

प्रश्न उत्तर खण्ड

१. राज्यको लागि आवश्यक तत्वहरु के के हुन्? राज्य र सरकारमा पाइने भिन्नताहरु उल्लेख गर्नुहोस् | पेज नम्बर १०
२. सरकारको स्वरूपहरु (Forms of the Government) बारे टिप्पणी गर्नुहोस् | १२
३. नेपालमा शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त कसरी लागू भएको छ? शक्ति पृथकीकरण पूर्णरूपमा कार्यान्वयन गर्न कठिन मानिन्छ किन ? १४
४. सार्वजनिक प्रशासनको महत्व र उद्देश्य बारे आफ्नो विचार राख्नुहोस् | १५
५. वृत्ति विकासको आवश्यकता किन महत्वपूर्ण मानिन्छ ? निजामती सेवामा यसको समस्या र समाधानका उपायहरु बारे छोटो टिप्पणी गर्नुहोस् | १७
६. लोकतन्त्रको सफल संचालनका प्रमुख पूर्वशर्तहरु र नेपालमा यसका चुनौतिहरुबारे उल्लेख गर्नुहोस् | १८
७. उदार लोकतन्त्र वा पूँजीवादी लोकतन्त्र (Liberal or Bourgeoisie Democracy) बारे चर्चा गर्नुहोस् | २०
८. समावेशी लोकतन्त्र लाई राष्ट्र राज्य (Nation- State) को बिकल्प राज्य राष्ट्र (State Nation) आधारणाको रूपमा लिइन्छ, कसरी ?आफ्नो तर्क पूर्ण विचार लेख्नुहोस् | २१
९. सहभागितामूलक लोकतन्त्र (Participatory Democracy) बारे छोटकरीमा चर्चा गर्नुहोस् | २२
१०. नेपालमा जारी संबिधानहरुको छोटकरीमा तुलनात्मक विश्लेषण गर्नुहोस् | २३
११. नेपालको बर्तमान संविधानलाई कसरी दिर्घजिवी बनाउन सकिन्छ ? तर्क पूर्ण टिप्पणी गर्नुहोस् | २५
१२. नेपालमा संघीयताको धोषणा, कार्यान्वयनको अवस्था र चुनौतीहरु बारे लेख्नुहोस् | २६
१३. नेपालमा संघीयताको अभ्यासमा अन्तर सरकारी सम्बन्ध बारे आफ्नो अभिमत राख्नुहोस् | ३१
१४. नेपालको संविधानले अन्तरसरकार समन्वय र विवादका संयन्त्रहरु बारे के व्यवस्था गरेको छ ? ३८
१५. नेपालमा संघीयताको अभ्यासमा अन्तर सरकारी सम्बन्धका चुनौती र समस्याहरु तथा भविष्यमा चाल्नुपर्ने कदमहरु बारे तर्कपूर्ण विचार व्यक्त गर्नुहोस् | ४२
१६. सहकरितामूलक शासनको परिचय दिदै नेपालमा यसको ब्यबस्था उल्लेख गर्दै यसको प्रबर्द्धन गर्ने संयन्त्रहरु उल्लेख गर्नुहोस् | ४३
१७. सार्वजनिक प्रशासनको नेतृत्वका नवीनतम प्रवृत्तिहरु उल्लेख गर्नुहोस् | ४५
१८. जिम्मेवार सरकार (Responsive Government) र साझेदारी सरकारको परिचय दिदै नेपालमा यसको प्रयोग बारे उल्लेख गर्नुहोस् | ४६
१९. बसाइँसराइको कारण उल्लेख गर्दै यसलाई रोक्न अपनाउनुपर्ने रणनीतिहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् | ४७
२०. सूचनाको हक सम्बन्धमा सार्वजनिक निकायको दायित्व उल्लेख गर्दै सार्वजनिक निकायले प्रवाह गर्न बाध्य नहुने सूचना हरु के-के हुन् | ४८

२१. समावेशीकरणको परिचय दिदै यसका औजारहरु बारे उल्लेख गर्नुहोस् | ४९
२२. नेपाली समाजका बिशेषता, आयाम र चुनौतिहरु के के हुन् ? उल्लेख गर्नुहोस् | ५०
२३. निजामती सेवामा समूहगत कार्य र समूह गतिशीलताको आवश्यकता बारे चर्चा गर्नुहोस् | ५१
२४. निजामती सेवामा अख्तियारी, पारदर्शिता, र जवाफदेहीताको अवस्था बारे प्रकाश पार्नुहोस् | ५३
२५. समन्वयका परिचय दिदै परियोजनामा यसको महत्व उल्लेख गर्नुहोस् | ५४
२६. नेपालमा सुशासनको अवस्था बारे चर्चा गर्दै यसलाई वृद्धि गर्ने उपायहरु के के हुन् सक्छ ? ५५
२७. मुलुकको प्रशासनको क्षेत्रमा पारदर्शीता र उतरदायित्वको अन्तरसम्बन्ध उल्लेख गर्दै पारदर्शीता सुशासनको आधार स्तम्भ किन मानिन्छ ? ५६
२८. नेपालमा अपाङ्गताको बर्गीकरण कसरी गरिएको छ ? उक्त व्यक्तिहरुको अधिकार बारे चर्चा गर्नुहोस् | ५७
२९. परिवर्तन अवसर हो कि समस्या चर्चा गर्दै परिवर्तन व्यवस्थापनको लागि उपयुक्त रणनीतिहरु समेत उल्लेख गर्नुहोस् | ५९
३०. सार्वजनिक प्रशासनलाई किन परिवर्तन अवरोधक (Resist) मानिन्छ ? समय सापेक्ष गतिशील परिवर्तनमुखी बनाउने रणनीतिहरु के के उपयुक्त हुनसक्छन् | ६०
३१. निजामती सेवामा आचारसंहिता तर्जुमा र कार्यान्वयन बारे आफ्नो धारणा व्यक्त गर्नुहोस् | ६१
३२. निजामती सेवामा सदचारिताका गुणहरु के के हुन् ? विज्ञता, कार्यकुशलता बिचको अन्तरसम्बन्ध बारे उल्लेख गर्नुहोस् | ६२
३३. बिबेकपूर्ण निर्णय निर्माणको परिचय दिदै नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा बिबेकपूर्ण निर्णय निर्माणमा कर्ताले झेलनुपरेको समस्याहरु उल्लेख गर्नुहोस् | ६३
३४. कार्यसम्पादन व्यवस्थापनको समस्या र समाधानका उपायहरु बारे आफ्नो धारणा व्यक्त गर्नुहोस् | ६५
३५. विकासमा महिला सहभागिता भन्नाले के बुझिन्छ ? नेपालको निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढाउन कस्तो रणनीति आवश्यक छ चर्चा गर्नुहोस् | ६६
३६. सार्वजनिक प्रशासनमा कार्य सम्पादन मूल्यांकनका प्रयोग/उद्देश्य बारे उल्लेख गर्दै यसलाई प्रभावकारी बनाउन के गर्नुपर्ला ? ६७
३७. सुशासनको अवधारणा बारे उल्लेख गर्दै यसका विशेषता/प्रमुख आधारहरु बारे लेख्नुहोस् | ६९
३८. उतर आधुनिक सार्वजनिक प्रशासन (Post Modern Administration) र सरकारको पुनःआविष्कार ढाँचा (Reinventing Government) बारे छोटकरीमा चर्चा गर्नुहोस् | ७१
३९. तथ्य प्रमाणमा आधारित नीति भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ? नीति तर्जुमा देखि मूल्यांकन सम्म यसको प्रयोग कसरी भएको पाइन्छ | ७२
४०. सार्वजनिक प्रशासनमा उतरदायित्व किन आवश्यक छ? यसको प्रबर्धन गर्ने उपायहरु के के हुन् ? ७३

४१. विपत् संवेदनशील बिकास भन्नाले के बुझिन्छ? स्थानीयस्तरमा विपत् व्यवस्थापनका लागि गर्नुपर्ने कार्यहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । ७४
४२. मानवीय साधनको योजना भन्नाले के बुझिन्छ ? नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा मानवीय साधनको योजना छ वा छैन ? यसका प्रभाव तथा कार्यान्वयन कस्तो छ? ७५
४३. मानव पूँजी व्यवस्थापन भन्नाले के बुझिन्छ ? सार्वजनिक संगठनमा मानव पूँजी व्यवस्थापनका आवश्यकता र यसका चुनौतिहरु के के हुन् ? ७६
४४. नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा व्यवस्थापन परिक्षणको बिधमान अवस्था माथि चर्चा गर्दै यसमा गरिने सुधारका उपायहरु बारे उल्लेख गर्नुहोस् । ७८
४५. के नेपालमा स्थापित गैरसरकारी संघसंस्थाहरु साँच्चिकै लोकप्रिय बनेका छन् ? यसको क्रियाकलापहरुलाई अझै व्यवस्थित बनाउने के के उपायहरु हुन् सक्छ ? ८०
४६. विकास प्रशासनका सम्भावनाहरु के के हुन् ? असल विकास प्रशासनमा कस्तो गुणहरु निहित हुनुपर्दछ ? ८१
४७. कर्मचारीतन्त्रका विकल्पहरुको के के हुन् र यसको आवश्यकता किन पर्न गयो? ८३
४८. मनोबल भनेको के हो?कर्मचारीमा गिर्दो मनोबलका कारणहरु के के हुन् र यसलाई सुधार गर्न के गर्नुपर्ला ? ८४
४९. उत्प्रेरणा र मनोबलमा के भिन्नता छ ? कर्मचारीहरुमा उत्प्रेरणा वृद्धि गराउन कार्यालय प्रमुखको भूमिका के के हुन्? ८६
५०. नीति निर्माण, विश्लेषण तथा कार्यान्वयनमा कर्मचारी प्रशासनको भूमिका बारे चर्चा गर्नुहोस् । ८८
५१. सहभागितामूलक व्यवस्थापनका नवीन रुपहरु नेटवर्क (Network), को (Co) र को-प्रोडक्ट्स (Co-Products) गभर्नेन्सको अवधारणा बारे चर्चा गर्नुहोस् । वा, नयाँ सार्वजनिक शासन (New Public Governance, NPG) बारे आफ्नो मन्तव्य राख्नुहोस् । वा Government to Governance बारे लेख्नुहोस् । ८९
५२. शासन प्रणालीमा संसदीय समितिको महत्व, काम, कर्तव्य र अधिकार उल्लेख गर्दै यसको प्रभावकारितामा देखा परेका समस्याहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । ९२
५३. नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको अवस्था, समस्या र समाधानका उपायहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । ९४
५४. सार्वजनिक नीतिको अनुगमन र मूल्यांकन बारे छोटो गर्दै यसका समस्या र समाधानका उपायहरु सम्बन्धमा टिप्पणी गर्नुहोस् । ९८
५५. दिगो विकास लक्ष्यको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धमा भएको व्यवस्था र अवस्था बारे चर्चा गर्नुहोस् । १०१
५६. नवप्रवर्तक सरकार भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ? सरकार र शासन पद्धतिलाई Innovative बनाउने उपायहरु के के हुन् ? १०२
५७. निजामती सेवाको अवाधारणामा आएका नविन प्रवृत्तिबारे सक्षेपमा चर्चा गर्नुहोस् । १०३

५८. नेपालको निजामती सेवाको अवाधारणमा आएका नविन प्रवृत्ति र नेपालमा यसको प्रभाव बारे सक्षेपमा लेख्नुहोस् । १०४
५९. प्रशासन सुधार भन्नाले के बुझिन्छ ? सुधारका बिषयबस्तु/क्षेत्रहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । १०६
६०. मानवधिकार उल्लंघन भनेको के हो ? नेपालमा मानव अधिकार स्थापनामा देखिएको समस्या र संरक्षणका तरिकाहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । १०८
६१. स्थानीयकरण भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ? नेपालको विकास प्रक्रियामा विश्वव्यापीकरण र स्थानीयकरण बीच कसरी सामन्जस्य बढाउनु पर्ला ? १०९
६२. सार्वजनिक प्रशासनमा नियन्त्रणको उपादेयता बारे चर्चा गर्दै नियन्त्रण प्रणालीलाई कसरी प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ । ११०
६३. सार्वजनिक प्रशासनमा व्यवस्थापन सूचना प्रणाली(Management Information System, MIS) किन महत्वपूर्ण मानिन्छ? यसका चुनौतिहरु के के हुन् ? १११
६४. तेस्रो विश्वको लागि विकास प्रशासन किन आएको होला ? यसका प्रकृति के के हुन् । ११२
६५. व्यवस्थापनमा सुपरिबेक्षण र निरिक्षण बीच के फरक छ ? सुपरिबेक्षणको महत्वहरु बारे आफ्नो धारणा व्यक्त गर्नुहोस् । ११४
६६. सार्वजनिक प्रशासनमा बार्ताको आवश्यकता किन जरुरी छ? नेपालले गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बार्ता र सम्झौता प्रभावकारी हुन् नसक्नुको कारण र सो को समाधान बारे चर्चा गर्नुहोस् । ११५
६७. गरिबी निवारण सम्बन्धि बिश्वमा प्रयोग गरिएको बिभिन्न उपागम (Apporaches) के के हुन् ? नेपालमा गरिबी निवारणको लागि गर्नुपर्ने उपायहरु के के हुन् सक्छन ? ११७
६८. लैंगिक मूलप्रवाहीकरण (Gender Mainstreaming) भन्नाले के बुझिन्छ ? लैंगिक बजेटको परिभाषा र उद्देश्यहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । ११९
६९. अधिकार प्रत्यायोजन गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु के के हुन् ? अधिकार प्रत्यायोजनका सिमाहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । १२०
७०. अधिकार प्रत्यायोजनका उद्देश्यहरु के के हुन्? अधिकार प्रत्यायोजनमा अवरोध पार्ने कुराहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । १२१
७१. अधिकार निक्षेपण (Devolution) का उद्देश्य तथा फाइदाहरु बारे आफ्नो विचार व्यक्त गर्नुहोस् । १२२
७२. संगठन र व्यवस्थापन (Organization and Management, O and M) को अर्थ के हो ? यस पद्धतिमा समाबेस हुने प्रमुख बिषयहरु के के हुन् । १२४
७३. सार्वजनिक नीति विश्लेषण बारे चर्चा गर्दै र यसका सिद्दान्तहरु चर्चा गर्नुहोस् । १२५
७४. सार्वजनिक नीतिका स्रोतहरु के के हुन् ? विकासोन्मुख मुलुकमा नीति असफल हुनका कारणहरु उल्लेख गर्नुहोस् । १२६
७५. सार्वजनिक प्रशासनमा जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व किन महत्वपूर्ण मानिन्छ ? १२७

७६. बढुवाले कार्यसम्पादन र उत्प्रेरणामा पारेको प्रभाव बारे छोटो टिप्पणी गर्दै बढुवा सम्बन्धि व्यवस्थामा गर्नुपर्ने सुधारहरु के के हुन सक्छ? १२८
७७. सार्वजनिक सेवाप्रवाहका नवप्रवर्तनीय उपायहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् | १३०
७८. निजामतीसेवामा अवकास उमेर किन बढाउन जरुरी छ? अवकासलाई कसरी व्यवस्थित गर्नुपर्ला ? १३१
७९. निजामती सेवा नतिजामुखी भन्दा प्रक्रियामुखी बढी भएको आरोप सम्बन्धमा आफ्नो तार्किक विचार व्यक्त गर्नुहोस् ? १३२
८०. निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा तालिम सम्बन्धि व्यवस्था उल्लेख गर्दै तालिमले दक्ष र जनमुखी बनाउन के कस्तो प्रभाव परेको छ, चर्चा गर्नुहोस् | १३३
८१. विकेन्द्रीकरण किन आवश्यक छ ? यसलाई प्रभावकारी बनाउने आवश्यक सुधारहरु के के हुन् | १३४
८२. गरिबीका कारणहरु के के हुन् ? नेपालको गरिबी निवारणको लागि देखिएका समस्या र चुनौतिहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ? १३६
८३. विकासमा महिला सहभागिता किन महत्वपूर्ण मानिन्छ ? सहभागितालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरुबारे चर्चा गर्नुहोस् | १३८
८४. लैंगिक समानता र समता बिच भिन्नताहरु के के हुन् | लैंगिक समानताका लागि आवश्यक रणनीति/सुधारका उपायहरु के के छन् | १४०
८५. नेपालको निजामती सेवाका मूलभूत विशेषताहरु र मूल्यमान्यता मापनका आधारहरुबारे चर्चा गर्नुहोस् | १४२
८६. सकारात्मक विभेद र आरक्षण बिच देखिने समानता र भिन्नता के के हुन् ? १४४
८७. दलित, आदिवासी, जनजाति मधेसी लगायतका पिछडिएका बर्गका लागि आरक्षण सम्बन्धि विशेष प्रावधानहरु चर्चा गर्दै आरक्षणलाई प्रभावकारी बनाउन उपायहरु वा आरक्षणलाई सर्वस्वीकार्य बनाउने रणनीतिहरु बारे आफ्नो विचार राख्नुहोस् | १४५
८८. नेपालमा विविध जात/जाति/बर्ग/समुदायको बीचको एकतालाई के कस्ता उपाय अपनाएर कायम राख्नु र सुदृढ बनाउन सकिन्छ भन्ने बिषयमा तर्कपूर्ण टिप्पणी पेश गर्नुहोस् | १४७
८९. जनशक्ति योजनाको परिचय दिदै यसका आयामहरु उल्लेख गर्नुहोस् | १४८
९०. नेपालको निजामती सेवामा मानवस्रोत व्यवस्थापनका सफल र कमजोर पक्षहरुबारे चर्चा गर्नुहोस् | १४९
९१. सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन् नसक्नुका कारणहरु बारे आफ्नो विचार लेख्नुहोस् | १५०
९२. सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नागरिक संलग्नता तथा स्वामित्वका सम्बन्धमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरु लेख्नुहोस् | १५२

९३. नेतृत्व विकास, नेतृत्व परिक्षण र उतराधिकारी योजनाका सम्बन्धमा बिद्वद्मान नीतिगत र कानूनी प्रावधानहरू बारे चर्चा गर्दै यसलाई प्रभावकारी बनाउन उपायहरू समेत लेख्नुहोस् । १५३
९४. संबिधानमा रहेका मौलिकहकहरू कार्यान्वयनमा देखिएका समस्या र त्यसका सुधारका लागि अवलम्बन गनुपर्ने उपायहरू बारे आफ्नो तर्कपूर्ण विचार व्यक्त गर्नुहोस् । १५४
९५. नेपालमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण हुन नसक्नुको कारण र न्यूनीकरणका लागि उपयुक्त सुझावहरू के के हुन् ? १५६
९६. मुलुकमा उदारीकरणका बेफाइदाहरू के के हुन् ? उदारीकरण नीतिको अवलम्बन पछि भएका मुख्य उपलब्धिहरू र प्रभावकारीताका उपायहरू बारे चर्चा गर्नुहोस् । १५८
९७. नेपालमा कानुनको शासनको अवस्था बारे चर्चा गर्नुहोस् । १६१
९८. निजामती सेवामा आरक्षणको समिक्षा गर्दै सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावहरू बारे चर्चा गर्नुहोस् । १६४
९९. नेपालका आदिबासीहरूको उत्थानका प्रयासहरू प्रभावकारी बनाउने उपायहरू प्रस्तुत गर्नुहोस् । १६७
१००. विश्वव्यापीकरणका परिभाषा दिदै यसका प्रभावहरू बारे चर्चा गर्नुहोस् । १६९
१०१. गैरसरकारी संस्थाहरूलाई राज्यका विकास सहयात्रीका रूपमा विकास गर्नका लागि विद्यमान चुनौतिहरू उल्लेख गर्दै राज्यको प्राथमिकता क्षेत्रमा यसको प्रभावकारिताको लागि के गर्नुपर्ला ? १७३
१०२. नेपाल जस्तो मुलुकले आर्थिक उदारीकरणबाट बढी फाइदा लिन देखिएका समस्या र चुनौतीहरू र त्यसका उपायहरू बारे प्रकाश पार्नुहोस् । १७५
१०३. कानुनको शासनका आठ उपनियम हरू के के हुन् ? संबिधानमा कानुनको शासन सम्बन्धि व्यवस्थाहरू समेत उल्लेख गर्नुहोस् । १८१
१०४. नेपालमा मधेशीहरूको समस्याबारे उल्लेख गर्दै समाधानका उपायहरू बारे टिप्पणी गर्नुहोस् । १८३
१०५. लैङ्गिक सशक्तीकरण गर्दै मूलप्रवाहीकरण र हिंसा न्यूनीकरणका लागि तत्काल, दीर्घकालीन रूपमा गर्नुपर्ने सुधारका उपायहरू बारे विचार व्यक्त गर्नुहोस् । १८४
१०६. नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा देखिएको समस्या र समाधानका उपायहरू बारे टिप्पणी गर्नुहोस् । १८७
१०७. सार्वजनिक नीति, योजना, कार्यक्रम, आयोजना र दिगो विकासका लक्ष्यको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई कसरी प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ । १९१
१०८. के राष्ट्रिय योजना आयोगले आफ्नो भूमिकालाई क्रियाशील बनाउन न सकेको हो ? यदि त्यसो हो भने यसको कार्यलाई Staff Agency को रूपमा प्रभावकारी कसरी बनाउन सकिन्छ ? तर्कपूर्ण टिप्पणी गर्नुहोस् । १९५
१०९. नेपालमा विकास नीति, योजना, कार्यक्रम तथा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धि व्यवस्था र संलग्न निकायहरू बारे उल्लेख गर्नुहोस् । १९७

११०. विकास कार्यक्रम तथा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन देखिएका समस्याहरु र समाधानका उपायहरु बारे आफ्नो मन्तव्य राख्नुहोस् । २०२
१११. सार्वजनिक जवाफदेहीताका पुर्व शर्तहरु के के हुन् ? नेपालमा प्रशासनिक जवाफदेहीताको अवस्था बारे विश्लेषण गर्नुहोस् । २०६
११२. मुलुकमा कल्याणकारी राज्य र सार्वजनिक-निजी साझेदारी बीचको अन्तरसम्बन्ध बारे व्याख्या गर्नुहोस् । २०८
११३. नेपालको परिवेश अनुकूल विकासमा नागरिक संलग्नताको महत्व, समस्या र समाधानका उपायहरु बारे टिप्पणी गर्नुहोस् । २११
११४. व्यावसायिकताका भन्नाले के बुझ्नु हुन्छ ? प्रशासकीय व्यावसायिकताका लागि आवश्यक तत्वहरु उल्लेख गर्नुहोस् । २१४
११५. सार्वजनिक नीतिको अप्रभावकारिताका कारणहरु र प्रभावकारी बनाउने सम्भाव्य उपाय बारे टिप्पणी गर्नुहोस् । २१६
११६. राउटे जातिको आर्थिक अवस्थाको चर्चा गर्दै उत्थानका प्रयासहरु के हुन् सक्छ? लेख्नुहोस् । २१९
११७. मुलुकको निजामती सेवामा व्यावसायिकता सम्बन्धि व्यवस्था, तिनका समस्या र समाधानका उपायहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । २२०
११८. नेपालको संबिधानमा दलितको हकहरु बारेको व्यवस्था उल्लेखित गर्दै उनीहरुको उत्थान कसरी गर्नुपर्छ, चर्चा गर्नुहोस् । २२४
११९. मिश्रित अर्थव्यवस्थाको प्रकृति र यसका गुण तथा अवगुणहरु बारे आफ्नो राय व्यक्त गर्नुहोस् । २२५
१२०. नवीन/नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (New public Management) को परिभाषा दिदै यसका विशेषताहरु समेत उल्लेख गर्नुहोस् । २२७
१२१. नवीन/नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (New public Management) का मुख्य बिषयहरु उल्लेख गर्दै नेपालमा यसको प्रभाव बारे छोटकरीमा टिप्पणी गर्नुहोस् । २२८
१२२. नयाँ सार्वजनिक सेवा (New Public Service, NPS)का सैदान्तिक अवधारणाहरु उल्लेख गर्दै नेपालमा NPS को प्रयोग बारे छोटकरीमा टिप्पणी गर्नुहोस् । २३०
१२३. नेपालमा मधेसी, जनजाति, र दलितहरुको उत्थान, प्रबर्द्धन र बिकासमा देखिएको साझा समस्याहरु केलाउँदै उत्थानका उपायहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । २३२
१२४. राष्ट्रिय गौरव र रुपान्तरणकारी आयोजनाहरु भन्नाले कस्तो आयोजनालाई बुझिन्छ ? यिनीहरुको सफल कार्यान्वयन किन हुन् नसकेको हो ? व्यावहारिक उतर दिनुहोस् । २३४

१२५. नेपालको बार्षिक बजेटमा बिनियोजन भएको बजेटको एक तिहाई भन्दा कम पुँजीगत बजेट, खर्च न्यून हुनका कारण विश्लेषण गर्दै यसमा गर्नुपर्ने समयसापेक्ष सुधारहरु बारे राय दिनुहोस् । २३७
१२६. नेपालका राष्ट्रिय योजनाका मूल्यहरु चर्चा गर्दै योजनाबद्ध विकास देखि हालसम्मका प्रवृत्तिबारे छोटो टिप्पणी गर्नुहोस् । २४१
१२७. विकास प्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्न नसक्दा मानव समुदायले के कस्ता क्षति व्यहोरिरहेको छ ? क्षतिबिनाको विकास लाई कसरी आत्मसात गर्नुपर्ला ? आफ्नो अभिमत व्यक्त गर्नुहोस् । २४४
१२८. संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास समितिले नेपाललाई सन् २०२१ मा आगामी पाँचबर्षमा बिकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति हुन सिफारिस गरेको अवस्थामा मुलुकको प्राथमिकताका क्षेत्र र स्तरोन्नतिलाई दिगो बनाउने रणनीतिहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् । २४६
१२९. बेरुजु भन्नाले के लाई बुझिन्छ? नेपालमा आर्थिक अपचलनका बिषयबस्तुहरु उल्लेख गर्दै आर्थिक अनुशासन कायम गर्ने उपायहरु के के हुन् ? २४७
१३०. सकारात्मक विभेद र विविधता व्यवस्थापन बिचको भिन्नता उल्लेख गर्दै नेपाल जस्तो विविधता भएको मुलुकमा विविधता व्यवस्थापनका उपयुक्त रणनीतिबारे चर्चा गर्नुहोस् । २४९
१३१. नेपालमा जलवायु परिवर्तनका चुनौतिहरु के के छन्? नेपालले कार्वन उत्सर्जन कम गर्ने र जलवायु अनुकूलनका लागि अपनाउन सक्ने उपायहरु बारे उल्लेख गर्नुहोस् । २५०
१३२. सार्वजनिक प्रशासनमा खुला सरकार (Open Government) बारे चर्चा गर्नुहोस् । २५२
१३३. उदारीकरणसंगै शुरु गरिएको निजीकरण सम्बन्धमा नेपालको अवस्था बारे विश्लेषण गर्नुहोस् । २५३
१३४. राष्ट्रिय योजना आयोगले बिगत र बर्तमानमा खेलेको भूमिका बारे चर्चा गर्दै भविष्यमा यसको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरु बारे छोटकरीमा टिप्पणी गर्नुहोस् । २५५
१३५. बहुस्तरीय शासनको परिचय दिदै नेपालमा यसको प्रभाव बारे चर्चा गर्नुहोस् । २५८
१३६. स्थानीय तहलाई नागरिकको सबैभन्दा नजिकको सरकार भनिन्छ किन ? नेपालको सन्दर्भमा चर्चा गर्नुहोस् । २५८
१३७. नेपालको संबिधान अनुसार राज्यको दायित्व र आर्दश नागरिकमा हुनुपर्ने गुण सहित नागरिकको कर्तव्य के के हुन् ? लेख्नुहोस् । २६१
१३८. नेपाल सरकार, संसद र संसदीय समितिहरुबीचको अन्तरसम्बन्ध र दायित्वमा रहेको ८ समस्याहरु लेख्नुहोस् । २६२

१. राज्यको लागि आवश्यक तत्वहरु के के हुन्? राज्य र सरकारमा पाइने भिन्नताहरु उल्लेख गर्नुहोस् ।

राज्य एक राजनीतिक संगठन अन्तर्गत सामान्य कानूनी स्वभाव र रितिरिवाज द्वारा परम्परामा बाँधिई निश्चित क्षेत्र शश्वत् रुपमा कब्जा गरिरहेका मानिसहरु, जसले संगठित सरकारको माध्यमद्वारा आफ्नो क्षेत्रभित्र पर्ने सबै मानिस तथा वस्तुहरुमाथि स्वतन्त्र सम्प्रभुता र नियन्त्रणको प्रयोग गर्दछन्, युद्ध र शान्ति व्यवस्था कायम गर्नका साथै विश्वका अन्य समुदायसंग अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध कायम गर्न सक्छन् । जनताको तर्फबाट सार्वभौम शक्ति प्रयोग गर्ने जनजीवनको संगठन हो ।

राज्यको लागि मूलतः निम्न तत्वहरु आवश्यक पर्दछन् । र

- जनसंख्या

भूभाग

- सरकार
- सम्प्रभुता

यी तत्वको अभावमा कतिपय क्षेत्रले आफुलाई स्वतन्त्र राज्य मानेको भए पनि विश्व जगतले उक्त क्षेत्रलाई छुट्टै राज्यको मान्यता दिइएको पाइदैन । जस्तै ताईवान, क्रिमिया, दोनेस्क आदि राज्य र सरकार बीचको भिन्नता

राज्य	सरकार
एउटा यस्तो समुदाय हो जसले आफ्नो भूभागमा बसोबास गर्ने नागरिकहरूको शान्ति, व्यवस्था र अमनचयन कायम गर्दछ ।	सरकार त्यस प्रकारको संगठन वा संस्था हो जसद्वारा राज्यले अभिव्यक्त गरेका इच्छा, आकांक्षा, नीति तथा कार्यक्रमहरू सम्पादन गराउछ ।
राज्य सार्वभौमसत्ता र सर्वशक्तिमान समुदाय हो । राज्य भएमा मात्र सरकारको अस्तित्व रहने हुन्छ ।	राज्यको लक्ष्य पुरा गर्ने माध्यमको रूपमा सरकार रहन्छ । राज्यको शक्तिमा उर्जा प्रदान गर्ने एउटा साधन सरकार हो ।
राज्य चिर स्थायी समुदाय हो ।	सरकार अस्थायी संगठन हो ।
राज्य नरहेमा नागरिकको अस्तित्व नै समाप्त हुनजान्छ ।	सरकार बिना राज्य चलन सक्दैन ।
राज्य अविच्छिन्न उत्तराधिकारीवाला स्वभाषित संगठित समुदायका रूपमा रहेको हुन्छ ।	सरकार अनेक रूपको जस्तै, संसदीय, एकात्मक आदि हुन सक्छ ।
राज्य एउटा भावना र विचारधाराको प्रतिबिम्ब जसको कुनै रूप हुदैन । यो Intangible प्रकृतिको हुन्छ ।	सरकारको निश्चित आकार हुन्छ जसलाई देख्न र यसको क्रियाकलापलाई अनुभव गर्न सकिन्छ ।
राज्य सबै संघ/संस्था र समुदायको सर्वोच्च रूप हो ।	सरकार सिमित व्यक्तिहरूको संचालन गर्ने एउटा संगठन हो ।
राज्य निश्चित भूभाग र सार्वभौमसत्ताको स्रोत हो र राज्य प्रति सबैको सद्भाव र माया तथा राष्ट्रिय एकता र अखण्डताको भावना हुन्छ ।	सरकार त्यस भूभागमा बसोबास गर्ने नागरिकहरू बाट चुनिएको र राज्यले दिएको अधिकारको प्रचलन गराउने माध्यम हो । सरकारले गरेका नराम्रो कामहरूको आलोचना एवं बिरोध हुने गर्दछ ।
सार्वभौमिकताका गुणहरू राज्यमा रहन्छन्, सरकारमा होइन । राज्यको लागि जनसंख्या, भूगोल,सरकार तथा सार्वभौमसत्ता आवश्यक पर्दछ ।	सरकार राज्यको एक भाग हो ।राज्यका लागि आवश्यक कानून निर्माण, लागू गर्ने, अनुगमन र मूल्यांकन गर्दछ ।

२. सरकारका स्वरूपहरू (Forms of the Government) बारे टिप्पणी गर्नुहोस् ।

सरकार त्यस प्रकारको संगठन वा संस्था हो जसद्वारा राज्यले अभिव्यक्त गरेका इच्छा, आकांक्षा, नीति तथा कार्यक्रमहरू सम्पादन गराउँछ । राज्यको लागि जनसंख्या, भूगोल, सरकार तथा सार्वभौमसत्ता जस्ता तत्वहरू आवश्यक पर्ने र आधुनिक प्रजातान्त्रिक शासन प्रणालीले अङ्गीकार गरेको जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताको कदर गरी संबैधानिक कानूनको उद्देश्य र भावनाअनुसार सिमित शासन (Limited Government) संचालन गर्ने अहम् दायित्व र भूमिका निर्वाह गर्ने राज्यको प्रमुख तत्व नै सरकार हो ।

सरकार भित्र समष्टिगत रूपमा सरकारका तीनैवटा अंगहरू कार्यपालिका, व्यवस्थापिका र न्यायपालिका समेतले सम्पादन गर्ने गतिविधिहरू समावेश हुन् पुग्दछन् । सरकारले आफ्ना अंगहरूको माध्यमबाट देशको शासन व्यवस्था संचालन गर्दछ । यी मध्ये कुनै एउटा अंगको अभावमा सरकारका सम्पूर्ण प्रणाली (System) र उपप्रणालीले सुचारुरूपले काम गर्न छाडी सरकारी संयन्त्र (Governmental mechanism) नै लंगडो (Crippled) सावित हुन् पुग्दछ ।

कुनै पनि राज्यले सरकार मार्फत शासन व्यवस्था संचालन गर्ने सिलसिलामा शासन सत्तालाई केन्द्रिकृत वा विकेन्द्रित, संसदीय वा अध्यक्षीय के गरी गर्ने हो सोको संबैधानिक रूपमा नै व्यवस्था गरेर एउटा केन्द्रीय वा बहु इकाईमा शासन सत्ताको शक्ति प्रदान गर्ने तथा कार्यपालिकाको प्रमुखलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपले निर्वाचन गर्ने भन्ने आधारमा सरकारलाई मूलतः निम्न ४ स्वरूपमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ ।

१. एकात्मक सरकार
२. अध्यक्षीय सरकार
३. संघात्मक सरकार
४. संसदीय सरकार

एकात्मक सरकार

राज्यसत्तामा अन्तर्निहित सम्पूर्ण शक्ति र शासनको बागडोर एक इकाई वा केन्द्रीय निकायमा मात्र निहित रहने सरकार नै एकात्मक सरकार हो । यस्तो सरकारले विभिन्न जातजाति, धर्म, संस्कृति र परम्परा भएका व्यक्तिहरू बीच एकात्मक भावना जागृत गराई शासन संचालन गर्दछ । संबिधानद्वारा नै केन्द्रीय सरकारलाई सम्पूर्ण शक्ति (कार्यकारिणी, व्यवस्थापिका र न्यायपालिका) प्रदान गरिने हुनाले स्थानीयस्तरका सबै अंगहरूलाई नियन्त्रण एवं निर्देशन गरी आदेश दिन सक्षम हुन्छ ।

यसका गुणहरूमा शक्तिशाली सरकार, दरिलो शासन व्यवस्था, नागरिकतामा समानता, निर्णय प्रक्रिया छरितो, एकताको भावनामा जोड, विकासोन्मुख र साना राष्ट्रहरूका लागि उपयुक्त हुने हुन्छन् भन्ने अवगुणहरूमा स्थानीय आवश्यकता र हितको उपेक्षा, समग्र विकास मा अवरोध, जनतामा उदासीनता, आन्दोलन र राष्ट्र टुक्रिने डर, केन्द्रिय निकायमा निरङ्कुशको डर, स्थानीय स्वायत्त शासनको बिरोधी, नोकरशाहीतन्त्र हावी आदि हुन्छन् ।

संघात्मक सरकार

संघात्मक सरकार अन्तर्गत राज्यको सम्पूर्ण शक्तिहरु संबिधानद्वारा नै केन्द्रीय तथा अन्य बिभिन्न तहका सरकारका बीचमा बाँडिएको हुन्छ । स्वतन्त्र राज्यहरु एक आपसमा वा ठुलो राज्यको भूगोललाई संबिधान द्वारा नै निश्चित संख्या र तहमा देशको मूल कानून द्वारा नै संघीय तथा राज्यसरकार वा स्थानीय तहहरुको शक्ति, काम, कर्तव्य र अधिकारको बाँडफाँड हुनाले व्यवस्थापिका, कार्यपालिका, र न्यायपालिकाले स्वतन्त्र रुपमा काम गर्ने गर्दछन् ।

संघीय सरकारको गुणहरुमा जनइच्छाको कदर, निरङ्कुशतामा कमी, सिमित सरकारको अवधारणा लागू, कानुनको सर्वोपरिता, सबै जातजाति, धर्म, संस्कृतिको संरक्षण हुने, सहभागितामूलक शासन र विकास, देशप्रेमको भावना आदि हुने हुन्छ भन्ने अवगुणहरुमा खर्चिलो शासन व्यवस्था, राष्ट्रिय एकतामा खतरा, गृहयुद्ध र विभाजनको समस्या, सरकारहरु बीच अधिकार र शक्तिको विवाद तथा संघर्ष, सरकारका अंगहरु बीच समन्वयको अभाव हुनसक्ने, अन्तरिक शासनमा निर्वलता, संबिधान संसोधन कठिन आदि रहन्छन् ।

अध्यक्षात्मक सरकार

अध्यक्षात्मक सरकारको स्वरुपमा संचालित शासन व्यवस्था त्यो व्यवस्था हो जसमा कार्यपालिका वा व्यवस्थापिका द्वारा निर्वाचित नभई अन्य कुनै प्रकारले निर्वाचित हुन्छ र कार्यपालिकाको प्रमुख (राष्ट्रपति) लाई जनताले प्रत्यक्ष वा आफ्नो प्रतिनिधि मार्फत निर्वाचित गर्दछ । राष्ट्रपति जनताद्वारा छानिएको निर्वाचन मण्डल द्वारा निर्वाचित भएको हुँदा जनताप्रति जवाफदेही हुन्छन् । राष्ट्रपतिले आफ्नो निश्चित पदावधि सम्म निर्धक्क रुपले आफ्नो मन्त्रिपरिषद्को गठन गरी शासन गर्दछन् ।

यसका गुणहरुमा निश्चित समयसम्म सरकारको स्थायित्व, दलगत स्वार्थबाट मुक्त, सरकारका अंगहरुमा समन्वय र कार्यमा छरितोपन, ठुलो, सानो, विभिन्न भाषाभाषी, धर्म र संस्कृति भएको मुलुकमा समेत उपयोगी, शासन व्यवस्था दरिलो हुने, कार्यपालिकाको लागाम र व्यवस्थापिकाको मुख ताक्नुनपर्न र शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त अनुसार कार्य हुनसक्ने आदि छन् भन्ने अवगुणहरुमा राष्ट्रपति अनुतरदायी र निरङ्कुश हुनसक्ने, शक्ति सन्तुलनको सिद्धान्त प्रतिकूल हुने, संबिधान संसोधन कठिन, कार्यपालिका र व्यवस्थापिका बीच गतिरोध हुनसक्ने आदि हुन् ।

संसदात्मक सरकार

संसदात्मक शासन प्रणाली त्यो शासन हो, जसमा वास्तविक कार्यपालिका अर्थात् मन्त्रीमंडल व्यवस्थापिका अथवा त्यसको लोकप्रिय सदनप्रति तथा अन्त्यमा निर्वाचक मण्डल प्रति आफ्ना राजनीतिक नीतिहरु तथा कार्यपालिकाका निमित्त कानूनी रुपले उत्तरदायी हुन्छ र राज्यको प्रधान नाम मात्रको रहन्छ र अनुतरदायी हुन्छ । यसका विशेषताहरुमा नाम मात्रको राज्य प्रमुख, कार्यपालिका प्रमुख प्रधानमन्त्री, बहुमत प्राप्त दलको नेता प्रधानमन्त्री हुने, मन्त्रीहरु सामुहिक रुपले व्यवस्थापिकाप्रति र व्यक्तिगत रुपले आफ्नो मन्त्रालयको कार्यप्रति उत्तरदायी हुने आदि हुन् ।

यसका गुणहरूमा जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताले साकाररूप लिन सक्ने, संसदीय सर्वोच्चता र स्वतन्त्रताको अवलम्बन, व्यवस्थापिका र कार्यपालिकाबीच आपसी सहयोग र समन्वय, जनकल्याणकारी शासन व्यवस्था, लचिलो शासन, शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणको सिद्धान्त बढी प्रयोग, देश बिकासमा योग्य नेतृत्वको योगदान पुग्न जाने आदि हुन् भन्ने अवगुणहरूमा सरकारको स्थायित्वमा समस्या, नोकरशाहीतन्त्रमा अस्थिरता हुनसक्ने, अल्पमतको उपेक्षा, व्यवस्थापिकाको गणितीय खेलमा लाग्ने, योग्यता, सक्षमता, र निष्पक्षताको कदरमा कमि हुनसक्ने, भ्रष्टाचार, नातावाद हावी हुन् सक्ने आदि हुन् ।

३. नेपालमा शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त कसरी लागू भएको छ ? शक्ति पृथकीकरण पूर्णरूपमा कार्यान्वयन गर्न कठिन मानिन्छ किन ?

शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त कानूनी सिद्धान्त नभएर राजनीतिक सिद्धान्त हो । यो सिद्धान्तले संबैधानिक सरकारको अवधारणालाई मात्र अगाडी बढाएन कि संबिधानवादको अवधारणा पनि यसबाट पालित पोषित भएको मान्न सकिन्छ । राज्यलाई व्यक्तिको सट्टा कानूनबाट शासित गर्ने यस पद्धतको मूल मर्म हो । राज्य शक्तिलाई कार्य प्रकृतिका आधारमा व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिकामा विभाजन गरी एक अङ्गले अर्को अङ्गको कार्यमा हस्तक्षेप गर्न नहुने 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 गर्नु नै मुख्य उद्देश्य हो ।

नेपालमा शक्ति पृथकीकरण कसरी भएको छ ?

१. कार्यपालिका, न्यायपालिका र व्यवस्थापिकाको कार्य अलग अलग अंगमा विभाजन भएको
२. कार्यकारिणी अधिकार मन्त्रिपरिषद, नेपालको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र संचालनको अभिभारा मन्त्रिपरिषदमा रहने
३. विधेयक व्यवस्थापिकामा पेश भई बहुमत बाट स्वीकृत भएमा पारित भएको मानिने
४. न्याय सम्बन्धि अधिकार अदालत र अन्य न्यायिक निकायबाट प्रयोग गरिने
५. संबिधानमै संबैधानिक अंगहरूको व्यवस्था गरिएको आदि

शक्ति पृथकीकरण पूर्णरूपमा कार्यान्वयन गर्न कठिन मान्नुपर्ने कारणहरू

१. शासनको समग्र स्वरूप नै सरकारको बृहद् परिधी भएकोले कुनै पनि अङ्गले निरपेक्ष अधिकार प्रयोग गर्दा शासनमा जटिलता पैदा हुन्छ । तिनै अङ्ग एकै प्रणालीका उपप्रणाली रहेको
२. Organic Theory अनुसार जसरी व्यक्तिका अङ्गलाई शरीरबाट पृथक राखी मानिसको सिंगो अस्तित्व कायम रहन सक्दैन त्यसैगरी सरकारका अङ्गहरूलाई पनि अधिकारको प्रयोगमा पूर्ण पृथकता प्रदान गर्दा शासकीय क्रियाकलापले जीवन्तता प्राप्त गर्न नसक्ने

३. सरकारको सामूहिक उद्देश्य हुने हुँदा सामूहिक कार्य गरी उद्देश्य पूरा गर्नुपर्ने
४. निरपेक्ष शक्ति पृथकीकरणले असहयोग र विघटन निम्तिने
५. नियन्त्रण बिहिन शक्ति पृथकीकरणले राज्यका अङ्गहरु आफैमा निरंकश र स्वेच्छाचारी बन्न सक्ने
६. राज्यका अङ्गहरुको सक्षमता र कार्यक्षमता बढाउन हरेक अङ्गलाई स्वतन्त्र रहन दिन जति आवश्यक छ, भ्रष्ट र निरंकुश हुनबाट रोक्न नियन्त्रण र सन्तुलन कायम गर्नुपर्ने
७. राष्ट्रपति शासन प्रणालीमा लागू गर्न सहज हुने तर संसदीय मुलुकमा लागू गर्न बढी कठिन हुने

अतः शक्ति पृथकीकरणको पूर्ण प्रयोगबाट आफ्नो अधिकारका विषयमा हुन सक्ने निरंकुशता स्वेच्छाचारिताको नियन्त्रण एवं राज्यका अङ्गहरु बिच हुन सक्ने द्वेष, प्रतिस्पर्धा र असमन्वयको नियन्त्रण गर्न नियन्त्रण र सन्तुलन सहितको शक्ति पृथकीकरण आवश्यक हुन्छ । त्यसैले निश्चित सीमा सम्म शक्ति पृथकीकरण गरी राज्यका अङ्गहरु बिच कार्यगत आबद्धता गरिन सान्दर्भिक हुन्छ ।

४. सार्वजनिक प्रशासनको महत्व र उद्देश्य बारे आफ्नो विचार राख्नुहोस् ।

सार्वजनिक प्रशासन भन्नाले सार्वजनिक जनताको हित र कल्याणका लागि निर्धारित उद्देश्य र लक्ष्य हासिल गर्ने अभिप्रायले उपलब्ध स्रोत र साधनहरुको उच्चतम प्रयोग गर्ने क्रममा राज्यका विभिन्न अंग प्रत्यंग एवं प्रशासकीय संयन्त्रहरुद्वारा आवश्यक नीति, योजना एवं कार्यक्रमहरुको तर्जुमा, कार्यान्वयन र मूल्यांकन गर्न समेतका समग्र क्रियाकलापहरुमा सरकारी संयन्त्रहरुको परिचालन गर्ने एक प्रकारको प्रक्रियालाई बुझिन्छ । यसका लक्षणहरु निम्नानुसार हुन्छन् ।

- सार्वजनिक प्रशासनको सम्बन्ध सरकारी कार्यहरु 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 जनप्रशासन वा लोकप्रशासन भनिन्छ । जुन राज्यले जनतालाई बढी मात्रामा सुख सुबिधाको 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 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 सुबिधाजनक सेवा उपलब्ध गराई सेवा र सुबिधाको क्षेत्रमा विस्तार र विविधीकरण गर्ने,
- दक्ष, सक्षम, कुशल र सवल प्रशासनिक संयन्त्रको विकास गर्ने प्रशासनिक क्षेत्रमा समय समयमा अध्ययन र अनुसन्धान गरि प्रशासनिक दर्शन, बिज्ञान र व्यावहारको विकास गर्ने,
- सामाजिक सेवा र सुरक्षाका कार्यक्रमहरूको विकास र बिस्तार गरि नागरिक जीवनको समग्र सत्रमा सेवा, सुरक्षा र संरक्षण प्रदान गर्दै सम्बृद्ध मुलुकको स्थापित गर्ने आदि ।

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्र

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्र राज्यका तिनै अंगहरूको हरेक क्रियाकलापहरूमा ब्याप्त रहेका हुन्छन् जुन सार्वजनिक कार्यका लागि गरिएको हुन्छ । सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रम नविनतम धाराणा हरुको विकास भैरहेको बर्तमान अवस्थामा यसको कार्यक्षेत्र पनि सोहि अनुसार बिस्तारितहुदै आधुनिक सार्वजनिक क्षेत्रमा केवल स्थानीय वा राष्ट्रिय स्तर सम्म मात्र सिमित नरही अन्तर्राष्ट्रिय सिमा सम्म फैलिदै गएको छ ।

५. वृत्ति विकासको आवश्यकता किन महत्वपूर्ण मानिन्छ ? निजामती सेवामा यसको समस्या र समाधानका उपायहरू बारे छोटो टिप्पणी गर्नुहोस्

कुनै पेशा, रोजगार लाई वृत्ति भनिन्छ । उन्नति ,प्रगति ,सुधार वा वृत्तिको कुनै तल्लो तहमा प्रवेश गरि माथिल्लो तह सम्म पुग्ने प्रक्रिया,योजना लाई वृत्ति विकास हो । संगठनको प्रत्येक तहमा प्रवेश गर्ने र छोड्ने व्यवस्था लाई खुल्ला र संगठनको कुनै निश्चित तहमा प्रवेश गरेपछि बढुवा हुने बन्द किसिमका वृत्ति विकास हुन् ।

वृत्ति विकास को प्रकारमा ठाडो (vertical) जस्तो बढुवा, वा तल्लोतह बाट सोहि सेवाको माथिल्लो तहमा पुग्ने प्रक्रिया र तेर्सो (Horizontal) जसमा कुनै पेशामा दक्षता हासिल गर्ने जस्तै डाक्टर, वकिल आदि पर्दछन् ।

वृत्तिको आवश्यकता

- संगठनको लागि : प्रतिभाशाली,प्रतिभावान कर्मचारी आकर्षण गरि संगठनको लक्ष्य हासिल गर्ने, नेतृत्व विकास गर्ने, जनशक्ति बिकास गर्ने, जनशक्ति योजना लागु गर्ने, संगठनको निरन्तरता र प्रतिस्पर्धाको लागि
- व्यक्तिको लागि : क्षमताको विकास, सन्तोषजनक आर्थिक प्रगति, जीवनमा सुधार, सामाजिक प्रतिष्ठा आदि हासिल गर्ने

निजामती सेवामा वृत्ति बिकासको अवसर

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

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

समस्याहरू

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

समाधानहरु

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

६. लोकतन्त्रको सफल संचालनका प्रमुख पूर्वशर्तहरु र नेपालमा यसका चुनौतिहरुबारे उल्लेख गर्नुहोस् ।

शासन व्यवस्था संचालन, निर्देशन र नियन्त्रणमा जनताको निर्णायक भूमिका हुने प्रणाली नै लोकतन्त्र हो । लोकतन्त्रमा शासन गर्ने शक्ति कुनै जात, वर्ग, व्यक्ति विशेष वा समुदायमा मात्र सीमित नरही समग्र रुपमा जनतामा निहित रहेको हुन्छ । जुनसुकै शासन व्यवस्था पनि अनुकूल परिस्थिति भएन भने सफल हुन सक्दैन । लोकतन्त्र पनि यसको अपवाद होइन । लोकतन्त्र एक उत्तम राजनीतिक व्यवस्था हो भन्ने कुरामा दुइमत हुन सक्दैन तर दोस्रो विश्वयुद्धपछि कयौँ एसियाली एवं अफ्रिकी मुलुकले यो राजनीतिक व्यवस्था अपनाएर पनि पछि पुनः आ आफ्नो बाटो अपनाएको देखेपछि एउटा स्वाभाविक प्रश्न के उठ्यो भने कहिँ लोकतन्त्र नै एउटा असफल राजनीतिक व्यवस्था त होइन? बास्तवमा लोकतन्त्र कमसल ब्यबस्था होइन, बरु उचित एवं आवश्यक परिस्थितिहरुको आभावमा कतिपय एसियाली र अफ्रिकी देशहरु यसको प्रयोग सफल हुन सकेन । लोकतन्त्र एउटा कठिन राजनीतिक अभ्यास हो र यसको संचालनका लागि बिशेष बातावरण तथा जनताको आचरणमा कतिपय बिशेष गुणहरुको आवश्यकता पर्दछ ।

लोकतन्त्रको सफल कार्यान्वयनका लागि आवश्यक शर्तहरु

- आफ्नो अधिकारको प्रयोग गर्दा अर्कोको अधिकार तथा मानवीय मूल्य र मार्यादाको सम्मान गर्ने
- एकले अर्को धर्म, संस्कृतिको सम्मान गर्ने
- शान्तिपूर्ण सहभागिताको सुनिश्चितता
- सहभागितामूलक निर्णय प्रक्रिया
- जनतामा लोकतन्त्रप्रति आस्था
- जनतामा जागरुकता
- प्रबुद्ध एवं शिक्षित मतदाता
- असल नेतृत्व

- स्वतन्त्र र निर्भिक प्रेस
- उचित जीवनस्तर
- केही संस्थागत पूर्वशर्त : लिखित संबिधान, जनमतको अभिव्यक्ति गर्नसक्ने व्यवस्थापिका, निर्भिक एवं स्वतन्त्र न्यायपालिका, उच्च आदर्शका साथ काम गर्ने राजनीतिक दलहरु, प्रभावकारी बिरोधी पक्ष, स्थानीय स्वशासन एकाईहरु, स्वतन्त्र र निर्भिक प्रेस आदि

नेपालमा लोकतन्त्रका चुनौतिहरु

सात सालको क्रान्ति एताको करिब सतरी बर्षको इतिहास हेर्नेहो भने तिस बर्षको निर्दलीय पंचायती शासन र दुई तिन बर्षको राजा ज्ञानेन्द्रको प्रत्यक्ष शासन बाहेक मुलुकमा कुनै न कुनै किसिमको लोकतान्त्रिक शासन नै रह्यो । यो लामो कालखण्डका अभ्यासलाई हेर्दा नेपाली लोकतन्त्रका सामू देखिएका चुनौतिहरु लाई निम्नलिखित उल्लेख गर्ने सकिन्छ ।

- राजनीतिक स्थायित्व अभाव - नेपालको सन्दर्भमा लोकतन्त्र र राजनीतिक स्थायित्व दुई बिपरित ध्रुब हुन् कि जस्तो देखिन्छ । छयालीस साल यताकै इतिहास हेर्ने हो भने निर्वाचनमा बहुमत ल्याएर गठन भएका सरकारहरुले पनि पूर्ण कार्यकाल शासन चलाउन सकेनन् । सरकार नै स्थिर नहुने अवस्थामा राष्ट्रिय नीति र विकास कार्यमा त्सको प्रतिकूल प्रभाव पर्नु त स्वाभाविकै हो ।
- सरकार र सत्तारुढ दलको सम्बन्ध व्यवस्थापन - आफ्नो दलको संबेदनशीलताहरु लाई ख्याल गर्ने सकेन भने सरकारको नेतृत्वमा बसेका प्रधानमन्त्रीले राज्य संचालनका दौरान दलबाट जुन सहयोग र समर्थन पाउनु पर्ने हो त्यो पाउदैन । यसबाट दलका नेताहरुको आपसी सम्बन्ध यति तिक्त बन्छ कि त्सको 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 नेताहरुमा 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 नेताहरुमा लोकतान्त्रिक संस्कारको अभाव - नेपालमा उच्च राजनीतिक संस्कार भएका नेताको नितान्त अभाव छ । यदी यस्तो संस्कार हुँदो हो त राजनीतिक दलहरुमा सहजै पुस्तान्तरण हुन्थ्यो, मुलुकमा बैकल्पिक नेतृत्व पाउँथ्यो र लोकतन्त्र उर्जावान हुन्थ्यो ।
- खर्चिलो निर्वाचन र भ्रष्टाचार - निर्वाचन अत्यन्तै खर्चिलो भएको कारण इमान्दार नेताहरु क्रमशः पाखा लाग्दै छन् र दुई नम्बरका धन्धा गरेर पैसा कमाउनेहरु राजनीतिकमा हावीले दल र तिनका नेताहरुलाई भ्रष्टाचार तर्फ डोर्याई रहेछ । परिणाम स्वरूप भ्रष्टाचार प्रति शुन्यसहनशीलता वा आफू घुस खान्न र खान पनि दिन्न भन्ने नाराहरु हास्यास्पद बन्दै गएको छन् ।

- राजनीतिक दलहरु भित्र हुर्किदो अल्पतान्त्रिक चरित्र - राजनीतिक दलहरुमा आन्तरिक लोकतन्त्र हराउँदै गएको कारण दलहरु मुठीभर नेताहरुको कब्जामा देखिन्छ जसले प्रकान्तरमा अल्पतान्त्रिक हुँदै गरेकोले पुस्तान्तरणको मार्ग लाई दुरुह बनाएकोले दलहरुमा नयाँ रगतको प्रभाव अबरुद्ध भएको छ ।

७. उदार लोकतन्त्र वा पूँजीवादी लोकतन्त्र (Liberal or Bourgeoisie Democracy) बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

हुन त परम्परागत रूपमा हेर्ने हो भने उदारवाद र लोकतन्त्र परस्पर बिरोधी मान्यता हुन् । उदारवादले सम्पति आर्जनको बन्धन रहित अधिकारको वकालत गर्छ र यसकै आधारमा यसले मताधिकारमा पनि सम्पति सम्बन्धि योग्यताको वकालत गर्यो । जब कि यो मान्यता लोकतन्त्रको नितान्त बिरोधी मान्यता थियो । किन कि लोकतन्त्रले शासक छान्ने सवालमा मात्र होइन राज्यबाट प्राप्त हुने अवसरमा पनि सबैको समान पहुँचको वकालत गर्छ । तर परस्पर बिरोधी यी मान्यताहरु यौटा निश्चित कालखण्डमा एतिहासिक कारणहरुले नजिक आए । शास्त्रीय उदारवादले पूँजीवादी र मुक्त बजार अर्थतन्त्रलाई बढावा दियो जसका कारण युरोपमा औधोगिकरण र शहरीकरण सम्भव भयो । तर यसले मजदूरबर्गका रूपमा एउटा यस्तो संगठित समूहलाई पनि जन्म दियो जसले राजनीतिक चेतना पाउना साथ शासनमा आफ्नी सामेलीको माग गर्न थाल्यो । यो मागलाई सम्बोधन गरेर आफ्नो वैभवलाई जोगाउन उदार राज्यसँग लोकतन्त्र र प्रतिनिधिमूलक शासन प्रणाली अपनाउनु बाहेक अरु कुनै उपाय बाँकि रहेन ।

बस्तुतः यही प्रयोगको उपज हो लोकतन्त्र । यही उदार लोकतन्त्रले एक समय लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणा पनि अघि सार्थो । खास प्रकारका राजनीतिक संस्थाहरु र केही खास राजनीतिक सिद्धान्तहरुको प्रयोगले उदार लोकतन्त्रलाई उर्जावान बनायो र आज सम्म अस्तित्वमा छ ।

उदार लोकतन्त्रका चार सिद्धान्त

१. विचारविमर्शमा आधारित सरकार
२. बहुमतको शासन
३. अल्पसंख्यकको अधिकारलाई मान्यता
४. संबैधानिक सरकार

उदार लोकतन्त्र का विशेषताहरु

- सत्ताको लागि एकभन्दा बढी राजनीतिक दलहरुका माझ प्रतिस्पर्धा
- राजनीतिक पदहरुमा कुनै बिशेष बर्गको एकाधिकारको अभाव
- बालिग मताधिकारमा आधारित आवधिक निर्वाचन

- नागरिक स्वतन्त्रताहरूको संरक्षण
- विधिको शासन
- स्वतन्त्र प्रेस तथा सूचनाकोबैकल्पिक स्रोतको उपस्थिति
- न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता

८. समावेशी लोकतन्त्र लाई राष्ट्र राज्य (Nation- State) को बिकल्प राज्य राष्ट्र (State Nation) आधारणाको रुपमा लिइन्छ, कसरी ? आफ्नो तर्क पूर्ण विचार लेख्नुहोस ।

शास्त्रीय लोकतन्त्र र समाजवादको बैचारिक समन्वयको उपज हो । यसमा जनमुक्ति आन्दोलनहरू, मानव अधिकार आन्दोलनहरू र हरियाली आन्दोलन जस्ता संसारका नवीनतम आन्दोलनहरूको पनि त्यति नै योगदान छ । प्रतिनिधिमूलक लोकतन्त्र बढीप्रक्रियामुखी भयो जसले राजनीतिक संस्थाहरूको पूर्ण विकास भएका पश्चिमी मुलुकहरूमा राम्रोसंग काम गरे पनि हाम्रो जस्तो मुलुकमा त्यो कर्मकाण्डी लोकतन्त्रमा रुपान्तरित हुन पुग्यो । त्यति मात्र होइन, प्रतिनिधिमूलक लोकतन्त्रले अंगालेको बजार अर्थतन्त्र र समाजवादी शासनले अंगालेको केन्द्रीय योजनाले मुठीभर ठालुहरूको हातमा शक्ति केन्द्रित हुनपुग्यो । परिणामस्वरूप नयाँ शहस्राब्दीको आगमनसंगै विश्व अनेकौं बहुआयमिक राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक एवं बातावरणीय संकटहरूले घेरिन गयो । समावेशी लोकतन्त्रको धारणा यिनै समस्याहरूलाई चिर्दै समाजका सबै तहहरूमा शक्तिको समान वितरण गर्ने अभिप्रायले विकास भएको हो । यो व्यक्तिमाथि व्यक्तिको प्रभुत्वको सख्त बर्खिलापमा छ । यसलाई सहभागितात्मक लोकतन्त्र र समाजवादको साधन पनि भनिन्छ ।

ति सबै क्षेत्र जहाँ सार्वजनिक बिषयमा सामुहिक निर्णयहरू हुन्छन् समावेशी लोकतन्त्रको दायरामा पर्दछन् । समावेशी लोकतन्त्रका प्रवर्तक टाकिस फोटोपौलास (Takis Fotopoulous)ले बहुआयमिक संकटबाट ग्रसित वर्तमान विश्वलाई त्सबाट मुक्ति दिलाउन समावेशी लोकतन्त्रको आवश्यकता अपरिहार्य भएको बताउँदै बिशेषगरि राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक र बातावरणीय/पर्यावरणीय मा जोड दिदै ती सबै क्षेत्रमा हुने लोकतान्त्रिक अभ्यासले मात्र समावेशी लोकतन्त्रलाई पूर्णता प्रदान गर्ने कुरा बर्णन गरेका छन् ।

वर्तमान सन्दर्भमा बहुजातीय तथा बहुसांस्कृतिक मुलुकहरू जस्तै ब्राजिल, स्पेन, फिनल्याण्ड, दक्षिणअफ्रीका, केन्या आदिले समावेशी लोकतन्त्रको ढाँचालाई बिबिध रुपमा लागू गरि आएका छन् । जुन देशमा सामाजिक विविधतालाई लत्याई लोकतन्त्रको नाममा हैकमबादलाई लादने प्रयास गरिएको हुन्छ त्यहाँ जातीय बिद्रोहले चर्को रुप लिदै जान्छ जस्तै अफगानिस्तान, रुवान्डा, कम्बोडिया आदि । भारत, बेलायत जस्ता देशहरूले समावेशीकरणको नीति आंशिक रुपमा लागू गरिआएको भए पनि त्यहाँ विभिन्न समयमा जातीय बिद्रोह संगठित रुपमा अघि बढिरहेको देखिन्छ । विद्रोहका लागि संगठित हुन नसकेको अल्पसंख्यक समुदायहरू लोप हुन थालेको उदाहरणहरू पनि छन् । राज्यले ती सबै समुहहरूलाई राजनीतिकको मूल धारमा समाहित

गरि तिनीहरूको आवाज सुन्ने काम नगरेसम्म विकास प्रक्रियाले पूर्णता लिन सम्भव हुदैन ।यही तथ्यलाई मनन गरि संयुक्त राष्ट्रसंघ विकास कार्यक्रम (UNDP) जस्ता संस्थाहरूले बर्तमान विविधतायुक्त विश्वको सामाजिक परिबेशमा सामुदायिक विकास प्रतिबेदन २००४ मा भनिएको छ , बहुसांस्कृतिक देशमा एउटा जाति बीच माया र गौरव बढाउने स्वशासन र त्यहाँका सबै जातिहरूका बीच शासन साझेदारी खडा हुने साझा संस्था र चिन्हहरू हुनुपर्दछ । यस्तो हुदाँ राष्ट्र -राज्य (Nation-State) को बिकल्प राज्य -राष्ट्र (State -Nation) हुनेछ, जहाँ जातीय,धार्मिक, भाषिक तथा आदिबासीको पहिचान, शक्तिपूर्ण सहअस्तित्व तथा सहयोगात्मक रूपले एउटा राज्य भित्र रहन सक्दछ ।

यसप्रकार समावेशी लोकतन्त्रको परिवेश अगाडी बढिरहेको विश्वको राजनीतिक परिबेशमा संयुक्त राष्ट्रसंघले उन्नाइसौं शताब्दीमा युरोपेली क्रान्तिले अघि सारेको राष्ट्र -राज्य (Nation-State) को अवधारणालाई उल्टाएर राज्य -राष्ट्र (State -Nation) अवधारणालाई अघि सारेर एउटा राज्यभित्र विविधताले युक्त सामाजिक संरचनाको पहिचानलाई अघि बढाउन खोजेको छ र नेपालमा समेत समावेशी लोकतन्त्रको आवाजलाई संबोधन गर्दै अन्तरिम संबिधान हुदै संबिधानसभाबाट जारी संबिधानमा पनि नेपाल राज्यको परिभाषा गर्दा नै यसलाई सामवेशी, लोकतान्त्रिक, सामाजवाद उन्मुख संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्य भनिएको छ ।

९. सहभागितामूलक लोकतन्त्र (Participatory Democracy) बारे छोटकरीमा चर्चा गर्नुहोस् ।

राजनीतिक प्रणालीको निर्देशन र संचालनमा जनताको व्यापक रूपमा सहभागितामाथि जोडदिने लोकतन्त्र जसले जनसंख्याको अधिकाधिक सदस्यलाई निर्णय निर्माणमा पहुँच बढाउने र सार्थक योगदान गर्ने अवसरको सृजना गर्ने कुरामा जोड दिन्छ । यसको आंशिक प्रयोग स्पेनिस गृहयुद्ध १९३६ तिर अराजकतावादी गणतन्त्रवादीहरूले स्पेनको केही भागमा गरेको थिए । सन् २०११ मा कब्जा आन्दोलन यसको ज्वलन्तरूप वालस्ट्रीट कब्जा गर आन्दोलन, नेपालको बालुवाटार कब्जा आन्दोलनका रूपमा केही समयका लागि समेत देखियो ।

बिकसित मुलुकमा सहभागितामूलक लोकतन्त्र बढ्दै गएका प्रक्रियामुखी लोकतान्त्रिक अभ्यास र लोक बिनाको लोकतन्त्र र रुचिरहित एकान्त भीड विरुद्धको स्वरका रूपमा उठेको छ । यो राजनीतिक प्रणालीमा देखिएको नहुने टिकाउपनका बिरुद्धको आवाज बनेको छ । अर्कोतिर विकासशील समाजमा यो कर्मकाण्डी लोकतन्त्र बिरुद्धको आवाज हो । जव लोकतन्त्र प्रक्रियामुखी हुन्छ, तब निर्वाचन/प्रतिनिधित्व सामान्य जनसमुदायको पहुँच भन्दा बाहिर हुन्छ र जहाँ नीति निर्माण तथा निर्णयमा सामान्य जनताको सांकेतिक भन्दा बढि उपस्थिति र पहुँच हुदैन त्यहाँ पनि सहभागितामूलक लोकतन्त्रको पक्षमा आवाज उठेको देखिन्छ ।

सहभागितामूलक लोकतन्त्रमा निर्णय निर्माणमा बिमर्शात्मक संकथन हुन्छ, जसले सार्थक परिवर्तनका लागि सबै स्वरहरू सुन्छ र बिबिध परिदृश्यहरू प्रति ध्यान दिन्छ । यो समावेशी हुन्छ, अभ्यास र प्रभावको माग गर्छ, द्वन्द्वलाई स्वीकार र आत्मसात गर्छ, बिमतिलाई सक्रियतापूर्वक संबोधन गर्छ र जसको स्वर मधुरो छ र जो पाखा परेका छन् तिनिहरू प्रति ध्यान दिन्छ । यसलाई बिमर्शात्मक (Deliberative) लोकतन्त्र, सहमतीय (Consensual) लोकतन्त्र, त्रिमूल (Grassroots) लोकतन्त्र आदि ढंगले संबोधन गरिन्छ ।

१०. नेपालमा जारी संबिधानहरूको छोटकरीमा तुलनात्मक विश्लेषण गर्नुहोस् ।

राज्य संचालनको मार्गदर्शक दस्तावेज संबिधान, निश्चत सैदान्तिक आधारमा विभिन्न प्रक्रिया द्वारा निर्माण गर्ने गरिन्छ । संबिधानको बिषयबस्तुले राष्ट्रिय एकता, अखण्डताको सुनिश्चितता, समावेशी सिद्धान्तको अवलम्बन, समानुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणालीको व्यवस्था, सामाजिक न्याय र समानताको प्रबन्ध, आरक्षण तथा सकारात्मक विभेदको व्यवस्था जस्ता कुराहरू सम्बोधन गरी समाजमा बसोबास गर्ने फरकफरक जाति, भाषा, धर्म, संस्कृति, इतिहास र क्षेत्रका मानिसहरूलाई नीतिहरूको फरक पहिचान स्वीकार, सम्मान र संरक्षण गर्दै सबैलाई एकताको सुत्रमा बाध्ने सांझा पहिचान तथा भावनाहरूको विकास भएको र सफल कार्यान्वयन हुने संबिधान मात्रै दिगो र दिर्घजिवी बन्ने निश्चित रहन्छ ।

समाजमा बसोबास गर्ने फरकफरक जाति, भाषा, धर्म, संस्कृति, इतिहास र क्षेत्रका मानिसहरूलाई नीतिहरूको फरक पहिचान स्वीकार, सम्मान र संरक्षण गर्दै सबैलाई एकताको सुत्रमा बाध्ने सांझा पहिचान तथा भावनाहरूको विकास गरी भिन्न राष्ट्रहरूका बीचमा एउटा राज्य निर्माण भएको अवस्थालाई राष्ट्र -राज्य भनिन्छ । तर माथिको पहिलो हरफमा उल्लेखित संबिधानको असल पक्षहरूको अभावका कारण नेपालमा राणा प्रधानमन्त्रीबाट जारी नेपाल सरकारको बैधानिक कानून, २००४ देखि हालको संबिधान बाहेक छ वटा संबिधान छ दशकमै असफल भएको हाम्रो सामु जगजाहेर नै छ । नेपालमाजारी संबिधानहरूको तुलनात्मक विश्लेषण छोटकरीरूपमा यसप्रकार गरिएको छ ।

१. राणा प्रधानमन्त्रीबाट जारी नेपाल सरकारको बैधानिक कानून, २००४ मा माथिको पहिलो हरफमा उल्लेखित बिषयबस्तु र प्रक्रिया दुबैमा कन्जोर थियो । यसले न त मुलुकलाई राष्ट्र -राज्यका रूपमा परिभाषित गरेको थियो न प्रजातन्त्र र सम्बिधन्बाइका मूल्य मान्यतालाई आत्मसाथ नै गरेको थियो ।
२. नेपालको अन्तरिम शासन बिधान, २००७ र नेपालको संबिधान, २०१५ ले प्रजातन्त्रका आधारभूत मूल्य मान्यतालाई समेटेको हुँदा बिषयबस्तुमा यी दुवै संबिधान राम्रै थिए तर सामाजिक विविधता बीच एकता कायम गर्ने प्रबन्धहरू गर्न नसक्दा यिनीहरू पनि मुलुकलाई राष्ट्र-राज्यका रूपमा परिभाषित गर्नमा चुकेको थियो । यी दुवै संबिधान राजाद्वारा घोषित भएकोले प्रक्रियाका हिसाबले कमजोर थिए ।

३. राजा द्वारा घोषित नेपालको संबिधान २०१९ ले निर्दलीय पंचायती व्यवस्था अवलम्बन र एउटा भाषा, संस्कृति, धर्म, भेषभूषाको प्रवर्द्धन गरि समरूपी समाजको विकासद्वारा एकल राष्ट्रियता निर्माणको रणनीतिको अङ्गीकार गरेको हुँदा यो पनि राष्ट्र- राज्यको परिभाषा, बिषयबस्तु र प्रक्रिया तिनवटै हिसाबले कमजोर थियो ।
४. नेपाल अधिराज्यको संबिधान, २०४७ पनि मुलुकलाई राष्ट्र-राज्यका रुपमा परिभाषित गर्नमा चुकेको भए तापनि यसले प्रजातन्त्र र संविधानवादका धेरैजसो बिशेषताहरु बोकेको हुँदा बिषयबस्तुका हिसाबले समृद्ध थियो । राजा द्वारा नै घोषित भए पनि राजनीतिक दलहरुसमेतको प्रतिनिधित्व भएको बिजहरुको आयोगले मस्यौदा गरेको र दलहरु तथा राजाबिचमा धेरै बिषयमा सम्झौता भइ बनेको हुनाले प्रक्रियाका हिसाबले पनि यस अघिका संबिधानहरु भन्दा यो अलि बढी स्वीकार्य थियो ।
५. नेपालको अन्तरिम संबिधान, २०६३ राजनीतिक दलका प्रतिनिधि सहितको बिजहरुको आयोगले मस्यौदा गरी जनप्रतिनिधि मार्फत जारी गरिएको हुँदा प्रक्रियामा २०४७ सालको सम्बन्धन भन्दा अझ राम्रो भए पनि जनताकै सहभागितामा बनेको भने थिएन । नेपालको संबैधानिक इतिहासमा यो संविधानले पहिलो पटक बहुलवाद र सामाजिक विविधतालाई स्वीकार गर्दै समावेशी सिद्धान्तको अवलम्बन गरेर मुलुकलाई राष्ट्र -राज्यका रुपमा परिभाषित गर्यो । बिषयबस्तुका हिसाबले अन्य कुराहरुमा पनि यो राम्रो थियो ।
६. संबिधान सभा (दोस्रो) बाट बि.स. २०७२ असोज ३ गते जारी नेपालको संबिधान राष्ट्र- राज्यको परिभाषा, निर्माणको प्रक्रिया र विषयबस्तु सबै हिसाबले अहिलेसम्मकै सबैभन्दा राम्रो संबिधान हो । यसले नेपाललाई एक बहुराष्ट्र राज्यका रुपमा परिभाषित गर्दै समावेशीकरण, समानुपातिक प्रतिनिधित्व र राष्ट्रिय एकता र अखण्डताका लागि विभिन्न ब्यवस्थाहरु गरेको छ । जनताले निर्वाचनद्वारा गठन गरेको संबिधानसभाले जनमत समेत संकलन गरेर जनताको सहभागिता र स्वामित्वमा जारी गरिएको यो संविधानले लोकतन्त्रका मूल्य, मान्यता र संबिधानवादका विशेषतालाई अङ्गीकार गरेको छ । यसमा पनि केही बर्ग समुहहरु असन्तुष्टि रहेतापनि यही संबिधान मार्फत नै तिनलाई सम्बोधन गर्न सकिने लचकता छदैंछ ।

नेपालको हालको संबिधानमा उल्लेखित संघियतामा राज्यको सबै तहको शक्तिको श्रोत नेपालको संबिधान हो । संघमा अबिशिष्ट शक्तिसमेत निहित छ । संघ, प्रदेश र स्थानीयतह बिचमा अन्तरसम्बन्ध सहकारिता, स-अस्तित्व, र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित छ । राष्ट्रिय एकता र अखण्डताका बिषयमा संघीय सरकारले प्रदेश सरकारलाई निर्देशन दिन सक्छ । संघियताको लक्ष्य समावेशिता र समान सहभागिता गरि राष्ट्रिय एकता मजबुत बनाउनु हो ।

११. नेपालको बर्तमान संविधानलाई कसरी दीर्घजीवी बनाउन सकिन्छ ? तर्कपूर्ण टिप्पणी गर्नुहोस् ।

राज्य संचालनको मार्गदर्शक दस्तावेज संविधान निश्चत सैदान्तिक आधारमा विभिन्न प्रक्रिया द्वारा निर्माण गर्ने गरिन्छ । समाजमा बसोबास गर्ने फरकफरक जाति, भाषा, धर्म, संस्कृति, इतिहास र क्षेत्रक मानिसहरूलाई नीतिहरूको फरक पहिचान स्वीकार, सम्मान र संरक्षण गर्दै सबैलाई एकताको सुत्रमा बाध्ने सांझा पहिचान तथा भावनाहरूको विकास गरि भिन्न राष्ट्रहरूका बीचमा एउटा राज्य निर्माण भएको अवस्थालाई राष्ट्र-राज्य भनिन्छ । संविधानको बिषयबस्तुले यसलाई राष्ट्रको परिभाषा, राष्ट्रिय एकता, अखण्डताको सुनिश्चितता, समावेशी सिद्धान्तको अवलम्बन, समानुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणालीको व्यवस्था, सामाजिक न्याय र समानताको प्रबन्ध, आरक्षण तथा सकारात्मक विभेदको व्यवस्था जस्ता कुराहरू मार्फत सम्बोधन गर्नुपर्छ । त्यसैगरी निर्माणको प्रक्रियामा जनताको सहभागिता, अभिमत र स्वामित्व सुनिश्चित गरेर मात्र कुनै पनि संविधान मुलुकलाई राष्ट्र-राज्यका रुपमा स्थापित र संचालन गर्न सक्ने दस्तावेज बन्छ ।

संविधान तर्जुमा प्रक्रिया र बिषयबस्तु हिसाबले जतिसुकै राम्रो भए पनि कार्यान्वयन योग्य भएन वा कार्यान्वयन राम्रोसंग गर्न आवश्यक प्रबन्ध गर्न सकिएन भने त्यस्तो संविधान दीर्घजीवी बन्न सक्दैन । यसै पनि नेपालमा राणा प्रधानमन्त्री बाट जारी नेपाल सरकारको बैधानिक कानून, २०४७ देखि हालको संविधान गरि सातवाट संविधान साढे सात दशकमै बनेकोमा संविधानको आयुमा प्रश्न उठ्नु स्वाभाविक देखिन्छ । तर पनि अहिलेको संविधानले समानुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणालीको व्यवस्था, सामाजिक न्याय र समानताको प्रबन्ध, आरक्षण तथा सकारात्मक विभेदको व्यवस्था जस्ता बिषयबस्तुहरू सहित निर्माणको प्रक्रियामा जनताको सहभागिता, अभिमत र स्वामित्व सुनिश्चित गरेर मात्र लागू भएकोमा यसलाई थप दीर्घजीवी र स्थायित्व प्रदान निम्नानुसार गर्न सकिन्छ ।

१. संविधानको कार्यान्वयनको स्पष्ट कार्ययोजनामा सबै राजनीतिक दलको सहमति निर्माण गर्ने
२. संविधान प्रति रहेका असन्तुष्टिहरूको निरन्तर र गम्भीर छलफल द्वारा समाधान खोज्ने
३. समयमै आवश्यक कानूनहरूको निर्माण गरि संविधान कार्यान्वयनको मार्ग प्रशस्त गर्ने
४. राज्यका सबै अंग तथा संस्थाहरू संविधानको पालाना गम्भीर र अडिग हुने
५. सबै सरोकारवालालाई संविधानको परिपालनामा जिम्मेवारी बनाउने
६. नागरिक समाज र आमसंचार जगतको रचनात्मक भूमिका विकास गर्ने
७. प्रशासनिक पुर्नसंरचना गरि तिनै तहको प्रशासन यन्त्र लाई सक्षम र प्रभावकारी बनाउने
८. न्यायलयको स्वतन्त्रता, व्यावसायिकता र कार्यकुशलता अभिवृद्धि गर्ने
९. राजनीतिक दलहरूको आन्तरिक लोकतन्त्र, पारदर्शिता, राजनीतिक संस्कृति र नैतिक आचरण तथा मूल्य मान्यतामा सुधार गर्ने
१०. संविधानमा रहेका कमीकमजोरीलाई पहिचान गरि सुधारका लागि आवश्यक संसोधन गर्दै जाने

११. संघीयता कार्यान्वयनका जटिलताहरू (अन्तरतह द्वन्द, राष्ट्रिय अखण्डता, अन्तरसरकार समन्वय र सहकारिता आदि) को समयमै आंकलन गरि समाधानका उपायहरू खोजि गर्ने
१२. संविधानको अन्तर्राष्ट्रिय समर्थन र कार्यान्वयनमा सहयोगका लागि अन्तर्राष्ट्रिय समुदायबीच संविधानका व्यवस्थाहरू जानकारी गराउने
१३. संविधानले व्यवस्था गरेका समानुपातिक समबेशी सिद्धान्त, सामाजिक न्याय र संरक्षणका बिषय, धार्मिक, सांस्कृतिक तथा भाषा निरपेक्षता, सकारात्मक विभेदको नीति आदिको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने
१४. राष्ट्रिय एकता तथा अखण्डता, सार्वभौमसत्ता, राष्ट्रियहित, बहुलवाद र सामाजिक सांस्कृतिक विविधता, सहकारितामूलक शासन शैली जस्ता बिषयलाई केन्द्र बिन्दुमा राख्ने

राष्ट्र-राज्य स्थापित गर्ने औजारको रूपमा रहेको संबिधान, निर्माण प्रक्रियामा जनस्वामित्व र लोकतन्त्र तथा संबिधानवादको मर्महरू समेटेकोले यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन भएमामात्र संबिधान दिर्घजिवी हुने निश्चित छ ।

१२. नेपालमा संघीयताको धोषणा, कार्यान्वयनको अवस्था र चुनौतीहरू बारे लेख्नुहोस ।

अमेरिकी स्वतन्त्रता संग्रामपछि विभिन्न १३ वटा फरक-फरक राज्यहरू एकीकरण भइ संयुक्त राज्य अमेरिका बनेपछि सन् १७७९ को अमेरिकी संविधानले संघीय शासनव्यवस्था अनुरूप सिङ्गो अमेरिकालाई ५० राज्यहरूमा विभक्त गरी पहिलो पटक संघीय शासनव्यवस्थाको शुभारम्भ गरेको पाइन्छ । यसरी शुरुवात गरिएको संघीय शासनप्रणालीलाई विश्वका अन्य मुलुकहरूले पनि अनुसरण गर्दै जाने क्रममा हालसम्म आइपुग्दा विश्वका २९ मुलुकहरूले मात्र संघीय शासनव्यवस्था अनुरूप आफ्नो देशको शासनव्यवस्था सञ्चालन गरिरहेका छन् । यसमा पनि २९ वटा मुलुकले २५ प्रकारका संघीयव्यवस्था अपनाएकाले संघीयतामा पनि एकरूपता पाइँदैन । जनसंख्याको आधारमा हेर्ने हो भने विश्वका कूल जनसंख्याको करिब ४० प्रतिशत जनसंख्या मात्र संघीय शासनव्यवस्था अनुरूप शासित पाइन्छ ।

संघीय शासन व्यवस्था कुनै पनि मुलुकको लोकतान्त्रिक पद्धति र लिखित संविधानमा निर्भर गर्दछ । संघीयता जस्तो जटिल प्रक्रियालाई लिखित रूपमा नै संविधानमा स्पष्ट व्याख्या गरिएको हुनुपर्दछ ताकि प्रत्येक प्रादेशिक सरकारहरूमा कुनै पनि विषयमा विवाद उत्पन्न नहोस् । त्यसैगरी संघीयता दोहोरो शासनप्रणाली सहितको एक खर्चिलो व्यवस्था भएकाले सीमित स्रोत र साधन भएका मुलुकहरूमा यदाकदा असफल भएको पनि पाइन्छ । अर्कोतर्फ संघीयतासम्बन्धी निर्णय गर्दा कुनै पनि देशको सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक, शैक्षिक, सांस्कृतिक आदि पक्षहरूमा विशेष ध्यान दिनु जरुरी देखिन्छ । तर पनि कतिपय मुलुकहरूमा यस्ता संवेदनशील विषयहरूमा बेवास्ता गरी संघीय शासनव्यवस्थाको थालनी गर्दा द्वन्दको भूमिमा फस्न गएको पाइन्छ । २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तनसँगै संविधानसभा मार्फत संविधान

लेखनको कुरा आए पनि त्यो कुरा लामो समयसम्म नेपालमा प्रयोगमा आउन सकेन । त्यसका लागि २०६४ सालको संविधानसभाको निर्वाचनसम्म कुनै पर्यो । संविधानसभाको कुरा पछिल्लो समयमा नेपालमा संघीयताको कुरा पछि विकास भएको हो । खासगरी तत्कालीन नेकपा (माओवादी) ले २०५२ सालदेखि एक दशकसम्म गरेको सशस्त्र द्वन्द्वको कारण मुलुकमा अन्यौलता छायो । मुलुक सशस्त्र द्वन्द्वको मारमा परी थला परेको अवस्थामा तत्कालीन माओवादीलाई शान्तिप्रक्रियामा ल्याउनका लागि उसका कतिपय मागलाई संबोधन गर्न थालियो । यसैक्रममा माओवादी २०६२ सालमा शान्तिप्रक्रियामा आएपछि २०६४ सालमा संविधानसभाको निर्वाचन गराउने कुरा भयो । संविधानसभामार्फत संविधान लेख्ने उद्देश्य लिइएको बेला तराईलाई अधिकारसम्पन्न गराउनुपर्ने मागसहित तराईमा आन्दोलन भयो । तराईमा चलेको आन्दोलनसँगै संघीयताको कुरा तराई केन्द्रित दलहरु र माओवादीले समेत उठाएपछि त्यस विषयमा अरु दलहरुपनि लत्रन पुगेका थिए । त्यसैको परिणामस्वरूप तत्कालीन नेकपा -माओवादी) र सात राजनीतिक दलहरुका बीचमा भारतको नयाँ दिल्लीमा भएको १२ बुँदे समझदारी, वृहत शान्ति सम्झौतासहित २०६३ साल माघ १ गतेबाट लागू गरिएको नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ मा समेत नेपाल एक संघीय राज्य हुनेछ भन्ने उल्लेख भएकोबाट यसको जग बस्न पुगेको पाइन्छ।

नेपालमा संघीयताको घोषणा

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ मा समेत नेपाल एक संघीय राज्य हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरिएबाट नेपालमा संघीय शासनको जग बसेको साथै विभिन्न चरणहरु पार गर्दै दोस्रो संविधानसभाबाट मिति २०७२।०६।०३ जारी भइ लागू भएको नेपालको यो संविधानले नेपालको राजनीतिमा ठुलठुला मान्यता परिवर्तन गर्यो । संघियता, गणतन्त्र, धर्मनिरपेक्षता, समावेशी लोकतन्त्र र समाजवाद उन्मुख राज्य यसकै उपज हुन् । संविधानको प्रस्तावनामा प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, बालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रता तथा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका, र कानुनी राज्य जस्ता लोकतन्त्रका सम्पूर्ण मान्यताहरुलाई आत्मसाथ गरिएको छ । संविधानले नेपालको मूल शासकीय संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरि तिन तहको हुने व्यवस्था गरेको छ (धारा ५६) भने शासकीय स्वरूप बहुलवादमा आधारित बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संसदीय शासन प्रणाली हुने भनेको छ (धारा ७४) मा समेत नेपाल एक संघीय राज्य हुनेछ भनि उल्लेख रहेको छ ।

नेपालको संघियतामा राज्यको सबै तहको शक्तिको श्रोत नेपालको संविधान हो । संघमा अबिशिष्ट शक्ति समेत निहित छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिचमा अन्तरसम्बन्ध सहकारिता, स-अस्तित्व, र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित छ । राष्ट्रिय एकता र अखण्डताका बिषयमा संघीय सरकारले

प्रदेश सरकारलाई निर्देशन दिन सक्छ । संघियताको लक्ष्य समावेशिता र समान सहभागिता गरि राष्ट्रिय एकता मजबुत बनाउनु हो ।

नेपालमा संघीयता कार्यन्वयनको अबस्था/विश्लेषण

हाम्रो संघियता संघ, प्रदेश, र स्थानीय तहबीच सह अस्तित्व, समन्वय र सहकारिताको जगमा उभिएको छ । यसर्थ पनि संघियता कार्यन्वयन, सहजीकरण, र सबलिकरणमा तिनतह नै एकल र संयुक्त वा साझा जिम्मेवारीका साथ काम गर्नुपर्ने हुन्छ । तिन तहका सरकारहरूले शासन गर्ने नागरिकहरूमा अलग अलग भूगोलमा नभएको कारणले पनि नागरिकलाई केन्द्रमा राखेर नीति, योजना, कानून निर्माण तथा कार्यन्वयनका साथै नागरिकलाई सेवा प्रभाव गर्ने र बिकाश निर्माणका कार्यहरूमा तिन तहकै सरकारहरूको एकल वा साझा जिम्मेवारी रहन्छ ।

संविधान प्रदत्त नागरिकको मौलिक हकको कार्यन्वयन गर्ने, राष्ट्रिय नीतिको सम्मान तथा कार्यन्वयन र लोकतान्त्रिक मुल्य र मान्यतामा आधारित समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्र निर्माण गर्ने दायित्व बाट कुनै पनि तहको सरकार बिमुख हुन पाउदैन । यस्तै, एक अर्काको अस्तित्व र कार्यगत स्वयतताको सम्मान, नागरिक नागरिक बीच समान ब्यबहार र सुरक्षा गर्नुपर्ने र कानूनको, नीति र न्यायिक वा प्रशासनिक निर्णयको कार्यन्वयन गर्ने तथा सूचनाको आदान प्रदान गर्ने पनि तिन तहकै सरकार उत्तिकै जिम्मेवर हुन्छन् । तसर्थ नेपालमा संघियता कार्यन्वयन को अवास्थालाई छोटकरीरूपमा बुदागत रूपले निम्नानुसार उल्लेख गर्ने सकिन्छ ।

१. हाल मुलुकमा संघीय सरकार सहित ७ प्रदेश सरकारहरू, ७५३ स्थानीय तहहरू गरि ७६१ सरकारहरू छन् । प्रदेश १ ले आफ्नो नाम बाहेक सबै प्रदेशले आफ्नो नाम र राजधानी किटान गरि आ आफ्नो क्षेत्रमा सक्रिय रहेका छन् । संघियताको बारेमा विभिन्न बुझाई भएता पनि यसको अस्तित्वको बारेमा आम नागरिकले सहमति जनाएका छन् ।
२. नेपालले छोटो समयमा संघियताको ब्यबस्थापन तर्फ अग्रसर छ । संघियताको आधारभूत संरचनाहरू स्थापना गरेको छ र सबै प्रदेशले आवधिक योजना निर्माण, प्रदेश लोक सेवा, प्रदेश योजना आयोग आदि स्थापना गरेका छन् र सबै प्रदेशहरूले स्थानीय तहहरूलाई वित्तिय समानीकरण अनुदान, राजस्व बाँडफाँडको रकम, विशेष अनुदान, समपुरक अनुदान र सःशर्त अनुदान उपलब्ध गराएका छन् । संघीय तहबाट जाने यी शिर्षकका अनुदान समेत नियमित भएका छन् र राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा बित्त आयोग क्रियाशील रहेको छ ।
३. प्रदेश र स्थानीय तहमा हस्तान्तरण हुनु पर्ने विशेषगरि प्राविधिक प्रकृतिका कार्यालयहरू संघीय मन्त्रालयहरूले विभिन्न बहानामा च्यापेर राखेका छन् । प्रदेशले पनि जिल्ला एकीकृत कार्यालयहरू स्थापना गर्नुपर्नेमा दलीय राजनीतिको ब्यबस्थापन को उदेश्यले सगंठन विस्तार गर्ने Levaithan

प्रवृत्ति बढ्न गएको छ जसको कारण चालु खर्च बढेको साथै प्रदेशको बैधता लाई समेत प्रश्न चिन्ह खडा गरिदिएको छ र कतिपय प्रदेशहरूले केन्द्रको सिको गर्दै अनावश्यक प्रकृतिका आयोग, समिति र प्रतिष्ठानहरू बिस्तार गरि आफ्नो मूल संरचना बलियो बनाउनुको सट्टा Cantilever संगठन थपेका छन् ।

४. वित्तिय संधियतामा पनि संरचनागत जटिलताहरू छन् र संघीय प्रणालीमा वित्तिय सुशासनको जोखिम झन् बढ्न गएको छ, सःशर्त अनुदानका सूचीहेर्ने हो भन्ने संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका योजनाहरू एक आपसमा दोहोरोपनको सिकार बनेको अवस्था छ । सार्वजनिक बित् ब्यबस्थापनमा Common Pool Problems का साथै बिनियोजन कुशलता र समन्यायिकताका सवालहरू संधियतामा पेचिलो हुदै गएको छ ।
५. प्रशासनिक संधियताको बिषय अझै पनि जटिल नै रहेको छ । खासगरी संघीय निजामती सेवा ऐन आउन नसकेकोले प्रदेश तथा स्थानीय तहको जनशक्ति ब्यबस्थापनमा जटिलता उत्पन्न भएको छ । संघीय सरकारले बनाएका संघीय कानुन समेत एक अर्कासंग बाझिएको अवस्था छ । कतिपय कानुनहरू प्रदेश र स्थानीय तहको कार्यक्षेत्रसंग बाझिएको छ, उदाहरणको लागि लघु, घरेलु तथा साना उधोगको दर्ता, नियमन, तथा खारेजीको अधिकार स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ ले स्थानीय तहलाई प्रदान गरेको छ भने औधोगिक ब्यबसाय ऐनले सो अधिकार प्रदेशलाई प्रदान गरेको छ ।

नेपालमा संधियता कार्यान्वयनको चुनौतीहरू

नेपालको संबिधान २०७२ असोज ३ गते गरि भए पश्चात जुन हद सम्म स्वीकार्य हुनुपर्थ्यो त्यो भएन र मधेशी, थारु, र जनजातीहरू लगायतको यसमा तिब्र बिरोध रहयो, यति हुदाहुदै पनि समयक्रममा यसले परिकल्पना गरे बमोजिम तिनै तहको निर्वाचन भयो र मिश्रित निर्वाचन पद्धतीका वावजुद २०७५ फागुनमा के. पी. शर्मा ओलीको प्रधानमन्त्रीत्वमा नेपाली कांग्रेस बाहेकको सबै दलको समर्थनमा दुई तिहाई नजिकको संयुक्त सरकार बन्यो । नेपालको सन्दर्भमा हेर्ने हो भने संधियताको मूल विषयबस्तुको कुरा नै के हो भन्ने स्पष्ट छैन । नेपालमा संधियताका चुनौतीहरूलाई विश्लेषण गर्नुपूर्व विश्व मान्यताका रुपमा रहेका संघात्मक शासन व्यवस्थाका प्रेरक तत्वहरूलाई तुलनात्मक रुपमा हेर्नु उचित हुन्छ । हरेक देशको संघीय संरचनाको उद्देश्य र मूलतत्व फरक हुन्छ । क्यानडाको भाषा, स्विट्जरल्याण्डको समान प्रतिनिधित्व, जापानका राजा र जनताका बीचमा अधिकारको बाँडफाँड, रुस (पूर्वको) को सङ्क्रमणकालीन व्यवस्था, अमेरिकाको भू-क्षेत्र, भारतको शासकीय अथवा विकेन्द्रीकरणलाई संधियताको आधार मानिएको हो । भारतमा लामो इतिहास बोकेको बलियो कर्मचारीतन्त्र छ, जसले एकता बनाइराख्न महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ ।

कुनै पनि देश संघात्मक हुनका लागि केही कारक तत्वहरू हुनुपर्ने हुन्छ । त्यस्ता महत्वपूर्ण कारक तत्वहरूमा रहेका छन्- (क) भू-विशालता, (ख) राज्यको विलय, (ग) पूर्णरूपमा भिन्न भाषा, (घ) पूर्ण भिन्न धर्म, (ङ) पूर्ण भिन्न संस्कृति र संस्कार, (च) भिन्न आर्थिक तथा राजनीतिक व्यवस्था र (छ) भू-भिन्नता ।

संविधानको कार्यन्वयन गर्ने र संविधानले परिकल्पना गरे बमोजिमको समाजवाद उन्मुख कार्यक्रम प्रारम्भ गरेर जनता बसो देखि अपेक्षा गरेजस्तो विकास र सम्बृद्धि डेलिभर गर्ने र लोकतन्त्र लगायत संविधानले अङ्गीकार गरेका नबिन मान्यताहरूको लाभांश नेपाली जनतालाई प्रदानगर्ने अत्यन्त अनुकूल अवसर पनि थियो । समृद्ध नेपाल र सुखी नेपालीको नारा पनि सहि तय गरिएको तर सरकार तदनुरूप अघि बढेन र प्रधानमन्त्री र सत्तारुढ दलका प्रमुखले सरकार र पार्टीको सम्बन्ध ब्यबस्थापन गर्न नसकेर प्रतिनिधि सभाको एउटा कार्यकालमा दुई पटक बिघटन गरे तर अदालतले त्यो पुनःस्थापना गरे पश्चात एमाले प्रदेश सरकारहरूमा समेत प्रतिपक्षमा बस्न पुगे । सोहि बमोजिम शेरबहादुर देउवा नेतृत्वमा नेकपा बाट फुटेका प्रचण्ड नेतृत्वको माओबादी र माधव कुमार नेपाल नेतृत्वको ने. क. पा. समाजवादी सहितको गठबन्धन सरकार रहेको तर एमाले ले निरन्तररूपमा सदन अबरुद गरेकोकारणले सयौं कानुन बनाउन बाकी रहेको हुदा राजनीतिक स्थायित्व नै नहुने कि भन्ने आशंका उत्पन्न भए बाट नेपालमा सघिंयता कार्यन्वयनमा देखिएका चुनौती हरुलाई निम्न लिखित औल्याउन सकिन्छ ।

- राजनीतिक स्थायित्वको अभाव - नेपालको सन्दर्भमा लोकतन्त्र र राजनीतिक स्थयित्व दुई बिपरित ध्रुव हुन कि जस्तो देखिन्छ र छयालीस साल हालसम्म निर्वाचनमा दुई तिहाई सरकार समेत पाच वर्ष को कार्यकाल पूर्ण रुपले चलाउन नसकेर सरकार नै स्थिर नहुने अवस्थामा राष्ट्रिय नीति र बिकास कार्यमा त्यसको प्रतिकुल प्रभाव पर्नु त स्वाभाविक हो ।
- सरकार र सत्तारुढ दलको सम्बन्ध ब्यबस्थापन - 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 तिक्त 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 भ्रस्टाचार - खर्चिलो निर्वाचनको कारण इमान्दार नेताहरु क्रमशः पाखा लाग्ने र दुई नम्बर धन्धा गरेर पैसा कमाएकाहरु राजनीतिकमा हाबी 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 हुर्कंदो अल्पतान्त्रिक चरित्र - लोकतन्त्रको बाहक हुनुपर्ने राजनीतिक दलहरुमा आन्तरिक लोकतन्त्र हराउँदै जानु र दलका मुठीभरका नेताहरु ले पार्टी कब्जा गरेको देखिनु जसले प्रकारान्तरमा अल्पतान्त्रिक चरित्र हाबी हुदै जानु र पुस्तान्तरणको मार्गलाई दुरुह बनाई राजनीतिक दलहरुमा नयाँ रगत प्रवाह अवरूद्ध हुनु ।

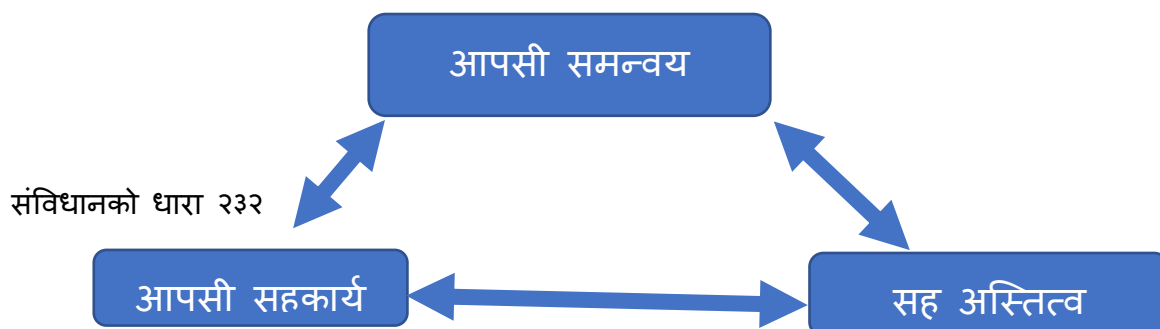
१३. नेपालमा संघियताको अभ्यासमा अन्तर सरकारी सम्बन्ध बारे आफ्नो अभिमत राख्नुहोस् ।

संविधानको धारा ५६ ले राज्यको संरचना संघ, प्रदेश, र स्थानीय तह गरि तिन तहका संघीय ईकाइहरु रहने उल्लेख गरेको छ । सो धाराको उपधारा २ ले राज्य शक्तिको प्रयोग संघ, प्रदेश, र स्थानीय तहले यस संबिधान र सोहीअनुसार बनेको कानून बमोजिम गर्ने व्यवस्था पनि गरेको छ । यसर्थमा संबिधान अनुसार तिन तहका सरकारहरुले आ आफुले बनाएको कानून अनुसार नै शासन गर्ने स्वयतताको पनि व्यवस्था गरेको छ । बिषयगत कानून बनाउने, कानून अनुरूप कर लगाउने र संचित कोषको व्यवस्थापन गर्ने कार्य पनि तीन तह कै सरकारहरुले गरिरहेको अवस्था पनि छ । प्रत्येक तहगत सरकारहरुलाई आवश्यक योजनाहरुको स्वयम् तर्जुमा गर्ने, बजेट निर्माण तथा व्यवस्थापन र कार्यान्वयन गर्ने, लेखापरीक्षण गराउनेछ र कर्मचारी संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने तथा जवाफदेहिता बहन गर्ने अधिकार पनि प्रदान गरेको छ । नगरिकको माग र आवश्यकता अनुसार अधिकार क्षेत्रको प्रयोग गर्दै शासन गर्ने क्रममा प्रत्येक सरकारले स्वशासनको अभ्यास गर्दा गर्दै पनि शासन गर्ने सरकारहरुका बीच नागरिकलाई सेवा प्रदान गर्ने, विकास निर्माण र कानून तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्ने बिषयमा सरकारका अधिकार क्षेत्रहरुलाई स्वायत र साझा कार्यहरुको रुपमा संविधानको अनुसूची ५, ६, र ८ को एकल अधिकार तथा अनुसूची ७ र ९ का साझा अधिकारको कार्यान्वयनका बिषयमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहहरु बीच समन्वय, सहकार्य र सह अस्तित्व आवश्यक हुन्छ ।

नेपालमा रहेका ७६१ सरकारहरु भूगोलमा, प्राकृतिक तथा वित्तिय स्रोतमा, जनसांख्यिक वितरणमा र क्षमतामा पनि असमान रहेका छन् । तिनै तहका सरकार बीच ठाडो (Vertical) असमानता रहेको छ भन्ने प्रदेश प्रदेश बीच तथा स्थानीय तहहरुबीच पनि तेर्सो (Horizontal) असमानता रहेको छ । तर संविधानका अनुसूची हरु अनुसार संघ, प्रदेश, र स्थानीय तह हरुले स्वशासन र सह शासनको अभ्यास गर्नुपर्ने भएकाले यी तिन तहका सरकारहरुका बिचको सम्बन्धलाई नै अन्तर सरकार सम्बन्ध भनिन्छ । यहि अन्तरसम्बन्धका कारणले नै हाम्रो संघि संरचना र शासन प्रणाली स्थायी र मजबुत बनेको छ । संघ सरकारको भूगोलभित्र नै प्रदेश सरकारहरु र प्रदेश सरकारको भूगोल बितर नै स्थानीय तहहरु भएकोले यी तिन तह कै सरकारहरुले एकल अधिकार क्षेत्रमा स्वायत रहेर कानून तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्न सक्ने

भएता पनि साझा अधिकारका बिषयहरु तथा एकल अधिकारका कतिपय बिषयहरुमा पनि समन्वय हाम्रो संघीय प्रणालीको अवधारणा तथा आधार स्तम्भ पनि हो ।

सहकारी संघियता: अन्तर सम्बन्धको आधार



संविधानको धारा २३२ मा स्पष्ट संग संघीय एकाईहरु बिचको सम्बन्ध उल्लेख गरिएको छ । यी तहगत सरकारहरु एक अर्काको मातहत नरहेको आशयका साथ यिनीहरुको सम्बन्ध परस्परमा सहकार्य, सहअस्तित्व र समन्वयको सिदान्तमा आधारित रहने उल्लेख गरेको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिचको समन्वय र अन्तर सम्बन्धको संबैधानिक आयाम (धारा २३५) लाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय र अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ ले एक ब्यबहारिक खाका प्रदान गरेको छ । साथै यसले राष्ट्रिय समन्वय समिति र बिषयगत समितिहरुको गठन अन्तर सरकारी बिबादहरुको निरुपण लगायतको कार्यहरुको लागि पनि दिशानिर्देश गरेको छ ।

नेपालमा संघियताको अभ्यासमा अन्तर सरकारी सम्बन्धका आयामहरु

१. विधायिकी अन्तरसम्बन्ध
२. राजनीतिक तथा कार्यकारिणी अन्तरसम्बन्ध
३. न्यायिक अन्तरसम्बन्ध
४. आर्थिक तथा वित्तिय अन्तरसम्बन्ध
५. बिकासात्मक र सेवा प्रवाह सम्बन्धि कार्यको अन्तरसम्बन्ध
६. प्रशासनिक/क्षमता बिकासको अन्तरसम्बन्ध

विधायिकी अन्तरसम्बन्ध

संविधानले एकातर्फ तिन तहका सरकारहरुको परिकल्पना गरेको छ भने अर्कोतर्फ प्रदेश र स्थानीय तहलाई संबैधानिक मान्यता दिदै स्थानीय तहहरु प्रदेश मातहतका निकाय होइनन भन्ने प्रस्ट सन्देश पनि दिएको छ । यसरी प्रदेश र स्थानीय तहबीच अभ्यासका क्रममा हुन सक्ने बिबादहरुलाई संबैधानिक रुपमै ब्यबस्थापन

गरेको मान्न सकिन्छ । एकै जिल्लामा रहेको स्थानीय तहहरूबीच समन्वय गर्न र बिबाद समाधान गर्न ति स्थानीय तहहरू बाटै निर्वाचित हुने जिल्ला सभा र जिल्ला समन्वय समितिको व्यवस्था पनि रहेको छ । यो व्यवस्थाले स्थानीय तहहरू बीच तेर्सो र प्रदेश र स्थानीय तह बीचको ठाडो विधायिकी अन्तरसम्बन्धको ब्यबस्थापन गर्दछ । संविधानको धारा ८६ मा राष्ट्रिय सभाको गठन प्रदेश सभाका सदस्य, स्थानीय तहका प्रमुख/अध्यक्ष र उपप्रमुख/उपाध्यक्ष रहेको निर्वाचक मण्डल द्वारा संघीय कानून बमोजिम हुने ब्यबस्था रहेको छ । यसर्थ पनि राष्ट्रिय सभाले तिन तहका सरकारहरू बिचको ठाडो र तेर्सो दुवै प्रकारका विधायिकी अन्तरसम्बन्धलाई प्रतिनिधित्व गरेको छ । संघीय संसदले बनाएका कानूनहरू नेपाल भर, प्रदेश सभाले बनाएका कानूनहरू सम्बन्धित प्रदेश भित्र तथा स्थानीय तहको नगर/गाउँ सभाले बनाएका कानूनहरू सम्बन्धित स्थानीय तहमा लागूहुने ब्यबस्था रहेको छ । तर प्रदेशले कानून बनाउँदा संघीय कानूनसंग र स्थानीय तहले कानून बनाउदा संघ र प्रदेश कानूनसंग नबाझिने गरि बनाउनुपर्ने भएकोले पनि जिल्ला सभा र राष्ट्रिय सभाले हाम्रो संघीय ब्यबस्थामा अन्तर सरकार सम्बन्धको ब्यबस्थापनमा विधायिकी अन्तरसम्बन्धको महत्वपूर्ण कडीको रुपमा कार्य गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यस्तै धारा ६२ मा राष्ट्रपतिको निर्वाचन संघीय संसदका सदस्य र प्रदेश सभाका सदस्य मतदाता रहेको निर्वाचक मण्डलबाट हुने र संघीय संसदका सदस्य र प्रदेश सभाका सदस्यको मतभार संघीय कानून बमोजिम फरक हुने व्यवस्था पनि रहेको छ । त्यसै गरी संविधान बमोजिम प्रदेश, र स्थानीय तह बीच समन्वय कायम गर्न र कुनै राजनीतिक बिबाद उतपन्न भएमा प्रदेश सभाले कानून बनाई सम्बन्धित स्थानीय तह र जिल्ला समन्वय समिति संग समन्वय गरि त्यस्तो बिबादको समाधान गर्न सक्ने ब्यबस्था रहेको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीच समन्वय कायम गर्ने संघीय संसदले संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय र अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ ले एक ब्यबहारिक खाका प्रदान गरेको छ । साथै यसले राष्ट्रिय समन्वय समिति र बिषयगत समितिहरूको गठन अन्तर सरकारी बिबादहरूको निरुपण लगायतको कार्यहरूको लागि पनि दिशानिर्देश गरेको छ ।

संविधानको धारा २३१ मा संघ र प्रदेश बिचको ब्यबस्थापकीयको ब्यबस्था गर्दै संघीय कानून नेपालभर वा आवश्यकता अनुसार नेपालको कुनै क्षेत्रमा मात्र लागूहुने गरी बनाउन सकिने र प्रदेश कानून प्रदेशभर वा आवश्यकता अनुसार प्रदेशको कुनै क्षेत्रमा मात्र लागूहुने गरी बनाउन सकिने व्यवस्था गरेको छ । त्यस्तै दुई वा दुई भन्दा बढी प्रदेशले अनुसूची ६ मा उल्लिखित कुनै विषयमा कानून बनाउन नेपाल सरकार समक्ष अनुरोध गरेमा संघीय संसदले आवश्यक कानून बनाउन सक्ने र त्यस्तो कानून सम्बन्धित प्रदेशको हकमा मात्र लागू हुने व्यवस्था पनि रहेको छ ।

राजनीतिक तथा कार्यकारिणी अन्तरसम्बन्ध

संविधानको धारा ७५ ले नेपालको कार्यकारिणी अधिकार संबिधान र कानून बमोजिम धारा ७६ अनुसार गठन भएको मन्त्रिपरिषदमा निहित हुने ब्यबस्था गरेको छ । यो संबिधान र कानूनको अधिनमा रही

नेपालको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र संचालन गर्ने अभिभारा पनि मन्त्रिपरिषद्मा हुने , नेपालको संघीय कार्यकारिणी सम्बन्धि सम्पूर्ण काम नेपाल सरकारको नाममा हुने र नेपाल सरकारको नाममा हुने निर्णय वा आदेश र तत्सम्बन्धी अधिकारपत्रको प्रमाणीकरण संघीय कानून बमोजिम हुने व्यवस्था गरेको छ । संविधानको धारा २३२ मा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने उल्लेख गर्दै नेपाल सरकारले राष्ट्रिय महत्वका बिषयमा आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ र त्यस्तो निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रिपरिषद्को कर्तव्य हुने ब्यबस्था 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 मन्त्रिपरिषद् र प्रदेश सभालाई बढीमा ६ महिना सम्म निलम्बन गर्न वा बिघटन गर्न सक्ने ब्यबस्था पनि गरेको छ । त्यसैगरी , नेपाल सरकारले आफै वा प्रदेश सरकार मार्फत स्थानीय तहहरूलाई यो संबिधान र संघीय कानून बमोजिम आवश्यक सहयोग गर्न र निर्देशन दिन सक्ने र त्यस्तो निर्देशन पालन गर्नु स्थानीय तहको कर्तव्य हुने व्यवस्था संबिधानमा रहेको छ । संविधानको धारा २३४ मा संघ र प्रदेश बीच तथा प्रदेश -प्रदेश बीच उत्पन्न हुन सक्ने राजनीतिक बिबाद समाधानका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा अन्तर प्रदेश परिषद्को व्यवस्था रहेको छ भने स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ को दफा १०५ मा स्थानीय तहहरू बीच समन्वय कायम गर्न मुख्यमन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रदेश समन्वय परिषद्को ब्यबस्था पनि रहेको छ ।

संविधानको धारा २७४ ले नेपालको सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता र जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताको प्रतिकूलनहुने गरि संबिधान संशोधन गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ । यसै अन्तर्गत रहेर संघले कुनै प्रदेशको वा स्थानीय तहको सीमाना परिवर्तन गर्दा वा अनुसूची ६ मा उल्लेखित विषयसंग सम्बन्धित बिषयमा विधेयक पारित गर्नुपर्ने भएमा त्यस्तो विधेयक संघीय संसदमा प्रस्तुत भएको तीस दिनभित्र सम्बन्धित सदनको सभामुख वा अध्यक्षले सहमतिका लागि प्रदेश सभामा पठाउनुपर्ने व्यवस्था पनि गरेको छ । यसरी तिन तहकै सरकारहरूको कार्यकारिणी अन्तरसम्बन्धले मात्र हाम्रो संघीय प्रणाली मजबुत हुने देखिन्छ । यसरी संबिधान र कानूनी व्यवस्था हेर्दा तहगत सरकारहरूले एकअर्काको कार्य स्वायत्तता र अधिकार क्षेत्रको पालनामा बाधा नगर्ने, साथै एक अर्को सरकारको कानूनी व्यवस्था, न्यायिक एवं प्रशासनिक निर्णय र आदेशको कार्यान्वयनमा सहयोग गर्नुपर्ने देखिन्छ । साथै एक प्रदेश वा स्थानीय तह बाट अर्को प्रदेश वा स्थानीय तहको क्षेत्रमा कुनै व्यक्तिको स्वतन्त्र आवागमन तथा पेशा व्यवसाय गर्न, बस्तु वा सेवाको बिस्तार वा ढुवानीमा अबरोध र भेदभाव गर्ने नपाउने ब्यबस्था पनि रहेको देखिन्छ ।

न्यायिक अन्तरसम्बन्ध

संविधानको धारा १२७ अनुसार नेपालमा सर्वोच्च अदालत, उच्चअदालत र जिल्ला अदालत रहने र कानून बमोजिम मुद्दा हेर्ने स्थानीय स्तरमा न्यायिक निकाय वा बिबाद समाधानका बैकल्पिक उपाय अबलम्बन गर्ने आवश्यकता अनुसार अन्य निकाय गठन गर्न सकिने ब्यबस्था गरेको छ । 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 रहेका देखिन्छ । सबै प्रदेश र स्थानीय तहहरूको सेवा प्रवाह र बिकासको आवश्यकता फरक फरक रहन सक्ने तर नागरिकको न्यायमाथिको सहज पहुँच र अधिकार बराबर हुने विश्वव्यापी मान्यतालाई अङ्गीकार गर्दै सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्ने र निष्पक्ष एवं सक्षम न्यायपालिका र कानूनी राज्यको अवधारणामा रहेर नै यो व्यवस्था गरिएको हो ।

त्यसैगरी, संविधानको धारा १३७ मा संघ र प्रदेश, प्रदेश र प्रदेश, प्रदेश र स्थानीय तहहरू बिचको अधिकार क्षेत्रको बारेमा भएको बिबाद निरुपणका लागि र संघीय संसद वा प्रदेश सभा सदस्यको निर्वाचन सम्बन्धि बिबाद र संघीय संसदका सदस्य वा प्रदेश सभाका सदस्यको अयोग्यता सम्बन्धि बिबाद निरुपणका लागि सर्वोच्च अदालतमा संबैधानिक इजलास रहने ब्यबस्था रहेको छ । संविधानको धारा २१७ मा कानून बमोजिम आफ्नो अधिकारक्षेत्र भित्रका बिबाद निरुपण गर्ने स्थानीय तहले गाउँपालिकामा उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा र नगरपालिकामा उपप्रमुखको संयोजकत्वमा तिन सदस्यीय एक न्यायिक समिति रहने ब्यबस्था गरेको छ । स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ ले यस्ता न्यायिक समितिले गरेका निर्णयमा चित नबुझेमा सो उपर सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने ब्यबस्था पनि गरेको छ ।

आर्थिक तथा वित्तीय अन्तरसम्बन्ध

संविधानको धारा ५९ ले आर्थिक अधिकारको प्रयोग सम्बन्धि ब्यबस्था गरेको छ । तिनै तहले आ आफ्नो अधिकार भित्रको आर्थिक अधिकार सम्बन्धि बिषयमा कानून बनाउने, बार्षिक बजेट बनाउने, निर्णय गर्ने, नीति तथा योजना तयार गर्ने र त्यसको कार्यान्वयन गर्ने ब्यबस्था गरेको छ । संघले साझा सूचिको बिषयमा र आर्थिक अधिकारका अन्य क्षेत्रमा प्रदेश लाई समेत लागू हुने गरि आवश्यक नीति, मापदण्ड र कानून बनाउन सक्नेछ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आ आफ्नो तहको बजेट बनाउने छन् र प्रदेश र स्थानीय तहले बजेट पेश गर्ने समय संघीय कानून बमोजिम हुनेछ । प्राकृतिक स्रोत वित्तिय स्रोतको महत्वपूर्ण आधारको रुपमा रहेको हुनाले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले प्राकृतिक स्रोतको प्रयोग वा बिकास बाट प्राप्त लाभको समन्यायिक वितरणको ब्यबस्था गर्नुपर्नेछ र त्यस्तो लाभको निश्चित अंश रोयल्टी, सेवा वा बस्तुको रुपमा परियोजना प्रभावित क्षेत्र र स्थानीय समुदायलाई कानून बमोजिम वितरण गर्नुपर्नेछ । यसरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले प्राकृतिक स्रोतको उपयोग गर्ने स्थानीय समुदायले लाग्ने गर्ने चाहेमा लागानीको

प्रकृति र आकारको आधारमा कानून बमोजिमको अंश लगानी गर्न प्राथमिकता दिनु पर्ने छ । बैदेशिक सहायता र ऋण लिने अधिकार नेपाल सरकार को हुनेछ तर त्यस्तो सहायता वा ऋण लिदा देशको समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व हुने गरि लिनु पर्नेछ । साथै संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको बजेट घाटा ब्यबस्थापन तथा अन्य बित्तिय अनुशासन सम्बन्धि ब्यबस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

संविधानको धारा ६० मा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो आर्थिक अधिकार क्षेत्र भित्रको बिषयमा कर लगाउन र ति स्रोतहरुको राजस्व उठाउन सक्ने ब्यबस्था गरेको छ । तर साझा सूची भित्रको बिषयमा र कुनै पनि सूचीमा नपरेका बिषयमा कर लगाउने र राजस्व उठाउने व्यवस्था भने नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुने उल्लेख छ । संकलन गरेको राजस्व संघ, प्रदेश र स्थानीय तह लाई न्यायोचित वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउने दायित्व नेपाल सरकारको हुनेछ । प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने वित्तीय हस्तान्तरणको परिणाम राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा बित् आयोग को सिफारिस बमोजिम हुने र नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई खर्च को आवश्यकता र राजस्वको क्षमताको आधारमा प्रदेश कानून बमोजिम वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरण गर्नेछ । प्रदेशको हकमा नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान र आफ्नो स्रोतबाट उठ्ने राजस्व लाई मातहतको स्थानीय तहको खर्चको आवश्यकता र राजस्व क्षमताको आधारमा प्रदेश कानून बमोजिम वित्तीय समानीकरण अनुदान बितरण गर्नेछ । नेपाल सरकारले संघीय संचित कोषबाट प्रदान गर्ने सशर्त अनुदान, सम्पुरक अनुदान वा अन्य प्रयोजनका लागि दिने बिशेष अनुदान वितरण सम्बन्धि व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ । संघ, प्रदेश, र स्थानीय तह बीच राजस्वको बाडफाड गर्दा सन्तुलित र पारदर्शी रुपमा गर्नुपर्ने व्यवस्था पनि संविधानमा उल्लेख गरिएको छ । साथै राजस्व बाँडफाँड सम्बन्धि संघीय ऐन बनाउंदा राष्ट्रिय नीति , राष्ट्रिय आवश्यकता, प्रदेश र स्थानीय तहको स्वायत्तता, प्रदेश र स्थानीय तहले जनतालाई पुर्याउनु पर्ने सेवा र उनीहरुलाई प्रदान गरिएको आर्थिक अधिकार, राजस्व उठाउन सक्ने क्षमता, राजस्वको सम्भाव्यता र उपयोग, विकास निर्माणमा गर्नुपर्ने सहयोग, क्षेत्रिय असन्तुलन, गरिबी र असमानताको न्यूनीकरण, बन्चितिकरणको अन्त्य, आकस्मिक कार्य र आस्थीय आवश्यकता पुरा गर्न सहयोग गर्नुपर्ने बिषयहरुमा ध्यान दिनुपर्ने बिषय पनि संविधानमै उल्लेख गरिएको छ ।

अन्तरसरकारी बित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ मा संघ, प्रदेश, र स्थानीय तहको राजस्व बाँडफाँड सम्बन्धि व्यवस्था रहेको छ । जस अनुसार मुल्य अभिवृद्धि कर र अन्तशुल्कको बाँडफाँड गर्दा संघलाई ७०%, प्रदेश लाई १५ % र स्थानीय तहलाई १५ % हुने व्यवस्था रहेको छ । साथै प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त हुने रोयल्टीको बाँडफाँड संघलाई ५०%, सम्बन्धित प्रदेश २५ % र सम्बन्धित स्थानीय तहलाई २५% हुने ब्यबस्था रहेको छ । यसै ऐनमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीच अन्तरसरकारी बित्त ब्यबस्थापनका बिषयमा आवश्यक परामर्श तथा समन्यव गर्न नेपाल सरकारका अर्थमन्त्रीको संयोजकत्वमा प्रदेश सरकारका अर्थमन्त्रीहरु,

स्थानीय तहका प्रतिनिधि हरु तथा बिज्ञ सदस्य रहने गरि अन्तर सरकारी बित्त परिषद् को व्यवस्था पनि रहेको छ ।

बिकासात्मक र सेवा प्रवाह सम्बन्धि कार्यको अन्तरसम्बन्ध

नागरिकको सबैभन्दा नजिक रहने सेवाप्रवाह र बिकासात्मक कार्य गर्ने भएकाले स्थानीय तह यो बिषयमा धेरै जिम्मेवार रहन्छ । जिम्मेवारीका हिसावले स्थानीय तह अगाडी भएता पनि सेवा प्रवाह र बिकासात्मक कार्यका लागि आवश्यक पर्ने स्रोत, साधन, संसाधन, शिल्प र प्रविधिका हिसाबले स्थानीय तह सक्षम नभैसकेको हुन सक्छ । तर सबै तहका विधायकी र कार्यपालिका सदस्यहरु लाई निर्वाचित गर्ने नागरिक एकै हुने भएकोले हाम्रो संघीय मोडेलमा स्थानीय तहसँग संघ र प्रदेश सरकारले बिकासात्मक र सेवा प्रवाह संग सम्बन्धित कार्यमा सहकार्य र समन्वय गर्ने अत्यन्तै जरुरी हुन्छ । स्थानीय तहहरुले आपसमा साझेदारी गरि संयुक्त योजना संचालन गर्ने र मध्यम वा ठुला प्रकारका बिकाशका कार्यहरु प्रदेश सरकार तथा संघीय सरकार संग सहक्रय गरेर पनि संयुक्त योजना संचालन गर्न सक्नेछन । त्यसै गरि स्थानीय तहले संचालन गर्न नसक्ने मध्यम तथा ठुला योजनाहरु मात्र प्रदेश र संघले संचालन गर्नु उपयुक्त हुन्छ । योजन निर्माण तथा कार्यन्वयनका लागि चाहिने शीप,दक्षताक र प्रबिधि हस्तान्तरणमा पनि प्रदेश र संघले सहकार्य र समन्वय गर्नु जरुरी हुन्छ । त्यस्तै, संघले प्रदेश तथा स्थानीय सरकारलाई विकास सझेदारसंग सम्झौता गरी कार्यक्रम संचालन गर्न सहयोग गर्नु पर्दछ । प्रदेश र संघले सिधै स्थानीय स्तरका कार्यक्रम र योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन गरि नागरिकसंग प्रत्यक्ष रुपमा आफै पुग्ने लालषा छाडेर स्थानीय तह मार्फत नै पुग्ने आभ्यास गरिनु नितान्त जरुरी देखिन्छ ।

स्थानीय सरकारबाट सम्पादन हुने कार्यक्रम तथा प्रवाह गरिने सेवा सम्बन्धमा संघ तथा प्रदेश सरकारले मापदण्ड र गुणस्तर निर्धारण गरि पठाउने गर्नुपर्दछ । स्थानीय तह तथा प्रदेशलाई चाहिने कानून निर्माणमा पनि संघ वा प्रदेश सरकारले सहकार्य र समन्वय गर्नुपर्दछ । त्यसैगरि साना तथा स्थानीय तहका योजना स्थानीय तहले, मध्यम र प्रदेश स्थायका योजना प्रदेशले र ठुला तथा राष्ट्रिय स्थायका योजना संघले गर्नु उपयुक्त हुन्छ । सधिया स्थानीय तह र प्रदेशको क्षमता अभिवृद्धि गर्न पनि जरुरी हुन्छ । यसकालागि संघले प्रदेश र स्थानीय तहलाई नविन प्रबिधि तथा अनुसन्धानका क्षेत्रमा प्रबिधि हस्तान्तरण गर्ने र सो बिषयमा प्रशिक्षित गर्दै क्षमता विकास गर्दै लैजानुपर्दछ । कानून, नीति तथा योजना निर्माण र सभा संचालन तथा ब्यबस्थापन क्षेत्रमा पनि संघले प्रदेश र स्थानीय तहलाई सबलीकरण गर्दै लैजानुपर्दछ ।

प्रशासनिक/क्षमता बिकासको अन्तरसम्बन्ध

संविधानको धारा ५१ मा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितमूलक बनाउदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच

सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने व्यवस्थाका साथै संघीय इकाइहरूबीच जिम्मेवारी, स्रोत साधन र प्रशासनको साझेदारी गर्दै सुमधुर र सहयोगात्मक सम्बन्धको विकास र बिस्तार गर्ने राज्यको नीति रहेको हुनाले तिन तहका सरकारहरू बीचमा राम्रो अन्तरसम्बन्ध स्थापित हुनुपर्ने देखिन्छ । धारा २४३ ले कुनै एक प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदबाट आर्को प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट संघीय निजामती सेवामा सरुवा वा बढुवा गर्दा वा कुनै प्रदेशको निजामती सेवाको पदमा सेवा परिवर्तन वा स्थान्तरण गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको बिषयमा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिने ब्यबस्था गरेको छ । धारा २८५ लर संघ, प्रदेश, स्थानीय तहले कानून बमोजिम सरकारी सेवाहरूको गठन र संचालन गर्ने सक्ने ब्यबस्था गरेको छ । यसर्थ पनि संघमा संघीय निजामती सेवा, प्रदेशमा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय तहमा स्थानीय सेवा गठन गर्न सक्ने देखिन्छ । तर, संघीय कानून अनुकूल मात्र प्रदेश कानून र प्रदेश कानून अनुकूल स्थानीय सेवा कानून बन्नुपर्ने हुनाले यी सेवा सम्बन्धि कानून निर्माणका लागि पनि आपसी अन्तरसम्बन्ध रहनु पर्ने हुन्छ ।

संविधानको धारा ३०२ मा संक्रमणकालीन ब्यबस्था गर्दै प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक ब्यबस्था गर्ने प्राबधान रहेको छ । यसै ब्यबस्था अनुसार संबिधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानून बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरि सेवा प्रवाहको ब्यबस्था मिलौना सक्ने ब्यबस्था छ । यसै ब्यबस्था अनुसार गर्ने तर्जुमा गरिएको कर्मचारी समायोजन ऐन , २०७५ ले प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएर जाने कर्मचारी तोकिए बमोजिम आर्को तहको सरकारी सेवामा सरुवा वा बढुवा हुन पाउने ब्यबस्था पनि गरेको छ । यसै ब्यबस्था अनुसार तत्काल सरकारी सेवामा रहेका कर्मचारीहरूलाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरिएको र कर्मचारी समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तह र प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारी संघमा आउन सक्ने ब्यबस्था समेत रहेको देखिन्छ । त्यस्तै, प्रदेश र स्थानीय तह बाट निश्चित संख्यामा कर्मचारी संघमा आउन सक्ने ब्यबस्था पनि गरिएको छ भने प्रदेश र स्थानीय तहमा नियुक्त कर्मचारी लाई संघीय स्रोतबाट तलबभत्ता सुनिश्चितता पनि रहेको छ ।

१४. नेपालको संविधान तथा कानूनले अन्तरसरकार समन्वय र विवादका संयन्त्रहरू बारे के व्यवस्था गरेको छ ?

२०७२ मा संबिधान जारी भए पश्चात कार्यन्वयनमा आएको हाम्रो संघियताको अभ्यास निकै छोटो रहेको छ । आवश्यक सबै कानून र संरचनाहरू निर्माण भएर अभ्यासमा आइनसकेकोले हामी अझैसम्म संक्रमणकालीन अवस्थामै रहेको मान्न सकिन्छ । यस्तो सङ्क्रमणकालीन अवस्थामा तहगत सरकारहरूले अधिकार क्षेत्रको प्रयोग गर्ने सन्दर्भमा बिभिन्न किसिमका बिबादहरू आउन सक्छन । अन्य संघीय मुलुकहरूको सन्दर्भ र

उदाहरण पनि हेर्दै हाम्रो संबिधान र संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय र अन्तरसम्बन्ध) ऐन २०७७ ले समन्वय र बिबाद समाधान का लागि कानूनी रुपमै तपशिलका संयन्त्रहरुको ब्यबस्था गरेको छ ।

अन्तर प्रदेश परिषद

संविधानको धारा २३४ मा अन्तर प्रदेश परिषदको ब्यबस्था रहेको छ । यसले संघ र प्रदेश र प्रदेश र प्रदेश बीच उत्पन्न राजनीतिक विवाद समाधान गर्छ । प्रधानमन्त्रीको संयोजकत्वमा रहने यो परिषदमा नेपाल सरकारका गृहमन्त्री, अर्थमन्त्री र सम्बन्धित प्रदेशका मुख्यमन्त्रीहरु हुन्छन । विवादको विषयसंग सम्बन्धित नेपाल सरकारको मन्त्रि र सम्बन्धित प्रदेशको मन्त्रि तथा बिशेषज्ञ लाई आमन्त्रण गर्न सक्ने ब्यबस्था पनि रहेको छ । परिषदको बैठक सम्बन्धि कार्यविधि सो परिषद आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुने र आवश्यकता अनुसार बैठक बस्ने ब्यबस्था रहेको छ ।

अन्तर सरकारी वित्त परिषद

अन्तर सरकारी बित्त ब्यबस्थापन ऐन, २०७४ को दफा ३३ मा नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीय तहबीच अन्तर सरकारी बित्त ब्यबस्थापनका बिषयमा आवश्यक परामर्श तथा समन्वय गर्न अन्तर सरकारी बित्त परिषदको ब्यबस्था रहेको छ । नेपाल सरकारको अर्थमन्त्रीको संयोजकत्वमा रहने परिषदमा सातै प्रदेशका अर्थ मन्त्रीहरु, गाउँ पालिकाका अध्यक्ष वा उपाध्यक्ष र नगरपालिकाका प्रमुख वा उपप्रमुख मध्येबाट प्रत्येक प्रदेशबाट एक जना महिला सहित दुई जना प्रतिनिधित्व हुने गरि प्रदेशले सिफारिस गरेका चौध जना, बित्त सम्बन्धि विज्ञहरु मध्येबाट अर्थ मन्त्रालयले मनोनयन गरेको कम्तिमा एकजना महिला सहित तीनजना र अर्थ मन्त्रालयका सचिव रहन्छन । परिषदको बैठक प्रत्येक बर्षको चैत्रमा र अन्य बैठक संयोजकले तोकेको मिति र समयमा बस्ने ब्यबस्था रहेको छ । अन्तर सरकारी बित्त परिषदको बैठकमा राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा बित्त आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको सदस्य र अन्य निकायको प्रतिनिधिलाई समेत आमन्त्रण गर्न सकिने ब्यबस्था रहेको छ ।

राष्ट्रिय समन्वय परिषद

संघ, प्रदेश र स्थानीय तह ऐन २०७७ को दफा १६ ले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध ब्यबस्थापन गर्न राष्ट्रिय समन्वय परिषदको ब्यबस्था गरेको छ । प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षता मा नेपाल सरकारको अर्थमन्त्री, कानून न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्री, गृहमन्त्री, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री, सातै प्रदेशको मुख्यमन्त्रीहरु, प्रतिनिधि सभाको बिपक्षी दलको नेता वा निजले तोकेको संघीय संसदको सदस्य लगायत पलिकहरुको बाट समावेशी प्रतिनिधित्व हुने गरि प्रत्येक प्रदेश बाट एकएक जना प्रतिनिधि सदस्य हुन्छन । यस परिषदले साझा अधिकारका बिषयमा कानून तथा नीति

तर्जुमाको लागि संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिचा समन्वय गर्ने र प्रदेश तथा स्थानीयस्तरमा कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय हित तथा स्वार्थ संग जोडिएको बिषयमा समन्वय गर्ने कार्य गर्दछ । साथै राष्ट्रिय योजना, नीति, तथा कानूनहरुको प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कार्यान्वयनका सम्बन्धमा रहेका जटिलता समाधान गर्न समन्वय गर्ने कार्य र अन्तर प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई प्रभाव पर्ने कानून, नीति तथा रणनीतिको तर्जुमाको सम्बन्धमा समन्वय गर्ने कार्य पनि गर्दछ । अन्तरप्रदेश स्तरमा संचालित बिकासका ठुला आयोजनाहरुको कार्यान्वयनको सम्बन्धमा समन्वय गर्ने र संघियता कार्यान्वयनको सम्बन्धमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तथा बाट बनेको नीति, कानूनको समिक्षा तथा विश्लेषण गर्ने, गराउने कार्य पनि यसै परिषद्को काम, कर्तव्य र अधिकार भित्र पर्दछ । अन्य कार्यहरुमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबाट हुने सेवा प्रवाहको बिषयमा सामन्जस्यता कायम गर्न र कानून निर्माण तथा कार्यान्वयनको बिषयमा तिनै तहका सरकारहरुलाई सुझाव दिने कार्य पनि पर्दछन । यसका आलावा यस परिषदले नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद, बिषयगत समिति र प्रदेश द्वारा छलफलको लागि पठाएका बिषयमा आवश्यकता अनुसार छलफल तथा समन्वय गर्ने कार्य गर्दछ ।

प्रदेश समन्वय परिषद

संघ, प्रदेश र स्थानीय तह ऐन २०७७ को दफा २४ ले प्रदेश र स्थानीय तहबीचको समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध ब्यबस्थापन गर्न प्रदेश समन्वय परिषद्को ब्यबस्था गरेको छ । मुख्यमन्त्रीको अध्यक्षता मा प्रदेश सरकारको अर्थमन्त्री, आन्तरिक मामिला मन्त्री, प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिव र प्रदेश भित्रका पलिकाहरुबाट समावेशी प्रतिनिधित्व हुने सबै जिल्ला बाट एक सदस्य रहन्छन । यस परिषदले प्रदेश भित्र प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहबाट संचालन हुने विकास आयोजनाहरु वा साझा अधिकारका बिषयको कार्यान्वयनमा प्रदेश तथा स्थानीय तह र एक भन्दा बढी स्थानीय तहबीच समन्वय र अन्तरसम्बन्ध कायम गर्ने कार्य गर्दछ । समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध कायम गर्नुपर्ने कुनै बिषयको लागि आवश्यकता अनुसार यसले समिति गठन गर्न सक्ने र कुनै बिषयमा छलफल हुन उपयुक्त देखिएमा बिषय खुलाई परिषद्मा अनुरोध गर्न पनि सक्छ ।

जिल्ला समन्वय समिति

संविधानको धारा २२० ले जिल्ला सभा र जिल्ला समन्वय समिति सम्बन्धि ब्यबस्था गरेको छ । जिल्ला सभाले एक जना प्रमुख , एक जना उपप्रमुख, कम्तिमा तिन जना महिला र एक जना दलित वा अल्पसंख्यक सहित बढीमा नौ जना सदस्यहरु रहेको जिल्ला समन्वय समितिको निर्वाचन गर्ने र सो समितिले जिल्ला सभाको तर्फबाट गर्नुपर्ने कार्य सम्पादन गर्ने ब्यबस्था गरेको छ । त्यस्तै, जिल्ला सभाको संचालन, जिल्ला समन्वय समितिका सदस्यले पाउने सुबिधा तथा जिल्ला सभा सम्बन्धि अन्य ब्यबस्था प्रदेश कानून

बमोजिम हुनेछ । संविधानको धारा २३५ ले प्रदेश, र स्थानीय तहबीच समन्वय कायम गर्न र कुनै राजनीतिक विवाद उत्पन्न भएमा प्रदेश सभाले सम्बन्धित स्थानीय तह र जिल्ला समन्वय समिति संग समन्वय गरि त्यस्तो विवादको समाधान गर्न सक्ने ब्यबस्था गरेको छ । साथै सो सम्बन्धि प्रक्रिया र कार्यविधि प्रदेश कानूनले तोके बमोजिम हुने छ ।

संघ, प्रदेश र स्थानीय तह ऐन २०७७ को दफा २६ ले जिल्ला समन्वय समितिले संघ वा प्रदेशले स्थानीय तहमा गर्ने विकास निर्माण सम्बन्धि कार्य, जिल्लामा रहने संघीय सरकारी कार्यालय, प्रदेश सरकारी कार्यालय तथा स्थानीय तहबाट सम्पादन हुने कार्य र प्रचलित कानून बमोजिम तोकिएको अन्यकार्यहरु जस्ता बिषयहरुमा समन्वय गर्ने ब्यबस्था गरेको छ ।

संबैधानिक इजलास, सर्वोच्च अदालत

संविधानको धारा १३७ अनुसार सर्वोच्च अदालतमा एक संबैधानिक इजलास रहने ब्यबस्था छ । यस इजलासमा प्रधानन्यायाधिश र न्याय परिषदको सिफारिशमा प्रधानन्यायाधीशले तोकेका अन्य चार न्यायाधिश रहने ब्यबस्था छ । यस इजलासले संबिधान प्रदत्त मौलिकहक उपर अनुचित बन्देज लगाएको वा अन्य कुनै कारणले कुनै कानून संबिधान संग बाझिएको हुँदा त्यस्तो कानून वा त्यसको भाग वा प्रदेश सभाले बनाएको कुनै कानून संघीय संसदले बनाएको कुनै कानूनसंग बाझिएको वा नगरसभा वा गाउँसभाले बनाएको कुनै कानून संघीय संसद वा प्रदेश सभाले बनाएको कुनै कानूनसंग बाझिएको हुदा त्यस्तो कानून वा कुनै भाग बदर घोषित गरि पाउँ भने कुनै नेपालीले सर्वोच्च अदालतमा निवेदन दिन सक्ने र सो अनुसार कुनै कानून बाझिएको देखिएमा सो कानूनलाई प्रारम्भ देखिनै वा निर्णय भएको मिति देखि अमान्य र बदर घोषित गर्ने असाधारण अधिकार पाएको छ । यसका अतिरिक्त, संघ र प्रदेश , प्रदेश र प्रदेश, प्रदेश र स्थानीय तह तथा स्थानीय तहहरु बिचको अधिकार क्षेत्रको बारेमा भएको विवाद सम्बन्धि मुद्दा र संघीय संसद वा प्रदेश सभा सदस्यको निर्वाचन सम्बन्धि विवाद र संघीय संसदका सदस्य वा प्रदेश सभाका सदस्यको अयोग्यता सम्बन्धि मुद्दा पनि यसै इजलासको अधिकार क्षेत्रभित्र पर्दछन् । त्यस्तै, सर्वोच्च अदालतमा विचाराधीन कुनै मुद्दामा गम्भीर संबैधानिक व्याख्याको प्रश्न समावेश भएको देखिएमा त्यस्तो मुद्दा पनि संबैधानिक इजलास बाट हेर्ने गरि प्रधानन्यायाधिशले तोक्ने सक्ने ब्यबस्था रहेको छ ।

संघ, प्रदेश र स्थानीय तह ऐन २०७७ को दफा २९ ले यसमा लेखिएको कुनै कुराले संविधानको धारा १३७ बमोजिम सर्वोच्च अदालतको संबैधानिक इजलासको अधिकार क्षेत्रमा प्रतिकूल असर नपार्ने ब्यबस्था गरेको छ ।

१५. नेपालमा संघियताको अभ्यासमा अन्तर सरकारी सम्बन्धका चुनौती र समस्याहरु तथा भविष्यमा चाल्नुपर्ने कदमहरु बारे तर्कपूर्ण विचार ब्यक्त गर्नुहोस् ।

हामी संघियता कार्यान्वयन को चरणमा रहेको र हाम्रो संघियताको अभ्यास पनि २०७२ मा संबिधान जारी भइ तिन तहको निर्वाचन सम्पन्नभए पछि मात्र शुरु भएको र एकात्मक शासन ब्यबस्थाबाट संघीय शासन व्यवस्थामा परिवर्तित भएको अवस्थामा तत्कालिन एकात्मक संरचनाको धंगधंगी स्वरूप शासकीय पत्रहरु र कर्मचारीहरुमा केन्द्रिकृत मानसिकता रहनु स्वभाविक नै हुन्छ । तर यस्तो मानसिकता समयक्रम संगै हटेर जानु पर्दछ र लामो समय सम्म रहनु संघियता र अन्तर सरकारी सम्बन्धमा चुनौतिका रुपमा रहन्छन संघ, प्रदेश र स्थानीय तह सबैका कर्मचारी र निर्वाचित प्रतिनिधिहरुमा आफू रहेको तहगत सरकार बलियो बनाउन खोज्ने र अन्यलाई नजर अन्दाज गर्ने प्रवृत्ति पनि देखिन्छ । जसका कारणले संबिधान र कानूनमा स्पष्ट लेखिएको भएता पनि अरुको अधिकारमा हस्तक्षेप गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको पाइन्छ । अनुसूची ५, ६, र ८ का एकल अधिकारको संकुचन गर्दै क्षमता नभएको र सामर्थ्य नरहेको भनि अन्य तहका सरकारहरुको अधिकारमा हस्तक्षेप गर्ने प्रवृत्ति पनि रहेको देखिन्छ । संघले प्रदेश वा स्थानीय तहको, प्रदेशले स्थानीय तहको र पालिकाले वडाहरुको अधिकारमा संकुचन वा हस्तक्षेप गर्दै आफूमा अधिकार केन्द्रित गर्ने लालसा प्रष्ट नै देखिन्छ । साथै, साझा अधिकारका बिषयहरुमा पनि माथिल्लो तहको सरकारले आवश्यक कानून नबनाएर मातहतका सरकारको अधिकार आफैमा केन्द्रित गर्ने चाहेको पनि देखिन्छ । संघियता बिलकुलै नविन अभ्यास हुने सबै प्रकारका कानून, नीति नियम तर्जुमामा परामर्श प्रणाली संस्थागत हुन नसक्नु अर्को चुनौतिका रुपमा रहेको छ । त्यसै गरी संविधानले प्रष्ट रुपमा अधिकार क्षेत्रको ब्यबस्था गरे स्थानीय तहलाई नागरिकका दैनिक र प्रत्यक्ष सरोकारका बिषयमा सेवा प्रदान गर्ने दायित्व र जिम्मेवारी दिंदै प्रत्यक्ष संलग्नतामा विकास योजन तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्न जिम्मेवार बनाएको भएता पनि सबै तहलाई आ आफू जनताका बीच जाने लालसा अझै रहेको देखिन्छ । स साना र ठुलै योजनाहरु लिएर संघ र प्रदेश स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र भित्र प्रवेश गरे क्रम अझै रोकिएको छैन ।

अन्तरसम्बन्ध दरिलो बनाउने उपायहरु/कदमहरु

१. अन्तर तहमा आएका मुद्दाहरु, गुनासोहरु र भविष्यमा आउने सक्ने मुद्दाहरुलाई सम्बोधन गर्दै जानुपर्ने हुन्छ ।
२. संघीय निजामती सेवा ऐन छिटो भन्दा छिटो जारी गर्नुपर्ने ।
३. संघीय सरकारले आफ्नो व्यवहारमा आफ्नै शक्ति विस्तार गर्ने Leviathan प्रवृत्ति भन्दा पनि सन्निकटताको सिदान्त लाई अपनाउनुपर्ने ।
४. अन्तरसम्बन्धको लागि ब्यबस्था गरिएको संयन्त्रहरुलाई क्रियाशील बनाउनुपर्ने ।
५. राजनीतिकदलहरुको बीचमा संघियताको सन्दर्भमा समान बुझाई हुनुपर्ने ।

६. साझा अधिकारका सुचिमा रहेका बिषयमा बन्न बाँकी संघीय कानून जति छिटो बन्न सक्यो उति संघियताको अभ्यासमा रहेको अन्योलता अन्त्य हुने ।
७. सबै तहका राम्रो अभ्यासलाई आत्मसाथ गर्दै जानुपर्ने ।
- १६. सहकारितामूलक शासनको परिचय दिदै नेपालमा यसको ब्यबस्था उल्लेख गर्दै यसको प्रबर्द्धन गर्ने संयन्त्रहरु उल्लेख गर्नुहोस् ।**

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 ।

महत्वहरु

१. विभिन्न तहका पात्रहरु बिचको सहकार्यबाट साझा हित अभिवृद्धि,
२. समस्या, आवश्यकता, सूचना र विशिष्ट क्षमताको साझेदारी,
३. कुशल, प्रभावकारी तथा पहुँचयोग्य सेवा प्रवाह,
४. स्रोतसाधनको दोहोरोपना र खेर जाने अवस्थाको नियन्त्रण ,
५. राष्ट्रिय समानता, जवाफदेहिता र समुदायप्रतिको उत्तरदायित्व प्रबर्द्धन,
६. दीर्घकालीन योजना तथा नीतिका लागि रज्यको सुचना तथा तथ्यांक संकलन गर्न क्षमता अभिवृद्धि
७. शक्ति र स्रोतको विकेन्द्रीकरण आदि

नेपालमा सहकारितामूलक शासन

नेपालको संविधानले सरकारी तथा सार्वजनिक, निजी, र गैर सरकारी क्षेत्रबिचमा सहयोग, सहकार्य र साझेदारीमा आधारित सहकारितामूलक शासनको ब्यबस्था गरेको छ ।

१. धारा ५० (१), परस्पर सहयोगमा आधारित संघीय इकाईहरुबीचको सम्बन्ध,
२. धारा ५० (३), सार्वजनिक, निजी, सहकारी क्षेत्रको सहभागितामा आर्थिक वृद्धि गर्ने,
३. धारा ५६, नेपालको मूल संरचना तिन तहको र राज्य शक्तिको प्रयोग तिनै तहले गर्ने,
४. धारा ५८, अविशिष्ट अधिकार संघमा रहने,
५. धारा ५९, तिनै तहले आआफ्नो आर्थिक अधिकार सम्बन्धि बिषयमा कानून, बजेट, निर्णय, नीति तथा योजना निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने,
६. धारा ५८, अविशिष्ट अधिकार संघमा रहने,
७. धारा ६०, नेपाल सरकारले उठाएको राजस्व, संघीय कानून बमोजिम तिनै तहले बाँडफाँड गर्नुपर्ने,

८. धारा ८६ मा राष्ट्रिय सभाको गठन प्रदेश सभाका सदस्य, स्थानीय तहका प्रमुख/अध्यक्ष र उपप्रमुख/उपाध्यक्ष रहेको निर्वाचक मण्डल द्वारा संघीय कानून बमोजिम हुने,
९. धारा १३३, प्रदेशले कानून बनाउँदा संघीय कानूनसंग र स्थानीय तहले कानून बनाउदा संघ र प्रदेश कानूनसंग नबाझिने गरि बनाउनुपर्ने,
१०. धारा १६३, प्रत्येक प्रदेशमा नेपाल सरकारको प्रतिनिधिको रूपमा प्रदेश प्रमुख रहने,
११. धारा २२७, स्थानीय तहका कर्मचारी र कार्यालय सम्बन्धि ब्यबस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुने,
१२. संविधानको धारा २३२ मा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने उल्लेख गर्दै नेपाल सरकारले राष्ट्रिय महत्वका बिषयमा आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ र त्यस्तो निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रिपरिषद्को कर्तव्य हुने ब्यबस्था 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 मन्त्रिपरिषद् र प्रदेश सभालाई बढीमा ६ महिना सम्म निलम्बन गर्न वा बिघटन गर्न सक्ने,
१३. धारा २३४, संघ र प्रदेश बीच तथा प्रदेश -प्रदेश बीच उत्पन्न हुन सक्ने राजनीतिक बिबाद समाधानका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा अन्तर प्रदेश परिषद्को व्यवस्था रहेको,
१४. 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,
१५. धारा २४४, प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रयोजनका लागि सघिय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने,
१६. धारा २५० र २५१, संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकार बीच राजस्व बाँडफाड, अनुदान हस्तान्तरण, आन्तरिक ऋण को सिमा, प्राकृतिक स्रोत परिचालनमा लगानी तथा प्रतिफलको हिस्सा र प्राकृतिक स्रोत बाँडफाडको सम्बन्धमा उठ्न सक्ने विवाद समाधानका लागि आवश्यक आधार, मापदण्ड र ढाँचा निर्धारण र सिफारिस गर्न राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको ब्यबस्था,
१७. धारा २८५, लर संघ, प्रदेश, स्थानीय तहले कानून बमोजिम सरकारी सेवाहरुको गठन र संचालन गर्ने सक्ने,
१८. धारा २७४ ले नेपालको सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता,स्वाधीनता र जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताको प्रतिकूलनहुने गरि संबिधान संशोधन गर्न सकिने
१९. स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ को दफा १०५ मा स्थानीय तहहरु बीच समन्वय कायम गर्न मुख्यमन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रदेश समन्वय परिषद्को ब्यबस्था पनि रहेको छ ।

संयन्त्रहरु

१. संबैधानिक इजलास

२. राष्ट्रिय समन्वय परिषद
३. अन्तरतह विवाद समाधानका संयन्त्रहरु जस्तै अन्तरप्रदेश समन्वय परिषद, अन्तरसरकार बित्त परिषद आदि
४. मन्त्रालयगत तथा विभागीय क्लस्टरहरु
५. सार्वजनिक निजी साझेदारी
६. निरिक्षण, अनुगमन तथा पुर्व सावधानी प्रणालीहरु

१७. सार्वजनिक प्रशासनको नेतृत्वका नवीनतम प्रवृत्तिहरु उल्लेख गर्नुहोस् ।

संगठनको सोच निर्माण गर्ने क्षमता र धर्यतापूर्वक अनुयायीहरुलाई सोच प्रति उत्प्रेरित गर्ने, जसले संगठनको लक्ष्यलाई envisioning गर्नुका साथै संगठनमा आवद्ध व्यक्ति, समूहलाई दिशानिर्देश गर्ने, उनीहरुलाई संगठनको लक्ष्य प्राप्तिका लागि क्रियाशील बनाउने, संगठन प्रति प्रतिबद्ध बनाउदै संगठन र व्यक्तिको लक्ष्य बीचमा सन्तुलन मिलाउने कला नै नेतृत्व हो ।

सार्वजनिक प्रशासनको कार्य वातावरणमा, ब्यबस्थापकीय अवधारणामा, नागरिकको अपेक्षामा र प्रविधि जस्ता आन्तरिक तथा बाह्य वतावरण आएको परिवर्तनका कारणले नेतृत्वमा नवीनतम प्रवृत्तिहरु विकास र अभ्यास भएको पाइन्छ ।

१. सार्वजनिक प्रशासनको नेतृत्व समावेशी, प्रतिनिधिमूलक हुदैँ गएको, पछाडी परेका बर्ग, क्षेत्र, समुदाय, लिंग, भूगोलका व्यक्तिहरुलाई सार्वजनिक प्रशासनमा समावेशी बनाई प्रशासनिक नेतृत्वमा सबैको अपनत्वलाई संस्थागत गरिएको ।
२. सार्वजनिक प्रशासनमा नतिजा, कार्यसम्पादन, व्यबसयिकता, प्रक्रियाको सरलीकरण जस्ता पक्ष मार्फत नेतृत्वको मुल्यांकन हुने परिपाटीको बिकास भएको ।
३. सार्वजनिक प्रशासनमा Team work मार्फत नतिजा हासिल गर्ने कार्य संस्कृतिको विकास हुदैँ गरेको ।
४. प्रविधिको विकास र प्रशासकीय जिम्मेवारीलाई पूरागर्न नेतृत्वको कार्य जिम्मेवारी पुरा गर्न “work from anywhere” को अवधारणाको विकास भएको ।
५. सार्वजनिक प्रशासनमा नेतृत्व Continuous learning, knowledge management, change management, problem shooter, increased culture of accountability आदि प्रयोगमा आउन थालेको ।
६. सार्वजनिक प्रशासनमा networking को अवधारणा संस्थागत हुदैँ गएको ।
७. राज्य संचालनमा Government to Governanace (E-governance, Good governance, Professional governance, etc.) को अवधारणा प्रयोगमा आएको ।

८. सार्वजनिक प्रशासन Result oriented, Responsible, Democracy deepening को अवधारणा विकास हुदै गरेको ।

९. सार्वजनिक प्रशासनको नेतृत्व प्रबिधिमैत्री, उधमशील, जोखिम वहन गर्ने, चुनौतीहरु सामना गर्ने, Creative and Innovative हुदै गरेको ।

१०. मुलुकको दीर्घकालीन सोच र उदेश्य अनुकूलित हुदै गरेको ।

१८. जिम्मेवार सरकार (Responsive Government) र साझेदारी सरकारको परिचय दिदै नेपालमा यसको प्रयोग बारे उल्लेख गर्नुहोस् ।

सार्वजनिक प्रशासन संचालन गर्दा आम सर्वसाधारणको इच्छा र चाहना , नागरिक सेवाको मूल्य र प्रजातान्त्रिक मूल्य मान्यतालाई आधार मानेर गरिनुपर्ने शासन नै जिम्मेवार सरकार हो । सरकार जिम्मेवार भएमा जवाफदेहिता कायम हुने, पारदर्शी कार्य संचालन हुने, सांस्कृतिक विविधताको सम्बोधन हुने, सरकारी संयन्त्र र जनताको बीच सम्पर्कको स्थापना, सरकार प्रति जनताको विश्वास वृद्धि हुने हुन्छ । सन् २००० ताका विश्वमा प्रशासनिक सुधारको सन्दर्भमा जिम्मेवार सरकारको दृष्टिकोण देखापरेको हो ।

यसका मूलभूत बिषयहरु

१. सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउने उपायहरुको अवलम्बन
२. विकेन्द्रीत शासन ब्यबस्थाको प्रयोग
३. राज्यसंचालन सम्बन्धि निर्णय र प्रक्रियाहरुमा जनसहभागिताको सुनिश्चितता
४. उत्कृष्ट स्तरको जनउत्तरदायित्वको ब्यबस्थाको अवलम्बन
५. शासन सन्चालनमा साझा जिम्मेवारी को ब्यबस्था
६. सरकार र अन्य क्षेत्रका बीच कार्यगत सन्तुलन कायम गर्ने आधारहरुको निर्माण आदि

नेपाल सरकार लाई जिम्मेवार बनाउन संविधानको धारा ४४ मा उपभोक्ताको हक मार्फत गुणस्तरीय बस्तु र सेवा प्राप्तको हक र सो नभए क्षतिपूर्ति पाउने हक, जनतालाई नागरिक बनाउने गरि मौलिक हकहरुको साथै सार्वजनिक सेवामा हेलो सरकार, सेवा प्रवाहको तालिका र जिम्मेवार कर्मचारी र कार्य नभए गुनासो/उजुरी सुन्ने अधिकारीको ब्यबस्था सहितको नागरिक बडापत्र, सार्वजनिक सुनुवाई, सूचनाको हक, अनलाइन सेवा आदि ।

साझेदारी शासन

सार्वजनिक काममा प्रभावकारिता ल्याउन सरकारी वा निजी र तेस्रो क्षेत्रको सहभागितामा कार्य सम्पादन गरि नागरिकको लागि उपलब्ध गराउने सेवाहरुको ब्यबस्थापन गर्ने उदेश्य सहितको सरकार नै साझेदारी शासन हो ।

आधारभूत तत्वहरू

१. तेस्रो क्षेत्र संग आपसी सहयोग गर्ने,
२. नीजी क्षेत्र संग साझेदारी गर्ने,
३. स्थानीय सरकार सँग बृहत सहयोग गर्ने,
४. सहभागिताको संस्कारको विकास गर्ने,
५. जनआवाज सुन्ने अभ्यास गर्ने आदि

नेपालको संविधानले सहकारीतामूलक संघियता लागू गरेको, राज्य संचालनको अधिकार, कर्तव्य, जिम्मेवारी र जवाफदेहिता तिनै तहमा सरकारमा रहेको छ भने बिकासका लागि राज्यले लिने नीति तिन खम्बे नीति अनुसार सार्वजनिक, निजी र सहकारीतामा गरिने राज्यका निर्देशक सिद्धान्तको ब्यबस्था भएको साथै सार्वजनिक निजी साझेदारी तथा लगानी ऐन, २०७५ र नियमावली २०७७ सहित लगानी बोर्ड को ब्यबस्था गरिएको छ । यसै गरि संघ, प्रदेश, र स्थानीय तह बीच सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयमा सार्वजनिक सेवा संचालन गर्न स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ कार्यान्वयन भैरहेको छ ।

१९. बसाइँसराइको कारण उल्लेख गर्दै यसलाई रोक्न अपनाउनुपर्ने रणनीति हरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

मानिस आफु बसेको ठाउँ, शहर, गाउँ, वा देश छाडेर (प्रायजसो ६ महिना भन्दा बढी) अर्को ठाउँ, शहर, गाउँ, वा देशमा सर्ने कार्यलाई बसाइँसराइ भनिन्छ । नेपालमा ग्रामिणक्षेत्रबाट बढी बिकसित ग्रामिणक्षेत्र वा शहरीक्षेत्रमा बसाइँ सर्ने क्रम तिब्ररूपमा बढ्दो छ जुन बढ्दो शहरीकरणले समेत पुष्टि गर्दछ ।

बसाइँसराइका कारणहरू

१. आकर्षण (Pull Factor)/ बाह्य कारण : रोजगारीको अवसर, पूर्वाधार सुबिधा, आर्थिक सम्भाव्या, सीप र ज्ञानको मूल्य, सेवा सुबिधाको उपलब्धता, स्वतन्त्रता, सामाजिक सुरक्षा, सुनौलो भविष्यको कल्पना आदि ।
२. 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 पहुँचको कमि आदि ।

नेपालका २७ जिल्लामा घट्दो जनसंख्याले बसाइँसराइ प्रमुख चुनौतिको रुपमा रहेको छ । जनसंख्या सम्बन्धि दीर्घकालीन योजनाले बसाइँसराइलाई ब्यबस्थित गर्न लिएका रणनीतिहरू तपशिल बमोजिम छन् ।

१. बसाइँसराइलाई रोक्ने (Stop)
२. बसाइँसराइको प्रभावलाई कम घनत्व भएका र नयाँ शहरहरू तिर मोड्ने (Redirect)

३. बसाइँसराइकर्तालाई उद्गम स्थानमा फर्काउने (Return)

४. बसाइँसराइकर्ता लाई गन्तव्य स्थानमा नै सुविधाहरु उपलब्ध गराई ब्यबस्थित गर्ने (Accomodate)

साथै तराईक्षेत्रमा हुने बसाइँसराइलाई ब्यबस्थित गर्न Stop and Return को रणनीति तय गर्न आवश्यक हुन्छ । यसका लागि सरकारले

१. पूर्वाधारमा लगानी गर्ने: जलविधुतमा लगानी, पूर्वाधारहरुमा स्थानीयको हिस्सा छुट्याइएको हुनुपर्ने, कृषि/पर्यटन क्षेत्रलाई ब्याबसायिक बनाउने, एकिकृत विकासमा लगानी गर्ने आदि

२. पहाड र हिमालका प्रमुख राजमार्गहरुको उपयुक्त स्थानमा ब्यबस्थित शहरहरु निर्माण गर्ने

३. स्वास्थ्य,शिक्षा, सामाजिक सुबिधा लगायतका आधारभूत सेवामा सहज पहुच वृद्धि गर्ने

२०. सूचनाको हक सम्बन्धमा सार्वजनिक निकायको दायित्व उल्लेख गर्दै सार्वजनिक निकायले प्रवाह गर्न बाध्य नहुने सूचना हरु के-के हुन् ।

सूचनाको हक भन्नाले सार्वजनिक निकायमा रहेका सार्वजनिक महत्वका लिखत, प्रमाण, निर्णय, वा कागजातको प्रतिलिपि माग गर्न पाउने अधिकार मात्र नजनाई त्यहाँ भएको काम कारवाहीको सुक्ष्म अध्ययन, भ्रमण, र अवलोकन गरि सूचना संकलन वा प्राप्त गर्न देखि सार्वजनिक निकायमा कुनै किसिमका विकास निर्माणका कार्यहरु सन्चालन भैरहेको स्थानको भ्रमण गरि सूचना संकलन गर्न सक्ने लगायत कम्प्युटरमा रहेका सूचनाहरु समेत प्राप्त गर्ने हकलाई भनिन्छ । यसका आलावा कुनै सार्वजनिक निकाय वा अधिकारीले माग भएका सूचना उपलब्ध गराउन इन्कार गरेमा त्यसका बिरुद्ध अदालतमा रिट निवेदन गरि हकप्रचलन गराउन पाउने सम्मको अधिकारलाई सूचनाको हक मान्न सकिन्छ ।

सूचनाको हक सम्बन्धि ऐन, २०६४ को दफा ४ मा सार्वजनिक निकायको निम्न दायित्वहरु किटान गरेको छ ।

१. प्रत्येक सार्वजनिक निकायले नागरिकको सुचनाको हकको सम्मान र संरक्षण गर्नु गराउनु पर्दछ ।

२. सूचनाको बर्गीकरण र अध्यावधिक गरी समय समयमा सार्वजनिक प्रकाशन तथा प्रसारण गर्ने, गराउने ।

३. सूचनाको नागरिकको पहुँच सरल र सहज बनाउने ।

४. आफ्नो कर्मचारीका लागि उपयुक्त तालिम र प्रशिक्षणको ब्यबस्था गर्ने ।

५. आफ्नो काम कारवाही खुला र पारदर्शी रुपमा गर्ने ।

६. सूचना सार्वजनिक गर्दा विभिन्न राष्ट्रिय भाषा तथा आमसंचारका माध्यमबाट गर्न सक्ने ।

संविधानको धारा २७ ले सूचनाको हकलाई मौलिक हकको रुपमा समाविष्ट गर्दै प्रत्येक नागरिकलाई आफ्नो वा सार्वजनिक सरोकारको कुनै पनि सूचना माग्ने वा पाउने हक हुनेछ भनि उल्लेख गरेको भए तापनि

कानून द्वारा गोप्य राख्नुपर्ने सूचनाको जानकारी दिन कसैलाई कर लगाएको मानिने छैन भन्ने संविधानको व्यवस्थाले कानून द्वारा खास प्रकृतिको सूचना प्रवाह गर्न नसकिने गरि मनासिब प्रतिबन्ध लगाउन पाउने हुदा ऐनको दफा ३ मा भएको व्यवस्था बमोजिम निम्न सूचना प्रवाह गरिने छैन ।

१. नेपालको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता, राष्ट्रिय सुरक्षा, सार्वजनिक शान्ति सुव्यवस्था वा अन्तराष्ट्रिय सम्बन्धमा गम्भीर खलल पार्ने ।
२. आपरधको अनुसन्धान, तहकिकात तथा अभियोजनमा प्रत्यक्ष खलल पार्ने ।
३. आर्थिक, व्यापारिक तथा मौद्रिक हित वा बौद्धिक सम्पतिको संरक्षण, वा बैकिक वा व्यापारिक गोपनीयतामा असर पार्ने ।
४. विभिन्न जातजाति वा सम्प्रदायबीचको सुसम्बन्धमा प्रत्यक्ष रुपमा खलल पार्ने ।
५. व्यक्तिगत गोपनीयता र व्यक्तिको जिउ,ज्यान, सम्पति, स्वास्थ्य, वा सुरक्षामा खतरा पुर्याउने ।
तर त्यसरी सूचना प्रवाह नगर्नुपर्ने, उचित र प्रर्याप्त कारण भएकोमा बाहेक त्यस्तो सूचना प्रवाह गर्ने दायित्वबाट सार्वजनिक निकाय पन्छिन पाउने छैन ।

यस सम्बन्धमा सार्वजनिक निकायको अभिलेखमा यस ऐन बमोजिम प्रवाह गर्न मिल्ने सूचना छुट्ट्याएर निवेदकलाई उपलब्ध गराउनुपर्नेछ ।

२१. समावेशीकरणको परिचय दिदै यसका औजारहरु के के हुन ? उल्लेख गर्नुहोस् ।

सदियौंदेखि विभिन्न कारणले वन्चितिमा पारिएका वा पर्न गएका नागरिकहरुलाई शासनप्रणालीको मूलप्रवाहमा हरहालमा मिसाउने र सहभागितामूलक ढंगले बहुआयामिकर सुदृढ विकासलाई केन्द्रमा राखी क्रमशः सवलिकरण गरी समतामूलक समाज निर्माण गर्ने अभिष्ट बोकेर समावेशीकरणको अवधारणा अभ्यासमा आएको हो । जसको सार नै आवाजहिनहरुको आवाजलाई सतहमा ल्याउने, सुषुप्त क्षमताको प्रस्फुटन गर्ने गराउनुका अतिरिक्त समग्र मानवजातिको अनन्त संभावनाको खोज गरि स्वस्थ, मर्यादित र आदर्श सामाजिको निर्माणमा योगदान गर्नु नै यसको अन्तर्य हो ।

शासनमा सहभागिताका लागि राजनीतिक समावेशीकरण, साम्प्रदायिक सद्भाव, सहअस्तित्व र सहकार्यका लागि सामाजिक, सांस्कृतिक, धार्मिक, भाषिक, जातीय, प्रादेशिक र लैंगिक समावेशीकरण आदिमा निम्न औजारहरु प्रयोगमा आएका छन् ।

१. सकारात्मक विभेद र आरक्षण
२. सशक्तीकरण/सवलीकरण/मूलप्रवाहिकरण र क्षमता विकास
३. सचेतनामूलक कार्यक्रम
४. कानूनी उपचार

५. सन्तुलित, दिगो, मानव विकास र गरिवी निवारण
६. सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम
७. सामाजिक परिचालन सम्बन्धि कार्यक्रम
८. लक्षित समूह विशेष कार्यक्रम आदि

संविधानले नेपाल राज्यलाई समावेशी राज्यका रूपमा परिभाषित गरिएको छ, राज्यलाई समावेशी, लोकतान्त्रिक र संघीय शासन प्रणाली सहितको अग्रगामी पुनर्संरचना गरिने प्रतिबद्धता व्यक्त गरिएको छ । स्थानीय स्वायत्त शासन ब्यबस्थालाई पहिलो पटक संबैधानिक प्रत्याभूति प्रदान गरि मुलुकको शासन व्यवस्थामा जनताको बढी भन्दा बढी सहभागिता प्रबर्द्धन गर्ने उद्देश्य राखिएको छ र राजनीतिक दललाई आफ्नो कार्यकारिणी समितिमा महिला, दलित, लगायतका उपेक्षित र उत्पीडित क्षेत्रका सदस्यहरु समेत रहने समावेशी ब्यबस्था गर्नुपर्ने बाध्यात्मकताको सिर्जना गरिएको छ । यीसबै सत् प्रयासका बाबजुद नकबजनी गरि साधन र स्रोत लत्याउने दाउँ तरमारा बर्गको निरन्तर प्रयत्न रहन्छ ।

२२. नेपाली समाजका बिशेषता तथा आयामहरु के के हुन् । हाम्रो समाजको चुनौतिहरु के के हुन् ।

सम्बन्धहरुको जालो (Complexity of relationship) नै समाज हो । यसमा प्रथा, परम्परा, मूल्य, मान्यता, भाषा, कानून, प्रबिधि, धर्म, संस्कृति आदिको स्वरूप समाबिष्ट हुन्छ । नेपाली समाज बहुभाषिक, बहुक्षेत्र, बहुजातीय, बहुधार्मिक, विविधतायुक्त बहुलसमाज हुन् । यसका विशेषताहरु यसप्रकार छन् ।

१. समान क्षेत्राधिकारको ब्यबस्था मान्ने : गोवा, सुब्बा, चौधरी, मुखिया, आदि समाजमा रहेको र तिनीहरुले क्षेत्राधिकारको ब्यबस्था मान्ने ।
२. जातभेद युक्त पुजारी प्रथा : पशुपतिमा भारतीय पुजारी, हलेसीमा सन्यासी, मनकामनामा मगर, मैतीदेवीमा पोडे, दक्षिणकालिमा बिजुवा राई पुजारी भएको ।
३. संस्कारगत ऐक्यता : क्षेत्रि ब्राह्मण काटमार गर्ने, किरात प्रकृति पुजा गर्ने, भोटे लामा हिंसाविरोध गर्ने ।
४. धार्मिक रुपान्तरण र समन्वय : बेदकालिन रुद्र नै शिव, पौराणिककालमा शंकर, गौतमबुद्धलाई पनि विष्णुका नवौ अवतार मानिन्छ ।
५. अन्तरदेशीय धार्मिक धरोहर : केदारनाथको शिर डोलेश्वर महादेव ।
६. धार्मिक सहिष्णुता
७. आपसी निर्भरता
८. प्रजातीय तथा भौगोलिक विविधता आदि

नेपाली समाजका आयामहरु

१. भूगोल र विविधता : हिमाल, पहाड, तराई र सोहीअनुसार मूल्य, मान्यता, पहिरन, रहनसहन, लवाईखुवाई, रितिरिवाज, संस्कृति आदि
२. जातजाति र विविधता : १२५ जातजाति, ५९ जनजाति, ५ वटा उपजाति
३. धर्म र विविधता : १० बढी धर्म माने समुदाय , ८९ प्रतिशत हिन्दु, ४ प्रतिशत इस्लाम, ९ प्रतिशत बुद्धिष्ट, आदि
४. भाषा र विविधता : नेपाली, मैथली, भोजपुरी, नेवारी, थारु आदि

चुनौतिहरु

१. सामाजिक सद्भाव कसरी कायम गर्ने ।
२. धार्मिक सहिष्णुता कसरी कायम गर्ने ।
३. भूअखण्डता कसरी जोगाउने ।
४. सार्वभौमसत्ता कसरी सुनिश्चित गर्ने ।
५. दिगो शान्ति कसरी राख्ने ।
६. विविधता बाट द्वन्द्व ब्यबस्थापन गरि राष्ट्रिय एकता कसरी कायम गर्ने ।
७. राज्य प्रणालीका सेवा, सुबिधा र अवसरहरुलाई विविधतायुक्त न्यायिक वितरण कसरी गर्ने ।
८. सबै धर्म, जात, जाति, भाषा, धर्म आदिको समान उत्थान कसरी गर्ने र स्रोत तथा साधनको समुचित वितरण कसरी गर्ने ।

नेपाली समाज बहुभाषिक, बहुक्षेत्र, बहुजातीय, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक, विविधतायुक्त बहुलसमाज भएकोले सोहीअनुसार मुलुकको नीति, कानून बनाई कार्यान्वयन गर्दै जानुपर्ने आजको आवश्यकता रहेको देखिन्छ ।

२३. निजामती सेवामा समूहगत कार्य (Team Work) र समूह गतिशीलता (Group Dynamics) को आवश्यकता बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

समूहगत कार्य (Team Work)

समूहगत कार्य त्यस प्रकारको कार्य हो जुन काम सामान्यतया व्यवस्थापन द्वारा गठन गरिएको निश्चित व्यक्तिहरुको 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 सदस्यहरुको अधिकतम सहभागिता जुटाई उनीहरुलाई अधिक से अधिक व्यक्तिगत योगदान पुर्याउन सक्षम तुल्याई सामूहिक लक्ष्य हासिल गर्नु हो जस्तै : मुल्यांकन समिति, खरिद इकाईको गठन, भेरियेशन समिति आदि ।

समूहगत कार्यका विशेषताहरूमा स्पष्ट उद्देश्य, मूल्य, मान्यता, उपयुक्त नेतृत्व, स्वस्थ अन्तर टोली सम्बन्ध, एक आपसमा सहयोग र बिश्वास, स्पष्ट प्रक्रिया, नियमित अनुगमन, सामिप्यता, सहयोग र रचनात्मक बिबाद आदि पर्दछन् ।

समूह गतिशीलता (Group Dynamics)

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 व्यक्तिहरुको आपसी सम्बन्धका साथै साना समूह र ठुला संगठनहरु बीचको सम्बन्ध एवं शक्तिका बारेमा क्रिया, प्रतिक्रिया उत्पन्न गराउँदछ ।

समूह गतिशीलता सकारात्मक तथा नकारात्मक दुबै प्रकारको हुन्छ । समूह गतिशीलताबाट उत्पन्न शक्तिको परिणति सकारात्मक रहन गएको खण्डमा संगठनमा कामदार र ब्यबस्थापन बीच सुमधुर सम्बन्ध, निर्णय प्रक्रियामा कर्मचारीहरुको सहभागिता, प्रजातान्त्रिक ब्यबस्थापन, दुखहरुको कमि आदि बाट संगठनको उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि भइ संगठनात्मक विकास हुन् जान्छ । यसको बिपरित समूह गतिशीलताले नकारात्मक रुप लिएको खण्डमा ब्यबस्थापनलाई अनावश्यक दबाव दिने, समूहबाट कार्यमा रुकावट, अनुशासनका समस्याहरु सिर्जना हुने लगायत संगठनको उत्पादन र उत्पादकत्वमा ह्रास आउन सक्दछ ।

समूह गतिशीलता बढाउने तरिका हरुमा नेतृत्व चयन, आचार संहिता निर्माण, जिम्मेवारी बाँडफाड, संबाद, संचार, छनोटमा सहमति, नेतृत्वको प्रभाव, समूहको सन्तुष्टि, सिर्जनशीलता र नवीनताको खोजि, प्राप्ति र उपयोगको अवसर आदि हुन् । समूह गतिशीलता जीवन्त बनाउन समता मूलक व्यवहार, पार्दशिता, पारस्परिक लाभ आदि आवश्यक तत्वको रुपमा स्वीकार गर्ने गरिन्छ ।

निजामती सेवामा समूहगत कार्य र समूहगतिशीलताका आवश्यकता हरु यसप्रकार छन् ।

१. कर्मचारीहरुको उत्प्रेरणा वृद्धि गर्ने
२. कार्यदक्षताको विकास र कार्य सन्तुष्टि हासिल गर्ने
३. सेवामा प्रभावकारिता र उत्तरदायित्व बढाउन
४. सहभागितात्मक कार्य प्रणालीको विकास गर्ने
५. संगठनमा Synergy बनाएर समयसापेक्ष बनाउन
६. बार्ता तथा सम्झौताका सीपको विकास गर्ने
७. नेतृत्व विकास गर्ने
८. समन्वयात्मक सेवा प्रणालीको विकास गर्ने आदि

२४. निजामती सेवामा अख्तियारी, पारदर्शिता, र जवाफदेहिताको अवस्था बारे प्रकाश पार्नुहोस् ।

निजामती सेवा ऐन दोस्रो संसोधन २०६४ र नियमावली २०६४ मा निजामती सेवालाई बढी जनमुखी, उत्तरदायी, सेवामूलक, सक्षम, र सुदृढ बनाउनका लागि निजामती सेवाको गठन, संचालन र सेवाका शर्त सम्बन्धि व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

अख्तियारीको अवस्था

निजामती सेवा ऐन र नियमावली, २०६४ मा अधिकार प्रत्यायोजन अख्तियारी सम्बन्धि स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ । सार्वजनिक खरिद ऐन र नियमावली अन्तर्गतका लागत अनुमान संशोधन गर्ने, खरिद सम्झौता संशोधन गर्ने, सम्झौताको म्याद थप गर्ने र भेरियेशन आदेश जारी गर्ने अधिकारहरु प्रत्यायोजन गर्न नसकिने व्यवस्था छ । साधारणतया अख्तियारी मन्त्री, सचिव, विभागीय प्रमुख हुदै कार्यालय प्रमुखलाई दिने प्रचलन छ ।

हाल अर्थमन्त्रालयमा LMBIS मा प्रविष्ट गरे अनुसार सम्बन्धित कार्यालय वा सार्वजनिक निकायलाई सोझै अख्तियारी प्रदान हुने र खर्च गर्ने सम्बन्धि अर्थमन्त्रालय बाट जारी मार्गनिर्देशन बमोजिम खर्च गर्न सकिने ।

जवाफदेहिताको अवस्था

जसले जे काम गर्ने जिम्मा लिएको छ उसको त्यो प्रतिको उत्तरदायित्व नै सार्वजनिक सेवाको जवाफदेहिता हो । निजामती सेवा ऐन र नियमावली २०६४ मा कार्य विवरण अनिवार्य रुपमा लागू गर्नुपर्ने, जिम्मेवारी किटानी गरिनुपर्ने, प्रक्रियागत स्पष्टता कायम गर्न, कार्यसम्पादन मूल्यांकन गरिने आदि जवाफदेहिता बढाउने र सुशासन कायम गर्ने व्यवस्था भएतापनि प्रशासनिक निर्णयमा हुने अपारदर्शी, स्पष्ट कार्य बिबरको आभाव, नीति नियम कार्यान्वयनको पक्षमा देखिएको निष्क्रियता, नीति परिपालनामा देखिएको उदासिनता लगायतका समस्याहरुले प्रशासनिक जवाफदेहिता छायाँमा परेको देखिन्छ ।

पारदर्शिताको अवस्था

निजामती सेवा ऐन दोस्रो संसोधन २०६४ र नियमावली २०६४ मा पारदर्शिता सम्बन्धि विभिन्न नियम पारित भएतापनि मूल्यांकन पद्धति, सरुवा, विभागीय कारवाही आदि विविध बिषय पारदर्शी हुन सकिरहेको छैन । सरकारले पारदर्शिता बढाउन एक जना मन्त्रीलाई सरकारको प्रवक्ता, प्रत्येक मन्त्रालय/विभाग/कार्यालयहरुमा प्रवक्ता र सूचना अधिकारी, सार्वजनिक सुनुवाई, उजुरी पेटिका, हेलो सरकार, नागरिक वडापत्र, सार्वजनिक कार्यक्रमहरुको प्रकाशन र प्रसारण, प्रगति विवरण आदि, जस्ता औजारहरु प्रयोग गरेको पाइन्छ ।

पारदर्शीका सिमाहरुमा संविधानको धारा २७ मा कानून बमोजिम गोप्य राख्नुपर्ने सूचनाको जानकारी दिन कसैलाई कर लगाएको मानिने छैन भन्ने उल्लेख, धारा २८ मा गोपनियताको हक, धारा ८० अनुसार प्रधानमन्त्री र मन्त्रीले पद तथा गोपनियताको शपथ, निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा कर्मचारीले कायम राख्नु पर्ने, लिखित गोप्यता सम्बन्धि ऐन २०३९ आदि छन् ।

वास्तवमा प्रजातान्त्रिक सरकारका लागि गोप्यता औचित्यहिन बिषय हो । सरकारी संयन्त्रमा गोप्यता रहनु भनेको भ्रष्टाचार, अनैतिकता र अख्तियारको दुरुपयोगीताले प्रश्रय पाउनु हो । यदि सरकारले आफुलाई स्वच्छ र सक्षम देखाउन चाहन्छ भने खुलापन हुनै पर्दछ । उत्तरदायित्वको सम्बर्धन र संरक्षण तवमात्र हुन्छ जब त्यहाँ पारदर्शीता प्रबर्धन हुन्छ । बिना पारदर्शीता उत्तर दायित्वको कल्पना गर्नु अँध्यारोमा ढुंगा हान्नु सरह हो । फेरी बिना पारदर्शीता सुशासन कायम गर्न खोजिन्छ भने जनताको आँखामा छारो हाल्नु र गोपनियताको संस्कृतिलाई प्रशय दिनु सिवाय केही हुदैन ।

२५. समन्वयका परिचय दिदै परियोजनामा यसको महत्व उल्लेख गर्नुहोस् ।

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 बुद्धिमता पूर्वक गरिने कला र ट्याक्टिस हो । प्रशासनविद लुथर गुलिकका अनुसार श्रम विभाजनको अभ्यासले समन्वय लाई अनिवार्य बनाएको छ ।

समन्वयको लागि एकअर्का बीच जिम्मेवारी र अधिकारका बारेमा जानकारी, आपसमा औपचारिक, अनौपचारिक परिचय, भौगोलिक निकटता, संचारको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि, बैठक तथा छलफल, समन्वयको चाहना र तालिम, सेमिनार, नीति अन्तरक्रिया आदि समन्वयका प्रमुख तत्वहरु हुन् ।

समन्वयका महत्व

समन्वयलाई कुनै पनि संगठनको संरचना सम्बन्धि पहिलो र सार्वधिक महत्वको सिद्धान्त मानेका छन् र अन्य सबै सिद्धान्त समन्वयको सिद्धान्तको परिपूरक मानेको पाइन्छ । समन्वयको महत्व सरकारी संगठनहरुमा र व्यवसायिक एकाईहरुमा मात्र सीमित नरही समाजको जुनसुकै क्षेत्रमा उत्तिकै महत्वपूर्ण र आवश्यक हुन्छ ।

१. मुलुकको विकास र सम्बृद्धिका लागी सम्पूर्ण अवयवहरु व्यवस्थापिका, कार्यपालिका, न्यायपालिका बीच समन्वय आवश्यक पर्ने
२. संबिधानमै तिनतहको सरकारबीच Horizontal र Vertical समन्वयको अनिवार्यता उल्लेख
३. कार्यप्रकृति र मानवीय प्रब्रितिबीच विद्यमान विविधतामा एकता कायम गर्ने

४. कार्यमा दोहोरोपन, अन्योलता, ढिलासुस्ती आदि हटाउन
५. संगठनको कार्य वातावरण, कार्य दक्षता, र पारदर्शीता बढाउन
६. सदस्यहरूबीच सामूहिककार्य र सहकारिताको भावनाको बिकास गर्न
७. कर्मचारी र कर्मचारी तथा ब्यबस्थापन बिच राम्रो सम्बन्ध कायम राख्न
८. काम, कर्तव्य, र अधिकारको बीचमा सामन्जस्य कायम राख्ने
९. सुपरिवेक्षण र नियन्त्रणको कार्यलाई सरल, कम खर्चिलो र पारदर्शी बनाउन
१०. परिवर्तन व्यवस्थापन बाट संगठनलाई जिवन्तता र निरन्तरता प्रदान गर्ने आदि

कार्य सम्पादनको हरेक चरणमा आवश्यकता अनुसार समन्वय गर्नुपर्दछ । सार्वजनिक निकायको निर्माण कार्य र सेवा प्रवाहको अवस्थालाई मूल्यांकन गर्दा समन्वयको टङ्कारो अभाव देखिन्छ । समन्वयलाई जिम्मेवारी, परिणाम र उत्तरदायित्वसंग दाजेर पदाधिकारीको कार्य सम्पादन 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 समन्वयको खुला तरिकाबाट थप सशक्त बनाउन सकिन्छ।

मुलुकको परियोजना कार्यान्वयन र सेवा प्रवाहमा देखिएको ढिलासुस्तीलाई हटाउन प्रधानमन्त्री पछिको बरियता क्रममा रहने गरि शक्तिशाली व्यवस्थापन तथा समन्वयको अभावलाई ठाउँको ठाउँ निपटारा गर्ने संयन्त्र बनाई विकास परियोजना र सार्वजनिक सेवालाई सशक्त बनाउनुपर्ने आवश्यकता रहेको देखिन्छ ।

२६. नेपालमा सुशासनको अवस्था बारे चर्चा गर्दै यसलाई वृद्धि गर्ने उपायहरु के के हुन् सक्छ ?

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 । सुशासन एक व्यापक अवधारणा भएकोले यसलाई तीनवटा आयामका आधारमा विश्लेषण गर्नु उचित हुनेछ ।

१. राजनीतिक आयामलाई नियाल्दा अत्यधिक जनसहभागिता, विकेन्द्रीकरण र बहुलवाद नै प्रमुख तत्वका रुपमा छ । यसका साथै आधारभूत मानवाधिकारको प्रत्याभूति, कानूनी राज्यको स्थापना, न्यायिक क्षेत्रको निष्पक्षता, पत्रकारिता क्षेत्रको स्वायत्तता आदि प्राणको रुपमा 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 संबिधान र कानून लोकतन्त्रका पक्षमा भए पनि राजनीतिक चरित्र भने सो अनुसार निर्माण नभएको अवस्था देखिन्छ ।

२. व्यवस्थापकीय आयाम भित्र छरितो तर सक्षम सरकारको भावना मुखरित भएको हुन्छ । यसका निमित्त कार्य दक्षता प्रमुख तत्वका रूपमा दृष्टिगोचर हुन्छ र यी परिबेशमा आर्थिक उदारीकरण, सार्वजनिक निजि 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 स्वयंममा विडम्बनाको बिषय हो ।
३. नैतिक आयाम भित्र पारदर्शीता र स्वच्छ प्रशासनको भावना लुकेको हुन्छ । रेस्पोंसिभनेसलाई उच्च प्राथमिकता प्रदान गरेर राष्ट्र र जनताको सेवाप्रति अभिव्यक्त प्रतिबद्धता अनुरूप कार्य सम्पादन गर्दा भ्रष्टाचाररहित प्रशासनको अनुभूति आमजनतामा प्रदान गर्नुपर्ने हुन्छ । यो नैतिक आयामभित्र नेता, प्रशासक, र सेवाग्राही जनता सबै पर्दछन र नेपालको सन्दर्भमा सबैभन्दा कमजोर पक्ष नै यहि हो ।

त्यसैले सुशासन कायम गर्ने निम्न उपायहरु लागू गर्नुपर्ने हुन्छ ।

१. राजनैतिक स्थिरता कायम गरि राजनीतिक दल जिम्मेवार र जवाफदेही बन्ने
 २. निजामती, प्रहरी, सेना आदि सबै राष्ट्रसेवक संयन्त्रलाई सवाल, सक्षम, र जिम्मेवार बनाउने
 ३. भ्रष्टाचार नियन्त्रण, अनुगमन मुल्यांकन प्रणाली लाई सक्षम र प्रभावकारी बनाउने
 ४. निजिक्षेत्र, सहकारी क्षेत्रलाई राज्यप्रणालीमा सम्मानजनक सहभागिता गराउने
 ५. संबिधान, कानूनको पूर्ण परिपालना सबैक्षेत्र, वर्गले गर्ने
 ६. पारदर्शीता र उतरदायित्वलाई सबै निकायले बढावा दिने
- २७. मुलुकको प्रशासनको क्षेत्रमा पारदर्शीता र उतरदायित्वको अन्तरसम्बन्ध उल्लेख गर्दै पारदर्शीता सुशासनको आधार स्तम्भ किन मानिन्छ ?**

प्रशासनिक अधिकारको समुचित उपयोगलाई सुशासन भनिन्छ । राज्य प्रणालीलाई सवाल, सक्षम, एवं जनमुखी बनाई नागरिकलाई शासनको सुखद अनुभूति दिलाउने कार्य सुशासन हो । सुशासन एक व्यापक अवधारणा भएकोले यसका राजनीतिक, व्यवस्थापकीय र नैतिक आयामहरु मध्ये नैतिक आयाम भित्र पारदर्शीता र स्वच्छ प्रशासनको भावना लुकेको हुन्छ । प्रजातान्त्रिक सरकारका लागि गोप्यता औचित्यहीन बिषय हो । सरकारी संयन्त्रमा गोप्यता रहनु भनेको भ्रष्टाचार, अनैतिकता र अख्तियारको दुरुपयोगिताले प्रशय पाउनु हो । उतरदायित्वको सम्बर्धन र संरक्षण तवमात्र हुन्छ जब त्यहाँ पारदर्शिता प्रवर्धन हुन्छ । फेरी बिना पारदर्शिता सुशासन कायम गर्न खोजिन्छ भने जनताको आँखामा छारो हाल्नु र गोपनियताको संस्कृतिलाई प्रश्रय दिनु सिवाय केही हुदैन । पारदर्शिता र उतरदायित्व बिचका नियमहरुमा यी दुवै संगसंगै जानुपर्दछ, कानूनद्वारा स्पष्ट गरिनुपर्ने, बस्तुगत मापदण्ड तोकिनुपर्ने, खुला गर्नुपर्ने बिषयबस्तु 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 । यसैगरि 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 हुन सहयोग पुग्न गइ चारप्रकारको उतरदायित्व उजागर हुन् पुग्छ ।

जसअनुसार राजनीतिक उतरदायित्व अन्तर्गत नीति निर्माण र सोको कार्यान्वयनबाट परेको प्रभावको जवाफदेहिता बहन गर्नु पर्दछ । यसैगरि, 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 नहोस् त्यो पूर्णता इमान्दारिता, निष्पक्षता, निस्वार्थ, र हरेक दृष्टिकोणले योग्य कामको सिद्धान्त बेस्ट प्राक्टिसमा आधारित हुनुपर्दछ । यसरी पारदर्शिता र जवाफदेहिताका माध्यम बाट मुलुकमा सुशासन झांगिन मद्दत पुग्छ । उच्च मनोबल र नैतिकतामा रहेका नेता र प्रशासककै कारण मुलुकमा सुशासन कायम हुने हुँदा सबैले आफ्नो पहल आरम्भ गर्नुपर्दछ ।

२८. नेपालमा अपाङ्गताको बर्गीकरण कसरी गरिएको छ ? उक्त व्यक्तिहरुको अधिकार र उत्थानका बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

शरीरका अंगहरु र शारीरिक प्रणालीमा भएको समस्याका कारण भौतिक, सामाजिक र सांस्कृतिक वातावरणका साथै संचार सेवाबाट सिर्जना भएको अवरोधले दैनिक क्रियाकलाप नगर्न 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 ।

१. शारिरिक अपाङ्गता
२. दृष्टि सम्बन्धि अपाङ्गता (दृष्टिबिहीन, न्यून दृष्टियुक्त)
३. सुनुवाई सम्बन्धि अपाङ्गता (बहिरा, सुस्त श्रवण)
४. श्रवण दृष्टिबिहीन अपाङ्गता
५. स्वर बोलाई सम्बन्धि अपाङ्गता
६. मानसिक अपाङ्गता/बौद्धिक अपाङ्गता (सुस्त मनस्थित, मानसिक अस्वस्थता, अटिज्म)
७. बहुअपाङ्गता

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार सम्बन्धि ऐन २०७४ ले निम्न अधिकारको व्यवस्था गरेको छ ।

१. प्रचलित कानून बमोजिमका अधिकार उपयोग गर्ने अधिकार
२. भेदभाव बिरुद्धको अधिकार
३. सामुदायिक जीवनको अधिकार
४. संरक्षणको अधिकार
५. राजनीतिक सहभागिताको अधिकार
६. नीतिनिर्माणमा सहभागिताको अधिकार
७. संस्था खोल्ने अधिकार
८. सामाजिक सुरक्षाको अधिकार
९. सांस्कृतिक जीवनमा सहभागीको अधिकार सूचना तथा जानकारीको अधिकार

उत्थानका प्रयास र सुझावहरू

हुनत् बि.स.२०३९ सालमा अपाङ्गता भएको व्यक्तिको हक सम्बन्धि प्रसंग आएको भए पनि निजामती सेवा ऐन दोस्रो र नियमावली संसोधनमा नै पहिलो उत्थानको यात्रा शुरु भएको भए पनि सोको सार्थक कार्यान्वयन नभएको अवस्था देखिन्छ । यसका साथै अन्य उत्थानका प्रयासहरूमा सवारीसाधनको भाडामा पचास प्रतिशत छुट, निजिक्षेत्रको रोजगारीमा ५ प्रतिशत कोटा, अस्पतालमामा निश्चित शैयाको सुनिश्चितता, आयकरमा छुट, आफूले प्रयोग गर्ने सहायक सामग्रीमा भन्सार छुट, घरजग्गा पास दस्तुरमा छुट, पूर्वाधार संरचना अपाङ्गतामैत्री बनाउनुपर्ने, सामाजिक सुरक्षाको सुबिधा भत्ता आदि

नेपालमा अपाङ्गता भएको व्यक्तिको जीवनस्तरमा सुधार ल्याउन शिक्षा, स्वास्थ्य, पुनर्स्थापनामा केन्द्रित हुन् संरचनागत र नीतिगत अवरोध हटाउने, अनिवार्य र निशुल्क शिक्षा, क्षमता बिकाशमा जोड, आवश्यकताका आधारमा लक्षित कार्यक्रम आदि समेटी अपाङ्गता सम्बन्धि गुरुयोजना तयारगरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

२९. परिवर्तन अवसर हो कि समस्या चर्चा गर्दै परिवर्तन व्यवस्थापनको लागि उपयुक्त रणनीतिहरू के के हुन् ।

यथास्थितिबाट फरक स्थितिमा रूपान्तरित हुने क्रममा सिर्जना हुने अन्यौलता, अस्पष्टता, चुनौती र जोखिमको व्यवस्थापन गर्न गरिने योजना, संगठन, नियन्त्रण र निर्देशनको कार्यहरू नै परिवर्तन व्यवस्थापन हो । परिवर्तन सकारात्मक वा नकारात्मक, क्रमबद्ध वा अप्रत्यासित, सानो वा ठुलो मात्राको, रणनीतिक वा अनिवार्य किसिमको हुने गरेको पाइन्छ । स्भावत् परिवर्तनले व्यक्ति समाज, संगठन र व्यक्तिहरूको लक्ष्य, उद्देश्य, 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 ।

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 अवसरहरू निम्न हुन् ।

१. व्यक्तिगत अवसर : परिवर्तनमा समायोजित हुन पाउने, आफूलाई सुधार, परिमार्जन र बिकसित गर्दै क्षमता/नेतृत्व विकास गर्ने आदि
२. सांगठनिक अवसर : संरचना, कार्यविधिमा सुधार, कार्यक्षमता कार्यकुशलतामा अभिवृद्धि, सेवा ग्राहीमा सन्तुष्टि, संगठनको जिवन्तता र निरन्तरता प्राप्त हुनु आदि
३. वातावरणीय अवसर : सैदान्तिक अवधारणालाई आत्मसाथ, नवीनतम मोडेलहरूको प्रयोग, साख र बैधता प्राप्त हुने, दिगो जनमत प्राप्त हुने आदि

यी अवसरहरू प्राप्त हुने भए तापनि नेपालको सार्वजनिक व्यवस्थापनको क्षेत्रमा परिवर्तनको प्रतिरोध हुने गरेका प्रशस्त उदाहरण पाइन्छन् । त्यसैले सफल परिवर्तन व्यवस्थापनको लागि समस्याको रूपमा हेर्ने संस्कार र व्यवहारमै तपशिल बमोजिमका रणनीतिहरू अपनाउन सकिन्छ ।

१. सवल नेतृत्व प्रदान गर्ने
२. परिवर्तनका अन्तरबस्तुको परिभाषा गर्ने
३. दूरदृष्टि र ध्येय निर्धारण गर्ने
४. प्राप्त लक्ष्य र उद्देश्यहरू तय गर्ने
५. बातावरणीय विश्लेषण गर्ने
६. बिस्तृत कार्ययोजना बनाउने

७. जनशक्ति र वित्तिय स्रोतसाधन जुटाउने
८. कार्यसम्पादन सूचक र कार्यविधि लागु गर्ने
९. अनुगमन तथा मुल्यांकन सूचक र संयन्त्र निर्माण
१०. पुरस्कार र दण्डको उचित व्यवस्था गर्ने
३०. सार्वजनिक प्रशासनलाई किन परिवर्तन अवरोधक (Resist) मानिन्छ ? समय सापेक्ष गतिशील परिवर्तनमुखी बनाउने रणनीतिहरु के के उपयुक्त हुनसक्छन् ।

यथास्थितिबाट फरक स्थितिमा रुपान्तरित हुने क्रममा सिर्जना हुने अन्यौलता, अस्पष्टता, चुनौती र जोखिमको व्यवस्थापन गर्न गरिने योजना, संगठन, नियन्त्रण र निर्देशनको कार्यहरु नै परिवर्तन व्यवस्थापन हो । 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 । तर पनि सार्वजनिक प्रशासनले परिवर्तनलाई अवरोध गर्नुका कारणहरु निम्नानुसार छन् ।

१. समाजको नयाँ सोचलाई प्रोत्साहित नगर्ने पारिवारिक संस्कारयुक्त dependent culture
२. अध्ययन अध्यापनमा शिक्षक र बिद्यार्थीबिचको सम्बन्ध एकहोरो प्रकृतिको हुनु
३. हाकिम र सहायकबीचको सम्बन्धले पनि परिवर्तनलाई अस्वीकार गर्ने rigid प्रकृतिको हुनु
४. प्रशासनमा तत्परता र धर्यताको अभावले व्यक्तिगत संस्कारलाई collective र राष्ट्रिय culture नबनाउनु
५. कार्ययोजना बिना परिवर्तन व्यवस्थापन अल्पकालीन, स्वार्थ अनुकूल गर्न प्रवृत्ति
६. परिवर्तन गर्दा संगठनको स्वरूप मात्र परिवर्तन गर्ने तर मनोवृत्ति, सांस्कृतिक र व्यवहारिक परिवर्तन गर्ने प्रयास नगर्नु
७. परिवर्तनलाई सहभागितामूलक र top down approach मा नगर्नु
८. राजनीतिक इच्छाशक्तिको कमि र केन्द्रिकृत सोच हावी हुनु
९. जटिल र परिवर्तनका अवरोधक ऐन, कानून, र प्रक्रियाहरुमा समयसापेक्ष सुधार गर्नुपर्ने
१०. प्रशासन र राजनीतिकमा रहेका व्यक्तिहरुमा Transformative, change नेतृत्व प्रदान गर्ने क्षमतामा कमि आदि

स्वभावत् परिवर्तनले व्यक्ति समाज, संगठन र व्यक्तिहरुको लक्ष्य, उद्देश्य, 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 गरी यसलाई गतिशील बनाउन उपयुक्त रणनीतिहरु यसप्रकार छन् ।

१. परिवर्तन गर्ने बिषयबस्तुको विश्लेषण, कार्ययोजना बनाई मात्र लागू गर्ने
२. उच्च राजनीतिक र प्रशासक हरु परिवर्तनमुखी, दूरदृष्टि, इमानदार, विविधता व्यवस्थापनमुखी हुनुपर्ने
३. राजनीतिक प्रतिबद्धता, इमानदारिता र परिवर्तनप्रति समर्पण हुनुपर्ने
४. सार्वजनिक कार्यसंस्कृति रुपान्तरण गरि लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यताहरु विकास गर्नुपर्ने
५. अनावश्यक कानूनी प्रक्रियालाई हटाई कार्य शैलीमा सुधार गर्ने
६. जोखिम लिने, रचनात्मक सोच भएका कर्मचारीलाई प्रोत्साहन दिनुपर्ने
७. निर्णयमा सहभागितामूलक पद्धती विकास गर्ने
८. कर्मचारीको शैली, सोच, चिन्तन र क्षमता अभिवृद्धि तालिम दिने
९. परिवर्तनको संचार, खुला संचार, समन्वय, साझेदारी र सहयोग प्रवर्द्धन गर्ने
१०. सार्वजनिक संस्था, शिक्षा प्रदायक संस्था र घर समाजलाई सिक्ने संस्थाको रुपमा विकास र आत्मसात् गर्ने

३१. निजामती सेवामा आचारसंहिता तर्जुमा र कार्यान्वयन बारे आफ्नो धारणा व्यक्त गर्नुहोस् ।

संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरुको जिम्मेवारी, असल चालचलन, र छनौटका सम्बन्धमा उल्लेख गरिएको मापदण्ड र नियमहरुको सूचीलाई आचारसंहिता भनिन्छ । कर्मचारीहरुलाई सार्वजनिक रुची अनुसारको व्यवहार गर्ने क्रममा एकरूपता हासिल गर्ने, असल कार्य गर्न असल आदतको विकास गर्ने, नैतिक मापदण्डहरु प्रतिको प्रतिबद्धता प्राप्त गर्न र राष्ट्रसेवक विशिष्ट जिम्मेवारिहरुको बोध गराई नैतिक सचेतना अभिवृद्धि गर्न निजामती सेवामा आचारसंहिताको महत्व हुन्छ । त्यसैले नेपालको निजामती सेवा ऐनमा आचरण सम्बन्धि नियमावलीको तर्जुमा मार्फत सरकारका अपेक्षा कानूनी तवरबाट नै उल्लेख गरिएको छ ।

आचारसंहिता तर्जुमाले नैतिकतालाई कानूनी स्वरूप प्रदान गर्ने उद्देश्य राख्छ । सम्भावित नैतिकसमस्याको यथाशक्य बस्तुगत अनुमान गरि त्यस्ता समस्याको समाधानतर्फ आचारसंहिता परिलक्षित हुनुपर्दछ । निजामती सेवाको आचारसंहिता तर्जुमा गर्दा संहितालाई प्रशासकीय नियन्त्रणको महत्वपूर्ण उपकरण हुने किसिमले ध्यान पुर्याउनु पर्छ । निजामती सेवाका मूल्य मापदण्ड समय संगै परिवर्तित हुन सक्ने हुँदा परम्परागत मूल्यहरुबाट मात्र आचारसंहिता तर्जुमा प्रभावित हुनुहुदैन । असल प्रशासकीय संस्कृतिको प्रवर्द्धन र खराब आचरण न्यूनीकरण नै आचारसंहिता तर्जुमा गर्दा ध्यान पुर्याउनुपर्ने मुख्य बिषय हुन् । इमानदारिता, सत्यनिष्ठता, अनुशासन, स्वच्छता, सहिष्णुता, न्याय जस्ता आचरणका सिद्धान्तहरु अपरिवर्तनीय जस्तै हुन्छन् । त्यस्ता सिद्धान्तको परिपूर्ति गर्न आचारसंहिताले शृंखलाबद्ध व्यवहार उल्लेख गर्नु पर्दछ । यसका साथै निम्न पक्षलाई आचारसंहिता तर्जुमा गर्दा सामबेश गर्नुपर्दछ ।

१. स्वार्थ बझाइको पहिचान र व्यख्या

२. उपहार, दान, चन्दा प्राप्तिमा बन्देज साथै कूटनीतिक कार्य गर्दा प्राप्त उपहार सरकारी कोषमा दाखिला
३. प्रशासकीय प्रक्रियाको क्रममा विभिन्न सरोकारवालाहरु संग गरिने भेटघाट र बैठकको परिभाषिकरण एवं मापदण्डहरु निर्धारण
४. गोपनीयता राख्नुपर्ने बिषयहरु र पारदर्शीता अपनाउनुपर्ने क्षेत्रहरु किटान
५. राजनीतिक वा सामाजिक दवाब झेल्नु परेको अवस्थामा अवलम्बन गर्नुपर्ने निर्णय प्रक्रिया
६. विभिन्न तहका जवाफदेहिताको शृंखला
७. कार्यविवरण र अधिकारको स्पष्टता एवं उचित कार्य बातावरण
८. सेवाग्राही, सहकर्मी र नेतृत्व संग गर्नुपर्ने र गर्न नहुने व्यवहार
९. पुरस्कार र दण्ड सहितको अनुगमन एवं मुल्यांकन
१०. कार्यालयगत, व्यक्तिगत, पेसागत आचरणको बर्गीकरण
११. अवकाश पछिको रोजगार सम्बन्धि मापदण्ड आदि

आचारसंहिता कार्यान्वयन र अनुगमन

आचारसंहितालाई कार्यान्वयन गरि नैतिक संगठन र सुशासनयुक्त समाजको निर्माण गर्न कर्मचारी आफैको भूमिका सबैभन्दा बढी हुन्छ । त्यसपछि सम्बन्धित कार्यालयका सुपरिवेक्षक, कार्यालय प्रमुख, विभागीय प्रमुख, र सचिव नै आचारसंहिता कार्यान्वयन गर्ने मुख्य उदाधिकारी हुन् । कुनै कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरुले प्रदर्शन गर्ने व्यवहार संहिता अनुकूल भए नभएको अवलोकन गरे, प्रतिकूल आचरण गर्ने लाई कारवाही गर्ने, निर्भिक र नैतिकतावान कार्यालय प्रमुखको अहम् भूमिका हुन्छ ।

मन्त्रालयगत तहमा नैतिकता प्रबर्धन समिति गठन गरि उच्च नैतिक चरित्र प्रदर्शन गर्ने लाई पुरस्कृत र अनैतिक गर्ने लाई दण्डित गर्ने संयन्त्रको निर्माण गर्न सकिए मन्त्रालय प्रतिको जनविश्वास अभिवृद्धि हुन्छ साथै चरित्रवान कर्मचारीहरु प्रोत्साहित हुदै जान्छन र दुष्कृतिवानहरु निरुत्साहित हुदै जान्छन ।

३२. निजामती सेवामा सदचारिताका गुणहरु के के हुन् ? विज्ञता, कार्यकुशलता बिचको अन्तरसम्बन्ध बारे उल्लेख गर्नुहोस् ।

आदर्श, विश्वास, मापदण्ड र व्यवहारको एकीकरण वा चरित्रको पूर्णता, बिस्तृता र व्यापकता नै सदाचारिता हो । यो अविच्छिन्न, नित्य, र सम्झौताहीन प्रकृतिको हुन्छ । सार्वजनिक हितको सिद्दान्तबाट पूर्ण निर्देशित हुनु नै निजामती सेवाको सदचारिता हो । व्यक्तिगत वा अन्य लाभ वा कुनै समूहको स्वार्थबाट अप्रभावित भई सार्वजनिक सेवा र हितप्रतिको प्रतिबद्धता र अभ्यासलाई निजामती सेवाको सदचारिता भन्न सकिन्छ । यसभिन्न निम्न गुणहरु पर्छन ।

१. आफ्नो कर्तव्य र दायित्वलाई पूर्ण रूपले जिम्मेवार भई पालन गर्ने
२. पेसागत आचरणको पालना र व्यवसायिक व्यवहारको निरन्तर प्रदर्शन गर्ने
३. संगठन र सेवा प्रति जनविश्वास अभिवृद्धि गर्ने
४. सार्वजनिक कोष र सम्पतिको उचित र मितव्ययिता पूर्वक उपयोग गर्ने
५. स्वच्छ, निष्पक्ष, छरितो प्रभाव र संबेदनशील ढंगले सार्वजनिक मामिलाको ब्यबस्थापन गर्ने
६. कानूनको पालना गर्ने
७. व्यक्तिगत वा समुहगत निहित स्वार्थका लागि सार्वजनिक शक्ति, अधिकार र स्रोतको दुरुपयोग नगर्ने
८. सार्वजनिक नीति वा सेवा संग सरोकारवाला वाट लाभ, उपहार, सम्मान आदि नलिने
९. सूचनाको हक सम्बन्धि कानूनको पूर्ण पालना गर्ने
१०. सेवाबाट निवृत्त भैसकेपछि पनि माथि उल्लेखित गुन्हारुमा 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 बिषय क्षेत्रमा बिज्ञ र निपुण छ तर त्यो व्यक्तिसंग सदाचारिता छैन भने त्यसले निजामती सेवाको गरिमालाई कायम गर्न सक्दैन । यसर्थ, बिज्ञ वा कार्यकुशल हुनु भनेको सदाचारिताको समानर्थी शब्द हुन सक्दैन । आफ्नो बिषय क्षेत्रमा कम ज्ञान भएका व्यक्ति पनि निरन्तरको लगावले आवश्यक ज्ञान हासिल गर्न सक्छन् । तर, सार्वजनिक सेवामा बिज्ञ तर भ्रष्ट व्यक्तिको उपस्थित भयो भने त्यसले सेवामा पुर्याउने क्षतिको पूर्ति गर्न निकै धेरै समय र मूल्य तिर्नुपर्छ । बिज्ञ र सदाचारिता दुवै भएको व्यक्ति उतम जनशक्ति हुन् तर दुवै गुण मध्ये एकको छनौट गर्दा सदाचारिता लाई नै चयन गरि उपयुक्त तालिम, उपाय बाट सदाचारी व्यक्तिलाई बिज्ञ बनाउन सकिन्छ ।

३३. बिबेकपूर्ण निर्णय निर्माणको परिचय दिदै नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा बिबेकपूर्ण निर्णय निर्माणमा कर्ताले झल्नुपरेको समस्याहरु उल्लेख गर्नुहोस् ।

निर्णय एउटा मानसिक प्रतिबद्धता हो, जसले कुनै काम गर्ने वा नगर्ने निक्कौल गरिन्छ जसबाट समस्या समाधान, अवसर प्राप्त आदि हुन्छ । सामान्यता निर्णय नियमित र अनियमित गरि दुई प्रकारका हुन्छन् । अनियमित निर्णय भित्र Rational and Uncertainty निर्णय पर्दछ । निर्णय गर्नुपर्ने बिषयबस्तु उपर बिस्तृत अध्ययन, विश्लेषण गरि उपलब्ध बिभिन्न विकल्पहरु मध्ये सबैभन्दा उतम विकल्प छनौट गर्ने पद्धतीलाई

बिबेकपूर्ण (Rational) निर्णय भनिन्छ । यसमा आर्थिक, सामाजिक, वातावरणीय अध्ययनका साथै विभिन्न टूलहरू जस्तै B/C ratio, IRR, SIA, EIA आदि हेर्ने गरिन्छ । निर्णयकर्ताले निर्णय छनौटका लागि प्रशस्त तर्क, कारण हुनुपर्दछ र यदि बिकल्प बीच Transitivity (emotional and intuitional) पनि राख्दछ भने त्यस्तो निर्णयलाई बिबेकपूर्ण निर्णय मान्न सकिन्छ । तर नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा निर्णयहरू नतिजा भन्दा प्रक्रियामुखी एवं सार्वजनिकहित भन्दा पनि स्वार्थ समूहको हितमा केन्द्रित हुदा बिबेकशील निर्णय हुन सकेको छैन

बिबेकपूर्ण निर्णयका चरणहरू

१. प्रयाप्त र विश्वसनीय सूचना र तथ्यांकको संकलन
२. पुर्व निर्णय वा उस्तै समस्यामा गरिएका निर्णय
३. सूचना र जानकारीको विश्लेषण
४. विकल्पहरूको सम्भावित प्रभाव मुल्यांकन
५. बिकल्प र प्रभावको तुलनात्मक अध्ययन
६. उत्तम विकल्पको छनौट
७. विकल्पको कार्यान्वयन
८. निर्णयको मुल्यांकन र पृष्ठपोषण

बिबेकपूर्ण निर्णयमा आइपर्ने बाधाहरू

१. तथ्यपूर्ण निर्णय भन्दा विभिन्न तत्वबाट प्रभावित निर्णय गर्न रुचाउने संगठनात्मक संस्कृति हावी रहनु ।
२. सूचना र तथ्यांकको पर्याप्तता नहुनुका साथै विश्वसनीय सूचना प्राप्तमा कठिनाई
३. विश्लेषणात्मक क्षमता भएका बिज्ञ जनशक्तिको अभाव
४. समय र उच्च लागत हुनसक्ने हुँदा हो सोको व्यवस्थापन गर्ने कठिन
५. तत्कालिन परिस्थितिलाई हेरेर निर्णय लिनुपर्ने वाध्यात्मक अवस्थानिर्णयकर्ताको ज्ञान, सीप र क्षमतामा कमि
६. बिबेकपूर्ण निर्णय यान्त्रिक हुने भने निर्णय निर्माण विधिको आलोचना हुने

सार्वजनिक निर्णयहरू आमचासोका बिषय हुने हुदा निर्णयको प्रभाव आँकलन गरि आमरूपमा पनि सोहि बमोजिम स्वीकार वा अस्वीकार गर्ने गरिन्छ । बिबेकपूर्ण निर्णय निर्माणका माध्यमबाट बैज्ञानिक र तर्कपूर्ण बिकल्प छनौट गर्ने सकिन्छ ।

३४. कार्यसम्पादन व्यवस्थापनको समस्या र समाधानका उपायहरु बारे आफ्नो धारणा व्यक्त गर्नुहोस् ।

मानव संसाधन विकासको अभिन्न अंगका रूपमा रहेको कार्यसम्पादन व्यवस्थापन कर्मचारी वा समूहको कार्यलाई अभिवृद्धि गर्दै संगठनको समग्र कार्यसम्पादनलाई उच्चतम बनाउने योजनबद्ध प्रक्रिया हो । “मापन गर्न सकिदैन भने त्यो काम होइन, मापन गर्न सकिने क्रियाकलाप मात्र काम हुन्” भन्ने दर्शनलाई आत्मसात् गर्ने यो प्रणालीले योजना, करार, कार्यसम्पादन, मूल्यांकन, पुनरावलोकन, सकारात्मक, सवलिकरण र सुधार गरि आठवटा चरणमा कार्य व्यवस्थापनको नतिजालाई केन्द्रबिन्दुमा राख्छ । करार सम्झौतामा उल्लेख गरिएको अपेक्षित नतिजा र वास्तविक नतिजाबिच तुलना गरि विचलनमा मापन गर्ने एवं सुधारका लागि सुझाव दिई प्रोत्साहन संरचनालाई लागू गरिने हुँदा कार्यसम्पादन व्यवस्थापनले स्तरीय सूचकांकहरुको विकासमा जोड दिन्छ ।

समस्याहरु

१. मुलुकको प्रशासनमा कार्यसम्पादन व्यवस्थापनलाई स्वेच्छिक बनाएको हुँदा एउटा मन्त्रालय भित्र नै कार्य सम्पादन गरिएको र नगरिएको देख्न सकिन्छ र करार भएपनि सो अनुसारको काम भए नभएको बारे पुनरावलोकन नगरिने ।
२. कार्यसम्पादन व्यवस्थापनलाई सांकेतिक औजारका रूपमा मात्र प्रयोग गरिएको ।
३. कार्यसम्पादन व्यवस्थापनको समष्टिगत प्रणाली नहुँदा कतिवटा विभागीय प्रमुख संग करार गरियो भने आधारमा प्रगतिलाई बुझ्ने गरिएको पाइन्छ ।
४. कार्यसम्पादन करारको अवधि बाँकी रहदै विभागीय प्रमुख वा आयोजना प्रमुखको सरुवा हुने ।
५. पुँजीगत खर्चको लक्ष्य प्राप्त नगर्ने, सेवा प्रवाहमा खासै सुधार नल्याउने र सामान्य टोकन प्रकृतिको कस्मेटिक काम मार्फत प्रचारबाजी गर्ने आयोजना प्रमुख, कार्यालय प्रमुख र विभागीय प्रमुखले शतप्रतिशत अंक प्राप्त गर्ने गरेको ।
६. नेतृत्वले कार्य सम्पादनलाई भन्दा व्यक्तिगत वफादारी, दलीय आवद्धता, भौगोलिकता, जातीयता, अनौपचारिक आर्थिक सम्बन्धलाई महत्त्व दिने ।
७. कार्यसम्पादन करार बमोजिमको कार्य वातावरण गराउने र विभागीय प्रमुखले कार्य सम्पादनको अनुगमन गर्ने संस्थागत पद्धतीको विकास नहुनु ।

सुझावहरु

१. सबै निकाय र सबै पदमा कार्यसम्पादन करारलाई अनिवार्य गर्ने । कार्य सम्पादन योजनाको तर्जुमा गरि कार्य सम्पादनलाई व्यवस्थित र अनुमानयोग्य बनाउने ।

२. माथिबाट थोपरिएको वा कस्मेटिक वा कार्यसूची मात्र रहेको करार होइन, संयुक्त सहभागितामा कामको निर्धारण र कार्य मापनका सुचकको विकास गर्ने । मापन गर्न नसकिने कामसँग सम्बन्धित पद र निकायलाई खारेज गर्ने वा पुनसंरचित गर्ने ।
३. मन्त्रालयमा प्रशासन महाशाखा अन्तर्गत कार्य सम्पादन व्यवस्थापन इकाईको स्थापना गरि जिम्मेवारी दिने ।
४. बैज्ञानिक कार्यसम्पादन मूल्यांकनलाई सेवा समूह अनुसार विशिष्टकृत बन्ने लागू गर्ने ।
५. उच्च कार्यसम्पादन गर्नेलाई मौद्रिक प्रोत्साहन र न्यून कार्य सम्पादन गरेलाई तालिमको व्यवस्था र लापरबाहीपूर्वक कार्य सम्पादन गर्नेलाई दण्डित गर्ने ।
६. कार्य सम्पादन करारका शर्तहरू पालना दुवै पक्षले गर्नुपर्ने । उच्च व्यवस्थापनले कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक वातावरण, स्रोत, उपलब्ध गराउनुपर्ने ।
७. सांगठानिक कार्यसम्पादन र व्यक्तिको कार्य सम्पादन मूल्यांकन बीच आवद्धता गर्ने ।
८. मातहत निकायको कार्यसम्पादनलाई आवधिक रुपमा कार्यतालिका बनाई सचिव स्वमले अनुगमन गर्नुपर्ने ।
९. करार अवधिभर आयोजना प्रमुख वा विभागीय प्रमुखलाई सरुवा गर्नुहुदैन । अन्यथा कमजोर कार्यसम्पादन गर्नेहरूले जिम्मेवारी र जवाफदेहीता बाट उम्कने वा पन्छिने अवसर पाउछन् र राम्रो काम गर्नेहरू हतोत्साहित हुनेछन् ।

बैज्ञानिक ब्यवस्थापनको सिद्धान्त र नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको अवधारणाको महत्वपूर्ण तत्वका रुपमा रहेको कार्यसम्पादन व्यवस्थापन लाई नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा लागू गर्ने बिधमान नीति, कानून र कार्य संस्कृतिमा आमूल परिवर्तन गरि तत्काल लागू गर्नुको बिकल्प देखिदैन ।

३५. विकासमा महिला सहभागिता भन्नाले के बुझिन्छ ? नेपालको निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढाउन कस्तो रणनीति आवश्यक छ चर्चा गर्नुहोस् ।

महिलाको क्षमता, श्रम, सीप, र सृजनालाई विकास प्रक्रियामा ल्याई सामाजिक तथा आर्थिक अवस्थामा सुधार गरी, लैंगिक विभेद हटाउदै बिकासका उपलब्धिहरूको न्यायोचित वितरण हुने व्यवस्था मिलाई आत्मनिर्भर गराउने कार्य नै महिला सहभागिता हो भन्ने बिकासको हरेक चरणमा महिलाको अर्थपूर्ण सहभागितालाई बिकासमा महिला सहभागिता भनेर बुझ्न सकिन्छ । महिला र पुरुष दुवै विकास र परिवर्तनका संवाहक भएकोले बिकासको संचालनमा पुरुष र महिलाको समान सहभागिताबिना त्यसबाट प्राप्त प्रतिफलमा स्वामित्व र अपनत्वको बोध र पूर्ण हुन सक्दैन र लैंगिक विभेद समाप्त हुन सक्दैन ।

महिलालाई बिकासको हरेक चरणमा अर्थपूर्ण सहभागितामार्फत आदर्श समाजको निर्माण गर्ने अभिप्रायले विश्वमा कल्याणकारी, आर्थिक वृद्धि, सशक्तिकरण, पुनर्वितरण, क्रान्तिकारी, हस्तक्षेपकारी, महिलावादी

जस्ता विभिन्न अवधारणा र रणनीतिहरू लागू भएको पाइन्छ । यी मध्ये कुनै एउटा अवधारणा भन्दा पनि सबै अवधारणाको समन्वयबाट महिलाको विकास कार्यक्रम नै हाम्रो जस्तो गरिब, पिछडिएको, पितृसत्तात्मक, महिलाप्रति गलत धारणायुक्त समाजमा एउटामात्रै रणनीतिले नेपालको निजामती सेवामा महिलाको प्रभावकारी र अर्थपूर्ण सहभागिता नहुने हुँदा निम्नलिखित रणनीतिहरू आवश्यक रहेको देखिन्छ ।

१. नीतिगत, कानूनी र संस्थागत सुधार: संविधानको भावना अनुकूल नीतिगत, कानूनी, कार्यविधि, मापदण्ड, संस्थागत र व्यावहारिक सुधार आदि निर्माण गरि कार्ययोजना सहितको कार्यक्रमहरू संचालन गर्न सबै शासकीय पात्र र निकायबीच समन्वयात्मक सुधार र विकास ।
२. क्षमता विकास र सशक्तीकरणमा जोड: सीप विकास, स्वरोजगारमूलक तालिम, सूचना, संचार र प्रविधिलाई महिला सशक्तीकरणमा सशक्त बनाउने, निशुल्क शिक्षा आदि
३. पैरवी : लोकसेवाको परिक्षा प्रणाली Gender Friendly बनाउने, परिक्षा तयारी कक्षा संचालन गर्ने, निजामती सेवाको गुण र फाइदाहरू बारे महिलामा जनचेतना र पैरवी गर्ने
४. सकारात्मक विभेद र आरक्षण : सकारात्मक विभेद सहित निश्चित समयको लागि आरक्षणलाई प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने
५. निजामती पदहरू नै महिला मैत्री तोक्ने जस्तै नर्स, रिसेप्सनिष्ट, बिशेषज्ञ पद आदि
६. मूल प्रवाहमा समाहित गर्ने : अनिवार्य शिक्षामा, स्रोतसाधन परिचालनमा, निर्णय प्रक्रियामा, वितरण प्रणाली आदिमा सुधार ।
७. व्यवहार मै लैंगिक भेदभाव हटाउने कानून निर्माण र कार्यान्वयन, पितृसत्तात्मक समाजको दुर्गुण हटाउन जनचेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्ने
८. सहभागितामा अभिवृद्धि : आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक, वातावरणीय सबै क्षेत्रमा अर्थपूर्ण सहभागिता, योजना र कार्यक्रम तर्जुमा देखि लाभ सम्म, स्रोत परिचालन र वितरणका हरेक गतिविधिमा समानुपातिक, समबेशिताको आधारमा अनिवार्य सहभागिता गर्नुपर्ने ।
९. अनुगमन र मूल्यांकन : सूचकमा आधारित नातिजमूलक अनुगमन र मूल्यांकन मार्फत दण्ड र परस्कार, पृष्ठपोषण प्रणालीको विकास आदि ।
१०. गरिव लक्षित कार्यक्रम, अनुदान कार्यक्रम, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम, सामाजिक परिचालन कार्यक्रम र मानव स्रोत विकास कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
३६. सार्वजनिक प्रशासनमा कार्यसम्पादन मूल्यांकनका प्रयोग/उद्देश्य बारे उल्लेख गर्दै यसलाई प्रभावकारी बनाउन के गर्नुपर्ला ?

संगठनमा कार्यरत कर्मचारीले तत्काल बहालमा रहेको पदीय दायित्व निर्दिष्ट दङ्गले सम्पादन गर्न सकेको छ छैन र भविष्यमा सो उडले गर्नुपर्ने वा निजलाई माथिल्लो पदको जिम्मेवारी सुम्पन वा तद अनुरूपको कार्य जिम्मेवारी बहन गर्ने क्षमता छ /छैन भनि मूल्यांकन गरिने प्रक्रियालाई कार्य सम्पादन मूल्यांकन

भनिन्छ । मानव संसाधन बिकासको अभिन्न अंगका रूपमा रहेको कार्य सम्पादन मूल्यांकन कर्मचारी वा समूहको कार्यलाई अभिवृद्धि गर्दै संगठनको समग्र कार्य सम्पादनलाई उच्चतम बनाउने योजनबद्ध प्रक्रिया हो । यसका उद्देश्यहरु निम्नलिखित छन् ।

१. उद्देश्य, क्षेत्र, कार्यक्षेत्रमा हेरफेर हुने बित्तिकै संगठनको कर्मचारीको संख्या थपघट हुन्छ । तर कुन कस्तो कर्मचारीलाई राख्ने जसको प्रष्ट नै का.स.मू. प्रणाली बाट थाहा हुन्छ ।
२. का.स.मू. बाटै पुरस्कार र दण्डको अवस्था यकिन गर्ने ।
३. कर्मचारीको सरुवा, बढुवा,काज, आवश्यकता अनुसारको जिम्मेवारी थपघट गर्ने ।
४. कस्तो कर्मचारीलाई कुन क्षेत्र राम्रो छ र कसरी अझै राम्रो बनाउने थाहा पाउन ।
५. कर्मचारीको कमजोरी र दक्षता पत्ता लगाउन ।
६. कर्मचारीको बार्षिक कामको सफलताको लेखाजोखा, तलबको आधार तय गर्ने, कानूनी दायित्व पुरा गर्ने ।
७. कर्मचारीको पेशागत विकास,सीप, र कार्य सम्पादन अभिवृद्धि गर्नु, सुपरिवेक्षक र कर्मचारीका बीचमा कार्य सम्बन्ध दरिलो बनाउन ।

कार्य सम्पादन सम्झौता प्रणालीमा गर्नुपर्ने सुधारहरु

१. स्पष्ट कार्य विवरण हुनुपर्ने ।
२. जुन जिम्मेवारी छ त्यसलाई पुरा गर्ने पर्याप्त स्रोत साधनको व्यवस्था हुनुपर्ने ।
३. प्रक्रियामुखी नभएर नतिजा मुखी हुनुपर्ने ।
४. सबै निकाय र सबै पदमा कार्यसम्पादन करारलाई अनिवार्य गर्ने । कार्यसम्पादन योजनाको तर्जुमा गरि कार्यसम्पादनलाई व्यवस्थित र अनुमानयोग्य बनाउने ।
५. माथिबाट थोपरिएको वा कस्मेटिक वा कार्यसूची मात्र रहेको करार होइन, संयुक्त सहभागितामा कामको निर्धारण र कार्य मापनका सुचकको विकास गर्ने । मापन गर्न नसकिने कामसँग सम्बन्धित पद र निकायलाई खारेज गर्ने वा पुनसंरचित गर्ने ।
६. मन्त्रालयमा प्रशासन महाशाखा अन्तर्गत कार्य सम्पादन व्यवस्थापन इकाईको स्थापना गरि जिम्मेवारी दिने ।
७. बैज्ञानिक कार्य सम्पादन मूल्यांकनलाई सेवा समूह अनुसार विशिष्टकृत बन्ने लागू गर्ने ।
८. उच्च कार्य सम्पादन गर्नेलाई मौद्रिक प्रोत्साहन र न्यून कार्य सम्पादन गरेलाई तालिमको व्यवस्था र लापरबाहीपूर्वक कार्य सम्पादन गर्नेलाई दण्डित गर्ने ।
९. कार्य सम्पादन करारका शर्तहरु पालना दुवै पक्षले गर्नुपर्ने । उच्च व्यवस्थापनले कार्य सम्पादन गर्ने आवश्यक वातावरण, स्रोत, उपलब्ध गराउनुपर्ने ।
१०. सांगठानिक कार्य सम्पादन र व्यक्तिको कार्य सम्पादन मूल्यांकन बीच आवद्धता गर्ने ।

११. मातहत निकायको कार्य सम्पादनलाई आवधिक रुपमा कार्यतालिका बनाई सचिव स्वमले अनुगमन गर्नुपर्ने ।

१२. करार अवधिभर आयोजना प्रमुख वा विभागीय प्रमुखलाई सरुवा गर्नुहुदैन । अन्यथा कमजोर कार्य सम्पादन गर्नेहरूले जिम्मेवारी र जवाफदेहीता बाट उम्कने वा पन्छिने अवसर पाउछन् र राम्रो काम गर्नेहरू हतोत्साहित हुनेछन् ।

तिन तहको का.स.मू. प्रणालीमा एउटा महत्वपूर्ण कुरा Appraisal Review Meeting अर्थात् मूल्यांकन अवधिमा के कार्य कसरी गर्न भनिएको थियो सो अनुसार भएको छ वा छैन सो को विश्लेषण गर्ने प्रणालीको विकास भएको छैन । हाम्रो का.स.मू. प्रणालीमा यी कुराहरूको अभाव रहेकोले बैज्ञानिक ब्यबस्थापनको सिद्धान्त र नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको अवधारणाको महत्वपूर्ण तत्वका रुपमा रहेको कार्यसम्पादन मूल्यांकन लाई नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा लागू गर्ने बिधमान नीति, कानून र कार्य संस्कृतिमा आमुल परिवर्तन गरि तत्काल लागू गर्नुको बिकल्प देखिदैन ।

३७. सुशासनको अवधारणा बारे उल्लेख गर्दै यसका विशेषता/प्रमुख आधारहरू बारे लेख्नुहोस ।

प्रशासनिक अधिकारको समुचित उपयोगलाई सुशासन भनिन्छ । जनताको हितलाई सर्वोपरि ठानी पारदर्शी, उतरदायी, सहभागितामूलक, समन्यायिक, स्वच्छ, सक्षम, कुशल, र विधिसम्मत शासन, प्रशासन संचालन गर्ने एक प्रकारको प्रक्रिया वा पद्धति नै सुशासन हो । यो कुनै सिद्धान्त वा प्राज्ञिक बिषय नभई एक मान्यता हो, जसमा जनताले असल शासन प्राप्त गर्ने तथा अनुभूति गर्ने बिषय मात्र हो ।

सुशासनलाई मुलतः आदर्श शासन प्रणालीको आधार, नैतिकता, सदाचार र विश्वास, उच्च भएको आदर्श समाजको परिकल्पना सहितको लोकतान्त्रिक शासन पद्धतिका गुणहरूलाई अवलम्बन गरिएको शासनबाट मात्र देशका सबै क्षेत्रको विकास हुन्छ भन्ने विश्वासका साथ राज्यको आधुनिकीकरण गर्ने सन्दर्भमा जनमुखी सुधारको रुपमा बुझिन्छ ।

सन् १९८० मा विकसित राज्यको आधुनिकीकरणको कार्य संग सम्बन्धित यस अवधारणाले बिकसित राष्ट्र लागायत विकासोन्मुख राष्ट्रमा समेत प्राथमिकता साथ प्रवेश पाएको हो । सुशासनको पर्यायवाची शव्दको रुपमा असल शासन, असल सरकार, उचित शासन, उपयुक्त शासन आदि प्रयोग भएपनि 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, साझेदार सरकार र सार्वजनिक निजि सहकार्यको अवाधरंजा जस्ता असल शासनका अवधारणाहरू विश्वको सार्वजनिक प्रशासनमा देखियो ।

विश्व बैंक र अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषले अफ्रिकाको सहारा उपक्षेत्रका गरिब देशहरूमा असल सरकारका लागि सहायता परिचालन गर्ने सन्दर्भमा मुख्यतः सरकारी संयन्त्रको सवालिकरणमा जोड दिदै प्रकाशित प्रतिबेदनमा सुशासन उल्लेख गरे पछि मात्र असल सरकारको अवधारणा देखापरेको हो । यसले सानो तर असल सरकार र शासनमा जोड दिएको थियो । यस अवधारणा पालन गर्दा देशको प्रशासनिक संरचनामा सुधार गर्ने, क्षमताको अभिवृद्धि गर्ने, सरकारी संयन्त्र सवल भएमा मात्र विकास आयोजना सफल हुने विश्वास लिएको, त्यसमध्ये बैदेशिक सहायता संयन्त्र सबलीकरणमा केन्द्रित हुनुपर्ने र पश्चिमा देशहरूले अवलम्बन गरेको प्रशासनिक संरचना परिपाटी अवलम्बन गर्नुपर्ने बिषयहरु थियो ।

संयुक्त राष्ट्र संघ (UN), आर्थिक सहयोग तथा विकास संस्था (OECD), संयुक्त राष्ट्र संघीय विकास कार्यक्रम (UNDP) र समुन्द्र पार विकास संस्था (ODA) बेलायत आदिले सुशासनका परिभाषा र शर्तहरु/आधारहरु/विशेषताहरु बारे उल्लेख गरेको पाइन्छ । ति सबैको बुझाई र विश्लेषणबाट सुशासनको लागि निम्न विशेषताहरु हुनुपर्ने हुन्छ ।

१. जनताको सहभागिता
२. जवाफदेही सरकार
३. पारदर्शी सरकारी संयन्त्र
४. सर्वसाधारणको सरकारी कार्यालयका सूचनासम्म पहुँच
५. कानूनी र बैधानिक प्रत्याभूति
६. सबै सरोकारवालाको सहभागिता
७. स्वतन्त्र र निष्पक्ष निर्वाचन
८. स्रोतहरु व्यवस्थापन गर्ने सक्षम प्रशासनयन्त्र
९. राजनीतिक नेतृत्व र प्रशासनिक बर्गमा आत्मसुद्धि, इमान्दारिता, सदाचारी, असल नेतृत्व
१०. प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा, शान्ति सुरक्षा
११. आर्थिक र भौतिक पूर्वाधारमा सम्बृद्धि र समझदारीपूर्ण शासन आदि

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा सुशासनको प्रारम्भ नवौ योजनाबाट शुरु भइ अहिलेको पन्ध्रौ योजना सम्म निरन्तर रुपमा प्राथमिकता पाउँदै आएको छ । सुशासनको पुर्व शर्तका रुपमा रहेका कानूनको शासनलाई मुर्तरुप दिन संबिधानमा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिकाको व्यवस्था लागायत कानूनी राज्यको अवधारणा रहने प्रष्टोक्ति गर्दै सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुने र कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बन्चित नगरिने व्यवस्था, कानून बमोजिम बाहेक कसैलाई पनि कारवाही नगरिने गरि संबैधानिक प्रत्याभूति गरिएको र सोहि बमोजिम कार्यहरु हुदै आएको, निजामती प्रशासनमा कार्यरत कर्मचारीहरु सरकारको इच्छा (Doctrine of Pleasure) मा नरही कानूनको सर्वोपरिताको सिमाभित्र रहने व्यवस्था न्यायमा

सर्वासधरको पहुँच कायम, न्यायका मान्य सिद्धान्तको पालना लाई अझै सशक्तीकरण गर्नुपर्ने समयको माग रहेको छ ।

३८. उत्तर आधुनिक सार्वजनिक प्रशासन (Post Modern Administration) र सरकारको पुनःआविष्कार ढाँचा (Reinventing Government) बारे छोटकरीमा चर्चा गर्नुहोस् ।

सार्वजनिक प्रशासनको स्थापित मान्यताहरूलाई खण्डन गर्दै नया दृष्टिकोण र कार्यशैलीको अवलम्बन गर्न खोजेको उत्तर आधुनिक सार्वजनिक प्रशासनमा तथ्यलाई मात्र होइन मूल्यहरू प्रति पनि संबेदनशील हुनुपर्ने, व्यक्तिगत मानवीय व्यवहारलाई वस्तुगत व्यवहार भन्दा बढी ध्यान दिनुपर्ने मान्यता राखेको पाइन्छ । यसमा शासकीय व्यवस्थापनमा सरकारमा रहने, प्रशासन, नागरिक लागायत सबै पक्ष हरू बीच निरन्तर खुला सम्पर्क, समबन्ध र अन्तरक्रिया भइरहनुपर्ने हुन्छ । सार्वजनिक प्रशासनमा काम गर्ने कर्मचारीहरूले जनतासंगै काम (Working with the People) गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । साथै कर्मचारी सक्षम, दक्ष, व्यवसायिक र कानुनको शासनमा पूर्ण प्रतिबद्ध हुनुपर्दछ ।

नेपालमा नागरिक तथा सरोकारवालाको आवाज सुन्ने बिषयमा राज्य संचालन तथा प्रशासकीय कार्य सम्पादन गर्दा कहि समस्या वा बुझाइमा कठिनाई देखापरेमा सरोकारवालासँग संवाद, छलफल गरि समाधान गर्न प्रयास गरिने गरेको पाइन्छ । नीति निर्माण गर्ने क्रममा सरोकार वालाको प्रतिनिधित्व गर्ने संस्थाको प्रतिनिधि राखी गर्ने, नीति निर्माण गरि सकेपछि पनि जानकारीका लागि स्वतः प्रकाशन गर्ने कार्य गरिदै आएको, प्रशासनमा रहने जनशक्तिले संबिधान, कानून र प्रशासकीय मर्यादा र आचारनमा रहने प्रतिबद्धता जाहेर गर्ने र सोहि बामिजिम कार्यसम्पादन गर्ने गरिआएको पाइन्छ ।

सरकारको पुनः आविष्कार ढाँचा (Reinventing Government)

सन् १९८० को दशकमा डेभिड ओसबर्न र टेड गेवलरले Reinventing Government पुस्तक प्रकाशित गरे संगै सार्वजनिक प्रशासनमा सरकारको आकारलाई छरितो पारी उद्धमशील बनाउन आवश्यक भएकोले सरकारको पुनः आविष्कार गर्नुपर्दछ भन्ने बैचारिक आन्दोलन बाट यो आवधारणा आएको हो ।

तत्कालिन अमेरिकी उपराष्ट्रपति अलगोरको Commomsense Government नामक प्रतिबेदनले संघीय प्रणालीमा औपचारिक मान्यता पाएपछि सार्वजनिक प्रशासन सुधारको विश्वव्यापी मोडेलको रुपमा स्वीकारिएको पाइन्छ । यस अवधारणाले नागरिक सशक्तीकरण, रणनैतिक गन्तव्यबो, पुर्व क्रियाशीलता, विकेन्द्रीत व्यवस्था, अन्य पात्रलाई सहजीकरण, लक्ष्यमुखी व्यवस्थापन, बजार प्रवर्धन, उधमशीलता प्रवर्धन र भविष्यमुखी दृष्टिकोण जस्ता सिद्धान्तलाई उद्धमशील सरकारको आधार मानेको पाइन्छ ।

३९. तथ्य प्रमाणमा आधारित नीति भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ? नीति तर्जुमा देखि मूल्यांकन सम्म यसको प्रयोग कसरी भएको पाइन्छ ।

नीति निर्माणको अभ्यासमा मूलतः अभिमतमा आधारित (Opinion based) र तथ्यमा आधारित (Evidence Based) गरि दुई प्रकारको तरिका उपयोग गर्ने गरिन्छ । अभिमतमा आधारित नीतिले मूल्य, मान्यता, व्यक्तिगत र समुहगत भवनाको अभिव्यक्ति, व्यावहारिक अनुभूति, आदिलाई नीतिको आधारका रूपमा उपयोग गर्दछ भने तथ्य प्रमाणमा आधारित नीतिले तथ्य, प्रमाणित सिद्धान्तका निष्कर्ष, बैज्ञानिक विश्लेषणका नतिजा, व्यवस्थित अभिलेख, प्रमाणित र परिक्षित अनुभव, आदि स्रोतलाई आधारका रूपमा लिई नीति निर्माण गर्ने गरिन्छ । तसर्थ नीति सम्बन्धि समस्या वा बिषयबस्तुको 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 बिषयगत र प्रक्रियागत स्पष्टता तथा पारदर्शिता कायम भएको हुन्छ । नीतिगत सुधारलाई निर्देशित गर्न तथ्य प्रमाणमा आधारित नीतिको आवश्यकता पर्दछ ।

नीति निर्माण देखि कार्यान्वयनका हरेक चरणमा तथ्यमा आधारित तुल्याउनका लागि नीति सन्दर्भलाई प्रतिनिधित्व गर्ने तथ्यगत सूचना र जानकारी, प्रलेख स्रोतमा आधारित तथ्यगत अनुभव, सरोकारवालाको पृष्ठपोषण तथा स्वतन्त्र अनुसन्धानबाट प्राप्त तथ्यको उपयोगिता रहन्छ । यसका साथै विधिगत रूपमा तथ्यमा आधारित नीतिको प्राथमिकता निर्धारण, नीतिको नक्सांकन र ढाँचा निर्माण एवं नीतिको बिषय चयन, पहिलेका नीतिको स्वतन्त्र समिक्षा र पुनरावलोकन, नीतिका लागि परिवर्तनको सिद्धान्त (Theory of Change) को उपयोग सहित तर्कयुक्त कार्यढाँचा (Logical Framework) को उपयोग गर्नुपर्दछ ।

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 समिक्षा, नतिजा र निष्कर्ष, नीतिको प्रारूपका वस्तुगत सूचक र परिक्षणका माध्यम आदि
२. नीति कार्यान्वयन : नीतिको कार्यान्वयनको सफल 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 बैज्ञानिक तरिकाले लेखाजोखा, नीतिको सार्थकता, उपादेयता र उपयुक्तताको मूल्यांकन, परिणामक कार्य उपलब्धिमा 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 तथ्य प्रमाणमा आधारित नीति व्यवस्थापनले नीतिको सर्व स्वीकार्यता र वैधता पुष्टि गर्न सहयोग गर्नुको साथै नीति सुशासनका लागि मार्गप्रशस्त गर्ने हुँदा यसको प्रयोग नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा अपरिहार्य देखिन्छ ।

४०. सार्वजनिक प्रशासनमा उत्तरदायित्व किन आवश्यक छ? यसको प्रबर्धन गर्ने उपायहरु के के हुन् ?

सार्वजनिक जवाफदेहीताको पदमा आसिन पदाधिकारीहरुले आफ्नो पदीय जिम्मेवारी बहन गर्ने सिलसिलामा सम्पादित कार्यबाट प्रभावित हुने वा सरोकारवाला जनसमुदायलाई जवाफ दिने दायित्व नै सार्वजनिक उत्तरदायित्व हो ।

आवश्यकता

सार्वजनिक अधिकारको प्रयोगकर्ताले प्रचलित कानूनी एवं नीतिगत संरचना अनुरूप आआफ्नो संगठनहरुलाई परिचालन गरि जनताप्रति प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष रूपमा उत्तरदायी भइ उनीहरुलाई आवश्यक पर्ने सेवा र सुविधाहरु उपलब्ध गराउन कर्तव्यनिष्ठ भई आ आफ्नो 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 अंगहरुका साथै संबैधानिक अंगमा कार्यरत पदाधिकारीहरुले आफूले सम्पन्न गरेको कार्य, निर्वाह गरेको दायित्व तथा कार्य सम्पन्न हुन् नसकेमा सोको कारण सहितको स्पष्टीकरण, सम्पन्न कार्यको प्रगति प्रतिवेदन र विवरणसहित उत्तर दिनुपर्ने भएकोले सार्वजनिक प्रशासनमा यसको आवश्यकता महत्वपूर्ण मानिन्छ ।

उत्तरदायित्व बढाउन सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, प्रशासकीय कार्य फछ्यौट नियमहरु, सरकारी कार्यालय निरीक्षण नियमावली, आर्थिक ऐन र नियमावली, सूचनाको हकसम्बन्धि ऐन, उपभोक्ता संरक्षण ऐन, निजामती सेवा ऐन र नियमावली, सुशासन ऐन आदि कानूनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

संयन्त्र वा पद्धतीहरु

सार्वजनिक सुनुवाई, आवधिक प्रगति प्रतिवेदन, लेखापरीक्षण प्रतिवेदन, श्वेतपत्र जारी, समाचारपत्र र संचार माध्यमहरु, संसदीय समिति, संसदीय छलफल, सर्वोच्च अदालतको फैसला, संबिधान र सूचनाको हक आदि उत्तरदायित्वका संयन्त्र वा पद्धतीहरु हुन् ।

सार्वजनिक उत्तरदायित्व प्रबर्धन गर्ने उपायहरु

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

वर्तमान विश्वमा उपभोक्ताको सार्वभौमसत्ताको मान्यताले आमस्वीकृति प्राप्त गरेको अवस्थामा सार्वजनिक उतरदायित्वको महत्व अझै बढेकोले शासकीय सबै पात्रको भूमिका अझै सशक्त गर्नुपर्ने आजको आवश्यकता हो ।

४१. विपत् संवेदनशील बिकास भन्नाले के बुझिन्छ? स्थानीयस्तरमा विपत् व्यवस्थापनका लागि गर्नुपर्ने कार्यहरू बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

अप्रत्यासित वा क्रमिकरूपमा घटित हुने र त्यस्तो घटनाको परिणाम स्वरूप भौतिक, आर्थिक, सामाजिक, वातावरणीय र मनोबैज्ञानिक क्षति हुने वा असन्तुलन ल्याउने र समुदायको तत्कालिन क्षमता बाहिरको घटनालाई विपत् भनिन्छ । विकासजन्य कार्यबाट हुन् सक्ने विपत् र जोखिम बारे विकास प्रक्रियाको हरेक चरणमा बैज्ञानिक एवं बस्तुनिष्ट आधार सहितको परख वा लेखाजोखा सहित को विश्लेषण गरि सो को समाधान वा न्यूनीकरण गरिने विकास लाई विपत् संवेदनशील विकास भनिन्छ । बढ्दो सहरीकरण, प्राकृतिक स्रोत साधनमाथिको दोहन, जालवायू परिवर्तन, जे जसरी संरचना बनाउने होडबाजी, कमजोर बुझाई र तयारी आदिका कारण विपत् संवेदनशील विकास थप चुनौतिपूर्ण बन्दै गएको छ ।

स्थानीय तहमा विपत् संवेदनशील विकासलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू

नेपालको संविधानले सबै तहका सरकारलाई विपत् व्यवस्थापनमा सक्रिय रहने म्यान्डेट दिएकोर स्थानीय सरकार संचालन ऐनले विपत् प्रतिकार्य र पुनर्लाभ का लागि स्थानीय तहलाई अधिकार प्रयोगको बाटो खोलेदिएको छ । कानून र विधि निर्माण, स्रोत साधनको जोहो, क्षमता विकास र सरोकारवालाबीच शिघ्र संचार एवं समन्वय आदि स्थानीय तहका विपत् व्यवस्थापन सम्बन्धि कार्यहरू पर्दछन ।

१. विपत् उत्थानशील समुदायको निर्माण : विपत् जोखिमको लेखाजोखा र विश्लेषण गर्दै चुनौतिको सामना गर्ने पुर्व तयारी, आधात प्रशोचन क्षमता निर्माण गर्ने, सहायताको लागि बाह्य समुदायसंगको सम्बन्ध आदि निर्माण गर्ने ।
२. समष्टिगत कार्यदांकाको प्रयोग : दिगो बिकासको लागि आर्थिक, सामाजिक, भौतिक र बाताबरणीय पक्ष बीच सन्तुलनको बिषय, जलवायु परिवर्तन अनुकुलन जस्ता उपायहरु को सम्बोधनका लागि नीतिगत, कार्यगत प्रभावकारिता बढाउने ।
३. उतरदायित्व सहितको जोखिम शासन संचालन गर्ने : विपत् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन र स्थानीय सरकार संचालन ऐन बमोजिम विपत् पुर्व तयारी देखि पुनर्स्थापना सम्मका सम्पूर्ण तयारी गर्ने ।
४. अध्ययन , अनुसन्धान र सुधारमा जोड दिने ।
५. अन्य : बैज्ञानिक भूमिसुधार, विपत् जोखिम अनुकूल पूर्वाधारका संरचना, पुर्व सावधानी र पुर्व सूचना प्रणाली आदि को विकास गर्नुपर्ने ।

नेपालमा भूमिव्यवस्थापन, भौतिक पूर्वाधारको मापदण्ड तथा सम्भावित जोखिम कम गर्ने सबै खालको पुर्व तयारी देखि पुनर्लाभ सम्म विपत् संबेदनशील विकास प्रक्रियाको अनिवार्य शर्तहरुलाई व्यवहार लागू गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

४२. मानवीय साधनको योजना भन्नाले के बुझिन्छ ? नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा मानवीय साधनको योजना छ वा छैन ? यसका प्रभाव तथा कार्यान्वयन कस्तो छ?

कुनै पनि संगठनको जिवन्तता र निरन्तरताको लागि आवश्यक पर्ने मानिसहरुको प्राप्ति, उपयोग, सुधार तथा संरक्षणका लागि मानवीय सीप, दक्षता र क्षमतालाई प्रभावकारी रुपले उपयोग गर्न गरिने कार्य योजनालाई मानवीय साधनको योजना भनिन्छ । बिगतमा रहेको Manpower Planning को सट्टा बर्तमानमा Human Resource Planning मा जोड दिएको पाइन्छ ।

संविधान मै देशको प्रशासन चलाउन आधारको रुपमा धारा २८५ लर संघ, प्रदेश, स्थानीय तहले कानून बमोजिम सरकारी सेवाहरुको गठन र संचालन गर्ने सक्ने ब्यबस्था गरेको छ र धारा २४३ ले कुनै एक प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदबाट आर्को प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट संघीय निजामती सेवामा सरुवा वा बढुवा गर्दा वा कुनै प्रदेशको निजामती सेवाको पदमा सेवा परिवर्तन वा स्थान्तरण गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको बिषयमा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिने ब्यबस्था गरेको छ ।

नेपालको निजामती वा सार्वजनिक प्रशासनमा Human Resource Planning (HRP) अवश्य छन् र यसका आधार भनेको निजामती सेवा ऐन र नियमावली हुन् । नि.से.ऐन मा पदपूर्ति, सरुवा, तालिम ,बढुवा

आदि बारे बिस्तृत उल्लेख गरिएको छ । यी सबै HRP नै हो र लोकसेवा आयोगले पनि कर्मचारी भर्ना सम्बन्धमा बार्षिक तालिका प्रकाशित गरि त्यही अनुसार भर्ना गर्नु, कार्यसम्पादन मूल्यांकनको समय, सम्पत्ति विवरण बुझाउने समय, तलवभत्ता पुनरावलोकन, तालिमको अनिवार्यता, बढुवाका शर्तहरू आदि सबै HRP कै अङ्गहरू हुन् । तर यी सबै HRP भएपनि एकीकृत रुपमा एउटा निकायले नगरेकोले यसको कार्यान्वयन कठिनाई र प्रभावकारितामा प्रश्न उठने गरेको पाइन्छ ।

Human Resource Planning निरन्तर चलि रहने र बनिरहने प्रक्रिया भएकोले समय सापेक्ष बनाउनुपर्ने हुन्छ । निजामती सेवा कानूनमा कर्मचारीको दरबन्दी भएको कुनै दरबन्दी थपघट भए संगठन व्यवस्थापन सर्वे गर्नुपर्ने र सहिरुपमा त्यो गर्न Job Assessment Analysis (job description, job Standard, job performance) गरि राष्ट्रिय निजामती किताबखानामा दर्ता भईकन मात्र नयाँ कर्मचारी थप्नुपर्नेमा सिधै मन्त्रिपरिषद्को निर्णयबाट कर्मचारी थप्ने, मन्त्रालय टुक्राउने आदिबाट यसको कार्यान्वयनमा समस्या पर्ने गएको देखिन्छ । ऐन र नियमावलीमा कतिपय बिषय एकआपसमा बाझिने खालका छन् जस्तै कर्मचारी रिक्त भएमा ऐन अनुसार सात दिन भित्र र नियमावलीमा २ महिना भित्र लोकसेवा आयोगलाई जानकारी गराउने, सम्पत्ति विवरण ६० दिन भित्र र २ महिना भित्र बुझाउने, एउटा विज्ञापनमा पनि बढुवा समितिहरूको निर्णय फरक हुने आदि तसर्थ नेपालको निजामती वा सार्वजनिक प्रशासनमा Human Resource Planning मा एकरूपता कार्य प्रणाली छैन ।

४३. मानव पुँजी व्यवस्थापन भन्नाले के बुझिन्छ ? सार्वजनिक संगठनमा मानव पुँजी व्यवस्थापनका आवश्यकता र यसका चुनौतिहरू के के हुन् ?

मानव स्रोतमा अन्तर्निहित ज्ञान, सीप, र क्षमता र दक्षताको समुचित उपयोग गर्ने रणनीति वा बिकासको लागि योजना निर्माण गर्ने, लागनी गर्ने, तथा त्यसको परिणाममुखी कार्यान्वयन गर्ने कार्य नै मानव पुँजी व्यवस्थापन हो । सन् १८९७ मा Irving Fisher ले मानवको सीप र उत्पादन क्षमतालाई मानव पुँजीको अवधारणा मार्फत प्रस्तुत गरेका थिए । मानव पुँजी व्यवस्थापन (Human Capital Management) मानव संसाधन व्यवस्थापन र प्रतिभा व्यवस्थापनको समष्टिगत रुप हो ।

United Nations University, International Human Diamond Program द्वारा सार्वजनिक गरिएको सामबेशी सम्पत्ति सूचकांकले पहिलोपटक राष्ट्रिय सम्पतिको गणनाका क्रममा मानवीय पुँजीलाई पनि महत्वपूर्ण अंशका रुपमा सामबेश गरेको छ । जब सम्म मुलुकको मानवीय पुँजी सवल हुन सक्दैन, तब सम्म जतिसुकै भौतिक पूर्वाधारको विकास भएपनि त्यो मुलुक सम्बृद्ध कहलिन सक्दैन । शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता विभिन्न आयामले मानवीय पुँजीलाई बलियो बनाउँदछ ।

अवको विश्वमा भौतिक क्षेत्रमा लगानी गरेर मात्र मुलुक बन्दैन, मानवीय पुँजी (Software) मा जसले लगानी गर्न सक्थो, त्यही मुलुकले मात्र प्रगतिको सिढी चढ्न सक्ने हुन्छ । त्यसैले बिश्व आर्थिक मंचले प्रतिभाका लागि युद्ध (War for Talent) शब्दको प्रयोग गरेर बिश्वभरि कसरी प्रतिभा प्राप्ति र विकास गर्ने भन्ने बिषयमा मुलुकहरुबीच विभिन्न रुपमा 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 बिकासका लागि राजनीतिक, प्रशासन, उधोग, शिक्षा, स्वास्थ्य आदि हरेक तहमा प्रतिभावान व्यक्तित्वको बिकासमा मुख्य जोड दिए र संगै त्यस्तो प्रतिभालाई शक्तिमा बदल्न बलियो संस्थागत संरचनाको बिकाश गरेको निचोड उक्त पुस्तकको निचोड रहेको छ । कुनै पनि संगठनको क्षमताबिकासको लागि तीनवटा पक्षमा ध्यान दिनुपर्ने राय दुई लेखकले दिएका छन् ।

१. संगठनात्मक क्षमता : संरचना, अधिकार प्रत्यायोजन, पद सोपान, विभाग, शाखा, महाशाखा तथा कर्मचारीको संख्या आदि
२. कानूनी तथा संस्थागत क्षमता: आवश्यक नीति नियमको व्यवस्था, कार्य स्वतन्त्रता, नियमन तथा सुपरिवेक्षण, स्रोत सधन्कप पर्याप्तता , भौतिक पूर्वाधार आदि
३. 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 बिषय एक अन्तर्निहित जटिल, नैतिक तथा आचारंगत तत्व पनि हो । यसमा कर्मचारीका ग्यान, दक्षता बढाउने र अवसर दिने अनि उसलाई उत्प्रेरित गराई काम लिने बिषय पर्दछन ।

मानव पुँजी निर्माणको आवश्यकता र महत्व

१. मानव पुँजीले श्रमको उत्पादकत्वमा वृद्धि गर्ने
२. मानव पुँजीले उधमशील क्षमताको बिकाश गर्ने
३. भौतिक पुँजीको प्रभावकारी उपयोग मानव पुँजीमा निर्भर हुने
४. संगठनलाई जिवन्तता र निरन्तरताको लागि
५. संगठनात्मक उदेश्य र लक्ष्यप्रति अभिमुखीकरण गराउन
६. संगठनमा संचार, समन्वय, नियन्त्रण र सुपरिवेक्षणको प्रवाभकारिता बढाउन
७. परिवर्तन व्यवस्थापन, चुनौती व्यवस्थापन गर्न
८. कर्मचारीमा जिम्मेवारी, उत्तरदायित्व सहितको दक्षता बढाउन

मानव पूँजी व्यवस्थापनका चुनौतिहरू

१. मानव पूँजीलाई संगठनमा टिकाई राख्न
२. Brain Drain and Muscle Drain: Highly paid, globalization etc
३. Professional Anarchism: High price, time limit etc
४. Changing Demography: Global migration, ageing population
५. Gig Economy like out sourcing, portfolio carrer management, contract management et
६. Remote worker: Online service, flexi time, work life balance etc
७. International law and priority
८. Intangible Assets: Branding, social media, leadership etc

नेपालको बिधमान संबिधान, नियम, कानून तथा नीति कार्यक्रम भन्दा पनि कमजोर राजनीतक, आर्थिक, प्रशासनिक एवं सामाजिक संस्था हरुको कारण अड्चन पैदा हुने हुँदा तत्काल, मध्यकाल तथा दीर्घकाल सम्म आवश्यक पर्ने ज्ञान, क्षमता, सीप र दक्षता पहिचान गरि स्वदेश, बिदेशमा जनशक्ति विकाश गर्ने र बिज्ञता को आधारमा संस्थागत बागडोर दिने तिथि बसाल्न सबै शासकीय पात्रहरु एक हुनुपर्ने हुन्छ ।

४४. नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा व्यवस्थापन परिक्षणको बिधमान अवस्था माथि चर्चा गर्दै यसमा गरिने सुधारका उपायहरु बारे उल्लेख गर्नुहोस् ।

सार्वजनिक निकायहरुले के कस्तो तौरतरिकाले कार्यसम्पादन गरेका छन्, कार्यसम्पादनको क्रममा ऐन, कानून, नीति, नियम र निर्देशनहरुको पालना भएको छ वा छैन, कार्यसम्पादनका क्रममा त्रुटी हुन् गएका छन् /छैनन्, कार्यान्वयनमा बाधा अड्चन र समस्या देखिएको भए कसरी समाधान गर्ने भन्ने सिलसिलामा जाँचबुझ र परिक्षण गरि कार्यसम्पादनमा देखिएका कैफियात्समेत खुलाई सक्षम निकायबाट आवश्यक कारवाही गर्न, गराउन प्रतिवेदन गर्नुसम्मको समष्टिगत प्रक्रियालाई व्यवस्थापन परिक्षण भनिन्छ । व्यवस्थापन परिक्षण मूलतः केन्द्रिय कर्मचारी निकायबाट हुने गर्दछ । यसका लागि प्रत्यक्ष निरिक्षण, अवलोकन, अन्तरवार्ता, प्रश्नावली, छलफल, राय प्रतिक्रिया, अध्ययन, अनुसन्धान आदि जस्ता पद्धतीहरु अवलम्बन गरिने गरिन्छ ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा व्यवस्थापन परिक्षणको कार्य संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले निजामती सेवा ऐनका प्रावधान बमोजिम लोकसेवा आयोगको कार्यक्षेत्र भित्रका बिषयहरु बाहेकका नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरुमा व्यवस्थापन परिक्षण गर्ने र सरकारी कार्यालयहरुमा भएको त्रुटी तथा कमीकमजोरी देखा परेमा सुधार गर्नका लागि निर्देशन दिने लगायत सो क्रममा कर्मचारी उपर कारवाही गर्नुपर्ने अवस्था आइपरेमा सरकार समक्ष विभागीय कारवाहीको सिफरिस समेतको प्रतिवेदन गर्ने दायित्व मन्त्रालयमा निहित छ । यस प्रयोजनका लागि व्यवस्थापन परिक्षण निर्देशिका बमोजिम निम्न बुँदाहरुको परिक्षण गर्नुपर्ने हुन्छ ।

१. संगठनको सिद्धान्तको जाँच: नीति, योजना तथा उद्देश्य, दाँचा, संचारको व्यवस्था, कार्यमा समन्वय, दोहोरापन, समुहगत कार्यको अवस्था, नतिजा प्राप्त गर्ने अवलम्बन गरिएका तौर तरिका आदि
२. नीति र व्यवहारको मूल्यांकन: नीतिहरूको उपयुक्तता, सीमा, निर्धारण गर्ने तत्वहरू, नीति कार्यान्वयनको अवस्था, उद्देश्यसंग नीतिको तालमेल आदि
३. व्यवस्था र प्रक्रियाको पुनरावलोकन र मूल्यांकन: परिक्षणले पहिचान गरेका त्रुटिहरू, समस्याहरूको समाधानका उपायहरू, सुझावहरूको कार्यान्वयनको अवस्था आदि

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा व्यवस्थापन परिक्षणले औल्याएका मूलभूत समस्याहरू

१. निजामती सेवा ऐनले निर्दिष्ट गरे अनुसार सरुवा, काज गर्ने पद्धति अवलम्बन नगरेको
२. स्पष्ट कार्य विवरण नतोक्ने
३. निर्धारित लक्ष्य, उद्देश्यहरू पुरा नभएको
४. रिक्त पदहरूको समयमा पदपूर्ति हुन् नसकेको
५. कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण तथा अभिलेख अद्यावधिक हुन् नसकेको
६. समयमा जिन्सी निरीक्षण, लिलामी आदि नभएको
७. कतिपय संगठनात्मक संरचना उपयुक्त नदेखिएको
८. कार्य सम्पादन मूल्यांकन समयमा नगरेको
९. अधिकार प्रत्यायोजनको अभ्यास लिखित र समुचित रूपमा हुन् नसकेको
१०. सरकारी सम्पतिको सुरक्षालाई महत्व नदिएको
११. गयलकट्टीको ब्यबस्था लागू नभएको आदि

हाम्रो जस्तो कार्य संस्कृतिको विकास भइ नसकेको मुलुकमा व्यवस्थापन परिक्षणको कार्य निकै चुनौतिपूर्ण छ । कानूनी र नीतिगत संयन्त्रहरू भए तापनि यसलाई व्यवहारमा उतार्न अत्यन्त कठिनाई देखिएकाले निम्न सुधारका उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।

१. परिक्षण गरिनुपर्ने कार्यक्षेत्र र बिषयबस्तुको स्पष्ट निर्धारण गरि परिक्षण निर्देशिका, मापदण्ड र सूचकांक तयारी गरिनुपर्ने
२. परिक्षण गर्ने समयतालिका, टोलिलाई आवश्यक स्रोतसाधनको व्यवस्था गर्दै टोलीले अधिकारको दुरुपयोग गरेमा उजुरी सुन्ने संयन्त्रको विकास गर्नुपर्ने
३. परिक्षणमा पारदर्शीता, प्रतिवेदनको नतिजा सार्वजनिक गर्नुपर्ने
४. कार्य सम्पादन मूल्यांकन, दण्ड, पुरस्कार आदिमा परिक्षणको प्रतिवेदनको प्रयोग हुनुपर्ने
५. सेवा कालिन तालिम र सेवा प्रवेश तालिममा व्यवस्थापन परिक्षणका बिषयबस्तुलाई समाबेस गर्नुपर्ने आदि

व्यवस्थापन परिक्षणको थालनीलाई प्रशासकीय शुद्धता र स्वच्छताको नविन अध्यायका रूपमा लिई सम्पूर्ण गुणस्तरीय व्यवस्थापन तथा गुणस्तरको प्रत्याभूति गर्न संगठनात्मक संरचना देखि कर्मचारी प्रशासनका विविध पक्षहरूका साथै व्यवस्थापकीय क्रियाकलापहरूमा यसको प्रयोगमा जोड दिनुपर्ने देखिन्छ ।

४५. के नेपालमा स्थापित गैरसरकारी संघसंस्थाहरू साँच्चिकै लोकप्रिय बनेका छन् ? यसको क्रियाकलापहरूलाई अझै व्यवस्थित बनाउने के के उपायहरू हुन् सक्छ ?

गैरसरकारी संस्थाहरू 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 कार्यहरूको विकास र विस्तार गर्ने उद्देश्यले स्थापना भएका संघसंस्था, मण्डल, परिषद, केन्द्र, मैत्रीसंघ आदिलाई गैरसरकारी संस्थाका रूपमा हेरिन्छ । सामाजिक संघ संस्था भनिएकोबाट नै यस्ता संस्थाहरूको सामाजिक उत्तरदायित्व, जिम्मेवारी र भूमिका बढी हुनुपर्ने महसुस गरिएको छ । बि.स. २०४९ सालमा बनेको समाज कल्याण ऐनले यस क्षेत्रलाई नयाँ चरणमा प्रवेश गराएकोले हाल करिव २५ हजारभन्दा बढी राष्ट्रिय र २५० वटा अन्तराष्ट्रिय गैरसरकारी संघसंस्थाहरू क्रियाशील रहेको पाइन्छ ।

राष्ट्रिय बिकासमा क्रियाशील तिन क्षेत्रहरू मध्ये एक क्षेत्रले गरिवी निवारण, चेतनामा वृद्धि, नैतिक मूल्य मान्यताको प्रबर्धन गर्ने देखि अन्धा, अपांग, असहायको सेवा, युवा, बाल एवं महिला कल्याण हुदै शिक्षा, स्वास्थ्य लगायतका सामुदायिक र ग्रामिण विकास देखि लागूऔषध र एड्स नियन्त्रण सम्मका कार्यहरूमा गैरसरकारी क्षेत्रले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ ।

बि.स. २०५० को दशकमा अत्यन्तै लोकप्रियता हासिल गरेका गैरसरकारी संघसंस्थाहरू वर्तमान समयमा डलरको खेति गर्ने, पारिवारिक व्यवसाय जस्तो संचालन गरेको लागायत निम्न कारणले अलोकप्रिय बन्दै गएको भनि संचार, नागरिक समाज, र आमनागरिक बाट सुनिन्छ ।

१. दातृसंस्थाहरूको स्वार्थ अनुसारको गतिविधिहरू संचालन गरेको
२. कानुनको पालनामा उदासिन भएको, आफ्नो उद्देश्यप्रती बिचलित हुने गरेको
३. प्राप्त सहयोग, भएको खर्च आदि को लेखा परिक्षण नगरी अपारदर्शी कार्य गर्ने गरेको
४. स्रोत र साधनको अधिकांस रकम प्रशासकीय खर्चमा जोड दिने
५. बास्तविक कार्य भन्दा सेमिनार, गोष्ठी, साजसज्जा र ढर्रामा बढी खर्च गर्ने गरेको
६. कोष रकमको दुरुपयोग गर्ने गरेको
७. जनता र सरकारप्रति उत्तरदायी नभएको

८. दुर्गम र अबिकशित क्षेत्र भन्दा सुगमक्षेत्रमा केन्द्रित भएको
९. गरिब, निमुखा र पिछडिएका वर्गको नाम जपी ठुलाबडासमूहको स्वार्थ पुरा गर्ने गरेको
१०. सहयोग राशी राष्ट्रिय प्रणालीमार्फत ल्याउन आनकानी गरेको आदि

माथि उल्लेखित कुराहरुले आलोचित बन्दै गएका गैरसरकारी संघसंस्थाहरुलाई निम्न उपायहरुबाट व्यवस्थित गरिनुपर्ने देखिन्छ ।

१. स्पष्ट आचारसंहिताको तर्जुमा र अनिवार्य कार्यान्वयनको व्यवस्था गरिनुपर्ने
२. प्राप्त आम्दानी , सहयोग र खर्च रकमको पारदर्शीता कायम गर्न अनिवार्य लेखापरीक्षण गरिनुपर्ने
३. सबै संघसंस्थाहरुलाई करको दयारामा ल्याउनुपर्ने
४. आवधिक निर्वाचन मार्फत नेतृत्व र संचालकको छनौट गरिनुपर्ने
५. दाता राष्ट्रको दबाब र स्वार्थ पूर्ति हुने खालको विदेशी सहयोग लिन नहुने
६. राजनीतिक तथा प्रशासनिक तटस्थता हुनुपर्ने
७. मुनाफा र सेवाको सिमा तोकिनुपर्ने
८. दुर्गम र बिपन्न क्षेत्रमा कार्य गर्नेलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने
९. जनता र सरकार प्रति उत्तरदायित्व निर्वाह गर्नुपर्ने
१०. सहयोग राशी राष्ट्रिय लेखा प्रणाली मार्फत आउनुपर्ने आदि

Vehicle of Development समेत भनिएको गैरसरकारी संघसंस्थाहरुको कमजोरीलाई हटाउदै उनीहरुको प्रभावकारिता र दक्षता बढाई देश बिकासमा क्रियाशील बनाउनुपर्ने समयको माग हो ।

४६. विकास प्रशासनका सम्भावनाहरु के के हुन् ? असल विकास प्रशासकमा कस्तो गुणहरु निहित हुनुपर्दछ ?

राष्ट्र निर्माणका लागि आवश्यक पर्ने सामाजिक, आर्थिक, प्राविधिक, बैज्ञानिक, सांस्कृतिक आदि क्षेत्रहरुमा विकास र निर्माणसम्बन्धी बिषयहरुमा आवश्यक विकास नीति तर्जुमा गर्ने, सरकारलाई सहयोग पुर्याउने, सरकारबाट तर्जुमा भएका विकास योजना नीति र कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयन मूल्यांकन तथा विश्लेषण गर्ने, केन्द्र देखि स्थानीय तहको दुर्गम स्थान सम्म कार्यक्रममुखी प्रशासनयन्त्रको माध्यमद्वारा लक्ष्यमुखि विकास र निर्माणका गतिविधिहरु संचालन गर्न परिचालित प्रशासनयन्त्रलाई विकास प्रशासन भनिन्छ । यसका विशेषताहरुमा परिवर्तनमुखी, परिणाममुखी, ग्राहकमुखी, कार्यप्रति प्रतिबद्ध, समयमुखी र नागरिक सहभागीतामुखी आदि हुन् ।

बिकसित पश्चिमी देशहरु र खासगरी अमेरिकी विद्वानहरुले विकास प्रशासनको अवाधरणाको 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 अबिकशित 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 देशहरूको उन्नति, प्रगति र बिकासमा सहयोग नै पुर्याउने र भविष्यमा यसको प्रशस्त सम्भावनाहरू रहेका छन् ।

१. आन्तरिक साधनहरूको प्रभावकारी ढंगले परिचालन गर्ने सहयोग पुर्याउने
२. योजना चक्रको हरेक चरणमा जनसहभागिता जुटाई निर्माण र बिकासमा पारदर्शिता, सुशासन कायम गर्ने
३. प्रशासकीय कार्यविधि सरलीकरण गर्ने सांगठनिक संरचनामा सुधार र बिस्तार गर्ने
४. अनुशासन, निष्ठा र प्रतिबद्धतामा सुधार गर्ने
५. कार्यक्रममुखी नेतृत्व र प्रशासकीय क्षमताको विकास गर्ने
६. सन्तुलित बिकासको अवधारणालाई मुर्तरूप दिने दिगो विकासलाई टेवा दिने
७. जनशक्ति योजनाको विकास र विस्तार का साथै समावेशीकरणमा जोड दिने
८. रोजगारका अवसर बाट गरिबी निवारण र आर्थिक सम्बृद्धिमा सहयोग गर्ने
९. राजनीतिज्ञ र विकास प्रशास्त्रारुलाई सहसाझेदारीका रूपमा विकास कार्यमा सहभागी गराउने
१०. विश्वव्यापीकरण, उदारीकरणलाई आत्मसाथ गर्ने आदि

कुनैपनि देशको प्रशासकीय क्षमताको विकासबिना कुनै क्षेत्रको विकास भएको प्रमाण फेला पर्दैन । विकासोन्मुख तेस्रो विश्वको लागि आएको विकास प्रशासनको अवधारणा कुनै नयाँ बिषयबस्तु नभई बिकासका गतिविधिहरूमा संचालन गर्ने एकप्रकारको क्षमताको विकास गर्नु हो । त्यसैले विकास प्रशासनमा सामान्य प्रशासकमा हुनुपर्ने नेतृत्व क्षमताक अतिरिक्त बिशेष गुणहरू आवश्यक देखिन्छ ।

१. कार्यात्मक नेतृत्व र Competency
२. गतिशील र परिवर्तनशील
३. अवस्थामुखी, अनुभवी, प्रतिबद्ध, बिशेषज्ञ
४. चेतनशील, साहसी, आत्मविश्वासी
५. जनसहभागितामूलक
६. ज्ञान, सीप, चालचलन, र असल चरित्रयुक्त
७. सिर्जनशिलता र जिज्ञासु
८. बिबेकशील, धर्यशील र सहनशील
९. लक्ष्यमुखी र कार्यमुखी
१०. सूचनाप्रविधि तथा आयोजना व्यवस्थापनमा निपुण आदि

विकास प्रशासकहरूमा प्रमुख समस्याका रूपमा रहेको क्षमताको विकास गर्ने दिशामा तालिम, शिक्षा, गोष्ठी, सेमिनार, अन्तरक्रिया, अध्ययन, भ्रमण आदि मार्फत विकास प्रशासनमा दिइएको विभिन्न प्रकारको चुनौतिहरू सामना गर्न सक्ने गरि विकास प्रशासकहरूको गुणात्मक क्षमताको विकास गराई विकास प्रशासनलाई क्रियाशील र थप सशक्त बनाउनुपर्ने देखिन्छ ।

४७. कर्मचारीतन्त्रका विकल्पहरूको के के हुन् र यसको आवश्यकता किन पर्न गयो?

देशको सार्वजनिक प्रशासन र व्यवस्थापन संचालन गर्ने कर्मचारीतन्त्र छिटो, सरल, सहज र गुणात्मक सार्वजनिक सेवाहरूको प्रवाह गर्ने उद्देश्यले स्थापना गरिएको भएपनि व्यवहारमा यथास्थितिवादी, प्रक्रियामुखी, ढिलासुस्ती, गोप्यता, भ्रष्टाचार, उतरदायित्वको कमि आदि जस्ता समस्याले ग्रस्त सार्वजनिक प्रशासनमा कर्मचारीको विकल्प खोज्ने आवाज उठे संगै सन् १९८० र १९९० को दशकमा अमेरिकाबाट Public Choice Theory, Principal Agent Theory मा आधारित नयाँ/नविन सार्वजनिक व्यवस्थापन सम्बन्धि अवधारणाको विकास हुन पुग्यो । यसले राजनैतिक संस्थाहरूको भूमिका वृद्धि गर्दै सार्वजनिक व्यवस्थापनमा पनि निजि क्षेत्रको जस्तै Lean Management सिर्जना गरि कर्मचारीहरूलाई जनताका प्रतिनिधिका रूपमा राख्नुपर्ने तर्फ विशेष जोड दिन्छ । जसले बर्तमान समयमा निम्नकारणहरूले गर्दा कर्मचारीको विकल्पको खोजि गरिएको छ ।

१. Max Weber ले प्रतिपादन गरि आदर्श कर्मचारी तन्त्रका रूपमा राख्न सिफारिस गरिएको Rational कर्मचारीतन्त्रको सट्टा Traditional नै कायम रहिरहेकोले
२. विश्वमा देखापरेको विश्वव्यापीकरण, उदारीकरण, र निजिकरणको लहर
३. नविन सार्वजनिक व्यवस्थापनको अवधारणाको शुरुवात
४. बढ्दै गएको प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण
५. बिज्ञान र प्रविधिको विकास
६. कर्मचारीतन्त्रमा बिधमान अहमपाना, ढिलासुस्ती, लालफीताशाही आदि
७. निजि क्षेत्र, गैरसरकारी क्षेत्रको, नागरिक समाजको दक्षता र क्षमतामा वृद्धि
८. सेवाक्षेत्रमा पनि बजारिकरणको विकास र विस्तार आदि

कर्मचारीतन्त्रको विकल्पका बारेमा सोच्नुपर्ने आवश्यकता

१. सार्वजनिक सेवाको बितरणमा प्रभावकारिता ल्याउन
२. उपभोक्ता वर्गको सार्वभौमिकतालाई मान्यता प्रदान गर्नकुनै पनि चिजको निर्विकल्प हुन सक्दैन भन्ने मान्यतालाई आत्मसाथ दिन
३. निजि क्षेत्र र सार्वजनिक क्षेत्रमा प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणको विकास गर्ने
४. कर्मचारी तन्त्रमा बिधमान गोप्य कार्य संस्कृतिको स्थानमा पारदर्शिता अभिवृद्धि गर्ने

५. कर्मचारी तन्त्रको विद्यमान् बिकृतिहरुबाट पार पाउने आदि

NPM को विकासका साथै कर्मचारीतन्त्रका बिकल्पहरुको पहिचान र विश्लेषण गर्ने कार्य भैरहेको तर सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रका बिद्वमानहरुले जति नै परिश्रम गरे तापनि हाल सम्म कर्मचारी तन्त्रको बिकल्पमा अन्य कुनै तन्त्रको विकास हुन् नसकेको र हुने अवस्था पनि देखिदैन । तर पनि समयको मागका कारण निम्न माध्यमद्वारा विकल्पको रुपमा विकास गर्ने सकिन्छ ।

१. कानूनी स्वायत्त वा अर्धसरकारी संघसंस्थाको स्थापन गरि निश्चित कार्यक्षेत्र तोकिदिने
२. गैरसरकारी क्षेत्रको सेवा प्रवाहको कानूनी, कार्यविधि तथा संस्थागत आधार र मापदण्ड कायम गर्ने
३. कर्मचारीतन्त्र बाट हुदै आएको व्यापारिक र व्यवसायिक प्रकृतिका काम निजि क्षेत्रलाई दिने
४. NPM को अवधारणालाई कार्यान्वयन गर्नुपर्ने
५. निजिक्षेत्र र सहकारी क्षेत्रको क्षमता विकास गरि सार्वजनिक सेवामा संगलन गराउने
६. प्रशासनमा व्यावसायिकताको विकास गर्ने
७. नागरिक वडा पत्र जारी गरि कार्यान्वयन गर्ने
८. सुशासन, पारदर्शिता, जवाफदेहिता, र प्रतिबद्धता जस्ता आधारभूत स्तम्भहरुलाई मजबुत बनाउन
९. करार सेवा, outsourcing, गुनासो सुन्ने आदिको संयन्त्र लाई मजबुत पार्नुपर्ने
१०. सरकारी र निजि क्षेत्रको कार्य र भूमिका स्पष्ट गरिनु पर्ने
११. कार्य संस्कृतिको विकास मार्फत उपलब्धि मूलक सार्वजनिक प्रशासन बनाउन आदि

कर्मचारी तन्त्रका बिकल्प भन्नासाथ कर्मचारीमा अन्य तन्त्र भित्रयाएर वा शब्द फरक पारेर वा प्रतिस्थापन गरेर बिकल्पको खोजि गर्नु होइन, बरु कर्मचारीतन्त्रबाट प्रवाह हुदै आएको एकाधिकारवादी सेवाको सट्टा प्रतिस्पर्धात्मक सेवा प्रवाह हुने कानूनी र संस्थागत संयन्त्रको सिर्जना गर्नु गरि सुधारिएको समयसापेक्ष कर्मचारीतन्त्र नै आजको आवश्यकता हो ।

४८. मनोबल भनेको के हो ? कर्मचारीमा गिर्दो मनोबलका कारणहरु के के हुन् र यसलाई सुधार गर्न के गर्नुपर्ला ?

कुनै व्यक्ति वा समूहको मानसिक अवस्था वा अवस्थिति हो, जसले तिनीहरु बीच सहयोगी इच्छाको निर्धारण गर्दछ । असल मनोबलले अत्यन्त उत्साहपूर्वक स्वैच्छिक रुपले नियम, कानून, आदेशको पालना गरि संगठनको उद्देश्य प्राप्तिलाग्न कुरालाई प्रमाणित गर्दछ भने खराब मनोबलले चाहिँ कठोर, निष्ठुर, हतोत्साहि, काम गर्न, संगठित हुन् वा सहभागी हुन् मन नलाग्ने कुरालाई प्रमाणित गर्दछ । कर्मचारीको मनोबल सधैँ असल वा सकारात्मक हुन्छ भन्न सकिदैन । कर्मचारीहरुमा बिभिन्न कारणले गर्दा उत्पन्न हुने निराशामा वृद्धि हुन् गएको खण्डमा कर्मचारीको मनोबलमा हास आउँछ । यसको विपरित जब निराशामा कमि हुदै जान्छ तब मनोबलमा वृद्धि हुदै जान्छ । त्यसैले मनोबल एउटा सापेक्षिक धारणा हो । जब कुनै

कर्मचारीसँग Low Frustration छ भने उसको High Morale हुन्छ भने High Frustration ले Low Morale उत्पन्न गराउँदछ ।

संगठनको नीति, कार्य वातावरण, सेवा सुविधाहरु, कर्मचारी उपर अख्तियार गर्ने रणनीति, नेतृत्व क्षमता, संगठनको आकार, प्रकार, ख्याति, कर्मचारीको पारिवारिक र घरायसी अवस्था, उमेर, शैक्षिक अवस्था, संगठनले अवलम्बन गर्ने दण्ड र पुरस्कारको नीति आदि मनोबललाई प्रभाव पार्ने तत्वहरु हुन् ।

विभिन्न कारणहरुले गर्दा कर्मचारीहरुमा मनोबल गिर्ने हुन्छ, ति यस प्रकार छन् ।

१. धन र अन्य सुविधा उच्च पदस्थ र व्यवस्थापनले उपयोग गरे भन्ने भावना कर्मचारीहरुमा रहनु
२. हामीले कडा परिश्रम गरेको तर फाइदा हाकिमले लिए भन्ने भावना
३. कर्मचारीहरुमा स्थायित्वपनामा कायम नहुनु
४. उच्च पदस्थ कर्मचारीले अधिनस्थ कर्मचारीहरु अबुझ, मुख ठान्नु
५. कर्मचारीहरुलाई व्यवस्थापन बाट राम्रो व्यवहार, सेवा सुविधामा एकरूपता, असल वातावरण प्रदान नहुनु
६. प्रशासन र व्यवस्थापकको खराब सम्बन्ध, राजनीतिक वा अन्य बाह्य हस्तक्षेप हुनु
७. उपयुक्त संचारको कमि हुनु
८. कार्यसम्पादन प्रणाली एवं दण्ड र पुरस्कारको यथोचित व्यवस्था नगरिनु
९. उच्च नेतृत्वमा नातावाद, कृपावाद जस्ता संरक्षणवादी नीति अपनाउनु आदि

कर्मचारीहरु र व्यवस्थापनबीच जहिलेपनि भिन्न र बिपरित इच्छा र उद्देश्यहरु कायम रहने हुदाँ विभिन्न उद्देश्यहरुका बीचमा सन्तुलन कायम गरि कर्मचारीहरुको मनोबल उच्च राख्ने प्रयासमा व्यवस्थापनले बिशेष ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ ।

१. असल काम गर्ने वातावरण,
२. उचित सुविधाहरु प्रदान
३. कर्मचारीहरुमा साहस प्रदान गर्ने
४. उपयोगी संचारको व्यवस्था गर्ने
५. कार्यको सुरक्षा र स्थायित्व प्रदान गर्ने
६. स्वच्छ र सबल नेतृत्व प्रदान गर्ने
७. न्यायपूर्ण व्यवहार
८. समन्वय सहयोग र समझदारी निर्माण गर्ने
९. कार्य स्वतन्त्रता, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको प्रभावकारिता बढाउने
१०. उचित दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था

११. उचित अधिकार र जिम्मेवारीको व्यवस्था गर्ने
१२. निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता गराउने
१३. बृतिविकास को अवसर प्रदान गर्ने
१४. परिवर्तन व्यवस्थापनमा एकाकार बनाउने
१५. उचित नीति/नियम, मापदण्ड, कार्यविधिहरु मार्फत संगठनलाई जिवन्तता र निरन्तरता प्रदान गर्ने आदि

४९. उत्प्रेरणा र मनोबलमा के भिन्नता छ ? कर्मचारीहरुमा उत्प्रेरणा वृद्धि गराउन कार्यालय प्रमुखको भूमिका के के हुन् ?

उत्प्रेरणा भन्नाले कुनै पनि व्यक्तिलाई काम गर्नका लागि अन्तरहृदयबाट मनमा जोस बढाइदिने वा प्रेरणा प्रदान गर्ने एउटा भित्रि इच्छा हो जसबाट उत्प्रेरित व्यक्तिले स्वतःस्फुर्त रूपमा तोकिएको समय, प्रक्रिया र कार्यविधि समेतको पालना गरी आफूले सम्पन्न गर्नुपर्ने कार्यहरु पुरा गर्दछ ।

कुनै व्यक्ति वा समूहको मानसिक अवस्था वा अवस्थिति हो, जसले तिनीहरु बीच सहयोगी इच्छाको निर्धारण गर्दछ । असल मनोबलले अत्यन्त उत्साहपूर्वक स्वैच्छिक रूपले नियम, कानून, आदेशको पालना गरि संगठनको उद्देश्य प्राप्तमा लाग्ने कुरालाई प्रमाणित गर्दछ भने खराब मनोबलले चाहिँ कठोर, निष्ठुर, हतोत्साहि, काम गर्न, संगठित हुन् वा सहभागी हुन् मन नलाग्ने कुरालाई प्रमाणित गर्दछ ।

मनोबल र उत्प्रेरणा बिचको फरक

मनोबल	उत्प्रेरणा
माथिको परिभाषा	माथिको परिभाषा
मनोबलले कर्मचारीको आन्तरिक अवस्थिति, कार्य सम्बन्धि उसको धारणा निर्णय वा फैसाला, सहकर्मी, सुपरिबेक्षक अधिनस्थ र संगठन संग उसको सम्बन्धका बारेमा ब्याख्या गर्दछ ।	उत्प्रेरणाले मानिसलाई गति प्रदान गर्ने, मनस्थितिमा सकारात्मक दिशातर्फ धकेल्ने इन्जिन हो । जसले मानिसको अन्तरहृदयमा सन्तुष्टि वा असन्तुष्टिको प्रभाव कार्यप्रतिको उदासिनता वा सक्रियताको प्रस्फुटन हुन् पुग्दछ ।
एउटा उच्च रूपले उत्प्रेरित कर्मचारीमा उच्च मनोबल नहुनसक्छ । जसले गर्दा काम प्रति सन्तुष्ट हुन् नसकी कार्यको उत्पादकत्व कमी हुनसक्छ ।	यद्यपि उत्प्रेरणाले मनोबलको मात्र बढाउने सम्भावना भने राख्दछ ।

यो कर्मचारीको मानसिक रूपले नै कर्मचारीहरुमा आत्मबल वृद्धि गरि कार्यप्रति प्रतिवद्धता साथ लागि सम्पन्न कार्य बाट चरम सन्तुष्टि प्रदान गराउछ ।	यो कर्मचारीको सुबिधा प्रदान गरि सन्तुष्ट गराउन संग सम्बन्धित छ ।
यसले कार्य सन्तुष्टि, गौरव, र प्रतिष्ठाको भावना जागृत गराउछ ।	यसले सुबिधा र सहूलियतबाट कार्यप्रति उत्प्रेरणा जगाउने गर्छ ।
मनोबल कार्य सम्पन्न गर्ने आन्तरिक सक्रियता हो ।	उत्प्रेरणा, मनोबल उच्च राख्ने एउटा उपकरण मात्र हो ।
यो साध्य हो । मनोबल वृद्धि भएमा उत्पादन र उत्पादकत्व स्वतः वृद्धि हुन्छ ।	यो साधन हो । त्यसैले त उत्प्रेरणा वृद्धिका साथसाथै संगठनको उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि हुन्छ भन्ने ग्यारेन्टी नभए तापनि मनोबल वृद्धि भएमा उत्पादन र उत्पादकत्व स्वतः वृद्धि हुन्छ ।

स्वतन्त्र सोचाई र मान्यता भएको, स्वच्छन्द, प्रायः आफ्नो व्यक्तिगत समुन्नतिको खोजीमा विचरण गर्ने मानव समुदायलाई सार्वजनिक प्रशासनको अनुशासनको सिमा रेखाभित्र आवद्ध गरि कुनै निश्चित कार्यका लागि अभिप्ररित गर्नु र उनीहरुमा सेवाको भावना सिर्जना गर्नु जस्तो चुनौतिपूर्ण कार्य गर्न एउटा बलियो र गतिशील प्रशासकीय व्यवस्था सहित सम्बन्धित संस्थाको सफल, सक्षम, र गतिशील नेतृत्व हुन् आवश्यक छ । संघसंस्था वा संगठनमा क्रियाशील रहँदासहितै पनि ज्यादै संबेदनशील र जटिल तत्वको रूपमा रहेको मानवीय स्रोतलाई बिना भेदभाव, निष्पक्ष र न्यायपूर्ण व्यवहार गरि, कर्मचारीहरु द्वारा सम्पादित कामको उपलब्धि र गुणस्तरसमेतको मूल्यांकनका आधारमा दण्ड, पुरस्कार, क्षमता विकाससमेतको उचित व्यवस्थापन गर्ने संस्थाप्रमुख वा सुपरिवेक्षकले अधिनस्थ कर्मचारीहरुको उत्प्रेरणा जगाउन निम्न बिशेष भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ ।

१. समुचित उत्प्रेरकहरुको छनौट गर्ने
२. अनुशासन कायम राख्ने
३. राम्रो कामको प्रशंसा, दण्ड र पुरस्कारको संयन्त्रको सिफारिस र अभ्यासको भूमिका
४. साथी, मार्गदर्शक र निर्देशकको भूमिका
५. कर्मचारीले सम्पादन गरेका कार्यहरुको अवलोकन गर्ने भूमिका
६. पहिला आफैले कार्य सम्पन्न गरि नमुना देखाउने भूमिका

७. उत्प्रेरणा जगाउने आवश्यक तत्वहरूको पहिचान गरि व्यवस्थापन समक्ष प्रस्तुत गर्ने आदि

५०. नीति निर्माण, विश्लेषण तथा कार्यान्वयनमा कर्मचारी प्रशासनको भूमिका बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

सरकारले के गर्ने के नगर्ने भनेर जे छनौट गर्छ, त्यो नै सार्वजनिक नीति हो । प्रशासनिक ज्ञाता जेम्स एन्डरसनको बिचारमा कुनै समस्या वा सरोकारको बिषयमा 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 नयाँ सार्वजनिक नीति निर्माण वा नीति परिवर्तनमा हित समुहले राजनीतिक सामिप्यता, सुचनाको पर्याप्तता, आर्थिक सामर्थता र नेटवर्कको कारण कर्मचारीतन्त्रको भूमिकालाई छाँयामा पार्दै गएका छन् ।

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा विविधिकरण र विस्तार हुँदै 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 अझै विस्तार हुनु गएको छ । संपेक्षमा भन्ने हो भने सार्वजनिक नीति निर्माण, विश्लेषण तथा कार्यान्वयनमा प्रशासनको भूमिकालाई निम्नलिखित बुँदामा उल्लेख गर्ने सकिन्छ ।

१. नीति निर्माणका लागि आवश्यक पर्ने तथ्यांकहरूको संकलन गर्ने
२. संकलित तथ्यांकहरूको विश्लेषण, व्युत्पन्न प्रसोधन गर्ने
३. मागहरु संकलन गर्ने
४. सम्भाव्यता अध्ययन गर्ने
५. अनुसन्धान गर्ने कानून तर्जुमाका लागि कानूनको मस्यौदा तयार गर्ने
६. विभिन्न क्षेत्रमा राय तथा प्रतिक्रिया माग गर्ने र प्रदान गर्ने
७. सार्वजनिक नीति, आदेश, प्रस्ताव, आदिको मस्यौदा गर्ने
८. मस्यौदाउपर छलफल आयोजना संचालन गर्ने
९. मानवीय, भौतिक तथा आर्थिक साधनहरूको परिचालन गर्ने
१०. सार्वजनिक नीति तयार गर्नमा सरकारका अंगहरुलाई आवश्यक सहयोग गर्ने
११. विभिन्न कोणबाट सार्वजनिक नीतिहरूको विश्लेषण गर्ने
१२. तयार भैसकेका सार्वजनिक नीतिहरूको संचार र प्रचारप्रसार गर्ने

१३. नीति कार्यान्वयन गर्ने आवश्यक पर्ने प्रबन्धकीय व्यवस्था सहित बिभिन्न संघ संगठनहरु संग समन्वय स्थापनाको लागि वातावरण मिलाउने
१४. नीति कार्यान्वयनको मूल्यांकन तथा अनुगमन गर्ने र आइपरेका बाधाहरु हटाउने
१५. बिभिन्न क्षेत्र र बिषयमा गरिएका अध्ययन, अनुसन्धान, प्रतिवेदन हरु प्रस्तुत गरि सार्वजनिक गर्ने
१६. मूल्यांकनका क्रममा देखापरेका बुँदाहरु औल्याई पुनः प्रतिवेदन तयार गरि भावी नीति तयार गर्नका लागि मार्गदर्शन हुने गरि सुझाव सहितको प्रतिवेदन नेपाल सरकार र सम्बन्धित निकायमा पेश गर्ने आदि

प्रशासन यन्त्रमा कार्यरत कर्मचारी निश्चित योग्यता र क्षमतक आधारमा प्रतिस्पर्धाको कसीमा खरो उत्रेर सेवा प्रवेश गरेको बर्ग हुनाले निश्चित योग्यता बिना निर्वाचनमा बिजयी भएका जनप्रतिनिधिहरु भन्दा कार्यदक्षता मा अवश्य पनि आगाडी हुन् सक्छन् । यसबाट प्रशासन यन्त्रले नीतिगत तहमा पुर्याउने भूमिका अवश्य पनि राजनीतिक बर्गको भन्दा कम हुदैन ।

५१. सहभागितामूलक व्यवस्थापनका नवीन रुपहरु नेटवर्क (Network), को (Co) र को-प्रोडक्टस (Co-Products) गभर्नेन्सको अवधारणा बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

वा, नयाँ सार्वजनिक शासन (New Public Governance, NPG) बारे आफ्नो मन्तव्य राख्नुहोस् ।

वा, Government to Governance को अवधारणा बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

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 हुदै गएका छन् । सार्वजनिक संगठनको पद सोपानको महत्व घट्दै गएको छ । सरकारी र निजि संगठन अलग अलग हुन तिनको मिलाप आवश्यक र सम्भव छैन भन्ने मान्यता धुमिल भएको छ ।

२१ औं शताब्दिको पूर्वार्धमा बिकसित नयाँ सार्वजनिक शासन (NPG) ले शासकीय व्यवस्थामा बहूकर्ताको उपस्थिति आवश्यक ठानी सहकारितामूलक शासनम पद्धतिमा जोड दियो । राजनीतिक र प्रशासन एक अर्काका परिपूरकका रुपमा ब्याख्या गर्दै शासकीय व्यवस्थामा नागरिकको सार्थक संलग्नता जोड दिदै

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-प्रोडक्ट्स 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 निजि क्षेत्रबिच सहकार्य, समन्वय र सहयोगात्मक सम्बन्ध हुनु र ति सबै निकाय आपसमा आवद्ध रहनु नेटवर्क गभर्नेन्स हो । सूचना संचार प्रविधिको बिकाससंगै मोबाइलमा आधारित इन्टरनेट सुविधाले सरकार तथा गैरसरकारी निकायलाई स्थानीय, क्षेत्रिय र विश्वव्यापी नेटवर्कमा जेलेको छ । सार्वजनिक चासोका बिषयमा 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 अन्तर निर्भर सार्वजनिक तथा निजि 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 रूपमा 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 तल्लो तह 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 बिषयमा 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 ।

बर्तमान समयमा समुदाय स्रोतसाधन उपयोग गर्ने र प्रदान गर्ने नाभिस्थल बनेको छ । समुदायको संलग्नतामा स्रोतसाधनको उपयोग मात्र नभएर सोभन्दा माथिल्लो र फराकिलो बिषय क्षेत्रमा समुदायको संलग्नता हुन् थालेको र राज्य संचालनका महत्वपूर्ण बिषयमा 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 सुबिधा, हित र सुरक्षाक बिषयमा निर्णय गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने र सरकारसंग नेगोसिएसन गर्ने सक्षम बनेको छ । यसकारण स्रोतसाधनको व्यवस्थापनमा समुदायको संलग्नताले स्रोतको उपयोगकर्ता र उत्पादनकर्ता बिचको दुरी समाप्त हुदै गएको भएता पनि को गभर्नेन्समा निर्णयको उत्तरदायित्व स्पष्ट हुदैन ।

को-प्रोडक्टस् (Co-Products)

सहउत्पादन एक बिधि, एक सोच, एक एप्रोच वा अवधारणा हो जसमा सार्वजनिक सेवाको अवधारणा विकास, डिजाइन, उत्पादन र वितरण गर्दा नागरिक संलग्नताको अनिवार्यता खोजिन्छ । सरकार, नागरिक, समुदाय, निजि क्षेत्र तथा नागरिक सम्मूजको 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 बिश्वास गर्दछन् । यसका केही सिद्दान्तहरुमा पहिलो, सहउत्पादनमा सबै सहभागीलाई समान अवसर दिइन्छ भने क्षमताको विकास पनि समान रुपमा गरिएको हुन्छ, दोस्रो सहभागी हुने कर्ताहरु बीच नेटवर्क सम्बन्ध स्थापित हुन्छ भने तेस्रो, नागरिकको संलग्नता किन गरिने हो त्यसको उदेश्य 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 सिद्दान्त भने आलोचना बाट 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 रुपमा 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 ।

५२. शासन प्रणालीमा संसदीय समितिको महत्व, काम, कर्तव्य र अधिकार उल्लेख गर्दै यसको प्रभावकारितामा देखा परेका समस्याहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

सरकारलाई संसदप्रति उत्तरदायी बनाउन, सरकारका काम कारवाहीको निगरानी र नियन्त्रण गर्न तथा शासकीय उत्तरदायित्व र जवाफदेहीताको सुनिश्चितता कायम गर्न संसदभित्र नेपालको संविधानले व्यवस्थापिका संसदमा बिषयगत समिति रहने व्यवस्था गरे अनुरूप प्रतिनिधिसभा र राष्ट्रियसभा नियमावली अनुसार प्रतिनिधिसभा अन्तर्गत १० र राष्ट्रियसभा अन्तर्गत ४ समिति रहेका छन् । संविधानको धारा २९२ बमोजिम संसदीय सुनुवाई समिति र धारा ५४ बमोजिम राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वको कार्यान्वयन, अनिगमन तथा मूल्यांकन समिति गरि २ वटा संयुक्त समिति गठन भएका छन् । त्यसैगरी, प्रदेशसभा र स्थानीय तहमा पनि संसदीय हैसियतका समिति रहनेछन् ।

बिषयगत समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार

संसदीय अधिवेशनका बैठकमा बृहत र महत्वपूर्ण कार्यसम्पादन गर्न समय अपर्याप्त हुने तथा कुनै विधेयकमा व्यापक छलफल र बिशेषज्ञको राय परामर्श प्राप्त गर्न आवश्यक हुने तथा सदनले विधि निर्माण कार्यमा बढी ध्यान दिनसक्ने अवस्था सिर्जना गर्न दुवै सदनमा बिषयगत समितिको गठन आवश्यक एवं महत्वपूर्ण हुन्छ । प्रत्येक बिषयगत समितिले आफ्नो कार्य सम्पादन गर्ने व्यवस्था नियमावलीमा भए अनुरूप आफ्नो कार्य क्षेत्रभित्र पर्ने मन्त्रालय, आयोग, र निकायसंग सम्बन्धित विधेयकउपर दफावार छलफल गरि सो सम्बन्धित प्रतिवेदन पेस गर्ने, मातहतका निकायको नीति तथा कार्यक्रम, स्रोत परिचालन, व्यवस्थापन क्रियाकलापको मूल्यांकन गरि सम्बन्धित निकायलाई आवश्यक निर्देशन दिने तथा समुचित टिप्पणी, सिफारिस र निर्देशनसहितको बार्षिक प्रतिवेदन सभामा पेस गर्छन् ।

संसदीय समिति अन्तर्गतका निकायको राजस्व र व्ययसम्बन्धि अनुमानको जाँच गरि बार्षिक अनुमान तयार गर्ने, बार्षिक अनुमानमा निहित नीतिको सट्टा औपनुं सकिने बैकल्पिक नीति र बार्षिक अनुमानमा रहेको रकममा के कति किफायत गर्न सकिन्छ भन्ने सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई निर्देशन दिने र आफ्नो राय सहितको प्रतिवेदन संसदमा पेश गर्ने, मन्त्रीले सरकारको तर्फबाट बैठकमा समयसमयमा दिएका आश्वासनलाई पुरा गर्न नेपाल सरकार द्वारा के कस्ता कदम उठाइएक छन् सो सम्बन्धमा अध्ययन गरि सम्बन्धित निकायलाई आवश्यक निर्देशन दिने र बैठकमा प्रतिवेदन पेस गर्ने, विषयसंग सम्बन्धित सरकारी निकायको सार्वजनिक सम्पतिको हिनामिना भएको, नभएको अध्ययन, अनुगमन, मूल्यांकन गरि आवश्यक निर्देशन दिने गर्छन् ।

साथै सभाद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत बनाइएका नियम संबन्धित ऐन, प्रचलित कानून बमोजिम बनेको छ /छैन र सरकार द्वारा प्रचलित ऐन , नियम अनुरूप काम भए गरेको छ /छैन भन्ने बिषयमा मूल्यांकन गरि सम्बन्धित निकायलाई आवश्यक निर्देशन दिने, सरकारद्वारा समयसमयमा गठन हुने छानविन आयोग/समिति द्वारा प्रस्तुत प्रतिवेदन कार्यान्वयनको अनुगमन गरि सम्बन्धित निकायलाई आवश्यक रायसल्लाह र निर्देशन दिने तथा मन्त्रालय, विभाग र अन्य निकायबाट सम्पादन भएका कामको अनुगमन मूल्यांकन गरि सो सम्बन्धमा आवश्यक निर्देशन दिने काम, कर्तव्य र अधिकार संसदीय समितिको रहेको छ ।

संसदीय समितिका समस्या

बिषयगत समितिले कार्यसम्पादन गर्दा सम्बन्धित निकायका प्रतिनिधि र आवश्यकतानुसार विषयका सरोकारवाला तथा बिशेषज्ञ संग छलफल गर्ने, आफ्नो कर्क्षेत्र अन्तर्गतको जिम्मेवारी सुव्यवस्थित ढंगले बहन गर्न आवश्यक कार्यविधि कार्ययोजना र कार्यतालिका बनाई लागू गर्छन । समितिको कार्यसम्पादनको सिलसिलामा समितिले परिपक्व ढंगले आफ्नो जिम्मेवारी पुरा गर्न नसकेको, कार्यपालिकाको छायामा रित पुर्याउने हिसाबले मात्र काम गर्ने गरेकाले समिति प्रभावकारी र उत्पादक बन्न नसकेको आरोप लाग्ने गरेको पाइन्छ । संसदीय समितिको भूमिका प्रभावकारी बन्न नसक्नुका पछाडी संस्थागत, प्रक्रियागत, सांसदको मनोविज्ञान र क्षमता, राजनीतिक दलको दृष्टिकोण तथा राजनीतिक आर्थिक तथा सामाजिक वातावरण मुख्य कारणका रुपमा रहेका छन् ।

समितिको गठन रुचिका आधारमा गर्ने भनिए पनि संसदमा रहेको दलीय संरचना र सदस्यको लैंगिक, क्षेत्रिय, जातीय बनावटको आधारमा समावेशी बनाउन खोज्दा समिति अप्रभावकारी हुन् पुगेको, समिति सदस्यको बिशेषज्ञ र रुचिको आधारमा गठन हुन् नसकेकोले सदस्यले अपेक्षित योगदान दिन सकेको पाइदैन । सदस्यको कार्य क्षमताभन्दा दलीय वा दलभित्रको गुटको भागबन्डाका आधारमा सभापति चयन हुने प्रवृत्तिले पनि समितिको काम प्रभावकारी बन्न सकेको छैन । समितिका बैठक व्यवस्थित रुपमा कार्ययोजना र कार्यसूची बनाएर बस्ने गरेको पाइदैन । संचारमाध्यममा समाचार आएको आधारमा पनि बैठक बस्ने गरेको दृष्टान्त छन् । समितिका बैठकमा सदस्य कम उपस्थित हुने, भत्ताका लागि हाजिर गर्न मात्र उपस्थित हुने, अध्ययनशील, लगनशील तथा कर्तव्यमुखी सांसद चरित्रको अभाव, संसद सदस्य प्रत्यक्ष वा परोक्षरुपमा सत्तासाझेदार भएर सरकारी सुबिधा लिन उद्धत हुने, निर्वाचन क्षेत्र वा घरपायक मिल्ने गरि स्थलगत भ्रमण गर्न रुचाउने र समितिको बैठकमा सम्बन्धित मन्त्रको उपस्थिति न्यून हुने कारण समितिको कार्यसम्पादन प्रभावकारी बन्न सकेको छैन ।

समितिका बैठकमा बिषयबिज्ञको राय लिने तथा सरोकारवालाको दृष्टिकोण बिझ्ने प्रवृत्तिको कमि, अन्तररष्ट्रिय प्रतिबद्धताको बिषयमा जानकारी नहुने, समितिमा अध्ययन र अनुसन्धान क्षमताको कमि, समितिमा संस्थागत स्मरणको अभाव, सदस्यबीच नजिकपन तथा पेसागत चरित्रको कमि तथा सूचनाको आधारमा तर्क वा आलोचना गर्ने क्षमताको कमि तथा समितिका कामकारवाहीमा अप्रत्यक्ष रूपमा राजनीतिक दलको हवीप क्रियाशील हुने हुँदा समिति निष्पक्ष एवं प्रभावकारी बन्न सकेका छैनन् ।

समिति स्रोतसाधन र जनशक्तिका दृष्टिले गरिव छन् । समितिका लागि पर्याप्त ठाउँ छैन । सदस्यका लागि संसद भवनमा निजि कार्यक्षेत्र, अध्ययनको वातावरण र आधुनिक सुबिधा सम्पन्न पुस्तकालय छैन । संसद सदस्यकालागी संसदीय कारवाही, बिधेयक अध्ययन तथा प्रतिवेदनको सम्बन्धमा खरो उत्रन सक्ने गरी तालिम व्यवस्था नहुँदा संसदको क्षमता विकास हुन सकेको छैन ।

समितिलाई सरकारले गर्न लागेको निर्णय पुरा नहुँदै वा कार्यान्वयन नगर्ने फाइल झिकाउने वा स्पष्टिकरण माग गर्ने जस्ता अति क्रियाशील भइ सरकारी काममा हस्तक्षेप गर्ने उद्दत हुने गरेको आरोप लाग्दै आएको छ । सदस्यमा कागजपत्र झिकाई वा सूचना जुटाई अध्ययन गर्ने र सोहि बमोजिम छानबिन गर्न सकेको छैन । यसका साथै समितिहरुले सम्बन्धित मन्त्रालय वा निकाय संग तोकिएको म्यादभित्र मागेको प्रगति विवरण, प्रतिवेदन, आदि समयमा उपलब्ध नगर्दा अटेरी गर्ने प्रवृत्तिले समितिको काममा सरकारको असहयोग रहेकाले समिति प्रभावकारी बन्न सकेका छैन ।

संसदीय समितिहरुको सक्रियताले संसदीय शासन प्रणालीलाई जनउत्तरदायी, जवाफदेही, पारदर्शी, परिणाममुखी तथा सक्षम बनाई प्रजातन्त्रको प्रबर्द्धन गर्छ । यसकारण संसदीय समितिको क्रियाशीलता लागि उपयुक्त वातावरण निर्माण सबैभन्दा मत्वपूर्ण पक्ष हो । संसदको बिशेषज्ञता, पेसागतको विकास तथा संसदीय व्यवहारलाई संसदीय संस्कृति अनुकूल बनाउन संसद तालिमको व्यवस्था, समितिको कार्यसूची तथा कार्ययोजना अनुरूप संचालन का साथै स्रोतसाधनको व्यवस्था गरिनु र कार्यपालिकाको हेपाहा सोच हटाई समितिको गठन, कार्य क्षेत्र विवाद तथा कार्यप्रणालिमा रणनीतिक सुधार गरि प्रभावकारिता बढाउनुपर्ने देखिन्छ ।

५३. नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको अवस्था, समस्या र समाधानका उपायहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली भन्नाले कुनै पनि संगठनको नीति, उद्देश्य, लक्ष्य प्राप्त गर्न आवश्यक हुने जनशक्ति, वित्तीय साधन, भौतिक साधन, ऐन, कानून आदि जस्ता अवयवको उपयुक्त किसिमले प्रयोग गरी जोखिम आउन नदिने प्रणालीको विकास गर्नुलाई लिन सकिन्छ । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले नियन्त्रण

मात्र गर्दैन्, यसले साधनहरूलाई बुद्धिमत्तापूर्वक परिचालन गरि अधिकतम उपयोग मार्फत लक्षित नतिजा उपलब्ध गराउने सम्बन्धमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली मुख्य सहयोगी आधार हुने गर्दछ ।

प्रशासकीय शासन व्यवस्थामा कुनै न कुनै किसिमबाट आन्तरिक नियन्त्रण अप्रत्यक्ष रुपबाट निरन्तर स्थापित भएका हुन्छन् । आन्तरिक नियन्त्रणको सार भनेको नियन्त्रण वातावरण, जोखिम मूल्यांकन, नियन्त्रणका गतिविधिहरू, सूचना तथा संचार र अनुगमन सम्बन्धी गतिविधिहरू गरि ५ तत्वहरू भित्रको सम्पूर्ण प्रक्रिया हो ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको अवस्था

आर्थिक नियन्त्रण प्रणालीको आवश्यकता महसुस गरी नेपाल सरकारले आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४ लागु गरी कार्यान्वयन भई आएको भएपनि नियम, ९५ कार्यान्वयन भएको देखिँदैन । उक्त नियमावलीको नियम, ९५ मा प्रत्येक मन्त्रालय, सचिवालय, संवैधानिक अङ्ग, विभागीय प्रमुखले आफू र अन्तर्गत निकायबाट सम्पादन गरिने कार्यहरू मितव्ययी, कार्यदक्षता र प्रभावकारी ढंगबाट सम्पादन गर्न, वित्तीय प्रतिवेदन प्रणालीलाई विश्वसनीय बनाउन तथा प्रचलित कानून बमोजिम कार्य सम्पादन गर्न आ-आफ्नो कामको प्रकृति अनुसारको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तयार गरी यो नियम प्रारम्भ भएको एक वर्षभित्र लागू गरी सक्नु पर्नेछ भन्ने उल्लेख भएको थियो । आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय जवाफदेहिता ऐन २०७७ तथा नियमावलीले समेत आन्तरिक नियन्त्रण पद्धतिलाई संस्थागत गर्ने प्रयास गरेको छ । महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले भने नमूनाको लागि आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली दिग्दर्शन, २०७५ सहित विभिन्न सार्वजनिक निकायले आन्तरिक नियन्त्रण सम्बन्धि व्यवस्था गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।

मुलुकमा संघीय शासकीय व्यवस्था अवलम्बन स्थापना संगै विकास निर्माण कार्य र सेवा प्रवाहलाई परिणाममुखी बनाउनको लागि पनि आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ। यसैलाई मध्यनजर गरी नेपाल सरकारले स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ कार्यान्वयनमा ल्याएको छ, सो ऐनको दफा ७८ मा स्थानीय तहले आफ्नो कार्यालयबाट सम्पादन गरिने कार्य मितव्ययी, प्रभावकारी, नियमितता र कार्यदक्षतापूर्ण ढङ्गबाट सम्पादन गर्न, वित्तीय प्रतिवेदन प्रणालीलाई विश्वसनीय बनाउन तथा प्रचलित कानून बमोजिम कार्य सम्पादन गर्न आ-आफ्ना कामको प्रकृति अनुसारको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तयार गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्नेछ भन्ने व्यवस्था छ । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तयार गर्दा कामको प्रकृति अनुरूप जोखिम क्षेत्रको पहिचान, नियन्त्रणको वातावरण, सूचनाको आदान प्रदान, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन जस्ता विषयलाई समेत समेट्नु पर्नेछ । यसमा अनुगमन गर्ने अधिकारी, अनुगमनको व्यवस्थापन जस्ता विषय उल्लेख गरिएको छ । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको अनुगमन गर्नको लागि गाउँ वा नगरपालिका अध्यक्ष/प्रमुख वा जिल्ला समन्वय समितिको प्रमुख आफैले वा जिम्मेवार अधिकारी तोकिएको अनुगमन गर्ने

व्यवस्था मिलाउनु पर्ने व्यवस्था देखिन्छ । अनुगमनबाट देखिएका त्रुटीलाई सुधार गरी आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सुदृढ बनाउने जिम्मेवारी सम्बन्धित अध्यक्ष, प्रमुख वा जिल्ला समन्वय समितिको प्रमुखको हुनेछ । यसरी स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको व्यवस्था गरेको भए पनि छुट्टै निर्देशिका बनेको छैन । मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनमा सबभन्दा उपेक्षित भएको विषय भनेको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली नै हो कि जस्तो भान जनमनमा रहेको महसुस गर्न सकिन्छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली लागू नहुनुका कारणहरू र समाधान कारणहरू

१. नेपालको प्रशासकीय व्यवस्था अझ सम्म पनि पुरातन प्रकृतिको देखिन्छ । कुनै पनि नयाँ प्रशासकीय प्रणाली सकभर प्रवेश नै नगराउने । प्रवेश गराए पनि त्यसलाई कार्यान्वयनमा नल्याउने एक प्रकारको अधोषित परम्परा नै हुन गएको देखिन्छ । सार्वजनिक प्रशासन भनेको समग्रमा सबै नेपाली जनतासँग सम्बन्धित विषय हो । जनताले आफ्नो पेट काटी सरकारलाई कर तिरेका हुन्छन् । उनीहरूले कर तिर्नुको मुख्य उद्देश्य भनेको राज्यबाट विकास र सेवा पाउनु नै रहेको हुन्छ । यदि सरकारले नयाँ नयाँ प्रविधिको विकास गरी जनतालाई सेवा प्रदान गर्दैन भने सरकार प्रति वितृष्णा पनि हुन सक्दछ । अतः सरकारले छिटो, छरितो र नतिजामुखी कार्यसञ्चालन गर्न आवश्यक हुने आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्दछ ।
२. नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा प्रवेश गरेको जनशक्तिलाई उत्तम जनशक्तिको रूपमा लिईन्छ । यति सक्षम जनशक्तिलाई डोर्याउने राजनीति प्रणाली तदनुरूपको नहुनु नै समस्याको चुरो हुन गएको छ । सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार ल्याउने काम राजनीतिको हुने, तर राजनीतिले भने त्यतातिर ध्यान नदिएको कारणले प्रशासनमा आशातित सुधार हुन सकेको छैन । त्यसकारण प्रशासनमा सुधार ल्याउन आधुनिक प्रशासकीय संयन्त्रको विकास गरिनु पर्ने देखिएको छ । आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय जवाफदेहिता ऐन २०७७ र नियमावली, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ मा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली सबै कार्यालयहरूले तर्जुमा गरी लागु गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था भएपनि अझसम्म कार्यान्वयनमा आएको छैन । अतः कानूनमा भएको प्रावधानको पालना गर्नु जिम्मेवार पदाधिकारीको कर्तव्य हो ।
३. आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले संगठन तथा व्यवस्थापन पक्षसँग बढी सम्बन्ध राखेको हुन्छ । कार्यान्वयनमा देखापर्ने चुनौतीहरूको समाधान गर्ने सन्दर्भमा पनि कसको लापरवाही वा गैर जिम्मेवारीको कारणबाट श्रृजना भएको हो भन्ने बारे पनि उजागर गरी दिने भएकोले कर्मचारीहरूले सहज रूपमा नलिने प्रवृत्तिको विकास समेत समस्याका रूपमा देखिएको छ । यसको लागि कर्मचारीमा सकारात्मक सोच ल्याउन उत्प्रेरणाका विभिन्न कार्यक्रम ल्याउनु पर्ने हुन्छ ।
४. हाम्रो सार्वजनिक प्रशासनले सम्पन्न गर्नुपर्ने कार्यहरू विभिन्न प्रकारका देखिन्छन् । तिनीहरू छरिएका रहेका, विशेष किसिमका र समस्याग्रस्त पनि छन् । तिनीहरूमा सुधारको नितान्त आवश्यकता छ ।

अतः राम्रो र प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्न आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको निर्देशिका बनाई प्रयोगमा ल्याउनु पर्दछ ।

५. सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्न प्रभावकारी संगठनहरू आवश्यक हुन्छन् । संगठनलाई कार्यरूप दिन पनि त्यस भित्रका कर्मचारी, वित्तीय तथा भौतिक साधनको पनि त्यतिकै भूमिका रहेको हुन्छ । यी सबैलाई कार्यमुखी बनाउन संगठनको इञ्जिनको रूपमा सर्वस्वीकार गरिएको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई आत्मसात् गर्न सकिएको छैन ।
६. सामान्य अवस्थाको प्रशासनमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको जति भूमिका रहेको हुन्छ अन्य अवस्थामा यसको उपयोगिता त्यति नहुने हुन्छ । बाढि, पहिरो, महामारी, सडक मर्मत, सरसफाई जस्ता आकस्मिक रूपमा देखापर्ने चुनौतीपूर्ण कार्यमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको भूमिका कम हुन सक्छ । अतः यस प्रकारका चुनौतीलाई पनि सम्बोधन गर्न सक्ने गरी नियन्त्रणका उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।
७. आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई नियन्त्रण गर्ने प्रणाली मात्र होर यसले संगठनको लागि उपयोगी हुन सक्दैन भन्ने नकरात्मक सोच कर्मचारीतन्त्रमा हावी हुन गएको देखिन्छ । अझैपनि हाम्रो सार्वजनिक प्रशासनले यस पद्धतिलाई आत्मसात गर्न नसकेको हुँदा यसको उपादेयता बारे बोध गराउनु नितान्त आवश्यक देखिन्छ । साथै आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली बाहिर देखिने वस्तु भन्दा पनि भित्र अनुभूति गर्ने विषय हो भन्ने कुराको ज्ञान दिलाउनु पर्दछ ।
८. आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको कमजोर पक्ष भनेको नै यसलाई निरपेक्ष रूपमा लिन सकिदैन र यसलाई सापेक्षतामा लिनु पर्ने हुन्छ । त्यसकारणले गर्दा पनि यो सर्व स्वीकार्य नहुन सक्दछ । अतः यसलाई सापेक्ष रूपमा स्वीकार गरेर पनि उपलब्धिमूलक बनाउने तर्फ विभिन्न उपायहरूको अवलम्बन गरिनु पर्दछ ।
९. आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सञ्चालन गर्ने मुख्य दायित्व मानवीय संसाधनमा रहेको हुन्छ । मानवीय पक्षबाट हुन सक्ने खराब डिजाइन, निर्णयमा गरिने बदनियतता, लापरवाही, मिलोमतो जस्ता गतिविधिले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई प्रभावकारी हुन दिंदैनन् । तसर्थ प्रणालीलाई प्रभाव पार्ने यस प्रकारका क्रियाकलापहरूमा सुधार ल्याउनु पर्दछ ।
१०. आन्तरिक श्रोत साधनको कमी हुनु आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको अर्को समस्या हो । हाम्रो जस्तो अल्पविकसित देशमा साधन श्रोतको कमीले गर्दा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली निर्माणको सिलसिलामा पूर्व तयारीको रूपमा गर्नु पर्ने अध्ययन अनुसन्धान गर्न सकिएको हुंदैन । बिना अध्ययन अनुसन्धान तयार गरिएका आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली प्रभावकारी हुन नसक्नु स्वभाविकै हुनेछ । अतः उपलब्ध सीमित श्रोत र साधनको कम उपयोग गरी पूर्व निर्धारित लक्ष्य हासिल गर्नुपर्दछ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले संगठनमा आउन सक्ने जोखिमको मूल्यांकन गरी जोखिम निराकरण गर्न सहयोग पुर्याएको हुन्छ । जोखिम नियन्त्रणको लागि विभिन्न नियन्त्रणका उपायहरूको अवलम्बन गर्न सुझाव दिने, संगठनमा भएका सूचना तथा आँकडाहरूलाई सरोकारवालाहरूलाई उपलब्ध गराउने, प्रतिवेदन गर्ने

जस्ता आधारभूत कार्य पनि आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा समावेश हुने हुँदा यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट नेपाल जस्तो सीमित श्रोत र साधन भएको देशमा उपलब्ध स्रोतसाधनहरूको प्रभावकारी परिचालन मार्फत अधिकतम उपलब्धि र सम्बृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ ।

५४. सार्वजनिक नीतिको अनुगमन र मूल्यांकन बारे छोटो चर्चा गर्दै यसका समस्या र समाधानका उपायहरू सम्बन्धमा टिप्पणी गर्नुहोस् ।

विद्यमान व्यवस्था तथा प्रयासहरू नीतिले लिएका लक्ष्य र उद्देश्य हासिल गर्नेगरी त्यसको कार्यान्वयन भए नभएको परीक्षण गर्ने प्रक्रियालाई नीति अनुगमन भनिन्छ । नीति कार्यान्वयन प्रक्रियाको अनुगमन गर्दा कार्यान्वयन योजनाका अतिरिक्त वित्तीय व्यवस्थापन योजना अनुरूप बजेट, खर्च व्यवस्था तथा खर्च नियन्त्रण भए नभएको, जनशक्ति व्यवस्थापन योजना अनुरूप जनशक्तिको व्यवस्था, विकास र परिचालन भए नभएको र संचार योजना अनुरूप नीति संचार कार्य भए नभएको अनुगमन गर्नुपर्दछ । अनुगमन गर्दा प्रतिफल असर तथा प्रभाव सूचकहरूको लक्ष्य र प्रगति बीचको खाडलको विश्लेषण गरिन्छ । लक्ष्य र प्रगतिबीच खाडल देखिएमा सो को कारण खोतली समस्याको पहिचान तथा समाधान गर्नुपर्छ ।

नेपाल सरकारको तर्फबाट संविधानको धारा ५३ बमोजिमको प्रतिवेदन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट तयार गरी राष्ट्रपतिसमक्ष पेस गर्ने गरिएको छ । यसलाई खास नीतिको मात्र भन्दा पनि समष्टिगत रूपमा नीति योजना लगायतको वार्षिक कार्यान्वयन प्रगतिको अनुगमन तथा समीक्षाका रूपमा लिन सकिन्छ । उल्लिखित नियमित प्रतिवेदनका अतिरिक्त वार्षिक कार्यक्रममा समेत राखेर नीतिको अनुगमन गर्ने गरिन्छ । उदाहरणका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट आ ब २०७७/७८ मा बैदेशिक लगानी नीति, बैदेशिक रोजगारी नीति, राष्ट्रिय तालिम नीति र जलउत्पन्न प्रकोप व्यवस्थापन नीतिको परीक्षण भएको छ । राष्ट्रिय योजना आयोगबाट यसै आर्थिक वर्षमा पर्यटन नीति, स्वास्थ्य नीति, औद्योगिक नीति र रोजगार नीतिको कार्यान्वयन अनुगमन भएको छ । नीति प्रतिष्ठानबाट पनि केही नीतिहरूको अध्ययन भएको छ । यसका अतिरिक्त संबैधानिक निकायका क्रियाकलापअन्तर्गत पनि नीतिको कार्यान्वयन अवस्था तथा कमजोरी केलाई आउने सुझावहरूले पनि नीतिको कार्यान्वयन स्थिति र गर्नुपर्ने सुधार सम्बन्धमा दिशाबोध भैरहेको हुन्छ ।

प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट बिगत केही वर्षदेखि विषय क्षेत्रगत र मन्त्रालयगत नतिजा सूचकहरूको विकास गरी नतिजाको अनुगमन भैरहेको छ । सो कार्यालयले नेपाल सरकारको वार्षिक नीति तथा कार्यक्रमको मन्त्रालयगत कार्ययोजना तयारीको संयोजन गर्छ । यी नतिजा सूचकहरू र माइलस्टोन सहितका वार्षिक कार्ययोजना कार्यान्वयनको प्रगति अनलाइन माध्यमबाट लिई समीक्षा सहित उक्त कार्यालयले मासिक प्रतिवेदन तयार गर्ने गरेको छ । राष्ट्रिय आवधिक योजनाको पनि समीक्षा तथा अनुगमन

गर्ने गरिएको छ । पाँचबर्षे आवधिक योजनाको तीन वर्ष कार्यान्वयन भए पछि मध्यावधि समीक्षा गर्ने गरिन्छ ।

यसैगरी बजेट कार्यान्वयनको स्थिति, समस्या तथा समाधानका उपायहरू पहिचान सहित तयार गरिने बजेटको अर्धवार्षिक समीक्षा, संविधानको धारा ११९ (२) बमोजिम संसदमा पेस गर्नुपर्ने प्रतिवेदन, सुशासन ऐन बमोजिम तयार गरिने प्रतिवेदन तयारी गर्दा पनि नीतिको अनुगमन भैरहेको हुन्छ ।

नीति अनुगमनको प्रमुख आधार यसको कार्यान्वयन योजना हो । यस्तो योजनामा निर्दिष्ट गरिएका सूचकहरू, माइलस्टोन, समय, बजेट व्यवस्था, नीतिको संचार योजना र जनशक्ति व्यवस्थापनका विषयहरूले नीति अनुगमनलाई प्रभावकारी आधार प्रदान गर्दछन् । नीतिको मूल्याङ्कन भित्र तीन किसिमका मूल्याङ्कन पर्छन् । पहिलो, नीतिको विषयबस्तुको मूल्याङ्कन हो । यसमा नीति तर्जुमा गर्नु अघि सही समस्याहरूको पहिचान र सही मूल्याङ्कन भएको थियो वा थिएन हेरिन्छ । साथै नतिजा हासिल हुनेगरी सही नीति वा नीतिगत उपायहरू अपनाइएको थियो वा थिएन भनी मूल्याङ्कन गरिन्छ । दोस्रो, नीति कार्यान्वयनको मूल्याङ्कन हो । यहाँ नीति लक्षित रूपमा दक्षतापूर्वक कार्यान्वयन भए नभएको हेरिनुका साथै कार्यान्वयनमा सहजीकरण वा अबरोधक तत्वका सम्बन्धमा बिस्तृत रूपमा अध्ययन गरिन्छ । तेस्रो, नीतिको नतिजा तथा प्रभावको मूल्याङ्कन हो । यस अन्तर्गत नीति कार्यान्वयनबाट हासिल हुने नतिजा सही तरिकाले परिभाषित थियो वा थिएन र अपेक्षित नतिजा हासिल हुन सक्यो सकेन भनी मूल्याङ्कन गरिन्छ । यसरी नीति मूल्याङ्कन गर्दा थुप्रै सिद्धान्त तथा विधिहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ । नेपालमा नीतिको प्रभाव मूल्याङ्कन निकै कम भएको छ । यस्तो मूल्याङ्कन भएकै अवस्थामा पनि नीतिको सम्पूर्णतामा भन्दा पनि नीति हासिल गर्ने योगदान गर्ने कार्यक्रम वा आयोजनाको मूल्याङ्कन गरी अप्रत्यक्ष रूपमा मात्र भएको पाइन्छ ।

नीतिको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा देखिएका समस्याहरू

१. नीति तर्जुमा गर्दा समस्याको विश्लेषण, सो को समाधानका लागि पहिचान गरिएका विकल्पहरू, छनौट भएको उपयुक्त नीतिगत औजार सहित देखिने गरी विश्लेषण नहुने वा त्यस्तो प्रक्रियाको दस्तावेजीकरण नगरिने हुँदा नीति अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको आधार नै कमजोर रहेको पाइन्छ ।
२. नीतिको कार्यान्वयन योजना तयार नहुनु, लागत अनुमान नगरिनु र नतिजा सूचकहरू समेत तयार नगरिनु आदि कारणले नीतिको अनुगमन गर्दा कार्यान्वयनको प्रगति तुलना गर्नका लागि पर्याप्त आधार उपलब्ध हुने गरेको छैन । नीति अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा समन्वय वा दोहोरोपनको समस्या पनि देखिन्छ ।
३. दीर्घकालीन नीति, आवधिक योजना, वार्षिक योजना, कार्यक्रम र आयोजनाबीच प्रभावकारी अन्तरसम्बन्ध स्थापना हुन नसक्दा मूल्याङ्कनमार्फत समग्र प्रभावलाई पृथकीकरण गरी खास

नीतिको प्रभावकारिता विश्लेषण वा सो नीतिलाई सफल वा असफल भनी निष्कर्ष निकाल्न सकिने स्थिति छैन ।

४. कतिपय विदेशी मुलुकमा जस्तो नेपालमा सार्वजनिक नीति कार्यान्वयन वा त्यसको मूल्याङ्कन गर्न बाध्यकारी कानूनी व्यवस्था छैन । संसद तथा संसदीय समिति लगायत ओभरसाइट एजेन्सीको भूमिका पनि प्रभावकारी देखिंदैन । यसले गर्दा नियन्त्रणात्मक शक्ति का अभावमा नीतिको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन कमैमात्र हुने गरेको छ ।
५. प्रमाणमा आधारित नीति निर्माण प्रक्रिया संस्थागत नहुँदा नीति मूल्याङ्कनलाई अभिप्रेरित गर्ने शक्ति को समेत अभाव रहेको छ । यसैले नीति मूल्याङ्कनको माग बढ्न नसकेको र मूल्याङ्कन भएका नीतिको सुझाव समेत कार्यान्वयनमा नआएको स्थिति छ ।
६. नीतिको गुणस्तरीय मूल्याङ्कन गर्नका लागि धेरै स्रोतसाधनहरु आवश्यक पर्ने हुँदा सो को अभाव समेतले नीति मूल्याङ्कन विस्तार हुन सकेको पाईंदैन । नीति अनुगमनको हकमा समेत क्षमता वृद्धि अत्यावश्यक नै छ । स्तरीय तथ्याङ्कको संकलन, प्रशोधन तथा विश्लेषण क्षमताको कमी नीतिको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन दुबैमा टड्कारो रुपमा देखिन्छ ।

सुधारगर्न अवलम्बन गरिने सुझावहरु

१. नीति अनुगमनलाई व्यवस्थित गरी विस्तार गर्नु जरुरी छ । नीति अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको प्रभावकारिताका लागि नीति कार्यान्वयन योजना प्रमुख आधार हो । त्यसैले प्रत्येक नीतिको कार्यान्वयन योजना बनाएर मात्रै कार्यान्वयनमा लैजान अनिवार्य गर्नुपर्छ ।
२. नीतिको गुणस्तरीय मूल्याङ्कन गर्नका लागि धेरै साधन स्रोत, समय, क्षमता आवश्यक पर्ने हुँदा यस्तो मूल्याङ्कन गर्दा विषय क्षेत्रगत नीतिको सम्पूर्णतामा वा त्यसका प्रमुख पक्षहरूको आंशिक रुपमा मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ ।
३. कतिपय अवस्थामा कार्यक्रम तथा आयोजनाका माध्यमबाट विषयगत नीतिहरूको कार्यान्वयन गरिन्छ । त्यसैले नीतिसँग सम्बन्धित प्रमुख कार्यक्रम तथा आयोजनाको मूल्याङ्कन गरी नीतिको समग्र प्रभावकारिता हेर्न सकिन्छ । तर्जुमाकै क्रममा नीति, कार्यक्रम तथा आयोजनाबीचमा अन्तरसम्बन्ध स्थापना भएमा नै यस्तो मूल्याङ्कनको प्रभावकारिता बढ्छ ।
४. प्रमाणमा आधारित नीति निर्माण प्रक्रिया संस्थागत भए मात्रै गुणस्तरीय नीति मूल्याङ्कनको माग बढ्नसक्ने देखिन्छ । त्यसैले यसका लागि अनुकूल वातावरण सिर्जना गरिनुपर्दछ । संसदीय तथा संबैधानिक निकायको निगरानी र नागरिक निगरानीमार्फत् यस्तो वातावरण सिर्जना हुन सक्दछ ।
५. सन् २०३० सम्म दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न लिइएका नीति र कार्यान्वयनमा रहेका कार्यक्रम तथा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी गराउनु जरुरी छ । कसैलाई पछाडि नछोड्ने स्प्रिट अनुसार खण्डीकृत सूचना संकलन र विश्लेषण गर्नुपर्नेछ । यसका लागि विद्यमान सर्वेक्षणहरूलाई दिगो विकास लक्ष्यमैत्री बनाइनु पर्छ । यी लक्ष्यको अनुगमनका अतिरिक्त

मूल्याङ्कनमा विशेष ध्यान केन्द्रित गरिएमा नीति तथा कार्यक्रमहरू तथा निर्णय प्रक्रियालाई तथ्यपरक बनाउन मद्दत पुग्दछ ।

६. नीति, कार्यक्रम तथा आयोजना तर्जुमा गर्दा अपनाइएको प्रक्रियाको दस्तावेजीकरण गर्ने र परिवर्तनको सिद्धान्त बनाउने परिपाटीलाई संस्थागत गर्नु जरूरी छ । यसले मूल्याङ्कनका समयमा कुनै आयोजनाले अपेक्षित नतिजा हासिल गर्ने नसक्नुमा कार्यान्वयनको असफलता हो वा सिद्धान्तकै असफलता हो एकीन गर्ने सजिलो गराउँछ । तर्जुमाका क्रममा परिवर्तनको सिद्धान्त तयार नभएको भए मूल्याङ्कनकर्ताले तयार गरी त्यसकै आधारमा मूल्याङ्कन गर्नुपर्छ ।
७. नीति, कार्यक्रम तथा आयोजना सबैको मूल्याङ्कनको आवश्यकता पहिचान गर्ने, सहजीकरण गर्ने, मूल्याङ्कन गर्ने र प्राप्त सुझावको प्रयोग गर्ने कार्यमा संलग्न सबैको क्षमता विकास गर्नु जरूरी छ । आयोजनाको प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने क्षमता विकास गरी यसलाई संस्थागत गर्नुपर्छ । यसको संयोजन राष्ट्रिय योजना आयोगले सम्बन्धित विज्ञहरूको समाज एवम् विकासका साझेदारसँग सहकार्य समेत गरी गर्नसक्नेछ ।

५५. दिगो विकास लक्ष्यको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धमा भएको व्यवस्था र अवस्था बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

भविष्यका पिढीका आवश्यकता पुरा गर्न बाधा नपुग्ने गरी बर्तमानका आवश्यकता पुरा गर्न गरिने विकास प्रयत्नलाई दिगो विकास भनिन्छ । नेपालको लागि दिगो बिकासको लक्ष्य भनेकै वर्तमानमा नागरिकहरू तथा भाविपुस्ताहरूलाई कम्तिमा पनि जीवनयापनका लागि आधारभूत साधनहरू निरन्तर उपलब्ध गराई गरिवी न्यूनीकरण गर्नुका साथै तिनीहरूका जीवनका सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक पर्यावरणीय क्षेत्रका व्यापक अवसरहरू पनि उपलब्ध गराउने प्रक्रियालाई तिब्र बनाउनुपर्ने हो ।

दिगो विकासको लक्ष्यको अनुगमनलाई नेपालले नियमित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन पद्धतिभिन्नै आन्तरिकीकरण गरेको छ । दिगो विकास लक्ष्यअन्तर्गत विश्वव्यापी रुपमा १७ लक्ष्य, १६९ परिमाणात्मक लक्ष्य र २३२ सूचकहरू निर्दिष्ट गरिएका छन् । नेपालले २५७ सूचकहरू थप गरी कूल ४९४ सूचकको अनुगमन गर्नेगरी यसको मार्गचित्र निर्दिष्ट गरेको छ । यी सूचकहरू अनुगमन गर्नका लागि सूचनाका स्रोतहरू, अनुगमन गर्ने समयावधि, सूचकहरूको खण्डीकृत सूचनाको तह र जिम्मेवारी सहितको अनुगमन योजना दिगो विकाससम्बन्धी नेपालको मार्गचित्र र राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन दिग्दर्शनमा समावेश गरेको छ ।

नेपालले दिगो विकास लक्ष्यको अनुगमनको व्यवस्था, यी लक्ष्यहरू हासिल गर्न लिइएका प्रमुख नीति सो को कार्यान्वयनको अवस्था र हासिल हुन सकेका उपलब्धिको समीक्षा सहित तयार गरिएको सन् २०१७ र सन् २०२० मा संयुक्त राष्ट्रसंघमा पेस गरेको छ । यिनै सूचकका आधारमा सन् २०२० मा दिगो विकास लक्ष्यको

प्रथम प्रगति प्रतिवेदन तयार भएको छ । दिगो विकास लक्ष्यको अनुगमनका लागि आवश्यक पर्ने गुणस्तरीय तथ्याङ्कसमेत उत्पादन गर्न सहयोग पुग्नेगरी तथ्याङ्क विकासका लागि राष्ट्रिय रणनीति कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । यी लक्ष्यहरूको अनुगमन गर्न आवश्यक तथ्याङ्क उपलब्ध हुनेगरी विभिन्न सर्वेक्षणहरूमा समावेश गरिएको छ ।

सम्माननीय प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा रहेको निर्देशक समितिको समष्टिगत मार्गदर्शनमा रही राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्षको अध्यक्षतामा रहेको कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिबाट दिगो विकास लक्ष्यको समन्वय तथा कार्यान्वयनको अनुगमन हुने गरेको छ । आयोगका सदस्यहरूको संयोजकत्वमा रहेका कार्यान्वयन तथा समन्वय समितिहरूबाट समन्वय तथा अनुगमन कार्यहरू भइरहेका छन् । प्रदेश तहमा समेत समन्वयका लागि यस्तै संयन्त्र रहेको छ । हाल सबैजसो प्रदेशले दिगो विकास लक्ष्यको आधाररेखा प्रतिवेदन तयार गरेको र आवधिक योजनामा यसलाई आन्तरिकीकरण गर्न प्रयास गरेको पाइन्छ ।

दिगो विकासका लक्ष्यहरूको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा देखिएका समस्याहरू

१. दिगो विकास लक्ष्यको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा रहेको प्रमुख समस्या तथ्याङ्कको अभाव नै हो । दिगो विकास लक्ष्यले अपनाएको कसैलाई पछाडि नछोड्ने अवधारणा अनुरूप यी लक्ष्यहरूको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि आवश्यक खण्डीकृत सूचना उपलब्ध छैन ।
२. यी लक्ष्यहरू हासिल गर्न लिइएका नीति र कार्यान्वयनमा रहेका कार्यक्रम तथा आयोजनाको मूल्याङ्कनले प्राथमिकता पाउन सकेको छैन । दिगो विकास लक्ष्यलाई केन्द्रित गरी स्वतन्त्र तेश्रो पक्षबाट यस्ता मूल्याङ्कन हुन सकेको छैन ।

तसर्थ सन् २०३० सम्म दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न लिइएका नीति र कार्यान्वयनमा रहेका कार्यक्रम तथा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी गराउनु जरुरी छ । कसैलाई पछाडि नछोड्ने स्पिरिट अनुसार खण्डीकृत सूचना संकलन र विश्लेषण गर्नुपर्नेछ । यसका लागि विद्यमान सर्वेक्षणहरूलाई दिगो विकास लक्ष्यमैत्री बनाइनु पर्छ । यी लक्ष्यको अनुगमनका अतिरिक्त मूल्याङ्कनमा विशेष ध्यान केन्द्रित गरिएमा नीति तथा कार्यक्रमहरू तथा निर्णय प्रक्रियालाई तथ्यपरक बनाउन मद्दत पुग्दछ ।

५६. नवप्रवर्तक सरकार भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ? सरकार र शासन पद्धतिलाई Innovative बनाउने उपायहरू के के हुन् ?

सरकार एवं सार्वजनिक प्रशासनले निरन्तर रुपमा सेवा प्रवाह, नीति निर्माण, नियमन, सेवा उत्पादन, संचार र समन्वयका प्रक्रियाहरूमा अर्थात् शासन प्रणालीमा नयाँ विधि, प्रविधि, र सोचको प्रयोग गरि समयानुकूल र जनचाहना बमोजिम शीघ्र, पारदर्शी र गुणस्तरीय सेवाको अनुभूति दिलाउन सक्ने सृजनात्मकता नै

नवप्रवर्तनमुखी सरकार हो । बि.स. २०७५ सालमा मालपोत प्रशासनमा अघि सारिएका लिखित दंकाको परिवर्तन, भूसेवाकेन्द्र, नागरिक एप्स, मेरो शेयर, हेलो सरकार, Ips connect etc. केही उदाहरण हुन् ।

सरकार र शासन पद्धतिलाई Innovative बनाउने उपायहरु

१. मूल्यलाई आदर्श मान्ने र नयाँ दृष्टिकोण सिर्जना गर्ने नेतृत्व, प्रोत्साहन गर्ने नेतृत्व हुनुपर्ने
 २. नव प्रवर्तन नीति र प्रतिस्पर्धा सम्बन्धि कानूनहरु तर्जुमा गर्नुपर्ने
 ३. गल्तीबाट सिक्ने संस्कार र सोचको विकास हुनुपर्ने
 ४. प्रतिभा पहिचान कार्यक्रमको संस्थागत विकास जरुरी हुने
 ५. सार्वजनिक निजि साझेदारी अन्तर्गत MRG, कर छुट, अनुदान आदि निजि क्षेत्रलाई दिनुपर्ने
 ६. प्राविधिजहरुको स्तरीयता, मापदण्ड निर्धारण गर्ने नीति लिनुपर्ने
 ७. सरकारी तथ्यांकहरु पूर्णतः पारदर्शी र उपलब्ध गराउनुपर्ने
 ८. शिक्षा प्रदायक उच्च निकायहरुबीच समझदारी गरि, अनुसन्धानको लागि कोष, बिषयबस्तु उपलब्धता गराउनुपर्ने
 ९. अनुसन्धानमा आधारित योजन, कार्यक्रमको संस्कार र सोचको विकास गर्नु
 १०. ठुला अनुसन्धानमा निजि क्षेत्र र शिक्षा प्रदायक निकाय बीच साझेदारी गर्ने
 ११. स्वयत्तता र टिम कार्यलाई संस्थागत गर्ने
 १२. असफलतालाई प्रोत्साहन गरि सफलताका लागि पृष्ठपोषण उपलब्ध गरिदिने
 १३. अनुसन्धानमुखी कार्य वातावरण, अनुसन्धान संस्था, खुला सूचना आदिलाई विस्तार गर्ने
 १४. सूचना र प्रविधिमा सरकारको लगानी भविष्यमुखी हुनुपर्ने आदि
- ५७. निजामती सेवाको अवाधारणामा आएका नविन प्रवृत्तिबारे सक्षेपमा चर्चा गर्नुहोस् ।**

राजनीतिक सरकारले जनतासामु अभिव्यक्त गरेका प्रतिबद्धतालाई व्यवहारमा नै साकार पार्ने उद्देश्यका साथ व्यवस्थित गरिएको विभिन्न पेशाविदको स्थायी, व्यवसायिक तथा बैधानिक संयन्त्रलाई निजामती सेवा भनिन्छ । व्यवसायिक क्षेत्रमा आएका नविन सिद्धान्त, अर्थ राजनीतिक क्षेत्रमा प्रतिपादित दर्शन र प्रगतिशील र असिमित जनआकांक्षा संग एकाकार हुन् नसकेको भनि निजामती सेवा प्रति आम्सुमा लान्छना लाग्ने गरेको छ ।

निजामती सेवालाई साच्चै परिवर्तनको बाहकको रुपमा स्थापित गर्न, जन बिश्वास आर्जन गर्न र सरकारको वैधता पुष्टि गर्न पनि यसले आफ्ना अन्तर निर्हित दुर्गुण जस्तै प्रक्रियामुखी, तथ्यमा मात्र आधारित, यान्त्रिक, केन्द्रिकृत दूर गर्नुपर्ने बाध्यता पर्न गयो र फलस्वरुप निजामती सेवाको अवधारणामा नयाँ मान्यताले प्रवेश पायो ।

१. राजनीतिक र प्रशासनिक पदाधिकारीहरुको अधिकारको कानूनत, स्पष्ट सिमांकन

२. प्रशासनिक अधिकारको विकेन्द्रीकरण
३. गुण प्रणालीको नयाँ र विस्तारित परिभाषाको रूपमा समावेशीकरण, सारभूत सहभागिता र दिगोपना समावेश
४. सांस्कृतिक र रूपमा प्रतिस्पर्धा
५. स्पष्ट र जनताप्रति प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व
६. कार्यसम्पादनमा आधारित व्यवस्थापन प्रणाली
७. विधुतीय सुशासन
८. नागरिक केन्द्रित, नतिजामुखी, उधमशील र प्रतिस्पर्धा निजामती सेवा
९. लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यताको प्रदायक आदि

नेपालको निजामती सेवामा पनि आधुनिक अवधारणाको प्रभाव, सकारात्मक रूपमा परेको देखिए पनि धेरैजसो परिवर्तन वा सुधार कानूनमा मात्र भएका, व्यवहारमा रूपान्तरण हुन नसकेकोले सुधार र रूपान्तरणको गति र मात्रामा गुणात्मक वृद्धि जरुरी छ ।

५८. नेपालको निजामती सेवाको अवधारणामा आएका नविन प्रवृत्ति र नेपालमा यसको प्रभाव बारे सक्षेपमा लेख्नुहोस ।

राजनीतिक सरकारले जनतासामु अभिव्यक्त गरेका प्रतिबद्धतालाई व्यवहारमा नै साकार पार्ने उद्देश्यका साथ व्यवस्थित गरिएको विभिन्न पेशाविदको स्थायी, व्यवसायिक तथा बैधानिक संयन्त्रलाई निजामती सेवा भनिन्छ । व्यवसायिक क्षेत्रमा आएका नविन सिद्धान्त, अर्थ राजनीतिक क्षेत्रमा प्रतिपादित दर्शन र प्रगतिशील र असिमित जनआकांक्षा संग एकाकार हुन् नसकेको भनि निजामती सेवाप्रति आमसमुदायबाट लान्छना लाग्ने गरेको छ ।

निजामती सेवालाई साच्चै परिवर्तनको बाहकको रूपमा स्थापित गर्न, जनबिश्वास आर्जन गर्न र सरकारको वैधता पुष्टि गर्न पनि यसले आफ्ना अन्तर निर्हित दुर्गुण जस्तै प्रक्रियामुखी, तथ्यमा मात्र आधारित, यान्त्रिक, केन्द्रिकृत दूर गर्नुपर्ने बाध्यता पर्न गयो र फलस्वरूप निजामती सेवाको अवधारणामा नयाँ मान्यताले प्रवेश पायो ।

नविन प्रवृत्ति र नेपालमा यसको प्रभाव उदाहरण सहित यसप्रकार छन् ।

नवीन प्रवृत्ति	नेपालमा प्रभाव	उदाहरण
----------------	----------------	--------

राजनीतिक र प्रशासनिक पदाधिकारीहरूको अधिकारको कानुन, स्पष्ट सिमांकन	सुशासन ऐन तथा नियमावली र विशेष कानून मार्फत अधिकारको सिमांकन	सचिव, विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखहरूको काम, कर्तव्य र अधिकर्को व्यवस्था
प्रशासनिक अधिकारको विकेन्द्रीकरण	राजनीतिक प्रशासनिक र वित्तिय संघियकरण एवं तिन तहको सरकार र सेवाको संबैधानिक व्यवस्था	स्थानीय सरकार र सेवाको स्थापना
गुण प्रणालीको नयाँ र विस्तारित परिभाषाको रुपमा समावेशीकरण, सारभूत सहभागिता र दिगोपना समावेश	निजामती सेवामा लैंगिक, जातीय, क्षेत्रिय तथा बर्गीय समावेशीकरणका लागि आरक्षण र सकारात्मक विभेदको नीति तथा कार्यक्रम लागू	निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवामा पनि क्रमश आरक्षणको व्यवस्था
सांस्कृतिक रुपमा प्रतिस्पर्धा	समावेशीकरणको नीति र र्ज्यको पुनर्संरचनाबाट सांस्कृतिक रुपले समेत प्रतिस्पर्धा निजामती सेवा बन्ने सम्भावना	राज्यको पुर्नसंरचना संबिधानत् सुनिश्चित
स्पष्ट र जनताप्रति प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व	स्थानीयस्तरमा जनलेखा परिक्षण, सार्वजनिक सुनुवाइको अवधारणाले मुर्त रुप पाएको	विकास निर्माणका कार्यप्रति जनताले प्रश्न गर्न थालेका
कार्य सम्पादनमा आधारित व्यवस्थापन प्रणाली	कार्य सम्पादन मूल्यांकन प्रणाली, कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन सुरुवात	क्रमशः कार्यसम्पादनमा आधारित तलबभताको व्यवस्था
विधुतीय सुशासन	विधुतीय कारोवार सम्बन्धि कानून एवं विभिन्न इ-सेवा र प्रणाली सम्बन्धि नीति र कार्यक्रम	अनलाइन सेवा र सूचना प्रणालीको स्थापना
लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यताको प्रदायक आदि	लोकतन्त्रको संस्थागत विकास र नागरिक मैत्री सार्वजनिक व्यवस्थापन	सुचनाको हक सम्बन्धि कानुनको कार्यान्वयन

नागरिक केन्द्रित, नतिजामुखी, उधमशील र प्रतिस्पर्धा निजामती सेवा	सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउन नागरिक वडापत्र, उजुरी, गुनासो सुनुवाई, भ्रष्टाचारप्रतिको शुन्य सहिष्णुताको नीति	सुशासन ऐनमा क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक वडापत्रको व्यवस्था, कार्य सम्पादन करार सम्झौता

नेपालको निजामती सेवामा पनि आधुनिक अवधारणाको प्रभाव, सकारात्मक रूपमा परेको देखिए पनि धेरैजसो परिवर्तन वा सुधार कानूनमा मात्र भएका, व्यवहारमा रुपान्तरण हुन नसकेकोले सुधार र रुपान्तरणको गति र मात्रामा गुणात्मक वृद्धि जरुरी छ ।

५९. प्रशासन सुधार भन्नाले के बुझिन्छ ? सुधारका बिषयबस्तु/क्षेत्रहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

प्रशासनिक प्रणालीको संगठनात्मक ढाँचा र संरचना, कार्यविधि, प्रक्रिया, व्यवहार र मनोवृत्तिजस्ता पक्षको गुणात्मक अभिवृद्धि, सकारात्मक र अपेक्षित परिवर्तन ल्याउन गरिने सुनियोजित, सुविचारित र लक्ष्योन्मुख प्रयासलाई प्रशासन सुधार भनिन्छ । अर्थात् रियालिटी र डिजायरेबिलिटीको अन्तरलाई सम्बोधनमा गर्न सक्ने गरी समग्र शासकीय प्रणालीको क्षमता उकास्ने, तिखार्ने कार्य प्रशासन सुधार हो ।

सार्वजनिक कार्य सम्पादनस्तरको गुणात्मक बढोतरी राज्यका सबै अंग र संरचनासँग अन्तरसम्बन्धित हुने अर्थमा प्रशासन सुधारलाई राज्य पुनर्संरचनाको अभिन्न अंगको रूपमा पनि बुझ्न सकिन्छ । त्यसैले प्रशासन सुधार राज्यको Penetration, Regulation, Resource Mobilization and Utilization क्षमता अभिवृद्धि गर्ने प्रयास पनि हो ।

सुधारका बिषयबस्तु र अपेक्षित नतिजा

सुधारको बिषयबस्तु	अपेक्षित परिणाम
कर्मचारी र कर्मचारी प्रशासन	जनमुखी, सेवामुखी, प्रतिस्पर्धा, क्षमतवान् व्यवसायिक, सकारात्मक परिवर्तन अभिमुख भएको
संगठन संरचना आधुनिकीकरण	छरितो, समूहकार्य भावना भएको
कार्यप्रणालीमा सुधार	सरल समन्वयिकृत

नीति, ऐन-नियम तर्जुमा र परिमार्जन	समसामयिक परिमार्जन र कार्यान्वयन योग्य
भ्रष्टाचार र अनियमितता	नियन्त्रण र न्यूनीकरण सदचारिता प्रबर्धन र कानुनको उच्च परिपालना
जवाफदेहिता प्रबर्धन	सेवाग्राहीप्रति जवाफदेही बस्तु र सेवामा तोकिएको गुणस्तर परिणाम लागत र समयको प्रत्याभूति
बजेट प्रणाली	कार्यान्वयन सुनिश्चित लचक र बितिया अनुशासनयुक्त
शासकीय स्वरूप	स्थानीय स्वायत्ता र सशक्तीकरण जनसहभागिता सुनिश्चित
निर्णय प्रक्रिया	पारदर्शिता र विवेकपूर्ण
प्रशासन र राजनीतिक सम्बन्ध	राजनीतिक तटस्थता र सार्वजनिक नीतिगत प्रतिबद्धता
प्रशासनको मनोवृत्ति	निजामती सेवाको मूल्य मान्यता आत्मसाथ गर्ने राष्ट्रप्रेम, राष्ट्रिय हित र चासोका खातिर त्याग र व्यवसायिक सदचारिताको संस्कारयुक्त
जनता नागरिक सामज र सरोकारवाला	चनाखो जागरुक र विवेकशील प्रभावकारी वाचडग आदि

समाज गतिशील छ, निरन्तरको गतिशील समाज बढ्दो माग र जनअपेक्षा एवं दबाब र बदलिदो आन्तरिक तथा बाह्य परिवेश अनुकूल प्रशासन लाई रुपान्तरित गर्दै सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई अपेक्षित गुणस्तरमा विकास र विस्तार गर्न सक्ने गरि प्रशासनको सुधार हुन् सकेमा मात्र मुलुकको सम्बृद्धि र सुखको आकांक्षा पूरा गर्न सकिन्छ ।

६०. मानवधिकार उल्लंघन भनेको के हो ? नेपालमा मानव अधिकार स्थापनामा देखिएको समस्या र संरक्षणका तरिकाहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

मानव जातिलाई मानवोचित किसिमले जीवनयापन गर्न आवश्यक पर्ने आधारभूत अधिकारहरु नै मानव अधिकार हुन् । यो मानिसको नैसर्गिक अधिकार हो, जुन अधिकार जहाँसुकै बस्ने समस्त मानव जातिको प्राकृतिक अधिकार हो । मानव अधिकारको प्रकृति विश्वव्यापी, जन्मसिद्ध, अविभाज्य, नैसर्गिक, अहरणीय, र आत्मनिर्भर हुन्छ ।

सरकार वा उसका अंगले On-duty रहेका बखत अर्को कुनै मानिसको जिउ र ज्यान सम्बन्धि कुनै अपराधजन्य काम, भेदभाव, बालबालिका सम्बन्धि अधिकार हनन, (State agent नभएपनि) र महिला बिरुद्धको हिंसा आदि गर्यो भन्ने मानव अधिकारको उल्लंघन भनिन्छ ।

नेपालमा मानव अधिकारको समस्या/चुनौतीहरु

१. दण्डहीनताको संस्कृति : राज्यपक्ष नै दण्डहीनताको संस्कृति बढाउन सक्रिय , जस्तै अपराधजन्य मुद्दाहरु फिर्ता गर्ने
२. जिम्मेवार, जवाफदेहीता र उत्तरदायित्वको आभाव : तोकिएको जिम्मेवारी शासकीय पत्र देखि व्यक्ति समेतले पुरा नगरेको अवस्था
३. आफुलाई प्राप्त अधिकार स्वतन्त्र रूपले प्रयोग गर्न नसकेको अवस्था
४. राजनीतिको अपराधीकरण र अपराधको राजनीतिकरण हुने गरेको
५. राजनैतिक इच्छा शक्ति ज्यादै कमजोर
६. कानूनको शासन र भ्रष्टाचार नियन्त्रण फितलो
७. शक्ति विकेन्द्रीकरण गरेपनि प्रयोगमा केन्द्रिकृत गर्ने मानसिकता
८. गैरकानुनी, अनैतिक गतिविधिमा सामाजिक समर्थन र संस्कृतिको विकास भएको
९. मानव अधिकार आयोग, सम्बन्धित संघसंस्थाको कमजोर भूमिका
१०. अदालतबाट भएको फैसला कार्यान्वयनमा सरकारी उदासिनता
११. कारागारको सेवा सुबिधा बिस्तारमा सरकारले ध्यान नदिने
१२. शासकीय क्षेत्रमा राजनीतिक भागबन्डाको संस्कृति विकास हुनु
१३. गैर कानूनी तथा अनैतिक कार्यले सामाजिक सर्वस्वीकार्यता पाउँदै जानु
१४. आकस्मिक र मनपरी बन्द हडताल
१५. गरिबी र बेरोजगार समस्या आदि

मानवाधिकारको संरक्षण गर्ने उपायहरु

१. अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौता अनुमोदन गरेर
२. राष्ट्रिय कानून बनाएर
३. संबैधानिक प्रत्याभूति प्रदान गरेर
४. कूटनीतिक माध्यम द्वारा
५. अन्तर्राष्ट्रिय दायित्व सिर्जना गरेर
६. बलपूर्वक हस्तक्षेप गरेर आदि

६१. स्थानीयकरण भन्ना ले बुझ्नुहुन्छ? नेपालको विकास प्रक्रियामा विश्वव्यापीकरण र स्थानीयकरण बीच कसरी सामन्जस्य गरि बढ्नुपर्ला ?

कुनै पनि बिषयलाई स्थानीय भाषा, समाज, राजनीति, संस्कृति र रहनसहन आदि अनुरूप बनाउने वा बनाउँदै लैजाने प्रक्रियालाई स्थानीयकरण भनिन्छ । स्थानीयकरण र विकेन्द्रीकरणलाई एक अर्काका पर्यायवाचीको रूपमा लिइन्छ ।

नेपालको संविधानले स्थानीय तह सहितको तिन तहको संघिय शासन स्थापित गरे संगै यसको महत्व झन् बढेर गएको देखिन्छ । स्थानीयकरण लाई सफल बनाउन स्थानीयस्तरमा शिक्षा र सचेतना, प्रविधिको विकास, स्वरोजगार सिर्जना, ग्रामिण विकास कार्यक्रम, जनताको पहुँच, स्वामित्व र सहभागिता, भाषा, संस्कृति र कलाको संरक्षण आदिको भूमिका महत्वपूर्ण मानिन्छ ।

नेपालको विकास प्रक्रियामा विश्वव्यापीकरण र स्थानीयकरण बीचको सामन्जस्यता

१. Think Globally, Act Locally को अवधारणा अनुरूप विकास गर्ने
२. मानव विकासलाई पहिलो प्राथमिकता दिने, Put People at the Center
३. उपभोक्तालाई छनौटको अधिकार सहित प्रतिस्पर्धा हुने गरी कमलागत र समयमा गुणस्तरीय सेवा र सुबिधाहरु उपलब्धता को वातावरण सिर्जना गर्ने
४. ज्ञानमा आधारित समाज र उद्योग को स्थापन र बिकासमा जोड दिने
५. युवा शक्तिलाई प्राविधिक ज्ञानले सुसज्जित गरि योग्यता, क्षमता र सीपको आधारमा संसारको कुनै स्थानमा रोजगारी पाउन सक्ने व्यवस्था गर्ने
६. स्थानीय मूल्य, मान्यता, संस्कृतिको प्रवर्द्धन गर्नुपर्ने
७. स्थानीय सीप र प्रविधिलाई आधुनिकीकरण र परिस्कृत गर्दै Innovation मा जोड दिने
८. वातावरण संरक्षण, जनसंख्या व्यवस्थापन, गरिबी निवारण, स्थानीय स्रोत साधनको प्रभावकारी परिचालन मा जोड दिने
९. बिदेशी ज्ञान र सीपलाई स्थानीयमैत्री दांचामा परिस्कृत गर्ने
१०. सामाजिक न्याय, समता र समानतामा जोड दिने

११. नवीन सूचना तथा प्रविधिको विकास र उपयोगमा जोड दिने आदि

विश्वब्यापिकरण, उदारीकरण र सूचना तथा संचारको युगमा नेपाल जस्ता विकासोन्मुख देशमा आफ्नो स्थानीय प्रविधि, ज्ञान, सीप, स्रोतसाधनको समुचित उपयोग र परिचालन मार्फत नै देशलाई सम्बृद्ध बनाउनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

६२. सार्वजनिक प्रशासनमा नियन्त्रणको उपादेयताबारे चर्चा गर्दै नियन्त्रण प्रणालीलाई कसरी प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ ।

बास्तविक गतिविधि वा प्राप्त उद्देश्य नियोजित गतिविधि/उद्देश्य संग मेल खाने नखाने यकिन गर्ने/बिश्वस्त हुने प्रक्रिया लाई नियन्त्रण भनिन्छ । Financial control, Balanced scorecard निर्धारण, Benchmarking of Best practices, Setting Rules, Regulation, Network technique, Report आदिको प्रयोग मार्फत नियन्त्रण गर्ने गरिन्छ ।

नियन्त्रणका उद्देश्य/उपादेयताहरु

१. सेवा र सुबिधाको गुणस्तर कायममा माददत गर्ने
२. कार्य मापदंडले निर्धारित कार्यमा प्रभावकारीता बढाउछ
३. प्राप्त स्रोत साधनको अधिकतम उपयोग मार्फत संगठनको उद्देश्य हासिल गर्न
४. कार्य सरलीकरण, कार्य दक्षता, र निश्चित कार्यविधिको परिपालना मार्फत सेवा सुबिधा प्रवाहलाई व्यवस्थित गर्न
५. समयसापेक्ष संगठनको जीवन्तता, निरन्तरता र परिवर्तन व्यवस्थापन गर्न आदि

प्रभावकारी नियन्त्रण प्रणाली स्थापित गर्न सरकारले बिभिन्न नीतिगत, कानूनी र संस्थागत जस्तै संबिधान, ऐन, कानून, भ्रष्टाचार निवारण ऐन, लेखा परिक्षण, लो.से.आ., आदिको व्यवस्था भएपनि नियन्त्रण प्रति वेवास्ता, अन्तरनिकाय समन्वय को अभाव, कमजोर व्यवस्थापन सूचना प्रणाली, पृष्ठपोषण नलिने प्रवृत्ति, कमजोर मूल्यांकन र अनुगमन आदि समस्याहरुका कारण सार्वजनिक प्रशासनमा रहेको कमजोर नियन्त्रण प्रणालीमा निम्नलिखित सुधारहरु गर्न सकिन्छ ।

१. प्रत्येक कामको कार्यसम्पादन स्तर निर्धारण गरि उपलब्धि निश्चित गर्नुपर्ने
२. व्यवस्थापन सूचना प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाइनुपर्ने
३. अन्तरनिकाय समन्वयमा प्रभावकारिता ल्याउनुपर्ने
४. अनुगमन र मूल्यांकन प्रणालीलाई बस्तुनिष्ट बनाउनुपर्ने
५. पृष्ठपोषणलाई व्यवहारमा लागू गर्नुपर्ने
६. पर्याप्त स्रोत साधनलाई समुचित परिचालन गर्नुपर्ने

७. नियन्त्रणसंग सम्बन्धित नीतिगत, कानूनी, संस्थागत र क्षमतागत व्यवस्थामा समयसापेक्ष सुधार गर्नुपर्ने आदि

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

किन महत्वपूर्ण मानिन्छ? यसका चुनौतिहरू के के हुन् ?

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

सार्वजनिक प्रशासनमा MIS को उपादेयता

१. कर्मचारी प्रशासनका R to R सम्मका क्रियाकलापहरूमा र योजना, संगठन एवं व्यवस्थापन जस्ता क्षेत्रमा आवश्यक पर्ने तथ्यांक उपलब्ध गराउन
२. संगठन संरचना छरितो र कम खर्चिलो बनाउन
३. सबै सूचना एकै स्थानमा उपलब्ध गराउन, स्वनियन्त्रण प्रणालीको विकास गर्न
४. संगठनमा आउन सक्ने आन्तरिक र बाह्य वातावरण परिवर्तनको पूर्वजानकारी प्रदान गर्न
५. पूर्वानुमान अनुसार रणनीतिक योजन तयार पारि कार्यान्वयन गर्न
६. परिवर्तन व्यवस्थापन, द्वन्द व्यवस्थापन, जोखिम व्यवस्थापन आदि गर्न
७. चुनौती र अवसरको पहिचान गरि चुनौतिको समना र अवसरको फाइदा उठाउन
८. सेवा र सुबिधा प्रवाहमा एकरूपता, दक्षता र प्रभावकारीता बढाउन
९. कार्यसम्पादन सूचक, उत्प्रेरणा आदिका सूचकहरू विकास र उपयोग गर्न
१०. समूहगत कार्य र समूह गतिशीलतालाई प्रबर्द्धन गर्न
११. संगठनमा गतिशीलता र सजीवता ल्याई उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्न
१२. E governance and Virtual Management, R and D बैज्ञानिक र समयानुकूल बनाउन
१३. सार्वजनिक प्रशासनमा गुणस्तर, पारदर्शीता र उत्तरदायित्व अभिवृद्धि गर्न आदि

दिन प्रतिदिन MIS को अपरिहार्यता बढिरहेको बर्तमान सूचनाप्रविधिको युगमा नेपाल जस्तो विकासोन्मुख देशका समग्र शासन प्रणालीमा यसको प्रयोगको निमित्त तपशिल बमोजिमका चुनौतीहरू देखापरेका छन् ।

१. खर्चिलो प्रणाली, दक्षजनशक्तिको अभाव
२. गरिबमुलुकमा outdated प्रविधि भित्रिन सक्ने
३. सूचनाको Overload Manage गर्न कठिनाई

४. गोपनियता देखाई सूचना प्रवाहमा हिचकिचाहट हुनसक्ने
 ५. गरिब मुलुकमा मानवीय श्रमशक्ति बिस्थापित हुन् सक्ने र बेरोजगार बढ्न सक्ने
 ६. प्रभावकारी उपयोगको सुनिश्चित नभए सम्म प्रयोगमा ल्याउन नसक्ने
 ७. MIS सदुपयोगका लागि तथ्यांक संकलन देखि प्रयोग सम्मको हरेक चरणमा गुणस्तरियता सुनिश्चितता हुनुपर्ने आदि
 ८. Value chain, Resource's maximization. साइवर सुरक्षा आदि
 ९. पूर्वाधारमा कमि जस्तै मोबाइल infra., Broad Band आदि, व्यवस्थापन पद्धि, नीति आदि कमि हुन् सक्ने
- क्षमता विकास र साइवर सुरक्षा आदिको चुनौती

सूचना प्रविधिले सेवा व्यवस्थापनमा पुर्याउने सहयोगलाई पाँच आयामका काम Result oriented कार्यविधि सरलीकरण, Equity जस्तै affordable, Efficiency, Effective र सेवामा जवाफदेहीता वृद्धि गर्ने गरिन्छ ।

६४. तेस्रो विश्वको लागि विकास प्रशासन किन आएको होला ? यसका प्रकृति के के हुन् ।

राष्ट्र निर्माणका लागि आवश्यक पर्ने सामाजिक, आर्थिक, प्राविधिक, बैज्ञानिक, सांस्कृतिक आदि क्षेत्रहरूमा विकास र निर्माणसम्बन्धी बिषयहरूमा आवश्यक विकास नीति तर्जुमा गर्ने, सरकारलाई सहयोग पुर्याउने, सरकारबाट तर्जुमा भएका विकास योजना नीति र कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन मूल्यांकन तथा विश्लेषण गर्ने, केन्द्र देखि स्थानीय तहको दुर्गम स्थान सम्म कार्यक्रममुखी प्रशासनयन्त्रको माध्यमद्वारा लक्ष्यमुखि विकास र निर्माणका गतिविधिहरू संचालन गर्न परिचालित प्रशासनयन्त्रलाई विकास प्रशासन भनिन्छ । यसका विशेषताहरूमा परिवर्तनमुखी, परिणाममुखी, ग्राहकमुखी, कार्यप्रति प्रतिबद्ध, समयमुखी र नागरिक सहभागीतामुखी आदि हुन् ।

तेस्रो विश्वको लागि विकास प्रशासन

बिकसित पश्चिमी देशहरू र खासगरी अमेरिकी विद्वानहरूले विकास प्रशासनको अवाधरणाको विकास गरि तेस्रो विश्वका विकासोन्मुख देशहरूमा 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 अबिकसित 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 देशहरूको उन्नति, प्रगति र बिकासमा सहयोग नै पुर्याउने र भविष्यमा यसको तपशिलका सम्भावनाहरू लाई नकार्न नसकिने हुदा तेस्रो विश्वको लागि झनै आवश्यक रहेको वकालत गर्न सकिन्छ ।

१. आन्तरिक साधनहरूको प्रभावकारी ढंगले परिचालन गर्ने सहयोग पुर्याउने
२. प्रशासन सुधारको आवश्यकता, द्वन्दोतर बिकासको विशिष्ट आवश्यकता पूर्तिको लागि
३. योजना चक्रको हरेक चरणमा जनसहभागिता जुटाई योजनाबद्ध निर्माण र बिकासमा पारदर्शिता, सुशासन कायम गर्ने
४. प्रशासकीय कार्यविधि सरलीकरण गर्ने सांगठनिक संरचनामा सुधार र बिस्तार गर्ने
५. अनुशासन, निष्ठा र प्रतिबद्धतामा सुधार गर्ने
६. कार्यक्रममुखी नेतृत्व र प्रशासकीय क्षमताको विकास गर्ने
७. सन्तुलित बिकासको अवधारणालाई मुर्तरुप दिने दिगो विकासलाई टेवा दिने
८. जनशक्ति योजनाको विकास र विस्तार का साथै समावेशीकरणमा जोड दिने
९. रोजगारका अवसर बाट गरिबी निवारण र आर्थिक सम्बृद्धिमा सहयोग गर्ने
१०. राजनीतिज्ञ र विकास प्रशास्त्रारुलाई सहसाझेदारीका रुपमा विकास कार्यमा सहभागी गराउने
११. विश्वव्यापीकरण, उदारीकरणलाई आत्मसाथ गर्ने आदि

बस्तुतः विकास प्रशासनले विकास कार्यक्रमसँग सम्बन्धित बिषयउपर प्रशासन गर्ने हुनाले विकास र निर्माण सम्बन्धि हरेक क्रियाकलापहरु सुचारु रुपले संचालन गर्नका लागि संगठनात्मक सुधारका सथासत्है प्रशासनिक क्षमताको विकास गर्नुपर्ने कुरामा बिशेष जोड दिएको पाइन्छ । विकास प्रशासनको प्रकृतिलाई निम्न बुँदामा उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

१. बिकेन्द्रिकरणको सिद्दान्तमा आधारित
२. केन्द्र देखि स्थानीय सम्म संरचनाको को भिन्नता
३. विकास व्यवस्थापन गर्नु संग सम्बन्धित
४. जनसहभागितामूलक पद्धतिमा आधारित
५. दिगो बिकासको अवधारणालाई आत्मसाथ गर्न
६. संगठनात्मक सुधार, प्रशासनिक क्षमताको बिकासमा सदैव जोड दिने
७. अधिकार प्रत्यायोजनमा आधारित
८. राष्ट्रको सामाजिक, सांस्कृतिक, मानवीय मूल्य मान्यता, नैतिकता र राजनीतिक वतावारणमा आधारित
९. राजनीतिक प्रक्रिया र पद्धतिमा घनिष्टता र सहसम्बन्ध
१०. नयाँ ज्ञान र परिवर्तन व्यवस्थापनमा बिश्वास गर्न आदि

केही आधुनिक प्रवृत्ति/अवधारणा

१. सरकारको भूमिकामा संकुचन
२. जनउत्तरदायी संयन्त्रको विकास

३. परिणाममुखी परियोजना
४. सार्वजनिक निजि साझेदारी
५. संगठनात्मक सशक्तीकरण समावेशी विकास परिणाम
६. सूचना प्रविधिको प्रयोग आदि

६५. व्यवस्थापनमा सुपरिवेक्षण र निरीक्षण बीच के फरक छ ? सुपरिवेक्षणको महत्वहरु बारे आफ्नो धारणा व्यक्त गर्नुहोस् ।

व्यवस्थापनमा सुपरिवेक्षण र निरीक्षण बीच निम्न फरक पाउन सकिन्छ ।

सुपरिवेक्षण	निरीक्षण
माथिल्लो तहकोले तल्लो तहका कर्मचारीले गरेको कामको अवलोकन, रेखदेख र निगरानी राख्ने व्यवस्थापकीय बिधि नै सुपरिवेक्षण हो ।	कुनै कार्यको नियमित रुपमा रेखदेख गर्ने कार्य निरीक्षण हो । माथिल्लो निकायले नै गर्नुपर्ने जरुरी हुदैन ।
यो खोजमूलक, शिक्षा मूलक, र सुधारोन्मुख हुन्छ ।	निरीक्षणमा प्रायः काममा गल्ती भएको छ, छैन ? कानुनबमोजिम भएको छ, छैन भनि हेरिन्छ ।
यसमा नियन्त्रण, निर्देशन, मार्गदर्शन, समन्वय, र निरीक्षण पर्दछन ।	सुपरिवेक्षणको एउटा शाखाको रुपमा निरीक्षणलाई लिइन्छ ।
यस प्रकारको प्रशासनिक प्रक्रियामा कर्मचारीले आफूलाई सुधार्ने, सिक्ने र ज्ञान हासिल गर्ने कार्यमा उच्च अधिकारीको सहयोग प्राप्त हुन्छ ।	सुधार र सिक्ने र ज्ञान हासिल गर्ने अवसर प्राप्त नहुन सक्छ ।
सुपरिवेक्षण निरीक्षण भन्दा व्यापक, विशिष्ट, माथि र फरक हुन्छ	निरीक्षण सुपरिवेक्षणको तुलनामा संकुचित, र तल्लो दर्जाको हुने गर्दछ ।
यसका पद्धतीहरुमा General, Instructional, Clinical supervision आदि हुन्	यसमा प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष पद्धती हरु प्रयोग गरिन्छ ।
यो लामो र निरन्तर चलि रहने गतिविधि हो ।	यो लामो र निरन्तर नहुन सक्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्र लक्ष्यमुखि हुनाले पुर्व निर्धारित उद्देश्य र लक्ष्य हासिल भए नभएतर्फ निरन्तर निगरानी राखी सम्पादित कार्यको परिक्षण गरी हर्नुपर्दछ । एउटा आदर्श सुपरिबेक्षकले मातहतका कर्मचारीहरुलाई गरेको कार्य सम्पादनको स्तर मात्र हर्ने, कार्य गर्न आदेश दिने, निर्देशन दिने मात्र नभई आवश्यक सीप बिकासमा अभिप्रेरित गराई यथोचित मार्गनिर्देशनको लक्ष्य उन्मुख दिशा तर्फ अग्रसर बनाउछ ।

कुनै पनि संगठनका लागि सुपरिबेक्षण यस्तो अस्त्र हो जुन अस्त्रको प्रयोगले गर्दा कार्यप्रति प्रतिबद्ध र लगनशील कर्मचारीहरुमा अन्तरहृदयबाट उक्त काम गर्नलाई व्यक्तिको भावना तथा उत्प्रेरणा जाग्दछ । संगठनमा यसको महत्वहरु तपशिल बमोजिम छन् ।

१. संगठनमा नेतृत्व क्षमताको विकास र बिस्तार हुने
 २. कर्मचारीहरुमा दक्षता र कार्य क्षमता बढाउन सकिने
 ३. कर्मचारीहरुमा उच्च हौसला बढाउन सकिने
 ४. नियन्त्रण गर्ने महवपूर्ण पद्धतिको रुपमा यसको प्रयोग गर्ने सकिने
 ५. सुपरिबेक्षक र सहायक बीच आपसी सहयोग, सामन्जस्यता र समझदारी कायम हुने
 ६. दण्ड र पुरस्कार प्रणालीको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा सहयोग पुग्ने
 ७. परिवर्तन व्यवस्थापन, निर्णय लिने क्षमतामा वृद्धि हुने
 ८. संगठनको उत्पादन र उत्पादकत्व बढाई निर्धारित लक्ष्य र उद्देश्य पुरा गर्न सकिने आदि
- ६६. सार्वजनिक प्रशासनमा बार्ताको आवश्यकता किन जरुरी छ? नेपालले गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बार्ता र सम्झौता प्रभावकारी हुन् नसक्नुको कारण र सो को समाधान बारे चर्चा गर्नुहोस् ।**

दुई वा दुई भन्दा बढी व्यक्ति,समूह, संगठन वा राज्यबीच आपसी हित प्रबर्द्धन एवं सम्बन्ध सुधार र बिबाद निरुपणका लागि गरिने छलफल, अन्तरक्रियालाई बार्ता भनिन्छ । बार्ता एक व्यवस्थित, चरणबद्ध, ऐजेण्डामा आधारित, औपचारिक दिपक्षियमा वा बहुपक्षीय सौदाबाजी हो । वार्ताका प्रचलित प्रमुख रणनीतिहरुमा वितरणात्मक धारणा, एकीकृत रणनीति र BATANA (Best Alternative to Negotiated Agreement) पर्दछन । वार्ता तयारी गर्दा वातावरण सिर्जना , वार्ताको उद्देश्य र परिणामको निर्धारण, वार्ताको रणनीतिहरु निर्धारण, वार्ताको स्टाइल र चतुर्याई र इथिक्स आदि ध्यानमा दिनुपर्ने हुन्छ । किसिम, प्रकृति, स्वभाव र तरिका अनुसार वार्ता बिभिन्न किसिमका हुन्छन । बार्ताको परिणामलाई लिपिबद्ध गर्ने कार्य सम्झौता हो ।

सार्वजनिक प्रशासनमा बार्ताको आवश्यकता

१. दुई वा दुई भन्दा बढी व्यक्ति,समूह, संगठन वा राज्यबीच आपसी हित प्रबर्द्धन एवं सम्बन्ध सुधार र बिबाद निरुपणका गर्न
२. सामाजिक न्याय कायम गर्न
३. द्वन्द व्यवस्थापन न्यूनीकरण गर्न
४. बिभिन्न पक्षको असन्तुष्टि कम गर्न
५. अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा सिर्जित समस्या काम गर्न
६. अधिकारमा आधारित बिकासका गतिविधि संचालन गर्न
७. सहभागितामूलक समस्या समाधान प्रणालीको विकास गर्न आदि

बिभिन्न मुलुकसंग हुने बिभिन्न आर्थिक, सामाजिक सम्बन्धलाई समयसापेक्ष रुपमा दिपक्षीय हित प्रबर्द्धन गर्न सम्झौता गर्न गरिन्छ । यस्ता सम्झौताबाट आफूले फाइदा प्राप्त गर्नु दुवै मुलुकको उदेश्य हुने भए पनि बार्ताका क्रममा अपनाइने बिभिन्न रणनीति, तत्कालिन परिस्थिति र परेबेश तथा राष्ट्रहरुको आफ्नो सवल र दुर्बल पक्षमा सम्झौताको नतिजा भर पर्छ ।

प्रभावकारी बार्ता व्यवस्थापन हुन् नसक्नुको कारण

१. मुलुकको राजनीतिक वातावरण सुमधुर नहुनु
२. वार्ताको आचारसंहिता निर्माण र पालनको कमी हुनु
३. संगठनमा Institutional Memory को अभावले विश्वासिलो र पूर्ण सूचनाको कमी हुनु
४. राजनीतिक शक्तिबीच राष्ट्रिय हित र चासोको बिषयमा पनि साझा अवधारणा नबन्नु
५. आर्थिक, सामाजिक, भौगोलिक तथा सामरिक रुपले नेपालभन्दा ठूला र शक्तिशाली मुलुकसंग पारस्परिकता कायम राख्नु नसक्नु
६. गरिवी र पछाडिपनका कारण बार्ताकार र नेतृत्वमा हिनभावाना रहनु
७. प्रशासनिक विज्ञता र व्यवसायिकताको कमि हुनु
८. बार्ता गर्ने स्पष्ट अख्तियार वा अधिकार नलिएर बार्ताको टेवलमा बस्नु
९. सम्बद्ध सम्पूर्ण सूचनाका साथ यथेष्ट गृहकार्य नगरिनु
१०. बार्ताको रणनीतिक बारे स्पष्ट नहुन
११. बार्ता गर्ने मुलुकको चासो सबलता र कमजोरी विश्लेषण नगरिनु
१२. पदेन बार्ताकारमा सीप सुचना भाषिक विज्ञताको अभाव रहनु
१३. नागरिक समाज राष्ट्रिय हित र चासो प्रति सजग नरहनु
१४. छाँया वार्ताको प्रभुत्व रहनु
१५. विवादरत पक्षबीच मुद्दाका सम्बन्धमा मूल्य भिन्नता रहनु
१६. Best Alternative to a Negotiated Agreement (BATANA) /Worse Alternative to Negotiated Agreement (WATNA) तयारी नगरिनु आदि

सफल बार्ताको लागि गरिने उपायहरू

१. सक्षमसक्रिय वार्ताकार आवश्यक सूचना र ज्ञान आर्जनको व्यवस्था गर्ने
२. वार्ताको स्पष्ट उद्देश्य (Well-tailored), लक्ष्य, रणनीति र रोडम्याप तय गर्ने
३. बार्ता र सम्झौतामा हुनुपर्ने बिषयमा मुलुक भित्र राजनीतिक शक्तिबीच सजह अवधारणा र सहमति निर्मन्न गर्ने
४. वार्ताको लागि वार्ताको एजेन्डा, आचारसंहिता, कार्यसूची र वार्ताको कार्यविधि तर्जुमा गरि सोहि अनुरूप वार्ताको टेवलमा बस्ने
५. प्रशासनिक विज्ञता र बिशेषज्ञताको विकास गर्नेबार्ता सीप तथा क्षमता बिकासको मानक तयार गरि लागू गर्ने
६. बार्ताकारको बिशेषज्ञतामा जोड दिने, सम्झौता सम्बन्धि तालिम दिने तथा exposure गराउने
७. प्रर्याप्त गृहकार्य र तयारीमा जोड दिने
८. समयमा विज्ञहरु संग परामर्श गर्ने
९. बर्ताकारलाई प्रर्याप्त सूचना, अधिकार, तालिम र रणनीति युक्त बनाउने
१०. सर्वोत्तम र खराब विकल्पको पुर्व आंकलन गर्ने
११. जनधारणा र चासो संकलन गरि विश्लेषण गर्ने
१२. छायाँ वार्ताको कुशल व्यवस्थापन गर्ने
१३. पक्षहरुको सवल र दुर्वल पक्ष हरुको विश्लेषण गर्ने
१४. समयको व्यवस्थापन एवं सहि क्रममा उपयोग गर्ने आदि

प्रशासनिक विज्ञता र विशिष्टिकरणको माध्यमबाट उपयुक्त सीप, कौशल र रणनीतिको अख्तियार गरि राष्ट्रप्रतिको जिम्मेवारी, जनताप्रतिको उत्तरदायित्वलाई आत्मसाथ गर्न सकेमा बार्ता र सम्झौतालाई आलोचनामुक्त तुल्याउन सकिन्छ ।

६७. गरिबी निवारण सम्बन्धि बिश्वमा प्रयोग गरिएको बिभिन्न उपागम (Apporaches) के के हुन् ?
नेपालमा गरिबी निवारणको लागि गर्नुपर्ने उपायहरु के के हुन् सक्छन ?

मानवोचित जीवन यापन गर्न नसक्ने, गाँस, बाँस, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता आधारभूत न्युनतम सुविधाबाट बन्चित रही आयआर्जनका लागि न्युनतम आवश्यक सीप, साधन र पहुँच नभएको अवस्थालाई गरिबी भनिन्छ । हेराइ, भोगे र परिस्थिति अनुसार गरिबीको परिभाषामा विविधता रहेको पाइन्छ । कसैले निश्चित आयभन्दा कम आय हुनुलाई गरिबी भनेका छन् भने कसैले सामाजिक रुपमा विभेद र बन्चितिकरणलाई गरिवी भनेका छन् । बिश्व बैंकले प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन १.९ US \$ लाई , नेपालले बार्षिक

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 ।

गरिबी निवारणको लागि बिश्वमा अवलम्बन गरिएको बिभिन्न उपागमहरु/पद्धतीहरु

१. Redistribute approach
२. Interventionist approach
३. Participatory approach
४. Empowerment approach
५. Institutional approach
६. Sustainability approach
७. Supply centered approach
८. Demand oriented approach
९. Reformative approach
१०. Radical approach

गरिबी 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 गरिबी निवारणका लागि Overall Framework दिने तर त्यसलाई देशको आवश्यकता अनुसार कार्यान्वयनमा लग्ने गरिएको छ । तथापी संसारभरी नै गरिबी निवारणका लागि Policy Framing गर्ने र Social Security लाई Strengthen गर्ने उपायहरु अपनाउने गरिएको पाइन्छ । ति उपायहरु नेपालको लागि पनि उपयुक्त हुन्छ ।

१. पूर्वाधार सेवाको विकास र बिस्तार गर्नुपर्ने
२. कृषि उधोग, सेवा, प्रर्यटन, जलस्रोत र जनशक्ति जस्ता आर्थिक बिकासको कार्यक्रमहरुलाई बिस्तार गर्ने
३. भूमि सुधारतर्फ बिशेष जोड दिनुपर्ने
४. रोजगारीका अवसरहरुको सृजनामा बढी ध्यान दिनुपर्ने
५. कृषि क्षेत्रको बिकास, अनुसन्धान र बजारमा बिशेष ध्यान दिनुपर्ने
६. बैदेशिक लगानी वृद्धि मार्फत रोजगारी सिर्जना गर्नुपर्ने
७. सरकार र कर्मचारी तन्त्रलाई गरिबप्रति जवाफदेही बनाउनुपर्ने
८. सीप विकास, क्षमता बिकाश, बिकासमा मूलप्रबाहिकरण गर्ने
९. गरिबीको स्पष्ट पहिचान गरि लक्षित कार्यक्रमहरु लागू गर्ने जस्तै कामको लागि खाद्यान्न, गरिव संग विशेश्वर, ग्रामिण प्रर्यटन, साना किसान विकास कार्यक्रम आदि
१०. सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम लागू गर्नुपर्ने

११. बितीय सुधार कार्यक्रम, औधोगिक नीतिहरु समय सापेक्ष बनाउने

१२. पिछडिएका बर्ग, लिंग, समुदाय केन्द्रित कार्यक्रम लागू गर्ने

१३. सुचकको आधारमा अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने आदि

६८. लैंगिक मूलप्रवाहीकरण (Gender Mainstreaming) भन्नाले के बुझिन्छ ? लैंगिक बजेटको परिभाषा र उद्देश्यहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

लिंगको आधारमा महिला र पुरुषको भूमिकामा के कस्तो भिन्नता रहन्छ र रहनुपर्दछ भन्ने सामाजिक मूल्य र मान्यताको समष्टिगत रुपलाई लैंगिक भनिन्छ । समाजमा महिला र पुरुषको समान अस्तित्व, समान पहिचान, प्रतिनिधित्व, नियन्त्रण र पुरुषको शक्ति सम्बन्धमा सन्तुलन ल्याउनु नै लैंगिक समानता हो । लैंगिक समानताका लागि गरिने असमान व्यवहार नै लैंगिक समता हो ।

लैंगिक समानता र समताको लागि योगदान गर्न, सामाजिक स्रोतसाधन, प्राकृतिक स्रोतसाधन र अवसरको बाडफाँड गर्नका साथै योजना तथा विकास प्रक्रियाका आलावा राज्यका संस्थागत संरचनामा महिलाहरुलाई अर्थपूर्ण सहभागी गराई लैंगिक सरोकारका बिषयबस्तुहरुलाई संबोधन गराउनु नै लैंगिक मूलप्रवाहीकरण हो । यसले आर्थिक, सामाजिक रुपले पछाडी परेकालाई बिकासको मूल प्रवाहमा ल्याउन जोड दिने गर्दछ ।

चौथो बिश्व महिला सम्मेलन (सन् १९९५ बेइजिंग) पश्चात सबैजसो मुलुकहरुमा लैंगिक मूलप्रवाहिकरणको मुद्दालाई संबोधन गर्ने प्रयास गरेको र नेपालमा पनि महिला सम्पत्ति अधिकार, लैंगिक बजेट, स्थानीय स्रोतसाधनमा महिलाको अधिकार स्थापना, शिक्षा, न्याय एवं समावेशीकरणका लागि थालिएका प्रयासहरुले मूलप्रवाहीकरणलाई जोड दिएको छ । साथै संबिधानले लैंगिक 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 बाडफाँड गर्ने, बजेट भित्रका कार्यक्रम, आयोजना आदिको तर्जुमा देखि अनुगमन र मूल्यांकन सहित प्रभाव मूल्यांकनका साथै 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 ।

१. महिला र पुरुषबीच समानता कायम गर्न सहयोग गर्नु

२. सार्वजनिक स्रोतसाधन, सम्पत्तिको न्यायोचित वितरण गर्नु

३. महिला र पुरुषका फरक फरक आवश्यकतालाई त्यसरी नै सम्बोधनमा गर्ने
४. बजेट, कार्यक्रम, आयोजनाबाट महिलाको क्षमता अभिवृद्धि गर्नु
५. योजना चक्रको हरेक चरणमा महिलाको सक्रिय र सार्थक सहभागिता गराउनु
६. लाभको वितरण र बाडफाँडमा महिलाको हिस्सा वृद्धि गर्नु
७. महिलालाई सशक्तिकरण गर्नु

६९. अधिकार प्रत्यायोजन गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु के के हुन् ? अधिकार प्रत्यायोजनका सिमाहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

आफूले गर्नुपर्ने काममध्ये केही काम आफ्ना मातहतका वा आफू सरहका अन्य साथीहरु द्वारा गर्नका लागि अधिकार सुम्पनुलाई सामान्य रुपमा अधिकार प्रत्यायोजन भनिन्छ । अधिकार प्रत्यायोजन गरेका कार्यहरुको अन्तिम जवाफदेहिता वा दायित्व अधिकार सुम्पने अधिकारीमा नै निहित रहन्छ । मूलरुपमा अधिकार प्रत्यायोजनका तत्वहरुमा अख्तियारी, उतरदायित्व र जवाफदेहिता हुन् ।

बिषयगत बिषयबस्तुको रुपमा रहेको अधिकार प्रत्यायोजनबाट यहि र यति मात्रामा परिणाम प्राप्त हुन्छ भन्न सकिदैन तर पनि आफ्नो बिगतको अनुभव, विद्यमान कर्मचारीहरुको ज्ञान, सीप र दक्षता, उनीहरुमा अन्तरनिहित काम, कर्तव्य, अधिकार र जिम्मेवारी बहन गर्ने क्षमता, काम गर्ने इच्छा र प्रतिबद्धता, उपलब्ध स्रोतसाधन आदि सहित निम्न कुराहरुको विचार गरी अधिकार प्रत्यायोजन गर्न गरिन्छ ।

१. सर्वप्रथम आफ्नो कर्तव्य र उतरदायित्वको सूची बनाउने
२. बनाइएको सूचीमध्ये आफूले नै नगरी नहुने र अन्य व्यक्तिबाट गराउन पनि हुने कार्यको छुटाछुट्टै सूची बनाउने
३. अरुबाट गराए हुने फाइदा र बेफाइदाको विश्लेषण गर्ने
४. जो योग्य र उपयुक्त छ उसैबाट गराउने गरि अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने
५. अधिकार प्राप्त गर्ने लाई उसको सिमा स्पष्ट जानकारी गराउने
६. प्रत्यायोजित अधिकारको प्रयोग के कसरी भैरहेको छ भन्ने कुराको समय समयमा जानकारी पाउने व्यवस्था मिलाउने
७. अधिकार प्रत्यायोजन गरेको कुरा सो कामसँग सम्बन्धित व्यक्ति वा संस्थालाई जानकारी गराउन आवश्यक हुने आदि

कुनै पनि संगठनका लागि अधिकार प्रत्यायोजनको जति आवश्यकता छ, त्यसैगरी के, कसलाई, कति अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने भन्ने कुराले अहम महत्व राख्दछ । किनकि प्रत्यायोजनले पूर्णरुपले अन्तिम अख्तियारी (Final Authority) र अन्तिम जवाफदेहिता (Ultimate Responsibility) लाई अर्को व्यक्तिमा

सार्न सकिदैन | त्यसैले, के, कति र कसलाई प्रत्यायोजन गर्ने भन्ने सम्बन्धमा तपशिलका सिमाहरु (Limitations) छन् |

१. नीतिगत र राजनीतिक कुराहरु प्रत्यायोजन गर्न सकिदैन |
२. बजेट निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने कुराहरु प्रत्यायोजन गर्न सकिदैन |
३. निरीक्षण, सुपरिवेक्षण र नियन्त्रण, कर्मचारीको नियुक्ति सम्बन्धि कुराहरु प्रत्यायोजन गर्न सकिदैन |
४. संगठनको संचालनर्थ आवश्यक पर्ने नीति, उपनियम, विनियम आदि बनाउने अधिकार प्रत्यायोजन हुन् सक्दैन |
५. स्वीकृत नीति एवं कार्यक्रम उपर हेरफेर, थपघट, एवं संसोधन तथा बजेट सिलिंग र मार्गदर्शन सम्बन्धि अधिकार प्रत्यायोजन हुदैन |
६. बिबादको सुनुवाई र प्रथम तहको सुनुवाई उपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकार प्रत्यायोजन हुन् सक्दैन |
७. कामको अवस्था, शर्त र कार्यविधि छोटो समयमा परिवर्तन हुने प्रकृतिका कार्यहरु प्रत्यायोजन गर्न सकिदैन |
८. असक्षम कर्मचारीहरुलाई अधिकार प्रत्यायोजन गर्न हुदैन |
९. संगठनको आन्तरिक शाखा, महाशाखा बीच समन्वय सम्बन्धि अधिकार प्रत्यायोजन गर्न मिल्दैन |
१०. संगठनले राम्रो तरिकाले काम गर्न आवश्यक पर्ने वातावरणको सिर्जना गर्ने सम्बन्धि कुराहरु पनि प्रत्यायोजन गर्न नसकिने |
७०. अधिकार प्रत्यायोजनका उद्देश्यहरु के के हुन्? अधिकार प्रत्यायोजनमा अवरोध पार्ने कुराहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् |

आफूले गर्नुपर्ने काममध्ये केही काम आफ्ना मातहतका वा आफू सरहका अन्य साथीहरु द्वारा गर्नका लागि अधिकार सुम्पनुलाई सामान्य रुपमा अधिकार प्रत्यायोजन भनिन्छ | अधिकार प्रत्यायोजन गरेका कार्यहरुको अन्तिम जवाफदेहिता वा दायित्व अधिकार सुम्पने अधिकारीमा नै निहित रहन्छ | मूलरुपमा अधिकार प्रत्यायोजनका तत्वहरुमा अख्तियारी, उतरदायित्व र जवाफदेहिता हुन् |

अधिकार प्रत्यायोजनमा उद्देश्यहरु

१. आफुलाई अधिकार भएको काम अरुबाट गराउनु अधिकार प्रत्यायोजनको मुख्य लक्ष्य हो |
२. मातहतका कर्मचारीलाई कार्य गर्न सक्षम बनाउनु
३. संगठनमा संलग्न कर्मचारीहरुले निर्वाह गर्नुपर्ने काम, कर्तव्य, र अधिकारका साथै संगठनले सम्पादन गर्ने कार्यहरु संगठनको चाबी (KEY) को रुपमा रहेको यहि अधिकार प्रत्यायोजनको माध्यमबाट खुला हुन गई सुचारु रुपले सम्पन्न हुन् सक्दछन् |

४. मातहतका कर्मचारीमा कार्यप्रतिको जागरुकता बढ्न गइ काम गर्ने प्रेरणा र हौसला बढी एकातर्फ सम्पादनको स्तर बढ्न जान्छ भने अर्कोतिर संगठनको कार्यकारी प्रमुखले प्रत्यायोजित अधिकारबाट समय बचत गर्न सकी उक्त समयलाई अनुगमन, नियन्त्रणले सुपरिबेक्षण र निरिक्षणमा लगाउन सकी संगठनको स्रोत र साधनको उच्चतम उपयोग हुन गइ संगठनले निर्धारण गरेको लक्ष्य हासिल गर्नमा सहयोग पुग्न जान्छ ।

बिषयगत बिषयबस्तुको रुपमा रहेको अधिकार प्रत्यायोजनबाट यहि र यति मात्रामा परिणाम प्राप्त हुन्छ भन्न सकिदैन तर पनि आफ्नो बिगतको अनुभव, विद्धमान कर्मचारीहरुको ज्ञान, सीप र दक्षता, उनीहरुमा अन्तरनिहित काम, कर्तव्य, अधिकार र जिम्मेवारी बहन गर्ने क्षमता, काम गर्ने इच्छा र प्रतिबद्धता, उपलब्ध स्रोतसाधन आदि सहित निम्न कुराहरुको विचार गरी अधिकार प्रत्यायोजन गर्न गरिए पनि यसका केही अवरोधहरु पनि छन् ।

१. उच्च अधिकारीले अधिनस्थ कर्मचारीहरुलाई असक्षम ठान्ने प्रवृत्ति कायम रहनु
२. नेतृत्व बर्गमा आफैले मात्र कामको जस लिने प्रवृत्ति हावी हुनु
३. केन्द्रिकृत र नियन्त्रित व्यवस्थापन प्रणाली कायम रहनु
४. प्रत्यायोजन गर्ने अधिकारीमा अधिकार प्रत्यायोजन सम्बन्धि ज्ञानको कमि हुनु
५. संगठनको आकार, प्रकार, अवस्थितिले गर्दा पनि अधिकार प्रत्यायोजनमा अवरोध आउन सक्छ
६. संगठनको कार्यविधि र पद्धतिलाई व्यवस्थित नभएमा
७. उच्च बर्गमा आफै शक्तिकेन्द्रित गर्ने मानसिकता
८. अधिनस्थ कर्मचारीहरुमा काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट नतोकेएको खण्डमा
९. प्रर्याप्त स्रोत साधनको अभाव भएमा आदि

७१. अधिकार निक्षेपण (Devolution) का उदेश्य तथा फाइदाहरु बारे आफ्नो विचार व्यक्त गर्नुहोस् ।

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 मुर्तरुप प्रदान गर्दछ ।

स्थानीय आवश्यकता र क्षमता अनुसार आफ्नो क्षेत्रका हरेक गतिविधिहरु संचालन गर्ने संस्थाहरु स्थानीय निकाय नै हुन् र यो कार्य अधिकारको निक्षेपणबाट मात्र हुन सक्छ । यिनै गतिविधिहरुलाई नियन्त्रण, निर्देशन, संचालन र व्यवस्थापन गर्ने जस्ता क्रिया प्रक्रियाहरुमा पूर्णता प्रदान सहित निम्नलिखित उदेश्यहरु रहेका छन् ।

१. केन्द्रीय निकायमा रहेको काम, कर्तव्य, अधिकार र दायित्वलाई कानूनी रुपमा नै स्थानीय निकायमा हस्तान्तरण गर्नु ।

२. स्थानीयस्तरबाट नै योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन र मूल्यांकनको प्रक्रिया प्रभावकारीरूपबाटै लागू गर्ने ।
३. स्थानीय निकायहरूलाई निक्षेपित कार्यको दायित्व बहनगर्न सक्ने गरि जिम्मेवार बनाउने ।
४. सहभागितामूलक, न्यायपूर्ण र समतामूलक विकास प्रक्रियालाई प्राथमिकता दिनु ।
५. स्थानीय निकायहरू लाई सक्षम, स्वावलम्बी, सशक्त, आत्मनिर्भर बनाउने ।
६. दिगो र सन्तुलित विकास गर्न स्थानीय स्रोतसाधनको प्रभावकारी परिचालन गर्ने ।
७. स्थानीय स्तरमा प्रजातान्त्रिक व्यवस्था, संस्थागत संरचना, संगठनलाई स्थापित गर्दै नेतृत्व विकास गर्ने ।
८. स्थानीय निकायले गर्नुपर्ने काम, कर्तव्य, अधिकार, दायित्व, र जिम्मेवारी स्पष्ट किटान गरि जनप्रतिनिधिमूलक निकायहरूको पेसागत दक्षता र क्षमतामा अभिवृद्धि गरि स्थानीय स्वशासनको अवधारणालाई मुर्तरूप प्रदान गर्ने आदि ।

फाइदाहरू

१. स्थानीय स्रोतसाधनको प्रभावकारी दंगले परिचालन हुने ।
२. जनइच्छा, आकांक्षा, र सम्भाव्यता अनुसार योजन तथा कार्यक्रमहरूको तर्जुमा, कार्यान्वयन र मूल्यांकन गर्न सकिने ।
३. विकास र निर्माणका कार्यमा जनसहभागिता वृद्धि हुने ।
४. स्वच्छ, सरल, कमखर्चिलो, विश्वासिलो र जिम्मेवार प्रशासनिक संयन्त्रको विकास हुने ।
५. केन्द्रिय र स्थानीय तहबीच कार्यमा दोहोरोपन हट्न जाने ।
६. केन्द्रिय निकाय र स्थानीय निकाय बीच स-सम्बन्ध, सहकारिता र परिपूरक सम्बन्ध स्थापित हुने ।
७. स्थानीय तहहरू स्वायत्त हुने ।
८. स्थानीय स्तरको स्रोतसाधन परिचालन गरी आत्मनिर्भर र स्वावलम्बी हुने र केन्द्रको मुख ताक्ने प्रवृत्ति अन्त्य हुने ।
९. स्थानीय निकायले गर्नुपर्ने काम, कर्तव्य, अधिकार, दायित्व, र जिम्मेवारी स्पष्ट किटान गरि जनप्रतिनिधिमूलक निकायहरूको पेसागत दक्षता र क्षमतामा अभिवृद्धि हुने ।
१०. स्थानीय स्तरमा प्रजातान्त्रिक 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 स्थानीयतहहरू 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 बाँडफाड, आर्थिक कार्यप्रणाली, बजेट पेस, पारित, खर्च गर्ने अख्तियारी र कार्यविधि, जिल्लासभाको काम, कर्तव्य, अधिकार एवं स्थानीय तहहरूको सम्पत्ति 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 ।

७२. संगठन र व्यवस्थापन (Organization and Management, O and M) को अर्थ के हो ? यस पद्धतिमा समाबेस हुने प्रमुख बिषयहरू के के हुन् ।

बाह्य र आन्तरिक वातावरणमा उत्पन्न भएको र हुन् सक्ने परिवर्तनलाई संगठनको अधिकतम हितमा प्रयोग गरि व्यवस्थापनको पक्षमा समसामयिक सुधारका साथसाथै संगठन र व्यवस्थापनका हरेक क्रियाकलापहरूलाई चुस्त, दुरुस्त, अर्द्धाधिक एवं समयसापेक्ष बनाउने प्रक्रियालाई नै संगठन र व्यवस्थापन अर्थात् O and M भनिन्छ ।

संगठनको कार्यक्षमतामा अभिवृद्धि, प्रभावकारीतामा वृद्धि, सेवाग्राहीहरूलाई प्रदान गर्ने सेवा, सुबिधाको गुणस्तरमा वृद्धि र विस्तारीकरण गरी सक्षम व्यवस्थापन संचालन गर्ने अभिप्रायले Need Analysis, SWOT Analysis, Limitation Anaysis, Environmental Anlysis आदि प्रक्रिया मार्फत संगठन र व्यवस्थापन सम्बन्धि सुधारात्मक प्रक्रियाहरूको अवलम्बन गरिन्छ ।

O and M ले संगठनको विकास, विस्तार, सुदृढिकरण र सशक्तीकरणसमेतमाका समग्र क्षेत्रहरूलाई समेट्ने र निरन्तर चलि रहने सुधारोन्मुख प्रक्रिया हुनाले यसमा निम्नलिखित बिषयबस्तु समावेश हुनुपर्दछ ।

१. संगठनलाई समयसापेक्ष, चुस्त-दुरुस्त गराउनका लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने आवश्यक रणनीतिक बिषयहरू र सो संग सम्बन्धित रणनीतिक व्यवस्थापनहरू
२. संगठनको संरचनागत पक्षमा परिमार्जन र सुधा गर्नुपर्ने बिषयबस्तुहरू
३. छरितो व्यवस्थापन सम्बन्धि बिषयबस्तुहरू
४. संगठनको कार्यविधि, कार्यक्रम र कार्य सरलीकरण सम्बन्धि बिषयहरू
५. संगठनको कार्यात्मक र संचालन पक्षसंग सम्बन्धित योजना, कर्मचारी, व्यवस्था, निर्देशन, नियन्त्रण, सुपरिवेक्षण, समन्वय र संचार जस्ता व्यवस्थापकीय आयामहरू

६. कर्मचारीको उत्प्रेरणा र मनोबलमा वृद्धि गरि उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धिको लागि आवश्यक बिषयबस्तुहरु
७. संगठनको प्रभावकारितामा बढाउन, कार्यमूलक, र उपलब्धिमूलक बनाउन सहयोग गर्ने बिषयबस्तुहरु आदि

सरल, सुलभ, छिटो, छरितो प्रभावकारी र गुणस्तरीय सेवा र सुबिधाको प्रत्याभूति गर्नेका साथै प्रशासकीय समस्याहरुको समाधान गर्ने अचुक यन्त्र O and M लाई कार्यमूलक बनाई छरितो संगठन स्थापना गर्नु नै हाम्रो सार्वजनिक प्रशासनको मूल उद्देश्य हुनुपर्ने बर्तमान संघीय शासनको आवश्यकता रहेको छ ।

७.३. सार्वजनिक नीति विश्लेषणको परिचय दिदै यसका सिद्धान्तहरु चर्चा गर्नुहोस् ।

सरकारले के गर्ने के नगर्ने भनेर जे छनौट गर्छ, त्यो नै सार्वजनिक नीति हो । जेम्स एन्डरसनको बिचारमा कुनै समस्या वा सरोकारको बिषयमा 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 ।

सार्वजनिक नीतिका तिन पक्षहरु मध्ये नीति तर्जुमा पश्चात नीति कार्यान्वयनमा जानु भन्दा अगाडी नीति विश्लेषण गरिन्छ । सार्वजनिक विश्लेषण त्यसप्रकारको प्रक्रियाको जसमा सरकारले बिभिन्न क्षेत्रमा निर्माण गरेका बिभिन्न प्रकार र प्रकृतिका नीतिहरुले पार्न सक्ने विविध प्रकारको परिणाम (Effect) र असर (Impact) का बारेमा बिभिन्न कोणबाट अध्ययन गरि विश्लेषण गरिन्छ ।

नीति विश्लेषणले मुख्यतया: सम्बन्धित नीतिले शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, कृषि, उधोग, वातावरण, आदि क्षेत्रमा ल्याउने सकारात्मक र नकारात्मक परिणाम तथा त्यसको कार्यान्वयनबाट जनजीवन, आर्थिक अवस्था, शैक्षिक स्थिति, पर्यावरण लगायत सार्वजनिक जीवनमा पर्न सक्ने असरका बारेमा विश्लेषणात्मक अध्ययन गर्दछ । नीति विश्लेषणका केही सिमाहरु समेत हुने गर्दछ जस्तै बिज्ञको अभाव, स्रोतसाधनको अभाव, पर्याप्त सूचना, तथ्यांक, सूचक आदि ।

नीति विश्लेषणमा प्रयोग हुने बिभिन्न टुलहरुमा Cost benefit analysis, Analysis of comparative benefit, Consumer satisfaction study, IRR, Impact Analysis, SWOT Analysis etc. समेत प्रयोग गर्न गरिन्छ ।

नीति विश्लेषणका प्रचलित सिद्धान्तहरु यसप्रकार छन् ।

१. सहभागिताको सिद्धान्त : आम सहभागितालाई प्रमुख बिषयबस्तु मान्ने
२. प्रक्रियाको सिद्धान्त: प्रत्येक चरणमा सम्पूर्ण प्रक्रियालाई आत्मसात गर्नुपर्ने
३. विज्ञताको सिद्धान्त: बिज्ञ व्यक्ति बाट मात्र विश्लेषण गर्नुपर्ने

४. व्यावसायिकताको सिद्धान्त: व्यवसायिक समूहहरूलाई परिचालन गर्नुपर्ने
५. समूहगत सहभागिताको सिद्धान्त: सरोकारवालाको प्रभावकारी सहभागी गराउनुपर्ने
६. समन्वयको सिद्धान्त: सरोकारवाला पक्षहरू संग प्रभावकारी समन्वय हुनुपर्ने
७. नियमितताको सिद्धान्त : नियमसंगत प्रक्रिया पुरा गर्नुपर्ने आदि
७४. सार्वजनिक नीतिका स्रोतहरू के के हुन् ? विकासोन्मुख मुलुकमा नीति असफल हुनका कारणहरू उल्लेख गर्नुहोस् ।

सरकारले के गर्ने के नगर्ने भनेर जे छनौट गर्छ, त्यो नै सार्वजनिक नीति हो । जेम्स एन्डरसनको बिचारमा कुनै समस्या वा सरोकारको बिषयमा 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 कर्ताहरू सक्रिय हुन्छन्, जस्तै जनता, राष्ट्रिय, अन्तरराष्ट्रिय सरोकारवाला आदि जसले गर्दा निजामती कर्मचारीको भूमिकामा संकुचन आएको देखिन्छ ।

सार्वजनिक नीति तर्जुमा गर्दा साधन स्रोतको उत्पादकत्वको बढोतरी, शासकीय प्रभावकारिता अभिवृद्धि, सामाजिक जवाफदेहीताको प्रबर्द्धन जस्ता पक्षहरू समावेश भएको व्यापक दृष्टिकोणका साथै बिभिन्न कार्य ढाँचा र विवेचनात्मक दृष्टिकोणका राखिएको हुन्छ ।

सार्वजनिक नीतिका स्रोतहरू

१. संविधानको प्रस्तावना, निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरू
२. संविधानमा उल्लेख भएका मौलिक हकहरू
३. जनताको माग, सामूहिक दवावहरू, सम्भ्रान्तबर्गको दबाव आदि
४. अन्तर्राष्ट्रिय कानून, सन्धि, सम्झौता आदि
५. राजनीतिक दलका धोषणाहरू
६. देशको राजनीतिक पद्धती, आर्थिक सामाजिक, भौगोलिक र सांस्कृतिक अवस्था तथा परिवेश
७. बहुपक्षिय र दिपक्षिय सम्बन्धको अवस्था
८. भूमण्डलीय प्राथमिकता र आवश्यकता
९. परिवर्तन व्यवस्थापनको आवश्यकता आदि

नेपाल जस्ता विकासोन्मुख मुलुकमा नीतिहरू असफल हुने बिभिन्न कारणहरू मध्ये केही यसप्रकार छन् ।

१. देशको राजनीतिक पद्धती, आर्थिक सामाजिक, भौगोलिक र सांस्कृतिक अवस्था तथा परिवेश अनुकूल नीति नबन्नु ।
२. महत्वाकांक्षी नीतिहरू तर्जुमा हुनु ।

३. स्रोतसाधनको यकिन नगरी नीति बन्नु ।
४. नीति तर्जुमा बिज्ञ व्यक्ति, दक्ष जनशक्ति को अभाव हुनु ।
५. स्थानीय प्रविधि मैत्री, स्थानीय ज्ञानमा आधारित नीतिहरु नहुनु ।
६. सरोकारवालाको माग बमोजिम, मागमा आधारित र सहभागितामूलक नीति नबन्नु ।
७. राजनीतिक अस्थिरता र निरन्तरताको कमी
८. सरकार पिछ्छे नयाँ नीति ल्याउने होडबाजी रहनु ।
९. नीतिको विश्लेषणमा ध्यान नदिई कार्यान्वयन गर्न हतारिनु ।
१०. दतामुखी नीति बन्नु र सिमित लोप्रियतामा मात्र ध्यान दिनु आदि

७५. सार्वजनिक प्रशासनमा जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व किन महत्वपूर्ण मानिन्छ ?

उत्तरदायित्व

सार्वजनिक जवाफदेहीताको पदमा आसिन पदाधिकारीहरुले आफ्नो पदीय जिम्मेवारी बहन गर्ने सिलसिलामा सम्पादित कार्यबाट प्रभावित हुने वा सरोकारवाला जन समुदायलाई जवाफ दिने दायित्व नै सार्वजनिक उत्तरदायित्व हो । रविन्सनका अनुसार शासिकहरु माथि शासन गर्ने प्रणाली उत्तरदायित्व हो जसले राज्य वा सरकारसंगको नागरिक सम्बन्ध नवीकरण गर्दै सरकारका गतिविधिलाई पारदर्शी बनाउँछ । उत्तरदायित्वमा प्रमुख तिन तत्वहरुमा तत्परता(Responsiveness), जिम्मेवारी (Responsibility) र जवाफदेहीता (Accountability) रहन्छन ।

महत्व

सार्वजनिक अधिकारको प्रयोगकर्ताले प्रचलित कानूनी एवं नीतिगत संरचना अनुरूप आआफ्नो संगठनहरुलाई परिचालन गरि जनताप्रति प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष रुपमा उत्तरदायी भई उनीहरुलाई आवश्यक पर्ने सेवा र सुविधाहरु उपलब्ध गराउन कर्तव्यनिष्ठ भई आ आफ्नो 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 अंगहरुका साथै संबैधानिक अंगमा कार्यरत पदाधिकारीहरुले आफूले सम्पन्न गरेको कार्य, निर्वाह गरेको दायित्व तथा कार्य सम्पन्न हुन नसकेमा सोको कारण सहितको स्पष्टीकरण, सम्पन्न कार्यको प्रगति प्रतिबेदन र विवरणसहित उत्तर दिनुपर्ने हुन्छ जसबाट सार्वजनिक प्रशासनमा पारदर्शीता, सुशासन सहित नागरिक मैत्री शासन व्यवस्था कायम भई सरल, सहज, किफायती सेवा सुबिधा उपलब्ध हुने हुँदा महत्वपूर्ण मानिन्छ ।

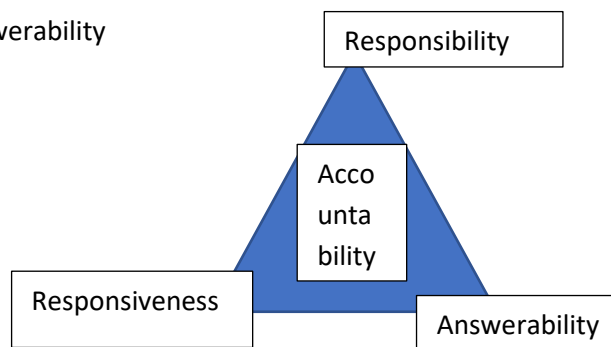
जिम्मेवारी (Responsibility) र जवाफदेहिता (Accountability)

तोकिएको कार्यसम्पादनको बिषयमा 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 बिषयमा 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 ।

महत्व

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 बिषयबस्तुहरू 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 हकसम्बन्धि ऐन, उपभोक्ता संरक्षण ऐन, निजामती सेवा ऐन र नियमावली, सुशासन ऐन आदि कानूनी सहित बिभिन्न संस्थागत जस्तै NVC, CIAA, लोकसेवा आयोग, राष्ट्रिय मानवाधिकार आयोग, राष्ट्रिय सूचना आयोग आदि व्यवस्थाहरू गरेको पाइन्छ ।

७६. बढ्दो कार्यसम्पादन र उत्प्रेरणामा पारेको प्रभाव बारे छोटो टिप्पणी गर्दै बढ्दो सम्बन्धि व्यवस्थामा गर्नुपर्ने सुधारहरू के के हुन सक्छ?

निजामती सेवाको कुनै पदमा निश्चित समय सेवा गरिसकेपछि माथिल्लो पदमा पदोन्नती हुने वा वृत्तिमा विकास हुने प्रणाली बढ्दो हो । निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा कार्यसम्पादन, योग्यता, जेष्ठता, क्षमता, भौगोलिक अनुभव र तालिमका आधारमा बढ्दो हुने व्यवस्था रहेको पाइन्छ । बढ्दो बैज्ञानिक नहुदा

कर्मचारीहरूको काम गर्ने उत्प्रेरणामा समेत हास आउने र कार्यसम्पादनको स्तर कमजोर भइरहेको बर्तमान अवस्थामा बढुवा प्रणालीमा समसामयिक सुधारको खाँचो छ ।

बढुवा, उत्प्रेरणा र कार्यसम्पादन बीचको अन्तरसम्बन्ध

बढुवा	उत्प्रेरणा	कार्यसम्पादन
उत्प्रेरणाको एउटा सकारात्मक बाटो	बढुवा भएमा काम प्रति उत्प्रेरित हुने	बढुवाको मुख्य कारक
कर्मचारीहरू गैर उत्प्रेरणाको माध्यमबाट अगाडी बढ्ने	उत्प्रेरणा प्राप्त गर्न बढुवाको ढोका कानूनले नै खोल्नुपर्ने	बढुवालाई राखेर कामको सम्पादन गर्न सकिने
कार्यसम्पादन राम्रो भएमा अंक पुरा प्राप्त हुने र बढुवा हुने	प्रभावकारी कार्यसम्पादन कर्मचारीहरूलाई उत्प्रेरित गर्न सुचकमा आधारित मूल्यांकन हुनुपर्ने	कार्यसम्पादन उच्च भए काम गर्न उत्प्रेरित हुने
कार्यसम्पादन हेर्ने सुचकको माध्यमको रुपमा लिने	पद अनुसारको सेवा सुविधा कानूनले नै तोक्ने	उत्प्रेरित हुनका लागि उचित कार्य वातावरण आवश्यक पर्ने

उत्प्रेरणा र कार्यसम्पादन दुवै कर्मचारी व्यवस्थापन संग सम्बन्धित पक्षहरू हुन् । बिषय फरक भएपनि बढुवा, उत्प्रेरणा र कार्यसम्पादन एक अर्कासंग अन्तरसम्बन्धित हुन् । बढुवा भए कार्यसम्पादनको स्तर राम्रो हुने कर्मचारीहरूमा उत्प्रेरणा बढ्ने भएकाले निजामती सेवामा यसलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास गरेको पाइन्छ ।

बढुवा सम्बन्धी व्यवस्थामा गर्नुपर्ने सुधारहरू

१. का.स.मू. सम्बन्धी सुधार: सुचकमा आधारित का.स.मू. लागू गर्ने, का.स.मू. गर्नेले तालिम लिएको हुनुपर्ने, सेवा, समूह र पद अनुसारको अलग अलग का.स.मू. हुनुपर्ने, कार्यविवरणलाई बस्तुनिष्ट बनाउनुपर्ने, ३६० र ७२० डिग्री का.स.मू. मूल्यांकन हुनुपर्ने, अन्य वृत्ति बिकासका कार्यलाई का.स.मू. संग tieup गर्ने आदि
२. शैक्षिक योग्यता र तालिम : Meritocracy आवश्यक भए Division लाई ignore नगर्ने, तालिमको अंक नदिने तर अनिवार्य गर्ने आदि

३. नीतिगत र कार्यविधि सुधार : कार्यको Output तोकी कार्यसम्पादन गर्ने, दरवन्दी अनुपात बैज्ञानिक बनाउने, बढुवा गुनासो संयन्त्र उम्मेदवार मैत्री बनाउने, सबै सेवा समूह र उपसमूह लाई समान अवसर कायम गर्ने आदि
४. कानूनमा सुधार: भौगोलिक क्षेत्रको र अतिरिक्त शैक्षिक योग्यता र तालिम वापत अंक नदिने तर यसलाई बढुवाको आधार बनाउने, तहगत व्यवस्थामा निजामती सेवालाई लाने आदि
५. समावेशीकरण र जेष्ठता तथा अनुभव बिचको उचित सन्तुलनमा सुधारगर्ने
६. अन्य सुधारमा: Batch Promotion लागू गर्ने, Negative Working प्रणालीको विकास गर्ने, पदको आधारमा सक्ने सिद्धान्तलाई मूल्यांकन नगरी कार्यसम्पादनमा जोड दिने, कार्य कुशलताको आधारमा Right man at Right place हुने गरी बढुवा गर्ने, सेवा शर्तहरूमा समयसापेक्ष मात्र परिवर्तन गर्ने, काम नगरी फाइदा लिने, चाकडीको भरमा कार्यसम्पादन मूल्यांकन र आफ्नो मान्छे राम्रो मान्छे जस्ता व्यवहारमा सुधार गर्ने आदि

७७. सार्वजनिक सेवाप्रवाहका नवप्रवर्तनीय उपायहरू बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

नागरिकको हित र सुविधाका लागि सरकार वा राज्यले प्रवाह गर्ने नियमित, आकस्मिक र बिकासोन्मुख लगायतका सेवाहरू नै सार्वजनिक सेवाहरू हुन् । सार्वजनिक सेवा पाउने नागरिकको अधिकार हो भन्ने सेवा र सुबिधा उपलब्ध गराउनु राज्यको कर्तव्य हो ।

सार्वजनिक सेवा र सुबिधालाई जिम्मेवारी, जवाफदेहिता, तत्परता र उत्तरदायित्व, सुशासन र पारदर्शिता, नागरिकमैत्री र समयसापेक्ष बनाउन सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, प्रशासकीय कार्य फछ्यौट नियमहरू, सरकारी कार्यालय निरीक्षण नियमावली, आर्थिक ऐन र नियमावली, सूचनाको हकसम्बन्धि 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 भए पनि आम जनताको मागमा आधारित सार्वजनिक सेवा प्रवाह नभएको अवस्थामा तपशिल बमोजिमका नवप्रवर्तनीय उपायहरूको अवलम्बन गर्नु जरुरी देखिन्छ ।

१. जनताको माग र आवश्यकता अनुसारको सेवा सुबिधा प्रदान गर्ने
२. सहभागितामूलक सेवा प्रवाहमा जोड दिने
३. सेवाप्रवाहले विविधता व्यवस्थापन लाई सम्बोधनहुने गरि गर्ने
४. पछिल्लो समयमा प्रयोगमा आएको Network government, Co-government, E-government, E governance, ICT Based Government, Performance Based Pay System, Street government, Government in your pocket, Forgiveness government, Virtual Organization आदि लाई सेवा प्रवाहमा प्रयोगमा ल्याउने
५. जनताको नजिक, घरदैलो मा सेवा दिने हस्ती घुम्ती सेवा, दैलो सेवा आदि

६. एकीकृत सेवा प्रवाहमा जोड दिने जस्तै नागरिकता टोली, जग्गा नामसारी टोली, राहदानी टोली लाई एकैचोटी घुम्ती वा घरदैलोमा सेवा आदि
७. गुणस्तरीय, कमखर्चिलो, कमलागत र शुल्कमा सेवा सुबिधा उपलब्ध गराउन नीतिगत, प्रशासनिक व्यवस्थाहरुमा परिमार्जन गरि लागु गर्ने
८. सार्वजनिक निजि साझेदारीमा सार्वजनिक सेवाहरु प्रवाह गर्ने
९. नागरिक वडा पत्रमा आधारित, सूचनाको हक, क्षतिपूर्तिमा आधारित सेवा प्रवाह गर्ने
१०. सार्वजनिक सेवाको अनुगमन र मूल्यांकनलाई सुचकमा आधारित बनाई प्रवाह गर्ने
११. कार्यसम्पादन सम्झौता, उत्तराधिकारी योजना, सार्वजनिक लेखा परिक्षण, सामाजिक लेखा परिक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई आदि
१२. लैंगिक समता र समानता, आरक्षण र सकारात्मक विभेद आदि
- ७८. निजामतीसेवामा अवकास उमेर किन बढाउन जरुरी छ? अवकासलाई कसरी व्यवस्थित गर्नुपर्ला ?**

कर्मचारीलाई संगठन वा तोकिएको जिम्मेवारी र कार्यबाट अलग गर्ने कार्यलाई अवकास भनिन्छ । नयाँ कर्मचारीको ज्ञान, सीप, प्रविधि आदि भित्राउन, संगठनमा नव रक्त संचार गर्ने, पुराना कर्मचारीलाई आराम गर्न, अनुशासनहिन कर्मचारीलाई संस्थाबाट अलग गर्न, अनावश्यक आर्थिक बोझ कम गर्न, कर्मचारीहरुको वृत्ती विकास र उत्प्रेरणा बढाउन आदिका लागि बढुवा गर्ने गरिन्छ ।

नेपालको निजामती सेवामा ५८ बर्ष उमेर भएपछि अनिवार्य अवकास, मुख्य सचिवको ३ बर्ष, सचिवको ५ बर्ष सहित स्वैच्छिक अवकास, विभागीय कारबाही पछिको अवकास, शाररिक र मानसिक कारणबाट अवकास पाउने व्यवस्था रहेको छ । बि.स. २०४९ सालको निजामती सेवा ऐनले आजभन्दा करिब ३० बर्षको औषत आयु, पेन्सनको दायित्व र अन्तराष्ट्रिय अभ्यासलाई हेरेर कायम भएको हालको ५८ बर्षको अनिवार्य अवकासको उमेरलाई पछिल्लो समयमा बढाउनुपर्ने आवाज निम्न कारणले उचित देखिन्छ ।

१. नेपालीको औषत आयु बढेकोले
२. सबै सेवा र समूहमा अवकासको उमेरमा एकरूपता ल्याउन
३. अन्तराष्ट्रिय अभ्यास अवलम्बन गर्नपेन्सन लागत कम गर्न
४. अनुभवी कर्मचारीहरुलाई संगठनमा लामो अवधि प्रयोग गर्न
५. संस्थागत Memory लाई कायम गर्न
६. बार्ता र सम्झौतालाई प्रभावकारी बनाउन
७. निजामती सेवालाई समयसापेक्ष बनाउन आदि

अवकासलाई व्यवस्थित गर्नको लागि निम्नलिखित रणनीतिहरु अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

१. निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्ने गरि दिर्धकालिन जनशक्ति योजन तर्जुमा गर्ने

२. वृत्ती विकासलाई बैज्ञानिक र मापनयोग्य बनाई सुरुवा, बढुवा र अवकास आदि गर्ने
३. निश्चित समय पछि मात्र लागू गर्ने गरि ६० वा ६२ बर्ष अवकासको उमेर लागू गर्ने गरि कानूनी व्यवस्था परिमार्जन गर्ने
४. पनिश्चित समयमा को अन्तरालमा अवकासको उमेरलाई पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था कानुनमा राख्ने
५. अवकास प्राप्त कर्मचारीलाई देशको नीतिगत, अध्ययन र अनुसन्धानमा, ज्ञान बैंकको रुपमा परिचालन गर्ने गरि कार्ययोजना बनाई लागू गर्ने
६. सामाजिककार्यमा र अवकास पछि को सार्वजनिक सेवा सम्बन्धि नीतिगत व्यवस्था लागू गर्ने
७. मुलुकको प्रतिनिधिको रुपमा अन्तराष्ट्रिय संघ, संस्था, बिदेशी नियोग, आर्थिक कूटनीतिक र राजदूत आदिमा अवकास प्राप्त कर्मचारीलाई प्राथमिकता दिने आदि

७९. निजामती सेवा नतिजामुखी भन्दा प्रक्रियामुखी बढी भएको आरोप सम्बन्धमा आफ्नो तार्किक विचार व्यक्त गर्नुहोस् ?

नागरिकको हित र सुविधाका लागि सरकार वा राज्यले प्रवाह गर्ने नियमित, आकस्मिक र बिकासत्मक लगायतका सेवाहरु नै सार्वजनिक सेवाहरु हुन् । सार्वजनिक सेवा पाउने नागरिकको अधिकार हो भन्ने सेवा र सुबिधा उपलब्ध गराउनु राज्यको कर्तव्य हो । सोहि कर्तव्य निर्वाह गर्ने उदेश्यले नेपालको संबिधान को धारा २०४ र २८५ बमोजिम तथा निजामती सेवा ऐन अनुसार निजामती सेवाको गठन र संचालन गरिरहेको छ ।

निजामती सेवा मार्फत सार्वजनिक सेवा र सुबिधालाई जिम्मेवारी, जवाफदेहिता, तत्परता र उत्तरदायित्व, सुशासन र पारदर्शिता, नागरिकमैत्री र समयसापेक्ष बनाउन सरकारको कार्यविभाजन नियमावली, प्रशासकीय कार्य फछ्यौट नियमहरु, सरकारी कार्यालय निरिक्षण नियमावली, आर्थिक ऐन र नियमावली, सूचनाको हकसम्बन्धि ऐन, उपभोक्ता संरक्षण ऐन, निजामती सेवा ऐन र नियमावली, सुशासन ऐन आदि कानूनी सहित बिभिन्न संस्थागत जस्तै NVC, CIAA, लोकसेवा आयोग, राष्ट्रिय मानवाधिकार आयोग, राष्ट्रिय सूचना आयोग आदि व्यवस्थाहरु गरेको भए पनि आम जनताको माग अनुसारको सेवा प्राप्त नभएको र निजामती सेवा नतिजामुखी भन्दा प्रक्रियामुखी भएको आरोप लाग्नुको केही आधारहरु रहेका छन् ।

१. यो सेवा निश्चित ऐन, कानून, विधि, प्रक्रिया र पद्धति अनुसार चल्ने सेवा भएकोले
२. राजनीतिक नेतृत्व द्वारा निर्धारित विधि र प्रक्रिया अनुसार चल्नु पर्ने
३. लिखित अभिलेख र कार्य विवरणको आधारमा सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने भएकोले
४. कर्मचारीमा स्वविवेकीय अधिकार अत्यन्तै न्यून रहेकोले
५. ठाडो संगठन संरचना र पदसोपान कार्यशैली भएकोले
६. सार्वजनिक सेवामा नविन प्रवृत्तिहरु प्रयोग गर्दा जोखिम हुने डरले परम्परागत प्रक्रियामुखी कार्यशैलीमा जोड दिने गरेकोले

७. नयाँ शैली र उपायहरु अपनाएर भविष्यमा हुने गल्तीको पूर्ण जिम्मेवारी आफैले लिनुपर्ने र कारवाहीमा पर्ने दरको कारणले प्रक्रियामुखी नै रुचाउने
८. निर्णयहरु र कार्यहरु लिखितरूपमा गर्नुपर्ने र मौखित आदेशको भर नहुने र माथिल्लो निकायले नातिजमुखिको लागि प्रेरित नगर्ने हुनाले
९. सरकार पिछ्छे नागरिकको सेवा सम्बन्धमा नीति परिवर्तन गर्ने परिपाटीको कारणले नतिजामुखी भन्दा प्रक्रियामुखिमा रमाउने
१०. Right Man at Right Place, कर्मचारीको सेवा सुबिधा, सरुवा, बढुवा आदि निष्पक्ष नहुनाले नतिजामुखी सेवा गर्ने उत्प्रेरणा नहुनु
११. स्पष्ट कार्य विवरण, बैज्ञानिक का.स.मू., सूचकमा आधारित कार्यसम्पादन सम्झौता/अनुगमन र मूल्यांकन, दण्ड र पुरस्कार आदि लागु नहुदा नतिजामुखी भन्दा प्रक्रियामुखी हुनु
१२. नतिजामुखी सेवाको लागि अतिरिक्त सुबिधा र स्रोतसाधनको व्यवस्था नहुनु आदि

स्वाभाविक रुपमा निश्चित ऐन, कानून, कार्यविधि आदि अनुसार चल्ने निजामती सेवामा प्रक्रियामात्र पालना गर्दा नतिजा घट्ने भएकोले निश्चित प्रक्रिया पूरागरी नतिजामा जोड दिने गरि सम्बन्धित ऐन, कानून, कार्यविधि आदि सहित छरितो संस्थागत व्यवस्थापनि गर्नु जरुरी छ ।

८०. निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा तालिम सम्बन्धि व्यवस्था उल्लेख गर्दै तालिमले दक्ष र जनमुखी बनाउन के कस्तो प्रभाव परेको छ, चर्चा गर्नुहोस् ।

कर्मचारीको सीप विकास गर्ने, क्षमता विकास गर्ने, ज्ञान आर्जन गर्ने, कार्यसम्पादन स्तरमा अभिवृद्धि गर्ने, आचरण तथा व्यवहारमा सुधार गर्ने, वृत्ती विकास गर्ने आदि कार्यलाई तालिम भनिन्छ । तालिम यस्तो क्रियाकलाप हो जसले कर्मचारीहरुमा सीपयुक्त व्यवहार हासिल गर्नमा योगदान पुर्याउने गर्दछ ।

निजामती सेवामा तालिम

१. निजामती कर्मचारीको राष्ट्रिय तालिम नीति २०५८ ले तालिमको उद्देश्य, कार्यक्रम, किसिम, प्रशिक्षक योग्यता बारे उल्लेख ।
२. उच्च स्तरीय प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिबेदनमा तालिमको लागि नीति तर्जुमा, वृत्ती बिकासमा जोड ।
३. तालिम संचालन गर्ने सेवा स्तरीय संस्थाहरु संचालनमा रहेको ।
४. १५ औं योजनाले जनशक्ति बिकासको लागि तालिमलाई महत्वपूर्ण मानेको ।
५. नि.से.नि. र नियमावलीमा तालिम सम्बन्धि व्यवस्था स्पष्ट संग उल्लेख गरेको छ ।

- नियम ४९ मा मनोनयन सम्बन्धि बिषयमा कार्यरत सेवा, समुह, उपसमूह उपयोगी, शैक्षिक योग्यता, जेष्ठता, सामबेशी हुने गरि, अनुभव र का.स.मू.मा बढी अंक ल्याउने, ३ बर्ष सेवा अवधि पुगेको, शैक्षिक उपाधिको लागि ४५ बर्ष भन्दा कम आदि ।
- नियम ५० मा पहिले अवसर नपाएकालाई प्राथमिकता
- नियम ५१ मा मनोनयन बन्देज र नियम ५३ अन्य व्यवस्था आदि
- ऐन को दफा ५० अनुसार मन्त्रालय,आयोग आदिले हरेक बर्ष तालिम सम्बन्धि विवरण सामान्य प्र. मन्त्रालयमा पेश गर्नुपर्ने
- मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा बाडफाँड समिति
- तालिम सकेपछि ९० दिन भित्र हाजिर र सेवा गर्ने कबुलियत गर्नुपर्ने र सो अनुसार नभए सम्पूर्ण खर्च असुल गरिने ।

तालिमको प्रभाव

१. तालिमले कार्य क्षमतामा /दक्षतामा अभिवृद्धी गर्दछ ।
२. सेवा प्रवाहको गुणस्तर बढाउने
३. संगठनात्मक वातावरणमा सुधार हुने
४. कर्मचारीको उत्प्रेरणा बढ्ने
५. वृत्ती बिकासको रुपमा रहेको तालिमले कार्यसम्पादन स्तर राम्रो हुने
६. तालिमले आचरण र मनोबिज्ञान समेत परिवर्तन ल्याउने
७. नयाँ प्रविधि, नतिजामुखी सार्वजनिक सेवा, अतिरिक्त आम्दानी समेत भित्रिने आदि

८१. विकेन्द्रीकरण किन आवश्यक छ ? यसलाई प्रभावकारी बनाउने आवश्यक सुधारहरु के के हुन् ।

माथिल्लो निकाय वा केन्द्रमा रहेको काम, कर्तव्य, अधिकार, उत्तरदायित्व, जिम्मेवारी, स्रोतसाधन आदि लाई स्थानीय स्तरमा वा तल्लो इकाईहरुमा स्थान्तरण/प्रत्यायोजन गर्ने प्रक्रिया/कार्य नै विकेन्द्रीकरण हो । राजनीतिक, प्रशासनिक, आर्थिक, बजार आदि बिभिन्न विकेन्द्रीकरणका रुपहरु छन् । विकेन्द्रीकरण साध्य नभएर साधन हो जसले जनतालाई शासनमा सहभागी गराई जनसर्बोच्चता कायम गर्ने, जनताको अधिकार जनतालाई नै फर्काउने मध्यम हो । यसमा self-control, self-management, self-decision making, self-accountability रहन्छ ।

विकेन्द्रीकरण गर्ने तरिकाहरु

१. स्थान्तरण (Deconcentration): आफू अन्तर्गतका कर्मचारीलाई निश्चित कार्य गर्नसक्ने अधिकार दिने तर जवाफदेहिता र उत्तरदायित्व दिने मै निहित रहने, स्थायी वा अस्थायी, कम वा बेशी, घटबढ हुने आदि गुणहरु हुने ।

२. प्रत्यायोजन (Delegation)/प्रशासनिक विकेन्द्रीकरण: केन्द्र निकायको अधिकार तल्लो निकायमा जस्तै CIAA को CDO लाई वा हाकिमले अन्य कर्मचारीलाई दिइने अधिकार, अधिकार दिने प्रति उतरदायित्व बन्नुपर्ने, आफ्नै मन्त्रालय वा निकाय अन्तर्गत नभएपनि गर्न सकिने ।
३. निक्षेपण वा 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, उतरदायित्व आफै हुनुपर्ने, जनताको प्रतिनिधिहरू संलग्न हुने आदि ।
४. निजीकरण (Privatization): सार्वजनिक वा सरकारी क्षेत्रको अधिकार निजिक्षेत्र, नागरिक समाज , सहकारी आदिमा सुम्पनु ।

विकेन्द्रिकरणको आवश्यकता/महत्व

१. जनतालाई शासनमा सहभागी गराई जनसर्बोच्चता कायम गर्न ।
२. स्थानीय निकायलाई Self control, Self management, Self decision making, Self accountability बनाउन ।
३. निर्णय प्रक्रियामा, प्रजातान्त्रिक अभ्यासमा, सुशासनमा, गुणस्तरीय सेवा प्रवाह आदिमा प्रभावकारिता ल्याउन ।
४. जनसहभागिता मार्फत स्थानीय स्रोतसाधनको अधिकतम परिचालन मार्फत दिगो विकास र जनमुखी विकासको अवधारणा लागु गर्न
५. सार्वजनिक निकायमा मितव्ययिता, छिटो, छरितो, सरल र सहज सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्न
६. जनतालाई सशक्तीकरण गर्न, नागरिक समाज लाई संस्थागत विकास गर्न
७. समानुपातिक एवं नयायोचित बितरण प्रणाली, सामाजिक समावेशीकरण लागु गर्न
८. स्थानीयको आवश्यकता र समस्या स्थानीयबाटै स्थानीयमैत्री समाधान गर्न

प्रभावकारिताका लागि गर्नुपर्ने सुधारहरू

१. विकेन्द्रीकरणका आधारभूत शर्तका रूपमा रहेका Framework (संविधान, कानून, मापदण्ड आदि), Function (कसले के काम, कहिले गर्ने आदि), Fund (Resources कहाँबाट, कसले दिने), Functionaries (कार्यान्वयन संयन्त्र, जनशक्ति आदिको व्यवस्थापन कसरी गर्ने), Follow up (M and E, Feedback) लाई प्रभावकारी बनाउने
२. योजना प्रणाली र वित्तीय प्रणालीमा सुधार गर्ने
३. बस्तु र सेवाको गुणस्तरमा ध्यान दिने
४. स्थानीय सशक्तीकरण र मूलप्रवाहिकरण मा जोड दिने
५. सामाजिक समावेशीकरणमा ध्यान दिने

६. नीति क्षेत्र, नागरिक समाज, सहकारी क्षेत्रको विकास र बिस्तारमा जोड दिने
७. कर प्रणाली, राजस्व आदिमा समसामयिक सुधार गर्ने
८. सुचकमा आधारित अनुगमन र मूल्यांकन र पृष्ठपोषण प्रणालीको विकास गर्ने आदि

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 बिरुद्ध आएको विकेन्द्रीकरणको अवधारणालाई शासकीय पात्रहरुले हृदय देखि नै स्वीकार तथा कार्यान्वयन गरी समतामूलक समाज निर्माण गर्नु नै आवश्यकता हो ।

८२. गरिबीका कारणहरु के के हुन्? नेपालको गरिबी निवारणको लागि देखिएका समस्या र चुनौतिहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ?

मानवोचित जीवन यापन गर्न नसक्ने, गाँस, बाँस, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता आधारभूत न्युनतम सुविधाबाट बन्चित रही आयआर्जनका लागि न्युनतम आवश्यक सीप, साधन र पहुँच नभएको अवस्थालाई गरिबी भनिन्छ । हेराइ, भोगे 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 । बिश्व बैंकले प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन १.९ US \$ लाई , नेपालले बार्षिक आय रु.१९२६१ र प्रतिदिन प्रतिव्यक्ति उपभोगका लागि २२२० क्यलरी लाई गरिबीको रेखा मानेको छ । निरपेक्ष र सापेक्ष गरिबी गरि दुई किसिमले गरिबीलाई हेर्न सकिन्छ ।

गरिबीका कारणहरु

जीवन निर्वाहको लागि कुनै पेशा, काम, व्यवसाय, गर्देन वा गर्न पाउदैन तब व्यक्ति बेरोजगार हुन्छ जसले गर्दा मानवोचित जीवन यापन गर्न नसक्ने, गाँस, बाँस, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता आधारभूत न्युनतम सुविधाबाट बन्चित हुन् पुगी गरिबीको रेखामुनी पर्दछन । यसका बिभिन्न कारणहरु तपशिल बमोजिम छन् ।

१. आर्थिक कारण : बेरोजगारी, कमजोर श्रमिक अधिकार, कमजोर कर प्रणाली, सामाजिक सुरक्षाको कार्यक्रम प्रभावकारी नहुनु, उधोगधन्दाको उचित विकास र विस्तार नहुनु, बैदेशिक लगानीका उधोगमा बिदेशी कामदार बढी रहनु, आदि
२. शासकीय प्रणाली: कृषिमा आधारित जनसंख्या उच्च रहनु, कृषिको लागि आवश्यक पुर्वाधारहरु सहित सेवा र सुबिधा समयमा प्राप्त नहुनु, पर्यटन क्षेत्रको लगानी र विकास विस्तार प्रभावकारी नहुनु, बैदेशिक स्रोत साधनको उपयोग NGO/INGO को प्रभावकारी नहुनु, गरिव लक्षित कार्यक्रम न्यून हुनु र निरन्तर समेत नहुनु, कमजोर लोकतान्त्रिक प्रक्रिया, कमजोर कानूनी व्यवस्था, आर्थिक

अनियमितता र भ्रष्टाचार उच्च रहनु, न्यून बिकासका पूर्वाधार, सुशासनको कमजोर अवस्था, नागरिक सहभागितामूलक विकास पद्धतिको फितलो कार्यान्वयन, सीप, दक्षता युक्त जनशक्ति नहुनु, सार्वजनिक सेवा र सुबिधा प्रभावकारी नहुनु, कर्मचारी र राजनीतिक व्यक्तिमा जिम्मेवारी र उत्तर दायित्वको अभाव आदि

३. सामाजिक तथा जनसांख्यिक कारण : गरिव परिवारले बढी सन्तान पाउनु, सामाजिक अपराध बढ्नु, कामको प्रकृतिसंग हीनताबोध गर्नु, कमजोर शिक्षा, स्वास्थ्य र चेतना स्तर रहनु, आदि
४. वातावरणीय तथा अन्य कारण : प्राकृतिक तथा मानव सृजित बिपतहरु, Global Warming, Acid rain, बन विकास र स्थानीयमैत्री पेशा र रोजगारप्रति राज्यपक्षले ध्यान नदिनु, दैनिक उपभोग खर्च उच्च रहनु, विप्रेषण लाई उधोग, पेशा र ब्यबसायमा प्रयोग नगर्नु आदि

उपेक्षित गरिवी घट्न नसक्नुको कारण वा गरिवी निवारणका समस्या र चुनौतिहरु

नेपाल करिव ७ दशक देखि योजनाबद्ध विकास अभ्यास तथा नवौ योजना बाट गरिवी निवारणलाई एकमात्र मूल उदेश्यका रुपमा राखी गरिएको बिभिन्न प्रयासबाट निरपेक्ष गरिवीको 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 गरिवीलाई १५ औ योजनाले ५ प्रतिशतमा झार्ने लक्ष्य लिएको छ । प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको प्रत्याभूति गर्न संबिधानमा रोजगारीको हकको ब्यबस्था, राष्ट्रिय रोजगार नीति २०७१ को तर्जुमा, बेरोजगारको लगत संकलन, गरिव परिवार पहिचान गरि गरिवी परिचय पत्र वितरण, न्युनतम ज्याला निर्धारण लगायत बिभिन्न कार्यक्रमहरु संचालन गर्दै आएको छ ।

गरिवी न्यूनीकरणको प्रयासलाई तिब्रता दिदै भौगोलिक, लैंगिक, जातीय र अन्यबर्ग बीच रहेको गरिवीको भार र असमानताको अन्तरलाई कम गर्दै आर्थिक समृद्धि प्राप्त गर्नु नेपालमा गरिवी निवारण गर्ने कार्यमा देखिएको प्रमुख चुनौती रहेको पाइन्छ ।

अन्य चुनौतिहरु

१. गरिवी र धनि बिचको असमानता कम गर्नु
२. कृषि क्षेत्रमा आश्रित आवश्यक भन्दा बढी जनसंख्यालाई गैर कृषि क्षेत्रमा स्थान्तरण गर्नु
३. स्थानीय सीप, पुँजी र साधन, प्रविधि प्रयोगगरी स्वदेशी उधमीलाई स्वदेशमै स्वरोजगार सिर्जना गर्नु
४. सुरक्षित बैदेशिक रोजगारी प्रबर्द्धन गर्नु
५. लगानीमैत्री वातावरण सृजन गरि बैदेशिक लगानी मार्फत रोजगारी सिर्जना गर्नु
६. कमजोर बितरण प्रणाली तथा फितलो लक्षित कार्यक्रमहरुलाई दिगो र प्रभावकारी बनाउनु

७. विशेष गरि महिला, आदिबासी, जनजाति, दुर्गम क्षेत्रका मानिसमा गरिवीको गहनता बढी हुने भएकोले यिनीहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता बढाउनु आदि

अपेक्षित गरिवी घट्न नसक्नुको कारणहरू/गरिवी निवारणमा देखिएका समस्याहरू

१. सरोकारवालाको सक्रिय सहभागिता बिना बिकासका कार्यक्रम संचालन हुनु
२. उत्पादनशील क्षेत्रको असमान बितरण प्रणाली, महिला मैत्री बिकासका कार्यक्रम नहुनु
३. गरिब लक्षित कार्यक्रममा अत्याधिक चुहावट र भ्रष्टाचार हुनु
४. औद्योगिकरण, उद्योगधन्दाको विकास प्रभावकारी ढंगले कार्यान्वयन हुनु नसक्नु
५. दुर्गम क्षेत्रमा पूर्वाधार र आवश्यक आधारभूत सेवा र सुबिधा उपलब्ध नहुनु
६. सशक्तीकरण, मूलप्रवाहीकरण भन्दा कल्याणकारी सेवा उपलब्ध गराउने राज्यको नीति हुनु
७. दक्ष, सिर्जनशील, सीपयुक्त जनशक्तिको अभाव हुनु
८. संचालित कार्यक्रमको सुचकमा आधारित अनुगमन र मूल्यांकन सहित पृष्ठपोषण नलिनु
९. शहर केन्द्रित विकास र कार्यक्रमलाई प्राथमिकता दिनु
१०. गरिवीहरूको बानि, व्यहोरा, सोच, सांस्कृतिक आदि प्रति परम्परागत सोच हावी हुनु आदि

८३. विकासमा महिला सहभागिता किन महत्वपूर्ण मानिन्छ? सहभागितालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरूबारे चर्चा गर्नुहोस् ।

महिलाको क्षमता, श्रम, सीप, र सृजनालाई विकास प्रक्रियामा ल्याई सामाजिक तथा आर्थिक अवस्थामा सुधार गरी लैंगिक विभेद हटाउँदै बिकासका उपलब्धिहरूको न्यायोचित वितरण हुने व्यवस्था मिलाई आत्मनिर्भर गराउने कार्य नै महिला सहभागिता हो भन्ने बिकासको हरेक चरणमा महिलाको अर्थपूर्ण सहभागितालाई बिकासमा महिला सहभागिता भनेर बुझ्न सकिन्छ । महिला र पुरुष दुवै विकास र परिवर्तनका संवाहक भएकोले बिकासको संचालनमा पुरुष र महिलाको समान सहभागिताबिना त्यसबाट प्राप्त प्रतिफलमा स्वामित्व र अपनत्वको बोध र पूर्ण हुन सक्दैन र लैंगिक विभेद समाप्त हुन सक्दैन ।

आधुनिक युगमा महिलालाई Bread Maker र पुरुषलाई Bread Winner का रूपमा हेर्ने हो भने विकास प्रक्रियामा अवरोध उत्पन्न हुन्छ । आजको २१औं शताब्दीमा Sons are Assets र Daughters are liabilities का रूपमा हेर्ने मिल्दैन । न त छोरा पाउँदा खसी काट्ने र छोरी जन्मिँदा फर्सी काट्ने जमानाको कुरा गर्न मिल्छ । त्यसैले बिकासमा महिला सहभागिता आजको अपरिहार्यता निम्नलिखित कारणले झनै बढेको हो ।

१. आर्थिक दृष्टिकोणबाट : महिलालाई राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा हुने योगदानलाई Visible बनाई उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउन, उत्पादनका स्रोतसाधन र प्रतिफलको वितरण समान सहभागिता गर्न, गरिवी निवारण, महिलाको सीप, अनुभव र क्षमताको उपयोग गर्न ।

२. सामाजिक दृष्टिकोणबाट : कुरीति र जडसुत्रबादीअन्त्य गर्ने, चेतनामूलक समाजका लागि, समाजमा अपनत्व लिन ।
३. राजनीतिक दृष्टिकोणबाट : नीति निर्माणमा, बिकासका हरेक क्रियाकलापमा अर्थपूर्ण सहभागिताको लागि, हरेक तह र तप्कामा समानता कायम गर्ने, नेतृत्व विकास, क्षमता विकास र मूलप्रवाहीकरण गर्ने आदि ।
४. अन्य दृष्टिकोणबाट : दिगो विकास, असमानता, भेदभाव र हिंसारहित समाजको निर्माण गर्ने, लोककल्याणकारी राज्यको उद्देश्य पुरा गर्ने, समतामूलक समाज निर्माण गर्ने, आधा आकासको परिकल्पना पुरा गर्ने आदि ।

महिलालाई बिकासको हरेक चरणमा अर्थपूर्ण सहभागितामार्फत आदर्श समाजको निर्माण गर्ने अभिप्रायले विश्वमा कल्याणकारी, आर्थिक वृद्धि, सशक्तिकरण, पुनर्वितरण, क्रान्तिकारी , हस्तक्षेपकारी, महिलावादी जस्ता विभिन्न अवधारणाहरु लागू भएको पाइन्छ । यी मध्ये कुनै एउटा अवधारणा भन्दा पनि सबै अवधारणाको समन्वयबाट महिलाको विकास कार्यक्रम नै हाम्रो जस्तो गरिब, पिछडिएको, पितृसत्तात्मक, महिलाप्रति गलत धारणायुक्त समाजमा उपयुक्त हुन्छ । यसका प्रभावकारिता बढाउने उपायहरु यसप्रकार छन् ।

१. नीतिगत, कानूनी र संस्थागत सुधार: संविधानको भावना अनुकूल नीतिगत, कानूनी, कार्यविधि, मापदण्ड, संस्थागत र व्यावहारिक सुधार आदि निर्माण गरि कार्ययोजना सहितको कार्यक्रमहरु संचालन गर्ने सबै शासकीय पात्र र निकायबीच समन्वयात्मक सुधार र विकास ।
२. मूल प्रवाहमा समाहित गर्ने : अनिवार्य शिक्षामा, स्रोतसाधन परिचालनमा, निर्णय प्रक्रियामा, वितरण प्रणाली आदिमा सुधार ।
३. व्यवहार मै लैगिक भेदभाव हटाउने कानून निर्माण र कार्यान्वयन, पितृसत्तात्मक समाजको दुर्गुण हटाउन जनचेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्ने
४. सशक्तीकरण: सीप विकास, स्वरोजगारमूलक तालिम, सूचना, संचार र प्रविधिलाई महिला सशक्तीकरणमा सशक्त बनाउने, निशुल्क शिक्षा, महिला विकास कार्यक्रम आदि
५. सहभागितामा अभिवृद्धि : आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक, वातावरणीय सबै क्षेत्रमा अर्थपूर्ण सहभागिता, योजना र कार्यक्रम तर्जुमा देखि लाभ सम्म, स्रोत परिचालन र वितरणका हरेक गतिविधिमा समानुपातिक, समबेशिताको आधारमा अनिवार्य सहभागिता गर्नुपर्ने ।
६. पहुँचमा वृद्धि : स्रोतसाधन, ऋण, अनुदान, निर्णय, सहभागितामा समताको आधारमा पहुँच हुनुपर्ने ।
७. अनुगमन र मूल्यांकन : सूचकमा आधारित नातिजमूलक अनुगमन र मूल्यांकन मार्फत दण्ड र परस्कार, पृष्ठपोषण प्रणालीको विकास आदि

८४. लैंगिक समानता र समता बिच भिन्नताहरु के के हुन् । लैंगिक समानताका लागि आवश्यक रणनीति/सुधारका उपायहरु के के छन् ।

समाजमा महिला र पुरुषको समान अस्तित्व, समान पहिचान, प्रतिनिधित्व, नियन्त्रण र पुरुषको शक्ति सम्बन्धमा सन्तुलन ल्याउनु नै लैंगिक समानता हो । लैंगिक समानताका लागि गरिने असमान व्यवहार नै लैंगिक समता हो ।

चौथो विश्व महिला सम्मेलन (सन् १९९५ बेइजिंग) पश्चात सबैजसो मुलुकहरुमा लैंगिक मूलप्रवाहिकरणको मुद्दालाई संबोधन गर्ने प्रयास गरेको र नेपालमा पनि महिला सम्पत्ति अधिकार, लैंगिक बजेट, स्थानीय स्रोतसाधनमा महिलाको अधिकार स्थापना, शिक्षा, न्याय एवं समावेशीकरणका लागि थालिएका प्रयासहरुले मूलप्रवाहिकरणलाई जोड दिएको छ । साथै संबिधानले लैंगिक विभेदको अन्त्य गर्दै समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तको आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने लक्ष्य लिएको छ । लैंगिक समानता र समता बिचको भिन्नता यसप्रकार छन् ।

समता (समन्याय)	समानता
महिला र पुरुषबिचमा सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक तथा अन्य पक्षमा रहेको भिन्नताका आधारमा अवसर, पहुँच, नियन्त्रण र उपभोगमा रहेको असमानतालाई निराकरण गर्ने र पुर्व समानताको स्थितिमा ल्याउनका लागि अवलम्बन गरिने बिकासत्मक उपाय र अवस्थालाई लैंगिक समता भनिन्छ ।	समाजमा महिला र पुरुषको समान अस्तित्व, सम्मान पहिचान, पहुँच, प्रतिनिधित्व, नियन्त्रण, अधिकार, अवसर एवं निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता हुनु नै समानता हो । अर्थात् महिला र पुरुष बिचको शक्ति सन्तुलन ल्याउनु नै लैंगिक समानता हो ।
यो व्यवहार हो ।	यो आदर्श हो र न्याय दिने प्रयास हो ।
लैंगिक समानताका लागि गरिने असमान व्यवहार नै लैंगिक समता हो ।	महिला र पुरुषबीच समाजमा अवसर र हैसियत प्रदान गर्ने कुरा समानता हो ।
महिला र पुरुष बिच औपचारिक समानता (नीति, कानून र संस्थागत व्यवस्था आदि) र सारभूत वास्तविक समानता (सहभागिता, नतिजा, उपादेयता आदि) बिचको अन्तर बाट लैंगिक समताको आवश्यकता मापन गरिन्छ ।	महिला र पुरुष समान भएको र उनीहरुलाई विभेद गर्न नहुने अवस्था हो ।

यो बास्तबिक र मुर्त, न्याय प्राप्त भएको अनुभूति हुने अवस्था हो ।	यो बढी अमूर्त हुन्छ ।
यसमा अवसर र पहुँचको समानुपातिक वितरण हुन्छ ।	यसमा अवसर र पहुँच समानुपातिक वितरण हुदैन ।

लैंगिक असमानता हटाउन अवलम्बन गर्नुपर्ने धारणाहरु

१. व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका साथै विभिन्न सरकारी तथा गैरसरकारी संघ संस्थाहरुले महिला उत्थान र बिकास सम्बन्धी एकिकृत रुपमा कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने
२. महिलाहरुको राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक उत्थान गर्ने दिशामा आवश्यक कानून निर्माण र संसोधन गर्नुपर्ने
३. कार्यक्षेत्रमा महिला कामदारहरुका लागि लाघुताबास हुने क्रियाकलापहरु तत्कालै नियन्त्रण गरि उनीहरुको मनोबल बढाउनुपर्ने
४. हाल संचालित राष्ट्रिय महिला आयोगलाई कानूनद्वारा व्यस्थित गरि स्वायत्त संस्थाका रुपमा विकास गर्ने
५. कानुनी सहायता र कानुनी साक्षरता कार्यक्रमहरुमा विस्तार र विविधिकरण गरि कानुनी कोणबाट सचेत गराउने
६. महिलाविरुद्धको हिंसालाई नियन्त्रण गर्नका लागि प्रभावकारी नीति तर्जुमा गरि लागू गर्ने
७. विकास निर्माण र सार्वजनिक नीति निर्माणका हरेक प्रक्रियाहरुमा महिला सहभागिता अनिवार्य गर्ने
८. स्थानीय देखि राष्ट्रियस्तरसम्मका प्रत्येक राजनीतिक इकाइमा महिलाको प्रतिनिधित्व बढाउने
९. समाज कल्याण मन्त्रालय र महिला आयोगबीच देखापर्ने कार्यको दोहोरोपना हटाई दुवै संस्थाले कार्यविवरण निर्देशिका तयार पारित लागू गर्ने
१०. निजामती सेवामा महिलाको प्रवेश बढाउन आरक्षणका अतिरिक्त विशेष कार्यक्रमहरु संचालन गरिनुपर्ने
११. राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा महिाको समान सहभागिता र पहुँच पुर्याउन आवश्यक कदम चाल्नुपर्ने
१२. चेलीबेटी बेचबिखन, ओसारपसार तथा मानव अधिकारको दुरुपयोग सम्बन्धी बिषयलाई प्रभावकारी रुपमा नियन्त्रण गर्नुपर्ने
१३. महिलाको समानता सम्बन्धी विविध बिषयबस्तुको अध्ययन गरि प्रतिबेदन पेस गर्नका लागि संसदीय समिति बनाउनुपर्ने

१४. लैंगिक समता, लैंगिक समानता, महिला सशक्तीकरण, बिकासमा महिला सहभागिता एवं महिला सबलीकरण सम्बन्धमा विभिन्न गोष्ठी, छलफल तथा अन्तरक्रिया गरि प्रतिवेदनका बुँदाहरु कार्यान्वयन गर्ने गराउने
१५. महिलासंग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिमा उल्लेखित प्रावधानहरु प्रभावकारी रुपमा लागू गर्ने सम्बन्धमा कानूनी नीतिगत संस्थागत एवं संरचनागत व्यवस्था मिलाउने
१६. महिला सम्बन्धी विवादहरु छिटो छिनोफानो गर्नका लागि अदालतमा मुद्दा पर्ना साथी छुटै राय किताबलगायतका ढाँचा र प्रक्रियाको निर्माण गरि लागू गर्ने
१७. महिलासंग सम्बन्धित हिंसा, करणी र महिलाको अधिकार हुने प्रकृतिका मुद्दाहरु बन्द इजलासमा सुनुवाई हुने आवश्यक व्यवस्था मिलाउने
१८. पितृत्व कायम गर्ने सम्बन्धमा पक्षका तर्फबाट DNA परिक्षण गर्दा लाग्ने खर्च राज्यले व्यहोरी महिला बर्गको न्यायको पहुँचलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्ने
१९. महिलाहरूसंग सम्बन्धित मुद्दाहरुमा महिला बर्गलाई कानूनी सहयोग पुर्याउनका निमित्त प्रत्येक अदालतहरुमा अनिवार्य रुपमा एकजना महिला बैतनिक अधिवक्ताको नियुक्ति गरि सेवा पाउनुपर्ने
२०. न्याय सेवामा महिलाको प्रवेशलाई सहज बनाउन तालिम तथा शैक्षिक कार्यक्रमहरु संचालन गर्नुपर्ने आदि ।

८५. नेपालको निजामती सेवाका मूलभूत विशेषताहरु र मूल्यमान्यता मापनका आधारहरुबारे चर्चा गर्नुहोस् ।

लोकसेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन, २०४८ अनुसार निजामती सेवा वा पद भन्नाले सैनिक अधिकृत वा जवान प्रहरी कर्मचारीको सेवा वा पद तथा निजामती सेवा वा पद होइन भनी ऐन द्वारा तोकिएको अन्य सेवा वा पदबाहेक नेपाल सरकारको सेवा वा पद सम्झनुपर्छ भनिएको छ । नेपालको आधुनिक निजामती सेवाको सुरुवात बि.स. २०१३ सालमा भएको र समयक्रम अनुसार समसायिक सुधार हुदै हाल नेपालको संबिधानको धारा २०४, २८५ र ३०२ बमोजिम तथा निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० अनुसार निजामती सेवाको गठन र संचालन गरिरहेको छ ।

नेपालको निजामती सेवाका विशेषताहरु

१. राजपत्रांकित र राजपत्र अनंकित तहमा विभाजित निजामती सेवा
२. प्राविधिक र अप्राविधिक तहमा विभाजित
३. पदसोपानमा सिद्धान्तमा आधारित संगठन संरचना
४. स्थायी कार्यकाल
५. सेवा सुबिधा र सुरक्षाको प्रत्याभूति
६. रोजगारमूलक र जीवनवृत्तिमूलक निजामती सेवा

७. दर्जमूलक प्रणालीमा आधारित
८. पद बर्गीकरण र कार्य बर्गीकरणमा आधारित
९. योग्यता प्रणालीमा आधारित
१०. व्यवसायिकता
११. राजनीतिक तटस्थता र निष्पक्षता
१२. पुरस्कार र दण्डको यथोचित सन्तुलन आदि

निजामती सेवामा मूल्य मान्यता (Value)

मूल्य मान्यता असल र खराबजन्य आचरणगत कुराहरु 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 कर्मचारीहरुले के गर्ने हुन्छ, के गर्ने 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 बिकासमा सहयोग पुग्न जान्छ ।

निजामती सेवामा मूल्यमापन गर्न लिइने आधारहरु

१. नैतिकताको स्तर
२. आचरण पालना र अनुशासन
३. इमानदारिता र कर्तव्यपरायणता
४. प्रशासकीय सेवा र सुबिधा
५. विवेक प्रयोगको स्तर
६. न्याय र निष्पक्षता
७. संबिधान र प्रचलित कानुनको पालना
८. राष्ट्रप्रतिको सेवाभाव आदि

निजामती कर्मचारीहरुको प्रत्येक क्रियाकलापहरु सार्वजनिक चासो र सरोकारका बिषय हुनाले सबै प्रकारका Value हरुको पालना गर्नु कर्मचारीबर्गको कर्तव्य हो । बिद्मान नेपालको निजामती सेवा ऐन र नियमावलीले निजामती कर्मचारीहरुले पालना गर्नुपर्ने आचरणको व्यवस्था गरि Normative Value तर्फ प्रत्यक्ष ध्यान दिएको जस्तो देखिए तापनि अचरण अन्तर्गत अन्य Value हरु पनि समावेश भएको पाउन सकिन्छ । यसका आलावा निजामती सेवा ऐन र नियमावलीका अन्य प्रावधानहरु तथा प्रचलित नेपाल कानुनअनुसार सबै प्रकारका Value हरु प्रति निजामती कर्मचारीहरु सजग र सतर्क हुनुपर्छ ।

८६. सकारात्मक विभेद र आरक्षण बिच देखिने समानता र भिन्नता के के हुन् ?

शासकीय संयन्त्रमा लक्षित बर्गलाई तुलनात्मक रूपले सरल र सहज प्रवेश गराउन राज्यले गर्ने केही फरक लचिलो व्यवस्थालाई सकारात्मक विभेद भनिन्छ । समानताको लागि अर्थात् असलकार्यको लागि गरिने विभेद नै सकारात्मक विभेद हो । राज्य प्रणालीका सबै संयन्त्रमा लक्षित बर्गमा सरल र सहज पहुँचको लागि गरिने व्यवस्था जसमा मूलतः लक्षित बर्गको लागि कोटा छुट्टयाइएको हुन्छ त्यसलाई आरक्षण भनिन्छ । यी दुवै बिचको समानता र भिन्नता लाई यसप्रकार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

समानता

१. सकारात्मक विभेद र आरक्षण दुबैले राज्यको नीति निर्माण, महत्वपूर्ण जिम्मेवारी एवं रोजगारीका अवसर, सेवा र सुबिधा, स्रोतपरिचालन र वितरण लगायत सबैमा वन्चितीमा पारिएका वा परेका समुदाय, बर्ग र क्षेत्रका सरोकारवालालाई अर्थपूर्ण रूपमा सहभागिताको अवसर प्रदान गर्न अवलम्बन गरिने विभेद गर्नुपर्ने कुराको वकालत गर्दछ ।
२. दुवैले राज्य संयन्त्रमा सरोकारवालाको सक्रिय र अर्थपूर्ण सहभागिताको वकालत गर्दछन् ।
३. दुवै समावेशीकरणका औजारहरु हुन् ।
४. दुबैले सामाजिक न्याय कायम गर्न मद्दत गर्छ ।
५. दुबैले लक्षित बर्ग, क्षेत्र एवं आधार उस्तै हुन् सक्छन् ।
६. नेपालको शासकीय पद्धतिले यी दुवै औजारलाई प्रयोगमा ल्याएको छ ।

सकारात्मक विभेद र आरक्षण बिच देखिको भिन्नता

सकारात्मक विभेद	आरक्षण
शासकीय संयन्त्रमा लक्षित बर्गलाई तुलनात्मक रूपले सरल र सहज प्रवेश गराउन राज्यले गर्ने केही फरक लचिलो व्यवस्थालाई सकारात्मक विभेद भनिन्छ । समानताको लागि अर्थात् असलकार्यको लागि गरिने विभेद नै सकारात्मक विभेद हो ।	राज्य प्रणालीका सबै संयन्त्रमा लक्षित बर्गमा सरल र सहज पहुँचको लागि गरिने व्यवस्था जसमा मूलतः लक्षित बर्गको लागि कोटा छुट्टयाइएको हुन्छ त्यसलाई आरक्षण भनिन्छ ।
यसमा क्षमता बिकासको माध्यमहरु जस्तै Enabling, Empowering, Mainstreaming, बिशेष कार्यक्रमहरु Training आदिबाट अरुसंग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने बनाउछ ।	आरक्षणमा क्षमता बिकासको माध्यमहरु लाई कम महत्व दिने तर निश्चित कोटा लागु गर्नमा जोड दिने गरिन्छ ।

यसमा क्षमता वृद्धि मार्फत (सिट आरक्षित हुँदैन) जसले गर्दा meritocracy बढाउछ र गुणात्मक सहभागितालाई जोड दिन्छ ।	यसमा सिट आरक्षण मार्फत संख्यात्मक सहभागितालाई जोड दिन्छ जसले गर्दा meritocracy घटाउछ ।
सकारात्मक अवधारणामा आधारित भएकोले सर्व स्वीकार र कम आलोचित मानिन्छ ।	नकारात्मक अवधारणामा आधारित भएकोले सर्वस्वीकार नहुने र आलोचित हुने गर्दछ।
यो Slow Process (Result ढिलो दिने) तर लक्ष्य प्राप्तिको साध्य (Ends) हो ।	यो Quick Process (Result चाडो दिने) तर लक्ष्य प्राप्तिको साधन (Means) हो ।
विकसित र अविकसित सबै देशमा यसलाई लागु गर्न जोड दिएको पाइन्छ ।	यो प्राय विकासोन्मुख र धेरै विविधता भएको मुलुकमा लागु गर्ने गरिन्छ ।

८७. नेपालमा दलित, आदिवासी, जनजाति मध्येसी लगायतका पिछडिएका बर्गका लागि आरक्षण सम्बन्धि विशेष प्रावधानहरू चर्चा गर्दै आरक्षणलाई प्रभावकारी बनाउन उपायहरू वा सर्वस्वीकार्य बनाउने रणनीतिहरू बारे आफ्नो विचार राख्नुहोस् ।

राज्य प्रणालीका सबै संयन्त्रमा लक्षित बर्गमा सरल र सहज पहुँचको लागि गरिने व्यवस्था जसमा मूलतः लक्षित बर्गको लागि कोटा छुट्टयाइएको 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 बर्तमान समयमा धेरै देशहरूमा आरक्षण वा सकारात्मक विभेदको नीति अवलम्बन गर्न थालिएको छ । नेपालको सन्दर्भमा महिला, जनजाति, दलित र मध्येसी समुदायका नागरिकहरू राज्यका हरेक अवसरहरूमा पछाडी परेका छन् । त्यसैले बिगतको व्यवस्था र शासकहरूको भूललाई सुधार्दै यस्ता बर्ग र समुदायलाई अवसर एवं पहुँच पुर्याउनका लागि बर्तमान समयमा संबैधानिक, कानुनी तथा संरचनात्मक व्यवस्था मिलाउने प्रयास गरिएको छ । ती प्रयासहरू यसप्रकार छन् ।

१. नेपालको संविधानको धारा १८ (३) को प्रतिबन्धात्मक व्यवस्था अनुसार राज्यले बिशेष बर्ग र समुदायको उत्थानका लागि संरक्षण, सशक्तिकरण र बिकासको लागि कानुनद्वारा बिशेष व्यवस्था गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ ।
२. संबिधानमै ती समुदायहरूको लागि छुटाछुटै संबैधानिक आयोगको व्यवस्था गरेको छ ।
३. उच्च शिक्षा अध्ययनका लागि छात्रवृत्ति सम्बन्धि व्यवस्था गरिएको छ ।

४. आयआर्जन सम्बन्धि विशेष नीति र कार्यक्रमको तर्जुमा गरि कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था भएको ।
५. उपेक्षित, उत्पीडित तथा दलित उत्थानका लागि विशेष प्रकारका समितिहरु समेत गठन गरिएको छ ।
६. नेपालको योजनामा समेत स्वास्थ्य सेवाबाट बन्चित व्यक्ति, समुदाय, आदिवासी, जनजाती, दलित बर्गलाई लक्षित गरि स्वास्थ्यसम्बन्धि विशेष कार्यक्रम ल्याउने नीति राखेको ।
७. सोहीअनुसार यस्ता बर्गको खाध्य सुरक्षा र सामाजिक, आर्थिक सशक्तिकरणका लागि लगत तयार परि बिशेष लक्षितनीतिहरु ल्याउने व्यवस्था गरेको ।
८. सोहि योजनाले विधालयहरुमा उक्त बर्गका शिक्षकको अनुपात बढाउदै लागि रिक्त दरबन्दीमा प्राथमिकता दिने उल्लेख गरेको ।
९. सोहि योजनाले यस्ता बर्गको 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 ।
१०. 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 वा आरक्षणलाई सर्वस्वीकार्य बनाउनु पर्ने रणनीतिहरु

१. एकै समयक्रममा थोरै किसिमका र थोरै तहमा मात्रै प्रभावकारी रुपमा लागू गर्ने
२. रोजगारीमा दिइने आरक्षण एक परिवार र एक व्यक्ति गर्ने
३. पिछडिएका मध्ये पिछडिएका र गरिबी मध्ये गरिव, महिला र दलितलाई स्थान दिने
४. आरक्षण पाउने व्यक्ति पहिलो पुस्ताको हुनुपर्ने
५. HDI,MPI आदिको आधार सिमा भन्दा तलपरेका लाई आरक्षण दिने
६. Quota मा Apply गर्ने व्यक्तिले आफू Double Disadvantage भएको घोषणा गर्ने व्यवस्था गर्ने
७. मनोयन र छनौटमा आरक्षण हुनुपर्छ तर प्रतिस्पर्धा होइन ।
८. आरक्षण जनसंख्याको आधारमा Threshold कायम गरी निश्चित प्रतिशत प्रतिनिधित्व भैसकेको बर्गलाई आरक्षण बन्द गरि अन्य बर्गलाई अवसर दिने ।
९. आरक्षित समूहमा पनि Elite Capturing भएकोले तत् तत् समूहमा पनि कोटा निर्धारण गर्ने । जस्तै मधेसी भित्र पनि महिला, दलितलाई समानुपातिक रुपमा कोटा दिने ।
१०. बिशेष सेवा प्रवेश तालिमको व्यवस्था गर्ने ।
११. विद्यमान नीति नियमहरुको विश्लेषण, सूचकमा आधारित अनुगमन र मूल्यांकनको व्यवस्था हुनुपर्ने ।
१२. आरक्षण कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवार निकायको क्षमता विकास गर्ने ।

८८. नेपालमा विविध जात/जाति/वर्ग/समुदायको बीचको एकतालाई के कस्ता उपाय अपनाएर कायम राख्नु र सुदृढ बनाउन सकिन्छ भन्ने बिषयमा तर्कपूर्ण टिप्पणी पेश गर्नुहोस् ।

सम्बन्धहरूको जालो (Complexity of relationship) नै समाज हो । यसमा प्रथा, परम्परा, मूल्य, मान्यता, भाषा, कानून, प्रविधि, धर्म, संस्कृति आदिको स्वरूप समाबिष्ट हुन्छ । नेपाली समाज बहुभाषिक, बहुक्षेत्र, बहुजातीय, बहुधार्मिक, विविधतायुक्त बहुलसमाज हुन् । नेपाल विविध भाषा, धर्म र संस्कृति भएका विभिन्न जातजातिहरूको संगमस्थलको रूपमा रहिआएको छ । यहि अनेकता भित्रको एकता, धार्मिक सहिष्णुता र जातीय सद्भाव नै नेपाली समाजको सौन्दर्य हो । गरिवी र असमानताका बीचमा पनि भातृत्व र साम्प्रदायिक सद्भाव कायम रहनुमा एक अर्का प्रतिको सम्मान, सामाजिकीकरण र अन्तरघुलन हो भन्न सकिन्छ ।

तर राज्यको मूल प्रवाहमा शासकीय क्षेत्रमा यीसबै जात, जति, वर्ग, समुदायको यथोचित/सम्मानजनक प्रतिनिधित्व नभएको र कतिपयको राज्यको सेवा प्रवाहको पहुँच नभएको अवस्था पनि जग जाहेर छ । ऐतिहासिक रूपले कानूनी रूपमै कतिपय जातजाति प्रति विभेद थियो भन्ने कुरा मुलुकी ऐनमा जात अनुसार एउटा कसुरमा फरक फरक कानून भएबाट पुष्टि हुन्छ । नागरिक हुनुको परिचय, नागरिकता नभएकोले राज्यविहीन हुनुपरेको अवस्था लगायत धेरै थिचोमिचो, अत्याचार, छुवाछुत आदि चर्को समस्याको रूपमा रहिआएका छन् ।

तसर्थ एकतालाई कायम राख्न र सुदृढ बनाउन पहिलो हरफमा उल्लेखित विशेषतालाई मजबुत र प्रोत्साहितका साथै दोस्रो हरफमा उल्लेखित पक्षलाई निम्नबुँदा सहित संबोधन गर्नु उचित हुन्छ ।

१. राज्यका सबै अंगमा सारभूत समावेशी सिद्धान्तका आधारमा सहभागिता
२. मूलप्रवाहीकरण /सकारात्मक विभेद, क्षमता विकास, सशक्तिकरण र रोजगारीमा जोड दिने
३. सबै भाषालाई उचित संरक्षण र सम्बर्द्धन र निश्चित तहसम्म मातृभाषामा समेत शिक्षादिने
४. समाज सुधार संग सम्बन्धित ऐन हरूमा समयसापेक्ष सुधार र प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने
५. जनसंख्या र भूगोलको आधारमा प्रतिनिधित्व सुनिश्चितता हुनुपर्ने
६. भाषा, संस्कृति, र परम्परा, स्थानीय सीप र प्रविधिको संरक्षण, प्रबर्द्धनलाई प्रभावकारी बनाउने
७. धार्मिक, साम्प्रदायिक, भाषिक आधारमा हुन् सक्ने अवान्छित गतिविधिमा प्रभावकारी निषेध गर्ने
८. बिद्यालयतह देखि नेपाली समाजको बनोट, एकताका आधारमा र समाजिक सहिष्णुताका बिषयबस्तु र नैतिक शिक्षा अध्यापनको व्यवस्था मिलाउने
९. विभिन्न जातजाति संग सम्बन्धित आयोग, संघसंस्था, समिति आदिको भूमिकामा प्रभावकारीता ल्याउन स्रोतसाधन, नीतिगत र अन्य व्यवस्था मिलाउने
१०. स्थानीय स्रोतसाधन परिचालन, वितरण आदिमा संलग्न गराई सहित नागरिकमैत्री र स्थान बिशेष कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने

११. गरिव लक्षित कार्यक्रम, अनुदान कार्यक्रम, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम, सामाजिक परिचालन कार्यक्रम र मानव स्रोत विकास कार्यक्रम संचालन गर्ने

१२. सरकारले यस सम्बन्धि गरेका कार्यहरुको सूचकमा आधारित प्रभावकारी अनुगमन तथा मूल्यांकन मार्फत समय सापेक्ष सुधार गर्दै जाने

८९. जनशक्ति योजनाको परिचय दिदै यसका आयामहरु उल्लेख गर्नुहोस् ।

सांगठनिक उद्देश्य प्राप्ति द्वारा राष्ट्रिय उद्देश्य प्राप्तिका लागि मानव श्रोत सबैभन्दा महत्वपूर्ण पक्ष हो । मानव श्रोत व्यवस्थापन अन्तर्गत बिद्वद्मान जनसंख्यामा उमेर समूह, योग्यता र सीपको क्षेत्र, श्रम सीपको क्षेत्र आदिको विश्लेषण बाट श्रम बजारमा उपयोग गर्न सकिने जनशक्तिको प्रयोग गर्न सकिने पूर्वानुमान सहितको योजना मानव श्रोत व्यवस्थापनको पहिलो चरण हो । जनशक्ति योजनाले संगठनको अल्पकालीन एवं दीर्घकालीन उद्देश्यहरुलाई दृष्टिगत बर्तमान तथा भविष्यको आवश्यकताको विश्लेषण गर्ने प्रक्रिया संगठनको लक्ष्य प्राप्तिको सन्दर्भमा जनशक्तिको मौज्जात सूचीपत्र तयार गर्ने, काम छोड्ने, प्रवृत्तिको गणना र अनुमान गर्ने, थप कार्यक्षेत्रको लागि थप जनशक्ति प्रक्षेपण गर्ने बिषयहरु पर्दछन ।

समग्रमा संगठनको लागि आवश्यक पर्ने जनशक्तिको पूर्वानुमान र माग अनुरूपको जनशक्ति पूर्ति गर्न अपनाइने रणनीति निर्माण जनशक्ति योजना अन्तर्गत पर्दछ । मानवस्रोत गतिशील, सिर्जनशील, उत्पादनशील, उद्यमशील भएकाले यसको प्राप्ति र उपयोगलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि जनशक्ति योजनाको महत्व रहने गर्दछ ।

जनशक्ति योजनाका आयामहरु

जनशक्ति योजनाको संख्यात्मक (Quantitative) बिकासको पक्ष

- संगठनको उद्देश्य, कार्य प्रकृति, कार्यबोझ अनुरूप जनशक्ति योजना तयार र कार्यान्वयन
- मौजुदा जनशक्ति, कार्य क्षमता स्तर, सेवा निवृत्त हुने अवस्थाको विश्लेषण सहित जनशक्ति प्रक्षेपण

जनशक्ति योजनाको गुणात्मक (Qualitative) बिकासको पक्ष

- संगठनको उद्देश्य, लक्ष्य, रणनीति आदि तय गर्ने, जनशक्ति योजना र संगठन योजनाबीच सामन्जस्यता कायम गर्ने
- जनशक्ति विकास सम्बन्धि अध्ययन अनुसन्धान
- सेवा शर्त, सुबिधा, सुरक्षा कल्याणकारी योजनाको व्यवस्था
- वृत्ति मार्गको पहिचान तथा वृत्ति बिकासका अवसरहरुको सुनिश्चितता

जनशक्ति योजनाको रणनीतिक बिकासको पक्ष

- संगठनको बिद्वद्मान कार्यक्षेत्र
- प्रतिस्पर्धा संगठनहरूको स्थिति
- संगठनको बिद्वद्मान अवसर र चुनौतिहरू
- बर्तमान कार्यक्षेत्रको निरन्तरता र परिमार्जन आदि

जनशक्ति योजनाको समसामयिक पक्ष

- समबेशिता
- कार्य सम्झौता
- पोर्टफोलियो र कार्य विभाजन आदि

नेपालको बिधमान संबिधान, नियम, कानून तथा नीति कार्यक्रम भन्दा पनि कमजोर राजनीतिक, आर्थिक, प्रशासनिक एवं सामाजिक संस्थाहरूको कारण अड्चन पैदा हुने हुँदा तत्काल, मध्यकाल तथा दीर्घकाल सम्म आवश्यक पर्ने ज्ञान, क्षमता, सीप र दक्षता पहिचान गरि स्वदेश, बिदेशमा जनशक्ति योजनाको विकाश गर्ने र बिज्ञताको आधारमा संस्थागत बागडोर सम्हाल्ने जनशक्ति योजना आजको आवश्यकता रहेको छ ।

९०. नेपालको निजामती सेवामा मानवस्रोत व्यवस्थापनका सबल र कमजोर पक्षहरूबारे चर्चा गर्नुहोस् ।

मानवस्रोत व्यवस्थापनका विभिन्न आयामहरू (योजना, प्राप्ति, विकास, सम्भार, एकाकार, अवकास आदि) मा अहिले संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको नेतृत्वदायी र समन्वयकारी भूमिका रहेको छ । क्षेत्रगत कार्यको निमित्त कार्यात्मक निकायहरू रुपमा मन्त्रालय, विभाग र कार्यालयहरूको व्यवस्था गरिएको छ भने संगठित संस्था र सरकारी संस्थानहरूले निजामती सेवामा प्रयोगमा ल्याइएका अवधारणाको परिवेशमा रहेर मानवस्रोत व्यवस्थापनका कार्यहरू गर्ने गरेको पाइन्छ ।

जनशक्ति व्य. क्षेत्र	सबल पक्ष	कमजोर पक्ष	सुधारका क्षेत्र
योजना	केन्द्रीय कर्मचारी निकायको अवधारणा	भावी आवश्यकता तथा माग र आपूर्तिको विश्लेषण नहुनु	भावी आवश्यकता तथा माग र आपूर्तिको विश्लेषण सहित दीर्घकालीन सौच निर्माण गर्नुपर्ने
प्राप्ति	प्रतिस्पर्धा र स्वतन्त्र छनौट प्रणाली	नकारात्मक पदपूर्ति को बाहुल्यता	सकारात्मक पदपूर्ति समेत हुनुपर्ने

उपयोग	सरुवा र पदस्थापन प्रणालीको स्पष्ट कानूनी व्यवस्था	सरुवा र पदस्थापन विभिन्न पक्षबाट प्रभावित हुने गरेको	सरुवा र पदस्थापनलाई अनुमान योग्य बनाउनुपर्ने
विकास	तालिम नीति र तदनुरूप	तालिम बढी तत्कालिन ज्ञान अभिवृद्धी र बढुवामा सिमित	तालिमलाई प्रवृत्ति परिवर्तन हुने खालका हुनुपर्ने
संभार	आवश्यकिय संयन्त्रको रुपमा स्वीकार हुदै गएको	छुट्टै स्पष्ट कानूनी आधारशिलाको अभाव	छुट्टै स्पष्ट कानूनी आधारशिलाको तयार गर्नुपर्ने
एकाकार	आवश्यकिय संयन्त्रको रुपमा स्वीकार हुदै गएको	छुट्टै स्पष्ट कानूनी आधारशिलाको अभाव	छुट्टै स्पष्ट कानूनी आधारशिलाको तयार गर्नुपर्ने
अवकास	उमेरको आधारमा अवकास सहित निश्चित पदकोलागी पदावधि तोकेको	औसत आयु बढेको सन्दर्भमा उमेरको हद पुरानै रहेको, पुनरावलोकन जरुरी	औसत आयु अनुसार उमेरको हद पुनरावलोकन गर्नुपर्ने
अवकास व्यवस्थापन	आवश्यकिय संयन्त्रको रुपमा स्वीकार हुदै गएको	छुट्टै स्पष्ट कानूनी आधारशिलाको अभाव	छुट्टै स्पष्ट कानूनी आधारशिलाको तयार गर्नुपर्ने

देश संघीय संरचनामा रुपान्तर भएपछि हालको संगठन संरचना केन्द्रको नीतिगत निकाय, प्रदेश र संघ बिकासात्मक निकाय, स्थानीय तह सेवा प्रवाहका निकायको रुपमा परिष्कृत गर्दै निजामती प्रशासनलाई अझै बढी प्रभावकारी, पारदर्शी, परिणाममुखी हुनु जरुरी छ ।

९१. सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन् नसक्नुका कारणहरु बारे आफ्नो विचार लेख्नुहोस ।

जनहितको लागि सरकारले गर्ने खर्च नै सार्वजनिक खर्च हो, जुन पारदर्शी, लागत प्रभावी, जवाफदेही, औचित्यपूर्ण, जनमुखी र नातिजमुलक हुनुपर्ने मान्यतालाई आत्मसाथ गर्ने सरकारले विभिन्न नितिगत,

संस्थागत तथा कार्यक्रमगत व्यवस्थाहरु गरेको भएपनि सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन । यसका विभिन्न कारणहरु यसप्रकार छन् ।

१. Need, Demand and Priority Based बजेट प्रणाली व्यवहारमा लागू नहुनु
२. विनियोजन कुशलता, कार्यान्वयन दक्षता र वित्तिय अनुशासन कमजोर हुनु
३. बजेट विनियोजन आवश्यकता भन्दा बढोतरीको सिद्धान्तमा र शक्ति र भक्तिको आधारित हुनु
४. MTEF, Project Bank, Project priority लाई तिनै तहको सरकारहरु बिचको समन्वय बिना बजेट विनियोजन हुनु
५. आर्थिक वर्षको अन्तमा थप बजेट, निकास, पुँजीगत खर्च लाई चालु खर्चमा रकमान्तर गर्ने परिपाटी
६. बैदेशिक स्रोतको लागि Counter part बजेट नराख्नु, जग्गा खरिद, मुआब्जा आदिमा प्रर्याप्त बजेट विनियोजन नगर्नु
७. परियोजना पूर्वतयारी बिना बजेट विनियोजन वा ठुलो आयोजनाको लागि न्यून बजेट विनियोजन हुनु
८. लामो र झन्झटिलो खरिद प्रक्रिया, दक्ष कर्मचारीको अभावले खरिद प्रक्रिया विवादित हुनु
९. नैतिकता, इमानदारिता, सदचारिता र व्यावसायिकताको कमि सार्वजनिक प्रशासनमा रहनु
१०. नि.व्य. ले ठेक्का लिने तर समयमा काम नगर्ने प्रवृत्ति, नि.व्य लाई राजनैतिक समक्षणाको आडमा कारवाहीको दायरा ल्याउन नसक्नु
११. सुचकको आधारमा अनुगमन र मूल्यांकन प्रणाली, दण्ड र पुरस्कार प्रणालीको अभाव हुनु
१२. बजेट खर्च output मा आधारित हुनु तर outcome नहेरिनु
१३. आयोजनामा कर्मचारीको अनियमित सरुवा, राजनीतिक हस्तक्षेप र सरकार पिच्छे कार्यान्वयन Modality र प्राथमिकता फरक पर्नु
१४. सार्वजनिक खर्चमा तिनै तहको सरकारहरु बीच प्रभावकारी समन्वय र समझदारी निर्माण संगै प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक कर्मचारीहरु नहुनु
१५. टुक्रे, कस्मेटिक, वितरणमुखी, प्रतिस्पर्धाको आधारमा अनुदान मुखी बजेट तर्जुमा तर उत्पादन र उत्पादकत्वमा बढोतरी हुने आयोजना हरू छनौट नहुनु
१६. रुपान्तरणकारी, राष्ट्रियगौरव र ठुला आयोजनाले बजेट बाहेक अन्य नीतिगत/कानूनी प्रक्रियामा बिशेष प्राथमिकता नपाउनु आदि
१७. नियमनकारी निकाय, समस्या समाधानका लागि स्थापित संयन्त्रहरुको काम कारवाही प्रभावकारी नहुनु
१८. विकासे मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, रा.यो.आयोग आदि बीच परियोजना छनौट देखि कार्यान्वयन सम्म प्रभावकारी समन्वय नहुनु र Empire Building सोच सबै शासकीयपात्रले राख्नु आदि
१९. स्थानीय अवरोध, नाजायज माग र बिरोध गर्ने परिपाटी, दण्डहिन्ता आदि निरन्तर जारी रहनु आदि

लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणा सहित संधियतामा तिनै तहबीचको सरकारहरु बीच अन्तर सम्बन्ध, समन्वय र सहकार्य मार्फत नागरिकको अपेक्षालाई सिमित स्रोतसाधनलाई प्रभावकारी सार्वजनिक प्रशासन मार्फत दक्षतापूर्ण सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन गरि आर्थिक सम्बृद्धि हासिल गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

१२. सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नागरिक संलग्नता तथा स्वामित्वका सम्बन्धमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरु लेख्नुहोस ।

सार्वजनिक हित र उद्देश्य हासिल गर्न स्थापित प्रशासकीय संयन्त्र “सार्वजनिक प्रशासन”मा समयक्रम संगै यसको स्वरूप, संरचना र कार्यगत शैलीका विभिन्न अवधारणाहरुमा 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 निम्नलिखित सुधारहरु गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

१. सार्वजनिक सेवाको उत्पादन, वितरण तथा लाभको उपयोगमा नागरिकहरुको सार्थक सहभागिता सुनिश्चित गरिनुपर्ने ।
२. नागरिकका माग र आवश्यकतामा आधारित रहेर सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने ।
३. सार्वजनिक परिक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परिक्षण, सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण जस्ता बिषयहरुमा नागरिकहरुको सार्थक संलग्नता अभिवृद्धि गरिनुपर्ने ।
४. सार्वजनिक सेवामा Mapping गरि वास्तविक Targeted People हरुलाई सेवा प्रवाहको प्रक्रियामा आवद्ध गरि Elite Capture मुक्त बनाउने ।
५. नागरिकहरुलाई सेवा प्रवाहको हरेक चरणमा आवद्ध गराउन आवश्यक Incentive Package व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
६. सेवा प्रवाहमा नागरिक मैत्री, सरल र सहज पहुँच हुने वातावरण निर्माण गर्ने ।
७. नागरिक सचेतना अभिवृद्धि गरी नागरिकहरुलाई सेवा प्रवाहको सबै चरणमा अनिवार्य सहभागी, पृष्ठपोषण लिने, गुनासो सुन्ने आदिको व्यवस्था मिलाउने ।
८. सेवा प्रादयकहरुले जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व लिने संस्कारको विकास गर्ने ।
९. सार्वजनिक नीति समुदाय, Citizen Juri जस्ता नागरिक केन्द्रित मन्चहरुको विकास गर्दै Co-Production, Co-Construction लाई जस्तै सामुदायिक बन/प्रहरी आदिमा जोड दिने ।
१०. सुचकमा आधारित, ७२० डिग्री अनुगमन र मूल्यांकन प्रणालीको कार्यान्वयन गर्ने

११. नागरिक वडापत्र, सूचना अधिकारी, गुनासो सुन्ने अधिकारी, नागरिक सहायता कक्ष, स्तनपान कक्ष, Waiting Room, ICT र online सेवा आदि जस्ता सेवाग्राही मैत्री व्यवस्थाहरु कार्यान्वयन गर्ने ।

सेवाको उत्पादन, वितरण र लाभ प्राप्ति सम्मका सबै चरणहरुमा नागरिकहरुको सक्रिय र अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्न सकिने मात्र समग्र शासकीय व्यवस्था प्रति नागरिक स्वामित्व र अपनत्व बोध हुन गइ जनउत्तरदायी शासन लागू गर्न सकिन्छ ।

१३. नेतृत्व विकास, नेतृत्व परिक्षण र उत्तराधिकारी योजनाका सम्बन्धमा बिद्वमान नीतिगत र कानूनी प्रावधानहरु बारे चर्चा गर्दै यसलाई प्रभावकारी बनाउन उपायहरु समेत लेख्नुहोस ।

नेतृत्व विकास, नेतृत्व परिक्षण र उत्तराधिकारी योजना सम्बन्धमा छुट्टै क्षेत्रगत, नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था नभए तापनि संबिधान, निजामती सेवा ऐन, नियमावली र सुशासन ऐन, स्थानीय प्रशासन ऐन लगायतका कानूनहरुले विभिन्न प्रावधानहरु व्यवस्था गरेको छ ।

१. सुशासन ऐनले मन्त्री, सचिव, विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारी बाँडफाड गरेको ।
२. कर्मचारीहरुलाई विभिन्न स्वदेशी तथा विदेशी तालिम, अध्ययन भ्रमणको अवसर रहेको ।
३. कार्य विवरण, कार्यसम्पादन सम्झौता, अधिकार प्रत्यायोजन र कायममुकायम दिने व्यवस्था रहेको ।
४. विभिन्न सेवा समूह, तथा कलष्टरिंगको व्यवस्थाले व्यावसायिकता र विशेषज्ञतामा जोड दिएको ।
५. भौगोलिक क्षेत्रको कार्यानुभव समेत हुने गरी सरुवा तथा पदस्थापनको व्यवस्था रहेको ।
६. सचिव हुन सहसचिवलाई Senior Executive Development Program (SEDP) तालिम सम्बन्धि अनिवार्य व्यवस्था गरिएको ।
७. नेतृत्व मूल्यांकन समितिको व्यवस्था गरिएको ।
८. जेष्ठता, कार्यकुशलता र कार्य सम्पादन मूल्यांकनका आधारमा वृत्ति बिकासका अवसरहरु रहेको ।
९. कर्मचारीहरुको अनुशासन तथा आचरण सम्बन्धि नीतिगत व्यवस्था रहेको ।
१०. १५ दिन अगाडी नै विशिष्ट श्रेणी तथा विभागीय प्रमुखहरु नियुक्ति गर्ने उत्तराधिकारी योजनाको नीतिगत व्यवस्था रहेको ।
११. लोकसेवा आयोगको परिक्षाहरुमा Knowledge, Skill, Attitude and Aptitude समेत परिक्षण हुने व्यवस्था रहेको ।

यी माथिका नीतिगत र कानूनी व्यवस्थाहरु हुँदाहुँदै पनि कुशल, दूरदर्शी नेतृत्वको अभाव रहनु र नेतृत्वले अपेक्षित नतिजा दिन नसक्नुबाट सार्वजनिक प्रशासनको गरिमा कमजोर हुन पुगेको छ । नेतृत्व मूल्यांकन समिति Proactive नहुनु, विभागीय प्रमुखहरु पदस्थापन हुँदा र नेतृत्व बहन गर्ने क्षमता भन्दा राजनीतिक

सम्बन्धको आधारमा नियुक्त गरिनु, SEDP तालिम बढुवाको लागि मात्र प्रयोग, तालिम मनोनयनमा चाकडी र चाप्लुसी प्रथा आदिको कारण नेतृत्व विकास, नेतृत्व परिक्षण र उतराधिकारी योजनाका कार्यहरू प्रभावकारी हुन् नसकेको तर अधिकार प्रत्यायोजनका व्यवस्था, कायममुकायम दिने, निमित्त दिने, सेवा प्रवेश तालिम, सेवाकालीन तालिम आदिको व्यवस्था बाट सकारात्मक प्रभाव परेको देखिन्छ । तसर्थ यसलाई अझै प्रभावकारी बनाउन निम्नलिखित उपायहरू अवलम्बन गर्नु जरुरी छ ।

१. जनशक्ति विकास योजना तर्जुमा गरि कार्यान्वयन गर्नुपर्ने ।
 २. कार्यसम्पादन सूचक हरू निर्माण गरि कार्य सम्पादन सम्झौता गर्ने र अतिजको आधारमा कार्य सम्पादन मूल्यांकन गरि सरुवा, बढुवा, पदस्थापन, नेतृत्व प्रदान, दण्ड, पुरस्कार, प्रोत्साहन जस्ता बिषयबस्तुलाई आवद्ध गर्ने ।
 ३. स्वदेशी, बैदेशिक अध्ययन, तालिम आदि जस्ता अवसरहरू सम न्यायिक दंगले उपयुक्त व्यक्तिलाई मनोनयन गर्ने ।
 ४. राजनीतिक रुपमा नियुक्त पदहरूमा अनिवार्य कार्य सम्पादन सम्झौता गर्ने र त्यसकै आधारमा अनुगमन र मूल्यांकन मार्फत कार्यकाल निश्चित गर्ने ।
 ५. नेतृत्व मूल्यांकन गर्दा नीति विश्लेषण क्षमता, नेतृत्व वहन गर्न सक्ने क्षमता, निर्णय गर्न सक्ने क्षमता, नव प्रवर्तनात्मक कार्यमा सृजनशीलता आदि लाई मुख्य आधार मान्ने ।
 ६. बिश्वबिधालयहरूमा, लोकसेवा आयोग, तालिम प्रदायक संस्थाहरू बीच उपयुक्त समन्वय कायम गर्ने ।
 ७. नीतिगत र कानूनी व्यवस्थाहरूलाई जस्तै १५ दिन अगाबै नियुक्त हुने उतराधिकारीहरू, सरुवा र का.मू. दिने, तालिममा मनोनयन आदि व्यवस्थाहरू अनिवार्य व्यवहारमा लागू गर्ने आदि ।
- ९४. संबिधानमा रहेका मौलिक हकहरू कार्यान्वयनमा देखिएका समस्या र त्यसका सुधारका लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने उपायहरू बारे आफ्नो तर्कपूर्ण विचार व्यक्त गर्नुहोस् ।**

मानव अधिकारको अभिन्न अंगकारुपमा संबिधानमै प्रत्याभूत गरिएका हकहरू नै मौलिक हकहरू हुन्, जसको कार्यान्वयन राज्यको लागि बाध्यकारी हुन्छ । नेपालको संबिधानमा ३१ वटा मौलिकहकहरू व्यवस्था गरी नागरिकको हक अधिकारको सुनिश्चितता गरिएको छ । यद्यपि व्यवस्था गरिएका हकहरू र राज्यको क्षमता बीच तादात्म्यता नमिल्दा कतिपय हकहरू संबिधानमा सौन्दर्यका विषयका रुपमा मात्र सिमित हुन पुगेको छ ।

मौलिकहकहरू कार्यान्वयनमा देखिएका समस्याहरू

१. कानून बनाई मात्र कार्यान्वयनमा आउने कतिपय मौलिकहकहरू कार्यविधि कानून र अन्य अन्तरसम्बन्धित कानूनहरू तर्जुमा नहुँदा लागू गर्ने नसकेको ।

२. संविधानले ऐन र ऐनले तोकिए बमोजिम हुने भनिएका व्यवस्थाहरु कार्यान्वयनमा समस्या ।
३. राज्यको स्रोतसाधन, कार्यान्वयनमा आइपर्ने जोखिम र क्षमताको पूर्वानुमान नगरी मौलिक हकहरुको व्यवस्था गरिदा यसको कार्यान्वयनमा राज्यको स्रोतसाधन अपुग हुन् गई कार्यान्वयनमा जटिलता सिर्जना हुनु जस्तै: हरेक नागरिकलाई रोजगारी छनौटको अवसर
४. मौलिक हक कार्यान्वयनमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको भूमिका स्पष्ट नहुँदा एक अर्कोमा पन्छाउने प्रवृत्ति बढ्दै जानु ।
५. राजनीतिक इच्छाशक्ति अभाव देखिँदा न्यायपालिकाले कार्यान्वयनका लागि आदेश दिई रहनु पर्ने अवस्था ।
६. कतिपय मौलिक हकहरुको कार्यान्वयनल लागि सरकार एकलै गर्ने नसक्ने हुँदा अन्तराष्ट्रिय तहमा समन्वय गर्नुपर्ने जस्तै स्वच्छ वातावरणको हक ।
७. मौलिक हकहरु बीच नै दोहोरोपनका कारण कार्यान्वयनमा समस्या जस्तै : सामाजिक न्यायको हक र सामाजिक सुरक्षाको हक ।
८. नागरिकमा सचेतना, शिक्षा र बहस पैरवीको स्तर न्यून भएका कारण कार्यान्वयनमा समस्या ।
९. कतिपयहकहरु अति नै महत्वाकांक्षी भएकाले संबिधानमा सौन्दर्य मात्र थपेको ।
१०. नागरिकले आफ्नो कर्तव्य पालना नगर्ने र दण्डहिन्तालाई प्रशय दिने मनोवृत्ति ।

कार्यान्वयनका लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने सुझावहरु

१. मौलिकहकको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक सबै कानून, कार्यविधि निर्माण/संसोधन आदि तत्काल गर्ने ।
२. राज्यको स्रोतसाधन परिचालन र वितरणमा सहभागितामूलक व्यवस्थापन गरि समन्वयात्मक ढङ्गले कार्यान्वयन गर्ने ।
३. दोहोरोपन र कार्यान्वयन हुन् कठिन मौलिकहक हरु लाई समयसापेक्ष संसोधन/परिमार्जन गर्ने।
४. नागरिकको चेतना, बहस, पैरवी, शिक्षाको स्तर, आधारभूत आवश्यकताहरु, क्षमता विकास आदि प्रभावकारी बनाउने ।
५. तिनै तहका सरकारहरु मौलिक हक कार्यान्वयनमा स्पष्ट र जिम्मेवार बन्ने ।
६. नागरिकले आफ्नो कर्तव्य पालना गर्ने, बहस पैरवी आदि गर्ने

महत्वाकांक्षी मौलिकहकहरु संख्यात्मक रुपमा संविधानको सौन्दर्यको लागि मात्रै राख्नु भन्दा बढी भन्दा बढी मौलिक हकहरुको गुणात्मक कार्यान्वयन गर्दै नागरिकको जनजीविकालाई सहज, सरल बनाउनु नै आजको आवश्यकता रहेको छ ।

९५. नेपालमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण हुन नसक्नुको कारण र न्यूनीकरणका लागि उपयुक्त सुझावहरू के के हुन् ?

प्रचलित कानून र पदीय दायित्वलाई भुल्दै व्यक्तिगत स्वार्थ सिद्ध गर्न गरिने आर्थिक एवं गैर आर्थिक क्रियाकलापको समष्टि नै भ्रष्टाचार हो । नेपालको संविधानले भ्रष्टाचार मुक्त सार्वजनिक प्रशासनको परिकल्पना गर्दै सदाचार युक्त समाज निर्माणमा जोड दिए पनि विश्वमा बढी भ्रष्टाचार हुने मुलुकको सुचिमा ११७ औं (सन् २०२०) स्थानमा देखिनुले नेपालमा अपेक्षाकृत रुपमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण हुन् नसकेको देखिन्छ । जसका कारणहरू निम्नलिखित छन् ।

नीतिगत र राजनीतिक पक्षहरू

१. महँगो निर्वाचन प्रणाली
२. नियामक निकायबाट जोगिन मन्त्रिपरिषद बाट निर्णय गराउने प्रवृत्ति
३. नियामक निकायको कार्य क्षेत्रम कटौती गर्नु
४. नीति निर्माण, करका दरहरू स्वार्थ समूह हावी हुनु
५. कानूनी राज्यको पूर्ण परिपालना नहुनु
६. नियामक निकाय लाई सत्तासिन दलले आफ्नो अनुकूल प्रयोग गर्नु
७. संबैधानिक एवं राजनीतिक नियुक्त भागबण्डाको आधारमा गर्नु

आर्थिक पक्षहरू

१. गरिवी र बेरोजगारी बढ्दो हुनु
२. सार्वजनिक सेवा सुबिधा सहित आधारभूत सेवा को पहुँचमा कमि रहनु
३. अनौपचारिक अर्थतन्त्र र आर्थिक गतिविधि मौलाउदै जानु
४. छिट्टै धनी हुने मनोवृत्ति हावी हुनु

सामाजिक एवं सांस्कृतिक पक्षहरू

१. धनि मानिसको स्रोत नखोजिनु तर समाजमा उच्च समान गर्ने संस्कृति बढ्दै जानु
२. समाजले भ्रष्टाचार र भ्रष्टाचारी लाई मौन समर्थन गर्नु
३. नागरिकमा चेतना र शिक्षाको कमि हुनु
४. महँगो चाडपर्व र उपहार, दहेज प्रथा आदि रहनु
५. सम्पति पुस्तान्तरण हुने संस्कृति रहनु
६. सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरू प्रभावकारी हुन् नसक्नु

प्रशासनिक पक्षहरू

१. प्रशासन प्रणालीमा नातावाद, कृपावाद हावी हुनु
२. सुशासन, पारदर्शी, जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व पन्छाउने प्रवृत्ति
३. सार्वजनिक प्रशासनमा समयसापेक्ष सूचनाप्रविधिको विकास नहुनु
४. शासकीय पात्रमा नैतिकता, सदचारिता र व्यवसायिकताको कमि हुनु

अन्य पक्षहरु

१. निजिक्षेत्रको भ्रष्टाचार CIAA को कार्यक्षेत्र बाहिर रहनु र नाफामुखी प्रवृत्ति हुनु
२. नागरिक, पत्रकारीता क्षेत्रको भूमिका कमजोर हुनु
३. राजनीतिको अन्य क्षेत्र (प्रशासन, स्वार्थसमूह आदि) संग सहसम्बन्ध रहनु

आवश्यकता र लोभ दुवै भ्रष्टाचार सिर्जनाका मुहानहरु हुन् । यसले सामाजिक सद्भावलाई खलल पार्दै हुने र नहुने बर्गमा बिभाजन गर्ने र सरकारप्रति नागरिकको जनविश्वास गुम्नुको साथै अन्तराष्ट्रिय समुदायमा राष्ट्रको छवि धुमिल हुने गर्दछ । भ्रष्टाचारले अन्ततः गतवा विकास, सुशासन र सम्बृद्धिको लागि पर्खाल खडा गर्ने, अर्थतन्त्र धरासायी बनाउदै देशलाई बर्बादी तर्फ धकेल्दै असफल मुलुक बनाउने हुँदा यसको प्रभावकारी न्यूनीकरण गर्नु जरुरी छ ।

१. भ्रष्टाचारसंग सम्बन्धित कानून, कार्यविधिहरुमा समयसापेक्ष सुधार, निर्माण र परिमार्जन गर्ने
२. भ्रष्टाचारसंग सम्बन्धित निकायहरुमा स्वच्छ र उच्च नैतिकता भएको व्यक्तिको नियुक्ति गर्ने र तिनीहरुको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने
३. सम्बन्धित निकायहरुलाई स्रोतसाधन युक्त बनाउने र रचनात्मक बनाउने
४. कार्यक्षेत्रभित्रको कार्य नगर्ने, जिम्मेवारी नलिने, निर्णय नगर्ने, कानून र सुशासन ऐन पालाना नगर्ने कर्मचारीलाई तत्कालै दण्ड दिने
५. सार्वजनिक प्रशासनमा रहेको नातावाद, कृपावाद बन्द गरि अवसरहरुको वितरणमा समान आधार तय गर्ने
६. कानूनको शासन, दण्डहिन्ता अन्त्य, सबै शासकीय पात्रहरुको भूमिका अनिवार्य हुनुपर्ने
७. समाजमा भएका कुरीति, संस्कारलाई जनचेतनामूलक कार्यक्रमबाट निर्मुल पार्ने
८. सामाजिक सुरक्षाक कार्यक्रम, गरिवी निवारण र महंगी नियन्त्रण, सुशासनमा सरकारको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने
९. सरकारी सेवा सुबिधा वितरण र सहयोग, राजनीतिक नियुक्ति आदि निश्चित मापदण्ड बनाई लागू गर्ने
१०. सार्वजनिक सेवालाई सहभागितामूलक बनाई उत्तरदायित्वका औजारहरु जस्तै सामाजिक परिक्ष, सार्वजनिक सुनुवाई, सूचनाको हकको कार्यान्वयन, गुनासो सुन्ने व्यवस्था, नैतिक शिक्षा, सदचारिता आदि लाई प्रभावकारीरूपमा लागू गर्ने

११. असल राजनीतिक संस्कारको विकास गरी महँगो निर्वाचन प्रणालीलाई निरुत्साहित गर्ने

मुलुककै Cancer भनिने भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा प्रवर्धनात्मक, निरोधात्मक, दण्डनात्मक र संस्थागत क्षमता सुदृढिकरण जस्ता रणनीतिहरु अवलम्बन गर्ने र सबै शासकीयपात्रले अन्तरहृदय देखि सदाचारयुक्त समाज निर्माणमा आफ्नो भूमिका निर्वाह गनुपर्ने देशको चाहना प्रतिविम्बित गरे मात्र देशमा भ्रष्टाचारमुक्त राज्यको रुपमा देशलाई स्थापित गर्न सकिन्छ ।

१६. मुलुकमा उदारीकरणका बेफाइदाहरु के के हुन् ? उदारीकरण नीतिको अवलम्बनपछि भएका मुख्य उपलब्धिहरु र प्रभावकारीताका उपायहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

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 दशकबाट विकास भएको यो अवधारणा नेपालमा भने आठौं योजना देखि आत्मसाथ गरिएको पाइन्छ । हाम्रो जस्तो विकासोन्मुख देशमा स्रोत साधनको कमि, प्राविधिक जनशक्तिको अभाव, कमोजर कार्यक्षमता अवस्थामा उदारीकरणलाई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन नगरे तपशिलका बेफाइदाहरु भोग्नुपर्ने हुन्छ ।

आर्थिक उदारीकरणका बेफाइदाहरु

१. स्वदेशी ज्ञान सीप र उध्योगहरु धराशायी भए
२. असन्तुलित विकास र lopsided growth अर्थात अर्थतन्त्रको केही हिस्सामा मात्र वृद्धि भयो ।
३. आर्थिक असमानतामा अझै वृद्धि भयो ।
४. सरकारले आफ्नो संस्थागत विकासमा जोडबल नगरेकोले समतामूलक विकास अवरुद्ध हुन पुग्यो ।
५. छायाँ अर्थतन्त्र र विचौलिया अर्थतन्त्रको जन्म भयो ।
६. सरकारी नियमन असक्षम देखियो ।
७. श्रम निर्यात र वस्तु आयातको उल्टो यात्रा शुरुवात भयो ।
८. ब्यपार असन्तुलन उच्च विन्दुमा पुग्यो ।
९. निजी क्षेत्रले अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा र गैर नैतिक क्रियाकलापमा रुचि राख्यो ।
१०. शिक्षा र स्वास्थ्यमा राज्य निरीह र गतिहीन देखियो ।

संविधानले सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको विकास र बिस्तार मार्फत उदारवाद उन्मुख अर्थतन्त्र अबलम्बनसंगै हासिल भएका मुख्य उपलब्धिहरु यसप्रकार छन् ।

समग्र आर्थिक क्षेत्रमा भएको उपलब्धिहरु

१. रोजगार, मूल्य, उत्पादन, लगानी ब्यपार सवैमा सकरात्मक नतीजाहरु प्राप्त भए ।
२. सरकारको आम्दानी बढ्यो । वित्तीय घटामा कमी आयो आर्थिक गतिविधिहरुमा वृद्धि भयो निजी क्षेत्रको विकास भयो ।
३. रोजगारीका अवसरहरुमा वृद्धि भयो ।
४. अन्तराष्ट्रिय ब्यपारको क्षेत्रमा संरचनाहरु निर्माण भए
५. नीतिगत र कानूनी रुपान्तरण भयो ।
६. मूल्यमा नियन्त्रण भयो ।

शिक्षा र स्वास्थ्य

आर्थिक उदारिकरणको नीति अवलम्बन गरे संगै निजी लगानीमा बिधालय तथा मेडिकल कलेज हरु स्थापना भए पश्चात नागरिकहरुको 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 रोगहरुको समेत उपचार सम्भव भएको छ ।

यद्यपि शिक्षा र स्वास्थ्यमा हुने नहुने बर्गको रुपमा समाज बिभाजन भएको हुँदा 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 प्रतिष्प्रधि 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

निजी लगानीमा बैंक र वित्तिय संस्थाको स्थापना संगै नागरिकको घरदैलोमा वित्तिय संस्थाको सेवा संसारभरी बाट सहज र सरल रुपमा प्राप्त गरेका, वैदेशिक ब्यपारका कानूनी र संरचनागत अवरोधहरु हटाइए, सार्वजनिक संस्थानहरु निजीकरण भएका छन् ।

बैदेशिक लगानी र व्यापार

विभिन्न उद्योग, जलबिधुत 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 बिस्तार भएको छ ।

यद्यपि स्वदेशी उद्योगले बाह्य प्रतिस्पर्धा गर्ने नसकेर धारासायी बनेको, आयातमुखी अर्थतन्त्र, व्यापार घाटा बढ्दो, मौलिक पहिचान गुमाएको अवस्थामा राज्यले उपयुक्त नीति मार्फत यस्ता नकारात्मक गतिविधिलाई निराकरण गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

नेपालमा आर्थिक उदारीकरण नीतिको अवलम्बन पछि शिक्षा, स्वास्थ्य, संचार, प्रविधि, लगानी र व्यापार आदि क्षेत्रहरूमा सकारात्मक र नकारात्मक दुवै प्रभाव देखा परेका भएपनि सकारात्मक प्रभावलाई बढाउँदै र नकारात्मक प्रभावलाई उचित सम्बोधन मार्फत सबै नागरिकको समतामूलक पहुँच स्थापना हुनेगरी राज्यको भूमिका प्रभावकारी हुनुपर्ने देखिन्छ ।

प्रभावकारिताका अवलम्बन गरिने उपायहरू

आर्थिक क्षेत्रमा

१. दीगो, फराकिलो र समावेशी विकासको मोडलको राष्ट्रिय ढाँचा निर्माण
२. आधारभूत आर्थिक र लगानी नीतिहरूमा राजनैतिक मतैक्यता र शासकीय स्थिरताको सुनिश्चितता
३. प्रगतिशील कर प्रणाली र कर जवाफदेहिताको सुनिश्चितता
४. उद्यमशीलताको विकासमा तीव्र लगानी
५. पूँजी निर्माणको राष्ट्रिय क्षमतामा अभिवृद्धि गरी मानवपूँजी निर्माण मार्फत उत्पादकत्व अभिवृद्धि
६. रैथाने ज्ञान सीप पूँजी र प्रविधिको वैज्ञानिकीकरण, बजारीकरण र अन्तर्राष्ट्रियकरणमा जोड
७. आर्थिक र वित्तीय नियमनकारी क्षमताको सबलीकरण
८. लगानीमैत्री नीतिगत पूर्वाधारहरूको निर्माण
९. सूचकमा आधारित प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकनमार्फत समयसापेक्ष सुधारगर्ने रणनीतिको अवलम्बन

शिक्षा क्षेत्रमा

१. राज्यले आधारभूत रूपमा निशुल्क र गुणस्तरीय विद्यालय शिक्षाको प्रबन्ध गर्ने
२. तीनै तहका सरकारहरूको साझेदारीमा इच्छुक सबै युवाहरूलाई निशुल्क प्राविधिक शिक्षाको व्यवस्था गर्ने
३. निजी शिक्षाप्रदायक हरूलाई प्रभावकारी नियमन र सहजीकरण गर्ने
४. गुणस्तरमा प्रतिस्पर्धा गर्ने वातावरणको निर्माण ।

स्वास्थ्य क्षेत्रमा

१. सेवाको गुणस्तर र मापदण्ड निर्माण गर्ने
२. हरेक नागरिकहरूका लागि समान गुणस्तरको स्वास्थ्य सेवामाथिको पहुँच स्थापित गर्ने
३. प्रभावकारी नियमन गर्ने
४. गुणस्तरीय स्वास्थ्य पूर्वाधारहरूको निर्माण र स्वास्थ्य बीमा मार्फत हरेक नागरिकहरूको समान गुणस्तरको स्वास्थ्यमाथिको पहुँच स्थापना

सञ्चार क्षेत्रमा

१. प्रभावकारी नियमन र समन्वय गर्ने
२. डिजिटल शासनका पूर्वाधारहरूको निर्माण गर्ने
३. डिजिटल पहुँच र गुणस्तरमा वृद्धि गर्ने
४. नवप्रवर्तन र सञ्चार सम्बद्ध उद्योगहरूको नियमन र सहजीकरण पूर्वाधारहरूको निर्माण
५. अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा, डिजिटल अपराधहरू तथा डाटा सुरक्षाकालागि नीतिगत र कानूनी प्रबन्धहरू गर्ने ।

उद्योग तथा वाणिज्य

१. लगानीमैत्री वातावरण निर्माण गर्ने
२. तुलनात्मक लाभका क्षेत्रहरूको पहिचान र अनुसन्धान तथा अध्यावधिकीकरण
३. बौद्धिक सम्पत्ति कानून, प्रतिस्पर्धा कानूनहरूको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने
४. वर्तमानका कानूनी प्रावधानबमोजिमका संस्था र संरचनाहरू अविलम्ब कार्यान्वयनमा ल्याउने ।
५. स्वदेशी ज्ञान शीपमा आधारित उद्योगहरूको विस्तार र विकासमा विशेष नीतिगत सहायता प्रदान गर्ने ।
६. कनेक्टिभिटीका पूर्वाधारहरूलाई पहिलो प्राथमिकतामा राखी निर्माण गर्ने ।

९७. नेपालमा कानूनको शासनको अवस्था बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

भनिन्छ - कानूनको शासनले शासकीय शक्तिको प्रयोग र सामाजिक न्याय तथा नागरिकका हक अधिकारको प्रवर्द्धन गर्ने कार्यका बीच सामञ्जस्यता कायम गर्दछ । विभिन्न मापदण्डका आधारमा शक्तिको प्रयोगमा हुन सक्ने स्वेच्छाचारिता र निरंकुशतालाई रोक्ने कानूनी दर्शन हो नै कानूनको शासन हो, जसले शक्तिको दुरुपयोग वा गलत प्रयोगबाट हुने नागरिक हक अधिकारको हनन र अतिक्रमणबाट जोगाउँदछ । त्यसैले कानूनको शासन भनेको स्वच्छ तथा प्रभावकारी शासन हो । प्राकृतिक न्यायका सिद्धान्त, समानताको

सिद्धान्त र कानूनको उचित प्रयोग तथा निर्धारित प्रक्रियाको अवलम्बन कानूनको शासन स्थापना गर्ने उपागमहरू हुन् ।

नेपालको संविधान, २०७२ ले प्रस्तावनामा नै कानूनी राज्यको स्थापनामा जोड दिएको छ । संविधानले शासनमा नागरिकको सहभागिता र नागरिक केन्द्रित शासनमा जोड दिएको छ । नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारका अतिरिक्त आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारहरू समेत समावेश गरी ३१ वटा मौलिक हकहरूको व्यवस्था गरेको छ । संविधानले राज्यका अङ्गहरूका बीचमा शक्तिको पृथकीकरण गरेको छ र ती अङ्गहरूलाई स्वेच्छाचारी हुन नदिन नियन्त्रण र सन्तुलनको अवधारणालाई समेत आत्मसात गरेको छ । संविधान र कानूनको सीमा नाघेको अवस्थामा त्यस्तो विषयलाई नियमन गर्न सक्ने गरी स्वतन्त्र र सक्षम न्यायपालिकाको स्थापना गरेको छ । सर्वोच्च अदालतलाई साधारण अधिकारक्षेत्रका अलावा न्यायिक पुनरावलोकनको असाधारण अधिकारसमेत प्रदान गरिएको छ ।

शासन व्यवस्थालाई उत्तरदायी बनाउनका लागि स्वतन्त्र संवैधानिक अङ्गको रूपमा १३ वटा संवैधानिक अङ्गको रूपमा स्थापित गरेको छ । संविधान र कानूनले प्रदान गरेका नागरिकका हक अधिकारको प्रचलन गराउन र सरकारलाई कानूनले निर्धारण गरेको सीमामा राख्नका लागि न्यायालयबाट प्रशस्त आदेशहरू जारी भएका छन् । माथि उल्लिखित संवैधानिक व्यवस्थालाई क्रियाशील गराउन विभिन्न विषयगत कानूनहरू तर्जुमा गरिएको छ । यसका अतिरिक्त सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, भ्रष्टाचार नियन्त्रण ऐन लगायतका विभिन्न कानूनहरू जारी भएका छन् जसले कानूनको शासन स्थापना गर्ने उद्देश्य लिएका छन् । वल्ड जस्टिस फोरमले गरेको सर्वेक्षणमा सन् २०२० मा १२८ मुलुकहरू मध्ये ६१औं स्थानमा रहेको बाट देशमा कानूनको शासनको अवस्था सन्तोषजनक मान्नुपर्ने अवस्था बाट टाढा रहेको देखिन्छ ।

कानूनको शासनले लोकतान्त्रिक आदर्शलाई अंगिकार गर्ने भएकोले जनसहभागितामा संविधान निर्माण हुनु, राज्यका सबै तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू क्रियाशील रहनु, मौलिक हक अधिकारसम्बन्धी कानून निर्माण हुनु र शासकीय व्यवहारमा पारदर्शिता अभिवृद्धि हुनु जस्ता सकारात्मक कार्यले नेपालमा कानूनको शासनको अवस्थामा सुधार देखिएको हो । संवैधानिक प्रत्याभूति, कानूनी एवम् संरचनागत व्यवस्था गरिएको भएपनि मुलुकमा कानूनको शासनको अवस्था चुनौतीपूर्ण रहेको छ । संविधानमा उल्लिखित मौलिक हकहरू पूर्णरूपमा क्रियाशील हुन वा कार्यान्वयनमा आउन सकेको पाइदैन । विशेषतः कमजोर र पिछडिएको वर्गले अपेक्षितरूपमा मौलिक हकको लाभ लिन सकेको पाइदैन ।

कार्यपालिकाका काम कारवाहीहरू नगरिक केन्द्रित हुन सकेको पाइदैन । संविधान निर्माणपछि पनि मुलुकमा स्थायी शान्ति र अपेक्षित राजनीतिक तथा आर्थिक सामाजिक रूपान्तरण हुन सकिरहेको छैन । कतिपय

संवैधानिक प्रावधान र जिम्मेवार निकायका काम कारवाहीबाट न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता र सक्षमतामा दखल दिएको आरोप लाग्ने गरेको छ । न्यायमा सहज पहुँचका अवरोधक पक्षहरू अझै पनि कायमै रहेका छन् । संवैधानिक निकायहरू केन्द्रीकृत रहेका छन् । यी निकायहरूले जुनरूपमा सरकारका काम कारवाहीको अनुगमन गर्नु पर्ने हो सो रूपमा गर्न नसकिरहेको अवस्था छ । भ्रष्टाचारको सूचकमा मुलुक धेरै अगाडि छ र सुशासनको सूचकमा धेरै पछाडि रहेको छ । कतिपय आयोगहरूमा पदाधिकारीहरूको व्यवस्था हुन सकेको छैन । त्यसैले संविधानको अपेक्षा बमोजिमको संवैधानिक अङ्गको क्रियाशीलता आँउन बाँकी नै छ । राष्ट्रिय सरोकारका विषयमा एकापसको राजनीतिक सहमति र विश्वासको अवस्था कमजोर देखिएको छ । राज्य व्यवस्थाको नेतृत्व गर्ने राजनीतिक शक्तिहरू आफैमा आन्तरिक शक्ति व्यवस्थापनमा अल्मलिएको आरोप लाग्ने गरेको छ । संविधान, कानून र राज्यले लिएका नीतिहरूको उद्देश्यपरक प्रयोग हुन अझै बाँकी रहेको छ ।

संविधान र कानूनले जुनरूपमा आर्थिक सामाजिक रूपान्तरणको अपेक्षा राखिएको छ व्यवहारमा सो अवस्था देखिन सकेको छैन । अझै पनि सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन । सार्वजनिक प्रशासनमा उत्तरदायित्व र पारदर्शिताको अभाव रहेको पाइन्छ । अधिकार प्रचलन गराउनका लागि अदालतहरू छिटो, छरितो र प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन । अझै पनि औषतमा ३० प्रतिशतभन्दा वढी जनता निरक्षर छन् । नागरिक चेतनाको अभाव रहेको छ । अझै पनि गरिबीको रेखामुनि रहेका जनताको संख्या २५ प्रतिशतको हाराहारीमा रहेका छन् । विभेदकारी आर्थिक, सामाजिक संरचना र कानूनी व्यवस्थाहरू कायम रहेको भनी आलोचना हुने गरेको छ । न्यायालयबाट जारी भएका आदेश र निर्देशनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको पाइदैन । अदालतबाट गरिएका दण्ड जरिवानाको असुल तहसिलको अवस्था कमजोर छ । प्रशासनको संस्कृति अझै पनि नागरिकप्रति उत्तरदायी हुन सकिरहेको छैन । यस्ता विषयहरू कानूनको शासनका लागि चुनौतीको रूपमा रहेका छन् ।

नेपालमा कानूनको शासनको स्थापनामा देखिएका समस्या र चुनौतीहरूलाई यसप्रकार सूचीकरण गर्न सकिन्छ ।

१. संवैधानिक व्यवस्थाको कार्यान्वयनमा जटिलता, ड्ड संक्रमणकालीन परिवेशको अन्त्य हुन नसक्नु,
२. मौलिक हकको कार्यान्वयन हुन नसक्नु,
३. शासनमा उत्तरदायित्व, पारदर्शिता र जवाफदेहिताको अभाव,
४. न्यायमा सहज पहुँच कायम हुन नसक्नु,
५. कानूनको आधुनिकीकरणको अभाव,
६. कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयनको अभाव,
७. कानून निर्माण प्रक्रियामा जनताको अपनत्व र सहभागिताको अभाव,

८. कानून उल्लंघन गर्ने संस्कृति विकास,
९. राजनीतिक दृष्टिकोणले निर्देशित नागरिक समाज,
१०. सेवा वितरणको कमजोर अवस्था,
११. स्रोत साधनको न्यायोचित वितरणको अभाव,
१२. अदालतका आदेशहरूको कार्यान्वयनको अभाव,
१३. राज्यशक्तिको प्रयोगमा स्वेच्छाचारिताको आरोप निरन्तर,
१४. न्याय सम्पादन प्रक्रिया ढिलो र मंहगो भएको,
१५. पुराना कानूनहरूको आधुनिकीकरण हुन नसकेको,
१६. सुशासनका सूचकहरू कमजोर रहेका आदि

कानूनको शासन संविधानवादको महत्वपूर्ण तत्व हो । यो सुशासन र पारदर्शिताको एउटा महत्वपूर्ण स्तम्भ हो । त्यसैले नेपालमा कानूनको शासन स्थापित 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 हुँदैन । यसको सफल अभ्यास गरी मुलुकमा कानूनको शासन स्थापित गरिनु पर्दछ ।

१८. निजामती सेवामा आरक्षणको समिक्षा गर्दै सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावहरू बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक रूपले पिछडिएको वर्ग, समूहलाई नीति निर्माण लगायत राज्य संरचनाका सबै तहमा अर्थपूर्ण सहभागिताको अवसर प्रदान गर्न अवलम्बन गरिने विशेष संरक्षणको कार्यलाई आरक्षण भनिन्छ । यो सकारात्मक विभेदको एक विशेष कार्यक्रम हो । विशेषगरी सकारात्मक विभेदले आरक्षण, प्राथमिकता, सशक्तिकरण, वातावरण निर्माण, सहूलियत, सुविधा छुट आदि स्वरूपमा कमजोर वर्गको उत्थानको प्रयास गरेको हुन्छ । “योग्यता त्यो सँग हुन्छ, जसले अवसर पाउँछ, अवसर त्योसँग हुन्छ, जसको पहुँच हुन्छ” भन्ने मान्यतालाई आरक्षणले आत्मसात् गर्छ ।

निजामती सेवामा आरक्षणको प्रभाव

स्थायी सरकारको रूपमा रहेको निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन नेपालमा पहिलो पटक २०६४ सालमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा दोस्रो संशोधन गर्दै निजामती सेवाको पदपूर्तिमा आरक्षणको प्रावधान राखिएको हो । यस व्यवस्थालाई स्पष्ट गर्दै निजामती सेवा ऐनको दफा ७ को उपदफा ७ मा भनिएको छ, “निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवारबिच मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ ।”

(क) महिला - ३३ प्रतिशत (ख) आदिवासी-जनजाति - २७ प्रतिशत (ग) मधेसी - २२ प्रतिशत (घ) दलित - ९ प्रतिशत (ङ) अपांग - ५ प्रतिशत (च) पिछडिएको क्षेत्र - ४ प्रतिशत

उक्त ऐनको दफा ७ को उपदफा ११ मा हरेक १० वर्षमा उपरोक्त व्यवस्था पुनरावलोकन गरिने कुरा उल्लेख गरिएको छ । यसरी हेर्दा आरक्षणको उपरोक्त व्यवस्था लागू भएको १० वर्ष पूरा भइसकेकोले यस व्यवस्थालाई पुनरावलोकन गर्न जरुरी भइसकेको छ ।

आरक्षणबाट परेको सकारात्मक प्रभाव

१. निजामती सेवा समावेशी बन्दै गएको छ । आरक्षणको व्यवस्था गर्नु भन्दा पहिले नेपालको निजामती सेवामा ९० प्रतिशत भन्दा बढी पुरुष कर्मचारी भएको र त्यसमा पनि बाहुन, क्षेत्री लगायत केही जातिको मात्र वर्चस्व भएकोमा अहिले स्थिति फेरिएको छ । निजामती सेवा विस्तारै समावेशी बन्दै गएको छ । वास्तवमा आरक्षणको व्यवस्थाले आरक्षित समूहमा मात्र लक्षित वर्ग सफल भएका नभएर खुला तथा अन्य समूहमा पनि उल्लेख्य संख्यामा सफलता हात पारेको देखिन्छ ।
२. निजामती सेवाप्रति युवाहरुको अभूतपूर्व आकर्षण देखिएको छ । निजामती सेवामा सबै वर्ग, समुदाय र खासगरी सीमान्तकृत वर्गको आकर्षण अभूतपूर्व रुपमा बढेको छ । नेपालका ७७ वटै जिल्लाका उम्मेदवारहरुले दरखास्त दिएका छन् । विगतमा निजामती सेवामा मधेसका जिल्लाको चासो कम हुने गरेकोमा दृश्य फेरिएको छ । विगतमा पहाडका सीमित जिल्ला र जातिको आधिपत्य रहने निजामती सेवामा अहिले सबैको चासो बढ्दै गएको देखिन्छ ।
३. विविधतायुक्त जनशक्ति उपलब्ध भएको छ । आरक्षणको माध्यमले निजामती सेवामा विविधतायुक्त जनशक्तिको आपूर्ति भएको छ । अहिले निजामती सेवामा महिला, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, दलित, अपांग, पिछडिएको क्षेत्र हरेक वर्ग, समूहका जनशक्तिको प्रतिनिधित्व भएको छ । खास क्षेत्र, समुदाय र वर्गको समस्याको पहिचान र निराकरण गर्न उक्तक्षेत्र, समुदाय र वर्गकै जनशक्तिलाई परिचालन गर्न सक्ने अवस्थाको सृजना भएको छ ।
४. राष्ट्रिय एकता तथा अखण्डतालाई सुदृढ बनाएको निजामती सेवामा सबै वर्ग र क्षेत्रको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हुन गई समावेशी राज्य प्रणालीको अभ्यास मात्र भएको छैन, यसबाट राष्ट्रिय एकता तथा अखण्डतालाई सुदृढ बनाउन समेत महत्वपूर्ण योगदान पुगेको छ ।
५. ऐतिहासिक अन्यायको क्षतिपूर्ति विगत लामो समयदेखि विभिन्न वर्ग, क्षेत्रका जनतालाई हुन गएको विभेद एवं ऐतिहासिक अन्यायको क्षतिपूर्ति दिलाएको छ ।
६. जवाफदेही तथा उत्तरदायी प्रशासनयन्त्र निर्माणमा सहयोग आरक्षणको माध्यमले विविधतापूर्ण जनशक्तिको आपूर्ति हुँदा निजामती प्रशासनलाई जवाफदेही र उत्तरदायी बनाउन सहयोग गरेको छ ।

७. सबै समुदायलाई मूल प्रवाहमा समाहित गरेको योग्यता प्रणालीले 'विजेताले सबै लान्छ'को अवस्था मात्र सिर्जना गर्ने र हार्नेले कुनै स्थान नपाई विद्रोहमा जानसक्ने भएकोले जित्ने र हार्ने बिचमा सम्बन्ध, सम्पर्क र सह अस्तित्व कायम राख्न दुबै पक्षलाई मूल प्रवाहमा समावेश गर्ने काम गरेको छ ।

आरक्षणबाट परेको नकारात्मक प्रभाव

१. आरक्षणको उद्देश्य अनुरूप काम हुनसकी टाठाबाठाले कब्जा जमाएको छ । नेपालको संविधानमा मौलिक हक अन्तर्गत सामाजिक न्यायको हकमा आर्थिक, सामाजिक रुपमा पछाडि परेको वर्गलाई मात्र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यका निकायहरूमा सहभागिताको हक हुने कुरा उल्लेख भएकोमा आरक्षणको नाममा सम्बन्धित वर्गका टाठाबाठा(इलाइट) ले अवसरमा कब्जा जमाएका छन् ।
२. बढ्दो नैराश्यता र प्रतिभा पलायन भएको अवस्था छ । आरक्षण नपाउने वर्गमा नैराश्यता उत्पन्न भई प्रतिभा पलायनमा सहयोग गरेको छ । आरक्षणको कारण तुलनात्मक रूपमा कम क्षमतावान जनशक्ति निजामती सेवामा भित्रिएको छ भने प्रतिस्पर्धी एवं क्षमतावान जनशक्ति यस सेवामा प्रवेश गर्न नसकी निराश भई विदेशिने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ
३. योग्यता प्रणालीमा असर गरेको छ । अरु देशको तुलनामा हाम्रो प्रशासन त्यसै पनि सुदृढ, क्षमतावान, प्रतिस्पर्धी एवं गतिशील नभएको भनी गुनासो आइरहेकोमा आरक्षणले गर्दा यसलाई झन कमजोर बनाउँदै गएको छ । विशिष्ट श्रेणी ल्याउने जनशक्ति बाहिरीने र थर्ड डिभिजन ल्याउने जनशक्ति भित्रिदै जाँदा हाम्रो प्रशासनयन्त्र झन कमजोर बन्ने र संगठनको प्रभावकारिता घट्दै जाने संभावना प्रवल देखिएको छ ।
४. प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा ह्रास भएको छ । आरक्षण प्राप्त गर्ने कतिपय लक्षित वर्ग सधैं आरक्षणमा भर पर्ने गरेको देखिएकाले प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता कमजोर बनाएको छ ।
५. आरक्षणको कारण कतिपय आरक्षित वर्गमा हिन भावनाको विकास गराएको छ र आरक्षित वर्गले आफूलाई अन्य वर्गको तुलनामा कमजोर ठानेको देखिएको छ । यसले पनि निजामती सेवाको प्रभावकारितामा असर पुर्याएको देखिन्छ ।
६. उल्टो विभेद सृजना भएको छ । आरक्षणको प्रयोगले समावेशीकरणका अन्य तरिकाहरूलाई निष्प्रभावी बनाएको छ । यसले समानतामूलक प्रणालीको विकास गर्नुको सट्टा उल्टो विभेद सृजना गरेको छ । कोही अमुक जात, वर्ग र क्षेत्र भएकै आधारमा तिनका पुर्खाले अवसर लिइसकेको भनी तिनका सन्तानलाई विभेद गरिएबाट समानतामूलक समाज स्थापना गर्न सकिंदैन । यसले त पालै पालो एकले अर्कोलाई विभेद गर्ने अवस्था सृजना गर्दै जाने देखिन्छ ।
७. निजामती सेवामा आरक्षणबाट आएको र खुला प्रतिस्पर्धाबाट आएको गरी दुई वर्ग सृजना गरेको छ । यसले संगठनमा अदृश्यरूपमा द्वन्द्व सृजना गरिरहेको छ

८. पदपूर्तिमा समस्या परेको छ । बिगत केही बर्षको तथ्यांक केलाउने हो भने कतिपय विज्ञापनमा कुनै पनि उम्मेदवार उत्तीर्ण नहुने तथा न्यून संख्यामा उत्तीर्ण हुने धेरै विज्ञापनहरु आरक्षणतर्फका भएकोले पदपूर्तिमा कठिनाई सृजना गरेको छ र खर्च समेत वृद्धि गराएको छ ।
९. निरन्तरता दिनुपर्ने बाध्यता रहेको देखिन्छ । यो अल्पकालको लागि ल्याइने भए तापनि लामो समयसम्म निरन्तरताको लागि दबाब पर्ने गरेको छ । नेपालमा हरेक १० वर्षमा यसमा पुनरावलोकनको कुरा उल्लेख गरिएता पनि यो सुविधा लिइरहेको वर्गवीचबाट आरक्षणलाई हटाउने कार्य निकै चुनौतिपूर्ण छ । आरक्षणको सिटमा अझ वृद्धि गरी यसलाई निरन्तरता दिइनुपर्दछ भनी पछिल्लो समयमा विभिन्न किसिमका आन्दोलनहरु भइरहेकोले यो प्रावधान हटाउने कार्य निकै चुनौतिपूर्ण देखिन्छ ।

वास्तवमा आरक्षण दुई तिर धार भएको हतियार हो । यसको सही किसिमले प्रयोग गर्न सकिएमा धेरै सकारात्मक परिणाम हासिल गर्न सकिन्छ भने यसको सही किसिमले प्रयोग गर्न नसकेमा थुप्रै दुष्परिणामहरु भोग्नुपर्ने हुन्छ । नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरुमा गरेको प्रतिवद्धता एवं नेपालको संविधानमा समावेशीकरण सम्बन्धी हकलाई मौलिक हककै रुपमा प्रत्याभूत गरी सो अनुसार राज्य संरचनाका हरेक निकाय, तह र क्षेत्रमा समावेशीकरणको नीति अवलम्बन गरिएको भए तापनि अझै पनि नेपालमा निजामती सेवालगायत राज्यका विभिन्न निकाय, तह र क्षेत्रमा निश्चित जाति र वर्गको प्रभुत्व रहेको र वञ्चितिकरणमा परेको वर्ग र समुदायको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने आरक्षणबाहेक अन्य कुनै भरपर्दो उपाय नदेखिएकाले माथि उल्लेख गरिएका विभिन्न सुधारका उपायहरु अवलम्बन गरी आरक्षणलाई सुधार सहित अघि बढाउनु अहिलेको देशको आवश्यकता र समयको माग हो ।

९. नेपालका आदिबासीहरुको उत्थानका प्रयासहरु प्रभावकारी बनाउने उपायहरु प्रस्तुत गर्नुहोस् ।

आफ्नै ऐतिहासिक निरन्तरता, मातृभाषा र परम्परागत रितिरिवाज भएको छुट्टै सामाजिक संरचना र लिखित वा अलिखित इतिहास भएको जाति वा समुदायलाई आदिबासी (जमिनको स्वामित्व संग सम्बन्धित) जनजाती (भाषा, संस्कृति, रितिरिवाज आदिसंग सम्बन्धित) भनिन्छ । संसारमा यिनीहरु ७२ देशमा , ५००० बढी प्रकारका समुदाय, कुल जनसंख्या करिव ६ % रहेको र नेपालमा कुल जनसंख्याको ३७.३%, ५९ समुदाय, सक्षरता ५०%, निजामतीमा २१%, राजनीतिकमा २५ % का हाराहारीमा रहेका छन् ।

बिश्व बैंक अनुसार आदिबासी पहिचानका आधारहरु

१. पुर्खौली क्षेत्र तथा त्यहाका प्राकृतिक स्रोत संग निकटतम सम्बन्ध जोड्ने
२. आधिपत्य जमाइरहेको भाषा भन्दा प्रथाक स्थानीय भाषा भएको
३. परम्परागत सामाजिक तथा राजनीतिक संस्थाको उपस्थिति जनिने
४. प्राथमिक रुपमा केन्द्रित आर्थिक प्रणाली भएको

५. सांस्कृतिक समुहका रूपमा स्व पहिचान तथा अरुबाट पहिचान गरिएको

उत्थानमा सक्रिय संघ/संस्थाहरु

१. आदिबासी तथा जनजाती आयोग
२. संस्कृति सम्बन्ध मन्त्रालय
३. आदिबासी जनजाति राष्ट्रिय उत्थान प्रतिष्ठान
४. नेपाल आदिबासी जनजाति महासंघ

यिनीहरुको उत्थानका लागि बिगत देखि सरकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रबाट धेरै प्रयास भएको तर आदिबासी जनजाति उत्थान प्रतिष्ठान कार्यदल २०५३ गठन र नवौं योजना देखि छुट्टै शिर्षकको रूपमा प्रवेश पाएपछि आदिबासीको बिषयले औपचारिकता पाएको भएपनि राज्यले लिएको सोच अनुसार उनीहरुको उत्थान नभएको अवस्था हामीसामु जगजाहेर छ ।

नेपालका आदिबासीहरुको उत्थानका प्रयासहरु प्रभावकारी बनाउने उपायहरु

आदिबासी जनजाति समुदायलाई राज्यको मूल प्रवाहमा ल्याउन संविधानको मूल मर्मलाई आत्मसाथ गर्दै आवश्यक कानूनी व्यवस्था, मापदण्ड, कार्यविधि आदि बनाई सोको सफल कार्यान्वयनको लागि स्रोतसाधनको व्यवस्था गर्नुपर्ने सहित निम्न उपायहरु समेत कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

५. Right choice र Voice लाई सुनिश्चिता गर्न राजनीतिमा उचित प्रतिनिधित्व र सत्तामा साझेदारी, पहिचान, र स्रोतसाधनमा पहुँच र वितरण प्रणालीमा समानता कायम गर्नुपर्ने ।
६. सामाजिक समावेशीकरण अन्तर्गत लक्षित कार्यक्रम, आरक्षण, सकारात्मक विभेद, क्षमता विकास, सहभागिता, सशक्तिकरण, मूलप्रवाहीकरणलाई सशक्त बनाउने ।
७. आर्थिक क्षेत्रमा उत्थानकालागि तत्कालै भुमिहीनलाई जग्गा र आवासबिहिनलाई आवासको व्यवस्था गर्ने, बजारको माग अनुरूप परम्परागत सीपमा व्यवसायीकरण तथा बजारीकरण मार्फत उद्यमशील बनाउने र सोको लागि आदिबासी सम्मिलित सहकारी संस्थालाई परिचालन गर्ने ।
८. 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 बिशेष थप सुबिधा दिने ।
९. आदिबासी जनजातिको विकास गुरुयोजना तयार गरि आवधिक योजना मार्फत सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने ।
१०. जतिबादको भावना द्वारा अभिप्ररित अपराधिक कार्यलाई कानून बमोजिम नियन्त्रण र दण्ड जरिवाना गर्ने ।

११. जातीय भेदभाव र विचार धारा बिरुद्ध शैक्षिक, चेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्ने संचार माध्यमलाई क्रियाशील बनाउने ।
१२. आदिबासी जनजाति भित्रका लोपोन्मुख, अति सीमान्तकृत समूहलाई संरक्षणको लागि थप बिशेष व्यवस्था गर्ने ।
१३. आदिबासी जनजाति उत्थानसंग सम्बन्धित अन्तराष्ट्रिय संघ संस्थासंग सहकार्य, समन्वय र क्षमता विकास गर्ने ।
१४. ILO १६९ सम्बन्धि विरोधाभाष हुने कानून निर्माण/परिमार्जन गरी सो कार्ययोजनाको कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
१५. राज्य पक्षबाट जल जमिन, जंगल सहित प्राकृतिक स्रोतसाधनको संरक्षण, पहुँच र परिचालनमा सहभागिता र सहकार्य गर्ने ।
१६. राष्ट्रिय सांस्कृतिक नीतिको विकास गरि भाषा, धर्म, संस्कृति, सम्पदाको संरक्षण र सम्बर्धन गर्ने आदि ।
१७. गरिव लक्षित कार्यक्रम, अनुदान कार्यक्रम, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम, सामाजिक परिचालन कार्यक्रम र मानव स्रोत विकास कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
१००. **विश्वव्यापीकरणका परिभाषा दिदै यसका प्रभावहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।**

विश्वव्यापीकरण विश्व एकीकरण तथा विकासको प्रक्रिया तथा रणनीति हो । विश्वव्यापीकरणलाई आर्थिक वृद्धि तथा विकासको इन्जिन पनि भनिन्छ । वस्तु, सेवा, बौद्धिक बिचार, व्यापार, पूँजी, 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 रुपमा अगाडि बढेको विश्वव्यापीकरण पछिल्ला दिनहरुमा सामाजिक मूल्य, मान्यता र साँस्कृतिक सम्मेलनको प्रक्रियाको रुपमा प्रभाव र दवाव विस्तार गर्यो । २१ औं शताब्दीको सुरु देखि नै विश्वव्यापीकरणले अद्भुत तथा तिव्ररुपमा सामाजिक तथा साँस्कृतिक जिवनका हरेक पक्ष तथा क्षेत्रमा गहिरो प्रभाव र असरको रुपमा देखा परिरहेको छ ।

विश्वव्यापीकरणले राष्ट्रिय राज्यका विभिन्न पक्षमा प्रत्यक्ष तथा परोक्ष जिवनमा 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 ।

नकरात्मक प्रभावहरु

विश्वव्यापीकरण खुला तथा स्वतन्त्ररूपमा पूँजी, प्रविधि तथा श्रमको आवतजावत हुने प्रक्रिया भएकोले यस्तो खुला प्रक्रियाले मानवीय जीवनका बहुपक्षमा नकरात्मक प्रभाव पारेको छ । राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय जिवनका राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा सास्कृतिक पक्षमा प्रत्यक्ष तथा परोक्षरूपमा असर गर्दछ । यसले मानवीय सोचाइ, बिचार, व्यवहार तथा सम्बन्धका शैलीहरुमा नकारात्मक असर गरेको छ । नोबेल पुरस्कार विजेता जोसेफ स्टिग्लिजल विश्वव्यापीकरणले विश्वका गरिबहरुको जीवनमा कुनै फरक पारेन, वातावरण झन विग्रियो, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको स्थायीत्व कायम गर्न सकेन, समस्या विश्वव्यापीकरणको होइन समस्या विश्व संस्थाहरुको नीति तथा पद्धतीको हो भनेका छन् ।

१. गरिबी तथा असमानता बढ्दो छ, विश्वव्यापीरूपमा गरिबी तथा असमानता डरलाग्दोरूपमा बढ्दो छ । हाल विश्वका १ प्रतिशत धनाड्यहरुको स्वामित्व ९९ प्रतिशत सम्पतिको 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 ।
२. 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 ।
३. खुला तथा स्वतन्त्र व्यापारले नेपालको व्यापारघाटा डरलाग्दो रूपमा बढ्दो छ । व्यापार सन्तुलन करिव १२.५ गुणा घाटामा रहेको छ ।
४. 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 झन् बढ्ने गरेको छ ।
५. उदारीकरण तथा विश्वव्यापीकरणसंगै निजीकरण गरिएको सार्वजनिक संस्थानहरु निष्कृत्य तथा असफल भएका छन् ।
६. बढ्दो आन्तरिक तथा बाह्य ऋणले गर्दा देश ऋणको पासोमा फस्ने सम्भावना रहेको छ ।
७. विप्रषणमुखी अर्थतन्त्र तथा परनिर्भर अर्थतन्त्रले ऋण तथा वैदेशिक सहायतामुखी विकासले हामीलाई परनिर्भर तथा अनुत्पादनमुखी बनायो ।
८. विश्वव्यापीकरणको प्रक्रिया संगै NGO तथा INGO/MNCs हरूको संख्याहरुको वृद्धि व्यापकरूमा 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 ।
९. खुला विश्वले वर्षेनी शिक्षा तथा स्वास्थ्यको नाममा खर्च रकम पूँजी पलायन बढ्दो छ ।

१०. विश्वव्यापीकरणले खास गरी EDV र PR को प्रावधानले हाम्रो दक्ष जनशक्ति जस्तै प्राध्यापक, डाक्टर, इन्जिनियर तथा प्रशासकहरु र प्रतिभा पलायन भएका छन् ।
११. सांस्कृतिक तथा सामाजिकरूपमा हाम्रा संस्कार, रिति, रिवाज, चाडपर्व मौलिक प्रथा परम्परा लोक संस्कृति र भाषा भाषीहरुको लोप तथा अतिक्रमण भएका छन् ।
१२. हाल करिब ४० लाख युवाहरु विदेशिएका छन् भने देशमा गुणस्तरीय जनशक्तिको अभावले विकास निर्माणमा कठिनाई उत्पन्न भएको छ ।
१३. वातावरण ह्रास तथा जलवायु परिवर्तनले हाम्रा हिमालहरु दिनहुँ बढ्दोरूपमा पग्लिनाले हाम्रा हिन्दुकुश हिमालयको वस्ती तथा जनसंख्या ठुलो खाद्यान्न अभाव, गरिबी तथा विभिन्न रोगबाट समस्यामा पर्दछन् ।
ओजोन तहको ह्रासबाट नेपाल लगायत कम विकसित देशहरुले वातावरणको समस्या झेलदैछौं, जहाँ यसको दोषी औद्योगिक देशहरु हुन् ।
१४. विप्रेषणमुखी अर्थतन्त्र तथा परनिर्भर अर्थतन्त्रले ऋण तथा वैदेशिक सहायतामुखी विकासले हामीलाई परनिर्भर तथा अनुत्पादनमुखी बनायो ।
१५. बौद्धिक सम्पत्तिको अधिकार गुमाएका छौं । जस्तै वनस्पति, प्राकृतिक सम्पदा तथा प्रकृतिक सुन्दरता आदि

विश्वव्यापीकरणका सकारात्मक असर

१. आर्थिक खुलापन, वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी, पूँजी 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 ।
२. विप्रेषणले अर्थतन्त्र धानेता पनि ठुलो जनशक्ति कठिनरूपमा विदेशमा श्रम बेच्न बाध्य छ ।
३. वि.सं. २०४६ साल भन्दा पहिला ५० प्रतिशत भन्दा बढी गरिबी रहेको जनसंख्या हाल १८ प्रतिशत सम्म झरेको छ ।
४. देशमा बैंक तथा वित्तीय क्षेत्रको विस्तार तथा पहुँचमा व्यापक सुधार तथा विकास भएको छ । कुल जनसंख्याको ६५ प्रतिशत जनताको बैंक पहुँच विस्तार भएको छ । यसको साथै ३४ हजार सहकारी मार्फत गाँउ गाउमा सहकारीकरणले वित्तीय सेवामा विस्तार गरेको छ ।
५. वैदेशिक लगानी तथा वैदेशिक सहायताले ठुला राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरुको निर्माण भैरहेको छ जसले देशको पूर्वाधार, उर्जा पर्यटन क्षेत्रमा उल्लेख्य विकास भएको छ ।

६. सामाजिक क्षेत्रमा साक्षरता, ६९.७ प्रतिशत, प्रतिव्यक्ति आय ४१००३, विद्यालय भर्ना दर, मातृमृत्यु दरमा उल्लेख्य सुधार, खानेपानी ८८५, विद्युत ९०.७५ इन्टरनेट पहुँच ५५.४५ मा विस्तारले राम्रो प्रगती भएको छ ।
७. खुला विश्वको कारणले वैदेशिक रोजगारी तथा अवसरहरुबाट गरिबी निवारण तथा आयमा वृद्धि भएको छ जसमा कुल GDP को २४.५ रेमिट्यान्सले देशको अर्थतन्त्र धानेको छ ।
८. 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 ।
९. संयुक्त राष्ट्र संघ, विश्व बैंक तथा क्षेत्रीय तथा विश्वव्यापी संस्थाबाट आफ्नो तुलनात्मक लाभका विषयहरु, श्रमिक अधिकारहरु तथा साना राज्यहरुको सुविधा, भुपरिवेष्ठित राज्यहरुको समुद्रको पहुँच एवं पारवहन सुविधा जस्ता विश्वव्यापी मामिलामा आफ्नो अधिकार एवं विकासमा आवाज उठाएको छ ।
१०. MDG, SDG, Climate Change का कारण नेपालले आयोजना तथा अन्य विपद व्यवस्थापनमा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरबाट ठुलो सहयोग प्राप्त गरेको छ ।
११. पर्यटकहरुको विस्तारले राष्ट्रिय आम्दानीमा वृद्धि, हवाई यातायातको विस्तार, आम मिडियाहरुको विकास तथा भौतिक पूर्वाधारमा ७६ जिल्लामा सडक सञ्जालको विस्तार भएको छ ।
१२. 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 फाइदाहरु नेपालले लिन सकेको छ ।

विश्वव्यापीकरणबाट फाइदा लिन गर्नुपर्ने उपायहरु

१. बलियो सरकार, नियमन र संस्थागत प्रबन्ध
२. निजी क्षेत्रको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता बढाउने, नीतिगत स्थिरता र मत्कयता कायम गर्ने
३. विश्व ब्यपार संगठन र अन्य क्षेत्रीय संगठनहरुबाट प्राप्त गर्न सकिने फाइदाहरु लिने दक्षता अभिवृद्धि गर्ने
४. तुलनात्मक लाभका क्षेत्रहरु पहिचान गरी ती मार्फत राष्ट्रिय उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्ने
५. आर्थिक कूटनीतिलाइ सक्रिय बनाउने । लगानीको वातावरण तथा आवश्यक पूर्वाधारहरुको द्रुत निर्माण गर्ने ।
६. आर्थिक समता र न्यायको बलियो प्रबन्ध गर्ने

विश्वव्यापीकरण एउटा बहुआयामिक तथा बहुमुखी विकासको मोडेल हो जुन विश्वव्यापीरूपमा अवलम्बन गरिएको छ । 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 फाइदाहरु नेपालले लिन सकेको छ ।

१०१. गैरसरकारी संस्थाहरुलाई राज्यका विकास सहयात्रीका रूपमा विकास गर्नका लागि विध्यमान चूनौतिहरु उल्लेख गर्दै राज्यको प्राथमिकता क्षेत्रमा यसको प्रभावकारिताको लागि के गर्नुपर्ला ?

गैरसरकारी संस्थाहरुलाई विकासका उत्प्रेरक, सेवा प्रवाहक, सामाजिक परिचालक र सरकारी पात्रहरुका विकल्प वा प्रतिस्पर्धी नभई विकास साझेदारका रूपमा लिइन्छ । तर नेपालको सन्दर्भमा राष्ट्रिय अन्तराष्ट्रिय गैससहरुको भूमिकालाई लिएर ब्यापक बहस हुने गरेको छ । ३५ हजारभन्दा बढीको संख्याका रूपमा रहेका यस्ता संस्थाहरुलाई दोहनकारी संस्थाका रूपमा विश्लेषण हुने गरेका छन् खासगरी तिनको संरचना, कार्यशैली, कार्यक्षेत्र, नतीजा र एजेण्डाहरुको सवालमा नागरिकहरु सन्तुष्ट देखिदैनन् । परनिर्भरतालाई अझै बढाउने र मूल भूमिकाभन्दा बाहिर गइ सरकारको प्रतिस्पर्धीका रूपमा तथा गैरनैतिक मूल्यहरुमा बढी आकर्षित भएको भन्ने वृहत्को सन्दर्भमा यस्ता संस्थाहरुलाई यिनको मर्म, धर्म र शर्मको अक्षरश अनुसरण गर्ने अवस्था निर्माण गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

गैरसरकारी संस्थाहरुलाई राज्यका विकास सहयात्रीका रूपमा विकास गर्नका लागि विध्यमान चूनौतिहरुको विश्लेषण

१. बलियो नियमनकारी क्षमताको विकास गर्नु: गैसस अनुमति प्रक्रिया नै त्रुटिपूर्ण छ: सामान्य रूपमा नै गैसस दर्ता गर्ने सकिन्छ । अनुगमन र नियमनका लागि समाजकल्याण परिषदलाई छ तर औपचारिक प्रक्रियाको मात्र रहेको छ ।
२. राष्ट्रिय स्वार्थ र प्राथमिकताको क्षेत्रमा परिचालन गर्नु: अधिकांश गैससहरु शहरकेन्द्रित र आफ्नै लुकेका एजेण्डाहरुमा केन्द्रित छन् ।
३. गैससहरुमा स्वार्थको सम्बन्धको व्यवस्थापन: अधिकांश गैससहरुमा राजनीतिक र संभ्रान्तवर्गीय बोलवाला छ ।
४. आचारसंहितामा आवद्ध गर्नु: गैससहरुलाई आचारसंहिताले बाँध्न सकिएको छैन । यसले गर्दा उनीहरु इच्छाअनुसार काम गर्न स्वतन्त्र छन् ।
५. पारदर्शिता र जवाफदेहिताको सुनिश्चितता गर्नु: यी संस्थाहरु स्वयं अपारदर्शिताको खेती गर्दछन् । नियुक्ति प्रक्रिया, सम्पत्ति विवरण, आम्दानी र खर्चको विवरण तथा आर्थिक कारोवारको सार्वजनिकीकरण गर्दैनन् ।

६. आर्थिक पारदर्शिता कायम गर्नु: अहिले पनि ४० प्रतिशतको हाराहारीमा वैदेशिक सहायता अफ बजेट प्रणालीबाट आउँछ । यसलाइ बजेट प्रणालीभित्रैबाट परिचालन गर्नु प्रमुख चुनौति हो ।
७. गैससहरुको एकीकृत, विश्वसनीय र रियल टाइम तथ्याडक् तयार गर्नु: गैससहरुको सामान्य विवरण वाहेक तिनको कार्यक्रम, विगत देखि वर्तमानसम्मको इतिहास, गरेको खर्च, नतीजा, आवद्धता, सम्पत्ति, कर्मचारी सवै समावेश भएको डिजिटल सूचना पद्धति निर्माण गर्नु चुनौतिपूर्ण छ ।
८. संघीय शासन पद्धतिमा गैसस नियमन र समन्वय: मुलुक संघीय संरचनामा जाँदा पनि तीनै तहका सरकारहरुको जिम्मेवारी सहितको स्पष्ट नीतिगत ब्यवस्था हुन सकेको छैन ।
९. गैसस नियमन र परिचालन तथा तिनको कामहरुको वास्तविक अभिलेखीकरणका लागि हालका ब्यवस्थाहरुमा भएको समस्या
१०. सोचमा समस्या छ: राजनीतिक नेतृत्व र गैससहरुको सोच र स्वार्थको सम्बन्धका कारण गैसस नियमन प्रभावकारी बन्न सकेको छैन ।
११. संरचनागत समस्या छ: संघीय संरचनामा जाँदा 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 सवै प्रकारको आम्दानीलाइ बजेटरी पद्धतिमा आवद्ध गर्न सकिएको छैन ।
१२. 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 ।
१३. राजनीतिक र संभ्रान्तवर्गीय कब्जा छ: प्राय सवै एनजीओ र आइएनजीओ हरू कुनै न कुनै राजनीतिक दल वा नेता कार्यकर्ता हरू, कर्मचारीहरु तथा संभ्रान्तवर्गकै प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष आशिर्वाद, नियन्त्रण र निर्देशनमा सञ्चालित छन् ।
१४. नीतिगत तत्परताको अभाव छ: यस सम्बन्धी नीति र कानूनहरु बनाउन राजनीतिक तत्परता देखिएको छैन ।
१५. समन्वयको समस्या छ: राज्यका सवै निकायहरु तथा तीनै तहका सरकारहरुबीच एनजीओ आइएनजीओहरुको तथ्याड्क, 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

१. स्पष्ट नीति र कानूनहरु तर्जमा गर्ने: गैसस अनुमति, परिचालन, अभिलेख ब्यवस्थापनलाइ संबोधन गर्ने गरी, राष्ट्रिय सदाचार नीति जारी गरी कार्यान्वयन गर्ने

२. पारदर्शिताको सुनिश्चितता: हरेक गैससहरुले आफ्नो आम्दानी र खर्चको पारदर्शी विवरण सार्वजनिकीकरण गर्नेपने अनिवार्यता गर्ने । कर्मचारी नियुक्ति र सेवा सुविधाको सम्बन्धमा स्पष्ट पारदर्शी विवरण सार्वजनिक गर्नेपने बाध्यकारी ब्यवस्था गर्ने ।
३. समाज कल्याण परिषदको पुनरसंरचना गर्ने: यसलाइ आइएनजीओ हरुको दर्ता र नियमन गर्ने तर अन्य गैससहरु तत् तत् स्थानीय तहहरुमा दर्ता भइ काम गर्ने ब्यवस्था गर्ने । एक स्थानीय तहमा दर्ता भइ सञ्चालनमा रहेकोले अर्को स्थानीय तहमा कार्यक्षेत्र विस्तार गर्दा सम्झौता मात्र गर्ने ।
४. यिनीहरुको सम्पूर्ण गैरबजेटरी रकमलाइ राज्यको औपचारिक माध्यममार्फत राज्यको जानकारीमा रहने गरी संस्थागत रुपान्तरण गर्ने । यसका लागि महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले अनलाइन पध्दति शुरुवात गर्ने ।
५. प्रभावकारी अनुगमन र नियमन: गैससहरुको काम र नतीजाको सम्बन्धमा प्रभावकारी अनुगमन र नियमन गर्ने क्षमता र पध्दतिको निर्माण हुनु जरुरी छ ।
६. working for people होइन working with people अबको कार्यदिशा हुनुपर्छ ।
७. शहरमुखी, सुविधामुखी, प्रचारमुखी गैससहरुलाइ तीनै तहका सरकारहरुले साझेदार बनाइ पर्याप्त बिजनेस दिने
८. गरिबी निवारण र श्रमशक्तिको उत्पादकत्व बढाउन गैससहरुको स्रोत र प्रयासलाइ केन्द्रीकरण गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
९. सरकारी पात्रहरुको गैरनैतिक अपेक्षालाइ रोक्न आचारसंहिता, तथा स्वार्थको द्वन्द्व रोक्ने मापदण्डहरुको आवश्यकता देखिन्छ ।

१०२. नेपाल जस्तो मुलुकले आर्थिक उदारीकरणबाट बढी फाइदा लिन देखिएका समस्या र चुनौतीहरु र त्यसका उपायहरु बारे प्रकाश पार्नुहोस् ।

सामूहिक संस्था वा संगठनले नभई व्यक्ति वा घरपरिवारले आर्थिक निर्णय लिन आर्थिक प्रणालीलाई आर्थिक उदारीकरण भनिन्छ । अर्थात् उदार अर्थतन्त्रमा आर्थिक निर्णय लिन व्यक्ति स्वतन्त्र हुन्छ । माग र आपूर्तिले अर्थतन्त्र नियमन गर्दछ, राज्यको नियन्त्रण खुकुलो हुन्छ । खुला तथा उदारमुखी अर्थतन्त्रमा राज्य आर्थिक क्रियाकलाप अगाडि बढाउन सहजकर्ताको भूमिकामा रहन्छ । अर्थतन्त्रमा सरकारको हस्तक्षेप कम भन्दा कम हुन्छ ।

नेपालमा आर्थिक उदारीकरणको विकासक्रम हेर्दा सन् १९८५ अगाडि औद्योगिक नीति संरक्षणवादी थियो । स्वदेशी उद्योगलाई शिशु उद्योग नामाकरण गर्दै आयातित वस्तुमा उच्च भन्सार महसुल लगाउने तथा कतिपय वस्तुमा कोटा तोकी नियन्त्रण गरिन्थ्यो । अन्तराष्ट्रिय मुद्रा कोषले सन् १९८६ मा संरचनात्मक समायोजन कार्यक्रम र सन् १९८७ मा विस्तारित संरचनात्मक समायोजन कार्यक्रम नेपालमा लागू गरायो ।

यसको उद्देश्य वजार खुला गराउनु थियो । त्यसपछि विस्तारै निजीक्षेत्रको सहभागिता अभिवृद्धि गर्न वातावरण सिर्जना गर्दै लगियो ।

आर्थिक उदारीकरणबाट बढी फाइदा लिन देखिएका समस्या र चुनौतीहरु

१. संविधानमा अर्थ नीति: नेपालको संविधानमा राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र, तथा उन्नतिशील बनाउँदै समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने राज्यको आर्थिक उद्देश्य हुने भनिएको छ । सहकारी क्षेत्रलाई आर्थिक श्रोत परिचालनको महत्वपूर्ण खम्बाको रूपमा स्वीकारिएको छ । वैदेशिक पूँजी र प्रविधिको लगानीलाई आकर्षित गर्ने त भनिएको छ तर खुला बजार अर्थतन्त्र प्रति त्यति चासो नदिएको भान हुन्छ ।
२. नियामक निकाय कमजोर र फितला: खुला, उदार तथा बजारमुखी अर्थतन्त्रमा नाफाको आशाले लगानी गर्ने, जोखिम मोल्ने, आविष्कार र सिर्जना गर्ने, रातदिन खटेर मेहनत गर्ने जस्ता कुराहरुलाई स्वभाविक मानिन्छ । तर निजीक्षेत्र अत्यधिक नाफाको चाहना राख्ने भएको हुनाले गुणस्तर कमजोर बनाएर, परिमाण कम गरेर, करका छिद्रहरु प्रयोग गरेर, कुनै वस्तु वा सेवामा सिण्डीकेट, कार्टेलिङ वा कालोबजारी गरी नाफालाई अत्यधिक बनाउन समेत प्रयत्न गर्दछन् । यस्तो बेलामा राज्यका नियामक निकायहरु सशक्त र प्रभावकारी हुनु जरुरी छ । नेपालमा यस्ता निकाय अत्यन्त कमजोर भएका कारण बजारमा प्रशस्त विकृति देखिई आम उपभोक्ताहरु पीडित बन्न पुगेका छन् ।
३. नेपालमा दैनिक उपभोग्य खाद्य वस्तु, निर्माण सामग्री आदिको गुणस्तर मापदण्ड अनुकूल हुन सकेको छैन । स्वास्थ्यलाई हानि पुग्ने रासायनिक पदार्थ तथा विषादिको अत्यधिक प्रयोगले मानव स्वास्थ्यमा नै चुनौती पैदा गरेको छ जैविक खेती गर्न आशातीत रूपमा गर्न सकिएको छैन । सिंगो राष्ट्रलाई नै जैविक उत्पादनको देशको विकसित गर्न सक्ने सम्भावना हुँदाहुँदै यसतर्फ ध्यान पुग्न सकेको छैन । अत्यधिक विषादि प्रयोग गर्ने सिंगो गाउँ नै क्यान्सरका रोगी भेटिएका कुराहरु बाहिर आएका छन् । निर्यातको उच्च सम्भावना बोकेका कतिपय वस्तुहरु गुणस्तरकै कारणले निर्यात हुन रोकिएका छन् । उदाहरणको रूपमा महलाई लिन सकिन्छ । प्रतिस्पर्धाबिहीनता र वस्तु वा सेवाको कमजोर गुणस्तरले उपभोक्ता मात्र होइन, सिंगो समाज नै आक्रान्त बन्न पुगेको छ । यसले कतै खुलाबजार अर्थतन्त्रप्रति नै वितृष्णा त पैदा गर्दैन भन्ने स्थिति देखिएको छ ।
४. खुला अर्थतन्त्रमा निजीक्षेत्रबाट प्रशस्त लगानी भै उत्पादनमा छेलोखेला हुनुपर्ने हो तर नेपालमा त्यस्तो स्थिति आएन । अपेक्षित मात्रामा निजीक्षेत्रको लगानी बढ्न सकेन । विदेशी लगानी पनि अपेक्षित मात्रामा भित्रिएन । यसले गर्दा उत्पादनमा संकुचन आएको छ । उत्पादित सामानमा पनि गुणस्तर कायम गर्न नसक्दा मानव स्वास्थ्यमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न गएको छ । गुणस्तर कमजोर हुनाले विदेश निर्यातमा पनि संकुचन आएको छ ।
५. विदेशी लगानी: खुलाबजार अर्थतन्त्र अँगालेको देशमा विदेशी लगानी आकर्षित गर्ने नीतिगत प्रवन्ध गरिएका हुन्छन् । नेपालमा पनि यस्तो लगानी आकर्षित गर्न हरसम्भव प्रयाश गरिएको छ । तर

विदेशी लगानीको नाममा उद्योग दर्ता गर्ने, जमीन खरिद गर्ने, तर कारोबार नगर्ने र जग्गाको मूल्य बढेपछि बिक्री गरी फाइदा लिने प्रवृत्ति समेत देखिएको छ । यसमा नियमन गर्ने निकायको कमजोरी देखिएको छ ।

६. उदारीकरण र विश्व व्यापार संगठनका आधारभूत मान्यताभिन्न रहेर नेपाल जस्ता अतिकम विकसित देशले लघु, घरेलु तथा साना उद्योगको संरक्षण गर्नुपर्ने हुन्छ । तर नेपालमा यो भएको छैन । लघु, घरेलु तथा साना उद्योग राज्यको कुनै न कुनै संरक्षणबिना आफै थिरिन सक्दैनन् । विश्वका विकसित, विकासशील तथा अतिकम विकसित जुनसुकै देश भए पनि राज्यको संरक्षण आवश्यक भएको विश्वव्यापी अनुभव छ । तर नेपालमा आर्थिक उदारीकरणको नाममा यस्ता उद्योग समेत प्रतिस्पर्धामा उत्रदै आफै धानिन पर्नेगरी राज्यको नीति तय हुँदा नेपालका अधिकांश लघु, घरेलु तथा साना उद्योग अधिकांश वन्द भैसके, कतिपय रुग्ण उद्योगको रुपमा धिकिर धिकिर बाँचिरहेका छन् ।
७. विद्युत निर्यातको लागि वातावरणको सुनिश्चितता प्रदान गर्न नसकिनु : जलविद्युतमा विदेशी तथा नेपालको निजीक्षेत्रको लगानी प्रशस्त भएको र आगामी दिनमा पनि लगानीको ठूलो सम्भावना रहेको छ । तर विद्युत निर्यातको वातावरण अझै बन्न सकेको छैन । हाल भारत र बंगलादेशसँग विद्युत निर्यातको वार्ता भए पनि टुंगो लागिसकेको छैन । भूपरिवेष्टितताको मार हामीले खेपिरहेका छौं ।
८. औद्योगिक पूर्वाधार कमजोर : खुला अर्थतन्त्रले अवसरको ढोका मात्र खोल्ने हो । तर देशमा सडक, पुल, रेलमार्ग, फास्टट्र्याक, विमानस्थल, विद्युत लाइन जस्ता पूर्वाधारको विकास तथा विशेष आर्थिक क्षेत्र, निर्यात प्रशोधन क्षेत्र जस्ता उत्पादन तथा निकासी केन्द्रित क्षेत्रहरु भएनन् भने खुला अर्थतन्त्रले सिर्जना गरेका अवसरहरु त्यसै बिलाएर जान्छन् । नेपालमा त्यही भैरहेको छ । पूर्वाधारको कमजोर अवस्थाले उद्योग धन्धाको लागत महंगो पर्ने हुनाले नेपालमा लगानी आकर्षित हुन सकेको छैन ।
९. नेपाल अतिकम विकसित देश हो । नेपालले अतिकम विकसित देशले पाउने सहूलियतको उपभोग गर्न सकिरहेको छैन ।
१०. सुरक्षा : उदारीकरणले सुरक्षाको प्रत्याभूति माग्दछ । उदार अर्थतन्त्रमा उद्यम र उद्यमीको सुरक्षाको प्रत्याभूति चाहिन्छ । तर नेपालमा सुरक्षाको अवस्था कमजोर रहेको छ । धान्ने नसकिने गरी चन्दा माग्ने र नदिएमा व्यक्ति अपहरण गर्ने, उद्योग कलकारखाना बमले उडाई दिने, मानसिक यातना दिने जस्ता कार्य अद्यपि हुने गरेका छन् । यस्तो अवस्थामा सुधार नआएसम्म आर्थिक उदारीकरणले सिर्जना गर्ने लाभ उपभोग गर्ने वातावरण हुन सक्दैन ।
११. निजीकरण गरिएका उद्योग सबै ध्वस्त भए । राज्यको भूमिका यहाँनेर खै ? जुन उद्देश्य लिएर उद्योग निजीकृत भए त्यो भएन ।
१२. नेपालमा उदारवाद त आयो तर तदनुरूप विचार, प्रणाली र काम गर्ने शैलीमा कुनै परिवर्तन आउन सकेन । त्यसैले उदार अर्थतन्त्रबाट नेपालले अपेक्षित फाइदा लिन सकेन ।

१३. नेपाल जस्ता अतिकम विकसित देशका उद्योगहरु खुला अर्थतन्त्रमा प्रतिस्पर्धा गर्न नसकी लुप्त भएर जान्छन् । गलैचा, पश्मिना, तयारी पोशाकको निर्यातमा निकै ठूलो फड्को मारेको नेपालमा उदारीकरणको अवलम्बनसँगै यो क्षेत्र धराशयी भयो ।
१४. नेपालले उदारीकरण अपनाएको भनिए पनि निजीक्षेत्रलाई खाने नून र पेट्रोलियम पदार्थ आयात गर्न दिइएको छैन । यसमा सरकारको एकाधिकार कायमै छ ।
१५. नेपालले उदार अर्थतन्त्र अँगालेसँगै निजी लगानीमा अस्पतालहरु खुल्दै गए । तर यिनको गुणस्तर र चर्को शुल्कले उपभोक्ता मारमा परिरहेका छन् । राज्यको अनुगमन संयन्त्र फितलो हुनाले गरिब जनता झन् गरिबीको दुष्चक्रमा फस्ने खतरा देखिएको छ ।
१६. खुला तथा उदारवादी अर्थतन्त्रमा राज्यका विभिन्न क्षेत्रको सन्तुलित विकास हुन कठिन हुन्छ । कुनै क्षेत्र अस्वभाविक ढंगले अगाडि बढ्न सक्छन् भने कुनै क्षेत्रको अपेक्षित विकास हुन सक्दैन ।
१७. खुला तथा उदारवादी अर्थतन्त्रमा विदेशी लगानी, आयात, निर्यात सबै सहज र खुला हुन्छ । जति बढी आयात निर्यातको मात्रा बढ्न जान्छ, त्यति त्यति अवैध आयात निर्यात बढ्ने, लागू औषधको अवैध कारोबार, मानव तस्करी जस्ता गैर कानूनी क्रियाकलाप बढ्न जान्छन् ।
१८. खुला तथा बजारमुखी अर्थतन्त्रमा नेपाल जस्ता देशका प्राकृतिक श्रोत रित्तिन सक्छन् । यस्ता देशमा प्राकृतिक श्रोतको उपयोग गरी उत्पादन बढाउन भन्दा निर्यात गर्न सजिलो हुने भएकोले अधिक कच्चामाल नै निकासी भै प्राकृतिक श्रोतको अधिक दोहन हुने खतरा रहन्छ जस्तै काठ, गिट्टी, बालुवा आदि ।
१९. गैर व्यावसायिक जोखिमबाट उद्योग व्यवसाय जोगाउन सरकारका तर्फबाट पहल भएको छैन । विगतमा भारतसँग भएको विप्पा सम्झौताको जनस्तरमा निकै ठूलो विरोध भएको थियो ।
२०. खुला, उदार तथा बजारमुखी अर्थतन्त्रको अवलम्बनसँगै हुने र नहुने बीचको दूरी बढेको अनुभूति भएको छ ।
२१. खुला, बजारमुखी अर्थतन्त्रमा वातावरण विनास हुने सम्भावना उच्च हुन्छ । नेपालमा पनि आर्थिक उदारीकरणको नीति अवलम्बनसँगै वातावरण विनास हुने क्रम बढेर गएको छ ।

समाधानका उपायहरु

१. खुला बजारमुखी अर्थतन्त्रमा राज्यको नियमन तथा अनुगमन बढी अपेक्षित हुन्छ । नियमन तथा अनुगमन गर्ने राज्यसंयन्त्र बढी सतर्क, सजग तथा सशक्त हुनु जरुरी हुन्छ । त्यसैले बजार अनुगमन लगायत समग्र नियमनका कार्यलाई प्रभावकारी बनाउनु आवश्यक छ । नियमन तथा अनुगमन फितलो र कमजोर हुनेवित्तिकै बजारमा थुप्रै विकृति निस्कने र त्यसको नकरात्मक प्रभाव आम उपभोक्ता र सरकारलाई पर्न जान्छ । उदाहरणको लागि न्यूरोडको गुँदपाकमा अखाद्य वस्तुको मिसावट भएको भनी विगतमा अनुगमन गर्ने सरकारी निकायले मुद्दा चलाएको थियो । हालै प्याजमा कालोबजारी भै अनुगमनले जफत गरेको, माक्सको अभाव बनाई कालोबजारी गर्नेलाई

कारबाही गरी मालसामान जफत गरिएको छ । यसको साथै बच्चाहरू खाने दुधमा मिसावट, सिमेन्टमा मिसावट, बैंकको नाफा लुकाउने र कर नतिर्ने, बजारमा कालोबजारी, कार्टेलिङ, चोरी निकासी पैठारी, मानव तस्करी आदि । पैसा मात्र कमाउने संस्कृतिको विकासले समग्र समाजमा दुष्प्रभाव पर्ने हुनाले प्रभावकारी अनुगमन तथा नियमन अपेक्षित हुन्छ ।

२. 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 ।
३. लगानीका प्राथमिकता क्षेत्र पहिचान गरी तिनै क्षेत्रमा निजीक्षेत्रको लगानी केन्द्रित गर्नुपर्दछ ।
४. खुला बजार अर्थतन्त्रबाट मनग्ये फाइदा लिन लगानी वातावरण अनुकूल बनाउनै पर्छ । खासगरी उद्योगका लागि कच्चा पदार्थ ओसारन 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 ।
५. पूर्वाधार क्षेत्रको विकास राम्ररी हुन सकेन भने निजी क्षेत्र जुम्सो बन्दछ । खुलाबजार अर्थतन्त्रबाट मनग्ये फाइदा लिन पूर्वाधार क्षेत्रको विकासमा जोड दिने ।
६. 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 ।
७. नेपाल जलश्रोतको अपार भण्डार भएको देश हो । पछिल्ला वर्षहरूमा जलश्रोतको उपयोग गरी विद्युत उत्पादन गर्ने कार्यमा निजी क्षेत्रका लगानीकर्ता पनि धेरै नै संलग्न भै विद्युत उत्पादनमा सहयोग गरिराएका छन् । अहिलेसम्म देशमा नै विद्युत खपत भैरहेको हुनाले बजारको खासै समस्या छैन । तर आगामी दिनमा विद्युत निर्यात गर्न नसक्ने हो भने घरेलु उपभोगबाट मात्र सबै विद्युत खपत हुन सक्ने देखिदैन । त्यसैले 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 ।
८. 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 ।
९. खुला, बजारमुखी अर्थतन्त्रमा मजदूरहरू श्रमशोषणमा पर्ने सम्भावना बढी हुन्छ । यस्तो शोषणबाट मजदूरलाई जोगाउन उपयुक्त संयन्त्रको विकास अपरिहार्य छ ।

१०. खुला, बजारमुखी अर्थतन्त्रमा धनी र गरिबबीचको खाडल अझै चौडा हुने सम्भावना रहन्छ । यसलाई साँगुरो बनाउन राज्यको लगानी यसतर्फ केन्द्रित हुनु आवश्यक छ ।
११. 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 ।
१२. राज्यको मूलप्रवाहबाट पछाडि परेका विभिन्न जात जाति, धर्म सम्प्रदाय, लिङ्ग, वर्ग र क्षेत्रका व्यक्तिहरूलाई सामाजिक संरक्षण प्रदान गर्न तथा गरिबी न्यूनीकरण गर्न राज्यको लगानी र प्राथमिकता केन्द्रित गर्नुपर्दछ ।
१३. विश्वभर खुला, बजारमुखी अर्थतन्त्र अपनाएसँगै विश्वका देशहरूले आफ्नो अर्थतन्त्र विदेशीको लागि खुला गरेका छन् । विदेशबाट श्रमिक ल्याएर काम गराउने प्रवृत्ति बढ्दो छ । नेपालबाट पनि विदेशमा श्रम गर्न जाने युवापंक्ति निकै ठूलो छ । यसले द्युचबण्टल म्चबण्टल को समस्या ल्याएको छ । यसलाई रोक्न राज्यले उपयुक्त नीति ल्याउनु जरुरी छ ।
१४. देशमा विदेशी लगानी बढाउने हो भने विप्पा सम्झौता आवश्यक हुन्छ । लगानीकर्तालाई गैरव्यावसायिक जोखिमबाट जोगाउन राष्ट्रिय सहमतिकै आधारमा यस्ता सम्झौता गर्नु आवश्यक छ ।
१५. एक्काइसौं शताब्दीमा प्राया 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 ।
१६. विश्व आर्थिक मञ्चमा नेपालको उपस्थिति बढाउनु आवश्यक छ । विश्वमा देखापर्ने अवसर लिन कुनै कसर बाँकी राख्नु हुदैन ।
१७. नेपाल पर्यटन उद्योगको लागि अति सम्भावना भएको देश भएकोले पर्यटनसँग सम्बन्धित उत्पादनलाई जोड दिनु आवश्यक छ ।
१८. खुला अर्थतन्त्रमा वातावरण विनासको उच्च सम्भावना रहन्छ । त्यसैले राज्यको भूमिका यसतर्फ बढी महत्वको हुन्छ । वातावरण संरक्षणलाई राज्यले प्राथमिकतामा राख्नुपर्दछ ।

खुला उदारवादी अर्थनीतिले आर्थिक विकासको ढोका खोल्दछ । विश्वका कतिपय देशले आर्थिक उदारीकरणको निकै फाइदा लिए, आर्थिक विकास र समृद्धि हासिल गरे । खुला अर्थतन्त्रले अर्थतन्त्रलाई प्रतिस्पर्धी बनाउँछ, प्रतिस्पर्धाले लागत घटाउँछ, लागत घट्दा प्रतिस्पर्धी क्षमता बढ्न जान्छ । यसले आविष्कारलाई बढावा दिनुका साथै उपभोक्तालाई सार्वभौम मान्छ, लाभान्वित बनाउँछ । आर्थिक विकासमा निजीक्षेत्रको सक्रिय सहभागिता बढाउँछ । त्यसैले आर्थिक उदारीकरण अहिलेको आवश्यकता हो कि होइन भन्ने कुरा बहसको विषय हुदैहोइन, बरु यसबाट अधिकतम लाभ कसरी लिने भन्ने विषय बहसको विषय बन्न सक्दछ । नेपालमा

आर्थिक उदारीकरणको नीतिको अवलम्बनले गैरकृषि क्षेत्रका क्रियाकलापमा बढोत्तरी आएको छ । वित्तीय क्षेत्रमा भएको सुधारका कारण प्रतिस्पर्धा र कार्यकुशलता बढेको छ । विकट क्षेत्रसम्म वित्तीय पहुँच पुग्नुको साथै वित्तीय क्षेत्रका आधुनिक सुविधा र उपकरणको पहुँच र प्रयोगमा समेत बृद्धि भै सर्वसाधारण लाभान्वित भएका छन् । कूल ग्राहस्थ उत्पादनमा सेवा क्षेत्रको योगदान बढेको छ । कतिपय उपभोग्य वस्तुको मूल्य प्रतिस्पर्धाका कारणले एकदशक अगाडिकै हाराहारीमा रहेको छ । यसबाट उपभोक्ता लाभान्वित भएका छन् । खुला, उदार एवं वजारमुखी अर्थतन्त्र नै अहिलेको आवश्यकता हो । नियन्त्रित अर्थव्यवस्था अब नेपालमा सम्भव छैन । त्यसैले यसको विकल्प छैन भने पनि हुन्छ । तर आर्थिक उदारीकरणको मन्त्र मात्रै जपेर राज्यको मूलप्रवाहमा पुगी नसकेका गरिब निमुखाको संरक्षण हुन सक्दैन । उदार अर्थतन्त्रले सिर्जना गरेका अवसरको फाइदा गरिब निमुखा जनतासम्म पुर्याउनसके मात्र आर्थिक उदारीकरणको सार्थकता रहन्छ ।

१०३. कानूनको शासनका आठ उपनियम हरू के के हुन् ? संबिधानमा कानूनको शासन सम्बन्धि व्यवस्थाहरु समेत उल्लेख गर्नुहोस् ।

कानूनको शासनको सिद्धान्तको बारेमा सन् २०१० मा प्रकाशित संयुक्त अधिराज्यका कानूनविद् लर्ड विंगहमका ले “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” भनेका छन् । उनका अनुसार कानूनको शासनका लागि देहायका आठ अवस्था स्थापित हुनुपर्दछ । यी विषयलाई कानूनको शासनका आठ उपनियमले पनि चिनिन्छ ।

१. कानून पहुँचयोग्य हुनुपर्छ, प्रष्ट र अनुमानयोग्य हुनुपर्छ ।
२. कानूनी अधिकार र दायित्वको प्रश्न कानूनको प्रयोगद्वारा टुंगो लगाउनु पर्दछ, स्वविवेकीय अधिकारको प्रयोगबाट होइन ।
३. कानून सबैलाई समान रूपमा लागू हुनुपर्छ ।
४. 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 नाँच्नु हुँदैन ।
५. कानूनले आधारभूत मानव अधिकारको यथोचित संरक्षण गर्नुपर्दछ ।
६. विवादका पक्षहरूले टुंगो लगाउन नसकेको विवाद समाधान गर्ने उपाय राज्यले उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।
७. राज्यले उपलब्ध गराएको न्याय सम्पादन प्रक्रिया स्वच्छ हुनुपर्दछ ।
८. कानूनको शासनले अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय कानूनबाट निर्धारण गरिएका दायित्वहरू राज्यले परिपालना गर्दछ भन्ने मान्दछ ।

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 हुनुपर्दछ ।

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

नेपालको संविधान, २०७२ मा कानूनको शासन सम्बन्धी व्यवस्था

१. 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 ।
२. 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 ।
३. सङ्घीय, 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 ।
४. कुनै पनि प्रकारको स्वेच्छाचारिता नियन्त्रण गर्न विभिन्न १३ वटा संवैधानिक निकायहरूको व्यवस्था गरेको छ ।
५. सबै तहका कार्यपालिकालाई विधायिकाप्रति उत्तरदायी बनाइएको छ ।
६. राज्यका अङ्गहरूमा अधिकारको स्पष्ट विभाजन गरिदिएको छ र त्यस्तो अधिकार स्वेच्छाचारी रूपमा प्रयोग भएमा नियन्त्रण र सन्तुलनको व्यवस्था गरेको छ ।

७. 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 ।
८. सरकारका काम कारवाहीको निगरानीका लागि संसदीय सुनुवाइको, संसदीय समितिहरू लगायतका विभिन्न व्यवस्थाहरू गरिएको छ ।

१०४. नेपालमा मधेशीहरूको समस्याबारे उल्लेख गर्दै समाधानका उपायहरू बारे टिप्पणी गर्नुहोस् ।

नेपालको भित्रि मधेश र तराईमा परम्परागत रूपमा बसोबास गरिरहेको मैथिली, भोजपुरी, अवधि, मगही आदि मातृभाषा बोल्ने र जसको अन्य जाति, आदिबासी जन्गतिको भन्दा भिन्न थरहरू हुन्छ त्यही समुदाय मधेशी समुदायहरू हुन् । राजपत्रको सूचना अनुसार होलि माने, प्रमुख जिल्ला अधिकारीले सिफारिश गरेका मान्छेहरू नै मधेशीहरू हुन् ।

बिद्यमान अवस्था : तराईक्षेत्र १७% भूभाग, कुल जनसंख्या करिब ५१ % तराई मध्ये मधेशका ३२%, निजामती सेवामा १२%, सक्षरता ६०%, गरिवी करिब २४%, शासनमा सहभागिता १३% रहेको देखिन्छ ।

समस्याहरू

१. राष्ट्रिय सवालमा : राज्यका अंगहरूमा न्यून प्रतिनिधित्व (नीति निर्माणमा, उच्च प्रशासक, सेना, प्रहरीको माथिल्लो पदमा), जनसंख्याको आधारमा समानुपातिक समबेशिकरण हुन नसक्नु, नागरिकताको समस्या, सहि तथ्यांकको समस्या, जातीय, सांस्कृतिक र भाषिक पहिचान हुन नसक्दा सरकारी कामकाजको मान्यता पाउन नसक्नु, राष्ट्रियताको सवालमा सधैं प्रश्न उठाएकाले हेपिएको महसुस, सहसम्बन्ध तथा भातृत्वको अभाव आदि
२. आन्तरिक/सामाजिक सवालमा : अशिक्षा, गरिवी, स्वास्थ्य तथा सेवा र सुबिधामा न्यून पहुच, जातीय विवाद, श्रम शोषण, दाइजो प्रथा, बाल विवाह, बोकसी प्रथा, अन्धविश्वास, कुरीति, सामाजिक विभेद, रुडिबादी सोच, जमीनदारी प्रथा, खेतीपातीमा सिमित आदि

समाधानका उपायहरू

माथि उल्लेखित समस्याहरूलाई निराकरण गर्दै संविधानको मर्म बमोजिम मधेशी समुदायलाई राज्यको मुलधारमा ल्याउन आवश्यक कानूनी व्यवस्था, मापदण्ड, कार्यविधि आदि बनाई, परिमार्जन तथा संसोधन गरि सोको सफल कार्यान्वयनको लागि स्रोतसाधनको व्यवस्था गर्नुपर्ने सहित तपशिलका उपायहरूलाई व्यवहारमा उतार्न राज्यपक्ष तयार हुनुपर्ने देखिन्छ ।

३. Right choice र Voice लाई सुनिश्चिता गर्ने राजनीतिमा उचित प्रतिनिधित्व र सत्तामा साझेदारी, पहिचान, र स्रोतसाधनमा पहुँच र वितरण प्रणालीमा समानता कायम गर्नुपर्ने ।
४. सामाजिक समावेशीकरण अन्तर्गत लक्षित कार्यक्रम, आरक्षण, सकारात्मक विभेद, क्षमता विकास, सहभागिता, सशक्तिकरण, मूलप्रवाहीकरणलाई सशक्त बनाउने ।
५. आर्थिक क्षेत्रमा उत्थानकालागि तत्कालै भुमिहीन लाई जग्गा र आवासबिहिनलाई आवासको व्यवस्था गर्ने, बजारको माग अनुरूप परम्परागत सीपमा व्यवसायीकरण तथा बजारीकरण मार्फत उद्यमशील बनाउने र सो को लागि मधेसी सम्मिलित सहकारी संस्थालाई परिचालन गर्ने
६. 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 बिशेष थप सुबिधा दिने ।
७. मधेशी विकास गुरुयोजना तयार गरि आवधिक योजना मार्फत सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने ।
८. जतिबादको भावना द्वारा अभिप्रेरित अपराधिक कार्यलाई कानून बमोजिम नियन्त्रण र दण्ड जरिवाना गर्ने ।
९. नागरिकता समस्या समाधानका लागि, सुरक्षा अंगहरुमा सहज प्रवेशको लागि आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
१०. मधेशी उत्थानका लागि सक्रिय संघ, संस्थाहरुलाई साझेदारको रुपमा विकास/बिस्तार गर्ने ।
११. जातीय भेदभाव र विचार धारा बिरुद्ध शैक्षिक, चेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्न संचार माध्यमलाई क्रियाशील बनाउने ।
१०५. **लैङ्गिक सशक्तीकरण गर्दै मूलप्रवाहीकरण र हिंसा न्यूनीकरणका लागि तत्काल, दीर्घकालीन रुपमा गर्नुपर्ने सुधारका उपायहरु बारे विचार व्यक्त गर्नुहोस् ।**

समाजमा महिला र पुरुषको समान अस्तित्व, समान पहिचान, प्रतिनिधित्व, नियन्त्रण र पुरुषको शक्ति सम्बन्धमा सन्तुलन ल्याउनु नै लैंगिक समानता हो । लैंगिक समानताका लागि गरिने असमान व्यवहार नै लैंगिक समता हो ।

चौथो बिश्व महिला सम्मेलन (सन् १९९५ बेइजिंग) पश्चात सबैजसो मुलुकहरुमा लैंगिक मूलप्रवाहिकरणको मुद्दालाई संबोधन गर्ने प्रयास गरेको र नेपालमा पनि महिला सम्पत्ति अधिकार, लैंगिक बजेट, स्थानीय स्रोतसाधनमा महिलाको अधिकार स्थापना, शिक्षा, न्याय एवं समावेशीकरणका लागि थालिएका प्रयासहरुले मूलप्रवाहीकरणलाई जोड दिएको छ । साथै संबिधानले लैंगिक विभेदको अन्त्य गर्दै समानुपातिक समावेशी

र सहभागितामूलक सिद्धान्तको आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने लक्ष्य लिएको छ । लैङ्गिक सशक्तीकरण गर्दै मूलप्रवाहीकरण र हिंसा न्यूनीकरणका गर्नुपर्ने सुधारका उपायहरूलाई निम्नानुसार छन् ।

तत्कालीनरूपमा गर्नेपर्ने कार्यहरू

१. लैङ्गिक हिंसा पहिचान तथा पीडितको परामर्श, मनोविज्ञानको लागि श्रोत व्यक्तिहरूको व्यवस्था, निःशुल्क कानुनी सहायता गर्ने, हिंसामा रहेका व्यक्तिलाई सहायता लीन मद्दत गर्ने प्रणालीलाई स्थानीयस्तरसम्म अनिवार्य प्रणालीका रूपमा सञ्चालन गर्ने,
२. सरोकारवाला निकायहरू बीच लैङ्गिक हिंसाका बारेमा छलफल गर्ने, यसलाई कम गर्ने र यसबाट बच्ने उपायको बारेमा छलफल गर्ने, सामाजिक बहस गर्ने, समाधान गर्ने उपाय र रोकथाम गर्ने तरिकाका बारेमा छलफल गर्ने, हिंसा गर्नेलाई सामाजिक बहिष्कार गर्ने,
३. लैङ्गिक हिंसा तथा घरेलु हिंसा घटाउनु, बालविवाह, दाइजोप्रथा, छाउपडी र बोकसीजस्ता सामाजिक कुरीतिजन्य व्यवहार अन्त्य गर्नु,
४. नागरिक सचेतना अभिवृद्धि गर्ने, हिंसा रोकथाम तथा न्यूनीकरणका लागि सबैले सामूहिक जिम्मेवारी वहन गर्ने, नागरिक समाज तथा अभिभावकको अग्रिम सतर्कता र सरोकारवाला संघ संस्थासँग प्रभावकारी समन्वय गर्दै पीडितप्रतिको सामाजिक दृष्टि कोणमा परिवर्तन गर्ने,
५. घटनाको तत्काल उजुरी गर्ने परिपाटीको विकास गर्दै घटनास्थल तथा सबुद प्रमाण सुरक्षामा सतर्कता अपनाउँदै पहुँचयुक्त न्यायको प्रत्याभूति दिलाउँदै कानुनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने,
६. पीडितलाई आफ्नो हक-अधिकारबारे जानकारी गराउने, सुरक्षा सचेतना अभिवृद्धि गर्ने । महिला तथा बालबालिका माथि हुने सबै प्रकारका हिंसा, लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणको लागि नियमित र चुस्त अनुगमन पद्धतिको माध्यमबाट सहभागितामूलक हिंसा न्यूनीकरणका प्रविधिहरू लागू गर्ने,
७. हाल कोभिड -१९ को सङ्क्रमण पश्चात् विभिन्न राष्ट्रहरूमा संक्रमण फैलिन नदिन बन्दीबन्दी गरेसँगै विश्वभरि विभिन्न खालका हिंसा तथा घरेलु हिंसा वृद्धि भएको अध्ययनले देखाएको हुनाले सोको निगरानी, सचेतना र पीडकलाई कानूनी कारवाही गर्ने,
८. घर परिवार वा समाजले पनि आफ्ना बालबालिकालाई आमा र बुवा समान हुन्, दिदी, दाजु बहिनी र भाइ सबै बराबर हुन्, सबैले समान काम गर्छन् उनीहरूमाथि एक अर्काले समान व्यवहार गर्नुपर्छ भन्ने नैतिक शिक्षासहित लैङ्गिक समानता कायम गर्ने,
९. समाजमा आफ्नो चरित्र, आचरण, नैतिकताको ख्याल नगर्ने, अरूको मात्र खेदो खन्ने वा तेजोबध गर्ने कार्यलाई निरुत्साहित गर्ने,

मध्यकाल तथा दीर्घकालमा गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. सामाजिक तथा आर्थिक जीवनमा सारभूत लैङ्गिक समानता कायम गर्ने,

२. राज्यका सबै तह र निकायहरूमा लैङ्गिक दृष्टिकोण मूलप्रवाह गरी लैङ्गिक उत्तरदायी शासन पद्धति संस्थागत गर्ने,
३. संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच लैङ्गिक समानतासम्बन्धी नीति तर्जुमा गरी एकीकृत कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
४. महिलाको घरेलु श्रम र हेरचाहका कार्यलाई मूल्य कायम गरी राष्ट्रिय आयमा गणना गर्ने,
५. पारिवारिक, सामाजिक मूल्य मान्यता र लैङ्गिक भूमिकामा परिवर्तन गर्ने, ग्रामीण महिलाहरूका आर्थिक अवस्थामा सुधार ल्याउनु,
६. सम्पत्तिमाथि महिलाको पहुँच र नियन्त्रण स्थापित गर्नु,
७. राज्यका संरचनाहरूमा सकारात्मक विभेदका नीतिहरू लागू भएता पनि प्रतिफल हासिल गर्ने तर्फ पूर्ण प्रतिबद्धताको कमी देखिएकाले राज्यले नीति तथा कार्यक्रममार्फत हिंसाको सम्बोधन गर्न तत्कालीन र दीर्घकालीन सोचसहितको योजना र कार्यक्रम बनाउने,
८. लैङ्गिकरूपमा शिक्षा, स्वास्थ्य सेवामा पहुँच तथा रोजगारी सिर्जना गर्ने क्षेत्रमा लगानी बढाउने,
९. लैङ्गिक हिंसा नियन्त्रण तथा व्यवस्थापन गर्ने सम्बन्धी विशिष्टिकृत ऐन बनाउने,

कार्यक्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधारका उपायहरू

१. Wellbeing safely and healthy working environment बनाउनुपर्ने.
२. महिलामैत्री बोली, व्यवहार र भाषा बनाई पितृसत्तात्मक सोचबाट हटाएर वृत्तिविकासलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने,
३. उच्च प्रशासकहरूले महिला कर्मचारीलाई गर्ने व्यवहार तथा बानी समावेशी चरित्रको हुनुपर्ने,
४. सम्पूर्ण पेसा, वर्ग तह र पदअनुसार व्यवहार गर्नुपर्ने । प्रत्येक जिम्मेवारीमा योग्यता र क्षमतानुसार महिलाले जिम्मेवारी पाउनुपर्ने जसले महिलामैत्री भौतिक र मनोविज्ञानिक वातावरण सुधार गर्छ,
५. सकारात्मक विभेदको नीति लागू गर्दै तालिम, सकारात्मक कार्य परिवेश निर्माण गर्ने,
६. दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्ने महिलाहरूको सुरक्षाको प्रत्याभूति सहित प्राविधिकतहमा कार्यरत जस्तै- नर्सिङ पेसामा कार्यरत महिला, स्वास्थ्य क्षेत्रमा काम गर्ने महिला, शिक्षक, वनरक्षक आदिलाई प्रोत्साहन प्याकेज विशिष्टिकृत माग सम्बोधन हुनुपर्ने,
७. सार्वजनिक संस्था, गैरसरकारी संस्थालगायत महिला कार्यरत सबै संस्था महिलामैत्री हुनुपर्ने,
८. कार्यालयमा प्रयोग हुने भाषा बोलीचालीमा आदरभावी (नर्वेमा महिलालाई आदर गर्नुपर्ने तालिम),
९. कार्यालका भौतिक र सवारी साधनहरू महिलामैत्री बनाउने,
१०. प्राथमिक तह देखि नै गुणस्तरीय शिक्षामा जोडदिने, क्षमता अभिवृद्धि लगायतका तालिमहरू विस्तार गर्नुपर्ने, सामाजिक रूपले वहिस्करणमा परेका महिलाहरूका लागि सहयोग र उत्प्रेणात्मक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,

११. आरक्षण तथा सकारात्मक विभेद मार्फत आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पछाडि परेका व्यक्ति परिवार समुदायमा जोड दिनुपर्ने, विश्वविद्यालयका नतिजा र लोकसेवा आयोगको परीक्षा कार्यक्रमका बीच तादाम्यता कायम गर्दा उपयुक्त हुने,

लैङ्गिक हिंसा समाजको घातक रोग हो | यसको निराकरण गर्न मनोसामाजिक सकारात्मक सोचका साथ महिलाको समावेशीकरण, सशक्तीकरण गर्दै मूलप्रवाहीकरण अनिवार्य रहन्छ | प्रायः बाल्यकालमा हिंसा देखेर सहेका बालबालिका भविष्यमा आफै पीडक बन्ने, लागू पदार्थ दुर्व्यसनी, अपराधिक गतिविधिमा संलग्न हुने या अवान्छित यौन क्रियाकलापमा समेत संलग्न हुने जोखिम बढी देखिएकाले झैँ-झगडामुक्त आदर्श पारिवारिक वातावरणमा हुर्केका बालबालिका नै भविष्यका असल अभिभावक र जिम्मेवार नागरिकका रूपमा देश विकासमा योगदान गर्न सक्नेछन् | हिंसा मुक्त, मर्यादायुक्त समाज निर्माण आजको आवश्यकता हो | त्यसैले लैङ्गिक हिंसाको कारक तत्व पहिचान गरी यथार्थ र वास्तविक तौरतरिकाबाट महिला हिंसा विरुद्ध प्रभावकारी प्रयत्न सबै सरोकारवाला निकायबाट सञ्चालन गर्दै त्यस्ता हिंसा विरुद्ध नागरिक समाज, सञ्चारकर्मी, सरोकारवाला निकाय, स्थानीय सरकार, प्रहरी प्रशासनलगायत सबैले एकाकार रूपमा अगाडि बढ्नुनै आजको आवश्यकता हो भन्न सकिन्छ |

१०६. नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा देखिएको समस्या र समाधानका उपायहरु बारे टिप्पणी गर्नुहोस् |

राज्यले जनताका आधारभूत आवश्यकताको परिपूर्ति, शान्ति सुव्यवस्था, संरक्षण, मुलुकको विकास तथा हित प्रवर्द्धनको लागि उपलब्ध गराउने वस्तु तथा सेवा नै सार्वजनिक सेवा हो भने सोको वितरण प्रक्रिया सार्वजनिक सेवा प्रवाह हो | सशुल्क वा निःशुल्कीय सार्वजनिक सेवा वितरण राज्यको दायित्व र जनताको अधिकारको विषय हो | लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीमा सार्वजनिक सेवा निष्पक्ष, पारदर्शी, सक्षम, मितव्ययी, भ्रष्टाचारमुक्त, सहभागितामूलक, जवाफदेही तथा आमनागरिकको समान तथा सहज पहुँच योग्य हुने अपेक्षा गरिन्छ |

सार्वजनिक सेवाको क्षेत्र र प्रकृति

१. नियमनकारी सेवा: नागरिकता, पासपोर्ट, कम्पनी दर्ता, संस्था दर्ता, न्याय प्रशासन आदि
२. जीवन निर्वाह सम्बन्धी सेवा: राहत वितरण, खाद्यान्न आपूर्ति, प्रकोप व्यवस्थापन, महामारी नियन्त्रण आदि
३. मानव सशक्तीकरण तथा पूर्वाधार सम्बन्धी सेवा: शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, विद्युत, यातायात, सञ्चार, सिँचाई, सडक, स्थानीय स्रोत साधन इत्यादि
४. अन्य सेवा: मनोरञ्जनात्मक, कल्याणकारी, व्यावसायिक, प्रशासनिक, वस्तु वितरण आदि

नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अवस्था

नेपालमा सार्वजनिक सेवालाई सेवाग्राहीमैत्री, छरितो र नतिजामुखी बनाउने सन्दर्भमा विभिन्न नीतिगत, कानूनी तथा संरचनागत व्यवस्थाहरू गरिएका छन् । साथै विगतमा सार्वजनिक सेवा तथा प्रशासनमा सुधारका लागि गठन भएका विभिन्न आयोग तथा कार्यदलले विभिन्न महत्वपूर्ण तथा समय सापेक्ष सुझावहरू प्रदान गरेको भए तापनि तिनको कार्यान्वयन पक्ष फितलो हुँदा सार्वजनिक सेवाको कार्यकुशलता तथा प्रभावकारितामा उल्लेख्य सुधार आउन सकेको देखिँदैन । नेपालको सार्वजनिक सेवामा कमीकमजोरी तथा समस्यालाई देहाय अनुसार प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।

सेवाग्राही (माग पक्ष) को तर्फबाट देखिएका कमी/कमजोरीहरू

१. कतिपय सार्वजनिक सेवा बढी प्रक्रियामूलक, झंझटिलो र जटिल हुँदा आम नागरिक वा सार्वजनिक सेवामा सेवाग्राहीको सहज पहुँचमा कठिनाइ रहेको
२. सेवाग्राहीको सहज पहुँचमा कठिनाइका कारण मालपोत, यातायात, श्रम, आन्तरिक राजस्व जस्ता सेवाग्राहीको बढी उपस्थिति हुने सार्वजनिक निकायहरूमा बिचौलियाको बिगबिगी रहेको र सेवाग्राही पनि तिनीहरूको सहारा लिन विवश हुने अवस्था रहेको,
३. राजनैतिक सामीप्यता र प्रशासनिक नातागोताको आधारमा सेवाग्राहीलाई असमान व्यवहार हुने गरेको
४. सेवाग्राहीले अतिरिक्त शुल्क वा लागत व्यहोर्नुपर्ने अवस्था रहेको
५. कतिपय सार्वजनिक निकायहरूमा समयमा काम नहुने तथा सेवाग्राहीले आफ्नो काम कुन अवस्था रहेको छ र कति समयमा सम्पन्न हुने हो भन्ने सम्बन्धमा जानकारी पाउने अवस्था नरहेको
६. सेवाग्राहीले आफ्नो कामको ट्र्याकिङ गर्न प्रणाली तथा कस्टमर जर्नी अवधारणाको विकास हुन नसकेको
७. सेवाको गुणस्तर मापन गर्ने उपयुक्त मापदण्ड तथा प्रणालीको अभाव रहेको
८. सेवाका सर्वमान्य मान्यताहरू प्रवर्द्धन तथा संस्थागत हुनु नसकेको
९. क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्रको अवधारणा कार्यान्वयनमा आउन नसकेको
१०. सार्वजनिक सेवा निष्पक्ष, पारदर्शी एवम् छरितो हुन नसकेको
११. सेवा प्रदायक कर्मचारीहरूको इमान्दारिता तथा सदाचारितामा बारम्बार प्रश्न उठ्ने गरेको तर पनि अपेक्षित सुधार हुन नसकेको
१२. सार्वजनिक सेवाले जनविश्वास हासिल गर्न नसकेको
१३. आम सेवाग्राहीप्रति कर्मचारीहरूको व्यवहार सभ्य, सुसंस्कृत एवम् नम्र हुन नसकेको
१४. कुनै काम हुन नसक्ने भएमा के कारणले नहुने हो, सो कुरा स्पष्ट जानकारी नगर्ने प्रवृत्ति रहेको
१५. कामलाई सहजीकरण गर्नेभन्दा जटिल बनाई अनुचित लाभ लिन खोज्ने प्रवृत्ति रहेको

सेवाप्रदायक (आपूर्ति पक्ष) को तर्फबाट देखिएका कमी कमजोरी

१. सेवा प्रदायक संगठनको भिजन, मिसन तथा उद्देश्यसँग स्रोत/साधन र उपलब्धिको तालमेल हुन नसकेको
२. बढी प्रक्रियामूलक र जटिलतामा कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने अवस्था रहेको
३. पर्याप्त स्रोत, साधन तथा उपयुक्त कार्य वातावरणको कमी रहेको
४. न्यून तलब तथा अन्य सुविधा एवम् सदाचारयुक्त आचरणको कमीका कारण अवाञ्छित क्रियाकलापमा संलग्न हुने प्रवृत्ति रहेको
५. कर्मचारीहरूमा न्यून मनोबल, हतारमा काम गर्ने प्रवृत्ति तथा योजनावद्ध कार्य नहुने परम्परा
६. कर्मचारीहरूमा व्यवसायिकताको अभाव, चाप्लुसी एवम् भनसुनमा रमाउने प्रवृत्ति
७. ज्ञान, सीप तथा क्षमता अभिवृद्धिका लागि न्यून प्रयास, प्रभावकारी तालिम/प्रशिक्षणको अभाव
८. सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रक्रियामा सूचना प्रविधि (ई-गभरनेन्स तथा मोबाइल गभरनेन्स) को प्रयोग न्यून रहेको
९. सेवा प्रदायकहरूमा विशेषज्ञताको अभाव, राइट पर्सन इन राइट प्लेस नभएको अवस्था
१०. यदाकदा ट्रेड युनियनहरूको अनावश्यक हस्तक्षेप र दबाव हुने गरेको
११. कार्यसम्पादनलाई पुरस्कार र दण्डसँग आवद्ध गर्न नसकिएको
१२. कर्मचारीहरूको स्पष्ट कार्यविवरणको अभाव, व्यवस्थित अभिलेख प्रणालीको अभाव
१३. जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति तथा तोकिएको कार्य नगरी अन्य कार्य गर्ने आचरणको विकास
१४. प्रभावकारी सञ्चार, समन्वय र सहकार्यको संस्कृतिको कमी रहेको
१५. सार्वजनिक सेवामा अनावश्यक हस्तक्षेप तथा राजनीतिकरणको अवस्थामा कमी आउन नसकेको
१६. सेवा प्रवाह प्रक्रियामा पारदर्शिता, उत्तरदायित्व तथा जवाफदेहिता विहीन अवस्था विद्यमान रहेको
१७. एकद्वार नीति, वान स्टप सर्भिस जस्ता अवधारणा कार्यान्वयनमा आउन नसक्नु आदि

सुधारका लागि सुझावहरू

शासकीय व्यवस्था र संरचनामा आएको परिवर्तनसँगै सेवा प्रदायकको व्यवहार, आचरण, मनोवृत्ति र कार्यशैलीमा परिवर्तनको अपेक्षा गरिन्छ । सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्दा सरोकारवालाहरूको माग तथा आवश्यकताको आधारमा हुन सक्थ्यो सकेन, सोको यकिन गरेर मात्र सम्पादन गर्नुपर्दछ । प्रदान गरिएको सेवा समयमै, मितव्ययी, गुणस्तरीय र विश्वसनीय हुनु पनि जरुरी छ । सार्वजनिक निकायहरूले सेवाग्राहीका माग र आवश्यकता तथा तथा उपलब्ध स्रोत, साधनको अधिकतम परिचालन गरी सेवा प्रवाहलाई मितव्ययी, प्रभावकारी र कुशलतापूर्वक सञ्चालन गर्नका लागि गर्नुपर्ने सुधारहरूलाई बुँदागत रूपमा देहाय अनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

१. संघ, प्रदेश र स्थानीय तह र सो अन्तर्गतका निकाय तथा सबै सार्वजनिक निकायहरूले सम्पादन गर्नुपर्ने सेवा प्रवाह र उक्त सेवा प्रवाह गर्न सक्ने क्षमताको विश्लेषण गरी दोहोरोपन नहुने गरी आवश्यक जनशक्ति तथा स्रोत साधनको व्यवस्थापन गर्ने,
२. सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रक्रियालाई ई-गभरनेन्स तथा मोबाइल गभरनेन्ससँग आवद्ध गरी सेवा प्रवाहको समय, दुरी र लागत घटाउने तथा त्यस्तो सेवा प्रवाहलाई सूचना प्रविधिमैत्री, सुरक्षित, भरपर्दो र दिगो बनाउने,
३. सूचना प्रविधिको पहुँच नभएको र बढी सेवाग्राहीको उपस्थिति हुने स्थानमा सेवा प्रवाहलाई गुणस्तरीय र प्रभावकारी बनाउन चक्रीय समय प्रणाली, टोकन प्रणाली, ले-आउट व्यवस्थापन, गुनासो सुनुवाइ, हेल्प डेस्क प्रणाली लगायतका उपयुक्त सेवा प्रवाह विधि अवलम्बन गर्ने
४. सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई आधारभूत र गैर आधारभूत (कोर र नन-कोर) सेवामा वर्गीकरण गरी नागरिकता, राहदानी, जग्गाधनी प्रमाणपूजा जस्ता आधारभूत र संवेदनशील सेवाहरू
५. निकायहरूले प्रदान गर्ने र युटिलिटी भुक्तानी जस्ता नन-कोर सेवाहरू वाह्य सेवा प्रदायक मार्फत प्रवाह गर्ने,
६. आवश्यकतानुसार सेवा प्रवाहमा अर्ध बजारीकरण र एजेन्सीकरण प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने,
७. सेवा प्रवाह सम्बन्धी कानून, कार्यविधि एवम् प्रक्रियाहरूमा सुधार गर्दै सेवाग्राहीहरूले प्रयोग गर्ने फारामहरू सरल र सर्वसाधारणले बुझ्ने खालको हुनुपर्ने,
८. स्वास्थ्य सेवा प्रवाह गर्ने निजी तथा सार्वजनिक अस्पताल तथा स्वास्थ्य संस्थाहरूको सेवा सञ्चालन मापदण्ड र शुल्कको निर्धारण गर्ने तथा प्रभावकारी अनुगमन तथा नियमन गर्ने,
९. सेवाग्राहीहरूको बढी चाप रहने मालपोत, नापी, यातायात, श्रम, अध्यागमन लगायतका सार्वजनिक निकायहरूको सेवा प्रवाह गर्ने कार्यविधि र प्रक्रियामा सरलीकरण गरी सूचना प्रणालीमा आधारित बनाउने,
१०. सबै सार्वजनिक निकायहरूमा विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली अवलम्बन गर्ने,
११. क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्रको व्यवस्था गरी सो बमोजिम सार्वजनिक निकायले सेवा प्रवाह गरे नगरेको, समयमै सेवा प्रवाह नगरेकोमा सेवाग्राहीलाई क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था लागू भए, नभएको सम्बन्धमा प्रभावकारी अनुगमन समेत गर्ने व्यवस्था मिलाउने,
१२. सार्वजनिक सुनुवाइ र सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण गरी प्राप्त सुझावहरू लागू गर्दै जाने,
१३. बजारमा न्यून गुणस्तरीय, कम तौल तथा म्याद नाघेका वस्तु तथा सेवा आपूर्ति हुने, अत्यावश्यक वस्तुको कृत्रिम अभाव, कालो बजारी लगायतका समस्या रहेकाले समृद्ध निकायको समन्वयमा बजार अनुगमन तथा कारबाही गर्ने व्यवस्थालाई प्रभावकारी र नियमित बनाउने,
१४. सेवाग्राहीले विभिन्न सार्वजनिक सेवा लिने क्रममा आफ्ना विवरण तथा कागजातहरू सरकारका सबै निकायमा पेश गर्नुपर्ने झन्झटिलो व्यवस्थालाई अन्त्य गरी एउटा निकायमा रहेको सेवाग्राहीको विवरणहरू अर्को निकायले पनि प्रयोग गर्न सक्ने संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने,

१५. नागरिकहरूको सबै सूचना र बायो मेट्रिक विवरण समावेश भएको राष्ट्रिय परिचय पत्र यथाशीघ्र वितरण गर्ने र सोही आधारमा सेवा प्रवाहलाई छरितो, सेवामुखी र नतिजामूलक बनाउने
१६. सार्वजनिक सेवामा संलग्न कर्मचारीहरूको मनोबल र उत्प्रेरणाको स्तर उच्च राख्न उपयुक्त कार्य वातावरण, अवसरहरूको समान वितरण, पर्याप्त वित्तीय तथा गैर वित्तीय सुविधा, वृत्ति विकासका अवसरहरूको स्पष्ट मार्गचित्र तथा दण्ड र पुरस्कारको उपयुक्त नीति तर्जुमा गरी कडाइका साथ लागू गर्ने,
१७. आचार संहिताको पालनामा कठोर नीति अवलम्बन गर्दै सदाचारिता र इमान्दारिताको स्तरलाई उच्च राख्दै पेशागत निष्ठा, स्वतन्त्रता, व्यवसायिकता, पारदर्शिता र जवाफदेहिता कायम गर्ने,
१८. सार्वजनिक सेवा वा प्रशासन सुधार समय सापेक्ष रूपमा निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया भएकोले नागरिकको अपेक्षा अनुरूप सुधार कार्यलाई निरन्तरता दिने आदि ।

सार्वजनिक सेवा वितरण लोकतन्त्रको वितरण हो । सार्वजनिक सेवा वितरण राज्यले प्रदान गर्ने वस्तु तथा सेवा, सुरक्षा अनूभूति, विकास, तथा शासन प्रशासनबाट सिर्जित लाभको वितरणको प्रक्रिया पनि हो । यही सेवा वितरणको अवस्था, गुणस्तर र प्रक्रियाले नै सरकार र प्रशासनको प्रभावकारीताको मापन गरिन्छ । यसको लागि सेवा वितरणमा स्थापित मान्यताको परिपालना, कानूनको कार्यान्वयन, सेवा वितरणमा समन्यायिकता, अविभेद, नागरिक चेतना, सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई, सेवा प्रवाहमा प्रविधिको प्रयोग, प्रक्रियाका चरणहरूमा कटौती, नागरिक बडापत्रको व्यापक प्रयोग तथा प्रचार/प्रसार, तथा नतिजामा जोड दिनु पर्दछ जसले आमजनताको विश्वास अभिवृद्धि भई राज्य, सरकार र जनताबीच बलियो र विश्वासपूर्ण सम्बन्ध कायम हुने साथै आमजनतामा सन्तुष्टि तथा राज्यप्रति अपनत्व अभिवृद्धि भई सुशासन स्थापित हुन सक्दछ ।

१०७. सार्वजनिक नीति, योजना, कार्यक्रम, आयोजना र दिगो विकासका लक्ष्यको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई कसरी प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ ।

कुनै नीति, योजना, आयोजना तथा परियोजना संचालन भैरहेको अवस्थामा ति नीति, योजना, आयोजना आदिले निर्धारित उद्देश्य र लक्ष्यअनुसार ठीक तरिकाले निर्दिष्ट कामकाज गरेका छन् वा छैनन् भने कार्य सम्पन्न के कस्ता कठिनाईहरू उत्पन्न भएका छन् के कारणले गर्दा अवरोध उत्पन्न भएको हो र त्यस्ता समस्याहरू समाधानको लागि के गर्नुपर्दछ भन्ने कुरा समेत पत्ता लागे बिना रोकावट कार्यको प्रवाह र कामकाजमा सुचारु ल्याउनका लागि गरिने निरन्तर सुपरिबेक्षण, अवलोकन र दृष्टिगोचरलाई अनुगमन भनिन्छ । मुल्यांकनले कुनै नीति, योजना, कार्यक्रम, आयोजना वा संगठनको निष्पक्ष, स्वतन्त्र, र व्यवहारिक ढंगबाट गुण, दोष, कार्य, प्रगति, दक्षता, असर, प्रतिफलको लेखाजोखा सहित सम्बन्धित जिम्मेवार अधिकारीको जवाफदेही निर्वाह क्षमताको विश्लेषण गर्दछ ।

नेपालमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि संस्थागत व्यवस्था तथा जिम्मेवारीहरू, प्रतिवेदन तथा समीक्षा प्रक्रिया, सूचकहरू, सूचनाको स्रोत र सूचनाको प्रयोगका बारेमा प्रष्ट व्यवस्था गरिएको छ । नतिजा सूचकहरूको प्रयोग वृद्धि भई अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रक्रिया नतिजामूलक हुँदै गएको छ । सूचना प्रविधिको प्रयोगले प्रतिवेदन तथा समीक्षा प्रणालीमा सुधार भएको छ । अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको क्षमता क्रमशः वृद्धि हुँदै गएको छ । यी सकारात्मक पक्षहरू हुँदाहुँदै पनि एकीकृत योजनाका अभावमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी कार्यमा दोहोरोपना रहनु, गुणस्तरीय मूल्याङ्कन अपेक्षित रूपमा विस्तार हुन नसक्नु, संस्थागत संयन्त्र कमजोर रहनु र अनुगमन तथा मूल्याङ्कनबाट प्राप्त सूचना एवम् सुझावहरूको कार्यान्वयन नहुनु जस्ता कमजोरीहरू देखिएका छन् । अनुगमन तथा मूल्याङ्कन ऐन कार्यान्वयनमा ल्याउने, मूल्याङ्कनलाई ध्यान दिई संस्थागत र व्यक्तिगत क्षमता विकास गर्ने, विद्यमान संस्थागत संयन्त्रलाई प्रभावकारी बनाउने र सबै विकास कार्यहरूको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन हुने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

मुलुकको सार्वजनिक नीति, योजना, कार्यक्रम, आयोजना र दिगो विकासका लक्ष्यको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी बनाउन देहायका सुझावहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।

१. नीति अनुगमनलाई व्यवस्थित गरी विस्तार गर्नु जरुरी छ । नीति अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको प्रभावकारिताका लागि नीति कार्यान्वयन योजना प्रमुख आधार हो । त्यसैले प्रत्येक नीतिको कार्यान्वयन योजना बनाएर मात्रै कार्यान्वयनमा लैजान अनिवार्य गर्नुपर्छ ।
२. नीतिको गुणस्तरीय मूल्याङ्कन गर्नका लागि धेरै साधन स्रोत, समय, क्षमता आवश्यक पर्ने हुँदा यस्तो मूल्याङ्कन गर्दा विषय क्षेत्रगत नीतिको सम्पूर्णतामा वा त्यसका प्रमुख पक्षहरूको आंशिक रूपमा मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ ।
३. कतिपय अवस्थामा कार्यक्रम तथा आयोजनाका माध्यमबाट विषयगत नीतिहरूको कार्यान्वयन गरिन्छ । त्यसैले नीतिसँग सम्बन्धित प्रमुख कार्यक्रम तथा आयोजनाको मूल्याङ्कन गरी नीतिको समग्र प्रभावकारिता हेर्न सकिन्छ । तर्जुमाकै क्रममा नीति, कार्यक्रम तथा आयोजनाबीचमा अन्तरसम्बन्ध स्थापना भएमा नै यस्तो मूल्याङ्कनको प्रभावकारिता बढ्छ ।
४. प्रमाणमा आधारित नीति निर्माण प्रक्रिया संस्थागत भए मात्रै गुणस्तरीय नीति मूल्याङ्कनको माग बढ्नसक्ने देखिन्छ । त्यसैले यसका लागि अनुकूल वातावरण सिर्जना गरिनुपर्दछ । संसदीय तथा संबैधानिक निकायको निगरानी र नागरिक निगरानीमार्फत् यस्तो वातावरण सिर्जना हुन सक्दछ ।
५. सन् २०३० सम्म दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न लिइएका नीति र कार्यान्वयनमा रहेका कार्यक्रम तथा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी गराउनु जरुरी छ । कसैलाई पछाडि नछोड्ने स्पिष्ट अनुसार खण्डीकृत सूचना संकलन र विश्लेषण गर्नुपर्नेछ । यसका लागि विद्यमान सर्वेक्षणहरूलाई दिगो विकास लक्ष्यमैत्री बनाइनु पर्छ । यी लक्ष्यको अनुगमनका अतिरिक्त

मूल्याङ्कनमा विशेष ध्यान केन्द्रित गरिएमा नीति तथा कार्यक्रमहरू तथा निर्णय प्रक्रियालाई तथ्यपरक बनाउन मद्दत पुग्दछ ।

६. नीति, कार्यक्रम तथा आयोजना तर्जुमा गर्दा अपनाइएको प्रक्रियाको दस्तावेजीकरण गर्ने र परिवर्तनको सिद्धान्त बनाउने परिपाटीलाई संस्थागत गर्नु जरुरी छ । यसले मूल्याङ्कनका समयमा कुनै आयोजनाले अपेक्षित नतिजा हासिल गर्ने नसक्नुमा कार्यान्वयनको असफलता हो वा सिद्धान्तकै असफलता हो एकीन गर्ने सजिलो गराउँछ । तर्जुमाका क्रममा परिवर्तनको सिद्धान्त तयार नभएको भए मूल्याङ्कनकर्ताले तयार गरी त्यसकै आधारमा मूल्याङ्कन गर्नुपर्छ ।
७. आयोजनाको अनुगमनलाई संकुचित रुपमा माथिल्लो निकायले गर्ने सुपरीवेक्षण वा स्थलगत निरीक्षणका रुपमा मात्र नबुझ्न अभिमुखीकरण गर्नु जरुरी छ । अनुगमनलाई आयोजना व्यवस्थापनले आफैले गर्नुपर्ने एक कार्यका रुपमा लिई लक्ष्य अनुसार काम भए नभएको परीक्षण गर्ने, कुनै काम कार्ययोजना अनुरूप हुन नसकेको भए त्यसको कारण पहिचान र समयमै समाधान गर्नेगरी व्यवस्थापकीय कार्यसंस्कृतिको विकास गर्नुपर्छ । निर्माण व्यवसायीसँग भएको सम्झौता पालना भए नभएको अनुगमन गर्ने र कार्यतालिका बमोजिम काम नभएको भए कानून तथा सम्झौता बमोजिम कारबाही गर्नुपर्छ ।
८. आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको एक प्रमुख आधारका रुपमा रहने सोच तालिका अनिवार्य गरिएको करिव दुई दशक पुगेको छ । आयोजनाको लगफ्रेम तयार गरिए पनि अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा यसको प्रयोग बिरलै हुने गरेको पाइन्छ । त्यसैले लगफ्रेममा रहेका सूचकका आधारमा लगानी, प्रक्रिया र प्रतिफलको अनुगमन गर्नुपर्छ । अनुमान तथा जोखिमको पूर्वानुमान र व्यवस्थापनमा पनि लगफ्रेम उपयोगी हुन्छ । यसमा रहेका सूचक प्रयोग गरी प्रतिफल, उद्देश्य, लक्ष्य, असर तथा प्रभावको मूल्याङ्कन गर्नुपर्छ ।
९. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रबाट हुने प्राविधिक परीक्षणको क्षेत्र तथा संख्या निकै कम रहेकाले विस्तार गरिनु जरुरी छ । यस्तो परीक्षणलाई पूर्वाधार निर्माणसम्बन्धी आयोजनाहरूको गुणस्तर कायम गर्ने केन्द्रित गरिनुपर्दछ । क्षमता विकास र परीक्षण पद्धतिमा सुधार गरी यस्ता प्राविधिक परीक्षणको गुणस्तर वृद्धि गरिनु पर्छ ।
१०. सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट हुने विद्युतीय खरिदसम्बन्धी कार्यको अनुगमनमा बोलपत्रको सूचना प्रकाशन, प्राप्त बोलपत्रको मूल्याङ्कन, ठेक्का सम्झौता, म्याद थप, भेरियसन अर्डर लगायत ठेक्का व्यवस्थापनका सम्पूर्ण चरण र पक्षलाई समेट्नु पर्दछ । यही कार्यालयले निर्माण व्यवसायीसँग रहेका ठेक्कापट्टा, कार्यसम्पादन स्थिति, अधूरा कार्य लगायतका विवरण सहितको सूची समय समयमा प्रकाशन गर्नुपर्छ । यसले आयोजनालाई निर्माण व्यवसायीको क्षमता मूल्याङ्कन गरी ठेक्कासम्बन्धी निर्णय गर्ने तथ्यहरू उपलब्ध हुन्छ ।
११. नीति, कार्यक्रम तथा आयोजना सबैको मूल्याङ्कनको आवश्यकता पहिचान गर्ने, सहजीकरण गर्ने, मूल्याङ्कन गर्ने र प्राप्त सुझावको प्रयोग गर्ने कार्यमा संलग्न सबैको क्षमता विकास गर्नु जरुरी छ

| आयोजनाको प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने क्षमता विकास गरी यसलाई संस्थागत गर्नुपर्छ | यसको संयोजन राष्ट्रिय योजना आयोगले सम्बन्धित विज्ञहरूको समाज एवम् विकासका साझेदारसँग सहकार्य समेत गरी गर्नसक्नेछ |

१२. अनुगमन तथा मूल्याङ्कन संयन्त्रहरूको प्रभावकारिता वृद्धि गर्नु जरुरी छ | राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिमा पेस हुने समस्या आवश्यकता अनुसार अनुसन्धानमा आधारित विश्लेषणसहित अन्तरनिहित कारण पहिचान गरी समाधानका विकल्पसहित पेस हुने र त्यसउपर विस्तृत छलफल गरी निर्णय लिने व्यवस्था गर्नुपर्दछ | यसो गरेमा एउटै समस्यामा पटक पटक निर्णय लिनुपर्ने वा निर्णय कार्यान्वयन नहुने समस्या समाधान हुनसक्छ | केन्द्रीय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिको बैठकलाई नियमित गराउने र आवश्यकता अनुसार विज्ञहरूबाट अध्ययन गराई प्रमाणमा आधारित छलफल तथा निर्णय लिने व्यवस्था मिलाउन सकिन्छ |
१३. तत्काल समस्या समाधान केन्द्रको प्रभावकारिता बढाउन यस केन्द्रसँगको सन्जालमा रहने आयोजनाको विस्तार गर्न जरुरी छ | केन्द्रको उद्देश्य अनुरूप सम्बद्ध उच्च नेतृत्वबाटै भर्चुअल माध्यमबाट आयोजनाको अनुगमन गर्ने र समस्या देखिए तत्काल समाधान गरी यसको उपादेयता वृद्धि गर्नुपर्छ |
१४. अनुगमन तथा मूल्याङ्कन ऐन छिटो पारित गरी अनुगमन मूल्याङ्कनलाई अनिवार्य गराएमा यसको प्रभावकारिता विस्तार हुन्छ | प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, राष्ट्रिय योजना आयोग, अर्थ मन्त्रालय र राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र समेतले एकीकृत अनुगमन तथा मूल्याङ्कन योजना बनाई संयुक्त शासन र प्रशासन ल दृढ अनुगमन गरेमा दोहोरोपना हट्ने, साधनको सदुपयोग हुने र अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको समग्र प्रभावकारिता बढ्ने देखिन्छ |
१५. प्रदेश र स्थानीय तहबाट सञ्चालित आयोजनाहरूको नियमित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने र हासिल भएका उपलब्धिहरू बारे केन्द्रमा प्रतिवेदन हुने व्यवस्थालाई संस्थागत गर्न बाँकी नै छ | प्रदेश तहका लागि राष्ट्रिय योजना आयोगबाट प्रेषित नमूना अनुगमन तथा मूल्याङ्कन दिग्दर्शनको कार्यान्वयन र प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट पठाइएका सूचकका आधारमा प्रतिवेदन गर्ने प्रक्रियाको पालना गर्नु जरुरी छ | जिल्ला समन्वय समिति र स्थानीय तहबाट हुने अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि समेत कार्यविधि तयार गर्ने, त्यसको आधारमा अनुगमन गर्नका लागि क्षमता विकास गर्ने र नियमित रुपमा नतिजाको सम्प्रेषण तथा प्रतिवेदन हुने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ |

अनुगमन तथा मूल्याङ्कनबाट सिर्जित सूचना र प्रमाणका आधारमा गरिने निर्णय प्रक्रियाले विकास नीति तथा कार्यक्रमको प्रभावकारिता बढाउँछ | नीति तथा कार्यक्रमबाट अपेक्षित प्रभाव हासिल हुन सकेमा मुलुकको समृद्धि र नागरिकको जीवनस्तर सुधारका लागि योगदान पुग्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ |

१०८. के राष्ट्रिय योजना आयोगले आफ्नो भूमिकालाई क्रियाशील बनाउन नसकेको हो ? यदि त्यसो हो भने यसको कार्यलाई Staff Agency को रूपमा प्रभावकारी कसरी बनाउन सकिन्छ ? तर्कपूर्ण टिप्पणी गर्नुहोस् ।

नेपालमा २०१३ साल देखि शुरु भएको योजनाबद्ध विकासको अभियान हालसम्म आइपुग्दा साढे ६ दशकको यात्रा पुरा गरेको छ । वि.स. २०४७ साल र २०४७ सालमा भएको राजनीतिक परिवर्तनबाट सृजित संक्रमण कालमा Plan Holiday को अवस्था आएको भए पनि बाँकि अवधिमा नेपालका विकास कार्यक्रमहरु आवधिक योजनाबाट नै संचालन भएका छन् । योजनाबद्ध बिकासको माध्यमबाट देशलाई माथि उठाउने उद्देश्यका साथ सर्वप्रथम बि.स. २०१३ सालमा तत्कालिन प्रधानमन्त्री स्व. टंक प्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा केन्द्रीयस्तरमा योजना आयोगको गठन भएको र विभिन्न समयमा उक्त संगठनको नाम तथा सांगठनिक परिवर्तन भई हुदै आएकोमा देश संघियतामा गएपछि संघियता अनुकूलको नीति तथा विकास योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकार लाई आवश्यक सहयोग तथा नीतिगत सुझाव दिने आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारको गठन आदेश २०७४ बमोजिम प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामामा एक उपाध्यक्ष, ८ सदस्य, सदस्य सचिव एक, मुख्य सचिव र अर्थ सचिव पदेन सदस्य रहने राष्ट्रिय योजना आयोगको रूपमा रहेको छ । यसले मुख्य गरि बजेट निर्माण कार्यका लागि स्रोतको आंकलन, योजनाहरु सिफारिश गर्ने गर्दछ । यसै गरि मध्यकालिन खर्च आयोजनाहरुमा स्रोत सुनिश्चितता प्रदान गर्ने र राष्ट्रगौरव र रुपान्तरणकारी आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्यांकन जस्ता कार्यहरु समेत गर्दै आएको छ । यसै गरि नेपाल सरकारलाई नीतिगत बिषयबस्तु सम्बन्धमा नीति बनाउने, पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने, क्षेत्रगत रूपमा रणनीतिक योजनाहरुको तर्जुमा गर्ने एवं स्वतन्त्र अनुगमन, मूल्यांकन गर्ने जस्ता कार्यहरु गर्दै आएको पाइन्छ ।

तर आवधिक योजनाहरुले परिलक्षित गरेको आर्थिक वृद्धि, गरिवी निवारणमा उपेक्षित उपलब्धि, स्रोतसाधनमा समान पहुँच, रोजगारीका अवसरहरुको सिर्जना, सुशासनको अभिवृद्धि जस्ता अर्थतन्त्रका संरचनागत समस्याहरुलाई उचित रूपमा सम्बोधन गर्न नसक्दा राष्ट्रिय योजना आयोगको क्रियाशीलता माथि हाल बिभिन्न टिकाटिप्पणी सहित प्रश्न चिन्ह उठेको छ । राष्ट्रिय स्तरका योजना तर्जुमा प्रक्रियामा आयोगले तिन तहहरु बीच समन्वय र सहकार्य गरि एकिकृत योजना निर्माण प्रक्रिया अवलम्बन गराउन नसकेको, यसले दिने सल्लाह, सुझाव तथा परामर्श सरकारले लागू वा कार्यान्वयन नगरेको, स्वतन्त्र अनुगमन, मूल्यांकन कार्यमा पनि प्राविधिक हिसाबले कमजोर रही प्रतिवेदनमुखी मात्र भएको, सरकार परिवर्तन संगै आयोगका पदाधिकारीहरु समेत परिवर्तन हुने व्यवस्थाले सदस्यहरुमा विशेषज्ञताको विकास हुन नसक्नुका साथै आयोगलाई Think Tank को रूपमा विकास गर्न नसक्नुले आयोगको भूमिका प्रभावकारी हुन नसकेको बिषयलाई उजागर गर्दछ ।

राष्ट्रिय योजना आयोगको कार्यलाई Staff Agency को रूपमा प्रभावकारी बनाउने उपायहरू

१. आयोगलाई गठन आदेश भन्दा पनि कानून अनुसार स्थापना गरि स्थायी Think Tank को रूपमा विकास गरिनु पर्ने
२. 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 गर्ने तिनै तहका सरकारहरूले समन्वय, सहकार्य र साझेदारीमा थप जोड दिनुपर्ने
३. आयोगले दिने नीतिगत सुझावहरू लाई सरकारले बाध्यकारी रूपमा ग्रहण गर्नुपर्ने
४. आयोगका पदाधिकारी नियुक्ति राजनीतिक भन्दा पनि बिशेषज्ञताको रूपमा नियुक्त गरिनुपर्ने
५. संघीय संरचना अनुरूप पुनर्संरचना गरी विश्वस्तरीय Think Tank र तिनै तहको Policy Hub को रूपमा विकास गरी 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
६. आयोगलाई नीति अध्ययन, अनुसन्धान, मूल्यांकनको आधारमा अनुसन्धान केन्द्रको रूपमा विकास गर्नुपर्ने
७. राष्ट्रिय तथ्यांक विकास रणनीति ल्याई राष्ट्रिय आवश्यकता, बदलिँदो परिवेश तथा अन्तराष्ट्रिय मूल्य मान्यता र मापदण्ड अनुरूपको व्यवस्थित तथ्यांक प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने,
८. राष्ट्रिय गौरव, रुपान्तरणकारी, राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त कार्यक्रम तथा आयोजना निर्धारणमा आयोगले नीतिगत, कानूनी आधार र मापदण्डमा निर्णायक भूमिका निर्वाह गर्ने
९. आयोगको संस्थागत क्षमता सुदृढ गरी दक्ष र बिज्ञ संस्थाको रूपमा विकास गर्ने
१०. आयोगको सचिवालयलाई छरितो र व्यवसायिक बनाउने
११. आयोगले प्रशासनिक काम हरु क्रमशः छोड्दै जाने र अनुसन्धानात्मक कार्यहरूमा बढी संलग्न हुने
१२. हाम्रो योजनाहरू समस्याको पहिचान गर्ने जति सफल मानिन्छन त्यो भन्दा बढी असफल चाहिँ समस्याको कारण र गहिराइको खोजि र सम्बोधनका उपायहरू पहिचान गर्ने भएकोले आगामी दिनमा प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकन गरि यस्ता गल्तीमा सुधार गर्ने

नेपाल सरकारलाई नीतिगत मार्ग दर्शन गर्ने तथा राष्ट्रिय बिकासको योजना तर्जुमा गर्ने प्रमुख भूमिका रहेको राष्ट्रिय योजना आयोग योजना कार्यान्वयन र मूल्यांकनका दृष्टिले असफल प्रायः सावित भएको छ । योजनाहरू राम्रा हुँदाहुँदै पनि लक्षित उद्देश्य प्राप्त हुन सकेको छैन । तसर्थ राष्ट्रिय योजना आयोगको हरेक क्रियाकलापले देशको दीर्घकालीन, आर्थिक योजनालाई नै प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने हुनाले राष्ट्रिय योजना आयोगलाई मुलुकमा संघियताको प्रभावकारी अभ्यास गर्ने गरी यसका केही आधारभूत पक्षहरूमा परिवर्तन गरी तिनै तहको Policy Hub र Think Tank को रूपमा विकास गरी आगाडी बढ्न सकेमा तथ्यमा आधारित

रणनीतिक योजनाहरूको तर्जुमा र अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रभावकारी हुन गइ यसले लिएको लक्ष्य हासिल हुने देखिन्छ ।

१०९. नेपालमा विकास नीति, योजना, कार्यक्रम तथा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्यांकन सम्बन्धि व्यवस्था र संलग्न निकायहरू बारे उल्लेख गर्नुहोस् ।

नीति, योजना तथा आयोजनाको कार्यान्वयनको क्रममा गरिने लगानी अपनाइएका प्रक्रिया, हासिल भएको प्रतिफल बारे जानकारी लिने र समयमै समस्या पहिचान एवम् समाधानका लागि निरन्तर रुपमा जाँचबुझ गर्ने व्यवस्थापकीय प्रक्रिया अनुगमन हो । कार्यान्वयन योजनाका आधारमा सहज रुपमा कार्यान्वयन गरी समयमै र अनुमानित लागतभित्रै, लक्षित परिमाण तथा गुणस्तरमा आयोजनालाई सम्पन्न गराउनु अनुगमनको प्रमुख उद्देश्य रहेको हुन्छ । आयोजनाको तर्जुमाको क्रममा, कार्यान्वयनको क्रममा वा सम्पन्न भएपछि पटके रुपमा गरिने समीक्षा तथा विश्लेषण कार्य मूल्यांकन हो । मूल्यांकनमा आयोजनाबाट हासिल भएका प्रतिफल र प्रभाव बारे लेखाजोखा तथा विश्लेषण गरिन्छ । मूल्यांकन बिगतबाट सिक्न वा कसैलाई जवाफदेही गराउने उद्देश्यले गरिन्छ । मूल्यांकनमा सान्दर्भिकता, सामान्यस्यता, प्रभावकारिता, कार्यक्षमता, दिगोपना र प्रभाव जस्ता ६ वटा आधारहरू अन्तर्गत रही विश्लेषण तथा निष्कर्ष निकालिन्छ ।

नेपालको अनुगमन तथा मूल्यांकन पद्धतिका सैद्धान्तिक तथा कानूनी आधारहरू

नेपालमा प्रचलित अनुगमन तथा मूल्यांकन पद्धतिको विकास गर्दा मूलतः देहायका तीनवटा सैद्धान्तिक आधारहरू लिइएको पाइन्छः नतिजामूलक व्यवस्थापन अपवादका आधारमा गरिने व्यवस्थापन र बहु तहगत एकीकृत अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रणाली । आवधिक योजना दस्तावेजमा रहेका नतिजा खाका र बजेट बक्तव्यमा निर्दिष्ट नतिजा सूचकका आधारमा विषय क्षेत्रगत अनुगमन गरिन्छ । आयोजना दस्तावेजमा रहने लगफ्रेमलाई आधार मानी वार्षिक कार्यक्रम फाराममा निर्दिष्ट सूचकका आधारमा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्यांकन गरिन्छ । अतः नेपालको अनुगमन तथा मूल्यांकन व्यवस्थाले नतिजामूलक व्यवस्थापनका विशेषतालाई अँगालेको छ । यसैगरी प्रमुख आयोजनाको संक्षिप्त प्रगति, प्रगति हुन नसकेका विषय, समस्या तथा अन्तर्निहित कारणहरू मात्र उच्च तहमा प्रतिवेदन गर्ने र सोही उपर छलफल तथा समाधान खोजिने गरी अपवादका आधारमा व्यवस्थापनको अवधारणालाई आत्मसात गरिएको छ । साथै सबै तह र निकायगत अनुगमन तथा मूल्यांकनका आधारमा राष्ट्रिय तहमा एकीकृत अनुगमन तथा मूल्यांकन हुनेगरी यो पद्धतिको विकास तथा कार्यान्वयन गरिएको छ ।

प्रचलित अनुगमन तथा मूल्यांकन पद्धतिका केही निर्देशक कानूनी आधारहरू पनि छन् । नेपालको संविधानमा निर्दिष्ट राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वको कार्यान्वयनका सम्बन्धमा गरेका काम र प्राप्त उपलब्धि सहितको वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकारले राष्ट्रपतिसमक्ष पेस गर्ने र राष्ट्रपतिले त्यस्तो

प्रतिवेदन प्रधानमन्त्रीमार्फत सङ्घीय संसदमा पेस गर्ने व्यवस्था धारा ५३ मा छ । धारा ५४ मा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वको प्रगतिशील कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने सङ्घीय संसदमा कानूनबमोजिम एक समितिको व्यवस्था रहेको छ । धारा २२० अनुसार जिल्ला सभा र जिल्ला समन्वय समितिलाई विकास निर्माणसम्बन्धी कार्यमा सन्तुलन कायम गर्ने र सो को अनुगमन गर्ने जिम्मेवारी रहेको छ । धारा २९३ मा प्रतिनिधि सभाका समितिले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग बाहेकका अन्य संबैधानिक निकायका प्रतिवेदन लगायतका काम कारवाहीको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गरी आवश्यक निर्देशन वा राय सल्लाह दिनसक्ने व्यवस्था छ ।

नेपालमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी पृथक ऐन हालसम्म जारी भएको छैन । अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको उद्देश्य, नीतिगत तथा प्रक्रियागत व्यवस्था, आधारहरू, संस्थागत तथा प्रतिवेदन व्यवस्था, सूचनाको प्रयोग लगायतका विषयहरू समावेश गरी तयार गरिएको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी विधेयक संसदमा विचाराधीन छ । प्रचलित सुशासन ऐन बमोजिम मन्त्रालय तथा विभाग र अन्य केन्द्रीयस्तरका सरकारी निकायले प्रत्येक आर्थिक वर्ष वार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्नुपर्छ । यस्तो प्रतिवेदनमा सो वर्षभरि सञ्चालन गरेको कार्यक्रम, सम्पादन गरेको काम र त्यस्तो कामको अवस्थिति तथा प्रगति र लागतलगायतका अन्य आवश्यक कुराहरूसमेत समावेश गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । यस्तो प्रतिवेदन मन्त्रालय वा केन्द्रीय स्तरका निकायले भए प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा, विभागले भए सम्बन्धित मन्त्रालयमा र अन्य कार्यालय तथा निकायले भए तालुक कार्यालयमा पेस गर्नुपर्छ । यस्ता प्रतिवेदनका आधारमा प्रधानमन्त्रीले प्रत्येक वर्ष शासकीय सुधार र सुशासन सम्बन्धमा भए गरेका उल्लेखनीय प्रगति सम्बन्धमा नेपालको संविधानको धारा ५३ बमोजिमको प्रतिवेदनमा समावेश गरी सङ्घीय संसदसमक्ष पेस गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ।

उक्त ऐन बमोजिम सरकारी सेवा र सुविधालाई प्रभावकारी बनाई प्रशासनतन्त्रलाई सेवाप्रदायकको रूपमा रूपान्तरण गर्ने तथा प्रचलित कानून बमोजिम अधिकारप्राप्त अधिकारीले सम्पादन गर्नुपर्ने काम कारबाहीलाई प्रभावकारी तथा गुणस्तरीय ढङ्गबाट सम्पादन भए वा नभएको कुराको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने मुख्य सचिवको संयोजकत्वमा एक केन्द्रीय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति रहेको छ । यस्तै प्रयोजनका लागि प्रदेश तथा जिल्ला स्तरमा समेत अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति गठन गर्न सकिने व्यवस्था सो ऐनले गरेको छ । केन्द्रीय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिको सचिवालय प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा रहेको छ । यस समितिलाई सहयोग गर्न प्रत्येक मन्त्रालयमा तोकिए बमोजिमको मूल्याङ्कन तथा अनुगमन संयन्त्र रहने व्यवस्था उक्त ऐनले गरेको छ । अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी पृथक ऐन जारी हुने प्रक्रियामा रहे पनि राष्ट्रिय योजना आयोगबाट जारी भएको राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन दिग्दर्शनबाट नै हाल यससम्बन्धी काम निर्देशित तथा व्यवस्थित भैरहेको छ । उक्त दिग्दर्शनमा नीतिगत

तथा प्रक्रियागत व्यवस्था, आधारहरू, संस्थागत व्यवस्था, प्रतिवेदन प्रणाली तथा समीक्षा व्यवस्था, समष्टिगत तथा विषयगत सूचकहरू, सूचनाको संकलन, विश्लेषण तथा प्रयोग लगायतका विषयहरू समावेश गरिएका छन् । आयोगले प्रदेश तहका लागि समेत नमूना अनुगमन तथा मूल्याङ्कन दिग्दर्शन बनाई पठाएको छ । यिनै दिग्दर्शनमार्फत नै तहगत अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीबीच अन्तरसम्बन्ध स्थापना गर्ने प्रयास भएको देखिन्छ ।

विकास कार्यक्रम तथा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन र संलग्न निकायहरू

विद्यमान व्यवस्था तथा प्रयासहरू कार्यान्वयनका क्रममा आयोजनामा भएको लगानी, क्रियाकलाप र प्रतिफलको अवस्था परीक्षण गर्ने कार्य अनुगमनमार्फत गरिन्छ । कार्यान्वयन प्रक्रिया मा हुने अनुगमन अन्तर्गत समय व्यवस्थापन, लागत व्यवस्थापन, गुणस्तर व्यवस्थापन, खरिद तथा ठेक्का व्यवस्थापन, निर्माण सामग्रीको व्यवस्थापन, जनशक्तिलगायत साधन व्यवस्थापन र हासिल हुने उपलब्धिको अनुगमन गरिन्छ । यसका अतिरिक्त समस्या पहिचान तथा समाधानको व्यवस्था र जोखिमको पहिचान र व्यवस्थापन समेत अनुगमन गर्दा हेर्नुपर्छ । गुणस्तरको अनुगमन अन्तर्गत मूलतः लगानीको कार्यक्षमता, निर्माण सामग्रीको गुणस्तर, सिपयुक्त श्रमिकहरूको परिचालनलगायत समग्र कार्यान्वयन प्रक्रिया र हासिल भएको प्रतिफलको गुणस्तरको अनुगमन गरिन्छ । यिनै अवधारणालाई नेपालको विकास आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन पद्धतिले आत्मसात गरेको छ ।

१. विकास आयोजना आँफैले गर्ने अनुगमन

अनुगमन आयोजना व्यवस्थापनले सम्पादन गर्नुपर्ने प्रमुख कार्यहरू भित्रै पर्दछ । अनुगमन गर्दा लगभग, गान्ट चार्ट, वार्षिक योजना, वार्षिक कार्यक्रम फाराम, गान्टचार्ट, क्रिटिकल पाथ मेथड एवम् कार्यक्रम मूल्याङ्कन तथा समीक्षा विधि, माइलस्टोन, बजेट अनुगमन तथा नियन्त्रण आदि विधिहरूको प्रयोग गर्नुपर्छ । निर्धारित कार्ययोजना अनुरूप काम भए नभएको, लक्ष्यअनुसार काम गर्न आवश्यक बजेट, जनशक्ति, कार्यविधिहरू रहे नरहेको, सम्झौता बमोजिम समयमा निर्माण व्यवसायीले काम गरे नगरेको, सरोकारवालाहरूको सहभागिता तथा सहयोग प्राप्त भए नभएको जस्ता विषयको आयोजना आँफैले अनुगमन गर्नुपर्दछ । यसका अतिरिक्त आयोजनामा कुनै समस्या भए सो को पहिचान वा संभाव्य समस्या तथा जोखिमको पूर्वानुमान आयोजना व्यवस्थापनकै जिम्मेवारी हो । यसो गर्दा वास्तविक समयको सूचनाका आधारमा आयोजनाले आवश्यक निर्णय लिनसक्ने स्थिति हुन्छ । आँफै समाधान गर्न नसक्ने समस्याका हकमा सम्बन्धित मन्त्रालय वा सुपरीवेक्षक कार्यालयको निर्णयको लागि प्रतिवेदन गर्नुपर्छ । यसले समयमै पूर्व निर्धारित लागत भित्रै लक्षित परिमाण र गुणस्तरमा आयोजना सम्पन्न गराउन मद्दत पुग्दछ ।

२. सम्बन्धित मन्त्रालय र मन्त्रालयस्तर विकास समस्या समाधान समितिबाट हुने अनुगमन

मन्त्रालयअन्तर्गत सञ्चालित कुनै पनि कार्यक्रम तथा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित मन्त्रालयको हो । यसका लागि आयोजनाहरूबाट चौमासिक तथा वार्षिक रुपमा प्राप्त प्रगति समीक्षा गर्ने र कुनै समस्या भए पहिचान गरी समाधान गर्ने कार्य मन्त्रालयस्तरबाट हुनुपर्छ । आयोजनासँग सम्बन्धित समस्याहरू जनशक्तिको आपूर्ति, बजेट व्यवस्था, जग्गा प्राप्ति र बहुबर्षीय ठेक्कालगायत वार्षिक कार्यक्रमसम्बन्धी समस्या अन्तरमन्त्रालय प्रकृतिका हुन्छन् । यस्ता समस्या समाधानका लागि मन्त्रालयहरूमा सम्बन्धित मन्त्रीको संयोजकत्वमा मन्त्रालयस्तर विकास समस्या समाधान समिति(MDAC) को व्यवस्था छ । उक्त समितिमा राष्ट्रिय योजना आयोग, अर्थ मन्त्रालय र सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको प्रतिनिधित्व रहेको छ । प्रत्येक चौमासिक अवधि बिते पश्चात् वा वर्षमा कम्तीमा तीनपटक बस्ने यस समितिको बैठकले आयोजनाहरूको प्रगति समीक्षा र समस्या समाधान गर्नेगर्छ । यस समितिबाट समाधान हुन नसकेका विषयहरू राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिमा पेस गर्न सिफारिस गर्छ । मन्त्रालयमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी सबै कार्य गर्नका लागि अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा वा शाखाहरू रहेका छन् ।

३. राष्ट्रिय योजना आयोग र राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिबाट हुने अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

राष्ट्रिय योजना आयोगका चार प्रमुख जिम्मेवारी मध्येमा अनुगमन, अनुसन्धान तथा मूल्याङ्कन कार्य पनि पर्दछ । आयोगले चौमासिक तथा वार्षिक रुपमा आयोजनाहरूको प्रगति संकलन गरी समीक्षा गर्ने गरेको छ । आयोगको सम्पूर्ण संयन्त्र नै अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा संलग्न रहने भए पनि अनुसन्धान तथा मूल्याङ्कन महाशाखा यसमा बढी केन्द्रित रहने गर्दछ । अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई व्यवस्थित गर्नका लागि आयोगले राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन दिग्दर्शन कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । यस दिग्दर्शनमा अनुगमन मूल्याङ्कनको अवधारणा सहित यसको प्रक्रिया, संस्थागत संयन्त्र, दिगो विकास लक्ष्यमा आधारित सूचकहरू सहितको अनुगमन कार्ययोजना, प्रतिवेदन प्रक्रिया र मूल्याङ्कनसम्बन्धी विशेष व्यवस्था समेटिएको छ । आयोगका उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा रहेको राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान उपसमितिले आयोजनाहरूको प्रगतिको विस्तृत समीक्षा र सम्बन्धित निकायहरूबीच समन्वय गराउँछ । मन्त्रालयस्तरबाट सिफारिस भई आएका समस्यामध्ये यस उपसमितिमा छलफल भई समाधान हुन नसकेका केही समस्याहरू समाधानका लागि प्रस्तावित उपायसहित राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिको बैठकमा पेस गरिन्छ । सम्माननीय प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा रहेको राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिमा सबै मन्त्रीहरू, सबै प्रदेशका मुख्यमन्त्रीहरू, योजना आयोगका उपाध्यक्ष तथा सदस्यहरू सदस्य तथा योजना आयोगको सचिव सदस्य सचिव रहने व्यवस्था छ । समितिको बैठक कम्तीमा चार महिनामा एक पटक बसी प्रगति समीक्षा सहित विकास आयोजनाले झेलनुपरेका नीतिगत तथा अन्तरमन्त्रालय प्रकृतिका समस्याहरूको

समाधान गर्ने गर्छ । सबै आयोजनाको विस्तृत प्रगति समीक्षा गर्नुको सट्टा यस समितिमा अपवादका आधारमा गरिने व्यवस्थापनको अवधारणा अनुरूप अपवादका सवालहरू मात्रै छलफलमा लगी त्यसको समाधानसम्बन्धी निर्णय लिइन्छ । आयोगबाट विकास आयोजना तथा कार्यक्रमहरूको आन्तरिक वा स्वतन्त्र तैस्रो पक्षलाई समेत संलग्न गराई मूल्याङ्कन हुने गरेको छ । बिगत दुई दशकमा आयोगबाट ४० वटाभन्दा बढी तैस्रो पक्षबाट र १० वटा आन्तरिक मूल्याङ्कन भएका छन् । कार्यान्वयन भैरहेका र सम्पन्न आयोजना तथा कार्यक्रमको संख्याका तुलनामा मूल्याङ्कन भएकाको संख्या निकै न्यून रहेको छ । मूल्याङ्कनमा निरन्तरता देखिंदैन । बिगतमा कुनै वर्ष त एउटा आयोजनाको पनि मूल्याङ्कन भएको पाईंदैन । मूल्याङ्कनमा अपनाइएको विधि तथा सूचना विश्लेषण पनि कमजोर रहेकाले मूल्याङ्कनको गुणस्तरमा प्रश्न रहने गरेका छन् । क्षमता विकासको आवश्यकता महसुस गरी आयोगले मूल्याङ्कनकर्ताहरूको सन्जाल र विकासका साझेदारहरूसँग समेत सहकार्य गरी विगत केही वर्षदेखि मूल्याङ्कनसम्बन्धी तालिम सञ्चालन गर्ने गरेको छ ।

४. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट हुने अनुगमन

प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट विषय क्षेत्रगत नीतिहरूको समीक्षा तथा अनुगमन, वार्षिक नीति कार्यक्रमको कार्यान्वयनको अनुगमन र विषय क्षेत्रगत सूचकका आधारमा नतिजाको अनुगमन गर्ने गरिएको छ । यस कार्यालयबाट प्रमुख विकास आयोजनाको प्रगति समीक्षा तथा कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी बनाउन सहजीकरण गर्ने गरिन्छ । सम्माननीय प्रधानमन्त्री र अन्य उच्च पदाधिकारीबाट राष्ट्रिय गौरव लगायतका आयोजनाको भर्चुअल रूपमा अनुगमन गरी समस्या पहिचान तथा समाधान गर्ने उद्देश्यले उक्त कार्यालयमा स्थापित तत्काल समस्या समाधान केन्द्रबाट काम भैरहेको छ । महत्वपूर्ण आयोजनाको मासिक प्रगति लिई समीक्षा गर्ने पद्धति संस्थागत गराईएको छ । प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट अन्य निकायबाट भैरहेको अनुगमनको अनुगमन पनि गर्ने गरिन्छ ।

५. अन्य निकायहरूबाट हुने अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

अर्थ मन्त्रालयबाट हुने अनुगमन तथा समिक्षामा विकास खर्चको स्थिति, साधनको सदुपयोग र बैदेशिक सहयोग परिचालनलाई प्रमुख जोड दिइएको हुन्छ । महालेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट हुने अनुगमनमा सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापनका विविध पक्षहरू, आन्तरिक नियन्त्रण तथा आन्तरिक लेखापरीक्षण र वित्तीय जवाफदेहिताका पक्षहरू समेटिने गरेको छ । वित्तीय व्यवस्थापन सूचना प्रणालीका माध्यमबाट राजस्व तथा खर्चको वास्तविक समयमा आधारित तयार हुने प्रतिवेदनले निर्णय प्रक्रियालाई सुसूचित गर्न मद्दत पुर्याएको छ । वित्तीय जवाफदेहितासम्बन्धी अनुगमनले समग्र नतिजामूलक अनुगमन प्रणालीलाई आधार प्रदान गरेको छ । राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रले गर्ने प्राविधिक परीक्षणले आयोजनाको गुणस्तर सुनिश्चित गर्ने केही सघाउ पुगेको छ । यस्तै सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट आयोजनाको बिद्युतीय खरिदको सहजीकरण

तथा ठेक्कापट्टाको स्थितिको अनुगमन हुने गरेको छ । महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट हुने लेखा परीक्षण मूलतः कार्यसम्पादनमूलक लेखा परीक्षणलाई मूल्याङ्कनकै स्वरूप ग्रहण गरेको मान्न सकिन्छ । लेखा परीक्षण र अनुगमन मूल्याङ्कनलाई अन्तरसम्बन्धित गराउँदा यसको प्रभावकारिता बढ्नसक्छ । व्यवस्थापिका संसद तथा संसदीय समितिहरूबाट समेत विकास आयोजनाको पटके रुपमा भए पनि सीधै अनुगमन गर्ने गरिएको छ ।

११०. विकास कार्यक्रम तथा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन देखिएका समस्याहरू र समाधानका उपायहरू बारे आफ्नो मन्तव्य राख्नुहोस् ।

नीति, योजना तथा आयोजनाको कार्यान्वयनको क्रममा गरिने लगानी अपनाइएका प्रक्रिया, हासिल भएका प्रतिफल बारे जानकारी लिने र समयमै समस्या पहिचान एवम् समाधानका लागि निरन्तर रुपमा जाँचबुझ गर्ने व्यवस्थापकीय प्रक्रिया अनुगमन हो । कार्यान्वयन योजनाका आधारमा सहज रुपमा कार्यान्वयन गरी समयमै र अनुमानित लागतभित्रै, लक्षित परिमाण तथा गुणस्तरमा आयोजनालाई सम्पन्न गराउनु अनुगमनको प्रमुख उद्देश्य रहेको हुन्छ । आयोजनाको तर्जुमाको क्रममा, कार्यान्वयनको क्रममा वा सम्पन्न भएपछि पटके रुपमा गरिने समीक्षा तथा विश्लेषण कार्य मूल्याङ्कन हो । मूल्याङ्कनमा आयोजनाबाट हासिल भएका प्रतिफल र प्रभाव बारे लेखाजोखा तथा विश्लेषण गरिन्छ । मूल्याङ्कन बिगतबाट सिक्न वा कसैलाई जवाफदेही गराउने उद्देश्यले गरिन्छ । मूल्याङ्कनमा सान्दर्भिकता, सामान्यता, प्रभावकारिता, कार्यक्षमता, दिगोपना र प्रभाव जस्ता ६ वटा आधारहरू अन्तर्गत रही विश्लेषण तथा निष्कर्ष निकालिन्छ ।

नेपालमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धी पृथक ऐन हालसम्म जारी भएको छैन । अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको उद्देश्य, नीतिगत तथा प्रक्रियागत व्यवस्था, आधारहरू, संस्थागत तथा प्रतिवेदन व्यवस्था, सूचनाको प्रयोग लगायतका विषयहरू समावेश गरी तयार गरिएको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी विधेयक संसदमा विचाराधीन छ । प्रचलित सुशासन ऐन बमोजिम मन्त्रालय तथा विभाग र अन्य केन्द्रीयस्तरका सरकारी निकायले प्रत्येक आर्थिक वर्ष वार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्नुपर्छ । यस्तो प्रतिवेदनमा सो वर्षभरि सञ्चालन गरेको कार्यक्रम, सम्पादन गरेको काम र त्यस्तो कामको अवस्थिति तथा प्रगति र लागतलगायतका अन्य आवश्यक कुराहरूसमेत समावेश गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । यस्तो प्रतिवेदन मन्त्रालय वा केन्द्रीय स्तरका निकायले भए प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा, विभागले भए सम्बन्धित मन्त्रालयमा र अन्य कार्यालय तथा निकायले भए तालुक कार्यालयमा पेश गर्नुपर्छ । यस्ता प्रतिवेदनका आधारमा प्रधानमन्त्रीले प्रत्येक वर्ष शासकीय सुधार र सुशासन सम्बन्धमा भए गरेका उल्लेखनीय प्रगति सम्बन्धमा नेपालको संविधानको धारा ५३ बमोजिमको प्रतिवेदनमा समावेश गरी सङ्घीय संसदसमक्ष पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ।

उक्त ऐन बमोजिम सरकारी सेवा र सुविधालाई प्रभावकारी बनाई प्रशासनतन्त्रलाई सेवाप्रदायकको रूपमा रूपान्तरण गर्न तथा प्रचलित कानून बमोजिम अधिकारप्राप्त अधिकारीले सम्पादन गर्नुपर्ने काम कारबाहीलाई प्रभावकारी तथा गुणस्तरीय ढङ्गबाट सम्पादन भए वा नभएको कुराको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्न मुख्य सचिवको संयोजकत्वमा एक केन्द्रीय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति रहेको छ । यस्तै प्रयोजनका लागि प्रदेश तथा जिल्ला स्तरमा समेत अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति गठन गर्न सकिने व्यवस्था सो ऐनले गरेको छ । केन्द्रीय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिको सचिवालय प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा रहेको छ । यस समितिलाई सहयोग गर्न प्रत्येक मन्त्रालयमा तोकिए बमोजिमको मूल्याङ्कन तथा अनुगमन संयन्त्र रहने व्यवस्था उक्त ऐनले गरेको छ । अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी पृथक ऐन जारी हुने प्रक्रियामा रहे पनि राष्ट्रिय योजना आयोगबाट जारी भएको राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन दिग्दर्शनबाट नै हाल यससम्बन्धी काम निर्देशित तथा व्यवस्थित भैरहेको छ । उक्त दिग्दर्शनमा नीतिगत तथा प्रक्रियागत व्यवस्था, आधारहरू, संस्थागत व्यवस्था, प्रतिवेदन प्रणाली तथा समीक्षा व्यवस्था, समष्टिगत तथा विषयगत सूचकहरू, सूचनाको संकलन, विश्लेषण तथा प्रयोग लगायतका विषयहरू समावेश गरिएका छन् । आयोगले प्रदेश तहका लागि समेत नमूना अनुगमन तथा मूल्याङ्कन दिग्दर्शन बनाई पठाएको छ । यिनै दिग्दर्शनमार्फत नै तहगत अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीबीच अन्तरसम्बन्ध स्थापना गर्ने प्रयास भएको देखिन्छ ।

विकास कार्यक्रम तथा आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा रहेका समस्याहरू

१. आयोजनाको अनुगमन व्यवस्थापन आँफैले गर्ने काम भन्दा पनि माथिल्लो निकायले गर्ने सुपरीवेक्षण वा स्थलगत निरीक्षणका रूपमा मात्र बुझ्ने चलनले गर्दा आयोजना आँफैले गर्ने अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रभावकारी हुन सकेको छैन । विशेषतः ठेक्कापट्टा लगाई काम भैरहेका आयोजनाहरूमा आयोजना र निर्माण व्यवसायीबीचको सम्झौताको कार्यतालिका बमोजिम निर्दिष्ट समयमा काम भए नभएको अनुगमन गर्ने, नभएको भए ताकेता गर्ने, कारण पहिचान गरी समाधान गर्ने वा निजलाई कार्वाही गर्नेजस्तो महत्वपूर्ण काम आयोजना आँफैले गर्ने हो । यो केन्द्रले अनुगमन गरी आयोजनालाई निर्देशन दिइरहनु पर्ने विषय होइन ।
२. नेपालमा आयोजनाहरूको अनुगमन गर्ने निकायहरू धेरै छन् । यी निकायले गर्ने अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा प्रशस्त दोहोरोपना भेट्न सकिन्छ । कुनै आयोजनाको अनुगमन विभिन्न निकायबाट पटकपटक हुने र अन्य कुनै आयोजनाको अनुगमन नै नहुने स्थिति रहेको छ । मेलम्ची खानेपानी, भैरहवा विमानस्थल, माथिल्लो तामाकोशी जलविद्युत आयोजना धेरै अनुगमन भैरखे आयोजनामा पर्छन् ।
३. अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको प्रमुख उद्देश्य समयमा सूचना लिई निर्णय प्रक्रियालाई प्रमाणमा आधारित बनाउनु हो । तर, आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनबाट प्राप्त सूचनाको व्यवस्थित

रुपमा प्रयोग हुने गरेको छैन । अनुगमनबाट समस्या पहिचान गरी सुझाव आइरहने तर, त्यसको कार्यान्वयन नहुने स्थितिले अनुगमनको सकारात्मक प्रभाव आयोजनाको कार्यान्वयनमा पर्न सकेको छैन । त्यसैले अनुगमन कमजोर छ भन्नुभन्दा पनि अनुगमन तथा मूल्याङ्कन पछिको कारवाहीमा समस्या देखिन्छ ।

४. अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको प्रभावकारिताका लागि स्थापना गरिएका विभिन्न समिति तथा संस्थाहरू प्रभावकारी देखिएका छैनन् । एउटै विषयमा दोहोरी वा सो भन्दा बढी निर्णय लिँदा पनि कतिपय निर्णयहरूको कार्यान्वयन हुन नसकेको वा प्रभावकारिता कमजोर पाइएको छ ।
५. विविध प्रयासका बावजूद नेपालमा विकास कार्यक्रम तथा आयोजनाको प्रभाव मूल्याङ्कन संस्थागत हुन सकेको छैन । यस्तो मूल्याङ्कनको सहजीकरण तथा मूल्याङ्कन गर्ने क्षमता कमजोर देखिन्छ । सीमित रुपमा भएका यस्ता मूल्याङ्कनका सुझावको समेत कार्यान्वयन नभएको देखिएको छ ।
६. नतिजामूलक व्यवस्थापनलाई संस्थागत गर्ने क्रममा आयोजनाहरूको अनिवार्य रुपमा लगफ्रेम बनाउन पर्ने व्यवस्था भए पनि अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा लगफ्रेमको प्रयोग खासै हुने गरेको छैन । असर र प्रभाव तहका कतिपय सूचकका लागि सर्वेक्षणमा आधारित सूचना आवश्यक पर्ने भए पनि त्यस्ता सर्वेक्षण हुने गरेको छैन ।
७. उपयुक्त आधारहरू तयार नहुँदा कुनै आयोजना मूल्याङ्कन गर्दा त्यसले अपेक्षित नतिजा हासिल गर्न नसक्नुमा कार्यान्वयनको असफलता हो वा सिद्धान्तको असफलता हो एकीन गर्न कठिन छ ।
८. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा रहेको तत्काल समस्या समाधान केन्द्रको उद्देश्य निकै महत्वपूर्ण भए पनि यसको भूमिका प्रभावकारी हुन सकेको छैन ।
९. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रबाट निकै थोरै आयोजनाको मात्रै प्राविधिक परीक्षण हुने गरेको छ । यस्तो परीक्षणको गुणस्तर पनि कमजोर रहेको छ । सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट विद्युतीय खरिदसम्बन्धी सफ्टवेयरबाटै ठेक्का व्यवस्थापनका सबै चरणको अनुगमन नभई बोलपत्र खोल्ने प्रक्रियासम्मको मात्र अनुगमन हुने गरेको छ ।
१०. अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा संलग्न जनशक्तिको सेवा निरन्तरता, क्षमता विकास र मनोबल उँचो राख्नुपर्ने सवाल अझै समाधान भएको छैन ।
११. प्रदेश तहका लागि प्रतिफल, असर तथा प्रभाव सूचकहरूसमेत गरी ५० भन्दा बढी सूचकहरू तयार गरी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमार्फत् पठाइएको भए पनि त्यसको प्रतिवेदन हुन सकिरहेको छैन । स्पष्ट निर्देशिका तथा प्राविधिक क्षमताका अभावमा जिल्ला समन्वय समितिबाट हुनुपर्ने विकास निर्माणसम्बन्धी आयोजनाको अनुगमन प्रभावकारी हुन सकेको छैन ।

समाधानका उपायहरू

१. नीति, कार्यक्रम तथा आयोजना तर्जुमा गर्दा अपनाइएको प्रक्रियाको दस्तावेजीकरण गर्ने र परिवर्तनको सिद्धान्त बनाउने परिपाटीलाई संस्थागत गर्नु जरुरी छ । यसले मूल्याङ्कनका समयमा कुनै

आयोजनाले अपेक्षित नतिजा हासिल गर्न नसक्नुमा कार्यान्वयनको असफलता हो वा सिद्धान्तकै असफलता हो एकीन गर्न सजिलो गराउँछ । तर्जुमाका क्रममा परिवर्तनको सिद्धान्त तयार नभएको भए मूल्याङ्कनकर्ताले तयार गरी त्यसकै आधारमा मूल्याङ्कन गर्नुपर्छ ।

२. आयोजनाको अनुगमनलाई संकुचित रुपमा माथिल्लो निकायले गर्ने सुपरीवेक्षण वा स्थलगत निरीक्षणका रुपमा मात्र नबुझ्न अभिमुखीकरण गर्नु जरुरी छ । अनुगमनलाई आयोजना व्यवस्थापनले आफैले गर्नुपर्ने एक कार्यका रुपमा लिई लक्ष्य अनुसार काम भए नभएको परीक्षण गर्ने, कुनै काम कार्ययोजना अनुरूप हुन नसकेको भए त्यसको कारण पहिचान र समयमै समाधान गर्नेगरी व्यवस्थापकीय कार्यसंस्कृतिको विकास गर्नुपर्छ । निर्माण व्यवसायीसँग भएको सम्झौता पालना भए नभएको अनुगमन गर्ने र कार्यतालिका बमोजिम काम नभएको भए कानून तथा सम्झौता बमोजिम कारबाही गर्नुपर्छ ।
३. आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको एक प्रमुख आधारका रुपमा रहने सोच तालिका अनिवार्य गरिएको करिव दुई दशक पुगेको छ । आयोजनाको लगफ्रेम तयार गरिए पनि अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा यसको प्रयोग बिरलै हुने गरेको पाइन्छ । त्यसैले लगफ्रेममा रहेका सूचकका आधारमा लगानी, प्रक्रिया र प्रतिफलको अनुगमन गर्नुपर्छ । अनुमान तथा जोखिमको पूर्वानुमान र व्यवस्थापनमा पनि लगफ्रेम उपयोगी हुन्छ । यसमा रहेका सूचक प्रयोग गरी प्रतिफल, उद्देश्य, लक्ष्य, असर तथा प्रभावको मूल्याङ्कन गर्नुपर्छ ।
४. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रबाट हुने प्राविधिक परीक्षणको क्षेत्र तथा संख्या निकै कम रहेकाले विस्तार गरिनु जरुरी छ । यस्तो परीक्षणलाई पूर्वाधार निर्माणसम्बन्धी आयोजनाहरूको गुणस्तर कायम गर्न केन्द्रित गरिनुपर्दछ । क्षमता विकास र परीक्षण पद्धतिमा सुधार गरी यस्ता प्राविधिक परीक्षणको गुणस्तर वृद्धि गरिनु पर्छ ।
५. सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट हुने विद्युतीय खरिदसम्बन्धी कार्यको अनुगमनमा बोलपत्रको सूचना प्रकाशन, प्राप्त बोलपत्रको मूल्याङ्कन, ठेक्का सम्झौता, म्याद थप, भेरियसन अर्डर लगायत ठेक्का व्यवस्थापनका सम्पूर्ण चरण र पक्षलाई समेट्नु पर्दछ । यही कार्यालयले निर्माण व्यवसायीसँग रहेका ठेक्कापट्टा, कार्यसम्पादन स्थिति, अधूरा कार्य लगायतका विवरण सहितको सूची समय समयमा प्रकाशन गर्नुपर्छ । यसले आयोजनालाई निर्माण व्यवसायीको क्षमता मूल्याङ्कन गरी ठेक्कासम्बन्धी निर्णय गर्न तथ्यहरू उपलब्ध हुन्छ ।
६. नीति, कार्यक्रम तथा आयोजना सबैको मूल्याङ्कनको आवश्यकता पहिचान गर्ने, सहजीकरण गर्ने, मूल्याङ्कन गर्ने र प्राप्त सुझावको प्रयोग गर्ने कार्यमा संलग्न सबैको क्षमता विकास गर्नु जरुरी छ । आयोजनाको प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने क्षमता विकास गरी यसलाई संस्थागत गर्नुपर्छ । यसको संयोजन राष्ट्रिय योजना आयोगले सम्बन्धित विज्ञहरूको समाज एवम् विकासका साझेदारसँग सहकार्य समेत गरी गर्नसक्नेछ ।

७. अनुगमन तथा मूल्याङ्कन संयन्त्रहरूको प्रभावकारिता वृद्धि गर्नु जरुरी छ । राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिमा पेस हुने समस्या आवश्यकता अनुसार अनुसन्धानमा आधारित विश्लेषणसहित अन्तरनिहित कारण पहिचान गरी समाधानका विकल्पसहित पेस हुने र त्यसउपर विस्तृत छलफल गरी निर्णय लिने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । यसो गरेमा एउटै समस्यामा पटक पटक निर्णय लिनुपर्ने वा निर्णय कार्यान्वयन नहुने समस्या समाधान हुनसक्छ । केन्द्रीय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिको बैठकलाई नियमित गराउने र आवश्यकता अनुसार विज्ञहरूबाट अध्ययन गराई प्रमाणमा आधारित छलफल तथा निर्णय लिने व्यवस्था मिलाउन सकिन्छ ।
८. तत्काल समस्या समाधान केन्द्रको प्रभावकारिता बढाउन यस केन्द्रसँगको सन्जालमा रहने आयोजनाको विस्तार गर्न जरुरी छ । केन्द्रको उद्देश्य अनुरूप सम्बद्ध उच्च नेतृत्वबाटै भर्चुअल माध्यमबाट आयोजनाको अनुगमन गर्ने र समस्या देखिए तत्काल समाधान गरी यसको उपादेयता वृद्धि गर्नुपर्छ ।
९. अनुगमन तथा मूल्याङ्कन ऐन छिटो पारित गरी अनुगमन मूल्याङ्कनलाई अनिवार्य गराएमा यसको प्रभावकारिता विस्तार हुन्छ । प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, राष्ट्रिय योजना आयोग, अर्थ मन्त्रालय र राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र समेतले एकीकृत अनुगमन तथा मूल्याङ्कन योजना बनाई संयुक्त शासन र प्रशासन ल दृढ अनुगमन गरेमा दोहोरोपना हट्ने, साधनको सदुपयोग हुने र अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको समग्र प्रभावकारिता बढ्ने देखिन्छ ।
१०. प्रदेश र स्थानीय तहबाट सञ्चालित आयोजनाहरूको नियमित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने र हासिल भएका उपलब्धिहरू बारे केन्द्रमा प्रतिवेदन हुने व्यवस्थालाई संस्थागत गर्न बाँकी नै छ । प्रदेश तहका लागि राष्ट्रिय योजना आयोगबाट प्रेषित नमूना अनुगमन तथा मूल्याङ्कन दिग्दर्शनको कार्यान्वयन र प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट पठाइएका सूचकका आधारमा प्रतिवेदन गर्ने प्रक्रियाको पालना गर्नु जरुरी छ । जिल्ला समन्वय समिति र स्थानीय तहबाट हुने अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि समेत कार्यविधि तयार गर्ने, त्यसको आधारमा अनुगमन गर्नका लागि क्षमता विकास गर्ने र नियमित रुपमा नतिजाको सम्प्रेषण तथा प्रतिवेदन हुने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ ।

विकास नीति तथा कार्यक्रमको प्रभावकारिता बढाउन उपयुक्त अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीबाट सिर्जित सूचना र प्रमाणका आधारमा गरिने निर्णय प्रक्रियाले मुलुकमा समृद्धि र नागरिकको जीवनस्तर सुधार हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

१११. **सार्वजनिक जवाफदेहीताका पुर्व शर्तहरू के के हुन्?नेपालमा प्रशासनिक जवाफदेहीताको अवस्थाबारे विश्लेषण गर्नुहोस्।**

अधिकारबाट निस्सृत भई जारी भएको आदेशको कार्यान्वयनबाट उत्पन्न परिणामका सम्बन्धमा जिम्मेवार र उत्तरदायी हुनुलाई जवाफदेहिता भनिन्छ । सार्वजनिक अधिकारीले आफुलाई प्राप्त अधिकार र स्रोतको प्रयोग गरी गरिएको कामको सम्बन्धमा सरोकारवालालाई जवाफ दिनुपर्ने दायित्वलाई सार्वजनिक जवाफदेहिता भनिन्छ । यसका बिभिन्न चरणहरूमा अधिकार, जिम्मेवारी, उत्तरदेहिता, प्रश्नोत्तर, पुरस्कार तथा दण्ड र सुधार पर्दछन् । आदेशमा संगति नभईकन जिम्मेवारीको निर्वाह गर्न सकिदैन । जिम्मेवारीको पालना नगरिकन जवाफदेही हुन् सकिदैन । सार्वजनिक जवाफदेहिताले शक्ति अधिकार र स्रोतको दुरुपयोग रोक्ने, भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने, सेवा प्रवाहमा प्रभावकारीता ल्याउने, सुशासन र पारदर्शीतालाई संस्थागत गर्दछ । जवाफदेहिताले सार्वजनिक पदाधिकारीको व्यवहारलाई नागरिक अपेक्षा अनुरूप कार्यमूलक, नतिजा केन्द्रित, स्वच्छ सहित अहिलेको माग अनुरूप Tangible and Intangible (जस्तै नैतिकता) दुवै किसिमले अनुशासित बनाउने गर्दछ ।

जवाफदेहिता हेर्ने उपायहरूमा परम्परगत रूपमा वित्तीय परिक्षण, M and E, CIAA, NVC, १६ वटा संसदीय समितिहरू आदि हुन् भन्ने आधुनिक रूपमा नागरिकको सेवा बडापत्र, निष्पक्ष र स्वचालित प्रोत्साहन प्रणाली, स्पष्ट र मापन योग्य कार्यसम्पादन सूचक, सूचना प्रविधिको प्रयोग, खुला सरकार, सामाजिक परिक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई आदि हुन् ।

Accountability = Responsibility (ग्रहणशिलता) + Answerability (उत्तरदिने) + Responsibility (पुरा गर्ने)

जवाफदेहिता मुख्यता: Power, Performance, Financial र Fairness केन्द्रित हुने गर्दछ । जनताले आफ्नो बुझाई बाट सुशासन हेर्ने हो भन्ने नियामक निकायले नीतिगत Accountability हेर्ने गर्दछ । पहिले जवाफदेहिता कर्मचारीले मात्र दिनुपर्ने सामान्य बुझाई रहेकोमा खास गरि निर्वाचित पदाधिकारी (के कस्तो कानून बनायो, कार्यान्वयन कसरी भयो आदि), मनोनित पदाधिकारी(के गर्न नियुक्त भएको), नियुक्त कर्मचारी (ठुलो duty holder, जनता संग आमुनेसामने हुने, सरकार र जनता बिचको सहजकर्ता), शासकीय निकाय जस्तै TU, पेशागत समूह (Bar association, Trade union आदि) समेत जनता समक्ष जवाफदेही हुनुपर्ने देखिन्छ ।

सार्वजनिक जवाफदेहिताका पूर्वसर्तहरू

१. सार्वजनिक निकायसंग सम्बन्धित सूचनामा जनताको स्वतन्त्र र खुला पहुँच
२. सार्वजनिक छानबिनको स्वागत गर्ने संस्कृति स्थापित हुनुपर्ने
३. जवाफ दिने कार्यलाई कानुनतः अनिवार्य गरिएको हुनुपर्ने
४. जवाफ दिनुपर्ने सरोकारवालाहरूको पहिचान भएको हुनुपर्ने
५. अधिकार र जिम्मेवारीको स्पष्ट किटान गरिएको हुनुपर्ने

६. बस्तुगत र स्पष्ट मापदण्डमा आधारित मूल्यांकन पद्धतिलाई संस्थागत गरिएको हुनुपर्ने
७. प्रभावकारी, स्वतन्त्र, र सुदृढ भ्रष्टाचार नियन्त्रण संस्थाहरुको गठन हुनुपर्ने
८. नागरिक सशक्तिकरण र गुनासो सुनुवाइको प्रभावकारी संयन्त्र हुनुपर्ने
९. सूर्य प्रकाश नीतिको तर्जुमा र कार्यान्वयन भएको हुनुपर्ने
१०. अधिकार र शक्तिको विकेन्द्रीकरणलाई व्यवहारमा लागू गरेको हुनुपर्ने
११. निष्पक्ष संचार र खोज पत्रिकारिताको विकास हुनुपर्ने

नेपालमा प्रशासनिक जवाफदेहिताको अवस्था विश्लेषण

स्पष्ट रुपमा परिभाषित अधिकार र जिम्मेवारीको किटान नगरिकन कुनै कार्य, निर्णय र नतिजाका सम्बन्धमा कोहि कसैलाई जवाफदेही बनाउन सकिदैन । नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा कर्मचारीहरुले गर्नुपर्ने काम, अधिकार शृंखला, अपेक्षित नतिजा आदिका सम्बन्धमा स्पष्ट र बस्तुगत किटानी हुन सकेको छैन । एउटा कामको लागि बहुनिकाय र बहुपदहरु हुँदा कसलाई पुरस्कार र दण्ड दिने वा कसलाई कार्य सम्पादन बिकासको अवसर दिने भन्ने बिषय अन्योलपूर्ण भएको देखिन्छ ।

राजनीतिक र प्रशासन दुबैमा शक्तिको केन्द्रीकरण र दोषको विकेन्द्रीकरण गर्ने प्रवृत्ति रहेको देखिन्छ । जवाफदेहितालाई स्थानान्तरण गर्ने वा उतरदेहिताको भूमिका नै निर्वाह नगर्ने अवस्थाको अन्त्य गर्न विभिन्न कानुनहरु छरिएकाले प्रत्येक सार्वजनिक निकायले गर्ने काम, कर्तव्य, अधिकार, जिम्मेवारी र जवाफदेहिता खुल्ने एकीकृत जवाफदेहिता संहिता निर्माण गर्नुपर्ने आवश्यकता छ ।

राजनीति र प्रशासनले आफ्नो काम भन्दा एक अर्काको काममा रुची राख्दा गलत नतिजाका लागि कसलाई जवाफदेही बनाउने भन्ने अलमल रहिरहने देखिन्छ । प्रशासनले नीतिमा र राजनीतिज्ञले दैनिक प्रशासनमा भूमिका खोज्न थाल्दा प्रशासनिक निर्णयको जवाफदेहितालाई संस्थागत गर्ने काममा बाधा पुगिरहेको देखिन्छ ।

११२. मुलुकमा कल्याणकारी राज्य र सार्वजनिक-निजी साझेदारी बीचको अन्तरसम्बन्ध बारे व्याख्या गर्नुहोस् ।

कल्याणकारी राज्यको भूमिका भन्नाले भूमिमा जनताको स्वामित्व कायम रहने भएतापनि राज्यलाई आवश्यकता पर्दा क्षतिपूर्ति सहित अधिग्रहण गर्न सक्ने, राज्य नियन्त्रित उद्योगधन्दामा जनताले रोजगारी पाउने, बालबालिका, वृद्धवृद्धा, अशक्त, अपांग, दलित, पीडित, गरीब निमुखाको संरक्षण र जीविकोपार्जनमा राज्यले सामाजिक सुरक्षा नीति अवलम्बन गर्ने, सरकारको अधिनस्थमा रहने गरी सामाजिक, वित्तीय, साँस्कृतिक संघ, संस्थाहरु सञ्चालन गरिने आदि विषय, सन्दर्भलाई बुझिन्छ । धार्मिक, साँस्कृतिक चाडपर्वहरु सरकारकै नीतिमा व्यवस्थित गरिने, भूमिकर, पानीकर, सिंचाई कर, संघसंस्था दर्ता कर तथा व्यावसायिक र

व्यापारिक कर आदिबाट मुलुकको आन्तरिक श्रोतको परिचालन गरी शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत क्रियाकलापको जिम्मेवारी सरकार एकलैले बहन गर्ने शासकीय प्रणाली हो कल्याणकारी राज्य व्यवस्था ।

कल्याणकारी राज्यको जडता र निजी क्षेत्रको बजारमूखी विसंगति र नकरात्मक प्रभावलाई न्यून गर्दै आर्थिक स्थिरता र आर्थिक वृद्धि कायम गर्न गरिएको पछिल्लो प्रयास हो सार्वजनिक-निजी साझेदारी जसले कल्याणकारी राज्यमा समेत आफ्नो वर्चस्व विस्तार गर्दै ल्याएको छ । बढ्दो जनसंख्याको आकार, मानवीय आवश्यकताको बढोत्तरी, आधारभूत आवश्यकतामा आएको पुस्तागत (प्रथमपुस्ता- गाँस, बास र कपास, दोश्रो पुस्ता- शिक्षा, स्वास्थ्य, तेश्रो पुस्ता- मानवाधिकार सम्बद्ध क्रियालाप, चौथो पुस्ता-विज्ञान, प्रविधिको उपयोग र पाँचौ पुस्ता- मनोरञ्जनजन्य आवश्यकता) परिवर्तन र विश्वव्यापीकरणको प्रभावका कारण मुलुक र जनताका सबै आवश्यकता राज्य एकलैले व्यवस्थापन गर्न सक्ने अवस्था रहेन । फलतः आ-आफ्नो दक्षताका विषयमा सरकारी, निजी एवं गैरसरकारी क्षेत्रले आ-आफुले र बृहत क्रियाकलापमा संयुक्त प्रयास गर्ने साझेदारीको प्रचलन बिसौ शताब्दीको सुरुवात बाटै अभ्यासमा आउन थालेको हो ।

पछिल्लो समयमा सार्वजनिक प्रशासनमा भएका उल्लेख्य सुधार र परिमार्जनहरूले प्रशासनलाई व्यवस्थापन तर्फ रुपान्तरण गर्दा गैर सरकारी र निजी क्षेत्रका गुणहरू शासकीय प्रणालीमा समावेश गर्नुपर्ने बाध्यता आउँदै गर्दा कल्याणकारी राज्यको अवधारणामा पुनर्विचार हुन थालेको छ । यसले राज्यको आर्थिक नीति र आर्थिक उद्देश्यमा परिवर्तन ल्यायो । परिणामस्वरूप सार्वजनिक-निजी साझेदारीले शासकीय प्रणाली भित्रै आफ्नो बढोत्तरी कायम गर्न थाल्यो । मितव्ययिता, कार्यदक्षता र प्रभावकारिताका आधारमा सरकारका कामहरू सार्वजनिक र निजी क्षेत्र बीच विभक्त गरी कार्यान्वयन गर्न थालियो ।

नेपालको वर्तमान संविधानको भाग-४ मा व्यवस्थित निम्न तथ्यहरूबाट मुलुकको अर्थतन्त्र र विकासको नीतिगत अवधारणामा सरकारी, निजी, सहकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्रको भूमिका स्पष्ट हुन आउँछ, धारा ५०(३)मा सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता तथा विकास मार्फत उपलब्ध साधन र श्रोतको अधिकतम परिचालनद्वारा तीब्र आर्थिक वृद्धि हासिल गर्दै दिगो आर्थिक विकास गर्ने तथा प्राप्त उपलब्धिहरूको न्यायोचित वितरण गरी आर्थिक असमानताको अन्त्य गर्दै शोषण रहित समाजको निर्माण गर्न राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र तथा उन्नतिशील बनाउँदै समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने राज्यको आर्थिक उद्देश्य हुनेछ ।

धारा ५१ (घ) अर्थ, उद्योग र वाणिज्य सम्बन्धी नीति: (१) सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता र स्वतन्त्र विकास मार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्र सुदृढ गर्ने, (२) अर्थतन्त्रमा निजी क्षेत्रको भूमिकालाई महत्व दिंदै उपलब्ध साधन र श्रोतको अधिकतम परिचालन गरी आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने, धारा ५३ को १(च) विकास सम्बन्धी नीति: (३) विकास निर्माणको प्रक्रियामा स्थानीय जनसहभागिता अभिवृद्धि गर्ने, धारा ५१(ज)

नागरिकका आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी नीति: (२) शिक्षा क्षेत्रमा राज्यको लगानी अभिवृद्धि गर्दै शिक्षामा भएको निजी क्षेत्रको लगानीलाई नियमन र व्यवस्थापन गरी सेवामूलक बनाउने, धारा ५१(ज) सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति: (१४) सामुदायिक तथा राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संघ, संस्थाको लगानी र भूमिकालाई जवाफदेही र पारदर्शी बनाउदै त्यस्ता संस्थाहरूको स्थापना, स्वीकृति, सञ्चालन, नियमन र व्यवस्थापनका लागि एकद्वार प्रणाली अपनाउने र राष्ट्रिय आवश्यकता र प्राथमिकताका क्षेत्रमा मात्र त्यस्ता संघ संस्थाहरूलाई संलग्न गराउने भनि उल्लेख छ ।

कल्याणकारी राज्य र सार्वजनिक निजीसाझेदारी बीचको अन्तरसम्बन्ध

अलग अलग परिवेशमा प्रयोगमा रहेका पूँजीवादी अर्थतन्त्र, समाजवादी अर्थतन्त्र, मिश्रित अर्थतन्त्र, सरकारी क्षेत्रको मात्र वर्चस्व भएको अर्थतन्त्र र निजी क्षेत्रको समेत वर्चस्व भएको अर्थतन्त्रका अभ्यास व्यहोरेको विश्व अर्थतन्त्रले पछिल्ला दिनमा समावेशी, सहकारितामूलक, समन्वयकारी अर्थतन्त्रको अभ्यास थालेको छ । विश्व इतिहासले प्रष्ट व्याख्या गरेको पाइन्छ कि सुरुमा मुलुक र समाज आत्मनिर्भर थियो, आ-आफ्नै अर्थतन्त्रले धानिएको हुन्थ्यो । दोश्रो चरणमा प्रवेश गर्दा महायुद्ध, विश्वव्यापी मन्दी र विभिन्न समयका महामारीका कारण विश्वका धेरै मुलुकहरू विपन्नता तिर धकेलिएर परनिर्भर भए । तर अहिले सबै मुलुकहरू एकआपसमा अन्तरनिर्भर हुँदै आएका छन् । यसबाट पनि साझेदारी र सहकारितालाई थप टेवा पुगेको छ ।

हामीले संविधानतः समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्र र कल्याणकारी राज्यको परिकल्पना गरेको छ, तथापि निजी र सहकारी क्षेत्रलाई अर्थतन्त्रका मुख्य संवाहक ठान्दछौ । यस्तो अवस्थामा कल्याणकारी राज्य र सार्वजनिक निजी साझेदारी बीच अन्तरसम्बन्धलाई यसप्रकार उल्लेख गर्ने सकिन्छ ।

१. निजी क्षेत्रसंग भएको विज्ञता तथा नवप्रवर्तनका नवीन आयामलाई पूर्वाधार विकासमा लगाउन निजी क्षेत्र बीच एकता कायम गर्ने,
२. सार्वजनिक क्षेत्रले कम समयमा आफुले मात्र लाभ लिने विद्यमान साँघुरो सोचाइको दायरालाई फराकिलो बनाई दीर्घकालिन सोच राखेर पूर्वाधार निर्माणमा सहभागी हुने,
३. निजी क्षेत्रले उद्यम गरेर आर्जनमा तिरेको कर रकम कल्याणकारी राज्यले सार्वजनिक कार्यमा खर्च गर्न पाउँदा निजी क्षेत्रको योगदान कल्याणकारी राज्यमा रहने,
४. राज्यको श्रोत साधन उपयोग गरी निजी क्षेत्रको उद्यमशिलताबाट प्राप्त उपलब्धि (रोजगारी, पूर्वाधार निर्माण, संरचनागत सुधार कार्य) ले सामाजिक दायित्व निर्वाहमा योगदान हुने,
५. सार्वजनिक क्षेत्रबाट स्थापित संरचनाहरू जस्तै सडक, रेल्वे, पर्यटकीय पूर्वाधार आदिको उपयोग निजी क्षेत्रले सशुल्क गरेर राज्यलाई आर्थिक टेवा दिने,
६. निजी क्षेत्रका लगानीकर्ताबाट विद्यालय, महाविद्यालयहरूमा भवन, छात्रवृत्ति, विभिन्न शैक्षिक सामाग्रीहरूमा लगानी आह्वान गरी शैक्षिक सुधारमा निजी क्षेत्रलाई सहभागी गराउने,

७. अस्पताल र उपकरणमा निजी क्षेत्रलाई आह्वान गरी स्वास्थ्य क्षेत्रको पूर्वाधारमा सहभागी गराउने,
८. सार्वजनिक क्षेत्रबाट निजी क्षेत्रलाई नियमन, व्यवस्थापनमा सहजीकरण गरी दैवी विपतिको उद्धारमा साझेदारी गर्ने,
९. अन्तर्राष्ट्रिय सभा सम्मेलनमा निजी क्षेत्रबाट समेत मुलुकको प्रतिनिधित्व गराउने,
१०. प्राकृतिक श्रोत पानी, ढुंगा, बालुवा, वन, वनस्पति आदिको संरक्षण, व्यवस्थापन, बिक्री वितरणमा निजी क्षेत्रलाई समेत सहभागी गराउने,
११. विभिन्न विपतिबाट पीडित भएको अवस्थामा बीमाको माध्यमबाट सार्वजनिक क्षेत्रले निजी क्षेत्रको पुनरुत्थानमा सहयोग पुर्याउने,
१२. निर्माण सम्पन्न भएका पूर्वाधारमा नागरिकले अपेक्षा गरेको भन्दा पनि बढी सेवा, सुविधा प्रदान गर्न उत्साही हुने,
- ११३. नेपालको परिवेश अनुकूल विकासमा नागरिक संलग्नताको महत्व, समस्या र समाधानका उपायहरू बारे टिप्पणी गर्नुहोस् ।**

विकास सम्बद्ध कुनैपनि विषयको प्रक्रिया र परिणाममा प्रत्यक्ष सरोकार भएका नागरिकहरूको संलग्नता नै विकासमा नागरिक संलग्नता अर्थात् विकास सम्बद्ध नागरिक आवश्यकताको पहिचान, सो अनुसारका विकास सम्बद्ध नीति निर्माण र योजना तर्जुमा त्यसका आधारमा तय गरिने कार्यक्रम र सोको संचालन, अनुगमन मूल्याङ्कन तथा त्यसबाट प्राप्त हुने लाभको बाँडफाँड जस्ता विकास प्रक्रियाका समग्र क्रियाकलापहरूमा नागरिकहरूको स्वेच्छिक सहयोग र सक्रिय सहभागीता नै साँचो अर्थमा विकासमा नागरिकको संलग्नता हो । विकासमा नागरिक संलग्नताका आयामहरू विश्व बैंकले विकासमा नागरिक संलग्नताका सूचनाको प्रवाह, सल्लाह र परामर्श, सहकार्य र सशक्तीकरण गरी चारवटा आयामपहिचान गरेको छ ।

विकासमा नागरिक संलग्नताको महत्व

१. नागरिकहरूले आफूलाई विकास प्रक्रियामा रचनात्मक ढंगले सहभागी गराउनुका साथै सरोकारवाला नागरिकहरूलाई उत्तरदायी तुल्याउन
२. नागरिकहरूको वास्तविक आवश्यकता पहिचान भई नागरिकहरूले खोजेको, रोजेको र भोगेको विकास प्राप्ती सुनिश्चितता
३. आफ्ना सरोकारका विषयहरूमा नागरिकहरूको सामूहिक निर्णय प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्न
४. स्थानिय तहमा नेतृत्व विकास, संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि र प्रजातान्त्रिक अभ्यासको प्रवर्द्धन गरि जराधार तहमा संघीयता र लोकतन्त्रलाई बलियो तुल्याउने
५. नागरिक संलग्नता मार्फत विकासमा नागरिक स्वामित्व बढोत्तरी गरी दिगो विकासको लक्ष्य हासिल गर्न
६. विकास प्रक्रियाको लागतमा मितव्ययीता कायम गर्न

७. विकासमा व्यवधान गर्ने समुदायले विकास कार्यक्रमहरू हाम्रा लागि हुन् भन्ने स्वामित्वबोध र अपनत्व ग्रहण गर्ने
८. विकासबाट उत्पन्न हुनसक्ने विवादको निरूपण गर्न तथा विकास प्रक्रियामा सुशासन प्रवर्द्धन गर्न
९. विकासको प्रतिफललाई सुरक्षित र नागरिक उत्तरदायी बनाउने भरपर्दो माध्यम बनाउन
१०. विकासका प्रतिफलहरूको समन्यायिक वितरण प्रणाली स्थापित गरि समाजमा विद्यमान रहेका हुने- नहुने, ठूला-साना, जान्ने-नजान्ने जस्ता सामाजिक विभेद र अन्तरालहरूलाई अन्त्य गर्न
११. विकास आयोजनाहरूको आयोजना व्यवस्थापन प्रणालीलाई चुस्त र प्रभावकारी बनाउन
१२. नागरिक संलग्नतालाई विकास प्रक्रियामा नागरिककेन्द्रित, नागरिक समर्पित र नागरिक समर्थित बनाउने प्रभावकारी औजारका रूपमा प्रयोग गर्न

विकासमा नागरिक संलग्नता र नेपालको अभ्यास

नेपालको संबिधानले विकास निर्माणको प्रक्रियामा स्थानिय जनसहभागीता अभिवृद्धि गर्ने तथा विकासको प्रतिफल वितरणमा बिभिन्न नागरिकलाई प्राथमिकता दिंदै आम जनताले न्यायोचित रूपमा विकासका लाभ प्राप्त गर्नपाउने व्यवस्था गरिने विषयलाई राज्यको विकास सम्बन्धी नीतिमा व्यवस्थित गरेको छ । स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ ले गाउँपालिका र नगरपालिकाले योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्दा स्थानीय वुद्धिजिवी, विषयविज्ञ, अनुभवी, पेशाविद्, सीमान्तकृत तथा लोपोन्मुख समुदाय, महिला, बालबालिका, दलित, युवा, अल्पसंख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, ज्येष्ठ नागरिक लगायतका सरोकारवालाहरूको अधिकतम सहभागीतामा गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । यसैगरि, सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ तथा सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४ मा निश्चित रकमसम्मको सार्वजनिक निर्माण सम्बन्धी कार्य उपभोक्ता समितिबाट गराउन सकिने व्यवस्था गरिएको छ । यसका साथै, विकासमा नागरिक संलग्नता प्रवर्द्धनका लागि सुशासन ऐन, नियमावली लगायतका कानूनी आधारहरू समेत खडा गरिएका छन्। झण्डै साढे ६ दशकलामो योजनागत विकास प्रयासमा समेत विकासमा नागरिक संलग्नता अभिवृद्धिका लागि विभिन्न व्यवस्थाहरू हुँदै आएका छन् । आवधिक योजनाको तर्जुमाकै चरणदेखि नागरिक संलग्नता अभिवृद्धि गर्ने प्रयास गरिदै आएको छ ।

पन्ध्रौं योजनाले विकास प्रक्रियाका विभिन्न चरणहरूमा नागरिकको अर्थपूर्ण सहभागीता अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्य राखेको छ । यसकिसिमका कानूनी र नीतिगत व्यवस्था बाहेक संस्थागत र कार्यक्रमगत रूपमा पनि राष्ट्रिय योजना आयोग लगायत सबै विकास मन्त्रालयहरूको ध्यान विकासमा नागरिक संलग्नता अभिवृद्धि गर्नेतर्फ नै परिलक्षित भएको देखिन्छ । विगत केही दशकहरूमा विकासमा नागरिक संलग्नतालाई बढावा दिने सन्दर्भमा उल्लेखनिय पहलहरू भएका छन् । नागरिक बडापत्रको व्यवस्था, सहभागीतामूलक योजना तर्जुमा प्रक्रियाको अवलम्बन, सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परिक्षण आदि यसका केही उदाहरणहरू हुन्।

तथापी, यसक्षेत्रमा आशातित प्रगति हासिल हुन र विकास प्रक्रियामा अपेक्षित रूपमा नागरिक संलग्नता अभिवृद्धि हुनसकेको स्थिती भन्ने छैन ।

नेपालको सन्दर्भमा देखिएका समस्याहरू

नेपालको विकासमा नागरिक संलग्नताको व्यावहारिक अभ्यास नीति, कार्यक्रम र दस्तावेजहरूमा सुन्दर भाषामा बुनिएका शब्दजालमा मात्रै सिमित रहनुका कारणहरू यसप्रकार छन् ।

१. निर्देशित र लादिएका विकास कार्यक्रमहरूको दबदबा रहेको हाम्रो मुलुकमा स्थानीय आवश्यकता र नागरिक आवाजलाई विकास कार्यक्रमले समयसापेक्ष रूपमा सम्बोधन नगर्नु,
२. विकास क्रियाकलापहरूमा नागरिक संलग्नताका नाममा गरिने क्रियाकलापहरूमा समेत समाजका संभ्रान्त वर्गका नागरिकहरूको दबदबा रहनु र वास्तविक रूपमा पछाडी परेका र सीमान्तवर्गका नागरिकहरूको पहुँच विकास गतिविधीहरूमा स्थापित हुननसक्नु,
३. 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,
४. विकास व्यवस्थापकहरूले आफ्ना वास्तविक मालिकका रूपमा रहेका नागरिकलाई निर्बल, निःसहाय र कमजोर ठान्ने प्रवृत्ति व्याप्त रहनु,
५. विकास सम्बद्ध कार्यक्रमहरूको संचालनमा स्थानीय स्रोत,साधन ज्ञान, सीप र प्रविधिलाई पर्याप्त महत्व दिने प्रणाली स्थापित हुन नसक्नु,
६. विकासका लागी आवश्यक स्रोतको परिचालनमा केन्द्रिय नियन्त्रण कायमै रहिरहँदा स्थानिय संभावनाहरूको उपयोगमा उपेक्षा हुनु,
७. राजनैतिक नेतृत्वदेखी विकास व्यवस्थापकहरू सम्मले विकासलाई नागरिकको अधिकारका रूपमा स्विकार र स्थापित गर्न नचाहनु,
८. शिक्षा र नागरिक चेतनास्तरको अवस्था अझै कमजोर रहनु,
९. सूचकमा आधारित प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकन तथा दण्ड र पुरस्कार दिने प्रणाली स्थापित गर्न नसक्नु,

विकासमा नागरिक संलग्नता अभिवृद्धि गर्ने उपायहरू

१. नागरिक संलग्नता अभिवृद्धि गर्नका लागि लादिएको र निर्देशित विकास प्रक्रियालाई नागरिकहरूको घरदैलोमा पुर्याउनुपर्ने,
२. लक्षित समुदाय र नागरिक आवश्यकता केन्द्रित विकास कार्यक्रमहरूको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने,

३. नागरिक चेतना र शिक्षाको प्रवर्द्धन, सामाजिक परिचालन एवं सामुदायिक सशक्तिकरण मार्फत नागरिक समाजलाई सचेत, सक्षम तुल्याई संगठित रूपमा परिचालित गर्नुपर्ने,
४. नीतिगत रूपमा मात्र नभई विकाससम्बद्ध नीति, योजना निर्माणदेखि लाभको उपभोगसम्मका सम्पूर्ण चरणहरूमा नागरिक संलग्नतालाई अनिवार्य गर्ने कानूनी पद्धतिको स्थापना गर्नुपर्ने,
५. स्थानीयस्तरमा संचालन गरिने विकास योजनाहरूमा स्थानीय स्रोतसाधन, श्रम, सीप र प्रविधिको अधिकतम उपयोग गर्ने पद्धतिको अनुसरण गरि विकासमा राजनीति गर्ने प्रवृत्तिको अन्त्य गर्ने,
६. लागत कम भएको, छिटो सम्पन्न हुने र बढी प्रतिफल युक्त विकास योजनाहरूमा नागरिकहरूको चासो र संलग्नता तुलनात्मक रूपमा बढी रहने विकास योजनाहरूको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्नुपर्ने,
७. विकास कार्यक्रमहरूमा नागरिक पहुँच र पारदर्शिता कायम गर्न सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परिक्षण जस्ता उपायहरू प्रभावकारी रूपमा संस्थागत अघि बढाईनुपर्ने,
८. विकास क्रियाकलापको प्रतिफलको उपयोगमा समान पहुँच रहने बारेमा आम नागरिकलाई आश्वस्त तुल्याउँदै कार्यक्रम कार्यान्वयनमा समान अवसर, पहुँच, परिस्थिती र सहजताको वातावरण सृजना गर्न राजनैतिक नेतृत्वदेखि विकास व्यवस्थापकसम्म जिम्मेवार बन्नुपर्ने,
९. सूचकमा आधारित प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकन तथा दण्ड र पुरस्कार दिने प्रणाली स्थापित गर्नुपर्ने,

विकास प्रक्रिया लगायत सार्वजनिक चासोका बिषयहरूमा नागरिकहरूको संलग्नता देशको सर्वपक्षीय विकासका लागी शक्तिशाली औजार हो । लोकतान्त्रिक परिपाटीमा विकासमा नागरिकको संलग्नता आम नागरिकहरूको अधिकारको विषय हो । नागरिक संलग्नता बिनाको विकास सही दिशातर्फ निर्देश हुन तथा नागरिक आवाज र आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्नसमेत सक्दैन । विकासमा नागरिक संलग्नता अभिवृद्धि तर्फ यथेष्ट ध्यान नदिने हो भने मुलुकको विकास प्रक्रियाले अपेक्षित गति लिन तथा दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्ने देशको सपनाले समेत सार्थकता पाउन सक्दैन । अतः विकास क्रियाकलापबाट समाज र देशलाई हुनसक्ने फाइदाको बारेमा बुझ्ने र विश्लेषण गर्नसक्ने गरि नागरिकहरूको क्षमता विकास गरी नागरिक संलग्नताको मान्यतालाई साकार पार्न सकिन्छ ।

११४. व्यावसायिकताका भन्नाले के बुझ्नु हुन्छ ? प्रशासकीय व्यावसायिकताका लागि आवश्यक तत्वहरू उल्लेख गर्नुहोस् ।

कुनै खास पेशा वा व्यवसायमा संलग्न व्यक्तिहरूको त्यो पेशा प्रति आवश्यक सक्षमता, अपेक्षित व्यवहार र नैतिक आचरण नै समग्रमा व्यवसायिकता 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 आँकलन 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 व्यावसायिक कर्मचारीहरूले अनुचित दबाब 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 ।

प्रशासकीय व्यावसायिकताका आधारभूत तत्वहरू

१. पेशा अनुरूपको शैक्षिक योग्यता
२. पेशागत सम्बन्धित पक्षमा विशिष्ट ज्ञान, विशेषज्ञता
३. पेशागत नैतिकताको सम्बन्ध अनुशासन, कर्तव्यनिष्ठ, निष्पक्ष, इमान्दार र उत्तरदायी
४. कार्य तथा संगठन र जिम्मेवारीप्रतिको प्रतिबद्धता
५. कार्यप्रति रुचि र लगनशीलता
६. ऐन, कानून र नीति कार्यान्वयनप्रतिको प्रतिबद्धता
७. परिणामुखी कार्यशैली र सिर्जनशीलता
८. जनतालाई नै सर्वोपरि ठान्ने संस्कार
९. विधिको सम्मान विद्यमान कानूनको परिपालना
१०. मितव्ययी र पारदर्शी कार्यशैली
११. व्यवस्थापकीय सिद्धान्त र विधिको प्रयोग
१२. प्रभावकारी संचार समन्वय नेतृत्व उत्प्रेरणा
१३. निष्पक्षता र सूचनाको हकबारे सदैव सचेत

व्यावसायिकता केवल ज्ञान, सीप र क्षमता तथा योग्यता मात्र होइन पेशा र जिम्मेवारीप्रतिको संवेदनशीलता, इमान्दारिता र अनुशासन पनि हो । राष्ट्रसेवकले प्रशासनिक कामकारबाही र आफ्नो जिम्मेवारीमा सजकता र क्रियाशील बनाई तोकिएको आचरण र अनुशासनमा रही कुनै आग्रह र पूर्वाग्रह नगरी केवल व्यवसायिकताको आधारमा आफ्नो पदीय जिम्मेवारी र भूमिका निष्पक्ष र पारदर्शीपूर्ण सम्पादन गर्नु एक व्यावसायिक कर्मचारीको महत्वपूर्ण दायित्व र जिम्मेवारी हो ।

११५. सार्वजनिक नीतिको अप्रभावकारिताका कारणहरू र प्रभावकारी बनाउने सम्भाव्य उपाय बारे टिप्पणी गर्नुहोस् ।

सरकारले के गर्ने के नगर्ने भनेर जे छनौट गर्छ, त्यो नै सार्वजनिक नीति हो । जेम्स एन्डरसनको बिचारमा कुनै समस्या वा सरोकारको बिषयमा 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 कर्ताहरू सक्रिय हुन्छन्, जस्तै जनता, राष्ट्रिय, अन्तरराष्ट्रिय सरोकारवाला आदि जसले गर्दा निजामती कर्मचारीको भूमिकामा संकुचन आएको देखिन्छ । सार्वजनिक नीतिको प्रभावकारिता तबमात्र देखिन्छ जब त्यसको सफल कार्यान्वयन हुन्छ तर नेपालमा प्रायःजसो सबै सार्वजनिक नीतिहरू तपशिलका कारणहरूले अप्रभावकारी रहेका छन् ।

१. सार्वजनिक नीतिप्रतिको कमजोर बुझाइ: नीति निर्माताहरूले सार्वजनिक नीतिको सैदान्तिक र व्यावहारिक पक्ष हरूलाई राम्रो संग आत्मसात गर्न नसक्दा नीतिको सहि प्रक्रिया र नीतिमा समावेश भएका बिषयबस्तुबीच तादात्म्यता नदेखिनु ।
२. राजनीतिक तहमा सार्वजनिक नीति निर्माणलाई वास्ता नगर्नु: मुलत मन्त्रीहरूले नेतृत्व लिनुपर्ने सार्वजनिक नीति तर्जुमा (किनकी सतारुढ राजनीतिक पार्टीको घोषणा पत्र र साझा सहमतिका बुँदाहरू कार्यान्वयन गर्न बनाइने राज्यका नीति मन्त्रालयको राजनीतिक नेतृत्वकै तहबाट नेतृत्वदायी भूमिका खेल्नुपर्ने) मा मन्त्रालयका कर्मचारीहरूले नीति बनाउने जिम्मा दिँदा उनीहरूबाट बन्ने नीतिले नीतिको राजनीतिक र अर्थ राजनीतिक पक्ष र राजनीतिक स्वामित्व कमजोर हुने रहेछ र परिणामतः यसरी कर्मचारीले छोटो समयमा (सरोकारवालासँग पर्याप्त छलफल, सुझाव, सरोकार सम्बोधन नहुँदा) बनाएका नीति प्रभावकारी हुदैन ।
३. नीति कार्यान्वयनलाई जवाफदेही नबनाइने: देशका कानून उल्लंघन गरि वा कार्यान्वयन नगरे सम्बन्धित अधिकारी जवाफदेही हुने प्राबधान हुन्छ तर नीति चाँही कार्यान्वयन नगरे पनि कसैले जिम्मा लिनु नपर्ने कारणले नीति पनि प्रभावकारी हुदैन ।
४. अन्तर नीति र अन्तर मन्त्रालय सम्बन्धको अभाव: नीति तर्जुमा हचुवाको भरमा गर्ने, सम्बन्धित अरु मन्त्रालय र सम्बन्धित नितिहरूसंग समन्वयको बिधान नीतिमा नहुने, भैरहेका अरु नीतिको सुक्ष्म समिक्षा नगरी, त्यहाका प्राबधानहरू नहेरी नयाँनीतिहरू बनाउँदा अरु नितिहरूसंग बाझिने र अरु मन्त्रालयले सहयोग नगरिँदा नवनिर्मित नीति निष्प्रभावी र अन्तर मन्त्रालय समन्वय ज्यादै नाजुक र कार्यान्वयनमा झनै समस्या र अवरोध आउने हुन्छ ।
५. ऐन र नीतिको सम्बन्धलाई बेवास्ता गरिने: नेपालमा ऐन र नीतिबीच कस्तो सैदान्तिक र व्यावहारिक अन्तरसम्बन्ध नहुँदा सो को पर्याप्त अध्ययन, अनुसन्धान बिना ऐन र नीति बीच तालमेल नमिल्दा कार्यान्वयनमा सधै समस्या सिर्जना हुने हुन्छ ।
६. नीति निर्माणमा भन्दा कानून निर्माणमा मात्र केन्द्रित हुने: यथार्थमा राष्ट्रिय नीतिहरू जनताले छानेका प्रतिनिधिको सर्वोच्च संस्था संसदमा व्यापक छलफल भै पूर्ण जनसहभागितामा तर्जुमा गर्ने अभ्यास हुनुपर्ने हो । यसो गर्दा विधायकहरूलाई ति नीति कार्यान्वयन गर्न कस्तो कानून चाहिने हो भने पाई थाहा हुन्थ्यो तर नेपालमा यो अभ्यास नै रहेनछ । अझ अचम त के भने कानूनकै मस्यौदा पनि मन्त्रालयका कर्मचारीले गरेर पठाउने र कतिपय अवस्थामा सम्बन्धित समितिमा मन्त्री र कानून विज्ञहरू गई आफ्ना अडान राखेपछि सांसद चुप रहेका पनि देखियो । यसरी सांसदको नीति निर्माण भूमिका नहुँदा कार्यान्वयन गर्ने अधिकारको मनोमालिन्य बढ्दा नीतिको प्रभावकारितामा असर पुग्ने ।
७. बजेट, सांगठनिक संरचना र जनशक्ति तथा नीति बीच तालमेल नमिल्ने: नीति तर्जुमा गर्दा त्यो नीति कार्यान्वयनका लागि आवश्यक बजेट, जनशक्तिको व्यवस्था हुन् सक्छ या हुदैन, कसरी

व्यवस्था गर्ने, कुन संरचना मार्फत नयाँ नीति कार्यान्वयन हुने हो त्यो प्रष्ट नगरी हचुवाको भरमा नीति बनाउदा नीति नै अप्रभावकारी हुने ।

८. नीति कार्यान्वयन गर्ने संस्था वा अधिकारीहरु बीच द्वन्द, राजनीतिक हस्तक्षेप, स्वार्थ प्रभावित भएर गरिने गतिविधिले पनि नीतिको प्रभावकारितामा असर पर्ने ।

नीति प्रभावकारी बनाउने सम्भाव्य उपायहरु

सही नीति तर्जुमा प्रक्रिया : सही प्रक्रिया अपनाई नीति तर्जुमा गर्दा परिन्नम सहि आउँछ । सार्वजनिक नीति तर्जुमा गर्दा १२ चरण पार गर्नुपर्छ ।

१. नीति तर्जुमाको बिषयबस्तु पहिचान
२. पहिचान गरिएका बिषयबस्तुको विश्लेषण र प्राथमिकीकरण
३. नीतिको प्रारम्भिक मस्यौदा लेखन
४. प्रारम्भिक मस्यौदा सार्वजनिकीकरण र पृष्ठपोषण संकलन गरि सार्वजनिक बहस संचालन
५. प्राप्त सुझावहरु सहित मस्यौदामा परिमार्जन
६. परिमार्जित मस्यौदा माथि बिग्य समिक्षा र पृष्ठपोषण
७. दोस्रो मस्यौदा लेखन
८. दोस्रो मस्यौदा सार्वजनिकीकरण र अन्तिम सुझावका संकलन
९. सबै तिरबाट प्राप्त र संकलित सुझावहरुको आधारमा अन्तिम मस्यौदा लेखन
१०. अधिकारिक निकायबाट सार्वजनिक नीति स्वीकृति
११. नीति कार्यान्वयन र
१२. नीतिको मूल्यांकन परिमार्जन वा खारेजी र नयाँ नीति निर्माण

यसो गर्दा सरोकारवालाको पूर्ण सलंग्नता हुने हुँदा स्वामित्व र अपनत्व बढ्ने र नीति प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ । यो नीति तर्जुमा प्रक्रिया सामान्यतया यसको जटिलता, ब्यापकता र असरका आधारमा १ देखि ३ बर्षमा पुरा गर्न सकिन्छ ।

नीति तर्जुमाको खाका/संरचना: कुनै पनि पूर्ण नीतिमा निम्न लिखित प्राबधान भएकै हुनुपर्छ ।

खण्ड १ : पृष्ठभूमि जसमा ५ भाग हुन्छन । ऐतिहासिक सन्दर्भ, बर्तमान अवस्थाको विश्लेषण, समस्या र चुनौती र अवसरको विश्लेषण, नीति निर्माणको आवश्यकता र बिषयबस्तु पहिचान र प्राथमिकीकरण, र महत्वपूर्ण सवालको परिभाषा समावेश भएको हुनुपर्छ ।

खण्ड २ : नीति मार्गदर्शन जसअन्तर्गत दूरदृष्टि, नीतिको लक्ष्य, नीतिको उद्देश्य प्रष्टरूपमा अन्तरसम्बन्धित हुनुपर्छ ।

खण्ड ३ : नीति मार्गदर्शन का प्रमुख अंगहरु जसमा नीतिगत प्रावधान, कार्यान्वयन रणनीति र कार्यान्वयन कार्यविधि प्रष्ट मापन गर्न सकिने गरी उल्लेख भएको हुनुपर्छ ।

खण्ड ४ : नीति कार्यान्वयनका आधार हरु भित्र संस्थागत संरचना, वित्तीय स्रोत व्यवस्थापन, भौतिक पूर्वाधार तथा उपकरणको पहिचान, कानूनी आवश्यकता, अन्तर नीति समन्वय, अन्तर मन्त्रालय समन्वय, जोखिम व्यवस्थापन स्पष्ट र मापनयोग्य रुपमा उल्लेख भएको हुनुपर्छ ।

खण्ड ५ : यसमा अनुगमन, समिक्षा, र पुनरावलोकन हुनुपर्दछ

हालको नेपालको नीतिहरु यी माथिका बिषयबस्तुलाई प्रभावकारी रुपमा सम्बोधन गरेमात्र कार्यान्वयन योग्य र प्रभावकारी हुने हुँदा नेपालमा नयाँ तरिकाले नीति तर्जुमा अनिवार्य भैसकेको छ ।

११६. राउटे जातिको आर्थिक अवस्थाको चर्चा गर्दै उत्थानका प्रयासहरु के हुन् सक्छ? लेख्नुहोस् ।

नेपालको दाङ, सल्यान, जाजरकोट, सुर्खेत, कालिकोट, डोटी , दार्चुला, अछाम र दैलेखका घना जंगलमा घुमन्ते जीवन बिताउने जनजाति प्रतिष्ठानको बर्गीकरणमा लोपोन्मुख समूहमा पर्ने जाति हो राउटे । खेतीपाती नगर्ने, बाँदरको शिकारगर्ने, जंगली कन्दमुल खाने, मानिस मरेपछि लाशलाई बाँदर मार्ने जालले बेरेर गाड्ने जस्ता चलन यी जातिमा रहेको पाइन्छ ।

यिनीहरुको स्थायी, घर, जग्गा, जमिन र अन्य सामाजिक जीवनका पूर्वाधारको साथै रोजगारीको अभावले आर्थिक तथा सामाजिक अवस्था नै दयनीय छ । सरकारले दिने हालको सामाजिक सुरक्षा भत्ता नै यीको आर्थिक स्रोत भएपनि पछिल्लो समयमा बनपाले, काठको समान बनाई बिक्री गर्ने जस्ता काम गर्न थालेको पाइन्छ ।

यिनीहरुको जनजिवनमा सुधार ल्याउने निम्नानुसार कार्य गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- सरसफाई सम्बन्धि चेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्ने
- शिक्षा र स्वास्थ्य निशुल्क गरि, स्थायी बसोबासको लागि यिनले रोजेको उपयुक्त स्थानमा व्यवस्था गर्ने
- बन रक्षक जस्तै उनीहरुको जीवनशैली संग मिल्ने जागिर वा रोजगारीको अवसर दिनुपर्ने
- परम्परागत सीपलाई आधुनिकीकरण गर्दै जंगलमा आधारित सामानहरु बनाई बेच्ने व्यवस्था गर्ने
- स्वास्थ्य सुबिधा, सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने
- यिनीहरुको सहि तथ्यांक, भाषा र रितिरिवाजलाई संरक्षण गर्ने
- आवासको सुबिधा मार्फत क्रमशः गृहस्ती र सामाजिकीकरण गराउने उनीहरु सम्मिलित संघ संस्था परिचालन गर्ने

- जंगलको निश्चित क्षेत्रमा अधिकार स्थापित गराई मनोबैज्ञानिक विजय गराउने
- सवलिकरण, सशक्तिकरण, क्षमता बिकासमा राज्यले बिशेष दिने आदि

११७. मुलुकको निजामती सेवामा व्यावसायिकता सम्बन्धि व्यवस्था, तिनका समस्या र समाधानका उपायहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

व्यावसायिकता सार्वजनिक प्रशासनको मुख्य मूल्य हो । यसले संचालन गर्ने क्रियाकलापहरु कार्यपालिका, न्यायपालिका र व्यवस्थापिकासँग सम्बन्धित हुने भएकोले यी कार्यहरुको सम्पादनमा उच्चस्तरको ज्ञान, सीप र मूल्यप्रतिको प्रतिवद्धता जरूरी हुने गर्दछ । सार्वजनिक प्रशासनको भूमिका, जिम्मेवारी, दायित्व, कर्तव्यको दायरा यसको प्रभावक्षेत्र पनि बृहत हुने भएकोले यसका व्यावसायिक मानकहरु पूर्वस्थापित हुन्छन् र यिनको पालना गर्नु पर्ने हुन्छ । सार्वजनिक प्रशासनका व्यावसायिक मूल्यहरु देशगत रूपम फरक हुन सक्ने भए तापनि आधारभूत रूपमा व्यावसायिक मूल्यहरुमा उत्तरदायित्व, पारदर्शिता, कामको समन्वय, कानूनको कार्यान्वयन, जवाफदेहिता, व्यावसायिक संगठन र अनुमति, निपूणता, नैतिकता र सदचारिता आदि पक्षहरुबाट निर्देशित हुने गर्दछ ।

निजामती सेवाको अवधारणागत पक्ष व्यावसायिकता हो र सेवामा प्रवेश गर्ने आधार योग्यता र क्षमता नै हो । नेपालको निजामती सेवामा व्यावसायिकता अभिवृद्धि होस् भन्ने उद्देश्यले विभिन्न सेवाको वर्गीकरण गरी तिनै सेवाको समष्टिलाई निजामती सेवाका रूपमा परिभाषित गरिएको छ । विशिष्टीकृत सेवाका रूपमा कृषि, इन्जिनियरिङ्ग, कानून, वन, शिक्षा आदि विभिन्न सेवाहरुमा आ- आफ्नै विशिष्टीकृत ज्ञान र विशेषज्ञ भएका क्षेत्र हुन र सो क्षेत्रमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको व्यवस्थापन गरी व्यावसायिकताको आधार निर्माण गरिएको छ । सेवामा व्यावसायिकतालाई प्रवर्द्धन गर्न विद्यमान सीप, दक्षता अभिवृद्धिका लागि तोकिएको निश्चित योग्यताको साथै नियमित तालिम तथा प्रशिक्षणको व्यवस्था गरिएको छ । निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र विकास गर्ने आधार व्यावसायिकतालाई मानिएको छ । कर्मचारीको व्यावसायिकताका गुणहरुमा विवेकशील, वस्तुपरक, बफादारिता, अनुशासन, पारदर्शिता, उत्तरदायित्व, मितव्ययी, नैतिकतावान, इमानदारिता, निष्पक्षता, राजनीतिक तटस्थता र स्वच्छ प्रतिस्पर्धा आदिलाई लिने गरिएका छन् । प्रशासन तथा व्यवस्थापनमा पनि एक कर्मचारीले सबै प्रकारको कार्यसम्पादन नगरी विभिन्न क्षेत्रको लागि फरक फरक क्षमता, योग्यता र सीप भएको कर्मचारीको व्यवस्थापन गरिएको हुन्छ जस्तो कर्मचारी प्रशासन, आर्थिक प्रशासन, तथ्याङ्क विश्लेषक, योजनाकार, राजस्व प्रशासक, परराष्ट्र र विभिन्न प्राविधिक क्षेत्रका विषयहरु (कृषि, वन, सिँचाई, वातावरण आदि), को व्यवस्था गरी सोही अनुरूप वृत्ति विकासको व्यवस्था समेत गरिएको छ । निजामती सेवा ऐनले विभिन्न सेवाको व्यवस्था गरेको छ । एकै प्रकृतिको काम र सेवालाई निरन्तर रूपमा संलग्न भई काम गर्दा कार्यमा विशिष्टीकरण र उच्च क्षमता र सीपको विकास हुन्छ जस्तो लेखा समूह, राजस्व समूहका कर्मचारीको कार्य सम्पादनलाई लिन सकिन्छ । सेवालाई प्राविधिक र अप्राविधिक

रूपमा समूहकृत गरिएका छन् । निश्चित तहको सेवामा प्रवेश गर्न सम्बन्धित तहको सेवाको शैक्षिक योग्यता तोकिएको हुन्छ । शाखा अधिकृत प्रवेश गर्दा निश्चित शैक्षिक योग्यता भएको व्यक्तिले सेवा प्रवेश प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने कानूनी व्यवस्था रहेको छ । सेवा प्रवेश पश्चात् आवश्यकतानुसार क्षमता विकासका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिन्छ । सेवा, समूहको व्यवस्थामा विशेषज्ञ पदको सिर्जना र सञ्चालन हुँदै आएको छ । नियुक्ति पश्चात् उसले के कसरी काम गर्ने र कुन कुन काम गर्ने भन्ने विषयमा पद अनुरूपको कार्य विवरण र मापदण्डलाई समेत समावेश गरी कार्य जिम्मेवारी दिइन्छ । कामका आधारमा सुविधा र पदोन्नति जस्ता विषयलाई मूर्तरूप दिन निश्चित अवधिको व्यावसायिकता सहितका कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिने व्यवस्था रहेको छ ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा व्यावसायिकतालाई उच्च महत्व दिइएको 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 सेवालार्ई पूर्ण व्यावसायिक बनाउन, यसमा आबद्ध कर्मचारीलाई अनुशासित, मूल्यमा आधारित पेशागत उत्कृष्टता भएका र सेवाप्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले निजामती सेवाका कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी नियमावली, २०६९ तर्जुमा गरिएको छ ।

समस्याहरू

१. 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 ।
२. कर्मचारीको कुन क्षेत्रमा राम्रो दक्षता रहेको छ सो अनुरूप सरुवा तथा पदस्थापन हुन नसक्नु जसले गर्दा कर्मचारी आत्मा देखि नै सन्तुष्टि लिंदै काम गर्न नपाउँदा कर्मचारीको कार्य क्षमतामा ह्रास आएको र सार्वजनिक निकायबाट प्रभावकारी सेवा प्रवाह हुन नसक्नु ।
३. निजामती सेवाको विभिन्न समूह र उपसमूहमा वृत्ति विकासको लागि समान अवसर नहुनु र व्यावसायिकताको लागि सामान्य र विशेषज्ञ किसिमको तालीम आवश्यक पर्ने सक्दछ तर निजामती सेवा अधिकांश तालीम सामान्य तालीमको बाहुल्यता रहनु ।

४. 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 ।
५. एकै प्रकारको काम वा जिम्मेवारी सामान्य ज्ञान, सीप भएकोबाट सम्पादन गर्दा र व्यावसायिक क्षमता र दक्षता भएकोबाट गराउँदा कार्यको गुणस्तर, कम खर्चमा सम्पादन हुने विषयमा अझै राज्य र संगठनको ध्यान नदिई परम्परावादी शैलीमा नै प्रशासन सञ्चालन गर्दा संगठनले लक्ष्य पूरा गर्न नसक्नु ।
६. 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 ।
७. 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

१. प्रजातान्त्रिक प्रणालीमा समाजमा रहेका महत्वपूर्ण मूल्यमान्यता, खुलापन, सामाजिक परिवर्तनका लागि प्रतिबद्धता, समाजमा रहेका विविधताको बुझाई र स्वीकृतिका लागि सोही अनुरूपको सोच र बिचार गर्दै बजारमा उपलब्ध उत्कृष्ट, अब्बल र मेधावी जनशक्तिलाई राज्यको विभिन्न संगठनमा आकर्षित गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने ।
२. 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 ।
३. 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 ।

४. 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 ।
५. 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 ।
६. 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 ।
७. 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 ।

सार्वजनिक प्रशासनको प्रभाव क्षेत्र व्यापक हुने भएकोले यसमा उच्चतम व्यावसायिक अभ्यास हुनु पर्दछ । व्यावसायिक सार्वजनिक प्रशासनले गुणस्तरीय सेवा प्रवाहको माध्यमबाट सरकार र नागरीकको असल सम्बन्ध विकास त गर्छ नै, सुशासनको प्रबर्द्धन मार्फत लोककल्याणकारी राज्यको स्थापनामा समेत टेवा पुर्याउछ । व्यावसायिकताको उच्चतम अभ्यासले सार्वजनिक प्रशासनको प्रतिष्पर्धात्मक क्षमताको विकास गरी संगठनात्मक लक्ष्य प्राप्तमा सहजता हुने गर्दछ । नेपालको निजामती सेवा व्यावसायिकताको दृष्टिकोणबाट आलोचित भईराखेको सन्दर्भमा कर्मचारीतन्त्रको पुनर्संरचना र यसको आधारभुत चरीत्रलाई पूनःपरिभाषित गरी यसको कार्य दक्षता बढाउनु जरूरी छ । कर्मचारीतन्त्रमा विद्यमान तमाम समस्याको समाधान गरी यसलाई आलोचनामुक्त गर्न यसलाई पूर्ण व्यावसायिक बनाउनुको विकल्प छैन । यसका लागि निजामती सेवाको संगठनात्मक संस्कृतिको पुनर्व्याख्या, उत्तरदायित्व र जवाफदेहिताको स्व-नियमन संयन्त्र, सदाचार र नैतिक मूल्यको अनुपालनामा शुन्य सहनशिलता र लोककल्याणको स्पष्ट लक्ष्य निर्धारण अपरिहार्य छन् ।

११८. नेपालको संबिधानमा दलितको हकहरु बारेको व्यवस्था उल्लेखित गर्दै उनीहरुको उत्थान कसरी गर्नुपर्छ, चर्चा गर्नुहोस् ।

हिन्दु बर्णश्रम जाति व्यवस्था तथा बि.स. १९१० को मुलुकी ऐनबाट पानी नचल्ने र छोईछिटो हाल्नुपर्ने जातजाति भनि जातीय भेदभाव एवं अछुत मानिएका एवं सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक, शैक्षिक, धार्मिक रुपमा राष्ट्रिय मूलप्रवाहबाट पछाडी पारिएका जातजातिको समुहलाई दलित बर्ग भनिन्छ । दलितभिन्न बिभिन्न २४ जातहरु सुचिकृत भएका छन् । निश्चित भूगोल नभएका यिनीहरु हिमाल देखि तराई, पुर्व देखि पश्चिम समग्र देशभित्र नै छरिएका छन् जसको जनसंख्या करिव १३%, गरिवी ४२%, भूमिहीन ४०% र सक्षरता ४५% को हाराहारीमा छ ।

दलित समुदायको उत्थानका लागि क्रियाशील बिभिन्न संस्थागत संस्थाहरु निम्नानुसार छन् ।

१. संबैधानिक आयोगको रुपमा राष्ट्रिय दलित आयोग
२. उपेक्षित, उत्पीडित, दलित बर्ग उत्थान समिति
३. दलित बर्ग उत्थान जिल्ला समन्वय समिति
४. दलित गैरसरकारी संस्था महासंघ
५. विभिन्न गैरसरकारी संघ/संस्था

नेपालको संबिधानमा मौलिक हक र कर्तव्य अन्तर्गत दलितको हकबारे धारा ४० मा निम्नानुसारको व्यवस्था रहेको छ ।

१. 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 ।
२. दलित विद्यार्थीलाई प्राथमिक देखि उच्च शिक्षा सम्म कानून बमोजिम छात्रवृत्ति सहित निशुल्क शिक्षाको व्यवस्था र प्राविधिक तथा व्यवसायिक उच्च शिक्षामा दलितका लागि कानून बमोजिम बिशेष व्यवस्था गरिने ।
३. दलित समुदायलाई स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्न कानून बमोजिमबिशेष व्यवस्था गरिने ।
४. 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 ।
५. राज्यले भूमिहीन दलितलाई कानून बमोजिम एकपटक जमिन उपलब्ध गराउनुपर्ने छ ।
६. राज्यले आवासविहिन दलितलाई कानून बमोजिम बसोबासको व्यवस्था ।

७. दलित समुदायलाई धारा ४० प्रदत्त सुबिधा दलित महिला, पुरुष र सबै समुदायका दलितले समानुपातिक रूपमा प्राप्त गर्ने गरि न्यायोचित वितरण गर्नुपर्ने ।

उत्थानका प्रयासहरू

१. माथि उल्लेखित मौलिक हकहरूको कार्यान्वयनको लागि आवश्यक कानूनी व्यवस्था, मापदण्ड, कार्यविधि आदि बनाई सोको सफल कार्यान्वयनको लागि स्रोतसाधनको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
२. Right choice र Voice लाई सुनिश्चिता गर्न राजनीतिमा उचित प्रतिनिधित्व र सत्तामा साझेदारी, पहिचान, र स्रोतसाधनमा पहुँच र वितरण प्रणालीमा समानता कायम गर्नुपर्ने ।
३. सामाजिक समावेशीकरण अन्तर्गत लक्षित कार्यक्रम, आरक्षण, सकारात्मक विभेद, क्षमता विकास, सहभागिता, सशक्तिकरण, मूलप्रवाहीकरणलाई सशक्त बनाउने ।
४. आर्थिक क्षेत्रमा उत्थानकालागि तत्कालै भुमिहीन लाई जग्गा र आवासबिहिनलाई आवासको व्यवस्था गर्ने, बजारको माग अनुरूप परम्परागत सीपमा व्यवसायीकरण तथा बजारीकरण मार्फत उद्यमशील बनाउने र सो को लागि दलित सम्मिलित सहकारी संस्थालाई परिचालन गर्ने
५. 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 बिशेष थप सुबिधा दिने ।
६. दलित विकास गुरुयोजना तयार गरि आवधिक योजना मार्फत सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने ।
७. जतिबादको भावना द्वारा अभिप्ररित अपराधिक कार्यलाई कानून बमोजिम नियन्त्रण र दण्ड जरिवाना गर्ने ।
८. जातीय भेदभाव र विचार धारा बिरुद्ध शैक्षिक, चेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्न संचार माध्यमलाई क्रियाशील बनाउने ।
९. गरिव लक्षित कार्यक्रम, अनुदान कार्यक्रम, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम, सामाजिक परिचालन कार्यक्रम र मानव स्रोत विकास कार्यक्रम संचालन गर्ने ।

११९. मिश्रित अर्थव्यवस्थाको प्रकृति र यसका गुण तथा अवगुणहरू बारे आफ्नो राय व्यक्त गर्नुहोस् ।

इच्छित परिणाम हासिल गर्नका लागि पुँजीवादी तथा समाजवादी अर्थव्यवस्थाका आवश्यकीय र फाइदाजनक असल पक्षहरूलाई जगेर्ना गरि गतिशील, न्यायपूर्ण तथा शोषण रहित समाजको सिर्जना गर्ने उदेश्यका साथ सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्र दुबैको 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 | अर्थशास्त्री Halm का अनुसार पुँजीबादी र समाजबादी अर्थ व्यवस्था खाली सैदान्तिक विचारधाराहरु मात्रै हुन् व्यवहारिक रुपमा सबै तिर मिश्रित अर्थ व्यवस्था नै हुन्छ भन्ने धारणा राखेका छन् |

यसका प्रकृति/सिमाहरु

१. विपरीत दुई आर्थिक अवस्थाबीच सामन्जस्यता कायम गरि मिश्रित अर्थ व्यवस्था संचालन गर्नुपर्ने |
२. यो न त समाजबादी न त पुँजीबादी नै हुन् जाने भई Pendulum हुनसक्ने |
३. निजि क्षेत्रलाई सरकारी नियम तथा नियन्त्रण द्वारा निष्क्रिय बनाइएको हुन्छ |
४. निजि क्षेत्रले सरकारी नीति तथा नियमको सिमा नाघेमा सरकारले निजि क्षेत्रको अस्तित्व नै समाप्त गर्न सक्ने |
५. यो ब्यबस्थाको व्यावहारिक पक्ष समाजबादी अर्थ व्यवस्था तर्फ झुकाव रहेको |
६. अर्थशास्त्री Samuelson र अर्थशास्त्री Halm का अनुसार पुँजीबादी र समाजबादी अर्थ व्यवस्था खाली सैदान्तिक विचारधाराहरु मात्रै हुन् व्यवहारिक रुपमा सबै तिर बेलायत र अमेरिकामा समेत मिश्रित अर्थ व्यवस्था नै हुन्छ भनेका छन् |

मिश्रित अर्थव्यवस्थाका गुणहरु

१. आर्थिक बिकासका निमित्त अनुकूल वातावरण
२. आर्थिक बिकासमा सार्वजनिक र निजि क्षेत्र दुबैको दायित्व र स्वस्थ प्रतिष्पर्धा स्वीकार
३. सर्वसाधारणको कल्याणलाई/रोजगारीलाई बढी ध्यान दिएको
४. राज्यद्वारा कल्याणकारी सहित आवश्यक क्षेत्रमा हस्तक्षेप
५. उत्पादन र उत्पादकत्व क्षमताको उच्चतम उपयोग गर्न खोजेको
६. बिकासका लागि स्रोतसाधन जुटाउन र परिचालनमा सहजता खोजेको
७. व्यक्तिगत स्वामित्वलाई स्वीकार गरिएको तर मनोमानिलाई निरुत्साहित गरेको
८. धनि र गरिवबिचको खाडल लाई कम गर्न खोजेको आदि

अवगुणहरु

१. राष्ट्रियकरण हुने भयका कारण लगानीकर्तामा कम आकर्षण र व्यक्तिगत उत्साहमा कमि हुने
२. आर्थिक स्वतन्त्रतामा अकुश
३. अनुत्पादक क्षेत्रमा खर्च बढ्ने
४. सरकारी क्षेत्रको कार्य क्षमताम कानी र लालफिताशाही कायम हुने
५. मुद्रास्फीतिको सम्भावना

६. कालान्तरमा कि पुँजीबादी वा समाजबादी हुन् सक्ने
७. सरकार नियन्त्रित सार्वजनिक संस्थानहरूको प्रभावकारितामा प्रश्न उठ्ने
८. सरकारले बिस्तारै आफ्नो स्वामित्व र उत्पादनका साधन उपर नियन्त्रण गर्न सक्ने
९. 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 पुँजीबादी वा न त पूर्णतया समाजबादी अर्थ व्यवस्थालाई नै व्यावहारिक धरातलमा लागू गर्न सकिने हुनाले मिश्रित अर्थ व्यवस्थाको व्यवहारिक महत्व भने झनै बढेर गएको पाइन्छ ।

१२०. नवीन/नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (New public Management) को परिभाषा दिदै यसका विशेषताहरू समेत उल्लेख गर्नुहोस् ।

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 ब्यवस्थापन जस्तै Principal Agent Theory का आधारमा सार्वजनिक उत्तर दायित्वको प्रबर्द्धन गर्दछ ।

लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणा बमोजिम कार्य सम्पादन गर्दै जाँदा 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 जाँदा 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 मिनोब्रुक सम्मेलन पछि सन् १९८० को दशकमा सार्वजनिक व्यवस्थापनमा सुधार ल्याउन गरेको बैकल्पिक सोचका साथै बेलायतमा थ्याचरिज्म 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 यसप्रकार छन् ।

१. छरितो र उत्तम सरकार, बजार उन्मुख प्रशासन
२. व्यवस्थापकीय दक्षता र प्रभावकारितामा आधारित सार्वजनिक क्रियाकलापहरू,
३. बजारमा आधारित सार्वजनिक व्यवस्थापन
४. आधुनिक सुचना र संचार प्रविधिमा आधारित
५. पेसागत क्षमताको विकास र बिस्तारमा जोड दिने
६. व्यवस्थापकीय स्वायत्त प्रदानमा जोड दिने
७. कानूनी र औपचारिकताको स्थानमा उपलब्धिमूलक नतिजामा जोड दिने
८. Principal Agent Theory लाई स्वीकार गर्ने
९. उपभोक्तामुखी सार्वजनिक प्रशासनको बिकासमा जोड दिने
१०. सरकारी, निजि र साझेदारी क्रियाकलापहरूमा जोड दिने
११. सानो, सक्षम र छरितो संगठनात्मक संरचनामा जोड दिने
१२. सार्वजनिक सेवाको प्रवाहमा प्रतिस्पर्धाको बिकासमा जोड दिने
१३. निजि क्षेत्रको व्यवस्थापनलाई सार्वजनिक क्षेत्रमा भित्र्याउनेमा जोड दिने
१४. अनुसन्धानमूलक, सहभागितामूलक, विकेन्द्रीकरणमा र जनइच्छामा जोड दिने
१५. उपभोक्ता बर्गको Right to choice लाई स्वीकार गरी Consumer sovereignty कायम हुनुपर्ने धारणामा जोड दिने आदि

New public Management ले लालफिताशाही र नोकरशाही, सार्वजनिक प्रशासन तथा परम्परागत पदसोपन प्रणालीमा आधारित सार्वजनिक प्रशासनको स्थानमा सामाजिक मनोविज्ञानमा आधारित स्वायत्त तथा प्रतिस्पर्धामूलक सार्वजनिक व्यवस्थापनको धारणाको सुत्रपात हुन् गएको छ । जसले सार्वजनिक प्रशासनलाई छिटो, छरितो, व्यवसायिक, सेवामूलक, मूल्य र मान्यतामा आधारित तथा स्वच्छ, स्वस्थ एवं प्रतिस्पर्धामूलक बनाउनुपर्ने धारणामा आधारित प्रशासनिक संयन्त्रबारे वकालत गर्दछ ।

१२१. नवीन/नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (New public Management) का मुख्य बिषयहरू उल्लेख गर्दै नेपालमा यसको प्रभाव बारे छोटकरीमा टिप्पणी गर्नुहोस् ।

लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणा बमोजिम कार्य सम्पादन गर्दै जाँदा 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 जाँदा विश्वका धेरै राष्ट्रहरू एकातिर आर्थिक समस्याले ग्रसित भएको अवस्थामा, अर्को तिर निजि क्षेत्रको व्यवस्थापनले हासिल गरेको सफलताले बढाएको आक्रांशका साथै सार्वजनिक प्रशासनमा धेरै अगाडी देखि अनुशरण गरिदै आएको मितव्ययिता र कार्यकुशलताको

सिद्धान्त अपर्याप्त र अधुरो रहेकोले विश्वका प्रसिद्ध अर्थशास्त्रीहरूले मिनोब्रुक 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 मुख्य विशेषताहरूमा छरितो र उत्तम सरकार, बजार उन्मुख प्रशासन, व्यवस्थापनमा लचकत, प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व, उपभोक्ताको छनौटको अधिकारको संरक्षण, सकारी निजि साझेदारी, पेशागत क्षमताको विकास, व्यवस्थापकीय करार, नातिजमुलक कार्यसम्पादनर मानव स्रोत व्यवस्थापन एवं विकास रहेको छ ।

New Public Management ले निम्नानुसारका बिषयबस्तुहरू समेट्दछ ।

१. सार्वजनिक क्षेत्रमा पेशागत व्यवस्थापनको थालनी
२. बिस्तृत मापदण्डको निर्धारण र कार्य सम्पादनको मापन
३. साधनको बिनियोजन पक्षको सट्टा परिणामप्रति बिशेष जोड
४. सार्वजनिक क्षेत्रक इकाईहरूको पृथकीकरण तर्फको परिवर्तन
५. सार्वजनिक क्षेत्र बढी प्रतिस्पर्धात्मकता तिरको परिवर्तन
६. निजि क्षेत्रले प्रयोग गर्ने व्यवस्थापकीय शैलीहरू माथि जोड
७. साधनको प्रयोगमा बढी मितव्ययिता र अनुशासनमा जोड

नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको उपयोग बेलायत, न्युजिल्यान्ड, अष्ट्रेलिया, क्यानडा र आंशिक रूपमा अमेरिकामा भयो । बेलायतमा सन् १९९८ तिर १३८ सरकारी कार्यालयको कार्यकारी एजेन्सीहरू स्थापना विभिन्न चार मोडेल Efficiency, Downsizing, Management change र Public Service Orientation to change मोडेल प्रयोगमा ल्याइएको थियो भने नब्बेको दसकमा घाना, जिम्बावे र श्रीलंकामा सार्वजनिक क्षेत्रमा रहेको अस्पतालहरूलाई र युगान्डामा भन्सार र आन्तरिक राजस्वका कार्यालयलाई एजेन्सीमा परिणत भएको पाइन्छ ।

नेपालमा यसको प्रभाव

सन् १९८० को दशकमा बिश्व बैंक र अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषको पहलमा कार्यान्वयनमा आएको संरचनात्मक समायोजन कार्यक्रम संगै नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनका केही पक्षहरू प्रयोगमा आएका हुन् ।

बि.स. २०४६ सालपछि सरकारले खुला र उदारवादी अर्थतन्त्रको अवलम्बन, उधोग, बाणिज्य र पर्यटन लागायतका क्षेत्रमा रहेको सरकारी नियन्त्रण र नियमनलाई अलि खुकलो बनाइएको, विनिमय दर खुला बक्षार् प्रणालीमा लैजाने, बाणिज्य बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरू निजि क्षेत्रलाई पनि खोल्न स्वीकृति दिने, सरकारी

संस्थाहरूलाई निजीकरण गर्ने, आयात निर्यातमा भएका कतिपय प्रतिबन्ध हटाउने कार्यहरू भए । निजि क्षेत्रलाई सहज हुने गरि नयाँ औद्योगिक नीति, नयाँ बाणिज्य नीति र पर्यटन नीति बनाई लागू गरिएको, सार्वजनिक संस्थानहरूको व्यवस्थापनमा निजि क्षेत्रलाई संलग्न गराईएको, पर्यटन विभागबाट नेपाल पर्यटन बोर्ड, हवाई विभागबाट नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण को अलग, बढी स्वायत्त र लचिलो कार्यालयको गठन, स्थानीय समुदायको सशक्तिकरणका लागि निक्षेपण र विकेन्द्रीकरण गर्ने कार्यमा जोड दिदै, संबैधानिक संरचना भित्र रहेर निजीकरण, करार तथा नियमनका प्रक्रियाहरू कार्यान्वयनमा ल्याइयो, कर्मचारी संरचना र आकार ठिक्क बनाउने प्रयास गरेको, नागरिक वडापत्रको अवधारणालाई प्रभावकारी रूपमा प्रयोग र सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिता बढाउन कानूनी सुधार गरियो । कर कानून र श्रम कानूनमा सुधार तथा सम्पत्तिका अधिकारहरू सुधार गर्ने प्रयत्न गरियो । विधुतीय सुशासनका केही प्रारम्भिक कार्यहरू भए ।

प्रशासन सुधार आयोग २०४८ को प्रतिवेदनमा आयोगको ५ वटा कार्यक्षेत्रहरू मध्ये ३ वटा कार्यहरू प्रत्यक्षतः नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन संग लक्षित रहेको र धेरैजसो सुझावहरू नव उदारवाद र व्यवस्थापनका नयाँ मान्यताहरू बाट प्रत्यक्ष प्रभावित रहेर सिफारिश गरिएको थियो । सो प्रतिवेदनको सिफारिसलाई र पछिका सुधार अनुसार मन्त्रालयहरूको संख्या कटौती हुदै आएकोमा नयाँ संबिधान जारी भए संगै हालको संघीय मन्त्रालयहरूको संख्या २५ मा सिमित गरिएको, विभागहरूको संख्या कटौती गरिएको, सरकारी निकायहरूको कार्यसम्पादन समिक्षा र बार्षिक प्रगति समिक्षा विकास समस्या समाधान समितिमा गर्ने गरिएको, निजामती सेवाको दरवन्दीमा पदसोपान घटाइएको, शासकीय सुधार कार्यक्रम लागू गरिएको, ५० को दसकमा केही सार्वजनिक संस्थानहरू निजीकरण गरिएको, सेवा वितरण प्रणालीमा सुधार, कार्यविधि निर्माण , डिजिटल सेवा, गुनासो सुनवाईको संयन्त्र स्थापना गरिएको, कर्मचारी कल्याण कोष स्थापना, मात्री र सचिव, सचिव र विभागीय प्रमुख, कार्यालय प्रमुख आदि संग कार्यसम्पादन करार सम्झौता गरिने गरिएको, बैदेशिक तथा निजि लगानीको लागि व्यवस्था गरिएको, बैंकिंग क्षेत्रमा निजि लगानी, निजि बैंक स्थापना भएको, बजारलाई जांचगर्ने प्रणालीको विकास र अनुगमन प्रणालीको कार्यान्वयन हुदै आएको जस्ता कार्यहरू नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनकै योगदानको रूपमा हेर्न सकिन्छ ।

निजि क्षेत्रको जस्तो सम्पूर्ण व्यवस्थापन शैली अवलम्बन गर्नुपर्ने मान्यतामा बिकसित नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनले दुई दशक पनि प्रभाव जमाउन नसकेर जिम्मेवार सरकारको अवधारणा र नयाँ सार्वजनिक सेवाको रूपमा सार्वजनिक प्रशासनमा नयाँ मोडेल देखा पर्यो ।

१२२. नयाँ सार्वजनिक सेवा (New Public Service, NPS) का सैदान्तिक अवधारणाहरू उल्लेख गर्दै नेपालमा NPS को प्रयोग बारे छोटकरीमा टिप्पणी गर्नुहोस् ।

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 रूपान्तरित भइ “buy the people, off the people and far from the people” लाई मान्यता दिन पुग्यो ।

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

१. नागरिकको सेवा गरौं, नागरिकलाई खरिदकर्ताको रूपमा व्यवहार नगरौं
२. नागरिकको चाहना खोजि गरौं, सार्वजनिक स्वार्थ खोजि गर्ने
३. नागरिक र जनसेवालाई उद्यमशीलताको अवधारणा भन्दा माथि राखौं
४. रणनीतिक रूपमा सोचौं र लोकतान्त्रिक व्यवहार गरौं
५. जन उत्तरदायित्व बहन गर्ने बिषय सरल होइन भने कुराको महसुस गरौं
६. नागरिकलाई महत्व दिऔं न कि उत्पादकत्वलाई मात्र
७. सेवा गरौं संचालन दिग्दर्शन गर्ने मात्र होइन

यसरी सार्वजनिक क्षेत्रमा सुधारका पछिल्ला प्रयासहरु मुख्यता सार्वजनिक काममा कुशलता, प्रभावकारिता, उत्तरदायित्व र व्यवस्थापनमा नैतिकताको विकास मा केन्द्रित भइ लोकतान्त्रिक नागरिकताको सिद्धान्त निजि स्वार्थलाई सार्वजनिक स्वार्थको रूपमा रूपान्तरण गरेर सार्वजनिक हित प्रवर्धन गरिनुपर्ने र नागरिकहरुको निजि स्वार्थलाई सामुहिक भवनको विकास र समुदायको बिश्वासको रूपमा लैजानु पर्ने मान्यता NPS ले राखेको पाइन्छ ।

नेपालमा यसको प्रयोग

NPS ले सरकार र सरकारी निकाय तथा पदाधिकारीहरु नागरिकप्रति प्रत्यक्ष उत्तरदायी हुनुपर्ने मान्यता भएको भए पनि नेपालमा अझै पनि निजामती सेवामा तहगत सोपानमा आधारित उत्तरदायित्व व्यवस्था छ । सरकारका काम कारवाहीको बाह्य निगरानी गर्नेका लागि सबैधानिक निकायहरु र संसदीय समितिहरु विद्यमान रहेका छन् । तापनि यिनीहरुको उत्तरदायित्वको परिक्षणको खासै प्रभावकारी व्यवस्था गरिएको छैन । नागरिकप्रति उत्तरदायी हुने व्यवस्था र संयन्त्रको व्यवस्था गरिएको छैन । तर पनि नागरिक वडापत्रको व्यवस्था गरि कार्यालय प्रमुख तथा कर्मचारीलाई प्रभावकारी रूपमा प्रत्यक्ष उत्तरदायी बनाउन संचालन भएको भए पनि सो बमोजिम उत्तरदायी बनाउन सकिएको छैन ।

१२३. नेपालमा मधेसी, जनजाति, र दलितहरुको उत्थान, प्रबर्द्धन र बिकासमा देखिएको साझा समस्याहरु केलाउँदै उत्थानका उपायहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

नेपाली समाज बहुभाषिक, बहुक्षेत्र, बहुजातीय, बहुधार्मिक, विविधतायुक्त बहुलसमाज हुन् । नेपाल विविध भाषा, धर्म र संस्कृति भएका विभिन्न जातजातिहरुको संगमस्थलको रूपमा रहिआएको छ । यहि अनेकता भित्रको एकता, धार्मिक सहिष्णुता र जातीय सद्भाव नै नेपाली समाजको सौन्दर्य हो । गरिबी र असमानताका बीचमा पनि भातृत्व र साम्प्रदायिक सद्भाव कायम रहनुमा एक अर्का प्रतिको सम्मान, सामाजिकीकरण र अन्तरघुलन हो भन्न सकिन्छ ।

तर राज्यको मूल प्रवाहमा शासकीयक्षेत्रमा यी सबै जात, जति, वर्ग, समुदायको यथोचित/सम्मानजनक प्रतिनिधित्व नभएको र कतिपयको राज्यको सेवा प्रवाहको पहुँच नभएको अवस्था पनि जग जाहेर छ । ऐतिहासिक रूपले कानूनी रूपमै कतिपय जातजाति प्रति विभेद थियो भन्ने कुरा मुलुकी ऐनमा जात अनुसार एउटा कसुरमा फरक फरक कानून भएबाट पुष्टि हुन्छ । नागरिक हुनुको परिचय, नागरिकता नभएकोले राज्यविहीन हुनुपरेको अवस्था लगायत धेरै थिचोमिचो, अत्याचार, छुवाछुत आदि सहित तपशिल बमोजिमका चर्को समस्या बीच पीडादायी जीवनयापन गरिरहेका अझै अनुभूत हुन्छ ।

समस्याहरु

१. राष्ट्रिय सवालमा : राज्यका अंगहरुमा न्यून प्रतिनिधित्व (नीति निर्माणमा, उच्च प्रशासक, सेना, प्रहरीको माथिल्लो पदमा), जनसंख्याको आधारमा समानुपातिक समबेशिकरण हुन् नसक्नु, नागरिकताको समस्या, सहि तथ्यांकको समस्या, जातीय, सांस्कृतिक र भाषिक पहिचान हुन् नसक्दा सरकारी कामकाजको मान्यता पाउन नसक्नु, राष्ट्रियताको सवालमा सधै प्रश्न उठाइएकाले हँपिएको महसुस, राष्ट्रिय स्रोतसाधन परिचालन, वितरण प्रणालीमा न्यून सहभागिता, कानून, मावनअधिकार र मौलिकहक कार्यान्वयनमा राज्य पक्षबाट कमजोर भूमिका, सहसम्बन्ध तथा भातृत्वको अभाव आदि

२. आन्तरिक/सामाजिक सवालमा : अशिक्षा, गरिवी, स्वास्थ्य तथा सेवा र सुबिधामा न्यून पहुँच, जातीय विभाद, श्रम शोषण, दाइजो प्रथा, बाल विबाह, बोकसी प्रथा, अन्धविश्वास, कुरीति, सामाजिक विभेद, रुडिबादी सोच, जमीनदारी प्रथा, खेतीपातीमा सिमित, परम्परागत सीप, व्यवसायलाई समय अनुकूल परिमार्जन र आधुनिकीकरण गर्न नसक्नु, आफ्नो भाषा, संस्कृति, पेशा आदि जगेर्नामा ध्यान नदिनु, बैदेशिक रोजगारमा बढी रमाउनु, आफ्नै जातजातिका Elite 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 ।

३. Right choice र Voice लाई सुनिश्चिता गर्न राजनीतिमा उचित प्रतिनिधित्व र सत्तामा साझेदारी, पहिचान, र स्रोतसाधनमा पहुँच र वितरण प्रणालीमा समानता कायम गर्नुपर्ने ।
४. सामाजिक समावेशीकरण अन्तर्गत लक्षित कार्यक्रम, आरक्षण, सकारात्मक विभेद, क्षमता विकास, सहभागिता, सशक्तिकरण, मूलप्रवाहीकरणलाई सशक्त बनाउने ।
५. आर्थिक क्षेत्रमा उत्थानकालागि तत्कालै भुमिहीन लाई जग्गा र आवासबिहिनलाई आवासको व्यवस्था गर्ने, बजारको माग अनुरूप परम्परागत सीपमा व्यवसायीकरण तथा बजारीकरण मार्फत उद्यमशील बनाउने र सो को लागि उनीहरुको सहभागितामा सहकारी संघ संस्थालाई परिचालन गर्ने
६. 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 बिशेष थप सुबिधा दिने ।
७. मधेसी, जनजाति, र दलितहरुको विकास गुरुयोजना तयार गरि आवधिक योजना मार्फत सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने ।
८. जतिबादको भावना द्वारा अभिप्ररित अपराधिक कार्यलाई कानून बमोजिम नियन्त्रण र दण्ड जरिवाना गर्ने ।
९. नागरिकता समस्या समाधानका लागि, सुरक्षा अंगहरुमा सहज प्रवेशको लागि आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
१०. मधेसी, जनजाति, र दलितहरुको उत्थानका लागि सक्रिय संघ, संस्थाहरुलाई साझेदारको रुपमा विकास/बिस्तार गर्ने ।

११. जातीय भेदभाव र विचार धारा बिरुद्ध शैक्षिक, चेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्ने संचार माध्यमलाई क्रियाशील बनाउने ।
१२. मधेसी, जनजाति, र दलितहरुको सही तथ्यांक सार्वजनिकीकरण गर्नुपर्ने । उनीहरुको उत्थानका लागि सक्रिय संघ, संस्थाहरुको क्षमता विकासमा जोड दिने ।
१३. परम्परागत सीप, व्यवसायलाई समय अनुकूल परिमार्जन र आधुनिकीकरण गर्ने राज्य पक्षबाट सुबिधा सहित प्रेरित गर्नुपर्ने ।
१४. बैदेशिक रोजगारमा जानेहरुलाई सीप युक्त क्षमता र सेवा सुबिधाको उपयुक्त व्यवस्था मिलाउने ।
१५. आफ्नै जातजातिका Elite हरूको शोषणबाट मुक्तिको लागि शिक्षा, सीप विकास, सामूहिक सहकारीको अवधारणा लाई व्यवहारमा लागू गर्ने
१६. अन्तराष्ट्रिय महासन्धि लगायत उनीहरु सगं विभिन्न समयमा राज्य पक्षबाट भएको सम्झौताको उद्देश्य र लक्ष्य अनुसारका कार्यक्रमहरु तत्कालै लागू गर्ने आदि
- १२४. राष्ट्रिय गौरव र रुपान्तरणकारी आयोजनाहरु भन्नाले कस्तो आयोजनालाई बुझिन्छ ? यिनीहरुको सफल कार्यान्वयन किन हुन् नसकेको हो ? व्यावहारिक उतर दिनुहोस ।**

१५ औं आवधिक योजनाले सम्बन्धित मन्त्रालयको सिफारिस, स्रोत लगानीको सुनिश्चितता भएको, वातावरणीय अध्ययन भएको, विस्तृत आयोजना प्रतिवेदन तयार भएको आयोजना मध्ये क्षेत्रगत, रणनीतिक, दिगो बिकासका लक्ष्य, लैंगिक समानता आदिमा गर्ने योगदानको आधारमा राष्ट्रिय योजना आयोगले राष्ट्रिय प्राथमिकता आयोजनाको रुपमा बर्गीकरण गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ ।

नेपाल सरकारले पहिलोपल्ट आ.व. २०६८/०६९ देखि विभिन्न दृष्टिकोणले महत्वपूर्ण देखिएका १७ वटा आयोजनाहरुलाई राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाका रुपमा बर्गीकरण गरेको विभिन्न समयमा थप सहित हाल सम्म २४ वटा राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरु रहेकामा १८ वटा मात्र संचालनमा छन् । १५ औं आवधिक योजनाले राष्ट्रिय गौरवका आयोजना हुनलाई आर्थिक सामाजिक बिकासमा योगदान, बृहत पूर्वाधार निर्माण, सांस्कृतिक तथा वातावरण संरक्षण सम्बन्धि रणनीतिक महत्वलाई आधार मान्ने गरेको छ ।

त्यसैगरी १५ औं आवधिक योजनाले लिएका राष्ट्रिय लक्ष्य हासिल गर्न, बृहत प्रभाव पार्ने, सवल अर्थतन्त्र, प्रादेशिक सन्तुलन र दोहोरो अंकको आर्थिक वृद्धिमा योगदान गर्ने र विशिष्ट प्रकृतिका आयोजनालाई रुपान्तरणकारी आयोजनाको रुपमा राखेको छ । रुपान्तरणकारी आयोजनाका लागि आवश्यक शर्तहरु निम्नानुसार छन् ।

१. GDP मा ०.५ % प्रतिवर्ष योगदान दिने
२. २० हजार कार्यान्वयनको चरणमा र ४० हजार निर्माण सम्पन्न पश्चात रोजगारी सिर्जना गर्ने
३. बिषयगत/क्षेत्रगत उपलब्धिमा २०% योगदान दिने

४. १० लाख जनसंख्या कार्यान्वयनको चरणमा र २० लाख जनसंख्या निर्माण सम्पन्न पश्चात लाभान्वित गर्ने

५. प्रादेशिक सन्तुलन कायममा योगदान गर्ने

यी माथिका शर्त र आधारलाई आत्मसाथ गरेको हुनुपर्ने आयोजनाहरूको प्रगतिको दयनीय रहेको र केही आयोजनाहरू (जस्तै बुढी गण्डकी) दलीय चक्रव्यूहमा फसेका छन् । लुम्बिनी विमानस्थल, भेरी बर्बई डाइभर्सन बाहेक अन्य आयोजनाहरू समयमै नसकिने, लागत भन्दा बढी खर्च हुने र अन्तमा असफल हुने निश्चित छ । यसका पछाडी परियोजना व्यवस्थापन दक्षता र नैतिकताको अभाव सहित निम्न कारणहरू रहेका छन् ।

१. आयोजनाको पहिचान र छनौटमा समस्या : आयोजनाहरूको मापदण्ड, आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक लगायतका लाभ विश्लेषण नगरी Quick planning and budgeting गर्ने प्रवृत्ति सहित राजनीतिक तथा दलीय आधारमा खल्तीबाट Black Box model अनुरूप आयोजनाहरू छनौट गर्नु ।
२. आयोजनाको पूर्वतयारीमा समस्या : जग्गा प्राप्ति, साइट क्लियर नगरी, वातावरणीय अध्ययन प्रतिवेदन स्वीकार नहुदै, लगानीको मोडालिटी तयार नहुदै, निर्माण सामग्रीको उपलब्धता बारे यकिन नगरी कार्यान्वयनमा हतारिनु ।
३. परियोजना व्यवस्थापनमा समस्या : दक्ष र नैतिकतायुक्त, नेतृत्वलिने परियोजना व्यवस्थापक नियुक्त नहुनु, कागजी बजेट सुनिश्चितताको आधारमा, बैदेशिक स्रोतहरू यकिन नगरी वा नेपाल सरकारले गर्नुपर्ने शर्त पुरा नहुदै, पूर्व तयारी नहुदै स्वार्थअनुकूल Specification, योग्यता निर्धारणका शर्त, हचुवाको भरमा ठेक्काको म्याद निर्धारण, विश्लेषण बिना प्याकेज र स्लाइस आदि गरी ठेक्का लगाउने प्रवृत्ति, QAP बारे अस्पष्ट हुनु, प्रयोगशालाको व्यवस्था नहुनु, समयमा भुक्तानी, सुपरभिजन, रेकर्ड, प्रतिउत्तर वा निर्णय आदि नगर्नु ।
४. निर्माण सामग्रीको उपलब्धता : निर्माणजन्य उद्योगको अभावले नदिजन्य निर्माण सामग्री र गुणस्तरीय निर्माण सामग्रीको समयमा प्राप्त हुन नसक्नु ।
५. निर्माण व्यवसायीको क्षमता र आधुनिक प्रविधियुक्त निर्माण उपकरणको समस्या : न्यून निर्माण क्षमता, धेरै ठेक्का अगोटने प्रवृत्ति, निर्माण क्षेत्रलाई उद्योगको रूपमा विकास नगरी पारिवारिक व्यवसायको रूपमा विकास गर्ने प्रवृत्ति रहनु, प्राविधिक जनशक्तिको कमि, कठिन काममा भारतीय कामदारमा भर पर्नु, नयाँ र आधुनिक निर्माण उपकरण जस्तै ट्रेन्च कटर, Pile Boring Machine, अस्टरबर्ग सेल, precast technology, Concrete Paver, infra-doctor आदि प्रयोगमा नल्याउनु, ठुला नि.व्य.हरूले ठेक्का आफू लिने तर पेटी वा सब contractorलाई बिचमै बेच्ने प्रवृत्ति आदि ।
६. परियोजनालाई स्रोत दुरुपयोगको माध्यम मान्नु : परियोजनालाई राजनीतिक, प्रशासन, निजि क्षेत्र सबै बाट आर्थिक लाभ लिने स्रोत का रूपमा दुरुपयोग गर्नु जस्तै चमेलिया, मेलम्ची का गाडीहरू मन्त्री र उच्च सरकारी पदाधिकारीले प्रयोग गर्नु ।

७. निकायगत समन्वयको समस्या र असहयोग : सार्वजनिक खरिद कार्यालयले समय सापेक्ष खरिद सम्बन्धि, खरिद विधि सम्बन्धि कागजात, मापदण्ड, प्राविधिक निर्देशिका तयार नगर्नु, अनुगमनको नाममा नियामक निकायहरूले खरिदकै चरणमा, निर्माणकै चरणमा महिनौ सम्म निर्णय नदिने प्रवृत्ति, समयमा बजेट फुकुवा, निकास, सोधभर्ना नदिने वा आर्थिक वर्षको अन्तमा बजेट दिने, रुख कटानको वा राष्ट्रिय बन प्रयोगको स्वीकृतीमा वर्षौ लाग्ने प्रवृत्ति, खरिद प्रशासनमा अदालतको प्रवेश तथा मध्यस्तताको निर्णयमा सबै तहको अदालत जाने प्रवृत्ति र समयमा निर्णय नहुने समस्या ।
८. नीति नियम, प्राविधिक समस्या र प्रक्रियागत समस्या: डिजाइन तथा पूर्वानुमान गरिएको भन्दा फरक अवस्था कार्यस्थलमा देखिनु, कार्यान्वयन चरणमा नयाँ थप क्रियाकलाप वा डिजाइन परिवर्तन हुनु, कार्यस्थलमा उत्तम प्राविधिक समाधान भन्दा राजनीतिक परिवेश हावी भइ प्रियताको मार्गमा राजनीतिक नेतृत्व उभिनु, लागत अनुमान, डिजाइन सदर, म्याद थप. भेरियेशन स्वीकृत गर्ने प्रक्रिया र निर्णय गर्ने अधिकार माथिल्लो निकायमा केन्द्रीकरण हुनु, बाह्य स्रोतमा निर्माण हुने परियोजनामा ऋण सम्झौताका शर्तका कारण संलग्न अन्तराष्ट्रिय नि.व्य. हरुलाई कारवाही गर्ने प्रक्रिया झन्झटिलो हुनु, निर्माण खरिदसंग सम्बन्धित व्यवस्थाहरु ऐन, नियमावलीको असल मनसाय सहित राखेका प्रावधानहरु हचुवाको भरमा छिटो छिटो परिवर्तन वा संसोधन हुनु, नुन देखि सुन सम्म, सियो देखि बोइंग सम्मको खरिद प्रक्रिया एकै किसिमको हुनु, राष्ट्रिय गौरव र रुपान्तरणकारी भनिएका आयोजनाहरूले कुनै बिशेष सहूलियत प्राप्त नगर्नु ।
९. सामाजिक मूल्य, मान्यता र संस्कृतिजन्य समस्या: परियोजनामा नागरिक सहभागिता न्यून हुनु वा नहुनु, पुर्वाधारहरु सामाजिक मूल्य मान्यता स्वीकार गर्ने बिषयबस्तुहरु सम्बोधन नहुदा जनताले बिश्वास र अपनत्व ग्रहण नगर्नु, विविध किसिमका चाडबाडका लागि बिदा र कार्यस्थलमा छुट्टी गर्ने परम्परा कायम रहनु ।
१०. भौगोलिक, भौगर्भिक र जलवायु परिवर्तन सहितको मौसमी समस्या :हिमाली पहाडी, भिरालो सतहमा काम गर्दा ढिलो हुने, मौसमी समस्याका कारण निर्माण सामग्रीको उपलब्धता, दुवानी र काम गर्ने समय कम पाउनु, जलवायु परिवर्तनका कारण काम गर्ने सिजनमा समेत अतिबृष्टि, अनावृष्टि हुनु आदि ।
११. अनुगमन, मूल्यांकन र पृष्ठपोषण तथा दिगोपना सम्बन्धि समस्या : परियोजना आफैको र नियामक निकाय समेतको अनुगमन र मूल्यांकन कर्मकाण्डी र देखावटी, औपचारिकता र तिर्थाटनमा सिमित, नाम मात्रको कार्य सम्पादन सम्झौता, अनुगमन र मूल्यांकनबाट दण्ड र पुरस्कार सहित व्यवस्था लागू नहुनु, भविष्यमा हुने उस्तै गल्ती गरिरहनु, निर्माण तथा मर्मतका असल अभ्यासहरुको निरन्तरता नदिनु आदि

१२. परियोजनामा संलग्न कर्मचारीको व्यावसायिकता, पेशागत आचारसहिता, नैतिकता, सदचारिता र निष्ठाको अभावले गैरनैतिक स्वार्थ तथा आर्थिक अपचलनमा केन्द्रित रहनु, आफ्नो जिम्मेवारी र उत्तरदायित्वबाट पन्छिने समस्या आदि ।

१३. प्राकृतिक बिपत तथा Force majeure जस्तै भुकम्प, नाकाबन्दी, Covid, ठूलो पहिरो, लागायतका मानवीय क्षमता भन्दा बाहिरका समस्याहरु ।

१२५. नेपालको बार्षिक बजेटमा विनियोजन भएको बजेटको एक तिहाई भन्दा कम पूँजीगत बजेट, खर्च न्यून हुनका कारण विश्लेषण गर्दै यसमा गर्नुपर्ने समयसापेक्ष सुधारहरु बारे राय दिनुहोस ।

बार्षिक बजेटको करिब एकतिहाई बजेट मात्र पूँजीगत बजेटको रुपमा विकास कार्यक्रमहरुको लागि विनियोजन भएको बजेटको खर्च अवस्था हेर्दा विगत दस वर्षको औसत पूँजीगत खर्च गर्ने क्षमता ६० देखि ७५ प्रतिशतको हाराहारीमा रहेको छ भने औसत बजेट (चालु र पूँजीगत बजेट) खर्च गर्ने क्षमता ८३ प्रतिशत रहेको छ। संघीय शासनको चार वर्षको अनुभवमा पनि सो दर बढ्न सकेन । सोझै जनतासम्म पुग्ने विकास (पूँजीगत) बजेट न्यून खर्च भए पनि धान्नै नसक्ने गरी चालु (साधारण) खर्च बढिरहेको छ । कुल बजेटको दुईतिहाइ रकम दैनिक प्रशासनिक, कर्मचारीको तलबभत्ता लगायतका साधारण काममा खर्च भइरहेको छ । राजस्वले साधारण खर्च धान्न कठिन हुने स्थिति दीर्घकालीन आर्थिक वृद्धिका लागि चुनौतीपूर्ण मानिन्छ । तर, सरकारले यसको नियन्त्रणका लागि खास पहल गरेको छैन ।

१. विकासका लागि कम रकम विनियोजन हुने र त्यसमाथि विनियोजित रकम नै खर्च नहुने परिपाटीले विकासको अवसरलाई झन् पर धकेलिरहेको छ । निजी लगानीलाई समेत प्रोत्साहित गर्ने पूँजीगत खर्च नै नहुनु रोजगारी सिर्जना र आर्थिक विस्तारका दृष्टिले अत्यन्तै चिन्ताजनक अवस्था हो ।
२. परियोजनाको कुल लागतको ३० प्रतिशत श्रम खर्च हुने अर्थशास्त्रीय मान्यताका आधारमा हेर्दा पनि पूँजीगत खर्च पर्याप्त नभएर हरेक वर्ष हजारौं नेपालीले रोजगारीको अवसर गुमाइरहेका छन् ।
३. नेपालको वर्तमान अवस्थामा थप १ प्रतिशत आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्न रु.१ खर्ब ६० अर्बभन्दा बढी पूँजीगत खर्च गर्नुपर्छ । यसले कमजोर उत्पादकत्व र पूँजीको दक्ष प्रयोग हुन नसकेको देखाउने
४. अहिलेको समग्र परियोजना छनोट र कार्यान्वयनको पद्धतिमा ठूलो समस्या छ ।

समस्याको मूल कारण विश्लेषण

१. विकास प्रक्रियामा देखिएको केन्द्रीकृत सोच र मानसिकता नै पूँजीगत खर्च गर्न नसक्ने र गरेको पनि गुणस्तरीय नहुने समस्याको मूल कारक हो ।
२. विकास प्रशासन कर्मचारीले मात्र गर्ने हो भन्ने १९६० को दशकको शास्त्रीय मान्यतामा रुपान्तरण गरिएन । कर्मचारीतन्त्रको क्षमता र नैतिकताको रुपान्तरण नगरी संघीय शासनको भार बोकाइयो । विकासका नीतिगत र संस्थागत अवरोधहरु हटाउने क्षमता र नैतिकता राजनीतिमा भएन । योजना र बजेट विनियोजन गरेपछि स्वत विकास हुन्छ भन्ने मनोविज्ञान राजनीतिक नेतृत्वमा देखियो ।
३. संघीय संरचनाको पहिलो ५ वर्ष पूरा हुनै लाग्दा समेत आयोजनाहरु हस्तान्तरण भएका छैनन् । जबकि २०७६ मा नै मापदण्ड बनाइएको थियो ।

४. संघ प्रदेश र स्थानीय तह समन्वय र अन्तरसम्बन्ध ऐन २०७७ को दफा ४ १ ले साझा अधिकारमध्ये एकभन्दा बढी प्रदेश र तह समेट्ने आयोजनाहरू मात्र संघमा राख्ने भनेको छ तर टोलमा बाटो बनाउने खुट्टे योजना समेत संघ र प्रदेशबाट सञ्चालित भइरहेका छन् ।
५. प्रदेश र स्थानीय तहहरूलाई हस्तान्तरण गरिनुपर्ने शिक्षा, स्वास्थ्य, बन, कृषि, भूमि, सिंचाइ लगायतका कार्यक्षेत्रहरू र संगठनहरू पनि हस्तान्तरण भएकै छैनन् ।

पूँजीगत खर्च कम हुनुका अन्य कारणहरू

१. आयोजनाको पहिचान र छनौटमा समस्या : आयोजनाहरूको मापदण्ड, आर्थिक, सामाजिक, रणनीतिक लगायतका लाभ विश्लेषण नगरी Quick planning and budgeting गर्ने प्रवृत्ति सहित राजनीतिक तथा दलीय आधारमा खल्तीबाट Black Box model अनुरूप आयोजनाहरू छनौट गर्नु ।
२. आयोजनाको पूर्वतयारीमा समस्या : जग्गा प्राप्ति, साइट क्लियर नगरी, वातावरणीय अध्ययन प्रतिवेदन स्वीकार नहुदै, लगानीको मोडालिटी तयार नहुदै, निर्माण सामग्रीको उपलब्धता बारे यकिन नगरी कार्यान्वयनमा हतारिनु ।
३. परियोजना व्यवस्थापनमा समस्या : दक्ष र नैतिकतायुक्त, नेतृत्वलिने परियोजना व्यवस्थापक नियुक्त नहुनु, कागजी बजेट सुनिश्चितताको आधारमा, बैदेशिक स्रोतहरू यकिन नगरी वा नेपाल सरकारले गर्नुपर्ने शर्त पुरा नहुदै, पूर्व तयारी नहुदै स्वार्थअनुकूल Specification, योग्यता निर्धारणका शर्त, हचुवाको भरमा ठेक्काको म्याद निर्धारण, विश्लेषण बिना प्याकेज र स्लाइस आदि गरी ठेक्का लगाउने प्रवृत्ति, QAP बारे अस्पष्ट हुनु, प्रयोगशालाको व्यवस्था नहुनु, समयमा भुक्तानी, सुपरभिजन, रेकर्ड, प्रतिउत्तर वा निर्णय आदि नगर्नु ।
४. निर्माण सामग्रीको उपलब्धता : निर्माणजन्य उद्योगको अभावले नदिजन्य निर्माण सामग्री र गुणस्तरीय निर्माण सामग्रीको समयमा प्राप्त हुन नसक्नु ।
५. निर्माण व्यवसायीको क्षमता र आधुनिक प्रविधियुक्त निर्माण उपकरणको समस्या : न्यून निर्माण क्षमता, धेरै ठेक्का अगोट्ने प्रवृत्ति, निर्माण क्षेत्रलाई उद्योगको रूपमा विकास नगरी पारिवारिक व्यवसायको रूपमा विकास गर्ने प्रवृत्ति रहनु, प्राविधिक जनशक्तिको कमि, कठिन काममा भारतीय कामदारमा भर पर्नु, नयाँ र आधुनिक निर्माण उपकरण जस्तै ट्रेन्च कटर, Pile Boring Machine, अस्टरबर्ग सेल, precast technology, Concrete Paver, infra-doctor आदि प्रयोगमा नल्याउनु, ठुला नि.व्य.हरूले ठेक्का आफू लिने तर पेटी वा सब contractorलाई बिचमै बेच्ने प्रवृत्ति आदि ।
६. परियोजनालाई स्रोत दुरुपयोगको माध्यम मान्नु : परियोजनालाई राजनीतिक, प्रशासन, निजी क्षेत्र सबै बाट आर्थिक लाभ लिने स्रोत का रूपमा दुरुपयोग गर्नु जस्तै चमेलिया, मेलम्ची का गाडीहरू मन्त्री र उच्च सरकारी पदाधिकारीले प्रयोग गर्नु ।
७. निकायगत समन्वयको समस्या र असहयोग : सार्वजनिक खरिद कार्यालयले समय सापेक्ष खरिद सम्बन्धि, खरिद विधि सम्बन्धि कागजात, मापदण्ड, प्राविधिक निर्देशिका तयार नगर्नु, अनुगमनको

नाममा नियामक निकायहरूले खरिदकै चरणमा, निर्माणकै चरणमा महिनौं सम्म निर्णय नदिने प्रवृत्ति, समयमा बजेट फुकुवा, निकास, सोधभर्ना नदिने वा आर्थिक बर्षको अन्तमा बजेट दिने, रुख कटानको वा राष्ट्रिय बन प्रयोगको स्वीकृतीमा बर्षौं लाग्ने प्रवृत्ति, खरिद प्रशासनमा अदालतको प्रवेश तथा मध्यस्तताको निर्णयमा सबै तहको अदालत जाने प्रवृत्ति र समयमा निर्णय नहुने समस्या ।

८. नीति नियम, प्राविधिक समस्या र प्रक्रियागत समस्या: डिजाइन तथा पूर्वानुमान गरिएको भन्दा फरक अवस्था कार्यस्थलमा देखिनु, कार्यान्वयन चरणमा नयाँ थप क्रियाकलाप वा डिजाइन परिवर्तन हुनु, कार्यस्थलमा उत्तम प्राविधिक समाधान भन्दा राजनीतिक परिवेश हावी भइ प्रियताको मार्गमा राजनीतिक नेतृत्व उभिनु, लागत अनुमान, डिजाइन सदर, म्याद थप. भेरियेशन स्वीकृत गर्ने प्रक्रिया र निर्णय गर्ने अधिकार माथिल्लो निकायमा केन्द्रीकरण हुनु, बाह्य स्रोतमा निर्माण हुने परियोजनामा ऋण सम्झौताका शर्तका कारण संलग्न अन्तराष्ट्रिय नि.व्य. हरुलाई कारवाही गर्ने प्रक्रिया झन्झटिलो हुनु, निर्माण खरिदसंग सम्बन्धित व्यवस्थाहरु ऐन, नियमावलीको असल मनसाय सहित राखेका प्रावधानहरु हचुवाको भरमा छिटो छिटो परिवर्तन वा संसोधन हुनु, नुन देखि सुन सम्म, सियो देखि बोइंग सम्मको खरिद प्रक्रिया एकै किसिमको हुनु, राष्ट्रिय गौरव र रुपान्तरणकारी भनिएका आयोजनाहरूले कुनै बिशेष सहूलियत प्राप्त नगर्नु ।
९. सामाजिक मूल्य, मान्यता र संस्कृतिजन्य समस्या: परियोजनामा नागरिक सहभागिता न्यून हुनु वा नहुनु, पुर्वाधारहरु सामाजिक मूल्य मान्यता स्वीकार गर्ने बिषयबस्तुहरु सम्बोधन नहुदा जनताले बिश्वास र अपनत्व ग्रहण नगर्नु, विविध किसिमका चाडबाडका लागि बिदा र कार्यस्थलमा छुट्टी गर्ने परम्परा कायम रहनु ।
१०. भौगोलिक, भौगर्भिक र जलवायु परिवर्तन सहितको मौसमी समस्या :हिमाली पहाडी, भिरालो सतहमा काम गर्दा ढिलो हुने, मौसमी समस्याका कारण निर्माण सामग्रीको उपलब्धता, दुवानी र काम गर्ने समय कम पाउनु, जलवायु परिवर्तनका कारण काम गर्ने सिजनमा समेत अतिबृष्टि, अनावृष्टि हुनु आदि ।
११. अनुगमन, मूल्यांकन र पृष्ठपोषण तथा दिगोपना सम्बन्धि समस्या : परियोजना आफैंको र नियामक निकाय समेतको अनुगमन र मूल्यांकन कर्मकाण्डी र देखावटी, औपचारिकता र तिर्थाटनमा सिमित, नाम मात्रको कार्य सम्पादन सम्झौता, अनुगमन र मूल्यांकनबाट दण्ड र पुरस्कार सहित व्यवस्था लागू नहुनु, भविष्यमा हुने उस्तै गल्ती गरिरहनु, निर्माण तथा मर्मतका असल अभ्यासहरुको निरन्तरता नदिनु आदि
१२. परियोजनामा संलग्न कर्मचारीको व्यावसायिकता, पेशागत आचारसहिता, नैतिकता, सदचारिता र निष्ठाको अभावले गैरनैतिक स्वार्थ तथा आर्थिक अपचलनमा केन्द्रित रहनु, आफ्नो जिम्मेवारी र उत्तरदायित्वबाट पन्छिने समस्या आदि ।

१३. प्राकृतिक बिपत तथा Force majeure जस्तै भुकम्प, नाकाबन्दी, Covid, ठुलो पहिरो, लागायतका मानवीय क्षमता भन्दा बाहिरका समस्याहरु ।

उपायहरु

१. माथि उल्लेख भएका समस्याहरु समाधान गर्ने नीतिगत, कानूनी, र संरचनागत बिषयबस्तुमा सुधारात्मक उपायहरु लागू गर्ने ।
२. परियोजना छनोट गर्दा पूर्व संभाव्यता अध्ययन डिपिआर निर्माण तथा साइट क्लियर गरेर मात्र बजेट विनियोजन गर्नुपर्छ ।
३. हरेक तहका सरकारहरुले अनिवार्य रुपमा परियोजना बैंक निर्माण गरेर मात्र सो बाट योजना निर्माण गर्ने बाध्यकारी ब्यवस्था गर्नुपर्छ ।
४. आयोजना व्यवस्थापन कानून तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन धेरै ढिलो भइसकेको छ । यस कानूनमा आयोजना कार्यान्वयनमा प्रत्यक्ष संलग्न पदाधिकारी एवं ठेकेदार र परामर्शदातालाई तोकिएको जिम्मेवारीप्रति उत्तरदायी बनाउने, केन्द्रले कार्यान्वयनको चरणमा रहेका साना तथा मझौला आयोजनाहरु स्थानीय तह र प्रदेशमा हस्तान्तरण गर्ने एवं खर्चको गुणस्तर र समयलाई केन्द्रविन्दुमा राखेर आयोजना कार्यान्वयन गर्न सकियो भने आगामी दिनमा पूँजीगत खर्च बढ्ने छ ।
५. प्रक्रिया र पद्धतिका मसिना कुरा केलाएर अप्ठ्यारा नसुल्झाएसम्म विकासको अवरोध कायम हुने भएकोले निर्देशनको साटो काम किन हुन सकेन भनेर अनुगमन र मूल्यांकन प्रभावकारी बनाउनुपर्छ ।
६. सार्वजनिक खरीद ऐनले उत्पन्न गरेको अप्ठेरो के हो भन्ने पहिचान गरेर समस्यालाई सम्बोधन गर्नेपर्छ ।
७. ठेक्का प्रणालीमा पनि पुनरावलोकनको आवश्यकता छ । ठेकेदारले समयमा काम अगाडि नबढाए, बीचैमा छोडे वा कुनै किसिमले ठेक्का तोड्नुपरेमा उसले गरेको कामको मूल्यांकन गरी क्षतिपूर्ति भराई बाँकी भुक्तानी दिने प्रावधान लागू गर्नुपर्छ । बाँकी कामको हकमा सोही बाँकी ठेक्का रकममा नेपाल राष्ट्र ब्याङ्कले प्रकाशन गर्ने वार्षिक राष्ट्रिय मूल्यवृद्धि सूचकांक अनुसार वृद्धि गरी दोस्रो कम ठेक्का कबोल गर्ने ठेकेदार वा त्यसले नचाहेमा तेस्रोलाई दिने व्यवस्था गर्ने र मूल्यवृद्धिबाट बढ्ने रकम ठेक्का तोडिने ठेकेदारसँग क्षतिपूर्तिको रुपमा असुल उपर गर्ने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।
८. पहिलो चौमासिक अवधिमा कुनै आयोजनाको कार्यान्वयन प्रक्रिया अगाडि नबढेमा तत्काल स्वतः बजेट तान्ने गरी अन्यत्र दिन सकिने व्यवस्था विनियोजन ऐनमै गर्ने, पूर्व योग्यता निर्धारणको माध्यमबाट ठेक्का लगाउने प्रणालीले मूल्यमा प्रतिस्पर्धा नहुने र मिलेमतोमा आयोजना बाँडफाँड हुने जस्ता विकृतिहरु पनि देखिएका छन् । यस प्रक्रियामा संशोधन गरी आयोजना कार्यान्वयनमा बढीभन्दा बढी ठेकेदारले प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने किसिमको बनाउनुपर्छ ।

९. सवारी साधन, कार्यालयका सामान, जग्गा, सफ्टवेयर जस्ता स्थिर सम्पत्ति र सामग्रीहरूको खरीदबाट पूँजीगत खर्च वृद्धि हुनुलाई प्रगति मान्ने मान्यताबाट बाहिर निस्किएर आयोजना प्रमुख, विभागीय प्रमुख र सम्बन्धित लेखा उत्तरदायी अधिकारीलाई आफ्नो दायित्वप्रति कानूनी रूपमै जवाफदेही बनाउन सकिने भन्ने बजेट कार्यान्वयनका समस्या ज्यूँका त्यूँ रहनेछन् ।
१०. राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रबाट आयोजनाको निर्माण गुणस्तरको प्राविधिक परीक्षण गर्ने जिम्मेवारी कुशलतापूर्वकवहन गर्न सकेमा गुणस्तरीय निर्माणको आशा राख्न सकिन्छ ।
११. प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा रहेको राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिलाई अझ बढी सक्रिय बनाई यसैको मातहतमा रहने गरी प्रभावकारी अनुगमन संयन्त्र निर्माण गर्ने, राष्ट्रिय योजना आयोगले यस समितिका निर्णय र निर्देशन कार्यान्वयनको नियमित अनुगमन गर्ने, अन्य विषयगत मन्त्रालय, प्रधानमन्त्री कार्यालय र अर्थ मन्त्रालयसँग समन्वय गरी संयुक्त अनुगमन प्रणालीको विकास गर्ने जस्ता कार्यलाई प्राथमिकताका साथ कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।
१२. सार्वजनिक खरीद ऐन संशोधन गर्दा सबै वस्तु तथा सेवा र निर्माणको खरीद प्रणाली एउटै नगराई अहिले देखिएका समस्यालाई ध्यानमा राखी फरक-फरक किसिमको प्रक्रिया र विधि अपनाउन सक्ने र ठेकेदारले एक पटकमा बढीमा पाँच वटा मात्र ठेक्काको काम गर्न पाउने गरी संशोधन गर्नु उचित हुन्छ ।
१३. निगरानी गर्ने निकायले पनि काम शुरू नगर्दै वा कार्यान्वयनको चरणमा रहेको बेलामा फाइल झिकाई छानबिन गर्नुभन्दा काम सम्पन्न भएपछि विस्तृत छानबिन गर्दा कार्यान्वयनमा बाधा पुग्दैन ।
१४. बजेट खर्च नहुनुमा मूल जिम्मेवारी राजनीतिक नेतृत्वको भए पनि कर्मचारीतन्त्रले पनि अवरोध गरिरहेको देखिन्छ । “समग्र विकास प्रशासन नै यति अक्षम भइसकेको छ कि त्यसलाई आमूल सुधार नगर्दासम्म प्रतिफल आउँदैन ।
१५. विकास प्रशासनका कर्मचारीलाई जवाफदेही र परिणाममुखी बनाउन सेवासुविधा तथा वृत्तिविकासलाई परिणामसँग जोड्ने प्रणाली आवश्यक रहेको ।
१६. पूर्वतयारी नै नगरिएका आयोजनालाई रकम विनियोजन गर्ने पद्धति हटाउन र कर्मचारीलाई जवाफदेही बनाउने प्रणाली बनाउन आवश्यक छ ।
१२६. **नेपालका राष्ट्रिय योजनाका मूल्यहरू चर्चा गर्दै योजनाबद्ध विकास देखि हालसम्मका प्रवृत्तिबारे छोटो टिप्पणी गर्नुहोस् ।**

नेपालमा २०१३ साल देखि राष्ट्रिय स्तरमा योजना शुरुवात भएको र योजनाका सांगठनिक परिवर्तन र योजना नियमित रूपमा बढ्दै कार्यान्वयन हुदै आएको तर प्रगति खोजेको जति कहिल्यै नभएको, आवधिक योजनाहरूले परिलक्षित गरेको आर्थिक वृद्धि, गरिवी निवारणमा उपेक्षित उपलब्धि, स्रोतसाधनमा सम्मन पहुँच, रोजगारीका अवसरहरूको सिर्जना, सुशासनको अभिवृद्धि जस्ता अर्थतन्त्रका संरचनागत समस्याहरूलाई उचित रूपमा सम्बोधन गर्न नसक्दा राष्ट्रिय योजनाहरूमाथि नै बिभिन्न टिकाटिप्पणी सहित प्रश्नचिन्ह खडा

भएको छ । राष्ट्रिय योजनाहरूले मुलुकमा सम्बृद्धि ल्याउने उद्देश्यका साथ सफल कार्यान्वयन होस् भन्ने हेतु बजेट निर्माण कार्यका लागि स्रोतको आंकलन, योजनाहरू सिफारिशमा मापदण्ड निर्धारण, मध्यकालिन खर्च संरचना, बहुबर्षीय ठेक्का मापदण्ड, स्रोत सुनिश्चितता प्रदान गर्ने र प्राथमिकता प्राप्त, राष्ट्रगौरव र रुपान्तरणकारी आयोजनाहरू बर्गीकरण गर्ने, अनुगमन तथा मूल्यांकन जस्ता कार्यहरू समेत भएको भएपनि सोचे जस्तो पुँजीगत खर्च, समयमा, लागतअनुमान बमोजिम आयोजना सम्पन्न नहुँदा सुखी र सम्बृद्ध हुने अभिलाषा आकाशको फल जस्तै भएको अवस्था देखिन्छ ।

नेपालको राष्ट्रिय योजनाले प्रत्यक्ष रुपमा मुल्यको कुरा नगरेपनि निम्न मूल्यहरू निहित रहेका छन् ।

१. सुशासन, विकास र सम्बृद्धि
२. प्रादेशिक सन्तुलन, समावेशिता, प्राकृतिक स्रोतसाधनको संरक्षण, सम्बर्द्धन र परिचालन बाट रोजगारी सिर्जना
३. दिगो विकास र अन्तर्राष्ट्रिय विकास एजेण्डाहरूका मूल्यलाई आत्मसाथ गरिएको
४. समाजवाद उन्मुख लोककल्याणकारी राज्यको स्थापना
५. विविधताको लाभ सिर्जना
६. दिगो विकासलाई स्थानीयकरण
७. साझेदारी, सहभागितामूलक शासन, सहकार्य र लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यताहरूको अनुशरण
८. मानवीय, नैतिक र नागरिक मुल्यको प्रवर्धन
९. बिकासका लाभहरूको समन्यायिक वितरण
१०. स्थानीय कला, संस्कृति, रितिरिवाज, विविधतायुक्त नेपाली समाजको सम्पदाको संरक्षण र प्रवर्धन
११. Deepening Democracy, सार्वजनिक निजि साझेदारी, उदारीकरण र सूचना तथा प्रविधिको विकास आदि
१२. तिनै तहका सरकार बिचको सहकार्य, सअस्तित्व, समन्वय युक्त अन्तरसम्बन्ध र परस्परिकता आदि

बि.स. १०१३ साल देखि योजनाबद्ध विकास अभ्यास अवलम्बन गरिएकाले धेरैले नेपालको बिकास अभ्यासलाई समाजवादी प्रारूप (सोभियतसंघ मोडेल)को मान्छन तर वास्तविकता त्यो पनि होइन किनकि चौथो योजनाबाटै नेपालले विकेन्द्रीत विकास अभ्यास गर्न थालिएको, भलै त्यसका व्यवहारिक धरातलमा कार्यान्वयन पक्ष अलग किन नहोस । योजनाबद्ध अभ्यासको साढे ६ दशक लाई हेर्दा राज्यले अपनाएको आर्थिक नीति र बिकासका प्राथमिकता पनि बदलिदै गएको देखिन्छ । पहिलो देखि तेस्रो योजनाका धार एकै किसिमको देखिए पनि चौथोले विकेन्द्रीकरण, पाचौले प्रादेशिक सन्तुलन र एकीकरण गर्ने उद्देश्य राखेको र छैटोले त् अझै विकास प्राथमिकता बदलियो । खासगरी रोजगारी सिर्जना र अर्थतन्त्रको उत्पादकत्व बढाउने

लक्ष्य राख्दै जनतको आधारभूत आवश्यकता पुरा गर्ने किसिमका कार्यक्रममा लक्षित हुने मूल लक्ष्य राखियो | जुन सातौ योजनामा समेत निरन्तर रह्यो |

बि.स. २०४६ सालको परिवर्तन पछि आठौ योजनाबाट देशमा खुला बजार र उदार अर्थनीति त अवलम्बन गरियो तर यो नीतिले राष्ट्रिय बिकासका अझै प्राथमिकीकरण गर्न सकेन | फलतः नवौ योजनामा आइपुग्दा फेरी बिकासका प्राथमिकता बदलिए | योजनाको दस्तावेजमै भनिए अनुसार “ योजनाको दीर्घकालीन अवधारणा अनुरूप आवधिक योजनाहरु आवद्ध रुपमा कार्यान्वयन हुनुपर्नेमा त्यस्तो दिर्घकालीन अभावमा दिर्घकालिन महत्वका योजनाका उद्देश्य प्रत्येक आवधिक योजनामा फरक पर्दै जानाले रणनीतिमा निरन्तरता हुन सकेन | उक्त अवधिमा दिर्घकालिन बिकासको सोच अघि सारेको थियो जसले मुख्यता गरिवी निवारणलाई लक्ष्य राखेको थियो | नवौ योजनाले दिर्घकालिन सोच सहित २० बर्षको अवधि (२०५७-२०७५) मा गरिवी ४२% बाट १०% मा झार्ने लक्ष्य राखियो र अहिले १८.६ % मा झरेको छ | यसको पछाडी दसौ योजना (जुन WB/IMF को गरिवी निवारण रणनीति पत्र PRSP को मूल दस्तावेज मानिन्छ) बाट संचालित गरिवी निवारणका लक्षित कार्यक्रम र देशभित्र बढ्न थालेको रेमिटयान्स दुबैको प्रभाव हो |

देशभित्र चरम उत्कर्षमा पुगेको सशस्त्र द्वन्द र राजनीतिक परिवर्तनका कारण दसौ योजना पूर्ण कार्यान्वयन नै हुन पाएन भने ११ औ देखि १४ औ योजनाहरु संक्रमणकालीन योजना नै थिए | यी योजनाहरुले लक्षित गरेका प्रमुख विकास लक्ष्यका बिषयमा नै पहिले त अन्योल रह्यो, अलिअलि प्राथमिकीकरण गरिएको भए पनि औसतमा १ बर्ष आयू भएका सरकारबाट बार्षिक बजेटमा फरक फरक प्राथमिकता निर्धारण गरि आवधिक योजनाको उपहास गरे | त्यसले न दिगो विकासको प्रयास भयो, न त् दिर्घकालिन महत्वका विकास आयोजनाहरुले प्राथमिकता पाए | त्यसपश्चात हालको १५ औ आवधिक योजनाले २५ बर्ष दिर्घकालिन सोच “सम्बृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली” सहित दिगो बिकासको लक्ष्य हासिल हुनेगरी राष्ट्रिय योजनाहरुले मुलुकमा सम्बृद्धि ल्याउने उद्देश्यका साथ सफल कार्यान्वयन होस् भन्ने हेतु बजेट निर्माण कार्यका लागि स्रोतको आंकलन, योजनाहरु सिफारिशमा मापदण्ड, आयोजना बैंकको अवधारणा, मध्यकालिन खर्च संरचना, बहुबर्षीय ठेक्का मापदण्ड, स्रोत सुनिश्चितता प्रदान गर्ने र प्राथमिकता प्राप्त, राष्ट्रगौरव र रुपान्तरणकारी आयोजनाहरु बर्गीकरण गर्ने जस्ता कार्यहरु मार्फत लक्ष्य प्राप्त गर्ने खोजेको भएपनि राष्ट्रगौरव, रुपान्तरणकारी आयोजनाका प्रगति, दक्षता सोचे नहुँदा सुखी र सम्बृद्ध हुने अभिलाषा आकाशको फल जस्तै भएको अवस्था देखिन्छ |

नेपालले दशकौ देखि प्रयोग गरेको भौतिक पूर्वाधार र आर्थिक सूचकांकलाई नै विकास भनेर बुझ्ने सकुचनलाई राजनीतिक दलहरुले समृद्धिको नयाँ रंग लगाएर पुन अभ्यास गर्न खोजेको अवस्थामा विकास परिणाम मात्र होइन, प्रक्रियाको पनि प्रश्न हो | विकास सार्थक र प्रभावकारी हुन त्यसमा मानिसका प्राथमिकता र सहभागिता समेटिएको हुनुपर्छ | कसैले कसैका लागि गरिदिने परिवर्तन विकास होइन |कमसेकम नेपालको

ऐतिहासिक, सामाजिक, आर्थिक र सांस्कृतिक मूल्य, मान्यता, परिबेशमा विकास गरिदिने र लाभान्वित हुने समूह अलग गर्न सकिन्न ।

तसर्थ बिकासका लागि नेपालको प्रयास त्यहाँ बाट थालिनुपर्छ, जहाँ आवश्यकता धेरै छ । नेपालको आजको आवश्यकता अत्यावश्यक सेवाहरु जस्तै शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, बिपत तथा जलबायु अनुकूल रहनसहन आदि नागरिकको घर दैलोमा पुर्याउनु हो जसको लागि स्रोतसाधन, अवसरमा समानरूपले पहुँच, परिचालन र बितरण गराई सहभागितामूलक पारदर्शी निर्णय प्रक्रियामा प्रभावकारिता ल्याउनु जरुरी भैसकेको छ ।

१२७. विकास प्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्न नसक्दा मानव समुदायले के कस्ता क्षति व्यहोरिरहेको छ ? क्षतिबिनाको विकास लाई कसरी आत्मसात गर्नुपर्ला ? आफ्नो अभिमत ब्यक्त गर्नुहोस् ।

विकास मानव चाहनाको अनन्त प्रक्रिया हो, जहाँ स्रोत साधन र पुँजी प्रविधिहरुको आदर्श अभ्यास हुन्छ । यो प्रक्रिया आदर्श र विवेकशील भएन भने विकास भनिए जस्तो सुखद देखिदैन । कतिपय अवस्थामा तत्कालको खुशी र पछिको पिडा पनि बन्न सक्छ भन्ने पुष्टि भएको छ ।

मानव भएको नाताले व्यक्तिमा जीवन, व्यक्तिमा जीवन, सुरक्षा, स्वतन्त्रता, प्रतिष्ठा , खुसी र व्यक्तित्व बिकासको अधिकार हुन्छ । राज्य प्रक्रियाले यिनै नैसर्गिक चाहना लाई सुरक्षित गर्ने हो । तेस्रो पुस्ताको लागि मानव अधिकारले मानिसलाई बिकासको अधिकार पनि दिएको छ । मानव अधिकारका विश्वव्यापी घोषणा, दिगो बिकासका दश सिद्धान्त र केही अघि विकास भएको मानव सुरक्षाको बिस्तृत अवधारणा अनि बिस्व समुदायको प्रतिबद्धता मानव चाहनाको दिगोपूर्तिमा लक्षित हुँदै आएका छन् ।

विकासले समग्र मानव मात्रको जीवन स्तरमा सुधार वा सुख सुबिधा दिने मात्र होइन, यसबाट स्थायी रुपमा र संक्रमणकालम धेरैखाले समस्याहरु सिर्जित हुन् सक्छन । त्यसैले विकास निर्माणका नीति कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा होस् वा कार्यान्वयन गर्दा होस्, यसका खराब पक्षलाई न्यूनीकरण गर्ने कुशल व्यवस्थापनमा ध्यान दिनु जरुरी छ । त्यसमा पनि हाम्रो जस्तो भौगोलिक र भौगर्भिक अवस्था भएको मनसुनमा मात्रै ८० % भन्दा बढी पानी पर्ने, Fragile and Young Geology, Thick deposited top soil भएको पहाडी भेगमा Mountain Risk Engineering लाई सुक्ष्मरुपमा विश्लेषणबाट बिपत जोखिम, Slope failure, soil erosion, जलबायु परिवर्तनका असरहरु जस्ती बाढी, पहिरो आदि बारे बिशेष ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । समान्यता विकासबाट सिर्जना हुन् सक्ने समस्याहरु सांकेतिक रुपमा केही प्रतिनिधि उदाहरण निम्नानुसार छन् ।

१. बिकासका शरणार्थी (ठुला आयोजनाले मानिसलाई विस्थापन गर्छ, पुनर्स्थापना गर्न सकिन्छ तर ऐतिहासिक, सामाजिक र संस्कृतिक सम्बन्ध पुनर्स्थापना हुन् सक्दैन) ।

२. बिकासका संक्रमणकालिन समस्या (बिकासका क्षति बाट अर्को अवस्थामा पुनर्स्थापित नभए सम्म समायोजनको लागत उच्च हुन्छ)।
३. क्षेत्रिय असन्तुलन (बिकासको पूर्वाग्रह, infrastructure bais, सुबिधा र अवसरहरु फरक हुँदा शर मोफसल खाडल फराकिलो हुन्छ, सेवा लागत र सुरक्षा चुनौती बढ्छ, राजनीतिक, समाजिक रुपहरु बदल्छ र सुरक्षा चुनौती थपिन्छ) ।
४. वातावरणीय समस्या (तिब्र औधोगीकरण, Brown Growth, Linear eco activity ले बायु, ध्वनि, पनि प्रदुषण, साधनको उग्र दोहन, ओजन तह बिनास, उत्पादन क्षमता ह्रास, जनस्वास्थ्य समस्या र बिकासको लागत वृद्धि, अनुकूलन क्षमताको चुनौती आदि) ।
५. सांस्कृतिक मूल्य मान्यतामा ह्रास (भौतिक सुबिधा, उपभोग प्रवृत्ति, मौलिकता र पहिचानको नास आदि) ।
६. तिब्र प्रतिस्पर्धा (सामाजिक विखण्डन, राज्य शक्तिको क्षय र भर्चुअल विश्व निर्माणको खतरा आदि) ।

सुधारात्मक प्रवृत्तिहरु

१. विकास सिर्जित समस्या केही अस्थायी छन्, केही गलत व्यवहार र गलत विकास नीतिका परिणाम हुन् । यस्ता समस्या समाधानगर्न हाम्रा नीति व्यवहार न्यायसंगत र व्यावहारिक बनाई संक्रमणकालीन क्षति घटाउन पुनर्स्थापना र पुनर्निर्माण कार्यक्रम ल्याउनुपर्ने ।
२. विकासलाई न्यायसंगत र समुत्थानशील बनाउन विकास विश्लेषण पद्धति संस्थागत गर्नुपर्ने । जस्तै वातावरणीय अध्ययन, जलवायु समुत्थानशील विकास चक्रिय आर्थिक वृद्धि आदि
३. सामाजिक न्याय र समावेशीकरण, वातावरणीय न्याय र जैविक विविधता संरक्षणमा जोड दिनुपर्ने ।
४. क्षतिभरणका सिद्धान्तलाई स्थनीय तह देखि विश्व तह सम्म प्राथमिकताको कार्यसूची बनाउनु पर्दछ ।
५. नयाँ बिश्व व्यवस्थाबाट भोग्नु परेको समस्या नेपाल जस्तो अल्पबिकशित मुलुकका लागि बढी भयावह भएकाले प्रकृतिको उग्र दोहन, भौतिक सुविधाका रासायनिक पदार्थ, आफ्नो सौर्य र उपलब्धि देखाउन गरिएको बैज्ञानिक परिक्षण र जलवायु परिवर्तन बिरुद्ध संगठित आवाज प्रणाली, साझेदारी गर्नुपर्ने ।
६. मानव समुदाय हामीले चाहे जस्तो विश्व निर्माणको प्रक्रियामा छ । त्यसैले विकास भनेको समग्र मानव सभ्यताको निर्माण भएकोले जुन प्रकृति , परिस्थितिक प्रणाली, जैविक विविधता जस्ता बृहत पक्षसम्म पुगेको हुँदा यी पक्षहरुको उचित सम्बोधन गर्नुपर्ने ।

१२८. संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास समितिले नेपाललाई सन् २०२१ मा आगामी पाँचबर्षमा बिकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति हुन सिफारिस गरेको अवस्थामा मुलुकको प्राथमिकताका क्षेत्र र स्तरोन्नतिलाई दिगो बनाउने रणनीतिहरु बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

नेपालले प्रति व्यक्ति आय (अझै करिव २ सय डलर कम रहेको अवस्था) बाहेक मानव सम्पति सूचकांक र आर्थिक जोखिम सूचकांक सन् २०१८ मै सहित गरेकोले संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास समितिले नेपाललाई सन् २०२१ मा आगामी पाँचबर्षमा बिकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति हुन शर्तहरु सहित सिफारिस गरेको अवस्थामा आगामी सन् २०२६ सम्म अतिकम विकसित मुलुकको दर्जाबाट बिकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नतिका लागि तत्कालै दिनुपर्ने प्राथमिकताका क्षेत्रहरु यसप्रकार छन् ।

१. अर्थतन्त्रको संरचनागत रुपान्तरण, कृषिको व्यवसायीकरण
२. मानव संसाधन विकास
३. आर्थिक पूर्वाधारहरुको विकास
४. आन्तरिक उत्पादन र उत्पादकत्वमा तिब्र वृद्धि
५. लगानीको र औधोगिक वातावरण निर्माण
६. भ्रष्टाचार नियन्त्रण, सुशासनमा जोड
७. राष्ट्रिय गौरव र रुपान्तरणकारी आयोजनाहरु समय र न्यून लागतमा सम्पन्न
८. अनौपचारिक अर्थतन्त्रलाई औपचारिकमा बदल्ने
९. राजनीतिक स्थायित्व र संधियताको सफल कार्यान्वयन
१०. बिपत र जलबायु परिवर्तनका मुद्दाहरुको उचित सम्बोधन
११. निजिक्षेत्रको प्रभावकारी नियमन,सहकार्य र सहजीकरण
१२. गुणस्तरीय र सर्वसुलभ शिक्षा, स्वास्थ्यका सेवा र पुर्वाधारहरु

स्तरोन्नतिलाई दिगो बनाउनका लागि आवश्यक रणनीतिहरु

१. विप्रेषणमुखी, आयातमुखी र उपभोगमुखी अर्थतन्त्रमा सुधार गरी उत्पादन, लगानी वृद्धि, प्रविधिको विकास मार्फत उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउने ।
२. शिक्षा, स्वास्थ्य र मानवसंसाधन बिकासका पक्षम लगानी वृद्धि र ठोस रणनीति हरु निर्माण ।
३. प्राथमिक क्षेत्रको रुपान्तरण र अर्थतन्त्रका तिनै क्षेत्रहरु बिचको सन्तुलित विकास ।
४. जनताको जीवनस्तरमा सुधारका लागि आधारभूत सेवा र सुविधामा प्रभावकारिता ।
५. भ्रष्टाचार नियन्त्रण, सुशासन र पारदर्शितामा प्रभावकारिता ।
६. लगानीको र औधोगिक वातावरण निर्माण, कनेक्टिभिटीका पूर्वाधारमा सुधार ।
७. राष्ट्रिय गौरव र रुपान्तरणकारी आयोजनाहरु समय र न्यून लागतमा सम्पन्न गर्नुपर्ने ।
८. बिपत् उत्थानशील र जलबायु परिवर्तन अनुकूल बिकासका पूर्वाधार निर्माण ।

९. आर्थिक विकास, राष्ट्रिय मुद्दाहरु, सुशासन र नीतिगत स्थिरतामा राजनैतिक मतैक्यता जरुरी ।
१०. राजनीतिक स्थायित्व सहित संधियता कार्यान्वयनमा सबै शासकीय पत्रहरुको अर्थपूर्ण र प्रभावकारी भूमिका ।
१२९. **बेरुजु भन्ना ले के लाई बुझिन्छ? नेपालमा आर्थिक अपचलनका बिषयबस्तुहरु उल्लेख गर्दै आर्थिक अनुशासन कायम गर्ने उपायहरु के के हुन् ?**

आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय जवाफदेहिता ऐन २०७६ को दफा २ त बमोजिम: प्रचलित कानूनबमोजिम रीत नपुर्याइ कारोबार गरेको वा राख्नुपर्ने लेखा नराखेको तथा अनियन्त्रित वा बेमनासिव तरिकाले आर्थिक कारोबार गरेको ब्यहोरालाइ बेरुजुका रुपमा लिएको । बेरुजुका प्रकारहरुमा असूल उपर गर्नुपर्ने, अनियमित भएको, प्रमाण कागजात पेश नभएको, जिम्मेवारी नसारेको, शोधभर्ना नलिएको र पेशकी बाँकी हुन् ।

आ.ब. २०७७/०७८ को कूल बेरुजुको २६।०१ प्रतिशत असूल उपर गर्नुपर्ने,नियमित गर्नुपर्ने: ५९।६५ प्रतिशत यो मध्ये अनियमित भएको २३।५१ प्रतिशत रहेको र पेशकी बेरुजु १४।३४ प्रतिशत रहेको छ ।

नेपालमा आर्थिक अपचलनका बिषयबस्तुहरु

आलेप प्रभावकारी नभएको,नियामक निकायहरुको भूमिका प्रभावकारी नभएको,नियामक निकायहरुको निर्देशनको पालना नभएको, अन्तिम लेखापरीक्षणलाई प्रविधिसँग जोड्न नसकिएको, लेखापरीक्षण र फर्छ्यौट नगराउनेहरुलाई कारवाही नहुने अवस्था रहेको,अनुगमन तथा नियमन गर्ने संस्थाहरु धेरै हुँदा समन्वय नभएको । लेखा सेस्ता तयार नगर्ने, फर्छ्यौटमा तदारुकता नदेखाएको, जिम्मेवारी र जवाफदेहिता वहन नगर्ने प्रवृत्ति, टुक्रा बनाइ खरीद गर्ने, प्रथम चौमासिकमा ठेक्का स्वीकृत गर्नुपर्नेमा नगरिने, विभागीय जनशक्तिबाट हुनुपर्ने काममा परामर्श सेवा लिइने, बेरुजू बढ्दै छ पछ्यौट दर निकै कमजोर छ, असूल उपर गर्नुपर्ने बेरुजुको उल्लेख्य प्रतिशत नेपालमा आर्थिक अनुशासनको स्थिति र सुधारका उपायहरु सञ्चित कोषको आर्थिक विवरणको ढाँचा नेपाल सार्वजनिक क्षेत्र लेखामान बमोजिम तयार नगरेको, सञ्चित कोषको आर्थिक विवरणको ढाँचा कानून बमोजिम स्वीकृत नभएको, अर्बौ रकम बेरुजु देखिएको, राजस्व असुलीमा फरक परेको, VAT लाई सञ्चित कोष हिसावमा समावेश नगरेको, ऋणात्मक मौज्जात देखाएको, फरक रकम हिसाव मिलान गर्नुपर्नेमा सो अनुसार नगरेको जस्ता समस्याहरु औल्याएको ।

नेपालमा आर्थिक अनुशासन कायम गर्ने उपायहरू

१. सदाचार र नैतिकता सम्बन्धी नीति र कानूनहरूको तर्जुमा र कार्यान्वयन जरुरी छ ।
२. आन्तरिक लेखापरीक्षणको सांगठनिक संरचना परिवर्तन गर्दै संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।
स्थानीय तहहरूका आलेप अधिकृतहरू र कोलेनिका वीचको प्राविधिक र क्षमता विकासमा समन्वय
३. महालेखा परीक्षकको प्रदेश तहसम्म विस्तार र कार्यमूलक लेखापरीक्षणको दायरा विस्तार गर्ने ।
४. महालेखा परीक्षकको कार्यालयले अडिटरहरूका रिपोर्टहरूको नमूना परीक्षण र गुनासो आएका क्षेत्रमा पुनःपरीक्षण गर्ने गरी उच्च स्तरका विज्ञहरू भएको सुपर अडिट प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
५. महालेखाको प्रतिवेदन राष्ट्रपतिले संसदमा पेश गर्ने र छलफल हुने ब्यवस्था हुनुपर्छ ।
६. महालेखा परीक्षकको कार्यालय र अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगबीच संस्थागत सञ्चारको प्रबन्ध गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
७. बेरुजु फर्योटका लागि विध्यमान संरचनाको संस्थागत रुपान्तरण गरी स्रोत र साधनसम्पन्न बनाउनुपर्ने देखिन्छ ।
८. जस्तै वेरुजू गछु उसलाई जहाँ गेटापनि जिम्मेवार बनाई कार्य सम्पादनसँग आवद्ध गर्ने
९. वेरुजु बढी हुने संस्था र व्यक्ति माथिको निगरानी बढाउने । सार्वजनिकीकरण गर्ने ।
१०. बेरुजु कम गर्ने र सम्परीक्षण गर्ने क्षमतालाई दण्ड र पुरस्कारसँग आवद्ध गर्ने ।
११. वित्तीय जवाफदेहिताका ऐन कानूनहरूको अक्षरशः परिपालनाको सुनिश्चितता गर्ने ।
१२. वित्तीय व्यवस्थापन प्रणाली सुदृढीकरण गर्ने (पेपरलेस बजेट प्रणाली, आयोजना बैंक, बहुवर्षीय ठेक्का व्यवस्थापन निर्देशिका, वार्षिक कार्यक्रम र आवधिक योजनाबीच तालमेलका लागि सबै तहहरूमा मध्यमकालीन खर्च संरचनाको अनिवार्यता गर्ने ।
१३. सार्वजनिक आय, व्यय र खरिदलाई प्रभावकारी र व्यवस्थित बनाउने (सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय, सतर्कता केन्द्रको सवलीकरण, समयमै खरिद योजना तयार,
१४. आन्तरिक नियन्त्रण र लेखा प्रणालीलाई विश्वसनीय एवं प्रभावकारी बनाउने । सबै प्रकारका बजेटरी सूचना प्रणाली तथा वैदेशिक सहायता सूचना प्रणाली र आयोजना कार्यसम्पादन सूचना प्रणालीबीच बीचको समन्वय कायम गरी प्रणालीगत रुपमा तथ्याङ्क विश्लेषण गरी पूर्वसक्रियता अपनाउने समन्वय कायम गर्ने ।
१५. नागरिक दबाब र प्रभावकारी खोज मिडिया निरन्तर रहनुपर्ने हुन्छ ।
१६. भन्सार, मूल्य अभिवृद्धि कर, अन्तःशुल्क र आयकर सूचना प्रणाली बीच समन्वय गरी कर छली पुँजी पलायन रोक्ने ।

१७. आर्थिक प्रशासनका कर्मचारीहरूको दक्षता र निष्ठाको सवलीकरण गर्ने
१८. संसदको सार्वजनिक लेखा समिति, संसदीय समितिहरूको सक्रियता, नागरिक समाज, सञ्चार माध्यमको शसक्तिकरण गर्ने
१९. संविधान अनुकूल हुनेगरी लेखा र लेखा परीक्षण सम्बद्ध ऐन, नियम कार्यविधि र नीतिगत व्यवस्थामा सुधार नगदमा आधारितबाट एकुअल लेखापद्धतिमा रुपान्तरण
१३०. **सकारात्मक विभेद र विविधता व्यवस्थापन बिचको भिन्नता उल्लेख गर्दै नेपाल जस्तो विविधता भएको मुलुकमा विविधता व्यवस्थापनका उपयुक्त रणनीतिबारे चर्चा गर्नुहोस् ।**

सकारात्मक विभेद र विविधता व्यवस्थापन बिचको भिन्नतालाई निम्नानुसार लेख्न सकिन्छ ।

सकारात्मक विभेद	विविधता व्यवस्थापन
शासकीय संयन्त्रमा लक्षित बर्गलाई तुलनात्मक रुपले सरल र सहज प्रवेश गराउन राज्यले गर्ने केही फरक लचिलो व्यवस्थालाई सकारात्मक विभेद भनिन्छ । समानताको लागि अर्थात् असलकार्यको लागि गरिने विभेद नै सकारात्मक विभेद हो ।	व्यक्तिको फरकपनहरूको पहिचान, स्वीकार र सम्मान गर्दै उक्त फरकपनलाई सांगठनिक दक्षता अभिवृद्धिका लागि प्रयोग गर्ने र सम्भावित वेफाइदाहरूलाई न्यूनीकरण गर्ने व्यवस्थापकीय प्रणाली लाई विविधता व्यवस्थापन भनिन्छ । विविधतापूर्ण कार्य अवसरहरु र उपलब्धि बीच सकारात्मक सहसम्बन्ध रहेको हुन्छ ।
न्याय र समानतामा जोड दिने	सांगठनिक प्रभावकारिता र उत्पादकत्व बढाउने हुन्छ
परिणात्मक किसिमको हुने	यो रणनीतिक किसिमको हुने
कानूनी प्रणाली बाट संचालित	यो व्यावहारिक किसिमको हुन्छ
उपचारात्मक प्रकृतिको हुन्छ	यसमा सामूहिक उर्जा मोडेल हुन्छ
यसले सम्भावित ढोका खोल्ने गर्दछ	पद्धती लाई सम्भावित ढोका खोल्ने गर्दछ
यसको क्षेत्र सिमित हुन्छ	यसको क्षेत्र बिस्तारित हुन्छ

नेपालमा विविधता व्यवस्थापनका उपयुक्त रणनीतिहरु यसप्रकारका छन् ।

राजनीतिक रणनीतिहरु

१. एकीकरण : भिन्नता हरु बिचको संयोजन गरि एकापसमा स्वीकृति र सम्मान तर अस्थित्व भने कायमै रहने ।
२. Acculturation approach: राजनीतिक दवाब सिर्जनाबाट हुने सांस्कृतिक अनुकुलन अपनाएर ।
३. आधुनिक अवधारणा: बजारको प्रतिस्पर्धा र प्रविधि अनुकूल समाज र सांगठनिक संरचनाको समायोजन गर्ने ।
४. आन्तरिक औपनिवेशिकरण : बहुमत भएकाहरुले मात्र शासकीय शक्ति र स्रोतको उपयोग गर्ने ।
५. एकात्मक प्रकृतिका राष्ट्रिय पहिचानको मानक निर्माण गर्ने ।

सामाजिक रणनीतिहरु

१. समाहिकरण : विविध खालका फरकपन हरु एकापसमा मिलाएर नयाँ संस्कार र प्रकृति निर्माण गर्ने ।
२. आत्मसात गर्ने : एक प्रकको फक्फर्पा अर्थात् संस्कृतिले अर्को संस्कृतिको आत्मसात गर्नु ।
३. Segregation: फरक फरकपन लाई अलग अलग रहन दिने रणनीति
४. बहुलाताबादलाई स्वीकार गर्नु ।

प्रशासनिक रणनीतिहरु:

१. सकारात्मक विभेद र आरक्षण
२. प्रतिनिधिमूलक कर्मचारी तन्त्र
३. सांस्कृतिक रुपमा सक्षम कर्मचारी तन्त्र
४. सकारात्मक कार्य संस्कृति
५. Talent management
६. Emotional Intelligence
७. Innovation, Creativity, Collaboration etc.
८. Fox Hole Theory अपनाएर
९. टिम वर्क र सामुहिकतामा कार्य गर्ने संस्कृति
१०. Grooming, mentoring जस्ता विधिहरु अपनाएर
११. कार्यस्वयत्ता प्रदान गरेर

१३१. नेपालमा जलवायु परिवर्तनका चुनौतिहरु के के छन्? नेपालले कार्वन उत्सर्जन कम गर्ने र जलवायु अनुकूलनका लागि अपनाउन सक्ने उपायहरु बारे उल्लेख गर्नुहोस् ।

मानविय क्रियाकलापका कारण हरित गृह प्रणालीमा असर परि वायुमण्डलको तापक्रमम अक्रमिक वृद्धि हुनु जलवायु परिवर्तन हो । यो शताब्दिको सबैभन्दा ठुलो चुनौती हो र यसले जनजीवनका साबि क्षेत्रम् अमाउँ संकटको अवस्था ल्याइरहेको छ ।

नेपालले जलवायु अनुकूलनका लागि गरेका कामहरु

१. National Structure- CC Management division, multi stakeholders consultative mechanism, climate focal points

२. Policies & strategies: CC policy, Low carbon Eco-dev policy, REDD strategy (reducing emissions from deforestation and forest degradation), Green Eco-Framework, Nature Conservation Strategic Framework, Budget code, EFLG
३. Programme: NAPA, LAPA,
४. Projects: Water Induced disaster, Forest Sector, Glacier Lakes, Hydro, Renewable energy; GCF (Green climate fund) Preparedness, INDC (Internationally determined contribution) preparation

रणनीति: नीति संरचनाको आन्तरिकीकरण, सचेतना तथा क्षमता विकास, स्थानीय तह तथा निजी, सहकारी क्षेत्र परिचालन, बाह्य सहकार्य ।

जलवायु परिवर्तनका चुनौतीहरू

१. साझा बुझाई स्थापना, जलवायु सचेतना बिस्तार नीति, योजना तथा कार्यक्रममा मूलप्रवाहिकरण
२. जलवायु एजेन्डालाई स्थानीयकरण गर्नु
३. जोखिम नक्सांकन, र सम्बोधन
४. हरित अर्थतन्त्र र हरित विकास
५. स्थानीय अनुकूलन योजना संचालन
६. क्षमता विकास, जलवायु वित्त संचालन
७. समन्वय र प्राथमिकीकरण आदि

नेपालले कार्बन उत्सर्जन कम गर्ने र जलवायु अनुकूलनका लागि अपनाउन सक्ने उपायहरू

दीगो, वातावरणमैत्री उत्पादन र उपभोगको संस्कृतिको संस्थागत विकास र जलवायु परिवर्तनको अनुकूलनका लागि नीतिगत र ब्यवाहरिक रुपमा तयार, जलवायु कुटनीतिलाई सबल बनाउने, जलवायु न्यायका लागि आवाज उठाउने र जलवायु वित्तलाई संस्थागत गरी कार्बन ट्रेडिङको लागि क्षमता विस्तार गर्दै लैजानुका साथै निम्नानुसार उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

१. नीति प्रभावकारिता: राष्ट्रिय समिति र संरचनाहरूलाई कामायावी बनाउने र आपसी समन्वय कायम गर्ने । जलवायु कोषको स्थापना गर्ने ।
२. अनुसन्धान र विकास: जलवायु परिवर्तन र यसका बहुआयामिक स्थानीय असरहरूका बारेमा अध्ययन अनुसन्धान गरी समाधानका ब्यवाहरिक उपायहरूको कार्यान्वयन गर्ने । जलवायु मैत्री परम्परागत प्रविधि, ज्ञान र सीपलाई पहिचान गरी प्रयोग गर्ने
३. नीतिहरूको स्थानीयकरण: नागरिकहरू तथा स्थानीय तहहरूसम्म पनि नीति र कार्यक्रमहरूलाई आत्मीकरण गराउने, स्थानीय तहहरूका योजनामा प्रतिविम्बन ।
४. वातावरण कुटनीति: कार्बन ट्रेडिङका लागि राष्ट्रिय नीति र कानूनहरूको तर्जुमा तथा अन्तराष्ट्रिय लबिङका लागि क्षमता सुदृढीकरण गर्ने । बढी कार्बन उत्सर्जन गर्ने र नेपालको

वायु प्रदूषणमा प्रत्यक्ष असर पुर्याउने विशाल छिमेकीहरूसँग निडर भई उत्सर्जन कम गर्ने तथा कार्बन ट्रेडिङको दाबी गर्ने ।

५. साझा राष्ट्रिय बुझाइ: शासनका सबै पात्रहरूबीच साझा बुझाइ र साझा कार्यक्रमहरू तर्जुमा गर्ने वातावरणमैत्री विकासमा राष्ट्रिय संवेदनशीलताको अभिवृद्धि गर्ने ।
६. प्रभावकारी विपद व्यवस्थापनको संस्थागत पद्धतिको निर्माण: जलवायु परिवर्तनका कारण सृजित हुने रोग तथा महामारी फैलिन नदिन रोकथाम गर्ने संयन्त्र विकास गर्ने ।
७. जनशक्ति र स्रोतसाधन: जलवायु परिवर्तन र यसका असरहरूको अध्ययन गरी ठोस समाधान गर्ने गहन विज्ञताको आवश्यकता पर्दछ यसका लागि प्रविधि र उपकरणहरूसमेत आवश्यक पर्ने भएकोले सो सम्बन्धी व्यवस्थापन गर्नु जरुरी छ ।

१३२. सार्वजनिक प्रशासनमा खुला सरकार (Open Government) बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

शासकीय व्यवस्थालाई जनताको हित र कल्याणका लागि सार्वजनिक सूचनामा, सरकारका निकाय र पदाधिकारीमा रहेका कागजातहरू र सरकारी कम कारवाहीमा सहज पहुँचको व्यवस्था गर्न खुला सरकारको अवधारणाको विकास भएको पाइन्छ । सरकार के कसरी संचालन भैरहेको छ भन्ने जानकारी तथा सरकार र यसका अंगहरूमा रहेका सूचना, विवरण, तथ्यांक, तथा अभिलेख नागरिकलाई खुला गरिदिने पद्धति नै खुला सरकारको अवधारणा हो । यस खुला सरकारको अवधारणा बाट नागरिकको राज्य तथा सरकारसँग भएको सूचना, विवरण र तथ्यक प्राप्त गर्ने र त्यस बिषयमा पहुँचको वृद्धि हुन्छ । सन् २००९ मा पहिलो पटक तत्कालिन अमेरिकी राष्ट्रपति बाराक ओबामाले पद बहाली गरेको अवसरमा पारदर्शी र खुला सरकारको उद्घोष गरेकोबाट यसको प्रचार प्रसार भएको हो । यो अवधारणा The Window Theory संग सम्बन्धित रहेको जसमा भनिन्छ “अँध्यारोमा अपराधको घटना घट्छ, उज्यालोमा त्यस्तो प्रवृत्तिलाई प्रतिकूल वातावरण रहन्छ” किनकी प्रकाशमा किरा मर्दछ ।

खुला सरकार साझेदारी एक बहुपक्षिय पहल हो, जुन लक्षित र उपराष्ट्रिय सरकार बाटै ठोस प्रतिबद्धताहरूलाई मुक्त सरकारको प्रवर्धन, नागरिक सशक्तिकरण, भ्रष्टाचार बिरुद्ध लड्न र शासनलाई सुदृढीकरण गर्न, नयाँ प्रविधिको उपयोग गर्नका लागि छ । संयुक्त राष्ट्रसंघ द्वारा घोषित दिगो बिकासका लक्ष्य, सन् २०१५ को लक्ष्य मध्ये एक १६.१० मा रहेको लक्ष्य नागरिकका लागि सार्वजनिक निकायहरूको काम कारवाहीका सार्वजनिक महत्वको सुचना नागरिकका लागि खुला गर्नुपर्दछ भन्ने अवधारणा हो । यसले पारदर्शिता, उत्तरदायित्व र सहभागितालाई पुर्वशर्त तथा आवश्यकताको रूपमा लिएको छ ।

नेपालमा पनि राष्ट्रिय सूचना आयोगबाट विशेष काम भैरहेको छ । संयुक्त राष्ट्र संघीय निकायसंगको सहकार्यमा Open Government Data कार्यक्रमको लागि सहकार्य समेत भैरहेको पाइन्छ ।

१३३. उदारीकरण संगै शुरु गरिएको निजीकरण सम्बन्धमा नेपालको अवस्था बारे विश्लेषण गर्नुहोस् ।

निजीकरण ऐन, २०५० अनुसार निजीकरण भन्नाले प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनमा निजी क्षेत्रलाई सहभागिता गराउने, बिक्री गर्ने, भाडामा दिने, सरकारी स्वामित्वलाई जनसाधारणमा लैजाने वा अन्य कुनै माध्यमबाट निजी क्षेत्र वा त्यस्ता प्रतिष्ठानका कर्मचारी, कामदार वा इच्छुक साबि समूहको आंशिक वा पूर्ण सहभागिता गर्ने गराउने कार्य सम्झनु पर्छ । निजीकरण आर्थिक उदारिकरणको नीति कार्यान्वयन गर्ने उपकरण र प्रक्रिया हो जसमा सरकारको भूमिका उत्प्रेरक र प्रबर्द्धकमा रुपान्तरणगरि निजी क्षेत्रलाई हस्तान्तरण गर्ने वा व्यवस्थापनमा निजी क्षेत्रलाई सहभागी गराउने गर्दछ ।

सन् १९३० को विश्वव्यापी मन्दीपछि अर्थतन्त्रमा सरकारको भूमिका बढाउन उत्पादन केन्द्रित सार्वजनिक संस्थान स्थापन गरि आर्थिक वृद्धि, रोजगारी सिर्जना एवं बजार हस्त क्षेत्रको माध्यमबाट गुणस्तरीय र पहुँचयोग्य 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, निजीक्षेत्र आर्कषित नभएका क्षेत्रमा राज्यको पहुँचलाई स्थापित गर्ने, आधारभूत वस्तु तथा सेवा उपलब्ध गरुन र पूर्वाधार बिकासका लागि अनुकूल वातावरण सिर्जना गर्ने सार्वजनिक संस्थानको स्थापना भएको थियो । प्रजातन्त्रको पुनर्वहाली संगै सार्वजनिक संस्थानको संचालन र व्यवस्थापनका सवालमा स्पष्ट धाराणा र नीति बन्न सकेको छैन । बि.स. २०४१ मा संयुक्त लगानीको नेपाल अरब बैंक लिमिटेडको स्थापना संगै हालसम्म विभिन्न प्रक्रियाबाट ३० वटा संस्थानहरु निजीकरण भएका छन् । केही सम्भावनायुक्त संस्थानहरूलाई तत्कालिन अवस्थामा निजीकरण गरि सार्वजनिक संस्थानको औचित्य न्यून हुदै गएको संदेश प्रवाह गरिएको थियो । उदारिकृत अर्थ व्यवस्थापनमा ति संशतन व्यावसयिक रुपमा प्रतिस्पर्धा हुन् नसक्ने निष्कर्ष सहित निजिकरणको नीति अवलम्बन गरियो । निजीकरण गरेर निजीक्षेत्रबाट 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 जनान्दोलन पछि निजिकरणको शैली र नीतिलाई रुपान्तरण गरि विनिबेशको माध्यमबाट सरकारको सिमित संलग्नता सहित निजी क्षेत्रको सहभागिता प्रवर्द्धन गर्ने अभ्यास पनि भएको छ ।

निजीकरणको आवश्यकता

१. सरकारको उदारिकरणको नीतिलाई व्यवहारमा लागू गर्ने
२. संस्थानहरु आफ्नो क्षेत्रमा एकाधिकार कायम राख्दा राख्दै पनि वित्तीय सक्षमता र व्यवसायिक कार्यकुशलता हासिल गर्ने नसक्नु
३. जन चाहना अनुसारको गुणस्तरीय बस्तु तथा सेवा प्रवाह गर्ने नसक्नु
४. नविन प्रविधिको अनुसन्धान, विकास र उपयोग प्रतिको उदाशिनता
५. सार्वजनिक संस्थान हरू सरकारी अनुदानमा भर पर्ने बाध्यतालगानीको अनुपातमा न्यून लाभांश, अधिकांश घाटामा रहनु र सरकारमा थप आर्थिक बोझ थपिनु
६. पुँजी बजार विकास गर्ने र व्यापार घाटा र भुक्तानी सन्तुलन कायम गर्ने आदि

निजीकरणका चुनौतीहरु

१. कस्ता संस्थान निजीकरण गर्ने ? पहिचान चुनौती
२. कुन विधि अवलम्बन गर्ने ?
३. कर्मचारीलाई कसरी आस्वत् पार्ने ?
४. निजी क्षेत्रको बिश्वास कसरी जित्ने ?
५. यथार्थ पार्क मूल्यांकन कसरी गर्ने ?
६. संस्थात्मक व्यवस्था कसरी गर्ने ?
७. लगानीको वातावरण कसरी निर्माण गर्ने ?
८. राजनैतिक तहको रनभुल्लता लाई कसरी सम्बोधन गर्ने ?
९. बिभिन्न नीतिहरुको अन्तरबिरोध कसरी समाधान गर्ने ? आदि

सार्वजनिक संस्थानको स्थापना मात्र नभई तिनको संचालन र व्यवस्थापनको सवालमा समेत स्पष्टता पाइदैन । सरकारको स्वामित्व रहेको कारण सहुलियत दर व छुटमा बस्तु वा सेवाको बिक्री वितरण गर्ने जिम्मेवारी ति संस्थानलाई प्रदान गर्ने तर सोको लागत व्यहोर्ने बिषयमा सरकार मौन बस्ने प्रवृत्ति कायम रहेको छ । संचालन खर्चको निमित्त संशतन स्वयं सजग हुनुपर्ने नीति र सहुलियतको माध्यमबाट आम सर्वसाधारणलाई दिनुपर्ने सेवाको बीचमा सन्तुलन कायम हुन् सकेको छैन ।

निजीकरण गर्दा लिनुपर्ने शिक्षा

१. मोडालिटी सधै विवाद रहेकोले सहमति गर्ने
२. प्रतिबद्धता अनुसार पुनर्संरचना हुनुपर्ने
३. छानिएका लागनिकर्ता बारे स्पष्ट धारणा बनाई बिबाद हुन् नदिने
४. कर्मचारी संगठनलाई निजीकरणको प्रक्रियामा समावेश गर्ने
५. सम्पति मूल्यांकन, प्रक्रियामा पारदर्शीता र सुशासनलाई आत्मसात गर्ने
६. जनताको मन जित्ने , आम सहमति गर्ने
७. निजीकरण भएकाको अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने र पृष्ठपोषण लिने
८. निजीकरण संग सम्बन्धित शाखा, जनशक्तिको दक्षता बढाउने आदि

सार्वजनिक संस्थानलाई सार्वजनिक निकायको रूपमा परिभाषित गरिन्छ । कर्मचारी व्यवस्थापन, खरिद प्रक्रिया एवं व्यवस्थापकीय प्रणालीमा प्रतिस्पर्धा रहित सरकारी निकायको लागि तर्जुमा गरिएका कानून र तत् सम्बन्धि व्यवस्थाको अक्षरशः पालना गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । तर, ति संस्थानले निजि क्षेत्र संग समान प्रकृतिको बस्तु वा सेवाको गुणस्तर, पहुँच एवं नियमितताका लागि प्रतिस्पर्धा गर्नुपर्ने तर ती संस्थानले व्यवस्थापकीय स्वायत्तता नपाउदा सार्वजनिक संस्थानको संचालनमा कुशलता र व्यावसायिकता कमजोर हुनुका साथै वित्तीय अवस्था समेत निरन्तर कमजोर बन्दै गएको छ । सार्वजनिक संस्थानको संचालन कल्याणकारी वा व्यवसायिक कुन दृष्टिकोणबाट हो भन्ने बिषयमा स्पष्टता कायम हुनु सकेको छैन ।

उदारीकरणका सन्दर्भमा सार्वजनिक संस्थानको आवश्यकता

१. सरकारले संचालन गर्नुपर्ने तर कर्मचारीतन्त्रिय शैलीबाट संचालन गर्न नसक्ने क्रियाकलापमा सार्वजनिक संस्थानको संलग्नता आवश्यक रहेको
२. निजिक्षेत्रको दक्षता भएपनि प्राकृतिक एकाधिकारका कारण संबेदनशील कार्यहरुमा सार्वजनिक स्वामित्व कायम राख्नुपर्ने जस्तै वातावरण संरक्षण, बिधुत प्रसारण आदि
३. राष्ट्रिय रणनीतिक महत्वका क्षेत्रहरुलाई निजीकरण नगरी सरकारले नै संचालन गर्नुपर्ने जस्तै रडियो नेपाल, राष्ट्रिय प्रकाशन आदि
४. लोककल्याणकारी कार्यका लागि निजिक्षेत्रलाई मार्गदर्शन गर्न वा मूल्य नियन्त्रण गर्न सिमिति संलग्नता जरुरी हुने
५. अनुसन्धान, विकास, सूचना संग्रह जस्ता संबेदनशील पक्षमा सार्वजनिक संस्थान आवश्यक पर्ने
६. महामारी नियन्त्रण, बिपत नियन्त्रण, दुर्गम क्षेत्र र तत्कालमा फाइदा नहुने तर अति आवश्यक क्षेत्र संग सम्बन्धित कार्यहरु सरकारले आफै गर्नुपर्ने

१३४. राष्ट्रिय योजना आयोगले बिगत र बर्तमानमा खेलेको भूमिका बारे चर्चा गर्दै भविष्यमा यसको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरु बारे छोटकरीमा टिप्पणी गर्नुहोस् ।

नेपालमा २०१३ साल देखि शुरु भएको योजनाबद्ध विकासको अभियान हालसम्म आइपुग्दा साढे ६ दशकको यात्रा पुरा गरेको छ । वि.स. २०४७ साल र २०४७ सालमा भएको राजनीतिक परिवर्तनबाट सृजित संक्रमण कालमा Plan Holiday को अवस्था आएको भए पनि बाँकि अवधिमा नेपालका विकास कार्यक्रमहरु आवधिक योजनाबाट नै संचालन भएका छन् । योजनाबद्ध बिकासको माध्यमबाट देशलाई माथि उठाउने उदेश्यका साथ सर्वप्रथम बि.स. २०१३ सालमा तत्कालिन प्रधानमन्त्री स्व. टंक प्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा केन्द्रीयस्तरमा योजना आयोगको गठन भएको र विभिन्न समयमा उक्त संगठनको नाम तथा सांगठनिक परिवर्तन भई हुदै आएकोमा देश संधियतामा गएपछि संधियता अनुकूलको नीति तथा विकास योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकार लाई आवश्यक सहयोग तथा नीतिगत सुझाव दिने आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारको गठन आदेश २०७४ बमोजिम प्रधानमन्त्रीको

अध्यक्षतामामा एक उपाध्यक्ष, ८ सदस्य, सदस्य सचिव एक, मुख्य सचिव र अर्थ सचिव पदेन सदस्य रहने राष्ट्रिय योजना आयोगको रूपमा रहेको छ । यसले मुख्य गरि बजेट निर्माण कार्यका लागि स्रोतको आंकलन, योजनाहरु सिफारिश गर्ने गर्दछ । यसै गरि मध्यकालिन खर्च आयोजनाहरुमा स्रोत सुनिश्चितता प्रदान गर्ने र राष्ट्रगौरव र रूपान्तरणकारी आयोजनाको अनुगमन तथा मूल्यांकन जस्ता कार्यहरु समेत गर्दै आएको छ । यसै गरि नेपाल सरकारलाई नीतिगत बिषयबस्तु सम्बन्धमा नीति बनाउने, पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने, क्षेत्रगत रूपमा रणनीतिक योजनाहरुको तर्जुमा गर्ने एवं स्वतन्त्र अनुगमन, मूल्यांकन गर्ने जस्ता कार्यहरु गर्दै आएको पाइन्छ ।

राष्ट्रिय योजना आयोगले विगतमा खेलेको भूमिकालाई अध्ययन गर्दा गर्व गर्ने ठाउँ भेटिन्छ । तर वर्तमानमा यो संस्थाको औचित्य छैन भन्ने आवाजहरु पनि यदाकदा सुनिन थालेका छन् । जे भए पनि यो योजना आयोगको औचित्य छैन भन्नेहरुले इतिहासको वास्तविकता नबुझिकन सतही कुरा बोलेको जस्तो देखिन्छ ।

विगतमा र वर्तमानमा योजना आयोगले खेलेको भूमिका

- विगतमा आयोग अत्यन्तै शक्तिशाली भएको कारणले नै कुनै कानूनमा टेकेर गठन भएको नभए तापनि तत्कालिन राजाको प्रत्यक्ष समर्थनमा बसेर काम गर्नुपर्ने र राजाले सोचेको बिकासको खाँका यहि संस्था मार्फत बढेको ।
- तत्कालिन राजाको कदेश विदेशको भ्रमणमा बिकासको मागहरु र राजाले दिएका आश्वासनहरुलाई कार्यान्वयनमा लैजाने यसै संस्थाको मुख्य भूमिका हुन्थ्यो ।
- नेतृत्वको निरन्तरताको कारण नेतृत्वपंक्तिमा कुनै किसिमको खाडल नहुनु
- तत्कालिन परिबेशमा देशको समग्र बिकासको लागि दूरगामीप्रभाव पार्ने कामको खाँका जस्तै पुर्व पश्चिम राजमार्ग, बिकासक्षेत्र बिभाजन गरि बिकास गर्ने नीति आदि
- आयोगको बिजहरु आफ्नो बिषयमा परिपक्व निर्णय दिने र कतिपय अवस्थामा सम्बन्धित मन्त्रीभन्दा पनि उपाध्यक्षको भूमिका बढी महत्वपूर्ण हुने
- बि.स. २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् आयोगको भूमिका फेरियो र बिस्तारै यसको भूमिका खस्किदै गएको
- सरकारले आफ्नो इच्छा अनुसारको टिम बनाउने र सरकार पिच्छे टिम नै परिवर्तन हुने र आयोगको भूमिकालाई सरोकारवाला मन्त्रीले कार्यक्षेत्रमा हस्तक्षेप ठान्ने प्रवृत्ति हावी भएको
- देशको दूरगामी निर्णय जस्तै प्रदेशको संख्या, निर्वाचन क्षेत्र निर्धारण, समावेशीकरण सम्बन्धि कानून तर्जुमा, हजुवाको भरमा योजनाको बर्गीकरण, बिकास योजनाको लागि लिने बैदेशिक ऋण आदिमा आयोगको भूमिकालाई संकुचन गरेको वा प्रभावकारी भूमिका खेल्न नसकेको ।
- पछिल्ला समयमा सानातिना कममहत्वका Cantilever संस्थाहरु स्थापना हुदै जाने जस्तै संस्थान, लगानी बोर्ड, बिकास समिति आदि तर पहिले स्थापना भएका गतिलो संस्था योजना आयोगको नै

औचित्य छैन , यसलाई विघटन गर्नुपर्छ भन्ने आवजहरु सुनिन थालेको अवस्थामा यसको भूमिका लाई निम्नानुसारको उपायहरु मार्फत भविष्यमा यसको भूमिकालाई सशक्त बनाउन सकिन्छ ।

राष्ट्रिय योजना आयोगको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरु

१. आयोगलाई गठन आदेश भन्दा पनि कानून अनुसार स्थापना गरि स्थायी Think Tank को रुपमा विकास गरिनु पर्ने
२. 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 सरकारहरुले समन्वय, सहकार्य र साझेदारीमा थप जोड दिनुपर्ने
३. आयोगले दिने नीतिगत सुझावहरु लाई सरकारले बाध्यकारी रुपमा ग्रहण गर्नुपर्ने
४. आयोगका पदाधिकारी नियुक्ति राजनीतिक भन्दा पनि बिशेषज्ञताको रुपमा नियुक्त गरिनुपर्ने
५. संघीय संरचना अनुरूप पुनर्संरचना गरी विश्वस्तरीय Think Tank र तिनै तहको Policy Hub को रुपमा विकास गरी 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
६. आयोगलाई नीति अध्ययन, अनुसन्धान, मूल्यांकनको आधारमा अनुसन्धान केन्द्रको रुपमा विकास गर्नुपर्ने
७. राष्ट्रिय तथ्यांक विकास रणनीति ल्याई राष्ट्रिय आवश्यकता, बदलिँदो परिवेश तथा अन्तराष्ट्रिय मूल्य मान्यता र मापदण्ड अनुरूपको व्यवस्थित तथ्यांक प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने,
८. राष्ट्रिय गौरव, रुपान्तरणकारी, राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त कार्यक्रम तथा आयोजना निर्धारणमा आयोगले नीतिगत, कानूनी आधार र मापदण्डमा निर्णायक भूमिका निर्वाह गर्ने
९. आयोगको संस्थागत क्षमता सुदृढ गरी दक्ष र बिज्ञ संस्थाको रुपमा विकास गर्ने
१०. आयोगको सचिवालयलाई छरितो र व्यवसायिक बनाउने
११. आयोगले प्रशासनिक काम हरु क्रमशः छोड्दै जाने र अनुसन्धानात्मक कार्यहरुमा बढी संलग्न हुने
१२. हाम्रो योजनाहरु समस्याको पहिचान गर्न जति सफल मानिन्छन त्यो भन्दा बढी असफल चाहिँ समस्याको कारण र गहिराइको खोजि र सम्बोधनका उपायहरु पहिचान गर्न भएकोले आगामी दिनमा प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकन गरि यस्ता गल्तीमा सुधार गर्ने

१३५. बहुस्तरीय शासनको परिचय दिदै नेपालमा यसको प्रभाव बारे चर्चा गर्नुहोस् ।

बहुस्तरीय शासन अवधारणाका प्रतिपादक लिस्बेट होगे र ग्यारी मार्क्स अनुसार शासन व्यवस्थामा सरकारका अलावा निजि, सहकारी, नागरिक समाज, गैरसरकारी, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्था आदिहरूको संलग्नता र सक्रिय सहभागिता रहनु नै बहुस्तरीय शासन व्यवस्था हो । शासन व्यवस्थाको आधुनिक अवधारणाको रूपमा रहेको यो व्यवस्था नेपालमा बि.स. २०४८ सालको आर्थिक उदारीकरण संगै शासनमा सरकार, निजीक्षेत्र, सहकारी, नागरिक समाज आदिको सहकार्यमार्फत बहुस्तरीय शासनलाई अवलम्बन गरेको पाइन्छ । बहुस्तरीय शासनको नेपालमा परेको प्रभावलाई निम्नानुसार दर्शाउन सकिन्छ ।

सकारात्मक प्रभाव

- सहभागितामूलक शासन शुरु भएको
- शासनमा सरकारीका अलावा निजि, सहकारी, नागरिक समाज, गैरसरकारी, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्था आदिहरूको संलग्नता र सक्रिय सहभागिता भएको
- अन्तर्राष्ट्रिय सदभाव, सहयोग र सहिष्णुता प्राप्त भएको
- विश्वव्यापीकरण र उदारीकरणबाट विभिन्न क्षेत्रको विकास गर्न सकेको
- समावेशीकरण, खुला र उदार अर्थनीति मार्फत बिकासका आयामहरूमा विविधता ल्याएको
- लोकतान्त्रिक पद्धति, विश्वबन्धुत्व र भाइचारा कायम भएको
- सुशासन र पारदर्शिता सहित जिम्मेवार र उत्तरदेहिता बढाएको

नकारात्मक प्रभाव

- शासनमा धेरै पक्षसमावेश भएको कारणले बिबाद सिर्जना हुने गरेको
- हाम्रो जस्तो विकासोन्मुख देशहरूमा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्था आदिहरूले दबाब र प्रभाव जमाएको
- गैरसरकारी क्षेत्रले शासनमा आफ्नो आधिपत्य जमाउने गरेको
- Elite बर्गले शासन पद्धतिमा कब्जा गरेको
- निर्णय प्रक्रिया पारदर्शी नहुने
- लोककल्याणकारी राज्यले आफ्नो भूमिकाबाट पन्छिने गरेको
- सरकारका नीति, नियम, कार्यक्रम आदि ठुलालाई चैन बनाउने खालको बन्ने गरेको
- गरिव र धनीबीचको असमनताको खाडल दिन प्रतिदिन बढ्दै गएको
- शक्तिको केन्द्रीकरण र जवाफदेहिताको विकेन्द्रीकरण हुने गरेको
- स्थानीय स्रोतसाधन परिचालनमा द्वन्द सिर्जना हुने गरेको आदि

आनौपचारिक तत्वहरूको प्रभाव र दबाब रहने बहुस्तरीय शासनलाई सुशासनयुक्त, जवाफदेहिता र पारदर्शिता सहित सहभागितामूलक शासन पद्धति कायम गर्दै आत्मसात् गर्नुपर्ने समयको आवश्यकता रहेको छ ।

१३६. स्थानीय तहलाई नागरिकको सबैभन्दा नजिकको सरकार भनिन्छ किन ? नेपालको सन्दर्भमा चर्चा गर्नुहोस् ।

संविधानको धारा ५६ ले राज्यको संरचना संघ, प्रदेश, र स्थानीय तह गरि तिन तहका संघीय ईकाइहरू रहने उल्लेख गरेको छ । सो धाराको उपधारा २ ले राज्य शक्तिको प्रयोग संघ, प्रदेश, र स्थानीय तहले यस संबिधान र सोहीअनुसार बनेको कानून बमोजिम गर्ने व्यवस्था पनि गरेको छ । यसर्थमा संबिधान अनुसार तिन तहका सरकारहरूले आ आफुले बनाएको कानून अनुसार नै शासन गर्ने स्वयतताको पनि व्यवस्था गरेको छ । बिषयगत कानून बनाउने, कानून अनुरूप कर लगाउने र संचित कोषको व्यवस्थापन गर्ने कार्य पनि तीन तह कै सरकारहरूले गरिरहेको अवस्था पनि छ । प्रत्येक तहगत सरकारहरूलाई आवश्यक योजनाहरूको स्वयम् तर्जुमा गर्ने, बजेट निर्माण तथा व्यवस्थापन र कार्यान्वयन गर्ने, लेखापरीक्षण गराउनेछ र कर्मचारी संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने तथा जवाफदेहिता बहन गर्ने अधिकार पनि प्रदान गरेको छ । नागरिकको माग र आवश्यकता अनुसार अधिकार क्षेत्रको प्रयोग गर्दै शासन गर्ने क्रममा प्रत्येक सरकारले स्वशासनको अभ्यास गर्दा गर्दै पनि शासन गर्ने सरकारहरूका बीच नागरिकलाई सेवा प्रदान गर्ने, विकास निर्माण र कानून तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्ने बिषयमा सरकारका अधिकार क्षेत्रहरूलाई स्वायत्त र साझा कार्यहरूको रूपमा संविधानको अनुसूची ५, ६, र ८ को एकल अधिकार तथा अनुसूची ७ र ९ का साझा अधिकारको कार्यान्वयनका बिषयमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहहरू बीच समन्वय, सहकार्य र सह अस्तित्व आवश्यक हुन्छ ।

नेपालमा रहेका ७६१ सरकारहरू भूगोलमा, प्राकृतिक तथा वित्तिय स्रोतमा, जनसांख्यिक वितरणमा र क्षमतामा पनि असमान रहेका छन् । नेपालमा संघियताको अभ्यासमा अन्तर सरकारी सम्बन्धका आयामहरू विधायिकी अन्तरसम्बन्ध, राजनीतिक तथा कार्यकारिणी अन्तरसम्बन्ध, न्यायिक अन्तरसम्बन्ध, आर्थिक तथा वित्तिय अन्तरसम्बन्ध बिकासात्मक र सेवा प्रवाह सम्बन्धि कार्यको अन्तरसम्बन्ध तथा प्रशासनिक/क्षमता बिकासको अन्तरसम्बन्ध रहेका छन् ।

नागरिकको सबैभन्दा नजिक रहने सेवाप्रवाह र बिकासात्मक कार्य गर्ने भएकाले स्थानीय तह यो बिषयमा धेरै जिम्मेवार रहन्छ । जिम्मेवारीका हिसावले स्थानीय तह अगाडी भएता पनि सेवा प्रवाह र बिकासात्मक कार्यका लागि आवश्यक पर्ने स्रोत, साधन, संसाधन, शिल्प र प्रविधिका हिसाबले स्थानीय तह सक्षम नभैसकेको हुन सक्छ । तर सबै तहका विधायिकी र कार्यपालिका सदस्यहरू लाई निर्वाचित गर्ने नागरिक एकै हुने भएकोले हाम्रो संघीय मोडेलमा स्थानीय तहसँग संघ र प्रदेश सरकारले बिकासात्मक र सेवा प्रवाह संग सम्बन्धित कार्यमा सहकार्य र समन्वय गर्ने अत्यन्तै जरुरी हुन्छ । स्थानीय तहहरूले आपसमा साझेदारी गरि संयुक्त योजना संचालन गर्ने र मध्यम वा ठुला प्रकारका बिकाशका कार्यहरू प्रदेश सरकार तथा संघीय सरकार संग सहक्रय गरेर पनि संयुक्त योजना संचालन गर्न सक्नेछन । त्यसै गरि स्थानीय तहले संचालन गर्न नसक्ने मध्यम तथा ठुला योजनाहरू मात्र प्रदेश र संघले संचालन गर्नु उपयुक्त हुन्छ । योजन निर्माण तथा कार्यान्वयनका लागि चाहिने शीप, दक्षताक र प्रबिधि हस्तान्तरणमा पनि प्रदेश

र संघले सहकार्य र समन्वय गर्नु जरूरी हुन्छ । त्यस्तै, संघले प्रदेश तथा स्थानीय सरकारलाई विकास सझेदारीसंग सम्झौता गरी कार्यक्रम संचालन गर्न सहयोग गर्नु पर्दछ । प्रदेश र संघले सिधै स्थानीय स्तरका कार्यक्रम र योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन गरि नागरिकसंग प्रत्यक्ष रुपमा आफै पुग्ने लालषा छाडेर स्थानीय तह मार्फत नै पुग्ने आभ्यास गरिनु नितान्त जरूरी देखिन्छ ।

स्थानीय सरकारबाट सम्पादन हुने कार्यक्रम तथा प्रवाह गरिने सेवा सम्बन्धमा संघ तथा प्रदेश सरकारले मापदण्ड र गुणस्तर निर्धारण गरि पठाउने गर्नुपर्दछ । स्थानीय तह तथा प्रदेशलाई चाहिने कानून निर्माणमा पनि संघ वा प्रदेश सरकारले सहकार्य र समन्वय गर्नुपर्दछ । त्यसैगरि साना तथा स्थानीय तहका योजना स्थानीय तहले, मध्यम र प्रदेश स्थायका योजना प्रदेशले र ठुला तथा राष्ट्रिय स्थायका योजना संघले गर्नु उपर्युक्त हुन्छ । साथै स्थानीय तह र प्रदेशको क्षमता अभिवृद्धि गर्न पनि जरूरी हुन्छ । यसकालागि संघले प्रदेश र स्थानीय तहलाई नविन प्रविधि तथा अनुसन्धानका क्षेत्रमा प्रविधि हस्तान्तरण गर्ने र सो बिषयमा प्रशिक्षित गर्दै क्षमता विकास गर्दै लैजानुपर्दछ । कानून, नीति तथा योजना निर्माण र सभा संचालन तथा ब्यबस्थापन क्षेत्रमा पनि संघले प्रदेश र स्थानीय तहलाई सबलीकरण गर्दै लैजानुपर्दछ ।

१३७. नेपालको संबिधान अनुसार राज्यको दायित्व र आदर्श नागरिकमा हुनुपर्ने गुण सहित नागरिकको कर्तव्य के के हुन् ? लेख्नुहोस् ।

नेपालको संबिधान धारा ५२ अनुसार राज्यको दायित्व हरू यसप्रकार छन्

- नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता र स्वाधिनतालाई अक्षुण्ण राख्ने
- मौलिक हक तथा मानवअधिकारको संरक्षण र सम्बर्धन गर्ने
- राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरूको अनुशरण गर्ने
- नेपाललाई समृद्ध तथा समुन्नत बनाउने

नागरिक राज्य वा रास्ट्रको एउटा सदस्य हो, जसले बंशज वा अंगीकृत रूपले सदस्यता प्राप्त गरी राज्यद्वारा निर्धारित अधिकारहरूको उपयोग तथा कर्तव्यहरूको पालना गर्दछ । वा राज्यको निश्चित सीमा वा भूभागमा बसोबास गर्ने त्यस्ता व्यक्तिहरू नागरिक हुन् जसले राज्यद्वारा सदस्यता प्रदान गरिन्छ र यसरी सदस्यता प्राप्त गरेका व्यक्तिहरूले राज्य द्वारा उपलब्ध सुबिधाहरूको उपभोगका साथै अधिकार तथा सुविधाहरू उपभोगका साथै राज्य प्रतिको कर्तव्य समेत पालना गर्दछन् ।

आदर्श नागरिकमा हुनुपर्ने गुणहरू

- असल चरित्र
- नैतिकता र इमानदारिता
- सुदृढ स्वास्थ्य र समुचित शिक्षा
- परिश्रम र लगनशीलता
- बुद्धि, ज्ञान र सीपको संयोजन
- राष्ट्र भक्तिको भाव
- राष्ट्र, राष्ट्रियता र राष्ट्रिय एकता पतिको लागव
- मताधिकारको प्रयोगसंबिधान र कानूनको पालना
- धार्मिक सहिष्णुता र भाषिक सामन्जस्यता
- अधिकार र कर्तव्यप्रति संबेदनशील आदि

नेपालको संबिधान दफा ४८ अनुसार प्रत्येक नागरिकको कर्तव्यलाई यसप्रकार उल्लेख गरेको पाइन्छ ।

- राष्ट्र प्रति निष्ठवान हुदै नेपालको राष्ट्रियता, सार्वभौमसत्ता र अखण्डताको रक्षा गर्नु
- संबिधान र कानूनको पालना गर्नु राज्यले चाहेको बखत अनिवार्य सेवा गर्नु
- सार्वजनिक सम्पतिको सुरक्षा र संरक्षण गर्नु

१३८. **नेपाल सरकार, संसद र संसदीय समितिहरूबीचको अन्तरसम्बन्ध र दायित्वमा रहेको ८ समस्याहरू लेख्नुहोस् ।**

नेपाल सरकार, संसद र संसदीय समितिहरूबीचको अन्तरसम्बन्ध नड र मासु जतिकै सम्बन्ध छ । वास्तविक अर्थमा हेर्ने हो भन्ने सरकार पनि संसदको एउटा समिति मात्रै हो । जसरी संसदले विभिन्न समितिहरू गठन/सृजित गर्ने गर्दछ, सरकार पनि त्यसैगरी नै गठन/सृजित हुने हो । तर संसद सरकार र समितिहरू बीच एउटा यस्तो शक्ति सन्तुलन र नियाँत्रणको व्यवस्था गरिएको छ कि जन्मदाता संसदलाई नै सरकारले अन्त्य गर्न सक्छ । यसै कारण यिनीहरू बीच समय समयमा विभिन्न समस्याहरू देखापर्ने गर्दछन् ।

नेपाल सरकार, संसद र संसदीय समितिहरूबीचको अन्तरसम्बन्ध र दायित्वमा रहेको ८ समस्याहरू यस प्रकार छन् ।

- मन्त्रीहरू संसदीय समितिहरू प्रति त्यति जवाफदेही नहुने गरेको
- विधेयक तर्जुमा सम्बन्धि कार्यमा पूर्ण तयारी बिना गर्ने गरेको
- मस्यौदा विधेयकहरू खस बर्ग, व्यक्ति र समूहको स्वार्थमा हुने गरेको
- सरकारले संसदमा व्यक्त गरेको आश्वासन पुरा नहुने गरेको
- निर्वाचनको माध्यमबाट दक्ष, सक्षम र योग्य उम्मेदवार हरु चयनमा समस्या हुने गरेको
- संसदीय समितिहरूमा सम्बन्धित क्षेत्रको दक्ष जनशक्तिको अभाव हुने गरेको
- समितिहरूमा कार्यको दोहोरापन हुने गरेको
- सरकार, संसद र संसदीय समितिहरू बीच राष्ट्रिय सहमति र स्वार्थले भन्दा दलगत स्वार्थले स्थान पाउने गरेको आदि