

सुशासन

वर्ष: ३, अङ्क: ३, वैशाख २०८२



कर्णाली प्रदेश सरकार
मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

सुशासन

वर्ष: ३, अङ्क: ३, वैशाख २०८२



कर्णाली प्रदेश सरकार

मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

संरक्षक

माननीय मुख्यमन्त्री, यामलाल कडेल

सल्लाहकार

प्रमुख सचिव, श्री वीरेन्द्र कुमार यादव
सचिव (कानून), श्री वीरेन्द्र बहादुर के.सी.
सचिव, श्री धोलकराज ढकाल

सम्पादक मण्डल

संयोजक : श्री लक्ष्मी कुमार वि.क.
सदस्य : श्री कृष्णप्रसाद खरेल
सदस्य : श्री विद्याप्रसाद उपाध्याय
सदस्य : श्री उत्तम गौतम
सदस्य-सचिव : श्री कालीप्रसाद पौडेल

प्रकाशक तथा सर्वाधिकार

श्री मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत, कर्णाली प्रदेश

प्रकाशन सङ्ख्या: १२५ प्रति

(पुस्तकको इ-कपि <https://ocmcm.karnali.gov.np/> मा समेत राखिएको छ ।)

प्रकाशन मिति: २०८२, वैशाख

मुद्रण:

नवदुर्गा प्रिन्टिङ्ग प्रेस प्रा.लि.
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत ।

यस पुस्तकमा प्रकाशित लेख-रचना लेखकका आफ्ना विचार हुन्। बौद्धिक तथा शैक्षिक प्रयोजनार्थ साभार गर्नुपरेमा स्रोत खुलाई प्रयोग गर्न सकिनेछ।



कर्णाली प्रदेश सरकार
मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत, नेपाल

शुभकामना

सुशासनलाई विधिको शासन, पारदर्शिता, भ्रष्टाचारमुक्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, सहभागितामूलक पद्धति, जवाफदेहिता, समावेशीता, चुस्त सेवा प्रवाह आदि जस्ता सूचकका आधारमा हेरिन्छ। यी सूचकमा सुधार भयो भने मात्र सुशासनमा सुधार आएको मान्न सकिन्छ। नागरिक सन्तुष्टिलाई उच्च बनाई नागरिकले सुखानुभूति गर्न शासन व्यवस्थामा सुधार गर्नु आजको आवश्यकता रहेको देखिन्छ।

सार्वजनिक प्रशासनमा सुशासन कायम गरी कर्णाली प्रदेशको तीव्र आर्थिक विकास र सार्वजनिक सेवाप्रवाहलाई सँगसँगै लैजाने सोचलाई सार्थक बनाउने आधारशिला निर्माण गर्ने तर्फ नीति तथा कार्यक्रमहरूलाई प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने हुन्छ। यसै सन्दर्भमा प्राप्त लेख रचनाहरूलाई समावेश गरी "सुशासन" पुस्तकको तेस्रो संस्करण प्रकाशन गर्न लागेकोमा खुसी व्यक्त गर्न चाहन्छु। यस अङ्कमा समेटिएका लेखहरूबाट सुशासनका बारेमा थप प्रष्ट हुने तथा यसका विविध आयामहरूका बारेमा जानकारी प्राप्त हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ।

अन्तमा, यस सुशासन पुस्तकको तेस्रो संस्करण तयार गर्नमा प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष रूपमा सहयोग गर्नुहुने सम्पूर्ण महानुभावहरू, लेख रचना उपलब्ध गराउनुहुने लेखक, प्रकाशक तथा सम्पादक मण्डल, कम्प्युटर ले-आउट डिजाइनकर्ता लगायत सम्बद्ध सबैलाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु।

(वीरेन्द्र कुमार यादव)

प्रमुख सचिव

कर्णाली प्रदेश सरकार

प्रकाशकको तर्फबाट

कर्णाली प्रदेश सरकार, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालयको स्वीकृत वार्षिक कार्यक्रम अनुसार कर्णाली प्रदेश सरकारको तेस्रो सुशासन अङ्क लिएर प्रस्तुत भएका छौं। यसै अनुरूप कर्णाली प्रदेश सरकारले सुशासनसँग सम्बन्धित विषयवस्तुमा केन्द्रित भएर यस पुस्तक मार्फत् बहसमा ल्याउने प्रयास गरेको छ। कर्णाली प्रदेश मातहतका निकाय र स्थानीय तहलाई यस अङ्कले सुशासनको मार्ग प्रशस्त गर्ने काम गर्नेछ भन्ने आशा लिएका छौं।

कर्णाली प्रदेश अथाह सम्भावना बोकेको प्रदेश हो। विकासको मार्गचित्र कोर्ने क्रममा कर्णाली प्रदेशलाई हेर्ने नजरमा परिवर्तन हुनु जरुरी छ। यस क्रममा सुशासनका आयामलाई प्रदेशमा पूर्ण रूपमा लागू गर्नु जरुरी छ। कर्णाली प्रदेशमा सुशासनको मार्गदर्शन पुस्तकमा समेत प्रकाशन होस् भन्ने हेतुले यो अङ्क आएको हो।

प्रस्तुत पुस्तकमा कर्णाली प्रदेश लगायत नेपाल सरकारको उच्च तहमा कार्यरत कर्मचारी, विद्वान तथा अनुभवीहरूबाट लेखिएको लेखहरू प्रस्तुत गरिएका छन्, जसले सुशासनको बाटोमा हिँड्न सहयोग पुग्नेछ भन्ने आशा लिएका छौं।

यस सुशासन पुस्तकको तेस्रो अङ्कका लागि लेख रचना उपलब्ध गराउने लेखक, प्रकाशनका लागि निरन्तर खट्नुहुने कर्मचारीहरूप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछौं। पाठकवर्गको सुझावको अपेक्षासहित आगामी अङ्कहरूमा रचनात्मक पृष्ठपोषणको अपेक्षा गर्दछौं।

२०८२, वैशाख

- सम्पादक मण्डल

विषयसूची

विषय	पृष्ठ नं.
१. सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्धमा प्रशासनिक व्यवस्थापन - धोलकराज ढकाल	१
२. नेपालको गरिबी निवारणको अभ्यास र चीनको गरिबी निवारणको अभ्यासबाट सिकाई - लक्ष्मी कुमार बि.क.	१४
३. सार्वजनिक खरिद (पहिलो संसोधन) ऐन, २०७३ मा भएको व्यवस्था, औचित्य र कार्यान्वयनको प्रभावकारिता - वीरेन्द्र बहादुर के.सी.	२४
४. सुशासनको आलोकमा कर्णाली प्रदेशमा रहँदाको अनुभव र अनुभूति - आनन्द सारु	३२
५. नेपालको शिक्षा क्षेत्रमा नैतिकता र जवाफदेहिताको प्रश्न - बद्रीनाथ गैँहे	४५
६. सङ्गठनात्मक संरचना र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण: एक परिचय - विद्याप्रसाद उपाध्याय	५९
७. नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह: सिद्धान्त र व्यवहार - भिमा कडेल	७०
८. राज्यको सम्पत्ति राष्ट्रसेवक; उपयोगसँगै संरक्षणमा राज्यको भूमिका - नविन ढकाल	८२
९. सहकारी सुदृढीकरणको लागि सुशासन - बसन्त बहादुर बुढा	९२
१०. वास्तविक सडक आश्रित सहयोगापेक्षी सडक मानव : अवधारणा - रामजी अधिकारी - उद्धव गौतम	१०३
११. The Impact of Deficit Financing on the General Price Level in Nepal - Kali Prasad Paudel	११३
१२. From Inner Values to Organizational Virtue: Spirituality's Impact on Corporate Governance - Roman Sapkota	१२१

सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्धमा प्रशासनिक व्यवस्थापन



- धोलकराज ढकाल

प्रदेश सचिव, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, कर्णाली प्रदेश

१. पृष्ठभूमि:

नागरिकको दैनिक जीवनलाई सरल सहज र व्यवस्थित गर्ने र नागरिकको जीउ धन र सम्पत्तिको सुरक्षा गर्ने प्रयोजनार्थ राज्यद्वारा सञ्चालन गरिने क्रियाकलापहरूको समष्टिलाई नै सार्वजनिक प्रशासनको रूपमा लिने गरिन्छ। अर्को अर्थमा राज्यद्वारा आफ्नो राजनैतिक शक्तिको प्रयोगका लागि स्थापना गरिएका सरकारमार्फत् सञ्चालित समग्र क्रियाकलाप नै सार्वजनिक प्रशासन हो। सार्वजनिक प्रशासनलाई जनप्रशासन, लोकप्रशासन, मुलुकी प्रशासन, सामान्य प्रशासन जस्ता अनेक नामबाट समेत चिनिने गरिन्छ। सरकारद्वारा तर्जुमा गरिएका नीति अनुकूल कार्यसम्पादन गर्ने, नीतिहरूको तर्जुमामा सहयोग पुऱ्याउने, उपलब्ध साधन स्रोतको महत्तम परिचालन गरी सार्वजनिक नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्ने, सरल र पहुँचयोग्य सार्वजनिक सेवा वितरण गरी जनता र सरकारबीचको सम्बन्ध सेतुको रूपमा सार्वजनिक प्रशासनले कार्य गर्ने गर्दछ। प्राचिन कालमा विभिन्न धर्मशास्त्र एवम् नीतिशास्त्र समेतका आधारमा प्रशासन चलाउने गरिएको तथ्य हामी मनुस्मृति तथा धर्मग्रन्थ, कौटिल्यको अर्थशास्त्र, अरस्तुको पोलिटिक्समा उल्लेखित राज्य एवम् प्रशासन सञ्चालनका विधिहरूबाट पनि अनुमान गर्न सक्छौं।

नेपालका सन्दर्भमा प्रजातन्त्र स्थापनापूर्व सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनका लागि कुनै स्पष्ट तरिका, विधि एवम् पद्धति स्थापित भएको पाइदैन, जसका कारण निश्चित शासक वर्गको इच्छा, चाहना बमोजिम नै प्रशासन सञ्चालन हुने गरेको थियो। नेपाल अन्तरिम शासन विधान, २००७ ले पब्लिक सर्भिस कमिसनको व्यवस्था गरी सार्वजनिक प्रशासनको सञ्चालनका लागि योग्यताका आधारमा कर्मचारी छनोट गर्ने पद्धति स्थापित गर्ने पहल गरेको पाइन्छ। यद्यपि निजामती सेवा ऐन, २०१३ आएपश्चात मात्र सार्वजनिक प्रशासनको सुनियोजित एवम् व्यवस्थित सञ्चालनको सुरुवात भएको मानिने गरिन्छ। सो पश्चात निर्माण गरिएका संविधान, प्रशासन सुधार आयोग एवम् आवधिक योजनाहरूले समेत सार्वजनिक प्रशासनलाई सेवाग्राहीमुखी, मर्यादित, व्यवस्थित एवम् प्रभावकारी बनाउन विभिन्न व्यवस्था गरेको पाइन्छ। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले निजामती सेवा गठनको प्रावधान राखे पश्चात तर्जुमा गरिएको निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले सार्वजनिक प्रशासनलाई बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउन निजामती सेवाको

गठन सञ्चालन र सेवाको सर्त सम्बन्धी व्यवस्था गरेसँगै सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा ठूलो प्रगति हासिल गरेको मानिन्छ।

राज्य सञ्चालनको विधि एवम् शासन पद्धतिले प्रशासनमा प्रत्यक्ष प्रभाव पारेको हुन्छ। शासन पद्धतिमा भएको परिवर्तनसँगै सार्वजनिक प्रशासनका कार्यपद्धति, कार्यशैली एवम् व्यवस्थामा समेत परिवर्तन हुने गरेको पाइन्छ। नेपालमा गणतन्त्रको स्थापनापूर्व एकात्मक शासन व्यवस्था थियो, सो अनुसार केन्द्रीय, क्षेत्रीय तथा स्थानीय निकायहरूको व्यवस्था गरी सोही बमोजिम प्रशासन सञ्चालन गरिँदै आएको थियो। यसरी सञ्चालित प्रशासनबाट नागरिकले अपेक्षित मात्रामा सहज र सरल सेवा प्राप्त गर्न सकेनन् भन्ने अनुभूत गरिएसँगै राज्यको शासन प्रणालीमा नागरिकको पहुँच सुनिश्चित गर्न शासन व्यवस्था परिवर्तन गरी सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक व्यवस्था अवलम्बन गरिएको छ। २०७२ मा जारी भएको नेपालको संविधानले सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने नीति लिएसँगै सार्वजनिक प्रशासन थप व्यवस्थित एवम् प्रभावकारी हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ। नेपालको संविधानले शासकीय स्वरूप बहुलवादमा आधारित बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संसदीय शासन प्रणालीको हुने व्यवस्था गरेको छ। सो अनुरूप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रूपान्तरण गरी सङ्घीयताको सफल कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्ने र सरकारका हरेक तह र तप्कामा सरकारको उपस्थिति गराई नागरिकलाई सरकारको अनुभूति गराउन प्रशासनले महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने देखिन्छ। यसरी मुलुक एकात्मक राज्यप्रणालीबाट सङ्घीय राज्यप्रणालीमा रूपान्तरण भएसँगै प्रशासन पनि सोही अनुरूप रूपान्तरण गर्न थालिएको छ। सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह अन्तर्गतका कार्यालयहरू स्थापना गरिएका छन् र सोही बमोजिम सेवा प्रवाहका लागि बिगतमा केन्द्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई विभिन्न मापदण्ड समेतका आधारमा प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन गरी परिचालन गरिएको छ।

नेपालको संविधानले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरे तापनि तीनै तहबीच साझा, समझदारी, व्यवस्थित एवम् प्रभावकारी समन्वय कायम गर्न सकिएको छैन। एकातर्फ सम्बन्धीत सरकार सञ्चालनका लागि आवश्यक सबै कानूनहरू निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्न सकिएको छैन भने अर्कोतर्फ सबै तहका सरकारहरूले एकअर्काको अस्तित्वको सम्मान, आपसी विश्वास र समन्वयलाई प्रभावकारी बनाउन सकेका छैनन्। फलस्वरूप अपेक्षित हिसाबले सेवा प्रवाहलाई व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन सकिएको छैन। यस परिप्रेक्ष्यमा सार्वजनिक प्रशासनले तीनै तहबीच आपसी समझदारीको विकास गरी तीनै तहका सरकारलाई एक अर्काको परिपूरकको

रूपमा विकास गर्न यी सरकारहरूबीचको अन्तरसम्बन्धलाई प्रभावकारी बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने देखिन्छ। यसका लागि तर्जुमा गर्नुपर्ने नीतिहरू तर्जुमामा सघाउ पुऱ्याउने र तर्जुमा भएका नीतिहरूको पूर्ण कार्यान्वयन गरी सबै तहका सरकारहरूको सहज सञ्चालनमा सहयोग पुऱ्याउनु प्रशासनको प्रमुख दायित्व हुन आएको छ।

२. अन्तरसम्बन्धको समीक्षा :

नेपालमा सङ्घीयता लागू भएको करिब एक दशक पूरा भएको छ। सङ्घीयता कार्यान्वयनकै क्रममा प्रदेश र स्थानीय तह सक्रिय भएका छन्। केन्द्रीकृत राज्यका संरचना क्रमशः तल्लो तहमा विकेन्द्रीत हुँदै आएको छ। सेवा प्रवाहका केन्द्र एवम् एकाईहरू प्रदेश तथा स्थानीय तहमा हस्तान्तरण गरिएका छन्। प्रशासनिक सङ्घीयताको महत्त्वपूर्ण पाटोको रूपमा रहेको कर्मचारी व्यवस्थापनका सन्दर्भमा साविकमा नेपाल सरकारको तर्फबाट नियुक्ति भएका कर्मचारीहरूलाई विभिन्न आधार एवम् मापदण्डका आधारमा स्थानीय तह र प्रदेशमा समायोजन गरिएको छ। संवैधानिक अधिकार सूची बमोजिम प्रदेश तथा स्थानीय तहको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण भई प्रादेशिक मन्त्रालयको सङ्ख्या, संरचना र मातहतका निकायको सङ्गठन संरचना समेत तय भएको छ। यसका अतिरिक्त प्रदेशमा लोक सेवा आयोगको गठन भई प्रदेश तथा स्थानीय तहका रिक्त दरबन्दीहरू प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट पूर्ति हुँदै आएको छ। यसरी सङ्घीयताको कार्यान्वयनसँगै केन्द्रदेखि स्थानीय तहसम्मका निकाय एवम् संरचनामा लोकतान्त्रिकीकरण भएको छ। साविकको केन्द्रीकृत वित्तीय स्रोत र साधन संवैधानिक रूपमा नै विकेन्द्रित भएको छ। राज्यका संरचनामा सबै वर्ग, लिङ्ग, समुदाय र सम्प्रदायका मानिसहरूको सहभागिता एवम् समावेशीता वृद्धि भएको छ। सार्वभौमसत्ता र राजकीयसत्ता नागरिकमा हुने संवैधानिक संकल्पलाई सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रले संस्थागत गरेको छ। नागरिकबाट निर्वाचित जनप्रतिनिधिले शासकीय अधिकारको अभ्यास एवम् प्रयोग गरेका छन्। सङ्घीयता कार्यान्वयनको हालसम्मको अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिमका सकारात्मक र नकारात्मक पक्षहरू रहेको पाइन्छ :

क. अन्तरसम्बन्धमा देखिएका सकारात्मक पक्षहरू :

- सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूबीचको सम्बन्ध स्थापनाका आधार र तहगत अधिकार र जिम्मेवारी संविधानमार्फत नै निर्धारण गरिएको छ। अवशिष्ट अधिकार सङ्घमा रहेको छ।
- सङ्घ र प्रदेशमा रहने मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या र तीनै तहमा रहने दरबन्दी यकीन गरिएको छ।
- प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूका लागि मार्गदर्शनका रूपमा रहेका सङ्घीय कानूनहरूको निर्माण गर्ने कार्यलाई प्राथमिकता दिईएको छ।

- प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूमा आवश्यक प्रशासनिक संरचनाहरू निर्माण भइसकेका र केही निर्माणको चरणमा रहेका छन्।
- सम्बन्धीत तहका लागि निर्धारण गरिएका दरबन्दी अनुसारका जनशक्तिको व्यवस्थापनका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोग मार्फत पदपूर्तिका कार्य अघि बढाईएको छ।
- कार्यरत कर्मचारीहरू र जनप्रतिनिधिहरूको सिप र दक्षतालाई अभिवृद्धि गर्न विभिन्न क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएका छन्।
- प्रदेश तथा स्थानीय तहको सेवा प्रवाहमा सरलता, दक्षता र प्रभावकारिता ल्याउन सङ्घीय सरकारबाट आवश्यक समन्वय र सहयोग गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिईएको छ।
- अन्तरप्रदेश परिषद्लाई सक्रिय गराईएको छ र अन्तरप्रदेश सम्बन्ध र समन्वयलाई थप मजबुत बनाउन विभिन्न योजनाहरूको कार्यान्वयनमा सहकार्य गरिएको छ।

ख. कमजोर पक्षहरू :

- सरकारका तहहरू आफ्नो अधिकारक्षेत्रप्रति स्पष्ट नरहेको। एकल र साझा अधिकार सूचीले सरकार सञ्चालनकर्ताहरूमा द्विविधा देखिएको,
- नागरिक, सबै सरोकारवाला, राजनीतिज्ञ र कर्मचारीहरूमा सङ्घीयता अनुकूलको सोच, समान बुझाई र समझदारी कायम हुन नसकेको,
- सङ्घमा श्रेणीगत प्रणाली र प्रदेश तथा स्थानीय तहमा तहगत प्रणालीले गर्दा सबै तहका सरकारी सेवाहरूमा एकरूपता नदेखिएको,
- कार्यबोझ, कार्यप्रकृति समेतका आधारमा सङ्गठन निर्माण गर्ने प्रणाली स्थापित गर्न नसकिएको,
- कर्मचारी जनप्रतिनिधि विवादका कारण कार्यसम्पादनमा हास आएको र कर्मचारीको मनोबल खस्किएको,
- कर्मचारी समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भएका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासको सुनिश्चितता नहुँदा प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूमा नैराश्यता आएको,
- आर्थिक अनियमितता भ्रष्टाचार र अनुशासनहीनता वृद्धि भएको,
- कर्मचारी व्यवस्थापनका लागि आवश्यक मार्गदर्शक सङ्घीय निजामती सेवा ऐन तर्जुमा गर्न नसक्दा कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन नसकिएको।

३. विद्यमान कानूनी व्यवस्था:

नेपालको संविधानले नेपाललाई एकात्मक शासन प्रणालीबाट सङ्घीय शासन प्रणाली भएको मुलुकमा रूपान्तरण गरेको छ। नेपालको सङ्घीय शासन प्रणालीमा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको सरकार हुने र यी तहहरूबीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयमा आधारित हुने व्यवस्था गरेको छ। नेपालको राज्यशक्तिको प्रयोग यिनै तीन तहको सरकारबाट

हुने भनी प्रत्येक तहको सरकारको जिम्मेवारी समेत संविधान मार्फत नै निर्धारण गरिएको छ। राजनैतिक पुनर्संरचनाका साथै प्रशासनिक पुनर्संरचनाको कार्य पनि सँगसँगै अधि बढाइएको छ। सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको शासन सञ्चालनका लागि विभिन्न संस्थागत संरचनाहरू स्थापना गरिएका र केही निर्माणको चरणमा रहेका छन्। नागरिकलाई सबैभन्दा नजिकबाट सरल र सहज सेवा प्राप्त गर्ने अवसरको सुनिश्चितता गर्नका लागि विगतमा केन्द्रीकृत कर्मचारीतन्त्रलाई कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम सम्बन्धीत कर्मचारीको चाहना र राज्यको आवश्यकता अनुसार सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन गरिएको छ।

क. नेपालको संविधान

- सबै किसिमका विभेद अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्दै समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्पका साथ निर्माण गरिएको संविधानले कानूनी राज्यका अवधारणा लगायतका लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यतामा आधारित समाजवादप्रति प्रतिबद्ध समुन्नत एवम् समृद्ध राष्ट्र निर्माण गर्ने उद्देश्य लिएको छ।
- सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने नीति लिएको छ।
- नेपालको मूल संरचना सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने र राज्यशक्तिको प्रयोग संविधान बमोजिम यिनै तहहरूले गर्ने तय गरेको छ।
- सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय सरकारबीचको सम्बन्ध सहकारिता सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने भनी यी तहहरूबीच आपसी सम्बन्ध, समन्वय र नियन्त्रण गर्न सकिने खालको संवैधानिक व्यवस्था गरेको छ।
- सरकारका तहहरूका लागि आवश्यक पर्ने कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन गर्ने विषयमा सङ्घीय लोक सेवा आयोगका अतिरिक्त प्रदेश लोक सेवा आयोगको परिकल्पना गरेको छ।
- प्रदेश मन्त्रिपरिषद्, गाउँकार्यपालिका र नगरकार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ।
- संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई नेपाल सरकारले कानून बमोजिम सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ।

ख. स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

- सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयलाई प्रवर्द्धन गर्दै जनसहभागिता, उत्तरदायित्व, पारदर्शिता सुनिश्चित गरी सुलभ र गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्ने उद्देश्यका साथ ल्याइएको छ।
- स्थानीय तहको भौतिक विकासको अवस्था राजस्वको क्षेत्र र सम्भावना समेतका आधारमा वर्गीकरण गरेको।
- सबै स्थानीय तहहरूको कानूनी व्यवस्थामा र सेवा वितरणमा एकरूपता ल्याउने उद्देश्यका साथ विभिन्न विधि एवम् प्रक्रिया निर्धारण गरेको छ।
- सबै स्थानीय तहहरूका लागि मार्गदर्शक हुने गरी नमूना कानून उपलब्ध गराउनुपर्ने सङ्घीय सरकारको जिम्मेवारी समेत निर्धारण गरेको छ।

ग. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५

- सरकारी सेवा र अन्य सेवाका कर्मचारीहरूलाई सङ्घ प्रदेश तथा स्थानीय तहको सेवामा समायोजन गर्ने उद्देश्यका साथ ल्याइएको छ।
- कर्मचारी समायोजनको प्रक्रिया र समायोजनका आधार निर्धारण गरी सोही बमोजिम कर्मचारीको चाहना र राज्यको आवश्यकता अनुसार सम्बन्धीत तहमा समायोजन गरिएको छ।
- समायोजन पश्चात पदपूर्ति नभएका वा हुन नसकेका पदहरूमा पदपूर्तिका लागि सम्बन्धीत प्रदेश लोक सेवा आयोगमा माग गरी पदपूर्ति गर्ने सकिने उपाय निर्धारण गरेको छ।

घ. सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७

- नेपालको संविधान बमोजिम राज्यशक्तिको प्रयोग गर्ने सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहहरूबीचको अन्तरसम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व समन्वय र पारस्परिक सहयोगको आधारमा व्यवस्थित गर्ने उद्देश्यका साथ तर्जुमा गरिएको छ।
- संविधानमा भएको व्यवस्थाका अतिरिक्त सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्धका अन्य आधार निर्धारण गरेको छ।
- सम्बन्धीत तहले एकल र साझा अधिकारका विषयमा कानून बनाउँदा ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू उल्लेख गरेको छ।

४. अन्तरसम्बन्धका सन्दर्भमा अन्तराष्ट्रिय अभ्यास:

जर्मन नागरिक तथा राजनीतिशास्त्री अल्थुसियसले सन् १९०३ मा सङ्घीयताका विषयमा बहस थालेकोले उनैलाई सङ्घीयताका पिताका रूपमा पनि लिईने गरिन्छ। उनैले सुरु गरेको

सङ्घीयताको परिष्कृत स्वरूप हाल विश्वका ३० वटा मुलुकहरूले अङ्गिकार गरेका छन्। सङ्घीयताका दुईवटा मोडल रहेका छन्। पहिलो "Coming Together" जसमा राज्यहरू आपसमा मिलेर एकठाउँमा आउँछन्। संयुक्त राज्य अमेरिकामा यो मोडलको प्रयोग भएको पाईन्छ। त्यसैगरी दक्षिण अफ्रिका, अष्ट्रेलिया, ब्राजिल जस्ता मुलुकमा रहेको "Holding Together" मोडल जसमा संविधान अनुसार नै सरकारका तहहरूबीच राज्यशक्तिको बाँडफाँट गरिएको हुन्छ। नेपालमा अवलम्बन गरिएको सङ्घीयता समेत यही दोस्रो मोडलबाट बढी सम्बन्धीत र प्रभावित छ। विश्वका केही मुलुकहरूमा रहेको सङ्घीयता र अन्तरसरकारी सम्बन्धको छोटो चर्चा तल गरिएको छ।

क. दक्षिण अफ्रिका

सङ्घीयताको दक्षिण अफ्रिकी मोडल नेपालको मोडलसँग धेरै मिल्दो जुल्दो मानिन्छ। नेपाल जस्तै दक्षिण अफ्रिकामा समेत केन्द्रीय, प्रान्तीय र स्थानीय गरी तीन तहको सरकारको प्रबन्ध गरिएको छ। सबैको आफ्नै विशिष्ट पहिचान भए तापनि यी सरकारहरू एक अर्कासँग पूर्ण रूपमा भिन्न नभई एकअर्कासँग अन्तरसम्बन्धीत तथा आश्रित रहेका छन्। संविधानले अवशिष्ट अधिकार केन्द्रीय सरकारलाई दिएको छ। सरकारका तहहरूबीचको सम्बन्धलाई नियमित एवम् व्यवस्थित गर्नका लागि अन्तरसरकारी सम्बन्धको ढाँचा तय गर्ने सम्बन्धी ऐन तर्जुमा गरिएको छ। राष्ट्रियस्तरको नीतिको तर्जुमा र कार्यान्वयनमा सबै तहको सरकारको संलग्नता सुनिश्चित गरिएको छ। राष्ट्रिय महत्त्वका विषयमा निर्णय गर्नुपूर्व प्रदेश तथा स्थानीय तहको प्रतिनिधित्व समेत रहेको राष्ट्रपति समन्वय परिषद्ले समन्वय गर्ने प्रावधान छ। सरकारका सबै तहहरूको नीति तथा प्राथमिकतामा एकरूपता ल्याउन यस परिषद्मा छलफल हुने गरेको छ। राष्ट्रपति समन्वय परिषद् मातहत रहने गरी केन्द्रीय, प्रदेश तथा स्थानीय अन्तरसरकारी फोरम रहेका छन्। निश्चित क्षेत्र हेर्ने गरी सम्पर्क व्यक्तिको रूपमा मन्त्रिपरिषद्को एकजना सदस्यलाई तोक्ने गरिएको छ। निजले उक्त क्षेत्रसँग सम्बन्धीत सहायक मन्त्री र प्रदेश कार्यकारी परिषद्का सम्बन्धीत क्षेत्र हेर्ने सदस्य र आवश्यकता अनुसार स्थानीय तहको समेत प्रतिनिधित्व रहने गरी राष्ट्रिय अन्तरसरकारी फोरमको स्थापना गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ। उक्त फोरमले आफ्नो क्षेत्रसँग सम्बन्धीत राष्ट्रिय नीतिको तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा प्रदेश तथा स्थानीय तहसँग आवश्यक समन्वय गर्ने गर्दछ र राष्ट्रपति समन्वय परिषद्मा प्रतिवेदन गर्ने गर्दछ। दुई वा दुईभन्दा बढी राष्ट्रिय अन्तरसरकारी फोरमहरूले संयुक्त रूपमा बैठक आयोजना गर्न सक्दछन्।

प्रदेश तथा स्थानीय तहबीचको सम्बन्धलाई मजबुत र सहजीकरण गर्नका लागि प्रदेश मुख्यमन्त्रीको अध्यक्षतामा मुख्यमन्त्रीस्तरीय अन्तरसरकारी फोरम रहेको छ। यसले प्रदेशस्तरमा कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय नीतिहरूको विषयमा सम्बन्धीत प्रदेश तथा स्थानीय तहको धारणा बनाउँछ र वार्षिक रूपमा राष्ट्रिय नीति तथा कानूनहरूको तर्जुमामा आवश्यक

सुझाव एवम् कार्यान्वयनको प्रगति समेतको प्रतिवेदन राष्ट्रपति समन्वय परिषद्मा पेस गर्दछ। मुख्यमन्त्रीले आवश्यकता अनुसार निश्चित क्षेत्र हेर्ने कार्यकारिणी सदस्य अध्यक्ष रहने गरी प्रदेशस्तरीय अन्तरसरकारी फोरम गठन गर्न सक्ने प्रावधान रहेको छ। यसका अतिरिक्त दुई वा सोभन्दा बढी प्रदेशहरू सम्मिलित रहने गरी अन्तरप्रदेशीय फोरम समेत रहेको छ, जसले दुई वा सो भन्दा बढी प्रदेशको क्षेत्र समेट्छ। प्रदेशहरूबीच आपसी सूचना आदान प्रदान, अनुकरणीय अभ्यास र देखिएका समस्या र चुनौतीहरूको विषयमा आवश्यक छलफल यस फोरममा हुने गरेको छ।

दक्षिण अफ्रिकामा जिल्ला र स्थानीय नगरपालिका गरी दुई किसिमका स्थानीय संरचनाहरू रहेका छन्। जिल्ला र स्थानीय नगरपालिकाहरूबीच समन्वयलाई प्रभावकारी बनाउन जिल्ला अन्तरसरकारी फोरम गठन गर्न सक्ने व्यवस्था छ, जसमा जिल्ला तथा स्थानीय नगरपालिकाका मेयरहरू सम्मिलित हुन्छन्। यी फोरमहरू सल्लाहकारी फोरमका रूपमा रहेका छन् जसले राष्ट्रिय तथा प्रदेशस्तरीय नीतिहरूको तर्जुमा एवम् कार्यान्वयनका विषयमा आवश्यक छलफल तथा सुझाव प्रदान गर्ने गर्दछ।

ख. भारत

सङ्घीय संरचना अन्तर्गत भारतमा केन्द्र, राज्य र स्थानीय सरकार गरी सरकारका तीन तह छन्। भारतको सङ्घीयतालाई संसदीय सङ्घीयता समेत भन्ने गरिन्छ। संविधानद्वारा नै सबै तहको सरकारलाई शक्तिको बाँडफाँट गरिएको छ। राज्य सरकार र केन्द्र सरकारकाबीच सामूहिक हित गाँसिएका विषयमा उचित समन्वय र तदनुकूल कार्यान्वयन गर्न भारतीय संविधानको धारा २६३ ले प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा एक Inter-state council को व्यवस्था गरेको छ। यसले सङ्घीय राज्य तथा केन्द्रबीच देखा पर्ने अन्तरविरोध समाधान गर्न सुझाव दिने केही निश्चित वा सबै राज्य र केन्द्र सरकारका सामूहिक हितका विषय खोजी गर्ने र सामूहिक हित सम्बन्धी नीति प्रवर्द्धन गर्ने कार्य गर्दछ। केन्द्र र राज्य सरकारको आफ्नै निजामती सेवा छ। यस बाहेक केन्द्र र सङ्घीय राज्यका महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी वहन गर्न अल इन्डिया सर्भिस रहेको छ। यसका अतिरिक्त स्थानीय सरकारको आफ्नै सेवा रहेको छ। भर्ना र छनोटको कार्य केन्द्रीय सरकारको हकमा युनियन पब्लिक सर्भिस कमिसनले गर्दछ भने राज्यको हकमा स्टेट पब्लिक सर्भिस कमिसनको व्यवस्था गरिएको छ। अल इन्डिया सर्भिसका लागि कर्मचारी छनोट युनियन पब्लिक सर्भिस कमिसनले गर्दछ र तिनीहरूको पदस्थापन सङ्घीय राज्य वा केन्द्रमा हुने गर्दछ। यसरी पदस्थापन भएको कर्मचारी सम्बन्धीत सरकारप्रति नै वफादार हुन्छ। तर यिनीहरूलाई सजाय वा अवकाश दिने कार्य केन्द्रीय सरकारले मात्र गर्दछ। अल इन्डिया सर्भिसको पदपूर्तिको निश्चित प्रतिशत पदमा केन्द्रीय तथा राज्य सरकारका पदहरूबाट पूर्ति हुने व्यवस्था गरिएको छ।

ग. जर्मनी

जर्मनीमा विशेष खालको सहकारीमूलक सङ्घीयताको मोडल रहेको छ। सङ्घीय तथा राज्य सरकारबीच अन्तरआश्रित सम्बन्ध रहेको विशेषता जर्मन सङ्घीयतामा पाइन्छ। जर्मनीमा सङ्घीय अथवा केन्द्रीय सरकारले कानून बनाउने, अन्तरतह समन्वय गर्ने र राजनैतिक निर्णयमा बढी केन्द्रीत हुने गर्दछ भने राज्य सरकारहरू सार्वजनिक नीति कार्यान्वयनमा बढी केन्द्रीत हुने गर्दछन्। कर्मचारीहरूको परिचालन एवम् व्यवस्थापनका सन्दर्भमा केन्द्रले नीति बनाउने गरेको छ। सङ्घ तथा राज्य सरकारमा काम गर्ने गरी स्थायी तथा अस्थायी कर्मचारीहरूको व्यवस्था छ। व्यवस्थापन, प्रहरी तथा शिक्षा जस्ता क्षेत्रहरूमा काम गर्नका लागि स्थायी कर्मचारीहरूको व्यवस्था गरिएको छ भने अन्य क्षेत्रहरूमा करारमा भर्ना गरी कार्यसम्पादन गरिदै आएको छ। बहुवा वा वृत्ति विकास योग्यतामा आधारित छ। नियुक्ति सम्बन्धीत मन्त्रालय वा विभागले आवश्यकता अनुसार आफै नियुक्त गर्दछन्। नेतृत्व वा उच्च ओहदामा जुनसुकै तहको सरकारमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये उसको हालको कार्यसम्पादनको अवस्था र भविष्यको सम्भावना समेतका आधारमा राजनीतिक तहबाट गर्ने गरिएको छ।

घ. ब्राजिल

ब्राजिलको सङ्घीयता पुरानो मध्येको एक मानिन्छ। यहाँ सन् १८८९ मा सङ्घीयता स्थापना भएको हो भने क्यानडामा सन् १८६७ तथा अस्ट्रेलियामा १९०१ मा भएको पाइन्छ। ब्राजिलमा नेपाल झैं तीन तहको सङ्घीय संरचना रहेको छ। सरकारहरूबीच अन्तरसम्बन्ध स्थापित गर्नको लागि विभिन्न ऐन तथा कानूनहरूको प्रबन्ध छन्। २७ वटा स्टेट तथा अन्य स्थानीय तहहरू समेत रहेको शासकीय प्रबन्ध छ। नेशनल काउन्सिल फर फिस्कल पोलिसिले आर्थिक अधिकार र गतिविधिहरू नियमित गर्ने गर्दछ। भ्याटबाट प्राप्त हुने राजस्व २५% हुनेमा सम्पूर्ण लगाउने र सङ्कलन गर्ने अधिकार स्टेटमा रहेको छ। तीन तहलाई जिम्मेवार बनाउन फिस्कल रेस्पान्सिबिलिटी ल ल्याइएको छ भने अनिवार्य खर्चको जिम्मेवारी अन्तर्गत नेसनल फन्ड फर प्रोमोसन अफ बेसिक एजुकेसन स्थापना गरी स्टेट सरकारको जम्मा राजस्वबाट १५% रकम सङ्घीय कोषमा जम्मा हुनुपर्ने प्रावधान पनि रहेको छ। तीन तहको अन्तरसम्बन्ध व्यवस्थित गर्नको लागि अनौपचारिक फोरमहरू तथा सिभिल सोसाइटीको भूमिका पनि प्रशस्त खोजिएको पाइन्छ। व्याजदर भुक्तानीको ९०% तथा सामाजिक सुरक्षा वापतको ८०% सङ्घबाट हुने गरेको छ भने ६२% जम्मा खर्च सब नेसनल गभर्नमेन्टबाट हुने गरेको छ। ७१% चालु खर्च र ७८% लगानी पनि युनियन/सङ्घ बाहेकबाट हुने गर्दछ।

५. सुधारका पक्षहरू

नेपालको संविधानले नेपाललाई सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक मुलुकको रूपमा रूपान्तरण गरे तापनि पछिल्ला केही वर्षहरूबाट मात्र सङ्घीयता कार्यान्वयनले तीव्र गति लिएको मान्न सकिन्छ। सङ्घीयता कार्यान्वयन गर्ने प्रशासनिक संरचनाहरू निर्माण हुने कार्य अन्तिम चरणमा पुग्न लागेको छ। नेपाल सङ्घीयता कार्यान्वयनको सुरुवाती चरणमा रहेकोले पनि यसको सफल कार्यान्वयन गरी नागरिकलाई अधिकतम प्रतिफल दिलाउन देहाय बमोजिमका पक्षहरूमा देहाय बमोजिमको सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ।

क. नीतिगत सुधार

- सङ्घीय निजामती सेवा तथा अन्य सरकारी सेवाको गठन तथा सञ्चालन सम्बन्धी नीति तथा कानून निर्माण गर्ने।
- तीनै तहमा प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि आवश्यक सिप, ज्ञान एवम् क्षमता भएका जनशक्तिहरू हासिल गर्ने गरी छुट्टाछुट्टै जनशक्ति योजना तयार गर्ने।
- तीनै तहका सरकारहरूबीच आपसी सूचना आदान प्रदान, समन्वय तथा सहकार्य गर्न केही अवधिका लागि प्रदेश तहमा प्रशासनिक प्रमुख र स्थानीय तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत केन्द्रीय सरकारको प्रतिनिधिस्वरूप सङ्घीय सरकारबाट नै खटाउने।
- सहसचिव भन्दामाथिको पदलाई छुट्टै राष्ट्रिय सेवाको रूपमा परिभाषित गरी सबै तहबाट राष्ट्रिय सेवामा आउन सक्ने बाटो खुला गर्ने।
- सबै तहका कर्मचारीहरू समान रूपमा सहभागी हुन पाउने गरी वृत्ति विकासका अवसर उपलब्ध गराउने।
- सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको विज्ञापनमा सबै तहमा कार्यरत कर्मचारीहरू निर्वाध सहभागी हुन पाउने अवसर सुनिश्चित गर्ने।
- कर्मचारी समायोजन ऐनबमोजिम समायोजन भएका कर्मचारीहरूलाई सङ्घको रिक्त दरबन्दीमा बढुवा हुन पाउने अवसरको सुनिश्चितता गर्ने।
- समायोजन भएको पदमा निश्चित अवधि सेवा गरे पश्चात मात्र बढुवाका लागि योग्य हुन पाउने व्यवस्था गर्ने।
- कर्मचारी समायोजन ऐनबमोजिम समायोजन भएका तर तल्लो तहमा वृत्ति विकासको सुविधा नलिएका कर्मचारीहरूलाई निश्चित अवधि सेवा गरेपश्चात सङ्घको रिक्त पदमा सरुवा हुन चाहेमा सरुवा हुन सक्ने व्यवस्था गर्ने।
- स्थानीय तहको न्यायिक कार्यसम्पादनमा सहजीकरण गर्न प्रत्येक स्थानीय तहमा न्याय सेवा कानून समूहको दरबन्दी थप गर्ने।

- सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूबीचको प्रशासनिक अन्तरसम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्ने नीतिगत मापदण्ड निर्धारण गर्ने। मुख्य सचिवको नेतृत्वमा भएको प्रशासनिक समन्वय परिषद्लाई सक्रिय तुल्याई स्थानीय तहका प्रशासनिक जटिलता एवम् समस्याका विषयमा समेत समन्वय एवम् परामर्श गर्न सक्ने गरी सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ मा व्यवस्था गर्ने।

ख. प्रक्रियागत सुधार

- स्वदेशी तथा विदेशी अध्ययन तथा तालिमका अवसरहरू सबै तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूले समानुपातिक रूपमा उपलब्ध गराउने।
- सरकारका नाममा आएका अध्ययन, तालिमका अवसरहरू सङ्घको हकमा सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले र प्रदेश तथा स्थानीय तहको हकमा सम्बन्धीत प्रदेशको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट बाँडफाँट हुने व्यवस्था गर्ने।
- सङ्घीय सरकारको दरबन्दी ठिक आकारमा ल्याई सेवा प्रवाहमा प्रत्यक्ष संलग्न हुने तहको सरकारको दरबन्दी बढाउने।
- सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई अन्तरतह सुरुवा बढुवा गर्ने सम्बन्धी मापदण्ड निर्धारण गर्ने।
- राजपत्र अनङ्कित पदमा खरिदार सरह र राजपत्राङ्कित पदमा शाखा अधिकृत पदमा मात्र खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति गरी अन्य पदमा बन्द वृत्ति प्रणाली लागु गर्ने।
- कम्तिमा ७ वर्ष सहसचिव पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि अतिरिक्त सचिव र कम्तिमा ५ वर्ष उपसचिव पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि सहायक सचिवको पद सिर्जना गरी यस्तो पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदेश सचिवका रूपमा खटाउने।

ग. संरचनागत सुधार

- राष्ट्रिय समन्वय परिषद्बाट तर्जुमा भएका नीति एवम् निर्णय कार्यान्वयन गर्न मुख्य सचिवको नेतृत्वमा सबै प्रदेशका प्रमुख सचिव एवम् जिल्ला समन्वय अधिकारी र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरू मध्येबाट उपयुक्त प्रतिनिधित्व हुने गरी कार्यान्वयन समिति गठन गर्ने।
- राष्ट्रिय नीति कार्यान्वयनको विषयमा देखिएका प्रशासनिक जटिलताहरू समाधान गर्नका लागि प्रदेश प्रमुख सचिवको नेतृत्वमा जिल्ला समन्वय अधिकारी र स्थानीय तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूको समेत प्रतिनिधित्व हुने गरी प्रदेश कार्यान्वयन समिति गठन गर्ने। उक्त समितिले नियमित रूपमा आफ्ना निर्णय, जानकारी तथा आफ्नो

तहबाट समाधान हुन नसकेका विषय समेतको प्रतिवेदन केन्द्रीय कार्यान्वयन समितिमा पेस गर्ने।

- स्थानीय तहका कार्यरत जनशक्ति तथा जनप्रतिनिधिहरूको क्षमता विकासका लागि हरेक प्रदेशमा एउटा तालिम केन्द्रको व्यवस्था गर्ने।
- जिल्ला समन्वय समितिको भूमिकालाई थप प्रभावकारी बनाउने।
- निजामती अस्पताललाई प्रदेशस्तरमा विस्तार गर्ने र सबै तह एवम् सरकारी सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको अपनत्व हुने व्यवस्था कायम गर्ने।
- सार्वजनिक प्रशासनको काम कारवाहीको समीक्षा र मूल्याङ्कन गरी राज्यमा आवश्यक पर्ने जनशक्ति, मानव स्रोतसाधनको प्रक्षेपण गर्न स्वतन्त्र संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने।

६. सङ्घीयता कार्यान्वयनका चुनौती :

- सङ्घीय सरकार विगतका केन्द्रीकृत निकाय तथा पदाधिकारीहरूमा विद्यमान यथास्थितिवादी सोचमा परिवर्तन गरी सङ्घीयता अनुकूल सोचाईको विकास गर्नु।
- सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहलाई आपसमा प्रतिस्पर्धी नभई सहयोगी सरकारको रूपमा हेर्ने संस्कृतिको विकास गर्नु।
- तीन तहका सरकारमा कार्यरत कर्मचारीहरूको मनोबल अभिवृद्धि गरी विद्यमान विभेद अन्त्य गर्नु।
- सबै तहका जनशक्तिहरूले समान वृत्ति विकासका अवसर पाउने कुराको सुनिश्चितता गर्नु।
- सङ्घीयताको मर्म र भावना अनुरूप नागरिकलाई छरितो सुलभ र पहुँचयोग्य सेवा प्रवाह सुनिश्चित गर्नु।
- स्रोत साधन र क्षमतामा विविधता रहेको सरकारका तहहरूबीच सन्तुलित एवम् समविकास हुने अवस्था सिर्जना गर्नु।
- तीनै तहका सरकारहरूबीच विश्वासको वातावरण सिर्जना गर्नु।
- अधिकारको प्रयोगसँगै कर्तव्य र जिम्मेवारीमा समेत तीनै तहलाई सक्षम बनाउनु।
- स्थानीय तह तथा प्रदेशलाई राजस्व प्रक्षेपण र सङ्कलनमा सक्षम बनाउनु।

७. निष्कर्ष :

नेपालमा सङ्घीयताको अभ्यास एवम् प्रयोग नौलो नै मान्नुपर्छ। लामो समयसम्म एकात्मक राज्यप्रणाली अवलम्बन गरेको मुलुकमा सङ्घीयताको सफल कार्यान्वयन सहज छैन। विद्यमान समाजिक एवम् सांस्कृतिक विविधताको संरक्षण गर्दै राज्य प्रणालीमा जनताको सहभागिता र प्रतिनिधित्व अभिवृद्धि गरी मुलुकमा विद्यमान आन्तरिक द्वन्द्व समाधान गर्न सङ्घीयता सहयोगी हुन सक्ने विश्वासका साथ नेपालमा सङ्घीय शासन प्रणाली अवलम्बन गरेको देखिन्छ।

सङ्घीयतामा पनि यसको तहगत संरचना, सरकारको स्वरूप, अधिकारको बाँडफाँट तथा विभाजन कर्मचारीको प्रशासन एवम् व्यवस्थापन, स्थानीय स्वायत्तता र स्वशासन जस्ता दृष्टिकोणबाट फरक फरक अभ्यास गरेको देखिन्छ। यसका अतिरिक्त तहगत सरकारबीचको अन्तरसम्बन्धका लागि विभिन्न मुलुकमा छुट्टाछुट्टै अभ्यास समेत गरेको पाइन्छ। नेपालको सन्दर्भमा विद्यमान शासक प्रशासकहरूमा रहेको यथास्थितिवादी सोचका कारण सङ्घीयताको कार्यान्वयन सफल हुन नसकेको, मुलुकभित्र विभिन्न तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूबीच विभेद रहेको र सबै तहका सरकारहरूबीच संविधानमा उल्लेखित सहकारिता समन्वय र सहअस्तित्वको अवधारणा बमोजिम सम्बन्ध स्थापित गर्न नसकिएको अवस्था छ। सङ्घीयता सफल कार्यान्वयनयोग्य, सक्षम तथा निष्पक्ष कर्मचारीतन्त्रबाट मात्र सम्भव छ। अतः सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्धलाई प्रभावकारी बनाउन सार्वजनिक प्रशासनलाई सम्पर्क बिन्दु बनाई तीनै तहबीचको प्रभावकारी समन्वयको सेतुको रूपमा स्थापित गराउनुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ।

सन्दर्भ सामग्री:

नेपालको संविधान

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७

उदय राना मगर, नेपालमा सार्वजनिक व्यवस्थापन।

नेपालको गरिबी निवारणको अभ्यास र चीनको गरिबी निवारणको अभ्यासबाट सिकाई



- लक्ष्मी कुमार बि.क.

प्रदेश सचिव, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, कर्णाली प्रदेश

कार्यकारी सारांश :

नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण २०७९/८० अनुसार, नेपालको २०.२७ प्रतिशत जनसङ्ख्या गरिबीको रेखामुनि छ, ग्रामीण क्षेत्रमा गरिबीको दर उच्च छ। नेपाल सरकारले विभिन्न संस्थागत व्यवस्था, गरिब लक्षित कार्यक्रम, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम र मानवीय विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेको छ। यद्यपि, शासकीय कमजोरी, प्रियतावादी राजनीति, दिगो विकास लक्ष्यमा प्रगति कमी, एकद्वार प्रणालीको अभाव, कृषि र उद्योग क्षेत्रमा कमजोर वृद्धि, गरिब पहिचानमा समस्या, नीति र बजेटबीच तालमेलको अभाव र स्रोत साधन परिचालनमा असमानता जस्ता चुनौतीहरू छन्। चीनले विगत चार दशकमा अभूतपूर्व आर्थिक वृद्धि र गरिबी निवारण हासिल गरेको छ। चीनको सफलताका मुख्य कारकहरूमा व्यापक आर्थिक रूपान्तरण, दीर्घकालीन गरिबी न्यूनीकरणमा लक्षित कार्यक्रम, बढ्दो कृषि उत्पादकत्व, क्रमिक औद्योगिकीकरण, व्यवस्थित सहरीकरण, पूर्वाधार लगानी, प्रभावकारी शासन र अनुकूल परिस्थितिहरू रहेका छन्। चीनको गरिबी निवारण रणनीतिहरू समयसँगै विकसित भएका छन्, जसमा क्षेत्रगत गरिबी निवारण, सामाजिक सुरक्षा नीतिहरू र लक्षित गरिबी निवारण रणनीतिहरू समावेश छन्।

मुख्य शब्दावलीहरू: गरिबी, सापेक्ष गरिबी, निरपेक्ष गरिबी, गरिबीको विषमता, उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्क, औषत प्रतिव्यक्ति उपभोग खर्च, गरिबीको रेखा, गिनी सूचकाङ्क।

कुनै व्यक्ति सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक, वातावरणीय र कानूनी कारणले आधारभूत जीवनस्तरका लागि आवश्यक पर्ने वित्तीय स्रोत तथा अत्यावश्यक सेवा र वस्तुहरूबाट वञ्चित भएको अवस्था नै गरिबी हो। गरिबीलाई मुख्य रूपमा दुई भागमा विभाजन गरिएको छ। पहिलो, निरपेक्ष गरिबी, जसमा आधारभूत व्यक्तिगत आवश्यकताहरू, जस्तै खाना, कपडा र आवास पूरा गर्न आवश्यक पर्ने आयको विषय हेरिन्छ। दोस्रो, सापेक्ष गरिबी, जसमा कुनै व्यक्तिले सोही समय र स्थानमा रहेका अन्य मानिसहरूको तुलनामा जीवनस्तरको न्यूनतम स्तर पूरा गर्न सक्छ वा सक्दैन भनेर हेर्ने गरिन्छ। सापेक्ष गरिबीको परिभाषा देशपिच्छे र समाजपिच्छे फरक हुन सक्छ।

नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण (चौथो २०७९/८०) मा देशभरको प्रतिनिधित्व हुने गरी ९,६०० घरपरिवार (Household) छनोट गरी २०७९ असार देखि २०८० जेठ महिनासम्मको अवधिमा घरपरिवारको

उपभोग, आम्दानी, सेवा सुविधामा पहुँच, आवास तथा आवासीय सुविधाको उपयोग, शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, वचत तथा ऋण, विप्रेषण, जग्गाको स्वामित्व र उपयोग जस्ता धेरै विषयमा तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको थियो। तेस्रोदेखि चौथो सर्वेक्षणसम्मको अन्तरालमा उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्कको आधारमा समायोजन गरिएको प्रतिव्यक्ति औषत वार्षिक उपभोग खर्च १२ वर्षको अन्तरालमा ६६ प्रतिशतले वृद्धि भएको देखिन्छ। हालको मूल्यमा तुलना गर्दा वि.सं. २०६६/६७ मा औषत प्रतिव्यक्ति उपभोग खर्च ७५,९०२ रुपैयाँ रहेकोमा हाल १,२६,१७२ रुपैयाँ पुगेको देखिन्छ। यस सर्वेक्षणबाट प्राप्त जनसाङ्ख्यिक विवरण अनुसार गरिबीको रेखा प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन २२३६ किलो क्यालोरी र ७२,९०८ रुपैयाँलाई आधार मानिएको छ। नयाँ गरिबीको रेखा अनुसार २०.२७ प्रतिशत जनसङ्ख्या गरिबी रेखामुनी रहेको देखिन्छ। गरिबीको दर सहरी क्षेत्रमा (१८.३४ प्रतिशत) भन्दा ग्रामीण क्षेत्रमा (२४.६६ प्रतिशत) बढी रहेको देखिन्छ।

सोही सर्वेक्षण अनुसार गरिबीको विषमता (Poverty Gap) सूचक ४.५२ प्रतिशत रहेको देखिन्छ। नेपालको ग्रामीण क्षेत्रमा गरिबीको विषमता सूचक ५.६४ र सहरी क्षेत्रमा ४.०३ प्रतिशत रहेको देखिन्छ। त्यसैगरी गिनी सूचकाङ्क ०.३० रहेको छ भने ग्रामीण र सहरी क्षेत्रको मान ०.२८७ र ०.३०३ रहेको देखिन्छ।

अर्थशास्त्रीहरूका अनुसार गरिबी बढ्नुका कारणहरू

गरिबी बढ्नुका कारणहरूमा विभिन्न अर्थशास्त्रीहरूले आफ्ना विचार र दृष्टिकोणहरू दिएका छन्। यहाँ केही प्रमुख अर्थशास्त्रीहरूको विचार प्रस्तुत गरिएको छः-

- क. अर्थर लुईस (Arthur Lewis): उनले विकासशील देशहरूमा गरिबीको कारणको रूपमा "डुअल इकोनमी" सिद्धान्त प्रस्तुत गरेका छन्। उनका अनुसार, एकातर्फ औद्योगिक क्षेत्र र अर्कोतर्फ कृषि क्षेत्रको असमान विकासले गरिबीलाई जन्म दिन्छ। कृषि क्षेत्रका श्रमिकहरूलाई उचित अवसर र पारिश्रमिक नपाउँदा गरिबी बढ्छ।
- ख. पल क्रुगम्यान (Paul Krugman): उनले आर्थिक असमानता र गरिबीको सम्बन्धमा उल्लेख गरेका छन्। उनका अनुसार, आर्थिक नीतिहरूले धनी र गरिबीको खाडललाई बढावा दिन सक्छ, जसले गरिबीलाई निरन्तरता दिन्छ।
- ग. जोसेफ स्टिग्लिट्ज (Joseph Stiglitz): उनले सूचना, असमानता र बजार असफलताका कारण गरिबीको वृद्धि हुने बताएका छन्। उनका अनुसार, गरिबीको चक्र तोड्नका लागि सही जानकारी र स्रोतहरूको पहुँच आवश्यक हुन्छ।
- घ. अभिजित बनर्जी र ईस्वर डुफलो: यी दुई अर्थशास्त्रीहरूले गरिबीको अध्ययनमा प्रयोगात्मक दृष्टिकोण अपनाएका छन्। उनीहरूले गरिबीको कारणहरूमा शिक्षा, स्वास्थ्य, र आर्थिक अवसरको कमीलाई प्रमुख मान्छन्। उनीहरूले "न्यान्डमाइज्ड कन्ट्रोल ट्रायल" (RCT) विधि मार्फत गरिबी घटाउने उपायहरूको परीक्षण तथा प्रयोग सुझाएका छन्।

- ड. मिल्टन फ्रीडम्यान (Milton Friedman): उनले गरिबीको कारणको रूपमा व्यक्तिगत जिम्मेवारी र विकल्पहरूको अभावलाई देखाएका छन्। उनका अनुसार गरिबी घटाउनको लागि व्यक्तिहरूलाई स्वतन्त्रता र अवसर दिनु आवश्यक छ।
- च. अमार्त्य सेन (Amartya Sen): उनले गरिबीलाई केवल आयको कमीको रूपमा नहेरी, मानव विकास र क्षमताको अभावको रूपमा परिभाषित गरेका छन्। उनका अनुसार, गरिबी घटाउनको लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, र सामाजिक सुरक्षा जस्ता क्षेत्रहरूमा ध्यान दिनु आवश्यक छ।

माथिका कारणका अलावा गरिबीका प्रमुख कारणहरूमा निम्न देखिन्छन्:-

- क. स्रोत साधन र अवसरहरूको असमान वितरण,
- ख. बेरोजगारी र कमजोर आर्थिक वृद्धिदर,
- ग. राजनीतिक अस्थिरता र भ्रष्टाचार,
- घ. शैक्षिक र मानव विकासको कमी,
- ड. आर्थिक असमानता र मनोवैज्ञानिक दबाव,
- च. कृषि क्षेत्रको कमजोर अवस्था र खाद्य उत्पादन अभाव,
- छ. विदेशी कम्पनी र आयातमा निर्भरता,
- ज. वित्तीय सेवामा पहुँच नहुनु,
- झ. सामाजिक असमानता र विभेद,
- ञ. परिवारको आकार र संरचना।

नेपालमा गरिबी निवारणका प्रयास

१. नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछूतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने विषय उल्लेख भएको छ। साथै खाद्य, आवास, सामाजिक सुरक्षा लगायतका विषयलाई मौलिक हकका रूपमा कायम गरिएको छ। यसैगरी केन्द्रीकृत र एकात्मक शासन व्यवस्थाले सिर्जना गरेका सबै प्रकारका विभेद र उत्पीडनको अन्त्य गर्दै आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न मुलुकले सङ्घीय शासन प्रणाली अवलम्बन गरेको, तदनुरूप प्रदेश र स्थानीय तहहरूबाट सेवा सुविधा र विकास निर्माणका कार्यहरू सम्पादन गर्दै सेवा प्रवाह तथा पूर्वाधार निर्माणमा क्षेत्रीय सन्तुलन कायम गर्ने नीति अङ्गिकार गरेको छ।
२. चालु सोह्रौँ योजनाले निम्न रूपान्तरणकारी रणनीति लिएको छ :-
- 🏗️ विकासमा प्रादेशिक सन्तुलन कायम गर्ने,
 - 🏗️ सामाजिक सुरक्षा जालो (Social safety net) मा सबै नागरिकलाई आबद्ध गर्ने,

- ✚ रोजगारी, गुणस्तरीय शिक्षा र स्वास्थ्यको सुनिश्चितता गर्ने,
- ✚ आधारभूत वस्तु तथा सेवाहरूमा गरिबको पहुँच सुनिश्चित गर्ने,
- ✚ जोखिम न्यूनीकरणका लागि बीमाको विस्तार गर्ने,
- ✚ गरिबी तथा अमानता न्यूनीकरण, समतामूलक समाज निर्माण तथा सन्तुलित विकासको लागि संरचनागत रूपान्तरण गर्ने।

त्यसैगरी सोह्रौँ योजनाले निम्न प्रमुख हस्तक्षेपकारी कार्यक्रम तय गरेको छ :-

- ✚ राज्य सुविधा परिचयपत्र वितरण कार्यक्रम,
- ✚ गरिबी निवारण तथा असमानता न्यूनीकरण लक्षित कार्यक्रम,
- ✚ उत्पादन र रोजगार केन्द्रित कार्यक्रम,
- ✚ राज्य सुविधा परिचयपत्र वितरण कार्यक्रम,
- ✚ गरिबी निवारण तथा असमानता न्यूनीकरण लक्षित कार्यक्रम,
- ✚ उत्पादन र रोजगार केन्द्रित कार्यक्रम,
- ✚ समष्टिगत आर्थिक सुधारका कार्यक्रम,
- ✚ शासकीय सुधार कार्यक्रम,
- ✚ सामाजिक सुरक्षाको माध्यमबाट गरिबी निवारण कार्यक्रम,
- ✚ सामाजिक तथा सांस्कृतिक रूपान्तरणका कार्यक्रम।

३. नेपाल सरकारको वार्षिक बजेट (२०८१-०८२) ले आर्थिक स्रोत र साधनलाई सन्तुलित र समन्यायिक ढङ्गले परिचालन गरी आर्थिक असमानता र गरिबी न्यूनीकरण गर्नुलाई बजेटको उद्देश्यको रूपमा लिएको छ भने सङ्घीयताको सबलीकरण, शिक्षा, स्वास्थ्य, श्रम तथा रोजगारी, सहरी तथा ग्रामीण विकास, महिला बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक, सुशासन प्रवर्द्धन, आन्तरिक तथा बाह्य सुरक्षा, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि सम्बन्धी कार्यक्रममा विनियोजन लक्ष्य राखेको छ।

४. नेपाल सरकारका प्रमुख हस्तक्षेपकारी कार्यक्रमहरू :-

- ✚ संस्थागत व्यवस्था: गरिबी निवारण कोष, गरिबी नक्साङ्कन, गरिबी अनुगमन प्रणाली, ग्रामीण विकास बैङ्क, कृषि विकास बैङ्क, श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, भूमि व्यवस्था कृषि तथा सहकारी विकास मन्त्रालय।
- ✚ गरिब लक्षित प्रमुख कार्यक्रम: प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम, प्रधानमन्त्री कृषि आधुनिकीकरण आयोजना, दुर्गम क्षेत्र विकास कार्यक्रम, साना किसान विकास कार्यक्रम, विशेष क्षेत्र विकास कार्यक्रम, कर्णाली क्षेत्र विकास कार्यक्रम, मुख्यमन्त्री कर्णाली रोजगार कार्यक्रम, महिला सशक्तीकरण, महिला सिप विकास कार्यक्रम, पश्चिम तराइ गरिबी

निवारण कार्यक्रम, आरक्षण र समावेशीकरण, सहरी गरीबका लागि सामूहिक आवास योजना, मुक्त कर्मैया हलिया पुनर्स्थापना कार्यक्रम, सुकुम्बासी समस्या समाधान कार्यक्रम।

- ✚ कार्यगत व्यवस्था: कामका लागि खाद्यान्न, खाद्यान्न अनुदान।
- ✚ सामाजिक परिचालन: गैरसरकारी संस्था, महिला विकास, सामुदायिक वन, कबुलियती वन, सहकारी आदिबाट सञ्चालित कार्यक्रमहरू।
- ✚ सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम: गरिब, फरक क्षमता भएका, एकल महिला, अशक्त र वृद्धका लागि भत्ता, उपचार र सहूलियत सम्बन्धी कार्यक्रमहरू।
- ✚ मानवीय विकास: आधारभूत स्वास्थ्य, प्राथमिक शिक्षा, व्यवसायिक शिक्षा तथा तालिम परियोजना, सरसफाई, आयआर्जन, रोजगारीमा लगानी कार्यक्रम (स्वदेशी र विदेशी)।
- ✚ जनसङ्ख्या नियन्त्रण र परिवार नियोजन कार्यक्रम।
- ✚ विशेष कार्यक्रम: गरिबसँग विश्वेश्वर कार्यक्रम, युवा स्वरोजगार कार्यक्रम, ग्रामीण स्वावलम्बन कार्यक्रम।

५. प्रदेश र स्थानीय सरकारका गरिबी निवारण लक्षित कार्यक्रमहरू।

गरिबी निवारणको प्रयासमा हामी कहाँ चुक्यौं ?

१. शासकीय कमजोरी: शासनमा नागरिकको संलग्नता गराउने नयाँ सार्वजनिक शासनको ढाँचाको अभावमा top down र ठालुको बोलवाला हुने नीति निर्माण तथा कार्यक्रमको छनोट गर्ने ढाँचाले गरिबले कार्यक्रममा अपनत्व नलिने र पाखा लाग्ने प्रवृत्ति देखियो।
२. प्रियतावादी राजनीतिले मन्त्रालयगत कार्यक्रम राख्नेमा होडबाजी: गरिबी निवारणका कार्यक्रम कार्यविभाजन नियमावली विपरित सम्बन्धीत मन्त्रालयमा नराखी अन्तै राखियो। नाम भूमि व्यवस्था, सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालय तर गरिबी निवारणका कार्यक्रम अन्य मन्त्रालयमा रहने प्रवृत्ति देखियो।
३. दिगो विकास लक्ष्यमा प्रगतिको अभाव: हालै राष्ट्रिय योजना आयोगले गरेको दिगो विकासका लक्ष्यको प्रगति समीक्षामा दिगो सहर र बस्ती विकासमा मात्र सन् २०३० सम्म लक्ष्य हासिल हुने देखाएको छ। त्यसैगरी सन् २०२२ सम्मको माईलस्टोनमा ४१.७ प्रतिशत मात्र लक्ष्य हासिल भएको देखिएको छ भने सन् २०३० सम्मको माईलस्टोनमा ६०.५ प्रतिशत मात्र लक्ष्य हासिल हुने देखिएको।
४. एकद्वार प्रणालीको अभाव: एकीकृत ढाँचामा कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु पर्नेमा विभिन्न निकायबाट आयोजना, परियोजना, कार्यक्रम राख्ने प्रवृत्ति हुनु।
५. कृषिमा रूपान्तरणको अभाव: कृषि क्षेत्रमा युवाहरूको अनाकर्षण, जलवायु परिवर्तनको प्रभावले उत्पादनमा कमी, युवा जनशक्ति विदेश पलायन हुनु। त्यसैगरी कृषिमा आधुनिकीकरण र

यान्त्रिकीकरण गर्नमा स्रोत अभाव, जोताहा किसानमा अनुदान पुग्न नसक्नु र चुहावट तथा स्रोत छर्ने प्रवृत्ति बाधक रह्यो।

६. उद्योग क्षेत्रमा न्यून वृद्धि, संरचनात्मक रूपान्तरण (structural transformation) को अभाव: कृषि क्षेत्रबाट मान्छे बाहिर त आए तर उद्योग क्षेत्रको विकास नहुँदा सेवा क्षेत्रमा प्रवेश गरे जसले गर्दा उद्योग क्षेत्र शैशवावस्थामा रहन गयो। यसले निर्यात साँघुरिन गई व्यापार घाटा बढ्न गयो।
७. गरिब पहिचान, परिचयपत्र र सशक्तीकरणमा प्रभावकारिताको अभाव: गरिबको पहिचान गर्ने र परिचयपत्र दिने विषयमा प्रभावकारिता हासिल नहुँदा गरिब को हो भन्ने पहिचान हुन सकेन भने परिचयपत्र वितरणका सुरुका दिनहरूमा टाठाबाठा, धनी र जनप्रतिनिधिले समेत परिचयपत्र लिएको समाचार बाहिरिए। यसले त्यसपछी गर्नुपर्ने सशक्तीकरणको कार्य समेत प्रभावकारी हुन सकेन।
८. नीति, योजना, मध्यमकालीन खर्च संरचना र बजेटबीच तालमेलको अभाव: नीति, योजना, मध्यमकालीन खर्च संरचना र बजेट परस्परमा सहयोग नगर्ने (Mutually exclusive) हुँदा यी दस्तावेज औपचारिक बन्ने र कार्यक्रम तथा योजना खल्तीबाट आउने अवस्था रह्यो। साथै, गरिबी निवारणका आयोजनामा पूर्वतयारीको अभाव देखियो। त्यसैगरी नीति, बजेट, योजना, स्रोत परिचालन लगायतका विषयमा तीनै तहका सरकारबीच समन्वयको समेत अभाव देखियो।
९. स्रोतसाधन परिचालनमा भौगोलिक, जातिगत, लैङ्गिक तथा प्रादेशिकस्तरमा सन्तुलन र समन्यायिकता कायम गर्नमा समस्या देखियो। प्रदेशहरूबीचको मानव विकास, स्रोत वितरण, गरिबी, आर्थिक तथा सामाजिक विकासका पूर्वाधारमा असमानता तथा अनुत्पादक क्षेत्रमा स्रोत परिचालन हुन पुग्यो।
१०. महिला, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने किसिमका कार्यक्रमको पहिचान, विकास र कार्यान्वयन गर्न सकिएन।
११. विभिन्न मन्त्रालयबाट सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम सञ्चालन भइरहेकोले कार्यक्रममा दोहोरोपना देखिन गयो। विपद्, महामारी, जलवायु परिवर्तन लगायतका कारणले थप जनसङ्ख्या गरिबीको रेखा भन्दा तल जान पुगे।
१२. सरकारी, निजी, सहकारी, सामुदायिक तथा गैरसरकारी क्षेत्रको साझेदारी तथा समन्वय अभिवृद्धि गर्दै लगानीको विकेन्द्रीकरण गर्नुपर्नेमा त्यसो हुन सकेन।
१३. गरिबी निवारण, असमानता न्यूनीकरण, समतामूलक समाज निर्माण तथा सन्तुलित विकासका लागि सञ्चालित कार्यक्रमहरूको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन कमजोर रह्यो।

गरिबी निवारणमा चीनको चार दशक

चीनले विगत चार दशकमा अभूतपूर्व आर्थिक वृद्धि र गरिबी निवारण हासिल गरेको छ। ग्रामीण क्षेत्रमा गरिबीमा बाँचिरहेका मानिसहरूको अनुपात सन् १९७८ मा ९७.५% बाट घटेर हाल सम्ममा १% भन्दा कममा पुगेको छ। यसको अर्थ अन्तर्राष्ट्रिय गरिबीको रेखामुनी रहेका लगभग ८० करोड मानिसहरूलाई गरिबीबाट बाहिर निकालिएको हो। चिनियाँ सरकारले २०२१ मा चरम गरिबी निवारणको घोषणा गरेको छ। यो उपलब्धिले विश्वव्यापी गरिबी निवारणमा ठूलो प्रभाव पारेको छ। गरिबी निवारणसँगै चीनले स्वास्थ्य, शिक्षा र कल्याणका अन्य उपायहरूमा पनि उल्लेखनीय प्रगति गरेको छ। अपेक्षित आयु बढेको छ, शिशु मृत्युदर घटेको छ र शैक्षिक उपलब्धिहरूमा उल्लेखनीय वृद्धि भएको छ।

गरिबी निवारणका समष्टिगत लक्ष्य

१. **Two no worries:** Food and clothing,
२. **Three guarantees:** compulsory education, basic medical care, and housing security

गरिबी निवारणका मुख्य चालकहरू

१. **व्यापक आर्थिक रूपान्तरण:** यसमा कृषि, औद्योगिकीकरण, सहरीकरण र पूर्वाधार विकासमा सुधारहरू मार्फत नयाँ आर्थिक अवसरहरू सिर्जना गर्ने र औषत आय वृद्धि गर्ने काम गरिएको थियो।
२. **दीर्घकालीन गरिबी न्यूनीकरणमा लक्षित कार्यक्रम:** यसमा रोजगारी र स्थिर आयको सिर्जना गर्नमा ध्यान केन्द्रित गर्दै पिछडिएका क्षेत्रहरू र पछी परेका व्यक्तिका घरपरिवारहरूलाई सहयोग प्रदान गर्ने काम गरिएको थियो।

आर्थिक रूपान्तरणका लागि छनोट गरिएका विशिष्ट निर्धारकहरू :-

१. **बढ्दो कृषि उत्पादकत्व:** कृषि क्षेत्रमा भएका सुधारहरूले ग्रामीण गरिबहरूको उत्पादकत्व र आय वृद्धि गर्न मद्दत गर्‍यो।
२. **क्रमिक औद्योगिकीकरण:** श्रम-प्रधान उद्योगहरूको विकासले कृषिबाट आएका कामदारहरूलाई रोजगारीको अवसर प्रदान गर्‍यो।
३. **व्यवस्थित सहरीकरण र ग्रामीण-सहरी बसाइसराई:** सहरीकरणले मानिसहरूलाई सहरहरूमा जान सहज बनायो, जहाँ उनीहरूले नयाँ अवसरहरूको फाइदा लिन सक्थे र आप्रवासीहरूको रेमिट्यान्सले ग्रामीण आय बढायो।
४. **पूर्वाधार लगानीमा विस्तार:** पूर्वाधारमा गरिएको लगानीले ग्रामीण क्षेत्रमा जीवनस्तर सुधार गर्‍यो र उनीहरूलाई बजारसँग जोड्यो।

चीन सरकार र शासनको भूमिका: चीनको गरिबी निवारण सफलतामा प्रभावकारी शासनले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ। नीतिहरू समन्वय गर्ने, अन्तर-एजेन्सी सहयोगलाई सहज बनाउने र सरोकारवालाहरूलाई परिचालन गर्ने सरकारको क्षमताले गरिबी निवारण रणनीतिहरूको सफल कार्यान्वयनमा योगदान पुऱ्याएको देखिन्छ। चीनको केन्द्रीकृत कार्यान्वयन, बलियो अनुगमन र जवाफदेहिता, सार्वजनिक अधिकारीहरूका लागि प्रोत्साहनहरूले यसको संस्थागत व्यवस्थाहरूलाई कार्यान्वयन गर्न सहज बनेको हो।

चीनको अनुकूल परिस्थिति: चीनको तीव्र आर्थिक वृद्धि र गरिबी निवारणलाई राम्रो शिक्षा र स्वस्थ जनसङ्ख्या, कम प्रजनन दर, उच्च बचत दर र न्यायपूर्ण भूमि वितरण जस्ता अनुकूल प्रारम्भिक परिस्थितिहरूले पनि सहयोग गरेको थियो। यी परिस्थितिहरूले सुधार र खुलापनका नीतिहरूसँग मिल्ने चीनको सफलतामा योगदान पुऱ्याए।

चीनको गरिबी निवारणका रणनीतिहरू: चीनको गरिबी निवारण रणनीतिहरू समयसँगै सिक्दै विकसित भएका देखिन्छन्।

१. **क्षेत्रगत गरिबी निवारण:** सुरुमा गरिबी निवारणका प्रयासहरू भूगोल र अवसरहरूको अभावले पछाडि परेका क्षेत्रहरूलाई अगाडि ल्याउनमा केन्द्रित थिए।
२. **सामाजिक सुरक्षा नीतिहरू:** सङ्कटासन्न जनसङ्ख्यालाई सहयोग प्रदान गर्न सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू लागू गरियो।
३. **लक्षित गरिबी निवारण रणनीति:** २०१२ देखि चीनले व्यक्तिगत घरपरिवार र तिनीहरूको विशिष्ट आवश्यकताहरूमा केन्द्रित लक्षित गरिबी निवारण रणनीति लागू गरेको छ। यस रणनीतिमा गरिब घरपरिवारहरूको पहिचान गर्ने, अनुकूलित सहयोग प्रदान गर्ने र प्रगति अनुगमन गर्ने समावेश छ। गरिबी निवारण प्रयासहरूको प्रभावकारितामा सुधार गर्न डिजिटल प्रविधिहरूको उपयोग गरिएको छ।

विश्वव्यापी सन्दर्भमा चीनको गरिबी निवारण अनुभव: यसले अन्य विकासोन्मुख देशहरूका लागि बहुमूल्य पाठ प्रदान गरेको छ। शिक्षा, निर्यात अभिमुखीकरण, पूर्वाधार लगानी र बजारउन्मुख संरचनात्मक नीतिहरूमा ध्यान केन्द्रित गर्नेजस्ता चीनको सफलताका मुख्य तत्वहरूलाई विभिन्न सन्दर्भहरूमा अनुकूलित गर्न सकिन्छ।

चीनले तय गरेको आगामी गन्तव्य:- चीनले सन् २०२५ सम्ममा "सामूहिक समृद्धि" हासिल गर्ने लक्ष्य लिएको छ। यसमा गुणस्तरीय सेवाहरूमा पहुँचमा रहेका बाँकी कमीहरूलाई सम्बोधन गर्ने, असमानता घटाउने र गरिबको समस्या समाधान गर्ने विषय समावेश छ।

निष्कर्ष र सुझाव: माथिको अध्ययनबाट हामीले गरिबी निवारणको सन्दर्भमा निम्न काम गर्न जरूरी छः-

१. दिगो विकासका लक्ष्य हासिल गर्नमा स्रोतको परिचालन गर्ने।
२. जनतालाई शासन गरी सेवा दिने पुरानो अवधारणाबाट अब सेवा दिई शासन गर्न सिकाउने पद्धति अपनाउने। शासनमा नागरिकको संलग्नता गराउने नयाँ सार्वजनिक शासनको ढाँचाको अवलम्बन गर्ने।
३. गरिबी निवारणका कार्यक्रम कार्यविभाजन नियमावली बमोजिमको जिम्मेवारी भएको मन्त्रालयबाटै सञ्चालन गर्ने। एकीकृत ढाँचामा एकद्वार प्रणालीबाट कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने।
४. कृषिमा आधुनिकीकरण र यान्त्रिकीकरण गर्नमा स्रोतको महत्तम उपयोग गर्ने, जोताहा किसानलाई अनुदानको ब्यवस्था गर्ने, चुहावट नियन्त्रण तथा स्रोत छर्ने प्रवृत्ति अन्त्य गर्ने।
५. उद्योग क्षेत्रको विकास तथा सेवा क्षेत्रको दिगोपना कायम गर्ने।
६. गरिबको पहिचान र परिचयपत्र वितरणको कामलाई प्रभावकारी बनाउने र परिचयपत्रका आधारमा सशक्तीकरण र लक्षित कार्यक्रम तय गर्ने।
७. नीति, योजना, मध्यमकालीन खर्च संरचना र बजेटबीच तालमेल कायम गर्ने। गरिबी निवारणका आयोजनामा पूर्वतयारीको पाटोलाई प्रभावकारी बनाउने।
८. स्रोतसाधन परिचालनमा भौगोलिक, जातिगत, लैङ्गिक तथा प्रादेशिकस्तरमा सन्तुलन कायम गर्ने। प्रदेशहरूबीचको मानव विकास, स्रोत वितरणमा ध्यान दिई, गरिबी, आर्थिक तथा सामाजिक विकासका पूर्वाधारमा असमानता तथा अनुत्पादक क्षेत्रमा स्रोत परिचालनलाई निरुत्साहन गर्ने।
९. महिला, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने किसिमका कार्यक्रमको पहिचान, विकास र कार्यान्वयन गर्ने।
१०. सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रममा विभिन्न मन्त्रालयबीचको दोहोरोपना हटाउने। विपद्, महामारी, जलवायु परिवर्तनका प्रभाव न्यूनीकरणका कार्यक्रम तय गर्ने।
११. सरकारी, निजी, सहकारी, सामुदायिक तथा गैरसरकारी क्षेत्रको साझेदारी तथा समन्वय अभिवृद्धि गर्दै लगानीको विकेन्द्रीकरण गर्ने।
१२. गरिबी निवारण, असमानता न्यूनीकरण, समतामूलक समाज निर्माण तथा सन्तुलित विकासका लागि सञ्चालित कार्यक्रमहरूको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रभावकारी बनाउने।

१३. ग्रामीण र सहरी क्षेत्रहरूबीच शिक्षाको गुणस्तरमा रहेको अन्तरलाई कम गर्ने।
१४. सडकटपूर्ण क्षेत्रमा बसोवास गरेका नागरिकलाई नियन्त्रित बसाइँसराई, एकीकृत बस्ती विकास तथा बसाइँसराई गरी आएका कामदारहरूलाई राम्रो सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने।
१५. उच्च मूल्य अभिवृद्धि गर्ने सेवाहरूलाई बढावा दिने।
१६. श्रम शक्ति सहभागिता दर बढाउने।
१७. असमानता न्यूनीकरण गर्ने।
१८. बजार प्रणालीमा market efficiency र competition कायम गर्न सरकारको प्रभावकारिता र नियमनकारी गुणमा सुधार गर्ने।

अन्त्यमा,

चीनको गरिबी निवारणको सफलता द्रुत आर्थिक वृद्धि, व्यापक आर्थिक रूपान्तरण र प्रभावकारी शासनको परिणाम हो। चीनको अनुभव हाम्रो जस्तो विकासोन्मुख राष्ट्रको लागि बहुमूल्य रहेको छ। हामीले कार्यक्रमको कार्यान्वयन प्रभावकारी गर्दै रोजगारीका अवसरको न्यायोचित वितरण गर्ने रणनीति लिनु जरुरी छ।

सन्दर्भ सामग्री

नेपालको संविधान, नेपाल कानून आयोग।

सोह्रौँ योजना (२०८१/०८२-२०८५/०८६), राष्ट्रिय योजना आयोग।

नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण (२०७९/०८०), राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालय।

आर्थिक वर्ष (२०८२/०८३) को बजेट वक्तव्य, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय।

https://hdr.undp.org/system/files/documents/ameizhang_0.pdf

World Bank. 1992. China: Strategies for Reducing Poverty in the 1990s, A World Bank country study. Washington, D.C.: World Bank.

सार्वजनिक खरिद (पहिलो संसोधन) ऐन, २०७३ मा भएको व्यवस्था, औचित्य र कार्यान्वयनको प्रभावकारिता



- वीरेन्द्र बहादुर के.सी.

सचिव (कानून), मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, कर्णाली प्रदेश

सार्वजनिक निकायहरूद्वारा हुने खरिद सम्बन्धी कारवाही, विधि र प्रकृत्यालाई वढी खुला, पारदर्शी, वस्तुनिष्ठ र विश्वसनीय बनाई सार्वजनिक निकायमा हुने निर्माण सम्बन्धी कार्य, मालसामानको आपूर्ति तथा परामर्श सेवालाई प्रभावकारी तुल्याउनुको साथै समय समयमा ऐनको कार्यान्वयनको क्रममा देखा परेका असहजता हटाउन र ऐनमा रहेको कमी कमजोरीलाई समयसापेक्ष परिमार्जित गर्न ऐन संशोधनको आवश्यकता परेको हो। सार्वजनिक खरिद प्रकृत्यामा प्रतिस्पर्धा, स्वच्छता, इमान्दारिता, जवाफदेहीता र विश्वसनीयता प्रवर्द्धन गरी मितव्ययी तथा विवेकपूर्ण ढङ्गबाट सार्वजनिक खरिदको अधिकतम प्रतिफल हासिल गर्न मद्दत पुगोस् भनी सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ को संशोधन गर्नु प्रथम हेतु रहेको छ। जसको परिणामस्वरूप सार्वजनिक निकायले निर्माण कार्य गराउँदा, मालसामान सेवा खरिद गर्दा, परामर्श सेवा लिँदा उत्पादक, विक्रेता आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी वा सेवाप्रदायकलाई विना भेदभाव सार्वजनिक खरिद प्रकृत्यामा सहभागी हुने समान अवसर प्रदान गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्न मद्दत मिलोस् भन्ने अपेक्षा राखेको छ।

सार्वजनिक खरिद (पहिलो संसोधन) ऐन २०६३ मा भएको व्यवस्थालाई क्रमशः विश्लेषण गर्ने हो भने देहायको विषयहरूलाई सम्बोधन गरी खरिद प्रकृत्यामा हुने द्विविधालाई अन्त्य गरेको छ भने विश्वव्यापिकरणको प्रभावसँगै आएको अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारको नयाँ आयामले ल्याएको थप चुनौती र व्यापारको थप नयाँ रूपलाई समेत मध्येनजर गरी सो सँग सम्बन्धित खरिद प्रक्रियालाई समेटेको पाइन्छ।

ऐनमा थप गरिएको तथा हटाइएको व्यवस्थाले क्रमशः निम्न विषयहरूलाई सम्बोधन गरेको पाइन्छ:-

मूल ऐनको दफा २ को खण्ड (ग) मा रहेको चल वा अचल भन्ने शब्दको पछी सजिव वा निर्जिव प्रकोप तथा महामारी वा भन्ने शब्दहरूको थप गरिएको छ। अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा भएको व्यापारको प्रकृति तथा विस्तारको क्रममा विभिन्न जीवजन्तु तथा निर्जीव वस्तुहरूको खरिद प्रक्रियामा हुने द्विविधाहरूलाई अन्त्य गरेको छ। पछिल्लो समयमा विभिन्न प्रकारका उन्तत जातका पशुपञ्छीहरू लगायतका जीवजन्तुको आपूर्ति तथा खरिद गर्दा समेत यस ऐनको थप प्रावधानहरूले सहज गराउनेछ।

मूल ऐनको दफा ३ मा थप व्यवस्था गरी प्रचलित ऐन बमोजिम दर्ता भएका संस्थाले सरकारी कोष प्रयोग गरी खरिद गर्दा समेत यो ऐन बमोजिमको कार्यविधि पुरा गर्नुपर्ने व्यवस्थाले सरकारी कोष खर्च गर्ने संस्थाहरूलाई समेत यस ऐनले क्षेत्राधिकार ग्रहण गरी समेटेको छ। दफा ५ मा भएको २५ हजार सम्मको खरिदमा लागत अनुमान गर्नुपर्ने व्यवस्थामा निर्माण कार्य बाहेकमा २५ हजारबाट एक लाख पुऱ्याई सार्वजनिक खरिद प्रकृत्यालाई छिटोछरितो र सहज बनाई दिएको छ भने लागत अनुमान विश्वसनीय, भरपर्दो र वास्तविक धरातलमा आधारित भई तयार होस् भन्ने हेतुले लागत अनुमान संसोधन गर्नुपर्दा शुरु लागत कार्यमा २५% वढी फरक परेमा त्रुटिपूर्ण डिजाइन र अस्वभाविक लागत अनुमान तयार गरेको कारणले खरिद प्रकृत्या प्रभावित हुने भएमा लागत अनुमान तयारमा संलग्न पदाधिकारीहरूलाई कारवाहीको व्यवस्था गरी थप जिम्मेवार बनाउने उद्देश्य राखेको छ। मूल ऐनको दफा ६ मा दफा ६(क) थप गरी खरिदको प्रकृति अनुरूप आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी, परामर्शदाता र गैरसरकारी संस्था वा सेवा प्रदायकको छुट्टाछुट्टै सूची तयार गरी खरिद प्रकृत्यालाई थप पारदर्शी र वस्तुविष्ट बनाउन प्रयास गरिएको छ। सार्वजनिक निकायको खरिद प्रकृत्यामा सहभागी हुन चाहने आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी, परामर्शदाता, गै.स.स वा सेवा प्रदायकले सम्बन्धित कार्यालयमा निवेदन दिने व्यवस्था तथा प्रत्येक वर्ष अद्यावधिक गर्न निवेदन दिनु पर्ने व्यवस्थाले प्रत्येक वर्ष नयाँ दर्ता गर्ने वाहेक अन्यले निवेदन माग गरी मौजुदा सूची अद्यावधिक गर्न सकिने व्यवस्था नियमावलीमा थप गरी आपूर्तिकर्ता निर्माण व्यवसायी, परामर्शदाता, गै.स.स वा सेवा प्रदायकलाई सहज बनाउनुपर्ने अवस्था देखिन्छ।

दफा ७ मा भएको व्यवस्थामा भएको संसोधनले सार्वजनिक निकायले गर्ने खरिद सम्बन्धी कार्य गर्दा सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयले निर्धारण गरेको योग्यता, ज्ञान भएको, तालिम प्राप्त कर्मचारीबाट गराउनु पर्नेछ भन्ने व्यवस्थालाई हटाई खरिद इकाइको स्थापना गर्नुपर्ने साथै कार्यबोझ र कार्य प्रकृतिको आधारमा महाशाखा, शाखा वा ईकाइको स्थापना गरी खरिद अधिकारी तोक्ने व्यवस्था र उक्त ईकाइलाई खण्ड (ख) र (ग) मा भएको आवश्यकता अनुसार सामान्य तथा सारभूत रूपमा फरक नपर्ने गरी आवश्यकता अनुसार भन्ने शब्द राखी खरिद कारवाहीमा संलग्न पदाधिकारीबाट हुनसक्ने स्वेच्छाचारीतामा समेत अड्कुश लगाएको छ। इकाई वा शाखा र महाशाखा को काम, कर्तव्य र अधिकार समेत तोकिए बमोजिम थप जिम्मेवार बनाइदिएको छ। मूल ऐनको दफा ८ मा संसोधन गरी सार्वजनिक खरिदका नयाँ विधिहरू थप गरी खरिद प्रकृत्यालाई बदलिंदो परिस्थिति र कारोवारका नयाँ आयामहरू समेत थपिएको सन्दर्भमा उक्त व्यवस्थाले बदलिंदो विश्व परिवेशमा हुने खरिद प्रक्रिया र आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने उद्देश्य राखेको छ। एकमुष्ट दर विधिबाट बिगतमा भएको खरिद प्रकृत्यामा भएको इकाई दरमा आउने समस्यालाई समाधान गरी इकाईको परिमाण र लागत अनुमानको घटी वा बढी प्रतिशतमा मूल्य प्रस्ताव फाराम (BOQ) मा उल्लेख गरी पेश गर्न सकिने व्यवस्थाले मूल्याङ्कन प्रकृत्यालाई समेत सहज बनाई दिएको छ।

त्यस्तै उत्पादक वा अधिकृत विक्रेताद्वारा निर्धारित दरमा (क्याटलग सपिङ्ग खरिद गर्ने विधिबाट) हाल भएको बोलपत्र आव्हानको माध्यमबाट खरिद गर्दा आएको द्विविधायुक्त, झन्झटिलो र अपारदर्शी तथा मूल्यमा भएको अप्रतिस्पर्धाको दायरालाई समेत फराकिलो बनाई समय, मूल्य, प्रतिस्पर्धा र खरिद प्रकृत्यालाई समेत सहज बनाई दिएको छ। यस विधिबाट सामान्य अन्य ग्राहक भन्दा सरकारी निकायले खरिद गर्दा महङ्गो पर्न जाने र सेवा सुविधा समेतमा सङ्कुचन हुन गएका थिए तर यो व्यवस्थाले उत्पादक कम्पनीले खुल्ला रूपमा प्रस्ताव गरेका सेवा सुविधा तथा छुट सार्वजनिक निकायहरू समेत खुल्ला बजारको मान्यता अनुरूप सहजै लाभ लिन सक्नेछन्।

दफा ९ मा थप गरिएको लिमिटेड टेन्डरिङ्ग वा सीमित बोलपत्रदाताले मात्र लिने खरिद विधिबाट सीमित उत्पादक, आपूर्तिकर्ता वा सेवा प्रदायक मात्र छन् भन्ने आधिकारिक पुष्टि भएको अवस्थामा खरिद प्रकृत्यालाई छिटो छरितो र सहज बनाउन उक्त सीमित उत्पादक, आपूर्तिकर्ता वा सेवा प्रदायकबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई खरिद गर्न सकिनेछ जसले गर्दा सार्वजनिक पदाधिकारीहरूलाई खरिद प्रकृत्यामा भएको असहजतालाई हटाई कार्य सम्पादन गर्न सजिलो तुल्याई दिएको छ। त्यस्तै दफा १० मा भएको थप नयाँ लिने पुरानो दिने (बाई ब्याक मेथड) खरिद विधिबाट पनि खरिद प्रकृत्यालाई समयसापेक्ष बनाउनुको साथै सार्वजनिक निकायमा रहेका विभिन्न उपयोगमा आउन नसकेका गाडी, लगायतका विभिन्न औजार, उपकरणहरूको लिलामी प्रकृत्या गर्ने समस्याबाट मुक्त भई सार्वजनिक निकायमा रहेका काम नलाग्ने औजार, उपकरण लगायतका सामग्रीहरूलाई फिर्ता दिई नयाँ उपकरण, औजार तथा गाडी लगायतका सामानहरू खरिद गर्न सहज तुल्याउनेछ र काम नलाग्ने सामग्रीको उपयोग गरी समय, मूल्य र मितव्ययीतालाई समेत ध्यानमा राखी स्रोतसाधनको समुचित व्यवस्थापनको लागि सहज गरेको छ भने पर्यावरणीय रूपमा जनस्वास्थ्यमा समेत असर पार्ने र वातावरणको दृष्टिले समेत लिलाम गर्न नमिल्ने र प्रयोग गर्न नमिल्ने सामानको समेत उचित व्यवस्थापनमा सहयोग मिल्ने अपेक्षा राखेको छ।

मूल ऐनको दफा १० को उपदफा (५) मा भएको निर्माण कार्यको खरिदमा योग्यता निर्धारण नगरिने व्यवस्थाको ६० लाखको सीमा बढाई २ करोड बनाइएको छ जसले सम्पूर्ण निर्माण व्यवसायीलाई बोलपत्र प्रकृत्यामा सहभागी हुन बाटो खोलिदिएको छ। मूल ऐनको दफा १३ को व्यवस्थामा थप गरी तोकिएको मापदण्ड र समयभित्रै कार्य सम्पन्न गर्न सक्नेले मात्र बोलपत्र प्रकृत्यामा सहभागी होस् र असक्षम बोलपत्रदाताहरूलाई बोलपत्र प्रकृत्याबाट निरुत्साहित गर्ने उद्देश्यले लागत अनुमान भन्दा पन्ध्र प्रतिशतभन्दा जति रकमले घटी कबोल गरेको छ सो को पचास प्रतिशतले हुन आउने रकम कबोल अङ्कको पचास प्रतिशतमा थप गरी कार्यसम्पादन जमानत राख्नुपर्ने कुरा लगायत आर्थिक र प्राविधिक विवरण, सम्झौताको रकम र कार्य प्रगतिको विवरण तथा एउटै प्राविधिक क्षमता कुनै निकायमा प्रयोगमा रहेको अवस्थामा आवश्यक पर्ने हद सम्मको प्राविधिक क्षमता थप कार्यको लागि गणना नहुने व्यवस्था गरिएको छ। एउटै बोलपत्रदाताले विभिन्न ठाउँमा एउटै कार्यानुभवलाई पेश गरी बोलपत्र प्रकृत्यामा सहभागी हुने प्रवृत्तिलाई समेत रोक लगाएको छ। मूल ऐनको दफा १४ मा थप उपदफा ४(क) र ४(ख) को व्यवस्था गरी बोलपत्र वा पूर्व योग्यता सम्बन्धित प्रस्ताव पेश गर्न दिइएको अवधिभित्र कुनै

बोलपत्र वा पूर्व योग्यता सम्बन्धी प्रस्ताव नपरेमा वा सारभूत रूपमा प्रभावग्राही नभएमा बोलपत्र प्रकृया नै रद्द गरी नयाँ प्रकृया अवलम्बन गर्दा समय र मूल्य समेत थप हुन गई राज्यलाई पर्ने थप व्ययभारलाई मध्येनजर गरी उक्त समस्यालाई समुचित व्यवस्थापन गर्न राष्ट्रियस्तरको बोलपत्र वा पूर्व योग्यता सम्बन्धी प्रस्तावको हकमा १५ दिन र (ICB) अन्तर्राष्ट्रिय बोलपत्रको हकमा २१ दिनको समयवाधि दिई पूर्व बोलपत्र वा पूर्वयोग्यता आव्हान गर्न सकिने व्यवस्थाले खरिद प्रक्रियालाई सहज, सरल र मितव्ययी बनाएको छ। उक्त निर्धारित समयमा पनि बोलपत्र वा प्रस्ताव नपरेमा औचित्य पुष्टि खुलाई एक तह माथीको अधिकारीको स्वीकृति लिई ७ दिन सम्मको अवधि दिई पूनः बोलपत्र आव्हान गरी दफा ८ बमोजिमको कुनै खरिद विधि प्रयोग गरी खरिद गर्न सक्ने व्यवस्थाले सार्वजनिक पदाधिकारी तथा बोलपत्रदाताहरूबीच हुनसक्ने अपवित्र गठवन्धनको अन्त्य हुने उद्देश्य समेत राखेको छ।

मूल ऐनको दफा १४ को उपदफा (८) थप गरी निर्माण कार्यको खरिदमा तोकिएको लागत अनुमानमा स्वदेशी बोलपत्रदाताबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराउने व्यवस्थाले स्वदेशी निर्माण व्यवसायीको प्रवर्द्धनको लागि विशेष प्राथमिकता प्रदान गरिएको छ।

मूल ऐनमा दफा १८ थप गरी विद्युतीय सञ्चार माध्यमको प्रयोग गरी गरिने खरिदको लागि द्विविधा नहोस् भन्ने हेतुले सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट स्वीकृत विद्युतीय खरिद प्रणाली बमोजिम हुने भनी व्यवस्था गरेको छ र दफा १९ मा भएको संशोधनमा कुनै बोलपत्रदाताले बोलपत्र संशोधन वा फिर्ता लिन चाहेमा २४ घण्टा अगावै शिलवन्दी निवेदन दिनुपर्ने व्यवस्थाले अन्तिम समयमा बोलपत्रदाताहरूबीच हुने मिलेमतो, करकाप जस्ता अवाञ्छित क्रियाकलापलाई नियन्त्रण गर्न खोजिएको छ तर विद्युतीय सञ्चार माध्यमको हकमा भने २४ घण्टाको समयसीमा तोकिएको छैन र सो लाई समेत समेट्नु पर्दछ। बोलपत्र जमानत जफत गर्नुपर्ने व्यवस्थामा समेत थप प्रावधान राखी निर्धारित समय पश्चात संशोधन वा फिर्ताको निवेदन दिने कानूनको Loophole लाई समेत पुरा गरिएको छ। दफा २७ को उपदफा (६) बमोजिमको प्रकृया अपनाउँदा पनि बोलपत्रदातासँग सम्झौता हुन नसकेमा दफा २६ मा भएको व्यवस्थामा थप गरी बोलपत्र अस्वीकृत गर्ने वा खरिद कारवाही रद्द गर्ने व्यवस्थालाई स्पष्ट पारेको छ। दफा २७ को उपदफा (६) पछि उपदफा ६(क) थप गरी दफा २० बमोजिमको बोलपत्र मान्य अवधिभित्र सार्वजनिक निकायले बोलपत्र स्वीकृत र खरिद सम्झौता सम्बन्धी काम गरी सक्नु पर्नेछ भन्ने व्यवस्थाले सार्वजनिक निकायका पदाधिकारीलाई समयसारिणी, जवाफदेही र जिम्मेवार बनाएको छ।

दफा ४१ मा सोझै खरिद सम्बन्धी व्यवस्थामा सार्वजनिक निकायले अर्को सार्वजनिक निकायसँग खरिद गर्न सक्ने र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँग सो संस्थाले तोकेको दररेटमा मालसामान वा सेवा खरिद गर्नसक्ने साथै विशेष परिस्थितिमा समेत सोझै खरिद गर्न सक्ने जस्ता नयाँ प्रावधान थप गरी सार्वजनिक खरिद प्रकृयालाई सरल र सहज बनाईदिएको छ भने दफा ४१ को उपदफा २ बमोजिम गठित समितिमा सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयका प्रमुख रहने व्यवस्थालाई झिकिएको छ। मूल ऐनको दफा

५२ को उपदफा २ को खण्ड (ज) मा भएको पेशकी भुक्तानी भन्ने शब्दलाई हटाई बोलपत्रदातालाई जिम्मेवार बनाउनुका साथै सार्वजनिक अधिकारीलाई भुक्तानी गर्दा कार्य प्रगतिको आधारमा भुक्तानी गर्न सहज बनाईदिएको छ भने दफा ५२ (क) थप गरी खरिद सम्झौता रकमको बीस प्रतिशतमा नबढ्ने गरी र बाँकी रकम कार्य प्रगतिको आधारमा २ करोड रुपैयाँसम्मको बोलपत्रको हकमा वाहेक छुट्टै खोलिएको बैङ्क खाताबाट भुक्तानी गर्नुपर्ने र सम्झौता भएको ३० दिनभित्र कार्य प्रारम्भ गरी सक्नुपर्ने, पेशकी रकम कुन प्रयोजनमा खर्च भएको हो सो को अद्यावधिक विवरण सम्बन्धित सार्वजनिक निकायलाई उपलब्ध गराउनुपर्ने र तोकिएको कार्यमा पेशकी रकम खर्च नगरेको अवस्थामा बोलपत्र जमानत जफत गर्ने जस्ता व्यवस्थाले समयमा काम सम्पन्न गर्न र पेशकी रकम तोकिएको कार्यमा खर्च गर्न बाध्य गराई बोलपत्रदातालाई जिम्मेवार र जवाफदेही हुनुपर्ने बनाएको छ।

त्यस्तै दफा ५४ को भेरिएशन आदेश गर्न सक्ने अधिकारी र रकमको सीमालाई फराकिलो बनाएको छ र पच्चिस प्रतिशत भन्दा माथिको भेरिएशन आदेश गर्नुपर्दा आवश्यकता, पारदर्शिता र मितव्ययिता अपनाउन विशेषज्ञ समूह गठन गरी सो समूहको सिफारिसको आधारमा मात्र भेरिएशन आदेश जारी गर्नसक्ने र लागत अनुमान स्वीकृत गर्ने अधिकारी भन्दा तल्लो तहको अधिकारीले भेरिएशन आदेश जारी गर्न नसक्ने व्यवस्थाले पदीय सोपानलाई समेत ख्याल राखेको छ भने ६० लाख रुपैयाँ सम्मको पन्ध्र प्रतिशत भन्दा माथिको भेरिएशन आदेश विभागीय प्रमुखले गर्नसक्ने व्यवस्थाले खरिद प्रकृत्यालाई सहज र सरल बनाउने उद्देश्य राखेको छ।

त्यस्तै दफा ५५ मा भएको मूल्य समायोजनको लागि भएको १५ महिना भन्दा बढी समयको खरिद सम्झौताको सट्टा १२ महिनामा सीमित गरी मूल्यवृद्धि र आर्थिक वर्षसँग एकरूपता कायम गर्न खोजिएको छ। दफा ५८ मा उपदफा (१क) थप गरी मध्यस्थताको माध्यमबाट विवाद समाधान गर्ने कुरा खरिद सम्झौतामा उल्लेख गर्नुपर्ने व्यवस्थाले विवाद समाधानमा ठोस उपलब्धी प्राप्त गर्न सहजता प्रदान गर्नेछ र समय, मूल्य र गुणस्तरमा समेत फाइदा हुन जानेछ। यसबाट अनावश्यक बखेडा झिक्ने प्रवृत्तिको समेत निरुत्साहन गर्न मद्दत पुग्नेछ। दफा ५९ मा खरिद सम्झौताको अन्त्य र सो को उपचार सम्बन्धमा कार्यसम्पादन नगरेमा, दफा ६२ को उपदफा (२) बमोजिम आचरण पालना नगरेमा वा पेशकी दुरुपयोग गरेमा भन्ने व्यवस्थाले खरिद सम्झौता रद्द गर्ने थप आधार तय गरेको छ भने बोलपत्रदातालाई थप जिम्मेवार बनाएको छ। बोलपत्रदाताले पूर्व जानकारी नदिई खरिद सम्झौता तोड्न नसक्ने, सम्झौता बमोजिम कामको प्रगति नगरेमा सार्वजनिक निकायले सम्झौता जुनसुकै वखत अन्त्य गर्न सक्ने, उक्त बोलपत्रदाताबाट सरकारी बाँकी सरह असुलउपर गरिने र बाँकी काम दफा २५ बमोजिम छनोट भएका बोलपत्रदातामध्यबाटै पन्ध्र दिनको म्याद दिई तोकिए बमोजिम आर्थिक प्रस्ताव माग गरी सम्झौता गर्न सकिने व्यवस्थाले पूर्ववत पुनः बोलपत्र आव्हान गरी मूल्य र समयको बचत गरी गुणस्तरलाई समेत प्राथमिकता दिने उद्देश्य राखेको छ भने लामो समय सम्म निर्माण कार्य पुरा नगरी देश विकासमा व्यवधान गर्ने र सरकारी रकमको दुरुपयोग गर्ने प्रवृत्तिको अन्त्य गराउन मद्दत

पुन्याउने अपेक्षा गरेको छ। दफा ६१ पछि दफा ६१(क) थप गरी खरिद प्रकृत्यामा संलग्न पदाधिकारीलाई कानूनको परिपालना र ऐनको प्रस्तावनाको उद्देश्य परिपूर्ति गर्न गैर जिम्मेवार पदाधिकारीलाई तालुक कार्यालय वा अख्तियार प्राप्त निकायले अनुगमन गर्दा विभागीय कारवाही गर्न लेखी पठाउने र सम्बन्धित निकायले विभागीय कारवाही गरी सो को जानकारी लेखी पठाउने प्रभावकारी व्यवस्थाले खरिद प्रकृत्या पारदर्शी हुन मद्दत पुन्याउनेछ। ऐनको दफा ६३ को उपदफा १ थप गरी दफा २७ वा ३८ बमोजिम स्वीकृतिका लागि छनोट भएको बोलपत्रदाता वा प्रस्तावदाता खरिद सम्झौता गर्न नआएमा कालोसूचीमा राख्ने व्यवस्थाले बोलपत्रदाताहरूले आपसमा अप्राकृतिक गठबन्धन गर्नसक्ने र मिलेमतोको सम्भावनालाई अन्त्य गरी ऐनमा उल्लेखित अन्य व्यवस्था र प्रस्तावनाको भावना र मर्मसँग तादम्यता कायम गरेको छ। दफा ६५ को उपदफा (१) को खण्ड (ख) को सट्टा सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको काम कर्तव्य र अधिकारलाई विस्तार गरी कानूनमा उल्लेखित व्यवस्थालाई कार्यान्वयनको लागि सहज गराउन, द्विविधा हटाउन र खरिद प्रकृत्यालाई पारदर्शी बनाउन उक्त विषयमा आवश्यक पर्ने निर्देशिका, कार्यविधि र प्राविधिक मार्गदर्शन जारी गर्ने समेतका व्यवस्था गरी सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको भूमिकालाई सशक्त बनाएको छ भने सार्वजनिक निकायबाट भएको खरिद कारवाही यो ऐन वा यस ऐन अन्त्यर्गत बनेको नियम, कार्यविधि वा निर्देशिका विपरित भएको पाईएमा त्रुटी सच्चाउन वा खरिद कारवाहीमा संलग्न पदाधिकारी उपर प्रचलित कानून बमोजिम कारवाही गरी सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयलाई जानकारी दिनुपर्ने वाध्यात्मक व्यवस्थाले खरिद प्रकृत्यामा संलग्न पदाधिकारीहरूलाई जिम्मेवार र जवाफदेही बनाएको छ। दफा ६७ को उपदफा १ को खण्ड (ख) पछि थप गरी सार्वजनिक संस्थान, लिमिटेड लगायतका निकायले खरिद गर्नु परेमा, औद्योगिक प्रदर्शनी, मेला, महोत्सव जस्ता कार्यका लागि तोकिए बमोजिम विदेशमा खरिद गर्नुपर्ने भएमा, विदेशस्थित नेपाली नियोग जस्ता सार्वजनिक निकायले र विमान सञ्चालन गर्ने स्वीकृत प्राप्त सार्वजनिक निकायले एभिएशन वा विभागसँग सम्बन्धित उपकरण खरिद गर्नु परेमा यस ऐन बमोजिम खरिद गर्नुपर्ने छैन तर उक्त निकायहरूले आवश्यक कार्यविधि बनाउनु पर्ने र उक्त कार्यविधिमा व्यापारिक योजना लाइफ साइकल, नेट प्रेजेन्ट भ्याल्यू समेतका कुरा समावेश गर्नुपर्ने व्यवस्थाले उक्त निकायहरूलाई समेत खरिद प्रकृत्यालाई पारदर्शी, मितव्ययी र समयसारणीयुक्त बनाउनुका अतिरिक्त गुणस्तरमा ध्यान दिन समेत जिम्मेवार बनाएको छ र दफा ६७ पछि दफा ६७ (क) थप गरी खरिद प्रकृत्यालाई प्रभाव पार्ने नियतले ऐनले तोकिएका निकायमा सुनुवाईको लागि प्रवेश नगरी अन्य निकायमा विषयलाई प्रवेश गराई विषयान्तर गरी खरिद प्रकृत्यालाई प्रभाव पारी आफ्नो हित अनुकुल पार्न दायौं बाँया मोडी विभिन्न निकायमा जाने र सो निकायबाट पनि आवश्यक कागजात झिकाई लामो समयसम्म खरिद कार्यलाई प्रभाव पर्ने गरी खरिदसँग सम्बन्धित कागजात लामो समय राखी दिने प्रवृत्तिलाई अन्त्य गर्न कागजात झिकाउँदा सम्भव भएसम्म खरिद कारवाही अगाडि बढाउन बाधा नपर्ने गरी झिकाउनु पर्नेछ भन्ने व्यवस्थाले खरिद प्रकृत्याको महत्त्व माथि गम्भिर हुनुपर्ने गरी तततत् निकाय तथा पदाधिकारीलाई समेत जिम्मेवार बनाएको छ। दफा ६९ मा भएको व्यवस्थामा संशोधन गरी वदलिंदो परिस्थिति र आम

सञ्चारमा आएको परिवर्तनसँगै खरिद कारोवार विद्युतीय सञ्चार माध्यमबाट अपनाउन सक्ने गरी बाटो खुला गरिदिएको छ र दफा ७५ मा संशोधन गरी दफा (२) को खण्ड (ख) को उपखण्ड (२) बमोजिमका सर्वजनिक निकायहरूले खरिद सम्बन्धी प्रक्रिया यस ऐन बमोजिम गर्नुपर्ने यस ऐन अनुकूल नभएमा सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयले संशोधनको लागि लेखी पठाउने तथा सम्बन्धित निकायले एक महिना भित्र यस ऐन बमोजिम अनुकूल हुनेगरी कानून संशोधन गरी सो को जानकारी सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयलाई दिनुपर्ने वाध्यात्मक व्यवस्थाले सार्वजनिक खरिद ऐनको प्रस्तावनाको भावना र मर्म विपरित कुनै पनि खरिद प्रकृया अघि बढाउन रोक लगाएको छ भने सार्वजनिक खरिद प्रकृत्यामा एकरूपता, तादम्यता मिलाउन तथा पारदर्शी, मितव्ययी र समयसारिणी बनाउन थप मद्दत पुऱ्याउने छ।

अव नियमावलीमा थप गर्नुपर्ने विषयवस्तुहरू

ऐनमा उल्लिखित व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४, तत्काल गर्न लागिएको (चौथो संशोधन) मा यी सम्पूर्ण विषयहरूको समुचित व्यवस्थापनलाई कार्यान्वयनका दृष्टिकोणले सहज हुने किसिमले वर्तमान समयमा भएको बजार मूल्यवृद्धि तथा मुद्रास्फितिको आधारमा बोलपत्र स्वीकृत गर्ने अधिकारीलाई रकमको सीमामा वृद्धि गर्नुपर्ने, प्राविधिक र आर्थिक प्रस्ताव सम्बन्धमा थप सुधार गर्नुपर्ने, शिलवन्दी दरभाउ पत्र मार्फत गर्ने खरिद प्रकृत्यामा हाल गरिएको रकमको सीमामा वृद्धि गर्नुपर्ने देखिन्छ।

हाल कायम रहेको सोझै खरिद गर्नुपर्ने व्यवस्थामा तोकिएको रकमको सीमा बढाउनुपर्ने तथा स्वदेशी उत्पादनलाई बढी भन्दा बढी उपभोग गर्न प्रश्रय दिने गरी प्रावधान राख्नको लागि हाल कायम गरिएको १० प्रतिशत सम्म महङ्गो भए पनि भन्ने प्रावधानलाई संशोधन गरी उक्त दश प्रतिशतलाई बढाउनु पर्ने र नियम ९४ मा भएको व्यवस्था थप गरी घर भाडामा लिने व्यवस्था सम्बन्धमा समेत थप व्यवस्था गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ। नियम ९७ मा रहेको सेवा करारको सम्बन्धमा एक लाख सम्मको सेवा शुल्क लाग्ने सार्वजनिक निकायले वार्ता गरी सोझै खरिद गर्ने सम्बन्धमा रकमको सीमा बढाउनुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ भने नियमावलीको नियम १०४ मा भएको व्यवस्था पुनरावलोकनको निमित्त दिइने निवेदन सम्बन्धमा राख्नुपर्ने ०.५ (शून्य दशमलव पाँच) प्रतिशतले हुन आउने जमानत रकमलाई घटाई ०.२५ प्रतिशत बनाउनुपर्ने र पुनरावलोकनको लागि दिइने निवेदनमा क्षेत्राधिकार ग्रहणका लागि तोकिएका रकमको सीमा दुई करोडबाट घटाएर एक करोड बनाई खरिद प्रकृत्यालाई स्वच्छ, पारदर्शी, गुणस्तरीय, समयसारिणी बनाउनुका साथै खरिद कार्यमा सम्बद्ध निकाय तथा पदाधिकारिलाई जिम्मेवार तथा जवाफदेही बनाउनु आजको आवश्यकता रहेकोले पनि पुनरावलोकनको लागि राखिएको दुई करोड रकमको सीमालाई घटाई एक करोडमा सिमावद्ध गर्नु आजको आवश्यकता भएको छ। यसले कानूनले तोकेको भन्दा अन्य निकायमा गई खरिद प्रक्रियालाई प्रभाव पार्ने प्रवृत्तिमा कमी आउने आशा राख्न सकिन्छ। ऐनको दफा ५२ (क) बमोजिम आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी,

सेवाप्रदायक वा परामर्शदातालाई खरिद सम्झौता तथा बोलपत्र सम्बन्धी कागजातमा भएको व्यवस्था बमोजिम पेशकी रकम प्रदान गरिने तर पेशकी रकम जम्मा भएको बैङ्कको खाता र खर्चको प्रयोजन खुल्ने मासिक विवरण सार्वजनिक रूपमा नियमित रूपमा बुझाउनुपर्ने व्यवस्था गर्नु अपरिहार्य रहेको छ।

सार्वजनिक निकायबाट सार्वजनिक खरिद ऐनको व्यवस्थाको विपरित अख्तियारको दुरुपयोग गरी खरिद प्रकृया अघि बढाएमा वा खरिद गरेमा सार्वजनिक खरिद (पहिलो संशोधन) ऐन २०७३ को दफा ६५ को उपदफा (२) तथा दफा ६१ (क) बमोजिम कारवाहीको लागि लेखी पठाउने व्यवस्था भएकाले अधिकारको दुरुपयोग गरी सार्वजनिक खरिद ऐनको बर्खिलाप गर्ने प्रवृत्तिको अन्त्य हुने अपेक्षाका साथ थप प्रावधानहरू राखिएको छ। कालोसूचीमा परेका फर्महरूका प्रोप्राईटरहरू नयाँ फर्म दर्ता गरी वा अर्को नामको फर्मबाट कालोसूचीमा रहेकै अवस्थामा पूनः बोलपत्र प्रक्रियामा सहभागी हुने प्रवृत्तिको अन्त्य गर्न नियमावलीमा थप व्यवस्था गर्नुपर्ने अवस्था देखिन्छ। अतः उल्लेखित आवश्यकता र औचित्यको आधारमा कार्यान्वयन पक्षलाई चुस्त दुरुस्त र प्रभावकारी बनाउनको लागि सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयले आफ्नो भूमिकालाई Preventive, Corrective र Remedial Approach बाट विस्तार गरी अनुगमन, कार्यविधि, निर्देशिकाको तयारी तथा तालिम माध्यमलाई अधिकतम रूपमा उपयोग गर्ने र संस्थागत तथा व्यक्तिगत रूपमा सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयमा रहेका जनशक्तिको खरिद सम्बन्धी ज्ञानमा वृद्धि गर्ने खालका कार्ययोजनाहरू सञ्चालन गर्नु उपयुक्त हुनेछ।

सुशासनको आलोकमा कर्णाली प्रदेशमा रहँदाको अनुभव र अनुभूति



- आनन्द सारु

प्रमुख जिल्ला अधिकारी, अछाम

विषय प्रवेश:

एउटा कर्मचारीको लागि नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, अवकाश एक नियमित प्रक्रिया हो। तर कर्मचारीले सरकारी सेवा गर्ने क्रममा विभिन्न निकायमा काम गरेर हासिल गरेका संस्थागत अनुभव र अनुभूतिहरू सार्वजनिक सम्पत्ति हुन्। यस कारण कर्मचारीले एउटा निकायबाट अर्को निकायमा जाँदा संस्थागत अनुभव हस्तान्तरण गर्ने गर्दछ। गर्नु पर्दछ। सङ्घीयतामा हामी सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा काम गर्ने अवसर प्राप्त गर्दछौं। यो एक अनुपम अवसर हो। प्रत्येक तहमा काम गरेको अनुभव तहगत रूपमा फरक सरकारसँग गरेको लिईएको अनुभव हो। तसर्थ कर्मचारीका अनुभव र अनुभूतिहरू एक पछि अर्को कर्मचारीका लागि मात्र हैन कतिपय अवस्थामा सार्वजनिक रूपमा समेत महत्त्वपूर्ण बन्न सक्दछन्। अनुभवहरू व्यक्तिगत तथा पदगत मात्र नभै सार्वजनिक महत्त्वका समेत हुने गर्दछन्। तसर्थ प्रदेश तहमा आफ्नै जन्म, कर्म भूमी कर्णाली प्रदेश अन्तर्गत काम गरिरहँदाको सार्वजनिक महत्त्वका अनुभवहरू सबै माझ यो प्रकाशन मार्फत प्रस्तुत गर्दा उपयुक्त हुन सक्दछ भन्ने लागेर एक आलेखको रूपमा यहाँ प्रस्तुत गर्ने जमर्को गरेको छु। सकारात्मक रूपमा ग्रहण गरिदिन अनुरोध समेत गर्दछु। अहिले सरुवा पश्चात् सङ्घीय निकायमा काम गरिरहँदा आफ्ना विगतका कर्णाली प्रदेशमा हासिल भएका अनुभवहरू जसले सार्वजनिक महत्त्व राख्दछन् ती मेरा व्यक्तिगत मात्र हैनन् तीनले सार्वजनिक समुन्नतिको लागि सार्वजनिक हुन पाउने हक राख्दछन्। यही सोच र विचारले सँधै प्रेरित गरिरहेको हुनाले यहाँ प्रेषित गर्न पुगे।

कर्णाली प्रदेश सरकार अन्तर्गत राजनीतिक तथा प्रशासनिक विभिन्न पद तथा भूमिकामा आइरहनु भएका र आउनु हुने भविष्यका सबैमा कार्यकालको पूर्ण सफलताको कामना गर्दछु। नेपाल सरकारको मिति २०७७।०१।१५ को निर्णय अनुसार कर्णाली प्रदेश मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा प्रदेश सचिवको रूपमा खटाईए अनुसार उक्त पदीय भूमिकामा लगभग पाँच वर्ष काम गरेर नेपाल सरकारको मिति २०८१।११।१२ को निर्णय अनुसार हाल सङ्घीय गृह मन्त्रालय अन्तर्गत कार्यरत छु। कर्णाली प्रदेशमा काम गर्दाका मेरो अनुभव तथा अनुभूतिहरूलाई संस्थागत संस्मरणको रूपमा सम्बन्धित पदाधिकारीहरूलाई समेत उपलब्ध गराएको थिए। यसै क्रममा सार्वजनिक महत्त्व राख्ने अनुभव संस्मरणहरू कर्णाली प्रदेशको महत्त्वपूर्ण प्रकाशन मार्फत साझा बनाउन उपयुक्त हुने र यसबाट पक्कै पनि सार्वजनिक क्षेत्रमा परिणाम ल्याउन सहयोग पुग्ने विश्वास गरेको छु।

अनुभूतिहरू:

भनिन्छ नि पद, अधिकार, भूमिका, सम्पत्ति स्थायी हुदैनन्। यो शाश्वत सत्य हो। त्यसैले हाम्रो तहबाट विशेषतः नीतिगत स्तरमा कुनै असल विषय कार्यान्वयन गराउन सकियो भने हामी पदमा नरहँदा पनि उक्त असल नीतिले उत्कृष्ट नतिजा दिईरहेको छ वा तिनले निरन्तरता पाईरहेका छन् भने हामी सफल भयौं भनी मान्न सकिन्छ। हाम्रो सफलता हामी पदमा हुँदा शुरू गरेका राम्रा कामले पाउने दिगोपना र निरन्तरतामा प्रमाणित हुनेछ। तसर्थ संस्थागत संस्मरण मार्फत सार्वजनिक जानकारी भई ती सार्वजनिक महत्त्वयुक्त अभ्यास तथा नीतिहरूले निरन्तरता पाउन सबै पक्षको दबाव तथा महत्त्व प्राप्त गरोस् भन्ने चाहनाले सधैं आफैभित्र हुटहुटी जगाईरह्यो। यसैले होला संस्मरण सार्वजनिक बन्न पुग्यो। जहाँ खटाईन्छ र खटिन्छ त्यही रमाएर काम गर्ने मेरो व्यक्तिगत अभिरुचीका कारण एकै निकायमा लगभग पाँच वर्ष बितेको पतै भयन। सधैं सन्तुष्टी दायक काम, भूमिका निर्वाह गर्नको लागि प्रयत्नशिल रहे। विषयहरू सधैं सार्वजनिक महत्त्वका नै हुने गर्दथे। कतिपय स्थापित भए भने कतिपय विभिन्न कारणले अवस्थामा नै रहन पुगे। यहाँ काम गर्ने क्रममा सुशासनको निचोड निष्पक्षता, न्यायपूर्ण र समुच्च खुशीको अवस्था कायम गर्नु हो भने विकासको निष्कर्ष हरेक क्षेत्रमा सहज जीवन यापन र समृद्धि तर्फ साझा एवम् समन्यायीक पहुँचको स्थिति सिर्जना गर्नु हो भन्ने मलाई सिकाई हासिल भएको छ। एक कर्मचारीको रूपमा जति नै उत्कृष्ट नतिजा ल्याउने गरी काम गर्दछु भन्ने मनोकांक्षा राखे पनि सुशासन तथा विकासको क्षेत्रमा रूपान्तरणकारी परिवर्तन स्थापित गर्न निर्वाचित राजनीतिक नेतृत्वमा नीतिगत परिवर्तनको उच्च सोच र प्रतिबद्धता बिना त्यो सम्भव हुदो रहेनछ भन्ने निष्कर्षयुक्त अनुभूति रहन पुगेको छ।

क्षेत्रगत अनुभवहरू: कर्णाली प्रदेश सरकार अन्तर्गत निम्न निकाय तथा जिम्मेवारीमा रही काम गर्ने र अनुभव हासिल गर्ने अवसर प्राप्त गरेको छु। थप जिम्मेवारीमा काम गर्दा कुनै थप तलब वा भत्ता प्राप्त गरेको छैन र साविक पदाधिकार भित्रको सेवा सुविधा मात्र नियमानुसार प्राप्त गरेको छु। यसबाट कामको चाप र जिम्मेवारीहरू धेरै नै थिए। थप जिम्मेवारी थप अनुभव हासिल गर्ने एक अवसर पनि हो। मैले सधैं अवसरको रूपमा उत्साहित भएर काम गर्ने प्रयत्न गरें।

- मिति २०७७।०१।२१ गते देखि हाल सम्म निरन्तर मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा मुख्यतः शासकीय सुधार महाशाखा र सचिव रिक्त भएको अवस्थामा प्रशासन तथा बैठक व्यवस्थापन महाशाखाको जिम्मेवारी लिई काम गरें।
- मिति २०७७।०१।२१ गते देखि हालसम्म मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अलावा थप जिम्मेवारीको रूपमा प्रदेश तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रमको प्रदेश कार्यक्रम निर्देशकको रूपमा समेत काम गरें।
- मिति २०७७।११।०६ गते देखि मिति २०७८।०८।१४ सम्म मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अलावा प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश, सुर्खेतमा थप जिम्मेवारीको रूपमा सचिवको भूमिका निर्वाह गरेको थिएँ।

- मिति २०७९।११।२९ गते देखि मिति २०७९।१२।२३ सम्म मुख्य मन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अलावा आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय, कर्णाली प्रदेश, सुर्खेतमा थप जिम्मेवारीको रूपमा सचिवको भूमिका निर्वाह गरेको थिएँ।

उपर्युक्त निकायहरूमा मैले निर्वाह गरेको भूमिका र कार्य अवसरको आधारमा आफ्नो अनुभव र अनुभूतिका विषयहरूलाई सार्वजनिक सम्पत्ति सम्झेर संस्थागत संस्मरणको रूपमा प्रस्तुत गर्न उपयुक्त लागेको छ। लेखा परीक्षणबाट कैफियत बेहोराको रूपमा बारम्बार उल्लेख हुँदै आईरहने देहायका विषयहरूलाई प्रदेश सभाबाट कानून नै निर्माण गरी व्यवस्थित गर्न सकिएमा सुशासनको लागि ठोस कार्य गरेको र यसबाट निष्पक्षता एवम् न्याय कायम हुन योगदान पुगी सरकार प्रतिको विश्वासमा अभिवृद्धि हुने र यसबाट समग्र सार्वजनिक सेवा प्रवाह तथा विकास परिणाममा सकारात्मक प्रभाव पर्ने देखिन्छ।

- योजना तथा आयोजना छनोट, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धी विषयहरू,
- सरकारले नियुक्त गर्ने सल्लाहकार, विज्ञको लागि आवश्यक पर्ने योग्यता, नियुक्तिको प्रक्रिया तथा प्रदान गरिने सेवा सुविधा वितरण सम्बन्धी विषयहरू,
- कर्मचारीहरूको पदस्थापन, सरुवा, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई उपलब्धिमा आधारित, व्यवस्थित, वस्तुगत तथा प्रभावकारी बनाउने विषयहरू।
- मूलभूत नीति, आवधिक तथा वार्षिक योजना एवम् कार्यक्रम र सार्वजनिक सेवा प्रवाहको गुणस्तर परीक्षण सम्बन्धी कार्य गर्नु पर्ने विषयहरू।

निम्न विषयक्षेत्रका अनुभव तथा अनुभूती जसले सार्वजनिक महत्त्व राख्दछन:

- मन्त्रालयलाई जिम्मेवार, जवाफदेही र उत्तरदायी बनाउनको लागि प्रमुखतः जनशक्ति परिचालन तथा योजना छनोटमा उक्त मन्त्रालयलाई नीतिगत मार्गदर्शन वा निर्देशन बाहेक अन्य हस्तक्षेप गरिनु उपयुक्त हुँदैन। यसले सुशासन प्रवर्द्धनमा प्रभाव पार्दछ। तर, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट मन्त्रालय अन्तर्गतका निकाय वा कार्यालय प्रमुख तथा सहायक कर्मचारीहरूको पदस्थापन तथा सरुवा सिधै गर्ने नीतिगत व्यवस्था विगत देखि नै गरिएको र सोही अनुसारको अभ्यासलाई सबैबाट निरन्तरता हुने गरेको वा दिने गरिएको छ। यसबाट हामी सबै आफु नै सबै खटन पटन गर्न राम्रो ठान्दछौँ तर यसबाट तहगत रूपमा स्वयं जिम्मेवार जवाफदेही हुने विषय कमजोर हुँदै जान्छ। यसले मन्त्रालयहरूलाई उनीहरूको प्रगति प्रभावकारिता सम्बन्धमा प्रश्न गर्ने नैतिक आधार कमजोर हुनेछ र क्रमशः केन्द्रीकृत अवस्था आई हामी बोझिलो हुने छौँ। हामी त मार्गनिर्देशक र अनुगमन तथा मूल्याङ्कनकारी भूमिकामा मात्र छरितो र सफल हुन सक्नेछौँ। अन्यथा अधिकतम प्रश्नहरूको जवाफ हामी आफैले दिन पर्ने अवस्था आईरहनेछ। जसले जुन काम गर्दछ त्यसका बारेमा उसैलाई प्रश्न गर्ने र उसैले

त्यसको जवाफ दिनुपर्ने विषय मतदाता, आम जनता, सञ्चारकर्मीहरूलाई समेत बुझाउनु पर्नेछ र बुझ्न आवश्यक छ। तसर्थ यसमा क्रमशः सुधार गर्न उपयुक्त हुने अनुभूति गरेको छु। शासकीय सुधार एक जटिल क्षेत्र रहेछ। नेतृत्व तहले केन्द्रीकृत मानसिकता नत्यागे सम्म सुधार असम्भव जस्तै छ। मातहत निकाय वा क्षेत्रलाई जिम्मेवार तथा उत्तरदायी बनाउने प्रणाली स्थापना गर्न आवश्यक मात्र हैन जरूरी देखिन्छ।

- जनताबाट सङ्कलित कर राजस्वको स्रोतबाट मात्र अपेक्षित विकास हासिल हुन नसक्ने कारण सार्वजनिक निजी साझेदारीलाई सफल प्रयोग गरिएको विश्वव्यापी अभ्यासहरूबाट सिकाई लिई कर्णाली प्रदेशमा जारी सार्वजनिक निजी साझेदारी ऐन तथा नियमावली बमोजिम आयोजना विकास गर्दा त्यसबाट सकारात्मक परिणाम हासिल हुने देख्दछु। राज्यकोषको उपयोगबाट मात्र कुनै पनि देश विकसित भएका छैनन्। संसारभर निजी क्षेत्रको पुँजीलाई राज्यको नीति तथा योजना अनुसार परिचालन गर्न सक्दा मात्र त्यहाँ विकास र समृद्धि हासिल भएको छ। प्रदेशले सिर्जनशील रूपमा सार्वजनिक निजी साझेदारीको क्षेत्रमा काम गरी उदाहरण स्थापित गर्ने अवसरहरू गुमिरहेको अनुभूति हुन्छ। कानून त ल्याईएको छ तर कानून कार्यान्वयन गर्न सक्नु पर्दछ। संविधान तथा कानूनमा व्यवस्था गरेर त्यसको भावना विपरित सोच राखेर अपेक्षित परिणाम हासिल हुने छैन। साझेदारीका विषयहरूलाई मनन गर्न जरूरी छ।
- प्रदेशबाट जारी नीतिहरूको परिक्षण गरी प्राप्त हुने प्रतिवेदनको उपयुक्त सिफारिसहरूलाई कार्यान्वयनमा ल्याउन उपयुक्त हुने देखिन्छ। साथै प्रदेशका निकायहरूको व्यवस्थापन परीक्षण गरी प्राप्त हुने प्रतिवेदनको उपयुक्त सिफारिसहरूलाई कार्यान्वयनमा ल्याउन उपयुक्त हुने देख्दछु।
- प्रदेशको आवधिक योजनासँग वार्षिक नीति, योजना तथा कार्यक्रमलाई अपेक्षित परिमाणमा आबद्ध गराउन सकिएको छैन। यसमा सुधार हुनुपर्ने देखिन्छ।
- बैङ्क खाता छोरीको सुरक्षा जीवनभरीको जस्ता सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी नियमित रूपमा सञ्चालन हुन नसकेका कार्यक्रमहरूलाई कोष मार्फत लगानी र प्रतिफल हासिल गर्दै आत्मनिर्भर तथा उत्पादनमुखी हुने गरी सञ्चालन गर्न प्रस्तुत भएका नवीन अवधारणाहरूलाई कानूनतः कार्यान्वयनमा ल्याउँदा यसले प्रदेशको विकास, रोजगारी सिर्जना तथा आयवृद्धिमा बृहत् र सकारात्मक प्रभाव पार्न सक्ने देखिन्छ। सिर्जनशील र नवीन सोचहरूलाई कार्यान्वयन गर्न सकिएमा मात्र नवीन र फरक नतिजाहरू हासिल हुनेछ। दीर्घकालीन महत्त्व तथा दायित्व सिर्जना हुने क्षेत्र एवम् सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने विषयक्षेत्रमा प्रदेश सभाबाट कानून नै निर्माण गरी काम गर्दा त्यसमा जनप्रतिनिधिहरूको स्वामित्व तथा अपनत्व र उक्त विषयक्षेत्रले साझा रूपमा महत्त्व पाई कार्यान्वयनमा प्रभावकारिता आई अपेक्षित नतिजा हासिल हुने देख्दछु।

- प्रदेश तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम अन्तर्गत प्राप्त बजेटबाट क्षमता विकास एवम् सुशासन कायम गर्न सहयोग गर्ने कार्यक्रमको बजेट प्रत्येक वर्ष फ्रिज गरि रहेको अवस्थामा नेपाल सरकारबाट सञ्चालित यस प्रकारका फल्यागसिप कार्यक्रममा प्रदेशबाट बलियो स्वामित्व तथा अपनत्व स्थापित गराई डेडिकेटेड रुपमा जनशक्ति परिचालन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको देखिन्छ। सुशासन र क्षमता विकासमा सहयोग पुग्ने कार्यक्रमलाई कम महत्त्व दिनु आधारभूत सार्वजनिक महत्त्वको प्रणालीगत विषय नै नबुझ्नु हो। यस प्रकारको सोच र व्यवहारमा सामयिक परिवर्तन आवश्यक देखिन्छ।
- तीन तहबीचको अन्तरसम्बन्ध बलियो बनाउन तथा तीन तहमा रहेको स्रोत अपुग वा अन्तर (Resource Gap) लाई परिपूरण गर्न सहलगानी सम्बन्धी आयोजनाहरूको विकास तथा कार्यान्वयन गर्ने नीति तथा योजना बनाई सो को कार्यान्वयनमा हामीले भूमिका निर्वाह गर्न उपयुक्त हुने देख्दछु।
- आयोजना बैङ्कमा आयोजनाहरू सूचीकृत गराउने पूर्वसर्तको रुपमा विकास गरिएका सूचकहरू सम्बन्धी मापदण्डलाई अवलम्बन गरिएको वास्तविक अवस्था बारे जानकारी लिई आयोजना बैङ्क स्थापना गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्ने देख्दछु। आयोजना बैङ्क बनाउने तर आयोजना छनोटको सूचक वैज्ञानिक बनाउन नसक्ने हो भने आयोजना बैङ्क बनाएर मात्र अपेक्षित परिणाम प्राप्त हुन सक्ने देखिदैन। आयोजना छनोटको सूचक निर्धारणमा छलफल तथा विश्लेषण केन्द्रित गराउन सकियो भने मात्र हाम्रो परिकल्पना तर्फ आयोजना विकसित हुनेछन्। जस्तै: रोजगारी सिर्जना हाम्रो सोच हो भने धेरै रोजगारी सिर्जना गर्ने सूचक भएका आयोजना छानिने हुनुपर्नो, गरिवी निवारण हाम्रो सोच हो भने गरिवी घटाउने विषयहरू मुख्य सूचक भएका आयोजना छनोट हुने अवस्था आएमा मात्र गरिवी घट्ने भयो, राजस्व वृद्धि हाम्रो सोच हो भने राजस्व वृद्धि गराउने विषयहरू सूचकमा राम्रो भएका आयोजनाको छनोट हुन सक्नु पर्छो आदि। आयोजना बैङ्क देखाउने तर भित्र भित्र व्यक्तिगत सूचीका योजना आयोजना छनोट हुने परिपाटीले आयोजना बैङ्कको मकसद पुरा हुँदैन। मुलभूत रुपमा आयोजना सूचक विकासमा हाम्रो समग्र छलफल केन्द्रित हुने प्रणाली आयोजना बैङ्क भित्र हुनु पर्दछ।
- कार्यक्रम सञ्चालन सम्बन्धी खर्च मापदण्डमा रहेको व्यवस्थालाई समसामयिक रुपमा व्यवहारिक र कार्यान्वयनयोग्य बनाउनु पर्ने देखिन्छ। खर्च मापदण्डका कारण कार्यक्रम सञ्चालनमा समस्याहरू आईरहेको पाइन्छ।
- नागरिकले सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्ने जनताको नजिकको सरकार सबै स्थानीय तहका प्रत्येक वडा तथा स्थानीय तहका सरकारी कार्यालय भवन तथा विपद् सहयोग सामग्री भण्डारण (वेयर हाउस) को लागि साझा मापदण्डका आधारमा प्रदेशको बजेटमा आधारित गराई प्रतिस्पर्धी कोष मार्फत लागत सहभागिता तथा साझेदारी प्रणाली लागू गराउनु उपयुक्त हुने देख्दछु। हामीले अन्ततः सेवा लिने स्थान वडा र स्थानीय तह नै हुन। हामी अहिले पदमा हुँदा त्यो सेवा लिने

बिन्दुलाई सक्षम र बलियो बनाउन तर्फ केन्द्रित भयौं भने पछि निवृत्त जीवनमा सहज सेवा पाउने छौं। वडा भवन तथा स्थानीय तह भवनहरू सेवाग्राहीमैत्री बनाउन अपेक्षित स्तरमा सबै तहका सरकारबाट लगानी भएको पाइएको छैन। हामीले चाहेको विषयक्षेत्र वा आयोजनामा स्थानीय तहको स्रोतलाई ल्याउने हो भने प्रदेशको कोष प्राप्त गर्न स्थानीय तहले त्यसमा आफ्नो स्रोत सहितको आयोजनाको प्रस्ताव गर्नुपर्ने नीति लिनु पर्दछ।

- कर्णाली प्रदेश सरकारले बेसाहारा मानवमुक्त कर्णाली प्रदेश घोषणा गरेकाले यो अभियानलाई सफल बनाई मानव सेवा आश्रम एवम् मानवता प्रवर्द्धन केन्द्रको स्थापना तथा सञ्चालनमा प्रदेशको नेतृत्व तथा सहभागिता सुनिश्चित गरी राज्यको दायित्व निर्वाह हुनु पर्ने अवस्था सिर्जना गराउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ। यदि हामीले योजनाबद्ध तरिकाले काम गर्न सक्यौं भने मानवता सिकाई केन्द्रको रूपमा कर्णाली प्रदेशले विश्वस्तरमा आफ्नो पहिचान तथा प्रख्याति स्थापित हुने अवसर मैले देखेको छु। यसमा विश्वस्तरबाट आउने पर्यटनले कर्णालीको पहिचान विश्व मानचित्रमा पुग्न सक्नेछ। जनस्तरबाट मानव सेवा आश्रमको लागि ९ करोड भन्दा धेरै पुँजी जुटिसकेको छ। आम जनताको तर्फबाट यो एक महत्त्वपूर्ण साझेदारी हो। तसर्थ कर्णाली प्रदेश सरकारले यस क्षेत्रमा लगानी बढाउन सोच ठुलो बनाउन पर्दछ। मानव आश्रम हैन मानव कल्याणको मानवता सिकाउने केन्द्र क्षेत्रको रूपमा देश विदेशमा पहिचान बनाउने गरी काम गर्न पर्दछ। यसका लागि थोरै लगानी बढाईदिए पुग्दछ। उनीहरूलाई आत्मनिर्भर बन्न सक्ने नीति र योजना ल्याईदिए कानून त्यो अनुकूल बनाईदिए पुग्दछ। वनको संरक्षण सम्बर्द्धन गर्दै धार्मिक वनभित्र आय आर्जन समेत गर्न पाउने कानूनमा संशोधन गरिदिए पुग्दछ। यसमा सकारात्मक सोच र हिम्मत गर्न पर्ने देख्दछु। वन जोगाएर बढाएर वन भित्र घुसुवा खेती: अदुवा बेसार लगाएर तथा पर्यटन विकास गरेर कुनै सामाजिक दायित्वको क्षेत्र आत्मनिर्भर बन्दछ भने कानून किन बाधक बनाउने यसमा सकारात्मक बन्नु पर्दछ भन्ने मेरो आग्रह हो। यसै प्रकारका नविन सोच र परिवर्तन ल्याउन नै राजनीतिक नेतृत्व आवश्यक पर्ने हो।
- प्रदेश लोक सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदनमा प्रदेश सरकारलाई कार्यान्वयन वा सुधारका लागि प्रदान गरिएका सिफारिसहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ।
- कर्णाली प्रदेशले डिजिटल कर्णालीको परिकल्पना गरी यी विषयलाई आफ्नो योजना दस्तावेज तथा वार्षिक नीति तथा कार्यक्रममा समेत प्रतिबिम्बित गराउँदै आएको तर कार्यान्वयनमा अपेक्षित नतिजा प्राप्त हुन नसकेको परिप्रेक्षमा सूचना प्रविधि मार्फत आफ्नो भौगोलिक विकटता चिर्न र ई-गभर्नेन्सको लागि कर्णाली प्रदेशले ठोस योजना सहित काम गर्नु पर्ने देखिन्छ।
- प्रदेशको अधिकतम पहाडी भूभागबाट वर्षातको पानीले बगाएर लैजाने नदी जन्य पदार्थको उत्खननबाट हुने पर्यावरणीय जोखिम रोक्न तथा प्रदेश एवम् स्थानीय तहको राजस्व, आय वृद्धिको लागि सहयोग प्राप्त गर्न उत्खनन, सङ्कलन तथा घाटगद्दी सम्मको कार्य सरकारी निकाय आफैले गर्ने र घाटगद्दी भएको नदीजन्य पदार्थको सर्वपक्षीय संयन्त्रबाट मूल्याङ्कन गरी विक्री

वितरण गर्ने वा आफ्नो विकास निर्माणमा उपयोग गर्ने र लगत राखी पारदर्शी गराउने गरी प्रदेश सरकारबाट स्वीकृत कार्यविधिको अपेक्षित स्तरमा कार्यान्वयन हुन नसकिरहेको परिप्रेक्षमा यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट पर्यावरणीय सुरक्षा तथा सरकारको राजस्व वृद्धि गर्न मद्दत गर्ने विषयक्षेत्रलाई यथोचित रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउन ऐन नै बनाउनुपर्ने देखिन्छ।

- समुदायको लगानी तथा व्यवस्थापनमा सरकारको सानो सहकार्यबाट प्रभावकारी हुन सक्ने विषयक्षेत्रहरू जस्तै: सामुदायिक (छाडा) गाई गोरू व्यवस्थापन, सरकारी जग्गाको संरक्षण, खोला नाला तट संरक्षण, सरसफाई तथा पर्यावरण संरक्षण, ताल तलैया जलाशयको विकास, नविकरणीय ऊर्जा विकास, सामुदायिक प्रहरी, नागरिक सचेतना अभिवृद्धि, सामूहिक खेती, सामूहिक उपभोक्ता पसल सञ्चालन, रोजगार सूचना केन्द्र तथा वाचनालय सञ्चालन जस्ता क्षेत्रमा सरकारको नीति तथा कार्यक्रमलाई मुखरित बनाउने तथा प्रभावकारी कार्यान्वयनमा ल्याउन विशेष पहल गर्नुपर्ने देखिन्छ।
- कर्णाली प्रदेशका सबै वडालाई समान तथा समतामूलक रूपमा प्रदेशको बजेटबाट सम्बोधन गर्ने, वडाको प्राथमिकतालाई छनोट गर्ने बटम अप प्लानिङ्ग, न्यून आकारको बजेटबाट प्रभाव पर्ने र देखिने प्रकारको उपलब्धि हासिल हुने, स्थानीय स्तरमा रोजगारी सिर्जना गराउने, प्रदेश र स्थानीय तह एवम् समुदायबीचको अन्तरसम्बन्धलाई बलियो बनाउने, आम जनता माझ प्रदेश प्रति सकारात्मक प्रभाव र सन्देश दिन सफल भएको मुख्यमन्त्री रोजगार कार्यक्रमलाई समसामयिक र अझ प्रभावकारी बनाउन सधैं पैरवी र अगुवाई गर्न पर्ने तथा बलियो कानून ल्याएर कर्णाली प्रदेशको ब्राण्डिङ्ग गर्न पर्ने देखिन्छ।
- कर्णाली प्रदेश मात्र हैन देशकै आर्थिक विकासमा रणनीतिक महत्त्व राख्ने र प्रदेशको आवधिक योजनाले समेत इङ्गित गरेको हुम्ला सिमकोट हुँदै मानसरोवर लक्षित सडक, डोल्पा दुनै हुँदै धो उपत्यका सम्म पुग्ने सडक, मुगु रारा हुँदै मुगुम कार्मारोङ सम्म जोड्ने सडकमा प्रदेशको समेत साझेदारी तथा सङ्घ सरकारलाई यथेष्ट लगानी गर्न प्रदेशको तर्फबाट पहल पैरवी तथा सहकार्य गर्न पर्ने विषयहरूमा सधैं सहयोगी भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने देखिन्छ। भायवलिटी ग्याप फण्डिङ्ग मोडेल लगायतका सार्वजनिक निजी साझेदारीका मोडलबाट यी विकास संरचना शीघ्र विधिबाट निर्माण गर्न सकिन्छ।
- कर्णाली प्रदेशको भूगोल छिचोल्दै बग्ने पानी सिधै दक्षिण भारत तिर पुग्न नदिई धेरै सङ्ख्यामा सम्भावना बोकेका सोतखोला, कोटीला, लोहरे, तिला, छेडागाड, हुम्ला कर्णाली, मुगु कर्णाली नदी लगायतका सह प्रणालीका क्षेत्रहरूमा बन्न सक्ने बहुउद्देश्यीय जलाशय विकास हुने सम्भावित क्षेत्रको पहिचान र विकास गरी यहाँको स्थानीय आर्थिक विकास तथा आर्थिक वृद्धिमा सहयोग पुग्ने अर्थमा प्रदेशको नीति तथा योजना परिलक्षित गराउन महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने देखिन्छ। यो क्षेत्रमा पनि सार्वजनिक निजी साझेदारीका सफल मोडलहरू स्थापित गर्न सकिन्छ।

राज्य कोषबाट मात्र बनाउन र सञ्चालन गर्न अव्यहारिक अनि असम्भव हुन्छ। निजी क्षेत्रलाई यस क्षेत्रमा ल्याउन विशेष योजना तथा कार्यक्रम ल्याउनु पर्छ।

- सरकारको बृहत अर्थ लाई आत्मसात गर्दै विकास साझेदारहरूको विषयक्षेत्र अनुसार सहज एवम् प्रभावकारी परिचालन गर्न प्रदेश सरकारको योजना प्रणालीमा उनीहरूलाई समेट्दै समग्रमा सकारात्मक सन्देश दिनुपर्ने देखिन्छ। विकास साझेदारप्रति नकारात्मक प्रस्तुति गरेर प्रदेशलाई फाइदा हुँदैन। सङ्घीय नीति अनुसार थेमेटिक क्षेत्र स्वीकृत भएर वा गराएर प्रदेशमा आएका संस्था वा आयोजनालाई प्रदेशमा आएर नकारात्मक प्रस्तुति राखेर ति परिवर्तन हुँदैनन्। कि सङ्घीय नीति कानून परिवर्तन गर्नु पर्छ। अन्यथा जति सकिन्छ धेरै गैरसरकारी क्षेत्रलाई कर्णालीमा ल्याउने गरी हाम्रो सोच र प्रस्तुति हुनु पर्दछ।
- राष्ट्रिय तथा प्रदेश समन्वय परिषद्बाट भएका निर्णयहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी तीन तहका सरकारबीचको अन्तरसम्बन्ध तथा आपसी विश्वासलाई बलियो बनाउन प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने देखिन्छ।
- प्रदेशको नीति तथा कानून निर्माणको संवेदनशीलतालाई आत्मसात गर्दै नीति तथा कानून निर्माणमा अबलता हासिल गर्न सक्ने गरी संलग्न तथा सरोकारवालाको क्षमता विकासका कार्यक्रमहरूलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने देखिन्छ।
- प्रदेशको सार्वजनिक यातायात लागत घटाउन तथा पर्यटन विकास गर्न टोल ट्याक्समा आधारित टनेल, सुरक्षित सडक, रोप वे, केबलकार, पोड वे लगायतका तार प्रणालीमा आधारित यातायात, जिप फ्लयार आदि जस्ता विषयक्षेत्रमा सरकारको नीति, योजना तथा कार्यक्रमलाई बजेटमा आबद्ध गराउँदै सार्वजनिक निजी साझेदारीका आयोजना विकास गर्न विशेष पहल गर्नुपर्ने देखिन्छ।
- कर्णाली प्रदेशको एकीकृत प्रशासनिक भवन निर्माण गर्न सकिएमा प्रदेशका सबै केन्द्रीय निकाय तथा मन्त्रालयहरू एकै स्थानमा हुँदा धेरै प्रकारका लागत साझा रूपमा बहन भई सञ्चालन लागत कम हुने तथा प्रदेश गौरवको संरचना निर्माण हुने र सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता हासिल हुने साथै सीमित स्थानमा प्रशासनिक संरचनाहरू निर्माण हुन सकेमा बचेको खाली जग्गामा भविष्यमा स्थानीय तह र प्रदेश तथा निजी क्षेत्र समेतको साझेदारीमा बहुउद्देश्यीय बहुसुविधायुक्त भवन बनाई प्रदेशको आम्दानीको स्रोतको रूपमा विकास गर्न सकिने कारण यो आयोजना निर्माण गर्न विशेष पहल गर्नुपर्ने देखिन्छ। भवन निर्माण हुने जग्गा उपभोगको स्वीकृतिका लागि सहरी विकास मन्त्रालयमा फाईल उठेकोमा भर्खर सङ्घीय सरकारबाट जग्गा उपयोगको स्वीकृति प्राप्त भएको छ। यो खुशीको कुरा हो। शीघ्र निर्माणको लागि विशेष पहल गर्न जरुरी देखिन्छ।
- प्रदेश राजधानी सुर्खेतको उत्तरी जलाधार क्षेत्र घाँच नेवारे-इत्राम-खोर्के-गाग्नेताल खोला/नारा लगायत अन्य जिल्लाहरूको समेत उत्तरी / शिरान क्षेत्रमा गुरुयोजना नै बनाएर धेरै सङ्ख्यामा रिचार्ज पोखरी, तालहरू बनाउन सकिएमा मात्र उपत्यका लगायत आवश्यक अन्य क्षेत्रको भू-जल सतह बढाउन सहयोग पुग्नेछ। अन्यथा राजधानी लगायतको क्षेत्रमा बहदो सहरीकरणका

कारण उपत्यका तथा अन्य स्थानहरू मरुभूमीकरण तथा सुख्खाग्रस्त बन्ने सम्भावना बढ्ने देखिएको छ। यस प्रकारले भावी पिँढीको भविष्यको वातावरणीय तथा जीवनयापन सुरक्षातर्फ सबैको सरोकार, चासो र योगदान रहनु पर्दछ।

- प्रदेशको विषयगत मन्त्रालयसँग प्रभावकारी समन्वय र सहजीकरण, प्रदेश सचिवहरूलाई प्रदेशमा सहज रूपमा काम गर्ने वातावरण निर्माण गर्ने, समन्वय, सुपरीवेक्षण तथा निर्देशन, मन्त्री र सचिवकाबीच आवश्यकतानुसार संयुक्त एवम् छुट्टाछुट्टै बैठकको व्यवस्थापन, प्रदेश विपद् व्यवस्थापन कार्यकारी समितिको बैठक, विपद् सम्बन्धी उद्धार, राहत, पुनर्स्थापना सम्बन्धी कार्यमा समन्वय तथा सहजीकरण, वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनका साथै प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि समन्वय, सहजीकरण, अनुगमन लगायतमा समेत मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको प्रदेश सचिवको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। यी क्षेत्रमा ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ।
- कर्णाली प्रदेशमा साना तर सकारात्मक सन्देश दिने केही मुलभूत परिवर्तन तथा सुधार भएका छन्। जस्तै: मुख्यमन्त्री रोजगार कार्यक्रम, क्षमता विकास सम्बन्धी कार्यक्रम, प्रत्येक वर्षका नीति तथा कार्यक्रममा लिइएका नीतिहरू, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा विभिन्न विषय शीर्षकमा बजेट अबण्डा नराख्ने गरिएको, आयोजना छनोटमा सहभागिता र पारदर्शिता कायम गराउन पहल गरिएको, विनियोजन कुशलतामा प्राथमिकताका साथै वित्तीय अनुशासनमा सधैं जोड दिएको, प्रदेशका कुनै पनि कार्यक्रमहरूमा समस्या आउँदा सहजीकरण र समन्वयको भूमिका निर्वाह गरेको, प्रदेशको कार्य संस्कृतिमा सकारात्मक सुधार गर्न प्रयास गरेको, कुनै पनि कार्यमा आफ्नो व्यक्तिगत स्वार्थ नराखेको, सकारात्मक परिवर्तनका लागि सधैं सकारात्मक राय प्रदान गर्ने गरेको, कर्णाली प्रदेशले गरेका केही कार्यहरू अन्य प्रदेश तथा सङ्घीय सरकारका लागि समेत अनुकरणीय रहेको विषयमा पैरवी गर्ने गरेको आदि रहेका छन्। यिनको प्रचार प्रचार र कर्णाली ब्राण्ड बनाउन पहल गर्न पर्ने देखिन्छ।
- कर्णाली प्रदेश सरकारका मन्त्रालय र मातहतका निकायहरूको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणको प्रारम्भिक छलफल सम्पन्न भइसकेको हुँदा निश्चित दिशा लिन अन्तिम निर्णयका लागि थप कार्य गर्नुपर्ने देखिन्छ। वस्तुगत कार्यविवरण सबै स्तरमा लागू गर्ने गरी सर्वेक्षण गर्नुपर्छ। प्रदेश मातहत निकायको तलबी प्रतिवेदन नियमानुसार पारित गराउने तथा प्रदेशको सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्ने देखिन्छ।

आफुले काम गरेको कार्यालय अन्तर्गत सम्पादन हुने प्रमुख कार्यहरू सम्बन्धमा पनि केही अनुभव तथा अनुभूतिहरू रहेका थिए। जुन उपयोगीमूलक हुन सक्ने देखिन्छ:

मन्त्रिपरिषद्को बैठक:

- संलग्न सबै पदाधिकारीको अन्य कार्ययोजना प्रभावित नहोस् भन्ने मुल उद्देश्य राखीक आवश्यकता अनुसार अन्य समयमा समेत बस्न सक्नेगरी सामान्यतः मन्त्रिपरिषद्को बैठक हरेक हप्ताको बुधवार कार्यालयको मन्त्रिपरिषद् बैठक कक्षमा दिनको ठिक ४.०० वजे बस्ने गरी माननीय मुख्यमन्त्री स्तरबाट निर्णय भई निर्धारित / निश्चित गरिएको थियो। बैठक बस्ने बार र समय निश्चित भएको तर प्राय यो पालना नहुँदा पदाधिकारीहरूबाट गुनासो सुनिन्थ्यो र अन्य कार्ययोजना प्रभावित भएको पनि हुन्थ्यो। कम्तीमा नियमावलीमा नै उक्त निश्चित समय र बारको व्यवस्था गर्न सके पालनामा प्रभावकारिता आउन सक्दथ्यो।
- मन्त्रिपरिषद्को बैठकमा पेश हुने प्रस्तावहरूको कार्यसूची बैठक शाखाबाट तयार गरी प्रमुख सचिवसमक्ष पेश गर्ने र प्रमुख सचिवज्यूले माननीय मुख्यमन्त्रीज्यूलाई अवगत गराई छलफल तथा परामर्श गरी प्रस्तावको कार्यसूची यकीन भएपश्चात माननीय मन्त्रीज्यूहरूलाई कार्यसूचीको जानकारी सहित मन्त्रिपरिषद् बैठकका लागि आमन्त्रण गर्ने गरिएको छ।
- मन्त्रिपरिषद्को बैठकको प्रारम्भ र बैठकमा प्रस्तावको कार्यसूची प्रस्तुत गर्न माननीय मुख्यमन्त्रीज्यूबाट निर्देशन भएपछि प्रमुख सचिवबाट कार्यसूचीमा रहेको प्रस्ताव क्रमशः प्रस्तुत गरिन्छ। प्रस्तावको बेहोरा प्रमुख सचिवबाट वाचन गरिन्छ। प्रस्ताव वाचन गरी प्रस्तुत गरेपछि यस सम्बन्धमा कुनै जिज्ञासा वा चासो व्यक्त भएमा आवश्यकता अनुसार माननीय मुख्यमन्त्रीज्यू, सम्बन्धीत मन्त्रालयको माननीय मन्त्रीज्यू एवम् प्रमुख सचिवबाट विषयका सम्बन्धमा स्पष्ट गर्ने गरिन्छ। प्रस्ताव वाचनको क्रममा अन्य सन्दर्भ सामग्री पढेर सुनाउनुपर्ने वा स्पष्ट पार्नुपर्ने अवस्थामा साथमै रहेको प्रदेश सचिवलाई प्रमुख सचिवले पढेर सुनाउन वा स्पष्ट पार्न निर्देशन दिने अभ्यास रहेको देखिन्छ। अन्यथा प्रदेश सचिवले बीचमा नबोल्ने र मात्र सहभागी भई कार्यकक्षमा आवश्यक सहयोगी काममा सहभागी हुने अभ्यास रहेको देखिन्छ।
- कार्यसूची बमोजिमका प्रस्तावहरू माननीय मुख्यमन्त्रीज्यूबाट स्वीकृत भएको घोषणा हुने र प्रमुख सचिवले प्रमाणीकरण गर्ने गरिन्छ।
- प्रमुख सचिवले आफ्नो सहयोगको लागि प्रशासन तथा बैठक व्यवस्थापन महाशाखा हेर्ने सचिव र निजको अनुपस्थितिमा शासकीय सुधार महाशाखा हेर्ने सचिव एवम् दुबै सचिवको अनुपस्थितिमा कानून महाशाखाको सचिवलाई आफु सँगै बैठकमा सहभागी गराउने गरिएको अभ्यास छ।
- बैठक कक्षमा सबै माननीय मन्त्रीज्यूको उपस्थिति भैसकेपछि प्रमुख सचिव माननीय मुख्यमन्त्रीज्यूका साथमा सँगै वा मुख्यमन्त्री मात्र सबै मन्त्रीहरू भन्दा पछि बैठक कक्षमा प्रवेश गर्ने अभ्यास छ।
- मन्त्रिपरिषद्को बैठकमा सहभागी हुँदा अनिवार्य रूपमा पुरुषले दौरा सुरुवाल र महिलाले सारी चोली लगाउने अभ्यास छ।

व्यवस्थापकीय कार्य:

- प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट गरिने पदपूर्ति तथा बहुवा सम्बन्धी कार्यमा समन्वय तथा सहजीकरण कार्यलाई थप व्यवस्थित गराउन भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने,
- वित्तीय अनुशासन, विनियोजन कुशलता तथा वार्षिक बजेट कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न गराउनका लागि आवश्यक समन्वय र सहजीकरणलाई थप व्यवस्थित बनाउनु पर्ने,
- सेवा प्रवाहमा थप सुधारका लागि प्रदेशका मन्त्रालय तथा माताहतका कार्यालयहरूको अनुगमन लगायतका कार्यमा प्रभावकारिता ल्याउनुपर्ने,
- योजनाहरूको निरन्तर भौतिक तथा वित्तीय अनुगमनका लागि योजना अनुगमन प्रणाली पोर्टल बनेको छ। योजना अनुगमन प्रणालीको सफ्टवेयर विकास भइ कार्यान्वयनको शुरुवात भएको छ। यसलाई प्रभावकारी स्तरमा कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्नेछ।
- प्रदेश समन्वय परिषद्को बैठक नियमित सञ्चालन र निर्णयहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न सकिनेमा तीन तह बीचको अन्तरसम्बन्ध बलियो बनाउन मद्दत पुग्ने देखिन्छ।
- बेरुजु व्यवस्थापन सूचना प्रणालीलाई प्रभावकारी कार्यान्वयनमा ल्याई बेरुजु न्यूनीकरण तथा फछ्यौटमा उपलब्धी हासिल गर्न सकिने देखिन्छ।
- कर्णाली प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको विवरण कर्मचारी सूचना प्रणालीमा र कामकाजमा खटी आएका कर्मचारीहरूको अभिलेखमा अद्यावधिक गरिएकोमा त्यसलाई एकिकृत रूपमा अभिलेख राखि प्रभावकारी रूपमा उपयोग गर्नुपर्ने देखिन्छ।
- मन्त्रालय तथा कार्यालयहरूको वेवसाईटलाई उपयोगिताको आधारमा अद्यावधिक गर्ने कार्यलाई थप व्यवस्थित गर्नुपर्ने देखिन्छ।
- मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय लगायत मन्त्रालयहरूमा राजनीतिक र प्रशासनिक नेतृत्वबीचमा Chain Of Command को सन्दर्भमा Gap आउन नदिन अवलम्बन गरिएका प्रणालीहरूलाई निरन्तरता दिनु पर्ने देखिन्छ।
- योजना तर्जुमाको आधारभूत विषयक्षेत्रबाट नै सुधार गरी बजेट कार्यक्रम कार्यान्वयनमा तादात्म्यता कायम गरेर पुँजीगत खर्चमा बढोत्तरी गर्नु पर्ने देखिन्छ।

कर्णाली प्रदेश सरकारको नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने क्रममा समेटिएका सार्वजनिक महत्त्वका केही विषयहरूमा बढी नै सामिप्यता रह्यो। साथै केही विषयहरूमा सधैं महत्त्व दिन दवाव सिर्जना भईरह्यो एवम् सिर्जनशील अभ्यास समेत हुने देखी यहाँ समेटेको छु।

- प्रदेश सचिव, महाशाखा तथा विभागीय प्रमुखहरूको सरुवा, दण्ड तथा पुरस्कारलाई उनीहरूको प्रोफाइलका आधारमा निष्पक्ष तथा प्रणालीबद्ध गराउन निर्वाचनमा प्राप्त मत प्रतिशतको आधारमा निश्चित योग्यता तथा अनुभवको मापदण्ड पुगेका राजनीतिक दलगत स्वतन्त्र विज्ञ प्रतिनिधिहरू र विशिष्ट श्रेणीबाट सेवा निवृत्त कर्मचारी समेत सम्मिलित स्वतन्त्र बोर्डको वस्तुगत मूल्याङ्कनमा

आधारित बनाउने विषयहरू सिर्जनशील अभ्यासको रूपमा अवलम्बन गर्न सकिन्छ। हाम्रो ध्यान सिर्जनशीलतामा भन्दा पनि सधैं सरुवा, सेवा, सुविधा दिन लिन दबाव, प्रभाव पार्नमा नै केन्द्रित हुँदा भोगिएका र भोग्नु पर्ने समस्याहरूबाट मुक्त हुन उपयुक्त उपाय महत्त्वपूर्ण हुन सक्छ। यसका लागि विकसित देशहरू र छिमेकी देश भारतमा अवलम्बन गरिएको अभ्यासहरूबाट सिकाई हासिल गर्न सकिन्छ।

- एक वडा एक पोखरी वा जलाशय विकास गर्ने। सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको साझेदारीमा दुग्ध उत्पादन, दाना, ह्याचरी, प्रशोधन केन्द्र, अर्गानिक मल, जैविक विषादी, वधशाला, स्रोतकेन्द्र विकास, सेलार चिस्यान केन्द्र, कृषि औजार तथा उपकरण, ढुङ्गा कटिङ्ग लगायतका उद्योग स्थापना गर्ने। "कर्णाली प्रदेश यातायात सेवा" सञ्चालनका लागि सेयर साझेदारी, अनुदान, सहूलियत ऋण तथा पुरक अन्तर कोष सहयोगमा आम जनताको सेयर स्वामित्व रहने गरी समाजवादी अवधारणामा पब्लिक कम्पनी वा सहकारी प्रणाली मार्फत प्रदेशको सार्वजनिक यातायात सेवालाई सुरक्षित, प्रतिस्पर्धी, गुणस्तरीय र सेवामुखी बनाउने। अव्यवस्थित बसोबासका कारण सरकारी सेवा लागत उच्च रहेको अवस्थालाई न्यूनीकरण गर्न प्राकृतिक प्रकोपको उच्च जोखिममा रहेका बस्ती लक्षित गरी सुरक्षित एवं एकीकृत नमुना बस्ती विकास गर्ने। प्रदेश राजधानी सुर्खेत उपत्यकाको उत्तरी जलाधार क्षेत्र सोतखोला लगायतको पहिचान, जलस्रोतको संरक्षण, गुणस्तर अभिवृद्धि तथा ताल तलैया, जलाशय र खोलानालाको संरक्षण र व्यवस्थापन गर्न स्थानीय तहसँग साझेदारी गरी जलवायु परिवर्तन अनुकूलन गुरुयोजना, वार्षिक योजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने। जमिन बाँझो नराखौं, सक्नेलाई खेती गर्न दिऊँ अभियान सञ्चालन गरी चक्लाबन्दी गर्न व्यक्तिगत, सामूहिक वा सहकारी खेतीलाई प्रवर्द्धन गर्ने जस्ता नीति तथा कार्यक्रममा सम्बोधन भएका तर अपेक्षित स्तरमा कार्यान्वयनमा आउन नसकेका विषयहरूलाई सबैको जानकारीको लागि यहाँ प्रस्तुत गरेको छु। सबैले ध्यान दिन सकेमा क्रमशः कार्यान्वयनमा आई कर्णालीले फरक तर उत्कृष्ट परिणाम हासिल गर्ने थियो।

अन्त्यमा,

कर्णाली प्रदेश सरकार अन्तर्गत काम गरेको अवधिमा हासिल भएका अनुभव तथा अनुभूतिहरूलाई संस्मरणको रूपमा प्रकाशन गरी आम रूपमा सबल अनुभव गरिएका विषयहरूलाई सार्वजनिक महत्त्वका दृष्टिकोणबाट कार्यान्वयन गराउन सबै पक्षबाट बल पुगोस र ती विषयहरूले निरन्तरता पाउन तथा कार्यान्वयनमा आउन सक्नु भन्ने उद्देश्य राखेर एक आलेखको रूपमा यहाँ प्रस्तुत गरिएको हो। यो संस्मरण पत्र कर्णाली प्रदेशमा आबद्ध सबै जनशक्ति, जनप्रतिनिधि, सरकारमा आबद्ध राजनीतिक तथा प्रशासनिक नेतृत्व तथा आम जनताहरूबाट सार्वजनिक महत्त्वका क्षेत्रमा उपयोग हुन सक्ने अपेक्षा गरेको छु। कर्मचारीको अलावा म एक नागरिक पनि हुँ। तसर्थ सार्वजनिक महत्त्वका विषयमा मैले हासिल गरेका अनुभव सार्वजनिक सम्पत्ति हुन्। सार्वजनिक सम्पत्तिलाई साझा पहुँच कायम हुने गरी

प्रकाशन गर्दा उपयुक्त हुने मलाई विश्वास छ। यस आलेखमा व्यक्त भएका विषयहरूमा मेरो आवश्यकता अनुसार जहाँ रहे पनि स्पष्ट पार्न तथा सकेको सहकार्य, सहयोग गर्न म सदैव तयार छु। कर्णाली प्रदेश सरकार अन्तर्गतको प्रदेश सचिवको मेरो कार्य अवधिलाई सहज एवम् सफल बनाउन आवश्यक निर्देशन, प्रेरणा, हौसला प्रदान गर्नुहुने माननीय मुख्यमन्त्री, माननीय मन्त्री, श्रीमान् प्रमुख सचिवज्यू र सरोकारित सबै कर्मचारी साथीहरू प्रति सधैं कृतज्ञ छु। मेरो अनुभव अनुभूति र सिकाई संस्मरणको स्रोत तथा आधार कर्णाली प्रदेशको भूगोल, प्रकृति तथा यहाँका आम जनता अनि अग्रज हुन्। सबै प्रति सदैव हार्दिक नमन। नयाँ सोच तरिका प्रयोग नगरेसम्म नयाँ परिणाम आउँदैन। उपयुक्त अनुभव, अनुभूति तथा संस्मरण केही नवीन तथा सिर्जनशील भएका हुनाले सार्वजनिक भलाईको लागि क्रमशः कार्यान्वयन गर्न सकेमा यसबाट विशिष्ट नमूनायुक्त परिणाम हासिल गर्न सकिने विश्वास लिएको छु।

नेपालको शिक्षा क्षेत्रमा नैतिकता र जवाफदेहिताको प्रश्न



- बद्रीनाथ गैहे

प्रमुख जिल्ला अधिकारी, दैलेख

१. पृष्ठभूमि:

शिक्षा सभ्यताको आधार तत्व तथा मानव जीवनको प्रकाश हो। यसले हरेक व्यक्तिको सर्वाङ्गीण विकास गर्दै असल, योग्य, सक्षम, प्रतिस्पर्धी र उत्पादनमूलक जनशक्ति तयार गर्न मद्दत गर्छ। त्यसैले शिक्षालाई देश विकासको पूर्वाधारको पनि पूर्वाधारका रूपमा लिइन्छ। आधुनिक जीवनमा शिक्षा विना एकातिर दैनिक गुजारा चलाउन सकिँदैन भने अर्कोतिर विश्व समुदायसँग साक्षात्कार गर्न समेत सकिँदैन। तसर्थ आधुनिक राज्य प्रणालीमा शिक्षालाई महत्त्व प्रदान गर्दै राज्यद्वारा विशेष व्यवस्था गरिएको पाइन्छ। विश्वका अधिकांश देशमा आधारभूत तहको शिक्षालाई निःशुल्क गरिनुको साथै मुलुकको विकासका लागि आवश्यक पर्ने एवम् अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने जनशक्ति उत्पादन गर्ने नीति लिएको पाइन्छ। नेपालको वर्तमान संविधानले समेत आधारभूत तहसम्मको शिक्षालाई अनिवार्य तथा निःशुल्क र माध्यमिक तहसम्मको शिक्षालाई निःशुल्क गरेको अवस्था छ।

नेपालमा वि.सं. २०२८ सालमा शिक्षा ऐन आएसँगै आधुनिक शिक्षा प्रणालीको विकास भएको मानिए तापनि शिक्षा क्षेत्रमा सुधार गर्नुपर्ने क्षेत्रहरू असीमित रहेका छन्। एकातिर मुलुकको विकासका लागि आवश्यक पर्ने दक्ष जनशक्ति उत्पादन हुन सकिरहेको छैन भने अर्कोतिर उत्पादित जनशक्ति आन्तरिक बजारमा खपत हुन नसक्दा बेरोजगारीको अवस्था भयावह बनेको छ। जसका कारण आर्थिक रूपमा क्रियाशील जनशक्तिको ठूलो हिस्सा विदेश पलायन हुँदै गइरहेको छ। साथै शिक्षा क्षेत्रमा मौलाउँदो व्यापार तथा अन्य विकृतिको नियन्त्रण हुन नसक्दा राज्यप्रतिको विश्वासनीयतामाथि नै प्रश्नचिन्ह उठेको छ। शिक्षा क्षेत्रमा राज्यद्वारा गरिएको लगानी अनुरूपको प्रतिफल समेत प्राप्त हुन सकिरहेको छैन।

पछिल्लो समय नेपालको सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवामा नैतिकता तथा जवाफदेहिता हास हुँदै गइरहेको छ। यसबाट शिक्षा क्षेत्र समेत अछुतो बन्न सकिरहेको छैन। नैतिकताको जग बसाउने क्षेत्रको रूपमा रहेको शिक्षा क्षेत्रमा नै नैतिकता तथा जवाफदेहिताको प्रश्न उठ्नु संवेदनशील अवस्था हो।

२. नैतिकता र यसका पूर्वाधारहरू

असल आचरण र खराब आचरणको बारेमा विस्तृत अध्ययन गर्ने र व्यक्तिलाई असल आचरण अवलम्बन गर्न प्रेरित गर्ने व्यावहारिक विज्ञान नै नैतिक शास्त्र हो। यो मानव जीवनमा के गर्नुहुन्छ वा के गर्नुहुँदैन, के ठिक हो र के बेठिक हो भन्ने बारेमा फैसला गर्ने आधार (Measuring Rod) हो। यसको उद्देश्य मानव चरित्र र व्यवहारलाई आदर्श बनाउनु नै हो। नैतिक शास्त्रले असल र आदर्श जीवन कसरी जिउने ? हाम्रा अधिकार, जिम्मेवारी र कर्तव्य के के हुन् ? उचित र अनुचित कार्यहरू के के हुन् ? नैतिक निर्णय र यसका आधारहरू के हुन् ? भन्ने जस्ता प्रश्नको उत्तर प्रदान गरी व्यक्ति, समूह, समुदाय एवम् सङ्गठनलाई नैतिकवान बनाउन सहयोग पुऱ्याउँछ। अन्तस्करण, कानून तथा नियमहरू, आचारसंहिता, संस्कृति, शिक्षा आदि नैतिकताका स्रोत हुन्।

नैतिकताको आवश्यकता व्यक्तिगत जीवनमा भन्दा सार्वजनिक जीवनमा ज्यादा पर्दछ, किनकि सार्वजनिक निकाय एवम् पदाधिकारीहरूले सर्वसाधारणले तिरेको कर रकम समेत रहेको सार्वजनिक कोषबाट सुविधा प्राप्त गरेका हुन्छन्। सार्वजनिक सेवामा नैतिक मूल्य, मान्यताको अवलम्बन हुन सकेमा मात्रै सार्वजनिक सेवाप्रति नागरिकको विश्वास एवम् अपनत्व कायम गर्न सकिन्छ।

सार्वजनिक सेवामा नैतिकता कायम गर्न केही पूर्वाधारहरू आवश्यक पर्दछ। नैतिक मानक (Ethical Standards) को निर्धारण, कानुनी व्यवस्था र संस्थागत सुधारको समग्रतालाई नै सार्वजनिक क्षेत्रको नैतिक पूर्वाधारको रूपमा लिन सकिन्छ। यसलाई हामी सार्वजनिक सेवामा नैतिकताको पालना र प्रवर्द्धनका लागि अत्यावश्यक पूर्वसर्तहरूको रूपमा पनि बुझ्न सक्छौं। केही मुख्य नैतिक पूर्वाधारहरू यसप्रकार छन्:

- (क) नैतिकताप्रति राजनीतिक क्षेत्रको स्थायी प्रतिवद्धता (Political commitment)
- (ख) प्रभावकारी कानुनी ढाँचा- स्वतन्त्र अनुसन्धान र कारवाहीलाई बल पुऱ्याउने कानुनी रूपरेखा, प्रभावकारी उत्तरदायित्व संयन्त्र र सार्वजनिक संलग्नता एवम् परीक्षण (Legal framework)
- (ग) सार्वजनिक सेवामा आवद्ध कर्मचारीहरूले पालना गर्नुपर्ने कार्यान्वयनयोग्य नैतिक नियमहरू वा आचारसंहिता (Workable code of conduct)
- (घ) व्यावसायिक सामाजिकीकरण (Professional socialization mechanism) सिप विकास तालिम, शिक्षा प्रदान गरी कर्मचारीलाई नैतिक सिद्धान्त प्रति जागरुक बनाउने
- (ङ) सहयोगी/अनुकूल सार्वजनिक सेवाको अवस्था (Supportive public service conditions)
- (च) मानव अधिकार (Human Rights)
- (छ) प्रजातान्त्रिक अभ्यास (Democratic Exercise) / सहभागितामूलक व्यवस्थापन
- (ज) पारदर्शिता, निष्पक्षता र सार्वजनिक निष्ठा (Transparency Impartiality and Public Honesty)

- (झ) नैतिक नियम सम्बन्धी समन्वयकारी निकायहरू (Ethical Norms Coordinating Agency): संसदीय समिति, विभाग, नैतिक अवस्था हेर्ने अधिकार प्राप्त स्वायत्त निकाय
- (ञ) प्रभावकारी उत्तरदायित्व संयन्त्र (Efficient accountability mechanism)
- आन्तरिक: प्रशासनिक कार्यविधि, लेखापरीक्षण, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन
 - बाह्य: संसदीय समिति, अनुगमन संयन्त्र, सार्वजनिक सुनुवाई र परीक्षण
- (ट) केन्द्रीय नैतिकता समन्वय र प्रवर्द्धन निकाय (Central ethics coordination and promotion body)
- (ठ) सक्रिय नागरिक समाज (Active civil society) पदाधिकारीहरूको कामकारवाही प्रति Watchdog को रूपमा निगरानी राख्न सक्ने।

सार्वजनिक सेवामा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूबाट अन्यको तुलनामा उत्कृष्ट र अनुकरणीय नैतिकताको अपेक्षा गरिएको हुन्छ। सार्वजनिक जिम्मेवारी वहन गर्ने व्यक्तिहरूमा निम्न गुणहरू हुनुपर्दछ: इमान्दारिता (Honesty), निष्ठा (Integrity), आदरभाव (Respectfulness), उत्तरदायित्व (Accountability), गोप्यता/विश्वसनीयता (Confidentiality), समयलाई महत्त्व (Valuing Time), निष्ठापूर्ण आचरण (Loyalty), वस्तुनिष्ठ (Objectivity), कानूनप्रतिको आज्ञाकारिता (Obedience to the law), पारदर्शिता (Transparency) आदि।

३. जवाफदेहिता र यसका पूर्वाधारहरू

आफुलाई प्राप्त अधिकार र स्रोतको प्रयोग गरी गरिएको कार्यसम्पादनको सम्बन्धमा सरोकारवाला सामु जवाफ दिनुपर्ने दायित्व नै जवाफदेहिता/ उत्तरदायित्व हो। जवाफदेहितामा एकातिर जिम्मेवारी निर्वाह गर्नु पर्दछ भने अर्कोतिर जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने क्रममा प्रयोग गरिएको अधिकार र स्रोतको औचित्य पुष्टि गर्न सरोकारवालालाई जवाफ दिनु पर्दछ।

सार्वजनिक व्यवस्थापनका सन्दर्भमा कुरा गर्नुपर्दा सार्वजनिक अख्तियार प्रयोग गर्ने अधिकारी तथा निकायहरूले आफ्नो कार्यको पूर्ण दायित्व वहन गर्ने अवस्था, कामको जवाफ सरोकारवालालाई दिने वा सो सम्बन्धी तत्परता र मान्यतालाई सार्वजनिक जवाफदेहिता भनिन्छ। यो सार्वजनिक अधिकारी तथा निकायहरूलाई आफ्नो कामप्रति संवेदनशील, सशक्त र सरोकारकारवालाप्रति सकारात्मक र समर्पित बनाउने औजार एवम् उपाय पनि हो। यो विषय सार्वजनिक अधिकारी र निकायले आफ्ना काम, कर्तव्य र अधिकारको प्रयोग तथा प्रगति कसरी गरिरहेका छन् ? भन्ने नागरिक जिज्ञासालाई सम्बोधन तथा सार्वजनिकीकरण गर्ने कार्यसँग सम्बन्धीत छ। सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले आफुले पाएको अधिकार प्रयोगको सिलसिलामा सम्पादन गरेको कामबाट सृजित राम्रो वा नराम्रो दुवै किसिमको प्रतिफलका लागि सम्बन्धीत पदाधिकारी नै जिम्मेवार हुनुपर्छ भन्ने नै सार्वजनिक जवाफदेहिताको मूल ध्येय हो।

सार्वजनिक जवाफदेहिता आधुनिक अवधारणा हो। लोकतन्त्रको आधारस्तम्भको रूपमा सार्वजनिक जवाफदेहितालाई लिइन्छ। शासनको अझ सुधारीकृत र जनमैत्री अभ्यासको अर्को अध्याय सुशासनको मान्यता जन्मे पश्चात् सुशासनको महत्त्वपूर्ण आधारतत्वकै रूपमा आज सार्वजनिक उत्तरदायित्व बढी चर्चा र प्रचलनको मान्यताका रूपमा स्थापित भएको छ।

सार्वजनिक जवाफदेहिताको परिपालनाका लागि राजनीतिक र कानुनी निगरानी (political and legal oversight), संस्थागत प्रतिस्पर्धा (institutional competition), कार्यात्मक प्रशासकीय संयन्त्र (functional administrative mechanism), ग्राहकमुखी वा प्रिन्सिपल एजेन्ट मोडेल (principal-agent model), कार्य विशिष्टता (task specificity), स्वतन्त्र अम्बुड्समेन (Independent Ombudsmen), नागरिक नियन्त्रण (Citizen Control) जस्ता पूर्वसर्तहरू आवश्यक हुन्छ भन्ने मान्यता रहेको छ।

Michael E, Lowe ले निम्न तत्वहरू प्रभावकारी जवाफदेहिताका लागि आवश्यक हुन्छ भनेका छन्:

- (क) राजनैतिक इच्छाशक्ति र प्रतिबद्धता
- (ख) स्पष्ट परिभाषित अधिकार र जिम्मेवारी
- (ग) मापनयोग्य कार्यसम्पादन मापदण्डहरू
- (घ) निर्णयमा पारदर्शिता
- (ङ) प्रभावकारी वित्तीय नियन्त्रण र अनुशासन
- (च) निष्पक्ष र प्रभावकारी खरिद एवम् बोलपत्र प्रक्रिया
- (छ) छानबिन र अनुसन्धान व्यवस्था
- (ज) सक्षम भ्रष्टाचार नियन्त्रण संयन्त्र
- (झ) सूचनाको सहज उपलब्धता र पहुँच
- (ञ) स्वतन्त्र एवम् प्रभावकारी खोज पत्रकारिता
- (ट) अधिकारको विकेन्द्रीकरण र प्रत्यायोजन
- (ठ) संसदीय कारवाहीको प्रत्यक्ष प्रसारण

जवाफदेहिता मापन गर्ने सूचकहरू

- कानून नियम र कार्यविधि: कार्यसम्पादन गर्दा अवलम्बन गरिएको नियम कानून।
- कार्य परिमाण: सम्पादित कामको परिणाम वा सङ्ख्या।
- समय: काम गर्न लागेको समय।
- कार्यस्तर: कामको गुणात्मक पक्ष।
- स्वच्छता: काम गर्दा व्यक्तिको आचरणगत पक्ष वा निष्पक्षता र सदाचार।
- सत्प्रयास: कार्य परिणाम भए पनि नभए पनि गरिएको प्रयास।

- कार्यकुशलता: काम र त्यसका लागि लागेको स्रोत साधन।
- प्रभावकारिता: कामबाट सरोकार पक्षको उद्देश्य पूरा भयो भएन।

४. नेपालको शिक्षा प्रणाली र विद्यमान समस्या एवम् विकृतिहरू

नेपालमा २००४ सालको संवैधानिक कानूनले व्यवस्था गरेपछि मात्रै सर्वसाधारणका लागि विद्यालयहरू खोल्ने क्रम सुरु भयो। २००७ सालमा नेपालको साक्षरता प्रतिशत जम्मा २% रहेको थियो भने ३२१ प्रा.वि., ११ मा.वि. र १ महाविद्यालय रहेका थिए। सात सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि मात्र केही जनताको पहुँचमा शिक्षा पुगेको थियो। २०२८ सालमा नयाँ शिक्षा ऐन लागू भएपछि भने शिक्षा क्षेत्रले गति लिएको पाइन्छ। २०२८ सालको शिक्षा ऐन बनेपछि नेपालको शैक्षिक क्षेत्रले केही नवीनता प्राप्त गरेको भएता पनि शैक्षिक योजनाहरू प्रायः आयातीत नै छन्। जसका कारण शिक्षाले नेपाली समाजको वास्तविक चरित्र ग्रहण गर्न सकेको छैन। हालसम्म उक्त ऐनलाई पटक पटक संशोधन गर्दै चलाईएको छ। समय सापेक्ष कानून बन्न सकिरहेको छैन। विभिन्न कालखण्डमा फरक फरक नीतिगत र संरचनागत व्यवस्थाहरू हुँदै नेपालको शिक्षा प्रणाली हालको अवस्थामा आइपुगेको छ।

हाल विद्यालयस्तरीय शिक्षालाई १२ कक्षासम्म राखिएको छ। कक्षा आठसम्म आधारभूत र ९ देखि १२ लाई माध्यामिक तहमा विभाजन गरिएको छ। कक्षा १२ भन्दा माथिको शिक्षालाई उच्च शिक्षा वा कलेज र क्याम्पसको शिक्षाको रूपमा पठन पाठन गरिँदै छ।

नेपालको संविधानको धारा ३१ मा शिक्षासम्बन्धी हकको व्यवस्था छ। उक्त हकमा प्रत्येक नागरिकलाई आधारभूत शिक्षामा पहुँचको हक हुने, आधारभूत तहसम्मको शिक्षा अनिवार्य र निःशुल्क हुने तथा माध्यामिक तहसम्मको शिक्षा निःशुल्क हुने, अपाङ्गता भएका तथा आर्थिक रूपले विपन्न नागरिकलाई कानून बमोजिम निःशुल्क उच्च शिक्षा पाउने हक हुने जस्ता हकहरूको व्यवस्था गरेको छ। नागरिकका आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी नीति अन्तर्गत शिक्षालाई वैज्ञानिक, प्राविधिक, व्यावसायिक, सिपमूलक रोजगारमूलक एवम् जनमुखी बनाउँदै सक्षम, प्रतिस्पर्धी, नैतिक एवम् राष्ट्रिय हितप्रति समर्पित जनशक्ति तयार गर्ने, शिक्षा क्षेत्रमा राज्यको लगानी अभिवृद्धि गर्दै शिक्षामा भएको निजी लगानीलाई नियमन र व्यवस्थापन गरी सेवामूलक बनाउने, उच्च शिक्षालाई सहज, गुणस्तरीय र पहुँचयोग्य बनाई क्रमशः निःशुल्क बनाउँदै लैजाने जस्ता नीतिहरू उल्लेख छन्। त्यसैगरी संविधानले आधारभूत र माध्यामिक तहको शिक्षा स्थानीय तहको कार्यक्षेत्रभित्र राखेको छ भने प्रदेश तहलाई प्रदेश विश्वविद्यालय, उच्च शिक्षा, पुस्तकालय एवम् सङ्ग्रहालयको जिम्मेवारी दिएको छ साथै केन्द्रीयस्तरका विश्वविद्यालय, केन्द्रीयस्तरका प्रज्ञा प्रतिष्ठान, केन्द्रीय पुस्तकालय, विश्वविद्यालय मापदण्ड र नियमनको अधिकार सङ्घीय सरकारमा राखेको छ।

राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६ ले "शिक्षित, सभ्य, स्वस्थ, जनशक्ति; सामाजिक न्याय, रूपान्तरण र समृद्धि"को दूरदृष्टि सहित सबै तहको शिक्षालाई प्रतिस्पर्धी, प्रविधिमैत्री, रोजगारमूलक र उत्पादनमुखी बनाई देशको आवश्यकता अनुरूपको मानव संसाधन विकास गर्ने लक्ष्य लिएको छ।

शिक्षा क्षेत्रको विकास, व्यवस्थापन र नियमनका लागि सङ्घीय तहमा शिक्षा ऐन २०२८, शिक्षा नियमावली, २०५९, अनिवार्य तथा निःशुल्क शिक्षा ऐन, २०७५, अनिवार्य तथा निःशुल्क शिक्षा नियमावली २०७७, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७, राष्ट्रिय चिकित्सा शिक्षा ऐन, २०७५, विश्वविद्यालय अनुदान आयोग ऐन, विभिन्न विश्वविद्यालयका ऐनहरू, सो सम्बन्धी नियमावलीहरू आदि रहेका छन् भने प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूले समेत आवश्यक नीति तथा कानून निर्माण गरी कार्यान्वयन गरिरहेका छन्।

उल्लिखित व्यवस्थाहरू सहित तीनै तहका सरकार अन्तर्गतका थुप्रै संरचनाहरू क्रियाशील हुँदा र वार्षिक १० प्रतिशत भन्दा बढी बजेट शिक्षा क्षेत्रमा लगानी हुँदा पनि शिक्षा क्षेत्रको गुणात्मक विकास हुन सकिरहेको छैन। विगतका वर्षका माध्यमिक शिक्षा परीक्षा (SEE) र कक्षा १२ को परीक्षाको नतिजाले नै हाम्रो शिक्षाको अवस्था चित्रण गर्दछ। शिक्षा क्षेत्रमा नैतिकता र जवाफदेहिता हास हुँदै गएका कारण यस क्षेत्रको समुचित विकास हुन सकेको छैन भने अर्कोतर्फ विभिन्न विकृति विसंगतिहरू मौलाएका छन्। यस सम्बन्धी केही तथ्यहरू निम्नानुसार छन्:

- प्रजातन्त्रको पुनःस्थापना पश्चात निजी विद्यालयहरू प्रशस्त खुले तर सार्वजनिक विद्यालयहरूको स्थिति दिन प्रतिदिन नाजुक बन्दै गयो। २०४६ देखि हालसम्म शिक्षाको समस्या पहिचान गरी समाधानका उपायसहितको प्रतिवेदन पेस गर्न धेरैबटा शिक्षा आयोगहरू बने तर त्यसका सुझावहरू कार्यान्वयन भएनन्। केही राम्रा नीतिगत प्रयासहरू त भए तर ती पनि अस्थिरताका शिकार भए। शिक्षा प्रणालीमा दिगोपन वा स्थायित्व हुन सकेन।
- संविधानले नै प्रत्याभूत गरेको माध्यमिक तहसम्मको शिक्षा व्यवस्थापन स्थानीय सरकारबाट हुन थालेको भए तापनि शिक्षा क्षेत्रको गुणात्मक सुधारका लागि स्थानीय तहले ध्यान दिन सकेका छैनन्। उल्टै आफू अनुकूलको विद्यालय व्यवस्थापन समिति निर्माण, कार्यकर्ता तथा आफन्तलाई शिक्षक नियुक्ति, हरेक विषयमा राजनीतिक हस्तक्षेप जस्ता कारणले सामुदायिक विद्यालयहरूको अवस्था झन दयनीय बन्दै गइरहेको छ। अधिकांश स्थानीय जनप्रतिनिधिहरूमा नैतिकता र जवाफदेहिताको खडेरी देखिएको छ।
- स्थानीय तह मात्रै होइन शिक्षा क्षेत्रको सुधारका लागि सङ्घीय एवम् प्रादेशिक तहले समेत ठोस कदम चाल्न सकेको देखिँदैन। यस लेख तयार हुँदासम्म नयाँ शिक्षा ऐन जारी

- हुन सकेको छैन, सङ्घीयता अनुरूप तीन तहको सरकारबीच समन्वय सहकार्यको मोडल स्थापित हुन सकेको छैन। यसमा राजनैतिक नेतृत्व जवाफदेही हुनुपर्ने देखिन्छ।
- हाम्रो कार्यक्रम तथा बजेट प्रणाली नै दोषी छ। कुनै विद्यालयमा न्यूनतम आधारभूत पूर्वाधार समेत छैनन् भने कतै पूर्वाधार छन् विद्यार्थी छैनन्। आवश्यकताको आधारमा भन्दा पहुँचका आधारमा कार्यक्रम तथा बजेट निर्माण गर्ने प्रवृत्ति रहेसम्म सबै क्षेत्रमा सन्तुलित विकास हुन सक्दैन। सरकारले शिक्षामा गरेको लगानी उपलब्धिमूलक देखिएको छैन। तसर्थ हाम्रो समग्र प्रणालीप्रति नै नैतिकता र जवाफदेहिताको प्रश्न चिन्ह खडा छ।
 - मुलुकको शिक्षा प्रणाली हुने खाने र हुँदा खाने वर्गमा विभाजित देखिन्छ। सामुदायिक विद्यालयप्रतिको विश्वसनीयता कमजोर हुँदा संस्थागत विद्यालयहरू मौलाएका छन्। शिक्षा जस्तो आधारभूत सेवामूलक क्षेत्रको व्यापारीकरण भएको छ। एकातिर सामुदायिक विद्यालयहरूको सुधार हुन नसक्नु अर्कोतर्फ संस्थागत विद्यालयहरूको मनोमानी नियन्त्रण हुन नसक्नु राज्यको असक्षमता नै हो। यसको जवाफदेहिता सम्बन्धीत सबैले निर्वाह गर्ने पर्छ।
 - मुलुकको विकास र समृद्धिका लागि सिपमूलक, वैज्ञानिक, व्यावहारिक एवम् गुणस्तरीय शिक्षा आवश्यक पर्दछ। राष्ट्रिय विकासका लागि आवश्यक दक्ष जनशक्ति तयार गर्ने मात्रै होइन परिवर्तित विश्व परिवेशमा प्रतिस्पर्धा गरी विश्व बजारमा बिक्रन सक्ने जनशक्ति उत्पादन गर्ने शैक्षिक प्रणाली आवश्यक हुन्छ तर हाम्रा विद्यालय तथा कलेजहरू बेरोजगार एवम् सिपहीन जनशक्ति उत्पादन गर्ने थलो बन्न पुगेका छन्।
 - हाम्रो उत्पादित जनशक्तिले वास्तविक नेपाली समाजको यथार्थ पढ्नै पाएका छैनन् र हाम्रो आवश्यकताको सम्बोधन पनि हुन सकेको छैन। आफ्नो स्रोत र साधन उपयोग गर्ने ज्ञान नभएका विद्यार्थीले ज्ञानको माध्यमबाट देश विकासको लागि ठोस योगदान दिन सक्दैनन्।
 - हामीकहाँ बीसौं वर्ष एउटै पाठ्यक्रम चलिरहन्छ र यसको परिमार्जनमा विभिन्न बाधा आइपर्छन्, जसले गर्दा पाठ्यक्रमलाई समयानुकूल परिवर्तन गर्न र लागू गर्न सकिएको अवस्था छैन।
 - शिक्षा ऐन, नियमावली र अन्य कानूनमा शिक्षक, कर्मचारी एवम् विभिन्न संरचना र तिनका पदाधिकारीलाई नैतिक, जिम्मेवार एवम् जवाफदेही बनाउन राखिएका आचारसंहिता लगायतका प्रावधानहरूको कार्यान्वयन पक्ष एकदम फितलो देखिन्छ। शिक्षक तथा अन्य पदाधिकारीहरू राजनैतिक दलका कार्यकर्ताको रूपमा चिनिन्छन्, पेसागत हकहितका लागि भनेर खोलिएका सङ्गठनहरू राजनैतिक दलका भातृ सङ्गठनको रूपमा काम गरेको आरोप लाग्ने गरेको छ।
 - शिक्षकहरू पुरा समय कक्षा कोठामा पढाउन पनि अल्छी गर्छन्, आफ्ना विषयवस्तुमा नियमित अद्यावधिक भइ सोही अनुरूप अध्यापन गर्नुपर्ने शिक्षकहरू आफ्नो जिम्मेवारी पुरा

नै गर्देनन्, सिर्जनशीलताको कमी भएका र समयसापेक्ष अद्यावधिक नहुने शिक्षकहरूबाट विद्यार्थीले के सिक्ने हुन्? कक्षाकोठामा मदिरा सेवन गरेर पढाउने, विद्यालय समयमा दलका कार्यक्रम वा अन्य पेसा व्यवसायमा भेटिने, आफ्नै विद्यार्थीमाथि अनैतिक क्रियाकलाप गर्ने शिक्षकहरूबाट कसरी नैतिकताको पाठ सिक्ने? यस्ता प्रश्नहरू उठ्ने अवस्थाको सिर्जना हुनुमा समग्र पद्धति नै दोषी देखिन्छ।

- दक्ष जनशक्ति उत्पादन गराउनुपर्ने शिक्षकहरू नै अदक्ष हुन्छन् भने कस्ता जनशक्ति उत्पादन भइरहेका छन्? अधिकांश व्यक्तिहरू अन्य क्षेत्रमा असफल भएपछि बल्ल शिक्षक पेसा अपनाउने गरेको पाइन्छ। शिक्षकका लागि पर्याप्त तालिमका कार्यक्रम छैनन्। जबसम्म उत्कृष्ट र दक्ष व्यक्तिहरूलाई शिक्षा सेवामा आकर्षित गर्न र उनीहरूलाई नियमित तालिम प्रदान गर्न सकिँदैन तबसम्म शिक्षाको गुणस्तर वृद्धि हुन सक्दैन।
- विद्यालय/कलेजलाई शान्ति क्षेत्रका रूपमा लिइए तापनि शैक्षिक गतिविधि बाहेक अन्य कार्यका लागि विद्यालयलाई उपयोग गर्ने तथा विभिन्न बहानामा तालबन्दी गर्ने, तोडफोड, आगजानी गर्ने जस्ता गतिविधिहरू देखिन्छन् यसले एकातिर नियमित पठनपाठनमा असर पर्छ नै अर्कोतिर भर्खर सिक्दै गरेका कलिला बालबालिकामा समेत नकारात्मक प्रभाव पर्दछ।
- आधुनिक समयमा शिक्षालाई आधुनिक प्रविधिसँग जोड्न सकिएन भने तथा प्राविधिक शिक्षा प्रदान गरिएन भने त्यस्तो शिक्षा प्रणाली निकम्मा सावित हुन पुग्छ। हाम्रो शिक्षा प्रणाली पुरानै ढर्रामा चलिरहेको छ, एकातिर प्राविधिक धारको शिक्षाको पहुँच कमजोर छ भने पहुँच पुगेकोमा समेत विद्यार्थी आकर्षित गर्न र टिकाइ राख्न समस्या देखिन्छ, अर्कोतिर सिकाइ पद्धतिमा आधुनिक प्रविधि र विधिहरूको उपयोग हुन सकेको छैन। शिक्षकहरू समेत प्रविधिमैत्री र सिर्जनशील हुन सकेका छैनन्।
- हाम्रो शिक्षामा नैतिक मूल्यहरूको कमी देखिन्छ। जसका कारण उत्पादित जनशक्ति नैतिकवान हुन सकिरहेका छैनन्। समाजमा हत्या, हिंसा, अराजकता व्याप्त छ। शिक्षक, कर्मचारी हुन या जनप्रतिनिधि भ्रष्टाचार र अनियमिततामा मुछिएका छन्। निजी क्षेत्रमा उस्तै विकृति देखिन्छ। समाज असभ्य, अमानवीय र संवेदनहीन बन्दै गइरहेको छ। हाम्रो प्रणालीको दर्पण नै समाज हो। त्यसैले नेपालको शिक्षा कस्तो छ हाम्रो समाजबाट छर्लङ्ग हुन्छ।
- काठमाडौँ लगायतका कतिपय ठूला सहरमै मा.वि.स्तरका विद्यालयमा वर्षेदिखि सयभन्दा कम विद्यार्थी छन्। कहीं त शिक्षकको दरबन्दी भन्दा कम विद्यार्थी रहेको तथ्य पनि बेलाबेलामा सुन्न पाइन्छ। कुनै स्थानमा न्यूनतम आवश्यक शिक्षक नहुँदा पठनपाठन नै प्रभावित बनेको छ। विद्यालय व्यवस्थापन र शिक्षक दरबन्दी व्यवस्थापनमा तालमेल मिल्न सकेको छैन।

- उच्च शिक्षा समेत अस्तव्यस्त छ। विश्वविद्यालयका अदूरदर्शी नीतिले गर्दा उच्च शिक्षा अध्ययन गर्ने विद्यार्थीहरूमा कमी आएको छ। आज धेरै विद्यार्थीहरू उच्च शिक्षा प्राप्त गर्नका लागि विदेश गएका छन्। जे जति विद्यार्थीहरू नेपालमा अध्ययन गरिरहेका छन् तिनीहरू पनि निजी कलेजमा अध्ययनरत छन्। परीक्षा, रिजल्ट, भर्ना, पठनपाठन र कक्षा सञ्चालनमा पनि नियमितता छैन। पठनपाठन समय सापेक्ष छैन। शिक्षकहरू सम्बन्धीत विषयमा विज्ञ नहुनु अर्को समस्या हो। तल्लो कक्षाको कोर्स र माथिल्लो कक्षाको कोर्समा सामञ्जस्यता छैन। यी विविध कारणले विद्यार्थीहरूको अनुत्तीर्ण प्रतिशत धेरै छ। त्यसैगरी राजनीतिक प्रभावका कारणले महिनौसम्म पनि पठनपाठन बन्द हुन्छन्, क्याम्पसमा ताला लाग्ने गर्छ। योग्यता होइन राजनीतिक भागबण्डामा पदाधिकारीको नियुक्ति हुनु यसको मूल कारण देखिन्छ।
- पेसागत आचरणको अनुगमन विधि र संयन्त्र कमजोर छ। अनुशासनको पालना नहुँदा कारवाही समेत हुन सक्दैन। अभिभावकको रूपमा रहेको राजनीतिक क्षेत्र नै शुद्धीकरण हुन नसक्दा त्यसको प्रत्यक्ष असर तल्लो तहसम्म परेको छ।

माथि उल्लिखित अवस्था कुनै एक निकाय, तह वा पदाधिकारीको कमजोरीका कारण एकै पटक सिर्जना भएको भने होइन। यो अवस्था आउनुमा विगत लामो समयदेखिको राजनीतिक नेतृत्व, शैक्षिक नेतृत्व, हाम्रो समाज अनि संस्कार सबै दोषी छ। तर पनि नेतृत्वदायी भूमिकामा रहने व्यक्तिहरू बढी जवाफदेही हुनुपर्ने देखिन्छ।

५. विद्यमान नैतिकता र जवाफदेहिताका पूर्वाधारहरू

माथि उल्लेखित तथ्यहरूले नकारात्मक पक्षहरूलाई मात्रै इङ्गित गरे तापनि केही सकारात्मक प्रयासहरू पनि भएका छन्। संविधानदेखि ऐन कानून, नीतिहरूले सार्वजनिक क्षेत्रमा नैतिकता, जवाफदेहिता एवम् व्यावसायिकता अभिवृद्धिका लागि थुप्रै व्यवस्थाहरू गरेको छ। त्यसैगरी केही पदाधिकारी, कर्मचारी तथा शिक्षकहरूको सिर्जनशीलता एवम् निरन्तर प्रयासबाट केही सामुदायिक विद्यालय तथा कलेजहरूले अनुकरणीय प्रगति पनि गरेका छन्। संस्थागत विद्यालय छाडेर सामुदायिक विद्यालयमा भर्ना गर्ने क्रम बढ्दो छ।

शिक्षा क्षेत्र एक महत्त्वपूर्ण क्षेत्र हो। यस क्षेत्रको नियमन, व्यवस्थापन एवम् नैतिकता र जवाफदेहिता प्रवर्द्धनका लागि रहेका केही पूर्वाधारहरूलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ:

- संविधान देशको मूल कानून हो यसले राज्य सञ्चालन प्रणालीलाई व्यवस्थित गराउन र राज्यलाई नागरिकप्रति जवाफदेही बनाउन आवश्यक व्यवस्था गरेको हुन्छ। नेपालको संविधानले सामाजिक, सांस्कृतिक मूल्य मान्यतालाई प्रवर्द्धन गर्नका लागि राज्यको निर्देशक सिद्धान्तमा समावेश गरेको मूल्य र मान्यताहरू शिक्षा क्षेत्रको हकमा पनि उत्तिकै लागू हुन्छ:

- राष्ट्रिय गौरव
 - लोकतन्त्र
 - जनपक्षीयता
 - श्रमको सम्मान
 - उद्यमशीलता
 - अनुशासन
 - मर्यादा
 - सहिष्णुता
- शिक्षा ऐन, २०२८ ले विद्यालय सञ्चालन गर्न अनुमति लिनुपर्ने, नेपाल सरकारले स्वीकृत गरेको पाठ्यक्रम र पाठ्यपुस्तक प्रयोग गर्नुपर्ने व्यवस्थाका साथै राष्ट्रिय परीक्षा बोर्ड, राष्ट्रिय शिक्षा परिषद्, शैक्षिक गुणस्तर परीक्षण केन्द्र लगायत विद्यालयस्तरसम्म विभिन्न किसिमका संरचनागत व्यवस्था गरी विद्यालय शिक्षाको व्यवस्थापन र नियमनसम्बन्धी कार्यको मार्गदर्शन गरेको छ।
 - शिक्षा नियमावली, २०५९ ले विद्यालयहरूले पालना गर्नुपर्ने सर्तहरू, शिक्षकको नियुक्ति, बढुवा, विद्यालय व्यवस्थापन समितिको गठन, काम कर्तव्य अधिकार, शिक्षक अभिभावक सङ्घ, विभिन्न तहका परीक्षा समिति, अनौपचारिक शिक्षा, दूर शिक्षा, विशेष शिक्षा, विद्यालयको प्रधानाध्यापक र शिक्षक नियुक्ति तथा तिनका काम, कर्तव्य र अधिकार एवम् सेवा, सर्त तथा सुविधा, शिक्षक तथा विद्यार्थीका आचारसंहिता, सजायसम्बन्धी व्यवस्था लगायत विद्यालय शिक्षा व्यवस्थापनका आधारभूत पक्षहरूको निर्धारण गरी विभिन्न संरचना एवम् पदाधिकारीलाई जिम्मेवार तथा जवाफदेही बनाउने प्रयास गरेको छ।
 - यसैगरी उच्च शिक्षा र विश्वविद्यालयसम्बन्धी ऐन, कानून तथा सार्वजनिक पदाधिकारी, शिक्षक, कर्मचारी तथा विद्यार्थीहरूका लागि निर्धारित आचारसंहिताले उच्च शिक्षालाई मार्गदर्शन गरेको छ।
 - सार्वजनिक पद धारण गरेका राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०६८ ले पनि कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ, जसमा पदीय आचरण निम्नानुसार छन्:
 - ✓ सदैव राष्ट्र र बृहत्तर हितलाई ध्यान दिई राष्ट्र भक्तिलाई आत्मसात् गर्नुपर्ने, कार्यसम्पादन गर्दा र गराउँदा राष्ट्रिय नीति, कानून, सार्वजनिक हित र प्राथमिकताको अधीनमा रहनुपर्ने।
 - ✓ कर्तव्यपालनाको प्रयोग बिना डर, मुलाहिजा र पक्षपातरहित रूपमा गर्नुपर्ने, कार्यसम्पादन गर्ने गराउने सिलसिलामा दक्षता प्रभावकारिता, नियमितता र मितव्ययितालाई दृष्टिगत गर्नुपर्ने।

- ✓ नेपाल राष्ट्र, नेपाली जनता तथा सरकारप्रति बफादार रहने, साथै पदीय धाक, रवाफ र आडम्बर प्रदर्शन नगर्ने।
- ✓ आफू वा आफ्नो कार्यालयले गर्नुपर्ने काम पन्छाएर कर्तव्य पालनाबाट पछि नहट्ने, आफूलाई नभएको आफू वा आफ्नो कार्यालयले गर्नुपर्ने काम पन्छाएर कर्तव्य पालनाबाट पछि नहट्ने, आफूलाई नभएको अधिकार र क्षेत्राधिकारमा प्रवेश गरी कुनै पनि काम नगर्ने, नगराउने।
- ✓ आफ्नो पद तथा सेवालाई मर्यादित बनाउन सदैव सकारात्मक रहनुपर्ने तथा अरूको लागि अनुकरणीय हुने गरी सबैलाई शिष्ट तथा मर्यादित व्यवहार गर्नुपर्ने।
- अन्य विभिन्न ऐन कानून (भ्रष्टाचार निवारण ऐन, अ.दु.अ.आ. ऐन, सुशासन ऐन/नियमावली/निर्देशिका कार्ययोजना, सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, मुलुकी ऐन, लगायतमा उल्लेख भएका नैतिक मूल्य र मान्यताहरू शिक्षा क्षेत्रका लागि पनि लागू हुन्छ।
- संसद तथा संसदीय समितिहरू, नियमनकारी निकायहरू, समुदाय, नागरिक समाज तथा सञ्चार क्षेत्रले समेत नैतिकता र जवाफदेहिता प्रवर्द्धनका लागि भूमिका निर्वाह गर्ने गर्दछन्।

६. नैतिकता र जवाफदेहिता प्रवर्द्धनका लागि गर्नुपर्ने कार्यहरू:

समग्र सार्वजनिक क्षेत्रमा हास हुँदै गइरहेको नैतिकता एवम् जवाफदेहिता त्यति सजिलै पुनर्स्थापना गर्न सकिने त देखिदैन। यसका लागि राज्यका नीति निर्माताको रूपमा रहने राजनीतिक नेतृत्वबाट ठोस कदम चाल्नुपर्ने देखिन्छ। हाम्रा समाज, संस्कृति र आचरण समेत दोषी रहेकोले त्यसमा समेत सुधार हुन आवश्यक छ। शिक्षा नैतिकता एवम् सभ्यताको आधार भएकोले समग्र शासकीय प्रणालीको सुधार एवम् सामाजिक सांस्कृतिक रूपान्तरणमा शिक्षाको प्रमुख भूमिका रहने हुँदा शिक्षा क्षेत्रमा नैतिकता, जवाफदेहिता एवम् व्यावसायिकता अभिवृद्धि गर्ने कार्यलाई पहिलो प्राथमिकता दिनुपर्ने देखिन्छ।

शिक्षा क्षेत्रमा रहेका तमाम समस्या एवम् विकृतिहरूलाई नियन्त्रण गरी यस क्षेत्रमा नैतिकता, जवाफदेहिता र व्यावसायिकता प्रवर्द्धन गर्नका लागि निम्नानुसारका कार्यहरू गर्नुपर्ने देखिन्छ:

- सरोकारवालाहरूसँग पर्याप्त छलफल गरी वर्तमान समस्या र वेथितिलाई अन्त्य गरी भविष्यका चुनौतीहरूलाई सामना गर्न सक्ने दूरदृष्टि सहितको सङ्घीय शिक्षा ऐन तत्काल जारी गर्ने। उक्त ऐनसँग सामञ्जस्यता हुने गरी प्रादेशिक तथा स्थानीय तहमा आवश्यक नीतिगत र कानूनी पूर्वाधार निर्माण गर्ने।
- प्रभावकारी नीतिगत र संरचनागत व्यवस्था गरी संस्थागत विद्यालयहरूको प्रभावकारी नियमन गर्ने, शिक्षामा भइरहेको व्यापारीकरणलाई नियन्त्रण गरी संस्थागत विद्यालय तथा कलेजहरूलाई राज्य र समाजप्रति पूर्णरूपमा जवाफदेही बनाउने।

- शिक्षा क्षेत्रमा भएको राजनीतिकरणको अन्त्य गरी विश्वविद्यालय, कलेज तथा विद्यालयहरूमा खुला प्रतिस्पर्धा मार्फत् दक्ष र योग्य व्यक्तिहरूलाई पदाधिकारी, शिक्षक एवम् कर्मचारीमा नियुक्ति गर्ने।
- मुलकका लागि कुन समयमा कुन किसिमको जनशक्ति कति आवश्यक पर्छ त्यसको विश्लेषण गरी शैक्षिक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने। आवश्यकताको आधारमा प्राविधिक शिक्षालयहरूको व्यवस्थापन गरी समयानुकूल र प्रविधिमैत्री शिक्षा प्रदान गरी विश्वसनीयता अभिवृद्धि गर्ने।
- पाठ्यक्रमलाई समयानुकूल परिमार्जन गरी आधुनिक प्रतिधिसँग जोड्ने, तहगत पाठ्यक्रमबीच सामञ्जस्यता कायम गर्ने, सैद्धान्तिक भन्दा व्यावहारिक र नेपालको विशेषता सुहाउँदो पाठ्यक्रम निर्माण गर्ने। हरेक तहका पाठ्यक्रममा नैतिक मूल्य मान्यतालाई समावेश गर्ने।
- परम्परागत सिकाई विधि र पद्धतिमा सुधार गरी विद्यार्थीको रूची अनुसारका विधि र आधुनिक डिजिटल प्रविधिको उपयोग गर्ने। विद्यार्थीहरूको क्षमता पहिचान गरी विशेष आवश्यकता देखिएका विद्यार्थीहरूका लागि विशेष शिक्षा प्रदान गर्ने।
- परीक्षा तथा मूल्याङ्कन पद्धतिमा सुधार गरी वैज्ञानिक र वस्तुनिष्ठ बनाउने, नियमित मूल्याङ्कन प्रणाली अपनाउने। आधारभूत तहमा विद्यार्थी फेल गर्ने पद्धतिको अन्त्य गर्दै तल्लो तहदेखि नै नियन्त्रण गर्ने।
- आवश्यकताका आधारमा शिक्षक दरबन्दी पुनरावलोकन गरी व्यवस्थापन गर्ने, विद्यार्थी न्यून भएका विद्यालय मर्ज गरी त्यहाँ कार्यरत शिक्षकलाई अन्यत्र व्यवस्थापन गर्ने। परीक्षाको नतिजाका आधारमा शिक्षकलाई प्रोत्साहन उपलब्ध गराउने।
- वस्तुगत सूचक तथा मूल्याङ्कन पद्धति निर्माण गरी विद्यालय व्यवस्थापन समिति र प्रधानाध्यापक, प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरूबीच कार्यसम्पादन करार गर्ने र सोको नतिजालाई दण्ड र पुरस्कारसँग आबद्ध गर्ने। शिक्षक तथा पदाधिकारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा विद्यार्थी, अविभावक तथा व्यवस्थापन समितिको समेत भूमिका रहने व्यवस्था गर्ने।
- सिप, सोच, संस्कार र कार्यशैलीमा रूपान्तरण गर्नेगरी शिक्षकहरूलाई नियमित तालिम प्रदान गर्ने, तालिमलाई समयानुकूल र प्रविधिमैत्री बनाई शिक्षकहरूमा नवीनता, सिर्जनशीलता र उत्साह जागृत गराउने।
- विद्यालय शिक्षामा स्थानीय तहलाई थप जिम्मेवार बनाउँदै शिक्षक नियुक्ति, क्षमता विकास, पूर्वाधार विकास, गुणस्तरका मापदण्ड निर्माण र नियमन, परीक्षा सञ्चालन लगायतका कार्यमा प्रदेश तहको भूमिका स्पष्ट गर्ने।
- स्वदेशमा उच्च शिक्षाका लागि आकर्षित गर्न भर्ना, परीक्षा सञ्चालन, नतीजा प्रकाशन लगायतका कार्य समयमै गर्ने, समयसापेक्ष कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने।

- बजेट तथा कार्यक्रम प्रणालीमा सुधार गरी आवश्यकताका आधारमा बजेट विनियोजन गर्ने। न्यूनतम पूर्वाधार निर्माणलाई पहिलो प्राथमिकता दिने। विद्यार्थी सङ्ख्या, गुणस्तर अभिवृद्धिका लागि गरेका प्रयास, नतिजा आदिलाई सूचकको रूपमा लिई बजेट विनियोजन गर्ने।
- विद्यालय व्यवस्थापन पद्धतिमा सुधार गर्ने, विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा राजनैतिक व्यक्ति होइन प्राज्ञिक व्यक्ति चयन हुने गरी नीतिगत सुधार गर्ने। अभिभावकहरूलाई समेत थप जिम्मेवार बनाउने व्यवस्था गर्ने। शिक्षा क्षेत्रमा समुदायले अपनत्व लिन सक्ने अवस्था निर्माण गर्ने।
- राष्ट्रिय सदाचार नीति जारी गरी नैतिकताको मापदण्ड तोक्ने र त्यसै अनुरूप हुने गरी सार्वजनिक पदाधिकारी, शिक्षक, कर्मचारी, विद्यार्थी तथा अभिभावकहरूको स्पष्ट र एकीकृत आचारसंहिता निर्माण गरी सोको प्रभावकारी अनुगमन र कारवाहीको संयन्त्र निर्माण गर्ने।
- सार्वजनिक जवाफदेहिता ऐन निर्माण गरी स्पष्ट रूपमा नीति निर्माण निर्णय प्रक्रिया र प्रशासकीय कार्यहरूमा राजनीति र प्रशासनिक भूमिकाको रेखा तय गर्ने। सबै तहका पदाधिकारी, कर्मचारी तथा शिक्षकहरूको जवाफदेहिता स्पष्ट गर्ने। जवाफदेहिता परीक्षण गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने।
- सेवा प्रवाह कानून तय गरी सेवाको मापदण्ड तोक्ने तथा Standard Operation Procedure (SOP) निर्धारण गर्ने। निर्णय प्रक्रियालाई सरलीकरण गर्ने, शैक्षिक क्षेत्रमा पारदर्शिता र सुशासन प्रवर्द्धन गर्न सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परीक्षण लगायतका व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउने।
- विद्यालय तथा शैक्षिक संस्थाहरूलाई Ethical organization को रूपमा रूपान्तरण गर्ने। उत्पादित जनशक्तिमा नैतिक मूल्य, इमान्दारिता, सत्यता, निष्पक्षता, मानवीयता, राष्ट्रहित जस्ता गुणहरू प्रत्याभूति हुने वातावरण निर्माण गर्ने। शैक्षिक संस्थाहरूलाई मन्दिरको रूपमा पुज्ने संस्कारको निकास गर्न सकियोस्।
- नियमनकारी निकायहरूको सक्रियता बढाउने, सार्वजनिक स्रोतको दुरुपयोग र गलत आचरण विरुद्ध कडा कारवाही गर्ने।
- शिक्षक तथा कर्मचारीको वृत्ति विकास र अवसरलाई Probity Test सँग आबद्ध गर्ने।
- पेसागत सङ्गठनहरूलाई नियमन गर्ने, दलैपिच्छे सङ्गठन खोल्ने प्रवृत्तिको नियन्त्रण गर्ने, शिक्षकहरूलाई राजनीतिक दलका सदस्य हुन र राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिन नपाउने व्यवस्थालाई कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्ने।
- विद्यालय तथा शैक्षिक संस्थाहरूमा शैक्षिक तथा प्राज्ञिक बाहेकका अन्य गतिविधिमा पूर्ण रोक लगाउने, शान्ति क्षेत्रको रूपमा विकास गर्ने।

७. निष्कर्ष:

नेपालको शिक्षा क्षेत्रमा रहेका समस्या एवम् बेथितिहरू हाम्रा सोच, मानसिकता, कार्यशैली, मूल्य, मान्यता एवम् पद्धतिका उपज हुन्। तसर्थ यस क्षेत्रको सुधारका लागि यी सबै क्षेत्रमा सुधार आवश्यक देखिन्छ। शिक्षा र संस्कार प्रदान गर्ने पहिलो पाठशाला हाम्रा घर, परिवार, समाज एवम् समुदायका मूल्य, मान्यता, संस्कृति र व्यवहारमा रूपान्तरण हुन जरूरी छ। राजनैतिक संस्कार र प्रणालीमा आमूल परिवर्तन गरी दीर्घकालीन सोच सहितको माटो सुहाँउदो नीति, कानूनहरू निर्माण गर्ने, सोको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि आवश्यक संस्थागत र स्रोतसाधनगत प्रबन्ध मिलाउनुपर्ने देखिन्छ। राज्यका सबै तहका पदाधिकारी, कर्मचारी, शिक्षकहरूलाई नैतिकताको कठघराभिन्न राखेर आमनागरिक प्रति जवाफदेही बनाउने पद्धतिको विकास गर्न ढिला भइसकेको छ। शिक्षा क्षेत्र राज्यको आधारभूत र अग्रणी क्षेत्र भएकोले यसको सुधारलाई पहिलो प्राथमिकतामा राखी तीनै तहका सरकारले यस क्षेत्रमा लगानी बढाई उक्त लगानीलाई प्रतिफलयुक्त बनाउनुपर्ने देखिन्छ। मुलुकको सर्वाङ्गीण विकासका लागि आवश्यक सक्षम, दक्ष, नैतिक जिम्मेवार एवम् प्रतिस्पर्धी मानव संसाधनको विकास गर्न, हाल देखा परेको बेरोजगारी तथा श्रमशक्ति एवम् बौद्धिकता पलायनको अवस्थाको अन्त्य गर्न तथा राज्यप्रति आम नागरिकमा गुम्दै गएको विश्वासलाई जोगाउन व्यावसायिकता, नैतिकता एवम् जवाफदेहिता सहित शिक्षा क्षेत्रमा क्रान्तिकारी परिवर्तन हुन जरूरी देखिन्छ।

सन्दर्भ सामग्री:

१. नेपालको संविधान।
२. शिक्षा ऐन, २०२८।
३. शिक्षा नियमावली, २०५९।
४. शिक्षा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका प्रकाशनहरू।
५. विभिन्न पत्रपत्रिकामा प्रकाशित समाचार तथा लेखहरू।

सङ्गठनात्मक संरचना र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण: एक परिचय



- विद्याप्रसाद उपाध्याय

उपसचिव, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, कर्णाली प्रदेश

१. पृष्ठभूमि

२१ औं शताब्दीको व्यवस्थापन प्रणाली द्रुत गतिमा परिवर्तन हुँदै गएको छ। सङ्गठनहरू अब केवल लाभ कमाउने उद्देश्यबाट मात्र सीमित छैनन्, बरु दीर्घकालीन दिगो विकास, कर्मचारी सन्तुष्टि, नवप्रवर्तन तथा सेवा गुणस्तर सुधारमा केन्द्रित भइरहेका छन्। यस्ता बहुआयामिक उद्देश्य प्राप्त गर्न व्यवस्थापन प्रणालीलाई नियमित समीक्षा र विश्लेषण गर्नुपर्ने आवश्यकता हुन्छ। यही सन्दर्भमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण एक महत्त्वपूर्ण उपकरणको रूपमा प्रयोग हुन्छ।

सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण भनेको कुनै संस्थाको आन्तरिक प्रणाली, कार्यसम्पादन, मानव संसाधन व्यवहार, संरचनात्मक प्रक्रिया र प्रशासनिक दक्षताको मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्थित प्रक्रिया हो। यसले व्यवस्थापनको प्रभावकारिता, कर्मचारी सन्तुष्टि, सेवा प्रवाहको दक्षता, र नेतृत्व प्रणालीको उपयुक्तता जस्ता पक्षहरूमा तथ्याङ्कमा आधारित विश्लेषण प्रदान गर्छ।

नेपालको संविधान तथा कार्यविस्तृतीकरण प्रतिवेदन र कार्यविभाजन नियमावली बमोजिम सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यका लागि सरकारले उपयुक्त सङ्गठन संरचना निर्माण गरी कार्यसम्पादन गर्दछ। कार्यबोझ, कार्यक्रम, कार्यप्रकृति तथा आवश्यक जनशक्तिको योग्यताका आधारलाई केन्द्रविन्दुमा राखी दरबन्दी सिर्जना वा हेरफेर गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ। यसका लागि तहगत सरकारका सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठन संरचना र दरबन्दी तेरिज निर्माण गरिन्छ। सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा कार्यचाप, कार्य विशिष्टिकरण, सङ्गठनको उद्देश्य तथा लक्ष्य, कार्यक्षेत्र आदि विचार गर्नुपर्दछ। सरकारले जनतालाई पुऱ्याउनु पर्ने सेवा, मितव्ययिताको सिद्धान्त, जवाफदेहितालाई समेत आधार मानी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिनु पर्दछ।

२. सङ्गठनका आधारभूत तत्वहरू

सङ्गठन एक निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो। कुनै पनि सङ्गठन निर्माणको साझा लक्ष्य तथा उद्देश्य हुन्छ। औपचारिक मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तहरू निर्माण गरिएका हुन्छन्। संरचना र कार्यप्रणाली स्पष्ट गरिएको हुन्छ। बहुआयामिक कार्यक्रम र कार्ययोजनाका साथै निश्चित कार्यक्षेत्र रही कार्यविवरण स्पष्ट गरिन्छ। आधुनिक प्रविधिको उपयोग गरी व्यवस्थापकीय सिप

र कौशल अभिवृद्धि गरिएको हुन्छ। सङ्गठनको वैधानिकता सिर्जना गरिएको हुनुपर्दछ। सङ्गठन सञ्चालनका लागि मानवीय, भौतिक, वित्तीय र सूचनात्मक स्रोत साधनको आवश्यकता पर्दछ। सामूहिक भावनामा रही कार्यसम्पादनको प्रक्रिया रहनु पर्दछ। सङ्गठन साध्य नभई निश्चित लक्ष्य तथा उद्देश्य प्राप्तिको साधनको रूपमा रहेको हुन्छ।

३. सङ्गठन गठनका आधारहरू

कुनै पनि सङ्गठन निश्चित लक्ष्य तथा उद्देश्य प्राप्तिका लागि गठन गरिन्छ। मुख्य गरी सङ्गठनको लक्ष्य, उद्देश्य वा कार्य, प्रक्रिया, स्थान र व्यक्ति गरी चार विषयलाई सङ्गठन गठनका आधारका रूपमा व्याख्या गर्ने गरिएको पाइन्छ। कुनै कार्य विशेषको उद्देश्यलाई आधार मानी सङ्गठन स्थापना गरिन्छ भने यसलाई उद्देश्यात्मक आधार मानिन्छ। जस्तै: विभिन्न मन्त्रालयहरू, कार्यालयहरू, आयोजना कार्यालयहरू आदि। निश्चित वर्ग र समुदायका मानिसलाई सेवा प्रदान गर्न गठन गरिने सङ्गठनहरू जस्तै राष्ट्रिय दलित आयोग, थारू आयोग, आदिवासी जनजाति आयोग आदिले व्यक्तिलाई केन्द्रविन्दुमा राखेका हुन्छन्। सङ्गठनको उद्देश्य र लक्ष्यलाई प्रभावित र क्रियाशील पार्न मानव शक्ति परिचालन गरिनुपर्दछ। यदि सङ्गठनमा मानव पक्षको अनुपस्थिति छ भने सङ्गठन गठनको उद्देश्य जति नै आदर्श भए पनि सो निकम्मा हुन जान्छ। मानव स्रोतले नै अन्य भौतिक साधनको परिचालन गरी सङ्गठन गठनको उद्देश्यलाई परिपूर्ति गर्न सक्दछ। सङ्गठन निर्माण गर्दा कुनै स्थान विशेषलाई आधार मानी गठन गरिन्छ भने यसलाई स्थान विशेष आधारका रूपमा लिइन्छ। जस्तै: दुर्गम क्षेत्र विकास समिति, कर्णाली विकास समिति, पश्चिम तराई गरिबी निवारण आयोजना, सहलेस पर्यटन प्रवर्द्धन विकास समिति, पशुपति क्षेत्र विकास कोष आदि। कार्य प्रक्रियासँग सम्बन्धित रहेर सङ्गठन स्थापना गर्ने गरिन्छ भने त्यसलाई सङ्गठन गठनको प्रक्रियागत आधारको रूपमा लिइन्छ, जस्तै: सांस्कृतिक संस्थान आदि।

४. सङ्गठनका स्वरूपहरू

औपचारिक र अनौपचारिक सङ्गठनका स्वरूपहरू अस्तित्वमा रहेका हुन्छन्। औपचारिक सङ्गठनभित्र समूहका सदस्यहरू व्यवस्थित कार्यप्रक्रिया, कानून, मापदण्ड र पदसोपान शृङ्खलामा रहेर पूर्वनिर्धारित र परिभाषित भूमिका निर्वाह गर्दछन्। अनौपचारिक प्रकृतिको सङ्गठन संरचनामा व्यवस्थित र पूर्वनिर्धारित स्वरूप हुँदैन। कार्यप्रणाली, भूमिका, नेतृत्व र जिम्मेवारी किटान गरिएको हुँदैन। औपचारिक सङ्गठनभित्र थुप्रै अनौपचारिक सङ्गठन निर्माण भई सङ्गठनको मूलभूत उद्देश्य तथा लक्ष्य र कार्यलाई प्रभावित गरिरहेका हुन्छन्। कार्यालयभित्रका कार्यालय सहयोगी, सवारी चालकहरूको समूह, महिला कर्मचारीहरूको समूह, राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीहरूको समूह आदि अनौपचारिक सङ्गठनका उदाहरण हुन्। अनौपचारिक सङ्गठन समूह सदस्यको मनोबल, कार्यप्रेरणा, कार्य सन्तुष्टि र कार्य उपलब्धिका लागि महत्त्वपूर्ण मानिन्छन्। अनौपचारिक सङ्गठनले समूह सदस्यको सामाजिक आवश्यकता र व्यक्तिगत पहिचान बढाउँछ, सञ्चारका

अतिरिक्त माध्यमहरू खुलाउँछ, कार्यप्रेरणा जगाउँछ, कार्य सहजीकरण गर्दै कार्यवातावरण निर्माण गर्दछ, समूह मापदण्ड र अभ्यासबाट स्थायित्व र सुरक्षा भाव बढाउँदछ साथै काम गर्दा हुने कमजोरी समयमा नै सच्याउने मौका प्रदान गर्दछ।

पदसोपानयुक्त सङ्गठन संरचनामा जतिजति माथिल्लो पद उति थोरै सङ्ख्या तर अधिकार र शक्ति तथा उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता माथितिर बढ्दै जाने हुन्छ। यसले निर्णय निर्माणको केन्द्रीकरण र सञ्चार प्रणालीको तलतिर र माथितिर जाने बाटो पनि निश्चित गरेको हुन्छ। विकासशील देशहरूमा पिरामिड वा पदसोपानयुक्त सङ्गठन अस्तित्वमा रहेको पाइन्छ। नेपालमा पनि यस किसिमको सङ्गठन अस्तित्वमा रहेको छ। यस किसिमका सङ्गठन संरचनामा chain of command कायम गरिएको हुन्छ र कम सहभागितामूलक सङ्गठन संरचनाका रूपमा चिनिन्छ।

सञ्चार शृङ्खला दोहोरो रूपमा कायम हुने तथा प्रजातान्त्रिक शैली र सहभागितामूलक हुने सङ्गठन संरचनालाई फ्ल्याट (Flat Organization) आकारको सङ्गठनका नामले चिनिन्छ। यसमा थोरै सुपरीवेक्षक मार्फत धेरै सहायकहरूको परिचालन गर्नेल थोरै तह हुने गर्दछ। सुरपरिवेक्षक र सहायकबीच प्रत्यक्ष कार्यगत सम्बन्ध स्थापित हुन्छ। एकै प्रकारको काम र न्यून सुपरिवेक्षण आवश्यक पर्ने सङ्गठनमा यस किसिमको संरचना बनाउन उपयुक्त हुन्छ। यसले समूह कार्यलाई foster गर्छ। तर यस किसिमको सङ्गठन संरचनामा नियन्त्रणको संयन्त्र निर्माण गर्न कठिन हुने गर्दछ।

मेट्रिक्स सङ्गठनमा पूर्ण रूपमा अन्तर्क्रियाको व्यवस्थित शृङ्खला कायम हुन्छ। समतलीय रूपमा रहने सम्बन्धले सङ्गठनलाई प्रजातान्त्रिक र सहभागितामूलक बनाउने हुँदा सद्भाव र विश्वास पनि कायम हुन्छ। आधुनिक व्यवस्थापन प्रणालीमा यस किसिमको सङ्गठन संरचनाको माग हुने गर्दछ। तर यस किसिमको सङ्गठन संरचनामा आदेश र नियन्त्रण एकरूपताको समस्या भने कायम रहन्छ।

सूचना प्रविधिको युगमा नेटवर्किङ्ग सङ्गठनहरूको संरचना बढी माग रहेको छ। साथै भर्चुअल सङ्गठनको अवधारणाको समेत विकास भई कार्यान्वयनमा रहेको पाइन्छ।

५. सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणका सिद्धान्त

हेनरी फोयलद्वारा प्रतिपादित व्यवस्थापनका सिद्धान्तहरूलाई नै सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणका सिद्धान्तहरूको रूपमा प्रयोग गर्ने गरिएको पाइन्छ। यसका अतिरिक्त अन्य सिद्धान्तहरू पनि रहेका छन्। हेनरी फोयलद्वारा प्रतिपादित १४ सिद्धान्त र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणका अन्य सिद्धान्तहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छ:

१. श्रम विभाजन (Division of Work)

कामलाई साना-साना भागमा विभाजन गरेर विशेषज्ञता विकास गराउनुपर्दछ जसले दक्षता र उत्पादकत्व बढाउँछ। उदाहरणका लागि लेखा, प्रशासन, कानून आदि छुट्टाछुट्टै शाखाहरूमा कर्मचारी परिचालन गर्नु।

२. **अधिकार र दायित्व (Authority and Responsibility)**

व्यवस्थापकसँग आदेश दिन सक्ने अधिकार हुनु पर्छ र त्यससँगै दायित्व (उत्तरदायित्व) पनि स्पष्ट हुनुपर्छ। अधिकार बिना दायित्व अधुरो हुन्छ र दायित्व बिना अधिकार दुरुपयोग हुन सक्छ।

३. **अनुशासन (Discipline)**

संस्थामा नियम, नीति र प्रक्रिया पालना गराउनु, जुन कर्मचारीको स्वअनुशासन र नेतृत्वद्वारा सुनिश्चित हुन्छ। स्पष्ट निर्देशन, निष्पक्ष व्यवहार र प्रतिबद्धता आवश्यक हुन्छ।

४. **आदेशको एकता (Unity of Command)**

प्रत्येक कर्मचारीले केवल एक मात्र वरिष्ठबाट आदेश पाउनु पर्छ। एकभन्दा बढी व्यक्तिबाट आदेश पाएमा भ्रम उत्पन्न हुन्छ। कुन आदेश पहिला पालना गर्ने द्विविधा हुन्छ। कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीमा प्रभाव पार्दछ।

५. **निर्देशनको एकता (Unity of Direction)**

एउटै उद्देश्य भएको काम एउटै शाखाबाट निर्देशन हुनु पर्छ। उदाहरण: अनुगमन अभियान एउटै नेतृत्वमा सञ्चालित हुनु पर्दछ।

६. **व्यक्तिगत हितभन्दा संस्थागत हित माथि (Subordination of Individual Interest to General Interest)**

व्यक्तिगत स्वार्थभन्दा संस्थाको साझा स्वार्थलाई प्राथमिकता दिनुपर्छ। व्यवस्थापकले निष्पक्षता अपनाएर सामूहिक हित सुनिश्चित गर्नुपर्छ।

७. **पारिश्रमिक (Remuneration)**

कर्मचारीले गरेको कामको उचित तलब वा पारिश्रमिक दिनुपर्छ। आर्थिक तथा नैतिक दुवै खालका लाभहरू समावेश हुनुपर्छ।

८. **केन्द्रीयकरण (Centralization)**

निर्णय लिने शक्ति केन्द्रमा राख्ने वा विकेन्द्रित गर्ने सन्तुलन कायम गर्नुपर्छ। संस्था अनुसार उपयुक्त स्तरको केन्द्रीयता/विकेन्द्रीयता अपनाउनु पर्छ।

९. **श्रेणीक्रम (Scalar Chain)**

उच्च तहदेखि तल्लो तहसम्म सञ्चार तथा आदेश दिने अधिकारको स्पष्ट रेखा हुनुपर्छ। कमाण्ड चैन (line of authority) स्पष्ट हुनु आवश्यक छ।

१०. **व्यवस्था (Order)**

ठिक व्यक्ति, ठिक स्थान र ठिक समयमा कार्य सम्पन्न गरिनु पर्दछ। मानवीय तथा भौतिक स्रोतहरूको सही व्यवस्थापन हुनुपर्दछ। ठिक मान्छे, ठिक ठाउँ भन्ने व्यवस्थापन सूत्र यही हो।

११. समानता (Equity)

सबै कर्मचारीलाई निष्पक्ष, न्यायोचित र समान व्यवहार गरिनु पर्छ। दण्ड वा पुरस्कारमा विभेद नराख्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ।

१२. कर्मचारीको स्थायित्व (Stability of Tenure of Personnel)

कर्मचारीको स्थायित्व सुनिश्चित गर्दा संस्थाको दीर्घकालीन सफलता सम्भव हुन्छ। बारम्बार कर्मचारी परिवर्तनले कार्यक्षमता घटाउँछ।

१३. पहल (Initiative)

कर्मचारीले आफ्नै पहलमा काम गर्न प्रोत्साहित गरिनु पर्छ। आत्म-प्रेरणा र रचनात्मकता बढ्छ।

१४. समूह भावना (Esprit de Corps)

समूहकार्य, एकता र सहकार्यको भावना विकास गर्नु पर्छ। 'United we stand, divided we fall' भन्ने भनाइ यही सिद्धान्तमा आधारित छ।

यी १४ सिद्धान्तहरू आधुनिक व्यवस्थापनको आधारस्तम्भ हुन्। यिनले कुनै पनि संस्थाको संरचना, नेतृत्व, कार्यक्षमता र कर्मचारी सन्तुष्टिमा महत्त्वपूर्ण प्रभाव पार्छन्। यसैगरी लुथर गुलिकको POSDCoRB सिद्धान्त पनि सङ्गठन गठनको सिद्धान्तको रूपमा हेर्ने गरिन्छ।

सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणका अन्य सिद्धान्तहरू:**१. सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणको उद्देश्य स्पष्टता**

सर्वेक्षण सुरु गर्नु अघि यसको उद्देश्य स्पष्ट हुनु आवश्यक छ। कुन विषयमा जानकारी चाहिएको हो? कस्को लागि? किन? जस्ता प्रश्नको स्पष्ट उत्तर हुनुपर्छ। उदाहरण: कर्मचारी सन्तुष्टि मापन गर्नु, सेवा प्रवाह मूल्याङ्कन गर्नु आदि।

२. वैज्ञानिकता

सर्वेक्षण वैज्ञानिक पद्धतिमा आधारित हुनुपर्छ निष्पक्ष, परीक्षणयोग्य र दोहोर्न्याउन सकिने। नमूना छनोट, तथ्याङ्क सङ्कलन विधि, परीक्षण उपकरण आदि वैज्ञानिक आधारमा तयार गर्नुपर्छ।

३. निष्पक्षता

सर्वेक्षणमा संलग्न व्यक्तिहरूले व्यक्तिगत पक्षपात, पूर्व धारणाहरू हटाएर निष्पक्ष रूपमा काम गर्नुपर्छ। तथ्याङ्क सङ्कलन, विश्लेषण र प्रतिवेदन गर्दा वास्तविक तथ्यमा आधारित निष्कर्ष निकाल्नुपर्छ।

४. प्रतिनिधित्व

सर्वेक्षण नमूनाले सङ्गठनको पूर्ण प्रतिनिधित्व गर्नुपर्छ। सानो समूहको विचारबाट सम्पूर्ण सङ्गठनको मूल्याङ्कन सम्भव छैन; तसर्थ नमूना विविधतायुक्त हुनुपर्छ।

५. गोपनीयता

सर्वेक्षणमा संलग्न सहभागीहरूको जानकारी गोप्य राख्नुपर्छ। कर्मचारीले निष्पक्ष उत्तर दिनका लागि विश्वास वातावरण आवश्यक हुन्छ। सङ्गठन संरचना गठन तथा दरबन्दी सिर्जना र कटौति गर्दा कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासको मार्गमा खुलापन तथा अवरोध सिर्जना हुने भएकाले त्यस्तो सर्वेक्षण गोपनीय नहुँदा निष्पक्षता कायम गर्न कठिनाई हुने र विभिन्न किसिमको दबाव र प्रभाव पर्ने अवस्था सिर्जना हुन सक्दछ।

६. सहभागिता

सर्वेक्षणमा सम्बन्धित सबै पक्षहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्नुपर्छ। व्यवस्थापन, कर्मचारी, तथा अन्य सरोकारवालाको सक्रिय सहयोग आवश्यक छ। सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने निकायका पदाधिकारीको सहभागितामा मात्र त्यस्तो सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण दिगो हुने र अपनत्व सिर्जना हुने हुन्छ।

७. प्रासङ्गिकता

सर्वेक्षणले सङ्कलन गर्ने सूचना प्रासङ्गिक र उद्देश्यसँग मेल खाने हुनुपर्छ। अनावश्यक वा अप्रासङ्गिक जानकारीले सर्वेक्षणको प्रभावकारिता घटाउँछ। सर्वेक्षणका बहुउद्देश्य वा एकल उद्देश्य हुन सक्दछन्। त्यस्ता उद्देश्य परिपूर्तिका लागि सहयोग गर्ने ढङ्गले सूचना सङ्कलन गर्नुपर्ने हुन्छ। यसले सर्वेक्षणको प्रभावकारिता वृद्धि गर्न सहयोग गर्दछ किनकी सूचना नै शक्ति र धन हो।

८. पारदर्शिता

सर्वेक्षणको प्रक्रिया, उपकरण र विश्लेषण खुला र बुझ्न सक्ने हुनुपर्छ। सहभागीले जान्न पाउनुपर्छ उनीहरूको प्रतिक्रिया कसरी प्रयोग गरिँदैछ। सहभागीले दिएको सूचना प्रयोग हुने विधि र ढाँचाको बारेमा जानकारी भएमा सूचनादाताले सोही बमोजिम विचार गरी व्यवस्थित ढङ्गले सूचना प्रवाह गर्ने भएकोले सो सम्बन्धमा पहिले नै जानकारी दिइएको हुनुपर्दछ। कहिलेकाँही सर्वेक्षणको उद्देश्य अनुकूल हुने गरी सूचना सङ्कलन गर्दा विस्तृतमा जानकारी गराउँदा त्यसले नकारात्मक प्रभाव समेत पार्ने हुन सक्दछ, सो विषयलाई ध्यानमा राखी पारदर्शिता अपनाउँदा राम्रो हुन्छ।

९. समयानुकूलता

सर्वेक्षण सही समयमा गर्नुपर्छ र परिणाम यथाशीघ्र प्रयोग गर्नुपर्छ। ढिलो नतिजा आएमा नीति सुधार वा रणनीति निर्माणमा प्रभावकारिता घट्छ। दरबन्दी घटाउने मुख्य उद्देश्य राखी सर्वेक्षण गरिँदै छ भने सबै दरबन्दीमा पदपूर्ति भएको अवस्थामा सर्वेक्षण गर्नु उचित नहुन सक्छ। त्यस्तो अवस्थामा सर्वेक्षणको प्रतिवेदन कार्यान्वयन गर्न समय लाग्ने अवस्था आउँछ।

१०. सुधारमुखीता

सर्वेक्षण सुधारको उद्देश्यसहित गर्नुपर्छ। केवल विश्लेषण होइन, समस्या समाधान र नीति निर्माणमा उपयोग गर्नुपर्छ।

यी सिद्धान्तहरूको प्रयोगले सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणलाई विश्वसनीय, वैज्ञानिक र उपयोगी बनाउँछ।

नेपालको सन्दर्भमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणमा प्रयोग गर्न सकिने केही सिद्धान्तहरूलाई तल व्याख्या गरिएको छ:-

१. सामर्थ्यको सिद्धान्त :

नेपालको संविधानले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको एकल र साझा अधिकारहरू निर्दिष्ट गरेको छ। समन्वय, सहकार्य र सह अस्तित्वको सैद्धान्तिक जगमा निर्माण गरिएको नेपालको संविधानको मर्म प्रतिस्पर्धी सङ्घीयता नभई सहकारितामा आधारित सहयोगी रहेको राजनीतिक सङ्घीयता अवलम्बन गरिएको छ। तहगत सरकारले एकल अधिकारलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने र साझा अधिकारका हकमा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय सरकारसँग प्रभावकारी समन्वय र सहकार्य गर्नुपर्ने देखिन्छ। यी दुवै कार्यलाई व्यवस्थित र प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढाउनको लागि तहगत सरकारले आफ्नो सामर्थ्यको पहिचान र स्रोत तथा साधनको अभिवृद्धि गर्नुपर्ने देखिन्छ। खासगरी एकल अधिकार कार्यान्वयन गरी संविधान निर्देशित सेवा र कार्यका जिम्मेवारीलाई निर्वाह गर्नका लागि प्रदेश सरकारहरूले आफ्नो मौलिकताका आधारमा संरचनाहरूको विकास गरी कार्यान्वयन गर्न उपयुक्त हुन्छ। सामर्थ्यको माध्यमबाट प्रदेश सरकार र स्थानीय तहले आफ्ना आन्तरिक राजस्वका स्रोतहरूलाई थप विस्तार र प्रभावकारी गर्न सकिन्छ भन्ने मान्यता राख्नु पर्दछ। यसका लागि उपयुक्त र व्यवहारिक संरचना, संरचनाबाट सम्पादित हुने कार्यसर्तहरू र ती कार्यसर्त पूरा गर्ने जनशक्ति तयार गर्नुपर्ने देखिन्छ। सङ्गठन संरचनाहरू निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्दा मौलिकताको आधारमा र सामर्थ्य वृद्धिमा ध्यान दिनुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ। यसो गर्न सकिएमा यी संरचनाहरूलाई वार्षिक रूपमा हासिल गर्नुपर्ने सूचकहरू प्रदान गरी नतिजामूलक सम्झौतामा अघि बढाउन सकिन्छ। यस पृष्ठभूमिबाट हेर्दा प्रदेश सरकारहरू र स्थानीय तहले सामर्थ्यलाई केन्द्र भागमा राख्दै आफ्ना विद्यमानका सङ्गठन संरचनाहरूलाई मिलान गर्ने, थप गर्ने, घटाउने र एकीकरण गर्नुपर्ने देखिन्छ। सरकारले आफ्नो आन्तरिक आयको २५ प्रतिशत राजस्व वचत हुने गरी प्रशासनिक संरचना बनाउनु पर्दछ। जुन रकम विकास निर्माणका क्रियाकलापमा खर्च गर्न पाउने गरी सुनिश्चित गर्नुपर्दछ।

२. जवाफदेहिताको सिद्धान्तः

संविधान निर्देशित एकल अधिकारहरूको व्यावहारिक रूपमा व्याख्या गरी तहगत सरकारको अहिलेको सामर्थ्यको आधारमा संरचनात्मक व्यवस्था गर्नु पर्दछ। सिपयुक्त दक्ष कर्मचारीहरूको नियुक्ति हुनुपर्ने देखिन्छ। सरकारले गर्नेपर्ने सेवा र कार्यहरूको प्राथमिकीकरण गरी ती प्राथमिकताहरूलाई वार्षिक नीति तथा कार्यक्रमको माध्यमबाट बजेटको व्यवस्था गरी अगाडि बढ्नुपर्ने देखिन्छ। यसो गर्न सकिएमा हरेक संरचनाहरू लाई निर्दिष्ट उद्देश्य र जिम्मेवारीमा जवाफदेही बनाउन सकिन्छ। आयोजना बैङ्कबाट योजना छनोट, वार्षिक योजना, खरिद गुरुयोजना तथा वार्षिक खरिद योजना, आवधिक मूल्याङ्कन र खर्च गर्न सक्ने क्षमताको विकास गरी कार्यान्वयन गरिएमा सबै तहमा जवाफदेहिताको असल संस्कार सुरु हुन सक्दछ।

३. मितव्ययिताको सिद्धान्तः

सार्वजनिक स्रोतहरूको उचित विनियोजन वितरण र कार्यान्वयनका लागि प्रभावकारी संरचना र सिपयुक्त कर्मचारीहरूको अहम भूमिका हुने गर्दछ। प्रविधिको प्रयोगका साथसाथै हिजोका दिनहरूमा हुने कार्यसम्पादन भन्दा आजका दिनमा हुने कार्यसम्पादन मितव्ययी र प्रभावकारी हुनुपर्ने देखिन्छ। उदाहरणका लागि आज नियुक्ति हुने हरेक कर्मचारीमा कम्प्युटरको सिपलाई अनिवार्य गरिएमा टाइपराइटर वा कम्प्युटर कर्मचारीको आवश्यकता नपरी त्यही भित्रका विशिष्टकृत जस्तै: AI, Machine Learning जस्ता कार्यका लागि कर्मचारी नियुक्ति हुन सक्दछन्। अहिलेको जेन्जीको युगमा हामीले हाम्रा संरचनाहरू र हाम्रो कर्मचारी प्रशासनलाई प्रविधिमैत्री बनाउन सक्ने प्रशस्त आधार छन्। प्राविधिक मन्त्रालय अथवा कार्यालयहरूमा प्रशासनिक र प्राविधिक कर्मचारीहरूको अनुपात कस्तो गर्ने भन्ने सैद्धान्तिक आधार लिनुपर्दछ। विशिष्टकृत मन्त्रालय जस्तै वित्त व्यवस्थासँग सम्बन्धित मन्त्रालयमा क्रमशः अधिकृत वा सोभन्दाभन्दाभन्दा कर्मचारीहरूको नियुक्ति र व्यवस्थापन गर्न सकिएमा मितव्ययिता कायम गर्न सकिन्छ। विभिन्न सेवाहरू जस्तै: सुरक्षा सरसफाई बगैँचा व्यवस्थापन लगायतका कार्यहरूलाई आफ्नै कर्मचारी नियुक्ति गरी व्यवस्थापन गर्नुभन्दा तेस्रो पक्षबाट सेवा लिन सकिएमा सार्वजनिक स्रोतको मितव्ययी रूपमा प्रयोग हुन सक्ने देखिन्छ।

४. सहकार्यको सिद्धान्त :

नेपालको संविधानले तिनै तहका सरकारले गर्नुपर्ने साझा अधिकारको सूची निर्दिष्ट गरेको छ। सो अनुसार तयार गरिएका कानुनी आधारहरूले पनि तिनै तहका सरकारलाई सहकार्यताको सिद्धान्त अवलम्बन गरी अगाडि बढ्न मार्ग प्रशस्त गरेका

छन्। तहगत सरकारले आफ्नो संरचनात्मक व्यवस्था र कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन गर्दा अन्य तहगत सरकारसँग गर्न सकिने सहकार्यको सूची बनाई अगाडि बढ्नुपर्ने देखिन्छ। स्थानीय सरकारको अधिकारभित्र रहेका र प्रदेश सरकारले आवश्यक ठानेका कार्यक्रम र गतिविधिहरूलाई स्थानीय सरकारकै संरचनात्मक व्यवस्था र कर्मचारी व्यवस्थाबाट कार्यान्वयन गर्न सक्ने प्रशस्त आधारहरू छन्। यसैगरी सङ्घ सरकार अन्तर्गतका संरचनासँग सहकार्य गरी कार्यान्वयन गर्न सकिने विभिन्न कार्यक्रम र गतिविधिहरू छन्। यसका लागि दुवै तहका सरकारसँग छलफल गरी नीतिगत निर्णय लिई अगाडि बढ्न सकिएमा हालको संरचना र कर्मचारी व्यवस्थापनमा प्रभावकारिता ल्याउन सकिन्छ। जनताका सबै आवश्यकताहरूलाई पुँजी अथवा बजेटको आवश्यकता नपर्न सक्छ। यस्ता कार्यहरू सामाजिक सङ्घसंस्थाहरू र निजी क्षेत्रहरूसँग सहकार्य गरेर पनि अगाडि बढ्न सकिन्छ। यस अन्तर्गत अगाडि बढ्नका लागि सरकारी-निजी-सामुदायिक सहकार्यका खाका बनाई कार्यान्वयन गर्न सकिएमा वित्तीय र राजनीतिक सङ्घीयतालाई सवल बनाउन सकिन्छ। यस्ता कार्यका लागि तहगत सरकारले छुट्टै संरचना र कर्मचारी व्यवस्थापन गर्नुपर्ने आवश्यकता पर्दैन।

६. नेपालमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणमा रहेका कमीकमजोरीहरू

- ✚ सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणका नाममा समिति गठन गरी १०/१२ दिनमा सामान्य प्रतिवेदन तयार गरी स्रोत खर्चिने प्रवृत्ति विद्यमान रहनु,
- ✚ सङ्घीयतामा तहगत सरकारबीच कार्यजिम्मेवारी स्पष्ट हुन नसक्नु, सङ्घ सरकारले आफ्नो अधिकार छाड्न नचाहने प्रवृत्ति विद्यमान हुनु, प्रदेश सरकारहरू हस्तान्तरण भई नआएको अधिकार समेतका लागि सङ्गठन संरचना तयारी गर्ने तर्फ उद्यत रहनु,
- ✚ तल्लो तहमा कर्मचारी अभाव हुने र माथिल्लो तहमा कर्मचारीको अनावश्यक भीड देखिन थालेको छ। कार्यालय सहयोगी, हलुका सवारी चालक, खरिदार तथा नायब सुब्बा जस्ता तल्ला तहको पदका दरबन्दी कटौति गरी सहसचिवको दरबन्दी थप गर्ने प्रचलन बढ्दो हुनु,
- ✚ One size fit for all को सिद्धान्त बमोजिम हुने गरेको,
- ✚ कार्य विश्लेषणको अभाव रहेको,
- ✚ शाखा महाशाखाको कार्यविवरण तयार हुन नसकेको,
- ✚ प्रत्येक पदले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यको सूची तयार नहुने,
- ✚ कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका लागि सूचकहरू तयार नहुने,
- ✚ व्यक्ति केन्द्रित गरी सङ्गठन निर्माण गर्ने र दरबन्दी सिर्जना गर्ने प्रचलन रहेको,
- ✚ वृत्ति विकासलाई मात्र बढी ध्यान दिने गरिएको,

- ✚ नयाँ सङ्गठन निर्माण तथा दरबन्दी थप घट गर्दा त्यसले पार्ने वित्तीय प्रभाव विश्लेषण नहुने गरेको,
- ✚ मौजुदा जनशक्तिको विश्लेषण नहुने तथा जनशक्ति र कार्यचापबीचको अन्तरसम्बन्ध परिभाषित नहुने गरेको।

७. सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण तयार गर्दा ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू:-

नेपालको प्रशासनिक संरचना सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक, कार्यमूलक र उत्तरदायी बनाउन आवश्यक छ। विद्यमान सङ्गठन संरचनालाई पुनर्संरचना गर्दा एउटै कार्यालयबाट धेरै किसिमका काम गर्ने फनेल सङ्गठनको निर्माण गर्ने र यसका लागि नीतिगत तह पिरामिड प्रकृतिको र कार्यसञ्चालन तह फ्ल्याट प्रकृतिको बनाउनु उपयुक्त हुन्छ। यसका लागि निम्न विषयलाई ध्यानमा राखी सङ्गठन संरचना निर्माण गर्नु पर्दछ।

- (क) सङ्गठनको लक्ष्य तथा उद्देश्य निर्धारण गर्ने,
- (ख) सङ्गठनले गर्ने कामको पहिचान गरी र शाखागत रूपमा कार्यविभाजन गर्ने,
- (ग) कार्य विश्लेषण गर्ने,
- (घ) आवश्यक पर्ने जनशक्तिको ज्ञान, सिप, योग्यता, क्षमता, मनोवृत्तिको विश्लेषण गर्ने,
- (ङ) प्रत्येक पदको कार्यविवरण तयार गर्ने,
- (च) प्रस्तावित सङ्गठन संरचनाले सिर्जना गर्ने आर्थिक दायित्वको विश्लेषण गर्ने,
- (छ) कार्यविवरण, जिम्मेवारी, अधिकार, उत्तरदायित्व, समन्वय, नियन्त्रण र सुपरीवेक्षणको संयन्त्रको निर्माण गर्ने,
- (ज) वृत्ति विकासको ढाँचा यकीन गरी सेवा, समूह र संरचना निश्चित गर्ने,
- (झ) अपेक्षित उपलब्धि निर्धारण गर्ने,
- (ञ) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने सूचकहरूको निर्माण गर्ने।

८. सङ्गठन संरचना सुधारका लागि केही सुझावहरू:

- ✚ एकपटक सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरेपछि कम्तीमा ७ वर्ष पुनः सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणका नाममा स्रोत खर्च गर्न नपर्ने गरी पर्याप्त समय दिएर विस्तृत सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्ने व्यवस्था मिलाउने।
- ✚ सङ्गठन संरचना निर्माण गर्दा माथिल्लो निकाय र त्यस अन्तर्गतका निकायले निर्वाह गर्नुपर्ने कार्य जिम्मेवारी तथा कार्यक्षेत्रको गहन तरिकाले अध्ययन विश्लेषण गर्ने।
- ✚ अवधि तोकी स्थापना भएका आयोजनामा सिर्जना गरिएका अस्थायी दरबन्दी आयोजना समाप्त भएपछि अनिवार्य रूपमा खारेज गर्ने नीति लिने।

- ✚ एकै प्रकृतिका कार्यहरू गर्ने निकायहरू एक आपसमा गाभ्ने, सङ्घ र प्रदेशमा समान प्रकृतिका कार्य गर्ने मन्त्रालयहरू एकीकृत गरी मन्त्रालयको सङ्ख्या घटाउने तथा उपयुक्त आकारमा ल्याउने।
- ✚ जिल्ला तहमा सङ्घ र प्रदेशका एउटै प्रकृतिको कार्यसम्पादन गर्ने कार्यालयहरू नराख्ने। नेपालको सङ्घीयता सहकार्य, समन्वय र सहअस्तित्वमा आधारित रहेकोले समन्वयात्मक ढङ्गले कार्यसम्पादन गर्ने वातावरण निर्माण गर्ने।
- ✚ सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा अन्तरनिकाय समन्वय गर्ने साथै सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने निकायलाई समेत उक्त कार्यमा सहभागी गराउने।
- ✚ कुनै निश्चित समयमा विशेष कामका लागि स्थापना भई कार्यसम्पादन गर्न नसकेका तथा हाल औचित्यपूर्ण नदेखिएका वा कार्यप्रगति न्यून रहेका संरचनाहरू खारेज गर्ने। त्यस्तो कार्य माथिल्लो निकायले गर्ने गरी जिम्मेवारी सार्ने।
- ✚ सङ्घ सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारमध्ये जुन निकायबाट कार्यसम्पादन गर्दा बढी प्रतिफलमुखी हुन्छ सोही अनुसार गर्ने। एउटै कार्यका लागि दोहोरो सङ्गठन संरचना निर्माण नगर्ने।
- ✚ सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको अधिकतम उपयोग गर्ने गरी सङ्गठन संरचना निर्माण गर्ने।

९. निष्कर्ष

सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण केवल एक मूल्याङ्कन प्रक्रिया नभएर संस्थागत सुधारको महत्त्वपूर्ण आधार हो। यसको सही प्रयोगले सङ्गठनलाई बढी छरितो, चुस्त, पारदर्शी, उत्तरदायी, समावेशी र दक्ष बनाउँछ। नेपालको सन्दर्भमा सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्र दुवैमा यस्ता सर्वेक्षण आवश्यक छन्; विशेषतः गुणस्तरीय सेवा, जनउत्तरदायी प्रशासन र कर्मचारी सन्तुष्टि अभिवृद्धिका लागि। सङ्क्षेपमा, प्रत्येक सङ्गठनले समय समयमा आफ्ना संरचना, प्रक्रिया र नेतृत्व प्रणालीको समीक्षा गर्नुपर्ने हुन्छ। यसको लागि सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण एक प्रभावकारी उपकरण हो। हिजोको तुलनामा अधिकांश सङ्गठन लर्निङ्ग सङ्गठनका रूपमा रूपान्तरण हुँदै गएका छन्। विविधताको व्यवस्थापन गर्दै सङ्गठन व्यवस्थापनका रणनीति निरन्तर परिवर्तनको घेराभित्र रहने गर्दछन्।

सन्दर्भ सामग्री:

मैनाली गोपीनाथ, राज्य सञ्चालनका आधारहरू, सोपान मासिक

अर्याल सुरेन्द्र (पि.एच.डि.), लोकतान्त्रिक शासन र सार्वजनिक व्यवस्थापन, आशिष बुक हाउस प्रा.लि.

<https://www.wikipedia.org/>

नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहः सिद्धान्त र व्यवहार



- भिमा कडेल

शाखा अधिकृत, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, कर्णाली प्रदेश

लेखसारः

सार्वजनिक सेवा प्रवाह राज्यको नागरिक प्रतिको उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता प्रवर्द्धन गर्ने मुल तत्व हो। लोकतन्त्रमा नागरिकहरु सार्वभौम हुने भएकाले सेवा प्रवाहबाट नागरिकले सन्तुष्टि प्राप्त गर्नु नै राज्यको सफलता हो। लोकतान्त्रिक राज्यमा नागरिकहरु स्वामी हुन्छन्, तसर्थ नागरिक केन्द्रित सेवा र विकासको प्रवाह नै वास्तविक अर्थमा सेवाको प्रभावकारिता हो। नागरिकहरु जबसम्म अधिकार सम्पन्न हुँदैनन्, तबसम्म सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिता अभिवृद्धि भएको मान्न सकिँदैन। अधिकारको दायरा व्यापक बनाउनका लागि सूचना र प्रविधिको अधिकतम उपयोग गर्ने प्रणाली विकास गरी विद्युतीय शासनलाई प्राथमिकतामा राख्नुपर्ने हुन्छ। साथै सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा देखिने गुनासोलाई व्यवस्थापन गर्दै पारदर्शिता, जवाफदेहिता, मितव्ययिता, निर्णयमा सरोकारवालाको अर्थपूर्ण सहभागिता, सह-निर्माण, सह-उत्पादन, खोज, नवप्रवर्तन र विकास गर्दै बैज्ञानिक, प्राविधिक, बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण एवम् विशिष्ट प्रतिभाको खोजी र सम्मान गर्दै लोकतन्त्रका लाभहरु सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा लागु गर्न सकिँएमा सेवाको प्रभावकारिता र गुणस्तरियतामा वृद्धि भई देशमा सुशासन कायम गरी सेवा प्रवाहमा नागरिकको सन्तुष्टि आर्जन गर्न सहज हुने गर्दछ ।

शब्दकुञ्जी सार्वजनिक सेवा प्रवाह, सार्वजनिक सेवा प्रवाहको विकासक्रम, सार्वजनिक सेवा प्रवाह, नेपालको अवस्था, समस्या र समाधान

पृष्ठभूमिः

राज्यले आफ्ना नागरिकको अधिकतम हित, समृद्धि र भलाईका लागि, हक र अधिकारको सम्मान गर्दै सशुल्क, निशुल्क, बाध्यात्मक वा स्वेच्छिक तरिकाले प्रदान गर्ने वस्तु वा सेवाको समष्टिगत रूप सार्वजनिक सेवा हो। सरकार वा सार्वजनिक निकायले मुनाफा आर्जन नगर्ने उद्देश्यले आम नागरिकलाई प्रदान गर्ने सेवा र विकासको प्रत्याभूति नै सार्वजनिक सेवा हो। सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्नु राज्यको दायित्व हो भने सेवा प्राप्त गर्नु नागरिकको अधिकार हो। यो राज्य र सरकारको प्रभावकारिता, लोकप्रियता, कार्यान्वयन योग्यता र क्षमता पहिचान गर्ने प्रमुख माध्यम हो। यो सरकारी कार्यालयको

आधिकारिक प्रतिनिधित्व र प्रतिविम्बन हो जहाँ प्रतिनिधिको कार्यसम्पादन, आचरण र व्यवहारको आधारमा सेवाग्राहीले सरकारको बारेमा धारणा निर्माण गर्दछन्।

सार्वजनिक सेवा प्रवाह त्यस्तो प्रक्रिया हो जसका माध्यमबाट नागरिक र राज्य बीचको सम्बन्ध निर्धारण हुने गर्दछ। यसले जनता र राज्यका आम आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्दै सुमधुर सम्बन्ध निर्माणका लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ। प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा प्रवाहले द्वन्द्व व्यवस्थापन, विपद र संकट व्यवस्थापन लगायतमा प्रभावकारिता ल्याई शासकीय प्रणाली, सहभागितामूलक एवम् समावेशी विकास, नागरिकका आधारभूत आवश्यकताको सम्बोधन र राज्यको लक्ष्यलाई मूर्तरूप दिन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने गर्दछ। राज्यको तर्फबाट विभिन्न मन्त्रालय, विभाग र कार्यालयले प्रदान गर्ने सबै सेवाहरू तथा राज्य बाहेकका निजी क्षेत्र, सहकारी क्षेत्र एवम् गैरसरकारी क्षेत्रले आम नागरिकका लागि प्रदान गर्ने सबै सेवाहरू समष्टिमा सार्वजनिक सेवा हुन। सार्वजनिक सेवा प्रवाह निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो। यसमा निश्चित नीति, मूल्य, मान्यता, मापदण्ड, न्युनतम स्रोत साधन, निश्चित प्रक्रिया र तहहरू रहेका हुन्छन्। नेपालको सन्दर्भमा सार्वजनिक सेवाले मूलतः सार्वजनिक हित, सार्वजनिक उद्देश्य, सार्वजनिक स्रोत साधन र सार्वजनिक उत्तरदायित्वलाई केन्द्रमा राखेको हुन्छ, जसको प्राप्तिका लागि सेवा प्रवाहलाई छिटो, छरितो, मितव्ययी बनाउँदै तीनै तहका सरकारहरूलाई उत्तरदायी बनाएको देखिन्छ।

विश्वपरिवेशमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अवधारणा र विकासक्रम:

सार्वजनिक सेवा प्रवाहको शुरुवात राज्यको शुरुवात जतिकै पुरानो रहेको पाइन्छ। जंगली युग समाप्त भई मानिसले सामूहिक हितको लागि एक आपसमा समुदायको पहिचान बनाउन शुरु गरे पश्चात यस अवधारणा शुरु भएको मानिन्छ। जंगली असुरक्षाबाट मुक्त भई, बाह्य आक्रमणबाट बच्दै, व्यक्तिगत सुरक्षाको प्रत्याभूति सहित, सामूहिक हितका लागि राज्यको अवधारणा अघि सारियो। यस समयमा सार्वजनिक रूपमा राज्यको प्रथम कार्य शान्ति, सुरक्षा र बाह्य आक्रमणबाट नागरिकलाई सुरक्षित राख्नु रह्यो जसलाई कालान्तरमा पुलिस राज्य भन्न थालियो। जब राज्यका आवश्यकतहरू थपिँदै गए, राज्यको भूमिकामा बृद्धि भई नागरिकका आधारभूत आवश्यकताहरू समेत सम्बोधन गर्ने कल्याणकारी भूमिकामा परिणत भयो। जसलाई समयको अन्तराल सँगै सुसारे राज्य भन्न थालियो। सुसारे राज्य त्यो थियो, जसले आफ्ना नागरिकको अधिकतम हित, समृद्धि र भलाईका लागि कार्य गर्दथ्यो। जब राज्य शक्तिशाली बन्दै गयो, यसले सेवा प्रवाहमा नागरिकलाई समावेश गर्दै गयो। फलस्वरूप शान्ति सुरक्षा, व्यक्तिगत सुरक्षा, न्याय सम्पादन जस्ता परम्परागत र नवप्रवर्द्धनात्मक कार्यहरू समेत राज्यबाट हुन थाले। आधुनिक मान्यतामा सरकार सुस्त नभई फुर्तिलो हुनुपर्ने भएकाले राज्यले नागरिकका आवश्यकतासँग आफ्नो सेवालाई समेत विकेन्द्रिकृत गर्दै लग्यो।

नेपालमा सार्वजनिक सेवाको अवधारणा र विकासक्रम:

सन् १९८० को दशकबाट सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई थप व्यवस्थित गर्ने प्रयत्न स्वरूप नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको अवधारणा शुरु भयो। यस अवधारणाले नागरिकलाई ग्राहकको वर्गबाट अधिकार प्राप्त स्वामीका रूपमा परिणत गर्न नतिजामूखी व्यवस्थापनमा जोड दियो। नागरिक बडापत्रको अवधारणालाई वि.स.२०५६ बाट 'निमुखालाई न्याय र विपन्नलाई आय' कार्यक्रम मार्फत नेपालमा भित्र्याइयो। यो सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई नतिजामूखी बनाउने उत्कृष्ट प्रयत्न थियो। तत् पश्चात नयाँ सार्वजनिक सेवा, विद्युतीय शासन, सह-निर्माण, सह-उत्पादन हुँदै वर्तमान परिवेशमा प्रवेश गरेको पाइन्छ। वि.स. २००९ मा गठन भएको बुच कमिसनले सार्वजनिक प्रशासनलाई कानून सम्मत बनाउने प्रयत्न गर्यो। वि.स. २०१३ को प्रथम पञ्चवर्षीय योजनासँगै यो योजनाबद्ध रूपमा अघि बढाइयो। वि.स. २०२५ सालको वेदानन्द झा अध्यक्ष रहेको प्रशासन सुधार आयोगले सार्वजनिक प्रशासनमा आमूल परिवर्तन गर्ने महत्वाकांक्षी योजना अघि सारे तापनि आयोगका कतिपय सिफारिसहरू लागू हुन सकेनन्। वि.स. २०३२ को भेषबहादुर थापा नेतृत्वको प्रशासन सुधार आयोगले प्रशासनका विविध क्षेत्रमा सुधार गर्दै सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई जनताको माग सम्बोधनमा केन्द्रित गर्ने प्रयत्न गर्यो। तथापि केही सुधारहरू बाहेक धेरै सुधारहरू हासिल हुन सकेनन्। वि.स. २०४८ को उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोगले सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई थप व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन मन्त्रालयको संख्या घटाउने र कर्मचारीलाई उच्च स्तरको तालिम प्रदान गरी क्षमता विकास गराउने प्रयत्न गरे तापनि अस्थिर राजनीतिका कारण निर्धारित लक्ष्य उद्देश्यहरू हासिल हुन सकेनन्।

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ मार्फत सार्वजनिक सेवालाई मितव्ययी छिटोछरितो र कम खर्चिलो बनाई जनताको घरदैलोमै सेवा प्रवाह गर्ने प्रावधान अघि सान्यो। यो सरकार र नागरिक बीचको सम्बन्धको सेतुका रूपमा प्रशासनबाट प्रमाणित गर्ने प्रयास भयो। नागरिकले सिद्धान्तमा नभई व्यवहार र भावमा सार्वजनिक सेवालाई अनुभूत गर्ने प्रयास भए तापनि यसले पूर्णता पाएन।

मागरेट थ्याचरको Lean and Thin Government को अवधारणासँगै सार्वजनिक निजी सहकारीको मान्यता अघि सारियो। सन् १९९१ जुलाई २२ मा तत्कालिन बेलायती प्रधानमन्त्री जोन मेजरले Citizen Charter मार्फत नागरिक बडापत्रको सुरुवात गरी बडापत्रमा सेवाको विवरण, सेवा प्राप्तिको प्रक्रिया, सेवाको मूल्य, सेवा प्रवाहमा लाग्ने समय र जिम्मेवार पदाधिकारीको विस्तृत विवरण तयार गरी सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने मान्यता अघि सारे। सन् १९९२ मा यसको नाम परिवर्तन गरी Service Charter बनाइयो, जसमा बिरामीका लागि Patients Charter, प्रहरीमा प्राप्त गर्ने सेवाको लागि Victim Charter तथा विद्यालय र विश्वविद्यालयका लागि Guardian Charter समेतको व्यवस्था गरियो। Osborne and Gaebler ले Reinventing Government मार्फत सरकारलाई सहजकर्ता, सेवाग्राहीमैत्री, समुदाय केन्द्रित, प्रतिस्पर्धी, नतिजा केन्द्रित, लक्ष्य केन्द्रित, साझेदार, विकेन्द्रित तथा बजार मूल्यमा आधारित गरी व्यापक दृष्टिकोण आत्मसात गरेको देखिन्छ। यी सबै प्रयासहरू सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई व्यवस्थित गराउने उपायहरू हुन।

नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको अवधारणाले राज्यको नागरिक प्रतिको भूमिका प्रभावकारी र जिम्मेवारीपूर्ण हुनुपर्ने मान्यता अघि सान्यो। सन् २००० को दशकमा सेवामा नागरिक पहुँच एवम् सहभागिता अभिवृद्धि गर्न नागरिक सेवालार्इ निष्पक्ष, पारदर्शी र मितव्ययी बनाउनुपर्नेमा जोड दियो। सन् २०१० को दशकमा शासन पद्धतिमा सरकारको भूमिका केवल व्यवस्थापक मात्र नभई नतिजामूखी, ग्राहकमूखी सोच र मितव्ययीताको अवधारणा, निष्पक्षता, पारदर्शिता, कानूनी शासन र उत्तरदायित्वलार्इ समेट्दै नयाँ सार्वजनिक सेवा अवधारणाको विकास भयो। वि.सं. २०६० मा घुम्ती सेवाको अवधारणा सुशासन ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५ तथा सार्वजनिक सेवा प्रवाह निर्देशिका, २०६५ ले नागरिक वडापत्रलार्इ कानूनी मान्यता प्रदान गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाहलार्इ थप व्यवस्थित गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ।

सार्वजनिक सेवाका विशेषताहरू:

- **नागरिक स्वामी हुन, ग्राहक होइनन्** : सेवा र विकासको प्रवाह राज्यलार्इ नागरिकले तिरेको करको आधारमा हुने भएकाले सेवा प्रवाह गर्दा नागरिकलार्इ केन्द्रमा राख्नु पर्दछ।
- **कानूनद्वारा परिभाषित**: राज्यले कानून निर्माण गरी के कस्ता सेवाहरू सार्वजनिक सेवा हुन वा होइनन् भनी निक्यौल गर्न सक्दछ।
- **सार्वजनिक कोषबाट सञ्चालित**: राज्यले प्रत्येक वर्ष वार्षिक बजेट मार्फत सार्वजनिक सेवाका लागि निश्चित व्यवस्था गरेको देखिन्छ।
- **राजनीतिक रूपमा परिभाषित लक्ष्य**: सार्वजनिक सेवाको प्रकृति के कस्तो हुने भन्ने निर्धारण राज्य संरचना एवम् शासकीय स्वरूपका आधारमा हुने गर्दछ जुन राजनीतिको प्रमुख कार्य हो।
- **सार्वजनिक जवाफदेहिता**: राज्यले नागरिकको अधिकतम हित र भलाइका लागि सेवालार्इ प्रतिस्पर्धी र विकल्प सहितको बनाउने गर्दछ।
- **गैरनाफामूलक र समतामूलक**: सार्वजनिक सेवाहरू निजी क्षेत्र जस्ता नाफामूलक चरित्रका हुदैनन्, यिनिहरू नागरिकको सर्वोच्च हित र समानता कायम गर्ने चरित्रका हुने गर्दछन्।
- **सबैको पहुँच**: सार्वजनिक सेवाहरू कम खर्चिला हुने भएकाले सबैको पहुँच स्थापित गर्न सहज हुने गर्दछ।
- **उत्पादन र उपभोग फरक हुदैन**: सार्वजनिक सेवाहरूलार्इ जसले उत्पादन गर्दछ, त्यसैले उपभोग पनि गर्ने गर्दछ। तसर्थ यिनिहरू समानार्थी भई सञ्चालन हुने गर्दछन्।
- **सार्वजनिक सेवालार्इ संचय गरेर राख्न सकिदैन**: सार्वजनिक सेवाहरू हरेक दिन भिन्न प्रकृति र स्वरूपमा सञ्चालन हुने गर्दछन्। सेवाग्राहीको माग अनुसार सञ्चालन हुने गर्दछन्।
- **सार्वजनिक सेवा व्यापार होइन, यो सेवामात्र हो**: सार्वजनिक सेवाहरू नागरिकको प्राथमिक आवश्यकता पूर्ति गर्ने कार्यमा केन्द्रित हुने भएकाले यिनिहरू सरल, सहज र नागरिकको पहुँचमा हुने गर्दछन्।

- नागरिकले मस्तिष्कमा रिपोर्ट कार्ड बोकेर हिडेका हुन्छन् : राज्यले सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्दा कुन प्रकारले अनुभूति गर्दछन सोही अनुसार उनीहरूले धारणा निर्माण गर्दछन र बाहिर सोही आधारमा प्रचार समेत गर्दछन।
- परिवर्तनशीलता: समय परिवर्तनसंगै थपिने र घट्ने मागका आधारमा सेवाहरू पनि परिवर्तन हुने गर्दछन।
- अविभेद तथा विविधता: सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सबैको अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्दै विविधतालाई सम्मान गर तर विभेदलाई अन्त्य गर भन्ने मान्यता स्थापित हुने गर्दछ।
- एकरूपता: सेवा प्रवाह प्रतिस्पर्धी नभई समान एवम् नियमित भई एकरूपता कायम हुने गर्दछ।
- अस्पश्यता: सार्वजनिक सेवालाई सजिलै परिभाषित र वर्णन गर्न सकिदैन।

सार्वजनिक सेवाका कार्यहरू:

१. बाध्यकारी सेवाको प्रत्याभूति: शान्ति सुरक्षा, रक्षा र सेना, युद्ध र प्रतिरक्षा...
२. अत्यावश्यक सेवाको उपलब्धता: उद्धार र राहत, दमकल सेवा, भोकमरी नियन्त्रण...
३. प्रवर्द्धनकारी सेवा: शिक्षा, स्वास्थ्य, तालिम, रोजगारी, सूचनाको सम्प्रेषण र सहि प्रवाह...
४. पूर्वाधार सम्बन्धी सेवा: सडक, यातायात, खानेपानी, विद्युत, बजार सेवा
५. व्यवसायिक सेवा: बैंकिङ तथा वित्तीय सेवा, सहूलियत कर्जा कार्यक्रम
६. कल्याणकारी सेवा: बृद्ध भत्ता, असहाय भत्ता, प्रसुति भत्ता...

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका सिद्धान्तहरू:

१. प्रतिस्पर्धाको सिद्धान्त: सेवा प्रदायकहरूबीच गुणस्तरिय सेवा प्रवाह सम्बन्धमा प्रतिस्पर्धा कायम भई नागरिकले छिटो, छरितो र सुविधायुक्त तरिकाले सेवा प्राप्त गर्ने मान्यता हो।
२. नागरिक सशक्तिकरणको सिद्धान्त: नागरिकले सेवा प्रवाहका सन्दर्भमा के, कुन विधि एवम् प्रक्रिया अवलम्बन भईरहेको छ, सो सम्बन्धमा जानकारी लिई सरकारलाई सो सम्बन्धमा सचेत गराउने गर्दछन भन्ने मान्यता हो।
३. नतिजामुखी सेवाको सिद्धान्त: सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्दा ठोस नतिजा प्राप्त हुनेगरी गर्नुपर्ने मान्यता हो।
४. नागरिक सेवा ग्राहकको रूपमा: नागरिकलाई सेवा प्रदान गर्दा ग्राहकका रूपमा नभई स्वामीका रूपमा लिनुपर्ने मान्यता हो।
५. समस्या समाधानको सिद्धान्त: सेवा प्रवाहसंग समस्याहरू समाधान हुनुपर्ने मान्यता हो।
६. राजश्व संकलनको सिद्धान्त: सार्वजनिक सेवा सशुल्क समेत हुने भएकाले राज्यलाई राजश्व संकलनमा महत्वपूर्ण भूमिका हुने मान्यता हो।

७. अधिकारको विकेन्द्रीकरणको सिद्धान्त: सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा माथिल्लो तहबाट तल्लो तहमा अधिकारको विकेन्द्रीकरण गरी सेवामा प्रभावकारिता ल्याउनुपर्ने मान्यता हो।
८. बजार मूल्यको उपभोगको सिद्धान्त: बजार मागका आधारमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने मान्यता हो।
९. एकरूपताको सिद्धान्त: सेवा प्रवाहमा समान विधि र प्रक्रियाहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने मान्यता हो।
१०. एकद्वार नीतिको सिद्धान्त: सार्वजनिक सेवालाई एकभर एउटा ढोकाबाट प्रवेश गरेपछि काम सकेपछि सोही ढोकाबाट फर्कने र सेवालाई एकीकृत गर्नुपर्ने मान्यता हो।

सरकारी सेवाहरू किन अपेक्षित छैनन्:

Keiror Walsh का अनुसार देहायका कारणले सार्वजनिक सेवाहरू अपेक्षित छैनन्:

- सार्वजनिक सेवाहरू अमूर्त छन्,
- सार्वजनिक सेवामा उत्पादन र उपभोग फरक हुदैन,
- सेवाहरू उत्पादन गरेर सञ्चय गर्न सकिदैन,
- सरकारी सेवाका बजार संकेतहरू हुदैनन्,
- प्रायः सरकारी सेवामा सरकारको एकाधिकार छ,
- सरकार व्यापार होइन,
- त्यसैले निजी क्षेत्रको व्यवस्थापन शैली सरकारी क्षेत्रमा हुबहु लागु गर्न सकिदैन,
- सार्वजनिक सेवाहरू बढी प्रक्रियामुखी र नियन्त्रणमुलक हुन्छन्,
- विश्व समुदायका असल अभ्यासहरू ग्रहण गर्न नसक्ने र आफुले पनि नवप्रवर्तन गर्न नसक्ने Back bencher Trend देखा परेको छ,
- हरेक सार्वजनिक सेवालाई न्यून स्तरमा मुल्यांकन गरी न्यून स्तरको दोष दिने शून्यतावाद हावी रहेको देखिन्छ,
- Bureaucratic Basing, Deep State, Bureau pathology जस्ता प्रवृत्तिहरू देखा परेका छन्।

सार्वजनिक सेवाको भूमिका:

१. राज्य र नागरिक बीचको सम्बन्ध निर्धारण: नागरिकले स्वतन्त्र रूपले आफ्नो राजनीतिक अधिकार मार्फत् भोट र आर्थिक दायित्व कर तिरे पश्चात मात्र राज्यले जन अपेक्षा अनुसार कार्य गर्न सक्दछ।
२. नागरिक विश्वासको अभिवृद्धि: सार्वजनिक सेवा प्रवाह जति प्रभावकारी र नतिजामुखी भयो, त्यत्तिकै मात्रामा नागरिकको विश्वास आर्जन गर्न सकिन्छ।

३. **नागरिक स्वामित्वबोध:** राज्यबाट प्रदान गरिने सेवा प्रभावकारी भएमा मात्र नागरिकले आफ्नो देश र राज्यप्रतिको अपनत्व बोध गरी लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यतालाई अवलम्बन गर्दछन्।
४. **राष्ट्रिय एकता:** राज्यका हरेक क्षेत्रमा सेवा र विकासको प्रवाह गर्दा र स्रोतको वितरण गर्दा समानता र समता कायम गर्न सकेमा राष्ट्रिय एकतामा वृद्धि हुन सक्दछ।
५. **नागरिक सहभागिता:** विकासात्मक, प्रवर्द्धनात्मक एवम् व्यवसायिक सेवाको माध्यमबाट नै राष्ट्रको विकासमा नागरिक सहभागितालाई सुनिश्चित गर्न सकिन्छ।
६. **शासनको बैधानिकता:** सेवा प्रवाहको प्रभावकारिताले मात्र शासनको बैधानिकता निर्धारण गर्दछ। यसको मूल कारण शासन नागरिकको लागि हो, सरकार आफैका लागि होइन, निर्वाचित जनप्रतिनिधि मार्फत शासन सञ्चालन हुने गर्दछ।
७. **कानूनको शासन, न्याय माथिको पहुँच, मानव अधिकार, मौलिक अधिकारको प्रत्याभूति।**

नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अवस्था:

वि.सं.२०७२ सालमा जारी नेपालको संविधान मार्फत् नेपालमा संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहको राजनीतिक संरचना तयार भएको देखिन्छ। राजनीतिक सङ्घीयतासंगै प्रशासनिक सङ्घीयतालाई स्थापित गर्ने गरी संविधानको धारा २८५ मा सरकारी सेवाहरूको गठन सम्बन्धी व्यवस्था भएको र धारा ३०२ मा प्रदेश र स्थानीय तहमा सरकारी सेवाहरूको गठन सम्बन्धी व्यवस्था रहेको पाइन्छ। सोही संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम हाल सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेशमा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय तहमा स्थानीय सेवा गरी तीन प्रकारका सेवाहरूको गठन भई पदपूर्तिको कार्य समेत हुँदै आएको छ। सो बाहेक शिक्षक सेवा, स्वास्थ्य सेवा, प्रहरी सेवा, सैनिक सेवा एवम् सार्वजनिक संस्थान, बोर्ड, समिति, कोष एवम् आयोगहरूबाट समेत सार्वजनिक सेवाहरू सञ्चालन भएको देखिन्छ।

एकातर्फ सेवा प्रवाह गर्ने विभिन्न माध्यम र निकायहरू हुँदा हुँदै पनि हाल सार्वजनिक सेवा व्यवस्थापन, सेवा प्रवाह तथा संगठनका समग्र लक्ष्य उद्देश्य पूर्तिको दृष्टिले हेर्दा यो अपेक्षित हुन सकेको देखिदैन। कर्मचारीतन्त्रमा देखिने अनियमितता, ढिलासुस्ती, परिवर्तनमा जड, जोंखिम लिन नचाहने र जागिरे मानसिकताका कारणले सार्वजनिक सेवा प्रभावकारी र अपेक्षित हुन सकेको देखिदैन। यसले नागरिकमा निराशा पैदा गरी सेवा प्रवाहमा समेत प्रतिकूल असर परेको छ भने अर्कोतर्फ सार्वजनिक सेवा प्रवाहका दृष्टिले राज्यका तीन तहबीच तहगत समन्वय र सहकार्यको विकास हुन सकेको देखिदैन। अधिकारको बाँडफाँडमा दशक पुग्नै लाग्दा समेत प्रशासनिक सङ्घीयताको पूर्णल कार्यान्वयन स्वरूप सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी हुनुपर्नेमा सो हुन नसकेकाले भविष्य सुनौलो पार्ने उद्देश्यका साथ अघि बढेका राष्ट्रसेवकहरूमा पेशागत वृत्ति विकासको अन्यौलता सिर्जना भई न्यून मनोबल प्राप्त देखिन्छ। केही प्रदेश र स्थानीय तहहरूले आफ्नो अनुकूलतामा प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा ऐन जारी

गरे तापनि जनशक्ति व्यवस्थापन र खटनपटनमा संघकै बर्चश्व हुने गरेको भन्ने पनि गुनासो रहेको पाइन्छ। तसर्थ माथि उल्लिखित सबै पक्षहरूको यथोचित समन्वय, सहकार्य र सम्बोधन आजको आश्यकता हो।

सार्वजनिक सेवा प्रवाह सम्बन्धी नेपालका व्यवस्थाहरू:

१. संवैधानिक व्यवस्था:

- नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्ने प्रतिबद्धता
- धारा २८५ मा सरकारी सेवाहरूको गठन सम्बन्धी व्यवस्था
- धारा ३०२ प्रदेश र स्थानीय तहमा सरकारी सेवाहरूको गठन सम्बन्धी व्यवस्था

२. कानुनी व्यवस्थाहरू:

- सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
 - प्रशासनिक कार्य सञ्चालनका आधारहरू अन्तर्गत राष्ट्र र जनताको बृहत्तर हित र पारदर्शिता एवम् जवाफदेहिता, तटस्थता, निष्पक्षता, प्रशासनिक संयन्त्रमा र निर्णयमा सर्वसाधारणको पहुँच स्थापित गर्ने लगायतका व्यवस्थाहरू उल्लेख भएको
 - सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामुलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने।
- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
 - कानून बमोजिम गोप्य राख्नुपर्ने सूचनाहरू बाहेक राज्यबाट प्रदान गरिने सबै सेवाहरू पारदर्शी ढंगले प्रकाशन र प्रसारण गर्नुपर्ने व्यवस्था भएको।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
 - निजामती सेवाका कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरणहरू, निजामती कर्मचारीका दायित्वहरू, नागरिक बडापत्रको व्यवस्था
- राजनीतिक दल सम्बन्धी ऐन, २०७२
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- अत्यावश्यक सेवा सञ्चालन ऐन, २०१४
- सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७५
- सार्वजनिक निजी साझेदारी तथा लगानी ऐन, २०७५
- उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५
- हेलो सरकार गुनासो कार्यविधि, २०७८

३. संस्थागत व्यवस्थाहरू:

- तीन तहका सरकारहरू र तिनिहरू अन्तर्गतका मन्त्रालय, विभाग, निर्देशनालय तथा कार्यालयहरू
- सार्वजनिक संस्थानहरू
- निजी क्षेत्र, गैर सरकारी संस्थाहरू, नागरिक समाजहरू
- उपभोक्ता समितिहरू

४. अन्य व्यवस्थाहरू:

- सार्वजनिक बडापत्र
- घुम्ती सेवा
- सार्वजनिक सुनुवाई
- गुनासो व्यवस्थापन/उजुरी पेटिका
- नोडेल अधिकृतको व्यवस्था
- सेवाकेन्द्रको व्यवस्था
- सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण
- हेलो सरकार/हेलो प्रधानमन्त्री/हेलो मुख्यमन्त्री
- टोल फ्रि टेलिफोन, वेवसाइटहरू

५. १६औं योजनामा सार्वजनिक सेवा

- एकीकृत सूचना प्रणाली, विद्युतीय अभिलेख, सूचना तथा संचार प्रविधिको अधिकतम उपयोग समेतका व्यवस्थाहरू समावेश भएको ।

६. आ.ब.२०८२/८३ को बजेट: बँदा नं ३४८ मा “सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई सरल, पहुँचयोग्य र गुणस्तरीय बनाउन सूचना प्रविधिको उच्चतम उपयोग गरिनेछ” भन्ने उल्लेख भएको ।

प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्दा ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू:

१. सेवाको आवश्यकताको पहिचान तथा नक्शांकन
२. सेवाको प्राथमिकता निर्धारण: जस्तै:- एम्बुलेन्स सेवा, नागरिकता सेवा, राहदानी सेवा, ड्राइभिङ लाइसेन्स सेवा लगायतका सेवाहरू ।
३. सेवाको मापदण्ड निर्धारण: कुन प्रकारको सेवा कसलाई कुन समयमा प्रदान गर्ने सम्बन्धमा मापदण्ड बनाउने जस्तै: बाध्यकारी सेवाहरू सुरक्षा, विपदमा उद्धार र राहत वितरण, अन्य सेवा अन्तर्गत: सेवा माग फाराम, सेवा प्राप्तिमा लाग्ने दस्तुर, कानुनी प्रक्रिया, हकवाला लगायत ।
४. जिम्मेवारी निर्धारण: सेवा प्रतिको स्वामित्व बोध, निकाय तथा कर्मचारीको जिम्मेवारी ।

५. स्रोत साधनको व्यवस्थापन: भौतिक साधनको व्यवस्थापन जस्तै: सवारी साधन, यन्त्र उपकरण, कम्प्युटर, फ्याक्स, टेलिफोन लगायत।
६. **सेवाग्राहीमैत्री भौतिक संरचना:** सेवा डेक्सको व्यवस्था, अपाङ्गमैत्री भौतिक संरचना, उपयुक्त र पारदर्शी कार्यकक्ष।
७. **सेवा प्रदायक संस्थाको संस्थागत क्षमतामा अभिवृद्धि:** सेवाका नविनतम स्वरूपहरु, सेवा प्रवाहको शैली, नागरिकमैत्री सेवा, सेवा प्रभावकारिता वृद्धि गर्ने उपायहरु, कानुनी सुधार र कार्य सम्पादनको स्पष्ट निर्देशिका।
८. **नागरिक सामुदायिक सहकार्य:** लम्बीय संरचनालाई समतलीय संरचनामा परिणत गर्ने, Seamless organization निर्माण गर्ने।
९. **अन्तर निकाय समन्वय:** सडक, ढल व्यवस्थापन, खानेपानी, विद्युत, घुम्ती सेवा समेतमा आपसी समन्वय हुनुपर्ने।
१०. गुनासो सुनुवाई/सार्वजनिक सुनुवाई र सेवा प्रदायकको मूल्यांकनमा कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मुल आधार बनाउने।

सार्वजनिक सेवा प्रवाह सम्बन्धी नेपालका समस्याहरु:

१. **एकलकाटे संस्कार:** सकभर निर्णय नै नगर्ने, निर्णय गर्ने परेमा एकलै गर्ने, सामूहिक निर्णय र निर्णय प्रक्रियामा सरोकारवालाको अर्थपूर्ण सहभागितालाई सुनिश्चित नगर्ने।
२. **सेवाको एकीकृत वितरण संयन्त्र निर्माण हुन नसकेको:** प्रविधिको अतिउत्तम प्रयोग गरी सेवा प्रवाहमा एकद्वार प्रणाली लागू गर्न नसकिएको।
३. **परिवर्तन विरोधी भावनालाई न्यूनीकरण गर्न नसकिएको:** हरेक प्रकारका सार्वजनिक सेवाहरुलाई सूचना प्रविधिमा आबद्ध गरी सेवालाई गुनासोमुक्त बनाउन नसकिएको।
४. **संगठनात्मक सुधार अवलम्बन गर्न नसकिएको:** कामले पद, पदले संरचना र संरचनाले व्यक्ति रोज्नुपर्नेमा व्यक्तिको व्यवस्थापन गर्न पद सिर्जना गरियो। यसले Seamless service Delivery Mechanism लागू गर्नमा कठिन भएको।
५. **अत्याधिक प्रक्रियामुखी प्रवृत्ति कायमै रहेको:** सेवा प्रदायकमा Rule, Routine and Red Tape मा रमाउने प्रवृत्ति रहेको।
६. **गोप्यतावादी संस्कार:** आफू अनुकूलका सूचना र जानकारीहरुलाई मात्र प्राथमिकतामा राखी कार्य गर्ने संस्कारको विकास भएको।
७. **विकल्प सहितको सेवा विस्तार गर्न नसकिएको:** नागरिकका लागि निश्चित समय अपुग हुने भएकाले नागरिकले कार्यालय समय भन्दा बाहेक पनि सेवा लिन सक्ने गरी सेवा छनौटको विकल्प तयार हुन सकेको देखिदैन।

८. **खोज, नवप्रवर्तन र विकासमा असक्षमता:** नेपालको संविधानले आविष्कार, उन्नयन र विकासमा लगानी गरी वैज्ञानिक, प्राविधिक, बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण र विशिष्ट प्रतिभाको खोज गर्ने नीति अवलम्बन गरे पनि सोको व्यवहारिक कार्यान्वयन अपेक्षित हुन सकेको देखिदैन।
९. **जनताको सेवा जनताबाट गराउन नसकिएको:** राज्यका हरेक काम कारवाहीमा सरोकारवाला नागरिकको अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गरी सह-निर्माण एवम् सह-उत्पादनमा लगाउन सकिएको देखिदैन।
१०. **सेवा प्रवाहको संजालीकरण र साझेदारीमा प्रगति हुन नसकेको:** कार्यालयका काम कारवाहीलाई स्वचालित पद्धतिमा लागु गरी सोको कार्यान्वयन अपेक्षित रूपमा गर्न नसकिएको।

समस्या समाधानका उपायहरू:

१. **प्रशासन र सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा Hongkong Model of Public Service प्रणाली लागु गर्ने:** जस अन्तर्गत देहायका पक्षहरू अनिवार्य हुनुपर्दछ: Honesty, Accountability, Impartiality, Rule of Law, Neutrality, Objectivity, Openness, Dedication, Integrity.
२. **साझेदारीको निर्माण गर्ने:** संघ, प्रदेश र स्थानीय तह एवम् निजी क्षेत्र, गैरसरकारी क्षेत्र तथा नागरिक समाजसंग पर्याप्त समन्वय र साझेदारी निर्माण गरी सही समयमा सही निर्णय गर्ने गराउने।
३. **सिर्जनशिलतालाई प्रोत्साहन दिने:** हाल निजामती सेवामा संचालित प्रतिभाको डबली जस्ता विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरी जनशक्तिलाई सिर्जनशिल बनाउने। साथै आविष्कार, उन्नयन र विकासमा राज्यले उच्च लगानी विस्तार गर्दै वैज्ञानिक एवम् प्राविधिक जनशक्ति उत्पादनमा जोड दिने।
४. **उत्तरदायित्व प्रवर्द्धन गर्ने:** कार्य सम्पादन करार गरी हरेक सेवा प्रदायकलाई आफ्नो कामप्रति जिम्मेवार र जवाफदेही बनाई आफु प्रतिको उत्तरदायित्वमा बृद्धि गर्ने।
५. **सेवाग्राहीको सम्प्रभुताको अधिकारको संरक्षण गर्ने:** सेवाग्राहीहरू स्वामी हुन, ग्राहक होइनन्। तसर्थ, उनीहरूको सेवा प्राप्तिको अधिकारलाई संरक्षण गर्नुपर्दछ।
६. **सेवा प्रवाहको प्रक्रिया छोट्याउने:** यसका लागि तहविहिन संयन्त्र निर्माण गर्ने, मुख्य प्रक्रियामात्र माथिल्लो निकायमा राखी अन्य प्रक्रियाहरू तल्ला तहमा हस्तान्तरण गर्ने, अनावश्यक प्रक्रियाहरू हटाउदै जाने।
७. **सेवा प्रवाहको माध्यम विस्तार गरी दूरी घटाउने:** घुम्ती सेवा, सडक प्रशासन, मोबाईल सेवा, विद्युतीय शासन, One stop shop मार्फत सेवालालाई विकेन्द्रीकरण गरी कार्यालयबाट मात्र सेवा प्रवाह गर्ने कार्यलाई कम गर्ने।

८. **संजालीकृत शासन प्रणालीमा प्राथमिकता दिने:** सेवा प्रवाहलाई एकीकृत संजालमा आबद्ध गरी सेवा प्रवाहमा दोहोरोपना हटाउने, समय र लागतलाई न्यून गर्ने। जस्तै: क्यान्डामा एकीकृत सेवा, नेपालमा मोबाईलभिन्न सरकार जस्ता प्रक्रियाले सेवालार्ई संजालीकृत बनाएको देखिन्छ।
९. **सेवा प्रवाहको संरचनामा परिवर्तन गर्ने:** तहगत संरचनालाई तहविहिन र मानव विहिन संरचना बनाउने। निश्चित समय पश्चात स्वतः विघटन हुने गरी Sun Set Law बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।
१०. **मापदण्ड निर्धारण:** प्रक्रियागत, गुणस्तर, आगत मापदण्ड र बेन्चमार्क निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्ने ।

निष्कर्ष:

सार्वजनिक सेवा नागरिकको अधिकतम हितमा केन्द्रित र उपभोक्तावादमा आधारित कार्य हो। यो राज्यसंग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिएको हुन्छ। यसलाई व्यवस्थित र पारदर्शी बनाउन विभिन्न व्यवस्थाहरू गरिएका छन्। तथापि उक्त व्यवस्थाहरूले नागरिकका आवश्यकताको सम्बोधन गर्न सकेका छैनन्। तसर्थ, हाल भएका संवैधानिक, कानुनी, संरचनागत एवम् कार्यविधिगत व्यवस्थाहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न सकेमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुने देखिन्छ। यसका लागि राजनीतिक दल, राज्यका तीन तहका सरकार, न्यायिक तथा अर्धन्यायिक निकाय, आम सरोकारवाला एवम् नागरिक समाज लगायतको समन्वय र सहकार्य हुनु आवश्यक छ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

- ▶ नेपालको संविधान
- ▶ निजामती सेवा पत्रिका
- ▶ नेपाल कानून पत्रिका, सर्वोच्च अदालत
- ▶ विभिन्न विषयविज्ञहरूका लेखहरू
- ▶ विभिन्न वेवसाईटमा प्रकाशित लेखहरू
- ▶ प्रशासनविद्हरू भिमदेव भट्ट तथा उमेशप्रसाद मैनाली समेतका लेखहरू
- ▶ Reinventing Government by David Osborne and Ted Gaebler
- ▶ www.google.com
- ▶ www.psc.gov.np
- ▶ www.mofaga.gov.np
- ▶ www.ciaa.gov.np
- ▶ www.supremecourt.gov.np
- ▶ www.lawcommission.gov.np
- ▶ www.ag.gov.np
- ▶ www.moljpa.gov.np

राज्यको सम्पत्ति राष्ट्रसेवक; उपयोगसँगै संरक्षणमा राज्यको भूमिका



- नविन ढकाल

प्रशासकीय अधिकृत, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, कर्णाली प्रदेश

पृष्ठभूमि:

कुनैपनि मुलुकको सर्वाङ्गीण विकासमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीको योगदान अतुलनीय रहेको हुन्छ। राज्यको नीति पहिचान, निर्माण, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन लगायत नीति प्रक्रियाको सम्पूर्ण चरणमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीले अग्रणी मोर्चामा रही कार्य गरिरहेका हुन्छन्। राजनीतिक अस्थिरताको विभिन्न जटिल मोडहरूमा स्थायी सरकारको रूपमा होस् वा कालक्रमसँगै राज्यमा आइपर्ने प्राकृतिक वा अप्राकृतिक संकट तथा प्रतिकुलताबाट आम नागरिक, राज्यको सम्पत्ति राष्ट्रलाई संरक्षण गरी राष्ट्रसेवक कर्मचारीको पहिलो जिम्मेवारी रहेको हुन्छ।

राजनीतिक निर्णयको आधारको रूपमा रहने संस्थागत स्मरण एवम् अनुभव र सूचनाहरूको मूल स्रोतको रूपमा समग्र राष्ट्रसेवक कर्मचारी संयन्त्र रहन्छ। राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई पुरातन कर्मचारीतन्त्रको रूपमा मात्र बुझिँदा उनीहरू सँगै सुविधाभोगी हुन्छन्, जिम्मेवारी पन्छाउनु र चाउँछन्, सँगै आदेश कुर्दछन् आदि जस्ता अपूर्ण तथ्यसहितका भाष्य निर्माण हुनुले अख्तियारको सबैभन्दा आदर्श ढङ्गले अभ्यास गर्ने वैधानिक प्रशासनिक संयन्त्रको रूपमा रहने राष्ट्रसेवक कर्मचारीको रणनीतिक भूमिकाको नै अवमूल्यन हुने गरेको पाइन्छ।

वास्तवमा राष्ट्रसेवक कर्मचारी संयन्त्र राष्ट्रको अमूल्य निधि हो। यसको उपयोग मार्फत राज्यले विश्वव्यापी प्रतिस्पर्धात्मक लाभ लिँदै नागरिकका समसामयिक एवम् वास्तविक इच्छा, चाहना र आवश्यकता परिपूर्ण गर्न सक्नु पर्दछ। देशलाई विकासको बाटोमा हिँडाउनु विकास निर्माणका कार्यहरूको सञ्चालन गर्नु पर्दछ। आर्थिक विकाससँगै सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक लगायत सर्वाङ्गीण विकासका क्रियाकला सञ्चालन गर्नुपर्दछ। देशको जनशक्तिलाई विश्वव्यापी प्रतिस्पर्धात्मक लाभ लिन सक्ने गरी वेल ट्रेन्ड गराउनु पर्दछ।

मुलुकको समृद्धि भएमा नै कर्मचारीले राज्यबाट पाउने तलब, पारिश्रमिक र अन्य सेवा सुविधामा अभिवृद्धि हुने हुँदा राष्ट्रसेवक कर्मचारीले जहिले पनि राष्ट्रको समृद्धि नै चाहान्छ। राज्यले आफूलाई सँगै प्राथमिकतामा राखी महत्त्वपूर्ण अवसरहरू सिर्जना गरोस् साथै आफ्नो योगदानको उपयोग गरोस भन्ने ध्येय रहन्छ। शासकीय गतिविधिमा योग्यता, कला, अनुभव र दृष्टिकोणलाई इनपुटको रूपमा

उपयोग गरी राष्ट्र सेवामा समर्पित भई आफ्नो अमूल्य योगदान मार्फत राष्ट्र निर्माणमा सहभागी हुन पाउनु स्वयं कर्मचारीको लागि समेत गौरवको विषय रहन्छ।

कुनै पनि देश समृद्ध र समुन्नत हुन त्यहाँको उर्वर जनशक्तिको विशेष भूमिका रहन्छ। उत्पादनका साधनहरूलाई चलायमान बनाई राष्ट्रिय उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्न प्रयाप्त गुणयुक्त जनशक्ति अपरिहार्य रहन्छ। कुनै पनि व्यक्ति जन्मदा नै सक्षम भएर जन्मने होइन। उसको मानवीय मूल्यको कति हदसम्म उपयोगिता महसुस गरियो र सोको प्रवर्द्धन भयो भन्ने कुरा महत्त्वपूर्ण हुन्छ। गुणस्तरीय शिक्षा, स्वास्थ्य, सामाजिक-सांस्कृतिक विकास लगायत यावत विषयहरूले कुनै पनि व्यक्तिको जीवनको मूल्य अभिवृद्धिमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ। मुलुकलाई वर्तमानमा र भविष्यमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको प्रक्षेपण गर्नुपर्दछ। राज्यमा उपलब्ध जनशक्तिको प्रभावकारी उपयोग गर्न उपयुक्त जनशक्ति योजना बनाई आवश्यकताका आधारमा सिप तथा क्षमता विकास तथा राष्ट्रिय लक्ष्य प्राप्तिमा महत्तम उपयोग गर्न सक्नुपर्दछ।

राष्ट्रसेवक

सामान्यतया राज्यशक्तिको प्रचलन गर्ने कार्यपालिका, व्यस्थापिका र न्यायपालिका अन्तर्गतका सबै संस्थागत एवम् संरचनागत प्रणालीहरूको सञ्चालन गर्ने समग्र जनशक्ति राष्ट्रसेवक हुन्। निजामती कर्मचारी, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, विभिन्न सरकारी कार्यालयहरू, सार्वजनिक सङ्गठनका जनशक्ति लगायत राज्यकोषबाट पारिश्रमिक पाउने गरी नियुक्ति भई जुनसुकै हैसियतमा काम गर्ने व्यक्तिलाई राष्ट्रसेवक सम्झनु पर्दछ। उसले निर्वाह गर्ने भूमिकाको आधारमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई मुख्यगरी देहायका बुँदाहरूमा समेट्ने प्रयास गरिएको छः

- राज्यको नीतिलाई सार्वजनिक सेवा प्रवाहमार्फत जनताले अनुभूति गर्ने गरी कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्र,
- राजनीतिक अस्थिरताको समयमा समेत नियमित सेवा प्रवाह गर्ने स्थायी सरकार,
- नागरिकको सबै भन्दा नजिकको सरकारको प्रतिनिधि,
- राष्ट्रिय एकता र राष्ट्रियताको संरक्षक,
- राज्यको नीति निर्माणको सल्लाहकार,
- संस्थागत स्मरण तथा ज्ञान हस्तान्तरणकर्ता,
- राजनीतिक नेतृत्वको असल साथी,
- विपद्को समयमा उद्धारकर्ता संकटको समयमा कुशल व्यवस्थापक,
- समग्र राष्ट्र विकास क्रियाकलापको मूल्याङ्कनकर्ता,
- सुधारकर्ता आदि।

राज्यले राष्ट्रसेवकको संरक्षण किन गर्ने ?

शासकीय स्वरूप जुनसुकै भए तापनि शासनलाई जिवन्तता दिने प्रमुख पात्रको रूपमा राष्ट्रसेवक कर्मचारी रहन्छन्। शासक जतिसुकै शक्तिशाली किन नहोस् वा उसमा अद्वितीय शासकीय कला नै किन नहोस् यदि उसको शासकीय कला, शक्ति/क्षमता लक्षित दिशामा प्रदर्शन हुन सकेन भने त्यसको सार्थकता रहँदैन। शासकको शासन कलालाई कलात्मक ढङ्गबाट कार्यान्वयन गर्ने कालिगढको रूपमा राष्ट्रसेवक कर्मचारी रहेका हुन्छन्। उनीहरूलाई राष्ट्र निर्माणका कोर ज्यामीको रूपमा समेत अर्थ्याउन सकिन्छ।

राष्ट्रसेवक कर्मचारी उसको जीवनको उर्वर सयको प्रारम्भिक चरणमा सेवामा प्रवेश गर्दछ। उसमा अथाह ऊर्जा र सम्भावना खाँदिएको हुन्छ। उसमा विद्यमान ऊर्जालाई राष्ट्र निर्माणमा उपयोग गर्न सक्नु नै शासकीय कौशलता हो। इतिहासलाई नियाल्दा जुन शासकीय अभ्यासमा राष्ट्रमा उपलब्ध मानव सम्भावनाको अधिकतम र गुणात्मक उपयोग भएको छ उक्त शासनकालमा राष्ट्र निर्माणको गति उच्च भएको पाइन्छ। यसर्थ राज्यले राष्ट्रसेवक कर्मचारीको संरक्षण किन गर्ने भन्ने विषयलाई देहायका बुँदामा सङ्क्षेपीकरण गरिएको छ:

- कुनैपनि देशको शासकीय गतिविधि सञ्चालन गर्ने प्रमुख कर्ता कर्मचारी संयन्त्र भएकोले,
- राज्यले निश्चित प्रक्रिया पूरा गरी वैधानिक ढङ्गबाट राज्यकोष खर्चेर प्राप्त गरी राज्यको मानवीय पुँजीको रूपमा रहने हुनाले,
- राज्यप्रति पूर्ण बफादार रही राज्यले लगाए अहाएका काम गर्न आफ्नो ऊर्जाशील जीवन समर्पण गरेको सपथ खाएका व्यक्तिहरूको समूह भएकाले,
- राज्यलाई संकट परेका समयमा राज्यबाट तलब नलिई समेत राष्ट्र सेवा गर्ने प्रतिबद्धता सहित सेवा प्रवेश गरेका व्यक्तिहरूको समूह भएकोले,
- विभिन्न समय परिस्थितिमा राज्यको शासकीय स्वरूप परिवर्तन हुने, राजनीतिक नेतृत्व परिवर्तन हुने, राज्यको नीतिहरू फेरबदल हुने लगायतका संवेदनशील अवस्थामा समेत सार्वजनिक सेवा प्रवाहबाट आम नागरिकको सेवामा सदैव समर्पित रहने हुनाले,
- आफ्नो जीवनको लामो अवधिसम्म राष्ट्र सेवामा सक्रिय भई संस्थागत स्मरणको रूपमा काम गर्ने हुनाले,
- राज्यको मूल नीतिको रूपमा रहने राजनीतिलाई विभिन्न विषयगत विज्ञता तथा अनुभवका आधारमा उचित राय परामर्श र सल्लाह दिई सही निर्णय निर्माणमा सहयोग गर्ने संयन्त्र भएको हुनाले,
- राष्ट्रिय संकट एवम् विपत्ति घडिमा अग्रपङ्क्तिमा रही खटिने र राज्यलाई संकटबाट जोगाउने संयन्त्रको रूपमा रहने भएकोले,

- राज्य निर्माण र राष्ट्र निर्माणको लागि कुशल योजना तर्जुमादेखि योजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयन, उपलब्ध स्रोत साधनको महत्तम परिचालन तथा व्यवस्थापन, उपलब्धिको समीक्षा तथा आवश्यक सुधारको लागि अहोरात्र तल्लिन रहने हुनाले,
- राष्ट्रको सार्वभौमको रक्षा, सीमा सुरक्षा, अन्तराष्ट्रिय स्तरमा देशको छवि सदैव उच्च राख्न खटिने संयन्त्र भएको हुनाले,
- राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको संयन्त्र भन्दा उत्तम अन्य कुनै संयन्त्र रहन सक्ने अवस्था नरहेको र यसकै सक्षमतामा मात्र राष्ट्र सबल र सक्षम हुने हुँदा।

राज्यले राष्ट्रसेवक कर्मचारीको संरक्षण कसरी गर्न सक्छ ?

राज्यको नीति, मापदण्ड र प्रचलित कानून बमोजिम राज्यलाई आवश्यक परेका कामहरू गर्ने प्रतिबद्धता सहित समर्पित भएका व्यक्तिहरूको समूह नै कर्मचारी संयन्त्र हो। राज्यको उत्पत्तिसँगै राज्यले आफ्नो शासकीय शक्तिको प्रयोग गर्ने सन्दर्भमा कर्मचारी संरचनाको निर्माण भएको पाइन्छ। राज्यमा उपलब्ध साधनहरू मध्येको उत्तम साधनको रूपमा मानव साधन रहन्छ र ती मानव संसाधनको पनि विशिष्ट शाखाको रूपमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीको संयन्त्र रहन्छ जसले राज्यमा उपलब्ध सम्पूर्ण साधनहरूलाई उपयोग गरी राष्ट्रिय लक्ष्य प्राप्तमा योगदान गर्दछ।

यस्तो विशिष्ट गुण तथा योग्यताले सुसज्जित राष्ट्रसेवक कर्मचारीको संरक्षण गर्नु केवल अमुक कर्मचारीको संरक्षण मात्र होइन की राज्यले आफ्नो समृद्धि र विकासका लागि रणनीतिक रूपमा उपयोग गर्ने उत्पादनको मूल साधन जसलाई राज्यको महत्त्वपूर्ण सम्पत्तिको रूपमा ग्रहण गरिएको हुन्छ उक्त सम्पत्तिको संरक्षण गरिनुको रूपमा बुझिनु पर्दछ। सूचना प्रविधिको तीव्र विकास र विश्वव्यापीकरणको प्रभावसँगै हरेक राष्ट्रमा डायनामिक कर्मचारी संयन्त्र रहनु अत्यावश्यक रहन्छ। जसको लागि आफ्ना कर्मचारीलाई राज्यले प्रविधि, ज्ञान, सिप, दक्षता सहित उच्च मनोबलयुक्त र परिवर्तनलाई आत्मसात गर्न सक्ने अब्बल बनाई उचित संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्न देहायका कार्य गर्न सक्नुपर्दछ:

- ❖ जनशक्तिको क्षमता विकास:
गुणयुक्त जनशक्तिले मात्र राज्यको निर्धारित लक्ष्य प्राप्त गर्न सक्ने हुँदा समग्र राष्ट्रसेवक कर्मचारीको पद अनुसारको सक्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्दछ, जसका लागि प्रभावकारी तालिम तथा क्षमता विकासका कार्यक्रम निरन्तर सञ्चालन गर्नुपर्दछ।
- ❖ राजनीति र प्रशासनबीचको अन्तरसम्बन्धको प्रवर्द्धन:
राजनीतिक नेतृत्वबाट कर्मचारी संयन्त्रको वाञ्छित उपयोग गर्न सक्नुपर्दछ जसको लागि प्रभावकारी नीति तथा कानून निर्माण गरी सोको वस्तुनिष्ठ कार्यान्वयनमा समर्थन गर्नुपर्दछ, राजनीति र प्रशासनबीचको सैद्धान्तिक एवम् व्यवहारिक अन्तरसम्बन्धको प्रवर्द्धन गर्नु पर्दछ, हस्तक्षेप गर्नु हुँदैन।

❖ न्याय र समानता:

कर्मचारीको पदस्थापना, जिम्मेवारी बाँडफाँट, सरुवा, बढुवा जस्ता नियमित र व्यवहारगत पक्षमा कहिल्यै विभेद तथा अन्यायको गन्ध आउने अवस्था हुनु हुँदैन। यस्ता विषय सहर्ष पूर्वानुमान गर्न सकिने र सबैले समान अवसर प्राप्त गर्न सक्ने हुनुपर्दछ। राज्यले समावेशीकरणको सिद्धान्त अनुरूप विभिन्न समावेशी समूहबाट प्रतिनिधित्व हुने गरी राष्ट्रसेवक कर्मचारीको नियुक्ति गरेको सन्दर्भमा सबै समूहबाट छनोट हुने कर्मचारीको क्षमता एकै नहुन सक्ने हुँदा फरक क्षमता भएकालाई क्षमता अनुरूपको कार्यजिम्मेवारी दिने गर्नु पर्दछ।

❖ सुरक्षाको प्रत्याभूति:

राष्ट्रसेवक कर्मचारीले आफ्नो उत्पादनशील जीवन राष्ट्र सेवामा समर्पण गर्नेगरी शपथ खाएको हुन्छ। उसको व्यक्तिगत जीवन, परिवार र समाजमा सम्मानित रूपमा रहन सक्ने गरी आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक लगायतका व्यक्तिगत अधिकारको संरक्षणमा राज्यले देहायका कुराको पूर्ण जिम्मा लिनुपर्दछ:

१. कर्मचारी र उसको परिवारको प्राथमिक आवश्यकता (गाँस, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य आदि) को पूर्ण ग्यारेन्टी गर्नुपर्दछ।
२. कार्यस्थलमा हुनसक्ने सबैखाले जोखिम (नियम विपरित सरुवा, जिम्मेवारी नदिने, शारीरिक आक्रमण, नियम विपरित काम गर्न दवाव आदि) को विरुद्ध सुरक्षित हुने प्रत्याभूति दिन सक्नुपर्दछ।
३. कर्मचारीको सेवा जीवनमा उसको वृत्ति विकासका लागि राज्यसँग उपलब्ध सामर्थ्यको उच्चतम उपयोगमा जोड दिनुपर्दछ। कुनै कर्मचारीको नियुक्तिपूर्व नै उसको सेवा जीवनमा कुन कुन समयमा बढुवा वा स्तरवृद्धि हुने हो? सोको लागि राज्यलाई के कति थप व्ययभार पर्ने हो? उक्त व्ययभार कहाँबाट पूर्ति गर्ने हो? जस्ता विषयमा स्पष्ट कार्ययोजना हुनुपर्दछ।
४. राष्ट्र सेवामा समर्पित कर्मचारीको आय आर्जन गर्ने अन्य सबै विकल्पहरूमा (जस्तै, व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने, अन्य निकायमा तलब भत्ता खानेगरी काम गर्न नहुने, सापटी लिन नहुने, कर्मचारीको सम्पूर्ण समय राज्यको अधिनमा रहने इत्यादि) बन्देज लगाइएको हुन्छ। यसको परिपुरणको लागि कर्मचारीको कार्यजीवनको औषत अवसर लागत बराबर राज्यबाट तलब तथा अन्य सुविधाको सुनिश्चितता हुनु पर्दछ।
५. हरेक व्यक्तिको जस्तै राष्ट्रसेवक कर्मचारीको पनि सामाजिक जीवन हुन्छ। उसले सेवा निवृत्त भए पश्चात त्यही समाजमा जिउनु पर्दछ। उसलाई समाजमा घुलमिल हुन, आफ्नो सामाजिक परिवेशलाई अनुभूति गर्न सामाजिक कार्यमा सहभागी हुने अवसरलाई राज्यले समर्थन र प्रोत्साहन गर्नुपर्दछ।

६. समय समयमा परिवर्तन हुने सरकार र परिवर्तित सरकारका फरक फरक कार्यशैली र प्राथमिकताहरू हुने गर्दछन्। जुन सरकार गठन भएपनि राष्ट्रसेवकहरूका लागि विगतका सरकारले प्रत्याभूत गरेका विषयहरू साँघुरिन नहुने दृष्टिकोण रहनु पर्दछ।

❖ उचित संगठनात्मक संस्कार:

कुनै पनि सङ्गठनमा रहेका जनशक्तिको पृष्ठभूमि अलग-अलग हुन्छ। फरक पृष्ठभूमिका कारण सोच, विचार, आदर्श, मूल्य आदि फरक हुन्छ, फरक हुँदा खराब हुँदैन। विविधताको बीचमा एकता भएमा मात्र साझा लक्ष्य प्राप्त गर्न सकिने हुँदा यसको संरक्षण गर्दै विविधतालाई एकतामा रुपान्तरण गर्न असल संगठनात्मक संस्कार विकास गर्न सक्नुपर्दछ।

नेपालको सन्दर्भ:

नेपालको संविधानले जनशक्तिको उपयोग र संरक्षणका सम्बन्धमा केही महत्त्वपूर्ण व्यवस्था गरेको छ। धारा ३४ मा श्रमको हक अन्तर्गत प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ, प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ, प्रत्येक श्रमिकलाई कानून बमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हक हुने लगायतका व्यवस्था रहेको छ। यसैगरी धारा ५१ को खण्ड (झ) मा श्रम र रोजगार सम्बन्धी नीति अन्तर्गत सबैले काम गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्दै देशको मुख्य सामाजिक आर्थिक शक्तिको रूपमा रहेको श्रमशक्तिलाई दक्ष र व्यावसायिक बनाउने र स्वदेशमा नै रोजगारी अभिवृद्धि गर्ने, मर्यादित श्रमको अवधारणा अनुरूप सबै श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने लगायतका व्यवस्था गरिएको छ।

लोकतन्त्रको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि समय समयमा हुने आवधिक निर्वाचनको कार्यलाई पारदर्शी र विश्वासनीय बनाउन तथा निर्वाचन आयोगलाई आफ्नो काम पूरा गर्न आवश्यक पर्ने कर्मचारी र अन्य सहयोग नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारले उपलब्ध गराउनेछ भन्ने व्यवस्था धारा २४७ मा रहेको छ। यसैगरी धारा २६७ मा नेपाली सेना सम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गत नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता र राष्ट्रिय एकताको रक्षाका लागि यस संविधानप्रति प्रतिबद्ध समावेशी नेपाली सेनाको एक सङ्गठन रहने, नेपाल सरकारले नेपाली सेनालाई सङ्घीय कानून बमोजिम विकास निर्माण र विपद् व्यवस्थापन लगायतका अन्य कार्यमा समेत परिचालन गर्न सक्ने, नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता वा कुनै भागको सुरक्षामा युद्ध, बाह्य आक्रमण, सशस्त्र विद्रोह वा चरम आर्थिक विशृङ्खलताको कारणले गम्भीर संकट उत्पन्न भएमा राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को सिफारिशमा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्को निर्णय बमोजिम राष्ट्रपतिबाट नेपाली सेना परिचालनको घोषणा हुने लगायतका व्यवस्था छ।

यसैगरी धारा २६८ मा नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल र राष्ट्रिय अनुसन्धान सङ्गठन तथा प्रदेश प्रहरी सङ्गठन सम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ भने धारा २८५ मा नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न सङ्घीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्ने तथा प्रदेश मन्त्रिपरिषद्, गाउँकार्यपालिका र नगरकार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्नेछन् भन्ने व्यवस्था रहेको छ।

राज्यको तर्फबाट राष्ट्रसेवकहरूको उपयोग, विकास र संरक्षण गर्ने सन्दर्भमा थुप्रै कानूनी, नीतिगत तथा संस्थागत व्यवस्था गरेको छ। निजामती सेवा, प्रहरी, नेपाली सेना, प्रदेशका आ-आफ्नै निजामती सेवा तथा स्थानीय सेवा, विभिन्न संस्थान आदिका छुट्टाछुट्टै ऐन नियम तथा कानून निर्माण भएका छन्।

उल्लिखित संवैधानिक एवम् कानूनी व्यवस्थाले राज्यमा राष्ट्रसेवकहरूको भूमिका तथा राज्य सञ्चालन, राष्ट्रिय सुरक्षा व्यवस्थापन, अन्तर्राष्ट्रिय सीमा सुरक्षा तथा सार्वभौमसत्ताको रक्षामा राष्ट्रसेवकहरूको योगदानको उच्च मूल्य रहेको दर्शाउँदछ। राज्यलाई आवश्यक परेको समयमा सदैव उपलब्ध भइरहने, राज्यलाई कठिन परिस्थितिबाट सहजतातर्फ लैजान राष्ट्रसेवकहरूको भूमिकालाई अग्रणीमा राखिएको पनि छ।

नेपालमा विभिन्न कानूनी व्यवस्था मार्फत राष्ट्र सेवामा समर्पित कर्मचारीहरूको सेवाको सुरक्षाको सम्बन्धमा थुप्रै व्यवस्था गरिएका छन्। विभिन्न बिदा, काज, वैदेशिक अध्ययन भ्रमण, सरुवा, बढुवा तथा स्तरवृद्धि लगायतका वृत्ति विकासका व्यवस्थाहरूका साथै विभिन्न कल्याणकारी कोष, सैनिक अस्पताल, प्रहरी अस्पताल, निजामती अस्पताल लगायतका संयन्त्र मार्फत राष्ट्रसेवकहरूको पेसा शिक्षा, स्वास्थ्य, वृत्ति विकास लगायतका पक्षमा सुरक्षाको प्रत्याभूत गर्ने प्रयत्न गरिएको पाइन्छ।

व्यवहारिक पाटोलाई केलाउँदा राज्यको आवश्यकता, संविधानको मर्म, सरकारको नीति तथा निर्देशनलाई सदैव शिरोधार गरी राष्ट्रसेवक कर्मचारी संयन्त्र सञ्चालित भएको पाइन्छ। सङ्घीयता कार्यान्वयनको लागि कर्मचारीहरूले राज्यलाई जुन प्रकारको सहयोग र सहजीकरण गर्नुपर्ने त्यो सङ्घीय शासन अवलम्बन गर्ने अन्य थुप्रै मुलुकहरूको दाँजोमा उत्कृष्ट र प्रभावकारी मान्नु पर्दछ। द्वन्द्व पछिको सेना समायोजनमा नेपाली सेनाले लिएको संयमता र उदारतालाई सम्मान गर्नुपर्दछ। नेपालको भौगोलिक विकटता एवम् संवेदनशीलता र जलवायु परिवर्तनको उच्च जोखिमका कारण नियमित जस्तो हुने विपद्का घटना, भुकम्प लगायतका विभिन्न संकटपूर्ण घडिमा नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल, नेपाली सेना, निजामती कर्मचारी लगायत अन्य राष्ट्रसेवक कर्मचारीले सोको व्यवस्थापनमा गरेको योगदान अतुलनीय रहेको पाइन्छ।

तथापि:

नेपालमा राष्ट्रसेवकहरूको सेवा सुविधा विश्वका अन्य देशहरूको तुलनामा न्यून रहेको कुरा विभिन्न तथ्याङ्कले देखाउँदछ। अन्य देशहरूमा कर्मचारीहरूको आधारभूत तलब स्केल नै धेरै हुने र तलबका अतिरिक्त आवास, परिवहन, सन्तति, शैक्षिक भत्ता, कम व्याजदरमा ऋण लगायतका सुविधा उपलब्ध हुने गरेको पाइन्छ। यसले त्यहाँका राष्ट्रसेवक कर्मचारीमा आधारभूत आवश्यकता परिपूरणको सुनिश्चितता हुन्छ र बढी उत्प्रेरित भई सेवा प्रवाहमा योगदान गर्न सक्ने आधार देखिन्छ। नेपालको सन्दर्भमा केही सार्वजनिक संस्थानमा यातायात, आवास, खाजा खर्च लगायतलाई मासिक रूपमा उपलब्ध गराएको भए तापनि अन्य राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूले तलबको अतिरिक्त न्यून कलमको पोसाक भत्ता र महङ्गी भत्ता बाहेक अन्य केही सुविधा पाउँदैनन्।

बजार महङ्गी बढे अनुरूप तलब समेत अभिवृद्धि हुनुपर्नेमा सो भएको पाइँदैन, भएता पनि अत्यन्त न्यून वृद्धि हुने र तलब वृद्धि हुने हल्लाले बजार मूल्य झन छिटो बढ्ने गरेको पाइन्छ।

हरेक वर्षको नीति तथा कार्यक्रममा राष्ट्रसेवकको पारिश्रमिक तथा सुविधालाई समयानुकूल बनाइने आश्वासन हुने र सोको लागि विभिन्न समयमा अध्ययन तथा सिफारिस समिति/कार्यदल गठन हुने गर्दछन। त्यस्ता समिति/कार्यदलले राष्ट्रसेवकहरूको पारिश्रमिक अत्यन्त न्यून रहेको, समयानुकूल बनाउनुपर्ने, तल्लो तहको र माथिल्लो तहको कर्मचारीको तलब अनुपात अन्य देशको तुलनामा अत्यन्त न्यून रहेको लगायतका थुप्रै विषयहरू सिफारिस गर्ने गरेको भए तापनि हुनुपर्ने जति पारिश्रमिक वृद्धि भएको पाइँदैन। यसले समग्र राष्ट्रसेवक कर्मचारीको मनोबलमा नकारात्मक असर पर्दछ। राज्यले कर्मचारीका वास्तविक आवश्यकतामाथि विवेकसंगत विचार गरी परिपूरण गर्नुपर्दछ। कसरी परिवार र सन्ततिको पालन पोषण गर्ने शिक्षा स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत आवश्यकताको पूर्तिमा कर्मचारीलाई अलझाउने नभई उनीहरूका त्यस्ता आवश्यकता राज्यले ग्यारेन्टी गरी राज्यको नीति कार्यान्वयनमा राष्ट्रसेवकहरूको सिप, ज्ञान र कलाको उपयोगमा स्वस्फूर्त रूपमा दत्तचित्त भई लाग्ने वातावरण सिर्जना गरिनु पर्दछ।

विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदनले नेपालमा कर्मचारीको सङ्ख्या उल्लेख्य रूपमा घटाई र थोरै जनशक्तिबाट काम गराउन सके उनीहरूको सेवा सुविधा बढाउँदा समेत राज्यलाई थप व्ययभार नपर्ने विषय सिफारिस गरे तापनि एक पटक सेवामा प्रवेश गरेको व्यक्तिलाई उसको इच्छा विपरित हटाउने कार्य निकै चुनौतीपूर्ण र संवेदनशील मानिन्छ। कर्मचारीको अवकाश पछिको जीवनको सुरक्षाको समेत हेक्का राखेर आवश्यक निर्णय लिनुपर्दछ।

निष्कर्ष:

राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू राष्ट्रको सर्वाङ्गीण विकासका लागि योग्यता प्रणाली अन्तर्गत निश्चित सर्तको अधिनमा रही राज्यले प्राप्त गरेका विशिष्ट ज्ञान, सिप र दक्षता भएका पेसागत समूह हो। राज्यले

कर्मचारीको योग्यता, ज्ञान र सिपको उपयोग गरेबापत आफ्नो अर्थतन्त्रको सामर्थ्य अनुसार तलब, भत्ता र अन्य सुविधा उपलब्ध गराउँदछ। कर्मचारीले पाउने तलब भत्ता तथा सुविधा भनेको राज्यले उनीहरूको श्रमको उपयोग गरेबापत भुक्तान गरेको मूल्य हो। कर्मचारीहरूको तर्फबाट हेर्दा उनीहरूले अन्य पेसा, व्यवसाय तथा आर्थिक सामाजिक कार्य गर्दा हुने लाभबाट वञ्चित भए बापतको अवसर लागत हो। यो प्रयाप्त र न्यायोचित हुनुपर्दछ। समाजमा राष्ट्रसेवक कर्मचारी गर्वले जिउन सक्ने हुनुपर्दछ।

राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई सधैं राष्ट्रको विकासमा लगनशील भई सक्रिय गराइरहन उनीहरूको व्यक्तिगत, आर्थिक, सामाजिक सांस्कृतिक, मनोवैज्ञानिक लगायतका आवश्यकताहरूको परिपूरणमा विशेष जोड दिनु पर्दछ। नीति कार्यान्वयनका स्थायी शासकीय पात्रलाई अभिप्रेरित गर्न सके राज्यले प्रवाह गर्ने सार्वजनिक सेवा र विकास निर्माणको कार्यमा व्यापक सुधार गर्न सकिन्छ जसबाट समृद्ध राष्ट्रको परिकल्पनाले सार्थकता पाउँदछ।

राज्यमा उपलब्ध स्रोत साधनको उपयोग गरी राष्ट्रिय उत्पादन तथा आय वृद्धि गर्न राष्ट्रसेवकहरूलाई परिचालन गर्न सक्नुपर्दछ। राष्ट्रसेवकहरू वास्तवमा त्यस्ता औजार हुन जसको माध्यमबाट राज्यको सुनौलो भविष्य निर्माण गर्न सकिन्छ। खाँचो केवल उनीहरूको उचित उपयोग र संरक्षणको रहन्छ। कर्मचारीहरू उत्पादनका साधन त हुन् तर उनीहरू मानव हुन्, मानवीय संवेदना हुन्छ। पहिला उस्ले व्यक्तिगत इच्छा पूर्ण गर्न चाहन्छ। त्यसपछि परिवार, समाज हुँदै राष्ट्रिय हितमा सोच्ने गर्दछ। यो मानवीय स्वभाव हो। यसको उचित व्यवस्थापन राज्यले गरेमा मात्र राष्ट्रसेवकहरूलाई राष्ट्रिय आवश्यकतामा परिचालन गर्न सकिन्छ।

"जहाँ इच्छा त्यहाँ उपाय" भनेझैं राज्यले राष्ट्रसेवक कर्मचारीको सेवा सुविधालाई समयानुकूल सुधार गरी विश्व परिवेशमा सुहाउँदो र मर्यादित बनाउने इच्छा राखेमा यो असम्भव हुँदैन। एउटा सामान्य सङ्गठनले त आफ्ना कर्मचारीहरूलाई सन्तुष्ट पार्न सकेको हुन्छ भने राज्यसँग त अथाह साधन स्रोतको सम्भावना रहेको हुन्छ। यसका लागि राज्यमा उपलब्ध साधन स्रोतको महत्तम परिचालनमा ध्यान दिनु पर्दछ। राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू पनि राज्यको अमूल्य सम्पत्ति हुन र यिनीहरूको सही उपयोग मार्फत देशमा दिगो विकास र समृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ भन्ने दृष्टिकोण हुनुपर्दछ। उनीहरूको क्षमताको पूर्ण उपयोग गर्न उनीहरूलाई सेवाप्रति उत्प्रेरित गर्न सक्नुपर्दछ। मौद्रिक मात्र नभई गैरमौद्रिक तरिकाबाट समेत उत्साहित गर्न सकिन्छ। राष्ट्रसेवक कर्मचारीको सेवानिवृत्त जीवन समेत राज्यको लागि महत्त्वपूर्ण रहन्छ। उसले आफ्नो कार्यजीवनको लामो समयसम्म हासिल गरेका अनुभव र सिकाई भावी नीति निर्माणको लागि महत्त्वपूर्ण स्रोत हुन सक्दछ।

राष्ट्रको सेवामा सदैव तल्लीन रहने राष्ट्रसेवकहरूको सेवा सुविधा निर्धारण न्यायोचित हुनुपर्दछ। मर्यादाक्रममा मात्र उच्च स्थानमा समावेश गरिने तर उसले पाउने पारिश्रमिक र सेवा सुविधामा सो

अनुकूल व्यवस्थापन गर्न नसकिँदा मनोबल बढ्न सक्दैन। उसले आफ्नो सामाजिक प्रतिष्ठाको रक्षा गर्न विकल्प सोच्नुपर्ने अवस्था सिर्जना हुनु हुँदैन। कर्मचारीले राष्ट्र सेवामा समर्पित भई योगदान गर्न पाउँदा सधैं उत्साहित महसुस गर्न सक्ने हुनु पर्दछ। राज्यले आफ्ना राष्ट्रसेवक कर्मचारीको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक लगायत सम्पूर्ण व्यक्तिगत अधिकारको उचित संरक्षण र सम्बर्द्धन मार्फत राष्ट्र सेवामा समर्पित गराउन सक्नुपर्दछ।

सन्दर्भ सामग्री:

नेपालको संविधान

निजामती सेवा ऐन

<https://www.wikipedia.org/>

Websites:

www.mof.gov.np

www.nrb.org.np

www.npc.org.np

www.thehimalayantimes.com

www.wikipedia.com

सहकारी सुदृढीकरणको लागि सुशासन



- बसन्त बहादुर बुढा

लेखा तथा प्रशासन विभाग प्रमुख, जनहितकारी साकोस, सुर्खेत

विषय प्रवेश:

सहकारी संस्थाको प्रशासनलाई सदस्यमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा जनसहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल सदस्यलाई उपलब्ध गराउन, कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात् गरी सदस्यहरूले पाउनुपर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट कार्य सम्पादन गर्ने अवस्था सिर्जना गर्न, सेवा पाउने सेयर सदस्यहरूको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी कार्यान्वयनमा ल्याउन, र प्रशासन संयन्त्रलाई सेवा प्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गरी संस्थामा सुशासनको प्रत्याभूति दिनु नै सहकारी संस्थाको मुख्य कर्तव्य हुन आउँछ। कुनैपनि सहकारी संस्थामा सुशासनका सिद्धान्तहरू पालना हुन सकेमा मात्र त्यो संस्था दिगो रूपमा सफलतापूर्वक अगाडि बढ्छ र संस्थागत विकासतर्फ उन्मुख हुन सक्छ। सेयर सदस्यहरू र समुदायकाबीचमा संस्थाको विश्वसनीयता र दिगोपनाको प्रत्याभूति प्रदान गर्दछ। सहकारी संस्थाको सुशासनतर्फ सर्वसाधारणको सरोकार र चासो बढेको छ। सहकारी संस्थाहरू समुदाय र वर्गमा आधारित हुने हुनाले यसका सेयर सदस्यहरूलाई प्राप्त हुने सेवा नियमित, भरपर्दो, विश्वसनीय तथा दिगो बनाउन सुशासनको आवश्यकता हुन्छ। सहकारी संस्था सुदृढीकरणका लागि असल शासन आवश्यक पर्दछ। दिगो रूपमा सुशासनको विकास नभईकन एउटा सक्षम र प्रतिस्पर्धी समुदायमा आधारित सहकारी संस्था निर्माण गर्ने भन्ने परिकल्पना साकार हुन सक्दैन। त्यस्तो सहकारीको क्रियाकलाप सञ्चालन गर्न संस्थाका नीति तथा कार्यक्रम, सेयर सदस्यहरूको सन्तुष्टी, कर्मचारीहरूको उत्साह, संस्थाको दीर्घकालीन, मध्यमकालीन र अल्पकालीन लक्ष्य, उद्देश्यहरूको कार्यान्वयनले संस्थाको सुशासनको अवस्थालाई देखाउँछ।

सहकारीमा सुशासन कायम हुनका लागि असल प्रणाली, सम्बन्ध र कार्यको आवश्यकता पर्दछ। असल प्रणालीले संस्थाको स्रोत, साधन र शक्तिको आदर्श अभ्यासमार्फत् उद्देश्य प्राप्त गर्दछ। संस्थाका सञ्चालक सदस्यहरू, सेयर सदस्यहरू र कर्मचारीहरूबीच राम्रो समन्वय र असल व्यवहार भएन भने सहकारी संस्थाको लक्ष्य र उद्देश्य र आशातित उपलब्धिहरू प्राप्त गर्न सकिदैन। संस्थाको असल कार्य भनेको उक्त संस्थाले आफ्ना सेयर सदस्यहरू र समुदायमा रहेका अन्य प्रत्यक्ष तथा परोक्ष रूपमा

सरोकार राख्नेहरूकाबीचको सम्बन्ध र सहकार्यको अवस्थाबाट कुनैपनि संस्थाको आन्तरिक तथा बाह्य सुशासनको अवस्था झल्काउँछ। त्यसैले कुनैपनि सहकारी संस्थामा सुशासनको अवस्था भनेको असल प्रणाली, असल सम्बन्ध र असल कार्यको योग हो। सुशासनका सूचकहरूमा सदस्यहरूको स्वच्छ र उचित व्यवहार, व्यवस्थापन समूह सक्षम र कार्यकुशल, कार्यप्रतिको जवाफदेहिता, विधिसम्मत, कारोवारको पारदर्शिता, मूल्य र मान्यता आदि पर्छन्। सहकारीको गुणहरूमा सदस्यहरूको मेहनत र परिश्रम, सहकार्य र समर्पणजस्ता कुराहरूलाई हेरिएको हुन्छ। सहकारी संस्था जहिले पनि संयुक्त स्वामित्व र प्रजातान्त्रिक नियन्त्रणमा रहन्छ। सहकारी संस्थाका आधार मूल्य भनेको स्वावलम्बन, स्व-उत्तरदायित्व, लोकतन्त्र, समानता, समन्याय र ऐक्यबद्धता हुन्। यसका नैतिक मूल्यहरू भनेको इमान्दारीता, खुल्लापन, सामाजिक उत्तरदायित्व र अरुको हेरचाह समेत हुन्। यिनै आधार मूल्य र नैतिक मूल्यबाट सहकारी संस्थाले स्वेच्छिक तथा खुला सदस्यता, सदस्यद्वारा लोकतान्त्रिक नियन्त्रण, सदस्यहरूको आर्थिक सहभागिता, स्वायत्तता र स्वतन्त्रता, शिक्षा, तालिम र सूचना, सहकारीबीच पारस्परिक सहयोग र समुदायको चासोका सिद्धान्तहरूलाई अवलम्बन गरेको हुन्छ।

सहकारीको पहिलो आधारभूत पक्ष संस्थाका सेयर सदस्यहरू नै हुन्, जो संस्थाका उत्पादक र उपभोक्ता दुवै हुन्। जसले बचतको कारोवार गर्दछन् र संस्थामा नियमित रूपमा सक्रिय भएर संस्थाको लागि योगदान पुऱ्याउँछन्। दोस्रो पक्ष भनेको संस्थाले प्रदान गर्ने वस्तु वा सेवा उपयोग गर्ने वा ऋण लिने सदस्यहरू हुन्, जसले संस्थाको सुरक्षा र हित तथा नीति नियमलाई नैतिक रूपमा प्रतिबद्ध भएर इमान्दारीका साथ आफ्नो जिम्मेवारी र कर्तव्यको पालना गर्दछन्। तेस्रो पक्ष कर्मचारीहरू हुन् जो संस्थाले प्रदान गर्ने वस्तु वा सेवाहरूलाई नियमित, सहज र सरलतापूर्वक मैत्रीपूर्ण वातावरणमा सेयर सदस्यहरूकाबीच सेवा प्रदान गर्दछन्। त्यसैगरी चौथो पक्ष संस्थाका सञ्चालक सदस्यहरू हुन् जसले संस्थाको नीति निर्माण, समन्वय र दिशा निर्देशकको भूमिका निर्वाह गरिरहेका हुन्छन्। यसरी यी चारवटा पक्षहरू लगायत समुदायप्रति संस्थाको व्यवहार र कार्यक्रमहरूले सहकारी संस्थामा सुशासनको अवस्था प्रतिविम्बित गर्दछ।

माथि उल्लेख गरिएका प्रणाली, नीति, नियम, मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तहरूको सही र समुचित कार्यान्वयन नै सुशासन हो।

सुशासनका लागि सहकारी ऐन, नियमावली र मापदण्डमा भएको व्यवस्था:

ऐनमा भएको व्यवस्था:

सहकारी ऐन, २०७४ को दफा २ को खण्ड (घ) मा सहकारी मूल्यको उल्लेख भए अनुसार स्वावलम्बन, उत्तरदायित्व, लोकतन्त्र, समानता, समता, ऐक्यबद्धता, इमान्दारी, खुलापना, सामाजिक उत्तरदायित्व तथा अरुको हेरचाहको व्यवस्था गरिएको छ। त्यसैगरी दफा २ को खण्ड (प) मा सहकारीको सिद्धान्तको उल्लेख गर्दै स्वेच्छिक तथा खुला सदस्यता, सदस्यद्वारा लोकतान्त्रिक नियन्त्रण, सदस्यहरूको आर्थिक

सहभागिता, स्वायत्तता र स्वतन्त्रता, शिक्षा, तालिम र सूचना, सहकारीबीच पारस्परिक सहयोग र समुदायप्रतिको चासो रहने कुरा उल्लेख गरिएको छ। सहकारी सुशासनका लागि ऐनको दफा ४ मा जिल्ला विषयगत सहकारी सङ्घ, दफा ५ मा जिल्ला सहकारी सङ्घ, दफा ६ मा प्रदेश विषयगत सहकारी सङ्घ, दफा ७ मा प्रदेश सहकारी सङ्घ, दफा ८ मा केन्द्रीय विषयगत सहकारी सङ्घ र दफा १० मा राष्ट्रिय सहकारी महासङ्घको व्यवस्था गरेको छ। दफा २४ मा उद्देश्य निर्धारणको सवालमा सहकारीको कार्यक्षेत्रमा आधारित र सदस्य केन्द्रित भई आफ्ना सदस्यहरूको आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक समृद्धि हासिल गर्ने कुरा उल्लेख भएको छ। दफा २५ मा कार्यको परिभाषा अन्तर्गत सहकारी मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तको पालना, सदस्य र आफ्नो व्यवसायको हित प्रवर्द्धन, शिक्षा, सूचना र तालिममार्फत् सुशासन प्रवर्द्धन, संस्थाबीच पारस्परिक सहयोग, उत्पादन तथा सेवाको मापदण्ड निर्धारण, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, व्यवसाय प्रवर्द्धन र विकास क्रियाकलाप सञ्चालन, निर्देशन पालना र विनियममा उल्लिखित कार्यसम्पादन गर्ने कुराहरू उल्लेख गरिएको छ।

सहकारीको कार्य सञ्चालन गर्नको लागि ऐनको दफा २७ मा विनियम बनाउनुपर्ने, दफा २८ मा आन्तरिक कार्यविधि बनाउन सक्ने, दफा ३० मा सदस्यका लागि मापदण्ड निर्धारण गर्न सक्ने, दफा ३२ मा एकै व्यक्ति एक स्थानीय तहको एकै प्रकृतिको एकभन्दा बढी संस्थाको सदस्य बन्न नपाउने, दफा ३९ मा साधारण सभाको बैठक, दफा ४१ मा सञ्चालक समिति, दफा ४४ मा अर्को सहकारी संस्थाको सञ्चालक, कर्मचारी र लेखा सुपरिवेक्षण समितिमा भएको व्यक्ति सञ्चालक समितिमा रहन नसक्ने, दफा ४६ मा निजी स्वार्थ भएका विषयमा निर्णयमा समावेश हुन नपाउने, दफा ४८ मा लेखा सुपरीवेक्षण समिति, दफा ४८ र ४९ मा लेखा सुपरीवेक्षण समितिको काम, कर्तव्य तोक्दै आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली व्यवस्थित पार्ने, प्रत्येक चौमासिकमा आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने, गराउने, आधारभूत लेखा सिद्धान्त मानको प्रयोग गराउने, वित्तीय कारोवारको मूल्याङ्कन गराउने, सञ्चालक समितिको कामको सुपरीवेक्षण गरी सल्लाह दिने, लेखा प्रतिवेदन साधारण सभामा प्रस्तुत गराउने, सुझाव कार्यान्वयनको मूल्याङ्कन गराउने र हिनामिना र अनियमितता भएमा विशेष साधारण सभा बोलाउन सिफारिस गर्नेसम्मको व्यवस्था गरिएको छ। साथै दफा ७६ र ७७ मा लेखापरीक्षक सम्बन्धी व्यवस्था गरेर सहकारी संस्थाहरूको सुशासनका लागि आन्तरिक नियन्त्रण, सन्तुलन र जवाफदेहिताका लागि संयन्त्र तयार गरेको छ।

सहकारी संस्थाहरूलाई सुशासनमा रहनको लागि एकै व्यक्ति सञ्चालक र कर्मचारी बन्न नपाउने, मुख्य कारोवारको परिभाषा, जथाभावी रकम लगानी गर्न नपाउने, लगातार तीन साधारण सभामा बिना सूचना अनुपस्थित भए सदस्यता नरहने, सञ्चालन पद्धति सदस्य केन्द्रित र लोकतान्त्रिक हुनुपर्ने, सदस्यबीच आपसी साझा बन्धन कायम हुनुपर्ने र संस्थाको सेवा उपयोग गर्नेलाई मात्र सदस्य बनाउनुपर्ने, आन्तरिक सुशासन, आर्थिक स्थायित्व, जोखिम व्यवस्थापन, आन्तरिक नियन्त्रणका लागि नियामक निकायका निर्देशन पालना गर्नुपर्ने, सदस्य सहभागिता विस्तारित मञ्च विकसित गर्नुपर्ने र कोपोमिसमा आबद्ध हुनुपर्ने आदिको व्यवस्था गरिएको छ।

सहकारी संस्थालाई एकीकरण तथा विभाजन गर्न सकिने, कार्यक्षेत्र एक अर्कोसँग परेका र सदस्य दोहोरिएका संस्थाहरू गाभिन सक्ने, सदस्यहरूबीच साझा बन्धन समान भएका संस्थाहरू गाभिन सक्ने, लोकतान्त्रिक पद्धति अवलम्बन गर्न र सेवाको विशिष्टता कायम गर्न, ठूलो कार्यक्षेत्र भई सञ्चालनमा तदारुकता ल्याउन संस्था विभाजन हुन सक्ने र सदस्यहरूको सक्रिय सहभागिता प्रवर्द्धन हुन सक्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ। त्यसैगरी ऐनमा ३३% महिला सहभागिताको सुनिश्चितता कायम गरी सङ्घ तथा संस्थाको सञ्चालक समितिमा प्रतिनिधित्व कायम गर्ने, सम्बन्धित सङ्घहरूले आन्तरिक सुशासन कायम गर्न निर्देशन दिन सक्ने, अभिलेख र सूचनाको व्यवस्था गर्ने, लाभांश वितरण, ऋण लगानी, विभिन्न कोषहरूको व्यवस्था, सम्पत्ति शुद्धीकरणसम्बन्धी निर्देशनको पालना लगायत कर्जा सूचना केन्द्र, कर्जा असुली न्यायाधीकरण, दण्ड सजायको व्यवस्था समेत गरिएको छ।

वित्तीय कारोवारको व्यवस्थापन र सुशासन कायम गर्न आर्थिक कारोवारमा लिनेदिनेबीचको व्याजको अन्तर, व्याजदरमा रहेको असमानता र यससँग जोडिएको बेथिति नियन्त्रणका लागि सन्दर्भ व्याजदर निर्धारण गरिएको छ। सन्दर्भ व्याजदरका आधारमा बचत तथा ऋण कारोवार गर्ने केन्द्रीय विषयगत सङ्घमा आवद्ध संस्था र सङ्घहरूको औषत व्याजदर, सहकारी बैङ्कको औषत व्याजदर, बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी कानून बमोजिम “क” वर्गमा इजाजत प्राप्त बैङ्कहरूको औषत व्याजदर, नेपाल सरकारका मन्त्रालय र नेपाल राष्ट्र बैङ्कले गरेका अध्ययन प्रतिवेदनहरू, राष्ट्रिय सहकारी महासङ्घ, विषयगत सङ्घहरूबाट प्राप्त सुझाव र सन्दर्भ व्याजदर निर्धारण समितिले उपयुक्त देखेका अन्य आधारलाई माध्यम बनाउने व्यवस्था गरिएको छ। सन्दर्भ व्याजदर निर्धारण गर्दा प्रायः गरी तीन सिद्धान्तहरूको अवलम्बन गरिने छ। पहिलो बचतमा आधारित औषत व्याजदरभन्दा सामान्यतया दोस्रो ऋणमा आधारित औषत व्याजदरभन्दा सामान्यतया कम र तेस्रो बचत र ऋणको व्याजदरको अन्तर छ प्रतिशत भन्दा घटी कायम गर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

नियमावलीमा भएको व्यवस्था:

सहकारी नियमावली, २०७५ को नियम २ को खण्ड (ग) र नियम ४२ मा कर्जा असुली न्यायाधिकरण गठन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। त्यसै गरी नियम २ को खण्ड (घ) र नियम ३७ मा सहकारी कर्जा सूचना केन्द्रको स्थापन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। त्यसै गरी नियम २ को खण्ड (ङ) र नियम १०१ मा बचत तथा ऋण सुरक्षण कोषको स्थापना गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। सहकारी सुशासनका लागि नियम १८ मा साधारण सभा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था, नियम १९ मा सञ्चालक समिति बैठक, नियम २० मा सञ्चालक समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार, नियम २२ मा लेखा सुपरीवेक्षण समितिका पदाधिकारीको योग्यता, नियम २३ मा सन्दर्भ व्याजदरको आधार र प्रक्रिया, नियम ७४ मा स्थिरीकरण कोष सम्बन्धी व्यवस्था र नियम ८१ मा सञ्चालक समिति वा लेखा सुपरीवेक्षण समितिमा रहन नसक्ने व्यवस्था गरिएको छ।

मापदण्डमा भएको व्यवस्था:

बचत तथा ऋणको मुख्य कारोवार गर्ने सहकारी संस्थाको सञ्चालन सम्बन्धमा राष्ट्रिय सहकारी नियमन प्राधिकरणबाट जारी गरिएको नियामकीय मापदण्ड, २०८२ को परिच्छेद-७ को बुँदा नम्बर (१) मा सञ्चालक समिति अन्तर्गत सञ्चालक समितिमा अध्यक्षसहित कम्तिमा पाँच र बढीमा नौ जना सदस्य रहने, परिवारको एक भन्दा बढी व्यक्ति एकै अवधिमा सञ्चालक तथा लेखा सुपरीवेक्षण समितिको पदाधिकारीको रूपमा निर्वाचित हुन नपाउने, कुनैपनि व्यक्ति कुनै एक तहको सहकारी संस्थाको सञ्चालक समितिको अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सचिव, कोषाध्यक्ष, लेखा समितिको संयोजक पदमा दुई कार्यकालभन्दा बढी अवधिको लागि निर्वाचित हुन नपाउने, कुनै पनि सदस्य एकै अवधिमा एकभन्दा बढी संस्थाको सञ्चालक वा पदाधिकारी हुन नपाउने, सञ्चालक समितिमा निर्वाचित हुनका लागि प्रचलित कानूनबमोजिम कालो सूचीमा नपरेको वा कालोसूचीमा परेको भएमा फुकुवा भएको मितिले तीन वर्ष पुरा भएको हुनुपर्ने, सञ्चालकले आफू जमानी बसी कुनैपनि ऋण प्रवाह गर्न पाइने छैन, सञ्चालक कालो सूचीमा परेमा र आफैले वा परिवारका सदस्यले लिएको ऋण र जमानी दिएको ऋण खराब वर्गमा वर्गीकृत भएमा त्यस्तो सञ्चालक स्वतः पदमुक्त हुने, सञ्चालकले आफ्नो पदको दुरुपयोग गरी कुनै प्रकारको व्यक्तिगत फाइदा हुने वा संस्थालाई हानी हुने क्रियाकलापहरूमा संलग्न हुनु हुँदैन भन्ने व्यवस्था गरिएको छ। त्यसै गरी बुँदा नम्बर २ मा सञ्चालक समितिको जिम्मेवारी तथा आचरण अन्तर्गत संस्थाको कर्मचारी प्रशासन, बचत सङ्कलन, ऋण लगानी तथा असुली लगायत आवश्यक कार्यविधि साधारण सभाबाट स्वीकृत गराई लागू गर्नुपर्ने, लेखा सुपरीवेक्षण समितिको प्रतिवेदन, आन्तरिक र बाह्य लेखापरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन गर्नुपर्ने, नियमनकारी निकायले माग गरेको विवरण उपलब्ध गराउनुको साथै त्यस्तो निकायले दिएको मापदण्ड पूर्ण पालना गर्नुपर्ने, साधारण सभाले पारित गरेको वासलात, नाफा नोक्सान विवरण नियमनकारी निकायले तोकेको ढाँचामा प्रकाशन गर्नुपर्ने, सञ्चालक समिति, प्रमुख कार्यकारी प्रबन्धक, व्यवस्थापक र कर्मचारीहरूको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र अनुभव एवम् आचारसंहिता सम्बन्धी कार्यविधि तर्जुमा गरी लागू गर्नुपर्ने, संस्थाको कारोवारको सिलसिलामा प्राप्त कुनै पनि सूचना अनधिकृत व्यक्तिलाई दिन वा दुरुपयोग गर्न नहुने, संस्थाको दैनिक कार्य सञ्चालनमा हस्तक्षेप गर्नु हुँदैन तर वार्षिक दुई करोड रुपैयाँभन्दा कमको कारोवार गर्ने सहकारी संस्थाको सञ्चालकले त्यस्तो सहकारी संस्थामा कर्मचारीको रूपमा काम गर्न बाधा पर्ने छैन, सञ्चालक समितिका पदाधिकारी र कर्मचारीहरूले प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको ३५ दिनभित्र तोकिएको ढाँचामा सम्पत्ति विवरण तयार गरी संस्थामा पेस गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। त्यसै गरी बुँदा नम्बर ३ मा लेखा सुपरीवेक्षण समितिको गठन र जिम्मेवारी अन्तर्गत सहकारी ऐन, २०७४ र सहकारी नियमावली, २०७५ बमोजिम तोकिएको योग्यता पुगेका संयोजक र दुई सदस्य रहने गरी साधारण सभाबाट लेखासुपरीवेक्षण समिति गठन गर्नुपर्ने, लेखासुपरीवेक्षण समितिले विद्यमान ऐन, नियमावली र मापदण्डहरूको अधीनमा रही प्रत्येक त्रैमासमा आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्पन्न गर्नुपर्ने, वित्तीय तथा आर्थिक कारोवारको निरीक्षण तथा मूल्याङ्कन गरी प्रचलित ऐन, नियम, मापदण्ड, नियमनकारी निकायले

दिएको निर्देशन र साधारण सभाको निर्देशन एवम् निर्णय बमोजिम कार्यसम्पादनको नियमित अनुगमन गरी सञ्चालक समिति समक्ष प्रतिवेदन पेस गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। त्यसै गरी बुँदा नम्बर ४ मा कार्यकारी प्रमुख संस्थाको प्रमुखको नियुक्ति तथा आचरण अन्तर्गत कार्यकारी प्रमुख, प्रबन्धक, व्यवस्थापकको रूपमा नियुक्त हुनको लागि संस्थाबाट आफूले वा एकाघर परिवारको नाममा ऋण नलिएको, फौजदारी अभियोगमा कारवाही नभएको, कालोसूचीमा नपरेको वा कालो सूचीबाट फुकुवा भएको तीन वर्ष पूरा भएको, अन्य सहकारी संस्थामा संलग्न नभएको, कुनै राजनीतिक दलको सदस्य नभएको, २१ वर्ष उमेर पूरा नभएको र ठूला कारोवार गर्ने सहकारी संस्था बाहेकको हकमा न्युनतम शैक्षिक योग्यता दश जोड दुई वा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह र ठूलो कारोवार गर्ने संस्थाहरूको हकमा स्नातक तह उत्तीर्ण भएको हुनुपर्ने, सञ्चालकको एकाघर परिवारको व्यक्ति कार्यकारी प्रमुख, संस्थाको प्रमुखको रूपमा कार्य गर्न नपाउने, कार्यालय प्रमुखको नियुक्ति सम्बन्धी जानकारी नियमनकारी निकायलाई १५ दिनभित्र दिनुपर्ने, पदको दुरुपयोग गरी कुनै पनि किसिमको व्यक्तिगत फाइदा हुने वा संस्थालाई हानी हुने क्रियाकलापमा संलग्न हुनु हुँदैन, संस्थाको गोप्य रहनुपर्ने सूचना विवरण अनधिकृत व्यक्तिलाई दिन वा दुरुपयोग गर्न नहुने, संस्थाको कारोवारसँग सम्बन्धित कागजात, अभिलेख र प्रतिवेदन कानून बमोजिम तोकिएको अवधिसम्म सुरक्षित र दुरुस्त राख्नुपर्ने, कार्यकारी प्रमुख, संस्थाको प्रमुख, व्यवस्थापकको कार्य अवधि ४ वर्षको हुनेछ। कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा सञ्चालक समितिलाई उपयुक्त लागेमा थप एक कार्यकालका लागि पुनः नियुक्ति हुने सक्नेछ, कार्यकारी प्रमुख, संस्थाको प्रमुखको सेवा सुविधा सञ्चालन समितिले तोके बमोजिम हुनेछ र वार्षिक प्रतिवेदनमा निजलाई उपलब्ध गराएको सम्पूर्ण सेवा सुविधा स्पष्ट खुलाउनुपर्ने र उक्त प्रतिवेदनमा स्पष्ट उल्लेख गरिएको बाहेकको सेवा सुविधा लिन नपाईने व्यवस्था गरिएको छ। त्यसै गरी बुँदा नम्बर (५) मा कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरण सम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गत कर्मचारीले प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष रूपमा संस्थाको हित विपरीत हुने कुनै प्रकारको क्रियाकलापमा संलग्न हुनु हुँदैन, पदको दुरुपयोग गरी व्यक्तिगत लाभ हुने क्रियाकलापमा संलग्न हुनु हुँदैन, कर्मचारीले आफु कार्यरत रहेको संस्था बाहेक अन्य संस्थामा आंशिक रूपमा काम गर्न वा अन्य व्यावसायिक गतिविधिमा संलग्न हुनुभन्दा पहिले संस्थाको व्यवस्थापनबाट लिखित स्वीकृति लिनु पर्नेछ। संस्थाको हितमा प्रतिकूल असर नपर्ने भएमा मात्र संस्थाले निजलाई आंशिक काम गर्न लिखित स्वीकृति दिनसक्ने, संस्थाको स्वीकृत कर्मचारी कार्यविधिमा उल्लेखित ऋण, सापटी तथा सुविधा मात्र प्रदान गरिनेछ। संस्थाको सदस्य सरह बचत सुरक्षण बाहेक ऋण र अन्य सुविधा लिन पाईने छैन। संस्थाको कारोवारको सिलसिलामा प्राप्त कुनैपनि सूचना अनधिकृत व्यक्तिलाई दिन वा दुरुपयोग गर्न हुँदैन, कर्मचारीले अनधिकृत रूपमा संस्थाको लेखा, अभिलेख र कागजातमा व्यक्तिगत रूपमा थपघट गर्नु हुँदैन, कर्मचारीले आचरण वा नियम उल्लङ्घन गरेमा संस्थाको स्वीकृत कर्मचारी कार्यविधि अनुसार कारवाही गरी अभिलेख राख्नु पर्नेछ। संस्थाले कर्मचारीलाई गरेको कारवाही सम्बन्धी विवरण अर्धवार्षिक अवधि समाप्त भएको एक महिना भित्र लिखित रूपमा जानकारी गराउनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। त्यसै गरी बुँदा नम्बर ६ मा कर्मचारीको दक्षता अभिवृद्धि अन्तर्गत संस्थाले

कर्मचारीको दक्षता अभिवृद्धिका लागि प्रत्येक वर्ष गत आर्थिक वर्षको कुल तलबभत्ता खर्चको कम्तिमा दुई प्रतिशत रकम तालिम तथा वृद्धि विकासमा खर्च गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। त्यसै गरी बुँदा नम्बर (७) मा लेखापरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गत नेपाल चार्टर्ड एकाउण्टेण्ट्स संस्थाबाट मान्यता प्राप्त लेखापरीक्षकबाट प्रचलित लेखापरीक्षणको सामान्य सिद्धान्तअनुसार वार्षिक लेखापरीक्षण गराउनुपर्ने, लेखापरीक्षकको नियुक्ति प्रचलित कानूनको रीत पुऱ्याई साधारण सभाबाट गर्नुपर्ने, लेखापरीक्षकको व्यक्तिगत विवरण, कार्य अनुभव र प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि नियमनकारी निकायमा पेस गर्नुपर्ने, एउटै लेखापरीक्षकलाई लगातार तीन पटक भन्दा बढी नियुक्ति गर्न नपाईने, लेखापरीक्षकले लेखापरीक्षण गरी पेस गरेको वित्तीय प्रतिवेदनको पूर्ण रूपमा जवाफदेहिता वहन गर्नुपर्ने, ठुलो कारोवार गर्ने संस्थाले सम्भव भएसम्म आन्तरिक लेखा व्यवस्थापनका लागि सी.ए, ए.सी.सी.ए वा व्यवस्थापनमा स्नातक उत्तीर्ण भएको कर्मचारी पूर्ण वा आंशिक रूपमा नियुक्त गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

सहकारी सुशासनका सिद्धान्तहरू:

सहकारी संस्थालाई अझै सुदृढ गर्नका लागि सुशासनका मूलभूत तीन वटा सिद्धान्तहरूको कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ती सिद्धान्तहरू निम्नानुसार रहेका छन्।

१. व्यक्तिगत सुशासन
२. आन्तरिक सुशासन
३. बाह्य सुशासन

१. व्यक्तिगत सुशासन:

व्यक्तिगत सुशासनले सहकारी संस्था प्रतिको प्रतिबद्धता, दक्षता, इमान्दारिता कायम गर्न सङ्केत गर्दछ। सहकारी संस्थाको इमान्दार व्यक्ति भन्नाले सञ्चालक पदाधिकारी, सदस्य एवम् कर्मचारीहरू कालो सूचीमा परेको हुनु हुन्न। सञ्चालकलाई ऋण दिँदा सञ्चालकले बैठकमा मत दिन पाउनु हुन्न। त्यसैगरी सञ्चालक समितिमा नजिकका नातेदारहरू हुनु हुँदैन र भाखा नाघेमा सञ्चालकहरू हटाउनु पर्छ। सञ्चालक समितिका पदाधिकारी सदस्यहरूमा वित्तीय तथा व्यावसायिक सिप र दक्षता हुनुका साथै सदस्यमुखी विचार हुनु पर्दछ। समितिको निर्णयलाई सम्मान गर्ने र संस्थाको नीति नियमलाई उचित तरिकाले कार्यान्वयन गर्ने व्यक्तिहरू हुनुपर्छ। सञ्चालक समितिले संस्थाका सदस्यहरूलाई छलफल गर्ने र उनीहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने वातावरण मिलाउनु पर्छ। संस्था व्यक्तिले हाक्ने हो, संस्था हाक्ने व्यक्ति लोभी र पापी नभएर संस्थालाई उकास्ने र मजबुत गराउने विचारको हुनुपर्छ।

२. आन्तरिक सुशासन:

आन्तरिक सुशासन अन्तर्गत संस्थाको संरचना, निरन्तरता, सन्तुलन र जवाफदेहिपन पर्छन्। संस्थामा सदस्यहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता कायम गर्ने अल्पकालीन, मध्यमकालीन र

दीर्घकालीन योजना बनाई योजनालाई निरन्तरता दिनुपर्छ। यसमा आपत्कालीन व्यवस्थापन र ऋण असुली योजना स्वीकृत गर्ने योजना पर्छन्। साधारण सभामा प्रायः सबैले आ-आफ्नो कुराहरू राख्न सक्ने वातावरण तयार गर्नुपर्छ। समितिको गठन, सदस्यहरूको सङ्ख्या र आर्थिक आवश्यकता तर्फ ध्यान दिनुपर्छ। समितिको कर्तव्य व्यवस्थापनको लागि नीति, नियम तथा कार्यविधिहरू निर्माण गर्ने र कार्यान्वयन तथा अनुगमन गराउने हो। सञ्चालक समितिका पदाधिकारी तथा सदस्यहरू जवाफदेही हुनुपर्ने कुराहरू विनियममा उल्लेख गरिएको हुनुपर्छ। संस्था आफ्नो विनियम तथा प्रचलित ऐन, नियम, मापदण्ड, निर्देशिका तथा निर्णयहरूको कार्यान्वयन गर्दै अगाडि बढ्नु पर्छ। संस्था सुदृढ हुनको लागि त्यसमा कार्यरत व्यक्तिहरू कुशल क्षमताका प्रखर हुनुपर्छ।

३. बाह्य सुशासन:

बाह्य सुशासनभित्र पारदर्शिता, सहकारी सिद्धान्त, विनियमको पालना र सार्वजनिक उत्तरदायित्व जस्ता विषयहरू पर्छन्। सहकारी संस्थाका सञ्चालक एवम् सहकारीकर्मीहरूले आफ्नो कार्यको जवाफदेहिता बहन गर्नुपर्छ। सहकारी संस्थाले लेखाको सर्वमान्य सिद्धान्तको कार्यान्वयन गरिनु पर्छ। संस्थामा जहिलेपनि लेखा व्यवस्थापनसँगै ऋण व्यवस्थापन र व्यवस्थापकीय भूमिकाको महत्त्वपूर्ण योगदान रहन्छ। सहकारीकर्मीहरू प्रति संस्थाका सदस्यहरूको पूर्ण भरोसा र विश्वास रहनु पर्दछ।

माथि उल्लिखित तीनवटा सुशासनका सिद्धान्तलाई आत्मसात् गरी सहकारीताको पहिचान, विश्वसनीयता र दिगो विकास हासिल गर्न सदैव यसका सञ्चालकहरू संस्थाप्रति प्रतिबद्ध रहनुपर्छ।

सहकारी संस्थालाई सुशासनमा राख्नका लागि ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू:

सहकारी संस्थालाई सुशासनमा राख्नका लागि देहायका विषयहरूमा ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ।

१. ऐन, कानून, मापदण्ड र निर्देशनहरूको पालना
२. आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको विकास
३. दीर्घकालीन, मध्यकालीन तथा अल्पकालीन योजनामा निर्माण तथा कार्यान्वयन
४. पारदर्शिता
५. सदस्य सचेतना तथा सहकारी शिक्षाका कार्यक्रम सञ्चालन
६. संस्थामा नेतृत्व परिवर्तन र नेतृत्वको संरचना तथा स्वनियमनको व्यवस्था
७. नियमित जनगुनासोहरूको सुनुवाईको व्यवस्था

१. ऐन, कानून, मापदण्ड र निर्देशनहरूको पालना:

संस्था सञ्चालनमा प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न हुने सञ्चालक समिति, लेखा सुपरीवेक्षण समिति, उपसमिति र कर्मचारीहरूले सरकारले जारी गरेको सहकारी ऐन, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन, नियमावली, मापदण्ड र निर्देशनको जानकारी अनिवार्य रूपमा लिनु पर्दछ। सोही ऐन, कानून, मापदण्ड र निर्देशन अनुसार पूर्ण रूपमा परिपालना गरी संस्था सञ्चालन गर्नु पर्दछ। ऐन, कानून, मापदण्ड र निर्देशनहरूको पालना भए नभएमा उजुरी पेटिका मार्फत सञ्चालक समितिमा पुऱ्याई कानूनको पालनाको वातावरण बनाउनु पर्दछ।

२. आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको विकास:

सहकारी संस्था आन्तरिक नियन्त्रण र स्वनियममा आधारित संस्था हो। संस्थाले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई चुस्त, दुरुस्त र पारदर्शी राख्नको लागि सहकारी ऐन, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन, नियमावली, मापदण्ड र निर्देशनको आधारमा विनियम, आन्तरीक कार्यविधिहरू निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्दछ। साथै सहकारी ऐन, सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन, नियमावली, मापदण्ड, निर्देशन, संस्थाको विनियम र आन्तरिक कार्यविधिहरू अनुसार संस्था सञ्चालनमा भए नभएको परीक्षण आन्तरिक लेखापरीक्षण मार्फत लेखा सुपरीवेक्षण समिति र बाह्य लेखापरीक्षकले गर्नु पर्दछ। आन्तरिक र बाह्य लेखापरीक्षकले औँल्याएका कमी कमजोरीहरू उपर साधारण सभामा व्यापक छलफल गरी भएका कमी कमजोरी सुधार्दै लैजानु पर्दछ।

३. दीर्घकालीन, मध्यकालीन तथा अल्पकालीन योजनामा निर्माण तथा कार्यान्वयन:

सहकारी संस्थाहरूको व्यावसायिक विकासको चरण भनेको दीर्घकालीन, मध्यकालीन तथा अल्पकालीन योजनामा निर्माण गर्न सक्षम हुनु र सोही योजना बमोजिम कार्यसञ्चालन गर्नु हो। संस्थाको व्यावसायिक विकास गर्न, समृद्ध सदस्य, सुखी एवम् स्वस्थ सदस्य र दिगो सहकारी संस्था निर्माण गर्नको लागि दीर्घकालीन, मध्यकालीन तथा अल्पकालीन योजनाहरू निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्दछ। यस्ता योजनाहरूलाई हरेक वर्ष पुनरावलोकन गरी समय सपेक्ष योजनाहरू अद्यावधिक गर्नुका साथै नियमित योजना कार्यान्वयनको अनुगमन र निरीक्षण गर्ने गरिनु पर्छ।

४. पारदर्शिता:

पारदर्शिताले संस्थामा भएको गतिविधिको जानकारी सदस्यहरूले पाउनु भन्ने हुन्छ। यसका लागि सदस्य वडापत्रको व्यवस्था, मासिक प्रगति विवरणहरू सदस्यको जानकारीको लागि सार्वजनिक गर्ने, आन्तरिक नियन्त्रण र स्वनियमनको पर्याप्त व्यवस्था हुनु, लेखा सुपरीवेक्षणले सञ्चालकले गरेका अनियमितता सुधार गर्नका लागि व्यवस्था, सञ्चालकहरू मार्फत विशेष साधारण सभा बोलाउन सक्ने व्यवस्था, साधारण सभाबाट मात्रै लेखापरीक्षकको नियुक्ति र पारिश्रमिक तोक्नु,

लेखापरीक्षकले लेखापरीक्षणको सिलसिलामा भएका अनियमिततालाई विशेष साधारण सभा मार्फत् सदस्यहरूलाई जानकारी दिने, वार्षिक साधारण सभा, स्थापना दिवसहरू तथा विस्तारित मञ्चहरूको आयोजना गरी सदस्यहरूलाई संस्थाले गरेका गतिविधिहरूको बारेमा जानकारी गराउनु पर्छ।

५. सदस्य सचेतना तथा सहकारी शिक्षाका कार्यक्रम सञ्चालन:

संस्थाले सदस्यहरूसँग दिगो रूपमा सम्बन्ध स्थापना गर्न र संस्था प्रति वफादार बनाउनको लागि हरेक वर्ष नियमित रूपमा सहकारी शिक्षा, वित्तीय साक्षरता, प्रविधिका प्रयोग, अन्य सहकारीसँग सम्बन्धीत तथा अन्य समसामयिक विषयमा अन्तरक्रिया तथा सचेतना कार्यक्रम गर्नु पर्दछ। संस्थामा आबद्ध सदस्य सङ्ख्याको कम्तिमा ३० प्रतिशत सदस्यलाई वार्षिक सहकारी शिक्षा, वित्तीय साक्षरता, सहकारी सम्बन्धी अन्तरक्रिया कार्यक्रम तथा सहकारी अभिमुखीकरण तालिम प्रदान गर्ने कार्य नियमित रूपमा गर्न पर्दछ।

६. संस्थामा नेतृत्व परिवर्तन र नेतृत्वको संरचना तथा स्वनियमन व्यवस्था:

सहकारी संस्थाले सञ्चालक समितिको निर्वाचित गर्नको लागि संस्थाले निर्वाचन कार्यविधि निर्माण गरी लागू गर्ने, स्वयमसेवक परिचालन नीतिको विकास, अद्यावधिक र कार्यान्वयन भएको, नीतिगत रूपमा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला अनिवार्य र कम्तीमा ३३ प्रतिशत नयाँ सदस्यहरू आउने तर ६६ प्रतिशत भन्दा बढी नयाँ सञ्चालक तथा लेखा समितिमा नआउने व्यवस्था तथा अभ्यासमा भएको, भौगोलिक कार्यक्षेत्र तथा जनजातीयताको आधारमा प्रतिनिधित्वको सुनिश्चित भएको, एकै व्यक्ति बढीमा २ कार्यकाल भन्दा बढी एकै पदमा रहन नसक्ने नीतिगत व्यवस्था भई कार्यान्वयन समेत गरिएको, संस्थामा सञ्चालक तथा लेखा समितिका सदस्यहरूको स्वःमूल्याङ्कनका लागि तोकिए बमोजिमको स्वःमूल्याङ्कन ढाँचाको विकास गरिएको तथा सञ्चालक समिति तथा लेखा समितिको व्यक्तिगत, सामूहिक र सहकर्मी मूल्याङ्कन गरिएको हुनुपर्ने व्यवस्था गर्नु पर्दछ। तब मात्र सहकारी संस्थामा सुशासन कायम हुन सक्दछ।

७. नियमित जनगुनासोहरूको सुनुवाईको व्यवस्था:

सहकारी संस्थाहरूले संस्था सम्बन्धी जनगुनासाहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि गुनासो सुनुवाई कार्यविधि विकास, अद्यावधिक र कार्यान्वयनमा सञ्चालक समितिले ल्याउनु पर्दछ। संस्थाले सुझाव पेटीका, सुझाव रजिष्टर, मोबाईल एप्स, एस.एम.एस, वेबसाईट, सामाजिक सञ्जालका पेजहरूबाट सदस्यहरूलाई गुनासाहरू राख्ने व्यवस्था गर्ने गर्नुपर्दछ, र उक्त व्यवस्था अनुसार उत्कृष्ट सुझावलाई वार्षिक प्रतिवेदनमा समावेश गर्ने र तहगत रूपमा गुनासाहरू सम्बोधनका लागि गुनासो सुनाई उपसमितिको गठन गरी गुनासाहरू नियमित रूपमा सम्बोधन गर्ने व्यवस्था मिलाउने कार्यहरू सञ्चालक समितिले गर्नु पर्दछ। साथै सञ्चालक समितिको मासिक बैठकमा सदस्यका गुनासा सम्बन्धी प्रस्तावहरू राखी सदस्यले दिएका गुनासाहरू सम्बोधन गर्ने कार्य नियमित रूपमा गर्नु पर्दछ।

निष्कर्ष:

सुशासन लोकतन्त्रको मेरुदण्ड हो। सहकारी संस्थाहरू स्वायत्तता र स्वतन्त्र रूपमा सञ्चालन भएका हुन्छन्। संस्थाहरूको आफ्नै अङ्गहरू (सदस्य, कार्यकारी समिति, सुपरीवेक्षण समिति र कर्मचारीहरू) रहेका हुन्छन्। ती अङ्गहरूले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार स्वःस्फुर्त तरिकाले सहकारी ऐन, नियमावली, मापदण्ड, निर्देशन र संस्थाले कार्यान्वयनमा ल्याएका आन्तरिक कार्यविधिहरूको सही तरिकाको कार्यान्वयनले संस्थाको सुशासनको अवस्थालाई उजागर गर्दछ। कुनैपनि संस्थाको सवल पक्षहरूलाई उक्त संस्थाहरूको गुणवत्ताको आधारमा मापन गरिन्छ। गुणवत्ता कायम हुनका निमित्त संस्थाका सम्पूर्ण अङ्गहरूको सूचकाङ्क सही र निर्दिष्ट हुनु पर्दछ। तवमात्र संस्थाको विकास भएको मानिन्छ। लोकतान्त्रिक परिपाटीबाट गरिएका नियन्त्रणहरू र अभ्यासहरू सर्वस्वीकार्य हुन्छन्। जसले गर्दा उक्त संस्थाहरूमा आवद्ध सदस्यहरू खुसी र सन्तुष्ट हुन्छन्। भन्नका लागि त हामी सुशासनका ठुलाठुला नारा र आदर्श वाक्यहरूमा प्रयोग गर्दछौं तर सूचकाङ्कहरूले संस्थालाई निर्देशन गरिरहेको हुन्छन्। ती सूचकाङ्कहरूलाई खास हामी ध्यान दिईरहेका हुँदैनौं। जसले गर्दा संस्थाको आन्तरिक सुशासन पक्ष कमजोर हुन्छ र क्रमशः संस्था अधोगतिमा गई विघटनको अवस्थासम्म पुगेको हुन्छ। त्यसैले संस्थागत विकासका निमित्त आन्तरिक तथा बाह्य सुशासनका सूचकहरूको नियमित परीक्षण गरिनु पर्दछ।

सन्दर्भ सामग्री:

१. नेपाल सरकार: सहकारी ऐन, २०७४, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय
२. नेपाल सरकार: सहकारी नियमावली, २०७५, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय
३. बचत तथा ऋणको मुख्य कारोवार गर्ने सहकारी संस्थाको सञ्चालन सम्बन्धमा जारी गरिएको नियामकीय मापदण्ड, २०८२, राष्ट्रिय सहकारी नियमन प्राधिकरण

वास्तविक सडकआश्रित सहयोगापेक्षी

सडक मानव : अवधारणा

- रामजी अधिकारी

अध्यक्ष, मानवसेवा आश्रम

- उद्धव गौतम

अन्तर्राष्ट्रिय समन्वय विभाग, मानवसेवा आश्रम

सारांश

नेपाल सरकारको विभिन्न कानून, ऐन, नीति, नियममा सडकआश्रित सहयोगापेक्षी सडकमानव व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था भएको पाइन्छ, तर वास्तविक सहयोगापेक्षीको पहिचान कसरी गर्न सकिन्छ व्यहोरा स्पष्ट छैन। यस लेखको मुख्य उद्देश्य सहयोगापेक्षी भन्नाले के बुझिन्छ, वास्तविक सहयोगापेक्षी को हुन् र सडकआश्रित सहयोगापेक्षी सडकमानव मुक्त राष्ट्र नेपाल निर्माण कसरी गर्न सकिन्छ भन्ने विषय स्पष्ट पार्ने हो। वास्तविक सहयोगापेक्षीको संरक्षण गर्ने दायित्व लोक कल्याणकारी राज्यको मूल मर्म हो र नेपालको संविधानमा समेत सहयोगापेक्षीको सम्बन्धमा सैद्धान्तिक व्यवस्था भएको पाइन्छ। तसर्थ, यस लेखमा नेपालको प्रचलित ऐन कानूनमा रहेको सो व्यवस्थाको आधारमा वास्तविक सडकआश्रित सहयोगापेक्षी सडक मानवमुक्त हुने अवस्थाका लागि आवश्यक सूचकहरूबारे छलफल गरिएको छ। साथै, यो सबै व्यवस्थाहरूको उचित कार्यान्वयनका निम्ति सहयोगापेक्षीहरूको हकमा मानवसेवा आश्रमले गरेको कार्यको समेत यस लेखले उदाहरण प्रस्तुत गरेको छ। वास्तविक सहयोगापेक्षी सम्बन्धी बृहत् अनुसन्धान आवश्यक रहेको र यस सम्बन्धी बहुआयामिक विश्लेषण आवश्यक रहेको यस लेखको निष्कर्ष रहेको छ।

१. पृष्ठभूमि

सडकमा स्वच्छन्द जीवनयापन गर्दै आईरहेका मानवहरूलाई सामान्यतया 'Homeless' वा 'People Experiencing Homelessness', 'People in Need of Assistance' भनिन्छ भने यो अवस्थालाई 'Homelessness' वा 'People in Need of Assistance on the Streets' भन्ने गरिन्छ। यस अवस्थामा जीवन निर्वाह गरिरहेका व्यक्तिलाई यस लेखमा 'सहयोगापेक्षी' भनिएको छ। यद्यपि सहयोगापेक्षी हुनु केवल बास बिनाको अवस्था भने होइन। तसर्थ यस लेखको मुख्य उद्देश्य सहयोगापेक्षी भन्नाले के बुझिन्छ, वास्तविक सहयोगापेक्षी को हुन् र सडकआश्रित सहयोगापेक्षी सडकमानव मुक्त राष्ट्र नेपाल निर्माण कसरी गर्न सकिन्छ भन्ने विषय स्पष्ट पार्ने हो।

Somerville (२०१३) का अनुसार सहयोगापेक्षीलाई वर्गीकरण गर्न बहुआयामिक दृष्टिकोण आवश्यक छ। केवल आवासको अभाव मात्र नभई शारीरिक, भावनात्मक, आवासीय, आत्मिक, आध्यात्मिक, अस्तित्वगत अभावहरू पनि सहयोगापेक्षीको अवधारणा भित्र पर्दछ।¹ वास्तविक सहयोगापेक्षीहरूको पहिचान गर्न र सहयोगापेक्षी व्यवस्थापनका लागि केवल इट्टा, बालुवा र सिमेन्टको संरचना बनाएर मात्र समाधान हुँदैन यसका निम्ति यी बहुआयामिक विषयमा केन्द्रित सुधारका नीतिहरूको तर्जुमा गर्नुपर्दछ (Somerville, २०१३)। तर, वास्तविक सहयोगापेक्षीको वर्गीकरणमा विभिन्न विधाका सोधकर्ताको फरक धारणा रहेको पनि पाइन्छ।

सहयोगापेक्षी हुने प्रमुख कारक मानसिक स्वास्थ्य समस्या, लागू पदार्थको दुरुपयोग/दुर्व्यसन तथा अशक्तता रहेको जनस्वास्थ्यविद्हरू बताउँछन्, राजनीतिज्ञहरू यसलाई राज्यकै कमी मान्दछन् भने केही समाजशास्त्री यो समस्या समाज सृजित नभई व्यक्तिगत रहेको बताउँछन् भने अर्थशास्त्रीहरू अव्यवस्थित सहरीकरण, सहरी गरिवहरू बढ्नु र बेरोजगारी बताउँछन्।² तथापि वास्तविक सहयोगापेक्षीको पहिचानका निम्ति सम्बन्धित देश र क्षेत्रको भूगोल, सामाजिक आर्थिक अवस्था र मूलतः सडकको अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्नपर्ने धारणा केन्द्रित अनुसन्धान पद्धति अनुशरण गरेको छ।

नेपालको हकमा विभिन्न सरकारी नीतिहरूमा वास्तविक सहयोगापेक्षी भन्नाले खुल्ला आकाशमुनि सडकपेटी एवम् सार्वजनिक स्थलहरूलाई विस्तारा बनाई कष्टपूर्ण जीवनयापन गर्न बाध्य भएका घर परिवारविहीन बेसहारा, अशक्त, असहाय, अनाथ, अभिभावकविहीन, मानसिक तथा शारीरिक रूपमा कमजोर परिवार र समाजबाट उपेक्षित, अपाङ्गता भएका, जीवन सडकटमा परेका, विभिन्न कारणले पीडित भई घरभित्रै कैद भएका वा आश्रयविहीन व्यक्तिहरूलाई सम्झनु पर्दछ भनेको पाइन्छ।³

२. वास्तविक सहयोगापेक्षीको अवधारणा

वास्तविक सहयोगापेक्षीको पूर्ण अवधारणा समष्टिगत गर्न नसकिने यस लेखको सिमितता हो तसर्थ यस लेखमा नेपालको हकमा वास्तविक सहयोगापेक्षी भन्नाले के बुझिन्छ भनेर तलको तालिका अनुसार वर्गीकरणलाई प्राथमिकताको आधारमा दर्शाइएको छ⁴ :

¹ Somerville, P. (2013). Understanding homelessness. Housing, theory and society, 30(4), 384-415.

² Tsai, J., Haley, G., & Kinney, R. L. (2024). Why some homeless individuals are unsheltered: A narrative review of self-reported reasons. Social Science & Medicine, 117179.

³ कर्णाली प्रदेश सरकार, सामाजिक विकास मन्त्रालय। (२०८१)। सहयोगापेक्षी मानव संरक्षण तथा व्यवस्थापन कार्यविधि २०८१। कर्णाली प्रदेश सरकार। साथै गण्डकी प्रदेश सरकार, शिक्षा, संस्कृत, विज्ञान। (२०७८) प्रविधि तथा सामाजिक विकास मन्त्रालय। - सडक आश्रित सहयोगापेक्षी मानव उद्धार, पुनर्स्थापना तथा व्यवस्थापन कार्यविधि, २०७८। गण्डकी प्रदेश सरकार, पोखरा।

⁴ उक्त तालिका लेखकको मानवसेवा आश्रमको अनुभवमा आधारित रही ETHOS (European Typology of Homelessness and Housing Exclusion) समेतलाई मध्यनजर गर्दै सडक आश्रित वास्तविक सहयोगापेक्षी को हुन् र तिनको वर्गीकरण कसरी गर्न सकिन्छ भनेर

क्र.सं.	बासस्थानको अवस्था	भौतिक पक्ष	कानुनी पक्ष	सामाजिक पक्ष
अवधारणाको वर्ग : घरबार विहीनता सहयोगापेक्षीको वर्ग : सडकआश्रित सहयोगापेक्षी				
१	खुला आकाशमुनि वा सार्वजनिक स्थलमा बस्ने व्यक्ति	कुनै स्थायी बसोबास छैन (छाना छैन)	निजी स्वामित्वमा वा भोगचलनका लागि अधिकार प्राप्त स्थल नभएको	सामाजिक सुरक्षा, न्याय र सामाजिक सम्बन्ध विस्तार गर्न योग्य निजी स्थान नभएको
२	अस्थायी टहरा लगायत रात्री आश्रयस्थलमा बस्ने व्यक्ति			
अवधारणाको वर्ग : घरबार विहीनता सहयोगापेक्षीको वर्ग : स्थायी बासस्थान नभएको सहयोगापेक्षी				
३	अस्थायी आवास, आश्रय गृह, वा संक्रमणकालीन सहयोगयुक्त आवासमा बस्ने व्यक्ति	बस्ने ठाउँ छ, बसोबास योग्य छैन	निजी स्वामित्वमा वा भोगचलनका लागि अधिकारप्राप्त स्थल नभएको	सामाजिक सुरक्षा, न्याय र सामाजिक सम्बन्ध विस्तार गर्न योग्य निजी स्थान नभएको
४	महिला आश्रय गृहमा बस्ने व्यक्ति			
५	आप्रवासीहरूको अस्थायी आवास (श्रमिक आवास लगायत)			
६	संस्थागत आश्रयमा रहेका व्यक्ति (कारागार, अस्पताल, बालगृह)			
७	दीर्घकालीन सहयोग प्राप्त गरिरहेका व्यक्ति (सहयोगयुक्त आवास वा पुनर्स्थापित आवास)			

३. सहयोगापेक्षी सम्बन्धी नेपालको नीति तथा व्यवस्था

नेपालको संविधान (२०७२)^५ को भाग ३: मौलिक हक र कर्तव्यमा व्यक्ति तथा नेपाली नागरिकका निम्ति विभिन्न मौलिक हकहरूको व्यवस्था गरिएको छ । यी मौलिक हकहरू सडकआश्रित सहयोगापेक्षीहरूको हकमा पहिचान यकिन गर्न नसकेपनि समान रूपमा लागु हुने संवैधानिक व्यवस्था रहेको छ ।^६

प्राथमिकताको आधारमा तयार पारिएको हो । Busch-Geertsema, V., Edgar, W., O'Sullivan, E., & Pleace, N. (2010, December). Homelessness and homeless policies in Europe: Lessons from research. In *Conference on homelessness* (Vol. 9, No. 1, p. 10).

^५ नेपाल सरकार(२०७२) नेपालको संविधान (दोस्रो संशोधन, २०७७), कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय । <https://lawcommission.gov.np/content/13437/nepal-s-constitution/>

^६ कानून र न्याय संस्था—नेपालको तर्फबाट संस्थापक अध्यक्ष एवं अधिवक्ता राजुप्रसाद चाँपगाईले दर्ता गराउनुभएको रिट बमोजिम सम्मानित न्यायालयले जीवननै संकटमा परेका नेपाली नागरिकको संरक्षण र सुरक्षा भन्दा महत्वपूर्ण जिम्मेवारी राज्यको अर्को हुन सक्दैन भन्ने निष्कर्ष सहित नेपाल सरकार तथा मन्त्रपरिषद्को नाममा २०७३ साल जेठ २६ गते अशक्त, असहाय, परित्यक्त एवं चरम

मौलिक हक ⁷	सडक-आश्रित व्यक्तिहरूका लागि महत्त्व
सम्मान पूर्वक बाँच्न पाउने हक (धारा १६)	संविधानले प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मानपूर्वक जीवनयापन गर्ने हकको प्रत्याभूति गर्दछ। सडक-आश्रित व्यक्तिहरूलाई सुरक्षित आवास, उचित खानपान, स्वास्थ्य सेवा, र सामाजिक पुनर्स्थापनाको अवसर उपलब्ध गराउनु राज्यको प्रमुख दायित्व हो।
स्वतन्त्रताको हक (धारा १७)	सडक-आश्रित व्यक्तिहरूको उचित व्यवस्थापन र वैयक्तिक स्वतन्त्रता लागि उपयुक्त वातावरण सुनिश्चित गर्नु राज्य र राज्यका निकायको दायित्व हो।
समानताको हक (धारा १८)	संविधानले जात, लिङ्ग, वर्ग, धर्म वा आर्थिक स्थितिका आधारमा भेदभाव नगरी समानताको हक प्रदान गरेको छ। सडक-आश्रित व्यक्तिहरूलाई समान अधिकार र अवसरको सुनिश्चितता गर्नु राज्यको प्राथमिक जिम्मेवारी हो।
सामाजिक न्यायको हक (धारा ४२)	राज्यले बेवारिसे र असहाय व्यक्तिहरूलाई सामाजिक र आर्थिक न्याय प्रदान गर्नु पर्छ। जीविकोपार्जन, र पारिवारिक पुनर्मिलनका अवसरहरूको सुनिश्चितता राज्यको कर्तव्य हो।
स्वास्थ्य सम्बन्धी हक (धारा ३५)	संविधान अनुसार, प्रत्येक नागरिकले निःशुल्क स्वास्थ्य सेवा प्राप्त गर्ने हक राख्दछ। सडक-आश्रित नागरिकहरूलाई आधारभूत स्वास्थ्य सेवा, मानसिक स्वास्थ्य परामर्श, र आपतकालीन उपचार उपलब्ध गराउनु राज्यको प्रमुख दायित्व हो।
खाद्य सम्बन्धी हक (धारा ३६)	संविधानले प्रत्येक नागरिकलाई सुरक्षित, पौष्टिक र पर्याप्त खाना उपलब्ध गराउने ग्यारेन्टी दिन्छ। सडक-आश्रित व्यक्तिहरूलाई भोकमरी र कुपोषणबाट बचाउन राज्यले आवश्यक कदम चाल्नु पर्छ।
आवासको हक (धारा ३७)	संविधानले प्रत्येक नागरिकलाई सुरक्षित र उचित आवास प्राप्त गर्ने हक सुनिश्चित गर्दछ। सडक-आश्रित व्यक्तिहरूलाई दीर्घकालीन आवास व्यवस्था गर्नु राज्यको कर्तव्य हो।

गरीबिमा रहेका नेपाली नागरिकहरूको तत्काल भरणपोषण एवं जीवन रक्षाको लागि परमादेश समेत जारी गरीसकेको छ। **सर्वोच्च अदालत, नेपाल। (२०७३ [२०१६])। जुरी-नेपाल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, निर्णय नं. १७९०, रिट नं. ०७१-WO-०२५७। नेपाल कानून पत्रिका (NKP), भाग ५९, अंक ४, श्रावण २०७४ (निर्णय मिति: २०७३/०२/२६)।**

⁷ नेपालको संविधानमा प्रदत्त मौलिक हकहरू कानुनी व्यक्ति र नेपाली नागरिकलाई प्रदान गरिएको छ। यस विषयमा खुल्ला सिमाना लगायत विविध कारणले नेपाली नागरिक बाहेक अरु व्यक्ति पनि सडक आश्रित हुने मा.से. को संस्थागत अनुभव छ। राज्यको परिधि भित्र भेटिएका हरेक सहयोगापेक्षी व्यक्तिको उचित व्यवस्थापन र मुकाम नखुले सम्मको अभिभावकत्व राज्य कै हुने व्यवस्था भएका विभिन्न अन्तराष्ट्रिय कानूनहरू जस्तै UDHR, १९४८ लगायत नेपालले अनुमोदन गरेको छ। यी मौलिक हकहरूको कानुनी कार्यान्वयनका निम्ति विभिन्न ऐन, नियम, कार्यविधि, निर्देशिकाहरू पनि बनेका छन्।

रोजगारीको हक (धारा ३३)	प्रत्येक नागरिकले रोजगारको अवसर प्राप्त गर्ने हक राख्दछ। सडक-आश्रित व्यक्तिहरूलाई सिप विकास, स्वरोजगार र रोजगारीका अवसरहरू प्रदान गरी उनीहरूको आर्थिक आत्मनिर्भरता सुनिश्चित गर्नु राज्य कै कर्तव्य हो।
बालबालिकाको हक (धारा ३९)	बालबालिकाहरूलाई संरक्षण, शिक्षा र पालनपोषणको हक रहेको छ। सडकमा रहेका बालबालिकाहरूको सुरक्षा, शिक्षा र भविष्य सुनिश्चित गर्न राज्यले विशेष योजनाहरू र कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नु पर्छ।
न्याय सम्बन्धी हक (धारा २०)	प्रत्येक व्यक्तिले निष्पक्ष न्याय निरूपणको हक पाएको छ। सडक-आश्रित व्यक्तिहरू प्रायः शोषण, हिंसा र जबर्जस्ती श्रमका शिकार हुन्छन्। यस अवस्थामा, उनीहरूलाई कानूनी सहायता र पुनर्स्थापना प्रक्रियामा समावेश गर्नु अत्यावश्यक छ।
स्वच्छ वातावरणको हक (धारा ३०)	प्रत्येक नागरिकले स्वच्छ वातावरण र सार्वजनिक स्वास्थ्य सुविधा प्राप्त गर्ने हक राख्दछ। सडक-आश्रित व्यक्तिहरूलाई शुद्ध पानी, प्रदूषणमुक्त वातावरण र सरसफाइका सुविधाहरू उपलब्ध गराउनु राज्यको जिम्मेवारी हो।
महिलाको हक (धारा ३८)	प्रत्येक महिलालाई राज्यका सबै संयन्त्रद्वारा विशेष संरक्षणको व्यवस्था रहेको छ।
ज्येष्ठ नागरिकको हक (धारा ४९)	ज्येष्ठ नागरिकलाई राज्यबाट विशेष संरक्षण तथा सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ।

सङ्घीय सरकारको नीति तथा कार्यक्रममा २०७२/७३ मा नेपालको संविधान पारित भए पश्चात हरेक वर्ष सहयोगापेक्षी सम्बन्धी व्यवस्थापनलाई नीतिमा समेत उल्लेख गरिएको पाईन्छ जस्तै २०८२/८३ को नीति यस प्रकार रहेको छ:

८२. आफ्ना लागि आफैं केही गर्न नसक्ने अवस्थामा रहेका, हेरचाह र पालन पोषण समेत गरिदिने कोही नभई जीवन नै जोखिममा रहेका सडकआश्रित सहयोगापेक्षी महिला, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति एवम् मनोरोगीहरूको उद्धार एवम् मानवोचित व्यवस्थापन गराउँदै सहयोगापेक्षी सडक मानवमुक्त राष्ट्र बनाइनेछ। ज्येष्ठ नागरिकलाई सम्मानपूर्वक जीवनयापनको प्रबन्ध गरिनेछ। ज्येष्ठ नागरिकहरूका ज्ञान र अनुभवको उपयोग र पुस्तान्तरणमा जोड दिइनेछ। ज्येष्ठ नागरिक सेवा केन्द्रहरूको विस्तार गरिनेछ। ज्येष्ठ नागरिकहरूको निःशुल्क स्वास्थ्य उपचारको व्यवस्था मिलाईनेछ।^८

^८ नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय। (२०८२/८३)। नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०८२/८३ को नीति तथा कार्यक्रम। काठमाडौं: नेपाल सरकार।

४. सडक आश्रित सहयोगापेक्षी सडकमानवमुक्त हुन आवश्यक सूचकहरू

नेपालको संविधान, मानवअधिकार, अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड, सामाजिक न्यायका सिद्धान्तहरू तथा सरकारका नीति तथा कार्ययोजनाहरू अनुरूप सडकआश्रित मानवमुक्त समाज निर्माणका लागि निम्न सूचकहरू आवश्यक पर्दछः

अ. नीतिगत तथा संस्थागत सूचकहरू (Policy & Institutional Indicators)

- सरकारको नीति, योजना तथा वार्षिक कार्यक्रममा सडकआश्रित मानवमुक्त देश घोषणा सम्बन्धी लक्ष्य तथा कार्यक्रम समावेश भई प्रभावकारी कार्यान्वयन भइरहेको हुनुपर्ने,
- सडक मानव व्यवस्थापन, उद्धार तथा पुनर्स्थापनाका लागि कानूनी संरचना, नीतिगत ढाँचा तथा संस्थागत पूर्वाधारहरू सुदृढ भई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन भइरहेको हुनुपर्ने।

आ. जनसाङ्ख्यिकीय तथा सामाजिक-आर्थिक सूचकहरू (Demographic & Socio-Economic Indicators)

- सडकआश्रित व्यक्तिहरूको सङ्ख्या, वितरण, उमेर समूह, लिङ्ग, जातीयता, सामाजिक पहिचान तथा शारीरिक वा मानसिक अवस्था सम्बन्धी तथ्यपरक अभिलेख राख्ने संयन्त्र स्थापित भई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन भइरहेको हुनुपर्ने,
- उद्धार गरिएका व्यक्तिहरूको शिक्षा, रोजगारी, आयस्रोत तथा पुनःमिलन प्रक्रियामा समावेशीता सुनिश्चित गर्न नीतिगत पहल तथा सहयोगी संरचनाहरू क्रियाशील रहेको हुनुपर्ने।

इ. उद्धार, पुनर्स्थापना तथा पुनःएकीकरण सूचकहरू (Rescue, Rehabilitation & Reintegration Indicators)

- वार्षिक रूपमा उद्धार गरिएका व्यक्तिहरूको सङ्ख्या, पुनर्स्थापनाका लागि सुरक्षित आवासमा समायोजन गरिएका तथा पुनःमिलन गरिएका व्यक्तिहरूको अनुपात वृद्धिका लागि प्रभावकारी रणनीति कार्यान्वयन भइरहेको हुनुपर्ने,
- परिवार वा समाजमा फर्कन सफल व्यक्तिहरूको दर वृद्धिका लागि आवश्यक पुनःस्थापना तथा अनुगमन संयन्त्र बलियो भई सडकमा पुनःफर्कने (Relapse) दर न्यून बनाउने कार्यक्रम प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन भइरहेको हुनुपर्ने।

ई. स्वास्थ्य तथा मानसिक-समाजशास्त्रीय सूचकहरू (Health & Psychosocial Indicators)

- उद्धार गरिएका व्यक्तिहरूको शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्य अवस्थालाई सुधार गर्न आवश्यक चिकित्सकीय सेवा, पोषण, सरसफाइ तथा परामर्श सुविधा सुलभ तथा प्रभावकारी बनाइएको हुनुपर्ने,
- नशा तथा लागूपदार्थ सेवन दर न्यूनीकरण गर्न लक्षित उपचार तथा पुनर्स्थापनाका कार्यक्रम सञ्चालन भई स्वास्थ्य सेवा तथा मनोसामाजिक सहयोग सहज रूपमा उपलब्ध रहेको हुनुपर्ने।

उ. रोजगारी तथा सिप विकास सूचकहरू (Employment & Skill Development Indicators)

- उद्धार गरिएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीमूलक कार्यक्रम, व्यावसायिक तालिम तथा स्वरोजगार योजना अन्तर्गत समावेश गरी पुनःस्थापना पश्चात आर्थिक रूपमा आत्मनिर्भर बनाउने संरचना स्थापित गरिएको हुनुपर्ने,
- Job Retention अवधि तथा आत्मनिर्भर रोजगारीको दर वृद्धिका लागि आवश्यक सिप विकास, उद्यमशीलता प्रवर्द्धन तथा वित्तीय पहुँच अभिवृद्धि गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको हुनुपर्ने।

ऊ. कानूनी, मानवअधिकार तथा नीति कार्यान्वयन सूचकहरू (Legal, Human Rights & Policy Implementation Indicators)

- उद्धार गरिएका व्यक्तिहरूको नागरिकता वा कानूनी पहिचान पत्र प्राप्त गर्न सहज पहुँच सुनिश्चित गरी समाजमा उनीहरूको अधिकार प्रत्याभूति गरिएको हुनुपर्ने,
- मानवअधिकार उल्लङ्घन न्यूनीकरण गर्न विशेष संरचनाहरू कार्यान्वयन गरी सामाजिक न्याय, समान अवसर तथा विधिसम्मत पुनःस्थापनाको प्रत्याभूति गरिएको हुनुपर्ने।

ऋ. समुदाय सहभागिता तथा रोकथाम सूचकहरू (Community Engagement & Prevention Indicators)

- सडकआश्रित न्यूनीकरणका लागि सञ्चालित सचेतना कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता सुनिश्चित गर्न समुदायस्तरमा आवश्यक सहभागिता, समन्वय तथा सहयोग विस्तार गरिएको हुनुपर्ने,
- सडकआश्रित हुने जोखिमयुक्त समूहको पहिचान, संरक्षण तथा पुनर्स्थापनाका लागि उचित मूल्याङ्कन पश्चात गैरसरकारी संस्थासँगको सार्थक साझेदारी, समुदाय तथा

स्वयंसेवकहरूलाई परिचालन गरी प्रभावकारी रोकथाम रणनीति कार्यान्वयन गरिएको हुनुपर्ने।

ए. आर्थिक स्रोत परिचालन तथा स्थायित्व सूचकहरू (Financial Resource Mobilization & Sustainability Indicators)

- सडकआश्रित व्यवस्थापन तथा पुनर्स्थापनाका लागि वार्षिक बजेट विनियोजन, सार्वजनिक-निजी साझेदारी तथा सहयोग परिचालन गरी दीर्घकालीन कोष व्यवस्थापनको सुनिश्चितता गरिएको हुनुपर्ने,
- स्थानीय, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा परियोजनाका लागि स्रोत परिचालन गरी वित्तीय स्थायित्व कायम राख्ने रणनीति लागू गरिएको हुनुपर्ने।

ऐ. अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा प्रभाव सूचकहरू (Monitoring, Evaluation & Impact Indicators)

- वार्षिक रूपमा सडकआश्रित व्यक्तिहरूको सङ्ख्या घट्ने वा स्थिर रहने दर मापन गरी पुनर्स्थापना तथा पुनर्मिलन प्रक्रियाको प्रभावकारिता सुनिश्चित गर्ने मूल्याङ्कन संयन्त्र नियमित सञ्चालन गरिएको हुनुपर्ने,
- नीति तथा कार्यक्रमहरूको समग्र प्रभावकारिता मापन गरी सुधार योजनाहरू कार्यान्वयन गर्ने प्रणाली स्थापित गरी समाजमा समावेशीकरण तथा दीर्घकालीन सामाजिक पुनर्स्थापनाको सुनिश्चितता गरिएको हुनुपर्ने।

५. मानवसेवा आश्रम : एक उदाहरण

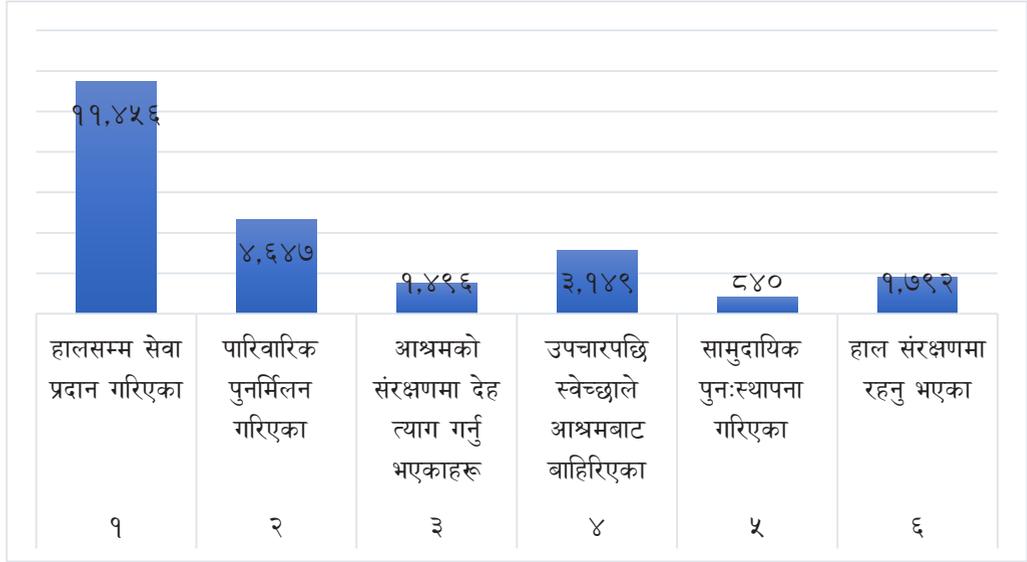
मानवसेवा आश्रम^९ २०६९ सालदेखि खुला आकाशमुनि सडकपेटी एवम् सार्वजनिक स्थलहरूमा अति कष्टपूर्ण जीवन विताउन विवश सहयोगापेक्षी सडकआश्रित (बेसहारा, असहाय, अशक्त, अभिभावकविहीन, शारीरिक तथा मानसिक रूपमा अति कमजोर मानवहरूको उद्धार, उपचार, पालनपोषण, संरक्षण एवम् पारिवारिक पुनर्मिलन गराउँदै आइरहेको परोपकारी सामाजिक संस्था हो।

देशभर कोही पनि व्यक्ति राज्यको तर्फबाट सामान्य अविभावकत्व, आश्रय तथा संरक्षण नपाएका कारण सडक पेटीहरूमा कष्टपूर्ण जीवन विताउन नपरोस् भन्ने मनसायले मानव सेवा आश्रमले २०८२ सालभित्र पुरै नेपाललाई नै घरपरिवारविहीन, परित्यक्त, बेसाहारा एवम् असहाय मानवहरूरहित राष्ट्र नेपाल निर्माण गर्न आफ्नो क्षेत्रबाट हुनसक्ने प्रयास स्वरूप हाल सातैवटा प्रदेशका २० वटा जिल्लाहरूमा २६ वटा सेवाकेन्द्रहरू सञ्चालन गरी ११,४५६ भन्दा बढी

^९ मानवसेवा आश्रम। (२०८२)। मानवसेवा आश्रम। जेष्ठ १४, २०८२ मा <https://msa.org.np/> बाट प्राप्त।

सहयोगापेक्षी मानवहरूको सडक तथा सार्वजनिक स्थलहरूबाट जोखिमपूर्ण अवस्थामा उद्धार गरी पारिवारिक पुनर्मिलन गरिसकेको छ भने सबै सेवा केन्द्रहरूमा हाल १,७९२ जनाले सेवा लाभ लिइरहनुभएको छ।¹⁰

हालसम्म मानवसेवा आश्रमले प्रदान गरेको सेवा र सङ्ख्या:



चित्र १: मानवसेवा आश्रमले प्रदान गरेको सेवा विवरण

नाथैनाथ (पशुपतिनाथ, मुक्तिनाथ, स्वयम्भुनाथ, गोरखनाथ, मच्छिन्द्रनाथ आदि) ले बास गरेको हाम्रो देश नेपाल, संसारलाई अहिंसा र परोपकारको सन्देश विश्वमा छर्न सफल भगवान् गौतम बुद्धको जन्मभूमि, संसारको शिर सगरमाथा, सिता माता र भृकुटी जस्ता नारीहरू टुकुटुकु हिँडेको देश नेपाल र हाम्रा पुर्खाको वीरता र सत्कर्मले संसारभर ख्याति कमाएको धर्तीकै स्वर्ग नेपाल, बसुदैव कुटुम्बकम् (THE GLOBE IS ONE FAMILY) को भावनाले ओतप्रोत हामी नेपाली, मातृ देवो भवः पितृ देवो भवः आचार्य देवो भवः अतिथि देवो भवः भन्ने संस्कारबाट हुर्किएर पनि कैयौं नेपाली दाजुभाइ दिदीबहिनीहरूले मानवीय सेवाको अभावमा कष्टकर जीवन व्यतित गर्न विवश देखिन्छन्। त्यस्ता कष्टकर जीवनमा रहेका नेपालीहरूको लागि मानवोचित व्यवहार गर्न

¹⁰ उक्त डेटा तालिकाको स्रोत मानवसेवा आश्रमको स्वामित्वमा रहेको **MSA STANDARD** को Internal Integrated Management Software रहेको छ। सडक आश्रित सहयोगापेक्षी मानव सम्बन्धी अधिकारिक जानकारी पाउनका निम्ति कुनै पनि केन्द्रकृत स्रोत नभएको र पर्याप्त मात्रामा अनुसन्धान पनि नभएको अवस्थामा मानवसेवा आश्रमले १ दशक बढी देखि उद्धार, पुनःमिलन, सामुदायिक पुनस्थापना लगायतबाट सङ्कलन गरेको जानकारीलाई वैज्ञानिक रूपमा संचित गर्न र सहयोगापेक्षीको उद्धार तथा पुनःमिलनलाई सहज बनाउन उक्त software को विकास गरेको हो। तसर्थ यस सोधपत्रमा उल्लेखित विवरणहरूको स्रोत पनि उक्त IIMS नै रहेको छ।

सरकारी र गैरसरकारी क्षेत्रको संयुक्त प्रयास जरूरी देखिएको छ। तसर्थ, यस विषयमा मानवसेवा आश्रमले तीनै तहका सरकारहरूसँग सहकार्य र साझेदारी गर्दै मानवता प्रवर्द्धन महाअभियान सञ्चालन गरिरहेको छ।

६. निष्कर्ष

सहयोगापेक्षी सडकमानवको अवधारणालाई बहुआयामिक दृष्टिकोणबाट बुझ्न अत्यावश्यक छ। सहयोगापेक्षी आश्रयविहीन नभई, भौतिक, मानसिक, कानूनी, सामाजिक र आध्यात्मिक अभावको चपेटामा परेका हुन्छन्। यो समस्या समाधानका लागि केवल संरचनात्मक उपाय पर्याप्त हुँदैन; नीतिगत रूपान्तरण, सामाजिक न्यायको कार्यान्वयन र संवैधानिक हकहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन अनिवार्य छ। सडकमानवमुक्त राष्ट्र निर्माण गर्नको लागि स्पष्ट परिभाषा, सटिक पहिचान, मानवीय हस्तक्षेप र दीर्घकालीन व्यवस्थापन नीतिहरू अपरिहार्य छन्। यस अवधारणात्मक लेख मार्फत नेपालमा सहयोगापेक्षी वर्गको पहिचान तथा व्यवस्थापनको सुदृढ आधार तयार पार्ने प्रयास गरिएको छ, जुन नीति निर्माणकतदिखि सेवा प्रदायकहरूसम्म सबैका लागि उपयोगी हुनेछ।

सन्दर्भसूची:

Busch-Geertsema, V., Edgar, W., O'Sullivan, E., & Pleace, N. (2010, December). Homelessness and homeless policies in Europe: Lessons from research. In Conference on homelessness (Vol. 9, No. 1, p. 10).

Somerville, P. (2013). Understanding homelessness. *Housing, theory and society*, 30(4), 384-415.

Tsai, J., Haley, G., & Kinney, R. L. (2024). Why some homeless individuals are unsheltered: A narrative review of self-reported reasons. *Social Science & Medicine*, 117179.

सहयोगापेक्षी मानव संरक्षण तथा व्यवस्थापन कार्यविधि, २०८१, कर्णाली प्रदेश सरकार।

सडकआश्रित सहयोगापेक्षी मानव उद्धार, पुनर्स्थापना तथा व्यवस्थापन कार्यविधि, २०७८, गण्डकी प्रदेश सरकार।

नेपालको संविधान

नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०८२/८३ को नीति तथा कार्यक्रम।

<https://msa.org.np/>

सर्वोच्च अदालत, नेपाल। (२०७३ [२०१६])। जुरी-नेपाल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, निर्णय नं. १७९०, रिट नं. ०७१-WO-०२५७। नेपाल कानून पत्रिका (NKP), भाग ५९, अंक ४, श्रावण २०७४ (निर्णय मिति: २०७३/०२/२६)।

The Impact of Deficit Financing on the General Price Level in Nepal



- Kali Prasad Paudel

Administrative Officer, Office of the Chief Minister and Council of Ministers, Karnali Province

1.1 BACKGROUND

The Fourth Nepal Living Standards Survey (2022-23) report released by the National Statistics Office reveals that as many as 20.27 percent of the population lived below the poverty line in 2023. Poverty has hindered development in Nepal. Therefore, to reduce poverty government should invest huge amount in the sector of transportation, communication, electricity, road and other basic infrastructure. To invest in this entire sector, government needs higher amount of revenue but the sources of the revenue are very limited. In such situation, government has to peruse deficit financing. The expenditure trend of government depends on the size of economic development, ability of government and prevailing economic condition. The trend of government expenditure in the economy of Nepal is increasing year by year. It is clear that the regular expenditure of government is greater than development expenditure. However, both regular and development expenditure are increasing in the recent year due to increasing administrative and development activities.

Deficit financing is one of the way to increasing government expenditure for economic development. It is easier for government to increasing government expenditure by deficit financing than increasing tax revenue. It is also called inflationary financing because inflation is most usual result of this method of financing. During the past few decades, attitudes towards these types of deficit financing in developing countries have become more permissive.

Equity, growth and stabilization are the major objective all economics. In the context of an underdeveloped country like Nepal, equity and stabilization are overshadowed by growth objective. However, there exist so many constraints on the path of growth. The main constraint of economic growth is low saving and lack of capital formation in the developing countries like Nepal. To overcome the problem of low capital formation, government of development countries have to resort to deficit budget.

In case of Nepalese economy, the role of private sector is not remarkable. Due to the low per capita income and high MPC, saving ratio is very low and the lack of efficient and skilled entrepreneurship, the saving is not invested properly in productive sector. In

this situation, the government has to intervene national economy by using different fiscal policies. One of the fiscal policies is to increase the budget deficit in the economy.

There are mainly two types of fiscal policy. One of them is contractionary fiscal policy, which is adopted specially in order to check inflation, and another is expansionary fiscal policy, which is recon to be helpful in the period of recession and depression. The choice of policy depends upon the goal of the economy.

Nepal is characterized by capital deficiency as well as the low rate of capital formation. Capital formation from both public and private sector are regarded as the catalyst if economic development. However, as our economy is underdeveloped one, cannot be raised from internal source alone in sufficient amount required for the investment. Deficit financing has been the ultimate source of financing the investment and thus to bridge the gap of capital deficiency in the development economy like Nepal.

Thus, as advocated by J.M. Keynes deficit financing is a major instrument for economic development. It plays vital role in capital formation and thus, large investment, which can help to break the vicious circle of poverty and help to accelerate the pace of economic growth. It plays crucial role in the mobilization of the surplus, idle and unutilized resources for promoting rapid economic growth in developing countries. It also helps to raise the level of effective demand stimulates private investment.

2.1 MEANING OF DEFICIT BUDGET

The deficit budget refers to the excess of government expending over its revenue. The deficit policies of government are generally intended to step up the rate of capital formation in the country. Hence, budget deficit refers to the way in which the government covers the budgetary gap. Budget deficit is a condition in which the total expenditure of government is greater than the total revenue. Such budget deficit is blamed for several economic maladies, such as high inflation and discouragement of private investments. On the contrary, the access of government revenue over its regular expenditure is known as revenue surplus. Budget deficit is a condition in which the total expenditure of government is greater than the total revenue. The budgetary position can be stated as:

Budget Surplus (BS) = Total Revenue – Total Expenditure

If $BS > 0$; Surplus Budget

If $BS = 0$; Balanced Budget

If $BS < 0$; Deficit Budget.

The conventional balance or deficit can therefore be defined as the different between current revenue and current expenditure of the government. It thus reflect financing gap

that needs to be closed by way of net lending, including lending from the central bank. The conventional budget balance as the different between expenditure items such as salaries and wages, expenditure in goods and services, including capital expenditure, interest on public debt, transfer and subsidies and revenue items, including taxes, grant received, and profit of non financed public enterprises and sales of assets (Tanzi, Blejer and Cheasty, 1993).

2.2 SOME ECONOMIC APPROACHES ON BUDGET

2.2.1 Balanced Budget Approach

Budget is said to be balanced if government expenditure is completely financed through increase in tax in an economy. Increase in government expenditure will have positive impact on the level of income determination whereas change in tax has negative impact on level of income determination. According to the classicist, there will be no impact on the level of income if balanced budget carried out in the economy. However, Keynesian theory argues that there will be equal impact on level of income due to increase in government expenditure on goods and services and increase in tax.

2.2.2 Unbalanced Budget Approach

There occurred a great change on the concept of intervention of government in the economy after the publication of "General Theory of Employment, Interest, and Money" in 1936 by J.M. Keynes; Keynesian thinking was the result of the great depression of 1930's. Keynes pointed out that the deficiency in aggregate demand was the cause for high unemployment and falling GNP. According to him, fiscal and monetary policies should be so designed as to increase aggregate demand.

Keynes provided an analytical framework of macroeconomic effect of fiscal deficit. He argued that deficit being the component of aggregate demand could help to rescue the economy from the morass of depression. The national income identity below will elucidate the impact of fiscal deficit on aggregate demand (AD).

In a closed economy,

$$AD = C+I+G \quad \dots (I)$$

Where, AD = Aggregate Demand (Expenditure)

C = Private Consumption Expenditure

I = Private Sector Investment

G = Government Expenditure

Equation (I) can be used to explain the impact of fiscal deficit in aggregate demand. Other things remaining the same, an increase in fiscal deficit in the above equation will increase the aggregate demand.

In an opened economy, the above equation forms as

$$AD = Y = C+I+G+X-M \dots (II)$$

Where, AD = Aggregate Demand (Expenditure)

C = Private Consumption Expenditure

I = Private Sector Investment

G = Government Expenditure

X = Export, M = Import

Equation (II) has net export item in form of (X-M) on the right side. This shows an open economy, apart from private consumption expenditure, private investment, expenditure and government expenditure, that is, net export also effect aggregate demand.

2.3 DEFICIT FINANCING AT VARIOUS STAGES

Deficit finance is resorted for various objectives during different situations. Generally, it can be resorted to during war, during depression and during process of economic development. These three stages of the application of deficit financing are briefly expressed as follows:

2.3.1 Deficit Financing during War Period

During war period, the financial resource rose through taxation and public borrowing were not sufficient to meet the cost of war. Therefore, the government of a country resorted to deficit financing to raise the necessary financial resource for the successful prosecution of war. However, such deficit financing during war period, cannot be productive in any sense. This money increases the total money supply with the public which, in turn, create more demand, more purchase, and a larger output if it is possible to augment production. After a full employment level, however, further dose of money supply tend to increase price instead of production.

2.3.2 Deficit Financing during Depression

During the Great Depression times in the thirties, monetary policies alone turned out to be insufficient when it came to restoring prosperity. Then the necessity of certain other measures to expedite economic recovery was felt. Government assumed deficit financing as important not only in promoting and expediting recovery but also in reducing the intensity of a business cycle and was as a

means of dealing with economic stagnation. For the maintaining of Economic stability during depression period, the method of pump-priming deficit spending is one of the important methods. This method is used to promote the recovery after major depression by spending a large amount of money by government for stimulating the economy.

2.3.3 During the Period of Economic Development

Developing Countries are surrounded by the vicious circle of poverty. The per capita income of those countries is very low. So the saving capacity of developing countries falls under low category, which is to say, people in developing worlds end up saving little or no after taking care of minimum basic necessities. Thus, the main constraint for economic development in these countries is the lack of sufficient capital in the private sector. Such investment expenditure cannot be fulfilled by government revenue alone because the government cannot collect the more revenue due to poverty and low-income level of the people.

2.4 MEANING OF INFLATION

In economics, inflation is a rise in the general level of prices of goods and services in an economy over a period of time. When the general price level rises, each unit of currency buys fewer goods and services. Consequently, inflation also reflects erosion in the purchasing power of money – a loss of real value in the internal medium of exchange and unit of account in the economy A chief measure of price inflation is the inflation rate, the annualized percentage change in a general price index (normally the consumer price index) over time.

2.4.1 Nepalese Context

In the Nepalese context, very few studies have been done so far utilizing statistical tools or the econometric models. Those done are less able to establish any concrete relationship between fiscal deficit and inflation. However, there are some studies made in the context of Nepal which have been able to draw a basic conclusion that can be beneficial in designing fiscal and monetary policies of the county.

A study made by Kharel (1996) is worth mentioning. He used various econometric tools and broad analysis in his study entitled 'Deficit Financing and Inflation'. He showed the relation of inflation and price level in Nepal and concluded that the relationship between these two was complicated. High inflation is associated with large deficit but large deficit do not necessarily lead

to high inflation. He, therefore, made a remark that the deficit financing is necessary and inevitable for developing countries.

2.4.2 Some Causes of Increase in General Price Level in Nepal:

- I. **Consumption Habit:** In general, the consumption habit of Nepal is more westernized every day. In an economy where more than 65% of the population is below 35 years of age, the younger generations are a way ahead in purchasing consumer durables and canned food items.
- II. **Heavy Tax Rate:** Tax rates also naturally cause inflation because when people have income a chunk of money is choked out to government; and on top of that the same applies when purchasing.
- III. **Money Printing:** Every year, when government is short of money, it has the freedom to print as much money as required. If it is not able to compensate, the extra money printed every year comes to people in the form of tax.
- IV. **Dependent Economy (Nepal's economy being dependent on India):** Another equally contributing factor is Nepal's economy especially largely dependent on India.
- V. **Slow Growth in GDP:** If the growth in Gross Domestic Products does not go in par with the excess money printed, the shortage is filled in by Inflation.

2.5 BUDGET DEFICIT AND GENERAL PRICE LEVEL

The study has been made to generalize the implication and impact of deficit finance on the money supply and ultimately on the general price level. However, this study focuses on impact of deficit financing (budget deficit) on general price level. We have introduced the closed economy model (i.e. two sector, closed economy) in our analysis. Attempt has been made to focus on budgetary deficit as the only factor contributing to money supply and thereby to the increase in price level. Foreign loan will be taken into account as a major component of deficit financing instrument of the government. The factor responsible for the increasing trend of the money supply in Nepal is not only internal but also external one. Nepal sharing open border with India and free exchange of Indian currency especially in *Terai* Region has shown that the supply of the money in Nepal depends not only on the condition of Nepalese economy but also on the transaction of Indian currency. However, the internal factors which have been contributing to the rapidly increase in money supply include the expansion of foreign assets of the monetary authority and domestic credit expansion. However, this study has

focused only on the impact of budgetary deficit to the general price level keeping others things remaining constant.

The impact of the public expenditure thereby deficit finance would not be questioned as long as its social benefits exceeds is social cost. The trade off point between the social gains and social cost of deficit finance is theoretically conceived as the limit of public expenditure. Neither the empirical measures of social gains and costs nor the limit of the public expenditure thereby deficit finance is precisely known for any economy. It can be simply generalized by their implications and impacts.

3.1 CONCLUSION

Nepal Government, after the restoration of multi-party democracy, adopted the open and liberal economic policy and, in the process has been repealing the prevailing restrictive rules, regulations, laws and directives governing the economic policies one after another with great zeal and vigor. Budgetary policy has also undergone changes to that direction since the very first budget of the multi-party democratic government. Growing challenges encountered in relation to the rising expectation of the people have encouraged government to reconsider the means that could manage scarce resources in a more organized and effective manner. Government of Nepal has been responding to these expectations in various ways including strengthening program, budgetary practice, delineation of budget, classification of income and expenditure heads to make it more comprehensive and informative, clear enunciation of objectives pursued by the particular budget, its linkage with national development objectives and compatibility with the policy of liberalization. With this background, we can to say the trends and patterns of budget deficits and general price level leads us to conclude that the slow pace of revenue collection compared to expenditure growth has been creating fiscal imbalance for which the nation has to depend upon foreign assistance. Due to the tendency of declining foreign grants and increasing foreign loans, the debt burden of Nepal has been increasing, with almost one-third of the regular expenditure to be allocated for the debt service. If fiscal imbalances increase continuously over the coming years, or debt stock as well as debt service payments increase steadily emptying Nepal's narrow coffer, there would be problems for earmarking resources for productive projects while complying with the need for maintaining macroeconomic stability.

The budgetary process of Nepal has been highly unrealistic. In almost all the year in the study period, the budget targets have been set at unduly high level, particularly for the revenue and foreign aid. This overestimation of the resources has in turn enabled the Government of Nepal to set similar unrealistic target for the development budget and to accommodate too many new projects. However, actual budget outcomes fell significantly short of the optimistic expectation every year. The government expenditure

has been increasing rapidly compare to the revenue collection. Among the expenditure, regular expenditure has been increasing rapidly due to the growing burden debt service payment, maintaining law and order in the country and providing salary to civil servant.

REFERENCES

- Kharel, R.S. (1996), '*Deficit Financing and Inflation*', an unpublished dissertation of Master of Degree in Economics, Tribhuwan University, Kirtipur, Kathmandu, Nepal.
- MOF, (2011-2024), '*Economic Survey (Various Issues)*', Government of Nepal, Kathmandu, Nepal
- MOF, (2011-2024), '*Budget Speech (Various Issue)*', Government of Nepal, Kathmandu, Nepal.
- NRB, (2024), '*Money and Price Relationship in Nepal: Revisit*', Economic Review, an occasional paper, Research Department, Monetary Division, Nepal Rasta Bank, Kathmandu, Nepal.
- NPC (2024), '*The Sixteenth Plan- (2024/25-2028/29)*', National Planning Commission, Government of Nepal, Kathmandu, Nepal.
- Tanzi, V., M. Blejer and M.O. Teijeiro (1993), '*Inflation and Measurement of Fiscal Deficit*', IMF Staff Papers, No: 34.

From Inner Values to Organizational Virtue: Spirituality's Impact on Corporate Governance



- Roman Sapkota

Lecturer of Strategic Management, Apex College, Mid Baneshwor, Kathmandu

Abstract

This article explores how spiritual awareness in employees and leaders enhances emotional resilience, ethical governance and organizational integrity. Drawing on examples from Nepal and global research, it highlights that spirituality fosters trust, responsibility, and intrinsic motivation. By cultivating inner life through simple practices like mindfulness and reflection, organizations can move beyond compliance to create cultures rooted in compassion, purpose, and accountability. In doing so, spirituality becomes a silent yet powerful force for sustainable governance and human-centered institutional growth.

Many of us are conditioned to think of spirituality as something distant or mystical, something reserved for monasteries, temples or the remote Himalayas, separate from the buzz of boardrooms, cubicles, and decision-making halls. However, spirituality is not something we acquire externally; it is something we awaken within. In truth, we are inherently spiritual beings navigating human experiences and the workplace is just another arena where this essence seeks expression. This inherent human need for meaning and connection, often overlooked in the relentless pursuit of profit and efficiency, is now emerging as a critical, albeit silent, driver for ethical conduct and robust corporate governance.

Understanding and embracing spirituality at work isn't about promoting religion or sacred rituals; rather, it's about reconnecting with the core of who we are, our values, intentions, purpose and aligning that inner compass with our outer actions. When this alignment takes root, it not only fuels personal fulfillment but also strengthens the integrity, resilience, and ethical grounding of how organizations are governed. It's a profound shift from a purely transactional view of work to one that recognizes the holistic nature of human beings and their deep-seated desire for purpose.

Every human being carries a deep need for meaning, contribution, and authenticity. When these needs are ignored or repressed, disengagement, ethical lapses, and low morale often follow. But when nurtured, individuals begin to act with clarity, coherence, and intention. This cultivation of inner life transcends mere job satisfaction; it fosters a sense of calling and belonging that motivates employees to invest their whole selves in their work. This goes beyond external incentives, tapping into an intrinsic drive for excellence and contribution.

Spirituality, in this sense, is not about retreating from the world, it is about diving more deeply into it. It's about seeing beyond job titles, salary grades, or organizational charts. It invites us

to accept our experiences, learn from our past, and remain grounded in the present moment. True wisdom is not about status, but about presence and the quality of one's thoughts and intentions, irrespective of their position.

In workplace settings, this understanding can elevate the meaning behind even the most routine tasks and transform reactive behaviors into conscious, value-driven decisions. Employees begin to engage with their roles not merely as jobholders but as contributors to a larger mission. This shift enhances not only personal growth but also the collective strength and ethical integrity of the organization. The impact is systemic, radiating from individual transformation to organizational culture.

Imagine a civil servant in Kathmandu managing a complex infrastructure project. Pressures mount from political lobbies, media scrutiny, and a frustrated public. It is easy, even tempting, to lose clarity or give in to compromise. But a spiritually grounded officer is more likely to respond with patience, seek dialogue, reflect on the ethical implications, and stay committed to the long-term public good. In such a case, spiritual maturity becomes a governance strength, not an abstract ideal. This individual resilience, born from an inner compass, acts as a bulwark against external pressures and temptations.

Corporate governance is essentially the system by which organizations are directed and held accountable. It depends on pillars such as transparency, fairness, accountability, and responsibility. These ideals, however, cannot thrive in a vacuum. Policies can mandate behavior, but they cannot cultivate the inner awareness and moral clarity needed to sustain ethical practices. This is where spirituality becomes essential. It provides the foundational bedrock for ethical behavior, moving beyond mere compliance to genuine commitment. Without this inner cultivation, rules can be circumvented, and accountability can become a facade.

This is especially vital in societies where trust in institutions is fragile. In Nepal, frequent shifts in governance, bureaucracy-driven delays, and corruption scandals have deepened public skepticism. No governance reform can succeed unless it addresses not just systems, but the spirit of those within it. And that spirit, when nurtured through inner work, becomes the foundation for sustainable governance. We must remember: the health of any system is a reflection of the health of its individuals. A nation's progress, therefore, is intimately tied to the inner development of its people, particularly those in positions of power and influence.

A spiritually aware person tends to possess emotional resilience, ethical clarity, and psychological stability. They are not immune to stress but respond to it with composure and purpose. These qualities align beautifully with the needs of effective governance. When employees, managers, and public officials develop these inner capacities, they build a culture that upholds values, even under pressure. This internal fortitude enables them to navigate complexity with integrity and make decisions that serve the greater good, even when difficult.

Studies have consistently demonstrated that when employees experience a sense of purpose and alignment with their inner values at work, they exhibit higher levels of job satisfaction and a deeper commitment to their organization. This alignment enhances not only their emotional connection to their roles but also their willingness to go beyond formal job requirements, engaging in discretionary behaviors that strengthen team cohesion and trust. Such behaviors often referred to as organizational citizenship behaviors which are essential for building a collaborative and ethically grounded workplace culture. Furthermore, research reveals that fostering spiritual awareness in organizational settings cultivates a profound sense of loyalty, psychological ownership, and empowerment among employees. It nurtures shared power dynamics, promotes flexibility in approach, and deepens interpersonal trust, all of which contribute to enhanced productivity and improved overall performance. These outcomes are not incidental; they reflect a deeper motivational shift wherein individuals find intrinsic meaning in their work, resulting in sustained engagement and innovation. The growing recognition of these benefits is shifting workplace spirituality from being viewed as an optional or supplementary initiative to being embraced as a strategic necessity. By integrating spiritual values and reflective practices into organizational life, institutions can tap into the deeper dimensions of human potential, thereby fostering not only operational excellence but also a resilient and ethically driven culture that supports long-term success.

These behaviors don't emerge from rigid policies. They emerge when people care and people care when they feel connected to something larger than themselves. In Nepal, this could be seen in local cooperatives or community-run schools where trust, shared purpose, and humility guide decision-making more effectively than any formal governance model. These community-led examples quietly show that spiritual engagement and collective responsibility go hand-in-hand, demonstrating the organic power of a shared inner compass.

We often associate spirituality with grand acts or religious traditions, but it is found in the smallest, most consistent actions. A government official who takes the time to listen with empathy, a teacher who shows up daily with integrity, or a nurse who treats each patient with dignity, these are all expressions of spirituality at work. It is in these everyday interactions, imbued with conscious intention and compassion, that the true impact of workplace spirituality becomes manifest.

In team settings, subtle practices can encourage collective mindfulness. A few examples include starting weekly meetings with a brief moment of silence or reflection, sharing inspiring quotes on notice boards, or offering short training sessions on emotional intelligence and self-awareness. These don't require huge budgets or major cultural overhauls. Even in the public offices of Nepal, where resources may be limited, such practices are feasible and often appreciated. These seemingly small acts can profoundly shift the collective consciousness of a team, fostering an environment of respect, attentiveness, and shared purpose.

Some Nepali companies and educational institutions have already begun exploring this path. Schools introducing yoga in classrooms, government training centers integrating personality development modules, and municipalities holding cleanliness drives that tie physical service with inner discipline. These are more than symbolic gestures they signal a shift in organizational consciousness, recognizing the interconnectedness of personal well-being, ethical conduct, and organizational effectiveness. These initiatives are laying the groundwork for a more mindful and responsible generation of leaders and citizens.

Globally, leading corporations such as Google and Intel have implemented mindfulness programs that prioritize not only employee performance but also their ability to remain fully present in the moment. These initiatives recognize that cultivating mindfulness in the workplace enhances more than just productivity, it nurtures a healthier, more conscious working environment. Employees who engage in regular meditation and mindfulness practices often experience significant benefits, including improved emotional control, heightened concentration, and more effective collaboration with colleagues. Research has shown that mindfulness-based techniques can play a powerful role in alleviating anxiety and reducing stress levels, making them especially relevant in high-pressure environments. This is particularly important in Nepal's fast-paced public and corporate sectors, where mental health and emotional well-being are frequently neglected or undervalued. Furthermore, mindfulness doesn't just reduce stress, it fosters a greater sense of self-awareness and promotes ethical thinking. These qualities can profoundly influence both individual and collective decision-making processes, ultimately contributing to more transparent, responsible, and value-driven organizational practices.

Public sector reforms must recognize this. In Nepal, thousands of civil servants work under immense stress, managing public expectations while navigating bureaucratic inertia. Burnout and disillusionment are common. Training programs often focus only on technical knowledge, ignoring emotional and ethical development. Incorporating spiritual practices, reflection sessions, and value-based leadership training could be a game-changer. It's about building the whole person, equipping them not just with skills but with the inner resilience and moral compass needed to serve effectively in challenging environments.

In practice, this could mean introducing 10-minute daily mindfulness pauses in public sector offices, encouraging ethical journaling, or integrating self-reflection questions during policy review meetings. Civil servants could be provided access to silent retreats, dharma-based seminars, or even neighborhood satsangs (spiritual gatherings) that reconnect them to Nepal's profound spiritual heritage from the teachings of Gautam Buddha to the resilience-driven values of Himalayan communities. These are not merely wellness initiatives; they are strategic investments in human capital that directly bolster the foundations of good governance.

These are not idealistic dreams. Bhutan, for example, integrates Gross National Happiness into its governance model, valuing spiritual and emotional well-being alongside economic

progress. India's Civil Services Academy in Mussoorie now includes mindfulness and Vipassana meditation in its training for top-level bureaucrats. Nepal can learn from these and adapt them to its own unique cultural and spiritual context. The success of such initiatives in diverse cultural settings demonstrates their universal applicability and profound impact. The imperative for Nepal is to move beyond theoretical recognition to practical implementation, leveraging its rich spiritual heritage.

As the future brings more technology-driven governance, digital IDs, AI-based decision systems, automated services, the risk is that governance becomes efficient but soulless. While machines can optimize, they cannot empathize. A Chatbot may file a complaint, but it cannot feel its urgency. Hence, the spiritual grounding of human agents becomes even more crucial. In this future, it is not just about digital transformation but about human transformation, about building systems with speed and souls. The more complex and automated our systems become, the greater the need for human leadership rooted in compassion, wisdom, and ethical clarity.

Leaders distinguish themselves not by dominance or ego, but through a profound sense of empathy, service, and ethical integrity. Their leadership is rooted in inner mastery—an ability to remain centered, purposeful, and aligned with core values—even amidst external pressures. Such individuals foster environments where governance and decision-making are guided by shared values and a higher sense of purpose rather than by fear, authority, or punitive control. These leaders cultivate trust and emotional safety within teams, empowering others to express their full potential and connect deeply with the organization's mission. Their influence extends beyond performance metrics; they inspire commitment, unity, and innovation by modeling authenticity, humility, and presence. The leadership style they embody is anchored in qualities such as self-awareness, wisdom, emotional balance, and a genuine concern for the collective well-being. By nurturing a culture of coherence between inner values and external actions, these leaders not only elevate team performance but also build resilient, value-driven institutions. In essence, spiritually intelligent leadership transforms organizational dynamics, making leadership not just a position of power, but a channel for meaningful and transformative human connection.

We must also challenge the notion that spirituality is “soft” or less urgent than profit, productivity, or metrics. The truth is, spirituality doesn't replace these, it enhances them. A worker who feels respected, grounded, trusted and valued will show up with more energy. A team that communicates mindfully will innovate more freely. A company with a shared moral compass will survive reputational storms that others cannot. In an era where corporate scandals erode public trust, a strong ethical foundation, inherently linked to spiritual values, becomes an invaluable asset and a competitive advantage. The long-term sustainability of any enterprise is inextricably tied to its ethical integrity, which in turn flows from the inner state of its people.

To that end, the role of organizational culture becomes central. It's not enough for HR departments to write codes of conduct or mission statements. Leaders must embody these

values. Team dynamics must reinforce them. And workplace rituals, from how meetings begin to how conflicts are resolved, must reflect them. This involves cultivating an environment where psychological safety is paramount, allowing individuals to bring their whole selves to work without fear of judgment. It's about creating a culture that nurtures the human spirit, recognizing that people are not just cogs in a machine but conscious beings seeking meaning and connection.

Ultimately, spirituality in the workplace is not an extra, it is essential. Not because it solves every challenge, but because it changes how we approach those challenges. It brings depth to our roles, humanity to our relationships, and vision to our goals. And in doing so, it silently transforms the very soul of governance, from a structure of control to a culture of care. This transformative power lies in its ability to foster intrinsic motivation, ethical resolve, and a profound sense of interconnectedness, leading to more resilient, responsible, and human-centered institutions.

To believe that spirituality has no place in governance is to misunderstand both. Good governance is not merely about rules it is about people. And people, at their best, are spiritual beings acting with clarity, courage, and compassion. By fostering workplace spirituality, organizations plant seeds of awareness, strength, and shared purpose. These seeds grow into institutions that do not merely function, they flourish. In Nepal's journey toward a more accountable, transparent, and ethical future, this silent force may just be the most powerful one of all. It offers a sustainable path forward, one that taps into the deepest wellsprings of human potential to build a society that is not only prosperous but also profoundly just and compassionate.

And so, as we move forward, let us make space for silence amid our schedules, meaning amid our metrics, and humanity amid our hierarchies. In doing so, we will not only govern better we will live better. In the quiet strength of spirituality lies the loudest promise for a brighter future.





कर्णाली प्रदेशको विकास, समृद्धि, सुशासनका लागि नागरिकको सहयोग र सहभागिता अपरिहार्य हुन्छ। सेवा प्रवाह र विकास निर्माणका काममा यहाँको सल्लाह, सुझाव र सहयोगको अपेक्षा गरिएको छ।

कर्णाली प्रदेशभित्र कुनै गुनासो, सिकायत वा उजुरी भएमा कार्यालयको हटलाईन सेवाको

टेलिफोन नम्बर १०८६ मा
सम्पर्क गर्नुहुन अनुरोध छ।



कर्णाली प्रदेश सरकार

मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

 hellocm.karnali.gov.np

 HelloCmKarnali

 HelloCmKarnali

 hamrakurakarnali@gmail.com



+977-9858072533

**“व्यावसायिक र सिर्जनशील प्रशासनः
विकास समृद्धि र सुशासन”**