच्ने कसी केवल त्यसको वर्ग स्वरूप सम्बन्धी वर्ग दृष्टिकोण सही छ कि छैन भन्ने नै हो र हुनुपर्छ ।

यसबेला हामो पार्टीले आफ्नो ठाउँमा बहुदलीय राजनीतिक प्रणालीअन्तर्गत सर्वहारा श्रमजीवी जनताको ईच्छा-आकांक्षाको रक्षा र विकास गर्ने दृष्टिकोण लिएको छ । बहुदलीय प्रणाली अन्तर्गत श्रमजीवी जनताको सेवा हुन सक्दैन भन्ने कुनै मान्यता छैन । बरू एकदलीय एकाधिकारवादले सर्वहारा वर्गको दीर्घकालीन हित गर्न नसकेको अनुभव प्राप्त भइरहेको छ । विश्वको कम्युनिष्ट एवं समाजवादी आन्दोलनको अनुभवको समीक्षा गर्दै बहुदलीय प्रतिस्पर्धाको प्रणाली मार्फत अरूसँग प्रतिद्वन्द्विता गर्दै अघि बढेर नै सर्वहारा श्रमजीवी जनताको भविष्य उज्यालो बनाउन सकिने छ ।

## ९. बहुदलीय जनवाद आमजनताको संयुक्त जनवादी अधिनायकत्व हो:

"नयाँ जनवादमा बहुदलीय शासन प्रणाली कायम गर्ने हो भने त्यहाँ प्रतिक्रान्ति हुनसक्छ, त्यसकारण बलिदानपूर्ण क्रान्ति गरेर स्थापित गरेको नयाँ प्रगतिशील समाजको रक्षाको निमित्त

कम्युनिष्ट पार्टीले मुलुकको शासनसत्ता अर्को पार्टीको हातमा जान दिन हुँदैन, प्रतिस्पर्धाको प्रणाली अपनाउन उचित हुँदैन" भन्ने जस्ता तर्कहरूको आधारमा पनि बहुदलीय जनवादको विरोध भएको पाइएको छ । मार्क्सवादी दर्शनको आधारमा क्रान्ति एउटा अनिवार्य वस्तुगत प्रक्रिया हो मनोगत आग्रहले मात्र क्रान्ति हुन सक्दैन वस्तुगत विकासका नियमहरू हुन सक्छन् । यसको आधारमा विद्यमान समाजको गर्भभित्र नै नयाँ समाजका तत्वहरूको उदय र विकास नभै क्रान्ति हुन सक्दैन । क्रान्तिले पुरानो समाजको आधारलाई तोड्छ र नयाँ समाजको संरचनालाई सुदृढ बनाउँछ यद्यपि कुनै पनि समाजमा क्रान्तिले भर्खर परास्त गरेका प्रतिगामी तत्वहरूले फेरि आफ्नो अनुकूलको पुरानो समाज व्यवस्था फर्काउने कोशिस गर्न सक्छन् । तिनीहरूमाथि क्रान्तिद्वारा स्थापित नयाँ व्यवस्थाले राज्यको बल प्रयोग गरी नियन्त्रित गर्नुपर्छ । क्रान्तिको अधिनायकत्व लागू गर्नुपर्छ प्रतिगामी तत्वहरूले जुन आर्थिक-सामाजिक आधारमाथि उभिएर आफ्नो अधिनायकत्व लागू गरेका हुन्छन्, सर्वप्रथम क्रान्तिले त्यो आधारलाई चकनाचूर पार्छ । आधार खतम भएका तत्वहरू व्यक्तिगत रूपमा संगठित भएर प्रतिक्रान्तिकारी उपद्रव मच्चाउने कोशिस गर्छन् भने तिनीहरूको कार्यक्रम, शक्ति, प्रभाव र स्थिति हेरी उनीहरूको मताधिकार, मौलिक अधिकारमाथि आशंका गर्न वा त्यसमाथि पूर्ण बन्देज लगाउने हो वा नलगाउने हो भन्ने कुराको फैसला गर्न सकिन्छ । त्यसकारण यो आम सैद्धान्तिक विषय होइन, तत्कालीन परिस्थितिजन्य कुरा हो । आमरूपमा जनताको ईच्छा अनुरूप एवं वस्तुगत परिस्थितिको विकासको परिपक्व अवस्थामा नयाँ समाजको जन्म हुन्छ भने फेरि पुरानो समाज फर्केला कि भनी सधैं पहेरेदारी गरिरहनु पर्ने स्थिति हुँदैन । यसबेला नेपाली समाजमा पुरानो दासप्रथा वा मध्ययुगीन सामन्ती प्रथा फेरि फर्केला कि भनी कसैले पहेरेदारी गरिरहेको छैन । त्यो विगत इतिहास हो- जस्ताको त्यस्तै फेरि फर्किएर आउने कुनै गुन्जाइस छैन । यस बाहेक कुनै पनि व्यवस्थामा कुनै निश्चित एउटा पार्टीको शासन हुँदा त्यो व्यवस्था टिक्ने र अर्को पार्टी हुँदा व्यवस्था समाप्त हुने कुरा उचित होइन । कुनै पनि व्यवस्थालाई संविधानले परिभाषित गर्नुपर्छ र त्यो परिभाषाभित्र शासकको रूपमा राजनीतिक पार्टीहरू जतिसुकै फेरिए पनि त्यसले निर्णायक असर पादैन । नयाँ जनवादी व्यवस्थालाई सामन्तवाद-साम्राज्यवाद विरोधी व्यवस्थाको रूपमा संवैधानिक सुरक्षाको व्यवस्था गरिनुपर्दछ । कम्युनिष्ट पार्टीले अथक र अविरल रूपमा जनताको बीचमा काम गरिरहनु पर्छ । जनताको विश्वासपूर्ण समर्थन तथा जनदेश पाएर मात्र शासन सञ्चालन गर्नुपर्छ । यसको उल्टो कुनै पनि बाहनामा राज्यशक्ति हातमा लिएपछि दमनको विधि वा अप्रजातान्त्रिक विधिले शासनमा टिकिरहने कोशिस गर्नु उचित हुँदैन । राज्य व्यवस्था वा शासन प्रणाली दुवै क्षेत्रमा निर्णायक तत्व जनता हुन् । जनताको चेतना र निर्णायक पहलकदमीबाट नै क्रान्ति सम्पन्न हुन्छ भने त्यसको रक्षा पनि जनताकै पहलकदमी, चेतना र सक्रियताबाट मात्र सम्भव हुन्छ । त्यसकारण कम्युनिष्ट पार्टीले राजकीय बल प्रयोग गरेर होइन, जनताको बीचमा राजनीतिक संगठनात्मक काम गरेर नै जुनसुकै समस्यालाई समाधान गर्ने विधि अपनाउनु पर्दछ ।

यदि बहुमत जनता कुनै राज्यव्यवस्था वा शासन प्रणालीको पक्षमा छैनन् भने अन्तिम निष्कर्षमा कुनै पनि शक्तिले तिनीहरूलाई टिकाइरहन सक्दैन । त्यसकारण निचोडमा के भन्न

सकिन्छ भने सामन्तवाद-साम्राज्यवादका पक्षधर शक्तिहरूलाई परास्त वा ध्वस्त नपारी नयाँ जनवादी क्रान्ति सम्पन्न सक्दैन । क्रान्ति सम्पन्न हुनासाथ तिनीहरूको आधारलाई समाप्त पार्ने काम गरिन्छ र फेरि पनि प्रतिगमनको निमित्त उठ्ने कोशिस गर्छन् भने त्यस्तालाई दमन, नियन्त्रण गरिन्छ । तर त्यसबाहेक सामन्तवाद-साम्राज्यवाद विरोधी नयाँ जनवादी क्रान्तिका सहयोगी पक्षधर शक्तिहरूका बीचमा प्रतिस्पर्धा गर्ने प्रणाली अपनाएर जनवादलाई कुनै खतरा हुँदैन । संविधानको मातहत, नयाँ जनवादको मातहत हुने प्रतिस्पर्धामा कम्युनिष्ट पार्टीले राजकीय बल प्रयोग गरेर होइन जनताको बहुमतको समर्थन जितेर नै शासनसत्ता सञ्चालन गर्नुपर्छ । कम्युनिष्टहरूले निश्चित रूपमा निस्वार्थ र त्यागको भावनाका साथ जनता र राष्ट्रको सेवा गर्नुपर्छ । यसबाट मुक्त हुनको निमित्त राजकीय बलको सहारा लिएर चलन खोज्नु उचित होइन । बहुदलीय प्रणालीमा अरूसँगको प्रतिस्पर्धाबाट आफूलाई योग्य साबित गरेर नै कम्युनिष्टले पनि शासन चलाउनु पर्छ ।

## १०. वर्तमान व्यवस्था बहुदलीय जनवादी व्यवस्था होइन:

देशमा अहिले निर्दलीय पञ्चायत व्यवस्थाको अन्त्य गरी बहुदलीय व्यवस्थाको स्थापना भएको छ । यसै व्यवस्थालाई नै बहुदलीय जनवाद हो भन्ने ठान्ने भ्रम पनि कतिपय व्यक्तिहरूमा देखापरेको छ । यसबेला देशमा राजनीतिक पार्टीहरू खोल्न पाउने, आफ्ना विचार र कार्यक्रमको आधारमा निर्वाचनमा भाग लिन पाउने, बहुमत पाएर विजयी पार्टीले सरकार गठन गर्ने र अल्पमतमा रहनेले विपक्षको भूमिका खेल्ने अधिकार र व्यवस्था वर्तमान संविधानले गरेको छ । यो निश्चय पनि बहुदलीय व्यवस्था हो तर प्रतिगामी व्यवस्था हो । हाम्रो पार्टी बहुदलीयतालाई समर्थन गर्छ, त्यसलाई प्रयोग र उपयोग गर्दै जनवाद स्थापित गर्ने संघर्ष अघि बढाउन चाहन्छ तर प्रतिगामी अर्ध-सामन्ती एवं अर्ध-उपनिवेशी व्यवस्थालाई समर्थन गर्दैन । वर्तमान बहुदलीय व्यवस्था र बहुदलीय जनवादी व्यवस्थाबीच कुनै भेद नदेख्नु क्रान्तिकारी दृष्टिकोणलाई त्यागेर सुधारवादमा फस्नु हो । माथि नै चर्चा भैसकेको छ कि जनवाद भनेको वास्तविक अर्थमा जुन अर्थमा हामी प्रयोग गरिरहेका छौं त्यो सामन्तवाद-साम्राज्यवाद विरोधी व्यवस्था हो । अहिले हाम्रो देशमा सामन्तवाद- साम्राज्यवादको उन्मूलन भएको छैन । बरू तिनीहरूलाई उन्मूलन गर्नकै निमित्त संघर्षलाई जारी राख्नु र अघि बढाउनु परेको छ । त्यस्तो स्थितिमा आजको व्यवस्थालाई पनि जनवाद भन्नु जनतालाई भ्रममा पारेर प्रतिक्रियावाद र सुधारवादको सेवा गर्नुबाहेक अरू हुन सक्दैन । एउटा राजनीतिक प्रणाली, सरकारको गठन र सञ्चालन गर्ने व्यवस्थाको रूपमा बहुदलीय व्यवस्था कायम भएको छ तर यो अर्धसामन्ती, अर्धउपनिवेशी जस्तो प्रतिगामी आधारमा उभिएको छ । यस आधारलाई नतोडिकन जनवाद आउन सक्दैन । त्यसकारण हामीले भनेको बहुदलीय जनवाद सामन्तवाद-साम्राज्यवाद विरोधी आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक आधारमा उभिएको समाज व्यवस्था हो । बहुदलीय राजनीतिक प्रणाली सहितको नयाँ जनवाद हो ।

## ११. बहुदलीय जनवादले बहुमत जनताको समर्थनबाट समाजवादमा संक्रमण गर्ने कार्यविधि अपनाउने छः

बहुदलीय जनवाद भनेको नयाँ जनवाद नै हो र त्यो सामन्तवाद-साम्राज्यवाद विरोधी, समाजवादको समर्थक तथा स्वयं समाजवादमा संक्रमण गर्ने कार्यदिशा भएको संक्रमणकालीन व्यवस्था हो भनेर माथि उल्लेख गरिएको छ । बहुदलीय प्रतिस्पर्धा कायम गरेर समाजवादमा संक्रमण कसरी सम्भव हुन्छ भन्ने कोणबाट पनि कतिपय जिज्ञासा, प्रश्न र विरोधहरू अभिव्यक्त भएका छन् ।

सामान्यतया सर्वस्वीकृत अवधारणा के हो भने नयाँ जनवादी सत्ता शान्तिपूर्ण ढंगले समाजवादमा संक्रमण गर्नेछ । कम्युनिष्ट पार्टी सत्तामा रहेको र त्यस पार्टीको अधिकतम लक्ष्य समाजवाद-साम्यवाद भएको हुनाले पार्टीको हातमा भएको सत्ताले शान्तिपूर्ण रूपमा संक्रमण गर्ने विचार स्वाभाविक देखिन्छ तर गैरकम्युनिष्ट पार्टी सत्तामा पुगेको खण्डमा संक्रमण कसरी हुन्छ भन्ने प्रश्न उठ्नु बेमनासिब देखिँदैन । स्वयं कम्युनिष्ट पार्टी पनि समाजवादको निम्ति आधारभूत वस्तुगत भौतिक स्थिति तयार नगरी समाजवादमा संक्रमण गर्न चाहँदैन । स्वाधीन, स्वावलम्बी राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको निर्माण नगरी बलपूर्वक समाजवादको स्थापना गरे पनि त्यसले चिरस्थायी रूप लिन सक्दैन भन्ने कुरा अनेक देशका घटना र अनुभवहरूले पुष्टि गरेका छन् । नयाँ जनवादलाई राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक सबै हिसाबले सुदृढ नबनाई हतारमा बलपूर्वक समाजवादको स्थापना गरी हाल्नु उचित र टिकाउपन हुँदैन । त्यसकारण सर्वप्रथम नयाँ जनवादलाई सुदृढ बनाउने काम गर्नुपर्छ । प्रतिगमनको खतरालाई पूर्ण रूपमा समाप्त पार्नु पर्दछ । जनवादी राज्यसत्ताको सुदृढीकरणको ग्यारेण्टी गरिनु पर्छ । त्यसकारण नयाँ जनवादी क्रान्ति सम्पन्न गरेपछि सबभन्दा पहिला सबै क्षेत्रमा सबै हिसाबले नयाँ जनवादलाई सुदृढ बनाउनु प्रमुख काम हुन्छ र हुनुपर्छ । राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको क्षेत्रमा सार्वजनिक तथा सामूहिक क्षेत्रको भूमिकालाई बढाउँदै, सामूहिक स्वामित्वको घेराभित्र प्रवेश गरेर जनताले बढी भौतिक लाभ प्राप्त गर्नसक्ने भौतिक परिस्थिति तयार गर्ने काम गर्नुपर्छ । जनतालाई शिक्षात्मक विधिहरूद्वारा सामूहिकतातर्फ आकर्षित गर्ने तरिका अपनाउनु पर्छ । जनता र राष्ट्रको सार्वजनिक जीवनमाथि निजी क्षेत्रको एकाधिकार कायम हुन दिनु हुँदैन ।

आधारभूत रूपमा समाजवादमा संक्रमण गर्ने भौतिक परिस्थिति तयार गर्नुपर्छ । जनतालाई समाजवादका लाभहरूप्रति आकर्षित, शिक्षित, सचेत गराई मनोगत रूपमा तयार बनाउनुपर्छ । जनताको सक्रिय समर्थन र सहभागिता तथा जनताकै पहलकदमीलाई प्रोत्साहित गरेर समाजवादमा संक्रमण गर्नुपर्छ । मजदूर, सर्वहारा वर्गमात्र होइन आमजनतालाई नै समाजवादको पक्षमा संगठित नगरी समाजवादको निर्माण तथा रक्षा र विकास सम्भव हुँदैन । जुन कुराको निम्ति जनता तत्काल मानसिक एवं भौतिक रूपमा तयार छैनन् र जसको निम्ति वस्तुगत परिस्थिति तयार भैसकेको छैन, त्यसको तयारी गर्ने सिद्धान्त तथा नीति तयार गरेर राजनीतिक पार्टीले सचेतन प्रयास

गर्छ । जब कुनै कुराको निम्ति भौतिक एवं मानसिक स्थिति तयार हुन्छ, त्यसबेला त्यो केवल राजनीतिक पार्टीको मात्र नीतिगत विषय रहँदैन, आमजनताको चासो र व्यवहारको विषय पनि बन्छ । समाजवादलाई जनताको चासो र व्यवहारको विषय नबनाई समाजवाद आउन र कायम रहन सक्दैन । यदि समाजवादप्रति आमजनता वा बहुमत जनताको समर्थन संगठित गर्न सकिन्छ भने मुट्टीभर समाजवाद विरोधीहरूको विरोधका बाबजुद समाजवादमा शान्तिपूर्ण संक्रमण हुनसक्छ तर समाजवादको निम्ति पाईला अघि सार्दा विरोधीहरूद्वारा विप्लव गर्ने कोशिश हुन्छ भने त्यस्तो तत्त्वलाई नियन्त्रण गर्न राज्यको बलसमेत प्रयोग गरेर संक्रमणलाई सुनिश्चित गरिनुपर्छ तर यदि बहुमत जनताको समर्थन छैन भने केवल राज्यको बल प्रयोगको माध्यमबाट मात्र स्थापित गरेको समाजवाद दीर्घजीवी हुन सक्दैन । त्यसकारण जनवादको सुदृढीकरण, समाजवादको निम्ति भौतिक तयारी र समाजवादको पक्षमा जनताको बहुमतलाई गोलबन्द गर्ने विधिद्वारा मात्र समाजवादमा संक्रमण सम्भव हुनेछ । कतिपय मुलुकमा भएको जस्तो समाजवाद स्थापना गर्ने, अल्पमतको लोभले बहुमतमाथि बल प्रयोग गर्ने हतार गर्नुहुँदैन ।

## जनताको बहुदलीय जनवादका १४ विशेषता

### १. संविधानको सर्वोच्चता:

- कुनै पनि वर्ग, व्यक्ति संस्था वा पार्टी संविधानभन्दा माथि हुन सक्दैन ।
- संविधान सबैको निम्ति उल्लंघनीय हुनुपर्दछ ।
- समाजको निरन्तर प्रगतिलाई संविधानले निकास दिन सक्नु पर्दछ ।

### २. बहुलवादी खुला समाज:

- प्रत्येक व्यक्तिलाई जनता र राष्ट्रको निम्ति सोच्ने, बोल्ने तथा आफ्ना अनुभूतिहरू अभिव्यक्त गर्ने स्वतन्त्रता हुनुपर्दछ ।
- बाहिरी दुनियाबाट अलग, बन्द र एकोहोरो समाज हुनुहुँदैन ।

### ३. शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त:

- शक्ति व्यक्तिको हातमा मात्र होइन संस्थाको हातमा पनि अति केन्द्रिकरण हुनुहुँदैन ।
- एउटै संस्था कार्यकारी, विधायकी र न्यायिक अधिकार प्रयोग गर्ने केन्द्रीय शक्ति हुनुहुँदैन ।

### ४. मानव अधिकारको रक्षा:

- साँचो अर्थमा कम्युनिष्टहरू नै मानव अधिकारको सबभन्दा दृढ योद्धा हुन् र हुन सक्छन् ।
- मानव अधिकारको रक्षा कम्युनिष्ट आन्दोलनको महत्वपूर्ण तत्व हो र हुनुपर्दछ ।

५. बहुदलीय प्रतिस्पर्धा प्रणाली:
- राज्य र त्यसका राजकीय निकायहरू सम्पूर्ण जनताको चासो र सरोकारका विषय हुन् । त्यसमा एउटा मात्र पार्टीको एकाधिकार हुनुहुँदैन ।
  - वर्गीय विविधता भएको समाजमा अनेकन राजनीतिक पार्टीहरू हुन सक्दछन् ।
  - तिनलाई संविधान बमोजिम राजनीतिक प्रतिस्पर्धा गर्ने स्वतन्त्रता दिनुपर्दछ ।
६. आवधिक निर्वाचन:
- जनताले एकपटक गरेको निर्णय सधैको निम्ति शाश्वत हुन सक्दैनन् ।
  - निर्वाचन-विचार, कार्यक्रम र नीतिहरूको आधारमा निश्चित अवधिमा हुनुपर्दछ ।
  - एउटै नीति र कार्यक्रमभित्र व्यक्ति मात्र रोज्न पाउने व्यवस्था सारतत्वमा लोकतान्त्रिक हुन सक्दैन ।
७. बहुमतको सरकार र अल्पमतको विपक्ष:
- बहुदलीय पद्धतिको मूल तत्व संगठित प्रतिस्पर्धा हो ।
  - अर्को मूल तत्व बहुमतको सरकार र अल्पमतको विपक्ष हुने संवैधानिक व्यवस्था हो ।
  - सरकारको विपक्षमा वैधानिक रूपमा काम गर्न पाउने प्रणाली लोकतान्त्रिक प्रणाली हो ।
८. कानूनको शासन:
- कुनै पनि व्यक्तिमाथि कानून अनुसार अधिकार प्राप्त निकायको औपचारिक निर्णयबाट मात्र दण्डित गर्न सकिने व्यवस्था ।
  - सरकार र शक्ति हातमा भएको कुनै पनि निकाय वा व्यक्तिले स्वेच्छाचारी ढंगले काम गर्न पाउने छैनन् र ती सबै प्रचलित कानून अनुसार गरिने छन् ।
९. जनताको जनवादी व्यवस्थाको सुदृढीकरण:
- जनताको जनवादी व्यवस्था अपेक्षाकृत लामो समयसम्म रहने सामाजिक व्यवस्था भएको हुनाले यसलाई चरणबद्ध रूपमा अगाडि बढाउने छ ।
  - पहिलो चरण: पुरानो व्यवस्थाका शोषणका अवशेषहरू सबै क्षेत्रबाट अन्त्य गर्ने काममा केन्द्रित भएर लाग्ने ।
  - दोश्रो चरण: नयाँ उत्पादन सम्बन्धको आधारमा समाजका सबै क्षेत्रमा भौतिक र सांस्कृतिक दुवै हिसाबले विकास गर्ने कुरामा केन्द्रित भएर लाग्ने ।
  - तेश्रो चरण: समाजवादमा संक्रमणको निम्ति केन्द्रित भएर भौतिक तथा सांस्कृतिक तयारी गर्ने ।

१०. विदेशी पूँजी र प्रविधि:

- वैदेशिक पूँजी र प्रविधिको सवालमा नीतिगत रूपमा ढोका बन्द गरिने छैन ।
- संविधान र ऐन कानूनको सीमाभित्र राष्ट्रिय हितलाई ख्याल राखेर वैदेशिक पूँजी र प्रविधिको लगानी, संरक्षण र उपयोग गरिने छ ।

११. क्षतिपूर्ति:

- नयाँ समाजको निर्माणमा सकारात्मक योगदान गर्न नचाहने र त्यसको विरोध र ध्वंसमा लाग्ने सामन्ती जमिन्दार बाहेक अरूलाई जमिनको क्षतिपूर्ति दिइने छ ।
- क्षतिपूर्तिलाई उद्योग, व्यापार र व्यवसायतर्फ स्थानान्तरित गराउने नीति लिइने छ ।

१२. विदेश नीति:

- पञ्चशीलको सिद्धान्त अनुरूप वैदेशिक सम्बन्ध कायम गरिने ।
- आफ्नै प्रत्यक्ष पहलबाट अन्तर्राष्ट्रिय समर्थन जुटाउने ।
- क्रान्ति र निर्माणको ठोस व्यवहारिक विषयलाई बेवास्ता गरेर केवल सैद्धान्तिक आग्रहबाट मात्र वैदेशिक नीति निरूपित नहुने ।

१३. नेतृत्व र अधिनायकत्व:

- सेवा, पहलकदमी र प्रतिष्पर्धाद्वारा नेतृत्व प्राप्त गर्ने ।
- अधिनायकत्व शब्दको सट्टा आम रूपमा जनताको जनवादी राज्यसत्ता शब्दको प्रयोग गर्ने ।

१४. जनताको बहुदलीय जनवाद:

- यो नेपाली सन्दर्भको नयाँ जनवाद हो ।
- नयाँ जनवादी क्रान्तिको सारतत्व र यस कार्यक्रममा थप १४ विशेषतालाई व्यक्त गर्ने गरि जनताको बहुदलीय जनवाद नामाकरण गरिएको हो ।











# सडक बोर्ड नेपाल

मीनभवन, काठमाडौं



सडकको मर्मत सम्भार गराउने, सडकको मर्मत सम्भार गर्दा लाग्ने खर्चमा न्यूनिकरण गर्ने तथा सडकको मर्मत सम्भार कार्यलाई पारदर्शी एवं प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले सडकको नियमित, पटक, आवधिक तथा आकस्मिक मर्मत सम्भार गर्न तथा सडकमा चल्ने सवारी साधनहरूमा दस्तुर लगाई उठाउने व्यवस्था गर्न मिति २०५९/०९/१५ मा प्रतिनिधि सभाबाट सडक बोर्ड ऐन, २०५८ जारी भई विधिवत रूपमा सडक बोर्ड नेपालको स्थापना भएको हो ।

## (क) सडक बोर्ड नेपालको कार्यक्षेत्र:

- सबै राष्ट्रिय राजमार्ग तथा सहायक राजमार्गहरू,
- कालोपत्रे भएका सबै शहरी तथा ग्रामिण सडकहरू,
- न्यूनतम सवारी चाप र स्तर भएका सबै खण्डास्मिथ ग्रामीण सडकहरू,
- न्यूनतम सवारी चाप र स्तर भएका सबै कच्ची ग्रामीण सडकहरू,



## (ख) सडक मर्मत सम्भार कार्य:

- राजमार्ग र सहायक राजमार्गको मर्मत सम्भार सडक विभाग मार्फत,
- शहरी तथा ग्रामिण सडकको मर्मत सम्भार स्थानीय तह अन्तर्गतका नगरपालिका (महा/उप) र गाउँपालिका कार्यालयहरू मार्फत,



## (ग) सडक उपभोग दस्तुर सङ्कलन कार्य:

- नेपाल राजपत्रमा उल्लेखित सडक खण्डहरूमा तोकिएको सवारी साधनबाट निर्धारित सडक उपभोग दस्तुर सङ्कलन कार्य गर्न,
- दस्तुर सङ्कलनबाट प्राप्त हुने रकमको कम्तीमा दुई तिहाई रकम सोही सडकको मर्मत सम्भार गरिने,



मिनभवन, काठमाडौं, नेपाल फोन: ०१-४५९३५१५/...५२९/...५३९

इमेल: [roadsboardnepal.org@gmail.com](mailto:roadsboardnepal.org@gmail.com) वेबसाइट: [www.rbn.org.np](http://www.rbn.org.np)



## कर्मचारी सञ्चय कोष Employees Provident Fund

### कोषद्वारा सञ्चयकर्ता तथा योगदानकर्तालाई प्रदान गरिने सेवा सुविधाहरू सम्बन्धी जानकारी

#### (क) कोषले प्रदान गर्ने सेवा :

- (अ) सञ्चय कोष  
(आ) निवृत्तभरण कोष

#### (ख) वित्तीय सुविधाहरू :

- (अ) सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषमा ब्याज दर (आ.व.२०८२/८३) :  
४.२५%  
(आ) सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषमा मुनाफा (आ.व. २०८०/८१ को  
शुरु मौज्जात) : १.१०%

#### (ग) सापटी सुविधा :

क्र.सं.	सापटी	सापटीको प्रयोजन	सापटीको अधिकतम सीमा	ब्याजदर	सुरक्षण
१	विशेष सापटी	सञ्चयकर्ताका आवश्यकता परिपूर्ति गर्न	सञ्चय कोषको १० प्रतिशत	५.७५ %	सञ्चय कोष रकम
२	जग्गा खरिद सापटी	जग्गा खरिद गर्न	रु. १ करोड	७.२५ %	सञ्चयकर्ता स्वयं वा पति/पत्नीको नाममा रहेका जग्गा वा घरजग्गा
३	घर सापटी	घरजग्गा खरिद/निर्माण/तला थप गर्न	रु. १ करोड	७.०० %	
४	घर मर्मत सापटी	घर मर्मत गर्न	रु. ४० लाख	७.०० %	
५	शैक्षिक सापटी	सञ्चयकर्ता वा निजको पति/पत्नी, छोरा/छोरीको उच्च शिक्षा अध्ययन गर्न	रु. ४० लाख	७.०० %	
६	सरल सापटी	अन्य	रु. ६० लाख	७.२५ %	

**ब्याज छुट :** विशेष सापटी बाहेक धितोमा आधारित सापटीको ब्याज नियमित रूपमा चुक्ता गर्ने सञ्चयकर्ताको हकमा ०.२५% ब्याज छुट (Rebate) पाउने ।

#### (घ) सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरू :

क्र.सं.	सामाजिक सुरक्षा योजना	सुविधा रकम	सुविधा दावी गर्ने समय सीमा
१	सञ्चयकर्ता स्वास्थ्य उपचार योजना	साधारण रोगमा प्रत्येक आर्थिक वर्ष रु.१ लाखसम्म र घातक रोग उपचारमा सेवा अवधिभरमा रु.१० लाखसम्म	अस्पतालबाट डिस्चार्ज भएको मितिले दुई महिना र उपचारको क्रममा विरामीको मृत्यु भएको हकमा तीन महिनाभित्र ।
२	सुत्केरी तथा शिशु स्याहार योजना	प्रति प्रसूति रु. ७,५०० (नोकरी अवधिमा २ पटकसम्म )	प्रसूति भएको मितिले छ महिनाभित्र
३	दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना	रु. २ लाखसम्म	घटना भएको मितिले एक वर्षभित्र
४	काजकिरिया अनुदान	रु.४० हजार	सञ्चयकर्ताको सेवाकालमा मृत्यु भएको मितिले एक वर्षभित्र