

प्राविधिक तर्फ, उपसचिव र सहसचिवको स्रोत सामग्री

प्रथम पल :- खण्ड (क) प्रशासन र विकासमा आधारित



- ✓ नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्यांक सेवा
- ✓ इन्जिनियरिंग सेवा, कृषि सेवा, बन सेवा,
- ✓ विविध सेवा र शिक्षा सेवाका सबै समूह र उपसमूहका राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी सहसचिव र द्वितीय श्रेणी उपसचिवको खुला र अन्तरिक प्रतियोगितात्मक लिखित परिक्षाको पाठ्यक्रमा आधारित



लेखक तथा संकलनकर्ता

नाम : ई. रमेश कुमार सिंह

शैक्षिक योग्यता : MSc.Geotechnical Engineering, M.A. (Rural Development)

कार्य अनुभव : निजामती सेवाको सब इन्जिनियर (५.५ वर्ष), इन्जिनियर (हाइवे ५.८ वर्ष), सि.डि.इ. (हाइवे ६ वर्ष)

हालको पद : सह सचिव (प्रा.), उर्जा, जलस्रोत तथा सिंचाई मन्त्रालय, सिंचाई विभाग

इमेल : urrameshsingh@gmail.com | सम्पर्क नं.: ९८४२०४५६३४

नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्यांक सेवा, इन्जिनियरिंग सेवा, कृषि सेवा, बन सेवा, विविध सेवा र शिक्षा सेवाका सबै समूह र उपसमूहका राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी सहसचिव वा सो सरह पदको खुला र अन्तरिक प्रतियोगितात्मक लिखित परिक्षाको पाठ्यक्रम

प्रथम पत्र :- खण्ड (क) प्रशासन र विकास

अंक :- ५०

१. राज्य र सरकार (पेज नम्बर १ देखि ६७ सम्म)

- १.१ व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका बीचको अन्तरसम्बन्ध
- १.२ सरकारको स्वरूप
- १.३ सार्वजनिक नीति तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन
- १.४ नेपालको संबिधान

२. सार्वजनिक प्रशासन (पेज नम्बर ६८ देखि १९२ सम्म)

- २.१ सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणाहरू
- २.३ कर्मचारी प्रशासनको विविध पक्षहरू
- २.४ आर्थिक प्रशासन- बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन
- २.५ निजामती सेवामा पारदर्शिता र यसका सिमाहरू
- २.६ सार्वजनिक उत्तरदायित्व
- २.८ जनतालाई पुर्याउने सेवा प्रभावकारी तुल्याउने उपायहरू

३. व्यवस्थापन (पेज नम्बर १९३ देखि २४० सम्म)

- ३.१ व्यवस्थापनको अवधारणा र सिद्धान्त
- ३.२ कुशल व्यवस्थापकका कार्य (Functions) र गुणहरू (Attributes)
- ३.३ व्यवस्थापनका विभिन्न पक्षहरू
 - ३.३.१ नेतृत्व
 - ३.३.२ उत्प्रेरणा
 - ३.३.३ निर्णय प्रक्रिया
 - ३.३.४ समन्वय
 - ३.३.५ सहभागितामूलक व्यवस्थापन
 - ३.३.६ टोलीगत कार्य (Team Work)
- ३.४ वार्ता, सम्झौता तथा मध्यस्थता गर्ने सीपहरू र मस्यौदा तयारी प्रक्रिया

४. बिकासका आयामहरू (पेज नम्बर २४१ देखि ३५४ सम्म)

- ४.१ विकास प्रशासनको सिद्धान्त र व्यवहार

- ४.२ योजना, परियोजना कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन
- ४.३ आवधिक योजना र कार्यक्रम
- ४.४ बिकासमा जनसहभागिता
- ४.५ दिगो विकास
- ४.६ विकेन्द्रीकरण
- ४.७ मानवीय संसाधन विकास
- ४.८ गरिबी निवारण
- ४.९ सुशासन
- ४.१० मिश्रित अर्थतन्त्र
- ४.११ खुला बजारमुखी अर्थतन्त्र
- ४.१२ विश्वव्यापीकरण
- ४.१३ निजीकरण
- ४.१४ बिकासमा राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाको भूमिका
- ४.१५ जनसंख्या र बसाईसराई

५. लोकतन्त्र र मानव अधिकार (पेज नम्बर ३५५ देखि ३९४ सम्म)

- ५.१ लोकतन्त्र र समावेशीकरण
- ५.२ कानूनी राज्य
- ५.३ मानव अधिकार
- ५.४ लैंगिक सवाल (Gender Issues)
- ५.५ आरक्षण र सकारात्मक विभेद
- ५.६ प्रतिनिधित्वको सिद्धान्त र समानुपातिक प्रतिनिधित्व

६. नेपाली समाज र यसको बनोट (पेज नम्बर ३९५ देखि ४०२ सम्म)

- ६.१ नेपालको विविध जात/जाति/बर्ग/समुदायहरूको सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक र धार्मिक अवस्था र रहनसहन
- ६.२ आदिबासी, जनजाती, मधेशी, दलित, अपांग र महिलाहरूको वर्तमान अवस्था, उत्थानका प्रयासहरू, समस्या, समाधान र सम्भावनाहरू

सन्दर्भ सामग्री (पेज नम्बर ४०३)

पाठ्यक्रम अनुसारको विषयबस्तुहरु

१. राज्य र सरकार

१.१ व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका बिचको अन्तरसम्बन्ध

राज्यका तीन अङ्गहरु व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका एकअर्कामा पूर्ण स्वतन्त्र, एकअर्काबिच सहकार्य, सहसम्बन्ध, अन्तरसम्बन्धित र संवैधानिक सीमाभित्र रहनुपर्दछ । कानूनको शासनको स्थापना गर्न संविधानमै शक्तिको समुचित बाँडफाँड भएको पाईन्छ । संविधानको प्रस्तावनामा नै संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकाङ्क्षा पूरा गर्ने संकल्प गरेको छ ।

व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका बिचको सम्बन्धका प्रकृति

No intervention: Separation of power

No hegemony: check and Balance

Co-operation: Functional relationship and constructive relationship

नेपालको संविधानमा भएको व्यवस्था

नेपालको संविधानमा संसदीय शासन व्यवस्था अवलम्बन गरिएको छ । सोही अनुसार संविधानमै राज्यका अङ्गहरु बिच अन्तरसम्बन्ध निर्धारण गरिएको छ ।

व्यवस्थापिका र कार्यपालिका बिचको अन्तरसम्बन्ध

व्यवस्थापिकाले कार्यपालिका उपर गर्ने नियन्त्रण

- राष्ट्रपति चयन गर्ने,
- प्रधानमन्त्री चयन र मन्त्रिपरिषद्को गठन गर्ने,
- दुई वर्ष पछि प्रधानमन्त्रीलाई अविश्वासको प्रस्तावद्वारा हटाउन सक्ने,
- राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपतिला महाभियोगद्वारा हटाउन सक्ने,
- प्रधानमन्त्री र अन्य मन्त्रीहरु संसदप्रति उत्तरदायी हुने,
- सरकारका बजेट तथा कार्यक्रम पारित गर्ने,
- सरकारलले गरेका महत्वपूर्ण सन्धि सम्झौता अनुमोदन गन,
- राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को सिफारिस र मन्त्रिपरिषद्को निर्णय बमोजिम सेना परिचालन हुने र सोको अनुमोदन गर्ने,
- संसदीय अनुगमन र निर्देशन आदि

कार्यपालिकाले व्यवस्थापिका उपर गर्ने नियन्त्रण

- मन्त्रिपरिषद्को सिफारिसमा राष्ट्रपतिले संघीय संसदको अधिवेशनको आह्वान र अन्त्य गर्ने,
- संसद नचलेको अवस्थामा अध्यादेश जारी गर्ने,
- सरकारी विधेयक पेश गर्ने,
- संसदले पारित गरेको विधेयक राष्ट्रपतिबाट प्रमाणीकरण,
- संसदलाई आवश्यक स्रोत साधन र सुरक्षा दिने आदि

व्यवस्थापिका र न्यायपालिका बिचको अन्तरसम्बन्ध

व्यवस्थापिकाले न्यायपालिका उपर गर्ने नियन्त्रण

- प्रधानन्यायाधीश र सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीश नियुक्ति संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा हुने,
- नियुक्ति पूर्व संसदीय सुनुवाई हुने,
- प्रधानन्यायाधीश र सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशलाई महाभियोगद्वारा हटाउन सक्ने,
- प्रधानन्यायाधीश र न्यायाधीशको सेवाका सर्त र सुविधा व्यवस्थापिकाले बनाएको संघीय कानून बमोजिम हुने,
- सर्वोच्च अदालतले वार्षिक प्रतिवेदन संसदमा पेश गर्नुपर्ने र सो उपर संसदमा छलफल हुने आदि

न्यायपालिकाले व्यवस्थापिका उपर गर्ने नियन्त्रण

- व्यवस्थापिकाले बनाएको कानून संविधानको कसीमा जाँची अमान्य घोषित गर्न सक्ने,
- मुद्दा मामिलाको रोहमा अदालतले प्रतिपादन गरेको सिद्धान्त र निर्णय सबैले पालना गर्नुपर्ने,
- मुद्दा मामिलाको रोहमा अदालतले दिएको आदेश वा निर्णय सबैले पालना गर्नु पर्ने,
- अदालतमा विचाराधीन मुद्दाका विषयमा संसदमा बहस गर्न नपाइने आदि

कार्यपालिका र न्यायपालिका बिच

कार्यपालिकाले न्यायपालिका उपर गर्ने नियन्त्रण

- न्यायाधीश नियुक्तिको सिफारिस गर्ने संवैधानिक परिषद्को अध्यक्ष प्रधानमन्त्री हुने,
- न्यायालयका फैसलाका दण्ड सजायमा मन्त्रिपरिषद्को सिफारिसमा राष्ट्रपतिले माफी मुलतबी गर्नसक्ने,
- न्यायपालिकाका लागि आवश्यक जनशक्ति र स्रोतसाधन व्यवस्था गर्ने आदि

न्यायपालिकाले कार्यपालिका उपर गर्ने नियन्त्रण

- कार्यकारी निर्णय उपर विभिन्न आदेश जारी गर्न सक्ने,
- मुद्दा मामिलाको रोहमा अदालतले प्रतिपादन गरेको सिद्धान्त र निर्णय सबैले पालना गर्नुपर्ने,
- मुद्दा मामिलाको रोहमा अदालतले दिएको आदेश वा निर्णय सबैले पालना गर्नुपर्ने,
- न्याय सम्पादनमा अदालतलाई सबैले सहयोग गर्नुपर्ने आदि

शक्ति पृथकीकरण

राज्य शक्तिलाई कार्य प्रकृतिकका आधारमा व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिकामा विभाजन गरी एक अङ्गले अर्को अङ्गको कार्यमा हस्ताक्षेप गर्न नहने सिद्धान्त नै शक्ति पृथकीकरण हो । यस सिद्धान्त अनुसार राज्यका प्रमुख तीन अङ्गहरू व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका एक अर्काको नियन्त्रणबाट मुक्त भई स्वतन्त्र रूपमा आ-आफ्नो कार्य सम्पादन गर्दछन् । शासकीय स्वेच्छाचारिताको नियन्त्रण गरी नागरिक हक अधिकारको रक्षा गर्न नै यस सिद्धान्तको मुख्य उद्देश्य हो ।

राजनीतिशास्त्रका गुरु मानिने ग्रीक दार्शनिक अरस्तु (ईपू ३८४-३२२) ले राज्यका अङ्ग र कामको बाँडफाँडको बारेमा केही आधारभूत विषय उल्लेख गरेको भए पनि यसको आधुनिक व्याख्या र विश्लेषण फ्रान्सेली दार्शनिक **Baron de Montesquieu** (सन् १६८९-१७५५) ले सन् १७४८ गरेका हुन् । राज्यको विधायिकी, कार्यकारिणी र न्यायिक अधिकार प्राप्त फ्रान्सका राजा लुइ चौधौंले आफुलाई **I am the state, the state is I** भनी उद्घोष गरका थिए । यसै सन्दर्भमा **Montesquieu** ले बेलायतको शासन शासन प्रणालीको अध्ययन गरी शासकीय स्वेच्छाचारिता र निरंकुशताको नियन्त्रण गर्न शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेका हुन् । **Montesquieu** ले वैयक्तिक स्वतन्त्रताको रक्षा, कानूनको शासनको स्थापन एवं शक्ति विभाजन भई **Power will check power** भई **Absolute power** नहुने अवस्था सिर्जना गर्न यस सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेका हुन् । विधायिकी शक्ति र कार्यपालिकी शक्ति एकै ठाउँमा भए तानाशाही कानन बन्ने र सोही अनुरूप लागू भई वैयक्तिक स्वतन्त्रता समाप्त हुने खतरा हुन्छ । यस्तै न्यायपालिकाको कार्य विधायिकाबाट अलग नगरे जीवन र स्वतन्त्रता (**life and liberty**) माथि स्वेच्छाचारी नियन्त्रण हुने र न्यायाधीशले दमनपूर्ण र हिंसात्मक व्यवहार गर्न सक्ने सम्भावना हुन्छ । व्यवस्थापिका, न्यायपालिका र कार्यपालिकाको तीनवटै शक्ति एकै ठाउँ भए कानुनी राज्य नै समाप्त हुन्छ भन्ने **Montesquieu** को मत छ ।

शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त बेलायतको संवैधानिक इतिहासबाट सुरु भएको हो । सन् १२१५ को **म्याग्नाकार्टा** तथा सन् १६८८ को **बिल अफ राइट्स (Bill of Rights)** बाट प्रारम्भ भएको राजा र संसदबिचको लडाईंले अन्त्यमा संसदीय सर्वोच्चतालाई मान्यता दियो । यसबाट व्यवस्थापिकाले कानून निर्माण, कार्य पालिकाले कर लगाउन पाउने अधिकार र न्यायपालिकाले न्यायिक अधिकार पाएका हुन् ।

पछिल्लो समय यो मान्यताले विश्वव्यापी ठाउँ लियो र आधुनिक राज्य व्यवस्था शक्ति पृथकीकरणको अवधारणावमोजिम सञ्चालन हुन थाल्यो । शक्ति पृथकीकरणको अवस्था राष्ट्रपतीय पद्धतिमा बलियो हुन्छ भने संसदीय पद्धतिमा कमजोर हुन्छ ।

शक्ति पृथकीकरणको आवश्यकता वा उद्देश्य

- शासकीय स्वेच्छाचारित नियन्त्रण गरी नागरिकको मौलिक हकको संरक्षण गर्न,
- नागरिकको जीवन र स्वतन्त्रता (life and liberty) को सम्मान गर्न,
- वैयक्तिक स्वतन्त्रताको रक्षा, कानूनको शासनको स्थापना एवं शक्ति विभाजन भई Power will check power भई Absolute power नहुने अवस्था सिर्जना गर्न,
- संविधानवाद र कानूनको शासनको मार्फत संवैधानिक सरकार स्थापना गर्न,
- सीमित सरकारको अवधारणा कार्यान्वयन गर्न,
- प्रत्येक अङ्गको कार्यमा विशिष्टीकरण ल्याउन,
- शासन सञ्चालनको बोझ एउटै अङ्गमा पर्न नदिई शासन सञ्चालनमा सहजता कायम गर्न,

शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्तका असल पक्षहरू

- शासन सञ्चालनमा स्वेच्छाचारिता र निरंकुशताको अन्त्य,
- सरकारका अङ्गहरू बिच द्वन्द्व नहुने,
- एउटै अङ्गमा शासनको बोझ नपर्ने,
- शासन व्यवस्था सञ्चालनमा स्थिरता,
- शासक वर्गलाई जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व बहन गर्न सघाउछ,
- शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणको अवधारणाको प्रवर्द्धन गर्ने आदि

शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्तका दुर्बल पक्षहरू

- शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्तको निरपेक्ष प्रयोग असम्भव,
- प्रत्येक अङ्ग आफैमा निरंकुश बन्न सक्ने खतरा,
- राज्यका अङ्ग बिच सहयोग र समन्वय को अभाव हुने,
- वैज्ञानिक र व्यवहारिक पद्धतिमा आधारित सिद्धान्त नमानिने आदि

शक्ति पृथकीकरणका चुनौतीहरू

- प्रशासकीय निकायलाई समेत न्याय सम्पादन गर्ने अधिकार हुनु, ।
- प्रत्यायोजित व्यवस्थापन अन्तर्गत कार्यपालिका र न्यायपालिका तथा संवैधानिक निकायबाट कानून निर्माण गरिनु,

- न्यायिक सक्रियताका नाममा अदालतले कार्यपालिका र व्यवस्थापिकाको अधिकारमा गर्ने प्रयत्न हुनु,
- महाअभियोग को नाममा व्यवस्थापिकाले न्यायपालिका माथि हस्तक्षेप गर्ने प्रयत्न हुनु ।

शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रण

राज्यका अङ्गहरु आफ्नो अधिकारको सीमाभित्र रहेर स्वतन्त्ररूपमा कार्यसम्पादन गर्ने तर एक अङ्गले अर्को अङ्गको स्वेच्छाचारितामा अंकुश लगाउने गरी विकास गरिएको सिद्धान्त नै शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणको सिद्धान्त हो । शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रण शक्ति पृथकीकरणको परिपूरक भएकोले राज्यका अङ्गहरु एकअर्काबिच सहकार्य, सहसम्बन्ध, समन्वय र अन्तरसम्बन्धित हुने अवस्था नै नियन्त्रण र सन्तुलन हो । राज्यका अङ्गहरु निरपेक्षरूपमा पृथक नभई एक अर्का उपर नियन्त्रण कायम गर्न सकेमा स्वेच्छाचारिताको नियन्त्रण गर्न सकिन्छ भन्ने मान्यताको जगमा यो सिद्धान्त अडिएको छ ।

शक्ति पृथकीकरण, सन्तुलन र नियन्त्रणको महत्व

- राज्यका अङ्गहरुको काम, कर्तव्य र अधिकारको विभाजन गरी कार्य स्वायत्तता र कार्य विशिष्टता कायम गरेको ।
- एक अङ्गले अर्को अङ्गको स्वेच्छाचारिता माथि लगाम लगाउने व्यवस्थाले नागरिकको हक र अधिकारको संरक्षण भएको ।
- राज्यका अङ्गहरु बिच कार्यगत आवश्यकता, सहयोग, सहकार्य र समन्वय स्थापित गरी शासनमा प्रभावकारिता ।
- अदालतले मानव अधिकार स्थापित गराएको छ ।
- विधायिकाले जनपक्षीय कानून निर्माण गरेको छ ।
- सरकार, संसद मार्फत जनताप्रति उत्तरदायी भएको छ ।

व्यावहारिक रूपमा शक्ति पृथकीकरण, सन्तुलन र नियन्त्रणका कठिनाई

- शक्ति पृथकीकरण, सन्तुलन र नियन्त्रण को व्यवस्था संविधानमा प्रष्ट छ । राज्यका अङ्गहरुको अन्तरसम्बन्ध संविधान, कानून र राजनीतिक पद्धतिमा निर्भर भएपनि कतिपय विषय व्यक्तिको व्यवहारमा पनि भर पर्ने ।
- प्रधानमन्त्री नियुक्त भएको दुई वर्षसम्म अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न नपाउने ।
- संवैधानिक नियुक्तिका लागि संवैधानिक परिषद्को सिफारिस पछि संसदीय सुनुवाइ हुने ।
- प्रधानमन्त्रीले संसद विघटन गर्न नपाउने ।
- शक्ति र अधिकारको विवेकशील प्रयोग नहुनु ।
- आफ्नो शक्तिको प्रयोग संवैधानिक सीमाभित्र गर्नुपर्नेमा अर्को अङ्गलाई नियन्त्रण गर्नेतर्फ बढी चासो हुनु । जस्तै: न्यायिक सक्रियताको नाममा अदालतले कार्यकारी कार्यमा हस्तक्षेप गर्नु ।

- नियन्त्रण र सन्तुलनलाई हस्तक्षेपको रुपमा बुझ्ने प्रवृत्ति छ ।
- अन्य अङ्गको कार्यक्षेत्रलाई सम्मान गर्ने परिपाटी छैन । जस्तै: सरकारले संसदको अधिवेशन छलेर अध्यादेश मार्फत कानून बनाउँछ ।
- संसदले महाभियोगको अधिकार मार्फत अदालत र संवैधानिक आयोगलाई नियन्त्रण गर्न खोज्छ ।
- आपसी सहयोग र समन्वय भन्दा प्रतिस्पर्धाको भावना ।
- राष्ट्रपति लाई कुनै अंगको रुपमा स्पष्ट रुपमा उल्लेख नगरिएको र अधिकारमा बिबाद ।
- सन्तोषजनक रुपमा न्यायलयको फैसला कार्यान्वयन नभएको ।

शक्ति पृथकीकरण सन्तुलन र नियन्त्रण संविधानवाद र लोकतन्त्रका आधारभूत मूल्यहरु हुन । विधायिकाले जनमत को नाममा, सरकारले शक्तिको नाममा र न्यायपालिकाले कानूनको व्याख्याताको नाममा अराजक र निरंकुश बन्न मिल्दैन । सबै संवैधानिक सीमाभित्र रहनुपर्दछ । कानूनको शासनको, स्थापना र सीमित सरकारको अवधारणाको कार्यान्वयनका लागि शक्तिको समुचित बाँडफाँड गरिनु जति आवश्यक छ शक्ति प्रयोगलाई व्यवस्थित गर्नका लागि नियन्त्रण र सन्तुलन उत्तिकै आवश्यक हुन्छ ।

शक्ति पृथकीकरण र शक्ति सन्तुलन बिचको फरक

शक्ति पृथकीकरण	शक्ति सन्तुलन
<p>१.राज्य संचालन प्रणाली लाई कार्यपालिका, व्यवस्थापिका र न्याय पालिकामा विभाजन गर्ने, उक्त अंगहरु एक अर्काको नियन्त्रण बाट मुक्त रही स्वतन्त्र रुपले आफ्नो कार्य सम्पादन गर्ने प्रक्रियालाई ने शक्ति पृथकीकरण भनिन्छ ।</p> <p>२. यसको सिद्धान्त र व्यवहारले राज्य संचालन सम्बन्धि क्षेत्रधिकर्को दुरुपयोग रोक्न उक्त शक्तिलाई सरकारका विभिन्न अंगहरु विभाजन गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ ।</p> <p>३. शक्ति पृथकीकरणले शक्तिको विभाजन द्वारा सोको प्रभावकारी उपयोग हुने र नागरिकको अधिकार रक्षा हुने कुरामा बिश्वास गर्दछ ।</p> <p>४. यसले राज्य संचालनका निरंकुशता लाई निरुत्साहित गरि राजनीतिक प्रणालीलाई बढी लोकतान्त्रिक बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ ।</p>	<p>१. राज्यका अंगहरुले प्रभावकारी रुपमा आ आेनो कार्य सम्पादन गरि समुच्च रुपमा राज्यको उद्देश्य हासिल गर्ने गराउने सन्दर्भमा उक्त अंग हरु बीच आपसी समन्वय, सम्बन्ध, सहयोग तथा आत्मनिर्भरता हुनु एवं सन्तुलन र नियन्त्रण कायम हुनु लाई नै शक्ति सन्तुलन भनिन्छ ।</p> <p>२. यो सिद्धान्त र व्यवहारले सरकारका विभिन्न अंगहरु बीच प्रणाली गत आधारमा सम्बन्ध, समन्वय, एवं नियन्त्रण हुनु पर्ने कुरामा जोड दिन्छ ।</p> <p>३. शक्ति सन्तुलनको सिद्धान्तले राज्यका कुनै पनि अंग स्वच्छाचारी बन्न नपाउने व्यवस्था गर्नुका साथै प्रभावकारी रुपमा राज्य संचालन गर्ने र अधिकारको दुरुपयोग उपर नियन्त्रण गर्ने कुरामा जोड दिन्छ ।</p> <p>४. शक्ति सन्तुलनले पृथकीकरणबाट सरकारका अंगहरु निरङ्कुश हुन् सक्ने तर्क सचेत गराउदै व्यावहारिकतामा जोड दिएको छ ।</p>

<p>५. राज्य शक्ति इकाई व्यक्ति वा संस्थामा इकाई समयमा प्रयोग गर्ने प्राय असम्भव र अनुचित समेत हुने हुदा राज्य संचालनको व्यावहारिक प्रयोजनको लागि शक्ति पृथकीकरणको आवश्यकता एवं वाध्यता हुने हो ।</p> <p>६. यो सिद्धान्तको प्रवर्तक फ्रान्सेली दार्शनिक Montesquieu हुन् ।</p>	<p>५. शरीररूपी राष्ट्रलाई अंग अंगमा छुट्ट्याउन नहुने र समग्र शासन व्यवस्था एउटा शाररिक प्रणाली भएकाले समग्र अंग हरु बीच उचित सन्तुलन एवं नियन्त्रण हुनु अपरिहार्य नै मानिन्छ ।</p> <p>६. यसका प्रवर्तक जोन एडम्स हुन् ।</p>
---	---

सरकारको कार्यक्षेत्र र भूमिका

सरकार

संकुचित अर्थमा सरकार भनेको कार्यपालिका हो भने व्यापक अर्थमा व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका लगायत समग्र शासकीय इकाईहरूको समष्टिगत संरचना हो । सरकार राज्यको एक अपरिहार्य तत्व हो । यो राज्यको प्रतिनिधि हो । सरकारले राज्यको कार्यकारिणी अधिकार प्रयोग गरी शासन सञ्चालन गर्ने, अधिकारको प्रयोगका सम्बन्धमा संविधान, कानून र जनताप्रति उत्तरदायी हुन्छ ।

सरकारको कार्यक्षेत्र

१. विधायिकी कार्यक्षेत्र

- जनताको प्रतिनिधित्व गर्ने,
- सरकार गठन गर्ने,
- जन आकांक्षालाई कानून मार्फत शासन व्यवस्थामा प्रतिबिम्बित गर्ने,
- सरकारका काम कारवाहीको अनुगमन र सुपरिवेक्षण गर्ने,
- सरकारको नीति तथा कार्यक्रम र बजेट पारित गर्ने,
- सरकारले गरेका सन्धि सम्झौता अनुमोदन गर्ने ।

२. कार्यपालकीय कार्यक्षेत्र

- कानून कार्यान्वयन गर्ने,
- राष्ट्रिय नीति निर्माण र कार्यान्वयन,
- शान्ति सुव्यवस्था कायम गर्ने,
- वैदेशिक सम्बन्ध स्थापना,
- मुद्रा व्यवस्थापन,
- पूर्वाधार विकास,
- सामाजिक आवश्यकता परिपूर्ति ।

३. न्यायिक कार्यक्षेत्र

- संविधान र कानूनको व्याख्या गर्ने,
- नगरिक अधिकारको संरक्षण र प्रचलन गराउने ।
- न्यायिक पुनरावलोकन गर्ने,
- कानूनी शासनको प्रवर्द्धन गर्ने ।

सरकारको कार्यक्षेत्रमा प्रभाव पार्ने तत्वहरू

- राजनीतिक व्यवस्था,
- राज्यले अवलम्बन गर्ने सार्वजनिक नीति,
- देशको भौगोलिक, आर्थिक र सामाजिक अवस्था,
- गरिबी र बेरोजगारीको अवस्था,
- नागरिक चेतना,
- निजी क्षेत्रको सक्षमता,
- पूर्वाधार विकासको अवस्था
- अन्तराष्ट्रिय संघ संस्था आदि

सरकारको भूमिका

समाजवादी र राज्य केन्द्रित आर्थिक दर्शनले सामाजिक न्याय र लोककल्याणकारीताका लागि राज्यको भूमिका विस्तारित हुनुपर्ने मान्यता राख्दछ । उदारवादीहरू राज्यको भूमिका सीमित र प्रभावकारी हुनुपर्ने मान्यता राख्दछन् । अहिले Total welfare economy / Laissez fair economy जस्ता दुई अतिवादीभन्दा आर्थिक विवेकशिलता (Economic rationality) ले महत्व पाउँछ ।

उदारवादीहरूको Less Governance is Best Government भन्ने मान्यता, Globalization, प्रविधिको विकास एवं निजी क्षेत्रको प्रतिस्पर्धात्मकताले राज्यको परम्परागत भूमिकामा परिवर्तन ल्याएको छ । सन् १९८० को दशकमा आएको Reaganism को Thatcherism को non-state actors को सम्भावना र क्षमताको उपयोग गर्ने नीतिलाई IMF World Bank, WTO जस्ता अन्तराष्ट्रिय संस्थाले विश्वव्यापीरूपमा सरकारको परम्परागत भूमिकामा परिवर्तन ल्याएको छ ।

सरकारको भूमिका निर्धारणका आधारहरू

- राज्यको राजनीतिक दर्शन,
- संवैधानिक नीति र प्राथमिकता,

- नागरिक सशक्तिकरणको अवस्था,
- सामाजिक मूल्य, मान्यता र अपेक्षा,
- निजी क्षेत्रको सक्षमता,
- सरकार र अन्य क्षेत्र बिचको विश्वास र सहकार्य,
- Artificial intelligence ।

परिवर्तित सन्दर्भमा राज्यको भूमिका

परम्परागत रूपमा राज्यले संरक्षण र सेवा (Police State) को भूमिका निर्वाह गर्दथ्यो भने परिवर्तित सन्दर्भमा निजीकरण, विनिवेश, विकेन्ट्रीकरण, प्रशासनको Right sizing, प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व, आदिले सरकारको कार्यक्षेत्र घटाउने तर भूमिका प्रभावकारी पार्ने कार्यालाई बल पुऱ्याएको छ । यसले राज्यको भूमिका निम्नानुसार सीमित गरेको छः

१. मौलिक अधिकारको संरक्षण

- कानून र नीति निर्माण गर्ने,
- आधारभूत सामाजिक सेवा र पूर्वाधारमा लगानी,
- कमजोर वर्गको संरक्षणः सामाजिक सुरक्षा, पुनर्वितरण,
- न्याय सम्पादन,
- शान्ति सुरक्षा,
- अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध,
- बजार र अन्य पात्रको खराबीको नियन्त्रण ।

२. सरकार एकलो प्रदाता नबन्ने

- आर्थिक तथा अन्य क्षेत्र सेवा प्रवाहमा एकाधिकार हटाउने ।
- पूर्वाधार लगायतका प्रमुख संरचनामा सार्वजनिक निजी साभेदारी गर्ने ।

३. राज्यको क्षमता बृद्धि

- राज्यको कामलाई क्षमतासँग आबद्ध गर्ने,
- सम्भाव्य क्षेत्रमा साभेदारी गर्ने,
- प्रशासनलाई प्रतिस्पर्धी र योग्यता मूलक बनाउने,
- प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व निर्वाह गराउने ।

४. राज्यलाई जनताको नजिक पुऱ्याउने

- Public engagement,
- Decentralization,

- Right, Choice / Voice को सम्मान गर्ने ।

५. विश्वव्यापी साभेदारी

- अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग र साभेदारी,
- विश्वव्यापी आर्थिक स्थिरता,
- वातावरण संरक्षण ।

संघीय नेपालमा सरकारको भूमिका

संघीयतामा सरकारको भूमिका परिवर्तन तर कार्यक्षेत्र विस्तार भएको छ । नेपालको संविधानले आर्थिक उदारीकरण, सामाजिक न्याय एवं समाजवाद कायम गर्ने आर्थिक उद्देश्य राखेको छ । यसको लागि सार्वजनिक निजी र सहकारी क्षेत्रको भूमिकालाई समेत आत्मसात गरेको सन्दर्भमा सरकारको भूमिका निम्नानुसार हुनु पर्दछः

- राष्ट्र र जनताको बृहत्तर हित,
- नागरिक चेतनाको विकास,
- आर्थिक साधन-स्रोत प्राकृतिक र सार्वजनिक साधन-स्रोतको कुशल व्यवस्थापन,
- वातावरण संरक्षण,
- कमजोर र पछाडि परेको वर्गको उत्थान,
- सन्तुलित विकास र दुर्गम क्षेत्रको विकासमा जोड,
- जनताको लोकतान्त्रिक अधिकारको उपभोग सुनिश्चित,
- राष्ट्रिय एकताको सुदृढीकरण,
- समाजवाद उन्मुख र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्न,
- सार्वजनिक सेवामा समानुपातिक र समतामूलक पहुँच सुनिश्चित गर्न,
- शान्ति सुव्यवस्था र निष्पक्ष न्याय प्रणालीको स्थापना,
- सुशासन, लोकतन्त्र र मानवअधिकारको प्रवर्द्धन,
- कानून, नीति, योजना, रणनीति तथा मापदण्डको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा नियमन
- सेवा तथा वस्तुको विस्तार, नियमन, प्रतिस्पर्धा प्रवर्द्धन र बजार संयन्त्रको नियमन,
- उद्योग, व्यापार, पर्यटन क्षेत्रमा निजी क्षेत्रको सहभागिता बढाउन सहजकर्ता,
- न्याय र नैतिकतामा आधारित समतामूलक समाज निर्माण,
- स्थानीय तहको सशक्तिकरण,
- उच्च, दिगो तथा समावेशी आर्थिक वृद्धि,
- रोजगारी सिर्जना ।

१.२ सरकारको स्वरूप

नेपालमा संघीय शासन व्यवस्थाको संवैधानिक प्रावधान

- संविधानको प्रस्तावनामा नै संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकाङ्क्षा पूरा गर्ने संकल्प गरेको छ ।
- धारा ४ मा नेपाललाई संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्यको रूपमा परिभाषित गरिएको ।
- राज्यको निर्देशक सिद्धान्त अन्तर्गत धारा ५०(१) मा परस्पर सहयोगमा आधारित संघीयताका आधारमा संघीय इकाईहरू बिचको सम्बन्ध सञ्चालन गर्दै स्थानीय स्वायत्तता र विकेन्द्रीकरणको आधारमा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक व्यवस्था सुदृढ गर्ने राज्यको राजनीतिक उद्देश्यक रहेको उल्लेख छ ।
- धारा ५६ मा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने ।
- नेपालको राज्यशक्तिको प्रयोग संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले यस संविधान र कानून बमोजिम गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- संघीय कानून बमोजिम सामाजिक सांस्कृतिक संरक्षण वा आर्थिक विकासका लागि विशेष, संरक्षित र स्वायत्त क्षेत्रहरू कायम गर्न सकिनेछ ।
- स्थानीय तहअन्तर्गत गाउँपालिका, नगरपालिका र जिल्लासभा रहनेछन् ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता, राष्ट्रिय हित, बहुलता र समानतामा आधारित समतामूलक समाज, समावेशी प्रतिनिधित्व र पहिचानको संरक्षण गर्ने छन् ।
- धारा ५७ मा राज्य शक्ति बाँडफाँडको विषय समावेश गरिएको छ ।

अधिकारको अनुसूचि	प्रयोगको आधार
अनुसूची ५: संघको अधिकार	संविधान र संघीय कानून
अनुसूची ६ : प्रदेशको अधिकार	संविधान र प्रदेश कानून
अनुसूची ७ : संघ र प्रदेशको साझा अधिकार	संविधान, संघीय र प्रदेश कानून
अनुसूची ८: स्थानीय तहको अधिकार	संविधान र गाउँ नगरका कानून
अनुसूची ९: संघ प्रदेश र स्थानीय तहको साझा अधिकार	संविधान, संघीय, प्रदेश र गाउँ नगर कानून

- धारा ५८ मा अवशिष्ट अधिकार संघमा रहने व्यवस्था छ ।
- धारा ५९ मा आर्थिक अधिकार सम्बन्धी व्यवस्था छ ।
- धारा ६० मा राजस्व स्रोतको बाँडफाँड सम्बन्धी व्यवस्था छ ।

- धारा २३२ मा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअसत्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने व्यवस्था छ ।

संघको भूमिका र कार्यहरु

- राष्ट्रिय सोच, लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्त गर्न प्रदेश र स्थानीय तहसँग सहकार्य, समन्वय र साभेदारी गर्ने,
- केन्द्रीय योजना र नीति निर्माण,
- समावेशी र सन्तुलित विकासको अवधारणाको कार्यान्वयन,
- प्रदेश र स्थानीय तहलाई अनुदान हस्तान्तरण,
- प्रदेशलाई स्थानीयता लाई नीति, योजना र कानून तयार गरी पठाउने,
- राष्ट्रिय योजना आयोगले प्रदेश तथा स्थानीय तहको आवधिक योजना, वार्षिक बजेट तथा मध्यमकालिन खर्च संरचना, अनुगमन तथा मूल्यांकन लगायतका विषयमा आवश्यक ज्ञान सीपको हस्तान्तरण गर्ने,
- संघीयता कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पर्ने कानून निर्माण र संशोधन,
- संघीय आयोगहरूको गठन,
- संवैधानिक आयोगहरूको गठन,
- तीनै तहबिच समन्वयका लागि कानून निर्माण,
- संघ र प्रदेश तथा प्रदेश-प्रदेश बिच उत्पन्न राजनीतिक विवाद समाधान गर्ने

प्रदेशको भूमिका र कार्यहरु

- नेपाल सरकारको सोच, लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्तिका लागि समन्वय र सहयोगी भूमिका निर्वाह गर्ने,
- राष्ट्रिय योजना र कार्यक्रम प्रादेशिक तहको नीति, योजना र कार्यक्रममा आन्तरिकाकरण गर्ने,
- सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा गुणस्तरीयता र प्रभावकारिता कायम गर्ने,
- प्रादेशिक आर्थिक-सामाजिक विकासका लागि निजी र गैरसरकारी क्षेत्रसँग समन्वय र साभेदारी गर्ने,
- स्थानीय तहलाई अनुदान हस्तान्तरण,
- रोजगारी सिर्जना, शान्ति सुरक्षा र सुशासनको प्रवर्द्धन,
- प्रादेशिक अधिकार सूचीका विषयमा कानून, नीति, योजना र बजेट निर्माण,
- प्रादेशिक स्तरका प्रशासनिक संरचनाको गठन गर्ने

स्थानीय तहको भूमिका र कार्यहरु

- संघ र प्रदेश सरकारको विकास सम्बन्धी सोच, लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्त गर्न समन्वय, सहयोग सहकार्य गर्ने,
- संघ र प्रदेश तहको नीति र योजना अनुरूप स्थानीय नीति, योजना र कार्यक्रम तर्जुमा कार्यान्वयन गर्ने,
- नागरिकका दैनिक आवश्यकताका वस्तु तथा सेवाको उत्पादन र वितरण गर्ने,
- स्थानीय तहको एकल अधिकार सूचीका विषयमा कानून निर्माण गर्ने,
- स्थानीय प्रशासनिक संरचना निर्माण गर्ने,
- सेवा सुविधाको सहज र गुणस्तरीय वितरण गर्ने

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबिचको अन्तरसम्बन्ध

नेपालको संविधानको धारा २३२ ले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबिचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको को सिद्धान्तमा आधारित हुने व्यवस्था गरेको छ ।

१. राजनीतिक अन्तरसम्बन्ध

- संघीय संसदले नेपालभर वा कुनै क्षेत्रमा मात्र लागु हुने गरी संघीय कानून बनाउन सक्ने, । संघ प्रदेश र स्थानीय तह बिच समन्वय कायम गर्न संघीय संसदले आवश्यक कानून बनाउन सक्ने,
- राष्ट्रिय महत्वका विषयमा नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई निर्देशन दिन सक्ने संघ र प्रदेश बिच तथा प्रदेश-प्रदेश बिच उत्पन्न राजनीतिक विवाद समाधान गर्न अन्तर प्रदेश परिषद् रहने,
- प्रदेशको अधिकार र सीमानाको विषयमा संविधान संशोधन गर्न प्रत्येक प्रदेशको बहुमतबाट पारित गर्नुपर्ने,
- राष्ट्रिय सभाको निर्वाचक मण्डलमा स्थानीय तहका प्रमुख र उप प्रमुख तथा प्रदेश सभाका सदस्यहरु रहने,
- संघ र प्रदेश तथा प्रदेश र प्रदेश बिच उत्पन्न विवाद समाधान गर्न प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा अन्तर प्रदेश परिषद् रहने,
- प्रदेश सभा विघटन भएमा संघीय शासन लागु हुने,
- प्रदेश तथा गाउँपालिका वा नगरपालिका बिच कुनै विवाद भएमा प्रदेश सभाले निर्णय गर्ने,

२. आर्थिक अन्तरसम्बन्ध

- तीन वटै तहले आफ्नो आर्थिक अधिकार क्षेत्रको विषयमा कानून र बजेट बनाउने, निर्णय गर्ने, नीति तथा योजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने,
- आफ्नो आर्थिक अधिकार क्षेत्रका विषयमा तिनवटै तहले कर लगाउन र राजस्व उठाउन सक्ने,
- नेपाल सरकारले सङ्कलन गरेको राजस्व तीन वटै तहमा न्यायोचित वितरण गर्ने,

- प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने वित्तीय हस्तान्तरण राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिसमा हुने,
- स्थानीय तहका पदाधिकारीको सेवा सुविधा प्रदेश कानून बमोजिम हुने

३. न्यायिक अन्तरसम्बन्ध

- संविधानको धारा १२७ अनुसार नेपालमा सर्वोच्च अदालत, उच्चअदालत र जिल्ला अदालत रहने र कानून बमोजिम मुद्दा हेर्ने,
- स्थानीय स्तरमा न्यायिक निकाय वा विवाद समाधानका बैकल्पिक उपाय अवलम्बन गर्न आवश्यकता अनुसार अन्य निकाय गठन गर्न सकिने,
- संघमा एक सर्वोच्च अदालत, प्रत्येक प्रदेशमा एक एक उच्चअदालत र सबै जिल्लामा एक एक जिल्ला अदालत र सबै स्थानीय तहमा न्यायिक समिति रहेता पनि संविधानको मर्म, न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त र अभ्यासलाई हेरेर नेपालका अदालतहरू सर्वोच्च अदालत मातहत रहेको,
- संविधानको धारा १३७ मा संघ र प्रदेश, प्रदेश र प्रदेश, प्रदेश र स्थानीय तहहरू बिचको अधिकार क्षेत्रको बारेमा भएको विवाद निरुपणका लागि र संघीय संसद वा प्रदेश सभा सदस्यको निर्वाचन सम्बन्धि विवाद र संघीय संसदका सदस्य वा प्रदेश सभाका सदस्यको अयोग्यता सम्बन्धि विवाद निरुपणका लागि सर्वोच्च अदालतमा संवैधानिक इजलास रहने,
- संविधानको धारा २१७ मा कानून बमोजिम आर्को अधिकारक्षेत्र भित्रका विवाद निरुपण गर्ने स्थानीय तहले गाउँपालिकामा उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा र नगरपालिकामा उपप्रमुखको संयोजकत्वमा तिन सदस्यीय एक न्यायिक समिति रहने,
- स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ ले यस्ता न्यायिक समितिले गरेका निर्णयमा चित्त नबुझेमा सो उपर सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने,

४. प्रशासनिक अन्तरसम्बन्ध

- प्रत्येक प्रदेशमा नेपाल सरकारको प्रतिनिधिका रूपमा प्रदेश प्रमुख रहने,
- प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकता अनुसार विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्ने,
- नेपाल सरकारको कर्मचारीलाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गर्ने व्यवस्था,
- लोक सेवा आयोगको परामर्शमा संघीय र प्रदेश निजामती सेवाका पद बिच सेवा परिवर्तन वा स्थानान्तरण गर्ने व्यवस्था,
- प्रदेश लोक सेवा आयोगको आधार र मापदण्ड संघीय कानूनदरा निर्धारण हुने,
- गाउँ/नगरपालिकाको कर्मचारी र कार्यालय सम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुने,

५. बिकासत्मक र सेवाप्रवाह सम्बन्धि कार्यको अन्तरसम्बन्ध

- स्थानीय तहहरूले आपसमा साभेदारी गरि संयुक्त योजना संचालन गर्ने,

- मध्यम वा ठुला प्रकारका विकाशका कार्यहरु प्रदेश सरकारले गर्ने,
- संघीय सरकार संग सहकार्य गरेर पनि संयुक्त योजना संचालन गर्ने,
- त्यसै गरि स्थानीय तहले संचालन गर्न नसक्ने मध्यम तथा ठुला योजनाहरु मात्र प्रदेश र संघले संचालन गर्न उपयुक्त हुन्छ, योजन निर्माण तथा कार्यन्वयनका लागि चाहिने शीप,दक्षताक र प्रविधि हस्तान्तरणमा पनि प्रदेश र संघले सहकार्य र समन्वय गर्नु जरुरी हुने,
- संघले प्रदेश तथा स्थानीय सरकारलाई विकास सम्भेदारसंग सम्भौता गरी कार्यक्रम संचालन गर्न सहयोग गर्नुपर्ने,
- स्थानीय सरकारबाट सम्पादन हुने कार्यक्रम तथा प्रवाह गरिने सेवा सम्बन्धमा संघ तथा प्रदेश सरकारले मापदण्ड र गुणस्तर निर्धारण गरि पठाउन सक्ने,
- स्थानीय तह तथा प्रदेशलाई चाहिने कानून निर्माणमा पनि संघ वा प्रदेश सरकारले सहकार्य र समन्वय गर्नुपर्ने,
- साना तथा स्थानीय तहका योजना स्थानीय तहले, मध्यम र प्रदेश स्थायका योजना प्रदेशले र ठुला तथा राष्ट्रिय स्थायका योजना संघले गर्नु ,

अन्तरसम्बन्ध दरिलो बनाउने उपायहरु/कदमहरु

- अन्तर तहमा आएका मुद्दाहरु, गुनासोहरु र भविष्यमा आउने सक्ने मुद्दाहरुलाई सम्बोधन गर्दै जानुपर्ने,
- संघीय निजामती सेवा ऐन छिटो भन्दा छिटो जारी गर्नुपर्ने,
- संघीय सरकारले आफ्नो व्यवहारमा आफ्नै शक्ति विस्तार गर्ने Levithan प्रवृत्ति भन्दा पनि सन्निकटताको सिद्धान्त लाई अपनाउनुपर्ने,
- अन्तरसम्बन्धको लागि ब्यवस्था गरिएको संयन्त्रहरुलाई क्रियाशील बनाउनुपर्ने,
- राजनीतिकदलहरुको बीचमा संघियताको सन्दर्भमा समान बुझाई हुनुपर्ने,
- साभा अधिकारका सुचिमा रहेका विषयमा बन्न बाकी संघीय कानून जति छिटो बन्न सक्यो उति संघियताको अभ्यासमा रहेको अन्योलता अन्त्य हुने,
- सबै तहका राम्रो अभ्यासलाई आत्मसाथ गर्दै जानुपर्ने

संघीय शासन प्रणाली बहु सरकार बिचको एउटा साभा प्रतिज्ञापत्र हो । जसमा राष्ट्रिय उद्देश्य प्राप्ति र जनताको सर्वोपरि हितको लागि स्वशासन र साभा शासनको संयोजन गरिएको हुन्छ । यसले शासनमा जनताको सहभागिता र अवसरको सुनिश्चितता मात्र होइन सामाजिक विविधता व्यवस्थापनको पनि सम्बोधन गर्दछ । नेपालमा तीन तहका सरकार बिच समन्वय र सहकार्य मार्फत संघीय प्रणालीलाई सुदृढ गर्दै विकास र राष्ट्रिय एकताको आधार निर्माण गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

सहकरितामूलक शासन

शासनका विभिन्न क्षेत्र र तहका पात्रहरु (सरकार, निजी क्षेत्र, र नागरिक समाज, सहकारी क्षेत्र आदि समेत) बीच एकीकृत ढंगले शासन गर्ने शैली/पद्धती जसले साझा उद्देश्य प्राप्तिका लागि पारस्परिक सहयोग, सहअस्तित्व, सहकारिता र समन्वयको मान्यता आधारमा सहकार्य गर्ने गरिन्छ त्यसलाई सहकारितामूलक शासन भनिन्छ । त्यसैले सहकारितामूलक शासन सुशासनको अभिन्न पक्ष हो ।

नेपालमा सहकारितामूलक शासन

नेपालको संविधानले सरकारी तथा सार्वजनिक, निजी, र गैर सरकारी क्षेत्रविचमा सहयोग, सहकार्य र साभेदारीमा आधारित सहकारितामूलक शासनको व्यवस्था गरेको छ । लघु

- धारा ५० (१), परस्पर सहयोगमा आधारित संघीय इकाईहरुबीचको सम्बन्ध,
- धारा ५० (३), सार्वजनिक, निजी, सहकारी क्षेत्रको सहभागितामा आर्थिक वृद्धि गर्ने,
- धारा ५६, नेपालको मूल संरचना तिन तहको र राज्य शक्तिको प्रयोग तिनै तहले गर्ने,
- धारा ५८, अविशिष्ट अधिकार संघमा रहने,
- धारा ५९, तिनै तहले आआफ्नो आर्थिक अधिकार सम्बन्धि विषयमा कानून, बजेट, निर्णय, नीति तथा योजना निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने,
- धारा ५८, अविशिष्ट अधिकार संघमा रहने,
- धारा ६०, नेपाल सरकारले उठाएको राजस्व, संघीय कानून बमोजिम तिनै तहले बाडफाड गर्नुपर्ने,
- धारा ८६ मा राष्ट्रिय सभाको गठन प्रदेश सभाका सदस्य, स्थानीय तहका प्रमुख/अध्यक्ष र उपप्रमुख/उपाध्यक्ष रहेको निर्वाचक मण्डल द्वारा संघीय कानून बमोजिम हुने,
- धारा १३३, प्रदेशले कानून बनाउदा संघीय कानूनसंग र स्थानीय तहले कानून बनाउदा संघ र प्रदेश कानूनसंग नबाझिने गरि बनाउनुपर्ने,
- धारा १६३, प्रत्येक प्रदेशमा नेपाल सरकारको प्रतिनिधिको रूपमा प्रदेश प्रमुख रहने,
- धारा २२७, स्थानीय तहका कर्मचारी र कार्यालय सम्बन्धि व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुने,
- संविधानको धारा २३२ मा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह विचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने उल्लेख गर्दै नेपाल सरकारले राष्ट्रिय महत्वका विषयमा आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ र त्यस्तो निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रिपरिषद्को कर्तव्य हुने व्यवस्था गरेको छ, त्यस्तै, कुनै प्रदेशमा नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता वा स्वाधीनतामा गम्भीर असर पर्ने किसिमको कार्य भएमा राष्ट्रपतिले त्यस्तो प्रदेश मन्त्रिपरिषद्लाई आवश्यकता अनुसार सचेत गराउन, प्रदेश मन्त्रिपरिषद र प्रदेश सभालाई बढीमा ६ महिना सम्म निलम्बन गर्न वा विघटन गर्न सक्ने,
- धारा २३४, संघ र प्रदेश बीच तथा प्रदेश-प्रदेश बीच उत्पन्न हुन सक्ने राजनीतिक विवाद समाधानका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा अन्तर प्रदेश परिषद्को व्यवस्था रहेको,

- धारा २३५, तिनै तह बीच समन्वय कायम गर्न संघीय संसदले आवश्यक कानून बनाउने तथा प्रदेश र स्थानीय तह बिचको राजनीतिकविवाद र समन्वय कायम गर्ने प्रदेश सभा लाई अधिकार,
- धारा २४४, प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रयोजनका लागि सघिय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने,
- धारा २५० र २५१, संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकार बीच राजस्व बाडफाड, अनुदान हस्तान्तरण, आन्तरिक ऋण को सिमा, प्राकृतिक स्रोत परिचालनमा लगानी तथा प्रतिफलको हिस्सा र प्राकृतिक स्रोत बाडफाडको सम्बन्धमा उठ्न सक्ने विवाद समाधानका लागि आवश्यक आधार, मापदण्ड र ढाँचा निर्धारण र सिफारिस गर्न राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको व्यवस्था,
- धारा २८५, लर संघ, प्रदेश, स्थानीय तहले कानून बमोजिम सरकारी सेवाहरुको गठन र संचालन गर्ने सक्ने,
- धारा २७४ ले नेपालको सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता,स्वाधीनता र जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताको प्रतिकूलनहुने गरि संबिधान संशोधन गर्न सकिने,
- स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ को दफा १०५ मा स्थानीय तहहरु बीच समन्वय कायम गर्न मुख्यमन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रदेश समन्वय परिषद्को व्यवस्था पनि रहेको छ ।

अन्तर सरकार व्यवस्थापन (Inter Governmental Management-IGM)

सरकारका तहहरूका बिचमा र शासकीय पात्रहरूका बिचमा अन्तरसम्बन्ध कायम गर्ने स्थापित संरचना कायपणीली विधि बारे प्रणाली विधि कार्य प्रणाली विधि र प्रक्रियाको समिष्टलाइ अन्तरसरकार वस्थापन भनिन्छ । बहु तह बहु क्षेत्रगत शासकीय संरचना भित्र राज्यका लक्ष्य र उद्देश्य हासिल गर्दा शासकीय पात्रहरू बिच अन्तरसम्बन्ध कायम गर्ने नीतिगत संरचना संरचनागत र प्रणाली नजबचत प्रणालीगत प्रबन्ध नै अन्तर सरकार व्यवस्थापन हो ।

अन्तरसरकार व्यवस्थापनका पक्षहरु

१. Law and Politics

- राज्यशक्तिको बाँडफाँड र प्रयोग (horizontal and vertical)
- सरकारको कानुनी शक्ति (Legal Power), निजी क्षेत्रको आर्थिक शक्ति (Economic Power) र नागरिक समाजको सामाजिक शक्ति (Social Power) को synergetic utilize गर्न
- कानून निर्माणमा सामन्जस्यता
- Hirarchy of Law
- निजी क्षेत्रसाग सहकार्य र नियमन

२. संचालन गरको प्रबन्ध operationalization arrangement

- संगठन संरचना जनशक्ति कार्यविधि प्रक्रिया द्वन्द समाधान अन्तरसम्बन्धको खाका
- वित्तीय विनियोजन र उपयोग प्रणाली
- स्रोतसाधनको साभेदारी विधि र प्रक्रिया

३. Externalization या service and policy

- सेवा प्रवाह र नीति निर्माणमा सरकार बाहेकका क्षेत्रको संलग्नता कसरी गराउने
- Co-construction contracting out public private partnership
- Next step agency agencyification

४. Inter-relationship among networks

- शासकीय पात्रहरूको interest लाइ राज्यको interest साग आवद्ध गर्ने
- Resource, knowledge, technology, objective, prablem र profit मा साभेदारी
- Virtual physical global networks

नेपालमा अन्तर सरकार व्यवस्थापन IGM को अवस्था

- नेपालको संविधानको धारा २३२ मा संघ प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्ध सहकारिता सहअस्तित्व र सम्बन्धको सिद्धान्तमा आधारित हुने व्यवस्था रहेको छ ।
- संगीत कानून नेपालभर वा कुनै क्षेत्रमा मात्र लागू हुने ।
- अनुसूची-६ का विषयमा दुई वा दुईभन्दा बढी प्रदेशले नेपाल सरकारलाई कानून बनाउन अनुरोध गरेमा कानून बनाउन सक्ने ।
- प्रदेशले संघ र स्थानीय तहले संघ र प्रदेशसंग बाकिने कानून बनाउन नहुने ।
- नेपाल सरकारले राष्ट्रिय महत्वका विषयमा र प्रदेशहरूबीच समन्वय काम गर्नुपर्ने विषय प्रदेश मन्त्रिपरिषद्लाई निर्देशन दिनसक्ने ।
- नेपाल सरकारले आफै वा प्रदेश सरकारमा तन्काउँछ नगरकार्यपालिकालाई आवश्यक निर्देशन दिन सक्ने ।
- कुनै प्रदेशमा नेपालको सार्वभौम सत्ता भौगोलिक अखण्डता राष्ट्रियता वा स्वाधीनतामा गम्भीर असर पार्ने किसिमको कार्य भएमा राष्ट्रपतिले सचेत गराउने, प्रदेश मन्त्रिपरिषद् र प्रदेश सभा निलम्बन वा विघटन गर्न सक्ने ।
- एक प्रदेशले अर्को प्रदेशको कानूनी व्यवस्था र न्यायिक एवं प्रशासकीय निर्णय वा आदेशको कार्यान्वयनमा सहयोग गर्नुपर्ने ।
- प्रदेशहरूबीच साझा चासो सरकार भए गीतको विषयमा सूचना आदानप्रदान म सहयोग र समन्वय गर्ने ।
- एक प्रदेशले अर्को प्रदेशको बासिन्दालाई समान सुरक्षा व्यवहार र सुविधा उपलब्ध गराउनुपर्ने ।
- संघ र प्रदेश तथा प्रदेश प्रदेश बीच उत्पन्न विवाद समाधान गर्न अन्तर प्रदेश परिषद् रहेको ।
- संघ प्रदेश र स्थानीय तहबीच समन्वय काम गर्न संघीय संसदले कानून बनाउने ।
- प्रदेशसभाले प्रदेश गाउँमा नगरपालिकाबीच विवाद समाधान गर्ने ।
- अन्तर प्रदेश व्यापारमा कुनै बाधा अवरोध वा कुनै कर, शुल्क, दस्तुर, वा महसूल लगाउन नपाउने ।
- नेपाल सरकारले संलग्न गरेको राजस्व तीन बटै तहमा न्यायोचित वितरण गर्ने ।
- प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने वित्तीय हस्तान्तरण राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिसमा हुने ।
- सार्वजनिक निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता र स्वतन्त्र विकासमार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्र सुदृढ गर्ने नीति रहेको (धारा ५१) ।

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको व्यवस्थापिकाको को संरचना र कार्यप्रणाली

संघीय व्यवस्थापिका

नेपालमा प्रतिनिधिसभा र राष्ट्रियसभा नामक दुई सदनात्मक संघीय व्यवस्थापिका रहेको छ जसलाई संघीय संसद भनिन्छ ।

प्रतिनिधिसभाको गठन

प्रतिनिधिसभा देहायबमोजिमका २७५ सदस्य रहनेछन:

- नेपाललाई जनसंख्या र भौगोलिक अनुकूलता तथा विशिष्टताका आधारमा १६५ निर्वाचन क्षेत्र कायम गरी प्रत्येक निर्वाचन क्षेत्रबाट एक जना रहने गरी पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित हुने १६५ सदस्य ।
- सम्पूर्ण देशलाई एक निर्वाचन क्षेत्र मानी राजनीतिक दललाई मत दिने समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित हुने ११० सदस्य ।
- समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम हुने प्रतिनिधि सभाको निर्वाचनका लागि राजनीतिक दलले उम्मेदवारी दिँदा जनसंख्याको आधारमा महिला दलित आदिवासी जनजाति खस आर्य मधेसी थारू मुसलिम पिछडिएको क्षेत्र समेतबाट बन्द सूचीका आधारमा प्रतिनिधित्व गर्ने गराउने व्यवस्था संघीय कानूनबमोजिम हुनेछ त्यसरी उम्मेदवारी दिँदा भूगोल र प्रादेशिक सन्तुलनलाई समेत ध्यान दिनुपर्नेछ । "खस आर्य" भन्नाले क्षेत्री ब्राह्मण ठकुरी सन्यासि दसनामी समुदाय सम्भन्त पर्छ ।
- एउटै व्यक्ति एकभन्दा बढी निर्वाचन क्षेत्रमा एकै पटक उम्मेदवार हुन पाउने छैन ।
- प्रतिनिधिसभाको कार्यकाल ६ महिनाभन्दा बढी अवधि बाकी छँदै कुनै सदस्यको स्थान रिक्त भएमा त्यस्तो स्थान जुन निर्वाचन प्रणालीबाट पूर्ति भएको थियो सोही प्रक्रियाद्वारा पूर्ति गरिनेछ ।
- संघीय संसदमा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुनु पर्नेछ त्यसरी निर्वाचित गर्दा पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित सदस्यहरु मध्ये कुनै राजनीतिक दलको एक तिहाइ सदस्य महिला निर्वाचित हुन नसकेमा त्यस्तो राजनीतिक दलले आफ्नो दलबाट संघीय संसदमा सामानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित हुने कुल सदस्यको कम्तीमा एक तिहाइ महिला सदस्य हुने गरी निर्वाचित गर्नु पर्नेछ ।
- यस संविधान बमोजिम अगावै विघटन भएकोमा बाहेक प्रतिनिधि सभाको कार्यकाल पाँच वर्षको हुनेछ
- संकटकालीन अवस्थाको घोषणा वा आदेश लागू रहेको अवस्थामा संघीय ऐनबमोजिम प्रतिनिधिसभाको कार्यकाल एक वर्षमा नबढ्ने गरी थप गर्न सकिने र त्यसरी थप गरिएको

प्रतिनिधिसभाको कार्यकाल संकार संकटकालीन अवस्थाको घोषणा वा आदेश खारेज भएको मितिले छ, महीना पुगेपछि स्वतः समाप्त हुनेछ ।

राष्ट्रिय सभाको गठन र सदस्यहरूको पदावधि

राष्ट्रियसभामा देहायबमोजिमका ५९ सदस्य रहनेछनः

- प्रदेश सभाका सदस्य गाउँपालिकाका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष तथा नगरपालिकाका प्रमुख र उपप्रमुख र रहेको निर्वाचन निर्वाचकद्वट मण्डल द्वारा संघीय कानूनबमोजिम प्रदेशसभाका सदस्य गाउँपालिकाका अध्यक्ष उपाध्यक्ष तथा नगरपालिकाका प्रमुख र उपप्रमुखको मतको भार फरक हुने गरी प्रत्येक प्रदेशबाट कम्तीमा तीन जना महिला एक जना दलित र एक जना अपांगता भएका व्यक्ति वा अल्पसंख्यकसहित आठ जना गरी निर्वाचित ५६ जना ।
- नेपाल सरकारको सिफारिसमा राष्ट्रपतिबाट मनोनीत कम्तीमा एकजना महिलासहित तीन जना ।
- राष्ट्रियसभाका सदस्यहरूको पदावधि छ वर्षको हुनेछ राष्ट्रियसभाका एक तिहाइ सदस्यको पदावधि प्रत्येक दुई वर्षमा समाप्त हुनेछ ।
- तर यो संविधान प्रारम्भ भएपछि पहिलो पटक सदस्यको पदावधि काम गर्दा गोलाप्रथाद्वारा एक तिहाई दुई वर्ष अर्को एक तिहाइको चार वर्ष र बाँकी एक तिहाइको छ वर्षको हुने गरी पदावधि कायम गरिनेछ ।
- राष्ट्रियसभाको रिक्त हुन आउने स्थानको पूर्ति त्यसो त्यस्तो स्थान रिक्त गर्न सदस्यको निर्वाचन वा मनोनयन जुन तरीकाले भएको थियो सोही तरिकाले बाँकी अधिका लागि गरिनेछ ।

संघीय संसदको सदस्यता का लागि योग्यता

- नेपालको नागरिक,
- प्रतिनिधिसभाका लागि २५ वर्ष र राष्ट्रियसभाका लागि पैंतीस वर्ष उमेर पुरा भएको,
- नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूरमा सजाय नपाएको,
- कुनै संघीय कानूनले अयोग्य नभएको, र
- कुनै लाभको पदमा बहाल नरहेको

स्थानको रिक्तता

देहायको कुनै अवस्थामा संघीय संसदको सदस्यको स्थान रिक्त हुनेछः

(क) निजले सभामुख वा अध्यक्ष समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा

(ख) निजको धारा ८७ बमोजिमको योग्यता नभएमा वा नरहेमा

(ग) प्रतिनिधि सभाको कार्यकाल वा राष्ट्रिय सभा सदस्यको पदावधि समाप्त भएमा

- (घ) निज सम्बन्धित सदनलाई सूचना नदिई लगातार दशवटा बैठकमा अनुपस्थित रहेमा,
- (ङ) जुन दलको उम्मेदवार भई सदस्य निर्वाचित भएको हो त्यस्तो दलले सङ्घीय कानूनबमोजिम निजले दल त्याग गरेको कुरा सूचित गरेमा
- (च) निजको मृत्यु भएमा

प्रतिनिधिसभाको सभामुख र उपसभामुख

- प्रतिनिधि सभाको पहिलो बैठक प्रारम्भ भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र प्रतिनिधिसभाका सदस्यहरूले आफूमध्येबाट प्रतिनिधि सभाको सभामुख र उपसभामुखको निर्वाचन गर्नेछन् ।
- प्रतिनिधिसभाको सभामुख र उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुने गरी निर्वाचन गर्न पर्नेछ र प्रतिनिधिसभाको सभामुख र उपसभामुख फरक फरक दल को प्रतिनिधित्व हुने उनले पर्ने शर्त र प्रतिनिधिसभाको एकभन्दा बढी दलको प्रतिनिधित्व नभएको वा प्रतिनिधित्व भएर पनि उम्मेदवारी नदिने को अवस्थामा एकै दलको सदस्य प्रतिनिधिसभाको सभा सभामुख र उपसभामुख हुनु बाधा पर्ने छैन ।

प्रतिनिधि सभाको सभामुख वा उपसभामुखको पद रिक्त हुने अवस्था

- निज प्रतिनिधिसभाको सदस्य नरहेमा तर प्रतिनिधि सभा विघटन भएको अवस्थामा आफ्नो पदमा बहाल रहेको प्रतिनिधि सभा सभामुख र उपसभामुख प्रतिनिधि तथा सामाज्याका लागि हुने अर्को निर्वाचनको उम्मेदवारी दादा दाखिला गर्ने अधिल्लो दिनसम्म आफ्नो पद बहाल रहनेछन् ।
- निजले लिखित राजीनामा दिएमा ।
- निजले पद अनुकूल आचरण नगरेको भन्ने प्रस्ताव प्रतिनिधि निधि सभाको तत्काल कायम रहेको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको दुई तिहाइ बहुमतबाट पारित भएमा ।
- प्रतिनिधि सभाको सभामुखले पद अनुकूलको आचरण नगरेको भन्ने प्रस्ताव उपर छलफल हुने बैठकको अध्यक्ष प्रतिनिधिसभाको उपसभामुखले गर्नेछ त्यस्तो प्रस्तावको छलफलमा प्रतिनिधिसभाको सभामुखले भाग लिएर मत दिनले पाउनेछन् ।

राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष

- राष्ट्रिय सभाको पहिलो बैठक प्रारम्भ भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र राष्ट्रियसभाको सदस्यहरूले आफूमध्येबाट राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष को निर्वाचन गर्नेछन् ।
- राष्ट्रियसभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष मध्ये एक जना महिला हुने गरी निर्वाचन गर्न पर्नेछ ।

राष्ट्रियसभाको अध्यक्ष वा उपाध्यक्षको पद रिक्त हुने अवस्था

- निज राष्ट्रिय सभाको सदस्य नरहेमा ।
- निजले लिखित राजीनामा दिएमा ।

- निजले पद अनुकूल आचरण नगरेको भन्ने प्रस्ताव राष्ट्रिय सभाको तत्काल कायम रहेको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको दुई तिहाइ बहुमतबाट पारित भएमा ।

अधिवेशनको आव्हान र अन्य

- राष्ट्रपतिले प्रतिनिधि सभाका लागि भएको निर्वाचनको अन्तिम परिणाम घोषणा भएको मितिले तीस दिनभित्र संघीय संसदको अधिवेशन आव्हान गर्नेछ, त्यसपछि यस संविधान बमोजिम राष्ट्रपतिले समय समयमा दुवै वा कुनै सदनको अधिवेशन आव्हान गर्नेछ तर एउटा अधिवेशनको समारपित र अर्को अधिवेशनको प्रारम्भका बीचको अवधि ६ महिना भन्दा बढी हुने छैन ।
- राष्ट्रपतिले प्रतिनिधिसभाको अधिवेशन चालु रहेको वा पटक स्थगित भएको आधारमा अवस्थामा अधिवेशन वा बैठक बोलाउन वाञ्छनीय छ भनी प्रतिनिधिसभाको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको एक चौथाई सदस्यले लिखित अनुरोध गरेमा त्यस्तो अधिवेशन वा बैठक बस्ने मिति र समय तोक्नेछ ।

गणपूरक संख्या

- यस संविधानमा अन्यथा लेखिएकोमा बाहेक संघीय संसदको कुनै पनि सदनको बैठकमा सम्पूर्ण सदस्य संख्याको एक चौथाई सदस्य उपस्थित नभएसम्म कुनै प्रश्न वा प्रस्ताव निर्णयका लागि प्रस्तुत हुने छैन ।
- उपप्रधानमन्त्री, मन्त्री, राज्य मन्त्री र सहायक मन्त्रीले संघीय संसदको कुनै सदन वा त्यसको समितिमा उपस्थित हुन र कारवाही तथा छलफलमा माग लिन पाउने छन् । तर अफू सदस्य नभएको सदन वा त्यसको समितिमा मतदान गर्न पाउने छैनन् ।

समिति गठन

- प्रतिनिधि सभा र राष्ट्रिय सभाले संघीय कानून बमोजिम समितिहरु गठन गर्न सक्छन् ।
- संघीय संसदको दुई सदनका बिचको कार्यप्रणालीलाई व्यवस्थित तर्गर्ग, कुनै विधेयकमा रहेको मतभिन्नता अन्त्य गर्न वा अन्य कुनै खास कार्यका लागि दुवै सदनको संयुक्त समिति गठन गरियोस् भनी कुनै सदनले प्रस्ताव पारित गरेमा संयुक्त समितिको गठन गरिनेछ ।
- संयुक्त समितिमा प्रतिनिधि सभाका सदस्य पाँच जना र राष्ट्रिय सभाका सदस्य एक जनाको अनुपातमा समावेशिताको आधारमा बढीमा पच्चीस जना सदस्य रहनेछन् ।

मतदान

- यस संविधानमा अन्यथा गरिएकोमा बाहेक संघीय संसदको कुनै सदनमा निर्णयका लागि प्रस्तुत गरिएको जुनसुकै प्रस्तावको निर्णय उपस्थित भई मतदान गर्ने सदस्यहरुको बहुमतबाट हुनेछ । अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिलाई मत दिने अधिकार हुने छैन । तर बराबर भएमा निजले आफ्नो निर्णायक मत दिनेछ ।

विश्वासको मत र अविश्वासको प्रस्ताव सम्बन्धी व्यवस्था

- प्रधानमन्त्रीले कुनै पनि बखत आफूमाथि प्रतिनिधि सभाको विश्वास छ भन्ने कुरा स्पष्ट गर्न आवश्यक वा उपयुक्त ठानेमा विश्वासको मतका लागि प्रतिनिधि सभा समक्ष प्रस्ताव राख्न सक्नेछ ।
- प्रधानमन्त्रीले प्रतिनिधित्व गर्ने दल विभाजित भएमा वा सरकारमा सहभागी दलले आफ्नो समर्थन फिर्ता लिएमा तीस दिनभित्र प्रधानमन्त्रीले विश्वासको मतका लागि प्रतिनिधि सभा समक्ष प्रस्ताव राख्नु पर्नेछ ।
- विश्वासको मतको प्रस्ताव प्रतिनिधि सभामा तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्य संख्याको बहुमतबाट पारित हुन नसकेमा प्रधानमन्त्री आफ्नो पदबाट मुक्त हुनेछ ।
- प्रतिनिधि सभामा तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्यहरू मध्ये एक चौथाइ सदस्यले प्रधानमन्त्रीमाथि सदनको विश्वास छैन भनी लिखित रूपमा अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न सक्ने छन् ।
- तर प्रधानमन्त्री नियुक्त भएको पहिलो दुई वर्षसम्म र एक पटक राखेको अविश्वासको प्रस्ताव असफल भएको एक वर्ष भित्र अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न सकिने छैन ।
- अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्दा प्रधानमन्त्रीका लागि सदस्यको नाम समेत उल्लेख गरेको हुनु पर्नेछ ।
- अविश्वासको प्रस्ताव प्रतिनिधि सभामा तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्य संख्याको बहुमतबाट पारित भएमा प्रधानमन्त्री पदमुक्त हुनेछ ।
- अविश्वासको प्रस्ताव पारित भई प्रधानमन्त्रीको पद रिक्त भएमा अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्दा प्रधानमन्त्रीका लागि प्रस्तावित प्रतिनिधि सभा सदस्यलाई राष्ट्रपतिले धारा ७६ बमोजिम प्रधानमन्त्री नियुक्त गर्नेछ ।

महाभियोग

- संविधान र कानूनको गम्भीर उल्लंघन गरेको आधारमा प्रतिनिधि सभामा तत्काल कायम रहेको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको एक चौथाइ सदस्यले राष्ट्रपति वा उपराष्ट्रपति विरुद्ध महाभियोगको प्रस्ताव पेश गर्न सक्नेछन् ।
- त्यस्तो प्रस्ताव संघीय संसदको दुवै सदनको तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्य संख्याको कम्तीमा दुई तिहाइ बहुमतबाट पारित भएमा निज पदबाट मुक्त हुनेछ ।
- यो संविधान र कानूनको गम्भीर उल्लंघन गरेको, कार्यक्षमताको अभाव वा खराब आचरण भएको वा इमानदारीपूर्वक आफ्नो पदीय कर्तव्यको पालन नगरेको वा आचार संहिताको गम्भीर उल्लंघन गरेको कारणले आफ्नो पदीय कर्तव्यको पालन नगरेको वा आचार संहिताको गम्भीर उल्लंघन

गरेको कारणले आफ्नो पदीय जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेको आधारमा प्रतिनिधि सभामा तत्काल कायम रहेको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको एक चौथाई सदस्यले नेपालको प्रधान न्यायाधीश वा सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीश, न्याय परिषद्का सदस्य, संवैधानिक निकायका प्रमुख वा पदाधिकारीका विरुद्ध महाभियोगको प्रस्ताव पेश गर्न सक्नेछन् ।

- त्यस्तो प्रस्ताव प्रतिनिधि सभामा तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्य संख्याको कम्तीमा दुई तिहाइ बहुमतबाट पारित भएमा सम्बन्धित व्यक्ति पदबाट मुक्त हुनेछ ।
- कुनै व्यक्तिको विरुद्ध महाभियोगको प्रस्ताव पेश गर्ने आधार र कारण विद्यमान भए नभएको छानबिन गरी सिफारिस गर्ने प्रयोजनका लागि प्रतिनिधि सभामा एक महाभियोग सिफारिस समिति रहनेछ ।
- महाभियोग सिफारिस समितिमा प्रतिनिधि सभाका एघार जना सदस्य रहनेछन् ।
- महाभियोगबाट पदमुक्त हुने व्यक्तिले संविधानको गम्भीर उल्लंघन गरेको वा कार्यक्षमताको अभाव वा खराब आचरण वा पदीय दायित्वको पालन इमानदारीपूर्वक नगरेको वा आचार संहिताको गम्भीर उल्लंघन गरेको भन्ने आधारमा प्राप्त सूचना, जानकारी वा उजुरी ग्राह्य रहेको भनी प्रतिनिधि सभाका कम्तीमा तीन जना सदस्यले प्रमाणित गरी पेश गरेमा समितिले त्यस्तो उजुरीमाथि संघीय कानून बमोजिम छानबिन गरी महाभियोग सम्बन्धी कारवाहीका लागि प्रतिनिधि सभा समक्ष सिफारिस गरेमा महाभियोगको प्रस्ताव पेश हुन सक्नेछ ।
- महाभियोगको कारवाही प्रारम्भ भएपछि नेपालको प्रधान न्यायाधीश वा सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीश, न्यायपरिषद्का सदस्य, संवैधानिक निकायका प्रमुख वा पदाधिकारीले त्यस्तो कारवाहीको टुंगो नलागेसम्म आफ्नो पदको कार्य सम्पादन गर्न पाउने छैन ।
- महाभियोगको आरोप लागेको व्यक्तिलाई सफाई पेश गर्ने मनासिब मौका दिनु पर्नेछ ।
- महाभियोगको प्रस्ताव पारित भई पदमुक्त भएका पदाधिकारीले पदमा रहँदा कुनै कसूर गरेको भए त्यस्तो कसूरमा संघीय कानून बमोजिम कारवाही गर्न बाधा पर्ने छैन ।
- महाभियोगको प्रस्ताव पारित भई पदमुक्त भएको व्यक्तिले त्यस्तो पदबाट पाउने नै सुविधा लिन र भविष्यमा कुनै पनि सार्वजनिक पदमा नियुक्ति का मनोनयन हुन सक्ने छैन ।

अनअधिकृत व्यक्ति उपस्थित भएमा वा मतदान गरेमा सजाय

- शपथ नलिएको वा संघीय संसदको सदस्य नभएको कुनै व्यक्ति सदस्यको हैसियतले संघीय संसदको कुनै सदन वा त्यसको समितिको बैठकमा उपस्थित भएमा वा मतदान गरेमा निजलाई त्यस्तो बैठकको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिको आदेशले त्यसरी उपस्थित भएको वा मतदान गरेको प्रत्येक पटकका लागि पाँच हजार रुपैयाँ जरिवाना हुनेछ र त्यस्तो जरिवाना सरकारी बाँकी सरह असन उपर गरिनेछ ।

विशेषाधिकार

- संघीय संसदको दुवै सदनमा पूर्ण वाक् स्वतन्त्रता रहनेछ र सदनमा व्यक्त गरेको कुनै कुरा वा दिएको कुनै मतलाई लिएर कुनै पनि सदस्यलाई पक्राउ गरिने, थुनामा राखिने वा निज उपर कुनै अदालतमा कारवाही चलाइने छैन ।
- संघीय संसदको प्रत्येक सदनलाई आफ्नो काम कारवाही र निर्णय गर्ने पूर्ण अधिकार रहनेछ र सदनको कुनै कारवाही नियमित छ वा छैन भनी निर्णय गर्ने अधिकार सम्बन्धित सदनलाई मात्र हुनेछ । यस सम्बन्धमा कुनै अदालतमा प्रश्न उठाइने छैन ।
- संघीय संसदको कुनै सदनको कुनै पनि कारवाहीमाथि त्यसको असल नियतबारे शंका उठाई कुनै टीका-टिप्पणी गरिने छैन र कुनै सदस्यले बोलेको कुनै सदस्यले बोलेको कुनै कुराको सम्बन्धमा जानी-जानी गलत वा भ्रामक अर्थ लगाई कुनै प्रकारको प्रकाशन वा प्रसारण गर्न पाइने छैन ।
- उपरोक्त व्यवस्था संघीय संसदको सदस्य बाहेक सदनको बैठकमा भाग लिन पाउने अन्य व्यक्तिका हकमा पनि लागू हुनेछ ।
- संघीय संसदको कुनै सदनले दिएको अधिकार अन्तर्गत कुनै लिखत, प्रतिवेदन, मतदान वा कारवाही प्रकाशित गरेको विषयलाई लिएर कुनै व्यक्ति उपर अदालतमा कारवाही चल्ने छैन ।
- संघीय संसदको कुनै पनि सदस्यलाई अधिवेशन बोलाइएको सूचना जारी भएपछि अधिवेशन अन्त्य नभएसम्मको अवधिभर पक्राउ गरिने छैन । तर कुनै फौजदारी अभियोगमा कुनै सदस्यलाई संघीय कानून बमोजिम पक्राउ गर्न यस उपधाराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन । त्यसरी कुनै सदस्य पक्राउ गरिएमा पक्राउ गर्ने अधिकारीले त्यसको सूचना सम्बन्धित सदनको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिलाई तुरुन्त दिनु पर्नेछ ।
- विशेषाधिकारको हननलाई संघीय संसदको अवहेलना मानिनेछ र कुनै विशेषाधिकारको हनन भएको छ वा छैन भन्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्ने अधिकार सम्बन्धित सदनलाई मात्र हुनेछ ।
- कसैले कुनै सदनको अवहेलना गरेमा सम्बन्धित सदनको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिले सदनको निर्णयबाट सो व्यक्तिलाई सचेत गराउन, नसीहत दिन वा तीन महीनामा नबढ्ने गरी कैद गर्न वा दश हजार रुपैयासम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ र त्यस्तो जरिवाना सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ । तर सम्बन्धित सदनलाई सन्तोष हुने गरी त्यस्तो व्यक्तिले क्षमायाचना गरेमा सदनले क्षमा प्रदान गर्न वा तोकिसकेको सजायलाई माफी गर्न वा घटाउन सक्नेछ ।
- तर अर्थ विधेयक प्रतिनिधि सभामा मात्र प्रस्तुत गरिनेछ ।
- अर्थ विधेयक, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल लगायत सुरक्षा निकायसंग सम्बन्धित विधेयक सरकारी विधेयकको रूपमा मात्र प्रस्तुत गरिनेछ ।

अर्थ विधेयक

- कर लगाउने, उठाउने, खारेज गर्ने, छुट दिने, परिवर्तन गर्ने वा कर प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्ने विषय,
- संघीय सञ्चित कोष वा अन्य कुनै संघीय सरकारी कोषको संरक्षण गर्ने, त्यस्तो कोषमा रकम जम्मा गर्न वा त्यस्तो कोषबाट कुनै रकम विनियोजन वा खर्च गर्ने वा विनियोजन वा खर्च गर्न खोजिएको रकम घटाउने, बढाउने वा खारेज गर्ने विषय,
- नेपाल सरकारले ऋण प्राप्त गर्ने वा जमानत दिने विषय, व्यवस्थित गर्ने वा नेपाल सरकारले लिएको वा लिने आर्थिक दायित्व सम्बन्धी कानून संशोधन गर्ने विषय,
- संघीय सरकारी कोषमा प्राप्त हुने सबै प्रकारको राजस्व, ऋण असुलीबाट प्राप्त रकम र अनुदानको रकम जिम्मा राख्ने, लगानी गर्ने वा नेपाल सरकारको लेखा वा लेखापरीक्षण गर्न विषय,
- कुनै विधेयक अर्थ विधेयक हो होइन भन्ने प्रश्न उठेमा सभामुखको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

विधेयक पारित गर्ने विधि

- संघीय संसदको एउटा सदनले पारित गरेको विधेयक यथाशीघ्र अर्को सदनमा पठाइनेछ र सो सदनले पारित गरेपछि प्रमाणीकरणका लागि राष्ट्रपति समक्ष पेश गरिनेछ ।
- प्रतिनिधि सभाले पारित गरेको अर्थ विधेयक राष्ट्रिय सभामा पठाइनेछ ।
- राष्ट्रिय सभाले सो विधेयकमा छलफल गरी विधेयक प्राप्त गरेको पन्ध्र दिनभित्र कुनै सुझाव भए सुझाव सहित प्रतिनिधि सभामा फिर्ता पठाउनु पर्नेछ ।
- सुझाव सहित फिर्ता आएको विधेयकमा प्रतिनिधि सभाले छलफल गरी उचित देखेको सुझाव समावेश गरी प्रमाणीकरणका लागि राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्नेछ ।
- अर्थ विधेयक प्राप्त गरेको पन्ध्र दिनसम्ममा राष्ट्रियसभाले सो विधेयक फिर्ता नगरेमा प्रतिनिधि सभाले प्रमाणीकरणका लागि राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्न सक्नेछ ।
- प्रतिनिधि सभाले पारित गरी राष्ट्रिय सभामा पठाएको अर्थ विधेयक बाहेक अन्य विधेयक राष्ट्रिय सभाले आफू समक्ष प्राप्त भएको दुई महीनाभित्र पारित गरी वा सुझाव सहित फिर्ता पठाउन पर्नेछ ।
- त्यस्तो समयावधिभित्र राष्ट्रिय सभाले सो विधेयक फिर्ता नगरेमा प्रतिनिधि सभाले तत्काल कायम रहेको सदस्य संख्याको बहुमत सदस्यहरूको निर्णयबाट सो विधेयक प्रमाणीकरणका लागि राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्न सक्नेछ ।
- अर्थ विधेयक बाहेक कुनै सदनले पारित गरेको अन्य विधेयक अर्को सदनले अस्वीकृत गरेमा वा संशोधन सहित पारित गरेमा सो विधेयक उत्पत्ति भएको सदनमा फिर्ता पठाउनु पर्नेछ ।
- राष्ट्रिय सभाबाट अस्वीकृत भई वा संशोधन सहित प्रतिनिधि सभामा फिर्ता आएको विधेयक उपर विचार गरी प्रतिनिधि सभाको तत्काल कायम रहेको सदस्य संख्याको बहुमत सदस्यहरूले प्रस्तुत

रूपमा वा संशोधन सहित पुनः पारित गरेमा सो विधेयक प्रमाणीकरणका लागि राष्ट्रपति समक्ष पेश गरिनेछ ।

- प्रतिनिधि सभाबाट संशोधन सहित राष्ट्रिय सभामा फिर्ता आएको विधेयक राष्ट्रिय सभाले पनि तत्काल कायम रहेको सदस्य संख्याको बहुमत सदस्यले त्यस्तो संशोधन सहित पुनः पारित गरेमा प्रमाणीकरणका लागि राष्ट्रपति समक्ष पेश गरिनेछ ।
- देहाय बमोजिमको विधेयक दुवै सदनको संयुक्त बैठकमा प्रस्तुत गरिनेछ र संयुक्त बैठकले विधेयकलाई प्रस्तुत रूपमा वा संशोधनसहित पारित गरेमा विधेयक उत्पत्ति भएको सदनले प्रमाणीकरणका लागि राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्नेछः
 - राष्ट्रिय सभाले पारित गरेको तर प्रतिनिधि सभाले अस्वीकार गरेको, वा
 - प्रतिनिधि सभाले संशोधन सहित राष्ट्रिय सभामा फिर्ता पठाएको तर राष्ट्रिय सभा त्यस्तो संशोधनमा सहमत हुन नसकेको ।
- कुनै विधेयक विचाराधीन रहेको अवस्थामा सदनको अधिवेशनको अन्त्य भए पनि त्यस्तो विधेयकमाथि आगामी अधिवेशनमा कारवाही हुन सक्नेछ ।
- तर कुनै विधेयक प्रतिनिधि सभामा प्रस्तुत भई विचाराधीन रहेको वा प्रतिनिधि सभामा पारित भई राष्ट्रिय सभामा विचाराधीन रहेको अवस्थामा प्रतिनिधि सभा विघटन भएमा वा त्यसको
- कार्यकाल समाप्त भएमा त्यस्तो विधेयक निष्क्रिय हुनेछ ।

विधेयक फिर्ता लिने

- विधेयक प्रस्तुतकर्ताले सदनको स्वीकृति लिई विधेयक फिर्ता लिन सक्नेछ ।

विधेयकमा प्रमाणीकरण

- प्रमाणीकरणका लागि राष्ट्रपति समक्ष पेश गरिने विधेयक उत्पत्ति भएको सदनको सभामुख वा अध्यक्षले प्रमाणित गरी पेश गर्न पर्नेछ ।
- अर्थ विधेयकका हकमा अर्थ विधेयक हो भनी सभामुखले प्रमाणित गर्न पर्नेछ ।
- प्रमाणीकरणका लागि राष्ट्रपति समक्ष पेश भएको विधेयक पन्ध्र दिनभित्र प्रमाणीकरण गरी त्यसको सूचना यथासम्भव चाँडो दुवै सदनलाई दिनु पर्नेछ ।
- प्रमाणीकरणका लागि पेश भएको अर्थ विधेयक बाहेक अन्य विधेयकमा पुनर्विचार हुनु आवश्यक छ भन्ने राष्ट्रपतिलाई लागेमा त्यस्तो विधेयक पेश भएको पन्ध्र दिनभित्र निजले सन्देश सहित विधेयक उत्पत्ति भएको सदनमा फिर्ता पठाउनेछ ।
- राष्ट्रपतिले कुनै विधेयक सन्देश सहित फिर्ता गरेमा त्यस्तो विधेयकमाथि दुवै सदनले पुनर्विचार गरी त्यस्तो विधेयक प्रस्तुत रूपमा वा संशोधन सहित पारित गरी पुनः पेश गरेमा त्यसरी पेश भएको पन्ध्र दिनभित्र राष्ट्रपतिले प्रमाणीकरण गर्नेछ ।

- राष्ट्रपतिबाट प्रमाणीकरण भएपछि विधेयक ऐन बन्नेछ ।

अध्यादेश

- संघीय संसदको दुवै सदनको अधिवेशन चलिरहेको अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा तत्काल केही गर्न आवश्यक परेमा मन्त्रिपरिषद्को सिफारिसमा राष्ट्रपतिले अध्यादेश जारी गर्न सक्नेछ ।
- जारी भएको अध्यादेश ऐन सरह मान्य हुनेछ ।
- अध्यादेश जारी भएपछि बसेको संघीय संसदको वै सदनमा पेश गरिनेछ र वै सदनले स्वीकार नगरेमा स्वतः निष्क्रिय हुनेछ,
- राष्ट्रपतिबाट जुनसुकै बखत खारेज हुन सक्नेछ,
- निष्क्रिय वा खारेज नभएमा दुवै सदनको बैठक बसेको साठी दिन पछि स्वतः निष्क्रिय हुनेछ ।

प्रदेश व्यवस्थापिका

- प्रदेशको व्यवस्थापिका एकसदनात्मक हुनेछ जसलाई प्रदेश सभा भनिनेछ ।

प्रदेश सभाको गठन

- सम्बन्धित प्रदेशबाट प्रतिनिधि सभामा पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित हुने सदस्य संख्याको दोब्बर संख्यामा हुन आउने सदस्य ।
- पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित हुने सदस्य संख्यालाई साठी प्रतिशत मानी बाँकी चालीस प्रतिशतमा समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीबाट निर्वाचित हुने सदस्य ।
- प्रदेश सभाका साठी प्रतिशत सदस्यहरू पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम र चालीस प्रतिशत सदस्यहरू समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित हुनेछन् ।
- समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम हुने प्रदेश सभाको निर्वाचनका लागि राजनीतिक दलले उम्मेदवारी दिँदा जनसंख्याको आधारमा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, खस आर्य, मधेसी, थारू, मुसलिम, पिछडिएको क्षेत्र, अल्पसंख्यक समुदाय समेतबाट बन्द सूचीका आधारमा प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ । त्यसरी उम्मेदवारी दिँदा सम्बन्धित प्रदेशको भौगोलिक सन्तुलनलाई समेत ध्यान दिनु पर्नेछ ।
- प्रदेश सभाको कार्यकाल छ महीना भन्दा बढी अवधि बाँकी छँदै कुनै सदस्यको स्थान रिक्त भएमा त्यस्तो स्थान जुन निर्वाचन प्रणालीबाट पूर्ति भएको थियो सोही प्रक्रियाद्वारा पूर्ति गरिनेछ ।
- प्रदेश सभामा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुनु पर्नेछ । त्यसरी निर्वाचित गर्दा पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम बमोजिम निर्वाचित सदस्यहरू मध्ये कुनै राजनीतिक दलको एक तिहाइ सदस्य

महिला निर्वाचित नभएमा त्यस्तो राजनीतिक दलले समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम सदस्य निर्वाचित गर्दा आफ्नो दलबाट प्रदेश सभामा निर्वाचित हुने कुल सदस्यको कम्तीमा एक तिहाइ महिला सदस्य हुने गरी निर्वाचित गर्न पर्नेछ ।

- प्रदेश सभाको सदस्यका लागि हुने निर्वाचनमा मतदान गर्ने अधिकार पाएको धारा १७८ बमोजिम योग्यता पुगेको कुनै पनि व्यक्ति कानूनको अधीनमा रही प्रदेशको कुनै पनि निर्वाचन क्षेत्रबाट उम्मेदवार हुन पाउनेछ ।
- तर एउटै व्यक्ति एक भन्दा बढी निर्वाचन क्षेत्रमा एकै पटक उम्मेदवार हुन पाउने छैन ।

प्रदेश सभाको कार्यकाल

- विघटन भएकोमा बाहेक प्रदेश सभाको कार्यकाल पाँच वर्षको हुनेछ ।
- सम्बन्धित प्रदेशमा संकटकालीन अवस्थाको घोषणा वा आदेश लागू रहेको अवस्थामा प्रदेश बमोजिम प्रदेश सभाको कार्यकाल एक वर्षमा नबढ्ने गरी थप गर्न सकिनेछ ।
- थप गरिएको प्रदेश सभाको कार्यकाल सम्बन्धित प्रदेशमा संकटकालीन अवस्थाको घोषणा वा आदेश खारेज भएको मितिले छ महीना पुगेपछि स्वतः समाप्त हुनेछ ।

प्रदेश सभाको सदस्यका लागि योग्यता

- (क) नेपाली नागरिक,
- (ख) सम्बन्धित प्रदेशको मतदाता रहेको,
- (ग) पच्चीस वर्ष उमेर पूरा भएको,
- (घ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूरमा सजाय नपाएको,
- (ङ) कुनै कानूनले अयोग्य नभएको, र
- (च) कुनै लाभको पदमा बहाल नरहेको ।

प्रदेश सभाका सदस्यको शपथ

प्रदेश सभाका सदस्यहरूले प्रदेश सभा वा त्यसको कुनै समितिको बैठकमा पहिलो पटक भाग लिनु अघि प्रदेश कानून बमोजिम शपथ लिनु पर्नेछ ।

प्रदेश सभा सदस्यको स्थान रिक्त हुने

- निजले प्रदेश सभाको सभामुख समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,
- निजको धारा १७८ बमोजिमको योग्यता नभएमा वा नरहेमा,
- प्रदेश सभाको कार्यकाल समाप्त भएमा वा विघटन भएमा,
- निज प्रदेश सभालाई सूचना नदिई लगातार दश वटा बैठकमा अनुपस्थित रहेमा,

- जुन दलको उम्मेदवार भई सदस्य निर्वाचित भएको हो त्यस्तो दलले संघीय कानून बमोजिम निजले दल त्याग गरेको कुरा सूचित गरेमा,
- निजको मृत्यु भएमा ।

प्रदेश सभाको सभामुख र उपसभामुख

- प्रदेश सभाको पहिलो बैठक प्रारम्भ भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश सभाका सदस्यहरूले आफूमध्येबाट प्रदेश सभामुख र प्रदेश उपसभामुखको निर्वाचन गर्नेछन् ।
- प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुनु पर्नेछ ।
- प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुख फरक फरक दलको प्रतिनिधि हुनु पर्नेछ ।
- तर प्रदेश सभामा एक भन्दा बढी दलको प्रतिनिधित्व नभएको वा प्रतिनिधित्व भएर पनि उम्मेदवारी नदिएको अवस्थामा एकै दलको सदस्य प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुख हुन बाधा पर्ने छैन ।

प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुखको पद रिक्त हुने अवस्था

- निज प्रदेश सभाको सदस्य नरहेमा,
- निजले लिखित राजीनामा दिएमा,
- निजले पद अनुकूल आचरण नगरेको भन्ने प्रस्ताव प्रदेश सभाको तत्काल कायम रहेको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको दुईतिहाइ बहुमतबाट पारित भएमा ।
- प्रदेश सभामुखले पद अनुकूलको आचरण नगरेको भन्ने प्रस्ताव उपर छलफल हुने बैठकका अध्यक्षता प्रदेश उपसभामुखले गर्नेछ । त्यस्तो प्रस्तावको छलफलमा प्रदेश सभामुखले भाग लिन र मत दिन पाउनेछ ।

प्रदेश सभाको अधिवेशनको आह्वान र अन्त्य

- प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभाका लागि भएको निर्वाचनको अन्तिम परिणाम घोषणा भएको मातल बीस दिन भित्र प्रदेश सभाको अधिवेशन आह्वान गर्नेछ ।
- त्यसपछि यस संविधान बमोजिम प्रदेश प्रमुखले समय समयमा अन्य अधिवेशन आह्वान गर्नेछ ।
- एउटा अधिवेशनको समापित र अर्को अधिवेशनको प्रारम्भका बिचको अवधि छ महिनाभन्दा बढी हुने छैन ।
- प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभाको अधिवेशनको अन्त्य गर्न सक्नेछ ।
- प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभाको अधिवेशन चालू नरहेको वा बैठक स्थगित भएको अवस्थामा अधिवेशन वा बैठक बोलाउन वाञ्छनीय छ भनी प्रदेश सभाको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको एक चौथाइ सदस्यहरूले लिखित अनुरोध गरेमा त्यस्तो अधिवेशन वा बैठक बस्ने मिति र समय तोक्नेछ ।

- प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभाका लागि भएको निर्वाचन पछिको पहिलो अधिवेशन र प्रत्येक वर्षको पहिलो अधिवेशनको प्रारम्भ भएपछि प्रदेश सभाको बैठकलाई सम्बोधन गर्नेछ ।

प्रदेश सभाको गणपूरक संख्या

- यस संविधानमा अन्यथा लेखिएकोमा बाहेक प्रदेश सभाको बैठकमा सम्पूर्ण सदस्य संख्याको एक चौथाइ सदस्य उपस्थित नभएसम्म कुनै प्रश्न वा प्रस्ताव निर्णयका लागि प्रस्तुत गरिने छैन ।

प्रदेश सभामा मतदान

- प्रदेश सभामा निर्णयका लागि प्रस्तुत गरिएको जुनसुकै प्रस्तावको निर्णय उपस्थित भई मतदान गर्ने सदस्यहरूको बहुमतबाट हुनेछ ।
- अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिलाई मत दिने अधिकार हुने छैन ।
- तर मत बराबर भएमा अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिले आफ्नो निर्णायक मत दिनेछ ।

प्रदेश सभाको विशेषाधिकार

- प्रदेश सभामा पूर्ण वाक् स्वतन्त्रता रहनेछ र प्रदेश सभामा व्यक्त गरेको कुनै कुरा वा दिएको कुनै मतलाई लिएर कुनै पनि सदस्यलाई पक्राउ गर्ने, थुनामा राख्ने वा निज उपर कुनै अदालतमा कारवाही चलाइने छैन ।
- प्रदेश सभालाई आफ्नो काम कारवाही र निर्णय गर्ने पूर्ण अधिकार रहनेछ र प्रदेश सभाको कुनै काम कारवाही नियमित छ वा छैन भनी निर्णय गर्ने अधिकार प्रदेश सभालाई मात्र हुनेछ । यस सम्बन्धमा कुनै अदालतमा प्रश्न उठाइने छैन ।
- प्रदेश सभाको कुनै कारवाही उपर त्यसको असल नियतबारे शका उठाई कुनै टीका-टिप्पणी गरिने छैन र कुनै सदस्यले बोलेको कुनै कुराको सम्बन्धमा जानी-जानी गलत वा भ्रामक अर्थ लगाई कुनै प्रकारको प्रकाशन वा प्रसारण गर्न पाइने छैन ।
- प्रदेश सभाको अधिकार अन्तर्गत कुनै लिखत, प्रतिवेदन, मतदान वा कारवाही प्रकाशित गरेको विषयलाई लिएर कुनै व्यक्ति उपर अदालतमा कारवाही चल्ने छैन ।
- प्रदेश सभाको सदस्यलाई अधिवेशन बोलाइएको सूचना जारी भएपछि अधिवेशन अन्त्य नभएसम्मको अवधिभर पक्राउ गरिने छैन ।
- तर कुनै फौजदारी अभियोगमा कुनै सदस्यलाई कानून बमोजिम पक्राउ गर्न यस उपधाराले बाधा पुर्‍याएको मानिने छैन । त्यसरी नै सदस्य पक्राउ गरिएमा पक्राउ गर्ने अधिकारीले त्यसको सूचना प्रदेश सभाको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिलाई तुरुन्त दिनु पर्नेछ ।
- कसैले प्रदेश सभाको अवहेलना गरेमा त्यस्तो सभाको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिले प्रदेश सभाको निर्णयबाट त्यस्तो व्यक्तिलाई सचेत गराउन, नसीहत दिन वा तीन महीनामा नबढ्ने गरी कैद

गर्न वा दश हजारठ्ठ रुपैयाँसम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ, र त्यस्तो जरिवाना सरकारी बाकी सरह असल उपर गरिनेछ ।

- तर प्रदेश सभालाई सन्तोष हुने गरी त्यस्तो व्यक्तिले क्षमायाचना गरेमा त्यस्तो सभाले क्षमा प्रदान गर्न वा तोकिसकेको सजायलाई माफी वा कम गर्न सक्नेछ ।

विश्वासको मत र अविश्वासको प्रस्ताव सम्बन्धी व्यवस्था

- मुख्यमन्त्रीले कनै पनि बखत विश्वासको मतका लागि प्रदेश सभा समक्ष प्रस्ताव राख्न सक्नेछ ।
- मुख्यमन्त्रीले प्रतिनिधित्व गर्ने दल विभाजित भएमा वा प्रदेश सरकारमा सहभागी दलले आफ्नो समर्थन फिर्ता लिएमा तीस दिनभित्र मुख्यमन्त्रीले विश्वासको मतका लागि प्रदेश सभा समक्ष प्रस्ताव राख्न पर्नेछ ।
- पेश भएको प्रस्ताव प्रदेश सभामा तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्य संख्याको बहुमतले पारित हुन नसकेमा मुख्यमन्त्री आफ्नो पदबाट मुक्त हुनेछ ।
- प्रदेश सभामा तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्यहरू मध्ये एक चौथाइ सदस्यले मुख्यमन्त्रीमाथि प्रदेश सभाको विश्वास छैन भनी लिखितरूपमा अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न सक्ने छैन ।
- मुख्यमन्त्री नियुक्त भएको पहिलो दुई वर्षसम्म र एकपटक राखेको अविश्वासको प्रस्ताव असफल भएको एक वर्ष भित्र त्यस्तो अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न सकिने छैन ।
- अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्दा मुख्यमन्त्रीका लागि प्रस्तावित सदस्यको नाम समेत उल्लेख गरेको हुनु पर्नेछ ।
- पेश भएको अविश्वासको प्रस्ताव प्रदेश सभामा तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्य संख्याको बहुमतबाट पारित भएमा मुख्यमन्त्री पदमुक्त हुनेछ ।
- अविश्वासको प्रस्ताव पारित भई मुख्यमन्त्रीको पद रिक्त भएमा अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्दा मुख्यमन्त्रीका लागि प्रस्तावित प्रदेश सभा सदस्यलाई प्रदेश प्रमुखले मुख्यमन्त्री नियुक्त गर्नेछ ।

मन्त्री, राज्यमन्त्री र सहायक मन्त्रीले प्रदेश सभाको बैठकमा भाग लिन पाउने

- मन्त्री, राज्यमन्त्री र सहायक मन्त्रीले प्रदेश सभा र त्यसको समितिको बैठकमा उपस्थित हुन र कारवाही तथा छलफलमा भाग लिन पाउनेछ ।
- तर प्रदेश सभाको सदस्य नभएको मन्त्री, राज्यमन्त्री वा सहायक मन्त्रीले प्रदेश सभाको बैठकमा वा त्यसको समितिमा मतदान गर्न र प्रदेश सभाको सदस्य रहेको मन्त्री, राज्यमन्त्री वा सहायक मन्त्रीले आफू सदस्य रहेको समिति बाहेकको समितिको बैठकमा मतदान गर्न पाउने छैन ।

प्रदेश सभामा अनधिकार उपस्थित भएमा वा मतदान गरेमा सजाय

- शपथ नलिएको वा प्रदेश सभाको सदस्य नभएको कुनै व्यक्ति सदस्यको हैसियतले प्रदेश सभा वा त्यसको समितिको बैठकमा उपस्थित भएमा वा मतदान गरेमा निजलाई त्यस्तो बैठकको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिको आदेशले त्यसरी उपस्थित भएको वा मतदान गरेको प्रत्येक पटकका लागि पाँच हजार रुपैयाँ जरिवाना हुनेछ र त्यस्तो जरिवाना सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ ।

बहसमा बन्देज

- नेपालको कुनै अदालतमा विचाराधीन मुद्दाका सम्बन्धमा न्याय निरूपणमा प्रतिकूल असर पार्ने विषय तथा न्यायाधीशले कर्तव्य पालनको सिलसिलामा गरेको न्यायिक कार्यको सम्बन्धमा प्रदेश सभामा कुनै छलफल गरिने छैन ।

प्रदेश सभाले समिति गठन गर्न सक्ने

प्रदेश सभाको कार्य प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्न प्रदेश सभाले आवश्यकता अनुसार समिति वा विशेष समिति गठन गर्न सक्नेछ ।

प्रदेश सभाको सचिव र सचिवालय

- प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभामुखको सिफारिसमा प्रदेश सभाको सचिव नियुक्त गर्नेछ ।
- प्रदेश सभाको काम कारवाही सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्नका लागि एक सचिवालय रहनेछ ।

पारिश्रमिक

- प्रदेश सभाको सभामुख, उपसभामुख तथा सदस्यको पारिश्रमिक र सुविधा प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ । त्यस्तो कानून नबनेसम्म प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।

प्रदेश व्यवस्थापन कार्यविधि

प्रदेश सभाको व्यवस्थापिकीय अधिकार

- प्रदेश सभाको व्यवस्थापिकीय अधिकार अनुसूची-६, अनुसूची-७ र अनुसूची-९ बमोजिमको सूचीमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

प्रदेश सभामा विधेयक प्रस्तुत गर्ने विधि

- अर्थ विधेयक र शान्ति सुरक्षासँग सम्बन्धित विधेयक सरकारी विधेयकको रूपमा मात्र प्रस्तुत गरिनेछ ।
- “अर्थ विधेयक” भन्नाले देहायमा उल्लिखित सबै वा कुनै विषयसँग सम्बन्ध राख्ने विधेयकलाई जनाउँछः

- ✓ प्रदेशमा कर लगाउने, उठाउने, सारेज गर्ने, छुट दिने, परिवर्तन गर्ने वा कर प्रणालीलाई वस्थित गर्ने विषय,
- ✓ प्रदेश सञ्चित कोष वा अन्य कुनै प्रदेश सरकारी कोषको सरक्षण गर्ने, त्यस्तो कोषमा रकम जम्मा गर्ने वा त्यस्तो कोषबाट कुनै रकम विनियोजन वा खर्च गर्ने वा विनियोजन वा खर्च गर्न खोजिएको रकम घटाउने, बढाउने वा खारेज गर्ने विषय,
- ✓ प्रदेश सरकारले ऋण प्राप्त गर्ने वा जमानत दिने विषय व्यवस्थित गर्ने वा प्रदेशको सरकारले लिएको वा लिने आर्थिक दायित्व सम्बन्धी कानून संशोधन गर्ने विषय,
- ✓ प्रदेश सरकारी कोषमा प्राप्त हुने सबै प्रकारको राजस्व, ऋण असुलीबाट प्राप्त रकम र अन्नदानको रकम जिम्मा राख्ने, लगानी गर्ने वा प्रदेश सरकारको लेखा वा लेखा परीक्षण गर्ने विषय ।
- ✓ कुनै विधेयक अर्थ विधेयक हो होइन भन्ने प्रश्न उठेमा प्रदेश सभाको सभामुखको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

विधेयक पारित गर्ने विधि

- प्रदेश सभाले पारित गरेको विधेयक प्रमाणीकरणका लागि प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गरिनेछ ।
- कुनै विधेयक विचाराधीन रहेको अवस्थामा प्रदेश सभाको अधिवेशनको अन्त्य भए पनि सो विधेयकमाथि अर्को अधिवेशनमा कारवाही गर्न सक्नेछ ।
- तर कुनै विधेयक प्रदेश सभामा विचाराधीन रहेको अवस्थामा प्रदेश सभा विघटन भएमा वा सो सभाको कार्यकाल समाप्त भएमा त्यस्तो विधेयक निष्क्रिय हुनेछ ।

विधेयक फिर्ता लिन सक्ने

- विधेयक प्रस्तुतकर्ताले प्रदेश सभाको स्वीकृति लिई विधेयक फिर्ता लिन सक्नेछ ।

विधेयकमा प्रमाणीकरण

- प्रमाणीकरणका लागि प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गरिने विधेयक प्रदेश सभाको सभामुखले प्रमाणित गरी पेश गर्न पर्नेछ ।
- तर अर्थ विधेयकका हकमा अर्थ विधेयक हो भनी प्रदेश सभामुखले प्रमाणित गर्न पर्नेछ ।
- प्रमाणीकरणका लागि प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश भएको विधेयक प्रदेश प्रमुखले पन्ध्र दिनभित्र प्रमाणीकरण गरी त्यसको सूचना यथासम्भव चाँडो प्रदेश सभालाई दिनेछ ।
- प्रमाणीकरणका लागि पेश भएको अर्थ विधेयक बाहेक अन्य विधेयकको सम्बन्धमा पुनर्विचार हुन आवश्यक छ भन्ने प्रदेश प्रमुखलाई लागेमा निजले विधेयक पेश भएको पन्ध्र दिनभित्र सन्देश सहित प्रदेश सभामा फिर्ता पठाउन सक्नेछ ।

- प्रदेश प्रमुखले कुनै विधेयक सन्देश सहित फिर्ता गरेमा त्यस विधेयकमाथि प्रदेश सभाले पनविचार गरी त्यस्तो विधेयक प्रस्तुत रूपमा वा संशोधन सहित पारित गरी पुनः पेश गरेमा त्यसरी पेश भएको पन्ध्र दिन भित्र प्रदेश प्रमुखले प्रमाणीकरण गर्नेछ ।
- प्रदेश प्रमुखबाट प्रमाणीकरण भएपछि विधेयक ऐन बन्नेछ ।

अध्यादेश

- प्रदेश सभाको अधिवेशन चलिरहेको अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा तत्काल केही गर्न
- आवश्यक परेमा प्रदेश मन्त्रिपरिषद्को सिफारिसमा प्रदेश प्रमुखले अध्यादेश जारी गर्न सक्नेछ । अध्यादेश ऐन सरह मान्य हुने छ ।
- प्रदेश सभाले स्वीकार नगरेमा स्वतः निष्क्रिय हुनेछ,
- प्रदेश प्रमुखबाट जुनसुकै बखत खारेज हुन सक्नेछ,
- निष्क्रिय वा खारेज नभएमा प्रदेश सभाको बैठक बसेको साठी दिनपछि स्वतः निष्क्रिय हुनेछ ।

स्थानीय व्यवस्थापिका

स्थानीय तहको व्यवस्थापिकीय अधिकार

- स्थानीय तहको व्यवस्थापिकीय अधिकार गाउँ सभा र नगर सभामा निहित रहनेछ ।
- गाउँ सभा र नगर सभाको व्यवस्थापिकीय अधिकार अनुसूची-८ र अनुसूची-९ बमोजिमको सूचीमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

गाउँ सभाको गठन

- प्रत्येक गाउँपालिकामा एक गाउँ सभा रहनेछ ।
- गाउँ सभामा गाउँ कार्यपालिका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष, वडा अध्यक्ष र प्रत्येक वडाबाट निर्वाचित चारजना सदस्य र दलित वा अल्पसंख्यक समुदायबाट निर्वाचित गाउँ कार्यपालिकाका सदस्य रहनेछन् ।
- गाउँ सभामा प्रत्येक वडाबाट कम्तीमा दुईजना महिलाको प्रतिनिधित्व हुनेछ ।
- गाउँपालिकामा रहने प्रत्येक वडामा वडा अध्यक्ष र चारजना सदस्यहरू रहेको वडा समिति गठन हुनेछ । त्यस्तो वडा अध्यक्ष र वडा सदस्यको निर्वाचन पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम हुनेछ ।

गाउँ सभाको सदस्यको पदमा उम्मेदवार हुन योग्यता

- नेपाली नागरिक,
- एक्काइस वर्ष उमेर पूरा भएको,

- गाउँपालिकाको मतदाता नामावलीमा नाम समावेश भएको, र
- कुनै कानूनले अयोग्य नभएको ।

नगर सभाको गठन

- प्रत्येक नगरपालिकामा एक नगर सभा रहने छ ।
- नगर सभामा नगरकार्यपालिकाका प्रमुख र उपप्रमुख, वडा अध्यक्ष र प्रत्येक वडाबाट निर्वाचित चारजना सदस्य र दलित वा अल्पसंख्यक समुदायबाट निर्वाचित नगर कार्यपालिकाका सदस्य रहनेछन् ।
- नगर सभामा प्रत्येक वडाबाट कम्तीमा दुईजना महिलाको प्रतिनिधित्व हुनेछ ।
- नगरपालिकामा रहने प्रत्येक वडामा वडा अध्यक्ष र चारजना सदस्यहरू रहेको वडा समिति गठन हुनेछ । त्यस्तो वडा अध्यक्ष र वडा सदस्यको निर्वाचन पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम हुनेछ ।

नगर सभाको सदस्यको पदमा उम्मेदवार हुन योग्यता

- नेपाली नागरिक,
- एक्काइस वर्ष उमेर पूरा भएको,
- नगरपालिकाको मतदाता नामावलीमा नाम समावेश भएको र
- कुनै कानूनले अयोग्य नभएको ।
- नगर सभाको निर्वाचन र तत्सम्बन्धी अन्य व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

गाउँ कार्यपालिकाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष

- गाउँ कार्यपालिकाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष तथा नगर कार्यपालिकाको प्रमुख र उपप्रमुखले क्रमशः गाउँ सभा र नगर सभाको पदेन अध्यक्ष र उपाध्यक्ष भई कार्य सम्पादन गर्नेछ ।

गाउँ सभा र नगर सभाको कार्यकाल

- गाउँ सभा र नगर सभाको कार्यकाल निर्वाचन भएको मितिले पाँच वर्षको हुनेछ । त्यस्तो कार्यकाल समाप्त भएको छ महीनाभित्र अर्को गाउँ सभा र नगर सभाको निर्वाचन सम्पन्न गर्न पर्नेछ ।

कानून बनाउन सक्ने

- गाउँ सभा र नगर सभाले अनुसूची-८ र अनुसूची-९ बमोजिमको सूचीमा उल्लिखित विषयमा आवश्यक कानून बनाउन सक्नेछ ।
- कानून बनाउने प्रक्रिया प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

गाउँ सभा र नगर सभा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था

- गाउँ सभा र नगर सभाको सञ्चालन, बैठकको कार्यविधि, समिति गठन, सदस्यको पद रिक्त हुने अवस्था, गाउँ सभा र नगर सभाका सदस्यले पाउने सुविधा, गाउँपालिका र नगरपालिकाको कर्मचारी र कार्यालय सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

संघीय प्रणाली

राज्य शक्तिलाई विभिन्न संघीय इकाईहरूमा विभाजन गरी शासन सञ्चालन गर्ने प्रणाली नै संघीयता हो । राज्य शक्तिको अभ्यास दुई वा दुईभन्दा बढी तहका सरकारहरूबाट गरिने पद्धतिलाई संघीय प्रणाली भनिन्छ । संघीयतामा शक्ति, अधिकार र स्रोतलाई संविधानद्वारा नै संघ, प्रदेश र स्थानीय तहविच बाँडफाँड गरिएको हुन्छ । संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका अलग-अलग अधिकार (Exclusive Power) र तिनीहरूको बिचको सहकारितामा प्रयोग गरिने सहवर्ती अधिकार (Concurrent Power) लाई परिभाषित गरेको हुन्छ । Exclusive Power का विषयमा सम्बन्धित तहका सरकारहरू सार्वभौम हुन्छन् भने Concurrent Power का विषयहरूमा त्यस्ता तहहरू बिच साभेदारीमा काम गर्नेगरी प्रबन्ध गरिएको हुन्छ । तसर्थ संघीयता भनेको स्वशासन र साभेदारी शासनको संयोजित स्वरूप हो । यो विविधता र एकताको मिलनबिन्दु (Reconciling diversity with unity) हो । विकेन्द्रित शासन व्यवस्थाको आधार हो । संघीयतामा शक्ति, अधिकार र स्रोतलाई संविधानद्वारा नै संघ, प्रदेश र स्थानीय तहविच बाँडफाँड गरिएको हुन्छ । यो Self Rule / Shared Rule को संयोजित स्वरूप हो ।

संघीयताको जन्मदाता Johanness Althusis लाई लिइन्छ । उनले सन् १६०३ मा आफ्नो सहर इमडेनलाई फ्रान्सबाट छुट्याउने मनशायले यस सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेका थिए । विश्वमा पहिलो संघीय राज्य अमेरिकालाई मानिन्छ । जुन सन् १७८७ सेप्टेम्बर १७ मा अमेरिकी संविधानमा हस्ताक्षर भए पछि, प्रारम्भ भएको थियो । Federalism शब्द Latin शब्द foedus बाट आएको हो । जसको खास अर्थ League अथवा bound together अर्थात् union, pact, treaty or contract रहेको छ । अर्को अर्थमा राज्यशक्तिलाई सरकारको केन्द्रिय इकाईमा मात्र सीमित नराखी केन्द्रिय निकाय र विभिन्न इकाईहरू बिच गरिने शक्तिको बाँडफाँड (Ways of division of power) लाई संघीयता भनिन्छ । संघीयताले सरकारका विभिन्न तहहरूको बिचमा राजनीतिक शक्तिको बाँडफाँड र समायोजन गर्ने गर्दछ (Distribution of state power among different levels of government and its adjustment) । राज्य शक्तिलाई विभिन्न निकायका बिच बाँडफाँड गर्न अधिकार प्रत्यायोजन (Delegation), विकेन्द्रीकरण (Decentralization), अधिकारका हस्तान्तरण (Devolution), संघीयता (Federalism) जस्ता तरिकाहरू छन् । अधिल्ला तीन तरिकाहरू कानुनतः सरकारको निर्णय को आधारमा केन्द्रमा निहित शक्तिलाई मातहतका निकायमा हस्तान्तरण गर्ने कार्यलाई जनाउँछ भने

संघीयतामा शक्तिको हस्तान्तरण गर्ने नभई संविधानबाट नै राज्य शक्तिलाई केन्द्र र राज्यको बिचमा बाँडफाँड गरिएको हुन्छ । Jean Jacques Rousseau को सामाजिक सम्झौताको सिद्धान्त (Theory of Social Contract) अनुसार विभिन्न राज्यहरूले एकताको लागि गरेको एक प्रकारको सम्झौता नै संघीयता हो ।

एन्डरसन भने जस्तो संघीयतामा अन्तर्निहित रहने छ वटा तत्वहरू

१. कम्तीमा दुई तहको सरकार : एउटा परै देशका लागि र अर्को क्षेत्रका लागि ।
२. लिखित संविधान : संविधानका केही अंश संघीय सरकारले मात्र संशोधन गर्न नसक्ने व्यवस्था
३. संविधानले दुवै तहका सरकारलाई वास्तविक अर्थमा स्वायत्तता प्रदान गर्न विधायिकी र वित्तिय अधिकार प्रदान गरेको अवस्था ।
४. केन्द्रीय निर्णय प्रक्रियामा क्षेत्रीय सरकारको सहभागिताका लागि विशेष व्यवस्था ।
५. दुई तहका सरकारहरूका बिचको विवाद समाधानका लागि निर्णायक वा प्रक्रियाको व्यवस्था,
६. सरकारहरूका बिचको सम्बन्धलाई सहजीकरण गर्नका लागि निश्चित प्रक्रिया र संस्थाहरूको व्यवस्था ।

संघीयताका विशेषताहरू

- शासनका दुई वा दुईभन्दा बढी तह ।
- तल्ला तहका साझा ऊपरी संरचनाको रूपमा संघ रहने ।
- तल्ला तहमा शक्ति, अधिकार र स्रोतको हस्तान्तरण संविधानबाटै हुन्छ ।
- एकल अधिकारका विषयमा तल्ला तहहरू स्वायत्त हुन्छन् भने साझा अधिकारका विषयमा शासनका तहहरू बिच साभेदारी शासन हुन्छ ।
- जनशक्तिको Horizontal / Vertical दुवै खाले सन्तुलन र नियन्त्रण हुन्छ ।
- तहहरूका बिचमा कार्यगत स्वायत्तता भएपनि पारस्परिक सहयोग, समन्वय र सहकारितामा आधारित सम्बन्ध कायम गरिएको हुन्छ ।
- संघीय इकाईहरू बीच स्रोत साधनको न्यायोचित विनियोजनका लागि स्वायत्त संवैधानिक निकायको व्यवस्था गरिएको हुन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा संघीयता किन

समाज विविधतामय छ । रङ्गको कारण, भाषाको कारण, स्रोतको कारण, जातियताको कारण, धर्मको कारण । यो एकता भित्र अनेकताको पहिचान हुनुपर्ने कुरा गहिरो हुँदै गएको छ । बहुमतको शासकीय प्रजातन्त्रले अल्पसंख्यकहरूलाई समेट्न सक्दैन । त्यसैले अबको प्रजातन्त्र **Micro Democracy** मा आधारित हुनुपर्ने कुरा उठेको छ । **West minister model** को प्रजातन्त्रले सबै कुरालाई समेट्न नसकेको कुरा स्वीकार गरिँदै आएको छ । अब देशको भन्दा ब्यक्तिको पहिचान खोज्न थालिएको छ । खास गरी शीतयुद्धको अन्त्यपछि औपनिवेशिकता अन्य मुलुकबाट होइन, आफ्नै मुलुकबाट अन्त्य हुनुपर्ने कुरा उठेको

छ । मुलुक मुलुक बिच युद्ध होइन, मुलुक भित्रकै द्वन्दको व्यवस्थापन गर्न राज्यहरुलाई कठिनाई बन्दै गएको छ । अब समग्र राष्ट्र (Nation) बाट राज्य (States) मा राजनीति सरेको छ । उपरोक्त विश्लेषणका आधारमा नेपालमा निम्न कारणले संघीयता आवश्यक छः

- केन्द्र सरकार र राज्यहरु बिच राज्यशक्तिको बाँडफाँड गर्न,
- नेपालको शासन व्यवस्थामा भौगोलिक, जातीय, भाषिक, धार्मिक र सामाजिक विविधता प्रतिबिम्बित गर्न,
- विविधतामा एकता कायम गर्न,
- राज्यका निकायमा सबै वर्गको पहिचान, पहुँच र प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गर्न,
- विभिन्न समुदायलाई राज्यको नीति निर्माणमा सहभागी गराउन,
- एकात्मक राज्य व्यवस्थाले सिर्जना गरेको विभेद र उत्पीडन अन्त्य गर्न,
- विकासको प्रतिफल र सेवा सुविधाको समानुपातिक वितरण गर्न,
- सार्वजनिक सेवा वितरण र निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण गर्न,
- समावेशी र प्रतिनिधिमूलक लोकतन्त्रको व्यावहारिक अभ्यास गर्न,
- स्थानीय अवसरको उपयोग गर्न,
- स्थानीय आवश्यकता अनुरूपको योजना र विकास नीति अवलम्बन गर्न,
- देशको सन्तुलित र समानुपातिक विकास गर्न,
- विविधतामा एकता द्वारा राष्ट्रिय एकता बलियो बनाउन,
- सुशासन र शासकीय उत्तरदायित्वको प्रवर्द्धन गर्न,
- द्वन्द व्यवस्थापन गर्न,
- विकासमा प्रतिस्पर्धा सृजना गर्न ।

संघीय शासन प्रणालीका सबल पक्षहरु

- नागरिकको नजिकको सरकार,
- मुलुकको विविधता सम्बोधन गर्न सहज,
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबिच सहयोग, नियन्त्रण र सन्तुलन,
- शासनमा निरंकुशताको विकास हुने सम्भावना कम हुन्छ,
- शक्ति, स्रोत र अधिकार सन्तुलित रुपमा बाँडिएको हुन्छ,
- आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक अधिकारमा स्वायत्तताको अभिवृद्धि हुने,
- जनप्रतिनिधिमा उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता बढ्ने,
- विकासमा स्थानीय जनताको सहभागिता र परिचालन,

- स्थानीय समस्याको प्राथमिकतापूर्वक समाधान,
- सार्वजनिक सेवाको वितरणमा सहजता, शिघ्रता र स्पष्टता,
- जनमुखी सार्वजनिक प्रशासन,
- सामाजिक तथा राजनैतिक द्वन्दको समाधान,
- राष्ट्रिय एकता र अखण्डताको संरक्षण,
- सहभागितामूलक पारदर्शी र उत्तरदायी शासनको प्रवर्द्धन ।

संघीय शासन प्रणालीका दुर्बल पक्षहरू

- बढ्ती खर्चिलो र जटिल प्रणाली (युगाण्डा, Spain र Brazil खर्च धान्न नसकेर सघ पछाडि फर्केका),
- सरकारका तहहरू बिच काममा दोहोरोपना,
- नगरिकलाई दोहोरो करको भार पर्न सक्ने,
- क्षेत्रीय सन्तुलन कायम गर्न कठिन हुने,
- अन्तर तह र अन्तर इकाई बिच अधिकार र स्रोतसाधनको विषयमा द्वन्द,
- स्वायत्तता र आत्मनिर्णयकोका नाममा राष्ट्रिय एकता र अखण्डतामा खलल पुग्न सक्ने,
- Local elite capturing को सम्भावना, समष्टिगत आर्थिक असंथरता सिर्जना हुन सक्ने,
- राज्यहरू बिच अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा र असमानता बढ्न सक्ने,
- निर्णय प्रक्रियामा जटिलता,
- गरिब भन् गरिब हुन सक्ने,
- विभिन्न समुदाय बिच द्वन्द हुन सक्ने, ।
- स्थानीय र क्षेत्रीय सामन्तको जन्म हुन सक्ने,
- संघीयताले रुवाण्डा, इथियोपिया जस्ता देशहरूमा गृहयुद्ध नै निम्त्यायो भने तत्कालीन सोभियत संघ, युगोस्लाभिया, चेकोस्लोभाकिया जस्ता देशहरूलाई विभाजनको अवस्था सम्म पुर्‍यायो ।

संघीयतामा राज्यका तह बिच अन्तर्सम्बन्ध का सिद्धान्तहरू

१. स्वशासन र साझा शासनको सिद्धान्त

- एकल अधिकारको विषयमा स्वयत्त रुपमा कानून र बजेट निर्माण एवं साझा विषयमा पारस्परिक सम्बन्धमा कानून, नीति र बजेट निर्माण गर्ने ।

२. समन्वय र सहअस्तित्वको सिद्धान्त ।

- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले एकअर्काको पहिचान र अस्तित्वको सम्मान गर्ने ।
- प्रदेशले संघ र स्थानीय तहले प्रदेश र संघसाग बाकिने कानून बनाउन नहुने

- संघले संघीय इकाइहरू बीच समन्वयका लागि कानून बनाउन सक्ने ।
- एकल अधिकारका विषयमा समेत नीति, योजना, कार्यक्रम र बजेट निर्माणमा समेत प्रदेश

- र स्थानीय तहले संघीय नीति र कार्यक्रमको आन्तरिकीकरण गर्ने ।

३. सहकारितामा आधारित सिद्धान्त

- सहकारितामा आधारित संघीयतामा एकअर्काविरुद्ध मुद्दामामिलामा नगई सम्झौता गर्ने ।

४. विवाद समाधानको साभा संयन्त्र

- शक्ति, अधिकार र स्रोतसाधन एवं सीमानाका विषयमा विवाद हुँदा समाधानको संस्थागत प्रबन्ध । जस्तै दक्षिण अफ्रिकामा National Council, नेपालमा अन्तर प्रदेश परिषद् ।

५. संघीय सरकारको निर्देशनको सिद्धान्त

- संघीय सरकारले राष्ट्रिय महत्वका विषयमा प्रदेश र स्थानीय तहलाई निर्देशन दिन सक्ने र त्यसको पालना गर्ने सम्बन्धित सरकारको कर्तव्य हुने ।

६. स्रोत अन्तरनिर्भरताको सिद्धान्त

- राजस्व संकलन र बाँडफाँड ।

७. राजनीतिक संरचना अनुकूल प्रशासनिक संरचनाको सिद्धान्त

८. अवशिष्ट अधिकार सहितको लचकताको सिद्धान्त

नेपालमा सधियता कार्यन्वयनमा देखिएका चुनौतीहरू

- राजनीतिक स्थायित्वको अभाव : नेपालको सन्दर्भमा लोकतन्त्र र राजनीतिक स्थायित्व दुई विपरित ध्रुव हुन कि जस्तो देखिन्छ र छयालीस साल देखि हालसम्म निर्वाचनमा दुई तिहाई सरकार समेत पाच वर्ष को कार्यकाल पूर्ण रुपले चलाउन नसकेर सरकार नै स्थिर नहुने अवस्थामा राष्ट्रिय नीति र बिकाश कार्यमा त्यसको प्रतिकुल प्रभाव पर्नु त स्वाभाविक हो ।
- सरकार र सतारुढ दलको सम्बन्ध व्यवस्थापन : आफ्नो दलको संबेदनशीलताहरु लाई ख्याल गर्न नसक्दा सरकार संचालनका दौरान दल बाट जुन सहयोग र समर्थन पाउनुपर्ने हो त्यो नपाएर दलको नेताहरुको आपसी सम्बन्ध यति तित्त बन्छ कि त्यसको असर सरकारको आयु मै पर्छ ।
- राजनीतिक नेतृत्वमा कार्य सम्पादनको कमी : भनाई नै छ सरकार बनाउनु र चलाउनु दुई फरक कुरा हुन । निर्वाचनमा बहुमत ल्याउने दलले सरकार बनाएको भए पनि कार्यकुशलता र कार्यसम्पादन मा कमजोर हुदा सरकारको कथनी र करनीमा अन्तर देखिन्छ यसैको कारणले जनताले लोकतन्त्रका लागि आफुले गरेको बलिदानी संघर्ष को लाभांश पाउन सकेका छैनन् ।

- राजनीतिक नेताहरुमा लोकतान्त्रिक संस्कारको अभाव : आफुले नेतृत्व गरेको दलले आम निर्वाचन मा पराजय भोगे पनि सम्मानजनक ढंगले दलको नेतृत्व त्याग नगर्दा दलहरुमा सहजै पुस्तान्तरण नहुनु र मुलुकले बैकल्पिक नेतृत्व नपाउनु ।
- खर्चिलो निर्वाचन प्रणाली र भ्रष्टाचार - खर्चिलो निर्वाचनको कारण इमान्दार नेताहरु क्रमशः पाखा लाग्ने र दुई नम्बर धन्धा गरेर पैसा कमाएकाहरु राजनीतिकमा हावी हुदा राजनीतिकदलहरु र तिनका नेताहरुलाई भ्रष्टाचार तर्फ डोर्याई रहेको परिणाम स्वरूप भ्रष्टाचार प्रति शुन्य सहनशीलता वा आफु घुस खान्न र खान् पनि दिन्न भन्ने नाराहरु नारामै सिमित हुनु ।
- राजनीतिक दलहरु भित्र हुर्कदो अल्पतान्त्रिक चरित्र - लोकतन्त्रको बाहक हुनुपर्ने राजनीतिक दलहरुमा आन्तरिक लोकतन्त्र हराउँदै जानु र दलका मुठीभरका नेताहरु ले पार्टी कब्जा गरेको देखिनु जसले प्रकारान्तरमा अल्पतान्त्रिक चरित्र हावी हुदै जानु र पुस्तान्तरणको मार्गलाई दुरुह बनाई राजनीतिक दलहरुमा नया रगत प्रवाह अवरुद्ध हुनु ।

१.३ सार्वजनिक नीति तर्जमा, कार्यान्वयन र मूल्यांकन

सार्वजनिक नीतिहरु

सरकारले के गर्ने के नगर्ने भनेर जे छनौट गर्छ, त्यो नै सार्वजनिक नीति हो, जेम्स एन्डरसनको बिचारमा कुनै समस्या वा सरोकारको विषयमा एक वा बहुकर्ता द्वारा अवलम्बन गरिने कार्यको उद्देश्यमूलक ढाँचा नै सार्वजनिक नीति हो । पहिले सार्वजनिक नीति सरकारको मात्र चासो भएपनि अहिले एन्डरसनले भने जस्तै धेरै कर्ताहरु सक्रिय हुन्छन्, जस्तै जनता, राष्ट्रिय, अन्तरराष्ट्रिय सरोकारवाला आदि । वर्तमान समयमा नया सार्वजनिक नीति निर्माण वा नीति परिवर्तनमा हित समुहले राजनीतिक सामिप्यता, सुचनाको पर्याप्तता, आर्थिक सामर्थता र नेटवर्कको कारण कर्मचारीतन्त्रको भूमिकालाई छायायामा पार्दै गएका छन् ।

आम नागरिकको जीवनमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने विषय तथा शासन सञ्चालन र अन्तराष्ट्रिय सम्बन्ध कायम गर्न सरकारबाट लिइने निर्णयलाई सार्वजनिक नीतिहरु नागरिकको हक हित र कल्याणको प्रबर्द्धन र मुलुकको समृद्धि प्राप्तमा केन्द्रित हुन्छन् । यस्ता नीतिहरुलाई ऐन, कानून, कार्यक्रम र आदेशका माध्यमबाट कार्यान्वयन गरिन्छ । संविधानलाई सबै नीतिहरुलाई दिशा निर्देश गर्ने मूल नीतिका रुपमा लिइन्छ । संवैधानिक व्यवस्थाको आधारमा राष्ट्रिय नीतिहरुको तर्जुमा र कार्यान्वयन गरिन्छ । सरकार सञ्चालन गर्ने समूहहरु फेरिरहने, समाज गतिशिल हुने र सार्वजनिक हितको विषय एवं परिधिमा परिवर्तन आईरहने कारणले गर्दा सार्वजनिक नीति गहन, संवेदनशिल, व्यापक र गतिशिल प्रकृतिको हुन्छ । सरकार राज्यको अधिकार प्रयोग गर्ने वैधानिक माध्यम भएको नाताले सार्वजनिक श्रोत, साधन र अधिकारको प्रयोग गर्ने आधिकारिकता पनि सरकारले नै पाउछ । त्यसैले, सरकारको निम्न विशेषताले गर्दा सरकारले मात्र नीति जारी गर्दछ ।

- Uniformity (समानता)

- Legitimacy (वैधानिकता)
- Coerciveness (दण्डात्मक शीक्त)

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा विविधिकरण र विस्तार हुदै गएको बर्तमान समयमा प्रशासनिक कामकाजहरु बहुआयामिक हुदै गइरहेको र आजको लोककल्याणकारी राज्यमा सार्वजनिक प्रशासनले राष्ट्रको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक, धार्मिक, शैक्षिक, नैतिक र व्यवहारिक परिवर्तन गर्ने एक अंग वा सन्देशवाहकका रुपमा स्थापित गर्नुपर्ने अवस्था आइपरेको र त्यस्तो कार्य उपयुक्त प्रविधिको प्रयोग गरी समुचित सार्वजनिक नीतिमार्फत गर्न सकिने र ती नीतिसम्बन्धी चातुर्दिक ज्ञान, सीप र क्षमताले पूर्ण बर्ग कर्मचारीतन्त्र हुनाले नीतिगत कुराको समग्र पक्षमा प्रशासन यन्त्रको भूमिकामा अबै विस्तार हुन् गएको छ ।

सार्वजनिक नीतिका विशेषताहरु

- राज्य सञ्चालनको मार्गदर्शन
- सरकारको प्रतिवद्धताको सूचि
- नागरिक र सरकार विचको सम्बन्धको सेतु
- सरकारी क्रियाकलापको शृङ्खला
- सरकारको भावी कार्यदिशा
- शासन सञ्चालनको तन्त्र
- सामाजिक मूल्य र आवश्यकता तर्फ निर्देशित कार्ययोजना
- सामाजिक उत्तरदायित्व निर्वाहको आधार
- सार्वजनिक सरोकारका विषयमा केन्द्रीत कार्ययोजना,
- राज्यको आधिकारीक निकायबाट जारी तथा स्वीकृत भई वैधानिकता प्राप्त
- नागरिक माझमा राज्यका तर्फबाट समान आधारमा कार्यान्वयन हुने कार्यन्वयन, आदि

सार्वजनिक नीतिको आवश्यकता

- सार्वजनिक हित संरक्षण गर्न
- सार्वजनिक गतिविधिलाई नियमित गर्न
- समाजलाई गतिशिल एवं सौहार्द्र संस्थाको रुपमा परिचालन गर्न
- सार्वजनिक चासो र महत्वलाई संरक्षण गर्न
- विधिको शासनलाई सुनिश्चितता प्रदान गर्न

सार्वजनिक नीतिका स्रोतहरु

- संविधान,
- संविधानले दिशा निर्देश गरेको विषयमा तर्जुमा गरिएको कानून,

- प्रत्यायोजित अधिकार अर्नात वनेको नियम तथा विनियम,
- संविधानको निर्देशक सिद्धान्त र नीतिको पूर्णताका निमित्त तर्जुमा गरिएको क्षेत्रगत नीतिहरु,
- अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा राज्यले गरेका प्रतिवद्धता एवं सन्धी संझौताहरु,
- दीर्घकालिन तथा अल्पकालिन योजनाहरु,
- नीति सम्बोधन, सरकारको साझा कार्यक्रम, राजनीतिक घोषणा, वार्षिक बजेट तथा सबीच्च अदालतको नजीरहरु ।

तथ्यमा आधारित (Evidence Based)

नीति निर्माणको अभ्यासमा मूलतः अभिमतमा आधारित (Opinion based) र तथ्यमा आधारित (Evidence Based) गरि दुई प्रकारको तरिका उपयोग गर्ने गरिन्छ, अभिमतमा आधारित नीतिले मूल्यमान्यता, व्यक्तिगत र समुहगत भवनको अभिव्यक्ति, व्यावहारिक अनुभूति, आदिलाई नीतिको आधारका रूपमा उपयोग गर्दछ भने तथ्य प्रमाणमा आधारित नीतिले तथ्य, प्रमाणित सिद्धान्तका निष्कर्ष, वैज्ञानिक विश्लेषणका नतिजा, व्यवस्थित अभिलेख, प्रमाणित र परिक्षित अनुभव, आदि स्रोतलाई आधारका रूपमा लिई नीति निर्माण गर्ने गरिन्छ, तसर्थ नीति सम्बन्धि समस्या वा विषयवस्तुको पहिचान, प्राथमिकता निर्धारण र तथ्य सूचना र जानकारीको विश्लेषण, उपयोग र प्रमनिकरणका आधारमा बनाइने र कार्यान्वयनमा लैजाने नीतिलाई नै तथ्य प्रमाणमा आधारित नीतिका रूपमा बुझ्नुपर्दछ । यसमा कुन नीति कुन आधारमा ल्याइएको हो भन्ने कुराको तथ्यपरक पुष्टी सहित विषयगत र प्रक्रियागत स्पष्टता तथा पारदर्शिता कायम भएको हुन्छ, नीतिगत सुधारलाई निर्देशित गर्न तथ्य प्रमाणमा आधारित नीतिको आवश्यकता पर्दछ ।

नीति तर्जुमा देखि मूल्यांकन सम्म को प्रयोग

१. नीति विकास र तर्जुमा : नीतिगत वातावरणीय स्थिति सम्बन्धि तथ्य, नीतिगत प्राथमिकता, नीतिगत सुधारका क्षेत्र पहिचान, नागरिक र सरोकारवालाको माग र अपेक्षा सम्बन्धि तथ्यको संयोजन र संबोधन, नीतिको समिक्षाक नतिजा र निष्कर्ष, नीतिको प्ररुष्का वस्तुगत सूचक र परिक्षणका माध्यम आदि ।

२. नीति कार्यान्वयन : नीतिको कार्यान्वयनको सवल र अनुकूल परिस्थिति, नीति कार्यान्वयनका लागि संस्थागत क्षमता, तथ्यगत सूचनामा आधारित रही कार्यसम्पादनको अनुगमन समिक्षा, कार्यान्वयनका समस्या, र जोखिमको लेखाजोखा आदि ।

३. नीति मूल्यांकन र सुधार : नीतिको तथ्यपरक र वैज्ञानिक तरिकाले लेखाजोखा, नीतिको सार्थकता, उपादेयता र उपयुक्तताको मूल्यांकन, परिणात्मक कार्यउपलब्धिमा आधारित रही नीतिको कार्यान्वयन दक्षता, उपलब्धि, प्रभाव, दिगोपन र असरको मूल्यांकन, निष्कर्ष र सुझाव आदि ।

४. नीति परिक्षण : तथ्यका आधारमा नीतिको परिपालना र कार्यसम्पादनको परिक्षण र सोको प्रतिवेदन ।

सार्वजनिक नीतिका आयामहरू

सार्वजनिक नीतिले ओगट्ने विषयका आधारमा सार्वजनिक नीतिका दुई आयामहरू रहेका छन् ।

१. विकासात्मक आयाम (Developmental Dimension)

- सरकारले जारी गर्ने क्षेत्रगत र आवधिक योजना
- कानूनी भन्दा विकासात्मक पक्षलाई निर्देशित गर्ने नीति नै नीतिको विकासात्मक आयाम हो ।

२. राजनीतिक आयाम (Political Dimension)

- सरकारले जारी गर्ने कानून एवं सो को कार्यान्वयनशिल पक्ष
- कानूनी प्रक्रिया वा पद्धतीद्वारा अनुमोदित वा निर्देशित नीति
- यस प्रकारका नीति अन्तर्गत ऐन, नियम तथा कानूनहरू पर्दछन् ।

सार्वजनिक नीतिका प्रकार

१. संरक्षणकारी नीति (Patronage): राज्यले सामाजिक न्यायको सिद्धान्तका आधारमा जारी गर्ने नीतिहरू जस्तै नागरिक हक अधिकार संरक्षण गर्ने, उपभोक्तावादी नीतिहरू यस अन्तर्गत पर्दछन् ।
२. नियमनकारी नीति (Regulative): सरकारको भुमिका रुपान्त्रित गर्ने गरी जारी भएका तीन जस्तै गुणस्तर सम्बन्धी, स्वास्थ्य, शिक्षा सम्बन्धी नीतिहरू यस अन्तर्गत पर्दछन् ।
३. वितरणमुखी नीति (Redistributive): हुनेखाने वर्गबाट लिएर नहुने वर्गमा पुर्‍याउने गरी बनाईने नीतिहरू जस्तै कर, सामाजिक सुरक्षा जस्ता नीतिहरू यस अन्तर्गत पर्दछन् ।

सार्वजनिक नीति तर्जुमामा संलग्न निकायहरू

- संसद तथा संसदीय समितिहरू
- मन्त्रीपरिषद्
- न्यायपालिका
- राष्ट्रिय विकास परिषद् र राष्ट्रिय योजना आयोग
- क्षेत्रगत मन्त्रालय
- कानून सुधार आयोग
- दातृ समूदायहरू
- प्रेस
- नागरिक समाज

सार्वजनिक नीति निर्माणका धाराहरू

क. राजनीतिक धार (Political Stream)

- नीति राजनीतिक ईच्छाशील वा राजनीतिक अभिष्ट पूरा गर्ने माध्यम

- सार्वजनिक सरोकार वा मुद्दालाई सम्बोधन गर्ने माध्यम
- राजनीतिक प्रभावकारिताका लागि राजनीतिज्ञले आफ्नो शीर्षको प्रयोग गर्ने माध्यम

ख. नीति विश्लेषण धार (Policy Analysis Stream)

- सार्वजनिक नीति निर्माणमा वैज्ञानिक तौर तरिका वा प्रक्रियाको अवलम्बन गरि निर्माण गरिने
- राजनीतिक अन्तरीक्रिया, सहमती एवं सहभागिता सम्बर्द्धन युक्त प्रयास
- सार्वजनिक नीति निर्माणमा राजनीतिक शक्ति र राजनीतिज्ञको प्रत्यक्ष र निर्णायक सहभागिता सुनिश्चित गरि नागरिक आवाजलाई सम्बोधन ।

सार्वजनिक नीति निर्माणका दृष्टिकोण तथा सिद्धान्तहरूमा

क. प्रक्रियागत दृष्टिकोण

- सार्वजनिक छनौटको सिद्धान्त (Public Choice Theory)
- संभ्रान्त वर्गिय सिद्धान्त (Elite Mass Theory)
- समूह सिद्धान्त (Group Theory)
- प्रणाली सिद्धान्त (System Theory)
- लोकपरियताको सिद्धान्त (Populist Theory)
- संस्थागत व्यवहारको सिद्धान्त (Institutional Theory)
- नव संस्थागत व्यवहारको सिद्धान्त (Neo-Institutional Theory)
- संगठित अराजकताको सिद्धान्त (Organized Anarchy Theory)
- कार्यात्मक प्रक्रियाको सिद्धान्त (Functional Process Theory)

ख. उत्पादन तथा प्रभावको दृष्टिकोण

- वढोत्तरीको सिद्धान्त (Incrementalist Theory)
 - ✓ Marginal Incremental
 - ✓ Partisan Mutual Adjustment
 - ✓ Logical Incremental
- विवेकशिलताको सिद्धान्त (Rationalist Theory): Complete Rational, Bounded Rational
- Mixed Scanning Theory: Incremental+Rational Theory

ग. रणनीतिक दृष्टिकोण

उद्यमशिलताको सिद्धान्त (Entrepreneurship Theory)

Maxi-Maxi: बढी जोखिम बढी फाईदा हुने गरी नीति बनाउने

Mini-Maxi: कम जोखिम तर बढी फाईदा हुने गरी नीति बनाउने

रणनीतिक योजनागत सिद्धान्त (Strategic Planning Theory): Vision, MISSION, Objectives and Strategy

सार्वजनिक नीति चक्र

क. नीति मागको पहिचान

- नीतिको आवश्यकता
- तत्कालीन र दीर्घकालिन आवश्यकता र औचित्य पहिचान
- राज्यका राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धताहरु

ख. नीति तर्जुमा

- नीति माग भई सके पश्चात त्यसलाई कार्यान्वयनमा उतार्नका लागि आवश्यक मार्ग दर्शन, उद्देश्य निर्धारण, प्राथमिकीकरण, स्रोत साधनको अनुमान र कार्यान्वयनको संस्थागत प्रबन्ध तयार गर्ने सम्मको कार्यलाई सार्वजनिक नीति तर्जुमा भनिन्छ।
- यस अन्तर्गत निम्न कुराहरु पर्दछन:
 - ✓ नीतिको समग्र वातावरणीय अन्तरसम्बन्धको परिभाषा र व्याख्या
 - ✓ नीतिको उद्देश्य र साधन स्रोत विचको अन्तरसम्बन्ध निर्धारण
 - ✓ समस्याहरुको पूर्वानुमान र समाधानका संभावित उपायहरुको खोजी
 - ✓ मर्यान्वयन कार्यनीतिको चयन
 - ✓ संस्थागत क्षमताको वन्दोवस्त,
- सरकारले गरेको प्रतिवद्धताहरुलाई व्यवहारिक स्वरूप प्रदान गर्ने सिलसिलामा सार्वजनिक नीति तर्जुमा, विश्लेषण र कार्यान्वयनको वातावरण निर्माण (संस्थागत, कानूनी एवं श्रोतगत) को समष्टी नै सार्वजनिक नीति निर्माण हो। सार्वजनिक नीति तर्जुमाका चरणहरु
- Identification of policy issues
- Situation Analysis
- Review of Past policies
- Concept formation
- Designing, structuring and consulting the policy
- Approval of Policy
- Designing Policy Implementation plan

नीति तर्जुमाका तरिकाहरु

- अवधारणा पत्र जारी गरी तर्जुमा गरिने (बेलायती मोडल) तरीका
- नीति तर्जुमा गर्ने संस्थागत संयन्त्रको परिचालन गर्ने (अमेरिकी मोडल) तरीकामा
- Open Model

- **Black Box Model**

सार्वजनिक नीति निर्माणमा राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्ध

राजनीति र प्रशासन दुवै राज्यका सामाजिक आर्थिक रुपान्तरणका सहजकर्ता हुन् । दुवैको उद्देश्यहरु राष्ट्रिय स्वार्थको सम्बर्धन गर्नु, प्रजातान्त्रिक पद्धति को विकास गर्नु, जनतालाई उच्चतम सेवा सुविधा पुर्याउनु , विकासका लागि लागनी गर्नु, एक समृद्ध समाजको स्थापना गर्नु आदि भएकोले दुवै एक सिक्काको दुई पाटा हुन् । दुवै बिचको सम्बन्धको विशेषताहरु/सिद्धान्त/आधारहरु निम्नानुसार छन् ।

- साझा उद्देश्य
- जनप्रतिनिधिद्वारा नियन्त्रण र जनइच्छा द्वारा निर्देशित
- बहुलवादी समाजको चासो
- कानूनको शासनबैक्तिक प्राथमिकताको त्याग
- परिभाषित म्यान्डेट
- नियन्त्रण र सन्तुलन
- तटस्थता र निष्पक्षता
- सहभागिता मूलक निर्णय
- पारदर्शिता
- योग्यता प्रणालीको संरक्षण
- संबैधानिक नियमन
- स्थायित्व

राजनीतिक र प्रशासन बीच अन्योयाश्रित सम्बन्ध संगै यिनीहरु बीच प्रष्ट सिमा पनि रहेका हुन्छन् ।

कानूनी सिमा

- कानूनको दायरा नाघेर राजनीतिले हस्तक्षेप गर्न नहुने
- कानूनको उल्लंघनमा कर्मचारी तन्त्रले शालीन पूर्वक प्रतिकार गर्ने
- कर्मचारीतन्त्रले कानून उल्लंघन गरेर राजनीतिकमा पक्ष र बिपक्षमा काम गर्न नहुने
- राजनीतिले कानून अभिवाकत्व निर्वाह गर्ने

व्यावहारिक सिमा

- राजनीति कार्यान्वयन तहमा हस्तक्षेपमा नउत्रिने
- कर्मचारीले कामको सिलसिलामा दलीय Favour प्रदर्शन गर्न नहुने
- राजनीतिले आस्थाका आधारमा फरक व्यवहार गर्न नहुने
- आफ्नो जातीय, वर्गीय, लैंगिक प्रतिनिधित्व सेवाबाट नगर्ने

- कानूनी अचारको व्यावहारिक प्रयोग गर्ने

प्रशासनले देखाउनुपर्ने प्रतिबद्धता

- नीतिगत र कार्यक्रमिक प्रतिबद्धता
- इमान्दारिता, विवेकशीलता
- कार्यक्षमता र कार्य प्रतिष्पर्धा
- मितव्ययिता र प्रभावकारिता
- नैतिकतार पेशगत आचरण
- कानून र परिपालनारचनात्मक सुझाव

राजनीतिले देखाउनुपर्ने व्यवहार

- नीतिगत नेतृत्वकर्ता
- व्यवहारमा निष्पक्षता
- दण्ड, सजय र पुरस्कार प्रणालीमा न्यायिकता
- राजनीति प्रभावमुक्त जनशक्ति
- कार्यविधिगत स्वायत्तता, अधिकार प्रत्यायोजन
- नियन्त्रण र सुपरिवेक्षण
- सूचना, विशेषज्ञता र अनुभवको उपयोग
- नैतिकता र आदर्श व्यवहार प्रदर्शनरचनात्मक सुनुवाई र सुझाव आदि

ग. नीति विश्लेषण

- नीति निर्माणको हरेक चरणमा नीति विश्लेषण भनिन्छ ।
- नीतिको कारण, प्रभाव र परिणामका आधारमा नीतिलाई परीक्षण गरी नतिजार सम्मको कार्यलाई नीति विश्लेषण भनिन्छ ।
- यस अन्तर्गत राजनीतिक र सामाजिक सांस्कृतिक दृष्टिकोणले नीतिको स्वीकार दृष्टिकोणले उपयुक्तता, प्राविधिक सम्भाव्यता एवं कानूनी रूपले कार्यान्वयनयोग्यता दृष्टिकोणबाट अध्ययन गरिन्छ ।
- नीति विश्लेषणले नीतिलाई विवेकशील र वैज्ञानिक तुल्याउँछ ।
- नीति विश्लेषणका चरणहरु
 - ✓ नीतिसँग सम्बद्ध समस्या र विषयवस्तुको बोध र पहिचान
 - ✓ विकल्पहरुको विश्लेषण र परीक्षण
 - ✓ नतिजाको मूल्यांकन र प्रक्षेपण

घ. नीति कार्यान्वयन

- सार्वजनिक नीति तर्जुमा भई स्वीकृत भई सकेपछि उक्त नीतिलाई व्यवहारिक स्वरूप प्रदान गर्ने कार्य नै सार्वजनिक नीतिको कार्यान्वयन हो ।
- स्वीकृत नीतिमा उल्लेखित कार्यक्रम, कार्यव्यवस्था तथा सो को अनुगमनद्वारा सरका उपस्थिति एवं गरिमालाई नागरिक माभ्र स्थापित गराउने कार्य हो ।
- नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट नै नीतिको औचित्य स्थापित हुन्छ । यसले सरकार र जनता बिचको सम्बन्धलाई सकारात्मक, विश्वसनीय र गतिशील बनाउँछ ।
- नीति कार्यान्वयन अन्तर्गत:
 - ✓ नीति कार्यान्वयनको वातावरण तयार गर्न नीतिको सञ्चार र पैरवी
 - ✓ नीतिलाई कार्यान्वयन गर्न स्रोत साधनको व्यवस्थापन र संस्थागत प्रबन्ध
 - ✓ नीतिको प्रभावकारी र नतिजामूलक कार्यान्वयनका लागि अनुगमन गर्ने
- नीति कार्यान्वयनको तरिका
 - ✓ रणनीतिक कार्यान्वयन
 - ✓ संरचनागत तथा संस्थागत कार्यान्वयन
 - ✓ कार्यविधिगत कार्यान्वयन
 - ✓ व्यवहारगत कार्यान्वयन

सफल नीति कार्यान्वयनमा ध्यान दिनु पर्ने पक्षहरु

- ✓ सहभागिता
- ✓ संचार
- ✓ सचेतना क्षमता विकास र सशक्तिकरण
- ✓ पारदर्शीता र जवाफदेहीता
- ✓ सचेतना अभिवृद्धि
- ✓ पृष्ठपोषणको व्यवस्था र सो मार्फत सुधार
- ✓ नीति पालनका लागि सहयोगात्मक, उत्प्रेरणात्मक र दण्डात्मक उपायको खोजी ।

ड. नीतिको अनुगमन

- कार्यान्वयनमा लिएका नीतिहरुको कार्यान्वयनका सिलसिलामा निरन्तर अवलोकन, निरीक्षण र निर्देशनका माध्यमबाट नीतिगत गुणात्मकता अभिवृद्धि गर्ने कार्य नै अनुगमन हो ।
- नीतिको अनुगमन अन्तर्गत कार्यान्वयनमा नै आउन नसकेका नीति (Dead policies) को अनुगमन, कार्यान्वयन भईसकेका तर बिचमा अवरुद्ध भएका नीति (Sick policies) को अनुगमन र कार्यान्वयन भई रहेका नीति (On-going policies) को अनुगमन कार्य पर्दछन ।

- कार्यान्वयनमा देखिएका समस्याहरुको समाधान गर्दै नीतिलाई वास्तवमा नै उद्देश्यपरक तुल्याउने कार्य संग अनुगमन सम्बन्धित रहन्छ ।
- नीतिगत व्यवस्थालाई पूर्ण रुपमा कार्यान्वयनमा ल्याउने सिलसिलामा नीति सम्बद्ध देहायका विषयहरु उपरको उत्तर खोज्ने कार्य गरिन्छ:
 - ✓ नीति कार्यान्वयनका सिलसिलामा देखिएका समस्या र तीनको प्रकृति
 - ✓ श्रोत र साधनको उपलब्धताको स्तर
 - ✓ साँगठनिक सबलता
 - ✓ नीतिप्रति सरोकारवालाहरुको सोच
 - ✓ रणनीतिगत पक्षको कार्यान्वयनशिलता
- वातावरणीय पक्षमा देखिएको सहज वा असहज परिसरथिति अनुगमनको महत्वपूर्ण प्रक्रियागत पक्षमा कार्यविधि र कार्यप्रणालीको अनुगमन (Process Monitoring) र उपलब्धीको अनुगमन (Result Monitoring) पर्दछन ।

च. नीतिको मूल्यांकन

- कार्यान्वयन गरिएका नीतिको कार्यान्वयन पछि वा उक्त नीति तर्जुमाका चरणमा विकसित गरिएका अपेक्षित उपलब्धीको प्राप्तिका सम्बन्धमा प्राप्त नतिजाहरुको विश्लेषण गर्ने कार्य नै मूल्यांकन हो ।
- नीतिको कार्यान्वयन पश्चात उक्त नीतिको प्रभाव र असर, नीतिको औचित्य, नीति कार्यान्वयनका नीतिगत र संरचनागत कमी/कमजोरीको विश्लेषण, वातावरणीय अनुकूलता, नीति तर्जुमाका सिलसिलामा निदिष्ट गरिएका मान्यता वा धारणाको स्थितिका साथै सुधारका क्षेत्र र विषयहरु पहिल्याई भविष्यको गन्तव्य निदिष्ट गर्ने कार्य हो ।

सार्वजनिक नीतिको मूल्यांकनका आधारहरु

- प्रभावकारिता (Effectiveness): उपलब्धी र सामाजिक सन्तुष्टि र प्रभाव विश्लेषण ।
- कार्यदक्षता (Efficiency): लाभको स्तर र लगानी अनुसारको प्रतिफल विश्लेषण ।
- प्रर्याप्तता (Adequacy): लगानीको अवस्था, लगानी प्रवाहको स्तर विश्लेषण ।
- समता (Equity): लाभको वितरणमा सामाजिक न्याय र त्यसको लक्षित वर्गको क्षमता विकासमा परेको प्रभाव ।
- उपयुक्तता (Appropriateness): नीतिको उद्देश्य, कार्यनीति र कार्यक्रमको उपयुक्तता र आवश्यकता परिपूर्तिको अवस्था विश्लेषण ।
- सामाजिक उत्तरदायित्व वहनको स्थिति (Social Accountably): लक्षित समूहको सन्तुष्टि र जनमतको अवस्था विश्लेषण ।

नेपालको सार्वजनिक नीति प्रक्रियामा कायम रहेका चुनौतीहरू

- राज्यका नितिलाई निर्देशित गर्ने वृहत राष्ट्रिय नीतिको अभाव ।
- नीति निर्माणको अवधारणात्मक पक्ष कमजोर रहेको ।
- नीति तर्जुमामा सकारात्मक जनदवाव सृजना हुन नसक्नु ।
- सार्वजनिक प्रशासकले नीतिमा व्यावसायिक सल्लाह र सुझाव दिन नसक्नु ।
- नीति प्रणालीमा सरोकारवालाको प्रतिनिधित्व अत्यन्त कम हुनु ।
- नीति तर्जुमा सम्बद्ध Standard Operating Porcedure नहुनु ।
- नवीनता र सृजनशीलतालाई प्रोत्साहन नहुनु ।
- तथ्यपरक भन्दा मूल्यपरक नीति प्रक्रियाले स्थान पाउनु ।
- कार्यान्वयन संयन्त्र र स्रोत साधनको प्रबन्ध प्रभावकारी नहुनु ।
- नीतिको प्रभावकारी सञ्चार नहुनु ।

सार्वजनिक नीति निर्माण, विश्लेषण तथा कार्यान्वयनमा प्रशासनको भूमिका

- नीति निर्माणका लागि आवश्यक पर्ने तथ्यांकहरूको संकलन गर्ने
- संकलित तथ्यांकहरूको विश्लेषण, व्याख्यार प्रसोधन गर्ने
- मागहरू संकलन गर्ने
- सम्भाव्यता अध्ययन गर्ने
- अनुसन्धान गर्ने कानून तर्जुमाका लागि कानूनको मस्यौदा तयार गर्ने
- विभिन्न क्षेत्रमा राय तथा प्रतिक्रिया माग गर्ने र प्रदान गर्ने
- सार्वजनिक नीति, आदेश, प्रस्ताव, आदिको मस्यौदा गर्ने
- मस्यौदाउपर छलफल आयोजना संचालन गर्ने
- मानवीय, भौतिक तथा आर्थिक साधनहरूको परिचालन गर्ने
- सार्वजनिक नीति तयार गर्नमा सरकारका अंगहरूलाई आवश्यक सहयोग गर्ने
- विभिन्न कोणबाट सार्वजनिक नीतिहरूको विश्लेषण गर्ने
- तयार भैसकेका सार्वजनिक नीतिहरूको संचार र प्रचारप्रसार गर्ने
- नीति कार्यान्वयन गर्न आवश्यक पर्ने प्रबन्धकीय व्यवस्था सहित विभिन्न संघ संगठनहरू संग समन्वय स्थापनाको लागि वातावरण मिलाउने
- नीति कार्यान्वयनको मूल्यांकन तथा अनुगमन गर्ने र आइपरेका बाधाहरू हटाउने

- विभिन्न क्षेत्र र विषयमा गरिएका अध्ययन, अनुसन्धान, प्रतिवेदन हरु प्रस्तुत गरि सार्वजनिक गर्ने
- मूल्यांकनका क्रममा देखापरेका बृंदाहरु औल्याई पुनः प्रतिवेदन तयार गरि भावी नीति तयार गर्नका लागि मार्गदर्शन हुने गरि सुझाव सहितको प्रतिवेदन नेपाल सरकार र सम्बन्धित निकायमा पेश गर्ने आदि

१.४ नेपालको वर्तमान संविधान

राज्य संचालनको मार्गदर्शक दस्तावेज संविधान निश्चित सैदान्तिक आधारमा विभिन्न प्रक्रिया द्वारा निर्माण गर्ने गरिन्छ ।

सर्वस्वीकार्य संविधानले सम्बोधन गर्नुपर्ने बिषयबस्तुहरु

- संविधान निर्माण प्रक्रियामा जनताको सहभागिता र विश्वासको समुचित प्रतिनिधित्व ।
- लोकतन्त्र र संविधानवादको मूल्य मान्यतालाई आत्मसात गरेको हुनुपर्दछ ।
- मुलुकको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र राजनीतिक मूल्यलाई सम्बोधन गरेको हुनुपर्दछ ।
- नागरिकहरुको **life, liberty र property** को सुरक्षा गर्ने प्रभावकारी उपायहरु अङ्गीकार गर्न पर्दछ ।
- संवैधानिक सर्वोच्चता र कानूनको शासन ।
- नागरिक सर्वोच्चता (सैन्य शक्तिमाथि नागरिक प्रशासनको नियन्त्रण) ।
- शासनमा स्वेच्छाचारिताको नियन्त्रण र राज्यका अङ्गहरु बिच समन्वयका लागि शक्ति पृथकीकरण, सन्तुलन र नियन्त्रणको सिद्धान्त अङ्गीकार गरेको हुनुपर्दछ ।
- स्वतन्त्र, सक्षम र निष्पक्ष न्यायपालिका एवं न्यायिक पुनरावलोकन ।
- समयसापेक्ष रुपमा परिवर्तनलाई आत्मसात गर्न सक्ने ।
- नागरिकमा कर्तव्य र जिम्मेवारी बोध गराउने ।
- संविधान आमनागरिकको भावनाको दस्तावेज हुनुपर्दछ ।
- नागरिकको सार्वभौमिकतालाई सुनिश्चित गरेको हुनुपर्दछ ।

नेपालको वर्तमान संविधान सार्वभौमसत्ता सम्पन्न नेपाली जनताले दोस्रो संविधानबाट निर्माण गरी २०७२ साल असोज ३ गते राष्ट्रपतिबाट घोषणा भएको पहिलो गणतान्त्रिक संविधान हो । नेपालको संविधान राष्ट्र- राज्यको परिभाषा, निर्माणको प्रक्रिया र बिश्वस्तु सबै हिसाबले अहिलेसम्मकै सबैभन्दा राम्रो संविधान हो, यसले नेपाललाई एक बहुराष्ट्र राज्यका रुपमा परिभाषित गर्दै समावेशीकरण, समानुपतिक प्रतिनिधित्व र राष्ट्रिय एकता र अखण्डताका लागि विभिन्न व्यबस्थाहरु गरेको छ । जनताले निर्वाचन

द्वारा गठन गरेको संविधानसभाले जनमत समेत संकलन गरेर जनताको सहभागिता र स्वामित्वमा जारी गरिएको यो संविधानले लोकतन्त्रका मूल्य मान्यता र संविधानवादका विशेषतालाई अङ्गीकार गरेको छ । यसमा पनि केही बर्ग समुहहरू असन्तुष्टि रहेता पनि तिनलाई संशोधन द्वारा यही संविधान मार्फत नै सम्बोधन गर्न सकिने लचकता छुदैछ । नेपालको संविधानमा २०७२/११/१६ मा पहिलो र २०७७/०३/०४ मा दोस्रो संशोधन भइसकेको छ । यस संविधानका विशेषताहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- कानुनी र राजनीतिक संविधानवादको आधारभूत मूल्यमान्यता आत्मसात गरेको,
- सार्वभौमसत्ता र राजकीय सत्ता जनतामा निहित रहेको,
- बहुलवादमा आधारित प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय शासन व्यवस्था, आधारभूत मानव अधिकार, आवधिक निर्वाचन, बालिग मताधिकार, पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रता, स्वतन्त्र एवं सक्षम न्यायपालिका र कानूनको शासन जस्ता लोकतान्त्रिक मूल्यमान्यता आत्मसात गरेको,
- संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीका माध्यमबाट दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको प्राप्ति गर्ने सङ्कल्प गरिएको,
- ऋार्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र नागरिक एवं राजनीतिक अधिकारसहितको विभिन्न ३१ वटा मौलिक हकहरूको व्यवस्था (९ वटामा क्षतिपूर्ति र ८ वटामा प्रतिबन्ध लगाउन सकिने),
- नागरिक कर्तव्यको निर्धारण गरेको (धारा ४८),
- सामाजवादी र लोकतान्त्रिक मान्यताको मिश्रण रहेको,
- आमा वा बाबुको नामबाट लैङ्गिक र प्रादेशिक पहिचान सहितको एकल संघीय नागरिकताको प्रावधान,
- गैरआवासीय नेपालीलाई आर्थिक-सामाजिक अधिकारको नागरिकता,
- संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहको शासकीय संरचना । तीनै तहमा विधायिकी र कार्यकारी अधिकार प्रदान गरिएको र अवशिष्ट अधिकार संघमा रहेको,
- प्रतिनिधि सभाको निर्वाचनमा एक व्यक्ति एकभन्दा बढी स्थानबाट उम्मेदवार हुन प्रतिबन्ध,
- प्रतिनिधि सभा र प्रदेश सभाको निर्वाचनमा पराजित व्यक्ति सो सभाको अवधिभर मन्त्री हुन नपाउने,
- संघीय र प्रादेशिक मन्त्रिपरिषद्को आकारमा सीमितता (संघमा २५ र प्रदेशमा प्रदेश सभा सदस्यको २० प्रतिशत),
- संघ र प्रदेशविच तथा प्रदेश-प्रदेशविच उत्पन्न राजनितिक विवाद समाधान गर्न प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा अन्तर प्रदेश परिषद् रहने व्यवस्था,
- सहकारिता, सम्बन्ध र सहअस्तित्वको सिद्धान्तमा आधारित संधियता,
- राज्यका नीति, निर्देशक सिद्धान्त र दायित्वको संसदीय अनुगमनको व्यवस्था,
- बहुलवादमा आधारित बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संसदीय शासन प्रणाली,
- एकात्मक स्वरूपको न्यायपालिका,
- संसदीय शासन प्रणाली अनुरूप राज्यका अङ्गहरू बिच शक्ति पृथकीकरण, सन्तुलन र नियन्त्रणको व्यवस्था (Horizontal and Vertical),

- प्रधानमन्त्रीविरुद्ध दुई वर्षसम्म अविश्वासको प्रस्ताव ल्याउन नपाउने गरी सुधारिएको संसदीय व्यवस्थाको अवलम्बन,
- राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपतिको निर्वाचन फरक फरक लिङ्ग वा समुदायको प्रतिनिधित्व हुने गरी गर्नुपर्ने,
- विभिन्न १३ वटा संवैधानिक आयोगको व्यवस्था,
- स्थानीय न्यायिक समितिको व्यवस्था,
- नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता र जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताको प्रतिकूल हुने गरी संविधान संशोधन गर्न नपाइने (धारा १७६०),
- राष्ट्रिय महत्वका कुनै पनि विषयमा संघीय संसदको दुई तिहाइ बहुमतबाट जनमत संग्रहमा जान सकिने ।

नेपालको वर्तमान संविधानमा भएका नयाँ व्यवस्थाहरु

- एकात्मकबाट संघीय संरचनामा प्रवेश गरेको,
- बहुलवादमा आधारित प्रतिस्पर्धात्मक संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणाली,
- सुधारिएको संसदीय व्यवस्था,
- राष्ट्र हितको विषयहरु निर्धारण (धारा ५) (स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता, स्वाधीनता, स्वाभिमान, नेपालीको हकहितको रक्षा, सीमानाको सुरक्षा, आर्थिक समुन्नति र समृद्धि),
- आमा वा बाबुको नामबाट लैङ्गिक र प्रादेशिक पहिचान सहितको एकल संघीय नागरिकता,
- गैरआवासीय नेपालीलाई आर्थिक-सामाजिक अधिकारको नागरिकता,
- आर्थिक र सास्कृतिक अधिकार अन्तर्गत १० वटा मौलिक हक थपिएको,
- नागरिक कर्तव्यको व्यवस्था,
- राज्यका नीति, निर्देशक सिद्धान्त तथा दायित्वको संसदीय अनुगमनको व्यवस्था,
- राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्व कार्यान्वयनका सम्बन्धमा गरेका काम र प्राप्त उपलब्धिसहितको वार्षिक प्रतिवेदन सरकारले राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्ने प्रावधान रहेको,
- संघीय र प्रादेशिक मन्त्रिपरिषद्को आकारमा सीमितता (संघमा २५ र प्रदेशमा प्रदेश सभा सदस्यको २० प्रतिशत),
- तीनै तहमा कार्यकारी र विधायिका अधिकार,
- स्थानीय न्यायिक समितिको व्यवस्था,
- १३ वटा संवैधानिक अङ्गको व्यवस्था,
- प्रतिनिधि सभाको निर्वाचनमा एक व्यक्ति एकभन्दा बढी स्थानबाट उम्मेदवार हुन प्रतिबन्ध,
- प्रतिनिधि सभा र प्रदेश सभाको निर्वाचनमा पराजित व्यक्ति सो सभाको अवधिभर मन्त्री हुन नपाउने,
- प्रधानमन्त्री नियुक्त भएको पहिलो २ वर्षसम्म र एकपटक राखेको अविश्वासको प्रस्ताव असफल भएको एक वर्षभित्र अर्को अविश्वासको प्रस्ताव राख्न नपाइने,

- प्रधानमन्त्री विरुद्ध अविश्वासको प्रस्ताव राख्दा सो प्रस्ताव साथ नयाँ प्रधानमन्त्री हुने व्यक्तिको नाम समेत प्रस्ताव गर्न पर्ने र प्रस्ताव सफल भएमा सोही व्यक्ति नै प्रधानमन्त्री हुने,
- राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग, राष्ट्रिय समावेशी आयोग, राष्ट्रिय महिला आयोग, आदिवासी जनजाति आयोग, मधेसी आयोग, दलित आयोग, थारु आयोग र मुस्लिम आयोग गरी ८ वटा नयाँ आयोगहरूको गठन ।

नेपालको वर्तमान संविधानका कमजोर पक्षहरू

- संविधानको नाम सन्देह उत्पन्न गर्ने खालको (बनेको साल छैन),
- संविधानको उद्देश्य प्रस्तावनामा समाजवाद प्रति प्रतिबद्ध रहनेछ भने राज्यका निर्देशक सिद्धान्तमा समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्र भन्ने उल्लेख छ । यसबाट विश्व परिवेशलाई सम्बोधन गर्न विरोधाभास हुन जाने ।
- संविधानले लोकतान्त्रिक व्यवस्था अँगालेको तर ढाँचा समाजवादी रहेको ।
- एउटै अर्थ र उद्देश्य रहेका कुरा repeated छ । (राज्यका निर्देशक सिद्धान्त नीति र दायित्वमा एउटै कुरा पटकपटक दोहोरिएको) ।
- उच्च नैतिक चरित्र, वैज्ञानिक भूमिसुधार, आपसी सहमति जस्ता शब्द परिभाषित नगरिएको ।
- Social legitimacy मा विवाद ।
- सम्झौता, सहमति र अविश्वासको दस्तावेज जस्तो देखिएको ।
- राज्यको क्षमता भन्दा बढी मौलिक हक । जस्तै: रोजगारी, स्वच्छ वातावरणको हक आदि ।
- कानून बनाएर कार्यान्वयन गर्नु पर्ने सापेक्ष मौलिक हक बढी छन् । यसले गर्दा धेरै मौलिक हकहरू कानुनी हकमा रूपान्तरित हुन पुगेका छन् । मौलिक हक निरपेक्ष रूपमा कार्यान्वयन हुनु पर्छ ।
- महत्वांक्षी र कार्यान्वयन खर्चिलो ।
- राष्ट्रप्रमुखको हैसियत संवैधानिक, आलंकारिक वा कार्यपालकीय के हुने प्रष्ट छैन ।
- संसदीय व्यवस्था भए पनि प्रधानमन्त्रीलाई प्रयाप्त अधिकार छैन ।
- प्रधानमन्त्री विरुद्ध निर्वाचित भएको दुई वर्ष सम्म अविश्वास प्रस्ताव ल्याउन नपाइने व्यवस्थाले शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणको पक्ष कमजोर छ ।
- संक्रमणकाल व्यवस्थापन नीति नभएको ।
- संविधान संशोधन प्रक्रिया जटिल रहेकाले समयको गतिशीलतालाई आत्मसात गर्न नसक्ने ।
- साझा अधिकारका विषयमा National Co-ordination Council जस्ता संस्थागत व्यवस्था नहुनु ।
- Fact Based भन्दा भावनात्मक कुरा बढी हुनु ।

नेपालको वर्तमान संविधानलाई दिर्घजिवी बनाउन उपायहरू वा रणनीतिहरू

संविधान एक गतिशील दस्तावेज भएकोले समयानुकूल संशोधन आवश्यक मात्र होइन, अपरिहार्य पनि हुन्छ। जनताको आकांक्षा एवं परिवर्तित राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक परिवेश अनुरूप न्यूनतम संशोधन र न्यायिक व्याख्या द्वारा परिष्कृत हुँदै जाँदा यसले जीवन्तता प्राप्त गर्दछ। तर संशोधनको नाममा संविधानका आदर्श, भावना र मर्मलाई नै क्षतविक्षत पार्ने गरी गरिने संशोधनले संवैधानिक विकासमा गतिरोध पैदा गर्न सक्छ। करिब ७० वर्षको इतिहासमा ७ वटा संविधानहरू कार्यान्वयनमा आई सकेका छन्। प्रत्येक संविधान एउटा तत्कालीन कारणलाई सम्बोधन गर्न जारी भएको देखिन्छ। २०६३ र २०७२ सालको संविधान बाहेक मुलुकको विविधता कुनै पनि संविधानमा प्रतिबिम्बित हुन सकेन। २०१५, २०४७, २०६३ र २०७२ के संविधानले लोकतन्त्र र संविधानवादको आधारभूत विशेषताहरू आत्मसात गरे पनि व्यावहारिक पक्ष चुनौतीपूर्ण छ। कार्यान्वयन गर्ने पात्रहरूबाट संविधानका भावना र अक्षरहरूको इमान्दारीपूर्वक प्रयोग र कार्यान्वयन हुँदै गएमा संवैधानिक पद्धतिको विकास भई अन्ततः संविधानले पनि दिगोपना प्राप्त गर्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ। नेपालको वर्तमान संविधानलाई दिर्घजीवी बनाउन उपायहरू निम्नानुसार छन्।

- संविधानको कार्यान्वयनको स्पष्ट कार्ययोजनामा सबै राजनीतिक दलको सहमति निर्माण गर्ने,
- संविधान प्रति रहेका असन्तुष्टिहरूको निरन्तर र गम्भीर छलफल द्वारा समाधान खोज्ने,
- समयमै आवश्यक कानूनहरूको निर्माण गरि संविधान कार्यान्वयनको मार्ग प्रशस्त गर्ने,
- राज्यका सबै अंग तथा संस्थाहरू संविधानको पालाना गम्भीर र अडिग हुने,
- सबै सरोकारवालालाई संविधानको परिपालनामा जिम्मेवारी बनाउने,
- नागरिक समाज र आमसंचार जगतको रचनात्मक भूमिका विकास गर्ने,
- प्रशासनिक पुर्नसंरचना गरि तिनै तहको प्रशासन यन्त्र लाई सक्षम र प्रभावकारी बनाउने,
- न्यायलयको स्वतन्त्रता, व्यावसायिकता र कार्यकुशलता अभिवृद्धि गर्ने,
- राजनीतिक दलहरूको आन्तरिक लोकतन्त्र, पारदर्शिता, राजनीतिक संस्कृति र नैतिक आचरण तथा मूल्य मान्यतामा सुधार गर्ने,
- संविधानमा रहेका कमीकमजोरीलाई पहिचान गरि सुधारका लागि आवश्यक संशोधन गर्दै जाने,
- संघियता कार्यान्वयनका जटिलताहरू (अन्तरतह द्वन्द्व, राष्ट्रिय अखण्डता, अन्तर सरकार समन्वय र सहकारिता आदि) को समयमै आंकलन गरि समाधानका उपायहरू खोजि गर्ने,
- संविधानको अन्तर्राष्ट्रिय समर्थन र कार्यान्वयनमा सहयोगका लागि अन्तर्राष्ट्रिय समुदायबीच संविधानका व्यवस्थाहरू जानकारी गराउने,
- संविधानले व्यवस्था गरेका समानुपातिक समवेशी सिद्धान्त, सामाजिक न्याय र संरक्षणका विषय, धार्मिक, सांस्कृतिक तथा भाषा निरपेक्षता, सकारात्मक विभेदको नीति आदिको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने आदि।

नेपालको संवैधानिक विकासक्रम

सामान्यतया संसारको संवैधानिक विकासक्रम तपशिलका तरिका मध्येबाट अगाडि बढ्ने गर्दछ।

१. नयाँ संविधानको निर्माण गरेर
२. संविधानको संशोधन गरेर

३. संवैधानिक वा न्यायिक व्याख्या द्वारा

खासगरी विकसित मुलुकहरुले पहिलो विकल्पलाई भन्दा दोस्रो र तेस्रो विकल्पलाई बढी अनुशरण गर्दछन् भन्ने पहिलो विकल्पलाई संक्रमणकालबाट गुज्रिदै रहेका प्रायः अल्पविकसित मुलुकहरुले अपनाउने गरेको पाइन्छ । वि. सं. २००४ सालदेखिको नेपालको संवैधानिक विकासक्रमको यात्रा संविधानको समयानुकूल संशोधन वा न्यायिक व्याख्याद्वारा संवैधानिक विकासक्रम अगाडि बढाउने भन्दा नयाँ संविधान जारी भएको पाइन्छ ।

१. नेपाल सरकार वैधानिक कानून २००४

नेपालको संवैधानिक विकासक्रमको प्रारम्भिक बिन्दुको रूपमा नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४ जारी भएको थियो । राणा विरोधी जनआक्रोशलाई मत्थर पार्न २००४ माघ १३ गते घोषण भएको यस संविधानले लोकतन्त्र र संविधानवादका आधारभूत मुल्य मान्यताहरु आत्मसात गरेको थिएन । मौलिक हकको व्यवस्था भएपनि त्यसमा प्रशस्त बन्देज राखिएको थियो । २००४ वैशाख ५ गते देखि लागु हुने घोषणा गरिएपनि शासकहरुको संविधानको विकासप्रतिको भयको कारणले प्रयोग र परीक्षण बेगर नै अन्त्य भयो । यसका विशेषताहरु:

- सार्वभौमसत्ता र राजकीय सत्ता श्री ३ मा निहित,
- सीमित मौलिक हकको व्यवस्था (सर्तमूलक),
- नागरिकको कर्तव्यहरु निर्धारण गरिएको,
- नेपालको शासन अधिकार श्री ३ मा रहने र शासन सञ्चालनमा मद्दत र सरसल्लाह दिन विधायिकाका सदस्यबाट मन्त्रिमण्डलको गठन हुने व्यवस्था,
- श्री ३, राष्ट्रसभा र भारदारी सभाबाट व्यवस्थापिका सभा बन्ने व्यवस्था,
- न्याय सम्बन्धी अधिकार श्री ३ मा, ।
- २ वय संवैधानिक निकाय: प्रधान जाँचकी र दरखास्त परिषद,
- संकटाकालीन अधिकार श्री ३ मा रहेको ।

२. नेपालका अन्तरीम शासन विधान, २००७

२००७ साल फागुन ७ गते प्रजातन्त्रको घोषणा पश्चात विधान सभाको निर्वाचन गरी गणतन्त्रात्मक विधान लागु नभए सम्म अन्तरिम अवधिका लागि राजा र आन्दोलनकारी शक्ति नेपाली कांग्रेसको राजनैतिक शक्ति सम्झौताको परिणामस्वरूप राजा त्रिभुवनबाट २००७ साल चैत्र २९ बाट लागु हुने गरी नेपालको अन्तरिम शासन विधान २००७ जारी भएको थियो । यसमा ७ पटक संशोधन भएको थियो । यस संविधानले राणा प्रधानमन्त्रीहरुको कार्यकारी अधिकार राजाले प्रयोग गर्ने व्यवस्था गर्‍यो, जो संवैधानिक राजतन्त्रको आधार हुन पुग्यो । निरंकुश राणा शासनको अन्त्य र प्रजातन्त्रको बहालीको पृष्ठभूमिमा संक्रमणकालीन व्यवस्थापनको सन्दर्भमा छोटो अवधिको लागि जारी भएको यो विधानका प्रमुख विशेषताहरु देहाय बमोजिम रहेको थियो:

- नेपालको संवैधानिक इतिहासमा पहिलो पटक राजाबाट जारी भएको संविधान,
- राणा प्रधानमन्त्रीमा रहेको सार्वभौमसत्ता राजामा हस्तान्तरण,
- कार्यकारी अधिकार श्री ५ र मन्त्रीमण्डलमा रहने व्यवस्था (King in Council),

- श्री ५ बाट मनोनित सल्लाहकार सभाले संसदको रुपमा कार्य गर्ने,
- राज्यका नीति निर्देशक सिद्धान्तमा मौलिक हकको व्यवस्था,
- सर्वोच्च अदालतको रुपमा प्रधान न्यायालयको व्यवस्था,
- संवैधानिक अङ्गको रुपमा लोकसेवा आयोग, महालेखा परीक्षक र निर्वाचन आयोगको व्यवस्था गरिएको थियो ।

श्री ५ बाट ७ पटक संशोधन भएको यस संविधावादको मौलिक चरित्र नै परिमार्जन भएको र श्री ५ मा अधिकार केन्द्रिकरण भएको थियो । यसमा संविधान वापतको चरित्र थिएन । राजा महेन्द्रले विधान सभा निर्वाचन नगरेर संसदको निर्वाचन गराएका थिए ।

३. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५

वि. सं. २०१४ साल माघ १० गते श्री ५ महेन्द्रले नयाँ संविधानको स्रोत संविधान सभा नभई श्री ५ हुने घोषणा गरी भगवतीप्रसाद सिंहको अध्यक्षतामा संविधान मस्यौदा समिति गठन गरी श्री ५ बाट संविधान घोषणा गरिएको थियो । यस संविधानलाई **Royal Gift to People** को नामले समेत चिनिन्छ । २०१५ साल फाल्गुण १ गते लागू भएको यो संविधानका प्रमुख विशेषताहरु देहाय बमोजिम रहेको थियो:

- वेलायतका संविधानविद सर आइभर जेनिङ्सको सल्लाहमा तयार,
- नेपालको संवैधानिक इतिहासमा पहिलोपटक संविधान मूल कानूनको रुपमा घोषित,
- नेपाल अधिराज्यको सार्वभौमसत्ता श्री ५ मा निहित,
- संवैधानिक राजतन्त्र र संसदीय शासन प्रणाली अंगिकार गरेको,
- कार्यकारिणी अधिकार श्री ५ मा निहित रहेको र प्रधानमन्त्री सहितको १४ जनामा नबढाई एक मन्त्रिमण्डल रहने व्यवस्था,
- श्री ५, महासभा र प्रतिनिधि सभा सहितको दुई सदनात्मक व्यवस्थापिकाको व्यवस्था,
- मौलिक हकको व्यवस्था र सर्वोच्च अदालतलाई writ जारी गर्ने अधिकार,
- प्रधानन्यायाधीश र न्यायाधीशको नियुक्ति श्री ५ बाट हुने व्यवस्था,
- सर्वोच्च अदालतलाई रिट जारी गर्ने, संविधानसाग बाझिने ऐन कानून बाझिएको हदसम्म अमान्य गर्ने अधिकार,
- लोकसेवा आयोग, महालेखा परीक्षक जस्ता संवैधानिक अङ्गको व्यवस्था ।

२०१५ सालको उक्त संविधान नेपालको प्रजातान्त्रिकरण प्रक्रियामा महत्वपूर्ण खुड्किलो थियो । यस संविधानले नागरिकको मौलिक हक, बालिग मताधिकार, उत्तरदायी कार्यपालिका, संविधान मूल कानून, शक्ति पृथक्कीकरण, आवधिक निर्वाचन लगायतका संविधानवादका चरित्र र विशेषताहरु आत्मसात गरेको

थियो। तर राजा महेन्द्रले संकटाकालीन अधिकार प्रयोग गरी बिसं२०१७।११ गतेको शाही घोषणाबाट संविधानका अधिकांश भाग र धाराहरु निलम्बन गरे पछि प्रजातान्त्रिक मूल्य नै समाप्त भएको थियो ।

४. नेपालको संविधान, २०१९

निर्वाचित सरकारलाई अपदस्थ गरी २०१९ पुस १ गते शाही घोषणा मार्फत जारी नेपालको संविधान २०१९ ले नेपालमा पञ्चायती व्यवस्थाको सूत्रपात गरेको थियो । तीन पटकसम्म संशोधन भएको उक्त संविधानको विशेषता देहाय बमोजिम रहेको थियो:

- नेपालको सार्वभौमसत्ता र राजकीय सत्ता श्री ५ मा निहित रहने
- पञ्चायत प्रणालीको निर्देशक सिद्धान्तको व्यवस्था,
- विधायिकी, कार्यकारिणी तथा न्यायिक अधिकार श्री ५ मा रही श्री ५ बाट नै निःसृत हुने व्यवस्था,
- संविधानलाई मल कानून घोषणा गरी संविधानसाग बाकिने अन्य कानून अमान्य हुने व्यवस्था,
- नेपाल हिन्दु अधिराज्य हुने घोषणा गर्नु,
- मौलिक कर्तव्यको र सीमित मौलिक हकको व्यवस्था (मौलिक हकहरुको प्रयोगलाई सार्वजनिक हितको निमित्त बन्देज लगाउन सकिने),
- श्री ५ को अध्यक्षतामा मन्त्रिपरिषद् गठन हुने र श्री ५ बाट कुनै मन्त्रीलाई अध्यक्ष तोक्न पनि सक्ने, मन्त्री राष्ट्रिय पञ्चायतको सदस्यबाट नियुक्त हुने र श्री ५ प्रति उत्तरदायी हुने व्यवस्था,
- एक सदनात्मक व्यवस्थापिकाको रूपमा राष्ट्रिय पञ्चायत,
- सर्वोच्च अदालतलाई मौलिक हकको संरक्षणार्थ रिट जारी गर्ने अधिकार,
- न्यायाधीशको नियुक्ति राजाबाट हुने व्यवस्था,
- संवैधानिक अङ्गको रूपमा महालेखा परीक्षक, लोकसेवा आयोग, महान्यायाधिवक्ता, निर्वाचन आयोग र अख्तियार दुरुपयोग निवारण आयोगको व्यवस्था ।

सक्रिय राजतन्त्र र दलविहिन पञ्चायती प्रणाली अंगिकार गरेको यस संविधानमा प्रजातन्त्रका सिद्धान्तहरु उपेक्षित रहेका थिए । यो संविधान संविधानवादको दृष्टिले कमजोर रहेपनि राजाको परम्परागत शक्ति र सत्ताको आडमा अपेक्षाकृत लामो आयु प्राप्त गर्नु ।

५. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७

वि. सं. २०४६ सालको जनआन्दोलनको सफलता पश्चात २०४७ कात्तिक २३ गते जारी नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ विगतको भन्दा बढी प्रजातान्त्रिक मानिएको थियो । यो संविधानमा रहेका आधारभूत विशेषताहरुलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ:

- पहिलो पटक सार्वभौमसत्ता नेपाली जनतामा निहित रहने व्यवस्था,
- संवैधानिक राजतन्त्र र संसदीय शासन प्रणाली आधारभूत संरचनाको रूपमा रहेका,

- १३ वटा मौलिक हकको व्यवस्था,
- राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरू,
- कार्यकारी अधिकार श्री ५ र मन्त्रिपरिषद्, ।
- West minister शैलिको मन्त्री मण्डल,
- प्रतिनिधि सभा र राष्ट्रिय सभा गरी दुई सदनात्मक व्यवस्थापिकाको प्रावधान रहेको,
- सीमित सरकारको अवधारणालाई आत्मसात गरेको,
- न्यायपालिकालाई न्यायिक पुनरावलोकनको असाधारण अधिकार,
- सार्वजनिक हित वा सरोकारको विवादमा सर्वोच्च अदालतले असाधारण अधिकार क्षेत्र मार्फत निरोपण गर्ने व्यवस्था,
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, महालेखा परीक्षक, लोकसेवा आयोग, निर्वाचन आयोग, महान्यायाधिवक्ता संवैधानिक अङ्गकोरूपमा स्थापित र संवैधानिक पदमा हुने नियुक्तिलाई पारदर्शी, स्वतन्त्र र निष्पक्षताको लागि संवैधानिक परिषद्, न्यायपरिषद् जस्ता निकायहरूको संविधानमा नै व्यवस्था गरिएको थियो ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ लाई जारी हुँदाताका उत्कृष्ट संविधानको रूपमा लिइएको थियो । राज्य शक्तिको स्रोत जनतालाई मानेर त्यस्तो शक्तिलाई जनताको दमन र शोषणमा प्रयोग हुन नपाउने व्यवस्था गर्न शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गरियो । मौलिक हकको प्रत्याभूति र अनुचित बन्देज लगाउन नसकिने प्रावधान, संवैधानिक राजतन्त्र, जनताप्रति उत्तरदायी शासन प्रणाली, आवधिक निर्वाचन, स्वतन्त्र न्यायपालिका, न्यायपालिकालाई न्यायिक पुनरावलोकनको अधिकार निष्पक्ष संवैधानिक अङ्गहरू लगायतको व्यवस्था प्रस्तावनाको भावनाको विपरीत नहुने गरी संविधानको संशोधनको प्रावधान जस्ता यो संविधानको महत्वपूर्ण पक्षहरू थिए । मूलतः यो संविधानमा संविधानवादका गुणहरू रहेका थिए । तर कार्यान्वयनको क्रममा कानूनी संविधानवादको पक्ष सबल भएपनि राजनीतिक संविधानवादका पक्षहरू कमजोर हुन पुगे ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को असफलताका कारणहरू

सामान्यतः कुनैपनि संविधान आफ्नो विकल्प राखेर जारी भएको हुँदा, बरु कार्यान्वयनका क्रममा कमी कमजोरी रहेको देखिए सच्याउन संविधान संशोधनको व्यवस्था संविधानमा नै राखिएको हुन्छ । नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ ले पनि आफ्नो विकल्पको खोजीको सट्टा संविधान संशोधनको व्यवस्था गरेको थियो । तर एकपटक पनि संशोधन नभई विकल्प नै खोजियो । यसको असफलताका मूल कारणहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- संविधानको असंशोधनीय चरित्र र समावेशीकरणलाई आत्मसात नगरेको ।

- सुधारिएको संसदीय प्रणाली लागु नगरिनु ।
- स्थानीय शासनको प्रत्याभूति नहुनु ।
- राजनैतिक दलहरु संस्थागत भइनसकेको अवस्थाले विभाजन, अस्वस्थ र अनुचित प्रतिस्पर्धा ।
- एकाधिकारवाद र राजनीतिक हठका कारण जनआकांक्षा उपेक्षित भयो ।
- सार्वभौमसत्ता जनतामा निहित रहेको घोषणा संविधानले गरेपनि सार्वभौमसत्ता आफूमा निहित रहेको अनुभूति जनताले पाउन सकेनन ।
- सत्तासीनहरु र संवैधानिक राजाबाट पटक पटक संविधानको उल्लंघन ।
- तेस्रो लहरको प्रजातन्त्र (लोकतन्त्र) को प्रभाव र विभिन्न movement हरु: Trade Union movement, Right to minorities आदि ।
- संविधानका घोषित लक्ष्य र आदर्शहरुले अपेक्षित परिणाम हासिल गर्न सकेनन ।
- कमजोर कार्यान्वयनकै कारण यो संविधानप्रति अपनत्व कसैले लिएन ।
- संविधानलाई नै समस्याको रुपमा लिइयो ।

६. नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३

तत्कालीन नेकपा माओवादी पार्टीले सन्चालन गरेको जनयुद्ध र २०६२/०६३ सालको जनआन्दोलनका सफलता पश्चात तत्कालीन नेकपा माओवादी र सात दल बिच राजनीतिक सहमतिको दस्तावेजको रुपमा २०६३ माघ १ गते नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ जारी गरियो। नेपाली जनताको नामबाट पहिलो पटक जारी यस संविधानले नेपालमा गणतन्त्र स्थापना गरेको थियो । संविधान सभामार्फत संविधान निर्माण गर्ने परिकल्पना गरेको यो अन्तरिम संविधानले अर्को संविधानको परिकल्पना गरेको थियो । बाह्रौँ पटक संशोधन भएको र बाधा अड्काउ फुकाउको आदेशबाट पनि संशोधन भएको यो संविधानको दहाव बमोजिमका विशेषता रहेको थियो:

- द्वन्दको रुपान्तरणका लागि आएको सहमतिको दस्तावेज, ।
- नेपाली जनताको आफ्नो लागी आफैँ संविधान बनाउन पाउने अधिकारको प्राप्तिको लागी संविधान सभाको निर्वाचन गर्ने र राज्यको अग्रगामी पुनसंरचना गर्ने,
- नेपाललाई हिन्दु अधिराज्यको सट्टा धर्म निरपेक्ष राज्य घोषणा गरेको,
- २१ वटा मौलिक हक र राज्यका नीति निर्देशक सिद्धान्तको व्यवस्था,
- राजतन्त्रको अन्त्य र गणतन्त्रको स्थापना, ।
- राजनैतिक सहमतिको आधारमा प्रधानमन्त्री र निजको अध्यक्षतामा देशको कार्यकारिणी अधिकार
- प्रयोग गर्ने मन्त्रिपरिषद् गठन हुने व्यवस्था,
- एक सदनात्मक व्यवस्थापिका,

- राष्ट्रपति राष्ट्रप्रमुख हुने,
- अधिल्लो संविधानमा भएको संवैधानिक अङ्गहरूलाई यथावत राखी राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग र महान्यायाधिवक्तालाई संवैधानिक अङ्गमा थप गरिएको,
- नेपाली सेनालाई मन्त्रिपरिषद् र संसदको मातहत राखिएको,
- राष्ट्रिय महत्वको विषयमा संविधान सभाले जनमत संग्रहबाट निर्णय लिन सक्ने व्यवस्था,
- संवैधानिक परिषदको सिफारिशमा नियुक्त हुने संवैधानिक पद तथा सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीश र राजदुतको पदमा नियुक्ति पूर्व संसदिय सुनुवाई हुने व्यवस्था,

विगतका संविधान किन दिगो हुन सकेनन्

संविधान दिगो हुन नागरिक इच्छा र समयको गतिशीलतालाई आत्मसात गर्न सक्नु पर्दछ । संविधान जीवन्त हुन संविधानवादमा आरित, व्यवहारवादी, भविष्यवादी र आजको पुस्ता र भविष्यको पुस्ताका अधिकार सुनिश्चित गर्दै पालना र कार्यान्वयन हुन सक्ने हुनुपर्दछ । प्रस्तुत सन्दर्भमा विगतका संविधान दिगो हुन नसक्नुका कारणहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- नेपालका विगतका संविधानमा असंशोधनीय प्रवधानहरू बढी भएका कारण समयको गतिशीलतालाई आत्मसात गर्न सकेनन् ।
- हरेक संविधान जारी हुँदा एउटा पक्ष संविधानको विरोधमा उभियो ।
- राजा र राजनीतिक दलहरू बिच शक्ति संघर्ष ।
- विगतका अधिकांस संविधान संविधानवादका आधारभुत मूल्य मान्यता आत्मसात गर्न सकेनन् र आत्मसात गरेका पछिल्ला संविधानले त्यसको प्रचारप्रसार गर्न सकेनन् ।
- संविधान निर्माण प्रक्रिया जनसहभागितामूलक हुन नसक्दा नागरिकले अपनत्व बोध गर्न सकेनन् ।
- सामाजिक न्याय र समावेशीकरणको अवधारणा आत्मसात गर्न सकेनन् ।
- मुलुकको सामाजिक विविधतालाई आत्मसात गर्न सकेनन् ।
- संवैधानिक नैतिकताको कमी ।
- दलहरूमा लोकतान्त्रिक राजनीतिक संस्कारको कमी ।
- नागरिक चेतना र राजनैतिक क्षमताको कमी ।
- राजनीतिक परिवर्तनको गति तीव्र हुनु ।

२.१ सार्वजनिक प्रशासन

सार्वजनिक प्रशासन

सार्वजनिक प्रशासन भन्नाले सार्वजनिक जनताको हित र कल्याणका लागि निर्धारित उद्देश्य र लक्ष्य हासिल गर्ने अभिप्रायले उपलब्ध स्रोत र साधनहरूको उच्चतम पुयोग गर्ने क्रममा राज्यका विभिन्न अंग प्रत्यंग एवं प्रशासकीय संयन्त्रहरूद्वारा आवश्यक नीति, योजना एवं कार्यक्रमहरूको तर्जुमा, कार्यान्वयन र मूल्यांकन गर्न समेतका समग्र क्रियाकलापहरूमा सरकारी संयन्त्रहरूको परिचालन गर्ने एक प्रकारको प्रक्रियालाई बुझिन्छ । यसका लक्षणहरू निम्नानुसार हुन्छन् ।

- सार्वजनिक प्रशासनको सम्बन्ध सरकारी कार्यहरू सित छ ।
- यसको सम्बन्ध सरकार सित के र कसरी हुन्छ ।
- यसको उद्देश्य निश्चित, नियमानुसार सरकारी कार्यहरूको निर्देशन र संचालन गर्नु हुन्छ ।
- यसको सम्बन्ध सरकारका सामान्य नीतिहरू कार्यरूपमा परिणत गर्नु संग हुन्छ ।
- सार्वजनिक हितका लागि लोक प्रशासन, मानिस र उसका साधनको संगठित प्रयास हो ।

जनताका लागि गरिने शासन व्यवस्थालाई नै जान प्रशासन वा लोक प्रशासन भनिन्छ, जुन राज्यले जनतालाई बढी मात्रामा सुख सुविधाको प्रबन्ध मिलाउन सक्छ, त्यस राज्यको प्रशासनलाई राम्रो मान्न सकिन्छ, प्रशासन शब्द सेवासित सम्बन्धित छ । सार्वजनिक प्रशासन कुनैपनि देश वा सरकारको मुटु हो जसले सरकारको सफलता वा असफलतालाई निर्देशित गर्दछ, अतः माछालाई पानीको जति आवश्यकता र महत्व छ त्यति नै आवश्यकता र महत्व सार्वजनिक प्रशासनले मानवीय क्रियाकलापहरूमा राख्दछ र यसको सेवा सार्वजनिक प्रशासनको संचालनार्थ संगठित विभिन्न प्रशासकीय संगठनहरू मार्फत सार्वजनिक जनताले प्राप्त गर्दछन् ।

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्र

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्र राज्यका तिनै अंगहरूको हरेक क्रियाकलापहरूमा व्याप्त रहेका हुन्छन्, जुन सार्वजनिक कार्यका लागि गरिएको हुन्छ । सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा नविनतम धाराणाहरूको विकास भैरहेको वर्तमान अवस्थामा यसको कार्यक्षेत्र पनि सोहि अनुसार बिस्तारित हुदै आधुनिक सार्वजनिक क्षेत्रमा केवल स्थानीय वा राष्ट्रिय स्तर सम्म मात्र सिमित नरही अन्तर्राष्ट्रिय सिमा सम्म फैलिदै गएको छ ।

सार्वजनिक प्रशासनका उद्देश्यहरू

- संविधानले परिकल्पना गरेको राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक उद्देश्य हासिल गर्ने,
- सरकारका तिनवटै अंगहरू र अन्तर्गतका स्थापित संगठनहरूले सुचारु रूपले कार्य संचालन गर्ने आवश्यक प्रबन्धकीय व्यवस्था मिलाउने,
- मानवीय एवं भौतिक स्रोत र साधनहरूको उच्चतम उपयोग गर्ने,

- राज्यका लागि आवश्यक पर्ने विभिन्न नीतिहरूको तर्जुमा देखि कार्यान्वयन गर्ने,
- राज्यका प्रशासनिक गतिविधिहरूको कार्यान्वयन र संचालन गर्ने,
- सार्वजनिक जनतालाई छिटो, छरितो, सरम, कम खर्चिलो र सुविधाजनक सेवा उपलब्ध गराई सेवा र सुविधाको क्षेत्रमा विस्तार र विविधीकरण गर्ने,
- दक्ष, सक्षम, कुशल र सवल प्रशासनिक संयन्त्रको विकास गर्ने प्रशासनिक क्षेत्रमा समय समयमा अध्ययन र अनुसन्धान गरि प्रशासनिक दर्शन, विज्ञान र व्यावहारको विकास गर्ने,
- सामाजिक सेवा र सुरक्षाका कार्यक्रमहरूको विकास र विस्तार गरि नागरिक जीवनको समग्र सत्रमा सेवा, सुरक्षा र संरक्षण प्रदान गर्दै सम्बृद्ध मुलुकको स्थापित गर्ने आदि,

राजनीति र प्रशासनको अन्तरसंबन्ध

शासन व्यवस्था सञ्चालनमा राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध अन्तर्निर्भरताको सिद्धान्तमा आधारित हुन्छ । राजनीति राज्य इच्छाको निर्माण गर्दछ भने प्रशासनले राज्य इच्छा निर्माणमा सहयोग गर्ने र त्यसको कार्यान्वयन गर्दै लोकतन्त्र र सेवाको वितरण गर्दछ । यसर्थ राजनीति र प्रशासनको गुण, भूमिका र अन्तरसम्बन्धले शासकीय प्रणालीको प्रभावकारिता निर्धारण गर्दछ । विकास प्रक्रियालाई तीव्रता दिन, सुशासन प्रवर्द्धन एवं प्रभावकारी सेवा वितरण र लोककल्याणकारी कार्य मार्फत नागरिक सन्तुष्टिको अभिवृद्धि गरी लोकतन्त्रको सारभूत अनुभूति गराउन प्रशासन र राजनीतिको समान भूमिका हुन्छ ।

राजनीति र प्रशासनका सीमा, सम्बन्ध स्पष्ट गरी उत्तरदायित्वमा समेत साभेदारी कायम गरिनु पर्दछ । हाम्रो सन्दर्भमा सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनका विधि, प्रक्रिया, मूल्य मान्यता र दृष्टिकोणमा राजनीतिक नेतृत्व र राजनीतिक शक्ति प्रष्ट छैनन् । कर्मचारीतन्त्र निश्चित पद्धतिले चल्ने हो भन्ने मान्यता भन्दा निश्चित स्वार्थ सिद्धका लागि परिचालित हुने औजारको रूपमा लिइएको अवस्था छ । योग्यता प्रणालीको जर्गेना गरी प्रशासनलाई वस्तुगत रूपमा सञ्चालन गर्न राजनीतिक नेतृत्व तत्पर हुनुपर्दछ । योग्यताका मापदण्ड (Merit literia) लाई राजनीतिक मापदण्ड (Political Criteria) ले पराजित गर्न हुँदैन । अहिले प्रशासनमा देखिएको राजनीतिक हस्तक्षेप र राजनीतिप्रतिको प्रशासकहरूको अनुरागमा परिवर्तन ल्याउनु सुधारको पहिलो सर्त हो ।

नेपालको सार्वजनिक व्यवस्थापनमा निजामती कर्मचारीहरूको पदस्थापन, सरुवादेखि वृत्ति विकाससम्म राजनीतिक हस्तक्षेप बढ्दै गइरहेको देखिन्छ । प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेप बढ्नुको एक मुख्य कारण राजनीति र प्रशासनिक तहबिच कार्यक्षेत्र र अधिकारको स्पष्ट रेखांकनको अभाव हो, जसले गर्दा राजनीतिजाहसलाई हस्तक्षेप गर्न सजिलो पर्न जाने देखिन्छ । सार्वजनिक नीति निर्माणमा निजामती सेवाभन्दा बाहिरबाट राय सल्लाह लिने परिपाटी बढ्दै गएको सन्दर्भमा निजामती कर्मचारी र राजनीतिक नेतृत्वबिच दूरी बढ्न जाने देखिन्छ । सुधारको लागि राजनीतिक इच्छा शक्ति, कर्मचारीको क्रियाशीलता

प्रशासन र राजनीति शासकीय प्रणालीका अभिन्न र परिपरक अङ्ग हुन । तथापि यसका केहि सीमा रेखाहरु छन् । जुन यस प्रकार रहेका छन्:

- राजनीतिले राज्य इच्छा निर्माण गर्दछ भने प्रशासनले त्यसलाई व्यवहारमा रुपान्तरण गर्दछ ।
- राजनीतिले जनताले दिएको अख्तियारी जनताको हितमा प्रयोग गर्दछ भने प्रशासनले राजनीतिले दिएको अख्तियारी जनताको हितमा प्रयोग गर्दछ ।
- राजनीति प्रत्यक्षरूपमा जनताप्रति उत्तरदायी हुन्छ भने प्रशासनको सरकार र जनता गरी दोहोरो उत्तरदायित्व हुन्छ ।
- राजनीतिले राजनीतिक विचारधारा आत्मसात गरेको हुन्छ भने प्रशासन राजनीतिक रुपमा तटस्थ हुन्छ ।
- राजनीतिले राजनीति र लोकतन्त्रका मूल्यहरु स्थापित गर्दछ भने प्रशासन उक्त मूल्यहरुको वितरण गर्दछ ।

राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्धमा रहेका समस्याहरु

- राजनीति र प्रशासनिक तहबिच कार्यक्षेत्र र अधिकारको स्पष्ट रेखांकनको अभाव ।
- राजनीतिक नेतृत्व र प्रशासनिक नेतृत्व बिच अहिले एउटा आक्षेप संस्कृति (Blame culture) को विकास भएको देखिन्छ । एकले अर्कालाई दोष देखाएर आफू पन्छिने प्रवृत्ति छ । प्रशासन सञ्चालनका विधि, प्रक्रिया, मूल्य मान्यता र दृष्टिकोणमा राजनीतिक नेतृत्व, राजनीतिक शक्तिहरु प्रष्ट छैनन् ।
- कर्मचारीले क्षणिक लाभलाई प्राथमिकतामा राख्दा राजनीतिका गलत काममा सम्झौता भए ।
- राजनीतिले प्रशासनलाई म Deprofessionalised गरेर आफू शक्तिशाली हुने दाउमा लागे । सचिव हुँदाहुँदै अन्य सल्लाहकार राखे ।
- प्रशासनले सम्पादन गर्नुपर्ने काम समेत राजनीतिक नेतृत्व आफूले गर्न खोजे । Kitchen cabinet हाबी भयो ।
- प्रशासनले आफ्नो व्यावसायिक मूल्य मान्यतामा अडान लिन सकेन ।
- राजनीतिक परिवर्तनले स्थापित गरेका मूल्य मान्यताहरु संस्थागत हुन सकेनन् र प्रशासनले
- राजनीतिक व्यवस्थाका मूल्य र लाभहरु नागरिक समक्ष वितरण गर्न सकेन ।
- राजनैतिक व्यवस्था अनुरूपको आचरण र संस्कृती राजनीतिक र प्रशासनिक नेतृत्वमा देखिदैन ।

राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्धमा रहेका समस्या समाधानका उपाय

- योग्यता प्रणालीको जगेर्ना गरी प्रशासनलाई वस्तुगत रूपमा सञ्चालन गर्न राजनीतिक नेतृत्व तत्पर हुनुपर्दछ ।

- योग्यताका मापदण्ड (Merit Criteria) लाई राजनीतिक मापदण्ड (Political Criteria) ले पराजित गर्नु हुँदैन ।
- लोकतन्त्रमा कर्मचारीले सेवा मात्र होइन जनता समक्ष लोकतन्त्र नै वितरण गर्न पर्दछ । (Delivery in Democracy)
- प्रशासनले राजनीति र जनताबिच Buffer role को भूमिका निर्वाह गर्न सक्नु पर्दछ । जनताले अभिव्यक्त गरेका इच्छा राजनीतिक नेतृत्व समक्ष लगेर Policy मा Reflect गराउनु पर्दछ ।
- लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता अनुरूप प्रशासनले आफूलाई परिवर्तन गर्नुपर्दछ ।
- प्रशासन, Expert र नागरिक बिच Networking हुनु पर्दछ ।
- बहुल सांस्कृतिक प्रशासन यन्त्र हुनुपर्छ । जुन ठाउँमा सेवा गर्न जाने हो त्यहाँको भाषा, संस्कृति र इतिहास बुझेको हुनुपर्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनमा व्यवस्थापन सूचना प्रणाली, **Management Information System, (MIS)**

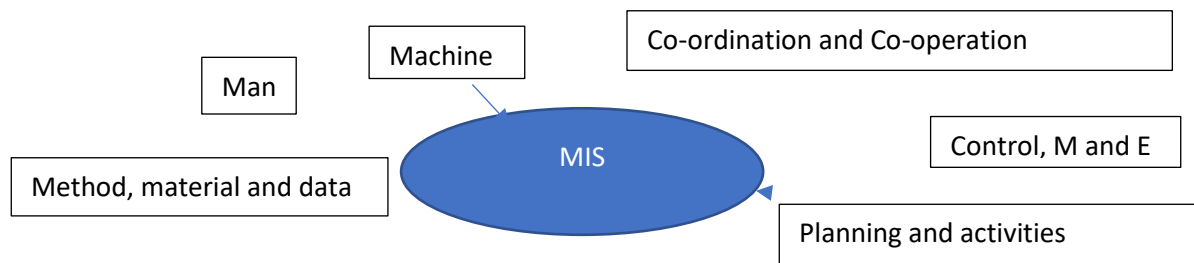
व्यवस्थापनलाई आवश्यक पर्ने सूचना एवं तथ्यांक संकलन, वर्गीकरण, प्रशोधन गरि व्यवस्थापनमा सहयोग गर्न व्यवस्थापन समक्ष पेश गर्ने कम्प्युटरमा आधारित व्यवस्थित एवं उपयोगी संयन्त्र नै व्यवस्थापन सूचना प्रणाली हो । करिव दुई दशक अधिबाट नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा Personal Information System, Pension Management, Payroll Management आदिको लागि भित्रिएका MIS वर्तमान समयमा राज्यको सार्वजनिक प्रशासनलाई जीवन्तता र निरन्तरताको लागि मस्तिष्कको भूमिकामा रहेको पाइन्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनमा MIS को उपादेयता

- कर्मचारी प्रशासनका R to R सम्मका क्रियाकलापहरुमा र योजना, संगठन एवं व्यवस्थापन जस्ता क्षेत्रमा आवश्यक पर्ने तथ्यांक उपलब्ध गराउन
- संगठन संरचना छरितो र कम खर्चिलो बनाउन
- सबै सूचना एकै स्थानमा उपलब्ध गराउन, स्वनियन्त्रण प्रणालीको विकास गर्न
- संगठनमा आउन सक्ने आन्तरिक र बाह्य वातावरण परिवर्तनको पूर्वजानकारी प्रदान गर्न
- पूर्वानुमान अनुसार रणनीतिक योजन तयार पारि कार्यान्वयन गर्न
- परिवर्तन व्यवस्थापन, द्वन्द व्यवस्थापन, जोखिम व्यवस्थापन आदि गर्न
- चुनौती र अवसरको पहिचान गरि चुनौतिको समना र अवसरको फाइदा उठाउन
- सेवा र सुविधा प्रवाहमा एकरूपता, दक्षता र प्रभावकारीता बढाउन
- कार्यसम्पादन सूचक, उत्प्रेरणा आदिका सूचकहरु विकास र उपयोग गर्न

- समूहगत कार्य र समूह गतिशीलतालाई प्रबर्द्धन गर्न
- संगठनमा गतिशीलता र सजीवता ल्याई उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्न
- E governance and Virtual Management, R and D वैज्ञानिक र समयानुकूल बनाउन
- सार्वजनिक प्रशासनमा गुण Material/ data तरदायित्व अभिवृद्धि गर्न आदि

MIS को प्रयोग गर्ने तरिका: Input, Information, Analysis, Coordination and Output



MIS का समस्या र चुनौतीहरू

- खर्चिलो प्रणाली, दक्ष जनशक्तिको अभाव
- गरिब मुलुकमा outdated प्रविधि भित्रिन सक्ने
- सूचनाको Overload Manage गर्न कठिनाई
- गोपनीयता देखाई सूचना प्रवाहमा हिचकिचाहट हुन सक्ने
- गरिब मुलुकमा मानवीय श्रमशक्ति बिस्थापित हुन् सक्ने र बेरोजगार बढ्न सक्ने
- प्रभावकारी उपयोगको सुनिश्चित नभए सम्म प्रयोगमा ल्याउन नसक्ने
- MIS सदुपयोगका लागि तथ्यांक संकलन देखि प्रयोग सम्मको हरेक चरणमा गुणस्तरियता सुनिश्चितता हुनुपर्ने आदि
- Value chain, Resources maximization, साइबर सुरक्षा आदि
- पूर्वाधारमा कमि जस्तै मोबाइल Internet, Broad Band आदि, व्यवस्थापन पद्धि, नीति आदि कमि हुन् सक्ने
- सूचनाको बर्गीकरण , उपयोग र भण्डार सम्बन्धि नीति नहुनु
- सूचना ऐन अनुसारको सूचना प्रभाव र बितरण नहुनु
- निशुल्क सूचना सम्बन्धि नियमको कार्यान्वयन पक्ष कमजोर हुनु
- सूचना प्रविधिको नाममा काम नलाग्ने सूचना, समयसापेक्ष नहुने सूचना र प्रविधिको बढ्दो प्रयोग

सरकार र शासन पद्धतिलाई Innovative बनाउने उपायहरू

- मूल्यलाई आदर्श मान्ने र नया दृष्टिकोण सिर्जना गर्ने नेतृत्व, प्रोत्साहन गर्ने नेतृत्व हुनुपर्ने

- नव प्रवर्तन नीति र प्रतिष्पर्धा सम्बन्धि कानूनहरु तर्जुमा गर्नुपर्ने
- गल्ती बाट सिकने संस्कार र सोचको विकास हुनुपर्ने
- प्रतिभा पहिचान कार्यक्रमको संस्थागत विकास जरुरी हुने
- सार्वजनिक निजि साभेदारी अन्तर्गत ःक्, कर छुट, अनुदान आदि निजि क्षेत्रलाई दिनुपर्ने
- प्राविधिज्ञहरुको स्तरीयता, मापदण्ड निर्धारण गर्ने नीति लिनुपर्ने
- सरकारी तथ्यांकहरु पूर्णतः पारदर्शी र उपलब्ध गराउनुपर्ने
- शिक्षा प्रदायक उच्च निकायहरुबीच समभेदारी गरि, अनुसन्धानको लागि कोष, विषयवस्तु उपलब्धता गराउनुपर्ने
- अनुसन्धानमा आधारित योजन, कार्यक्रमको संस्कार र सोचको विकास गर्नु
- ठुला अनुसन्धानमा निजि क्षेत्र र शिक्षा प्रदायक निकाय बीच साभेदारी गर्ने
- स्वयतता र टिम कार्यलाई संस्थागत गर्ने
- असफलतालाई प्रोत्साहन गरि सफलताका लागि पृष्ठपोषण उपलब्ध गरिदिने
- अनुसन्धानमुखी कार्य वातावरण, अनुसन्धान संस्था, खुला सूचना आदिलाई विस्तार गर्ने
- सूचना र प्रविधिमा सरकारको लगानी भविष्यमुखी हुनुपर्ने आदि

प्रशासन सुधार

मौजुदा प्रशासनिक प्रणालीको संगठन, संरचना, कार्यविधि, प्रक्रिया, व्यवहार र मनोवृत्तिमा सामयिक परिवर्तन गरी प्रशासनिक सक्षमता अभिवृद्धि गर्ने प्रयत्न नै प्रशासन सुधार हो । शासन, विकास र सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता प्रशासनिक संयन्त्रको दक्षतामा निर्भर गर्दछ । अन्तर्राष्ट्रिय परिवेश एवं शासन प्रणालीमा आएको परिवर्तन, नागरिक अपेक्षाको सम्बोधन एवं नवीन व्यवस्थापकीय अवधारणा अनुरूप प्रशासनिक प्रणालीलाई अनुकूलन, समायोजन र व्यवस्थापन गर्न प्रशासन सुधार गरिन्छ । प्रशासन सुधार निरन्तरको प्रक्रिया हो । यसले सार्वजनिक प्रशासनलाई नागरिक मैत्री, विकास मैत्री, नतिजा केन्द्रित र ज्ञानमा आधारित संगठनको रूपमा स्थापित गर्दछ ।

प्रशासन सुधार क्षेत्रहरु

- व्यक्ति: विचार, प्रवृत्ति, मूल्य, सीप, व्यवहार, उत्प्रेरणा, मानकहरू
- समूह संचार, नेतृत्व, भूमिका र कार्य, सह-सम्बन्ध
- संस्था: निर्णय प्रक्रिया, संरचना, कार्यविधि

प्रशासन सुधारको आवश्यकता र कारक तत्वहरु

- Globalization

- Liberalization
- Decentralization
- शासनप्रणाली प्राविधिक विकास
- नवीन व्यवस्थापकीय अवधारणाहरू: New Public Management, New Public Governance, Public Private Partnership
- सेवा प्रवाहको नवीन तरिकाहरू Agencification, PPP, Next Step Agency, Citizen Charter
- सुशासन
- नागरिक सेवा
- Innovation and Creativity
- Non state actors को उदय: निजी र गैरसरकारी क्षेत्र, International Organization

प्रशासन सुधारका प्रयासहरू

सार्वजनिक प्रशासनलाई समयसापेक्ष रूपमा जनमुखी, उत्तरदायी, नागरिकमैत्री, विकासमैत्री एवं लोकतान्त्रिक व्यवस्था अनुकूल बनाउन प्रशासन सुधारका प्रयासहरू हुँदै आएका छन् । नेपालमा प्रशासन सुधारका प्रारम्भिक प्रयास निजामती सेवाको विधिवत स्थापना गर्ने र तत्पश्चातका अभियानहरू प्रशासनिक प्रणाली र मान्यतालाई स्थापित, परिमार्जित र राजनीतिक दर्शन अनुरूप समायोजित गर्नमा केन्द्रित रहेको देखिन्छ । ती मध्ये मुख्य प्रशासन सुधारका प्रयासहरू निम्नानुसार छन् ।

प्रशासकीय पुनर्गठन समिति, २००९ (बुच कमिशन, २००९)

नेपालमा राणा शासनको अन्त्य भई प्रजातन्त्रको स्थापना भए पश्चात भारतीय विशेषज्ञ NM Buch को अध्यक्षतामा गठित यस आयोगले राणा शासनको हुकुमी शैलीको प्रशासनिक संरचनाको पुनर्गठन (Reorganization) गर्नमा केन्द्रित थियो । यसमा भारतबाट एन. एम बुच, एस. क. आनन्द र केपी मठरानीको प्रतिनिधित्व थियो भने नेपाल सरकारका तर्फबाट तत्कालीन कानून सचिव तिलक शमशेर र अर्थ सचिव हिमालय शमशेरको प्रतिनिधित्व रहेको थियो । यस समितिले सन् १९५२ जुन २३ मा प्रतिवेदन बुझाएको थियो । तथापि विदेशी विज्ञहरूद्वारा तयार गरिएको र नेपालका ownership नहुँदा एकाधबाहेकका सिफारिसहरू कार्यान्वयन भएनन् ।

मुख्य सिफारिसहरू

- मन्त्रालयको संख्या ११ वटामा सीमित गर्ने,

- लोकसेवा आयोगको परामर्शबाट मात्र नयाँ कर्मचारी नियुक्ति गर्ने,
- कर्मचारीहरूको तह घटाउनु पर्ने (१५ तहबाट ४ तहमा),
- कर्मचारीको तलब सविधाको पुनरावलोकन गर्ने,
- सबै तहका कर्मचारीलाई तालिम दिने,
- निजामती प्रशासन र आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी कानूनको तर्जुमा गर्ने,
- प्रमुख सचिवको व्यवस्था गरी क्याबिनेट सेक्रेटरीको प्रणाली हटाउने,
- उच्च पदस्थ अधिकृतहरू भारतबाट ल्याउनु पर्ने,
- जिल्लामा सरकारको मुख्य प्रतिनिधिका रूपमा वडाहाकिम रहनुपर्ने र निजलाई शान्ति, सुरक्षा र
- राजस्व संकलनको पनि जिम्मेवारी दिनुपर्ने,
- हाजिर गोश्वारा अड्डा खारेज गर्ने ।

कार्यान्वयन अवस्था

यस समितिका सिफारिसहरू मध्ये मुख्यसचिवको व्यवस्था गर्ने र हाजिर गोश्वारा अड्डा खारेज गर्ने वाहेकका सिफारिसहरू कार्यान्वयन हुन सकेनन् । यस समितिले भारतीय ढाँचाको प्रशासनिक व्यवस्था स्थापना गर्ने, उच्च पदस्थ कर्मचारी भारतबाट ल्याउने जस्ता भारतीय प्रभाव कायम राख्न खोजेको देखिन्छ ।

उच्च स्तरीय प्रशासन सुधार आयोग, २०४८

वि.स. २०४६ सालको जनआन्दोलन पश्चात पुनर्स्थापित भएको प्रजातान्त्रिक व्यवस्था अनुकूल प्रशासनमा सुधारको आवश्यकता महसुस गरी तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा गठित आयोगका सिफारिस आर्थिक उदारीकरण, र नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (NPM) को मान्यताबाट प्रभावित थियो । यस आयोगलाई सरकारी सेवाहरूलाई बढी दक्ष, उपयोगी र कम खर्चिलो बनाउने उपायहरूको खोजी गर्ने एवं आयोगका सिफारिसहरूलाई कार्यान्वित गर्ने प्रक्रिया तथा तरिका सिफारिस गर्ने लगायतका ५ वटा कार्यक्षेत्र (TOR) तोकिएको थियो । विश्वव्यापीकरण, आर्थिक उदारीकरण र निजीकरणको सन्दर्भमा सरकारक पनर्परिभाषित गर्दै संगठन संरचनाको downsizing गर्ने छरितो र प्रभावकारी बनाउने तथा economy, efficiency, effectiveness एवं value for money लगायत new public management को मान्यता सार्वजनिक प्रशासनमा आत्मसात गरेको थियो । आर्थिक उदारीकरण र निजीकरणको प्रवर्द्धन गर्न delicensing, decontrol र deregulation, public private partnership, contracting out, outsourcing लाई आत्मसात गरेको थियो । कार्यकारी प्रमुख आफै अध्यक्ष भए तापनि कार्यान्वयन अवस्था भने कमजोर रहेको थियो ।

मुख्य सिफारिसहरू

- सरकारको कार्यक्षेत्रमा पुनरावलोकन गरी सरकारी नियन्त्रणलाई खुकुलो गर्दै प्रवर्द्धनात्मक र प्रेरणात्मक भूमिका निर्वाह गर्ने एवं निजी क्षेत्र र गैर सरकारी संस्थाहरूले विशेषज्ञता हासिल गरेका कार्यहरूको पहिचान गरी त्यस्ता कार्यहरूमा सरकारी संलग्नता छाड्दै जाने,
- आर्थिक गतिविधि र सेवा सञ्चालनमा गैर सरकारी क्षेत्रलाई अभि बढी सक्षम बनाउने उपायहरू अवलम्बन गर्ने,
- सेवाको प्रभावकारितामा वृद्धि गर्न विभिन्न उपायहरूको साथै सेवा करारको व्यवस्था लागू गर्ने,
- मन्त्रालयको संख्या २१ बाट १८ कायम गर्ने,
- नागरिक बडापत्र अनिवार्य राख्ने,
- राष्ट्रिय योजना आयोगलाई श्रोत साधनको बाँडफाँड तथा विकाससम्बन्धी नीतिहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने कार्यमा केन्द्रित गर्ने,
- निजामती सेवाको संरचनामा परिवर्तन गरी पद वर्गीकरण गर्दै एकीकृत निजामती सेवाको व्यवस्था गर्ने, निजामती सेवामा छड्के प्रवेशको व्यवस्था गर्ने,
- सहायक सचिवको पद खारेज गर्ने,
- विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूको पदावधि तोक्ने,
- कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराममा सुधार गरी कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारीको स्तर अनुसार फरक-फरक बनाउने,
- कर्मचारीलाई पर्चा खडा गरी हटाउने व्यवस्था अन्त्य गरी सफाइ पेश गर्ने मौका दिने, कर्मचारीको कार्यविवरण तयार गरी लागू गर्ने,
- निजामती सेवालाई सुरक्षित बनाउने, प्रशासन सुधारको नियमित अनुगमन गर्ने संयन्त्र बनाउने,
- कर्मचारीको दैनिक र भ्रमणभत्ताको दरमा तुरुन्त वृद्धि गर्ने,
- मन्त्री र निजामती कर्मचारीहरू बिचको सम्बन्धलाई निश्चित गर्ने,
- कर्मचारीहरूको संख्या २५% घटाउने,
- सरकारी कार्य प्रणाली र कार्यविधिमा सरलीकरण गर्न निर्णयको संख्या घटाउने, अधिकार प्रत्यायोजनलाई प्रभावकारी बनाउने एवं टिप्पणी प्रक्रियालाई सीमित गर्ने,
- निजामती सेवालाई अधिकतमूलक बनाउने,^९
- बजेट तथा लेखा व्यवस्थामा सुधार गर्न चालु र पूँजीगत बजेटको विकास गर्ने,
- स्थानीय जनताको सहयोग एवं संलग्नताद्वारा सम्पन्न गर्न सकिने कार्यहरू स्थानीय निकायमा निक्षेपण गर्ने,
- प्रशासनको विकेन्द्रीकरण गर्ने,
- सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने एवं सरकारी हस्तक्षेप बन्द गर्ने,

- सार्वजनिक संस्थानहरूको व्यवस्थापनमा निजीक्षेत्रलाई बढी सरिक गराउने नीति लिने ।
- राष्ट्रिय स्तरमा तालिम र विकासको लागि उच्चस्तरीय राष्ट्रिय मानव श्रोत विकास परिषदको स्थापना गर्ने,
- सार्वजनिक क्षेत्रमा उच्चस्तरको व्यवस्थापन विकास गर्ने,
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा संलग्न निकायलाई सक्षम बनाउने कानूनी व्यवस्था गर्ने ।
- कार्यान्वयन अवस्था उपरोक्त सिफारिसहरूमध्ये निजामती सेवालाई सुरक्षित सेवाको रूपमा विकसित गर्ने,
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा संलग्न निकायलाई सक्षम बनाउने कानूनी व्यवस्था गर्ने ।

कार्यान्वयन अवस्था

उपरोक्त सिफारिसहरूमध्ये निजामती सेवालाई सुरक्षित सेवाको रूपमा विकसित गर्ने, भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा संलग्न निकायलाई सक्षम बनाउन कानूनी व्यवस्था गर्ने लगायतका केही सिफारिसहरू कार्यान्वयनमा आएका भए पनि कतिपय सुझावहरू लागू नै गरिएन । मूलतः यो प्रतिवेदनले वि.स. २०४७ सालमा आएको राजनीतिक परिवर्तन, नयाँ संवैधानिक व्यवस्थाको कार्यान्वयनलाई केन्द्रविन्दुमा राखी प्रशासनमा सुधार गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ । विश्वव्यापीकरणको प्रभाव, खुला अर्थतन्त्र, उदार अर्थ व्यवस्थालाई अवलम्बन गर्ने नीतिगत दस्तावेजको रूपमा समेत यो प्रतिवेदनलाई लिन सकिन्छ ।

प्रशासन सुधार समिति, २०७०

संघीय शासन प्रणाली अनुरूप प्रशासनिक संगठनको Restructuring र Reorganization गर्न सेवा समूह गठनको सिफारिस गरेको भए तापनि विगतकै सुझावहरूको निरन्तरता थियो । प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा सुझाव कार्यान्वयन गर्न उच्चस्तरीय निर्देशक समिति र सो अन्तर्गत कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति भएतापनि कार्यान्वयन अवस्था कमजोर रहेको छ ।

प्रशासन सुधारका उपलब्धिहरूको मूल्यांकन

नेपालका प्रशासन सुधारका प्रयासहरू प्रायजसो मन्त्रालयको संख्या र दरबन्दी घटाउने, पढाउने संगठनको पुनर्संरचना गर्ने तथा ऐन नियममा सुधार गर्ने पक्षमा केन्द्रित रहेको तर व्यवहार, मनोवृत्ति र कार्यशैलीमा ध्यान दिएको छैन । प्रशासन सुधारको सार्थकता यसले विकास प्रक्रियामा गरेको योगदान, सुशासन । सेवा प्रवाहको सुधारमा निहित हुन्छ । अबै पनि प्रशासनले जनताको Heart र Mind लाई जित्न नसकेको र जनविश्वास आर्जन गर्न नसकेकाले उल्लेखित सचकहरू कमजोर रहेका छन् । तथापि यसले निम्न सकारात्मक योगदान गरेको छः

- निजामती सेवा सम्बद्ध ऐन, कानूनको निर्माण, संघीय निजामती सेवा लगायत अन्य संघीय सरकारी सेवाको गठनले संवैधानिक सुनिश्चितता प्राप्त गरेको छ ।

- कर्मचारी छनौटका लागि संवैधानिक अङ्गको रूपमा लोक सेवा आयोगको गठन भई योग्यता प्रणाली (merit system) प्रवर्द्धन भएको छ ।
- समावेशीकरण नीति अवलम्बन गरिएको छ ।
- सेवा समूहको गठनले कार्य विशिष्टीकरण ।
- कर्मचारीको code of conduct, कार्यसम्पादन मूल्यांकन, नेतृत्व मूल्यांकन एवं अध्ययन, तालिम भ्रमणका अवसरले सक्षमता विकास एवं जिम्मेवारी, जवाफदेहिता र उत्तरदायित्वको प्रवर्द्धन भएको छ ।
- सेवा प्रवाहमा New Technology को प्रयोग भएको छ ।
- New Public Management, New Public Governace, Public Private Partnership
- लगायतका नवीन व्यवस्थापकीय अवधारणाहरूको प्रयोग भएको छ ।
- सेवा प्रदान गर्ने निकायहरू नागरिक निकट पुगेका छन् ।
- नागरिक बडापत्र, घुम्ती सेवा, Nodal Officer, सूचना अधिकारी आदिको व्यवस्था गरिएको छ ।

प्रशासन सुधारका प्रयास किन असफल भए

- राजनीतिक प्रतिबद्धता, अपनत्व र प्राथमिकताको अभावमा आयोग गठन गर्ने, प्रतिवेदन लिने तर कार्यान्वयन नगर्ने परिपाटी ।
- पुराना आयोगका सुझाव कार्यान्वयन नै नगरी नयाँ आयोग गठन र नवीन आयामबाट सुझाव दिने प्रवृत्ति ।
- सुधार गर्ने स्थायी संयन्त्र नहुनु ।
- सुधारको मौलिक मोडल भन्दा दाता र बाह्य दबावबाट सिजित सुझाव । अमेरिका, युरोप, उत्तर अमेरिका हुँदै विभिन्न देशमा प्रयोग भइसकेका मोडल नेपालमा लाइन पुग्छ जसले सुधारलाई सरासर असर गर्छ ।
- संगठन संरचना र दरबन्दी एवं कार्यविधि सुधारमा केन्द्रित भएको तर त्यसलाई action मा लैजाने प्राविधिक र व्यावहारिक पक्षमा ध्यान दिइएन ।
- राजनीति, प्रशासन, निजी क्षेत्र र नागरिक समाजको सहभागितामा सुधार प्रयास गर्नुपर्नेमा राजनीति बाहेकको सहभागिता उपेक्षित रह्यो ।
- निरन्तर सुधार भन्दा एक समयमा गर्ने कार्यका रूपमा लियो ।
- क्रमिक (incremental) सुधार भन्दा bigbang approach मा गयो तर सुधारको कार्ययोजना भएन ।

- शासन सधारलाई क्षेत्रगत र विषयगत नीतिहरूले टेवा दिन सकेनन्,
- Bureaucratic inertia,
- Change Management Transition Management गर्ने संस्थागत संरचना र क्षमताको कमी
- सुधारका सुझावहरू व्यावहारिक भन्दा सैद्धान्तिक हुनु एवं कार्यान्वयन गर्ने समय को कमी हुनु,
- सुधारका प्रयासको नतिजामूलक अनुगमन नहुनु,

प्रशासन सुधारका उपायहरू

नीतिगत र कानूनी सुधार

- संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा ऐन जारी गर्ने ।
- कर्मचारी समायोजनका गुनासो र अन्योललाई प्राथमिकताका साथ सुनुवाई गर्ने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिच समन्वय कायम गर्न कानून निर्माण गर्ने ।

संरचनागत सुधार

- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका केन्द्र तथा सेवा प्रदान गर्ने निकाय जनमुखी र जनतालाई पायक पर्ने स्थानमा स्थापना, विस्तार गर्ने ।
- उपलब्ध श्रोत साधनको दक्षतापूर्ण उपयोग एवं निकायगत समन्वय, सहकार्य प्रवर्द्धन गर्ने ।
- कामका चापको आधारमा कर्मचारीको दरबन्दी कायम गर्न वैज्ञानिक र वस्तुनिष्ठ संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्ने ।
- संघीय तहका विभाग, आयोग, कार्यालयको संख्या घटाई प्रदेश र स्थानीय तहमा ती कार्यालय सञ्चालनमा ल्याउने ।
- तालिम प्रदायक निकायहरूको क्षमता विकास गर्ने ।
- प्रशासन सुधार आयोगका सुझाव र सिफारिस कार्यान्वयन एवं अनुगमन गर्न स्थायी संयन्त्र निर्माण गर्ने ।

कर्मचारी व्यवस्थापनमा सुधार

- निजामती सेवामा प्रतिभावान जनशक्ति आकर्षण गर्ने ।
- कर्मचारीको उत्प्रेरणा र मनोबल उच्च राख्ने ।
- दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थालाई कार्य प्रभावकारिता र नतिजासाग जोडेर व्यवस्थित गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने ।
- कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रणाली वस्तुपरक र नतिजामूलक बनाउने ।

- सेवा प्रवेश र सेवाकालीन तालिमलाई सेवा प्रवाहको विशिष्टतासँग जोड्ने ।
- एक व्यक्तिलाई एक पटक एकतहमा मात्र आरक्षणको अवसर दिन प्रणालीको विकास गर्ने ।
- तोकिएको जिम्मेवारी पूरा गर्ने र नगर्ने कर्मचारीको अभिलेख राखी सोका आधारमा वृत्ति विकासको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- निजामती कर्मचारीको टेंड युनियन अधिकारलाई स्पष्टसाग परिभाषित गर्ने ।

सेवा प्रवाहमा सुधार

- सामाजिक उत्तरदायित्वलाई अभिवृद्धि गर्दै व्यवस्थापन परीक्षण, सामाजिक परीक्षण र सार्वजनिक परीक्षणलाई प्रभावकारी बनाउने ।
- विद्युतीय सशासनलाई बढी प्रभावकारी बनाउन विद्युतीय शासनका औजारहरुको विस्तार । विकेन्द्रिकरण गर्ने ।
- केन्द्रीय निकाय लगायत सबै स्थानीय निकायलाई प्रविधि र सुविधा उपलब्ध गराई जनशक्तिलाई त्यसमा अभ्यस्त बनाउने ।
- संविधान प्रदत्त सूचनाको हकको सही उपयोग हुने गरी सबै सरकारी कार्यालयका वेबसाइट नियमित रूपमा अद्यावधिक गर्ने गराउने, सूचनाको हकलाई प्रभावकारी बनाउने ।
- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिलाई प्रचलित कानून, संवैधानिक र कानूनी सीमा, योजना तर्जुमा बजेट निर्माण, अनुगमन मूल्याङ्कन, उपभोक्ता समितिबाट सञ्चालन गर्ने आयोजना आदिको विषयमा तालिम दिई क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।
- निजी क्षेत्रमा हुने गरेका भ्रष्टाचारलाई कानूनी दायरामा ल्याई कारवाही गर्ने ।

नेपालको निजामती सेवा सम्बन्धी: वर्तमान अवस्था र भविष्यको स्वरूप

निजामती सेवाको अवधारणा र परिभाषा

राज्यका तर्फबाट शासन, विकास र सेवा प्रवाहका लागि स्थापित योग्यता प्रणालीमा आधारित व्यावसायिक र गैरसैनिक चरित्रको संस्थागत संयन्त्रलाई निजामती सेवा भनिन्छ । राज्यका तर्फबाट नागरिकलाई सेवा वितरण गर्न स्थापित संस्थागत संयन्त्र नै निजामती सेवा हो । निजामती सेवा राजनीतिप्रति तटस्थ तर सार्वजनिक नीतिप्रति प्रतिवद्ध सेवा हो ।

निजामती सेवा सम्बन्धी अवधारणाको विकास वेलायतबाट भएको मानिन्छ । सन् १८५३ मा जान stafford H. Northcote र CE. Travelvan दुई जना विद्वानलाई निजामती सेवा सुधार सम्बन्धी प्रतिवेदन पेश गर्न जिम्मेवारी प्रदान गरेको थियो । Northcoter Travelyan ले सन् १८५८ मा Report on the organization of

permanent Civil Service नामक प्रतिवेदन पेश गरे । सन् १९५५ मा वेलायतले सहायकस्तरका कर्मचारीहरूको नियुक्ति गर्दा योग्यताका आधारमा गर्ने पद्धति प्रारम्भ भएपछि निजामती सेवालाई योग्यतामा आधारित सुक्ष्म संयन्त्रका रूपमा विकास गर्ने थालनी भएको हो । उता संयुक्त राज्य अमेरिकामा लुट प्रणाली (Spoil system) ले धेरै विकृतीहरू सृजना गर्यो । यस प्रणालीमा राष्ट्रपति परिवर्तन भएपछि प्रायः सबै कर्मचारी आफू अनुकूल परिवर्तन हुन्थे । यसबाट एकजना युवक बेरोजगार बनेपछि पीडित भई सन् १८८१ मा राष्ट्रपति गारफिल्डको हत्या गरेपछि निजामती सेवाको सुधार तर्फ सोचियो । त्यस पछि सन् १८८३ मा संसदबाट Pendleton Act पारित भई निजामती सेवा आयोग गरिएको गठन गरिएको र पद वर्गीकरण, उपयुक्तता परीक्षण, तालिम, पदोन्नति, सेवाका सर्त जस्ता कुराहरू तत्पश्चात व्यवस्थित गरिए । नेपालमा आधुनिक निजामती सेवाको सुरुवात वि स २०१३ मा भएका हो । प्रस्तुत सन्दर्भमा निजामती सेवालाई निम्नानुसार परिभाषित गर्न सकिन्छ ।

निजामती सेवामा मूल्य मान्यता (Value)

मूल्य मान्यता असल र खराबजन्य आचरणगत कुराहरू मूल्यांकन गर्ने एउटा यस्तो मापदण्ड हो जुन प्रत्येक समाजको लामो र निरन्तर अभ्यासबाट सिर्जना भएको हुन्छ, मूल्य जहिलेपनि नैतिकता र अचरणमा आधारित हुने गर्दछ, निजामती सेवामा Value ले Rules of Morality संग सम्बन्ध राख्दछ, त्यसैले निजामती कर्मचारीहरूले के गर्न हुन्छ, के गर्न हुदैन, के कस्ता नैतिकता र आचरण पालन गर्नुपर्दछ भन्ने जस्ता ठीक, बेठिक व्यवहार उपर Regularize गर्दछ, जसबाट नैतिकवान, इमानदार, अनुशासित, कर्तव्यनिष्ठ र प्रतिबद्ध निजामती सेवाको विकासमा सहयोग पुग्न जान्छ ।

निजामती सेवामा मूल्यमापन गर्न लिइने आधारहरू

- नैतिकताको स्तर
- आचरण पालना र अनुशासन
- इमानदारिता र कर्तव्यपरायणता
- प्रशासकीय सेवा र सुविधा
- विवेक प्रयोगको स्तर
- न्याय र निष्पक्षता
- संबिधान र प्रचलित कानूनको पालना
- राष्ट्रप्रतिको सेवाभाव आदि

निजामती सेवाका विशेषताहरू

- राजपत्रांकित र राजपत्र अनंकित तहमा विभाजित निजामती सेवा

- प्राविधिक र अप्राविधिक तहमा विभाजित
- पदसोपानमा सिद्धान्तमा आधारित संगठन संरचना
- स्थायी कार्यकाल
- सेवा सुविधा र सुरक्षाको प्रत्याभूति
- रोजगारमूलक र जीवनवृत्तिमूलक निजामती सेवा
- दर्जमूलक प्रणालीमा आधारित
- पद वर्गीकरण र कार्य वर्गीकरणमा आधारित
- योग्यता प्रणालीमा आधारित
- व्यवसायिकता
- राजनीतिक तटस्थता र निष्पक्षता
- पुरस्कार र दण्डको यथोचित सन्तुलन आदि
- योग्यता प्रणालीमा आधारित
- गैर सैनिक चरित्र: तर्क र विवेकमा आधारित
- कानूनी आधार
- निश्चित सेवा सुविधा

निजामती सेवाको स्वरूप निर्धारण गर्ने तत्वहरू

- सरकारको कार्यक्षेत्र र भूमिका
- विश्वव्यापीकरण
- निजी क्षेत्रको सक्षमता
- आर्थिक उदारीकरण र निजीकरण
- संविधान
- नवीन व्यवस्थापकीय सिद्धान्तहरू
- राज्यका निर्देशक सिद्धान्त नीति र दायित्व
- सूचना प्रविधिको प्रयोगको अवस्था (Use of ICT)
- शासकीय प्रणाली
- राजनीतिक दर्शन
- सार्वजनिक नीति, योजना र कार्यक्रम
- नागरिक अपेक्षा

निजामती सेवाको अबाधारणामा आएका नविन प्रवृत्ति

निजामती सेवालाई साच्चै परिवर्तनको बाहकको रूपमा स्थापित गर्न, जन विश्वास आर्जन गर्न र सरकारको वैधता पुष्टि गर्न पनि यसले अझै अन्तर निर्हित दुर्गुण जस्तै प्रक्रियामुखी, तथ्यमा मात्र आधारित, यान्त्रिक, केन्द्रकृतदूर गर्नुपर्ने बाध्यता पर्न गयो र फलस्वरूप निजामती सेवाको अवधारणामा नयां मान्यताले प्रवेश पायो ।

- राजनीतिक र प्रशासनिक पदाधिकारीहरुको अधिकारको कानुनत, स्पष्ट सिमांकन
- प्रशासनिक अधिकारको विकेन्द्रिकरण
- गुण प्रणालीको नयाा र विस्तारित परिभाषाको रूपमा समावेशीकरण, सारभूत सहभागिता र दिगोपना समावेश
- सांस्कृतिक र रूपमा प्रतिस्पर्धा
- स्पष्ट र जनताप्रति प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व
- कार्य सम्पादनमा आधारित व्यवस्थापन प्रणाली
- विद्युतीय सुशासन
- नागरिक केन्द्रित, नतिजामुखी, उधमशील र प्रतिस्पर्धा निजामती सेवा
- लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यताको प्रदायक आदि
- प्रशासनिक संघीयकरण (संघीय, प्रदेशिक र स्थानीय तहको सेवा)
- आरक्षण र सकारात्मक विभेद
- लैङ्गिक समता र समानता
- सांस्कृतिक रूपले प्रतिस्पर्धी (Culturally competent)
- E-Governance
- कार्य सम्पादन सम्झौता
- Performance Based Pay System
- नेतृत्व मूल्यांकन
- उत्तराधिकारी योजना
- Administrative spiritualism
- नागरिकप्रति प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व
- सार्वजनिक लेखा परीक्षण, सामाजिक लेखा परीक्षण र सार्वजनिक सुनुवाई
- Virtual Organization
- नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन
- नागरिक वडापत्र

- सूचनाको हक

निजामती सेवा सम्बन्धी व्यवस्थाहरू

संवैधानिक व्यवस्था

वि.सं. २०७२ सालमा जारी नेपालको संविधानमा भएका केही व्यवस्थाहरू निम्नानुसार छन्:
धारा २८५ सरकारी सेवाको गठन:

- नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकताअनुसार अन्य संघीय सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त संघीय ऐनबमोजिम हुनेछ ।
- संघीय निजामती सेवालगायत सबै संघीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा संघीय कानूनबमोजिम खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुनेछ ।
- प्रदेश मन्त्रीपरिषद्, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकताअनुसार कानूनबमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्नेछन् ।

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

- प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्नेछ ।
- उपधारा (१) बमोजिमको व्यवस्था गर्दा यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानूनबमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ ।

कानूनी व्यवस्था

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
- निजामती कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी नियमावली, २०६५
- सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका, २०६६
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४
- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४

प्रशासनिक स्वरूप

- मुलुक संघीय संरचनामा प्रवेश गरे पश्चात देशमा हाल तीन तहको सरकार क्रियाशील छ । सबैभन्दा तल्लो तहको रूपमा रहेको स्थानीय तहमा कुल ७५३ वटा स्थानीय सरकार रहेका छन् ।

- जनसंख्या, भौतिक पूर्वाधारको अवस्था लगायतका परिसूचकको आधारमा स्थानीय तहलाई महानगरपालिका, उप-महानगरपालिका, नगरपालिका र गाउँपालिका गरी जम्मा ४ भागमा विभाजन गरिएको छ ।
- नेपालमा ६ वटा महानगरपालिका, ११ उप-महानगरपालिका, २७६ नगरपालिका र ४६० गाउँपालिका रहेका छन् ।
- कुल ७५३ स्थानीय तह मध्ये प्रदेश १ मा सबैभन्दा बढी १३७ वटा र कर्णाली प्रदेशमा सबैभन्दा कम ७९ वटा तह रहेका छन् ।
- कुल ६ वटा महानगरपालिका मध्ये प्रदेश ३ मा ३ वटा र प्रदेश १, २ र ४ मा १/१ वटा रहेका छन् । देशभर कुल ११ वटा उप-महानगरपालिका रहेकोमा प्रदेश ५ मा सबैभन्दा बढी ४ वटा रहेका छन् भने प्रदेश ४ र कर्णाली प्रदेशमा उप-महानगरपालिका छैनन् ।

निजामती सेवाको वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण

सबल पक्ष

- निजामती सेवा सञ्चालनका लागि संवैधानिक नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था रहेको छ ।
- सेवा सर्त र सुरक्षाको कानूनी व्यवस्था रहेको छ ।
- विभिन्न सेवा समूह र उपसमूहको व्यवस्थाले व्यावसायिकता प्रवर्द्धनमा योगदान गरेको छ ।
- योग्यता प्रणालीको संरक्षकको रूपमा लोक सेवा आयोग रहेको छ ।
- समावेशीकरणको अवधारणालाई आत्मसात गरिएको छ ।
- पदसोपानमा आधारित ।
- केन्द्रदेखि स्थानीयतहसम्म संगठन संरचना छन् ।
- निजामती कर्मचारीहरूको क्षमता एवं सीप विकासका लागि नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान लगायत तालिम प्रदायक निकायहरू छन् ।
- SEDP, Management Development Program, सेवा प्रवेश तालिमको व्यवस्था छ ।
- निश्चित वृत्ति शृंखला रहेको छ ।
- मौद्रिक र गैरमौद्रिक उत्प्रेरणाको व्यवस्था रहेको छ ।
- निजामती कर्मचारीलाई अनुशासित बनाउन आचरणसम्बन्धी नियमको व्यवस्था गरिएको छ ।
- रोजगार बजारमा निजामती सेवा आकर्षक एवं ठूलो सेवाको रूपमा रहेको छ ।
- निजामती सेवकहरूको सामाजिक प्रतिष्ठा अन्य क्षेत्रको तुलनामा अद्यापि उच्च रहेको छ ।

कमजोर पक्ष

- राष्ट्रियस्तरमा एकीकृत मानव संसाधन विकास नीतिको अभाव छ ।

- मानव संशाधन विकाससम्बन्धी जिम्मेवार निकायको अभाव छ ।
- मानव संशाधन योजना र मानव संशासन विकास रणनीतिको अभाव छ ।
- कर्मचारीहरूको छनोट निष्पक्ष भए तापनि पदस्थापना तथा सरुवामा अस्पष्टता छ ।
- सरकार परिवर्तन हुँनासाथ कर्मचारी परिवर्तन हुने परिपाटी छ ।
- कार्यविश्लेषणको अभाव छ ।
- अध्ययन, तालिम तथा वृत्ति विकासका अन्य अवसरहरूको समन्यायिक वितरण हुन सकेको छैन ।
- वृत्ति विकासमा सेवा समूह तथा उपसमूहविचमा विभेद ।
- उत्प्रेरणा तथा मनोबलमा कमी ।
- ट्रेडयुनियनको अनावश्यक हस्तक्षेप एवं दण्डहिनता तथा अनुशासनहीनता विद्यमान छ ।
- उत्तराधिकार योजनाको अभाव छ ।
- नीतिगत अस्थिरता, संयोजन र समन्वयको अभाव छ ।
- निजामती कर्मचारीको प्रशासनसम्बन्धी कामहरू विभिन्न निकायहरूमा छरिएको अवस्था छ ।
- कार्यगत अस्पष्टता र काममा दोहोरोपना छ, संगठनात्मक संरचना खर्चिलो र बोझिलो छ ।
- कर्मचारीहरूको उत्प्रेरणामा कमी हुनुका साथै मनोबल ह्रासोन्मुख छ ।
- पदस्थापना, सरुवा, तालिम, बढुवा र वृत्ति विकासका पक्षहरू पद्धतिमूलक र अनुमानयोग्य बनाउन सकिएको छैन ।
- संस्थागत सूचनाको पक्ष र सूचना व्यवस्थापन पद्धति कमजोर हुँदा तथ्यमा आधारित सार्वजनिक नीति तर्जुमा हुन सकेको छैन ।
- सेवाका मूल्य मान्यताहरू पवर्द्धन र संस्थागत हुन सकेका छैनन् । सेवामा अधिकांश कार्यहरू व्यक्तिगत सम्पर्क, चिनजान, भनसुनका आधारमा हुने गरेका छन् ।
- सेवा एकातिर आर्थिक रूपले बोझिलो छ भने अर्कोतिर न्यून वेतनको स्थितिबाट भ्रष्टाचारतर्फ उन्मुख छ ।
- मानव संशाधन विकासका लागि लगानी गर्नुपर्छ भन्ने भावनाले प्राथमिकता पाउन सकेको छैन ।
- सुधारका प्रयासहरू कार्य व्यवहार र मनोवृत्तिमा सुधारभन्दा संरचना परिवर्तनतर्फ उन्मुख छन् ।
- कार्यसम्पादनमुखी कार्य संस्कृतिको विकास हुन सकेको छैन ।

अवसर

- राज्यको पुनः संरचनासँगै निजामती सेवाको दायित्व र जिम्मेवारीमा थप अभिवृद्धि भएको छ ।

- राज्यको लोकतान्त्रिककरणसंगै निजामती सेवालाई व्यावसायिक, गतिशील, सबल, सक्षम र प्रभावकारी बनाउने अवसर प्राप्त भएको छ ।
- सूचना प्रविधिको उपयोग गरी सेवा प्रवाहमा पारदर्शीता, उत्तरदायीत्व र मितव्ययिता ल्याउन सकिने भएको छ ।
- नागरिक समाज, निजीक्षेत्र र विकास साभेदारको चासो रहेको छ ।
- अन्तराष्ट्रिय अनुभव, अध्ययन अनुसन्धानबाट प्रतिपादित सिद्धान्त र असल अभ्यासलाई निजामती सेवामा अनुसरण गर्न सकिने सम्भावना रहेको छ ।
- सेवा प्रवाहको लागि स्थानीय तह र गैससलाई परिचालन गर्न सकिने अवस्था रहेको छ ।
- निजामती सेवाप्रति नागरिकको चासो, चेतना र सरोकारमा अभिवृद्धि भएको छ ।

चुनौतीहरू

- राज्यको परिवर्तित भूमिका र सार्वजनिक क्षेत्रमा वैकल्पिक सेवाप्रदायकको उपस्थितिसंगम निजामती सेवाको पुनः संरचना गर्नु, योग्यता प्रणाली र समावेशीकरणविच तादात्म्यता कायम गर्नु,
- बजारका उम्दा प्रतिभालाई निजामती सेवामा आकर्षण गर्न,
- कर्मचारी समायोजन,
- अधिकारमा आधारित सेवा प्रवाह गर्नु,
- निजामती सेवालाई नतिजामुखी (Result oriented) र सेवाग्राहीमैत्री (Customer friendly) बनाउनु,
- निजी क्षेत्रका उत्कृष्ट अभ्यास अवलम्बन गर्नु,
- कर्मचारीतन्त्रको विकल्प खोज्ने क्रमसँगै निजामती सेवाको साख कमजोर हुन,
- राजनीतिक र प्रशासनिक तहविच एकले अकीलाई दोपदिने प्रवृत्ति,
- निजामती सेवा उत्कृष्टहरूको सेवा नहुन सक्ने सम्भावना रहेको,
- अनावश्यक बाह्य हस्तक्षेपले निर्णय पन्छाउने प्रवृत्तिको अन्त्य गर्नु,
- भ्रष्टाचार, आर्थिक अनुशासनहीनता, ढिलासुस्ति र अनियमित काम सेवाको सामाजिक प्रतिष्ठामा अझ ह्रास हुनु,
- निजामती सेवालाई नागरिकको Heart touching and Mind winning organization का रूपमा स्थापित गर्नु ।

निजामती सेवाका समस्याहरू

- संगठनात्मक संरचना खर्चिलो र बोझिलो,
- अस्पष्ट कार्यविवरण, जवाफदेहिताको अभाव, कार्य विश्लेषण नगरी दरबन्दी खडा गरिन,

- नीतिको दीर्घकालीन प्रभाव विश्लेषण नगरिनु, निहित स्वार्थको आधारमा नीति परिवर्तन गरिनु
- नीतिगत अस्पष्टता र दोहोरोपना, फितलो नीति र पर्यावरणीय नीति अनुकूलनको अभाव,
- परिणाम भन्दा प्रक्रियामा जोड, हाकिमी प्रथा, चाकडी चाप्लुसी र अनौपचारिक समूहको
- बोलवाला, पारदर्शिताको अभाव, आदेशको एकात्मकता पूर्णरूपमा सारभूत नभएको,
- **Right man in right place** नभएको,
- समूह कार्य र समूह गतिशिलताको अभाव,
- कर्मचारीहरूको छनोट निष्पक्ष भए तापनि पदस्थापना, सरुवा, तालिम आदिमा वस्तुपरकता र निष्पक्षता कायम हुन नसकेको,
- कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकनलाई वस्तुपरक बनाई उपलब्धि एवं पुरस्कार र दण्डसंग आवद्ध गर्न नसकिएको,
- निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता र पारदर्शिताको अभाव रहेको,
- नवप्रवर्तन (Innovation) र परिवर्तन व्यवस्थापन (Change management) संस्कृतिले
- प्राथमिकता पाउन नसकेको,
- कर्मचारीको मनोबल र उत्प्रेरणाको स्तर गिर्दो क्रममा रहेको,
- कर्मचारीहरूको जीवन निर्वाहका लागि पर्याप्त तलब भत्ताको व्यवस्था नहुनु,
- भ्रष्टाचारजन्य संस्कृतिले प्रश्रय पाएको,
- जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति, कागजी अपराध र निहित स्वार्थको लागि नीतिगत भ्रष्टाचार हुने गरेको,
- ट्रेड युनियनको नाममा कर्मचारीहरूमा गुटबन्दी मौलाएको,
- विश्वव्यापीकरण र स्थानीयकरणको सन्दर्भमा प्रतिभाशाली उच्चकोटीका जनशक्ति निजामती सेवाभित्र आकर्षण गर्न नसकिएको,
- अध्ययन, अनुसन्धान र विकासले निजामती सेवाको सुधारोन्मुख संस्कृतिको रूपमा कम प्रश्रय पाएको,
- निजामती सेवालार्इ प्रतिवद्ध, जनमुखी, दक्ष र परिणाममुखी एवं कामयावी बनाउन राजनीतिक इच्छाशक्तिको अभाव,
- निजामती कर्मचारीले सम्पादन गरेको कामको वस्तुगत मूल्यांकन मापदण्ड विकास नभएको,
- अनुशासन र आचरण सम्बन्धमा स्वचालित वस्तुनिष्ठ अनुगमन एवं मूल्यांकन गर्ने परिपाटीको अभाव,
- कर्मचारीहरूको गैरमौद्रिक प्रोत्साहनको अवस्था अपेक्षित रूपमा सन्तोषजनक नरहेको ।

सुधारको लागि उपयुक्त रणनीतिहरु

- नागरिकहरूलाई प्रदान गर्ने सेवालाई सान्दर्भिक, अनुकूल र सरल एवं सहज बनाउन रणनीतिक व्यवस्थापन र कौशलको उपयोग एवं नीतिगत, संस्थागत, प्रक्रियागत प्रणालीगत र मनोव्यवहारगत सुधारको आवश्यकता रहेको छ ।
- नीतिलाई कार्यमूलक बनाउन सहभागितामूलक प्रणालीबाट व्यावहारिक र कार्यान्वयनशील बनाउने,
- नीति कार्यान्वयनको लागि भौतिक, वित्तीय, मानवीय, प्रविधिजन्य साधनश्रोतको व्यवस्थापन गर्ने,
- नीति, योजना, कार्यक्रम, परियोजना, बजेट, अनुगमन एवं मूल्यांकन सूचकबिच तालमेल कायम गर्ने,
- अनुसन्धान र मूल्यांकन प्रतिवेदनको आधारमा कार्य मोडालिटीमा समय सापेक्ष गुणात्मकता कायम गर्ने,
- निजामती सेवालाई जनमुखी, प्रतिबद्ध, सक्षम र लोककल्याणकारी बनाउन छरितो व्यवस्थापन, नियमित सुधार, गणचक्र निर्माण, कार्यविधिगत सरलीकरण, कर्मचारीहरूको क्षमता विकास र नियमित सुधार जस्ता पक्षमा ध्यान दिने,
- दरबन्दी विश्लेषण, कार्यविश्लेषण, दरबन्दी मिलान, कार्यविधि अद्यावधिकीकरण आदि मार्फत निजामती संगठनलाई चुस्त, दुरुस्त, छरितो र उपलब्धिमूलक बनाउन रणनीतिक योजना र कार्यान्वयन संयन्त्रको विकास गर्ने,
- अन्तर्राष्ट्रिय सन्दर्भ र राष्ट्रिय परिवेश अनुकूल निजामती सेवामा नवीन उपागमहरूको व्यवहारिकरण गर्ने,
- कर्मचारीहरूको मनोवृत्तिलाई सकारात्मक बनाई संस्थाको लक्ष्यसँग आवद्ध गराउन समय व्यवस्थापन, संकट व्यवस्थापन, परिवर्तन व्यवस्थापन, तनाव व्यवस्थापन, नागरिक सम्बन्ध, सञ्चार व्यवस्थापन, प्रविधि व्यवस्थापन जस्ता पक्षमा तालिम प्रदान गर्ने, कर्मचारीहरूको भर्ना पूर्वदेखि अवकाश पश्चात्सम्मको मौजूदा अवस्थाको विश्लेषण गरी Best talents among the intelligent लाई भित्र्याउने नीति अङ्गीकार गर्ने ।

निजामती सेवा सुधारका लागि उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०७० को सुझावहरु

१. अनावश्यक संरचना खडा नगर्ने
२. वस्तुनिष्ठ र वैज्ञानिक आधारमा पद र दरबन्दी सिर्जना गर्ने
३. जनशक्ति योजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने
४. उत्तराधिकार योजना लागू गर्ने र
५. सचिव बहुवा पद्धतिमा सुधार एवं सरुवा गर्दा विशेष समयान्तर मार्फत गर्ने
६. सरुवा पारदर्शी र वस्तुनिष्ठ बनाउने
७. पदोन्नतिको स्पष्ट मापदण्ड तय गर्ने

८. कार्य सम्पादन मूल्यांकन वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउने
९. अध्ययन र अवलोकनलाई पारदर्शी र वस्तुनिष्ठ बनाउने
१०. दक्ष जनशक्तिको आपूर्तिको व्यवस्था गर्ने
११. आचरणगत नियमहरू सेवा निवृत्तपछि, पनि लागू गर्ने विशेष व्यवस्था गर्ने
१२. समावेशीकरण सेवा प्रवेश तहमा मात्र केन्द्रित गर्ने
१३. तलब सुविधा समयानुकूल वृद्धि गर्ने
१४. अवकाश पछिको योजना निर्धारण गरी लागू गर्ने
१५. प्रविधिमैत्री प्रशासनको विकास गर्ने
१६. अनुगमन र मूल्यांकनलाई प्रभावकारी बनाउने
१७. दण्ड र पुरस्कारको समुचित प्रयोग गर्ने
१८. निर्णय प्रक्रिया छोटो र पारदर्शी बनाउने
१९. उत्तरदायित्व वहन गर्ने कार्य विवरण बनाई त्यसको आधारमा ज्याकन गर्ने
- २० राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध सीमा निर्धारण गर्ने
२१. सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने
२२. कार्य सञ्चालन दिग्दर्शन तयार गरी लागू गर्ने
२३. सुशासन कायम गर्ने विशेष व्यवस्था गर्ने
२४. सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्ने
२५. अवकाशको उमेरमा एकरूपता कायम गर्ने
- २६ सेवा करारको व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने
- २७ ट्रेड युनियनको व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने
२८. आचरण र अनुशासनको व्यवस्थालाई कठोरतापूर्वक लागू गर्ने
२९. छड्के प्रवेशको पुनरावलोकन गर्ने
- ३० पेन्सन कोष सम्बन्धी नयाँ नीति निर्माण गर्ने
३१. विदाको पुनरावलोकन गर्ने
३२. सेवा सर्त सम्बन्धी कानूनको परिमार्जन र सुधार गर्ने
३३. निजामती सेवामा सुधारका अन्य विषयहरू

२.३ कर्मचारी प्रशासन विविध पक्षहरू

कर्मचारी प्रशासन

परम्परागत रूपमा कर्मचारीको भर्ना (Recruitment) देखि अवकाश (Retirement) सम्मका कार्यलाई कर्मचारी प्रशासनका रूपमा लिइन्छ । जस अन्तर्गत जनशक्ति योजना तर्जुमा, संगठन भित्र आवश्यक पर्ने जनशक्तिको आपूर्ति, तालिम, विकास लगायतका कार्यहरू पर्दछन् । समयमा कर्मचारी भर्ना पूर्वको अवस्था (Pre-Recruitment) देखि अवकाश पश्चात Retirement सम्मका कार्यहरूको व्यवस्थापन गर्ने प्रक्रिया कर्मचारी प्रशासन हो । मानव साधनलाई संगठित र व्यवस्थित रूपमा परिचालन

गर्ने चरणबद्ध क्रियाकलापलाई कर्मचारी प्रशासन भनिन्छ । कर्मचारीतन्त्रको विघटन भन्दा विनिर्माण आजको आवश्यकता हो । यसको संगठन संरचनाको प्रबलीकरण तथा कार्य संस्कृतिमा सुधार गरी सक्षम र दक्ष बनाउनु आजको आवश्यकता हो । त्यसैले **Bureaucracy is the life and blood of the Government** पनि भनिएको छ ।

कर्मचारी प्रशासनका कार्यहरू

१. Managerial Functions

POSDCORB (Planning, Organization, Staffing, Directing, Co-ordination, Rep and Budgeting)

२. Operational Function (Recruitment to Retirement)

- जनशक्तिको प्राप्ति
- विकास
- उपयोग
- उत्प्रेरण
- सामाजिकीकरण
- कार्य वातावरण निर्माण
- अवकाश

कर्मचारी प्रशासनको महत्त्व

- संगठन र कर्मचारीको Efficiency Effectiveness बढाउन ।
- कर्मचारीको क्षमता विकास र दक्षताको उपयोग गर्न ।
- Team work लाई गति प्रदान गर्न ।
- Career development लाई सहज र पूर्वानुमानयोग्य बनाउन ।
- Succession Plan लागु गर्न ।
- Environmental adoption लाई सहयोग गर्दछ ।
- Meeting Chllanges of Globalization.
- Manage Change & Conflict.
- Improving Decision making Capacity.

कर्मचारी प्रशासनको सिद्धान्त

- Principle of open door
- Principle of equal wage

- Principle of totality
- Principle of communication
- Principle of judging strength of the employee
- Principle of motivation
- Principle of central personnel policy
- Principle of setting example
- Principle of evaluation
- Principle of discipline
- Principle of responsibility and accountability
- Principle of new innovation
- Principle of continuity
- Principle of service

कर्मचारी प्रशासनका चुनौतीहरू

१. वातावरणले सिर्जित चुनौतीहरू

- कर्मचारी प्रशासनको सिद्धान्त
- ICT को प्रयोग
- Globalization
- Work force diversity
- राजनैतिक धुबिकरण र हस्तक्षेप

२. सांगठनिक चुनौती

- संगठनलाई Right sizing गर्ने
- Outsourcing
- प्रतस्पर्धात्मकता
- लोकतान्त्रिक र समावेशीकरणको भावना अनुरूप संरचना बनाउने
- Trade Union व्यवस्थापन

३. व्यक्तिगत चुनौती

- नैतिकता र सामाजिक जिम्मेवारी
- Brain drain लाई रोक्ने
- Job Security कायम गर्ने

- कार्य विश्लेषण र कार्यविवरण कार्यान्वयन गर्ने

४. परिवर्तन व्यवस्थापनले सिर्जित चुनौती

- संघीयतामा कर्मचारी व्यवस्थापन
- परम्परागत कार्य सञ्चालन प्रक्रियाको प्रतिस्थापन
- परम्परागत जनशक्ति योजना र अधिक कर्मचारीको व्यवस्थापन
- गुणासाहरुलाई सकारात्मक व्यवहार गर्ने व्यवस्थापकीय क्षमताको विकास
- Technological Challenges

कर्मचारी प्रशासनमा देखिएका समस्याहरु

- कर्मचारीमा शासकमुखी कार्यशैलीका कारण जनमुखी बन्न सकेका छैनन्,
- जनशक्ति योजना छैन,
- वृत्ति विकास पूर्वानुमानयोग्य छैन,
- योग्यता प्रणाली छनौटमा मात्र सीमित छ,
- Right man Right place छैन,
- ICT को प्रयोग कम छ,
- कर्मचारी प्रतिको जनविश्वास घट्दो छ,
- Trade Union का कारण कर्मचारी प्रशासन राजनीतिक दलको भातृ संस्थाको रूपमा,
- केन्द्रीकृत मानसिकता,
- कतै Overstaffing कतै अभाव,
- नातावाद र कृपावाद,
- लामो निर्णय प्रक्रिया,
- अनुशासनहीनता,
- उत्प्रेरणा र मनोबलको कमी ।

कर्मचारी प्रशासनका समस्या समाधानका उपायहरु

- परिवर्तनले ल्याएका चुनौती समाना गर्न सक्ने कर्मचारी व्यवस्थापन,
- HRD को कानूनी तथा संस्थागत ढाँचा सबल बनाउने, नविन प्रविधिको प्रयोग,
- जनशक्ति योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन,
- संगठनको Right sizing, out sourcing, लोकतान्त्रिकरण र समावेशीकरणमा जोड दिने,
- Trade Union लाई पेसागत हितमा सीमित राख्ने,

- अनुमानयोग्य वृत्ति विकास प्रणाली लागु गर्ने,
- निर्णय प्रक्रियाको सरलीकरण ।

कर्मचारी प्रशासनका विविध पक्षहरु

१. भर्ना (Recruitment)

- रिक्त पदहरुमा श्रम बजारमा उपलब्ध मध्ये सबैभन्दा योग्य र क्षमतावान प्रतिभालाई आकर्षण गर्नको लागि त्यस्ता उम्मेदवारहरुको खोजी गर्ने, आवेदन गर्न प्रेरित गर्ने, आवेदन गर्न लगा र आवेदित व्यक्तिहरुको योग्यताको छानविन गर्ने कामको समष्टि नै भर्ना हो ।
- यस अन्तर्गत निम्न कार्यहरु पर्दछन्:
 १. संगठनमा कर्मचारीको आवश्यकता पहिचान
 २. संगठन भित्र र बाहिर रहेका योग्य व्यक्तिको खोजी
 ३. विज्ञापन गर्ने ।

भर्ना सम्बन्धी धारणा

१. Positive Recruitment

- बजारका सबै भन्दा राम्रा व्यक्तिलाई प्रोत्साहन दिएर दरखास्त आह्वान ।
- विशेषताहरु:
 - ✓ काम तथा पदोन्नती क्रममा जोड
 - ✓ योग्य व्यक्तिको व्यापक खोजी
 - ✓ अयोग्य व्यक्तिलाई हटाउन नियुक्ति पूर्व परीक्षा गर्न जोड ।
 - ✓ विभागहरुको पारस्परिक सहयोग तथा शान्तिपूर्ण सम्बन्धमा जोड ।

२. Negative Recruitment

- यो अप्रत्यक्ष प्रक्रिया हो ।
- विज्ञापित पदमा आवेदक स्वतः आवेदन गर्न आउछन् भन्ने मान्यता यसले राख्दछ ।

भर्ना प्रक्रियाको संगठनात्मक संरचना

१. पाठ्यक्रम तजमा
२. विज्ञापन गरी दरखास्त आह्वान
३. प्रश्नपत्र निर्माण
४. परीक्षा सञ्चालन
५. नामावली प्रकाशन
६. सिफारिस

भर्नाको सिद्धान्त

१. बस्तुपरक सिद्धान्त

- यस अन्तर्गत कर्मचारीको भर्ना संगठनले प्रस्ताव गरेको तलब, अन्य सविधाहरु, काम गर्ने स्थान, वृत्ति विकासको अवसर, सम्पादन गर्न पर्ने कामको प्रकृति र शैक्षिक योग्यता पृष्ठभूमिमा तय गरिन्छ ।

२. विषयपरक सिद्धान्त

- यस अन्तर्गत कर्मचारीको छनौट व्यक्तिगत निर्णय र आवेगमा गरिन्छ ।

३ गणदोष विवेचक सम्पर्क सिद्धान्त

- यस अन्तर्गत संगठनले भर्ना लिंदा व्यक्तिको चालचलन काम गर्दाको भौतिक सुविधा र निवेदन सित संलग्न कागजको छानविन गरिसकेपछि मात्र अर्न्तम निर्णय लिनु पर्दछ ।

भर्नालाई प्रभाव पार्ने तत्वहरु

- संगठन प्रतिको आकर्षण
- संगठनको स्वरूप
- संगठनको व्यवस्थापकीय क्षमता
- संगठनको उपलब्ध गराउने सेवा सुविधा
- संगठनको सामाजिक प्रतिष्ठा
- संगठनको इतिहास र भविष्य
- संगठनको नीति

भर्नाका पूर्वशर्तहरु

- भर्नानीति बृहत् कर्मचारी नीतिसँग मेलखाने हुनुपर्दछ ।
- संगठनको आवश्यकता पूरा हुनेगरी नीति लचिलो एवं परिवर्तनशील हुनु पर्दछ ।
- कर्मचारीलाई दीर्घकालिन रुपमा रोजगारी दिलाउनुपर्दछ ।
- उपर्युक्त कर्मचारी आपूर्ति गर्ने निश्चित मापदण्ड स्थापित गरिनुपर्दछ ।
- नयाँपद सिर्जना गर्नुको औचित्य स्पष्ट पार्नुपर्दछ ।
- भर्नाको स्रोत स्पष्ट हुनुपर्दछ ।
- विशेष आरक्षण प्रदान गर्न पर्ने भए सो किटान गर्नुपर्दछ ।

भर्नाको स्वरूप/स्रोत

१. आन्तरिक स्रोत

- बढुवा
- कर्मचारीको सरुवा
- अतिरिक्त कर्मचारीको सरुवा

२. बाह्य स्रोत

- विज्ञापन
- रोजगार विनिमय निकाय
- शैक्षिक संस्था

नेपालको निजामती सेवामा पदपूर्ति चक्र

१. वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन
२. रिक्त पदको माग संकलन
३. प्रतिशत निर्धारण
४. विज्ञापन प्रकाशन
५. दरखास्त संकलन र छानविन
६. प्रश्नपत्र निर्माण
७. परीक्षा सञ्चालन
८. उत्तरपुस्तिका परीक्षण
९. नतिजा प्रकाशन
१०. अन्तर्वार्ता
११. योग्यताक्रम प्रकाशन
१२. सिफारिस
१३. पदस्थापना

निजामती सेवामा पदपूर्ति प्रक्रिया

संवैधानिक व्यवस्था ।

- ✓ नेपालको संविधानको धारा २४२ मा निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेद्वार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुनेव्यवस्था छ ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को व्यवस्था

- ✓ दरबन्दी सिर्जना दफा (६.क.(२)): सम्बन्धित मन्त्रालयको कार्यक्रम कार्यबोध , कार्य प्रकृति तथा दरबन्दी थप गर्न पर्ने कारण र सो को औचित्य र उपलब्ध मानव स्रोत समेतको आधारमा संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी अर्थ मन्त्रालयको सहमती लिई सामान्य प्रशासन मन्त्रालय पठाउनुपर्नेछ ।
- निजामती सेवाको पदपूर्ति दफा (७): निजामती सेवाको राजपत्राक्तित विशिष्ट श्रेणीको पद बाहेक देहायको पद देहाय बमोजिम पूर्ति गरिनेछ ।

क्र. सं.	पद	खुल्ला प्रतियोगिता	कार्यक्षमताको मूल्यांकनद्वारा	आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	ज्येष्ठता र का. स. मू. द्वारा
----------	----	--------------------	-------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------

१	श्रेणीविहिन/रा.प. अनं पाँचौ	१००%	-	-	-
२	रा.प. अनं चतुर्थ श्रेणी	-	-	-	-
३	रा.प. अनं तृतीय श्रेणी	-	-	-	-
४	रा.प. अनं द्वितिय श्रेणी	७०%	-	२०%	१० %
५	रा.प. प्रथम श्रेणी	४०%	२०%	-	४०%
६	रा.प. तृतीय श्रेणी	७०%	-	-	३०%
७	रा.प. द्वितिय श्रेणी	१० %	३५%	२०%	३५%
८	रा.प प्रथम श्रेणी	१० %	३५%	२०%	३५%

खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेद्वार बिचमा मात्र छुट्टा छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ ।

- महिला - ३३%
- आदिवासी/जनजाती - २८%
- मधेशी - २२%
- दलित - ९%
- पिछडीएका क्षेत्र - ५%
- अपांग - ४%

भर्ना सम्बन्धमा देखिएका समस्याहरु

- Talent Hunt गर्न नसकिएको,
- पाठ्यक्रम र परीक्षण विधि अधिक प्राज्ञिक भएको,
- Positive Recruitment system अवलम्बन गर्न नसकिएको,
- छड्के प्रवेशको व्यवस्थाबाट निजामती सेवा बाहिरका उम्दा प्रतिभा आकर्षित गर्न नसकिएको,
- Human Resource छैन,
- Career Development Plan छैन,
- बढ्दा व्यवस्था पूर्वानुमान योग्य छैन,

- पाठ्यक्रम कामसाग आवद्ध नभएको,
- बहुवाको प्रावधान बारम्बार परिवर्तन ।

सुधारका उपायहरु

- पाठ्यक्रम र परीक्षण विधि समयानुकुल परिमार्जन गर्ने,
- Positive Recruitment system अवलम्बन गर्ने,
- समावेशीकरणको व्यवस्था लक्षित वर्गसम्म पुऱ्याउने,
- समयानुकुल पाठ्यक्रमको विकास गर्ने,
- Career Development को सुनिश्चिता,
- Performanve based pay system लागु गर्ने ।

२. छनौट (Selection)

- सम्भाव्य उम्मेदवारहरु मध्येबाट रिक्त पदका लागि उपयुक्त उम्मेदवार चयन गर्ने कार्यलाई छनौट भनिन्छ ।
- Recruitment को कार्य समाप्त भएपछि छनौट कार्य सम्पादन गरिन्छ ।

Selection गर्दा ध्यान दिनु पर्ने कुराहरु

- (i) निजले सम्पादन गर्नु पर्ने काम
- (ii) कामसाग सम्बन्धित शैक्षिक योग्यता
- (iii) तालिमरप्रशिक्षण
- (iv) कामको पूर्व अनुभव

छनौटका विधिहरु

Bidding System

- सर्वप्रथम France मा लागू
- सबभन्दा बढी पैसा दिन सक्नेलाई नोकरी दिने

संरक्षण प्रथा (Patronage System)

- नातागोता जात जाती र राजनैतिक आस्थाका आधारमा कर्मचारी छानौं

लुट प्रणाली (Spoil System)

- अमेरिकी राष्ट्रपति Andrew Jaksom जन्मदत्ता
- सन् १८८३ मा समाप्त

योग्यता प्रणाली (Merit System)

- उम्मेदवारको ज्ञान, सीप, शैक्षिक योग्यता, क्षमता, नेतृत्व र चरित्रको आधारमा प्रतिस्पर्धामा योग्यताम ठहरिएकालाई चयन गर्ने पद्धति हो ।
- यस विधिलाई (Standardized, Legal, Objective, Valid, Reliable (SLOVR) हुनु पर्छ भनिन्छ ।

३. नियुक्ति (Appointment)

छनौटबाट उपयुक्त ठहरिएका उम्मेदवारलाई निर्धारित सेवा समूहको पदमा प्रवेश भएको औपचारिक निर्णय गरी सो को जानकारी दिने प्रक्रिया नियुक्ति हो । यो छनौट पश्चात र पदस्थापन अगाडि गर्नु पर्ने कार्य हो ।

नेपालमा नियुक्तिको व्यवस्था

- खुल्ला प्रतियोगिता वा आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा पूति हुने पदमा लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिनेछ ।
- निजामती सेवाको राजपत्रांकित पदमा नेपाल सरकारले तथा राजपत्र अनंकित पदमा विभागीय प्रमुखले नियुक्ति गर्न सक्ने छ ।
- राजपत्रांकित पदको हकमा २ महिना र राजपत्र अनंकित पदको हकमा १५ दिन भित्र नियुक्ति गर्न पर्ने ।
- अस्थायी नियुक्ति गर्नु पर्ने अवस्थामा लोकसेवा आयोगले प्रकाशित गरेको बैकल्पिक वा अस्थायी योग्यताक्रम सूचिमा परेका व्यक्तिलाई आयोगको सिफारिसमा बढीमा छ महिनाको लागि अस्थायी नियुक्ति गर्न सकिन्छ ।
- ज्यालादरी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने स्पष्ट व्यवस्था छ ।

नियुक्ति प्रक्रियामा रहेका समस्याहरु

- ज्यालादरी र करारमा नियुक्ति नगरिने स्पष्ट व्यवस्थाको विपरित करारमा नियुक्ति दिने प्रचलन ।
- विकास तर्फ अस्थायी र ज्यालादारी कर्मचारीको नियुक्ति सम्बन्धमा अस्पष्टता कायम ।
- पद रिक्त भएको निश्चित समय भित्र सम्बद्ध निकायमा जानकारी गराउनु पर्ने व्यवस्था कर्मचारीको सेवाको निरन्तरताको लागि स्थायी पदपूतिको लागि लोकसेवा आयोगमा माग नगर्ने प्रवृत्ति ।
- समावेशी पदमा सिफारिस भएका उम्मेदवारलाई नियुक्ति पत्र दिने विषयमा एकरूपता छैन ।

४. पदस्थापना (Placement)

रिक्त रहेका पदमा नवप्रवेशी कर्मचारीलाई पदाधिकार तोक्ने कार्यलाई पदस्थापना भनिन्छ । कर्मचारीको अनुभव, सीप, योग्यता, तालिम र विशेषज्ञताको आधारमा पदस्थापन गर्नु पर्ने मान्यता रहेको छ ।

निजामती सेवामा पदस्थापनाको व्यवस्था (दफा (१५)

निजामती कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्दा निजको शैक्षिक योग्यता, तालिम र अनुभवका आधारमा गरिनेछ ।

विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको पदमा पदस्थापना गर्दा नेपाल सरकारले कार्यविवरणको अधिनमा रही सम्बन्धित पदाधिकारीसँग कार्य सम्पादन सम्झौता गरी पदस्थापन गर्न सक्नेछ ।

५. सामाजिकीकरण (Socialization)

संगठनका विविध पक्षसित परिचित भई आफुलाई संगठनमा घुलमिल गराउने प्रक्रिया नै socialization हो । संगठनमा विद्यमान संस्कृति सित परिचित हुनलाई निम्न विषयसित समेत अवगत हुनु जरुरी छ ।

- भूमिका
- मूल्या मान्यता
- संगठनको आदर्श

सामाजिकरणका फाइदाहरु

- संगठन सित परिचित हुने
- कर्तव्य र उत्तरदायित्व बोध हुने
- उत्पादन बृद्धि
- द्वन्दको न्युन सम्भावना
- संस्कार एवं नियम कानूनको पालना

तलब सुविधा

रोजगार दाताले रोजगार व्यक्तिलाई उसलाई संगठनमा गरेको योगदानका लागि दिने क्षतिपूर्ति नै तलब हो । कर्मचारीले तलब बाहेक पाउने अन्य आर्थिक र गैर आर्थिक सुविधालाई अन्य सहूलियत भनिन्छ । तलब निर्धारण गर्दा संगठनको क्षमता, बजार मूल्य, श्रमको माग र आपूर्ति, संगठनको दवाव दिने क्षमता, चलन चल्तीको तलब, उत्पादकत्व, सरकारी निर्णय आदि जस्ता कुराहरु ख्याल गर्ने गरिन्छ । तलब सुविधा पुनरावलोकन गर्ने निजामती सेवा ऐनमा नेपाल सरकारको मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा अर्थ सचिव, र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव भएको समितिले ३ / ३ वर्षमा पुनरावलोकन गरि नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने गर्दछ ।

तलब निर्धारणका सिद्धान्तहरु

- **श्रम बजारको सिद्धान्त:** श्रम बजारमा रोजगारी खोज्ने व्यक्तिको आधारमा कति तलब दिदा संगठनले प्रतिफल दिन सक्छ त्यही आधारमा तलब निर्धारण गर्नुपर्ने धारणा यस सिद्धान्त को रहेको छ ।

- **अपूर्ण प्रतिस्पर्धात्मक बजार सिद्धान्त** : तलब निर्धारण पूर्ण प्रतिस्पर्धात्मक आधारमा नभई प्रतिस्पर्धात्मक बजार र श्रमिकहरुको सिमान्त उत्पादन मूल्य भन्दा तल हुन्छ भन्ने मान्यता राख्छ ।
- **दक्षताम आधारित श्रम सिद्धान्त** : व्यक्तिको दक्षताक आधारमा फर्म तहमा तलब तल माथि हुने मान्यता राख्छ, यसको प्रयोग सार्वजनिक क्षेत्रमा कठिन छ ।
- **जीवन निर्वाहको सिद्धान्त** : तलब जीवन धान्नका लागि पुग्ने मात्र दिने, बढी जनसंख्या, आर्थिक वृद्धि कम, जीवन धनन नै गाह्रो स्थितिमा उपयुक्त हुने ।
- **ज्याला कोष** : धनि बाट लिइएको कर बाट कामदारलाई तलब निर्धारण/वितरण गर्ने कोष जति राम्रो भयो त्यति तलब को आधार हुने , बढी राजस्व बढी तलब, कम राजस्व कम तलब आदि ।
- **Surplus value Theory** : कर्मचारीले काम गर्दा जुन अनुपातमा उत्पादन वृद्धि गर्न सहयोग पुग्छ सोहि अनुपातमा तलब सुबिधा दिनुपर्दछ ।
- **सिमान्त उत्पादकत्व सिद्धान्त** : उत्पादन कताले जुन रुपमा उत्पादनमा वृद्धि गर्दै जनचा सोहि अनुपातमा ज्यालामा वृद्धि गरिनुपर्छ ।
- **Bargaining Theory** : कामदार र संगठनका बीच भएको सौदाबजिका आधारमा तलब निर्धारण हुने ।

६. सरुवा (Transfer)

व्यक्ति विशेषलाई समान स्तरको पदमा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा पदस्थापन गर्ने प्रक्रिया सरुवा हो ।

नेपालमा सरुवा सम्बन्धी व्यवस्था

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १८ मा सरुवा गर्ने आधार, तरिका, प्रावधान, क्षतिपुर्ति लगायतका विषयहरुमा उल्लेख छ ।
 - एक मन्त्रालय वा अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयको निजामती कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय, अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सरुवा गर्ने ।
 - प्रशासन सेवा लेखा समुहका कर्मचारीहरुको सरुवा महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयले गर्नेछ ।
 - रा. प. विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरुलाई सरुवा गर्नु पर्दा सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा मुख्य सचिव र सामान्य प्रशासन सचिव सदस्य रहेको समितिको सिफारिसमा नेपाल सरकारले गर्नेछ ।
 - विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रहरुलाई क,ख,ग,घ, मा वर्गीकरण गरी वर्गिकृत क्षेत्रमा तोकिए बमोजिमको अवधि व्यतित गरेपछि सरुवा गर्न सकिने प्रावधान छ ।
 - तोकिएको अवधि नपुग्दै सरुवा गर्न सकिने व्यवस्था
१. मेडिकल बोर्डको सिफारिसमा,

२. विशेष जिम्मेवारी दिनु परेमा,
 ३. विभागीय कारवाही गर्नुपरेमा,
 ४. कार्यरत कार्यालयमा राखी राख्न उपयुक्त नभएमा,
 ५. फाजिल समायोजन,
 ६. राजपत्र अनंकित निजामती कर्मचारीहरुलाई घर पायक सुरुवा गर्न ।
- पति पत्नीलाई रिक्त दरबन्दी मिलेसम्म एउटै जिल्लामा सुरुवा गरिने ।
 - रा.प.अनं प्रथम श्रेणीका कर्मचारीलाई सम्बन्धित विकास क्षेत्र र रा.प. अनंकित अन्य कर्मचारीहरुलाई सुरु नियुक्ति भएको मितिले ५ वर्ष नपुगी सोही अञ्चल बाहेक अन्यत्र सुरुवा नगरिने ।
 - अख्तियारवालाले नियम विपरित गरेको सुरुवा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गरेको सुरुवा मन्त्रीपरिषद्ले रद्द गर्नसक्नेछ ।

सुरुवाका समस्याहरु

- Predictable नभएको,
- Right man in Right place को मान्यता अवलम्बन नगरिनु,
- PIS update नहुँदा दोहोरो सुरुवा, दरबन्दी नएको ठाउँमा सुरुवा तथा पद रिक्त नगरी सुरुवा हुने, ऐन तथा नियमावलीको पालना नहुनु,
- सुरुवा गर्ने निकाय बिच समन्वय नहुँदा एक जनाको पटक पटक सुरुवा,
- सुरुवाको प्रयोग नकारात्मक (सजायको रुपमा),
- सुरुवामा समानता नभएको,
- Institutional Memory न्युन रहेको,
- राजनीतिक फेरबदल संगै सुरुवा हुने गरेको,
- अध्ययनमा जानु लगत्तै अर्को ठाउँमा सुरुवा हुनाले अध्ययनबाट फर्किएपछि पुनः सोही ठाउँमा नरहने कारण अध्ययनको ज्ञान सीप प्रयोग गर्न नपाइने अवस्था ।

सुरुवालाई व्यवस्थित गर्न चाल्नु पर्ने कदमहरु

- सुरुवालाई Predictable बनाउने,
- Right man in Right place को सिद्धात आत्मसात गर्ने,
- सुरुवालाई Positive motivational factor को रुपमा स्थापित गर्ने,
- सुरुवाका आधारहरुको पालना गर्ने,
- सुरुवालाई बृत्ति विकासको माध्यम बनाउने,
- अभिलेख प्रणाली व्यवस्थित गर्ने, अभिलेख प्रणाली व्यवस्थित गर्ने,
- Institutional memory का लागि PIS Update राख्ने ।

७. तालिम (Training)

कर्मचारीको ज्ञान, सीप, क्षमता एवं व्यवहारमा परिवर्तन ल्याई उनीहरूको कार्य प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्दछ ।

तालिमको महत्व

- बैयक्तिक उन्नती
- वृत्ति विकास
- उत्प्रेरणा
- कार्यशैलीमा प्रभावकारिता
- बृहत् जनसम्पर्क
- नीति निर्माणमा सहयोग
- मनोबलमा वृद्धि
- मूल्यांकन कार्यमा सहयोग

तालिमका प्रकारहरु

- पूर्व सेवा प्रवेश तालिम
- सेवा प्रवेश तालिम
- सेवाकालिन तालिम
- साधारण वा विशिष्ट तालिम
- प्रशिक्षक प्रशिक्षण (TOT)

वृत्ति विकास

अर्थपूर्ण जीवन यापनका लागि कुनै व्यवसाय भित्र रहेको वातावरण वा अवसर नै वृत्ति प्रणाली हो ।

आफैले बनाएको पेशाको उन्नयन नै वृत्ति विकास हो । पेशालाई बढी मूल्यवान, प्रतिष्ठित , उर्जावान बनाउने अवस्था नै वृत्ति विकास हो ।

यसको महत्व अन्तर्गत संगठनको पक्षबाट हेर्दा उत्पादकत्व वृद्धि गर्ने, कर्मचारीलाई पलायन बाट रोक्ने, काम प्रति पोख्त बनाउन, संगठनलाई ख्याति कमाउन सहयोग गर्ने हो भने कर्मचारीको पक्षबाट आफ्नो निहित प्रतिभा, खुबी देखाउने अवसर प्राप्त हुने, बढुवा र सेवा सुविधामा वृद्धि हुने आदि हुन् ।

वृत्ति विकासका आवश्यक शर्तहरु

- योग्यता प्रणालीलाई स्वीकार गरेको हुनुपर्ने
- कर्मचारीलाई स्वेच्छाचारी तवरले हटाउने प्राबधान हुनु हुदैन
- प्रर्याप्त सुविधा हुनुपर्ने
- बढुवाको प्रर्याप्त अवसर हुनुपर्छ

- तालिमको अवसर प्राप्त हुनुपर्ने
- का.स. मू. बस्तुगत सूचकका आधारमा हुनुपर्ने
- प्रभावकारी केन्द्रीय कर्मचारी निकाय हुनुपर्ने
- निश्चितता र सेवाको सुरक्षा हुनुपर्ने
- सबै क्षेत्र र परिवेशको अनुभव हुनुपर्ने
- समान पदको लागि समान सेवा र सुविधा हुनुपर्ने आदि

निजामती सेवामा वृत्ति विकासको अवसर

नेपालमा पनि निजामती सेवाको प्रतिष्ठा अन्य सरकारी सेवाको तुलनामा बाढी नै रहेको छ । विश्वव्यापीकरण, अन्तर्राष्ट्रिय संघ, संस्थामा काम गर्ने, विदेशमा अध्ययन र जागिर गर्न व्यक्ति निजामती सेवामा आर्कषित नभएपनि अधिकांश व्यक्तिको भने निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने र माथिल्लो पद सम्म पुग्ने चाहना रहेको देखिन्छ ।

- पदोन्नति : आ.प्र., कार्य क्षमताको/सम्पादनको आधारमा, विशेष बढुवा, स्तर वृद्धि, स्वत बढुवा आदि
- सरुवा : विभिन्न भौगोलिक क्षेत्र र प्रकृतिको कार्य/कार्यालयमा
- तालिम/ अध्ययन: स्वदेश, विदेश
- तलब वा ग्रेड वृद्धि
- व्यवसायिक दक्षता/अनुभव

समस्याहरु

बढुवामा विश्वासको कमि/अवसरको कमि, संकुचित रुपमा लिने, तालिम एकप्रकार काम अर्को प्रकार , पैसा कमाउने लाई प्रगति मान्ने, व्यवसायीक दक्षताको विकासमा ध्यान नदिने

समाधानहरु

- सबै तहका कर्मचारीमा तालिम तथा शिप विकासमा जोड दिने
- नेतृत्व विकासमा जोड
- निश्चित समयमा निष्पक्ष रुपमा बढुवा हुने प्रणालीको विकास
- व्यवसायिकतामा जोड/Horizontal Development मा जोड
- कार्य विवरण अनुसारको काम र सो को मुल्यांकन गर्ने तथा सोहि अनुसार दण्ड र पुरस्कार दिने आदि ।

Career Development Techniques

- Job Rotation
- Job Enrichment
- Job Enlargement

- Training and Development
- Promotion
- Out Sourcing etc

८. बढुवा (Promotion)

बढुवाले कर्मचारीमा कामलाई महत्वदिने, कामलाई व्यापक बनाउने, तिरस्कृत कामलाई पुनः महत्व दिने र अझ जोड दिने विषयको बोध गराउँछ । बढुवासँगै कामको जिम्मेवारी, तलब र चुनौती बढ्दै गएको हुन्छ ।

बढुवाको महत्व र आवश्यकता

- कर्मचारीले बढुवा पाएको खण्डमा अझ बढी जिम्मेवार भई आफ्नो क्षमताको प्रयोग गर्ने र उत्पादकत्वमा प्रभाव पार्ने र आफ्नो हैसियतमा अभिवृद्धि गर्ने अवसर प्राप्त गर्दछ ।
- बढुवाले उत्प्रेरणा जगाउँछ, मनोबल बढाउँछ र सक्षम व्यक्तिलाई नेतृत्वमा ल्याउन पनि मद्दत गर्दछ । बढुवाले कर्मचारीलाई बढी जिम्मेवार, नैतिकवान र व्यावसायिक बनाउँछ ।
- निजामती कर्मचारीले निष्ठापूर्वक गरेको कार्यलाई पुरस्कृत गर्ने सशक्त उपाय नै बढुवा हो । कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गरी काम प्रति समर्पित गराउन ।
- कर्मचारीमा उत्तरदायित्व, जिम्मेवारी तथा तत्परता जस्ता गुणको विकास गराउन ।
- उपयुक्त र योग्य व्यक्तिलाई संगठन बाहिर जानबाट रोक्न (Retain) कर्मचारीको आत्मसम्मानमा वृद्धि गर्न (सामाजिक प्रतिष्ठा, आर्थिक उन्नती र जीवनस्तरमा सुधार) ।
- संगठनको उत्पादकत्व बढाउन ।
- कर्मचारीको काम, कर्तव्य अधिकार र तलबमा वृद्धि गर्न ।
- प्रतिस्पर्धी एवं कार्यकुशल जनशक्ति तयार गर्न ।
- कर्मचारीलाई चुनौतीको सामना गर्न सक्षम बनाउन ।
- नेतृत्व विकास गर्न ।
- क्षमताको उपयोग गर्न ।

बढुवाको सिद्धान्त

१. ज्येष्ठतामा आधारित बढुवा (Principle of Seniority)
२. योग्यतामा आधारित बढुवा (Merit Principle)
३. ज्येष्ठता र योग्यता मिश्रित बढुवा (Seniority Cum-Merit Principle)

१ ज्येष्ठतामा आधारित बढुवा

जसले सबभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको हुन्छ, उही नै बढुवाको लागि योग्य मानिन्छ ।

सबल पक्ष

- सरल प्रक्रिया,

- बहुवामा नातावाद र कृपावादको अन्त्य,
- अनुभवको कदर,
- बहुवा अनुमानयोग्य हुन्छ,
- वृत्ति विकास सक्षित हुन्छ,
- राजनैतिक हस्तक्षेप कम हुन्छ ।

दुर्बल पक्ष

- असक्षम र अयोग्य व्यक्ति पनि बहुवा हुन सक्छ,
- योग्यता विहिन परम्परावदी अनुभवीलाई बहुवा गरिएमा समग्र सरकारी सेवामा विपरित प्रभाव पर्दछ,
- सेवालार्इ नवरक्त सञ्चार गर्ने अवसर गुम्दछ, परिणाम भन्दा प्रक्रियालाई जोडिने संस्कृति यथावत कायम रहन्छ,
- का.स.म. को महत्व नहुने ।

२. योग्यतामा आधारित बहुवा

- यस सिद्धान्त अनुसार कार्य सम्पादनमा उत्कृष्ट, योग्य र क्षमतावान ठहरिएका व्यक्तिहरूलाई बहुवा गरिन्छ ।
- यस्तो बहुवा पद्धति अवलम्बन गर्ने मुलकुमा बेलायत, अमेरिका, भारत र नेपाल लगायतका मुलुक पर्दछन् ।

सबल पक्ष

- सेवाको गुणस्तरीयतामा वृद्धि,
- कर्मचारी बिच प्रतिस्पर्धाको भावनाले उनीहरु क्रियाशिल बन्दछन्,
- सेवामा नवरक्त सञ्चार पैदा हुन्छ,
- योग्य व्यक्ति नै उपयुक्त स्थानमा पदासिन हुन पाउँछ ।

दुर्बल पक्ष

- योग्यता मापन गर्न ज्यादै गाह्रो हुन्छ,
- योग्यताको मापन बस्तुपरक नभई आत्मपरक हुनसक्दछ,
- अनुभवी कर्मचारीको मनोबल घट्न जान्छ ।

३. ज्येष्ठता र योग्यता मिश्रित बहुवा

- यस सिद्धान्त अनुसार निश्चित सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारी मध्ये योग्य र सक्षमलाई बहुवा गरिन्छ ।
- यस पद्धतिमा कर्मचारीको अनुभव, शैक्षिक योग्यता, तालिम, भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव जस्ता पक्षहरूको विश्लेषण गरिन्छ ।

- यस अनुसार एकातर्फ अनुभवको कदर हुन्छ भने अर्को तर्फ योग्य व्यक्तिले उचित अवसर प्राप्त गर्दछ ।
- नेपालमा यस सिद्धान्तको प्रयोग
 - (i) सचिव र मुख्य सचिवको पदमा ज्येष्ठ मध्ये योग्यलाई बढ्वा गर्ने गरिएको ।
 - (ii) शा.अ. उपसचिव, सह सचिवमा ज्येष्ठता र का.स.मु को आधारमा बढ्वा ।

बढ्वाको प्रकार (Types of Promotion)

बढ्वाको स्वरूप निर्धारणमा सो देशले अपनाएको राज्य व्यवस्था (एकात्मक वा संघात्मक लोकतान्त्रिक वा तानाशाही) ले पनि प्रभाव पारेको हुन्छ । संघीय शासन व्यवस्था अपनाएको भारतमा रहेको बढ्वाको प्रकार हेर्दा एकै श्रेणीको तल्लोबाट माथिल्लो पदमा बढ्वा, तल्लो श्रेणीबाट माथिल्लो श्रेणी (सहायकबाट अधिकृत) र तल्लो तहको सेवाबाट माथिल्लो तहको सेवामा बढ्वा (राज्य तहको सेवाबाट केन्द्रीय तहको सेवामा बढ्वा) गरी ३ किसिमको बढ्वा रहेको पाइन्छ ।

● Vertical Promotion

Up or Out Promotion

यस तरिकामा निश्चित अवधि सेवा गरेपछि या त बढ्वा भई माथिल्लो पदमा जाने या त बढ्वा भई माथिल्लो पदमा जाने या त सेवाबाट निवृत्त हुने अवस्था रहन्छ । जस्तै : सचिव पदमा कार्यरत कर्मचारी ५ वर्ष पुगेपछि या त मुख्य सचिवमा बढ्वा हुन्छ या त अवकाश पाउँछ । नेपाली सेना र प्रहरीमा पनि यस्तो पद्धति रहेको छ ।

Dry Promotion

पदको पदोन्नती नभई सेवा सुविधामा गरिने बृद्धिलाई Dry Promotion भनिन्छ । ड्राइभर, कार्यालय सहयोगी जस्ता श्रेणी विहिन पदको स्तर बृद्धिलाई यसै किसिमको बढ्वा अन्तर्गत राख्न सकिन्छ ।

Time bound Promotion

तोकिएको अवधि व्यतित गरेपछि शैक्षिक योग्यता, तालिम, क्षेत्रगत अनुभव तथा कार्य सम्पादन मूल्यांकन जस्ता विषयहरूको आधारमा बढ्वा गरिन्छ । जस्तै : शा.अ. बाट उ.स. मा बढ्वा हुन कम्तीमा ५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेकै हुनुपर्दछ ।

Trial basis Promotion

कार्यरत कर्मचारीको काम हेरी राम्रो काम भए अस्थायी पदोन्नती गरी उक्त समयमा पद अनुसार काम गर्न सक्ने देखिए बढ्वा गरिने नभए साविककै पदमा फर्काउने कार्यलाई बुझिन्छ ।

● Horizontal Promotion: Job Enrichment and Job Enlargement

निजामती सेवामा बढ्वा व्यवस्था

क्र. सं.	पद	कार्यक्षमताको मूल्यांकन द्वारा	आ.प्र.द्वारा	ज्येष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्यांकनद्वारा
१	रा.प. अन द्वितीय	-	२०%	१० %
२	रा.प. अन प्रथम	२०%	-	२०%
३	रा.प. तृतीय	-	-	३०%
४	रा.प. द्वितीय	३५%	२०%	३५%
५	रा. प. प्रथम	३५%	२०%	३५%

राजपत्रांकित विशिष्ट श्रेणीको पदमा (मुख्य सचिव) बढुवा गर्दा बहालवाला सचिवहरु मध्येबाट नेपाल सरकारले ज्येष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा छनौट गरी बढुवा गर्नेछ ।

रा.प. विशिष्ट श्रेणीको सचिव वा सो सरहको पदमा

- २०%, पदमा का सम मा औषध ९५%, वा सा भन्दा बढी अंक प्राप्त गरेका र सम्बन्धित सेवाको रा.प. प्रथम श्रेणीको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएको ।
- ८०%, पदमा का. स.मु. को आधारमा सबैभन्दा बढी अंक प्राप्त गरेको सम्बन्धित सेवाको सम्भाव्य उम्मेदवारहरु मध्येबाट उपलब्ध भएसम्म रिक्त पदको तेव्वर संस्थामा बढुवा समितिले सिफारिस गरेका उम्मेदवार मध्येबाट नेपालसरकारले ज्येष्ठता र कार्य कुशलताको आधारमा उपयुक्त ठहर्‍याएको उम्मेदवारलाई बढुवा गर्नेछ ।

बढुवा समिति

नेपाल न्याय सेवाको राजपत्रांकित पदमा र राजपत्र अनंकित पदबाट राजपत्रांकित पदमा बढुवा हुने बाहेक निजामती सेवाको अन्य राजपत्रांकित पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्न देहायको बढुवा समिति हुनेछ ।

- लोकसेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको लोकसेवा आयोगका सदस्य-अध्यक्ष ।
- लोकसेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको लोकसेवा आयोगका सदस्य-सदस्य ।
- मुख्य सचिव-सदस्य ।
- लोकसेवा आयोगद्वारा मनोनित सम्बन्धित विषयको विज्ञसदस्य ।
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिवसदस्य सचिव ।

राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीबाट राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्न देहायको बढुवा समिति रहनेछ ।

- (क) लोकसेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको लोकसेवाको सदस्यअध्यक्ष
- (ख) लोकसेवा आयोगको सचिव.....सदस्य
- (ग) सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिवसदस्य
- (घ) लोकसेवा आयोगको अध्यक्षबाट मनोनितसदस्य
- (ङ) सेवा समुह वा उपसमुह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिव वा निजले तोकेको रा.प. श्रेणीको अधिकृत.....सदस्य सचिव

बहुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था

- एउटै श्रेणीमा कम्तीमा १५ वर्षसम्म बहाल रहिरहेका रा.प. प्रथम श्रेणी वा सो भन्दा निजामती कर्मचारीको अवकाश हुन १ महिना बाँकी भएमा निजलाई १ यी माथिका पदमा बहुवा गरिनेछ ।
- एउटै पदमा कम्तीमा १५ वर्ष बहाल रहिरहेका रा.प. प्रथम श्रेणी वा सो भन्दा मुनिका कुनै निजामती कर्मचारीले स्वेच्छिक अवकाश लिन चाहि निवेदन दिएमा निजलाई एक श्रेणी माथिको पदमा बहुवा गरी अवकाश दिइनेछ ।
- बहुवाका निमित्त सम्भाव्य उम्मेदवार हुन बहुवा हुने पदको श्रेणीको भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा रा.प. अनं. भए ३ वर्ष र रा.प. भए ५ वर्षको सेवा अवधि पूरा भएको हुन पर्दछ । तर महिला, आदिवासी जनजाती, मधेशी दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोवास भएका कर्मचारीलाई सेवा अवधि १ वर्ष कम भए पनि बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन् ।

श्रेणी विहिनको स्तर वृद्धि

शुरु नियुक्ति	- प्रथम
५-१० वर्ष	- द्वितीय
१०-१५ वर्ष	- तृतीय
१५-२० वर्ष	- चौथो
२० वर्ष भन्दा माथि	- पाचौं

बहुवा समितिले गरेको बहुवाको सिफारिस चित्त नबुझे कर्मचारीले त्यस्तो सिफारिस भएको मितिले ३५ दिन भित्र लोकसेवा आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ ।

कार्यक्षमताको आधारमा हुने बहुवाको आधार

(क) कार्यसम्पादन मूल्यांकन वापत	-४० अंक
(ख) ज्येष्ठता वापत	-३० अंक
(ग) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेवापत	-१६ अंक
(घ) शैक्षिक योग्यता वापत	-१२ अंक
(ङ) तालिम वापत	-२ अंक

कार्यसम्पादन मूल्यांकन वापतको अंक विभाजन

- सुपरिवेक्षकले दिन सक्ने अधिकतम-२५ अंक
- पुरावलोकनकर्ताले दिन सक्ने अधिकतम-१० अंक
- पुनरावलोकन समितिले दिन सक्ने अधिकतम -५ अंक

ज्येष्ठताको मूल्यांकन

- रा. प. अन. तृतीय र द्वितीय श्रेणीका पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षका अंक ३.७५ को दरले ।
- रा. प. अन. प्रथम श्रेणीको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अंक ३ को दरले ।
- रा. प. तृतीय र द्वितीय श्रेणीको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अंक २.५ का दरले ।

भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापतको अंक

क्र. सं.	श्रेणी	भौगोलिक क्षेत्र (वर्ग)			
		क	ख	ग	घ
१	रा. प. अन. तृतीय र द्वितीय श्रेणीका	४	३.२५	२.२५	२
२	रा. प. अन. प्रथम श्रेणीको पदमा	४	३.२५	२.२५	१.५
३	रा. प. तृतीय र द्वितीय श्रेणीको पदमा	४	३.२५	२.२५	१.२५

शैक्षिक योग्यता र तालिमका मूल्यांकन

- कुनै पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत एकमुष्ट-९ अंक
- सेवा प्रवेशको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको सेवा समूह वा उपसमूहसंग सन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधी बापत एकमुष्ट-३ अंक
- सेवाकालिन तालिम बापत
 - ✓ प्रथम श्रेणी - २ अंक
 - ✓ द्वितीय श्रेणी - १.२५ अंक
 - ✓ तृतीय श्रेणी - १.५ अंक

ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्यांकनद्वारा हुने बढुवा

बढुवा मितिले बढुवा हुने पदभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएको उम्मेदवारलाई देहाय बमोजिमको आधारमा बढुवाको सिफारिस गर्नेछ ।

- बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा अवधि आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो ति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्यांकनको औसतमा ९५ प्रतिशत वा सो भन्दा बढी अंक प्राप्त गरेको ।

- राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीको पदको लागि कम्तीमा SLC वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको ।
- राजपत्रांकित द्वितीय श्रेणी वा यो भन्दा माथिको पदको लागि सम्बन्धित सेवा समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह तथा राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदको लागि सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको ।
- बढुवा हुने पदभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा सम्बन्धित सेवा समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा एक महिना वा सो भन्दा बढीको सेवाकालिन तालिम लिएको ।
- हाल बहाल रहेका पदमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे वापत पूरा अंक प्राप्त गरेको ।

निजामती सेवामा बढुवा सम्बन्धमा देखिएका समस्याहरू

- सबै सेवा समूहमा बढुवाको समान अवसर नहुनु,
- बढुवाको प्रावधानमा पटक पटक परिवर्तन गर्नु,
- बढुवा अनुमानयोग्य नहुनु,
- कार्यसम्पादन मूल्यांकन बैज्ञानिक र वस्तुगत हुन नसक्नु,
- नेतृत्व बहन र कार्यकशलता मापनका आधार स्पष्ट नहुनु,
- बढुवामा चित्त नबुझी उजुर गर्दा उजुरी आधारहिन ठहरिए अंक घट्नु,
- तालिम कामसँग आवद्ध नभएको अवस्था छ,
- भौगोलिक क्षेत्रले कार्य विशिष्टिकरणमा योगदान दिन नसकेको अवस्था छ,
- एउटै शैक्षिक योग्यता पटक पटक गणना गर्ने पद्धति कायम रहनु,
- सबै सेवाका पद सबै भूगोलमा नरहेको अवस्था छ,
- सेवा समूहको प्रकृति बनोट, दरबन्दीमा रहेको विविधताले बढुवाको अवसरमा असमानता देखिन्छ,
- नीतिगत अस्थिरताका कारण बढुवा प्रणाली अन्योलग्रस्त देखिन्छ ।

बढुवा व्यवस्थामा रहेको समस्या समाधानका उपायहरू

- बढुवाको नीतिगत स्थिरता कायम गर्ने,
- सबै सेवा समूहमा बढुवाका समान अवसर कायम गर्ने,
- बढुवालाई **Predicatable** बनाउने,
- कर्मचारीको वृत्ति विकासको उद्देश्यसँग आवद्ध हुने गरी बढुवा सम्बन्धी आवश्यक व्यवस्था गर्ने,
- कार्य सम्पादन मूल्यांकनलाई व्यवहारिक, बैज्ञानिक र वस्तुपरक बनाउने,
- अध्ययन र तालिमको लागि नेपालसरकारले मनोनयन गर्दा वस्तुनिष्ठ र पारदर्शी आधार तयार गर्ने,

- बहुवाको तत्वहरुलाई कार्यसम्पादनमुखी बनाउने,
- निजामती सेवाका कतिपय पदहरु कहिल्यै बहुवा नहुन प्रकृतिका भएकोले यसका लागि **Horizontal Promotion** लागू गर्ने,
- बहुवामा चित्त नबुझी उजुरी गर्दा उजुरी आधारहिन ठहरिए अंक घट्ने व्यवस्था खारेज गरी गुनासो संयन्त्र उम्मेद्वार मैत्री बनाउने,
- सेवा समूह र कार्य प्रकृति अनुसार सबै पदका लागि अलग अलग का.स.मु. फारामको व्यवस्था गर्ने,
- ७२० डिग्री मूल्यांकन व्यवस्था ल्याउने,
- तालिमलाई कामसँग आवद्ध गर्ने,
- प्रत्येक पदको कार्यविवरण लागू गर्ने,
- कार्य सम्पादन सुचक निर्माण गरी त्यसको आधारमा का.स.मु. गर्ने,
- **Horizontal Development** मा जोड दिने,
- नेतृत्व र कार्यकुशलता मूल्यांकनको स्पष्ट आधार बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।

कार्यकुशलता मूल्यांकनका आधारहरु (नियम ७८ क)

- बहुवा हुने पदाधिकारीले अधिल्लो पदमा रही कार्य सम्पादन गर्दा वा नेतृत्व दिंदाको अवस्थामा कार्यरत निकायको कार्य परिणाम र गुणस्तर ।
- बहुवा हुने पदाधिकारीले कार्य सम्पादन गर्दा त्यस्ता पदाधिकारीले देखाएको सिर्जनशिलता र अग्रसरता ।

नेतृत्व मूल्यांकन सम्बन्धी व्यवस्था

- कर्मचारीले नेतृत्व गरेको संस्थाको वार्षिक कार्यक्रमको प्रगति
- विश्लेषण क्षमता
- बेरुज फछ्यौटको प्रगति
- कार्यसम्पादन गर्दा नेतृत्व लिन सक्ने क्षमता
- निर्णय गर्ने क्षमता
- सेवाग्राही वर्गको सन्तुष्टि
- सवैधानिक अङ्गको वार्षिक प्रतिवेदनमा देखिएको बेरुजु ।

९. अवकाश (Retirement)

कर्मचारीलाई निश्चित उमेर वा सेवा अवधि पश्चात संगठन र जिम्मेवारीबाट अलग गर्ने कार्यलाई अवकाश भनिन्छ ।

अवकाश प्राप्त गर्ने तरिका

- अनिवार्य अवकाश
- स्वेच्छिक अवकाश
- अशक्तताको कारण
- कानूनी कारवाही स्वरूप
- मृत्यु भएमा

निजामती सेवामा अवकाश सम्बन्धी व्यवस्था

- ५८ वर्ष उमेर पूरा भए पछि
- मुख्य सचिवको पदमा ३ वर्ष र सचिवको पदमा ५ वर्ष सेवा अवधि पूरा भए पछि
- सेवा अवधि २० वर्ष पूरा भए पछि सेवा निवृत्त हुन सक्ने
- शारीरिक वा मानसिक अशक्तताको कारण सेवा गर्न असमर्थ भएमा ७ वर्ष सेवा अवधि थप
- गरी अवकाश दिन सक्ने
- विभागीय कारवाही स्वरूप सेवाबाट हटाउन सक्ने

अवकाश पश्चात प्राप्त हुने सुविधा

- उपदान वा निवृत्तिभरण
- सञ्चित घर विदा बापतको रकम
- सञ्चित विरामी विदा बापत औषधी उपचार खर्च
- पारिवारिक निवृत्तिभरण

ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदाबाजी

ट्रेड युनियन

ट्रेड युनियनको अवधारणा औद्योगिक सम्बन्ध, मजदुरको अधिकार स्थापनाको लागि सामूहिक सौदाबाजी र मालिकबाट हुने शोषण विरुद्धको सामूहिक आवाज हो । कामदार कर्मचारीहरूको व्यावसायिक तथा पेशागत हकहितको संरक्षण तथा सम्बर्द्धन गर्नका लागि स्थापित संगठन नै ट्रेड युनियन हो । यो औद्योगिक कान्तिको उपज हो । सरुमा द्रिगिभ अययिगच वयद का लागि आएको भएतापनि पछि White colour job मा समेत लागु भयो । निजामती सेवामा कर्मचारी युनियनको अवधारणा मर्यादित कामको सिद्धान्त (Decent Work Principle) मा आधारित हुने र यस अन्तर्गत श्रमिकको अधिकार संरक्षण, कार्यमा उन्नति र बढोत्तरी सामाजिक संरक्षण र सामाजिक सम्वाद पर्दछन् । ट्रेड युनियन लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता बाट निर्देशित र एकता नै बल हो भन्ने मान्यतामा आधारित हुन्छ । Trade Union लाई संगठित हुनु, पाउने, सामूहिक सौदाबाजी गर्ने र हडताल गर्न पाउने अधिकार हुन्छ ।

ट्रेड युनियनको विकासक्रम

- बेलायतमा सन् १८२४ मा Trade Union Congress को स्थापना
- अमेरिकामा सन् १८६९ मा Right of Labour को स्थापन
- ILO convention, 1949 का धारा ८७ र ९८ ले right तय organizing right to bargaining को प्रत्याभूति गरेको ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) ले श्रमिकहरूको संगठित भई सामहिक सौदावाजी गर्न पाउने अधिकारलाई कार्यस्थल सम्बन्धी आधारभूत अधिकारको रूपमा लिएको छ । निजी क्षेत्रमा ट्रेड युनियन लाई आधारभूत अधिकारको रूपमा स्वीकार गरिए तापनि सार्वजनिक क्षेत्रमा यो अधिकारहरू भोग गर्दा केही कठिनाईहरूको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ । निजीक्षेत्रमा जस्तो रोजगारदाता, श्रमिक र सरकार को त्रिकोणात्मक सम्बन्धहरू सार्वजनिक क्षेत्रमा देख्न सकिदैन । सार्वजनिक क्षेत्रमा सरकारले आम रोजगारदाताको भूमिका निर्वाह गरिराखेको हुन्छ, भने श्रमिकहरू वा तिनका प्रतिनिधित्व गर्ने, नियन आफै सरकारका अभिन्न अङ्ग हुन्छन् । यस अर्थमा निजी क्षेत्रमा प्रयोग हुने श्रम सम्बन्धका सिद्धान्तहरू जस्तै निर्वाध रूपमा ट्रेड युनियन गठन हुन पाउनु पर्ने अधिकार, सामहिक सौदावाजीका प्रक्रियाहरू, विवाद समाधानका उपायहरू, हडताल गर्ने अधिकारहरू सार्वजनिक क्षेत्रमा हुबहु प्रयोग गर्न सकिदैन । उदाहरणको लागि सरकारी कर्मचारीहरूको तलब अर्थ मन्त्रालयबाट तयार गरी बजेट मार्फत संसदबाट पास गर्नुपर्ने हुन्छ । यस अर्थमा कर्मचारीहरूको तलबको सम्बन्धमा कोसंग सामहिक सौदावाजी गर्ने भन्ने प्रश्न उठ्न सक्छ । त्यस्तै, सरकारी कर्मचारीहरूको तलबमा एउटै तहको लागि लगभग एकरूपता कायम गरिएको हुन्छ । ट्रेड युनियनमा लागेका कर्मचारीहरूको छुट्टै तलब स्केल हुनु, सक्दैन । सरकारी क्षेत्रमा निजी क्षेत्रमा जस्तो फरक कम्पनीका लागि फरक तलब स्केल हुँदैन । सरकारी कर्मचारीहरू लगभग एउटै ऐन नियमले बाधिएका हुन्छन् । यस अर्थमा छुट्टाछुट्टै सामूहिक सौदावाजीको कुनै अर्थ देखिदैन ।

सार्वजनिक वा सरकारी क्षेत्रको यिनै विशेषताहरूलाई मध्यनजर गरी ILO ले पनि सार्वजनिक क्षेत्रको श्रम सम्बन्ध व्यवस्थापन तथा नियमनको लागि श्रम सम्बन्ध (सार्वजनिक सेवा) अभिसन्धि नम्बर १५१ लागु गरेको छ । श्रम सम्बन्धलाई निर्देशित गर्ने अरु अभिसन्धिहरू जस्तै (१) संगठित हुने पाउनु पर्ने अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धि नं. ८७ (२) संगठित हुने तथा सामहिक सौदावाजी सम्बन्धी अभिसन्धि नं. ९८ (३) कामदारहरूको प्रतिनिधि सम्बन्धी अभिसन्धि नं. १३५ तथा (४) सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धी अभिसन्धि नं. १५४ मा पनि सार्वजनिक क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको लागि छुट्टै व्यवस्था गरिएका छन् । सारांशमा भन्न पर्दा यी विविध अभिसन्धिहरू मार्फत सार्वजनिक क्षेत्रको श्रम सम्बन्ध नियमन तथा व्यवस्थापन गर्न निम्न व्यवस्था गरिएका छन्:

१. प्रत्येक कामदार तथा कर्मचारीहरूले निर्वाध रूपमा आ-आफ्नो पेशागत हक हितको लागि संगठित भई सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउनु पर्ने ।
२. सरकारी क्षेत्रमा भने केही विशिष्ट क्षेत्रहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको जस्तै सैनिक, प्रहरी, नीति निर्माण तथा व्यवस्थापन तहमा रहेका कर्मचारीहरू वा सरकारी गोप्यता राख्नपर्ने काममा लागेका कर्मचारीहरू वा सरकारको अधिकार प्रयोग गर्ने कर्मचारीहरूको हकमा भने आ-आफ्नो देशको कानूनले निर्दिष्ट गरे अनुसार हुने भनेर "लचकता" कायम गर्न खोजिएको देखिन्छ ।
३. सार्वजनिक क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूको श्रम विवाद समाधान गर्न छुट्टै तर "स्वतन्त्र" निकाय रहनु, सक्ने ।

कर्मचारी ट्रेड युनियनको आवश्यकता

ट्रेड युनियन लोकतन्त्र र मानव अधिकारको अभिन्न अङ्ग हो। कर्मचारीको मानव अधिकारको संरक्षण सबर्द्धन र प्रबर्द्धन गर्न ट्रेड युनियन आवश्यक पर्दछ। यसका अतिरिक्त यसको आवश्यकता निम्नानुसार रहेको छः

- कर्मचारीको सेवा सर्त र विधाको सुरक्षा गर्न,
- कर्मचारीको पेशागत हकहितको संरक्षण गर्न,
- पेसालाई मर्यादित बनाउन,
- कर्मचारीको व्यावसायिक, प्राविधिक र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता विकास गर्न,
- प्रशासनिक नीति निर्माणमा सहयोग गर्न,
- प्रशासनिक सुधारका लागि रचनात्मक र सिर्जनशील कार्य गर्न,
- व्यवस्थापन र कर्मचारी बिचको विवाद समाधान गर्न,
- कर्मचारीको सामाजिक स्रक्षा प्रवर्द्धन गर्न ।

नेपालको सन्दर्भमा ट्रेड युनियन

नेपालमा निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको इतिहास २००७ सालमा गठन गरिएको न्यून वैतनिक कर्मचारी संगठनसंग जोडिए तापनि व्यवहारमा भने ट्रेड युनियनको प्रयोग २०४६ सालपछिको राजनैतिक परिवर्तनसंग जोडिएको छ । बहुदलीय प्रजातन्त्रको स्थापना सँगै निजामती सेवामा पनि रा.प. अ.कर्मचारीहरुलाई ट्रेड युनियन खोल्न पाउने अधिकार दिए पछि र २०४७ सालमा राष्ट्रिय निर्देशन ऐन २०१८ अनुसार नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन दर्ता भएको थियो । सुरुमा एउटै मात्र ट्रेड युनियन खोल्ने प्रावधान थियो। २०४८ सालमा नेपाल निजामती कर्मचारी संघको स्थापना लगत्तै यस विषयको टुंगो लगाउन लामो समयसम्म अदालतमा बहस पैरवी भई सर्वोच्च अदालतद्वारा ३२ साउन ०५८ मा जारी आदेशमा एक भन्दा बढी युनियन कर्मचारी संगठनमा दर्ता र सञ्चालन गर्न कानून सम्मत नहुने निर्णय भयो। तर, एक भन्दा बढी ट्रेड युनियनहरु निजामती सेवामा क्रियाशील भैरहेको देखिन्छ ।

२०६३ सालको जन आन्दोलन पश्चात पर्ने स्थापित संसदले सम्भवतः जन आन्दोलनमा ट्रेड युनियनले निवाह गरेको भूमिकालाई मनन गरी शाही कालमा प्रतिबन्ध लगाईएका सबै ट्रेड युनियनहरुलाई स्वतन्त्रता मात्र दिइएको नभै उपसचिव स्तरका कर्मचारीहरुसम्म ट्रेड युनियन गतिविधिमा आवद्ध हुन सक्ने भनी अझ उदार अधिकार प्रदान गरियो । २०६३ सालमा जारी गरिएको अन्तरीम संविधानको भाग ३ मा उल्लेख गरिएको मौलिक हक अन्तरगत श्रम सम्बन्धी हकमा प्रत्येक कामदार कर्मचारीहरुलाई आफ्नो हकहित रक्षाको निमित्त ट्रेड युनियन खोल्ने, संगठित हुनेर सामहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार प्रदान गरियो। तर निजामती सेवा ऐन २०४९ मा गरिएको दोश्रो संशोधनले भने कार्यालय प्रमुखको रुपमा रहनेरा प ततीय श्रेणीका अधिकत बाहेक अन्य रा प.ततीय श्रेणीमा अधिकत सम्मलाई ट्रेड युनियनमा संलग्न हुने पाउने अधिकार प्रदान गरेको छ । यस व्यवस्था अनुसार नि.से.नि.को दफा १०७ (क) मा ट्रेड युनियन दर्ता, सञ्चालन, आधिकारीक ट्रेड युनियनको चुनाव तथा सामहिक सौदावाजी सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ। निजामती सेवा ऐन २०४९ दोश्रो संशोधनले दिएको अधिकार प्रयोग गरी हालसम्म जम्मा ८ वटा ट्रेड युनियनहरु श्रम विभागमा दर्ता भई सकेका छन् । बि.स. २०७३ मा भएको आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचनमा चार वटा कर्मचारी संगठनले भाग लिएकोमा तोकिएको १० प्रतिशतको थ्रेसहोल्ड कटाउने ३ वटाले मात्र राष्ट्रिय स्तरको ट्रेड युनियनको मान्यता पाए । हाल आधिकारिक ट्रेड युनियनमा ३ वटा मात्र

राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियनहरूले प्रतिनिधित्व रहेको छ। निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले आधिकारिक ट्रेड युनियनलाई एकल रूपमा व्यवस्थापकसंग सौदावाजी गर्ने अधिकार प्रदान गरेको छ भने राष्ट्रिय स्तरका ट्रेड युनियनहरू पनि आ-आफ्नै ढङ्गले सक्रिय छन् ।

तर निजामती ट्रेड युनियनको विकल्प भनेको सक्षम ट्रेड युनियन नै हो भन्ने मूल भावनालाई आत्मसात गरी नेपालका निजामती कर्मचारी युनियनहरूलाई पेशागत दृष्टिले सक्षम, कार्यमूलक रूपमा निष्पक्ष राजनीतिक रूपमा तटस्थ र कार्यसम्पादन प्रति प्रतिबद्ध तल्याउनका लागि बहत्त अध्ययन गरी निश्चित गरूयोजना बनाई कार्यान्वयन गर्न पर्छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको मान्यताको परिधिभित्र रही मर्यादित कर्मचारी ट्रेड युनियनको विकास गर्न विद्यमान कानूनमा आवश्यक संशोधन गरी स्वस्थ अभ्यासको विकास गर्ने तर्फ ध्यान जानुपर्ने देखिएको छ । यसका लागि निम्न उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

नेपालमा ट्रेड युनियन सम्बन्धी व्यवस्था

क. संवैधानिक व्यवस्था

- धारा १७ मा मौलिक हकको रूपमा संघ संस्थाको खोल्ने स्वतन्त्रता
- धारा ३३ मा रोजगारीको हक धारा ३४ मा श्रमको हक
- धारा ५१ मा श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी नीति

ख. कानूनी व्यवस्था

- श्रम ऐन, २०४८
 - ✓ केन्द्रिय श्रम सल्लाहकार समितिमा ट्रेड युनियनको प्रतिनिधित्व
 - ✓ व्यक्तिगत र सामूहिक विवाद समाधानको प्रक्रिया
- ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
 - ✓ ट्रेड युनियन दर्ता, सञ्चालन र अन्य व्यवस्था स्पष्ट गरेको
 - ✓ कार्यालय प्रमुख भई काम गर्नुपर्ने राजपत्रांकित कर्मचारीबाहेक राजपत्रांकित तृतीय श्रेणी वा सोभन्दा मुनिका कर्मचारीहरूले आफ्नो पेशागत हक हितका लागि राष्ट्रियस्तरको निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनहरू गठन गरी सदस्यता लिन सक्नेछन् ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
 - ✓ निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियन दर्ता र अधिकारको व्यवस्था

ग. संस्थागत व्यवस्था

- श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय र श्रम विभाग
- संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
- जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरू
- श्रम सल्लाहकार समिति
- श्रम अदालत

निजामती ट्रेड युनियनको काम, कर्तव्य र अधिकार

- कर्मचारीको हकहितको संरक्षण गर्ने,

- निजामती सेवालाई प्रभावकारी र गतिशील बनाउन नेपाल सरकारलाई रचनात्मक सभावा र सहयोग गर्ने,
- भेला, तालिम, गोष्ठी, प्रशिक्षण लगायतका रचनात्मक एवं सिर्जनात्मक कार्यहरु सञ्चालन गर्ने,
- महासघ गठन गर्ने, त्यसको सदस्य बन्ने, अन्तराष्ट्रिय संघ र महासंघको सदस्य बन्ने र आफ्नो सस्थाको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने,
- निजामती सेवासंग सम्बन्धित कानून निर्माण गर्न नेपाल सरकारले सल्लाह र सुझाव लिन सक्ने,
- कर्मचारीको सेवाको स्रक्षा, विधा, वृत्ति विकास, व्यावसायिक संक्षाजस्ता हकहित सम्बन्धी विषयमा सामाजिक सवाद र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने ।

ट्रेड युनियनको सरकारात्मक पक्ष

- ट्रेड युनियनहरूले नेपाल सरकार र निजामती कर्मचारीका बिचमा सम्पर्क सेतको भूमिका निर्वाह गरेका छन् ।
- निजामती कर्मचारीका गुनासाहरूलाई उजागर गर्ने गरेका छन् ।
- कर्मचारीको सेवाको स्रक्षा र हकहितको संरक्षणमा दवाव समूहका रूपमा काम गरेका छन् ।
- ट्रेड युनियनहरूले प्रशासन सधाराको सन्दर्भमा कर्मचारीको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने गरेका छन् ।
- सरकारले पनि प्रशासन सधाराको लागि आयोजना गर्ने छलफल कार्यक्रममा यूनियनका पदाधिकारीहरूलाई आमन्त्रण गर्ने गरेको छ ।
- यूनियनहरूबाट आफ्नो सदस्यहरूको सशक्तिकरण, आत्मविश्वास र चेतना जागत गराउने कार्यहरू भएका छन् ।
- कर्मचारी हकहितको संरक्षणको सम्बन्धमा चेतना जागृत गराउन बेलाबेलामा गोष्ठी, सेमिनार, प्रशिक्षण आदिको आयोजना गर्ने गरेका छन् ।
- यूनियनहरूले रक्तदानमार्फत मानवीय सेवामा सहयोग पुरयाउने परम्परा बसालेका छन् ।
- कार्यसम्पादन र अनुभवको मुल्यांकनद्वारा बढ्दा भएका कर्मचारीहरूको समायोजनमा सहयोग प्रयाएका छन् ।
- कर्मचारीको नियमसंगत ढंगले सुरूवा हुनुपर्ने पक्षमा आवाज उठाउने गरेका छन् ।
- ट्रेड युनियनहरूको पहलमा निजामती अस्पतालको स्थापना भई सञ्चालनमा आएको छ ।
- कर्मचारीको तलब, भत्तालगायतका विधाको वृद्धि गर्न आवाज उठाउने गरेका छन् ।
- शान्ति सुरक्षाको भरपर्दो व्यवस्था गरी कर्मचारीको व्यक्तिगत सुरक्षाको लागि आवाज उठाउने गरेका छन् ।
- ट्रेड युनियनहरूको पहलमा सिंहदरवारस्थित विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई आवतजावत गर्न परिवहनुको व्यवस्था गरिएको छ ।
- निजामती कर्मचारीहरूमा सचेतनाको अभिवृद्धि भएको छ । उनीहरू उपल्ला तहका कर्मचारीसमक्ष स्पष्ट रूपमा आफ्नो जायज कराहरू राख्न सक्ने क्षमतावान भएका छन् ।

- कार्यालय प्रमुखलाई उसको कार्यजिम्मेवारी इमान्दारिपूर्वक वहनु, गर्ने कार्यमा सहयोग पुऱ्याउने गरेका छन् ।
- एकता नै शक्ति भएकोले यनियन अवधाराणाको कार्यान्वयनले कर्मचारीको मनोबल बढाएको छ ।
- निजामती सेवा ऐन नियम संशोधन गर्नमा सरकारलाई सहयोग पुरयाएका छन् ।

ट्रेड युनियन सम्बद्ध समस्याहरु

- ट्रेड नियनहरूवाट निर्धारित कार्यक्षेत्र अनुसारको जिम्मेवारी वहनु, हुनु, नसकेको ।
- एउटै व्यक्तिले एक भन्दा बढी ट्रेड युनियनमा सदस्य लिएका ।
- ट्रेड युनियनले मुलुकमा सुशासन कायम गर्नमा सहयोग पुरयाउनुपर्नेमा राजनीतिक विचारधाराको आधारमा विभक्त भई तिनका भातृ संगठनका रूपमा क्रियाशील हुनपुगेका छन् ।
- ट्रेड युनियनहरू दलीय आधारमा विभाजित हुँदा कर्मचारीको हित प्रवर्द्धनमा प्रभावकारी काम हुन नसकेका ।
- ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरु कर्मचारीको सरुवामा मात्र केन्द्रित भएका ।
- कर्मचारीको सरुवा बढवामा अनचित हस्तक्षेप, दवाव र प्रभाव पाने गरका निजामती सेवा ऐन अनुसार ट्रेड यनियनमा लागेका पदाधिकारीहरुलाई उनीहरुको कार्यक्षेत्र अनकल स्थानमा सरुवा गरिदिनपर्ने वाध्यात्मक परिस्थिति ।
- बेलाबेलामा अभद्र र अमर्यादित व्यवहार प्रदर्शन गर्ने गरेका ।
- बेलाबेलामा आदेशको श्रृंखलामा अवरोध पुऱ्याउने र अनुशासनहीनता बढाउने कारकतत्वको रूपमा देखापर्ने थालेको ।
- ट्रेड युनियनहरु समानान्तर प्रशासन सञ्चालन गर्न उद्यत रहेको ।

ट्रेड यूनियन सम्बद्ध समस्या समाधानका उपायहरु

- निजामती सेवामा पेशागत विविधता भएकाले पेशागत हित र सुरक्षा, वृत्ति विकास, कार्यप्रकृति र कार्य वातावरण, व्यवस्थापकीय व्यवस्था आदि फरक फरक हुँदा सामान्यीकृत अवधाराणा अनुसारको सामान्य ट्रेड यनियन (General Trade Union) उपयूक्त हुँदैन भन्ने मान्यता रहेकोले पेशागत विशिष्टताको आधारमा अलग-अलग ट्रेड युनियनहरू गठन गर्ने । पेशागत विशिष्टताका आधारमा कर्मचारी युनियनको व्यवस्थाले पेशागत हकहित संरक्षण, पेशागत विकास र पेशागत योगदान सार्थक हुने मानिन्छ ।
- हरेक दुई वर्षमा युनियनमा आवद्ध कर्मचारीको नामावली नवीकरण गरी प्रकाशित गर्ने ।
- यूनियनका पदाधिकारील एक कार्यकाल भन्दा बढी अवधि यनियनको कार्य समितिमा रहनु, नपाउने व्यवस्था गर्ने ।
- ट्रेड युनियनको सदस्यतालाई राजपत्र अनंकित तथा श्रेणीविहीन कर्मचारीहरुमा मात्र सीमित गर्ने
- युनियनहरूलाई ऐनमा उल्लेख भए अनुसारको कार्यक्षेत्रमा मात्र केन्द्रित गर्न अनुगमन गर्ने ।
- ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूको आचारसंहिता निर्माण गरी लागू गर्ने ।

- सौदावाजीका विषयहरु स्पष्टरूपमा खलाउन पर्ने ।
- नि.से नि.दफा ११७ (ख) मा उल्लिखित कर्मचारी सम्बन्ध समितिलाई विवाद समाधानको केन्द्र विन्दुको रूपमा राख्ने ।
- ट्रेड युनियन सञ्चालन गर्न सरकारी स्तरबाट कुनै आर्थिक एवं भौतिक सुविधा नदिने ।

सामूहिक सौदावाजी (Collective Bargaining)

व्यवस्थापन र कर्मचारी बिच सिर्जित विवादलाई समाधान गर्न सामूहिक छलफल गरी सहमतिमा गरिने सम्झौतालाई सामूहिक सौदावाजी भनिन्छ । व्यवस्थापन र कर्मचारीको परस्पर विरोधी चाहनुलाई समन्वयात्मक ढंगले व्यवस्थापन गर्न Collective Bargaining चाहिन्छ । यसबाट संगठन र कर्मचारी दुवैलाई फाइदा भई संगठनबाट प्रदान गरिने सेवा थप प्रभावकारी बन्न जान्छ । सामूहिक सौदावाजी भित्र कर्मचारीको सेवा सर्त, विधा, तलब, वृत्तिविकास र ऐन नियमको परिमार्जन सम्बन्धी विषय पर्दछन । निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० ले देहायका विषयमा सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने अधिकार प्रदान गरेको छः

- कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा,
- समय सापेक्ष सुविधा,
- वृत्ति विकास,
- कर्मचारीको जिउज्यानको सुरक्षा,
- कर्मचारीको व्यावसायिक सुरक्षा,
- कर्मचारीको हकहितसँगै सम्बन्धित अन्य कुराहरु ।

देहाय बमोजिमका माग वा दावी प्रस्तुत गर्न पाइनेछैनः

- (क) संविधान प्रतिकूल हुने,
- (ख) अप्रमाणित वा आधारहीन आरोपको आधारमा कसैको हित प्रतिकूल हुने,
- (ग) कुनै कर्मचारीको व्यक्तिगत आचरणमा असर पर्ने विषय,
- (घ) निजामती कर्मचारीसंग असम्बन्धित विषय,
- (ङ) सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदावाजी भएको दई वर्ष व्यतित नभई ।

सामूहिक सौदावाजीको प्रक्रियागत व्यवस्था

- जिल्लास्तरको यनियनले प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष र विभाग स्तरको नियनले विभागीय प्रमुख समक्ष माग राख्ने । २१ दिन भित्र विवाद हल हुनुपर्ने ।
- २१ दिन भित्र विवाद हल नभएमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय पठाउने ।
- ६० प्रतिशत कार्यसमितिको समर्थनमा सोकै सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउन सकिने ।
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा २१ दिनभित्र समस्या समाधान नभएमा श्रम मन्त्रालयमा पठाउने ।
- श्रम मन्त्रालयमा वाता विफल भएमा ३० दिनको सूचना सहित हड्तालमा जान सकिने ।
- अत्यावश्यक सेवामा हड्ताल गर्न नपाइने ।
- हड्ताल मर्यादित र संयमित हुन पर्ने ।

- आर्थिक मागको सम्बन्धमा क्याबिनेटको निर्णय अन्तिम हुने ।
- सहमति भएमा सम्झौता श्रम मन्त्रालयमा दर्ता गर्ने र दई वर्षसम्म नयाँ माग पेश गर्न नपाइने ।

सामूहिक सौदाबाजीमा रहेका समस्याहरु

- माग पेश नगर्दै हडताल गर्ने प्रवृत्ति,
- व्यवस्थापनको क्षमताभन्दा बढी माग राख्ने प्रवृत्ति,
- निश्चित अवधि नपुगीकुनै सोही विषयमा पुनः माग राख्न न्यायाधिकरण (tribunal) को व्यवस्था छैन,
- Trade Union दलका भ्रातृ संगठन जस्ता भएका छन्,
- व्यवस्थापक दबाव नभए सम्म उदासीन रहनेप्रवृत्ति छ,
- कानून तोड्ने प्रवृत्ति छ,
- ट्रेड यूनियनको ऋयमभ या ऋयलमगत छैन ।

सामूहिक सौदाबाजीलाई प्रभावकारी बनाउने उपाय

- कानून र सम्झौताको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने
- सामूहिक सौदाबाजीका लागि संस्थागत व्यवस्था गर्ने,
- सरकारी निणयको पुनरावलोकन गर्न tribunal को व्यवस्था गर्ने
- ट्रेड यूनियनले माग पेश गर्दा सरकारको क्षमता र जनतालाई पर्ने सक्ने मार्कालाई
- ट्रेड यूनियनको code या conduct बनाई लागु गर्ने,
- कर्मचारी सम्बन्ध समिति गठन गर्नुपर्ने ।

२.४ आर्थिक प्रशासन बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन प्रक्रिया

बजेट

विगत र वर्तमानको आर्थिक अवस्थाको मूल्यांकनका आधारमा आगामी वर्ष गरिने कार्यक्रमकालागि लाग्ने अनुमानित राजस्व र व्ययको विवरणलाई बजेट भनिन्छ । बजेट गत वर्षको आर्थिक अवस्थाको अभिलेखन, चालू आर्थिक वर्षको आर्थिक अवस्थाको चित्रण र आगामी वर्षको आर्थिक योजनाको प्रक्षेपण हो । सरकारका नीति, योजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने अर्थ-राजनीतिक तथा कानूनी र प्राविधिक दस्तावेज हो । बजेट मार्फत सरकारले खर्चको प्राथमिकीकरण गर्नुका साथै सीमित स्रोत साधनको अधिकतम परिचालनद्वारा मुलुकको आर्थिक सामाजिक विकास र समृद्धि हासिल गर्ने खाका प्रस्तुत गर्दछ ।

सरकारी बजेटका विशेषताहरु

- नेपालको संविधान, आर्थिक ऐन तथा नियमबाट निर्देशित ।
- राज्यको आर्थिक, राजनीतिक, कानूनी तथा प्राविधिक दस्तावेज हो ।
- राज्यको निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरु कार्यान्वयन गर्ने औजार हो ।
- आर्थिक बृद्धि, आर्थिक स्थिरता, रोजगारी सिर्जना र सामाजिक न्यायलाई जोड दिन्छ ।

- खर्चका क्षेत्रहरुको प्राथमिकीकरण गर्दछ ।
- अनुमानित राजस्व र प्रस्तावित खर्चको विवरण हो ।

नेपालमा बजेट विनियोजनका आधारहरु

- संविधानमा व्यक्त राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरु
- आवधिक योजनाका लक्ष्य तथा रणनीति
- वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम
- मध्यमकालिन खर्च संरचना (MTEF) को सिद्धान्त तथा प्राथमिकीकरणका आयोजनाहरु
- राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरुको कार्यान्वयन अवस्था
- आर्थिक ऐन, नियमहरु
- क्रमागत आयोजनाहरु
- क्षेत्रगत नीतिहरु
- अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि तथा एजेण्डा
- वैदेशिक सहायता नीति तथा प्रतिबद्धता
- बजेट सम्बन्धी मार्गदर्शन तथा परिपत्र
- राजनीतिक दलका प्रतिबद्धता तथा जनताका माग

नेपालमा बजेट तर्जुमा प्रक्रिया

नेपालमा बजेट तर्जुमा प्रक्रिया सामान्यतया कार्तिकको दोस्रो हप्ता बाट सुरु भइ जेष्ठ १५ गते संसदमा प्रस्तुत गर्न र असार मसान्त सम्म संघीय संसदबाट बजेट पारित र स्वीकृत हुनुपर्ने गरी कार्यतालिका निर्धारण गरिएको छ । जसलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

१. कुल बजेटको आकार सीमांक तयार गर्ने

- अर्थ मन्त्रालयमा Macro Economic Framework निर्धारण
- राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्षको अध्यक्षतामा रहका बजेट तथा स्रोत समितिले समाष्टिगत अर्थतन्त्रको वर्तमान स्थिति, GDP को प्रक्षेपण, राजस्वको प्रक्षेपण, आवधिक योजना, मध्यमकालिन खर्च संरचना (MTEF), दिगो विकास लक्ष्य (SDGs), कार्यगत रणनीति तथा प्राथमिकताको आधारमा आगामी आर्थिक वर्षका कुल बजेटको आकार तथा सीमांक निर्धारण गर्ने ।

२. बजेट सीमा र मार्गदर्शन पठाउने

- राष्ट्रिय योजना आयोग र अर्थ मन्त्रालयले मन्त्रालयगत र कार्यगत रूपमा बजेटको सीमा र मार्गदर्शन तयार गरी सम्बन्धित मन्त्रालयमा पठाउने ।
- सम्बन्धित मन्त्रालयले मातहतका विभाग, कार्यालय र आयोजनामा मार्गदर्शन सहितको बजेट सीमा पठाउने ।

३. कार्यक्रम तथा बजेट तयार गरी पेश गर्ने (MTEF सहित)

- जिल्ला स्तरीय कार्यालय र आयोजनाहरूले आफ्नो बजेट सीमा र मार्गदर्शन अनुरूप तीन वर्षको बजेट तथा कार्यक्रम प्रस्ताव गरी माथिल्लो विभागमा पठाउने ।
- विभागले आफु र मातहतका निकायको बजेट तथा कार्यक्रम सम्बन्धित मन्त्रालयमा पठाउने ।
- मन्त्रालयले सो उपर छलफल गरी आफ्नो समेत बजेट तथा कार्यक्रम समावेश गरी छलफलका लागि राष्ट्रिय योजना आयोग र अर्थ मन्त्रालयमा पठाउनु पर्ने ।

४. कार्यक्रम तथा बेट उपर छलफल (त्रि-वर्षिय खुच प्रक्षेपण सहित)

- राष्ट्रिय योजना आयोगमा अर्थ मन्त्रालय र सम्बन्धित मन्त्रालयको सहभागितामा बजेट तथा कार्यक्रम उपर नीतिगत छलफल ।
- आफ्नो मन्त्रालयसँग सम्बन्धित नीति तथा कार्यक्रम सम्बन्धित मन्त्रालयले प्रधानमन्त्री मन्त्रिपरिषद् कार्यालयमा पठाउने ।
- अर्थ मन्त्रालय मा बजेटको खर्च शीर्षकगत छलफल ।
- अर्थ मन्त्रालयद्वारा बजेटको प्रारम्भिक मस्यौदा तयारी र संसदको अर्थ समितीमा बजेटको सिद्धान्त र प्राथमिकता माथि छलफल ।
- अर्थ मन्त्रालयद्वारा बजेटको अन्तिम मस्यौदा तयारी ।
- बजेटले समेटेको नीति तथा कार्यक्रम राष्ट्रिय योजना आयोगको बैठकबाट स्वीकृत गर्ने ।
- बजेट र कार्यक्रमको मस्यौदा मन्त्रिपरिषदको बैठकमा प्रस्तुत गर्ने ।

५. संघीय संसदमा बजेटको प्रस्तुती र पारित

- जेष्ठ १५ गत अथ मन्त्रीद्वारा बजेट, आर्थिक विधेयक विनियोजन विधेयक, राष्ट्र ऋण उठाउने विधेयक, ऋण तथा जमानत विधेयक र पेशकी विधेयक संघीय संसद समक्ष पेश गरिन्छ ।
- अर्थ सचिवबाट जेष्ठ १६ गते बजेट कार्यान्वयनका लागि मार्गदर्शन पठाउने ।
- असार मसान्त भित्र संघीय संसदको दुबै सदनमा बजेट माथि दफावार छलफल भई बजेट पारित हुन्छ र राष्ट्रपतिबाट प्रमाणिकरण भएपछि, बजेट स्वीकृत भएको मानिन्छ ।

बजेट तुर्जमाको संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था

१. संवैधानिक व्यवस्था

अर्थ मन्त्रीले प्रत्येक आर्थिक वर्षको सम्बन्धमा संघीय संसदको दुबै सदनको संयुक्त बैठकमा देहायका कुराहरु खुलाई वार्षिक अनुमान पेश गर्नु पर्ने

क) राजस्वको अनुमान ।

ख) सञ्चित कोष माथि व्ययभार हुने आवश्यक रकमहरु

ग) विनियोजित ऐन बमोजिम व्यय हुने आवश्यक रकमहरु

२. आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५

- बजेट तयार गर्ने गराउने उत्तरदायित्व अर्थ मन्त्रालयको हुने

- आफ्नो मन्त्रालयको प्रगति र आय व्ययको अनुमान पेश गर्ने उत्तरदायित्व लेखा उत्तरदायी अधिकृतको हुने
- दाताबाट प्राप्त अनुदान र ऋण बजेटमा अनिवार्य समावेश गर्नु पर्ने ।

३. आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४

- अर्थ मन्त्रालयले तोकेको बजेट सीमा र दिग्दर्शन तथा तालुक कार्यालयको निर्देशन अनुसार बजेट तर्जुमा गर्नु पर्ने
- कार्यालय प्रमुखले बजेट र कार्यक्रम निर्धारित समय भित्र तालुक कार्यालयमा पेश गर्नु पर्ने
- प्रत्येक निकायबाट बजेट तथा कार्यक्रम प्राप्त गरी बजेटलाई अन्तिम रूप दिने काम अर्थ मन्त्रालयको हुने

४. बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०७५

बजेट तर्जुमा प्रक्रियालाई यथार्थ र पारदर्शी बनाउने

५. आवधिक योजना र दिगो विकास लक्ष्य

६. अन्य ऐन, नियम : सार्वजनिक खरिद ऐन, नियम , विकास सहायता नीति

बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा संलग्न निकाय र तिनको भूमिका

१. राष्ट्रिय योजना आयोग

- आवधिक योजना र वार्षिक विकास कार्यक्रम बिच तादात्म्यता कायम गर्ने,
- बजेट सीमाको प्रारम्भिक प्रक्षेपण गरी स्रोत समितिमा पेश गर्ने,
- विकास कार्यक्रम सम्बन्धमा मार्गदर्शन तयार गर्ने,
- मन्त्रालयगत बजेट सीमा निर्धारण गर्ने,
- बजेटको नीतिगत छलफल गर्ने,
- चौमासिक विभाजन सहितको वार्षिक कार्यक्रम स्वीकृत गर्ने,
- मध्यमकालीन खर्च संरचना तयार तथा परिमार्जन गर्ने ।

२. राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग

- संघीय सञ्चित कोषबाट संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारलाई राजस्व बाडफाडका आधार र ढाँचा निर्धारण गर्ने,
- संघीय सञ्चित कोषबाट प्रदेश र स्थानीय तहलाई पदान गरिने समानाकरण अनुदान सम्बल सिफारिस गर्ने,
- प्रदेश र स्थानीय सरकारलाई प्रदान गरिने ससत अनुदानको सम्बन्धमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने,
- नेपाल सरकारले लिन सक्ने आन्तरिक ऋणको सीमा सिफारिस गर्ने ।

३. अर्थ मन्त्रालय

- स्रोत अनुमान समितिमा आर्थिक परिसूचकहरुका साथ स्रोत अनुसान पेश गर्ने,
- मन्त्रालयहरुमा बजेट सीमा, फाराम तथा मार्गदर्शन पठाउने,
- मन्त्रालयहरुबाट प्राप्त बजेट पक्षेपण माथि शिर्षकगत रूपमा छलफल गर्ने,
- बजेटको मस्यौदा तयार गर्ने र अन्तिम रूप दिने,
- बजेटलाई अन्तिम रूप दिई बजेट वक्तव्य तयार गरी संसदमा पेश गर्ने । अर्थ सचिवबाट बजेट कार्यान्वयनका लागि मार्गदर्शन पठाउने ।

४. क्षेत्रगत मन्त्रालयहरु

- मातहतका विभागमा बजेट सीमा निर्धारण र मार्गदर्शन पठाउन,
- मन्त्रालय र मातहतका कार्यालयको बजेट कार्यक्रम अर्थ मन्त्रालय र राष्ट्रिय योजना आयोगमा पठाउने,
- बजेटमा उल्लेखित नीति तथा कार्यक्रमको प्रत्येक महिना समीक्षा गर्ने ।
- द्वैमासिक र मध्यावधि मूल्यांकनका लागि अर्थ मन्त्रालय तथा राष्ट्रिय योजना आयोगमा प्रतिवेदन गर्ने ।

५. नेपाल राष्ट्र बैंक

- समष्टिगत अर्थतन्त्रको आवधिक सूचना उपलब्ध गराउने,
- पूर्वबजेट सर्वेक्षणको प्रतिवेदन गर्नु पर्ने,
- नेपाल सरकारले लिने ऋण सम्बन्धी कार्यमा सहयोग गर्ने ।

६. सार्वजनिक ऋण व्यवस्थापन कार्यालय

आन्तरिक र वैदेशिक ऋण व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य गर्न पर्ने ।

बजेट तर्जुमाका समस्याहरु

- बजेटमा दीर्घकानि सोच, दष्टिकोण र उद्देश्यको अभाव
- स्रोत तथा खर्च अनुमान बैज्ञानिक तथा तथ्यपरक नहुनु,
- खर्चको मापदण्ड छैन,
- आयोजनाको प्राथमिकरण वस्तुपरक छैन,
- नीतिगत अस्थिरता र बजेट नीति तथा कार्यक्रममा बारम्बार परिवर्तन,
- आवधिक योजना, मध्यकालिन योजना र वार्षिक बजेट विच तालमेल नहुनु,
- पूँजीगत खर्च र चालु खर्चको औचित्यपूर्ण विभाजन नहुनु ।
- प्रतिवद्धता अनुरूपको वैदेशिक सहायता नआउनु,
- MTEF को कार्यान्वयन अवस्था कमजोर हुनु,
- बजेट तर्जुमामा छलफलको पर्याप्त सहभागिता नहुनु,

- बजेटलाई खुला छलफलको प्रणाली नबनाईनु,
- अनिवार्य र आकस्मिक दायित्व यकिन नहुनु,
- निकायगत समन्वयको अभाव,
- राजनीतिक दवावमा अनुत्पादक क्षेत्रमा बजेट विनियोजन हुनु,,
- Feasibility study नै नभएको आयोजनामा बजेट माग हुनु,
- Feasibility study सहितको Project Bank नहुनु ।

बजेट तुर्जमामा गर्नु पर्ने सुधारहरू

- क्षेत्रगत रुपमा सम्भाव्यता अध्ययन गरी Projectant तयार गर्ने,
- Project Bank मा भएका आयोजनालाई मात्रै बजेट विनियोजन गर्ने,
- श्रोत र खर्च अनुमानलाई तथ्यमा आधारित बनाउने,
- पूँजीगत खर्च प्राथमिकिकरणका आधारारहर, बैज्ञानिक बनाउने,
- आवधिक योजना, मध्यकालिन योजना र वार्षिक बजेट विच ताल मेल मिलाउन मध्यकालिन खर्च संरचना (MTER) को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने,
- आर्थिक वर्षको विचका कार्यक्रम थप नगर्ने,
- क्षेत्रगत अवधाराण (SWAP) को कार्यान्वयन गर्ने,
- मन्त्रालयगत बजेट सचना प्रणाली (LMBIS) एकल खाता कोष (STA) लाई एकीकरण गरी खर्चलाई वस्तुनिष्ठ बनाउने,
- Red Book मा रहेका अनावश्यक योजना हटाउने केहिलाई मर्ज गर्ने र रणनीतिक महत्वका मात्रै थप गर्ने,
- वैदेशिक सहायतालाई प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा परिचालन गर्ने,
- Public Expenditure Review\commission गठन गरी सोको सुझाव कार्यान्वयन गर्ने
- सहभागितामुलक बजेट तुर्जमा प्रक्रिया र खुला छलफलको नीति लिने,
- Gender Responsive Budget, Pro Poor Budget, Climate Change Budget Code लाई यथार्थपरक बनाउन,
- निकायगत समन्वय कायम गर्ने ।

बजेट कार्यान्वयन

- स्वीकृत बजेट अनसार अख्तियारी पठाउने, खर्च गर्ने, लेखा राख्ने प्रतिवेदन गर्ने कार्य बजेट कार्यान्वयन हो ।

- संसदमा बजेट पेश भएको भोलीपल्ट अर्थ सचिवले सम्बन्धित मन्त्रालयलाई अख्तियारी प्रदान गर्दछ । सम्बन्धित मन्त्रालयले विभागीय प्रमुख र विभागीय प्रमुखले मातहतका प्रमुखलाई खर्च गर्ने अख्तियारी प्रदान गर्नु पर्नेछ ।
- चौमासिक विभाजन सहितको स्वीकृत कार्यक्रम र अख्तियारको अधिनमा रही कार्यालय प्रमुखले को.ले. नि.का.बाट निकासा माग गरी खर्च गर्ने, लेखा राख्ने र लेखा परीक्षण गराउने व्यवस्था रहेको छ ।
- पहिलो पाथमिकता (P_1) का कार्यक्रमलाई स्रोतको प्रत्याभुति दिइएको र Budget Release system अपनाइएको छ ।

बजेट नियन्त्रण

- बजेटले निर्दिष्ट गरेका उद्देश्यहरु प्राप्तिका लागि बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन र मूल्यांकन व्यवस्थालाई कानूनी, संस्थागत र प्रक्रियागत उपायहरुद्वारा व्यवस्थित गर्ने पनि नियन्त्रण भनिन्छ ।
- यसले निधारित बजेट अंक र यथार्थ अंक विच Variance Analysis गरी बजेटला उम्मुख बनाउँछ ।

बजेटको नियन्त्रणको उद्देश्य

- बजेटको प्रभावकारिता बृद्धि गर्ने ।
- सार्वजनिक खर्चलाई नतिजामुखी बनाउने ।
- सार्वजकि कोषको सदुपयोग गर्ने ।
- अनावश्यक र अनुत्पादक खच रोक्ने ।
- नियन्त्रण संयन्त्रको संस्थागत विकास गर्ने ।
- वित्तिय जवाफदेहीताको प्रबर्द्धन गर्ने ।
- क्रियाकपाललाई योजना मुताविक Tracking गर्ने ।
- भावी सुधाराका लागि Feedback दिने ।
- पारदर्शीता कायम गर्ने ।
- आर्थिक अनुशासन कायम गर्ने ।

बजेट कार्यान्वयन र नियन्त्रणको कानूनी र नीतिगत व्यवस्थाहरू

१. व्यवस्थापकीय नियन्त्रण

- संघीय संसदको दुवै सदनको संयुक्त बैठकमा बजेट पेश गर्नु पर्ने ।
- बजेट माथि दफाबार छलफल गरी संसदबाट पारित हुने ।

- अर्थ समिति र सार्वजनिक लेखा समिति ।

२. आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६

- **बजेट निकासा:** कार्यालय प्रमुखले स्वीकृत बजेट र अख्तियारीको अधिनमा रही को.ले.नि.का. बाट निकासा माग गर्ने, खर्च गर्ने, लेखा राख्ने र लेखा परीक्षण गराउने व्यवस्था ।
- **रकमान्तर:** अर्थ मन्त्रालयले एक शिर्षकबाट अर्को शिर्षकमा बजेट रकमान्तर गर्न सक्ने ।
- **बजेट रोक्का वा नियन्त्रण गर्न सक्ने:** अर्थ मन्त्रालयले सञ्चित कोष माथि व्ययभार हुने रकम बाहेक विनियोजित रकम पूर्ण वा आंशिक रूपमा रोक्का राख्न सक्ने ।

३. आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४

- **चौमासिक प्रगति विवरण पेश गर्ने:** प्रत्येक कार्यालयले चौमासिक प्रगति विवरण तयार गरी तालुक कार्यालय र को.ले.नि.का. मा पठाउनु पर्ने ।
- **बजेट तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन प्रगति समीक्षा गर्ने:** तालुक कार्यालयले मातहतका सबै कार्यालयको चौमासिक प्रगति विवरण प्राप्त गरी केन्द्रीयस्तरको प्रगति विवरण तयार गर्न र त्यसको भौतिक र वित्तीय पक्षको समीक्षा गरी अर्थ मन्त्रालयमा पठाउने । उक्त आधारमा अर्थ मन्त्रालयले वार्षिक बजेटको मध्यावधि मल्यांकन गरी प्रतिवेदन प्रकाशन गर्ने । प्रत्येक मन्त्रालयले आफ्नो र मातहतका कार्यालयलाई निकासा भएको बजेट रकम, खर्च तथा खर्च अनुसारको लक्ष्य र प्रगति चैत्र मसान्त भित्र अर्थ मन्त्रालयमा पेश गर्नपर्ने ।

४. लेखा पद्धति

- म.ले.प.बाट स्वीकृत ढाँचामा लेखा राख्नु पर्ने ।

५. लेखा परीक्षणको व्यवस्था

- को.ले.नि.का. बाट आन्तरिक र म.ले.प.बाट अन्तिम लेखा परीक्षण
- म.ले.प.को प्रतिवेदन उपर लेखा समितिमा छलफल

६. प्रथम प्राथमिकता (P1) प्राप्त आयोजनामा Performance based budget released system अपनाइएको (८० प्रतिशत) भन्दा कम प्रगति भएमा सचिवको सिफारिसको आधारमा मात्र निकासा हुने ।

७. कार्यकारी नियन्त्रण: बजेट सीमा निर्धारण र मार्गदर्शन, नीतिगत छलफल ।

बजेट नियन्त्रणका लागि नेपालमा भएका प्रयासहरू

- राजस्व र खर्च निकासा IMF को Government Financial Statistical Manual-GFSM 2010 लाई आधार मानी खर्च संकेत तथा बर्गीकरण कायम गरिएको ।
- कुल बजेटलाई चालु खर्च, पूँजीगत खर्च र वित्तीय व्यवस्थामा विभाजन ।
- आवधिक योजना र वार्षिक बजेट बिच तादम्यता कायम गर्न मध्यमकालिन खर्च संरचना (MTEF) को प्रारम्भ ।
- बजेट तर्जुमा प्रक्रियालाई सरल, यथार्थपरक र पारदर्शी बनाउन बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन तयार गरिएको ।

- Financial Management Information (FMIS), Budgetry Management Information System (BMIS), Line Ministry Budgetry Information System (LMBIS) ORAIT Software हरूको प्रयोग ।
- आयोजनाहरुको प्राथमिकिकरण गरी पहिलो प्राथमिकताका आयोजनामा Performance Based Budget Release System अवलम्बन गरिएको ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी, गरिबी न्यूनिकरण र जलवायु परिवर्तन Budget Code लागू गरिएको ।
- सार्वजनिक खर्च र वित्तिय उत्तरदायी (PEFA) कार्ययोजना कार्यान्वयनमा ल्याईएको ।
- E-Tender प्रक्रिया ।
- बजेटको मध्यावधि मल्यांकन र वार्षिक समीक्षा गरी प्रतिवेदन प्रकाशन गर्ने गरिएको ।
- बहुवार्षिक ठेक्का प्रणाली अवलम्बन ।

बजेट कार्यान्वयन र नियन्त्रणका समस्या/चुनौतीहरु

- वार्षिक कार्ययोजना अनुरूप खर्च नगरी आर्थिक वर्षको अन्त्यमा अधिक खर्च गर्ने प्रवृत्ति ।
- पूँजीगत खर्च गुणस्तरीय र लक्ष्य अनुरूप हुन नसक्नु,
- चालु खर्चलाई बाञ्छित सीमा भित्र राख्न नसक्नु,
- वैदेशिक सहायत (Foreign Aid) को शोध भर्ना अंक बर्षेनी बढ्दो,
- अबैज्ञानिक लेखाङ्कन र भुक्तानी प्रणाली,
- अनुगमन र मूल्यांकन Indicator मा आधारित नभई मनोगत हुने गरेको,
- आ.व. को अन्त्यमा विना पृष्ट्याई रकमान्तर र स्रोतान्तर गर्ने गरेको,
- आ.व. को बिचमा नया आयोजना एवं कार्यक्रम तय गरी रकमान्तर र थप निकायबाट कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने प्रवृत्ति,
- आयोजनाको प्राथमिकिकरण बस्तुपरक नदेखिएको,
- Feasibility बेगरका आयोजनामा समेत बजेट विनियोजन हुने गरेको,
- कार्य प्रगतिको आधारमा नभई खर्चको आधारमा सफलता/असफलताको मापन गर्ने प्रवृत्ति,
- गैर बजेटरी खर्चको बढ्दो प्रवृत्ति,
- Financial Management Information System कमजोर,
- सार्वजनिक खरिद प्रकृया भ्रष्टाचारी हुनु,
- आर्थिक अनियमिता तथा बेरुजु,
- Matching Fund मा असामञ्जस्यता,
- कोष व्यवस्थापनका समस्या,
- सम्पत्ति व्यवस्थापनका समस्याहरु,
- MTEF को कमजोर कार्यान्वयन,
- अन्तर निकाय समन्वयको कमी,
- NDAC र MDAC को बैठक समयमा नबस्नु ।

बजेट नियन्त्रणका समस्या समाधानका उपायहरु

- विनियोजित बजेट समयमा नै निकास हुने व्यवस्था गर्ने,
- खर्चको मापदण्ड निर्धारण गरी सार्वजनिक खर्चलाई उद्देश्यमूलक र कार्यकुशल बनाउने,
- खर्चको प्राथमिकिकरण गर्ने,
- आयोजनाको प्राथमिकिकरण MTEE, SDGs र संघीयतामा आधारित बनाउने,
- Feasibility कतगमथ भएका र दाताबाट प्रतिवद्धता र सम्झौता भई सकेको परियोजना मात्र बजेटमा समावेश गर्ने,
- बजेट तर्जमा गर्दा नै बार्षिक खरिद योजना पेश गर्ने,
- विकास आयोजनामा एकै पटक बहुवर्षिय खरिद योजना बनाई पेश गर्न पर्ने व्यवस्था गर्ने,
- शोधभर्ना प्रक्रियालाई निकाससँग आवद्ध गर्ने,
- बजेट विनियोजन, लेखांकन र भुक्तानी प्रणालीलाई बैज्ञानिक बनाउने.
- MTEF को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने,
- क्षेत्रगत अवधारण (SWAP) को कार्यान्वयन गर्ने
- Result Based Budgeting प्रणालीको कार्यान्वयन गर्ने,
- Financial Management Information system (FMIS) लाई प्रभावकारी बनाउने,
- गैर बजेटरी खर्च न्युनिकरण गर्ने,
- विना पुष्ट्याई रकमान्तर र स्रोतान्तर नगर्ने,
- पूँजीगत खर्च क्षमता विकास गर्ने,
- वित्तिय जवाफदेहीता र वित्तिय अनुशासनको प्रवर्द्धन गर्ने,
- आर्थिक कार्य प्रणालीमा सामुयिक सुधारा गरी लगानी मैत्री र निजी क्षेत्र मैत्री बनाउन,
- उपभोक्ता समितिलाई उत्तरदायी बनाउन नीतिगत व्यवस्थ गर्ने,
- लेखा परीक्षणलाई प्रभावकारी बनाउने,
- कर्मचारीको का.स.म. लाई आयोजनाको प्रगतिसँग आवद्ध गर्ने,
- कोष व्यवस्थापन, सम्पत्ति व्यवस्थापन र पेन्सन व्यवस्थापनलाई सुधारा गर्ने,
- एकै प्रकृतिका कार्यक्रम र परियोजनालाई एकिकृत गर्ने ।

बजेट अनुगमन र मूल्यांकन

बजेट कार्यान्वयनलाई सफल र नजितामुखी एवं बजेट नियन्त्रण प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउने कार्यलाई बजेट अनुगमन र मूल्यांकन भनिन्छ ।

१. द्वैमासिक अनुगमन

- अर्थ मन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रत्येक २/२ महिनामा नीति तथा कार्यक्रमको प्रगति समीक्षा गरिन्छ ।

- राष्ट्रिय गौरवका आयोजना र पहिलो प्राथमिकताका १५ करोड माथिका आयोजनाको समेत अनुगमन गर्ने व्यवस्था छ ।

२. चौमासिक अनुगमन

- क्षेत्रगत मन्त्रालयले मन्त्रीको अध्यक्षतामा ४/४ महिनामा आफू र मातहतका आयोजना कार्यक्रमको भौतिक तथा वित्तिय प्रगति समीक्षा गर्नु पर्ने व्यवस्था छ ।

३. मध्यावधी अनुगमन र मूल्यांकन

- अर्थ मन्त्रालयले चालु आ.व. को पहिलो ६ महिनामा हासिल गरिएको वित्तिय र भौतिक प्रगतिको समीक्षा गर्दै पछिल्ला ६ महिनामा हासिल गर्न सकिने भौतिक तथा वित्तिय प्रगतिको आँकलन गर्दछ ।

४. बार्षिक मूल्यांकन

- आर्थिक वर्ष व्यतित भएपछि सम्बन्धित मन्त्रालयले र समग्रमा अर्थ मन्त्रालय र राष्ट्रिय योजना आयोगले बार्षिक मूल्यांकन गर्दछ ।
- यसमा उपलब्धी प्रतिफल र प्रभावको मूल्यांकन गरिन्छ ।

५. MDAC / NDAC

- प्रत्येक २/२ महिनामा मन्त्रालय स्तरीय विकास समस्या समाधान समिति र प्रत्येक ४/४ महिनामा राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिको बैठक बसी बजेट तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनको समीक्षा गरी समस्या समाधान गर्दछ ।

बजेट अनुगमन र मूल्यांकनका समस्या

- अनुगमन भ्रमण सीमित,
- Routine work को रुपमा सीमित,
- अनुगमन र मूल्यांकन परिसूचकको अपर्याप्तता,
- दक्ष जनशक्ति विकास अभाव,
- Technology छैन,
- मूल्यांकनको समीक्षा नहुने ।

सुधारका उपायहरु

- अनुगमन कार्ययोजना तयार गर्ने,
- सूचकहरुको विकास गर्ने,
- दक्ष जनशक्ति विकास गर्ने,
- स्रोत साधनको व्यवस्था गर्ने,
- निरन्तर समीक्षा गर्ने ।

मध्यमकालीन खुर्च संरचना (MTEF)

- आवधिक योजनालाई बजेटसंग र बजेटलाई कार्यसम्पादनसंग जोड्ने औजारलाई मध्यमकालीन खर्च संरचना MTEF भनिन्छ ।
- यो बचको तीन वर्षे प्रक्षेपण गर्ने विधि हो । बजेट कार्यान्वयन हुने वर्षलाई आधार वर्ष बनाएर अर्को दुई वर्षको आम्दानी र खर्चको स्रोत प्रक्षेपण गरिन्छ । यो प्रत्येक वर्ष संशोधन हुँदै जान्छ ।
- विकासको आवश्यकता, आयोजना कार्यान्वयनको अवस्था, राजस्व र वैदेशिक सहायताका अनुमानका आधारमा प्रत्येक वर्ष परिमार्जन हुन्छ ।
- यसले उपलब्ध साधन स्रोतको आँकलन गर्ने र त्यसलाई योजनाको प्राथमिकताको क्षेत्रमा मध्यम अवधिको लागि बाँडफाँड गर्ने गर्दछ ।
- नेपालले आव ०५९/६० देखि MTEF को अवधारणा लागु गरेको हो । हाल अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७८ ले संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारलाई अनिवार्य रूपमा MTEF तयार गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ ।
- यसले बजेट तर्जुमा प्रक्रियालाई यथार्थपरक र वस्तुनिष्ठ बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ ।

मध्यमकालीन खर्च संरचना (MTEF) को उद्देश्य

- आवधिक योजना र वार्षिक बजेट विच तादम्यता कायम गर्ने ।
- आयोजनाहरूको प्राथमिकीकरण गर्ने ।
- पहिलो प्राथमिकता प्राप्त आयोजनालाई स्रोतको निश्चितता गर्ने ।
- आवधिक योजनाका लक्ष्य र उद्देश्य हासिल हुने गरी स्रोत साधनको सदपयोग गर्ने ।
- वित्तीय अनुशासन र आर्थिक स्थिरता कायम गर्ने ।
- मन्त्रालयहरूको बजेट अनुमान वास्तविक बनाउने ।
- तीन आर्थिक वर्षको बजेटको कुल सीमा प्रक्षेपण गर्ने ।
- जथाभावी बजेट छर्ने प्रवृत्तिलाई नियन्त्रण गर्ने ।

संस्थागत व्यवस्था

१. निर्देशक समिति

- मध्यमकालीन खर्च संरचनाको तर्जुमाको समग्र निर्देशनका लागि राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्षको अध्यक्षतामा आयोगका सबै सदस्यहरू तथा सबै मन्त्रालयका सचिवहरू सदस्य एवं आयोगको आर्थिक व्यवस्थापन महाशाखा प्रमुख सदस्य सचिव रहेको निर्देशक समिति रहेको छ ।

२. स्रोत समिति

- अर्थतन्त्रको आर्थिक परिसूचकहरूको विश्लेषण गरी समष्टिगत आर्थिक संरचना तयारी, आगामी ३ आर्थिक वर्षको बजेटको कुल सीमा प्रक्षेपण, खर्च तथा स्रोत सहितको मध्यमकालीन खर्च

संरचना सीमा निर्धारण र बजेटको कार्यान्वयन स्थितिको समीक्षा गरी आगामी आर्थिक वर्षको बजेट प्रक्षेपण गर्न देहाय बमोजिमको स्रोत समिति रहने व्यवस्था छ ।

उपाध्यक्ष राष्ट्रिय योजना आयोग	-अध्यक्ष
सदस्य (आर्थिक व्यवस्थापन हेर्ने) रा.यो. अ.	-सदस्य
गर्भनर, नेपाल राष्ट्र बैंक	-सदस्य
सचिव, अर्थ मन्त्रालय	-सदस्य
सचिव, राष्ट्रिय योजना आयोग	-सदस्य
महालेखा नियन्त्रक	-सदस्य
आर्थिक व्यवस्थापन महाशाखा प्रमुख रा.या. आ.	-सदस्य -सचिव

३. मध्यमकालीन खर्च संरचना कार्यदल

- प्रत्येक मन्त्रालयमा देहाय बमोजिमको मध्यमकालीन खर्च संरचना कार्यदल रहनेछ । यसले प्रत्येक क्रियाकलापको एकाईगत लागत आँकलन, परिमार्जन एवं मध्यमकालीन खर्च संरचना तर्जुमा सम्बन्धी समन्वय गर्ने र बजेट मस्यौदा तयारी गर्ने कार्य गर्दछ ।
- योजना तथा बजेट महाशाखा प्रमुख, सबै केन्द्रिय निकायहरु -संयोजक
- आर्थिक प्रशासन शाखा प्रमुख सम्बन्धित निकायहरु -सदस्य
- सम्बन्धित निकाय अन्तर्गतको विभागीय स्तरको कार्यालयको प्रतिनिधि -सदस्य

४. मध्यमकालीन खर्च संरचना सम्बन्धी केन्द्रिय एकाई

- राष्ट्रिय योजना आयोगको आर्थिक व्यवस्थापन महाशाखा प्रमुखको संयोजकत्वमा आयोगको विषयगत क्षेत्र हेर्ने शाखा प्रमुखहरु सदस्य रहने यो एकाईले मध्यमकालीन खर्च संरचना तयारी गोष्ठी आयोजना र समग्र समन्वय सम्बन्धी भूमिका निर्वाह गर्दछ ।

मध्यमकालीन खर्च संरचना तर्जुमा प्रक्रिया

१. त्रि-वर्षिय खर्च प्रक्षेपण सहित कल बजेटको आकार निर्धारण गर्ने

- गत आ.व. को यथार्थ स्थिति, चाल आ.व. को प्रक्षेपित अवस्था र मध्यमकालीन खर्च संरचनाको आधारामा सम्बन्धित मन्त्रालय अर्थ मन्त्रालय र राष्ट्रिय योजना आयोगले अगामी आवको बजेटको प्रारम्भिक प्रतिवेदन तयार गर्दछन् ।

स्रोत समितिले देशको समष्टिगत अर्थतन्त्रको वर्तमान स्थिति, चालु आवधिक योजना, मध्यमकालीन खर्च संरचना, कल ग्राहस्थ उत्पादन (GDP) को प्रक्षेपण, वित्तिय स्थिति, वैदेशिक व्यापार स्थिति, बाह्य एवं आन्तरिक वित्तिय साधानको सम्भवना करको राजस्व प्रक्षेपण तथा कार्यगत नीति र प्राथमिकताको आधारामा आगामी आर्थिक वर्षको बजेटको आकार र सीमा निर्धारण गरिन्छ ।

२. बजेट सीमा र मार्गदर्शन पठाउने

- स्रोत समितिले तयार गरेको बजेट सीमा भित्र राष्ट्रिय योजना आयोग र अर्थ मन्त्रालयबाट मन्त्रालयगत र कार्यगत रूपमा बजेटको सीमा र मार्गदर्शन तयार गरी अर्थ मन्त्रालयले LMBIS मार्फत सम्बन्धित मन्त्रालयमा र सम्बन्धित मन्त्रालयले मातहतका विभाग, आयोजना र कार्यालयमा बजेटको सीमा र मार्गदर्शन पठाउने ।

३. त्रि-वर्षिय प्रक्षेपण सहित कार्यक्रम तथा बजेट तयार गरी पेश गर्ने

- जिल्ला स्तरीय कार्यलय र आयोजनाहरूले आफ्नो बजेट सीमा र मार्गदर्शन अनुरूप आगामी तीन वर्षको बजेट तथा कार्यक्रम प्रस्ताव गरी सम्बन्धित विभागमा पठाउने
- विभागले आफू र मातहतका कार्यालयको बजेट तथा कार्यक्रम LMBIS मार्फत राष्ट्रिय योजना आयोग र अर्थ मन्त्रालयमा पठाउने ।

४. कार्यक्रम तथा बजेट उपर छलफल (त्रि-वर्षिय खर्च प्रक्षेपण सहित)

- राष्ट्रिय योजना आयोगमा अर्थ मन्त्रालय र सम्बन्धित मन्त्रालयको सहभागिता बजेट तथा कार्यक्रम उपर कार्यगत र निकायगत रुमा नीतिगत छलफल पश्चात अर्थ मन्त्रालयले बजेटको अन्तिम मस्यौदा तयार गर्दछ ।

५. व्यवस्थापिका संसदमा मध्यमकालीन खर्च संरचना प्रस्तुत गर्ने

- मध्यमकालीन खर्च संरचना र वार्षिक विकास कार्यक्रम राष्ट्रिय योजना आयोगबाट र आगामी आ.व. को बजेट तथा वार्षिक विकास कार्यक्रम मन्त्रिपरिषद्बाट स्वीकृत गर्ने
- अर्थ मन्त्रीबाट जेष्ठ १५ गर्ने संघीय संसदमा आगामी आ.व. को बजेट वक्तव्य सागै मध्यमकालीन खर्च संरचना र वार्षिक विकास कार्यक्रमको दस्तावेज पनि पेश गर्ने ।

पूँजीगत खर्च

- दीर्घकालीन पूँजी निर्माण, उत्पादनमा वृद्धि, पूर्वाधारा विकास, रोजगारी सिर्जना एवं आर्थिक-सामाजिक रुपान्तरण मार्फत समतामूलक समाजको स्थापना एवं आर्थिक समृद्धि हासिल गर्न पूँजीगत खर्च आवश्यक पर्दछ । पूँजीगत खर्चको प्रभावकारिताले नै मलकको आर्थिक-सामाजिक विकासका गति र गन्तव्य निर्धारण गर्दछ ।
- नेपालमा पूँजीगत खर्चको लक्ष्य र वास्तविक प्रगति बिचको खाडल बढदै गएको छ । पछिल्ला वर्षहरूको (आ.व. ०६८।६९-०७८/७९) औषत पूँजीगत खर्च ६३ प्रतिशत मात्र छ । उक्त अवधिमा चालु खर्च कुल GDP को १७ प्रतिशतबाट २४ प्रतिशत पगेको छ भने पूँजीगत खर्च ५ प्रतिशतबाट ८ प्रतिशत पुगेको छ ।

पूँजीगत खर्च बढ्न नसक्नुका कारणहरू

यो पूँजीगत खर्चका लागि विद्यमान नीतिगत, कानूनी, संस्थागत एवं कार्यगत व्यवस्थाका बावजुप पनि विनियोजन दक्षता (Allocative Efficiency) र उपयोग दक्षता (Absorption Efficiency) मा दाखए समस्याले गर्दा पूँजीगत खर्च अपेक्षित रूपमा बढ्न सकेको छैन । यसका प्रमुख समस्याहरू निम्न छन्:

- स्रोत तथा खर्च अनुमान बैज्ञानिक तथा तथ्यपरक नहुनु,
- आयोजनाको प्राथमिकिकरण वस्तुपरक छैन,
- स्रोतको सनिश्चितताका लागि यथोचित आधार र लाभको विश्लेषण विना नै जनसुकै आयोजना P₁ मा राख्ने प्रचलन (विकास खर्चको भण्डै ९० प्रतिशत बजेट P₁ का आयोजनामा राख्ने गरेको),
- नीतिगत अस्थिरता र बजेट नीति तथा कार्यक्रममा बारम्बार परिवर्तन,
- आवधिक योजना, मध्यकालिन योजना र वार्षिक बजेट बिच तालमेल नहुनु,
- MTEF को प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुनु,
- पूँजीगत खर्च र चाल खर्चको औचित्यपूर्ण विभाजन नहुनु,
- वैदेशिक सहायताको शोध भर्ना अंक वर्षेनी बढ्दो,
- बजेट तर्जुमामा सरोकारवालाको पर्याप्त सहभागिता नहुनु,
- Feasibility study बेगरका आयोजना बजेटमा समावेश हुनु,
- आयोजनाको जोखिम पक्षको विश्लेषण नगरिनु,
- वार्षिक कार्ययोजना अनुरूप खर्च नगरी आर्थिक वर्षको अन्त्यमा अधिक खर्च गर्ने प्रवृत्ति,
- आ.व को अन्त्यमा विना पृष्ट्याई रकमान्तर र स्रोतान्तर (सामाजिक क्षेत्र र सुशासनसाग सम्बन्धित क्षेत्रमा समेत रकमान्तर गर्ने प्रचलन रहेको ।
- विगतका आ.व मा यस्तो रकमान्तर ५० प्रतिशत माथि रहेको), आ.व को बिचमा नयाा आयोजना एवं कार्यक्रम थप गरी रकमान्तर र थप निकासबाट कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने प्रवृत्ति,
- सार्वजनिक खरिद प्रक्रिया भ्रष्टाचारी हुनु,,
- ठेकेदारले विभिन्न ठेक्काहरु होल्ड गर्ने प्रवृत्ति, Mobilization पेशकी लिने तर काम नगर्ने प्रवृत्ति
- आयोजनाको लागि जग्गा प्राप्ति, मुआब्जा वितरण, रुख कटान एवं निर्माण सामग्रीको उपलब्धतामा समस्या,
- IEE/EIA, DPR, Survey, Design, Estimate जस्ता प्राविधिक पक्षको बजेट विनियोजन अगावै टुङ्गो नलाग्नु,
- आयोजना प्रमुख तथा अन्य कर्मचारीको बारम्बार सरुवा, व्यावसायिक कर्मचारीको कमी. निकायगत समन्वयको कमी, आयोजना प्रमुखलाई व्यवस्थापकीय स्वायत्तताको कमी,
- बन्द हड्ताल एवं Oversight agency को अनावश्यक त्रास,
- सूचकमा आधारित M&E System नहुनु ।

पूँजीगत खर्च बढाउने उपायहरु

चालु खचलाई बाँड्छत सीमामा राख्दै पाजीगत खर्चको मात्रा र उपयोग बढाउन सकेमा मात्र मुलुकको आर्थिक सामाजिक रुपान्तरण सम्भव हुन्छ । यसका लागि **Allocative Efficiency** र **Absorption Efficiency** गायतका विषयमा निम्नानसारको सधारा गर्न पर्दछ ।

१. आयोजना तर्जुमा र छनौटलाई प्रभावकारी बनाउने

- क्षेत्रगत रुपमा **Feasibility study** गरी **Project bank** स्थापना गर्ने ।
- **Feasibility study** नभएका आयोजनामा बजेट विनियोजन नगर्ने ।
- आयोजना कार्यान्वयनको सम्भाव्य **Risk analysis** गरी समाधानको रणनीति तय गर्ने ।
- **PERT, CPM, Ratio Analysis, Capital Budgeting** जस्ता वित्तिय औजारको प्रयोग गरी लाभ लागत विश्लेषण गर्ने ।

२. बजेट तर्जुमा र कार्यान्वयन प्रणालीमा सुधार

- स्रोत र खर्च अनुमानलाई तथ्यमा आधारित बनाउने ।
- पूँजीगत खर्च प्राथमिकिकरणका आधारालाई बैज्ञानिक बनाउने ।
- पूँजीगत खर्चको अनुगमन तथा प्रतिवेदन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउने ।
- आयोजनाका प्राथमिकिकरण **SDGS, MTEF** र संघीयततामा आधारित बनाउने ।
- **MTEF** को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।
- सहभागितामुलक बजेट छलफल तथा खुला छलफलको नीति लिने ।
- मन्त्रालयगत बजेट सूचना प्रणाली (**LMBIS**) र एकल खाता कोष (**TSA**) लाई एकिकरण गरी खचलाई बस्तुनिष्ठ बनाउने ।
- **Public Expenditure Review Commission** गठन गरी सो को सुझाव कार्यान्वयन गर्ने
- **Gender Resposive, Pro-Poor** र **Climate Budget Code** लाई यथार्थपरक बनाउने ।
- बजेटको अख्तियारी र स्वीकृत कार्यक्रम समयमा नै खर्च गर्ने इकाईमा पुर्‍याउने ।

३. खरिद सशासन तथा वित्तिय जवाफदेहीता प्रबर्द्धन गर्ने

- बजेट तर्जुमा गर्दा नै वार्षिक खरिद योजना पेश गर्ने ।
- विकास आयोजनामा बहुवार्षिक खरिद योजना बनाई पेश गर्न पर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- प्रथम चौमासिक भित्रै ठेक्का सम्बन्धी सम्पूर्ण कागजी कार्य सम्पन्न गर्ने ।
- सम्झौता बमोजिम काम नगर्ने ठेकेदारलाई कारवाही गर्ने ।

- वैदेशिक सहायतामा सञ्चालित आयोजनाको लेखापरीक्षण र प्रगति प्रतिवेदन समयमै सम्पन्न गरी समयमै सोधभर्ना लिने ।
- सम्झौता पश्चात Mobilization रकम दिने व्यवस्था हटाई Performance Based Payment System लागू गर्ने ।
- निर्माण व्यवसायीलाई सम्बद्ध कानून र गुणस्तरीयता प्रति जवाफदेही बनाउन प्रशिक्षण दिने ।

४. जनशक्ति व्यवस्थापनमा सुधार

- Feasibility study देखि नै आयोजना प्रमुख तोकि संलग्न गराउने ।
- आयोजना प्रमुखलाई व्यवस्थापकीय स्वयत्तता प्रदान गर्ने र कार्य सम्पादन सम्झौता गर्ने ।
- कार्य सम्पादनको आधारामा आयोजना अवधिभर सरुवा नगर्ने ।
- तालिम र विकास मार्फत व्यावसायिकता अभिवृद्धि गर्ने ।

५. सबल वतावरण तयार गर्ने

- विकासको साभ्गा Agenda प्रति राजनीतिक प्रतिवबद्धता र ऐक्यबद्धता कायम गर्ने ।
- विकासमुखी नागरिक संस्कृतिको विकास गरी बन्द हड्ताल अन्त्य गर्ने ।
- निर्माण सामग्रीको नियमित आपूर्तिको सुनिश्चितता गर्ने ।
- Oversight Agency को भूमिकालाई विकासमैत्री र सकारात्मक बनाउने ।

६. Result Based monitoring and evaluation system अवलम्बन गर्ने

- Indicator का आधारमा M&E गर्ने ।
- Logical Framework को प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने ।
- अनुगमन संयन्त्रको संस्थागत क्षमता विकास गर्ने ।
- तेस्रो पक्ष M&E मा जोड दिने ।
- MDAC र NDAC को भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने ।

सरकारले लगानी नीति, औद्योगिक नीति, कर नीति र अन्य क्षेत्रगत नीतिहरु बिच एकरूपता र सामञ्जस्यता कायम गरी पूँजीगत खर्च मैत्री बनाउनु पर्ने भएको छ । Fiscal Transfer मार्फत प्रदेश र स्थानीय तहमा जाने रकमको गुणस्तरीय उपयोग मार्फत विकास र समृद्धिलाई यथार्थमा अनुवाद गर्नु पर्दछ । पूँजीगत खर्चको प्रभावकारिताका लागि योजना निर्माण पद्धति, आयोजना छनौट, बजेट विनियोजन, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्यांकन एवं लेखांकन र प्रतिवेदन प्रणालीमा आमूल सुधार गरिनु पर्दछ ।

सार्वजनिक खरिद र यस सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था

सार्वजनिक खरिद

सार्वजनिक खरिद, सरकारी निकायले गर्ने खरिद मा स्वीकार्य विधि र मापदण्डको प्रयोग संग सम्बन्धित छ । सार्वजनिक निकायहरूले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्ने, जनतालाई सेवा प्रवाह गर्न एवं देश विकासका कायहरु सञ्चालन गर्नका लागि आवश्यक पर्ने वस्तु तथा सेवा एवं निर्माण कार्यको सरकारी कोष प्रयोग गरि प्राप्त गर्ने तरिका नै सार्वजनिक खरिद हो । यो निश्चित विधि, प्रक्रियाबाट गरिन्छ जसको पालना गर्न सार्वजनिक निकायको कर्तव्य हो । Value for Money यसको मुल मर्म हो ।

सार्वजनिक खरिदका उद्देश्य

- आवश्यक वस्तु, सेवा वा निर्माण कम मूल्यमा, अपेक्षित समयमा स्थानमा प्राप्त गर्ने,
- सार्वजनिक निकायका काम कारवाहिलाई सवैको स्वीकारयोग्य बनाउने,
- सार्वजनिक निकायका काम कारवाहिमा इच्छुक सवैलाई सहभागी गरीउने अवसरको श्रृजना गर्ने
- सार्वजनिक निकायलाई कानून, विधि, प्रक्रियामा बाँध्नु र एकरूपता कायम गरीउने,
- सरकारी स्रोतबाट अधिकतम उपलब्धी हासिल गर्ने,
- सार्वजनिक स्रोतको दुरुपयोग रोकी सुशासन कायम गरीउने ।
- यसमा संलग्न निकायहरुको क्षमता वृद्धि गरि अझ बढि पारदर्शी, विश्वसनिय बनाउनु एवं गुणस्तरीय कार्य गर्ने,
- निजि क्षेत्रलाई प्रतिस्पर्धि गरीई राज्यका काम कारवाहिमा सहभागि गरीउने,
- सार्वजनिक खरिदको माध्यमबाट आर्थिक क्रियाकलाप वृद्धि गरि आर्थिक वृद्धि, विकास र रोजगारि श्रृजना गर्ने,
- स्वदेशी उद्योग, व्यवसायको संरक्षण प्रवर्धन (स्वदेशी उद्योग सेवा प्रदायकबाट नै १५ प्रतिशत महँगो भए पनि खरिद गर्नुपर्ने, निश्चित रकमसम्म स्वदेशी व्यवसायीबाट नै खरिद गर्नपर्ने विदेशी कम्पनीले नेपाली व्यवसायीलाई साभेदार बनाउनु पर्ने, एजेन्ट राख्नु पर्ने),
- जनसहभागिता बढाउने (उपभोक्ता समिति),
- राज्यको आवश्यकता, अवसर पत्ता लगाई त्यसको सम्बोधन गर्ने,
- अन्तर्राष्ट्रिय प्रविधि र व्यावसायिकता भित्रयाउने,
- जनतालाई सहज, सुपथ मुल्यमा गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा उपलब्ध गरीउने ।

सार्वजनिक खरिदको आवश्यकता

- भौतिक पूर्वाधाराहरुको निर्माण गरी देश विकासको जिम्मेवारी पूरा गर्ने,
- सरकारले जनता संग गरेका वाचा र जनताका आशा वितरण गर्न,

- सरकारले आफ्नो स्रोत र क्षमता, अन्तराष्ट्रिय परिवेश लगायतका अवस्थामा लिनु पर्ने कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्थाको अध्ययनका लागि सार्वजनिक खरिद प्रयोग गरि अध्ययन परामर्श गर्न
- देशमा रहेका प्राकृतिक स्रोतको राष्ट्र र जनताको हितमा प्रयोग गर्न,
- सरकारी काम कारवाहिका लागि आवश्यक पर्ने वस्तु तथा मालसामान प्राप्त गर्न,
- सार्वजनिक निकायको दैनिक कार्य सञ्चालन गर्न,
- सार्वजनिक कार्यमा गुणस्तरीयता कायम गरि सार्वजनिक स्रोतको सदुपयोग गर्न,
- सरकारको आर्थिक विकासको लक्ष्य प्राप्त गर्न,
- सार्वजनिक खरिदका माध्यमाबाट आर्थिक क्रियाकलापमा वृद्धि गरि रोजगारि श्रृजना गर्न,
- निजी क्षेत्रलाई आर्थिक गतिविधिमा समावेश गरीउन,
- देशको स्रोत साधनको प्रयोग पारदर्शी, विश्वसनिय, स्वीकारयोग्य रुपमा गरि समृद्ध राष्ट्र निर्माण गर्न ।

सार्वजनिक खरिदका सिद्धान्त

- **समानताको सिद्धान्त** : यस सिद्धान्तअनुसार सार्वजनिक निकायहरूले गर्ने खरिदमा सेवा दिन इच्छुक जुनसुकै व्यक्ति तथा संस्थाले विना भेदभाव सहभागी हुने अवसर पाउनुपर्दछ भन्ने हो किनकी राज्य सबैको हो ।
- **Value for Money** : सार्वजनिक निकायको आवश्यकता, गुणस्तर र परिमाणमा कम नगरिकन सबैभन्दा कम मूल्यमा सेवा प्राप्त गर्न पर्दछ भन्ने यस सिद्धान्तको जोड हो । सार्वजनिक स्रोतको अधिकतम प्रयोग यसको सार हो ।
- **पारदर्शीताको सिद्धान्त** : सरकारका सबै क्रियाकलाप पारदर्शी भएमा मात्र सरकारबाट गलत कार्य हुनु, स्कन्दैन, पारदर्शीताले विधि विधान र प्रक्रिया एवं प्राप्ति माथि जनता तथा सरोकारवालाहरूको नियन्त्रण एवं जानकारीगरीउने हुँदा खरिद प्रक्रिया पारदर्शी रुपमा सम्पन्न हुन पर्दछ भन्ने यसको सार हो ।
- **जवाफदेहिताको सिद्धान्त** : यो सिद्धान्त सार्वजनिक स्रोत परिचालन गर्ने पदाधिकारी संग सम्बन्धित छ । उसले स्रोत परिचालन तथा खर्चको वारेमा यसका सरोकारवालाहरूले मागेको जानकारीदिई कार्यको औचित्य सावित गर्नपर्दछ । यसले जिम्मेवार बनाउँछ ।
- **नैतिकताको सिद्धान्त** : सार्वजनिक स्रोतको प्रयोगमा कुनै दुराशय हुन नहुने, यसका प्रयोगकर्ताहरू कानूनसंग मात्र नभएर आफै संग, धर्म, संस्कृति, परम्परा मूल्य मान्यता समेतलाई विचार गरि नैतिकवान हुनु पर्दछ । यसले स्रोतको दुरुपयोगमा नियन्त्रण गर्दछ ।
- **प्रतिस्पर्धाको सिद्धान्त** : यस सिद्धान्तले सार्वजनिक कार्यमा निजी क्षेत्रलाई प्रतिस्पर्धात्मक कार्यमा ल्याउने कार्य गरि उसको कार्य क्षमताको विस्तार गर्ने, अन्य प्रतिस्पर्धी तयार गरि कार्यमा विलम्ब हुन नदिने, गुणस्तर कम हुन नदिने एवं अर्थतन्त्रलाई चलायमान राख्नु पर्दछ भन्ने सिद्धान्तकै धारामा आधारित छ ।

- **विश्वसनीयताको सिद्धान्त** : यसले सार्वजनिक स्रोतको प्रयोग जनता एवं यसका सरोकारवालाले, सरकारले ठीक ढंगले गरेको छ भन्ने विश्वास योग्य बनाउने करामा केन्द्रित छ ।
- **विभेदरहितताको सिद्धान्त**: सार्वजनिक कोषको प्रयोग गरि हुने खरिद कार्यमा यसका इच्छुक कसैलाई पनि विभेद गर्न हुदैन भन्ने यस सिद्धान्तको सार हो ।

सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ को दफा २ ले खरिद भन्नाले सार्वजनिक निकायले यस ऐन बमोजिम कुनै मालसामान, परामर्श सेवा वा अन्य सेवा प्राप्त गर्ने वा कुनै निर्माण कार्य गर्ने वा गराउने कार्य सम्भन्धनु पर्दछ । त्यसैगरि सार्वजनिक निकाय भन्नाले:

- संवैधानिक अङ्ग वा निकाय, अदालत, नेपाल सरकारका मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग, विभाग वा सो अन्तर्गतका अन्य जुनसुकै सरकारी निकाय,
- नेपाल सरकारको पूर्ण वा अधिकांश स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको संस्थान, कम्पनी, बैंक वा समिति वा प्रचलित कानून बमोजिम सार्वजनिक स्तरमा स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्था,
- नेपाल सरकारद्वारा संचालित वा नेपाल सरकारको पूर्ण वा अधिकांश अनुदान प्राप्त विश्वविद्यालय, महाविद्यालय, अनुसन्धान केन्द्र र यस्तै प्रकृतिका अन्य प्राज्ञिक वा शैक्षिक संस्था,
- प्रदेश र स्थानिय तह,
- विकास समिति ऐन २०१३ बमोजिम गठित विकास समिति
- नेपाल सरकारको ऋण वा अनुदानमा संचालीत संस्था र
- नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सार्वजनिक निकाय भनी तोकेको अन्य संस्था

सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ का उद्देश्यहरु

- सार्वजनिक खरिद कार्यविधि, प्रकृया तथा निर्णय: खुला, पारदर्शी, वस्तुनिष्ठ र विश्वसनीय बनाउने
- खरिद प्रकृया : प्रतिस्पर्धा, स्वच्छता, इमान्दारीता, जवाफदेहीता र विश्वसनीयता प्रवर्धन
- सार्वजनिक खर्चको अधिकतम प्रतिफल हासिल गर्ने : मितव्ययी तथा विवेकपूर्ण ढंगबाट खर्च गर्ने कार्य प्रणालीको स्थापना गर्ने

सार्वजनिक खरिद प्रक्रियाका चरणहरु

खरिदको प्रकृति र लागत अनुमानअनुसार खरिदका चरणहरु हुन्छन् । सामान्यतया निम्न चरणहरु हुन्छन् ।

१. खरिद आवश्यकता पहिचान

- आगामी दिनमा सार्वजनिक निकायको उद्देश्य र लक्ष्य पूरा गर्न के खरिद गर्नुपर्छ भनी पहिचान गर्ने र यदि रु. १० करोड माथिको खरिद आगामी दिनमा गर्नुपर्ने छ वा आयोजना हो भने खरिद गुरुयोजना बनाउने ।

२. वार्षिक बजेट निर्माण

- वार्षिक बजेट तर्जुमा गर्दा आगामी वर्ष खर्च गर्नपर्ने के-के छन भन्ने कुराको आंकलन गरी बजेटमा समावेशगर्नुपर्ने र वार्षिक खरिद योजना समेत बनाई सँगै पेश गर्नुपर्ने ।

३. विस्तृत डकुमेन्टस् तयार गर्ने

- खरिदको प्रकृतिअनुसार आवश्यकता पूरा हुने गरी डिजाइन तयार गर्ने, विवरण (Specification) बनाउने, लागत अनुमान तयार गर्ने ।

४. खरिदका भेण्डरलाई आफ्नो सक्षमता, प्रस्ताव तथा दररेट पेश गर्न आह्वान

- खरिदको प्रकृतिअनुसार पर्योग्यता देखिने प्रमाण, बोलपत्र, प्रस्ताव, दरभाउपत्र पेश गर्न सार्वजनिक सूचना गरी वा मौजुदा सूचीबाट माग गर्ने कार्य ।

५. मूल्यांकन

- प्राप्त हुन आएका डकुमेन्टसको आधारामा पूर्व योग्यताका प्रमाणहरू, बोलपत्र, प्रस्ताव, दरभाउपत्रको मूल्यांकन गरी योग्यता छनोट गर्ने कार्य ।

६. सूचना

- बोलपत्र वा प्रस्तावदाताहरूलाई कसको बोलपत्र वा प्रस्ताव स्वीकृत गरी सम्झौता गर्न चाहेको भनी जानकारी गरीउने ।

७. वार्ता तथा सम्झौता

- कार्यान्वयनसंग सम्बन्धित विभिन्न पक्षसँग वार्ता गरी योग्यतम ठहरिएको बोलपत्रदाता वा प्रस्तावदाताको बोलपत्र प्रस्ताव स्वीकृत गरी सम्झौता गर्ने ।

८. सम्झौता व्यवस्थापन र प्रशासन

- सम्झौताअनुसारको कामको सुपरीवेक्षण ।
- मालसामान, निर्माण वा सेवा प्राप्तिको परिमाण र गुणस्तरको मापने र प्रमाणीकरण ।
- प्रगति अनुगमन ।
- समस्या समाधान बैठक ।

९. भुक्तानी

- सम्झौताअनुसार काम भएको प्रमाणीकरणको आधारामा बिल भुक्तानी ।

खरिद सम्बन्धी आचारसंहिता (दफा ६१)

- क) स्वच्छ प्रतिस्पर्धा हुने गरी निष्पक्ष व्यवहार गर्ने,
- ख) सार्वजनिक हित हुने गरी खरिद कार्य गर्ने,
- ग) स्वार्थ बाझिने गरी खरिद कार्य नगर्ने,
- घ) बोलपत्रदाताको संवेदनशील तथ्य गोप्य राखिदिने,
- ङ) आफ्ना पदमा रही खरिद कार्यमा संलग्न हुँदा जोसंग खरिद गरिएको छ, त्यो कम्पनीसंग कनै रुपमा सेवा निवृत्त भएको दुई वर्षसम्म काम नगर्ने,
- च) आफ्नो नातेदार खरिदमा भेण्डरको रुपमा संलग्न भएका छन् भने खरिद प्रक्रियाको महत्वपूर्ण

- चरणमा संलग्न नहुने,
- छ) कानून विपरीत हुने काम नगर्ने,
- ज) भ्रष्टाचारजन्य तथा जालसाजीपूर्ण काम नगर्ने,
- झ) मिलेमतो तथा गुटबाजीमा संलग्न हुन नहुने ।

यदि खरिद कानूनले गर्न पर्ने भनेको कार्य नगरेको वा आचरण विपरीत हुने कार्य गरेको अवस्थामा विभागीय कारवाही गर्नु पर्ने हुन्छ ।

खरिद गरिनु पर्ने कुराहरु

नेपालको सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ र नियमावली २०६४ ले सार्वजनिक निकायले गर्ने खरिदलाई निम्न ४ वर्गमा वर्गीकरण गरेको छ

● मालसामान

- ✓ भौतिक वस्तु - सामान्य स्टेशनरी सामान, सवारी साधनदेखि कार्यालय सञ्चालन गर्न चाहिने, वा सेवा प्रदान गर्न चाहिने, वस्तुहरू । यिनको भौतिक अस्तित्व हुने हुँदा इन्द्रियद्वारा यिनको गुणस्तर, आकार प्रकार जाँच, परख गर्न सकिने हुन्छ ।

● निर्माण

- ✓ यो पनि सेवा नै हो तर यसको नतिजाको रूपमा भौतिक संरचना जस्तै सडक, पुल, भवन नहर, जल विद्युत आयोजना तयार हुन्छन् ।

● परामर्श सेवा

- ✓ कुनै सार्वजनिक निकायसंग रहेको जनशक्तिमा ज्ञान वा सीप नरहेको, समय अभावका कारण कुनै काम गर्न नभ्याउने वा कुनै बाह्य व्यक्तिबाट कुनै काम गराउँदा निष्पक्ष वस्तुगत हुनसक्ने देखिएमा बाह्य संस्था वा व्यक्तिद्वारा सो काम गरीउन सकिनेछ । परामर्श सेवाको देखिने रूपको रूपमा कुनै निर्णय लिनमा सघाउने दस्तावेज बन्दछ वा क्षमता अभिवृद्धिको लागि तालिम दिइन्छ ।

● अन्य सेवा

- ✓ सवारी साधन, उपकरण वा मालसामान भाडामा लिने, ढुवानी गर्ने वा मालसामान मर्मत सम्भार गर्ने जस्ता कार्य पर्दछन् ।
- ✓ यसमा बौद्धिक रूपमा गरिने कार्य बाहेक अन्य खालका सेवा पर्छन् । जस्तै - कार्यालयको सुरक्षाको लागि सेक्युरिटी गार्ड, माली, फोटोकपी वा सेक्रेटरियल सेवा, सफाई सेवा, यातायात, ढुवानी जस्ता सेवा पर्दछन् । यसखाले सेवाबाट या प्रत्यक्ष रूपमा सेवा प्रवाह नै गरीइन्छ या सेवा प्रवाह गर्ने कार्यमा सहयोग प्याइन्छ ।

खरिद विधिमा प्रभाव पार्ने तत्वहरु

- खरिद गरिने वस्तु वा सेवा
- लागत अनुमान

- भेण्डरको प्रकृति (सरकारी निकाय, उपभोक्ता वा निजी व्यवसायी)
- भेण्डरको योग्यताको परिक्षण गर्नुपर्ने वा नपर्ने

खरिद विधि

(क) निर्माण, मालसामान र अन्य सेवा

- अन्तराष्ट्रिय रुपमा खुला बोलपत्र आह्वन गरि
 - ✓ यदि कुनै वस्तु वा सेवा देशभित्रका उत्पादकबाट प्राप्त हुन नसक्ने भए अन्तराष्ट्रिय विज्ञापन गर्न सकिने । वस्तु खरिदको लागि विदेशी उत्पादक वा उत्पादकले पनि भाग लिन सक्ने तर नेपाली वस्तुलाई १५% सम्म बढी मूल्य परे पनि प्राथमिकता दिनुपर्ने ।
 - ✓ रु ५ अर्ब रुपियाभन्दा माथिको निर्माण कार्य
- राष्ट्रिय रुपमा खुला बोलपत्र आह्वन गरी
- सिलवन्दी दरभाउपत्र आह्वन गरी ।
- रु २० लाख सम्म मालसामान, निर्माण र अन्य सेवा तथा रु २० लाख सम्मको परामर्श सेवा
- सोभै खरिद
 - ✓ सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४ को नियम ८५(१) (क) मा रु ५ लाखसम्म लागत अनुमान गरिएको छ भने सोभै खरिद गर्न सकिने प्रावधान राखिए पनि नियम ८५ (४) मा “सार्वजनिक निकायले एक लाख रुपैयाँ भन्दा बढी रकमको सोभै खरिद गर्दा मौजदा सूचीमा रहेका कम्तीमा ३ वटा आपूर्तिकर्ता निर्माण व्यवसायी, परामर्शदाता वा सेवा प्रदायकबाट लिखित रूपमा दरभाउपत्र वा प्रस्ताव माग गरी खरिद गर्न पर्नेछ ।”
- उपभोक्ता समिति तथा लाभग्राहि समूदाय बाट निर्माण कार्य
 - ✓ रु. १ करोडसम्मको निर्माण कार्य उपभोक्ता समितिमार्फत गर्न सकिने
- अमानत खरिद
 - ✓ एकपटकमा रु. १ लाखसम्मको निर्माण कार्य वार्ताबाट गरीउन सकिने
- एकमुष्ट दर विधिबाट नियम १क
- क्याटलग सपिङ्ग विधि नियम ३१ख
 - ✓ रु. ६० लाखसम्म कुनै सामान खरिद गर्न पर्दा सामानको उत्पादक वा अधिकत विक्रेताले आफ्नो ब्रोसर वा मूल्य सूचीमा लेखेको दररेटमा किनैने भए उस्तै खालका विक्रेता विच प्रतिस्पर्धा गरीई गर्ने ।
- सीमित बोलपत्र विधि नियम ३१ग
 - ✓ यदि कुनै वस्तु वा सेवाको उत्पादक निकै कम आपूर्तिकता छन् भने तिनकाबिच मात्र प्रतिस्पर्धा गराउने ।

- नयाँ लिने पुरानो दिने नियम ३१५घ
- ✓ पुराना मालसामान दिई नयाँ किन्ने तरिका
- विशेष परिस्थितिमा गरिने खरिद ।
- ✓ ऐनले “ विशेष परिस्थिति” भन्नाले सुक्खा, अनावृष्टि, अतिवृष्टि, भूकम्प, बारी, पहिरो, आगलागि जस्ता प्राकृतिक वा दैवी प्रकोप तथा आकस्मिक वा अप्रत्याशित विशेष कार वाद सृजित परिस्थितिलाई व्याख्या गरेको छ । ऐनको दफा टट मा विशेष परिस्थितिमा खरिद गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ जस अनुसार “खरिद ऐनमा अन्यत्र जनसूकै कुरा लेखिएको भए तापनि विशेष परिस्थिति उत्पन्न भई तत्काल खरिद नगर्दा सार्वजनिक निकायलाई थप हानि नोक्सानी हुने, अवस्था आई परेमा सार्वजनिक निकायले तत्काल खरिद गर्न वा गरीउन सक्नेछ र यस्तो परिस्थितिमा खरिद गर्ने सम्बन्धमा अन्य व्यवस्था तोके बमोजिम हुनेछ” भन्ने व्यवस्था रहेको छ ।

(ख) परामर्श सेवा

- प्रतिस्पर्धात्मक प्रस्ताव माग गरि
- ✓ राष्ट्रिय स्तरको प्रतिस्पर्धात्मक प्रस्ताव: रु २० लाखभन्दा माथि रु. १० करोडसम्म लागत अनमान भएको परामर्श सेवा
- ✓ अन्तराष्ट्रिय स्तरको प्रतिस्पर्धात्मक प्रस्ताव: रु. १० करोडमाथि
- सोभै खरिद
- वर्ता

खरिद सम्बन्धि कानूनी तथा संस्थागत व्यवस्था

कानूनी व्यवस्था

- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३
- सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४
- सुरक्षा सामग्री, प्रतिरक्षा सामग्री आपूर्ति गर्ने कार्यविधि, २०६४
- सार्वजनिक निकायमा स्वदेशी वस्तुको उपयोग गर्ने सम्बन्धि निदेशिका, २०६९
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- सार्वजनिक संस्थान, विकास समितिहरुका विनियामवलीहरु
- प्रदेशका आर्थिक तथा सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी कानूनहरु
- स्थानीय तहका आर्थिक तथा सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी कानूनहरु

संस्थागत व्यवस्था

- सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय

- सार्वजनिक निकायः ऐनको दफा २ ख अनुसार नेपाल सरकारका सबै निकाय र नेपाल सरकारले कानून बमोजिम गठन गर्ने नेपाल सरकारको स्रोत कुनै न कुनै रूपमा प्रयोग गर्ने संस्था तथा संगठनलाई सो ऐनले सार्वजनिक निकायको परिभाषमा लिएको र ती निकायबाट खरिद गर्दा सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ को प्रक्रिया पूरा गर्न पर्ने कानूनी व्यवस्था छ ।
- सार्वजनिक निकायका खरिद महाशाखा, शाखा, इकाई
- सरकारी खरिद सेवा कार्यालय : सार्वजनिक खरिद नियमावलीको नियम १४५ क
- सोभै खरिद सिफारिस समिति दफा ४१.२
- पुनरावलोकन समिति : सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को दफा ४८
- बोलपत्र मूल्यांकनसमिति दफा ७१
- दररेट निर्धारण समिति १४८
- दुर्गम जिल्लामा आपूर्तिकर्ताको सूची तयार गर्ने समिति : सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४को नियम १९३ घरजग्गाको भाडा निर्धारण समिति : सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४ को नियम ९४(४)

नेपालमा सार्वजनिक खरिदको स्थिति मूल्यांकन

सार्वजनिक खरिद सम्बन्धमा सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यलयको वार्षिक प्रतिवेदनमा आउने स्थितिले सैद्धान्तिक र व्यवहारिक स्थितिको जानकारी हुने भए पनि यो सबै खरिदको मूल्यांकनमा हुदैन । खरिद ऐनको परिपालनाका सम्बन्धमा महालेखा परीक्षकको प्रतिवेदन मा आउने विषयहरुले नेपालको वार्षिक रूपमा खरिद प्रक्रियाको स्थिति देखिन्छ । महालेखा परीक्षकको र सार्वजनिक खरिद कार्यलयको वार्षिक प्रतिवेदनका अंश हेर्दा हाम्रो खरिद स्थितिको कमजोर अवस्था यस्तो छ :

- सार्वजनिक निकायहरुमा सार्वजनिक खरिद बुझ्ने जनशक्तिको अभै कमी छ
- कर्मचारी तथा पदाधिकारीको Interest ले लागत अनुमान, Specification, Packing मा नै प्रभाव पारी स्रोतको दुरुपयोग बढेको छ ।
- निजी क्षेत्रको व्यावसायिकता त कमजोर छ नै, इमानदारिता पनि कमजोर देखियो ।
- कानून कार्यान्वयनमा सरकारी पदाधिकारी कमजोर देखिए, ठेक्का लिने, काम नगर्नेलाई कारवाहि गर्ने, कालो सुचीमा राख्ने कार्य अगाडि बढाउने कार्य हुनै सकेन भने पनि हुने देखियो
- म्याद थप, भेरियसन र मूल्यवृद्धि जस्ता विषयमा सार्वजनिक पदाधिकारीले कानूनको मर्म अनुसार कार्य नगरि अधिकार र स्रोतको दुरुपयोग गरेको पाइएको छ ।

नेपालको सार्वजनिक खरिदमा रहेका समस्याहरु

- खरिद सम्बन्धी निकायमा छुट्टै विशेषज्ञ सेवाको विकास हुनु, नसकेको ।
- एकातर्फ विश्वसनीय लागत अनुमान तयार नगर्ने तथा अर्कोतर्फ स्पेसिफिकेसन तयार गर्न प्रतिस्पर्धा सीमित हुनु, गरी एक वा दुई ब्राण्डलाई मिल्ने गरी तयार गर्ने प्रवृत्ति पछिल्ला वर्षहरुमा बढ्दै गएको देखिन्छ ।

- आवश्यक पर्नेभन्दा बढी योग्यता, क्षमता, गुण (Feature) भएका विवरण बनाउनु । यसले खरिद गरिने कुरा महँगो बनाउँछ, प्रतिस्पर्धा सीमित गराउँछ ।
- सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यलयको संस्थागत क्षमता कमजोर, न्युन कर्मचारी र स्रोत साधन ।
- सार्वजनिक खरिद ऐन कानूनका विरोधाभाष तथा अस्पष्टताहरु ।
- सार्वजनिक निकायहरुमा योजनावद्ध र रणनीतिमा आधारित खरिद पद्धति स्थापना हुन नसक्नु ।
- खरिद महाशाखा, शाखा इकाई अवधाराणाको प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुनु ।
- प्रतिस्पर्धालाई सीमित गर्ने गरि स्लाइसिङ्ग प्याकेजिङ्ग गर्ने प्रवृत्तिमा वृद्धि हुदै जानु ।
- निश्चित ब्रान्ड सग मात्र मिल्ने गरि स्पेसिफिकेशन तयार गर्ने प्रतिमा वृद्धि हुदै जानु ।
- आचरण सम्बन्धी व्यवस्थाको पालना प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन नहुनु ।
- बोलपत्रमा मिलोमतो गरि ठेक्का पार्ने, बजार कब्जा गर्ने कार्य बढदै जानु ।
- ठेक्का, खरिद सम्झौताको कार्यान्वयन पक्ष कमजोर र समस्याग्रस्त हुनु ।
- बोलपत्रको शुरुवात चरण भन्दा कार्यान्वयनको चरणमा वढि समस्याभएको जसले कार्य सम्पन्न नहुनु ।
- निर्माण व्यवसायीहरुमा व्यावसायिकताको विकास अपेक्षित हुन नसक्नु ।
- खरिद कायमा संलग्न कर्मचारीहरुमा सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी ज्ञान सिपको कमी हुनु ।
- न्यून मूल्य कबोल गर्ने (Low Bidding) लाई नदिई अन्यलाई दिँदा कानूनी भन्फट व्यहोर्नु पर्ने हुँदा उसैलाई दिने गरिएको, जसले कामै नहुने, समयमा नहुने र गुणस्तरीय नहुने स्थितिको श्रृजना भएको ।
- पेशकी लिने, कार्य नगर्ने प्रवृत्ति, यसको प्रयोगको अध्ययन गरि सुधारा नभएको र आवश्यक कारवाहि हुन नसकेको ।
- सार्वजनिक निकायका पदाधिकारी र कर्मचारीहरुमा निर्णय क्षमता र नैतिकता समेत कमजोर उपभोक्ता समिति वा लाभग्राहिका कार्य उद्देश्य अनुसारको गुणस्तरीय नभएको, उनीहरुले आफ काम लिने तर काम निर्माण व्यवसायीवाट गरीउने विकृति बढेको यसले गर्दा कार्य भन गुणस्तरीय नभएको र अनियमितता मौलाएको ।
- आवश्यक संख्यामा स्वदेशी आर्तिकता तथा निर्माण व्यवसायी देशभित्र नहुँदा प्रतिस्पर्धा कमजोर भएको ।
- तोकिएको समयमा काय सम्पन्न नहदा समय र लागत बढी हुने र प्रतिफल कम हुदै गएको ।
- औचित्य र आधार विना परम्परागत रुपमा म्याद थप कार्य हुदै गएको ।
- कमजोर र लापरवाहिपण लागत अनुमानले भेरिएसन हुने गरेको ।

- बोलपत्रमा योग्यताका आधारमा तयार गर्दा देखि नै सार्वजनिक पदाधिकारीले आचरण विपरित कार्य गरी मिलोमतोलाई प्रश्रय दिने गरेका कारण खरिद प्रक्रियामा लागत बढ्ने, समयमा नहुने गुणस्तरीय कार्य नहुने स्थिति आएको ।
- कमजोर आयोजना व्यवस्थापन, कमजोर कर्मचारी व्यवस्थापन ।
- **Right Man in Right Place** नभएको ।
- बोलपत्र छल्ले उद्देश्यले खरिद कार्य टुक्र्याइ कार्य गर्ने प्रवृत्ति यसले अनियमिततालाई बढोत्तरी गरेको छ ।
- आयोजना स्थलका स्थानीय वासिन्दाका अनावश्यक माग ।
- कमजोर सुरक्षा व्यवस्थाले व्यवसायीहरूको मनोबल कमजोर भएको ।
- स्थानीय निर्माण सामग्रीको ढुवानीमा हुने अवरोध एवं आयतित सामग्री पर्याप्त नपाइनु ।
- उच्च स्तरको प्राविधिक र व्यवस्थापक एवं मध्यम स्तरका प्राविधिक कर्मचारी कामदारको अभाव ।
- विश्व स्तरमा प्रयोग भएका नवीन र असल खरिद प्रक्रिया अवलम्बन नहुनु ।
- खरिद चरणमा आएका विवादको छिटो समाधान हुन नसकेको ।
- अनुगमनकारी निकायको अनावश्यक हस्तक्षेपले असल नियतले कार्य गर्ने मनाशय भएका कर्मचारी र व्यवस्थापक पनि हतोत्साहित भएका ।

सार्वजनिक खरिदलाई व्यवस्थित बनाउन अवलम्बन गर्नुपर्ने उपायहरू

- कानूनको परिपालनमा जोड दिने । सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको संस्थागत क्षमता विकास गर्ने ।
- विशेषज्ञ कर्मचारी समूह बनाउने यस समहवाट मात्र सार्वजनिक खरिद कार्य सञ्चालन गर्ने ।
- सार्वजनिक खरिद **Traning Academy** बनाउन ।
- सूचना प्रविधिमा आधारित खरिद प्रणाली लागु गर्ने ।
- लागत अनुमान र बोलपत्र मल्यांकनलाई बस्तुनिष्ठ र पारदर्शी बनाउने ।
- नियामक निकायको क्षमता अभिवद्धि गर्ने ।
- सूचना प्रविधिमा आधारित अनुगमन गर्ने, तेस्रो पक्षबाट अनुगमन गर्ने ।
- विश्वमा प्रचलित आधुनिक खरिद प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।
- ऐन नियममा भएका अस्पष्टता हटाउने ।
- खरिद कार्यमा संलग्न कर्मचारीको मनोबल वद्धि गर्न उचित सविधा दिने, खरिद प्रक्रियामा जिम्मेवार बनाई उचित दण्ड र प्रस्कारको प्रयोग गर्ने ।
- आयोजनास्थलमा असान्दर्भिक माग राख्ने र खरिद प्रक्रियामा अवरोध गर्ने उपर कडा कारवाहिको नीति लिने ।

- अन्तरसरकारी निकाय समन्वय लाई आयोजना मैत्री बनाउने ।
- ५० प्रतिशत भन्दा बढी समय थप गर्दा पनि कार्य सम्पन्न नहुने आयोजनाका हकमा त्यस्ता आयोजनाको विशेष अध्ययन गरि कैफियत देखिएका पदाधिकारी र पतिकता तथा निर्माण व्यवसायीलाई तत्काल कारवाहि गर्ने ।
- सार्वजनिक खरिदका प्रत्येक चरणलाई पारदर्शी बनाउने ।
- **Right Man in Right Place** को अवधाराणा कार्यान्वयन गर्ने ।
- बोलपत्रसम्बन्धी कागजातमा स्तरीयता र एकरूपता कायम गर्ने ।
- सार्वजनिक पदाधिकारी तथा निजी क्षेत्र वैका लागी आवश्यक आचारसंहिता निर्माण गरी कडाईका साथ लागू गर्ने ।
- कर्मचारीको प्राविधिक र व्यवस्थापकीय क्षमता विस्तार गर्ने ।
- अनुगमन र सुपरिवेक्षणलाई प्रभावकारी बनाउने ।
- सबै बोलपत्र विद्युतिय माध्यमबाट मात्र खरिद हुने व्यवस्था अनिवार्य गर्ने ।
- आयोजना प्रमुखले मासिक रुपमा अनुगमन गरी आयोजना स्थलमा प्रशासनिक तथा प्राविधिक कर्मचारी र उपकरण उपलब्ध भए नभएको माथिल्लो निकायमा पेश गर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्ने ।
- सार्वजनिक निर्माण कार्यको स्थानीय एवं सरोकारवाला नागरिकबाट पनि अनुगमन गराई प्रतिवेदन लिने ।
- सार्वजनिक खरिद कानुनका सम्बन्धमा प्रत्येक २ वर्षमा र बोलपत्र सम्बन्धी कागजातमा समय समयमा **Review** गरि सुझावलाई अद्यावधिक गर्ने ।

Framework Contract

Definition

A framework is an agreement with suppliers/contractors/service providers to establish terms governing contracts that may be awarded during the life of the agreement. In other words, it is a general term for agreements that set out terms and conditions for making specific purchases (call-offs) contracts. A framework normally covers the provision of a generic group of goods, works or services (or a combination), for example:

- Goods – office supplies, furniture etc.,
- Services – design consultancy, supervision consultancy etc.,
- Civil Works – construction of buildings, Bridge etc.

A procurement framework is an agreement put in place with a provider or range of providers that enables buyers to place orders for services without running lengthy full bidding exercises. Frameworks are based on large volume buying. The master agreement is a document agreed between the parties that sets out standard terms that apply to all the transactions entered into between those parties. Each time that a transaction is entered into, the terms of the master agreement do not need to be renegotiated and apply automatically. So, a framework agreement is an 'umbrella agreement' that sets out the terms (particularly relating to price, quality and quantity) under which individual contracts (call-offs) can be made throughout the period of the agreement (normally a maximum of 5 years).

A frame agreement is a form of collaboration agreement that involves the establishment of a common protocol and set of standard terms on which a succession of task agreements may be based. A framework is an agreement with suppliers to establish terms governing contracts that may be awarded during the life of the agreement. In other words, it is a general term for agreements that set out terms and conditions for making specific purchases (call-offs) contracts. PE's normally have one 'framework' for each generic group and have a 'framework agreement' with more than one supplier under each framework. A call-off contract specifies terms, conditions and prices with suppliers of goods and services. These umbrella agreements may be used for long term duration of time up to 5 years, and the contract is legally binding. Procurement practices of some countries illustrates that a purchase order is a formal request to a vendor to supply specific goods or services under specified conditions may form a contract, but in other many countries formal contract formed to have a call-off for purchase. Here is an example of procurement framework with two agreements and four contracts. In this example it should be consider that each school building construction project called-off under the agreement has its own contract.

The FA itself may be a contract, but only if this agreement creates an obligation to procure and supply. However, a FA is more likely to not be a contract itself, but merely an agreement about the terms and conditions that would apply to any order placed during its life. In this case, a contract is made only when the order is placed and each order is a form of separate contract.

General conditions for use of framework contract

- Acquire goods, services when the exact times (when required basis or urgent basis) or quantities for future deliveries are not known at the time of contract award.
- Permit stocks to be maintained at minimum levels.
- When procurement is expected to arise on an indefinite or repeated basis during a given period of time.
- Any type of disaster management regarding the logistic supplies.

Framework Setup

Frameworks can be set up by individual contracting authorities (PEs), a contracting authority acting on behalf of a number of other contracting authorities or a central purchasing authority acting on behalf of a sector or group of contracting authorities. When a framework is being established on behalf of a group of contracting authorities or a central purchasing authority, the authorities which are party to it must be made clear. This can be done either by listing the authorities in the IFB notice or framework bidding documents (FBD) or describing them in a way that makes the scope and range of the framework clear to market operators. For instance, it would probably be acceptable to describe a framework as applying to “all central Government Departments and Offices” or “all Local Authorities in the province of...” in the IFB, and for greater clarity, listing the relevant authorities (PEs) in the framework bidding documents. On the other hand, for example, describing a framework as “open to all public bodies” would not be sufficiently clear and transparent and cannot work transparently. However, open bid competition is a very common and transparent method for framework solicitation, limited and restricted bid procedures can be used as per the requirements.

But such all framework structures shall advertised using the standard IFB and when publishing, the PE must indicate: (i) that the intention is to establish a framework, (ii) whether the framework is single supplier or multi-supplier and if latter number of suppliers it intends to include (open or close framework), (iii) the duration of the framework (Single year or multi-year framework) (iv) an estimate of the total value or quantity of purchases expected to be made for the duration of the framework, (v) procedures being used (open bid, restricted bid, limited bid etc.), and (vi) a group of contracting authorities or a central purchasing authority (single/multi PEs). Firms awarded to FAs have no guarantee of any call-off contracts, so that the number of firms awarded FAs should be proportionate to the anticipated demand. This allows all FA firms an opportunity to be awarded a call-off contract. Similarly, FAs shall only be used between the PEs and FA firms, but if several PEs have established a FA together, a lead PE can be appointed to act on behalf of other PEs. Once a FA is established, PEs doesn't need to open advertisement for individual call-off contracts.

Classified Framework Procedures

There are different ways to apply framework procedures as per the requirement of PEs. Open and closed framework and single or two stage framework procedures or single/multiple suppliers are very common into practice. It is the requirements of PEs that can identify itself a proper option among these procedures. Solicitation in the context of the procurement methods applied, variety of requirements of PEs, terms and conditions applied and availability of suppliers or contractors or consultants may identify proper method of framework itself.

1.1 Open/Close Frameworks

By means of open bid proceedings or other restrictive procurement methods both open and closed framework procedures can be applied, but consideration of transparency and competition is must. Generally, open framework agreements are based on the notion that in each stage of proceedings

bidders shall have a right to bid. 'Open framework agreement' means a FA to which a supplier (or suppliers) or contractor (or contractors) in addition to the initial parties may subsequently become a party or parties. For the purpose PE may establish and maintain an open FA online too. But in a closed framework procedure only initial bidder can participate in the competition. A 'closed framework agreement' means a FA to which no supplier or contractor that is not initially a party to the framework agreement may subsequently become a party. So in the closed framework scenario a procurement contract under a FA may be awarded only to a supplier or contractor or consultant that is a party to the framework agreement initially. Due to the reason, all bidders shall not have equal and continuous opportunity to present their bids in close FA system.

1.2 Single/Double stage

FA Procedure Generally, 'Framework agreement procedures' means a procedure conducted in two stages: a first stage to select a supplier (or suppliers) or contractor (or contractors) to be a party (or parties) to a FA with a PE, and a second stage to award a procurement contract under the FA with a supplier or contractor. Similarly, a 'framework agreement' means an agreement between the PE and the selected supplier (or suppliers) or contractor (or contractors) concluded upon completion of the first stage of the FA procedure. 'Framework agreement procedure with second stage competition' means a procedure under a open FA or closed FA with more than one supplier or contractor in which certain terms and conditions of the procurement that cannot be established with sufficient precision when the FA is concluded are to be established or refined through a second stage competition. Whereas, 'Framework agreement procedure without second stage competition' means a procedure under a closed FA in which all terms and conditions of the procurement are established when the FA is concluded.

1.3 Single/Multiple

PE Frameworks A FA is required for one PE and is awarded; following the selection process, on the “most economically advantageous” or “lowest price” basis to a single supplier or contractor is a single-to-single FA. In this simple framework procedure single PE and single supplier or contractor selected. And the PE calls-off its requirements, during the period of the framework, on the basis of the terms agreed when the framework was set up. But if a FA is required to cover a number of PE's needs over subsequent effective years the procedure may slightly different. In this case, following the IFB notice and the selection process, based on financial, economic and technical capacity, bids are evaluated on the “most economically advantageous” or “lowest price” basis for entry into the framework contracts for multiple PEs. The PE's authority proceed to the supplier within the framework whose offer is the “most economically advantageous” or “lowest price”, based on the original award criteria, for each call-off required throughout the five years. As the terms do not need to be refined or supplemented in this case, the PE may not need to use the mini-competition option.

2 Framework for Goods and Supplies

As we discuss above, a FA is required for one authority and is awarded, following the selection criterion, on the “most economically advantageous” or “lowest price” basis to a single supplier. Then the concerned authority of PE can call-off its requirements, during the period of the framework, on the basis of the terms agreed when the framework was set up. But if a FA is required to cover a number of different products involves different supplier or contractor for PE's needs even in a single year or over subsequent effective years, following the IFB notice and the selection process, based on financial, economic and technical capacity, different bids are evaluated on the “most economically advantageous” or “lowest price” basis for entry into the framework contracts for each requirement to different suppliers or contractors. For example, a number of suppliers can be included in the framework to supply a variety of paper types – plain, lined, recycled, colored, etc. – over the five-year period. The PE's authority proceeds to the supplier within the framework whose offer is the “most economically advantageous” or “lowest price”, based on the original award criteria, for each call-off required throughout the five years. As the terms do not need to be refined or supplemented in this case, the concerned authority of the PE may not need to use the mini-competition option. An alternative approach might be to award a framework to a single supplier for each region or product or for rotation supply. In some instances, a conventional bidding process specifying a need, inviting and evaluating bids and awarding contracts to the best bidder in accordance with the award criteria may be suitable for establishing a single supplier or multi-supplier framework.

3 Framework for Consulting Services

If a FA is required for a range of consultancy services, a notice is issued and candidates for the framework are short-listed on the basis of financial, economic and technical capacity – including track record and ability. Proposals are then evaluated on the “most economically advantageous” or “highest ranked” basis, including quality and cost-based selection systems. A number of companies may be included in the framework, covering the range of consultancy services required on the basis of hourly rates for different grades of staff form part of the agreed terms. When there is a need to call-off specific services, within the framework, the contracting authority holds a mini-competition with all service providers capable of meeting that need for the category of services required in order to establish which company provides the “most economically advantageous” or “highest ranked” offer for the particular mix of grades/rates required.

4 Framework for Civil Works

In the case of minor civil works, a framework can be awarded to several contractors on NCB basis, following selection process and award criteria on the “most economically advantageous” or “lowest price” basis. These small contractors provide a range of services within categories, such as building, plumbing and electrical services. Hourly rates, call-out charges and levels of quality

are set under the framework agreement. When a call-off is required, the PE's authority proceeds to the contractor providing the “most economically advantageous” or “lowest priced” offer, on the basis of the original award criteria, for the particular need of minor civil works. There is no need for a mini competition in this case, as the terms do not need to be refined. An alternative approach might be to award a framework to a single contractor for each region. If a framework is needed for units to be constructed as part of a major civil works, following the IFB notice and a selection process, based on financial, economic and technical capacity, a framework is awarded to a small number of prime contractors for units to be constructed as necessary throughout the period of the agreement. The kinds of units in question might include prison cells, categories of hospital beds (e.g., acute, accident and emergency etc.) garages etc., where there is a standard size, design or requirement. The awards are made on the basis of the particular mix of quality/unitary prices to meet the need. At the call-off stage, a mini-competition is held and bids are invited from all contractors capable of meeting the requirement for the specific units, with the call-off awarded to the contractor providing the “most economically advantageous” or “lowest price” bid for the units required. If a framework is required for the construction of standard building units or office space in various locations over a five-year period, following the IFB notice and the selection process, based on financial, economic and technical capacity, a framework is awarded to a number of prime contractors on “the most economically advantageous bid” or “lowest evaluated bid” basis. Each of the prime contractors must have the skills and supply chains necessary to undertake the different aspects of the construction work during the period of the framework. A decision is made, at each call-off, as to whether a mini-competition is needed – based on whether the terms need to be refined. If a mini-competition is necessary, bids are invited from all prime contractors capable of meeting the particular need. Call-offs under the framework, which may be awarded any time up to the end of the agreement itself, can continue beyond the period of the agreement until the work is completed.

5 Benefits of framework arrangements

FA can provide many benefits to the PEs. In FA proceedings, all arrangements with suppliers need to be managed once they have been put in place, by seeking end-user's and buyer's feedback, as well as through feedback from the suppliers. Performance measurement of procurement proceedings can be so easier never been before. Reviews can be undertaken regularly within a FA for continuous improvements. This is particularly important when setting up FA on behalf of a large organization. Some direct benefits we can observe as follows:

5.1 Buying through multi-user FAs is a good idea because:

- Frameworks are a pre-competed route to market providing a vehicle to centralize procurement spending,
- It enables e-procurement, credit cards and other electronic instruments,
- It avoids duplication by buying through one PE on behalf of other PE,
- Suitable business method for firms,

- It can be used as variety control or standardization,
- Shared procurement expertise and resources, and
- Shared risk and contract management.

5.2 Frameworks reduce administrative burden:

- Time and cost compared to running a full procurement procedure each time (and helps to ensure legal compliance). FA is saving time at a critical stage of a project, as the buyer can firm up the requirement at the appropriate time and simply call-off rather than having to go through a competitive bid process that could cause unnecessary delays to the project.
- The requirement has been advertised and capable suppliers have been identified through competitive procurement, so at mini-competition there may be fewer bids to evaluate for each requirement - particularly if the framework is divided into distinct lots.
- At mini-competition it should be easier to compare bids, particularly where the framework is divided into distinct lots, because the products and services making up those lots will normally have been defined and categorized when the framework was established.
- Flexibility: use of FAs is not mandated and authorities are free to use these agreements where they provide value for money or to go elsewhere if they do not (but when taking into consideration the potential savings of going elsewhere you would of course need to factor in the potentially considerable cost of running another procurement exercise).
- Security of supply (on multi-supplier agreements) - if one supplier on a framework runs into difficulty there would still be other suppliers who are capable of delivering the requirement.
- It avoids re-work on purchasing.

5.3 Framework creates aggregate demand:

- Larger volumes are more attractive to suppliers and can achieve lower unit costs
- Leverage/economies of scale through aggregation can be achieved,
- Smaller organizations working together will gain benefits usually only achievable by large organizations,
- Lower bid costs are incurred by suppliers, and passed on to buyers, and
- Opportunities to standardize goods, services and operations across framework users to further reduce costs. However, these advantages can only be achieved where public purchasers have an understanding of the market in which they are operating, and how competitive pressures works in that market, to enable them establish the appropriate conditions for the framework to operate.
- The value for money advantages of centralized procurement without the associated level of bureaucracy.
- A mutually beneficial longer term working relationship can be established with the supplier.

5.4 Benefits to the supplier

- Long-term approach to business development planning also in terms of stock level and continuity of supply.

- Long-term mutually beneficial working relationship can be established with the contracting authority.

6 Syndrome of Mini-competition

All the terms may not be precisely specified at the time of establishing the initial framework. There is now a provision where by sub competitions or “mini competitions” may be used to determine the most competitive supplier for a particular requirement among framework participants. An appropriate timeframe must be allowed for the submission of bids for the mini-competition. This timeframe is not prescribed but it must be reasonable and have regard to the complexity and time required to prepare a bid for submission. The bids received are then evaluated and contracts awarded on the basis of award criteria indicated under the rules of the framework. It is also permissible to use an electronic reverse auction, Best and Final Offer competition (BAFO) and competitive negotiation¹⁹ conducted under the provisions of technical notes provided and the corresponding national implementation measures, among the competing participants to determine the 'most economically advantageous' or 'lowest evaluated' offer.

FA procedure with second stage competition means a procedure under an open FA or a closed FA with more than one supplier or contractor in which certain terms and conditions of the procurement that cannot be established with sufficient precision when the FA is concluded are to be established or refined through a second stage mini competition. The institution would have to be quantifiably certain that the figure arrived at can be fully justified and have the calculations ready at the start of the process should it ever come into question. The most prudent line would be to include the figure within the mini-competition document to seek avoidance of a challenge around the introduction of additional evaluation criteria at a later stage and this influencing the final decision. Doing so may inevitably reduce the appetite of bidders to win the business and the incumbent may feel they don't have to sharpen their pricing model quite so tightly to retain the business. It would therefore be advisable to weigh up the pros and cons of its inclusion very carefully before commencement.

7 Legislative Provisions of FA in Nepal

Present PPA does not provide the clear ground of FA, whereas Clause 2(R) of PPR defines it as a form of contract only applicable to the procurement of goods and other services. This clause and Annex-3 of the PPR contains the following provisions for Framework or Unit Rate Contract:

- PE may form a framework or unit rate contract arrangements to procure goods and other services from one or more suppliers under the stipulated terms and conditions, rates and time.
- This Contract shall contain minimum and maximum quantity of goods and other services.
- Duration of this contract normally shall be of one year.

Clause 85(2) of this PPR states that the procurement of civil works, goods and consulting services within the preferred limits of cost estimate can be done through framework agreement. Prior to the

3rd amendment of the PPR, this provision for FAs existed only in the direct purchase modality of procurements of Goods and other services. Third amendment of PPR limits its scope relating it to use of standing list as per the Clause 85(4) of PPR. This mandatory use of the provision restricts its use in practice. These typical provisions were supposed to be used for “single sourcing” of commonly procured supplies or services as needs arose repeatedly in a given period of time. However, no PE's have been found using these provisions, 3rd amendment of PPR again adds the provisions relating the process of FA for commonly used in civil works, supplies and services items through a separate organization called Public Procurement Service Office (PPSO)²⁰. Clause 145ka of PPR has following provisions relating to FA

- Government of Nepal may establish PPSO, a central level organization, in order to assist centralized PEs as defined by PPA for the procurement of goods and selection of suppliers (through FA??).
- Government of Nepal, through Gazette notification, shall identify the list of goods that can be procured from a supplier or suppliers selected by PPSO under the framework arrangements. This FA shall be through MOU between PEs and PPSO.
- PPSO shall have following duties to perform:
 - To collect procurement needs from centralized PEs and MOU with them (Framework),
 - To analyze the procurement needs and prepare technical specifications, cost estimates and bidding documents on the basis of analysis (Framework Arrangement),
 - To issue IFB notice and select suppliers (Framework Agreement),
 - To notify PEs for procurement (Framework contract) as per agreed terms and conditions (framework agreement),
- PPMO shall issue separate Procurement Guidelines for Government Procurement Services (Framework Arrangements).
- PEs may select the cheaper rate of market than the framework rates if it occurs. However, PPSO is not yet established and prescribed framework arrangements have not been initiated yet. So due to the reason, again 4th amendment of PPR have been made and authorized central level PEs to use framework agreements as per standard framework bidding documents approved by PPMO. These provisions are indicative arrangements for framework and quite unclear to use in practice. Nevertheless, FA can be used effectively in the following areas of procurement management in Nepal:
 - Procurement of Goods like: medical supplies, medicines, Office supplies, Furniture, Fixture, vehicle servicing items, computers and IT related items and small cash and carry items;
 - Procurement of Civil Works like: Repair and maintenance works, fixed rate items, lump sum contract, sanitation supplies, electrical supplies, drawings and designs etc. Procurement of Consultants like: Accounting and auditing, system design, software, repair and maintenance of software applications, system security, hourly rate services etc.;

- Procurement of Other Services like: transportation, house rent, office security, lease of assets, contract services, appointment of agents, canteen services, equipment maintenance contracts, relief logistic in case of disaster such as flood and landslides etc.

Nutshell

FAs are agreements with contractor or suppliers or service providers which set out umbrella terms and conditions under which specific purchases (call-offs) contracts can be made during the terms and timeframe of the agreement. For the purpose, PPR should have to define FA as ‘an agreement between one or more contracting authorities (PEs) and one or more economic operators (contractor or suppliers or service providers), and the purpose of which is to establish the terms governing call-off contracts to be awarded during a given period of time, in particular with regard to right price and, where appropriate, the right quantity. Framework procedures and/or FAs may not be suitable for all procurements. A carefully planned framework arrangement that is used well can bring many benefits for the economy and save time/money through being able to call off requirements. Conversely, a poorly planned framework that is used incorrectly can create issues for buyers and suppliers and is at risk of challenge. The new amendment of PPA/PPR only takes on board while the clear definition and procedures of framework arrangements introduces strong provisions designed to ensure that they are awarded in an open, transparent and competitive manner. For the purpose, PPMO should have to define, firstly, whether the framework agreement as an open or close agreement between one or more contracting authorities (PEs) and one or more economic operators (bidders), secondly, to establish the standard terms and conditions for governing call-off contracts to be awarded during a given period of time, thirdly, duration of the framework agreements, fourthly the procedures and the anticipated frequency of mini-competition, and lastly but not least, whether the award of procurement contracts (call-offs) under the FA will be to the 'lowest price' or 'most advantageous' notion. These are some fundamental provisions required for the effective use of framework arrangements to be a panacea. Therefore, government need to develop e-portal for the implementation of this procurement model as soon as possible.

अन्तरसरकारी वित्तीय हस्तान्तरण, अनुदान तथा राजस्व बाँडफाँड र ऋण व्यवस्थापन

वित्तीय संघीयता

- कर लगाउने (Taxing), खर्च गर्ने (Spending) र नियमन गर्ने (Regulating) अधिकारलाई सरकारका तीन तहबिच बाँडफाँट गर्ने कार्यलाई वित्तीय संघीयता भनिन्छ ।
- नेपालको सन्दर्भमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबिच वित्तीय शक्तिको बाँडफाँड र समायोजनलाई वित्तीय संघीयता भन्ने गरिन्छ ।

- वित्तीय शक्ति भन्नाले कामको तय गर्ने (Defining Functions), कामको लागि आवश्यक स्रोत जुटाउने (Revenue Generating), काम गर्न खर्च गर्ने (Spending), यस सम्बन्धी कामको प्रशासन तथा नियमन गर्ने (Regulating) कार्य सम्भन्नु पर्दछ ।

वित्तीय संघीयताका आयामहरु

(क) खर्चको जिम्मेवारी

संघीयता अवलम्बन गरेका विश्वका सबै देशहरुमा खर्चको जिम्मेवारी कानूनद्वारा स्पष्ट गरिएको हुन्छ । नेपालको सन्दर्भमा नेपालको संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकार प्रयोगको लागि अलग अलग आर्थिक कार्यप्रणालीलाई व्यवस्थित गरी संघीय संचित कोष, प्रदेश संचित कोष र स्थानीय संचित कोष समेत तिनै तहको स्रोत परिचालन, कोष व्यवस्थापन, खर्च निकाशा पद्धति जाँच परीक्षण लगायतका वित्त व्यवस्थापन कार्यहरुलाई संवैधानिक प्रत्याभूति प्रदान गरेको छ ।

(ख) राजस्व

- तीनै तहका सरकारको संविधान र अन्य प्रचलित कानून बमोजिम वित्त व्यवस्थापन गर्न राजस्व महत्वपूर्ण स्रोत हो ।
- आयकर, मू.अ.कर, उत्पादनमा लाग्ने अन्तःशुल्क एवं वैदेशिक व्यापारमा लाग्ने भन्सार महसुल उठाउने अधिकार संघको हुन्छ ।
- प्रदेशको एकल अधिकार कृषि आयमा लाग्ने कर हो ।
- प्रदेश र स्थानीय तहहरुको अधिकारमा सवारी साधन कर, घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, विज्ञापन कर र मनोरञ्जन कर लाग्दछ ।
- स्थानीय तहले मात्र लगाउने कर सम्पत्ति कर, घरवहाल कर भूमिकर हुन ।
- तीनै तहका सरकारले प्रदान गर्ने सेवामा शुल्क, दस्तुर, दण्ड र जरिवाना लिन सक्ने व्यवस्था छ ।

(ग) वित्तीय हस्तान्तरण

प्रदेश र स्थानीय तहको नेपाल सरकारबाट प्राप्त हुने वित्तीय हस्तान्तरण प्रमुख स्रोत हो । यस अन्तर्गत समानीकरण अनुदान, ससर्त अनुदान, विशेष अनुदान, समपुरक अनुदान रहेका छन् ।

(घ) ऋण लिने अधिकार

- नेपालको संविधान बमोजिम वैदेशिक सहायता र ऋण लिने अधिकार नेपाल सरकारको हो ।
- नेपाल सरकारको स्वीकृतिमा प्रदेशले पनि लिन पाउने व्यवस्था छ ।
- अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ ले वैदेशिक सहायता परिचालनका क्षेत्रहरु स्पष्ट तोकेको छ ।

अन्तरसरकारी वित्तीय हस्तान्तरण

नेपालको संविधानको धारा ६० मा नेपाल सरकारले चार प्रकारका अनुदानका माध्यमबाट प्रदेश स्थानीय तहमा वित्तीय हस्तान्तरण गर्ने व्यवस्था रहेको छ। प्रदेश सरकारले पनि स्थानीय तहलाई का हस्तान्तरण गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

१. वित्तीय समानीकरण अनुदान

- नेपालको संविधानको धारा ६०(४) बमोजिम नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई खर्चको आवश्यकता र राजस्व क्षमताको आधारमा र धारा ६०(५) मा प्रदेशले नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान र आफ्नो स्रोतबाट उठ्ने राजस्वलाई मातहतको स्थानीय तहको खर्चको आवश्यकता र राजस्व क्षमताको आधारमा प्रदेश कानून बमोजिम वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरण गर्ने व्यवस्था छ।
- प्रदेश र स्थानीय सरकारलाई प्रदान गरिने समानीकरण अनुदानको सिफारिस राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले गर्ने प्रावधान छ।
- वित्त आयोगले प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने न्यूनतम अनुदान समेत सिफारिस गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। वित्तीय समानीकरण अनुदानबाट प्रदेशले संविधानको अनुसूची ६ र स्थानीय तहले अनसचि ८ बमोजिमका एकल अधिकार सूचिमा रहेका कार्यहरु गर्दछन्।
- यसको लागि राजस्वको क्षमता र खर्चको आवश्यकता बीचको अन्तर पहिचान गर्न जरुरी छ।
- वित्त आयोग ऐन, २०७४ बमोजिम समानीकरण अनुदानका लागि लिनुपर्ने आधारहरु निम्नानुसार रहेका छन्:
 - ✓ प्रदेश तथा स्थानीय तहमा रहेको शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता मानव विकास सूचकाङ्क
 - ✓ अन्य प्रदेश वा स्थानीय तहको सन्ततिलित विकासको अवस्था
 - ✓ प्रदेश र स्थानीय तहमा रहेको आर्थिक, सामाजिक वा अन्य कुनै प्रकारको विभेदको अवस्था
 - ✓ प्रदेश र स्थानीय तहको पूर्वाधारा विकासको अवस्था र आवश्यकता
 - ✓ प्रदेश र स्थानीय तहले जनतालाई पुऱ्याउनुपर्ने सेवा
 - ✓ प्रदेश तथा स्थानीय तहको राजस्वको अवस्था र उठाउन सक्ने क्षमता
 - ✓ प्रदेश तथा स्थानीय तहको खर्चको आवश्यकता

२. ससर्त अनुदान

- यो अनुदान नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई र प्रदेशले स्थानीय तहलाई उपलब्ध गराउँछ। प्रदेश र स्थानीय सरकारको राष्ट्रिय नीति तथा कार्यक्रम, मानक, पूर्वाधाराको अवस्था अनुसार ससर्त अनुदान उपलब्ध गरीउन राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा वित्त आयोगले अध्ययन अनुसन्धान गरी आधार तयार गर्नुपर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ।
- यस्तो अनुदान क्रियाकलाप, आयोजना वा कार्यक्रमसँगै आवद्ध गरी तिनमा खर्च गर्नुपर्ने रकम किटान गरेर उपलब्ध गरीइन्छ।

- यो अनुदान आवद्ध र ससर्त हुन्छ ।
- यस्तो अनुदान संविधानमा उल्लेखित साझा अधिकारका सचिमा रहेका कार्यहरु गन उपलब्ध हुन सक्छ । सामान्यतया देहायका कार्यहरुका लागि प्राप्त हुन्छ:
 - ✓ राष्ट्रिय नीति कार्यान्वयन गर्न
 - ✓ राष्ट्रिय मानकको पालना गर्न
 - ✓ पूर्वाधारको अपर्याप्ततालाई पूर्ति गर्न
 - ✓ नेपाल सरकारले विभिन्न समयमा गरेका राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धताहरु पूरा गर्न
 - ✓ तीनै तहको सरकारको सहकार्यबाट पूरा गरिनु पर्ने राष्ट्रिय लक्ष्य हासिल गर्न
 - ✓ संविधानको अनुसूचि ७ र ९ मा भएका कार्यहरु प्रदेश वा स्थानीय तह वा द्वै तहबाट सम्पन्न गर्न
- ससर्त अनुदान उपलब्ध गराउँदा नेपालको संविधानको धारा २५१(१) को खण्ड (ग) र वित्तीय समानीकरण अनुदान प्रदान गर्दाका आधारहरु लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- ससर्त अनुदानको रकम तोकिएको काममा खर्च गर्नुपर्ने हुन्छ र सो वर्ष खर्च हुन नसकेमा सो काम सम्पन्न गर्ने गरी अर्को वर्ष उपलब्ध हुन सक्छ ।
- अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ अनुसार ससर्त अनुदान प्रदान गर्दा नेपाल सरकारले योजना कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक सर्त तोक्ने सक्ने र सम्बन्धित प्रदेश तथा स्थानीय तहले त्यस्तो सर्त पालना गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ।
- प्रदेशले प्रदेश कानून बमोजिम स्थानीय तहलाई ससर्त अनुदान उपलब्ध गरीउनु पर्ने व्यवस्था छ ।

३. समपूरक अनुदान

- समपूरक अनुदान मागमा आधारित हुन्छ ।
- यस्तो अनुदान प्रदेश वा स्थानीय तहले आफुले सञ्चालन गर्ने भौतिक पूर्वाधारसँगै सम्बन्धित योजनाहरुका लागि अपुग हुने स्रोत परिपूर्ति गर्न प्रदेश तथा स्थानीय तहले माग गरेमा निश्चित प्रक्रियाका आधारमा उपलब्ध हुन्छ ।
- यसका लागि माग गर्ने पक्षले आफुले व्यहोर्न सक्ने सीमा सम्मको स्रोत आफै व्यवस्था गर्न पर्दछ ।
- अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ ले समपूरक अनुदान उपलब्ध गराउने प्रक्रियाको व्यवस्था गरेको छ भने नेपाल सरकारले कार्यविधि निर्धारण गरेको छ ।
- समपूरक अनुदान कुनै योजनाको कुल लागतको अनुपातको आधारमा प्रदान गरिन्छ ।
- समपूरक अनुदानका आधारहरु
 - ✓ योजनाको सम्भाव्यता

- ✓ योजनाको लागत
- ✓ योजनाबाट प्राप्त हुने प्रतिफल वा लाभ
- ✓ योजना कार्यन्वयन गर्न सक्ने वित्तीय वा भौतिक क्षमता
- ✓ योजनाको आवश्यकता र प्राथमिकता

४. विशेष अनुदान

- केहि विशिष्ट प्रकृतिका कार्यहरु गर्न प्रदेश र स्थानीय तहको अन्य स्रोत अपर्याप्त हुने भएको अवस्थामा यस्तो अनुदान उपलब्ध हुन्छ ।
- अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ अनुसार शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता आधारभूत सेवाको विकास र आपूर्ति, अन्तर प्रदेश वा अन्तर स्थानीय तहको सन्तलित विकास र आर्थिक सामाजिक वा अन्य कुनै प्रकारले विभेदमा परेको वर्ग वा समुदायको उत्थान वा विकासका लागि विशेष अनुदान उपलब्ध गरीइने व्यवस्था रहेको छ ।
- समपूरक अनुदान भौतिक पूर्वाधाराका लागि मागमा आधारित भएर र विशेष अनुदान सामाजिक पूर्वाधाराका लागि सञ्चालन गरिने आयोजना वा कार्यक्रमका लागि उपलब्ध हुनु, व्यवस्था रहेको छ ।

राजस्व बाँडफाँड

संघीय संरचनामा ३ तहको सरकारको वित्तीय स्रोतको बाँडफाँड गर्ने प्रयोजनको लागि नेपालको संविधान, अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ र राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग सम्बन्धी व्यवस्थाहरु रहेका छन् ।

- नेपालको संविधानको धारा ६० मा नेपाल सरकारले संकलन गरेको राजस्व संघ, प्रदेश र स्थानीय तहलाई न्यायोचित वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाइने प्रावधान छ ।
- अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ को दफा ६ मा नेपाल सरकारले संकलन गर्ने राजस्व मध्ये मूल्य अभिवृद्धि कर र आन्तरिक उत्पादनबाट उठेको अन्तःशुल्क रकम ७० प्रतिशत नेपाल सरकारलाई १५ प्रतिशत प्रदेशलाई र १५ प्रतिशत स्थानीय तहलाई बाँडफाँड गरिने व्यवस्था छ ।
- प्रदेशलाई छुट्टाइएको १५ प्रतिशतलाई १०० प्रतिशत मानी सात प्रदेशहरुमा र स्थानीय तहलाई छुट्टाइएको १५ प्रतिशतलाई ७५ स्थानीय तहहरुमा बाँडफाँड गर्नको लागि राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐनको दफा १५ मा देहायका आधारहरुमा राजस्व बाँडफाँडको आधार र ढाँचा तयार गर्ने दायित्व राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको रहेको छ ।
 - ✓ जनसंख्या र जनसांख्यिक वितरण विशेष अवस्था
 - ✓ क्षेत्रफल
 - ✓ मानव विकास सूचकाङ्क
 - ✓ खर्चको आवश्यकता

- ✓ राजस्व संकलनमा गरेको प्रयास
- ✓ पूर्वाधारा विकास
- ✓ विशेष अवस्था
- प्रदेश र स्थानीय तहको साझा अधिकारमा रहेका राजस्व पनि बाँडफाँड हुने, हुँदा सोको बाँडफाँड गर्ने कार्य पनि वित्त आयोगले गर्दछ ।
- यसरी बाँडफाँड गरिएको राजस्व प्रदेश र स्थानीय विभाज्य कोषमा जम्मा गरी सो कोषबाट आयोगले सिफारिस गरेको आधारमा र ढाँचामा प्रदेश सञ्चित कोष र स्थानीय सञ्चित कोषमा जम्मा हुने, गरी मासिक रुपमा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको छ ।

प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त हुने रोयल्टीको बाँडफाँड

- नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीय तहबीच संघीय कानून बमोजिम प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त हुने रोयल्टीको बाँडफाँड गर्न विभाज्य कोष खडा गरी ३ तहका सञ्चित कोषहरूमा वार्षिक रुपमा रकम जम्मा गर्नु पर्छ ।
- नेपाल सरकारले वित्त आयोगको सिफारिसमा प्राकृतिक स्रोतको उपयोगबाट प्रभावित हुने प्रदेश र स्थानीय तहलाई प्रभावित भएको अनुपातमा समन्यायिक रुपमा बाँडफाँड र वितरण गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।
- पर्वतारोहण, विद्युत, वन, खानी तथा खनिज र पानी तथा अन्य प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त हुने रोयल्टी बाँडफाँड गर्दा नेपाल सरकारलाई ५० प्रतिशत प्रदेशलाई २५ प्रतिशत र स्थानीयतहलाई २५ प्रतिशत हुने, व्यवस्था छ ।
- यसरी राजस्वको बाँडफाँडको रकम सबै प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्छन् भने रोयल्टी प्रभावित प्रदेश र स्थानीय तहले मात्र पाउँछन् ।

वैदेशिक सहायता

- नेपालको संविधानको धारा ५९(६) ले देशको समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व हुनेगरी वैदेशिक सहायता र ऋण लिने अधिकार नेपाल सरकारलाई दिएको छ ।
- संविधानको अनुसूचि ६ मा प्रदेशलाई केन्द्र सरकारको सहमतीमा वैदेशिक अनुदान र सहयोग लिने अधिकार रहेको छ तर ऋणको अधिकार भने छैन ।
- स्थानीय तह आफैलाई कुनै पनि प्रकारको वैदेशिक सहायता प्राप्त गर्ने र परिचालन गर्ने अधिकार छैन ।
- अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ मा नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहबाट कार्यान्वयन हुने योजना तथा कार्यक्रमका लागि वैदेशिक अनुदान वा सहयोग लिन सक्ने छ । यसबाट प्रदेश तथा स्थानीय तहका लागि स्रोतको व्यवस्थापन गर्दा नेपाल सरकारले वैदेशिक सहायता परिचालन गर्न सक्ने देखिन्छ ।

आन्तरिक ऋण

- नेपालको संविधानको धारा ५९(७) मा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको बजेट घाटा व्यवस्थापन तथा अन्य वित्तीय अनुशासन सम्बन्धी व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ, भन्ने व्यवस्था छ ।
- प्रदेश र स्थानीय तहलाई वैदेशिक ऋणको अधिकार नभएकोले घाटा बजेट व्यवस्थापन गर्न आन्तरिक ऋण लिनपर्ने हुन्छ ।
- संविधानको धारा २५१ मा राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले समष्टिगत आर्थिक सचकहरुको विश्लेषण गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले लिन सक्ने आन्तरिक ऋणको सीमा सिफारिश गर्ने व्यवस्था छ ।
- अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ मा नेपाल सरकारको पूर्व सहमतिमा राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले सिफारिस गरेको सीमा भित्र रही प्रदेश तथा स्थानीय तहले आन्तरिक ऋण लिन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ मा नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारले ऋणपत्र जारी गरी वा नगरी तथा स्थानीय तहले ऋणपत्र जारी नगरी आन्तरिक ऋण उठाउन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- आन्तरिक ऋण उठाउने र व्यवस्थापन गर्ने कार्य अर्थमन्त्रालयको अनुरोधमा नेपाल राष्ट्र बैंकले गर्दछ ।
- नेपाल राष्ट्र बैंकले आन्तरिक ऋण उठाउनका लागि एक प्रकारको ऋणपत्र (विकास ऋणपत्र), तीन प्रकारका वचतपत्रहरु (राष्ट्रिय वचतपत्र नागरिक वचतपत्र र वैदेशिक रोजगार वचतपत्र) तथा चार प्रकारका ट्रेजरी बिलहरु (२८ दिन अवधिको, ९१ दिन अवधिको, १८२ दिन अवधिको र ३६४ दिन अवधिको) निष्कासन गर्दछ ।
- आन्तरिक ऋणको साँवा तथा व्याजको भुक्तानीको लागि प्रत्येक वर्षको बजेटमा व्यवस्था गरिएको हुन्छ ।

नेपाल सरकारबाट प्राप्त हुन सक्ने ऋण

- अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ को दफा १५ मा नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई ऋण दिन सक्ने व्यवस्था छ ।
- प्रदेश र स्थानीय तहले ऋण रकमको उपयोग, भुक्तानीको तरिका तथा समय सीमा समेत उल्लेख गरी ऋणको लागि अर्थ मन्त्रालयमा अनुरोध गरेमा र उक्त अनुरोध मनासिव देखिएमा नेपाल सरकारले ऋण प्रदान गर्ने स्वीकृति तथा ऋण प्रदान गर्न सक्ने र सम्झौता बमोजिमको अवधिमा ऋण चुक्ता नगरेमा नेपाल सरकारले सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहलाई उपलब्ध गराउने अनुदानबाट त्यस्तो ऋण रकम असुल गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।

सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन् नसक्नुका कारणहरु

जनहितको लागि सरकारले गर्ने खर्च नै सार्वजनिक खर्च हो जुन पारदर्शी, लागत प्रभावी, जवाफदेही, औचित्यपूर्ण, जनमुखी र नातिजमुलक हुनुपर्ने मान्यतालाई आत्मसाथ गर्न सरकारले विभिन्न नितिगत, संस्थागत तथा कार्यक्रमगत व्यवस्थाहरु गरेको भएपनि सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन । यसका विभिन्न कारणहरु यसप्रकार छन ।

- Need, Demand and Pripority Based बजेट प्रणाली व्यवहारमा लागू नहुनु
- विनियोजन कुशलता, कार्यान्वयन दक्षता र वित्तिय अनुशासन कमजोर हुनु
- बजेट विनियोजन आवश्यकता भन्दा बढोतरीको सिद्धान्तमा र शक्ति र भक्तिको आधारित हुनु
- MTEF, Project Bank, Project priority लाई तिनै तहको सरकारहरु बिचको समन्वय बिना बजेट विनियोजन हुनु
- आर्थिक वर्षको अन्तमा थप बजेट, निकास, पुाजीगत खर्च लाई चालु खर्चमा रकमान्तर गर्ने परिपाटी
- बैदेशिक स्रोतको लागि Counter part बजेट नराख्नु, जग्गा खरिद, मुआब्जा आदिमा प्रर्याप्त बजेट विनियोजन नगर्नु
- परियोजना पूर्वतयारी बिना बजेट विनियोजन वा ठुलो आयोजनाको लागि न्यून बजेट विनियोजन हुनु
- लामो र भन्कटिलो खरिद प्रक्रिया, दक्ष कर्मचारीको अभावले खरिद प्रक्रिया विवादित हुनु
- नैतिकता, इमानदारिता, सदचारिता र व्यावसायिकताको कमि सार्वजनिक प्रशासनमा रहनु
- नि.व्य. ले ठेक्का लिने तर समयमा काम नगर्ने प्रवृत्ति, नि.व्य लाई राजनैतिक सम्रक्षणको आडमा कारवाहीको दायरा ल्याउन नसक्नु
- सुचकको आधारमा अनुगमन र मूल्यांकन प्रणाली , दण्ड र पुरस्कार प्रणालीको अभाव हुनु
- बजेट खर्च यगतउगत मा आधारित हुनु तर यगतअकभ नहेरिनु
- आयोजनामा कर्मचारीको अनियमित सरुवा, राजनीतिक हस्तक्षेप र सरकार पिच्छे कार्यान्वयन Modality र प्राथमिकता फरक पर्नु
- सार्वजनिक खर्चमा तिनै तहको सरकारहरु बीच प्रभावकारी समन्वय र समझदारी निर्माण संगै प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक कर्मचारीहरु नहुनु
- टुक्रे, कस्मेटिक, वितरणमुखी, प्रतिष्पर्धाको आधारमा अनुदान मुखी बजेट तर्जुमा तर उत्पादन र उत्पादकत्वमा बढोतरी हुने आयोजना हरु छनौट नहुनु
- रुपान्तरणकारी, राष्ट्रियगौरव र ठुला आयोजनाले विशेष प्राथमिकता नपाउनु आदि
- नियमनकारी निकाय, समस्या समाधानका लागि स्थापित संयन्त्रहरुको काम कारवाही प्रभावकारी नहुनु
- विकासे मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, रा.यो.आयोग आदि बीच परियोजना छनौट देखि कार्यान्वयन सम्म प्रभावकारी समन्वय नहुनु र Empire Building सोच सबैले राख्नु आदि

- स्थानीय अवरोध, नाजायज माग र विरोध गर्ने परिपाटी, दण्डहिनता आदि निरन्तर जारी रहनु आदि

२.५ निजामती सेवामा पारदर्शिता र यसका सिमाहरु

प्रशासनिक अधिकारको समुचित उपयोगलाई सुशासन भनिन्छ । राज्य प्रणालीलाई सवल, सक्षम, एवं जनमुखी बनाई नागरिकलाई शासनको सुखद अनुभूति दिलाउने कार्य सुशासन हो । सुशासन एक व्यापक अवधारणा भएकोले यसका राजनीतिक, व्यवस्थापकीय र नैतिक आयामहरू मध्ये नैतिक आयाम भित्र पारदर्शिता र स्वच्छ प्रशासनको भावना लुकेको हुन्छ । प्रजातान्त्रिक सरकारका लागि गोप्यता औचित्यहीन विषय हो, सरकारी संयन्त्रमा गोप्यता रहनु भनेको भ्रष्टाचार, आनैतिकता र अख्तियारको दुरुपयोगिताले प्रशय पाउनु हो । उतरदायित्वको सम्बर्धन र संरक्षण तवमात्र हुन्छ जब त्यहां पारदर्शिता प्रवर्धन हुन्छ, फेरी बिना पारदर्शिता सुशासन कायम गर्न खोजिन्छ भने जनताको आखामा छारो हाल्नु र गोपनियताको संस्कृतिलाई प्रश्रय दिनु सिवाय केही हुदैन । पारदर्शिता र उतरदायित्व बिचका नियमहरूमा यी दुवै संगसंगै जानुपर्दछ, कानून द्वारा स्पष्ट गरिनुपर्ने, बस्तुगत मापदण्ड तोकिनुपर्ने, खुला गर्नुपर्ने विषयबस्तु स्पष्ट हुनुपर्ने, गुनासा र सुनुवाइको प्रभावकारी संयन्त्र स्थापित हुनुपर्ने आदि हुन्

सुशासनको महत्वपूर्ण पाटो पारदर्शिता मुलुकको प्रशासनमा तीनवटा कालका घटनालाई चित्रण गर्दछ । जस अनुसार बिगतमा सरकारले के गर्यो, सोको विवरण आमजनतालाई निष्पक्ष विश्लेषण सहित दिनुपर्दछ । यसै गरि वर्तमान अवस्थामा सरकार के गर्दै छ, सोको औचित्य पुष्टि गर्नुपर्दछ साथै भविष्यमा सरकारले के गर्ने सोचाइ राखेको छ र सोको पुष्टि गर्ने आधार के हो? यी कुरा सार्वजनिक गर्दा सरकारको पारदर्शिताले बढावा पाई उतरदायी प्रशासनयन्त्र खडा हुन् सहयोग पुग्न गइ चार प्रकारको उतरदायित्व उजागर हुन् पुग्छ ।

जसअनुसार राजनीतिक उतरदायित्व अन्तर्गत नीति निर्माण र सोको कार्यान्वयनबाट परेको प्रभावको जवाफदेहिता बहन गर्नु पर्दछ । यसै गरि, प्रशासनिक उतरदायित्व अन्तर्गत निर्धारित लक्ष्य र सोको परिणामको जवाफदेहिता बहन गर्नुपर्दछ । साथै, पेसागत उतरदायित्व अन्तर्गत बिज्ञका हैसियतले दिएको सुझावहरु कार्यान्वयनको परिणाम, स्वयम् द्वारा सम्पादित कामको नतिजा र आफ्नो सुपरिवेक्षणमा उत्पादित कामको गुणस्तरको जिम्मेवारी बहन गर्नुपर्दछ, अन्त्यमा, नैतिक उतरदायित्व सबैले समान रुपमा बहन गर्नुपर्दछ ।

यसरी नीति निर्माण तहमा होस् वा प्रशासनिक हिसाबले कार्यान्वयनको चरणमा होस्, वा बिज्ञको हैसियतले दिएको सुझाव नै किन नहोस त्यो पूर्णत इमान्दारिता, निष्पक्षता, निस्वार्थ, र हरेक दृष्टिकोणले योग्य कामको सिद्धान्त बेस्ट प्राक्टिसमा आधारित हुनुपर्दछ । यसरी पारदर्शिता र जवाफदेहिताका माध्यम बाट मुलुकमा सुशासन भांगिन मद्दत पुग्छ । उच्च मनोबल र नैतिकतामा रहेका नेता र प्रशासककै कारण मुलुकमा सुशासन कायम हुने हुदा सबैले आफ्नो पहल आरम्भ गर्नुपर्दछ ।

सचनाको हक र पारदर्शिता (Transparency)

सूचनाको हक

मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८ ले सूचनाको हकलाई नैसर्गिक मानवअधिकारको रूपमा परिभाषित गरेको । सार्वजनिक सरोकार र आफूसँगै सम्बन्धित सूचना मार्ग र प्राप्त गर्ने अधिकारलाई सूचनाको हक भनिन्छ । लोकतन्त्रमा जनता नै शासन व्यवस्थाको निर्णायक शक्ति भएकोले सूचना नागरिकको मौलिक अधिकार र लोकतन्त्रको विशिष्ट आधार हो । यसले सार्वजनिक निकायको कामकारवाही र निर्णय प्रक्रियालाई पारदर्शी बनाई सशासन र शासकीय उत्तरदायित्वको प्रवर्द्धन गर्दछ । यो **White colour crime** सँगै लड्ने र जुध्ने प्रमुख आधार हो ।

शासन प्रणालीका प्रत्येक सचनामा जनताको पहाच नहदा जनताले यो व्यवस्थामा भएका राम्रा कामको जानकारी पाएनन् र विकास निर्माणमा सहभागी हुने अवसर पनि पाएनन् । यस्तो कमजोरीलाई ख्याल गरेर २०६३ मा जारी भएको अन्तरिम संविधानको धारा २७ मा आफ्नो र सार्वजनिक सूचनामा जनताको पहचलाई मौलिक हकका रूपमा व्यवस्थामात्र गरिएन यसको कार्यान्वयनका लागि सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ पनि जारी गरियो । ०७२ मा जारी भएको नेपालको संविधानको धारा २७ मा पनि प्रत्येक नेपाली नागरिकलाई आफ्नो र सार्वजनिक सरोकारको सचना मार्ग र प्राप्त गर्ने हक मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गरिएको छ ।

सूचनाको हक जति प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन्छ, मलकमा त्यति बढी पारदर्शीता, सुशासन, प्रेस तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता र जवाफदेही शासन प्रणाली कायम हुन्छ । यस अर्थमा सचनाको हक पारदर्शीता तथा जवाफदेहिता प्रवर्द्धन गर्ने नागरिक अधिकार हो । यसले भ्रष्टाचार न्यूनीकरणमात्र गर्दै जनतामा सरल ढंगबाट सेवा प्रदान गर्न मद्दत पनि गर्छ । सूचनाको हकले सार्वजनिक निकायद्वारा सम्पादन हुने कामकारवाही, निर्णय तथा सोसम्बन्धी प्रक्रियाका बारेमा प्रत्येक नागरिकको जानकारी मार्ग तथा पाउने अधिकार प्रत्याभूत गर्छ । यसैकारण संसारका लोकतान्त्रिक मलकहरूले सचनाको हकसम्बन्धी कानून निर्माण गरेर कार्यान्वयनमा ल्याएका हुन् । यसका साथै संविधानतः लोकतान्त्रिक व्यवस्था दावी गरेका कतिपय मुलुकमा सचनाको हकसम्बन्धी कानून नहुँदा जनताले लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाको अनुभूति गर्न सकेका छैनन् ।

सूचनाको हकको सिद्धान्तहरू

१. सरल पहुँचको सिद्धान्त
२. अधिकतम सार्वजनिकीकरणको सिद्धान्त
३. सीमित अपवादको सिद्धान्त
४. न्युनतम लागतको सिद्धान्त
५. सचना दाताको संरक्षणको सिद्धान्त
६. सशक्तिकरणको सिद्धान्त
७. स्वतन्त्र न्यायिक उपचारको सिद्धान्त
८. खला सरकार प्रवर्द्धनको सिद्धान्त

सूचनाको हकको आवश्यकता र महत्व

“ज्ञान नै शक्ति हो” भन्ने मान्यतालाई “सूचना नै शक्ति हो” भन्ने तथ्यले विस्थापित गरिसकेको अवस्था छ । किनकी सूचना नै ज्ञानको स्रोत हो । अतः यसको महत्व निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छः

- सूचना विचारका लागि इन्धन, शासनका लागि उजा र अनियमितता विरुद्धको अस्त्र हो ।
- सूचनाको हक मौलिक हकको पनि हक हो ।

- सार्वजनिक सरोकारको विषयको सूचनामा आम नागरिकको सरल पहंच कायम ज्ञानमा आधारित समाज निर्माण गर्न ।
- राज्यबाट प्राप्त अवसरको उपयोग गर्न ।
- शासन प्रणाली र निर्णयमा पारदर्शीता र नागरिक नियन्त्रण कायम गर्न ।
- सरकारलाई नागरिकप्रति जिम्मेवार, जवाफदेही र उत्तरदायी बनाउन ।
- राजनीतिक र प्रशासनिक विकृति निवारण गरी सुशासन कायम गर्न ।
- राज्यका नीति निर्माणमा नागरिक सहभागिता गराउन ।
- शासनमा लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता स्थापित गर्न ।
- राज्य र नागरिकको हितमा प्रतिकूल असर पार्ने सम्बेदनशील सचनाको संरक्षण गर्ने ।
- सुशासनको प्रवर्द्धन र भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न ।
- सरकारपतिको जनविश्वास अभिवृद्धि गर्न ।
- शासकीय स्वेच्छाचारिता विरुद्ध नागरिक खबरदारी गर्न ।
- वैयक्तिक स्वतन्त्रता र मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षण गर्न ।
- कानूनी शासनलाई मूर्तता प्रदान गर्न ।

सूचना प्रवाह नगरिने विषयहरु अर्थात सूचनाको हकको सिमाहरु

- नेपालको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता, राष्ट्रिय सुरक्षा, सार्वजनिक शान्ति सुव्यवस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धमा गम्भीर खलल पार्ने
- अपराधको अनुसन्धान, तहकिकात तथा अभियोजनमा प्रत्यक्ष असर पार्ने
- आर्थिक, व्यापारिक तथा मौद्रिक हित वा बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण वा बैङ्किङ्ग वा व्यापारिक गोपनीयतामा गम्भीर आघात पार्ने
- विभिन्न जातजाति वा सम्प्रदायविचको सुसम्बन्धमा प्रत्यक्ष रुपमा खल्ल पार्ने
- व्यक्तिगत गोपनीयता र व्यक्तिको जीउ, ज्यान, सम्पत्ति, स्वास्थ्य, वा सरक्षामा खतरा पुऱ्याउने ।

नेपालमा सूचनाको हक सम्बन्धी व्यवस्था

क. संवैधानिक व्यवस्था

- मौलिक हकको रुपमा धारा २७ मा सूचनाको हक र धारा ४६ मा संवैधानिक उपचारको हक ।
- सञ्चारको हक र गोपनीयताको हकले सूचनाको हकको प्रयोगमा व्यावहारिकता र सहजता ल्याएको ।
- संवैधानिक निकायहरुले प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था ।

ख. कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्था

- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
 - ✓ सार्वजनिक सरोकारका विषयमा सूचना मार्गने र प्राप्त गर्ने कार्यविधि, नियमित स्वतः प्रकाशन र सूचना अधिकारीको व्यवस्था ।
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५

- ✓ प्रवक्ता, नागरिक वडापत्र, सार्वजनिक सुनुवाईको व्यवस्था ।
- ✓ मन्त्रालय तथा विभाग र अन्य केन्द्रिय स्तरका सरकारी निकायले प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भए पछि सो आर्थिक वर्षभरि सञ्चालन गरेको कार्यक्रम, सम्पादन गरेको काम र त्यस्तो कामको अवस्थिति तथा प्रगति र लागत लगायतका अन्य आवश्यक कुराहरु समेत समावेश गरी वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी मन्त्रालय वा केन्द्रिय स्तरका निकायले भए प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा, विभागले भए सम्बन्धित मन्त्रालयमा र अन्य कार्यालय तथा निकायले भए तालक कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ ।

- विद्युतीय कारोवार ऐन, २०६३
- सरकारी लिखतको गोप्यता कायम गर्ने सम्बन्धी ऐन, २०३९
- अभिलेख संरक्षण ऐन, २०४६
- नेपाल छापाखाना तथा प्रसारण सम्बन्धी ऐन, २०४८
- ब्रोडब्यान्ड नीति, २०७१
- सूचना तथा सञ्चार प्रविधि नीति, २०७२
- आमसञ्चार नीति, २०७३
- नेपालले मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र एवं नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अनुवन्ध, १९६६ को पक्ष राष्ट्र भएको

ग. संस्थागत व्यवस्था

- सूचना तथा सञ्चार प्रविधि मन्त्रालय
- राष्ट्रिय सूचना आयोग
- राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्र
- प्रेस काउन्सिल
- नेपाल पत्रकार महासंघ
- प्रत्येक निकायमा सूचना अधिकारी
- सूचना अधिकार केन्द्र (RTI Center)
- नागरिक वडापत्र
- Help desk

सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ मा उल्लेखित केही व्यवस्थाहरु

प्रस्तावना

राज्यका काम कारवाही लोकतान्त्रिक पद्धति अनूप खुला र पारदर्शी बनाई नागरिकप्रति जवाफदेही र जिम्मेवार बनाउन, सार्वजनिक निकायमा रहेको सार्वजनिक महत्वको सूचनामा आम नागरिकको पहुँचलाई सरल र सहज बनाउन, राज्य र नागरिकको हितमा प्रतिकूल असर पार्ने सम्बेदनशील सचनाको संरक्षण र नागरिकको सुसूचित हुने हकलाई संरक्षण र प्रचलन गराउने सम्बन्धमा कानुनी व्यवस्था गर्ने वाञ्छनीय भएकाले बनेको ऐन ।

- “सूचनाको हक” भन्नाले सार्वजनिक निकायमा रहेको सार्वजनिक महत्वको सूचना माग्ने र पाउने अधिकार सम्झनु पर्छ र सो शब्दले सार्वजनिक निकायमा रहेको कुनै लिखत, सामग्री वा सो निकायको काम कारवाहीको अध्ययन वा अवलोकन गर्ने, त्यस्तो लिखतको प्रमाणित प्रतिलिपि

प्राप्त गर्ने, सार्वजनिक महत्वको निर्माण कार्य भैरहेको स्थलको भ्रमण र अवलोकन गर्ने, कुनै सामग्रीको प्रमाणित नमूना लिने वा कुनै पनि किसिमको यन्त्रमा राखिएको सूचना त्यस्तो यन्त्रमा मार्फत प्राप्त गर्ने अधिकार समेतलाई जनाउँछ ।

३. सूचनाको हक हुने

- प्रत्येक नेपाली नागरिकलाई यस ऐनको अधीनमा रही सूचनाको हक हुनेछ ।
- प्रत्येक नेपाली नागरिकलाई सार्वजनिक निकायमा रहेको सूचनामा पहुँच हुनेछ ।
- सार्वजनिक निकायमा रहेको देहायको विषय सम्बन्धी सूचना प्रवाह गरिने छैन ।
- नेपालको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता, राष्ट्रिय सुरक्षा, सार्वजनिक शान्ति सुव्यवस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धमा गम्भीर खलल पार्ने,
 - ✓ अपराधको अनुसन्धान, तहकिकात तथा अभियोजनमा प्रत्यक्ष असर पार्ने,
 - ✓ आर्थिक, व्यापारिक तथा मौद्रिक हित वा बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण वा बैङ्किङ्ग वा व्यापारिक गोपनीयतामा गम्भीर आघात पार्ने,
 - ✓ विभिन्न जातजाति वा सम्प्रदायबिचको सुसम्बन्धमा प्रत्यक्ष रुपमा खलल पार्ने,
 - ✓ व्यक्तिगत गोपनीयता र व्यक्तिको जीउ, ज्यान, सम्पत्ति, स्वास्थ्य, वा सुरक्षामा खतरा पुऱ्याउने ।

४. सार्वजनिक निकायको दायित्व :

- नागरिकको सूचनाको हकको सम्मान र संरक्षण गर्ने गराउने
- देहायका काम गर्नु सार्वजनिक निकायको दायित्व हुनेछः
 - (क) सचना वर्गीकरण र अद्यावधिक गरी समय समयमा सार्वजनिक, प्रकाशन तथा प्रसारण गर्ने गराउने,
 - (ख) सूचनामा नागरिकको पहाच सरल र सहज बनाउने,
 - (ग) आफ्नो काम कारवाही खुला र पारदर्शी रुपमा गर्ने,
 - (घ) आफ्नो कर्मचारीको लागि उपयुक्त तालीम र प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्ने

५. सूचनाको अद्यावधिक र प्रकाशन

- सार्वजनिक निकायले यो ऐन लागू हुनुभन्दा कम्तीमा २० वर्ष अघिसम्मका आफ्नो निकायसँगै सम्बन्धित सूचना अद्यावधिक गर्नु गराउनु पर्नेछ ।
- सार्वजनिक निकायले सो निकायसँगै सम्बन्धित देहायका सूचना प्रत्येक ३ महिनामा यी गरी प्रकाशन गर्न पर्नेछः
 - (क) निकायको स्वरुप र प्रकृति,
 - (ख) निकायको काम, कर्तव्य र अधिकार,
 - (ग) निकायमा रहनेकर्मचारी संख्या र कार्य विवरण,
 - (घ) निकायबाट प्रदान गरिने सेवा,
 - (ङ) सेवा प्रदान गर्ने निकायको शाखा र जिम्मेवार अधिकारी,
 - (च) सेवा प्राप्त गर्न लाग्ने दस्त र अवधि,
 - (छ) निर्णय गर्ने प्रक्रिया र अधिकारी,
 - (ज) निर्णय उपर उजी सन्ने अधिकारी,

- (भ) सम्पादन गरेको कामको विवरण,
- (ज) सूचना अधिकारी र प्रमुखको नाम र पद,
- (ट) ऐन, नियम, विनियम वा निर्देशिकाको सूची,
- (ठ) आम्दानी, खर्च तथा आर्थिक कारोबार सम्बन्धी अद्यावधिक विवरण,
- (ड) तोकिए बमोजिमका अन्य विवरण ।

६. सूचना अधिकारीको व्यवस्था

७. सूचना प्राप्त गर्ने कार्यविधि

- सूचना प्राप्त गर्न चाहने नेपाली नागरिकले सूचना प्राप्त गर्न पर्ने कारण खुलाई सम्बन्धित सूचना अधिकारी समक्ष निवेदन दिन पर्ने,
- सूचना अधिकारीले तत्काल उपलब्ध गराउन सकिनै प्रकृतिको सूचना भए तत्काल र तत्काल उपलब्ध गराउन नसकिने प्रकृतिको सूचना भए निवेदन प्राप्त भएको मितिले १५ दिनभित्र सूचना उपलब्ध गराउनु पर्ने,
- तत्काल सूचना उपलब्ध गराउन नसकिने भएमा सूचना अधिकारीले सोको कारण सहितको जानकारी तुरुन्त निवेदकलाई गराउनु पर्नेछ,
- कुनै व्यक्तिको जीउ-ज्यानको सुरक्षासँगै सम्बन्धित सूचना चौबीस घण्टाभित्र निवेदकलाई उपलब्ध गराउनु पर्ने ।

९. उजुरी दिन सक्ने:

- सूचना अधिकारीले सूचना उपलब्ध नगरीएमा, सूचना दिन अस्वीकार गरेमा, आंशिक रुपमा सूचना उपलब्ध गरीएमा वा गलत सूचना दिएमा वा सरोकारवाला होइन भनी सूचना नदिएमा सम्बन्धित व्यक्तिले त्यसरी सूचना नपाएको वा आंशिक रुपमा सूचना पाएको मितिले ७ दिनभित्र प्रमुख समक्ष उजुरी दिन सक्नेछ ।
- प्रमुखले निवेदकद्वारा माग भए बमोजिमको सूचना उपलब्ध गराउन सूचना अधिकारीलाई आदेश दिनेछ र त्यसरी आदेश भएमा सूचना अधिकारीले सम्बन्धित निवेदकलाई सूचना उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
- सूचना अधिकारीले जानी-जानी वा बदनीयतपूर्वक सूचना नदिएको, सूचना दिन अस्वीकार गरेको वा आंशिक रुपमा सूचना दिएको वा गलत सूचना दिएको देखिएमा प्रमुखले त्यस्तो सूचना अधिकारीलाई प्रचलित कानून बमोजिम विभागीय कारवाही गर्न सक्नेछ ।
- जाँचबुझ गर्दा सूचना दिन नमिल्ने देखिएमा प्रमुखले सोही व्यहोराको निर्णय गरी सोको कारण सहितको जानकारी निवेदकलाई दिनु पर्नेछ ।

१०. पुनरावेदन दिन सक्ने

- प्रमुखले गरेको निर्णयउपर चित्त नबुझे व्यक्तिले त्यस्तो निर्णयको जानकारी पाएको मितिले ३५ दिनभित्र आयोग समक्ष पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।
- पुनरावेदनको कारवाही र किनारा गर्दा आयोगले देहाय बमोजिम गर्न सक्नेछ:
 - (क) पुनरावेदनको व्यहोरा मनासिब देखिएमा समयावधि तोक्यो पर्ने निवेदकलाई विना शुल्क सूचना उपलब्ध गराउनु भनी सम्बन्धित प्रमुखको नाममा आदेश गर्ने,

(ख) पुनरावेदन निरर्थक देखिएमा पुनरावेदन खारेज गर्न ।

- आयोगले पुनरावेदन परेको साठी दिनभित्र सो पुनरावेदनको सम्बन्धमा आवश्यक कारवाही गरी अन्तिम निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

२७ सूचनाको वर्गीकरण सम्बन्धी व्यवस्था: सार्वजनिक निकायमा रहेको सूचनाको संरक्षण र वर्गीकरण गर्न देहाय बमोजिमको समिति रहेको

(क) नेपाल सरकारको मुख्य सचिव - अध्यक्ष

(ख) सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिव - सदस्य

(ग) कार्यालय प्रमुख वा अध्यक्षले तोकेको सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ - सदस्य

सूचनाको हकको सम्बन्धी समस्याहरु

- राजनैतिक र प्रशासनिक प्रतिवद्धताको कमी,
- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन र अन्य ऐन बिच तादात्म्यताको अभाव । निजामती सेवा ऐनले गोप्यतामा जोड दिन्छ भने सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनले पारदर्शीतामा जोड दिएको छ,
- परदर्शीता भन्दा गोप्यतालाई जोड दिने कार्यसंस्कृति,
- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन व्यावहारिक भन्दा सैद्धान्तिक हुनु,
- सूचनाको हक कार्यान्वयन सम्बन्धी निर्देशिक नहुनु,
- सूचना संकलन, वर्गीकरण तथा भण्डारण वैज्ञानिक र स्तरीय नहुनु,
- सार्वजनिक निकायको संस्थागत स्मरण (Institutional Memory) कमजोर हुनु,
- राष्ट्रिय सूचना आयोगको संस्थागत क्षमता कमजोर हुनु,
- दक्ष जनशक्ति र श्रोत साधनको अभाव,
- सूचना अधिकारी र सूचना शाखाको व्यवस्था प्रभावकारी रुपमा लागु हुन नसक्नु,
- कतिपय सूचनाहरुमा सूचना अधिकारीकै पहुँच नहुनु,
- सूचना अधिककारीलाई तालिमको कमी,
- सूचनादाताको संरक्षण सम्बन्धी कानून छैन,
- राष्ट्रिय सुरक्षा सम्बन्धी कानून छैन,
- सूचनाको हक बारे नगरिक चेतनाको कमी,
- अनावश्यक सूचना मार्ग र दुरुपयोग हुन सक्ने सम्भावना,
- व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (MIS) प्रभावकारी नहुनु,
- खोज पत्रकारिताको संस्कृति नहुनु,
- अनुगमन मूल्यांकनप्रणाली कमजोर हुनु ।

सूचनाको हकको प्रभावकारी कार्यान्वयनका उपायहरु

- सूचनाको हक सम्बन्धी कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने,
- सूचना माग गर्ने र प्राप्त गर्ने प्रक्रियाको सरलीकरण गर्ने

- राष्ट्रिय सुरक्षा, सूचनादाताको संरक्षण र सूचना वर्गीकरण सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था गर्ने,
- ऐन नियमहरु बिच तादात्म्यता कायम गर्ने,
- सूचनाको हक कार्यान्वयन सम्बन्धी निर्देशिक तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने,
- गोप्यता भन्दा खुला र पारदर्शी कार्यसंस्कृति विकास गर्ने,
- सूचना सकलन, वर्गीकरण तथा भण्डारण वैज्ञानिक र तथ्यपरक बनाउने,
- सार्वजनिक निकायको संस्थागत स्मरण (Institutional Memory) प्रभावकारी बनाउने,
- राष्ट्रिय सूचना आयोगको संस्थागत क्षमता विकास गर्ने,
- दक्ष जनशक्ति र श्रोत साधनको पर्याप्त व्यवस्था गर्ने,
- सूचना अधिकारी र सूचना शाखाको व्यवस्था प्रभावकारी रुपमा लागू गर्ने
- सूचना अधिकारीलाई तालिमको प्रबन्ध गर्ने,
- सूचनादाताको सक्षमताको प्रबन्ध गर्ने,
- नियमित स्वतः प्रकाशनको व्यवस्था प्रभावकारी रुपमा लागू गर्ने,
- व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (MIS) को विकास गर्ने,
- नागरिकमा सूचना माग गर्ने संस्कृतिको विकास गर्ने,
- सूचनाको हक सम्बन्धी व्यवस्था विद्यालयको पाठक्रममा समावेश गर्ने,
- सूचनाको हक सम्बन्धी व्यवस्थाको कार्यान्वयन भए नभएको प्रभावकारी अनुगमन गर्ने ।

पारदर्शीता

- सार्वजनिक पदाधिकारीहरूले सम्पादन गरेका कार्यका सम्बन्धमा आम नागरिकको पाच वा जानकारीका विस्तार (access to the people for the public affairs) गराउने प्रक्रियावादी धाराणा नै पारदर्शीता हो ।
- यो सार्वजनिक कामका सम्बन्धमा causeprocess and result बारे आम नागरिकहरू सचिन हुने अवस्था हो ।
- सरकारका कामका सम्बन्धमा अपर्नोइने कार्यविधि, निर्णय प्रक्रिया, बजेट निर्माण र खर्च सम्बन्धी क्रियाकलाप नागरिकलाई जानकारी दिन पारदर्शीता हो ।
- यो जनताका लागि उनीहरू कै साधन खर्चिएर गरिने कामबाट स्वयं उनीहरूा ने अजान रहनु, दिन भन्ने सिद्धान्तमा आधारित छ ।
- बन्द ठाउँमा गरिएका हरेक क्रियाकलापमा अपराध र दुरुपयोगको सम्भावना रहन्छ । उज्याला अपराध र विकृतिको शत्रु हो (Sun shine kills the germs)
- यसबाट सार्वजनिक पदाधिकारीहरूमा जवाफदेहीता प्रवर्द्धन भई भ्रष्टाचार र अनियमित नियन्त्रण हुन्छ र शासकीय विकृतिको निराकरण हुन्छ ।

सूचनाको हक र पारदर्शीता बिचको अन्तरसम्बन्ध

- सूचनाको हक र पारदर्शीता दुवै लोकतन्त्र र सुशासनका आधार हुन ।

- सूचनाको हक र पारदर्शीता दुवैको उद्देश्य सार्वजनिक निकायलाई नागरिकप्रति जिम्मेवार जवाफदेही बनाउने हो ।
- सूचनाको हकको प्रचलनको प्रभावकारिताले पारदर्शीताको समेत प्रवर्द्धन हुन्छ ।
- सार्वजनिक स्रोत साधनको मितव्ययी एवं नतिजामुखी परिचालनमा दबेले योगदान गर्दछन ।
- दुबैले शासकीय गतिविधिका सम्बन्धमा नागरिकलाई सुसुचित गराउँछन् ।
- राज्यका गलत काम कारवाही विरुद्ध नागरिक खबरदारीको आधार तयार गर्दछन ।

२.६ सार्वजनिक उत्तरदायित्व

सार्वजनिक जवाफदेहीताको पदमा आसिन पदाधिकारीहरूले आफ्नो पदीय जिम्मेवारी बहन गर्ने सिलसिलामा सम्पादित कार्यबाट प्रभावित हुने वा सरोकारवाला जन समुदायलाई जवाफ दिने दायित्व नै सार्वजनिक उत्तरदायित्व हो । सार्वजनिक अधिकारको प्रयोगकर्ताले प्रचलित कानूनी एवं नीतिगत संरचना अनुरूप आ आफ्नो संगठनहरूलाई परिचालन गरि जनताप्रति प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष रूपमा उत्तरदायी भई उनीहरूलाई आवश्यक पर्ने सेवा र सुविधाहरू उपलब्ध गराउन कर्तव्यनिष्ठ भई आ आफ्ना कार्य सम्पादन गर्ने र अधिकारको प्रयोग गर्ने र आवश्यकतानुसार त्यस्तो कार्यसम्पादन एवं अधिकार प्रयोग सम्बन्धमा जनतालाई पारदर्शी ढंगबाट जानकारी/स्पष्टिकरण दिने व्यवहार पद्धतिको विकास सार्वजनिक उत्तर दायित्वले गर्दछ ।

सार्वजनिक उत्तरदायित्वमा सरकारका तिनवटै अंगहरूका साथै संवैधानिक अंगमा कार्यरत पदाधिकारीहरूले आफूले सम्पन्न गरेको कार्य, निर्वाह गरेको दायित्व तथा कार्य सम्पन्न हुन नसकेमा सोको कारण सहितको स्पष्टीकरण, सम्पन्न कार्यको प्रगति प्रतिवेदन र विवरणसहित उत्तर दिनुपर्ने भएकोले सार्वजनिक प्रशासनमा यसको आवश्यकता महत्वपूर्ण मानिन्छ ।

सार्वजनिक उत्तरदायित्व प्रवर्धन गर्न उपायहरू

१. शासकीय सबै पात्रहरूको काम, कर्तव्य, अधिकार र जिम्मेवारी स्पष्ट किटान हुनुपर्ने
२. सुशासन कायम गर्ने संस्थाहरू जस्तै NVC, CIAA आदि लाई थप क्रियाशील बनाउने
३. आचरण र अनुशासन सहित नैतिकता र सदचारिता कायम गर्नुपर्ने
४. सूचकमा आधारित अनुगमन र सुपरिवेक्षण गर्ने
५. दण्ड र पुरस्कारको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने
६. नागरिक समाज, सेवाग्राहीलाई क्रियाशील बनाउन सहभागीतात्मक अवधारण लागू गर्ने
७. उपयुक्त स्रोत, साधनको व्यवस्था गर्ने
८. कर्मचारीको क्षमता बढाउने, तालिम को व्यवस्था आदि गर्ने
९. समय सापेक्ष नीतिगत, कानूनी, संस्थागत सुधारमा जोड दिने
१०. सूचना प्रविधिको उच्चतम प्रयोग मार्फत E-Government and Governance लागू गर्ने

जिम्मेवारी (Responsibility) र जवाफदेहिता (Accountability)

तोकिएको कार्यसम्पादनको विषयमा प्रचलित कानून, प्रशासकीय र कार्यक्रम अनुसारको व्यवस्था बमोजिम जिम्मेवारी लिनु हो । जिम्मेवारी भनेको अधिकार र कर्तव्य हो भने उत्तरदायित्व भनेको उक्त अधिकार र कर्तव्यको सिलसिलामा गरिएको कामको सम्बन्धमा दिनुपर्ने जवाफ हो । सम्पादित कामका विषयमा सेवाग्राही तथा सरोकारवालाले माग गरेको वखत दिने जवाफ नै जवाफदेहिता हो । कुनै खास काम किन गर्नुपर्छ? कसरी गर्नुपर्छ?कस्तो परिणाम प्राप्त भयो ? भन्ने कुराको व्याख्या गर्नुपर्ने जिम्मेवारी नै जवाफदेहिता हो ।

जवाफदेहिता र जिम्मेवारी दुवै उत्तरदायित्वका प्रमुख तत्वहरू हुन् । जिम्मेवारी हस्तान्तरण गर्न सकिने, तल सर्ने र जवाफदेहिता भन्दा अगाडी आउने गर्दछ तर जवाफदेहिता हस्तान्तरण गर्न सकिदैन र माथि तिर सदैव जाने, जिम्मेवारी पछि आउदछ । दुवै अन्तरसम्बन्धित विषयवस्तुहरू हुन् ।

Accountability = Responsibility ± Responsiveness ± Answerability

सार्वजनिक प्रशासनमा जिम्मेवारी, जवाफदेहिता, तत्परता र उत्तरदायित्व, सुशासन र पारदर्शिता सहित नागरिकमैत्री शासन व्यवस्थाको लागि सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, प्रशासकीय कार्य फछ्यौट नियमहरू, सरकारी कार्यालय निरीक्षण नियमावली, आर्थिक ऐन र नियमावली, सूचनाको हकसम्बन्धित ऐन, उपभोक्ता संरक्षण ऐन, निजामती सेवा ऐन र नियमावली, सुशासन ऐन आदि कानूनी सहित विभिन्न संस्थागत जस्तै NVC, CIAA, लोकसेवा आयोग, राष्ट्रिय मानवाधिकार आयोग, राष्ट्रिय सूचना आयोग आदि व्यवस्थाहरू गरेको पाइन्छ ।

सार्वजनिक उत्तरदायित्वको संस्थागत व्यवस्था

- **संसदीय समिति:** सरकारलाई व्यवस्थापिका-संसदप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन सरकारबाट भएगरेका काम कारवाहीको अनुगमन र मूल्यांकनगरी आवश्यक निर्देशन वा राय सल्लाह दिन व्यवस्थापिका-संसदमा आवश्यकता अनुसार विभिन्न विषयगत समितिहरूको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । ती समितिहरूले कार्यपालिका अन्तर्गतका विभिन्न निकायहरूले उपलब्ध गराउने विभिन्न प्रतिवेदनहरूमाथि छलफल गरी उचित राय तथा सुझावहरू दिने गर्दछन् र जुन कार्यान्वयन निकायहरूले मार्गदर्शनका रूपमा लिई अवलम्बन गर्नुपर्छ ।
- **अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति:** मलकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा जनसहभागितामलक बनाउने उद्देश्यले मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा केन्द्रिय, क्षेत्रीय प्रशासकको अध्यक्षतामा क्षेत्रीयस्तर र प्रमुख जिल्ला अधिकारीको अध्यक्षतामा जिल्लास्तरीय अनुगमन तथा मूल्यांकन समिति एवं मन्त्रालयस्तरमा सम्बन्धित मन्त्रालय निकाय आयोगको सचिवको संयोजकत्वमा मूल्यांकन तथा अनुगमन एकाईको व्यवस्था गरेको छ ।
- **राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र:** भ्रष्टाचारजन्य कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा नियन्त्रण गर्न तथा भ्रष्टाचार विरुद्ध जनचेतना अभिवृद्धि गर्दछ ।

- **अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग:** सार्वजनिक पद धाराण गरेको कुनै व्यक्तिले अख्तियार दुरुपयोग गरेमा अनुसन्धान र तहकिकात गर्ने, मुद्दा चलाउने तथा तत्सम्बन्धी अन्य कारवाही गर्दछ ।
- **महालेखा परीक्षक:** सबै संघीय र प्रदेश सरकारी कार्यालयका लेखा कानन बमोजिम नियमितता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्य समेतका विचार पारी लेखापरीक्षण गर्दछ ।
- **सूचना आयोग:** सूचनाको हकको संरक्षण, प्रवर्द्धन र प्रचलन गराउँदछ ।
- **नागरिक समाजका निकाय:** संस्था दर्ता ऐन लगायत अन्य कानन अनुसार दर्ता भएका गैर सरकारी संस्था, सामुदायिक संस्था आदिले सार्वजनिक निकायका काम कारवाही, राष्ट्रसेवकको कार्यसम्पादन लगायतका विषयमा चेतनामलक, दबाबमलक, प्रवर्द्धनात्मक क्रियाकलापहरु सञ्चालन गरेका छन् ।
- **सञ्चार माध्यम:** विद्यतीय प्रकाशन, प्रसारण तथा छाप लागायतका माध्यमबाट समाचार, सम्पादकीय, लेख, रचना वा अन्य कुनै पाठ्य श्रव्य, श्रव्यदृश्य सामग्रीको प्रकाशन तथा प्रसारण गरी सार्वजनिक निकाय एवं राष्ट्रसेवकले सम्पादन गरेका काम कारवाहीको सम्बन्धमा सूचना प्रवाह गर्न सक्दछन ।

सार्वजनिक उत्तरदायित्वका लागि अवलम्बन गरिएका औजार

क. सार्वजनिक परीक्षण : सार्वजनिक परीक्षणमा सार्वजनिक निकायबाट सञ्चालित कार्यक्रमको अनमानित लागत र वास्तविक खर्च एवं हासिल भएका उपलब्धिका विषयमा लाभग्राही सर्वसाधारणलाई जानकारी गराउने, विवेचना, विश्लेषण र मूल्यांकन गर्ने गरिन्छ । सेवा व्यवस्थापन तथा विकास निर्माणको कामलाई छिटो छरितो, पारदर्शी र मितव्ययी बनाउन सहजकर्ताका माध्यमबाट परीक्षण गरीइनाले सार्वजनिक जवाफदेहिता बढाउन यस विधिले सहयोग पुऱ्याउँछ । नेपालमा स्थानीय स्तरका आयोजना र केही गैसबाट सञ्चालित कार्यक्रमहरुमा सार्वजनिक लेखापरीक्षणको अभ्यास गरिएको पाइन्छ ।

ख. सार्वजनिक सुनुवाइ

सार्वजनिक सुनुवाईमा सरोकारवाला लाभग्राही र सर्वसाधारण र सार्वजनिक पदाधिकारी सार्वजनिक चासोका विषयमा खुला प्रश्नोत्तर र छलफलमा समावेश हुन्छन् । यस्ता प्रक्रियामा सर्वसाधारणहरु आफ्ना पीरमर्का र अनुभूति सम्बद्ध पक्षसँग राख्न पाउने भएकाले यो सेवाप्रदाता र सेवाग्राही विश्वास बढाउने सशक्त माध्यम बन्ने गरेको छ । सार्वजनिक निकायका कमी कमजोरी सुधार गर्न, पदाधिकारीहरु आफैँ सच्चिन र प्रक्रियामा रहनसक्ने अष्पष्टताका विषयमा प्रष्ट भै साझा बभाई विकास गर्न यस विधिले अवसर उपलब्ध गराउँछ ।

ग. सामाजिक परीक्षण: सामाजिक परीक्षणले स्रोत साधनको सदुपयोग गर्न, प्रक्रियाको पारदर्शीता बढाउन, अपेक्षित नतिजा हासिल गर्न र उत्तरदायित्व बढाउन सक्रिय मञ्चको रुपमा काम गर्दछ । नेपालमा सामाजिक परीक्षणको विधि एकदमै सीमित रुपमा अभ्यास छ । तर आफूलाई प्रत्यक्ष असर पुऱ्याउने

आयोजनाहरूमा दवाव समूह, निगरानी समूह वा सहजीकरण समूहका नाममा यस्तो कार्य भएको देखिन्छ । सार्वजनिक निकायको सामाजिक जिम्मेवारी, त्यसलाई पालना गर्ने भएको प्रयास तथा कार्यसम्पादनको लेखाजोखा गर्ने सम्बन्धित निकायले सामाजिक परीक्षकको सेवा लिई सबै सरोकारवालाहरूको उपस्थितिमा सामाजिक परीक्षण गर्नुपर्दछ ।

- घ. **नागरिक बडापत्र:** सर्वसाधारणलाई सेवा प्रदान गर्ने वा जनसम्पर्क कायम गर्ने प्रत्येक सरकारी कार्यालयले राख्नु पर्ने, बडापत्रमा उल्लेख भएका कुराहरु बाध्यात्मक हुने, सेवाग्राहीले सेवा नपाएमा जिम्मेवार पक्षलाई कारवाही हुने तथा निश्चित सेवा प्रदायक सार्वजनिक निकायमा सेवाग्राहीले क्षतिपूर्ति समेत पाउने व्यवस्था रहेको छ ।
- ङ. **घुम्ती सेवा:** सर्वसाधारणको सामूहिक वा व्यक्तिगत सरोकार रहने सेवालाई सम्बन्धित सेवाग्राही रहेको स्थानमा नै सेवा उपलब्ध गराउन सकिने व्यवस्था रहेको छ ।
- च. **प्राविधिक परीक्षण:** निर्माण गरिएका भौतिक संरचनाहरूको पूर्वनिर्धारित डिजाइन, प्रविधि तथा सामग्रीको प्रयोग भएको छ छैन भनी गरिने परीक्षणलाई प्राविधिक परीक्षण भनिन्छ ।
- छ. **गुनासो व्यवस्थापन:** सम्पादन गरेको काम कारवाहीको गुणस्तर, प्रभावकारिता तथा त्यस्मा हुन सक्ने अनियमितताको सम्बन्धमा गुनासो सुन्ने संयन्त्रको व्यवस्था गरिएको छ ।
- ज. **सूचनाको हक:** कानून, कार्यविधि, कार्यसम्पादन प्रतिवेदन, उपलब्धि सार्वजनिक गरिने
- झ. **कार्य सम्पादन करार:** कुनै पदाधिकारीसंग कार्य सम्पादन करार गरी कार्य सम्पादन गराउन सकिने व्यवस्था रहेको छ र केही निकायमा यसको थालनी समेत भई सकेको छ ।
- ञ. **परामर्श लिने:** सार्वजनिक चासोको विषय कार्यान्वयन गर्नु अघि सरोकारवाला तथा नागरिक समाजसंग परामर्श लिन सकिन्छ ।
- ट. **सहभागिता र स्वामित्व:** कुनै परियोजना वा आयोजना जनताको प्रत्यक्ष सहभागिता र स्वामित्व सञ्चालन हुने व्यवस्था गर्न सकिन्छ ।
- ठ. **सार्वजनिक खर्च अनुगमन (PETS):** बजेट खर्च गर्ने अख्तियारी, वार्षिक विकास कार्यका स्वीकृती र वजेट निकासालगायतका कार्यमा कुन कुन निकायमा के-कति समय लाग्यो भन्ने विषयमा जानकारी लिने र समयमै कार्यक्रम आयोजनामा वजेट नपुगेको पाइएमा सोको कारण विश्लेषण गरी समाधान गर्ने पद्धतिलाई सार्वजनिक खर्च अनुगमन भनिन्छ ।

२.८ जनतालाई पुर्याउने सेवा प्रभावकारी बनाउने उपायहरु

सार्वजनिक सेवा

सरकार वा शासकीय पात्रहरूले नागरिकको हित र कल्याणका निम्ति सशुल्क, निःशुल्क वा अन्य कुनै प्रकारले उपलब्ध गराउने सेवालाई सार्वजनिक सेवा (Public Service) भनिन्छ। त्यस्तो सार्वजनिक सेवालाई राज्य वा सरकारले सेवाग्राही सम्म पुर्याउने प्रकृतिलाई सार्वजनिक सेवा प्रवाह (Public Service Delivery) भनिन्छ । सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिताबाट नै सरकारको वैधता स्थापित हुन्छ । सेवाको प्रभावकारिताका लागि सेवा जनताको वरिपरि घम्नु पर्दछ, नकि जनता सेवाको वरिपरि ।

सेवा प्रवाहमा **uniformity, non discrimination, equity** र **accessibility** हुनु पर्दछ । सार्वजनिक सेवा उपलब्ध गराउन राज्यको दायित्व हो भने छिटो, छरितो र सरल रूपमा प्राप्त गर्न नागरिकको अधिकार हो । सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउन प्रशासनिक संयन्त्रको सक्षमता र दक्षता विकास गर्ने प्रयत्न गरिए तापनि अपेक्षित सुधार हुन सकेको छैन । सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी तुल्याउन मस्तिष्कमा **integrity** र **responsibility** तथा हृदयमा **forgiveness** र **compassion** चाहिन्छ ।

सार्वजनिक सेवाका विशेषताहरू

सार्वजनिक सेवाको प्रकृति, यसको उपलब्धता तथा यसको प्रयोगका सन्दर्भमा यसका केही निश्चित चरित्र वा विशेषताहरू छन् ।

- **सेवामा विविधता (Heterogeneity)** : सरकारले नागरिकका लागि विविध किसिमका सेवाहरू प्रदान गर्दछ । जस्तै : गास, बास, कपाससँगै सम्बन्धित आधारभूत सेवा, शिक्षा स्वास्थ्य जस्तो क्षमता विकासका सेवा, मनोरञ्जनात्मक सेवा, नियमनात्मक सेवा, प्रवर्द्धनात्मक सेवा आदि ।
- **अविभाज्यता (Inseparability)** : कतिपय सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्ने सन्दर्भमा उपभोक्तालाई विभेद गर्न सकिदैन । जस्तै सडकमा सबैजनाले समान रूपमा आवतजावत गर्न पाउछन् भने सडक बत्तीको महसुल नतिर्ने बटुवाले पनि सडक बत्तीबाट लाभ लिन सक्छ ।
- **एकरूपता (Uniformity)** : समान रूपका सार्वजनिक सेवा सबैका लागि प्रदान गरिन्छ । यसमा विभेद गर्ने मनसाय राखिदैन ।
- **Perishability** : सार्वजनिक सेवाहरू प्रयोग गरे पनि र प्रयोग नगरे पनि त्यसलाई संरक्षण गरेर वा सङ्कलन गरेर राखिराख्न सकिदैन ।
- **पहुँचयोग्य (Accessibility)** : सार्वजनिक सेवामा सबै नागरिकको समान पहुँच कायम हुन्छ ।
- **विभेदरहितता (Non-discrimination)** : सबै नागरिकमा कुनै भेदभावविना सेवाप्रवाह हुनुपर्ने ।
- **विशेष सेवा (Specific)** : कुनै खास वर्ग, जाति, समूह तथा क्षेत्रका लागि कानूनद्वारा व्यवस्था गरेर सरकारले विशेष किसिमका सेवाहरू प्रदान गर्न सक्छ ।

सार्वजनिक सेवाको वर्गीकरण

सार्वजनिक सेवाको प्रकृतिअनुसार यसलाई विभिन्न वर्गमा विभाजन गर्न सकिन्छ ।

- (क) **आधाराभूत आवश्यकता सम्बन्धी सेवाहरू** : आम नागरिकका दैनिक जीवनमा आवश्यक पर्ने सेवालाई यसअन्तर्गत राखिएको छ । जस्तै : **गाँस**, बास, कपास, खानेपानी सरसफाई लगायतका सेवाहरू ।
- (ख) **परम्परागत सेवाहरू** : राज्यको स्थापना कालदेखि नै सम्पादन गर्दै आएका सेवाहरू : जस्तै शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने, न्याय सम्पादन गर्ने तथा कर सङ्कलन गर्ने जस्ता सेवाहरू ।
- (ग) **क्षमता अभिवृद्धिसम्बन्धी सेवाहरू** : नागरिकको क्षमता विकास अर्थात् मानव विकासका लागि आवश्यक पर्ने शिक्षा, स्वास्थ्य, सीप विकासलगायतका सेवाहरू यस वर्गमा पर्दछन् ।
- (घ) **कल्याणकारी सेवाहरू** : सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षासँगै सम्बन्धित कार्यक्रमहरू यस अन्तर्गत पर्दछन् । **विपन्न**, अशक्त, असहाय, बालबालिका तथा वृद्धहरूको हित संरक्षण तथा उत्पीडित एवं

उपेक्षित, दलित, जनजाति तथा पिछडिएका समुदायको आर्थिक तथा सामाजिक उत्थानका लागि गर्ने कार्यहरु ।

- (ङ) **नियमनकारी सेवा** : राज्यले आफूले प्रदान गर्ने सेवाहरु प्रभावकारी रूपमा प्रदान गर्ने र राज्यका अन्य पात्रहरु (Actors) जस्तै : निजी क्षेत्र नागरिक समाज, गैरसरकारी क्षेत्रलगायतकाले प्रदान गर्ने सेवाहरुको वितरणमा निगरीनी गर्ने, अनुगमन गर्ने लगायतका कार्य गरी कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न नियमनकारी सेवा प्रदान गर्दछ । जस्तै: बजार अनुगमन, यातायात सञ्चालन अनुमति आदि ।
- (च) **पूर्वाधार विकास सम्बन्धी सेवाहरु** : मुलुकको आर्थिक सामाजिक विकासका लागि तयार गर्नुपर्ने पूर्वाधारा सरकारले नै तयार पार्ने र प्रदान गर्ने गर्दछ । जस्तै : कृषि, सिंचाई, सडक, वन यातायातलगायतका पूर्वाधारा विकासका सेवाहरु यसअन्तर्गत पर्दछन् । यी सेवा सरकार आफैले वा अन्य विकासका साभेदारहरुमार्फत प्रदान गर्ने गर्दछ ।
- (छ) **आर्थिक विकास सम्बन्धी सेवाहरु** : उद्योग, व्यापार, बजार प्रवर्धन गर्दै मुलुकको आर्थिक, सामाजिक पक्षको विकास र सदढीकरणका लागि प्रदान गरिने सेवाहरु यसअन्तर्गत पर्दछन् ।
- (ज) **मनोरञ्जनात्मक सेवाहरु** : पार्क, नाचघर, संगीतगृह, नाट्यशाला आदिको व्यवस्था गरेर सरकारले मनोरञ्जनात्मक सेवाहरु प्रदान गर्दछ । यी विविध सेवाहरु आम नागरिकको आवश्यकता, राज्यको सक्षमता तथा समय र परिवेशअनुसार प्रदान गर्ने गरिन्छ, जसमा नागरिकको सक्षमता र सचेतना पनि सेवाप्रवाहको सूचक हुने गर्दछ ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने निकायहरु सेवा प्रवाह गर्ने प्रमुख दायित्व सरकारको भएपनि आजकल state is principal provider not sole provider को अवधारणाले गर्दा सरकार बाहेक निजी, गैरसरकारी क्षेत्र तथा नागरिक समाज समेत संलग्न छन् । सरकारले सार्वजनिक सेवा प्रवाहका लागि चार प्रकारका संगठनहरुको व्यवस्था गरेको हुन्छ :

- नीति निर्माणसंग सम्बन्धी निकाय (Policy Organization)
- अनुगमन र समन्वय सम्बन्धी निकाय (Monitoring Organization)
- सेवा प्रवाह वा अग्रपंक्तिका निकाय (Service Organization)
- निगरानि निकाय (Compliance organization)

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका माध्यमहरु

- सरकारी संगठन र यसका आगिक संरचना
- विकेन्द्रीकरणका निकाय वा स्थानीय नागरिक संस्थाहरु
- सार्वजनिक संस्थान र उद्यमहरु
- स्वायत्त संस्थाहरु
- विशेष संरचना (परियोजना, आयोग, समिति आदि)
- गरसकारी संस्था, सहकारी, सामुदायिक र नागरिक समाजका निकाय
- विकास साभेदार र अन्य गैर सरकारी संस्था
- निजी सार्वजनिक साभेदारीका निकायहरु

- सार्वजनिक निकायका तर्फबाट काम गर्ने अन्य संरचनाहरु
- स्वयंसेवी समाज र निजी क्षेत्र

सार्वजनिक सेवाका सिद्धान्तहरु

सेवाप्रवाहको प्रभावकारितामा नै सरकार तथा राज्यप्रतिको नागरिकको सहयोग, सद्भाव तथा पारस्परिक सम्बन्ध विकास हुन्छ ।

१. सुशासनको सिद्धान्त

विश्व बैंकले सन् १९८९ मा सार्वजनिक गरेको सुशासनको अवधारणाले निम्न मान्यताहरु आत्मसात गरेको छ :

- पारदर्शीता (Transparency): सेवा प्रवाह पारदर्शी हुनु पर्दछ ।
- जनसहभागिता (people's participation): सार्वजनिक सेवाका हरेक चरणहरुमा जनताका सक्रिय सहभागिता रहनु, पर्दछ ।
- जवाफदेहिता (Accountability): जवाफदेहिता विनाको सेवा अपाङ्ग हुन्छ ।
- पुर्वानुमेयता (Predictability): सेवा प्रवाहको लागत, समय र गुणस्तर अनुमान गर्न सकिने खालको हुनु पर्दछ ।
- समावेशिता (Inclusiveness): सार्वजनिक सेवा समानताका साथसाथ समतामूलक हुनु पर्दछ ।

२. नागरिक बडापत्रको सिद्धान्त

सन् १९९१ म बेलायतमा लागू गरिएको बडापत्रको अवधारणा (Charter Concept) ले सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिताका लागि अगाडि सारेका ५ सिद्धान्तहरु यसप्रकार छन्:

- ग्राहकहरुको चयन (Customer Choice)
- सेवाको गुणस्तर मापदण्डहरु (Service Quality Standards)
- स्वतन्त्र मूल्यांकन (Independent Validation)
- निरन्तर सुधारा (Continuous Improvement)
- बडापत्र प्रमाण (Charter Marks)

३. **Reinventing Government** को सिद्धान्त: Osborne र Gabler द्वारा लिखित Reinventing Government मा सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन देहायका सिद्धान्तहरु अगाडि सारेको पाइन्छ :

- उत्प्रेरक सरकार (Catalytic Government): आफै काम गर्नेभन्दा सबै क्षेत्रलाई परिचालन गर्ने
- सामुदायमा आधारित सरकार (Community based Government): नागरिकहरुको सेवा होइन सशक्तीकरणमा जोड दिने । प्रतिस्पर्धात्मक सरकार (Competitive Government): सेवाको प्रवाह वा वितरणमा प्रतिस्पर्धा ।

- लक्ष्य निर्देशित सरकार (Mission driven Government) : कार्यविधि निर्देशित संगठनको कार्य निर्देशित संगठनमा रूपान्तरण ।
- नतिजाउन्मुख सरकार (Result oriented Government): साधनमा होइन परिणाम (प्रभाव) मा लगानी ।
- ग्राहक निर्देशित सरकार (Customer oriented Government) : कर्मचारीतन्त्रको आवश्यकता होइन, ग्राहकका आवश्यकताहरूको परिपूर्ति
- उद्यमशिल सरकार (Entrepreneur Government): पैसाको कमाइ र वचत ।
- भविष्यदर्शी सरकार (Anticipatory Government): सेवाप्रवाह होइन समस्याको समाधान ।
- विकेन्द्रित सरकार (Decentralized Government): सहभागितामूलक व्यवस्थापनका माध्यमबाट सार्वजनिक निकायको विकेन्द्रीकरण ।
- बजारउन्मुख सरकार (Market oriented Government): बजार संयन्त्रको उपयोग गर्ने ।

४. नवीन/नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (New public Management)

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा सार्वजनिक व्यवस्थापनको अभ्यास, सरकारको व्यवस्थापकीय पक्षमा सुधार, प्रशासनिक एवं निजामती सेवामा सुधार, प्रशासनमा क्षमता र प्रतिष्पर्धाको विकास गर्ने जस्ता प्रमुख पक्षहरूमा ध्यान केन्द्रित गरि मुर्तरूप प्रदान गर्न संचालित व्यवस्थापनलाई नवीन सार्वजनिक व्यवस्थापन भनिन्छ । जसले सार्वजनिक क्षेत्रक क्रियाकलापहरूमा व्यवस्थापकीय दक्षता र प्रभावकारिता बढाई निजि क्षेत्रको व्यवस्थापन जस्तै Principal Agent Theory का आधारमा सार्वजनिक उत्तर दायित्वको प्रवर्द्धन गर्दछ ।

लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणा बमोजिम कार्य सम्पादन गर्दै जादा राज्यले सबै क्षेत्र नुन देखि सुन सम्म र कोख देखि चिहानसम्मका कार्यहरू सम्पादन गर्नुपर्दा र जनताको चाहना तथा आवश्यकतामा भएको अत्यधिक वृद्धिले सरकारको कार्यक्षेत्र निरन्तर बढ्दै जादा विश्वका धेरै राष्ट्रहरू एकातिर आर्थिक समस्याले ग्रसित भएको अवस्थामा, अर्को तिर निजि क्षेत्रको व्यवस्थापनले हासिल गरेको सफलताले बढाएको आकांक्षा साथै सार्वजनिक प्रशासनमा धेरै अगाडी देखि अनुशरण गरिदै आएको मितव्ययिता र कार्यकुशलताको सिद्धान्त अपर्याप्त र अधुरो रहेकोले विश्वका प्रसिद्ध अर्थशास्त्रीहरूले मिनोबूक सम्मेलन पछि सन् १९८० को दसकमा सार्वजनिक व्यवस्थापनमा सुधार ल्याउन गरेको बैकल्पिक सोचका साथै बेलायतमा थ्यचरिज्म र अमेरिकामा रेगोनोमिक्सको New Right ideology को रूपमा भएको निजिक्षेत्रको व्यवस्थापनको अभ्यास, तरिका, प्रविधि र सीपलाई सार्वजनिक क्षेत्रको व्यवस्थापन भित्र्याउने सोचको उपजको स्वरूप नै New Public Management हो ।

यसका विशेषताहरू

- छरितो र उत्तम सरकार, बजार उन्मुख प्रशासन
- व्यवस्थापकीय दक्षता र प्रभावकारितामा आधारित सार्वजनिक क्रियाकलापहरू,

- बजारमा आधारित सार्वजनिक व्यवस्थापन
- आधुनिक सुचना र संचार प्रविधिमा आधारित
- पेसागत क्षमताको विकास र बिस्तारमा जोड दिने
- व्यवस्थापकीय स्वायत्त प्रदानमा जोड दिने
- कानूनी र औपचारिकताको स्थानमा उपलब्धिमूलक नतिजामा जोड दिने
- **Principal Agent Theory** लाई स्वीकार गर्ने
- उपभोक्तामुखी सार्वजनिक प्रशासनको बिकासमा जोड दिने
- सरकारी, निजि र साभेदारी क्रियाकलापहरुमा जोड दिने
- सानो, सक्षम र छरितो संगठनात्मक संरचनामा जोड दिने
- सार्वजनिक सेवाको प्रवाहमा प्रतिस्पर्धाको बिकासमा जोड दिने
- निजि क्षेत्रको व्यवस्थापनलाई सार्वजनिक क्षेत्रमा भित्र्याउनेमा जोड दिने
- अनुसन्धानमूलक, सहभागितामूलक, विकेन्द्रिकरणमा र जनइच्छामा जोड दिने
- उपभोक्ता बर्गको **Right to choice** लाई स्वीकार गरी **Consumer sovereignty** कायम हुनुपर्ने धारणामा जोड दिने आदि

New Public Management का बिषयबस्तुहरु

- सार्वजनिक क्षेत्रमा पेशागत व्यवस्थापनको थालनी
- बिस्तृत मापदण्डको निर्धारण र कार्य सम्पादनको मापन
- साधनको बिनियोजन पक्षको सट्टा परिणामप्रति बिशेष जोड
- सार्वजनिक क्षेत्रक इकाईहरुको पृथकीकरण तर्फको परिवर्तन
- सार्वजनिक क्षेत्र बढी प्रतिस्पर्धात्मकता तिरको परिवर्तन
- निजि क्षेत्रले प्रयोग गर्ने व्यवस्थापकीय शैलीहरु माथि जोड
- साधनको प्रयोगमा बढी मितव्ययिता र अनुशासनमा जोड

५. नयाँ सार्वजनिक सेवा (New Public Service) को सिद्धान्त

NPM ले नागरिकलाई ग्राहकको मान्यता दिने दृष्टिकोणले आज सम्म कायम रहेको अब्राहम लिंकनले प्रतिपादित गरेको लोकतन्त्रको परिभाषा “of the people, for the people and by the people” बाट रुपान्तरित भइ “buy the people, off the people and far from the people” लाई मान्यता दिन पुग्यो ।

नयाा सार्वजनिक व्यवस्थापन (NPM) ले सार्वजनिक प्रशासनको भूमिकालाई केवल व्यापारिक दृष्टिकोणबाट हेरेको र नागरिकलाई ग्राहकका रुपमा लिएकोले Janet V Denhardt / Robert B Denhardt ले नागरिक सेवा तर्फ सार्वजनिक प्रशासनको भूमिका रहनुपर्ने मान्यतामा रही नयाा

सार्वजनिक सेवाको अवधारणा अघि सारेका हुन् । सार्वजनिक प्रशासनलाई बजारीकरण गर्ने अवधारणाले नागरिकलाई ग्राहकको रूपमा लिएको भनि कडा आलोचना गर्दै सार्वजनिक क्षेत्रलाई एकातिर व्यापक बनाउनुपर्ने अर्को तर्फ सन् १९७० अघिको सार्वजनिक प्रशासनको अवस्थालाई आधार मान्नुपर्ने दृष्टिकोण राखेको पाइन्छ । सार्वजनिक प्रशासनका संयन्त्रले निजि व्यवसाय जस्तो गरि संचालन गरिनु हुँदैन, सरकारी संयन्त्र र सार्वजनिक प्रशासनले ग्राहक सेवा वितरण मात्रै गर्दैन, यी संस्थाहरु त लोकतन्त्रको वितरण गर्दछन् ।

Janet V Denhardt / Robert B Denhardt ले आफ्नो पुस्तक *The New Public Service: Serving, Not Steering* (सन् २००२ मा प्रकाशित) मा NPS का निम्नानुसारको सात सैदान्तिक अवधारणा (Principles) उल्लेख गरेका छन् ।

- नागरिकको सेवा गरौ, नागरिकलाई खरिदकर्ताको रूपमा व्यवहार नगरौ नागरिकको चाहना खोजि गरौ, सार्वजनिक स्वार्थ खोजि गर्ने ।
- नागरिक र जनसेवालाई उद्यमशीलताको अवधारणा भन्दा माथि राखौ ।
- रणनीतिक रूपमा सोचौ र लोकतान्त्रिक व्यवहार गरौ ।
- जन उत्तरदायित्व बहन गर्ने बिषय सरल होइन भने कुराको महसुस गरौ ।
- नागरिकलाई महत्व दिऔ न कि उत्पादकत्वलाई मात्र ।
- सेवा गरौ संचालन दिग्दर्शन गर्ने मात्र होइन ।

६. नयाँ सार्वजनिक शासन (New Public Governance, NPG)

राज्यका सबै क्रियाकलापको व्यवस्थापनका लागि राजनीतिक, आर्थिक एवं प्रशासनिक अधिकारको अभ्यास गर्नु गभर्नेन्स हो । गभर्नेन्समा पदसोपनमा आधारित, समुदायमा आधारित सहशासन अर्थात् को-गभर्नेन्स, र स्वशासन अर्थात् सेल्फ गभर्नेन्स गरी तिन किसिमका प्रणाली प्रचलनमा रहेको पाइन्छ । पदसोपनमा आधारित गभर्नेन्स भनेको कर्मचारीतन्त्रिय शासन प्रणाली हो, जसमा पद सोपानको सिद्धान्तमा निर्णय हुन्छ र कार्यान्वयन हुन्छ । राज्यको शासन प्रणालीमा अभूतपूर्व परिवर्तन आएको छ, राज्यले सार्वजनिक नीति निर्माणको एकाधिकार गुमाउँदै गएको छ । निजि र सरोकारवाला संगठन र हित समूह शासन प्रणालीमा सक्रिय हुँदै गएका छन् । सार्वजनिक संगठनको पद सोपानको महत्व घट्दै गएको छ, सरकारी र निजि संगठन अलग अलग हुन् तिनको मिलाप आवश्यक र सम्भव छैन भन्ने मान्यता धुमिल भएको छ ।

२१ औं शताब्दीको पूर्वार्धमा बिकसित नयाँ सार्वजनिक शासन (NPG) ले शासकीय व्यवस्थामा बहूकर्ताको उपस्थिति आवश्यक ठानी सहकारितामूलक शासनम पद्धतिमा जोड दियो । राजनीतिक र प्रशासन एक अर्काका परिपूरकका रूपमा व्याख्या गर्दै शासकीय व्यवस्थामा नागरिकको सार्थक संलग्नता जोड दिँदै सहभागितामूलक व्यवस्थापनका नवीन रूपहरु नेटवर्क (Network), को (Co) र को-प्रोडक्ट्स (Co-Products) गभर्नेन्सको अवधारणालाई उजागर गरेको पाइन्छ । सूचना प्रविधिको विकासले जनता र सेवाप्रवाहको क्षेत्र सिमा बाहिर सम्म फैलिएको वर्तमान कम्प्युटर नेटवर्क प्रणालीले सरकार, नागरिक,

समुदाय, निजि क्षेत्र र नागरिक समाज सबैलाई संजालिकृत रुपमा एक आपसमा जोडेको छ । शासन प्रणालीमा नेटवर्क गभर्नेन्स, को-गभर्नेन्स र सेवा उत्पादन र वितरणमा को-प्रोडक्टसन तथा को-कन्स्ट्रक्सनले ठाउ लिदै गएको पाइन्छ ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहको विद्यमान व्यवस्था

क. नेपालको संविधान

- धारा ५१ मा राज्यको राजनीतिक तथा शासन व्यवस्था सम्बन्धी नीतिमा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाई राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चितता गरी सुशासनको प्रत्याभूत गर्ने उल्लेख छ ।
- धारा २८५ मा नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य संघीय सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।
- प्रदेश मन्त्रिपरिषद्, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्ने

ख. कानूनी व्यवस्था

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
 - ✓ निजामती सेवालाई सक्षम, सुदृढ र सेवामूलक बनाउने एवं कर्मचारीको सेवा सर्त, आचरण र अनुशासन सम्बन्धी व्यवस्था
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
 - ✓ सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, नतिजामुखी र भ्रष्टाचारमुक्त बनाउन नागरिक बडापत्र, उजुरी पेटिका, नोडल अधिकृत, सार्वजनिक सुनुवाई र घुम्ती सेवा को व्यवस्था एवं प्रशासनिक कार्य सञ्चालनका आधारहरू निर्धारण गरेको
- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
 - ✓ सेवा प्रवाहमा पारदर्शीता र जवाफदेहिता जस्ता मूल्य स्थापित गर्न
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- निजामती कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी नियमावली, २०६५
- सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका, २०६६
- सेवा अभियान सञ्चालन निर्देशिका, २०६५
- अत्यावश्यक सेवा सञ्चालन ऐन, २०१४
- उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ र नियमावली, २०५९
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ विशेष अदालत ऐन, २०५९
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३
- हेलो सरकार कार्यविधि, २०६८

ग. संस्थागत व्यवस्था

- संघीय सरकार र मातहतका विभाग र कार्यलयहरु
- ७ प्रदेश सरकार र मातहतका निकायहरु
- संवैधानिक रुपमै अधिकार सम्पन्न ७५३ वटा स्थानीय तहहरु
- १३ वटा संवैधानिक आयोगहरु
- तीन तहको न्यायपालिका
- स्थानीय तहमा न्यायिक समिति
- उपभोक्ता समितिहरु
- समुदायमा आधारित संगठनहरु

घ. कार्यक्रमगत व्यवस्था

- नगरिक बडापत्र
- घुम्ती सेवा
- सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक परीक्षण
- सेवाग्राही सन्तुष्टी सर्वेक्षण

सार्वजनिक सेवाका समस्याहरु

- सेवाको गुणस्तर र मापदण्ड नहुनु,
- कर्मचारीमा अति वृत्तिवादी प्रवृत्ति र उत्तरदायित्व परिपालना कमजोर छ,
- उत्तरदायित्व जिम्मेवारी र अधिकार अग्रपंक्तिमा काम गर्ने कर्मचारीमा प्रत्यायोजन नगरी केन्द्रित गरिने प्रवृत्ति छ,
- सेवा प्रदायकलाई सिधै सेवाग्राहीप्रति उत्तरदायी बनाउन सकिएको छैन,
- सेवा वितरणको अनुगमान र मूल्यकुनै पक्ष कमजोर हुनु,
- उत्तरदायित्वको परीक्षण नियमितता र प्रक्रियामा गरिन्छ, परिणामलाई कम ध्यान दिइन्छकार्यविधिगत जटिलता,
- प्रायः सरकारी सेवा प्रवाहमा सरकारको एकाधिकार छ । ग्राहकहरुलाई विकल्पहरु छदैं छैनन् वा भएपनि अति कम छन्,
- विगतका सुधाराका प्रयासले निरन्तरता नपाउनु,
- सुधाराका प्रक्रियामा र सेवा वितरण गर्ने निकायको संरचनामा नै सेवाग्राही नागरिकहरुको प्रतिनिधित्व नगरीइन्, सेवाग्राहीमा अधिकारमुखी अवधाराणाको विकास नहुनु,
- सेवा छनोटको विकल्प नहुनु,
- नवीन व्यवस्थापकीय अवधाराणा र निजी क्षेत्रका उत्कृष्ट कार्यशैलीको प्रयोग हुन सकेको छैन,
- कार्यबोझको अनुपातमा आवश्यक जनशक्ति व्यवस्थापन नहुनु,
- विचौलियाको विगविगि,
- नतिजा भन्दा प्रक्रियामा जोड,

- सेवाका सर्वमान्य मूल्यमान्यता प्रवर्द्धन र स्थापित हुन नसक्नु,
- Innovation र Creativity छैन,
- Citizen Participation छैन,
- कर्मचारीमा व्यावसायिकताको अभाव,
- कर्मचारीमा नगरिक सेवक भन्दा शासक प्रवृत्ति,
- सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीबिचको सम्बन्ध प्रष्ट र परिभाषित छैन,
- सेवा प्रदायकमा सेवाग्राहीमैत्री व्यवहारको कमी,
- सार्वजनिक निकायप्रति जनविश्वास घट्दो छ,
- सार्वजनिक सेवाको उत्पादन र वितरणमा जनसहभागिताको कमी,
- विश्वमा प्रयोग भई असफल भएका तरिका अवलम्बन गरिन्छ,
- सेवा प्रवाहमा नवीन प्रविधीको प्रयोग छैन,
- Culturally competent कर्मचारी छैनन,
- Multi skilled कर्मचारी छैनन.
- शासकीयपात्रहरु बिच Networking छैन,
- सार्वजनिक सेवाका सम्बन्धमा सेवाग्राहीसँगै पृष्ठपोषण लिने परिपाटी छैन ।

सार्वजनिक सेवामा सुधारका उपायहरु

सार्वजनिक सेवा प्रवाह नागरिकका लागि Touching the heart and winning the Mind हुनु पर्दछ । शासन गरेर सेवा वितरण गर्ने होइन कि सेवा दिएर शासन गर्न सिकाउने अबको रणनीति हुनु पर्छ । राज्य प्रवर्तक भएर सेवा वितरणका नवीन शैलीको विकास गर्न सकेमा मात्र उसको वैधानिकता सिद्ध हुन्छ । यसर्थ नयाँ संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालले साँच्चै जनताको समर्थन प्राप्त गर्न छ भने आफ्ना सेवाबाट जनतालाई सन्तुष्ट पार्न सक्नु पर्छ । साधनले साध्यको पुष्टि गर्नुपर्छ भन्ने गरिन्छ । राजनीतिक प्रणाली र राज्यका संयन्त्रहरुले 'साध्य' अर्थात् जनताको खुसी र कल्याण गर्न सकेन भने यिनीहरुको वैधानिकता गम्दै जान्छ । सेवाको गुणस्तरबाट नै सरकारप्रति नागरिक विश्वास अभिवृद्धि भई सरकारको वैधता स्थापित हुन्छ । यसर्थ संगठन, संरचना, कार्यविधि र प्रक्रिया एवं कर्मचारीको व्यवहार र दक्षतामा सुधार गरी सेवा प्रभाव प्रक्रिया छिटो, छरितो र लागतप्रभावी बनाउनु आजको आवश्यकता हो ।

सार्वजनिक सेवा वितरण प्रणालीलाई अहिलेको मागअनुरूप पुनः 'डिजाइन' वा पुनःआविष्कार गर्नु पर्छ । यसका लागि विश्वका अन्य देशहरुले गरेका सफल अभ्यासबाट सिक्दै लागु गर्नु कन साथै सार्वजनिक निकायको संगठन संरचना, कार्यविधि, प्रक्रिया र कार्य संस्कृतिमा निम्नलिखित परिवर्तन गरिनु पर्छ ।

१. नीतिगत र कानूनी सुधार

- सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्ने इकाईहरुलाई निम्ननुसार परिभाषित गर्ने,

- ✓ सरकारी निकायबाट वितरण गरिने सेवाहरु: नामगरिकता, सामाजिक सुरक्षा भत्ता आदि,
- ✓ निजी क्षेत्रबाट वितरण गरिने सेवाहरु,
- ✓ सार्वजनिक निजी साझेदारमा प्रवाह गर्ने सेवाहरु,
- ✓ गैरसरकारी क्षेत्रबाट प्रवाह गर्ने सेवाहरु,
- संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा ऐन जारी गर्ने,
- तीन वटै तहको एकल र साझा अधिकार सूचीको वैज्ञानिक विस्तृतीकरण गर्ने,
- तीन वटै तह र शासकीय पात्र बिच समन्वय र **Networking**,
- सेवाको गुणस्तर र मापदण्ड निर्धारण गर्ने,
- मौलिक हक कार्यान्वयन गर्ने कानुनको निर्माण,
- विकेन्द्रीकरण र अधिकार प्रत्यायोजन,
- निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण,
- **Code of conduct** लागु गर्ने,
- जनप्रतिनिधि र कर्मचारी को अधिकारको प्रष्ट विभाजन गर्ने,
- **Demand Driven** सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने

२. संरचनागत सुधार

- तीन वटै तहको कार्य प्रकृति, कार्यबोझ र कार्यविशिष्टताका आधारमा **O and M Survey** गरी संगठन संरचना तयार गर्ने,
- तीनै तहबिचको अन्तरसम्बन्ध परिभाषित गर्ने,
- **Service clustering**,
- **Public service dialogue forum**,
- समुदायमा आधारित सेवा प्रवाह,
- **Mobile service**,
- **Public engagement**

३. व्यवस्थापकीय सुधार

- सेवाग्राहीको **Database** तयार गर्ने,
- सरकारी अभिलेख प्रणाली सरक्षित, भरपर्दो र विश्वसनीय बनाउने,
- **Management Information System (MIS)** प्रभावकारी बनाउने,
- सरकारी कार्यालयको बिथयगत सेवाग्राही मैत्री बनाउने,
- **Digital governance** को concept प्रयोग गर्ने **mobile government**, **web service**, **faceless service**, **video government**,
- **Grievance handling mechanism**,
- **Digital citizen charter** को प्रयोग गर्ने,

- क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्र
- Value for money and cost effectiveness.

घ. जनशक्तिगत सुधार

- कर्मचारीको दक्षता र व्यावसायिकता विकास गर्ने,
- तालिम प्रदान गर्ने,
- Right man in right place,
- Innovation and creativity लाई प्रोत्साहन गर्ने
- Culturally competent bureaucracy तयार गर्ने,
- Multiskilled bureaucracy तयार गर्ने,
- सेवा प्रवेश र सेवाकालीनलाई सेवा प्रवाहको विशिष्टतासाग आवद्ध गर्ने,
- नैतिकता र सदाचारको प्रवर्द्धन गर्ने,
- कार्यसम्पादन मूल्यांकनलाई वृत्तिविकासँग आवद्ध गर्ने,
- कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा सेवाग्राहीलाई समेत समावेश गराउने,
- कार्यसम्पादन सम्झौता गर्ने ।

ड. अनुगमन र मूल्यांकनमा सुधार

- सूचकमा आधारित अनुगमन र मूल्यांकन प्रणाली,
- सुधारमुखी अनुगमन र मूल्यांकन प्रणाली स्थापित गर्ने,
- अनुगमन तथा मूल्यांकनमा नागरिक सहभागिता public engagement गराउने,
- Public hearing, social audit, public audit प्रभावकारी बनाउने,
- सेवाग्राही सन्तुष्टी परीक्षण गर्ने ।

सार्वजनिक सेवाप्रवाहका सन्दर्भमा नागरिक बडापत्र

नागरिक बडापत्रले नागरिकको सेवाप्राप्त गर्ने अधिकार र सेवाप्रदायकको दायित्व स्पष्ट पार्दछ । सार्वजनिक सेवा वितरण गर्ने निकायले प्रदान गर्ने सेवाको प्रकृति, प्रक्रिया, समय, लागत, स्थान, सेवा दिने जिम्मेवार अधिकारी, र क्षतिपूर्तिसहितको जानकारीको पूर्ण विवरण र सेवाको प्रतिबद्धता नै नागरिक सेवा बडापत्र हो ।

यसलाई सार्वजनिक सेवा बडापत्र पनि भनिन्छ । नागरिक बडापत्रको अवधारणा सन् १९९१ मा बेलायतका मा जोन मेजरले अधि सारेका हुन् । पोर्चुगलमा सन् १९९२ मा Public Service Quality Charter जारा भयो । फ्रान्समा पनि सन् १९९२ मा नै Public Service Charter जारी गरियो । क्यानाडामा सन् १९९४ मा service Quality Principles घोषणा भयो । नेपालमा आठौं योजनाले सरकारले पुर्याउने सेवालाई प्रभावकारी र उत्तरदायी बनाउने करामा जोड, नवौं योजनाबाट पारदर्शी, उत्तरदायी र ग्राहकमुखी बनाउने नीति लिएको र प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ ले औल्याए

पछि वि. स २०५६ सालबाट यसको सुरुवात भया । तर कानूनी व्यवस्था र मान्यता सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ ले गरेको हो । हाल क्षतिपति सहितको नागरिक बडापत्रसम्बन्धी निर्देशिका २०६९ बमोजिम क्षतिपति सहितको नागरिक बडापत्रको अभ्यासको थालनी पनि भएको छ ।

सशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ को दफा २५ र नियमावलीको नियम १४ मा सर्वसाधारणलाई सेवा प्रदान गर्ने वा जनसम्पर्क कायम गर्ने प्रत्येक सरकारी कार्यालयले सबल दखन तोकिए बमोजिम नागरिक बडापत्र राख्नु पर्ने र उक्त बडापत्रमा देहायका कुराहरु उल्लेख भएका हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

- सम्बन्धित कार्यालयले दिने सेवा र त्यसको प्रकृति,
- सेवाग्राहीले सेवा प्राप्त गर्न पूरा गर्नु पर्ने कार्यविधि,
- सेवा प्रदान गर्न लाग्ने समयावधि,
- सेवा प्रदान गर्ने पदाधिकारी र निजको कार्यक्षेत्रको विवरण,
- सेवा प्राप्त गर्न कुनै दस्त तथा अन्य रकम लाग्ने भए सोको विवरण,
- सेवा प्राप्त गर्न सेवाग्राहीले पेश गर्नु पर्ने कागजात,
- सेवाग्राहीले सेवा सम्बन्धमा गरेका गुनासो सुन्ने अधिकारीको पद र नाम,
- सेवा प्रदायक निकायको तालुक कार्यालय र टेलिफोन नम्बर,
- सेवा प्रवाहको प्राथमिकता, हु क्षतिपूर्ति प्राप्त हुने र नहुने सेवाहरु ।

नागरिक बडापत्रको उद्देश्य

- नागरिकलाई सेवा प्राप्त गर्ने प्रक्रिया र विधिबारे जानकारी प्रदान गर्ने,
- सार्वजनिक निकाय र अधिकारीहरूलाई सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार बनाउने,
- सेवा वितरणमा पारदर्शिता र जवाफदेहिताको प्रवर्द्धन गर्ने,
- सेवा प्रवाहलाई सरल, सहज, छिटो, छरितो र गुणस्तरीय बनाउने,
- सेवाको गुणस्तर सुनिश्चित गर्ने,
- सूचनाको हकको कार्यान्वयनमा सघाउ पुर्याउने,
- सेवाप्रदायक र सेवाग्राही बिच सुमधुर सम्बन्ध स्थापना गर्ने,
- सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र नतिजामुखी बनाउने ।

नागरिक बडापत्र कार्यान्वयनमा देखा परेका समस्या तथा चनौती

- एकरूपता छैन,
- सबै सार्वजनिक निकायले नागरिक बडापत्र प्रयोगमा नल्याउनु,
- व्यावहारिक भन्दा प्राज्ञिक रुपमा लिने गरिएको छ,
- आधिकारिक निकायबाट स्वीकृत नगराइ जारी गरिएका,
- औपचारिकतामा सीमित,
- नागरिक बडापत्र राखे पनि सबैले देख्ने स्थानमा नराख्नु । सो अनुरूप सेवा प्रदान नगर्नु,

- नागरिक बडापत्रको संरक्षण, समसामयिक परिमार्जन तथा अद्यावधिक नगरिनु,
- सेवा बडापत्रको कार्यान्वयनको प्रभावकारी अनुगमन गरी उत्कृष्ट सेवा प्रदायकलाई उचित पुरस्कार र सेवा बडापत्र प्रयोग नगर्नेलाई दण्डको व्यवस्था नहुनु,
- क्षतिपूर्तिसहितको नागरिक बडापत्रको पूर्ण रूपमा सबै सरकारी निकायमा कार्यान्वयनमा नआउनु,
- क्षतिपूर्तिको व्यवस्था कार्यान्वयनमा छैन,
- सबै कार्यालयमा श्रव्य दृश्य सेवा बडापत्रको व्यवस्था नहुनु,
- नागरिक बडापत्रलाई प्राथमिकता नदिनु,
- सेवाग्राही पनि सेवा बडापत्र प्रयोगमा सचेत नहुनु ।

नागरिक बडापत्रलाई प्रभावकारी बनाउने उपाय

- सम्पूर्ण सार्वजनिक निकायले नागरिक बडापत्र प्रयोगमा जोड दिने,
- नागरिक बडापत्र तर्जुमा गर्दा सबै आम जनता र सरोकारवाला पक्षहरूसाग छलफल गर्ने,
- नागरिक बडापत्रको प्रयोग कसरी गर्ने बारे आम जनतालाई अभिमुखीकरण गर्ने तथा यसको प्रयोग बारे प्रचार प्रसार गर्ने,
- नागरिक बडापत्र सबैले बुझ्ने स्थानीय भाषामा लेख्ने,
- क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्रको कार्यान्वयनमा जोड दिने,
- सरकारी निकायहरूले नागरिक बडापत्र प्रयोगमा ल्याएरनल्याएको समय-समयमा अनुगमन गर्ने,
- नागरिक बडापत्र सबैले देख्ने स्थानमा राख्ने,
- नागरिक बडापत्रको संरक्षण, समसामयिक परिमार्जन तथा अद्यावधिक गर्ने,
- नागरिक बडापत्रको कार्यान्वयनको प्रभावकारी अनुगमन गरी उत्कृष्ट सेवा प्रदायकलाई उचित पुरस्कार र सेवा बडापत्र प्रयोग नगर्नेलाई दण्डको व्यवस्था गर्ने,
- सबै कार्यालयमा श्रव्य दृश्य सेवा बडापत्रको व्यवस्था गर्ने,
- नागरिक बडापत्रको प्रयोगलाई प्राथमिकता दिने,
- सेवा वितरणमा प्रविधिको प्रयोगमा जोड दिने,
- सेवाप्रदायकले नागरिक बडापत्रबमोजिम सेवा वितरण गर्ने साथै सेवाग्राहीहरूलाई पनि मोदी अनुरूप सेवा लिन आग्रह गर्ने ।

सेवा प्रवाहमा एजेन्सीकरण (Agencification) र अर्धबजारीकरण (Quasi-marketization)

एजेन्सीकरण (Agencification)

सार्वजनिक सेवाको एजेन्सीकरणको अवधारणाको विकास सन् १९६० को दशकमा भएको हो । परम्परागत संगठन संरचनामा विद्यमान कर्मचारीतन्त्रीय विकृतिहरूको निवारण गरी सीमित स्वायत्तता प्रदान गरी सावजनिक सेवा वितरण प्रणालीमा सुधार गर्न एजेन्सीकरणको अवधारणाको विकास भएको हो । नागरिक (Principal) र सेवाप्रदायक (Agent) बिच प्रत्यक्ष सम्बन्ध विकासका लागि एजेन्सी सिद्धान्तको विकास भएको हो । यस सिद्धान्त अनुसार नागरिकप्रति सेवा प्रदायक प्रत्यक्ष रूपमा जवाफदेही हुन्छ । त्यसैले एजेन्सीकरणलाई नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको मुख्य तत्वको रूपमा लिइन्छ । यो सेवा प्रदायक निकायलाई सरकारी संरचनाबाट सीमित स्वायत्तता प्रदान गरी नतिजा केन्द्रित बनाउने विधि हो । सेवा प्रदायक एजेन्सीहरू व्यावसायिक कर्मचारी, सार्वजनिक बजेट र स्वतन्त्र कार्यशैलीको अवलम्बन गर्दछन् ।

एजेन्सीकरण सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई कर्मचारीतन्त्रीय शैलीभन्दा पृथक ढंगले ग्राहकमुखी बनाउन बजार संयन्त्रको उपयोग गर्ने अवधारणा हो । एजेन्सीकरणको अवधारणालाई निम्न कुराले बल पुर्याएको छः

- नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनका सिद्धान्तहरू
- परम्परागत सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिक दक्षताको कमी
- कर्मचारीतन्त्रीय दुर्गुणहरू
- सेवाग्राहीको असन्तुष्टी
- सेवा प्रदान गर्ने भ्रष्टाचारको कार्यविधि र प्रक्रियामा सरलीकरणको आवश्यकता बोध
- उच्च सेवा लागत
- मशासनको अवधारणा
- जनता दा सेवाग्राहीले पहिलो प्राथमिकताका विषय हुन् भन्ने अवधारणा
- जनताको निकटतम दरीमा रहेको निकायले मात्र प्रभावकारी, सहज र सुलभ सेवा उपलब्ध गराउन सक्दछ भन्ने परिपूर्ण सिद्धान्तको अवधारणा
- प्रक्रिया भन्दा परिणाममा जोड
- सेवा प्राप्त गर्दाको लागत र प्राप्त सेवाको गुणस्तरमा सामन्जस्यता कायम हुन पर्ने
- प्रत्यक्ष जवाफदेहिता

एजेन्सीकरणका मूलभूत चरित्रहरू

- संगठनात्मक स्वायत्तता
- व्यवस्थापकीय स्वायत्तता
- नागरिकप्रति प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व

एजेन्सीकरणको आवश्यकता

सार्वजनिक सेवा प्रदायक संगठनहरूलाई कार्यमूलक, सेवाग्राहीमैत्री र नतिजामुखी बनाउन एजेन्सीकरणको आवश्यकता महशुस भएको हो । यसका अन्य आवश्यकताहरू निम्न छनः

- सेवाको गुणस्तरीयता कायम गर्न,
- सेवा समयमै प्राप्त गर्न,
- सेवाको लागत घटाउन,
- Best value for money कायम गर्न,
- सेवा प्रदायकलाई नागरिकप्रति प्रत्यक्ष जबाफदेही बनाउन,
- विज्ञता र विशिष्टताको आधारमा कार्यक्षेत्रको विभाजन गर्ने,
- विकेन्द्रीकरणको प्रयोग र यसमा सामयिक परिमार्जनको लहर,
- सेवा प्रवाह प्रक्रियाको सरलीकरण गर्न, प्रक्रिया भन्दा परिणाममा जोड दिन,
- सेवा प्राप्त गर्दाको लागत र प्राप्त सेवाको गुणस्तरमा सामन्जस्यता कायम गर्न ।

एजेन्सीकरण गर्न सकिने सेवाहरु

सरकारका देहायका प्रमुख ५ सेवाहरु बाहेकका कार्यहरु एजेन्सी मार्फत गर्न सकिन्छ:

- राज्य इच्छा निर्धारणसँगै सम्बन्धित कामहरु: नीति, नियम र कानून निर्माण,
- मुलुकको सार्वभौमसत्ताको रक्षा र नागरिकको जिउ, धन र स्वतन्त्रताको संरक्षण,
- मुद्रा निष्कासन र कर निर्धारण सम्बन्धी कामहरु
- अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध: सन्धि, अभिसन्धि, कूटनीति र युद्ध सम्बन्धी कामहरु,
- न्याय निरूपण सम्बन्धी कामहरु ।

एजेन्सीकरणका रुप

१. सरकारको आफ्नै प्रत्यक्ष संलग्नता:

- जनताको प्राथमिक आवश्यकता संग सम्बन्धित विषयहरुमा सरकारको प्रत्यक्ष संलग्नता रहने गर्दछ । शिक्षा, स्वास्थ्य, नागरिकता, सुरक्षा जस्ता विषयहरु । यसमा बजेट नीति निर्माण सबै सरकारकै अधिकार क्षेत्र भित्र पर्दछ ।

२. स्वायत्त संस्थाहरुको निर्माण:

- सरकारको मूल नीति नियमको अधीनमा रहेर बजेट, आन्तरिक कार्य सञ्चालनका विधि निर्माण र व्यवस्थापनमा समेत अधिकार रहनेगरी सरकारले स्वायत्त संस्थाहरु स्थापना गर्न सक्दछ ।

३. विशेष कानूनको निर्माणद्वारा स्वायत्त संस्थाहरुको निर्माण:

- सार्वजनिक संस्थानहरु, विकास समितिहरु

एजेन्सीकरणका तरिका

- कामको स्वरूपको आधारमा भिन्न संस्थाहरुको सिर्जना
- कामको विज्ञताको आधारमा भिन्न संस्थाहरुको सिर्जना
- कानूनी स्वायत्तताको आधारमा भिन्न संस्थाहरुको सिर्जना
- कानूनी र बजेट स्वायत्तताको आधारमा भिन्न संस्थाहरुको सिर्जना
- कानूनी बजेट र कार्य स्वायत्तताको आधारमा भिन्न संस्थाहरुको सिर्जना

एजेन्सीकरणका मोडलहरू

प्रोफेसर सान्द्रा भान थिलका अनुसार ५ प्रकारका संगठन मार्फत राज्य सेवाको व्यवस्थापन गरिन्छ ।

- पहिलो (“०” टाइप) संगठनहरू: परम्परागत प्रशासकीय संगठनहरू । जस्तै: मन्त्रालय, विभाग, निर्देशनालय
- दोस्रो (“१” टाइप) संगठनहरू: सरकारी संरचना अन्तर्गत सीमित स्वयत्तताको उपयोग गरी कानूनी व्यक्तिको रूपमा रहन्छन । जस्तै: नेक्स्ट स्टेप एजेन्सी ।
- तेस्रो (“२” टाइप) संगठनहरू: कानूनी स्वायत्तता सहित मन्त्रालयबाट अलग राखिन्छन र स्वायत्त संस्था कहलाउँछन । जस्तै: लगानी बोर्ड नेपाल ।
- चौथो (“३” टाइप) संगठनहरू: सरकार मातहतका सीमित शेयर कम्पनीको रूपमा व्यापारिक सेवा सञ्चालन गर्दछन ।
- पाँचौं (“४” टाइप) संगठनहरू: बहुराष्ट्रिय र क्षेत्रीय स्तरका संगठन यसका उदाहरण हुन । जस्तै: सार्क संगठन ।

यी विभिन्न ५ टाइप मध्ये “१” टाइप, “२” टाइप र “३” टाइप संगठनहरू नै एजेन्सीकरणका संरचना हुन भने “०” टाइप र “४” टाइप संगठनहरू कर्मचारीतन्त्रीय विशेषता राख्दछन ।

नेपालमा अवलम्बन गरिएका एजेन्सीकरणका मोडलहरू:

- मोडेल १: सार्वजनिक संस्थान सार्वजनिक संस्थानहरू (औद्योगिक क्षेत्र, व्यापारिक क्षेत्र, सेवा क्षेत्र, सामाजिक क्षेत्र, जन उपयोगी क्षेत्र र वित्तीय क्षेत्र)
- मोडेल २: स्वायत्त संस्थाहरू : प्राधिकरणहरू, विशेष जिम्मेवारीका संस्थाहरू
- मोडेल ३: सरकारी कम्पनी: कृषि विकास बैङ्क, टेलिकम, बिमा कम्पनी
- मोडेल ४: विकास समिति: तरकारी विकास समिति, सिंचाई विकास समिति
- मोडेल ५: बोर्डहरू: लगानी बोर्ड, पर्यटन बोर्ड, सहकारी बोर्ड, उपत्यका खाने पानी बोर्ड
- मोडेल ६: विशेषज्ञतामूलक कोषहरू: नगर विकास कोष, गरिबी निवारण कोष, पशुपति क्षेत्र विकास कोष, लुम्बिनी विकास कोष
- मोडेल ७: सेवा व्यवस्थापन केन्द्र: निर्माण समिति, व्यवस्थापन समिति, कृषि केन्द्र
- मोडेल ८: संयुक्त सञ्चालन उपक्रमका संरचनाहरू: सार्वजनिक निजी साभेदारीका संरचनाहरू
- मोडेल ९: व्यवस्थापन करार वा कार्यसम्पादन करार: व्यक्तिगत र संस्थागत
- मोडेल १०: आन्तरिक बजारीकरण सीमित प्रयोग

अर्धबजारीकरण (Quasi-marketization)

- सार्वजनिक सेवाको उत्पादन, व्यवस्थापन तथा वितरण गर्ने जिम्मेवारी निजी क्षेत्रलाई हुने र सोको खर्च सरकारले व्यहोर्ने प्रणालीलाई अर्धबजारीकरण (Quasi-marketization) भनिन्छ ।
- यसले सार्वजनिक सेवाको वितरण प्रणालीमा कुशलता, दक्षता र गुणस्तरीयता कायम गर्दछ ।
- सेवा प्रवाहको अड्डातन्त्रीय मोडलको विकल्पको रूपमा यस अवधारणाको विकास भएको हो । जसले बजार संयन्त्र मार्फत नागरिक समक्ष सार्वजनिक सेवाको वितरण गर्दछ ।
- यसमा नागरिकले आफ्नो आवश्यकता अनुसारको गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवाको छनोट गर्ने अवसर प्राप्त गर्दछन ।
- नेपालमा विपन्न नागरिक उपचार सहायता कार्यक्रम, कृषि सामग्री वितरण लगायतका कार्यक्रमहरूलाई अर्धबजारीकरणको नमुनाको रूपमा लिन सकिन्छ ।
- यसबाट सेवा वितरणमा राज्यको खर्चमा न्युनीकरण, रोजगारी सिर्जना एवं सेवा प्रवाहमा सहजता र समता कायम हुने तथा नागरिकलाई गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवाको छनोटको अवसर प्राप्त हुने भएकोले यो प्रणाली विश्वभर लोकप्रिय हुदै गएको छ ।

३. व्यवस्थापन

३.१ व्यवस्थापनको अवधारणा, सिद्धान्त

Luther Gulick का अनुसार व्यवस्थापन भनेको योजना गर्ने, संगठन गर्ने, कर्मचारी व्यवस्थापन गर्ने, निर्देशन गर्ने, समन्वय गर्ने, प्रतिवेदन गर्ने र बजेटको व्यवस्थापन गर्ने (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting and Budgeting-POSDCORB) प्रक्रिया हो । संगठनमा उपलब्ध मानवीय, भौतिक र वित्तीय साधनहरूको समुचित परिचालन गरी अपेक्षित उपलब्धी हासिल गर्ने रणनीतिक प्रक्रिया नै व्यवस्थापन हो । व्यवस्थापनलाई संगठनात्मक लक्ष्य, स्रोत साधन र मानवीय पक्षको त्रिकोणात्मक संगमको रूपमा लिइन्छ ।

व्यवस्थापनका विशेषताहरू

- व्यवस्थापन उद्देश्यमूलक हुन्छ ।
- व्यवस्थापनलाई संगठनात्मक लक्ष्य, स्रोत साधन र मानवीय पक्षको त्रिकोणात्मक संगम हो ।
- उपलब्ध स्रोत साधनको परिचालन गर्ने कला हो ।
- सामूहिक प्रयत्नबाट कार्य सम्पादन गर्दछ ।
- कार्य सम्पादन व्यवस्थापनमा जोड दिन्छ ।
- यो निरन्तर र गतिशील हुन्छ ।
- सबै संगठनहरूमा आवश्यक हुन्छ ।

व्यवस्थापनका सिद्धान्तहरू

१. Classical Theory र Foundational Theory

- वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त (Scientific Management Theory)

एउटा स्टील कम्पनीमा Mechanical Engineer रहेका F.W. Taylor - Father of Scientific Management) औद्योगिक क्षेत्रको उत्पादन कसरी बढाउने, त्यसका लागि कामदारलाई कसरी सुविधा दिने एवं व्यवस्थापकीय क्षमता कसरी बढाउने भन्ने विषयमा अध्ययन गरेर यस सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेका थिए । उत्पादकत्व वृद्धिका लागि निम्न सिद्धान्तहरू अवलम्बन गरिनु पर्दछ:

- ✓ Time and Motion Study नै काम गर्ने सबैत्कृष्ट तरिका हो ।
- ✓ श्रम विभाजन तथा कामको विशिष्टीकरण गर्ने
- ✓ कर्मचारीको शिक्षा तथा विकास मार्फत उत्पादकत्व वृद्धि गर्ने
- ✓ दक्षता र उत्पादन बढाउन कर्मचारीको पारिश्रमिक र सुविधा बढाउने
- ✓ व्यवस्थापन तथा कर्मचारीको विचमा सुमधुर सम्बन्ध कायम गर्ने

● प्रशासनिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त (Administrative Theory)

Henry Fayol ले व्यवस्थापनलाई प्रक्रियाको रूपमा अध्ययन गर्नु पर्नेमा जोड व्यवस्थापकीय क्रियाकलापलाई योजना, संगठन, आदेश, समन्वय र नियन्त्रण गर पाँच भागमा विभाजन गरी व्यवस्थापनका निम्न चौधवटा सिद्धान्तहरू प्रतिपादन गरेका छन्: .

१. कार्य विभाजन
२. अधिकार र उत्तरदायित्व
३. आदेशमा एकता
४. आज्ञापालन
५. तलब सुविधा
६. कार्य शृंखला
- ७ आदेश
८. समता
९. सेवाको स्थायित्वक
१०. तदारुकता
११. समुह गतिशीलता
१२. निर्देशनमा एकता
१३. केन्द्रीकरण
१४. नियन्त्रण

कर्मचारीतन्त्रीय सिद्धान्त (Bureaucratic Theory)

आदर्श समाज Bureaucracy बाट निर्देशित हुने र Bureaucracy ले वैधानिक अधिकारको विवेकशील प्रयोग गर्दछ। त्यस्ता अधिकारका स्रोतहरू परम्परागत अधिकार, चामत्कारिक अधिकार र कानूनी वैधानिक अधिकार हुन । यस सिद्धान्तको प्रतिपादन Max weber का अनुसार कर्मचारीतन्त्रमा निम्न ६ वटा तत्वहरू हुन्छन:

१. कार्य विशिष्टीकरण
- २ पदसोपान (Hierarchy)
३. योग्यतामा आधारित
४. कानूनको परिपालनामा
५. निर्वैयक्तिकता (impartiality)
६. Career orientation

२. व्यवहारवादी सिद्धान्त (Behavioural Theory)

Elton mayo ले Hawthorne experiment बाट मानवीय पक्षलाई केन्द्रविन्दुमा राख्नुपर्ने सिद्धान्त प्रतिपादन गरे यसलाई व्यवस्थापनको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त पनि भनिन्छ। यसबाट emotion

र relation साग सम्बन्धित organisational behavior को विकास भयो . यो Heart र Mind को उचित संयोजन हो । यसले मानवीय सम्बन्धले कर्मचारिको कार्यकुशलता र उत्पादकत्वमा प्रभाव पार्ने तथा सहभागितामूलक व्यवस्थापनका माध्यमबाट कर्मचारिको कार्य सम्पादनमा सुधार ल्याउन सकिने मान्यता राख्दछ ।

३. आधुनिक सिद्धान्त (Modern Theory)

दोस्रो विश्व युद्ध पछि छिटो ठूलो मात्रामा उत्पादन गरी विकासलाई तीव्रता दिन आवश्यक भएकोले Production र productivity मा केन्द्रित थियो ।

- a. Quantitative theory र Mathematical tool प्रयोग गरेर
- b. Qualitative theory र Total Quality Management (TQM), Lean Management

४. प्रणाली सिद्धान्त (System Theory):

यस सिद्धान्तले व्यवस्थापनलाई मानव शरीरसाग तलना गर्दै व्यवस्थापनलाई खण्ड-खण्डभन्दा सिंगो प्रणालीका रूपमा हेर्नुपर्ने मान्यता राख्दछ । यस सिद्धान्तको प्रतिपादक Talcot Parson ले Input, Process, Output and Feedback लाई एउटा प्रणालीको रूपमा लिएको छन् ।

५. परिसंथितिमूलक सिद्धान्त (Contingency Management Theory):

यस सिद्धान्तले फरक-फरक चुनौतीहरूको सामना गर्न परिसंथिति अनुसार फरक-फरक व्यवस्थापकीय शैलि अवलम्बन गर्नुपर्ने मान्यता राख्दछ । त्यसैले यसलाई Situational Approach पनि भनिन्छ । व्यवस्थापन Demand, Context र Situation का आधारमा गरिन्छ ।

६. उद्देश्यमूलक व्यवस्थापन (Management by objective(MBO):

यस सिद्धान्तले व्यक्तिगत र सांगठनिक उद्देश्य बिच सामञ्जस्यता कायम गर्नु पर्ने मान्यता राख्दछ । यस सिद्धान्तको प्रतिपादन सन् १९५४ मा Peter Drucker ले MBO मा निम्न कुराहरू राखेका छन् ।

- ✓ Goal setting
- ✓ Action planning
- ✓ Self control
- ✓ Periodic review

७.सहभागितामूलक व्यवस्थापन (Participatory Management):

कर्मचारीहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा बढी भन्दा बढी स्थान दिने र कर्मचारीको स्वतन्त्रता, पहिचान, उत्तरदायित्व तथा उपलब्धिलाई केन्द्रमा राखेर गरिने व्यवस्थापनलाई सहभागितामूलक व्यवस्थापन भनिन्छ ।

व्यवस्थापनका नवीन अवधारणाहरू र प्रवृत्तिहरू

१. नवीन/नयां सार्वजनिक व्यवस्थापन (New public Management)

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा सार्वजनिक व्यवस्थापनको अभ्यास, सरकारको व्यवस्थापकीय पक्षमा सुधार, प्रशासनिक एवं निजामती सेवामा सुधार, प्रशासनमा क्षमता र प्रतिस्पर्धाको विकास गर्ने जस्ता प्रमुख पक्षहरूमा ध्यान केन्द्रित गरि मुर्तरूप प्रदान गर्न संचालित व्यवस्थापनलाई नवीन सार्वजनिक व्यवस्थापन भनिन्छ । जसले सार्वजनिक क्षेत्रका क्रियाकलापहरूमा व्यवस्थापकीय दक्षता र प्रभावकारिता बढाई निजि क्षेत्रको व्यवस्थापन जस्तै **Principal Agent Theory** का आधारमा सार्वजनिक उत्तर दायित्वको प्रवर्द्धन गर्दछ ।

लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणा बमोजिम कार्य सम्पादन गर्दै जादा राज्यले सबै क्षेत्र नुन देखि सुन सम्म र कोख देखि चिहानसम्मका कार्यहरू सम्पादन गर्नुपर्दा र जनताको चाहना तथा आवश्यकतामा भएको अत्यधिक वृद्धिले सरकारको कार्यक्षेत्र निरन्तर बढ्दै जादा विश्वका धेरै राष्ट्रहरू एकातिर आर्थिक समस्याले ग्रसित भएको अवस्थामा, अर्को तिर निजि क्षेत्रको व्यवस्थापनले हासिल गरेको सफलताले बढाएको आकांक्षा साथै सार्वजनिक प्रशासनमा धेरै अगाडी देखि अनुशरण गरिदै आएको मितव्ययिता र कार्यकुशलताको सिद्धान्त अपर्याप्त र अधुरो रहेकोले विश्वका प्रसिद्ध अर्थशास्त्रीहरूले भिनोबूक सम्मेलन पछि सन् १९८० को दसकमा सार्वजनिक व्यवस्थापनमा सुधार ल्याउन गरेको बैकल्पिक सोचका साथै बेलायतमा थ्यचरिज्म र अमेरिकामा रेगोनोमिक्सको **New Right ideology** को रूपमा भएको निजिक्षेत्रको व्यवस्थापनको अभ्यास, तरिका, प्रविधि र सीपलाई सार्वजनिक क्षेत्रको व्यवस्थापन भित्र्याउने सोचको उपजको स्वरूप नै **New Public Management** हो ।

यसका विशेषताहरू

- छरितो र उत्तम सरकार, बजार उन्मुख प्रशासन
- व्यवस्थापकीय दक्षता र प्रभावकारितामा आधारित सार्वजनिक क्रियाकलापहरू,
- बजारमा आधारित सार्वजनिक व्यवस्थापन
- आधुनिक सुचना र संचार प्रविधिमा आधारित
- पेसागत क्षमताको विकास र बिस्तारमा जोड दिने
- व्यवस्थापकीय स्वायत्त प्रदानमा जोड दिने
- कानूनी र औपचारिकताको स्थानमा उपलब्धिमूलक नतिजामा जोड दिने
- **Principal Agent Theory** लाई स्वीकार गर्ने
- उपभोक्तामुखी सार्वजनिक प्रशासनको विकासमा जोड दिने
- सरकारी, निजि र साभेदारी क्रियाकलापहरूमा जोड दिने
- सानो, सक्षम र छरितो संगठनात्मक संरचनामा जोड दिने
- सार्वजनिक सेवाको प्रवाहमा प्रतिस्पर्धाको विकासमा जोड दिने
- निजि क्षेत्रको व्यवस्थापनलाई सार्वजनिक क्षेत्रमा भित्र्याउनेमा जोड दिने

- अनुसन्धानमूलक, सहभागितामूलक, विकेन्द्रिकरणमा र जनइच्छामा जोड दिने
- उपभोक्ता बर्गको **Right to choice** लाई स्वीकार गरी **Consumer sovereignty** कायम हुनुपर्ने धारणामा जोड दिने आदि

New Public Management का बिषयबस्तुहरु

- सार्वजनिक क्षेत्रमा पेशागत व्यवस्थापनको थालनी
- बिस्तृत मापदण्डको निर्धारण र कार्य सम्पादनको मापन
- साधनको विनियोजन पक्षको सट्टा परिणामप्रति विशेष जोड
- सार्वजनिक क्षेत्रक इकाईहरुको पृथकीकरण तर्फको परिवर्तन
- सार्वजनिक क्षेत्र बढी प्रतिस्पर्धात्मकता तिरको परिवर्तन
- निजि क्षेत्रले प्रयोग गर्ने व्यवस्थापकीय शैलीहरु माथि जोड
- साधनको प्रयोगमा बढी मितव्ययिता र अनुशासनमा जोड

२. नयाँ सार्वजनिक सेवा (New Public Service) को सिद्धान्त

NPM ले नागरिकलाई ग्राहकको मान्यता दिने दृष्टिकोणले आज सम्म कायम रहेको अब्राहम लिंकनले प्रतिपादित गरेको लोकतन्त्रको परिभाषा “of the people, for the people and by the people” बाट रुपान्तरित भइ “buy the people, off the people and far from the people” लाई मान्यता दिन पुग्यो ।

नयाा सार्वजनिक व्यवस्थापन (NPM) ले सार्वजनिक प्रशासनको भूमिकालाई केवल व्यापारिक दृष्टिकोणबाट हेरेको र नागरिकलाई ग्राहकका रुपमा लिएकोले Janet V Denhardt / Robert B Denhardt ले नागरिक सेवा तर्फ सार्वजनिक प्रशासनको भूमिका रहनुपर्ने मान्यतामा रही नयाा सार्वजनिक सेवाको अवधारणा अघि सारेका हुन् । सार्वजनिक प्रशासनलाई बजारीकरण गर्ने अवधारणाले नागरिकलाई ग्राहकको रुपमा लिएको भनि कडा आलोचना गर्दै सार्वजनिक क्षेत्रलाई एकातिर व्यापक बनाउनुपर्ने अर्को तर्फ सन् १९७० अघिको सार्वजनिक प्रशासनको अवस्थालाई आधार मान्नुपर्ने दृष्टिकोण राखेको पाइन्छ । सार्वजनिक प्रशासनका संयन्त्रले निजि व्यवसाय जस्तो गरि संचालन गरिनु हुदैन, सरकारी संयन्त्र र सार्वजनिक प्रशासनले ग्राहक सेवा वितरण मात्रै गर्दैन, यी संस्थाहरु त लोकतन्त्रको वितरण गर्दछन् ।

Janet V Denhardt / Robert B Denhardt ले आफ्नो पुस्तक **The New Public Service: M Serving, Not Steering** (सन् २००२ मा प्रकाशित) मा NPS का निम्नानुसारको सात सैदान्तिक अवधारणा (Principles) उल्लेख गरेका छन् ।

- नागरिकको सेवा गरौ, नागरिकलाई खरिदकर्ताको रुपमा व्यवहार नगरौ नागरिकको चाहना खोजि गरौ, सार्वजनिक स्वार्थ खोजि गर्ने ।

- नागरिक र जनसेवालाई उद्यमशीलताको अवधारणा भन्दा माथि राखौ ।
- रणनीतिक रूपमा सोचौ र लोकतान्त्रिक व्यवहार गरौ ।
- जन उत्तरदायित्व बहन गर्ने विषय सरल होइन भने कुराको महसुस गरौ ।
- नागरिकलाई महत्व दिऔ न कि उत्पादकत्वलाई मात्र ।
- सेवा गरौ संचालन दिग्दर्शन गर्ने मात्र होइन ।

३. नयाँ सार्वजनिक शासन (New Public Governace, NPG) वा सहभागितामूलक

व्यवस्थापन

राज्यका सबै क्रियाकलापको व्यवस्थापनका लागि राजनीतिक, आर्थिक एवं प्रशासनिक अधिकारको अभ्यास गर्नु गभर्नेन्स हो । गभर्नेन्समा पदसोपनमा आधारित, समुदायमा आधारित सहशासन अर्थात् को-गभर्नेन्स, र स्वशासन अर्थात् सेल्फ गभर्नेन्स गरी तिन किसिमका प्रणाली प्रचलनमा रहेको पाइन्छ । पद सोपानमा आधारित गभर्नेन्स भनेको कर्मचारीतन्त्रिय शासन प्रणाली हो, जसमा पद सोपानको सिद्धान्तमा निर्णय हुन्छ र कार्यान्वयन हुन्छ । राज्यको शासन प्रणालीमा अभूतपूर्व परिवर्तन आएको छ, राज्यले सार्वजनिक नीति निर्माणको एकाधिकार गुमाउँदै गएको छ, निजि र सरोकारवाला संगठन र हित समूह शासन प्रणालीमा सक्रिय हुँदै गएका छन् । सार्वजनिक संगठनको पद सोपानको महत्व घट्दै गएको छ, सरकारी र निजि संगठन अलग अलग हुन् तिनको मिलाप आवश्यक र सम्भव छैन भन्ने मान्यता धुमिल भएको छ ।

२१ औं शताब्दीको पूर्वार्धमा बिकसित नयाँ सार्वजनिक शासन (NPG) ले शासकीय व्यवस्थामा बहूकर्ताको उपस्थिति आवश्यक ठानी सहकारितामूलक शासनम पद्धतिमा जोड दियो । राजनीतिक र प्रशासन एक अर्काका परिपूरकका रूपमा व्याख्या गर्दै शासकीय व्यवस्थामा नागरिकको सार्थक संलग्नता जोड दिँदै सहभागितामूलक व्यवस्थापनका नवीन रूपहरु नेटवर्क (Network), को (Co) र को-प्रोडक्ट्स (Co-Products) गभर्नेन्सको अवधारणालाई उजागर गरेको पाइन्छ । सूचना प्रविधिको विकासले जनता र सेवाप्रवाहको क्षेत्र सिमा बाहिर सम्म फैलिएको बर्तमान कम्प्युटर नेटवर्क प्रणालीले सरकार, नागरिक, समुदाय, निजि क्षेत्र र नागरिक समाज सबैलाई संजालिकृत रूपमा एक आपसमा जोडेको छ । शासन प्रणालीमा नेटवर्क गभर्नेन्स, को-गभर्नेन्स र सेवा उत्पादन र वितरणमा को-प्रोडक्टसन तथा को-कन्स्ट्रक्सनले ठाउँ लिँदै गएको पाइन्छ ।

४. अन्य व्यवस्थापनका नवीनतम प्रवृत्तिहरु

- Out Sourcing, De- professionalism, Artificial Intelligence, Diversity Management etc.

३.३ व्यवस्थापनका विविध पक्षहरु:

३.३.१ नेतृत्व

मानिसहरुलाई व्यवहार र इच्छामा प्रभाव पारेर उनीहरुको प्रयत्नलाई संगठनात्मक लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्तितर्फ अभिप्ररित गर्ने कलालाई नेतृत्व भनिन्छ । यो एक व्यवस्थापकीय कार्यशैली हो जसले मानिस भित्र निहित सामान्य क्षमताको प्रयोग गरेर असामान्य काम गराउँछ ।

नेतृत्व leader, follower र situation विचको कार्यमूलक अन्तरसम्बन्ध हो । त्यसैले Leadership is the function of leader, follower and situation.

Leadership=Vision ± Commitment ± Hard Work

संगठनको लक्ष्य र उद्देश्य हासिल गर्नगनर प्रयोग हुने विभिन्न प्रकारका स्रोत साधनहरु मध्ये मानवीय स्रोतको गुण अन्यस्रोत भन्दा पृथक र परिवर्तनशील र ठाउँ , परिवेश , शिक्षाको स्तर, समाजको परम्परा अनुसार Heterogeneous हुने र अन्य स्रोतको प्रभावकारी र दक्षतापूर्ण परिचालन मानवीय स्रोतले नै गर्नुपर्ने अनि मात्र संगठनको लक्ष्य , उद्देश्य र निरन्तरता प्राप्त हुने हुदां Art of Science माफत मानवीय स्रोतको परिचालन गरि उत्प्रेरणायुक्त बनाई राख्नुपर्ने आवश्यकता पर्ने देखिन्छ, यसको लागि नेतृत्व सदैव चनाखो र संवेदनशील हुनुपर्ने हुन्छ ।

नेतृत्वका स्रोतहरु

- पदबाट प्राप्त नेतृत्व
- व्यक्तिगत आकर्षण, दैविप्रताप द्वारा प्राप्त नेतृत्व
- नैतिक उदाहरण द्वारा प्राप्त नेतृत्व
- शक्ति सन्तुलन द्वारा प्राप्त नेतृत्व
- बौद्धिकता प्रवर्द्धन र प्रदर्शनबाट प्राप्त नेतृत्व
- कार्यहरु कुशल पूर्वक सम्पन्न गर्न सक्ने क्षमताबाट प्राप्त नेतृत्व

नेतृत्वसम्बन्धी सिद्धान्तहरु

१.गुण सम्बन्धी सिद्धान्त (Trait Theory)

- यस सिद्धान्त अनुसार नेता जन्मजात हुन्छ ।
- शारीरिकरूपमा आकर्षक, सामाजिक रूपमा सम्पन्न एवं भावनात्मक र वैचारिक रूपमा अरुलाई प्रभावित पार्न सक्छ ।
- यो The great man approach मा आधारित छ ।

२. व्यवहारवादी सिद्धान्त (Behavioral Theory)

- leader को आचरण र व्यवहारले अनुयायीलाई प्रभावित पार्दछ ।

३. परिस्थितिजन्य सिद्धान्त (Contingency Theory)

- नेतृत्व वातावरणमा भर पर्दछ । त्यसैले एक Organization वा एक समयमा उपयुक्त नेता अर्को Organization वा समयमा उपयुक्त नहुन सक्दछ ।

४. Path Goal Theory

- अनुयायी प्रति केन्द्रित
- उत्पादन प्रति केन्द्रित

नेतृत्व शैली (Leadership Style)

संगठनात्मक लक्ष्य प्राप्तिका क्रममा नेतृत्वले अनुयायी प्रति गर्ने व्यवहारलाई नेतृत्व शैली भनिन्छ । यो ३ प्रकार हुन्छ ।

१. Autocratic Leadership

- नेतृत्वकर्ता स्वयमले प्रत्येक कुराको निर्णय गर्ने
- डर, त्रास र सजायबाट उत्प्रेरित गर्ने
- एकतर्फी सञ्चार
- कडा नियन्त्रण र कठोर प्रक्रिया

२. Democratic Leadership

- नेतृत्वकर्ताले आफ्ना अधिनस्थ कर्मचारी वा अनुयायीहरूको सुझाव, सल्लाह र सहकार्य
- नेतृत्वको कार्य गर्ने शैली
- बहुमतको निर्णय र अल्पमतको कदर
- दोहोरो सञ्चार
- सहभागितामूलक व्यवस्थापन पद्धति
- अधिकार प्रत्यायोजन

३. Laissez Faire Leadership

- नेतृत्वकर्ताले आफ्ना अधिनस्थ कर्मचारी वा अनुयायीलाई स्वतन्त्ररूपमा कार्य सञ्चालन गर शैली ।
- नेतृत्वले केवल संयोजन गर्ने
- Freedom मा जोड दिने
- स्व: निर्देशन, स्व: नियन्त्रण र स्व: उत्प्रेरणा

नेतृत्व सम्बन्धी नवीन अवधारणाहरू

विश्वव्यापीकरण, प्रविधिको विकास तथा कार्यवातावरणमा आएको परिवर्तनका कारण सिर्जित चुनौतीको सामना गर्न निम्नानुसारको **Leadership** को अवधारणा विकास भएको छ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व (Transformation Leadership)

रूपान्तरणकारी नेतृत्व त्यस्तो नेतृत्वशैली हो जसले आफ्ना अनुयायी वा अधिनस्थ कर्मचारीहरूसँग मिलेर संस्थाको लागि आवश्यक परिवर्तन पहिचान गर्दछ, त्यसको लागि प्रेरित गर्न सक्ने उपयुक्त दूरदृष्टि/सोचको निर्माण गर्दछ र संस्था वा समूहको प्रतिवद्ध सहयोगीहरूसँग मिलेर कार्यान्वयन गर्दछ । यस प्रकारको नेतृत्वले संस्थाको प्रणालिगत सुधार गर्न मद्दत गर्दछ ।

लेनदेनकारी नेतृत्व (Transcational Leadership)

लेनदेनकारी नेतृत्व एक व्यवहारिक नेतृत्व हो जसलाई व्यवस्थापकीय नेतृत्व पनि भनेर बुझिन्छ । जसमा नेतृत्वले आफ्नो अधिनस्थ कर्मचारी वा अनुयायीहरूले संस्थाले सुम्पिएको दायित्व, कर्तव्य, नियमहरू र कार्यहरू पूर्णरूपमा पालना भएको देख्न चाहन्छन् र तदनुरूप उनिहरूलाई उपयुक्त पुरस्कार र दण्ड दिने व्यवस्था गरिन्छ । यस प्रकारको नेतृत्वले वर्तमान अवस्थालाई बढी ध्यान दिई भविष्य प्रति दूरदृष्टिरसोच विकसित नगरेको पाईन्छ । सुपरिवेक्षण, नियन्त्रण, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन आदि यसमा उपयोग गरिन्छ ।

Visionary Leadership : संगठनको Vision निर्धारण गरी अरुलाई डाय्नाउने

Charismatic Leadership : Leader को आत्मविश्वास र विलक्षणकारी क्षमताका कारण अनुयायीहरू Leader को व्यवहारको अनुकरण गर्दछन् ।

Meta Leadership : मातहतका लागि मात्र होइन समकक्षी र माथिल्लो तहका व्यवस्थापकलाई समेत नेतृत्व दिने ।

संगठनमा नेतृत्वको आवश्यकता

- Vision, mission प्राप्त गर्न,
- कर्मचारीलाई Vision प्राप्त गर्न उत्प्रेरित गर्न,
- श्रोत साधनको व्यवस्थापन र परिचालन गर्न,
- परिस्थितिको विश्लेषण गरी उचित समयमा उचित निर्णय गर्न,
- लक्ष्य प्राप्तमा आई पर्ने अवरोध हटाउन,
- उदाहरणीय व्यवहार मार्फत अरुलाई कार्य प्रति उत्प्रेरित गर्न,
- संगठनको उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्न,
- सञ्चार र समन्वय कायम गर्न, संगठन र कर्मचारीलाई Innovative, Creative र Dynamic बनाउन ।

नेतृत्वमा हुनुपर्ने गुणहरू र सीपहरू

- **Honesty** : व्यक्तिगत र व्यावसायिक जीवनमा इमान्दारिता, स्रोतसाधनको प्रयोगमा ।
- **Forward looking**: विगत र वर्तमानको विश्लेषणका आधारमा भविष्यको अनुमान गर्न सक्ने।
- **competency**: विषयवस्तुको राम्रो ज्ञान भएको । conceptual, communication technical competency.
- **Inspiration**: व्यवहार, निर्देशन र सञ्चारबाट अनुयायीलाई कार्यप्रति उत्साहित बनाउन सक्ने । intelligence वैद्विकता ।
- आत्मविश्वास confidence,
- emotional intelligence,
- संगठनात्मक व्यवहारको ज्ञान,
- Team work,
- Visionary and transformative,
- Professionalism,
- Negotiation skill,
- Communication skill,
- Ability to analyze situation,
- Decision making capacity,
- Use of ICT,
- Positive attitude
- Technical skill Change management and negotiation skill
- Human relation and political skill
- Tolerance
- Sense of humour

नेतृत्व मूल्यांकनका आधारहरू

- विषयवस्तुको ज्ञान
- निकायगत समन्वय र सञ्चार
- नीति विश्लेषण क्षमता
- कर्मचारीहरूको क्षमता, दक्षता, योग्यताको उपयोग
- उपयुक्त विकल्पको छनौट गर्ने क्षमता

- नागरिक र ग्राहकको सन्तुष्टि
- बृत्ति विकासको अवसर तथा पदोन्नती
- स्रोत साधनको उपयोगिता
- कर्मचारीहरुको तालिम र क्षमता विकास
- संस्थाको उत्पादकत्व
- कार्यको प्रतिफल र सफलता प्रदर्शन गर्न सक्ने
- संस्थाबाट प्रवाह हुने सेवा वा वस्तुको गुणस्तर
- परिस्थिती र परिवेशको प्रभाव आँकलन गर्न सक्षमता
- निर्णय प्रक्रियामा सरोकारवालाहरुको संलग्नता

नेपालको निजामती सेवामा नेतृत्व मूल्यांकनका आधारहरु

- पेसागत संवेदनशिलता
- सेवाग्राहीको सन्तुष्टि
- नीति विश्लेषण क्षमता
- बेरुजु फछ्यौट प्रगति
- निर्णय क्षमता
- संस्थाको वार्षिक कार्यक्रमको प्रगति
- सामूहिक कार्य प्रणाली
- नेतृत्व लिन सक्ने क्षमता
- अन्तरवैयक्तिक सम्बन्ध
- रचनात्मक वा सिर्जनात्मक सुधार

नेपालमा नेतृत्वको अवस्था

- Positional leadership छ ।
- निर्णय क्षमता कमजोर छ ।
 - ✓ निर्णय नै नगर्ने, निर्णय पन्छाउने, र नगरी नहने भइसकेपछि अन्तिममा निर्णय गर्ने (crisis decision, making) ।
- रचनात्मक तर्क गर्ने क्षमता छैन ।
 - ✓ Yes boss culture ।
 - ✓ boss प्रति बफादार र service holder प्रति अनुदार ।

- चुनौती सामना गर्ने क्षमता छैन ।
- leadership assessment system छैन ।
- leadership मा हुनुपर्ने conceptual competence, communication skill, change management skill, negotiation skill को परिक्षण गर्ने प्रणाली छैन ।
- Higher management training culture छैन ।
- शक्ति र अधिकारको विकेन्द्रीकरण गर्न नचाहने ।
- नेतृत्वमा मनोवैज्ञानिक रुपमा पदीय अहमता र घमण्ड छ ।
- Self centric र Bycycling attitude ।
- राजनीतिक र प्रशासनिक नेतृत्व बिच सौर्हाद्रताको समस्या ।
- नेतृत्वमा व्यावसायिकता, नैतिकता, सदाचारिता र इमानदारिताको कमी छ ।
- प्रशासकीय नेतृत्व राम्रो कामको जस लिने तर अपजस नलिने प्रवृत्ति ।
- राजनीतिक नेतृत्व प्रजातान्त्रिक छैन, निजी र गैरसरकारी क्षेत्रमा पारिवारिक नेतृत्व छ, बहुराष्ट्रिय कम्पनी र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थामा प्रजातान्त्रिक नेतृत्व भए पनि कर्मचारीतन्त्रीय शैलीबाट मुक्त छैन ।

नेतृत्व विकास

नेतृत्वको विकास भन्नाले नेतृत्वको लागि उपयुक्त गुण र सीपहरुको विकास गर्नु हो । व्यक्ति आफैभित्र रहेको नेतृत्व गुणहरु पहिचान गर्नु नेतृत्व विकासको प्रथम चरण हो । प्रत्येक व्यक्तिसंग भएका नेतृत्वका गुण र सीपहरुलाई परिमार्जन परिष्कृत गर्नुका साथै अन्य गुण र सीपहरु विकास गर्दै जानु पर्दछ । नेतृत्वका गुण र सीपहरु विकास गर्नको लागि सामान्यतया निम्न पक्षहरुबाट सुरु गर्न सकिन्छ:

- समालोचनात्मक ढंगबाट सोच्न सक्ने क्षमताको विकास गर्ने,
- टोलीभित्र कार्य प्रति उत्साहित पार्न, प्राप्त हुन सक्ने आकर्शक लक्ष्य र दुरदृष्टि निर्माण गर्नु,
- सूचना प्रवाहमा चुस्तता ल्याउने,
- सन्तुलित कार्य विभाजन गर्नु,
- कार्यसम्पादन गर्न सहजकर्ता बन्नु,
- उत्कृष्ट रुपमा कार्य गर्न सक्ने उपाय खोजी गर्न,
- प्रयत्नहरु र उपलब्धिहरुलाई सम्मान दिनु,
- टोलीलाई शसक्त बनाउन,
- सहकर्मी र सहयोगिहरुको विश्वास जित्नु ।

नेतृत्व विकासका लागि गरिएका प्रयासहरु

- राज्यका हरेक निकायमा समानपातिक समावेशी प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता

- नेतृत्व विकास तथा क्षमता अभिवृद्धि तालिम
- Senior Management Training
- Succession Planning
- कार्यसम्पादन करार
- अधिकार प्रत्यायोजन
- सरुवा र बढुवा
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ मा राज्य सञ्चालनका आधार को व्यवस्था
- निजामती सेवा नियमावली, २०५० मा नेतृत्व मूल्यांकनका आधारहरू तोकिएको

सुधारका उपायहरू

- कार्यमुखी संस्कारको विकास गर्ने,
- Leadership का लागि ज्ञान, सीप र क्षमताको विकास गर्ने,
- Leadership Assessment Center को विकास गर्ने,
- Higher management training culture को विकास गर्ने,
- अधिकार प्रत्यायोजन र उत्तराधिकार योजनाको व्यावहारिक कार्यान्वयन गर्ने,
- कार्य सम्पादन करार लाई नेतृत्वसाग आबद्ध गर्ने,
- Democratic culture को व्यावहारिक अभ्यास गर्ने,
- नेतृत्वमा हुनुपर्ने conceptual competence, communication skill, change management skill, negotiation skill आदिको विकास गर्न तालिम प्रशिक्षण व्यवस्था गर्ने,
- नेतृत्वमा व्यावसायिकता, नैतिकता, सदाचारिता, इमान्दारिताको विकास गर्ने,
- राजनीति र प्रशासन बिच सौहार्द्रपूर्ण सम्बन्ध कायम गर्ने,
- Leader र Subordinate बिच understanding बढाउने,
- तथ्यमा आधारित निर्णय, तर्क क्षमता र चुनौती सामना गर्न सक्ने क्षमता विकास गर्ने ।

सार्वजनिक प्रशासनको नेतृत्वका नवीनतम प्रवृत्तिहरू

संगठनको सोच निर्माण गर्ने क्षमता र धर्यतापूर्वक अनुयायीहरूलाई सोच प्रति उत्प्रेरित गर्ने जसले संगठनको लक्ष्यलाई envisioning गर्नुका साथै संगठनमा आबद्ध व्यक्ति, समूहलाई दिशानिर्देश गर्ने, उनीहरूलाई संगठनको लक्ष्य प्राप्तिका लागि क्रियाशील बनाउने, संगठन प्रति प्रतिबद्ध बनाउदै संगठन र व्यक्तिको लक्ष्य बीचमा सन्तुलन मिलाउने कला नै नेतृत्व हो । नेतृत्वको विकास निरन्तरको अध्ययन एवं

नवीन मूल्यमान्यताको अवलम्बन तथा नेतृत्वकर्ताको चरित्र एवं अनुयायीको विश्वासबाट हुन्छ । नेतृत्व पेसागत रूपमा सक्षम, चारित्रिक रूपमा नैतिकवान एवं व्यावहारिक रूपमा उदाहरणीय र अनुकरणीय हुनुपर्दछ ।

सार्वजनिक प्रशासनको कार्य वातावरणमा, व्यवस्थापकीय अवधारणामा, नागरिकको अपेक्षामा र प्रविधि जस्ता आन्तरिक तथा बाह्य वातावरण आएको परिवर्तनका कारणले नेतृत्वमा नवीनतम प्रवृत्तिहरू विकास र अभ्यास भएको पाइन्छ ।

- सार्वजनिक प्रशासनको नेतृत्व समावेशी, प्रतिनिधिमूलक हुँदै गएको, पछाडी परेका वर्ग, क्षेत्र, समुदाय, लिंग, भूगोलका व्यक्तिहरूलाई सार्वजनिक प्रशासनमा समावेशी बनाई प्रशासनिक नेतृत्वमा सबैको अपनत्वलाई संस्थागत गरिएको ।
- सार्वजनिक प्रशासनमा नतिजा, कार्यसम्पादन, व्यवसयित्ता, प्रक्रियाको सरलीकरण जस्ता पक्ष मार्फत नेतृत्वको मुल्यांकन हुने परिपाटीको विकास भएको ।
- सार्वजनिक प्रशासनमा Team work मार्फत नतिजा हासिल गर्ने कार्य संस्कृतिको विकास हुँदै गरेको ।
- प्रविधिको विकास र प्रशासकीय जिम्मेवारीलाई पूरा गर्न नेतृत्वको कार्य जिम्मेवारी पुरा गर्न “work from anywhere” को अवधारणाको विकास भएको ।
- सार्वजनिक प्रशासनमा नेतृत्व continuous learning, knowledge management, change management, problem shooter, increased culture of accountability आदि प्रयोगमा आउन थालेको ।
- सार्वजनिक प्रशासनमा Networking को अवधारणा संस्थागत हुँदै गएको ।
- राज्य संचालनमा Government to Governance, E-governance, Good governance, Professional governance, etc को अवधारणा प्रयोगमा आएको ।
- सार्वजनिक प्रशासन Result oriented, Responsible, Democracy deepening को अवधारणा विकास हुँदै गरेको ।
- सार्वजनिक प्रशासनको नेतृत्व प्रविधिमैत्री, उधमशील, जोखिम बहन गर्ने, चुनौतीहरू सामना गर्ने, Creative and Innovative हुँदै गरेको ।
- मुलुकको दीर्घकालीन सोच र उद्देश्य अनुकूलित हुँदै गरेको ।

३.३.२ उत्प्रेरणा

संगठनात्मक लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्तिका लागि वा कुनै पनि कार्य सम्पादन गर्नका लागि मानिसको अन्तर हृदय देखिको चाहना, लगाव, उत्साह र क्रियाशीलतालाई उत्प्रेरणा भनिन्छ । उत्प्रेरणा संगठनात्मक लक्ष्य र उद्देश्य एवं व्यक्तिगत आवश्यकता र स्वार्थ बिच एकाकार गराउने तत्व व्यक्तिको कार्यसम्पादन प्रतिको

तत्परता संगठनको अतिरिक्त उसको आवश्यकता पूर्ति हुन्छ हुदैन बाट निर्देशित हुन्छ । उत्प्रेरणाले मानिसमा निहित क्षमताको उजागर गरी सिर्जनशील बनाउने कार्य गर्दछ ।

Motivation = Ability ± willingness ± Environment

माथिको समीकरण बाट के बुझ्न सकिन्छ कि उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु उसको क्षमता, इच्छा र काम गर्ने वातावरणको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ । क्षमता व्यक्तिको ज्ञान, अनुभव, तालिमले, इच्छा प्राप्त सेवा सुविधाले र संगठनको भित्र तथा बाह्य वातावरण जस्तै बढुवा, सामाजिक सुरक्षा, आत्मा सम्मान, समाजमा ख्याति आदिले प्रभाव पार्ने हुदा यी सबै को सकारात्मक वृद्धिले उत्प्रेरणामा पनि सकारात्मक प्रभाव ल्याई संगठनको उद्देश्य र लक्ष्यमा पुग्न मदत गर्दछ भन्ने यसको ठीक उल्टो यदि माथिका तिन तत्वहरु नकारात्मक अवस्था सिर्जना भएमा उत्प्रेरणा घट्दै मृत तुल्य भइ संगठनको जिवन्तता र निरन्तरतामा समेत प्रश्न चिन्ह खडा हुने स्थिति पैदा हुन्छ ।

संगठनको लक्ष्य र उद्देश्य हासिल गर्न प्रयोग हुने विभिन्न प्रकारका स्रोत साधनहरु मध्ये मानवीय स्रोतको गुण अन्यस्रोत भन्दा पृथक र परिवर्तनशील र ठाउँ , परिवेश , शिक्षाको स्तर, समाजको परम्परा अनुसार **Heterogeneous** हुने र अन्य स्रोतको प्रभावकारी र दक्षतापूर्ण परिचालन मानवीय स्रोतले नै गर्नुपर्ने अनि मात्र संगठनको लक्ष्य, उद्देश्य र निरन्तरता प्राप्त हुने हुदा **Art of Science** माफत मानवीय स्रोतको परिचालन गरि उत्प्रेरणायुक्त बनाई राख्नुपर्ने आवश्यकता पर्ने देखिन्छ, यसको लागि नेतृत्व सदैव चनाखो र संवेदनशील हुनुपर्ने हुन्छ ।

उत्प्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्तहरु

क. आवश्यकतामा आधारित सिद्धान्त

१. Maslow को Hierarchy of Needs Theory

अब्राहम मस्लोले सन् १९४३ मा प्रतिपादन गरेका यस सिद्धान्तले व्यक्तिको शारीरिक र मानसिक रुपमा रहेका तहगत आवश्यकताहरु परिपूर्ति गर्न मानिस निरन्तर प्रयत्नशील हुन्छ । एक आवश्यकता पूरा भएपछि अर्को आवश्यकता परिपूर्तिका लागि काम गर्न उत्प्रेरित हुन्छ भन्ने वकालत गर्दछ । यसका ५ वटा तह हुन्छन ।

- शारीरिक आवश्यकता: गास, बास, कपास ।
- सरक्षाको आवश्यकता: जिउ, धन, सेवा सर्तको सुरक्षा
- सामाजिक आवश्यकता: माया, प्रेम, स्नेह, मित्रता
- सम्मानको आवश्यकता (Ego Need): सम्मान, पहिचान, प्रतिष्ठा, विश्वास, Self Esteem
- आत्म गौरवको आवश्यकता (Self actualization): जीवनलाई अर्थपूर्ण बनाउन, आत्मसन्तुष्टि

निजामती सेवामा विभिन्न मौद्रिक र गैर मौद्रिक सेवा र सुविधा मार्फत यी पांच तहमा रहेका आवश्यकता हरुलाई सम्बोधन गर्ने आशिक रुपमा खोजिएको र तर मानिसको गुण परिवर्तनशील र ठाउँ, परिवेश, शिक्षाको स्तर, समाजको परम्परा आदि अनुसार Heterogeneous हुने भएकोले पूर्ण रुपमा लागू गर्ने यस सिद्धान्त कठिन हुन्छ ।

२. Herzberg's two factor Theory

Fredrick Herzberg ले सन् १९५० मा प्रतिपादन गरेका यस सिद्धान्तले उत्प्रेरणाका तत्वहरुलाई Motivational factor र Hygene factor गरी दुई वर्गमा विभाजन गरेका छन् । मानिसलाई कार्यप्रति उत्प्रेरित गराउन Motivational factor र असन्तुष्टि बाट रोक्न Hygene factor ले कार्य गर्दछ ।

- Motivational factor: उपलब्धि, उन्नति, पहिचान, विकास, उत्तरदायित्व र चुनौतीपूर्ण कार्य ।
- Hygene factor: संस्थाको नीति र प्रशासन, सुपरिवेक्षकको गुण, कार्य वातावरण, तलब र भत्ता, कर्मचारी बिचको सम्बन्ध, सेवाको सुरक्षा ।

३. MC Gregor को X and Y Theory

MC Gregor ले मानिसको रुचि, चाहना, स्वभाव र व्यवहारको विश्लेषण गरी X and Y Theory प्रतिपादन गरेका हुन । सिद्धान्तले नकारात्मक र Y सिद्धान्तले सकारात्मक पक्षको विश्लेषण गर्दछ ।

Theory X को मान्यता

- मानिस काम गर्न रुचाउँदैनन
- काम चोर र ठग प्रवृत्तिका हुन्छन
- निर्देशन बिना काम गर्दैनन
- Threat बिना काम गर्दैनन

Theory Y को मान्यता

- मनिस काम गर्न रुचाउछ
- कार्य स्वायत्तता दिनु पर्दछ
- Reward गर्नु पर्दछ
- रचनात्मक हुन्छ

४. MC Cleland's Three need Theory

- प्राप्तिको आवश्यकता
- शक्तिको आवश्यकता
- अन्तरसम्बन्धको आवश्यकता

५. ERG Theory

- अस्तित्व आवश्यकता (Existence need): अस्तित्वका लागि गास, बास, कपास
- सम्बन्ध आवश्यकता (Relatedness): सामाजिक सम्बन्ध र मित्रता
- विकास आवश्यकता (Growth need): आत्मसम्मान, प्रतिष्ठा, आत्मविश्वासको आवश्यकता एवं चुनौतीपूर्ण कार्य गर्ने अवसर

ख. मानव व्यवहार सम्बन्धी सिद्धान्त

समताको सिद्धान्त (Equity Theory)

- कर्मचारिहरूलाई निष्पक्ष र न्यायोचित व्यवहार गरेमा उनीहरू कामप्रति उत्प्रेरित हुन्छन् ।
- कर्मचारीलाई दिइने दण्ड, पुरष्कार, सजाय एवं प्राप्ति अन्य व्यक्ती सरह समान हुनुपर्दछ र वितरणात्मक न्याय कायम गर्नु पर्दछ ।

अपेक्षाको सिद्धान्त (Expectancy Theory)

- हरेक व्यक्तिले जीवनमा केहि अपेक्षा राखेको हुन्छ । जुन कार्यबाट मानिस लाभ र प्रतिफल प्राप्त गर्ने विश्वास गर्दछ ऊ त्यो कार्य गर्न उत्प्रेरित हुन्छ ।
- मानिसले राम्रो कार्य सम्पादनले पुरस्कारको प्राप्ति र पुरस्कारले व्यक्तिगत जीवनका आवश्यकता पूर्ति हुने अपेक्षा राख्छ छ ।

Reinforcement Theory

- राम्रो नतिजा प्रदान गर्ने कार्य दोहोर्‍याउने र नराम्रो कार्य नगर्ने

Goal setting Theory

- व्यक्तिमा स्वामित्व बोध भएमा उक्त कार्यमा अपनत्व बढ्छ र सो कार्यप्रति उसको लगाव बढ्छ भन्ने मान्यता यस सिद्धान्तले लिएको छ । तसर्थ यस सिद्धान्तले कर्मचारीलाई आदेश, निर्देशन भन्दा उसलाई आफ्नो कार्य वा लक्ष्य आफैले निर्धारण गर्ने व्यवस्था वा वातावरण निर्माण गरेमा उत्प्रेरित बनाउन सकिन्छ भन्ने मान्यता राख्दछ । कार्य सम्पादन पूर्व लक्ष्य निर्धारण गर्दा राम्रो कार्य सम्पादन तर्फ व्यक्ति केन्द्रित हुन्छ ।

नेपालमा उत्प्रेरणाको अवस्था

१. मौद्रिक (Monetary) उत्प्रेरणाको अवस्था

- तलब सविधाको अपर्याप्तताले जीवन धान्न कठिन छ ।
- पेन्सन, उपदान, निवृत्तिभरण, विमा जस्ता सामाजिक सुरक्षा र कर्मचारी कल्याण कार्यक्रम अपर्याप्त छन् ।
- निजी र गैरसरकारी क्षेत्र एवं दातृनिकायको तुलनामा सेवा सुविधा अत्यन्त न्यून छ ।
- Performance Based Pay System छैन ।

२. गैरमौद्रिक (Non Monetary) उत्प्रेरणाको अवस्था

- वृत्ति विकास प्रणाली पर्वानमानयोग्य छैन ।
- वृत्ति विकासमा सेवा समूह बिच असमानता छ ।
- नियुक्ति योग्यता प्रणालीमा आधारित भएपनि अन्य अवसरमा राजनीतिकरण छ ।
- **Reward and Punishment System** वस्तुनिष्ठ र वैज्ञानिक छैन । (निजामती पुरस्कार पाउनेलाई पनि पाउनुको कारण थाहा छैन)।
- अध्ययन, तालिम, भ्रमण जस्ता वृत्ति विकास र क्षमता विकासका अवसरहरूको न्यायपूर्ण वितरण छैन ।
- संगठनमा मानवीय र व्यावहारिक आयाममा ध्यान दिइदैन । (Flexi time आदि) ।
- व्यवस्थापन र कर्मचारी तथा कर्मचारी कर्मचारी बिच सुमधुर सम्बन्ध छैन ।
- सरुवा Predictable छैन ।
- निजामती सेवाको Goodwill घट्दो छ ।
- **Politics** र **Administration** बिच सौहार्द्रपूर्ण सम्बन्ध छैन । न प्रशासनमा व्यावसायिकता छ न राजनीतिमा Guardianship छ ।
- कार्यसम्पादन मूल्यांकनको वस्तुनिष्ठ आधार छैन ।
- **Right man in Right Place** छैन ।

उत्प्रेरणाका चुनौतीहरू

- Globalization
- Conflict between professionalism and de-professionalism
- Performance based pay system लागू भएपछि समान काम गर्ने बिच पनि असमान सुविधा
- Diversified workforce Cross cultural issue
- Gender issues
- New Public Management, outsourcing, contract management ले सेवा सुरक्षा कसरी कायम राख्ने
- Use of ICT

३.३.३ निर्णय

निर्णय एउटा मानसिक प्रतिबद्धता हो जसले कुनै काम गर्ने वा नगर्ने निश्चय गरिन्छ, जसबाट समस्या समाधान, अवसर प्राप्त आदि हुन्छ । सामान्यता निर्णय नियमित र अनियमित गरि दुई प्रकारका हुन्छन । अनियमित निर्णय भित्र **Rational and Uncertainty** निर्णय पर्दछ, निर्णय गर्नुपर्ने बिषयवस्तु उपर बिस्तृत अध्ययन, विश्लेषण गरि उपलब्ध विभिन्न विकल्पहरू मध्ये सबैभन्दा उत्तम विकल्प छनौट

गर्ने पद्धतिलाई विवेकपूर्ण (Rational) निर्णय भनिन्छ । यसमा आर्थिक, सामाजिक, वातावरणीय अध्ययनका साथै विभिन्न टूलहरु जस्तै BC ratio, IRR, SIA, EIA आदि हेर्ने गरिन्छ, निर्णयकर्ताले निर्णय छनौटका लागि प्रशस्त तर्क, कारण हुनुपर्दछ र यदि उपलब्ध विकल्पहरु बीच Transactivity (emotional and intuitional) पनि राख्दछ भने त्यस्तो निर्णयलाई विवेकपूर्ण निर्णय मान्न सकिन्छ । उत्तम निर्णयले संगठनको अपेक्षित नतीजा प्राप्त तर्फ अग्रसर गराउँछ, तर नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा निर्णयहरु नतीजा भन्दा प्रक्रियामुखी एवं सार्वजनिक हित भन्दा स्वार्थ समूहको हितमा केन्द्रित हुँदा विवेकशील निर्णय हुन सकेको छैन ।

निर्णय प्रक्रियाका सिद्धान्तहरु

१. Rational decision making

- निर्णयकर्ताले विषयवस्तु र वस्तुस्थितिको विस्तृत अध्ययन र विश्लेषण गरी उत्तम विकल्पको छनौट गर्ने पद्धतिलाई विवेकपूर्ण निर्णय निर्माण भनिन्छ ।
- यो economic man approach मा आधारित छ । cost-benefit analysis गरेर निर्णय गरिन्छ ।

२. Bounded rational decision making

- कर्मचारीको ज्ञान, व्यवहार, समय, परिस्थिति र तथ्याङ्कको उपलब्धता लगायतको कारणले rational decision हुन सक्दैन । केवल सीमित rational decision मात्र हुन सक्दछ ।

३. Incremental decision making

- निर्णय गर्दा हिजो वा विगतको निर्णयलाई आधार मानि त्यसमा केहि वढाई वा घटाई गरी गर्ने निर्णय ।

४. Mixed scanning

- Rational र Incremental निर्णयको संयोजित स्वरूप Mixed scanning हो

५. Contingency theory

- परिस्थिति र परिवेशबाट हुने प्रभावलाई ध्यान दिएर त्यसले संस्थाको प्रभावकारितामा वृद्धि गर्न सक्छ तथा लक्ष्य प्राप्ति गर्न सकिन्छ भनेर उपयुक्त विकल्प खोजि गरी गरिने निर्णय ।

६. System theory: दबाव समूहको माग र वातावरणका आधारमा

बिवेकपूर्ण निर्णयका चरणहरु

१. समस्याको पहिचान:

- सूचना संकलन र विश्लेषण

२. निर्णयका आधार र सूचकहरुको पहिचान:

- समस्यासाग सम्बन्धित तथ्य र सूचनाको आधारमा समस्यालाई प्रभावित गर्ने मापदण्ड, नीति तथा नियमहरु निश्चित

३. विकल्पहरुको विकास

- तथ्य र सूचनाका आधारमा सम्भावित विकल्पहरुको पहिचान गरिन्छ

४. विकल्पको विश्लेषण

- PERT, CPM, IRR, NPV, लाभ लागत विश्लेषण

५. उत्तम विकल्पको छनौट

- अधिकतम फाइदा दिने, विवेकशील र औचित्यपूर्ण विकल्पको छनौट ।

६. विकल्पको कार्यान्वयन

- कार्यान्वयनको वातावरण तयार गर्ने
- कार्यान्वयन गर्ने
- अनगमन गर्ने

७. निर्णयको मूल्यांकन

- feedback प्राप्त गर्ने
- Impact evaluation
- Economy, efficiency, effectiveness
- Sustainability

निर्णय किन **Rational** हुन सक्दैन बिबेकपूर्ण निर्णयमा आइपर्ने बाधाहरु

- तथ्यपूर्ण निर्णय भन्दा विभिन्न तत्वबाट प्रभावित निर्णय गर्न रुचाउने संगठनात्मक संस्कृति हावी रहनु
- सूचना र तथ्यांकको पर्याप्तता नहुनुका साथै विश्वसनीय सूचना प्राप्तिमा कठिनाई
- विश्लेषणात्मक क्षमता भएका विज्ञ जनशक्तिको अभाव
- समय र उच्च लागत हुनसक्ने हुंदा हो सोको व्यवस्थापन गर्ने कठिन
- तत्कालिन परिस्थितिलाई हेरेर निर्णय लिनुपर्ने वाध्यात्मक अवस्थानिर्णयकर्ताको ज्ञान, सीप र क्षमतामा कमि
- बिबेकपूर्ण निर्णय यान्त्रिक हुने भने निर्णय निर्माण विधिको आलोचना हुने
- पर्याप्त र विश्वसनीय सूचना र तथ्याङ्कको उपलब्धता नहुनु,
- सूचना र तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्ने ज्ञान, सीप र क्षमताको कमी,
- समयको अभाव र उच्च लागत, परिस्थितिजन्य बाध्यता,
- Rational decision यान्त्रिक हुने भनी यसको आलोचना हुनु,

- निर्णयकर्ता बाह्य तत्वबाट प्रभावित हुनु ।

निर्णय **Rational** बनाउने पूर्व सर्त

- पर्याप्त र विश्वसनीय सूचना र तथ्याङ्कको उपलब्धता,
- cost and benefit analysis तर economic man नभई सामाजिक सांस्कृतिक मूल्य, राजनीतिक स्वीकार्यता र वातावरणीय पक्षलाई समेत ध्यान दिनुपर्छ,
- सामाजिक सांस्कृतिक अवस्थाको जानकारी । सामाजिक सांस्कृतिक मूल्य मान्यता विपरीत निर्णय मान्य हुँदैन,
- सरोकारवालाहरूको मलानता,
- कार्यान्वयन क्षमता: Resource, Time and Technology ले Support गर्ने खालका हुनुपर्दछ
- विज्ञको पर्याप्त राय (Expert Consultation),
- स्वविवेकीय सोचको प्रयोग कम गरी Emotion free भएर निर्णय गर्ने ।

निर्णय निमाणमा नेतृत्वको भूमिका

- ऐन, नियम र त्यस सम्बन्धी मान्यता र मापदण्डको समीक्षा गरी उपयुक्त निर्णय गर्ने ।
- सकारात्मक मनावृत्ति र रचनात्मक सोचमा आधारित निर्णय गर्ने ।
- सम्बन्धित आवश्यक सचना सहलन र विश्लेषण गरी निर्णय दिने ।
- समस्यावारेमा सरोकारवालाहरूसँग परामर्श र सभावलाई मनन गरी निर्णय गर्ने ।
- वर्तमान अवस्था र परिप्रेक्ष्यका विश्लेषण गरी आगामी समयलाई मध्यनजर गरी निर्णय गर्ने ।
- वर्तमान नीति, कार्यक्रम र संयन्त्रको समीक्षा गरी त्यसको उपयुक्तता र त्यसबाट हुन सक्ने सम्भावित प्रभावलाई ध्यान दिई निर्णय गर्ने ।
- समस्याको विश्लेषण, विकल्पहरूको विकास गर्ने ।
- विकल्पहरूको असल र खराब पक्षको विश्लेषण गर्ने ।
- निर्णय भएमा सोको असरबारे अवगत हुने ।
- विकल्पहरू विचमा सबै भन्दा राम्रो विकल्प चयन गर्ने ।

सार्वजनिक प्रशासनमा निर्णयका विधिहरू

- मौखिक आदेश र निर्देशन
- तोकादेशका आधारमा
- टिप्पणी प्रणाली
- प्रस्तावमा आधारित आयोग,
- समितिको सिफारिसका आधारमा

- Meeting minute
- गोष्ठी, सेमिनार, छलफलको निष्कर्ष
- विज्ञहरूसंग परामर्श गरेर

निर्णयकताले ध्यान दिनुपर्ने कराहरू

- परिस्थितिको विश्लेषण
- समस्या का विश्लेषण ।
 - ✓ कहिले, के र कहाा समस्या ।
 - ✓ समस्याको पहिचान, यसको स्थिति र परिमाण
- निर्णयको विश्लेषण
 - ✓ विकल्पहरू विचमा सबै भन्दा राम्रो विकल्प चयन ।
 - ✓ विगतका निर्णयको पुनरावलोकन
- समय सीमा
- राजनीतिक र अन्य वर्गको दबाव
- संगठन भित्रको सम्बन्ध
- एक गलत निर्णयले सारा संगठनमा विनाशकारी प्रभाव हुन सक्छ

नेपालमा निर्णय प्रक्रिया सम्बन्धी व्यवस्था

- नेपालको संविधानको धारा ५१ को राज्यका नीति अन्तर्गत सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, निष्पक्ष, जवाफदेही, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, उत्तरदायी र सहभागितामलक बनाउने उल्लेख छ ।
- सशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४
 - ✓ दफा ६ मा प्रशासन सञ्चालनको १० वटा आधार तोकेको जसमा प्रशासनिक निर्णयमा सर्वसाधारणको पहुँच समेत रहेको ।
 - ✓ परिच्छेद ४ मा प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्दा अपनाउन पर्ने कार्यविधि उल्लेख:
 - ❖ निर्णय गर्दा निश्चित कार्यविधि अवलम्बन गर्नुपर्ने
 - ❖ निश्चित समयावधि भित्र निर्णय गर्नपर्ने
 - ❖ निर्णय गर्दा पारदर्शीता कायम गर्नपर्ने
 - ❖ निर्णय गर्दा आधार र कारण खुलाउन पर्ने
 - ❖ स्वार्थ बाझिएमा निर्णय गर्न नहुने
- सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका, २०६६
 - ✓ नीतिगत र प्रशासकीय निर्णय प्रक्रियाका तह र समयका विषयमा उल्लेख रहेको
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
- निजामती कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी नियमावली, २०६५

✓ निर्णय प्रक्रियालाई पारदर्शी बनाउनुपर्ने

- परिपत्र
- अदालतको आदेश

नेपालमा निर्णयका समस्याहरु

- पर्याप्त, विश्वसनीय र वस्तुनिष्ठ database छैन,
- तथ्यका आधारमा भन्दा मूल्यका आधारमा निर्णय गरिने,
- निर्णय नै नगर्ने, निर्णय पन्छाउने र संकट आएपछि मात्रै निर्णय गर्ने प्रवृत्ति छ,
- तदर्थवादमा आधारित निर्णय (ad hocism),
- निर्णय गर्दा समस्याको पहिचान, तथ्याङ्क विश्लेषण, विकल्पको मूल्यांकन लगायतका निर्णय प्रक्रियाका चरणको अवलम्बन छैन,
- निर्णयको कार्यान्वयनयोग्यताको मूल्यांकन छैन,
- निर्णयबाट उत्पन्न हुन सक्ने सम्भावित चुनौतीको सामना गर्न असमर्थ हुनु,
- सरोकारवालालाई सहभागी नगराइनु,
- अधिकार प्रत्यायोजन नगरिनु,
- Management Information System को प्रयोग छैन,
- गरी सकेको निर्णय कार्यान्वयन कार्ययोजना बनाई कार्यान्वयन नगरिनु,
- निर्णयको feedback लिने, monitoring and evaluation गर्ने परिपाटी छैन,
- निर्णयमा प्रशासकीय विवेकशीलता प्रयोग नगरी स्वार्थ समूहको दबाव र प्रभावमा निर्णय गरिनु ।

३.३.४ समन्वय

समन्वय एक प्रक्रिया हो जसले स्वतन्त्र निकायलाई एकत्र गर्दछ र एकै साथ काम गर्न प्रेरित गर्दछ । समन्वय समूह कार्यको लागि गरिन्छ र यो सहि समयमा सहि गुणस्तर र मात्रा प्राप्तिका लागि बुद्धिमतापूर्वक गरिने कला र दयाकृति हो । प्रशासनविद लुथर गुलिकका अनुसार श्रम विभाजनको अभ्यासले समन्वय लाई अनिवार्य बनाएको छ ।

समन्वयको प्रमुख तत्वहरु

- एकअर्का बीच जिम्मेवारी र अधिकारका बारेमा जानकारी,
- आपसमा औपचारिक, अनौपचारिक परिचय
- भौगोलिक निकटता,
- संचारको, सुचनाको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि,

- बैठक तथा छलफल,
- समन्वयको क्षेत्र निर्धारण, महत्व बारे ज्ञान
- कार्ययोजनाको र कार्यशैली बारे जानकारी
- समन्वयको चाहना र तालिम, सेमिनार,
- नीति अन्तरक्रिया आदि

समन्वयका महत्व

- मुलुकको विकास र सम्बृद्धिका लागी सम्पूर्ण अवयवहरु व्यवस्थापिका, कार्यपालिका, न्यायपालिका बीच समन्वय आवश्यक पर्ने
- संविधानमै तिनतहको सरकारबीच ज्येष्ठायलतर्वा र खभचतष्वर्वा समन्वयको अनिवार्यता उल्लेख
- कार्यप्रकृति र मानवीय प्रवृत्तिबीच विद्यमान विविधतामा एकता कायम गर्ने
- कार्यमा दोहोरोपन, अन्योलता, ढिलासुस्ती आदि हटाउन
- संगठनको कार्य वातावरण, कार्य दक्षता, र पारदर्शीता बढाउन
- सदस्यहरुबीच सामूहिककार्य र सहकारिताको भावनाको विकास गर्न
- कर्मचारी र कर्मचारी तथा व्यवस्थापन बिच राम्रो सम्बन्ध कायम राख्न
- काम, कर्तव्य, र अधिकारको बीचमा सामन्जस्य कायम राख्ने
- सुपरिवेक्षण र नियन्त्रणको कार्यलाई सरल, कम खर्चिलो र पारदर्शी बनाउन
- परिवर्तन व्यवस्थापनबाट संगठनलाई जिवन्तता र निरन्तरता प्रदान गर्ने आदि

सार्वजनिक प्रशासनमा समन्वयको व्यवस्था

- प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदका बैठक र निर्णयहरु
- संवैधानिक इजलास
- राष्ट्रिय समन्वय परिषद
- अन्तरतह विवाद समाधानका संयन्त्रहरु जस्तै अन्तरप्रदेश समन्वय परिषद, अन्तरसरकार वित्त परिषद आदि
- प्रधानमन्त्री कार्यालयमा तत्काल समस्या समाधान केन्द्र
- NDAC, MDAC
- सचिव स्तरीय बैठक र निर्णय
- योजना आयोगमा विभिन्न समितिहरु
- कार्यालयमा स्टाफ बैठक र उच्च पदाधिकारीहरुको बैठक

- जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा बैठक
- संसदीय समितिहरूको बैठक र निर्णयहरू
- कार्यालयमा सम्पर्क अधिकारी, सूचना अधिकारी , टोल फ्री नम्बर आदि
- विभिन्न आयोग, समिति, कोष, बोर्ड ,परिषद आदि हरु

सार्वजनिक सेवामा समन्वय र भावी कार्यदिशा

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा समन्वयको अवस्था काठमाडौंमा सडक, खानेपानी, बिधुत आदि को काम बाट नै थाहा हुन्छ कि अन्त्यन्तै कमजोर स्थितिमा रहेको प्रमाणित हुन्छ । एकै संगठन भित्रपनि शाखा ,शाखा बीच, महाशाखा बीच र कर्मचारी हरु बीच समेतमा समन्वयको अभाव रहेको छ । सहभागितामूलक कार्य पद्धतिको अभाव र शक्ति जति आफूमा केन्द्रित गर्ने र जिम्मेवारी जति अरुमा सार्ने प्रवृत्तले समन्वयको प्रभावकारितामा प्रश्न उठ्ने गरेको पाइन्छ । कर्मचारी वर्गमा सेवाग्राही संगको समन्वय नगर्ने मनोभावनाको कारण सेवा प्रभावमा दक्षता र कार्यकुशलता प्रति जन विश्वास घट्दो छ ।

कार्यसम्पादनको हरेक चरणमा आवश्यकता अनुसार समन्वय गर्नुपर्दछ । सार्वजनिक निकायको निर्माण कार्य र सेवा प्रवाहको अवस्थालाई मूल्यांकन गर्दा समन्वयको टड्कारो अभाव देखिन्छ । समन्वयलाई जिम्मेवारी, परिणाम र उत्तरदायित्वसंग दाजेर पदाधिकारीको कार्यसम्पादन प्रगति र सफलता मापन गरेको खण्डमा परियोजनाको कार्यान्वयन र सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता आउने हुदा समन्वयका लागि डिप्लोमेसी, सभा, सम्मेलन, बैठक, संयुक्त समितिको गठन, बहुनिकाय टिम निर्माण, मार्ग निर्देशिकामा आधारित समन्वयलाई खुला तरिकाबाट थप सशक्त बनाउन सकिन्छ ।

३.३.५ सहभागितामूलक व्यवस्थापन

राज्यको शासन प्रणालीमा अभूतपूर्व परिवर्तन आएको छ, राज्यले सार्वजनिक नीति निर्माणको एकाधिकार गुमाउँदै गएको छ । निजि, सरोकारवाला संगठन र हित समूह शासन प्रणालीमा सक्रिय हुदै गएका छन् । सार्वजनिक संगठनको पदसोपानको महत्व घट्दै गएको छ, सरकारी र निजि संगठन अलग अलग हुन् तिनको मिलाप आवश्यक र सम्भव छैन भन्ने मान्यता धुमिल भएको छ । २१ औं शताब्दिको पूर्वार्धमा विकसित नयाँ सार्वजनिक शासन(NPG) ले शासकीय व्यवस्थामा बहुकर्ताको उपस्थिति आवश्यक ठानी सहकारितामूलक शासन पद्धतिमा जोड दियो, राजनीतिक र प्रशासन एक अर्काका परिपूरकका रूपमा व्याख्या गर्दै शासकीय व्यवस्थामा नागरिकको सार्थक संलग्नता जोड दिदै सहभागितामूलक व्यवस्थापनका नवीन रुपहरु नेटवर्क (Network), को (ऋय) र को-प्रोडक्ट्स (Co-Products) गभर्नेन्सको अवधारणालाई उजागर गरेको पाइन्छ । सूचना प्रविधिको विकासले जनता र सेवाप्रवाहको क्षेत्र र सिमा बाहिरसम्म फैलिएको वर्तमान कम्प्युटर नेटवर्क प्रणालीले सरकार, नागरिक, समुदाय, निजि क्षेत्र र नागरिक

समाज सबैलाई संजालिकृत रुपमा एक आपसमा जोडेको छ । शासन प्रणालीमा नेटवर्क गभर्नेन्स, को-गभर्नेन्स र सेवा उत्पादन र वितरणमा को-प्रोडक्टसन तथा को-कन्स्ट्रक्सनले ठाउँ लिदै गएको पाइन्छ ।

नेटवर्क गभर्नेन्स वा इन्टरएक्टिभ गभर्नेन्स (Network Governance)

सार्वजनिक नीति निर्माण तथा सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सरकारी, गैर सरकारी संस्था तथा निजी क्षेत्रबिच सहकार्य, समन्वय र सहयोगात्मक सम्बन्ध हुनु र ति सबै निकाय आपसमा आवद्ध रहनु नेटवर्क गभर्नेन्स हो । सूचना संचार प्रविधिको विकाससंगै मोबाइलमा आधारित इन्टरनेट सुविधाले सरकार तथा गैरसरकारी निकायलाई स्थानीय, क्षेत्रिय र विश्वव्यापी नेटवर्कमा जेलेको छ । सार्वजनिक चासोका विषयमा सरकार नागरिक तथा सरोकारवालाबीच सूचनाको आदानप्रदान गर्ने, निर्णय गर्ने र कार्यान्वयन गर्ने कार्य सहभागिता बढ्दै गएको छ । नेटवर्क गभर्नेन्सले नेटवर्क गभर्नेन्सले नेटवर्क राज्यको निर्माण गरेकोले परम्परागत राज्य राष्ट्रको सोचमा नै परिवर्तन ल्याएको छ ।

खासगरी नेटवर्क गभर्नेन्स बटमअप गभर्नेन्स हो । नेटवर्क गभर्नेन्समा स्वतन्त्र तर अन्तरनिर्भर सार्वजनिक तथा निजी कर्ता, इन्टरनेटको मध्यम आपसमा अन्तरक्रिया गरिरहने, संस्थागत दांचामा आवद्ध, आफै नियमन हुने कर्ताहरु हुन् । उनीहरु सार्वजनिक उद्देश्य प्राप्त गर्न नेटवर्कको माध्यम बाट समन्वय गर्ने, योगदान दिने, सूचन आदानप्रदान गर्ने र सामूहिक रुपमा निर्णय गर्ने र कार्यान्वयन गर्ने कार्यमा सहभागी हुन्छन् । नेटवर्क गभर्नेन्सले अनलाइन सहभागिता गर्ने मात्र नभएर जनतालाई घरघरमा सेवा उपलब्ध पनि गराएको छ ।

को गभर्नेन्स (Co-Governance)

शासन प्रणालीको तल्लोतह वा नागरिकको नजिक रहेर नागरिकका आवश्यकता र माग पुरा गर्ने सहभागितामूलक निर्णय गर्ने प्रक्रिया को-गभर्नेन्स हो । सरोकारवालाहरुको सहभागितामा आपसी अन्तरक्रिया बाट शासन संचालनका महत्वपूर्ण निर्णय गर्नु र कार्यान्वयन गर्नु सहशासन हो । सहशासनमा राज्यको महत्वपूर्ण विषयमा निर्णय गर्ने क्रममा सरकार, सामाजिक अभियन्ता र समुदायको सहभागिता सार्वजनिक नीति निर्माणमा उल्लेख्य मानिन्छ । सरकार नागरिक र व्यवसायी संस्थाबीच नेटवर्कीय सम्बन्ध हुन्छ र जेलित समस्या समाधानार्थ शक्तिपुञ्जको निर्माण हुन्छ ।

वर्तमान समयमा समुदाय, स्रोतसाधन उपयोग गर्ने र प्रदान गर्ने नाभिस्थल बनेको छ । समुदायको संगलनतामा स्रोतसाधनको उपयोग मात्र नभएर सोभन्दा माथिल्लो र फराकिलो विषय क्षेत्रमा समुदायको संगलनता हुन् थालेको र राज्य संचालनका महत्वपूर्ण विषयमा समुदायले व्यवहारिक योगदान दिने गर्दछ ।

सूचना प्रविधिको विकासले समुदायलाई मोबाइलमा आधारित नेटवर्कमा जेलेको छ । समुदाय नेटवर्कमा आधारित बस्तु सेवाको उत्पादक, वितरक र उपभोगकर्ता बनेको छ । समुदाय समुदायको सुविधा, हित र सुरक्षाक विषयमा निर्णय गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने र सरकारसंग नेगोसिएसन गर्न सक्षम बनेको छ ।

यसकारण स्रोतसाधनको व्यवस्थापनमा समुदायको संलग्नताले स्रोतको उपयोगकर्ता र उत्पादनकर्ताबिचको दुरी समाप्त हुदै गएको भएता पनि को गभर्नेन्समा निर्णयको उत्तरदायित्व स्पष्ट हुदैन ।

को-प्रोडक्ट्स (Co-Products)

सहउत्पादन एक विधि, एक सोच, एक एप्रोच वा अवधारणा हो जसमा सार्वजनिक सेवाको अवधारणा विकास, डिजाइन, उत्पादन र वितरण गर्दा नागरिक संलग्नताको अनिवार्यता खोजिन्छ । सरकार, नागरिक, समुदाय, निजिक्षेत्र तथा नागरिक समाजको सहभागितामा हुने सार्वजनिक सेवाको उत्पादनलाई सहउत्पादन भनिन्छ । जनता निस्क्रिय सेवाग्राही नभएर सक्रिय समुदाय भएकोले सेवा उत्पादनको प्रारम्भ देखि नै संलग्न हुन्छन् ।

सहउत्पादनका प्रवर्तक इलिनोर आस्ट्रमले सार्वजनिक सेवाको उत्पादनमा नागरिकको सहभागिता असिमित हुने विश्वास गर्दछन् । यसका केही सिद्धान्तहरूमा पहिलो, सहउत्पादनमा सबै सहभागीलाई समान अवसर दिइन्छ भने क्षमताको विकास पनि समान रूपमा गरिएको हुन्छ, दोस्रो सहभागीहुने कर्ताहरू बीच नेटवर्क सम्बन्ध स्थापित हुन्छ भने तेस्रो, नागरिकको संलग्नता किन गरिने हो त्यसको उद्देश्य स्पष्ट हुन्छ र चौथो, सूचना, अधिकार र जिम्मेवारी सेयर गर्न सम्बन्धित सबैबीच मधुर सम्बन्ध हुनुपर्दछ भने सरकारले परिवर्तनका लागि जनतालाई हरतरहले सक्षम बनाउनुपर्छ ।

तर सहउत्पादनका सिद्धान्त भने आलोचनाबाट मुक्त छैन । जनतालाई राज्यको जिम्मेवारीमा संलग्न गराएर एकातर्फ जनतालाई बोझ थप्ने काम भएको छ भने अर्को तर्फ सार्वजनिक सेवाप्रवाह गर्ने जिम्मेवारीबाट राज्य पन्छिन सक्ने जोखिम उच्च भएको भन्दै सहउत्पादनको आलोचना गरेको पाइन्छ । साथै, जब आवश्यकता पर्छ अनि सेवाको विकास र प्रवाह गर्ने परिपाटीले सार्वजनिक सेवामा हुनुपर्ने एकरूपताको अभाव पनि समस्याको रूपमा रहेको छ ।

विश्वव्यापीकरण, उदारीकरण, र सूचनाप्रविधिको युगमा सार्वजनिक प्रशासन र शासन प्रणाली पुरानै ढर्रामा संचालन गर्न खोज्नु अपूर्णता हुने भएकोले सार्वजनिक प्रशासनको सुधार कनेक्टेड र डिजिटलाइज्ड समाजको आवश्यकता अनुरूप नेटवर्क (Network), को (Co) र को-प्रोडक्ट्स (Co-Products) गभर्नेन्सको अवधारणालाई आत्मसाथ गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

३.३.६ समूहगत कार्य वा टोलीगत कार्य

समूहगत कार्य त्यस प्रकारको कार्य हो जुन काम सामान्यतया व्यवस्थापन द्वारा गठन गरिएको निश्चित व्यक्तिहरूको टोली रहेको समूहलाई सामूहिक जिम्मेवारी प्रदान गरि समन्वयात्मक प्रयास बाट सम्पन्न गराइन्छ र त्यस प्रकारको काम बाट सकारात्मक परिणाम हासिल हुन् सक्दछ । समूहगत कार्यको मुख्य उद्देश्य समूहलाई सुम्पिएको कार्यमा सदस्यहरूको अधिकतम सहभागिता जुटाई उनीहरूलाई अधिक से

अधिक व्यक्तिगत योगदान पुर्याउन सक्षम तुल्याई सामूहिक लक्ष्य हासिल गर्नु हो जस्तै मुल्यांकन समिति, खरिद इकाईको गठन, भेरियेशन समिति आदि ।

समूहगत कार्यका विशेषताहरू

समूहगत कार्यका विशेषताहरूमा स्पष्ट उद्देश्य, मूल्य, मान्यता, उपयुक्त नेतृत्व, स्वस्थ अन्तर टोली सम्बन्ध, एक आपसमा सहयोग र विश्वास, स्पष्ट प्रक्रिया, नियमित अनुगमन, सामिप्यता, सहयोग र रचनात्मक विवाद आदि पर्दछन् ।

समूहगतिशीलता

समूहगतिशीलता भन्नाले त्यस्तो प्रक्रियालाई बुझिन्छ जसले कुनै पनि समूहको प्रकृति, त्यसको समग्र स्थिति, उक्त समूहको विकास र विस्तारका लागि ऐन, कानून र विनियम तथा सोहि अनुसारको प्रकृति, स्थिति तथा कानूनी प्रावधान संग समूहमा सगलन व्यक्तिहरूको आपसी सम्बन्धका साथै साना समूह र ठुला संगठनहरू बीचको सम्बन्ध एवं शक्तिका बारेमा क्रिया, प्रतिक्रिया उत्पन्न गराउँदछ ।

समूह गतिशीलता सकारात्मक तथा नकारात्मक दुवै प्रकारको हुन्छ । समूह गतिशीलताबाट उत्पन्न शक्तिको परिणति सकारात्मक रहन गएको खण्डमा संगठनमा कामदार र व्यवस्थापन बीच सुमधुर सम्बन्ध, निर्णय प्रक्रियामा कर्मचारीहरूको सहभागिता, प्रजातान्त्रिक व्यवस्थापन, दुखहरूको कमि आदि बाट संगठनको उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि भइ संगठनात्मक विकास हुन् जान्छ । यसको विपरित समूह गतिशीलताले नकारात्मक रूप लिएको खण्डमा व्यवस्थापनलाई अनावश्यक दबाव दिने, समूहबाट कार्यमा रुकावट, अनुशासनका समस्याहरू सिर्जना हुने लगायत संगठनको उत्पादन र उत्पादकत्वमा ह्रास आउन सक्दछ ।

निजामती सेवामा समूहगत कार्य र समूहगतिशीलताका आवश्यकताहरू

- कर्मचारीहरूको उत्प्रेरणा वृद्धि गर्न
- कार्यक्षमताको विकास र कार्य सन्तुष्टि हासिल गर्न
- सेवामा प्रभावकारिता र उत्तरदायित्व बढाउन
- सहभागितात्मक कार्य प्रणालीको विकास गर्न
- संगठनमा Synergy बनाएर समयसापेक्ष बनाउन
- बार्ता तथा सम्झौताका सीपको विकास गर्ने
- नेतृत्व विकास गर्न
- समन्वयात्मक सेवा प्रणालीको विकास गर्न आदि

कार्यसंस्कृति (Work culture)

कर्मचारीको मूल्य मान्यता, व्यवहार, विश्वास र प्रवृत्ति तथा संगठनको नीति र सिद्धान्तको समग्रता नै कार्य संस्कृति हो । कर्मचारीका लागि कार्य गर्न संगठनले बनाएको वातावरण हो । असल कार्य संस्कृतिले कर्मचारी र कर्मचारी तथा कर्मचारी र व्यवस्थापन बिच समधुर सम्बन्ध कायम गरी कर्मचारीमा कार्य सन्तुष्टि र संगठनको उत्पादनशीलता अभिवृद्धि गर्दछ ।

असल कार्य संस्कृतिका विशेषताहरु

- कर्मचारीमा क्रियाशीलता र कार्य सन्तुष्टि
- संगठनको उत्पादकत्वमा वृद्धि
- कर्मचारीको वृत्ति विकासको सुनिश्चितता
- कर्मचारी र कर्मचारी तथा व्यवस्थापन र कर्मचारी बिच समधुर सम्बन्ध
- सबै कर्मचारी बिच समान व्यवहार
- राम्रो कामको Recognition र सम्मान (Appreciation) गर्ने वातावरण
- अन्तरक्रियालाई प्रोत्साहन गर्ने वातावरण
- कर्मचारी मैत्री नीति र संरचना
- पदिय अहम र प्रभुत्वभास हुनु भएन (Hierarchial Consensus)
- Team Building Culture
- संगठनको मूल्यमान्यतामा स्पष्टता
- Good Communication Network
- Inclusive Work Environment
- स्पष्ट जिम्मेवारी
- स्पष्ट लक्ष्य
- Flexible Work Hour
- Allow for humour
- Respect and Recognition of every individual

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा Work culture को अवस्था

- सार्वजनिक प्रशासनमा उत्साहजनक छैन ।
- नीति, कार्यशैली र अधिकार केन्द्रिकृत छ ।
- पदीय अहमता र प्रभुत्ववास (hierarchial consensus) छ ।
- Flexi time छैन ।

- कर्मचारी र कर्मचारी तथा व्यवस्थापन र कर्मचारी बिच असल सम्बन्ध छैन ।
- Office को layout र facility राम्रो छैन ।
- Female employee को लागि child care center छैन ।
- Job description छैन ।
- Organizational goal clear छैन ।
- सेवा सुविधा र कार्य जीवन बिच सन्तुलन छैन ।
- Communication र coordination राम्रो छैन ।
- Decision-making participatory छैन ।
- सेवा उत्पादन र वितरणमा citizen engagement छन ।
- Team work छैन ।
- सेवा सुविधा र अवसरमा असमानता र विभेद छ ।

परिवर्तन व्यवस्थापन

यथास्थितिबाट फरक स्थितिमा रुपान्तरित हुने क्रममा सिर्जना हुने अन्यौलता,अस्पष्टता, चुनौती र जोखिमको व्यवस्थापन गर्न गरिने योजना, संगठन, नियन्त्रण र निर्देशनको कार्यहरुनै परिवर्तन व्यवस्थापन हो । परिवर्तन सकारात्मक वा नकारात्मक, क्रमबद्ध वा अप्रत्यासित, सानो वा ठुलो मात्रको, रणनीतिक वा अनिवार्य किसिमको हुने गरेको पाइन्छ, स्भावत् परिवर्तनले व्यक्ति सम्माज, संगठन र यितिहरुको लक्ष्य, उदेश्य, इच्छा, आकांक्षा, अपेक्षा, मूल्य मान्यता तथा संरचना र कार्यविधिमा समेत अनिश्चितता वा भिन्नता पैदा गर्दछ । यिनै अनिश्चितता वा भिन्नताबाट सिर्जना हुने अवसर वा भयका कारण परिवर्तनको स्वीकार वा प्रतिरोध हुने गर्दछ र यहि स्वीकार्यताको व्यवस्थापन र प्रतिरोधको सामना गरि नकारात्मक असरको निराकरण गर्दै परिवर्तनको अपेक्षित नतिजा प्राप्त गर्ने कला वा विधिलाई परिवर्तन व्यवस्थापन भनिन्छ ।

परिवर्तनका अवसरहरु

परिवर्तन अवश्यमभावी छ र यसको अन्ततोगत्वा अवसर नै सृजना गर्दछ, यसको नकारात्मक असरको निराकरण गरि अवसरमा परिणत गर्न सकिने हुनाले परिवर्तन समस्या भन्दा बढी अवसर हो । यसले प्रदान गर्ने महत्वपूर्ण अवसरहरु निम्न हुन् ।

- व्यक्तिगत अवसर : परिवर्तनमा समायोजित हुन पाउने, आफूलाई सुधार, परिमार्जन र विकसित गर्दै क्षमता/नेतृत्व विकास गर्ने आदि
- सांगठनिक अवसर : संरचना, कार्यविधिमा सुधार, कार्यदक्षता कार्यकुशलतामा अभिवृद्धि, सेवा ग्राहीमा सन्तुष्टि, संगठनको जिवन्तता र निरन्तरता प्राप्त हुनु आदि

- वातावरणीय अवसर : सैदान्तिक अवधारणालाई आत्मसाथ, नवीनतम मोडेलहरूको प्रयोग, साख र बैधता प्राप्त हुने, दिगो जनमत प्राप्त हुने आदि

सफल परिवर्तन व्यवस्थापनको रणनीतिहरू

- सवल नेतृत्व प्रदान गर्ने
- परिवर्तनका अन्तरबस्तुको परिभाषा गर्ने
- दूरदृष्टि र ध्येय निर्धारण गर्ने
- प्राप्त लक्ष्य र उद्देश्यहरू तय गर्ने
- वातावरणीय विश्लेषण गर्ने
- बिस्तृत कार्ययोजना बनाउने
- जनशक्ति र वित्तिय स्रोतसाधन जुटाउने
- कार्यसम्पादन सूचक र कार्यविधि लागु गर्ने
- अनुगमन तथा मुल्यांकन सूचक र संयन्त्र निर्माण
- पुरस्कार र दण्डको उचित व्यवस्था गर्ने

सार्वजनिक प्रशासनमा परिवर्तनको आवश्यकता

- सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमूखी, उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन ।
- व्यक्तिगत तथा सांगठनिक मूल्यमान्यता, नीति, संरचना, विधि र प्रक्रियालाई परिवर्तित सन्दर्भ अनुकूल बनाउन । संगठनलाई चुस्त र छिटो छरितो बनाई सरकारको बढ्दो आर्थिक भार कम गर्न ।
- सेवाप्रवाहमा सुधार ल्याउन ।
- सीमित स्रोतसाधनबाट बढी प्रतिफल प्राप्त गर्न ।
- विश्वव्यापीकरणले ल्याएका चुनौतीहरूको सामना एवं अवसरबाट लाभ प्राप्त गर्न ।
- सार्वजनिक प्रशासनप्रतिको जनविश्वास अभिवृद्धि गर्न ।
- सार्वजनिक प्रशासनबाट जनताको अपेक्षा पूरा गर्न ।
- परिवर्तित राजनीतिक, वैज्ञानिक, प्राविधिक परिवेशअनसार सार्वजनिक प्रशासनमा सरकारको कार्य क्षेत्रमा आएको परिवर्तन र सरकारका सहयोगी तथा साझा भइरहेको अवस्थामा त्यसलाई व्यवस्थित, नियमन, नियन्त्रण र विकेन्द्रीकरण गर्न ।

परिवर्तन व्यवस्थापनका दृष्टिकोणहरू

- (१) **Strategic approach:** परिवर्तन व्यवस्थापन गर्न रणनीतिक योजना तयार गरी प्रभावकारीता हासिल हुने गरी परिवर्तनको व्यवस्थापन गर्ने गरिन्छ ।

- (२) **Structural approach:** संगठनको संगठनात्मक संरचनामा परिवर्तन गरी परि उपयुक्त, प्रभावकारी र व्यवस्थित गर्ने गरिन्छ ।
- (३) **Systematic and methodological change approach:** संगठनमा स्थापित भएका पद्धति र प्रभावकारी तुल्याई नतिजा हासिल गर्न सक्ने तुल्याईन्छ ।
- (४) **Behavioural approach:** संगठनमा काम गर्ने कामदार कर्मचारीको नैतिक मनोबल, उत्प्रेणा, समूह गतिशीलता र संगठनात्मक व्यवहारमा गुणात्मक बढोत्तरी ल्याउने गरी परिवर्तन व्यवस्थापन गरिन्छ ।
- (५) **Socio(technical approach:** संगठनमा परिवर्तनको निमित्त सामाजिक, प्राविधिक पक्षको बोध, समायोजन र उपयोग गर्नुपर्दछ ।
- (६) **Organizational development approach** यसअन्तर्गत Team building, employee development and motivation, participation, Innovation and creativity, Total Quality Management and circles पर्दछन ।

परिवर्तन व्यवस्थापनका अवरोधहरू

व्यक्तिगत र संगठनात्मक तहमा हुने अवरोधको प्रकृति	संगठनात्मक तहमा हुने अवरोधको प्रकृति
<ul style="list-style-type: none"> ● बानी व्यवहार र मनोवृत्ति ● वृत्ति विकासको अनिश्चितता ● सेवा सरक्षाको भय ● प्राविधिक अज्ञानता र असक्षमता ● यथास्थितीमा रमाउने प्रवृत्ति ● परिवर्तनप्रतिको फरक बुझाई ● व्यवहार परिवर्तन अधिकार र जिम्मेवारीमा संकुचन हुने डर ● निहित स्वार्थ ● सीमित सोचाइ र दृष्टिकोण ● नेतृत्वको व्यवहार पर्याप्त सूचनाको कमी ● स्वतन्त्रता गुम्ने डर ● दरबन्दी कटौती र समायोजन 	<ul style="list-style-type: none"> ● संगठनको अधिकार र भूमिकामा कटौती ● संगठनात्मक शक्ति सम्बन्ध परिवर्तन ● सांगठनिक साम्राज्य र वर्चस्व गुम्ने ● स्रोत साधनको विनियोजन र व्यवस्थापन ● संगठनात्मक संरचना, कार्यप्रणाली, संस्कृति र व्यवहार परिवर्तन ● संगठनात्मक विशेषज्ञतामा कमी आउने डर ● संगठनभित्रको आन्तरिक द्वन्द

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा परिवर्तन व्यवस्थापनका ब्यबस्था

२००७ सालमा प्रजातन्त्रको उदय पश्चात सार्वजनिक प्रशासन कसरी सञ्चालन गर्ने भन्ने विषयमा चिन्तन सुरु भएको पाइन्छ। सरकारले आफ्नो स्रोतसाधनले भ्याएसम्म प्रशासनलाई जनमखी, सेवामखी तुल्याउने प्रयास स्वरूप २००८ सालमा भारतीय निजामती सेवाका बरिष्ठ अधिकृत श्री जे.एम.नागेस र गोबिन्द नारायणलाई नेपाल बोलाई परिवर्तनको सुरुआत गरेको पाइन्छ। त्यसपछि सार्वजनिक प्रशासनमा परिवर्तन गर्न कै लागि विभिन्न आयोगहरू जस्तै प्रशासकीय पुनर्गठन कमिटी (बुच कमिसन) २००९, उच्च स्तरीय प्रशासन सुधार आयोग २०४८, प्रशासन पुनर्संरचना आयोग - २०६५ आदि गठन भए र तिनीहरूले विभिन्न सुझावहरू दिए। तिनीहरूको सुझावका आधार गर्ने काम केही भए, केही अभै जारी छन् भने कतिपय कागजमा मात्र सीमित भए।

- समय समयमा गठन हुने समितिहरू, विकेन्द्रीकरणसम्बन्धी आयोगहरू प्राप्त भएका प्रतिवेदनको कार्यान्वयन गरेर,
- २५ वर्षे गुरयोजना, निजामती सेवाको दीर्घकालीन दृष्टिकोण (Vision Power) निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागु गर्ने प्रणाली लागू गर्नेसम्बन्धी अध्ययन गराएर,
- आन्तरिक कार्य प्रणालीलाई सुधार गर्न नेपाली एवं विदेशी विशेषज्ञहरूबाट समय र सो को समाधानका लागि संयन्त्र बनाएर,
- विभिन्न दातृ पक्षले राखेका सर्तहरू पूरा गर्ने गरी परिवर्तन गरेर,
- अन्तराष्ट्रीय, क्षेत्रीय स्तरमा भएका सन्धि, सम्झौता एवं प्रतिबद्धताहरूका विषयमा योग वा प्रतिबद्धता पूरा गर्न गरिने परिवर्तनहरू,
- संगठनात्मक समस्या समाधान गर्न गठन हुने छानबिन समिति, कार्यटोली, कार्य समिति वार्ताटोली, अनुसन्धान समिति, अनुगमन समितिहरूबाट प्राप्त राय एवं सुझावहरूको कार्यान्वयन गरेर,
- संवैधानिक निकायहरू, न्यायिक निकायहरूबाट प्राप्त हुने निर्देशन,
- अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरूबाट प्राप्त हुने अध्ययन प्रतिवेदनका आधारमा गरिने परिवर्तनहरू,
- संसदीय समितिहरूको अध्ययन, सुझाव, सिफारिसका आधारमा गरिने परिवर्तनहरू।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा परिवर्तन व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याहरू

- विश्वव्यापी रुपमा आएको परिवर्तन पूर्णरुपमा आत्मसात गर्न सकेको छैन जस्तै सेवा प्रवाहमा सूचना प्रविधिको प्रयोग, New Public Governance अवधारणाको प्रयोग, नागरिक बडापत्रको कार्यान्वयन, सार्वजनिक सुनुवाई, सार्वजनिक परीक्षण, सामाजिक परीक्षणको अवस्था कमजोर, कर्मचारीको व्यवहार सेवाग्राहीमैत्री नहुनु।

- राजनीतिक प्रणाली र शासकीय स्वरूप अनुरूप प्रशासनिक पुनर्संरचनाले पूर्णता प्राप्त गर्न सकेको छैन ।
- परिवर्तनको आलोचना गर्ने परिपाटी छ ।
- Working culture, Coping capacity कमजोर छ ।
- Innovation र Creation लाई प्रोत्साहन छैन ।
- Participatory management को कमि छ ।
- Research and development, change management unit, Innovation unit छैन ।
- परिवर्तनबाट प्रभावित हुनेलाई परिवर्तनको आवश्यकता बोध गराउन नसक्नु ।
- परिवर्तन पश्चात पद प्राप्ति, प्रतिष्ठा र हैसियत अझ राम्रो हुने सुनिश्चितता गर्न नसक्नु ।
- परिवर्तनको प्रतिरोध गर्नेलाई परिवर्तनको प्रवाहमा समाहित नहुँदा चुकाउनुपर्ने मूल्य बारे सचेत नगराउनु ।
- परिवर्तनको पूर्वानुमान, परिवर्तनको दिशाको पूर्व आकलन कहिल्यै गरिदैन, पूर्वाभ्यास गर्ने चलन नै छैन, हामी कहाँ Planed change शून्य प्राय छ ।
- परिवर्तनका लागि Research नै गरिदैन । सधैं Reactive or non active नै भईयो ।
- सरकारमा आएको परिवर्तनसँगै प्रशासनमा परिवर्तनको दबाव सृजना हुन्छ । जुन प्रशासन सुधारको भावनाबाट भन्दा पनि राजनीतिबाट बढी प्रेरित हुन्छ ।
- परिवर्तन भन्ना साथ Structural change/functional change मात्र बुझिन्छ ।
- हाम्रो सामाजिक तथा सांस्कृतिक पक्ष पनि परिवर्तनमुखी छैन ।
- जनचाहना ख्याल नगरी परिवर्तन गर्न खोजिने हुनाले समाजले सार्थक परिवर्तनको अपेक्षा नै गर्दैन ।
- Risk taking change गरिदैन, Zero cost reform खोज्ने गरिन्छ, जुन सम्भव नै छैन् ।
- परिवर्तनका लागि Information को तथा IT को प्रयोग कम भएको छ ।
- Stakeholders participation हुँदैन ।
- हाम्रा परिवर्तन मागमा भन्दा बढी पूर्तिमा जोड दिने विषयबाट तयार गरिए । हाम्रो मौलिक मूल्यमान्यताभन्दा पृथक ढंगबाट परिवर्तन गर्न खोजियो ।
- सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार भन्ना साथ निजामती सेवामा सुधार गर्ने भन्ने बुझियो, जुन अधुरो थियो । सार्वजनिक प्रशासनका अन्य क्षेत्रलाई सुधारमा समेट्न सकेनौं ।

- परिवर्तन गर्नुपूर्व **Organizational barrier/personnel barrier** को आंकलन र व्यवस्थापन गर्न सकेनौं । कर्मचारीलाई सधैं परिवर्तनबाट पिल्सिएको आभाष दियौं । ।
- राजनीतिज्ञ आफू स्वयं **Change agent** बन्न सकेनन् भने प्रशासक संग **Change action plan** नै भएन ।

परिवर्तन व्यवस्थापनका समस्या समाधानका उपायहरु

- परिवर्तन व्यवस्थापनका लागि स्पष्ट कार्ययोजना बनाउने । प्रभावितलाई परिवर्तनको आवश्यकता बोध गराउने ।
- प्रशासनमा **Data, Information** को पर्याप्त प्रयोग, विश्लेषण गरी बाह्य वातावरणमा आएका परिवर्तनको आंकलन गरी संगठनको संभावित परिवर्तनको पूर्वानुमान गर्ने ।
- संभावित परिवर्तन र गर्नुपर्ने परिवर्तनका बारेमा स्पष्ट सञ्चार गरी सरोकारवालाहरूलाई जानाकारी गराउने । सार्वजनिक प्रशासनका सबै पक्षहरू-निजामती सेवा, सुरक्षा निकायहरू, न्यायिक निकायहरू, सार्वजनिक संस्थानहरू, गैरसरकारी निकायहरू, स्थानीय निकायहरूमा साथ साथै परिवर्तन गर्ने ।
- परिवर्तनबाट पद प्राप्ति, सेवा सुविधा र वृत्तिविकासमा अझ राम्रो हुने सुनिश्चितता परिवर्तनको प्रकृत्यामा समाहित नहुँदा चुकाउनुपर्ने मूल्य बारे जानकारी गराउने ।
- सहभागितामूलक व्यवस्थापन प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।
- **Continuous learning process** का माध्यमबाट कर्मचारीको मनोवृत्ति र व्यवहारमा परिवर्तन ल्याउने ।
- परिवर्तित नीति, पद्धति, प्रक्रिया र प्रविधिको विषयमा तालिम प्रदान गर्ने ।
- **Innovation** र **creativity** लाई प्रोत्साहन गर्ने ।
- **Proactive** हुने, **IT** को व्यापक प्रयोग गर्ने ।
- प्रशासन सुधारलाई राजनीतिकरण होईन, प्रशासन नै सुधारको भावनाबाट प्रेरितभई काम गर्ने ।
- परिवर्तन गर्दा **Structural, functional, behavioural, technological change** एकै साथ गर्ने ।
- दाताले दिएको परिवर्तनभन्दा आफ्नो आवश्यकता, मागका आधारमा, आफ्नो सामाजिक मूल्यमान्यताका आधारमा परिवर्तन गर्ने ।
- सहभागितात्मक परिवर्तन गरी अपनत्वको विकास गराउने र सामाजिक सांस्कृतिक पक्षलाई पनि परिवर्तन उन्मुख गराउने ।
- परिवर्तन गर्दा **Risk** लिने बानी बसाल्ने र केही मूल्य चुकाउन सबै पक्ष तयार रहने ।
- हाम्रो आवश्यकता, परिवेश, साधनस्रोतले धान्न सक्ने गरी परिवर्तन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- दातृ निकाय, संघ संस्थाको दबाबकै भरमा देशको हित नहुने परिवर्तनलाई नअपनाउने ।
- परिवर्तन गर्दा त्यहाँ काम गर्ने कर्मचारीलाई पहिलो प्राथमिकता दिने । उनीहरूलाई **Motivated गरी Moral high** गराउने ।
- राजनीतिज्ञले परिवर्तनको संवाहकका रूपमा काम गर्ने गरी आफू **Change agen** बन्ने भने प्रशासकले **Change** का लागि **Action plan** बनाउनुपर्दछ ।

३.४ वार्ता र सम्झौता

दुई वा दुई भन्दा बढी व्यक्ति,समूह, संगठन वा राज्यबीच आपसी हित प्रबर्द्धन एवं सम्बन्ध सुधार र बिबाद निरुपणका लागि गरिने छलफल, अन्तरक्रियालाई वार्ता भनिन्छ । वार्ता एक व्यवस्थित, चरणबद्ध, ऐजेण्डामा आधारित, औपचारिक दिपक्षियमा वा बहुपक्षीय सौदाबाजी हो । किसिम, प्रकृति,स्वभाव, र तरिका अनुसार वार्ता विभिन्न किसिमका हुन्छन् । वार्ताको परिणामलाई लिपिबद्ध गर्ने कार्य सम्झौता हो । **Give and Take** लाई मुटु (**Heart of Negotiation**) मानिने वार्ताको प्रमुख उद्देश्य मतभेद, अस्पष्टता, मुठभेड, हिंसा, युद्ध र तिरष्कारलाई रोकी शीतलाई सिर्जना, विकास, शान्ति, सद्भाव र सशीक्करणमा परिवर्तन गर्न तथा नवीन नीति योजना लागु गर्नु हो ।

वार्ता समय, परिस्थिति, आवश्यकता र महत्व अनुसार फरक फरक किसिमका हुन्छन् । यसकै आधारमा **Positional Bargaining, Principle Bargaining, Interrogative bargaining** (समन्वयकारी सहमति), **Distributive bargaining** सहित औपचारिक तथा अनौपचारिक वार्ता, द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय वार्ता, प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष वार्ता, ससर्त तथा निसर्त वार्ता, नियमित तथा आकस्मिक वार्ता आदि विभिन्न शैली र स्वरूप रहेका छन् ।

सार्वजनिक प्रशासनमा वार्ताको महत्व र आवश्यकता

- दुई वा दुई भन्दा बढी व्यक्ति,समूह, संगठन वा राज्यबीच आपसी हित प्रबर्द्धन एवं सम्बन्ध सुधार र बिबाद निरुपणका गर्न
- सामाजिक न्याय कायम गर्न
- द्वन्द व्यवस्थापन न्यूनीकरण गर्न
- विभिन्न पक्षको असन्तुष्टि कम गर्न
- अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा सिर्जित समस्या काम गर्न
- अधिकारमा आधारित बिकासका गतिविधि संचालन गर्न
- सहभागितामूलक समस्या समाधान प्रणालीको विकास गर्न आदि

प्रभावकारी वार्ता व्यवस्थापन हुन् नसक्नुको कारण

- मुलुकको राजनीतिक वातावरण सुमधुर नहुनु
- राजनीतिक शक्तिबीच राष्ट्रिय हित र चासोको विषयमा पनि साझा अवधारणा नबन्नु
- आर्थिक, सामाजिक, भौगोलिक तथा सामरिक रुपले नेपालभन्दा ठूला र शक्तिशाली मुलुकसंग पारस्परिकता कायम राख्नु नसक्नु
- गरिवी र पछ्यौटेपनका कारण बार्ताकार र नेतृत्वमा हिनभावाना रहनु
- प्रशासनिक विज्ञता र व्यवसायिकताको कमि हुनु
- बार्ता गर्ने स्पष्ट अख्तियार वा अधिकार नलिएर बार्ताको टेवलमा बस्नु
- सम्बद्ध सम्पूर्ण सूचनाका साथ यथेष्ट गृहकार्य नगरिनु
- बार्ताको रणनीतिक बारे स्पष्ट नहुन
- बार्ता गर्ने मुलुकको चासो सबलता र कमजोरी विश्लेषण नगरिनु
- पदेन बार्ताकारमा सीप सुचना भाषिक विज्ञताको अभाव रहनु
- नागरिक समाज राष्ट्रिय हित र चासो प्रति सजग नरहनु
- **Best Alternative to a Negotiated Agreement -BATANA and Worse Alternative to Negotiated Agreement -WATNA_ तयारी नगरिनु** आदि
- द्वन्दको उद्देश्य अस्पष्ट भएमा, बार्तामा **Hidden agenda** को प्रभुत्व भएमा, आफ्नो स्वार्थको सम्बोधन हुने अवस्था आउनु
- **Non professional** व्यक्ति बार्ता टोलीको सदस्य बन्ने र बार्तामा विरोधाभाषपूर्ण तर्क राख्नु वा बोल्दै नबोल्नु
- बार्ताकारमा **Negotiation skills (Listening, Communication and Bargaining), Self Confidence** देखाउने र विपक्षीको योग्यता पहिचान गर्ने क्षमता नहुनु,
- वातावरण र परिवेश अनुसार **Strategy, Tricks र Tactics** प्रयोग गर्ने कुशलताको कमी,
- बार्ताकारमा विषयवस्तुको अध्ययन, सूचना संकलन, विश्लेषण, विपक्षीको अध्ययन र गृहकार्य गर्ने क्षमताको कमी ।

सफल बार्ताको लागि गरिने उपायहरु

- बार्ता र सम्झौतामा हुनुपर्ने विषयमा मुलुक भित्र राजनीतिक शक्तिबीच सजह अवधारणा र सहमति निर्मन्त्र गर्ने
- प्रशासनिक विज्ञता र विशेषज्ञताको विकास गर्ने बार्ता सीप तथा क्षमता बिकासको मानक तयार गरि लागू गर्ने

- वार्ताकारको विशेषज्ञतामा जोड दिने
- प्रर्याप्त गृहकार्य र तयारीमा जोड दिने
- समयमा विज्ञहरु संग परामर्श गर्ने
- वार्ताकारलाई प्रर्याप्त सूचना, अधिकार, तालिम र रणनीति युक्त बनाउने
- सर्वोत्तम र खराब विकल्पको पुर्व आंकलन गर्ने
- जनधारणा र चासो संकलन गरि विश्लेषण गर्ने
- पक्षहरुको सवल र दुर्वल पक्षहरुको विश्लेषण गर्ने
- समयको व्यवस्थापन एवं सहि क्रममा उपयोग गर्ने आदि
- वार्ताको स्पष्ट उद्देश्य, लक्ष्य, रणनीति र Roadmap तय गर्ने,
- सक्षम, सीक्रय, अधिकारप्राप्त र विषयवस्तुको ज्ञान भएको वार्ता टोली गठन गर्ने,
- वार्ताको Agenda, Ethics, TOR (कार्यसूचि) र वार्ताको कार्यविधि तर्जुमा सोहीअनुरूप वार्ता गर्ने,
- वार्ताका लागि सौहार्द्रपूर्ण वातावरण (Pleasant Environment) निर्माण गर्ने,
- वार्ता हुनुपूर्व मागको प्रकृति बुझी सोही आधारमा सहमतिको न्यूनतम बिन्दु निर्धारण गर्ने,
- वार्ताको क्रममा विवाद उठेमा केही समयका लागि स्थगित गरी सकारात्मक वातावरण बनाउने,
- Negotiation Skill को विकास र उपयोग गर्ने,
- BATANA रणनीतिको उपयोग र Fall back plan बनाई राख्ने ।
- आफ्ना भनाईहरु तर्कपूर्ण, स्पष्ट, सरल र ओजिलो ढंगले राख्ने,
- आफ्नो तर्फबाट दुबै पक्षलाई मान्य हुने खालको निष्कर्ष निकाल्ने प्रयत्न गर्ने,

वार्तामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु

- **Authority (अधिकार)**
 - ✓ अधिकार र शीक्त विहिनले वार्ता गरेर निरर्थक हुन्छ ।
 - ✓ वार्तामा आवश्यक निर्णय गर्ने, वार्ता जारी राख्ने, टुंग्याउने, पर सार्ने तथा पन्छाउने, समझदारी तथा सम्झौता कायम गर्ने आदि सम्बन्धी अधिकार ।
- **Intelligence and information (ज्ञान तथा सूचना)**
 - ✓ वार्ताको विषयवस्तु, ऐतिहासिक पृष्ठभूमि तथा विगतको स्थितिबारेको ज्ञान तथा सूचना ।
 - ✓ आफ्नो तथा अर्को पक्षको SWOT Analysis को अवस्था ।
- **Timing (समय)**

- ✓ वार्ता व्यवस्थापनका लागि उपलब्ध समयसीमा ।
- ✓ ८०:२० को दबाव (80 percent या the concerns are in 20 percent of remaining time)
- **Personality (व्यक्तित्व)**
 - ✓ वार्ताकारको ज्ञान, सीप, दक्षता, क्षमता तथा व्यक्तित्व ।
- **Resources (स्रोत साधन)**
 - ✓ वार्ता व्यवस्थापनका लागि उपलब्ध आर्थिक, मानवीय, प्राविधिक तथा भौतिक स्रोत साधन एवं सुविधाहरू ।
- **Concern (चासो)**
 - ✓ वार्ताको विषयवस्तुको महत्व तथा गाम्भीर्यताको स्थिति, वार्ताप्रति सम्बन्धित पक्षको दृष्टिकोण तथा चासो, वार्ताको तयारी ।
- **Relationship (सम्बन्ध)**
 - ✓ वार्ताकारहरू विचको आपसी सम्बन्ध तथा समन्वय एवं चिनाजानी, विश्वास एवं भरोसाको रहेक स्थिति ।

वार्ताको शैली र सीप

वार्ताको शैली वार्तामा बस्ने पक्षहरूको तत्परता (Assertiveness) र सहयोगीपाना (Cooperativeness) ले निर्धारण गर्दछ । S.P. Robbins ले निम्न शैलीको उल्लेख गरेका छन्:

1. Avoiding (पन्छाउने शैली)

- यसमा तत्परता (Assertiveness) र सहयोगीपाना (Cooperativeness) दुवै कमजोर हुन्छ । दुवै पक्ष आआफ्नो अडानबाट फिर्ता हुनुपर्ने अवस्था रहन्छ ।
- वार्ताबाट फाइदा हुने वा लक्ष्य प्राप्त हुने विश्वास गर्दैनन् । वार्ताको औचित्य रहदैन ।
- यो Lose-Lose शैली हो ।

2. Accomodating (सम्बन्धमुलक शैली)

- आफ्ना उद्देश्यहरू ज्यादा महत्वपूर्ण नभएको वा अर्को पक्षको विषयहरू बढि गम्भिर भएको अवस्थामा अर्को पक्षको नजरमा राम्रो देखिन वार्ताको यो शैली अपनाईन्छ ।
- अन्तर वैयक्तिक सम्बन्ध कायम गर्ने ।
- विपक्षीको आवश्यकतामाथि ध्यान दिने ।
- पारस्परिक सामञ्जस्यता अभिवृद्धि ।
- विपक्षीलाई सागै लाने तर सबै माग पूरा नगर्ने ।
- यो Lose-Win शैली हो ।

3. Collaborating Style (सहयोगात्मक शैली)

- यसमा तत्परता (Assertiveness) र सहयोगीपाना (Cooperativeness) दुवै हुन्छ ।
- विवादको समस्या ज्यादै जटिल, अर्को पक्षसंगको सम्बन्ध निरन्तरता पनि आफ्नो हितमा छ र समस्या जसरी पनि सुल्झाउन छ भने यसको प्रयोग गरिन्छ ।
- समस्या समाधान गर्नुपर्छ भन्ने दुवै पक्षको धारणा हुन्छ ।
- साझा स्वार्थका विषयमा छलफल हुन्छ ।
- यो Win-Win शैली हो ।

4. Competing (प्रतिस्पर्धात्मक शैली)

- यसमा दुवै पक्ष वार्ताको लागि दृढ त हुन्छन् तर सहयोगीपनाको अभाव हुन्छ ।
- यसमा बलियो पक्षले सहजै जित हासिल गर्दछ ।
- यो प्रतिशोधपूर्ण सम्बन्ध राख्ने शैली हो ।
- वार्ताको उद्देश्य नै विपक्षीलाई हराउने हुन्छ ।
- यो Win-Lose शैली हो ।

5. Compromising (सम्झौतामूलक शैली)

- यो मध्यमार्गी शैली हो ।
- दुवै पक्ष बराबर शीतशाली र अर्को पक्षसंगको सम्बन्ध निरन्तरता दिनु पर्ने अवस्थामा यसको प्रयोग गरिन्छ ।
- एउटाले केहि बढी र अर्कोले केहि कम उपलब्धि लिने भएपनि एकअर्का प्रति आदर सम्मान गर्दछन ।
- यो No Win-No Lose को अवस्था हो ।

वार्ताको चरणहरु

१. तयारी चरण (Preparation)

- वार्ताको उद्देश्य र परिणाम निर्धारण
- प्राप्त गर्न सकिने उद्देश्य र कम्तीमा प्राप्त गर्नुपर्ने उद्देश्य निर्धारण
- पक्ष विपक्षको सबल तथा दुर्बल पक्षबारे अध्ययन तथा अनुमान
- वार्ताकारको चयन र वार्ता टोली गठन
- टोली सदस्यहरूको भूमिका निर्धारण मध्यस्थकर्ताको (आवश्यकता छ, छैन) टुंगो लगाउने
- साझा मिलन बिन्दुको पहिचान
- विपक्षले उठाउन सक्ने सम्भाव्य कुराहरू (Issues) तथा प्रयोग गर्न सक्ने तथ्याङ्क तथा सूचनाहरू विश्लेषण गर्ने

- विपक्षका जानकारीमा नआएका (Hidden agenda) भए, नभएको अनुमान गर्ने
- विपक्षको सूक्ष्म विश्लेषण गर्ने
- वार्ताको रणनीति, शैली र चर्त्याईको तयारी ।

२. बार्ताको चरन (Actual Negotiation)

- दुवै पक्षका वार्ता टोलीका सदस्यहरु विच परिचय आदानप्रदान
- दुवै पक्षले Top line र Bottom line राख्ने
- एक-अर्कालाई प्रभाव पार्ने र सौदाबाजी गर्ने
- विपक्षलाई मञ्जुर गराउन यथेष्ट तथ्याङ्क र जानकारी एवं प्रमाणहरु साथ तर्कपूर्ण ढंगले प्रस्तुत हुने
- Break Dead Lock
- Technical group सँग छलफल गर्नुपर्ने भए Adjournment (Break) गर्ने
- आफ्ना मुख्य उद्देश्यहरु नबिर्सने
- बारम्बार छलफलका सारांशहरु प्रस्तुत गर्ने
- उद्देश्यअनुसार सौदा गर्ने
- व्यक्तगत आक्षेप हुने खालको भाषा प्रयोग नगर्ने
- समाधानको साझा विकल्पमा सहमत हुने

३. सम्झौता गर्ने (Aggreement)

- वार्ता सफल भएपछि सम्बद्ध पक्षको सहभागितामा सम्झौता पत्र तयार गर्ने
- सम्झौता स्पष्ट, लचकदार र कार्यान्वयनयोग्य हुनु पर्छ
- सम्झौतामा दुवै पक्षले हस्ताक्षर गर्ने
- सम्झौतालाई अधिकार प्राप्त अधिकारी वा संस्थाबाट अनुमोदन गराउने

४. सम्झौता कार्यान्वयन

- कार्यान्वयनका लागि संस्थागत व्यवस्था र कार्ययोजना तयार गर्ने

५. अनुगमन र मूल्यांकन

- संयुक्त अनुगमन तथा मूल्यांकन समिति गठन गर्ने
- सम्झौता अनुसार कार्यान्वयन भइरहेको छ, छैन अनुगमन गर्ने
- कार्यान्वयनका क्रममा सम्झौताका कुनै पनि प्रावधानमा विवाद उत्पन्न भए दुवै पक्षपछि आपसी छलफलबाट समाधान गर्ने
- कार्यान्वयन उपलब्धि को मूल्यांकन गर्ने

वार्ताकारमा हुनुपर्ने गुणहरू

- सम्बन्धित विषयवस्तु र समस्याको पर्याप्त ज्ञान तथा जानकारी,
- Negotiation cost Knowledge, Skill, Attitude र Technique,
- वार्ताको रणनीतिक ज्ञान भएको,
- Understanding People,
- कारणसहितको तर्कपूर्ण अभिव्यक्ति क्षमता,
- Focusing on Interest,
- Bargaining strength भएको,
- परस्परिक लाभका लागि विकल्पहरूको पहिचान गर्न सक्ने,
- सही विषयवस्तुको स्पष्ट स्वीकार र गलत धारणाको तुरुन्त र स्पष्ट रूपमा अस्वीकार गर्ने क्षमता,
- पक्षहरूको hidden interest बुझ्न सक्ने,
- आफ्नो भनाइमा तर्कसहित अडिग रहने खुबी,
- वार्ताको क्रममा बदलिदै गएको परिस्थिति र विकास हुँदै गएको वातावरणको मूल्यांकन गरी सोहीअनुरूप चल्न सक्ने खुबी,
- उपयुक्त tactis प्रयोग गर्न सक्ने र विपक्षको dirty tricks बाट जोगिन सक्ने,
- विपक्षीको कमजोरी पत्ता लगाई त्यसमाथि प्रहार गर्न सक्ने क्षमता,
- इमान्दार र चरित्रवान व्यक्तित्व भएको,
- धैर्यता, निडरता र सहनशीलता,
- द्वन्द्व समाधान गर्ने सकारात्मक सोच,

वार्तामा तेस्रो पक्षको संलग्नता

- वार्तालाई सहमतिमा पुर्‍याउने क्रममा जब दुवैपक्ष एकअर्काका माग प्रति असहमत हुन्छन् त्यस्तो अवस्थामा कसका मागहरू उचित वा जायज छन् भनेर हेर्न तेस्रो पक्षको आवश्यकता पर्दछ । यसलाई तृष्म उबचतथ लभनयतष्वतष्यल पनि भनिन्छ । खासगरी वार्ता भङ्ग पनि नहोस् र वार्ताबाट सकारात्मक निष्कर्ष पनि प्राप्त गर्न सकियोस् भनेर मध्यस्थता खोज्ने कार्य गरिन्छ । मध्यस्थताको उपस्थिति निम्नानुसार गराउन सकिन्छ:

१. Mediator

- दुवै पक्षको मन्जुरीमा नियुक्त ।
- दुवै पक्ष भन्दा तटस्थ हुन्छ ।
- सहजकर्ताको रूपमा ।

- वार्तामा अवरोध आएमा समाधानका विकल्पहरु प्रस्तुत गर्दछ ।

२. Arbitrator

- Arbitration Act 2055 बमोजिम हुने ।
- Mediator भन्दा शीतशाली र अधिकार प्राप्त हुन्छ ।
- दुवै पक्षलाई सहमत गराउन बाध्यतामक अधिकारको पनि प्रयोग गर्दछ ।

३. Consultant as Negotiator

- दुवै पक्षको मन्जुरीमा नियुक्त ।
- द्वन्द्व व्यवस्थापन विज्ञलाई यस्तो किसिमको मध्यस्थता तोकिन्छ ।
- समस्या समाधानका लागि नविन अवधारणा सुझाउँछ ।
- यो निष्पक्ष हुन्छ ।
- वार्तामा संलग्न पक्षलाई सहजीकरण गर्दछ ।

●

नेपालमा वार्ता र सम्झौता

क. संवैधानिक व्यवस्था

- नेपाल पक्ष हुने कुनै पनि सन्धि, सम्झौताको अनमोदन, सम्मिलन, स्वीकृति वा समर्थन नेपाल सरकारबाट हुने ।
- शान्ति र मैत्री सन्धि, सुरक्षा एवं सामरिक महत्वका सम्बन्ध नेपालको सीमाना र प्राकृतिक श्रोत तथा त्यसको उपयोगको बाँडफाँड सम्बन्धी सन्धि वा सम्झौता संसदका दुई तिहाई बहुमतले स्वीकृत गर्नुपर्ने ।
- नेपालको अखण्डतालाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी कुनै पनि सन्धि सम्पन्न हुन नसक्ने ।

ख. अन्य व्यवस्था

- वार्ताको तयारी, agenda, रणनीति तथा चतुर्थाईको निर्धारण प्रशासनले गर्दछ ।
- सामूहिक सौदाबाजी र गुनासो सुनुवाईको संस्थागत संयन्त्र ।
- राजनीतिक समस्या समाधानार्थ द्वन्द्वमा रहेका समूहसँग वार्ता गर्न समय समयमा वार्ता टोलीको गठन हुने गरेको छ ।
- सार्वजनिक खरिद ऐन, नियमावलीमा वार्ताको माध्यमबाट समेत बस्तु तथा सेवा खरिद विक्रि गर्न सक्ने व्यवस्था ।
- विभिन्न राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संगठनसँग कसको नतुत्वमा ऐन नियममा नै व्यवस्था भएको ।
- सीमा क्षेत्रमा हुने गैरकानूनी गतिविधि नियन्त्रणका लागि प्रमुख जिल्ला अधिकारी र सुरक्षा
- निकायले छिमेकी देशको जिल्ला अधिकारी र सुरक्षा निकायसँग वार्ता गर्ने गरेको ।

- दाताहरूबाट वार्ताको माध्यमबाट सहयोग र लगानी भित्र्याउने गरिएको छ ।

नेपालमा वार्ताका समस्या र कमजोरीहरू

- नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा वार्ता र सम्झौताको विषयले महत्व नपाएको,
- समस्याको विषयमा संवेदनशिलता र गृहकार्यको कमी,
- वार्ता टोलीलाई पर्याप्त अधिकार र आदेशको कमी,
- वार्ताको agenda को सम्बन्धमा ज्ञान, सूचना र तथ्याङ्कको कमी,
- Institutional memory को अभाव,
- वार्ता टोलीका सदस्यहरू बिच नै समन्वयको कमीले साझा धारणा निर्माण हुन नसकेको,
- साझा धारणा निर्माण हुन नसक्दा उचित समयमा उचित मुद्दा उठाउन नसकिएको, यसको फाइदा अर्को पक्षलाई हुने गरेको,
- प्रशासकहरूले स्वदेशमा वार्ताको Controlling शैली अवलम्बन गर्ने तर विदेशमा विषयवस्तुको अध्ययन नै नगरी सही गरेर आउने गरेको,
- वार्तामा Positional bargaining को प्रचलन,
- नेपाली वार्ताकारहरूमा भाषा र प्रस्तुतीकरण कलाको कमी,
- Self-confidence र स्वाभिमानको कमीले विदेशी अगाडि नतमस्तक हुने गरेको,
- विपक्षीको Hidden agenda को अनुमान लगाउन नसक्नु,
- विपक्षीको रणनीति, Tricks र Tactics को मूल्यांकन गर्ने क्षमता नहुनु,
- राष्ट्रिय सहमति निर्माण हुन नसक्दा वैदेशिक सम्झौता साधै शंकाको घेरामा रहने गरेको,
- वार्ताको विषयलाई विदेश सयर र भत्ता आर्जनको माध्यम मात्र बनाउनु,
- वार्ताको नाममा असम्बन्धित व्यक्तिहरूको पहुँच र भनसुन गरी सहभागी हुने गरेको ।
- वार्ता र सम्झौता सीपको विकासका लागि तालिम प्रशिक्षणको व्यवस्था नहुनु,
- नेतृत्व परिवर्तनसँगै प्राथमिकता र स्वार्थ समेत परिवर्तन हुँदा विशेषज्ञता र व्यावसायिकताको विकास हुन नसकेको, सम्बद्ध विभाग र मन्त्रालयबिच समन्वयको कमी,
- वार्ता गर्ने दीर्घकालीन नीति, योजना र रणनीति नहुँदा वार्ताको उद्देश्य र लक्ष्यले राष्ट्रिय स्वार्थ प्रतिबिम्बित हुन नसक्नु, वार्ता र सम्झौताको कार्यान्वयन सयन्त्र नहुनु,
- सम्झौताको मस्यौदा (Drafting) सीपको अभाव,
- एउटै विषयको वार्ता पटक पटक हुँदा फरक फरक पदाधिकारी संलग्न हुने गरेको,
- अभिलेखीकरण अवस्था कमजोर छ, विगतका कमीकमजोरी बाट पाठ सिकेर सुधार गर्ने बानी नहुनु, भाषागत ज्ञान र Bargaining skill को कमी ।

वार्ता तथा सम्झौतालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरूमा

- वार्ता गर्ने राष्ट्रिय नीति र रणनीति तयार गर्ने,
- विषयवस्तुको ज्ञान भएको अधिकार सम्पन्न वार्ताटोली गठन गर्ने,
- पुराना सम्झौताहरूको समेत अध्ययन र विश्लेषण गर्ने,
- विषयवस्तु सम्बन्धी पर्याप्त ज्ञान, सूचना, तथ्याङ्कको संकलन गरी तयारी योजना बनाउने,
- वार्ता तथा सम्झौता सीप विकास गर्न तालिम प्रशिक्षण व्यवस्था गर्ने,
- राष्ट्रिय भावनामा चोट पुग्ने सम्झौता गर्न निषेध गर्ने,
- वार्ता र सम्झौतालाई राष्ट्रिय हित र स्वार्थ केन्द्रित बनाउने,
- Systematic र Institutional Capacity विकास गर्ने,
- International र Regional Negotiation मा परराष्ट्र मन्त्रालयलाई अनिवार्य सहभागी गराउने,
- नेतृत्व परिवर्तन भएपनि नीति र विशेषज्ञ परिवर्तन नगर्ने,
- वार्ताकारलाई Full Mandate र Authority दिने,
- वार्ता गर्न विशेषज्ञहरूको Roster तयार गर्ने, विषयगत मन्त्रालयबिच समन्वय कायम गर्ने,
- परराष्ट्र मन्त्रालयमा सम्झौताको अभिलेख राख्ने,
- कार्यान्वयन संयन्त्र बनाउने, अनुगमन मूल्यांकन संयन्त्र बनाउने, उपलब्धीको मूल्यांकन गर्ने,
- वार्ताको उपलब्धिलाई कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकनसँग आवद्ध गर्ने,

द्वन्द्व व्यवस्थापन

एक वा सोभन्दा बढी व्यक्ति वा समूहले अर्को व्यक्ति वा समूहको स्वार्थ, लक्ष्य वा उद्देश्य प्राप्त गर्न नदिनु वा आफ्नो स्वार्थ पूर्तिको लागि प्रयास गर्दा अर्कोलाई बाधा अवरोध प्रयासको अर्को नाम नै द्वन्द्व हो र यसको उपयुक्त ढंगबाट व्यवस्थापन गर्नु नै द्वन्द्व व्यवस्थापन हो । वैयक्तिक असमानता, पर्याप्त सूचना र जानकारीको कमी, फरक कार्य भूमिका, अनुपयुक्त संगठनात्मक ढाँचा, स्रोतसाधनको असमान वितरण, कार्य प्रक्रिया पारदर्शी नहुनु, दण्ड, पुरस्कार र न्यायको विभेदपूर्ण प्रयोगका साथै जातीय, भाषीक, लैङ्गिक, धार्मिक वर्गीय आधारमा भेदभाव हुनु आदि द्वन्द्वका कारणहरू हुन ।

द्वन्द्वका विशेषताहरू

- द्वन्द्व देखिन कम्तीमा दुई पक्षको आवश्यकता हुन्छ ।
- ओहदा, स्रोत वा शक्तिको अभाव अथवा सोमाथि विषम नियन्त्रणको कारण उब्जन्छ ।
- अर्को पक्षलाई ध्वस्त पार्ने, घाइते बनाउने, विफल पार्ने वा नियन्त्रण गर्ने प्रयास हुन्छ ।
- विरोधबिच समूहहरूमा अन्तर्क्रिया, क्रिया र प्रतिक्रियाको आवश्यकता हुन्छ ।

- सम्बन्धले अभावयुक्त स्रोत नियन्त्रण गर्ने वा व्यवहारलाई प्रभाव पार्ने प्रयास गर्छ ।
- सम्बन्धमा महत्त्वपूर्ण निष्कर्षसहितको सामाजिक अन्तक्रिया हुन्छ ।
- पक्रियाले समूहविच अन्तक्रियाको अस्थायित्वको प्रतिनिधित्व गर्छ ।
- शासनका मान्यता र चाहनाहरूमा सम्बन्ध स्थानान्तरित हुन्छ ।
- अहिंसात्मक वा हिंसात्मक दुवै स्वरूपमा देखा पर्न सक्छ ।

द्वन्दका अवस्थाहरु

१. Latent conflict (अदृश्य द्वन्द)

- विविध तथा प्रतिस्पर्धात्मक स्वार्थ साहितका द्वन्दोन्मुख समूहविच द्वन्द हुन सक्ने तर त्यो बाहिर आइनसकेको अवस्था
- द्वन्दको विकास भइसकेको तर अदृश्य रहेको अवस्था हो । सुषुप्त अवस्थामा रहँदा शान्त हुने तर कुनै एक पक्षमा अवरोध आउने स्थितिमा द्वन्द प्रारम्भ हुन सक्छ ।

२. Perceived conflict

सीमित ज्ञानका कारण सूचना र बुझाईमा कमी हुँदा यो अवस्था आउँछ । यो तनावपूर्ण अवस्थालाई सचेत गराउने अवस्था हो ।

३. Felt conflict (Open conflict)

- वेमेल भएका पक्षहरूले कुनै स्थिति अथवा समस्या माथि देखिने गरी प्रतिक्रिया जनाएको अवस्था ।
- यो समाजमा देखा पर्दछ । यथा समयमा समस्या हल नगरे हिंसात्मक हुनसक्छ । यस tension र anger को अवस्था रहन्छ ।

४. Manifest stage

- द्वन्दको असर व्यक्तिको व्यवहारमा देखिन थाल्दछ । यो रचनात्मक र हिंसात्मक दुवै हुन्छ । यसलाई व्यवस्थापन गर्नु पर्दछ ।

५. Conflict after math

- द्वन्दलाई नतिजामुखी समाधानतर्फ केन्द्रित गर्ने अवस्था हो । यो functional/dysfunctional दुवै हुन्छ । कसरी समाधान गरिन्छ त्यसमा भर पर्दछ ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा हुने द्वन्दको स्थिति लाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ:

१. व्यक्तिगत तहमा हुने द्वन्द

- सेवा सुविधाको विषयमा

- सेवा समूहका विषयमा
- सरुवा बहुवाका विषयमा
- विदेश भ्रमणका विषयमा
- छात्रवृत्तिका विषयमा
- गुनासो सुनुवाइ मा विभेद

२. संगठनात्मक तहमा हुने द्वन्द

- संगठनको माथिल्लो र तल्लो इकाई बिच
- मन्त्रालय मन्त्रालयका क्षेत्राधिकार
- स्रोतसाधनको लागि
- संगठनहरु बिच दोहोरो भूमिका
- केन्द्रीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकार बिच

३. राजनीतिज्ञ र प्रशासक बिच द्वन्द

- राजनीति र प्रशासनको अधिकार क्षेत्रका विषयमा
- कार्यसम्पादनको विषयमा
- नीति निर्माणका विषयमा
- सरुवा बहुवाको विषयमा
- राजनीति र प्रशासन बिच फरक मत हुँदा द्वन्द हुन्छ

४. प्रशासक र सेवाग्राही बिचको द्वन्द

सेवाग्राहीको अपेक्षा बढ्दै गएको तर सो अनुरूप प्रशासनले सेवा प्रदान गर्न नसकेका कारण सेवाग्राहीसँग सञ्चार माध्यम र अन्य सरोकारवाला बिच दर द्वन्दको अवस्था आइरहेको देखिन्छ । व्यक्तिका मूल्य मान्यतामा रहेको फरक धारणा र सामन्ती सोचका कारण द्वन्द उत्पन्न हुन्छ । कर्मचारीहरुमा असल कार्य संस्कृतिको विकास नहुनु, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति, कार्यजिम्मेवारी नदिइनु, कार्यविवरणको अभाव, मूल्यांकनको अभाव आदि कारणले द्वन्दको अवस्था उत्पन्न गराएको देखिन्छ । कमजोर सूचना प्रणाली, सहभागितामूलक व्यवस्थापनको अभाव, अनुत्तरदायी पवृत्तिहरु द्वन्द र पुरस्कारको संयन्त्र नहुन आदि सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्दका कारकहरु हुन ।

निजामती सेवामा द्वन्द व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था

- योग्यता प्रणालीको संरक्षकको रुपमा लोक सेवा आयोग ।
- सेवा सर्त सम्बन्धी कानून निर्माण र विभागीय कारबाहीको विषयमा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०

- ✓ तलवभत्ता पुनरावलोकन समिति
- ✓ सेवा समूहको व्यवस्था
- ✓ कार्यविवरणको व्यवस्था
- ✓ ढुवाको उजुरी सुन्ने व्यवस्था
- ✓ आचरण र अनुशासन सम्बन्धी व्यवस्था ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार ।
- ✓ सम्बन्धित मन्त्रालय, जिल्ला प्रशासन कार्यालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र श्रम मन्त्रालय
- ✓ दण्ड प्रस्कार, तालिम, मौद्रिक र गैर मौद्रिक उत्प्रेरणा
- संवैधानिक उपचारको हक, प्रशासकीय अदालतको व्यवस्था
- गुनासो सुनुवाई निर्देशिका, २०६३
- गुनासोको व्यवस्थापन समिति
 - ✓ केन्द्रीय गुनासो व्यवस्थापन समिति: मुख्यसचिव
 - ✓ मन्त्रालयगत गुनासो व्यवस्थापन समिति: सचिव
 - ✓ कार्यालयगत गुनासो व्यवस्थापन समिति: कार्यालय प्रमुख
- प्रभावकारी सेवा प्रवाहको सुनिश्चितताका लागि नागरिक बडापत्र
- अदालत र संवैधानिक निकायको आदेश, परिपत्र तथा कार्यकारी आदेश
- सुशासन ऐन र नियमाली: कार्य सञ्चालनको आधार निर्णयका तह र समय आदि व्यवस्था गरिएको छ ।

४. विकासका आयामहरू

(Dimensions & Aspects of Development)

४.१ विकासका अवधारणा र नवीनतम उपागम (Recent Approaches)

विकास

Gunar Myrdal का अनुसार Development is away from underdevelopment.

एक गन्तव्य विहिन यात्रा, यथास्थितिबाट प्रगति वा सकारात्मक परिवर्तनको बहुआयामिक र गतिशील प्रक्रिया नै विकास हो । जसले आम्दानीमा वृद्धिका साथै मानिसको जीवनस्तर, शिक्षा, स्वास्थ्य, समानता तथा सम्पूर्ण आर्थिक सामाजिक संरचनामा हुने सकारात्मक परिवर्तन हो । अर्थशास्त्रीय दृष्टिकोणले कूल ग्राह्य उत्पादन र प्रतिव्यक्ति आयमा हुने वृद्धि नै विकास हो भने समाजशास्त्रीय दृष्टिकोणमा आर्थिक वृद्धिका साथै सामाजिक संरचना एवं मूल्य मान्यतामा हुने सकारात्मक परिवर्तन नै विकास हो । त्यस्तै राजनीतिक दृष्टिकोणमा लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताको प्रवर्द्धन र नागरिकका आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक अधिकारको सुनिश्चितता नै विकास हो ।

विकासका उद्देश्यहरू

- राष्ट्रको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, प्रशासनिक क्षेत्रमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउने र दिगोपनाको प्रत्याभूति गर्ने
- मानव जीवनका आधारभूत आवश्यकताहरू खाद्यान्न, आवास, कपडा, स्वास्थ्य शिक्षा, खाने पानी र सुरक्षाको उपलब्धता गराउने ।
- रोजगारीका अवसरहरूमा वृद्धि, आय, आर्जनका अवसरहरूको उपलब्धता
- मानवीय मूल्यको प्रवर्द्धनमा जोड दिने ।
- राष्ट्रको सामाजिक आर्थिक स्थितिलाई सामयिक रूपान्तरण गर्ने ।
- सरकारको प्रभावकारिता र विश्वसनीयता अभिवृद्धि गर्ने ।

विकासका पूर्व सर्तहरू

विकास सबै देशको लागि अपरिहार्य र नैसर्गिक अधिकार भएता पनि यसको प्राप्तिको विषय त्यति समज भने छैन । विकासको प्रारूप तयार गर्ने, रणनीति तर्जुमा गर्ने, कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने र विकास कार्यको दिगोपनाको सुनिश्चितताको लागि निम्न पक्षहरूको सबल उपस्थिति को आवश्यकता पर्दछ ।

- स्थिर राजनीतिक अवस्था
- तटस्थ, प्रतिबद्ध र प्रभावकारी प्रशासनयन्त्र
- व्यवहारिक तथा कार्यान्वयनमूलक योजना
- जन सहभागिता र जन समर्थन
- साधन श्रोतको उपलब्धता र औचित्यपूर्ण प्रयोग

- भ्रष्टाचारको न्यूनीकरण
- दूरदर्शिता तथा कार्यवद्धता
- आन्तरिक र बाह्य विकास साभेदारहरूसँगको उचित समन्वय र सहकार्य

विकासका नवीनतम अवधारणाहरू

- दिगो विकासको लक्ष्य
- गरिबी निवारण,
- समावेशी विकास
- लैङ्गिक सशीक्तकरण
- सहभागितामूलक विकास
- सार्वजनिक निजी साभेदारी
- जलवायु परिवर्तनका नकारात्मक प्रभावको न्यूनीकरण र अनुकूलन गर्ने विकास

विकासका अवधारणाहरू

आर्थिक वृद्धि अवधारण

विनाशकारी दोस्रो विश्व युद्धपश्चात सन् १९५० को दशकमा शुरु भएको आर्थिक वृद्धि मोडेलको विकास अवधारणाले कुल गादर्थ उत्पादनमा हुने वृद्धिलाई नै विकासको मान्यता दियो । यसले घाम चर्कदै जादाँ सबैतिर ताप र उज्यालो आफै पुग्छ भन्ने मान्यता अनुरूप तीव्र आर्थिक वृद्धिले स्वतः लाभको वितरण हुदै जाने मान्यता राखेको थियो । तर सन् १९६० को दशक सम्म आईपुग्दा तेस्रो विश्वका अधिकांश मुलुकले संयुक्त राष्ट्र संघले तोकेको मापदण्ड (५ देखि ७ प्रतिशतको आर्थिक वृद्धि) प्राप्त गर्दा पनि आम जीवनस्तरमा अपेक्षाकृत सुधार आउन सकेन ।

आधारभूत आवश्यकता अवधारणा

सन् १९७० को दशक सम्म आईपुग्दा परम्परागत विकास पद्धति असमानता, गरिबी, वातावरणीय प्रदूषण प्राकृतिक प्रकोप र सामाजिक हिंसाको मुख्य कारक सावित भयो र विकासलाई पुनः परिभाषित गर्नु पर्ने आवश्यकता महशुस गरियो । सन् १९७० को दशकमा वृद्धिसँगै पुनःवितरणको मान्यताका साथ आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिको अवधारणा अगाडि सारियो । खास गरी गरिब, किसान र जोखिममा रहेका वर्गको आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिमा जोड दिइयो । यसले आय बढाउने, सामाजिक सेवाका क्षेत्रमा राज्यको दायित्व बढाउने र जनसहभागिता वृद्धि गर्ने नीति अख्तियार गरेको थियो । यसले जनतालाई निष्कृय लाभग्राहीको रुपमा लियो । यसले जीवनमा छनोटको अवसर र स्वतन्त्रतालाई स्थान दिन सकेन ।

मानव विकास अवधारणा

१९८० को दशकमा आर्थिक विकासका अतिरिक्त सामाजिक विकासका पक्षमा जोड दिइयो । विकासलाई शिक्षा, स्वास्थ्य एवं गरिबी र बेरोजगारी निवारणसँग आवद्ध गरियो । विकासलाई मानव जिवनको गुणस्तरसँग आवद्ध गरी हेरिनु पर्ने मान्यताका साथ सन् १९९० को दशकमा मानव विकासको अवधारणाको आरम्भ भयो । मानवीय क्षमता र सामर्थ्यको विकास बिना अवसर र छनोटमा पहुँच स्थापित हुन सक्दैन । सन् १९९८ मा अमर्त्य सेनले विकासलाई छनोटको स्वतन्त्रताको रुपमा हेरिनु पर्ने मान्यता स्थापित गरे । जसलाई सन् १९९८ को मानव विकास प्रतिवेदनले समेत आत्मसात गरी मानव अधिकारमुखी अवधारणालाई विश्वव्यापी बनायो ।

दिगो विकास अवधारणा

पृथ्वीको बहने क्षमतालाई ख्याल गरी मानव, वातावरण र विकास बिच सन्तुलन कायम गरी गरिने विकास हो । यस अवधारणाले आर्थिक, सामाजिक विकास र वातावरण संरक्षणलाई आधारभूत तत्व मान्दछ । यो प्राकृतिक स्रोत साधनको संरक्षण र समुचित प्रयोग गर्दै त्यसको व्याज मात्रै खाने अवधारणा हो ।

Development as Freedom (Sen)

विकासका विभिन्न सिद्धान्तहरु मध्ये विकासलाई स्वतन्त्रताको सिद्धान्त संग जोड्ने नोबेल पुरस्कार विजेता अमर्त्य सेनले सन् १९९८ मा विकासलाई छनोटको स्वतन्त्रताको रुपमा हेरिनु पर्ने मान्यता स्थापित गरे । मानवीय क्षमता र सामर्थ्यको अभिवृद्धि गरी उत्पादनशील र सिर्जनात्मक जीवनयापनको वातावरण निर्माण यसको मूल ध्येय हो ।

Emphasized 5 instrumental freedoms that are important for human development

- Political freedom
- Economic facilities
- Social opportunities
- Transparency guarantees
- Protective security

स्वतन्त्रता बिनाको विकास बिनास हुनु जाने हुदा प्रत्येक व्यक्तिको आफ्नो परिवेश, अवस्था, आवश्यकता र चाहना अनुसार के र कस्तो विकास चाहिएको हो त्यसको छनोटमा स्वयं स्वन्त्र हुनुपर्ने अनि मात्र विकास प्रक्रिया सार्थक भइ राज्यको मूल उद्देश्य पूर्ति हुने कुरालाई यस सिद्धान्त ले प्रकाशमा ल्याएको हो ।

विकास पक्षहरु

१. राजनीतिक विकास

नागरिक इच्छा बमोजिमको राजनीतिक प्रणालीको अवलम्बन र संस्थागतिकरण राजनीतिक विकास हो । यसका सूचकहरु निम्न छनः

- लोकतान्त्रिक शासन्प्रणाली,
- आवधिक, स्वतन्त्र र निष्पक्ष निर्वाचन,
- नागरिक स्वतन्त्रता,
- मौलिक हक र मानवअधिकारको सुनिश्चितता,
- शीक्त पृथकीकरण र सन्तुलन,
- सवतन्त्र, सक्षम र निष्पक्ष न्याय प्रणाली ।

प्रजातान्त्रिक राजनैतिक प्रणाली, राजनैतिक स्थिरता र सरकारको स्थिरतालाई समग्र विकास प्रीक्रयाको आवश्यकीय सर्तको रूपमा लिने गरिन्छ ।

२. आर्थिक विकास

आर्थिक वृद्धिका साथै सामाजिक संरचना एवं उत्पादन प्रणालीमा हुने सकारात्मक परिवर्तन तथा स्रोत साधनको समन्यायिक वितरण नै आर्थिक विकास हो । यसलाई निम्न मात्रात्मक सूचकहरूबाट मापन गर्न सकिन्छ:

- प्रतिव्यक्ति आयमा वृद्धि,
- यान्त्रिकीकरण,
- कूल राष्ट्रिय आयमा वृद्धि,
- पूँजीको प्रवाह,
- उत्पादन क्षमतामा वृद्धि,
- पूर्वाधारको विकास,
- गरिबी न्यूनीकरण,
- प्राकृतिक श्रोत र साधनको समुचित परिचालन,
- सहरीकरण,
- आर्थिक उपलब्धि को न्यायोचित वितरण,
- औद्योगिकीकरण,

३. सामाजिक विकास

समाज शास्त्रीय अवधारणाले आर्थिक वृद्धि सँगसँगै सामाजिक विकास हुनुपर्ने मान्यता राख्दछ । आम सरोकारका विषयहरू खास गरी शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, सरसफाइ, सीमान्तकृत वर्गको उत्थान, आदिवासी जनजातिहरूको उत्थान, सुसंस्कृत, स्वस्थ र सभ्य सामाजिक अन्तर सम्बन्धको विकास जस्ता विषयहरू सामाजिक विकासमा पर्दछन । यसले सामाजिक सद्भाव, समानता, सहअस्तित्व एवं शोषण

रहित समाजको स्थापनामा जोड दिन्छ । सामाजिक विकासलाई निम्न गुणात्मक सूचकहरूबाट मापन गर्न सकिन्छ:

- शिक्षा, स्वास्थ्य र पोषणको अवस्था, शान्ति र सुरक्षा,
- समता र समानतामा आधारित समाज,
- सामाजिक सुरक्षा,
- समावेशीकरण,
- रोजगारीको अवसर,
- निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता,
- न्याय र नैतिकतामा आधारित समतामूलक समाज राजनैतिक स्वतन्त्रता,
- सुशासन, राजनैतिक स्थिरता,
- सामाजिक सद्भाव

४. संस्थागत विकास

मुलुकलाई प्रणालीगतरूपमा सञ्चालन गर्नका लागि संस्थागत विकास चाहिन्छ । लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली र सो अनुरूपको राजनैतिक र शासकीय संरचनाहरूको निर्माण र आवश्यक कानूनी संरचनाहरूको विकास संस्थागत विकास अन्तर्गत पर्दछन् । शासन प्रक्रियामा सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्र तथा नागरिक समाजको साभेदारिता रहने गरी संस्थागत संयन्त्रहरू विकास गरिएका हुन्छन् ।

विकास प्रशासन

विकास योजना, नीति कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्यांकन गर्ने र ति सबैका लागि उपयुक्त हुने किसिमको प्रशासनिक परिपाटीको व्यवस्था गरि तिनको क्षमता अभिवृद्ध गर्ने प्रशासन नै विकास प्रशासन हो ।

यो योजनाबद्ध विकास प्रक्रिया संग सम्बन्धित, **Bottom Planning** लाई विकेन्द्रीकरणलाई अंगाल्ने दोस्रो विश्वयुद्ध पछि आएको नविनतम प्रशासनिक अवधारणा हो ।

तेस्रो विश्वको लागि विकास प्रशासनको आवश्यकता वा विकास प्रशासनको उद्देश्यहरु

- आन्तरिक साधनहरूको प्रभावकारी ढंगले परिचालन गर्ने सहयोग पुर्याउने
- प्रशासन सुधारको आवश्यकता, द्वन्दोतर विकासको विशिष्ट आवश्यकता पूर्तिको लागि
- योजना चक्रको हरेक चरणमा जनसहभागिता जुटाई योजनाबद्ध निर्माण र विकासमा पारदर्शिता, सुशासन कायम गर्ने
- प्रशासकीय कार्यविधि सरलीकरण गर्ने सांगठनिक संरचनामा सुधार र बिस्तार गर्ने
- अनुशासन, निष्ठा र प्रतिबद्धतामा सुधार गर्ने

- कार्यक्रममुखी नेतृत्व र प्रशासकीय क्षमताको विकास गर्ने
- सन्तुलित विकासको अवधारणालाई मुर्तरूप दिने दिगो विकासलाई टेवा दिने
- जनशक्ति योजनाको विकास र विस्तार का साथै समावेशीकरणमा जोड दिने
- रोजगारका अवसर बाट गरिबी निवारण र आर्थिक सम्बृद्धिमा सहयोग गर्ने
- राजनीतिज्ञ र विकास प्रशास्कारलाई सहसम्बन्धीकारीका रूपमा विकास कार्यमा सहभागी गराउने
- विश्वव्यापीकरण, उदारीकरणलाई आत्मसाथ गर्ने आदि

विकास प्रशासनको सिद्धान्तहरू

विकास प्रशासन छुट्टै सिद्धान्त नभए तापनि यसका सैदान्तिक आधारहरूलाई दुईवटा अवधारणा बाट हेर्न सकिन्छ ।

१. विकासको प्रशासन

- विकास आयोजनाका उद्देश्यहरू, कार्यक्रम र कार्यनीतिका बिचमा सामन्जस्यता कायम गर्ने
- उद्देश्यमूलक विकास योजना प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने
- परिवर्तनमुखी, परिणाममुखी र जनसहभागितामूलक विकास प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने
- विकास सम्बन्धि नीति निर्माण, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन बिच सामन्जस्यता गर्ने
- क्षेत्रिय सन्तुलन गर्ने
- Bottom up Planning, project management, स्रोत साधनको अधिकतम परिचालन गर्ने
- पूर्वाधारको विकास , बेकेन्द्रिकरण, अधिकार निक्षेपण गर्ने आदि

२. प्रशासनको विकास

- मानव संसाधन, दक्ष जनशक्ति विकासमा लगानी गर्ने
- स्पष्ट कार्य विवरण, अधिकार बाडफाड, सहभागितामूलक प्रशासनिक प्रणालीको विकास,
- प्रशासन सुधारमा निरन्तरता र योजनाबद्ध कार्य प्रणाली, जनमुखी, पारदर्शी, परिणाममुखी प्रशासनको विकास
- सकारात्मक कार्यशैली, नया सोंच अनुकूल कार्य गर्न सक्ने, उपयुक्त संयन्त्र र प्रक्रिया र छरितो निर्णय , लक्ष्य उन्मुख प्रशासन
- MIS को प्रयोग, प्रभावकारी स्रोत परिचालन, सेवा र सुविधाको प्रभावकारी वितरण प्रणाली, सरल कार्यविधि युक्त प्रशासन

सार्वजनिक प्रशासन र विकास प्रशासन बीचको समानता र भिन्नता
समानता

- दुवै प्रशासन उद्देश्यमूलक

- दुवैको कार्य क्षेत्र तोकिएको
- दुवैको प्रभाव सर्वसाधारणमा प्रभावकारी रूपमा पर्ने
- दुवै संबिधान ऐन, कानून, नीति नियम मार्फत मार्ग निर्देशन प्राप्त हुने
- दुवैको लक्ष्य सार्वजनिक कल्याण रहेको
- दुवै प्रति जनताले सकारात्मक विकासको अपेक्षा
- दुवै आफ्नो कार्य प्रति जिम्मेवार र पारदर्शी हुनुपर्ने
- दुवै को प्रवृत्ति पदसोपनमुखी, अधिकारको स्रोत समान हुने
- दुवैमा जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति, सामान्य र पेशाविद द्वन्द
- दुवैमा राजनैतिक प्रभाव बढ्दो, शक्तिका पुजारी हुने

भिन्नता

आधार	सार्वजनिक प्रशासन	विकास प्रशासन
नीति कार्यक्रम	सरकारको बृहत नीति निर्देशन तर्जुमा गर्ने	विकास कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने
कार्य संचालन	शान्ति सुव्यवस्था र राजस्व संकलनको काम	विकासको कार्य संचालन गर्ने
विकासको स्तर	सबै मुलुकहरुमा लागू हुने	प्रायः विकासोन्मुख देशमा मात्र
सेवा	विषेशत सेवामुखी मात्र	विकासमुखी र सेवा मुखी
आधार	मूल आधार अड्डातन्त्र	नियम कानून र संचालन पद्धती
जनसहभागिता	अनुभव गरिदैँन	जनसहभागिता अपरिहार्य
संरचना	पदसोपन, र केन्दीकरण	बढी चाक्लो र विकेन्दीकरण
स्रोत	आन्तरिक स्रोत बाट संचालन	आन्तरिक र वैदेशिक ऋण
कार्यक्षेत्र	केन्द्र र जिल्लामा सिमित	केन्द्र देखि जनताको घर सम्म
अभिमुखीकरण	यथास्थिति , प्रक्रिया र सरकारप्रति अभिमुखी	परिवर्तन, परिणाममुखी
कानूनी लचकता	प्रक्रियाको पालना	लचिलो र उदारवादी
निर्णय प्रक्रिया	नेतृत्वले निर्णय गर्ने	सहभागितामूलक निर्णय

नेपालमा विकास प्रशासनको शुरुवात र हालको अवस्था

विश्व इतिहासमा केन्द्रीय राज्यको नेतृत्व अन्तर्गत मुलुकको योजनाबद्ध विकास र पञ्चवर्षीय विकासको योजना बनाएर काम गर्ने अभ्यास अक्टोबर क्रान्तिपछिको सोभियत संघबाट सन् १९२८ मा थालनी भएको हो । करिब दुई दशकको योजनाबद्ध विकासको परिणामस्वरूप तत्कालीन सोभियत संघ कृषिप्रधान मुलुकबाट विशाल अर्थतन्त्र भएको औद्योगिक मुलुकमा रुपान्तरण भएको थियो । ठुला, सडक, राजमार्ग, रेल वे, विमानस्थल, पुल निर्माण, विद्युतीकरण, बाँध निर्माण लगायत आधुनिक पूर्वाधारको विकास यही अवधिमा भएको थियो । कृषिको आधुनिकीकरण र

वस्तारका साथै प्राविधिक र उच्च शिक्षाको विकास पनि उल्लेख्य रूपमा भएको थियो । समाजवादी अर्थतन्त्र र राज्यव्यवस्थाको विकास गर्ने महत्वाकांक्षा राखेका यो ऐतिहासिक अनुभवलाई “विकास” को बहसमा “सोभियत मोडेल” को नामले चिनिन्छ ।

योजनाबद्ध विकास मोडललाई दोस्रो विश्वयुद्धपछि तहसनहस भएको यूरोपेली मुलुकहरुले “मार्शल प्लान” को संज्ञा दिएर सन् १९९८ देखि अपनाएका थिए । अमेरिकी मन्त्री जर्ज मार्शलको वैचारिक नेतृत्वमा विकास भएको मोडल भएकोले त्यसलाई मार्शल प्लान भनिएको हो । मार्शल प्लानले यूरोपका सहरहरुको पूर्वनिर्माण, पर्वाधारको विकास, उद्योगधन्दाको विकास र अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार र वाणिज्यको विकासलाई केन्द्रमा राखेको थियो । “मार्शल प्लान” मोडलको अर्को सन्दर्भ के छ भने पश्चिमी यूरोपको रूपान्तरको यो पहल अमेरिकाको नेतृत्व र सहयोगमा सम्पन्न भएको थियो र यही कालमा तत्कालीन विश्व व्यवस्थाको बागडोर यूरोपबाट सरेर संयुक्त राज्य अमेरिकाको हातमा पुग्यो ।

उपनिवेशवादी शासनबाट स्वतन्त्र भएका एसिया र अफ्रिकाका भारत, चीनलगायतका मुलुकले १९५० को दशकमा नै पञ्चवर्षीय विकासको योजना लिएर अगाडि बढ्न थालेका हुन । राणा शासनबाट मुक्त भएका नेपालमा पनि सन् १९५६ मा पहिलो राष्ट्रिय विकासको योजना तर्जुमा भएको थियो । सन् १९६० र ७० को दशकमा एसियाका चीन, भारत, दक्षिण कोरिया, इजरायल, सिंगापुर, मलेसिया, इरान र खाडी मुलुकका राजनीतिक नेतृत्वहरुले आफ्नो परिवेशअनुसार विकासशास्त्रको व्याख्या गर्दै राष्ट्रिय विकासको रणनीति तय गरेर अगाडि बढेको देखिन्छ । इजरायल, दक्षिण कोरिया र सिंगापुरको विकासको मोडलमा आन्त्रिक राजनीतिक नेतृत्वको इच्छाशक्ति र स्रोत परिचालनका साथसाथै अमेरिका र पश्चिमी यूरोपसँगको व्यापार, प्राविधिक सहयोग लगायतको भूमिका पनि महत्वपूर्ण रहेको थियो ।

मोहम्मद महाथिरको नेतृत्वमा मलेसियाले पश्चिमी संसार र विश्व बैंकले अघि सारेको संरचनागत समायोजन कार्यक्रम (Structural Adjustment Program) लाई अनुपयुक्त मात्र हैन, हानिकारक हुने ठानेर त्यसमा सहभागी नभई आफ्नै किसिमको स्वतन्त्र मोडल तय गरेर राष्ट्रिय विकासको रणनीति अगाडि बढायो । सिंगापुर र मलेसियाले एसियाली मूल्यमान्यतासहितको पूँजीवादी विकासका पक्षमा वकालत गरे । विश्व बैंकमार्फत अघि सारिएको संरचनागत समायोजन कार्यक्रम (Structural Adjustment Program) मा आफ्नो परिवेशको अध्ययन नगरी अन्धाधुन्ध अनुसरण गर्दै उदारीकरण र निजीकरणको दहमा हामफालेका नेपाल लगायत एसिया र अफ्रिकाका धेरै मुलुक विकास होइन, गरिबीको भुमरीमा अझै फन्को मारिरहेकै छन् । संक्षेपमा भन्नुपर्दा विकास आयात र निर्यात गर्ने वस्तु हैन । कुनै पनि मुलुकको विकासको रणनीति आफ्नो परिवेश वा भराजनीतिका साथै आफ्नो ऐतिहासिकता, प्राक्तिक तथा मानव स्रोतको अवस्था पहिल्याउन आफ्नो विकास मोडल पनि मौलिक ढंगले आफै तयार गर्नुपर्छ ।

सन् १९६० को दशकबाट विकास भनेको आर्थिक विकास मात्र होइन, विकासको परिभाषा र विकासलाई बुझ्ने तरिकामा नै परिवर्तन हुन जरुरी छ भन्ने बहस सुरु भएको हो । नोबेल पुरस्कार विजेता अर्थशास्त्री

अमर्त्य सेनका अनुसार दोस्रो विश्वयुद्धपछि अर्थशास्त्रमा Development Economics अर्थात् “विकास अर्थशास्त्र” भन्ने छुट्टै विधाको जन्म भयो । वृद्धिलाई मात्र केन्द्रमा नराखी आम सामाजिक हितका लागि कस्तो अर्थतन्त्र विकास गर्ने, सार्वजनिक शिक्षा र स्वास्थ्य प्रणाली आर्थिक विकासका लागि किन अपरिहार्य छन्, अर्थतन्त्र र सामाजिक न्यायलाई कसरी सँगै लैजान सकिन्छ, र आर्थिक विकासका लागि सुशासनको महत्व जस्ता विषय पनि समेट्न थालियो ।

नेपालमा विकास प्रशासनको हालको अवस्था

संगठन : अस्पष्ट

उद्देश्य : महत्वाकांक्षी

जनशक्ति : प्राविधिक ज्ञानको कमि

बजेट : वैदेशिक सहायतामा निर्भर

योजना तर्जुमा : अल्पकालीन दृष्टिकोण

योजना कार्यान्वयन : बिलम्ब

सूचना प्रविधि : परम्परगत

अनुगमन र मूल्यांकन : अनियमितता र औपचारिकता

उपलब्धि : गुणस्तहीन

सुशासन : पारदर्शिताको कमि र भ्रष्टाचार मौलाएको

नेपालमा विकास प्रशासनको अवस्था माथि भनिएको जस्तो भएको भए पनि २१औं शताब्दीमा विकास प्रशासनको क्षेत्रमा कसरी दिगो विकास, समावेशी विकास, सामाजिक न्यायमा आधारित, गरिवी निवारण हुने गरि, सहभागितामूलक विकास गर्ने जस्ता नया धारणा आएका छन् । यी सबै हासिल गर्न सरकारी, गैर सरकारी, निजी क्षेत्र, सहकारी र नागरिक क्षेत्र सबैले आफ्नो तर्फा बाट समन्यात्मक सहयोग गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

विकास प्रशासनको प्रकृति

- बिकेन्द्रिकरणको सिद्धान्तमा आधारित
- केन्द्र देखि स्थानीय सम्म संरचनाको को भिन्नता
- विकास व्यवस्थापन गर्नु संग सम्बन्धित
- जनसहभागितामूलक पद्धतिमा आधारित
- दिगो विकासको अवधारणालाई आत्मसाथ गर्न
- संगठनात्मक सुधार, प्रशासनिक क्षमताको विकासमा सदैव जोड दिने
- अधिकार प्रत्यायोजनमा आधारित
- राष्ट्रको सामाजिक, सांस्कृतिक, मानवीय मूल्य मान्यता, नैतिकता र राजनीतिक वतावरणमा आधारित

- राजनीतिक प्रक्रिया र पद्धतिमा घनिष्टता र सहसम्बन्ध
- नयां ज्ञान र परिवर्तन व्यवस्थापनमा विश्वास गर्न आदि

विकास प्रशासनका समस्याहरु

- एकल कांटे विकास
- विदेशी सहायतामा निर्भर
- जनसहभागिताको कमि
- ढिलो निर्णय
- नेतृत्व संकट
- दोहोरो जिम्मेवारी
- अत्यधिक केन्द्रीकरण
- पारदर्शिताको कमि
- दिर्घकालिन सोंचको अभाव
- कर्मचारीमा उत्प्रेरणा र मनोबलको कमि
- संस्थागत क्षमताको कमि
- पूँजीगत खर्चको absorptive capacity कमजोर
- आयोजनाहरु समयमा सम्पन्न नहुदा प्रतिफल र उपलब्धि सोचे जस्तो नपाउनु आदि

विकास प्रशासनका सम्भावनाहरु

विकसित पश्चिमी देशहरु र खासगरी अमेरिकी विद्वानहरुले विकास प्रशासनको अबाधरणाको विकास गरि तेस्रो विश्वका विकासोन्मुख देशहरुमा लागू गर्नाले यसको औचित्य र सम्भावनाका बारेमा समेत प्रश्न उठेको भएपनि विकास सबै देशका लागि आवश्यक पर्ने र यसको गतिलाई तिब्रता दिनुपर्ने अपरिहार्यता पनि सबै देशमा बराबर रहनेमा धनि र गरिब देशको लक्ष्मणरेखा कोरी केवल अविकसित देशमा मात्र यसको प्रयोगगरी प्रयोगशाला बनाएको आरोपसमेत लगाउने गरेको पाइन्छ । यी आरोप र आलोचना आफ्नो ठाउँमा मनासिब नै देखिए तापनि विकासोन्मुख देशमा हाल प्रयोगमा आइरहेको विकास प्रशासनले यी देशहरुको उन्नति, प्रगति र विकासमा सहयोग नै पुर्याउने र भविष्यमा यसको प्रशस्त सम्भावनाहरु रहेका छन् ।

- आन्तरिक साधनहरुको प्रभावकारी ढंगले परिचालन गर्ने सहयोग पुर्याउने
- योजना चक्रको हरेक चरणमा जनसहभागिता जुटाई निर्माण र विकासमा पारदर्शिता, सुशासन कायम गर्ने
- प्रशासकीय कार्यविधि सरलीकरण गर्ने सांगठनिक संरचनामा सुधार र बिस्तार गर्ने
- अनुशासन, निष्ठा र प्रतिबद्धतामा सुधार गर्ने

- कार्यक्रममुखी नेतृत्व र प्रशासकीय क्षमताको विकास गर्ने
- सन्तुलित विकासको अवधारणालाई मुर्तरूप दिने दिगो विकासलाई टेवा दिने
- जनशक्ति योजनाको विकास र विस्तार का साथै समावेशीकरणमा जोड दिने
- रोजगारका अवसर बाट गरिबी निवारण र आर्थिक सम्बृद्धिमा सहयोग गर्ने
- राजनीतिज्ञ र विकास प्रशास्कारलाई सहसम्बन्धकारीका रूपमा विकास कार्यमा सहभागी गराउने
- विश्वव्यापीकरण, उदारीकरणलाई आत्मसाथ गर्ने आदि

विकास प्रशासनमा सामान्य प्रशासकमा हुनुपर्ने नेतृत्व क्षमताका अतिरिक्त विशेष गुणहरू

- कार्यात्मक नेतृत्व र Competency
- गतिशील र परिवर्तनशील
- अवस्थामुखी, अनुभवी, प्रतिबद्ध, विशेषज्ञ
- चेतनशील, साहसी, आत्मविश्वासी
- जनसहभागितामूलक
- ज्ञान, सीप, चालचलन, र असल चरित्रयुक्त
- सिर्जनशीलता र जिज्ञासु
- विवेकशील, धैर्यशील र सहनशील
- लक्ष्यमुखी र कार्यमुखी
- सूचनाप्रविधि तथा आयोजना व्यवस्थापनमा निपुण आदि

विकास प्रशासनको चुनौतिहरू

सार्वजनिक प्रशासनको परम्परगत अवधारणालाई चुनौती दिई विकास प्रशासनको प्रतिपादन गरिएता पनि व्यवहारमा फरक देखिन नसक्नु नै यसको मुख्य चुनौती हुन् । समाजमा ठालु बर्ग संग धेरै स्रोतसाधन र power ले समाजको संरचना परिवर्तन साथै बढ्दो जनसंख्या, भ्रष्टाचार, द्वन्द, राजनीतिक अस्थिरता आदि समेत निम्न अनुसार यसका चुनौती हरु रहेका छन् ।

अवधारणागत चुनौतिहरू	व्यवहारगत नौतिहरू
१. अवधारणा अनुसार नहुनु : परिवर्तनशील तथा परिणाममुखी नहुनु, उपभोक्तामुखी एवं कार्यमुखी हुनु नसकेको, राजनैतिक तथा प्रशासनिक प्रतिबद्धता प्राप्त गर्न नसक्नु, सहभागितामूलक पद्धति अवलम्बन हुनु नसक्नु, Bottom Up Approach लागू नहुनु	१. दिगो विकास हासिल गर्ने विषय २. भौगोलिक अवस्था र भूपरिवेष्ठित अवस्था ३. राजनैतिक संस्कारमा परिवर्तनका प्रश्न ४. प्रशासनिक प्रतिबद्धताको प्रश्न

<p>२. विकासको अवधारणामा आएको परिवर्तनले सृजित चुनौती : उदारिकरणको प्रभाव, सरकारको भूमिकामा आएको परिवर्तन, संघियता र बेकेन्द्रीकरणका चुनौतिहरु, राज्यको भूमिका खोजेको तर निजि क्षेत्रको भूमिका प्रति मौन, राजनीतिक विकासको उपेक्षा</p> <p>३. नया सार्वजानिक व्यवस्थापनको, असल शासनको , सहभागितामूलक शासन को अवधारणा बाट आएको चुनौतिहरु</p> <p>४. सुशासन, व्यवसायिकता, MNCs, NGO, 3P, समावेशीकरण, विविधताव्यवस्थापन , सकारात्मक विभेद आदि</p>	<p>५. जनसेवी प्रशासनिक प्रणालीको विकासको प्रश्न</p> <p>६. कार्य सम्पादन स्तर कमजोर, वृति विकासमा असमान अवसरहरु</p> <p>७. मूल्य मान्यता र संस्कारको अभाव, पारदर्शिताको अभाव, उत्तरदायित्वको कमि, अनावश्यक संगठन संरचना, काममा दोहोरोपन, समन्वयको अभाव, कार्य जटिलता</p> <p>जनसंख्या व्यवस्थापन, राजनीतिक हस्तक्षेप आदि</p>
---	---

४.२ योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन एवं मूल्यांकन प्रक्रिया

योजना

निश्चित उद्देश्य प्राप्त गर्नको लागि उपलब्ध स्रोतसाधनको सचित परिचालन गरी निश्चित अवधिमा लक्षित उपलब्धि हासिल गर्न गरिएको प्रयासलाई योजना भनिन्छ । योजना नीतिको अंश हो र नीतिको आधारमा नै योजना तर्जुमा गरिन्छ । नेपालले विसं २०१३ बाट योजनावद्ध विकास प्रयास को थालनी गरेको हो । योजनावद्ध विकास निरन्तर प्रक्रिया हो । जसमा state र non state actor हरु सम्भावना र क्षमताका आधारमा राष्ट्र निर्माण प्रक्रियामा संलग्न हुन्छन् ।

योजनाको आवश्यकता सम्बन्धी दृष्टिकोणहरु

१. समाजवादी दृष्टिकोण

- उपलब्ध साधनको समुचित परिचालन, सामाजिक न्याय र आर्थिक विकास गर्ने एकलौटी अधिकार सरकारसँग रहन्छ । तसर्थ योजना आवश्यक ।
- बजार संयत्रले साथै काम नगर्ने हुनाले विरणमुखी न्याय, सीमित श्रोत र साधनको प्रभावकारी परिचालन, वैदेशीक सहायता प्राप्त र सदुपयोग गर्न, जनताको इच्छापुरा गर्न, द्रुत विकास तथा सन्तुलित विकासका लागि ।

२. पुँजीवादी दृष्टिकोण

- आर्थिक मन्दीको बेला तथा व्यापार चक्र सुस्त भएको अवस्थामा
- आर्थिक पुनसंरचना गर्न, खुला अर्थतन्त्र र खुला बजार सुदृढ र सक्रिय बनाउन ।

३. मिश्रित दृष्टिकोण

- निजी, सहकारी र सरकारी क्षेत्रको योगदानलाई सन्तुलित ढङ्गले अगाडि बढाउन र यसैको माध्यमबाट आर्थिक विकास गर्न

योजनाका विशेषताहरू

- पूर्वनिर्धारित लक्ष्य र उद्देश्य
- योजना कार्यान्वयनको ढाँचा तथा संयन्त्र विकास
- निश्चित समयावधि
- प्राथमिकताको क्षेत्र तोकिएका
- स्रोत साधनको व्यवस्था
- मूलतः आर्थिक विकासमा जोड दिएको
- अनुशासित एवं विवेकपूर्ण कार्य
- अनुगमन तथा मूल्यांकनको संस्थागत व्यवस्था

योजनाको आवश्यकता

- उपलब्ध स्रोतसाधनको समुचित परिचालन गर्न
- दिगो र समावेशी विकास
- वैदेशिक सहायताको प्राथमिकतापूर्ण परिचालन गर्न
- सामाजिक न्याय कायम गर्न
- आर्थिक वृद्धि एवं आर्थिक विकास
- गरिबी निवारण गर्न
- जनताका आधारभूत आवश्यकताको परिपूर्ति गर्न
- रोजगारीका अवसर सिर्जना गर्न
- राष्ट्रिय उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्न
- विकासका प्रतिफलको न्यायोचित वितरण गर्न
- निजी र सरकारी क्षेत्रको योगदानलाई सन्तुलित ढंगले अगाडि बढाउन
- पूर्वाधार निर्माण र विकास गर्न
- लोककल्याणकारी राज्यको आदर्श प्राप्त गर्न
-

योजनाबद्ध विकासका पूर्वसर्तहरू तथा आधारभूत पक्षहरू

- स्थिर राजनीतिक पद्धति
- स्थिर र प्रभावकारी प्रशासनिक संयन्त्र

- सामाजिक सांस्कृतिक पद्धतिमा सामञ्जस्यता
- योजनाका प्रत्येक चरणमा व्यापक जनसहभागिता
- दीर्घकालीन सोच र गन्तव्य
- उचित योजनाको छनौट
- Vision, Mission र Goal
- विना अवरोध योजना सञ्चालनको स्थिति
- उचित रणनीति
- उपलब्धीको सूचक
- निरन्तर सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्यांकन

योजना तर्जुमा

- योजनाको छनौट तथा निर्माणको समग्र प्रक्रियालाई योजना तर्जुमा भनिन्छ ।
- आवश्यकताको सही पहिचान गरी कार्यान्वयन क्षमता हेरेर योजना तर्जुमा गर्नु पर्दछ ।
- योजना तर्जुमा सम्बन्धमा दुईवटा ढाँचाहरू प्रचलित छन ।
 - ✓ Bottom Up approach
 - ✓ Top-Down approach
- नेपालमा हालसम्म मिश्रित पद्धतिमा केन्द्रमा राष्ट्रिय योजना आयोगले समग्र राष्ट्रिय योजना तयार पार्ने भएतापनि क्षेत्रगत रुपमा सम्बन्धित मन्त्रालयहरूले पनि योजना निर्माणमा योगदान गर्दछन् ।
- मुलुक संघीय संरचनामा प्रवेश गरिसके पश्चात स्थानीय तह आफैले योजनाको छनौट, स्वीकृती एवं सञ्चालन गर्नसक्ने अवस्था सृजना भएको छ ।

योजना तर्जुमाका आधारहरु

- संविधानमा उल्लेखित राज्यको नीति निर्देशक सिद्धान्त तथा दायित्व
- सरकारको वार्षिक नीति कार्यक्रम र बजेट
- आवधिक योजना
- सत्तासीन राजनीतिक दलको चुनावी घोषणापत्र
- दिगो विकास लक्ष्यहरू
- अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिसम्झौता र प्रतिवद्धताहरू
- स्रोत साधनको अवस्था

- विगतको योजनाबाट प्राप्त पृष्ठपोषण
- दातृनिकायको प्रभाव
- मुलुकको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक अवस्था

योजना तर्जुमाका चरणहरू

१. समस्याको पहिचान

- योजना तर्जुमा गर्न अगाडि विगतका योजनाको मूल्यांकन गरी यथार्थ स्थिति विश्लेषण गरिन्छ ।

२. समाधानका विकल्पहरू विकास गर्नु

- समस्या समाधानक लागि उपलब्ध श्रोत साधन र कार्यान्वयन क्षमताका आधारमा विभिन्न विकल्पहरू विकास गरिन्छ ।

३. उत्तम विकल्पको छनौट गरी प्रारूप तयार पार्नु

- हरेक विकल्पको फाइदा र बेफाइदाको विश्लेषण गरी उत्तम विकल्पको छनौट गरिन्छ ।
- तत्पश्चात योजनाको खाका तयार गरिन्छ । यसमा के गर्ने, कसले गर्ने, कहिले गर्ने कर स्रोतसाधन कसरी जुटाउने आदिको विवरण हुन्छ ।

४ सरोकारवालाहरूसँग सल्लाह गर्नु

- योजनाको प्रारूपका सम्बन्धमा सरोकारवालाहरूसँग छलफल र अन्तरक्रिया गरिन्छ ।
- उक्त आधारमा योजनामा संलग्न नगरी नहने कुराहरू थप्ने कार्य गरिन्छ ।

५. सरोकारवालाहरूबाट प्राप्त रायका आधारमा परिमार्जन

- सरोकारवालाहरूसँगको छलफल र अन्तरक्रियाका आधारमा योजनाका प्रारूप परिमार्जन गरिन्छ ।

६. योजनालाई अन्तिम रूप प्रदान गर्ने

- औपचारिक रूपले निर्णय गरी योजनालाई अन्तिम रूप प्रदान गरिन्छ ।

नेपालमा योजना तर्जुमा प्रक्रिया

- योजना तर्जुमा राष्ट्रिय प्राथमिकता निर्धारण गरी निश्चित गन्तव्यमा पुग्ने प्रक्रिया हो ।
- व्यवस्थित र सिलसिलाबद्ध हुन्छ ।
- नेपालमा योजना तर्जुमा गर्दा मुलुकको वर्तमान आर्थिक सामाजिक अवस्थाको विश्लेषण गरी गन्तव्यतर्फ प्रस्थानबिन्दु निर्धारण गरिन्छ ।
- नेपालमा आवधिक योजना तर्जुमा प्रक्रियाका चरणहरू लाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

१. प्रारम्भिक अवधारणापत्र तयारी

- राष्ट्रिय योजना आयोगले चालु योजनाको अन्तिम वर्षतिर (कहिलेकाही मध्यावधि समीक्षा) त्यस योजनाले प्राप्त गरेको उपलब्धि को विश्लेषण गर्दछ ।

- उक्त विश्लेषणका आधारमा योजनाले लिनुपर्ने उद्देश्य, रणनीति र प्राथमिकताको खाका तयार गरिन्छ जसलाई प्रारम्भिक अवधारणा पत्र भनिन्छ ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगको पूर्ण बैठकले उक्त प्रारम्भिक अवधारणापत्र अनुमोदन गर्दछ ।

२. अवधारणापत्रको मस्यौदा तयारी

- राष्ट्रिय योजना आयोगले प्रारम्भिक अवधारणापत्र माथि विभिन्न सरोकारवालाहरु, विज्ञहरु र विकास साभेदारहरु माझ छलफल अन्तरक्रिया गरी आधारपत्र को मस्यौदा (Draft approach paper) तयार गर्दछ ।
- योजनाको आधारपत्रमा सुझावका लागि राष्ट्रिय विकास परिषद मा प्रस्तुत गरिन्छ ।

३. आधारपत्रको स्वीकृती

- राष्ट्रिय विकास परिषद्को सुझाव समेतका आधारमा आधारपत्रलाई अन्तिम रुप प्रदान राष्ट्रिय विकास परिषद् बाट स्वीकृत गरिन्छ ।

४. विस्तृत दस्तावेज तयारी

- राष्ट्रिय योजना आयोगले विषयगत मन्त्रालयको विज्ञ समूह (Thematic group) र प्राविधिक कार्यसमूह (Technical group) समेतको सक्रियतामा विस्तृत योजना तयार गर्दछ ।

५. योजनाको स्वीकृती

- विस्तृत योजना दस्तावेज आयोगको पूर्ण बैठकले स्वीकृत गरी मन्त्रिपरिषद्बाट अनुमोदन गरेपछि योजना कार्यान्वयनमा लगिन्छ ।

योजना तर्जुमाका समस्याहरु

- योजनाको लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति र कार्यनीति बिच तादात्म्यता नहुनु,
- संघीय प्रणाली अनुरूप खण्डिकृत तथ्याङ्क र सूचना उपलब्ध नहुनु,
- राष्ट्रिय विकासको नेतृत्वदायी क्षेत्र (Leading Sector) पहिचान हुन नसकेको,
- योजना तर्जुमा प्रक्रिया Demand Driven भन्दा Supply Driven हुनु,
- सरोकारवालाको सहभागिता बिनाको Top Down Model को योजना तर्जुमा प्रक्रिया,
- वैदेशिक सहायतामा अत्याधिक निर्भरता र स्थानीय स्रोत परिचालनमा उदाशीलता,
- विगतका योजनाको समीक्षाबाट प्राप्त Feedback को उपयोग गर्ने संस्कृति नहुनु ।

योजना कार्यान्वयन

- तर्जुमा गरिएको योजनालाई कार्यरुप प्रदान गर्ने कार्यलाई योजना कार्यान्वयन भनिन्छ ।
- कार्यान्वयन बिना योजनाको उपादेयता रहादैन । त्यसैले योजनाको कार्यान्वयन पक्ष बढी महत्वपूर्ण हुन्छ ।

- योजना कार्यान्वयनको लागि मूलतः निम्न व्यवस्था गरिन्छः
 - ✓ कार्यान्वयन कार्ययोजना तयार गर्ने
 - ✓ निकायमा कार्यान्वयन संयन्त्र विकास गर्ने
 - ✓ कार्यविधि र निर्देशिका निर्माण गर्ने
 - ✓ सूचकहरु को पहिचान
 - ✓ श्रोत साधनको व्यवस्थापन
 - ✓ कार्यान्वयनमा संलग्न निकायबिच समन्वय
 - ✓ प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकन प्रणालीको स्थापना
 - ✓ व्यवस्थापकीय सूचना प्रणालीको अवलम्बन
 - ✓ मानव संसाधन व्यवस्थापन
 - ✓ कार्यान्वयनका लागि समय व्यवस्थापन

योजना कार्यान्वयनका समस्याहरु

- योजना तर्जुमा तथ्यपरक बनाई कार्यान्वयनसाग आवद्ध गर्न नसकिनु,
- योजना तर्जुमा भएपछि कार्यान्वयन भई हाल्छ भन्ने मान्यता,
- योजना तर्जुमामा कार्यान्वयन गर्ने सरोकारवालाको न्यून सहभागिता,
- योजना बनाउने र कार्यान्वयन गर्ने निकाय बिच समन्वय भएन,
- स्रोतसाधनको पर्याप्त व्यवस्था नहुनु,
- राजनीतिक र प्रशासनिक प्रतिबद्धताको कमी,
- कार्यान्वयन गर्ने निकायको संस्थागत क्षमता कमजोर हुनु,
- कार्यान्वयनमा संलग्न निकायबिच समन्वयको कमी,
- Institutional memory कमजोर हुनु,
- जोखिम लिने क्षमता नहुनु,
- बजेट निकासामा ढिलाइ,
- जनसहभागिताको प्रवर्द्धन गर्न नसकिनु,
- छरिएका तथा टुक्रे आयोजनाहरुको बाहुल्यता,
- उत्तरदायित्व तथा जवाफदेहिताको संयन्त्र प्रभावकारी नहुनु,
- कार्यसम्पादन सम्भौता संस्थागत हुन नसक्नु,
- Pressure group प्रभावकारी भएन,
- Action plan वस्तुनिष्ठ नहुनु,

- Reward and punishment system प्रभावकारी नहुनु,
- लगानीमा बढी ध्यान केन्द्रित तर प्रतिफलमा कम मात्र ध्यान दिनु,
- अनुगमन र मूल्यांकन प्रणाली कमजोर हुनु,
- जग्गा प्राप्ति र खरिद प्रणाली भ्रष्टाचारी हुनु,
- कर्मचारीको बारम्बार सरुवा हुने प्रवृत्ति,

समाधानका उपायहरू

- कार्यान्वयनका क्रममा आवश्यकतानुसार योजनाको सञ्चार गर्ने,
- योजना तर्जुमामा कार्यान्वयन गर्ने सरोकारवालाको सहभागिता गराउने,
- योजना बनाउने र कार्यान्वयन गर्ने निकाय बिच समन्वय कायम गर्ने,
- जनताको आवश्यकतामा आधारित योजना तर्जुमा गर्ने,
- सरोकारवालाको सहभागिता अनिवार्य गर्ने,
- वस्तुनिष्ठ कार्यान्वयन कार्ययोजना तयार गर्ने,
- कार्यान्वयन गर्ने निकायको भूमिका स्पष्ट गरी समन्वय कायम गर्ने,
- सम्बन्धित संस्था, पदाधिकारी तथा कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने,
- स्रोतसाधन र बजेटको पर्याप्त व्यवस्था गर्ने,
- नतिजामुखी अनुगमन मूल्यांकन प्रणालीको विकास गर्ने,
- अनुगमन मूल्यांकनबाट प्राप्त पृष्ठपोषण कार्यान्वयन गर्ने,
- कार्यान्वयनमा देखा पर्नसक्ने समस्याहरूको आँकलन र समाधानको विकल्प पहिचान,
- योजनाको नतिजालाई दण्ड र पुरस्कारसँग आवद्ध गर्ने,
- आयोजना प्रमुखलाई कार्य सम्पादनस्तर राम्रो भएसम्म अवधि नपुगी सरुवा नगर्ने,
- जग्गा प्राप्ति तथा सार्वजनिक खरिद प्रणालीमा सामयिक सुधार,
- लगानीका साथै प्रतिफललाई समेत ध्यान दिई कार्यान्वयन गर्ने,
- नागरिक सशक्तिकरण गर्ने,
- भ्रष्टाचार नियन्त्रण,
- उत्तरदायित्व तथा जवाफदेहिताको प्रभावकारी संयन्त्र निर्माण गर्ने,
- Result-oriented administration.

योजना कार्यान्वयनमा नेपालको प्रयास

- आवधिक योजनाले निर्धारण गरेका लक्ष्य हासिल गर्न वार्षिक विकास कार्यक्रम तर्जुमा गरिन्छ ।

- प्रत्येक वर्ष बजेट भाषणसँगै तयार गरिने रातो किताबले योजना कार्यान्वयनको आधार दिन्छ ।
- योजना अन्तर्गतका कार्यक्रमहरु एक वर्षभन्दा बढी समयसम्म कार्यान्वयनमा जाने हुँदा कार्यान्वयन प्रणालीलाई छरितो र प्रभावकारी बनाउन बहुवर्षीय कार्यान्वयन संयन्त्र अपनाउने । यसलाई मध्यकालीन खर्च संरचनाले समर्थन गर्ने, बहुवर्षीय कार्यान्वयन कार्यतालिका स्वीकृत गरी लागु गर्ने जस्ता कार्यहरुको थालनी भएको छ ।
- नतिजामूलक अनुगमन मूल्यांकन प्रणाली अवलम्बन गरिएको छ ।
- कार्यान्वयन रणनीतिलाई योजना दस्तावेजमा समावेश गर्ने सुरुवात ।
- केही मन्त्रालयहरुमा Managing for Development Result को अवधारणा लागु भएको छ ।

अनुगमन र मूल्यांकन (Monitoring and Evaluation)

अनुगमन

- कार्यान्वयनमा रहेका नीति, योजना र कार्यक्रम तथा आयोजनाहरुको निरन्तर तथा आवधिक रुपमा गरिने निरीक्षण र जाँचबुझलाई अनुगमन भनिन्छ ।
- लगानी तथा साधनको प्रवाह समुचित ढङ्गले भएको छ/छैन र कार्यतालिका अनुसार क्रियाकलापहरुको कार्यान्वयन भई लक्षित प्रतिफल प्राप्त भएको छ/छैन भनी विभिन्न तहका व्यवस्थापन वा व्यवस्थापनले तोकेको व्यक्ति वा निकायबाट निरन्तर र आवधिक रुपमा निगरानी राख्ने कार्यलाई अनुगमन भनिन्छ ।
- योजना निर्धारित उद्देश्यबाट विचलित नहोस भन्नका लागि अनुगमन गरिन्छ । अनुगमनका क्रममा
- योजना, नीति तथा आयोजनाहरुमा निम्न कुराहरुको विश्लेषण गरिन्छ:
 - ✓ स्रोतसाधनको प्राप्ति र प्रयोग स्वीकृत बजेट र समय तालिका अनुसार भएको छ/छैन ।
 - ✓ प्रगति समीक्षा, कार्ययोजना र प्रगतिवीचको तुलना
 - ✓ अवलोकन वा स्थलगत निरीक्षण
 - ✓ तथ्याङ्कसंकलन, विश्लेषण, समस्या पहिचान, समाधान र प्रतिवेदन
 - ✓ आयोजनालाई निदिष्ट परिमाण, गुणस्तर, लागत र समयमै सम्पन्न गराउने प्रयास

अनुगमनका क्रममा उपर्युक्त पक्षहरुको बारेमा नियमित, व्यवस्थित र समयबद्ध रुपमा तथ्याङ्क सङ्कलन । प्रशोधन र प्रतिवेदन गर्ने कार्य गरिन्छ । यसबाट समयमै समस्या पहिचान गरी समाधान गर्न महत्वपूर्ण सहयोग पुग्दछ ।

अनुगमनका उद्देश्यहरु

- नीति, योजना र कार्यक्रमको कार्यान्वयन वातावरण तयार गर्ने

- नीति, योजना र कार्यक्रमको कार्यान्वयनमा सुधार ल्याउने
- कार्यान्वयनका क्रममा देखिएका समस्याहरूको पहिचान र समाधान गर्ने
- स्रोत साधनको मितव्ययी परिचालन गर्ने
- ऋायोजनालाई निर्दिष्ट परिमाण, गणस्तर, लागत र समयमै सम्पन्न गराउने

अनुगमनका प्रकारहरू

१. प्रक्रिया अनुगमन

- यसमा योजना कार्यान्वयन गर्दा अवलम्बन गर्नुपर्ने निश्चित प्रक्रियाहरू पर्ण रुपमा गरिएको छ/छैन भन्ने हेरिन्छ ।

२. नतिजा अनुगमन

- यसमा योजना तर्जुमा गर्दाका बखत अपेक्षा गरिएका नतिजाहरू प्राप्त भए नभएको हेरिन्छ ।

३. दिगोपना अनुगमन

- योजना सम्पन्न भई सके पश्चात यसको नियमित मर्मत सम्भार भए नभएको र आयोजना निर्धारित आयुसम्म सन्चालन हुन सके नसकेको अनुगमन गरिन्छ ।

४. निरन्तर अनुगमन

- योजनाले निर्दिष्ट गरेका उद्देश्य हासिल गर्न निश्चित गरिएका लगानी, क्रियाकलाप, प्रक्रिया र प्रतिफल सूचकहरूको आधारमा कार्यसम्पादन भए नभएको निर्धारण गर्न सम्बन्धित निकायहरूबाट गरिने अनुगमनलाई निरन्तर अनुगमन भनिन्छ ।

प्रक्रिया अनुगमन र नतिजा अनुगमन एक अर्काका परिपूरक हुन । एकको अभावमा अर्कोले अपेक्षित प्रतिफल दिन सक्दैन । प्रक्रिया मात्र पुगेर कहिलेकाही नतिजा आउँदैन भने नतिजा मात्र हेर्दा कार्यको गुणस्तरीयता समेत अविश्वसनीय हुन सक्छ ।

अनुगमनका आधारहरू

- सोचतालिकामा निर्धारण गरिएका सूचक
- नियमित प्रगति प्रतिवेदनहरू
- अनुगमन कार्ययोजना

अनुगमन विधि

- लक्ष्य र प्रगतिको तुलना
- स्थलगत अनुगमन
- तेश्रो पक्षद्वारा गरिने अनुगमन

मूल्यांकन

- कार्यान्वयन गरिएका नीति, योजना र कार्यक्रमहरु हालको समयमा के कति सान्दर्भिक, लाभदायी र प्रभावकारी छन् तथा के कस्ता उपलब्धि एवं प्रभावहरु हासिल भएका छन् भन्ने कुराको आन्तरिक तथा बाह्य व्यक्तिहरुबाट उद्देश्यपूर्ण र व्यवस्थित तरिकाले लेखाजोखा गर्ने कार्य मूल्यांकन हो ।
- यो आयोजनाको असर र प्रभावसँग बढी सम्बन्धित हन्छ ।
- विगतका योजनाको सबल तथा दुर्बल पक्षहरुबाट पाठ सिकेर भावी योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा सुधार गर्न र सम्बन्धित निकायरपदाधिकारीलाई त्यस्तो योजनाको कार्यान्वयन र नतिजा प्रति जवाफदेही बनाउन मूल्यांकनले महत्वपूर्ण सहयोग पुर्याउँदछ ।
- कार्यान्वयनका प्रभाव र असरहरु, कार्यान्वयनको उपादेयता, संरचनागत र कार्यगत कमीकमजोरीहरु, सुधारका विषयक्षेत्रहरु, भावी पृष्ठपोषणका विषयहरु आदि मूल्यांकनका पक्षहरु हुन् ।
- मूल्यांकनमा निम्न कुराहरु हेरिन्छः
 - ✓ आयोजनाले उद्देश्य तथा लक्ष्य हासिल गरे, नगरेको वा गर्ने स्थिति रहे, नरहेको
 - ✓ आयोजनाको सान्दर्भिकता, कुशलता, प्रभावकारिता, प्रभाव र दिगोपनाको लेखाजोखा

मूल्यांकनका उद्देश्यहरु

- योजनाबाट अपेक्षित उपलब्धि र प्राप्त उपलब्धिको तुलना गर्ने
- योजना कार्यान्वयनबाट जनतामा परेको असर र प्रभाव थाहा पाउने
- योजनाको उपादेयता थाहा पाउने
- योजनाको सबल पक्षहरुको विश्लेषण गर्ने
- भावी योजनाका लागि पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने ।

मूल्यांकनका किसिम/चरण

१. पूर्वमूल्यांकन/प्रारम्भिक मूल्यांकन

- यो आयोजना छनौटको चरणमा गरिने मूल्यांकन हो । यसमा आयोजना पहिचान र सञ्चालन गर्न आधार लिइएका विषयहरुलाई सूचकमा आधारित भई मूल्यांकन गरिन्छ ।

२. चालु मूल्यांकन

- यो आयोजनाको निर्माण र कार्यान्वयनको चरणमा गरिने मूल्यांकन हो । यसमा योजनाको प्रगति समीक्षा गर्नुका साथै पूर्वनिर्धारित कार्ययोजनामा परिमार्जन गर्न वा सञ्चालन ढाँचामा परिवर्तन गर्नु पर्ने नपर्ने कुराको निस्क्यौल गरिन्छ । यसलाई मध्यावधि मूल्यांकन पनि भनिन्छ ।

३. अन्तिम मूल्यांकन

- आयोजना सम्पन्न भए पछि गरिने मूल्यांकन नै अन्तिम मूल्यांकन हो । यसमा योजना सम्पन्न भएपछि योजनाका क्रियाकलापहरूको कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र दिगोपनालाई ध्यानमा राखेर समीक्षा गर्नुका साथै Follow-up आवश्यक रहे नरहेको निक्क्यौल गरिन्छ ।
- यसलाई कार्यसम्पन्न प्रतिवेदन वा मूल्यांकनको रूपमा पनि हेरिन्छ । आयोजनाको लक्ष्य अनुरूप लाभ प्राप्त भयो/भएन, लक्षित समूहले लाभ पाए/पाएनन् यसै चरणमा हेरिन्छ ।

४. प्रभाव मूल्यांकन

- आयोजना सम्पन्न भएको केही समयको अन्तरालपछि लाभग्राहीमा पर्ने असर र प्रभाव तथा दिगोपनालाई ध्यानमा राखेर गरिने मूल्यांकन नै प्रभाव मूल्यांकन हो ।
- यस किसिमको मूल्यांकनबाट भविष्यमा योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्दा सुधार गर्नका लागि पृष्ठपोषण प्राप्त गरिन्छ ।

मूल्यांकनका आधारहरू

आर्थिक सहयोग तथा विकास संगठन (OECD) को विकास सहायता समितिले निर्धारण गरेका आधारहरू देहाएबमोजिम रहेका छन्:

१. सान्दर्भिकता (Relevance)

- निर्धारित नीति, योजना, कार्यक्रम तथा आयोजनाका लक्ष्यहरू लक्षित वर्गको आवश्यकता र प्राथमिकता तथा राष्ट्रिय विकास नीति तथा लक्ष्यहरूका साथै दातृ निकायका सहायता नीतिसँग के कति मेल खान्छन्, निक्क्यौल गर्ने ।

२. प्रभावकारिता (Effectiveness)

- निर्धारित नीति, योजना, कार्यक्रम तथा आयोजनाका लक्ष्यहरू के कति प्राप्त भए वा प्राप्त हुने सम्भावना छ पहिचान गर्ने ।

३. कार्यदक्षता (Efficiency)

- कार्यदक्षताले लगानीको अनुपातमा प्रतिफल प्राप्त भए वा नभएको मापन गर्दछ ।

४. प्रभाव (Impact)

- सञ्चालित नीति, योजना, कार्यक्रम तथा आयोजनाले निम्त्याएका प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष, सकारात्मक वा नकारात्मक परिवर्तन र प्रभावलाई मापन गर्ने ।

५. दिगोपन (Sustainability)

- नीति, योजना, कार्यक्रम तथा आयोजनाबाट प्राप्त उपलब्धि र प्रतिफलले कति निरन्तरता पाउँछन् भन्ने मापन गर्ने । OECD को विकास सहायता समितिले निर्धारण गरेका उल्लेखित आधारहरूका अतिरिक्त निम्न आधारहरूलाई समेत मूल्यांकनका आधारका रूपमा लिइन्छ ।
- समता: यसमा सामाजिक न्यायको पक्ष हेरिन्छ ।
- उपयुक्तता: उद्देश्य परिपूर्ति गर्न आयोजना उपयुक्त थियो/थिएन हेरिन्छ ।

- पर्याप्तता: समस्या समाधान गर्न कार्यक्रम पर्याप्त थियो/थिएन यकिन गरिन्छ ।
- उत्तरदायित्व/जिम्मेवारीपन: यसमा लक्षित वर्ग सेवा प्रवाह र आयोजनाबाट प्राप्त उपलब्धि कतिको सन्तुष्ट छन्, जाचिन्छ/हेरिन्छ ।

अनुगमन तथा मूल्यांकनमा भिन्नता

अनुगमन तथा मूल्यांकन एक अर्कासँग अन्योन्याश्रित छन् । यो एउटा व्यवस्थापकीय पद्धति तथा औजार हो जसले नीति, योजना, कार्यक्रम तथा आयोजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा महत्वपूर्ण सहयोग पुऱ्याउँछ तर अनुगमन तथा मूल्यांकन एउटै विषय भने होइन । यिनका आफ्नै विशेषता र विशिष्टताहरू जसलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

अनुगमन	मूल्यांकन
<ul style="list-style-type: none"> ● कार्यान्वयन अवधिमा निरन्तर गरिन्छ । जसलाई आयोजनाको एउटा आन्तरिक कार्यको रूपमा पनि लिइन्छ । 	<ul style="list-style-type: none"> ● विभिन्न चरणमा गरिन्छ । जस्तै: पूर्वमूल्यांकन, चालू मूल्यांकन, अन्तिम मूल्यांकन र प्रभाव मूल्यांकन
<ul style="list-style-type: none"> ● कार्यान्वयन र सञ्चालनको अवस्थामा देखिएका कमि कमजोरीहरूलाई सुधार गर्ने संस्थागत प्रकृया हो । 	<ul style="list-style-type: none"> ● कार्यान्वयनको अवस्थामा र कार्यान्वयन समाप्तीको अवस्थामा पनि गरिन्छ ।
<ul style="list-style-type: none"> ● लगानी र प्रकृया प्रतिफलसँग प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धीत हुन्छ । 	<ul style="list-style-type: none"> ● कमी कमजोरीबाट पाठ सिक्ने भावी योजनाका लागि पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने प्रक्रिया हो ।
<ul style="list-style-type: none"> ● व्यवस्थापन प्रणालीको एउटा अंग हो । 	<ul style="list-style-type: none"> ● पूर्व निर्धारित लक्ष्य र उपलब्धिको स्थिति तथा सरोकारवालामा परेको असर र पैभावको अध्ययनसँग सम्बन्धित छ ।
<ul style="list-style-type: none"> ● साधारणतया कार्यान्वयन गर्ने निकायबाट गरिन्छ । 	<ul style="list-style-type: none"> ● पाठ सिक्ने कार्यमुखी व्यवस्थापकीय औजार हो ।
<ul style="list-style-type: none"> ● कार्यान्वयन अवधिमा निरन्तर गरिन्छ । जसलाई आयोजनाको एउटा आन्तरिक कार्यको रूपमा पनि लिइन्छ । 	<ul style="list-style-type: none"> ● साधारणतया कार्यान्वयन गर्ने निकाय भन्दा बाहिरका स्वतन्त्र व्यक्ति तथा संस्थाबाट गराइन्छ ।

नेपालमा अनुगमन तथा मूल्यांकनको विकासक्रम

१. पहिलो चरण: भार प्रणाली (Weightage system)

- पँचौँ योजनामा आ. व. २०३२/०३३ देखि विकास आयोजनाहरूको कार्यान्वयनको मूल्यांकन गर्ने व्यवस्थाको शुरुवात भएको हो । यसै चरणमा आयोजनामा भार प्रणालीको विकास गरी अनुगमन गर्ने प्रणालीको विकास भयो ।
- भार प्रणाली खर्च रकममा आधारित थियो ।

- सातौं योजनामा क्षेत्रगत कार्यसम्पादन सूचकहरू निर्धारण गरी अनुगमन तथा मूल्यांकन गर्ने परिपाटीको शुरुवात भएपछि यो प्रयास दिगो हुन सकेन ।

२. दोश्रो चरण: नयाँ अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रणाली

- आठौं योजना (२०४९/०५४) देखि विश्व बैंक र एशियाली विकास बैंकको सहयोगमा उपलब्धि मूल्यांकनको व्यवस्था सहित नयाँ अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रणाली लागु गरियो ।
- राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समिति र मन्त्रालय स्तरीय विकास समस्या समाधान समिति गठन ।

३. तेश्रो चरण: नतिजामूलक अनुगमन तथा मूल्यांकन

- दशौं योजना (२०५९/०६४) देखि नतिजामूलक अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रणाली (RBME) को शुरुवात गरियो ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगबाट गरिबी अनुगमन तथा विश्लेषण प्रणाली (PMAS) को शुरुवात ।
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रबाट निर्माण सम्बन्धी आयोजनाहरूको Technical Audit गर्ने कार्यको थालनी ।
- महालेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट सार्वजनिक खर्च अनुगमन प्रणाली (Public Tracking System-PETS) को थालनी ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगले Third party evaluation शुरुवात गरेको ।
- पहिलो प्राथमिकता प्राप्त आयोजनाहरूमा कार्यसम्पादनमा आधारित बजेट निकाय निकास व्यवस्था

अनुगमन तथा मूल्यांकनको संस्थागत व्यवस्था

- राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समिति
- राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान उप-समिति
- मन्त्रालय स्तरीय विकास समस्या समाधान समिति
- मन्त्रालय स्तरीय विकास समस्या समाधान उपसमिति
- केन्द्रीय अनुगमन तथा मूल्यांकन समिति
- जिल्लामा प्र.जि.अ.को संयोजकत्वमा अनुगमन तथा मूल्यांकन समितिको व्यवस्था
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ मा सम्बन्धित स्थानीय तहको उपप्रमुख वा उपाध्यक्षलाई योजना तथा कार्यक्रमको अनुगमन तथा सुपरीवेक्षणको जिम्मेवारी तोकिएको छ ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति

- अनुगमन तथा मूल्यांकन पद्धतिलाई नतिजामूलक, नियमित र भरपर्दो बनाई विकास कार्यक्रम कार्यक्रम तथा आयोजनाको कार्यान्वयनमा प्रभावकारिता ल्याउन राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्यांकन दिग्दर्शन
- प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय
- राष्ट्रिय योजना आयोग
- अर्थ मन्त्रालय र सम्बन्धित विषयगत मन्त्रालय
- महालेखा नियन्त्रकको कार्यालय

अनुगमन र मूल्यांकनको आवश्यकता

- आयोजनालाई तोकिएको समय, लागत, गुणस्तर परिमाणमा सम्पन्न गर्न आवश्यक तथ्याङ्क तथा सूचना सम्प्रेषण गर्न । लगानी, क्रियाकलाप, प्रतिफल (Output) मार्फत असर (Outcome) र प्रभाव (Impact) मूल्यांकन गर्न ।
- पृष्ठपोषण उपलब्ध गराई नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रियालाई प्रमाणमा आधारित बनाउन ।
- अनुगमन तथा मूल्यांकनका माध्यमबाट पारदर्शीता र सामाजिक जवाफदेहिता अभिवृद्धि गरी सुशासन प्रवर्द्धन गर्न ।

अनुगमन तथा मूल्यांकनका समस्याहरु

- योजना तर्जुमा कै चरणमा अनुगमन तथा मूल्यांकनका लागि आवश्यक कार्ययोजनाले प्राथमिकता नपाउनु,
- अनुगमन तथा मूल्यांकनबाट प्राप्त feedback को कार्यान्वयन नहुनु,
- अनुगमन तथा मूल्यांकन सूचकको विकास गर्न नसक्नु,
- सहभागितामूलक अनुगमन मूल्यांकन नहुनु,
- अनुगमन तथा मूल्यांकन औपचारिकतामा सीमित हुनु,
- आयोजनाको प्रगतिलाई सम्बन्धित पदाधिकारीको कार्यसम्पादनसाग आवद्ध गर्न नसकिनु,
- स्रोत साधनको अपर्याप्तता,
- NDAC तथा MDAC को प्रभावकारिता नहुनु,
- अनुगमन तथा मूल्यांकनमा संलग्न जनशक्तिको क्षमता विकास गर्न नसकिनु ।

समस्या समाधानका उपायहरु

- नतिजामूलक अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रणालीको विकास र अभ्यास गर्ने,
- अनुगमन तथा मूल्यांकन सूचकको विकास गर्ने,
- एकीकृत सूचना प्रणालीको विकास गरी अनुगमन मूल्यांकनको स्वचालित संयन्त्रको निर्माण गर्ने,

- अनुगमन तथा मूल्यांकनमा संलग्न जनशक्तिको क्षमता विकास गर्ने,
- आयोजनाको प्रगतिलाई सम्बन्धित कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकनसँग आवद्ध गर्ने ।
- अनुगमन तथा मूल्यांकनबाट प्राप्त पृष्ठपोषण मार्यन्वयन गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने ।
- सहभागितामूलक अनुगमन मूल्यांकनको अवलम्बन,
- स्वतन्त्र तथा तेस्रो पक्षलाई पनि अनुगमन तथा मूल्यांकनमा सहभागि गराउने,
- स्रोत साधनको पर्याप्त व्यवस्था गर्ने,
- NDAC तथा MDAC लाई प्रभावकारी बनाउने ।

४.३ आयोजना/परियोजना तर्जुमा र व्यवस्थापन (Project Planning Management)

आयोजना/परियोजना

आयोजना वा परियोजना भन्नाले कुनै योजना अन्तर्गत तोकिएको बजेट र समय सीमा भित्र तोकिए बमाजिमको उद्देश्य प्राप्त गर्न गरिने कार्यक्रमहरूको समूह भन्ने बुझिन्छ । योजना अन्तर्गत कार्यक्रम र आयोजना पर्दछ । अतः योजना, कार्यक्रम र आयोजना एक आपसमा अन्तरसम्बन्धित विषयहरू हुन् । आयोजनाको सफल कार्यान्वयनबाट मात्र योजनाले परिलक्षित गरेको लक्ष्य र उद्देश्य हासिल हुन सक्दछ । आयोजनाको विशिष्टीकृत संगठनात्मक ढाँचा र प्रक्रिया एवं व्यवस्थापकीय दक्ष हुन्छ ।

आयोजना योजनाको त्यस्तो भाग हो, जसले विकास योजनाको निश्चित उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि तोकिएको समयावधिभित्र मानवीय एवं भौतिक साधनको सावधानीपूर्वक उपयोग गर्दछ । तोकिएको उद्देश्य वा लक्ष्य हासिल गर्नको लागि निश्चित समयभित्र उपलब्ध स्रोत र साधनको सदुपयोग गरी अपेक्षित परिणाम वा नतिजा हासिल गर्ने तरिकालाई आयोजना व्यवस्थापन भनिन्छ ।

योजनाको उद्देश्य वा लक्ष्य हासिल गर्नको लागि निश्चित समयभित्र उपलब्ध स्रोत साधनको समुचित परिचालन गरी अपेक्षित परिणाम वा नतिजा हासिल गर्ने कार्यपद्धतिलाई आयोजना व्यवस्थापन भनिन्छ । आयोजना विकास योजना कार्यान्वयनको कार्यात्मक ढाँचा हो ।

आयोजनाको विशिष्टीकृत संगठनात्मक ढाँचा र प्रक्रिया एवं व्यवस्थापकीय दक्षता हुन्छ ।

योजनाले आयोजनालाई निर्देशित गरेको हुन्छ ।

आयोजनाको सफलतामा नै योजनाको सफलता निहित हुन्छ ।

आयोजना योजनाको लक्ष्य हासिल गर्ने अस्थायी प्रकृतिको संगठन हो ।

यसको निश्चित उद्देश्य, बजेट तथा starting र ending date हुन्छ ।

आयोजना/परियोजना किन

- नियमित संयन्त्र र जनशक्तिको ज्ञान, सीप र क्षमताबाट सम्पन्न हुन नसक्ने कार्य निश्चित दक्षताको उपयोग गरी सम्पन्न गर्न ।

- स्रोत साधनको मितव्ययी, दक्षतापूर्ण र प्रभावकारी परिचालन गर्न ।
- नवीन प्रविधि र व्यवस्थापकीय सीपको प्रयोग गर्न ।
- अडडातन्त्रीय शैलिबाट मुक्त भइ नतिजामुखी तवरले कार्य सम्पादन गर्न ।
- व्यावसायिकताको आवश्यकतालाई पूर्ति गर्न ।
- वस्तुनिष्ठ सूचकका आधारमा अनुगमन मूल्यांकन गर्न ।
- रोजगारी सृजना गर्न ।

आयोजना चक्र (Project Cycle)

कुनै निश्चित उद्देश्य प्राप्तिका लागि आयोजनाको आवश्यकता पहिचान देखि त्यसको तयारी, कार्यान्वयन एवं अनुगमन र मूल्यांकन सम्मका क्रियाकलापहरूको समष्टिगत स्वरूपलाई आयोजन चक्र भनिन्छ । विभिन्न समयमा आयोजना चक्रको बारेमा विभिन्न निकाय (WB को १९७०, १९९० मोडेल, UNDO मोडेल आदि) बाट प्रस्ताव भएका चरणहरू लाई मनन गर्दा आयोजना चक्रलाई निम्न चरणमा व्याख्या गर्न सकिन्छ ।

१. समस्या वा आवश्यकता पहिचान

सरकारी दस्तावेज अध्ययन प्रतिवेदन, राजनीतिक दलको घोषणापत्र, दाताको प्राथमिकता, बजारको माग र अवस्थाको विश्लेषणबाट समस्या वा आवश्यकताको पहिचान गर्ने गरिन्छ । पहिचान भएको समस्या वा आवश्यकताका आधारमा आयोजना प्रस्ताव तयार गरिन्छ ।

२. पूर्वसम्भाव्यता अध्ययन

- यस चरणमा आर्थिक, प्राविधिक, सामाजिक आदि हिसाबले आयोजना सम्भाव्य छ, छैन भन्ने कुराको विशेषज्ञहरूद्वारा अध्ययन गरिन्छ र सोही नतिजाको आधारमा आयोजनाको सम्भाव्यता अध्ययन गर्ने वा नगर्ने निक्कौल गरिन्छ ।

३. सम्भाव्यता अध्ययन

- यस चरणमा विशेषज्ञको टोलीबाट आयोजनाको माग वा आवश्यकता, प्राविधिक, वित्तीय, आर्थिक-सामाजिक र अन्य पर्यावरणीय पक्षको अध्ययन विश्लेषण गरी मूल्यांकनका लागि सिफारिस गरिन्छ ।
- तथापि जनताको माग, उपलब्ध साधन-स्रोत, सरकारी नीति तथा योजना र लागत आयोजना छनोटको महत्वपूर्ण आधार बन्ने गरेको पाइन्छ ।

४. मूल्यांकन

- सम्भाव्यता अध्ययन एवं राष्ट्रिय प्राथमिकता र राजनीतिक महत्वका आधारमा आयोजनाको लाभ-लागतलगायत समग्र पक्षको लेखाजोखा हुन्छ । उक्त मूल्यांकनको आधारमा आयोजना छनोटको निर्णय गरिन्छ ।

५. सम्झौता र विस्तृत प्रशासनिक तथा प्राविधिक व्यवस्था

- यस चरणमा आयोजनामा हुने लगानीको ढाँचाअनुसार लगानी र कार्यान्वयनको सम्झौता गरिन्छ ।
- आयोजना कार्यान्वयनका लागि संस्थागत, प्रशासनिक तथा प्राविधिक पक्षको उपयुक्त व्यवस्थापन गरी आयोजनालाई कार्यान्वयनमा लगिन्छ ।

६. कार्यान्वयन

- आयोजनाको लागत, समय र गुणस्तर सुनिश्चित हुने गरी सम्भावित जोखिमको पहिचान एवं निराकरणका उपायहरूसहितको विस्तृत कार्ययोजना निर्माण गरी आयोजना कार्यान्वयन गरिन्छ ।

७. अनुगमन, मूल्यांकन र पृष्ठपोषण

- मापनयोग्य र उद्देश्यपरक सूचकहरूका आधारमा कार्यान्वयनको समस्या र कमजोरीको समाधान गर्न अनुगमन र मूल्यांकन गरिन्छ ।
- आयोजनाको अनुगमन र मूल्यांकनबाट चालू आयोजना र भावी आयोजनालाई समेत प्रभावकारी तुल्याउन पृष्ठपोषण प्राप्त हुन्छ ।

आयोजना व्यवस्थापनका समस्याहरू

- नीति, योजना, बजेट, कार्यक्रम र आयोजना बिच सामञ्जस्यता नहुनु,
- आयोजना चक्रका चरणहरूलाई बेवास्ता गरिनु,
- आयोजना पहिचान demand led भन्दा supply led हुनु,
- सरोकारवालाको न्यून सहभागिता,
- दातृ निकायको अन्वित सर्त र दबाव,
- विकल्पको विश्लेषण र छनोटमा प्राविधिक ज्ञान सीपको कमी हुनु,
- पूर्वसम्भाव्यता अध्ययन हचुवा आधारमा हुनु,
- वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकनको पक्षमा ध्यान नदिइनु,
- वार्षिक विकास कार्यक्रमका क्रियाकलापहरूलाई आयोजना व्यवस्थापनको दृष्टिले नहेरिनु
- उपयुक्त विज्ञ र विशेषज्ञहरूबाट भन्दा पनि कर्मचारीतन्त्रीय तवरले आयोजना छनौट नहुनु,
- कार्यान्वयन सनिश्चितताका लागि आवश्यक पूर्वतयारी, जनशक्ति, स्रोतसाधन र पर्यावरणीय पक्षमा उचित ध्यान नपुग्नु,
- जनशक्तिको क्षमता विकासमा ध्यान नदिइनु,
- आयोजनाको नेतृत्व र कर्मचारीहरूलाई नतिजामुखी तुल्याउन नसकिनु,
- व्यवस्थापकीय लचकता र स्वायत्तताको अभाव,
- आयोजना कार्यान्वयन गर्ने निकायहरूबिच समन्वय कमजोर हुनु,
- भ्रष्टाचार र अनियमितता व्याप्त रहनु,

- नतजामुखी अनुगमन र मूल्यांकन नहुनु,
- अनुगमन र मूल्यांकनबाट प्राप्त feedback कार्यान्वयन नहुनु,
- जग्गा प्राप्ति र सार्वजनिक खरिद प्रणाली प्रभावकारी नहुनु,

समस्या समाधानका उपायहरु

- आयोजना चक्रका चरणहरूलाई पालना गर्ने,
- जनताको आवश्यकतामा आधारित आयोजना छनौट गर्ने,
- आयोजनाहरूको प्राथमिकीकरण गर्ने,
- आयोजना छनौटलाई सहभागितामूलक बनाउने,
- पूर्वसम्भाव्यता अध्ययन र वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकनलाई प्रभावकारी बनाउने,
- कार्यान्वयन योजना तयार गर्दा Program Evaluation and Review Techniques Critical Path Method -CPM जस्ता विधिहरु अपनाउने ।
- वस्तुनिष्ठ कार्यान्वयन कार्ययोजना तयार गर्ने,
- कार्यान्वयनमा देखा पर्नसक्ने समस्याहरूको आँकलन र समाधानको विकल्प पहिचान गर्ने,
- कार्यान्वयन गर्ने निकाय र जनशक्तिको क्षमता विकास गर्ने,
- आयोजना व्यवस्थापनमा आयोजना प्रमुखलाई स्वायत्तता प्रदान गर्ने,
- आयोजना कार्यान्वयन गर्ने निकायहरूबिच प्रभावकारी समन्वय कायम गर्ने,
- आयोजना प्रमुखसँग performance contract गर्ने,
- आयोजना प्रमुखलाई कार्य सम्पादनस्तर राम्रो भएसम्म अवधि नपुगी सरुवा नगर्ने,
- नतिजामुखी अनुगमन मूल्यांकन प्रणालीको विकास गर्ने,
- अनुगमन मूल्यांकनबाट प्राप्त पृष्ठपोषण कार्यान्वयन गर्ने,
- योजनाको नतिजालाई दण्ड र पुरस्कारसँग आवद्ध गर्ने,
- जग्गा प्राप्ति तथा सार्वजनिक खरिद प्रणालीमा सामयिक सुधार गर्ने,
- वार्षिक खरिद योजना समयमै स्वीकृत गराउने,
- e-bidding लाई संस्थागत गर्ने,
- सम्झौता बमोजिम काम नगर्ने ठेकेदारलाई कारवाही गर्ने,
- बहुवर्षीय ठेक्कालाई व्यवस्थापन गर्ने,
- आर्थिक वर्षको अन्त्यतिर रकमान्तर गर्ने प्रचलनलाई निरुत्साहित गर्ने,
- आयोजनाको लेखा व्यवस्थापन चुस्त दुरुस्त राख्ने,
- आयोजनाको public audit र social audit गर्ने,

- ३६० डिग्री सुपरीवेक्षणमा जोड दिने,
- नतिजाका आधारमा दण्ड पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने,
- व्यवस्थापन सूचना प्रणालीलाई स्तरीय र भरपर्दो बनाउने,
- आर्थिक अनुशासनको पालना गर्ने,
- सोतसाधन र बजेटको पर्याप्त व्यवस्था गर्ने,

नेपालमा परियोजना व्यवस्थापनका सबल पक्षहरु

- आर्थिक सामाजिक हिसाबले लाभग्राही आयोजना छनोट गरिन्छ । जसको लागि निम्न विधिहरु अपनाइन्छः
 - ✓ Benefit Cost Ratio (BCR)
 - ✓ Pay Back Period (PBP)
 - ✓ Internal Rate of Return (IRR)
 - ✓ Net Present Value (NPV)
 - ✓ Participatory Rural Appraisal (PRA)
- राष्ट्रिय गौरवका २४ वटा आयोजनाहरु सञ्चालनमा छन् ।
- कार्यक्रमप्रति जनताको अपनत्व बढाउन र राष्ट्रियतालाई प्रवर्द्धन गर्न राष्ट्रपति चुरे संरक्षण कार्यक्रम, राष्ट्रपति महिला विकास कार्यक्रम जस्ता कार्यक्रमहरु सञ्चालनमा छन् ।
- अन्तर्राष्ट्रिय विकास सहायता परिचालन नीति, २०७६ जारी गरी कार्यान्वयनमा रहेको ।
- आयोजना सञ्चालनमा public private partneship model अवलम्बन गरिएको ।
- नतिजामूलक अनुगमन तथा मूल्यांकनका लागि राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्यांकन दिग्दर्शन, २०७० जारी गरिएको छ ।
- ८० प्रतिशतभन्दा बढी भौतिक प्रगति गर्ने आयोजना प्रमुख लाई सरुवा नगरिने । ५० प्रतिशत भन्दा कम प्रगति गर्ने आयोजना प्रमुख लाई राष्ट्रिय योजना आयोगले र ८० प्रतिशत भन्दा कम प्रगति गर्ने आयोजना प्रमुखसँग सम्बन्धित मन्त्रालयले स्पष्टीकरण सोध्ने व्यवस्था छ ।
- आयोजनाको प्राथमिकिकरण गरी पहिलो (P_1) र दोस्रो (P_2) प्राथमिकताका आयोजना रहेकाछन ।
- दशौं योजना देखि पहिलो प्राथमिकता प्राप्त आयोजनाहरूमा बजेट निकासलाई कार्य सम्पादनसाग आवद्ध गरिएको हो ।
- Performance Contract
- Technical Audit

- सम्बन्धित निकायले Initial Environmental Examination-IEE र वातावरण मन्त्रालयले Environmental Impact Assessment-EIA गर्ने व्यवस्था छ ।
- विदेशबाट पठाएको रेमिट्यान्स समेत आयोजनामा प्रयोग गर्न थालिएको (remit hydro)
- Project Bank को अवधारणा कार्यान्वयन गरिएको छ ।
- मध्यमकालीन खर्च संरचना (MTEF), Logical Frame को प्रयोग गरिएको छ ।

राष्ट्रिय योजना आयोग प्रभावकारी बनाउने उपायहरू

- आयोगलाई गठन आदेश भन्दा पनि कानून अनुसार स्थापना गरि स्थायी Think Tank को रूपमा विकास गरिनु पर्ने
- स्थानीय सरकारको योजना एकाइ, प्रदेश सरकारको प्रादेशिक योजना आयोग र संघीय सरकारको राष्ट्रिय योजना आयोगका बीचमा कस्तो सम्बन्ध रहने, कस्तो प्रकृतिको योजना कसले कसरी निर्माण र कार्यान्वयन गर्दा देशले लिएको सम्बृद्धिको लक्ष्य हासिल गर्न तिनै तहका सरकारहरूले समन्वय, सहकार्य र साभेदारीमा थप जोड दिनुपर्ने
- आयोगले दिने नीतिगत सुझावहरू लाई सरकारले बाध्यकारी रूपमा ग्रहण गर्नुपर्ने
- आयोगका पदाधिकारी नियुक्ति राजनीतिक भन्दा पनि विशेषज्ञताको रूपमा नियुक्त गरिनुपर्ने
- संघीय संरचना अनुरूप पुनर्संरचना गरी विश्वस्तरीय Think Tank र तिनै तहको Policy Hub को रूपमा विकास अग्री अर्थतन्त्रको आकार र संरचना कस्तो बनाउने, आन्तरिक वा बाह्य लगानी परिचालनको वातावरण कसरी निर्माण गर्ने जस्ता बृहत खाका कोर्न र त्यसको प्राप्तिका लागि प्रेरकको भूमिका निर्वाह गर्ने
- आयोगलाई नीति अध्ययन, अनुसन्धान, मूल्यांकनको आधारमा अनुसन्धान केन्द्रको रूपमा विकास गर्नुपर्ने
- राष्ट्रिय तथ्यांक विकास रणनीति ल्याई राष्ट्रिय आवश्यकता, बदलादो परिवेश तथा अन्तराष्ट्रिय मूल्य मान्यता र मापदण्ड अनुरूपको व्यवस्थित तथ्यांक प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने
- राष्ट्रिय गौरव, रूपान्तरणकारी, राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त कार्यक्रम तथा आयोजना निर्धारणमा आयोगले नीतिगत, कानूनी आधार र मापदण्डमा निर्णायक भूमिका निर्वाह गर्ने
- आयोगको संस्थागत क्षमता सुदृढ गरी दक्ष र विज्ञ संस्थाको रूपमा विकास गर्ने
- हाम्रो योजनाहरू समस्याको पहिचान गर्न जति सफल मानिन्छन् त्यो भन्दा बढी असफल चाहिँ समस्याको कारण र गहिराइको खोजि र सम्बोधनका उपायहरू पहिचान गर्न भएकोले आगामी दिनमा प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकन गरि यस्ता गल्तीमा सुधार गर्ने

४.४ विकासमा जनसहभागिता (Participatory Development)

विकासका लागि योजनाको पहिचान, तर्जुमादेखि विकासको प्रतिफल वितरणसम्मका हरेक चरणमा लाभग्राही नागरिक र समुदायको निर्णायक सहभागिता रहने विकास सहभागितामूलक विकास हो । विकासका क्षेत्रमा नागरिक सहभागिताको अवधारणा सन् १९७० को दशकमा प्रवेश गरेको भए पनि नेपालमा लोकतन्त्रको स्थापनासँगै सुरु भएको यस अवधारणाले विकेन्द्रीकरण, स्थानीय स्वायत्त शासन र संघीयतासहितको संवैधानिक प्रावधानसँगै व्यापकता पाउँदै गएको छ । स्थानीय जनतालाई संलग्न गराउँदा विकास कार्यक्रमहरू बढी दिगो र सफल हुने अपेक्षाले सहभागितामूलक विकासको अवधारणाले विकासका कार्यक्रममा स्थानीय जनतालाई पनि संलग्न गराउनुपर्ने मान्यता राख्दछ ।

सहभागिताका प्रकार

१. निष्क्रिय सहभागिता

- यो सबैभन्दा कम सहभागितामूलक विधि हो ।
- सरोकारवालालाई विषयवस्तुको जानकारी मात्र गराइन्छ ।
- नागरिकबाट कनै प्रतिक्रिया, सुझाव, प्रश्न (पृष्ठपोषण) साह्रै कम लिइन्छ ।

२. परामर्शदायी सहभागिता

- समस्या र अवसरका विषयमा जानकारी प्राप्त गर्ने प्रक्रिया हो ।
- सहभागीले अनुसन्धाता वा विज्ञले सोधेका प्रश्नको उत्तर दिन्छन् ।

३. सहकार्यमूलक सहभागिता

- सरोकारवालाहरू विकास योजनाको छनोट, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन बारेका छलफल र विश्लेषणमा सहभागी हुन्छन् ।

४. सशक्तिकरणमुखी सहभागिता

- सरोकारवालाहरूलाई आफ्नो विकासको सुरुवात र मार्गनिर्देशन आफै गर्न सहयोग गरिन्छ ।
- काम के गर्ने र कसरी गर्ने भन्ने निर्णय संयुक्त रूपमा गरिन्छ ।

नेपालको विकासमा जनसहभागिताको महत्व

स्थानीय विकास, सुशासन र लोकतन्त्रको सुदृढीकरणका लागि जनसहभागिताको महत्वलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ:

- विकासमा अधिकारमुखी अवधारणाको विकास गर्न,
- विकासलाई नागरिक आवश्यकतामा आधारित तुल्याउन,
- स्थानीय स्तरदेखि नै लोकतन्त्रको संस्थागतीकरण गर्न,
- नेतृत्व विकास गर्न,
- विकासका हरेक क्रियाकलापलाई वैधता प्रदान गर्न,
- विकासात्मककार्यमा नागरिकको स्वामित्व र अपनत्व बोध गराउन,

- सीमान्तकृत र पिछडिएका वर्ग समुदायलाई विकासमा मूलप्रवाहीकरण गर्न,
- सामाजिक न्याय कायम गर्न,
- न्याय नैतिकतामा आधारित समतामूलक समाज निर्माण गर्न,
- विकासका क्रममा देखिने ढिलासुस्ती र विवाद न्यूनीकरण गर्न,
- विकास गतिविधिमा पारदर्शीता प्रवर्द्धन गर्न,
- विकास आयोजनाहरुमा दिगोपना कायम गर्न,
- भ्रष्टाचार र अनियमितता नियन्त्रण एवं सुशासनप्रवर्द्धन गर्न,
- नागरिकबिच विश्वास बढाएर समुदायका सदस्यबिच सहकार्यको संस्कृति विकास गर्न,
- स्रोत-साधन समुचित उपयोग गर्न,

नेपालमा विकास कार्यमा नागरिक संलग्नता सन्दर्भमा देखिएका समस्याहरू

- निर्देशित र लादिएका विकास कार्यक्रमहरूको दबदबा रहेको हाम्रो मुलुकमा स्थानीय आवश्यकता र नागरिक आवाज लाई विकास कार्यक्रमले समयसापेक्ष रुपमा सम्बोधन नगर्नु,
- विकास क्रियाकलापहरूमा नागरिक संलग्नताका नाममा गरिने क्रियाकलापहरूमा समेत समाजका संभ्रान्त वर्गका नागरिकहरूको दबदबा रहनु र वास्तविक रुपमा पछाडी परेका र सीमान्तवर्गका नागरिकहरूको पहाच विकास गतिविधिहरूमा स्थापित हुननसक्नु,
- विकासलाई राजनीतिकरण गर्ने प्रवृत्तिका कारण नागरिक संलग्नता राजनीतिक आग्रह, पूर्वाग्रहबाट प्रभावित भई सरोकारवाला नागरिक भन्दा राजनैतिक दलका स्थानिय नेता, कार्यकर्ताहरूले विकासको 'तर मार्ने' प्रचलनले व्यापकता पाउनु,
- विकास व्यवस्थापकहरूले आफ्नो वास्तविक मालिकका रुपमा रहेका नागरिकलाई निर्बल, निःसहाय र कमजोर ठान्ने प्रवृत्ति व्याप्त रहनु,
- विकास सम्बद्ध कार्यक्रमहरूको संचालनमा स्थानीय स्रोत,साधन ज्ञान, सीप र प्रविधिलाई पर्याप्त महत्व दिने प्रणाली स्थापित हुन नसक्नु,
- विकासका लागी आवश्यक स्रोतको परिचालनमा केन्द्रिय नियन्त्रण कायमै रहिरहादा स्थानिय संभावनाहरूको उपयोगमा उपेक्षा हुनु,
- राजनैतिक नेतृत्वदेखी विकास व्यवस्थापकहरू सम्मले विकासलाई नागरिकको अधिकारका रुपमा स्विकार र स्थापित गर्न नचाहनु,
- शिक्षा र नागरिक चेतनास्तरको अवस्था अझै कमजोर रहनु,
- सूचकमा आधारित प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकन तथा दण्ड र पुरस्कार दिने प्रणाली स्थापित गर्न नसक्नु,

सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नागरिक संलग्नता तथा स्वामित्वमा देखिएका समस्याको सुधारका उपायहरु

स्थानीय व्यक्तिकहरू नै आफ्ना समस्या र आवश्यकताका विज्ञ हुने । त्यसैले उनीहरूको सहभागीतामा गरिने विकास मात्रै सार्थक र दिगो हुन्छ । नेपालमा सहभागिताका लागि नीतिगत व्यवस्था पर्याप्त भएपनि व्यवहारमा अपेक्षित सहभागिता हुन सकेको पाईदैन । दिगो विकास, शान्ति, सुशासन र समृद्धिका लागि नागरिक सहभागिता एक अपरिहार्य विषयको रूपमा रहेको छ । यसका उपायहरू

- सार्वजनिक सेवाको उत्पादन, वितरण तथा लाभको उपयोगमा नागरिकहरूको सार्थक सहभागिता सुनिश्चित गरिनुपर्ने,
- नागरिकका माग र आवश्यकतामा आधारित रहेर सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने,
- सार्वजनिक परिक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परिक्षण, सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण जस्ता विषयहरूमा नागरिकहरूको सार्थक संलग्नता अभिवृद्धि गरिनुपर्ने,
- सार्वजनिक सेवामा Mapping गरि वास्तविक Targeted People हरुलाई सेवा प्रवाहको प्रक्रियामा आवद्ध गरि Elite Capture मुक्त बनाउने,
- नागरिकहरूलाई सेवा प्रवाहको हरेक चरणमा आवद्ध गराउन आवश्यक Incentive Package व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- सेवा प्रवाहमा नागरिक मैत्री, सरल र सहज पहुँच हुने वातावरण निर्माण गर्ने,
- नागरिक सचेतना अभिवृद्धि गरी नागरिकहरूलाई सेवा प्रवाहको सबै चरणमा अनिवार्य सहभागी, पृष्ठपोषण लिने, गुनासो सुन्ने आदिको व्यवस्था मिलाउने,
- सेवा प्रदायारुले जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व लिने संस्कारको विकास गर्ने,
- सार्वजनिक नीति समुदाय, Citizen Juri जस्ता नागरिक केन्द्रित मन्चहरूको विकास गर्दै Co-Production, Co-Construction लाई जस्तै सामुदायिक बन/प्रहरी आदिमा जोड दिने,
- सुचकमा आधारित, ७२० डिग्री अनुगमन र मूल्यांकन प्रणालीको कार्यान्वयन गर्ने,
- नागरिक वडापत्र, सूचना अधिकारी, गुनासो सुन्ने अधिकारी, नागरिक सहायता कक्ष स्तनपान कक्ष आदि जस्ता सेवाग्राही मैत्री व्यवस्थाहरू कार्यान्वयन गर्ने,

समावेशी विकास

विगतमा राज्यको नीतिका कारण पछाडि परेका वा पारिएका व्यक्ति वा समुदायलाई राजनितिक, आर्थिक र सामाजिक क्षेत्रका विभिन्न तहमा राज्यको शक्ति, स्रोत, लाभ, अवसर, पहिचान, पहुँच र प्रतिनिधित्वमा लक्षित वर्गलाई समान अवसरको प्रत्याभूति गनु नै समावेशी हो । समावेशी विकासले विकासका हरेक गतिविधिमा समाजका विभिन्न वर्ग, समुदाय र क्षेत्रको पहिचान, सम्बन्ध र सामर्थ्यलाई विस्तृत र सबल बनाई विकासको जगलाई अर्थपूर्ण संस्थागत गर्ने नयाँ दृष्टिकोण हो । समावेशी विकासको मुलभुत उद्देश्य विभेद, वहिष्करण र वञ्चितिकरणको अन्त्य गरी सामाजिक न्यायमा आधारित समतामूलक समाजको

स्थापना गर्नु हो । यसका लागि समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तको अवलम्बन गरिन्छ ।

समावेशी विकासका लागि चाल्नुपर्ने कदमहरू

“विकास सबैका लागि” र “सधैँका लागि” भन्ने मान्यतालाई समावेशी विकासले आत्मसात गरेको हुन्छ । हरेक व्यक्तिसँग क्षमता, अधिकार र उत्तरदायित्व रहेको हुन्छ । यसको संयोजनबाट विकास प्रीक्रियामा गुणात्मकता हासिल गर्नु समावेशी विकासको अभिष्ट हो ।

- नागरिक सशक्तिकरणका लागि नागरिक समाज तथा गैरसरकारी संस्थालाई परिचालन गर्ने
- पिछ्छिडिएका वर्गलाई तालिम तथा सिकाइका अवसर प्रदान गर्ने
- विभिन्न तहका सरकारहरूले बढी स्रोत पिछ्छिडिएको वर्ग, क्षेत्र र समुदायमा विनियोजन गर्ने
- योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन प्रीक्रियामा सहभागितात्मक पद्धतिको अवलम्बन गर्ने
- एक स्थानको सफल अभ्यास वा उपलब्धिलाई गाउँपालिका तथा नगरपालिकासँग सम्बन्धित महासंघहरूको माध्यमबाट प्रचार-प्रसार गराउने । जस्तै: ब्राजिल, जर्मनी, क्यानडा, क्यामरून आदि देशहरूमा स्थानीय तहमा महासंघहरूबाट सहभागितात्मक बजेट बाँडफाँड तथा समावेशी विकासका दूतहरू स्थानीय सरकारहरूमा घुम्ती रूपमा परिचालन गरेको पाइन्छ । नेपालमा पनि दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन तथा त्यसको प्रगति अनुगमनका लागि प्रदेश सभाका केही सदस्यहरूलाई **SDG Champion** का रूपमा परिचालन गरिएको छ ।

नेपालमा समावेशीता र समावेशी विकासको चर्चा हुन थालेको तीन दशक भयो । खासगरी विक्रम सम्बत् २०६२/०६३ को परिवर्तनपश्चात राज्य पुनर्संरचनाको प्रमुख एजेण्डाको रूपमा स्थापित भयो । नयाँ संविधानले समावेशी विकासलाई संवैधानिक सुनिश्चितता प्रदान गर्‍यो । हाम्रा कानून र कार्यविधिहरूमा समावेशीताका राम्रा प्रावधानहरू छन् । राज्यका विभिन्न संरचनाहरूमा विभिन्न वर्ग, क्षेत्र, समुदायका व्यक्तिहरूको उल्लेख्य सहभागिता पनि छ । तर, सशक्तिकरणको अभावमा ती वर्ग, क्षेत्र र समुदायका व्यक्तिहरूको भूमिका भने प्रभावकारी हुन सकेको छैन ।

नेपालले समेत प्रतिबद्धता जनाएको दिगो विकासको लक्ष्य र वर्तमान सरकारले अघि सारेको समृद्ध नेपाल सुखी नेपालीको दीर्घकालीन सोचले विकासलाई विस्तृत र समावेशी बनाउने संकल्प गरेको छ । समावेशी विकासको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सके दिगो विकास लक्ष्यअर्न्तगतको लक्ष्य ५ (लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने र सबै महिला तथा किशोरीहरूको सशक्तिकरण गर्ने), लक्ष्य १० (देशभित्र वा देशहरूबिच रहेको असमानताहरूलाई न्यून गर्ने), लक्ष्य ११ (सहरहरूलाई समावेशी, सुरक्षित, सबल र दिगो बनाउने), लक्ष्य १६ (न्यायपूर्ण, शान्त र समावेशी समाजहरूको प्रवर्द्धन गर्ने), आदि लक्ष्यहरूको प्राप्तिमा पनि यसले योगदान पुऱ्याउने निश्चित छ ।

समावेशी विकासका आयामहरु

१. सामाजिक समावेशिता

सामाजिक समावेशिताको जग भनेको मानव अधिकार, सामाजिक न्याय, पूनर्वितरण, सन्तुलित विकास, वैयक्तिक क्षमताको विकास र पहिचान एवं स्वामित्वबोधको स्थापना हो । अल्पविकसित मुलुकमा सामाजिक समावेशितालाई सामाजिक पक्षबाट मात्र बुझ्ने गरिन्छ । सर्वसाधारण पनि सामाजिक न्याय, पहिचान र सहभागितालाई समावेशिताका अर्थमा बुझ्न रुचाउँछन् । तर विकासलाई सामाजिक आयामबाट बुझ्न र संस्थागत गर्न यति भनेर पुग्दैन । सामाजिक समावेशितालाई पाँच सिद्धान्तका आधारमा हेर्न सकिन्छ:

- विकासका अवसर एवं प्रतिफलहरूको समन्यायिक वितरण
- विकास प्रक्रियामा सीमान्तीकृतहरूको सहभागिता
- न्युनतम सामाजिक आवश्यकताको सुनिश्चितता
- सीमान्तीकृत एवं विपन्न जनताको क्षमता विकास
- सीमान्तीकृतहरूको शासकीय क्रियाकलापमा सार्थक सहभागिता

२. वातावरणीय समावेशिता

वातावरणीय समावेशिताको जगमा स्थानीय स्रोत साधनमाथि स्थानीयको पहुँच र स्थानीय वातावरणीय प्रणालीको संरक्षण हुन्छ । प्रकृति सीमित छ, वातावरणले उपलब्ध गराउने सेवाहरू निकै सीमित छन् । पंक्ति र मानवबिच सहसम्बन्ध नराखे विकासको कुनै अर्थ रहँदैन । त्यसैले वातावरणीय समावेशिता भनेको सबै तहमा मानवीय, जाति-प्रजाति र वातावरणीय प्रणालीबिचको दहुरिलो सहसम्बन्ध हो । यसले निम्न कुरामा जोड दिन्छ:

- स्थानीय (विशेषतः विपन्न र सीमान्तीकृत) लाई जीवन निर्वाहका लागि स्थानीय पर्यावरण प्रणाली सुरक्षित राख्ने
- जलवायु परिवर्तन एवं वातावरणीय जोखिमप्रति अनुकूलन क्षमता विकास
- भूमि, पानी, भौगर्भिक सम्पतिजस्ता सीमित प्राकृतिक स्रोतको तीव्र दोहन र अविवेकी उपयोगलाई व्यवस्थित गरी विपन्न सर्वसाधारणमा पहुँच सुनिश्चित गर्नुपर्ने
- जैविक विविधता संरक्षण
- विकासमा वातावरणीय संवेदनशीलताको सम्बोधन गर्ने प्रविधिको प्रयोग

३. सम्बन्धपरक समावेशिता

सम्बन्धमूलक समावेशिताले गरिबी, वातावरण विनाश र विकासलाई सहसम्बन्धका आयामबाट हेरी सबै खाले असमानता, वञ्चितता र जोखिमका स्वरूपहरूलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने मान्यता राख्छ । लैङ्गिक, जातीय, वर्गीय र भौगोलिक रूपमा सम्पति र अवसरको असमान वितरणले कुनै वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग र भूगोल समृद्धिका आरोहणमा निरन्तर रहने र कोही सीमान्तीकृत हुँदै जाने प्रवृत्तिले विकासलाई असमावेशी मात्र होइन अन्यायी पनि बनाएको छ ।

सम्पत्तिमाथिको पहुँचले स्वतन्त्रता, सामर्थ्य र अवसर केन्द्रीकरण गर्न सघाउँछ । परिणामतः कुनै व्यक्ति वा वर्गका लागि वर्थ प्लेस प्रिमियम भइदिन्छ । शिक्षा र अवसरका अवरोध भत्काई पक्षमा ल्याउन पनि सम्पत्तिले गर्ने सहयोग अर्थपूर्ण रहन्छ । सम्पन्नका सन्तान नै प्रिन्स्टन, हार्वर्ड, एलएसई, एमआइटीको स्तरीय शिक्षा लिन्छन् । विपन्नको कोखमा जन्मिएको असाधारण मेधावी प्रतिभा पनि त्यहाँ चियाउन सक्दैन । यस्ता उत्कृष्ट ज्ञानस्थलमा शिक्षा पाएकाहरू नै नीति, राजनीति, पूँजी र प्रविधिको निर्णायक आधिपत्य कायम गर्ने हैसियत राख्छन् । यो एक उदाहरण मात्र हो ।

सम्पन्नले उत्पादनका साधनमाथि निर्मम कब्जा र दोहन गर्दा सामाजिक र वातावरणीय जोखिम विस्तार भएको छ । जस्तो नेपालका खोलानालामा ढुंगागिटी उत्खनन, वनविनाश, पानीको दोहनले त्यहाँका सामान्तीकृत रैथाने समुदायले वातावरणीय, सामाजिक तथा सांस्कृतिक लागत बेस्सरी बेहोरिरहेका छन् ।

विश्व तहमा हेर्दा उत्सर्जन अधिकारको खरिद गर्ने तर क्योटो प्रोटोकल, जैविक विविधता अभिसन्धि, पेरिस कोप-२१ लगायतका संयन्त्रले सिर्जना गरेको दायित्व अवलम्बन नगर्ने केही ठुला, मुलुकको रवैया छ । यस्ता प्रवृत्तिले संरचनागत रूपमा नै समावेशी विकासको सम्बन्धपरक आयामलाई चुनौती दिएको छ । सम्बन्धपरक आयामलाई सम्बोधन गर्न पनि निम्न सैद्धान्तिक सर्तहरू परिपालन गर्न आवश्यक छः

- सार्वजनिक उपयोगिताका वस्तुहरूको व्यवस्थापन सावधानीपूर्वक गर्ने
- राज्यले उपलब्ध नगराउने सेवावस्तुका लागि राज्यको नियामक संयन्त्र भरपर्दो बनाउने
- गरिबी र वञ्चिता हटाउन लक्षित समुदायको सशक्तिकरण गर्न शिक्षा, स्वास्थ्य, क्षमता विकासका संयन्त्रहरू सबलीकरण गर्ने ।
- सामाजिक मनोविज्ञानमा रहेको असमानताको भावना निर्मूल गर्न सामाजिक अभिमुखीकरण गर्ने ।

४.५ दिगो विकास (Sustainable Development)

दिगो विकास

वातावरण र विकास सम्बद्ध नीतिहरू बिच समन्वय कायम गरी भावी पुस्ताको बाच्ने आधारलाई खलल नपुऱ्याई वर्तमानका आवश्यकतालाई उचित तरिकाले सम्बोधन गर्ने विकास नै दिगो विकास हो । यस अवधारणाले आर्थिक वृद्धिलाई मात्र विकास ठान्ने परम्परागत अर्थराजनीतिक दृष्टिकोणमा परिवर्तन ल्याइ विकासलाई सामाजिक, आर्थिक, वातावरणीय र नैतिक आयामबाट हेर्ने विस्तृत दृष्टिकोण स्थापित गरेको छ ।

सन् १९८३ मा नर्वेका तत्कालीन प्रधानमन्त्री Bruntland को World Commission on Environment and Development (WCED) ले सन् १९८७ मा पेश गरेको हाम्रो साझा भविष्य (our common future) नामक प्रतिवेदनमा वातावरण र विकास बिचमा संयोजन कायम गर्ने उपायको रूपमा दिगो विकासको अवधारणाको विकास भएको हो । उक्त प्रतिवेदनले भनेको छ

“Sustainable development meets the needs of present without compromising of future generation to meet their own needs”,

दिगो विकासका आयामहरु

१. आर्थिक आयाम

- आर्थिक विकास र वातावरण बिच सन्तुलन कायम गर्ने,
- गरिबी निवारणउन्मुख आर्थिक वृद्धि,
- आर्थिक उपलब्धिको न्यायोचित वितरण,
- रोजगारीको अवसर सिर्जना आदि ।

२. वातावरणीय आयाम

- प्राकृतिक स्रोत साधनको दिगो व्यवस्थापन र उपयोग,
- वातावरण संरक्षण र व्यवस्थापन,
- मानव, वातावरण र विकास बिच सन्तुलित सम्बन्ध,
- वातावरणमैत्री विकास,
- प्राकृतिक प्रणालीको धान्न सक्ने क्षमताको विकास,
- जैविक विविधताको संरक्षण ।

३. सामाजिक-सांस्कृतिक आयाम

- गरिब र सीमान्त वर्गको संरक्षण गर्दै समन्यायिक वितरण प्रणाली,
- विकास प्रीक्रयमा जनसहभागिता,
- समाजमा सारभूत समानता हासिल गर्न सामाजिक सशीक्तकरण र लैङ्गिक समानता,
- सामाजिक सुरक्षा,
- सामाजिक मूल्य मान्यताको संरक्षण,
- सामाजिक(सांस्कृतिक विविधताको पहिचान र सम्मान,
- सांस्कृतिक सम्पदाको संरक्षण ।

४. मानवीय आयाम

- मानवीय क्षमता र दक्षताको विकास,
- मानव अधिकारको सुनिश्चितता,
- मानवीय मूल्य मान्यता, नैतिकता र सदाचारको प्रबर्द्धन,
- आधारभूत आवश्यकताको परिपूर्ति,
- गरिबी निवारण,

- पिछडिएका वर्गको सशक्तकरण ।

५. राजनैतिक आयाम

- लोकतान्त्रिक शासनप्रणाली,
- कानूनको शासन,
- स्थानीय स्वायत्तता र विकेन्द्रीकरण,
- समानुपातिक प्रतिनिधित्व,
- जनमुखी प्रशासन्यन्त्र ।

६. प्राविधिक आयाम

- स्थानीय परिवेस अनुसारको उपयुक्त प्रविधि विकास,
- स्रोतको मितव्ययितापूर्ण र न्यून मात्रामा असर गर्ने प्रविधिको प्रयोग,
- कम प्रदूषणयुक्त प्रविधिको उपयोग,
- चल्द हु नयिदवा धवकप्लन विरुद्धको साभा सहकार्य ।

७. नैतिक आयाम

- दिगो विकासका लागि कानूनी, नीतिगत र संस्थागत संरचना तयार गरेर मात्र पुग्दैनयसको स्वच्छ प्रयोग पनि हुनु पर्छ ।

दिगो विकासका सिद्धान्तहरू

१. आधारभूत आवश्यकताको सिद्धान्त

- यस सिद्धान्तले आर्थिक सामाजिकरूपले पछाडी परेका विपन्न वर्गको गास, वास, कपास, शिक्षा,स्वस्थ, रोजगार लगायतका मानवीय सामर्थ्यहीनताको अन्त्य गर्ने गरी विकास गर्नु पर्छ भन्नेमान्यता राख्दछ ।
- विकास र वातावरण बिच सन्तुलन कायम गर्दै वातावरणीय खलल पैदा नगर्नुका साथै भावी सन्ततिको लागि समेत प्राकृतिक स्रोतहरूको संरक्षण गर्नु पर्छ भन्ने मान्यता राख्दछ ।

सन् १९९२ मा ब्राजिलको रियो द जेनेरियोमा सम्पन्न पृथ्वी सम्मेलनले पारित गरेका दिगो विकासका २७ वटा सिद्धान्त मध्ये मुख्य सिद्धान्तहरू यस प्रकार रहेका छन्:

- **अन्तर पुस्ता समन्यायको सिद्धान्त:** भावी सन्ततिको नैसर्गिक एवं मौलिक अधिकारको सम्मान गर्नुपर्छ ।
- **जैविक विविधता र प्राकृतिक श्रोत साधनको संरक्षणको सिद्धान्त:** जीवन चक्र र परिसंथिति चक्रको निरन्तरता, जैविक तको नैसर्गिक अधिकारको अक्षुण्णताक, आनुवंशिक मौलिक विशेषताको संरक्षण ।

- **समततामूलक अधिकारको सिद्धान्त:** विकासका प्रतिफलको न्यायोचित वितरणको व्यवस्था एवं लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणमा जोड दिन्छ ।
- **स्थानीय स्वायत्त शासनको सिद्धान्त:** स्थानीय ज्ञान सीप र साधन स्रोतको उपयोग, स्थानीय आवश्यकताममा आधारित विकास, स्थानीय नेतृत्व विकास, विकेन्द्रित एवं सहभागितामूलक व्यवस्थापन, निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता ।
- **पूर्वसावधानीको सिद्धान्त:** विकास प्रक्रिया अगाडि बढाउँदा सम्भाव्यता अध्ययन, धान्न सक्ने क्षमताको आकलन एवं प्रभाव मूल्यांकन तथा वातावरणीय प्रभाव न्यूकरण उपायहरु ध्यान दिनुपर्छ ।
- **प्रदूषण नियन्त्रणको सिद्धान्त:** प्रदूषणले तिनुपर्ने, दण्डात्मक उपाय, कर शुल्क, जरिवाना सार्वजनिक सरोकारको विषयमा यथोचित ध्यान दिने र प्रदूषणको कारक तत्वहरुको विश्लेषण आदिमा ध्यान दिनुपर्नेमा जोड दिने ।
- **आधारभूत आवश्यकताको सिद्धान्त**
- **दिगो श्रोत व्यवस्थापनको सिद्धान्त**

दिगो विकासको विश्वव्यापी प्रयास

- दिगो विकासको अवधारणाको औपचारिक सुरुवात सन् १९७१ को हेलसिन्की सम्मेलनबाट भएको हो ।
- सन् १९७२ मा संयुक्त राष्ट्र संघको आयोजनामा स्विडेनको स्टकहोममा UN conference on human environment नामक सम्मेलन सम्पन्न । उक्त सम्मेलनले विकास र वातावरण बिचको सम्बन्ध र प्रमुख वातावरणीय समस्याहरुलाई अन्तर्राष्ट्रिकरण गरेको थियो ।
- सन् १९७८ मा संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास कार्यक्रम UNEP को स्थापना र सन् १९८२ मा UNEP ले केन्याको नैरोबीमा स्टकहोम +१० आयोजना गर्‍यो ।
- संयुक्त राष्ट्र संघको साधारण सभाले सन् १९८३ मा नर्वेको तत्कालीन प्रधानमन्त्री Gro Harlem Bruntland को अध्यक्षतामा World Commission on Environment and Development (WCED) गठन ।
- सन् १९८७ मा WCED ले our common future नामक प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्‍यो । उक्त प्रतिवेदनले दिगो विकासलाई परिभाषित गर्नुका साथै वातावरणीय संरक्षण, आर्थिक वृद्धि र सामाजिक समतालाई दिगो विकासको मूल तत्वको रुपमा उल्लेख गरेको छ ।
- सन् १९९२ मा ब्राजिलको रियो दि जेनेरियोमा सम्पन्न पृथ्वी सम्मेलनले निम्न ५ वटा विषय पारित गरेको थियो ।
 - ✓ वातावरण र विकास सम्बन्धी रियो घोषण पत्र
 - ✓ वनजंगल सम्बन्धी सिद्धान्तहरु

✓ मौसम परिवर्तन सम्बन्धी महासन्धि

✓ जैविक विविधता सम्बन्धी महासन्धि

✓ Agenda -21

- सन् २००० मा संयुक्त राष्ट्र संघले Global Partnership for Development अवधारणका साथ सहस्राब्दी विकास लक्ष्य (MDG) जारी ।
- सन् २००२ मा दक्षिण अफ्रिकाको जोहानेसबर्गमा दिगो विकास सम्बन्धी विश्व शिखर सम्मेलनको आयोजना । उक्त सम्मेलनले People, Planet and Prosperity भन्ने नाराका साथ समाजिक विकास, गरिबी निवारण र वातावरण संरक्षणमा राष्ट्रहरूले खेल्नुपर्ने भूमिका सम्बन्धी कार्ययोजना पारित गरेको थियो ।
- सन् २००५ मा जलवायु परिवर्तनबाट परेको असरका बारेमा साभा दृष्टिकोणको विकास गर्नुपर्ने कुरामा सहमति ।
- सन् २००७ मा इन्डोनेसियाको बालीमा पर्यावरण संरक्षणका लागि रोडम्याप तय ।
- सन् २००९ मा डेनमार्कको कोपनहेगनमा जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी सम्मेलन आयोजना ।
- सन् २०१२ मा ब्राजिलमा Rio +20 आयोजना र “हामीले चाहेको भविष्य” नामक दस्तावेज अनुमोदन ।

नेपालमा दिगो विकास प्रवर्द्धन गर्न गरिएका संवैधानिक एवं नीतिगत व्यवस्थाहरू

क. संवैधानिक व्यवस्था

- नेपालको संविधानमा मौलिक हक अन्तर्गत धारा ३० मा स्वच्छ वातावरणमा बाँच्न पाउने र वातावरणीय प्रदूषण वा ह्रासबाट हुने क्षतिपूर्ति पाउने हक हुने व्यवस्था छ ।
- धारा ५१ अन्तर्गत राज्यका नीतिहरू अन्तर्गत प्राकृतिक स्रोत साधनको संरक्षण, संवर्द्धन र उपयोग सम्बन्धी नीतिको व्यवस्था गरिएको छ । जसमा दिगो विकासलाई प्रवर्द्धन गर्न अन्तर पुस्ता समन्याय, वातावरण र जैविक विविधताको संरक्षणलाई जोड दिएको छ ।
- धारा २५१ राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ ।
- संघीय संरचना बमोजिम तीन तहको सरकारमा दिगो विकाससँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध राखि निम्नानुसार विभाजन गरिएको छ ।
 - ✓ अनुसूची ५ अन्तर्गत संघको अधिकार सूचिमा राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय वातावरण व्यवस्थापन, राष्ट्रिय निकुञ्ज, वन्यजन्तु आरक्ष तथा सिमसार क्षेत्र, राष्ट्रिय वन नीति, कार्बन सेवा राखिएको छ ।
 - ✓ अनुसूची ६ मा प्रदेशहरूको अधिकार सूचिमा प्रदेश भित्रको राष्ट्रिय वन, जल उपयोग र वातावरण व्यवस्थापन राखिएको छ ।
 - ✓ अनुसूची ७ मा वातावरण संरक्षण र जैविक विविधता संघ र प्रदेशको साभा सूची अन्तर्गत राखिएको छ ।

- ✓ अनुसूची ८ मा वातावरण संरक्षण र जैविक विविधता स्थानीय सरकारको कार्यसूची अन्तर्गत राखेको पाइन्छ ।
- ✓ अनुसूची ९ मा वनजंगल चराचरुङ्गी, जल उपयोग वातावरण, पर्यावरण तथा जैविक विविधता संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकारको साभ्भा सूची अन्तरगत राखिएको छ ।

ख. कानूनी एवं नीतिगत व्यवस्था

- नेपाल दिगो विकासको लक्ष्यहरू वर्तमान अवस्था र भावी मार्ग चित्र (२०१६(२०३०): नेपालको विकासको पुनरावलोकन गरी समृद्धिको प्राप्ति, समृद्धिमा हिस्सेदारा र समृद्धिमा हिस्सेदारी र समृद्धिको दिगोपनाका साभ्भा आकंक्षाहरू तय गर्दै दिगो विकास लक्ष्यहरू कार्यान्वयनका चरणहरू र प्रगति अनुगमनका खाका समेत तय गरेको छ ।
- पन्ध्रौ योजना: पन्ध्रौ योजनाको राष्ट्रिय लक्ष्य, गन्तव्य, सूचक र अपेक्षित उपलब्धि लगायत क्षेत्रगत नीति, रणनीति र कार्यनीति तर्जमा गर्दा दिगो विकासका लक्ष्यसँग सामाञ्जस्यता हुने गरी तर्जुमा गरिएको छ ।
- नेपाल जैविक विविधता नीति, २००२
- राष्ट्रिय जलवायु परिवर्तन नीति, २०७६
- औद्योगिक नीति, २०६७
- वातावरण संरक्षण ऐन, २०७६
- वन ऐन, २०७६
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७३
- ओजन तह नष्ट गर्ने पदार्थको उपयोग (नियन्त्रण) नियमावली, २०५७
- वातावरण संरक्षण र संवर्द्धन सम्बन्धी विभिन्न मापदण्ड तथा निर्देशिका एवं कार्यविधिहरू

ग. संरचनागत व्यवस्था

- वन तथा वातावरण मन्त्रालय
- वातावरण विभाग
- वैकल्पिक ऊर्जा प्रवर्द्धन केन्द्र
- कृषि तथा पशुपक्षी विकास मन्त्रालय

घ. कार्यक्रमगत व्यवस्था

- जलवायु परिवर्तन राष्ट्रिय अनुकूलन कार्य योजना(नापा), २०१०
- जलवायु परिवर्तन स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना(लापा), २०११
- जलवायु परिवर्तन बजेट संकेतको व्यवस्था

- वातावरण प्रदूषण नियन्त्रण र सवारी प्रदूषण तथा औद्योगिक निकासको नियन्त्रणका १४ मापदण्ड निर्धारण तथा लागू
- वातावरण विभागबाट वातावरणीय लेखाजोखाको व्यवस्था
- जलवायु परिवर्तनको असर सम्बन्धमा विश्व समुदायलाई ध्यानाकर्षण गर्न कालापत्थरमा बैठक
- राष्ट्रपति चुरे संरक्षण कार्यक्रम
- सामुदायिक वन कार्यक्रम
- विकास आयोजनाहरूको वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था
- REDD* कार्यक्रम
- जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनमा सन्धिको पक्ष राष्ट्रको रूपमा कोपमा बसेर नि भाग लिदै आएको छ ।

दिगो विकास लक्ष्य र नेपाल

२५ सेप्टेम्बर २०१५ मा संयुक्त राष्ट्र संघको ७० औं महासभाले विश्वभरी लागू हुने गरी तयार गरेको विकास ढाँचालाई दिगो विकास लक्ष्य भनिन्छ । जसलाई “हाम्रो विश्वको रूपान्तरण: दिगो विकासका लागि २०३० एजेण्डा (Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development)” भनेर नामाकरण गरिएको छ । यो एजेण्डा संयुक्त राष्ट्र संघले घोषणा गरेको मानवजाति, पृथ्वी र समृद्धिको लागि कार्यमूलक योजना हो । दिगो विकास एजेण्डालाई एकाइसौं शताब्दीमा मानवजाति र पृथ्वीको लागि चार्टर भनिएको छ ।

- Millenium Development Goals-MDGs बाट प्राप्त उपलब्धि संस्थागत गर्दै पृथ्वी, मानिस र तिनीहरूको समृद्धिको निम्ति विश्वव्यापी रूपमा स्वीकार्य गरिएका विकासको साझा मार्गचित्र लाई दिगो विकास लक्ष्य (Sustainable Development Goals (SDGs) भनिन्छ ।
- दिगो विकास लक्ष्यमा १७ वटा लक्ष्यहरू, १६९ वटा परिमाणात्मक लक्ष्यहरू र २३० भन्दा बढी सूचकहरू रहेका छन् ।
- SDGs सन् २०१२ मा ब्राजिलको रियो द जेनेरियोमा भएको UN Conference on Sustainable Development बाट निर्धारित र २५ सेप्टेम्बर २०१५ मा UN general assembly बाट पारित भई कार्यान्वयनमा आएको हो । यसलाई Development Agenda Beyond 2015 पनि भनेर बुझिन्छ ।
- MDGs बाट प्राप्त उपलब्धीको जगमा climate change, economic inequality, innovation, sustainable consumption, peace and justice जस्ता पक्षलाई थपेर SDGs निर्धारण गरिएका हो ।

- SDGs को माध्यमबाट गरिबीको अन्त्य, पृथ्वीको रक्षा एवं शान्ति र समृद्धिको प्राप्ति हुने आकांक्षा राखिएको छ ।
 - दिगो विकासका ५ वटा रणनीतिक स्तम्भ छन् । जसलाई 5 Ps पनि भन्ने गरिन्छ ।
१. **मानव (People):** सबै स्वरूप र आयमका गरिबी र भोकमरीको अन्त्य गरी मान र समानता कायम गर्ने ।
 २. **पृथ्वी (Planet):** प्राकृतिक स्रोत साधनको दिगो व्यवस्थापन र जलवायु परिवर्तनका असरबाट पृथ्वीलाई ह्रास हुनबाट जोगाउने ।
 ३. **समृद्धि (Prosperity):** प्रकृतिसँग सामञ्जस्यता कायम गर्दै आर्थिक, सामाजिक र प्राविधिक प्रगति प्राप्त गर्दै समृद्ध र समुन्नत जीवन सुनिश्चित गर्ने ।
 ४. **शान्ति (Peace):** शान्ति विना दिगो विकास र दिगो विकास विना शान्ति हुन सक्दैन । यसका हिंसा र भयमुक्त, शान्त, न्यायपूर्ण र समावेशी समाज निर्माण गर्ने ।
 ५. **साझेदारी (Partnership):** सशक्त विश्वव्यापी साझेदारीद्वारा दिगो विकासको Agend को कार्यान्वयन गर्ने ।

दिगो विकास लक्ष्यहरू (२०१५-२०३०)

१. सबै स्थानमा सबै प्रकारका गरिबीको अन्त्य गर्ने ।
२. भोकमरीको अन्त्य गर्ने, खाद्य सुरक्षा र उन्नत पोषण प्राप्त गर्ने र दिगो कृषिको प्रवर्द्धन गर्ने ।
३. सबैका लागि स्वस्थ जीवनको सुनिश्चितता गर्ने ।
४. समावेशी, समन्यायिक र गुणस्तरीय शिक्षाको निश्चित गर्दै जीवन पर्यन्त सिकाईका अवसर हरूको प्रवर्द्धन गर्ने ।
५. लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्दै सबै महिला तथा बालिकाको सशक्तिकरण गर्ने ।
६. सबैका लागि खानेपानीको उपलब्धता र सरसफाइको दिगो व्यवस्थापन गर्ने ।
७. सबैका लागि धानिन सक्ने, भरपर्दो, दिगो, र आधुनिक ऊर्जाको पहुँचको सुनिश्चितता गर्ने ।
८. स्थिर, समावेशी र दिगो आर्थिक वृद्धि, उत्पादनशील रोजगारी र मर्यादित कामलाई प्रवर्द्धन गर्ने ।
९. उत्थानशील पूर्वाधार निर्माण, समावेशी र दिगो औद्योगिकीकरण र नवप्रवर्तनको प्रवर्द्धन गर्ने ।
१०. देशभित्र र देशहरू बिचको असमानता न्यूनीकरण गर्ने ।
११. स्वच्छ एवं सुरक्षित सहर र मानव वसोबास ।
१२. दिगो उत्पादन र उपभोगको सुनिश्चितता ।
१३. जलवायु परिवर्तन र यसको असरको न्यूनीकरण गर्ने ।
१४. महासागर, समुद्र र सामुद्रिक स्रोतहरूको संरक्षण र दिगो उपयोग गर्ने ।
१५. जैविक विविधताको संरक्षण, दिगो वन व्यवस्थापन, मरुभूमिकरण र जमिनको क्षयकरण नियन्त्रण गर्ने ।
१६. शान्त, समावेशी र न्यायपूर्ण समाजको प्रवर्द्धन र जवाफदेही संस्थाहरूको स्थापना गर्ने ।

१७. दिगो विकासका लागि कार्यान्वयन संयन्त्रको सबलीकरण र विश्वव्यापी साभेदारीलाई प्रभावकारी बनाउने ।

दिगो विकास लक्ष्यका चुनौतीहरु

- SDGs जनस्तरमा सञ्चार एवं जनचेतना अभिवृद्धि गरी जनतामा यसको अपनत्व अभिवृद्धि गर्नु,
- सीमित स्रोत साधनको परिप्रेक्ष्यमा SDGs को प्राथमिकीकरण,
- दिगो विकास लक्ष्यलाई आवधिक योजना तथा वार्षिक विकास कार्यक्रम मा समाहित गर्नु,
- SDGs लाई स्थानीयतहमा संस्थागत गर्नु,
- स्थानीय तथा प्रादेशिक योजनामा दिगो विकास लक्ष्यको आन्तरिकीकरण गर्नु ।
- दिगो विकास लक्ष्यको स्थानीयकरण गर्नु,
- प्रदेश र स्थानीय तहको कार्यान्वयन क्षमता अभिवृद्धि गर्नु,
- कार्यान्वयन संयन्त्रको क्षमता अभिवृद्धि तथा प्राप्त उपलब्धीको दिगोपना कायम गर्नु ।
- अन्तर सरकार र अन्तर निकाय बिच समन्वयको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्नु ।
- निजी तथा सहकारी र सामुदायिक क्षेत्रलाई परिचालन गर्नुपर्ने चुनौती ।
- संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको क्षमता विकास गर्नु,
- राज्यका विभिन्न तहबिच शासकीय क्षमता विस्तार र सहकार्य गर्ने चुनौती ।
- सुशासन, लोकतन्त्र र मानवअधिकारका आधारभूत मूल्य मान्यता कायम राख्नु ।
- आर्थिक सामाजिक सूचकहरू उकास्न उच्च आर्थिक वृद्धि गर्नुपर्ने चुनौती ।
- SDGs का सूचकहरूको विकास र नियमित सहभागितात्मक अनुगमन र मूल्यांकन प्रणाली अवलम्बन गर्नु ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा दिगो विकास लक्ष्यमा आधारित योजनाको तर्ज, कार्यान्वयन र अनुगमन गर्ने परिपाटी स्थापित गर्नु,
- आन्त्रिक तथा बाह्य श्रोत साधनको परिचालन गर्न,
- विकसित देशहरूले अल्पविकसित र अतिकम विकसित देशलाई कुल GDP को क्रमश ०.७ र ०.१५ प्रतिशत सहायता दिनुपर्ने प्रतिबद्धताको कार्यान्वयन गराउनु
- गरिब मुखी शासन पद्धतिको अवलम्बन गर्नु,
- LDC बाट graduate हुनुपर्ने चुनौती,
- पूर्वाधार विकासमा गुणस्तरीयता कायम गर्नु,
- Right based approach या developmental अवलम्बन गर्नु,
- विपद् पछिको पुनर्निर्माण,

- कुल GDP मा औद्योगिक र सेवा क्षेत्रको हिस्सा बढाउनु पर्ने चुनौती,
- भौगोलिक स्थान, लैङ्गिकता र सामाजिक समूहका अवस्थाको आधारमा प्रगति र उपलब्धी समान नहुनु,
- पर्याप्त सूचना र तथ्याङ्कको अभाव (करिब १०० वटा सूचकका लागि अबै पनि तथ्याङ्क उपलब्ध छैन र बाँकि तथ्याङ्कको गुणस्तर पनि समान छैन ।

दिगो विकास लक्ष्य प्राप्तिका लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने उपायहरू

- दिगो विकास लक्ष्य (SDGs) लाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका आवधिक योजना र वार्षिक विकास कार्यक्रम मा समाहित गराउने,
- प्रत्येक लक्ष्य र सूचकको तीनै तहमा जिम्मेवारी र जवाफदेहिता किटान गरी नियमित समीक्षा गर्ने,
- निजी, सहकारी तथा सामुदायिक क्षेत्रलाई SDGs प्राप्त तर्फ परिचालित हुन प्रोत्साहित गर्ने,
- SDGs को स्थानीयकरण (Localization) गर्ने,
- प्रशासनिक संयन्त्रको कार्यान्वयन क्षमता विकास गर्ने,
- वैदेशिक सहायता र स्थानीय स्रोत साधनलाई प्राथमिकताप्राप्त क्षेत्रमा परिचालन गर्ने,
- प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी मार्फत औद्योगिक विकास र रोजगारी सिर्जना गर्ने,
- स्थानीय ज्ञान, सीप र पूँजी मार्फत उद्यमशिलता विकास गर्ने,
- क्षेत्रगत मन्त्रालयको जिम्मेवारी अनुसार action plan बनाई लागू गर्ने,
- पुँजिगत खर्च क्षमता बढाउने,
- सुशासनमा जोड दिने,
- पूर्वाधार विकासमा लगानी बढाउने,
- Human Asset Index (HAI), Human Development Index (HDI) लगायत समग्र आर्थिक सामाजिक विकास सूचकांकमा प्रगति हासिल गर्ने,
- कार्यमुलक तथा नतिजामूलक अनुगमन संयन्त्र तथा सूचकमा आधारित दृष्टिकोण स्थापित गर्ने,
- दिगो विकास लक्ष्य (SDGs) का राष्ट्रिय लक्ष्य, गन्तव्य र सूचकमा आधारित मूल्यांकन प्रणाली स्थापित गर्ने,
- विकसित राष्ट्रले अतिकम विकसित राष्ट्रलाई दिनुपर्ने सहायता प्राप्त गर्ने,
- Energy Efficient Technology को प्रयोग गर्ने,
- दिगो विकास लक्ष्यको प्राथमिकीकरण गरी आवश्यक कानूनी, संस्थागत तथा वित्तीय स्रोतको प्रबन्ध गर्ने,

- राष्ट्रिय योजना आयोगले SDGs का दृष्टिकोणले वार्षिक बजेटको परीक्षण गर्ने,
- जलवायु परिवर्तन अनुकूलन कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने,
- तथ्यमा आधारित नीति निर्माण (Evidence based policy formulation) गर्ने,
- innovation and development लाई प्रोत्साहित गर्ने,
- राष्ट्रिय विकास योजनाको समीक्षा गरी दिगो विकास लक्ष्य (SDGs) अनुकूल बनाउने ।

SDGs को स्थानीयकरण (Localization)

विश्वव्यापी सन्दर्भमा तय भएका दिगो विकास लक्ष्यको परिमाणत्मक लक्ष्य र सचकहरुलाई मलुकको मौलिक आवश्यकता र स्रोत साधन अनुसार परिमार्जन गरी स्थानीय विकास योजनाहरुमा आन्त्रिकीकरण गर्ने कार्यलाई दिगो विकास लक्ष्यको स्थानीयकरण भनिन्छ ।

दिगो विकास लक्ष्यको स्थानीयकरण किन आवश्यक छ ?

- दिगो विकासको अवधारणा, सिद्धान्त, महत्वको बुझाईमा एकरूपता कायम गर्न ।
- स्थानीय स्रोत साधन, आवश्यकता र सन्दर्भ अनुसारको परिमाणात्मक लक्ष्य र सचकहरु तय गर्दै दिगो विकास हासिल गर्न ।
- दिगो विकास लक्ष्य (SDGs) को सामाजिक पक्षहरुमा विशेष स्थान राख्ने सार्वजनिक सेवाडा प्रदेश र स्थानीय तहको जिम्मेवारी मा पर्ने । जस्तै: आधारभूत तथा माध्यमिक शिक्षा प्राथमिक स्वास्थ्य, खानेपानी तथा सरसफाई आदि ।
- संघबाट प्रदेश तथा स्थानीय तहमा जाने राजस्व अनुदानले कम्क मा लगानी वृद्धि गर्न सहयोग गर्दछ ।
- स्थानीय, भौगोलिक एवं सामाजिक परिप्रेक्ष्य अनुरूप SDGs को प्राथमिकीकरण हुने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका नीति, रणनीति, योजना र कार्यक्रमहरु बीच अन्तरसम्बन्ध कायम गर्न ।
- स्थानीय विकास योजनामा दिगो विकासका लक्ष्यहरु आन्त्रिकीकरण गर्न ।
- सरोकारवालाहरुको सहभागिता तथा योगदान सुनिश्चित गर्न ।
- स्थानीय जनसहभागिता एवं प्रभावकारी सेवा प्रवाह ।
- स्थानीय स्रोतसाधन, सीप र जनशक्तिको सदुपयोग गर्न ।
- विकासका प्रतिफलको समन्यायिक वितरण गर्न ।
- गरिबी र अभावग्रस्त क्षेत्रको पहिचान गरी लक्षित वर्ग कार्यक्रम सञ्चालमा सहजता ।
- स्थानीयस्तरमा हुने प्रकृतिक प्रकोप अनुरूपको विपद् जोखिम न्यूनीकरण योजना पहिचानमा सहजता हुने ।

दिगो विकास लक्ष्य (SDGs) प्रापतिका लागि नेपालको प्रयास

- नेपालले दिगो विकासका लक्ष्यलाई समयबद्ध खाकामा कार्यान्वयन गर्ने रणनीति बनाएको छ । जस अनुसार सबै लक्ष्य र सुचकहरूलाई base line, सन् २०१७, २०२०, २०२२, २०२५ र २०३० सम्मका समयसीमामा ढालिएका छन् ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगले विसं २०७२ मा प्रारम्भिक राष्ट्रिय प्रतिवेदन, २०७४ मा नेपाल दिगो विकास लक्ष्यहरु: वर्तमान अवस्था र भावी मार्गचित्र २०१६-२०३० प्रकाशन र वि.सं २०७४ मा ऐच्छिक राष्ट्रिय समीक्षा प्रतिवेदन तयार गरी संयुक्त राष्ट्रसंघीय उच्चस्तरीय राजनीतिक मञ्चमा प्रस्तुत गरेको छ ।
- नेपालले SDGs लाई मुलुकको आर्थिक, सामाजिक र पर्यावरणीय परिवेश अनुसार कार्यान्वयनमा ल्याउँदै १४औं योजना देखि नै SDGs लाई आन्त्रिकीकरण गर्न सुरु गरेको छ ।
- कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा गर्दा SDGs अनुसार दृगमनभूत अयमप्लन गर्न सुरु गरिएको छ ।
- आर्थिक वर्ष ०७४र७५ देखि मध्यकालीन खर्च संरचनामा कम्क हासिल गर्न सहयोग पुऱ्याउने आयोजनालाई उच्च प्राथमिकता प्रदान गरिएको छ ।
- SDGs लाई प्रादेशिक तथा स्थानीय तहका योजनामा समावेश गर्न योजना तर्जुमा नमुना दिग्दर्शन तयार गरिएको छ ।
- राष्ट्रिय तथा प्रादेशिक अनुगमन तथा मूल्यांकन दिग्दर्शन र प्रादेशिक तहका कम्क सूचना पहिचान गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगले Result based monitoring and evaluation system system सुरुवात गरेको छ ।
- पन्ध्रौं योजनाको समष्टिगत राष्ट्रिय लक्ष्य, गन्तव्य, सुचक, अपेक्षित उपलब्धि, क्षेत्रगत नीति, रणनीति र कार्यनीति तर्जुमा गर्दा SDGsसँग सामञ्जस्य हुने गरी तर्जुमा गरिएको छ ।
- प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय केन्द्रीय निर्देशक समिति, राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन तथा सम्बन्ध समिति, राष्ट्रिय योजना आयोगको सदस्यको संयोजकत्वमा ९ वटा विषयगत समितिहरु गठन गरिएका छन् ।
- उक्त समितिहरुले SDGs साग सम्बन्धित योजना, कार्यक्रम, नीति तथा बजेट कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन सम्बन्धमा मार्गनिर्देशन गर्दै आएका छन् ।

SDGs ले ल्याएका अवसरहरु

- MDGs पूरा भएपछि यसले स्थापित गरेका तर पुरा नभएका लक्ष्यहरुलाई SDGs ले आत्मसात गरेको छ ।

- अबको १५ वर्षकाके विकासको समयबद्धगन्तव्य स्थापित गरेको ।
- RIO+20 ले औल्याएको The world we want को अवधारणालाई मार्गदर्शन गरेको ।
- नेपालको संविधानले निर्दिष्ट गरेको विकास लक्ष्य र SDGs लाई आवधिक योजना र वार्षिक विकास कार्यक्रम समाहित गर्ने अवसर प्राप्त भएको ।
- विश्वव्यापी साभेदारीको अवसर प्राप्त भएको ।
- सहभागितामुलक विकासकालागि आधारशीला निर्माण भएको ।
- सार्वजनिक, निजी, सहकारी र सामुदायिक क्षेत्र बिच साभेदारीको अवसर ।
- अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाबाट विकासमा साभेदारी र वैदेशिक सहायता प्राप्तिको अवसर ।

MDGs भन्दा SDGs कसरी प्रगतिशील छ ?

- Climate change, economy inequality, innovation, sustainable consumption, peace and justice जस्ता पक्ष थप गरी विकासको आर्थिक, सामाजिक, वातावरणीय र शासकीय आयाम समेटेको छ ।
- १९३ देश सम्मिलित भई व्यापक छलफलबाट निर्मित ।
- कार्यान्वयन संयन्त्र र क्षमताको आंकलन गरिएको ।
- Unified agenda of MDGs लाई निरन्तरता दिइएको ।
- विकसित र अविकसित सबै देशमा लागु हुने ।

MDGs र SDGs मा भिन्नता

SDGs	MDGs
● Bottom-Up approach बाट निर्मित	● धनी र ठूलो देशका नेताले बनाएको top-down approach
● दिगो विकासको आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय आयामलाई समेटेको	● सामाजिक पक्षमा मात्र केन्द्रित
● विकसित र विकासोन्मुख दुवै देशमा लागु	● विकासोन्मुख मुलुकमा मात्र लागु
● आन्तरिक र वैदेशिक दुवै स्रोतबाट सञ्चालित	● वैदेशिक सहायताबाट नै बढी सञ्चालित
● १७ लक्ष्य, १६९ सहायक लक्ष्य र २३० भन्दा बढी सूचकहरु	● ८ लक्ष्य, २० सहायक लक्ष्य र ६० सूचकहरु

दिगो विकास लक्ष्य SDGs ले विश्वव्यापी शान्ति, सामाजिक न्याय र समानता कायम गर्नुका साथै आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय आयामलाई संयोजन गर्दै लगेको देखिन्छ । यी लक्ष्य प्राप्तिका लागि राजनीतिक प्रतिबद्धता एवं राजनैतिक स्थिरता, स्रोत प्राप्तिको सुनिश्चितता, आवधिक योजना र वार्षिक

बजेटमा आन्तरिकीकरण गर्दै विकास नीति तथा कार्यक्रममा मूलप्रवाहीकरण गर्दै SDGs को स्थानीयकरण मार्फत ठोस कार्ययोजना सहित कार्यन्वयनमा ल्याउनुपर्ने देखिन्छ ।

जलवायु परिवर्तन

वायुमण्डल, जलमण्डल, जीवमण्डल एवं भूमण्डलको समग्र स्वरूप र यी बिचमा रहेको अन्तर सम्बन्धमा आउने असन्तुलन नै जलवायु परिवर्तन हो । विश्वव्यापी उष्णताका कारण पृथ्वीको औसत तापमानमा वृद्धि भई वायुमण्डलीय प्रणालीमा आएको अस्वाभाविक परिवर्तनलाई जलवायु परिवर्तन भनिन्छ । सामान्यतया २० देखि ३० वर्षको अवधिमा तापक्रम तथा वर्षामा भएको परिवर्तनलाई जलवायु परिवर्तन भनिन्छ । प्राकृतिक तथा मानवीय क्रियाकलापबाट उत्सर्जन हुने **Carbon dioxide (CO₂)**, **Methane (CH₄)**, **Nitrous oxide (N₂O)**, **Ozone (O₃)**, **Chloroflouro Carbon (CFCs)** जस्ता हरित ग्याँसहरूका कारण वायुमण्डलमा रहेको ओजोन तह बाक्लिदै जान्छ जसले सूर्यको ताप पृथ्वीमा आउन त दिन्छ तर फर्किन दिँदैन । फलस्वरूप पृथ्वीको औसत तापक्रममा वृद्धि हुन्छ । जस्तै गर्दा पृथ्वी तात्ने प्रक्रिया वा विश्व उष्णीकरण (**Global warming**) को समस्या देखिन छ । यो नै जलवायु परिवर्तनको प्रमुख कारक हो ।

जलवायु परिवर्तनले नेपाल किन बढी जोखिममा छ ?

१. भौगोलिक संरचना

समुन्द्र सतहबाट ६० मिटर देखि संसारको सर्वोच्च शिखर सगरमाथा (८,८४८ मी.) सम्मको उचाइमा विविध भौगोलिक अवस्था, भिर पहरा, दुन आदिले भरिपूर्ण रहेको कारण जलवायुमा आउने सानो परिवर्तनले पनि ठुलै हानी नोक्सानी हुने जोखिम सृजना गर्दछ ।

२. जैविक विविधता

नेपाल जैविक विविधताको दृष्टिकोणले विश्वमा २५ औं र एसियामा ११ औं स्थानमा पर्दछ । यहाँको भौगोलिक वनावटले जैविक विविधतालाई निकै धनी बनाएको छैन बरु उत्तिकै संवेदनशील पनि बनाएको छ । त्यसैले पनि नेपाल अन्य क्षेत्रको तुलनामा बढी नै संवेदनशील छ ।

३. कमजोर अर्थतन्त्र

नेपालको अर्थतन्त्र कृषि, पर्यटन तथा अन्य प्राकृतिक स्रोतमा निर्भर छ । वर्षाको मात्रामा आउने प्रतिकूलताको कारणले खाद्यान्न संकट बढ्दो छ । हिमालमा हिउँ कम हुने, प्राकृतिक प्रकोपमा वृद्धि हुने तथा प्राकृतिक अवस्थाको कारणले जीविकोपार्जनका अन्य उपायहरू तथा जलस्रोतका उपयोग प्रयाप्यटन, साहसिक पर्यटन, धार्मिक पर्यटन आदिमा कमी आउन सक्छ ।

४. जनचेतनाको कमी

जलवायु परिवर्तनका कारण यसको न्यूनीकरणका तरीकाहरू, अनुकूलन वा जोखिम न्यूनीकरणका उपायहरूको बारेमा प्रभावित समुदायका मानिसहरूलाई समयमै सचेतना भएन भने बढी जोखिमहरू सिर्जना हुन जान्छन् । नेपालमा पनि यस किसिमको अवस्था रहेको छ ।

५. क्षेत्रीय प्रभाव

चीन र भारतमा बढ्दो औद्योगिकीकरणका कारण उत्पन्न हुने हरितगृह ग्याँसका साथै वायूमण्डलीय खैरो (कालो) बादल चिस्यान भएको क्षेत्रमा एकत्रीत भएर बस्ने र सो बादलले अन्य बादलले भन्दा बढी तापक्रम सञ्चय गरेर राख्ने कारणले नेपालको हिमाली क्षेत्रमा बढी प्रभाव परेको वैज्ञानिकहरूको दावी रहेको छ। नेपालमा संसारको औषत भन्दा (करिब साढे दुई गुणा) बढी तापक्रम बृद्धि भएको छ। त्यसैगरी हिमाली तथा पहाडी क्षेत्रमा पानीका मुहानहरू सुक्ने क्रममा तीव्रता आउने, प्राकृतिक प्रकोपको मात्रामा बढ्ने देखिन्छ।

जलवायु परिवर्तनका असरहरू

- वाढी, पहिरो, हिमताल विस्फोटन, चट्टान पहिरो, अतिवृष्टि, अनावृष्टि तथा खडेरी जस्ता जलवायुजन्य प्रकोप उत्पन्न हुने,
- गर्मीका दिनहरू बढ्ने र ठण्डीका दिनहरू घट्ने,
- पानीका स्रोतहरू सुक्दै जाने,
- जमिन मुनिको पानीको सतह घटेर विभिन्न भाग भासिन सक्ने,
- हिमशृङ्खलाहरू कालापत्थरमा परिणत हुन सक्ने,
- हिमतालहरू फुट्ने र तटीय क्षेत्रहरू डुबानमा पर्ने संभावना हुने। हिन्दुकुश क्षेत्रमा एकीकृत पर्वतीय विकासका लागि अन्तर्राष्ट्रिय केन्द्र (इसीमोड) को एक अध्ययनले जलवायु परिवर्तनका कारण हिमाली क्षेत्रमा बसोवास गर्दै आएका २५ करोड तथा नदी किनारमा बस्दै आएका १ अर्ब ६५ करोड नागरिक सबैभन्दा बढी प्रभावित हुने देखाएको छ,
- पानीको अभाव, असन्तुलित वर्षा र बाढीले कृषि उत्पादनमा ह्रास हुने (सन् २०३० सम्ममा South Asia मा उत्पादनमा ३० प्रतिशतले कमी हुने,
- बालीनालीमा विभिन्न किराहरूको प्रकोप,
- कृषिको घट्दो उत्पादकत्वले खाद्य संकट उत्पन्न हुन सक्ने,
- हिमाली भेगका वनस्पति तथा वन्यजन्तुहरू उच्च संकटमा पर्ने,
- मलेरिया, कालाजार र जापानिज इन्सेफिलाइटिस जस्ता रोगहरूको प्रकोप उत्पन्न हुने,
- औषधीजन्य जडिबुटीको क्षमता र उपलब्धतामा कमी,
- जैविक विविधतामा प्रतिकूल असर हुने, समग्रमा मानव सभ्यताको अस्तित्व नै संकटमा पर्न सक्ने।

जलवायु परिवर्तनबाट बच्न नेपालले गरेका प्रयासहरू

- सन् १९९३ मा जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र संघीय संरचना महासन्धी (Nations Framework Convention on Climate Change - UNFCCC) को पक्ष राष्ट्र भएको।

- वि.सं. २०६५ मा राष्ट्रिय अनुकुलन कार्यक्रम (National Adaptation Programme of Action-NAPA) तैयार गरी जलवायू अनुकुलन परियोजनाहरु सञ्चालनमा रहेको ।
- वि.सं. २०६७ मा जलवायू परिवर्तन नीति तर्जुमा गरि कार्यान्वयन लगाएको ।
- जलवायु परिवर्तन अनुकुलनलाई स्थानीय विकास योजनामा एकीकृत गर्न वि. सं. २०६७ साल देखि स्थानीय अनुकुलन कार्यक्रम (Local Adaptation plans of Action - LAPA) को खाका तयार गरी कार्यान्वयनमा रहेको ।
- हरित गृह ग्याँस उत्सर्जन कटौती गर्न सामुदायिक वन कार्यक्रम ।
- कार्वन सञ्चितीकरण र अनुकुलनकालागि कृषि वन विकास कार्यक्रम ।
- हरित गृह ग्याँस न्यूनीकरण गर्न राष्ट्रिय REDD रणनीति कार्यान्वयनमा ल्याएको ।
- प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा जलवायू परिवर्तन परिषद्को गठन भएको ।
- जलवायु परिवर्तन नीतिको क्षेत्रमा नीतिगत समन्वय गर्न जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी समन्वय समीतिको गठन ।
- वन तथा वातावरण मन्त्रालयमा जलवायू परिवर्तन व्यवस्थापन महाशाखाको स्थापना ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगले जलवायू बजेट कोडको प्रयोग गर्दै आएको ।
- वैकल्पिक उर्जा प्रवर्द्धन केन्द्रले Clean Development Mechanism- CDM सम्बन्धी कार्यहरु अगाडि बढाएको ।
- दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनमा रहेको ।
- जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र संघीय संरचना महासन्धिको सचिवालयमा सन् २००४ मा प्रारम्भिक, सन् २०१४ मा दोस्रो र सन् २०१९ मा तेस्रो राष्ट्रिय सञ्चार प्रतिवेदन पेश गरेको
- कोप सम्मेलनमा निरन्तर सहभागी हुदै आएको ।
- क्योटो अभिसन्धि, पेरिस सम्झौता, सेण्डाई खाकाको पक्ष राष्ट्र भएको ।
- राष्ट्रिय जलवायु परिवर्तन नीति, २०७६ तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा रहेको ।

संवैधानिक व्यवस्था

- संविधानको धारा ३० मा प्रत्येक नागरिकलाई स्वच्छ र स्वस्थ वातावरणमा बाँच्न पाउने हक हुने र वातावरणीय प्रदूषणबाट हुने क्षतिबाट पीडितलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुने कुरा उल्लेख छ ।
- राज्यका निर्देशक सिद्धान्तमा राज्यको आर्थिक उद्देश्यका रूपमा आर्थिक विकासबाट प्राप्त उपलब्धिहरुको न्यायोचित वितरण गर्ने उल्लेख छ । राज्यका नीतिमा प्राकृतिक साधनस्रोतका संरक्षण, संवर्धन र उपयोग मार्फत वातावरण तथा जलवायू परिवर्तन न्यूनीकरण गर्न मागदर्शन भएको छ ।

दिगो विकास लक्ष्य (२०१६-२०३०)

- जलवायु परिवर्तन र यसको प्रभाव तथा अनुकूलनका बारेमा विस्तृत रूपमा लक्ष्य तथा सूचकहरू निर्धारण गरेको छ । नेपालले विश्वव्यापी लक्ष्य र सूचकहरूका आधारमा प्रारम्भिक प्रतिवेदन तयार गरी सार्वजनिक गरेको छ ।

कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्थाहरू

- विपद् जोखिम व्यवस्थापन राष्ट्रिय रणनीति २०६६
- राष्ट्रिय वन नीति, २०७५
- राष्ट्रिय वातावरण नीति, २०७६
- राष्ट्रिय जलवायु परिवर्तन नीति, २०७६
- राष्ट्रिय सिमसार नीति, २०६९
- वन क्षेत्रको रणनीति, २०७२
- नेपालको जैविक विविधता रणनीति तथा कार्ययोजना, (२०१४-२०२०)
- राष्ट्रिय रेड प्लस रणनीति, २०७५
- वन नियमावली, २०५१
- वातावरण संरक्षण ऐन २०७६ तथा नियमावली, २०७६
- राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण
- फोहरमैला व्यवस्थापन ऐन, २०६८
- माटो तथा जलाधार संरक्षण

संस्थागत व्यवस्था

- वन तथा वातावरण मन्त्रालय र अन्तर्गतका विभागहरू
- राष्ट्रिय योजना आयोग
- वैकल्पिक ऊर्जा प्रवर्द्धन केन्द्र

कार्यक्रमगत व्यवस्थाहरू

- वातावरण र विकास बिच सामञ्जस्यता कायम गर्न वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकनलाई संस्थागत गरिएको छ ।
- नेपाल सवारी प्रदूषण सम्बन्धी मापदण्ड निर्धारण गरी कार्यान्वयन गरिएको छ ।
- पहाडी साना किसानका लागि अनुकूलन आयोजना (Adaptation for Smallholder in Hilly Areas).

- राष्ट्रिय अनुकूलन योजना तर्जुमा क्षमता विकास (Building Capacity to Advance National
- Adaptation Plan Process in Nepal).
- अर्थ मन्त्रालयले हरित जलवायु कोष (Green Climate Fund-GCF) मार्फत Green Climate Fund Readiness Programme सञ्चालन गर्दै आएको छ ।
- तराई भूपरिधि कार्यक्रम ।
- राष्ट्रपति चुरे संरक्षण कार्यक्रम ।
- हरियो वन कार्यक्रम ।
- नेपालले हिमाल र पानीको संरक्षणमा विश्वको ध्यान खिच्नु सगरमाथा संवाद कार्यक्रम तय गरेको छ ।
- राष्ट्रिय अनुकूलन कार्यक्रम (National Adaptation Programme of Action-NAPA).
- जलवायु परिवर्तन अनुकूलनलाई स्थानीय विकास योजनामा एकीकृत गर्न वि. सं. २०६७ साल देखि स्थानीय अनुकूलन कार्यक्रम (Local Adaptation plans of Action -LAPA) कार्यान्वयनमा रहेका ।
- Community Based Disaster Risk Reduction
- ११ जिल्लामा Environment Friendly Local Government Framework
- Nepal Climate Change Support Programme (NCCSP)
- Community forestry programme
- REDD (Reducing Emission from Deforestation and Degradation) implementation Unit
- Clean Development Mechanism (CDM)
- Community based flood risk reduction program
- Poverty Alleviation Fund
- Bio engineering प्रविधिको विकास,
- फोहोरमैला व्यवस्थापन: पुनः नविकरण र पुनः प्रयोग ।
- कार्बन व्यापार वन क्षेत्रको कार्बन व्यापारमा “रेड प्लस”^१ कार्यक्रम सन्चालन भएको ।
-

४.६ विकेन्द्रीकरण

माथिल्लो निकाय वा केन्द्रमा रहेको काम, कर्तव्य, अधिकार, उत्तरदायित्व, जिम्मेवारी, स्रोतसाधन आदि लाई स्थानीय स्तरमा वा तल्लो इकाईहरूमा स्थान्तरण/प्रत्यायोजन गर्ने प्रक्रिया/कार्य नै विकेन्द्रीकरण हो । राजनीतिक, प्रशासनिक, आर्थिक, बजार आदि विभिन्न विकेन्द्रीकरणका रूपहरू छन् । विकेन्द्रीकरण साध्य नभएर साधन हो जसले जनतालाई शासनमा सहभागी गराई जनसर्वोच्चता कायम गर्ने, जनताको अधिकार जनतालाई नै फर्काउने मध्यम हो । यसमा self control, self management, self decision making, self accountability रहन्छ ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा Tailored made approach को सट्टा One size fits all भन्ने सोच लिई देशको केन्द्रमा बसेर मुलुकको लागि सेवाको डिजाइन र मोडेल तय गर्ने प्रवृत्ति विरुद्ध आएको विकेन्द्रीकरणको अवधारणालाई शासकीय पात्रहरूले हृदय देखि नै स्वीकार तथा कार्यान्वयन गरी समतामूलक समाज निर्माण गर्नु नै यसको आवश्यकता हो ।

विकेन्द्रीकरण गर्ने तरिकाहरू

१. स्थान्तरण (Deconcentration): आफू अन्तर्गत कर्मचारीलाई निश्चित कार्य गर्नसक्ने अधिकार तर जवाफदेहिता र उत्तरदायित्व दिने मै निहित रहने, स्थायी वा अस्थायी, कम वा बेशी, घटबढ हुने आदि गुणहरू हुने ।
२. प्रत्यायोजन (Delegation)/प्रशासनिक विकेन्द्रीकरण: केन्द्र निकायको अधिकार तल्ला निकायमा जस्तै CIAA को CDO लाई वा हाकिमले अन्य कर्मचारीलाई दिइने अधिकार, अधिकार दिने प्रति उत्तरदायित्व बन्नुपर्ने, आफ्नै मन्त्रालय वा निकाय अन्तर्गत नभएपनि गर्न सकिने ।
३. निक्षेपण, राजनीतिक विकेन्द्रीकरण (Devolution): केन्द्रबाट हुने कार्य विधिवत् रूपमा स्थापना गरिएको स्थानीय निकायहरूलाई निश्चित ऐन, कानून, व्यवस्था मार्फत सुम्पनु, जस्तै स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन संविधान द्वारा आदि, बाह्य नियन्त्रण मुक्त हुने, उत्तरदायित्व आफै हुनुपर्ने, जनताको प्रतिनिधिहरू संलग्न हुने आदि ।
४. निजीकरण (Privatization): सार्वजनिक वा सरकारी क्षेत्रको अधिकार निजिक्षेत्र, नागरिक समाज, सहकारी आदिमा सुम्पनु ।

विकेन्द्रीकरणका आधारभूत शर्त

- Framework (संविधान, कानून, मापदण्ड आदि),
- Function (कसले के काम, कहिले गर्ने आदि),
- Fund (Resources कहाबाट, कसले दिने),
- Functionaries (कार्यान्वयन संयन्त्र, जनशक्ति आदि),
- Follow up (M and E, Feedback) लाई प्रभावकारी बनाउने ।

विकेन्द्रीकरणको आवश्यकता/महत्व

- जनतालाई शासनमा सहभागी गराई जनसर्वोच्चता कायम गर्न,
- स्थानीय निकायलाई Self control, Self management, Self decision making, Self accountability बनाउन,
- निर्णय प्रक्रियामा, प्रजातान्त्रिक अभ्यासमा, सुशासनमा, गुणस्तरीय सेवा प्रवाह आदिमा प्रभावकारिता ल्याउन,
- जनसहभागिता मार्फत स्थानीय स्रोतसाधनको अधिकतम परिचालन मार्फत दिगो विकास र जनमुखी विकासको अवधारणा लागु गर्न
- सार्वजनिक निकायमा मितव्ययिता, छिटो, छरितो, सरल र सहज सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्न
- जनतालाई सशक्तीकरण गर्न, नागरिक समाज लाई संस्थागत विकास गर्न
- समानुपातिक एवं नयायोचित वितरण प्रणाली, सामाजिक समावेशीकरण लागु गर्न
- स्थानीयको आवश्यकता र समस्या स्थानीयबाटै स्थानीयमैत्री समाधान गर्न

प्रभावकारिताका लागि गर्नुपर्ने सुधारहरु

- विकेन्द्रीकरणका आधारभूत शर्तका रूपमा रहेका Framework (संविधान, कानून, मापदण्ड आदि), Function (कसले के काम, कहिले गर्ने आदि), Fund (Resources कहाबाट, कसले दिने), Functionaries (कार्यान्वयन संयन्त्र, जनशक्ति आदि), Follow up (M and E, Feedback) लाई प्रभावकारी बनाउने ।
- योजना प्रणाली र वित्तीय प्रणालीमा सुधार गर्ने ।
- वस्तु र सेवाको गुणस्तरमा ध्यान दिने ।
- स्थानीय सशक्तीकरण र मूलप्रवाहिकरणमा जोड दिने ।
- सामाजिक समावेशीकरणमा ध्यान दिने ।
- नीति क्षेत्र, नागरिक समाज, सहकारी क्षेत्रको विकास र बिस्तारमा जोड दिने ।
- कर प्रणाली, राजस्व आदिमा समसामयिक सुधार गर्ने
- सुचकमा आधारित अनुगमन र मूल्यांकन र पृष्ठपोषण प्रणालीको विकास गर्ने आदि

विकेन्द्रीकरण र संघीय शासनको तुलना

- विकेन्द्रीकरणको उन्नत स्वरूप संघीयता हो । विकेन्द्रीकरणमा संघीयता अटाउदैन तर संघीयतामा विकेन्द्रीकरण जारी रहन्छ ।
- राज्यशक्ति लाई दर्ई वा दर्ईभन्दा बढी तहमा विभाजन गरी सार्वभौमसत्ताको अभ्यास प्रणाली संघीयता हो भने विकेन्द्रीकरणमा स्थानीय निकायहरु सार्वभौम हुँदैनन् ।

- संघीयतामा संविधानबाटै शक्ति, अधिकार र स्रोतको बाँडफाँड गरिन्छ भने विकेन्द्रीकरणमा केन्द्र सरकारले कानून बनाई अधिकार निक्षेपण र प्रत्यायोजन गर्दछ ।
- विकेन्द्रीकरण शासन प्रक्रियामा सहभागी गराउने माध्यम हो भने संघीयताले पहिचान, पहाच र प्रतिनिधित्व सहितको सारभूत सहभागिता गराउँछ ।
- विकेन्द्रीकरण व्यवस्थापन गर्ने सरल हुन्छ भने संघीयता खर्चिलो र जटिल हुन्छ ।

अधिकार निक्षेपण (Devolution)

Devolution भन्नाले मूलतः माथिल्लो निकायबाट तल्लो निकायमा अधिकार र शक्ति सुम्पनु वा निक्षेपण गर्नु हो । यसमा केन्द्रीय निकायमा रहेको शक्ति, अधिकार र दायित्व स्थानीय निकायमा हस्तान्तरण गरी स्वायत्तता प्रदान गर्ने कार्यलाई मुर्तरूप प्रदान गर्दछ ।

उद्देश्यहरू

स्थानीय आवश्यकता र क्षमता अनुसार आफ्नो क्षेत्रका हरेक गतिविधिहरू संचालन गर्ने संस्थाहरू स्थानीय निकाय नै हुन् र यो कार्य अधिकारको निक्षेपणबाट मात्र हुन् सक्छ । यिनै गतिविधिहरूलाई नियन्त्रण, निर्देशन, संचालन र व्यवस्थापन गर्ने जस्ता क्रिया प्रक्रियाहरूमा पूर्णता प्रदान सहित निम्नलिखित उद्देश्यहरू रहेका छन् ।

- केन्द्रीय निकायमा रहेको काम, कर्तव्य, अधिकार र दायित्वलाई कानूनी रूपमा नै स्थानीय निकायमा हस्तान्तरण गर्नु,
- स्थानीयस्तर बाट नै योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन र मूल्यांकनको प्रक्रिया प्रभावकारीरूपबाटै लागू गर्ने,
- स्थानीय निकायहरूलाई निक्षेपित कार्यको दायित्व बहनगर्न सक्ने गरि जिम्मेवार बनाउने,
- सहभागितामूलक, न्यायपूर्ण र समतामूलक विकास प्रक्रियालाई प्राथमिकता दिनु,
- स्थानीय निकायहरू लाई सक्षम, स्वावलम्बी, सशक्त, आत्मनिर्भर बनाउने,
- दिगो र सन्तुलित विकास गर्न स्थानीय स्रोतसाधनको प्रभावकारी परिचालन गर्न,
- स्थानीय स्तरमा प्रजातान्त्रीक व्यवस्था, संस्थागत संरचना, संगठनलाई स्थापित गर्दै नेतृत्व विकास गर्न,
- स्थानीय निकायले गर्नुपर्ने काम, कर्तव्य, अधिकार, दायित्व, र जिम्मेवारी स्पष्ट किटान गरि जनप्रतिनिधिमूलक निकायहरूको पेसागत दक्षता र क्षमतामा अभिवृद्धि गरि स्थानीय स्वशासनको अवधारणालाई मुर्त रूप प्रदान गर्ने आदि,

फाइदाहरू

- स्थानीय स्रोतसाधनको प्रभावकारी दंगले परिचालन हुने

- जनइच्छा, आकांक्षा, र सम्भाव्यता अनुसार योजन तथा कार्यक्रमहरुको तर्जुमा, कार्यान्वयन र मूल्यांकन गर्न सकिने,
- विकास र निर्माणका कार्यमा जनसहभागिता वृद्धि हुने,
- स्वच्छ, सरम, का खर्चिलो, विश्वासिलो र जिम्मेवार प्रशासनिक संयन्त्रको विकास हुने,
- केन्द्रिय र स्थानीय तहबीच कार्यमा दोहोरोपन हट्न जाने,
- केन्द्रिय निकाय र स्थानीय निकाय बीच स-सम्बन्ध, सहकारिता र परिपूरक सम्बन्ध स्थापित हुने
- स्थानीय तहहरु स्वायत्त हुने,
- स्थानीय स्तरको स्रोतसाधन परिचालन गरी आत्मनिर्भर र स्वावलम्बी हुने र केन्द्रको मुख ताक्ने प्रवृत्ति अन्त्य हुने,
- स्थानीय निकायले गर्नुपर्ने काम, कर्तव्य, अधिकार, दायित्व, र जिम्मेवारी स्पष्ट किटान गरि जनप्रतिनिधिमूलक निकायहरुको पेसागत दक्षता र क्षमतामा अभिवृद्धि हुने,
- स्थानीय स्तरमा प्रजातान्त्रीक व्यवस्था, संस्थागत संरचना, संगठनलाई स्थापित गर्दै नेतृत्व विकास हुने ।

स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ र अधिकार निक्षेपण

स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ को प्रस्तावनामा नै स्थानीय शासन पद्धतिलाई सुदृढ गर्ने, स्थानीय तहमा विधायिकी, कार्यकारणी र न्यायिक अभ्यासलाई संस्थागत गर्न स्थानीय सरकारको संचालन गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न भन्ने उल्लेख छ । यसले वडा समिति देखि नै स्थानीयतहहरु को काम, कर्तव्य, अधिकार, योजना तर्जुमा, र कार्यान्वयन व्यवस्था, भवन र सडक निर्माण सम्बन्धि, न्यायिक समिति मार्फत न्याय सम्पादन सम्बन्धि, वित्तीय अधिकार र कर सम्बन्धि निर्धारण, संकलन तथा बाडफाड, आर्थिक कार्यप्रणाली, बजेट पेस, पारित, खर्च गर्ने अख्तियारी र कार्यविधि, जिल्लासभाको काम, कर्तव्य, अधिकार एवं स्थानीय तहहरुको सम्पति संरक्षण लगायतको व्यवस्था गरेको साथै स्थानीय तहले कानून बनाई लागू गर्ने विधायिकी अधिकार, स्थानीय कार्यपालिकाको व्यवस्था, स्थानीय न्यायिक समितिको व्यवस्था गर्दा स्थानीय सरकारलाई शक्तिशाली र अधिकार सम्पन्न बनाएको बाट अधिकार निक्षेपणको वास्तविक एवं मुर्त राय स्थानीय सरकारले प्राप्त गरेका छन् ।

४.७ मानव पूँजी व्यवस्थापन (Human Capital Management)

मानव पूँजी व्यवस्थापन

मानव स्रोतमा अन्तर्निहित ज्ञान, सीप, र क्षमता र दक्षताको समुचित उपयोग गर्ने रणनीति वा विकासको लागि योजना निर्माण गर्ने, लगानी गर्ने, तथा त्यसको परिणाममुखी कार्यान्वयन गर्ने कार्य नै मानव पूँजी व्यवस्थापन हो । सन् १८९७ मा Irving Fisher ले मानवको सीप र उत्पादन क्षमतालाई मानव

पुंजीको अवधारणा मार्फत प्रस्तुत गरेका थिए । मानव पुंजी व्यवस्थापन (Human Capital Management) मानव संसाधन व्यवस्थापन र प्रतिभा व्यवस्थापनको समष्टिगत रूप हो ।

United Nations University, International Human Diamond Program द्वारा सार्वजनिक गरिएको सामवेशी सम्पति सूचकांकले पहिलोपटक राष्ट्रिय सम्पतिको गणनाका क्रममा मानवीय पुंजीलाई पनि महत्वपूर्ण अंशका रूपमा सामवेश गरेको छ । जब सम्म मुलुकको मानवीय पुंजी सफल हुन सक्दैन, तब सम्म जतिसुकै भौतिक पूर्वाधारको विकास भएपनि त्यो मुलुक सम्बृद्ध कहलिन सक्दैन । शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता विभिन्न आयामले मानवीय पुंजीलाई बलियो बनाउँदछ ।

अवको विश्वमा भौतिक क्षेत्रमा लगानी गरेर मात्र मुलुक बन्दैन, मानवीय पुंजी (Software) मा जसले लगानी गर्न सक्थो, त्यही मुलुकले मात्र प्रगतिको सिढी चढ्न सक्ने हुन्छ । त्यसैले विश्व आर्थिक मंचले प्रतिभाका लागि युद्ध War for Talent शब्दको प्रयोग गरेर विश्वभरि कसरी प्रतिभा प्राप्ति र विकास गर्ने भन्ने विषयमा मुलुकहरुबीच विभिन्न रूपमा जस्तै DV, PR आदिमा भैरहेको प्रतिस्पर्धाको संकेत गरेको छ ।

Why Nations Fails का लेखकद्वय Darron Asyuglu and James A. Robinsan ले जुन जुन देशले आज अभूतपूर्व विकास गरे, तिनले संस्थागत विकासका लागि राजनीतिक, प्रशासन, उद्योग, शिक्षा, स्वास्थ्य आदि हरेक तहमा प्रतिभावान व्यक्तित्वको विकासमा मुख्य जोड दिए र संगै त्यस्तो प्रतिभालाई शक्तिमा बदल्न बलियो संस्थागत संरचनाको बिकास गरेको निचोड उक्त पुस्तकको निचोड रहेको छ । कुनै पनि संगठनको क्षमताविकासको लागि तीनवटा पक्षमा ध्यान दिनुपर्ने राय लेखकले दिएका छन् ।

- **संगठनात्मक क्षमता:** संरचना, अधिकार प्रत्यायोजन, पद सोपान, विभाग, शाखा, महाशाखा तथा कर्मचारीको संख्या आदि
- **कानूनी तथा संस्थागत क्षमता:** आवश्यक नीति नियमको व्यवस्था, कार्य स्वतन्त्रता, नियमन तथा सुपरिवेक्षण, स्रोत सधन्य पर्याप्तता , भौतिक पूर्वाधार आदि
- यी दुवै क्षमतालाई उचित प्रयोग तथा परिचालन गर्न सक्षम, उत्तरदायी र उत्प्रेरित मानव संसाधन आवश्यक पर्दछ ।

पहिलो र दोस्रो क्षमताको विकास गराउने पनि कर्मचारी नै भएकोले तेस्रो विषय एक अन्तर्निहित जटिल, नैतिक तथा आचारंगत तत्व पनि हो, यसमा कर्मचारीका ज्ञान, दक्षता बढाउने र अवसर दिने अनि उसलाई उत्प्रेरित गराई काम लिने विषय पर्दछन ।

मानव पूँजी विकासका उपायहरु

- निरन्तर तालिम
- कर्मचारीको कार्य सम्पादनको अनुगमन, मूल्यांकन र पृष्ठपोषण

- कर्मचारी, सुपरिवेक्षक र उच्च व्यवस्थापन बिच प्रभावकारी सञ्चार
- कार्य जिम्मेवारी, अधिकार र उत्तरदायित्वको स्पष्टता

मानव पुंजी निर्माणको आवश्यकता र महत्व

- मानव पुंजीले श्रमको उत्पादकत्वमा वृद्धि गर्ने
- मानव पुंजीले उधमशील क्षमताको बिकाश गर्ने
- भौतिक पुंजीको प्रभावकारी उपयोग मानव पुंजीमा निर्भर हुने
- संगठनलाई जिवन्तता र निरन्तरताको लागि
- संगठनात्मक उद्देश्य र लक्ष्यप्रति अभिमुखीकरण गराउन
- संगठनमा संचार, समन्वय, नियन्त्रण र सुपरिवेक्षणको प्रभावकारिता बढाउन
- परिवर्तन व्यवस्थापन, चुनौती व्यवस्थापन गर्न
- कर्मचारीमा जिम्मेवारी, उत्तरदायित्व सहितको दक्षता बढाउन

मानव पुंजी व्यवस्थापनका चुनौतिहरू

- मानव पुंजीलाई संगठनमा टिकाई राख्न
- Brain Drain and Muscle Drain: Highly paid, globalization etc
- Professional Anarchism : High price, time limit etc
- Changing Demography: Global migration, ageing population
- Gig Economy like out sourcing, portfolio carrer management, contract management et
- Remote worker: Online service, flexi time, work life balance etc
- International law and priority
- Intangible Assets: Branding, social media, leadership etc

नेपालको विद्यमान संबिधान, नियम, कानून तथा नीति कार्यक्रम भन्दा पनि कमजोर राजनीतिक, आर्थिक, प्रशासनिक एवं सामाजिक संस्था हरुको कारण अड्चन पैदा हुने हुदा तत्काल, मध्यकाल तथा दीर्घकाल सम्म आवश्यक पर्ने ज्ञान, क्षमता, सीप र दक्षता पहिचान गरि स्वदेश, विदेशमा जनशक्ति बिकाश गर्ने र विज्ञता को आधारमा संस्थागत बागडोर दिने तिथि बसाल्न सबै शासकीय पात्रहरु एक हुनुपर्ने हुन्छ ।

४.८ गरिबी निवारण (Poverty)

मानवोचित जीवन यापन गर्न नसक्ने, गास, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता आधारभूत न्यूनतम सुविधाबाट बन्चित रही आयआर्जनका लागि न्यूनतम आवश्यक सीप, साधन र पहुँच नभएको अवस्थालाई गरिबी भनिन्छ । हेराइ, भोगाई र परिस्थिति अनुसार गरिबीको परिभाषामा विविधता रहेको पाइन्छ, कसैले निश्चित आयभन्दा कम आय हुनुलाई गरिबी भनेका छन् भने कसैले सामाजिक रुपमा विभेद र बन्चितकरणलाई गरिबी भनेका छन् । विश्व बैंकले प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन १.९ अमेरिकी डलर आय लाई, नेपालले वार्षिक आय रु.१९२६१ र प्रतिदिन प्रतिव्यक्ति उपभोगका लागि २२२० क्यालोरी लाई गरिबीको रेखा मानेको छ । निरपेक्ष र सापेक्ष गरिबी गरि दुई किसिमले गरिबीलाई हेर्ने सकिन्छ ।

गरिबीका कारणहरु

जीवन निर्वाहको लागि कुनै पेशा, काम, व्यवसाय, गर्दै न वा गर्न पाउँदैन तब व्यक्ति बेरोजगार हुन्छ जसले गर्दा मानवोचित जीवन यापन गर्न नसक्ने, गास, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता आधारभूत न्यूनतम सुविधाबाट बन्चित हुनु पुरी गरिबीको रेखामुनी पर्दछन । यसका विभिन्न कारणहरु तपशिल बमोजिम छन् ।

- आर्थिक कारण : बेरोजगारी, कमजोर श्रमिक अधिकार, कमजोर कर प्रणाली, सामाजिक सुरक्षाको कार्यक्रम प्रभावकारी नहुनु, उद्योगधन्दाको उचित विकास र विस्तार नहुनु, वैदेशिक लगानीका उद्योगमा विदेशी कामदार बढी रहनु, आदि ।
- शासकीय प्रणाली: कृषिमा आधारित जनसंख्या उच्च रहनु, कृषिको लागि आवश्यक पूर्वाधारहरु सहित सेवा र सुविधा समयमा प्राप्त नहुनु, पर्यटन क्षेत्रको लगानी र विकास विस्तार प्रभावकारी नहुनु, वैदेशिक स्रोत साधनको उपयोग NGO, INGO को भूमिका प्रभावकारी नहुनु, गरिव लक्षित कार्यक्रम न्यून हुनु र निरन्तर समेत नहुनु, कमजोर लोकतान्त्रिक प्रक्रिया, कमजोर कानूनी व्यवस्था, आर्थिक अनियमितता र भ्रष्टाचार उच्च रहनु, न्यून विकासका पूर्वाधार, सुशासनको कमजोर अवस्था, नागरिक सहभागितामूलक विकास पद्धतिको फितलो कार्यान्वयन, सीप, दक्षता युक्त जनशक्ति नहुनु, सार्वजनिक सेवा र सुविधा प्रभावकारी नहुनु, कर्मचारी र राजनीतिक व्यक्तिमा जिम्मेवारी र उत्तर दायित्वको अभाव आदि ।
- सामाजिक तथा जनसांख्यिक कारण : गरिव परिवारले बढी सन्तान पाउनु, सामाजिक अपराध बढ्नु, कामको प्रकृतिसंग हीनताबोध गर्नु, कमजोर शिक्षा, स्वास्थ्य र चेतना स्तर रहनु, आदि
- वातावरणीय तथा अन्य कारण : प्राकृतिक तथा मानव सृजित बिपतहरु, Global Warming, Acid rain, वन विकास र स्थानीयमैत्री पेशा र रोजगारप्रति राज्यपक्षले ध्यान नदिनु, दैनिक उपभोग खर्च उच्च रहनु, विप्रेषण लाई उद्योग, पेशा र व्यवसायमा प्रयोग नगर्नु आदि

नेपालमा गरिबी निवारणका प्रयासहरु

योजनागत प्रयास

- नेपालमा २०१३ सालमा योजनावद्ध विकासको थालनी सँगै गरिबी निवारणका प्रयासहरु भएतापनि छैठो योजना सम्म कुनै विशेष कार्यक्रम थिएन । सातौ योजना भने **आधारभूत आवश्यकताको** सिद्धान्तमा आधारित थियो । यस अन्तर्गत
 - ✓ वितरणमुखी कार्यक्रम : खाना, बिद्यालय खाना, भिटामिन ए, कामका लागि खाद्यान्न, पूर्वाधार विकास, सामाजिक विकास कार्यक्रम आदि
 - ✓ लक्षित कार्यक्रम : सामाजिक समावेशीकरण, दुर्गम क्षेत्र, कर्णाली बेशेष कार्यक्रम
 - ✓ सामाजिक परिचालन कार्यक्रम : स्वशासन, महिला विकास कार्यक्रम, सामुदायिक बन आदि
 - ✓ लघुकर्जा कार्यक्रम : साना किसान कार्यक्रम, सहकारी बैंक , विपन्न महिला कर्जा, ग्रामिण विकास कार्यक्रम
 - ✓ मानव विकास कार्यक्रम : शिक्षा, स्वास्थ्य, तालिम, खानेपानी, सरसफाई कार्यक्रम आदि
 - ✓ सामाजिक समावेशीकरण कार्यक्रम : दलित महिला, पिछडिएका, मधेशी, आदिवासी, उपेक्षित उत्थान कार्यक्रम
 - ✓ विशेष कार्यक्रम : गरिबी निवारण कोष, महिला जागृति कार्यक्रम, युवा स्वरोजगारमूलक, गरिव संग ग्रामिण स्वालंबन कार्यक्रम आदि सन्चालन मार्फत २०४२ मा आगामी १५वर्ष (वि.सं. २०५७) भित्र नेपालीको जीवनस्तर एशियाली मापदण्डमा पुर्‍याउने महत्वाकांक्षी लक्ष्य राखिएको थियो ।
- २०४६ सालमा बहुदलीय व्यवस्थाको स्थापना पश्चात आठौ योजना (२०४९-०५४) देखि सरकारले आर्थिक उदारीकरण र निजीकरणको नीति अंगिकार गर्‍यो ।
- आठौ योजनाले गरिबी निवारणलाई एक प्रमुख लक्ष्यको रुपमा लिएको थियो । वैदेशिक रोजगारी खुला गरियो । एक अध्ययनका अनुसार विप्रेषण १० प्रतिशतले बढ्दा गरिबी ३५ प्रतिशतले घट्दछ ।
- नवौ योजनामा गरिबी निवारणलाई एक मात्र उद्देश्यका रुपमा राखिएको थियो । वि. सं २०६३ मा गरिबी निवारण कोषको स्थापना भयो ।
- दशौ योजनामा गरिबीलाई अल्पविकासको प्रमुख कारकको रुपमा लिई गरिबी न्यूनीकरण गर्ने एकमात्र उद्देश्य राखी गरिबी न्यूनीकरण रणनीतिपत्र (Poverty Reduction Strategy Paper-PRSP) का रुपमा प्रस्तुत गरिएको थियो।
- एघारौ, बाह्रौ र तेह्रौ त्रिवर्षिय योजना सहस्राब्दि विकास लक्ष्य प्राप्ति, द्वन्द व्यवस्थापन, रोजगारी सिर्जना, समृद्ध, आधुनिक, न्यायपूर्ण र समावेशी राष्ट्र निर्माणमा केन्द्रित थियो । वि.सं. २०७९ सम्म नेपाललाई अतिकम विकशित मुलुकबाट विकासशील मुलुकमा रुपान्तरण गर्ने सोचका साथ आएको थियो ।
- चौधौ योजनाले गरिबीलाई १७ प्रतिशतमा झार्ने लक्ष्यका साथ दिगो विकास लक्ष्यलाई आन्त्रिकीकरण गरेको थियो ।

कार्यक्रमगत प्रयासहरु

- विगतमा कामका लागि खाद्यान्न कार्यक्रम, पश्चिम तराई गरिबी निवारण रोजगार कार्यक्रम, कर्णाली रोजगार कार्यक्रम, ग्रामीण स्वावलम्बन कार्यक्रम, साना किसान विकास कार्यक्रम जस्ता कार्यक्रमहरु मार्फत गरिबी निवारणका प्रयासहरु भएका थिए ।

विद्यमान व्यवस्था

संवैधानिक व्यवस्था

- धारा ५० (३) सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता तथा विकास मार्फत उपलब्ध साधन र स्रोतको अधिकतम परिचालनद्वारा तीव्र आर्थिक वृद्धि हासिल गर्दै दिगो आर्थिक विकास गर्ने तथा प्राप्त उपलब्धिहरुको न्यायोचित वितरण गरी आर्थिक असमानताको अन्त्य गर्दै शोषणरहित समाजको निर्माण गर्न राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र तथा उन्नतिशील बनाउँदै समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने राज्यको आर्थिक उद्देश्य हुनेछ ।
- धारा ५१ म राज्यका नीति अन्तर्गत अर्थ, उद्योग र वाणिज्य सम्बन्धी नीतिमा सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता र स्वतन्त्र विकास मार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्र सुदृढ गर्ने । त्यस्तै सामाजिक न्याय र समावेशिकरण सम्बन्धी नीति ।
- संविधानको भाग ३ मा मौलिक हक अन्तर्गत नागरिक र राजनीतिक एवं आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सहितका मौलिक हकको व्यवस्था ।

पन्ध्रौं योजना

- समृद्ध नेपाल सुखी नेपाली को दीर्घकालीन सोच हासिल गर्न आधार निर्माण गर्ने तथा निरपेक्ष गरिबी ११ प्रतिशतमा झर्ने ।
- दीर्घकालीन सोच २१०० ले विसं २०८७ सम्म दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्दै मध्यम आय भएको मुलुकमा स्तरोन्नति हुने तथा वि. सि. २१०० सम्म १२,१०० अमेरिकी डलर प्रतिव्यक्ति आय सहित उच्च आय स्तर भएको मुलुकमा स्थापित हुने र गरिबी ० प्रतिशतमा झर्ने लक्ष्य राखेको छ ।

दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन कार्ययोजना

- दिगो विकास लक्ष्यको प्रादेशिकरण र स्थानीयकरण गर्ने ।
- गरिबी ५ प्रतिशतमा झर्ने ।
- प्रतिव्यक्ति आय २५०० अमेरिकी डलर पुऱ्याउने

संस्थागत तथा कार्यक्रमगत व्यवस्था

- भूमिव्यवस्था,सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालय लगायतका संघीय मन्त्रालय एवं विभागहरु
- प्रादेशिक स्तरका मन्त्रालयहरु

- ७५३ वटा स्थानीय सरकारहरु
- **गरिबी निवारण कोष** : ६४ जिल्लामा सञ्चालनमा रहेको । स्थानीयस्तरमा नै गरिबीको कारण पहिचान गरी सामाजिक परिचालनको माध्यमबाट स्थानीय सीप । श्रोत र ज्ञानको उपयोग गरी गरीब व्यक्ति, परिवार वा समूहको आर्थिक तथा सामाजिकस्तर उठाउन सहयोग गर्ने
- **यूवा तथा साना व्यवसायी स्वरोजगार कोष** : बेरोजगार यूवाहरूलाई स्वरोजगार बनाउन अभिमुखीकरण तथा व्यावसायिक र सीपमूलक तालिम प्रदान गर्नका साथै बैङ्क र वित्तीय संस्थाहरूमार्फत सहूलियत व्याजदरमा बिनाधितो आवधिक कर्जा प्रदान गर्ने ।
- **तराई मधेस समृद्धि कार्यक्रम** : तराई मधेशका आर्थिक, सामाजिक रूपले पछाडि परेका वर्ग, समुदाय र भौगोलिक क्षेत्रको पहिचान गरी जीवनस्तरमा सुधार ल्याउन गरिबी न्यूनीकरणमा प्रत्यक्ष टेवा पुर्‍याउने कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।
- प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम
- गरिब घर परिवार पहिचान तथा परिचयपत्र वितरण कार्यक्रम ।
- स्वास्थ्य बिमा कार्यक्रम, विपन्न नागरिक औषधी उपचार कार्यक्रम
- प्रादेशिक तथा स्थानीय शासनविकास कार्यक्रम
- राष्ट्रपति महिला उत्थान कार्यक्रम
- प्रधानमन्त्री कृषि आधुनिकीकरण परियोजना

उपेक्षित गरिबी घट्न नसक्नुको कारण वा गरिबी निवारणका चुनौतिहरु

नेपाल करिव ७ दशक देखि योजनाबद्ध विकास अभ्यास तथा नवौ योजना बाट गरिबी निवारणलाई एकमात्र मूल उद्देश्यका रुपमा राखी गरिएको विभिन्न प्रयासबाट निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनी रहेका जनसंख्या घटे पनि सहरी तथा ग्रामिण एवं विभिन्न भौगोलिक क्षेत्र र सामाजिक समूहबीच खाडल अझै उच्च रहेको छ । मुलुकमा हाल २१.६ प्रतिशत गरिबीलाई १५ औ योजनाले ५ प्रतिशतमा झार्ने लक्ष्य लिएको छ । प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको प्रत्याभूति गर्न संविधानमा रोजगारीको हकको व्यवस्था, राष्ट्रिय रोजगार नीति २०७१ को तर्जुमा, बेरोजगारको लगत संकलन, गरिब परिवार पहिचान गरि गरिबी परिचय पत्र वितरण, न्युनतम ज्याला निर्धारण लगायत विभिन्न कार्यक्रमहरु संचालन गर्दै आएको छ । गरिबी न्यूनीकरणको प्रयासलाई तिब्रता दिदै भौगोलिक, लैंगिक, जातीय र अन्यवर्ग बीच रहेको गरिबीको भार र असमानताको अन्तरलाई कम गर्दै आर्थिक समृद्धि प्राप्त गर्नु नेपालमा गरिबी निवारण गर्ने कार्यमा देखिएको प्रमुख चुनौती रहेको पाइन्छ ।

अन्य चुनौतिहरु

- गरिबी र धनि बिचको असमानता कम गर्नु
- कृषि क्षेत्रमा आश्रित आवश्यक भन्दा बढी जनसंख्यालाई गैर कृषि क्षेत्रमा स्थान्तरण गर्नु

- स्थानीय सीप, पुजी र साधन, प्रविधि प्रयोगगरी स्वदेशी उधमीलाई स्वदेशमै स्वरोजगार सिर्जना गर्नु
- सुरक्षित् वैदेशिक रोजगारी प्रबर्द्धन गर्नु
- लगानीमैत्री वातावरण सृजन गरि वैदेशिक लगानी मार्फत रोजगारी सिर्जना गर्नु
- कमजोर बितरण प्रणाली तथा फितलो लक्षित् कार्यक्रमहरुलाई दिगो र प्रभावकारी बनाउनु
- विशेष गरि महिला, आदिवासी, जनजाति, दुर्गम क्षेत्रका मानिसमा गरिवीको गहनता बढी हुने भएकोले यिनीहरुको अर्थपूर्ण सहभागिता बढाउनु आदि

अपेक्षित् गरिवी घट्न नसक्नुको कारणहरु/गरिवी निवारणमा देखिएका समस्याहरु

- सरोकारवालाको सक्रिय सहभागिता बिना बिकासका कार्यक्रम संचालन हुनु
- उत्पादनशील क्षेत्रको असमान बितरण प्रणाली, महिला मैत्री बिकासका कार्यक्रम नहुनु
- गरिव लक्षित् कार्यक्रममा अत्याधिक चुहावट र भ्रष्टाचार हुनु
- औद्योगिकरण, उद्योगधन्दाको विकास प्रभावकारी ढंगले कार्यान्वयन हुनु नसक्नु
- दुर्गम क्षेत्रमा पूर्वाधार र आवश्यक आधारभूत सेवा र सुविधा उपलब्ध नहुनु
- सशक्तीकरण, मूलप्रवाहीकरण भन्दा कल्याणकारी सेवा उपलब्ध गराउने राज्यको नीति हुनु
- दक्ष सिर्जनशील, सीपयुक्त जनशक्तिको अभाव हुनु
- संचालित कार्यक्रमको सुचकमा आधारित अनुगमन र मूल्यांकन सहित पृष्ठपोषण नलिनु
- शहर केन्द्रित विकास र कार्यक्रमलाई प्राथमिकता दिनु
- गरिवहरुको बानि, व्यहोरा, सोच, सांस्कृतिक आदि प्रति परम्परागत सोच हावी हुनु आदि

गरिबी निवारणको उपायहरु

गरिवी निवारणका लागि संचालित कार्यक्रमहरुलाई समुहिकृत रुपमा गरिव लक्षित कार्यक्रम, अनुदान कार्यक्रम, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम, सामाजिक परिचालन कार्यक्रम र मानव स्रोत विकास कार्यक्रम हेर्ने सकिन्छ । गरिबी निवारण गर्नका लागि संसारभरी विभिन्न किसिमका उपायहरु अपनाउने गरिएको छ । यस्ता उपायहरु Contextual तथा Country Specific हुने भएकाले विश्व संस्थाहरुको पनि गरिवी निवारणका लागि Overall Framework दिने तर त्यसलाई देशको आवश्यकता अनुसार कार्यान्वयनमा लग्ने गरिएको छ । तथापी संसारभरी नै गरिवी निवारणका लागि Policy Framing गर्ने र Social Security लाई Strengthen गर्ने उपायहरु अपनाउने गरिएको पाइन्छ । माग पक्ष र पूर्ति पक्षविच समन्जस्यता गरी ति उपायहरु नेपालको लागि पनि उपयुक्त हुन्छ ।

- पूर्वाधार सेवाको विकास र बिस्तार गर्नुपर्ने

- कृषि उद्योग, सेवा, प्रर्यटन, जलस्रोत र जनशक्ति जस्ता आर्थिक विकासको कार्यक्रमहरुलाई बिस्तार गर्ने
- भूमि सुधारतर्फ विशेष जोड दिनुपर्ने
- रोजगारीका अवसरहरुको सृजनामा बढी ध्यान दिनुपर्ने
- कृषि क्षेत्रको विकास, अनुसन्धान र बजारमा विशेष ध्यान दिनुपर्ने
- वैदेशिक लगानी वृद्धि मार्फत रोजगारी सिर्जना गर्नुपर्ने
- सरकार र कर्मचारी तन्त्रलाई गरिबप्रति जवाफदेही बनाउनुपर्ने
- सीप विकास, क्षमता बिकाश, बिकासमा मूलप्रवाहिकरण गर्ने
- गरिबीको स्पष्ट पहिचान गरि लक्षित कार्यक्रमहरु लागू गर्ने जस्तै कामको लागि खाद्यान्न, गरिव संग विशेषवर, ग्रामिण प्रर्यटन, साना किसान विकास कार्यक्रम आदि
- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम लागू गर्नुपर्ने
- वितीय सुधार कार्यक्रम, औधोगिक नीतिहरु समय सापेक्ष बनाउने
- पिछडिएका बर्ग, लिंग, समुदाय केन्द्रित कार्यक्रम लागू गर्ने
- सुचकको आधारमा अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने आदि

जनसंख्याका सम्बन्धि दिर्घकालिन योजना २०६७ - २०८७ मा गरिबी निवारणका बिषयबस्तुहरु

- गरिबीलाई मानवीय दृष्टिकोण बाट सम्बोधन गरिने
- गरिबी निवारणलाई जनसंख्या व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण अङ्ग बनाउने
- जनसंख्या व्यवस्थापनका कार्यक्रम हरुलाई गरिबी निवारणका कार्यक्रमहरु संग एकिकृत गरिने
- गरिव जनसमुदाय र त्यसमा पनि महिला, दलित, जनजाति, मधेशी र सीमान्तकृत समुदायलाई प्राथमिकतामा राखी कार्यक्रमहरु निर्माण र संचालन गरिने

४.९ सुशासन

सुशासन (Good Governance)

प्रशासनिक अधिकारको समुचित उपयोगलाई सुशासन भनिन्छ। जनताको हितलाई सर्वोपरि ठानी पारदर्शी, उत्तरदायी, सहभागितामूलक, समन्यायिक, स्वच्छ, सक्षम, कुशल, र विधिसम्मत शासन, प्रशासन संचालन गर्ने एक प्रकारको प्रक्रिया वा पद्धति नै सुशासन हो। यो कुनै सिद्धान्त वा प्राज्ञिक विषय नभई एक मान्यता हो, जसमा जनताले असल शासन प्राप्त गर्ने तथा अनुभूति गर्ने विषय मात्र हो।

सुशासनलाई मुलतः आदर्श शासन प्रणालीको आधार, नैतिकता, सदाचार र विश्वास, उच्च भएको आदर्श समाजको परिकल्पना सहितको लोकतान्त्रिक शासन पद्धतिका गुन्हारुलाई अवलम्बन गरिएको शासनबाट

मात्र देशका सबै क्षेत्रको विकास हुनक भन्ने विश्वासका साथ राज्यको आधुनिकीकरण गर्ने सन्दर्भमा जनमुखी सुधारको रूपमा बुझिन्छ ।

सन् १९८० मा विकसित राज्यको आधुनिकीकरणको कार्य संग सम्बन्धित यस अवधारणाले विकसित राष्ट्र लागायत विकासोन्मुख राष्ट्रमा समेत प्राथमिकता साथ प्रवेश पाएको हो । सुशासनको पर्यायवाची शब्दको रूपमा असल शासन, असल सरकार, उचित शासन, उपयुक्त शासन आदि प्रयोग भए पनि सबै नै राज्य आधुनिकीकरण गर्ने लक्ष्यतर्फ उन्मुख शासकीय पद्धति सुशासन नै हो । सार्वजनिक प्रशासनमा सन् १९८० को दशकदेखि २००० सम्ममा: असल सरकार (१९८० को अन्त्य तिर) सुशासन (सन् १९९० ताका) उचित शासन (सन् २०००), जिम्मेवार सरकार (सन् २००० पछि) उपयुक्त शासनको अवधारणा, साभेदार सरकार र सार्वजनिक निजि सहकार्यको जस्ता असल शासनका अवधारणाहरु विश्वको सार्वजनिक प्रशासनमा देखियो ।

विश्व बैंक र अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषले अफ्रिकाको सहारा उपक्षेत्रका गरिब देशहरुमा असल सरकारका लागि सहायता परिचालन गर्ने सन्दर्भमा मुख्यतः सरकारी संयन्त्रको सवालिकरमा जोड दिदै प्रकाशित प्रतिवेदनमा सुशासन उल्लेख गरे पछि मात्र असल सरकारको अवधारणा देखापरेको हो । यसले सानो तर असल सरकार र शासनमा जोड दिएको थियो । यस अवधारणा पाह गर्दा देशको प्रशासनिक संरचनामा सुधार गर्ने, क्षमताको अभिवृद्धि गर्ने, सरकारी संयन्त्र सवल भएमा मात्र विकास आयोजना सफल हुने विश्वास लिएको, त्यसमध्ये वैदेशिक सहायता संयन्त्र सबलीकरणमा केन्द्रित हुनुपर्ने र पश्चिमा देशहरुले अवलम्बन गरेको प्रशासनिक संरचना परिपाटी अवलम्बन गर्नुपर्ने विषयहरु थियो ।

संयुक्त राष्ट्र संघ (UN), आर्थिक सहयोग तथा विकास संस्था (OECD), संयुक्त राष्ट्र संघीय विकास कार्यक्रम (UNDP) र समुन्द्रपार विकास संस्था (ODA) बेलायत आदिले सुशासनका परिभाषा र शर्तहरु/आधारहरु/विशेषताहरु बारे उल्लेख गरेको पाइन्छ । ति सबैको बुझाई र विश्लेषण बाट सुशासनको लागि निम्न विशेषताहरु वा सूचकहरु हुनुपर्ने हुन्छ ।

- जनताको सहभागिता
- जवाफदेही सरकार
- पारदर्शी सरकारी संयन्त्र
- सर्वसाधारणको सरकारी कार्यालयका सूचनासम्म पहुँच
- कानूनी र वैधानिक प्रत्याभूति
- सबै सरोकारवालाको सहभागिता
- स्वतन्त्र र निष्पक्ष निर्वाचन
- स्रोतहरु व्यवस्थापन गर्ने सक्षम प्रशासनयन्त्र
- राजनीतिक नेतृत्व र प्रशासनिक बर्गमा आत्मसुद्धि, इमान्दारिता, सदाचारी, असल नेतृत्व

- प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा, शान्ति सुरक्षा
- आर्थिक र भौतिक पूर्वाधारमा सम्बृद्धि र समझदारीपूर्ण शासन आदि
- सामाजिक न्याय र समावेशीकरणको प्रवर्द्धन,
- मानव अधिकारमा आधारित विकास पद्धतिको अवलम्बन,
- दिगो विकास र वातावरण संरक्षण,
- स्वेच्छाचारी शासन व्यवस्थाको अन्त्य

सुशासनको आवश्यकता र महत्व

सुशासन साधन र साध्य दुवै हुन, सुशासनविना कुनै पनि देशको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक तथा विकासका लक्ष्य हासिल गर्न सकिदैन ।

- नेपालको संविधानले संकल्प गरेको दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा प्राप्त गर्न,
- दिगो विकास र गरिवी न्यूनीकरण गर्न, अधिकारमा आधारित विकास अवधारणा अवलम्बन गर्न,
- राज्य संयन्त्रप्रति जनताको विश्वास सिर्जना गर्न,
- शासकीय स्वेच्छाचारिताको अन्त्य गर्न, शासकीय गतिविधिमा स्वच्छता, पारदर्शीता र जवाफदेहिताको प्रवर्द्धन गर्न,
- सार्वजनिक पदाधिकारीलाई शक्ति, स्रोत र अधिकारको प्रयोगप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन,
- सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र नतिजामुखी बनाउन,
- भ्रष्टाचार र अनियमितताको नियन्त्रण गरी मुलुकको अन्तर्राष्ट्रिय छवि सुधार गर्न,
- सार्वजनिक स्रोत साधनको दुरुपयोगलाई नियन्त्रण गर्न,
- मानव अधिकारको सम्मान गर्न,
- सामाजिक न्याय कायम गर्न

सुशासनका लागि भएका कानूनी एवं संस्थागत व्यवस्था

क. नेपालको संविधान

- नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा नै संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र मार्फत नागरिकको दिगो शान्ति सशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा परा गर्ने संकल्प गरिएको छ ।
- धारा ५१ मा राज्यको राजनीति तथा शासन व्यवस्था सम्बन्धी नीतिमा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, सप्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाई राज्यबाट

प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पाच सनिश्चितता गरी सुशासनको प्रत्याभूत गर्ने उल्लेख छ ।

ख. कानूनी व्यवस्था

- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
 - ✓ सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, नतिजामुखी र भ्रष्टाचारमुक्त बनाउन नागरिक बडापत्र, उजरी पेटिका, नोडल अधिकत, सार्वजनिक सुनवाई र घम्टी सेवा को व्यवस्था
- सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
 - ✓ सार्वजनिक सरोकारका विषयमा सूचना प्राप्त गर्ने, नियमित स्वतः प्रकाशन र सूचना अधिकारीको व्यवस्था
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
 - ✓ निजामती सेवालाई सक्षम, सुदृढ र सेवामलक बनाउने एवं कर्मचारीको आचरण र अनुशासन सम्बन्धी व्यवस्था
- निजामती कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी नियमावली, २०६५
- सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका, २०६६
- उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ र नियमावली, २०५९
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९
- विशेष अदालत ऐन, २०५९
- संगठित अपराध निवारण ऐन, २०७०
- सम्पति शुद्धीकरण ऐन, २०६४ र नियमावली, २०७३
- राजस्व चुहावट (अनुसन्धान तथा नियन्त्रण) ऐन, २०५२
- १५ औं योजना: नतिजामुखी तथा सेवामलक सार्वजनिक प्रशासन र विकास व्यवस्थापन

ग. कार्यक्रमगत व्यवस्थाहरु

- संघीय संरचना अनुरूप प्रशासनको पुनःसंरचना गर्ने
- E-governance को अवलम्बन
- क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्र
- कार्यसम्पादन सम्झौता
- एकिकृत घम्टी सेवा
- सूचक सहितको कार्यसम्पादन सम्झौता
- भ्रष्टाचार विरुद्ध शून्य सहनशीलता
- सूचनाको हकको कार्यान्वयन

- Social audit, Public audit, सार्वजनिक सुनुवाईको व्यवस्था
- हेलो सरकार

घ. संस्थागत व्यवस्था

सुशासन कायम गर्न तर्जुमा गरिएका नीतिगत व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि निम्न संस्था व्यवस्थाहरू गरिएको छः

- संघीय मन्त्रालय र विभागहरू
- प्रादेशिक मन्त्रालय र स्थानीय तहहरू
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगलगायतका संवैधानिक निकायहरू
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र
- राजस्व अनुसन्धान विभाग
- सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग
- गैरसरकारी संस्थाहरू उपभोक्ता हित समूहहरू न्यायपालिका
- नागरिक समाज आदि

नेपालमा सुशासनको आयाम र अवस्था

सुशासन एक व्यापक अवधारणा भएकोले यसलाई तीनवटा आयामका आधारमा विश्लेषण गर्नु उचित हुनेछ ।

- राजनीतिक आयामलाई नियाल्दा अत्यधिक जनसहभागिता, विकेन्डीकरण, र बहुलवाद नै प्रमुख तत्वका रूपमा छन्, यसका साथै आधारभूत मानवाधिकारको प्रत्याभूति, कानूनी राज्यको स्थापना, न्यायिक क्षेत्रको निष्पक्षता, पत्रकारिता क्षेत्रको स्वायत्तता आदि प्राणको रूपमा अनुभूत हुन्छ । समग्रमा यस आयामले सार्वजनिक उत्तरदायित्व वहन गर्ने क्षमतामा उच्च प्रगति हासिल गर्दै नागरिक समाजको स्थापना र त्यसको अपेक्षित परिचालनको आवश्यकतालाई अनुमोदन गर्दछ । नेपालमा संविधान र कानून लोकतन्त्रका पक्षमा भए पनि राजनीतिक चरित्र भने सो अनुसार निर्माण नभएको अवस्था देखिन्छ ।
- व्यवस्थापकीय आयाम भित्र छरितो तर सक्षम सरकारको भावना मुखरित भएको हुन्छ । यसका निमित्त कार्य दक्षता प्रमुख तत्वका रूपमा दृष्टिगोचर हुन्छ र यी परिवेशमा आर्थिक उदारीकरण, सार्वजनिक निजी साझेदारी र निजीकरण उपयुक्त र सशक्त माध्यम ठहरिन सक्छ, यसका आलावा जनसंख्या व्यवस्थापन र वातावरण संरक्षण गरी गुणस्तरीय कार्य क्षमता प्रदर्शनको अपेक्षा गरिन्छ । नेपालको सन्दर्भमा कर्मचारीतन्त्र अझै पनि आदेशमुखी हुनु स्वममा विडम्बनाको विषय हो ।
- नैतिक आयाम भित्र पारदर्शिता र स्वच्छ प्रशासनको भावना लुकेको हुन्छ । रेस्पोंसिभनेस लाई उच्च प्राथमिकता प्रदान गरेर राष्ट्र र जनताको सेवा प्रति अभिव्यक्त प्रतिबद्धता अनुरूप कार्य सम्पादन गर्दा भ्रष्टाचाररहित प्रशासनको अनुभूति आमजनतामा प्रदान गर्नुपर्ने हुन्छ । यो नैतिक

आयामभिन्न नेता, प्रशासक, र सेवाग्राही जनता सबै पर्दछन् र नेपालको सन्दर्भमा सबैभन्दा कमजोर पक्ष नै यही हो ।

सुशासनका समस्याहरू

- शासकीय सुधारका प्रयासहरू केवल संरचना र कार्यप्रक्रियामा केन्द्रित भएको तर संस्कारगत र व्यवहारगत पक्षमा ध्यान नदिएको,
- सरकारलाई जनउत्तरदायी बनाउने संसदीय समिति र संवैधानिक आयोगहरूको प्रभावकारिता कमजोर हुनु,
- विज्ञता भन्दा दलीय भागवण्डामा पदाधिकारी नियुक्ति हुनु, सार्वजनिक पदाधिकारीहरूको उत्तरदायित्व परीक्षण गर्ने संयन्त्रहरू प्रभावहीन र कमजोर हुनु,
- शासकीय प्रणाली अनुरूपको प्रशासनिक पुनःसंरचनाले पूर्णता प्राप्त गर्न नसक्नु,
- राजनीतिक परिवर्तनले ल्याएका मूल्य मान्यता स्थापित हुन नसक्नु,
- नैतिक मूल्यमान्यतामा स्खलन,
- सुशासनको लागि अति आवश्यक तत्वका रूपमा रहेको 'विधिको शासन' 'शक्तिको शासन' मा परिणत हुनु,
- मन्त्रिपरिषद्, सेना, अदालत, संवैधानिक निकाय र निजी क्षेत्रको भ्रष्टाचार अख्तियारको क्षेत्राधिकारभित्र नरहेको,
- गैरसरकारी क्षेत्रको भ्रष्टाचारको छानविन गर्ने निकाय छैन,
- निजी क्षेत्रमा Corporate Social Responsibility वहनप्रति उदासीनता,
- राज्यका अवयवहरूमा अति राजनीतिकरण
- संवैधानिक संस्थाहरूप्रति अपेक्षित जनविश्वासको कमी
- शासन सुशासन सम्बन्धी नवप्रवर्तन नहुनु
- नतिजाभन्दा प्रक्रियामुखी कार्यसंस्कृति,
- उत्तरदायित्व अनुपालन को परीक्षण नहुनु,
- New public governance अवधारणाको अवलम्बन नहुनु ।

सुशासनका चुनौतीहरू

- शासकीय स्वरूप अनुकूलको प्रशासनिक संरचना निर्माण गर्नु,
- अन्तर निकाय समन्वय गर्न,
- आवश्यक साधन स्रोतको व्यवस्था गर्नु,
- जनसहभागिता, पारदर्शीता तथा जवाफदेहिता बढाउनु,
- समग्र सार्वजनिक प्रशासनको नैतिकताको अभिवृद्धि गरी उत्प्रेरणा बढाउनु,
- सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रविधिमा आधारित बनाई सहज र प्रभावकारी बनाउनु,

- राष्ट्रसेवकहरूमा नैतिकता र सदाचारिता कायम गर्नु ।

सुशासन कायम गर्ने उपायहरू

- राजनैतिक स्थिरता कायम गरि राजनीतिक दल जिम्मेवार र जवाफदेही बन्ने
- निजामती, प्रहरी, सेना आदि सबै राष्ट्रसेवक संयन्त्रलाई सवाल, सक्षम, र जिम्मेवार बनाउने
- भ्रष्टाचार नियन्त्रण, अनुगमन मुल्यांकन प्रणाली लाई सक्षम र प्रभावकारी बनाउने
- निजिक्षेत्र, सहकारी क्षेत्रलाई राज्यप्रणालीमा सम्मानजनक सहभागिता गराउने
- संविधान, कानूनको पूर्ण परिपालना सबै क्षेत्र, वर्गले गर्ने
- पारदर्शीता र उत्तरदायित्व लाई सबै निकायले बढावा दिने
- लोकतान्त्रिक संस्कार र पद्धतिलाई व्यवहारमा आत्मसात गर्ने,
- निजी क्षेत्रमा देखिएको गैरजिम्मेवार र नाफाखोर प्रवृत्तिमा अविलम्ब सुधार गर्ने,
- व्यक्तिगत लाभ, लोकप्रियता, रुचि र स्वार्थीपनलाई त्यागी राष्ट्र र जनताप्रति जिम्मेवार र उत्तरदायी संयन्त्र निर्माण,
- स्वतन्त्र, सक्षम, निष्पक्ष, र पहुँचयोग्य न्यायालयको स्थापना,
- शक्ति, सत्ता, पैसा र प्रभावको सर्वोच्चता होइन, कानूनी सर्वोच्चता स्थापित गर्ने,

सुशासनको सन्दर्भमा सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४

प्रस्तावना

मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा जनसहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउन, कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात गरी सर्वसाधारणले पाउनु पर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट पाउने अवस्था सजना गर्न, सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी कार्यान्वयनमा ल्याउन, र प्रशासन संयन्त्रलाई सेवाप्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गरी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिने सम्बन्धमा कानूनी व्यवस्था गर्न बनेको ।

प्रशासनिक कार्य सञ्चालनका आधार : (दफा ६)

प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्ने पदाधिकारीले संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएका कुराहरूको अतिरिक्त देहायका आधारमा कार्य सम्पादन गर्नु पर्नेछ :

- (क) राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हित,
- (ख) समन्याय र समावेशीकरण,
- (ग) कानूनको शासन,
- (घ) मानवअधिकारको प्रत्याभूति,

- (ड) पारदर्शीता, वस्तुनिष्ठता, जवाफदेहिता तथा इमान्दारिता,
- (च) आर्थिक अनुशासन एवं भ्रष्टाचारमुक्त, चुस्त र जनमुखी प्रशासन,
- (छ) प्रशासन संयन्त्रको तटस्थता तथा निष्पक्षता,
- (ज) प्रशासनिक संयन्त्रमा र निर्णयमा सर्वसाधारणको पहुँच
- (झ) विकेन्द्रीकरण तथा अधिकार निक्षेपण,
- (ञ) जनसहभागिता तथा स्थानीय स्रोतको अधिकतम उपयोग ।

नेपाल सरकारले अख्तियार गर्ने नीतिहरू : (दफा ७)

संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएका नीति एवं समय समयमा अख्तियार गरिएका नीतिका अतिरिक्त मुलुकको प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्दा नेपाल सरकारले देहायका नीति अख्तियार गर्नेछ :

- (क) आर्थिक उदारीकरण,
- (ख) गरिबी निवारण,
- (ग) सामाजिक न्याय,
- (घ) प्राकृतिक तथा अन्य सार्वजनिक स्रोतको दीगो तथा कुशल व्यवस्थापन,
- (ड) महिलासशक्तिकरण तथा लैङ्गिक न्यायको विकास,
- (च) वातावरणीय संरक्षण,
- (छ) जनजाति, दलित तथा आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पिडिएका वर्गको उत्थान,
- (ज) दुर्गम क्षेत्रको विकास तथा सन्तुलित क्षेत्रीय विकास ।

- परिच्छेद ३ मा मन्त्री, मुख्य सचिव, सचिव, विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारी तोकिएको छ ।
- परिच्छेद ४ मा प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्दा निश्चित कायविधि अवलम्बन गर्नु पर्ने, निश्चित समयावधि भित्र निर्णय गर्नु पर्ने, निर्णय गर्दा पारदर्शीता कायम गर्नु पर्ने, निर्णय गर्दा आधार र कारण खुलाउनु पर्ने, स्वार्थ बाझिएमा निर्णय गर्न नहुने, कार्य सम्पादन करार गर्न सकिने जस्ता प्रावधानहरू राखिएको छ ।
- परिच्छेद ५ मा नागरिक बडापत्र राख्नु पर्ने, घुम्ती सेवा सञ्चालन, सार्वजनिक सुनुवाई, गनासो पेटिका राख्नु पर्ने, प्रवक्ता तोक्नु पर्ने, वार्षिक प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने जस्ता व्यवस्थाहरू गरिएको छ ।

सुशासनका लागि प्रयोग गरिने औजारहरू:

१. नागरिक बडापत्र

नागरिक बडापत्रले सेवा प्रवाहलाई गुणस्तरीय, पारदर्शी, अनुममानयोग्य र विश्वसनीय बनाउाछ । यसमा निम्न विषयहरू समावेश गरिएका हुन्छन्:

- सेवा स्विकारको विवरण,

- सेवा सुविधाको गुणस्तर,
- सेवा प्राप्त गर्न लाग्ने समय,
- सेव शुल्क,
- सेवा सुविधाका लागि जिम्मेवार कर्मचारी,
- सेवा प्राप्त गर्ने प्रक्रिया र आवश्यक कागजात,
- गुनासो सुन्ने अधिकारी ।

२. सार्वजनिक परीक्षण:

सार्वजनिक परीक्षण भन्नाले विकास कार्यक्रममा भएको लगानीको लेखाजोखालाई बभिन्छ। यसमा सम्पादन भए गरेका विकासका क्रियाकलापहरु के कस्तो रूपले सञ्चालन वा सम्पन्न भए कति र कसबाट लगानी भयो ? के मा कति खर्च भयो ? कामको गुणस्तर कस्तो छ? खर्च प्रक्रिया वा विवरण ठिक छ वा छैन ? भएका काम पारदर्शी तरिकाबाट भए वा भएनन् जस्ता विषयमा लेखाजोखा गरी सुझाव दिने अधिकार उपभोक्ता तथा सरोकारवालालाई हुन्छ । यसैको व्यवस्थित रूपलाई सार्वजनिक परीक्षण भनिन्छ ।

३. सामाजिक परीक्षण :

सामाजिक परीक्षण भन्नाले संस्थाका सामाजिक जिम्मेवारीको लेखाजोखालाई बुझिन्छ । यसमा सार्वजनिक निकायबाट भएका वित्तिय तथा गैरवित्तिय लगानिको विस्तृत विवरण सरोकारवाला समक्ष प्रस्तुत गरिन्छ र सञ्चालित विकास कार्यक्रमहरुको लेखाजोखा गरी सुझाव दिने अधिकार सरोकारवालाहरुलाई हुन्छ । यसले सार्वजनिक निकायहरुको लगानि सामाजिक जिम्मेवारी पूरा पार्नेतर्फ केन्द्रित छ वा छैन भन्ने विषयमा जनधारणा बुझि सुधारको अवसर प्रदान गर्दछ ।

४. नागरिक प्रतिवेदन कार्ड :

नागरिक प्रतिवेदन कार्ड शासनमा आवश्यक सुधारका लागि नागरिकहरुलाई सहभागी गराई सुशासन तर्फ अग्रसर गराउने एउटा सशक्त माध्यम हो । सर्वप्रथम सार्वजनिक सेवाको गुणस्तरबारे जानकारी प्राप्त गर्न सन् १९९३ मा भारतको बैलोरमा नागरिक समाजबाट यो कार्ड तयार गरी परीक्षणको रूपमा प्रयोगमा ल्याइएको थियो । यो औजारले लक्षित समूहको शासन व्यवस्थामा चासो बढाएको देखिन्छ । हाल आएर यो पद्धतिको सुरु युकेन, फिलिपिन्स, भियतनाम, डेनमार्क, घाना, स्वीडेन, बेलायत र अमेरिकामा पनि भएको पाइन्छ ।

५. सार्वजनिक सुनुवाई:

सार्वजनिक रूपमा सरोकारवालाले कुनै पनि तोकिएको विषयमा जनताको विचार तथा प्रश्न सुनेर उनीहरुको जिज्ञासालाई सम्बोधन गर्नका निम्ति गठित व्यवस्थित भेला नै सार्वजनिक सुनुवाई हो । यसमा मुख्यरूपले नागरिकहरु र सम्बन्धित सरोकारवाला पक्षको सहभागिता हुन्छ र सहजिकरणका लागि तेस्रो पक्षले भुमिका निर्वाह गर्न सक्छ ।

सदाचारिता र नैतिकता

आदर्श, विश्वास, मापदण्ड र व्यवहारको एकीकरण वा चरित्रको पूर्णता, बिस्तृता र व्यापकता नै सदाचारिता हो । यो अविच्छिन्न, नित्य, र सम्झौताहीन प्रकृतिको हुन्छ, सार्वजनिक हितको सिद्धान्तबाट पूर्ण निर्देशित हुनु नै निजामती सेवाको सदाचारिता हो । व्यक्तिगत वा अन्य लाभ वा कुनै समूहको स्वार्थबाट अप्रभावित भई सार्वजनिक सेवा र हितप्रतिको प्रतिबद्धता र अभ्यासलाई निजामती सेवाको सदाचारिता भन्न सकिन्छ । असल र सर्वस्वीकार्य व्यवहारको समष्टि नै नैतिकता हो। ठीक र बेठीक असल र खराब राम्रो र नराम्रो छुट्याउने सामर्थ्यताको विकाससँगै असल आचरणमा अगाडि बढ्ने प्रतिबद्धताको व्यावहारिक अभ्यास नै नैतिकता हो नैतिकताको विषय व्यक्तिगत जीवनका लागि मात्र होइन, सार्वजनिक जीवनका लागि पनि उत्तिकै आवश्यक हुन्छ ।

यसभित्र निम्न गुणहरु वा महत्वहरु पर्छन् ।

- आफ्नो कर्तव्य र दायित्वलाई पूर्ण रूपले जिम्मेवार भई पालन गर्ने
- पेसागत आचरणको पालना र व्यवसायिक व्यवहारको निरन्तर प्रदर्शन गर्ने
- संगठन र सेवा प्रति जनविश्वास अभिवृद्धि गर्ने
- सार्वजनिक कोष र सम्पतिको उचित र मितव्ययिता पूर्वक उपयोग गर्ने
- स्वच्छ, निष्पक्ष, छरितो प्रभाव र संवेदनशील ढंगले सार्वजनिक मामिलाको व्यवस्थापन गर्ने
- कानूनको पालना गर्ने
- व्यक्तिगत वा समुहगत निहित स्वार्थका लागि सार्वजनिक शक्ति, अधिकार र स्रोतको दुरुपयोग नगर्ने
- सार्वजनिक नीति वा सेवा संग सरोकारवाला वाट लाभ, उपहार, सम्मान आदि नलिने
- सूचनाको हक सम्बन्धि कानूनको पूर्ण पालना गर्ने
- कर्मचारीमा आत्मनियन्त्रण र स्व उत्प्रेरणामा बढि गर्दछ
- आफूमा निहित शक्ति र अधिकारको विवेकशील प्रयोग गर्न
- सेवाबाट निवृत्त भैसकेपछि पनि माथि उल्लेखित गुणहरुमा अटल रहने आदि

विज्ञता, कार्य कुशलता र सदाचारिता बिचको अन्तरसम्बन्ध

इमानदारिता, पारदर्शीता, जवाफदेहीता, गोपनियता, बस्तुगतता, आज्ञाकारिता, मानवियता र कानूनको पालना आदि गुणहरु व्यवसायिक सदाचारिताका अभिन्न तत्व अन्तर्गत पर्छन् । व्यक्तिगत मूल्य र संगठनका मूल्यबीच घर्षण पैदा भएमा पेसबिद्वले संगठनका मूल्यलाई परिवर्तन गर्ने प्रयास गर्छ वा आफुलाई सम्बन्धित संगठन बाट अलग गर्छ, मूल्यहरुको सम्झौतालाई व्यवसायिक सदाचारितालाई स्वीकार गर्दैन ।

कुनै कर्मचारी आफ्नो विषय क्षेत्रमा विज्ञ र निपुण छ तर त्यो व्यक्तिसंग सदाचारिता छैन भने त्यसले निजामती सेवाको गरिमालाई कायम गर्न सक्दैन । यसर्थ, विज्ञ वा कार्यकुशल हुनु भनेको सदाचारिताको समानार्थी शब्द हुन सक्दैन, आफ्नो विषय क्षेत्रमा कम ज्ञान भएका व्यक्ति पनि निरन्तरको लगावले आवश्यक ज्ञान हासिल गर्न सक्छन् । तर, सार्वजनिक सेवामा विज्ञ तर भ्रष्ट व्यक्तिको उपस्थित भयो भने

त्यसले सेवामा पुर्याउने क्षतिको पूर्ति गर्न निकै धेरै समय र मूल्य तिर्नुपर्छ । विज्ञ र सदाचारिता दुवै भएको व्यक्ति उत्तम जनशक्ति हुन् तर दुवै गुण मध्ये एकको छनौट गर्दा सदाचारिता लाई नै चयन गरि उपयुक्त तालिम, उपाय बाट सदाचारी व्यक्तिलाई विज्ञ बनाउन सकिन्छ ।

प्रशासनिक नैतिकता निर्धारण गर्ने तत्वहरू

१ नीति सम्बन्धी उपयोगितावादी दृष्टिकोण (Utilization view of ethics)

- श्रम, पूँजी र लगानी अनुरूपको उपलब्धीका आधारमा नैतिक वा अनैतिक को मापन गरिन्छ ।

२. अधिकारमुखि दृष्टिकोण (Right view of ethics)

- मानवअधिकार पतिको सम्मान, स्वतन्त्रता, समानता समेतका आधारमा गरिने निर्णय तथा व्यवहार नैतिक मान्न सकिन्छ ।

३. न्यायको सिद्धान्त सम्बन्धी दृष्टिकोण (Theory of justice view)

- प्राकृतिक न्यायको सम्मान र कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनु, सकेमा नैतिकताको प्रवर्द्धन हुन जान्छ ।

४. एकीकृत सामाजिक करार सम्बन्धी दृष्टिकोण (Integrative social contest view)

- प्रायोजित पद्धति र आदर्शमूलक पद्धतिमा जोड ।

सार्वजनिक प्रशासनमा नैतिकता र सदाचारिता सम्बन्धमा भएका व्यवस्था

क. कानूनी व्यवस्था

- नेपालको संविधानको धारा ४८ मा नागरिकका कर्तव्य सम्बन्धी व्यवस्था
- धारा ५१ मा राज्यको राजनीतिक तथा शासन व्यवस्था सम्बन्धी नीतिमा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाई राज्यबाट प्राप्त हुनेसेवा सविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चितता गरी सशासनको प्रत्याभूत गर्ने उल्लेख छ ।
- आर्थिक कार्यप्रणाली, अदालत र अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग सम्बन्धी व्यवस्था
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
 - ✓ सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, नतिजामुखी र भ्रष्टाचारमुक्त बनाउन नागरिक बडापत्र उजुरी पेटिका, नोडल अधिकृत, सार्वजनिक सुनुवाई र घुम्ती सेवा तथा पदीय वा पेसागत आचरण सम्बन्धी व्यवस्था को व्यवस्था
 - ✓ सुशासन नियमावली २०६५ को नियम १३ मा पदीय वा पेसागत आचरण सम्बन्धी व्यवस्था
 - (क) अनुशासनमा रही इमान्दारी र तत्परताका साथ कर्तव्य पालन गर्नु पर्ने,
 - (ख) राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न नहुने,
 - (ग) राजनैतिक दलको सदस्यको रूपमा कार्य गर्न नहुने
 - (घ) सार्वजनिक रूपमा सरकारको आलोचना गर्न नहुने,
 - (ङ) कानून बमोजिमको गोप्यता कायम गर्न पर्ने
 - (च) तोकिएको जिम्मेवारी सम्पादनमा कुनै प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी दान उपहार चन्दा प्राप्त गर्न र सापटी लिन दिन नहुने

- (छ) कम्पनीको स्थापना, सञ्चालन तथा व्यापार व्यावसाय गर्न नहुने.
- (ज) निर्वाचनमा कुनै राजनैतिक दलको प्रचार गर्ने र समर्थक भई भाग लिन नहुने,
- (झ) कर्तव्य पालन गदा शिष्ट र मयादित व्यवहार गर्नु पर्ने ।

- सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
 - ✓ सार्वजनिक सरोकारका विषयमा सूचना प्राप्त गर्ने, नियमित स्वतः प्रकाशन र सूचना अधिकारीको व्यवस्था
- निजामती सेवा ऐन २०४९ र नियमावली २०५०
 - ✓ निजामती सेवालार्ई सक्षम, सुदृढ र सेवामूलक बनाउन परिच्छेद ७ मा कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी व्यवस्था
 - ✓ निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२२ (क) मा निजामती कर्मचारीको नैतिक दायित्व सम्बन्धि व्यवस्था
- निजामती कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी नियमावली, २०६५
- सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका, २०६६
- उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ र नियमावली, २०५९
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९
- विशेष अदालत ऐन, २०५९
- संगठित अपराध निवारण ऐन, २०७०
- सम्पति शुद्धीकरण ऐन, २०६४ र नियमावली, २०७३
- राजस्व चुहावट (अनुसन्धान तथा नियन्त्रण) ऐन, २०५२
- १५ औं योजना: नतिजामुखी तथा सेवामूलक सार्वजनिक प्रशासन र विकास व्यवस्थापन

नैतिकता र सदाचारिता प्रवर्द्धनमा देखिएका समस्याहरु

- सरोकारवालाको सहभागिता विना नै आचारसंहिता निर्माण । जस्तै: राष्ट्रसेवक कर्मचारीको आचारसंहिता, २०६८
- आचारसंहिता पालना भए नभएको अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने परिपाटी र संयन्त्र नहुनु ।
- ऐन, कानूनहरु बिच तादात्म्यता नहुनु । जस्तै: सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४ ले गलत कुरा थाहा पाउने बित्तिकै सार्वजनिक गर्ने तर निजामती सेवा ऐनले सरकारी सूचना गोप्य राख्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।
- राजनीतिक विचारधारामा कर्मचारी विभाजन भई **Neutral Service** को अवधारणा कमजोर रहेको ।

- नैतिकता र सदाचार प्रवर्द्धनमा तालिम तथा **orientation** नहुनु ।
- राजनीतिक नेतृत्व अनुकरणीय हुन नसक्दा प्रशासनमा त्यसको प्रत्यक्ष असर परेको छ ।
- प्रशासनिक मूल्य मान्यता र व्यावसायिक संस्कृतिको अभाव। निजामती सेवालाई प्रणालीबद्ध रूपमा सञ्चालन गर्न नसकिएको । सरुवा बहुवामा भनसुन ।
- कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन मा नैतिकता र सदाचारितालाई आधार बनाउन नसकिएको ।
- नियमनकारी निकायको **institutional capacity** कमजोर हुनु ।

नैतिकता र सदाचारिता प्रवर्द्धनका उपायहरू

- प्रत्येक व्यक्ति अनुकरणीय (**Role model**) बन्नका लागि आफैबाट शुरुवात गर्ने ।
- आध्यात्मिक ज्ञानको विकास मार्फत स्वनियन्त्रण र स्वमूल्यांकन गर्ने ।
- आलोचना सुन्ने र प्राप्त अभिमदवअप का आधारमा आफलाई सुधारा गर्ने प्रयत्न गर्ने ।
- आदर्श व्यक्तिको जीवनशैलीको अनुशरण गर्ने। नैतिकता र सदाचारका लागि **Orientation, Training, Ethical Guideline, Code of Conduct** बनाई कार्यान्वयनमा प्रभावकारिता ल्याउने ।
- आचारसंहिता निर्माणमा सरोकारवालाको सहभागिता गराउने ।
- **Code of Conduct** परिपालनाको अनुगमन र मूल्यांकनगरी दण्ड र पुरस्कारसंग आवद्ध गर्ने ।
- उच्च राजनीतिक र प्रशासनिक नेतृत्वले उदाहरणीय चरित्र प्रस्तुत गर्ने ।
- नैतिकता र सदाचारिता प्रवर्द्धन गर्न ध्यान, तालिम, कार्यशालाको सञ्चालन गर्ने ।
- कार्यसम्पादन मूल्यांकन मा नैतिकता र सदाचारिता मापन गर्ने सूचकहरूको व्यवस्था गर्ने ।
- गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्रलाई प्रभावकारी बनाउने ।
- निर्णयमा नैतिकताको स्तर मापन गर्ने र नतिजामूलक व्यवस्थापन परिक्षण गर्ने ।
- उत्तरदायी संयन्त्र र कानूनी संरचनाको निर्माण ।
- नैतिक परामर्शदाताको नियुक्ति गर्ने ।
- नियमनकारी निकायको **Institutional Capacity** र नागरिक समाजको सक्रियता बढाउने ।

व्यावसायिकता र प्रशासकीय व्यावसायिकता

कुनै खास पेशा वा व्यवसायमा संलग्न व्यक्तिहरूको त्यो पेशा आवश्यक सक्षमता, अपेक्षित व्यवहार र नैतिक आचरण नै समग्रमा व्यावसायिकता हो । ज्ञानको निर्धारित स्तर र मापदण्डमा आधारित भई आचरणको उच्चतम गरिमा कायम राखेर आफ्नो भूमिका, दायित्व र जिम्मेवारीलाई विशिष्ट रूपमा कार्यसम्पादन गरी नागरिक सेवालाई प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गर्नु हो । व्यावसायिकता वृत्तिविकास एवम् सङ्गठन विकासको आधार पनि हो । व्यावसायिकतामा पेशागत ज्ञान, योग्यता, नैतिक मूल्यमान्यता र सोको लागि प्रतिबद्धता र व्यक्तिगत गुण तथा विशेषताहरू आदि रहेका हुन्छन् ।

संयुक्त राष्ट्रसंघले सार्वजनिक सेवाको व्यावसायिकतालाई परिभाषित गर्दै सार्वजनिक सेवाको मूल्यलाई मार्गदर्शन गर्ने समग्र मूल्यहरू जस्तै वफादारिता, तटस्थता, पारदर्शिता, लगनशीलता, समयनिष्ठा, प्रभावकारीता र दक्षता, निष्पक्षता, उत्तरदायित्वपन र अन्य जुन देशगत विशिष्टतामा निर्धारित हुन्छन्, स्थानीय, राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय जुनसुकै तहमा रहेर भएपनि तोकिएको जिम्मेवारीलाई उत्कृष्ट गुणकासाथ काम गर्न सक्ने कर्मचारीको गुण नै व्यावसायिकता हो ।

व्यावसायिकता सैद्धान्तिक आधार र आयामहरू

फ्राइड्सनका अनुसार पेशागत समूह र तिनको अभ्यासकर्ताले आफ्नो कार्यक्षेत्रको विज्ञता र ज्ञानको अपनत्व लिनुका साथै उक्त कार्यक्षेत्रका सम्भावित समस्याहरूको प्रकृति आकलन गरी नियन्त्रण गर्न सक्ने दक्षता राख्न सक्नु पर्छ भन्ने वैचारिक आधारमा व्यावसायिकताको विकास भएको हो । यसका अतिरिक्त कार्यात्मक सम्बन्ध, व्यवस्थापकीय नियन्त्रण, निर्णय निर्माणको स्वतन्त्रता, स्व-नियमन र कामको नियन्त्रण व्यावसायिकताका सैद्धान्तिक आधार हुन् । व्यावसायिकताको लागि विशेष ज्ञान, खुबी, योग्यता, संगठनको मूल्यमान्यताको अनुशरण, पद, जिम्मेवारी र दायित्व अनुरूपको दक्षता, क्षमता, कामप्रतिको इमान्दारी, लगनशीलता र संवेदनशीलता जस्ता विषयहरू आयामका रूपमा रहेका छन् ।

प्रशासनमा व्यावसायिकता

प्रशासनको व्यावसायिकतामा कर्मचारीले आफ्नो कामलाई बढी दक्षतापूर्ण र सहजरूपमा कार्य गर्न सक्दछ । कर्मचारीको पद, जिम्मेवारी र कर्मक्षेत्रका आधारमा सुम्पिएको विषयलाई उपलब्ध सीमित स्रोत साधनको उपयोग गरी थोरै समय थोरै लागतमा थोरै हानि नोक्सानी वा शुन्य गल्ती वा कम गल्तीमा राज्यको नीति, कानून बमोजिम तोकिएको कार्य तथा जिम्मेवारीलाई सक्षम र प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गर्ने र पेशागत आचरण र नैतिकता कायम गरी जनतामा छिटोछरितो र सहजरूपमा सेवा प्रदान गर्नु र कर्मचारीले आर्जन गरेको सीप र अनुभवलाई कार्यसम्पादन प्रक्रियामा सरल एवम् स्वतन्त्र ढंगले प्रयोग गरी सम्पादित कार्यको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने कार्य प्रशासकीय व्यवसायिकता हो । व्यवसायिक कर्मचारीको क्षमताको कारण प्रशासनको सक्षमता र दक्षता स्वतः अभिवृद्धि गर्नमा मद्दत पुग्न सक्छ । व्यवसायिकता भएको कर्मचारीले सदैव आफ्नो जिम्मेवारी, उत्तरदायित्व र कामप्रति संवेदनशील हुने गर्छ भने व्यवसायिक कर्मचारीहरूले अनुचित दबाव र हस्तक्षेप हुन नदिन आफै प्रयास गर्दछन्, यस्ता राष्ट्रसेवकले मात्र प्रशासनको मर्म, भावना र सङ्गठनले लिएको नीति तथा लक्ष्यलाई प्रभावकारी कार्यान्वयन र सहीरूपमा सम्बोधन गर्न सक्दछन् ।

व्यावसायिकता परम्परागत रूपमा सार्वजनिक प्रशासनले राजनीतिक निर्णयको कार्यान्वयन, शान्ति सुरक्षा व्यवस्थापन र कर संकलन गर्ने कार्य गर्दथ्यो । यसको लागि विशिष्ट ज्ञान र क्षमताको आवश्यकता पर्दैनथ्यो । तर सामाजिक गतिशीलता, लोकतन्त्र, मानवअधिकार र सुशासनको विश्वव्यापी लहर एवं value for money, quality control, social audit, public audit एवं public accountability जस्ता नवीन अवधारणाले सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यावसायिक हुनुपर्नेमा जोड दिएको छ । खास गरी सन् १९८० को New Public Management(NPM) को अवधारणाले सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यावसायिक हुन बाध्यता सिर्जना गर्यो ।

प्रशासकीय व्यावसायिकताका आधारभूत तत्वहरू

- पेशा अनुरूपको शैक्षिक योग्यता
- पेशागत सम्बन्धित पक्षमा विशिष्ट ज्ञान, विशेषज्ञता
- पेशागत नैतिकताको सम्बन्ध अनुशासन, कर्तव्यनिष्ठ, निष्पक्ष, इमान्दार र उत्तरदायी
- कार्य तथा संगठन र जिम्मेवारीप्रतिको प्रतिबद्धता
- कार्यप्रति रुचि र लगनशीलता
- ऐन, कानून र नीति कार्यान्वयनप्रतिको प्रतिबद्धता
- परिणामुखी कार्यशैली र सिर्जनशीलता
- जनतालाई नै सर्वोपरि ठान्ने संस्कार
- विधिको सम्मान विद्यमान कानूनको परिपालना
- मितव्ययी र पारदर्शी कार्यशैली
- व्यवस्थापकीय सिद्धान्त र विधिको प्रयोग
- प्रभावकारी संचार समन्वय नेतृत्व उत्प्रेरणा
- निष्पक्षता र सूचनाको हकबारे सदैव सचेत

निजामती सेवामा व्यावसायिकताको व्यवस्था

क. संवैधानिक व्यवस्था

- धारा २८५. सरकारी सेवाको गठन:
 - (१) नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकताअनुसार अन्य संघीय सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त संघीय ऐनबमोजिम हुनेछ ।
 - (२) संघीय निजामती सेवालगायत सबै संघीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा संघीय कानूनबमोजिम खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारामा हुनेछ ।
 - (३) प्रदेश मन्त्रिपरिषद्, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकताअनुसार कानूनबमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्नेछन् ।
- धारा ३०२. प्रदेश र स्थानीय तहमा सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन:
 - (१) प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्नेछ ।
 - (२) उपधारा (१)बमोजिमको व्यवस्था गर्दा यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानूनबमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ ।

ख. कानूनी व्यवस्था

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०

- ✓ विभिन्न १० वटा सेवा समूहको गठन
 - ✓ विभिन्न सेवा समूह, उपसमूहका लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता निर्धारण, भर्ना, नियुक्ती, पदस्थापन, तालिम, सरुवा र बढुवाका आधारहरू तोकिएको छ ।
 - ✓ व्यवस्थापन परीक्षण, कार्यसम्पादन व्यवस्थापन, कार्य सम्पादन मूल्यांकन , नेतृत्व मूल्यांकन एवं सेवा सर्त र सुविधा सम्बन्धी व्यवस्थाहरू रहेको ।
 - ✓ निजामती सेवालाई सक्षम, सुदृढ र सेवामूलक बनाउन परिच्छेद ७ मा कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी व्यवस्था
 - ✓ नजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२२ (क) मा निजामती कर्मचारीको नैतिक दायित्व सम्बन्धि व्यवस्था
 - सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
 - ✓ सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, नतिजामुखी र भ्रष्टाचारमुक्त बनाउन नागरिक बडापत्र, उज्री पेटिका, नोडल अधिकृत, सार्वजनिक सुनुवाई र घुम्ती सेवा तथा पदीय वा पेसागत आचरण सम्बन्धी व्यवस्था को व्यवस्था ।
 - निजामती कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी नियमावली, २०६५
 - सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका, २०६६
 - १५ औं योजना: नतिजामुखी तथा सेवामूलक सार्वजनिक प्रशासन र विकास व्यवस्थापन
- सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिकताको आवश्यकता**
- गुणस्तरीय सेवा प्राप्त गर्ने नागरिक अधिकारको सम्मान र संरक्षण र सुनिश्चितता गर्न
 - राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हित कायम गर्दै सार्वजनिक प्रशासनप्रतिको जनविश्वासलाई प्रवर्तन गर्न
 - कर्मचारीको कार्यसम्पादन स्तरलाई उच्च बनाउन नतिजामुखी कार्य संस्कृतीको विकास गर्न सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र नतिजामुखी बनाउन
 - कर्मचारीमा पेशेगैत आचरण र नैतिकता विकास गर्न
 - राजनीतिक तटस्थता र स्वतन्त्रता कायम गर्न

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिकता

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिकतालाई उच्च महत्व दिईएको पाइन्छ । नेपालको निजामती सेवाका विभिन्न पदहरूमा प्रवेशको न्यूनतम योग्यता तोकिएको छ । नियुक्तिका प्रक्रिया, क्षमता विकास र अवकासका प्रक्रियाहरू समेत पूर्वनिर्धारित छन् । निरन्तर ज्ञान र सीपको विकासको महत्वलाई आत्मसात गरी सेवाकालीन तालिमको समेत व्यवस्था गरिएको छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले निजामती कर्मचारीले पालना गर्नु पर्ने आचरणहरूको व्यवस्था गरेको छ । यी आचरणहरूको पालनाले कर्मचारीहरूमा व्यावसायिकताका आधारभूत मूल्यहरू जस्तै पारदर्शीता, उत्तरदायित्व, पेशाप्रतिको पूर्ण प्रतिबद्धता, कानूनको अनुपालना र तटस्थ भई काम गर्न सक्ने सीपको विकास गर्न सघाउ पुर्याउदछन् । ऐनले माथि उल्लेखित आचरणका अतिरिक्त निजामती कर्मचारीको लागी अन्य आचरण पनि तोकेको छ साथै निजामती सेवालाई पूर्ण व्यावसायिक बनाउन, यसमा आवद्ध कर्मचारीलाई अनुशासित, मूल्यमा आधारित पेशागत

उत्कृष्टता भएका र सेवाप्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले निजामती सेवाका कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी नियमावली, २०६९ तर्जुमा गरिएको छ ।

समस्याहरू

- राज्यद्वारा स्थापना भएका विभिन्न सार्वजनिक निकायहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्ध गर्दै जनताको माग र आकांक्षा बमोजिम सेवा प्रवाहमा प्रभावकारीता र सुशासनको प्रत्याभूति गर्न बजारमा रहेका क्षमतावान, अब्बल, मेधावी र जेहेन्दार जनशक्तिलाई निजामती सेवामा आकर्षण गर्न नसक्नु
- कर्मचारीको कुन क्षेत्रमा राम्रो दक्षता रहेको छ, सो अनुरूप सरुवा तथा पदस्थापन हुन नसक्नु जस्तै गर्दा कर्मचारी आत्मा देखि नै सन्तुष्टि लिंदै काम गर्न नपाउदा कर्मचारीको कार्य क्षमतामा ह्रास आएको र सार्वजनिक निकायबाट प्रभावकारी सेवा प्रवाह हुन नसक्नु
- निजामती सेवाको विभिन्न समूह र उपसमूहमा वृत्ति विकासको लागि समान अवसर नहुनु र व्यावसायिकताको लागि सामान्य र विशेषज्ञ किसिमको तालीम आवश्यक पर्न सक्दछ तर निजामती सेवा अधिकांश तालीम सामान्य तालीमको बाहुल्यता रहनु
- व्यावसायिकता के हो ? व्यावसायिकता किन आवश्यक पर्दछ ? यसको विकास कसरी गर्ने ? भन्ने बारेमा राज्य र सम्बन्धित संगठनले प्राथमिकताकासाथ नीति र कार्यक्रम तय गरी कार्यान्वयन गर्न नसक्नु र संगठनमा व्यावसायिक संस्कृतिको विकास हुन नसक्नु
- एकै प्रकारको काम वा जिम्मेवारी सामान्य ज्ञान, सीप भएकोबाट सम्पादन गर्दा र व्यावसायिक क्षमता र दक्षता भएकोबाट गराउदा कार्यको गुणस्तर, कम खर्चमा सम्पादन हुने विषयमा अभै राज्य र संगठनको ध्यान नदिई परम्परावादी शैलीमा नै प्रशासन सञ्चालन गर्दा संगठनले लक्ष्य पूरा गर्न नसक्नु
- समय र विज्ञान प्रविधिको कारण सार्वजनिक प्रशासन प्रतिस्पर्धीको अवस्थामा रहेको छ त्यसको सामना गर्न उच्चस्तरको योग्य कर्मचारी आवश्यक पर्दछ तर सो अनुरूपको जनशक्ति उपलब्ध नहुनु र भए पनि न्यूनतम स्रोत साधन र कार्यवातावरणको अभावका कारण उपयोग गर्ने वातावरण नहुनु
- राम्रो काम गर्नेलाई तत्काल पुरस्कार र गलत र जिम्मेवारी पूरा नगर्नेलाई सजायको व्यवस्था नगरिनु र व्यावसायिकताको आधारमा पदोन्नति र पदस्थापन जस्ता विषयले प्राथमिकता नपाउनु

सुझावहरू

- प्रजातान्त्रिक प्रणालीमा समाजमा रहेका महत्वपूर्ण मूल्यमान्यता, खुलापन, सामाजिक परिवर्तनका लागि प्रतिबद्धता, समाजमा रहेका विविधताको बुझाई र स्वीकृतिका लागि सोही अनुरूपको सोच र विचार गर्दै बजारमा उपलब्ध उत्कृष्ट, अब्बल र मेधावी जनशक्तिलाई राज्यको विभिन्न संगठनमा आकर्षित गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने
- सार्वजनिक निकायको लागि कस्तो प्रकारको जनशक्ति आवश्यक परेको हो सोको पहिचान गरी सोही बमोजिम क्षमता, योग्यता र दक्षता भएको जनशक्तिलाई विभिन्न पद्धति, विधि र तरीका प्रयोग गरी विज्ञहरूबाट कर्मचारीको छनोट र नियुक्ति गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने

- निश्चित प्रक्रिया पश्चात् सम्बन्धित संगठनको कार्यप्रकृति अनुरूप कर्मचारीको व्यावसायिकता उपयोग गर्न र विद्यमान अवस्थामा सुधार गर्न सकिने सम्भावित जनशक्तिको छनोट गर्ने प्रक्रियामा सम्बन्धित मन्त्रालय, विभागीय प्रमुख र विज्ञसमेतका समिति बनाई उक्त टोलीबाट छनोट गर्ने अथवा सम्बन्धित निकायको आवश्यकतानुसारको छनोट र योग्यताको मापदण्डको विकास गर्ने । उक्त समितिले प्रतिस्पर्धी, रणनीतिक र विश्लेषणात्मक सोचाई, नवप्रवर्तन, व्यवस्थापनको कार्यसम्पादन क्षमता, समूहमा काम गर्न सक्ने सीप, सञ्चारसीप, व्यवस्थापकीय जिम्मेवारी वहन गर्न सक्ने क्षमता, समस्या र कठिनाईको समयमा तनाव व्यवस्थापन, नेतृत्व आदि विषय परीक्षण गर्ने
- विद्यमान अवस्थामा कर्मचारी प्रशासन अस्थिर रहने व्यवस्थामा परिवर्तन गरी सम्बन्धित क्षेत्र र विषयमा दक्षतासहित काम गर्न तालिम आदिबाट व्यावसायिकता विकास गरी कार्यमा स्वतन्त्रता र स्थायित्व प्रदान गर्ने
- व्यावसायिक र दक्षतापूर्ण काम गर्न सामान्य अवस्थाबाट पर जानु पर्ने हुन्छ यसरी काम गर्दा गल्ती वा राज्यलाई नोक्सान पनि पर्न सक्दछ तर यदि असल नियतले राज्य र संगठनको लागि काम गरेको भए यसमा हतोत्साही हैन उत्प्रेरणा दिई भविष्यमा राम्रो काम गर्न सक्ने अवस्था सिर्जना गर्नुपर्दछ ताकि अहिले जस्तो विभिन्न निकायबाट हुन सक्ने कारवाहीको कारण कर्मचारीले जोखिम लिन नसक्ने अवस्था नहोस
- निजामती सेवाका विविध कार्यक्षेत्रको माग र आवश्यकतानुसार कर्मचारीको व्यावसायिकता विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गरी कर्मचारीलाई सरुवा र पदस्थापन गर्ने साथै व्यावसायिकतालाई कर्मचारीको वृत्ति विकाससंग आबद्ध गराउने
- विश्वका विभिन्न मुलुकले निजामती सेवाभित्रका लागि अपनाएका व्यावसायिकताको पद्धति, नीति र रणनीतिका साथै मुलुकभित्र निजी क्षेत्रले प्रयोग गरेका राम्रा विधि र पद्धतिहरूलाई क्रमशः निजामती सेवामा पनि प्रयोग गर्दै जाने, विज्ञान र प्रविधिको विकास र जनताको मागलाई सहज र सरल किसिमबाट सम्बोधन गर्न पदसोपान स्वरूपमा भन्दा समूहमा आधारित जिम्मेवारी पद्धति अपनाउने, प्रशासनको पनि व्यावसायिक संरचना निर्माण गरी कर्मचारीको कार्यसम्पादनको नियमित अनुगमन मूल्याङ्कनको व्यवस्था गर्ने, राम्रो काम गर्नेलाई पुरस्कार, सङ्गठनात्मक सिकाइलाई जोड दिने, सिक्न सबैलाई उत्साहित गर्दै नियमित रूपमा आवश्यकता अनुसारको तालिम तथा अभिमुखीकरण गर्नुपर्ने देखिन्छ

नागरिक शिक्षा र विकास

नागरिकलाई राज्यद्वारा प्रदान गरिएको अधिकारको उपयोग तथा राज्यप्रति आफ्नो दायित्व पूरा गर्न आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप, दक्षता एवं क्षमता प्रवर्द्धन र विकास गर्न आवश्यक पर्ने सचेतनामलक शिक्षा नै नागरिक शिक्षा हो । सेवाको उत्पादन, वितरण र लाभ प्राप्ति सम्मका सबै चरणहरूमा नागरिकहरूको सक्रिय र अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्न सकिय मात्र समग्र शासकीय व्यवस्था प्रति नागरिक स्वामित्व र अपनत्व बोध हुन गइ जनउत्तरदायी शासन लागू गर्न सकिन्छ ।

नागरिक शिक्षाको आवश्यकता र महत्व

- व्यक्तिको अधिकार र कर्ता तथा राज्यपतिको दायित्व बारे ज्ञान प्रदान गर्न,

- व्यक्तिलाई नागरिकमा रूपान्तरण गर्न,
- आफ्नो अधिकारको उपयोग तथा अरुको अधिकारको सम्मान गर्ने संस्कारको विकास गर्न,
- संविधान, कानून, लोकतन्त्र, शासन प्रणाली तथा इतिहास बारे जानकारी गराउने,
- दिगो शान्ति स्थापना, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्न,
- सरकार र राजनीतिपति भालोचनात्मक चेतको विकास गर्न,
- राष्ट्रिय र अन्तराष्ट्रिय परिवेश अनुरूप व्यक्तिलाई समायोजन गराउने,
- सामाजिक सदभाव एवं विविधता बिच एकता कायम गरी राष्ट्रिय एकताको प्रवर्द्धन गर्न,
- व्यक्तिगत हितभन्दा सामाजिक हितको प्रवर्द्धन गर्ने वातावरण निर्माण गर्ने,
- समावेशी लोकतन्त्र, समावेशी विकास र दिगो विकासको अवधारणालाई मर्मता प्रदान गर्न,
- न्याय र नैतिकतामा आधारित समतामूलक समाज निर्माण गर्न,
- शासन र विकास प्रक्रियामा नागरिक सहभागिता अभिवृद्धि गर्न,
- लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताको प्रवर्द्धन र सस्थागतीकरण गर्न,
- मानव अधिकारको संरक्षण, संवर्द्धन र प्रवर्द्धन गर्न,
- कानूनी शासनको अवधारणालाई व्यवहारमा उतार्ने,
- सुशासन प्रवर्द्धन गर्न द्वन्द्व व्यवस्थापन गर्न,
- नागरिक सशक्तिकरणमा योगदान गर्न ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नागरिक संलग्नता

सार्वजनिक हित र उद्देश्य हासिल गर्न स्थापित प्रशासकीय संयन्त्र सार्वजनिक प्रशासनमा समयक्रम संगै यसको स्वरूप, संरचना र कार्यगत शैलीका विभिन्न अवधारणाहरूमा परिवर्तन र विकास हुदै आएका छन् । Rule and Routine बाट सुरु भएको परम्परागत सार्वजनिक प्रशासन हालसम्म आइपुग्दा खुला, पारदर्शी, नागरिक संलग्नता र लोकतान्त्रिक मूल्य,मान्यता अनुरूप संचालन हुनुपर्ने अवधारणाको विकास भएपनि नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नागरिक संलग्नता तथा स्वामित्वका सम्बन्धमा अपेक्षित सुधार ल्याउन निम्न लिखित सुधारहरू गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- सार्वजनिक सेवाको उत्पादन, वितरण तथा लाभको उपयोगमा नागरिकहरूको सार्थक सहभागिता सुनिश्चित गरिनुपर्ने
- नागरिकका माग र आवश्यकतामा आधारित रहेर सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने
- सार्वजनिक परिक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परिक्षण, सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण जस्ता विषयहरूमा नागरिकहरूको सार्थक संलग्नता अभिवृद्धि गरिनुपर्ने
- सार्वजनिक सेवामा Mapping गरि वास्तविक Targeted People हरूलाई सेवा प्रवाहको प्रक्रियामा आवद्ध गरि Elite Capture मुक्त बनाउने

- नागरिकहरुलाई सेवा प्रवाहको हरेक चरणमा आवद्ध गराउन आवश्यक Incentive Package व्यवस्था गर्नुपर्ने
- सेवा प्रवाहमा नागरिक मैत्री, सरल र सहज पहुँच हुने वातावरण निर्माण गर्ने
- नागरिक सचेतना अभिवृद्धि गरी नागरिकहरुलाई सेवा प्रवाहको सबै चरणमा अनिवार्य सहभागी, पृष्ठपोषण लिने, गुनासो सुन्ने आदिको व्यवस्था मिलाउने
- सेवा प्रदयाखारुले जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व लिने संस्कारको विकास गर्ने
- सार्वजनिक नीति समुदाय, Citizen Juri जस्ता नागरिक केन्द्रित मन्चहरुको विकास गर्दै Co-Production, Co-Construction लाई जस्तै सामुदायिक बन/प्रहरी आदिमा जोड दिने
- सुचकमा आधारित , ७२० डिग्री अनुगमन र मूल्यांकन प्रणालीको कार्यान्वयन गर्ने
- नागरिक वडापत्र, सूचना अधिकारी, गुनासो सुन्ने अधिकारी, नागरिक सहायता कक्ष, स्तनपान कक्ष आदि जस्ता सेवाग्राही मैत्री व्यवस्थाहरु कार्यान्वयन गर्ने

नेपालको संविधानमा नागरिक कर्तव्यहरु बारे भएको व्यवस्थाहरु

धारा ४८ मा निम्न नागरिक कर्तव्यहरुको उल्लेख गरेको छ ।

१. राष्ट्रप्रति निष्ठावान रहदै नेपालको राष्ट्रियता, सार्वभौमसत्ता र अखण्डताको रक्षा गर्न ।
२. संविधान र कानूनको पालना गर्न ।
३. राज्यले चाहेका बखत अनिवार्य सेवा गर्नु ।
४. सार्वजनिक सम्पत्तिको सुरक्षा र संरक्षण गर्नु ।

यसका अतिरिक्त नागरिक कर्तव्यहरु निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छः

- आफ्नो अधिकार र कर्तव्य प्रति सजग रहनु ।
- नागरिकता, राष्ट्रियता र कानून प्रति गर्व, गौरव र सम्मान गर्नु ।
- इमान्दारी पूर्वक कर तिर्नु ।
- मताधिकारको विवेकशील प्रयोग गर्नु ।
- लोकतन्त्र र मानव अधिकारको मूल्य मान्यताको सम्मान गर्नु ।
- अदालतको अपहेलना गर्न नहुने ।
- सार्वजनिक शिष्टाचार र नैतिकताको प्रतिकूल कार्य नगर्ने ।
- सार्वजनिक शान्ति सुव्यवस्थामा खलल पुऱ्याउने काम नगर्ने ।
- राज्यद्रोह गर्न नहुने ।
- धर्म परिवर्तन गराउन नहुने ।
- सार्वजनिक सम्पत्तिको संरक्षण गर्ने ।
- शासकीय गतिविधिबारे जानकारी रहनु ।
- सार्वजनिक निकायमा हुने अनियमितता र गैरकानूनी क्रियाकलापको जानकारी गराउनु ।

४.१० मिश्रित अर्थतन्त्र

इच्छित परिणाम हासिल गर्नका लागि पुँजीवादी तथा समाजवादी अर्थव्यवस्थाका आवश्यकीय र फाइदाजनक असल पक्षहरूलाई जगेर्ना गरि गतिशील, न्यायपूर्ण तथा शोषण रहित समाजको सिर्जना गर्ने उद्देश्यका साथ सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्र दुवैको अस्तित्वलाई समान महत्व दिइएको अर्थ व्यवस्थालाई मिश्रित अर्थव्यवस्था भनिन्छ । यो एकप्रकारको नवोदित अर्थ व्यवस्था हो । सन् १९३० को आर्थिक मन्दीपछि धेरै देशमा यसको लोकप्रियतामा वृद्धि भएको थियो ।

यसका प्रकृति/सिमाहरु

- विपरीत दुई आर्थिक अवस्थाबीच सामन्जस्यता कायम गरि मिश्रित अर्थ व्यवस्था संचालन गर्नुपर्ने
- यो न त समाजवादी न त पुँजीवादी नै हुन् जाने भई **Pendulum** हुनसक्ने
- निजी क्षेत्रलाई सरकारी नियम तथा नियन्त्रण द्वारा निष्क्रिय बनाइएको हुन्छ
- निजी क्षेत्रले सरकारी नीति तथा नियमको सिमा नाघेमा सरकारले निजी क्षेत्रको अस्तित्व नै समाप्त गर्न सक्ने
- यो व्यवस्थाको व्यावहारिक पक्ष समाजवादी अर्थ व्यवस्था तर्फ झुकाव रहेको

मिश्रित अर्थव्यवस्थाका गुणहरु

- आर्थिक विकासका निमित्त अनुकूल वातावरण
- आर्थिक विकासमा सार्वजनिक र निजी क्षेत्र दुवैको दायित्व र स्वस्थ प्रतिष्पर्धा स्वीकार
- सर्वसाधारणको कल्याणलाई/रोजगारीलाई बढी ध्यान दिएको
- राज्यद्वारा कल्याणकारी सहित आवश्यक क्षेत्रमा हस्तक्षेप
- उत्पादन र उत्पादकत्व क्षमताको उच्चतम उपयोग गर्न खोजेको
- विकासका लागि स्रोतसाधन जुटाउन र परिचालनमा सहजता खोजेको
- व्यक्तिगत स्वामित्वलाई स्वीकार गरिएको तर मनोमानिलाई निरुत्साहित गरेको
- धनि र गरिविबिचको खाडल लाई कम गर्न खोजेको आदि

अवगुणहरु

- राष्ट्रियकरण हुने भयका कारण लगानीकर्तामा कम आकर्षण र व्यक्तिगत उत्साहमा कमि हुने
- आर्थिक स्वतन्त्रतामा अकुश
- अनुत्पादक क्षेत्रमा खर्च बढ्ने
- सरकारी क्षेत्रको कार्य क्षमतामा कानी र लालफिताशाही कायम हुने
- मुद्रास्फीतिको सम्भावना
- कालान्तरमा कि पुँजीवादी वा समाजवादी हुन् सक्ने
- सरकार नियन्त्रित सार्वजनिक संस्थानहरूको प्रभावकारितामा प्रश्न उठ्ने
- सरकारले बिस्तारै आँनो स्वामित्व र उत्पादनका साधन उपर नियन्त्रण गर्न सक्ने

- दर्शन बिनाको अर्थ व्यवस्था भनि आलोचना हुने आदि

खासगरी गरिव एवं विकासोन्मुख राष्ट्रहरूले आफ्नो सिमित स्रोतसाधनको अधिकतम परिचालन यसै अर्थव्यवस्थाबाट गर्ने अभिप्राय रहेपनि ठोस दर्शन र सिद्धान्त अभावमा हालका दिनहरूमा मिश्रित अर्थ व्यवस्था पनि खुला बजार र विश्वव्यापीकरणको चपेटामा पर्न गई आफुलाई पहिचान गर्न सक्ने क्षमतालाई गुमाएको छ । यसो भए तापनि न त पूर्णतया पुँजीवादी वा न त पूर्णतया समाजवादी अर्थ व्यवस्थालाई नै व्यावहारिक धरातलमा लागू गर्न सकिने हुनाले मिश्रित अर्थ व्यवस्थाको व्यावहारिक महत्व भने भन्नै बढेर गएको पाइन्छ ।

पूँजीवादी अर्थ व्यवस्थामा सरकारको अस्तित्व नै कमजोर हुने र साम्यवादी अर्थ व्यवस्थामा सरकार तानाशाही भई सामाजिक न्याय स्थापित हुन नसक्ने हुँदा विकासशील देशहरूले मिश्रित अर्थतन्त्र अँगालेको देखिन्छ । यसकै परिमार्जित र उदारीकृत रूप आर्थिक उदारीकरण हो ।

४.११ खुला बजारमुखी अर्थतन्त्र

आर्थिक उदारीकरण

सामूहिक संस्था वा संगठनले नभई व्यक्ति वा घरपरिवारले आर्थिक निर्णय लिने आर्थिक प्रणालीलाई उदारीकरण भनिन्छ । मुलुकको अर्थतन्त्रमा गैरसरकारी क्षेत्रको भूमिकामा बिस्तार हुनु नै आर्थिक उदारीकरण हो, सन् १९८०को दशाब्दको विकास भएको यो अवधारणा नेपालमा भने आठौँ योजना देखि आत्मसाथ गरिएको पाइन्छ । संबिधानले सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको विकास र बिस्तार मार्फत उदारवाद उन्मुख अर्थतन्त्र अवलम्बनसंगै हासिल भएका मुख्य उपलब्धिहरू यसप्रकार छन् ।

समग्र आर्थिक क्षेत्रमा भएको उपलब्धिहरू

- रोजगार, मूल्य, उत्पादन, लगानी ब्यपार सबैमा सकारात्मक नतीजाहरू प्राप्त भए
- सरकारको आम्दानी बढ्यो । वित्तीय घटामा कमी आयो आर्थिक गतिविधीहरूमा वृद्धि भयो निजी क्षेत्रको विकास भयो ।
- रोजगारीका अवसरहरूमा वृद्धि भयो ।
- नेपाली अर्थतन्त्र विश्व अर्थतन्त्रमा समाहित हुने अवसर प्राप्त गरेको छ ।
- औद्योगिक र व्यापारिक संस्कृतिको विकास भएको छ ।
- निजी क्षेत्रले स्वतन्त्ररूपमा उद्योग, व्यापार र व्यवसाय गर्ने अवसरहरू सृजना भएको छ ।
- वैदेशिक व्यापार र वैदेशिक लगानीको प्रवर्द्धन भएको छ
- खुला आकाश नीतिका कारण निजी क्षेत्रका विमान कम्पनीहरू खुलेका छन् र पर्यटन प्रवर्द्धन भएको छ ।

- भन्सार दर र करका दरहरु समसामयिक तुल्याइएको छ ।
- वैदेशिक रोजगारीको अवसरल गरिबी र बेरोजगारी घटेको छ ।
- विप्रेषणका कारण विदेशी मुद्रा सञ्चिती बढेको छ ।
- भुक्तानी सन्तुलनमा सहयोग पुगेको छ ।
- वित्तीय साक्षरता र वित्तीय समावेशिताको प्रवर्द्धन भएको छ ।
- प्रतिस्पर्धी मूल्यमा गुणस्तरीय वस्तु र सेवाको प्राप्ति भएको छ ।
- सीमित शासन् र सुशासन्को अवधारणा कार्यान्वयन भएको छ ।
- शासकीय साभेदारको विकास, विस्तार र सबलीकरण ।
- पूर्वाधार एवं प्रविधिको विकास र हस्तान्तरण सहज भएको छ ।
- अन्तराष्ट्रिय ब्यपारको क्षेत्रमा संरचनाहरु निर्माण भए
- नीतिगत र कानूनी रुपान्तरण भयो ।
- मूल्यमा नियन्त्रण भयो ।
- सन् १९९० को दशकमा प्रतिव्यक्ति आय १९० अमेरिकी डलरको हाराहारीमा रहेकोमा हाल १०४७ अमेरिकी डलर पुगेको छ ।
- सन् १९९० को दशकमा गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसंख्या ४९ प्रतिशत रहेकोमा, सन् २०१० मा २५.४ प्रतिशत हुँदै सन् २०१९ मा १८.७ प्रतिशतमा झरेको छ ।
- नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षणअनुसार आ.व. २०५२/०५३ मा ०.३२२ मा रहेको Gini Coefficient ०.५९/६० मा ०.४१४ पुगेको थियो भने आ.व. ०६७/६८ मा ०.३२८ मा झरेको छ ।
- २० वर्षअघि १२ अर्ब रुपैया रहेको वार्षिक राजस्व बढेर अहिले करिब ४ खर्ब ८० अर्ब रुपैया पुगेको छ ।
- शिक्षा, स्वास्थ्य र भौतिक विकासका क्षेत्रमा उल्लेख्य प्रगति हासिल भएको छ ।
- २०४८ मा साक्षरता दर ३९.६ प्रतिशत रहेकोमा हाल ८८.६ प्रतिशत पुगेको छ ।
- औसत आयु ६९.७ वर्ष पुगेको छ ।
- आठौँ योजनाको अन्त्यमा शिशु मृत्युदर ७४.७ प्रतिहजार रहेकोमा हाल ३२ मा झरेको छ ।
- बाल मृत्युदर ११८ प्रतिहजार रहेकोमा ३९ प्रति हजारमा झरेको छ भने मातृ मृत्युदर २३९ प्रतिलाख जिवित जन्ममा झरेको छ ।
- सन् १९९० मा ४६ प्रतिशतले खानेपानी सुविधा प्राप्त गरेका थिए भने हाल ८८ प्रतिशतले प्राप्त गरेका छन् ।
- विद्युत सेवाको पहुँच ७७.८ प्रतिशत पुगेको छ ।

- आ.व. २०४९/०५० मा ५ वटा वाणिज्य बैंक रहेकोमा हाल ३२ वटा वाणिज्य बैंक, ८८ वटा विकास बैंक ७० वटा वित्त कम्पनी र २५ वटा वीमा कम्पनी स्थापना भएको छ । बैंकको पहुँच ७१३ स्थानीय तहमा पुगेको छ ।
- दुरसञ्चार क्षेत्रमा निजी कम्पनीहरूको प्रवेशले इन्टरनेट ग्राहक घनत्व ५८.५९ पुगेको छ ।
- मानव विकास सूचकांकमा ०.५७९ अंक सहित १४७ औं स्थानमा छ । सन् १९९० देखि सन् २०१८ को अवधिमा मानव विकास सूचकांकमा वार्षिक औसत ०.५२ प्रतिशतले सुधार हुँदै आएको छ ।
- लैङ्गिक सशक्तिकरण सूचकांक ०.५६८ र लैङ्गिक विकास सूचकांक ०.९२५ रहेको छ ।
- २०४९ साल सम्म ९०२५ कि.मि. सडक निर्माण भएकोमा हाल २५००० कि.मि. भन्दा बढी पुगेको छ ।
- वैदेशिक रोजगारीका लागि संस्थागत रूपमा ११० वटा मुलुक खुला गरिएका छन् ।

शिक्षा र स्वास्थ्य

आर्थिक उदारिकरणको नीति अवलम्बन गरे संगै निजि लगानीमा विद्यालय तथा मेडिकल कलेज हरू स्थापना भए पश्चात नागरिकहरूको पहुँच बढेको छ । शिक्षाको गुणस्तरमा सुधार आयो, शिक्षामा विदेशिने रकम बचत भयो, सक्षरता दर उच्च भएको र स्वास्थ्य क्षेत्रमा भएको विकासले मृत्युदर, मातृदर, बाल मृत्युदर घट्नु र जटिल प्रकृतिका रोगहरूको समेत उपचार सम्भव भएको छ ।

यद्यपि शिक्षा र स्वास्थ्यमा हुने नहुने बर्गको रूपमा समाज विभाजन भएको हुदा सरकारको नियमनकारी र नागरिकको आधारभूत सेवा, सामाजिक सुरक्षा आदिमा प्रभावकारी भूमिका खेल्नुपर्ने खाँचो रहेको छ,

सूचना, संचार र प्रविधिको विकास

मुलुकमा सरकारी केही संचारको माध्यममात्र रहेको आर्थिक उदारीकरणको संगै विभिन्न संचार, पत्रपत्रिका, टेलिफोन, इन्टरनेट सहित विभिन्न संचार प्रविधिको विकास र बिस्तारका साथै विधुतीय शासनप्रणाली कार्यान्वयनबाट जनजीवनमा सुधार भएको, यो क्षेत्रमा रोजगारी, राजस्व र आर्थिक योगदान उल्लेखनीय रहेको, सरकारी सेवा प्रदायक प्रतिष्पृधि भएको छ ।

यद्यपि सूचना, संचार र प्रविधिको गुणस्तर, दिगोपन हुन् नसक्दा प्रविधिगत अपराध, Digital Gap, Cyber Security आदि चुनौतीलाई प्राभावकारीदङ्गबाट संबोधन गर्नु जरुरी छ ।

बैंक र वित्तिय क्षेत्र

निजि लगानीमा बैंक र वित्तिय संस्थाको स्थापना संगै नागरिकको घरदैलोमा वित्तिय संस्थाको सेवा संसारभरी बाट सहज र सरल रूपमा प्राप्त गरेका, वैदेशिक ब्यपारका कानूनी र संरचनागत अवरोधहरू हटाइए, सार्वजनिक संस्थानहरू निजीकरण भएका छन् ।

वैदेशिक लगानी र व्यापार

विभिन्न उद्योग, जलविद्युत आदिमा बैदेशिक लगानी मार्फत रोजगारी र देशको अर्थतन्त्र मजबुत भएको साथै व्यापार विविधिकरण मार्फत नेपाली उत्पादन संसारभर पठाउन सकिएको, मौलिक उत्पादनहरूले देशको पहिचान बढाएको, देशमा पर्यटन क्षेत्रको विकास र विस्तार भएको छ ।

यद्यपि स्वदेशी उद्योगले बाह्य प्रतिस्पर्धा गर्न नसकेर धारासायी बनेको, आयातमुखी अर्थतन्त्र, व्यापार घाटा बढ्दो, मौलिक पहिचान गुमाएको अवस्थामा राज्यले उपयुक्त नीति मार्फत यस्ता नकारात्मक गतिविधिलाई निराकरण गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

आर्थिक उदारीकरणका वेफाइदाहरू

- स्वदेशी ज्ञान सीप र उद्योगहरू धराशायी भए
- असन्तुलित विकास र lopsided growth अर्थात अर्थतन्त्रको केही हिस्सामा मात्र वृद्धि भयो ।
- आर्थिक असमानतामा अभै वृद्धि भयो ।
- सरकारले आफ्नो संस्थागत विकासमा जोडबल नगरेकोले समतामूलक विकास अवरुद्ध हुन पुग्यो ।
- उदारीकरणका कारण धनी-गरिब बिच असमानता बढेको छ ।
- उपभोक्ता हित संरक्षणह हुन नसकेको ।
- वस्तु र सेवाको गुणस्तर कायम हुन नसकेको ।
- स्वदेशी उत्पादन उपभोग गर्ने प्रवृत्तिले आयातलाई बढावा दिएको छ ।
- घरेलु तथा साना उद्योगहरू अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिस्पर्धामा टिक्न सकेका छैनन ।
- बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूको प्रभाव बढ्दै गएको छ ।
- छाया अर्थतन्त्र र विचौलिया अर्थतन्त्रको जन्म भयो ।
- सरकारी नियमन असक्षम देखियो ।
- श्रम निर्यात र वस्तु आयातको उल्टो यात्रा शुरुवात भयो ।
- ब्यपार असन्तुलन उच्च विन्दुमा पुग्यो ।
- निजी क्षेत्रले अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा र गैर नैतिक क्रियाकलापमा रुचि राख्यो ।
- शिक्षा र स्वास्थ्यमा राज्य निरीह र गतिहीन देखियो ।

नेपालमा आर्थिक उदारीकरणको प्रयास

- आर्थिक वर्ष ०४१/४२ सालको बजेटबाट तत्कालीन अर्थमन्त्री डा. प्रकाशचन्द्र लोहानीले अर्थतन्त्रलाई सीमित रूपमा उदार बनाउने घोषणा गरेका ।

- सन् १९८५ मा अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष (IMF) को आर्थिक सुधारका लागि संरचनागत समायोजन कार्यक्रम (Structural Adjustment Program) मा प्रवेश ।
- आठौं पञ्चवर्षीय योजनामा औपचारिक रूपमा अर्थतन्त्रलाई उदार बनाउने र खुल्ला बजार अर्थनीति अवलम्बन गर्ने उद्घोषण ।
- औद्योगिक नीति, २०४९, वाणिज्य नीति, २०४९, विदेशी लगानी तथा एकद्वार नीति, २०४९, औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९, विदेशी लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण ऐन, २०४९ निजीकरण ऐन, २०५० को तर्जुमा गरी लागू गरिएको ।
- उद्योग स्थापना गर्दा इजाजत (लाइसेंस) लिनुपर्ने, आयात निर्यात व्यापारमा रहेका परिमाणात्मक बन्देज लगायतका अनुमतिपत्र लिनुपर्ने प्रथालाई हटाउने, निजी क्षेत्रलाई अर्थतन्त्रको सञ्चालनमा उल्लेख्य भूमिका प्रदान गर्ने, निजी क्षेत्रमा पनि वाणिज्य बैंक सञ्चालन गर्न सकिने, उद्योग वाणिज्य क्षेत्रमा विदेशी लगानीलाई प्रवर्द्धन गर्न विभिन्न सहूलियत प्रदान गर्ने, नेपाली मुद्रालाई चालु खातामा पूर्ण परिवर्त्यता प्रदान गर्ने, उद्योगव्यापार सञ्चालनमा सहजता प्रदान गर्न एकद्वार प्रणाली लागू गर्ने, सरकारी स्वामित्वमा रहेका संस्थानहरूलाई निजी क्षेत्रको स्वामित्व र व्यवस्थापनमा लैजाने कार्यहरू भएको ।
- सन् १९९५ मा SAFTA को सदस्यता ।
- सन् २००४ मा WTO को सदस्यता ।
- भारत लगायत विभिन्न ६ वटा मुलुकसँग BIPPA सम्झौता ।
- नेपालको संविधानको धारा ५० मा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त अन्तर्गत राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र तथा उन्नतिशील बनाउँदै समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने राज्यको आर्थिक उद्देश्य हुने उल्लेख छ ।
- धारा ५१ (घ) अर्थ, उद्योग र वाणिज्य सम्बन्धी नीतिमा सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागित र स्वतन्त्र विकास मार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्र सुदृढ गर्ने स्वदेशी तथा विदेशी पूँजी तथा प्रविधिको लगानीलाई प्रोत्साहन गर्ने उल्लेख छ ।
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ मा प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्दा अन्य नीतिका अतिरिक्त आर्थिक उदारीकरणको नीति अख्तियार गरिने उल्लेख छ ।
- सन् २०२२ सम्म अतिकम विकशित मुलुक (LDC) बाट विकासशील मुलुक (DC) मा स्तरोन्नति गर्ने लक्ष्य रहेको छ ।
- सन् २०३० सम्म दिगो विकास लक्ष्य (SDGs) हासिल गर्दै उच्च मध्यम आय भएको मुलुकको स्तरमा पुर्‍याउने लक्ष्य रहेको छ ।
- वि. सं. २१०० सम्म उच्च आय भएको विकसित मुलुकको स्तरमा पुर्‍याउने लक्ष्य रहेको छ ।

आर्थिक उदारीकरणको प्रभावकारिताका लागि अवलम्बन गरिने उपायहरू

आर्थिक क्षेत्रमा

- दीगो, फराकिलो र समावेशी विकासको मोडलको राष्ट्रिय ढाँचा निर्माण
- आधारभूत आर्थिक र लगानी नीतिहरुमा राजनैतिक मतैक्यता र शासकीय स्थिरताको सुनिश्चितता
- प्रगतिशिल कर प्रणाली र कर जवाफदेहिताको सुनिश्चितता
- उध्यमशीलताको विकासमा तीव्र लगानी
- पूंजी निर्माणको राष्ट्रिय क्षमतामा अभिवृद्धि गरी मानवपूजी निर्माण मार्फत उत्पादकत्व अभिवृद्धि
- रैथाने ज्ञान सीप पूजी र प्रविधिको वैज्ञानिकीकरण, बजारीकरण र अन्तराष्ट्रियकरणमा जोड
- आर्थिक र वित्तीय नियमनकारी क्षमताको सबलीकरण
- लगानीमैत्री नीतिगत पूर्वाधारहरुको निर्माण

शिक्षा क्षेत्रमा

- राज्यले आधारभूत रुपमा निशुल्क र गुणस्तरीय विद्यालय शिक्षाको प्रबन्ध गर्ने
- तीनै तहका सरकारहरुको साभेदारीमा इच्छुक सबै युवाहरुलाई निशुल्क प्राविधिक शिक्षाको व्यवस्था गर्ने
- निजी शिक्षाप्रदायकहरुलाई प्रभावकारी नियमन र सहजीकरण गर्ने
- गुणस्तरमा प्रतिस्पर्धा गर्ने वातावरणको निर्माण ।

स्वास्थ्य क्षेत्रमा

- सेवाको गुणस्तर र मापदण्ड निर्माण गर्ने
- हरेक नागरिकहरुका लागि समान गुणस्तरको स्वास्थ्य सेवामाथिको पहुच स्थापित गर्ने
- प्रभावकारी नियमन गर्ने
- गुणस्तरीय स्वास्थ्य पूर्वाधारहरुको निर्माण र स्वास्थ्य वीमा मार्फत हरेक नागरिकहरुको समान गुणस्तरको स्वास्थ्यमाथिको पहुच स्थापना

सञ्चार क्षेत्रमा

- प्रभावकारी नियमन र समन्वय गर्ने
- डिजिटल शासनका पूर्वाधारहरुको निर्माण गर्ने
- डिजिटल पहुच र गुणस्तरमा वृद्धि गर्ने
- नवप्रवर्तन र सञ्चार सम्बद्ध उध्योगहरुको नियमन र सहजीकरण पूर्वाधारहरुको निर्माण
- अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा, डिजिटल अपराधहरु तथा डाटा सुरक्षाकालागि नीतिगत र कानूनी प्रबन्धहरु गर्ने ।

उध्योग तथा वाणिज्य

- लगानीमैत्री वातावरण निर्माण गर्ने

- तुलनात्मक लाभका क्षेत्रहरुको पहिचान र अनुसन्धान तथा अध्यावधिकीकरण
- बौद्धिक सम्पत्ति कानून, प्रतिस्पर्धा कानूनहरुको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने
- वर्तमानका कानूनी प्रावधानबमोजिमका संस्था र संरचनाहरु अविलम्ब कार्यान्वयनमा ल्याउने ।
- स्वदेशी ज्ञान शीपमा आधारित उद्योगहरुको विस्तार र विकासमा विशेष नीतिगत सहायता प्रदान गर्ने ।
- कनेक्टिभिटीका पूर्वाधारहरुलाई पहिलो प्राथमिकतामा राखी निर्माण गर्ने ।

आर्थिक उदारीकरणमा निजी क्षेत्रको भूमिका

- राज्यको नीति, कानून, निर्णय र निर्देशनको पालना गर्ने
- राज्यको प्राथमिकताको क्षेत्रमा लगानी प्रवर्द्धन गर्ने
- व्यावसायिकता र उद्यमशीलता विकास गर्ने
- वचत प्रोत्साहन र परिचालन गर्ने
- आधुनिक प्रविधिको अवलम्बन गरी उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्ने
- रोजगारी सृजना र गरिबी निवारणमा योगदान गर्ने
- राजस्वमा योगदान गर्ने
- गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा प्रवाह गर्ने
- प्रविधि विकास र हस्तान्तरण गर्ने
- आयात प्रतिस्थापन र निर्यात प्रवर्द्धनमा योगदान गर्ने
- भुक्तानी सन्तुलन कायम गर्ने
- स्रोत साधनको कुशल, दिगो एवं न्यायपूर्ण परिचालन गर्ने

आर्थिक उदारीकरणबाट नेपालले अपेक्षित लाभ लिन नसक्नुका कारणहरु

- संस्थागत संरचनाको तयारीबिना विकास साभेदारहरुका दबाबमा नेपालले आर्थिक उदारीकरणको नीतिलाई अझालेको पाइन्छ ।
- उदारीकरणको नीतिगत आधार तयार भए तापनि **control mechanism** र **institutions** को व्यवस्था गरिएन । १० वर्षे सशस्त्र जनयुद्ध । एसियन डेभलपमेन्ट बैंक इन्स्टिच्युट (एडीबीआई) र अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष (आईएमएफ) ले गरेका छुट्टाछुट्टै अध्ययनहरुले द्वन्दका कारण अतिकम विकसित मुलुकहरुको कुल ग्राहर्थ उत्पादन (जीडीपी) मा २ देखि २.५ प्रतिशत बिन्दूले कटौती गर्छ ।
- निजी क्षेत्रले अपेक्षित रुपमा लगानी र पूँजी निर्माण गर्न नसक्नु ।
- निजी क्षेत्रको लगानीको प्राथमिकताका क्षेत्रहरु निर्धारण हुन नसक्नु ।

- निजी क्षेत्र उद्योग सञ्चालनभन्दा छिटो नाफा आर्जन हुने व्यापारमा रमाउने प्रवृत्ति ।
- उद्योग व्यवसाय दर्ता, नवीकरण र खारेजीको भ्रष्टाचारिलो प्रशासनिक प्रणाली ।
- ठोस नीति विनाको अन्धाधुन्ध निजीकरण ।
- सरकारको कमजोर नियमन क्षमताका कारण मूल्य वृद्धि, कार्टेलिङ, सिण्डिकेट र कालाबजारीले प्रश्रय पायो ।
- नेपालका प्रमुख निर्यातजन्य वस्तुहरू गलैचा, तयारी पोशाक र पशमिनाले अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न नसक्दा एकपछि अर्को गर्दै बजार पाउन छाडे ।
- सन् २००४ मा नेपालले विश्व व्यापार संगठन (WTO) को सदस्यता लिएपनि उचित निर्यातजन्य वस्तुको विस्तारित डालोको कमी र डब्लूटीओको प्रावधानअनुसार पाउने सहूलियतपूर्ण बजार प्रवेशका सुविधाबाट लाभ उठाउनका लागि पनि क्षमताको अभाव ।
- क्रियाशक्ति र उपभोगमा भएको वृद्धिले आयातको अनुपात हवातै बढ्यो तर निर्यात साँघुरिदै जाने । अवस्थाले व्यापारघाटा बर्षेनि चुलिदै गयो ।
- उत्पादनमूलक उद्योगहरूको विकास हुन नसक्दा निर्यात प्रवर्द्धन हुन सकेन ।
- उत्पादित वस्तु तथा सेवाको गुणस्तरीयता कमजोर हुनु ।
- प्रविधिको विकास र हस्तान्तरण हुन नसक्दा उत्पादन र उत्पादकत्व कमजोर हुनु ।
- कृषि क्षेत्र को आधुनिकीकरण र व्यावसायिकरण हुन नसक्नु ।
- प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी (Foreign direct investment) आकर्षित गर्न नसक्नु ।
- राजनीतिक अस्थिरताले नीति र नेतृत्वको निरन्तरता हुन सकेन ।
- आर्थिक कूटनीति प्रभावकारी हुन नसक्नु ।
- विप्रेषण लाई उत्पादनशील क्षेत्रमा परिचालन गर्न नसक्नु ।
- नियमन, अनुगमन र मूल्यांकनमा सरकारको भूमिका कमजोर हुनु ।
- भौतिक पूर्वाधारको कमी र ऊर्जा संकट ।
- बन्द, हडताल र चन्दा आतंकले शान्ति सुरक्षको अवस्था कमजोर हुनु ।
- असल औद्योगिक श्रम सम्बन्ध कायम हुन नसक्नु ।

समाधानका उपायहरू

- खुला बजारमुखी अर्थतन्त्रमा राज्यको नियमन तथा अनुगमन बढी अपेक्षित हुन्छ । नियमन तथा अनुगमन गर्ने राज्यसंयन्त्र बढी सतर्क, सजग तथा सशक्त हुनु जरुरी हुन्छ ।
- खुला, उदारमुखी अर्थतन्त्रमा उद्यमशीलतालाई प्रोत्साहित नै गरिन्छ, तर यसो भनेर उद्यमशीलताको विकास स्वतः भैहाल्ने भने होइन । नेपालजस्ता अतिकम विकसित देशमा उद्यमशीलताको खडेरी नै हुने हुनाले यसको विकासमा राज्यले जोड दिनु आवश्यक देखिन्छ ।

- लगानीका प्राथमिकता क्षेत्र पहिचान गरी तिनै क्षेत्रमा निजीक्षेत्रको लगानी केन्द्रित गर्नुपर्दछ ।
- खुला बजार अर्थतन्त्रबाट मनग्ये फाइदा लिन लगानी वातावरण अनुकूल बनाउनै पर्छ, खासगरी उद्योगका लागि कच्चा पदार्थ ओसार्न तथा उत्पादित सामान बजारसम्म पुर्याउन तथा निकासीको लागि गन्तव्यसम्म पुर्याउने शीघ्र र सहज हुने गरी फाष्ट ट्र्याक, रेल यातायात वा त्यस्तै शीघ्र र सहज हुने गरी पूर्वाधारको विकास, विशेष आर्थिक क्षेत्र, नयाँ औद्योगिक क्षेत्र आदि स्थापना गर्नुपर्दछ ।
- पूर्वाधार क्षेत्रको विकास राम्ररी हुन सकेन भने निजी क्षेत्र जुम्सो बन्दछ, खुलाबजार अर्थतन्त्रबाट मनग्ये फाइदा लिन पूर्वाधार क्षेत्रको विकासमा जोड दिने ।
- खुला तथा उदारमुखी अर्थतन्त्रमा निजी उद्यम तथा लगानी बढी नै अपेक्षित हुन्छ, लगानीकर्ता र लगानीको सुरक्षा विश्वसनीय र भरपर्दो भएन भने उद्यमशीलताको विकास तथा लगानी हुन सक्दैन, त्यसैले राज्यले लगानी र लगानीकर्ताको सुरक्षालाई बढी नै जोड दिन आवश्यक छ ।
- नेपाल जलश्रोतको अपार भण्डार भएको देश हो, विद्युत निर्यातको वातावरण अनुकूल बनाउन सरकारले जोड दिनु आवश्यक छ । नेपालबाट खासगरी भारत, चीन र बंगलादेशमा विद्युत निर्यात गर्न सम्भव भएकोले यथाशिघ्र पहल गर्नु जरुरी देखिन्छ ।
- नीतिगत स्थिरता: नीतिगत स्थिरता नभै निजीक्षेत्र लगानी गर्न प्रेरित हुदैन, साथै विदेशी लगानी पनि आकर्षित हुन सक्दैन । एउटा ऐनले विगतमा दिएको सुविधा खोसिने गरी पछि अर्को ऐन जारी गरी सुविधा खोस्ने काम गर्नुहुदैन । औद्योगिक व्यवसाय ऐनले दिएको सुविधा आयकर ऐन वा आर्थिक ऐनले खोस्ने जस्ता कार्य गर्नुहुदैन ।
- खुला, बजारमुखी अर्थतन्त्रमा मजदूरहरु श्रमशोषणमा पर्ने सम्भावना बढी हुन्छ, यस्तो शोषणबाट मजदूरलाई जोगाउन उपयुक्त संयन्त्रको विकास अपरिहार्य छ ।
- खुला, बजारमुखी अर्थतन्त्रमा धनी र गरिबबीचको खाडल अझै चौडा हुने सम्भावना रहन्छ, यसलाई सागुरो बनाउन राज्यको लगानी यसतर्फ केन्द्रित हुनु आवश्यक छ ।
- खुला बजारमुखी अर्थतन्त्रमा राज्यको संरक्षणबिना आफै थिरिने नसक्ने लघु, घरेलु तथा साना उद्योगको संरक्षण आवश्यक देखिन्छ । त्यसै गरी कृषि क्षेत्रमा पनि राज्यको कुनै न कुनै प्रकारको संरक्षण आवश्यक छ, अतः निश्चित क्षेत्र छुट्टाई अनुदान दिन आवश्यक छ ।
- राज्यको मूलप्रवाहबाट पछाडि परेका विभिन्न जाति जाति, धर्म सम्प्रदाय, लिङ्ग, वर्ग र क्षेत्रका व्यक्तिहरुलाई सामाजिक संरक्षण प्रदान गर्न तथा गरिबी न्यूनीकरण गर्न राज्यको लगानी र प्राथमिकता केन्द्रित गर्नुपर्दछ ।
- विश्वभर खुला, बजारमुखी अर्थतन्त्र अपनाएसँगै विश्वका देशहरुले आफ्नो अर्थतन्त्र विदेशीको लागि खुला गरेका छन् । विदेशबाट श्रमिक ल्याएर काम गराउने प्रवृत्ति बढ्दो छ, नेपालबाट पनि विदेशमा श्रम गर्न जाने युवापक्ति निकै ठूलो छ । यसले **Brain Drain** को समस्या ल्याएको छ, यसलाई रोक्न राज्यले उपयुक्त नीति ल्याउनु जरुरी छ ।

- देशमा विदेशी लगानी बढाउने हो भने विप्या सम्झौता आवश्यक हुन्छ, लगानीकर्तालाई गैरव्यावसायिक जोखिमबाट जोगाउन राष्ट्रिय सहमतिकै आधारमा यस्ता सम्झौता गर्नु आवश्यक छ ।
- एक्काइसौं शताब्दीमा प्रायः सबै देशले व्यापार, उद्योग, विदेशी लगानी जस्ता क्षेत्रलाई निकै जोड दिने गरेका छन् । नेपालमा पनि लगानी बढाएर आर्थिक विकास र समृद्धि हासिल गर्नु आवश्यक भएकोले परम्परागत कुटनीतिमा रमाएर बस्नुको सट्टा आर्थिक कुटनीतिमा जोड दिनु आवश्यक छ ।
- विश्व आर्थिक मन्चमा नेपालको उपस्थिति बढाउनु आवश्यक छ, विश्वमा देखापर्ने अवसर लिन कुनै कसर बाकी राख्नु हुदैन ।
- नेपाल पर्यटन उद्योगको लागि अति सम्भावना भएको देश भएकोले पर्यटनसाग सम्बन्धित उत्पादनलाई जोड दिनु आवश्यक छ ।
- खुला अर्थतन्त्रमा वातावरण विनासको उच्च सम्भावना रहन्छ, त्यसैले राज्यको भूमिका यसतर्फ बढी महत्वको हुन्छ, वातावरण संरक्षणलाई राज्यले प्राथमिकतामा राख्नुपर्दछ ।

उदारीकरणका सन्दर्भमा सार्वजनिक संस्थानको आवश्यकता

- सरकारले संचालन गर्नुपर्ने तर कर्मचारीतन्त्रिय शैलीबाट संचालन गर्न नसक्ने क्रियाकलापमा सार्वजनिक संस्थानको संलग्नता आवश्यक रहेको
- निजिक्षेत्रको दक्षता भएपनि प्राकृतिक एकाधिकारका कारण संबेदनशील कार्यहरुमा सार्वजनिक स्वामित्व कायम राख्नुपर्ने जस्तै वातावरण संरक्षण, बिधुत प्रसारण आदि
- राष्ट्रिय रणनीतिक महत्वका क्षेत्रहरुलाई निजीकरण नगरी सरकारले नै संचालन गर्नुपर्ने जस्तै रडियो नेपाल, राष्ट्रिय प्रकाशन आदि
- लोककल्याणकारी कार्यका लागि निजिक्षेत्रलाई मार्गदर्शन गर्न वा मूल्य नियन्त्रण गर्न सिमिति संलग्नता जरुरी हुने
- अनुसन्धान, विकास, सूचना संग्रह जस्ता संबेदनशील पक्षमा सार्वजनिक संस्थान आवश्यक पर्ने महामारी नियन्त्रण, बिपत नियन्त्रण, दुर्गम क्षेत्र र तत्कालमा फाइदा नहुने तर अति आवश्यक क्षेत्र सगं सम्बन्धित कार्यहरु सरकारले आफै गर्नुपर्ने

४.१२ विश्वव्यापीकरण

विश्वव्यापीकरण विश्व एकीकरण तथा विकासको प्रक्रिया तथा रणनीति हो, विश्वव्यापीकरणलाई आर्थिक वृद्धि तथा विकासको इन्जिन पनि भनिन्छ । वस्तु, सेवा, बौद्धिक बिचार, व्यापार, पूजी, प्रविधि, जनशक्ति र श्रमको वेरोकटोक र खुला प्रवाहको माध्यमबाट विश्व अर्थतन्त्रसंगको आवद्धता, एकीकरण र अन्तरनिर्भरता नै विश्वव्यापीकरण हो । विश्वव्यापीकरणले अन्तरदेशीय राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक,

सांस्कृतिक आवद्धता र अन्तरनिर्भरता तथा समाहित गर्ने गतिशिल तथा बहुआयामिक प्रक्रिया हो । विश्वव्यापीकरणले अन्तरदेशीय राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक आवद्धता र अन्तरनिर्भरता तथा समाहित गर्ने गतिशिल तथा बहुआयामिक प्रक्रिया हो । सुरुमा व्यापार विस्तार तथा आर्थिक एकीकरण विस्तारको प्रक्रियाको रूपमा अगाडिबढेको विश्वव्यापीकरण पछिल्ला दिनहरूमा सामाजिक मूल्यमान्यता र सांस्कृतिक सम्मेलनको प्रक्रियाको रूपमा प्रभाव र दबाव विस्तार गर्यो । २१ औं शताब्दीको सुरु देखि नै विश्वव्यापीकरणले अद्भुत तथा तिव्ररूपमा सामाजिक तथा सांस्कृतिक जीवनका हरेक पक्ष तथा क्षेत्रमा गहिरो प्रभाव र असरको रूपमा देखा परिरहेको छ ।

विश्वव्यापीकरणले राष्ट्रिय राज्यका विभिन्न पक्षमा प्रत्यक्ष तथा परोक्ष जीवनमा प्रभाव परेको छ, कतिपयले आर्थिक विकासको बहुआयामिक मोडल भन्ने गरेका छन् भने कतिपयले यसलाई पश्चिमीकरणको संज्ञा दिएका छन् । त्यसैले यसले मानवीय जीवनका विभिन्न आयाममा देहाय बमोजिम सकारात्मक तथा नकारात्मक प्रभाव पारेको छ ।

विश्वव्यापीकरणले विकासमा गर्ने योगदान

- लगानी र व्यापारका लागि विश्व बजार खुला रहेकोले राष्ट्रिय अर्थतन्त्र विश्व अर्थतन्त्रसंग Interaction र Integration हुने अवसर प्राप्त गर्दछ ।
- वस्तु, सेवा, पूँजी, प्रविधि, सूचना, संस्कृति तथा जनशक्तिको विश्वव्यापी विकास र विस्तार ।
- व्यापार, लगानी र रोजगारीका विश्वव्यापी अवसरहरू खुला ।
- प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी (Foreign Direct Investment) को प्रवर्द्धन भई औद्योगिकीकरण, रोजगारी सृजना र गरिबी न्यूनीकरणमा योगदान ।
- Creativity and Innovation लाई प्रोत्साहन ।
- नवीन प्रविधिको विकास, हस्तान्तरण र उपयोगको अवसर ।
- प्रतिस्पर्धाका कारण वस्तु र सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार ।
- प्रतिस्पर्धी मूल्यमा गुणस्तरीय वस्तु र सेवाको उपभोगको अवसर ।
- स्थानीय उद्योगहरूलाई पनि वस्तु र सेवाको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न दबाव सृजना गर्दछ ।
- Tariff Barriers को समाप्ती भई वैदेशिक व्यापारको प्रवर्द्धन ।
- करका दरहरूमा समसामयिक सुधार ।
- Comparative and Competitive Advantage का क्षेत्रहरूको पहिचान भई आर्थिक क्रियाकलापमा गतिशीलता आउँछ ।
- गरिबी, बेरोजगारी, जलवायु परिवर्तन, आतंकवाद र महामारी जस्ता समस्याहरूको एकिकृत समाधान हुन्छ ।
- मानव विकास, शिक्षा र स्वास्थ्य एवं पूर्वाधार विकासमा विश्वव्यापी सहयोग र साभेदारीको विकास ।

- समाज र राष्ट्रहरु बिच कला, संस्कृति तथा सामाजिक मूल्य मान्यताको विनिमय र एकीकरण भई विश्व बन्धुत्वको भावनाको विकास ।
- लोकतन्त्र, मानव अधिकार र शासकीय स्वच्छताको प्रवर्द्धन हन्छ ।

नकरात्मक प्रभावहरु

- गरिबी तथा असमानता बढ्दो छ, विश्वव्यापीरूपमा गरिबी तथा असमानता डरलाग्दोरूपमा बढ्दो छ । हाल विश्वका १ प्रतिशत धनाड्यहरुको स्वामित्व ९९ प्रतिशत सम्पत्तिको रहेको डरलाग्दो असमानताको खाडल भएको कुरा थोम पिकेटीले आफ्नो पुस्तक "असमानता" पुस्तकमा व्यक्त गरेका छन् । नेपालको कुल १० प्रतिशत धनी व्यक्तिको आय ४० प्रतिशत गरिब नेपालीको आय भन्दा तीन गुणाले बढी रहेको छ ।
- विश्वव्यापीकरणले परम्परागत घरेलु तथा कुटिर उद्योगहरुको प्रतिस्पर्धाको सामना गर्न नसकि रुग्ण तथा विस्थापित भएका छन् जसले सानो पूँजी तथा श्रम र सिपमा आधारित व्यक्तिहरुको रोजगारी तथा आय गुमेको छ ।
- खुला तथा स्वतन्त्र व्यापारले नेपालको व्यापारघाटा डरलाग्दो रूपमा बढ्दो छ, व्यापार सन्तुलन करिब १२.५ गुणा घाटामा रहेको छ ।
- नेपालको गरिबी हाल उपभोग तथा खर्चको आधारमा १८.७ प्रतिशत तथा बहुआयामिक विधीका आधारमा २८ प्रतिशत निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनी रहेको छ । उक्त गरिबी भूकम्प तथा प्राकृतिक विपदले बढ्ने गरेको छ किनभने गरिबी न्युनिकरण गुणात्मक नभई संख्यात्मक रहेको छ ।
- उदारीकरण तथा विश्वव्यापीकरण संगै निजीकरण गरिएको सार्वजनिक संस्थानहरु निष्कृय तथा असफल भएका छन् । निजीकरण तथा उदारीकरणले सार्वजनिक सेवाहरुको Cost मा वृद्धि भएको छ ।
- बढ्दो आन्तरिक तथा बाह्य ऋणले गर्दा देश ऋणको पासोमा फस्ने सम्भावना रहेको छ ।
- विप्रेषणमुखी अर्थतन्त्र तथा परनिर्भर अर्थतन्त्रले ऋण तथा वैदेशिक सहायतामुखी विकासले हामीलाई परनिर्भर तथा अनुत्पादनमुखी बनायो ।
- विश्वव्यापीकरणको प्रक्रिया संगै NGO तथा INGO, MNCs हरुको संख्याहरुको वृद्धि व्यापकरुमा भएको छ जसले देशको आन्तरिक तथा महत्वपूर्ण नीति निर्माण तथा कार्यान्वयनमा परोक्ष तथा प्रत्यक्ष असर पारेको छ । जस्तै नेपालको संविधान निर्माण तथा आरक्षण कानुनको वारेमा युरोपियन युनियनको आलोचना तथा दवावलाई लिन सकिन्छ ।
- खुला विश्वले वर्षेनी शिक्षा तथा स्वास्थ्यको नाममा खर्च रकम पूँजी पलायन बढ्दो छ ।
- विश्वव्यापीकरणले खास गरी EDV र PR को प्रावधानले हाम्रो दक्ष जनशक्ति जस्तै प्राध्यापक, डाक्टर, इन्जिनियर तथा प्रशासकहरु र प्रतिभा पलायन भएका छन् ।

- सांस्कृतिक तथा सामाजिकरूपमा हाम्रा संस्कार, रिति, रिवाज, चाडपर्व मौलिक प्रथा परम्परा लोक संस्कृति र भाषा भाषीहरुको लोप तथा अतिक्रमण भएका छन् ।
- हाल करिब ४० लाख युवाहरु विदेशिएका छन् भने देशमा गुणस्तरीय जनशक्तिको अभावले विकास निर्माणमा कठिनाई उत्पन्न भएको छ ।
- वातावरण ह्रास तथा जलवायु परिवर्तनले हाम्रा हिमालहरु दिनहु बढ्दोरूपमा पग्लिनाले हाम्रा हिन्दुकुश हिमालयको वस्ती तथा जनसंख्या ठुलो खाद्यान्न अभाव, गरिबी तथा विभिन्न रोगबाट समस्यामा पर्दछन् ।
- विप्रेषणमुखी अर्थतन्त्र तथा परनिर्भर अर्थतन्त्रले ऋण तथा वैदेशिक सहायतामुखी विकासले हामीलाई परनिर्भर तथा अनुत्पादनमुखी बनायो ।
- बौद्धिक सम्पत्तिको अधिकार गुमाएका छौ, जस्तै वनस्पति, प्राकृतिक सम्पदा तथा सुन्दरता ।

विश्वव्यापीकरणका सकारात्मक असर

- आर्थिक खुलापन, वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी, पूजी प्रविधिको हस्तान्तरणले आर्थिक वृद्धिका अवसर ल्याएको छ । खुला व्यापार तथा आवतजावतले व्यवस्थापकिय विशेषज्ञता तथा तुलनात्मक लाभका अवसरहरुमा वृद्धि भइरहेको छ । यसले गुणस्तरीयता बढाएको छ, १० वर्ष अगाडि १००० गैर सरकारी संस्था भएकोमा हाल ३० हजार भन्दा बढी संस्थाहरु रहेका छन् ।
- विप्रेषणले अर्थतन्त्र धानेता पनि ठुलो जनशक्ति कठिनरूपमा विदेशमा श्रम बेच्न बाध्य छ, यसका असरहरुलाई देहाय अनुसार प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।
- वि.सं. २०४६ साल भन्दा पहिला ५० प्रतिशत भन्दा बढी गरिबी रहेको जनसंख्या हाल १८ प्रतिशत सम्म झरेको छ । देशमा बैंक तथा वित्तीय क्षेत्रको विस्तार तथा पहुचमा व्यापक सुधार तथा विकास भएको छ, कुल जनसंख्याको ६५ प्रतिशत जनताको बैंक पहुच विस्तार भएको छ । यसको साथै ३४ हजार सहकारी मार्फत गाउँ गाउँमा सहकारीकरणले वित्तीय सेवामा विस्तार गरेको छ ।
- वैदेशिक लगानी तथा वैदेशिक सहायताले ठुला राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरुको निर्माण भैरहेको छ जसले देशको पूर्वाधार, उर्जा पर्यटन क्षेत्रमा उल्लेख्य विकास भएको छ ।
- सामाजिक क्षेत्रमा साक्षरता, ६९.७ प्रतिशत, प्रतिव्यक्ति आय ४१००३, विद्यालय भर्ना दर, मातृमृत्यु दरमा उल्लेख्य सुधार, खानेपानी ८८५, विद्युत ९०.७५ इन्टरनेट पहुच ५५.४५ मा विस्तारले राम्रो प्रगती भएको छ ।
- खुला विश्वको कारणले वैदेशिक रोजगारी तथा अवसरहरुबाट गरिबी निवारण तथा आयमा वृद्धि भएको छ जसमा कुल नम् को २४.५ रेमिट्यान्सले देशको अर्थतन्त्र धानेको छ ।
- नेपाल विभिन्न क्षेत्रीय तथा विश्वव्यापी सञ्जाल तथा संगठनको सदस्यता प्राप्त गरि त्यसबाट विश्व रंगमञ्चमा आफ्नो उपस्थिति तथा आवाज उठाएको छ । जस्तो SAARC,

BIMSTEC आदि तथा पछिल्लो पटक OBER र AIIB को सदस्यताले क्षेत्रीय स्तरमा सहायता तथा अस्तित्वलाई मजबुत बनाएको छ ।

- संयुक्त राष्ट्र संघ, विश्व बैंक, WTO तथा क्षेत्रीय तथा विश्वव्यापी संस्थाबाट आफ्नो तुलनात्मक लाभका विषयहरू, LDCs अधिकारहरू तथा साना राज्यहरूको सुविधा, भुपरिवेष्ठित राज्यहरूको समुन्द्रको पाहुच एवं पारवहन सुविधा जस्ता विश्वव्यापी मामलामा आफ्नो अधिकार एवं विकासमा आवाज उठाएको छ ।
- MDG, SDG, Climate Change का आयोजना तथा अन्य विपद व्यवस्थापनमा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरबाट ठुलो सहयोग प्राप्त गरेको छ ।
- पर्यटकहरूको विस्तारले राष्ट्रिय आम्दानीमा वृद्धि, हवाई यातायातको विस्तार, आम मिडियाहरूको विकास तथा भौतिक पूर्वाधारमा ७६ जिल्लामा सडक सञ्जालको विस्तार भएको छ ।
- यसका अलावा कुल व्यापारमा वृद्धि, आय तथा रोजगारीमा वृद्धि, उपभोक्ता हित तथा जनचेतनामा वृद्धि, विदेशी प्रविधि तथा लगानीमा र सहायतामा वृद्धि, सूचना क्रान्तिको फाइदा, प्रविधि तथा सिपको हस्तान्तरण, उत्पादकत्वमा वृद्धि, बजार विस्तार जस्ता फाइदाहरू नेपालले लिन सकेको छ ।

विश्वव्यापीकरणबाट फाइदा लिन गर्नुपर्ने उपायहरू

- बलियो सरकार, नियमन र संस्थागत प्रबन्ध
- निजी क्षेत्रको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता बढाउने, नीतिगत स्थिरता र मतैक्यता कायम गर्ने
- विश्व ब्यपार संगठन र अन्य क्षेत्रीय संगठनहरूबाट प्राप्त गर्न सकिने फाइदाहरू लिने दक्षता अभिवृद्धि गर्ने
- तुलनात्मक लाभका क्षेत्रहरू पहिचान गरी राष्ट्रिय उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्ने र निर्यात प्रवर्द्धन गर्ने
- आर्थिक कूटनीतिलाई सक्रिय बनाउने, लगानीको वातावरण तथा आवश्यक पूर्वाधारहरूको निर्माण गर्ने
- आर्थिक समता र न्यायको बलियो प्रबन्ध गर्ने
- स्थानीयकरणमा टेवा पुग्ने नीति र कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने
- स्वदेशी उद्योगको गुणात्मक र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास गर्ने
- प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी र वैदेशिक व्यापार प्रवर्द्धन गर्ने आर्थिक नीति अवलम्बन गर्ने
- Remittance लाई मानव विकास तथा उत्पादनशील क्षेत्रमा परिचालन गर्ने
- परम्परागत उत्पादन प्रविधिलाई आधुनिक प्रविधिसंग आवद्ध गरी उत्पादन र उत्पादकत्व गर्ने

४.१३ निजीकरण

निजीकरण ऐन, २०५० अनुसार निजीकरण भन्नाले प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनमा निजि क्षेत्रलाई सहभागिता गराउने, बिक्री गर्ने, भाडामा दिने, सरकारी स्वामित्वलाई जनसाधारणमा लैजाने वा अन्य कुनै माध्यमबाट निजि क्षेत्र वा त्यस्ता प्रतिष्ठानका कर्मचारी, कामदार वा इच्छुक साबि समूहको आंशिक वा पूर्ण सहभागिता गर्ने गराउने कार्य सम्भन्नु पर्छ, निजीकरण आर्थिक उदारिकरणको नीति कार्यान्वयन गर्ने उपकरण र प्रक्रिया हो जसमा सरकारको भूमिका उत्प्रेरक र प्रवर्द्धकमा रूपान्तरणगरि निजि क्षेत्रलाई हस्तान्तरण गर्ने वा व्यवस्थापनमा निजि क्षेत्रलाई सहभागी गराउने गर्दछ ।

सन् १९३० को विश्वव्यापी मन्दी पछि अर्थतन्त्रमा सरकारको भूमिका बढाउन उत्पादन केन्द्रित सार्वजनिक संस्थान स्थापन गरि आर्थिक वृद्धि, रोजगारी सिर्जना एवं बजार हस्त क्षेत्रको माध्यमबाट गुणस्तरीय र पहाचयोग्य बस्तु वा सेवाको आपूर्ति गर्ने राजनीतिक दर्शन बोकेका सरकारको कार्यकालमा बिस्तार भएको पाइन्छ, नेपालमा पनि सरकारको संलग्नता राज्यको हरेक क्षेत्रमा सुनिश्चित गर्दै राज्यको भूमिका बढाउन, निजो क्षेत्र आर्कषित नभएका क्षेत्रमा राज्यको पहाचलाई स्थापित गर्न, आधारभूत वस्तु तथा सेवा उपलब्ध गराउन र पूर्वाधार बिकासका लागि अनुकूल वातावरण सिर्जना गर्न सार्वजनिक संस्थानको स्थापना भएको थियो ।

प्रजातन्त्रको पुनर्वहाली संगै सार्वजनिक संस्थानको संचालन र व्यवस्थापनका सवालमा स्पष्ट धाराणा र नीति बन्न सकेको छैन, वि.स. २०४१ मा संयुक्त लगानीको नेपाल अरब बैंक लिमिटेडको स्थापना संगै हालसम्म विभिन्न प्रक्रियाबाट ३० वटा संस्थानहरु निजीकरण भएका छन् । केही सम्भावनायुक्त संस्थानहरुलाई तत्कालिन अवस्थामा निजीकरण गरि सार्वजनिक संस्थानको औचित्य न्यून हुदै गएको संदेश प्रवाह गरिएको थियो । उदारिकृत अर्थ व्यवस्थापनमा ति संशतन व्यावसायिक रुपमा प्रतिष्पर्धा हुन् नसक्ने निष्कर्ष सहित निजिकरणको नीति अवलम्बन गरियो, निजीकरण गरेर निजिक्षेत्रबाट ति संस्थान संचालन गर्ने अवधारणा विकास भएको भए तापनि निजिकृत संस्थानमध्ये अधिकांश संस्थान बन्द भएका छन् र केही संस्थान अस्तित्वका लागि संघर्ष गरिरहेका छन् । दोस्रो जनआन्दोलन पछि निजिकरणको शैली र नीतिलाई रूपान्तरण गरि विनिवेशको माध्यमबाट सरकारको सिमित संलग्नता सहित निजि क्षेत्रको सहभाजिता प्रवर्द्धन गर्ने अभ्यास पनि भएको छ,

निजीकरणको आवश्यकता

- सरकारको उदारिकरणको नीतिलाई व्यवहारमा लागू गर्न
- संस्थानहरु आफ्नो क्षेत्रमा एकाधिकार कायम राख्दा राख्दै पनि वित्तीय सक्षमता र व्यवसायिक कार्यकुशलता हासिल गर्न नसक्नु
- जन चाहना अनुसारको गुणस्तरीय बस्तु तथा सेवा प्रवाह गर्न नसक्नु
- नविन प्रविधिको अनुसन्धान, विकास र उपयोग प्रतिको उदाशिनता

- सार्वजनिक संस्थान हरु सरकारी अनुदानमा भर पर्ने बाध्यतालगानीको अनुपातमा न्यून लाभान्श, अधिकांस घाटामा रहनु र सरकारमा थप आर्थिक बोझ थपिनु
- पुंजी बजार विकास गर्न र व्यापार घाटा र भुक्तानी सन्तुलन कायम गर्न आदि

निजीकरणका चुनौतीहरु

- कस्ता संस्थान निजीकरण गर्ने ? पहिचान चुनौती ?
- कुन विधि अवलम्बन गर्ने ?
- कर्मचारीलाई कसरी आस्वत पार्ने ?
- निजी क्षेत्रको विश्वास कसरी जित्ने ?
- यथार्थ पार्क मूल्यांकन कसरी गर्ने ?
- संस्थात्मक व्यवस्था कसरी गर्ने ?
- लगानीको वातावरण कसरी निर्माण गर्ने ?
- राजनैतिक तहको रनभुल्लता लाई कसरी सम्बोधन गर्ने ?
- विभिन्न नीतिहरुको अन्तरविरोध कसरी समाधान गर्ने ? आदि

निजीकरण गर्दा लिनुपर्ने शिक्षा

- मोडालिटी सधैं विवाद रहेकोले सहमति गर्ने
- प्रतिबद्धता अनुसार पुनर्संरचना हुनुपर्ने
- छानिएका लागनिकर्ता बारे स्पष्ट धारणा बनाई विवाद हुन् नदिने
- कर्मचारी संगठनलाई निजीकरणको प्रक्रियामा समावेश गर्ने
- सम्पति मूल्यांकन, प्रक्रियामा पारदर्शीता र सुशासनलाई आत्मसात गर्ने
- जनताको मन जित्ने , आम सहमति गर्ने
- निजीकरण भएकाको अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने र पृष्ठपोषण लिने
- निजीकरण संग सम्बन्धित शाखा, जनशक्तिको दक्षता बढाउने आदि

नेपालमा निजीकरणका समस्याहरु

- निजीकरणप्रति राजनीतिक सहमति र प्रतिबद्धताको कमी,
- निजीकरणको विधि र प्रक्रिया तथा सार्वजनिक संस्थानको छनोटमा नीतिगत सहमति कायम हुन नसक्नु,
- सार्वजनिक संस्थानको सम्पत्ति, दायित्व र व्यवसायको मूल्यांन पद्धतिमा कमजोरी,
- निजीकरणमा कर्मचारी र श्रमिक संगठनहरुबाट अपेक्षित सहयोग हुन नसक्नु,

- निजीकरण प्रक्रिया पारदर्शी र सहभागितामूलक हुन नसक्नु,
- निजीकरण पूर्व र पश्चात सरकारले गर्नुपर्ने कार्यहरूको कार्यान्वयन र अनुगमनका लागि प्रभावकारी संयन्त्रको अभाव, सार्वजनिक संस्थानहरूले बोकेका ऋण र अन्य कतिपय असीमित दायित्व फरक फारक गर्न वित्तीय स्रोत र साधनको कमी,
- निजीकरण गरिने सार्वजनिक संस्थानमा कार्यरत जनशक्तिको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा स्पष्ट नीतिको अभाव,
- निजीकरणको लामो र जटिल प्रक्रिया,
- निजीकरणप्रति आम जनमानसमा नकारात्मक धारणा व्याप्त हुनु,
- निजी क्षेत्रममा पर्याप्त उद्यमशील र व्यावसायिक संस्कारको अभाव,
- निजी क्षेत्रमा लगानी गर्ने, जोखिम लिने र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको कमी,
- निजी क्षेत्रमा संस्थागत सुशासनको कमी,
- संस्थानको सामाजिक उत्तरदायित्व निजीकरण गर्न नसकिन,
- पूँजी बजारको अवस्था कमजोर हुनु ।

निजीकरणलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू

- निजीकरणको नतिजामूलक कार्यान्वयनका लागि पर्याप्त राजनीतिक सहमति र प्रतिबद्धता,
- सरकारको core function र non core function का आधारमा selective privatization मा जोड दिने,
- निजीकरणका लागि उपयुक्त नीति र कार्ययोजना तयार गरी लागु गर्ने,
- निजीकरण पूर्व र पश्चात सरकारले गर्नुपर्ने कार्यहरूको कार्यान्वयन र अनुगमन र मूल्यांकन लागि प्रभावकारी संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने,
- निजीकरण समितिमा विज्ञ र सरोकारवालाको पर्याप्त राय सुन्नु लिने,
- घाटामा गएका र तत्काल सुधार गर्न नसकिने संस्थानहरू बन्द वा खारेज गर्ने,
- संस्थानहरू बन्द वा खारेज गर्दा कर्मचारीलाई उचित क्षतिपूर्ति र पकाएको सुविधा दिने,
- निजीकरण इकाईलाई स्वतन्त्र र अधिकार सम्पन्न बनाउने,
- निजी क्षेत्रमैत्री नीति र कानून निर्माण गर्ने,
- सरकार र निजी क्षेत्र बिच विश्वासको वातावरण तयार गरी सार्वजनिक निजी साझेदारीको विकास गर्ने,
- निजीकरण गरिने संस्थानको मूल्यांकन उक्त संस्थानको प्रकृति, नाफा नोक्सानको स्थिति, सामाजिक मूल्य (Goodwill) का आधारमा गर्ने ।

४.१४ विकासमा राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाको भूमिका

गैरसरकारी संस्थाहरु त्यस प्रकारको स्वैच्छिक संगठन हुन् जुन निश्चित उद्देश्य प्राप्तिका लागि **Living, Thinking, Working, and Serving Together** को पवित्र भावनाले स्थापित भएका हुन्छन् । नेपालको सन्दर्भमा भन्नुपर्दा संस्था दर्ता ऐन, २०३४ अनुसार सामाजिक, धार्मिक, साहित्यिक, सांस्कृतिक, बैज्ञानिक, शैक्षिक, बौद्धिक, सैदान्तिक, शारिरिक, आर्थिक, व्यवसायिक र परोपकारी कार्यहरुको विकास र विस्तार गर्ने उद्देश्यले स्थापना भएका संघसंस्था, मण्डल, परिषद, केन्द्र, मैत्रीसंघ आदिलाई गैरसरकारी संस्थाका रूपमा हेरिन्छ । सामाजिक संघसंस्था भनिएकोबाट नै यस्ता संस्थाहरुको सामाजिक उत्तरदायित्व, जिम्मेवारी र भूमिका बढी हुनुपर्ने महसुस गरिएको छ । वि.स. २०४९ सालमा बनेको समाज कल्याण ऐनले यस क्षेत्रलाई नयाँ चरणमा प्रवेश गराएकोले हाल करिव ३५ हजारभन्दा बढी राष्ट्रिय र २५० वटा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संघसंस्थाहरु क्रियाशील रहेको पाइन्छ ।

गैर सरकारी संस्थाका विशेषताहरु

- स्वयंसेवी
- मुनाफा रहित
- वैधानिक प्रकृतिका
- स्वशासित
- स्वतन्त्र
- सहजकर्ता
- सामाजिक चरित्र र लोकतान्त्रिक चरित्र
- जनमुखी
- समन्वय र एकतामा आधारित
- साभेदारी र सहभागितामूलक आदि

अलोकप्रियताका कारणहरु

- दातृसंस्थाहरुको स्वार्थ अनुसारको गतिविधिहरु संचालन गरेको
- कानुनको पालनामा उदासिन भएको, आफ्नो उद्देश्यप्रती बिचलित हुने गरेको
- प्राप्त सहयोग, भएको खर्च आदि को लेखा परिक्षण नगरी अपारदर्शी कार्य गर्ने गरेको
- स्रोत र साधनको अधिकांस रकम प्रशासकीय खर्चमा जोड दिने
- वास्तविक कार्य भन्दा सेमिनार, गोष्ठी, साजसज्जा र ढरामा बढी खर्च गर्ने गरेको
- कोष रकमको दुरुपयोग गर्ने गरेको
- जनता र सरकारप्रति उत्तरदायी नभएको
- दुर्गम र अविकशित क्षेत्र भन्दा सुगमक्षेत्रमा केन्द्रित भएको
- गरिब, निमुखा र पिछडिएका वर्गको नाम जपी ठुलाबडा समूहको स्वार्थ पुरा गर्ने गरेको

- सहयोग राशी राष्ट्रिय प्रणालीमार्फत ल्याउन आनकानी गरेको आदि

गैरसरकारी संस्थाहरुको विध्यमान चूनौतिहरुको विश्लेषण

- बलियो नियमनकारी क्षमताको विकास गर्नु: गैसस अनुमति प्रक्रिया नै त्रुटिपूर्ण छ: सामान्य रुपमा नै गैसस दर्ता गर्ने सकिन्छ । अनुगमन र नियमनका लागि समाजकल्याण परिषदलाइ छ तर औपचारिक प्रक्रियाको मात्र रहेको छ ।
- राष्ट्रिय स्वार्थ र प्राथमिकताको क्षेत्रमा परिचालन गर्नु: अधिकांश गैससहरु शहरकेन्द्रित र आफ्नै लुकेका एजेण्डाहरुमा केन्द्रित छन् ।
- गैससहरुमा स्वार्थको सम्बन्धको व्यवस्थापन: अधिकांश गैससहरुमा राजनीतिक र संभ्रान्तवर्गीय बोलवाला छ ।
- आचारसंहितामा आवद्ध गर्नु: गैससहरुलाइ आचारसंहिताले बाध्न सकिएको छैन । यसले गर्दा उनीहरु इच्छाअनुसार काम गर्न स्वतन्त्र छन् ।
- पारदर्शिता र जवाफदेहिताको सुनिश्चितता गर्नु: यी संस्थाहरु स्वयं अपारदर्शिताको खेती गर्दछन् । नियुक्ति प्रक्रिया, सम्पत्ति विवरण, आम्दानी र खर्चको विवरण तथा आर्थिक कारोवारको सार्वजनिकीकरण गर्दैनन् ।
- आर्थिक पारदर्शिता कायम गर्नु: अहिले पनि ४० प्रतिशतको हाराहारीमा वैदेशिक सहायता अफ बजेट प्रणालीबाट आउछ । यसलाइ बजेट प्रणालीभित्रैबाट परिचालन गर्नु प्रमुख चूनौति हो ।
- गैससहरुको एकीकृत, विश्वसनीय र रियल टाइम तथ्याडक् तयार गर्नु: गैससहरुको सामान्य विवरण बाहेक तिनको कार्यक्रम, विगत देखि वर्तमानसम्मको इतिहास, गरेको खर्च, नतीजा, आवद्धता, सम्पत्ति, कर्मचारी सबै समावेश भएको डिजिटल सूचना पद्धति निर्माण गर्नु चूनौतिपूर्ण छ ।
- संघीय शासन पद्धतिमा गैसस नियमन र समन्वय: मुलुक संघीय संरचनामा जादा पनि तीनै तहका सरकारहरुको जिम्मेवारी सहितको स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था हुन सकेको छैन ।
- गैसस नियमन र परिचालन तथा तिनको कामहरुको वास्तविक अभिलेखीकरणका लागि हालका व्यवस्थाहरुमा भएको समस्या ।
- सोचमा समस्या छ: राजनीतिक नेतृत्व र गैससहरुको सोच र स्वार्थको सम्बन्धका कारण गैसस नियमन प्रभावकारी बन्न सकेको छैन ।
- संरचनागत समस्या छ: संघीय संरचनामा जादा पनि समाज कल्याण परिषदको विगतकै भूमिकाको निरन्तरता छ । यसको कार्यपद्धतिमाथि पनि ठूलो प्रश्नचिन्ह खडा भएको छ । राष्ट्र बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरु, महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयमार्फत यिनको सबै प्रकारको आम्दानीलाइ बजेटरी पद्धतिमा आवद्ध गर्न सकिएको छैन ।
- सरकारी नियमन निकै कमजोर छ : गैससहरुले राजनीतिक, कानूनी र सामाजिक बहसहरुलाइ नेतृत्व गर्ने र आफ्ना एजेण्डाहरुलाइ जवर्जस्ती घुसाउने काम हुने गर्छ । यिनीहरु parallel bureaucracy को भूमिकामा समेत देखिएका छन् ।

- राजनीतिक र संभ्रान्तवर्गीय कब्जा छः प्रायः सबै एनजीओ र आइएनजीओ हरू कुनै न कुनै राजनीतिक दल वा नेता कार्यकर्ता हरू, कर्मचारीहरु तथा संभ्रान्तवर्गकै प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष आशिर्वाद, नियन्त्रण र निर्देशनमा सञ्चालित छन् ।
- नीतिगत तत्परताको अभाव छः यस सम्बन्धी नीति र कानूनहरु बनाउन राजनीतिक तत्परता देखिएको छैन ।
- समन्वयको समस्या छः राज्यका सबै निकायहरु तथा तीनै तहका सरकारहरुबीच एनजीओ आइएनजीओहरुको तथ्याङ्क, काम, गतिविधिहरुको बारेमा स्पष्ट सञ्चार र समन्वय हुन सकेको छैन । यसले गर्दा कार्यक्रमहरुमा दोहोरोपना, कमजोर नियमन, अपारदर्शिता जस्ता विकृतिहरु देखिएका छन् ।

राष्ट्रिय प्राथमिकताका क्षेत्रमा परिचालन गर्नका लागि गर्नुपर्ने सुधार

- स्पष्ट नीति र कानूनहरु तर्जमा गर्ने: गैसस अनुमति, परिचालन, अभिलेख व्यवस्थापनलाई संबोधन गर्ने गरी, राष्ट्रिय सदाचार नीति जारी गरी कार्यान्वयन गर्ने ।
- पारदर्शिताको सुनिश्चितता: हरेक गैससहरुले आफ्नो आम्दानी र खर्चको पारदर्शी विवरण सार्वजनिकीकरण गर्नुपर्ने अनिवार्यता गर्ने । कर्मचारी नियुक्ति र सेवा सुविधाको सम्बन्धमा स्पष्ट पारदर्शी विवरण सार्वजनिक गर्नुपर्ने बाध्यकारी व्यवस्था गर्ने ।
- समाज कल्याण परिषदको पुनरसंरचना गर्ने: यसलाई आइएनजीओ हरूको दर्ता र नियमन गर्ने तर अन्य गैससहरु तत् तत् स्थानीय तहहरुमा दर्ता भइ काम गर्ने व्यवस्था गर्ने । एक स्थानीय तहमा दर्ता भइ सञ्चालनमा रहेकोले अर्को स्थानीय तहमा कार्यक्षेत्र विस्तार गर्दा सम्झौता मात्र गर्ने ।
- यिनीहरुको सम्पूर्ण गैरबजेटरी रकमलाई राज्यको औपचारिक माध्यममार्फत राज्यको जानकारीमा रहने गरी संस्थागत रुपान्तरण गर्ने । यसका लागि महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले अनलाइन पद्धति शुरुवात गर्ने ।
- प्रभावकारी अनुगमन र नियमन: गैससहरुको काम र नतीजाको सम्बन्धमा प्रभावकारी अनुगमन र नियमन गर्ने क्षमता र पद्धतिको निर्माण हुनु जरुरी छ ।
- **working for people** होइन **working with people** अबको कार्यदिशा हुनुपर्छ ।
- शहरमूखी, सुविधामूखी, प्रचारमूखी गैससहरुलाई तीनै तहका सरकारहरुले साभेदार बनाइ पर्याप्त विजनेश दिने ।
- गरिबी निवारण र श्रमशक्तिको उत्पादकत्व बढाउन गैससहरुको स्रोत र प्रयासलाई केन्दीकरण गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- सरकारी पात्रहरुको गैरनैतिक अपेक्षालाई रोक्न आचारसंहिता, तथा स्वार्थको द्वन्द्व रोक्ने मापदण्डहरुको आवश्यकता देखिन्छ ।
- सबै संघसंस्थाहरुलाई करको दयारामा ल्याउनुपर्ने
- आवधिक निर्वाचन मार्फत नेतृत्व र संचालकको छनौट गरिनुपर्ने
- दाता राष्ट्रको दबाब र स्वार्थ पूर्ति हुने खालको विदेशी सहयोग लिन नहुने

- दुर्गम र बिपन्न क्षेत्रमा कार्य गर्नेलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने

४.१५ जनसंख्या र बसाइसराई

जनसंख्या

कुनै निश्चित स्थान र समयमा स्थायीरूपले बसोबास गरी रहेका मानिसहरुको सम्पूर्ण संख्यालाई जनसंख्या भनिन्छ। कुनै मुलुक भित्र बसोबास गरेका जनताहरुको कुल गणितिय योग नै त्यस मुलुकको जनसंख्या हो। जनसंख्याको योग भित्र सबै जात, लिङ्ग, धर्म र उमेर समूहका व्यक्तिहरु पर्दछन्। जनसांख्यिक दृष्टिकोण अनुसार कुनै स्थान विशेषमा निश्चित समयमा बसोबास गरेका सम्पूर्ण बालबालिका, युवायुवती, र वृद्धहरुको संख्यालाई जनसंख्या भनिन्छ। कुनैपनि देशको जनसंख्याको आकार, बनोट, वितरणले त्यहाँको आर्थिक, समाजिक तथा साँस्कृतिक विकासको आधार खडा गर्दछ। तसर्थ जनसंख्या विकासको साधन र साध्य दुवै हो।

जनसंख्या व्यवस्थापन

उपलब्ध स्रोत साधनको वितरण अनुसार जनसंख्यालाई सहि रुपमा वितरण तथा नियन्त्रण गर्ने कार्यलाई जनसंख्या व्यवस्थापन भनिन्छ। जनसंख्या निरन्तर रुपमा परिवर्तनशिल हुन्छ। सामान्यतया देशको राष्ट्रिय उत्पादनको वृद्धिदर भन्दा जनसंख्या वृद्धिदर बढी भएमा त्यसलाई समस्याको रुपमा लिइन्छ। त्यस्तो अवस्थामा जनसंख्याको नियन्त्रण गर्ने प्रक्रिया नै जनसंख्या व्यवस्थापन हो। यसलाई मूलतः तीन तहमा व्यवस्थापन गरिन्छ।

- केन्द्रीय तह : नीति निर्माण, स्रोतसाधनको व्यवस्थापन
- स्थानीय तह : सेवा उपलब्ध गराउने, जनचेतनामूलक कार्यक्रम संचालन
- पारिवारिक तह : व्यवहारिक परिवर्तन

उद्देश्यहरु

- उपलब्ध स्रोतसाधन र जनसंख्या बीच आपसी सन्तुलन कायम गर्ने जनसंख्यालाई निश्चित सिमा भित्र राख्न
- सेवा र सुविधाको वितरण प्रणाली र पहुँच लाई प्रभावकारी बनाउन
- दिगो विकास, वातावणीय समस्या निराकरण गर्न
- शहरीकरण र बसाई लाई एकिकृत गरि समन्यात्मक ढंग ले बिकाश गर्न
- मानवीय पुजी लाई उपयोग गर्न

जनसांख्यिक तत्व, प्रक्रिया र मापकहरु

- जनसंख्या निरन्तर परिवर्तन भइरहुन्छ। जनसंख्यामा परिवर्तन ल्याउने, जन्म, मृत्यु र बसाईसराईलाई जनसांख्यिक तत्व भनिन्छ।

- जन्म, मृत्यु र बसाईसराईमा परिवर्तन ल्याउने प्रक्रियालाई जनसांख्यिक प्रक्रिया भनिन्छ । जन्मलाई प्रजनन, मृत्युलाई मरण र बसाईसराईलाई बसाईसराईले प्रभाव पार्दछ ।
- प्रजनन मरण र बसाईसराईको मापन गर्ने तरिकालाई जनसांख्यिक मापक भनिन्छ । प्रजननलाई प्रजननदर, मरणलाई मृत्युदर र बसाईसराईलाई बसाईसराईदरद्वारा मापन गरिन्छ ।

नेपालको जनसंख्याका प्रमुख विशेषताहरू

- युवाहरूको बाहुल्यता
- जनसंख्याको असमान भौगोलिक वितरण तराई १७ प्रतिशत क्षेत्रमा ५१ प्रतिशत जनसंख्या
- आन्तरिक तथा वैदेशिक बसाई सराई बढ्दो
- बिस्तारै बढ्दै गएको औसत आयु र वृद्ध जनसंख्या
- घट्दो शिशु र मातृ मृत्युदर
- महिलाको बढ्दो जनसंख्या
- स्थिर वृद्धिदर आदि

नेपालमा जनगणना २०७८

नेपालमा विक्रम सम्वत् १९६८ (सन् १९११) देखि जनगणना गर्ने कार्य सुरु भएको हो । त्यसपछि लगभग प्रत्येक १० /१० वर्षको अन्तरमा जनगणना कार्यक्रम सञ्चालन हुदै आएको छ । वि.सं १९९८ सम्म सञ्चालन भएका जनगणना सामान्य व्यक्ति गणना (Head Count) का रूपमा मात्र सीमित थिए भने वि.सं. २००९/ ११ (सन् १९५२ / ५४) देखि सञ्चालन भएका जनगणनाहरू अन्तराष्ट्रिय रूपमा तुलनायोग्य आधुनिक(वैज्ञानिक) जनगणना मानिन्छन् । यस क्रममा वि.सं. २०६८ को राष्ट्रिय जनगणना नेपालको एघारौँ र जनगणनाको इतिहासमा १०० वर्षको जनगणना हो । राष्ट्रिय जनगणना २०६८ अनुसार नेपालको जनसंख्या २,६४,९४,५०४ रहेको छ । जसमध्ये पुरुष ४८.५० प्रतिशत १,२८,४९,०४१) र महिला ५१.५५ प्रतिशत १,३६,४५,४६३) रहेका छन् । यस अनुसार लैङ्गिक अनुपात (Sex Ratio) ९४.१६ रहेको छ ।

सरकारले राष्ट्रिय जनगणना २०७८ को प्रारम्भिक नतिजा बुधवार सार्वजनिक गरेको छ । जसअनुसार नेपालको जनसंख्या २ करोड ९१ लाख ९२ हजार ४ सय ८० पुगेको छ। हरेक १० वर्षमा हुने जनगणना यो वर्ष २ चरणमा सञ्चालन गरिएको थियो। यस अभियानमा ५० हजार कर्मचारी संलग्न थिए। कोरोना महामारीको बेलामा सम्पन्न यो चुनौतीपूर्ण कार्यको श्रेय सम्बन्धित विभाग र सरकारलाई जान्छ।

१९६८ सालदेखि नेपालमा जनगणना सुरु भएकामा यस पटकको जनगणना १२औँ शृंखला हो । २०७२ सालमा संविधान जारी भएपछिको यो पहिलो जनगणना हो। स्वाभाविक हिसाबले जनगणनाका प्रारम्भिक नतिजाको समीक्षा सुरु भैसकेको छ। यो जनगणनाले दिएको प्रमुख सन्देश भनेको नेपालमा जनसंख्या वृद्धि दरमा कमी आएको छ र सागसागै जनसंख्याको अत्यधिक भार सहर र तराईमा बढेको देखिएको छ।

२०७८ सालको राष्ट्रिय जनगणनाको प्रारम्भिक नतिजाले पछिल्लो एक दशकमा नेपालको जनसंख्याको वार्षिक वृद्धि दर १ प्रतिशत भन्दा कम अर्थात् ०.९३ प्रतिशत रहेको देखाएको छ। दश वर्षअघि २०६८ सालको जनगणनामा जनसंख्या वृद्धि दर १.३५ प्रतिशत थियो। ८० वर्षपछि पहिलो पटक जनसंख्या वृद्धि दर १ प्रतिशत भन्दा कम रहेको छ। १९७७ र १९८७ सालमा ऋणात्मक रहेको जनसंख्या वृद्धि दर १९९८ यताको सबै जनगणनामा १ प्रतिशत भन्दा माथि थियो।

जनसंख्या वृद्धि दरमा कमी आउनुलाई स्वाभाविक मानिएको छ। बढ्दो शैक्षिक अवस्था, घट्दो प्रजनन दर, बढ्दो बाह्य बसाइ सराइ, सामाजिक चेतनामा वृद्धि, लैंगिक विभेदमा आएको कमी तथा विवाहको सरदर उमेर बढ्दा जनसंख्याको सरदर वार्षिक वृद्धि दर प्रभावित भएको हो।

कुनैबेला सन्तानले डाडाकाडा ढाकून् भन्ने नेपाली मान्यता समयसांगै परिवर्तन भएको छ। हालै केन्द्रीय तथ्यांक विभागले गरेको बहुसूचकांक सर्भेक्षणले यसअघि जनसंख्याको तीव्र वृद्धि द्वर भएका कर्णाली र तराई क्षेत्रमा समेत प्रजनन दर घटेको देखाएका छन्। यो पक्ष सकारात्मक हो।

त्यसो त नेपालमा मात्र होइन, बाह्य विश्वमा पनि पछिल्ला वर्षमा प्रजनन दर घट्दो क्रममा छ। कतिपय विकसित देशमा युवाहरूको जनसंख्या भन्दा वृद्धवृद्धाको जनसंख्याको अनुपात अधिक समस्यासमेत देखिएको छ। तर नेपालमा अझै पनि जनसंख्याको ठूलो तप्का युवाको छ। यसलाई जनसांख्यिक लाभांशका रूपमा लिन सक्नुपर्छ। युवा जमात परिचालित र सक्रिय हुदा आर्थिक गतिविधि बढ्ने हुन्छ। युवा जमातलाई उपयोग गर्न सकिएन भने चाडै हाम्रो जनसंख्या वृद्ध हुनेछ। त्यतिबेला हामीले अर्थतन्त्रमा सकारात्मक योगदान दिन सक्ने छैनौं।

जनगणनाले उपलब्ध गराएको तथ्यांकले राज्यले सही नीति तथा योजना अगाडि बढाउन सक्छ। नेपालमा २०१३ सालदेखि नागरिकको हितका लागि विभिन्न आवधिक योजना तथा विभिन्न लोक कल्याणकारी कार्यक्रमहरू तर्जुमा हुदै आएको छ। आवधिक नीति, योजना तथा कार्यक्रमहरू तर्जुमा, अनुगमन तथा मूल्यांकन गर्न आवश्यक आधारभूत तथ्यांक उत्पादन गर्नु राष्ट्रिय जनगणनाको प्रमुख उद्देश्य हो।

यसैगरी संघीय र प्रदेश निर्वाचन क्षेत्रको संख्या तथा क्षेत्र निर्धारण गर्ने कार्यमा जनगणनाको तथ्यांक प्रयोग हुदै आएको छ। तसर्थ राष्ट्रिय जनगणना अंकको मात्र संकलन नभएर राष्ट्रिय राजनीतिको मार्गदर्शक पनि हो। यसले सरकार र दलहरूलाई मुलुकको जनसंख्या केन्द्रित भई राजनीति गर्न बाटो देखाउँछ।

संविधानमा व्यवस्था भएका मौलिक हकमध्ये महिलाको हक, दलितको हक, सामाजिक न्यायको हक, आवासको हक, बालबालिकाको हकलगायतका हक कार्यान्वयन गर्न र त्यसको मूल्यांकन गर्न, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम तर्जुमा गर्न जनगणनाका तथ्यांकले सहयोग गर्छ।

यसैगरी आर्थिक तथा सामाजिकरूपले पछाडि परेका महिला, पुरुष, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसंख्यकहरू, बालबालिका, वृद्धवृद्धा, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, दलित, आदिवासी जनजाति, पिछडिएको क्षेत्रमा बसोबास गर्ने व्यक्तिहरू, धार्मिक अल्पसंख्यक तथा सामाजिक मूल प्रवाहीकरणमा नपरेका व्यक्ति र समुदायलगायत आमनागरिकको हकहितको सम्बोधन गर्न, तीनै तहको सरकारलाई वित्तीय स्रोत बाडफाटलगायत कार्यका लागि आवश्यक तथ्याङ्क जनगणनाबाट उपलब्ध हुन्छ।

जनगणनाले एक निश्चित समयमा देशभित्र रहेका सम्पूर्ण घर, परिवार तथा व्यक्तिहरूको बारेमा महत्वपूर्ण विवरणहरू उपलब्ध गराउँछ। यसले जनसंख्याको प्रवृत्ति र विशेषताहरूको बारेमा प्रष्टता पनि ल्याउँछ। संघीय नेपालमा जनगणनाको महत्व भन्न बढेको छ। संघीय संरचनामा जनगणनाबाट प्राप्त हुने तथ्यांक संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारका लागि आधारभूत तथ्यांक स्रोत बन्छन् र राज्यलाई निरन्तर पृष्ठपोषण उपलब्ध हुन्छ।

यी पृष्ठभूमिमा २०७८ को जनगणनाको परिणाम केलाउन आवश्यक छ। प्रारम्भिक नतिजाले दुईतिहाइ जनसंख्या सहरमा बस्ने देखाएको छ। भण्डै ५४ प्रतिशत जनसंख्या तराई क्षेत्रमा बसोबास गर्ने देखिएको छ। हिमाल र पहाडी क्षेत्रमा जनसंख्या लगातार घट्दो छ। यसरी तराई र सहरी क्षेत्रमा जनघनत्व बढ्दो देखिएको छ।

देशका सबै क्षेत्र र भूगोलमा विकासका समान अवसर सिर्जना हुन सके तराई र सहरमा हुने व्यापक बसाइ सराइ घट्न सक्छ। जनसंख्याको असमान वितरणले राजनीतिक हिसाबले पनि खास क्षेत्र र प्रदेश बढी शक्तिशाली हुने र अरू कमजोर हुन सक्ने देखिन्छ। त्यसैले जनगणनाको परिणामले देखाएको नेपालको बदलिदो तस्विरलाई गंभीर हिसाबले समीक्षा आवश्यक छ। तथ्यांकमा आधारित भएर अख्तियार गरिने रणनीति तथा कार्यनीतिले समग्रमा सबैको हित हुन्छ।

सक्रिय जनसंख्याको लाभ

जनगणना २०७८ को प्रारम्भिक नतिजा अनुसार नेपालको जनसंख्या वृद्धिदर आठ दशकयताकै न्यून देखिनु जति स्वाभाविक हो, त्यसभन्दा बढी चिन्तनीय विषय हो। वर्तमान शिक्षा, चेतना, वैदेशिक रोजगारी, बसाइ सराइ, छिमेकी मुलुक लगायत विश्वप्रवृत्तिका आधारमा जनसंख्या वृद्धिदर घट्न पुगेको सहज अनुमान गर्न सकिन्छ।

लामो समयदेखि दुईभन्दा बढी सन्तान नजन्माउन सरकारी-गैरसरकारी निकायले चलाएका अभियान र छोराछोरीको शिक्षा-दीक्षा तथा लालनपालनमा खर्चिनुपर्ने रकम अकासिनु पनि यसका कारक हुन सक्छन्। अरू कारण जे भए पनि ताजा तथ्यांक हाजिर छ— नेपालको जनसंख्या २ करोड ९१ लाख ९२ हजार ४ सय ८० पुगेको छ। १० वर्षअघि वार्षिक वृद्धिदर १.३५ प्रतिशत रहेकामा यस पटक ०.९३ प्रतिशतमा झरेको छ।

जनजिब्रोमा त नेपालको जनसंख्या ३ करोड नाघिसकेको धेरै भएको थियो। स्वयम् केनीय तथ्यांक विभागको जनसंख्या घडीमै डेढ वर्षअघि अर्थात् २०७७ असार १२ गते नै नेपालको जनसंख्या ३ करोड ६ सय ३४ पुगेको थियो, तर त्यो खालि पूर्वानुमान थियो, गणना गरिएको तथ्यांक थिएन। राष्ट्रिय जनगणना-२०६८ का आधारमा गरिएको उक्त पूर्वानुमान धेरै नमिल्नुको कारण जनसंख्या वृद्धिदरमा आएको यही फेरबदल हो, १० वर्षअघिको तुलनामा जनसंख्या वृद्धिदर ०.४२ प्रतिशतले घट्नुले हो। यस हिसाबले जनसंख्या ३ करोड नाघ्न अझै तीन वर्षजति लाग्ने देखिन्छ।

ताजा जनसंख्यामाथि बहुआयामबाट बहस गर्न सकिन्छ। विस्तृत नतिजा आउन समय लाग्ने भए पनि प्रारम्भिक परिणामकै आधारमा मुलुकको बदलिदो चित्र प्रस्ट हुन्छ। त्यस अनुसार पहाडी जिल्लाहरूमा

जनसंख्या वृद्धिदर ऋणात्मक हुदै छ भने तराईमा जनचाप बढ्दो छ। यसको अर्थ मुलुकको मैदानी भूभाग अझ महत्त्वको अर्थ-राजनीतिक केन्द्र बन्दै छ। नगरपालिकाको संख्या थपिएसगै गाउँवासीको संख्या घट्दो छ, भलै नगरपालिकाभित्रकै पनि प्रस्ट रूपमा दुर्गम क्षेत्रका बासिन्दा गाउँवासी हुन् कि सहरवासी, यो प्रश्न जिउदै छ। देशभित्र महिलाको संख्या करिब ७ लाखले बढी छ, बिदेसिनेमा महिला पनि बढिरहेका छन्। विदेशमा रहेका नेपालीको संख्या २१ लाख ६९ हजार ४ सय ७८ देखिएको छ, जुन धेरैको अनुमानभन्दा निकै कम हो। गणनामा कुनै त्रुटि भयो कि यथार्थ यही हो, बिस्तारै खुल्दै जाला। सबभन्दा चिन्ता गर्नुपर्ने पाटो भने फेरि पनि उही हो- घट्दो जनसंख्या वृद्धिदरको प्रकाशमा नेपाल अब कसरी अधि बढ्नुपर्ला ? उपलब्ध जनसांख्यिक लाभांशबाट साच्चिकै लाभान्वित हुन कस्तो कदम चाल्नुपर्ला ?

औसत उमेर बढ्नु र जनसंख्या वृद्धिदर घट्नुको अर्थ हो- केही दशकपछि मुलुकमा ज्येष्ठ नागरिकहरूको संख्या बढ्दै जानेछ, युवाहरूको संख्यामा कमी आउनेछ। यसको मतलब, अरूमा आश्रितहरू बढ्नेछन्, सक्रिय रूपमा काम गर्नेहरू घट्नेछन्। र, राज्यले सामाजिक सुरक्षामा लगानी बढाउनुपर्नेछ। अहिल्यै सामाजिक सुरक्षामा खर्च गर्न सकस बेहोरिरहेको नेपालले के त्यति बेला अझ बढी नागरिकको राम्रोसाग हेरविचार गर्न सक्ला ? निःसन्देह, सरकारले सक्दिना भनेर सुख पाउँदैन, तर अहिलेकै पाराले त्यो सम्भव पनि देखाउँदैन। यसका निम्ति मुलुकले आर्को आर्थिक शक्ति बढाउनु र सार्वजनिक स्वास्थ्यलगायत प्रणालीहरू मजबुत तुल्याउनुको विकल्प छैन। र, यसतर्फ अधि बढ्ने प्रमुख उपाय भनेको हाल उपलब्ध जनसांख्यिक लाभांशको सदुपयोग गर्नु नै हो।

जनसांख्यिक संरचनाअनुसार, यतिखेर नेपालमा घरका छ जनामध्ये चार जनाले कमाउन सक्छन्, बाँकी दुई मात्रै पराश्रित छन्। यो कुनै पनि राष्ट्रका लागि सुनौलो मौका हो, जुन सितिमिति आउँदैन र सधैँलाई टिक्दैन पनि। जनगणनाको तथ्यांकले यसमै सचेत हुन घण्टी बजाएको हो, सर्वाधिक युवा जनशक्ति भएको यस कालखण्डमै मुलुकलाई प्रगतिपथमा लम्काउन घघच्याएको हो। १० वर्षअघिको जनगणना अनुसार काम गर्ने उमेरको जनसंख्या ६४ प्रतिशत थियो। यो जनगणनाले त्यस्तो जनसांख्यिक लाभांश ६७ प्रतिशत देखाउन सक्ने आकलन छ। त्यो भनेको सक्रिय काम गर्ने उमेर समूह (१५ देखि ६५ वर्ष) को जनसंख्या २ करोडजति हुनु हो, त्यसमा पनि ४० प्रतिशतजति त युवा उमेरकै हुनेछन्। तर, मुलुकको आन्तरिक औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रमा गरी देशभित्र पौने करोडजति मात्रै रोजगार छन्। गाउँघरतिर नियमित आम्दानीका बाटा छैनन्। सरकारसित सृजनात्मक सोच प्रवर्द्धन गर्ने प्रभावकारी योजना छैन। गाउँछाडेर युवालाई अड्याउन सहरसाग सामर्थ्य छैन। आर्को देशमा गरिखाने सहज बाटो नभएपछि सस्तोमै भए पनि श्रम बेच्न उड्ने युवा-सपनालाई पखेटा हाल्नुबाट रोक्न सकिन्न। राज्य र निजी क्षेत्रले हातेमालो गरी यो नियतलाई पूर्णविराम लगाउनुपर्छ। देशभित्रै काम सृजिएर उत्पादनशीलतामा गुणात्मक फड्को मार्दै सार्थक विकासतर्फ पाइला चाल्नुपर्छ। सुन्दा आदर्शवादी नाराजस्तो लागे पनि यसको विकल्प छैन।

आजको घडीमा मानव जनशक्ति नै विश्वभर देश विकास गर्ने ठूलो स्रोत हो। विडम्बना, आर्को देश सिंगानुपर्ने नेपाली हातहरू खाडी र मलेसियालाई चिटिक्क बनाउन बाध्य छन्। हाम्रो श्रमशक्तिलाई अति सस्तोमा किनेर ती देशहरू लाभान्वित भइरहेका छन्। अब नेपालले यो जनशक्तिलाई प्रयोग गर्ने उचित तथा प्रभावकारी कार्यक्रम अधि सार्नेपर्छ। विज्ञहरूका अनुसार यो लाभांशको अवस्था बढीमा केही

दशकसम्म मात्र रहन्छ, यो यथार्थलाई नीतिनिर्माताहरूले अदयंगम गर्नुपर्छ। 'मौका आउछ पखँदै' भन्ने उक्ति फेरि पनि स्मरण गर्न जरुरी छ।

देश चलाउनेहरूले बुझ्नुपर्छ, आज नेपालसित भएको ठूलो पाजी भनेकै यही मानव संसाधन हो। यो शक्तिलाई सदुपयोग गर्न सक्दा देशले फड्को मार्न सक्छ, यसको महत्त्व नबुझे वा बुझ्न नचाहे पछि पछुताउनुवाहेक उपाय हुनेछैन। त्यसैले मुलुकको प्रगति यात्रामा अब जनसांख्यिक लाभलाई प्रधान विषय बनाइनुपर्छ। कुनै मन्त्रालयका टुक्रे कार्यक्रमबाट यस्तो लाभ लिन सम्भव छैन। यसका निम्ति सिंगै मुलुकको पहल चाहिन्छ, राजनीतिक नेतृत्वले दृढसंकल्पका साथ स्पष्ट परिकल्पना अगाडि सार्नुपर्छ। विज्ञ तथा सरोकारवालाहरूको व्यापक सहभागितामा योजना र कार्यक्रम बनाइनुपर्छ। पाजीगत खर्च क्षमता बढाउनुपर्छ, यथेष्ट वैदेशिक लगानी भित्र्याउनुपर्छ, त्यसका लागि यथोचित वातावरण बनाउनुपर्छ। राज्यको नीति मात्र होइन, व्यवहार पनि नवप्रवर्तनलाई सराहना गर्ने हुनुपर्छ। विकासमाथिको राजनीति बन्द हुनुपर्छ, देश विधि-प्रणालीले चल्नुपर्छ।

जनसांख्यिक लाभ कसरी प्रवेश गर्यो ?

जन्मदर र मृत्युदर उच्च भएका देशहरू विस्तारै न्यून जन्मदर र न्यून मृत्युदरको चरणमा प्रवेश गर्दा जनसांख्यिक लाभको अवस्थामा प्रवेश गर्छन्। जन्मदर र मृत्युदर दुवै न्यून हुनजाँदा समग्र रूपमा क्रियाशील जनसंख्या (१५-६५ उमेर समूह) को अनुपात उच्च हुनजान्छ। नेपालले जन्मदर/प्रजनन दर, मृत्युदर र आयुमा पछिल्लो ३५ वर्षमा यसरी प्रगति गरेको छ।

सन् १९८० मा एक जना नेपाली महिलाले औसतमा झण्डै ६ (५.६२) जना बच्चा जन्माउने गरेकी थिइन। यो २०१५ मा आइपुग्दा २ (२.३२) जना बच्चा जन्माउने गरेको पाइयो। यसरी कुल प्रजनन दर आश्चर्यजनक रूपमा घट्यो। त्यस्तै, कोरा मृत्यु दरमा पनि आधाले घटन पर्यो। अर्थात् १९८० मा १ हजार जनामा १ वर्षभित्र १७ जनाको मृत्यु हुने गरेकोमा २०१५ मा आइपुग्दा ७ जना मानिसमा झरेको पाइयो। आयुमा पनि नेपालले ठूलो सुधारा गर्न सफल भएको छ। १९८० मा नेपालीको कुल औसत आयु ४८ वर्ष थियो। ३५ वर्षपछि सन् २०१५ मा ६९ वर्ष पुर्‍याउन सफल भयो। यसरी नेपालले जन्मदर/प्रजननदर र मृत्युदरलाई आश्चर्यजनक रूपमा घटाउन र आयुलाई वृद्धि गर्न सफल हुदाँ जनसांख्यिक लाभको चरणमा प्रवेश गर्न सफल भएको हो। साथै, जनचेतना, शिक्षा, स्वास्थ्य र शहरीकरण सफाई पेशागत परिवर्तन लगायतका विभिन्न क्षेत्रमा आएको सकारात्मक परिवर्तनको समष्टि प्रतिफलको रूपमा नेपाल जनसांख्यिक संक्रमणको युगमा प्रवेश गर्न सफल भएको हो।

जनसांख्यिक लाभको अवसरलाई देश विकासमा उपयोग गर्न नसकेमा अरूमा आश्रित (वृद्ध र बालबालिका) निष्क्रिय जनसंख्या अधिक हुनेछ। जन विकासको बाधकका रूपमा लिने गरिन्छ। तीव्र गतिमा पाका उमेरको जनसंख्या वृद्धि हुँदै जाँदा सक्रिय व्यक्ति (जनसंख्या) को दायित्वमा आश्रितको भार थपिँदै जान्छ। तीव्र गतिको संक्रमणले सामाजिक आर्थिक असर पार्नेछ भने आश्रित जनसंख्यालाई साथ सहयोग गर्नुपर्नेछ। त्यसले आउदा दशकमा ठूलो मात्रामा आश्रितलाई हेर्ने जिम्मेवारी बढ्नेछ।

बालबालिकाको स्वास्थ्य, पोषण, पिउने पानी, सरसफाइ, शिक्षा, विकास र संरक्षणमा प्राथमिकता दिनुपर्नेछ। भविष्यमा निष्क्रिय हुने जनसंख्यालाई हेरचाह गर्न सक्ने गरी तयार गर्नुपर्नेछ। अहिलेदेखि नै बुढ्यौली समाज खेपिरहेका देशको अनुभवबाट सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ। यसले बुढ्यौली

उमेरमा सहयोग पुर्याउनेछ । अबको ५० वर्षमा प्रत्येक ३ जना सक्रिय मानिसको भागमा १ जना आश्रित (वृद्ध) मानिसलाई हेर्ने दायित्व पर्नेछ । जुन अहिले ११ जनाको भागमा १ जना परिरहेको छ। यसकारण बालबालिकामा उच्च प्राथमिकतामा राखी लगानी गर्नुपर्ने छ ।

२० वर्षे जनसंख्या सम्बन्धि दिर्घकालिन योजना २०६७ -२०८७ को उद्देश्यहरु

- गरिवी न्यूनीकरण गरि नागरिकको जीवनस्तर गुणस्तरीय बनाउने
- नेपालीहरुको आधारभूत आवश्यकता पुरा गरी उनीहरुको क्षमता विकास मार्फत समग्र मानव विकासमा जोड दिने
- सबै प्रकारका विभेदहरुको अन्त्य गरि समतामूलक, सामाजिक, आर्थिक, तथा सांस्कृतिक संरचना निर्माणमा योगदान पुर्याउने
- मुलुकलाई समृद्ध र सदाचार युक्त समाज स्थापना गर्ने

जनसंख्या वृद्धिदर घट्नुको कारणहरु

- जनसंख्याको गुणात्मक प्रकृतिमा आएको परिवर्तन
- वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रवृत्ति
- सरकारको बिगत देखिको परिवार नियोजन, गर्भ निरोधक नीति
- मानविय चेतनाको स्तरमा वृद्धि
- ढिलो विवाह गर्ने चलन
- समाजमा स्वास्थ्य र शिक्षामा आएको परिवर्तन
- लैंगिक समानता र समतामूलक कार्यक्रम संचालन
- महिलालाई आर्थिक विकास, रोजगारीमा अवसर
- महंगी र बेरोजगार समस्यामा भएको बढोतरी आदि

बसाइसराई

मानिस आफु बसेको ठाउँ, शहर, गाउँ, वा देश छाडेर (प्रायजसो ६ महिना भन्दा बढी) अर्को ठाउँ, शहर, गाउँ, वा देशमा सार्ने कार्यलाई बसाइसराई भनिन्छ, नेपालमा ग्रामिण क्षेत्र बाट बढी बिकसित ग्रामिण क्षेत्र वा शहरी क्षेत्रमा बसाइ सार्ने क्रम तिब्र रुपमा बढ्दो छ जुन बढ्दो शहरीकरणले समेत पुष्टि गर्दछ ।

बसाइसराईका कारणहरु

- आकर्षण (Pull Factor)/ बाह्य कारण : रोजगारीको अवसर, पूर्वाधार सुविधा, आर्थिक सम्भाव्या, सीप र ज्ञानको मूल्य, सेवा सुविधाको उपलब्धता, स्वतन्त्रता, सामाजिक सुरक्षा, सुनौलो भविष्यको कल्पना आदि
- विकर्षण (Push Factor)/ आन्तरिक कारण : गरिबी, बेरोजगार, खडेरी, भोकमरी, पूर्वाधारको कमि, सामाजिक विभेद, राजनीतिक द्वन्द, असुरक्षा, योग्यताको कदर नहुनु, अवसरको कमि, वातावरणीय प्रदूषण, शासन प्रशासनमा पहुचको कमि आदि

नेपालका २७ जिल्लामा घट्दो जनसंख्याले बसाइसराइ प्रमुख चुनौतिको रुपमा रहेको छ । जनसंख्या सम्बन्धि दीर्घकालीन योजनाले बसाइसराइलाई व्यवस्थित गर्न लिएका रणनीतिहरु तपशिल बमोजिम छन्

- बसाइसराइलाई रोक्ने (Stop)
- बसाइसराइको प्रभावलाई कम घनत्व भएका र नया शहरहरु तिर मोड्ने (Redirect)
- बसाइसराइकर्तालाई उद्गम स्थानमा फर्काउने (Return)
- बसाइसराइकर्ता लाई गन्तव्य स्थानमा नै सुविधाहरु उपलब्ध गराई व्यवस्थित गर्ने (Accomodate)

साथै तराईक्षेत्रमा हुने बसाइसराइलाई व्यवस्थित गर्न Stop and Return को रणनीति तय गर्न आवश्यक हुन्छ, यसका लागि सरकारले

- पूर्वाधारमा लगानी गर्ने: जलविधुतमा लगानी, पूर्वाधारहरुमा स्थानीयको हिस्सा छुट्याइएको हुनुपर्ने, कृषि/पर्यटन क्षेत्रलाई व्यावसायिक बनाउने, एकिकृत विकासमा लगानी गर्ने आदि
- पहाड र हिमालका प्रमुख राजमार्गहरुको उपयुक्त स्थानमा व्यवस्थित शहरहरु निर्माण गर्ने
- स्वास्थ्य, शिक्षा, सामाजिक सुविधा लगायतका आधारभूत सेवामा सहज पहुच वृद्धि गर्ने

५. लोकतन्त्र र मानव अधिकार

५.१ लोकतन्त्र र समावेशीकरण

लोकतन्त्र

सार्वभौम जनताले चुनेका जनप्रतिनिधिहरूले जनसेवकका रूपमा राज्यका विभिन्न तहमा रहेर संविधान र कानूनको दायरामा बस्दै तोकिएको भूमिका निर्वाह गर्ने राजनीतिक स्वतन्त्रतासहितको शासन प्रणाली नै लोकतन्त्र हो ।

Robert Dahl ले भने लोकतन्त्रलाई "The best system of government" भनेका छन् ।

विन्सटन चर्चिलको भनाइमा लोकतन्त्र सरकारको सबैभन्दा खराब स्वरूप हो, तर समय-समयमा परीक्षण भएका अन्य सबै स्वरूपभन्दा यो उत्तम व्यवस्था हो ।'

त्यसैले लोकतन्त्रलाई जनताको जीवन, स्वतन्त्रता, समानता, भातृत्व अवसरमा समानता र समन्यायको सुनिश्चितता हुने भएकोले यसलाई उत्कृष्ट राजनीतिक प्रणाली मानिदै आएको छ ।

लोकतन्त्रको सफल कार्यान्वयनका लागि आवश्यक शर्तहरू

- जनतामा लोकतन्त्रप्रति आस्था
- जनतामा जागरुकता
- प्रबुद्ध एवं शिक्षित मतदाता
- असल नेतृत्व
- स्वतन्त्र र निर्भिक प्रेस
- उचित जीवनस्तर
- केही संस्थागत पूर्वशर्त : लिखित संविधान, जनमतको अभिव्यक्ति गर्नसक्ने व्यवस्थापिका, निर्भिक एवं स्वतन्त्र न्यायपालिका, उच्च आदर्शका साथ काम गर्ने राजनीतिक दलहरू, प्रभावकारी विरोधी पक्ष, स्थानीय स्वशासन एकाईहरू, स्वतन्त्र र निर्भिक प्रेस आदि

लोकतान्त्रिक सिद्धान्त

१. कार्यविधिगत लोकतान्त्रिक सिद्धान्त

यो सिद्धान्तले प्रत्येक नागरिकलाई शासन सञ्चालन गर्नको लागि राजनैतिक सहमति निर्णय प्रक्रियामा समान अवसर प्रदान गर्दछ । यस सिद्धान्तमा नेतृत्व चयन र निर्णय प्रक्रिया बहुमतको आधारबाट गरिन्छ ।

२. सारवान लोकतान्त्रिक सिद्धान्त

यस सिद्धान्तले महत्वपूर्ण विषयहरू तथा नागरिकहरूको मौलिक हकको हनन विषयवस्तुमा बहुमतको आधारमा निर्णय गर्न नहुने कुरामा जोड दिन्छ । देशको राष्ट्रिय एकता अखण्डता, सार्वभौमसत्ता, प्राकृतिक स्रोत जस्ता विषयहरूका साथै अल्पसंख्यकहरूको धार्मिक, सांस्कृतिक, सामाजिक, शैक्षिक मूल्य मान्यताहरू मा असर पर्ने गरी बहुमतको आधारमा निर्णय गर्न नहुने यस सिद्धान्तले बकालत गर्दछ । उदाहरणको लागि कार्यविधिगत सिद्धान्त अनुसार प्रत्येक विद्यालयमा संस्कृत विषय अनिवार्य गर्ने निर्णय गरिएमा सारवान प्रजातान्त्रिक सिद्धान्तको विपरीत हुन जान्छ । त्यसैगरी अल्पसंख्यक जनताको मौलिक हकमा असर पर्ने गरी बहुमतको आधारमा निर्णय गर्नु हुँदैन ।

लोकतन्त्रका प्रकारहरू

१. प्रत्यक्ष लोकतन्त्र

जनताले आफ्नो चासो वा सरोकारको विषयमा सहभागी हुने र आफै निर्णय गर्ने वा शासनमा प्रत्यक्ष सहभागिता जनाउने लोकतान्त्रिक पद्धति नै प्रत्यक्ष लोकतन्त्र हो । यो पद्धति स्वीजरल्यान्डका कतिपय राज्यहरूमा अभी पाइन्छ । प्रत्यक्ष लोकतन्त्रका विधिहरूमा जनमत संग्रह, जनप्रतिनिधिहरूलाई फिर्ता बोलाउने, लोकमत संकलन आदि पर्दछन ।

२. अप्रत्यक्ष लोकतन्त्र

- जनताले आफुले छानेका जनप्रतिनिधिमाफत शासन गर्ने पद्धति अप्रत्यक्ष लोकतन्त्र हो । आवधिक निर्वाचन माफत जनताले प्रतिनिधि छनोट गर्छन र ति जनप्रतिनिधिहरू निर्णय गर्न स्वतन्त्र हुन्छन् ।
- अप्रत्यक्ष लोकतन्त्रका प्रकारमा उदार लोकतन्त्र, मार्क्सवादी लोकतन्त्र र समावेशी लोकतन्त्र पर्दछन ।
- उदारवादी लोकतन्त्रमा सम्पत्ति आर्जन लगायत सबै पक्षमा नागरिकलाई स्वतन्त्रता प्रदान गरिएको हुन्छ ।
- मार्क्सवादी लोकतन्त्रले सर्वहारा वर्गको अधिनायकत्वलाई नै लोकतन्त्र मान्दछ ।
- समावेशी लोकतन्त्रले वञ्चितकरण र बहिष्करणमा परेको समुहलाई शासन प्रणालीमा समावेश गराउने नीति लिएको हुन्छ । नेपालले समावेशी लोकतन्त्रको नीति अवलम्बन गरेको हो ।
- समावेशी लोकतन्त्र विशेष गरी बहुजातीय, बहुभाषिक र बहुसांस्कृतिक विविधता भएको मुलुकमा विविधता व्यवस्थापनको प्रभावकारी माध्यमको रुपमा लिइन्छ । सार्वजनिक नीति निर्माण र शासन प्रणालीमा सबै वर्ग, क्षेत्र र समुदायको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिएको हुन्छ । समावेशी लोकतन्त्र स्वीजरल्यान्डबाट सुरु भएको हो ।

उदार लोकतन्त्रका विशेषताहरू

- सत्ताको लागि एकभन्दा बढी राजनीतिक दलहरूका माझ प्रतिष्पर्धा

- राजनीतिक पदहरूमा कुनै विशेष वर्गको एकाधिकारको अभाव
- बालिग मताधिकारमा आधारित आवधिक निर्वाचन
- नागरिक स्वतन्त्रताहरूको संरक्षण
- विधिको शासन
- स्वतन्त्र प्रेस तथा सूचनाकोबैकल्पिक स्रोतको उपस्थिति
- न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता

नेपालमा लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यताको अवस्था

- सार्वभौमसत्ता एवं राजकीयसत्ता जनतामा निहित रहेको ।
- बहुलवादलाई आत्मसात गरेको ।
- शक्तिपृथकीकरण, सन्तुलन र नियन्त्रणको सिद्धान्त अवलम्बन गरिएको ।
- प्रत्यक्ष र समानुपातिक दुवै प्रकारको निर्वाचन प्रणाली मार्फत शासन प्रणालिमा सीमान्तकृत र बहिष्कृत वर्ग, क्षेत्रको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता ।
- समानुपातिक समावेशि सिद्धान्त बमोजिम राज्यका निकायहरूमा सबै वर्गको प्रतिनिधि व्यवस्था ।
- ३१ वटा मौलिक हकको व्यवस्था ।
- नागरिक कर्तव्यको व्यवस्था ।
- आधारभूत मानव अधिकारको प्रत्याभूति गरिएको ।
- मानव अधिकारको संरक्षण, सम्बर्द्धनको लागि संवैधानिक निकायको रुपमा राष्ट्रिय अधिकार आयोगको व्यवस्था ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा आवधिक निर्वाचनको सुनिश्चितता ।
- बालिक मताधिकारको आधारमा प्रतिनिधि छान्ने व्यवस्था ।
- संसदीय शासन प्रणाली ।
- लोकतान्त्रिक एवं जनताप्रति जवाफदेही सरकार ।
- बहुमतको शासन र अल्पमतको सम्मान हुने व्यवस्था ।
- स्वतन्त्र, सक्षम र निष्पक्ष न्यायपालिकाको व्यवस्था ।
- न्यायिक पुनरावलोकनको व्यवस्था ।
- १३ वटा संवैधानिक निकायहरूको व्यवस्था ।
- राष्ट्रिय सूचना आयोग स्थापना गरिएको ।

- नेपालको सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता र जनतामा निहित सार्वभौमिकतामा बाहेकका अन्य विषयमा संविधान संशोधन गर्न सकिने प्रावधान राखिएको ।

नेपालमा लोकतन्त्रका समस्या र चुनौतिहरू

- **राजनीतिक स्थायित्व अभाव** - नेपालको सन्दर्भमा लोकतन्त्र र राजनीतिक स्थायित्व दुई विपरित ध्रुव हुन् कि जस्तो देखिन्छ । छयालीस साल यताकै इतिहास हेर्ने हो भने निर्वाचनमा बहुमत ल्याएर गठन भएका सरकारहरूले पनि पूर्ण कार्यकाल शासन चलाउन सकेनन् । सरकार नै स्थिर नहुने अवस्थामा राष्ट्रिय नीति र विकास कार्यमा त्यसको प्रतिकूल प्रभाव पर्नु त स्वाभाविकै हो ।
- **सरकार र सत्तारूढ दलको सम्बन्ध व्यवस्थापन** - आफ्नो दलको संवेदनशीलताहरूलाई ख्याल गर्ने सकेन भने सरकारको नेतृत्वमा बसेका प्रधानमन्त्रीले राज्य संचालनका दौरान दलबाट जुन सहयोग र समर्थन पाउनु पर्ने हो त्यो पाउदैन । यसबाट दलका नेताहरूको आपसी सम्बन्ध यति तित्त बन्छ कि त्यसको असर सरकारको आयुमा पर्छ ।
- **राजनीतिक नेतृत्वमा कार्य सम्पादन क्षमताको कमी** - भनाई नै छ सरकार बनाउनु र चलाउनु दुई फरक कुरा हुन् । हाम्रो मुलुकमा सरकारमा गएका अधिकांश नेताहरूमा कार्य सम्पादनको कमी देखिन्छ । सरकारको कथनी र करनीमा जुन खाई देखिन्छ त्यो यही कार्यसम्पादनको कमीका कारण उत्पन्न हुन् गएको हो । यसकै कारण जनताले लोकतन्त्रका लागि आफूले गरेको बलिदानी संघर्षको लाभांश पाउनसकेका छैनन् ।
- **राजनीतिक नेताहरूमा लोकतान्त्रिक संस्कारको अभाव** - नेपालमा उच्च राजनीतिक संस्कार भएका नेताको नितान्त अभाव छ । यदी यस्तो संस्कार हुदो हो त राजनीतिक दलहरूमा सहजै पुस्तान्तरण हुन्थ्यो, मुलुकमा बैकल्पिक नेतृत्व पाउन्थ्यो र लोकतन्त्र उर्जावान हुन्थ्यो ।
- **खर्चिलो निर्वाचन र भ्रष्टाचार** - निर्वाचन अत्यन्तै खर्चिलो भएको कारण इमान्दार नेताहरू क्रमशः पाखा लाग्दै छन् र दुई नम्बरका धन्धा गरेर पैसा कमाउनेहरू राजनीतिकमा हावीले दल र तिनका नेताहरूलाई भ्रष्टाचार तर्फ डोर्याई रहेछ, परिणाम स्वरूप भ्रष्टाचार प्रति शुन्यसहनशीलता वा आफू घुस खान्न र खान पनि दिन्न भन्ने नाराहरू हास्यास्पद बन्दै गएको छ ।
- **राजनीतिक दलहरू भित्र हुर्किदो अल्पतान्त्रिक चरित्र** - राजनीतिक दलहरूमा आन्तरिक लोकतन्त्र हराउँदै गएको कारण दलहरू मुठीभर नेताहरूको कब्जामा देखिन्छ जसले प्रकान्तरमा अल्पतान्त्रिक हुदै गरेकोले पुस्तान्तरणको मार्ग लाई दुरुह बनाएकोले दलहरूमा नयाँ रगतको प्रभाव अबरुद्ध भएको छ ।
- **अन्य कारणहरू** प्रदेश र स्थानीय तहका लागि आवश्यक कानूनहरू निर्माण हुन नसकेको, लोकतन्त्रका लाभहरू नागरिकले पूर्ण रुपमा प्राप्त गर्न नसक्नु, राज्यका अङ्गहरू बिच शक्तिको प्रतिस्पर्धा र अनुचित हस्तक्षेप, संविधानले प्रत्याभूत गरेका सामाजिक न्याय, समानता र

समावेशीकरणको व्यावहारिक अभ्यासको कमी, निजी क्षेत्रमा व्यावसायिक नैतिकताको कमी, नागरिक शिक्षाको कमी आदि ।

लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यताको सुदृढीकरणका उपायहरु

लोकतन्त्र भनेको जनमतको चिह्न होइन, नागरिक प्रतिको जवाफदेहिता पनि हो । सिद्धान्त मात्र होइन, भाव पनि हो । यसका आदर्श मूल्य मान्यता नागरिक जीवनमा अनुवाद हुनु पर्दछ । अनि मात्र यसको सार्थकता पुष्टि हुन्छ । लोकतन्त्र जीवन पद्धति बन्नु पर्दछ । राजनीतिक परिवर्तनले ल्याएका मूल्य मान्यताहरुको संस्थागतीकरण गर्दै लोकतन्त्रको सुदृढीकरण गर्दै जानुपर्छ ।

- राज्यका अङ्गहरु बिच पारस्परिक सहयोग, विश्वास र नियन्त्रणको व्यवस्थालाई सार्थक बनाउने ।
- प्रदेश र स्थानीय तहका लागि आवश्यक कानूनी र संस्थागत संरचना तयार गर्ने ।
- मौलिक हक-अधिकारको पूर्ण कार्यान्वयन गर्नका लागि कानूनी र संस्थागत व्यवस्था गर्ने ।
- दलभित्रको आन्तरिक लोकतन्त्रलाई संस्थागत गर्ने ।
- राज्य संरचना र शासन प्रणालिमा लोकतान्त्रिक संस्कारको अभ्यास गर्ने ।
- संविधानले प्रत्याभूत गरेका सामाजिक न्याय, समानता र समावेशीकरणको व्यावहारिक अभ्यासको थालनी गर्ने ।
- मानव अधिकारमुखी संस्कृतिको विकास गर्ने ।
- राजनीतिक दलहरुले चुनावमा गरेको प्रतिबद्धता इमानदार भएर लागू गर्ने ।
- दलको आम्दानी र खर्चमा पारदर्शीता ल्याउने ।
- निर्वाचन प्रणालीलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र कम खर्चिलो बनाउने ।
- समानपातिक निर्वाचन प्रणालीमा देखिएका विकृति अन्त्य गर्ने ।
- सञ्चार जगतलाई मर्यादित बनाउने ।
- संसदीय समिति र संवैधानिक निकायहरुको भूमिकालाई प्रभाकारी बनाउने ।
- न्याय प्रणालीलाई स्वच्छ, निष्पक्ष, छिटोछरित बनाउने र निर्णयको कार्यान्वयनको प्रत्याभूति गर्ने । समावेशीकरणमा लक्षित वर्ग तथा समुदायको सहभागिता बढाउने ।
- निजी क्षेत्रलाई सामाजिक उत्तरदायित्वप्रति संवेदनशील बनाउने ।
- नागरिक शिक्षाका माध्यमबाट अधिकार र दायित्वप्रति सचेत नागरिक तयार गर्ने ।

समावेशीकरण

राज्यबाट विभेद, बहिष्करण, वञ्चितीकरण र सीमान्तिकरण मा परेका वर्ग क्षेत्र समंदा लिङ्गका व्यक्तिहरुलाई राज्यको मूलधारामा प्रवाहीकरण गरी सामाजिक न्याय कायम गर्ने प्रक्रिया नै समावेशीकरण

हो । राज्यको शक्ति, श्रोत, लाभ र अवसरमा सबैको समान पहुँच, उपभोग र नियन्त्रण कायम गरी राज्यको राजनीतिक तथा प्रशासनिक संरचनामा सबैको पहिचान, पहुँच र प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गर्दै अन्ततः सामाजिक न्यायमा आधारित समतामूलक समाजको निर्माण गर्न नै समावेशीकरणको मुल मर्म हो । असमानहरु बिच समान व्यवहार गरेर सारभूत समानता कायम गर्न सकिँदैन भन्ने मान्यताबाट प्रभावित भई समावेशीकरणको अवधाराणाको विकास भएको हो ।

समावेशीकरणका उपायहरुमा आरक्षण, सकारात्मक विभेद, सशक्तिकरण, सवलीकरण/मूलप्रवाहिकरण र क्षमता विकास, समानुपातिक प्रतिनिधित्व, प्राथमिकता, अग्राधिकार, कानूनी उपचार, सचेतनामुखी कार्यक्रम, र क्षमता विकास, दिगो, मानव विकास र गरिवी निवारण, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम, सामाजिक परिचालन सम्बन्धि कार्यक्रम, लक्षित समूह विशेष कार्यक्रम आदि पर्दछन् । नेपालमा पनि २०६२/६३ को राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् समावेशीकरण नीति अवलम्बन गरिएको छ । तथापि यसबाट लक्षित वर्ग लाभान्वित हुन सकेका छैनन् ।

समावेशीकरणका सिद्धान्त

- सारभूत समानताको सिद्धान्त
- क्षतिपूर्तिको सिद्धान्त
- सामाजिक न्यायको सिद्धान्त
- विशेष संरक्षणको सिद्धान्त
- सकारात्मक विभेदको सिद्धान्त
- समानुपातिक प्रतिनिधित्वको सिद्धान्त
- सशक्तिकरणको सिद्धान्त
- विशेषाधिकारको सिद्धान्त

समावेशीकरण र सुशासन बिचको अन्तरसम्बन्ध

समावेशीकरण सुशासनको एक अभिन्न अङ्ग भएकोले यसको अभावमा सुशासनको अवधाराणाले मूर्तरूप लिन सक्दैन । समावेशीकरण साधन (Input) र साध्य (End) दुवै हो । सुशासनको पक्षबाट दृष्टिगत गर्दा शासन प्रणालीकै कमजोरीका कारण समावेशीकरणलाई समकालीन विश्व परिवेशमा महत्व पनि दिइएको हो । समावेशीकरणका देहायका पक्षहरु सुशासनका पनि आधारभूत पक्ष हुन् ।

● सशक्तिकरण (Empowerment)

सशक्तिकरणका लागि पहुँच (Access) र अवसर (Opportunity) दुवै आवश्यक पर्छ । जातिय, धार्मिक, भाषिक, लैङ्गिक आधारमा विभाजित प्रत्येक मानिसको दक्षता, क्षमता र सीप अभिवृद्धि हुने अवस्था नै Empowerment हो । सक्षम र दक्ष मानिसले आय आर्जन, रोजगारी र लगानीको अवसर प्राप्त गर्न सक्दछ । शासन व्यवस्थाका लाभहरु प्राप्त गर्न सशक्त र सक्षम मानिस आवश्यक पर्छ । अतः Empowerment ले सुशासनमा प्रत्यक्ष र परोक्षरूपमा सहयोग पुऱ्याउँछ ।

- **मुलप्रवाहीकरण (Mainstreaming)**

राज्य प्रणालीबाट प्राप्त अवसरबाट बञ्चित समुदायलाई राज्यको मुलधारामा समाहित गर्न समावेशीकरण (Inclusion) आवश्यक हुन्छ । नेपालको सन्दर्भमा जातिय, भाषिक, लैङ्गिक, क्षेत्रिय विभेदको अवस्था देखिन्छ । राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, प्रशासनिक न्यायिक लगायत सबै क्षेत्रमा समान अवसर र सहभागिता प्रबर्द्धन भएमा सुशासन प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

- **सामाजिक न्याय (Social Justice)**

समावेशीकरणले सामाजिक न्यायको औजार हो । जुन सुशासनको एक आधार स्तम्भ (Pillar) को रुपमा रहेको हुन्छ । राज्ये अपनाउने Re-distributive policy र equity approach ले आर्थिक र सामाजिक रुपले पछाडी परेका वर्गको उत्थान हुन जान्छ, वास्तवमा सुशासनको लक्ष्य नै यही हो ।

- **कल्याणकारी कार्य (welfare Action)**

विपन्न असाहय र मानसिक तथा शारिरीक रुपले श्रम गर्न नसक्ने वर्गको सम्मान र मन्थादाको संरक्षण राज्यको दायित्व हो । कल्याणकारी व्यवस्थाहरुको माध्ययमबाट शासनलाई असल बनाउन मद्दत गर्दछ ।

- **मानव विकास (Human Development)**

समावेशीकरणले पिछडिएको वर्ग र समुदायको शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता सामाजिक परिसूचकहरुको अवस्थामा सुधारा गरी मानव विकासको अवस्थामा सुधारा आउँछ । फलत विकासको **Input** र **Output** दबै रहेको मानव विकासले सुशासनलाई दिगो र उन्नत बनाउँछ ।

- **सहभागिता (Participation)**

समावेशी लोकतान्त्रिक पद्धतिले सहभागितालाई सुनिश्चित गर्छ । निजी र गैर सरकारी क्षेत्रका क्रियाकलापहरु सहभागितामूलक (Participatory) हुन जान्छन । विकास निर्माणमा नागरिकले अपनत्व र स्वामित्व बोध गर्दछन । जुन सुशासन प्राप्तिको खुड्किलाको रुपमा रहेको हुन्छ ।

नेपालमा समावेशीकरण सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्था

क. संवैधानिक व्यवस्था

- नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा नै नेपालको बहुजातिय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक विशेषतालाई आत्मसात गर्दै समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्प गरेको छ ।
- भाग ३ मा मौलिक हक अन्तर्गत समानताको हक, सामाजिक न्यायको हक, महिलाको हक, दलितको हक लगायत आर्थिक-सामाजिक र राजनीतिक अधिकार सहितको ३१ वटा मौलिक हकहरुको व्यवस्था छ ।
- धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हक अन्तर्गत आर्थिक, सामाजिक र शैक्षिकरूपले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, थारु, मुस्लिम, पिछडावर्ग, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, युवा, किसान, श्रमिक तथा आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको निकायमा सहभागिताको हक हुने व्यवस्था छ ।
- धारा ५१ मा सामाजिक न्याय तथा समावेशीकरण सम्बन्धी नीति ।
- राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति फरक लिङ्ग वा समुदायको हुनुपर्ने ।

- प्रतिनिधि सभाको सभामुख र उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने ।
- संघीय संसदमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुने निश्चितता ।
- राष्ट्रको परिभाषा गर्दा “बहुजातिय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक” राष्ट्रको रूपमा उल्लेख गरेको ।
- देशलाई धर्मनिरपेक्ष, समावेशी र लोकतान्त्रिक राज्यका रूपमा उल्लेख गरेको ।
- सबै मातृभाषालाई राष्ट्रभाषाको रूपमा ग्रहण गरिएको ।
- १३ वटा संवैधानिक आयोगहरु ।
- राजदूत र संवैधानिक अङ्गका पदाधिकारीको नियुक्ति समावेशी सिद्धान्तका आधारमा गरिने ।

ख. कानूनी व्यवस्था

निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति हुने पद संख्याको ४५ प्रतिशत पद समावेशी समूहका लागि छुट्याई त्यसलाई शत प्रतिशत मानी देहायअनुसारका उम्मेदवार हरुबिच मात्रै प्रतिस्पर्धा गराउने व्यवस्था गरिएको छः

- ✓ महिला ३३%
- ✓ आदिवासी/जनजाति २७%
- ✓ मधेसी २२%
- ✓ दलित ९%
- ✓ अपाङ्ग ५%
- ✓ पिछडिएको क्षेत्र ४%
- विभिन्न सार्वजनिक सेवामा खुला प्रतियोगिताबाट गरिने पदपूर्तिका सम्बन्धमा समेत समावेशिताको सिद्धान्त अवलम्बन गरिएको छ ।

निजामती सेवामा समावेशीकरणको प्रभाव

१. सकारात्मक प्रभाव

- महिला प्रतिनिधित्व २३ प्रतिशत पुगेको छ ।
- राज्यको राजनीतिक र प्रशासनिक अङ्गहरुमा मुलुकको सामाजिक, सांस्कृतिक र भौगोलिक विविधता प्रतिबिम्बित भएको छ ।
- सामाजिक योग्यता प्रणाली (Social merit system) को प्रवर्द्धन भएको छ ।
- सार्वजनिक सेवाप्रति नागरिकको अपनत्व बोध भएको छ ।
- सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिकताको विकास भएको छ ।
- सार्वजनिक प्रशासन प्रतिस्पर्धी र दक्ष भएको छ ।
- ऋगतिगचर्बाथि ऋकउभतभलत जनशक्ति प्राप्ति भएको छ ।
- राष्ट्रिय एकता र अखण्डताको सम्वर्द्धन भएको छ ।

- सामाजिक न्यायमा आधारित समतामूलक समाज निर्माणमा योगदान भएको छ ।

२. नकारात्मक प्रभाव

- लक्षित वर्ग लाभान्वित हुन नसकेको ।
- लक्षित वर्गको मापदण्ड निर्धारण नगरिएकाले अवसरमा elite capturing हुनु, गएको ।
- समावेशीकरणलाई शिक्षाको अवसरसँगै आवद्ध नगरी रोजगारीमा मात्र लागु गर्दा सार्वजनिक
- प्रशासनको गुणात्मकतामा कमी आउन सक्ने ।
- योग्यता प्रणाली (Merit system) र समावेशीकरण बिच सन्तुलन कायम गर्न नसकिएको ।
- प्रतिभा पलायन (Brain drain) को अवस्था ।
- एकै व्यक्तिले पटक-पटक आरक्षणको अवसर प्राप्त गर्दा नयाँ भर्तिभ वर्गको सिर्जना भएको ।
- आरक्षण र खुला प्रतियोगिताबाट आएका बिच मनोवैज्ञानीक विभाजन ।
- कुनै कुनै आरक्षित समुहमा समयमै पदपूर्ति हुन नसक्दा सेवा प्रभावित भएको छ ।
- Glass ceiling effect को सम्भावना बढेको छ

समावेशीकरणमा सुधारको उपाय

पावेशीकरणका दृष्टिले अवलम्बन गरिएका सकारात्मक विभेदजस्ता कार्यनीतिहरूले समानताजस्तो आधारभुत मौलिक अधिकारमाथि सम्झौता गर्दै अधि बढ्ने भएको हुनुले समावेशीकरणको आवधिक लक्ष्य निर्धारण गरिएका हुनुपर्दछ । आरक्षण मौकाबाजहरूका लागि लुँडोको भन्दा हुनु, हुँदैन । यो सबै वर्ग लिङ्ग र समुदायका पाहिचान, पहुँच र प्रतिनिधित्व सुनिश्चितताका लागि हो । यसका न्याय र नैतिकतामा आधारित समतामूलक समाज निर्माणका लागि हो । यसका लागि Human Development Index (HDI), Multidimensional Poverty Index (MPI), Life standard survey र जनगणनाको नतिजा समेतका आधारमा निम्न अनुसारको सुधारा गर्नु पर्दछ ।

- HDI, MPI, Life standard survey र जनगणनाका नतिजासमेतका आधारमा आर्थिक, सामाजिक
- रुपमा पिछडिएका वर्गको पहिचान गर्ने ।
- एक पटक समावेशिताको अवसर प्राप्त गरी Mainstreaming भईसकेको व्यक्तिलाई पुनःआरक्षणको अवसर नदिने ।
- आरक्षणलाई शिक्षा र क्षमता विकासको अवसरसंग आवद्ध गरी योग्यता प्रणाली र आरक्षण बिच सन्तुलन कायम गर्ने ।
- जनसंख्याको आधारमा त्जचभकजयमि कायम गरी निश्चित प्रतिशत प्रतिनिधित्व भईसकेका वर्गलाई आरक्षण बन्द गरी अन्य वर्गलाई अवसर दिने ।
- आरक्षित समुहमा पनि भर्तिभ अबउतगचप्लन भएकोले तत् तत् समूहमा पनि कोटा निर्धारण गर्ने । जस्तै: मधेशी भित्र पनि महिला, दलित, पिछडिएका डोम, मुसहरलाई समानुपातिक रुपमा कोटा दिने ।

- समावेशीकरण व्यवस्थाको पुनरावलोकन गरी अभि वैज्ञानिक र वस्तुपरक बनाउने ।
- अन्य देशमा भएको समावेशीकरणको अभ्यास, लक्षित वर्ग पहिचान पद्धति र आरक्षण दिने अवधिको अध्ययन गरी बृहद दृष्टिकोणबाट मूल्यांकन गर्ने ।
- योग्यता प्रणालीसंग सम्झौता नगरिकुनै सारभूत रूपमा समावेशीकरणको सार्थक कार्यान्वयन गर्न देहायका पक्षमा ध्यान दिनुपर्छ,
- ✓ समावेशीकरणको लागि आधार तह नायब सुब्बा वा अधिकृत तह तोक्ने ।
- ✓ विशेष सेवा प्रवेश तालिमको व्यवस्था गर्ने ।
- **Doctrine of Double Disadvantaged** को मान्यता बमोजिम **target group for reservation** पहिचान गर्न **focus group information System** को आधारमा लक्षित समूह पहिचान गरी कार्यान्वयन योजना सहित क्षमता विकास विशेष तालिम प्याकेज कार्यान्वयन गर्ने ।
- विद्यालय तहदेखि विश्वविद्यालय तहसम्म आरक्षित हुनुपर्ने व्यक्ति समूहको लागि सशक्तिकरण योजना ल्याउने ।
- विशेष प्रकृतिका सेवालाई सेवा करारमा लिने, **Outsourcing** गर्ने ।

सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षा

समाजमा उपलब्ध श्रोत साधन, लाभ र अवसर सीमित व्यक्तिमा केन्द्रित हुन नदिई विभेद तथा वञ्चिताकरणमा परेका वर्गमा समेत पुग्ने गरी न्यायोचित वितरण गर्ने प्रणाली नै सामाजिक न्याय हो । समाजमा विद्यमान विभेद र उत्पीडनको अन्त्य गरी सबैको पहिचान, सम्मान र मर्यादा कायम गरी न्याय र नैतिकतामा आधारित समतामूलक समाज निर्माण गर्नु यसको मूल मर्म हो । यो समाजमा विद्यमान मतस्य न्याय प्रणालीको अन्त्य गर्दै वास्तविक न्याय कायम गर्ने विधि हो । सामाजिक न्यायका लागि कमजोर वर्गलाई शासनको मूलप्रवाहमा ल्याउने (**Mainstreaming**), सशक्तिकरण गर्ने (**Empowerment**) र अवसर प्रदान गर्ने (**Opportunity**) कार्यहरु पर्दछन् । यसका लागि सकारात्मक विभेद, आरक्षण, सशक्तिकरण, सामाजिक सुरक्षा र लक्षित वर्ग कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरिन्छ ।

सामाजिक न्यायको स्वरूप

वितरणात्मक न्याय (**Distributive Justice**)

राज्यभित्र उपलब्ध स्रोतसाधन, अवसर र उपलब्धि प्रत्येक नागरिकलाई समान रूपले उपलब्ध गराउनु वितरणात्मक न्याय हो ।

सुधारात्मक न्याय (**Corrective Justice**):

कुनै व्यक्तिलाई परेको मर्का वा खोसिएको अधिकार, कर्तव्य र दायित्वका विषयमा उपचार पाउनका लागि गरिएको कानूनबमोजिम प्रदान गरिने न्याय सुधारात्मक न्याय हो । सामाजिक न्यायअन्तर्गतको सुधारात्मक न्यायलाई सामाजिक सुरक्षा पनि भन्ने गरिन्छ ।

नेपालमा सामाजिक न्याय सम्बन्धी व्यवस्था

- नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामनक सिद्धान्तका आधारमा समतामलक समाजको निर्माण गर्ने उल्लेख छ ।
- भाग ३ मा समानताको हक, छुवाछुत तथा जातीय भेदभावविरुद्धको हक, बालबालिकाको हक, जेष्ठ नागरिकको हक, सामाजिक सुरक्षाको हक, लगायतका आर्थिक सामाजिक सांस्कृतिक एवं राजनीतिक अधिकार सहितको ३१ वटा मौलिक हकहरूको व्यवस्था छ ।
- धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हक अन्तर्गत आर्थिक, सामाजिक र शैक्षिक रूपले पछाडि परेका महिला, दलित, जनजाति लगायतका वर्ग र समुदाय एवं आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागी हुनेहकको व्यवस्था गरिएको छ ।
- धारा ५० मा राज्यका निर्देशक सिद्धान्तमा राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम गर्ने लोककल्याणकारी राज्यको अभिवृद्धि गर्ने उल्लेख छ ।
- धारा ५१ मा सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति
- विभिन्न १३ वटा संवैधानिक आयोगहरु

ख, कानुनी व्यवस्था

- निजामती सेवा न, २०४९, सैनिक ऐन, २०६३ र सशस्त्र प्रहरी बल ऐन २०६३ मा समावेशी पदपूर्तिको व्यवस्था
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
- मुलुकी अपराध संहिता, २०७४
- मुलुकी देवानी संहिता ऐन २०७४
- गरिबी निवारण ऐन, २०६३
- घरेलु हिंसा (कसुर र सजाय) ऐन, २०६६
- बालश्रम निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६
- जेष्ठ नागरिक सम्बन्धी ऐन, २०६३
- जातीय भेदभाव तथा छुवाछुत विरुद्ध ऐन, २०६८
- बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०४८
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- आवधिक योजना
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ र नियमावली, २०७५

ग. कार्यक्रमगत व्यवस्था

- दिगो विकास लक्ष्यहरु लगायत सामाजिक न्याय र समानता सम्बन्धी सन्धीहरु
- प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम
- यूवा स्वरोजगार कार्यक्रम

- सवै प्रकारको आम्दानीमा एक प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा कर लागु गरिएको छ
- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम: वृद्ध भत्ता, एकल महिला भत्ता, अशक्त भत्ता, लोपोन्मुख आदिवासी भत्ता आदि
- उपेक्षित, उत्पीडित र दलित उत्थान कार्यक्रम
- गरिबी निवारण कार्यक्रम
- स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम
- जनता आवास कार्यक्रम
- खाद्यान्नमा अनुदान (छानिएका दर्गम जिल्ला)
- कामका लागि खाद्यान्न
- सीप विकास कार्यक्रम लक्षित कार्यक्रम, सामाजिक विकास कार्यक्रम, आरक्षण र सकारात्मक विभेद

सामाजिक न्यायका समस्याहरु

- सामाजिक न्याय प्रदान गर्नका लागि लक्षित वर्गको पहिचान नहुनु,
- सामाजिक न्याय सम्बन्धी छुट्टै नीति तथा रणनीति नहुनु
- जातीय र धार्मिक जष्मचबचअजथ मा आधारित सामाजिक संरचना,
- विभेदकारी र असमान कानूनको संशोधन नहुनु,
- छुवाछुत तथा जातीय भेदभाव विरुद्ध ऐन, २०६८ लगायतका कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुनु,
- पितृसत्तात्मक सोच र चिन्तन,
- गरिबी र बेरोजगारीको विद्यमानता,
- स्रोत साधनको Rightful sharing नहुनु,
- समावेशीकरणमा Elite capturing, Glass ceiling effect,
- लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताको संस्थागतिकरण नहुनु,
- शासन, विकास र सेवा प्रवाह (Governance, Development and Service delivery) मा सुशासनको अभाव,
- Right based approach of development को कार्यान्वयन नहुनु,
- कमजोर वर्गको mainstreaming र empowerment प्रति राजनीतिक र प्रशासनिक उदासिनता,
- सामाजिक न्याय सम्बद्ध नीति तथा कार्यक्रमको अनुगमन तथा मूल्यांकनपक्ष कमजोर हुन ।

समाधानका उपायहरु

- Human Development Index (HDI), Multidimensional Poverty Index (MPI), Population census समेत का आधारमा लक्षित वर्गको पहिचान गर्ने,

- सामाजिक न्यायका लागि एकीकृत नीति तथा संस्थागत प्रबन्ध गर्ने,
- कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन एवं सामयिक पर्नेरावलोकन,
- गरिबी, बेरोजगारी र असमानता न्यूनीकरण गर्ने,
- स्रोत साधन, लाभ र अवसरको न्यायोचित वितरणको सुनिश्चितता,
- शासनमा सबै वर्गको पहिचान, पहुँच र प्रतिनिधित्व स्थापित गर्ने,
- शासन, विकास र सेवा प्रवाहमा सुशासन कायम गर्ने,
- **Right based approach of development** को अवलम्बन गर्ने,
- पिछडिएका वर्गको **mainstreaming** र **empowerment** गर्ने,
- लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताको संस्थागतिकरण गर्ने,
- समावेशीकरण नीतिको लाभ आधारभूत तहसम्म पुर्याउने
- सामाजिक सुरक्षा र लक्षित वर्ग कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउने,
- सामाजिक न्याय सम्बद्ध नीति तथा कार्यक्रमहरूको अनुगमन र मूल्यांकन (M and E) गर्न सूचक तयार गरी संस्थागत प्रबन्ध गर्ने ।

सामाजिक सुरक्षा र संरक्षण

आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा असुरक्षित तथा आफ्नो आधारभूत आवश्यकताको परिपूर्ति आफैं गर्न नसक्ने अवस्थाका व्यक्तिलाई मानवीय मर्यादाको रक्षाका लागि विशेष सहूलियत र सहायताको सुनिश्चितता प्रदान गर्ने कार्यलाई सामाजिक सुरक्षा भनिन्छ । यो सामाजिक न्यायको अभिन्न अङ्ग हो । यस अवधाराणाको विकास लोककल्याणकारी राज्यका प्रादुभावसग भएको हो । यो मानव अधिकारको सुरुवात अमेरिकी राष्ट्रपति रुजभेल्ट ले सन १९३७ देखि जय्येष्ठ नागरिक मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८ र नागरिकहरूको आर्थिक, सामाजिक राजनैतिक जमा १९६६ ले समेत सामाजिक सुरक्षालाई मानव अधिकारको अभिन्न अङ्गको रूपमा आत्मसात गरेको छ ।

सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक संरक्षणको अवधाराणा लोककल्याणकारी राज्यको प्रादुर्भावसँगै भएको हो । यो सामाजिक न्याय, मानव सुरक्षा र गरिबी न्यूनीकरणको महत्वपूर्ण साधन हो । यसले समावेशी र दिगो विकास लक्ष्य प्राप्त गर्न योगदान गर्दछ ।

सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रहरू

ILO अभिसन्धि १०२ ले सामाजिक सुरक्षाको निम्न ९ वटा क्षेत्र पहिचान गरेको छ ।

- बेरोजगार भत्ता र सुविधा
- बिरामी हुँदाको सुविधा
- औषधोपचार सुविधा
- रोजगार दुर्घटना सुविधा
- परिवार र बालबच्चाको हेरविचार सुविधा

- आश्रित परिवारको हेरविचार सुविधा
- मातृत्व संरक्षण सुविधा
- अशक्तताको सुविधा
- वृद्धावस्थाको सुविधा

सामाजिक सुरक्षाका तरिकाहरु

१ औपचारिक तरिका

- सामाजिक बीमा (Social Insurance)
जोखिम बहनका योगदानमा आधारित कार्यक्रमहरु जस्तै: कर्मचारी संचयकोष, उपदान, निवृत्तिभरण योजना, नागरिक लगानीकोष, दुर्घटना बिमा, स्वास्थ्य बिमा आदि ।
- सामाजिक सहायता (Social Assistance)
सबै खर्च सरकारले व्यहोर्ने र लाभग्राहीहरुको योगदान आवश्यक नपर्ने जस्तै: जेष्ठ नागरिक, एकल महिला, बालबालिका, अपांगता भएका व्यक्ति, लोपोन्मुख जनजातिलाई दिइने भत्ता, छात्रवृत्ति कार्यक्रम, निशुल्क स्वास्थ्योपचार आदि । अशक्त, जोखिममा परेका र विपन्न नागरिकलाई अनुदान । जस्तै: नेपालमा
 - ✓ नगद सहायता: वृद्धभत्ता, एकल महिला भत्ता, अपाङ्ग भत्ता, सुत्केरी सहायता कार्यक्रम आदि ।
 - ✓ वस्तु सहायता: दुर्गम जिल्लामा खाद्यान्न वितरण, आयोडिनयुक्त नुन वितरण
 - ✓ आधारभूत सेवाहरु: छात्रवृत्ति, निःशुल्क शिक्षा, प्राथमिक उपचार, पोषण, निःशुल्क प्रसूति सेवा, डायलिसिस, वृद्धाश्रम आदि ।
- सामाजिक संरक्षण (Social Protection)
आफुले योगदान गरेको थैलीका आधारमा सहायता पाइन्छ । जस्तै: योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा, योगदानमा आधारित उपदान आदि ।
- श्रम बजार कार्यक्रम (Labour Market Schemes)
कामका लागि खाद्यान्न, कर्णाली रोजगार योजना, यूवा स्वरोजगार कार्यक्रम, सीप विकास कार्यक्रम आदि ।

२. अनौपचारिक तरिका

समाजका सदस्य तथा जोखिममा परेका समूहहरु ऋणानै प्रयासमा संगठित भई कार्य गर्दछन् । जस्तै समुदायमा आधारित सेवा समितिहरु, सहकारिता कार्यक्रम, निजी क्षेत्र वित्त योजना ।

सामाजिक सुरक्षाका उद्देश्यहरु

- नागरिकको आधारभूत मानवअधिकारको संरक्षण, सम्बर्द्धन र प्रवर्द्धन
- अशक्त विपन्न र जोखिममा परेका वर्गको आधारभूत आवश्यकताको पूर्ति गर्न
- राज्यको लोककल्याणकारी अवधारणाको प्रवर्द्धन गर्न
- सरकार र नागरिक विच ससम्बन्ध कायम गर्न
- अशक्त, विपन्न र सीमान्तकृत वर्गको आर्थिक सामाजिक कल्याण गर्न

- प्राकृतिक प्रकोपका समय राहत, उद्धार र पुनर्स्थापना गर्न

सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक संरक्षण

नेपालको संविधान, योजना, बजेट तथा ILO मा समेत सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणलाई समानार्थी रूपमा प्रयोग गरिन्छ। तथापि यसमा निम्न फरक छः

- सामाजिक सुरक्षालाई अनौपचारिक क्षेत्रको रोजगारीमा प्रदान गरिने सुरक्षाको रूपमा लिइन्छ भने सामाजिक संरक्षण अशक्त, विपन्न र जोखिमको अवस्थाबाट संरक्षणको रूप लिइन्छ।
- सामाजिक संरक्षण सामाजिक सुरक्षा भन्दा फराकिलो अवधारणा हो।
- सामाजिक सुरक्षालाई साधन र सामाजिक संरक्षणलाई साध्यको रूपमा लिइन्छ।
- विकसित मुलुकमा औपचारिक क्षेत्रमा ठूलो जनसंख्या रहेकोले सामाजिक सुरक्षा र विकासोन्मुख मुलुकमा सामाजिक संरक्षण प्रयोग गरिन्छ।

सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक संरक्षणका लागि विद्यमान व्यवस्थाहरू

क. संवैधानिक व्यवस्था

- नेपालको संविधानको धारा ४३ मा सामाजिक सुरक्षाको हक को व्यवस्था गरिएको छ। जसअनुसार आर्थिक रूपले विपन्न अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका एकल महिला, अपाङ्गता भएका बालबालिका, आफ्नो हेरचाह आफै गर्न नसक्ने तथा लोपोन्मुख जातिका नागरिकलाई कानून बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ।
- धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हक अन्तर्गत आर्थिक, सामाजिक र शैक्षिक रूपले पछाडि परेका महिला, दलित, जनजाति लगायतका वर्ग र समुदाय एवं आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागी हुने हकको व्यवस्था गरिएको छ।
- धारा ५१ मा सामाजिक न्याय तथा समावेशीकरण नीति

ख. कानूनी व्यवस्था

- सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७५
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४
- सामाजिक सुरक्षा कोष (व्यवस्थापन र सञ्चालन) ऐन, २०६७
- ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ ले कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई संगठित हुनु, सामूहिक सौदावाजी गर्न र कामदारका हितमा विभिन्न क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरेको छ।
- वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ र वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा वैदेशिक रोजगार प्रक्रियामा जोखिमहरूको न्यूनीकरण गर्ने, ठगि, मानव तस्करी र बेचबिखनलाई नियन्त्रण गर्ने, वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषलाई कामदार कल्याणका लागि अधिकतम रूपमा परिचालन गर्ने लगायत विप्रेषणको प्रभावकारी उपयोग गर्ने उल्लेख छ।
- मुलुकी देवानी संहिता ऐन, २०७४
- मुलुकी अपराध संहिता ऐन, २०७४

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० (सञ्चयकोष, सावधिक जीवन बीमा, उपदान, निवृत्तिभरण औषधोपचार, चाडपर्व खर्च, प्रसुति विदा, लगायतका विभिन्न व्यवस्था)
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
- प्रहरी ऐन, २०१२
- सैनिक ऐन, २०६३
- उपभोक्ता हित संरक्षण ऐन, २०७५
- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९
- नागरिक लगानी कोष ऐन, २४७

ग. कार्यक्रमगत व्यवस्था

- नगद सहायता: ज्येष्ठ नागरिक, एकल महिला, अपाङ्ग एवं लोपोन्मुख जनजातिलाई भत्ता, सुत्केरी साहायता, प्राकृतिक प्रकोप राहत र सहिद परिवार निर्वाह भत्ता ।
- वस्तु सहायता: दुर्गम जिल्लामा खाद्यान्न वितरण, आयोडिनयुक्त नुन वितरण, दिवा खाजा कार्यक्रम ।
- सेवा साहायता: निःशुल्क प्राथमिक उपचार, निःशुल्क प्रसुति सेवा, निःशुल्क डायलासिस ।
- सामाजिक बीमा: सञ्चयकोष, उपदान, निवृत्तिभरण, नागरिक लगानी कोष, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा, सवारी साधन बीमा, स्वास्थ्य बीमा, पशुबीमा, बाली बीमा ।
- रोजगारी र सीप विकास: प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम, युवा स्वरोजगार कार्यक्रम, प्राविधिक तथा सिप विकास कार्यक्रम ।
- सवै प्रकारको आम्दानीमा एक प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा कर लागु गरिएको छ ।
- उपेक्षित, उत्पीडित र दलित उत्थान कार्यक्रम ।
- गरिबी निवारण कार्यक्रम ।
- स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम ।
- जनता आवास कार्यक्रम ।
- खाद्यान्नमा अनुदान (छानिएका दुर्गम जिल्ला) ।
- कामका लागि खाद्यान्न ।
- लक्षित कार्यक्रम, सामाजिक विकास कार्यक्रम, आरक्षण र सकारात्मक विभेद

घ. १५ औं योजना: सामाजिक सुरक्षालाई दिगो, सर्वव्यापी र पहुँचयोग्य बनाउने ।

ड वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम र बजेट

सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणका समस्याहरु

- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरु सीमित रूपमा आत्मसात गरिन् ।

- जोखिममा रहेको र विपर्नेन वर्ग, समुदाय र क्षेत्र र उनिहरुले सामना गर्ने जोखिमको नक्साङ्कन छैन ।
- सरकारी, निजी, गैरसरकारी र दातृनिकायहरुबाट सञ्चालित कार्यक्रमहरु बीच समन्वय र एकरूपता नहुनु ।
- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरु एकिकृत रुपमा नभई छरिएर कार्यान्वयन हुनु ।
- पर्याप्त वित्तीय विश्लेषण र लक्षित वर्गको पहिचान बिना नै राजनीतिक लोकप्रियता आर्जनका लागि कार्यक्रम घोषणा ।
- छिटो निवृत्तिभरण पाउनेहरुको संख्या र औषत आयू बढ्दै जाँदा वर्षेनी पेन्सन खर्च वृद्धि भई रहेको ।
- बिमा सेवाहरुमा ग्रामीण र विपर्नेन वर्गको पहुँच कायम हुन नसक्नु ।
- अधिकार भन्दा पनि कल्याणकारी अवधारणामा आधारित ।
- सामाजिक सुरक्षा वितरणका सूचक नहुँदा अवास्तविक व्यक्तिले लाभ लिने गरेका ।
- प्रभावकारी सूचना प्रणालीको विकास नहुनु ।
- सामाजिक सुरक्षाका रकमको दुरुपयोग, पाउनुपर्नेले नपाउने र नपाउनुपर्नेले पाउने गरेको, मृतकहरुको नाममा पनि भुक्तानी हुने गरेको समस्याहरु विद्यमान छन ।
- सामाजिक सुरक्षामा संलग्न निकायहरुबिच समन्वयको कमी ।
- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमप्रति न्यून चासो ।
- वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषलाई पिडित कामदारको उद्धार र कल्याणका लागि परिचालन गर्न नसकिनु ।
- सामाजिक सुरक्षा कोषमा सञ्चित रकमको परिचालन हुन नसकेको ।
- कार्यक्रमको नियमन, अनुगमन र मूल्यांकनगर्ने एकिकृत निकाय नहुनु ।
- निजीक्षेत्रका रोजगारदाताको न्यून सहभागिता ।

समस्या समाधानका उपायहरु

- सामाजिक सुरक्षा सम्बद्ध नीति, कानून, तथा कार्यक्रमहरुको एकीकरण र सुदृढीकरण गर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षा प्रदान गरिनुपर्ने वर्गको वस्तुपरक तथ्याङ्क तयार गर्ने । यसका लागि Human Development Index (HDI), Multidimensional Poverty Index (MPI) लाई आधार लिने ।
- औपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक, वैदेशिक रोजगारमा रहेका श्रमिक र विपर्नेन एवं जोखिममा रहेका व्यक्तिलाई safety net मा आवद्ध गर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षा वितरण अनुगमन र प्रतिवेदन प्रणालीलाई सूचना प्रविधिमा आधारित (IT based) बनाउने ।
- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई आर्थिक, सामाजिक र मानवीय विकाससँगै आवद्ध गर्ने ।
- प्रतिष्ठानहरुलाई Corporate Social Responsibility को निश्चित हिस्सा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी कार्यमा योगदान गर्न प्रोत्साहन गर्ने ।

- विमा सेवाहरुमा ग्रामीण र विपन्न वर्गको पहुँच कायम गर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरु बीच समन्वय र एकरूपता कायम गर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षा कर को दायरा विस्तार गर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षा कोषमा सञ्चित रकम परिचालन गर्ने ।
- सक्षमलाई योगदानमा आधारित र अन्यलाई नगद र वस्तुगत सहायतामा आधारित सामाजिक सुरक्षा लागु गर्ने ।
- अनौपचारिक सामाजिक संरक्षण प्रणालीहरु, पारिवारिक र सामुदायिक सञ्जालहरुको विस्तार गर्ने ।
- विपद्को सामना गर्नसक्ने गरी सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई विपद् संवेदनशील बनाउने ।
- मौलिक हकहरुको कार्यान्वयन गर्ने ।
- एकिकृत सामाजिक सुरक्षा एवम्पबनभ लागु गर्ने ।

५.२ कानूनी राज्य

कानूनको शासनको सिद्धान्तको बारेमा सन् २०१० मा प्रकाशित संयुक्त अधिराज्यका कानूनविद् लर्ड विंगहमका अनुसार/ “That all persons and authorities within the state, whether public or private, should be bound by and entitled to the benefit of laws publicly and prospectively promulgated and publicly administered in the courts”. भनिन्छ, कानूनको शासन कानूनद्वारा शासन 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 प्रतिनिधिहरूले प्रजातान्त्रिक मूल्य मान्यता र परिधिभित्र रही तर्जुमा गरेको कानूनले मात्र कानूनको शासनको प्रवर्द्धन गर्न सक्छ, न्यायिक कानून कानूनको शासनको पूर्वशर्त हो, कानून जहिले पनि स्वच्छ हुनु पर्दछ,

नेपालको संविधान, २०७२ मा कानूनको शासन सम्बन्धी व्यवस्था

- यो संविधानले प्रस्तावमा नै लोकतान्त्रिक मूल्यको रूपमा कानूनी राज्य स्थापना गर्ने उद्घोष गरेको छ, संविधानलाई देश मूल कानूनको घोषणा गरी संवैधानिक सर्वोच्चताको अवधारणालाई अंगिकार 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 ।
- संघीय, प्रादेशिक एवम् स्थानीय तहको सरकार र विधायिका जनताबाट बन्ने प्रत्याभूति छ, तीनै तहको सरकारमा कार्यकारी अधिकार रहेको छ, संविधानले स्वतन्त्र न्यायपालिकाको स्थापना

गरेको छ र संविधान एवम् कानूनविपरीत भएका काम कारवाहीको परीक्षण गर्ने अख्तियारी सुम्पिएको छ ।

- कुनै पनि प्रकारको स्वेच्छाचारिता नियन्त्रण गर्न विभिन्न १३ वटा संवैधानिक निकायहरूको व्यवस्था गरेको छ ।
- सबै तहका कार्यपालिकालाई विधायिकाप्रति उत्तरदायी बनाइएको छ । राज्यका अङ्गहरूमा अधिकारको स्पष्ट विभाजन गरिदिएको छ र त्यस्तो अधिकार स्वेच्छाचारी रूपमा प्रयोग भएमा नियन्त्रण र सन्तुलनको व्यवस्था गरेको छ ।
- शासनमा सबै नागरिकको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने ध्येयले समावेशी राज्य व्यवस्थाको परिकल्पना गरिएको छ, सप्तरंगी शासनको अपेक्षा राखिएको छ, विविधतालाई शासन व्यवस्थामा सम्बोधन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- सरकारका काम कारवाहीको निगरानीका लागि संसदीय सुनुवाइको, संसदीय समितिहरू लगायतका विभिन्न व्यवस्थाहरू गरिएको छ ।

कानूनको शासनका आठ उपनियम

- कानून पहाचयोग्य हुनुपर्छ, प्रष्ट र अनुमानयोग्य हुनुपर्छ ।
- कानूनी अधिकार र दायित्वको प्रश्न कानूनको प्रयोगद्वारा टुंगो लगाउनु पर्दछ, स्वविवेकीय अधिकारको प्रयोगबाट होइन ।
- कानून सबैलाई समान रूपमा लागू हुनुपर्छ ।
- सार्वजनिक अधिकारीहरूले आफूलाई प्राप्त अधिकार असल नियतले प्रयोग गर्नुपर्दछ, स्वच्छ रूपमा प्रयोग गर्नुपर्दछ, जुन प्रयोजनका लागि अधिकार दिइएको हो सोही प्रयोजनका लागि प्रयोग गरिनु पर्दछ, त्यस्तो अधिकार प्रयोग गर्दा सीमा नाघ्नु हुदैन ।
- कानूनले आधारभूत मानव अधिकारको यथोचित संरक्षण गर्नुपर्दछ ।
- विवादका पक्षहरूले टुंगो लगाउन नसकेको विवाद समाधान गर्ने उपाय राज्यले उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।
- राज्यले उपलब्ध गराएको न्याय सम्पादन प्रक्रिया स्वच्छ हुनुपर्दछ ।
- कानूनको शासनले अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय कानूनबाट निर्धारण गरिएका दायित्वहरू राज्यले परिपालना गर्दछ भन्ने मान्दछ ।

नेपालमा कानूनको शासनको स्थापनामा देखिएका समस्या र चुनौतीहरू

- संवैधानिक व्यवस्थाको कार्यान्वयनमा जटिलता र संक्रमणकालीन परिवेशको अन्त्य हुन नसक्नु,
- मौलिक हकको कार्यान्वयन हुन नसक्नु,
- शासनमा उत्तरदायित्व, पारदर्शिता र जवाफदेहिताको अभाव,
- न्यायमा सहज पहुँच कायम हुन नसक्नु,
- कानूनको आधुनिकीकरणको अभाव,

- कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयनको अभाव,
- कानून निर्माण प्रक्रियामा जनताको अपनत्व र सहभागिताको अभाव,
- कानून उल्लंघन गर्ने संस्कृति विकास,
- राजनीतिक दृष्टिकोणले निर्देशित नागरिक समाज,
- सेवा वितरणको कमजोर अवस्था, हु स्रोत साधनको न्यायोचित वितरणको अभाव,
- अदालतका आदेशहरूको कार्यान्वयनको अभाव,
- राज्यशक्तिको प्रयोगमा स्वेच्छाचारिताको आरोप निरन्तर,
- न्याय सम्पादन प्रक्रिया ढिलो र मंहगो भएको,
- पुराना कानूनहरूको आधुनिकीकरण हुन नसकेको,
- सुशासनका सूचकहरू कमजोर रहेका आदि ।

कानूनको शासन संविधानवादको महत्वपूर्ण तत्व हो । यो सुशासन र पारदर्शिताको एउटा महत्वपूर्ण स्तम्भ हो । त्यसैले नेपालमा कानूनको शासनस्थापित गर्न संवैधानिक तथा कानूनी प्रबन्ध गरिएको छ र जुन अपेक्षाका साथ संरचनागत र कार्यविधिगत व्यवस्था गरिएको छ सो अनुसारको व्यवहारिक पक्ष प्रभावकारी देखिन सकेमा मात्र त्यसको सार्थकता कायम रहन सक्दछ । संवैधानिक व्यवस्थालाई देखावटी विषय बनाउनु हुदैन, यसको सफल अभ्यास गरी मुलुकमा कानूनको शासन स्थापित गरिनु पर्दछ ।

५.३ मानव अधिकार

मानव जातिलाई मानवोचित किसिमले जीवनयापन गर्न आवश्यक पर्ने आधारभूत अधिकारहरू नै मानव अधिकार हुन् । यो मानिसको नैसर्गिक अधिकार हो, जुन अधिकार जहासुकै बस्ने समस्त मानव जातिको प्राकृतिक अधिकार हो । मानव अधिकारको प्रकृति विश्वव्यापी, जन्मसिद्ध, अविभाज्य, नैसर्गिक, अहरणीय, र आत्मनिर्भर हुन्छ,

नेपालमा मानव अधिकारको समस्या/चुनौतीहरू

- दण्डहीनताको संस्कृति : राज्यपक्ष नै दण्डहीनताको संस्कृति बढाउन सक्रिय, जस्तै अपराधजन्य मुद्दाहरू फिर्ता गर्ने ।
- जिम्मेवार र उत्तरदायित्वको आभाव : तोकिएको जिम्मेवारी शासकीय पत्र देखि व्यक्ति समेतले पुरा नगरेको अवस्था ।
- आफूलाई प्राप्त अधिकार स्वतन्त्र रूपले प्रयोग गर्न नसकेको अवस्था ।
- राजनीतिको अपराधीकरण र अपराधको राजनीतिकरण हुने गरेको।
- राजनैतिक इच्छा शक्ति ज्यादै कमजोर ।
- कानूनको शासन र भ्रष्टाचार नियन्त्रण फितलो ।
- शक्ति विकेन्त्रीकरण गरेपनि प्रयोगमा केन्द्रित गर्ने मानसिकता ।
- गैरकानुनी, अनैतिक गतिविधिमा सामाजिक समर्थन र संस्कृतिको विकास भएको

- मानव अधिकार आयोग, सम्बन्धित संघसंस्थाको कमजोर भूमिका ।
- अदालतबाट भएको फैसला कार्यान्वयनमा सरकारी उदासिनता ।
- कारागारको सेवा सुबिधा बिस्तारमा सरकारले ध्यान नदिने ।
- शासकीय क्षेत्रमा राजनीतिक भागबन्डाको संस्कृति विकास हुनु ।
- गरिबी र बेरोजगार समस्या आदि

मानवाधिकारको संरक्षण गर्ने उपायहरू

- अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौता अनुमोदन गरेर
- राष्ट्रिय कानून बनाएर
- संवैधानिक प्रत्याभूति प्रदान गरेर
- कूटनीतिक माध्यम द्वारा
- अन्तर्राष्ट्रिय दायित्व सिर्जना गरेर
- बलपूर्वक हस्तक्षेप गरेर आदि

मौलिकहक

मानव अधिकारको अभिन्न अंगकारुपमा संविधानमै प्रत्याभूत गरिएका हकहरू नै मौलिक हकहरू हुन् । जसको कार्यान्वयन राज्यको लागि बाध्यकारी हुन्छ । नेपालको संविधानमा ३१ वटा मौलिकहकहरू व्यवस्था गरी नागरिकको हक अधिकारको सुनिश्चितता गरिएको छ ।

मौलिकहकहरू कार्यान्वयनमा देखिएका समस्याहरू

- कानून बनाई मात्र कार्यान्वयनमा आउने कतिपय मौलिकहकहरू कार्यविधि कानून र अन्य अन्तर सम्बन्धित कानूनहरू तर्जुमा नहुदा लागू गर्ने नसकेको,
- संविधानले ऐन र ऐनले तोकिए बमोजिम हुने भनिएका व्यवस्थाहरू कार्यान्वयनमा समस्या,
- राज्यको स्रोतसाधन, कार्यान्वयनमा आइपर्ने जोखिम र क्षमताको पूर्वानुमान नगरी मौलिक हकहरूको व्यवस्था गरिदा यसको कार्यान्वयनमा राज्यको स्रोतसाधन अपुग हुन् गई कार्यान्वयनमा जटिलता सिर्जना हुनु जस्तै: हरेक नागरिकलाई रोजगारी छनौटको अवसर,
- मौलिक हक कार्यान्वयनमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको भूमिका स्पष्ट नहुदा एक अर्कोमा पन्छाउने प्रवृत्ति बढ्दै जानु,
- राजनीतिक इच्छाशक्ति अभाव देखादा न्यायपालिकाले कार्यान्वयनका लागि आदेश दिई रहनु पर्ने अवस्था,
- कतिपय मौलिक हकहरूको कार्यान्वयनका लागि सरकार एकलै गर्ने नसक्ने हुदा अन्तर्राष्ट्रिय तहमा समन्वय गर्नुपर्ने जस्तै स्वच्छ वातावरणको हक ,

- मौलिक हकहरु बीच नै दोहोरापनका कारण कार्यान्वयनमा समस्या जस्तै : सामाजिक न्यायको हक र सामाजिक सुरक्षाको हक ,
- नागरिकमा सचेतना , शिक्षा र बहस पैरवीको स्तर न्यून भएका कारण कार्यान्वयनमा समस्या,
- कतिपयहकहरु अति नै महत्वाकांक्षी भएकाले संविधानमा सौन्दर्य मात्र थपेको ,
- नागरिकले आफ्नो कर्तव्य पालना नगर्ने र दण्डहिनतालाई प्रशय दिने मनोवृत्ति,

कार्यान्वयनका लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने सुझावहरु

- मौलिकहकको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक सबै कानून, कार्यविधि निर्माण/संसोधन आदि तत्काल गर्ने,
- राज्यको स्रोतसाधन परिचालन र वितरणमा सहभागितामूलक व्यवस्थापन गरि समन्वयात्मक ढङ्गले कार्यान्वयन गर्ने ,
- दोहोरोपन र कार्यान्वयन हुन् कठिन मौलिकहक हरु लाई समयसापेक्ष संसोधन/परिमार्जन गर्ने,
- नागरिकको चेतना, बहस, पैरवी, शिक्षाको स्तर, आधारभूत आवश्यकताहरु, क्षमता विकास आदि प्रभावकारी बनाउने ,
- तिनै तहका सरकारहरु मौलिक हक कार्यान्वयनमा स्पष्ट र जिम्मेवार बन्ने,
- नागरिकले आफ्नो कर्तव्य पालना गर्ने, बहस पैरवी आदि गर्ने ।

५.४ लैङ्गिक सवाल (Gender Issues)

लैङ्गिक सवाल

लिंगको आधारमा महिला र पुरुषको भूमिकामा के कस्तो भिन्नता रहन्छ र रहनुपर्दछ भन्ने सामाजिक मूल्य र मान्यताको समष्टिगत रुपलाई लैङ्गिक भनिन्छ । समाजमा महिला र पुरुषको समान अस्तित्व, समान पहिचान, प्रतिनिधित्व, नियन्त्रण र पुरुषको शक्ति सम्बन्धमा सन्तुलन ल्याउनु नै लैङ्गिक समानता हो । लैङ्गिक समानताका लागि गरिने असमान व्यवहार नै लैङ्गिक समता हो ।

लैङ्गिक समानता र समताको लागि योगदान गर्न, सामाजिक स्रोतसाधन, प्राकृतिक स्रोतसाधन र अवसरको बाडफाड गर्नका साथै योजना तथा विकास प्रक्रियाका आलावा राज्यका संस्थागत संरचनामा महिलाहरुलाई अर्थपूर्ण सहभागी गराई लैङ्गिक सरोकारका विषयवस्तुहरुलाई संबोधन गराउनु नै लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण हो । यसले आर्थिक, सामाजिक रुपले पछाडी परेकालाई विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउन जोड दिने गर्दछ ।

चौथो विश्व महिला सम्मेलन (सन् १९९५ बेइजिंग) पश्चात सबैजसो मुलुकहरुमा लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरणको मुद्दालाई संबोधन गर्ने प्रयास गरेको र नेपालमा पनि महिला सम्पत्ति अधिकार, लैङ्गिक बजेट, स्थानीय स्रोतसाधनमा महिलाको अधिकार स्थापना, शिक्षा, न्याय एवं समावेशीकरणका लागि थालिएका प्रयासहरुले मूलप्रवाहीकरणलाई जोड दिएको छ, साथै संविधानले लैङ्गिक विभेदको अन्त्य गर्दै समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तको आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने लक्ष्य लिएको छ ।

लैंगिक बजेटको परिभाषा र उद्देश्यहरु

महिला र पुरुष बीच समानता कायम गर्नका लागि सार्वजनिक स्रोतसाधनको न्यायोचित विनियोजन गर्ने कार्यलाई लैंगिक बजेट (Gender Budget) भनिन्छ । यो महिलाको लागि छुट्टै बजेट नभई समग्र बजेट तथा आर्थिक स्रोतलाई समानुपातिक दृष्टिकोण राखी बाडफाड गर्ने, बजेट भित्रका कार्यक्रम, आयोजना आदिको तर्जुमा देखि अनुगमन र मूल्यांकन सहित प्रभाव मूल्यांकन सबै पक्षमा महिलाको संख्यात्मक र गुणात्मक सहभागिता गराई उनीहरुको जीवनमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन मद्दत गर्ने र नकारात्मक असर कम गर्दछ । नेपालमा आ.व. २०६४/०६५ देखि लैंगिक बजेट लागू गरिएको छ, यसका उद्देश्यहरु यसप्रकार छन् ।

- महिला र पुरुषबीच समानता कायम गर्न सहयोग गर्नु
- सार्वजनिक स्रोतसाधन, सम्पतिको न्यायोचित वितरण गर्नु
- महिला र पुरुषका फरक फरक आवश्यकतालाई त्यसरी नै सम्बोधनमा गर्न
- बजेट, कार्यक्रम, आयोजनाबाट महिलाको क्षमता अभिवृद्धि गर्नु
- योजना चक्रको हरेक चरणमा महिलाको सक्रिय र सार्थक सहभागिता गराउनु
- लाभको वितरण र बाडफाडमा महिलाको हिस्सा वृद्धि गर्नु
- महिलालाई सशक्तिकरण गर्नु

नेपालको संविधानले लैङ्गिक विभेदको अन्त्य गर्दै समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तको आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने लक्ष्य लिएको छ, संविधानको धारा ३८ मा महिलाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको छ । मुलभुत रूपमा औपचारिक समानता, सबै प्रकारका विभेदको अन्त्यलाई जोड दिएको छ ।

लैङ्गिक सवालहरु

लैङ्गिक समता (gender equity)

महिला र पुरुषबीचमा सामाजिक सांस्कृतिक तथा अन्य पक्षमा रहेको भिन्नताका आधारमा अवसर, पहुँच, नियन्त्रण र उपभोगमा रहेको असमानतालाई निराकरण गर्ने र पूर्ण समानताको स्थितिमा ल्याउनका लागि अवलम्बन गरिने विकासात्मक उपाय र अवस्थालाई लैङ्गिक समता भनिन्छ । लैङ्गिक समानताका लागि गरिने असमान व्यवहार नै लैङ्गिक समता हो । महिला र पुरुष बीच औपचारिक समानता (नीति, कानून र व्यवस्था) र सारभुत वास्तविक समानता (सहभागिता नतिजा, उपादेयता) बीचको अन्तरबाट लैङ्गिक समताको आवश्यकता मापन गरिन्छ ।

लैङ्गिक समानता (Gender equality)

- महिला र पुरुषबिच समाजमा समान अवसर र हैसियत प्रदान गर्ने कुरा हो ।
- समाजमा महिला र पुरुषको समान अस्तित्व, समान पहिचान, पहुँच, प्रतिनिधित्व, नियन्त्रण आधिकार, अवसर एवं निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता हुनु नै लैङ्गिक समानता हो । अर्थात महिला र पुरुषको शक्ति सम्बन्ध (Power Relation) मा सन्तुलन ल्याउनु नै लैङ्गिक समानता हो ।

लैङ्गिक समानता र समता बिच भिन्नता

समानता	समता
महिला र पुरुष समान भएको र उनीहरूलाई विभेद गर्न नहुने अवस्था हो ।	महिला र पुरुषबिच नैसर्गिक नै लैङ्गिक समता हो ।
यो आदर्श हो ।	यो व्यवहार हो ।
यो न्याय दिने प्रयास हो ।	यो न्याय प्राप्त भएको अनुभूति हो ।
यो बढी अमूर्त हुन्छ ।	यो वास्तविक र मूर्त हुन्छ ।
अवसर र पहुँच समानुपातिक वितरण हुँदैन ।	अवसर र पहुँचको समानुपातिक वितरण हुन्छ ।

लैङ्गिक सवाल सम्बद्ध अन्तर्राष्ट्रिय प्रयासहरू

सन् १९१० मा पुरुषसह महिलाले पनि अधिकार पाउन पर्छ भनि चीन, अमेरिका, ब्राजिल आदि देशका महिलाले आवाज उठाएका, सन् १९४५ को संयुक्त राष्ट्र संघको घोषणापत्र महिलाका सवाललाई सम्बोधन गर्ने संयुक्त राष्ट्र संघीय आयोगको गठन पश्चात् महिला अधिकारका विषयले कानूनी मान्यता प्राप्त गरेका हुन् ।

चार वटा अन्तर्राष्ट्रिय महिला सम्मेलन र ती सम्मेलनका घोषणापत्र, महिला विरुद्ध हुने सबै भेदभाव उन्मुलन गर्ने महासन्धी १९७९, सहस्राब्दी विकास लक्ष्य सन् २०००, संयुक्त राष्ट्र संघीय प्रस्ताव न.. १३२५ र १८२०, दिगो विकास लक्ष्य २०१५ लगाउतले महिला अधिकारका सवालहरू र गर्नुपर्ने प्रयासका बारेमा प्रकाश पार्दै आएका छन् । सोही अनुरूप राष्ट्रिय प्रयासले गति लिएको पाइन्छ ।

- सन् १९१० मार्च ८ तारिखका दिन विश्वव्यापीरूपमा महिलाहरू संगठित भई पुरुष सहको अधिकार प्राप्तिका लागि आवाज उठाएको । यसै कारण मार्च ८ तारिखलाई अन्तर्राष्ट्रिय नारी दिवसको रूपमा मनाउन थालिएको ।
- मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८ ले महिला र पुरुषलाई समान अधिकारको प्रत्याभूति गरेको ।
- महिलाको स्थिति सम्बन्धी आयोग, १९४६
- समान ज्याला सम्बन्धी महासन्धी, १९५१
- महिलालाई भोट दिने सम्बन्धी महासन्धी, १९५६
- महिलाको नागरिकता सम्बन्धी महासन्धी, १९५७
- पेसागत भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धी, १९६०

- Convention on Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW) UN को महासभा बाट सन् १९७९ मा पारित, ३० वटा article रहेको, Article-4 ले सकारात्मक विभेदको कुरा गरेको
- नेपालले सन् १९९१ मा अनुमोदन गरेको
- प्रथम अन्तराष्ट्रिय महिला सम्मेलन सन् १९७५ (Mexico)
 - ✓ सन् १९७५ देखि १९८५लाई नारी दशक मानेको
 - ✓ शान्ती, समानता र विकासका लागि विश्व कार्ययोजना पारित गर्यो

दोस्रो अन्तराष्ट्रिय महिला सम्मेलन सन् १९८० (Copenhagen)

कार्यक्रम तयार गरेर मात्र हुँदैन कार्यान्वयन पक्ष पनि सबल हुनुपर्छ

तेस्रो अन्तराष्ट्रिय महिला सम्मेलन सन् १९८५ (नैरोबी))

महिलाहरु अधिकारको कार्यान्वयन गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता

चौथो अन्तराष्ट्रिय महिला सम्मेलन सन् १९९५ (Beijing)

महिलाको विकास र सशक्तिकरणका लागि १२ वटा क्षेत्र छुट्याएको

सन् १९९५ को बेइजिङ सम्मेलनबाट पारित १२ critical areas

- ✓ महिला र संस्थागत संरचना
- ✓ महिला र गरिबी
- ✓ महिला र बालिका
- ✓ महिला र अर्थतन्त्र
- ✓ महिला र वातावरण
- ✓ महिला र स्वास्थ्य
- ✓ महिला र मानवअधिकार
- ✓ महिला शिक्षा र तालिम
- ✓ महिला र नीति निर्माण
- ✓ महिला र सञ्चार
- ✓ महिलाविरुद्ध हिंसा
- ✓ महिला र सशस्त्र विद्रोह
- Beijing+5 सन् २०००
 - ✓ अमेरिकाको Newyork मा Beijing मा पारित प्रतिबद्धताको मध्यावधि मूल्यांकन
- Beijing+10 सन् २००५

- ✓ UN को आर्थिक तथा सामाजिक परिषद्मा Beijing सहमतिको कार्यान्वयन अवस्थाको सिंहावलोकन
- UN Resolution 1325, 1820 र 1612
 - ✓ क्रमशः सन् २००० र २००८ मा पारित
 - ✓ क्रमशः लैङ्गिक रुपमा संवेदनशील हुनुपर्ने र हिंसा विरुद्ध Zero-tolerance मा जोड
- सहस्राब्दी विकास लक्ष्य नं. ३ ले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणमा जोड दिएको
- दिगो विकास लक्ष्य नं. ५ Achieve gender equality and empower all womens and girls

राष्ट्रिय प्रयासहरु

नेपालका आवधिक योजनाहरुमा महिला विकास

- छैठौ योजना: शिक्षा, स्वास्थ्य, साक्षरता र परिवार ।
- सातौ योजना: महिलाहरुको उत्पादकत्व र क्षमता बढाउने तथा पुरुष सरह सहभागिता बढाउनु ।
- आठौ योजना: विकासको मूलप्रवाहमा समाहित गर्ने र आर्थिक तथा सामाजिक उत्थान गर्ने ।
- नवौ योजना: महिला र पुरुष बिच लैङ्गिक विभेद हटाई सशक्तिकरण गर्ने ।
- दशौ योजना: लैङ्गिक मुलप्रवाहीकरण, लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण ।
- आर्थिक बृद्धि र गरिबी निवारणका लागि महिला विकासको परिसूचकहरुमा अभिवृद्धि गर्ने ।
- ११ औ योजना: लैङ्गिक रुपमा समावेशी र समतामुलक समाज निर्माण गर्ने ।
- १२ औ योजना: लैङ्गिकतामा आधारित हिंसा र विभेदको अन्त्य गर्ने ।
- १३ औ योजना: महिला सशक्तिकरणका लागि लैङ्गिक भूमिका सशक्त बनाउने ।

नेपालमा लैङ्गिक समानता र महिला सहभागिताका कुराहरुले ठाउँ पाएको छैठौ योजनादेखि हो । सन् १९९१ मा नेपालले CEDAW को अनुमोदन गरे पश्चात यसमा तिब्रता आएको हो ।

क. नेपालको संविधान

- आमा वा बाबुको नामबाट र लैङ्गिक पहिचान सहितको नागरिकता प्राप्त गर्न सकिने,
- समानताको हक,
- मौलिक हक अन्तर्गत महिलाको हकमा महिलालाई लैङ्गिक भेदभाव विना समावेशी हक हुने,
- सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्यको हक हुने,
- हिंसाजन्य कार्य दण्डनीय हुने, पीडितले क्षतिपुर्ति पाउने
- सम्पत्ति तथा पारिवारिक मामिलामा दम्पतिको समान हक हुने,

- अन्य मौलिक हकहरुमा, सामाजिक न्याय, सामाजिक सुरक्षा, शिक्षा, स्वास्थ्य, स्वच्छ वातावरण, खाद्य सम्बन्धी, आवास लगायतका हकको व्यवस्था छ,
- लैङ्गिक समानता र समानुपातिक समावेशीकरणको सुनिश्चिता,
- राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति तथा सभामुख र उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने,
- संघीय संसदमा एक तिहाई महिला प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता,
- प्रदेश सभामा एक तिहाई महिला सदस्यको सुनिश्चितता ।
- गाउँ/नगरपालिकाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष तथा प्रमुख र उपप्रमुख मध्ये एक जना महिला हुनु पर्ने व्यवस्था,
- गाउँ कार्यपालिकामा ४ र नगरकार्यपालिकामा ५ जना र जिल्ला समन्वय समितिमा महिला सदस्य हुने व्यवस्था ।

ख.कानूनी व्यवस्था

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
 - ✓ महिलालाई ३३ प्रतिशत आरक्षणको व्यवस्था
 - ✓ ६ महिना परीक्षकाल
 - ✓ उमेर हद ४० वर्ष
 - ✓ प्रसूति बिदाको व्यवस्था
- मुलुकी अपराध संहिता, २०७४
- मुलुकी देवानी संहिता, २०७४
- मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ र नियमावली २०६५
- घरेलु हिंसा (कसुर र सजाय) ऐन, २०६६ र नियमावली २०६७
- लैङ्गिक हिंसा निवारण कोष (सञ्चालन) नियमावली, २०६७
- एकल महिला सुरक्षा कोष (सञ्चालन) नियमावली, २०७०
- कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुव्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१
- बोक्सी सम्बन्धी (कसूर र सजाय) ऐन, २०७२
- राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०७४
- वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४
- निशल्क कानूनी सहायता ऐन, २०५४
- सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४
- छाउपडी प्रथा उन्मूलन निर्देशिका, २०६४

- श्रमजिवी महिला, डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्सवार जस्ता कार्यस्थलमा हुने यौन उत्पीडन नियन्त्रण निर्देशिका २०६५,

ग. नीतिगत व्यवस्था

- महिलालाई विकासका प्रतिफलमा सहभागी गर्न छुट्टै नीति पहिलो पटक छैठौ पञ्चवर्षीय योजना (२०३७-४२) देखि समावेश गरियो ।
- हाल पन्ध्रौ योजनामा राज्यका तीनवटै तहले महिलासम्बन्धी नीति र योजना बनाउनुपर्ने, लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट विनियोजन गर्ने, लैङ्गिक समानता र सशक्तिकरण मापन तथ्याङ्क प्रणालीको विकास गर्ने, आर्थिक सामाजिक रुपले पछाडि परेका महिलालाई विशेष प्राथमिकता दिने उल्लेख गरिएको छ ।

घ. सस्थागत व्यवस्था

- राष्ट्रिय महिला आयोग
- माहला बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय
- महिला विकास विभाग
- सात वटै प्रदेशमा सामाजिक विकास मन्त्रालय
- ७५३ स्थानीय तहमा महिला विकास इकाइ/शाखा
- उपप्रमुख तथा उपाध्यक्ष न्यायिक समितिको संयोजक रहने व्यवस्था
- जिल्ला सरकारी वकिलको संयोजकत्वमा निःशुल्क कानूनी सहायता समिति
- हरेक अदालतमा वैतनिक वकिल
- बार एसोसिएसनमा कानूनी सहायता कक्ष
- १३ प्रकारका विवाद समाधान गर्न न्यायिक समितिलाई अधिकार
- सबै मन्त्रालयमा लैङ्गिक सम्पर्क बिन्दु (gender focal point) को व्यवस्था
- अर्थ मन्त्रालयमा gender responsive budget committee
- नेपाल प्रहरीमा महिला तथा बालबालिका सेवा निर्देशनालय
- प्रहरी कार्यालयमा महिला तथा बालबालिका सेवा कन्द्र
- नेपाल प्रहरीमा मानव बेचबिखन तथा अनसन्धान व्यूरो
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०६१
- लैङ्गिक हिंसासम्बन्धी सुनुवाई का लागि अदालतमा छिटो प्रक्रिया
- घरेलु हिंसामा परेकालाई उद्धार संरक्षण र पुनर्स्थापना गराउन १७ जिल्लामा १०४ वटा सामुदायिक सेवा केन्द्र संचालनमा रहेका
- मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारमा परेका महिलाको पुनर्स्थापनाका लागि १० वटा पुनर्स्थापना गृह सञ्चालनमा रहेको

ड. कार्यक्रमगत व्यवस्था

- आवधिक योजनामा समावेशी विकासको अवधारणालाई जोड दिएको
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट आर्थिक वर्ष ०६४/६५ देखि सुरु भएको
- महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धी कार्यान्वयनका लागि तयार
- गरिएको राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०६०
- महिला हिंसा विरुद्ध राष्ट्रिय कार्य योजना, २०६६
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०६१
- मानव बेचबिखन विशेष गरी महिला तथा बालबालिकाहरुको बेचबिखन तथा ओसारपसार विरुद्धको राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०६८ र यसको कार्यान्वयन योजना, २०७१
- लैङ्गिक हिंसा अन्त्य तथा लैङ्गिक सशक्तिकरण सम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति तथा कार्ययोजना, २०६९
- संयुक्त राष्ट्र संघ सुरक्षा परिषद्बाट पारित प्रस्ताव नं. १३२५ र १८२० को कार्यान्वयन राष्ट्रिय कार्ययोजना

लैङ्गिक सवाल सम्बद्ध समस्या र चुनौतीहरु

- लैङ्गिक सवालहरुलाई महिलामुखी आन्दोलनका रूपमा मात्र लिने संकुचित कार्यशैली,
- समावेशीकरणको मुद्दाले लैङ्गिक सवालहरुलाई ओझेलमा पार्नु,
- अवधारणागत एवं सैद्धान्तिक रूपमा लैङ्गिक सवाल महिलाको मात्रै मद्दा हो भन्ने भयो,
- लैङ्गिक सवाल सम्बद्ध नीति तथा कानुनहरु समसामयिक नहुनु,
- महिला सम्बन्धी काम गर्ने संस्थाको TOR, resource र कार्यगत प्रभावकारिता कमजोर छ,
- महिलाहरुको culture, attitude, habit behavior स्वयं उनीहरुको विकासमा बाधक रहेको,
- पितृसत्तात्मक सोच र चिन्तन,
- उत्पादनशील स्रोतसाधन र क्रियाकलापमा महिलाको पहुँच कम छ,
- गरिबी र बेरोजगारीको मारमा महिलाहरु बढी पर्नु,
- महिला हिंसा integrated ढंगबाट हेरिएन,
- स्वास्थ्य सुविधाबाट वञ्चित,
- शिक्षा तथा सीपमूलक तालिममा अपर्याप्त र असमान पहुँच,
- नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रियामा सहभागि नगराईनु,
- मानवअधिकार उल्लंघनबाट महिला बढी प्रभावित छन्,

- परम्परागत मूल्य, मान्यता, कुप्रथा र कुसंस्कारको विद्यमानता ।

लैंगिक असमानता हटाउन अवलम्बन गर्नुपर्ने उपायहरू

- व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका साथै विभिन्न सरकारी तथा गैरसरकारी संघ संस्थाहरूले महिला उत्थान र विकास सम्बन्धी एकिकृत रूपमा कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने
- महिलाहरूको राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक उत्थान गर्ने दिशामा आवश्यक कानून निर्माण र संसोधन गर्नुपर्ने
- कार्यक्षेत्रमा महिला कामदारहरूका लागि लाघुताबास हुने क्रियाकलापहरू तत्कालै नियन्त्रण गरि उनीहरूको मनोबल बढाउनुपर्ने
- हाल संचालित राष्ट्रिय महिला आयोगलाई कानूनद्वारा व्यस्थित गरि स्वायत्त संस्थाका रूपमा विकास गर्ने
- कानुनी सहायता र कानुनी साक्षरता कार्यक्रमहरूमा विस्तार र विविधिकरण गरि कानुनी कोणबाट सचेत गराउने
- महिलाविरुद्धको हिंसालाई नियन्त्रण गर्नका लागि प्रभावकारी नीति तर्जुमा गरि लागू गर्ने
- विकास निर्माण र सार्वजनिक नीति निर्माणका हरेक प्रक्रियाहरूमा महिला सहभागिता अनिवार्य गर्ने
- स्थानीय देखि राष्ट्रियस्तरसम्मका प्रत्येक राजनीतिक इकाइमा महिलाको प्रतिनिधित्व बढाउने
- समाज कल्याण मन्त्रालय र महिला आयोगबीच देखापर्ने कार्यको दोहोरोपना हटाई दुवै संस्थाले कार्यविवरण निर्देशिका तयार पारित लागू गर्ने
- निजामती सेवामा महिलाको प्रवेश बढाउन आरक्षणका अतिरिक्त विशेष कार्यक्रमहरू संचालन गरिनुपर्ने
- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा महिाको समान सहभागिता र पहाच पुर्याउन आवश्यक कदम चाल्नुपर्ने
- चेलीबेटी बेचबिखन, ओसारपसार तथा मानव अधिकारको दुरुपयोग सम्बन्धी विषयलाई प्रभावकारी रूपमा नियन्त्रण गर्नुपर्ने
- महिलाको समानता सम्बन्धी विविध विषयबस्तुको अध्ययन गरि प्रतिवेदन पेस गर्नका लागि संसदीय समिति बनाउनुपर्ने
- लैंगिक समता, लैंगिक समानता, महिला सशक्तीकरण, बिकासमा महिला सहभागिता एवं महिला सबलीकरण सम्बन्धमा विभिन्न गोष्ठी, छलफल तथा अन्तरक्रिया गरि प्रतिवेदनका बुंदाहरू कार्यान्वयन गर्ने गराउने

- महिलासंग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिमा उल्लेखित प्रावधानहरु प्रभावकारी रुपमा लागू गर्ने सम्बन्धमा कानूनी नीतिगत संस्थागत एवं संरचनागत व्यवस्था मिलाउने
- महिला सम्बन्धी विवादहरु छिटो छिनोफानो गर्नका लागि अदालतमा मुद्दा पर्ना साथी छुटै राय किताबलगायतका ढाँचा र प्रक्रियाको निर्माण गरि लागू गर्ने
- महिलासंग सम्बन्धित हिंसा, करणी र महिलाको अधिकार हुने प्रकृतिका मुद्दाहरु बन्द इजलासमा सुनुवाई हुने आवश्यक व्यवस्था मिलाउने
- पितृत्व कायम गर्ने सम्बन्धमा पक्षका तर्फबाट DNA परिक्षण गर्दा लाग्ने खर्च राज्यले व्यहोरी महिला बर्गको न्यायको पहुँचलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्ने
- महिलाहरूसंग सम्बन्धित मुद्दाहरुमा महिला बर्गलाई कानूनी सहयोग पुर्याउनका निमित्त प्रत्येक अदालतहरुमा अनिवार्य रुपमा एकजना महिला बैतनिक अधिवक्ताको नियुक्ति गरि सेवा पाउनुपर्ने
- न्याय सेवामा महिलाको प्रवेशलाई सहज बनाउन तालिम तथा शैक्षिक कार्यक्रमहरु संचालन गर्नुपर्ने आदि ।

जनसंख्या सम्बन्धि दिर्घकालिन योजना २०६७ -२०८७ मा मुलप्रवाहिकरणका बिषयबस्तुहरु

- स्रोत तथा अवसरहरुको पहुँचमा लैंगिक समता तथा समानता सुनिश्चित गरिने
- मुलप्रवाहिकरणका लागि आवश्यक पर्ने संस्थागत संयन्त्रलाई सवलीकरण गरिने
- सरकारी, गैरसरकारी तथा निजि क्षेत्रलाई अभि लैंगिक संवेदनशील बनाउने प्रयासलाई निरन्तरता दिने
- रणनीतिक तथा नीतिगत तहमा महिलाहरुको प्रतिनिधित्व लाई पैरवी गरिने
- महिलाहरुको शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार तथा मानव अधिकारको रक्षाक लागि विशेष प्राथमिकता दिने
- विकास निर्माण लागयतका कार्यलाई समावेशी बनाउने
- संरचनागत असमानतालाई सम्बोधन गरिने
- सुपरिवेक्षण तथा मूल्यांकन प्रणालीलाई लैंगिक संवेदनशील बनाइने आदि

५.५ आरक्षण र सकारात्मक विभेद

सकारात्मक विभेद

विगतमा असमानता, विभेद, बहिष्करण, वञ्चितकरण र सीमान्तिकरण मा परेका वर्ग, क्षेत्र, समुदाय र लिङ्गका व्यक्तिहरुलाई विशेष संरक्षण गरेर भएपनि समानता कायम गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता नै सकारात्मक विभेद हो । यो सामाजिक संरचनाका नाममा विगतमा भएको ऐतिहासिक शोषण र उत्पीडनको क्षतिपुर्ति हो । असमानहरु बिच समान व्यवहार गरेर सारभूत समानता कायम गर्न सकिदैन भन्ने मान्यताबाट सकारात्मक विभेदको अवधाराणा विकास भएको हो । यसले कमजोर वर्गको सशक्तिकरण र मूलप्रवाहिकरण गर्ने तर योग्यता प्रणालीमा सम्भौता नगर्ने मान्यता राख्दछ ।

सकारात्मक विभेदका सिद्धान्तहरु

- आरक्षणको सिद्धान्त
- सारभूत समानताको सिद्धान्त
- क्षतिपूर्तीको सिद्धान्त
- सामाजिक न्यायको सिद्धान्त
- विशेष संरक्षणको सिद्धान्त
- समानपातिक प्रतिनिधित्वको सिद्धान्त
- सशक्तिकरणको सिद्धान्त
- मानव अधिकारको सिद्धान्त

सकारात्मक विभेदका उपायहरु

- आरक्षण
- सशक्तिकरण
- समानपातिक प्रतिनिधित्व
- प्राथमिकता: लिङ्ग, जाति, क्षेत्रका आधारमा
- लैङ्गिक समता प्रवर्द्धन: gender empowrment
- अवसर, सुविधा र सहूलियत प्रदान
- No age limit
- Less qualification crieteria
- Limited competition

आरक्षण

सारभूत समानता कायम गर्नका लागि विभेद, वञ्चितीकरण, बहिष्करण र सीमान्तीकरणमा परेका वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग र समुदायका व्यक्तिलाई विशेष संरक्षण दिने नीति नै आरक्षण हो । यो सकारात्मक विभेदको नीति कार्यान्वयन गर्ने महत्वपूर्ण विधि हो । यस अन्तर्गत खास वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग र समुदायका व्यक्तिका लागि निश्चित कोटा निर्धारण गरी तत् तत् समुह बिच मात्रै प्रतिस्पर्धा गराइन्छ । यसले आर्थिक-सामाजिक रुपमा पछाडि परेका वर्गलाई राज्य संरचनामा शीघ्र प्रतिनिधित्व गराउँछ । नेपालमा २०६२/०६३ को राजनीतिक परिवर्तनको लाभांश स्वरुप निजामती सेवा लगायतका सरकारी सेवामा आरक्षण प्रणाली अवलम्बन गरिएको छ ।

सकारात्मक विभेद र आरक्षण बिच समानता

- सकारात्मक विभेद र आरक्षण दुवैले राज्यको नीति निर्माण, महत्वपूर्ण जिम्मेवारी एवं रोजगारीका अवसर, सेवा र सुविधा, स्रोतपरिचालन र वितरण लगायत सबैमा बन्वितिमा पारिएका वा परेका

समुदाय, बर्ग र क्षेत्रका सरोकारवालालाई अर्थपूर्ण रुपमा सहभागिताको अवसर प्रदान गर्न अवलम्बन गरिने विभेद गर्नुपर्ने कुराको वकालत गर्दछ ।

- दुवैले राज्य संयन्त्रमा सरोकारवालाको सक्रिय र अर्थपूर्ण सहभागिताको वकालत गर्दछन् ।
- दुवै समावेशीकरणका औजारहरु हुन् ।
- दुवैले सामाजिक न्याय कायम गर्न मद्दत गर्छ ।
- दुवैले लक्षित बर्ग, क्षेत्र एवं आधार उस्तै हुन् सक्छन् ।
- नेपालको शासकीय पद्धतिले यी दुवै औजारलाई प्रयोगमा ल्याएको छ ।

सकारात्मक विभेद र आरक्षण बिच भिन्नता

सकारात्मक विभेद

- यो समावेशीकरणको वृहद् अवधारणा हो
- यसले सशक्तिकरणमा जोड दिन्छ ।
- यसले योग्यता प्रणालीमा न्यून प्रभाव पार्दछ ।
- यो गुणात्मक समावेशीकरणमा आधारित छ ।
- यसले प्रतिस्पर्धाको दायरा बनाउँछ ।
- यो समावेशीकरणको दीर्घकालीन उपाय हो
- यो सकारात्मक धाराणामा आधारित छ ।

आरक्षण

- यो सकारात्मक विभेदको नीति कार्यान्वयनउपाय हो ।
- यसले प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता प्रदान गर्दछ ।
- यसले योग्यता प्रणालीमा बढी प्रभाव पार्दछ ।
- यो संख्यात्मक समावेशीकरणमा आधारित छ ।
- यसले प्रतिस्पर्धाको दायरा बढाउँछ ।
- यसले प्रतिस्पर्धाको दायरा संकचित बनाउँछ ।
- यो समावेशीकरणको दीर्घकालीन उपाय हो ।
- यो नकारात्मक धाराणामा आधारित छ ।

आरक्षण सम्बन्धि नीति निर्माण गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु

- एकै समयक्रममा थोरै किसिमका र थोरै तहमा मात्रै प्रभावकारी रुपमा लागू गर्ने
- रोजगारीमा दिइने आरक्षण एक परिवार र एक व्यक्ति गर्ने
- पिछ्छडिएका मध्ये पिछ्छडिएका र गरिबी मध्ये गरिव, महिला र दलितलाई स्थान दिने
- आरक्षण पाउने व्यक्ति पहिलो पुस्ताको हुनुपर्ने

- HDI,MPI आदिको आधार सिमा भन्दा तलपरेका लाई आरक्षण दिने
- Quota मा Apply गर्ने व्यक्तिले आफू Double Disadvantage भएको घोषणा गर्ने व्यवस्था गर्ने
- मनोनयन र छनौटमा आरक्षण हुनुपर्छ तर प्रतिस्पर्धा होइन
- आरक्षण जनसंख्याको आधारमा Threshold कायम गरी निश्चित प्रतिशत प्रतिनिधित्व भैसकेको वर्गलाई आरक्षण बन्द गरि अन्य वर्गलाई अवसर दिने
- आरक्षित समूहमा पनि भर्तिभ Capturing भएकोले तत् तत् समूहमा पनि कोटा निर्धारण गर्ने,जस्तै मधेसी भित्र पनि महिला, दलितलाई समानुपातिक रुपमा कोटा दिने
- विशेष सेवा प्रवेश तालिमको व्यवस्था गर्ने
- विद्यमान नीति नियमहरुको विश्लेषण, सूचकमा आधारित अनुगमन र मूल्यांकनको व्यवस्था हुनुपर्ने
- आरक्षण कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवार निकायको क्षमता विकास गर्ने

५.६ प्रतिनिधित्वको सिद्धान्त र सामानुपातिक प्रतिनिधित्व

(Types of Electoral System)

प्रतिनिधित्वको सिद्धान्त

कसैको तर्फबाट अर्कैले कुनै कार्य गर्ने अख्तियारी प्राप्त गर्न प्रतिनिधित्व हो । प्रतिनिधित्व र लोकतन्त्र बिच अन्योन्याश्रित सम्बन्ध हुन्छ । लोकतन्त्रमा शासन व्यवस्थाको सञ्चालन र नियन्त्रणमा जनताको सहभागिता हुन्छ । तर प्रत्यक्षरूपमा शासन सञ्चालन गर्न सम्भव हुँदैन । शासन सञ्चालनका लागि प्रतिनिधिको गर्दछन । जनताले मताधिकार मार्फत निश्चित अवधिका लागि जनप्रतिनिधि छनौट गर्दछन र शासन गर्ने अधिकार प्रदान गर्दछन । र यसरी निर्वाचित प्रतिनिधिहरु जनताप्रति जिम्मेवार र जवाफले संविधान र कानूनले दिएको अधिकार प्रयोग गरी शासन सञ्चालन गर्दछन । निर्वाचित प्रतिनिधिहरु जनअपेक्षा अनुरूप कार्य नगरेमा जनताले आवधिक निर्वाचन सा फिर्ता बोलाउँछन र अर्को प्रतिनिधि चयन गरी पठाउँछन । प्रतिनिधित्वका लागि विभिन्न निर्वाचन प्रणालिहरुको प्रयोग गरिन्छ ।

प्रतिनिधित्वका सिद्धान्तहरु

- प्रतिक्रियावादी सिद्धान्त (Reactionary Theory) ।
- ठाल सिद्धान्त (Elite Theory)
- उदारवादी सिद्धान्त (Liberal Theory)
- अनुदारवादी सिद्धान्त (Conservative Theory)
- क्रान्तिकारी सिद्धान्त (Radical Theory)
- अल्पमतको सिद्धान्त (Minority Theory)

निर्वाचन प्रणाली

प्रणालीले निर्वाचनमा दिइएका मतहरूलाई दल र उम्मेदवारहरूले जितेका स्थानमा रूपान्तरण प्रयोग गरिएको निर्वाचन सूत्र (अर्थात् बढीमत/बहुमत, समानुपातिक, मिश्रित वा अन्य कुन प्रणाली अपनाइएको छ र स्थान बाँडफाँडको हिसाब गर्न कुन गणितीय सूत्र प्रयोग गरिएकोछ), मतपत्रका बचा (अर्थात् मतदाताले उम्मेदवारलाई वा दललाई मत दिन्छ र मतदाताले एउटै छनौट मात्र गर्दछ वा प्राथमिकताका विभिन्न क्रमहरू व्यक्त गर्दछ) र निर्वाचन क्षेत्रको व्यापकता (एउटा क्षेत्रमा कति मतदाताहरू बस्छन् भन्ने होइन कि सो क्षेत्रले व्यवस्थापिकामा कति प्रतिनिधिहरू निर्वाचित गर्दछ) भन्ने तीनवटा महत्वपूर्ण पक्षहरू मननयोग्य छन् ।

निर्वाचन प्रणालीका प्रकारहरू

मतलाई निर्वाचित स्थानमा कसरी रूपान्तरण गरिन्छ भन्ने प्रक्रियाको आधारमा निर्वाचन प्रणालीलाई विभिन्न परिवारमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ । संसारका मुलकहरूले बेग्लाबेग्लै निर्वाचन प्रणाली अपनाएको पाइन्छ । बहुमत निर्वाचन प्रणाली, समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली, मिश्रित निर्वाचन प्रणाली र अन्य गरी जम्मा ४ प्रकारका निर्वाचन प्रणाली परिवार छन् । यी ४ परिवार भित्र विभिन्न १२ वटा निर्वाचन प्रणाली पर्दछन् । विश्वमा बहुमत, समानुपातिक र मिश्रित निर्वाचन प्रणाली बढी प्रचलनमा छन् ।

१. बहुमतीय प्रणाली

● पहिलो हुने निर्वाचित हुने मत प्रणाली:

- ✓ यस प्रणालीमा विजयी उम्मेदवार भनेको त्यो हो जसले अन्य उम्मेदवारको भन्दा बढी मत ल्याएको हुन्छ । यो प्रणालीले एकल-सदस्यीय निर्वाचन क्षेत्र प्रयोग गर्दछ र मतदाताहरूले राजनीतिक दलहरूलाईभन्दा उम्मेदवारलाई मत प्रदान गर्दछन् ।
- ✓ नेपालको प्रतिनिधि सभाको १ सय ६५ स्थानको र प्रदेश संसदका लागि कल सदस्यको ६० प्रतिशत स्थानको चुनाव यसै पद्धतिबाट गरिन्छ । साथै स्थानीय तहको निर्वाचन पनि यसै निर्वाचन प्रणालीबाट निर्वाचन गरिन्छ ।

● दुई-चरण प्रणाली

- ✓ कुनै उम्मेदवार वा दलले प्रथम चरणको निर्वाचनमा मतको निर्धारित स्तर अर्थात् सामान्यतः पूर्ण बहुमत (५० प्रतिशतभन्दा बढी) ल्याउन नसकेको अवस्थामा दोस्रो चरणको निर्वाचन हुन्छ ।
- ✓ दोस्रो चरणमा पूर्ण बहुमत नल्याए पनि सबैभन्दा बढी मत ल्याउने विजयी हुन्छ ।

- ✓ प्रथम चरणको माथिल्लो स्थानमा रहेका दुई उम्मेदवारहरू मात्र दोस्रो चरणका लागि प्रतिस्पर्धा गर्दछन् ।
- ✓ नेपालको राष्ट्रपति निर्वाचन यही निर्वाचन पद्धतिको आधारमा गरिन्छ ।
- **वैकल्पिक मत प्रणाली**
 - ✓ यो रोजाइ सहितको बहुमत प्रणाली हो । मतदाताहरूले मतपत्रमा आफ्नो प्राथमिकता सङ्केत गर्न अङ्क प्रयोग गर्दछन् ।
 - ✓ पहिलो प्राथमिकताक्रमको सदर मतको पूर्ण बहुमत (५० प्रतिशतभन्दा बढी) प्राप्त उम्मेदवार विजयी भएको घोषणा गरिन्छ ।
 - ✓ यदि पहिलो प्राथमिकताक्रमको पूर्ण बहुमत कुनै उम्मेदवारले प्राप्त गर्न नसकेमा सो कम मत ल्याउने उम्मेदवारहरूलाई हटाइन्छ र उनीहरूले प्राप्त गरेको दोस्रो प्राथमिक मतलाई त्यसबेलासम्म पुनः बाँडफाँड गरिन्छ जबसम्म कुनै उम्मेदवारले पूर्ण बहुमत गर्दैन ।
 - ✓ मतदाताहरूले राजनीतिक दललाईभन्दा उम्मेदवारहरूलाई मतदान गर्दछन् ।
- **एकमुष्ट मत प्रणाली**
 - ✓ एकमुष्ट मत बहुसदस्यीय निर्वाचन क्षेत्रमा प्रयोग गरिने बहुमत प्रणाली हो ।
 - ✓ मतदाताहरूसँग आफ्नो निर्वाचन क्षेत्रबाट जति जना उम्मेदवार निर्वाचित गरिन त्यति नै संख्यामा मतदान गर्न पाउँछन् ।
 - ✓ सबै मत एकै जनालाई वा फरक फरक उम्मेदवारलाई दिन सक्छन् ।
 - ✓ कुल मतको सबैभन्दा बढी मत प्राप्त गर्ने उम्मेदवारहरूले स्थानमा विजय हासिल गर ।
 - ✓ साधारणतया मतदाताले दलहरूलाई भन्दा उम्मेदवारलाई मतदान गर्दछन् ।
- **दलगत एकमुष्ट मत प्रणाली**
 - ✓ यो बहुसदस्यीय निर्वाचन क्षेत्रका लागि प्रयोग हुने बहुमत प्रणाली हो ।
 - ✓ मतदाताहरूले आफ्नो छनौटका दललाई एकल-दल केन्द्रित मतदान गर्दछन् र उम्मेदवारहरूका लागि मतदान गर्दैनन् । सबभन्दा बढी मत प्राप्त गर्ने दलले निर्वाचन क्षेत्रको प्रत्येक स्थान जित्दछ ।

२. समानुपातिक प्रतिनिधित्व

- यस प्रणालीमा राजनीतिक दलहरूले निर्वाचनमा प्राप्त गरेको मतका आधारमा प्रतिनिधित्व गर्दछन् ।
- सम्पूर्ण देशलाई एक निर्वाचन क्षेत्र मानी दललाई मत दिने र समानुपातिक प्रतिनिधित्वका लागि छट्याइएको सीटलाई सम्बन्धित राजनीतिक दलले प्राप्त गरेको मतको आधारमा भाग

- लगाइन्छ ।
- यस प्रणाली अन्तर्गत सम्पूर्ण मुलुकलाई एक निर्वाचन क्षेत्र मानी संविधानले एकमुष्ट सिट
- तोकिएको हुन्छ ।
- देशको कानूनमा नै महिला, दलित, उत्पीडित लगायतका अन्य समूहहरू समेतको समानुपातिक प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था गरिएको हुन्छ ।
- उम्मेदवारको नाम दलहरूले निर्वाचन अगावै निर्वाचन आयोगमा पठाउँछन् । यसमा सीट प्राप्त गर्नका लागि निर्धारित मत प्राप्त गरेको हुनु पर्छ ।
- नेपालको संघीय संसदमा प्रतिनिधित्व प्राप्त गर्न ३ प्रतिशत र प्रदेश सभामा प्रतिनिधित्व प्राप्त गर्न १५ प्रतिशत मत प्राप्त गरेको हुनु पर्छ ।
- विविधतापूर्ण समाजमा सबै वर्ग र समुदायको प्रतिनिधित्व गराउन यस प्रणालीको अवलम्बन गरिन्छ ।

समानुपातिक प्रतिनिधित्वका तरिकाहरु

- सूचीमा आधारित समानुपातिक प्रतिनिधित्व
 - ✓ सूचीमा आधारित समानुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणालीमा प्रत्येक दलले बहुसदस्यीय निर्वाचन
 - ✓ क्षेत्रका लागि उम्मेदवारहरूको एक सूची प्रस्तुत गर्दछन् ।
 - ✓ मतदाताहरूले दलका निर्मित मतदान गर्दछन् र दलहरूले पाएको सम्पूर्ण मतको हिस्साको अनुपातमा स्थान पाउँछन् ।
 - ✓ बन्द सूचीमा, सूचीमा रहेको तिनको स्थानको क्रमअनुसार विजयी उम्मेदवारको रूपमा लिइन्छ भने सूची “खुला” र “स्वतन्त्र” किसिमका छन् भने मतदाताले आफ्ना वैयक्तिक प्राथमिकता इङ्गित गरेर उम्मेदवारहरूको क्रमलाई प्रभाव पार्नसक्छन् । नेपालमा बन्द सुचिको अवलम्बन गरिएको छ ।
 - ✓ नेपालको संघीय संसदको २ सय ७५ सिट मध्ये १ सय १० सिटको निर्वाचन समानुपातिक निर्वाचन पद्धति अनुसार गरिन्छ । त्यसैगरी प्रदेश सभाका २२० सीटहरू पनि यस्तै विधि अपनाएर निर्वाचन गरिन्छ । प्रदेशको हकमा भने दलले प्रदेश भरिबाट प्राप्त गरेको कल मतको आधारमा सीट निर्धारण हुन्छ ।
- एकल सङ्क्रमणीय मत प्रणाली
 - ✓ एकल सङ्क्रमणीय मत बहुसदस्यीय निर्वाचन क्षेत्रमा प्राथमिकताका आधारमा मत दिने प्रणाली हो ।
 - ✓ जसमा मतदाताले उम्मेदवारलाई प्राथमिकता तोकेर मतदान गर्दछन् र प्रथम रोजाईको आधारमा निर्वाचित निर्वाचन कोटा नघाउने उम्मेदवार तत्कालै निर्वाचित हुन्छ ।

- ✓ बढी भएको मत दोस्रो प्राथमिकता कमको उम्मेदवारलाई हस्तान्तरण हुन्छ । र सबै उम्मेदवारहरु निर्वाचित नभएसम्म यो कम चली रहन्छ ।
- ✓ नेपालको राष्ट्रिय सभाको निर्वाचनमा यस प्रणालीको प्रयोग गरिन्छ ।

३. मिश्रित प्रणाली

- **समानान्तर प्रणाली**

- ✓ समानान्तर प्रणाली सूचीमा आधारित समानुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणाली र बहुमत प्रणालीको सम्मिश्रण हो ।
- ✓ तर, यसमा सूचीमा आधारित समानुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणालीको परिणामको बहुमत प्रणाली अनुसार हिसाब गर्दा निर्वाचित स्थानको सम्बन्धमा ध्यान दिइदैन ।

- **मिश्रित सदस्य समानुपातिक**

सूचीमा आधारित समानुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणाली र बहुमत प्रणालीको सम्मिश्रण हो । प्रणालीमा बहुमत प्रणाली अन्तर्गतको परिणामले पैदा गरेको कुनै मिल्दा अनुपातको क्षति गर्न समानुपातिक प्रतिनिधित्वको स्थान प्रदान गरिन्छ ।

४. अन्य प्रणाली

- **एकल असङ्क्रमणीय मत**

- ✓ एकल असङ्क्रमणीय मत प्रणाली अन्तर्गत मतदाताहरूले एक बहुसदस्यीय निर्वाचन एक मतदान गर्दछन् ।
- ✓ कुल मतको सबभन्दा बढी मत प्राप्त गर्ने उम्मेदवारहरू विजयी भएको घोषणा गरिन्छ । मतदाताहरूले राजनीतिक दलहरूलाईभन्दा उम्मेदवारहरूलाई मतदान गर्दछन् ।

- **सीमित मत**

- ✓ सीमित मत भनेको बहुसदस्यीय निर्वाचन क्षेत्रमा प्रयोग हुने उम्मेदवार केन्द्रित निर्वाचन प्रणाली हो, जसमा मतदातालाई एकभन्दा बढी मत प्राप्त हुन्छ, तर त्यहाका मतदाता कुल निर्वाचित हुने उम्मेदवारको संख्याभन्दा केही कम मतको अधिकार दिइन्छ ।
- ✓ कुल मतमा सबैभन्दा बढी मत पाउने उम्मेदवारले स्थान विजय हासिल गर्छ ।

- **प्राथमिकता गणना**

- ✓ प्राथमिकता गणना एकल वा बहुसदस्यीय निर्वाचन क्षेत्रमा प्रयोग हुने उम्मेदवार प्राथमिकता प्रणाली हो ।

- ✓ मतदाताले आफ्नो प्राथमिक चाहना सङ्केत गर्न मतपत्रमा अङ्क दिन्छन् र सङ्केत गरिएको प्रत्येक प्राथमिकतालाई समान प्रकृया प्रयोग गरी मूल्यमा तोकिन्छ । त्यसलाई गरिन्छ र सबभन्दा बढी अङ्क ल्याउने उम्मेदवार निर्वाचित भएको घोषणा गरिन्छ ।

पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणालीका फाईदाहरू र बेफाईदाहरू

फाईदाहरू

- मतदान एवं मतगणना गर्न सजिलो र सरल,
- उम्मेदवार र मतदाताको बिचमा प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहने,
- बहुमत ल्याएपछि सरकार चलाउन वैधानिकता प्राप्त हुने,
- स्वतन्त्र उम्मेदवारले पनि निर्वाचनमा भाग लिन पाउने,
- क्षेत्रीय र स्थानीय राजनीतिक दलहरूले पनि शासन सत्तामा सहभागी हुनसक्ने,
- एउटा दलले बहुमत ल्याएपछि स्थिर सरकार बन्न सक्ने ।

बेफाईदाहरू

- जनसांख्यिक बनोट अनुसार कै प्रतिनिधित्व न्यून हुन सक्ने,
- बढी मत खेर जाने संभावना,
- राजनीतिक दलले पाएको मत अनुसार स्थान नपाउने,
- धेरै मत पाएर पनि उम्मेदवारले पराजय भोग्नु पर्ने,
- महिला र पिछडिएका वर्गको प्रतिनिधित्वको न्यून संभावना,
- खर्चिलो र भड्किलो हुने संभावना ।

समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीका फाईदा र बेफाईदाहरू

फाईदाहरू

- मत कम खेर जाने
- सरलता र कम खर्चिलो प्रणाली,
- राज्यको जनसंख्याको बनोट अनुसार महिला तथा पिछडिएका वर्ग, क्षेत्र, अल्पसङ्ख्यक र जातजातिको प्रतिनिधित्व हुने,
- विविधता व्यवस्थापनमा सहयोग पुग्ने,
- अल्पमतको समेत उचित प्रतिनिधित्व हुने,
- एक दलीय निरंकुशताको सम्भावना नरहने,
- निर्वाचित प्रतिनिधिमा राष्ट्रिय भावनाको विकास हुने,

- राजनीतिक दललाई बलियो बनाउने,
- उप निर्वाचनको आवश्यकता नपर्ने,
- चनावमा भाग लिने अधिकांश राजनीतिक दलहरूको प्रतिनिधित्व हुने ।

बेफाइदाहरु

- कोटा बमोजिमको उम्मेद्वारी दिन र पहिचान गर्न कठिन,
- मतबाट सिटमा रूपान्तरण गरिने जटिल प्रक्रिया,
- उम्मेद्वार र जनता बिचको प्रत्यक्ष सम्बन्ध नरहने,
- उम्मेद्वारको सूचीमा राजनीतिक दलको नियन्त्रण हुने हुँदा जनताको भन्दा दलको छनोट प्राथमिकतामा पर्ने,
- स्वतन्त्र उम्मेदवारको अस्तित्व नहुने,
- साम्प्रदायिकता र क्षेत्रीय दलको उदय हुन सक्ने,
- धेरै दलको प्रतिनिधित्वले सरकार सञ्चालनमा अस्थिरता ।

६. नेपाली समाज र यसको बनोट

६.१ नेपालका विविध जात/जाति/बर्ग/समुदायहरूको सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक र धार्मिक अवस्था र रहनसहन

नेपाली समाजका विशेषता तथा आयामहरू

सम्बन्धहरूको जालो (Complexity of relationship) नै समाज हो । यसमा प्रथा, परम्परा, मूल्य, मान्यता, भाषा, कानून, प्रविधि, धर्म, संस्कृति आदिको स्वरूप समाविष्ट हुन्छ । नेपाली समाज बहुभाषिक, बहुक्षेत्र, बहुजातीय, बहुधार्मिक, विविधतायुक्त बहुलसमाज हुन् ।

विशेषताहरू

- समान क्षेत्राधिकारको व्यवस्था मान्ने : गोवा, सुब्बा, चौधरी, मुखिया, आदि समाजमा रहेको र तिनीहरूले क्षेत्राधिकारको व्यवस्था मान्ने,
- जातभेद युक्त पुजारी प्रथा : पशुपतिमा भारतीय पुजारी, हलेसीमा सन्यासी, मनकामनामा मगर, मैतीदेवीमा पोडे, दक्षिणकालिमा विजुवा राई पुजारी भएको
- संस्कारगत ऐक्यता : क्षेत्री ब्राह्मण काटमार गर्ने, किरात प्रकृति पुजा, भोटे लामा हिंसाविरोध गर्ने
- धार्मिक रुपान्तरण र समन्वय : बेदकालिन रुद्र नै शिव, पौराणिककालमा शंकर, गौतमबुद्धलाई पनि विष्णुका नवौ अवतार मानिन्छ ।
- अन्तरदेशीय धार्मिक धरोहर : केदारनाथको सिर डोलेश्वर महादेव भएको
- धार्मिक सहिष्णुता
- आपसी निर्भरता
- प्रजातीय तथा भौगोलिक विविधता आदि

नेपाली समाजका आयामहरू

- भूगोल र विविधता : हिमाल, पहाड, तराई र सोहीअनुसार मूल्य, मान्यता, पहिरन, रहनसहन, लवाईखुवाई, रितिरिवाज, संस्कृति आदि
- जातजाति र विविधता : १२५ जातजाति, ५९ जनजाति, ५ वटा उपजाति
- धर्म र विविधता : १० बढी धर्म मान्ने समुदाय , ८१ प्रतिशत हिन्दु, ४ प्रतिशत इस्लाम, ९ प्रतिशत बुद्धिष्ट, आदि
- भाषा र विविधता : नेपाली, मैथली, भोजपुरी, नेवारी, थारु आदि

चुनौतिहरू

- सामाजिक सद्भाव कसरी कायम गर्ने

- धार्मिक सहिष्णुता कसरी कायम गर्ने
- भूअखण्डता कसरी जोगाउने
- सार्वभौमसत्ता कसरी सुनिश्चित गर्ने
- दिगो शान्ति कसरी राख्ने
- विविधता बाट द्वन्द्व व्यवस्थापन गरि राष्ट्रिय एकता कसरी कायम गर्ने
- राज्य प्रणालीका सेवा, सुविधा र अवसरहरूलाई विविधतायुक्त न्यायिक वितरण कसरी गर्ने
- सबै धर्म, जात, जाति, भाषा, धर्म आदिको समान उत्थान कसरी गर्ने र स्रोत तथा साधनको समुचित वितरण कसरी गर्ने

६.२ आदिवासी , जनजाति , मधेशी, दलित, आपांग र महिलाहरूको वर्तमान अवस्था, उत्थानका प्रयासहरू, समस्या, समाधान र सम्भावनाहरू

नेपालमा दलित, आदिवासी, जनजाति मधेशी लगायतका पिछडिएका वर्गका लागि आरक्षण सम्बन्धि विशेष प्रावधानहरू

राज्य प्रणालीका सबै संयन्त्रमा लक्षित वर्गमा सरल र सहज पहुँचको लागि गरिने व्यवस्था जसमा मूलतः लक्षित वर्गको लागि कोटा छुट्याइएको हुन्छ त्यसलाई आरक्षण भनिन्छ । सकारात्मक विभेद वा आरक्षण समावेशी प्रजातन्त्रको एउटा माध्यम जसले सामाजिक न्याय वा वितरणकारी न्यायलाई प्रबर्द्धन गर्ने सहयोग गर्दछ ऐतिहासिक अवस्थामा गरिएका भूलहरूको कारणले वर्तमान समयमा धेरै देशहरूमा आरक्षण वा सकारात्मक विभेदको नीति अवलम्बन गर्न थालिएको छ नेपालको सन्दर्भमा महिला, जनजाति, दलित र मधेशी समुदायका नागरिकहरू राज्यका हरेक अवसरहरूमा पछाडी परेका छन् त्यसैले विगतको व्यवस्था र शासकहरूको भूललाई सुधार्दै यस्ता वर्ग र समुदायलाई अवसर एवं पहुँच पुर्याउनका लागि वर्तमान समयमा संवैधानिक, कानुनी तथा संरचनात्मक व्यवस्था मिलाउने प्रयास गरिएको छ । ती प्रयासहरू यसप्रकार छन् ।

- नेपालको संविधानको धारा १८ (३) को प्रतिबन्धात्मक व्यवस्था अनुसार राज्यले विशेष वर्ग र समुदायको उत्थानका लागि संरक्षण, सशक्तिकरण र विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ ।
- संविधानमै ती समुदायहरूको लागि छुट्याछुट्टै संवैधानिक आयोगको व्यवस्था गरेको छ ।

- उच्च शिक्षा अध्ययनका लागि छात्रवृत्ति सम्बन्धि व्यवस्था गरिएको छ ।
- आयआर्जन सम्बन्धि विशेष नीति र कार्यक्रमको तर्जुमा गरि कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था भएको ।
- उपेक्षित, उत्पीडित तथा दलित उत्थानका लागि विशेष प्रकारका समितिहरु समेत गठन गरिएको छ ।
- नेपालको योजनामा समेत स्वास्थ्य सेवाबाट बन्चित व्यक्ति, समुदाय, आदिवासी, जनजाती, दलित वर्गलाई लक्षित गरि स्वास्थ्यसम्बन्धि विशेष कार्यक्रम ल्याउने नीति राखेको ।
- सोहीअनुसार यस्ता वर्गको खाध्य सुरक्षा र सामाजिक, आर्थिक सशक्तिकरणका लागि लगत तयार परि विशेष लक्षितनीतिहरु ल्याउने व्यवस्था गरेको ।
- सोहि योजनाले विधालयहरुमा उक्त वर्गका शिक्षकको अनुपात बढाउदै लागि रिक्त दरबन्दीमा प्राथमिकता दिने उल्लेख गरेको ।
- सोहि योजनाले यस्ता वर्गको संबोधन गर्न र उनीहरुको समग्र विकासका कार्यहरु तदारुकताका साथ संचालन गर्नका लागि सोसम्बन्धी उपयुक्त आयोग,समिति तथा परिषदहरु गठन गरि तिनका अधिकार र कार्यक्षेत्रहरु सुनिश्चित गरिने प्राबधान राखेको ।
- निजामती सेवा ऐन र नियमावली र अन्य सरकारी संस्थाहरुमा निश्चित प्रतिशत आरक्षण निर्धारण गरि सेवा संचालन गरिरहेको ।

आरक्षण सम्बन्धि नीति निर्माण गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु

- एकै समयक्रममा थोरै किसिमका र थोरै तहमा मात्रै प्रभावकारी रुपमा लागू गर्ने
- रोजगारीमा दिइने आरक्षण एक परिवार र एक व्यक्ति गर्ने
- पिछ्छडिएका मध्ये पिछ्छडिएका र गरिवी मध्ये गरिव, महिला र दलितलाई स्थान दिने
- आरक्षण पाउने व्यक्ति पहिलो पुस्ताको हुनुपर्ने
- HDI,MPI आदिको आधार सिमा भन्दा तलपरेका लाई आरक्षण दिने
- Quota मा Apply गर्ने व्यक्तिले आफू Double Disadvantage भएको घोषणा गर्ने व्यवस्था गर्ने
- मनोयन र छनौटमा आरक्षण हुनुपर्छ तर प्रतिष्पर्धा होइन
- आरक्षण जनसंख्याको आधारमा Threshold कायम गरी निश्चित प्रतिशत प्रतिनिधित्व भैसकेको वर्गलाई आरक्षण बन्द गरि अन्य वर्गलाई अवसर दिने
- आरक्षित समूहमा पनि भ्रष्टाचार Capturing भएकोले तत् तत् समूहमा पनि कोटा निर्धारण गर्ने,जस्तै मधेसी भित्र पनि महिला, दलितलाई समानुपातिक रुपमा कोटा दिने
- विशेष सेवा प्रवेश तालिमको व्यवस्था गर्ने

- विद्यमान् नीति नियमहरूको विश्लेषण, सूचकमा आधारित अनुगमन र मूल्यांकनको व्यवस्था हुनुपर्ने
- आरक्षण कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवार निकायको क्षमता विकास गर्ने

नेपालमा मधेसी, जनजाति, र दलितहरूको उत्थान, प्रबर्द्धन र बिकासमा देखिएको साभ्भा समस्याहरु र उत्थानका उपायहरु

समस्याहरु

- **राष्ट्रिय सवालमा** : राज्यका अंगहरुमा न्यून प्रतिनिधित्व (नीति निर्माणमा, उच्च प्रशासक, सेना, प्रहरीको माथिल्लो पदमा), जनसंख्याको आधारमा समानुपातिक समवेशिकरण हुन् नसक्नु, नागरिकताको समस्या, सहि तथ्यांकको समस्या, जातीय, सांस्कृतिक र भाषिक पहिचान हुन् नसक्दा सरकारी कामकाजको मान्यता पाउन नसक्नु, राष्ट्रियताको सवालमा सधै प्रश्न उठाइएकाले हेपिएको महसुस, राष्ट्रिय स्रोतसाधन परिचालन, वितरण प्रणालीमा न्यून सहभागिता, कानुन, मावनअधिकार र मौलिकहक कार्यान्वयनमा राज्य पक्षबाट कमजोर भूमिका, सहसम्बन्ध तथा भातृत्वको अभाव आदि ।
- **आन्तरिक/सामाजिक सवालमा** : अशिक्षा, गरिवी, स्वास्थ तथा सेवा र सुबिधामा न्यून पहुच, जातीय विभाद, श्रम शोषण, दाइजो प्रथा, बाल विवाह, बोक्सी प्रथा, अन्धविश्वास, कुरीति, सामाजिक विभेद, रुडिवादी सोच, जमीनदारी प्रथा, खेतीपातीमा सिमित, परम्परागत सीप, व्यवसायलाई समय अनुकूल परिमार्जन र आधुनिकीकरण गर्न नसक्नु, आँनो भाषा, संस्कृति, पेशा आदि जगेर्नामा ध्यान नदिनु, वैदेशिक रोजगारमा बढी रमाउनु, आँनै जातजातिका भ्पिभ हरुबाट शोषित रहनु आदि ।

समाधानका उपायहरु

माथि उल्लेखित समस्याहरुलाई निराकरण गर्दै संविधानको मर्म बमोजिम मधेसी, जनजाति, र दलित समुदायहरुलाई राज्यको मुलधारमा ल्याउन आवश्यक कानूनी व्यवस्था, मापदण्ड, कार्यविधि आदि बनाई, परिमार्जन तथा संसोधन गरि सोको सफल कार्यान्वयनको लागि स्रोतसाधनको व्यवस्था गर्नुपर्ने सहित तपशिलका उपायहरुलाई व्यवहारमा उतार्न राज्यपक्ष तयार हुनुपर्ने देखिन्छ ।

- **Right choice / Voice** लाई सुनिश्चिता गर्न राजनीतिमा उचित प्रतिनिधित्व र सत्तामा साभ्केदारी, पहिचान, र स्रोतसाधनमा पहुच र वितरण प्रणालीमा समानता कायम गर्नुपर्ने
- सामाजिक समवेशीकरण अन्तर्गत लक्षित् कार्यक्रम, आरक्षण, सकारात्मक विभेद, क्षमता विकास, सहभागिता, सशक्तिकरण, मूलप्रवाहीकरणलाई सशक्त बनाउने
- आर्थिक क्षेत्रमा उत्थानकालागि तत्कालै भुमिहीम लाई जग्गा र आवासबिहिनलाई आवासको व्यवस्था गर्ने, बजारको माग अनुरुप परम्परागत सीपमा व्यवसायीकरण तथा बजारीकरण मार्फत

उद्यमशील बनाउने र सो को लागि उनीहरूको सहभागितामा सहकारी संघ संस्थालाई परिचालन गर्ने

- सामाजिक क्षेत्रमा उत्थानका लागि प्राथमिक देखि उच्च शिक्षा सम्म छात्रवृत्ति मार्फत शिक्षामा प्रोत्साहन गर्ने, नेपाली भाषा नबुझ्नेलाई मातृभाषामा प्राथमिक शिक्षाको अवसर प्रदान गर्ने, कला र संस्कृतिको संरक्षण र स्थानीय सरकारी कामकाजको भाषाको रुपमा मान्यताको लागि व्यवस्था मिलाउने, सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रममा विशेष थप सुविधा दिने
- मधेसी, जनजाति, र दलितहरूको विकास गुरुयोजना तयार गरि आवधिक योजना मार्फत सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने
- जतिबादको भावना द्वारा अभिप्रेरित अपराधिक कार्यलाई कानून बमोजिम नियन्त्रण र दण्ड जरिवाना गर्ने
- नागरिकता समस्या समाधानका लागि, सुरक्षा अंगहरूमा सहज प्रवेशको लागि आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्ने
- मधेसी, जनजाति, र दलितहरूको उत्थानका लागि सक्रिय संघ, संस्थाहरूलाई साभेदारको रुपमा विकास/विस्तार गर्ने
- जातीय भेदभाव र विचार धारा विरुद्ध शैक्षिक, चेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्न संचार माध्यमलाई क्रियाशील बनाउने
- मधेसी, जनजाति, र दलितहरूको सही तथ्यांक सार्वजनिकीकरण गर्नुपर्ने, उनीहरूको उत्थानका लागि सक्रिय संघ, संस्थाहरूको क्षमता विकासमा जोड दिने
- परम्परागत सीप, व्यवसायलाई समय अनुकूल परिमार्जन र आधुनिकीकरण गर्न राज्य पक्षबाट सुविधा सहित प्रेरित गर्नुपर्ने
- वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूलाई सीप युक्त क्षमता र सेवा सुविधाको उपयुक्त व्यवस्था मिलाउने
- आफ्नो जातजातिका भर्तिभ हर्को शोषणबाट मुक्तिको लागि शिक्षा, सीप विकास, सामूहिक सहकारीको अवधारणा लाई व्यवहारमा लागू गर्ने
- अन्तराष्ट्रिय महासन्धि लगायत उनीहरू सगं विभिन्न समयमा राज्य पक्षबाट भएको सम्झौताको उद्देश्य र लक्ष्य अनुसारका कार्यक्रमहरू तत्कालै लागू गर्ने आदि

नेपालको संबिधानमा दलितको हकहरू

हिन्दु वर्णाश्रम जाति व्यवस्था तथा वि.स. १९९० को मुलुकी ऐनबाट पानी नचल्ने र छोईछिटो हाल्नुपर्ने जातजाति भनि जातीय भेभाव एवं अछुत मानिएका एवं सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक, शैक्षिक, धार्मिक रुपमा राष्ट्रिय मूलप्रवाहबाट पछाडी पारिएका जातजातिको समुहलाई दलित वर्ग भनिन्छ । दलितभित्र विभिन्न २४ जातहरू सुचिकृत भएका छन् । निश्चित भूगोल नभएका यिनीहरू हिमाल देखि तराई, पुर्व

देखि पश्चिम समग्र देशभित्र नै छरिएका छन् जसको जनसंख्या करिव १३ प्रतिशत गरिवी ४२ प्रतिशत, भूमिहीन ४० प्रतिशत र सक्षरता ४५ प्रतिशतको हाराहारीमा छ ।

दलित समुदायको उत्थानका लागि क्रियाशील बिभिन्न संस्थागत संस्थाहरु

- संबैधानिक आयोगको रुपमा राष्ट्रिय दलित आयोग
- उपेक्षित, उत्पीडित, दलित बर्ग उत्थान समिति
- दलित बर्ग उत्थान जिम्मा समन्वय समिति
- दलित गैरसरकारी संस्था महासंघ

नेपालको संबिधानमा मौलिक हक र कर्तव्य अन्तर्गत दलितको हक बारे धारा ४० मा निम्नानुसारको व्यवस्था रहेको छ ।

- राज्यका सबै निकायमा दलितलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा सहभागी हुने हक, सार्वजनिक सेवा लगायतका रोजगारीका अन्य क्षेत्रमा दलित समुदायको सशक्तिकरण, प्रतिनिधित्व र सहभागिताका लागि कानून बमोजिमविशेष व्यवस्था गरिने ।
- दलित विद्यार्थीलाई प्राथमिक देखि उच्च शिक्षा सम्म कानून बमोजिम छात्रवृत्ति सहित निशुल्क शिक्षाको व्यवस्था र प्राविधिक तथा व्यवसायिक उच्च शिक्षामा दलितका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गरिने ।
- दलित समुदायलाई स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्न कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गरिने ।
- दलित समुदायलाई आफ्नो परम्परागत पेशा, ज्ञान, सीप, र प्रविधिको प्रयोग, संरक्षण र विकास गर्ने हक हुने, राज्यले दलित समुदायका परम्परागत पेशा संग सम्बन्धित आधुनिक व्यवसायमा उनीहरुलाई प्राथमिकता दिई त्यसका लागि आवश्यक पर्ने सीप र स्रोत उपलब्ध गराउने ।
- राज्यले भूमिहीन दलितलाई कानून बमोजिम एकपटक जमिक उपलब्ध गराउनुपर्ने छ ।
- राज्यले आवासविहिन दलितलाई कानून बमोजिम बसोबासको व्यवस्था ।
- दलित समुदायलाई धारा ४० प्रदत्त सुबिधा दलित महिला, पुरुष र सबै समुदायका दलितले समानुपातिक रुपमा प्राप्त गर्ने गरि न्यायोचित वितरण गर्नुपर्ने ।

उत्थानका प्रयासहरु

- माथि उल्लेखित मौलिक हकहरुको कार्यान्वयनको लागि आवश्यक कानूनी व्यवस्था, मापदण्ड, कार्यविधि आदि बनाई सोको सफल कार्यान्वयनको लागि स्रोतसाधनको व्यवस्था गर्नुपर्ने
- Right choice र Voice लाई सुनिश्चिता गर्न राजनीतिमा उचित प्रतिनिधित्व र सत्तामा साभेदारी, पहिचान, र स्रोतसाधनमा पहुच र वितरण प्रणालीमा समानता कायम गर्नुपर्ने

- सामाजिक समावेशीकरण अन्तर्गत लक्षित कार्यक्रम, आरक्षण, सकारात्मक विभेद, क्षमता विकास, सहभागिता, सशक्तिकरण, मूलप्रवाहीकरणलाई सशक्त बनाउने
- आर्थिक क्षेत्रमा उत्थानकालागि तत्कालै भुमिहीन लाई जग्गा र आवासविहिनलाई आवासको व्यवस्था गर्ने, बजारको माग अनुरूप परम्परागत सीपमा व्यवसायीकरण तथा बजारीकरण मार्फत उद्यमशील बनाउने र सो को लागि दलित सम्मिलित सहकारी संस्थालाई परिचालन गर्ने
- सामाजिक क्षेत्रमा उत्थानका लागि प्राथमिक देखि उच्च शिक्षा सम्म छात्रवृत्ति मार्फत शिक्षामा प्रोत्साहन गर्ने, नेपाली भाषा नबुझ्नेलाई मातृभाषामा प्राथमिक शिक्षाको अवसर प्रदान गर्ने, कला र संस्कृतिको संरक्षणको लागि व्यवस्था मिलाउने, सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रममा विशेष थप सुविधा दिने
- दलित विकास गुरुयोजना तयार गरि आवधिक योजना मार्फत सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने
- जतिबादको भावना द्वारा अभिप्ररित अपराधिक कार्यलाई कानून बमोजिम नियन्त्रण र दण्ड जरिवाना गर्ने
- जातीय भेदभाव र विचार धारा विरुद्ध शैक्षिक, चेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्न संचार माध्यमलाई क्रियाशील बनाउने
- गरिव लक्षित कार्यक्रम, अनुदान कार्यक्रम, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम, सामाजिक परिचालन कार्यक्रम र मानव स्रोत विकास कार्यक्रम संचालन गर्ने

नेपालमा अपाङ्गता

शरीरका अंगहरु र शारीरिक प्रणालीमा समस्याका कारण भौतिक, सामाजिक र सांस्कृतिक वातावरणका साथै संचार सेवाबाट सिर्जना भएको अवरोधले दैनिक क्रियाकलाप नगन्य रुपमा सन्चालन गर्ने एवं सामाजिक जीवनमा सहभागी हुन कठिन हुने अवस्था नै अपाङ्गता हो । जसलाई पृथक क्षमता Differently able भएको व्यक्ति पनि भनिन्छ ।

नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित मापदण्ड अनुसार अशक्तताको गम्भीरताको आधारमा अपाङ्गतालाई पूर्ण अशक्त, अति अशक्त, मध्यम अशक्त र सामान्य अशक्त गरि बर्गीकरण गरिएको छ । त्यसैगरी उक्त मापदण्डले शारिरिक अंगहरु र शारिरिक प्रणालीमा भएको समस्या एवं कठिनाइका प्रकृति अनुसार निम्न सात प्रकारमा बर्गीकरण गरेको छ ।

- शारिरिक अपाङ्गता
- दृष्टि सम्बन्धि अपाङ्गता (दृष्टिविहीन, न्यून दृष्टियुक्त)
- सुनुवाई सम्बन्धि अपाङ्गता (बहिरा, सुस्त श्रवण)
- श्रवण दृष्टिविहीन अपाङ्गता

- स्वर बोलाई सम्बन्धि अपाङ्गता
- मानसिक अपाङ्गता/बौद्धिक अपाङ्गता (सुस्त मनस्थित, मानसिक अस्वस्थता, अटिज्म)
- बहुअपाङ्गता

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरुको अधिकार सम्बन्धि ऐन २०७४ ले गरेका व्यवस्थो

- प्रचलित कानून बमोजिमका अधिकार उपयोग गर्ने अधिकार
- भेदभाव विरुद्धको अधिकार
- सामुदायिक जीवनको अधिकार
- संरक्षणको अधिकार
- राजनीतिक सहभागिताको अधिकार
- नीतिनिर्माणमा सहभागिताको अधिकार
- संस्था खोल्ने अधिकार
- सामाजिक सुरक्षाको अधिकार
- सांस्कृतिक जीवनमा सहभागीको अधिकार सूचना तथा जानकारीको अधिकार

उत्थानका प्रयास र सुभावहरु

हुनत् वि.स.२०३९ सालमा अपाङ्गता भएको व्यक्तिको हक सम्बन्धि प्रसंग आएको भए पनि निजामती ऐन दोस्रो र नियमावली संसोधनमा नै पहिलो उत्थानको यात्रा शुरु भएकोमा सोको सार्थक कार्यान्वयन नभएको अवस्था देखिन्छ । यसका साथै अन्य उत्थानका प्रयासहरुमा सवारीसाधनको भाडामा पचास प्रतिशत छुट, निजिक्षेत्रको रोजगारीमा ५ प्रतिशत कोटा, अस्पतालमामा निश्चित शैयाको सुनिश्चितता, आयकरमा छुट, आफूले प्रयोग गर्ने सहायक सामग्रीमा भन्सार छुट, घर जग्गा पास दस्तुरमा छुट, पूर्वाधार संरचना अपाङ्गतामैत्री बनाउनुपर्ने, सामाजिक सुरक्षाको सुविधा भत्ता आदि ।

नेपालमा अपाङ्ग व्यक्तिको जीवनस्तरमा सुधार ल्याउन शिक्षा, स्वास्थ्य, पुनस्थापनामा केन्द्रित हुन् संरचनागत र नीतिगत अवरोध हटाउने, अनिवार्य र निशुल्क शिक्षा, क्षमता बिकाशमा जोड, आवश्यकताका आधारमा लक्षित कार्यक्रम आदि समेटी अपाङ्गता सम्बन्धि गुरुयोजना बनाई कार्यान्वयन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री सूची

- नेपालको संबिधान र संबिधान सम्बन्धि लेखहरू
- पन्ध्रौ योजना (२०७६ /०७७ - २०८१/०८२), राष्ट्रिय योजना आयोग
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली २०५०
- सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ र नियमावली २०६४ लागूतका विभिन्न ऐनहरू
- निजामती सेवा पत्रिकाका विभिन्न अंकहरू, लोकसेवा आयोग
- प्रशासन पत्रिकाका विभिन्न अंकहरू
- गोरखा पत्र , नयाँ पत्रिका, कान्तिपुर , अन्नपूर्ण पोष्ट , नागरिक दैनिक लागूतका राष्ट्रिय दैनिक, साप्ताहिक पत्रिका एवं विभिन्न अनलाइनहरूमा प्रकाशित लेख र समाचारहरू
- प्रशासन सुधार आयोगको विभिन्न प्रतिवेदनहरू
- राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको प्रतिवेदनहरू
- शासकीय प्रबन्ध प्रशासन र व्यवस्थापन, दामोदर रेग्मी, ऐश्वर्य प्रकाशन
- उप सचिव स्रोत सामग्री, भुपेन्द्र पाण्डेय, एम एस प्रिन्टिंग सोलुसन
- सार्वजनिक व्यवस्थापन अन्तर्वस्तुहरू, सम्पादक गोविन्द प्रसाद चौलागाई, सम्पति मासिक पत्रिका
- पराग पाँचौ अंक, नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन, रौता प्रिन्टिंग सपोर्ट
- प्रशासन, व्यवस्थापन र विकास, कृष्ण बहादुर राउत
- इन्जिनियरिङ सेवा: प्रतियोगितात्मक परिक्षा दिग्दर्शन, ई.गणेश राज वस्ती, सोपान प्रेस प्रा.लि.
- नेपालको जनसंख्या प्रतिवेदनहरू
- जनसंख्या सम्बन्धि दिर्घकालिन नीति २०६७ -२०८७
- नेपाल सरकारको कार्य विभाजन नियमावलीहरू
- तालिम, गोष्ठी तथा सेमिनार /छलफलमा विभिन्न महानुभावद्वारा प्राप्त प्रस्तुतिहरू, Handouts आदिहरू
- प्रशासन, व्यवस्थापन र समावेशी लोकतन्त्रका नविन आयामहरू, विष्णु सुवेदी, पैरवी प्रकाशन
- www.npc.gov.np
- www.mof.gov.np
- www.opmcm.gov.np
- www.mofaga.gov.np
- www.ppmo.gov.np
- www.google.com लगायतका विभिन्न Websites हरू