युवा कानून व्यवसायी सर्वेक्षण प्रतिवेदन
२०८१

नेपाल बार एशोसिएशन
युवा कानून व्यवसायी सरोकार समिति

युवा कानून व्यवसायी सर्वेक्षण प्रतिवेदन

२०८१

नेपाल बार एशोसिएशन

युवा कानून व्यवसायी सरोकार समिति

यस युवा कानून व्यवसायी सर्वेक्षण प्रतिवेदन - २०८१ नेपाल बार एशोसिएशन, युवा कानून व्यवसायी सरोकार समितिको लागि अधिकारी एण्ड एसोसिएट्सले तयार पारेको हो ।

नेपाल बार एशोसिएशन, युवा कानून व्यवसायी सरोकार समितिलाई सर्वेक्षण प्रतिवेदन तयार तथा प्रकाशन गर्न पुरक एसियाबाट आर्थिक सहयोग प्राप्त भएको छ ।

यस प्रकाशनमा व्यक्त विचारहरू पूर्णतया अधिकारी एण्ड एसोसिएट्सका लेखकहरूका विचार भएकोले नेपाल बार एशोसिएशन वा पुरक एसियाको आधिकारिक धारणा प्रतिनिधित्व गर्दैनन् ।

NEPAL BAR ASSOCIATION
Young Lawyers Interest Committee

PURAK ASIA

शुभकामना

विकासोन्मुख राष्ट्रहरुमा विधिको शासन, कानूनद्वारा नियमन एवम् कल्याणकारी बनाउनको लागि आवश्यक नीति बनाउन र सरोकारवालाहरुलाई राष्ट्रको दिगो विकासमा कानूनको परिपालनाको महत्वको बारेमा अवगत गराउन पनि युवा कानून व्यवसायीले महत्वपूर्ण भूमीका निर्वाह गर्न सक्दछन भन्ने मान्यतालाई आत्मसाथ गर्दै नेपाल बार एशोसिएशन, **युवा कानून व्यवसायी सरोकार समिति**द्वारा युवा कानून व्यवसायीहरुको समस्या, वर्तमान अवस्था, नेपाल बार एशोसिएशनले आगामी दिनमा युवा कानून व्यवसायीहरुका लागि पेशागत सुरक्षाका सम्बन्धमा अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीतिलाई प्रष्ट्याउने उद्देश्यकासाथ नेपाल बार एशोसिएशन, युवा कानून व्यवसायी सरोकार समितिबाट मुलुकैभरीका उच्च अदालत बारहरुसँग भर्चूयल परामर्श, स्थलगत रुपमा समूहगत छलफल एवं तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि छनौट भएका युवा कानून व्यवसायीहरुसँगको प्रश्नोत्तर समेत गरी तयार भएको **''युवा कानून व्यवसायी सर्वेक्षण प्रतिवेदन–२०८१''** यहाँहरुको हातमा पु ऱ्याउन पाउँदा हामी अत्यन्त हर्षित भएका छौं।

सम्बत् २०८१ माघ १६ गतेका दिन **Shaping Tomorrow's Legal Leaders** भन्ने मूल नाराकासाथ **पहिलो युवा कानून व्यवसायी सम्मेलन–२०२५** मा सहभागि सम्पूर्ण कानून व्यवसायीज्यूहरुलाई हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछौं।

यहाँहरुको निरन्तर सहयोग र सद्भावका लागि हार्दिक धन्यवाद।

अधिवक्ता अन्जिता खनाल
महासचिव

वरिष्ठ अधिवक्ता गोपालकृष्ण घिमिरे
अध्यक्ष

नेपाल बार एशोसिएशन

२०८१ माघ ०७ गते।

नेपाल बार एशोसिएशन, केन्द्रीय कार्यसमिति

अध्यक्ष
वरिष्ठ अधिवक्ता गोपाल कृष्ण घिमिरे

उपाध्यक्षहरु
अधिवक्ता हर्क बहादुर रावल
अधिवक्ता वीरेन्द्र के.सी.
अधिवक्ता पशुपति भण्डारी
अधिवक्ता सुरज खत्री
अधिवक्ता तुलाराम गिरी
अधिवक्ता उत्तम प्रसाद आचार्य
अधिवक्ता सुधिर कुमार कर्ण
अधिवक्ता आशा राई

महासचिव
अधिवक्ता अन्जिता खनाल

कोषाध्यक्ष
अधिवक्ता भरत बहादुर राउत

सचिव
अधिवक्ता भरत कुमार लकाई

सदस्यहरु
अधिवक्ता शर्मिला थापा विष्ट
अधिवक्ता देवी प्रसाद कोईराला
अधिवक्ता किरण कुमारी शाह
अधिवक्ता नारायण दास राई
अधिवक्ता नरेश कुमार शाह
अधिवक्ता निर्भयराज पौडेल
अधिवक्ता सन्तोष कुमार राउत
अधिवक्ता गुणराज आचार्य
अधिवक्ता रुप बहादुर सारु
अधिवक्ता जितेन्द्र बहादुर मडै
अधिवक्ता विनिता नेपाली
अधिवक्ता सीता पौड्याल
अधिवक्ता सन्तोष तिवारी

सारांश

नेपालका युवा कानून व्यवसायीलाई केन्द्रित गर्दै देशव्यापी रूपमा सञ्चालन गरिएको यो वृहत्तर सर्वेक्षण नेपाल बार एशोसिएशनअन्तर्गतको युवा कानून व्यवसायी सरोकार समितिको पहलमा २०८१ असारबाट सुरु भएको थियो । सर्वेक्षणबाट प्राप्त निष्कर्षहरूले पेसाका सुरुआती दौरानमा रहेका ४० वर्ष वा सोभन्दा कम उमेरसमूहका युवा कानून व्यवसायीले भोगेका/भोग्ने गरेका चुनौती एवम् अनुभवहरूको महत्त्वपूर्ण जानकारी प्रदान गरेका छन् । यस सर्वेक्षणको अनुसन्धानविधि मिश्रित किसिमको रहेको थियो । यसअन्तर्गत ३३२ जना सहभागीहरूसँग परिमाणात्मक सर्वेक्षण (Quantitative surveys) गरिएको थियो भने प्रदेशगत रूपमा गुणात्मक समूहलक्षित छलफल (Qualitative focus group discussions)समेत सम्पन्न गरिएको थियो । यस प्रतिवेदनले कानून पेसा एवम् विशेष रूपमा युवा कानून व्यवसायीको व्यावसायिक वृत्तिविकासका निमित्त विभिन्न सिर्जनात्मक विमर्श तथा नवीनतम कार्यक्रमहरूको सुरुआत हुने छ भन्ने युवा कानून व्यवसायी सरोकार समिति एवम् यो अनुसन्धान समूहको अपेक्षा एवम् विश्वास रहेको छ ।

यस अनुसन्धानले १२ ओटा विषयवस्तु पहिचान गरेको छ, जसअन्तर्गत कानून व्यवसायको अभ्यास संस्कृति, व्यावसायिक र व्यक्तिगत विकास, ल फर्म सञ्चालन, काम र जीवनशैलीबिच सन्तुलन, आर्थिक यथार्थ, सन्तुष्टि, भेदभाव र दुर्व्यवहार, भ्रष्टाचार, कानून व्यवसायप्रतिको धारणा, बारहरूको पूर्वाधार, बार सदस्यता र प्रविधि । कानून व्यवसायको अभ्यास संस्कृति (परिच्छेद ५)अन्तर्गतको विषयमा युवा कानून व्यवसायीले आफ्नो कार्यस्थलको वातावरण सकारात्मक रहेको बताए तर कामको चाप, पक्षसँगको सम्बन्ध तथा अध्ययन, अनुसन्धानमा रहेका चुनौतीबारे भने चिन्ता प्रकट गरेका छन् । विशेष गरी काठमाडौँ उपत्यकाबाहिर अभ्यासरत युवा कानून व्यवसायीका हकमा यो अवस्था विशेष रूपमा टड्कारो रहेको देखियो । सर्वेक्षणबाट प्राप्त प्रतिक्रियाहरू अध्ययन गर्दा युवा कानून व्यवसायीमा उच्च महत्त्वाकाङ्क्षा रहेको देखियो, जसको व्यावसायिक एवम् व्यक्तिगत विकाससम्बन्धी विषय (परिच्छेद ६)मा विस्तृत रूपमा चर्चा गरिएको छ । सर्वेक्षणबाट प्राप्त अर्को महत्त्वपूर्ण निष्कर्षले समग्र लैङ्गिकताको कसीमा हेर्दा समेत हाल धेरै युवा कानून व्यवसायीहरूको भविष्यमा न्यायाधीश बन्ने मुख्य अभिप्राय रहेको देखिन्छ तर अर्कातर्फ सहभागीहरूले मार्गदर्शन एवम् अन्तर्पुस्ता ज्ञान हस्तान्तरणको पाटो ज्यादै सीमित रहेको बताए । यस किसिमका अवसर सीमित रूपमा मात्र प्राप्त हुने अवस्थाका कारण समग्र कानून व्यवसायको विकास एवम् व्यक्तिगत विकासमा असर परेको अनुभव समेत सुनाए ।

सर्वेक्षणपूर्वका छलफलहरूमा कानून र समाजप्रतिको उत्सुकताका अतिरिक्त धेरै युवा कानून व्यवसायीमा उद्यमशीलताको हुटहुटीसमेत रहेको देखियो । सर्वेक्षण समूहले कानून व्यवसाय एवम् ल फर्म व्यवस्थापनसम्बन्धी हालको अवस्था र चुनौती के कस्ता रहेछन् भनी बुझ्ने जमर्को गरेको छ, जसलाई ल फर्म सञ्चालन (परिच्छेद ७) र आर्थिक अवस्था (परिच्छेद ९) विषयअन्तर्गत प्रस्तुत गरिएको छ । खासगरी सर्वेक्षणमा सहभागी एक तिहाइ सहभागीले आफ्नै फर्म रहेको बताए तर आफ्नै फर्म हुनेहरूसँग स्रोतसाधन भने ज्यादै सीमित रहेको देखियो । पचास प्रतिशतजति सहभागीले बिना कुनै पारिश्रमिक पेसा सुरु गरेको बताए । पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने युवा कानून व्यवसायीमध्ये धेरैले पारिश्रमिक वृद्धिको कुनै स्पष्ट मापदण्ड नै नरहेको बताए । धेरै युवा कानून व्यवसायीले आफ्नो पारिवारिक गुजाराका लागि अन्य थप कामसमेत गर्ने गरेको बताए ।

यी चुनौतीहरूका अतिरिक्त आधाजसो सहभागीहरूले हाल पेसागत रूपमा आफू सन्तुष्ट रहेको कुरा व्यक्त गरेका छन् (परिच्छेद १०)। भेदभाव र उत्पीडनका सम्बन्धमा दस प्रतिशतजति सहभागीले आफूले उत्पीडनको सामना गरेको र एक चौथाइजति सहभागीहरूले लिङ्ग, जातीयता वा पेसामा कनिष्ठताका रूपमा अभ्यासरत रहेको कारण अन्य कानून व्यवसायी एवम् बेन्चबाट भेदभावको अनुभव गरेको बताएका छन् (परिच्छेद ११) । यस विषयअन्तर्गत प्रमुख निष्कर्षका रूपमा भेदभाव र उत्पीडनको अनुभव पेस गर्ने उजुरी प्रणालीहरूको अभाव एवम् यससम्बन्धमा विद्यमान वर्तमान संयन्त्रहरूको प्रयोग गर्न युवा कानून व्यवसायीहरू अनिच्छुक रहेको देखिन्छ, जससम्बन्धी थप अनुसन्धान र बुझाइ आवश्यक छ ।

परिच्छेद १२ मा भ्रष्टाचारसम्बन्धी निष्कर्षलाई सूक्ष्म रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ । सर्वेक्षणमा सहभागी अधिकांश युवा कानून व्यवसायीले हाल विद्यमान न्यायप्रणाली भ्रष्ट रहेको विश्वास व्यक्त गरका छन् । उनीहरूमध्ये धैरैले अदालतका कर्मचारीहरूसँग काम गर्दा आफै भ्रष्टाचारमा सहभागी हुनुपरेको वा भ्रष्टाचार भएको देखेका रहेछन् । व्यवसायप्रतिको धारणासम्बन्धी विषय (परिच्छेद १३)मा फैसलाको पूर्वानुमान एवम् एकरूपताको अवस्था नरहेको भनी चिन्ता व्यक्त गरेका छन् ।

बारको पूर्वाधार (परिच्छेद १४)का सम्बन्धमा हेर्दा विशेष गरी काठमाडौँ उपत्यकाबाहिरका बारमा शोधसामग्री तथा कानूनी स्रोतहरूमा सीमित पहुँच रहेको कुरा धैरैले उल्लेख गरेका छन् । त्यसैगरी कानून व्यवसायसम्बन्धी आफ्नो चासो, चिन्ता एवम् अनुभव साझा गर्ने माध्यमहरूको अभाव रहेको समेत बताएका छन् ।

प्रस्तुत अध्ययनले युवा कानून व्यवसायीले बार एशोसिएशनसँगको सम्बन्ध, प्रविधिसँगका सम्बन्ध (परिच्छेद १६) तथा आफ्ना प्राथमिकतालाई के र कुन रूपमा सन्तुलित राखेका रहेछन् भनेर समेत केलाएको छ । नेपाल बार एशोसिएशन र नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्का लागि रोचक हुन सक्ने तथ्याङ्क के हो भने सर्वेक्षणमा सहभागी उल्लेखनीय युवा कानून व्यवसायी कुनै पनि बार एशोसिएशनसँग आबद्ध छैनन् (बार सदस्यता, परिच्छेद १५) अर्थात् केही युवा कानून व्यवसायीले बार एशोसिएशन र नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्मार्फत ल फर्म खोल्न सकिने अभ्यासको सट्टा कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालयमार्फत आफ्नो ल फर्म दर्ता गरेका छन् ।

आफ्नो कामलाई व्यवस्थित एवम् प्रभावकारी बनाउन कृत्रिम बौद्धिकतालगायतका प्रविधिका विभिन्न आयामको प्रभावकारी प्रयोग गर्ने सिप प्राप्त गर्ने इच्छा जाहेर गरेका छन् (प्रविधि, परिच्छेद १६) । समय व्यवस्थापन मुख्य चुनौती रहे तापनि धैरै युवा कानून व्यवसायीले आफूले स्वस्थ जीवनशैली अवलम्बन गरेको र परिवारसँगको सामाजिक सम्बन्धले तनाव व्यवस्थापन गर्न मदत पुगेको उल्लेख गरेका छन् (काम र जीवनशैलीबिच सन्तुलन, परिच्छेद ८) । सहभागीहरूका यी भनाइ ठिक रहे तापनि गुणात्मक तथा परिमाणात्मक निष्कर्षहरूबाट युवा कानून व्यवसायीले सप्ताहन्तमा, सार्वजनिक बिदाको दिन तथा नियमित कार्यालय समयका अतिरिक्त घरमा समेत काम गर्ने गरेको देखिन्छ ।

विषय र समस्याहरूको पहिचानका साथै यस प्रतिवेदनका लेखकहरूले अल्पकालीन (१-२ वर्ष), मध्यकालीन (३-५ वर्ष) र दीर्घकालीन (६-१० वर्ष) गरी समाधानका प्रस्तावहरू प्रस्तुत गरेका छन्, जसको कार्यान्वयनमार्फत नेपाल बार एशोसिएशनले विशेष गरी युवा कानून व्यवसायी लक्षित सुधारका कार्यक्रम तय गरी कानून पेसाको समग्र अवस्था सुधार गर्न प्रोत्साहित गरिएको छ (परिच्छेद १८) । यी समाधानहरूअन्तर्गत मार्गदर्शनसम्बन्धी कार्यक्रमहरू तय गर्ने, सहकर्मीसँग सञ्जाल विस्तार (Networking)का कार्यक्रम आयोजना गर्ने र ल फर्म सञ्चालनका लागि आवश्यक कानूनी, प्राविधिक र व्यवस्थापकीय सिपहरू प्रदान गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूको आयोजना गर्नका लागि सुझाव दिइएको छ । अन्य सुझावहरूमा युवा कानून व्यवसायीहरूले आफ्नो चिन्ता र अनुभवहरू साझा गर्ने निश्चित मञ्चको सिर्जना गर्ने, शिक्षा र व्यवसायबिचको अन्तरलाई कम गर्नका लागि ल कलेजहरूसँग सहकार्य गर्ने तथा युवा कानून व्यवसायीको आर्थिक अवस्था नाजुक रहेको अवस्थामा कुनै व्यावसायिक एवम् पारिवारिक विपत्ति आइपरे अत्यावश्यक मदत गर्न एउटा कोशको स्थापना गर्नेलगायत समावेश छन् ।

यस अध्ययनले नेपालमा हाल युवा कानून व्यवसायीहरूले सामना गरिरहेका केही प्रमुख चुनौतीहरूको पहिचान गर्दै उनीहरूको महत्त्वाकाङ्क्षा र पेसाप्रतिको दृष्टिकोणलाई समेत समावेश गरेको छ । प्रस्तावित समाधानहरूले यी समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्दै बारका वर्तमान युवा कानून व्यवसायीहरू, साथै नेपालको कानून व्यवसायका अनुज पुस्ताका लागि थप समावेशी, सहयोगी तथा पेसागत रूपमा पुरस्कृत हुने वातावरणको सिर्जना गर्ने लक्ष्य राखेका छन् ।

भूमिका

युवा कानुन-व्यवसायीहरुले पेशागत तथा व्यवसायिक रुपमा सामना गर्नुपर्ने समस्या एवम् चुनौतिहरुलाई सामाधान गर्न, युवा कानुन-व्यवसायीहरुलाई सिर्जना गर्न सकिने अवसर तथा आवश्यक मार्गदर्शन प्रदान गर्न पहिलो पटक **'युवा कानुन-व्यवसायी सरोकार समिति'** गठन गरेकोमा युवा कानुन व्यवसायी सरोकार समिति नेपाल बार एशोसिएशन प्रति आभार व्यक्त गर्दछ । यो समिति गठन भएको एक वर्ष भन्दा पनि कम अवधीमा नै यस समितिले युवाहरुको चासोको विषयहरु कृत्रिम वौद्धिकता (Artificial Intelligence) र प्रजनन् अधिकारको सम्बन्धमा विभिन्न कार्यक्रमहरु आयोजना गर्नुको अतिरिक्त महत्वपुर्ण रुपमा युवा कानुन व्यवसायीहरु सँग सम्बन्धित अनुसन्धान समेत गरिसकेको छ ।

यस समितिद्वारा मुलभूत रुपमा युवा कानुन-व्यवसायीहरुको पेशागत समस्या र समाधानलाई समष्टिगत रुपले समेट्ने तथा अभिलेखीकरण गर्ने उद्देश्यले मुलुकभरी छरिएका युवा कानुन-व्यवसायीहरुको माझ पुगेर तथ्याङ्क र सुझाव संकलन गरेर समाधान सहितको विस्तृत **'युवा कानुन-व्यवसायी सर्वेक्षण प्रतिवेदन - २०८१'** तयार गरिएको छ । यो प्रतिवेदन युवा कानुन-व्यवसायीको पेशा व्यवसाय सुदृढ गर्नको निमित्त पहिलो कदम हुने कुरामा हामी आशावादी रहेका छौं । नेतृत्व परिवर्तनशील रहन्छ र यस प्रतिवेदनले आगामी दिनमा आउने नेपाल बार एशेशिएसनको नेतृत्वलाई युवा कानुन-व्यवसायीको पेशागत उन्नतीको कार्य गर्न मद्दत पुऱ्याउनेमा यस समिति विश्वस्त रहेको छ । यस क्रममा नेपाल बार एशोसिएशन, युवा कानुन-व्यवसायी सरोकार समितिले पहिलो पटक आयोजना गर्न लागेको युवा कानुन-व्यवसायीहरुको सम्मेलन (1st Young Lawyers Summit) को दौरानमा युवा कानुन-व्यवसायी सरोकार समितिको तर्फबाट युवा कानुन व्यवसायी सर्वेक्षण प्रतिवेदन विमोचन हुन लागेकोमा हामी अत्यन्त हर्षित छौँ र यसले वृहत्तर रुपमा कानुन व्यवसाय क्षेत्रको उन्नययनमा महत्वपुर्ण भुमिका निर्वाह गर्नेछ भन्ने अपेक्षा प्रकट गर्न चाहन्छौं । हामी समितिमा नरहेको समयमा पनि युवा कानून व्यवसायीहरुको पेशाप्रति निष्ठावान बनाई उहाँहरुलाई यस क्षेत्रमा स्थापित गराउनका लागि क्रियाशील रही रहने प्रतिवद्धता समेत यस सुअवसरमा व्यक्त गर्न चाहन्छौं । यस प्रतिवेदन तयारीका क्रममा प्रत्यक्ष एवम् अप्रत्यक्ष रुपमा हामीसँग जोडिन आउनु भएका सम्पूर्ण सहकर्मी मित्रहरूमा हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछौं ।

नेपाल बार एशेशिएसन, युवा कानुन व्यवसायी सरोकार समितिको तर्फबाट

अधिवक्ता सेमन्त दाहाल, संयोजक

अधिवक्ता अनिल कुमार श्रेष्ठ, सह-संयोजक

अधिवक्ता जीवन बस्नेत, उप-संयोजक

अधिवक्ता सन्तोष तिवारी, सदस्य सचिव तथा केन्द्रिय सदस्य, नेपाल बार एशोसिएशन

तथा

सम्पुर्ण युवा कानुन व्यवसायी सरोकार समितिका सदस्यहरु ।

कृतज्ञता

सर्वप्रथम युवा कानून व्यवसायीको अनुभव एवम् उनीहरूले भोगेका चुनौती साझा गरी प्रस्तुत युवा कानून व्यवसायी सर्वेक्षण प्रतिवेदन - २०८१ तयार पार्न सहयोग गर्ने सम्पूर्ण अग्रज, विद्वान् मित्र एवम् नवप्रवेशीलाई हामी धन्यवाद व्यक्त गर्छौं। विभिन्न व्यक्ति एवम् संस्थाहरूको सहयोग र सहकार्यबिना यो अनुसन्धान सम्भव नै हुँदैनथ्यो।

प्रस्तुत सर्वेक्षण प्रतिवेदनको अवधारणा निर्माण गरी यसलाई मूर्त रूप दिने क्रममा विभिन्न व्यक्तिहरूको अहम् भूमिका रहेको छ। नेपाल बार एशोसिएशनका अध्यक्ष वरिष्ठ अधिवक्ता गोपालकृष्ण घिमिरे, नेपाल बार एशोसिएशनका महासचिव अञ्जिता खनाल तथा नेपाल बार एशोसिएशनअन्तर्गतको युवा कानून व्यवसायी सरोकार समितिलाई हामी हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्छौं। यो सर्वेक्षण सञ्चालनसम्बन्धी यस किसिमको नवीनतम विचार तय गरी व्यक्तिगत एवम् सामाजिक सञ्जालको सम्पर्कमार्फत देशभरका युवा कानून व्यवसायीमाझ पुग्न उहाँहरूको अहम् भूमिका रह्यो। युवा कानून व्यवसायीको सर्वेक्षण सफलतापूर्वक सम्पन्न हुने पृष्ठभूमिमा उहाँहरूले वहन गरेका यिनै भूमिका प्रमुख रहेका छन्। हामी सर्वेक्षण समूह युवा कानून व्यवसायी सरोकार समितिका संयोजक अधिवक्ता सेमन्त दाहाल र सोही समितिका सदस्यसचिव तथा नेपाल बार एशोसिएशनका केन्द्रिय सदस्य, अधिवक्ता सन्तोष तिवारीलाई विशेष धन्यवाद दिन्छौँ। सर्वेक्षणका क्रममा नेपालभर यात्रा गर्दा उहाँहरू हामीसँग निरन्तर रूपमा सम्पर्कमा रहनुभयो, जसका कारण युवा कानून व्यवसायी सर्वेक्षण देशभर सफलताका साथ सम्पन्न भयो।

प्रस्तुत सर्वेक्षणलाई सफल बनाउन मदत गर्ने देशभरका स्थानीय बार एकाइका पदाधिकारी, सदस्य एवम् नेपाल बार एशोसिएशनका उपाध्यक्षहरूप्रति हामी ज्यादै आभारी छौँ। सुमधुर आतिथ्य, बसोबास र सर्वेक्षण सम्पन्न गर्नका लागि उहाँहरूले गर्नुभएको सहयोगप्रति हामी कृतज्ञ छौँ।

सर्वेक्षणको परीक्षणकालमा सर्वेक्षण फाराम भरी यस फाराममा रहेका त्रुटि, कमीकमजोरी औँल्याइदिएर महत्त्वपूर्ण सल्लाहसुझाव दिने सरकारी वकिल, कानून एवम् न्यायसेवाका अधिकारीहरूप्रति हामी आभारी छौँ। व्यस्त हुँदाहुँदै पनि समय दिई आफ्ना युवाकालीन चुनौती एवम् भोगाइ हामीमाझ साझा गर्ने माननीय न्यायाधीशहरू एवम् अग्रज कानून व्यवसायीहरूलाई समेत हामी विशेष रूपमा सम्झिरहने छौँ। उहाँहरूका कथा र अनुभवले हाल विद्यमान समस्या एवम् चुनौतीहरूलाई थप सूक्ष्म ढङ्गमा बुझ्ने अवसरसमेत प्राप्त भएको छ।

प्रस्तुत सर्वेक्षणको सफलताको सबैभन्दा ठुलो श्रेय हामी यस सर्वेक्षणमा सहभागी युवा कानून व्यवसायीहरूलाई नै दिन्छौँ। गोपनयीताका कारण व्यक्तिगत रूपमा नाम खुलाउन असमर्थ भए तापनि उहाँहरूको इमानदारीपूर्ण जवाफ एवम् प्रतिक्रिया तथा बिना कुनै हिचकिचाहट उत्सुकताका साथ सुनाएका अनुभव नै प्रस्तुत प्रतिवेदनका महत्त्वपूर्ण निष्कर्ष एवम् अन्तर्वस्तुका रूपमा स्थापित भएका छन्। युवा कानून व्यवसायीको योगदानबिना प्रस्तुत सर्वेक्षण प्रतिवेदन यति वस्तुपरक एवम् प्रभावकारी हुन सम्भव नै थिएन।

युवा कानून व्यवसायीहरूसँग समूहलक्षित छलफलहरू सञ्चालन गर्नका लागि आफ्नो कार्यालयका कोठाहरू एवम् अन्य पूर्वाधार उपलब्ध गराउने अधिकारी एन्ड एसोसिएट्स, नयाँ बानेश्वर र ल ल्याब नेपाल, पाटनढोकालाई समेत हामी विशेष धन्यवाद दिन्छौँ। उहाँहरूको उदारताको कारण सर्वेक्षणसमूहले प्रस्तुत सर्वेक्षणको अवधिभर यस सर्वेक्षणको सम्बन्धमा चिन्तन, विचारविमर्श एवम् प्रतिवेदन तयार पार्ने महत्त्वपूर्ण कार्यहरू गर्ने अवसर प्राप्त गरेको कुरालाई हामी सर्वेक्षण समूहका सम्पूर्ण सदस्यहरू सराहना गर्छौं।

यो सर्वेक्षण प्रतिवेदनको सम्पूर्ण आर्थिक दायित्व वहन गरिदिने पूरक एसिया तथा सर्वेक्षण गर्दाका क्रममा देखापरेका आर्थिक अप्ठ्याराहरूलाई व्यवस्थापन गर्न सहयोग गर्ने European Masters in Law and Economics (EMLE)लाई हामी हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्छौँ। यी संस्थाहरूको सहयोगको जगमा नै सम्पूर्ण सर्वेक्षण एवम् यो सर्वेक्षण प्रतिवेदन तयार गर्न सम्भव भएको हो। साथै युवा कानून व्यवसायीहरूले भोग्ने चुनौतीहरूका सम्बन्धमा विद्यमान लेखरचनाको खोजी गर्ने कार्यमा सहायता गर्ने देशभरका ल कलेजमा

अध्ययनरत कानूनका विद्यार्थीहरूसमेत धन्यवादका पात्र रहेका छन् ।

नेपाली भाषा, हिज्जे र शुद्धाशुद्धि हेरी हामीलाई सहयोग गर्ने सुधा ओझा, आकर्षक कभर डिजाइन गर्ने सुरेन देउला तथा प्रस्तुत सर्वेक्षण प्रतिवेदनको लेआउट तयार गर्ने यदु उपाध्यायलाई समेत हृदयदेखि नै धन्यवाद व्यक्त गर्छौं ।

अन्त्यमा, प्रस्तुत सर्वेक्षण प्रतिवेदन तयार गर्ने क्रममा अहोरात्र खटिँदा समेत हामीलाई अनवरत सहयोग गर्ने, हाम्रो व्यस्ततालाई बुझी धैर्यवान् रहने हाम्रो परिवारका सदस्यहरूप्रति समेत हामी मनैदेखि आभारी छौँ । तपाईंहरूको ढाडसको कारण नै हामी अन्य जिम्मेवारीसमेत वहन गर्दै यस प्रतिवेदनका लागि पर्याप्त समय दिन सफल भएका छौँ । यस सर्वेक्षणको आठ महिनाको अवधिमा हाम्रो समूहले नेपालको कानूनी क्षेत्रको वास्तविकता साङ्गोपाङ्गो रूपमा देख्ने, बुझ्ने एवम् मनन गर्ने दुर्लभ एवम् ऐतिहासिक अवसर प्राप्त गऱ्यो । साथै यो सर्वेक्षण प्रतिवेदन तयार गर्ने समूहमा रहेका विभिन्न क्षेत्रमा संलग्न व्यक्तिहरूसँग सहकार्यको अवसर प्राप्त गरी जीवनभरका लागि मित्रता गाँसिन पुगेको छ । साथै सर्वेक्षणका क्रममा नेपालभर यात्रा गर्दा युवा कानून व्यवसायीलाई भेट्ने सौभाग्य प्राप्त गरी कैयन् मित्रता गाँसिन पुगेका छन् । यसका लागि समेत हामी आफूलाई भाग्यमानी ठान्छौँ ।

युवा कानून व्यवसायी सर्वेक्षण समूह

अधिवक्ता प्रज्वलराज ज्ञवाली
अधिवक्ता अभिशेक अधिकारी
अधिवक्ता डा. आस्था दाहाल
अधिवक्ता सम्मान हुमागाईं
डा. सन्जु अधिकारी
कविता पराजुली

विषय-सूची

१. परिचय १

२. अनुसन्धानविधि ३

सर्वेक्षण : सङ्ख्यात्मक विश्लेषण ३

समूहलक्षित छलफल : गुणात्मक विश्लेषण ५

अध्ययन परिवेश ५

३. पूर्वअनुसन्धान ७

४. जनसाङ्ख्यिकी १०

५. कानून व्यवसायको अवस्थिति एवम् संस्कार ११

कार्यस्थलको वातावरण ११

पक्षसँगको सम्बन्ध १२

भाषा १४

अनुसन्धान तथा अन्वेषण १४

मार्गदर्शकका रूपमा अग्रजहरू १६

युवा कानून व्यवसायीको समूह १७

६. व्यावसायिक र व्यक्तिगत विकास १९

व्यक्तिगत महत्त्वाकाङ्क्षा र अपेक्षाहरू १९

सिपको आवश्यकता र विकास २१

तालिमका अवसरहरू २२

७. ल फर्म सञ्चालन २४

रोजगारीका अवसरहरू तथा पक्षहरू/सेवाग्राहीहरू २४

ल फर्म/कार्यालयका स्रोतहरू २५

८. जीवनशैलीको सन्तुलन २६

समय व्यवस्थापन २६

युवा कानून व्यवसायीको जीवनशैली २६

मानसिक स्वास्थ्य २७

९. आर्थिक अवस्थाको यथार्थ २९

युवा कानून व्यवसायीहरूको वर्तमान आर्थिक अवस्था २९

युवा कानून व्यवसायीहरूको आफ्नो आर्थिक अवस्थाका बारेमा शोच र महत्त्वाकाङ्क्षा ३०

१०. सन्तुष्टि ३१

सर्वेक्षणको तथ्याङ्क विश्लेषण गर्न 'इकोनोमेट्रिक मोडेल्स'को प्रयोग ३२

आर्थिक सन्तुष्टि, उमेर, आम्दानी/पारिश्रमिक एवम् लिङ्गबिचको सम्बन्ध ३२

मानसिक स्वास्थ्य, कामले निम्त्याउने तनाव, आम्दानी/पारिश्रमिक एवम् कार्यस्थलको वातावरण.. ३४

११. भेदभाव र दुर्व्यवहार ३६

दुर्व्यवहार र भेदभावको व्यापकता ३६

लिङ्गका आधारमा भेदभाव ३७

जात र जातीयतामा आधारित भेदभाव ३९

अपाङ्गताको कारणले भेदभाव ३९

उमेर र अनुभवमा आधारित भेदभाव ४०

दुर्व्यवहार र भेदभावका हुने ठाउँहरू ४१

कानून व्यवसायीहरूबाट गरिने भेदभाव ४२

सेवाग्राहीहरूले गरेको भेदभाव ४२

उजुरी दिने प्रभावकारी संयन्त्र ४२

१२. भ्रष्टाचार ४४

धारणा ४४

भ्रष्टाचारमा सहभागिता ४५

१३. कानून व्यवसायप्रतिको धारणा ४८

कानूनक्षेत्रप्रति जनमानसको धारणा ४८

कानून व्यवसायीहरूको न्यायप्रणालीप्रतिको धारणा ४८

१४. बारहरूका पूर्वाधार ४९

१५. बार सदस्यता ५१

१६. प्रविधि ५२

उपकरणहरू ५३

अनलाइन सेवाहरू ५३

तालिम ५४

१७. सर्वेक्षणका निष्कर्षहरूको विश्लेषण ५५

युवा कानून व्यवसायीका महत्त्वाकाङ्क्षामा दूरदर्शी नेतृत्वको सहयोग ५५

कानून व्यवसायको अभ्यास संस्कृतिको सिंहावलोकन- व्यावसायिक जिम्मेवारीका रूपमा मार्गदर्शन ५५

न्यून आम्दानी/पारिश्रमिकको परिणाम ५६

अनपेक्षित परिणामहरू ५६

ल कलेजको शिक्षा एवम् व्यवसाय : एक वृहत् खाडल ५८

'विद्वान् मित्र' तयार पार्न चाहिने अनुसन्धानको सिप ५८

न्यायालयमा युवा कानून व्यवसायीको अवस्था- सन्तुलन कायम राख्ने चुनौती ५८

उद्यमीका रूपमा कानून व्यवसायी- नजरअन्दाज गरिएको पाटो ५९

प्रविधि र गोपनीयता : फोटोकपी पसलको उदाहरण ५९

कृत्रिम बौद्धिकता- गहन बुझाइको आवश्यकता ६०

१८. समाधानका उपायहरू ६१

अल्पकालीन समाधानहरू (१-२ वर्ष) ६१

मध्यकालीन (३-५ वर्ष) ६२

दीर्घकालीन (६-१० वर्ष) ६४

१९. निष्कर्ष ६५

अनुसूची – १ : सर्वेक्षण प्रश्नावली ६६

अनुसूची – २ : STATA Analysis ७८

अनुसूची – ३ : ग्राफ र चार्टहरू ८३

१. परिचय

नेपाल बार एशोसिएशन कानून व्यवसायीहरूको व्यावसायिक सङ्गठन हो । नेपाल बारको स्थापना २०१३ साल पौष ७ गते भएको थियो तर कानूनी रूपमा भने राष्ट्रिय निर्देशन ऐन २०१८ जारी भएपछि उक्त ऐनबमोजिम संस्थापन गरिएको थियो । सो समय कानून शिक्षा र कानूनी क्षेत्रको विकासको सुरुआती कालखण्ड थियो । हाल नेपाल बार एशोसिए शनले नेपाल कानून व्यवसायी परिषद् ऐन २०५० बमोजिम कानूनी वैधता समेत प्राप्त गरेको छ । कानून व्यवसायीको नियमनकारी निकायका रूपमा रहेको नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्को गठन भई क्रियाशील रहेको छ । त्यसै गरी नेपाल बार एसोसियसन भने कानून व्यवसायीको हकहित एवम् न्यायक्षेत्रको समग्र सुधारका लागि क्रियाशील रहिआएको छ । नेपाल बार एशोसिएशनको स्थापना भएपछिका दशकमा यसले कानून र न्यायक्षेत्रमा धेरै परिवर्तनहरू देखेको छ, जसअन्तर्गत कानून व्यवसायीहरूको उल्लेख्य वृद्धि, पेसामा जनसङ्ख्यात्मक परिवर्तन (Demographic shift), कानून व्यवसायअन्तर्गतका विभिन्न क्षेत्रमा विशेषज्ञता एवम् विशिष्टीकृत अभ्यास एवम् सेवाको सूत्रपात तथा व्यवसायमा अभ्यासका नयाँ क्षेत्रहरूको सिर्जना भएको छ । यीमध्ये केही परिवर्तनहरू बारको पहलकदमी एवम् अग्रगामी भूमिकाका कारण सम्भव भएका हुन् । नेपालका विभिन्न ऐतिहासिक कालखण्डमा प्रजातन्त्र स्थापना गर्न र पुनर्स्थापना गर्नका लागि कानून व्यवसायी तथा बार एशोसिएशनले अहम् भूमिका निर्वाह गरेको छ । नेपाल संवैधानिक राजतन्त्रबाट सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक देशमा रूपान्तरण भएर नयाँ संविधान जारी भई सङ्घीय संसद्को स्थापना तथा राज्यको पुनर्संरचना भएको परिदृश्यमा अनुभवी एवम् युवा कानून व्यवसायी दुवैलाई राज्यका विभिन्न क्षेत्रमा योगदान गर्ने प्रशस्त अवसर विद्यमान रहेका छन् । कानूनी शिक्षामा २०५३ सालदेखि प्रारम्भ भएका संस्थागत सुधार एवम् कानूनी शिक्षाको पहुँचमा भइरहेका विस्तारको आलोकमा समेत यी परिवर्तनहरू सम्भव भएका हुन् ।

नेपालमा यी सबै परिवर्तन भइसक्दा पनि हालसम्म युवा कानून व्यवसायीहरूलाई लक्षित गरी कुनै पनि अनुसन्धान वा अध्ययन नभएको हुँदा प्रस्तुत अध्ययन प्रतिवेदन तयार गर्नुपर्ने आवश्यकता देखियो । कानूनक्षेत्र एकदमै श्रेणीबद्ध र धेरै अवस्थामा अनुदार हुन्छ । नेपाल बार एशोसिएशनले केही वर्षदेखि कानून व्यवसायीहरूको हकहितका लागि आफ्नो के कस्तो भूमिका रहन्छ भनी छलफल गर्ने गरेको छ । साथै आफ्ना सदस्यहरूको व्यावसायिक दक्षता, युवा कानून व्यवसायीहरूका लागि मार्गदर्शन (Mentorship), न्यायाधीश नियुक्तिको स्पष्ट मापदण्ड तथा न्यायालयको जवाफदेहिता र स्वतन्त्रताको हकमा समेत नेपाल बारको के कस्तो भूमिका रहेको छ भनी समेत छलफल गर्दै आएको छ । न्यायक्षेत्रको संरचनागत सुधारका लागि नेपाल बार एशोसिएशनले युवा कानून व्यवसायीहरूको अनुभव र आवश्यकताको अध्ययन गरी सम्बोधन गर्ने उद्देश्य राखेको छ । यस्ता युवा कानून व्यवसायीहरूसँग अग्रज कानून व्यवसायीहरूको जस्तो पेसामा पहुँच वा सञ्जाल नहुन पनि सक्छ । तसर्थ सर्वेक्षण समूहले नेपालभर अनुभवजन्य (Empirical) अध्ययन गर्दा कानून व्यवसायी तथा नेपाल बार एशोसिएशनको व्यावसायिक कल्याण तथा पेसागत दिगोपनाको लक्ष्यलाई पूरा गर्ने हेतुले यो अध्ययन प्रतिवेदन तयार गर्ने जमर्को गरेको छ ।

नेपाल बार एशोसिएशनअन्तर्गतको युवा कानून व्यवसायी सरोकार समितिमा देशभरका युवा कानून व्यवसायीहरूको प्रतिनिधित्व रहेको छ । यस समितिले २०८१ सालको वैशाखमा नेपालभरका युवा कानून व्यवसायीहरूको समस्या र चुनौतीका सम्बन्धमा स्वतन्त्र रूपमा अध्ययन गर्ने निर्णय गऱ्यो । सर्वेक्षण सम्पन्न गरी अध्ययन प्रतिवेदन तयार गर्नका लागि युवा कानून व्यवसायी सरोकार समितिले प्रस्ताव आह्वान गऱ्यो । समितिको प्रस्तावसम्बन्धी सूचनामा प्रस्ताव पेस गर्ने टोलीमा कानून व्यवसायीहरू, समाजशास्त्री तथा अर्थशास्त्री सम्मिलित रहनुपर्ने अनिवार्यताको प्रबन्ध गरिएको थियो । सोहीअनुरूप युवा कानून व्यवसायी सरोकार समितिले प्रस्तुत प्रतिवेदन तयार पार्ने अनुसन्धानकर्ता तथा लेखकहरूलाई छनोट गरेको हो । यो अनुभवजन्य (Empirical) सर्वेक्षण तथा समूहलक्षित छलफल सानो सङ्ख्यामा भए तापनि युवा कानून व्यवसायीहरूको वास्तविकता बुझ्ने प्रयत्न गरी भएको यो एक विहङ्गम एवम् ऐतिहासिक प्रयास हो । प्रस्तुत प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएका घटनाहरू, तथ्याङ्क र निष्कर्षहरूका आधारमा नेपाल बार एशोसिएशन र नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्ले युवा कानून व्यवसायीहरू केन्द्रित विभिन्न नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने छन् भन्ने आशा गरिएको छ । प्रतिवेदनमा सुझाइएका

सिफारिस एवम् निष्कर्षहरूले मूर्त रूप लिऊन् भन्ने यस प्रतिवेदनको लक्ष्य रहेको छ। यी सिफारिस र लक्ष्यहरूको कार्यान्वयन भए नभएको सम्बन्धमा प्रत्येक ३ देखि ५ वर्षमा पूरक (Follow up) अनुसन्धान हुन अत्यावश्यक छ। समय समयमा यसप्रकारको अध्ययन, अनुसन्धान र सर्वेक्षणले निरन्तरता पाइरहने हो भने कानून पेसामा क्रियाशील युवा कानून व्यवसायीको अवस्था, समस्या र चुनौती के कति सम्बोधन भए र के कति विषयमा थप सुधारको गुन्जाइस रहेछ भनी सिंहावलोकन गरी पेसाको समग्र सुधार गर्नु नै प्रस्तुत प्रतिवेदनको मूल उद्देश्य रहेको छ।

२. अनुसन्धान विधि

यो शोध परियोजनाको प्रारम्भ गर्दा यस अनुसन्धानबाट प्राप्त हुने निष्कर्षहरू (Findings) नेपालको कानून व्यवसाय पेसालाई गुणस्तरीय बनाउन कोसेढुङ्गा सावित हुने छ भन्ने अध्ययन समूहलाई दृढ विश्वास थियो । सकेसम्म अधिकतम युवा कानून व्यवसायीहरूमाझ पुग्नुपर्छ भन्ने कुरामा प्रारम्भदेखि नै यो सर्वेक्षण समूह स्पष्ट थियो। गुणस्तरीय र सङ्ख्यात्मक हिसाबले तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने विधि अपनाउनुपर्छ र विश्लेषण गर्नुपर्छ भन्ने सर्वेक्षण समूहको विश्वास थियो । लक्षित वर्ग ४० वर्ष र सोभन्दा कम उमेरका कानून व्यवसायीहरू थिए । सर्वेक्षण समूहले कानूनमा स्नातक गरेका, कानून पेसामा संलग्न रहेका, बारको परीक्षा लिए वा नलिएकालाई मात्र 'कानून व्यवसायी' भनी परिभाषित गरेका छन् । यस परिभाषामा सरकारी कर्मचारीलाई समावेश गरिएको छैन ।

सर्वेक्षण समूहले प्रारम्भमा बारका पदाधिकारीहरूसँग सरकारी कर्मचारीहरूलाई पनि कानून व्यवसायीको परिभाषामा समावेश गर्ने कि नगर्ने भनी छलफल गरेको थियो । बारका पदाधिकारीहरूले सरकारी कर्मचारीहरू बारको क्षेत्राधिकारभित्र नपर्ने भएका कारण उहाँहरूलाई सर्वेक्षणमा सामेल नगराउने भनी सल्लाह दिनुभयो । यस समूहको अध्ययनमा उमेर सीमा ४० वर्ष किन राख्ने भन्ने प्रश्नहरू पनि उठेका थिए । यस सर्वेक्षण समूहले ४० वर्ष र सोभन्दा कम उमेरका कानून व्यवसायीहरूको मात्र सर्वेक्षण गर्ने प्रमुख आधारका रूपमा राष्ट्रिय युवा परिषद् ऐन, २०७२ को दफा २(छ) ले १६ देखि ४० वर्ष उमेरसमूहका व्यक्तिलाई मात्र युवा भनी परिभाषित गरेको छ । त्यसै गरी अन्तर्राष्ट्रिय बार एशोसिएशनले गरेको युवा कानून व्यवसायीहरूको अनुसन्धान (IBA Young Lawyer's Report, 2022) मा पनि युवा कानून व्यवसायीलाई सोही उमेरसमूह अनुसार परिभाषित गरिएको छ ।

सर्वेक्षण समूहले पहिलो कदमका रूपमा नेपाल बार एशोसिएशनका पदाधिकारीसँग समन्वय गरी ४० वर्ष र सोभन्दा कम उमेरका कानून व्यवसायीहरूको नाम र फोन नम्बर प्राप्त गर्ने प्रयास गऱ्यौँ । उमेरगत समूहको तथ्याङ्क राख्ने अभ्यास नभएकाले उक्त तथ्याङ्क सङ्कलनमा केही जटिलता उत्पन्न भयो । हामीले देशभरिका एकाइ बारहरूका पदाधिकारीसँग समन्वय गरी ती बार एकाइका सदस्य युवा कानून व्यवसायीहरूको तथ्याङ्क विवरण उपलब्ध गराइदिन अनुरोध गऱ्यौँ। एकाइ बारका अग्रजहरूसँगको सहकार्य र सल्लाहबिना यो अनुसन्धान सम्भव हुँदैनथ्यो ।

सर्वेक्षण : सङ्ख्यात्मक विश्लेषण

सर्वेक्षण सुरु गर्नुभन्दा पहिले दुई समूहलक्षित छलफलहरू गरिएको थियो । यस समूहमा अदालतमा अभ्यासरत, कर्पोरेट क्षेत्र, प्राज्ञिक क्षेत्र तथा राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थामा कार्यरत युवा कानून व्यवसायीहरू थिए । उनीहरूले भोगेका केही समस्याहरूको पहिचान गरी सो आधारमा समेत सर्वेक्षणको प्रश्नावली तयार गरियो । यस प्रश्नावलीलाई कानूनमा स्नातक गरी हाल पेसामा संलग्न नरहेका केही कानून व्यवसायीहरूलाई परीक्षण एवम् त्रुटि सुधार गर्ने हेतुले भर्न दियौँ । सर्वेक्षणको प्रश्नावलीको परीक्षण (Pilot) गरेपछि उक्त प्रश्नावलीलाई नेपाल बार एशोसिएशनको युवा कानून व्यवसायी सरोकार समिति समक्ष प्रतिक्रियाका लागि पेस गरियो । यसरी सर्वेक्षण प्रश्नावलीलाई अन्तिम रूप दिइयो । यस प्रश्नावलीमा १८ भाग थिए, जस अन्तर्गत १७९ अनिवार्य वस्तुपरक (Objective) प्रश्नहरू तथा दुईओटा वैकल्पिक (Subjective) प्रश्नहरू रहेका थिए । प्रश्नावलीमा देहायका विषयवस्तुहरू समावेश गरिएको थियो : महत्त्वाकाङ्क्षा, जीवनशैली, मानसिक स्वास्थ्य, आम्दानी, दुर्व्यवहार र भेदभाव, सल्लाह र मार्गदर्शन, कानूनी भाषा, प्रविधि, जाँचबुझ (Investigation), अनुसन्धान (Research), भ्रष्टाचार, व्यावसायिक दर्शन, जनमानसको दृष्टिकोण, न्यायाधीशहरूप्रतिको धारणा, अपेक्षा र समावेशिता, पेसा सुरु गर्नुभन्दा अघि र पछिको अपेक्षा, भौतिक पूर्वाधार, राजनितिक हस्तक्षेप आदि । यी प्रश्नहरूलाई गुगल सर्वेक्षण फाराम (Google Form) मार्फत कार्यान्वयन गरिएको थियो । उक्त गुगल सर्वेक्षण फाराम यसै सर्वेक्षण प्रतिवेदनको अनुसूची-१ मा समावेश गरिएको छ ।

कानून पेसामा प्रत्यक्ष तथ्याङ्क सङ्कलन गरेर अनुसन्धान गर्नु एक नवीन प्रयास थियो । सर्वेक्षण समूहलाई देशभरिका विभिन्न ठाउँहरूमा

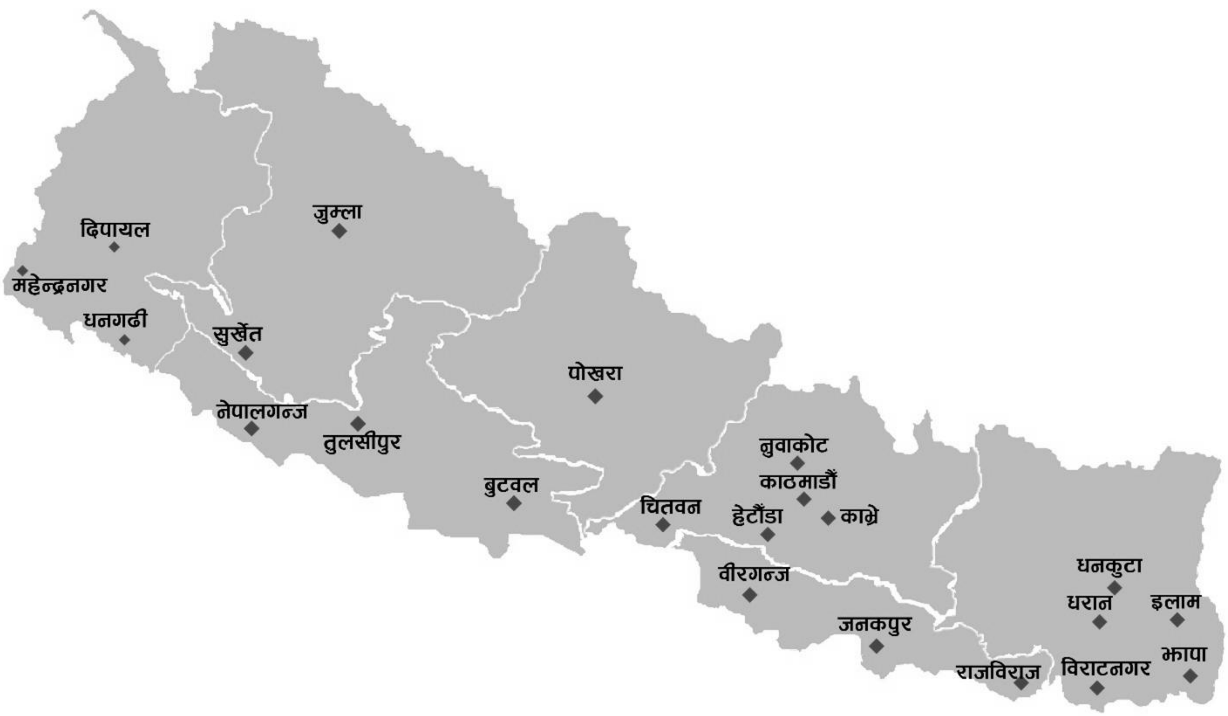
गएर युवा कानून व्यवसायीहरूलाई प्रत्यक्ष भेटी यस अनुसन्धानको महत्त्व बुझाउनु पनि उतिकै महत्त्वपूर्ण थियो। सीमित आर्थिक स्रोतका कारण ७७ वटै जिल्लाहरूमा पुग्न सम्भव थिएन। क्षेत्रगत विविधता प्रतिविम्बित गराउन, साथै देशभरका अदालतहरूमा पेसारत युवा कानून व्यवसायीहरूको प्रतिनिधित्व होस् भनी नेपालका ७ वटै उच्च अदालतहरू र तिनका ९ वटै इजलासहरू भ्रमण गरी सर्वेक्षण गर्ने निर्णय गरियो। उच्च अदालत पाटन, हेटौँडा, वीरगन्ज, जनकपुर, राजविराज, विराटनगर, धनकुटा, इलाम, बुटवल, तुलसीपुर, नेपालगन्ज, सुर्खेत, जुम्ला, दिपायल, महेन्द्रनगर र पोखरा तथा यिनै उच्च अदालत मातहतका जिल्ला अदालतहरू मध्ये ललितपुर, भक्तपुर, काठमाडौँ, काभ्रेपलाञ्चोक, नुवाकोट, चितवन, मकवानपुर, झापा, कैलालीमा रहेका युवा कानून व्यवसायीहरूको सर्वेक्षण गरियो। सर्वेक्षण समूहले चाहेको तर पुग्न नसकेको उच्च अदालतका इजलासहरू मध्ये उच्च अदालत विराटनगर, अस्थायी इजलास ओखलढुङ्गा र उच्च अदालत पोखरा, बागलुङ इजलास रहेका थिए। युवा कानून व्यवसायीको उपस्थिति नगण्य रहेको र बाढी पहिराले गर्दा सर्वेक्षण समूह यी इजलासहरूमा पुग्ने सक्ने अवस्था रहेन। नजाने कठिन निर्णयमा पुग्नुअघि सर्वेक्षण समूहले यी क्षेत्रका एकाइ बारहरूका सदस्यहरूसँग सल्लाह लिएको थियो। एकाइ बारका पदाधिकारी एवम् सदस्यहरूले समेत सर्वेक्षण समूहका सदस्यहरूलाई नआउँदा नै बेस हुने भनी सल्लाह दिए।

धेरै कानून व्यवसायीहरूले सर्वेक्षण समूहले किन सार्वजनिक गाडी चढेर सर्वेक्षण गर्दै देश भ्रमण गर्नुपर्थ्यो भन्ने प्रश्न पनि गरेका थिए। वर्षाको समयमा धेरै पहिरो जाने र बाटाहरू अवरुद्ध हुने भएकाले पनि त्यस्तो प्रश्न उठ्नु स्वभाविकै थियो। त्यस माथि यो सालको वर्षाले धेरै ठाउँमा रेकर्ड ब्रेक गरेको तथ्याङ्क सार्वजनिक भएको थियो। यसको विकल्पको रूपमा इमेलमार्फत सजिलैसँग सर्वेक्षणको लिङ्क (Survey link) पठाउन पनि सकिन्थ्यो। तर उति नै सङ्ख्याका युवा कानून व्यवसायीहरूलाई प्रस्तुत सर्वेक्षण मोबाइलबाट अनलाइन (Online) भर्न मिल्छ भन्ने कुराको जानकारी थिएन। यस किसिमको सर्वेक्षण नेपालको कानूनी क्षेत्रमा प्रथम पटक गरिएको हुँदा सम्पूर्ण युवा कानून व्यवसायीलाई अनलाइन मार्फत सर्वेक्षण भर्ने अभ्यास एवम् प्रविधिबारे अवगत नहुनुलाई सामान्य रूपमा नै लिनुपर्दछ। महत्त्वपूर्ण कुरा के छ भने यो राष्ट्रिय सर्वेक्षणमा सर्वेक्षण समूहले काठमाडौँबाहिरका युवा कानून व्यवसायीहरूको धारणा पनि समावेश होस् भन्ने लक्ष्य राखेका थिए। त्यसैले पनि सर्वेक्षण समूहल युवा कानून व्यवसायीहरू भएका ठाउँहरूमा स्थलगत रूपमै पुग्नुपर्ने अपरिहार्यता रहेको थियो। सर्वेक्षण समूहले गरेको सबैभन्दा कठिन यात्रा जुम्लाको रह्यो। प्रारम्भमै नेपाल बारका पदाधिकारीहरूले जुम्लाको यात्रालाई पुनर्विचार गर्न सुझाएका थिए। उनीहरूको बुझाइमा त्यहाँ ज्यादै न्यून सङ्ख्यामा युवा कानून व्यवसायीहरू रहेका र वर्षाको समयमा पहिराले सडक अवरुद्ध हुने सम्भावना समेत उत्तिकै रहने बताए। तर प्रस्तुत ऐतिहासिक सर्वेक्षणमा कर्णाली र सुदूरपश्चिम प्रदेशका युवा कानून व्यवसायीको आवाज छुट्न नहुने कुरामा सर्वेक्षण समूह प्रारम्भदेखि नै गम्भीर रहेको थियो। भाग्यवश सर्वेक्षण समूहले कर्णाली र सुदूरपश्चिम प्रदेशहरूमा भ्रमण गर्दाको समयमा कुनै पनि प्रकारको घनघोर वर्षा, बाढी र पहिरोको जोखिम रहेन।

सर्वेक्षण समूहको लक्ष्य कम्तीमा ३०० युवा कानून व्यवसायीहरूलाई सर्वेक्षण गराई नतिजा प्राप्त गर्ने उद्देश्य रहेको थियो। यो अङ्क स्टाटा सफ्टवेयर (STATA Software)मा तथ्याङ्कका मोडलहरू (Models) निर्माण एवम् विश्लेषण गरी अनुसन्धानलाई तथ्याङ्कपूर्ण (Statistically Significant) र अर्थपूर्ण बनाउने हेतुले एकदमै जरुरी थियो। सर्वेक्षण समूह ३३२ युवा कानून व्यवसायीहरूबाट सर्वेक्षण सङ्कलन (Entries) गर्न सफल भयो। एकाइ बारका पदाधिकारीहरूसँग पटक पटक बैठकहरू बसी उहाँहरूले युवा कानून व्यवसायीहरूलाई प्रस्तुत सर्वेक्षणसम्बन्धी सूचनाहरू जारी गरिदिएको कारणले मात्र यो सर्वेक्षण सम्भव भएको हो। त्यस्तै, सर्वेक्षण समूहले चिनेजानेका युवा कानून व्यवसायीहरूले अरू युवा कानून व्यवसायीहरूसँग जानकारी गराएको तथा सर्वेक्षणसम्बन्धी अधिकांश सूचना एवम् अपडेटहरू नेपाल बार एशोसिएशनको फेसबुक पेजमा प्रकाशन गरेका कारणले पनि तथ्याङ्क सङ्कलनमा सहजता भयो।

प्राप्त भएका गुगल फाराम (Entries) र १८१ भेरिएबलहरू (Variables) लाई एक्सेल सिटमा (Excel sheet) मा प्रविष्ट गरियो। गुगल एक्सेलको माध्यमबाट तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गर्न सम्भव भयो। यी तथ्याङ्कहरूलाई केलाएर विश्लेषण गरी यो प्रतिवेदन तयार गर्न र प्राप्त परिणामहरूलाई विभिन्न खण्डहरूमा विभाजित गर्न गुगल एक्सेल र स्टाटा सफ्टवेयरले धेरै मदत गरेका छन्। उक्त भेरिएबलहरू

(Variables) लाई मोडलिङ (Modelling) गरी स्टाटा (STATA) को प्रयोग मार्फत उक्त भेरिएबलहरूका परिणाम एवम् अन्तरसम्बन्ध निकाल्न सम्भव भयो ।



समूहलक्षित छलफल : गुणात्मक विश्लेषण

सङ्ख्यात्मक तथ्याङ्क विश्लेषणबाहेक सर्वेक्षण समूहले हरेक प्रदेशमा एक एक समूहलक्षित छलफल पनि गरेको थियो । त्यसैगरी युवा प्राज्ञिकहरूसँग पनि अनलाइन छलफल गरिएको थियो भने दुई ओटा मिश्रित समूहसँग र एक हाल काठमाडौँमा बसोबास गर्ने सुदूरपश्चिमका युवा कानून व्यवसायीहरूसँग छलफल गरिएको थियो । समूहलक्षित छलफल गर्नुको उद्देश्य सर्वेक्षणबाट प्राप्त विषयवस्तुको थप मन्थन गरी युवा कानून व्यवसायीहरूको चुनौती र समस्याहरूलाई अझ प्रभावकारी ढङ्गा बुझ्नका लागि आयोजना गरिएको थियो । छलफल गर्नुको उद्देश्य नेपाल बार एशोसिएशनले कसरी कानूनी पेसालाई युवा कानून व्यवसायी मैत्री बनाउने र युवाका समस्याहरूलाई कसरी सम्बोधन गर्न सकिन्छ भन्ने रहेको थियो । समूहलक्षित छलफलका लागि उद्देश्यमूलक नमुना मार्फत (Purposive sampling) सहभागीहरू छनोट गरिएको थियो । यसरी छनोट गर्नका लागि बार एकाइहरूले युवा कानून व्यवसायीहरूको जानकारी उपलब्ध गराई मदत गरेका थिए । सर्वेक्षण समूहले उनीहरूले के कस्ता समस्या र चुनौती भोगेका रहेछन् भनी छलफलअगि नै उनीहरूको लिखित सहमति पनि लिएका थिए । समूहलक्षित छलफल गर्नुपूर्व सर्वेक्षण समूहका सदस्यहरूले छलफलमा सहभागी युवा कानून व्यवसायीहरूले बताएका सम्पूर्ण कुरा, गुनासा एवम् सुझावलाई गोप्य राखिने छ भनी जानकारी गराएका थिए । सहभागीहरूले बिना कुनै हिचकिचाहट, धक नमानी आफूले बोलेका कुराले भविष्यमा असर गर्ने छ जस्ता कुराको पर्वाह नगरी स्वतन्त्र रूपमा आफ्ना विचार र सुझाव राख्ने वातावरण होस् भन्ने सर्वेक्षण समूहको उद्देश्य रहेको थियो । तसर्थ ती समूहलक्षित छलफलबाट प्राप्त केही भनाइलाई प्रतिवेदनमा गोपनीयता कायम गरी समावेश गरिएको छ ।

अध्ययन परिवेश

धेरै ठाउँहरूमा सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायीहरूलाई निजहरूको कार्यालय/ल फर्ममा भेट्ने अवसर पाए । यसरी सर्वेक्षण

समूहलाई युवा कानून व्यवसायीहरूको दैनिकी र क्रमिक विकासको अवस्था बुझ्ने मौका मिल्यो । यसै गरी विभिन्न अदालतका न्यायाधीशहरू (वहालवाला र पूर्व) तथा वरिष्ठ अधिवक्ताहरूसँग पनि अनौपचारिक अन्तर्क्रिया गर्ने अवसर प्राप्त भयो । युवावस्थामा उहाँहरूले भोगेका चुनौती, गाथा र हाल सामना गर्नुपरेका अप्ठ्यारा क्षणहरूबारे बुझ्ने अवसर जुर्‍यो । उहाँहरूले आफूले काम गरिरहेको भौतिक पूर्वाधारहरूसमेत देखाउनुभयो । युवा पिँढीबाट उहाँहरूले राखेका अपेक्षा सुन्ने अवसरसमेत प्राप्त भयो । सर्वेक्षण समूहले मौखिक सहमति लिई उहाँहरूको काम र व्यावसायिक यथार्थका बारेमा छलफल गर्‍यो ।

३. पूर्व अनुसन्धान

यस अध्ययनको प्रारम्भमा, सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायीहरूको सम्बन्धमा विगतमा लेखिएका लेख, शोध एवम् अन्य अध्ययन सामग्रीको समेत अध्ययन गरेको थियो। प्रारम्भिक छलफलको क्रममा, केही वरिष्ठ अधिवक्ताहरूले युवा कानून व्यवसायीको लक्ष्य, माग र पेसागत प्रगतिसम्बन्धी विगतका लेखहरूलाई दृष्टान्तका रूपमा उल्लेख गरेका थिए। यी अध्ययन सामग्रीलाई मध्यनजर गर्दै युवा कानून व्यवसायीहरूको सम्बन्धमा विगतमा भएका अनुसन्धान र मिडिया प्रस्तुतिहरूलाई समेत आधार लिई अध्ययन समूहले नेपाल भित्रका कानूनी प्रकाशनहरूको समेत समीक्षा गरेको छ। सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायीहरूको व्यावसायिक कार्यसम्पादनसम्बन्धी जानकारी लिन उनीहरूका अग्रज कानून व्यवसायीहरूसँग समेत सम्पर्क गरेको थियो। यी संवादहरू र प्रारम्भिक अनुसन्धानको उद्देश्य भनेको बारका कनिष्ठ कानून व्यवसायीले उठाएका आवाज र चासोहरूलाई के कति सम्बोधन गरिएको रहेछ भनी अध्ययन गर्नु थियो।

नेपालमा कानूनी इतिहासको अभिलेखीकरण र सङ्ग्रह अनौपचारिक तवरमा सुरु भएको थियो। अनुसन्धान टोलीका सदस्यहरूले अग्रज कानून व्यवसायीहरूसँग समेत सम्पर्क गरेका थिए। अग्रजहरूले विगतमा आफू युवा कानून व्यवसायी रहँदाको समयमा के कस्तो समस्या र चुनौती भोगेका रहेछन् भनी अध्ययन टोलीले बुझ्ने जमर्को गऱ्यो। यसको उद्देश्य भनेको अग्रजहरू युवा कानून व्यवसायी छँदाको अनुभव तथा विगतमा युवा कानून व्यवसायीको सम्बन्धमा तयार पारिएका विविध अध्ययन र रिपोर्टहरू रहेछन् कि भनी बुझ्नु थियो। अध्ययन टोलीले देशभित्र उपलब्ध रहेका कानूनी प्रकाशनहरू समेतको अध्ययन गरेको थियो, जसअन्तर्गत न्यायदूत (नेपाल बार एशोसिएशनको मासिक पत्रिका), एडभोकेसी म्यागजिन, भर्डिक्ट लिगल म्यागजिन (निजी कानूनी प्रकाशन), न्याय म्यागजिन (निजी प्रकाशन), कानून म्यागजिन (काठमाडौं बार एशोसिएशनको निजी प्रकाशन) र बार बुलेटिन इत्यादि। नेपालभित्र प्रकाशित भएका स्रोत एवम् सन्दर्भसामग्रीका अतिरिक्त अध्ययन टोलीले विभिन्न देशका युवा कानून व्यवसायीलाई आधार बनाई तयार गरिएका अध्ययन सामग्रीहरू तथा ई.सं. २०२२ मा इन्टरनेसनल बार एशोसिएशन (IBA)द्वारा प्रकाशित अन्तर्देशीय अनुसन्धान प्रतिवेदनको समेत समीक्षा गरियो।

सर्वेक्षण समूहले अन्तर्राष्ट्रिय बार एशोसिएशनको २०२२[1] को युवा कानून व्यवसायीसम्बन्धी प्रतिवेदन, भारतको उच्च अदालतहरूमा अभ्यास गर्ने कानून व्यवसायीहरूको सर्वेक्षण[2], दक्षिण अफ्रिकाको कानून समाजद्वारा गरिएको युवा कानून व्यवसायीहरूको आवश्यकता र अनुभवहरूको अध्ययन[3] तथा अन्तर्राष्ट्रिय बार एशोसिएशनद्वारा प्रकाशित युवा कानूनी व्यवसायीहरूको अध्ययनको समेत समीक्षा गरिएको छ।

पहिलो गासमै ढुङ्गा भनेझैँ न्यायदूत अंक २७ मा प्रकाशित प्रकाश वस्ती र हरिहर दाहालको लेखमा[4] नवप्रवेशी युवा कानून व्यवसायीले पेशाको प्रारम्भिक दिनमा भोग्ने दु:ख, चुनौतीहरुको सविस्तार उदृत गरिएको छ जस अन्तर्गत: व्यवहारमूलक तालिमको अभाव, जीविकोपार्जनको निम्ति आधारभूत आयआर्जनको अभाव, अग्रज, अदालत, न्यायाधीश एवं सेवाग्राहीबाट आत्मसम्मानको अभाव रहेका छन्। साथै यी समस्याको निराकरणका लागि कानून व्यवसायीहरुको कल्याण प्रति निरन्तर सक्रिय रहनु बारको प्रमुख कर्तव्य, अग्रज कानून व्यवसायीबाट सहयोग, प्रोत्साहन र प्रशिक्षणको ज्वलन्त आवश्यकता, वैतनिक वकिलमा नवप्रवेशीलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने, अदालतले नयाँ कानून व्यवसायीलाई प्रोत्साहन दिनु पर्ने, वरिष्ठ वकिलले बहस गर्दा नयाँ वकिल पनि समावेश हुनुपर्ने कानून व्यवस्था

---

1 Legal Policy and Research Unit of the International Bar Association, THE IBA YOUNG LAWYERS' REPORT (2022)

2 Vidhi Centre for Legal Policy, A SURVEY OF ADVOCATES PRACTICING BEFORE THE HIGH COURTS (2020)

3 Law Society of South Africa, THE YOUNG LAWYERS SURVEY (2018)

4 प्रकाश वस्ती र हरिहर दाहाल, न्यायदूत, 'कानून व्यवसाय र नयाँ कानून व्यवसायी', भदौ-असोज वर्ष ९ अंक २७

गर्नुपर्ने जस्ता सुझावहरु दिइएको छ । सूर्य शर्मा ढुंगेलले पेशामा प्रवेश गर्दाका समस्य र संघर्ष को सजीव चित्रको वर्णन गर्नुभएको छ ।[5] साँच्चीकै वकिल हुन कुन मुद्दामा ? कसको मुद्दामा ? कसको लागि बहस गर्ने ? जस्ता युवा कानून व्यवसायीका दिनानुदिनका यक्ष प्रश्हरु गरेका छन् । त्यसैगरी युवा कानून व्यवसायीको बहस बेञ्चले ध्यान दिएर सुनिदिँदा मात्र पनि युवा कानून व्यवसायीलाई यस पेशामा कायम रहनको लागि थप उर्जाको सञ्चार हुने विचार व्यक्त गरेका छन् ।

सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायीका सम्बन्धमा नेपाल कानून व्यवसायी क्लबले प्रकाशन गर्ने *कानून* द्वैमासिकका प्रतिहरू केन्द्रीय कानून पुस्तकालय र नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्को पुस्तकालयमा खोजी गर्दासमेत फेला पार्न सकेन तर वि.सं. २०४४ देखि २०८० सम्म प्रकाशित न्यायदूतका तीसजति अङ्कहरूको समीक्षा गरेका छन् । जम्मा तीसमध्ये दुई अङ्कहरूमा युवा कानून व्यवसायीकेन्द्रित कुल छ ओटा लेखरचना रहेको पाइयो (माघ-फागुन २०५६ को अङ्कमा पाँच ओटा लेख र श्रावण-भाद्रको २०६९ को अङ्कमा एउटा लेख) । दस वर्षको अन्तरालमा लेखिएका यी लेखहरूबिच महत्त्वपूर्ण समानताहरू रहेको देखिन्छ । साथै ती लेख र प्रस्तुत सर्वेक्षणमा सहभागी युवा कानून व्यसायीहरूको रायसमेत समान रहेको देखियो ।

वि.सं. २०५६ र २०६९ दुवै वर्ष लेख्ने वा अन्तर्वार्ता दिने युवा कानून व्यवसायीरूले कानूनी पेसाको गुणस्तरका बारेमा चिन्ता व्यक्त गरेका रहेछन् । विशेष गरी आर्थिक सुरक्षा, पेसागत मार्गदर्शनका अवसरहरूलाई व्यक्तिगत विकाससँगै पेसाको गुणस्तरका लागि अत्यावश्यक रहेको हुँदा सो कुराको कमी रहेकाले चिन्ताका विषयका रूपमा पहिचान गरेको देखियो । उदाहरणका लागि, २०५६ सालमा वोर्णबहादुर कार्कीको लेखमा[6] कसरी नवप्रवेशी कानून व्यवसायीहरूले अग्रज कानून व्यवसायीबाट मार्गदर्शन प्राप्त गर्न नपाउने वा अग्रजबाट मार्गदर्शन प्रदान नगरिने हुँदा आफ्नै ल फर्म खोल्न बाध्य हुने गर्दा रहेछन् भनी चर्चा गरेका छन् । वास्तवमा उनले जनाएअनुसार धेरै ल फर्महरूद्वारा न्यून गुणस्तरको सेवा प्रदान गरिँदै आएको हुँदा त्यसको नतिजास्वरूप कानूनी पेसाप्रति जनताको विश्वास घट्दै जाने, पक्षको आर्थिक भार बढ्ने र समग्रतामा भ्रष्टाचारमा समेत बढोत्तरी भई अदालतहरूमा न्यायिक अनुशासनको कमी आउने अवस्थाको सिर्जना हुन्छ । यी सबै विकृत विसङ्गतिले युवा कानून व्यवसायीहरूलाई थप हतोत्साहित बनाउँछ भन्ने कुरा वरिष्ठ अधिवक्ता बोर्नबहादुर कार्कीले सो लेखमा उल्लेख गरेका छन् ।

वि.सं. २०५६ मा थानेश्वर आचार्य र श्रीधर श्रेष्ठको लेखमा[7] पुस्तागत अन्तर (Generational gap)को चर्चा गरिएको छ । लेखकहरूका अनुसार अग्रज कानून व्यवसायीले युवाहरूलाई तुच्छ काम लगाई एक प्रकारको शोषण गर्ने, पर्याप्त पारिश्रमिक प्रदान नगर्ने तथा पेसामा नैतिक समर्थन एवम् मार्गदर्शन प्रदान गर्न अनिच्छा प्रकट गर्छन् । साथै सो समयमा नेपाल बार एशोसिएशन तथा नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्ले युवा कानून व्यवसायीलाई कुनै पनि किसिमको सहायता प्रदान नगरेको कुरा उल्लेख गरिएको छ । त्यसै गरी न्यायाधीश तथा इजलासबाट समेत अपमानजनक व्यवहार भोग्ने गरेका दृष्टान्त प्रस्तुत गरेका छन् । लेखकहरूले युवा कानून व्यवसायीका चुनौतीहरूलाई निम्न लिखित क्षेत्रमा वर्गीकृत गरेका रहेछन् : शोषण, आर्थिक समस्या, नीतिगत र राजनैतिक चुनौतीहरू, पेसागत र नैतिक द्विविधाहरू, बौद्धिक चिन्ताहरू, शैक्षिक समस्याहरू तथा कानून व्यवसायीहरू बिचमा समन्वयको कमी । लेखकहरूले कानूनी शिक्षामा सुधार गर्नुपर्ने, युवा कानून व्यवसायीहरूलाई पारिश्रमिक प्रदान गर्ने व्यवस्था कार्यान्वयन गर्नुपर्ने र मार्गदर्शनका कार्यक्रमहरूको विकास गर्नुपर्ने सुझाव दिएका रहेछन् । यस्ता सकारात्मक हस्तक्षेपमार्फत भ्रष्टाचार र नातावादलाई चुनौती दिन सकिने कुरा उल्लेख गरेका छन् । आर्थिक सुरक्षाको अभाव र कमजोर न्यायप्रणालीको कारण भ्रष्टाचारले प्रश्रय पाउने र पेसाप्रतिको जनआस्था खस्कँदै जाने कुरालाई समेत उक्त लेखमा चर्चा गरिएको छ ।

---

[5] सूर्य शर्मा ढुंगेल, न्यायदूत, 'डायरीको पाताबाट: कानून व्यवसायको सेरोफेरो र नवागन्तुक', भदौ-असोज वर्ष ९ अंक २७

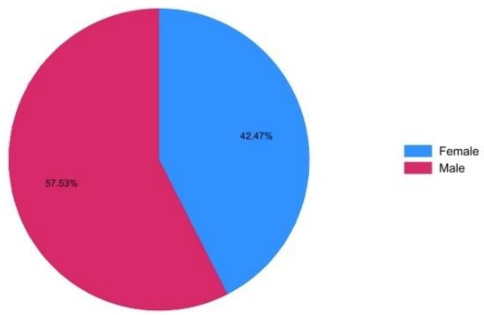
[6] वोर्णबहादुर कार्की, न्यायदूत, 'नवोदित कानून व्यवसायी र तिनका चुनौतीहरू', माघ-फाल्गुन २०५६

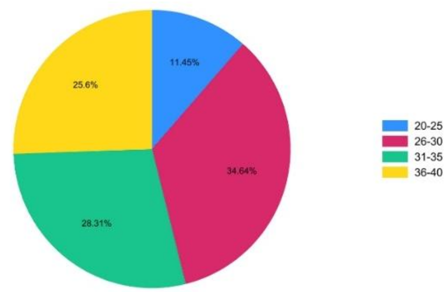
[7] थानेश्वर आचार्य र श्रीधर श्रेष्ठ, न्यायदूत, 'नवोदित कानून व्यवसायी र तिनका चुनौतीहरू', माघ-फाल्गुन २०५६

यस अनुसन्धानका क्रममा धेरै कानून व्यवसायीहरू (वरिष्ठ अधिवक्ताहरू र अन्य कानून व्यवसायीहरू)ले आफू युवा छँदा भोगेका चुनौतीहरू उजागर गर्ने हेतुले विगतमा समेत यस्तै प्रतिवेदन तयार गरिएको बताए। दुर्भाग्यवश उक्त प्रतिवेदन उचित रूपमा सङ्ग्रहित नभएको कारण र डिजिटल रूपमा समेत उपलब्ध नभएकाले सर्वेक्षण समूहले सो प्रतिवेदन कहीँ कतै फेला पार्न सकेन। कानून व्यवसायीहरूसँग सम्पर्क गरी प्रतिवेदन खोज्ने हरसम्भव प्रयत्न गरियो। साथै प्रतिवेदन तयार गर्ने समूहका सदस्यलाई समेत प्रतिवेदनको प्रतिलिपिको माग गर्दा उहाँहरूले समेत प्रस्तुत अध्ययन प्रतिवेदनका लागि सन्दर्भसामग्री हुन सक्ने उक्त प्रतिवेदनको प्रतिलिपि उपलब्ध गराउन सक्नुभएन।

४. जनसाङ्ख्यिकी

सर्वेक्षणको दौरानमा १० ओटा समूहलक्षित छलफलहरू सञ्चालन भएका थिए। सर्वेक्षण समूहले हरेक प्रदेशमा एउटा समूहलक्षित छलफल गऱ्यो। यसका अतिरिक्त सर्वेक्षण समूहले केही विशेष विषयमा केन्द्रित रहेर पनि समूहलक्षित छलफल गऱ्यो। समग्रमा देशका विभिन्न भागका ९१ युवा कानून व्यवसायीहरूले समूहलक्षित छलफलमा सहभागिता जनाए। अनलाइन फाराम भरी सर्वेक्षणमा सहभागी ३३२ युवा कानून व्यवसायीहरूको जनसाङ्ख्यिकी (Demographics) विशेषताहरू तल उद्‌धृत छ :



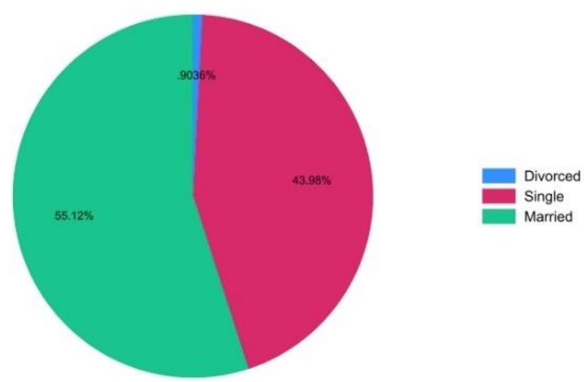


लिङ्गका आधारमा १४१ (४२.४%) महिला थिए भने १९१ (५७.५३%) जनाले पुरुष भनी पहिचान दिएका थिए।

उमेरका आधारमा ३८ उत्तरदाताहरू २० देखि २५ वर्षका थिए, ११५ उत्तरदाताहरू २६ देखि ३० वर्षका थिए, ९४ उत्तरदाताहरू ३१ देखि ३५ वर्षका थिए र ८५ उत्तरदाताहरू ३६ देखि ४० वर्षका थिए।

शैक्षिक पृष्ठभूमिका आधारमा १७१ उत्तरदाताहरूको ३ वर्षीय LLB डिग्री थियो भने १५५ उत्तरदाताहरूको ५ वर्षीय BA-LLB तथा BBM-LLB डिग्री थियो र ६ उत्तरदाताहरूको अरू डिग्री थियो (जस्तै- जुरिस डक्टर (Juris Doctor))। ७८% उत्तरदाताहरू पहिलो ५ वर्षको अभ्यासक्रममा थिए भने १८.६% उत्तरदाताहरूले ६ देखि १० वर्ष अभ्यास गरेका थिए। ३% उत्तरदाताहरूको १० वर्षभन्दा बढी अभ्यास गरेको अनुभव थियो। उत्तरदाताहरूको जातीय/धर्मको विविधता तलको तालिकामा प्रस्तुत छ :

जातीय/धर्म समूह	**सङ्ख्या**	**प्रतिशत**
आदिवासी जनजाति	३२	९.६३%
ब्राह्मण, क्षेत्री	२२३	६७.१६%
दलित	६	१.८०%
मधेसी	२१	६.३२%
मुसलमान	३	०.९०%
नेवार	३०	९.०३%
पहिचान नभएको	१७	५.१२%



वैवाहिक स्थिति हेर्दा ५५.१२% ले विवाहित, ४३.९६% ले एकल र ०.९३% ले सम्बन्धविच्छेद भएको बताए र उत्तरदाताहरूमध्ये ३८.८६% ले बालबच्चा रहेको बताए।

५. कानून व्यवसायको अवस्थिति एवम् संस्कार

कानून व्यवसायको अभ्यास संस्कृतिका सम्बन्धमा विमर्श गर्दा कुनै पेसागत क्षेत्रमा रहेका मानिसबिच विद्यमान रहेको विविध किसिमको व्यावसायिक सम्बन्धको समग्रता तथा यी सम्बन्धअन्तर्गतका मूल्य मान्यता हुन् भन्ने कुरामा सर्वेक्षण समूह जानकार छ। यो सम्पूर्ण प्रतिवेदन युवा कानून व्यवसायीको नजरबाट कानून व्यवसायको समकालीन अभ्यास (Contemporary practice)को प्रतिबिम्ब हो। यस खण्डअन्तर्गत युवा कानून व्यवसायीले आफ्नो व्यवसायको दौरान अनुभव गरेका केही पक्षहरू, उदाहरणका निमित्त कार्यस्थलको वातावरण, मुद्दाका पक्षहरूसँगको सम्बन्ध, अनुसन्धान तथा खोजसम्बन्धी अभ्यासहरू, भाषागत अनुभव तथा अग्रजबाट नवोदित कानून व्यवसायीलाई प्रदान गरिने व्यावसायिक सिकाइ/प्रशिक्षण (Mentorship)सँग सम्बन्धित रहेको छ।

कार्यस्थलको वातावरण

सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायी कार्यरत रहेका कार्यस्थलको वातावरणको प्रकृति (Nature of the workplace environment)का सम्बन्धमा सर्वेक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्कको अध्ययन गरेका थिए। कार्यस्थलको वातावरणअन्तर्गत पर्ने रोजगारीका अवसहरूमध्ये ल फर्महरू, व्यावसायिक एवम् वाणिज्य कार्य (Corporate in-house work), प्राध्यापन, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था, संयुक्त राष्ट्रसङ्घ इत्यादि पर्छन्। सर्वेक्षणअनुसार कार्यस्थलको वातावरण समग्रतामा सकारात्मक नै रहेको भन्ने देखिन्छ। सर्वेक्षणका ६६.२७% (सं.२२०) जति सहभागीले आफ्नो कार्यस्थलको वातावरण सकारात्मक रहेको, ३२.८१% (सं.१०९)ले तटस्थ बसेको तथा एक प्रतिशतभन्दा कम (सं.३)ले नकारात्मक रहेको बताए। समूहलक्षित छलफलमा काम सम्बन्धित तनाव तथा कार्यबोझको कुरा उठेको भए तापनि सोविपरीत सर्वेक्षणमा भने प्रायः सहभागीको कार्यालयको कार्यबोझ सामान्य रहेको भन्ने देखिन्छ। बहुमत (६१.४४%) सहभागी कहिलेकाहीँ मात्र आफ्नो कार्यबोझको कारण चिन्तित (Overwhelmed) हुने गरेको तथा २०.१८% सहभागी भने प्रायः वा सधैँ आफ्नो कार्यबोझको कारण चिन्तित हुने गरेको स्थिति छ। कार्यबोझको समस्यमा कुनै निश्चित क्षेत्र, जस्तै-

प्राध्यापन वा वकालतमा छ कि भनी हेर्दा त्यस्तो कार्यबोझ कुनै एक क्षेत्रमा सीमित रहेको भन्ने तथ्याङ्क (Pattern) सर्वेक्षणबाट प्राप्त हुन सकेन।

५९.०४% (सं.१९६) युवा कानून व्यवसायीले आफ्नो कार्यस्थलको संस्कृति प्रायः सकारात्मक नै रहेको महसुस गरेको देखिन्छ। १९६ सहभागीमध्ये ५१.५३% (सं.१०१) स्वरोजगार तथा ४८.४६% अन्य कानून व्यवसायीको कार्यालयमा कार्यरत छन्। यस तथ्यविपरीत केवल ९.९३% (सं.१३) सहभागीले आफ्नो कार्यस्थलको संस्कृति नकारात्मक रहेको बताए। रोचक कुरा के छ भने आफ्नै कार्यस्थलको संस्कृति नकारात्मक रहेको भनी बताउने सहभागीहरू स्वरोजगार (सं.९) तथा पुरुष (सं.१३) रहेका छन्। झन्डै एक तिहाइ सहभागीको प्रतिक्रिया ३६.७४% (सं.१२२) भने तटस्थ भनी उल्लेख छ।

कानून व्यवसायी सामाजिक योगदान दिने कार्यमा संलग्न रहे नरहेको भन्ने प्रश्नमा समेत प्रायः सकारात्मक जवाफ (प्र.१६०) प्राप्त भएको छ। ६४.७६% जति (सं.२१५) सहभागीले कानूनक्षेत्रका व्यक्ति सामाजिक न्याय तथा सार्वजनिक सरोकार एवम् हितसम्बन्धी कार्यमा संलग्न रहेको विश्वास गर्छन्। त्यस्तै २६.५% (सं.८८) सहभागी भने तटस्थ रहेका छन्। केवल ८.३% ले मात्र कानून क्षेत्रसँग सम्बन्धित व्यक्ति सामाजिक न्याय तथा सार्वजनिक सरोकार एवम् हितसम्बन्धी कार्यमा खासै संलग्न नरहेको भन्ने विश्वास राखेको देखिन्छ।

वकालत गर्ने कानून व्यवसायीको अभ्यास संस्कृति निर्धारण गर्ने अवयवहरूमध्ये एक भनेको कानून व्यवसायी र न्यायाधीशबिचको सम्बन्ध हो। सर्वेक्षणको प्रतिक्रिया हेर्दा अधिकतम सहभागी ९१.५६% (सं.३०४)ले कानून व्यवसायीहरू र न्यायाधीशहरूबिचको सम्बन्ध तटस्थ एवम् व्यावसायिक (सं.१८५) वा सहकार्य तथा एकअर्काप्रति सम्मानजनक (सं.११९) रहेको उल्लेख गरेका छन्। केवल

७.८३% (सं.२६) सहभागीले मात्र कानून व्यवसायी र न्यायाधीशहरूबिचको सम्बन्ध तनावपूर्ण र विवादित रहने भनी उल्लेख गरेका छन् । तर बार र बेन्चको सम्बन्धको विषयलाई सहभागीहरूले कसरी हेरेका छन् भन्ने उपरोक्त प्रश्नका सम्बन्धमा सहभागीहरूबाट प्राप्त मूल्याङ्कन सर्वेक्षण समूहलाई सम्पूर्ण रूपमा विश्वसनीय लाग्दैन । सर्वेक्षणमा सहभागीहरूले व्यक्तिगत तवरमा बेन्चबाट भेदभाव महसुस गरेका छन् वा छैनन् भन्ने यसै सर्वेक्षणको अर्को प्रश्नका उत्तरहरूको अध्ययनमार्फत निष्कर्षमा पुगी मात्र सर्वेक्षण समूहले यस्तो धारणा व्यक्त गरेका हौँ । बार र बेन्चबिचको सम्बन्ध सुमधुर एवम् हार्दिकतापूर्ण रहेको छ भनी मूल्याङ्कन गर्ने सर्वेक्षणमा सहभागी ३०१ मध्ये झन्डै एक तिहाइ ३४.५५% (सं.१०४) युवा कानून व्यवसायीले नै आफूलाई बेन्चबाट व्यक्तिगत तवरमा भेदभाव गरिएको कुरा खुलाएका छन् ।

पक्षसँगको सम्बन्ध

कानून व्यवसायको अभ्यास संस्कृति अन्तर्गत युवा कानून व्यवसायीले मुद्दाका पक्षहरूसँग संवाद गर्ने अवसर पाइरहेका छन् वा छैनन् र पक्षलाई कानूनी परामर्शका लागि समय प्रदान गरेबापतको शुल्क तोक्न सकेका छन् कि छैनन् भन्ने पनि एकदमै महत्त्वपूर्ण पक्ष हो भनी प्रस्तुत सर्वेक्षण मा उजागर गरिएको छ । विदेशका ल कलेजहरूमा अनुसन्धान तथा समस्या सुल्झाउने विषयमा विद्यार्थीहरूमा निपुणता ल्याउने अभ्यास अदालत प्रतियोगिताहरूको प्रबन्ध गरिने तथा पक्षलाई कानूनी परामर्श दिने विषयमा समेत प्रतियोगिताहरू आयोजना गरिन्छ । यद्यपि नेपालमा भने पक्षलाई कानूनी परामर्श दिने अभ्यास प्रतियोगिता अझै दुर्लभ नै छ, जसमध्ये एउटा ल कलेजमा पक्षलाई कानूनी परामर्श दिनेसम्बन्धी प्रतियोगिताको सुरुआत भएको जानकारी सर्वेक्षण समूहले प्राप्त गरेका छन् । वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा कानूनका विद्यार्थी यी सिप लिई विश्वविद्यालय उत्तीर्ण गर्न थालेको सन्दर्भमा यस विषयको सम्बन्धमा चर्चा गर्नु वाञ्छनीय छ भन्ने सर्वेक्षण समूहले ठानेका छन् । यी विषयलाई यति महत्त्व दिनुको कारण यी सिपलाई थप मलजल गरी विकास गर्न सम्भवत: नेपाल बार एशोसिएशन तथा नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्ले संस्थागत रूपमा कदम चाल्न सक्छ भन्ने सर्वेक्षण समूहलाई लाग्छ ।

सहभागीहरूले दैनिक रूपमा आफ्ना पक्षसँग छलफल गर्ने गरेको भनी बताएका छन् भने बहुमतले भने आवश्यकताअनुरूप छलफल गर्ने गरेको बताए । समूहलक्षित छलफलमा सहभागी भएका नवोदित कानून व्यवसायीले पक्षहरू कानून व्यवसायीसँग अधिक निर्भर रहने संस्कार रहेको र फोनमा कानूनी परामर्श दिएको सन्दर्भमा पक्षहरूसँग थप व्यावसायिक शुल्क लिन नसकेको कुरा व्यक्त गरे । युवा कानून व्यवसायीको अनुभवमा यो कुरा तड्कारो रहनुको कारण अग्रज कानून व्यवसायीले पक्षसँग छलफल गर्ने जिम्मेवारी वहन गर्न नसकेको स्थितिमा युवाले उक्त जिम्मेवारी लिने हो । तर यो जिम्मेवारी वहन गरेबापत युवा कानून व्यवसायीले कुनै आम्दानी भने गर्न सकेका छैनन् । समूहलक्षित छलफलबाट प्रस्तुत गरिएका सहभागीहरूको भनाइ एकाध अनुभव नभई विभिन्न सहभागीहरूको धारणालाई प्रतिबिम्बित गर्ने भनाइहरू उल्लेख गरिएको छ । निम्न लिखित उदाहरणले उपरोक्त अनुभव प्रस्ट पार्छ :

अग्रज कानून व्यवसायीले मुद्दाको पक्षका तर्फबाट प्रतिरक्षा गर्ने नगर्ने निर्णय लिनुहुन्छ । अग्रजको जिम्मेवारी यतिमै सीमित हुने जस्तो भाष्य कायम छ । युवा कानून व्यवसायीले मुद्दाको मिसिल अध्ययन गर्ने, अनुसन्धान गर्ने तथा अग्रज कानून व्यवसायीलाई टिपोट बनाई बुझाउने कार्य गर्छन् । अग्रज कानून व्यवसायीको फर्ममा सयौँ मुद्दा हुने गर्छन् । मैले विभिन्न ल फर्मका अग्रज कानून व्यवसायीको समूहसँग काम गरेको छु र तीमध्ये एक जना अग्रज कानून व्यवसायीका फर्ममा १००० र अर्का कानून व्यवसायीका फर्ममा ४०० मुद्दा थिए । यी कानून व्यवसायीमध्ये कुनैको फर्ममा पनि पाँचभन्दा बढी कर्मचारी थिएनन् । एकैछिनलाई केवल मनन मात्र गरे पुग्छ, १००० भन्दा बढी विचाराधीन मुद्दा रहेको फर्म र बहस कला देखाउने केवल एक जना व्यक्ति ! यी अग्रज कानून व्यवसायी हरेक दिन गरी हप्ताको ६ दिन नै अदालत जानुहुन्छ । उहाँहरूको दैनिक औसतमा ७ ओटा वा सोभन्दा ज्यादा पेसी हुन्छन् । काठमाडौँ उपत्यकाभित्र रहेका प्रायः अदालतमा एकै दिन २१ ओटा मुद्दाको पेसी रहेको कुरा अग्रज कानून व्यवसायीले सगौरव बताउनुभएको हामीले सुनेका छौँ । यति धेरै मुद्दाको बोझले थिचिएका हाम्रा अग्रज कानून व्यवसायीले मुद्दाको फाइल पढ्नुहुन्न । यति धेरै मुद्दाको फाइल पढ्नै असम्भव छ । यस पेसामा कोही पनि विशेषज्ञ कानून व्यवसायी नभई सबैले सबै किसिमका मुद्दा मामिला हेर्ने अभ्यास छ । तसर्थ दैनिक पेसीमा रहने ७ वा २१ ओटा मुद्दा पनि कानूनका विभिन्न आयामसँग सम्बन्धित मुद्दा हुन्छन् । सबै मुद्दाको बरोबर तयार गरी अदालतमा बहस गर्न सम्भव नै हुँदैन । उहाँहरू हामी

युवा कानून व्यवसायीले तयार गरेको नोटमा भर पर्नुहुन्छ । अग्रज कानून व्यवसायीले लिएको मुद्दाको पक्षले सुरुमा निजसँग नै सम्पर्क गर्न खोज्छ तर अग्रजसँग समय हुने कुरै भएन । त्यसैले हामीलाई पक्षसँग छलफल गर्नू भनी अह्राइन्छ । पेसीपूर्व तथा पेसीपश्चात् जुनै पनि समय मुद्दाको पक्षको जिज्ञासा तथा समस्याको सम्बोधन गरिरहनुपर्छ । अग्रज कानून व्यवसायीले अदालतमा गर्ने बहस पैरवी कानूनी तर्कमा आधारित नभई आलङ्कारिक बहस मात्र हुन्छ । अग्रज कानून व्यवसायीले मुद्दाको मिसिल अध्ययन नै नगरेको स्थितिमा निजबाट धेरै अपेक्षा गर्ने कुरा पनि भएन तर अग्रज भएकै कारण न्यायाधीशको ध्यान निजहरूप्रति केन्द्रित हुन्छ । कानूनी प्रश्नमा आधारित रही बहस गर्ने युवा कानून व्यवसायीलाई भने न्यायाधीशको प्रश्न-प्रतिपश्न आउँछ तर यदि धेरै कानून व्यवसायीले गर्ने गलत तथ्य बताई बहस गर्दा भने न्यायाधीशहरू केही नभनी मौन रहनुहुन्छ । अर्कातर्फ कानून व्यवसायीको शुल्क छ । कुनै मुद्दा लिन अग्रज कानून व्यवसायीले मोटो रकम लिने गर्नुहुन्छ । एउटा पेसीका लागि रु. ५०,०००/- देखि एक लाख रूपियाँसम्म पारिश्रमिक लिने अभ्यास छ । एकातर्फ मोटो रकम लिने र अर्कातर्फ मुद्दाको मिसिल खासै अध्ययन नगर्ने कुरा विरोधाभासपूर्ण छ । उता मुद्दाको पेसाका लागि मेहनत गर्ने, नोट बनाउने, कानूनी प्रश्न र आधारको अध्ययन अनुसन्धान गर्ने, पक्षसँग छलफल तथा परामर्श गर्ने युवा कानून व्यवसायी भने अग्रजले अदालतको एक पेसीका लागि प्राप्त गर्ने शुल्कभन्दा कम मासिक आम्दानी गर्छन् ।

धेरै युवा कानून व्यवसायीले मुद्दाका पक्षलाई कानून परामर्शका लागि शुल्क लिने भनी बताउन नपाउँदै ती पक्ष वा सम्भावित पक्ष अन्य कानून व्यवसायीसँग सम्पर्क गर्न पुग्छन् । शुल्कका अतिरिक्त पक्षबाट अन्य कुनै सेवा प्राप्त गर्न सकेको अवस्था छ वा छैन भन्ने प्रश्नमा ७७.४१% (सं.२५७)ले प्राप्त गर्न नसकेको भनी उल्लेख गरेका छन् । ८७.३५% (सं.२९०, प्र.१५९) युवा कानून व्यवसायीले निशुल्क कानूनी सेवा (Pro bono service) प्रदान गर्ने गरेको बताएका छन् । आफूले प्रदान गरेको सेवाका लागि कुनै भुक्तानी प्राप्त नगरेको मस्यौदा वा बहस पैरवीलाई समेत निशुल्क कानूनी सेवा प्रदान गरेको भनी उल्लेख गरेको हुन सक्ने भएकाले सहभागीको जवाफबाट निशुल्क कानून सेवा प्रदान गरेको तथ्याङ्क यकिन हुन सकेको छैन । काठमाडौँ बसाइँसराइ गरेका एक जना युवा कानून व्यवसायीले सुनाए, *"घर फर्केपछि आफ्नो व्यावसायिक सिपको प्रयोग गरी मैले आफ्नो समुदायलाई सहयोग गर्छु भन्ने अपेक्षा हुन्छ । एउटा मुद्दामा एक जना व्यक्ति गाउँबाट आउनुभएको थियो, जसको मुद्दाको मस्यौदा गरी दर्तासमेत कुनै शुल्क नलिई गरिदिनुपरेको थियो । मुद्दाको पक्ष अदालती शुल्कबारे उहाँ अज्ञात रहेको हुँदा त्यो पनि मैले तिर्नुपर्‍यो । उहाँको बस्ने ठाउँसमेत नभएकाले मैले केही दिनलाई मेरै घरमा राखेँ र गाउँ फर्कने बसको भाडा पनि तिरिदिएँ ।"*

मुद्दा लिने, नलिने सम्बन्धमा मिडियाको के कस्तो भूमिका रहन्छ भनी हेर्नुसमेत महत्त्वपूर्ण हुन्छ । प्रस्तुत सर्वेक्षणमा युवा कानून व्यवसायीले मुद्दा लिने कुरामा मिडियाको खासै प्रभाव नहुने कुरा जानकारीमा आएको छ, जसअन्तर्गत ७२.२९% (सं.२४०) सहभागीले आफूले मुद्दा लिने, नलिने निर्णयमा मिडियाको रिपोर्टिङले कुनै असर नगर्ने बताए । अदालतमा विचाराधीन रही मिडियाले प्राथमिकता दिएका मुद्दाको हकमा ३८.५५% (सं.१२८) सहभागीले आफ्नो काममा मिडियाबाट कुनै असर नपरेको उल्लेख गरे । मुद्दाको फैसलाबमोजिम आफ्नो अन्तिम शुल्क परिवर्तन गरेको छ वा छैन भनी सर्वेक्षण समूहले सोधेको प्रश्नमा ६२.३५% (सं.२०७)ले छैन भनी जवाफ दिए ।

पक्षसँगको सम्बन्धका सन्दर्भमा सर्वेक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्दा उजागर भएको अर्को विषय हो, फैसलाको पूर्वानुमान (Predictability of judgments) । समूहलक्षित छलफलहरूमध्ये एक छलफलमा सहभागी युवा कानूनी व्यवसायीले नेपालको विधिशास्त्र विभिन्न दिशामा फर्केको/फर्काउन सकिने र मुद्दाको परिणाम पूरापूर रूपमा न्यायाधीशको तजबिजमा रहेको, सोही न्यायाधीशले छोटो समयावधिमा त्यस्तै समान प्रकृतिको मुद्दामा फरक फरक फैसला गर्ने गर्नुभएको छ भनी बताए । यस्ता किसिमका अप्रत्याशित फैसलाका कारण वकालत तथा मुद्दाबाट हुने अपेक्षालाई सम्बोधन गर्नु चुनौतीपूर्ण बनेको छ । यसै विषयमा केवल २४.७०% सहभागीले मात्र फैसलाको स्थिरता (Consistency) र पूर्वानुमान (Predictability) सन्तोषजनक वा पूर्ण रूपमा सन्तुष्ट हुने प्रकृतिको रहेका बताएका छन् । समूहलक्षित छलफलमा सहभागी एक जना युवा कानून व्यवसायीले यस्तो विचार व्यक्त गरे, *"मेरो एउटा चेक अनादर मुद्दामा सोही न्यायाधीशले समान तथ्य रहेका दुई भिन्दाभिन्दै मुद्दामा दुई फरक प्रकृतिको फैसला गर्नुभएको छ ।"* अदालतको फैसला हरेक देशमा नै फरक फरक हुने र कुनै पनि मुद्दाको निर्णय गणितीय सूत्रबाट निस्कने निश्चित नतिजा होइन (कृत्रिम

बौद्धिकताका समर्थकले जेजस्तो विचार राखे तापनि) भन्ने कुराको सर्वेक्षण समूहलाई हेक्का छ । त्यसैगरी मुद्दाको कुनै पक्षले पनि मुद्दा हार्न चाहँदैन तर समूहलक्षित छलफलमा व्यक्त चिन्ता भने न्यायाधीशले फैसला गर्दा कुनै निश्चित कानून वा नीतिलाई आधार लिई भएको नदेखिएको, जसको नतिजा एवम् असर अदालती प्रक्रियामाथि निरन्तर प्रश्न उब्जने अवस्था देखापर्नु हो । साथै यसकारण अदालत तथा न्यायाधीशहरूले निष्पक्ष एवम् न्यायपूर्ण फैसला गर्नुहुन्छ भन्ने जनआस्था घट्दै जाने, आफ्नो कानून व्यवसायी एवम् अदालती प्रक्रियाप्रति पक्षको भरोसा डगमाउने स्थिति देखा परेको छ ।

भाषा

नेपालले कहिल्यै औपनिवेशिक शासन व्यवस्था नभोगेकाले छुट्टै कानूनी प्रणाली विकास भई सोअन्तर्गतका कानूनी/न्यायिक कार्य तथा व्याख्याका लागि नेपाली भाषा नै प्रमुख भाषा रहेको छ । नेपालमा बहुमत नेपाली जनसङ्ख्याले नेपाली भाषा बोल्ने भए तापनि ती सबैको मातृभाषा भने नेपाली होइन । त्यसमाथि कानूनी शिक्षाअन्तर्गत पाँचवर्षे स्नातक तह तथा स्नातकोत्तर तहमा अङ्ग्रेजी भाषा मुख्य भाषाका रूपमा प्रयोग गरिने हुँदा युवा कानून व्यवसायीहरूको भाषिक संरचनाको पनि विश्लेषण गर्दै उहाँहरूले कानूनी नेपाली भाषाको प्रयोगमा के कस्तो चुनौतीको सामना गर्नुपरेको छ भन्नेतर्फ पनि खोजी गर्नु महत्त्वपूर्ण छ ।

७४.३९% (सं.२४७) सहभागीले नेपाली आफ्नो मातृभाषा रहेको भनी उल्लेख गरेका छन् (प्र.२४३) । यसका अतिरिक्त अन्य व्यक्तिले आफूले नेपाल भाषा, भोजपुरी, मैथिली, तामाङ र हिन्दी बोल्ने भनी बताए । कार्यस्थलमा बोलिने भाषाका सम्बन्धमा ९४.८८% (सं.३१५)ले नेपाली नै मुख्य भाषा हो भनेका छन् (प्र.११४) । समूहलक्षित छलफलमा धेरै सहभागीहरूले आफू नेपाली भाषा बोल्न अब्बल नै रहे तापनि कानूनी नेपाली भाषा बुझ्न भने गाह्रो भएको बताए । विज्ञहरूद्वारा सञ्चालित कानूनी नेपाली लेखनको कार्यशाला (Specialized workshop)को प्रबन्ध नै नभएको हुँदा अग्रज कानून व्यवसायीले मस्यौदा गरेको कागजातमा भर पर्नुपरेको बताए । साथै धेरै सहभागीले अदालको आदेश र फैसला सामान्य समाजको बोलीचालीको भाषाविपरीत जटिल, औपचारिक भाषामा लेखिने, दोहोरो अर्थ लाग्ने र कतै कतै फैसलाको भाषाले नै अलमल गराई पक्षलाई सो आदेश र फैसला बुझाउनसमेत कठिन हुने बताए । कानूनी भाषालाई सामान्यीकरण गर्नुपर्छ कि पर्दैन भन्ने प्रश्नमा (प्र.११८) ८२.८३% सहभागीले सामान्यीकरण गर्नुपर्छ भनी आफ्नो मत जाहेर गरेका छन् । यस सम्बन्धमा निम्न लिखित अनुभव प्रस्तुत गर्छौं :

"फैसला पढ्न गाह्रो हुन्छ । फैसला कर्मवाच्य (Passive voice)मा लेखिएको हुन्छ, जहाँ भरमार कानूनी शब्दजाल (Jargon)को प्रयोग गरिएको हुन्छ, जसको कुनै परिभाषा दिइएको हुँदैन । लामा लामा वाक्य लेखिई एकै वाक्यमा विभिन्न अकरण वाक्य (Multiple negatives)को प्रयोग गरिएको हुन्छ । कहिलेकाहीँ त मुद्दा जितेको हो वा हारेको हो भन्ने पत्ता लगाउन पनि गाह्रो पर्छ ।"

अनुसन्धान तथा अन्वेषण

कानूनी पेसा मुख्यतः अनुसन्धान तथा अन्वेषण सिपमा आधारित हुन्छ । यसका सम्बन्धमा युवा कानून व्यवसायीले सामना गर्ने चुनौती तथा उनीहरूले के कसरी अनुसन्धान गर्छन् भन्ने विषयमा सर्वेक्षण गरिऐको छ । केही ल फर्म पुग्दा त्यहाँ अनुसन्धान सामग्रीहरू उपलब्ध छन् कि छैनन् भन्ने सर्वेक्षण समूहले अवलोकन गर्न चाहेका थिए। यस क्रममा सर्वेक्षण समूहले सामान्य नेपाल ऐन खण्ड तथा नेपाल कानून पत्रिकाबाहेक अन्य सामग्री खासै दिखिएन। उदाहरणका लागि, कुनै कानूनी टिप्पणी (Commentary) वा जर्नल भेटिएन। काठमाडौँ बाहिर अभ्यास गर्ने युवा कानून व्यवसायीले कलेजको अध्ययन सम्पन्न भएपश्चात् जर्नल नपढेको र पढ्ने संस्कार बाँकी कानून क्षेत्रमा पनि खासै विद्यमान नरहेको कुरा राखे । यस सर्वेक्षणको दौरान सर्वेक्षण समूहले केही सहयोग गर्न कानूनका विद्यार्थीलाई स्वयंसेवकका रूपमा खटाएका थिए। त्यस क्रममा काठमाडौँबाहिरबाट अनुसन्धान गरिरहेका विद्यार्थीहरूले 'न्यायदूत', 'भर्डिक्ट' वा 'कानून' जस्ता सामान्य प्रकाशनहरू पनि आफ्नो पहुँचमा नरहेको बताए ।

युवा कानूनी व्यवसायी कार्यरत फर्म/संस्थाले अनुसन्धान सामग्री (जस्तै- जर्नलहरू, अनलाइन ग्राहक बनी प्राप्त हुने शोधसामग्री, किताबहरू) उपलब्ध गराउँछ भनी सोध्दा ५५.७२% सहभागीले (सं.१८५) उपलब्ध भएको भनी बताए भने ४४.२८% (सं.१४७)ले

उपलब्ध नभएको कुरा व्यक्त गरे । उपलब्ध छ भनी बताउने युवा कानून व्यवसायीमध्ये ५०.८१% काठमाडौँ उपत्यकामा अभ्यास गर्छन् । मधेश प्रदेशका एक सहभागीले समूहलक्षित छलफलमा बताए, *"सबै प्रकाशन गृहहरू काठमाडौँमै सीमित छन्, हामीलाई त्यहाँबाट पर्याप्त मात्रामा किताब, कानूनी टिप्पणीहरू र जर्नलहरू नै प्राप्त हुँदैन ।"* यस विषयमा बार एशोसिएशनले ज्ञान उत्पादनलाई विकेन्द्रीकरण गरी कानून सन्दर्भसामग्री भण्डारण गर्न वा पहुँच दिलाउन स्थान उपलब्ध गराई तथा कानूनी प्रकाशनहरू बिक्रीवितरण गरी सहयोग गर्न सक्छ ।

कानूनी अन्वेषण (Legal investigation) भन्नाले 'फौजदारी तथा देवानी दुवै मुद्दामा प्रमाण सङ्कलनका लागि आवश्यक अनुसन्धान' भनी सर्वेक्षण समूहले परिभाषित गरे। ती कार्यहरूअन्तर्गत साक्षीको पहिचान गर्ने र उनीहरूलाई साक्षी बकपत्रका लागि तयार पार्ने, प्रयोगशालाबाट प्राप्त फरेन्सिक नतिजाहरूलाई अन्य आधारबाट पुनः प्रमाणित (Cross verify) गर्ने र के कस्ता प्रकारका फरेन्सिक परीक्षण प्रमाणका रूपमा आवश्यक हुने भनी यकिन गर्ने इत्यादि कार्य समावेश हुन सक्छन् । कानूनी अन्वेषणका सम्बन्धमा ८०.७२% (सं.३३२ मध्ये २६८ जना)ले कानूनी अन्वेषणमा चुनौतीहरूको सामान गर्ने गरेको बताए। यी चुनौतीहरू प्रमाण सङ्कलन गर्ने, कस्टडीको शृङ्खला सुनिश्चित गर्ने (Ensuring chain of custody), साक्षीहरू वा सेवाग्राहीहरूको अन्तर्वार्ता लिने, जटिल डाटा वा कागजातहरूको विश्लेषण गर्ने तथा कानूनी र प्रक्रियागत आवश्यकताहरूको पालना गर्ने कुरा थिए । ९२.७७% (सं.३०८)ले कानूनी अन्वेषणको प्रक्रिया सुव्यवस्थित एवम् सुधार गर्न सकिने विचार व्यक्त गरे ।

यस अनुसन्धानका क्रममा भएका छलफलहरूमा मुद्दाहरूको तयारीका लागि अन्वेषणका कार्यहरू गर्न सकिने भन्ने कुरा धेरै कानून व्यवसायीलाई जानकारी नभएको कुरा थाहा पाउँदा सर्वेक्षण समूहलाई आश्चर्य लाग्यो । यस सम्बन्धमा एक जना अनुसन्धानकर्ताको स्थलगत टिपोट (Fieldnotes)बाट निम्न लिखित उदाहरण प्रस्तुत गर्छौं :

अनुसन्धानमा सहभागी एक जना व्यक्तिले मध्यान्नपछिको समय सँगै बिताई निजको काम अवलोकन गर्न अनुमति दिए । उनले विभिन्न साक्षीहरूको बकपत्र गर्नुपर्ने रहेछ । निज कानून व्यवसायीले यसभन्दा पहिले ती साक्षीहरूलाई देखेका वा बोलेका समेत रहेनछन् । फौजदारी मुद्दाका साक्षी अदालत जानुभन्दा १५ मिनेटअगाडि मात्र उनको फर्ममा आइपुगे । अदालतमा सोधिने प्रश्नहरूको के कस्तो जवाफ दिने भनी कानून व्यवसायीले तिनलाई सिकाए । अदालत भने नेपालका अन्य अदालत झैँ नै सञ्चालन भइरहेको थियो । न्यायाधीश अर्को मुद्दामा व्यस्त हुनुहुन्थ्यो भने इजलासको अर्को कुनामा कानून व्यवसायीहरू साक्षीहरूको बकपत्र गरिरहेका थिए । प्रस्तुत सर्वेक्षणमा सहभागी ती कानून व्यवसायीले सर्वप्रथम बकपत्रमा सोधिने प्रश्नहरू उल्लेख गरे । अदालतका कर्मचारी क्रमशः ती प्रश्नहरूको नोट बनाउँदै गए । नेपालका अन्य अदालतका दिनानुदिनका सामान्य दृश्य झैँ साक्षीले ती प्रश्नहरूका सम्बन्धमा दिएका जवाफको लिखित अभिलेखीकरण (Verbatim) गरिने अवस्था र अभ्यास नै थिएन । साक्षीले बताएको कुरालाई अदालतका कर्मचारी सम्पादन गरी आफ्नै हिसाबले लिपिबद्ध गर्दै थिए । आफ्ना प्रश्नहरू सकिएपछि मेरा सहभागी कानून व्यवसायी बसे र विपक्षीका कानून व्यवसायीले साक्षीलाई जिरह गरे । म साक्षी उभिने स्थान (Witness stand)नजिकै बसिरहेको भए तापनि बकपत्रको कुनै पनि कुरा मैले सुनिनँ । यसर्थ मेरा सहभागी कानून व्यवसायी वा विपक्षीका वकिलले पनि एकअर्काको प्रश्न नै सुनेका रहेनछन् । आआफ्नो प्रश्न सोध्नुअघि कानून व्यवसायीले अदालतका कर्मचारीको कम्प्युटर स्क्रिनमा त्यस बखतसम्म लेखिएका व्यहोरा पढ्थे अनि मात्र आफ्नो प्रश्न राख्थे । बकपत्र सम्पन्न भएपछि मेरा सहभागी कानून व्यवसायीलाई नेपालमा साक्षी बकपत्रलाई गम्भीर रूपमा नलिइने विडम्बनापूर्ण अवस्था रहेको, साक्षीलाई बकपत्रका लागि राम्ररी तयारी नगराउने, न्यायाधीशले बकपत्र नसुन्ने, साक्षी बकपत्रका कागजात साक्षीले बताएका कुराको सारसङ्क्षेप मात्र हुने गरेको बताए । ती सहभागीले दिएको प्रतिक्रिया एक तितो सत्य हुन पुग्यो । "के अन्य देशमा साक्षी बकपत्र फरक हिसाबमा गरिन्छ ?" तिनले सोधे । "हो नि !" मैले भनेँ । ती सहभागीले दङदास पर्दै बताए, "मलाई त लाग्थ्यो, हामीले फिल्ममा देख्ने भनेको नाटकीय प्रस्तुति मात्र हो, विदेशमा साँच्चिकै त्यस खालको साक्षी बकपत्र हुन्छ ? हाम्रोमा त त्यस्तो केही पनि हुँदैन ।"

मार्गदर्शकका रूपमा अग्रजहरू

कानून व्यवसाय पेसाका वरिष्ठ र कनिष्ठबिचको सम्बन्ध बुझ्ने हेतुले सर्वप्रथम युवा कानून व्यवसायीको पेसाका अग्रज कानून व्यवसायीबारे के धारणा रहेछ र उनीहरूले कसलाई मार्गदर्शक मान्दा रहेछन् को विषयलाई सर्वेक्षण गरियो । अन्तरपुस्ता ज्ञान हस्तान्तरण (Intergenerational knowledge transfer) सुनिश्चित गर्न यो पाटो महत्त्वपूर्ण छ ।

कानून पेसामा कुनै मागर्दर्शक हुनुहुन्थ्यो ? भन्ने प्रश्नमा ६६.८७% (सं.२२२) सहभागीले हुनुहुन्थ्यो भन्ने उल्लेख गरे । ३०.७२% (सं.१०३)ले आफ्नो मार्गदर्शक आफैले रोजेको, २१.०८% (सं.७०)ले फर्म/कार्यालयमार्फत मार्गदर्शक तोकिएको तथा १५.६६% (सं.५२)ले व्यावसायिक सञ्जालमार्फत मार्गदर्शक प्राप्त गरेको भनी बताए । त्यसैगरी दुई जना सहभागीले भने नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्ले प्रबन्ध गरेको इन्टर्नसिपमार्फत मार्गदर्शक प्राप्त गरेको भनी उल्लेख गरेको देखिन्छ । आफ्ना अग्रज आवश्यक परेको बखत उपलब्ध हुनुहुन्छ कि हुनुहुन्न भन्ने प्रश्नमा ७८.०१% सहभागीले उपलब्ध हुनुहुन्छ भन्ने जवाफ दिए भने अग्रजसँग कति समयको अन्तरालमा भेट्नु वा संवाद गर्नुहुन्छ भन्ने प्रश्नमा ३६.४४% (सं.१२१) युवा कानून व्यवसायीले अग्रजसँग हरेक दिन छलफल गर्ने गरेको, २६.२०% (सं.८७)ले आवश्यकता परेको बखत तथा ११.२१% (सं.२५)ले भने मासिक, त्रैमासिक वा वार्षिक रूपमा संवाद गर्ने गरेको देखियो ।

आफ्नो अग्रजको कानूनी पेसाबाट प्राप्त ज्ञान र अभ्यासबाट कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ भन्ने प्रश्नमा १२.६५% (सं.४२)ले धेरै सन्तुष्ट छु, ५४.५१% (सं.१८१)ले सन्तुष्ट छु, २२.२९% (सं.७४)ले केही भन्नु छैन भनी तटस्थ बसेको तथा १०.५४% (सं.३५)ले एकदमै चित्त बुझेको छैन भनी बताएको देखिन्छ । यस तथ्याङ्कबाट धेरैजसो युवा कानून व्यवसायी आफ्नो अग्रजको ज्ञान र अभ्यासबाट सन्तुष्ट नै छन् भन्ने देखिन्छ । तर समूहलक्षित छलफलमा भने यस तथ्याङ्कको ठिक विपरीत धारणा प्राप्त गर्‍यौँ । समूहलक्षित छलफलको प्रतिक्रियाले युवा कानून व्यवसायीले मार्गदर्शक/गुरुको अवधारणा नै नबुझेको र अग्रजले प्रदान गरेको निर्देशन, सल्लाह र सुझावलाई नै मार्गदर्शकसम्बन्धी अवधारणा भनी सोलोडोलो रूपमा एउटै हो भनी ठानेको देखिन्छ । एक जना सहभागीले बताए, "*अग्रजहरू वर्तमान अदालती कार्यविधिको सम्बन्धमा जानकार नहुने हुँदा हामीलाई मार्गदर्शन गर्न सक्ने कुरै भएन र हामीलाई केवल अनैतिक कार्यविधिगत काम गर्न राखेको जस्तो महसुस हुन्छ।*" सर्वेक्षणका क्रममा नेपालभर पुग्दा अग्रज कानून व्यवसायीको ज्ञानको कमीको सम्बन्धमा युवा कानून व्यवसायीले व्यक्त गरेका निराशाका प्रशस्तै उदाहरणहरू सर्वेक्षण समूहले सुने। अनुसन्धानकर्ताका रूपमा सर्वेक्षणको सङ्ख्यात्मक र परिमाणात्मक विश्लेषणबिचको यस विरोधाभासले सर्वेक्षण समूहलाई ज्यादै चिन्तित तुल्यायो । तसर्थ सर्वेक्षण समूहले केही युवा कानून व्यवसायीलाई यस प्रश्नका सम्बन्धमा के बुझ्नुभयो भनी प्रश्न गरे। धेरैले 'अग्रज' भन्ने शब्द आफूले स्नातक तह उत्तीर्ण गरेको कलेजका अग्रज भनी बुझेका रहेछन् । 'अग्रज' शब्दले आफ्ना रोजगारदाता, वरिष्ठ अधिवक्ता वा पेसामा लामो समयदेखि संलग्न अन्य व्यक्ति भन्ने विचार नै गरेका रहेनछन् ।

'मार्गदर्शन भनेको फरक हो... म कुनै अग्रज कानून व्यवसायीबाट प्रेरित भएको छु तर निजबाट मार्गदर्शन भने प्राप्त गरेको छैन... आफूलाई मार्गदर्शन प्राप्त हुन तपाईंले सम्पर्क सञ्जाल बनाउनुपर्छ; कसैको व्यावसायिक वृत्तिविकास गर्न, निजलाई व्यावसायिक रूपमा मार्गदर्शन गर्ने, गराउने गरी नेपालमा मार्गदर्शनसम्बन्धी संस्कारको विकास नै भएको छैन । यदि मेरो कोही मार्गदर्शक हुनुहुन्थ्यो भने मेरो व्यावसायिक यात्रा सहज हुन्थ्यो होला । कठिनाइ भोगी सिक्नुभन्दा मार्गदर्शकले कानून क्षेत्रभित्रको कुन पाटो हामीलाई उपयुक्त छ भनी बताउन सक्नुहुन्थ्यो । वकालत, प्राध्यापन जस्ता विषयमा हामीलाई व्यावसायिक परामर्श एवम् सहयोग प्राप्त हुन सक्थ्यो । अहिले आएर म मार्गदर्शनको महत्त्व बुझिरहेको छु ।"

उमेरको हिसाबले मार्गदर्शनको विषयलाई अध्ययन गर्दा युवा कानून व्यवसायी व्यवसायमा अनुभवले खारिँदै जाँदा क्रमिक रूपमा आफ्नो मार्गदर्शकको भूमिका पनि घट्दै जाने कुरा सर्वेक्षण समूहले थाहा पाएका छन्। हालको यथास्थितिलाई नै निरन्तरता दिने यो अभ्यास आफैमा चिन्ताजनक छ । यो समस्या उत्पन्न हुनुको मुख्य कारक तत्त्व भनेको पारिवारिक दायित्व तथा उमेरसँगै देखा पर्ने व्यावसायिक व्यस्तता हो भन्ने सर्वेक्षण समूहले ठाने। यस सम्बन्धमा विशेष गरी महिलाको समग्र दायित्व ज्यादा हुने हुँदा यो समस्या विद्यमान रहेको

सर्वेक्षण समूहलाई लागेको थियो । तर समूहलक्षित छलफलमा सहभागी केही महिला कानून व्यवसायीले आफूले नवोदित कानून व्यवसायीहरूलाई मार्गदर्शन दिन के कसरी समय व्यवस्थापन गर्ने गरेको भनी निम्न अनुभव सुनाउनुभयो :

“वकालती पेसामा मेरो मातहतमा रहेका नवोदित कानून व्यवसायीसामु म सबै कुरा पारदर्शी रूपमा राख्छु । मेरो फर्ममा प्रतिस्पर्धाको संस्कार छैन । मुद्दाका पक्षहरूसँग उनीहरूले छलफल गरिरहेको समयमा म त्यहाँ सँगै बस्छु, उनीहरूले गरिरहेको कार्य नियाल्छु अनि मात्र म उनीहरूलाई सिकाउँछु । अहिले पनि मसँग विगतमा काम गरेका कानून व्यवसायीले कानूनी परामर्शका लागि फोन गर्ने गर्छन् र मलाई थाहा भएका केही कुरा रहेछ भने म उनीहरूलाई खुसीसाथ बताउँछु ।”

मार्गदर्शनसम्बन्धी यो समस्या वकालतमा मात्र सीमित नभई विभिन्न विश्वविद्यालयअन्तर्गतका ल कलेजमा प्राध्यापन गर्ने एक जना युवा कानून व्यवसायीले समेत विश्वविद्यालयमा समेत यही समस्या विद्यमान छ भन्ने गुनासो गरेका छन् :

“ल कलेजमा सङ्काय सदस्यहरूका रूपमा शोध-अनुसन्धानका लागि निवेदन दिनू भनी हामीलाई बताइन्छ । त्यसपछि कुनै कक्षामा कुनै शिक्षक अनुपस्थित हुनुहुँदो रहेछ भने उहाँको सट्टामा गई पढाउन लगाइन्छ । मेरो रोजगारीसम्बन्धी करारमा अध्यापनका लागि निश्चित समय तोकिएको छ र “शोध अतिरिक्त काम हो” भनी परिभाषित गरिएको छ । हामीले शोधसम्बन्धी कुनै तालिम वा सहायता प्राप्त गरेका छैनौँ । हामीले मस्यौदा गर्ने शोध-अनुसन्धानसम्बन्धी प्रस्तावको प्रतिरक्षा गर्न सक्ने आत्मविश्वास हामीमा छैन । सङ्कायका अग्रज सदस्यहरूले हामीलाई सहायता गर्ने कुनै पहलकदमी लिनुभएको छैन । म त आजित भइसकेको थिएँ । मैले कसलाई उदाहरणका रूपमा हेर्ने ? मैले कसको मार्गदर्शन खोज्ने ?” तसर्थ पुस्ता पुस्तामा ज्ञान हस्तान्तरण सुनिश्चित गर्न नेपाल बार एशोसिएशनले मार्गदर्शनको संस्कृतिलाई प्रवर्द्धन गर्नु अपरिहार्य छ ।

युवा कानून व्यवसायीको समूह

नेपालभरका युवा कानून व्यवसायीलाई भेट्ने क्रममा धेरैले यो सर्वेक्षण गर्ने पहलकदमीको सराहना गरेका छन् । एक जना युवा कानून व्यवसायीले त आफ्नो विचार कागजमा लेख्दै आफ्ना चिन्ताहरू व्यक्त गर्ने ठाउँ चाहिएको उल्लेख गरे । यसले एकदमै महत्त्वपूर्ण पाटालाई उजागर गऱ्यो- युवा कानून व्यवसायीले भेटघाट, छलफल गर्ने र विचारविमर्श गर्ने स्थानको प्रबन्ध बारले हालसम्म गर्न सकेको रहेनछ । बाग्मती प्रदेशका एक कानून व्यवसायीले आफ्नो दिकदारी यसरी प्रस्तुत गरे, “*स्थानीय बारमा आबद्ध रहेका व्यक्तिहरूले मलाई मनै पराउँदैनन् किनभने म निरन्तर रूपमा उनीहरूको कामको आलोचना गर्छु ।*” धेरैले भने, “बारले आयोजना गर्ने वनभोजहरू घुलमिल हुने अवसरहरू हुन् ।”' तर अरूले यसरी व्यक्त गरे, “वनभोज *भनेको तार्किक छलफल गर्ने औपचारिक स्थान होइन* ।” कतिपयले *यस्ता भेटघाट किन वनभोजमा सीमित रहेका हुन्* ? भन्ने प्रश्नसमेत गर्छन् ।

हरेक समूहलक्षित छलफल डेढ घण्टाजति सञ्चालन भयो तर प्रायजसो छलफल निर्धारित समयभन्दा लामो समयसम्म कायम रह्यो । युवा कानून व्यवसायीहरूको अनुसार यसको मुख्य कारण यस अघि यस्ता विषयहरू समावेश भएका विषयका सम्बन्धमा छलफल गर्ने औपचारिक अवसर प्राप्त हुन नसक्नु हो । समूहलक्षित छलफलका सत्रमा बार-बेन्च बिच हुने छलफलका बारेमा पनि जानकारी प्राप्त भयो । यद्यपि ती छलफलमा युवा कानून व्यवसायीले व्यक्त गरेका सल्लाह सुझावलाई प्रायः गम्भीर रूपमा नलिइँदो रहेछ । एक जना सहभागीले भने, “*बार-बेन्च बिच मासिक रूपमा भेटघाट छलफल हुन्छ तर त्यहाँ व्यक्त गरिएका सुझावहरू कमै मात्रामा कार्यान्वयन गरिन्छ ।*” अर्का सहभागीले थपे, “*बार-बेन्च बैठकसम्बन्धी सम्पूर्ण जानकारी बारका कार्यसमिति सदस्यहरूलाई मात्र जानकारी गराइन्छ, कार्यसमितिभन्दा बाहिरका हामी अन्य कानून व्यवसायीलाई यस सम्बन्धमा केही पनि थाहा हुँदैन ।*”

बारभित्र सूचनाको प्रवाहसम्बन्धी समस्या देशभर व्याप्त रहेछ । आफ्ना स्थानीय बारमा हुने कार्यक्रमका सम्बन्धमा कुनै आधिकारिक जानकारी प्राप्त नहुने भनी धेरै युवा कानून व्यवसायीले गुनासो व्यक्त गरे । एक जना युवा कानून व्यवसायीले बताए, “*यहाँ युवा कानून व्यवसायी सर्वेक्षण भइरहेको छ भनेर यहाँको बारले भन्दै भनेन । मैले त नेपाल बार एशोसिएशनको फेसबुक पेजबाट थाहा पाएँ ।*” अर्का

कानून व्यवसायीले भने, "*सर्वेक्षण अनुसन्धान सार्वजनिक रूपमा जानकारी गराइए तापनि राष्ट्रिय सेमिनारका लागि दरखास्त आह्वान गर्दा भने सार्वजनिक जानकारी नै दिइँदैन । त्यसकारण त्यस्ता अवसरहरू बारका कार्यसमिति पदाधिकारीसँग नजिक रहेका कानून व्यवसायीले मात्र पाउँछन् ।*"

कोसी प्रदेशमा सर्वेक्षणका लागि प्रस्थान गर्नुपूर्व केन्द्रीय बारका सदस्यहरूले धरानका युवा कानून व्यवसायीहरूसँग भेट गर्नू भने। धरानका ती कानून व्यवसायीले युवा कानून व्यवसायीको छुट्टै संस्था दर्ता गर्ने प्रयास गरेका रहेछन्। सोहीअनुसार सर्वेक्षण समूहले आफ्नो भ्रमण तालिका संशोधन गऱ्यौँ अनि त्यहाँ 'सुनसरी युवा तथा नवप्रवेशी कानून व्यवसायी समूह'का सदस्यहरूसँग साक्षात्कार गर्ने मौका पाए। यस समूहको मुख्य उद्देश्य एकअर्कासँग समसामयिक कानूनी विषयमा छलफल गर्ने, कानून क्षेत्रका विशेषज्ञलाई आमन्त्रण गरी विभिन्न विषयमा छलफल गर्ने र कानून प्रणालीलाई के कसरी सुधार गर्न सकिन्छ भन्ने रहेको देखियो। यद्यपि यस समूहको स्थापना स्थानीय बार एकाइको चुनाव हुनुभन्दा दुई महिनाअघि मात्र भएकाले यस समूहले वरिष्ठ अधिवक्ताहरूको प्रतिरोधको सामना गर्नुपऱ्यो। नतिजास्वरूप यो संस्था सुस्तायो। "*हामी अझै एक अनौपचारिक समूह हौँ र हामीले संस्था सुरु गर्दा निर्धारण गरेका औपचारिक कार्यक्रम भने हामीले कार्यान्वयन गरेका छैनौँ*," उक्त समूहका सदस्यहरूले बताए।

युवा कानून व्यवसायीको अनौपचारिक सञ्जालहरूले एकअर्काबाट सिक्ने र सिकाउने समूहका रूपमा स्थापित हुन सक्ने सम्भावना बोकेको देखिन्छ। एक क्षेत्रमा यो सर्वेक्षण सम्पन्न गरेपछि यस सर्वेक्षणका केही अनुसन्धानकर्तालाई उक्त क्षेत्रमा भएका १५० भन्दा बढी युवा कानून व्यवसायी आबद्ध 'मेसेन्जर समूह'मा समावेश गरियो। सो समूहमा नियमित रूपमा छलफल, अदालतका आदेश/फैसला र न्यायपालिकासँग सम्बन्धित घटनाक्रम एवम् कार्यक्रम एकआपसमा साटासाट गर्ने अभ्यास रहेछ। यसरी युवा कानून व्यवसायीले एकअर्कालाई सहयोग गरेका उदाहरण पनि छन्।

६. व्यावसायिक र व्यक्तिगत विकास

व्यक्तिगत महत्त्वाकाङ्क्षा र अपेक्षाहरू

हरेक क्षेत्रमा निरन्तर तालिम तथा पेसागत विकासले व्यावसायिकता कायम गर्न मद्दत गर्दछ। तालिम तथा पेसागत विकासको आवश्यकता कानून व्यवसायीहरूले नयाँ कुराहरूका बारेमा ज्ञान हासिल गर्न र आवश्यक सामाजिक परिवर्तनका साथसाथै ज्ञान र सिपको दुरीलाई कम गर्न महत्त्वपूर्ण हुन्छ। विविध प्राज्ञिक क्षेत्र वा फरक व्यक्तिगत पृष्ठभूमिबाट आएका कानून व्यवसायीहरूका हकमा कानूनी ज्ञानको आधारभूत मापदण्ड समान स्तरमा कायम गर्नु समग्र कानून पेसाको स्तरोन्नतिका लागि अपरिहार्य हुन्छ। उत्प्रेरणा र महत्त्वाकाङ्क्षा व्यक्ति विशेषका गुण हुन्। यी गुण व्यावसायिक सन्तुष्टिका लागि महत्त्वपूर्ण छन्। साथै यी सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन योगदान गर्ने तथा क्षेत्र वा उपक्षेत्रहरूमा सुधार ल्याउन सक्ने कारकहरू हुन। यो सर्वेक्षण एउटा महत्त्वपूर्ण उद्देश्य युवा कानून व्यवसायीहरूको आवश्यकता, महत्त्वाकाङ्क्षा, सन्तुष्टिको स्तर तथा सुधार गर्न सक्ने सम्भावनाहरू के कस्ता छन् भनेर पहिचान गर्नु पनि रहेको छ।

सर्वेक्षणका क्रममा युवा कानून व्यवसायीहरूको व्यावसायिक र व्यक्तिगत विकाससम्बन्धी जानकारी प्राप्त गर्न यी चार ओटा उपक्षेत्रहरूमा केन्द्रित रही प्रश्नहरू सोधिएका थिए : व्यक्तिगत महत्त्वाकाङ्क्षा र अपेक्षाहरू, सिपको विकास, तालिमका अवसरहरू तथा मार्गदर्शन। सर्वेक्षणका क्रममा सोधिएका प्रश्नहरू सबै आत्मपहिचान (Self-identification/self-reporting) का प्रश्नहरू हुन्।

उत्साहजनक कुरा के रह्यो भने सर्वेक्षणले झन्डै एक तिहाइ सहभागीहरू (३०.७%) ले धेरै महत्त्वाकाङ्क्षी रहेको र २५.६% ले महत्त्वाकाङ्क्षी रहेको उल्लेख गरेको देखाउँछ। केवल ७.२% सहभागीहरू महत्त्वाकाङ्क्षी नभएको पाइयो। १-१० को स्केल (Scale) मा उनीहरूले आफ्नो महत्त्वाकाङ्क्षालाई मूल्याङ्कन गर्दा केवल १ देखि ३ बिचको अङ्क दिएको पाइयो। विद्यार्थी तथा युवा व्यवसायीहरूको कानून क्षेत्रप्रतिको रुचि नेपालमा बढ्दो क्रममा रहेको देखिन्छ। यसरी युवा कानून व्यवसायीहरूले आफूलाई महत्त्वाकाङ्क्षी रहेको भनि तथ्य उनिहरूको सर्वेक्षण प्रश्नहरूको उत्तरहरूबाट समेत प्रतिविम्वित हुन्छ। जस्तै- वरिष्ठ अधिवक्ता हुने उत्कट इच्छा र आफ्नो पेसालाई उचाइमा पुऱ्याउने अभिलाषा। उत्तरदाताहरूको महत्त्वाकाङ्क्षासम्बन्धी प्रतिक्रियासँग महिला र पुरुष (लिङ्ग) को केही प्रभाव छ भन्ने विषयमा पनि केहि अनुशन्धान आवश्यक थियो।

महिला र पुरुषबिच महत्त्वाकाङ्क्षाका सम्बन्धमा कुनै उल्लेखनीय भिन्नता रहेछ कि भनी हामीले अध्ययन गऱ्यौँ। आफू कम महत्त्वाकाङ्क्षी छु भन्ने २४ उत्तरदाताहरूमध्ये (१० को मापदण्डमा १ देखि ३ बिच उल्लेख गर्नेहरू) महिलाहरू र पुरुषहरूको सङ्ख्या बराबर थियो। ९% भन्दा कम महिला वा पुरुषहरूले न्यून महत्त्वाकाङ्क्षा राखेका देखियो। आफूलाई धेरै महत्त्वाकाङ्क्षी रहेको धारणा राख्ने विषयमा पनि महिला र पुरुषबिच केही पनि भिन्नता देखिएन। ५५% पुरुषहरूले र ५७% महिलाहरूले आफू अत्यन्तै महत्त्वाकाङ्क्षी भएको उल्लेख गरेका थिए। समग्रमा लिङ्गका आधारमा उत्तरदाताहरूबिच तुलनात्मक रूपमा भिन्नता पाइएन।

अधिकांश उत्तरदाताहरूले (९०%) पेसामा प्रगति हासिल गर्ने योजना छ भनेका थिए। ६८% उत्तरदाताहरूले उनीहरूको त्यस योजनालाई साकार गर्ने कदम चालिरहेको बताए। सम्पूर्ण उत्तरदाताहरूमध्ये ७८% कानून व्यवसायी पेसाको पहिलो पाँचवर्षे अवधिभित्र नै रहेका देखिन्छन्। यो तथ्याङ्क हेर्दा सर्वेक्षण समूह आशावादी छन्। नेपालको कानून व्यवसायका क्षेत्रहरूमा अवसरहरूको संरचनालाई हेर्दा पेसागत प्रगति के हो भन्ने स्पष्ट छैन। उदाहरणका लागि, प्राज्ञिक क्षेत्रमा पदोन्नति भई प्राध्यापक (Full professor) बन्ने लक्ष्य हुन्छ तर वकालतमा त्यस्तो स्पष्ट पदोन्नतिको व्यवस्था छैन। वकालतमा धेरै कानून व्यवसायीहरू स्वतन्त्र रूपमा काम गरिरहेका हुन्छन्। विदेशमा जस्तो नेपालका अधिकांश ल फर्ममा कार्यरत कानून व्यवसायी कालान्तरमा सोही फर्मको साझेदार बन्ने कुनै व्यवस्था रहेको वा आशा गर्ने अवस्था देखिएन। यद्यपि प्राज्ञिक क्षेत्रमा सैद्धान्तिक रूपमा पदोन्नतिको चरण स्पष्ट भए तापनि प्राज्ञिक क्षेत्रमा समेत कानून व्यवसायीले यथेष्ट चुनौतीहरू भोगिरहेको अनुभव सर्वेक्षण समूहलाई बताइएको थियो। प्राज्ञिक क्षेत्रका चुनौतीहरूले समग्र कानूनी पेसालाई असर गर्ने गर्छ। एक युवा प्राध्यापकले भनेः

"प्राज्ञिक क्षेत्रमा प्रगतिको स्पष्ट मार्ग छ । हामीहरूलाई बढौती हुने तहहरूका बारेमा थाहा छ तर विश्वविद्यालयहरू सङ्कीर्ण छन् । उनीहरूलाई परिवर्तन स्वीकार्य छैन । कनिष्ठ सहकर्मीहरू यथास्थितिमै रुमल्लिने प्राज्ञिक क्षेत्रको काम गर्ने संस्कृति जस्तो लाग्छ । समयमा कुनै लचकता (Flexibility) छैन । हामी हप्तामा १२ घण्टाभन्दा बढी कक्षा सञ्चालन गर्छौं । वरिष्ठ प्राज्ञिकहरू व्यवस्थापन समयका चक्रमा फसे जस्तो लाग्छ । उहाँहरूले नयाँ विचारहरू र शैलीप्रति उदार छौँ भने तापनि वास्तवमा हाम्रो विचारहरूलाई महत्त्व दिइन्न । हामी निरुत्साहित छौँ । प्राज्ञिक क्षेत्रमा स्थापित हुने प्राज्ञहरूले आफूहरूलाई कसरी न्याय (Justify) गरिरहनुभएको छ ? प्राज्ञिक योगदानले वा केवल कुनै काममा बिताएको समयले (Through their scholarly contributions and not just the amount of years they have spent on the job) । कानून व्यवसायीहरूलाई केही हदसम्म मुद्दाहरूका परिणामले मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ । प्राज्ञहरू पनि उहाँहरूले उत्पादन गर्ने विद्यार्थीहरूको स्तरले मूल्याङ्कन हुनुपर्ने हो । के हाम्रा विद्यार्थीहरूले बजारको मागलाई सम्बोधन गर्न सकेका छन् ? केवल कति पेपरहरू लेखेको भरमा मूल्याङ्कन हुनु उचित हुँदैन ।"

एक तिहाइ (३६.४%) युवा कानून व्यवसायीहरूले आउँदा ५ वर्षमा आफ्नै ल फर्म खोल्ने आफ्नो पेसागत उद्देश्य भएको बताए । अरू एक तिहाइ (३२.८%; सं.१०९/३३२)ले आफ्नो अल्पकालीन लक्ष्य कानूनको कुनै क्षेत्रमा विज्ञता हासिल गर्ने उल्लेख गरे । हाल सम्पत्तिसम्बन्धी कानूनमा अभ्यास गरिरहेका कानून व्यवसायीलाई अब वैदेशिक लगानी वा करसम्बन्धी विषयवस्तुमा नयाँ सिप हासिल गर्ने इच्छा भएको पाइयो । राम्रो पारिश्रमिक र पेसागत प्रगतिको सम्भावना भएका क्षेत्रहरूमा कानून व्यवसायीहरूले सिप हासिल गर्ने इच्छा राखेको पाइयो । छोटो अवधिभित्र हासिल गर्ने लक्ष्यहरू धेरै सम्भावित विषयहरूमा बाँडिएका पाइयो । देहायको चित्रमा उल्लेख भए जस्तै तथ्याङ्कीय (Statistical) हिसाबले त्यसको कुनै एक क्षेत्रमा महत्त्व रहेन ।

यसरी यति धेरै मात्रामा उत्तरदाताहरूले '५ वर्षभित्र' आफ्नै ल फर्म खोल्ने रुचि राखेको तथ्यलाई दुई अरू प्रकृति (Set)का प्रतिक्रियाहरू बुझ्न मदत गर्छ : पेसागत महत्त्वाकाङ्क्षाबारे सकारात्मक उत्तरहरू (यद्यपि धेरै थोरै बढुवा वा अग्रताका अवसरहरू देखिएका छन्) र पेसागत सन्तुष्टिबारे । धेरै उत्तरदाताहरूले सर्वेक्षणमा पेसागत सन्तुष्टि पाएको उल्लेख गरे भने समूहलक्षित छलफलका क्रममा र सामान्य गफ गर्दा पनि पेसागत सन्तुष्टिबारे नकारात्मक प्रतिक्रिया दिए । यस्तो असंलग्नता पाउँदा हाम्रो टोलीलाई सुरुमा आश्चार्य लागेको थियो तर यसबाट के बुझ्न सकिन्छ भने यति धेरै युवा कानून व्यवसायीहरूले आफ्नै छुट्टै अभ्यास गर्ने योजना बनाएका रहेछन् । छोटो समयका लागि असन्तुष्टि र नराम्रो वातावरणमा काम गर्न स्वीकार्य हुन सक्छ यदि यो केवल एउटा चरण हो भने र यसपछि धेरै स्वतन्त्रता र सन्तुष्टि मिल्छ भने । समूहलक्षित छलफलका क्रममा एक सहभागीले यस्तो कुरा गरे, *"अग्रजसँग काम गर्दा मलाई धेरै काम गर्न दिइन्थ्यो । समय धेरै सीमित हुन्थ्यो अनि काम सक्नै पर्ने तर अग्रजबाट कसरी काम गर्ने भन्ने निर्देशन कुनै पनि पाइँदैनथ्यो । अग्रजलाई पैसा कमाउन मदत पुऱ्याउन मैले काम गरिरहेको छु भन्ने मलाई लाग्थ्यो । तर मेरो तलब मासिक हिसाबले निश्चित हुन्थ्यो । यतिखेर मलाई लाग्यो मैले आफ्नै फर्म सञ्चालन गर्नु उचित हुन्छ । यसले गर्दा आफ्नो समय अनुकूल मिलाई काम गर्न मलाई सजिलो हुन्थ्यो।*

यससँग मिल्दोजुल्दो ९०% उत्तरदाताहरूले उनीहरू नेतृत्व गर्ने महत्त्वाकाङ्क्षा राखेका छन् भन्ने उल्लेख गरेका थिए । त्यसैले उनीहरूले नेत्तृत्व गर्न सक्ने ठाउँमा पुग्न जरुरी छ भन्ने उल्लेख गरेका थिए । युवा कानून व्यवसायीहरूले व्यावसायिक सञ्जाल विस्तार गर्न जरुरी छ भन्ने पनि बुझेका छन् । सञ्जाल बिस्तार गर्न ३८% ले अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण २८% ले धेरै महत्त्वपूर्ण र २९% ले महत्त्वपूर्ण छ भनेका थिए । यस क्षेत्रमा धेरै महत्त्वाकाङ्क्षी भएका कारण यो परिणाम अरूसँग मेल खान्छ । सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायीहरू महत्त्वाकाङ्क्षी, नेतृत्वको विकासमा अभिलाषा राख्ने र सम्पर्कहरू बिस्तार गर्न जरुरी ठान्ने देखे अनि उनीहरूलाई अरूहरूसँग भेट्ने, मार्गदर्शनको (Mentorship) र यस्ता सिपहरूको विकास गर्ने अवसरहरूको अभाव देखियो । यस परिणामले नेपाल बार एशोसिएसनको तर्फबाट पहल लिएर व्यावसायिकता विकास गर्ने सम्भावना रहेको देखाउँछ ।

युवा कानून व्यवसायीहरूको पेसागत महत्त्वाकाङ्क्षाबारेमा पनि केहि रोचक जानकारीहरू उजागर भए । उनीहरूको महत्त्वाकाङ्क्षासम्बन्धी सोधिएको सामान्य प्रश्नमा विविध प्रतिक्रियाहरू पाइए । ३३२ उत्तरदाताहरूमध्ये ४७.८९% (सं.१५९)ले न्यायाधीश हुने इच्छा देखाए- ४९.०५% (सं.७८) महिलाहरू र ५०.९४% (सं.८१) पुरुषहरू । त्यसैगरी थप ३५.२४% (सं.११७, पुरुष

८२, महिला ३५) उत्तरदाताहरू (८२ पुरुषहरू र ३५ महिलाहरू)ले वरिष्ठ अधिवक्ता हुने महत्त्वाकाङ्क्षा राखेको पाइयो । केवल ५% (सं.१८) सहभागीहरूलाई ल फर्ममा साझेदारी गर्ने इच्छा भएको पाइयो । १३.६१% (सं.१२) सहभागीहरूले प्राध्यापक हुने इच्छा गरेको पाइयो भने २.१७% (सं.९) उत्तरदाताहरूलाई राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थामा रुचि भएको पाइयो । समग्रमा हेर्दा महिला कानून व्यवसायीहरूले न्यायाधीशको पेसालाई प्राथमिकतामा राखेको पाइयो । पुरुष कानून व्यवसायीका हकमा न्यायाधीश र वरिष्ठ अधिवक्ता दुवै हुने रुचि राखेको पाइयो । पुरुषहरू तथा महिलाहरूले इच्छाएका प्रमुख पेसाहरू तल उल्लेख गरिको छ :

पुरुष युवा कानून व्यवसायीहरूले इच्छाएका प्रमुख पेसाहरू		**महिला युवा कानून व्यवसायीहरूले इच्छाएका प्रमुख पेसाहरू**	
वरिष्ठ अधिवक्ता	१९१ मध्ये ८२ (४२.९३%)	न्यायाधीश	१४१ मध्ये ७८ (५५.३२%)
न्यायाधीश	१९१ मध्ये ८१ (४२.४०%)	वरिष्ठ अधिवक्ता	१४१ मध्ये ३५ (२४.८२%)
ल फर्मको साझेदार	१९१ मध्ये १० (५.२३%)	ल फर्मको साझेदार	१४१ मध्ये ८ (५.६७%)
अरू	१९१ मध्ये १० (५.२३%)	राष्ट्रिय/ अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाका प्रमुख	१४१ मध्ये ७ (४.९६%)
प्राध्यापक	१९१ मध्ये ६ (३.१४%)	अरू	१४१ मध्ये ७ (४.९६%)
राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाका प्रमुख	१९१ मध्ये २ (१.०५%)	प्राध्यापक	१४१ मध्ये ६ (४.२६%)

सिपको आवश्यकता र विकास

हाल धेरै जस्ता ल कलेजका विषयहरू अङ्ग्रेजीमा, अङ्ग्रेजी र नेपालीमा सञ्चालन भइरहेका छन् : धेरैजसो अङ्ग्रेजीसँग पूरक (Supplementary) नेपाली कक्षाहरू । यथार्थमा मुद्दाको प्रकृति, कार्यविधि तथा अदालतका प्रशासनिक कार्यहरू ऐतिहासिक हिसाबमा नेपाली भाषा (अङ्ग्रेजी सरकारी कामकाजका लागि आधिकारिक भाषाका रूपमा हालसम्म नतोकिएको हुँदा)मा नै सञ्चालन हुँदै आएकाले नेपालको कानून व्यवसायक्षेत्रमा अन्तर्राष्ट्रिय सेवाग्राही वा अवसर खासै धेरै विद्यमान भएको देखिँदैन । यहाँ याद गर्नुपर्ने महत्त्वपूर्ण कुरा के छ भने नेपालका धेरैजसो ल कलेजहरूमा कानून शिक्षा अङ्ग्रेजी भाषामै अध्यापन गर्दै आइएको छ, जसका कारण कानून व्यवसायमा प्रवेश गर्दा नवप्रवेशीहरूले भाषागत चुनौतीको सामना गर्ने गरेका छन् । यसै कारणले उत्तरदाताहरूलाई मस्यौदा गर्न, टाइप गर्न र कानूनी कुराहरू लेख्न अङ्ग्रेजीमा भन्दा नेपालीमा कति सहज महसुस हुन्छ भन्ने प्रश्न सोधिएको थियो । सर्वेक्षणको नतिजाबाट युवा कानून व्यवसायीहरू दुवै भाषामा कानूनी लेखन गर्न सक्ने आत्मविश्वास भएको प्रतिक्रिया सर्वेक्षण समूहले प्राप्त गर्‍यो ।

यस्तो विश्वास उल्लेख भए पनि अभ्यास गरेको देखिँदैन । भाषामा निपुणता र व्याख्या गर्न सक्ने दखल कानूनी पेसाको आधार हो तर युवा कानून व्यवसायीहरूलाई शिक्षा दिने र सुपरिवेक्षण गर्ने, समूहलक्षित छलफलका सदस्यहरू र यस अध्ययनको टोलीलाई धेरै युवा कानून व्यवसायहरूको मस्यौदा गर्ने सिप (जस्तै- रिट, फिराद, पुनरावेदन) कमजोर रहेको लागेको छ ।

"मलाई ल कलेजमा अङ्ग्रेजीमा पढाइयो । अदालती अभ्यास भने नेपालीमा हुन्छ । मैले मस्यौदा गरी पढ्दा विद्यालयको विद्यार्थीले लेखेको जस्तो लाग्छ । त्यही भएर म अरूले मस्यौदा गरेका कागजात हेर्छु र त्यसैलाई सार्छु वा त्यही ढाँचालाई अनुसरण गर्छु । यसरी मेरो सिप सुधारिन सक्दैन ।"

दोस्रो कुरा, वकालत, कानून निर्माण र अन्य क्षेत्रहरूको अभ्यास गर्ने भाषा नेपाली छ । प्राथमिक तथा माध्यमिक विद्यालयहरूले तथा ल कलेजहरूले अङ्ग्रेजी भाषामा पढाउने सङ्क्रमणकालीन अवस्थामा छ । ल कलेजहरूका विद्यार्थीहरू आफ्ना अग्रजहरूभन्दा नेपाली भाषामा कम निपुण भएको यसले दर्साउँछ । यसका अतिरिक्त पढाउनेहरूको अङ्ग्रेजी भाषाको स्तर नै कम छ । यसले हाम्रो व्यवसायमा कस्तो असर पार्छ भन्ने कुराले सर्वेक्षण समूह चिन्तित छन् र सर्वेक्षण समूहलाई डर छ, कानून विद्यार्थीहरू र कानून व्यवसायीहरूको मस्यौदा गर्ने र अरू सामान्य सिपहरूलाई यसले सुधार्दैन । सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायीहरूलाई यस क्षेत्रमा काम गर्न कुन कुराले उत्प्रेरित गरिरहेको छ भन्ने जान्न मन थियो तर यस सर्वेक्षणले कुनै निश्चित परिणाम दिएन ।

तालिमका अवसरहरू

नेपाली कानून व्यवसायीहरूको विशेष क्षेत्रमा सिप विकासमा सहयोग गर्ने बार एशोसिएशनलाई स्पष्ट अवसर छ । नेपाल बार एशोसिएशनले व्यक्तिगत आत्मविश्वास र क्षेत्रव्यापी पेसागत सुधार गर्नका लागि पहल वा सहयोग गर्न हस्तक्षेप गरी योगदान गर्न सक्छ । यस सर्वेक्षणका उत्तरहरू स्वविचार गरी र आत्ममूल्याङ्कन (Self reporting) गरेका आधारमा लेखिएको हो । कानून व्यवसायीहरूले उनीहरूको सबल पक्ष बहसपैरवी (३७.७%), मस्यौदा गर्ने (३०%) र अनुसन्धान (१२.१%) रहेको उल्लेख गरे । उनीहरूले अदालतको कार्यविधि पछयाउन (३१.६%), अनुसन्धान गर्न (३०.७%) र मस्यौदा गर्न (१८.७%) ज्यादै चुनौतीपूर्ण लागेको पहिचान गरेका छन् । अनुसन्धान र मस्यौदा गर्ने सिप कुनै पनि कानून व्यवसायीका लागि एकदमै महत्त्वपूर्ण कुरा हो । यी क्षेत्रहरू सबैभन्दा सबलका साथै कमजोर पक्षहरू रहेको कुरा रोचक छ (आश्चर्यजनक नभए पनि) । धैरै अनुपातमा र सङ्ख्यामा उत्तरदाताहरूले अनुसन्धानलाई सबल पक्ष उल्लेख नगरी कमजोरी भएको बताएका छन् ।

बार एशोसिएशनको व्यावसायिक विकास कार्यक्रमले यी क्षेत्रहरूमा सिप प्राप्त गर्न कुनै तरिकाले सहयोगी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्छ । आफैले वा अरू साझेदारहरूमार्फत र अदालती कामकारवाही बुझ्न र छिचोल्न युवा कानून व्यवसायीहरूलाई तालिम दिनुपर्छ तथा सहयोग गर्नुपर्छ । पछि गरिने अनुसन्धानले वा कार्यक्रम विकास गर्ने क्रममा वा हस्तक्षेप गर्ने क्रममा किन अदालती कामकारवाहीहरू छिचोल्न एकदमै चुनौतीपूर्ण हुन्छ भन्ने बुझ्न जरुरी हुन्छ । के यो कर्मचारी वा प्रशासनले सहयोग गर्ने वा नगर्ने कुरा हो वा विद्यार्थीहरू र युवा कानून व्यवसायीहरूलाई प्रशासनिक तथा कानूनी कार्य कसरी गर्ने भन्ने राम्रोसँग नसिकाएर हो भनी बुझ्न जरूरी छ।

हाल विद्यमान अवसरहरू हेर्न खोज्दा उत्तरदाताहरूलाई कुनै किसिमको तालिम उनीहरूलाई उपलब्ध भएको छ भनी सोधिएको थियो। लिखत मस्यौदा गर्ने तालिम र अनुसन्धान कसरी गरिन्छ भन्ने विषयमा तालिम प्राप्त भएको छ ? भनी सोधेका थियौँ । दुई तिहाइजति उत्तरदाताहरूले (६२.७%) कुनै किसिमको व्यावसायिक विकाससम्बन्धी अवसरहरू उपलब्ध भएको उल्लेख गरे । जस्तै- गोष्ठी, कार्यशाला, तालिम, अध्ययनसमूह, थप प्रमाणपत्र । यस्ता अवसरहरू केवल काठमाडौँ उपत्यका (काठमाडौँ, भक्तपुर र ललितपुर)का उत्तरदाताहरूलाई मात्र उपलब्ध छ भन्ने सर्वेक्षण समूहलाई लागेको थियो । वास्तवमा ७३% काठमाडौँका युवा कानून व्यवसायीहरूले पेसागत विकासका अवसरहरू पाएको उल्लेख गरे । केवल २७% ले नपाएको उल्लेख गरे । केही समूहलक्षित छलफलका सहभागीहरूले त्यस्ता अवसरहरू बारका नेतृत्ववर्ग वा कार्यक्रम सञ्चालन गर्नेहरूसँग पहुँच भएकालाई मात्र उपलब्ध हुने चिन्ता व्यक्त गरे ।

"म उच्च अदालत बारको सदस्य हुँ । म हाल ल कलेजमा प्राध्यापन गर्छु तर मैले बार एशोसिएशनको कुनै सूचना प्राप्त गर्दिनँ । तपाईंले कानून व्यवसायी एकेडेमीको योजनासम्बन्धी कुरा गर्नुभयो । मैले यो पहिले कहिल्यै सुनेको थिइनँ । कसरी हामीले प्राज्ञिक क्षेत्रमा काम गर्ने भनेर कसैलाई पनि यस योजनाबारे जानकारी छैन । के उनीहरूले प्राज्ञिक क्षेत्रलाई किनारा लाउन खोजेका हुन् ? न्यायाधीश, प्राध्यापक, कानून व्यवसायी सबैलाई मैले एलएलएम गरेको छु, मैले कुनै विषय पनि पढाउन सक्छु भन्ने अहम् रहेको छ ।"

यस टोली प्रशिक्षकहरू, प्रशिक्षण सञ्चालन गर्नेहरू बार एशोसिएशनलाई यस्तो नहोस् भनेर प्रोत्साहन गर्छन् । केही समयअगाडि नेपाल बार एशोसिएशनले अनलाइन सत्रहरू सञ्चालन गरेको थियो । नेपालभरका कानून व्यवसायीहरूले विभिन्न विषयहरू सिक्ने अवसर पाए । यो सकारात्मक परिवर्तन हो । एउटा युवा कानून व्यवसायीले यसरी औँल्याए, *"अनलाइन सत्रमार्फत बारले सञ्चालन गरेको*

सिकाइसत्र केवल काठमाडौँमा सीमित रहेन । यस्ता सत्रहरू सिकाइका लागि ठुलो मञ्च (Platform) भएका छन् ।"

साथै, काठमाडौँबाहिरका कानून व्यवसायीहरूसँगको गहन छलफलका क्रममा अर्थपूर्ण, प्राविधिक, तालिमहरूको अपर्याप्तता रहेको पाइयो । विशेष गरी विशिष्टीकृत प्रकृतिका तालिमहरू सञ्चालन हुन नसकेको पाइयो । उदाहरणका लागि, एउटा उत्तरदाताले यस्तो कुरा व्यक्त गरे : *"बारले सञ्चालन गर्ने तालिम र कक्षाहरू ल कलेजको पहिलो वर्षको स्तरका छन् । तालिम प्रदान गर्ने बारका कानून व्यवसायीहरूले हामीलाई प्रशिक्षण दिँदा हामी ल कलेजको पहिलो वर्षमा भएको जस्तै हिसाबले पढाउँछन् । कानूनको परिष्कृत (Advance) तालिम नै छैन । आउँदा दिनहरूमा प्रदान गरिने तालिमहरू यस कुरालाई ध्यान दिई अझै उपयुक्त, उन्नत स्तरको, प्राविधिक तालिमहरू गरियोस् भनी हामी आग्रह गर्छौं । विशेष गरी काठमाडौँ उपत्यकाबाहिर यस्ता तालिमहरू आयोजना गरिऊन् ।*

७. ल फर्म सञ्चालन

अनुसन्धान र तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने सिलसिलामा पहिचान गरेको एउटा महत्त्वपूर्ण विषयवस्तु ल फर्म सञ्चालन पनि हो । सर्वेक्षणको क्रममा नेपाल बार एशोसिएसनको युवा कानून व्यवसायी सरोकार समितिसँग को छलफलमा पनि धेरै युवा कानून व्यवसायीहरूले वकालतका लागि एक्लै र आफ्नै प्रयासमा कार्यालय स्थापित गर्न काम गरिरहेको कुरा उठेको थियो । यसलाई सर्वेक्षणको दौरान युवा कानून व्यवसायीहरूले ल फर्म व्यवस्थापन गर्दा सामना गरेका चुनौतीहरूबारे तथ्याङ्क सङ्कलन भएको छ ।

हाम्रो यस अध्ययनले ३३२ युवाहरूमध्ये ३४.९४% (सं.११६)ले आफ्नै ल फर्म सञ्चालन गरिरहेको उल्लेख गरेका छन्। यस प्रतिक्रियाले धेरै युवा कानून व्यवसायीहरू काठमाडौँ उपत्यकामा अग्रज कानून व्यवसायीहरू वा चलिरहेका ल फर्महरूसँग आबद्ध भई सिपको विकास गरिरहेका छन् भन्ने सङ्केत गर्छ । अझै भन्नुपर्दा ३६.४४% युवाहरूको आउँदो ५ वर्षमा आफ्नै ल फर्म खोल्ने महत्त्वाकाङ्क्षा रहेको छ।

यो भाग २ खण्डमा विभाजित गरिएको छ- (क) रोजगारीको अवसर र सेवाग्राहीहरू र (ख) ल फर्म/कार्यालयका स्रोतहरू।

रोजगारीका अवसरहरू तथा पक्षहरू /सेवाग्राहीहरू

उत्तरदाताहरू (Respondents)लाई सर्वेक्षणको उद्देश्यसँग मेल खाने प्रश्न सोधिएको थियो : यदि तपाईंको आफ्नो फर्म छ भने तपाईंले अरूलाई रोजगारी दिनुभएको छ ? (प्र.३२) १९४ उत्तरदाताहरूमध्ये ३७.११% ले (सं.७२)ले दिएको छु, ६२.८९% (सं.१२२)ले दिएको छैन भनी मत जाहेर गरेका छन् । छ भन्ने ७२ जनाहरूमध्ये एक तिहाइ २८.५७% (सं.२०) काठमाडौँ उपत्यकाका छन् भने बाँकी दुई तिहाइ (सं.५२) राजधानीबाहिरका छन् । यस प्रवृत्तिले के देखाउँछ भने धेरै काठमाडौँ उपत्यकाभन्दा बाहिरका युवा कानून व्यवसायीहरूले अरूलाई पनि रोजगारीका अवसरहरू प्रदान गरिरहेका छन्।

तपाईंको ल फर्ममा कति जना पूर्णकालीन कर्मचारीहरू छन् भन्ने प्रश्नमा (प्र.३३) २२.५९% उत्तरदातारूले १-३ कर्मचारीहरू, २.४१% ले ४-६ कर्मचारीहरू, १.२०% ले ७-१० कर्मचारीहरू र २.११% ले १० भन्दा बढी कर्मचारी रहेको उल्लेख गरे । तथ्याङ्कले धेरै जस्तो ल फर्महरू अरू कर्मचारीहरूबिना एकल स्वामित्वका रूपमा सञ्चालित छन् (७१.६९%) भन्ने देखाउँछ । यसले के दर्साउँछ भने नेपालमा मध्यम तथा ठुला ल फर्महरू स्थापना गर्ने अभ्यास अझै संस्थागत भएको छैन । यसकारण युवा कानून व्यवसायीहरू एक्ले काम गर्न रुचाउँछन् ।

तपाईंको ल फर्ममा कति जना पूर्णकालीन कर्मचारीहरू छन् भन्ने प्रश्नमा (प्र.३३) २२.५९% उत्तरदातारूले १-३ कर्मचारीहरू, २.४१% ले ४-६ कर्मचारीहरू, १.२०% ले ७-१० कर्मचारीहरू र २.११% ले १० भन्दा बढी कर्मचारी रहेको उल्लेख गरे । तथ्याङ्कले धेरै जस्तो ल फर्महरू अरू कर्मचारीहरूबिना एकल स्वामित्वका रूपमा सञ्चालित छन् (७१.६९%) भन्ने देखाउँछ । यसले के देखाउँछ भने नेपालमा मध्यम तथा ठुला ल फर्महरू स्थापना गर्ने अभ्यास अझै संस्थागत भएको छैन । यसकारण युवा कानून व्यवसायीहरू एक्लै काम गर्न रुचाउँछन् ।

ल फर्महरूको आकार मापन गर्न हाल उनीहरूका सेवाग्राहीहरू कति छन् भनी सर्वेक्षण गरियो । प्राप्त प्रारम्भिक परिणामले ३०.४२% फर्महरूसँग ०-२५, १८.०७% सँग २६-५०, ७.५३% सँग ५१-७५, ६.९३% सँग ७६-१०० र १६.५% सँग १०० भन्दा बढी सेवाग्राहीहरू भएको देखायो ।

प्रादेशिक आधारमा पनि तथ्याक संकलन गरिएको थियो । बाग्मती प्रदेशमा १०० भन्दा बढी सेवाग्राही भएका धेरै ल फर्महरू पाइए । बाग्मती प्रदेशमा १९१ उत्तरदातामध्ये ३३ पाइए भने सुदूरपश्चिममा कुनै पनि ल फर्ममा १०० सेवाग्राही भएको पाइएन ।

ल फर्महरूले आफ्नो सेवाग्राहीहरूसँग कति समयको अन्तरालमा अन्तर्क्रिया गर्दा रहेछन् भनेर पनि हेरे। ल फर्महरूमा सेवाग्राहीहरूसँगको

अन्तर्क्रिया केवल आवश्यकताअनुसार गरेको धैरैले उल्लेख गरे । ५०.३०% उत्तरदाताहरूले मुद्दाको प्रकृति वा सुनुवाइको समयका आधारमा सेवाग्राहीहरूसँग अन्तर्क्रिया गर्ने उल्लेख गर्नुभयो भने ३०.७२% ले दिनदिनै अन्तर्क्रिया गर्ने, १२.९५% ले हप्तामा एक पटक गर्ने, ४.२२% ले दुई हप्तामा एक पटक गर्ने र १.८१% ले महिनामा एक पटक सेवाग्राहीहरूसँग अन्तर्क्रिया गर्ने उल्लेख गरे ।

अधिकांश युवा कानून व्यवसायीहरूले वकालत पेसामा प्रवेश गर्नुको मुख्य उत्प्रेरणा अर्थोपार्जन हुने कारण भनी उल्लेख गरे । सर्वेक्षणमार्फत सर्वेक्षण समूहले सेवाग्राहीहरूले शुल्क दिने अभ्यास के कस्तो रहेछ भन्ने समेत अध्ययन गरे । सेवाग्राहीहरूले उत्तरदाताहरूलाई समयमै शुल्क दिने गरेका छन् कि छैनन् (प्र.५४) र शुल्क पाउन ताकेता गर्नुपर्छ कि पर्दैन भन्ने प्रश्न सोधिएको थियो । सर्वेक्षणले ४९.४०% लाई समयमै शुल्क पाउन गाह्रो भएको र ४२.१४% लाई सहज भएको देखायो । समूहलक्षित छलफलका क्रममा एक सहभागीले शुल्क पाउन कुनै संस्थागत संरचना नभएको निराशा व्यक्त यसरी गरे, "म कानूनी सल्लाह दिन्छु तर कहिले काहीँ क्लायनटहरूले पैसा दिदैनन् र त्यसतो बेलामा हामीले बारलाई खबर गर्न नि पाउँदैनौँ र आशा मार्नु पर्छ।" उनीहरूले शुल्कको विकल्पमा जिन्सी सामान वा अन्य कुनै वैकल्पिक सेवा लिएका छन् कि भन्ने प्रश्नमा ७७.४१% ले नलिएको उल्लेख गरे ।

ल फर्म /कार्यालयका स्रोतहरू

कार्यालय व्यवस्थापन गर्न पर्याप्त स्रोतहरूको आवश्यकता हुन्छ । सर्वेक्षणले दुई महत्त्वपूर्ण किसिमका स्रोतहरूलाई समीक्षा गरेको छ । फर्म सञ्चालनका लागि प्रविधि र अनुसन्धान गर्ने सामग्रीहरूको सब्स्क्रिप्सन (Subscription)। युवा कानून व्यवसायीहरूले प्रविधि प्रयोग गरेर समयको व्यवस्थापन अर्थपूर्णरूपले गरिरहेका छन्, प्रविधि प्रयोग गरेर आफ्नो कार्यसम्पादन प्रभावकारी बनाइरहेका छन्, अनुसन्धानमूलक जर्नलहरू तथा अरू प्राज्ञिक स्रोतहरूमार्फत आफूलाई अपडेट गराइरहेका छन् भन्ने विषयमा प्रश्नहरू केन्द्रित रहेको थियो ।

फर्म सञ्चालनका लागि सफ्टवेरहरूको प्रयोग गरिन्छ भन्ने प्रश्नको जवाफमा ८५.२४% उत्तरदाताहरूले छैन भन्ने उत्तर दिए । १४.७६% ले संस्थागत सफ्टवेर कार्यस्थलमा चलाएको छ भनेका थिए । तीमध्ये ७१.४३% काठमाडौँस्थित कार्यालयहरू थिए । बाँकी २८.५७% उपत्याकाबाहिरका थिए । समूहलक्षित छलफलका क्रममा धैरै युवा कानून व्यवसायीहरूले उनीहरूको धैरैजस्तो काम फोटोकपी र प्रिन्ट गर्ने हुन्छ भन्ने उल्लेख गरेका थिए । यो हुनुका कारण अदालतमा अझै डिजिटल लिखतहरूको प्रयोग नगरी प्रिन्ट गरेकै कागजहरूको प्रयोग हुन्छ तर कार्यालयहरूसँग प्रिन्ट र फोटोकपी गर्ने स्रोत नभएको कारणले ती कामहरू नजिकैको पसललाई दिने गरिएको छ । कार्यस्थलमा प्यारालिगल (Paralegals)हरू राख्ने संस्कार नभएको र थप सफ्टवेरहरू (जस्तै- लेखाको सफ्टवेर, मानवस्रोत व्यवस्थापन, मुद्दा अभिलेखीकरण र व्यवस्थापन, सम्पादन तथा अरू कागजातसम्बन्धी सेवाहरू)को अभावले गर्दा, युवा कानून व्यवसायीहरूलाई अफिसको फाइलहरू पुऱ्याउने, कागजातको ढाँचा मिलाउने, मस्यौदा टाइप गर्ने, फोटोकपी गर्ने, मिसिल मिलाउने, कागजात स्क्यान (scan) गर्ने आदि कामहरू गराइन्छ ।

कार्यालयले अनुसन्धान गर्ने सामाग्रीहरू (जस्तै- ल जर्नल, अनलाइन सब्स्क्रिप्सन, किताबहरू/व्याख्यात्मक किताबहरू आदि) उपलब्ध गराएका छन् भन्ने प्रश्नमा ५५.७२% (३३२ मध्ये १८५)ले उपलब्ध गराइरहेका छन् भन्ने उत्तर दिएका थिए । युवा कानून व्यवसायीहरूले सबैभन्दा बढी प्रयोग गर्ने सार्वजनिक रूपले प्रकाशित निम्न अनुसन्धानात्मक स्रोतहरू रहेका छन् : नेपाल कानून पत्रिका, सर्वोच्च अदालत बुलेटिन र नेपाल राजपत्र । यी १८५ उत्तरदातामध्ये ५०.८१% (१८५ मध्ये ९४) काठमाडौँमा व्यवसाय गरिरहेका छन् । यसले तुलनात्मक रूपमा काठमाडौँका युवा कानून व्यवसायीहरू अनुसन्धानको अभ्यास गर्ने देखियो । काठमाडौँबाहेकका अरू ठाउँहरूको अभ्यासमा अनुसन्धानमूलक कार्य व्यवस्थित हुन नसकेको पाइयो । अनुसन्धानमा आधारित कार्य गर्ने युवा कानून व्यवसायीहरूको अनुसन्धान पादटिप्पणी (Citation)हरूलाई न्यायाधीशहरूले पनि खासै ग्राहयता नदिएको कारणले उनीहरू निरुत्साहित भएको व्यक्त गरे । एक सहभागीले यस्तो उल्लेख गरे, "म नजिर अनुसन्धान गरी न्यायाधीशसामु पे गर्थें तर न्यायाधीशले मलाई भन्नुभयो- *'नजिरहरू ल्याउनु पर्दैन, नजिर साइट गर्ने अभ्यास केवल काठमाडौँको हो ।' त्यसपछि मलाई अनुसन्धान गर्ने मन नै लागेन ।*"

८. जीवनशैलीको सन्तुलन

सर्वेक्षण प्रारम्भ गर्नुपूर्व गरिएका समूहलक्षित छलफलहरूमा धेरै युवा कानून व्यवसायीले आफ्नो पेसाले माग्ने समय र परिश्रमका कारण आफ्नो काम र जीवनशैलीबिचको सन्तुलन (Work Life Balance)मा उल्लेख्य रूपमा असर परेको कुरामा जोड दिएका थिए। अग्रज कानून व्यवसायीहरूले युवा पुस्ताले गरिरहेको काममा आफूले देखिरहेको भन्दा बढी मेहनत गर्नुपर्ने अपेक्षा राख्नुहुन्छ र व्यक्तसमेत गर्नुहुन्छ। यस्तो अपेक्षा राख्नुको पछाडि अग्रजहरूले आफ्नो पेसाको आरम्भमा गरेका सङ्घर्षहरूलाई दृष्टान्तका रूपमा व्यक्त गर्नुहुन्छ। यस्तो अपेक्षा राख्दा अग्रजहरूले आफूले भोगेका चुनौतीहरूसमेत बताउने गर्नुहुन्छ। जस्तै- ज्यादै लामो कार्यालय समय, बृहत् रूपमा स्रोतसाधनको अभाव, थोरै कमाइमा बाँची आफ्नो परिवारसमेत पाल्नुपर्ने, सवारीसाधनको अभावका कारण एक अदालतदेखि अर्को अदालतसम्म हिँडेर जानुपर्ने बाध्यता, अहिले जस्तो काममा सहयोग हुने प्रविधिको अभाव, अग्रज कानून व्यवसायीको श्रमशोषण इत्यादि। काम र जीवनशैलीबिचको सन्तुलनका सम्बन्धमा थप प्रकाश पार्न यस विषयलाई सर्वेक्षण समूहले देहायबमोजिमका तीन मुख्य उपविषयमा विभाजन गरेका छन्- (क) समय व्यवस्थापन (ख) युवा कानून व्यवसायीको जीवनशैली र (ग) मानसिक स्वास्थ्य।

समय व्यवस्थापन

युवा कानून व्यवसायीको पेसामा के कति प्रभावकारी, दक्ष र उनीहरूको समग्र अवस्था के छ भनी राम्ररी बुझ्न यस सर्वेक्षणमा उनीहरूको समय व्यवस्थापनसम्बन्धी सिपहरूका विषयमा प्रश्नहरू समावेश गरिएको थियो। सर्वेक्षणबाट प्राप्त नतिजामा ३७.३५% सहभागीले आफूले वहन गर्नुपर्ने दायित्वभन्दा अतिरिक्त व्यावसायिक जिम्मेवारीसमेत लिने गरेको कुरा थाहा हुन आयो। त्यसैगरी समान प्रतिशत (३७.३५%) सहभागीले कहिलेकाहीँ मात्र थप काम गर्ने गरेको बताए। साथै १४.२% सहभागीले आफूले नियमित रूपमा अतिरिक्त कार्य वा जिम्मेवारी लिने गरेको भनी उल्लेख गरे।

उनीहरूले काम गर्ने औसत साप्ताहिक समयावधिका बारेमा सोध्दा ३८.२५% ले हप्ताको ४०-५० घण्टा काम गर्ने गरेको, २३.४९% ले हप्ताको ५०-६० घण्टा काम गर्ने गरेको जानकारी दिएका छन्। त्यसैगरी १६.२७% ले साप्ताहिक रूपमा ६०-७० घण्टा काम गर्ने गरेको र एक सानो समूह (१६.३३%)ले भने हप्ताको ७० घण्टाभन्दा बढी काम गर्ने गरेको मत जाहेर गरेका छन्। सप्ताहान्तमा युवा कानून व्यवसायीले के कति समय काम गर्दा रहेछन् भनी हेर्दा ३३.४३% ले आफूले प्रायः शनिबार काम गर्ने गरेको, ४१.५७% ले भने कहिलेकाहीँ मात्र काम गर्ने गरेको देखिन्छ। महिला सहकर्मीका तुलनामा पुरुष युवा कानून व्यवसायीले सप्ताहान्तमा ज्यादा समय काम गर्ने गरेको तथ्याङ्क प्राप्त भएको छ। सम्भवत: यसको कारण भनेको परम्परागत नेपाली सामाजिक मूल्यमान्यता हुन् भन्ने सर्वेक्षण समूहलाई लाग्छ, जुन समयमा महिलाहरू घरको काममा बढी व्यस्त रहनुपर्ने वा सप्ताहान्तमा परिवारसँग समय बिताउनुपर्ने कारण हुन सक्छ।

यसका अतरिक्त ५८.७३% सहभागीले तोकिएको नियमित कार्यालय समयभन्दा बढी काम गर्ने गरेको बताए। उनीहरूले बेलुका फर्मको काम घरमा लैजाने गरेका छन् वा छैनन् भन्ने प्रश्नमा २६.४% ले प्रायः लैजाने गरेको र ४७.५% ले भने आवश्यकताका आधारमा लैजाने गरेको बताए। त्यसैगरी यस सर्वेक्षणमा युवा कानून व्यवसायीहरूको काम र जीवनशैलीबिचको सन्तुलनका सम्बन्धमा के धारणा रहेछ भनी समेत सर्वेक्षण समूहले अध्ययन गरे। जवाफमा ४९.७% ले आफ्नो वर्तमान सन्तुलनदेखि आफू सन्तुष्ट रहेको बताए भने केवल १८.६७% ले मात्र आफ्नो हालको सन्तुलनबारे असन्तुष्टि जाहेर गरे।

युवा कानून व्यवसायीको जीवनशैली

कामका अतिरिक्त युवा कानून व्यवसायीको जीवनशैली के कस्तो रहेछ भनी बुझ्न सर्वेक्षण समूहले उनीहरूको समग्र अवस्थाको अध्ययन गर्ने जमर्को गरे। उनीहरूको खानपान, निद्रा, व्यायाम, मनोरञ्जनात्मक गतिविधिमा संलग्न हुने परिस्थितिहरू र तनावमुक्त हुन गर्ने क्रियाकलापको स्वमूल्याङ्कनमार्फत सर्वेक्षण समूहले उनीहरूको समग्र अवस्था बुझ्ने प्रयास गरे।

स्वास्थ्यका लागि सर्वेक्षण समूहले मुख्य रूपमा तीन आधारहरूको पहिचान गर्‍यौं- समयमा खाने, व्यायाम गर्ने र पर्याप्त निद्रा। ७६.८१% सहभागीले आफ्नो खाना खाने समय व्यावसायिक कामका कारण समय समयमा प्रभावित हुने गरेको, १४.४६% ले सधैँ प्रभावित हुने गरेको र ८.७४% ले खाना खाने समयमा कुनै प्रभाव नपरेको भनी मत व्यक्त गरे। व्यायामका सम्बन्धमा २५.३०% ले हप्ताको ३-५ पटक व्यायाम गर्ने गरेको, २०.४८% ले हरेक दिन व्यायाम गर्ने गरेको र १२.६५% ले व्यायाम नगर्ने उल्लेख गरे। निद्राका सम्बन्धमा २५.३०% ले हरेक रात ७-८ घण्टा सुत्ने गरेको, ४५.१८% ले प्रत्येक रात ६-७ घण्टा सुत्ने गरेको तथा २५.९०% ले हरेक रात ५-६ घण्टा सुत्ने गरेको बताए। ३.०१% ले भने आफू प्रत्येक रात ५ घण्टा भन्दा कम सुत्ने कुरा व्यक्त गरे।

८१.९३% सहभागीले बेलाबखत आफ्ना सोखहरूमा (Hobbies) वा मनोरञ्जनात्मक गतिविधिहरूमा बिताउने गरेको बताए भने १५.३६% ले सधैँ र २.७१% भने कहिल्यै आफ्नो सोख र मनोरञ्जनात्मक गतिविधिका लागि समय नछुट्ट्याउने गरेको भन्ने उल्लेख गरे। फुर्सदको समयमा गर्न रुचाउने क्रियाकलापहरू भनी युवा कानून व्यवसायीले उल्लेख गरेका केही उदाहरणहरू यसप्रकार छन्- पढ्न, घुम्न, सङ्गीत सुन्न, कलासम्बन्धी कामहरू गर्न, टिभी हेर्न, सामाजिक सञ्जाल चलाउन, साथीहरू र परिवारसँग समय बिताउन आदि। परिवार र साथीहरूसँग बिताएको समयको सन्दर्भमा तपाईं सन्तुष्ट हुनुहुन्छ त भन्ने हाम्रो प्रश्नमा २८.६१% ले सन्तुष्ट रहेको, १४.४६% ले असन्तुष्ट रहेको र ५६.९३% ले तटस्थ भनी जवाफ दिए।

मानसिक स्वास्थ्य

कानून व्यवसायी स्वस्थ रहने, नरहने कुराले व्यावसायिक कार्यमा ठुलो प्रभाव पार्छ । मानसिक स्वास्थ्यका कारण आइपर्ने चुनौतीका कारण आफ्नो पक्षलाई सक्षम एवम् स्तरीय प्रतिनिधित्व प्रदान गर्ने क्षमतामा ह्रास आउन सक्छ। कानून व्यवसायीको प्रतिबद्धता र कानून व्यवसायको दिगोपना परम्परागत हिसाबमा निजले आफ्ना सेवाग्राही, अदालत तथा जनमानसप्रति वहन गर्नुपर्ने दायित्व आसपाससंग सम्बन्धित हुन्छ। यद्यपि तनावको कारण कानून व्यवसायीले भोग्ने गम्भीर परिणामहरू पहिचान गर्दै यी दायित्व पूरा गर्न आफ्नो हेरचाह गर्नु नै मुख्य सर्त हो भन्ने कुरा प्रस्ट छ। विभिन्न अध्ययनले कानून व्यवसायमा उच्च दरमा अवसाद (डिप्रेसन) र मानसिक स्वास्थ्यका समस्या निरन्तर रूपमा रहेको भनी बताएकामा नेपालका युवा कानून व्यवसायीलाई कतै यस्तै समस्याहरूले सताएको छ कि भनी यस सर्वेक्षणले उजागर गर्ने प्रयत्न गरेको छ। यसै विषयमा केन्द्रित सटिक प्रश्नहरूमार्फत हाल युवा कानून व्यवसायीको मानसिक स्वास्थ्य के कस्तो रहेको छ भनी विभिन्न आयामबाट बुझ्नु यस सर्वेक्षणको एक महत्त्वपूर्ण उद्देश्य हो।

कामसँग सम्बन्धित तनावका विषयमा सोधिएका प्रश्नहरूको प्रतिक्रिया मिश्रित खालका छन्। ३३२ सहभागीमध्ये ४१.६% ले कहिलेकाहीँ तनाव महसुस गर्ने गरेको, ३१.८% ले भने कामसँग सम्बन्धित तनाव विरलै महसुस गर्ने गरेको भनी बताए। तर १६% ले कामको चापका कारण धेरैजसो तनाव भोगेको उल्लेख गरे। अत्यधिक कामको कारण शारीरिक एवम् मानसिक रूपमा गल्नुलाई अत्यधिक थकान (Burnout) भनिन्छ। यस्तो समस्या पनि हाम्रो सर्वेक्षणका क्रममा देखा परेको छ। ५४.२% ले कामको चापका कारण अत्यधिक थकान भएको महसुस गरेको भनी स्विकारेका छन्। आफ्नो पेसाका सुरुआती चरणमा रहेका युवा कानून व्यवसायीले (१-२ वर्ष, प्र.७२) यस्तो विचार व्यक्त गरेका छन्- दुई वर्षभन्दा बढी पेसामा आबद्ध भइसकेका युवा कानून व्यवसायीले समेत सोही प्रकृतिको तर झनै उच्च तहको अत्यधिक थकान महसुस गरेको भनी व्यक्त गरे। ६-१० वर्षदेखि पेसामा आबद्ध रहेका मध्ये ५६.४५% सहभागीहरूले अत्यधिक थकान महसुस गरिरहेको बताए। यसका अतिरिक्त पेसामा १० वर्षभन्दा लामो समयदेखि आबद्ध ६०% सहभागीले थकान तथा अरू सहकर्मीसँग टाढिएको महसुस भएको कुरा व्यक्त गरे।

कामसँग सम्बन्धित चिन्ताको विषय पनि सर्वेक्षण समूहले अध्ययन गरे। ५१.८% सहभागीले कहिलेकाहीँ कामसम्बन्धी चिन्ता लाग्ने, १९.९% ले प्रायः चिन्ता लाग्ने तथा १६% ले कामका कारण विरलै चिन्ता लाग्ने राय व्यक्त गरे। तनाव व्यवस्थापन गर्न के कस्तो क्रियाकलाप गर्नुहुन्छ भन्ने सन्दर्भमा ४६.१% ले तनाव व्यवस्थापन गर्ने क्रियाकलापमा बेलाबखत सहभागी हुने गरेको बताए भने ३२.३% ले प्रायः त्यस्ता किसिमका कार्यक्रममा सहभागी हुने गरेको बताए।

सर्वेक्षणको तथ्याङ्कले युवा कानून व्यवसायीमा केही मात्रामा तनाव र चिन्ता रहेको जनाए तापनि ९७% सहभागीले मानसिक स्वास्थ्यसम्बन्धी समस्या सुल्झाउन कहिल्यै मनोचिकित्सक (Therapist)लाई नभेटेको र औषधीसमेत सेवन नगरेको बताए।

तनाव व्यवस्थापन गर्न मदत गर्ने सहायता प्रणाली (Support systems)ले यस सन्दर्भमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको देखिन्छ। सहभागीमध्ये ६०.५% ले आफ्नो सहायता प्रणाली रहेको भनी स्वीकार गरे भने १६.७% ले सहायता प्रणाली बिलकुलै छैन भनी मत जाहेर गरे। तर ६.०२% ले भने आफूसँग आवश्यक सहायता प्रणाली छैन भनी जनाए। दह्रो सहायता प्रणाली भएको कारण नेपालको संस्कृतिमा घनिष्ठ सामाजिक एवम् पारिवारिक सम्बन्धको कारण हो भन्ने स्पष्ट छ। तनावपूर्ण अवस्था एवम् दुःखकष्टको समयमा एकअर्कालाई भावनात्मक सहयोग गर्नु हाम्रो नेपाली समुदायको पुरानै चालचलन हो।

युवा कानून व्यवसायीको आफ्नो समग्र शारीरिक स्वास्थ्यको मूल्याङ्कन गर्ने सम्बन्धमा ५९.०४% सहभागीले आफ्नो स्वास्थ्य अवस्था ठिकै छ भनेको देखिन्छ भने ३५.२४% ले राम्रो र केवल ५.७२% ले नराम्रो छ भनी बताएको देखिन्छ। आफ्नो समग्र मानसिक स्वास्थ्यको मूल्याङ्कन गर्ने सम्बन्धमा ५०.६% ले राम्रो, ४४.६% ले ठिकै एवम् ४.८% ले नराम्रो रहेको भनी उल्लेख गरेका छन्। सर्वेक्षणको समग्र जवाफहरूको अध्ययन गर्दा नेपाली युवा कानून व्यवसायी मानसिक एवम् शारीरिक रूपमा स्वस्थ रहेको अवस्था छ। आफ्नो तनाव व्यवस्थापन गर्न उनीहरूसँग सहायता प्रणाली रहेको देखिन्छ र यसका साथै काम र जीवनशैलीबिच सन्तुलनसमेत कायम गरेको स्थिति छ।

९. आर्थिक अवस्थाको यथार्थ

नेपालमा युवाको ठुलो चिन्ताको विषय भनेको उनीहरूले नेपालमा बसेर आफ्नो र परिवारको जीवन धान्न सक्ने पर्याप्त कमाइ गर्न सक्तैनन् । यसको परिणाम धेरै युवाहरू नेपालबाट विदेश पलायन भइरहेका छन् । धेरै क्षेत्रहरू, जस्तै- चिकित्सा विज्ञान, इन्जिनियरिङ, सूचना प्रविधि, आर्किटेक्चर, लिवरल आर्ट्सको सिप विश्वका फरक देशहरूमा प्रयोग गर्न सकिन्छ । तर कानूनको अध्ययन र वकालत पेसामा लागु हुने सिप विशेष गरी त्यही देशको क्षेत्राधिकारभित्र वा शैक्षिक उपाधि प्राप्त गरेको देशसम्म सीमित हुन्छ । युवा कानून व्यवसायीहरू देश छाडेर जाने विकल्प कमै भएका सन्दर्भमा यस विषयले युवा कानून व्यवसायीहरूको आर्थिक यथार्थलाई खोतल्न खोजेको छ । यो भाग दुई विषयवस्तुमा खण्डित गरिएको छ- (क) युवा कानून व्यवसायीहरूको हालको अवस्था र (ख) युवा कानून व्यवसायीहरूको आफ्नो आर्थिक अवस्थाबारे शोच र महत्त्वाकाङ्क्षा ।

युवा कानून व्यवसायीहरूको वर्तमान आर्थिक अवस्था

कानूनको विद्यार्थी रहँदा ल कलेजमा अग्रज कानून व्यवसायीहरूले बारम्बार कानून व्यवसायीहरूको आम्दानीलाई यसरी वर्णन गर्नुभएको छ, *''सुरुआती वर्षहरूमा काम पनि नहुने पैसा पनि नहुने स्थिति हुन्छ, त्यसपछिका केही वर्ष काम मात्र हुन्छ, पैसा हुँदैन । त्यसपछि केही काम हुन्छ, केही पैसा । त्यसपछि पैसैपैसा हुन्छ र काम हुँदैन ।''* युवा कानून व्यवसायीहरूले पाउने पारिश्रमिकबारे बुझ्न पहिले सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायीहरूको आम्दानीको विकास क्रम बुझ्न खोजे ।

उत्तरदाताहरूले (५७.८३%, सं.१९२) कुनै पारिश्रमिक नपाई पेसाको सुरुआत गरेको चिन्ताको विषय हो । झन्डै एक चौथाइ उत्तरदाताहरूले (२२.५९%, सं.७५) महिनाको रु. १७००० भन्दा कम पारिश्रमिक लिई पेसाको सुरुआत गरेको उल्लेख गरे । रु. १७,३०० श्रम कानूनले उपलब्ध गराउनुपर्ने न्यूनतम पारिश्रमिक हो । ८०.४२% युवा कानून व्यवसायीहरूले न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम पारिश्रमिक लिई आफ्नो पेसा सुरु गरेको उल्लेखनीय कुरा छ । एउटा युवा कानून व्यवसायीको प्रतिक्रिया यस्तो रह्यो, *''जब स्थापित अग्रज कानून व्यवसायीहरूले नै कानूनले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम हामीलाई तिरेर श्रम कानूनको उल्लङ्घन गरिरहनुभएको छ भने हामीले उहाँहरूबाट व्यवसायले माग गरेको इमानदारिताको मूल्यमान्यताहरूलाई कायम राख्नुहुन्छ भन्ने कसरी विश्वास गर्ने ?''*

सर्वेक्षण समूहले कामको अनुभवका आधारमा आर्थिक अवस्था बुझ्न खोजे। २६० उत्तरदाताहरूको ०-५ वर्षको कामको अनुभव थियो । यीमध्ये ४०.७७% उत्तरदाताहरूले महिनाको पारिश्रमिक रु. २०००० भन्दा कम छ, ३१% ले रु. २०००० देखि रु. ४०००० तथा केहीले अपवादका रूपमा रु. ८०००० सम्म कमाएको पाइयो ।

६-१० वर्ष पेसागत अनुभव भएका जम्मा ६२ उत्तरदाताहरू थिए । यी उत्तरदाताहरू मध्ये १२.९% ले महिनाको रु. २०,००० भन्दा कम कमाउँछन्, २९.०३% (सं.१८)ले. रु. २०,०००-४०,०००, ३२.२६% (सं.२०)ले रु. ४०,०००-८०,००० र २५.८१% (सं.१६)ले रु. ८०,००० भन्दा बढी कमाएको उल्लेख गरे ।

१० वर्षभन्दा बढी पेसागत अनुभव भएका युवा कानून व्यवसायीहरूको तथ्याङ्क पनि सर्वेक्षण समूहले विश्लेषण गरेका थिए । सर्वेक्षण समूहले १०% उत्तरदाताहरूले रु.२०००० भन्दा कम कमाएको पायौँ भने ३०% ले रु. २०,०००-४०,०००, २०% ले रु. ४०,०००-६०,०००, १०% ले रु. ६०,०००-८०,००० र ३०% ले रु. १ लाखभन्दा बढी कमाएको पाए।

आम्दानीको विश्लेषण गर्दा पेसामा व्यतीत गरेको समयअनुसार आम्दानी बढेको पाइएन । यसले कानूनक्षेत्रमा वरिष्ठ भएपछि बढी आम्दानी हुन्छ भन्ने पुरानो मान्यतालाई पनि चुनौती दिएको छ । हाम्रो विश्लेषणलाई आम्दानीमा बढौतीसम्बन्धी प्रतिक्रियाले पनि टेवा दिएको छ । सर्वेक्षण प्रतिक्रियाहरूले आम्दानीको बढौतीमा एकरूपता छैन भन्ने इङ्गित गरेको छ । १२% जति उत्तरदाताहरूले वार्षिक रूपले आम्दानीमा बढौती हुन्छ भनी उल्लेख गरेका छन् । ६.९२% उत्तरदाताहरूले २-३ वर्षमा, २.१% ले ४ वर्ष र यसभन्दा बढीमा हुन्छ

भनेका छन् । १९.५७% उत्तरदाताहरूले कामको चापअनुसार आम्दानीमा बढौती हुन्छ भनी उल्लेख गरेका छन् । ५९.३३% युवा कानून व्यवसायीहरूले आम्दानीमा बढौतीसँग सम्बन्ध नरहेको उल्लेख गरे । यी प्रतिक्रियाहरूले कानूनक्षेत्रमा आम्दानीमा वृद्धि कुनै निश्चित प्रकारले हुँदैन भन्ने इङ्गित गरेको हुन सक्छ । धेरै उत्तरदाताहरू कानून व्यवसायीका रूपमा निश्चित पारिश्रमिकका लागि काम नगर्ने भएको कारणले पनि आम्दानीमा वृद्धि उनीहरूसँग सम्बन्धित प्रश्न नभएको हुन सक्छ । सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायीहरू एउटाभन्दा बढी काममा संलग्न रहने गरेका पाए। विभिन्न तथा अनिश्चित आम्दानीका स्रोतहरूका कारणले पनि उनीहरूको आम्दानी तथा बढौती गणना गर्न गाह्रो भएको हुन सक्छ।

समूहलक्षित छलफलका क्रममा काठमाडौँमा बसाइँ सरेका एक युवा कानून व्यवसायीले यस्तो कुरा भने, *"हामीले दुइटा काम गर्नै पर्छ । दुई छाक टार्नका लागि बिहान पढाउने र दिउँसो वकालत गर्ने ।"* अर्का युवा कानून व्यवसायीले यसरी कुरा राखे, *"भाडा तिर्न, घरलाई चाहिने सरसामान किन्न र इन्धनका लागि तिर्दा मेरो मासिक खर्च रु. ५०,००० जति हुन्छ । वकालत मात्र गरेर मलाई काठमाडौँमा बस्न सम्भव छैन । त्यसैले म अतिरिक्त व्यवसाय (Side business) गर्छु, जहाँबाट मलाई थप सहयोग मिल्छ ।"*

युवा कानून व्यवसायीहरूको आफ्नो आर्थिक अवस्थाको बारेमा सोच र महत्त्वाकाङ्क्षा

सर्वेक्षण समूहले यस उपविषयमा युवा कानून व्यवसायीहरूको आर्थिक अवस्थासम्बन्धी धारणा बुझ्न खोजे। झट्ट हेर्दा धेरैलाई आम्दानी चिन्ताको विषय छैन । धेरै (७५.६%)ले कहिलेकाहीँ, विरलै वा केहीले आम्दानीको कारण तनाव निम्तिएको छ भने । २४.४% ले यस तनावको कारण धेरैजस्तो वा सधैँ रहेको उल्लेख गरे । १९.५% ले आफ्नो हालको आम्दानीसँग सन्तुष्ट भएको उल्लेख गरे ।

सर्वेक्षण समूहले कति हदसम्म युवा कानून व्यवसायीहरूलाई हालको आम्दानी ठिकै लागेको हेर्न खोजे। परिणाम विरोधाभासपूर्ण छ । एकातर्फ, आधीभन्दा केही बढी उत्तरदाताहरू (५५.४२%, सं.१८४)लाई उनीहरूको समयअनुसार पर्याप्त पारिश्रमिक नपाएको भन्ने लागेको उल्लेख गरे । अर्कातर्फ, धेरै ७१.६८%, (सं.२३८) उत्तरदाताहरूलाई उनीहरूको आम्दानी ठिकै लागेको पाइयो । ७.५३% (सं.२५) उत्तरदाताहरूलाई आम्दानी राम्रो लागेको पाइयो । एक चौथाइ २०.७८% (सं.६९)भन्दा कम उत्तरदाताहरूलाई उनीहरूको आम्दानी कम लागेको र चित्त नबुझेको पाइयो । आफ्नो आम्दानी ठिकै लागेका युवा कानून व्यवसायीहरूमध्ये एक चौथाइको आम्दानी उच्च प्रतिशत (Percentile) नरहेको रोचक कुरा छ । उदाहरणका लागि, आफ्नो आम्दानी ठिकै लाग्ने २७.७३% (सं.६६/२३८) उत्तरदाताहरूको आम्दानी मासिक रु. २०,००० भन्दा कम रहेको छ ।

धेरै युवा कानून व्यवसायीहरूले आफ्नो आम्दानी ठिकै छ भनी उल्लेख गरे पनि सर्वेक्षण समूहले उनीहरूले बढी पारिश्रमिक शुल्क वार्तामार्फत पाउन सक्ने सक्षमतालाई अध्ययन गर्न खोजे। "के तपाईंले शुल्क/पारिश्रमिक बढाउन वार्ता गर्नुभएको छ ?" भन्ने प्रश्नमा ७१.६९% (सं.२३८)ले छैन भने । उनीहरूको यस्तो वार्ता गर्ने अनुभवको अभावमा पनि ४८.१९% (सं.१६०) उत्तरदाताहरूसँग वार्तामार्फत शुल्क/पारिश्रमिक बढाउन सक्छौँ भन्ने आत्मविश्वास रहेको पाइयो ।

१०. सन्तुष्टि

प्रस्तुत सर्वेक्षणमा सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायीको पेसागत सन्तुष्टिसमेत अवलोकन गऱ्यौँ। सर्वेक्षणका प्रश्नहरूका जवाफमा ९६.०८% भन्दा धेरै सहभागीले पेसागत सन्तुष्टिका सम्बन्धमा पारिश्रमिक/शुल्क महत्त्वपूर्ण पाटो भएको उल्लेख गरेको देखिन्छ। यस हिसाबमा पेसागत सन्तुष्टि र पारिश्रमिक/शुल्क एकअर्काका परिपूरक हुन् भन्ने देखिन्छ। समग्रमा सर्वेक्षणका ४८.७९% सहभागीहरू आफ्नो वर्तमान पेसा/रोजगारीबाट सन्तुष्ट वा धेरै सन्तुष्ट रहेको देखिन्छ। अर्कातर्फ १०.५% (सं.३५) सहभागी आफ्नो हालको पेसा/रोजगारीसँग असन्तुष्ट रहेका छन्। रोचक तथ्याङ्क के छ भने असन्तुष्ट रहेका युवा कानून व्यवसायीहरूमध्ये ७१.४३% (सं.२५)ले पाँच वर्षको स्नातक उपाधि प्राप्त गरेका रहेछन्। पेसामा सुरुका पाँच वर्षका दौरानमा अभ्यासरत सहभागीको असन्तुष्टिदर धेरै पाइयो भने पेसामा दस वर्ष वा सोभन्दा बढी अनुभवी सम्पूर्ण युवाहरू सन्तुष्ट रहेका पाइयो।

समग्र पेसागत सन्तुष्टिको निष्कर्ष जटिल (Complex) एवम् केही हदसम्म विरोधाभसपूर्ण रहेका छन्। उदाहरणका लागि, सहभागीले आफ्नो आम्दानी र पारिश्रमिक आफ्नो पेसागत सन्तुष्टिको स्तरसँग के कसरी जोडेका रहेछन् भनी हेर्दा प्रस्ट हुन्छ। ९६.०८% (सं.३१९) सहभागीले समग्र पेसागत सन्तुष्टिका लागि आम्दानी महत्त्वपूर्ण रहेको बताएका छन्। यसका अतिरिक्त सर्वेक्षण समूहले सर्वेक्षणमा सहभागीहरूको आम्दानीप्रतिको धारणा तथा साथीभाइका तुलनामा आफ्नो आम्दानी कस्तो पाउनुभएको छ भनी प्रश्न गरेका थियौँ। २१.८४% जतिले साथीभाइको तुलनामा आफ्नो आम्दानी ठिकै रहेको बताए। तर दोब्बरजति ४५.१८% सहभागीले (सं.१५०) साथीभाइको तुलनामा आफ्नो आम्दानी कम भएको महसुस गरेको देखिन्छ। यसका अतिरिक्त आफ्नो आम्दानी तुलनात्मक रूपमा कम भएको महसुस गरेको देख्ने ८९.३% (१५० मा १३४ जना) सहभागीहरू ल फर्म तथा वकालतमा सक्रिय युवा कानून व्यवसायी रहेका छन्। ३३.७३% (सं.११२) जति सहभागीले तटस्थ भनी मत जाहेर गरेका छन्।

सर्वेक्षण समूहले सहभागीहरूले कार्यरत पेसामा आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने सम्भावना के कतिको देख्नुभएको छ भनी प्रश्न गरेका थिए। समग्रमा २६.५०% (सं.८८) सहभागीले आफ्नो आम्दानी/पारिश्रमिक बढ्ने सम्भावना नदेखेको बताए। ४१.५७% (सं.१३८) सहभागीले आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने केही सम्भावना रहेको उल्लेख गरे भने ३१.९२% ले हालको पेसामा आम्दानी/पारिश्रमिक बढ्ने धेरै वा ज्यादै धेरै सम्भावना रहेको कुरा व्यक्त गरे।

प्रदेशगत रूपमा अध्ययन गर्दा सहभागीले आफ्नो आम्दानी/पारिश्रमिक बढ्ने कुरामा अन्तर रहेछ वा छैन भनी विश्लेषण गरे। तलको तालिकामा सहभागीले आम्दानी वृद्धि हुने सम्बन्धमा के कस्तो विचार व्यक्त गरेका रहेछन् भनी प्रदेशगत हिसाबमा उल्लेख गरेका छौँ:

प्रदेश	**सहभागी सङ्ख्या**	**आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने ज्यादै न्यून/न्यून सम्भावना**	**आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने मध्यम सम्भावना**	**आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने धेरै वा ज्यादै धेरै सम्भावना**
कोसी	४२	३३.३३%	३५.७१%	३०.९५%
मधेश	३१	२२%	४५.१६%	३२.२६%
बाग्मती	१९१	३१.४१%	४१.८८%	३१.४१%
गण्डकी	२६	१५.३८%	४६.१५%	३८.४६%

लुम्बिनी	२०	३५%	२५%	४०%
कर्णाली	११	२७.२७%	४५.४५%	२७.२७%
सुदूरपश्चिम	११	१८.१८%	६३.६३%	१८.१८%

९६% सहभागीले पेसागत सन्तुष्टिका लागि आम्दानी/पारिश्रमिक एक महत्त्वपूर्ण अवयव हो भनी बताएकामा सबै प्रदेश गरी ३०% जति सहभागीले मात्र पेसामा आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने ठुलो सम्भावना रहेको भनी व्यक्त गरेको आँकडा मननीय छ ।

नेपाल बार एशोसिएशनले विशेष रूपमा ख्याल गर्नुपर्ने कुरा के हो भने अन्य प्रदेशका तुलनामा कर्णाली एवम् सुदूरपश्चिमका युवा कानून व्यवसायी आफ्नो आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने विषयमा ज्यादा निराश छन् । यी क्षेत्रमा सर्वेक्षणमा भाग लिएका सहभागीमध्ये कसैले पनि 'आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने ज्यादै धेरै सम्भावना' देखेको भनी उल्लेख नगरेको हुँदा यो कुरा पुष्टि भइरहेको छ । उनीहरूको अधिकतम अपेक्षा भनेको 'आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने धेरै सम्भावना' मात्र थियो । यो तथ्य अन्य प्रदेशमा कार्यरत युवा कानून व्यवसायीले आफ्नो हालको पेसामा आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने 'धेरै सम्भावना' देखेको भनी उल्लेख गरेको भनाइसँग मेल नखाएको स्थिति छ । अन्य प्रदेशमा आम्दानी/पारिश्रमिक वृद्धि हुने सम्बन्धमा युवा कानून व्यवसायी सजग एवम् आशावादी रही प्रायः सहभागीले मध्यमदेखि उच्च दरमा आम्दानी/पारिश्रमिक बढ्ने अपेक्षा राखेका छन् । यद्यपि सुदूरपश्चिम र कर्णालीका बहुसङ्ख्यक सहभागीले आफ्नो आम्दानी ज्यादै सीमित वा मध्यम हिसाबले वृद्धि हुने देखिरहेको अवस्था छ, जसका कारण युवा कानून व्यवसायीलाई आफ्नो क्षेत्रमा फर्किन वा त्यहाँ गई पेसामा टिक्न चुनौतीपूर्ण रहेको हाम्रो अनुमान छ ।

तुलनात्मक रूपमा पारिश्रमिक वृद्धि नहुने कुरा थोरै सहभागीले व्यक्त गरे तापनि समग्रतामा यो चिन्ताको विषय हो । आम्दानी बढ्ने सम्भावना नहुँदा फर्म/कार्यालयमा कार्यरत युवा कानून व्यवसायीले अन्त्यमा पेसा नै छोड्ने जोखिम बढ्ने कुरा निश्चितप्राय छ । उचित आम्दानी/पारिश्रमिकबिना दैनिक जीवनयापनको खर्च धान्न नसक्ने अवस्था विद्यमान रहिरहने हो भने क्षमतावान् कानून व्यवसायी कानूनको आफ्नो क्षेत्रमा योगदान गर्न असफल भइरहन्छन् । यसले समग्र कानून पेसामा ठुलो क्षति निम्त्याउँछ । युवा कानून व्यवसायीले पेसा छोड्नु वा पेसामा टिक्न नसक्नु समग्र बार एवम् न्यायपालिकाको हार हो भन्ने कुरामा विमति हुन सक्दैन ।

सर्वेक्षणको तथ्याङ्क विश्लेषण गर्न इकोनोमेट्रिक मोडेल्स' (Econometric Model) को प्रयोग

प्रस्तुत सर्वेक्षणका समयमा प्राप्त भएका तथ्याङ्कहरूलाई 'इकोनोमेट्रिक मोडेल्स' (Econometric Model) बनाएरसमेत विश्लेषण गरिएको छ । 'इकोनोमेट्रिक मोडेल्स'को प्रयोग गरी तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्ने विधि नेपालको कानून पेसामा एउटा नयाँ आयाम भए तापनि अनुसन्धानको यो विधि विश्वभर नै प्रयोग गरिँदै आएको छ ।

प्रतिवेदनका निम्न लिखित उपभागमा 'इकोनोमेट्रिक मोडेल्स'को प्रयोगमार्फत गरिएका विश्लेषणहरू प्रस्तुत गरिनेछ, जसअन्तर्गत (क) आर्थिक सन्तुष्टि, उमेर, आम्दानी/पारिश्रमिक एवम् लिङ्गबिचको सम्बन्ध र (ख) मानसिक स्वास्थ्य, कामले निम्त्याउने तनाव, आम्दानी/पारिश्रमिक एवम् कार्यस्थलको वातावरणबिचको सम्बन्ध रहेका छन् । 'इकोनोमेट्रिक मोडेल्स'बाट प्राप्त नतिजालाई प्रतिवेदनको अनुसूची-२ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

आर्थिक सन्तुष्टि, उमेर, आम्दानी/पारिश्रमिक एवम् लिङ्गबिचको सम्बन्ध

मानिस मानसिक एवम् शारीरिक रूपमा स्वस्थ रहनका लागि आम्दानी/पारिश्रमिकले के कस्तो तुलानात्मक असर पार्दो रहेछ भन्ने विषय संसारभर विद्यमान विभिन्न व्यावसायिक क्षेत्रहरूमा व्यापक रूपमा अध्ययन गरिएको विषय हो । यस अध्ययनका लागि परिमाणात्मक विधिको अवलम्बन गरिन्छ तापनि कानून पेसामा यी विषयको एकापसमा कायम अन्तर्सम्बन्धको अध्ययन गर्नु महत्त्वपूर्ण हुन्छ । सर्वेक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्कको प्रयोग गरी यी अन्तर्सम्बन्धको मोडेल तयार पारिएको छ । साथै यस प्रतिवेदनमा आर्थिक सन्तुष्टिका लागि

आम्दानी/पारिश्रमिकको के कस्तो प्रत्यक्ष असर पर्दो रहेछ भनीसमेत खोजीनिती गर्ने प्रयत्न भएको छ । माथि उल्लिखित विषयहरूबिचको अन्तर्सम्बन्धको अध्ययनका लागि प्रयोग गरिएका 'इकोनोमेट्रिक मोडेल्स'को सहायताले उमेरका आधारमा आम्दानी/पारिश्रमिक तथा आर्थिक सन्तुष्टिमा कुनै सीधा असर पर्दो रहेछ कि भनेरसमेत तथ्याङ्क केलाइयो । त्यसैगरी यस विषयलाई लैङ्गिक पहिचानका हिसाबले हेर्दा के कस्तो भिन्नता पाइँदो रहेछ भनेरसमेत अवलोकन गरिएको छ ।

'रिग्रेसन' (Regression) ले एक गणितीय समीकरण प्रदान गर्छ, जसले स्वतन्त्र चर (पूर्वानुमानकर्ता) (Independent Variable) र आश्रित चर (परिणाम) (Dependent Variable) बिचको सम्बन्धलाई परिमाणित गर्न मदत गर्छ । 'रिग्रेसन' मोडेलहरूले स्वतन्त्र चरहरूको मानका आधारमा आश्रित चरको पूर्वानुमान गर्न सक्षम बनाउँछ । यसले चरहरूबिचको सम्बन्धको बल र दिशा (सकारात्मक वा नकारात्मक) पहिचान गर्न मदत गर्छ । उदाहरणका लागि, के आम्दानीको वृद्धिले आर्थिक सन्तुष्टि प्रदान गर्छ ? र गर्छ भने के कति मात्रामा बहुपरिमाण 'रिग्रेसन'द्वारा एकसाथ धेरै चरहरूको प्रभावलाई नियन्त्रण गर्न सम्भव बनाउँछ ? यसले प्रत्येक पूर्वानुमानको आश्रित चरमा हुन जाने पृथक् प्रभाव छुट्ट्याई विश्लेषण गर्न सहज बनाउँछ । उदाहरणका लागि, आम्दानी र आर्थिक सन्तुष्टिबिचको सम्बन्ध परीक्षण गर्दा 'रिग्रेसन'ले उमेर र लिङ्गका भिन्नताहरूलाई नियन्त्रण गर्न सकिन्छ अर्थात् उमेर र लिङ्गका प्रभावले फरक नपार्ने गरी आम्दानी र आर्थिक सन्तुष्टिबिच सम्बन्ध विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

इकोनोमेट्रिक मोडेल

निम्न लिखित तीन इकोनोमेट्रिक मोडेलहरूको अनुमान गरिएको छ :

आर्थिक सन्तुष्टि $= \beta_0 + \beta_1$*(आम्दानी)* $+ \epsilon \longrightarrow$ *समीकरण १ (आर्थिक सन्तुष्टि र आम्दानी)*

आर्थिक सन्तुष्टि $= \beta_0 + \beta_1$*(आम्दानी)* $+ \beta_2$*(उमेर)* $+ \epsilon \longrightarrow$ *समीकरण २ (आर्थिक सन्तुष्टि, आम्दानी र उमेर)*

आर्थिक सन्तुष्टि $= \beta_0 + \beta_1$*(आम्दानी)* $+ \beta_2$*(उमेर)* $+ \beta_3$*(लिङ्ग)* $+ \epsilon \longrightarrow$ *समीकरण ३ (आर्थिक सन्तुष्टि, आम्दानी, उमेर र लिङ्ग)*

उपरोक्त समीकरणमा आर्थिक सन्तुष्टि आश्रित चर हो र आम्दानी, उमेर र लिङ्ग स्वतन्त्र चर हुन् । β_0 भनेको इन्टरसेप्ट हो, जसले जब आम्दानी शून्य हुन्छ, तब आर्थिक सन्तुष्टिको स्थिति देखाउँछ । β_1 , β_2 र β_3 भनेको कोएफिसियेन्टहरू (Coefficient) हुन्, जसले स्लोपहरूको मापन गर्छन्। आम्दानिमा एकाइ वा स्थरको परिवर्तनले आर्थिक सन्तुष्टिको स्थितिमा कति एकाइ वा स्तरको परिवर्तन ल्याउछ भन्ने कुरा coefficient हरूले मापन गर्छन । साथै आर्थिक सन्तुष्टि र आमदानिको सम्बन्धमा उमेर र लिंगले कति प्रभाव पार्छन भन्ने कुरा पनि coefficient ले मापन गर्छन। ϵ भनेको त्रुटि (Error) शब्द हो, जसले आर्थिक सन्तुष्टिमा असर गर्ने सबै पहिचान नभएका वा नाप्न नसकिने प्रभावलाई समेट्छ ।

समीकरण १ भनेको मूल मोडेल हो, जसले आम्दानी र आर्थिक सन्तुष्टिबिचको सम्बन्धलाई देखाउँछ । समीकरण २ लाई उमेरलाई नियन्त्रण चरका रूपमा समावेश गरेर अनुमान गरिएको छ किनकि व्यक्तिको आम्दानीले आर्थिक सन्तुष्टिमा कस्तो असर पुर्‍याउँछ भन्ने कुरा उमेरको भिन्नतामा निर्भर गर्न सकिन्छ । थप, यस सम्बन्धमा लिङ्गको भिन्नतालाई समेट्नका लागि समीकरण ३ लाई लिङ्गलाई नियन्त्रण चरका रूपमा समावेश गरेर अनुमान गरिएको छ ।

उपरोक्त मोडेललाई मात्रात्मक रूपमा अनुमान गर्न 'आर्डिनल लजिस्टिक रिग्रेसन' (Ordinal Logistical Regression) विधि प्रयोग गरिएको छ किनकि यसबाट आश्रित चर 'आर्डिनल' (Ordinal) चरित्रलाई व्यख्या गर्न सकिन्छ । 'लजिस्टिक रिग्रेसन' भनेको एक उन्नत आर्थसांस्कृतिक प्रविधि हो, जसले रेखीय नभएका सम्बन्धहरू र द्वैध परिणामहरूलाई समेट्न सक्छ, यसले वास्तविक संसारका मामिलाहरूको मोडलिङमा लचिलोपन ल्याउँछ । थप, STATA नामक आर्थसांस्कृतिक सफ्टवेरलाई उपरोक्त 'रिग्रेसन' मोडेलहरूको

अनुमान गर्न प्रयोग गरिएको छ किनकि यसले जटिल सम्बन्धहरू वा 'रिग्रेसन' मोडेलहरूको प्रभावकारी अनुमान प्रदान गर्छ ।

परिणाम एवम् विश्लेषण

प्रस्तुत विश्लेषणबाट तथ्याङ्कीय हिसाबमा यो मोडेल अर्थपूर्ण रहेको देखिन्छ । सर्वेक्षणको नतिजाले आम्दानी/पारिश्रमिकले आर्थिक सन्तुष्टिमा प्रत्यक्ष असर पार्ने गरेको देखियो तर यस प्रभावलाई उमेरसमूहका आधारमा हेर्दा भने फरक आँकडा प्राप्त हुन्छ । सबैभन्दा कम आम्दानी/पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने समूह (मासिक रु. २०,००० भन्दा कम)ले आर्थिक सन्तुष्टिका सम्बन्धमा तुलनात्मक रूपमा धेरै नकारात्मक प्रतिक्रिया दिएका छन् । अर्कातर्फ सबैभन्दा धेरै आम्दानी/पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने समूह (मासिक रु. १,००,००० भन्दा धेरै)ले भने आर्थिक सन्तुष्टिका सन्दर्भमा तुलनात्मक रूपमा सकारात्मक जवाफ दिएको देखियो तर यी दुई नतिजाको विरोधाभासका रूपमा मध्यम आम्दानी/पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने समूहले भने मिश्रित प्रतिक्रिया जनाएको देखियो, जसको सङ्ख्या एकदमै कम भएको हुँदा उक्त आँकडाको नतिजाले खासै प्रभाव पार्ने अवस्था रहेको देखिएन ।

मासिक रु. २०,००० भन्दा कम आम्दानी प्राप्त गर्ने युवा कानून व्यवसायीहरूले रु ६०,००० देखि रु ८०,००० कमाउने समूहका तुलनामा आफू आर्थिक रूपमा सन्तुष्ट छु भनी बताउने सम्भावना न्यून रहेको कुरा मोडलको नतिजाले देखाएको छ। यसको ठिक विपरीत सबैभन्दा धेरै आम्दानी गर्ने अर्थात् मासिक रु. १,००,००० भन्दा बढी आम्दानी गर्ने युवाहरू भने आर्थिक रूपमा सन्तुष्ट रहेको अर्थपूर्ण तथ्याङ्क प्राप्त भएको छ । यो तथ्य P-value of 0.027 बाट समेत स्पष्ट भएको छ । सर्वेक्षणको यस निष्कर्षले अन्य समूहका तुलनामा सबैभन्दा धेरै आम्दानी/पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने समूहका युवा कानून व्यवसायीले नै अधिक रूपमा आर्थिक सन्तुष्टि प्राप्त गरेको देखियो ।

यसका साथै २०-२५ वर्ष उमेर समूहका कानून व्यवसायिहरू कम आम्दानी मै पनि सन्तष्ट छन् भन्ने कुरा मोडेलले प्रमाणित गरेको छ । यसका साथै आम्दानिले आर्थिक सन्तुष्टि प्रदान गर्ने बिचारको सन्दर्भमा लिङ्गका आधारमा भिन्नता नभएको पुष्टि भएको छ ।

मानसिक स्वास्थ्य, कामले निम्त्याउने तनाव, आम्दानी/पारिश्रमिक एवम् कार्यस्थलको वातावरण

मानसिक स्वास्थ्यलाई कामले निम्त्याउने तनाव, आम्दानी/पारिश्रमिक र कार्यस्थलको वातावरणले प्रत्यक्ष रूपमा हानि गर्ने गरेको देखिन्छ । उच्च तनाव, अपर्याप्त आम्दानी/पारिश्रमिक तथा नकारात्मक कार्यस्थलको वातावरणका कारण युवा कानून व्यवसायीमा चिन्ता, डिप्रेसन, अत्यधिक थकान देखिने गरेको छ, जसका कारण युवा कानून व्यवसायीका समग्र स्वास्थ्य एवम् व्यावसायिक कार्यसम्पादनको गुणस्तरमा समेत नकारात्मक असर पुगेको छ । यसको ठिक विपरीत कार्यस्थलमा सहयोग एवम् सहकार्यको वातावरण, उचित पारिश्रमिक तथा तनाव व्यवस्थापनको वातावरण भएका युवा कानून व्यवसायीका हकमा भने मानसिक स्वास्थ्य तथा पेसागत सन्तुष्टिमा सुधार भएको पाइयो । विश्वव्यापी रूपमा कानूनी क्षेत्रमा मानसिक स्वास्थ्य एक मुख्य चुनौती रहेको देखिन्छ । यससम्बन्धी तथ्याङ्क ज्यादै सीमित रहे तापनि नेपालका युवा कानून व्यवसायीको अवस्था के रहेछ भनी अन्वेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

इकोनोमेट्रिक मोडेल

निम्न लिखित इकोनोमेट्रिक मोडेलको अनुमान गरिएको छ :

$$\text{मानसिक स्वास्थ्य} = \beta_0 + \beta_1(\text{कामको तनाव}) + \beta_2(\text{आम्दानी}) + \beta_3(\text{कामको वातावरण}) + \epsilon$$

उपरोक्त मोडेलमा मानसिक स्वास्थ्यलाई आश्रित चरका (dependent variable) रूपमा लिइएको छ, जबकि कामको तनाव, आम्दानी र कामको वातावरणलाई स्वतन्त्र चरका (independent variable) रूपमा हेरिएको छ । यस सम्बन्धलाई 'आर्डिनल लजिस्टिक रिग्रेसन' (ordinal logistical regression) प्रयोग गरेर अनुमान गरिएको छ, जुन आश्रित चरको स्वभावसँग मिल्छ । सबै आर्थसांस्कृतिक विश्लेषणहरू STATA १८ सफ्टवेर प्रयोग गरेर गरिएको छ ।

परिणाम एवम् विश्लेषण

पेसामा व्यावसायिक जिम्मेवारीले निम्त्याउने प्रायः तनाव अनुभव गर्ने युवाहरूको मानसिक स्वास्थ्य सबल हुने सम्भावना एकदमै कम हुने देखिन्छ । कामले निम्त्याउने तनाव तुलनात्मक रूपमा कम अनुभव गर्ने (जसअन्तर्गत 'विरलै' वा 'कहिलेकाहीँ' भनी विकल्प दिइएको थियो) युवा कानून व्यवसायीको मानसिक स्वास्थ्यमा समेत तनावले नकारात्मक असर पुग्ने कुरामा विवाद छैन। तर त्यस्तो असर 'प्रायः' तनाव अनुभव गर्ने भनी जवाफ दिएका सहभागीहरूको तुलनामा कम हुने गर्छ । कार्यस्थलमा सहयोग एवम् सहकार्यको वातावरण कायम हुँदा मानसिक स्वास्थ्यमा उल्लेखनीय सुधार हुने गर्छ । सारमा भन्नुपर्दा, मानसिक स्वास्थ्य के कस्तो हुने भन्ने सवालमा कार्यस्थलको वातावरण एक महत्त्वपूर्ण पाटो रहेको देखिन्छ । अर्कातर्फ आम्दानी/पारिश्रमिकले मानसिक स्वास्थ्यमा खासै असर पार्ने देखिएन अर्थात् आम्दानी/पारिश्रमिकभन्दा अन्य अवयव महत्त्वपूर्ण रहेको देखियो । सर्वेक्षणका यी निष्कर्षहरूबाट कामले निम्त्याउने तनावको मानसिक स्वास्थ्यसँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध हुने कुरा औल्याउँदै कार्यस्थलको वातावरण सहकार्य एवम् सहयोगको भावनाले अगाडि बढाई तनाव न्यूनीकरण गर्ने अवस्थाको सिर्जना गर्ने हो भने युवा कानून व्यवसायीको मानसिक स्वास्थ्यमा सुधार गर्न सकिने प्रस्ट छ ।

सर्वेक्षणको समग्र प्रतिबिम्ब

यस प्रतिवेदनको परिचय परिच्छेदमा चर्चा गरिए झैँ युवा कानून व्यवसायीका सम्बन्धमा नेपालभर भएको यो सर्वेक्षण प्रतिवेदन एक नवीनतम अभ्यास हो । सर्वेक्षणको समीक्षा गर्दा के अनुभूति भयो भने नेपालको सन्दर्भमा संस्थागत हिसाबमा सर्वेक्षण गर्ने संस्कृति खासै रहेको देखिन्न । नेपाल जस्तो समाजमा सर्वेक्षण भर्ने संस्कृति एवम् प्रक्रियाको सम्बन्धमा शिक्षित कानून व्यवसायी नै समेत अनभिज्ञ रहेको देखियो । यस अनुरूप सर्वेक्षणका प्रश्नावली सहभागीहरू समक्ष पेश गर्दा सामान्य निर्देशन अपर्याप्त हुन सक्ने देखियो। सर्वेक्षण भर्ने क्रियाकलापको नवीनताले नै पनि कतिपय विरोधाभाषपूर्ण उत्तरहरू प्राप्त हुने अवस्था रहेको हो कि भन्ने प्रश्न विद्यमान रहेको छ।समूहलक्षित छलफल र सर्वेक्षण प्रश्नावलीको नतिजा बिचको विरोधाभाष एवम् अन्तरको कारणले पनि सर्वेक्षण भर्ने कामको नवीनताको प्रभावको अनुमान गरियो। सर्वेक्षणका क्रममा समूहलक्षित छलफल सञ्चालन गर्ने सर्वेक्षण टोलीका सहजकर्ताहरूले तटस्थ र खुल्ला रूपमा प्रश्नहरू सोध्ने र सोही रूपमा सहभागीको उत्तरहरूको विश्लेषण गर्ने प्रयत्न गरेका थिए । अनुसन्धानका पद्धतिले माग गरेबमोजिम सीमित समय र स्रोतको अभावको कारण सर्वेक्षण टोलीले वृहत् गुणात्मक अध्ययन गर्न पाएन तापनि सर्वेक्षण टोलीले अनुसन्धानका विधिलाई सकेसम्म आत्मसात् गर्दै केही गुणात्मक अनुसन्धान पछि मात्र परिमाणात्मक अनुसन्धानको सुरुआत गरेको हो । त्यसैले सर्वेक्षण प्रश्नावली तयार गर्नुअघि केही समूहलक्षित छलफल गरिएको थियो । यी छलफलको परिणामलाई आधार मानी सर्वेक्षण प्रश्नावली तयार गरियो । यसअनुरूप सर्वेक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्क विश्वसनीय रहेको सर्वेक्षण टोलीको विश्वास छ ।

११. भेदभाव र दुर्व्यवहार

सर्वेक्षणको प्रश्नावली र समूहलक्षित छलफलका लागि प्रश्नहरू तयार (Design) गर्ने क्रममा सर्वेक्षण समूहले सचेतनासाथ भेदभाव र दुर्व्यवहारलाई परिभाषित नगर्ने निर्णय लिए। सर्वेक्षण समूहलाई कानून व्यवसायी उत्तरदाताहरूलाई भेदभाव र दुर्व्यवहारको कानूनी परिभाषाको जानकारी छ भन्ने विश्वास थियो । त्यसै कारणले उनीहरूलाई यी अवधारणाहरूका सम्बन्धमा सर्वेक्षण समूहले व्याख्या गरिरहनु परेन । त्यसमाथि भेदभाव र दुर्व्यवहारसम्बन्धी हाम्रो बुझाइ सहभागीहरूलाई प्रभावित गर्नु थिएन । सहभागीहरूले नै स्वतन्त्र रूपमा वर्णन गरेका भेदभाव र दुर्व्यवहारको बुझाइको महत्त्व ज्यादा हुने सर्वेक्षण समूहलाई लागेको थियो । सहभागीहरूले भेदभाव र दुर्व्यवहारलाई दुई छुट्टाछुट्टै अवधारणाका रूपमा के कसरी बुझेका छन् र भेदभाव र दुर्व्यवहारबिचको अन्तर्सम्बन्धलाई के कसरी बुझेका छन् भन्ने उनीहरूको कथनलाई सर्वेक्षण समूहले प्रस्तुत गर्न खोजेका छन्।

सर्वेक्षण समूहले दुर्व्यवहार र भेदभावसम्बन्धी प्राप्त परिणामहरूलाई देहायका तीन विषयवस्तुमा वर्गीकरण गरेका छौँ: (क) दुर्व्यवहार र भेदभावको व्यापकता, त्यसका किसिमहरू (ख) दुर्व्यवहार र भेदभावका घटना घट्ने सम्भावित स्थानहरू (ग) दुर्व्यवहार र भेदभावसम्बन्धी उजुरी दिने तथा समाधान गर्ने संयन्त्रहरू।

दुर्व्यवहार र भेदभावको व्यापकता

सर्वेक्षण र समूहलक्षित छलफलको परिणाम हेर्दा दुर्व्यवहार र भेदभावको मात्रामा एकरूपता छैन । समूहलक्षित छलफलका क्रममा दुर्व्यवहार र भेदभाव व्यापक भएको पाइयो । यो हाम्रो अनुसन्धान टोलीका कानून व्यवसायीहरूको अनुभवसमेत रहेको छ तर सर्वेक्षणले भेदभाव र दुर्व्यवहारलाई त्यति ठुलो समस्याका रूपमा दर्साएको देखिँदैन।

दुर्व्यवहारका हकमा केवल ९.०३% (सं.३०) सर्वेक्षणका उत्तरदाताहरूले साविकको वा हालको काममा दुर्व्यवहारको सामना गर्नुपरेको उल्लेख गरेका छन् । यी ३० उत्तरदाताहरूमध्ये महिलासँग तुलना गर्दा पुरुषले थोरै प्रतिशत बढी, ५३.३% (सं.१६) दुर्व्यवहार महसुस गरेका छन् भने ४६.७% (सं.१४) महिलाले दुर्व्यवहार महसुस गरेको उल्लेख गरेका छन् । सहभागीहरूलाई दुर्व्यवहारसम्बन्धी कुरा गर्न असहज हुन्छ भन्नेबारे सर्वेक्षण समूह सचेत थिए। यस प्रतिवेदनका लागि हाम्रो लक्ष्य कानून पेसामा दुर्व्यवहारको व्यापकता के कति रहेछ भन्ने जानकारी प्राप्त गर्नु थियो । त्यसकारण आफूले भोगेको दुर्व्यवहार मात्र नभई अरूले भोगेको दुर्व्यवहार देख्नुभएको छ ? भन्ने प्रश्न पनि सोधिइको थियो । २१.९८% (३३२ मध्ये ७३)ले अरूलाई दुर्व्यवहार भएको कुरा आफूले देखेको भनी बताए । सर्वेक्षण समूहले समग्रमा सहभागीहरूको जात/जातीय पहिचान र दुर्व्यवहारबिच केही सम्बन्ध छ कि भनी हेर्दा उल्लेखनीय तथ्याङ्क (Statistically significant relationship) प्राप्त भएन । तथ्याङ्कको विश्लेषणले यो कुरा प्रकाशमा नल्याउनु भनेको व्यावहारिक रूपमा जात, जाति, भेदभाव र दुर्व्यवहारबिच सम्बन्ध नै छैन भन्ने चाहिँ कदापि होइन । तर समूहलक्षित छलफल तथा अनुवभले यस विषयमा थप अनुसन्धानको आवश्यकता छ भनी दर्साएको सर्वेक्षण समूहलाई लागेको छ ।

दुर्व्यवहारसम्बन्धी एउटा महत्त्वपूर्ण परिणाम के रह्यो भने दुर्व्यवहार उल्लेख गर्ने ७६.७% (सं.२३/३०) उत्तरदाताहरूले कानून व्यवसाय गरेको केवल ५ वर्षभन्दा कम समय भएको रहेछ । यस तथ्याङ्कले पेसामा जति अनुभवी भइन्छ, त्यति नै दुर्व्यवहारको घटना पनि घट्दै जान्छ भन्ने देखाएको हुन सक्छ । साथै यस तथ्याङ्कले पेसामा लामो समय व्यतीत गर्दा जानी नजानी दुर्व्यवहारलाई पेसाको अभिन्न अङ्गका रूपमा स्विकारेको हुन सक्छ ।

सर्वेक्षणको प्रश्नावलीमा सहभागीहरूलाई के कस्तो दुर्व्यवहारको सामना गर्नुपरेको छ भन्ने विवरण खुलाउने ठाउँ दिइएको थियो । सहभागीहरूले उल्लेख गरेको विवरण सङ्क्षेपमा यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ । उदाहरणका लागि, सहभागीहरूले 'मौखिक दुर्व्यवहार', 'काममा शोषण', 'अग्रजहरूबाट हेपाहा प्रवृति (Dominating nature)' र 'यौनिक दुर्व्यवहार' भनी उल्लेख गरेको देखियो तर यस सम्बन्धमा सहभागीहरूबाट थप व्याख्या भने गरिएको छैन । प्रस्तुत भएका दुर्व्यवहारको सङ्क्षिप्त विवरणलाई विश्लेषण गर्दा

सहभागीहरूले दुर्व्यवहार र भेदभावबिच रहेको अन्तरलाई स्पष्ट रूपमा छुट्ट्याउन नसकेको पाइयो । समूहलक्षित छलफलबाट प्रस्तुत गरिएका सहभागीहरूको भनाइ एकाध अनुभव नभई विभिन्न सहभागीहरूको धारणालाई प्रतिबिम्बित गर्ने भनाइहरू उल्लेख गरिएको छ । केही अनुभवहरू यहाँ प्रसतुत गरीएको छ। जस्तै-

"म मधेसी समुदायबाट आएको हुँ । मैले आफैले भेदभाव सामना नगरे पनि मसँगै काम गर्नेहरूले मेरो समुदायका बारेमा तुच्छ वचनहरू प्रयोग गरेको सुनेको छु ।..."

"सरकारी कार्यालयको प्रशासकीय अधिकृतबाट पक्षको मुद्दाका सिलसिलामा जाँदा 'वकिल दलाल', 'बिचौलिया' जस्ता अपशब्द बोली फोनसम्म नियन्त्रणमा लिइराखेको र पेसागत जीवनमा दुर्व्यवहार गरेको..."

"जुनियर एडभोकेटले प्रायः बहसको चान्स नपाउने..."

समूहलक्षित छलफलका क्रममा सहभागीहरूले अनुभव गरेका दुर्व्यवहारलाई स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरे । जस्तै-

"हामी अदालतको प्रशासनमा काम गर्न जाँदा त्यहाँका कर्मचारीहरू हामीसँग जिस्कने/छेडखानी गर्ने गर्छन् । हामीले पनि जिस्कने/छेडखानी नगरे उनीहरूले हाम्रो काम गरिदिँदैनन् ।"

नेपालको संविधानले लिङ्ग, जातीयता, अशक्तता, उमेर र यौनिक अल्पसङ्ख्यक जस्ता आधारमा गरिने भेदभावलाई निषेध गरेको छ । सर्वेक्षण समूहले यी भेदभावहरू कुन हदसम्म युवा कानून व्यवसायीहरूका लागि समस्या हो भनी नियाल्न खोजे। उत्तरदाताहरूले दुर्व्यवहारभन्दा बढी भेदभाव (२३.७९%, सं.७९) महसुस गरेको पाइयो । महिला र पुरुष (४० पुरुष र ३९ महिला) झन्डै हाराहारी सङ्ख्याले भेदभाव सामना गर्नुपरेको उल्लेख गरेको पाइयो । भेदभाव भएको महसुस गर्ने सबै पुरुषहरूले आफूलाई पहाडिया बाहुनभन्दा फरक समुदायको रहेको उल्लेख गरे । उल्लेखनीय कुरा के पाइयो भने अधिकतम उत्तरदाताहरू ७५.९५% (७९ मध्ये ६०) व्यवसायमा प्रवेश गरेको जम्मा ५ वर्ष भएको रहेछ । यसले अधिकांश उत्तरदाताहरू (२६० उत्तरदाताहरू आफ्नो व्यवसायको पहिलो ५ वर्षमा रहेको) यही उमेरसमूहको रहेको देखाउँछ । यसले के देखाउँछ भने युवा कानून व्यवसायीहरूको पहिलो ५ वर्षको व्यावसायिक यात्रामा उनीहरूविरुद्ध भेदभाव र दुर्व्यवहार हुने जोखिम रहेको छ ।

उत्तरदाताहरूले विशेष गरी तीन विषेशताहरूमा भेदभाव आधारित भएको उल्लेख गरे- लिङ्ग (अधिकतम महिला उत्तरदाताहरूले उल्लेख गरे), जातीयता र उमेर । उमेरका हकमा उनीहरू कनिष्ठ कानून व्यवसायी भएका कारणले भेदभाव भएको पाइयो । यी विशेषतालाई तल व्याख्या गरिएको छ:

लिङ्गका आधारमा भेदभाव

बार काउन्सिलको तथ्याङ्कअनुसार नेपालमा १२% महिला कानून व्यवसायीहरू छन् । कानूनक्षेत्रमा विगतदेखि नै विशेष गरी बहसपैरवी गर्नेहरूमा पुरुषको प्रभुत्व एवम् वर्चस्व रहेको छ । महिला कानून व्यवसायीलक्षित नेपाल बार एशोसिएशनबाट सञ्चालित तालिमहरू पनि बहसपैरवी जस्तो विषयमा केन्द्रित नभई मेलमिलाप तथा मध्यस्थतासम्बन्धी विषयमा मात्र केन्द्रित रहेको गुनसाो छ । नेपाली समाजमा महिला र पुरुषको भूमिकाको वर्गीकरण र उक्त वर्गीकरण हालसम्म पनि अधिकतम रूपमा निरन्तर कायम रहेको हुँदा कानून क्षेत्रमा महिला कानून व्यवसायीलाई भन्दा पुरुषलाई कानूनी पेसा गर्न सहज भइरहेको छ । महिलालाई कानून क्षेत्रमा प्रवेश गर्दा र यस पेसामा कायम रहिरहन सामना गर्नुपर्ने चुनौतीहरू ल कलेजदेखि नै सुरु हुने गर्छ । महिलाहरूसँग गरिएको समूहलक्षित छलफलमा कानून पढ्दै गरेका महिलाहरू र पेसाको सुरुका दिनमा रहेका महिला कानून व्यवसायीहरूलाई यसरी बिहे गर्न र परिवार हुर्काउन पेसा वा पढाइ छोड्न बाध्य पारिएको पाइयो :

"कस्तो वकिल जस्तो बोल्छे ! अलि लेडिज जस्तो भएर बस्नुपर्छ । म बच्चा छँदा मैले यो बारम्बार सुनेँ । मेरा सात पुस्तामा कोही वकिल

भएको रेकर्ड छैन । सुरुमा मैले केही नबुझ्ने भएको कारण म सधैँ कक्षामा जानुपर्छ भन्ठान्थेँ । मैले पढे तापनि सुरुमा बुझ्न एकदमै गाह्रो भएको कारण म हरेक राति रुन्थेँ । ल कलेजमा पढ्दा मेरो बिहे भयो । मैले त्यो वर्ष परीक्षा दिन सकिनँ । मलाई पढ्न मन भए तापनि मैले पढाइलाई निरन्तरता दिन सकिनँ । त्यसपछि मेरा बच्चाहरू भए । पढाइलाई निरन्तरता दिन नसकेको कारण म निराश भएँ । मैले मानिसहरू आउने जाने गरेको देख्थेँ । काम गरिरहेको देख्थेँ । म भित्रैबाट मरिरहेकी थिएँ । आफ्ना सपनाहरू पूरा गर्न सकिरहेकी थिइनँ । पछि नयाँ संविधान आयो । अन्त्यमा मैले आफ्नो पढाइलाई निरन्तरता दिन सकेँ र पूरा पनि गरेँ ।"

"बुहारी भएर आफ्नो मनको इच्छासम्म गर्न पाइन्न तर इच्छा चाहिँ राख्नुपर्छ । ढिलो चाँडो राम्रै हुन्छ ।"

महिलाहरूले कानूनी पेसामा प्रवेश गर्दा निजी ल फर्मभन्दा अरू रोजगारीका माध्यमबाट वकालतमा प्रवेश गर्ने गरेको रोचक तथ्याङ्क रहेको छ । काठमाडौँबाहिरका महिला कानून व्यवसायीहरूलाई प्रारम्भिक चरणमा गैरसरकारी संस्था, अदालतहरूको कानूनी सहायता **दरबन्दी** वा कानून सहायता समिति वा बैतनिक वकिल भई कानून व्यवसायसम्बन्धी काम सिकेको पाइयो । यी निकाय एवम् रोजगारीबाट वकालतसम्बन्धी सारभूत एवम् कार्यविधिगत सिप हासिल गरेपछि मात्र स्वतन्त्र रूपमा वकालतमा प्रवेश गर्ने आत्मविश्वास प्राप्त गरेको देखियो । यस परिणामलाई International Bar Association and New Perimeter को डिसेम्बर सन् २०२३ को अध्ययनले पनि पुष्टि गरेको छ । सर्वेक्षण समूह गएका मध्ये एक प्रदेशमा धेरै जस्तो महिला कानून व्यवसायीहरूले स्वतन्त्र रूपमा वकालत गरेको पाइयो । यसले उनीहरूलाई आफ्नो समय आफै निर्धारण गरी चल्ने स्वतन्त्रता एवम् आम्दानीको प्रशस्त अवसर प्राप्त भएको छ ।

महिला कानून व्यवसायीहरूको प्राथमिकतामा धेरै जस्तो परिवार सम्हाल्ने जिम्मेवारी पर्छ । यसले उनीहरूलाई थप तनाव सिर्जना गर्छ । उनीहरूले घरको जिम्मेवारीका साथसाथै सेवाग्राहीहरू वा समकक्षीहरू, न्यायाधीशहरू, राजनीतिज्ञहरू र अरू सरोकारवाला व्यक्तिहरूसँगको सम्बन्ध विस्तार गर्नुपर्ने आवश्यकता पर्छ । पुरुषहरूको पनि पारिवारिक जिम्मेवारी भए तापनि कुनै पनि पुरुष उत्तरदाताहरूले महिलाहरूको जस्तो घरायसी जिम्मेवारी वहन गरेर पेसामा समय दिन नपाएको भनी उल्लेख गरेको देखिँदैन । पुरुषहरूले कामपछि वा अरू छुट्टीको दिन पनि सम्बन्ध विस्तार गर्ने गरेको तर महिला कानून व्यवसायीहरूले यस्ता कुराका लागि समय पाउने गरेको पाइएन । महिला कानून व्यवसायीहरूले यस्तो समय छुट्ट्याउन प्रयास गर्दै छन् र यस कुरालाई अरू परिवारका सदस्यहरूले बुझी सहयोग गर्न जरुरी छ ।

"बच्चा, घर, परिवारका सदस्यहरू, खाना पकाउने, सरसफाइ गर्ने- यही हो मेरो काम । मेरा श्रीमान् बुझ्ने भएकाले मलाई राम्रो छ । उहाँले मलाई केही मदत गर्नुहुन्छ तर राति अबेरसम्म क्लाइन्टसँग खाएर बस्न सक्तिनँ । मलाई ल फर्ममा साँझ ६ बजेपछि बस्न गाह्रो हुन्छ । मेरा बच्चाहरू स्कुलबाट फर्कन्छन् र मेरो घरमा काम हुन्छ । बिहान म एक हातमा फोन पक्डेर क्लाइन्टसँग कुरा गर्दै खाना पकाउँछु अनि बच्चाहरूलाई स्कुल जान तयार पनि गरिरहेकी हुन्छु । मैले पुरुष सहकर्मीहरूजतिको ल फर्ममा समय दिन सक्तिनँ । म मिसिलहरू सबै जना राति सुतेपछि पढ्छु ।"

महिला कानून व्यवसायीहरूलाई कामको वातावरणमा आइपर्ने चुनौतीहरू पनि महत्त्वपूर्ण छन् । यस अध्ययनका सहभागीहरूले 'इजलासको ध्यानाकर्षण गर्न वा आफूलाई गम्भीरतासँग लिइयोस् भनेर चाहिनेभन्दा बढी मेहनत गर्नुपर्ने' उल्लेख गरे । यस्ताखाले लिङ्गमा आधारित अविश्वास महसुस हुने ल कलेजमा नभई वकालत पेसामा प्रवेश गरेपछि हुने पाइयो । महिलाले निरन्तर रूपमा 'आफ्नो क्षमताका बारेमा कानून व्यवसायीहरूको र सेवाग्राहीहरूको प्रश्न' सामना गर्नुपर्ने हुन्छ । महिला कानून व्यवसायीहरूलाई केटाकेटी जस्तो व्यवहार (Infantilizing) गरिन्छ । पुरुषहरूलाई 'सर' भनी सम्बोधन गरिन्छ भने महिलाहरूलाई 'नानू' र 'बहिनी' भनी सम्बोधन गरिन्छ । महिला कानून व्यवसायीहरूले पुरुष सहकर्मीहरूका तुलनामा कम शुल्क प्राप्त गर्ने गरेको उल्लेख गरे । यसरी उनीहरूको व्यावसायिक हैसियतसँग सम्झौता गरिन्छ । यससम्बन्धी केही उल्लेखनीय अनुभवहरू तल उद्धृत छन् :

"म र मेरो समकक्षीलाई काम दिइएको थियो । ऊ अरू काममा व्यस्त थियो । मैले नै जिम्मेवारी लिएर राम्रोसँग काम गरिरहेको थिएँ । क्लाइन्टसँगको मिटिङमा मैले सबै काम गरे तापनि क्लाइन्टले मेरो पुरुष समकक्षीलाई कामसम्बन्धी सबै प्रश्नहरू सोधिरहेको थियो । यसो

हेर्दा म महिला भएकै कारणले काम गर्नलाई म त्यति गम्भीर नभएको जस्तो देखियो ।"

"जब बारको पदमा चुनाव लड्ने भनेर उनीहरूले मलाई देखे, तब मलाई अयोग्य बनाउन उनीहरूले नियम संशोधन गरे । कुनै पनि पुरुषलाई, जसको मेरो जस्तै व्यावसायिक पृष्ठभूमि थियो, यस पदमा उमेदवारी दिन समस्या भएको थिएन । महिला चुनाव जितेर यस पदमा आउन सक्छिन् भनेर उनीहरूले कहिल्यै सोचेकै थिएनन् ।"

विगत एक दशकमा ल कलेजमा महिला कानून विद्यार्थीहरूको प्रतिशत पुरुषहरूको भन्दा बढी छ । यी महिलाहरूले कानून पेसालाई अँगाल्छन् वा त्याग्छन्, हेर्न बाँकी नै छ । महिला कानून व्यवसायीहरूको सङ्ख्यामा वृद्धि भइरहेको सकारात्मक अवस्थामा महिलाको उपस्थितिले कानून व्यवसायमा के कस्तो परिवर्तन आउँछ भनी हेर्न यस विषयमा आउँदा दिनहरूमा छुट्टै अध्ययन अनुसन्धान भई थाहा हुने नै छ ।

जात र जातीयतामा आधारित भेदभाव

गैरपहाडी, गैरब्राह्मण, क्षेत्री समुदायका सहभागीहरूले जात तथा जातीयतामा आधारित भेदभाव अनुभव गरेको उल्लेख गरे । केही सहभागीहरूले यस्तो उल्लेख गरे :

"न्यायाधीशसमक्ष प्रस्तुत गर्दा हाम्रो नेपाली उच्चारणको लवज हेरिन्छ । श्रीमान्‌हरूले हाम्रो भाषा तथा लवजमा प्रतिक्रिया दिने गर्नुहुन्छ । यस प्रेसरले हामीलाई गाह्रो हुन्छ । बहस गर्ने क्रममा मेरो दिमागमा केही विचार आउँछ तर मैले नेपालीमा व्यक्त गर्न सक्तिनँ । मलाई लाग्छ, मैले अवधी वा उर्दु वा अङ्ग्रेजीमा त्यसलाई राम्रोसँग व्यक्त गर्न सक्छु । "

"तपाई जातीय भेदभावसम्बन्धी मुद्दा लिएर जानुस् अनि न्यायाधीशहरूले भौतिक प्रमाण खोज्नुहुन्छ । तपाईंसँग कस्तो भौतिक प्रमाण हुन्छ ? जातीय भेदभावसम्बन्धी मुद्दाहरूमा पीडितको भनाइलाई विश्वास गर्नुपर्छ भन्ने उदारता पटक्कै देखिँदैन । "

उत्तरदाताहरूका यी प्रतिक्रियाहरूले वकालत पेसामा घट्ने केही दृश्य र अदृश्य दुवै किसिमका भेदभावलाई चित्रण गरेका छन् । एउटा उदाहरणमा प्रमाणहरू कसरी मूल्याङ्कन गरिन्छ भनी उल्लेख गरिएको छ र भोगाइ, अनुभव र चोटलाई प्रमाणका रोहमा अदालतले कसरी चिन्तन गरी प्रमाणमा ग्राह्य र अग्राह्य घोषणा गर्छ । उदाहरणका लागि, धेरै जस्तो न्यायाधीशहरूको पृष्ठभूमि पहाडिया बाहुन र क्षेत्री समुदाय रहेको छ । यद्यपि चोट (Harm)को निर्क्योल गर्न इतिहास, सन्दर्भ र चोटको सूक्ष्म ज्ञान हुनुपर्छ, जुन हालका न्यायाधीशहरूमा नभएको भने उल्लेख गरेको पाइयो । न्यायक्षेत्रमा दलित समुदायको उपस्थितिलाई हेर्दा 'Dignity Initiative'ले प्रकाशन गरेको अध्ययनले **जिल्ला** अदालतका २६२ न्यायाधीशहरूमध्ये जम्मा ३ जना दलित समुदायबाट हुनुहुन्छ । उच्च अदालतका १२७ न्यायाधीशहरूमध्ये जम्मा ३ दलित समुदायका हुनुहुन्छ । दलित न्यायाधीशको न्यूनतम सहभागिताले अरू **प्रमुख (Dominant)** जात तथा जातिका न्यायाधीहरूलाई भन्दा ती न्यायाधीहरूलाई आफ्नो पेसागत सक्षमता प्रमाणित गर्न थप दबाब पर्छ :

"उहाँहरूले मधेसीलाई न्यायाधीश नियुक्त गर्नुहुन्न । जब गरिन्छ, उहाँहरूलाई सबै विवादको दोष लगाउन अगाडि राखिन्छ । गाई काट्छन् ।"

अपाङ्गताको कारणले भेदभाव

अनुसन्धान गर्दाखेरि सर्वेक्षण समूहले अपाङ्गतासम्बन्धी प्रश्नहरू सर्वेक्षण प्रश्नावलीमा प्रत्यक्ष रूपमा नसोधिएको कुरा महसुस गरेपछि अपाङ्गता भएका युवा कानून व्यवसायीहरूको अनुभव समेट्न अत्यन्त जरुरी हुन्छ भनेर केही अन्तर्वार्ताहरू लिइएको थियो । अन्तर्वार्तामा युवा कानून व्यवसायीहरूले अपाङ्गताकै कारणले भोग्नुपर्ने समस्या र चुनौतीहरूका बारेमा वर्णन गरे । समग्रमा कानून व्यवसाय पेसा अपाङ्गतामैत्री नभएको पाइयो । अपाङ्गता भएका युवा कानून व्यवसायीले भोग्नुपर्ने विभिन्न भेदभावहरूको केही चित्रण यहाँ प्रस्तुत छ :

अपाङ्गता विभिन्न किसिमका हुन्छन् । कुनै अपाङ्गता शारीरिक हुन्छ भने कुनै मानसिक हुन्छ । यसैगरी, कुनै अपाङ्गता हेर्दाखेरि देखिन्छ भने कतिपय अपाङ्गताहरू नदेखिने हुन्छन् । यी विभिन्न किसिमका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई कानूनी पेसा र वकालतमा सहजीकरण गर्नका लागि चाहिने आवश्यक नीति तथा पूर्वाधार न बारमा न त अदालतमा रहेको बताइयो । त्यसमाथि अपाङ्गता भएका कानून व्यवसायीलाई गरिने व्यवहार र हेरिने दृष्टिकोण पनि असंवेदनशील र भेदभावपूर्ण रहेको बताइयो ।

कानूनको पढाइ सकिँदा मलाई वकालत नै गर्ने रहर थियो तर मेरो आर्थिक र पारिवारिक स्थिति पनि कमजोर थियो । दुई तीन वर्ष पेसामा थोरै रकम अथवा बिनापैसै काम गरेर परिवार धान्न सक्ने त अवस्थै थिएन न मैले चिनेका कोही आफन्तजन वकालतमा नै थिए, सहयोग र समर्थनका लागि । अपाङ्गता भएको मान्छेलाई पेसामा हिँडडुल गर्न एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा जान अरू व्यक्तिलाई भन्दा महँगो पर्छ किनभने बाटाहरू अपाङ्गतामैत्री छैनन् । ठाउँ ठाउँमा पठाओ चढेर जानुपर्छ, बस चढेर जान सक्ने स्थिति छैन । पेसीको ठेगान हुँदैन । प्रत्येक दिन पेसी सरेर, हटेर अपाङ्गता भएका वकिललाई अदालत आउन अपाङ्गता नभएका वकिलहरूलाई भन्दा महँगो पर्छ । अपाङ्गता भएपछि कुनै पनि ल फर्मले हायरै गर्न नमान्ने, कि ठाउँ छैन भन्ने कि हामीलाई त स्कुटर भएको दौडधुप गर्न सक्ने खालको मान्छे चाहिन्छ, फोटोकपी गर्न सक्ने मान्छे चाहिन्छ भन्ने गरिन्छ । हामीले काम गर्न नसक्ने होइन, लिखत तयार गर्ने, बहस पैरवी गर्ने, अनुसन्धान गर्ने कामहरू सबै गर्न सक्छौँ तर ती कामहरूका लागि हामीलाई कसैले पनि अवसर दिँदैन । हामीले गर्न सक्ने कामका लागि पनि हामीलाई कसैले अवसर दिँदैन ।

वेबसाइट र अनलाइनमा राखिएका सामग्रीहरू पनि हाम्रो पहुँचमा छैनन् । अहिले युनिकोड (Unicode) आएको छ, कम्प्युटरको भोइस रिडिङ (Text -voice)ले पढिदिन्छ तर फेरि प्रायः नोटिसहरू अदालत वा बारका सबै फोटो खिचेर राखेका हुन्छन् अनि हामीले के सूचना आयो भन्ने कुरा पढ्नै सक्दैनौँ । कुनै पनि फोटो सार्वजनिक रूपमा नोटिसका रूपमा राख्दाखेरि अथवा बारको वेबसाइटमा राख्दाखेरि फोटोमा के छ भन्ने कुराको विवरण दिन आवश्यक हुन्छ तर त्यो संवेदनशीलता अझै पनि हाम्रो बारमा छैन । वेबसाइट बनाउँदा पनि अपाङ्गमैत्री बनाउनुपर्ने हो । अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू छन्- वेब कन्टेन्ट एक्सेसिबिलिटी गाइडलाइन (Web content accessibility guidelines) भन्ने नै छ । त्यो फलो गरे वेबसाइटहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिले मात्र होइन, सर्वसाधारण सबैको पहुँचयुक्त हुने थियो ।

आजसम्म बारले अपाङ्गता भएमा कानून व्यवसायमा कसरी काम गर्ने, कसरी पेसामा टिक्ने भन्ने कुराको कुनै पनि तालिम आयोजना गरेको छैन । बारले हामीलाई कतिपय चाहिने उपकरणहरू (जस्तै- External monitor, scanner, braille printer)लोमा दिन सक्छ, अपाङ्गता भएका कानून व्यवसायी र अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई समर्थन गर्ने व्यक्तिहरूको सञ्जाल बनाई बारले एउटा सपोर्ट सिस्टम स्थापना गर्न पनि सक्छ । नेपालमा यस्तो कुनै कदम चालिएको छैन । उता इजलासबाट पनि भेदभाव झेल्नै पर्छ- Attitudinal barrier- क्लाइन्टले पत्याउँदैन । राज्यका तीन ओटै अङ्गमा जाँदाखेरि अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई कहीँ सजिलो छैन तर मेरो अनुभवमा न्यायपालिका अपाङ्गताको सवालमा सबैभन्दा पिछडिएको छ ।

उमेर र अनुभवमा आधारित भेदभाव

उत्तरदाताहरूले आफू उमेर र हैसियतका कारण कनिष्ठ भएकाले व्यवसायमा भेदभाव अनुभव गरेको उल्लेख गरे । यहाँ उल्लेख गर्न के जरुरी छ भने कनिष्ठ कानून व्यवसायीले सम्मान वा समान व्यवहार गर्नुपर्छ भन्ने होइन । तर युवा कानून व्यवसायीहरूले अग्रज कानून व्यवसायीबाट सिक्नुपर्छ र पेसागत अनुभवको पनि कानून व्यवसायमा छुट्टै महत्त्व हुन्छ भन्ने कुरा बुझेका छन् । साथै व्यवसायमा भेदभाव भएको महसुस हुने कारण चाहिँ युवा कानून व्यवसायीले अग्रज कानून व्यवसायी र आफूबिच ज्ञानको अन्तर खासै नपाएको कारणले हो । त्यसैगरी वरिष्ठताको उपाधि ज्ञान र योगदानभन्दा पनि के कससँग निकट रहेको र को कसलाई प्रभाव पारी उक्त उपाधि हासिल गर्न सकिन्छ भन्ने अभ्यासबारे युवा कानून व्यवसायी सचेत रहेकाले उनीहरूले भेदभावको महसुस गर्नुपरेको हो । न्यायाधीशहरूसँग 'अदालतको समयबाहेकको समयमा खानपिन गरेर' वा उनीहरू ल कलेजमा समकक्षी भएको कारणले वा उनीहरूको पारिवारिक वा वैवाहिक सम्बन्ध रहेको वा राजनैतिक आबद्धताका कारणले उनीहरूलाई प्रभावमा पार्न सफल भएको युवा कानून व्यवसायीहरूको बुझाइ छ ।

युवा कानून व्यवसायीहरूले अग्रज कानून व्यवसायीहरूका लागि उहाँहरूको सल्लाह (Guidance)बिना नै मुद्दाको तयारी गर्ने गरेको उल्लेख गरे। यो भेदभाव उहाँहरूको दक्षताभन्दा पनि उमेरमा आधारित भई गरिएको महसुस गरे। जस्तै- एक सहभागीले यस्तो बताए:

"म निकै उत्साहित थिएँ विभिन्न ल फर्मका अग्रज कानून व्यवसायीहरूको टोलीको सदस्य रहेर एउटा मुद्दामा काम गर्न पाउँदा। सबैले मिसिल मिलेर पढेको र प्रमाणको मूल्याङ्कन गरेको, तर्कहरू छलफल गरेको र उहाँहरूको रणनीतिक भूमिका तय भएको बैठकमा सहभागी हुन मलाई इच्छा थियो तर यस्तो भएन। सुनुवाइको दिन सबै आफ्नै तालमा आउनुभयो। बहसका क्रममा सबैले उही कुराहरू चिच्च्याउँदै दोहोऱ्याउनुभयो। कुनै नयाँ कुरा वा सूक्ष्म तर्क गर्नुभएन र हिँड्नुभयो। त्यतिखेर मलाई यो व्यवसाय एक धोका हो भन्ने लाग्यो।"

सर्वेक्षणबाट प्राप्त विवरणअनुसार युवा कानून व्यवसायीविरुद्ध हुने भेदभावको एक असर उनीहरूलाई कम प्रारिश्रमिक दिने र शोषण गर्ने संस्कार विकसित हुँदै गएको देखिन्छ। कुनै व्यक्तिमा एकभन्दा बढी भेदभाव हुने आधारहरू (महिला, अपाङ्गता, दलित, जनजाति, मधेसी, मुसलमान, अल्पसङ्ख्यक आदि) देखियो भने निजहरूविरुद्ध कानूनी पेसामा भेदभाव हुने जोखिम बढेको पाइयो। जस्तै-

"म वरिष्ठको छोराछोरी होइन। म उच्च वर्गको मान्छे होइन। मेरो जात पनि ठिक छैन। मैले अवश्य पनि भेदभाव महसुस गर्नुपर्छ।"

दुर्व्यवहार र भेदभावका हुने ठाउँहरू

यस अध्ययनमा सर्वेक्षण समूहले भेदभाव हुने स्थानहरू औँल्याउन खोजे। यसो गर्नाले भविष्यमा हस्तक्षेप गर्ने बिन्दुहरू पहिचान गर्न सम्भव हुन्छ। ३७.३% (सं.१२४) सहभागीहरूले इजलासबाट भेदभाव भएको महसुस गरेको उल्लेख गरे। ५०.३% उत्तरदाताहरूले न्यायाधीशहरूबाट आफूविरुद्ध भेदभाव नभएको उल्लेख गरे। इजलासबाट भेदभाव भएको उल्लेख गर्नेहरूमध्ये ७५.८०% सहभागीहरू (सं.९४) पेसामा आबद्ध भएको अधिकतम ५ वर्ष भएको देखिन्छ। २०.९६% (सं.२६) सहभागीहरूले पेसा गरेको ६-१० वर्ष भएको देखिन्छ भने ३.२२% (सं.४) ले पेसा गरेको १० वर्षभन्दा बढी भएको छ। पेसामा लामो समय बिताएपछि न्यायाधीशहरूबाट भेदभाव हुने जोखिम न्यून हुँदै जाने प्रवृत्तिलाई यस सर्वेक्षणले समेत प्रस्ट गरेको छ।

न्यायाधीशहरूले जात/जातीयता, उमेर र लिङ्गका आधारमा भेदभाव गरेको सहभागीहरूले उल्लेख गरे। यस सम्बन्धमा केही उद्धरणहरू तल प्रस्तुत छ :

"इजलासबाट कस्तो भेदभाव हुन्छ भने आफ्नो मुद्दा राम्ररी तयार गरेर आए पनि कुरा राख्नै दिइँदैन (केही न्यायाधीशहरूले यस मुद्दामा)। उहाँहरूले तपाईं चुप लाग्नू भन्नुहुन्छ र वरिष्ठ अधिवक्तालाई बोल्न दिनू भन्नुहुन्छ।"

"वरिष्ठ अधिवक्ता अथवा नेता प्रवृतिका अधिवक्ताहरूको विरुद्धमा बहसपैरवी गर्दा श्रीमान्‌हरूको व्यवहारमा वरिष्ठहरूप्रति बढी चासो लिने र व्यवहारमा समेत अदालती कारवाहीमा समेत वरिष्ठहरूको कुरा नियमविपरीत मानिदिने। उदाहरणका रूपमा वरिष्ठज्यूले पेसी स्थगित निवेदन प्राप्त हुनेबित्तिकै इजलास दबाबमा आउने। एउटा मुद्दामा ७ पटक पेसी हटाउने, बहस भई फैसला हुने अवस्थामा पेसी ४:३० बजे स्थगित गरिदिने।"

"न्यायाधीशले नवोदित अधिवक्ताले त्यही कुरा बहस गर्दा सुन्नुहुन्न तर वरिष्ठको त्यही कुरा सुन्नुहुन्छ।"

न्यायाधीशहरूका अतिरिक्त प्रशासनका कर्मचारीबाट पनि अदालतमा भेदभाव भएको सहभागीहरूले उल्लेख गरे। एउटा सहभागीले 'काठमाडौँ जिल्ला अदालतमा रहेको पारिवारिक बेन्चको महिला कर्मचारीबाट अपमानित भएको' उल्लेख गरे। अर्का सहभागीले अदालतको कर्मचारीको त्यस्तो व्यवहारको परिणाम यस्तो हुने प्रतिक्रिया दिए :

"अदालती कर्मचारीको व्यवहार र पक्षले महिला कानुनी व्यवसायी भनेर नपत्याउने, पारिश्रमिकमै फरक गर्ने..."

कानून व्यवसायीहरूबाट गरिने भेदभाव

सहभागीहरूले धेरैजस्तो भेदभाव कानून व्यवसायीहरूबाटै भएको उल्लेख गरे । ४०.९६% (सं.१३६) उत्तरदाताहरूमध्ये ४१.१७% (सं.५६) महिला र ५८.८२% (सं.८०) पुरुषले कानून व्यवसायीहरूबाटै आफूविरुद्ध भेदभाव गरिएको उल्लेख गरे । भेदभाव उल्लेख गर्ने अधिकांश (७३.५२%) उत्तरदाताहरू व्यावसायिक अभ्यासको पहिलो ५ वर्षभित्रका रहेका छन् । न्यायाधीशहरूबाट हुने भेदभाव जस्तै कानून व्यवसायीहरूबाट हुने भेदभाव पनि पेसामा अनुभव हासिल गरेसँगै कम हुँदै जाने गरेको पाइयो । यद्यपि अनुभव भए तापनि दस वर्षभन्दा बढीको अनुभव हुने ५ उत्तरदाताहरूले कानून व्यवसायीहरूबाट भेदभाव हुने गरेको उल्लेख गरे । एक उल्लेखनीय अनुभव तल उद्धृत छ :

"मलाई एक अग्रजले कार्यस्थलमा दुर्व्यवहार गर्नुभयो । मैले त्यसबारे कहिल्यै कुरा गर्न सकिनँ । पेसामा होस् वा अरू कहीँका महिलाले कुनै न कुनै प्रकारको दुर्व्यवहार महसुस गरेकै हुन्छन् ।"

यस्ता अनुभवका कथाहरू विशेष गरी महिला युवा कानून व्यवसायीहरूका हकमा प्रायः सबै प्रदेशमा विद्यमान रहेको पाइयो । यस्ता अनुभवहरूले स्वतन्त्र उजुरी दिने संयन्त्रहरूको अभाव भएको कुरा प्रस्ट हुन्छ ।

सेवाग्राहीहरूले गरेको भेदभाव

एक चौथाइ (२४.१%, सं.३३२ मध्ये ८०) सहभागीहरूले, जसमध्ये (सं.३६) महिला र (सं.४४) पुरुषले उनीहरूका सेवाग्राहीहरूबाट भेदभाव भएको उल्लेख गरेका छन् । यीमध्ये अधिकांश सहभागीहरू (७७.५%, सं.६२) पेसाको पहिलो ५ वर्षमा छन् । केवल ३ उत्तरदाताहरूले पेसा गरेको दस वर्ष नाघेको पाइयो । त्यसप्रकारको भेदभावको उदाहरण तल उद्धृत छ :

"तपाई महिला कानून व्यवसायी भएकै कारणले क्लाइन्टहरूले तपाईंलाई गम्भीरताका साथ लिँदैनन् । उनीहरूले कानून व्यवसायीहरूलाई 'नानू' भन्ने शब्द प्रयोग गर्छन् ।"

४० वर्षभन्दा मुनिका कानून व्यवसायीहरूका हकमा न्यायाधीशहरूबाट भेदभाव अर्थपूर्ण रूपले कम हुने नदेखिए तापनि हाम्रो नमुनाले बढ्दो उमेर र धेरै वर्षका अनुभवहरूले सेवाग्राहीहरूको व्यवहारमा असर पर्ने देखाएको छ ।

समग्रमा भन्नुपर्दा, सबैभन्दा धेरै भेदभावहरू कानून व्यवसायीहरूबाट, त्यसपछि न्यायाधीशहरूबाट अनि सेवाग्राहीबाट भएको पाइयो । उत्तरदाताहरूको अनुभवले कानून व्यवसायीहरूलाई व्यवसायको पहिलो ५ वर्षमा भेदभावको जोखिम ज्यादा रहेको देखिन्छ ।

उजुरी दिने प्रभावकारी संयन्त्र

भेदभाव र दुर्व्यवहारका व्यापकता र किसिम सँगसँगै कार्यस्थलमा उजुरी दिने प्रभावकारी संयन्त्र छ कि छै भन्ने सर्वेक्षण समूहले मूल्याङ्कन गर्ने प्रयत्न गरे। ३६.१४% (सं.१२०) उत्तरदाताहरूले आफ्नो कार्यस्थलमा दुर्व्यवहारसम्बन्धी उजुरी गर्ने संयन्त्र छ भनी उल्लेख गरे । ३३२ मध्ये ३० उत्तरदाताहरूले हाल कार्यरत वा साविकको कार्यस्थलमा दुर्व्यवहारको अनुभव गरेको उल्लेख गरे । यसअन्तर्गत ३० मध्ये १२ उत्तरदाताहरूले आफ्नो कार्यस्थलमा दुर्व्यवहारसम्बन्धी उजुरी दिने संयन्त्र छ भन्ने उल्लेख गरे । जसले दुर्व्यवहार उजुरी दिने संयन्त्र कार्यस्थलमा छ भनेका थिए, तीमध्ये केवल ५०% उत्तरदाताहरूलाई त्यस्तो संयन्त्र वा अरू किसिमका संयन्त्र प्रयोग गरी उजुरी दिन सहज महसुस गरेका पाइयो । कार्यस्थलमा उजुरी दिने संयन्त्र भए तापनि उजुरी दिन २२.५% उत्तरदाताहरूले असहज महसुस गरेको पाइयो । यसले उजुरी दिने प्रणाली त्यति चुस्त र पीडितमैत्री छैन भन्ने सङ्केत गर्छ ।

३३२ मध्ये ३६.४४% (सं.१२१) उत्तरदाताहरूले कार्यस्थलमा भेदभावको रोकथाम र सम्बोधन गर्ने केही हदसम्म प्रभावकारी वा अत्यन्तै प्रभावकारी संयन्त्र रहेको उल्लेख गरे । ७८.८५% (सं.९३) उत्तरदाताहरूले कहिल्यै भेदभाव वा दुर्व्यवहार सामना गर्नु नपरेको उल्लेख गरे । एकातर्फ कार्यस्थलमा दुर्व्यवहारलाई प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गरेका कारणले सहभागीहरूले दुर्व्यवहार अनुभव गर्नु नपरेको हुन सक्छ भने अर्कातर्फ प्रभावकारी छ भन्ने कुरा पेसागत मर्यादा कायम राख्ने हेतुले भनेको हुन सक्छ ।

अझ थप विश्लेषण गर्दा ३३२ मध्ये १६६ सहभागीहरूले आफ्नो ल फर्म रहेको उल्लेख गरे। कति जना स्वरोजगार सहभागीहरूले आफ्नो संस्थाले प्रभावकारी रूपमा दुर्व्यवहार र भेदभावलाई न्यूनीकरण गरेका छन् भन्ने सर्वेक्षण समूहले अध्ययन गरे। केवल २८.३१% सहभागीहरूले आफ्नो कार्यस्थलमा दुर्व्यवहार र भेदभावलाई सम्बोधन गर्ने केही हदसम्म प्रभावकारी र अत्यन्तै प्रभावकारी संयन्त्र भएको उल्लेख गरे। यसै गरी २७.१०% ले आफ्नो संयन्त्र निष्प्रभावी भएको उल्लेख गरे। अन्य रोजगार वा अग्रज कानून व्यवसायीसँग कार्यरत ४४.५% (सं.१६६ मध्ये ७४) उत्तरदाताहरूले यी संस्थाहरू दुर्व्यवहार र भेदभावलाई केही हदसम्म प्रभावकारी वा अत्यन्तै प्रभावकारी रूपले सम्बोधन गर्न सकेको उल्लेख गरे। उल्लेख गरिएका भेदभाव र दुर्व्यवहारलाई सम्बोधन गर्ने संस्थागत संयन्त्र आफ्नो ल फर्ममा नरहेको वा राख्न नसकेको भनी उल्लेख गर्ने सहभागीहरूका हकमा नेपाल बार एशोसिएशनले यस सम्बन्धमा संयन्त्र निर्माणमा सहयोग गर्न सक्ने भूमिका वहन गर्न सक्ने देखिन्छ। प्रस्तुत सर्वेक्षणमा भेदभाव र दुर्व्यवहारसम्बन्धी उजुरी दिने प्रभावकारी संयन्त्र विद्यमान रहेको छ भनी व्यक्त गर्ने युवा कानून व्यवसायीको जवाफले हाम्रो उत्सुकतालाई थप वृद्धि गरेको छ। यस सर्वेक्षणमा कस्ता खालका संयन्त्रहरूको विवरण भने सर्वेक्षण समूहले छुट्टै प्रश्नमार्फत जानकारी माग गरेका थिएन र सहभागीबाट समेत यससम्बन्धी कुनै विवरण वा जवाफ प्राप्त भएन।

भविष्यमा गरिने अध्ययनहरूले संस्थागत हिसाबमा कस्ता खालका संयन्त्र, मूल्य मान्यता स्थापित हुन्छन्, जसले भेदभाव र दुर्व्यवहारलाई न्यूनीकरण गर्न प्रभावकारी भूमिका खेल्दा रहेछन् त भनेर हेर्नु उपयुक्त होला।

१२. भ्रष्टाचार

यो सर्वेक्षण हुनु दुई वर्षअघि न्यायपालिकामा भ्रष्टाचार, विकृति एवम् विसङ्गति रहेको छ भनी नेपाल बार एशोसिएशनले सर्वोच्च परिसरमै १०८ दिने आन्दोलन गरेको थियो । तत्कालीन प्रधान न्यायाधीशसहितको इजलासले नेपाल प्रहरीका पूर्व डिआइजी रञ्जन कोइरालाको मुद्दामा गरेको फैसलाउपर कानूनवृत्त एवम् जनमानसबाट व्यापक असन्तुष्टि एवम् विरोध भएपछि सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीश हरिकृष्ण कार्कीको संयोजकत्वमा न्यायपालिकामा हुन सक्ने विकृति, विसङ्गति, अनियमितता वा भ्रष्टाचार एवम् बिचौलियाबाट हुन सक्ने क्रियाकलापहरू र त्यसको रोकथामका लागि कानूनी, संरचनागतलगायतका उपायसहितको प्रतिवेदन र सुझावहरूको कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवारीसहितको कार्ययोजना प्रस्ताव गर्न मिति २०७७।०३।३० मा समिति गठन भएको थियो । सर्वोच्च अदालतको चौथो पञ्चवर्षीय रणनीतिक कार्ययोजनालाई आधार मानी पेस भएको उक्त प्रतिवेदनमा "*पूर्व अध्ययन प्रतिवेदनहरूमा न्यायिक नेतृत्व इमानदार भए न्यायपालिकामा देखिएका ५०% समस्या स्वत: समाधान हुन्छन् भन्ने उल्लेख छ भने हाल प्राप्त सुझावमा ८०% समस्या समाधान हुन्छ भन्ने देखिएको छ । उक्त प्रतिवेदनहरूको निष्कर्ष र नेपालको संविधानको धारा १३६ ले प्रधान न्यायाधीशलाई समग्र न्यायप्रशासनको अन्तिम जिम्मेवारी सुम्पेको परिप्रेक्ष्यमा न्यायपालिकामा हुने विकृति, विसङ्गति, अनियमितता र भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा न्यायिक नेतृत्वको प्रतिबद्धता र सोअनुरूपको इमानदार प्रयास र व्यवहारले अहम् भूमिका खेल्छ भन्ने यस अध्ययन समितिको निष्कर्ष रहेको छ ।*" (प्रतिवेदनको पृष्ठ: ८७) । उक्त प्रतिवेदन एवम् सर्वोच्च अदालत परिसरमा भएको आन्दोलनको नेतृत्व वरिष्ठ अधिवक्ता एवम् न्यायाधीशहरूकै अग्रसरतामा भएकामा प्रस्तुत सर्वेक्षणमा भने भ्रष्टाचारको विषयमा युवा कानून व्यवसायीको राय के रहेछ भनी बुझ्ने हाम्रो ध्येय रहेको थियो । हालको वर्तमान प्रणालीलाई आउँदा पुस्ताले परिवर्तन गर्न सक्छन् कि सक्दैनन् भनी अध्ययन गर्नका लागि यो पाटो महत्त्वपूर्ण रहेको थियो ।

नेपालको न्यायपालिकामा भ्रष्टाचारको अवस्था एवम् असर के कति रहेको छ भन्ने कुनै तथ्याङ्क रहेनछ । The Global Corruption Barometer ratings 2020 का अनुसार ७४% नेपालीले सरकारी निकाय एवम् सरकारी सेवा प्रदान गर्ने विषयमा भ्रष्टाचार हुने विश्वास गरेको देखिन्छ ।

ट्रान्सपेरेन्सी इन्टरनेसनलको भ्रष्टाचारसम्बन्धी विश्वव्यापी सूचकाङ्क (सी.पी.आई.) २०२३ मा १९० देशमध्ये नेपाल १०८ औँ स्थानमा रहेको छ । यस तथ्याङ्कबाट नेपाल अत्यधिक भ्रष्टाचार हुने देशको सूचीमा कायम रहेको अवस्था छ । दक्षिण एसियामा भुटान (२६ औँ), माल्दिभ्स (९३ औँ) र भारत (९३ औँ)भन्दा नेपाल तल्लो स्थानमा रहेको छ । नेपालभन्दा तल श्रीलङ्का (११५ औँ), पाकिस्तान (१३३ औँ), बङ्गलादेश (१४९ औँ) र अफगानिस्तान (१६२ औँ) रहेका छन् । यस परिवेशमा सर्वेक्षण समूहले सर्वेक्षणमा भ्रष्टाचारसम्बन्धी प्रश्नहरू सोधेका थियौँ । भ्रष्टाचारको परिभाषाअन्तर्गत सर्वेक्षण समूहले आर्थिक, अख्तियारको दुरूपयोग र राजनैतिक हस्तक्षेप जस्ता विषयलाई समेटेका थियौँ । भ्रष्टाचारका सन्दर्भमा सर्वेक्षणको निष्कर्षलाई दुई उपशीर्षकमा विभाजन गरिएको छ (क) भ्रष्टाचारप्रतिको धारणा तथा (ख) भ्रष्टाचारमा सहभागिता ।

धारणा

अधिकांश सहभागी (९१.२७%)ले कानूनीक्षेत्रमा भ्रष्टाचार छ भनी व्यक्त गरेका छन् । उमेरसमूहका हिसाबले यस आँकडाको विश्लेषण गर्दा २०-२५ वर्ष उमेरसमूहका सबैले कानूनीक्षेत्रमा भ्रष्टाचार छ भनी उल्लेख गरेको देखिन्छ । त्यसैगरी २५ वर्षभन्दा माथिको उमेरसमूहको तथ्याङ्क हेर्दा भने कानूनीक्षेत्रमा भ्रष्टाचार छ भनी उल्लेख गर्नेको सङ्ख्या केही मात्रामा घटेको छ । पच्चिस वर्षभन्दा माथिका उमेरसमूहका युवा कानून व्यवसायीले भ्रटाचारलाई आत्मसात् गरिसकेको हुनाले यस्तो चित्रण प्राप्त भएको हुन सक्छ । समूहलक्षित छलफलका एक सहभागीले आफूले पहिलोपटक अदालतका कर्मचारीलाई घुस दिएको अनुभव सुनाउँदै उक्त घटनाले आफूलाई घुस दिने बानी पार्न के कसरी आत्मविश्वासी बनायो भनी बताएका थिए । सहभागीहरुको भनाई कुनै व्यक्तिप्रति लक्षित नभई निजको व्यक्तिगत विचार एवं अनुभूति हो। उनले आफ्नो अनुभव यसरी सुनाए :

"भ्रष्टाचार भनेको एउटा पाठ हो, जुन हामीलाई अघिल्लो पुस्ताले हस्तान्तरण गरी सुम्पेको हो । मैले पहिलोचोटि घुस खुवाउनुपरेको मेरो अग्रज कानून व्यवसायीले सेवाग्राहीको एउटा निवेदन अदालतमा जसरी भए पनि दर्ता गर्नुपर्छ भनी भनेको दिन हो र यस कार्यका लागि अदालतका कर्मचारीले जति रकम माग्छन्, त्यो रकम हामीले सेवाग्राहीबाट माग्न सक्छौँ भनी भन्नुभएको थियो । मलाई भित्र भित्र डर लागिरहेको थियो, मुटु ढुकढुक भइरहेको थियो तर मैले त्यो कुरा मान्नुको विकल्प थिएन । मैले अदालतका कर्मचारीलाई रु. ५००-१००० भित्र के कति दिएँ अहिले ठ्याक्कै सम्झन सकिनँ र मेरो काम तत्काल भयो । यसबाट मैले आत्मविश्वास प्राप्त गरेँ र अहिले मलाई यो केही जस्तो पनि लाग्दैन । मलाई थाहा छ, मैले यस अभ्यासलाई आत्मसात् गरिसकेको छु तर अरू सबैले पनि आत्मसात् गरिसकेका छन् ।"

कानूनीक्षेत्रमा भ्रष्टाचार छ भनी बताउने सहभागीमध्ये ५९% पुरुष थिए भने ४१% महिला थिए । अधिकांश सहभागी (७७.७१%, सं.२५८)ले कानूनीक्षेत्रमा भ्रष्टाचार र अनियमितताको ज्यादै ठुलो असर रहेको उल्लेख गरेका छन् । ८.४% सहभागी (सं.२८)ले कानूनीक्षेत्रमा भ्रष्टाचार र अनियमितताको खासै ठुलो असर रहेको भन्ने आफूलाई नलागेको भनेको देखिन्छ । यस तथ्याङ्कलाई पुष्टि गर्न सर्वेक्षण समूहलेनिजहरू आफै भ्रष्टाचारमा संलग्न रहेछन् कि छैनन् र कतै भ्रष्टाचारको असरलाई सामान्य रूपमा लिएका हुन् कि भनी समेत अध्ययन गरे। यसबाट के पत्ता लगायौँ भने भ्रष्टाचारको असर खासै ठुलो नरहेको भनी बताउने प्रायः सहभागी (सं.२६) छन् । उनीहरू घुस दिने तथा भ्रष्टाचारजन्य अन्य कार्यमा संलग्न नरहेको देखिन्छ ।

हरिकृष्ण कार्कीको प्रतिवेदनले राजनैतिक हस्तक्षेप कानून व्यवसायको सबैभन्दा मुख्य चुनौती रहेको उल्लेख गरेको छ । युवा कानून व्यवसायीले एकातर्फ वकालत, ल फर्मका काम, अदालती कार्यविधि तथा न्यायिक निर्णय गर्दा राजनैतिक हस्तक्षेप रहेको भन्ने महसुस गर्छन् तापनि अर्कातर्फ भने प्रायः युवा कानून व्यवसायीले आफ्नो कार्यमा राजनैतिक हस्तक्षेप नभोगेको भनी बताएका छन् । आफ्नो व्यावसायिक कार्यमा व्यक्तिगत तवरमा राजनैतिक हस्तक्षेप भोग्नुभएको छ कि छैन ? भनी प्रश्न गर्दा केवल एक चौथाइ सहभागी, २४.४% (सं.८१)ले मात्र राजनैतिक हस्तक्षेपको प्रभाव भोगेको मत जाहेर गरेका छन् । ७५.६% सहभागी (सं.२५१)ले भने आफूले कहिल्यै वा विरलै राजनैतिक हस्तक्षेपको सामना गर्नुपरेको भनी बताएका छन् । यही भनाइलाई समर्थन गर्दै ७५.३% (सं.२५०) सहभागीले आफूले कुनै निर्णय लिनुपर्दा कुनै राजनैतिक दबाबको महसुस गर्नु नपरेको भनी उल्लेख गरेका छन् ।

भ्रष्टाचारमा सहभागिता

भ्रष्टाचारप्रति युवा कानून व्यवसायीको धारणाका अतिरिक्त उनीहरू भ्रष्टाचारको चक्रमा सहभागी भएका छन् कि छैनन् भनी सर्वेक्षण समूहले सर्वेक्षणमा अध्ययन गरेका थिए। समग्र सहभागीमध्ये ४३.३७% ले घुस दिन आफू बाध्य भएको बताएका छन् । के कसले घुस दिन बाध्य बनाएको भनी प्रश्न गर्दा २७.७१% (सं.९२)ले आफ्नो सेवाग्राहीले घुस दिन बाध्य बनाएको बताएका छन् । यही विषयमा सर्वेक्षण समूहले निम्न दृष्टान्त पेस गरेका छन्:

"मेरो पक्ष बढुवाको मुद्दा लडिरहनुभएको थियो । उक्त मुद्दा दुई वर्षभन्दा बढी समयदेखि सर्वोच्च अदालतमा विचाराधीन थियो । हरेक पटक मुद्दा हेर्न नभ्याइने हुँदा पक्षले महिनौँपछिको पेसी तारेख पाउने गर्नुहुन्थ्यो । साप्ताहिक पेसीको सूचीमा उक्त मुद्दा आए तापनि अदालतको स्थगित सूचीमा पर्थ्यो वा बेन्चमा पेस भयो भने पनि हेर्न नमिल्ने वा हेर्न नभ्याउने हुन्थ्यो । आफ्नो करियर अघि नबढ्ने डरले दिक्क भएका पक्षले अदालतबाट छोटो छोटो तारिख लिनुपर्‍यो भनी बताउनुभयो । मैले भने अहिले अदालतको सफ्टवेयरले पेसी दिने हुनाले छिटो लिन मिल्दैन भनेँ । रिट फाँटबाहिर म उहाँलाई कुर्दै गर्दा उहाँ भने फाँटभित्र गएर एक महिनाभित्रैको तारिख लिई बाहिर आउनुभयो । बाहिर आएर उहाँले अदालतका कर्मचारीलाई रु.६,००० दिई छोटो तारिख लिएको भनी बताउनुभयो । उहाँले पेसी अटोमेटेड छ तर सफ्टवेयरले दिएको तारिख उनीहरूले हटाई आफूलाई मन लागेको तारिख राख्न सक्छन् भनेर भन्नुभयो । त्यसपछि मेरो पक्षले भन्नुभयो, "वकिल साबहरू स्मार्ट हुनुपर्‍यो ।" मैले अफिस टाइम सकिएपछि अदालतका ती कर्मचारीलाई फोन गरेर यसो रक्सी र मासु खान लैजानुपर्छ । मैले यो कुरा मभन्दा बढी समयदेखि कानून व्यवसाय गरिरहेका मेरा एक जना साथीलाई बताएँ । उनले के प्रतिक्रिया दिए भने दसैँ, तिज, तिहारमा अदालतका कर्मचारीलाई खानपिन गराउनु एकदमै महत्त्वपूर्ण छ ताकि वर्षभरि तपाईंको काम सजिलै र

प्राथमिकतामा पर्ने गरी भइरहोस् ।"

"सेवाग्राहीले हामीलाई मुद्दाको मिसिल दिने बेला सोध्छन्, "तपाईंको कुन न्यायाधीशसँग च्यानल (पहुँच) छ ?"

"सर्वोच्च अदालतमा मेरो पक्षको मुद्दा फैसला हुने अन्तिम चरणमा थियो । एक दिन बिहान पक्षले मलाई फोन गरेर भन्नुभयो, "हिजो मैले सर्वोच्च अदालतका एक जना न्यायाधीशलाई फोन गरेको थिएँ र उहाँले मलाई तपाईंको कानून व्यवसायीलाई मसँग भेट्न पठाइदिनू भनी भन्नुभएको छ । तपाईं गएर न्यायाधीशसँग कुरा गर्न सक्नुहुन्छ ?" मैले मेरो पक्षलाई कानून व्यवसायीको आचार संहिताले मलाई यसो गर्न प्रतिबन्ध लगाएको छ भनी बताएँ । मैले सकेसम्म यस्तो अभ्यास गर्न नचाहे तापनि भित्र भित्रै मलाई के डर थियो भने मैले गरिनँ भने मेरो पक्षले अर्को कानून व्यवसायीबाट आफूले भनेको काम गराइहाल्नुहुन्छ ।"

"मैले मेरै साथीहरू देखेको छु जो 'सेटिङ लयर'का बाटामा हिँडिरहेका छन् । सुरुमा त मैले यो कुरा विश्वास गरिनँ तर ल कलेजको मेरो साथी, जो त्यसबेला इजलास अधिकृत थिए, उनले मलाई ती व्यक्तिले उनलाई फैसला लेख्दा आफूले भनेबमोजिम लेखिदिन रु. ५,००,०००।- को प्रस्ताव गरे । म त आश्चर्यचकित भएँ । मैले ती युवा कानून व्यवसायीलाई उनले गरिरहेको काम गलत र गैरकानूनी हो भनी भन्न सकिरहेको छैनँ तर युवा कानून व्यवसायीमाझ उनको नाम र व्यक्तित्वको पूरै नकारात्मक दृष्टिकोण स्थापित भइसकेको छ ।"

४४.२८% (सं.१४७) सहभागीले कर्मचारी/सरकारले आफूलाई घुस दिन बाध्य पारेको बताए । बहुसङ्ख्यक सहभागीले धेरैजसो घुस अदालती कागजात फोटोकपी गर्न, अदालती कागजात/निवेदन दर्ता गर्न र फाइल अगाडि बढाउन दिनुपरेको उल्लेख गरे । समूहलक्षित छलफलका क्रममा युवा कानून व्यवसायीले यस्तो अनुभव बताए (समूहलक्षित छलफलबाट प्रस्तुत गरिएका सहभागीहरूको भनाइ एकाध अनुभव नभई विभिन्न सहभागीहरूको धारणालाई प्रतिबिम्बित गर्ने भनाइहरू उल्लेख गरिएको छ ।) :

"हामीलाई थाहा छ, सरकारी कर्मचारीलाई कम तलब दिइएको छ । तर उनीहरूलाई लाग्छ हामीले टन्न पैसा कमाउँछौँ अनि त्यही सोची हामीसँग पैसा खोज्छन् । उनीहरूले कम तलब पाउने कुरा हाम्रो सरोकारको विषय होइन । यसका लागि उनीहरूले आफ्नो आवाज उठाउने हो । आफ्नो तलब कम भएको कुरा हामीसँग घुस उठाई पूर्ति गर्ने होइन ।"

"कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालय र मालपोत कार्यालयमा समेत मलाई घुस मागियो तर म टसमस भइनँ र घुस दिइनँ। यो साह्रै तनावपूर्ण अनुभव रह्यो । म अझै त्यस घटनाको ट्रमामा छु ।"

यस सर्वेक्षणको दौरान सर्वेक्षण समूहले आफै भ्रष्टाचारका केही दृष्टान्तसमेत देख्नु पर्यो। हाम्रो समूहको एउटा अनुभव तल प्रस्तुत छ :

"म वैतनिक कानून व्यवसायीसँग उनको कार्यकक्षमा कुरा गरिरहेको थिएँ । त्यो दिन साक्षी बकपत्रहरू भएका रहेछन् अनि एक जना सरकारी कर्मचारी त्यहाँ आउनुभयो र भन्नुभयो, "मैले तपाईंको साक्षी दर्ता गराएँ, त्यसवापत तपाईंले मलाई रु. १५०० दिनुपर्छ ।" लज्जित हुँदै ती वैतनिक कानून व्यवसायीले ती कर्मचारीसँग कुरा गर्दै पैसा दिन अस्वीकार गर्नुभयो । एक अनुसन्धानकर्ताको हिसाबमा यो घटना आफैले देखेपछि हाम्रो न्यायप्रणालीमा भ्रष्टाचार कति खुलेआम रहेछ भनी मलाई लाग्यो । अदालतका ती कर्मचारीले आफूले नचिनेको तेस्रो व्यक्तिका अगाडि खुलेआम घुस माग्न केही अप्ठ्यारो मान्नुभएन । ती वैतनिक वकिलले मलाई बताउनुभयो, "यस अदालतमा कार्यरत न्यायाधीश एवम् अरूलाई पनि ती कर्मचारीको यस्तो हर्कतबारेमा थाहा छ । बीस वर्षभन्दा बढी समयदेखि यस अदालतमा ती कर्मचारी कार्यरत रहँदा घुसबाट उनले धेरै नै पैसा कमाइसकेका छन् ।"

सर्वेक्षणका प्रतिक्रियाहरू हेर्दा युवा कानून व्यवसायीले कानून व्यवसायका विभिन्न क्षेत्रमा घुस दिन बाध्य हुनुपरेको निम्न लिखित अवस्थाहरू देखियो- मुद्दा दर्ता गर्दा, फाँटबाट तारिख लिँदा, पेसी तोक्दा, डोर खटाउँदा, सरकारी वकिलहरूकहाँ, कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालयमा, उद्योग विभागमा, अदालतमा विवाह दर्ता गर्दा, मेलमिलापको प्रक्रियामा, मुद्दा फिर्ता लिँदा एवम् न्यायाधीशलाई घुस दिँदा इत्यादि ।

भ्रष्टाचारको जरा यतिबिघ्न फैलिइसकेको प्रस्ट देखेको हुँदा सर्वेक्षण समूहले घुस माग्न के कस्तो भाषाको प्रयोग गरिँदो रहेछ र के कस्ता स्थानमा घुस दिइँदो रहेछ भनी समेत अध्ययन गरे। समूहलक्षित छलफलका सहभागीले बताएअनुसार घुस माग्न यसप्रकारका वाक्यांशको प्रयोग गरिँदो रहेछ- *"यस्सो चिया-खाजा खर्च दिनू न !", "मेरो हालत हेर्नू त !", "चाडपर्व आउँदै छ, यस्सो हेरिदिनू न !", "मैले तपाईंका लागि कति मेहनत गरेको छु ।", "मैले तपाईंको काम यति छिटो गरिदिएको छु ।", "झन् खाजा समयमा बसेर तपाईंको काम गरिदिएको छु ।", "यो त सुन तस्करी मुद्दा हो, तपाईंले २-३ किलो सुन पाइहाल्नुहुन्छ, हामीले २-३ हजार नि पाउँदैनौँ ।"*

घुस र भ्रष्टाचारका रकम कारोवार हुने स्थानहरू 'शौचालयभित्र', 'अदालतको फाइलमा पैसा हाली कर्मचारीलाई दिनुपर्ने', 'अदालतको तारिख पर्चामा पैसा पट्ट्याएर हाली कर्मचारीलाई दिनुपर्ने', 'अदालतका फाँटहरूमा रहेका टेबुलका घर्राहरूमा हालदिनुपर्ने', 'अदालत छेउछाउका चिया पसलमा दिनुपर्ने', 'रु. ५००-१००० को नोट अदालती कागजात फोटोकपी गर्दा फाँटबाट फोटोकपी गर्न ल्याउने कर्मचारीलाई खुद्रा पैसा राख्नू भनी भन्नुपर्ने', 'कसैले नदेख्ने गरी कम्मरमुनि हात मिलाई पैसा हातमा थमाइदिनुपर्ने' आदि । एक जना सहभागीले यस्तो बताए :

"एक अदालतबाट एक उच्च अदालतमा फाइल पुऱ्याउँदा केही कागजात निकाली च्यातचुत पार्न हामीले ड्राइभरलाई घुस दिएका थियौँ ।"

माथि उल्लेख गरेका उदाहरण साना रकमका घुस र भ्रष्टाचार हुन् र सहभागीहरुको भनाई कुनै व्यक्तिप्रति लक्षित नभई निजको व्यक्तिगत विचार एवं अनुभूति हो । सर्वेक्षण समूहलाई बताइएअनुसार ठुलो परिमाणको भ्रष्टाचार र लेनदेन अदालती समयभन्दा बाहिर गरिन्छ । अदालतभित्र र बाहिर भ्रष्टाचारको प्रभाव यति बृहत् रूपमा संस्थागत भएको अवस्था ज्यादै नै चिन्ताजनक छ ।

१३. कानून व्यवसायप्रतिको धारणा

सर्वेक्षण प्रश्नावली बनाउँदा कानून व्यवसायप्रतिको धारणालाई दुई आयामबाट मापन गर्ने कुरामा सहमत भएका थियो। (१) जनमानसले कानून पेसालाई कसरी हेरेका छन् ? (२) कानून व्यवसायीले कानून व्यवसायलाई कसरी हेरेका छन् ? कानूनी पेसाको धारणा (Perception)लाई बुझ्नु जरुरी छ। यो सेवाग्राहीहरूको काम कसरी हुन्छ, सेवा र डेलिभरी (Delivery) कस्तो दिइन्छ र न्यायप्रणालीको लेखाजोखा कसरी गर्दै छन् भनी मापन गर्ने ब्यारोमिटर (Barometer) हो। कानून कर्मीहरूको कानून पेसाप्रतिको धारणाले कार्यस्थलमा आफ्नो दक्षता/आत्मसम्मान र मनोबल प्रतिबिम्बित गर्छ।

कानूनक्षेत्रप्रति जनमानसको धारणा

सर्वेक्षणमा सहभागी उत्तरदाताहरूलाई जनमानसको कानूनी पेसाप्रतिको दृष्टिकोण कस्तो छ भन्ने प्रश्न गरिएको थियो। उत्तरहरूमा सतर्कता देखिन्छ। ३९.४५% (३३२ मध्ये १३१) युवा कानून व्यवसायीले कानून व्यवसायीप्रति जनमानसको राम्रो शोच छ भन्ने विश्वास लिएका छन् तर एक चौथाइ उत्तरदाताहरूलाई (२४.३९%, सं.७१) जनमानसिबच राम्रो छवि (Image) छैन भन्ने देखिन्छ। सञ्चार माध्यमले कानूनी क्षेत्रका बारेमा जनमानसको धारणा बनाउन योगदान गर्छ भन्ने धेरै उत्तरदाताहरू (६७.४%) रहेकाले कुनै आश्चर्य मान्नुपर्ने कुरा भएन।

कानून व्यवसायीहरूप्रतिको जनमानसको शोच कस्तो छ भनी प्रश्न गर्दा उत्तरदाताहरू आत्मालोचक (Self-critical) रहे। ३२.५३% (१०८/३३२) सहभागीहरूलाई वकिलहरूप्रति जनमानसको धारणा नकारात्मक छ भन्ने लागेको पाइयो। केवल १९.८७% (सं.६६) लाई एकदमै सकारात्मक रहेको पाइयो।

उत्तरदाताहरूले न्यायालय र न्यायाधीशहरूप्रति जनमानसको विश्वास कम छ भन्ने इङ्गित गरेका छन्। यसलाई ४२.१७% (सं.१४०) उत्तरदाताहरूले जनमानसको न्यायालय र न्यायाधीशहरूप्रतिको धारणा नकारात्मक छ भन्ने कुरा पुष्टि गर्छ। १८.३% (सं.६१)को विचारमा जनमानसको न्यायालय र न्यायाधीशप्रतिको धारणा सकारात्मक छ भने ३९.४५% (सं.१३१)का विचारमा जनमानसको न्यायालय र न्यायाधीशप्रतिको धारणा तटस्थ रहेको पाइयो।

कानून व्यवसायीहरूको न्यायाप्रणालीप्रतिको धारणा

सहभागीहरूलाई न्यायालय तथा न्यायाधीशहरूले कानूनको व्याख्या गर्ने कस्तो दक्षता राख्छन् भन्ने प्रश्न सोधिएको थियो। सर्वेक्षणले चिन्ता गर्नुपर्ने कारण देखाएको छ। अदालतका सहयोगीहरूलाई न्यायालयका प्रक्रियाहरूप्रति न्यून आस्था छ। एक तिहाइभन्दा अलि बढी (३६.७५%) उत्तरदाताहरूलाई न्यायाधीशहरू कानूनको व्याख्या गर्न र फैसला गर्न दक्ष छन् भन्ने लागेको पाइयो। १५.६६% (सं.५२)का विचारमा अक्षम छन् भन्ने पाइयो भने ४७.५९% (सं.१५८) उत्तरदाताहरू तटस्थ रहे। समग्रमा हेर्दा कम्तीमा एक तिहाइ उत्तरदाताहरू (३७.३५%)लाई न्यायालय निष्पक्ष छ भन्ने विश्वास लागेको पाइयो। १८.७५% ले न्यायालयप्रति विश्वास छैन भने। ४३.६८% (सं.१४५) उत्तरदाताहरू आफ्नो विचारमा तटस्थ रहे।

१४. बारहरूका पूर्वाधार

कुनै पनि व्यावसायिक क्षेत्रमा काम गर्नका लागि टेवा दिन पर्याप्त पूर्वाधारको विकास हुनु जरुरी हुन्छ । कानूनक्षेत्रमा युवा कानून व्यवसायीहरूको उत्पादकत्व र दक्षतालाई उपलब्ध स्रोतहरू र सुविधाहरूले प्रत्यक्ष रूपले प्रभाव पार्छ । कानूनक्षेत्रमा उपलब्ध पूर्वाधारको मूल्याङ्कन गर्न यस सर्वेक्षणले केही सान्दर्भिक विषयहरूलाई लक्षित गरेर प्रश्नावली तयार गऱ्यो । प्रतिक्रियाहरूले ७७% उत्तरदाताहरूले अपर्याप्त पूर्वाधार भएका कारण चुनौतीको सामना गर्नुपरेको उल्लेख गरे । यसले उनीहरूको दक्षतापूर्वक काम गर्ने क्षमतालाई असर पारेको पाइयो ।

मस्यौदा गर्ने, अदालतका लागि तयारी र प्राज्ञिक अनुसन्धान गर्ने जस्ता महत्त्वपूर्ण क्षेत्रहरूका लागि पहुँचयोग्य स्रोतको आवश्यकता पर्छ । विशेष गरी पुस्तकालयका सेवाहरूमा स्रोतको पहुँच आवश्यक छ । सर्वेक्षण तथ्याङ्कले यस विषयमा उल्लेखनीय अभाव देखाएको छ । ५२.४१% उत्तरदाताहरूले एकाइ बारहरूमा पुस्तकालय नभएको उल्लेख गरेका छन् । देशका विभिन्न एकाइ बारहरूमा जाँदा सर्वेक्षण समूहले कानून व्यवसायीहरूले बारको सुविधा आफ्नो मुद्दा पर्खने प्रतीक्षालयका रूपमा प्रयोग गरेको पाइयो। त्यस्तै झोला राख्न, ठुलो बैठक गर्न, सार्वजनिक कार्यक्रम गर्न, पुस्तकालय र शौचालय प्रयोग गर्न बारका सुविधाहरू प्रयोग गरिएको पाए । सर्वेक्षण समूहले बारहरूको भ्रमण गर्दा ललितपुर जिल्ला अदालत बार र उच्च अदालत बार विराटनगरको पुस्तकालय प्रयोगमा आएको पाए । जनकपुर बार आफ्नो माथिल्लो तल्लामा पुस्तकालय बनाउने क्रममा रहेको पाइयो । यहाँ उल्लेखनीय कुरा के छ भने धेरै एकाइ बारहरूका एक दुई ओटा दराजमा कानूनका किताबहरू थिए । तर हाम्रो अध्ययनका लागि त्यस्तो पूर्वाधार 'पुस्तकालयको' उद्देश्यका लागि अपर्याप्त रह्यो ।

सर्वेक्षण समूहले बार भवनहरू अपाङ्गतामैत्री छ वा छैन भनी हेर्न खोज्यौँ । नेपाल बार एशोसिएशनलगायत सर्वेक्षण समूह गएको कुनै एउटा बारको पनि **लिफ्ट (Lift), ऱ्याम्प (Ramp)/ रेलिङ (Rails)**को सुविधा भएको पाइएन । केही बारहरूसम्म बाटाको पहुँच थिएन । हाम्रो स्थलगत नोटहरूले केही अनुभवहरू यस्तो देखाउँछ :

मेरा सहअनुसन्धानकर्ता र म धनकुटा उच्च अदालतमा पुगेका थियौँ । हामीले बारको भवन कता छ भनी सुरक्षाकर्मीहरूलाई सोध्यौँ । उनीहरूले अदालतको पछाडि अग्लो ठाउँमा अवस्थित भवन देखाए । हामीले त्यहाँसम्म कसरी जाने भनी सोध्यौँ । उनीहरूले साइकलसम्म लग्न नसकिने एउटा कच्ची बाटो देखाए । नलडियोस् भनेर हामीले हिँड्दा सन्तुलन कायम राख्यौँ । हामी बारको भवन पुग्दा एउटा कोठा बन्द थियो र अर्को कोठामा एक जना अपरिचित व्यक्ति धुलाम्मे बेन्चमा सुतिरहेको पायौँ ।

सुर्खेतमा हामीले सर्वेक्षण सुरु गर्नु ठिक अघि बारका सदस्यहरूले भर्खरै रङ लगाएको बारको भवनको बैठककक्ष खोले । बारको भवनमा बिजुलीको सुविधा थिएन । कुर्सी र टेबुल धुलाम्मे थिए । हामीले पत्रिकाले कोठा सफा गर्ने अनुमति लियौँ । त्यहाँ वाइफाइको सुविधा नभएको कारणले हामीले सर्वेक्षण गर्दा मोबाइलको 'हटस्पट' प्रयोग गरी युवा कानून व्यवसायीहरूलाई प्रश्नहरूका उत्तरह दिन मदत गऱ्यौँ । उनीहरूले सर्वेक्षणमा सहभागी भइरहँदा एउटा सदस्यले त्यो भवन नेपाल प्रहरीका एक जना अधिकृतिले बहालमा लिएको जानकारी दिए । त्यस भवनमा विगतमा यातनासम्बन्धी घटना तथा आत्महत्या गरिएका कथाहरू समेत हामीले स्थानीय बारका सदस्यहरूबाट जानकारी पायौँ ।

एउटा उल्लेखनीय उदाहरण, एउटा बार एकाइको भवनको बैठककक्षलाई ओशो आश्रमका लागि अस्थायी रूपमा प्रयोग गरेको पाइयो ।

हामीले हेरेका सबै बारहरूमध्ये ललितपुर बार अलि व्यवस्थित देखियो । एउटा पूरै तल्ला ै पुस्तकालय छ । एउटा बैठककक्ष छ, जहाँ प्रशिक्षण दिइन्छ । एउटा कोठा कानून व्यवसायीहरूका लागि प्रतीक्षालय, लेक्चर सञ्चालनका लागि एउटा छुट्टै हल र सेवाग्राहीसँग परामर्शका लागि एउटा कोठा ।

समूहलक्षित छलफलका क्रममा एक महिला युवा कानून व्यवसायीले शौचालयको सरसफाइ महिलाहरूका लागि पेसामा चुनौती रहेको उल्लेख गरिन् । उनी अरू तीन पुरुषहरूले प्रयोग गर्ने शौचालय प्रयोग गर्थिन् । त्यस शौचालयको सरसफाइ राम्रोसँग गरिएको हुँदैनथ्यो । अदालतमा महिलालाई शौचालय भए पनि दुर्गन्धित र नियमित रूपमा राम्रोसँग सरसफाइ नगरेको कारणले उनी नजिकैको क्याफेमा शौचालय प्रयोग गर्न जाने गर्थिन् । यसरी काम गर्ने अवधिभरि शौचालय प्रयोग नगर्ने क्रममा थाहै नभई उनी कम पानी पिउन थालिन् । भविष्यमा रोग, विशेष गरी पिसाबसम्बन्धी रोग (Urinary Tract Infection) लाग्छ कि भनेर उनी अब चिन्तित छिन् ।

थप ३३२ उत्तरदाताहरूमध्ये २५.६% ले नियमित रूपमा एकाइ बारहरूले उपलब्ध गराएका ठाउँ र सुविधाहरू प्रयोग गर्छन्, ३२.५३% (सं.१०८)ले कहिलेकाहीँ र २९.८२% (सं.९९)ले विरलै प्रयोग गर्छन् । १२.०५% (सं.४०) उत्तरदाताहरूले कहिल्यै पनि यी सुविधाहरू प्रयोग नगरेको उल्लेख गरे । तीमध्ये ७.८% (सं.२६) जना काठमामाडौँबाहिर वकालत गर्छन् । आफ्नो क्षेत्रको कानूनी पूर्वाधारको अवस्था मूल्याङ्कन गर्ने प्रश्नको प्रतिक्रियामा ५३.३१% (सं.१७७) उत्तरदाताहरूले ठिकै रहेको बताए भने २१.३८% (सं.७१) जनाले नराम्रो र १६.५७% (सं.५५) जनाले राम्रो भएको उल्लेख गरे ।

१५. बार सदस्यता

युवा कानून व्यवसायीहरूले एकाइ बारका सदस्यता लिएका छन् कि छैनन् भन्ने सम्बन्धमा बुझ्नु भनी नेपाल बार एशोसिएशनबाट सर्वेक्षण समूहलाई विशेष अनुरोध गरिएको थियो । यस जानकारीले युवा कानून व्यवसायीहरूलाई बारको सदस्यता लिन प्रोत्साहन गर्न र बारलाई रणनीतिहरू बनाउन मदत गर्ने विश्वास उनीहरूको थियो ।

कुल उत्तरदाताको ६६.५६% ले सदस्य रहेको उल्लेख गरे भने ३३.५६% (सं.१११)ले सदस्य नभएको उल्लेख गरे । १११ मध्ये ३ जना मात्रै ६-१० वर्षदेखि व्यवसायमा लागेका थिए । अरू बाँकी उत्तरदाताहरू ०-५ वर्षदेखि व्यवसायमा थिए।

सर्वेक्षण समूहले समूहलक्षित छलफलका क्रममा बारका बारेमा व्यापक रूपले छलफल गऱ्यौँ । यी छलफलका क्रममा धेरै युवा कानून व्यवसायीहरूले बारको सदस्यता लिनुको प्राथमिक कारण आफूले **नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्मा** ल फर्म दर्ता गर्न पाउने भएकाले हो भनी उल्लेख गरे । बारको सदस्यता लिएको छैन भनी उल्लेख गर्ने १११ उत्तरदाताहरूमध्ये २५.२२% (सं.२८)ले आफू स्वरोजगार भएको उल्लेख गरे । यी कानून व्यवसायीहरूले कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालयमा ल फर्म दर्ता गरेको हुन सक्छ । यो बारको सदस्य नभई ल फर्म दर्ता गर्ने वैकल्पिक बाटो हो ।

विगतदेखि नै नेपालमा बारको सदस्यता दलीय राजनीतिसँग जोडिएको छ । ६८.९७% उत्तरदाताहरूले आफूहरू कुनै पनि राजनैतिक पार्टी वा ती पार्टीहरूका भ्रातृ सङ्गठनसँग आबद्ध नरहेको उल्लेख गरे । यस परिणामलाई युवा कानून व्यवसायीहरू सक्रियताका साथ पार्टीको राजनीतिबाट असंलग्न रहन खोजेको भन्न सकिन्छ वा उत्तरदाताहरूले सर्वेक्षणमा आफू पार्टीसँग आबद्ध रहेको कुरा खुलाउन नचाहेको हुन सक्छ । एकाइ बारको सञ्चालन समितिका सदस्य रहेका एक सहभागीले बारको सदस्यता लिएको फाइदा यसरी प्रस्ट पारे:

''बारको सदस्य भएपछि धेरै प्रशिक्षण सत्रहरूमा जाने अवसरहरू मिल्छ । न्यायाधीशहरूसँग पनि हाम्रो बैठक हुन्छ । यसरी हामी धेरै देखा पर्छौं, जसबाट वकालत गर्न मदत पुग्छ ।''

एक तिहाइ सहभागीहरू बारको सदस्य नरहेको परिणाम देहायका विभिन्न कारणहरूले हुन सक्छ :

१. केही युवाले बाग्मती प्रदेशका बारको सदस्यता राजनैतिक पार्टीसँग आबद्ध भएपछि मात्र पाइने उल्लेख गरे । *''म एकाइ बारमा चुनाव जितेकाहरूको पार्टीसँग आबद्ध नभएको कारणले मलाई सदस्यता प्राप्त गर्न धेरै वर्ष लाग्यो।''* यसरी २३.१९% उत्तरदाताहरूले बारको सदस्यता लिन चुनौतीपूर्ण रहेको उल्लेख गरे ।

२. युवा कानून व्यवसायीहरूलाई कुनै राजनैतिक पार्टीसँग आफू आबद्ध छु भन्ने नभनियोस् भनेर पनि उनीहरूले बारको सदस्यता नलिएको प्रतिक्रिया दिए । उनीहरूले पेसागत विकासका लागि बारको सदस्य भएर फाइदा छ भन्ने देख्न सकेनन् ।

३. उनीहरू बार सञ्चालनमा व्यावसायिकता नभएकाले निराश थिए । बार एशोसिएशनबारे सहभागीहरूले भनेका केही प्रतिक्रिया तल उल्लेख गरिएको:

''डिएलए पिपिएलए ले ले ले ले सबै ले लेहरू खारेज गर्नुपर्छ । बारले राजनीति गरिन्जेल म मेम्बरसिप लिन्नँ ।''

''मैले आफ्नो इच्छाले नै बारको सदस्यताका लागि दर्खास्त नदिएको हुँ । म एकाइ बारको राजनीतिसँग आबद्ध हुन चाहन्नँ । बारको सञ्चालनमा व्यावसायिकता छैन तर म अब दोधारमा छु । सदस्यता लिइनँ भने मैले बारको चुनावमा मतदान गर्न पाउँदिनँ । यसरी मैले मदतानमा सहभागी भएर परिवर्तन ल्याउन सक्तिनँ । के मसँग बारलाई आलोचना गर्ने नैतिक आधार हुन्छ यदि मैले चुनावको प्रक्रियामा र नेतृत्व परिवर्तन गर्ने अवसरमा सहभागी नभए ? बारको सदस्यतासम्बन्धी म यो द्विविधामा छु । ''

१६. प्रविधि

धेरै तत्त्वहरूले कानून पेसामा प्रविधिको प्रयोग गर्ने प्रश्नहरू सोध्न उत्प्रेरित गऱ्यो । संसारभरि नै प्रविधिले वकालतमा, कार्यस्थलमा तथा सेवाग्राहीको अपेक्षामा परिवर्तन ल्याएको छ । तर नेपाली कानून व्यवसायीहरूका अनुभवमा प्रविधिले खेल्ने भूमिका भारत वा पश्चिमा देशहरूको भन्दा फरक छ । उदाहरणका लागि, पश्चिमा देशहरूको ल फर्ममा मुद्दा व्यवस्थापन गर्न, सेवाग्राहीहरूसँग बैठक तय गर्न र समय व्यवस्थापन गरी समयसीमाहरू तय गर्ने सफ्टवेर/यापहरू हुन्छन् । कानूनी डेटाबेसहरूमा पहुँच भए व्यावसायिक विषयहरूमा अनुसन्धान गर्न सहज र छिटो वा गहिराइमा गर्न सकिने हुन्छ । कानूनमा प्रयोग हुने प्रविधिले वकालत पेसाको सेरोफेरोका अरू पेसाहरू सिर्जना गर्छ । त्यसबाट एआई (AI)को प्रयोगले वकालत पेसाका अतिरिक्त अन्य व्यवसायीहरू सिर्जना हुने गरेको अरू देशहरूको अभ्यासबाट देखिन आएको छ । उदाहरणका लागि, मेलमिलापसम्बन्धी सेवाहरू समेत एआईको सहायतले सञ्चालन हुन थालेको छ ।

यो सर्वेक्षण गर्दा केही युवा कानून व्यवसायीहरू (काठमाडौँ उपत्यकासमेतका, जहाँ प्रविधिको उपलब्धता धेरै छ भनी मानिन्छ ।) गुगल फारामबाट मोबाइलमार्फत सर्वेक्षण गर्न सकिन्छ भन्ने कुराले अचम्मित थिए । केहीले यस्तो सफ्टवेर भएको थाहा नपाएको र यस्तो सफ्टवेरलाई आफ्नो साधनमा हाल्न कति पर्छ भनेर सोधेका थिए । सर्वेक्षण समूहले यो निःशुल्क उपलब्ध छ र कसैले पनि उपयोग गर्न सक्छ भने । उत्साहित हुँदै उनीहरूले यसबारे छुट्टै तालिम दिएर एकाइ बारको एक स्वतन्त्र सर्वेक्षण गर्न मदत गरिदिनू भनी सर्वेक्षण समूहलाई अनुरोध गरे ।

नेपाली कानून सेवा दिने सम्बन्धमा क्रमिक रूपले केही प्रविधिको प्रयोग भएको पाइन्छ । उदाहरणका लागि, विगतका १५ वर्षमा अधिकांश निवेदन, आदेश र फैसलाहरू टाइप गरिने गरिएको छ । यसभन्दा अघि हस्तलिखित मिसिलहरू हुन्थे । पेसीको सूची पनि अनलाइन प्रकाशित हुन थालेका छन् । विगतमा कोही प्रतिनिधि अदालत गएर अदालतको सूचनापाटीमा पेसी सूची हेर्नुपर्थ्यो । अहिले धेरै जस्तो तारिख अनलाइन प्रकाशित हुन्छ । मुद्दा दर्ता गर्दा अदालतले अवलम्बन गर्ने कार्यविधिको प्रिन्ट गरेको समय-तालिका अदालतको प्रत्येक मिसिलमा छुट्टै राखिएको हुन्छ । यो समय-तालिका मुद्दाका पक्षले समेत प्राप्त गर्न सक्छन् । सो समय-तालिकामा सुनुवाइका सम्भावित मितिहरू समेत उल्लेख गरिन्छ । सेवाग्राहीहरूले आफ्नो मोबाइल नम्बर फिराद तथा प्रतिउत्तरमा उल्लेख गरे मुद्दासम्बन्धी सूचना एसएमएसमार्फत प्राप्त गर्न सक्छन् तर अभ्यासमा अधिकांश कानून व्यवसायीहरू तथा सेवाग्राहीहरूलाई यस सेवाबारे थाहा नै छैन र त्यस्तो सूचना पनि प्राप्त गर्दैनन् ।

२०८१ साल जेठ महिनादेखि पहिलो चरणको प्रक्रियाका लागि सर्वोच्च अदालतमा रिटहरू अनलाइनमार्फत दर्ता गर्न सकिने भएको छ । केही दिनपछि आफै उपस्थित भएर त्यस प्रक्रियालाई पूर्णता दिनुपर्ने हुन्छ । नेपाल कानून पत्रिकाको पनि सर्च इन्जिन (Search engine) विकास गरिएको छ । विगतमा किताब पल्टाई नजिर खोज्नुपर्थ्यो । नयाँ फैसलाहरू अब अनलाइनमा 'अपलोड' भएका हुन्छन् । यसरी फैसलाहरूमा बृहत् पहुँचको सुविधा भएको छ । २०८१ सालको असोज महिनादेखि अदालतले फैसलाहरू 'अपलोड माइक्रोसफ्ट वर्ड फर्म्याट'मा गर्ने गरेको छ । पहिले फैसलाहरू केवल 'पिडिएफ'मा प्राप्त हुन्थ्यो । 'पिडिएफ'मा उल्लेख गरिएका शब्दलाई कम्प्युटरको 'टेक्स्ट रिडर'ले पढ्न नसक्ने हुँदा अपाङ्गता भएका व्यक्तिले नेपाली फैसला प्रभावकारी ढङ्गले पढ्न र बुझ्न नसकेको भनी गुनासो प्राप्त भएपछि यस्तो व्यवस्था गरिएको छ । अदालतले 'माइक्रोसफ्ट वर्ड फर्म्याट'मा फैसला प्रकाशन गरेको एक उचित कदम हो । यसले अदालतका लिखतहरूको पहुँच अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसम्म पनि प्रभावकारी रूपमा पुग्ने अवस्था विद्यमान भएको छ । यो परिवर्तन सर्वोच्च अदालतका एक युवा कर्मचारी, शिशिर लामिछानेले ल्याएका हुन् । उनको न्यायमा पहुँच अपाङ्ग समुदायका लागि पनि हुनुपर्छ भनी वकालत र पहलको यो सकारात्मक परिणाम हो ।

सर्वोच्च अदालतको पाँचौँ पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना (२०८१-२०८६)ले इन्टर्नेट र सूचना प्रविधिलाई पनि प्राप्त गर्नुपर्ने बृहत् लक्ष्यका रूपमा उल्लेख गरेको छ । २०८१ सालको जेठ महिनामा नेपाल बार एशोसिएशनले सञ्चालन गरेको एक कार्यक्रममा सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश डा.नहकुल सुवेदीले 'कृतिम बौद्धिकता र अदालतहरू' (AI and Courts) शीर्षकमा कृतिम बौद्धिकतालाई

नेपालको कानून क्षेत्रमा कसरी प्रयोग गर्न सकिन्छ भन्ने छलफल गरेका थिए। यस्ता प्रयासहरू भए तापनि प्रविधिको प्रयोगको सहजता र पहुँचमा धेरै असमानताहरू छन्। जस्तै- कुनै एक इजलास अधिकृत वा युवा कानून व्यवसायीले कृतिम बौद्धिकताको उपयोग फैसला मस्यौदा गर्न वा अनुसन्धानका लागि प्रयोग गर्ने गर्छन् भने अरू कुनै जिल्ला अदालतका माननीय न्यायाधीश वा वरिष्ठ अधिवक्ताले आफ्नो फैसला वा मस्यौदा हातले लेख्ने अवस्था हुन सक्छ किनभने उहाँहरूलाई कम्प्युटर प्रयोग गर्न सहज लाग्दैन वा आउँदैन।

उपकरणहरू

सामान्य रूपमा भन्नुभर्दा नेपालका कानून व्यवसायीबिच प्रविधिको प्रयोग ज्यादै सीमित रहेको देखिन्छ । सर्वेक्षण सहभागीहरूले बताएअनुसार नजिर खोज्न एवम् अन्य कानूनी अनुसन्धान गर्नका निम्ति धेरैजसो सहभागीले विभिन्न अनलाइन डेटाबेसको प्रयोग गर्ने गरेका रहेछन् तर यी डेटाबेस आधारभूत कानूनी अनुसन्धानका लागि मात्र प्रभावकारी भइरहेका छन्। यसका अतिरिक्त कानूनी भाषा बुझ्न के कस्तो प्रविधिको प्रयोग गर्नुहुन्छ ? भन्ने प्रश्नमा सहभागीहरूले 'साथीहरूसँग सल्लाह गर्ने गरेको तथा 'शब्दकोश'लाई दुई मुख्य स्रोतका रूपमा उल्लेख गरेका छन्। सर्वेक्षणको यस प्रतिक्रियाले कानूनी नेपाली भाषा एवम् नेपालको न्यायप्रणालीलाई प्रविधिमैत्री बनाई कानूनी शब्द, कानूनी भाषा एवम् अदालतको फैसलामा उल्लेख गरिने कानूनी अवधारणालाई सहज रूपमा बुझाउने प्राविधिक याप, डेटाबेसलगायतको विकास गर्ने अवसर हाम्रा सामु रहेको देखिन्छ। एक तिहाइजति सहभागी २९.५२% (सं.९८)ले आफ्नो व्यावसायिक प्रयोजनका लागि कुनै समयमा कृत्रिम बौद्धिकता (Artificial Intelligence)को प्रयोग गरेको भनी उल्लेख गरेका छन् भने केवल १.८१% (सं.६)ले शुल्क तिरी यससम्बन्धी प्रविधि खरिद गरेको बताएका छन् । जम्मा १४.७६% सहभागीले आफ्नो कार्यस्थलको सञ्चालनका लागि लेखा, मानवस्रोत वा मुद्दा व्यवस्थापन जस्ता 'सफ्टवेर'हरूको प्रयोग हुने गरेको विचार व्यक्त गरेका छन्। कार्यस्थल व्यवस्थापनका कार्यमा प्रविधिको न्यून रूपमा प्रयोग भएको कारण भनेको नेपालका प्रायः ल फर्म ज्यादै साना प्रकृतिका (५० जनाभन्दा कम कानून व्यवसायी एवम् कर्मचारी) रहेको र प्रविधिबिना नै ल फर्मको सम्पूर्ण कार्यसम्पादन हुन सक्ने अवस्था रहेको छ। भविष्यमा ठुला प्रकृतिका ल फर्मले प्रविधिलाई अनिवार्य रूपमा अँगाल्नै पर्ने देखिन्छ।

अनलाइन सेवाहरू

समग्र अदालती प्रक्रियालाई व्यवस्थित, सहज बनाउन एवम् न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि गर्न नेपालका अदालतले अनलाइन सेवाको प्रयोग गर्न थालेका छन्। यस्ता सेवाअन्तर्गत अदालती निवेदनहरूको फारामको 'टेम्प्लेट्स' सर्वोच्च अदालतको वेबसाइटमा राखी सोउपर जनमानसको पहुँच, अनलाइन रिट दर्ता, श्रव्यदृश्य सम्पर्क (Video conference)मार्फत साक्षी बकपत्र तथा अनलाइन बहसपैरवी रहेका छन्। माथि उल्लिखित सर्वोच्च अदालतको वेबसाइटमा राखिएको अदालती फाराम जोसुकैले अदालतबाटै प्राप्त गरी वा आफैले प्रिन्ट गरी प्रयोग गर्न सक्ने सहजताको विकास भएको छ। सर्वेक्षण समूहले सर्वेक्षणमा युवा कानून व्यवसायीलाई उनीहरूले यी अदालती फाराम प्रयोग गरेका छन् कि छैनन् भनी प्रश्न गर्दा ७८.३१% (सं.२५६)ले प्रयोग गरेको जानकारी दिएका छन्।

तर अनलाइन तारिख लिन, बहस गर्न, साक्षी बकपत्र गर्न भने त्यति सहज छैन। यसका लागि सम्बन्धित अदालतबाट पूर्वस्वीकृति लिनुपर्ने अभ्यास रहेको छ। यी सेवाहरू हालसम्म नेपालभरका सबै अदालतमा उपलब्ध भइसकेका छैनन्। यसको कारण ती अदालतमा प्रविधि, मानवस्रोत एवम् पूर्वाधारको अभाव हुन्। सर्वेक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्क अध्ययन गर्दा केवल १९.५८% (सं.६५) सहभागीले अनलाइन बहसमा भाग लिएको मत व्यक्त गरेका छन्। यसका अतिरक्त १२.३५% ले मात्र अनलाइन तारिख लिएको देखिन्छ भने त्यसभन्दा कम अर्थात् ३.०१% ले मात्र अनलाइन रिट निवेदन दायर गरेका रहेछन् । ८८.५५% सहभागी (सं.२९४)ले अदालको अनलाइन सेवा प्रवाहबारे आफू केही हदसम्म जानकार रहेको बताएका छन्।

प्रविधिको प्रयोग गर्ने विषय अदालत एवम् इजलासभित्र सीमित नरही समग्र कानूनी पेसामा चुनौतीका रूपमा रहेको छ। ५५.७२% (सं.१८५) सहभागीले आफ्नो कानून व्यवसायमा नयाँ प्रविधि अवलम्बन गर्दा विभिन्न चुनौती र व्यवधानको सामना गर्नुपरेको बताए। त्यसैगरी एक तिहाइ सहभागी ३०.१२% (सं.१००)ले आफ्नो कार्यस्थलमा प्रविधिको 'धेरै' वा 'ज्यादै धेरै' प्रयोग भइरहेको बताए।

३०.७२% (सं.१०२) जनाले आफ्नो कानूनी अन्वेषणका चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न 'प्रायः' प्राविधिक उपकरणहरू (Technological tools)को प्रयोग गर्ने गरेको मत जाहेर गरे।

उपरोक्त नतिजाले दुई प्रश्नहरू खडा गरेको छ। प्रथमत: के अदालतले विकास गरेका प्रविधिहरूको उपयोग गर्न सजिलो छ ? दोस्रो, अदालती संरचना प्रविधिको हिसाबमा पहुँचयोग्य भए तापनि युवा कानून व्यवसायी कुन तहसम्म आफ्नो व्यवसाय अनलाइन माध्यममा परिवर्तन गर्न इच्छुक छन् ? यो प्रश्न सोध्नुको कारण भनेको कानून व्यवसायीले ऐतिहासिक रूपमा अदालतमा पेसीमा उपस्थित हुँदा शुल्क लिने गरेका छन्। तर हाम्रो सर्वेक्षणको नतिजामा युवा कानून व्यवसायीले आफ्नो कार्यालयबाट सेवाग्राहीलाई सेवा प्रदान गर्दा शुल्क उठाउन नसकेको भनी धेरैले उल्लेख गरेका छन्। नेपालको कानूनी क्षेत्रमा प्रविधिको प्रयोग सुरुको चरणमै रहेको हुँदा यी प्रश्नका उत्तर भविष्यमा हुने अध्ययन र सर्वेक्षणबाट मात्रै प्रस्ट हुने छ।

तालिम

सर्वेक्षणमा सर्वेक्षण समूहले युवा कानून व्यवसायीलाई प्रविधिको प्रभावकारी उपयोगका लागि पर्याप्त तालिम एवम् सहायता प्राप्त गर्नुभएको छ कि छैन ? भन्ने प्रश्न गर्दा केवल २५% सहभागी (सं.८३)ले पर्याप्त तालिम र सहायता प्राप्त भएको बताएका छन्। बारले प्रविधिको उपयोगका सम्बन्धमा तालिम प्रदान गरेको छ छैन ? भनी हेर्दा १०.२४% ले प्राप्त भएको उल्लेख गरेका छन्। हाम्रो सर्वेक्षणको निष्कर्षमा नेपाल बार एशोसिएशनले प्रविधिका विषयमा काम गर्न प्रशस्त अवसरहरू खुला रहेका छन्, जसको परिणामस्वरूप युवा कानून व्यवसायी एवम् समग्र कानून व्यवसाय पेसाको बृहत्तर उन्नति हुने निश्चित छ।

१७. सर्वेक्षणका निष्कर्षहरूको विश्लेषण

अगाडिका परिच्छेदहरूमा सर्वेक्षण समूहले देशभर सञ्चालन गरेको अनुसन्धानबाट देखिएका विषयहरूलाई समेत समेट्दै १२ ओटा विषयवस्तुमा विभाजन गरी प्रस्तुत गरिएको थियो। यस परिच्छेदमा सर्वेक्षणबाट प्राप्त यी १२ ओटा विषयवस्तुअन्तर्गतका निष्कर्षहरूको सूक्ष्म विश्लेषण एवम् समयसापेक्ष अध्ययन गर्दै यी निष्कर्षहरूलाई मालाकार रूपमा सूत्रबद्ध गरी पस्कने जमर्को गरिएको छ। सर्वेक्षणको नतिजाले आशा जगाउने तथा चिन्ता व्यक्त गर्नुपर्ने केही आधारहरू तय गरेको छ। यस परिच्छेदको विश्लेषणले नेपाल बार एशोसिएशनका सम्पूर्ण सदस्यहरूलाई प्रस्तुत सर्वेक्षणको निष्कर्ष बुझ्न थप सहज हुने र यसपछिको परिच्छेदमा सिफारिस गरिएका समाधानहरूसमेत सान्दर्भिक हुने छ।

युवा कानून व्यवसायीका महत्त्वाकाङ्क्षामा दूरदर्शी नेतृत्वको सहयोग

विभिन्न चुनौती हुँदाहुँदै पनि नेपालका युवा कानून व्यवसायी अत्यन्तै महत्त्वाकाङ्क्षी रहेको देख्दा सर्वेक्षण समूह हर्षित रहेको छ। यससम्बन्धी विस्तृत तथ्याङ्कका लागि प्रतिवेदनको परिच्छेद १० हेर्नुहोस्। साना एवम् ठुला दुवै हिसाबमा कानूनी पेसाको सुधारका लागि युवा कानून व्यवसायी आशावादी, ऊर्जाशील एवम् सुधारका कार्यसूचीसहित प्रस्तुत भएको देखिन्छ। यस हिसाबमा कानूनी पेसामा परिवर्तन ल्याउन युवा कानून व्यवसायी निर्णायक शक्ति बन्न सक्ने प्रस्ट देखिन्छ।

कानूनी पेसा एक व्यावसायिक पेसा हो, जहाँ अभ्यासमार्फत तालिम लिन अनिवार्य हुन्छ। यस अनुसन्धानबाट युवा कानून व्यवसायी यस पेसाका अभिन्न अङ्ग हुन् भन्ने कुरा प्रस्ट भएको छ। नेपालको अदालती अभ्यास र अन्य देशको अभ्यासमा मूलत: के भिन्नता छ भने नेपालमा आफ्नो पेसाको सुरुआतदेखि नै युवा कानून व्यवसायीहरू मुद्दाका पक्षसँग प्रत्यक्ष सम्पर्कमा रहन्छन्। त्यसै गरी उनीहरू मस्यौदा गर्ने, बहसपैरवीमा भाग लिने र समग्र वकालती वातावरणमा अत्यधिक रूपमा संलग्न रहने गर्छन् तापनि उनीहरूले यी सबै काम अग्रजको सीमित निर्देशन वा मार्गदर्शनमा गर्ने गर्छन्। युवाहरूलाई दिइने जिम्मेवारीका अतिरिक्त पनि प्रायः अग्रज कानून व्यवसायीले बोली वा व्यवहारबाट युवा कानून व्यवसायीलाई व्यावसायिक रूपमा समान वा महत्त्वपूर्ण योगदान दिन सक्छन् भन्ने हिसाबले हेर्ने गरेको देखिन्न। युवा कानून व्यवसायीमा नैराश्यता छाउने मुख्य कारणमध्ये यो एक रहेको छ। नेपाल बार एशोसिएशनले पेसामा रहेका अग्रज र युवा कानून व्यवसायीबिच तालमेल हुन सक्ने बिन्दुहरू पहिल्याउनु अपरिहार्य छ, जसको प्रयोगमार्फत कानूनी पेसाको उन्नयनका लागि उत्प्रेरणा मिल्न सक्छ।

कानून व्यवसायको अभ्यास संस्कृतिको सिंहावलोकन- व्यावसायिक जिम्मेवारीका रूपमा मार्गदर्शन

कानून व्यवसायको स्तर वृद्धिका लागि नियमित कामकारवाहीका अतिरिक्त व्यावसायिक वृत्तिविकास तथा मार्गदर्शनसम्बन्धी तालिम एवम् सिप प्रदान गर्नुसमेत महत्त्वपूर्ण हुन्छ। व्यवस्थित व्यावसायिक तालिमका कार्यक्रमहरूले युवा कानून व्यवसायीहरूलाई होसियार रही सोही गल्ती नदोहोऱ्याउन र समय एवम् स्रोतको सदुपयोग गर्न मदत गर्न सक्छ। अग्रज कानून व्यवसायीले पेसाका आफ्ना सुरुका दिनमा भोग्नुपरेका सङ्घर्ष, चुनौती एवम् शोषणलाई दर्साई युवा कानून व्यवसायीको व्यावसायिक विकासका लागि आफ्नो दायित्व नरहेको कुरा व्यक्त गर्ने गर्छन्। दुर्भाग्यवश केही अपवादबाहेक पेसामा हाल सक्रिय अग्रज कानून व्यवसायीहरू आफूले सङ्घर्ष गरे झैँ युवा कानून व्यवसायीले पनि असीम दुःख गरी आफ्नो व्यावसायिक गन्तव्य तय गर्नुपर्ने शोच राख्छन्। युवा कानून व्यवसायीलाई व्यावसायिक तालिम प्रदान गर्ने आफ्नो दायित्व हो भन्ने अग्रज कानून व्यवसायीले हेक्का राखेको देखिँदैन तापनि पेसामा कुनै परिवर्तन नै नभएको भने होइन; पेसामा केही रूपान्तरण भएका छन्। उदाहरणका लागि, आजकाल अग्रज कानून व्यवसायीको झोला बोक्ने वा अफिसमा चिया बनाउन युवा कानून व्यवसायीलाई लगाउने गरिएको विगतको अभ्यास नगण्य रूपमा मात्र रहेको छ तर व्यावसायिक हिसाबमा भने पर्याप्त रूपान्तरण हुन बाँकी छ। अग्रज कानून व्यवसायीले युवा कानून व्यवसायीलाई व्यावसायिक तालिम एवम् अन्य विकासका सिप प्रदान गर्नु आफ्नो व्यावसायिक जिम्मेवारी हो भन्ने कुरा मनन गर्नु अत्यन्त जरुरी छ।

सर्वेक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्कको विश्लेषणका क्रममा एउटा टड्कारो प्रश्न हाम्रो सामुन्ने देखापर्‍यो- अग्रज कानून व्यवसायीले युवा कानून व्यवसायीलाई आफ्नो सहयोगी (Assistants)का रूपमा हेर्छन् ? वा फर्मका लागि एक सम्भावना बोकेका नवीन प्रतिभाका रूपमा हेर्छन् ? युवा कानून व्यवसायी दुवै हुन सक्छन्; पेसाको सुरुका समयमा उनीहरू सहायकको भूमिकामा बढी क्रियाशील हुने अवस्था रहनु स्वाभाविक हो तर पेसामा आफ्नो जिम्मेवारी एवम् योगदानका आधारमा उनीहरूलाई समेत व्यावसायिक नजरले हेर्ने पद्धति बनाउन सकिन्छ। उनीहरूको सिपको विकासका लागि समेत योगदान गरिनु अत्यावश्यक छ। हाल युवा कानून व्यवसायीले आफ्नो व्यवसाय प्रायजसो आफैले नै डोर्‍याउनुपर्ने स्थिति छ। युवा कानून व्यवसायीको पारिश्रमिकसमेत निकै कम रहेको छ। सर्वेक्षणको तथ्याङ्क हेर्दा ७७% युवा कानून व्यवसायीले पेसाको सुरुका पाँच वर्षमा मासिक रु. २०,००० भन्दा कम पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने गरेका रहेछन्। यीमध्ये कतिपयले परिवार पाल्ने एक्लो जिम्मेवारी लिएको अवस्था स्वाभाविकै रहन्छ। सर्वेक्षणबाट प्राप्त नतिजा हेर्दा पेसामा समय व्यतीत गरेअनुसार पारिश्रमिक बढ्दै गई उचित जीवनयापन गर्ने अवस्था रहेको देखिन्न। हाल कानून पेसामा ६ वर्षदेखि १० वर्षको समयमा अभ्यासरत युवा कानून व्यवसायीले मासिक रु. ६०,००० भन्दा कम आम्दानी/पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने अवस्था छ (विस्तृत विश्लेषणका लागि परिच्छेद ९ हेर्नुहोस्।) न्यून पारिश्रमिक, भेदभाव, उत्पीडन तथा व्यावसायिक पदोन्नतिको ज्यादै सीमित सम्भावनाका कारण युवा कानून व्यवसायीहरू आफ्ना अग्रजको खटनपटनअनुसार चल्न बाध्य छन्। अग्रजका खटनपटनअनुरूप चल्नुपर्दा युवा कानून व्यवसायी भ्रष्टाचारको साधनका रूपमा प्रयोग भइरहेका छन्।

न्यून आम्दानी/पारिश्रमिकको परिणाम

अड्डाअदालतको अभ्यास एवम् पक्षको आवश्यकता तथा दबाबका कारण युवा कानून व्यवसायीहरू अनैतिक र गैरकानूनी कार्यमा संलग्न हुनुपरेको देखिन्छ। अड्डाअदालतका कर्मचारीले घुस एवम् भ्रष्टाचारका लागि बाध्य बनाउने र पेसामा अनुभव बढ्दै जाने भए तापनि युवाहरूको आर्थिक अवस्थामा भने त्यस हिसाबले वृद्धि नहुने हुँदा युवा कानून व्यवसायी भ्रष्टाचारसम्बन्धी कार्यमा संलग्न हुन बाध्य भएका छन्। अदालतमा फोटोकपी गर्दा, आदेश र फैसला लेख्दासमेत हाकाहाकी भ्रष्टाचार हुने कुरा सर्वेक्षणका क्रममा सर्वेक्षण समूहले सुने। सर्वेक्षणमा सहभागी धेरैले कानून एवम् नजिरले निर्देशित गरी फैसला हुनुपर्नेमा भ्रष्टाचारले निर्देशित गर्दै असङ्गतपूर्ण फैसलाहरू हुने गरेको बताए।

भ्रष्टाचारको सामान्यीकरण चिन्ताको विषय हो। युवा कानून व्यवसायीलाई भ्रष्टाचारमा संलग्न गराउने अभ्यासले उनीहरूलाई थप कमजोर बनाई उनीहरू अन्य भेदभाव र दुराचारको समेत जोखिममा पर्ने अवस्था निम्तिन सक्छ। पेसामा इमानदार एवम् मार्गदर्शन प्रदान गर्ने तथा सन्तोषजनक पारिश्रमिक अग्रज कानून व्यवसायीहरूले दिने हो भने युवा कानून व्यवसायीहरूको भ्रष्टाचारमा संलग्नता निरुत्साहित हुन सक्छ। यसका अलावा भ्रष्टाचार एकाध व्यक्ति विशेष घटना नभई समग्र न्यायिक संरचनामा नै जेलिएको देखिन्छ। भ्रष्टाचारजन्य कार्यले कानून व्यवसाय एवम् विधिको शासनको मर्म नै समाप्त गर्ने खतरा छ। नेपालको इतिहासको विभिन्न समयकालखण्डमा जनमानसका लागि न्यायालय स्वतन्त्र र विवादहरूमा निष्पक्ष न्याय प्रदान गर्ने निकायका रूपमा रहेको छ। विस्तृत विश्लेषणका लागि परिच्छेद १३ हेर्नुहोस्। न्यायालयप्रति जनताको विश्वास घट्ने हो भने समाजमा विकृति, विसङ्गति बढ्दै जाने र हामी उन्नत लोकतन्त्रबाट झनै पछाडि धकेलिने निश्चितप्राय छ।

अनपेक्षित परिणामहरू

युवा कानून व्यवसायीले भोगिरहेका हालको अवस्था एवम् चुनौतीहरूको कारण क्षमता नभएका कानून व्यवसायी पहिचान गरी पेसामा नटिकाउने र क्षमता भएका कानून व्यवसायीलाई मात्र अगाडि बढाउने हेतुले गरिएको हो भन्ने कसैलाई लाग्न सक्छ तर वास्तविकता यो होइन। नेपालको कानूनी क्षेत्रमा गुणस्तर कायम गर्न निकै नै चुनौती रहेको देखिन्छ। जस्तै- कानूनी शिक्षा नै प्रतिभाशाली र जेहनदार कानून व्यवसायी तयार गर्ने आधार हो तर दुर्भाग्यवश नेपालका ल कलेजहरूको गुणस्तर कायम हुन सकेको छैन। नेपाल बार काउन्सिलको परीक्षाले समेत प्रतिभाशाली र जेहनदार विद्यार्थी मात्र उत्तीर्ण हुने गरी सोहीबमोजिम परीक्षा लिन सक्छ। अन्य देशका तुलनामा कानून व्यवसायी परिषद्को परीक्षा धेरै नै सहज भएको कारणले गुणस्तर कायम हुन सकेको छैन। यस प्रणालीबाट उत्तीर्ण भएर पेसामा प्रवेश गर्ने

नवोदित कानून व्यवसायीहरूलाई अग्रजहरूको साथ, सहयोग र तालिम खासै प्राप्त नहुने अवस्था छ । यस अवस्थाको एक नतिजाको के हो भने भविष्यमा सफल कानून व्यवसायी बन्ने क्षमतावान्, दक्ष एवम् प्रतिभाशाली युवा कानून व्यवसायीहरू यो पेसा गर्न निरुत्साहित भइरहन्छन् । युवा कानून व्यवसायीलाई सफल हुन एउटा स्पष्ट मार्गचित्र सहितको संरचनाको आवश्यकता छ । यस्तो संरचनाको अभावका कारण मुख्य गरी महिला, अपाङ्ग, सीमान्तकृत समुदाय एवम् सम्भ्रान्त कानून परिवार बाहिरबाट पेसामा प्रवेश गर्ने युवा कानून व्यवसायीलाई पेसामा टिक्न धेरै नै कठिनाइको सामना गर्नुपर्ने निश्चित छ ।

हालको अवस्थालाई परिवर्तन गरी युवा कानून व्यवसायीलाई सुहाउँदो वातावरण बनाउन पेसामा निर्णायक तहमा रहेका व्यक्तिहरूको जिम्मेवारी रहन्छ । व्यावसायिक नेतृत्व प्रदान गर्ने र युवा कानून व्यवसायीको वृत्तिविकासको दायित्व लिने संस्कारका अभावमा युवा कानून व्यवसायीहरू कुहिराको काग जस्तो हुने अवस्था निम्तिन्छ । थप चिन्ताको विषय के छ भने हालको परिस्थितिमा युवा कानून व्यवसायीले ख्याति प्राप्त गर्नका लागि व्यावसायिक इमानदारिता एवम् कर्तव्य पालना जस्ता आधारले तय नभई न्यायाधीशलाई प्रभाव पार्न सक्ने, सकेसम्म धेरै मुद्दामा आफ्नो नाम टिपाउने र मुद्दाको परिणाम साम, दाम, दण्डभेदको जे जस्तो प्रयोग गरी हुन्छ 'ग्यारेन्टी' गर्ने कार्यले निर्माण हुने देखिरहेका छन् ।

समूहलक्षित छलफलमा केही युवा कानून व्यवसायीले हाल व्याप्त समस्याहरूका लागि समाधानका उपाय प्रस्ताव गरे तापनि ती प्रस्तावको सुनुवाइ नै नहुने गरेको बताए । यसकारण उनीहरूले कुनै सल्लाह, सुझाव एवम् सुधारका उपाय नै बताउन छाडेका रहेछन् । यस्तो अवस्था निम्तिनुको एक मुख्य कारण नेपाल बार एशोसिएशनले कानून व्यवसाय पेसामा युवा कानून व्यवसायीलाई सहज रूपमा सहभागी हुने वातावरणको नै निर्माण गर्न नसकेको कारणसमेत रहेछ । चिन्ता के हो भने यदि वर्तमान प्रणालीले नै युवा कानून व्यवसायीलाई अघि बढ्न निरुत्साहित गरेको हो भने यस प्रणालीमा व्याप्त तदर्थवाद एवम् यथास्थिति बढ्दै नै जाने छ । नेपालको बिग्रँदो आर्थिक अवस्थामा यसभन्दा धेरै नै डरलाग्दो परिस्थिति निम्तिन सक्छ, जसमा प्रतिभाशाली युवा कानून व्यवसायी नैराश्यताका कारण यो पेसा छाड्न बाध्य हुन सक्छन् । अरू क्षेत्रमा झैँ हाल देखिइरहेको विदेश पलायन यस क्षेत्रमा समेत नदेखिएला भनी ढुक्क हुने अवस्था छैन ।

उपरोक्त अवस्थाहरूलाई अनपेक्षित मान्न मिल्दैन तर कानून व्यवसाय पेसामा युवाहरूको व्यावसायिक वृत्तिविकासका लागि हालको समयमा भइरहेको न्यून लगानीले हामीलाई यथास्थितिमा कायम राख्ने छ । अर्कातर्फ सर्वेक्षण समूहले प्राप्त गरेको सकारात्मक पाटो भनेको समावेशितासम्बन्धी रहेको छ । यस सर्वेक्षणको नतिजाले न्यायसेवामा भन्दा निजी कानून पेसामा समावेशिताको सङ्ख्या बढी रहेको देखियो तर यस तथ्यलाई पुष्टि गर्न जातीयता, आम्दानी र समग्र पेसाको अनुभवबारे अरू विस्तृत अनुसन्धान गर्न आवश्यक छ ।

समग्रमा युवा कानून व्यवसायीमा घट्दै गएको मनोबलका अतिरिक्त अहिले कायम श्रेणीबद्धता (Hierarchy)ले युवा कानून व्यवसायीको आवश्यकतालाई बेवास्ता गर्ने, स्रोतहरूको केन्द्रीकरण जस्ता कुराले विशेष गरी कानून व्यवसायमा उच्च सङ्ख्यामा प्रतिनिधित्व नभएका समुदायका कानून व्यवसायीमा नकारात्मक असर परेको छ । आदिवासी, जनजाति, नेवा, मधेशी, जातीय रूपमा उत्पीडित समूह, महिला वा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक तथा अपाङ्गता भएका व्यक्ति एवम् समुदायको प्रतिनिधित्व गर्ने कानून व्यवसायीले हाम्रा अदालत एवम् यस पेसामा चुनौतीपूर्ण अवस्थाको सामना गर्ने गर्छन् । यहाँ उल्लेख गरिएका प्रत्येक समूहका सदस्यले भोग्ने व्यावसायिक समस्याका सम्बन्धमा प्रस्तुत सर्वेक्षणको कार्यादेशले नसमेट्ने विषयहरूको छुट्टाछुट्टै छलफल र सर्वेक्षणको खाँचो छ ।

सर्वेक्षणका विभिन्न विषयअन्तर्गत महिला कानून व्यवसायीले उठान गरेका विभिन्न समस्याहरूसमेत सर्वेक्षण समूहले फेला पारे । जस्तै- महिलाहरू व्यवसायको प्रारम्भमा वकालतलगायतका विषयमा तालिम प्राप्त गर्न इच्छुक हुन सक्छन् तर उनीहरूले स्थापित ल फर्ममा त्यस्तो तालिमको अवसर पाएको देखिँदैन र व्यावसायिक उन्नयनका लागि आवश्यक सहायताबाट वञ्चित भइरहेको स्थिति छ । विरासत बोकेका ल फर्ममा आबद्ध भई काम गर्ने ज्यादै सीमित अवसर मात्र रहेका छन् । साथै मार्गदर्शनको संस्कार नरहेको, व्यावसायिक शुल्क/पारिश्रमिक दिने सेवाग्राही र रोजगारीको अवसरसमेत पर्याप्त नरहेको हुँदा धेरैजसो, विशेष गरी सीमान्तकृत समुदायको प्रतिनिधित्व गर्ने युवा कानून व्यवसायी यस पेसाबाट बाहिरिन बाध्य हुनुपरेको छ । कानून र न्याय भनेको सम्भ्रान्त वर्गको विरासत हुन सक्दैन एवम्

हुनु पनि हुँदैन । यस विषयलाई सम्बोधन गर्ने नेपाल बार एशोसिएशनले उपयुक्त कदम चाल्न अत्यावश्यक छ ।

ल कलेजको शिक्षा एवम् व्यवसाय : एक वृहत् खाडल

धेरै युवा कानून व्यवसायीले पेसाको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न सक्ने गरी नेपालको कानूनी शिक्षा परिमार्जन गर्नुपर्ने आवश्यकता औँल्याएका थिए । कानूनी पेसाको माग र कानून शिक्षाको उत्पादनबिच प्रस्ट रूपमा तादात्म्यता नरहेको देखिन्छ । भावी पुस्ताका कानून व्यवसायीलाई आफ्नो पेसामा रूपान्तरणकारी भूमिका खेल्नका लागि सहयोग गर्न ल कलेजहरूले आफ्नो हरेक विषयको पाठ्यक्रमलाई समयसापेक्षित हिसाबले परिमार्जन गर्न अत्यावश्यक छ । यसका लागि आउने दिनमा नेपाल बार एशोसिएशन र नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्ले संयुक्त रूपमा युवा कानून व्यवसायीको हितमा हुने गरी बजार विस्तारको सम्भावना, पेसा र राज्यका लागि चाहिने कानून व्यवसायीको आवश्यकताको सम्बन्धमा अध्ययन गर्नु अपरिहार्य छ । देशभरका विश्वविद्यालयहरूसँग सहकार्य गर्दा यस्ता अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्क, निष्कर्ष र सुझावका आधारमा संवाद हुन सके मात्र अर्थपूर्ण परिणाम प्राप्त हुने छ । साथै नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्अन्तर्गत सञ्चालित लयर्स एकेडेमीका लागि समेत यो अध्ययन र अभ्यास फलदायी हुने छ ।

विद्वान् मित्र' तयार पार्न चाहिने अनुसन्धानको सिप

अनुसन्धान र विमर्शबाट नै कानून पेसाले बौद्धिक सम्पत्तिको वृद्धि गर्छ तर युवा कानून व्यवसायीले बताएअनुसार ल कलेज उत्तीर्ण गरेपछि उनीहरूले अनुसन्धानमा खासै समय दिन पाएका र दिनुपरेको समेत छैन । उनीहरूको विश्वासको ठिक विपरीत यो पेसा वैचारिक मन्थनबाट निर्देशित हुनुपर्नेमा सम्पूर्ण रूपमा कार्यविधिले निर्देशित गर्दो रहेछ । वकालत गर्ने युवाहरूका हकमा उनीहरूको समय अग्रजहरूका लागि गैरव्यावसायिक कार्यहरू (प्रायः फोटकपी र स्क्यान गर्न घण्टौँ बित्ने गरेको) गर्न तथा मुद्दा दर्ताको संयोजन गर्नमै बित्छ । उनीहरूले गर्नुपर्ने वास्तविक कार्यहरू- अनुसन्धान, मस्यौदा वा रणनीति बनाउन सिक्ने कार्यमा भने खासै समय दिन पाएको देखिँदैन । देशभरको तथ्याङ्कको समीक्षा गर्दा उपलब्ध ज्ञानको आदानप्रदान एवम् विशिष्टीकृत तालिमको सङ्ख्या साह्रै थोरै रहेको देखियो । त्यसैगरी युवाहरूमा यस पेसाको आवश्यकताबमोजिम अनुसन्धान गर्ने हुटहुटी समेत घटिरहेको पाइयो । यसको प्रत्यक्ष असर अड्डाअदालतमा हुने बहस पैरवीको गुणस्तरमा झल्किई अन्ततोगत्वा गुणस्तरीय फैसलामा समेत यसको ठुलो असर पर्ने निश्चितप्राय छ । विहङ्गम रूपमा हेर्दा यदि कानून पेसामा लगानी नगर्ने वा नहुने हो भने न्याय निरूपणमा नै प्रश्न उठने अवस्थाको उत्पन्न भई यसको नतिजास्वरूप लोकतन्त्र नै खतरामा पर्ने जोखिम निम्तिन सक्छ ।

न्यायालयमा युवा कानून व्यवसायीको अवस्था- सन्तुलन कायम राख्ने चुनौती

यस सर्वेक्षणको प्रमुख एक निष्कर्ष के रहेको छ भने अधिकांश युवा कानून व्यवसायीले भविष्यमा न्यायाधीश बन्ने महत्त्वाकाङ्क्षा लिएका रहेछन् । विस्तृत विश्लेषणका लागि परिच्छेद ६ हेर्नुहोस् । जनतालाई सेवा दिने जिम्मेवारी वहन गर्न सार्वजनिक सेवामा जान युवा कानून व्यवसायी तल्लीन रहेको कुरा एकदमै सकारात्मक एवम् सह्रानीय छ तर 'पेसामा प्रगति गर्ने क्रमिक योजना'अन्तर्गत न्यायपालिकासँग आबद्ध हुने उद्देश्य सक्रिय राजनीति वा बारको सिफारिस (जुन राजनीतिकरण भएको देखिन्छ)का आधारमा हुने गरेको छ । युवा कानून व्यवसायी, प्राध्यापक, कम्पनीहरूमा कार्यरत कानून व्यवसायी र गैरसरकारी संस्थामा कार्यरत युवा कानून व्यवसायीले न्यायाधीश बन्न आवश्यक पर्याप्त सिपहरूको तालिम प्राप्त गर्ने गरेको देखिँदैन । सिधै न्यायाधीशमा नियुक्त भएपछि न्याय निरोपणसम्बन्धी तालिममा सहभागी हुने परिपाटि रहेको छ । सर्वेक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्कबाट नेपाल बार एशोसिएशनले न्यायाधीश बन्ने महत्त्वाकाङ्क्षा लिएका युवा कानून व्यवसायीको न त पहिचान गर्न सकेको छ, न त्यस्ता युवा कानून व्यवसायीहरूको प्रतिभा प्रस्फुटन गर्ने अवसर नै प्रदान गरेको छ । तसर्थ नेपाल बार एशोसिएशनले न्यायाधीश बनी न्यायसेवामा प्रवेश गर्न इच्छुक युवा कानून व्यवसायीको पहिचान गरी नैतिकता, वृहत् ज्ञान एवम् निर्णय क्षमतासम्बन्धी वस्तुगत एवम् व्यावहारिक तालिम प्रदान गर्नसमेत अत्यन्त महत्त्वपूर्ण हुन्छ ।

युवा कानून व्यवसायीहरूको न्यायाधीश बन्ने महत्त्वाकाङ्क्षालाई न्यायक्षेत्रमा रहेको भ्रष्टाचारको परिप्रेक्ष्यमा समेत मनन गरिनुपर्छ । सर्वेक्षणको दौरान अधिकांश युवा कानून व्यवसायीले कानून पेसा भ्रष्टाचारको दलदलमा परेको कुरा बताएका छन् । आफू स्वयम्

भ्रष्टाचारमा संलग्न हुन बाध्य भएको कुरासमेत उल्लेख गरेका छन् । विस्तृत विश्लेषणका लागि परिच्छेद १२ हेर्नुहोस् । कानून पेसाको यस अवस्था ज्यादै चिन्ताजनक छ । सर्वेक्षणकै क्रममा धेरै युवा कानून व्यवसायीले आफू नैतिकता एवम् इमानदारिता बोकी यस पेसामा प्रवेश गर्ने गरेको तर यो प्रणाली नै भ्रष्ट छ भन्ने थाहा भएपछि उनीहरू पनि यही प्रणालीलाई अँगाली अघि बढेको देखियो । अहिले उनीहरूलाई भ्रष्टाचारमा संलग्न हुनुपरेको कुराले खासै दुःखी बनाउँदो रहेनछ । यस्तो अभ्यासलाई युवाहरूले आत्मसात् गरी सामान्य रूपमा लिन थालेको देखिन्छ । युवा कानून व्यवसायीको यस्तो अभ्यासले एकदमै डरलाग्दो अवस्थाको चित्रण गर्छ किनभने यही मूल्यमान्यतालाई नै साथमा लिई युवा कानून व्यवसायी भविष्यमा न्यायाधीश बन्ने हुन् । त्यसै गरी युवाहरूले नै बताए झैँ यस्तो खुल्लमखुल्ला भ्रष्टाचार व्याप्त रहेको समाजमा हाल आफूले गरिरहेको कामकारवाही आफूलाई ठिकै वा सन्तोषजनक लागेको छ भनी अधिकांशले दिएको रायले यस्तो स्थितिमा हालको न्यायप्रणाली परिवर्तन हुन ज्यादै कम सम्भावना मात्र देखिन्छ भन्ने यो अनुसन्धानको निष्कर्ष छ ।

उद्यमीका रूपमा कानून व्यवसायी- नजरअन्दाज गरिएको पाटो

युवा कानून व्यवसायी कानूनको अध्ययन एवम् व्याख्यामा यति धेरै तल्लीन हुन्छन् कि उनीहरू आफू उद्यमी समेत हुन् भन्ने कुरा बिर्सँदा रहेछन् । सायद यस्तो हुनुको कारण सफल कानून व्यवसायीलाई परिभाषित गर्दा कानून एवम् नजिर राम्रोसँग जान्ने र बुझ्ने व्यक्ति भनी बुझ्ने गरिन्छ तर ल फर्म सञ्चालन एवम् व्यवस्थापन गर्ने विषयबारे भने त्यति चर्चा भएको पाइँदैन । ल फर्म सञ्चालन गर्न के कस्तो सिप, रणनीति एवम् प्रणाली आवश्यक पर्छ भन्ने विषयमा नेपालमा गोष्ठी, सम्मेलन वा तालिमको अभ्यास खासै भएको देखिँदैन । ल फर्मलाई एउटा व्यावसायिक संस्थाका रूपमा सञ्चालन गर्न निम्न सिपको संस्थागत रूपमा विकास हुनुपर्छ । जस्तै- मुद्दाको पक्षलाई आफ्नो ल फर्ममा आकर्षित गर्ने, सेवाग्राहीलाई आफ्नो ल फर्ममा टिकाउन दिनुपर्ने नियमित तथा रचनात्मक सेवा, ल फर्ममा सेवाग्राहीको सङ्ख्या वृद्धि गर्ने उपाय, आर्थिक योजना तयार गर्ने, जसअन्तर्गत आफ्नो फर्ममा कार्यरत युवा/नवोदित कानून व्यवसायीलाई ल फर्ममा रोजगारी दिई पारिश्रमिक प्रदान गर्ने, कर चुक्ता गर्ने, लेखापरीक्षण गर्ने इत्यादि । सर्वेक्षणबाट के देखियो भने पेसामा आफ्नो परिवारका कुनै सदस्य कानून व्यवसायी रहेका केही युवा कानून व्यवसायीले ल फर्म सञ्चालन, शुल्क/पारिश्रमिक निर्धारण एवम् पेसामा के कसरी अघि बढ्ने भन्ने विषयमा अनौपचारिक सल्लाह सुझाव प्राप्त गर्ने गरेका रहेछन् तापनि कानून पेसामा पहिलो पुस्ताका रूपमा कुनै आर्थिक सुरक्षाबिना पाइला टेकेका युवा कानून व्यवसायीलाई भने यस पेसामा टिक्न एकदमै चुनौती रहेको छ । कति युवा कानून व्यवसायीहरू त यस्ता चुनौतीसँग हरेस खाई ल फर्म नै बन्द गर्न बाध्य भएका छन् ।

नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्सँग उक्त संस्थाअन्तर्गत नेपालभर दर्ता भएका ल फर्महरूको डेटाबेस भए तापनि ती ल फर्म आर्थिक रूपमा के कसरी सञ्चालन भइरहेका छन् वा के कसरी आफ्नो अस्तित्व रक्षा गरिरहेका छन् (अर्थात् कुनै ल फर्म एकापसमा गाभिए कि बन्द भए) भन्ने कुराको कुनै अभिलेख वा अध्ययन भने गरेको छैन । अझ कतिपय ल फर्म त कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालयमा समेत दर्ता हुने गरेकाले ती ल फर्महरूको अस्तित्वबारे नै परिषद् अनभिज्ञ छ । नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्ले ल फर्म के कसरी सञ्चालन एवम् व्यवस्थापन हुँदै आएका छन् भन्ने कुराको अभिलेख राख्ने र यसलाई अद्यावधिक गर्दै लैजाने हो भने भावी पुस्ताका कानून उद्यमीलाई ल फर्म व्यवसाय के कसरी सञ्चालन गर्ने हो भन्ने कुराको ऐतिहासिक आधार एवम् ज्ञान प्राप्त गर्न सहज हुने छ ।

प्रविधि र गोपनीयता : फोटोकपी पसलको उदाहरण

कानून व्यवसाय पेसामा विश्वसनीयताको ठुलो प्रश्न उठ्न सक्ने सम्भावित विषयका रूपमा सर्वेक्षणटोलीका सदस्य एवम् सर्वेक्षणका सहभागीहरूको अनुभवका आधारमा यो कुरा उठान गरिएको छ । यसअघि बताइएझैँ नेपालका ल फर्महरू कानून व्यवसायीको आबद्धताको हिसाबले साना छन् । त्यसभित्र युवा कानून व्यवसायीकै परिभाषामा पर्ने तर पेसामा अलि अनुभवी कानून व्यवसायीको स्वामित्व एवम् व्यवस्थापनमा रहेका ल फर्मसमेत पर्छन् । प्रविधिजन्य उपकरणहरू, जस्तै- प्रिन्टर, स्क्यानर आदि महँगा सम्पत्ति हुन् । यसकारण प्रायः ल फर्महरूले आफ्ना मुद्दा एवम् निवेदन प्रिन्ट, फोटोकपी तथा टाइपसमेत गराउन स्थानीय फोटोकपी पसल वा कम्प्युटर पसल सञ्चालकको भर गर्ने गर्छन् । कानून व्यवसायीले आफ्नो ल फर्मनजिकै रहेका पसलमा आफ्नो मुद्दा र निवेदन प्रिन्ट गर्न इमेल

गरिदिने कुरा सामान्य अभ्यास भइसकेको छ । उक्त प्रिन्टर रहेको पसलका सञ्चालकले प्रायः ती फाइलहरू सबै आफ्नो कम्प्युटरको हार्डड्राइभमा सुरक्षित राख्छन् । ती फाइल खोल्न कुनै 'पासवर्ड' राखिएको हुँदैन । त्यहाँ पसलमा आउने कुनै पनि सेवाग्राहीले ती फाइलहरू खोली हेर्न सक्छ । यदि ती संवेदनशील मुद्दा वा निवेदनहरू गलत हातमा पर्‍यो वा बृहत् रूपमा ती फाइल असम्बन्धित व्यक्तिले प्राप्त गरे भने यी घटनाले कानून पेसाको निष्ठामा नै प्रश्न उठ्ने निश्चित छ । यी कुरा सबै कानून व्यवसायी तथा नेपाल बार एशोसिएशनले मनन गर्नु अत्यन्त जरुरी छ ।

गोपनीयता र डेटा सुरक्षासम्बन्धी प्रश्नहरूका अतिरिक्त हाल विद्यमान प्रविधिको प्रभावकारी रूपमा प्रयोग नभइरहेको बारेसमेत चासो प्रकट भएका छन् । नेपालको कानूनी पेसामा कानून व्यवसायको अभ्यास संस्कृतिमा हाल भइरहेको प्रविधिको प्रयोगलाई सुधार गर्दै थप प्रभावकारी उपयोगको आवश्यकता छ । उदाहरणका लागि, २०८१ साल जेठदेखि सर्वोच्च अदालतमा विद्युतीय माध्यममार्फत रिट निवेदन दर्ता गर्न सकिन्छ । प्रविधिलाई एकातर्फ प्रोत्साहन गर्ने र अर्कातर्फ उक्त रिट निवेदनको कागजी प्रतिसमेत माग गर्ने अभ्यासले समयको बर्बादी मात्र नभई प्रविधि र परम्परागत अभ्यासबिच एक अन्योलग्रस्त अवस्था सिर्जना गरेको छ । प्रविधिको प्रयोग गरी रिट निवेदन अनलाइन दर्ता गर्दा सोही फाइल न्यायाधीशको समेत पहुँचमा पुग्ने गरी 'पासवर्ड' प्रदान गर्न सकिन्छ । अनलाइन रिट एवम् मुद्दा दर्ता, त्यसमाथिको पहुँच, डेटाको सुरक्षा र विश्वसनीयतालगायतका विषयलाई नेपालका युवा कानून व्यवसायी तथा नेपालको जस्तै न्यायप्रणाली भएका अन्य अन्तर्राष्ट्रिय कानून व्यवसायीको संवादहरूबाट निरोपण गर्न सकिन्छ ।

कृत्रिम बौद्धिकता- गहन बुझाइको आवश्यकता

ऐतिहासिक रूपमा नेपालको कानून पेसामा प्रविधिको सिंहावलोकन गर्दा प्रविधिको प्रयोग एवम् विकासले व्यावसायिक कामकारवाहीको प्रभावकारितामा वृद्धि भएको देखिन्छ । २०६७ सालसम्म विद्यमान हस्तलिखित मुद्दा, निवेदन र फैसलाबाट प्रविधिको प्रयोगलाई अनुसरण गर्दै नेपाली युनिकोडको प्रयोग गर्ने अभ्यासको सुरुआत गरी न्यायिक निकायमा पेस गरिने मुद्दा र निवेदनदेखि हालको दिनमा अदालतले इन्टर्नेटको प्रयोग गरी मुद्दाको पेसी सूची अनलाइन प्रकाशन गर्ने तथा रिट निवेदन समेय अनलाइन दर्ता गर्ने अवस्थामा कानूनी पेसा आइपुगेको छ । भौतिक रूपमा अदालत जानुपर्ने र एक स्थानमा मात्र उपलब्ध हुने हस्तलिखित निवेदनको सोही स्थानमा गई नक्कल सार्नुपर्ने बाध्यताहरू अहिले प्रविधिका विभिन्न आयामका कारण धेरै नै सहज भई त्यस्ता बाध्यताहरू कम हुँदै गएका छन् । प्रविधिको द्रुत विकासले हाल सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध कृत्रिम बौद्धिकताको युगमा ल्याइपुर्‍याएको छ । यस प्रविधिले कानूनी पेसालाई के कस्तो रूपमा असर पार्ने छ भन्ने कुरा हाल यकिनका साथ भन्न सकिँदैन । सर्वेक्षणमा केही युवा कानून व्यवसायीले मात्र कृत्रिम बौद्धिकताको प्रयोग गर्ने गरेको बताए । विस्तृत विश्लेषणका लागि परिच्छेद १६ हेर्नुहोस् । तर अन्यले समेत यस प्रविधिको हालसम्म उपयोग नगरेको भनी बताए पनि यसबारे बुझ्न र तालिम प्राप्त गर्न इच्छुक रहेको पाइयो । कानून पेसामा कृत्रिम बौद्धिकताको असर र प्रभावबारे ज्यादा जानकार रहेका विश्वभरका बार एशोसिएशनसँग यस सम्बन्धमा नेपाल बार एशोसिएशनले संवाद, अध्ययन एवम् सहकार्य गर्न आवश्यक छ । उक्त सहकार्यबाट प्राप्त ज्ञान र सिप युवा कानून व्यसायीलाई समेत प्रदान गर्नुपर्छ, जसले उक्त प्रविधिको उपयुक्त प्रयोगबाट न्यायप्रणालीलाई थप प्रभावकारी बनाउन योगदान दिन सक्ने छन् ।

१८. समाधानका उपायहरू

युवा कानून व्यवसायी सर्वेक्षणका लागि नेपालभर गरिएको यात्रामा धेरै अर्थपूर्ण छलफल एवम् संवादहरू भएका थिए। नेपाल बार एशोसिएशनले युवा कानून व्यवसायीहरूले हाल सामना गरिरहेका अवस्था एवम् चुनौतीहरूको सुधार गर्न के कस्तो पहलकदमी लिन सक्छ भन्ने विषयहरूमा छलफलहरू गरिएका थिए।

सर्वेक्षणका प्रतिक्रियाहरू, समूहलक्षित छलफलका क्रममा तथा सर्वेक्षण टोलीले देशभर गरेका संवादहरूबाट प्राप्त समाधान एवम् सुझावहरूलाई नेपाल बार एशोसिएशन तथा नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्ले कार्यान्वयन गर्न सक्ने अल्पकालीन, मध्यकालीन तथा दीर्घकालीन सुझावहरूका रूपमा निम्नानुसार पेस गरिएको छ :

अल्पकालीन समाधानहरू (१-२ वर्ष)

१) व्यावसायिक तालिम तथा विकासका अवसरहरूमा पहुँच तथा गुणस्तरमा सुधार ल्याउने। नेपाल बार एशोसिएशनले सञ्चालन गरेका यस्ता तालिमहरूलाई डिजिटल रूपमा अभिलेखीकरण गर्ने र अनलाइनमा समेत उपलब्ध गराउने।

क) कानूनी विषयहरूमा विकसित (Advanced) प्राविधिक तालिमका प्रशस्त अवसरहरू सिर्जना गरी उपलब्ध गराउने, मेलमिलाप, मस्यौदा गर्ने, प्रशासकीय कानून, अदालती कार्यविधि तथा नेपाली कानूनी भाषा आदि जस्ता विषयहरूमा र अरू विषयहरू पनि तालिम उपलब्ध गराउने, यस्ता तालिमहरू विषयगत र तहगत रूपमा तयार गरी सहभागीहरूलाई प्रदान गर्ने र अन्त्यमा प्रमाणपत्र दिने।

ख) व्यवसायकेन्द्रित तालिमहरू प्रदान गर्ने, जस्तै- कार्यालय सञ्चालनसम्बन्धी विषयमा (कानूनी शूल्क लिनका निमित्त आवश्यक वार्तालाप गर्ने कला), कर अनुपालन (tax compliance) तथा भेदभाव तथा दूर्व्यवहारसम्बन्धी नीतिहरू निर्माण गर्ने, यस्ता तालिम प्रदान गर्न न्यूनतम शूल्क लिने र बारका एकाइका सदस्यहरूलाई यी तालिमका लागि छुट दिन सकिने।

ग) व्यावसायिक सिपलाई मान्यता दिन र उत्प्रेरित गर्न बारले उत्कृष्ट मस्यौदा तथा बहस गर्ने, युवा कानून व्यवसायीलाई पुरस्कृत गर्न सक्ने, यस्तै किसिमका पुरस्कार नेपाल बार एशोसिएशनले अरू विशेष कार्यहरूमा समेत प्रदान गर्न सक्छ, जसले गर्दा पुरस्कृत हुने युवा कानून व्यवसायीहरू अन्य कानून व्यवसायीहरूका लागि उदाहरणीय व्यक्तित्व हुन सक्ने र निजहरूबाट सिक्ने अवसरको सिर्जना हुने सक्ने।

घ) बारले शिक्षा र सूचनासम्बन्धी पोडकास्ट श्रृङ्खला सञ्चालन गर्न वा प्रायोजन गर्न सक्ने र कालान्तरमा कानूनी घटना, परिघटना तथा इतिहासको अभिलेखीकरण गर्न सक्ने।

ङ) बारले कानून शिक्षासँग सम्बन्धित शैक्षिक संस्थाहरूसँग सहकार्य गर्नुपर्ने।

२) सबै तालिमका सूचनाहरू खुला आह्वानबाट हुन जरुरी रहेको, पहुँच र एकरूपताका लागि एउटै माध्य (Platform) बाट सूचना उपलब्ध हुन, गराउन जरुरी रहेको, तालिममा छनोट हुने युवा कानून व्यवसायी छनोट गर्दा एक स्वतन्त्र समिति गठन गरी उक्त समितिले योग्यताका आधारमा मूल्याङ्कन गरी छनोट गर्नुपर्ने।

३) केन्द्र तथा प्रादेशिक तहका एकाइ बारहरूमा युवा कानून व्यवसायीहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता हुन जरुरी रहेको।

क) बारको नीतिनिर्माण प्रक्रिया सहभागितामूलक हुनुपर्ने, विविध प्रकृतिका कानून व्यवसायीहरू, जस्तै- युवा प्राज्ञहरू, इन-हाउस काउन्सिल (In-house counsel) र कर्पोरेट कानून व्यवसायीहरूलाई समेत बारका समितिहरूमा सम्मानजनक रूपमा

समावेश गरी नीतिनिर्माण गर्नुपर्ने ।

ख) बारले इन-हाउस काउन्सिल (In-house counsel) र कर्पोरेट कानून व्यवसायीहरूको योगदान तथा चुनौतीहरूका बारेमा जानकारी लिई आवश्यक पहलकदमी लिनका लागि नियमित रूपमा बैठक एवम् छलफल गर्नुपर्ने ।

घ) बार र प्राज्ञहरूको आपसी समन्वयमा मुद्दाको सुनुवाइको निश्चित समयमा सम्पन्न हुने सुनिश्चितता गर्नका लागि योजना निर्माण गर्नुपर्ने, उदाहरणका लागि, पेसी सूचीमा ६ नम्बरदेखि पछाडिका मुद्दाहरू प्रायः खाजा समयपछि सुनुवाइ गर्ने व्यवस्था गर्न सकिने, यसरी युवा कानून प्राज्ञहरूलाई कक्षाको तालिका तथा प्राज्ञिक प्रतिबद्धता पूरा गरी बहसपैरवी समेत गर्न एक तहको सुनिश्चितता प्राप्त हुने ।

४) बार र बेन्चको सम्बन्ध

क) अधिवक्ताहरूलाई बेन्चबाट औपचारिक रूपमा सम्बोधन गरिनुपर्ने, यस्तो स्तरीय अभ्यासबाट कुनै किसिमको विचलन, जस्तै- ‘बहिनी/नानी’, ‘बाबु’ भनेर सम्बोधन गरेमा यस्तो कुरामा बारले अदालतको ध्यानाकर्षण गराउनुपर्ने ।

ख) बारको बैठकमा अनिवार्य रूपमा युवा कानून व्यवसायीहरूको एजेन्डा (Agenda) राख्ने र त्यहाँ टिपोट गरिएका नोटहरूलाई (Notes) पहुँचयोग्य माध्यममा रिपोट गर्ने ।

घ) बार र बेन्चको सम्बन्धबाहेक बारका युवा कानून व्यवसायीहरू तथा अदालतका कर्मचारीहरूबिच न्यायपालिकामा विद्यमान समस्या, चुनौती एवम् सैद्धान्तिक विषयहरूमा एकापसमा छलफल, संवाद एवम् तालिम प्रदान गर्ने संस्कारको विकास गर्नुपर्ने साथै पेसागत आवश्यकताका अतिरिक्त अध्ययनसमूह बनाई वा खेलकुद वा सांस्कृतिक कार्यक्रममा भाग लिई युवा कानून व्यवसायी एवम् अदालतका कर्मचारीबिच हार्दिकतापूर्ण सम्बन्ध निर्माण गर्न सकिने, यसरी युवा कानून व्यवसायी र अदालतका कर्मचारीबिच बौद्धिक संवाद हुनुका साथै सेवा प्रदान गर्ने विषयवस्तुमा समेत कुराकानी हुन सक्ने ।

५) युवा कानून व्यवसायीहरूले प्रो बोनो (Pro bono) मुद्दाहरू हेरिरहेका हुन सक्छन् । यस्ता मुद्दाहरूलाई पहिचान गरी प्रो बोनो (Pro bono) सेवा प्रदान गरी उदाहरणीय व्यक्तिका रूपमा परिचित युवा कानून व्यवसायीलाई वार्षिक रूपमा सम्मानित गर्न सकिने ।

६) बारले आवश्यकताअनुरूप बारको भौतिक पूर्वाधारको नीतिनिर्माण गर्नुपर्ने, यसमा सरसफाइको मापदण्ड, प्रविधिमा पहुँच, अपाङ्गतामैत्री तथा सेवाग्राहीहरूलाई सल्लाह दिने पर्याप्त ठाउँको आवश्यकतालगायत अन्य विषय हुन अत्यन्त जरुरी रहेको ।

मध्यकालीन (३-५ वर्ष)

१) बार काउन्सिल/बार एशोसिएशनबाट अनुगमन तथा नियमन गर्ने

क) नेपाल बार एशोसिएशन तथा नेपाल बार कानून व्यवसायी परिषद्ले उजुरी/गुनासो सुन्ने संयन्त्र स्थापना गर्नुपर्ने, यसरी युवा कानून व्यवसायीहरूले बेन्च, अदालतका कर्मचारी वा कानून व्यवसायीहरूले व्यावसायिक दूराचार गरेको अवस्थामा सम्बन्धित अधिकारीहरूसमक्ष उजुरी/गुनासो गर्न सक्ने ।

ख) नियमित रूपमा उजुरी/गुनासाको अडिट (Audit) गर्नुपर्ने, ती उजुरीहरूलाई कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्र पनि निर्माण गर्नुपर्ने ।

ग) बारमा भ्रष्टाचार अडिट गर्ने विभागको स्थापना गर्नुपर्ने, यो भ्रष्टाचार अडिट समूहका लागि नीति तर्जुमा गर्नुपर्ने, उक्त नीतिअनुरूप भ्रष्टाचार एवम् अनियमिततासम्बन्धी सूचना दिनेहरू (Whistleblowers)लाई संरक्षण गर्ने व्यवस्थासमेत सोही नीतिमा हुनुपर्ने, अडिट विभाग स्वतन्त्र एवम् निष्पक्ष हुन जरुरी छ र यसका पदाधिकारी एवम् सदस्यहरू वकालतमा क्रियाशील भएका व्यक्ति हुन नहुने ।

घ) युवा कानून व्यवसायीहरूलाई पर्याप्त पारिश्रमिक दिएको छ भन्ने सुनिश्चित गर्न नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्ले ल

फर्महरूको निरीक्षण तथा अडिट गर्नुपर्ने ।

ङ) बारले युवा कानून व्यवसायी तथा प्राज्ञहरू सम्मिलित एक समितिको स्थापित गर्नुपर्ने यस, समितिलाई अदालतका आदेश तथा फैसलाहरूको अध्ययन एवम् विश्लेषण गर्ने कार्यादेश प्रदान गर्नुपर्ने ।

च) अग्रज अधिवक्ताहरूले मार्गदर्शन (Mentorship) प्रदान गर्नुपर्ने अभ्यासलाई बारले गम्भीरतापूर्वक लिई कार्यान्वयन गर्नुपर्ने, यसरी कार्यान्वयनको पाटाका सम्बन्धमा बारले मार्गदर्शकहरू (Mentor) कति प्रभावकारी भए भन्ने विश्लेषण गर्नुपर्ने, मार्गदर्शनको प्रभावकारिता वरिष्ठ अधिवक्ताको उपाधि प्रदान गर्नका लागि समेत एक आधार हुने व्यवस्था गर्ने, यसका लागि नेपाल बार एशोसिएशनमार्फत वरिष्ठ अधिवक्ताको उपाधिसम्बन्धी मापदण्ड संशोधनको पहलकदमी चाल्नुपर्ने ।

२) देशभरि उपलब्ध हुने गरी सहकर्मी (Peer)ले सिक्न पाउने मञ्च (Platform) बनाउने ।

क) अनलाइन मञ्चमा स्रोतसामग्रीहरू, अनुभव आदानप्रदान गर्ने, सूचनापाटी आदि हुन सक्छन् । हाल विश्वविद्यालयहरूमा सञ्चालित Moodle लाई प्रेरणाका रूपमा लिन सकिने ।

ख) अनलाइन पाठ्यक्रमहरू उपलब्ध गराउने, जहाँ युवा कानून व्यवसायीहरूले आफूले रोजेका विषयहरूमा आफ्नो अनुकूलको समयमा पहिले नै रेकर्ड गरिएका भिडियोहरू हेरी सिक्न र गृहकार्यहरू (Assignments) गर्न सक्ने।

३) अभ्यास संस्कारमा सुधार ल्याउने

क) बारले ५ दिन सुनुवाइ गर्ने र एक दिन व्यावसायिक विकासका कार्यक्रमहरू गर्नका लागि पहल गर्नुपर्ने, मा.न्या. हरिकृष्ण कार्कीको प्रतिवेदनमा पनि न्यायाधीशहरूलाई एक दिन फैसला लेख्न समय दिनुपर्छ भन्ने उल्लेख गरिएको ।

ख) कानून व्यवसायमा नवप्रवेशीहरूलाई बहसपैरवी गर्न प्रोत्साहन गर्नका लागि नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्/नेपाल बार एशोसिएशनले एउटा कोश खडा गर्न सक्ने र त्यस कोशको रकम हरेक वर्ष ३ देखि ५ युवा कानून व्यवसायीहरूलाई उपलब्ध गराउने, उनीहरूले स्वतन्त्र रूपमा वा कुनै अग्रज कानून व्यवसायीहरूसँग वकालत गरेको आधार प्रमाण पेस गरेमा महिनाको थप रु ५००० उक्त कोशबाट उपलब्ध गराउन सकिने वा केही महिनाका लागि रु १०,०००/- निर्ब्याजी ऋण उपलब्ध गराउन सकिने ।

ग) बारले असल ल फर्म अभ्यासलाई प्रोत्साहन गर्नुपर्छ । कार्य समय/घरबाटै काम गर्न सक्ने कुरामा लचकता अपनाउन एवम् प्रदान गर्ने अभ्यासको सुरुआत गर्नुपर्ने ।

घ) अदालतलाई अनलाइन सुनुवाइ गर्ने प्रक्रियालाई सरलीकरण गर्न प्रोत्साहन गर्नुपर्ने ।

ङ) बारले केही मुद्दाहरूको सुनुवाइ प्रत्यक्ष प्रसारण गर्न पहल गर्नुपर्छ । यसले भेदभाव र दुर्व्यवहारलाई निरुत्साहित गर्न मदत गर्छ । यसले धेरै युवा कानून व्यवसायीहरूलाई स्वस्थ प्रतिस्पर्धा गर्न प्रेरित गर्छ र बहसको गुणस्तरमा सुधार ल्याउँछ ।

च) सेवाग्राहीहरूलाई सल्लाह दिएबापत शुल्क लिने संस्कारलाई प्रोत्साहन दिनुपर्छ । जुन मुद्दाको आधार छैन, त्यस्तो मुद्दा नगर्ने सल्लाह दिँदा पनि उक्त सल्लाहका लागि सेवाग्राहीहरूबाट शुल्क लिने संस्कारलाई प्रोत्साहन गर्नुपर्ने ।

छ) युवाहरूलाई कानून व्यवसायमा आकर्षित गर्न बारले पार्टी राजनीतिलाई न्यूनीकरण गर्दै लैजानुपर्ने, बार एशोसिएशन तथा व्यवसायी परिषद्को सदस्यता प्राप्त भएका कानून व्यवसायीलाई के कस्तो सेवासुविधा एवम् फाइदा हुन्छ भन्ने कुराको स्पष्ट सूचना प्रवाह गरे धेरै युवा कानून व्यवसायीहरू बारसँग आवद्ध हुन आकर्षित हुने ।

ज) एकाइ बारहरूमा बारका सदस्यहरूले व्यावसायिक कार्यका लागि फोटोकपी/प्रिन्ट गर्ने सुविधा हुनुपर्ने । जस्तै- धेरै अन्तर्राष्ट्रिय विश्वविद्यालयहरूमा विद्यार्थीहरूका लागि प्रिपेड (Pre-paid) फोटोकपी कार्ड उपलब्ध गराइने ।

४) अरू सरकारी संस्थाहरूसँग सहकार्य ।

क) नेपाल बार एशोसिएशनले आर्थिक स्रोत जुटाउन र अन्तर्राष्ट्रिय जर्नलहरूमा पहुँच पुर्‍याउन सर्वोच्च अदालत, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, सम्बन्धित मन्त्रालयहरू तथा ल कलेजहरूसँग सहकार्य गर्नुपर्ने ।

ख) बार एकाइहरूको वैतनिक वकिल सिफारिस गर्ने प्रक्रिया पारदर्शी हुनुपर्ने, सो जिम्मेवारीका लागि आवेदन आह्वान गर्ने तथा अन्तर्वार्ताहरूले प्रणालीलाई पारदर्शी बनाउने, यसले निर्वाचित सदस्यसँगको कानून व्यवसायीको सम्बन्धमा नभई योग्यताका आधारमा छनोट हुन्छ ।

५) बारले बजारको अध्ययन गर्नुपर्छ । कस्ता समस्याहरू छन् र कस्तो सिप भए त्यस्ता समस्याहरूलाई समाधान गर्न सकिन्छ भन्ने अध्ययनको आवश्यकता रहेको, यसैका आधारमा विश्वविद्यालयहरूको पाठ्यक्रममा समेत सुधार ल्याउनुपर्ने ।

दीर्घकालीन (६-१० वर्ष)

१) न्यायाधिकरणहरूलाई विकेन्द्रीकरण गर्ने : युवा कानून व्यवसायीहरूले हाल उनीहरूको कानूनी अभ्यास प्रायः सम्बन्धविच्छेद, करार विवाद, चेक अनादर, लागु औषध, जबरजस्ती करणी र कर्तव्यज्यान जस्ता मुद्दामै सीमित रहेको उल्लेख गरे । कम्पनी कानून, सेयरधनीसम्बन्धी विवाद, श्रम कानून, ट्रेडमार्क जस्ता जटिल मुद्दाहरू पनि विश्लेषण गर्न सक्ने दक्षता उनीहरूले आफ्नो शैक्षिक योग्यताबाट प्राप्त गरेका छन् । श्रम अदालत, विशेष अदालत, प्रशासकीय अदालत, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, ऋणअसुली न्यायाधिकरणहरू विकेन्द्रीकरण नभएकाले केवल काठमाडौँमा मात्रै सीमित छन् । नेपाल बार एशोसिएशनले अरू सम्बन्धित सरकारी निकायहरूसँग सहकार्य एवम् समन्वय गरी यी अदालत तथा न्यायाधिकरणहरूको विकेन्द्रीकरण गरी प्रदेशहरूमा पनि स्थापना गरी मोफसलका युवा कानून व्यवसायीको कानूनी अभ्यासको दायरा फराकिलो बनाउनु आवश्यक छ । न्यायको पहुँचसम्बन्धी सिद्धान्तको आलोकमा समेत यो एकदमै महत्त्वपूर्ण छ ।

२) बजार विस्तार : स्थानीय तहका नेपाल उद्योग वाणिज्य महासङ्घ, नेपाली युवा उद्यमी मञ्च, नेपाल उद्योगी परिसङ्घ, युवा उद्यमी मञ्च तथा अरू व्यवसायीहरूसँग सहकार्य गर्ने, कानून व्यवसायीहरूले उनीहरूको सम्झौताहरूको समीक्षा गर्नु कतिको महत्त्वपूर्ण छ भन्ने कुरा औँल्याउने, उनीहरूसँग नियमित कार्यशाला सञ्चालन गर्ने, जसले गर्दा न्यायक्षेत्रका व्यावसायिक प्रवृत्तिबारे उनीहरूसँग छलफल हुन सक्छ, जसले गर्दा बजारलाई कानून व्यवसायीहरूको महत्त्व बुझ्न मदत गर्छ ।

३) एकाइ बारहरूको पुस्तकालयमा सुधार ल्याउने, अनलाइन पुस्तकालयको पनि सुरुआत गर्ने र कानून व्यवसायीहरूका लागि कार्यक्षेत्र पनि उपलब्ध गराउने, सञ्चालनमा रहेका पुस्तकालयहरूको हकमा सर्वोच्च अदालत, नेपाल बार एशोसिएशन, ललितपुर, जनकपुर, विराटनगरका एकाइबारका पुस्तकालयहरूमा उपलब्ध किताबहरूको अनलाइन सूची/क्याटलग (Catalogue) सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउने, बारले नेपालभरिका ल कलेजहरूसँग सहकार्य गरी किताबहरूको सूची तयार पार्ने, यी सूचीहरू बारसँग सहकार्य गरी सर्वसाधारणका लागि उपलब्ध गराउनुपर्ने; उदाहरणका लागि, मदन पुरस्कार पुस्तकालय ।

४) शूल्क नियमित निर्देशिका बनाउन सक्छ । यसले युवा कानून व्यवसायीहरूलाई मदत गर्छ । उनीहरूले सेवाग्राहीहरूसँग शूल्क लिँदा नियममा आधारित भएर माग्न सक्छन् ।

१९. निष्कर्ष

यो प्रतिवेदन एउटा महत्त्वपूर्ण कोसेढुङ्गा हो । यो प्रतिवेदन नेपालका युवा कानून व्यवसायीहरूका चुनौतीहरू खोजतलास गर्ने सन्दर्भमा नेपाल बार एशोसिएशनको पहिलो पहल हो । एक पूर्ण अनुसन्धानमूलक विधि अपनाएर यो प्रतिवेदन तयार पारिएको छ । सर्वेक्षण समूहले देशभरि यात्रा गरेर सङ्ख्यात्मक र गुणात्मक तथ्याङ्कहरू सङ्कलन गरेको छ । यो सर्वेक्षण गर्दा प्रश्नावलीहरू भर्ने र समूहलक्षित छलफल दुवै गरियो । यस तरिकाले सर्वेक्षण टोलीलाई गहिराइमा गएर युवा कानून व्यवसायीहरूले सामाना गर्नुपरेको विशेष/फरक किसिमका चुनौतीहरू बुझ्न मदत गर्‍यो ।

सर्वेक्षणको परिणामले युवा कानून व्यवसायीहरू महत्त्वाकाङ्क्षी मात्र नभएर उनीहरूले कानूनी क्षेत्रमा अर्थपूर्ण परिवर्तन ल्याउने शोच राखेको पाइयो तर उनीहरूको क्षमतालाई प्रस्फुटित गर्न बार एशोसिएशनको उचित निर्देशन र सहायता चाहिन्छ । काठमाडौँबाहिरका युवा कानून व्यवसायीहरूले काठमाडौँबाहिर पनि परम्परागत देवानी तथा फौजदारी मुद्दाहरूबाहेक कानून अभ्यास गर्ने बजार बिस्तार होस् भन्ने इच्छा राखेको पाइयो । उनीहरूले यस विषयमा बार एशोसिएशनले सक्रिय भूमिका खेलोस् भन्ने वकालत गरे ।

यसका अतिरिक्त अनुसन्धानले अनुसन्धान पूर्वाधारको आवश्यकता महसुस गर्‍यो । बार, न्यायालय तथा प्राज्ञिक क्षेत्रहरूबिच सहकार्य हुनुपर्ने पनि यस प्रतिवेदनले औँल्याएको छ । यस्तो सहकार्य नेपालको कानून व्यवसायलाई बलियो बनाउन अपरिहार्य छ । भइरहेको व्यावसायिक विकासवृद्धिलाई सहयोग गर्न, बारले उन्नत तालिम मोड्युलहरू (Advanced training modules) तथा व्यावहारिक सिपहरू प्रदान गर्ने तालिमहरू दिन सक्छ । विशेष गरी ल फर्म सञ्चालनसम्बन्धी तालिमहरू दिन सक्छ, जहाँ युवा कानून व्यवसायीहरू काँचा नै हुन्छन्, अनुभवी हुँदैनन् ।

यी परिणामहरूलाई विचार गरेर प्रतिवेदनमा तीन तहका समाधानहरू प्रस्ताव गरिएको छ । छोटो समय (१-२ वर्ष), मध्यकालीन (३-५ वर्ष) र दीर्घकालीन (६-१० वर्ष)सम्मका रणनीतिहरू प्रस्ताव गरिएको छ । यी सुझावहरू देशभरिका युवा कानून व्यवसायीहरूका आवाज हुन् र उनीहरूको समस्यालाई उचित तरिकाले सम्बोधन गर्ने लक्ष्य राखिएको छ । प्रतिवेदनमा उल्लेख भएका यी सुझावहरूलाई नेपाल बार एशोसिएशनले कार्यान्वयन गर्छ भन्ने अपेक्षित छ । यसले युवा कानून व्यवसायीहरूको व्यावसायिक क्षेत्रको विकासमा वृद्धि ल्याउने छ । यसको परिणाम नेपालको कानूनी अभ्यास स्तरीय हुने छ । यो पुनः विचार गरिएको निष्कर्षले यस प्रतिवेदनका मुख्य परिणामहरू तथा सुझावहरूलाई सङ्क्षिप्तमा उल्लेख गर्नाका साथै स्पष्टता ल्याउन मदत गरेको छ ।

अनुसूची – १ : सर्वेक्षण प्रश्नावली

जनसाङ्‌ख्यीय विवरण (Demographic Information)

1. नाम (Name) (वैकल्पिक/Optional)
2. उमेर (Age): २०-२५ 20-25; २६-३० 26-30; ३१-३५ 31-35; ३६-४० 36-40
3. लिङ्ग Gender: पुरुष Male; महिला Female; Other
4. वैवाहिक स्थिति Marital status: विवाहित Married; एकल Single; सम्बन्ध विच्छेद भएको Divorced; सँगै बस्ने Living together; Other
5. सन्तान Children: छ Yes; छैन No
6. जातीय समूह Ethnic group
7. स्थाई ठेगाना Permanent Address (जिल्ला। District)
8. वतन Current location (जिल्ला। District)
9. के तपाईँसँग अधिवक्ताको प्रमाणपत्र छ या छैन ? Do you have a bar license?: छ Yes, I have; छैन No, I don't have
10. छ भने, कुन सालमा (B.S) प्राप्त गर्नु भएको हो? छैन भने NA लेख्नु होला If Yes, please mention the year of issue (B.S). If no, please mention NA.
11. तपाईंले नेपाल कानून व्यवसायी परिषदको सदस्यता नवीकरण गर्नु भएको छ वा छैन ? Have you renewed your membership with the Bar Council?: नवीकरण गरेको छु I have renewed my membership; नवीकरण गरेको छैन I have not renewed my membership; सम्बन्धित छैन Not Applicable
12. कानून व्यवसायीको रुपमा अभ्यास गर्नु भएको कति वर्ष भयो ? Years in law practice: ०-५ वर्ष 0-5 years; ६-१० वर्ष 6-10 years; १० वर्ष भन्दा धेरै above 10 years
13. के तपाईं आफ्नै संस्थामा काम गर्नु हुन्छ कि अरु कसैको संस्थामा काम गर्नु हुन्छ? Are you self employed or do you work in any other institution? स्वरोजगार Self Employed; अरु कसैको संस्थामा काम गर्छु Work for another institution
14. मुख्य अभ्यासको क्षेत्र Primary area of practice: वहश पैरवी court practice; शैक्षिक क्षेत्र academia; कर्पोरेट क्षेत्र corporate (in-house); ल फर्म law firm; गैर सरकारी संस्था । अन्तराष्ट्रिय गैर सरकारी संस्था । संयुक्त राष्ट्र संघ NGO/INGO/UN; Other
15. के तपाईँले आफ्नो स्थायी बसोबास रहेको क्षेत्रमा नै कानून व्यवसाय गर्नु हुन्छ ? Do you practice in the same city/town as your hometown: गर्छु Yes; गर्दिनं No
16. स्नातक स्तरको शैक्षिक योग्यताको पृष्ठभूमी Bachelor level educational background: ३ वर्षीय एलएलबी 3 year LLB; ५ वर्षीय एलएलबी 5 year LLB; Other
17. के तपाईँसँग विदेशमा कानूनमा स्नातक गरेको उपाधि छ ? Do you have a bachelor law degree from outside Nepal: छ Yes; छैन No
18. तपाईं कुनै बार ईकाईको सदस्य हुनुहुन्छ? Are you a member any Bar Unit?: छु Yes I am; छैन No I am not
19. यदि तपाईं बार ईकाईको सदस्य हुनुहुन्छ भने, सो ईकाईको सदस्यता नवीकरण गर्नु भएको छ वा छैन? If you have been a member of a Bar Unit, have you renewed your membership or not?: नवीकरण गरेको छु / I have renewed my membership; नवीकरण गरेको छैन / I have not renewed my membership; सम्बन्धित छैन / Not Applicable

A. कानून व्यवसायीहरुको महत्वकाङ्क्षा सम्बन्धी सर्वेक्षण प्रश्नावली Survey question about ambition for Lawyers:

20. १ देखि १० (१ कम १० धेरै)को सूचाङ्कमा तपाईंले आफूलाई कानून व्यवसायिको पेशामा कतिको महत्वाकाङ्क्षी ठान्नु हुन्छ ? On a scale of 1 to 10 (1 lowest; 10 highest) how ambitious do you consider yourself in your legal career?
21. अबको ५ वर्षको लागि तपाईँको आधारभूत पेशागत लक्ष्य के हो? What are your primary career goals for the next 5 years?: साझेदार बन्ने Becoming a partner; आफ्नै कार्यालय। फर्म खोल्ने Starting your own organization/firm; वरिष्ठ अधिवक्ताकोमा वा अन्य ठूलो फर्ममा जाने Moving to a larger firm or under a Senior Advocate; ईन हाउसको भूमिकामा स्थानान्तरण गर्ने Transitioning to an in-house role; कानूनको नयाँ क्षेत्रमा विज्ञता हासिल गर्ने Specializing in a new area of law; बढुवा र कार्यकालको स्थायित्व Promotion and tenure; विदेशमा काम गर्ने Working abroad; स्थानीय बार ईकाईमा नेतृत्वदायी भूमिकामा रहने Taking up a leadership position at your local Bar; राजनीतिमा आउने Entering Politics; विश्वविद्यालयमा अध्यापन गराउने Teaching in University; Other

22. तपाईंलाई आफ्नो फर्म/संस्थामा नेतृत्वदायी भूमिका प्राप्त गर्न कतिको महत्वपूर्ण लाग्छ ? How important is it for you to achieve a leadership position in your firm/organization?: महत्वपूर्ण लाग्दैन Not important; केही हदसम्म महत्वपूर्ण लाग्छ Somewhat important; महत्वपूर्ण लाग्छ Important; धेरै नै महत्वपूर्ण लाग्छ Very important; ज्यादै महत्वपूर्ण लाग्छ Extremely important

23. तपाईंसँग पेशागत प्रगतिको स्पष्ट योजना छ ? Do you have a clear career progression plan?: छ र म त्यसमा लागिपरेको छु Yes, and I am actively working on it; छ तर त्यो धेरै विस्तृत छैन Yes, but it's not very detailed; छैन तर मसँग केही विचारहरु छन् No, but I have some ideas; छैन, मसँग कुनै योजना छैन No, I do not have a plan

24. तपाईं आफ्नो आवश्यक काम बाहेक प्राय कति अतिरिक्त काम वा जिम्मेवारी लिनु हुन्छ ? How often do you take on additional responsibilities or projects beyond your required duties?: कहिले पनि लिदिन Never; विरलै लिन्छु Rarely; कहीले काहीँ लिन्छु Sometimes; प्राय लिन्छु Often; सँधै लिन्छु Always

25. तपाईंलाई आफ्नो कानूनी पेशामा कुन कुराबाट सबैभन्दा धेरै उत्प्रेरणा मिल्छ ? What motivates you the most in your legal career? (Select up to 3): आर्थिक सफलता Financial success; लचकता र समय व्यवस्थापन Flexibility and time management; व्यवसायिक मान Professional recognition; वौद्धिक चुनौती Intellectual challenge; समाजमा परिवर्तन ल्याउन सक्ने खुबी Making a difference in society; व्यक्तिगत सन्तुष्टी Personal fulfillment; Other.

26. तपाईं कति समयको अन्तरालमा व्यवसायिक विकासको कार्यक्रममा सहभागी हुनुहुन्छ ? (जस्तै गोष्ठी, कार्यशाला, तालिम, अध्ययन समूह, अतिरिक्त प्रमाणपत्र प्राप्त हुने कार्यक्रम ईत्यादि) How frequently do you participate in professional development activities (e.g., seminars, workshops, training, study groups, additional certifications etc)?: कहिलै सहभागी हुँदिन Never; विरलै हुन्छु (वर्षमा १ देखि २ पटक) Rarely (1-2 times a year); सामान्यतया हुन्छु (वर्षमा ३ देखि ५ पटकसम्म) Occasionally (3-5 times a year); प्राय हुन्छु (वर्षमा ६ देखि १० पटकसम्म) Often (6-10 times a year); सँधै (महिनामा एक चोटी वा सो भन्दा बढी) Always (once or more in a month)

27. पेशागत विकासका यी कार्यक्रमहरु तपाईंको क्षेत्रमा उपलब्ध छन् या छैनन् ? Are these professional development activities available in your area?: छ Yes; छैन No

28. कुन संस्थाहरुबाट तालिम प्राप्त गर्नु भएको छ ? Which institutions have you received training from?: कानून व्यवसायी परिषद Bar Council; नेपाल बार एशोसिएशन Bar Association; शैक्षिक संस्था Educational Institutions; गैर सरकारी संस्था । अन्तराष्ट्रिय गैर सरकारी संस्था INGO/NGOs; NA; Other

29. तपाईंको व्यावसायिक उन्नतिको लागि नेटवर्किङको सीपलाई कतिको महत्वपूर्ण ठान्नु हुन्छ ? How important do you consider networking as an important skill for your career advancement?: महत्वपूर्ण ठान्दिन Not important; थोरै महत्वपूर्ण ठान्छु Somewhat important; महत्वपूर्ण ठान्छु Important; धेरै महत्वपूर्ण ठान्छु Very important; ज्यादै महत्वपूर्ण ठान्छु Extremely important

30. निम्न उल्लिखित मध्ये तपाईं भविष्यमा के बन्न चाहनुहुन्छ: Which of the following do you wish to be in the future: न्यायाधीश Judge; वरिष्ठ अधिवक्ता Senior Advocate; ल फर्मको साझेदार Partner of a Law Firm; प्राध्यापक Professor; कुनै गैह्र सरकारी/अन्तराष्ट्रिय गैह्रसरकारी संस्थाको प्रमुख Head of an organization (NGO/INGO); Other

31. तपाईंले आफ्नो पेशालाई मार्गदर्शन दिने मार्गदर्शकको खोजी गर्नुभएको वा खोजी गर्ने योजना बनाउनुभएको छ? Have you sought or do you plan to seek a mentor to help guide your career?: छु, अहिले मेरो मार्गदर्शक हुनुहुन्छ। Yes, I currently have a mentor/guide; छु, म भविष्यमा मार्गदर्शक खोज्नेछु। Yes, I plan to seek a mentor/guide; छैन, तर म खोज्ने सोचमा छु। No, but I am considering it; छैन, म मार्गदर्शकको खोजी गर्ने सोचमा छैन। No, I do not plan to seek a mentor/guide

32. यदि तपाईंको आफ्नो फर्म/संस्था छ भने तपाईंले अरुलाई रोजगारी दिनुभएको छ? If you have your own law firm / institution, have you provided employment to others?: छ/Yes; छैन/No; सम्बन्धित छैन/Not applicable

33. तपाईंको फर्म/संस्थामा कतिजना पूर्णकालीन कर्मचारी राख्नुभएको छ? Approximately how many full time employees have you hired in your law firm / institution?: १-३ 1-3; ४-६ 4-6; ७-९ 7-9; १० र सो भन्दा बढी 10 and above; सम्बन्धित छैन Not Applicable.

34. तपाईंको पेशामा निम्न उल्लिखित कुन सीप सबैभन्दा उत्कृष्ट लाग्छ: Which of the following skillset do you consider the strongest in your profession: मस्यौदा Drafting; बहस Arguing; अनुसन्धान Researching; अदालती कार्यविधि Navigating court procedure; Other

35. तपाईंको पेशामा निम्न उल्लिखित कुन शीप सबैभन्दा कमजोर छ: Which of the following skillset do you consider the weakest in your profession: मस्यौदा Drafting; बहस Arguing; अनुसन्धान Researching; अदालती कार्यविधि Navigating court procedure; Other

B.कानून व्यवसायीको जीवनशैली सम्बन्धी सर्वेक्षण प्रश्नावली Survey question about life style of lawyers

36. औसतमा प्रत्येक हप्ता तपाईं कति घण्टा काम गर्नु हुन्छ ? On average, how many hours per week do you work?: ४० भन्दा कम Less than 40; ४०-५० 40-50; ५०-६० 50-60; ६०-७० 60-70; ७० भन्दा धेरै More than 70.
37. शनिवार वा बिदाको दिन तपाईं कतिको काम गर्नु हुन्छ ? How often do you work on Saturdays or holidays?: कहिल्यै गर्दिन Never; विरलै गर्छु Rarely; कहिलेकाहीँ गर्छु Sometimes; प्राय गर्छु Often; सँधै गर्छु Always
38. तपाईले आफ्नो हालको काम र जीवनशैली बीचको सन्तुलन कस्तो रहेको महसुस गर्नु भएको छ ? How do you feel about your current work-life balance? एकदमै चित्तबुझेको छैन Very unsatisfied; चित्तबुझेको छैन Unsatisfied; केही भन्नु छैन Neutral; सन्तुष्ट छु Satisfied; ज्यादै सन्तुष्ट छु Very satisfied
39. तपाईं कामले गर्दा प्राय कतिको तनाबमा रहनुहुन्छ ? How often do you feel stressed because of work?: कहिल्यै हुँदिन Never; विरलै हुन्छु Rarely; साधारणतया हुन्छु Sometimes; प्राय हुन्छु Often; सँधै हुन्छु Always
40. व्यावसायीक दायित्वका कारण तपाईंको खाना खाने समयमा असर पर्छ? Does your professional obligation affect your meal times? जहिले पनि Always; कहिले कहीं Sometimes; कहिले पनि पर्दैन Never
41. तपाई कतिको व्यायाम गर्नुहुन्छ? How often do you exercise? कहिले पनि गर्दिन Never; विरलै (हप्ताको १ पटक) Rarely (once a week); कहिलेकाहीँ (हप्ताको २ पटक) Sometimes (2 times a week); प्राय (हप्ताको ३-५ पटक) Often (3-5 times week); सधैँ (हप्ताको ६-७ पटक) Always (6-7 days)
42. औसतमा तपाईं हरेक रात कति घण्टा सुत्नु हुन्छ ? How many hours of sleep do you get on an average night?: ५ घण्टा भन्दा कम Less than 5 hours; ५-६ घण्टा 5-6 hours; ६-७ घण्टा 6-7 hours; ७-८ घण्टा 7-8 hours; ८ घण्टा भन्दा बढी More than 8
43. तपाईंले आफ्नो समग्र शारीरिक स्वास्थको मूल्याङ्कन कसरी गर्नु हुन्छ ? How would you rate your overall physical health?: नराम्रो Poor; ठीकै Fair; राम्रो Good
44. तपाईंले आफ्नो फुर्सदको समयमा के गर्न रुचाउनु हुन्छ ? (मिलेको जति छनौट गर्नुहोस) What types of activities do you enjoy in your free time? (Select all that apply): पढ्न Reading; यात्रा गर्न Traveling; गीत सुन्न Music; खेल्नव्यायाम गर्न Sports/Exercise; कला र शिल्प Arts and Crafts; टिभी र चलचित्र हेर्न Watching TV/Movies; सामाजिक सञ्जाल चलाउन Using Social media; साथीहरु र परिवारका सदस्यहरुसँग समय बिताउन Socializing with friends and family; Other
45. तपाईं रुचि र मनोरञ्जनात्मक कृयाकलापहरुमा कतिको संलग्न रहनुहुन्छ ? How often do you engage in hobbies or recreational activities?: कहिल्यै संलग्न रहदिन Never; कहिले काहीँ Sometimes; सँधै Always
46. तपाईं प्राय कामबाट कतिको बिदा लिनु हुन्छ ? How often do you take vacations or extended breaks from work?: कहिल्यै लिन्न Never; वर्षमा एक पटक Once a year; वर्षमा दुई पटक Twice a year; वर्षमा तीन पटक Three times a year; वर्षमा तीन पटक भन्दा बढी More than three times a year;
47. के तपाईंलाई परिवारका सदस्यहरु र साथीहरुसँग आफूले बिताएको समय पर्याप्त लाग्छ ? Are you satisfied with the amount of time you spend with your family and friends?: सन्तुष्ट छैन Unsatisfied; ठीकै छ Neutral; सन्तुष्ट छु Satisfied
48. तपाईंको कामले तपाईंको व्यक्तिगत सम्बन्धहरुमा कस्तो असर पुर्याएको महसुस हुन्छ ? What kind of effect do you feel your work impacts your personal relationships?: नकारात्मक Negatively; फरक परेको छैन Neutral; सकारात्मक Positively
49. तपाईं आफ्नो हालको आर्थिक अवस्थालाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नु हुन्छ ? How would you rate your current financial situation?: नराम्रो Poor; ठीकै Fair; राम्रो Good
50. तपाईंले काममा लगानी गर्नु भएको समय र परिश्रम अनुसार पर्याप्त आम्दानी भएको महसुस गर्नु भएको छ ? Do you feel your income adequately compensates for the time and effort you put into your work?: विल्कुल छैन Strongly disagree; छैन Disagree; केही भन्नु छैन Neutral; छ Agree; एकदमै छ Strongly agree;
51. तपाईं आर्थिक समस्याका कारण कतिको तनाबमा रहनुहुन्छ ? How often do financial concerns cause you stress?: हुन्न Never; विरलै Rarely; सामान्यतया Sometimes; प्राय Often; सधैँ Always
52. तपाईंको फर्म/संस्थामा कति परिमाणमा सेवाग्राही रहेका छन? How many clients does your firm / institution have?: ०-२५ 0-25; २६-५० 26-50; ५१-७५ 51-75; ७६-१०० 76-100; १०० भन्दा माथि over 100; NA
53. तपाईं आफ्नो सेवाग्राहीसँग कतिको संवाद गर्नुहुन्छ? How often do you interact with your clients?: दैनिक Daily; साप्ताहिक Weekly; दुई हप्तामा एक पटक Once in 2 weeks; महिनामा एक पटक Once a month; कामको प्रकृति/पेशी तारिख अनुसार As per the nature of work/court hearing

54. तपाईँका सेवाग्राहीले समयमा भुक्तानी गरेका छन्? Have your clients paid you on time?: छन् Yes; प्राय Mostly; विरलै Rarely; छैन No; सम्बन्धित छैन NA

55. तपाईँले आफ्नो सेवाग्राहीसँग भुक्तानीको लागि कति ताकेता गर्नुपरेको छ? How often do you have to follow up with your clients for payment. कहिल्यै छैन Never; विरलै Rarely; कहिलेकाहीँ Sometimes; प्राय Often; सधैँ Always; सम्बन्धित छैन NA

56. तपाईँले आफ्नो सेवाग्राहीसँग शुल्कको रुपमा अरु कुनै सेवा/उत्पादनको आग्रह गर्नुभएको छ? Have you asked your client for certain services/products as your fees?: छ Yes; छैन No; सम्बन्धित छैन NA

57. मुद्दाको परिणाम अनुरुप तपाँइले आफ्नो शुल्क परिवर्तन गर्नुभएको छ? Have you changed your fees based on the outcome of your cases?: छ Yes; छैन No; सम्बन्धित छैन NA

C. मानसिक स्वास्थ्य सम्बन्धमा सर्वेक्षण प्रश्नावली Survey questions about mental health

58. तपाईं आफ्नो समग्र मानसिक स्वास्थ्यको मूल्याङ्कन कसरी गर्नु हुन्छ ? How would you rate your overall mental health?: नराम्रो Poor; ठीकै Fair; राम्रो Good

59. तपाईँलाई कामले निम्त्याएको चाप / तनाब कति महसुस हुन्छ ? How often do you experience feelings of stress related to your job? कहिल्यै हुँदैन Never; विरलै हुन्छ Rarely; कहिले काहिँ हुन्छ Sometimes; प्राय हुन्छ Often; सँधै हुन्छ Always

60. तपाईँले कामसँग सम्बन्धित चिन्ता कतिको अनुभव गर्नुभएको छ ? How often do you experience feelings of anxiety related to your job? कहिल्यै छैन Never; विरलै Rarely; कहिले काहिँ Sometimes; प्राय Often; सँधै Always.

61. गएको १ वर्षमा के तपाईँले मनोचिकित्सकको मद्दत लिनु भएको छ या छैन ? In the past 1 year have you visited a therapist? छ Yes; छैन No

62. गएको १ वर्षमा के तपाईँले मानसिक स्वास्थ सम्बन्धी कुनै औषधि लिनु भएको छ या छैन ? In the past 1 year have you taken any medicine to deal with mental health issues? छ Yes; छैन No

63. तपाईँको आफ्नो कार्यालयमा कामको वातावरण कस्तो छ भनी विश्लेषण गर्नुहुन्छ ? How would you describe the overall work environment at your firm/organization? धेरै नकारात्मक Very negative; नकारात्मक Negative; सामान्य Neutral; सकारात्मक Positive; धेरै सकारात्मक Very positive

64. तपाईँलाई कामको चापले कतिको अभिभूत बनाउँछ ? How often do you feel overwhelmed by your workload? कहिल्यै बनाउँदैन Never; विरलै बनाउँछ Rarely; कहिले काहिँ बनाउँछ Sometimes; प्राय बनाउँछ Often; सँधै बनाउँछ Always

65. तपाईँको काममा तनावका कारकतत्वहरु के के हुन् ? (मिल्ने जतिमा चिन्ह लगाउनु होस्) What are the primary sources of stress in your job? (Select all that apply) कामको भार Workload; पक्षहरु तथा विद्यार्थीहरुको माग Client/student demands; समयसीमा Deadlines; अग्रजहरुको अस्वस्थ व्यवहार Toxic seniors; कार्यालयको संस्कार Firm/organization culture; प्रशासन Bureaucracy; कामको सुरक्षा Job security; आम्दानी/पारिश्रमिक Income/Salary; Other

66. कामबाट सृजित तनाबलाई सामना गर्न तपाईं के गर्नुहुन्छ ? (बढीमा ३ वटासम्ममा चिन्ह लगाउनु होस्) What do you do to cope with work stress? (please tick on 3 options at the most) : योग । ध्यान Yoga / meditation; व्यायाम । खेलकुद Exercise /Sports; गीत सुन्ने । चलचित्र हेर्ने । कला । संस्कृति Music / cinema / arts / culture; साथीहरु तथा परिवारका सदस्यहरुसँग समय बिताउने Socializing with friends/family; सामाजिक सञ्जाल Social Media; मदिरा सेवन गर्ने Drinking Alchohol; धुम्रपान गर्ने Smoking; लागू औषध सेवन गर्ने Drugs; Other

67. तनाव व्यवस्थापन गर्न तपाईं विभिन्न गतिविधिहरूमा के कति संलग्न रहनु हुन्छ (जस्तै, व्यायाम, शौक, विश्राम गर्ने अन्य तरिका) How often do you engage in activities to manage stress (e.g., exercise, hobbies, relaxation techniques)? कहिल्यै संलग्न छैन Never; विरलै Rarely; कहिलेकाहीँ Sometimes; प्राय Often; सँधै Always

68. तपाईँलाई काम सम्बन्धी तनाव व्यवस्थापन गर्न मद्दत गर्नको लागि समर्थन माध्यम (जस्तै, परिवार, साथीहरू, सहकर्मीहरू) छन् जस्तो लाग्छ? Do you feel you have a support system (e.g., family, friends, colleagues) to help you manage work-related stress? विल्कुल छैन Strongly disagree; छैन Disagree; केही भन्नु छैन Neutral; छ Agree; एकदमै छ Strongly agree

69. के तपाईँको फर्म/कार्यालयले मानसिक स्वास्थ सम्बन्धी सामाग्री वा सहायता उपलब्ध गराउँछ ? Does your firm/organization offer mental health resources or support?: उपलब्ध गराएको छ र मैले प्रयोग गरेको छु Yes, and I have used them; उपलब्ध छ तर मैले प्रयोग गरेको छैन Yes, but I have not used them; उपलब्ध गराएको छैन तर

उपलब्ध गराए हुन्थ्यो No, but I wish they did; उपलब्ध गराएको छैन र त्यो जरुरी पनि छैन No, and I do not think they are necessary

70. तपाइँ आफ्नो नियमित व्यावसायिक समयको अलावा र कति समय काम गर्नु हुन्छ (जस्तै राति या सबेरै)? How often do you work outside of regular business hours (e.g., evenings, early morning)?: कहिल्यै गर्दिनँ Never; विरलै गर्छु Rarely; कहिलेकाहीँ गर्छु Sometimes; प्राय गर्दिनँ Often; सँधै गर्छु Always

71. तपाईले कार्यालयको काम घरमा कति लैजानु हुन्छ ? How often do you take work home from the office? कहिल्यै लग्दिन Never; विरलै लैजान्छु Rarely; कहिले काहीँ Sometimes; प्राय लैजान्छु Often; सँधै लैजान्छु Always.

72. के तपाईंले आफ्नो पेशामा शारीरिक तथा मानसिक रुपले गलेको अनुभूति गर्नु भएको छ ? Have you ever experienced burnout in your legal career? छ Yes; छैन No

73. छ भने पेशा गरेको कुन कालमा अनुभूति गर्नु भयो ? If Yes, at which stage in your career did you experience burnout?: व्यवसाय सुरु गरेको १-२ वर्ष भित्र मा 1-2 years into career; व्यवसाय सुरु गरेको ३-५ वर्ष भित्र मा 3-5 years into the career; व्यवसाय सुरु ५ वर्ष पछि After 5 years into the career; NA

74. तपाईं आफ्नो पेशासँग कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ? How satisfied are you with your current job?: एकदमै सन्तुष्ट छैन Very unsatisfied; सन्तुष्ट छैन Unsatisfied; ठीकै छ Neutral; सन्तुष्ट छु Satisfied; एकदमै सन्तुष्ट छु Very satisfied;

D.कानून व्यवसायमा आम्दानी । पारिश्रमिक Income/Salary in Legal Profession

75. तपाईंको मासिक आम्दानी । पारिश्रमिक कति छ? What is your current monthly income/salary range?: रु २०००० भन्दा कम Less than Rs 20,000; रु २०००१ देखि रु ४०००० सम्म Rs 20,001 -40,000; रु ४०००१ देखि रु ६०००० सम्म Rs 40,000 - 60,000; रु ६०००१ देखि रु ८०००० सम्म Rs 60,000 - 80,000; रु ८०००१ देखि रु १००००० सम्म Rs 80,000 - Rs 1,00,000; रु १००००० भन्दा माथि More than Rs1,00,000

76. व्यवसायको शुरुवातमा तपाईं को आम्दानी । पारिश्रमिक कति थियो? What was your starting monthly income when you first began practicing law?: बिना आम्दानी/पारिश्रमिक व्यवसायको सुरुवात गरेको; रु १७२०० भन्दा कम Less than Rs. 17,200; रु १७२०० देखि रु २५००० सम्म Between 17,200 - 25,000; रु २५००१ देखि रु ३५००० सम्म Rs 25001-35,000; रु ३५००१ भन्दा माथि More than Rs 35,001/-

77. तपाईंको पारिश्रमिक कति समयमा बृद्धि हुन्छ ? How often do you receive salary increases? कामको आधारमा छ महिनादेखि एक वर्षभित्र; वार्षिक Annually; २ देखि ३ वर्षमा Every 2-3 years; ४ देखि ५ वर्षमा Every 4-5 years; ५ वर्षको समय भन्दा पनि बढीमा Over 5 years; सम्बन्धित छैन N/A

78. तपाईंले तल उल्लेख भएका कुनै प्रकारका अतिरिक्त पारिश्रमिक/आम्दानी/सुविधा पाउने गर्नु भएको छ ?(पाएको जतिमा चिन्ह लगाउनु होस्) Do you receive any of the following forms of additional salaryincome//benefits? (Select all that apply): बोनस Bonuses; मुनाफालाई बाँडेको Profit sharing; शेयर विकल्प । स्वामित्व Stock options/equity; आवास भत्ता Accommodation allowance; यात्रा भत्ता Travel allowance; अतिरिक्त समय काम गरेको भत्ताOvertime pay; सरकारी प्रक्रिया वापत खर्च; अन्य भए उल्लेख गर्नुहोस् । Other (please specify); सम्बन्धित छैन N/A

79. के तपाईंले आर्थिक बाहेक अन्य अतिरिक्त निम्न उल्लिखित फाइदाहरु पाउनु हुन्छ ? (पाएकोमा चिन्ह लगाउनु होस्) Do you receive any non-monetary benefits? (Select all that apply): स्वास्थ्य बीमा Health insurance; सेवा निवृत्ति योजन Retirement plan; पारिश्रमिक नकटाई लिइने बिदा (लामो छुट्टी, बिरामी बिदा) Paid time off (vacation, sick leave); व्यवसायिक विकास कोष Professional development funds; सहज कार्य व्यवस्था Flexible work arrangements; Other

80. तपाईं आफ्नो हालको आम्दानीबाट कत्तिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ? How satisfied are you with your current income? एकदमै असन्तुष्ट छु Very unsatisfied; असन्तुष्ट छु Unsatisfied; ठीकै छ Neutral; सन्तुष्ट छु Satisfied; एकदमै सन्तुष्ट छु Very satisfied.

81. के तपाईंलाई आफ्नो आम्दानी अरु समान अनुभव र विज्ञता भएका कानून व्यवसायीको तुलनामा सन्तोषजनक लाग्छ ? Do you feel your income is fair compared to other lawyers with similar experience and specialization?: एकदमै लाग्दैन Strongly disagree; लाग्दैन Disagree; ठीकै छ Neutral; लाग्छ Agree; एकदमै लाग्छ Strongly agree

82. तपाईंको पेशागत सन्तुष्टिको लागि आम्दानी कतिको महत्वपूर्ण छ ? How important is income in your overall job satisfaction?: महत्वपूर्ण छैन Not important; अलिकति महत्वपूर्ण छ Somewhat important; महत्वपूर्ण छ Important; धेरै महत्वपूर्ण छ Very important; ज्यादै महत्वपूर्ण छ Extremely important

83. के तपाईंले शुल्क / पारिश्रमिक बढाउन संवाद गर्नु भएको छ ? Have you ever negotiated for a higher fee/salary? छ Yes; छैन No

84. के तपाईंमा संवादमार्फत शुल्क / पारिश्रमिक वृद्धि गर्न सक्छु भन्ने आत्मविश्वास छ ? Do you feel confident in your ability to negotiate fee/salary increases?: आत्मविश्वास छैन Not confident; अलिअलि आत्मविश्वास छ Somewhat confident;

आत्मविश्वास छ Confident; धेरै आत्मविश्वास छ Very confident

85. तपाईं आफ्नो हालको जिम्मेवारीमा आम्दानी वृद्धिको सम्भावना केकस्तो देख्नु हुन्छ ? How do you perceive the salary growth potential in your current role?: एकदमै सीमित Very limited; सीमित Limited; ठीकै Moderate; धेरै सम्भावना देख्छु High; ज्यादै सम्भावना देख्छु Very high

E. कानून व्यवसायमा दुर्व्यवहार र भेदभाव Harassment and discrimination at legal job

86. के तपाईंले हालको या साविक कार्यस्थलमा कुनै किसिमको दुर्व्यवहार भएको अनुभव गर्नु भएको छ ? Have you ever experienced harassment in your current or previous legal jobs?: छ Yes; छैन No

87. यदी छ भने अनुभव गर्नुपरेको दुर्व्यवहारको प्रकृति खुलाई दिनुहोस् । (गोपनीयता राखिने र खुला प्रश्न वैकल्पिक) If yes, please describe the type(s) of harassment you have experienced. (Confidential and Open-ended not mandatory)

88. के तपाईंले आफ्नो कार्यस्थलमा अरु सहकर्मीहरु वा कर्मचारीहरु माथि दुर्व्यवहार भएको थाहा पाउनुभएको वा सोको साक्षी हुनु भएको छ ? Have you witnessed or been aware of harassment incidents involving colleagues or employees in your workplace?: छ, धेरै पटक Yes, frequently; छ, कहिलेकाहीँ Yes, occasionally; छैन No

89. तपाईको फर्म/संगठनसँग दुर्व्यवहारको गुनासो राख्ने संयन्त्र छ? Does your firm/organization have a mechanism for reporting harassment? छ Yes; छैन No

90. तपाईंलाई कार्यस्थलमा भएको दुर्व्यवहार वा दुराचारका घटनाको उजुरी गर्न कतिको सहज लाग्छ ? How comfortable do you feel reporting incidents of harassment or misconduct in your firm/organization?: एकदमै असहज Very uncomfortable; असहज Uncomfortable; ठीकै Neutral; सहज Comfortable; धेरै सहज Very comfortable

91. तपाईंले हाल वा साविकको कानून क्षेत्र अन्तर्गतकै कार्यस्थलमा कुनै किसिमको भेदभाव (जस्तै जातीय, लैङ्गिक, उमेर, यौन अभिमुखीकरण अपांगता इत्यादी सम्बन्धमा) अनुभव गर्नु परेको छ ? Have you ever experienced discrimination (e.g., based on race, gender, age, sexual orientation, disability etc) in your current or previous legal profession: छ Yes; छैन No

92. तपाईंको कानूनको शैक्षिक उपाधिको आधारमा तपाईंले कुनै भेदभाव महसुस गर्नुभएको छ? Have you felt discrimination on the basis of where you have received your law degree or legal education from?: छ Yes; छैन No

93. बेञ्चले कुनै हिसाबले भेदभाव गरेको तपाईंलाई महसुस भएको छ? Have you felt discriminated by the bench?: छ Yes; छैन No; सम्बन्धित छैन NA

94. अन्य कानूनी व्यवसायीले तपाईंलाई भेदभाव गरेको महसुस भएको छ? Have you felt discriminated by another lawyer?: छ Yes; छैन No; सम्बन्धित छैन NA

95. तपाईंको सेवाग्राहीले तपाईंलाई भेदभाव गरेको महसुस भएको छ? Have you felt discriminated by your client?: छ Yes; छैन No; सम्बन्धित छैन NA

96. कृपया भेदभावको प्रकृति खुलाई दिनुहोस् । (गोप्य राख्ने, खुल्ला प्रश्न, वैकल्पिक) If yes, please describe the type(s) of discrimination you have experienced. (Confidential, Open-ended, non mandatory)

97. के तपाईंलाई आफ्नो कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको भेदभावको अभ्यास वा व्यवहार गरिएको थाहा छ वा साक्षी हुनु भएको छ ? Have you witnessed or been aware of discriminatory practices or behaviors in your workplace? छ, धेरै पटकYes, frequently; छ, कहिले काहिँ Yes, occasionally; छैन No

98. तपाईंलाई आफ्नो कार्यालयले भेदभाव सम्बोधन र निवारण गर्न कतिको उपयुक्त उपाय अवलम्बन गरेको छ जस्तो लाग्छ ? How effective do you believe your firm/organization is in addressing and preventing discrimination? एकदमै लाग्दैन Not effective at all; अलिअलि लाग्छ Somewhat ineffective; ठीकै Neutral; केही हदसम्म लाग्छ Somewhat effective; एकदमै लाग्छ Very effective

99. तपाईंले दुर्व्यवहार वा भेदभावको अनुभव गर्नु परेको भए, के तपाईंले आफ्नो फर्म/कार्यालयमा त्यस सम्बन्धमा उजुरी गर्नु भएको छ ? If you have experienced harassment or discrimination, did you report it to your firm/organization? गरेको थिएँ र सम्बोधन भएको थियो Yes, and action was taken; गरेको थिएँ तर सम्बोधन गरिएन Yes, but no action was taken; गरेको थिइन No, I did not report it; मैले दुर्व्यवहार वा भेदभाव अनुभव गर्नु परेको छैन । I have not experienced harassment or discrimination

100. दुर्व्यवहार वा भेदभावको उजुरी गर्दा तपाईले प्राप्त गरेको प्रतिकृया वा सहयोगबाट तपाईं कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ? (यदि माथिको प्रश्नको तपाईंको जवाफ 'छैन' हो भने तपाईंले यो प्रश्नको उत्तर नदिई अगाडि बढ्दा हुन्छ)
How satisfied are you with the response and support you received after reporting harassment or discrimination?

(If your answer to the above question is 'No,' you may skip this question.) ज्यादै असन्तुष्ट Very unsatisfied; असन्तुष्ट Unsatisfied; ठीकै Neutral; सन्तुष्ट Satisfied; धेरै नै सन्तुष्ट Very satisfied; सम्बन्धित छैन NA

101. तपाईंले आफ्नो फर्म/कार्यालयको समग्र संस्कारलाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नु हुन्छ ? How would you rate the overall workplace culture in your firm/organization? धेरै नकारात्मक Very negative; नकारात्मक Negative; ठीकै Neutral; सकारात्मक Positive; धेरै सकारात्मक Very positive;

102. के तपाईको फर्म/कार्यालयमा दुर्व्यवहार र भेदभावलाई सम्बोधन गर्ने स्पष्ट नीति तथा कार्यविधिको व्यवस्था छ ? Does your firm/organization have clear policies and procedures in place to address harassment and discrimination? छ र ती राम्रो सँग बुझाईएको र कार्यान्वयनमा ल्याईएको छ । Yes, and they are well-communicated and enforced; छ तर ती राम्रोसँग बुझाईएको वा कार्यान्वयनमा ल्याईएको छैन । Yes, but they are not well-communicated or enforced; छैन, कार्यालयमा स्पष्ट नितिहरु छैनन् । No, there are no specific policies

F. Mentorship उपयुक्त सल्लाह सहयोग दिने अग्रज

103. तपाईंको पेशागत विकासको लागि मार्गदर्शकको महत्व के कस्तो रहेको छ ? How important is mentorship in your ongoing career development? महत्वपूर्ण छैन Not important; सामान्य महत्व राख्छ Somewhat important; महत्व राख्छ Important; धेरै महत्व राख्छ Very important; ज्यादै महत्व राख्छ Extremely important

104. के तपाईंको कानूनी पेशामा कुनै मार्गदर्शक हुनुहुन्थ्यो ? Did you have a mentor in your legal career? थियो Yes; थिएन No

105. तपाईंले आफ्नो मार्गदर्शक कसरी भेट्नु भयो ? How did you find your mentor? फर्म/कार्यालय मार्फत Assigned by firm/organization; आफैँले रोजेको Chosen by me; व्यावासायिक सञ्जाल मार्फत Through professional networks; NA; Other

106. तपाईं आफ्ना अग्रजहरूको ज्ञान र अभ्यासबाट सन्तुष्ट हुनुहुन्छ? Are you satisfied with the knowledge and practice of your seniors?; एकदमै चित्तबुझेको छैन Very unsatisfied; चित्तबुकेही भन्नु छैन Neutral; सन्तुष्ट छु Satisfied; धेरै सन्तुष्ट छु Very satisfied

107. के तपाईंको फर्म/कार्यालयमा मार्गदर्शनको औपचारिक कार्यक्रमको व्यवस्था छ ? Does your firm/organization have a formal mentorship program?; छ Yes; छैन No

108. तपाईंका अग्रज आवश्यक परेको बखत पहुँचयोग्य हुनुहुन्छ? Are your seniors accessible to you when required? हुनहुन्छ Yes; हुनुहुन्न No; Other

109. तपाईंको फर्म/कार्यालयमा भएको मार्गदर्शनको कार्यक्रमबाट तपाई कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ? How satisfied are you with the mentorship program at your firm/organization? एकदमै असन्तुष्ट Very unsatisfied; असन्तुष्ट Unsatisfied; ठीकै Neutral; सन्तुष्ट Satisfied; एकदम सन्तुष्ट Very satisfied; NA

110. मार्गदर्शनको कुनकुन पाटो तपाईंलाई एकदमै फाइदाजनक लागेको छ ? What aspects of the mentorship program do you find most beneficial? (लागेको सबैमा चिन्ह लगाउनु होस्) (Select all that apply); पेशागत सल्लाह सुझाव Career guidance; सीप/क्षमताको विकास Skill/capacity development; सम्पर्क सञ्जाल विस्तार गर्ने अवसर Networking opportunities; भावनात्मक सहयोग Emotional support; NA; Other

111. तपाईं कति समयको अन्तरालमा आफ्नो मार्गदर्शकसँग भेट्नु वा संवाद गर्नु हुन्छ ? How often do you meet or communicate with your mentor?: हरेक दिन Every day; साप्ताहिक रुपमा Weekly; महिनामा Monthly; तीन महिनामा Quarterly; वर्षमा Annually; जरुरी भएको अवस्थामा As needed; NA

112. के तपाईंले कनिष्ठ कानून व्यवसायी वा कानूनका विद्यार्थीहरुलाई मार्गदर्शकको रुपमा सेवा प्रदान गर्नु भएको छ ? Have you ever served as a mentor to a junior colleague or law student?: छ Yes; छैन No

G. अदालतमा प्रयोग हुने औपचारिक कानूनी भाषाको समस्या Problem of formal legal language used in court?

113. तपाईंको मातृभाषा कुन हो ? What is your mother tongue:

114. तपाईंको फर्म/कार्यालयमा प्रयोग हुने आधारभूत भाषा के हो? What is the primary language used in your workplace: नेपाली Nepali; अंग्रेजी English; Other

115. तपाईं कानूनी भाषालाई बुझ्न कुन सामग्री प्रयोग गर्नु हुन्छ ? What tools do you use to assist you to understand legal language: शब्दकोष Dictionaries; अनुवाद गर्ने एप (जस्तै गुगल अनुवाद)Translation apps (eg: google translate); साथीहरु र अग्रजहरुसँग सरसल्लाह Consultation with peers/seniors; Other

116. तपाईंलाई आफ्नो काममा औपचारिक कानूनी भाषा बुझ्न र प्रयोग गर्न कतिको चुनौतीपूर्ण लाग्छ ? How challenging do you find understanding and navigating formal legal language in your work? सजिलो Easy; ठीकै

Neutral; चुनौतिपूर्ण लाग्छ Challenging

117. तपाईँलाई कुन भाषामा कानूनी लिखत मस्यौदा गर्न सजिलो लाग्छ ? Which language are you comfortable to draft legal documents in? नेपाली Nepali; अंग्रेजी English; दुबै Both; Other
118. के तपाईँलाई कानूनी भाषा सजिलो बनाउनु पर्छ जस्तो लाग्छ ? Do you think legal language should be simplified? छ Yes; छैन No
119. के तपाईँले कानूनी लिखत मस्यौदा गर्न तालिम वा सहायता पाउनु भएको छ ? Have you received training or support to draft legal documents?: छ Yes; छैन No
120. १ देखि ५ को सूचाङ्कमा (१ -नराम्रो, २-औसत भन्दा कम, ३-औसत, ४-औसत भन्दा राम्रो, र ५- उत्कृष्ट) तपाईँले आफ्नो नेपाली भाषामा लेख्ने सीपलाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नु भएको छ? On a scale of 1-5 (1- Poor; 2 below average; 3 average; 4 above average; 5 excellent), how do you rate your Nepali legal writing skills?
121. १ देखि ५ को सूचाङ्कमा (१ -नराम्रो, २-औसत भन्दा कम, ३-औसत, ४-औसत भन्दा राम्रो, र ५- उत्कृष्ट) तपाईँले आफ्नो अंग्रेजी भाषामा लेख्ने सीपलाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नु भएको छ ?On a scale of 1-5 (1- Poor; 2 below average; 3 average; 4 above average; 5 excellent), how do you rate your English legal writing skills?

H Technology प्रविधि

122. १ देखि ५ को सूचाङ्कमा (१ -नराम्रो, २-औसत भन्दा कम, ३-औसत, ४-औसत भन्दा राम्रो, र ५- उत्कृष्ट)तपाईँले आफ्नो नेपाली भाषामा टाइप गर्ने सीपलाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नु भएको छ ? On a scale of 1-5 (1- Poor; 2 below average; 3 average; 4 above average; 5 excellent), how do you rate your typing skills in Nepali?
123. १ देखि ५ को सूचाङ्कमा (१ -नराम्रो, २-औसत भन्दा कम, ३-औसत, ४-औसत भन्दा राम्रो, र ५- उत्कृष्ट)तपाईँले आफ्नो अंग्रेजी भाषामा टाइप गर्ने सिपलाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नु भएको छ ? On a scale of 1-5 (1- Poor; 2 below average; 3 average; 4 above average; 5 excellent), how do you rate your typing skills in English?
124. तपाईँले नजिरहरु कसरी खोज्नु हुन्छ? (लागू भए जति चयन गर्नुहोस्) How do you search for case law (Please select as applicable): अनलाइन कानून पत्रिका Online Nepal Kanoon Patrika; सर्वोच्च अदालतको अनलाइन वेबसाइट वा अन्य सान्दर्भिक वेबसाइटहरुबाट Online Supreme Court and relevant websites; प्रकाशित प्रतिबाट Printed publications; अन्तर्राष्ट्रिय वेबसाइट । डेटावेसबाट (जस्तै मनुपत्र, वेस्टल, हेईनअनलाइन) International websites/database (Manupatra, Westlaw, Heinonline, etc); Other
125. तपाईँले व्यावसायिक संवाद गर्न कुन अनलाइन प्ल्याटफर्म प्रयोग गर्नु हुन्छ ? (लागू भए जति चयन गर्नुहोस्) What online platforms do you use for your professional communication? Please select all that apply. इमेल Email; मेसेन्जर Messenger; ह्वाट्सयाप Whatsapp; भाइवर Viber; लिङ्डइन Linkedin; जूम । गूगल मीट । टीम्स Zoom/Google meet/ teams; Other
126. के तपाईँ अनलाइन सुनुवाईमा सहभागी हुनु भएको छ ? Have you participated in online hearings?: छ Yes; छैन No
127. के तपाईँले अनलाइन रिट निवेदन दर्ता गर्नु भएको छ ? Have you filed an online writ petition?: छ Yes; छैन No
128. के तपाईँले अनलाईन तारिख बुझ्नु भएको छ ? Have you obtained tarikh online?: छ Yes; छैन No
129. तपाईँ अदालतको अनलाइन सेवाहरु बारे कति सूचित हुनुहुन्छ? How informed are you about the court’s online services?: सूचित छु Informed; केही हदसम्म सूचित छु Informed to some extent; ○ सूचित छैन Not informed
130. के तपाईँ काममा एआइ को प्रयोग गर्नु हुन्छ ? Do you use AI at work?; छ Yes; छैन No
131. यदि तपाईँले कामको लागि एआइ को प्रयोग गर्नुभएको भए तपाईँले शुल्क लाग्ने सफ्टवेयर खरिद गर्नुभएको छ? If you have used AI for work, have you purchased paid programs? छ Yes; छैन No; सम्बन्धित छैन NA
132. के तपाईंको कार्यस्थलले संगठनात्मक संचालनको लागि विशिष्ट सफ्टवेयरहरू प्रयोग गर्दछ (उदाहरण: लेखा सफ्टवेयर, मानव संसाधन सफ्टवेयर, आदि)? (छ/छैन) Does your workplace use specific softwares for organizational operation (eg: accounting software, HR software, etc)? छ Yes; छैन No
133. आफ्नो कानून व्यवसायमा नयाँ प्रविधिहरू अपनाउँदा के तपाईंले कुनै चुनौती वा बाधाहरूको सामना गर्नुभएको छ? (छ/छैन) Have you encountered any challenges or barriers in adopting new technologies in your legal practice? छ Yes; छैन No
134. के तपाईंले आफ्नो कानूनी कार्यमा प्रविधिको प्रभावकारी प्रयोग गर्न पर्याप्त प्रशिक्षण वा सहयोग प्राप्त गर्नुभएको छ? (छ/छैन) Have you received sufficient training or support to effectively use technology in your legal work? छ Yes; छैन No
135. के तपाईंले प्रविधिको प्रयोगको सम्बन्धमा बारबाट प्रशिक्षण प्राप्त गर्नुभएको छ? Have you received training from the Bar with respect to technology use? छ Yes; छैन No

136. तपाईंले आफ्नो कानूनी अभ्यासमा प्रविधिको प्रयोग कसरी मूल्यांकन गर्नुहुन्छ? How would you rate the level of use of technology in your legal practice? एकदम धेरै Very high; धेरै High; ठीकै Moderate; थोरै Low; एकदम थोरै Very low

I अनुसन्धानमा हुने व्यवधान Investigation difficulties

137. के तपाईंले प्रभावकारी कानूनी अनुसन्धान गर्ने सम्बन्धमा तालिम वा मार्गदर्शन प्राप्त गर्नुभएको छ? Have you received training or guidance on conducting effective legal investigations?: छ Yes; छैन No
138. के तपाईंले आफ्नो कानूनी अभ्यासमा कानूनी अनुसन्धान गर्दा चुनौती वा कठिनाईहरूको सामना गर्नुभएको छ? Have you encountered challenges or difficulties in conducting legal investigations in your practice? छ Yes; छैन No
139. कानूनी अनुसन्धानका कुन पक्षहरू तपाईंलाई सबैभन्दा चुनौतीपूर्ण लाग्छन्? (लागू हुने सबै चयन गर्नुहोस्) What aspects of legal investigations do you find most challenging? (Select all that apply): प्रमाण संकलन Gathering evidence; कस्टडीको श्रृंखला सुनिश्चित गर्ने Ensuring chain of custody; साक्षीहरू वा सेवाग्राहीहरूको अन्तर्वार्ता लिने Interviewing witnesses or clients; जटिल डाटा वा कागजातहरूको विश्लेषण गर्ने Analyzing complex data or documents; कानूनी र प्रक्रियागत आवश्यकताहरूको पालना गर्ने Adhering to legal and procedural requirements; Other
140. तपाईंको कानूनी अनुसन्धानमा देखा पर्ने चुनौतीहरूको समाधान गर्न प्रविधिक उपकरणहरूले के कति सहयोग गर्ने गरेका छन्? How often do technological tools assist in overcoming challenges in your legal investigations?: प्राय Frequently; कहिलेकाहीँ Occasionally; बिरलै Rarely; कहिल्यै प्रयोग नगरेको Never used
141. कानूनी अनुसन्धानका प्रक्रियाहरू सुधार वा सरलीकरण गर्न सकिने विशेष क्षेत्रहरु छन् भन्ने कुरामा तपाईं विश्वास गर्नुहुन्छ? Do you believe there are specific areas where legal investigation processes could be streamlined or improved?: विश्वास छ Yes; विश्वास छैन No

J अनुसन्धानमा पहुँच Access to research tools

142. तपाईंको फर्म/कार्यालयले निम्न उल्लिखित अनुसन्धानका कुन सामग्री खरिद गर्ने गरेको छ? Which of the following research material have you/your institution subscribed to?: नेपाल कानून पत्रिका Nepal Kanoon Patrika; सर्वोच्च अदालत बुलेटिन SC Bulletin; कानून पत्रिकाहरु (न्याय, एड्भोकेट, न्यायदूत, भर्डिक इत्यादि) Legal Magazines (Nyaya, Advocate, Nyayadoot, Verdict etc); नेपाल राजपत्र Rajpatra; ऐन र नियमावली संग्रह Collection of Nepali Laws; कुनै पनि खरिद गर्ने गरेको छैन None;
143. तपाईँको फर्म/संगठनले अनुसन्धान सामग्री प्रदान गर्दछ (पत्रिका, स्रोतहरूको लागि अनलाइन सदस्यता, पुस्तकहरू)? Does your firm/organization provide research tools (journals, online subscription to resources, books)? गर्दछ Yes; गर्दैन No
144. तपाईंको व्यवसायसमा कानूनी अनुसन्धान गर्न आवश्यक अनुसन्धान उपकरण र स्रोतहरूको पहुँचलाई तपाईं कसरी मूल्यांकन गर्नुहुन्छ? How would you rate the accessibility of investigation tools and resources necessary for conducting legal research in your practice? सर्वसुलभ Very accessible; सुलभ Accessible; सीमित Limited; धेरै सीमित Very limited;
145. सर्वोच्च अदालतको वेबसाइटमा भएका विभिन्न निवेदनका ढांचाहरु प्रयोग गर्नु भएको छ? (जस्तैः गुज्रेको तारिख/म्याद थामी पाउँ निवेदन, संसोधन निवेदन, मुद्दा फिर्ता निवेदन आदि) Have you used the standard forms available in the Supreme Court website for various purposes (eg: Guhreko tarikh/myaad niwedan, sansodhan niwedan, muddha firta niwedan etc): छ Yes; छैन No

K भ्रष्टाचार Corruption

146. तपाईंको विचारमा कानूनी क्षेत्रमा भ्रष्टाचार छ, हुन्छ ? In your opinion is there corruption in the legal field? छ Yes; छैन No
147. तपाईंको काममा तपाईंलाई घूस तिर्न बाध्य पारिएको छ? Have you been compelled to pay a bribe? छ Yes; छैन No; NA
148. तपाईंलाई तपाईंको संस्थासंग आबद्ध झगडियाले घूस दिन बाध्य परेका छन् ? Has your client requested you to pay bribes in any manner to get their work done? छ Yes; छैन No; NA
149. तपाईंको अनुरोध, कार्य अगाडि बढाउन कुनै सरकारी संस्थाले तपाईँलाई घूस तिर्न बाध्य पारेको छ? Has any government institution compelled you to pay a bribe to progress your request, work? छ Yes; छैन No
150. देहाय बमोजिमको कुन अवस्थामा तपाईं घुष दिन बाध्य पारिनुभएको थियो? (आकर्षित हुने सबै अवस्था छनोट गर्नुहोस्) In which of the following instances were you forced to pay bribe? (Select all applicable): सरकारी कार्यालयमा

फोटोकपी गर्दा Getting photocopies at government institutions; फाँटबाट तारिख लिँदा Obtaining Tarikh from Faant; पेशी तोक्दा Peshi Tokda; न्यायाधीशबाट Judge; सरकारी मुद्दामा अभियोजनकर्ताबाट From the prosecutors office; विवाह दर्ता Marriage Registration; मिलापत्र गर्दा Conciliation; मुद्दा फिर्ता लिँदा When taking the litigation back; सम्बन्धित छैन NA; Other

151. तपाईंको विचारमा, कानूनी क्षेत्रमा भ्रष्टाचार र अनियमितताको प्रभाव कतिको भयावह छ? In your opinion, how significant are the effects of corruption and irregularities on the legal profession?: धेरै नै भयावह Very significant; भयावह Significant; ठीकै Neutral; सामान्य Minor; भयावह छदै छैन Not significant

L Professional Ideology व्यावसायिक दर्शन

152. के तपाईंको पेशागत विचारधारा तपाईंको फर्म/संस्थाको लक्ष्य र मूल्यहरूसँग मेल खान्छ (वा बाझिन्छ)? Does your professional ideology align (or conflict) with the goals and values of your firm/organization? बाझिन्छ Yes; बाझिदैन No

153. कानून व्यवसायमा तपाईंको पेशागत विचारधारा वा दृष्टिकोणलाई कसरी वर्णन गर्नुहुन्छ? How would you describe your professional ideology or approach in your legal practice?: आदर्शवादी: न्याय र निष्पक्षतालाई सर्वोपरि प्राथमिकता दिने Idealistic: Prioritizing justice and fairness above all else; व्यावहारिक: कानूनी सिद्धान्तहरू र व्यावहारिक विचारहरू बीच सन्तुलन कायम गर्ने Pragmatic: Balancing legal principles with practical considerations; वकालत-उन्मुख: ग्राहकको हितको लागि दृढतापूर्वक वकालत गर्नेमा केन्द्रित Advocacy-oriented: Focused on advocating strongly for client interests; नैतिकवान: सबै कानूनी मामिलाहरूमा नैतिक मापदण्डहरू कायम राख्न प्रतिबद्ध Ethical: Committed to upholding ethical standards in all legal matters; Other

M समग्र समाजमा छवी Overall public image

154. कानून व्यवसाय प्रतिको समग्र समाजको धारणालाई तपाईं कसरी लिनुहुन्छ? How do you perceive the overall public image of the legal profession? धेरै सकारात्मक Very Positive; सकारात्मक Positive; ठीकै Neutral; नकारात्मक Negative; धेरै नकारात्मक Very negative

155. न्याय प्रणाली प्रति जनतामा रहेको धारणालाई थप सुधार गर्ने जिम्मेवारी कानून व्यवसायीको हो होइन? Do you believe that lawyers have a responsibility to improve the public's understanding of the legal system? हो Yes; होइन No

156. जनताको कानून व्यवसायीप्रतिको धारणा के रहेको छ? What is the public perception towards lawyers?: धेरै सकारात्मक Very Positive; सकारात्मक Positive; ठीकै Neutral; नकारात्मक Negative; धेरै नकारात्मक Very negative

157. जनताको न्यायाधीश र अदालत प्रतिको धारण के रहेको छ? What is the public perception towards judge and courts? धेरै सकारात्मक Very Positive; सकारात्मक Positive; ठीकै Neutral; नकारात्मक Negative; धेरै नकारात्मक Very negative

158. आफ्ना सदस्यहरू बीच नैतिक व्यवहार र निष्ठा प्रवर्द्धन गर्न कानून व्यवसाय कतिको प्रभावकारी छ? How effective is the legal profession in promoting ethical behavior and integrity among its members? धेरै प्रभावकारी Very effective; प्रभावकारी Effective; तटस्थ Neutral; अप्रभावकारी Ineffective; धेरै अप्रभावकारी Very ineffective;

159. तपाईं कुन हिसाबमा प्रो-बोनो काम गर्नुहुन्छ (उदाहारणको लागि -निशुल्क कानूनी राय, सल्लाह या काम) ? How often do you engage in pro bono work (i.e. take on legal matters for free, whether in court or transactional matters)? कहिल्यै गर्दिनँ Never; प्राय गर्छु Often

160. तपाईंको विचारमा, कानून व्यवसायले सामाजिक न्याय र सार्वजनिक हितका मुद्दाहरूलाई कति प्रभावकारी रुपमा सम्बोधन गर्छ? In your opinion, how well does the legal profession address issues of social justice and public interest?: धेरै प्रभावकारी Very well; प्रभावकारी Well; ठीकै प्रभावकारी Neutral; प्रभावकारी छैन Poorly; कुनै पनि रुपमा सम्बोधन गर्दैन Very poorly

161. कुनै काम वा मुद्दा लिने तपाईँको निर्णय संचारमाध्यममा प्रकाशित समाचारका कारण प्रभावित भएको छ? Has your decision to take on certain work been affected by reporting in the media? छ Yes; छैन No

162. संचारमाध्यममा प्रकाशित समाचारका कारण तपाईँको काम के कति प्रभावित भएको छ? How do you think your work has been affected by reporting in the media?: धेरै महत्त्वपूर्ण रूपमा Very significantly; महत्त्वपूर्ण रूपमाSignificantly; ठीकै रूपमा Neutral; न्यूनतम रूपमा Minimally; कुनै प्रभाव छैन Not at all

163. कानून व्यवसायी र कानूनी क्षेत्रको सम्बन्धमा संचारमाध्यमको चित्रणले जनताको बुझाईलाई कसरी प्रभाव पार्दछ? How do you think the media portrayal of lawyers and the legal profession influences public perception? धेरै महत्त्वपूर्ण

रूपमा Very significantly; महत्त्वपूर्ण रूपमा Significantly; ठीकै रूपमा Neutral; न्यूनतम रूपमा Minimally; कुनै प्रभाव छैन Not at all;

N न्यायाधीशहरु प्रतिको धारणा Perception to judges

164. न्यायपालिकाको निष्पक्षता र न्यायोचिततामा तपाईँ कति विश्वस्त हुनुहुन्छ? How would you rate your confidence in the impartiality and fairness of the judiciary ? धेरै विश्वस्त छु Very confident; विश्वस्त छुConfident; ठीकै छ Neutral; विश्वस्त छैन Not confident; एकदमै विश्वस्त छैन Not confident at all;
165. तपाईंको अनुभवमा कानून व्यवसायी (वकिल) र न्यायाधीश बीचको सम्बन्धलाई तपाईं कसरी वर्णन गर्नुहुन्छ? In your experience, how would you describe the relationship between legal professionals (lawyers) and judges? सहयोगात्मक र सम्मानजनक Collaborative and respectful; तटस्थ र पेशागत Neutral and professional; तनावपूर्ण वा प्रतिकूल Strained or adversarial; अन्य भए उल्लेख गर्नुहोस् Other (please specify)
166. तपाईंको क्षेत्राधिकारमा न्यायिक निर्णयहरूको एकरुपता र पुर्वानुमानको सम्बन्धमा तपाईं कति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ? How satisfied are you with the consistency and predictability of judicial decisions in your jurisdiction? धेरै सन्तुष्ट Very satisfied; सन्तुष्ट Satisfied; ठीकै Neutral; असन्तुष्ट Unsatisfied; धेरै असन्तुष्ट Very unsatisfied
167. तपाईंको विचारमा न्यायाधीशहरूले आफ्ना निर्णयहरूमा कानूनको व्याख्या र प्रयोग कति प्रभावकारी रूपमा गर्छन्? How effectively do you think judges interpret and apply the law in their decisions? धेरै प्रभावकारी Very effectively; प्रभावकारी Effective; ठीकै छ Neutral; अप्रभावकारी Ineffective; धेरै अप्रभावकारी Very ineffective;

O अपेक्षा र समावेशीता Expectation and Inclusiveness

168. तपाईँको विचारमा न्यायपालिकाले विविधता र समावेशीताको बोध गरी सो को प्रवर्द्धन गर्नु कतिको महत्त्वपूर्ण छ भन्ने लाग्छ? How important do you believe it is for the judicial system to reflect and promote diversity and inclusiveness? अत्यन्त महत्त्वपूर्ण Extremely important; धेरै महत्त्वपूर्ण Very important; महत्त्वपूर्ण Important; अलिअलि महत्त्वपूर्ण Somewhat important; महत्त्वपूर्ण छैन Not important
169. तपाईंले न्यायिक नियुक्ति र बढुवामा विविधता र समावेशीतालाई प्राथमिकता दिइएको उदाहरण देख्नुभएको छ? Have you observed instances of diversity and inclusiveness being prioritized in judicial appointments and promotions? छ, बारम्बार Yes, frequently; छ, कहिलेकाहीँ Yes, occasionally; छैन No
170. न्यायपालिकाभित्र समावेशीताको प्रवर्द्धन गर्न न्यायिक निकायहरूले गरेका प्रयासहरूसँग तपाईं कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ? How satisfied are you with the efforts made by judicial bodies to promote inclusiveness within the judiciary? धेरै सन्तुष्ट Very satisfied; सन्तुष्ट Satisfied; ठीकै Neutral; असन्तुष्टUnsatisfied; धेरै असन्तुष्ट Very unsatisfied

P कानून व्यवसायमा प्रवेश गर्नु अघि र पछिका अपेक्षा, विचार र उद्देश्य Opinion, objective and expectation about legal profession before and after entering the law profession

171. कानून व्यवसायमा प्रवेश गर्नुअघि, कानूनको क्षेत्रलाई पेशागत रुपमा अंगाल्न तपाईंका मुख्य प्रेरणाहरू के थिए? (लागू हुने सबै छान्नुहोस्) Before entering the legal profession, what were your primary motivations for pursuing a career in law? (Select all that apply): न्याय र वकालतप्रतिको जोश Passion for justice and advocacy; बौद्धिक चुनौतीको चाहना Desire for intellectual challenge; आर्थिक स्थिरताको सम्भावना Potential for financial stability; परिवार वा मेन्टरहरूको प्रभाव Influence of family or mentors; कानूनी सिद्धान्तहरूमा व्यक्तिगत रुचि Personal interest in legal principles; Other
172. के तपाईं अझै पनि कानूनी क्षेत्रमा प्रवेश गर्दाको आफ्ना आधारभूत कारणहरूबाट नै उत्प्रेरित रहेको महसुस गर्नुहुन्छ? Do you feel that you are still motivated by your primary reasons for pursuing a career in law? गर्छु Yes; गर्दिन No

Q कानूनको क्षेत्रमा उपलब्ध पूर्वाधार Available infrastructure in legal sector

173. के तपाईंले आफ्नो पेशामा पूर्वाधार (जस्तै अदालत सुविधाहरू, कानूनी सहायता कार्यालयहरू, कानून पुस्तकालयहरू) सम्बन्धी चुनौतीहरुको सामना गर्नु भएको छ? Have you faced infrastructure (e.g., court facilities, legal aid offices, law libraries) related challenges in your profession? छ Yes; छैन No
174. स्थानीय ईकाई बारले उपलब्ध गराएको स्थान र सुविधा तपाईं कतिको प्रयोग गर्नुहुन्छ? How often do you use the spaces and facilities provided by the local Bar unit? प्राय Often; कहिलेकाहीँ Sometimes; विरलै Rarely; कहिल्यै गर्दिम Never;
175. स्थानीय ईकाई बारमा पुस्तकालय लगायत अन्य सुविधा उपलब्ध छन? Does your local Bar unit have the facility of a library etc?: छ Yes; छैन No

176. तपाँईको क्षेत्राधिकारको कानूनी क्षेत्रमा पूर्वाधारहरुको स्थिति (जस्तै अदालती सुविधाहरू, कानूनी सहायता कार्यालयहरू, कानून पुस्तकालयहरू) कस्तो छ? How would you rate the condition of infrastructures (e.g., court facilities, legal aid offices, law libraries) in your jurisdiction's legal sector? उत्कृष्ट Excellent; राम्रो Good; ठीकै Average; नराम्रो Poor; धेरै नराम्रो Very poor

R कानूनी पेशामा राजनीतिक हस्तक्षेप Political Interference in Legal Profession

177. तपाँईले कुनै बार एकाईको सदस्य हुन कठिनाई भोग्नुपरेको छ? Have you faced difficulties in being a member of a Bar unit?: छ Yes; छैन No
178. के तपाईं हाल कुनै राजनीतिक दल वा दलको भ्रातृ संगठनको सदस्य हुनुहुन्छ? Are you currently affiliated with any political party or its sister organization?: छु Yes; छैन No
179. तपाईंले आफ्नो व्यावसायिक कार्यमा के कति पटक पेशागत संगठनका हस्तक्षेपका घटनाहरू सामना गर्नुभएको छ? How often have you personally encountered instances of political interference in your professional work?: कहिल्यै पनि छैन Never; कहिलेकाहीँ गरेको छु Rarely; बेलाबेलामा गरेको छु Occasionally; सधैं गरेको छु Always;
180. तपाईंको विचारमा, कानून व्यावसायको कुन क्षेत्रहरू राजनीतिक हस्तक्षेपबाट सबैभन्दा बढी प्रभावित छन् (कुनै तीन छान्नुहोस्) ? In your opinion, which areas of the legal profession are most affected by political interference? (Click any three): न्यायिक निर्णयहरू Judicial decisions; कानूनी शिक्षा Legal education; बार एशोसिएसनहरू Bar association; कानूनी अभ्यास र कानून फर्महरू Legal practice and law firms; मुद्धाको प्रक्रियाहरू (दर्ता देखि फैसला सम्म) Court Procedures (Case registration to decision); Other
181. के तपाईंले कहिल्यै राजनीतिक प्रभावको कारण कुनै कानूनी निर्णय गर्न वा कुनै कार्य गर्न दबाब महसुस गर्नुभएको छ? Have you ever felt pressured to make a legal decision or take an action due to political influence? छ Yes; छैन No

अनुसूची - २ : STATA Analysis

यस अनुसूचीमा समावेश भएका तथ्यांकहरु बुझ्न कृपया "सन्तुष्टि: परिच्छेद १०" हेर्नुहोला ।

MODEL 1: DEPENDENT VARIABLE - FINANCIAL SATISFACTION; INDEPENDENT VARIABLE: CURRENT INCOME; TOTAL OBSERVATION 332

Financial satisfaction	Coefficient	Std. Error	Significance
Current Income			
60,000 - 80,000	0.171	0.500	Not Significant
Less than 20,000	2.261	0.334	***
20,001 - 40,000	0.704	0.331	**
80,000 - 100,000	0.657	0.460	**
More than 100,000	1.022	0.462	**
Thresholds (Cuts)			
/cut1	0.884	0.269	-
/cut2	1.728	0.281	-
/cut3	1.848	0.283	-
/cut4	3.214	0.321	-

*** = $P < 0.001$ and ** = $P < 0.05$

Model 2: Dependent variable - Financial Satisfaction; Independent variable: Current Income, Age

Total observation 332

Financial satisfaction	Coefficient	Std. Error	Significance
Current Income			
60,000 - 80,000	0.113	0.510	Not Significant
Less than 20,000	2.081	0.340	***
20,001 - 40,000	0.516	0.339	Not Significant
80,000 - 100,000	0.647	0.511	Not Significant
More than 100,000	1.069	0.467	**
Age Group			
20-25	1.647	0.393	***
26-30	0.381	0.283	Not Significant
31-35	0.067	0.298	Not Significant
Thresholds (Cuts)			
/cut1	1.070	0.326	-
/cut2	1.950	0.339	-
/cut3	2.078	0.343	-
/cut4	3.535	0.382	-

*** = P < 0.001 and ** = P < 0.05

MODEL 3: DEPENDENT VARIABLE - FINANCIAL SATISFACTION; INDEPENDENT VARIABLE: CURRENT INCOME, AGE AND GENDER; TOTAL OBSERVATION 332

Financial satisfaction	Coefficient	Std. Error	Significance
Current Income			
60,000 - 80,000	0.131	0.513	Not Significant
Less than 20,000	2.019	0.343	***
20,001 - 40,000	0.471	0.341	Not Significant
80,000 - 100,000	0.610	0.514	Not Significant
More than 100,000	1.038	0.469	**
Age Group			
20-25	1.613	0.394	***
26-30	0.396	0.283	Not Significant
31-35	0.088	0.299	Not Significant
Gender			
Male	-0.296	0.218	Not Significant
Thresholds (Cuts)			
/cut1	0.876	0.356	-
/cut2	1.759	0.367	-
/cut3	1.886	0.370	-
/cut4	3.344	0.405	-

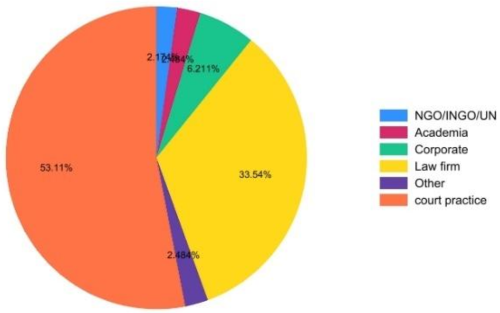
*** = P < 0.001 and ** = P < 0.05

MODEL 4: DEPENDENT VARIABLE: MENTAL HEALTH; INDEPENDENT VARIABLE: JOB STRESS, WORK ENVIRONMENT, AND INCOME; TOTAL OBSERVATION 332

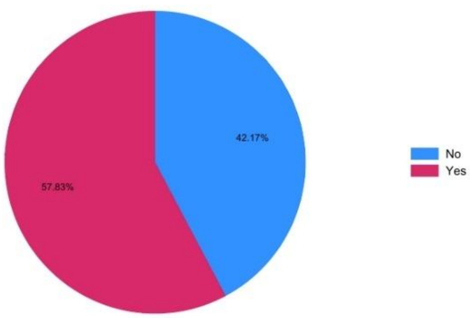
Mental Health	Coefficient	Std. Error	Significance
Job Stress			
Never	-0.835	0.885	Not Significant
Often	-2.506	0.809	**
Rarely	-1.858	0.805	**
Sometimes	-2.127	0.761	***
Work Environment	0.373	0.170	**
Income			
40,000 - 60,000	0.059	0.327	Not Significant
60,000 - 80,000	-0.194	0.484	Not Significant
80,000 - 100,000	-0.065	0.544	Not Significant
Less than 20,000	-0.080	0.275	Not Significant
More than 100,000	-0.422	0.542	Not Significant
Thresholds (Cuts)			
/cut1	-1.272	0.888	-
/cut2	2.098	0.884	-

*** = $P < 0.001$ and ** = $P < 0.05$

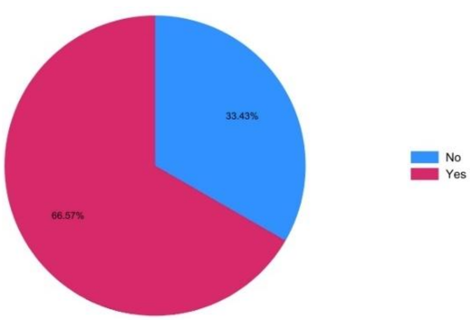
मुख्य अभ्यासको क्षेत्र Primary area of practice:



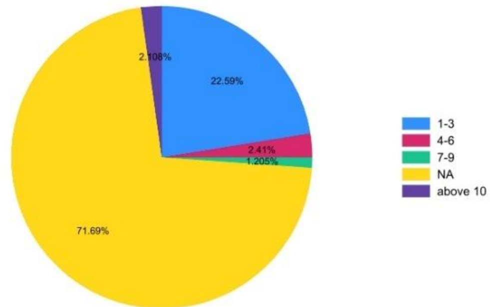
के तपाईँले आफ्नो स्थायी बसोबास रहेको क्षेत्रमा नै कानून व्यवसाय गर्नु हुन्छ ? Do you practice in the same city/town as your hometown



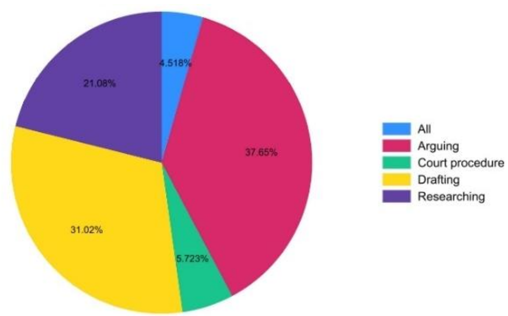
तपाईँ कुनै बार ईकाईको सदस्य हुनुहुन्छ? Are you a member any Bar Unit?



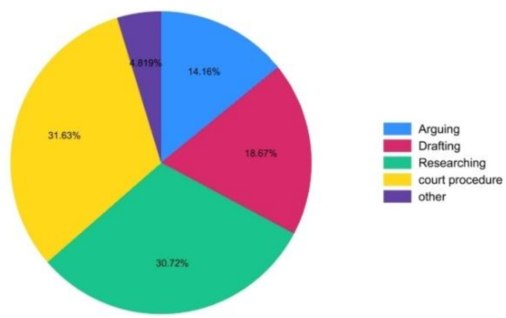
तपाईँको फर्म/संस्थामा कतिजना पूर्णकालीन कर्मचारी राख्नुभएको छ? Approximately how many full time employees have you hired in your law firm / institution?



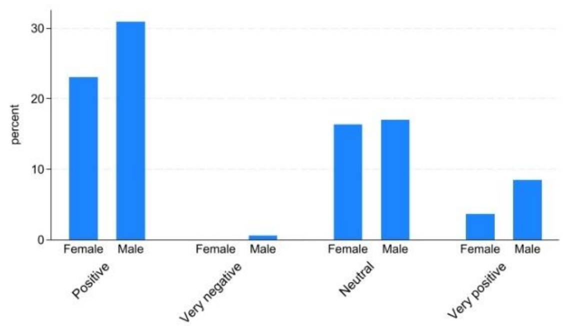
तपाईँको पेशामा निम्न उल्लिखित कुन सीप सबैभन्दा उत्कृष्ट लाग्छ: Which of the following skillset do you consider the strongest in your profession.



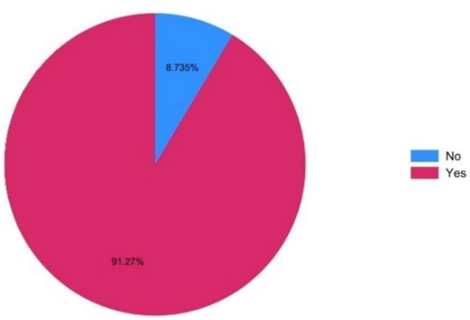
तपाईँको पेशामा निम्न उल्लिखित कुन शीप सबैभन्दा कमजोर छ: Which of the following skillset do you consider the weakest in your profession?



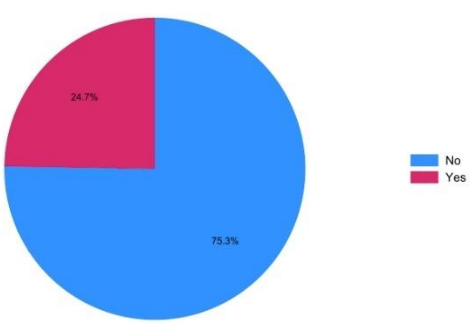
तपाइँको आफ्नो कार्यालयमा कामको वातावरण कस्तो छ भनी विश्लेषण गर्नुहुन्छ ? How would you describe the overall work environment at your firm/organization?



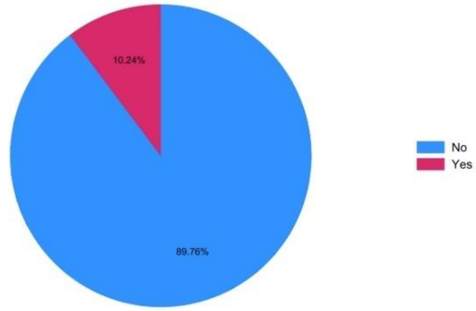
तपाईंको विचारमा कानूनी क्षेत्रमा भ्रष्टाचार छ, हुन्छ ? In your opinion is there corruption in the legal field?



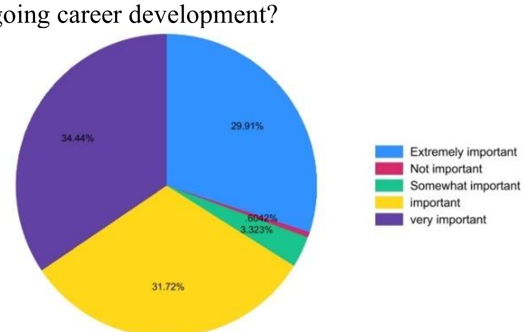
के तपाईंले कहिल्यै राजनीतिक प्रभावको कारण कुनै कानूनी निर्णय गर्न वा कुनै कार्य गर्न दबाब महसुस गर्नुभएको छ? Have you ever felt pressured to make a legal decision or take an action due to political influence?



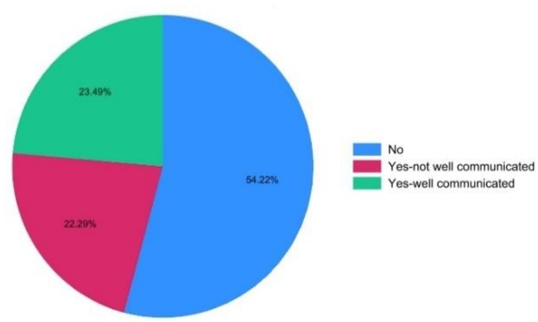
के तपाईंले प्रविधिको प्रयोगको सम्बन्धमा बारबाट प्रशिक्षण प्राप्त गर्नुभएको छ? Have you received training from the Bar with respect to technology use?



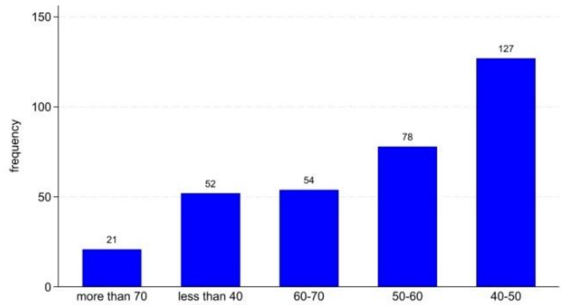
तपाईंको पेशागत विकासको लागि मार्गदर्शकको महत्व के कस्तो रहेको छ ? How important is mentorship in your ongoing career development?



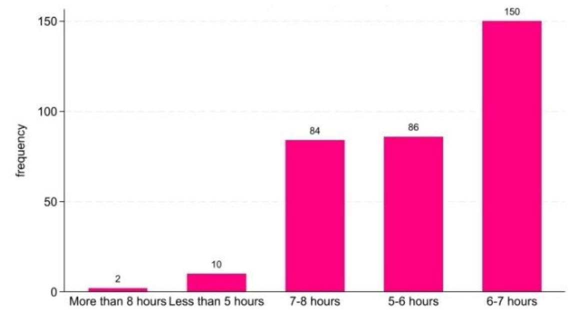
के तपाईको फर्म/कार्यालयमा दुर्व्यवहार र भेदभावलाई सम्बोधन गर्ने स्पष्ट नीति तथा कार्यविधिको व्यवस्था छ ? Does your firm/organization have clear policies and procedures in place to address harassment and discrimination?



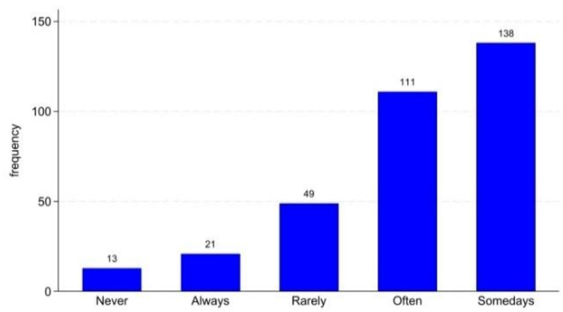
औसतमा प्रत्येक हप्ता तपाईँ कति घण्टा काम गर्नु हुन्छ ? On average, how many hours per week do you work?



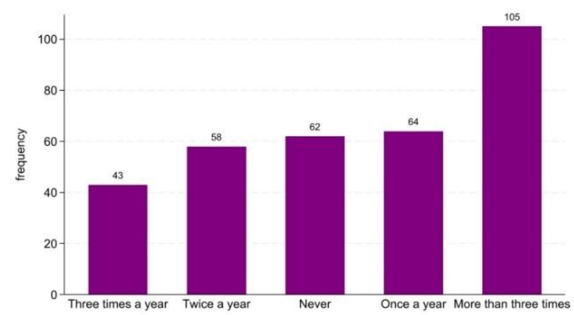
औसतमा तपाईँ हरेक रात कति घण्टा सुत्नु हुन्छ ? How many hours of sleep do you get on an average night?



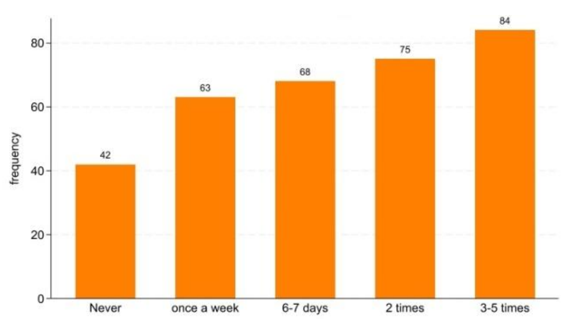
शनिवार वा बिदाको दिन तपाईँ कतिको काम गर्नु हुन्छ ? How often do you work on Saturdays or holidays?



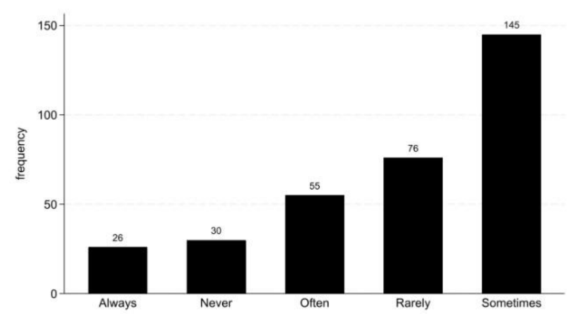
तपाईँ प्राय कामबाट कतिको बिदा लिनु हुन्छ ? How often do you take vacations or extended breaks from work?



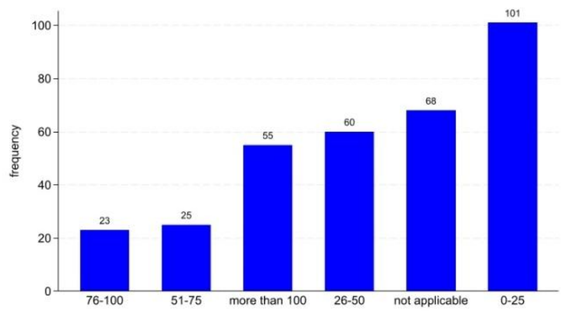
तपाई कतिको व्यायाम गर्नुहुन्छ? How often do you exercise?



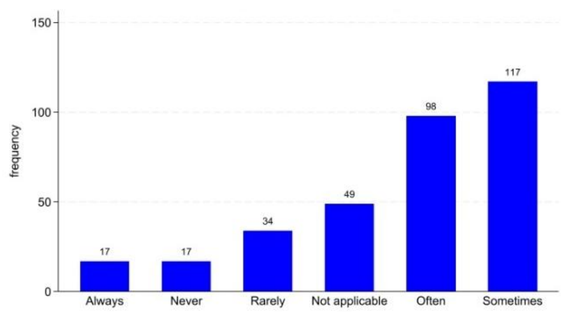
तपाईँ आर्थिक समस्याका कारण कतिको तनाबमा रहनुहुन्छ ? How often do financial concerns cause you stress?



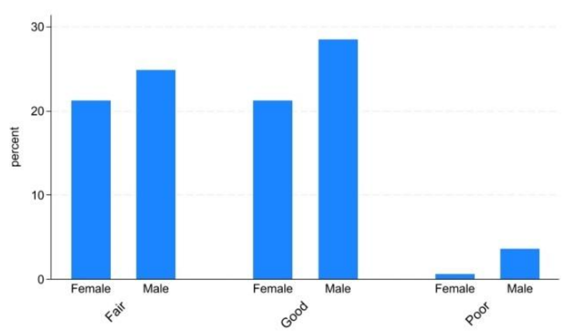
तपाईँको फर्म/संस्थामा कति परिमाणमा सेवाग्राही रहेका छन्? How many clients does your firm / institution have?



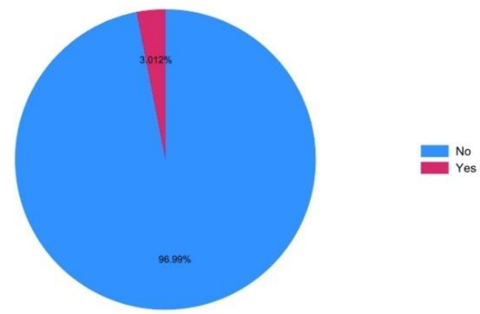
तपाईँले आफ्नो सेवाग्राहीसँग भुक्तानीको लागि कति ताकेता गर्नुपरेको छ? How often do you have to follow up with your clients for payment.



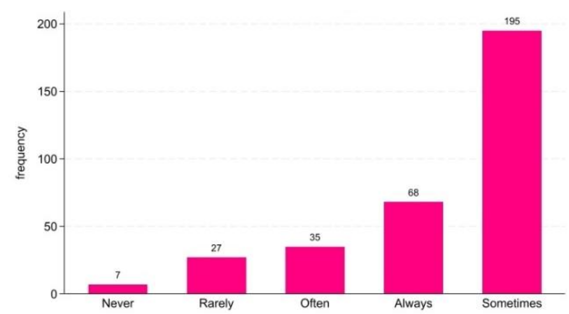
तपाईँआफ्नो समग्र मानसिक स्वास्थ्यको मूल्याङ्कन कसरी गर्नु हुन्छ ? How would you rate your overall mental health?



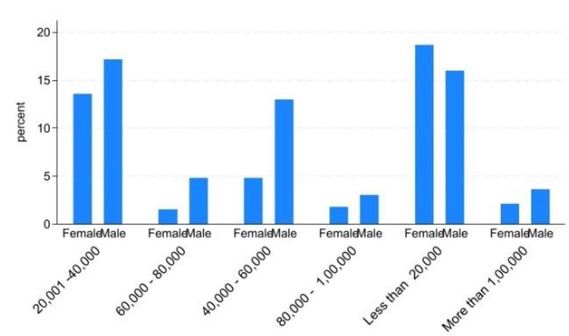
गएको १ वर्षमा के तपाईँले मानसिक स्वास्थ सम्बन्धी कुनै औषधि लिनु भएको छ या छैन ? In the past 1 year have you taken any medicine to deal with mental health issues?



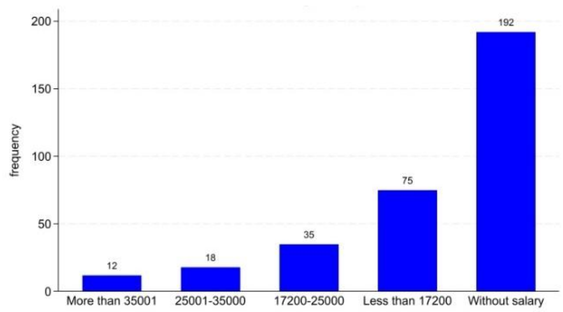
तपाईँआफ्नो नियमित व्यावसायिक समयको अलावा र कति समय काम गर्नु हुन्छ (जस्तै राति या सबेरै)? How often do you work outside of regular business hours (e.g., evenings, early morning)?



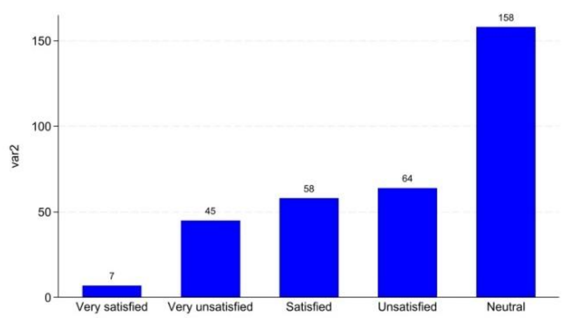
तपाईंको मासिक आम्दानी । पारिश्रमिक कति छ? What is your current monthly income/salary range?



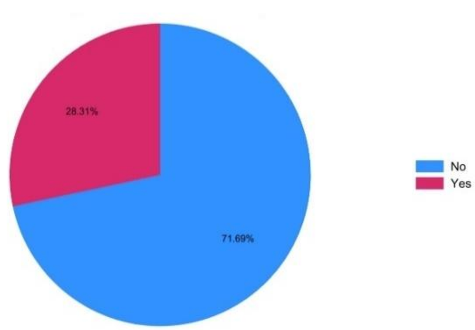
व्यवसायको शुरुवातमा तपाईंको आम्दानी । पारिश्रमिक कति थियो? What was your starting monthly income when you first began practicing law?:



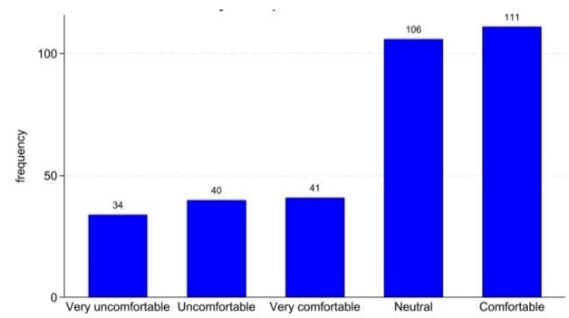
तपाईँआफ्नो हालको आम्दानीबाट कत्तिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ? How satisfied are you with your current income?



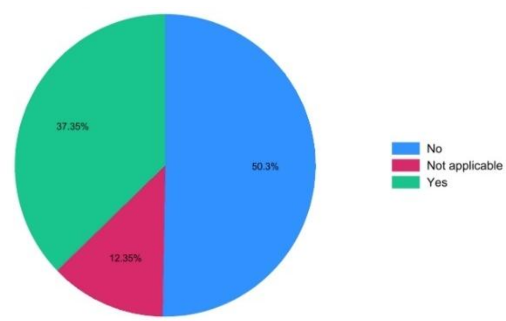
के तपाईँले शुल्क / पारिश्रमिक बढाउन संवाद गर्नु भएको छ ? Have you ever negotiated for a higher fee/salary?



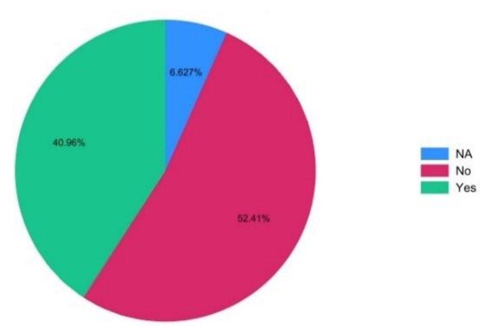
तपाईँलाई कार्यस्थलमा भएको दुर्व्यवहार वा दुराचारका घटनाको उजुरी गर्न कतिको सहज लाग्छ ? How comfortable do you feel reporting incidents of harassment or misconduct in your firm/organization?:



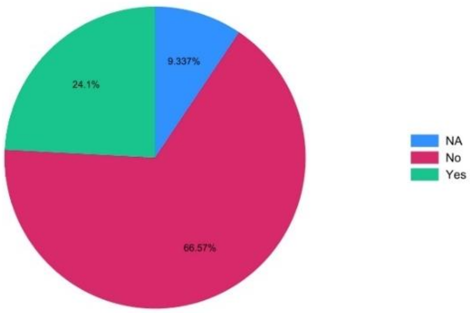
बेञ्चले कुनै हिसाबले भेदभाव गरेको तपाईँलाई महसुस भएको छ? Have you felt discriminated by the bench?



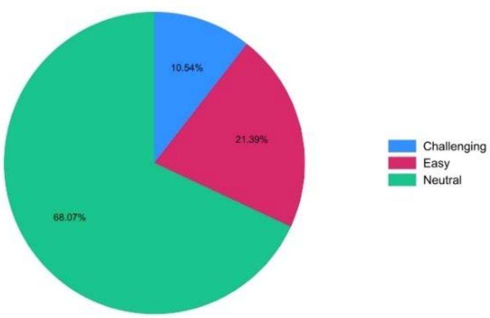
अन्य कानूनी व्यवसायीले तपाईँलाई भेदभाव गरेको महसुस भएको छ? Have you felt discriminated by another lawyer?:



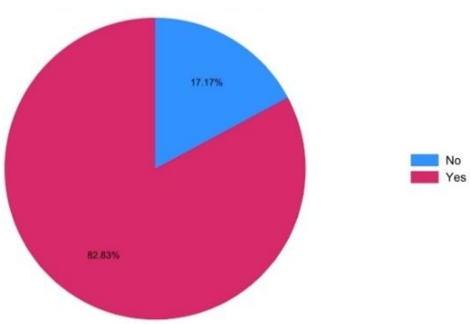
तपाईँको सेवाग्राहीले तपाईँलाई भेदभाव गरेको महसुस भएको छ? Have you felt discriminated by your client?:



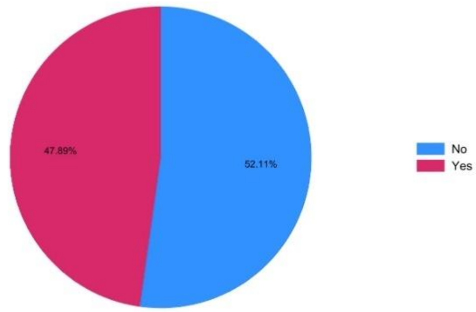
तपाईँलाई आफ्नो काममा औपचारिक कानूनी भाषा बुझ्न र प्रयोग गर्न कतिको चुनौतीपूर्ण लाग्छ ? How challenging do you find understanding and navigating formal legal language in your work?



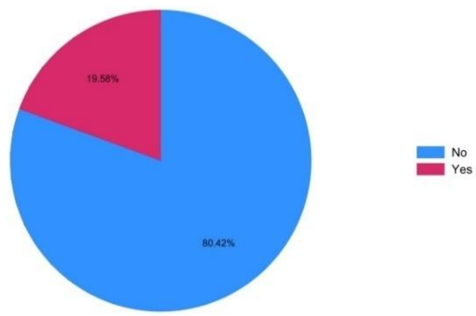
के तपाईँलाई कानूनी भाषा सजिलो बनाउनु पर्छ जस्तो लाग्छ ? Do you think legal language should be simplified?



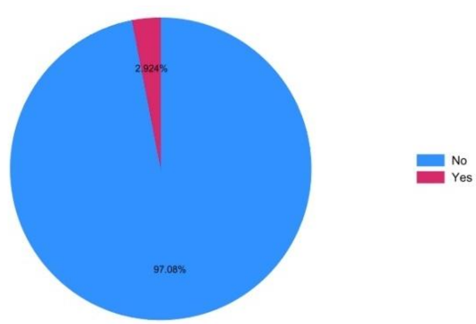
के तपाईँले कानूनी लिखत मस्यौदा गर्न तालिम वा सहायता पाउनु भएको छ ? Have you received training or support to draft legal documents?:



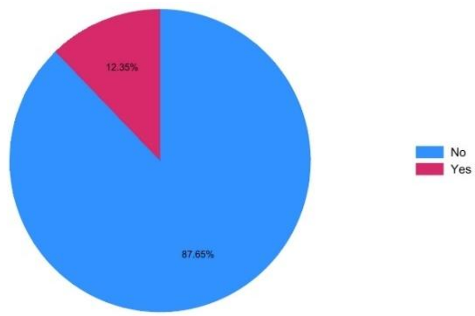
के तपाईँ अनलाइन सुनुवाईमा सहभागी हुनु भएको छ ? Have you participated in online hearings?:



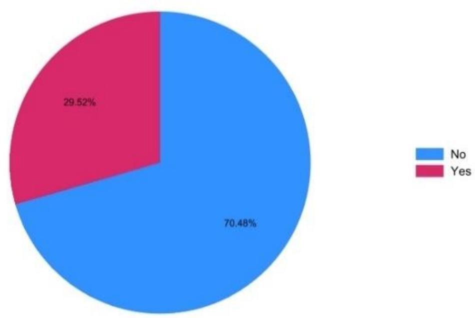
के तपाईँले अनलाइन रिट निवेदन दर्ता गर्नु भएको छ ? Have you filed an online writ petition?



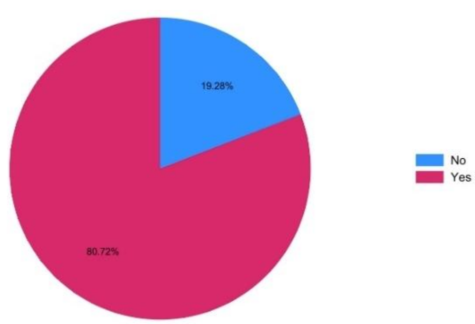
के तपाईँले अनलाईन तारिख बुझ्नु भएको छ ? Have you obtained tarikh online?



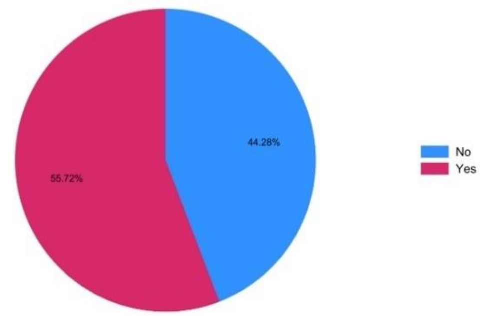
के तपाईँ काममा एआइ को प्रयोग गर्नु हुन्छ ? Do you use AI at work?



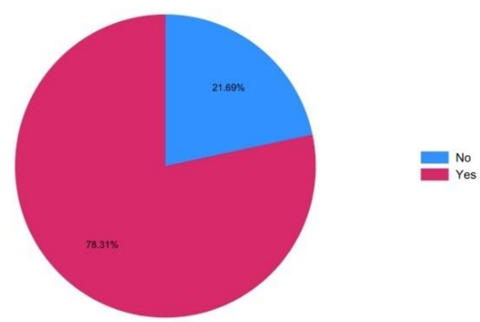
के तपाईंले आफ्नो कानूनी अभ्यासमा कानूनी अनुसन्धान गर्दा चुनौती वा कठिनाईहरूको सामना गर्नुभएको छ? Have you encountered challenges or difficulties in conducting legal investigations in your practice?



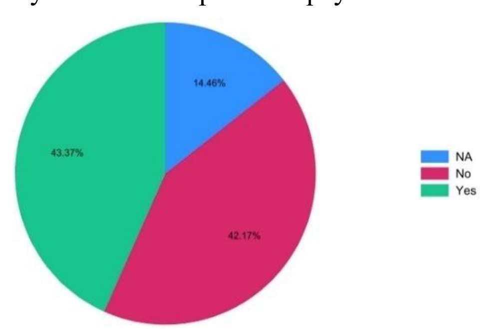
तपाइँको फर्म/संगठनले अनुसन्धान सामग्री प्रदान गर्दछ (पत्रिका, स्रोतहरूको लागि अनलाइन सदस्यता, पुस्तकहरू)? Does your firm/organization provide research tools (journals, online subscription to resources, books)?



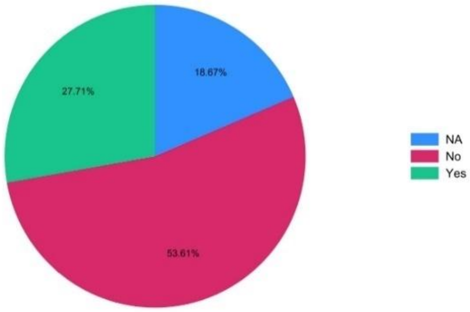
सर्वोच्च अदालतको वेबसाइटमा भएका विभिन्न निवेदनका ढांचाहरु प्रयोग गर्नु भएको छ? (जस्तै: गुज्रेको तारिख/म्याद थामी पाउँ निवेदन, संसोधन निवेदन, मुद्दा फिर्ता निवेदन आदि) Have you used the standard forms available in the Supreme Court website for various purposes (eg: Guhreko tarikh/myaad niwedan, sansodhan niwedan, muddha firta niwedan etc)



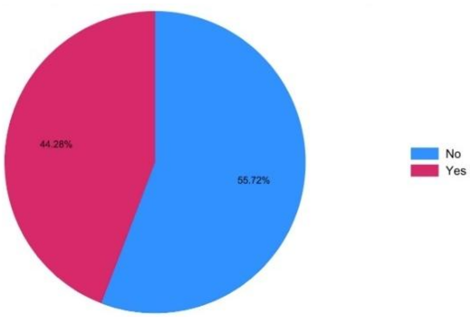
147. तपाईंको काममा तपाईंलाई घूस तिर्न बाध्य पारिएको छ? Have you been compelled to pay a bribe?



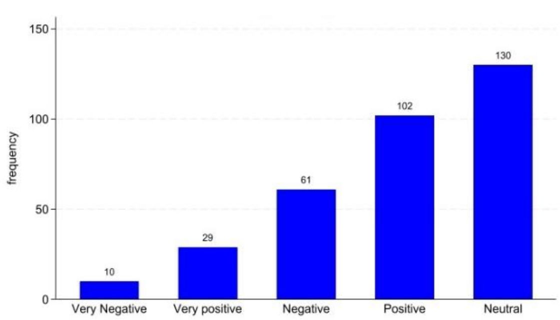
तपाईंलाई तपाईंको संस्थासंग आबद्ध झगडियाले घूस दिन बाध्य परेका छन् ? Has your client requested you to pay bribes in any manner to get their work done?



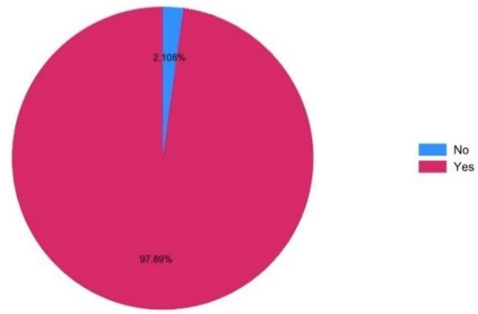
तपाईंको अनुरोध, कार्य अगाडि बढाउन कुनै सरकारी संस्थाले तपाईँलाई घूस तिर्न बाध्य पारेको छ? Has any government institution compelled you to pay a bribe to progress your request, work?



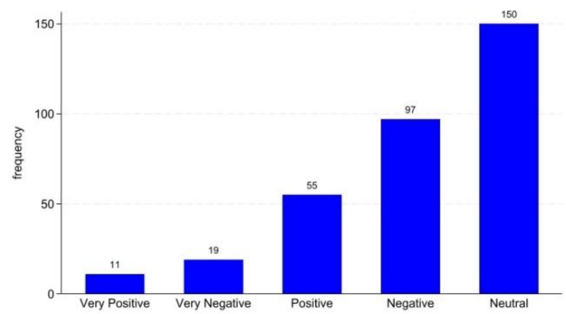
कानून व्यवसाय प्रतिको समग्र समाजको धारणालाई तपाईँ कसरी लिनुहुन्छ? How do you perceive the overall public image of the legal profession?



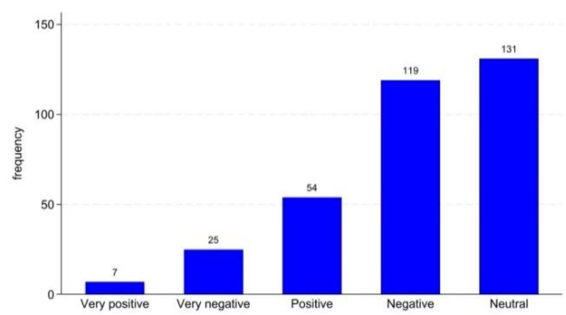
न्याय प्रणाली प्रति जनतामा रहेको धारणालाई थप सुधार गर्ने जिम्मेवारी कानून व्यवसायीको हो होइन? Do you believe that lawyers have a responsibility to improve the public's understanding of the legal system?



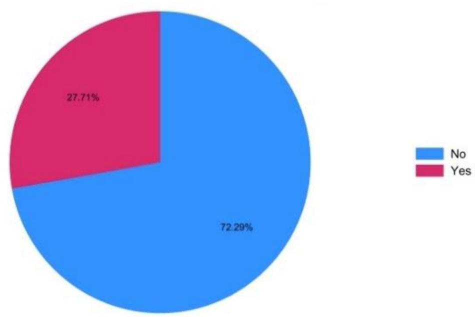
जनताको कानून व्यवसायीप्रतिको धारणा के रहेको छ? What is the public perception towards lawyers?



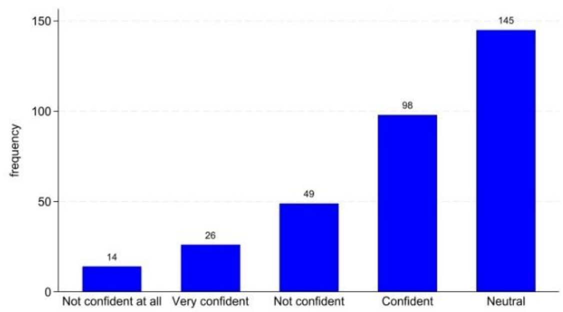
जनताको न्यायाधीश र अदालत प्रतिको धारण के रहेको छ? What is the public perception towards judge and courts?



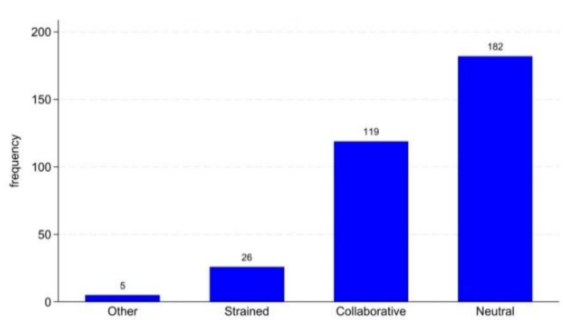
कुनै काम वा मुद्दा लिने तपाईँको निर्णय संचारमाध्यममा प्रकाशित समाचारका कारण प्रभावित भएको छ? Has your decision to take on certain work been affected by reporting in the media?



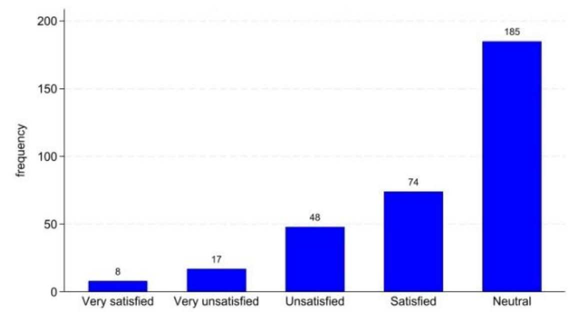
न्यायपालिकाको निष्पक्षता र न्यायोचिततामा तपाईँ कति विश्वस्त हुनुहुन्छ? How would you rate your confidence in the impartiality and fairness of the judiciary ?



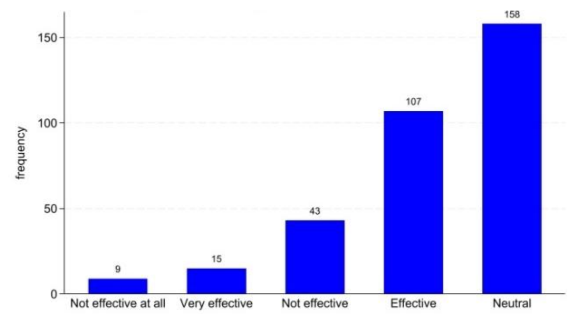
तपाईंको अनुभवमा कानून व्यवसायी (वकिल) र न्यायाधीश बीचको सम्बन्धलाई तपाईँ कसरी वर्णन गर्नुहुन्छ? In your experience, how would you describe the relationship between legal professionals (lawyers) and judges?



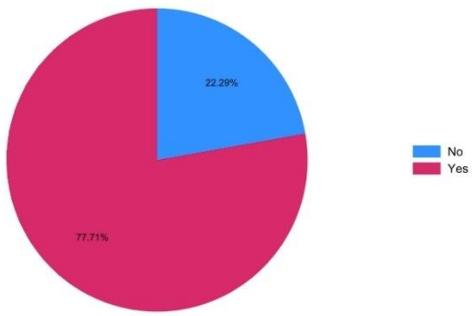
तपाईंको क्षेत्राधिकारमा न्यायिक निर्णयहरूको एकरुपता र पुर्वानुमानको सम्बन्धमा तपाईं कति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ? How satisfied are you with the consistency and predictability of judicial decisions in your jurisdiction?



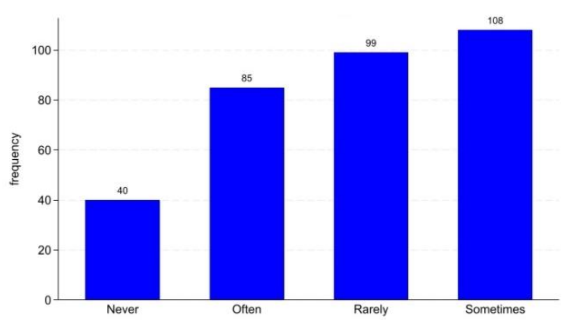
तपाईंको विचारमा न्यायाधीशहरूले आफ्ना निर्णयहरूमा कानूनको व्याख्या र प्रयोग कति प्रभावकारी रूपमा गर्छन्? How effectively do you think judges interpret and apply the law in their decisions?



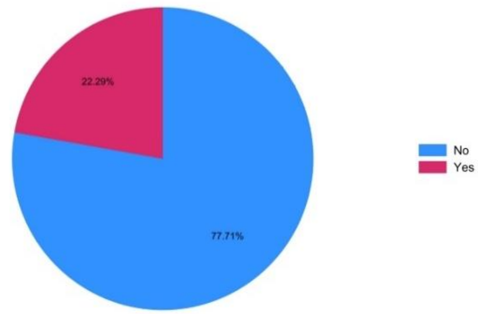
के तपाईँले आफ्नो पेशामा पूर्वाधार (जस्तै अदालत सुविधाहरू, कानूनी सहायता कार्यालयहरू, कानून पुस्तकालयहरू) सम्बन्धी चुनौतीहरुको सामना गर्नु भएको छ? Have you faced infrastructure (e.g., court facilities, legal aid offices, law libraries) related challenges in your profession?



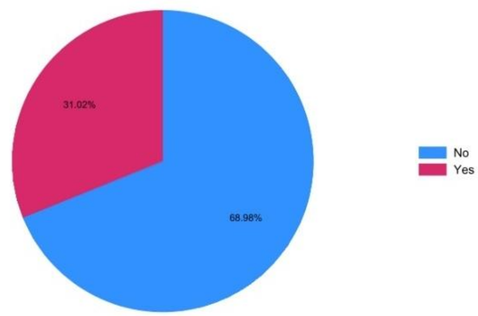
स्थानीय ईकाई बारले उपलब्ध गराएको स्थान र सुविधा तपाईँ कतिको प्रयोग गर्नुहुन्छ? How often do you use the spaces and facilities provided by the local Bar unit?



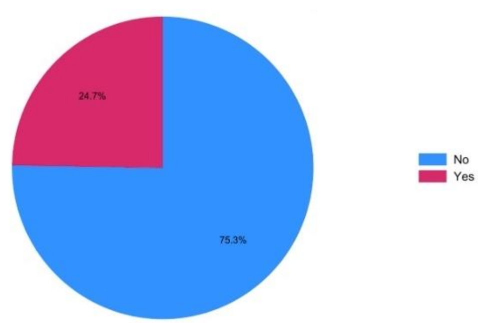
तपाईँले कुनै बार एकाईको सदस्य हुन कठिनाई भोग्नुपरेको छ? Have you faced difficulties in being a member of a Bar unit?



के तपाई हाल कुनै राजनीतिक दल वा दलको भ्रातृ संगठनको सदस्य हुनुहुन्छ? Are you currently affiliated with any political party or its sister organization?



के तपाईंले कहिल्यै राजनीतिक प्रभावको कारण कुनै कानूनी निर्णय गर्न वा कुनै कार्य गर्न दबाब महसुस गर्नुभएको छ? Have you ever felt pressured to make a legal decision or take an action due to political influence?



NEPAL BAR ASSOCIATION
Young Lawyers Interest Committee

PURAK ASIA