

मेलमिलापसम्बन्धी स्रोत सामग्री २०७४



राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल
मनमैजु, काठमाडौं

मेलमलापसम्बन्धी स्रोतसामग्री

२०७४



राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल

मनमैजु, काठमाडौं

निर्देशक समिति

माननीय श्री केशरीराज पण्डित, कार्यकारी निर्देशक, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	संयोजक
श्री नहकुल सुवेदी, मुख्य रजिष्ट्रार, सदस्य सचिव, मेलमिलाप परिषद्, सर्वोच्च अदालत	सदस्य
श्री नृपध्वज निरौला, रजिष्ट्रार, सदस्य सचिव, मेलमिलाप परिषद्, सर्वोच्च अदालत	सदस्य
माननीय श्री विनोदप्रसाद शर्मा, वरिष्ठ निर्देशक, न्यायाधीश, उच्च अदालत	सदस्य
वरिष्ठ अधिवक्ता श्री मातृकाप्रसाद निरौला, मेलमिलाप परिषद्	सदस्य
वरिष्ठ अधिवक्ता श्री रामप्रसाद भट्टराई, अध्यक्ष, नेपाल मेलमिलापकर्ता समाज	सदस्य
अधिवक्ता श्री शंकर सुवेदी, अध्यक्ष, नेपाल मेलमिलापकर्ता समाज	सदस्य
श्री रमेश ढकाल, सहसचिव, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	सदस्य
अधिवक्ता श्री महेन्द्र प्रसाई, मेलमिलाप विज्ञ	सदस्य
श्री सातोको टोमिटा, एससीसी परियोजना (जाइका नेपाल)	सदस्य
श्री गजेन्द्रबहादुर सिंह, रजिस्ट्रार, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	सदस्य

प्रकाशन प्रति	: ३०० प्रति
प्रकाशक	: राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान
लेआउट	: श्री प्रतिक्षा श्रेष्ठ
प्रकाशन मिति	: २०७४ असोज
मुद्रण	:

सहयोग: जापानिज अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोग, जाइका नेपाल



Japan International Cooperation Agency

सरोकारवालाहरूको सुझावसमेतका आधारमा तयार गरिएको मेलमिलापसम्बन्धी स्रोतसामग्री, २०७४ जाइका नेपालको सहयोगमा राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानद्वारा प्रकाशन गरिएको हो। यसमा जापानिज अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोग, जाइका नेपालको दृष्टिकोण तथा विचारहरूको प्रतिनिधित्व छैन।

	विषयसूची	पृष्ठ नं.
	भूमिका	
	परिच्छेद १	
	परिचय	
१.१	पृष्ठभूमि.....	२-६
१.२	द्वन्द्व, विवाद र समाज.....	७-२२
१.३	विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायहरूको तुलनात्मक विवेचना.....	२३-४०
	परिच्छेद २	
	मेलमिलाप प्रक्रिया	
२.१	मेलमिलापको परिचय, अवधारणा, महत्त्व र प्रयोग.....	४२-४६
२.२	मेलिमिलापकर्ताको भूमिका, क्षमता, योग्यता र सफलता.....	४७-५६
२.३	मेलमिलापका आधारभूत चरणहरू र यसको अवलम्बन.....	५७-७४
	परिच्छेद ३	
	मेलमिलापका आधारभूत सीपहरू	
३.१	सुन्ने र प्रश्न गर्ने कला.....	७६-८८
३.२	एकान्तवार्ता (Caucus).....	८९-९४
३.३	अडान र हित.....	९५-१०७
३.४	कमजोर पक्षको सबलीकरण र विकल्पको खोजीगर्ने तरिका.....	१०८-११८
३.५	मेलमिलापमा आशय, प्रभाव तथा निष्कर्षको सन्तुलन, सरोकारवालाको पहिचान र सन्तुलित उपयोग.....	११९-१२३
३.६	मनोसामाजिक विश्लेषण र सन्तुलित उपयोग.....	१२४-१३२
	परिच्छेद ४	
	मेलमिलापका थप सीप र औजार	
४.१	विवाद समाधानका सम्भावित क्षेत्र.....	१३४-१३५
४.२	मूल्य सिर्जना.....	१३५-१३६

४.३	रकमी चाल/छट्टु चाल बुझ्ने.....	१३७-१३७
४.४	उत्तम विकल्प/खराब विकल्प BATNA/WATNA.....	१३७-१४०

परिच्छेद ५

विविध

५.१	मेलमिलाप पश्चात्को प्रक्रिया.....	१४२-१५२
५.२	विवाद समाधानमा देशविदेशमा प्रयोग भएका मेलमिलापका तरिकाहरू...	१५३-१६९
५.३	मेलमिलापको विश्वव्यापीकरण र प्रयोग.....	१७०-१७७
५.४	मेलमिलापसम्बन्धी ऐनका मूलभूत विशेषताहरू.....	१७८-१८५
अनुसूची १	सर्वोच्च अदालतबाट मेलमिलाप पद्धति र प्रक्रियाका सम्बन्धमा विभिन्न समयमा जारी गरिएका परिपत्रहरू.....	१८६-१८९
अनुसूची २	मिति २०७३/०४/०१ बाट लागु हुने गरी मिति २०७३/०३/२९ को मेलमिलाप परिषद्को बैठक बाट पारित.....	१९०-१९१

भूमिका

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान वि.सं. २०६० साल चैत्र ४ मा स्थापना भएको हो। यो न्याय क्षेत्रको प्रमुख तालिम प्रदायक निकाय हो। राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान न्याय क्षेत्रका सरोकारवालाहरूको व्यावसायिक दक्षता र क्षमता अभिवृद्धि गर्ने संगठन हो। न्याय र कानूनको क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने, अध्ययन प्रतिवेदन, फैसला, स्रोतसामग्री प्रकाशन गर्ने र न्याय तथा कानूनको क्षेत्रमा सूचना प्रवाहसम्बन्धी स्रोतकेन्द्रको भूमिका निर्वाहगर्ने यसको मूल उद्देश्य रहेको छ। प्रतिष्ठानले आफ्नो स्थापनाकालदेखि नै विभिन्न तहका अदालतहरूमा कार्यरत न्यायाधीशहरू, न्याय सेवाका अधिकृत तथा कर्मचारीहरू र कानून व्यवसायीहरूलाई लक्षितगरी कानून र न्यायका विभिन्न विषयमा तालिम, गोष्ठी, कार्यशाला र प्रशिक्षण जस्ता कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुको साथै अध्ययन अनुसन्धान गरी प्रतिवेदनसमेत प्रकाशन गर्दै आइरहेको छ।

यसै क्रममा प्रतिष्ठानले मेलमिलापसम्बन्धी यो स्रोतसामग्री प्रकाशन गरेको छ। विवाद समाधानमा मेलमिलाप प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने कुरा नवीन होइन। विभिन्न देशमा प्राचिन कालदेखि नै विवादको निरूपण पक्षहरूको आपसी सहमति र समन्वयमा हुँदै आएको छ। नेपालमा पनि विवाद समाधानका लागि स्थान विशेषमा आफ्नै प्रकारका पद्धतिहरू अवलम्बन गरिएका उदाहरणहरू देखिन्छन्। मुस्ताङको मुखिया प्रणाली, गुरुङ जातिको तमुधी, थारुहरूको वड्घर, शेर्पाहरूको खादायाँञ्जीलगायतका विशेष पद्धतिहरू हालसम्म पनि कुनै न कुनै रूपमा अस्तित्वमा रहेका छन्।

परम्परागत रूपमा समाजमा प्रयोगमा रहिआएको यस प्रक्रियालाई आधुनिककालको मूल्यमान्यता अनुसार सुधार र परिमार्जनगरी थप प्रभावकारिता दिने उद्देश्यले विभिन्न देशले विभिन्न प्रयास गरिआएका छन्। नेपालमा पनि वि.स. २०६० सालअघि सामुदायिक मेलमिलापका कार्यक्रमहरू संचालन भएपनि अदालतमा रहेका मुद्दाहरूको मेलमिलाप गराउने कार्यको थालनि त्यसपछि मात्र भएको हो। २०६० सालमा भएको जिल्ला अदालत नियमावलीको संशोधनले यसको कानूनी व्यवस्था गरेको हो। त्यसपश्चात् तिनै तहका अदालतका नियमावलीहरूमा संशोधनगरी मेलमिलाप कार्यलाई अदालतले संस्थागतगर्ने प्रयासगरेको छ।

वि.स. २०६८ सालमा मेलमिलापसम्बन्धी ऐन र २०७० सालमा यससम्बन्धी नियमावली पनि जारीभएको छ। मेलमिलापसम्बन्धी ऐन, २०६८ ले मेलमिलापका आधारभूत अवधारणालाई आत्मसात गर्दै सामुदायिकस्तरमा भएका मेलमिलाप कार्यको वैधताको लागि अदालतको सङ्लग्नतासमेत स्वीकार गरेको छ।

नेपालको संविधान २०७२ ले राज्यका नीतिहरू अन्तर्गत धारा ५१(ट) (२) मा " सामान्य प्रकृतिका विवाद समाधानका लागि मेलमिलाप, मध्यस्थता जस्ता वैकल्पिक उपायहरू अवलम्बन गर्ने " भनी न्याय र दण्ड व्यवस्था सम्बन्धी नीति उद्घोष गरेको छ ।

यसरी मेलमिलाप कार्यको संस्थागत विकासको लागि कानूनी संरचनाहरू निर्माण भइसकेको सन्दर्भमा मेलमिलाप प्रक्रिया सञ्चालनका लागि आवश्यक सीप, कौशलका सम्बन्धमा प्रशिक्षण अपरिहार्य भइसकेको छ। तथापि प्रशिक्षणका लागि सैद्धान्तिक र व्यावहारिक पक्षहरूको एकीकृत जानकारीदिने उपयुक्त स्रोतसामग्रीको उपलब्धताको अवस्था भने सन्तोषजनक देखिएको छैन।

यस परिप्रेक्षमा प्रतिष्ठानले मेलमिलापका विभिन्न आयामहरूमा बृहद जानकारी दिने उद्देश्यले यो स्रोत पुस्तिकाको प्रकाशन गर्न लागेको हो। यो स्रोतसामग्रीको तयारीमा सामुदायिक मेलमिलाप र अदालतसम्बद्ध मेलमिलाप कार्यमा सङ्लग्न तथा देशविदेशको मेलमिलापकार्यको अध्ययनअवलोकन गर्नुभएका विद्वानहरूको सङ्लग्नता रहेको छ।

यस पुस्तकमा केही सैद्धान्तिक चर्चाहरूका साथै मेलमिलाप प्रक्रियामा आवश्यक सीप र विचार गर्नुपर्ने पक्षहरूको सैद्धान्तिक तथा व्यावहारिक चर्चा पनि गरिएको छ। यो स्रोतसामग्री तयारगर्न मेलमिलाप प्रक्रियालाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा निकै अघिदेखि नियालिरहेका व्यक्तित्वहरूको योगदान रहेको छ। यस योगदानको लागि प्रतिष्ठान उहाँहरूप्रति आभार व्यक्त गर्दछ।

प्रस्तुत स्रोतसामग्रीको उद्देश्य मेलमिलापसम्बन्धी वैज्ञानिक एवम् प्रभावकारी प्रशिक्षणका लागि स्रोतव्यक्ति तथा प्रशिक्षणका प्रशिक्षार्थीहरूलगायत मेलमिलापक्षेत्रमा कार्य गर्ने मेलमिलापकर्ता र कानूनका विद्यार्थी साथै अदालतमा विशेषगरी मेलमिलापसम्बन्धी कार्यमा सङ्लग्न हुने जनशक्तिलाई विषयपहिचान गराउन मद्दत पुऱ्याउने रहेको छ। यसका साथै समुदायमा विवाद समाधानमा सहयोग गर्ने सामाजिककार्यकर्ता समेतलाई यस सामग्रीले सहयोग पुऱ्याउने अपेक्षा गरिएको छ।

प्रस्तुत स्रोतसामग्री तयारीका लागि गठित निर्देशक समितिद्वारा कार्यसमूहलाई बेलाबेलामा आवश्यक सुझावका साथै मार्गनिर्देशन समेत प्राप्त भएको छ। समितिका सबै सदस्यहरूलाई तथा स्रोतसामग्रीलाई अन्तिम रूप दिन आयोजना गरिएको परामर्श बैठकमा आफ्नो अमूल्य रायसुझाव दिनुहुने विज्ञ सहभागीहरूलाई प्रतिष्ठान हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछ।

साथै सामग्री तयारी समूहका संयोजक उच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश एवम् प्रतिष्ठानका वरिष्ठ प्राज्ञिक निर्देशक श्री विनोदप्रसाद शर्मा, र सामग्री तयारगर्न योगदान गर्नुहुने प्रतिष्ठानका रजिस्ट्रार श्री गजेन्द्रबहादुर सिंह, कार्यक्रम व्यवस्थापक श्री राजनकुमार के.सी, प्रकाशन सहायक श्री प्रतिक्षा श्रेष्ठ र अनुसन्धान सहायक श्री स्मृति भट्टलाई प्रतिष्ठान धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ। यसै गरी भाषा तथा

शुद्धा शुद्धी गरी सहयोग गर्नुहुने श्री रामचन्द्र फुँयाल र अधिवक्ता श्री रामकृष्ण काफ्लेलाई पनि प्रतिष्ठान हार्दिक आभार व्यक्तगर्दछ।

अन्त्यमा, यो स्रोत सामग्री तयार गर्ने क्रममा प्राविधिक तथा आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउने जापानिज अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोग (जाईका नेपाल)लाई प्रतिष्ठान विशेष धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ।

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान

प्रस्तुत स्रोतसामग्रीका लागि योगदान दिनुभएका महानुभावहरूको नाम:

नाम	विषय
माननीय श्री केशरी राज पण्डित	विवाद समाधानमा देश विदेशमा प्रयोग भएका मेलमिलापका तरिकाहरू
माननीय श्री विनोदप्रसाद शर्मा	मनोसामाजिक विश्लेषण र सन्तुलित उपयोग
	मेलमिलाप पश्चात्को प्रक्रिया
माननीय श्री हरिप्रसाद भण्डारी	मेलमिलापको परिचय, अवधारणा, महत्त्व र प्रयोग
	मेलमिलापका थप सीप र औजारहरू;
	<ul style="list-style-type: none"> • विवाद समाधानका सम्भावित क्षेत्र
	<ul style="list-style-type: none"> • मूल्य सिर्जना
	<ul style="list-style-type: none"> • रकमी चाल/छट्टु चाल बुझ्ने
माननीय श्री बामदेव ज्ञवाली	मेलमिलापका आधारभूत चरणहरू र यसको अवलम्बन
	सुत्रे र प्रश्न गर्ने कला
माननीय श्री ब्रजेश प्याकुरेल	द्वन्द्व, विवाद र समाज
वरिष्ठ अधिवक्ता डा. श्री कुमार शर्मा आचार्य	मेलमिलापको विश्वव्यापीकरण र प्रयोग
वरिष्ठ अधिवक्ता श्री सतिशकृष्ण खरेल	एकान्तवार्ता (Caucus)
	अडान र हित
	कमजोर पक्षको सबलीकरण र विकल्पको खोजीगर्ने तरिका
वरिष्ठ अधिवक्ता श्री मातृकाप्रसाद निरौला	विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायहरूको तुलनात्मक विवेचना
	मेलमिलापकर्ताको भूमिका, क्षमता, योग्यता र सफलता
	आशय, प्रभाव तथा निष्कर्षको सन्तुलन, सरोकारवालाको पहिचान र सन्तुलित उपयोग
श्री मानबहादुर कार्की	मेलमिलापसम्बन्धी ऐनका मूलभूत विशेषताहरू



Foreword

Mediation does not only lead the parties to the final settlement but also often gives them the joy of reintegration after a stressful discord. A mutual agreement through the mediation even enables the parties to save their time and cash by its nature of ultimately concluding a conflict. A skillful mediator is the heart of fair and fruitful mediation system.

It is my great pleasure to announce here the publication of the Mediation Resource Book. Since the mediation plays important roles as a dispute resolution system, Japan International Cooperation Agency (JICA) has implemented two projects related to the mediation in Nepal. One is COMCAP Project* that has been working for the community mediation, and the other is SCC Project** that aims at enhancing the court-referred mediation. With the dedication of the National Judicial Academy Nepal (NJA-NEPAL), this book was prepared as an activity of SCC Project.

SCC Project is a technical cooperation project which has been implemented by JICA and the Supreme Court of Nepal since September 2013. The project has two goals: making the case management better and enhancing the court-referred mediation. In order to achieve these goals, the project has implemented a variety of activities, such as inviting Nepali delegates to Japan and conducting related seminars in various places of Nepal.

Through the mutual cooperation in these activities, SCC Project and NJA-NEPAL have built a firm relationship. For example, with SCC Project's support, NJA-NEPAL organized a dissemination seminar on the case management system and the court-referred mediation in February 2016 for judges and court officials, who rigorously discussed upon the best way of these two systems in Nepal. NJA-NEPAL also held a trainers' training on the mediation in August 2016 by having Prof. Kazuto Inaba (Chukyo University) as a resource person, a well-known mediation trainer as well as one of SCC Project's Advisory Group members. Prof. Inaba also conducted training in 2017. More than 50 trainers were trained by Prof. Inaba's trainings in total. There were experienced trainers, eagerly learning from him and are now spreading the earned

knowledge throughout Nepal.

While I am grateful to NJA-NEPAL for their strong initiative and to the local experts for their dedication to prepare this book, I would also like to appreciate many people in NJA-Nepalpan who have supported SCC Project such as Prof. Takayoshi Yoshino (Osaka University) and trainers in the concerned departments of the Ministry of Justice, Japan. I hope this book will be widely utilized and benefit as many people as possible both directly and indirectly. This book will help the readers to explore the mediation deeply and effectively brush up their practical skills of mediator.

*The Strengthening Community Mediation Capacity for Peaceful and Harmonious Society Project Phase II

**The Project for Strengthening the Capacity of Court for Expeditious and Reliable Dispute Settlement



Jun SAKUMA

Chief Representative

JICA Nepal Office

परिच्छेद १

परिचय

१.१ पृष्ठभूमि

समाजको विकासक्रममा विवादहरू सिर्जनाहुने गर्दछन्। ती सिर्जित विवादहरूको समाधान पनि हुँदै आइरहेको छ। अर्को अर्थमा भन्ने हो भने विवाद नै समाज विकास गराउने नकारात्मक शब्दतर अति आवश्यक तत्त्व हो। विवादबाट नै विकासक्रम अगाडिबढेको पाइन्छ। विवाद विनाको समाज स्थिर हुन्छ, गतिशील हुँदैन। गतिशीलताको लागि विवाद हुनु नै पर्छ भन्ने अर्थ चाहिँ होइन, तर विवादको प्रकृति समाज विकास उन्मुख हुनुपर्दछ। यही विवाद समयमा नै समाधान भयो भने समाज विकास हुने मान्यता राखिन्छ भने विवाद समयमा नै समाधान गरिएन भने विकासको सट्टा विनास हुन सक्छ। तसर्थ विवाद समाज विकासका लागि आवश्यक कडी हो यसको समाधान यथासमयमा हुनुपर्दछ।

विश्वका सबै देश, समुदाय, जाति, धर्म एवम् संस्कृतिमा प्राचीनकालदेखि नै कुनै न कुनैरूपमा विवाद समाधानमा स्थानीय समुदायको सङ्लग्नता र मेलमिलापको प्रयोग हुनेगरेको पाइन्छ। धार्मिक समुदाय वा धर्मगुरुहरू, पण्डित, पादरी, समाजका प्रतिष्ठित व्यक्ति, अगुवा, पदीय एवम् सामाजिक दायित्व बोकेका व्यक्तिहरूले कुनै न कुनैरूपमा मेलमिलाप लगायतका विधिबाट विवाद समाधान गर्ने पद्धति अपनाएको पाइन्छ। नेपालमा पनि प्राचीनकालदेखि नै स्थानीय रूपमा उत्पन्न हुने विवादहरू सकभर न्यायिक निकायमा नलगी समाज वा स्थानीय निकायहरूबाटै समाधानगर्ने प्रचलन थियो।

नेपाल बहुजातीय, बहुभाषिक र बहुसांस्कृतिक विशेषता भएको मुलुक भएकोले विवाद समाधानमा पनि समुदाय र स्थानविशेषमा विभिन्न खालका मौलिक परम्परागत पद्धतिहरू विद्यमान रहेको पाइन्छ। गुठी, थकाली समाज, आमा समूह, पण्डित, धामीझाँक्री, वैद्य, मठाधीश तथा गाउँका प्रतिष्ठित व्यक्तिहरूले सानातिना विवादहरू गाउँमै समाधान गर्नेगरेको पाइन्छ।

मुस्ताङको मुखिया प्रणाली, गुरुङ जातिको तमुधी, थारूहरूको बड्घर, शेर्पाहरूको खादायाँडजी प्रणाली, राईहरूको शिरउठाउने, खत्वेहरूको पन्चेती, मण्डलहरूको पंचेती, मुसलमानहरूको मुल्ला पद्धति, नेवारहरूको मंकाखल गुठी एवम् गुठियार सभा, लिम्बूहरूको चुम्लुङ आदि पद्धति प्रचलनमा भएतापनि तिनका केही कमजोरीका कारण लोपहुने स्थितिमा छन्। मेलमिलापभन्दा निर्णय र दण्डमा जोड दिनु, तटस्थता र निष्पक्षताको अभाव हुनु, कतिपय प्रक्रियाहरू मानवीय मूल्य र मानवअधिकारका मान्यसिद्धान्त विपरीत हुनु, विवाद समाधान प्रक्रियामा सहभागितामूलक र प्रजातान्त्रिक अभ्यासको अभावहुनु, तथा कानूनीज्ञानको अभाव जस्ता कारणले समाजमा यी प्रथा वा पद्धति प्रभावविहीन हुँदैछन्। यी पद्धतिमा पीडितलाई क्षतिपूर्ति र पीडकलाई अपराधप्रति पश्चात्ताप गराई, क्षमायाचना

गराई समाजको उपस्थितिमा न्याय प्रदानगर्ने गरिन्थ्यो। यसर्थ प्राचीन समयदेखि नै नेपालमा परम्परागत मेलमिलाप पद्धतिको अस्तित्व रहेको भन्ने मान्न सकिन्छ।

विवाद समाधानका लागि पहिलेदेखि समाज र समुदाय अनुसार परम्परागत विवाद समाधानका उपायहरूका माध्यमबाट विवाद समाधान गरिने भएतापनि यसका केही जटिल प्रक्रिया र अवधारणागत अस्पष्टताले गर्दा यी परम्परागत विवाद समाधानका उपायहरू क्रमशः लोपोन्मुख हुनपुगे जसको फलस्वरूप मेलमिलाप पद्धतिको सुरुवात हुनपुग्यो।

विवाद समाधानर न्याय प्राप्तिका लागि पक्षहरू औपचारिक वा अनौपचारिक निकायमा जाने गर्दछन्। औपचारिक न्यायिक पद्धतिले पनि यदि पक्षहरू नै सहमत भई विवादको निकास वा समाधानगर्न राजीभएमा मेलमिलापका लागि पठाउने व्यवस्था गरेको पाइन्छ। जसलेगर्दा विवादित पक्षहरूको सम्बन्धको पुनःस्थापना र हारजीत नभई जित-जितको अनुभूतिले न्यायिक निकायको समय, सरल प्रक्रियाको कारणले पक्षहरूको समय र खर्चकोसमेत वचत हुने भएकोले कानूनबमोजिम मेलमिलाप हुनसक्ने विवादहरूलाई न्यायिक निकाय (अदालत) ले नै मेलमिलापमा पठाउने गर्दछ।

विवाद समाधानको वैकल्पिक उपायमध्ये मेलमिलाप पद्धति एकदमै लोकप्रिय र विशिष्ट उपाय हो। यसमा न्यायिक निकायभन्दा बाहिरबाट र औपचारिक न्यायिक प्रक्रियाभन्दा भिन्न प्रक्रियाबाट तेस्रोपक्ष (मेलमिलापकर्ता) को सहयोगले विवादको समाधान गरिन्छ। विवाद समाधानको मुख्य जिम्मेवारी न्यायालयमा रहेको परिप्रेक्ष्यमा यो प्रक्रियामा अदालतभन्दा बाहिर विवाद समाधानगर्ने कार्य हुनेभएकोले यो विवाद समाधानको वैकल्पिक उपाय हो।

विवाद समाधानको यो प्रक्रियामा सङ्लग्नहुने जनशक्तिलाई सैद्धान्तिक एवं व्यावहारिक ज्ञान अपरिहार्य छ। मेलमिलाप कार्यमा सङ्लग्नहुने जोसुकैलाई पनि सैद्धान्तिक अवधारणा, प्रक्रियाको विविधपक्षहरू र प्रक्रियामा ध्यानदिनुपर्ने कुराहरू जानकारीहुनु र त्यसलाई आत्मसात गर्नु उत्तिकै आवश्यक पनि छ। प्रस्तुत पुस्तकपुस्तकले यिनै कुराहरूलाई समेट्ने प्रयास गरेको छ।

प्रस्तुत पुस्तकमा मेलमिलाप प्रक्रियाका केही अवधारणागत पक्षहरूको चर्चागर्ने सन्दर्भमा द्वन्द्व र विवादको समाजमा विद्यमानताका केही रूपरेखा पहिल्याउने प्रयास गरिएको छ। यस आलेखमा समाज विकासको क्रममा द्वन्द्व र विवादको अस्तित्वका केही सैद्धान्तिक चर्चाहरू गरिएका छन्। यसमा द्वन्द्वको अर्थ र स्वरूप, यसको प्रकृति, प्रकारका साथै द्वन्द्व र विवादको भिन्नतालाई प्रस्टपार्न खोजिएको छ।

यस पुस्तकको मुख्य केन्द्रविन्दु मेलमिलाप रहेपनि "विवाद समाधानका अन्य वैकल्पिक उपायहरूको तुलनात्मक विवेचना" पनि समावेश गरिएको छ। यो आलेखमा विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायहरूको अवलम्बन गरिनुपर्ने मुख्य कारणहरूका साथै मेलमिलाप बाहेक अन्य उपायहरूको महत्त्व, उपादेयता र प्रयोगको अवस्था बारेमा पनि चर्चा गरिएको छ। यस आलेखलाई पाठकमैत्री बनाउन विवाद र समाधानका वैकल्पिक उपायहरूको तुलनात्मक अध्ययन तालिका समेत प्रस्तुत गरिएको छ।

"मेलमिलापको परिचय, अवधारणा, महत्त्व र प्रयोग" शीर्षकमा मेलमिलाप प्रक्रियाको विविध पक्षलाई प्रस्तुत गर्ने उद्देश्य राखिएको छ। यस आलेखमा मेलमिलापलाई विभिन्न कोणबाट परिभाषा गरी र यसको प्रयोगको न्यायोचित आधार प्रस्तुत गरिएको छ। त्यस्तै मेलमिलाप प्रक्रियामा सङ्लग्न हुने मेलमिलापकर्ता सम्बन्धमा "मेलमिलापकर्ताको भूमिका, क्षमता, योग्यता र सफलता" शीर्षकमा विवेचना गरिएको छ। यस आलेखमा मेलमिलापकर्ताका लागि आवश्यक योग्यता र क्षमताका साथै मेलमिलापकर्ताबाट अपेक्षित भूमिकाको पनि चर्चा गरिएको छ। यस आलेखमा मेलमिलाप प्रक्रियालाई तार्किक निष्कर्षमा पुऱ्याउन सफलताका केही व्यावहारिक सुत्रहरूको पनि विवेचना गरिएबाट सैद्धान्तिक र व्यावहारिक ज्ञानको प्रस्तुति रहेको छ।

मेलमिलाप प्रक्रियालाई चरणगत रूपमा विभाजन गरिनुपर्ने हुन्छ। मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाउँदा गरिनुपर्ने कार्य र गतिविधिलाई एकपछि अर्को गरेर सम्पन्न गरिनुपर्ने हुन्छ। यिनै कार्य र गतिविधिलाई चरणगत रूपमा कसरी सम्पन्न गर्ने भन्ने परिचर्चा "मेलमिलापका आधारभूत सात चरणहरू र यसको अवलम्बन" शीर्षकमा गरिएको छ। मेलमिलाप प्रक्रियाका समग्र चरणहरूका तीन भाग मेलमिलाप पूर्व, मेलमिलाप अवधि र मेलमिलापपश्चात् मध्ये मेलमिलाप अभ्यासको क्रममा नेपालमा प्रयोगमा रहेका सात चरणहरूमा गरिने हरेक क्रियाकलाप यस आलेखमा समेटिएको छ। हरेक चरणमा गरिनुपर्ने क्रियाकलाप र तिनमा आउन सक्ने सम्भावित अवरोधहरू र अवरोध हटाउन गरिनुपर्ने व्यावहारिक गतिविधिलाई यस आलेखमा सूक्ष्मरूपले प्रस्तुत गर्ने प्रयास गरिएको छ। यसका साथै मेलमिलाप प्रक्रियामा सङ्लग्न मेलमिलापकर्ताले प्रक्रिया सञ्चालन गर्दा स्वमूल्याङ्कन गर्ने केही सुत्रहरू पनि प्रस्तुत गरिएको छ।

मेलमिलाप प्रक्रिया सञ्चालन गर्न सैद्धान्तिक र व्यावहारिक ज्ञान मात्र भएर पुग्दैन यसले केही आधारभूत सीपहरूको पनि माग गर्दछ। सोही विषयमा "मेलमिलापका आधारभूत सीपहरू" परिच्छेदमा विविध सीपहरूको विषयमा चर्चा गरिएको छ। यस अन्तर्गत सुन्ने र प्रश्न गर्ने कला, एकान्तवार्ता, अडानलाई हितमुखी कसरी बनाउने भन्ने कला, विकल्पहरूको खोजिगर्ने तरिका, आशय प्रभाव तथा निष्कर्षको सन्तुलन बुझ्ने, पक्षहरूको मनोसामाजिक अवस्था बुझ्ने र तिनको सन्तुलित उपयोग कसरी

गर्ने भन्ने सम्बन्धमा विविध विवेचनाहरू गरिएका छन्। पक्षहरूबाट बढी भन्दा बढी जानकारी लिने, पक्षहरूको मनोभाव बुझ्ने, पक्षहरूलाई आफ्नो कुरा राख्नसक्ने बनाउन यी सीपहरूको आवश्यकता पर्दछ। यी सीपहरूको सैद्धान्तिक आधार र व्यावहारिक रूपमा यसको प्रयोगका लागि यस आलेखले आधारभूमि तयारगर्ने प्रयास गरेको छ।

विवादरत पक्षहरूबीच मेलमिलाप प्रक्रिया सधैं सहज र सरल नहुन सक्छ। प्रक्रियाका सबै चरणहरू पूरागरेर मेलमिलापका विभिन्न सीपहरू प्रयोग गर्दा पनि प्रक्रियालाई टुङ्गोमा पुऱ्याउन अक्सर अवरोधहरू आउने गर्छन्। ती बाधाअवरोधहरू हटाएर प्रक्रियालाई निष्कर्षमा पुऱ्याउन थप प्रयासहरू गर्नुपर्ने हुन्छ। यस्तो अवस्था र यसलाई पक्षहरूको हितमा प्रयोग गर्न सकिने सम्भावनाको बारेमा "मेलमिलापका थप सीप र औजारहरू" परिच्छेदमा चर्चा गरिएको छ। यस सन्दर्भमा विवाद समाधानको सम्भावितक्षेत्र पहिल्याउन गर्नुपर्ने कार्यहरू, मूल्य सिर्जनाका लागि पहलहरू र तिनका विविध पक्षहरू उदाहरण सहित यस परिच्छेदमा चर्चा गरिएका छन्। यसका साथै एकपक्षको रकमी चाल बुझेर सोबाट बचन र अर्कोपक्षलाई बचाउन मेलमिलापकर्ताले प्रयास गर्नुपर्दछ। यसका व्यावहारिक पक्षहरू के हुन सक्छन्? त्यस अवस्थामा के रणनीति अपनाउनु पर्ने हो जस्ता कुराहरूको व्यावहारिक अनुभव पनि प्रस्तुतभएका छन्। यस सन्दर्भमा पक्षहरू मेलमिलापगर्न सहमत नभएमा मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूको राम्रो र नराम्रो विकल्पको खोजीगर्न सुझाव दिनसक्ने र दिनुपर्ने अवस्था हुनआउँछ। पक्षहरूले राम्रा विकल्प र खराब विकल्पबारे सोचेका छैनन् वा सोचेका छन् भनेपनि त्यसको मूल्याङ्कनगर्न सकेका छैनन् भने त्यस्ता विकल्पहरूका बारेमा सुझाव दिने मेलमिलापकर्ताको कर्तव्य पनि हुन्छ। यसबारेको चर्चा उत्तम विकल्प/खराब विकल्प (BATNA/WATNA) को आलेखमा गरिएको छ।

मेलमिलाप प्रक्रियाबाट मेलमिलाप हुने भएमा वा नभएमा, हुने भएमा के कसरी र नहुने भएमा के कसरी प्रक्रिया टुङ्गोलगाउने भन्नेमा केही कानूनी व्यवस्थाहरू छन्। मेलमिलाप हुने तर विवादका विषयबाहेकका कुराहरूमा सहमति भएका अवस्थाहरूमा के गर्ने? त्यसका केही व्यावहारिक अभ्यास भएका छन्। यस विषयवस्तुको विविध पक्षको चर्चा "मेलमिलापपश्चात्को प्रक्रिया" मा गरिएको छ। यस पुस्तकमा मेलमिलापसम्बन्धी ऐन, २०६८ का मूलभूत विशेषताहरूको पनि चर्चा गरिएको छ।

आजको दिनमा मेलमिलाप प्रक्रिया विश्वकै न्यायप्रणालीको अभिन्न अङ्गको रूपमा करिब स्थापना भइसकेको छ। यस प्रक्रियाको कार्यान्वयनको अग्रस्थानमा रहेका देशहरूले यस सन्दर्भमा

गरेको विकास सबैको लागि चासोको विषय हुनसक्छ। यसको जानकारी "विवाद समाधानमा देश विदेशमा प्रयोग भएका मेलमिलापका तरिकाहरू" शीर्षकको आलेखले दिएको छ। मेलमिलाप प्रक्रियाको विकासमा महत्त्वपूर्ण योगदान गरेका श्रीलंका, सिंगापुर, फिलिपिन्स, जापान र चीनजस्ता मुलुकहरूको अनुभव हाम्रा लागि पनि फलदायी हुनेछन्। प्रस्तुत आलेखमा सो बारेमा यथेष्ट जानकारी प्रस्तुतभएका छन्। मेलमिलाप प्रक्रियाको विकास र यसको प्रयोगको दायरा बढ्दैगएको सन्दर्भबाट यसको परीक्षण गर्ने कार्य "मेलमिलापको विश्वव्यापीकरण र प्रयोग" शीर्षकको आलेखमा भएको छ। यस आलेखमा मेलमिलाप प्रक्रियाको विस्तारका केही सैद्धान्तिकपक्षको चर्चा गरिएको छ। यसका साथै नेपालमा यस प्रक्रियाको विकासक्रम, यसमा योगदान पुऱ्याएका तत्त्व र त्यसमा सङ्लग्न संस्थाहरूको बारेमा पनि चर्चा गरिएको छ। यसका साथै नेपालमा यस प्रक्रियाको विकासमा देखिएका चुनौती र सम्भावनाका बारेमा समेत समीक्षा गरिएको छ।

प्रस्तुत स्रोतसामग्रीमा मेलमिलापका आधारभूत प्रक्रियाहरूका बारेमा चर्चा गरिएका छन्। यी प्रक्रियाहरू सबैप्रकारका विवादहरूमा सान्दर्भिक छन्। सामुदायिक र वाणिज्य विषयका विवादहरू मेलमिलाप गराउँदा भने केही थप सीपकौसलको आवश्यकता पर्नसक्छ। वाणिज्य विवादहरूमा भौतिक चासो र सोको सन्दर्भबाट समयावधिको अत्यधिक महत्त्व रहनेहुँदा त्यसलाई सकेसम्म शीघ्रतासाथ सम्पन्न गर्नुपर्ने हुन्छ। यस अतिरिक्त विवादको विस्तार पक्षहरूसम्म मात्र सीमित नरही सार्वजनिक रूपमा समेत पर्ने हुँदा यसको संवेदनशीलतामा पनि ध्यानदिनु जरूरी हुन्छ। वाणिज्य विवादमा सामान्यतया करारको अस्तित्व रहने हुँदा सोको परिधि पनि विचारबिचार गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने हुन्छ। यस बारेमा छुट्टै स्रोतसामग्रीको आवश्यकता महशुस गरिएको हुँदा यसलाई प्रस्तुत पुस्तकमा समावेश गरिएको छैन।

समुदायिक मेलमिलापमा विवाद औपचारिक प्रक्रियामा प्रवेश नगरेको अवस्था हुन्छ। मेलमिलापकर्ताहरू स्थानिय र (अदालत प्रेषित मुद्दाहरूमा मेलमिलापकर्ता स्थानीय नहुने हुँदा) मेलमिलापकर्ताको ध्यान, दृष्टिकोण र समाधानका आधारहरू फरक हुनसक्छन्। सो विवाद सम्बन्धमा पक्षहरूको दृष्टिकोण नै पनि अदालतमा प्रवेशगरेका मुद्दाहरू भन्दा फरक हुनसक्छ। पक्षहरूको हैसियत सम्बन्धमा पनि पक्षहरू र मेलमिलापकर्ताको दृष्टिकोण पनि भिन्न हुनसक्छ। यसले गर्दा सामुदायिक मेलमिलाप प्रक्रियामा केही कार्यविधि वा प्रक्रियाहरू दोहोरिने वा आवश्यक नपर्ने हुनसक्छ। यसकालागि छुट्टै स्रोतसामग्रीको पनि आवश्यकता महशुस गरिएको हुँदा यससम्बन्धी चर्चा प्रस्तुत पुस्तकमा गरिएको छैन। यस अतिरिक्त मेलमिलाप परिषद्द्वारा पारित मेलमिलापकर्ताको आचार संहिता पनि यस पुस्तिकामा समावेश गरिएको छ। यसले सम्बद्ध सबैलाई मेलमिलापकर्ताको आचरण बारेमा जानकारी गराउनेछ भने अपेक्षा गरिएको छ।

१.२ द्वन्द्व, विवाद र समाज

समाज विकासको सन्दर्भमा द्वन्द्व र विवाद

समाज विकासको क्रमसँगै व्यक्ति तथा समुदाय बीच विवाद, झै-झगडा तथा द्वन्द्वको पनि स्वाभाविक विकास भएको हो। द्वन्द्व र विवादको सम्बन्ध समाज र व्यक्तिसँग अन्योन्याश्रित रहेको छ। जसरी समाजशास्त्री एवं कानूनशास्त्रीहरू अपराधविहीन समाजको परिकल्पना गर्न सकिँदैन भनी ठोकुवासाथ भन्दछन्, त्यसैगरी द्वन्द्व वा विवादरहित समाजको परिकल्पनागर्न पनि सकिँदैन भन्ने मान्यताहरू रहेका छन्। जुनसुकै समाज वा राष्ट्रमा कुनै न कुनैरूपको विवाद वा द्वन्द्वको अवस्था रहेकै हुन्छ। मानवीय आवश्यकता, चाहना, इच्छा, इर्ष्या, लोभ, महत्वाकांक्षा, कुसंस्कार जस्ता मनोवृत्तिले व्यक्ति, समुदाय तथा राष्ट्र बीच नै बैमनस्यता, झगडा तथा विवाद एवं द्वन्द्व सिर्जनाहुन पुग्दछ। यदाकदा सानातिना विवादहरूले पनि गम्भीर तथा व्यापकरूप धारण गर्दैजाँदा द्वन्द्वको अवस्था सिर्जनाहुन पुग्दछ। द्वन्द्व व्यक्ति हुँदै परिवार, समुदाय, समाज, राष्ट्र अनि अन्तर्राष्ट्रिय हुन पुग्दछ।

विवाद वा द्वन्द्व दुबै, व्यक्ति तथा समाजको लागि सकारात्मक कुरा होइनन्। तर यदाकदा विवाद वा द्वन्द्वको अवस्थाबाट जब व्यक्ति, समुदाय वा समाज उन्मुक्त हुन्छ तब व्यक्ति वा समाजको द्रुत विकास वा परिवर्तन पनि देखा पर्न थाल्दछ। यस अर्थमा द्वन्द्व वा विवाद समाजको अपरिहार्यता होइन तर अनपेक्षित रूपमा सामना गर्नुपर्ने विकृति (Unexpected Evil) हो भन्ने भनाइ रहेको पाइन्छ। विवाद र द्वन्द्व सामान्य रूपमा सुन्दा उस्तै लाग्दछन्। दुबै शब्द एकअर्काका परिपूरक हुन्। धेरै अवस्थाहरूमा दुबै शब्द एकअर्कोलाई सम्बोधन गर्न प्रयोग गरिन्छ भन्ने आम मानिसहरूको बुझाइ रहेको पनि छ। तर वास्तविकता त्यसो नभई दुबैको अर्थ फरक छ भन्ने विद्वानहरूको भनाइ छ। सामान्यतया द्वन्द्व (Conflict) भन्नाले युद्ध वा लडाइँलाई सम्बोधन गरेको र विवाद (Dispute) भन्नाले झगडालाई सम्बोधन गरेको हो भन्ने केही अध्ययनकर्ताहरूको बुझाइ रहेको छ। तर विद्वतवर्ग यो कुरामा सहमत छैनन्। राजनीतिक, समाजशास्त्रीय तथा कानूनी दृष्टिकोणले द्वन्द्व तथा विवादलाई फरक अर्थमा व्याख्या गरेको पाइन्छ। द्वन्द्वलाई अझ सरल ढङ्गले बुझ्ने हो भने मार्क्सवादी दर्शनले अंगालेको वर्गसंघर्ष र अन्तर्विरोधलाई बुझ्नु उपयुक्त हुन्छ। समाज रहेसम्म प्रत्येक समाजमा सामाजिक अन्तर्विरोध रहिरहन्छ। यसको मात्रामा कमी वा बेसी हुनसक्दछ तर अन्तर्विरोध नभएको

समाज नै हुनसक्दैन। अन्तर्विरोधले नै वर्गसंघर्षको बीजारोपण गर्दछ। धनी र गरिब, उच्च र तल्लो वर्ग, शिक्षित र अशिक्षित, शक्तिशाली र कमजोर, शासक र शासितबीचको अन्तर्विरोधले नै वर्गसंघर्षको अवस्था सिर्जना गर्दछ। वर्गसंघर्षलाई समयमै उचित सम्बोधन गर्न सकिएन भने यसले द्वन्द्वको अवस्था र अन्ततोगत्वा युद्ध, अशान्ति तथा हिंसाको अवस्थामा समाजलाई पुन्याउँदछ भन्ने नै हो। द्वन्द्वको तुलनामा विवाद सामान्य र समाधानयोग्य सामाजिक असमझदारी हुन् भन्ने बुझाइ रहेको पाइन्छ।

द्वन्द्वको अर्थ र स्वरूप (Meaning and Features of Conflict)

द्वन्द्वलाई विद्वानहरूले फरकफरक दृष्टिकोणबाट परिभाषा गर्ने प्रयास गरेका छन्। द्वन्द्वको उत्सर्ग, कारण, अवस्था, सन्दर्भ, व्यापकता, असर तथा परिणाम जस्ता कुराहरूलाई आधारमानी विद्वानहरूले आ-आफ्नो ढङ्गबाट यसलाई परिभाषित गर्ने प्रयास गरेको पाइन्छ। द्वन्द्व अर्थात् अंग्रेजीमा conflict शब्द को उत्पत्ति लेटिन शब्द conflictus बाट आएको हो जसको अर्थ collision or clash (A conflict of opposed ideas, attitudes or goals) अर्थात् संघर्ष वा टक्कर भन्ने बुझिन्छ। अधिकांश अंग्रेजी शब्दकोषले द्वन्द्वलाई a serious disagreement or argument, typically a protected one भनी परिभाषा गरेको पाइन्छ।

अनुसन्धानकर्ता John Burton ले द्वन्द्वलाई यसप्रकार परिभाषा गरेका छन्: A long-term disagreement, a problem that runs so deep that its issues are generally “non-negotiable”. Given that they are non-negotiable, it also indicates that the possibility of resolving such issues is remote or difficult. Issues that are considered deep or extremely serious include difference of opinion, morals or values, issues pertaining to security, authority, power, and more. Conflicts with such issues, if not resolved, tend to transform into physical violence and thereafter war.¹

उक्त परिभाषा हेर्दा द्वन्द्व भनेको एउटा यस्तो गहिरो असमझदारी हो जसको समाधानको सम्भावना धेरै टाढासम्म र सहज रूपमा हुनसक्दैन। यसमा समाहित गहिरो र गम्भीर समस्याहरू जस्तै विचारविचारविचारमा भिन्नता, नैतिकता अथवा मूल्यहरू, सुरक्षासम्बन्धी समस्या, अधिकार, शक्ति जस्ता विषयहरूलाई सम्बोधन गरेर समस्या समाधानतिर अग्रसर भइएन भने यसले शारीरिक हिंसा तथा युद्धको अवस्थातिर डोच्याउने खतरा रहन्छ।

द्वन्द्वविद् Friedrich Glasl ले आफ्नो पुस्तक Conflict Management (konflikt management) मा विभिन्न व्यक्ति, समुदाय वा संगठनहरूबीचको अन्तरक्रिया नै द्वन्द्व हो जसमा

¹ “Conflict: Readings in Management and Resolution” The Conflict Series, Editors John Burton and Frank Dukes, 1990.

एउटा व्यक्ति, समुदाय वा संगठनको बिचारबिचार, सोचाइ, धारणा, अनुभव, अर्को व्यक्ति, समुदाय वा संगठनसँग बाझिन्छ वा अमिल्दो हुन्छ जसले गर्दा द्वन्द्वको अवस्था सिर्जना हुन्छ भनेका छन्।^२

Harvard Negotiation Institute अन्तर्गतको Negotiation Project ले द्वन्द्वलाई निम्न अनुसार परिभाषा गर्ने प्रयास गरेको पाइन्छ

“Conflict refers to some form of friction, disagreement, or disagreement, or discord arising within a group when the beliefs or actions of one or more members of the group are either resisted by or unacceptable to one or more members of another group. Conflict can arise between members of the same group, known as intragroup conflict, or it can occur between members of two or more groups, and involve violence, interpersonal discord, and psychological tension, known as intergroup conflict. Conflict in groups often follows a specific course. Routine group interaction is first disrupted by an initial conflict, often caused by differences of opinion, disagreements between members, or scarcity of resources. At this point, the group is no longer united, and may split into coalitions. This period of conflict escalation in some cases gives way to a conflict resolution stage, after which the group can eventually return to routine group interaction once again.”^३ जस अनुसार द्वन्द्व कुनै समूहमा सिर्जनाहुने त्यस्तो विभाजन वा असमझदारी हो जुन समूहभित्रका एक वा बढी सदस्यहरूको बिचारबिचार तथा गतिविधिलाई अर्को व्यक्ति वा सदस्यहरूद्वारा अस्वीकार वा विरोध गरेको कारण सिर्जना भएको हुन्छ। द्वन्द्व समान समूह (Intra-group Conflict) भित्र वा दुई वा दुईभन्दा बढी समूहका सदस्यहरू (Intergroup Conflict) बीचमा हुनसक्दछ जसले हिसा व्यक्तिगत बैमनस्यता वा मानसिक तनाव सिर्जना गर्दछ। समूहमा हुने द्वन्द्वले निश्चित प्रक्रिया अनुसरण गर्दछ। बिचारबिचारमा भिन्नता तथा असमझदारीको कारण समूहभित्रको परस्पर परामर्श र अन्तरक्रियाको क्रम प्रारम्भमै अवरुद्धहुन पुग्दछ। समूह एकजुट हुनसक्दैनन् र सानासाना उपसमूहमा विभाजित हुन पुग्दछन्। कतिपय अवस्थामा यी विभाजित साना समूहको संरचनाले द्वन्द्व समाधान गर्न सहयोग पनि गर्दछन् जसलेगर्दा समूह पुनः सँगठित हुन र सदस्यहरूबीच अन्तरक्रिया हुन तथा छलफलमा आउन सहयोग पनि पुऱ्याइरहेको हुन्छ।

^२ Conflict is an interaction between actors (individuals, groups, organisations, etc.) Where at least one actor senses incompatibilities between their thinking, imagination, perception, and/or feeling, and those of the others.

^३ Harvard Program on Negotiation Glossary, “Conflict” 2013.

“A disagreement through which the parties involved perceive a threat to their needs, interests or concerns.”^४ भनी गरिएको परिभाषाले द्वन्द्वमा हुने तत्त्व पहिल्याउने प्रयास गरेको पाइन्छ।

उल्लिखित परिभाषा अनुसार सामान्यतया द्वन्द्वमा निम्नतत्त्वहरू समावेश भएको पाइन्छ: एकभन्दा बढी व्यक्ति वा समुदायको सङ्लग्नता (Involvement of individual, group of person or organization), द्वन्द्वरत व्यक्ति वा समुदायहरूबीच चरम असमझदारी (Severe disagreements between conflicting parties), विचार, सिद्धान्त र क्रियाकलापमा असमझदारी (Disagreements on opinion, ideology and activities), भौतिक स्वार्थ, चाहना र सरोकार निहितरहने (Material interest, desire, and concern), द्वन्द्वरत पक्षहरूबीच परस्पर डर, त्रास वा धम्की र बदलाको भावना (Feelings of fear, threat and revenge among the rebel group) तथा द्वन्द्वरत पक्षहरू बीचमा दुस्मनी, भनाभन, झगडा, लडाइँ, हिंसा र युद्धको अवस्था (Situation of rebel, debate, battle, struggle, violence and war) समाहित भएको हुन्छ।

उल्लिखित परिभाषाहरू हेर्दा द्वन्द्वलाई परिभाषा गर्ने सन्दर्भमा विद्वतवर्गहरूमै एकमत कायमहुन नसकी द्वन्द्वबारे फरक फरक धारणाहरू व्यक्तभएको पाइन्छ। द्वन्द्व सिर्जना हुनाको कारण, द्वन्द्वको प्रकृति र द्वन्द्वमा सङ्लग्न व्यक्ति वा समुदायको स्वरूपअनुसार पनि द्वन्द्वलाई फरक ढङ्गले परिभाषित गर्ने प्रयास गरिएको पाइन्छ।

द्वन्द्वका प्रकृति (Nature of Conflict)

वास्तवमा द्वन्द्वको परिभाषालाई अध्ययन गरेर यसको प्रकृति पहिल्याउन सकिँदैन। व्यक्ति, सरकार, राष्ट्र तथा अन्तर्राष्ट्रिय संगठनहरूबीचको असमझदारीसमेतलाई समेटेर द्वन्द्वको एउटै सामूहिक परिभाषा नभएसम्म द्वन्द्वका प्रकृतिहरू छुट्याउन निकै कठिन छ। द्वन्द्वका वर्तमान अवस्था, स्वरूप र परिणामहरूलाई हेरेर यसको प्रकृतिलाई बुझ्ने प्रयास गर्नुपर्दछ भन्ने द्वन्द्व विज्ञानका विज्ञहरूको भनाइ रहेको पाइन्छ। जस्तै:

- (क) **लक्षित द्वन्द्व (Goal Conflict):** कतिपय द्वन्द्व व्यक्तिका इच्छा र चाहना पूरा गर्ने लक्ष्यका साथ प्रारम्भ भएका हुन्छन्। जब व्यक्तिका इच्छा तथा चाहना पूरा हुनसक्दैनन् तब द्वन्द्व प्रारम्भ हुन्छ। द्वन्द्वको कारण र परिणामलाई हेरेर यस प्रकृतिका द्वन्द्वको अनुमान गर्नसकिन्छ।
- (ख) **संज्ञानात्मक द्वन्द्व (Cognitive Conflict):** अर्थात् अनुभूतीजन्य द्वन्द्व यस्तो अवस्था हो जसमा व्यक्तिका विचारविचारहरू आन्तरिक सोचाइहरू र परस्पर धारणाहरू एकआपसमा प्रतिस्पर्धी हुन

^४ Conflict Resolution Highlighted Resource, University of Wisconsin, HR Development.

पुगदछन् तब द्वन्द्वको अवस्था सिर्जना हुन पुगदछन्। संज्ञानात्मक द्वन्द्व दुई किसिमले विकास हुन्छ। पहिलो यदि व्यक्ति बढी महत्वाकाक्षी वा प्रतिस्पर्धी भएमा आफैं बैचारिक द्वन्द्वमा फस्दछ। अन्य कसैसँग द्वन्द्व नगरेपनि ऊ आफ्नै मनमस्तिष्कको द्वन्द्वात्मक अवस्थाबाट गुञ्जन पुगदछ। यो द्वन्द्वको अवस्थाले व्यक्तिलाई चिन्तनशील बनाउने मात्र नभई मानसिक विक्षिप्ततामा समेत पुऱ्याउँदछ। दोस्रो अवस्था हो विचारविचार र सिद्धान्तको द्वन्द्व जसमा व्यक्तिव्यक्ति वा समूहसमूहबीच एक आपसमा फरकफरक विचारविचार र सिद्धान्तको कारण द्वन्द्व सिर्जना हुन्छ। यो द्वन्द्व राजनीतिक, धार्मिक, साँस्कृतिक, आर्थिक, वैज्ञानिकलगायत जुनसुकै पनि हुन सक्दछ। तर्कले विज्ञानलाई पराजय गर्न त सक्दैन तर तर्कले विचारविचारलाई पराजित गर्न सक्दछ भन्ने मान्यताले वैचारिक द्वन्द्वहरू देखा पर्न सक्दछन्।

- (ग) **मनोभावनात्मक द्वन्द्व (Affective Conflict):** अर्थात् यो यस्तो अवस्था हो जसमा प्रत्यक्ष देखिने विभेद, असमानता, असमझदारी, निरंकुशता, दबाब, अन्याय, अत्याचार, शोषण, यातना जस्ता अवस्थाहरूले भावनात्मक रूपमा व्यक्तिलाई द्वन्द्वको बिजारोपण गरिरहेको हुन्छ। व्यक्तिको आदर्श, सम्बन्ध, विचारविचार, अभिव्यक्ति जस्ता कुराले द्वन्द्वात्मक अवस्थालाई खासै सम्बोधनगर्न सक्दैन भनिन्छ। यस्ता प्रकृतिका द्वन्द्वहरू विशेष गरेर व्यवसाय वा संगठनको संरचनामा देखापर्ने गर्दछ जसलाई नियन्त्रण गर्न वा व्यवस्थापन गर्न निकै कठिनहुने गर्दछ।

द्वन्द्वका स्रोतहरू (Sources of Conflict)

के कुराले द्वन्द्व निम्त्याउँदछ भन्ने कुराको विचारविचार मन्थनले पनि द्वन्द्वबारेमा धेरै कुराको जानकारी गराउँदछ। द्वन्द्व कहाँबाट सिर्जना हुन्छ वा कसरी प्रारम्भ हुन्छ भन्ने सम्बन्धमा अमेरिकन मनोविद्हरू Daniel Katz तथा Ron Fisher ले आफ्नो धारणा व्यक्त गरेका छन्। उनीहरूको विचारविचारमा मुख्यतया निम्न तीन कुराले द्वन्द्वको सुरुवात गराउँदछः^४

- (क) **आर्थिक पक्ष (Economic Aspect):** द्वन्द्व प्रारम्भका मूल कारणहरूमध्ये आर्थिक कारण प्रमुख हो। व्यक्तिका आर्थिक चाहना र त्यसबाट प्राप्तहुने भौतिकलाभ हासिलगर्ने महत्वाकांक्षाले द्वन्द्व

^४ Sources of Conflict and Methods of Conflict Resolution Ron Fisher, Ph.D., International Peace and Conflict Resolution School of International Service The American University, Revised. 2000.

निम्त्याउन सहयोग पुऱ्याउँदछ। त्यसका अतिरिक्त जुनसुकै स्वरूपको द्वन्द्वमा पनि आर्थिक तथा भौतिकपक्ष कुनै न कुनैरूपले गाँसिएको हुन्छ।

(ख) **मूल्यमान्यता (Value):** व्यक्तिको अनुभव तथा सोचाइमा परस्पर सिद्धान्तको असमानता एवं फरक अवस्था देखिएमा त्यसले द्वन्द्व निम्त्याउँदछ। सिद्धान्तको असमानता व्यक्तिले आत्मसात गर्ने विचारको मूल्यमान्यतामा निर्भरगर्दछ। विशेषगरी राजनीतिक, धार्मिक, सांस्कृतिक द्वन्द्वहरू व्यक्तिले आत्मसात गरेको सिद्धान्तमा देखिएको असमानताको कारण सिर्जनाहुने गर्दछ।

(ग) **शक्ति (Power):** शक्ति प्राप्ति, सञ्चय र प्रयोगको चाहना द्वन्द्वका स्रोतहरूमध्ये गम्भीर मानिन्छ। सबै आवश्यकता पूर्तिगर्ने माध्यम र सबैसमस्या समाधानगर्ने आधार शक्तिलाई मात्रै प्रवृत्तिले द्वन्द्व सिर्जनागर्दछ। अत्यधिक शक्तिले विकास होइन विनास निम्त्याउँदछ भन्ने भनाइ पनि रहेको छ। त्यसैले शक्तिद्वारा सिर्जित द्वन्द्व अन्य प्रकृतिका द्वन्द्वभन्दा गम्भीर र खतरनाक मानिन्छ।

द्वन्द्वका प्रकार (Types of Conflict)

वास्तवमा द्वन्द्व कति प्रकारका हुन्छन् भन्ने सम्बन्धमा कुनै निश्चित वर्गीकरण रहेको पाइँदैन। यसका प्रकृति र परिणाम अनुसार द्वन्द्वको वर्गीकरण हुनेगरेको पाइन्छ। केही विद्वान्ले अन्तरव्यक्तित्व द्वन्द्व, परस्पर व्यक्तिबीचको द्वन्द्व, अन्तर समूह द्वन्द्व, परस्पर समूह द्वन्द्व तथा अन्तर्राष्ट्रिय द्वन्द्व भनी वर्गीकरण गरेको पाइन्छ भने केही व्यक्तिले अदृश्य द्वन्द्व र खुल्ला द्वन्द्व भनी वर्गीकरण गरेको पनि पाइन्छ। द्वन्द्वको वर्गीकरणसम्बन्धी विभिन्न अवधारणाको आधारमा केही प्रकारका द्वन्द्वको यहाँ सङ्क्षिप्त विवेचना गरिएको छ।

(क) **अन्तरव्यक्तित्व द्वन्द्व (Intrapersonal Conflict):** व्यक्तिको अन्तःस्करणमा सिर्जनाहुने द्वन्द्वलाई अन्तरव्यक्तित्व द्वन्द्व भनिन्छ। कुनैपनि व्यक्तिमा यस्तो द्वन्द्वको अवस्था तब सुरु हुन्छ जब व्यक्तिका लक्ष्य तथा योजनाहरू अस्वस्थ प्रतिस्पर्धाको कारण पूराहुनसक्दैनन्। निजको आत्मसम्मानमा चोट पुग्दछ र व्यक्ति निराशाजनक स्थितिमा पुग्दछ। अन्तरव्यक्तित्व द्वन्द्वका विभिन्न तहगत स्वरूपहरू हुनसक्छन्। निर्णयमा पुग्न नसक्ने व्यक्तिका असक्षमताहरू जस्तै कुनै कुरा ठीक हो वा होइन? वा कुनै काम वा निर्णय गर्नु हुन्छ वा हुँदैन? भनी निक्कौंल गर्न नसक्नु नै यो द्वन्द्वको सम्भाव्य प्रवृत्ति हो। व्यक्तिमा हुने अन्तरद्वन्द्वको स्वरूप सदैव नकारात्मक नै हुनुपर्दछ भन्ने पनि छैन। यदाकदा व्यक्तिमा हुने अन्तरद्वन्द्वले व्यक्तिको अनुभव र व्यक्तित्व विकासमासमेत सहयोग पुऱ्याइरहेकोहुन्छ भन्ने भनाइ रहेको पाइन्छ। कतिपय व्यक्तिले

अन्तरद्वन्द्व र संघर्षबाट नै जीवनमा अगाडि बढ्न पाठसिकेको हुनसक्दछ। त्यसैले अन्तरव्यक्तित्व द्वन्द्व नकारात्मक तथा सकारात्मक दुबै हुनेगर्दछ भनिन्छ।

(ख) **परस्पर व्यक्तिबीचको द्वन्द्व (Interpersonal Conflict):** परस्पर व्यक्तिबीचको द्वन्द्वको अवस्था भनेको असमझदारीबाट सिर्जनाहुने द्वन्द्व नै हो। सामान्यतया व्यक्तिका नकारात्मक सोचाइ जस्तै घृणा, धोका, अविश्वास, क्रोध, वैमनस्यता जस्ता अवस्थाहरूले परस्पर द्वन्द्वको अवस्था सिर्जनागरेकोहुन्छ। श्रीमान्श्रीमती बीचको सम्बन्धमा देखिने परस्परको द्वन्द्व, व्यवसायिक जगतमा व्यवस्थापक र कर्मचारी बीचमा हुने द्वन्द्व तथा विद्यार्थी र शिक्षक बीचमा हुने द्वन्द्व, दुई सांस्कृतिक समूहबीच हुने द्वन्द्वहरू नै यस प्रकृतिका द्वन्द्वका उदाहरण हुन्। यस्ता प्रकृतिका द्वन्द्वहरू सकारात्मक हुँदैनन्, फलतः परस्परको अडान र सौदाबाजीले द्वन्द्व समाधानका उपायहरू अवलम्बन गर्न द्वन्द्वरत पक्षहरूलाई बाध्य तुल्याउँदछ।^६

द्वन्द्वरत पक्षहरूमा शक्तिको वितरण समान वा असमान के कस्तो छ भन्ने कुराले यस्ता द्वन्द्वहरू समाधान गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ। उदाहरणका लागि कुनै कम्पनीको व्यवस्थापक र कर्मचारीबीचको द्वन्द्व हो वा कुनै प्राध्यापक र विद्यार्थीबीचको द्वन्द्व हो भने शक्ति सन्तुलनको अभावमा द्वन्द्वरत पक्षहरूबीच सहज रूपले र सकारात्मक ढङ्गले द्वन्द्व समाधान हुने वा व्यवस्थापन हुने सम्भावना कम रहन्छ। तर यदि द्वन्द्व कम्पनीका व्यवस्थापकहरू बीच वा प्राध्यापकहरू बीच खडाभएको हो भने शक्तिसन्तुलनले द्वन्द्वको उपयुक्त व्यवस्थापनहुन धेरै हदसम्म सहजहुने गर्दछ।

(ग) **अन्तरसमूह द्वन्द्व (Intra-group Conflict):** अन्तरसमूह द्वन्द्व एउटै उद्देश्यको लागि संगठित भएका औपचारिक तथा अनौपचारिक समूहका सदस्यहरू बीचमा सिर्जना हुन्छ। अन्तरसमूह द्वन्द्वको सुरुवात संगठनभित्रका सदस्यहरूको समूहगत स्वार्थलाई केन्द्रविन्दुमा राखेर भएकोहुन्छ। व्यक्तिगत स्वार्थ र असम्बन्धित मागको लागि अन्तरसमूह द्वन्द्वले कुनै सहयोग पुऱ्याउन सक्दैन। कुनै संगठनभित्रका फरक फरक विभागहरूबीचको द्वन्द्व, कुनै बृहद समुदाय

^६ Interpersonal conflict has been described as: ... a situation in which one or both persons in a relationship are experiencing difficulty in working or living with each other. This usually occurs due to different or incompatible needs, goals or styles.

(large community) भित्रका फरक फरक सांस्कृतिक समूहहरू (cultural groups) बीचको द्वन्द्व, युवा समूहहरूबीचको द्वन्द्व नै अन्तरसमूह प्रकृतिका द्वन्द्वका उदाहरणहरू हुन्।

(घ) **परस्पर समूहबीचको द्वन्द्व (Inter-group Conflict):** फरक उद्देश्य वा लक्ष्य बोकेका तर समान प्रकृतिका एकभन्दा बढी समूहबीचको द्वन्द्व नै परस्पर समूहबीचको द्वन्द्व हो। सामान्यतया परस्पर समूह द्वन्द्व बृहद सामाजिक दायरामा फैलिएको हुन्छ। यस्तो द्वन्द्वमा ठूलो संख्यामा जनसमुदायको समर्थन रहेकोहुन्छजस्तै सत्तामारहेको राजनीतिक दलका नेतृत्व र विपक्षीहरू बीचको परस्पर द्वन्द्व, कुनै सामाजिक सरोकारको मुद्दामा सरकार र कुनै गैरसरकारी संस्थाबीचको द्वन्द्व, परस्पर समूह द्वन्द्वका उदाहरणहरू हुन्। सामान्यतया परस्पर समूह द्वन्द्व (Inter-group Conflicts) र अन्तरसमाज द्वन्द्व (Intra-Society Conflicts) बीच फरक छुट्याउन कठिन छ। यी दुवै समान प्रकृतिका द्वन्द्व हुन्। कुनै कम्पनीको माथिल्लोतहको व्यवस्थापन र सो कम्पनीको श्रमिक संगठन बीच श्रमिकको पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने विषयसँग सम्बन्धित द्वन्द्व, त्यस्तै कुनै विश्वविद्यालयको प्रशासन र विद्यार्थी संगठनबीच विद्यार्थीको शुल्क निर्धारणगर्ने विषयमा सिर्जना भएको द्वन्द्व अन्तरसमूह द्वन्द्वका उदाहरणहरू हुन्। यस्ता अन्तरसमूह द्वन्द्वको विषयले पनि बृहद जनसमुदायलाई असर गर्दछ। बृहद जन समुदायलाई अन्तर समूह द्वन्द्वले असरपार्ने कारणले नै यस्ता द्वन्द्वलाई अन्तरसमाज द्वन्द्व भनिएको हो।

(ङ) **अन्तरसंगठनात्मक (Intra-Organizational):** कुनैपनि संगठनभित्रका सक्रिय समूहहरू वा त्यस्ता समूह परिचालन गर्ने नेतृत्व वा विभागहरूबीच परस्पर उत्पन्नहुने द्वन्द्वलाई अन्तरसंगठनात्मक द्वन्द्व भन्ने गरिन्छ। अर्थात् द्वन्द्व संगठनभित्रै हुन्छ। द्वन्द्वले पार्ने स्वाभाविक असरबाहेक संगठन बाहिरका व्यक्तिहरूमा द्वन्द्वको प्रभाव सामान्यतया पर्दैन। ठूलाठूला संगठनहरूमा यस प्रकृतिको द्वन्द्वका प्रसस्त लक्षणहरू पाइन्छन्। यो आन्तरिक एवं समकक्षी प्रकृतिको द्वन्द्व भएकैकारण पनि यसको व्यवस्थापन अन्य प्रकृतिका द्वन्द्वभन्दा फरक हुन्छ। द्वन्द्वविद्हरूले यस प्रकृतिका द्वन्द्वलाई चार किसिममा वर्गीकरण गरेका छन्।

(१) माथिदेखि तलसम्म हुने द्वन्द्व (Vertical Conflict)

(२) समानतहमा समानस्तरका सदस्यहरूबीचको द्वन्द्व (Horizontal Conflict)

(३) कर्मचारीको श्रेणीगततहमा हुने द्वन्द्व (Line-staff Conflict)

(४) सदस्यहरूको भूमिका बिचलनको आधारमा सिर्जनाहुने द्वन्द्व (Role Conflict)

(च) **अन्तर्राष्ट्रिय तथा विश्वव्यापी द्वन्द्व (International/Global Conflicts):** अन्तर्राष्ट्रिय तथा विश्वव्यापी द्वन्द्व दुई वा दुईभन्दा बढी मुलुकहरू बीचको असमझदारी वा विवादको कारण सिर्जनाहुने गर्दछ। विश्वमा उपलब्ध प्राकृतिक स्रोतसम्पदाउपरको आधिपत्यको लागि

मुलुकहरूबीच विश्वव्यापी वा क्षेत्रीय स्तरमा प्रतिस्पर्धाहुने कारण यस किसिमको द्वन्द्व सिर्जनाहुने गर्दछ। राजनीतिक विषयमा विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय संगठनहरूबीचको द्वन्द्व, द्वन्द्वको कारण विकसित हुने सैनिक हस्तक्षेप र मानवीय क्षतिको अवस्था, जातीय तथा धार्मिक द्वन्द्वहरू अन्तर्राष्ट्रिय तथा विश्वव्यापी द्वन्द्वका केही उदाहरणहरू हुन्। कहिलेकाहीं एउटै मुलुकभित्र पनि फरकफरक समूहबीच स्वतन्त्रताको लागि वा सामाजिक, राजनीतिक वा आर्थिक सन्तुलन वा प्रभुत्वको लागि द्वन्द्वको अवस्था सिर्जनाभएको हुन्छ। सामान्यतया द्वन्द्व भन्ने बित्तिकै विद्रोह, संघर्ष, आतङ्क, हिंसा जस्ता नकारात्मक कुराहरू मात्र पर्दछन् भन्ने मानिसहरूको बुझाइ रहेको छ तर मौद्रिक वा आर्थिक, राजनीतिक, धार्मिक वा सांस्कृतिक विचारधाराका द्वन्द्वहरूमा सैन्यविद्रोह, हिंसा, आतंक जस्ता कुराहरू समावेश भएका हुँदैनन्। यति हुँदाहुँदै पनि अन्तर्राष्ट्रिय द्वन्द्व अन्य प्रकृतिका द्वन्द्वभन्दा बढी गम्भीर, जटिल तथा बृहद संजालका कारण तनावपूर्ण हुनेगर्दछ। यस्ता द्वन्द्वहरू अन्तर्राष्ट्रिय संगठनहरू वा स्वतन्त्र मुलुकहरूबीचमा वा मुलुकभित्र परस्पर वा राज्य राज्यबीचमा घट्ने गर्दछ।

केही विद्वानहरूले द्वन्द्वलाई मुख्यतया दुईवर्गमा विभाजन गरेर अध्ययन गर्नसकिन्छ भन्ने धारणा व्यक्त गरेकाछन्। जस्तै: अदृश्य द्वन्द्व (Latent Conflict) र खुल्ला द्वन्द्व (Open Conflict)। अदृश्यद्वन्द्व विशेष गरेर बन्द सामाजिक र दबवमूलक परिवेशमा विकसित भएको हुन्छ। राजनीतिक दृष्टिकोणबाट हेर्ने हो भने विश्वका धेरै राजनीतिक द्वन्द्वको सुरुवात नै अदृश्य द्वन्द्वबाट भएको पाइन्छ। कतिपय मानवीय मूल्य मान्यता, भावना, संवेदना तथा चाहनालाई दबाउने प्रवृत्तिले पनि अदृश्य द्वन्द्वको अवस्था सिर्जनाभएको पाइन्छ। विशेष गरेर निरङ्कुशता, अत्याचार, दमन, सामाजिक कुसंस्कार, अशिक्षा तथा अन्धविश्वास जस्ता परिवेशले अदृश्य द्वन्द्वलाई सुषुप्त अवस्थामा राख्न बाध्यपारेको हुन्छ। तर परिस्थिति, तथा समयको परिवर्तनले अदृश्य द्वन्द्वलाई खुल्ला द्वन्द्वमा परिणत गर्दछ। खुल्ला द्वन्द्व सार्वजनिक रूपमै देखापर्दछ। अमुक व्यक्ति, समूह वा सम्प्रदायको सङ्लग्नता, अपेक्षित उद्देश्य, लक्षित समूह वा निकाय, संघर्षका प्रकृतिहरू खुल्ला द्वन्द्व पहिचानका आधारहरू बन्दछन्। खुल्लाद्वन्द्वका पनि विभिन्न वर्गीकरणहरू छन्। जस्तै हिंसात्मक तथा अहिंसात्मक द्वन्द्व, सामाजिक तथा सशस्त्र द्वन्द्व, लडाइँ तथा युद्ध आदि। खुल्ला द्वन्द्वको स्वरूप भनेको द्वन्द्वको बृहद, व्यापक, विकृत तथा अनियन्त्रित स्वरूप हो। यस्तो द्वन्द्वको अन्त्य सम्भव छैन यसको नियन्त्रण वा व्यवस्थापन (Control or Management) मात्र हुन सक्दछ भन्ने द्वन्द्व व्यवस्थापनका विद्वत वर्गको भनाइ रहेको पाइन्छ।

विवादको अर्थ र स्वरूप (Meaning and Feature of Dispute)

विवादको अर्थ, परिभाषा, क्षेत्र र परिणाम द्वन्द्वभन्दा फरक छ। कतिपय विद्वानहरू विवाद र द्वन्द्व दुबै उस्तै हो भन्ने तर्क पनि गर्दछन्। तर विवाद (Dispute) लाई द्वन्द्वसँग भिन्न देखाउने प्रयोजनको लागि John Burton ले विवादको परिभाषा गर्ने प्रयास गरेका छन्। उनको बिचारमा विवाद भनेको छोटो अवधिको त्यस्तो असमझदारी हो जुन समाधान गर्नसकिन्छ। विवादका पक्षहरूको स्वार्थलाई मध्यनजर राखी र मूल्याङ्कन गरेर विवाद समाधानका उपयुक्त उपायहरूको माध्यमबाट पक्षहरूको अधिकार सुनिश्चित गर्दै विवाद समाधान गर्नसकिन्छ। कानूनी अर्थमा विवाद भनेको कानूनी वा तथ्यगत बुँदामा भएको असमझदारी हो। दुई वा दुईभन्दा बढी व्यक्तिहरूबीच निश्चित कानूनी अधिकार, दायित्व तथा स्वार्थ निहित रहेको असमझदारी नै विवाद हो।^९

विवाद व्यक्ति, समुदाय वा संगठनहरू बीचको त्यस्तो असमझदारी वा झगडा हो जो निश्चित दायरामा सिर्जित भएको हुन्छ। यसलाई कानून तथा निर्धारित प्रक्रिया अनुसरण गरेर समाधान गर्नसकिन्छ। विवादकापक्षहरू कानूनी मार्ग अवलम्बन गरेर विवादको समाधानगर्न इच्छुक तथा सहमत रहेका हुन्छन्। हरेक विवादमा पक्षहरू आ-आफ्नो तर्क एवं प्रमाण प्रस्तुतगर्न र विपक्षीको बनाइ खण्डनगर्न सक्षम हुन्छन्। विवादमा प्रत्येकपक्ष आफ्नो अधिकार सुनिश्चित गर्न वा आफ्नो दावी स्थापित गर्न र विपक्षीको दावी खण्डन गर्न भरमग्दुर प्रयास गरिरहन्छन्। विवादको सुनुवाइ कानूनद्वारा स्थापित अदालत वा न्यायिक निकायमा निश्चित प्रक्रियाहरू अनुसरण गरेर गरिन्छ। विवाद समाधानका विभिन्न वैकल्पिक उपायहरू पनि प्रचलनमा रहेका छन्।

द्वन्द्व र विवादमा भिन्नता (Differences between Conflict and Dispute)

सामान्यतया: मानिसहरू विवाद र द्वन्द्वमा फरक छुट्याउन सकिँदैन भन्दछन्। कतिपय व्यक्तिहरू द्वन्द्व भन्नु र विवाद भन्नु एकै सिक्काका दुई पाटा हुन् पनि भन्ने गर्दछन्। विवाद र द्वन्द्वको प्रकृतिमा अन्तर्निहित कतिपय तत्त्वहरू समान रहने कारण पनि यसमा भेद नरहेको तर्क गर्ने गरिन्छ। John Burton ले द्वन्द्व र विवादमा रहेको मूलभूत फरक भनेको द्वन्द्वभित्र विभिन्न विवादहरू रहनु हो भनेका छन्। अर्कोशब्दमा "The key to identifying the difference between conflict and dispute is to think of conflict as representing a broad, wide circle of issues within which a

^९ Dispute is a short-term disagreement that can be resolved. A dispute can be resolved by considering and evaluating the interests of the parties concerned and determining their rights through a reasonable solution. In a legal context, a dispute is defined as a disagreement on a point of law or fact, or over certain legal rights, obligations, and interests between two or more parties.

number of disputes may arise." द्वन्द्व र विवादमा रहेको समानता के रहेछ भनेर हेर्ने हो भने दुबै अवस्थाहरूमा मानवीय अहमता, शक्ति लोलुपता र महत्त्वाकांक्षा अन्तर्निहित रहेको हुन्छ। दुबै अवस्थाहरूमा एकपक्षले अर्कोपक्षलाई पराजीत गर्ने र आफ्नो वर्चस्व स्थापित गर्ने निहित स्वार्थ रहेको हुन्छ। दुबै अवस्थाहरूमा पक्षहरूले द्वन्द्वको व्यवस्थापन वा विवादको निरूपण आफैँ स्वतः स्फूर्त रूपमा गर्नसक्ने अवस्था हुँदैन। कुनै तेस्रोपक्ष वा निकायले विशेष भूमिका निर्वाह गरेर मात्र उपयुक्त विकास निकाल्न सम्भव भएको हुन्छ।

परम्परागत रूपमा हेर्ने हो भने चाहे द्वन्द्व होस् वा विवाद दुबै अवस्थाहरूमा परिणाम जीत वा हार (Win or Loss) को स्थिति हुन्थ्यो। तर आधुनिक युगमा यो सोचमा परिवर्तन आएको छ। दुबै अवस्थाहरूमा सहज, सर्वस्वीकार्य, सर्वहिताय समाधानका उपायहरू अवलम्बन गरी द्वन्द्व र विवादलाई उचित सम्बोधन, नियन्त्रण, व्यवस्थापन र समाधान गर्नेगरी विवादरत् पक्षहरूलाई जीत जीत (Win - Win) को अवस्थामा पुऱ्याउने मान्यताहरू विकसित भएका छन्।

यसप्रकार द्वन्द्व र विवादमा अन्तर्निहित समान तत्त्वहरूका कारण द्वन्द्व र विवाद उस्तै देखिए पनि गहिरिएर अध्ययन गर्ने हो भने विवाद र द्वन्द्वमा धेरै अन्तर र भेद रहेको पाइन्छ। सबै द्वन्द्वहरू सामान्यतया विवादबाटै सिर्जित भएका हुन्छन् तर विवाद सिर्जना हुनुमा द्वन्द्वको खासै भूमिका रहेको हुँदैन। राजनीतिशास्त्री, समाजशास्त्री तथा कानूनशास्त्रीहरू द्वन्द्व र विवादमा अन्तर्निहित फरकफरक तत्त्वहरूका आधारमा यी दुबैमा भिन्नता रहेको मान्दछन्। द्वन्द्वको प्रकृति गम्भीर, बृहद र जटिल हुन्छ भने विवाद सामान्य, सहज र समाधान गर्न सकिने अवस्थाको हुन्छ। यदि विवादहरू समयमै समाधान गर्न वा त्यसलाई सम्बोधन गर्न सकिएन भने यसले विवादहरूलाई द्वन्द्वउन्मुख गराउँदछ। त्यसैले लामो समयसम्मको अनिर्णित विवादहरू द्वन्द्वका सूत्रधार हुन् भन्न सकिन्छ। तर विवाद भने द्वन्द्वजस्तो गम्भीर र अनिर्णित भने हुँदैन।

द्वन्द्व र विवादमा रहेको फरक छुट्याउने मुख्य सूत्र भनेको कुनै व्यापक र बृहद मुद्दा जसमा अनेकौँ विवादहरू समाहित भएका हुन्छन् तिनलाई द्वन्द्वको रूपमा मान्ने गरिन्छ। द्वन्द्वमा व्यक्तिका एकभन्दा बढी विवादका विषयहरू निरन्तर समयदेखि विवादग्रस्त भएर रहेका हुन्छन्। तर विवाद भने त्यति गम्भीर हुँदैन। विवाद व्यक्तिहरूबीच समाधान गर्न सकिने सानासाना मुद्दाको रूपमा रहेका हुन्छन्। विवाद र द्वन्द्वको फरकलाई बुँदागत रूपमा भन्नुपर्दा निम्नअनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ।

- विवाद छोटो समयको असमझदारी हो भने द्वन्द्व लामो अवधिको असमझदारी हो।

- विवादलाई सहज रूपले समाधान गर्न सकिने हुन्छ भने द्वन्द्व सहजरूपले समाधान गर्न नसकिने हुन्छ।
- द्वन्द्व समाधान हुने सम्भावना पनि अत्यन्तै न्यून हुन्छ। त्यसैले द्वन्द्वलाई नियन्त्रण गर्ने वा व्यवस्थापन गर्ने भनिन्छ।
- विवादलाई न्यायिक प्रक्रियाको माध्यमबाट समाधान गर्नसकिन्छ भने द्वन्द्व समाधान गर्ने त्यस्तो कुनै संयन्त्र हुँदैन।
- द्वन्द्वले विवादहरूको व्यापकक्षेत्र समेटेको हुन्छ र त्यो व्यापकक्षेत्र अन्तर्गत विवादहरू सिर्जना हुन्छन्।
- विवादमा अन्तर्निहित सानासाना मुद्दाहरूलाई समुचित सम्बोधन गरेर विवादको समाधान सहज ढङ्गले गर्नसकिन्छ तर द्वन्द्वलाई यसप्रकार समाधान गर्न सकिँदैन।
- द्वन्द्वमा मुद्दाहरू गम्भीररूपमा जेलिएर बसेका हुन्छन् र ती अस्थिर पनि हुन्छन् तर विवाद निश्चित र मापनयुक्त हुन्छ।
- विवादको विस्तारित वा विकृत रूपले द्वन्द्वको सम्भावना बढाउँदछ भने द्वन्द्वको विकृत रूपले युद्ध वा हिंसालाई प्रतिविम्बित गर्दछ।

उल्लिखित बुँदाहरूबाट के निक्यौल निकाल्न सकिन्छ भने द्वन्द्व र विवादको प्रकृति हेर्दा उस्तै भएपनि दुबैमा धेरै भिन्नताहरू छन्। यी भिन्नताहरू सिद्धान्तमा मात्र सीमित नभई व्यवहारमा पनि त्यतिकै गम्भीर रूपमा रहेका छन्।

समाज र विवाद (Society and Dispute)

द्वन्द्व र विवाद कुनै पनि समाजमा अभिन्न तत्त्वको रूपमा रहेका हुन्छन्। तर विवाद होस् वा द्वन्द्व दुबैलाई सकारात्मक रूपमा लिन सकिँदैन। समाज विकासको क्रमसँगै असंख्य विवादहरू पनि देखा पर्ने गर्दछन्। समाजशास्त्रीहरूले विवादरहित आदर्श समाजको परिकल्पना गरेको भएतापनि त्यसको प्राप्ति भने सिद्धान्तमा मात्र सीमित भएको देखिन्छ। जहाँ विकासको गति तीव्र हुन्छ त्यहाँ विवादहरू पनि बढी हुने गर्दछन्। वास्तवमा विकासको गति र अवस्था यकिनगर्न समाजमा विद्यमान विवादको परिमाण र स्तर हेर्नुपर्दछ भन्ने भनाइ पनि रहेको छ। किनकि विवाद सिर्जनाहुनु र समाधानहुनु नियमित प्रक्रियाभित्र नै पर्दछ। जतिजति विवादहरू सिर्जना हुँदै जान्छन् त्यति नै समाधान हुँदै जाने प्रक्रिया पनि प्रभावकारी बन्दै जान्छ। विवाद र यसको समाधानको प्रक्रियाले समाजलाई अझ बढी परिष्कृत एवं सुधार हुन सहयोग पुऱ्याउँदछ। विवादलाई सकारात्मक रूपमा लिन सकिँदैन तर विवादलाई कहिले पनि विकासको बाधक मान्नु हुँदैन भन्ने समाजशास्त्रीहरूको भनाइ पनि रहेको

पाइन्छ। विवादलाई समयमै पहिल्याउने र कानूनको उचित प्रक्रिया (Due process of law) अवलम्बन गरी समयमै समाधान गर्ने पद्धति विकास गर्नुपर्दछ। विवादलाई सहज ढङ्गले समाधान गर्ने प्रक्रियाहरू अवलम्बन गरिएन भने विवाद जटिल बन्दै जान्छ र द्वन्द्वको स्थिति सिर्जना हुन पुग्दछ। जटिल विवादहरूको कारण समाज विकासको गति मन्द हुनपुग्दछ।

द्वन्द्व तथा विवादको समाधान (Resolution of Conflict and Dispute)

चाहे द्वन्द्व होस् वा विवाद दुबैको समुचित समाधान हुनु आवश्यक छ। परम्परागत रूपमा द्वन्द्वलाई व्याख्या गर्नेहरूले यसलाई गम्भीर, जटिल अनि समाधान गर्न नसकिने विषयको रूपमा लिनेगरेको पाइन्छ। त्यसैले पनि द्वन्द्व र विवादमा भिन्नता खडागरी फरक छुट्याउने प्रयास गरेको पाइन्छ। तर समयको अन्तरालमा द्वन्द्वको व्याख्या फराकिलो अनि परिमार्जित हुँदै गएपछि भने द्वन्द्वलाई असहज रूपमा हेर्ने परिपाटीमा परिवर्तन भएको पाइन्छ। द्वन्द्वको स्वरूप र प्रकृतिलाई हेरी कतिपय द्वन्द्वहरू समाधान (Resolution) गर्न सकिने, कतिपय नियन्त्रण (Control) गर्न सकिने र कतिपय व्यवस्थापन (Management) गर्न उपयुक्त हुने भनी विद्वानहरूले धारणा राखेका छन्। विवादको सन्दर्भमा भने यसलाई समयमै समुचितढङ्गले समाधानगर्नसकिन्छ भन्ने धारणा रहेको छ। विवाद सानातिनादेखि ठूला, व्यापकक्षेत्र ओगटेका, जटिल पनि हुनसक्दछन्। विवाद व्यक्ति, समूह, संगठन हुँदै राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरसम्मका हुने गर्दछन्। विवादलाई समाधानगर्नसकिन्छ र समयमै समाधानगर्नेतर्फ लाग्नु उपयुक्त हुन्छ भन्ने धारणा रहेको पाइन्छ।

कतिपय विवाद र द्वन्द्वको समाधान, व्यवस्थापन एवं नियन्त्रणपश्चात्को परिणाम हेर्दा समाजको द्रूत विकास द्वन्द्वोत्तर अवस्थामा भएको पाइन्छ। त्यसैले पनि द्वन्द्व वा विवादलाई समाजको अत्यावश्यक विकृति (Necessary Evil) को रूपमा लिने गरिएको छ। अझ यथार्थतामा भन्ने हो भने संसारमा घटेका ठूलाठूला द्वन्द्वको व्यवस्थापन एवं नियन्त्रणले मुलुक तथा समाजमा व्यापक परिवर्तन ल्याउन सहयोग पुऱ्याएको पाइन्छ। अपवादको अवस्थाबाहेक द्वन्द्व समाधानपश्चात् मुलुकले अकल्पनीय विकास गरेका धेरै उदाहरणहरू रहेका छन्।

द्वन्द्व समाधानका उपायहरू

द्वन्द्वविद्हरूको विचारमा सामान्यतया द्वन्द्वको समाधान (Resolution) हुँदैन, द्वन्द्वलाई व्यवस्थापन (Management) गरिनुपर्दछ। द्वन्द्वलाई व्यवस्थापन गर्ने भनेको त्यसबाट हुनसक्ने थपक्षति वा हानिलाई कम गराउने, द्वन्द्वलाई विकृत हुननदिने, द्वन्द्वलाई बढावा दिने तत्त्वलाई

निस्क्रिय बनाउने वा नियन्त्रण गर्ने भन्ने बुझ्नु पनि जरुरी छ। तर आधुनिक युगमा द्वन्द्वको प्रकृति र दायरा व्यापक हुँदै गएको कारणले होला कतिपय द्वन्द्वहरू जस्तै: आचरणगत द्वन्द्व (Behavioral Conflict) समाधान गर्नसकिन्छ भन्ने भनाइ रहेको पाइन्छ।

द्वन्द्वविद्हरूले द्वन्द्व व्यवस्थापनको सन्दर्भमा विभिन्न अवधारणाहरू प्रस्तुत गरेका छन्। यस सन्दर्भमा केही अवधारणाहरू यस प्रकार छन्:

- (क) **चाखमा आधारित (Desire Based) तरिका:** द्वन्द्वरत् पक्षहरूको इच्छा र स्वतन्त्र सहमतिमा द्वन्द्व समाधान गर्ने प्रक्रियाहरू अवलम्बन गरिन्छ भने यसलाई चाखमा आधारित प्रक्रिया वा उपायको रूपमा लिनेगरिन्छ।
- (ख) **न्यायमा आधारित (Justice Based) तरिका:** अर्थात् द्वन्द्वलाई सम्बोधन गर्न न्यायिक प्रक्रिया अवलम्बन गरिएको छ भने त्यसलाई न्यायमा आधारित तरिका मानिन्छ। न्यायमा आधारित तरिका भनेको शान्तिपूर्ण र प्रक्रियामा आधारित तरिका भन्ने बुझिन्छ।
- (ग) **शक्तिमा आधारित (Power Based) तरिका:** अर्थात् द्वन्द्वलाई निस्क्रिय बनाउने, दबाउने वा निर्मूल गर्ने जसले गर्दा सदाका लागि द्वन्द्वको समाधान हुन्छ। यस्तो उपायमा विश्वास गर्नेहरूले द्वन्द्वलाई शक्ति प्रयोगगरेर भएपनि दबाउन वा मेटाउनुपर्दछ भन्दछन्। तर अनुभव र व्यवहारले के देखाउँदछ भने शक्तिमा आधारित तरिका अवलम्बन गरेर गम्भीर तथा जटिल द्वन्द्वहरू सदाको लागि समाधान भएको भन्ने अनुभवले देखिएको छैन।

द्वन्द्वविद् Kenneth W. Thomas तथा Ralph H. Kilmann ले द्वन्द्व समाधानमा प्रयोग भएका रणनीतिहरूबारे चर्चा गरेका छन्। उनिहरूले विश्वमा पाँच प्रकारका रणनीतिहरू प्रयोग भएको निष्कर्ष निकालेका छन्:

- (क) **समायोजित (Accommodating):** यो प्रक्रियामा द्वन्द्वरत् पक्षहरूले आफ्नो आफ्नो अडान, स्वार्थ र सरोकारलाई परित्याग गरी शान्तिपूर्ण वातावरण सिर्जना गर्न सहयोग पुऱ्याउँदछन्। तत्कालै समस्या समाधान गर्न यो उपाय प्रभावकारी मानिन्छ। यो प्रक्रियामा यदाकदा समस्यासँग सामना गर्नुपर्दा गलत तरिका अवलम्बन गरिन्छ जसको कारण समस्या समाधान गर्ने अन्य प्रभावकारी तथा रचनात्मक उपायहरू अवरुद्ध हुन पुग्दछन्। यो प्रक्रिया त्यतिबेला मात्र अति प्रभावकारी मानिन्छ जब द्वन्द्वरत् पक्षहरू आफ्नो अडान, स्वार्थ तथा सरोकार गलत रहेछ भन्ने कुरा बुझेर मेलमिलापमा पुग्दछन्।
- (ख) **अलग्गिनु (Avoiding):** यो प्रक्रियामा द्वन्द्वरत् कुनै एक वा दुवैपक्षहरूले द्वन्द्वबाट आफ्नो भूमिका हटाउँदछन्। समस्यालाई निस्क्रिय दृष्टिकोणबाट हेर्ने गरिन्छ। पक्षहरू समस्याबाट यस किसिमले आफ्नो हात झिक्छन् कि आफ्नो भूमिका केही राख चाहँदैनन्। द्वन्द्वमा सक्रिय एउटा

पक्ष अर्कोपक्षको निस्क्रियताबाट द्वन्द्वको परिणाम आफ्नो अपेक्षा अनुकूल बनाउन सफल हुन्छ । यो प्रक्रिया सबै अवस्थामा र सधैं प्रभावकारी मानिँदैन । द्वन्द्वको अवस्थाबाट भागेर समस्या समाधानहुनसक्दैन भन्ने बनाइहरू पनि रहेका छन् ।

- (ग) **सहकार्य (Collaborating):** यो प्रक्रिया अन्तर्गत द्वन्द्वमा सङ्लग्न सबै पक्षहरू परस्पर समन्वय र सहकार्य गरेर द्वन्द्व समाधानका उपायहरू पत्तालगाउन अग्रसर हुने गर्दछन् । त्यसैले समन्वय (Coordination) तथा सञ्चार (Communication) यो प्रक्रियामा अवलम्बन गरिने महत्त्वपूर्ण पक्ष मानिन्छ । यो पद्धतिमा समस्याको गहिराइसम्म पुगेर पक्षको मूलभूत स्वार्थमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी समाधानका उपायहरू अवलम्बन गरिएका हुन्छन् भन्ने बनाइ रहेको छ ।
- (घ) **प्रतिस्पर्धा (Competing):** प्रतिस्पर्धाजन्य प्रक्रियामा भरपर्दो, प्रामाणिक र आदेशात्मक व्यवहार समावेश भएको हुन्छ । यो प्रक्रियामा द्वन्द्वरत पक्षमध्ये कुनै एक आक्रोशितपक्ष अर्कोपक्षउपर दबाव दिएरै भएपनि आफ्नो स्वार्थ वा लक्ष्य प्राप्त गर्ने प्रयास गरिरहेको हुन्छ । यो पद्धतिमा अग्रसर पक्षले द्वन्द्व समाधान गर्न के रणनीति वा उपाय अवलम्बन गर्ने भन्नेकुरा आफै निर्धारण गर्दछ । यो पद्धति कुनैकुनै अवस्थामा मात्र प्रभावकारी हुनसक्दछ । त्यस्तै आक्रोशित पक्ष अव्यावहारिक भएको अवस्थामा पनि समस्या समाधानको निष्कर्षमा पुग्न सकिँदैन । द्वन्द्व समाधान गर्न खुला मन मस्तिष्कले अगाडि बढ्नुपर्दछ अनिमात्र सहज ढङ्गले समाधान गर्नसकिन्छ बलपूर्वक समाधानगर्न सकिँदैन भन्ने बनाइ रहेको पाइन्छ ।
- (ङ) **सम्झौता (Compromising):** द्वन्द्वरत पक्षहरूलाई स्वीकार्य हुने गरी कुनै निष्कर्षमा पुग्ने कार्य नै सम्झौता हो । यो प्रक्रियामा द्वन्द्वरत पक्षहरूमध्ये एउटापक्ष आफ्नो सम्पूर्ण लक्ष्य वा स्वार्थलाई परित्याग गर्न त्यतिबेलासम्म सहमत भएको हुन्छ जबसम्म अर्कोपक्ष पनि समान अवस्थामा अगाडि बढेको हुन्छ । यो प्रक्रियालाई द्वन्द्वरत पक्षहरूबीच परस्परको लिने तथा दिने (Give and Take) अवस्थाको रूपमा लिनुपर्दछ । यसमा पक्षहरू द्वन्द्व समाधानको लागि समान हैसियतमा लगानी गर्न तयार भएका हुन्छन् । तर यो पद्धतिको नकारात्मकपक्ष भनेको के हो भने द्वन्द्व समाधानका सम्भावित अन्य सरल तथा प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्न सहज वातावरण हुनसक्दैन किनकि पहिले नै अधिकार, स्वार्थ र चाहनाहरूमा सम्झौता भएको हुन्छ ।

विवाद समाधानका पद्धतिहरू (Dispute Resolution System)

विवाद जुनसुकै समाजमा पनि हुन्छन् केवल यसको स्तर मात्र फरक पर्दछ। कुनै विवाद सामान्य प्रकृतिका हुन्छन् त कुनै गम्भीर अनि जटिल प्रकृतिका तर सबै विवादहरू समाधान योग्य नै हुन्छन्। संसारमा त्यस्ता विवाद नै हुनसक्दैनन् जसको उचित समाधान हुन नसकोस् भन्ने मान्यता रहेको छ। विवादलाई समाजको अभिन्नअङ्गकै रूपमा लिन थालिएको छ। समाज जति विकासको मार्गमा अग्रसर हुँदै जान्छ त्यति नै विवादहरू सिर्जना हुँदै जान्छन् भन्नेकुरा अनुभवले पनि पुष्टि गरिसकेको छ। जसरी विवादको सिर्जनालाई स्वाभाविक मानिन्छ त्यसरी नै विवादको समाधानलाई सहज बनाइनुपर्दछ भन्ने मान्यताहरू प्रचलनमा रहेका छन्। विवाद आफैमा असल वा खराब हुँदैन। विवादलाई सकारात्मक रूपमा सम्बोधन गर्न सकिएमा उपयोगी हुनसक्छ र थुप्रै अवसरहरू सिर्जना गर्दछ। विवादलाई निकास दिन सकिएनभने विवाद हानिकारक हुन सक्छ। त्यसैले विवादलाई हामीले कसरी सम्बोधन गर्छौं त्यसमा नै यसको परिणाम निर्भर गर्दछ। समाधान नहुने विवाद नै हुँदैनन्, समस्या त केवल विवादको समाधान कसरी गरिन्छ भन्ने नै हो।

विवाद समाधानका प्रक्रियाहरूको बारेमा पछिल्ला परिच्छेदहरूमा विस्तृत विवेचना गरिने नै हुँदा यहाँ थप विवेचना गरिएको छैन।

१.३ विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायहरूको तुलनात्मक विवेचना

विवादका अनेकौं रूप र स्तर हुने कुराको माथिका परिच्छेदहरूमा चर्चा गरिसकिएको छ। बृहत् रूपमा बुझ्ने हो भने अधिकार र कर्तव्यको असन्तुलनमा विवाद हुन्छ। त्यसरी उत्पन्नहुने सबै विवादको निराकरण अदालतबाट सम्भव पनि हुँदैन। अदालतबाहेकका वैकल्पिक उपायको अवलम्बन गर्दा विवादको सहज र दिगो समाधान हुन्छ।

विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायहरूको वैशिष्ट्य र यसको बहूदो प्रचलनका सन्दर्भमा यसको अवलम्बन गरिनुमा प्रमुख कारणहरूलाई देहायबमोजिम सूचीकृत गर्नसकिन्छ:

अनौपचारिक प्रक्रिया: वैकल्पिक उपाय अपनाउँदा पनि विवादका पक्षहरूलाई उनीहरूका कुरा राख्ने पर्याप्त मौका दिने उद्देश्यले अदालतबाट अपनाइने स्वच्छता र निष्पक्षतासम्बन्धी कतिपय न्यायिक मान्यताको प्रयोग गरिने भएपनि छलफलका क्रममा अदालतमा जस्तो प्रतिवाद, बहस, सुनुवाइ, इजलास पोशाक आदि जस्ता औपचारिकताको आवश्यक पर्दैन। साधारण भेटघाट वा सम्मेलनजस्तो गरी आफ्ना कुराहरू राख्ने र आपसमा छलफल गर्ने वातावरण हुन्छ। त्यसैले अदालतभित्रको औपचारिक भयताभन्दा अलग वातावरणमा विवाद समाधान गर्नसकिन्छ।

पक्षको स्वायत्ततालाई महत्त्व: वैकल्पिक उपायको प्रयोग पक्षहरूको इच्छामा आधारित हुन्छ। विवाद समाधान गराउने तैस्रोव्यक्ति, लागु हुने कानून, कार्यविधि, स्थान, समय र खर्चजस्ता कुराहरूको चयन पक्षहरूकै सहमतिमा मात्र हुन्छ। त्यसैले यस्ता उपायद्वारा विवाद समाधान भएपछि त्यस प्रक्रियाको परिणामलाई पनि उनीहरूले स्वीकार गर्नुपर्दछ।

प्रक्रियामा गोपनीयता कायम: वैकल्पिक उपायका कार्यविधिहरू गोप्यरूपमा सञ्चालित हुन्छन्। विवादका पक्षहरू, सम्बन्धित कानून व्यवसायीहरू (कुनै कुनै देशमा कानून व्यवसायीहरूलाई अनुमति दिइँदैन) र विवाद समाधान गराउने तैस्रोव्यक्तिलाई बाहेक विवाद समाधानको प्रक्रियामा प्रवेश अनुमति हुँदैन। कुनै खास अवस्थाहरू, जसमा अदालत सङ्लग्न हुन्छ, त्यस्तो अवस्थामा भने अरू व्यक्तिहरूलाई पनि सुनुवाइका बखत अनुमति हुन सक्दछ।

विशेषज्ञताको उपयोग: परम्परागत अदालती प्रक्रियामा विवादको विषयमा विशेषज्ञता हासिल गरेका न्यायाधीशले नै विवाद समाधान गर्छन् भन्ने कुराको निश्चितता छैन। तर वैकल्पिक उपायमा विवादका पक्षहरू आफ्नो विवादलाई त्यस्तो व्यक्तिसमक्ष निर्णयार्थ प्रस्तुत गर्न स्वतन्त्र हुन्छन्, जो विषयवस्तुको ज्ञाता छ। यसबाट विवाद समाधानको पद्धति र परिणामप्रति पक्षहरूको विश्वसनीयता बढ्छ।

विवादको छिटो समाधान: अदालतबाट अपनाइने परम्परागत न्यायप्रणाली ढिलो भएकै कारणबाट वैकल्पिक उपायहरूको विकास भएको हुँदा यस्ता प्रक्रियामा विवादको छिटो समाधान गर्ने कुरालाई प्राथमिकतामा राखिएको हुन्छ। खासगरी कार्यविधिहरू निश्चित समयावधिभित्र सम्पन्न गरिसक्नुपर्ने नियमहरू राखिन्छन् र त्यस अवधिभित्र समाधान गरिने हुँदा विवादहरूको आयु छोटो हुन्छ, जसबाट स्वाभाविक रूपमा खर्च पनि कमहुन्छ।

अदालतको कार्यबोझ घट्ने: विवादका पक्षहरूले पाउने फाइदाका साथसाथै अदालतमा थुप्रिएका पुराना विवादहरू कम गर्ने एक सशक्त माध्यमको रूपमा वैकल्पिक उपायको प्रयोग भइरहेको छ। कतिपय विवादहरूमा त अदालत प्रवेशअघि नै वैकल्पिक उपायको प्रयोग हुन्छ भने विवाद अदालत प्रवेशपछि पनि अदालतले वैकल्पिक उपाय अपनाउनका लागि उत्प्रेरित गर्दछ।

निर्णयको बाध्यात्मकता र अन्तिमताको अवस्था: सहमतिजन्य वैकल्पिक उपायहरूमा पक्षहरूले नै छलफलद्वारा समाधानको खोजी गर्दछन् र जे परिणाम आउँछ, त्यसलाई स्वीकार गर्दछन्। त्यस्तै कुनै उपायहरूमा स्वतन्त्र तेश्रोव्यक्तिले पक्षहरूलाई बन्धनकारी हुने निर्णय सुनाउँदछन्। खासगरी मध्यस्थताका निर्णयहरू अदालतका फैसला जस्तै कार्यान्वयनयोग्य हुन्छन्। कतिपय अवस्थामा कार्यान्वयनको लागि पनि विशेषप्रक्रिया अवलम्बन गरिने हुँदा कार्यान्वयनको सुनिश्चिततासमेत बढी हुन्छ।

विवादको दिगो समाधान: वैकल्पिक उपायमा पक्षहरूको सहमतिबमोजिम र सकेसम्म जितजितको अनुभूति दिलाउने तरिकाले विवाद समाधान हुने भएकाले एकपटक सहमति वा निर्णय भएपछि एक वा अर्को निहूँ झिकेर विवादलाई लम्ब्याउने अवस्था रहँदैन। जसले गर्दा विवादको पूर्णसमाधान हुन्छ।

समग्रमा भन्नुपर्दा वैकल्पिक उपायको अवलम्बन गरी विवादको निराकरण गर्दा निम्नानुसारका फाइदा हुन्छन्:

- विवादको छिटो समाधान हुन्छ,
- कम खर्चिलो हुन्छ,

- आपसी सम्बन्धको पुनर्स्थापना हुन्छ,
- विवादको प्रभावकारी र दिगो समाधान हुन्छ,
- पक्षले रोजेका विशेषज्ञबाट विवादको समाधान हुन्छ,
- गोपनीयता कायम रहन्छ,
- विवाद समाधान मात्र नभई आपसी सम्बन्धको बलमा पक्षहरूलाई थप उपलब्धी मिल्नसक्छ।

यी र यस्तै उपलब्धीहरू अदालतबाट मुद्दा हारजीत गरेर प्राप्त हुनसक्दैन। पक्षलाई जितमा अहम् र हारमा बदलाको भावनाले आक्रान्त पार्दछ। तसर्थ आजका दिनमा त्यस्ता वैकल्पिक उपायहरूलाई देश विदेशमा समेत व्यापक अवलम्बन गरिएको पाइन्छ।

उपलब्ध भएका र व्यापक प्रयोग भइआएका वैकल्पिक उपायहरूलाई निम्नानुसार वर्गीकरण गर्नसकिन्छ

स्वयम् पक्षहरूका हातमा समाधान केन्द्रित रहने वैकल्पिक पद्धतिहरू :

- नेगोसिएसन (Negotiation)
- मेलमिलाप (Mediation)
- सहमिलाप (Conciliation)

माथि उल्लिखित मुख्य तीन पद्धति पक्षको नियन्त्रणमा हुन्छन्। यिनीहरूको प्रयोगको विश्लेषणगरी हेर्ने हो भने अधिकांशतः उस्तैउस्तै देखिन्छन्। नेगोसिएसन मेलमिलाप र सहमिलापको प्रयोगको प्रभावकारिता र तेस्रोपक्षको सङ्लग्नताको आधारमा केही भिन्नता हुँदाहुँदै पनि एकै जस्ता देखिनु केही हदसम्म स्वाभाविक छ। यी पद्धतिमा पक्षको भूमिका र चाहनामा विवादको भविष्य अडेको हुन्छ। पक्षले समाधान निकालनचाहे निस्कन्छ, नचाहे निस्कँदैन। प्रक्रिया गोप्य हुन्छ आपसी कुरा सार्वजनिक हुन पाउँदैन। विवादका पक्षहरू बीचमा दिगो र सुन्दर समाधान निस्कन सक्दछ।

अर्कातर्फ केही अन्य वैकल्पिक पद्धतिहरू छन् जसमा नियन्त्रण र समाधान पक्षको हातमा हुँदैन। विवादका पक्षहरूले नै आफ्नो विवाद अर्कोपक्षलाई जिम्मा लगाउँछन्। उदाहरणका लागि निम्न पद्धतिहरू हेरौं:

- एडजुडिकेसन (Adjudication)
- मध्यस्थता (Arbitration)
- विशेषज्ञको विश्लेषण (Expert Determination)

यी सबै वैकल्पिक उपायहरूको चर्चा हामी यस अध्यायमा गर्दौं। अधिल्लो समूहबाट २ अर्थात् नेगोसिएसन र मेलमिलाप (Mediation) को चर्चा गर्ने हाम्रो योजना हो। तर मेलमिलापका बारेमा पहिल्लो परिच्छेमा चर्चा हुनेहुँदा यहाँ नेगोसिएसनको मात्र चर्चा गरिएको छ। पछिल्लो समूहबाट २ अर्थात् एडजुडिकेसन Adjudication र मध्यस्थता Arbitration को चर्चागरिएको छ।

नेगोसिएसन (Negotiation)

नेगोसिएसन Negotiation नेपालीमा पनि अङ्ग्रेजीमा पनि लेख्नु परेको बाध्यता उपयुक्त नेपाली शब्द उपलब्ध नहुनाले वा नभेटनाले हो। सही अर्थबोध गर्ने नेपाली शब्द नभेटेर मेलमिलापसम्बन्धी प्रशिक्षणशत्रमा नेगोसिएसनका लागि नेपाली शब्द “वार्ता” भनेर काम चलाइएको छ। तर “नेगोसिएसन” अङ्ग्रेजी शब्दले दिने अर्थ नेपाली शब्द “वार्ता” ले दिन सक्दैन। अन्य शब्द पनि पर्याप्त नभएका हुँदा अङ्ग्रेजी शब्दलाई नै प्रयोग गरिएको छ।

वास्तवमा नेगोसिएसनको व्यावहारिक अर्थ पक्षहरू बीचमा उत्पन्न विवादलाई पक्षहरूले आफ्नै सक्रियतामा र आवश्यक परी दुबैपक्षले चाहेमा स्वतन्त्र तेस्रोपक्षको सहयोग लिएर त्यस्तो विवाद समाधान गर्ने प्रक्रिया हो। नेगोसिएसनका २ वटा आयाम छन्। प्रथमतः नेगोसिएसन आफैमा पूर्ण र प्रभावकारी वैकल्पिक पद्धति हो। तर मेलमिलापको प्रक्रिया अवलम्बन गर्दा भने नेगोसिएसन मात्र एउटा प्रक्रिया माध्यम वा साधन हुनआउँछ। अझ मेलमिलापका शत्रमा नेगोसिएसनलाई नेपालीकरण गरी वार्ता भनी प्रशिक्षणशत्र सञ्चालन हुने गरेको छ। यसो हुँदा नेगोसिएसनको सही अर्थ र प्रयोग टाढा पुगेको भानहुन्छ। समग्रमा भन्नुपर्दा कुनैपनि विवाद निरूपणका लागि पक्षहरू स्वयम्ले वा अरु कसैको सहयोगमा सुरुदेखि चरणचरणका बैठक, आवश्यकता परे विशेषज्ञको सहयोग, तथ्य विश्लेषणसहित दुईपक्षबीचको विवाद समाधानका आयाम तथा चरणहरूको विश्लेषण, आवश्यक तेस्रोपक्षको सहयोगको संग्रहण र अन्त्यमा हुने समाधान र कार्यान्वयनसमेतको समूह स्वरूप नेगोसिएसन हो। यसै नेगोसिएसनका सूत्रप्रवर्द्धन विश्वका सुविख्यात विश्वविद्यालय र त्यसमा आबद्ध प्राध्यापकहरूको व्यापक शोधको विषय बनेको छ। हार्वर्ड विश्वविद्यालयले छुट्टै नेगोसिएसन डिभिजन बनाएको छ। हार्वर्ड नेगोसिएसन इन्स्टिच्युटका नामबाट विभिन्न अध्ययन अध्यापन कार्यक्रम सञ्चालित छन्। नेगोसिएसनको प्रवर्द्धनका लागि प्रो. रोजर फिसर, विलियन युरी र ब्रुस प्याटनले विश्व प्रसिद्ध “Getting to Yes” नामको पुस्तक लेखेभएको छ।^५ नेगोसिएसनका सूत्रका रूपमा Getting to Yes “समाधान” का लागि सटिक मार्गदर्शन गर्दै लेखकहरूले विवादको आधारभूत तत्त्व भनेको व्यक्ति,

^५ जुन, मातृका निरौला, डा मुक्ति प्रधान र भीमनाथ घिमिरेको अनुवाद र सम्पादनमा नेपाली संस्करण “समाधान” का नामले नेपाली बजारमासमेत उपलब्ध छ।

व्यक्तिका हित र चाहना र उत्तम विकल्पहरू तथा वस्तुनिष्ठ मापदण्ड हुन् भनेका छन्। विद्वान्हरूले विवाद समाधानका सूत्रहरू निम्नानुसार प्रस्तुत गरेका छन्:

- व्यक्तिलाई समस्याबाट अलग गर्ने,
- अडानमा होइन हितमा ध्यान केन्द्रित गर्ने,
- पारस्परिक लाभका लागि विकल्पको खोजि गर्ने,
- वस्तुनिष्ठ मापदण्डको अवलम्बन गर्ने

यसरी विश्लेषण गर्दा नेगोसिएसन के हो भन्ने आभास पाइन्छ। नेगोसिएसनका लक्ष्यहरू यसको उपादेयता समेतलाई दृष्टिगतगरी यसको परिभाषा गरेको पाइन्छ:

Negotiation is an open process for two parties to find an acceptable solution to a complicated conflict. There are some specific conditions where negotiation will achieve the best results^९:

- When the conflict consists of two or more parties or groups
- A major conflict of interest exists between both parties
- All parties feel that the negotiation will lead to a better outcome
- All parties want to work together, instead of having a dysfunctional conflict situation

अर्को एक परिभाषामा यसो भनिएको छ:

Negotiation is a deliberative process between two or more actors that seek a solution to a common issue or who are bartering over an item of value. Negotiation skills include the range of negotiation techniques negotiators employ to create value and claim value in their dealmaking business negotiations and beyond. Negotiation skills can help you make deals, solve problems, manage conflicts, and build relationships as well as preserve relationships. Negotiation skills can be learned with conscious effort and should be practiced once learned^{१०}.

नेगोसिएसन भनेको कुनै कुरा हार्न होइन। यो के होइन र के हो भन्ने स्पष्ट पार्न रोजर फिसर, विलियम युरी र ब्रुस प्याटनले यसो भनेका छन्:

Negotiation does not mean giving in. There are high costs in paying ransom or blackmail. Rewarding kidnapping encourages more kidnapping. Through communication it may be possible to convince terrorists (and possible future terrorists)

^९ <http://study.com/academy/lesson/what-is-negotiation-the-five-steps-of-the-negotiation-process.html>

^{१०} <https://www.pon.harvard.edu/category/daily/negotiation-skills-daily/>

that they will not receive ransom. It may also be possible to learn of some legitimate interests they have, and to work out an arrangement in which neither side gives in. With the help of Algerian mediators, the United States and Iran were able to negotiate the release in January embassy in Teheran. The basis of the settlement was that *each side got no more than that to which they were entitled*: the hostages would be released; Iran would pay its debts; when those amounts were settled, the balance of the funds seized by the United States would be returned to Iran; the United States would recognize the government of Iran and would not interfere in its internal affairs; and so on. It would have been difficult if not impossible to work out a settlement without negotiation. And despite the gross illegality of the seizure of the U.S. embassy, both sides benefited from the negotiations that finally took place in the fall of 1980/1981 of the American diplomats who had been held for more than a year in the U.S.⁹⁹.

अर्थात् नेगोसिएसनको अर्थ घुँडा टेक्नु वा झुक्नु होइन। फिरौती दिनु वा धम्कीको अगाडि झुक्नुको मूल्य ठूलो हुनसक्छ। अपहरणलाई पुरस्कृत गर्नाले अपहरणलाई अझबढी प्रोत्साहन मिल्छ। संवादबाट आतङ्ककारीहरूलाई फकाउन वा विश्वास दिलाउन सम्भव हुनसक्छ र (भविष्यमा हुनसक्ने आतङ्ककारीहरूलाई पनि) उनीहरूले कुनै फिरौती पाउने छैनन्। उनीहरूको जायज चासोका विषयहरूबारे जानेर दुबैपक्षले नझुकीकन कुनै व्यवस्था गर्नसकिन्छ। तेहरानको अमेरिकी दूतावासमा एक वर्षभन्दा बढी बन्धक बनाइएका अमेरिकी कूटनीतिज्ञहरूलाई १९८१ जनवरीमा अल्जेरियाली मेलमिलापकर्ताहरूको सहयोगमा मुक्त गराउन इरान र अमेरिका सफल भएका थिए। मेलमिलापको आधार के थियो भने “दुबैपक्षले आफूले पाउनुपर्नेभन्दा बढी केही पाउने छैनन्, बन्दीहरू छोडिनेछन्, इरानले आफ्नो ऋण तिर्नेछ, जब ती रकमहरू तिरिनेछन् तब अमेरिकाले कब्जा गरेको कोषको जम्मा रकम इरानलाई फिर्ता दिनेछ। संयुक्त राज्य अमेरिकाले इरानी सरकारलाई मान्यता दिनेछ र इरानका आन्तरिक मामिलामा हस्तक्षेप गर्ने छैन आदि। वार्ता नगरीकन कुनै सम्झौता गर्न असम्भव नभएपनि यो कठिन चाहिँ हुन्थ्यो। अमेरिकी दूतावासको गैरकानूनी कब्जाका बाबजुद, दुबैपक्षले १९८० को शरद ऋतुतिर भएको वार्ताबाट फाइदा उठाउन सफल भए^{१००}।

वास्तवमा नेगोसिएसन भनेको घुँडा टेक्नु होइन बरु पछिको उपलब्धि सुरक्षितगर्नु, नोक्सानीमा नपर्नु, सम्मान नगुमाउनु र नछोड्नु हो। "Getting to yes" पुस्तकको सारांश पनि बढिभन्दा बढी उपलब्धितर्फ उन्मुख गराउनु रहेको छ। उल्लिखित सारमा ध्यान दिँदा नेगोसिएसन प्रक्रियामा सफलताका लागि निम्नानुसारका पाँच बुँदामा ध्यान दिनुपर्दछ:

⁹⁹ Roger Fisher, William Ury and Bruce Patton, *Getting To Yes*, Penguin Books 2011 P. 163, नेपाली संस्करण समाधान सम्पादन मातृका निरौला, मुक्ती रिजाल, भीमनाथ घिमिरे, नेपाल इन्टरनेसनल एडीआर सेन्टर पृ. २२६

^{१००} Ibid

- **कुनै एकपक्षको इन्कारी:** एकपक्षले जब नाइँ, होइन, हुँदैन, सक्दैन भन्छ तब नेगोसिएसनको सुरुवात हुन्छ। त्यसलाई सफलतातर्फ उन्मुख गराउन पक्ष सचेत र गम्भीर हुनुपर्दछ तर सफलताको सुरुवात प्रथम इन्कारीबाटै हुने हो, त्यसलाई सकारात्मक रूपमा लिनुपर्दछ।
- **अर्कोपक्षलाई ससाना विभिन्न छुट वा सहूलियत दिने:** गम्भीर विवादमा सफलता प्राप्त गर्नुछ भने अर्कोपक्षलाई ससाना तर निकै आकर्षण र सहूलियत दिनुपर्दछ जसले अर्कोपक्षलाई खुसी प्रदान गर्दछ।
- **सम्पत्तिलाई होइन सम्बन्धलाई ध्यान दिने:** नेगोसिएसन प्रक्रिया सम्पत्तिमा केन्द्रित छैन केवल सम्बन्धमा केन्द्रित छ भन्ने कुरा दुवैपक्षले देखाउन सक्नुपर्दछ।
- **नेगोसिएसन वार्ता दिलले होइन दिमागले गर्ने:** धेरै भावनात्मक भएर होइन होसियारी र सतर्कतापूर्वक वार्ता गर्नुपर्दछ। धेरै भावनामा बगेर हृदयले सम्बन्ध बनाउन खोज्दा घाटा पनि हुन सक्दछ।
- **सानो उपलब्धिलाई पनि आत्मसात गर्ने:** नेगोसिएसनमा सामेल भएपछि कुनै न कुनै उपलब्धी लिनुपर्दछ। चाहेजस्तो पूर्ण उपलब्धी भएन भने भविष्यमा हुनसक्ने उपलब्धिको सम्भावनालाई बाँकी राखी तत्काल प्राप्त उपलब्धिको संरक्षण गर्नु नै श्रेयस्कर हुन्छ।
- **भविष्यलाई सुन्दर बनाऊ:** विवादका कारण विगत र वर्तमानमा जति सकस पाएको भएपनि यस अनुभवका आधारमा भविष्यलाई सम्हाल्न, कुनै विवादको पीडा बोक्नु नपरोस् भनेर होस गरियो भने त्यही नै जीवनोपयोगी शिक्षा हुन्छ। हाल कायम रहेकै विवादमा पनि त्यस विवादका लागि दिएको समय, लागेको खर्च र निमित्तको झन्झटबाट आगामी दिनमा मुक्ति मिलोस् भनी कामनागर्नु र यथाशक्य प्रयास गर्नु हितकर हुन्छ।

माथि उल्लेख गरिएबमोजिम यस पद्धतिलाई विश्लेषणगरी हेर्ने हो भने वास्तवमा पक्षको पूर्ण नियन्त्रणमा रहने, गोपनीयता जस्ताकोतस्तै कायमरहने, ज्यादै कमखर्च र कमसमयमा विवादको प्रभावकारी समाधान दिनसक्ने, दुइपक्ष बीचको सम्बन्ध पुनर्स्थापना गराउने सबैभन्दा कमजोखिम भएको पद्धति नेगोसिएसन नै हो भन्नु अस्वाभाविक हुनेछैन।

एडजुडिकेसन (Adjudication)

“एडजुडिकेसन” शब्दावलीको मिल्दो नेपाली अर्थ भेटिँदैन। सामान्य अर्थमा भन्दा यसले न्यायाधीशबाट विवादको निरूपणहुने भन्ने बुझाउँदछ तर व्यवहारमा त्यसो होइन। वास्तवमा एडजुडिकेसन पक्षको करारमा आधारित भई तटस्थ तेस्रोव्यक्तिले विवादको विषयमा निर्णयदिने प्रक्रिया हो। त्यस्तो निर्णय सामान्यतया पक्षहरूका लागि बाध्यकारी हुन्छ। एडजुडिकेचरले गरेको निर्णय मध्यस्थ वा अदालतसमक्ष उजुरपरी बदरभएमा बाहेक पक्षहरूको लागि बाध्यकारी हुन्छ। निर्माण उद्योगमा जहाँ तत्काल विवादको समाधान गरेर ठूलो नोक्सानीबाट जोगाउनुपर्ने हुन्छ त्यस्तो अवस्थामा एडजुडिकेसनको प्रक्रिया अपरिहार्य मानिन्छ। खासगरी हुँदैगरेको निर्माणकार्यको निरन्तरता र सोको अन्तर आवधिक भुक्तानीको लागि एडजुडिकेसन अपरिहार्य मानिन्छ। तत्काल विवाद समाधान पद्धतिमा आयोजनाको भविष्य अडेकोहुन्छ। एडजुडिकेसन के हो भन्ने सम्बन्धमा Lord Ackner ले निम्न बिचार व्यक्त गरेका छन्।

What i have always understood to be required by the adjudication process was a quick enforceable interim decision which takes under practical completion when it not acceptable, it would be the subject matter of Arbitration or litigation. That was a highly satisfactory process it comes under the rubric of "pay now argue later"

A. Ranasinghe ले निम्नानुसार परिभाषा गरेका छन्: “*Adjudication* is an alternative dispute resolution process wherein disputants refer a dispute to a neutral and impartial third party identified as adjudicator, by mutule agreement to decide on the matters in dispute and declare in award i.e. Decision, within a predetermined time frame or such extended time as agreed between the parties, on inquiry of disputed facts and law on an inquisitorial manner”- by A. Ranasinghe of J.C. Korale, The Instilute of Engineers, Sirlanka.

माथिका परिभाषा हेर्दा एडजुडिकेसन त्यस्तो प्रक्रिया हो जहाँ पहिले तिर्ने पछि तर्क गर्ने सिद्धान्तमा आधारित हुन्छ र करारका पक्षहरूले रोजेको स्वतन्त्र तेस्रोव्यक्तिले छिटो र प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गरी तत्काल विवादमा निर्णय दिन्छन्।

एडजुडिकेसन २ प्रकारको हुन्छ। पहिलो हो कानूनद्वारा व्यवस्थित र दोस्रो करारद्वारा व्यवस्थित अर्थात् Statutory Adjudication and Contractual Adjudication। जुन एडजुडिकेसन कानूनले नै प्रस्ट व्यवस्था गरेको छ त्यसलाई Statutory Adjudication र जुन प्रक्रिया पक्षहरू बीचमा सम्पन्न करारद्वारा व्यवस्थित छ त्यसलाई करारीय अर्थात् Contractual Adjudication भनिन्छ।

International Federation of Consulting Engineers FIDIC को पहिलो पुस्तक FIDIC Yellow Book General condition of dispute adjudication agreemant अन्तर्गत एडजुडिकेसन र एडजुकेचरको परिभाषा गर्न खोजिएको छ। एडजुडिकेसन सामान्यतया निर्माणसम्बन्धी विवादमा बढी

प्रयोग हुने र विश्वव्यापी स्वभावको हुने भएकोले FIDIC contract को परिभाषा उपयुक्तहोला भन्नेठानी यहाँ सङ्क्षिप्तमा प्रस्तुत गरिएको छ। Dispute adjudication, words and expressions which are not otherwise defined shall have the meanings assigned to them in the contract. अर्थात् अन्य केही होइन करारमा परिभाषित गरेबमोजिमको प्रक्रिया एडजुडिकेसन हो भनिएको छ। यसबाट करारमा स्पष्ट उल्लेख गरेबमोजिम एडजुडिकेसनको परिभाषा र प्रक्रिया निर्धारण हुनेभएकोले होसपूर्वक करारमा उल्लेखहुनु आवश्यक मानेको छ। उल्लिखित बनाइ तथा परिभाषाका आधारमा हेर्दा एडजुडिकेसनको विशेषता देहायबमोजिम हुन्छ:

१. यो एक शीघ्र निर्णयदिई कार्यावरोध हटाउने प्रक्रिया हो।
२. यो प्रक्रिया विवादका पक्षले मौकामा गरेको स्वीकारोक्ति वा आपसी करारका आधारमा सञ्चालन हुन्छ।
३. एडजुडिकेसनको काम एडजुडिकेटरले गर्दछन्।
४. एडजुडिकेसन सामान्यतया एक सदस्यीय वा तीन सदस्यीय निर्णयद्वारा गरिन्छ।
५. त्यस्तो एडजुडिकेसन तदर्थ Adhoc वा संस्थागत Institutional हुन सक्दछ
६. हालसम्म सबैभन्दा बढी एडजुडिकेसनको अवलम्बन सार्वजनिक निर्माण क्षेत्रमा प्रयोग भएको छ।

मध्यस्थता (Arbitration)

मध्यस्थ विवाद समाधानको त्यस्तो प्रक्रिया हो जहाँ करारमा आबद्ध पक्षहरूको विवाद निर्णयद्वारा समाधान गरिन्छ। पक्षहरूको करार वा सहमतिबमोजिम र कहिलेकाहीं अदालतको आदेशले मध्यस्थ नियुक्ति हुन्छन्। तिनै मध्यस्थले पक्षहरूको करारको पालनामा वा करारका माध्यमबाट उठेका विवादमा दिएको निर्णयबमोजिम गर्न पक्षहरू सामान्यतया बाध्य हुन्छन्। मध्यस्थद्वारा विवादको निरूपण गरिने विषय नेपालका लागि नयाँ होइन। अधिल्लो मध्यस्थता ऐन, २०३८ र त्यसअन्तर्गत निर्धारित प्रक्रिया अनुसार पनि मध्यस्थद्वारा विवाद समाधान हुँदै आएको थियो। अधिल्लो ऐनलाई खारेज गरेर २०५५ सालमा मध्यस्थता ऐन, २०५५ लागु भयो। पछिल्लो यो ऐनलाई अन्तर्राष्ट्रिय आवश्यकतासमेतलाई आत्मसात गर्नेगरी बनाइएको मानिन्छ। अर्थात्, यो ऐन अन्तर्राष्ट्रिय मोडल अनुरूप छ भनेर प्रतिरक्षा गर्नेगरिएको छ। तथापि आर्थिक कानूनसँग सम्बन्धित मध्यस्थता ऐन, २०५५ र सम्बन्धित अन्य कानूनको प्रभावकारिता सम्बन्धमा राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय

रूपमा समीक्षा र परिमार्जनको आवश्यकता स्थापित गर्ने अवसर मिलेको छैन। त्यसको मूलकारण विगतको लगभग डेढदशक नेपालको राजनीतिक क्षेत्र अस्तव्यस्त रहेको, त्यसैतर्फ ध्यान केन्द्रित भएको र आर्थिक क्षेत्रतर्फ ध्यान नपुगेका हुन सक्दछ। तर अबका दिनमा नेपालको आर्थिक र औद्योगिक क्षेत्रमा ध्यानकेन्द्रितगर्न आवश्यक भएको हुँदा अन्य ऐन, कानूनका अतिरिक्त यस मध्यस्थ ऐन, र यसको प्रयोगमा समेत प्रभावकारी रूपले पुनरविचारगर्न आवश्यक भइसकेको छ।

मध्यस्थता त्यस्तो विधि हो, जसमा विवादकापक्षहरू स्वयम्द्वारा वा उनीहरूले नै रोजेको तरिकाद्वारा छानिएका व्यक्तिहरूले विवादको समाधान गर्दछन् र बाध्यकारी निर्णय दिन्छन्। नोलान हालेले Arbitration is a privatized system of dispute resolution¹³ भनेको छन्। यस अर्थमा मध्यस्थता अदालतबाट हुने परम्परागत विवाद समाधान प्रक्रियाको निजीकरण हो भन्नपनि सकिन्छ, जसमा कानूनका आधारमा राज्यको अदालतभन्दा बाहिर पक्षहरूले निजीतवरले आफ्ना विवादको निर्णय गर्ने व्यक्तिहरूको चयन गर्दछन्।

मध्यस्थताको महत्त्वपूर्ण गुण के हो भने यसले अदालतले जस्तै पक्षहरूका लागि अन्तिम, बाध्यकारी र राज्यसंयन्त्रबाट नै कार्यान्वयनगर्न सकिनेखालको निर्णयदिन्छ, जसलाई अवार्ड (Award) भनिन्छ। यस्तानिर्णय अन्तिम र बाध्यकारी हुनुको पछाडिको आधार पनि पक्षहरू स्वयम्कै सहमति हो। अझ खासगरी विदेशमा भएकानिर्णय कार्यान्वयनगर्ने सन्दर्भमा त अदालतबाट भएका फैसलाहरूभन्दा पनि बढीप्रभावकारी हुन्छन्।

व्यापारिक प्रकृतिका विवादहरू समाधान गर्न अदालतले लामो समय लगाइदिँदा व्यापारिक गतिविधिमा प्रतिकूल असर पर्नेगरेका कारण पक्षहरूको सम्झौताद्वारा अदालतबाहिर नै छिटो विवाद समाधानगर्ने उपायको रूपमा यो प्रक्रियाको सुरुवात र विकास भएको पाइन्छ। मध्यस्थताद्वारा अदालतबाहिर नै विवाद निरूपण गर्नसकिने भएपनि मध्यस्थताको प्रणालीले कतिपय यस्ता अवस्थाहरूको परिकल्पना गर्दछ जहाँ अदालतको सङ्लग्नता आवश्यक पर्दछ। तर त्यो सङ्लग्नता मध्यस्थबाट हुने विवाद समाधानको कार्य गर्नका लागि नभई मध्यस्थताको प्रक्रियालाई सहजीकरणगर्ने र पक्षले करारबाट प्रदानगरेको अधिकार र कानूनको सीमाभित्र रहेर मध्यस्थले कार्यगरेका छन् छैनन् भनी जाँचगर्नेसम्ममा सीमित छ।

आज व्यक्तिव्यक्तिबीचका स-साना विवादहरूदेखि लिएर व्यापारिक र ठूला कम्पनीका वाणिज्य विवादहरू मात्र नभई राज्यहरू पक्षभएका विवादमा पनि संसारभर मध्यस्थताको प्रक्रिया अपनाइएको पाइन्छ।

¹³ J.M. Nolan-Haley, ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION, West Publishing Co., St. Paul Minn, [1992], p. 54.

मध्यस्थताका कतिपय सीमाहरू पनि छन्। यसमा न्यायाधीशहरूले जस्तो सार्वजनिक अधिकारीले सार्वजनिक कार्यालयमा बसेर निर्णय दिउँदैन। विवाद समाधानको प्रक्रिया, स्थान र पारिश्रमिकको लागि विवादका पक्षहरूले नै खर्च बेहोनुपर्दछ। अझ व्यापारिक र अन्तर्राष्ट्रिय प्रकृतिका मध्यस्थताहरूको प्रक्रिया त झनै खर्चिलो छ। मध्यस्थ अर्थात् Arbitration को जगभनेको करार नै हो। Arbitration को जग भत्किइरहने अवस्थामा त्यस्ता करारको आडमा उठान हुने मध्यस्थ उपचार स्वतः कमजोर असुरक्षित र जोखिमयुक्त हुनजान्छ। त्यसमाथि हाम्रो जस्तो मुलुक जहाँ निर्णयकर्ताले हेर्ने पढ्ने नयाँ कुराको खोजी र प्रयोग गर्ने चलन नभएको अवस्थामा अनेकौं कमजोरी र अनियमितताका कारण Arbitration ले विश्वास गुमाइरहेको छ। विदेशी मात्र होइन ठूला विवादमा नेपालीपक्ष नै पनि आफूलाई लागुहुने कानून पनि विदेशी, मध्यस्थ पनि विदेश नै र मध्यस्थ थलो पनि विदेशी रोज्न थालेका छन्। मुद्दामा जस्ता कुसंस्कार मध्यस्थमा पनि हाबीभएको पक्षहरू नै दाबी गर्दछन् र ठूलो विवादमा मध्यस्थगर्न विदेशजानु बाध्यता भएको पनि स्वीकार गर्दछन्। खोलन जति लाज लागे पनि सत्यचाहिँ “भ्रष्टाचार” ठूलो चुनौती बनेको छ। त्यसै कारण नेपाली र विदेशी बीचको ठूला विवादका Arbitration अब नेपालमा हुन छोडिसकेको छ। त्यसैले पनि कानूनमा भएको व्यवस्थाका अतिरिक्त न्यायपालिकाबाट मध्यस्थको निर्णयमा स्वस्थ हस्तक्षेपको आशा पक्षहरूले राखेका हुन्छन्। अदालतले पनि निश्चित आधारमा मध्यस्थको निर्णय बदरगर्नु कहिलेकाहीं अपरिहार्य हुन जान्छ। खासगरी निम्न सैद्धान्तिक आधारमा सबैतिर अदालतले हस्तक्षेप गर्नेगरेको पाइन्छ:

अदालतको अन्तर्निहित अधिकार (Inherent power of the Court): न्याय र अन्याय अदालतको अन्तर्निहित अधिकार तथा कर्तव्य पनि हो। संविधानले न्यायको जिम्मा अदालतलाई नै दिएकोहुन्छ। उचित आधार देखाएर आफूलाई चरम अन्याय भएको कसैले पुष्टि गरेमा अदालत मूकदर्शक बन्न सक्दैन भन्ने आधारमा अदालतले हस्तक्षेप गर्दछ।

सार्वजनिक नीति विरुद्ध (Against of public policy): राज्यको मौलिक नीति अर्थात् राष्ट्रिय हित, न्याय र नैतिकता, जालसाजी धोकाधडी र भ्रष्टाचार, प्रत्यक्ष कानूनी त्रुटि तथा सार्वजनिक सदाचार र नैतिकता विरुद्ध देखिए पनि अदालतले हस्तक्षेपगर्दछ।

कानूनको त्रुटि (Error of law): मौलिक कानूनको त्रुटि अथवा कानूनको उल्लंघन वा कानूनको पालनामा भेदभाव देखिएमा पनि अदालतले हस्तक्षेप गर्दछ।

निष्पक्षता (Arbitration fairness): निष्पक्षता भएनभने पनि अदालतले हस्तक्षेप गर्दछ। निष्पक्षता दुई किसिमले जाँचिन्छ। एउटा हो कार्यविधिगत निष्पक्षता र अर्को सारवान् कानूनी निष्पक्षता। चलनचल्तीमा बढी निष्पक्षताकै आधारमा हस्तक्षेप गरेको पाइन्छ।

करारका प्रावधान विपरीत (Against of contractual provision): करारमा लेखिएको विपरीत निर्णय दिएमा वा करारमा नभएको वा दुईपक्षले करारद्वारा ग्रहण नगरेको कुराको निर्णय दिएमा पनि अदालतले हस्तक्षेप गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने हुन्छ। करारलाई दुईपक्षले सहर्ष स्वीकारगरेको कानून मानिने हुँदा उनीहरूलाई लागुहुने मूल कानून नै करार हो। त्यसका विपरीत मध्यस्थले पनि जानपाउँदैन। करार विपरीत भएको अवस्थामा अदालतले हस्तक्षेप गर्दछ।

मध्यस्थता (Arbitration) एक वैकल्पिक उपचारको सशक्त माध्यम भएको हुँदा, छिटो छरितो कम खर्चिलो उपचारको आशा गरिन्छ तर छिटो छरितो र कम खर्चिलो भन्न मिल्ने कुनै आधार पनि छैन। नेपालमै मध्यस्थ प्रक्रियामा ४/५ व्यक्तिको सङ्गनता हुनु सामान्य भइसक्यो। मध्यस्थ करारमा आधारित उपचार भएको र करार तथा कम्पनीलाई कम्पन ल रूपी रथका २ पाङ्गा मानिएको हुँदा मध्यस्थ पनि कम्पन लको अभिन्न अङ्गको रूपमा मानिन्छ। त्यसैले कम्पन लमा मध्यस्थ उपचारलाई वैकल्पिक उपचार मान्न अस्वीकार गर्दै आधारभूत उपचार मानिन्छ। तर अदालतबाट नभई पक्षहरूले रोजेको मध्यस्थबाट निर्णय हुने हुँदा यस उपचारलाई वैकल्पिक नै मान्नेहरूको मान्यता पनि प्रबल छ। यथार्थमा यो एक वैकल्पिक उपचार प्रक्रिया नै हो। हरेक मुलुकका अदालतले दिने उपचार राष्ट्रिय क्षेत्राधिकारमा सीमित हुन्छ तर मध्यस्थले दिने उपचारलाई राष्ट्रिय क्षेत्राधिकारबाहिर अर्थात् अर्को मुलुकले पनि मान्यता दिने र त्यस मुलुकमा पनि कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था अन्तर्राष्ट्रिय रूपमै स्वीकार गरिएको हुँदा मध्यस्थको उपचार सही अर्थमा व्यापक छ। त्यतिमात्र होइन मुख्य गरी निम्नानुसारका सिद्धान्तको आधार वा आकर्षणमा विश्वभर मध्यस्थ उपचारलाई ग्रहण गरिन्छ:

१. छिटो किनारा,
२. साधारण र सरल कार्यविधि,
३. कम खर्चिलो,
४. गोप्य र बन्द सुनुवाइ,
५. विशेषज्ञ सेवा,

६. प्रभावकारी बन्धनकारी निर्णय,
७. राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्राधिकार,
८. निष्पक्ष सुनुवाइ।

विश्वमा मध्यस्थ एक अपरिहार्य पद्धति बनेको छ। माथि उल्लिखित केही आकर्षण र राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्राधिकार तथा कार्यान्वयनको प्रभावकारिताले मात्र मध्यस्थता (Arbitration) लाई बचाइराखेको छ। नेपालमा यसको प्रवर्धन बाँकी छ। मध्यस्थसमक्ष आउने विवादमा मध्यस्थले प्रस्तुत विवाद हेर्न पाउँदैन भन्ने “क्षेत्राधिकार” को प्रश्न पनि आउनसक्दछ। जहिलेसुकै क्षेत्राधिकारको पहिलो स्रोत पक्षहरूबीचको करार हो। कथंकदाचित साबिक करार अस्पष्ट भएमा पक्षहरूबीच तत्कालै करारीय सहमति हुनसके अतिराम्रो स्रोत बन्न सक्दछ। त्यस्तो सहमति नभएमा मध्यस्थ आफैँले क्षेत्राधिकारसम्बन्धी उचित आधारमा उचित निर्णय लिनसक्ने व्यवस्था जहिलेसुकै अन्तरनिहित हुन्छ। यस्तो अवस्थामा मध्यस्थ प्रक्रियामा एक सुपरिचित सिद्धान्त *Kompetenz-Kompetenz* अर्थात् “The Arbitral Tribunal is competent to rule the foundation content and extent of its mandates or power” भन्ने आधारमा निष्कर्षमा पुग्नसकिन्छ। तत्कालीन उपचारको हकमा *Pendente Lite* (“while the litigation is pending”) अर्थात् विवाद विचाराधीन रहन्जेल थपक्षति रोकौ र तत्काल उपचार दिऔँ भन्ने सदाशयले *Pendente Lite* को अवलम्बन गरिन्छ। यसै सिद्धान्तका आधारमा अन्तरकालीन आदेश जारीहुन्छन्।

मध्यस्थको आधुनिक र अन्तर्राष्ट्रिय प्रयोग

आजको सूचना प्रविधिको विकासका कारणले वस्तु र सेवाको व्यापार तथा प्रविधिको हस्तान्तरण विश्वव्यापी बनेको छ। सूचना प्रविधिकै कारण विश्व एक सानोगाउँमा परिणत भइसकेको छ। जहाँ सम्बन्ध र लगानी हुन्छ त्यहाँ विवादको गुन्जायस सधैं रही नै रहन्छ। पक्षहरू अन्तरदेशीय र बहुदेशीय सहकार्यमा आपसी करारमा आबद्ध भई नै रहन्छन्। त्यस्तो अवस्थामा बहुदेशीय सम्बन्धमा उत्पन्न हुने विवादको निराकरण गर्न मध्यस्थका निर्णयहरू अपरिहार्य हुन्छन्। यही आवश्यकता पूर्तिको लागि विश्वमा विभिन्न प्रयास भइआएकै थियो। Geneva Convention on Execution of Foreign Arbitral Award, 1927 Protocol on Arbitration मा विश्वका विभिन्न मुलुकले दस्तखत गरेका थिए। तर त्यस व्यवस्थाअन्तर्गत विदेशी मध्यस्थको अवाई कार्यान्वयन प्रभावकारी हुनसकेन। ठूलो र बृहत्तर कारोबार सम्बन्ध भएको अमेरिकाले त्यस महासन्धिमा हस्ताक्षर

गर्न मानेको थिएन। अन्ततः विश्व समुदायले त्यसलाई अप्रभावकारी मान्यो र सन् १९५८ मा New York Arbitration convention on the recognition and enforcement of foreign arbitral award 1958 नामको महासन्धि पारित भयो, जसमा अमेरिका पनि सुरुवातै पक्षराष्ट्र बन्यो। सन् १९९८ मा नेपालले पनि त्यस महासन्धिलाई स्वीकार गरी पक्षराष्ट्र बन्यो। उपर्युक्त व्यवस्थाले विदेशमा भएका मध्यस्थको अर्वाड नेपालमा र नेपालमा भएका अर्वाड विदेशको जुनसुकै मुलुकमा कार्यान्वयन हुने कानूनी अवस्था सिर्जना भएको छ। मध्यस्थको अर्वाड कार्यान्वयनको सम्बन्धमा भएको यस्तो व्यवस्थाले नेपालका लागि मात्र नभई विश्वका लागि पनि विशेष उपलब्धी सिर्जना भयो जसबाट मध्यस्थ (Arbitration) लाई नयाँ आयाम र गति मिलेको छ। विश्वभर मध्यस्थ (Arbitration) लाई पक्षहरूको करारका आधारमा करारको विषयवस्तुमा र त्यसबाट उत्पन्न सबै विवादमा निर्णय दिने, पक्षले रोजेको ठाउँमा रोजेको भाषामा रोजेको १ जना वा ३ जना मध्यस्थबाट सुरु भई मुद्दामा जस्तै सुनुवाइ गरेर फैसलाद्वारा विवादको निरूपण हुने एक प्रक्रिया भनिन्छ। यो प्रक्रिया अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा समेत अवलम्बन हुने भएको र सामान्यतया करारले नै धेरै कुराको निर्धारण गरीसक्ने हुँदा यसमा क्षेत्राधिकारको गम्भीर प्रश्न उठ्दैन। यसको सुन्दर पक्ष भनेको अन्य कुनै वैकल्पिक उपचार प्रद्धतिमा नभएको विश्वको जुनसुकै स्थानको मध्यस्थ अर्वाडलाई सम्बन्धित राष्ट्रले आवश्यक प्रक्रिया अपनाई आफ्नो मुलुकमा कार्यान्वयन गराइदिनु हो।

विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायहरू: तुलनात्मक अध्ययन तालिका

शीर्षक	मेलमिलाप Mediation	नेगोसिएसन Negotiation	एडजुडिकेशन Adjudication	मध्यस्थता Arbitration
परिभाषा	तटस्थ मेलमिलापकर्ताको सहयोगमा हुने एक नेगोसिएसन हो	पक्ष स्वयम्को सक्रियतामा आवश्यक परे सहयोगीको मद्दत लिएर विवाद समाधानमा सहमति खोज्ने प्रयास हो	करारका आधारमा तत्काल उत्पन्न हुने विवाद र त्यसले निम्त्याउने खतरा निराकरणका लागि पहिले तिर पछि विवाद गर भन्ने सिद्धान्तमा आधारित निर्णय	करारका आधारमा करारका पक्षहरूबीच उत्पन्न विवादमा पक्षले रोजेका मध्यस्थबाट निर्णय गर्ने प्रक्रिया हो

			प्रक्रिया हो	
समय	छोटोभन्दा छोटो समय लाग्ने कहिलेकाहीं त १ वार दिनमा प्ररिणाम प्राप्त हुन सक्दछ	मेलमिलापभन्दा छोटो समयमा पनि सम्पन्न हुन सक्दछ	मध्यस्थतामाभन्दा धेरै कम समय प्राय लगभग महिना लाग्न सक्दछ	वैकल्पिक पद्धतिमध्येमा सबैभन्दा बढी समय लाग्दछ कहिलेकाहीं त अदालतमा चल्ने मुद्दासरह ज्यादै बढी समय लाग्न पनि सक्दछ
लागत खर्च	मध्यस्थतामा भन्दा ज्यादै कम खर्च लाग्दछ	मेलमिलापमाभन्दा पनि कम खर्च लाग्ने हुन सक्दछ	मध्यस्थतामाभन्दा कम खर्च लाग्दछ	यो प्रक्रिया बढी खर्चिलो मानिन्छ कहिलेकाहीं त मुद्दामा अदालतमा लाग्नेसरह वा बढी खर्चिलो हुन सक्दछ
गोपनीयता	सामान्यतया पक्षहरू र मेलमिलापकर्ता मात्र सामेल हुने हुँदा गोप्य हुन्छ।	ज्यादै गोपनीय हुन्छ	सधैँ र सबैका लागि गोप्य नरहन सक्छ अदालत पुगेमा गोपनीयता कायम रहँदैन।	सामान्तया सधैँ गोप्य रहँदैन। अदालत पुगेमा झन् गोपनीयता कायम रहन सक्दैन।
औपचारिकता	औपचारिकता ज्यादै कम हुन्छ	कुनै औपचारिकताको आवश्यकता नै पर्दैन।	सामान्य औपचारिकता पूरा गर्नुपर्ने हुन्छ	अदालती प्रक्रियासरह सबै औपचारिकता पूरा गर्नुपर्ने हुन्छ।
तेस्रोपक्षको सङ्लग्नता	तेस्रोपक्ष मेलमिलापकर्ताको	सम्पूर्णरूपले पक्षको सङ्लग्नता र	तेस्रोपक्ष एडजुडिकेचरको	अफ्नो विवादमा तेस्रोपक्ष मध्यस्थको

र नियन्त्रण	सहजीकरण हुन्छ तर उपलब्धी वा हस्तक्षेपमा तेस्रोपक्षको भूमिका हुँदैन	नियन्त्रणमा रहन्छ।	नियन्त्रण र निर्णयमा भर पर्नु पर्दछ	नियन्त्रण र निर्णयमा भर पर्नुपर्दछ
उपचारमा नियन्त्रण	पक्षको पूर्ण नियन्त्रण रहन्छ अन्याय परेको भान हुँदैन	पक्षको पूर्ण नियन्त्रण रहन्छ अन्याय हुने चित्त नबुझ्ने सम्भावना हुँदैन	निर्णयमा पक्षको नियन्त्रण नहुने हुँदा न्याय अन्यायको भर हुँदैन	अदालतमा मुद्दा फैसला भए सरह जेसुकै परिणाम आउन सक्दछ।
पक्षको सन्तुष्टि	आफ्नै प्रयासमा निकास निकालिने हुँदा पक्ष सन्तुष्ट हुन्छन्।	आफ्नै प्रयासमा निकास निकालिने हुँदा पक्षहरू पूर्ण सन्तुष्ट भएर आउन सक्दछन्।	निर्णयमा तेस्रोपक्ष एडजुडिकेचरको मात्र भूमिका हुने हुँदा असन्तुष्टिको सम्भावना रहन्छ	निर्णयमा तेस्रोपक्ष मध्यस्थको मात्र भूमिका हुने हुँदा मुद्दासरह असन्तुष्टिको सम्भावना रहन्छ
आपसी सम्बन्धमा असर	सम्बन्ध मजबुत हुन्छ कुनै प्रतिकूल असर पर्दैन	आफै निकास निकालिने हुँदा झन् सम्बन्ध मजबुत हुन्छ कुनै प्रतिकूल असर पर्दैन	सम्बन्ध सुधारको हुँदैन। सम्बन्धको खराब सुरूवात हुन सक्छ।	सम्बन्ध सुधारको ध्यान नहुने हुँदा सम्बन्धमा कटुता हुन सक्छ।
आपसी संवाद र सञ्चार	विवाद समाधानको सुरुमा राम्रो संवाद र सञ्चार नरहेको भएपनि क्रमशः सम्बन्ध संवाद र सञ्चार कायम हुन्छ	संवाद र सञ्चार निरन्तर कायम रहन्छ	आपसी सम्बन्ध नै नरहने हुँदा पक्षहरूबीच प्रभावकारी संवाद र सञ्चार कायम रहँदैन	अदालतसरह हार र जितमा केन्द्रित हुने हुँदा कुनै खास संवाद र सञ्चारको अवश्यकता हुँदैन केवल औपचारिकतामा सीमित हुन्छ।
विवादको	पूर्ण र प्रभावकारी	पूर्ण र प्रभावकारी	हार र जितमा	हार र जितमा

पूर्ण र प्रभावकारी समाधानको निश्चितता	समाधानको निश्चितता हुन सकछ	समाधानको निश्चितता हुन सकछ	केन्द्रित हुने हुँदा पूर्ण प्रभावकारी र दिगो समाधानको निश्चितता हुँदैन	केन्द्रित हुने हुँदा पूर्ण प्रभावकारी र दिगो समाधानको निश्चितता हुँदैन सम्बन्ध कटुतापूर्ण हुन सकछ।
अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र प्रचलन	यो पुरानो कुटनीतिक पहलबाट अगाडि बढेको भएपनि हालका दिनमा मेलिमलापमार्फत विवादको समाधान खोज्ने क्रम अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा नै बढेको छ।	यो प्रक्रियाका सम्बन्धमा विश्वविख्यात पुस्तक लेख रचना प्रसस्त छन्। अन्तर्राष्ट्रिय विवादको समाधानको मूल पद्धति बन्न पुगेको छ	यो प्रक्रियाले खासगरी निर्माणका क्षेत्रमा अन्तर्राष्ट्रिय रूप लिएको छ। अन्य क्षेत्रका विवादमा समेत क्रमशः अवलम्बन हुँदैछ।	विवाद समाधानका लागि विश्वभर ज्यादै प्रयोगमा आएको सबैभन्दा पुरानो स्थापित धेरै अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि अभिसन्धिद्वारा संरक्षित तर अदालती प्रक्रियासरह सबल र दुर्बल पक्ष भएकोमा पद्धति धेरै अन्तर्राष्ट्रिय निकायले पहिले देखि नै अवलम्बन गरी आएको छ।

परिच्छेद २
मेलमिलाप प्रक्रिया

२.१ मेलमिलापको परिचय, अवधारणा, महत्त्व र प्रयोग

परिचय

दक्षता प्राप्त तटस्थ त्रेस्रोपक्षको उपस्थिति एवं सहजीकरणमा दुईपक्षबीचको विवाद समाधान गरिने प्रक्रिया मेलमिलाप हो। Black's Law Dictionary ले Mediation लाई मेलमिलाप बन्धनकारी नहुने विवाद समाधानको एक त्यस्तो उपाय हो जसमा निष्पक्ष त्रेस्रोपक्ष सङ्लग्न भई पक्षहरूको सहमतिमा विवादका समाधान निकाल्न मद्दत गर्दछन् भनी परिभाषित गरेको छ^{१४}।

Jemes J. Alfini ले मेलमिलाप विवाद समाधानको एक त्यस्तो उपाय हो जसमा तटस्थ त्रेस्रोपक्ष सहभागी भई दुई वा दुईभन्दा बढी विवादका पक्षहरूलाई सरोकार भएका विषयहरू पहिचान गरी आपसमा सहमतहुने समाधानका उपाय खोज्न मद्दत गर्दछन् भनी परिभाषा गरेका छन्^{१५}।

त्यसै गरी Philippines को The Alternative Dispute Resolution Act, 2004 को Sec 3(q) मा निम्नानुसार परिभाषा गरेको पाइन्छ:

Mediation means a voluntary process in which a mediator, selected by the disputing parties, facilitates communication and negotiation and assists the parties in reaching a voluntary agreement regarding dispute.

मेलमिलापसम्बन्धी ऐन, २०६८ को दफा २(च) ले "पक्षहरूले मेलमिलापकर्ताको सहयोगमा विवाद वा मुद्दाको निरूपण गर्न अपनाइने प्रक्रिया" भनी परिभाषित गरेको छ।

ऐतिहासिक कालखण्डमा समाजमा मेलमिलापलाई विवाद समाधानको अनौपचारिक माध्यमको रूपमा लिइँदै आएकोमा आवश्यकताको विकासक्रममा मेलमिलाप विवाद समाधानको औपचारिक माध्यम नै बनेको छ र अदालती न्यायको पूरक र सहयोगी माध्यम हुनपुगेको छ। पूर्वीय दर्शन र खासगरी नेपालको सन्दर्भमा हेर्ने हो भने मेलमिलाप परम्परागत संस्कृति पनि हो। उदाहरणका रूपमा पाण्डव र कौरवबीचको महाभारतको युद्धमा श्रीकृष्णको भूमिका तथा नेपालमा ऐतिहासिक काल-किराँतकालको पानतुम्यागं, लिच्छवीकालको पाञ्चाली, मल्लकालको पञ्चसमुच्चय, शाहकालको मान्यजन कचहरी अनि वर्तमान अवस्थामा विभिन्न भागमा प्रचलनमा रहेका स्थानीय मेलमिलाप प्रक्रिया - मुखिया पद्धति, वडघर पद्धति, खादायाँझी प्रथा आदिलाई लिनसकिन्छ।

^{१४} Mediation is a method of non-binding dispute resolution involving a neutral third party who tries to help the disputing parties to reach mutually agreeable solution.

^{१५} Mediation is a process in which an impartial intervener assists two or more negotiating parties identify matters of concern and then develop mutually acceptable proposals to deal with the concerns.

अवधारणा

विवाद समाधानको वैकल्पिक रूपमा रहेको मेलमिलाप पद्धति हाम्रो परिप्रेक्ष्यमा नौलो अवधारणा होइन। मेलमिलाप मानव सभ्यताको विकासको चरणदेखि नै निरन्तर रूपमा विकास हुँदै आएको मानव समुदायबीच शान्ति सुरक्षा कायम राख्ने र मानवताको मूल्य उकास्ने बलियो माध्यमको रूपमा रहेको प्रक्रिया हो।

राज्यद्वारा संस्थापित विवाद समाधानको निकाय अदालतको प्रयोग गरी समाजमा विद्यमान वा सिर्जित विवादमध्ये अतिकम विवादको निरूपण हुनेगरेको पाइन्छ। विविध कारणहरू (आर्थिक, सामाजिक, झन्झटिलो प्रक्रियासमेत) ले समाजमा सिर्जित विवाद समाधानका लागि मानिसहरू (पीडितहरू) अदालत प्रवेश गर्न चाहँदैनन्। अदालती प्रक्रियाबाट प्रदानगरिने न्याय दिगो र स्थायी बन्न नसक्नु र एकपक्षले मात्र जित्ने र हार्ने अर्कोपक्षको असन्तुष्टि समाजमा सधैंका लागि रहिरहनु यसको कारण हो। समाजको विकासक्रमसँगै परम्परागत विवादभन्दा विज्ञान र प्रविधिका कारण थप सिर्जना हुनआएका विवादहरूको समाधान विशेषज्ञतासमेतका आधारमा अदालतबाट मात्र सम्भव र व्यावहारिक पनि हुँदैन। त्यसमा पनि विवाद समाधानको औपचारिक संयन्त्रको रूपमा रहेका न्यायालय जस्ता निकायले न्याय सम्पादन गर्दा अपनाउने प्रतिद्वन्द्वात्मक पद्धतिमा वकिलको विद्वतापूर्ण लेखोट र बहसले न्यायमा प्रभाव पार्दछ। त्यसैले न्यायिक निकायबाट गरिएको फैसलाबाट मुद्दाका पक्षले न्यायको अनुभूतिगर्न सक्दैनन्। औपचारिक पद्धतिबाट फैसलागर्दा लाग्ने समय, श्रम र लगानीको तुलनामा प्रतिफल स्वरूप प्राप्त हुने जितले पनि सन्तुष्टिदिन सक्दैन।

अदालती न्यायिक प्रक्रिया अवलम्बन गर्न नचाहने, नसक्ने विवादका पक्षहरूबीच विवादको दिगो समाधान, न्यायमा सहज पहुँच एवं छिटो समाधानको वैकल्पिक उपायको रूपमा मेलमिलाप पद्धतिको अवधारणा आधारित रहेको छ। यही पृष्ठभूमिमा नै मेलमिलाप पद्धतिको अवधारणाको विकास भएको मान्नसकिन्छ।

विवाद समाधानका वैकल्पिक विविध उपाय- Negotiation, Conciliation, Arbitration, Counselling समेत मेलमिलाप पनि एक वैकल्पिक उपायका रूपमा समाजमा स्वीकार गरिएको पाइन्छ। तदनुरूप Community Mediation, Court Referred Mediation र Court Annexed Mediation को विकास हुँदै व्यवहारमा रूपान्तरित हुँदैआएको छ।

नेपालमा मेलमिलापको आधुनिक अवधारणाको विकास UNDP को तदारुकतामा Settlement Fair को रूपबाट हुँदै क्रमशः जिल्ला अदालत नियमावली, उच्च अदालत नियमावली र सर्वोच्च अदालत नियमावलीमा समेत संशोधन गरी मेलमिलापलाई कानूनी रूप प्रदान गरिएको हो। यस पश्चात् तीनै तहका अदालतमा मेलमिलाप पद्धतिमार्फत पनि विवाद समाधान गर्नसकिने कानूनी बाटो खुल्ला गरिएको अवस्था छ।

समयको माग तथा व्यवहारबाट देखिएका प्रक्रियागत समस्यालाई सम्बोधन गर्दै न्यायमा सर्वसाधारणको पहुँच वृद्धिगर्ने उद्देश्यका साथ एकीकृत मेलमिलाप ऐन, तथा नियमावलीको निर्माणसमेत भैसकेको र सोही अनुरूप मेलमिलाप पद्धतिको सञ्चालन एवं अनुगमन गर्न Governing Body का रूपमा मेलमिलाप परिषद्को स्थापना भएको छ।

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ र गाउँपालिका तथा नगरपालिकाको वडाको सङ्ख्या निर्धारण ऐन, २०७३ लाई खारेज गर्दै भर्खरै बनेको स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले संविधानको धारा २१७ बमोजिम गाउँपालिका तथा नगरपालिकामा हुने विवाद निरूपणका लागि एक न्यायिक समिति^{१६} रहने व्यवस्था गरेको छ। उक्त न्यायिक समितिलाई केही विवादहरूका बिचारबिचार निरूपण गर्ने अधिकार दफा ४७(१) ले दिएको छ। तथापी ति विवादहरूमा सम्भव भएसम्म मेलमिलाप गर्न प्रोत्साहित गरी दुबैपक्षको सहमतिमा मिलापत्र गराउनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ^{१७}। यसवाहेक केही मुद्दाहरू मेलमिलापको प्रयोजनका लागि मात्र हेर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ^{१८}। सो प्रकृतिका मुद्दाहरूमा प्रतिवादी उपस्थित भएको मितिले तीन महिना भित्र मेलमिलापको माध्यमबाट टुट्याउनु पर्छ। सो अवधि भित्र मेलमिलाप हुन नसकेमा सोही व्यहोरा उल्लेख गरी पक्षलाई अदालत जान सुनाई विवाद र सोसँग सम्बन्धित मिसिलकागज र प्रमाण समेत अदालतमा पठाइदिनुपर्ने व्यवस्था रहेको छ^{१९}। उपरोक्त विवाद समाधानका लागि प्रत्येक वडामा मेलमिलाप केन्द्र गठन^{२०} गर्नसकिने व्यवस्था समेत गरेको छ। यसरी स्थानीय शासन पद्धतिमा समेत मेलमिलापलाई उच्च प्राथमिकताका साथ न्यायिक अभ्यास गर्ने प्रणाली विकास गरिएको पाइन्छ।

महत्त्व

^{१६} स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४६

^{१७} स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४९ (२)

^{१८} स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को (दफा ४७(२)

^{१९} स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४९(४)

^{२०} स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४९ (१०)

न्याय सम्पादनको औपचारिक अदालती प्रक्रियाभन्दा मेलमिलाप पद्धतिबाट विवाद समाधान गर्न उन्मुख हुनुको पछाडिको महत्त्वलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्नसकिन्छ:

- औपचारिक प्रक्रियाको न्यूनता (कानूनी कार्यविधिगत लामा र झन्झटिलो प्रक्रियाबाट उन्मुक्ति)
- विवाद समाधानमा मुद्दाका पक्षहरू स्वयम्को प्रत्यक्ष सहभागिता र सक्रियता
- दक्षताप्राप्त तेस्रो तटस्थ व्यक्ति (मेलमिलापकर्ता) को उपस्थिति एवं सहजीकरणमा विवाद समाधानको प्रक्रिया अघि बढाइने
- विवाद समाधानका उपायहरू (विकल्पहरू) को पक्ष स्वयम्बाट खोजी तथा सिर्जना
- कानूनभन्दा व्यवहार, व्यावहारिकता र सम्बन्धलाई जोडदिइने
- कम खर्चिलो (कोर्ट फी, पटक/पटक र तहगत हिसाबमा कानून व्यवसायीको मस्यौदादेखि बहससम्मको फी, आफैं आउन जान लाग्ने खर्च, प्रमाण संकलनमा साक्षी उपस्थित गराउँदा लाग्ने खर्चसमेतमा बचत)
- समयको बचत अर्थात् समयको उचित व्यवस्थापन (अदालतमा खर्चिनु पर्ने समयलाई सिर्जनात्मक र व्यक्तिगत उन्नतिका कार्यमा लगाउन पाइने)
- विवादको दिगो समाधान (काँडारूपी विष वृक्ष - मुद्दाको जरैदेखि उन्मूलन। फैसला काँडारूपी विष वृक्षको हाँगाबिगा काट्ने कामसम्म हो पुनः पलाउन सक्छ)
- न्यायमा सहज पहुँच
- छिटो न्याय प्राप्ति/झन्झटिलो फैसला कार्यान्वयन प्रक्रियाबाट समेत उन्मुक्ति (सफलादेवी श्रेष्ठको सन्दर्भ)
- आपसी सम्बन्ध पुनर्जीवित एवं सुदृढ
- जीत जीतको अवस्था
- सामाजिक सौहार्द्रताको विकास
- शान्ति र विकास (विनास होइन)
- अदालतको कार्यबोझमा कमी

प्रयोग

विवाद समाधानको अदालती न्यायिक प्रक्रिया ढिलो, खर्चिलो, झन्झटिलो, एकपक्षीय, अनुमान गर्न नसकिनेसमेत हुने भएका कारण विवादका पक्ष अर्थात् मुद्दाका पक्षहरूले छिटो छरितो, कम

खर्चिलो, सर्वसुलभ तथा पहुँच योग्य समाधानको उपायको खोजी गर्दै मेलमिलाप प्रक्रियालाई वैकल्पिक विवाद समाधानको उपायका रूपमा रोज्ने गरेको पाइन्छ।

विवाद समाधानको वैकल्पिक उपायको रूपमा लिइएको मेलमिलाप पद्धति २ क्षेत्रमा प्रयोगमा रहने गरेको छ। पहिलो सामुदायिक तहमा र दोस्रो अदालतको तहमा। समुदायको तहमा प्रयोग गरिने मेलमिलाप पद्धतिलाई सामुदायिक मेलमिलाप (Community Mediation) भनिन्छ। यसमा औपचारिक रूपमा विवाद अदालत प्रवेश गर्नुपूर्व नै स्थानीय तहमा दक्षता प्राप्त वा व्यवहारसिद्ध मेलमिलापकर्ताद्वारा समाधान गरिन्छ। अदालत तहमा अपनाइने मेलमिलाप अदालतमा विचाराधीन कानूनद्वारा मेलमिलाप हुनसक्ने मुद्दाहरू पक्षको सहमतिका आधारमा दक्षता प्राप्त कुशल मेलमिलापकर्ताहरूद्वारा मेलमिलाप गराइन्छ।

अदालतद्वारा मेलमिलाप गराउँदा मूलतः २ वटा तरिकाबाट गराइन्छ:

- अदालत प्रेषित मेलमिलाप (Court referred Mediation)
- अदालत सन्निहित मेलमिलाप (Court annexed Mediation)

मेलमिलापसँग सम्बद्ध संघ संस्थाहरूमा फर्त मेलमिलाप गराउने गरी अदालतबाट आदेश भई गराइने मेलमिलाप अदालत प्रेषित मेलमिलाप हो भने अदालत परिसरमै स्थापित मेलमिलाप केन्द्रबाट गराइने मेलमिलाप अदालत सन्निहित मेलमिलाप हो। नेपालको सन्दर्भमा पछिल्लो समयमा अदालत सन्निहित मेलमिलाप बढी प्रचलनमा रहेको छ।

पहिला पहिला वैकल्पिक विवाद समाधानको उपाय मेलमिलापलाई विवाद समाधानको अनौपचारिक माध्यमको रूपमा लिइन्थ्यो। समयक्रमसँगै मेलमिलाप पद्धति अदालती न्यायिक प्रक्रियाको वैकल्पिक तर औपचारिक पद्धतिकै रूपमा विकास हुँदै आएको छ। नेपालमा समेत कानूनद्वारा नै मेलमिलाप पद्धतिलाई औपचारिकता प्रदान गरी क्रमशः अदालती न्यायिक प्रक्रियाको part and partial को रूपमा विकसित भई अदालती न्यायिक प्रक्रियाको पूरक र सहयोगीको रूपमा आएको छ।

अब मेलमिलाप विवाद समाधानको वैकल्पिक उपाय होइन कि विवाद समाधानको पहिलो र मुख्य उपाय बन्नपर्दछ र अदालतबाट विवादको समाधान गरिने प्रक्रियालाई वैकल्पिक उपायका रूपमा विकास गरिनु/लिइनु पर्दछ। ताकि "छिटो छरितो न्याय, सबैका लागि न्याय" भन्ने अदालती मूल नाराले सार्थकता प्राप्त गर्न सकोस्।

२.२ मेलमिलापकर्ताको भूमिका, क्षमता, योग्यता र सफलता

विवादका पक्षहरूबीचको विवाद समाधान हुनुमा र नहुनुमा मेलमिलापकर्ताको विशेष भूमिका रहन्छ। कुनै विवादले विवादको पक्षलाई मात्र असर गर्दैन। सामान्यभन्दा सामान्य विवादले पनि ठूलो र फराकिलो घेरामा असर प्रवाह गरेको हुन्छ। यदि विवाद सामान्यभन्दा गम्भीर र ठूलो समूह समेटिने रहेछ भने अलगअलग समूह बनाएर चल्ने विवादले पार्ने असर भयानक हुनसक्दछ। कहिलेकाहीं मेलमिलापकर्ताका कारणले विवाद थप भड्केर ठूलो नोकसानी हुने अवस्थासमेत सिर्जना हुनसक्दछ। विवादको त्यस मर्मलाई बुझेर मेलमिलापकर्ताले सन्तुलनमा व्यवहार गर्नसक्ने कुशलता, धीरता र सुझबुझ हुनु अपरिहार्य हुन्छ। यथार्थमा विवादको कुशल व्यवस्थापन र समाधानमा मेलमिलापकर्ताको ठूलो भूमिका रहेको हुन्छ।

१. विवादमा मेलमिलापकर्ताको भूमिका

मेलमिलापकर्ता हुनुपूर्व प्रायः सबैले आवश्यक प्रशिक्षण लिएको हुन्छ, आवश्यक योग्यताका प्रमाणपत्रले समेत सुसज्जित हुन्छ। त्यस्ता सबै हैसियतका प्रमाणपत्र समान रूपमा वितरण हुने भएकाले सबैका समानता नै हुन्छन् तर समान रूपमा वितरण हुन नसक्ने भएकाले बुद्धि, विवेक, सजगता तथा क्षमता समान हुँदैन फरक फरक हुन्छ। त्यसैले समान हैसियतमा प्राप्त शैक्षिक योग्यता र प्रशिक्षणका क्रममा उपलब्ध हुने सन्दर्भ सामग्रीका आधारमा हरेक मेलमिलापकर्ता विशिष्ट क्षमतावान् बन्न बढी मेहनत र होस् पुन्याउनुपर्दछ। कुनै एक विवाद र त्यसको संवेदनशीलतालाई बुझेपछि आफ्नो कौशललाई थप समृद्ध गराउन सजग हुनु अपरिहार्य हुन्छ। केवल मेलमिलापकर्ताको कारणले कहिलेकाहीं सामान्य विवाद बलझेर जान्छ र कहिलेकाहीं गम्भीर विवाद पनि सुलझेर जान्छ।

पक्षहरू बीचमा चल्ने मेलमिलाप प्रक्रियाबाट मूलतः २ वटा समाधानको आशा गरिन्छ। पहिलो हो पक्षहरूको सम्बन्ध र दोस्रो हो पक्षहरूबीचको विवाद।

विवाद हुने नै सरोकार, सम्बन्ध र कारोबार भएका बीचमा हो। साबिकमा असाध्यै नजिक नड र मासु जस्तो सम्बन्ध रहेको अथवा जीवनरूपी रथका दुइटा पाङ्ग्रासरह रहेका पक्षहरू बीचमा विवादको कारण बर्षौदेखि तनावपूर्ण सम्बन्ध बनेको हुन्छ। एकपक्षले अर्कोपक्षका अगाडि उपस्थित हुन असुरक्षित र अपमानित ठानेको हुन्छ। जीवनमा त्यस्ताको मुखै हेर्न नपरोस् भन्ने अडान लिएका हुन सक्छन्। अझ कति त म मरेपछि पनि मलाई त्यसले यसो नगरोस् भन्ने अडान छोडेर जाने हठ

धारण गरेका हुन्छन्। त्यस्ता हठी पक्षहरू बीचमा चलने वा चलेका विवाद सुल्झन्छन् सुल्झदैनन् त्यो पछि थाहा हुने विषय हो तर ती पक्षहरूबीचको आपसी सम्बन्ध, र व्यवहार पूर्ववत बनाउन मेलमिलापका प्रारम्भिक सहकार्यमा कुनै पनि तवरले सरिक गराउन सकियो भने पक्षहरूबीचको तित्कतापूर्ण सम्बन्धमा सुधार आउन सक्दछ यो मेलमिलापको पहिलो आयाम हो, जुन मेलमिलाप प्रक्रियाका माध्यमबाट अझ मेलमिलापकर्ताको प्रयासबाट उपलब्ध हुँदै छ। यहीनै, पक्षहरूबीचको सम्बन्धलाई निरन्तर अनुगमन गर्ने प्रक्रिया र सजगता पनि मेलमिलापकर्तामा निहित रहेको मात्रै हो भने सुन्दर समाधान दिगो बन्न जान्छ। विवाद निरूपण भएपछि पक्षहरू मेलमिलापकर्ताको सहयोग लिने चरणमा नभएपनि पक्षको आपसी सम्बन्धको लेखाजोखा र निरन्तर सम्बन्ध विकासका लागि कसैले सहयोगी भूमिका खेल्न पनि जरुरी हुन्छ।

मेलमिलाप प्रक्रिया जसलाई हामी छुट्टै विधिशास्त्र, अलग कुशलता र विशेष सीपको संयोजनको पद्धति हो भन्ने मान्दछौं, यस पद्धतिबाट सबै अवयवहरूले सक्रिय काम गरेमा कुनै पनि विवादको समाधान नहुने सम्भावना नै छैन। जस्तासुकै कठिन विवाद र खतरनाक पक्ष भएपनि आवश्यक सीप, कुशलता र सजगता हुने हो भने विवाद सुल्झन्छ, नसुल्झिने प्रश्नै छैन। तापनि सबै विवाद मिल्छन् वा सुल्झिन्छन् नै भन्ने हुँदैन। विवाद नसुल्झनका लागि विभिन्न वस्तुगत र प्राविधिक अवरोधसमेत आउन सक्दछन्। त्यसैले कथंकदाचित विवाद औपचारिक रूपमा सकिएनछ भने पनि पक्षहरूबीचको व्यवहार सुल्झियो भने पछिल्ला दिनमा त्यही व्यवहारले विवाद सुल्झन सक्दछ। तर कहिलेकाहीं पक्षको बीचको सम्बन्ध सुल्झिदैनमा विवाद सुल्झिन्छ वा विवाद उल्झिदैनमा सम्बन्ध पनि उल्झिन्छ वा बिग्रन्छ भन्ने होइन। समग्रमा पक्षहरूबीचको “फाटेका मन सिलाउने” सियोका रूपमा कहिलेकाहीं “दुखेका खाउको मलमपट्टी” का रूपमा मेलमिलापकर्ताले उल्लेखनीय भूमिका खेल्नु पर्ने हुन्छ। त्यस अर्थमा भन्नु पर्दा वास्तवमा पक्षहरूबीचको सम्बन्ध सुधार्न र विवाद घटाउनमा मेलमिलापकर्ताको ठूलो जिम्मेवारी हुन्छ। जानेर नजानेर घटाउन खोज्दाभन्दा बढिरहने र बढाउनै खोज्दा त स्वाभाविकरूपमा बढिरहने अवस्था आई नै रहन्छ। यसर्थ: विवादको निरूपणको लागि विवादका पक्षलाई सहयोग पुग्ने सबै भूमिका मेलमिलापकर्ताले निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ। यसरी हेर्ने हो भने मेलमिलापकर्ताको भूमिका के हुन्छ होइन कि के मात्र हुनसक्दैन भनी हेर्नु बढी उपयोगी हुन्छ। त्यसैले मूलतः एक मेलमिलापकर्ताले निम्नलिखित भूमिका खेल्न सक्दछः—

(क) **संयोजक (Convener):** विवादका पक्षहरू विवादमा रुमलिएका हुन्छन् र एक अर्कामा टाढा भएका हुन्छन्। कुनै विवादमा त चिनजान नभएका पक्षहरू पनि हुनसक्दछन्। त्यस्तो अवस्थामा दुईपक्षलाई नजिक ल्याउने, संयोजन गर्ने र सधैंका लागि तिनीहरूबीचमा मजबुत सम्बन्ध विकास

गराउने संयोजक भूमिका मेलमिलापकर्ताले खेल्नुपर्दछ। साथै जुटेका पक्षलाई अझ नजिक पुऱ्याउने र पक्षहरूलाई होइन कि विवादबाट उनीहरूलाई अलग्याउने सम्बन्धमा रोजर फिसर विलियम युरी र ब्रुश प्याटनले आफ्नो पुस्तकमा लेखेझैं “व्यक्ति र समस्या अलग गर”^{२१} भन्ने सूत्र अवलम्बनका लागि पक्षहरूबीचको भेटघाट तथा बैठकको सु-सञ्चालन गर्ने, उनीहरूबीचको सम्बन्धको संयोजन गर्ने संयोजकको भूमिका मेलमिलापकर्ताले खेल्न सक्नुपर्दछ।

(ख) प्रशिक्षक (Educator): मेलमिलापकर्ताको केवल सामान्य जिम्मेवारीको मेलमिलापकर्ता मात्र होइन पक्षलाई मेलमिलाप प्रक्रिया, विवादको विषय र गाम्भीर्यता, विवाद समाधानका उपाय र विकल्पहरू विवाद समाधानमा अवलम्बन गरिने प्रक्रिया, विवाद समाधानका पद्धतिका सिद्धान्त र अभ्यासका बारेमा शिक्षित गर्ने प्रशिक्षकको भूमिका खेल्नु पर्ने हुन्छ। त्यस अतिरिक्त विवादको विषयवस्तु र उत्पन्न परिणामको अनुसन्धान गर्ने, सन्दर्भ सामग्रीको खोजिगर्ने विवाद समाधानका सम्बन्धित आयाम र त्यसको उपयुक्त अवलम्बनको सम्भावना, अदालत, मध्यस्थ प्रक्रिया र अन्य वैकल्पिक आयामको अवलम्बनले पार्न सक्ने प्रभावसमेत पक्षलाई बुझाई मेलमिलाप प्रक्रियाका सम्भावित सुखद पक्षलाई समेत बुझाउन सक्ने क्षमतायुक्त प्रशिक्षकका रूपमा भूमिका खेल्नुपर्ने हुन्छ।

(ग) सञ्चार सहयोगी (Comunicator): सम्बन्ध र सञ्चार विच्छेद भएका वा सम्बन्ध र सञ्चारमा आबद्ध नभएका पक्षहरू एक आपसमा आफैं सबै विषयमा कुरा गर्नसक्ने अवस्थाका हुँदैनन्। मेलमिलाप प्रक्रियाको प्रारम्भिक कडी आपसी सञ्चार हो। सञ्चार सुरु नभए वा सञ्चारमा गलत कुरा सम्प्रेषण भएमा मेलमिलाप प्रक्रिया मात्र होइन पक्षको सम्बन्ध पनि बिग्रन पुग्दछ। त्यसैले पक्षहरू बीचमा उपयुक्त, आवश्यक र सन्तुलित सञ्चार सम्प्रेषण गरिदिने, सम्बन्धको प्रवर्धन हुने तर कुनै नोक्सान हुन नदिने व्यवस्थित र उपयुक्त सञ्चारको माध्यम वा सञ्चार सहयोगीको रूपमा समेत मेलमिलापकर्ताले भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ।

(घ) अनुवादक (Translator): विवादका पक्ष वा सरोकारवालाले प्रयोग गर्ने भाषा वा सञ्चार वा पक्षको भाषा वा व्यवहारको आशय एक अर्काले नबुझेको हुन सक्दछ वा फरक अर्थमा बुझेको हुन सक्दछ। कहिलेकाहीं एकपक्षको भाषा अर्कोपक्षले पूरै नबुझेको वा विपरीत अर्थमा बुझेको हुनसक्दछ। यदि त्यही बुझाइ पक्षले ग्रहण गरेमा विवाद समाधान हुनेभन्दा डरलाग्दो रूपमा

^{२१} Getting To Yes नेपाली संस्करण समाधान संपादक मातृका निरौला, मुक्ति रिजाल भीमनाथ घिमिरे, नेपाल इन्टरनेशनल एडिआर सेन्टर काठमाडौं, २०७३

झाङ्गिने खतरा हुन्छ। त्यस्तो अवस्थामा मेलमिलापकर्ताले पक्षको भाषा, आशय र व्यवहारको उपयुक्त रूपमा अनुवाद गरिदिई विवादलाई समाधान उन्मुख बनाइराख्ने गहन भूमिका मेलमिलापकर्ताले खेल्नुपर्ने हुन्छ।

(ङ) **आफै प्रश्नकर्ता आफै उत्तरदाता (Questioner & Clarifier):** वार्तामा रहेका पक्षहरूको अडान जबरजस्त हुन सक्दछन्। त्यस्ता अडान सुन्ने अर्कोपक्षलाई अडानउपर विश्वास नहुन सक्दछ वा माग के हो भन्ने प्रस्ट नभएको अवस्था हुन सक्दछ। यस्तो अवस्थामा सुनुवाइ सीप र प्रश्न गर्ने कलायुक्त मेलमिलापकर्ताले अर्कोपक्ष र आफैलाई स्पष्ट पार्न त्यस्तो पक्षलाई प्रश्न गर्नु अपरिहार्य हुन्छ। प्रश्न गर्दै जाँदा अडानका स्तम्भहरू कमजोर हुँदै जान्छन् र उसको माग वा अडान द्विविधारहित रूपले प्रस्ट हुँदै जान्छ। प्रश्न गर्ने भनेको आफू स्पष्ट हुन र अर्कोलाई होसियारी गराउनलाई हो। यसरी प्रश्न गर्नाले वार्ता सहज र सन्तुलिन हुन जान्छ। कहिलेकाहीं मेलमिलापकर्ताले सोधेको वा एकपक्षले अर्कोपक्षसमक्ष राखेको मागको सही र प्रस्ट उत्तर नआएको सुविधायुक्त रहेको हुन सक्दछ। त्यस्तो अवस्थामा “तपाईंले यसो भन्न खोज्नु भएको हो ?” भनी एकपक्षको उत्तर अर्कोपक्षलाई सम्प्रेषण गराउनुपर्ने हुन्छ। सधैं पक्षहरू आमनेसामने नहुन सक्दछन्। त्यस्तो अवस्थामा पनि फलानो पक्षको बनाइ वा जवाफ यो हो भनेर अर्कोपक्षलाई अवगत र विश्वस्त गराउनु पर्ने हुन्छ। एकपक्षको सवाल अर्कोपक्षको जवाफको माध्यम मेलमिलापकर्ता हुनुपर्ने हुन सक्दछ। मेलमिलापका अनेकौं चरणमा एक मेलमिलापकर्ताले आफै प्रश्नकर्ता र आफै जवाफकर्ताको सन्तुलित भूमिकासमेत निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ। तर मेलमिलापकर्ताको यो भूमिका कहिलेकाहीं असन्तुलित हुन सक्दछ र होसियारी अपनाउनु अपरिहार्य छ।

(च) **पक्षहरूको सल्लाहकार (Advisor of the Parties):** मेलमिलाप प्रक्रिया सुरु भएपछि विवादका पक्षहरूले सबैभन्दा बढी विश्वास गर्ने, भर पर्ने व्यक्ति मेलमिलापकर्ता बन्न सक्दछ। कहिलेकाहीं पक्षहरूले सोझै सोध्न सक्दछन् “म मिलौं कि नमिलौं वा कसरी मिलौं ?” पक्षहरूको यस्तो प्रश्नबाट मेलमिलापकर्ता होसियारीपूर्वक बच्नु पर्ने हुन्छ। मेलमिलापकर्ताले उपयुक्त र उन्नत विकल्प दिन सुझाव दिनसक्दछ तर आफै पक्ष बन्न सक्दैन। त्यसैले अनेकौं विकल्पको सुझाव दिएर तीमध्ये कुनै एक रोज्न प्रेरित गर्नहुन्छ तर यसै गर्नु भन्न मिल्दैन। तथापि मेलमिलाप प्रक्रिया र अभ्यासका बारेमा सल्लाहकारको भूमिका निर्वाह गर्दै समग्र मेलमिलाप प्रक्रियालाई सफलतातर्फ उचाल्नु मेलमिलापकर्ताले भूमिका खेल्नुपर्ने हुन्छ।

(छ) **विकल्प प्रवर्द्धक (Alternative Explorer):** मेलमिलाप प्रक्रियाको सफलता नै विकल्पको प्रवर्द्धक र छनोटमा अडेको हुन्छ। पक्षबाट जति धेरै र उत्तम विकल्प लियो त्यति मेलमिलापको

नजिक पुन्याउँदछ। दिएका विकल्पहरूमध्ये कुनै विकल्प ज्यादै उत्कृष्ट र बरदान अर्थात् भगवान्को उपहारसरह बन्न जान्छन्। कुनै विकल्पहरू आत्मघातक बन्न सक्दछन्। तिनै विकल्प विश्लेषण गर्दा कुनै एक विकल्पबाट मेलमिलापकर्ताको काम ज्यादै पवित्र र अर्को विकल्प हेर्दा दुष्टात्माको प्रतिरूप पनि देखिन सक्दछ। उत्तम र अधम विकल्प जति देखाउन सक्थो त्यति नै मेलमिलाप प्रक्रियाले सफलता पाउन सक्दछ तर अधम विकल्प रोजनबाट जोगाउनसमेत सजगता अपनाउनुपर्दछ। यसरी हेर्दा मेलमिलापकर्ताको भूमिका विकल्प प्रवर्द्धक पनि हो।

- (ज) **सहमतिमा पुन्याउने मियो वा कडी (Tools):** वास्तवमा मेलमिलापकर्ता पक्षहरूबीचको मियो वा चुकुल हो। जसरी बीचमा गाडेको खाँबोले मियोका रूपमा कामगर्दा “दाइँ” गर्ने काम निरन्तर चलिरहन्छ मेलमिलापकर्ताले “मियो” भई स्थिरता प्रदान गरिरहँदा विवादका पक्षहरू मेलमिलापकर्ताका वरिपरि समाधानका आशाले घुमिरहेका हुन्छन्। उनीहरूलाई समाधानउन्मुख बाटोमा हिँडाइरहनु र पक्षहरूबीचको संयोजन कडी वा मियोका रूपमा निरन्तर आशातित सफलतातर्फ बढाइरहनु सम्बन्ध टुट्नदिनु, जोडिराख्नु वा टुट्यो भने फेरि जोडिदिनु मेलमिलापकर्ताको महत्त्वपूर्ण काम हो त्यसैले वर्षौंको विवादले निकासपाउँछ।
- (झ) **मर्मरक्षक (Confidentiality Keeper):** मेलमिलाप प्रक्रियाको सुन्दर आयाम भनेको गोपनीयता पनि हो। पक्षहरूले आफ्ना अनेकौं दुख दर्द र पीडा व्यक्त गरेका हुन्छन्। अरू कसैलाई कहिल्यै नबताएका गोप्य कुरा बताएका हुन्छन्। ती सबै गोप्य कुराकानीमा पक्षका मर्म व्यक्त भएका हुन्छन्। पक्षले केही कुराकानी गोप्य राखिदिनु भनेको हुनसक्दछ त्यो गोप्य राख्नु नै पन्यो तर गोप्य राख्नु नभनेका वा भन्न छुटाएका कतिपय कुराहरू पनि गोप्य राखिदिनु पर्नेहुन्छ। तत्कालको विवादमा समाधान मात्र होइन ती पक्षका आगामी दिनको सहजतालाई पनि ख्याल गरिदिनुपर्दछ। पक्षले आफ्नो मर्म नबुझेको हुन सक्दछ तर मेलमिलापकर्ता पक्षभन्दा बढी सचेतभई पक्षको मर्मरक्षकको काम गर्नुपर्ने हुन्छ।
- (ञ) **सहजकर्ता (Facilitator):** मेलमिलापकर्ताको मुख्य काम नै सहजीकरण गर्ने हो। सहजीकरण भनेकै सजिलो पारिदिने जिम्मेवारी हो। मेलमिलाप प्रक्रियामा अनेकौं असहज परिस्थिति उत्पन्न हुन सक्दछन् ती सबै असहज घटना र प्रक्रियालाई सहज पार्दै मेलमिलापको व्यवस्थित प्रक्रिया सञ्चालनगर्ने जिम्मेवारी मेलमिलापकर्ताको हुन्छ।

२. मेलमिलापकर्ताको योग्यता

मेलमिलाप प्रक्रिया योग्य र क्षमतावान् मेलमिलापकर्ताको कार्य कुशलतामा निर्भर गर्दछ। मेलमिलाप अभियान भनेको विवाद समाधान मात्र होइन समाजमा शान्ति र समृद्धि अभियान पनि हो। व्यक्ति, परिवार वा समाज कुनै न कुनै विवादमा उल्लेखको हुन्छ। एक समाज र अर्को समाजको विवादको स्वरूप उस्तै उस्तै हुन्छ। उदाहरणका लागि सबै समाज र मुलुकमा आफैँ लिएको लोग्ने स्वास्नीको सम्बन्धविच्छेद जस्ता विवादको स्वरूप र त्यसबाट पर्ने असर हेर्दा जहाँसुकै उस्तै देखिन्छन्। त्यसै गरी वाणिज्यसम्बन्धी विवादको स्वरूप जहाँसुकै उस्तै देखिन्छन्। त्यस्ता एकै प्रकारका विवादको निराकरण गर्ने काममा सङ्लग्न हुने मेलमिलापकर्ताको मूलभूत योग्यता पनि एकैखाले हुनु आवश्यक हुन्छ। सायद त्यसै आवश्यकतालाई पूर्ति गर्ने सन्दर्भमा सबै मुलुकमा अभ्यास गर्ने मेलमिलापकर्ताले न्यूनतम ४० घण्टा अवधिको तालिम हासिल गरेको हुनुपर्ने आधारभूत योग्यता नै बनिसकेको छ। त्यस अतिरिक्त सम्बन्ध विच्छेदसम्बन्धी विवाद हेर्न विशेष तालिम, वाणिज्य तथा औद्योगिक क्षेत्रको विवाद हेर्न विशेष तालिम, दुर्घटनासम्बन्धी विवाद हेर्न विशेष तालिम वा अन्य विशेष विवादमा विशेष तालिम र क्षमता भएका मेलमिलापकर्ताले मात्र विवाद हेर्न पाउने व्यवस्था बिस्तारै विकसित हुँदैछ। नेपालमा पनि विगतका वर्षदेखि राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानद्वारा वाणिज्य तथा कम्पनी (Commercial & Corporate), पारिवारिक तथा वैवाहिक (Family & Matrimonial), जग्गा तथा प्राकृतिक स्रोत (Land & Natural Resources) सम्बन्धी ३ विशिष्ट समूहमा मेलमिलापकर्ता उत्पादन गर्ने गरी उक्त विशेष (advance) तालिम सञ्चालन भइआएको छ। अन्य मुलुकमा पनि विशिष्टीकरण फरक फरक तथा मिल्दा जुल्दा योग्यता निर्धारण भएको पाइन्छ। यी र यस्तै प्रयासको केन्द्र विन्दु के हो भने मेलमिलापकर्ता योग्यहुनु अनिवार्य छ। तर के कस्ता योग्यता आवश्यक छन् त्यसतर्फ चर्चा गरौं।

मेलमिलापकर्ताको योग्यतालाई वर्गीकरण गर्दा मूलतः २ प्रकारका योग्यतामा चर्चा गर्नसकिन्छ।

क. आधारभूत योग्यता

मेलमिलापकर्ताका आधारभूत योग्यता भन्नाले जुन कानून स्वयम्ले अनिवार्य गरेको छ त्यस्ता योग्यताहरू नेपाल मेलमिलापकर्ता हुन मेलमिलापसम्बन्धी ऐन, २०६८ को दफा २२ ले देहायका योग्यता निर्धारण गरेको छ।

- (क) नेपाली नागरिक,
- (ख) पच्चीस वर्ष उमेर पुगेको,

- (ग) कम्तीमा स्नातक हासिल गरेको,
- (घ) तोकिएको अवधिको तालिम हासिल गरेको,
- (ङ) होस ठेगानमा रहेको,
- (च) नैतिक पतनदेखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट सजाय नपाएको,
- (छ) साहुको दामासाहीमा नपरेको,
- (ज) यस ऐन विपरीत काम गरेको कारण मेलमिलापकर्ताको सूचीबाट नाम नहटाएको।

नेपालको कानूनले उपर्युक्त योग्यता निर्धारण गरेको छ भने अन्य मुलुकमा पनि कानूनले योग्यता निर्धारण गरेकोहुन्छ। त्यसरी निर्धारण गरिएको योग्यता पुगनु वा हासिल गर्नु सम्बन्धित मेलमिलापकर्ताको आधारभूत योग्यता हो जुन योग्यता अनिवार्यतः हासिल गरेको हुनुपर्दछ।

ख. अतिरिक्त योग्यता

मेलमिलाप विशेष सीप, कार्यकुशलता र कार्यक्षमतामा आधारित पेसा वा सेवा हो। कानूनले तोकिएका न्यूनतम योग्यताले मेलमिलापकर्ता बन्न बाटो खुल्ला गर्छ तर सीप र कौशलको पर्याप्त विकास हुनसक्दैन। जसका लागि अतिरिक्त सीप र क्षमताको विकास हुनु आवश्यक छ। त्यसका लागि विशिष्टीकृत विषयका प्रशिक्षणहरू उन्नत प्रशिक्षणहरू, पुनर्ताजगी प्रशिक्षणहरू हासिल गर्न बाञ्छनीय हुन्छ। कुनै विशिष्ट विवाद हेर्न विशिष्ट योग्यता वा तालिम अनिवार्य गरेको रहेछ भने सो हासिल गरेको हुन आवश्यक छ। कतिपय योग्यता ऐन, नियममा निर्धारण भएका नभई निर्देशिका वा अन्य निर्णयबाट पनि निर्धारण भएका हुन सक्दछ। यसरी निर्धारित भएका योग्यता वा अतिरिक्त योग्यताका रूपमा हासिल गर्नुपर्ने ज्ञान वा क्षमता विकासलाई अतिरिक्त योग्यता मान्न सकिन्छ।

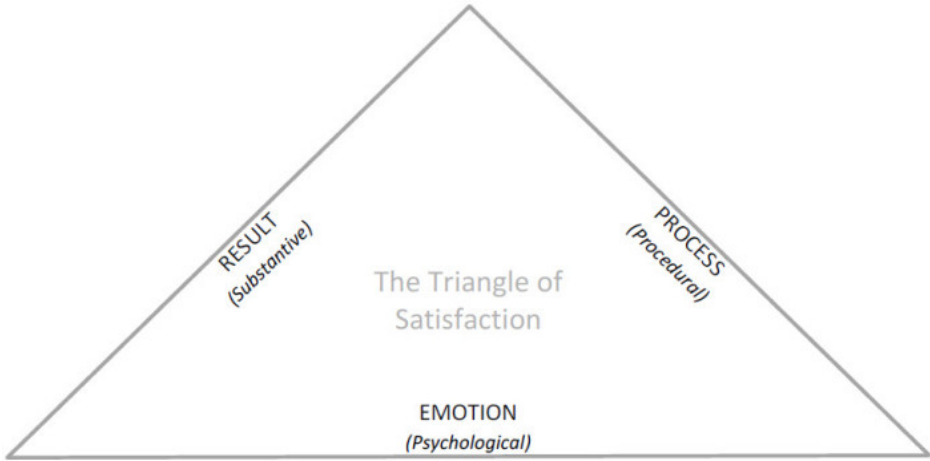
ग. विशिष्ट योग्यता

विवाद समाधानमा वैकल्पिक उपायहरूमध्ये मेलमिलाप र नेगोसिएसन जति बढी अध्ययन र अभ्यास गन्यो त्यति नै बढी ज्ञान र क्षमता विकास हुन्छ। ज्ञान प्राप्ति र क्षमता विकासको कुनै सीमा छैन, यो अनन्त छ। सूचना सञ्चारको सुगमताले विश्वभरका स्रोतसामग्रीमा सहजै पहुँच पुग्दछ। विश्व विख्यात विश्वविद्यालय र मध्यस्त र मेलमिलापका क्षेत्रमा काम गरिआएका विश्वव्यापी संस्थाहरू जस्तै, American Arbitration Association AAA, London Court of

Arbitration Lca, International Institute of Arbitrator CIArb जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरू, हार्वड विश्वविद्यालय जस्ता संस्थाले यस क्षेत्रमा अध्ययन र अभ्यासका अनन्त क्षेत्र कायम गरिदिएको छ। निर्धारित आधारभूत र अतिरिक्त योग्यता हासिल गरेपछि प्रत्येक मेलमिलापकर्ताले आफैँ अनन्त क्षमता विकास गर्न सक्दछ। हरेक दिन नयाँ नयाँ सिद्धान्त र प्रयोग उपलब्ध हुन सक्दछ। त्यस उचाइबाट हासिल हुने योग्यता कुनै कानूनले अनिवार्य गरेको त छैन तापनि त्यस प्रकारको योग्यता र क्षमता विकासले समग्र मेलमिलाप विधा र अभियानलाई नयाँ उचाइ प्रदानगर्दछ। अब हामी पनि त्यसतर्फ उन्मुखहुन जरुरी छ।

३. मेलमिलापकर्ताको क्षमता

स्वेच्छा र सन्तुष्टिले राज्य नै दिन लिन सकिन्छ तर जोर जबरजस्तीले केही पाउन सक्दैन। विवादको समाधान भनेको स्वेच्छा र सन्तुष्टिमा अडेको हुन्छ। सन्तुष्टि दिलाउन उपयुक्त प्रक्रिया निर्धारित हुनुपर्दछ। एउटा पुस्तक (The Mediation Process) का लेखक Christopher Moore ले उनको त्यस किताबमा विवादका पक्षको त्रिकोणीय सन्तुष्टि वा Triangle of Satisfaction को विश्लेषण गरेको छन् जुन निम्नानुसारको छः



उनका अनुसार यदि विवादका पक्ष माथि उल्लिखित त्रिकोणीय सन्तुष्टितर्फ उन्मुख भएभने विवाद समाधान अवश्यै हुन्छ। तर सो त्रिकोणीय सन्तुष्टिका तिनै कोणहरू पूर्ण सबल र क्रियाशील हुनुपर्दछ। कार्यविधि (Procedural) अर्थात् प्रक्रिया (Process) उचित भयो, असन्तुलित वा विभेदयुक्त भएन भने निर्धारण र अवलम्बन गरिएको प्रक्रियाबाटै पक्ष सन्तुष्ट हुनसक्दछ। प्रक्रिया मात्र पूरा गरेर होइन त्यसबाट आउने परिणाम सारमा वा नतिजामा ठीक आयो, न्यायोचित वा सन्तुष्टियुक्त आयो

भने दोस्रो सन्तुष्टि पनि मिल्यो तर त्यसले पक्षको मनोभावलाई अर्थात् Psychological or Emotional Satisfaction भावनात्मक सम्बन्धलाई जोड्न सक्नुपर्दछ। यदि सकेन भने त्यहाँ पूर्ण रूपको मेलमिलाप हुनसक्दैन।

वास्तवमा मेलमिलापकर्ताको क्षमता भनेको पक्षलाई प्रक्रियागत रूपमा, भावनात्मक रूपमा र परिणामका रूपमा सन्तुष्टि दिलाउन सक्ने क्षमता हो जुन क्षमता विकास हुन आवश्यक छ। जसका लागि एक मेलमिलापकर्तामा विषयवस्तु बुझ्न सक्ने क्षमता, सामान्यदेखि गम्भीर विवादका अफठयारा र खतरनाक पक्षहरूको विवादमा मेलमिलाप प्रक्रिया सञ्चालन गर्ने क्षमता, उपयुक्त र प्रभावकारी संवाद र सञ्चारको क्षमता, विषयवस्तुको प्रभावकारी प्रस्तुतिगर्ने क्षमता, विवादका पक्षलाई सम्भावना र समाधानको उचाइ देखाउने क्षमता, असन्तुलनका बीचमा मेलमिलापलाई कुशलतापूर्वक व्यवस्थापन गर्ने क्षमता, समूह वा संगठनमा नेतृत्व लिनसक्ने क्षमता, प्रविधिको प्रभावकारी उपयोगद्वारा पक्षलाई अकार्षित गर्ने क्षमता र भडकिएको बिग्रिएको वातावरणलाई कुशलतापूर्वक सम्हाल्नसक्ने क्षमता चाहिन्छ।

४. मेलमिलापकर्ताको सफलता

मेलमिलापकर्ताले सत्कर्म गर्ने हो सफलता र असफलतामा चिन्ता गर्ने र बिचलित हुने होइन। माथि चर्चा गरिएझैं मेलमिलापकर्ताले प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्नु सक्ने खाले भूमिका प्रभावकारी भएको छ र आफ्नो क्षमता र कुशलतापूर्वक काम गरेको छ अर्थात् विवादका पक्षले माथि उल्लेख गरिएझैं त्रिकोणीय सन्तुष्टि Triangle of Satisfaction पाएको छ भने सफलता आफैँ हातलाग्दछ। माथि उल्लिखित मेलमिलापकर्ताको भूमिका, योग्यता र क्षमताको प्रयोगबाट सफलता हासिल हुने हो। अन्तिम परिणाम सकारात्मक वा नकारात्मक जे जस्तो सुकै आए पनि निरास हुनु हुँदैन। तर कुनै समयको अन्तरालपछि सिंहावलोकन वा विहंगावलोकन भने गर्नुपर्दछ। यदि त्यसरी हेर्दा भने मेलमिलापकर्ता सफल हुनका लागि देहायका बुँदाहरूमा ध्यान दिनुपर्दछ:

- (क) इमान्दारिता र विश्वासनीयता
- (ख) विशिष्टसम्बन्ध विकास गर्नसक्ने क्षमता
- (ग) विषयवस्तुको कुशल तैयारी गर्ने क्षमता
- (घ) पक्षको पीडा र मर्मबोध गर्नसक्ने क्षमता
- (ङ) बाधा र अवरोधलाई हल गर्दै अघि बढ्ने क्षमता

- (च) मेलमिलाप प्रक्रियालाई निरन्तर अगाडि बढाउने क्षमता
- (छ) चुनौती स्वीकार गर्ने र समाधान गर्ने क्षमता
- (ज) एकान्त सत्रलाई कुशलतापूर्वक सञ्चालन गर्ने क्षमता
- (झ) आशय र प्रभावको सुझबुझ र सन्तुलन राख्ने क्षमता
- (ञ) मेलमिलापप्रति पक्षको विश्वास जगाउने र समाधान निकाल्ने क्षमता
- (ट) व्यक्तिलाई समस्याबाट अलग गर्ने क्षमता
- (ठ) अडानमा नभई हितमा पक्षलाई उन्मुख गराउने क्षमता
- (ड) सामुहिक हितका प्रचुर विकल्प खोज्न सिर्जना गर्ने क्षमता

उल्लिखित क्षमता प्रकट गर्न सक्ने मेलमिलापकर्ताले सामान्यतया असफलता देख्नै पर्दैन। तथापि असफलता आएपनि सहर्ष स्वीकारगरी नयाँ पाठको रूपमा ग्रहण गर्नु पनि मेलमिलापकर्ताको योग्यता हो।

२.३ मेलमिलापका आधारभूत सात चरणहरू र यसको अवलम्बन

मेलमिलाप आफैमा एउटा व्यवस्थापकीय पक्ष हो। विवादको सही ढङ्गले व्यवस्थापन हुन सक्थो भने मेलमिलाप हुने सम्भावना धेरै हुन्छ। त्यसैले मेलमिलाप प्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्न विभिन्न चरणहरू निर्धारण गरी ती चरणहरूमा के के गर्ने भन्ने कुरा तय गरिएको हुन्छ। यसलाई वार्ताको रणनीतिक योजना पनि भन्न सकिन्छ। विवादरत पक्षहरूका बीच के कसरी संवादको थालनी गर्ने, संवादको थालनीपूर्व के सावधानी अपनाउने, मेलमिलापतल्ले पूर्व तयारी के के गर्ने, कहाँ गर्ने, कोसँग पहिले गर्ने, के सन्दर्भबाट थालनी गर्ने, सूचना संकलन कसरी गर्ने, विकल्पहरूको खोजी कुन अवस्थामा गर्ने, वार्ता गर्दैजाँदा के के अवरोध आउँछन्, अवरोध कसरी हटाउने, मेलमिलाप प्रक्रिया स्थगन कसरी गर्ने, मेलमिलाप भएमा त्यसलाई कसरी मूर्तरूप दिने, आधिकारिकता कसरी प्रदान गर्ने, कार्यान्वयन कसरी गर्ने, सहमतिपश्चात् पक्षहरूको सम्बन्धलाई कसरी सुमधुर बनाउने, सहमतिको अनुगमन कसरी गर्ने, पक्षहरूकाबीच मेलमिलाप हुन नसकेमा मेलमिलाप प्रक्रियाको अन्त कसरी गर्ने, कुन सन्दर्भलाई कति समय छुट्याउने जस्ता विषयहरूलाई सहजीकरण गर्ने उद्देश्यले मेलमिलाप प्रक्रियालाई विभिन्न चरणहरूमा विभाजन गरिएको हुन्छ।

निश्चित उद्देश्यका लागि निश्चित चरण तयगरिएको हुन्छ। चरण अनुसारको उद्देश्य प्राप्ति हुँदै गयो भने मेलमिलाप प्रक्रिया धेरै सहज बन्छ। चरणहरू निर्धारण गरेपछि त्यसको महत्त्व बिर्सनु हुँदैन। चरणबद्ध योजना नबनाइ प्रक्रियाको थालनी गर्ने र बनाएका योजना अनुरूप कार्यनगर्ने कमजोरीका कारण धेरै मेलमिलापकर्ताहरू सहजीकरण अभियानमा असफल हुन्छन्।

मेलमिलाप प्रक्रियालाई कति चरणहरूमा विभाजन गर्ने भन्नेमा एकरूपता छैन र यति नै आवश्यक छ भन्न पनि सकिँदैन।^{२९}

विवादका पक्ष र उनीहरूको चेतनास्तर, विवादको विषयवस्तु, रूप र सन्दर्भ, मेलमिलापकर्ताको अनुभव र क्षमताले चरणहरू निर्धारण गर्नुपर्ने आवश्यकता पर्छ। एउटा चरणमा गर्ने

^{२९} Stages can be formulated in different ways. For example, The Law Society of England and Wales envisages ten stages in its schedule of competencies for mediators. Andrew Acland identifies nine stages, form preparation, designing the mediation process and bringing to parties together through to formulation and formalizing the proposals. Lisa Parkinson refers to a 12 stage process for family mediation. Anthropologist Philip Gulliver has adopted a staged process for cross-cultural negotiations.

However a staged process does not work for every model of practice, and in particular it is not fully compatible with the transformative model which may prefer a non-sequential paradigm that focuses on whatever emerges for the parties (an emergent-focus model).

काम अर्को चरणमा दोहन्दाउने आवश्यकता पनि पर्नसक्छ। अर्थात् चरणहरूको प्रयोगमा पुनरावृत्ति हुन्छ। यो सैद्धान्तिक नभएर व्यावहारिक आवश्यकताको पक्ष हो।

मेलमिलाप प्रक्रियालाई कति चरणमा विभाजन गर्ने भन्ने गौण हो तर चरणहरूमा किन विभाजन गरिनुपर्छ त्यसको उद्देश्य के हो भन्ने प्रश्न महत्त्वपूर्ण पक्ष हो। अभ्यासहरूको आधारमा हेर्दा मेलमिलापका चरणहरूमा एकरूपता छैन। Mediation and Conciliation Project Committee Supreme Court of India, Delhi ले तयार पारेको Mediation Training Manual of India मा मेलमिलापका चरणलाई चार भागमा विभाजन गरेको पाइन्छ।^{२३} Ministry of Justice Sri Lanka द्वारा The Asia Foundation / British High Commission को सहयोगमा तयार पारिएका The Mediation Process मा पाँच चरण उल्लेख गरिएको पाइन्छ। नेपालको सन्दर्भमा हेर्दा मेलमिलापपूर्वको तयारी, मेलमिलापपश्चात्को प्रक्रियाबाहेक मेलमिलापका सात चरण भनी तालिम प्रयोजनका लागि तयार पारिएको सामग्रीमा समावेश गरेको पाइन्छ। यसमा तालिम व्यवस्थापनमा पनि १ देखि ३ र ४ देखि ७ गरी जम्मा सात चरणमा विभाजन गरिएको पाइन्छ।^{२४}

सहजताको लागि जतिसुकै चरणमा विभाजन गरिए तापनि मेलमिलापपूर्व, मेलमिलाप अवधि र मेलमिलापपश्चात् गरी समग्र चरणलाई मूलरूपमा तीन भागमा छुट्ट्याउन सकिन्छ। मेलमिलापपूर्वको चरण र मेलमिलापपश्चात्को प्रक्रियाको छुट्टै अध्यायमा चर्चा हुने भएकोले यस अध्यायमा मेलमिलापको अभ्यासका आन्तरिक चरणहरूको बारेमा उल्लेख गरिएको छ।

मेलमिलापको लागि पक्षहरू उपस्थित भएपछि यी चरणहरू सुरु हुन्छन्। यी चरणहरूमा गरिने क्रियाकलाप सामान्य जस्तो लाग्नसक्छ। तर यसको दुरगामी महत्त्व छ। वार्ता सुरु गर्नुदेखि पक्षहरूलाई सहमतिमा पुग्न वा पुग्न नसक्ने निष्कर्ष भएमा पनि यो चरणको पालना गर्नु मेलमिलापको आदर्श, सिद्धान्त र आम प्रचलन हो।

माथि उल्लेख गरेअनुसार नेपालमा हामीले प्रयोग गर्दै आएको १ देखि ७ सम्मको चरणहरूलाई निम्नानुसार वर्गीकरण गरिएको छ।

- प्रथम चरण : शुभारम्भ/स्वागत/परिचय
- दोस्रो चरण : आधारभूत नियम
- तेस्रो चरण : घटना प्रस्तुति र सूचना संकलन
- चौथो चरण : विवादको पहिचान

^{२३} Mediation Training Manual of India Mediation and conciliation Project Committee Supreme Court of India, chapter vi p.25.

^{२४} मेलमिलाप आधारभूत प्रशिक्षण निर्देशिका, प्रकाशक कानून अन्वेषण तथा स्रोत विकास केन्द्र (सेलर्ड) प्रकाशन मिति २०६५ सहयोग अमेरिकी सहयोग नियोग दी एसिया फाउण्डेशन

- पाँचौं चरण : विकल्पहरूको पहिचान तथा खोजी
- छैठौं चरण : सहमति वा असहमतिको निष्कर्षमा पुग्ने
- सातौं चरण : सहमतिको अभिलेखीकरण र कार्यान्वयन

१. प्रथम चरण : शुभारम्भ, स्वागत र परिचय

प्रथम चरणको उद्देश्य निष्पक्षको उच्चतम नमुना प्रकट गर्नु (Establish neutrality), मेलमिलाप र मेलमिलाप प्रक्रियाको बारेमा राम्रो शिक्षा दिनु (Create awareness and understanding of the process), पक्षसँगको विश्वास आर्जन गर्नु (Develop rapport with the parties), मेलमिलाप प्रक्रियाको लागि उपयुक्त वातावरण मिलाउनु (Gain confidence and trust of the parties), पक्षहरूलाई विवाद समाधानको लागि बढी जिम्मेवारी बोध गराउनु (Establish an environment that is conducive to constructive negotiations) र उनीहरूको महत्त्व दर्शाउनु (Motivate the parties for an amicable settlement of the dispute) र समाधान पक्षहरूकै नियन्त्रणमा (Establish control over the process) हुन्छ भन्ने अनुभूति जगाउनु हो।

विवादरत पक्षहरू र मेलमिलापकर्ताको पहिलो औपचारिक भेटबाट यो प्रक्रिया सुरु हुन्छ। छलफलको लागि तोकिएको स्थान र समयमा पक्षहरूसँगै आइपुग्न कठिन हुन्छ। कुनै पक्ष त मेलमिलापको स्थानको छेउछाउ बसी अर्कोपक्ष आउँछ वा आउँदैन, एकलै आउँछ वा अरू कसैसँग आउँछ त्यो हेरेर मात्र आफू उपस्थित हुने चालबाजी पनि गर्छन्। यो कुरा अस्वाभाविक होइन। मेलमिलापकर्ताले पहिले आइपुग्ने पक्षसँग संवाद थालिहाल्ने भूल कहिले पनि गर्नुहुँदैन साथै आइपुगेका पक्षलाई नदेखे जस्तो गरी भेटघाटको प्रतिक्रिया नै नदिई बस्नु पनि हुँदैन।

सजिलोको लागि तोकिएको समयभन्दा अगावै मेलमिलापकर्ताले आफ्नो निजी वा अदालत वा संस्थामा कार्यरत सहयोगीको माध्यमबाट पक्षहरूलाई बसाउनु र दुबैपक्षको मेलमिलाप कक्षमा उपस्थिति भएपछि मेलमिलापकर्ता उपस्थिति हुनु राम्रो हुन्छ। यसबाट परिचयसहितको प्रथम चरण प्रारम्भ गर्न सजिलो हुन्छ। परिचयलाई तीन भागमा वर्गीकरण गर्नुपर्दछ। पहिले आफ्नो परिचय दिने, त्यसपछि पक्षहरूको परिचय माग्ने र अन्तिममा मेलमिलाप पद्धतिको बारेमा परिचय दिने।

आफ्नो परिचय

आफ्नो परिचयको सुरुवात जसरी गरिन्छ अकालि पनि त्यसैको नक्कल गर्ने चलन प्राय हुन्छ। उदाहरणको लागि, क ले परिचय यसरी दियो

१. मेरो नाम क हो,
२. मेरो जन्म ...मा भएको हो।
३. हाल ममा बस्दछु।
४. मेरो पेसा हो।
५. दश वर्षदिखि समाज सेवामा लागेको छु।
६. विगतमा मैलेकाम गरेको छु।
७. मेरो शैक्षिक योग्यताछ। आदि आदि।

माथि उल्लिखितमध्ये १, २, ३ र ४ मा कुनै समस्या आउँदैन तर ५, ६ र ७ को सन्दर्भ ज्यादै विचारविचारणीय हुन आउँछ। ५ र ६ ले समय लम्ब्याउँछ, आफ्नो प्रशंसा हुने खतरा उत्पन्न हुन्छ। मेलमिलापकर्ताले गरेको आफ्नो प्रशंसा पक्षहरूलाई नराम्रो लाग्न पनि सक्छ, एउटा पक्षले गरेको प्रशंसा अर्कोपक्षलाई नराम्रो लाग्ने मात्र होइन आक्रोश निम्त्याउने खालको पनि हुन सक्छ। परिचयको शृंखला खलबलिने पनि हुन सक्छ। यो पक्षलाई ध्यानमा राखेर मात्र परिचयमा कति कुरा भन्ने तय गरिनुपर्छ।

पक्षले सुरुदेखि नै मेलमिलापकर्ताको व्यवहारलाई सूक्ष्मदृष्टिले अवलोकन गरिरहेका हुन्छन्। पक्षको परिचयपश्चात् तत्कालै धन्यवाद दिनु राम्रो हुन्छ। तर एउटापक्षलाई धन्यवाद दिने र अर्कोपक्षलाई दिइएन भने मेलमिलापकर्ता पूर्वाग्रही भएको निष्कर्ष निकालेर पक्ष निराश हुन पुग्छन्। यही निराशा मेलमिलाप नहुनुको कारणसमेत बन्न पुग्छ। त्यसैले मेलमिलापकर्ताले बोल्दाको सुरुवातदेखि नै पक्षहरूको बीचमा समान आदर, सम्मान र व्यवहार देखाउन अनिवार्य हुन्छ।

पक्षको परिचय

आफ्नो परिचय दिइसकेपछि मेलमिलापकर्ताले कुनै पक्षलाई संकेत गरेर परिचय माग्नु राम्रो मानिँदैन। दुबैपक्षहरूलाई संकेत गर्दै परिचयको पालो अब यहाँहरूको भनी दुबैलाई एकसाथ आग्रह गर्ने र त्यसपछि मात्र पहिले कसबाट? भनी पक्षहरूबाटै अनुमति लिनु राम्रो हुन्छ। यसरी प्रस्ताव गरेमा पक्षहरूले आफैँ पालो मिलाउँछन्।

व्यवहारमा कुनै मेलमिलापकर्ताले कसले पहिले उजुरी हालेको उसैलाई अर्थात् वादीलाई परिचय दिन प्रस्ताव गरेको पाइन्छ। यहाँ बुझ्नु के पर्छ भने मुद्दा गर्नु एउटा परिस्थिति हो र मेलमिलापको छलफलमा बस्नु फरक परिस्थिति हो।

विवादका कतिपय पक्षहरूले परिचयकै क्रममा आफू अन्यायमा परेको कुरा व्यक्त गर्न थाल्छन्। यो विषयमा पछि छलफल गर्ने विश्वास दिलाउँदै परिचयसम्मको चरणको हेक्का दिलाउनु र यसैमा सीमित रहनुपर्दछ। त्यसको लागि ठाडो हस्तक्षेप होइन कुटनीतिक अर्थात् नरम शैली अपनाउनुपर्छ।

मेलमिलाप पद्धतिको परिचय

पक्षहरूलाई मेलमिलाप पद्धतिको बारेमा सामान्य वा पर्याप्त जानकारी नहुनसक्छ। मेलामिलाप पद्धतिको असल पक्ष के हो? भन्ने विषयमा पक्षहरूलाई जति राम्रो ज्ञान हुन्छ मेलामिलापको लागि त्यति नै सहज वातावरण हुँदै जान्छ। त्यसैले मेलमिलाप पद्धतिको बारेमा क्रमिक रूपले निम्न कुराहरूका बारेमा छलफल गर्नुपर्छ:

मेलमिलापमा पक्षहरूको भूमिका के हुने? मेलमिलापकर्ताको भूमिका के हुने ? यसको सुन्दर पक्ष के हो? मेलमिलाप नभए परिणाम के हुने? समय कति लाग्ने, खर्च कति हुने, मेलमिलापको पारिश्रमिक कसरी निर्धारण गर्ने? मेलमिलापमा को को बस्ने? कानून व्यवसायीको भूमिका के हुने? संरक्षक वा अविभावकलाई छलफलमा कसरी सहभागी गराउने? मेलमिलापकर्ताको भूमिका ठीक नरहे के गर्ने? भइरहेको मेलमिलापकर्ताको भूमिकामा चित्त नबुझे अर्को मेलमिलापकर्ता कसरी रोज्ने आदि सम्पूर्ण कुराको जिज्ञासा मेटाउने गरी परिचय दिनु आवश्यक हुन्छ। साथै यो एउटा स्वयमसेवाको प्रक्रिया हो, यो प्रक्रियामा सहभागी हुन कुनै कर, बल गरिँदैन र सहभागी भएका पक्षले इच्छा नहुँदा जुनसुकै बखत पनि त्याग्न सक्छन् भन्ने कुरालाई पनि राम्ररी बुझ्नु बुझाउनुपर्दछ।

यो चरणले मेलमिलाप पद्धतिप्रति विश्वास जगाएको हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राखिन्छ। आफूले जानकारी गराएपछि पक्षहरू कति प्रस्ट भए, पक्षहरू अरू के थाहा पाउन चाहन्छन्, सो बारेमा जिज्ञासा राख्ने अवसर दिन कदापि बिर्सनु हुँदैन। यदि पद्धति राम्रो लाग्यो भन्ने पक्षहरूको प्रतिक्रिया आयो वा उनीहरू प्रक्रियामा विश्वस्त छन् भन्ने लागेमा अब प्रक्रियालाई अगाडि बढाउँ कि? भन्ने प्रश्न राखी अनुमति प्राप्त भएपश्चात् मात्र दोस्रो चरणमा प्रवेश गर्नुपर्छ।

- परिचय : पहिले आफ्नो परिचय दिने र त्यसपछि पक्षको परिचय माग्ने।

- उपस्थितिको लागि स्वागत, आभार र धन्यवाद दिने।
 - मेलमिलाप प्रक्रिया बारेमा जानकारी (हित हितको खोजिगर्ने) गराउने।
 - आफ्नो भूमिकाका बारेमा जानकारी (फैसला होइन सहजीकरण मात्र गर्ने, शंका गर्ने अधिकार पक्षमा सधैं रहने) दिने।
 - पक्षहरूको भूमिकाबारेमा जानकारी (समस्या र समाधान दुबैपक्षको) गराउने),
 - मेलमिलाप हुन नसकेमा कानूनी हैसियतमा प्रतिकूल असर नपर्ने र छलफलको विषय गोप्य रहनेबारे जानकारी गराउने।
 - निम्न प्रश्नहरूको सहायताले उपर्युक्त जानकारीबारे प्रस्ट भए नभएकोबारे यकिन गर्ने:
 - मेलमिलाप प्रक्रियाबारेमा चित्त बुझ्यो?
 - मेलमिलापकर्ताको भूमिका बारेमा हामी प्रस्ट भयौं त?
 - के यो प्रक्रियामा सहभागी हुन हामी राजी छौं ?
 - यो प्रक्रियामा सहयोग गर्न यहाँहरू दुबैपक्ष तत्पर हुनुहुन्छ ?
 - के मैले यहाँहरूबाट पूर्ण सहयोगको अपेक्षा गरौं त ?
 - समाधान खोज्ने यहाँहरूको प्रयास हुनेछ र प्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास मेरो हुनेछ। यसमा हामीहरूको मन्जुर छ?
 - त्यसो भए प्रक्रियालाई अगाडि बढाउँ त?
- यी माथिका प्रश्नहरू नै दोस्रो चरणको गेट खोल्ने साँचो बन्न सक्छ।

२. दोस्रो चरण : आधारभूत नियमहरूको निर्माण

दोस्रो चरणको उद्देश्य वार्ता अर्थात् संवादको लागि उपयुक्त वातावरण तयार पार्नु (Preliminary Communications and Preparation), पक्षलाई मानसिक रूपमा वार्तामा बस्न तयार पार्नु, मेलमिलापको प्रक्रिया व्यवस्थित ढङ्गले सञ्चालन हुने कुराको बोध पक्षहरूलाई गराउनु हो।

पहिलो चरणबाट मेलमिलाप पद्धतिको बारेमा पक्षहरू प्रस्ट भएपछि त्यसैको जगमा टेकेर दोस्रो चरणमा प्रवेश गर्नुपर्छ। पहिलो चरणको अन्तिम प्रश्न “अब हामी अगाडि बढ्न सक्छौं त?” भन्ने प्रश्नको सकारात्मक प्रतिक्रिया प्राप्त हुनासाथ मेलमिलापको प्रक्रिया व्यवस्थित तरिकाले सम्पन्न गर्नको लागि केही विषयहरूमा हामी सबैको सहमति हुनु जरूरी हुन्छ भन्दै यसको लागि के आवश्यकता पर्ला भन्ने प्रश्न पक्षहरूलाई नै सोध्नु राम्रो मानिन्छ। तर प्रश्न सोध्दैमा पक्षहरूले नियम बनाइहाल्ने सम्भावना नहुन सक्छ। तसर्थ फेरि पनि मेलमिलापकर्ताले यहाँ आफ्नो कलात्मक भूमिका प्रकट गर्नुपर्दछ।

अनुशासनले पहिले आफैलाई नबाँधी अरूलाई बाँध्न सकिँदैन। आधारभूत नियमले पक्षलाई होइन पहिले मेलमिलापकर्ताले आफैलाई बाँध्ने प्रस्ताव राख्नुपर्छ। मैले पक्षपात गर्ने छैन। मैले समयको ख्याल गर्नेछु। सबैलाई बोल्ने अवसर दिनेछु। मेरा सबै प्रयास यहाँहरूबीचको विवाद समाधान होस् भन्नेमा लक्षित हुने छन्। प्रक्रिया व्यवस्थित गर्न के गर्दा सजिलो हुन्छ कुनै पनि बेला यहाँले भन्न पाउनुहुन्छ, यहाँहरूका कुरा सुन्न म तयार हुनेछु। छलफलको क्रममा मैले अरूसँग फोनमा कुरा गर्ने छैन। तपाईंहरूको छलफलको क्रममा आएका मैले थाहा पाएका कुराहरू बाहिर कतै भन्ने छैन, कथम कदाचित मेलमिलाप भएन भने पनि हाम्राबीचमा भएको कुराहरू सबै गोप्य रहनेछन् आदि भन्दै पहिले आफूलाई अनुशासनमा राखेको अनुभूति दिँदै अब पक्षहरूबाट आफूले के अनुशासनको अपेक्षा गरिएको छ, सोतर्फ पक्षहरूलाई डोऱ्याउनुपर्छ।

- आफूले नियमको पालना गर्नेछु भनेपछि मात्र पक्षबाट थप नियमको अपेक्षा गर्ने,
- तोकिएको समयमा छलफलमा उपस्थित हुने, बेसरोकारका मानिसलाई छलफलमा सहभागी नगराउने, समस्या र समाधानका उपायहरूबारे पालैपालो बोल्ने, व्यक्तिगत गाली गलौज नगर्ने, बोल्दा संयमतापूर्वक बोल्ने, एकअर्कालाई होच्याउने र अपमान नगर्ने जस्ता नियम समेटिउनु भन्नेमा चनाखो रहने।
- हिजो के भयो होइन अब के गर्दा दुबैको भलो हुन्छ भन्नेतिर वार्ता हुनेछ भन्नेमा जोडदिने।
- सबैले देखने गरी नियम लेख्ने र नियम मिच्दा बेला बेलामा सचेत गराउने भन्ने सहमति गर्ने।
- आवश्यकता अनुसार पक्षहरूसँग कुनै पनि समयमा एकला एकलै कुरा गर्नुपर्ने हुन सक्छ भन्दै त्यसको लागि अनुमति लिने।
- छलफलका लागि तलका सात प्रश्नहरू सोधेर सकारात्मक जवाफ लिनु ज्यादै उपयोगी मानिन्छ। ती सात प्रश्न निम्न छन्-

१. पूरै अवधिभर सक्रिय सहभागिता रहने कुरामा राजी हुनुहुन्छ ?
२. छलफल दुबैपक्षको हितमा केन्द्रित गर्ने कुरामा राजी हुनुहुन्छ ?
३. सबैले गोपनीयता कायम राख्नुपर्छ भन्नेमा सहमत हुनुहुन्छ ?
४. सबैले सबैको सम्मान गर्नुपर्छ। हुन्छ ?
५. अधुरो होइन समुच्चा विवाद मिलाउनेतर्फ दुबैपक्ष लाग्ने छौं। हुन्छ ?
६. छलफलमा सम्बन्धित व्यक्तिको मात्र उपस्थिति रहनेछ। हुन्छ ?
७. आवश्यक परेमा विज्ञको परामर्शको सहयोग लिन सकिने छ। हुन्छ ?

- छलफल व्यवस्थित गर्न केही नियमको आवश्यकता छ भन्ने महसुस गराउने र आफना लागि लागु हुने नियम आफैले प्रस्ताव गर्ने। जस्तै: निष्पक्ष भूमिकामा रहनेछु, दुबैका कुरा हार्दिकतापूर्वक सुन्नेछु आदि आदि।

३. तेस्रो चरण: घटना प्रस्तुति र प्रारम्भिक सूचना संकलन

तेस्रो चरणको उद्देश्य एकअर्काको कुरा सुनाउने, पक्षहरूकै बीचमा वार्ताको थालनी गर्ने र पक्षहरूलाई एकै ठाउँमा राखेर वार्ता गराउँदा देखापर्ने समस्या र चुनौतीको अनुमान गर्ने हो। आफूलाई लागेका कुरा निर्भयतापूर्वक राख्न पाइन्छ भन्ने लागेमा मात्र प्रारम्भिक सूचना तथा तथ्याङ्क संकलन गर्नसकिन्छ। पक्षहरूद्वारा घटनाको विवरण र सूचनाको सम्प्रेषण हुने अवस्था देखिएमा सारभूत वार्ता प्रारम्भ गर्ने वातावरण बन्दछ। अन्यथा अगाडि बढ्न निकै कठिन पर्छ।

तेस्रो चरणमा गर्ने क्रियाकलापभित्र दुबैपक्षलाई पालैपालो आफना भनाइहरू राख्न दिने, एकपक्षले राखेको कुराहरूमा अर्कोपक्षको सुन्ने रुचि के कति छ र प्रारम्भिक प्रतिक्रिया के कस्तो छ थाहा पाउने, पक्षहरूको भनाइमा मेलमिलापकर्ताको ध्यान राम्ररी पुगेको कुराको विश्वास र अनुभूति दिलाउने, सुनेको कुरा बिर्सन सक्छ भन्ने लागेमा अनुमति लिएर मुख्य मुख्य कुराको टिपोट गर्ने आदि विषय पर्न आउँछन्।

भन्न चाहेको र भन्न खोजेको कुरा एकैपटक भन्न नसक्ने, सोचीसोची विस्तारै भन्ने, आफूले भन्न खोजेको कुरा भन्न बिर्सने, बीचमा कसैले हस्तक्षेप गरेमा भनाइको शृंखला नमिलाउने, सम्झी सम्झी भन्ने मानिसहरूको स्वभाव र आदत रहन्छ भन्ने कुरा मेलमिलापकर्ताले राम्ररी हेक्का राख्नुपर्दछ। मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूको कुरालाई सम्मान गर्ने तर सहानुभूति नदर्साउने, पक्षहरूलाई घटना र सूचनाको बारेमा बोल्न उत्प्रेरित गर्ने तर अनावश्यक प्रसङ्गका कुरा गर्नबाट नियन्त्रण गर्ने काम गर्नुपर्दछ।

यो चरणमा पक्षहरूको चेतनाको स्तर, भाषागत कठिनाइ, संस्कार र संस्कृतिको हेक्का राख्दै भनाइमा उनीहरूको रुचि, हित, स्वार्थ के रहेको छ भन्ने कुरामा पनि सूक्ष्म दृष्टि पुऱ्याउनुपर्दछ। पक्षहरूकोबीचमा पूर्व सम्बन्ध के कस्तो थियो ? विवाद कसरी उत्पन्न भयो ? विवादले के कस्तो असर परेको छ ? विवाद नमिलेमा यसको सम्भावित परिणाम के हुन सक्ला ? विवाद मिलेमा यसको लाभ कसले पाउँछ ? आदि विषयमा यो चरणमा पालैपालो पक्षहरूलाई खुला प्रश्न गर्नुपर्दछ। उनीहरूको मनका सारा कुरालाई भन्न दिनु आवश्यक पर्छ। भनिन्छ पक्षले आफूलाई लागेको कुरा खुल्ला रूपले भन्न पाउनुले पनि पीडालाई कम गर्छ। यो कुरा मेलमिलाप प्रक्रियामा अत्यन्त उपयोगी मानिन्छ।

पक्षहरूले एकैपटक आफ्ना कुराहरू नराख्न सक्छन्। कतिपय कुराहरू मेलमिलापकर्तासँग छुट्टै बसेर गर्नपाए हुन्थ्यो भन्ने पक्षको मनमा हुन सक्छ। यसलाई स्वाभाविक मानिन्छ। मेलमिलापमा एकपक्षसँग मात्र बसेर गरिने कुराकानीलाई एकान्तवार्ता (Cousus) भनिन्छ। यो ज्यादै महत्त्वपूर्ण मानिन्छ। यो चरणमा कहिलेकाहीं एकान्तवार्ताको पनि प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ। एकान्तवार्ताको प्रयोग सम्बन्धमा छुट्टै अध्यायमा विस्तृत चर्चा गरिएको छ।

विवादको विषयमा पक्षहरूको आ-आफ्ना धारणा बुझ्ने, विवाद उत्पन्न हुनुको एउटै घटनालाई पक्षहरूले कसरी अलग अलग ढङ्गले बुझ्दछन् जान्ने, पक्षहरूबीचको विवादले उनीहरू कति चिन्तित छन् र दुबैपक्ष मिल्नुपर्ने आवश्यकता किन छ ? सो बारेमा अनुमान गर्ने काम यो चरणमा हुन्छ।

मेलमिलापकर्ताले यो चरणमा सुनाइको उच्चतम सीपको प्रदर्शन गर्नुपर्दछ र त्यसको प्रत्यक्ष अनुभूति पक्षहरूले गर्नुपर्दछ। पक्षहरूका कुरा सुनिसकेपछि सारसंक्षेपीकरण गर्ने, आफूले कुरा ठीकढङ्गले बुझेको छु छैन भन्ने जाँच गर्न पुनरकथन गर्ने, यो विषयमा अरू पनि केही भनाइहरू छ कि भनी बोल्न उत्प्रेरित गर्ने, भनाइ बिर्सन सक्छ भनेर महत्त्वपूर्ण कुराहरू टिपोट गर्ने आदि काम गर्नुपर्दछ।

- दुबैपक्षहरूलाई पालैपालो समस्या के हो भनी सोध्ने।
- पक्षले भनेका कुरा आफूले सुनेको पूर्ण अनुभूति पक्षलाई दिने।
- पक्षहरूलाई आफ्ना पीडा, चोट, आक्रोश व्यक्त गर्नसक्छन्, धीरतापूर्वक सुन्ने।
- आक्रोशको तह कुन अवस्थाको छ पहिचान गर्ने।
- समस्या धेरै हुन सक्छन् भन्ने हेक्का राखेर प्रश्न सोध्ने।
- सोधिएका सवालको जवाफ सोची सोची भन्नपाउने अवसर पक्षलाई दिने।
- विवाद हुनुपूर्वको सम्बन्धको बारेमा पनि पहिले खुला प्रश्न सोध्ने र भावी सम्बन्धको बारेमा जान्ने। त्यसपछि बन्द प्रश्न गर्ने।
- समाधान गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने विषय के के छन् ? समस्यासँग असान्दर्भिक पक्ष के के छन् ? छुट्टयाउँदै जाने।

४. चौथो चरण: विवादित विषयवस्तुको पहिचान

यो चरणको प्रमुख उद्देश्य पक्षको वास्तविक आवश्यकता/चाहना (Need or Interest) पत्ता लगाउनु हो।

पक्षको आवश्यकता/चाहना (Need or Interest)^{२५} सम्बोधन नगरीकन विवादको समाधान हुन सक्तैन। यदि भयो भने पनि त्यसले दिगो समाधान हुँदैन र पक्षहरूबीचको सम्बन्ध सुमधुर हुन सक्तैन। यस्तो मेलमिलापलाई आधुनिक मेलमिलाप पद्धतिले स्वीकार्दैन। आधुनिक मेलमिलाप पद्धतिले पक्षको आवश्यकता/चाहनालाई पूरा गरेको हुनुपर्छ। तर पक्षको भित्री आवश्यकता र चाहना के हो? भन्ने पत्ता लगाउनु मेलमिलापकर्ताको लागि निकै कठिन हुन्छ। यो पक्षको मनभित्र लुकेको हुन्छ। मेलमिलापकर्ताप्रति पूर्ण विश्वस्त नबनेसम्म यो कुरा पक्षले व्यक्तगर्दैनन्।

मेलमिलापकर्ताले सुरुमा विवादको विषय जे होला भन्ठानेको हुन्छ पक्षहरूको बीच वास्तविक विवाद त्यो नभएर अरू नै हुन सक्छ। अदालतमा आएका विवादहरूको सम्बन्धमा यो झनै लागु हुन्छ। त्यसैले विवादको पहिचान गर्ने सवालमै मेलमिलापकर्ताहरूले अन्यायको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ। कतिपय अवस्थामा पक्षहरूको वास्तविक विवाद र अदालतमा प्रस्तुत गरेको विवादमै मेल नखाएको हो कि भन्ने पनि लाग्छ। समस्यालाई कानूनी दायरामा मिलाउनु पर्नाको कारणले पनि यसोभएको हुनसक्छ। सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा पक्षहरूलाई विवाद के हो भन्ने कुरा सोधिन्छ तर के कुरामा विवाद छैन भन्ने कुरा सोधिने अभ्यास हुँदैन। तर मेलमिलाप प्रक्रियामा मेलमिलापकर्ताले यस प्रश्न सन्दर्भ मिलाएर सोधिराख्नुपर्ने हुन्छ। यो चरणको उद्देश्य पूरा हुनसक्यो भने प्रायः मेलमिलापको सम्भावना रहन्छ।

बाहिरीरूपमा प्रकट नभएका तर मनभित्र रहेका द्वन्द्व पक्षका मनभित्र रहन्छ। बाहिर देखापरेका कुरामा मनलागे पनि वा नलागे पनि पक्षहरू भनाभन गर्ने, अर्कोपक्षलाई दोष देखाउने, यो वा त्यो भए मिल्छ अन्यथा मिल्दैन भन्ने, विवादलाई बलियो कानून प्रमाण भएकाले सोही कानून प्रमाणका आधारमा आफ्नो मागमा अडान लिने त्यो नभएकाले अन्य शक्ति, समाज वा अन्य सम्बन्धलाई आधार मानेर शक्तिकेन्द्रको आधारमा अडान राख्ने आदि स्वाभाविक व्यवहार प्रकट हुन्छन्। मेलमिलापकर्ताले पक्षको मनोविज्ञान बुझ्नु आवश्यक छ। कुनै पक्षले छलफलका विषयवस्तुलाई औपचारिकताको रूपमा मात्रै लिएको छ भने त्यो समस्या सुल्झाउन ऊ जिम्मेवार महशुस गरिरहेको छैन भन्ने बुझ्नुपर्छ। यसप्रकारको छलफलले वास्तविक विवाद सम्बोधन हुन सक्तैन। पक्षहरूको व्यवहारको अध्ययन गरेर नै उसको भित्री मनको कुरा बुझ्न सकिन्छ।

यो चरणमा मेलमिलापकर्ताले खेल्नुपर्ने भूमिकालाई बुँदागतरूपमा निम्नानुसार उल्लेख गर्नसकिन्छ ,-

- छलफल गर्नुपर्ने विवादका विषय के के हुन् के के होइनन् भन्ने जान्ने,

^{२५} पक्षहरूको आवश्यकता, चाहनाका सम्बन्धमा "मनोसामाजिक विश्लेषण र सन्तुलित उपयोग" शीर्षकमा विवेचना गरिएको छ।

- विवादका विषयहरू धेरै छन् भने त्यसमध्ये मुख्य र सहायक विषय के के हुन्, छुट्याउने,
- अर्कोपक्षको सामू राख्न नचाहेको पक्ष छ भने त्यसको लागि आवश्यकता अनुसार एकान्तवार्ताको तयारी गर्ने।
- एकपक्षले देखेको विवाद अर्कोपक्षको लागि वास्तविक विवाद नहुन सक्छ। त्यसैले विवादको साझा सवाल र एकतर्फी सवालको पहिचान गर्ने,
- पक्षहरूको भनाइ, आसय, प्रभाव र निष्कर्षको बारेमा एकअर्कालाई प्रस्ट पार्दै जाने ,

कहिलेकाहीं भिन्नमतलाई प्रकट गर्नुभन्दा पनि अब कसरी मिल्ने भन्नेतिर पक्षहरूले ध्यानकेन्द्रित गरेका हुन्छन्। पक्षको यो चाहना नबुझी विवाद के हो र किन भयो? भन्ने विषयमा नै मेलमिलापकर्ता अलमलिन थाल्यो भने नतिजा राम्रो आउँदैन।

पक्षहरूका कारणले नभएर मेलमिलापकर्ताको भूमिकाको कारणले मेलमिलापका धेरै प्रयासहरू असफल हुन्छन्। सीप नहुने प्रक्रियाको चरणमा मात्र टेक्न खोज्ने, सीप हुने तर प्रक्रियाको हेक्का नराख्ने दुबै प्रवृत्ति मेलमिलाप प्रक्रियाका लागि नोक्सानदायक हुन्।

५. पाँचौं चरण: विवाद समाधानका लागि विकल्पहरूको खोजी

विवाद समाधानका लागि अनेकौं उपायहरू अथवा विकल्पहरू हुनसक्ने सम्भावना हुन्छ। ती विकल्पहरूका सम्भावना के के हुन सक्छन्? यो चरणको प्रमुख उद्देश्य धेरैभन्दा धेरै विकल्पहरूको खोजीगर्नु हो।

मेलमिलाप पद्धतिको सबैभन्दा राम्रो पक्ष विवाद समाधानको लागि एउटा मात्र नभएर विभिन्न विकल्पहरूमा सहमतिको लागि छलफल हुनु हो। विकल्पहरूको खोजिगर्ने कार्यले पक्षहरूको स्वार्थ, हित र आवश्यकताको पनि पहिचान हुन्छ। विवाद समाधानको लागि कुनै पक्षबाट एउटा प्रस्ताव आउनु, उक्त प्रस्ताव अर्कोपक्षको स्वीकार्य भए त्यही सर्तमा मिलापत्र हुनु र अस्वीकार्यभए अर्को प्रस्ताव आउनु र पुनः त्यसमा छलफल हुनुलाई मेलमिलापको प्रक्रिया भन्न सकिँदैन। यो परम्परागत मेलमिलाप प्रक्रिया हो। विकल्पहरूको खोजी नगरिएको वा मूल्य सिर्जना नगरिएको मेलमिलाप प्रक्रियालाई मेलमिलापको न्यायिक प्रक्रिया मान्नसकिन्न।

विकल्पहरू खोजिगर्ने तरिका फरक छ। मेलमिलाप प्रक्रियाले विवाद समाधानको जतिसुकै सानो विषयवस्तु किन नहोस् विवादको सम्बोधन गर्ने उपाय एकमात्र नभएर अरू पनि के के छन् भनी धेरैभन्दा धेरै विकल्पहरू प्रस्ताव गर्न दुवैपक्षहरूलाई उत्प्रेरित गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता राख्छ।

अर्कोपक्षलाई जतिसुकै अप्रीय लागेपनि आपत्ति नगरौं किनकि विकल्पहरू आउँदैन तसर्थ सहमति हुनैपर्छ भन्ने हुँदैन यो केवल प्रस्ताव मात्र हो भन्ने कुरामा विश्वास दिलाउदै दुबैपक्षलाई निर्भयतापूर्वक आफूले देखेका विकल्पहरू राख्न लगाउनुपर्छ। विकल्प राख्नुपूर्व जुनपक्षले प्रस्ताव राखे पनि त्यसमा अर्कोपक्षको पनि हित छ भन्ने आधारमा राख्नुपर्छ भन्ने मान्यतालाई स्मरण गर्नुगर्नाउनुपर्छ। एकपक्षले राखेका प्रस्तावमा अर्कोपक्षको हित हुने आधार के देख्नुभयो भन्ने विषयलाई पनि प्रस्ट पार्न लगाउनुपर्छ। आएका प्रस्तावमध्ये तुलनात्मक रूपमा राम्रो विकल्प कुन हुन सक्छ भन्ने प्रश्नसँगै पक्षको मनोभावना, आवश्यकता र चाहना पत्तालगाउने काम यो चरणमा गरिन्छ।

विकल्पको खोजी कसरी गर्ने भन्ने विषयमा छुट्टै अध्यायमा चर्चागरिने हुनाले यहाँ उल्लेख गरिएको छैन। यो चरणमा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरूलाई तल बुँदागत रूपमा राखिएको छ:-

- एउटाको स्थानमा अर्कालाई राखेर समाधानका उपाय माग्ने।
- साझा हितका विकल्पहरू एक मात्र नभएर धेरैभन्दा धेरै प्रस्तुत गर्न लगाउने।
- प्रस्तावित विकल्पहरूले समाधान कसरी हुन्छ र त्यसलाई अर्कोपक्षले स्वीकार्ने आधार के हुन सक्छ र जान्छ।
- यीबाहेक अरू विकल्पहरू पनि छन् कि ? भनी पुनः दोहर्नाउने।
- अर्कोपक्षको सामु राख्न नचाहेको पक्ष छ भने त्यसको लागि आवश्यकता अनुसार एकान्तवार्ताको तयारी गर्ने।
- एकान्तवार्ताको प्रक्रियाबारेमा बताउँदै पक्षको सहमतिबमोजिम पालैपालो एकान्तवार्तामा लैजाने।
- गोप्यताको सुनिश्चितता गर्ने र पक्षले अनुमति दिएको कुरा मात्र अर्कोपक्षलाई भन्ने प्रतिज्ञा गर्ने।
- विकल्पका लागि पर्याप्त मस्तिष्क मन्थन (Brain Storming) गराउने।
- प्राप्त विकल्पहरूले दुबैपक्षको हित हुने अवस्था देखिन्छ वा देखिँदैन विचार गर्ने।
- हरेक सवालका पृथक हित र प्रत्येक हितका पृथक विकल्प हुन्छन् भन्ने हेक्का राख्दै सहमति उन्मुख विकल्प राख्न लगाउने।

६. छैठौं चरण: सहमतिको प्रयास (वार्ता, सौदाबाजी र एकान्त वार्ता)

यस चरणमा आइपुग्दा पक्षहरूबीच समस्या समाधानका लागि साझा चिन्ता प्रकट भएको हुन्छ। तर कुन विकल्पमा सहमति गर्ने भन्ने विषयमा कुरा नमिलेको हुन्छ। यो चरणबाट गुज्रन मेलमिलापकर्तालाई कहिलेकाहीं निकै कठिनाइ पनि पर्नसक्छ।

पक्षहरूबीच विवादका धेरै विषयहरू हुन्छन्। कुनै ठूला र जटिल हुन्छन् त कुनै साना र सरल। एकपक्षले देखेका समस्या अर्कोपक्षको लागि समस्याको रूपमा नरहन सक्छ। त्यसैगरी एकपक्षको लागि ठूलो देखिएको समस्या अर्कोपक्षको लागि सामान्य लाग्नसक्छ। यस पक्षलाई ध्यानमा राखेर मेलमिलापकर्ताले यो चरणमा आउनुपूर्व सहमति गर्नुपर्ने समस्या केके छन्। त्यसमध्ये साझा समस्या के के हुन के के होइनन् ? छुट्टयाएको हुनुपर्दछ। अघिल्लो चरणमा चर्चागरिएझैं समाधान गर्नुपर्ने प्रत्येक समस्या समाधानको लागि पक्षहरूले आआफ्नोतर्फबाट विकल्पहरू दिएका हुन्छन्। कसको विकल्प ठीक र कसको बेठीक भन्ने दृष्टिकोणले हेरियो भने यो चरणमा आएर विवाद पुनः बल्झिन्छ। त्यसैले यो चरणमा दुबैपक्षबाट प्राप्त सहमतिका विकल्पहरूमा अपनत्व जाग्ने वातावरण मिलाउनुपर्छ। विकल्प कसकोभन्दा पनि प्रस्तावित विकल्पहरूबाट प्राथमिकता निर्धारण गर्नुपर्दा पक्षको रोजाइ के हुन्छ त्यसबाट सहमतिको प्रयास गर्नुपर्छ।

सहमतिको चरणमा अडान, स्वार्थ र हित (Position, Interest and Need) मध्ये हित अर्थात् Need लाई बढी जोड दिइन्छ। पक्षले आफ्नो हित हुने कुरा देखेमा बाँकी दुईपक्षलाई महत्त्व दिंदैनन्। त्यसैले मेलमिलापमा बसेका बखत अन्य विभिन्न प्रक्रियाभन्दा पनि पक्षहरूले आफूलाई अन्याय नपर्ने गरी मिल्ने सर्त के हो अर्कोपक्षबाट सोझै त्यो माग गर्ने गर्दछन्।

प्राप्त हुन आएका विकल्पहरूको राम्रा पक्ष के छ, चुनौतीहरू के छ, त्यसका बलियो पक्ष कमजोर पक्षको पनि विश्लेषण (SWOT Analysis) गर्नु गराउनु आवश्यक हुन्छ। यसको लागि मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूको एकान्त वार्ताको पटकपटक अवसर मिलाउनुपर्ने हुन सक्छ। प्राप्त हुन आएका विकल्पहरूले सन्तुष्टि दिन्छ नै भन्ने हुँदैन। कहिलेकाहीं आफूले दिएको विकल्पबाट पनि पक्षहरू आफैँ भाग्नेगरेको उदाहरण पनि पाइन्छ। यो अवस्थामा पक्षको उत्तम र खराब विकल्प (BATNA/WATNA) बुझ्न आवश्यक पर्छ। नमिलेमा हुने परिणाम पक्षको हितमा नै हुन्छ भन्ने सुनिश्चिता के छ ? त्यस विषयमा पक्षलाई पुनः सोच्न दिनुपर्छ।

- प्राप्त विकल्पहरूका आधारमा रहेर सहमतिका लागि पर्याप्त मस्तिष्क मन्थन (Brain Storming) गराउने।
- प्राप्त विकल्पहरूमा दुबैपक्षबाट बलियो कमजोर पक्षको विश्लेषण (SWOT Analysis) गर्ने गराउने।
- आएका विकल्पलाई पक्षको उत्तम र खराब विकल्पसँग तुलना गरेर हेर्न अनुरोध गर्ने।
- सवाललाई सम्बोधन गर्ने र हितसँग तादम्यता राख्ने विकल्पहरूको सूची छोट्याउँदै जाने।

- सबैलाई चित्त बुझ्ने क्रमशः उत्तम विकल्पको छनोट गर्ने अवसर प्रदान गर्ने।
- आवश्यकता पर्छ भने पक्षहरूलाई विज्ञ तथा कानून व्यवसायीको सुझाव लिने वातावरण तयार गर्ने।
- प्रस्तावित विकल्पबाट दुवैपक्षको वस्तुगत, मनोवैज्ञानिक र प्रक्रियागत सन्तुष्टि मिल्ने स्थिति छ छैन? तुलनात्मक मूल्याङ्कन गर्ने।
- अडान कायमै रहिरह्यो भने र अब मिल्ने सम्भावना छैन भन्ने लाग्यो भने एकान्त वार्ता गरी पक्षको उत्तम र खराब विकल्पको पहिचान गर्ने।
- पक्षका उत्तम र खराब विकल्पबारे पहिचान गरेपछि उनीहरूलाई नै पुनः नयाँ ढङ्गले सोचन लगाउने।

७. सातौं चरण: सहमतिको अभिलेखीकरण र कार्यान्वयन

यो चरणमा सहमति हुन नसकेमा कसरी प्रक्रियालाई अन्त्य गर्ने र सहमति हुन सकेमा कसरी त्यसको अभिलेखीकरण गर्ने र कार्यान्वयन गर्ने भन्ने दुवैपक्षलाई ध्यान दिइन्छ। मेलमिलाप पद्धतिको अर्को महत्त्वपूर्ण विशेषता भनेको विवादित पक्षहरूबीच सम्बन्धको पुनः स्थापना हुनु हो। जुन औपचारिक प्रक्रियामा नहुनसक्ने धेरै सम्भावना रहन्छ। वास्तविक मेलमिलाप भए नभएको कुरा पक्षहरूबीच प्रारम्भदेखि सहमतिमा पुग्नुजेल छलफलको क्रममा देखा परेको हुन्छ। कतिपय पक्षहरू मेलमिलाप गर्न सहमति भई लिखतमा हस्ताक्षर गरेदेखि एक अर्काको मुखै नहेरी मेलमिलापकर्तालाई सम्म धन्यवाद दिएर हतार हतार छुट्टिन्छन् भने कतिपय पक्षहरू अब हामीले पुराना कुरा बिर्सौं, सम्बन्धको नयाँयात्रा प्रारम्भ गरौं भन्ने भावनाका साथ सँगै बसी चिया नास्ता वा खाना खाने, मिठाइ एकआपसमा बाँड्ने प्रस्ताव गर्छन्। मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूको व्यवहारको सूक्ष्मढङ्गले अवलोकन गरिरहनुपर्छ र विवादको समाधानसँगै पक्षहरूको सम्बन्धमा पुनः स्थापन हुनेतर्फ ध्यान दिनुपर्छ। यद्यपि कुनै कुनै विवादमा यो सम्भावना नरहन सक्छ।

मेलमिलापमा सहमति प्रायः दुई प्रकारका हुन्छन्। स्वतः कार्यान्वयन हुने (Self Executing) सहमति र स्वतः कार्यान्वयन हुनु नसक्ने (Non Self Executing) सहमति। स्वतः कार्यान्वयन हुने (Self Executing) सहमतिको उदाहरण निश्चित रकम बुझेर छोराछोरीको अंशभाग र पालन पोषण गर्ने सर्तमा श्रीमानसँग सम्बन्ध विच्छेद गर्नु हो भने सम्बन्ध विच्छेदकै विषयमा आमासँग रहने गरी छोराछोरीलाई निश्चित वर्षसम्म पालनपोषण, शिक्षा, स्वास्थ्योपचार जस्ता आवश्यकता पूरा गर्न मासिक रूपमा तोकिएको रकम भराइदिनुपर्ने गरी भएको (Non Self Executing) सहमतिको उदाहरण हो।

पक्षहरूबीच भएको सहमतिको अनुगमन कसरी गर्ने, कसले गर्ने सम्झौतापत्रमा नै लेख्ने प्रचलन पनि छ। हामीकहाँ मेलमिलापपश्चात् पनि मेलमिलापकर्ताको भूमिका के हुने भन्ने विषयमा सम्झौतामा उल्लेख गर्ने अभ्यास छैन। पक्षहरूको सहमति, विवाद समाधानको प्रकृति वा सर्त, मेलमिलापकर्ताको मन्जुरी आदि पक्षलाई ध्यानमा राखी यो पक्षलाई सम्बोधन गर्नसकिन्छ।

मेलमिलाप प्रक्रियाद्वारा भएको सहमतिले वस्तुगत, प्रक्रियागत र मनोवैज्ञानिक रूपमा सन्तुष्टि दिएको हुनुपर्छ। कहिलेकाहीं सहमति भएका विषय अभिलेखीकरण गर्दा समस्या देखापर्छ। जस्तै: तीन खण्डको एकखण्ड पाउने भन्ने सहमति भयो तर कताबाट पाउने हो भन्ने विषय विवादको रूपमा देखापर्छ। पाँच लाख दिने सहमति भयो तर चेकद्वारा कि नगद भन्ने विषय विवादको रूपमा देखापर्छ। सहमति भैसकेको विषय लेख्नेक्रममा भाषा र शब्द लेखनमा विवाद देखापर्छ। मैले भनेकै शब्द लेखिनुपर्छ भन्ने तर्क उठ्छ। कहिलेकाहीं कुरा यिनै हुन् तर अन्तिममा मेरा कानून व्यवसायी वा अरू कोहीलाई देखाएर मात्र सहीगर्छु भन्ने कुरा आउँछ। यी सबै पक्षलाई मेलमिलापकर्ताले ध्यान दिनुपर्दछ।

पक्षहरूबीच मेलमिलाप हुने तर मेलमिलापकर्ता स्वयम् निराश हुने, पक्षहरूसँग हार्दिकता प्रकट नगर्ने, अन्तिम अन्तिम अवस्थातिर आइपुग्दा झर्को मात्रै, आवेशमा आउने स्थिति पनि देखापर्छ। यो मेलमिलापकर्ताको कमजोरी हो। यो कमजोरी हुन दिनु हुँदैन। व्यावसायिक दृष्टिले यसले भविष्यमा आफैलाई नोक्सान गर्छ भन्ने हेक्का मेलमिलापकर्ताले राख्नुपर्छ।

विवाद मिल्छ नै भन्ने हुँदैन तर प्रक्रियालाई निरन्तर पालना गर्नुपर्छ। विवाद समाधान भएमा वा नभएमा पनि पक्षहरूसामु मेलमिलापकर्ताले हार्दिकता प्रकट गर्नुपर्छ। पक्षहरूलाई यी मिलेर बस्न नसक्ने, झगडा गर्ने, झगडालु प्रवृत्तिका मानिस हुन भन्ने मनमनै आरोप लगाउने वा सोही अनुसारको व्यवहार गर्ने काम मेलमिलापकर्ताबाट कहिल्यै हुनुहुँदैन। कहिलेकाहीं सहमतिमा पुग्न नसकेका दुबैपक्षहरूले हामी त्यतिखेर मिल्न सकेनौं हामीले भूल गयौं। तर हजुरको भूमिका निकै सराहनीय थियो। अब एकपटक अनुरोध छ हजुरले मेलमिलाप गराइदिनुपर्छ भनेर पुनः मेलमिलापकर्ता बन्न अनुरोध गर्ने सम्भावना हुन्छ। यो सम्भावना हुनसक्छ भन्ने मान्यतामा मेलमिलापकर्ताले आफूलाई प्रस्तुत गर्नुपर्छ।

तसर्थ सहमति भएको होस् वा नहोस् मेलमिलापकर्ताले मेलमिलाप प्रक्रियामा सहभागी हुनुभएकोमा, आफूलाई मेलमिलापकर्ता रोजेकोमा प्रशंसा र धन्यवाद दिनुपर्छ। आज सहमति नभएपनि

भविष्यमा होस् भन्ने कामना गर्नुपर्छ। मेलमिलाप प्रक्रियाका क्रममा आफूबाट हुनगएका कमीकमजोरीप्रति क्षमायाचना गर्नुपर्छ।

पक्षहरूबीच मेलमिलाप सफल हुन पनि सक्छ र नहुन पनि सक्छ। तर मेलमिलापकर्ताको भूमिका सधैं सफल नै रहनुपर्छ। मेलमिलापकर्ता आफ्नो व्यावसायिक धर्म र नैतिकताबाट कहिल्यै च्युत हुनुहुँदैन। पक्षहरूले आफूलाई मेलमिलापकर्ता रोजेको कुराले मख्ख पर्ने, सुरुमा निकै उत्साहित हुने उनीहरूलाई सम्मान गर्ने तर छलफलबाट सहमति नहुने लक्षण देखा पर्दा पक्षहरूलाई अप्ठेरो देख्ने, नरम पक्ष र कठोर पक्षको रूपमा असमान व्यवहार दर्शाउने, अप्ठेरा पक्षहरूको कारणले मेरो प्रयास सफल हुनसकेन भन्ठानेर आफ्नो कमजोरी महसुस नगर्ने प्रवृत्ति मेलमिलापकर्ताको आदर्श विपरीत कुरा हो। यो चरणमा ध्यानदिनुपर्ने पक्षलाई तल केही बुँदाहरूमा राखिएको छः

- सहमतिको कार्ययोजना (के, कसरी, कसले, कहिले, कहाँ पूरा गर्नुपर्ने हो प्रस्ट गर्ने) उल्लेख गर्ने।
- सहमति पत्र लेख्नुअघि सहमतिका सर्तका बुँदा टिपोटहरू पढेर सुनाउने वा देखाउने र दुबैपक्षबाट बुँदामा भएको सहमतिलाई लिखतको औपचारिक रूप वा ढाँचा दिने।
- लेखिएको सहमति पत्र दुबैपक्षलाई देखाउने, सुनाउने।
- मेलमिलापको सिलसिलामा तयार गरिएका सहमति पत्रबाहेकका सबै कागजात नष्ट गर्ने
- मेलमिलापको प्रक्रियालाई विश्वास गरी मेलमिलापमा सङ्लग्न भई सहमतिसम्म पुग्न सहयोग गरेकोमा सबैलाई धन्यवाद दिने।
- सहमति नभएको अवस्थामा पनि पक्षहरूलाई हार्दिकतापूर्वक धन्यवाद दिने।
- प्रक्रियामा सहभागी हुँदा आफूबाट हुन गएको कमी कमजोरीप्रति क्षमायाचना गर्ने।
- पक्षलाई हार्दिकतापूर्वक बिदाइ गर्ने।

सबै चरणमा मेलमिलापकर्ताले याद राख्नुपर्ने कुरा

सहजकर्ता बन्नु जन्मैदेखि सिकेर आएको गुण होइन। सहजकर्ताको भूमिकामा रहनुअघि ऊ कुनै व्यवसाय वा पेसामा रहेको हुन्छ। जुन व्यवसाय वा पेसामा रहेको भएतापनि मेलमिलापकर्ता वा सहजकर्ताको आ-आफ्नै व्यक्तिगत आदत, व्यवहार, स्वभाव, गुण रहेको हुन्छ। तर ती नै व्यक्तिगत आदत, व्यवहार, स्वभाव, गुण आदि सहजकर्ता वा मेलमिलापकर्ताको लागि कतै उपयुक्त र कतै अनपयुक्त पनि हुन सक्छ। तसर्थ मेलमिलापकर्ताको स्थानमा बसेपछि अरू र ममा के भिन्नता हुनुपर्छ भन्ने कुरामा मेलमिलापकर्ता सदैव सजग र सचेत रहनुपर्दछ।

मेलमिलापकर्ताले आफूले राम्रै भूमिका निर्वाह गरेको छु भन्ने ठानिरहेको परिप्रेक्षमा पक्षहरूले भने उसका धेरै कमजोरीहरू देखिरहेका हुन्छन्। कुनै पक्षप्रति पूर्वाग्रही हुनु, बढी जान्ने ठहरिनु,

पक्षहरूलाई आफैँले सल्लाह दिनु, समाधानका विकल्पहरू पहिले आफैँले दिनु, कानून र प्रमाणको आधारमा विवादलाई विश्लेषण गरी हेर्नु, अनावश्यक कुरा गर्नु, आफैँ बढी बोल्नु, पक्षका कुरा कम सुन्नु, समय व्यवस्थापनमा ध्यान नदिनु, एउटामात्र विकल्पमा बागेनिङ्ग गराएर सहमति गराउन खोज्नु, पक्षको मनोभावना नबुझ्नु, पक्षहरूको भाषा, धर्म, संस्कृति आदि मूल्य मान्यताको ख्याल नगर्नु आदि प्रायः गरेर मेलमिलापकर्ताहरूमा देखिने कमजोरी हुन्। त्यसैगरी मेलमिलापकर्ताको भूमिकामा रहेको व्यक्तिले आफ्नो व्यावसायिक रूप बदल्न नसक्नु अर्थात् वकिल, प्राध्यापक, राजनीतिक कार्यकर्ता, समाजसेवी, कर्मचारी आदि जेजस्तो पृष्ठभूमिबाट आफू आएको हो सोही भूमिकाबाट माथि उठ्न नसक्नु अर्को कमजोरीका रूपमा देखापर्छ। त्यसैले मेलमिलापकर्ताले आफूमा कमजोरी नहोस् भन्नाका लागि निम्न कुराहरूमा सदैव ध्यानदिनुपर्दछ।

- के मैले सञ्चारसीपको उचित अभ्यास गरिरहेको छु ?
- मेरा सोधाइ र प्रस्तुति पक्षका लागि प्रभावकारी ठानिएका छन् ?
- मैले ध्यानपूर्वक सुनिरहेको अनुभूति पक्षलाई भैरहेको छ त ?
- मेरो भूमिका के रहेको छ ?
- म कतै सल्लाहकार, न्यायाधीश र वकिलको जस्तो भूमिका निर्वाह त गरेको छैन ?
-
- म दुबैको विश्वासप्राप्त सहजकर्ता हो भन्ने कुरा यहाँ बिसिरहेको त छैन ?
- म कतै निराश र पूर्वाग्रही भइरहेको त छैन ?
-
- मेलमिलापकर्ता र वार्तारत पक्ष दुबैका केही औजारहरू छन्। के मैले ती औजारको प्रयोग हुन सक्छु भन्ने हेक्का राखेको छु ?
- मेलमिलाप सफल हुन पनि सक्छ र नहुन पनि तर मेलमिलापकर्ता सदा सफल मेलमिलापकर्ता नै रहिरहन सक्नुपर्छ। किनकि यो व्यावसायिक धर्म हो।

परिच्छेद ३

मेलमिलापका आधारभूत सीपहरू

३.१ सुन्ने र प्रश्न गर्ने कला

सामान्य पृष्ठभूमि :

सुन्ने र प्रश्न गर्ने सीप मेलमिलापकर्ता हुन योग्यव्यक्तिहरूको लागि सिक्नु वा सिकाउनु पर्ने विषय हो र भन्ने प्रश्न उठ्नु स्वाभाविक हो। उमेर, पेसा, अनुभव र ज्ञानले गर्दा मेलमिलापकर्ता हुने व्यक्तिले सुन्ने र प्रश्न गर्ने विषयमा लामो अनुभव हासिल गरेकोहुन्छ। तर पनि पक्षसँग प्रभावकारी संवाद कायम गर्न, विश्वास आर्जेर आवश्यक सूचना सहजरूपले प्राप्त गर्न, पक्षलाई विवाद समाधानका लागि उचित निर्णय लिन सहयोग गर्नमा थप मद्दत होस् भन्ने उद्देश्यले मेलमिलापकर्ताको सीप अन्तर्गत सुन्ने र प्रश्न गर्ने विषयलाई महत्त्वपूर्ण ठानी तालिम तथा अध्ययन सामग्रीहरूमा समावेश पाइन्छ।

मेलमिलापमा मात्र नभएर सुन्ने कुराको महत्त्व जीवन र व्यवसायका हरेक क्षेत्रमा महत्त्वपूर्ण मानिन्छ। भन्नु र सुन्नु दुबै उत्तिकै महत्त्वपूर्ण छन्। राम्ररी सुन्नेले आफ्नो संगठनमा उन्नति गरेको उदाहरण दिँदै Ronald र George ले निम्न भनाइ राखेका छन्: Listening is arguably just as important as speaking. When a group of adults was asked to identify the most important on-the-job communication skill, listening ranked at the top of the list. The study examining the link between listening and career success revealed that better listeners rose to higher levels in their organizations. A survey of personnel managers identified listening as the most critical skill for working effectively in teams. In small groups, other members view people who listen well as leaders. Listening is just as important in personal relationships. In one survey, marital counselor identified "failing to take the others perspective when listening" as one of the most frequent communication problems in the couples with whom they work. When another group of adults was asked which communication skills were most important in family and social settings, listening was ranked first. In committed relationship, listening to personnel information in everyday conversations is considered an important ingredient of satisfaction. For this reason, some theorist have argued that effective listening is an essential ingredient in effective relational communications.^{२६}

सुनुवाइको सीप र प्रश्न गर्ने कला दुबै सञ्चार सीपका महत्त्वपूर्ण दुई पाटा हुन्। धेरै मानिसहरू कुनै औपचारिक तालिम बिना पनि सञ्चार सीपमा निपूण हुन्छन्। दिनानुदिनको अभ्यासबाट यो सीपको विकास र परिमार्जन हुँदै जान्छ। तथापि केही आधारभूत कुराहरूमा हेक्का राख्न नसक्दा मेलमिलाप गर्न इच्छुक रहेका पक्षहरूसँगको यात्रा टुट्नसक्ने सम्भावना सदैव रहन्छ।

^{२६} Understanding Human Communication by Ronald B. Adler and George Rooman, Oxford University press, Ninth Edition, p.116.

मेलमिलापकर्तामा रहेको संवाद सीपको अभावले पद्धतिप्रतिको आस्थामा कमी नहोस् भन्नाका खातिर पनि यो विषय महत्त्वपूर्ण मानिन्छ। मेलमिलापकर्ताले आफूमा रहेको कमीकमजोरीलाई पत्तालगाउन सकून् र पक्षसँगको संवादलाई मेलमिलापमैत्री बनाउन सकून् भन्ने यो अध्यायको मूल उद्देश्य रहेको छ।

प्रस्तुत अध्यायमा सुन्नु भनेको के हो ? Hearing / Listening मा के भिन्नता छ ? सुन्ने सीप आफैं विकास हुने प्राकृतिक उपहार हो वा यसका लागि छुट्टै प्रयासको खाँचो पर्छ ? कसैले बोलेको एउटै कुराको किन श्रोताहरूबीच बेग्ला बेग्लैसन्देश वा अर्थ जान्छ ? राम्रो श्रोता बन्न कसरी सकिन्छ ? सुन्ने र सुनेको प्रतिक्रिया केका लागि आवश्यक छ ? प्रश्न गर्ने सीप केहो ? प्रश्न किन गर्नुपर्दछ ? मेलमिलापकर्ताका लागि कस्तो परिस्थितिमा के कस्ता प्रश्नहरू उपयोगी हुन सक्छन् ? आदि विषयमा केही सैद्धान्तिक र केही व्यावहारिक पक्षको चर्चा गर्न खोजिएको छ।

क) सुन्ने सीप

Hearing / listening मा के भिन्नता छ ? पहिले यो जान्नुपर्दछ। सामान्यतया उस्तै उस्तै अर्थ दिने भएतापनि यी दुबैमा धेरै भिन्नता छ। यसलाई हामीले सुन्नु र बुझ्नु भन्ने सन्दर्भमा प्रयोग गर्नुपर्दछ। सुन्दैमा सबै बुझिएको हुँदैन। आवाज सुन्नु र कुरा सुन्नु फरक फरक कुरा हो। हामीले धेरै सुनेका हुन्छौं तर बुझिरहेका हुँदैनौं। भनिन्छ समान भाषा, संस्कृति र स्तरका मानिसहरूबीच बोलेको एकतिहाइ सुनिँदैन, सुनेको एकतिहाइ बुझिँदैन र बुझेको एकतिहाइ स्वीकारिँदैन। यसबाट सुन्ने सीप निकै चुनौतीपूर्ण छ भन्ने बुझिन्छ। आवाज सुन्नु आफैंमा एउटा स्वचालित प्रक्रिया हो। तर कुरा सुन्नु त्योभन्दा पृथक हो।^{२७} सुनाइ प्रक्रिया (Listening Process) मा निश्चित चरणहरू हुन्छन्। सूत्रबद्ध रूपमा भन्दा Hearing + ध्यान (Attending) + बुझाइ (Understanding) + प्रतिक्रिया (Responding) + स्मरण (Remembering) = सुन्नु Listening हो। पक्षसँगको संवादमा आफूले के चाहिँ सुन्ने त्यो पनि हेक्का राख्न सक्थो भने अझ राम्रो हुन्छ।

हामीले आफूलाई असल श्रोता ठान्छौं तर वास्तविकता त्यस्तो हुँदैन। किनकि यो कुराको अनुभूति वक्ता स्वयम्ले गरेको हुनुपर्दछ। अध्ययनले बताएको एउटा सन्दर्भ यहाँ उल्लेखनीय छ।

^{२७} Hearing is the process in which sound waves strike the eardrum and causes vibrations that are transmitted to the brain. Listening occurs when the brain reconstructs these electrochemical impulses into a representation of the original sound and then gives them meaning.

तपाइँको सुन्ने सीप कस्तो छ भनी १४४ जना म्यानेजरहरूलाई सोधिएकोमा कसैले पनि आफ्नो सुन्ने सीप कमजोर रहेको स्वीकार गरेनन् बरु ९४ प्रतिशतले आफूलाई “राम्रो” र “धेरै राम्रो” भनी दावी गरे। तर ती नै म्यानेजरका सहायकहरूलाई उनीहरूका हाकिमको सुन्ने क्षमता कस्तो छ भनी सोधिएकोमा अधिकांशले “कमजोर” भनी जवाफ दिएका थिए।^{२८} मेलमिलापकर्ता र पक्षहरूको दृष्टिकोण पनि यस्तै नहोला भन्न सकिन्न। अर्थात् मेलमिलापकर्ताले आफूलाई राम्रो सुन्नसक्ने ठानिरहँदा पक्षले उसको सुन्ने क्षमताको मूल्याङ्कन कमजोर रहेको अनुभूति गरिरहेको हुन सक्छ।

कमजोर सुनाइ हुनुका विभिन्न कारणहरू हुन सक्छन्। यसका केही कारणहरू तल चर्चा गरिएको छ:

१. **प्रयास (Effort):** धीरतापूर्वक सुन्नु निकै कठिन काम हो। आफू धेरै बोल्ने मानिसहरूका लागि यो यातना जस्तै लाग्न सक्छ। तर मेलमिलापकर्ताको लागि यो बाध्यता हो। मेलमिलापकर्ताको सुन्ने प्रयास भए नभएको मूल्याङ्कन पक्षहरूले गरिरहेका हुन्छन्। शारीरिक प्रस्तुति, मुटुको चाल, ध्वास प्रश्नाशमा उतार चढाव आदिबाट यो थाहा हुन्छ।
२. **अधिक सञ्चार चाप (Message Overload):** मानिसहरूको धेरै समय अरूको कुरा सुन्नुमै खर्च हुन्छ। सुन्दासुन्दा मानिस थाकिसकेको हुन्छ। थाकिसकेको अवस्थामा मेलमिलापकर्ता बनेर बस्दा सुन्नुपर्ने बोझ थपिन्छ। विवादरत् पक्षहरूको कथन धेरै हुन्छ। उनीहरू मनका सम्पूर्ण व्यथा ओकलन चाहन्छन्। विगतदेखि भविष्यसम्मका कुराहरू व्यक्त गर्न खोज्छन् तर सुन्नेका लागि अधिक चाप परेको कुरा बुझ्दैनन्। यो अवस्थामा सुनाइमा कमजोरी देखापर्छ।
३. **श्रोताको क्षमता (Rapid Thought):** शारीरिक (Physiological) क्षमताका कारणले पनि सुन्ने कुरामा प्रभाव पर्छ। सामान्यतया मानिसको बुझ्नसक्ने क्षमताको गति प्रतिमिनेट छ सय शब्द वा सोभन्दा बढी रहेको हुन्छ भने प्रतिमिनेट एक सयदेखि एकसय चालीस शब्द मात्र मानिसको बोल्ने क्षमता हुदो रहेछ।^{२९} अर्थात् वक्ताले जति बोल्नसक्छ त्योभन्दा बढी श्रोताको सुन्ने शारीरिक क्षमता हुन्छ। यो क्षमताको उपयोग श्रोताले नगरेर बस्नु कठिन हुन्छ। त्यसैले वक्ताले बोल्दै गरेको समयमा श्रोताको ध्यान अन्यत्र पनि गइरहेको हुन्छ। अन्यत्रको ध्यानले वक्तातिरको अर्थात् पक्षतर्फको ध्यान कम हुने सम्भावना हुन्छ।

^{२८} Ibid p 118

^{२९} Ibid p.121

४. **भौतिक प्रदूषण (Physical Noises):** बसाइ टाढा र स्वर सानो हुनु, वार्तास्थल शान्त नहुनु वा वाह्य हल्ला वा ध्वनि प्रदूषण हुनु, मोबाइलका घण्टी बज्नु, अन्य मानिसहरूको उपस्थिति रहनु आदि कारणले पनि सुनाइमा प्रभाव पार्छ।
५. **सुन्ने समस्या (Hearing Problems):** कसैको श्रवण क्षमता नै कमजोर हुन्छ। कसैले सुन्ने उपकरणको प्रयोग गरेकोहुन्छ तर उपकरणमा पनि अचानक खराबी हुने समस्या आउन सक्छ। त्यसको अतिरिक्त कोही व्यक्ति नजिक बसेको मानिस जोडले बोलेको मन नपराउने पनि हुन सक्छन्। जसको कारण सुनाइमा प्रभावपार्छ।
६. **खराब सोंच (Faulty Assumptions):** मेलमिलापकर्ताको लागि यो ज्यादै प्रभाव पार्ने विषय हो। अरूको बोलीमा महत्त्व नदिने धेरै मानिसको आदत हुन्छ। आफूलाई महत्त्वपूर्ण ठान्ने र आफू बोल्नपाउँदा रमाउने प्राय मानिसको आदत हुन्छ। अरूकोभन्दा मेरै बिचारबिचार राम्रो भन्थान्ने, अरू बोलेको सुनिरहे भने आफ्नो बिचारबिचार सुनाउने अवसर नै मिल्दैन कि भनी चिन्ता गर्ने, उसले त्यही कुरा त भन्ने होला नि भनी अनुमान गर्ने, यसको भनाइले केही आउला जस्तो छैन भनी अनुमान गर्ने आदि श्रोतामा पाइने खराब सोंच हुन्। यसले अरूको कुरा सुन्नमा निकै असर पुऱ्याएको हुन्छ।
७. **बोल्दा फाइदा हुने मान्यता (Talking has more apparent advantages):** आफ्नो भनाइमा अरूको सहमति होस्, आफ्ना बिचारबिचारहरूको प्रशंसा गरियोस् भन्ने आम मानिसको चाहना हुन्छ। यो स्वाभाविक हो पनि हो। तर आफू बोलेरभन्दा अरूको कुरा सुनेर धेरै सूचना तथा जानकारी प्राप्त हुन्छ। बोल्दा आफूले जे जानेको छ त्यही बोलिने हो तर सुन्दा नयाँ जानकारी प्राप्त हुने सम्भावना सधैं रहन्छ।
८. **साँस्कृतिक भिन्नता (Cultural Differences):** धर्म, संस्कृति, सभ्यता र संस्कारले पनि सुन्ने कुरामा प्रभाव पारिरहेको हुन्छ। बिस्तारै बोल्ने संस्कार भएका व्यक्तिहरूलाई धेरै गतिमा बोलेको मन पर्दैन। मन नपर्ने कुराले सुन्ने कुरामा विकर्षण हुन्छ। कसैको सभ्यतामा आँखा जुधाएर कुरा गरेको पटकै मन पर्दैन।

९. सञ्चारको प्रभाव (Media Influences): आजभोलि सञ्चारका विभिन्न साधन र स्रोतबाट उपभोक्ताहरू परिचित छन्। जुनसुकै सन्दर्भका कुरा गर्दा पनि त्यस्तै वा मिल्दोजुल्दो सन्दर्भका सूचना, तथ्य, घटनाबारे थाहा पाएका कारण वक्ताले भन्न खोजेको त्यस्तै होला भनी श्रोताले अनुमान गर्ने कारणले गर्दा वास्तविकता सुन्ने कुरामा धीरता गुम्न जाने हुन्छ। मेलमिलापकर्तालाई पनि यो प्रभावले असर पार्न सक्छ।

सुन्ने सीप प्राकृतिक वरदान मात्र नभएर नियमित अभ्यासबाट परिस्कृत हुने विषय हो। सुन्ने सीपको क्षमता विकास गर्न मेलमिलापकर्ताले पहिले आफूमा रहेको कमजोरी पत्ता लगाउनु पर्ने हुन्छ। पक्षभन्दा मेलमिलापकर्ता आफू धेरै बोल्नु, पक्ष बोल्दाबोल्दै बीचमा हस्तक्षेप गर्नु, पक्षले के भन्न खोजेको होला भनी अनुमान गर्नु मेलमिलापकर्तामा प्राय देखिने कमजोरी हुन्। सुनाइ सीपमा सुधार गर्न निम्नलिखित उपायहरू अवलम्बन गर्नसकिन्छ।

१. अपरिपक्व निष्कर्ष ननिकाल्ने (Don't argue of judge prematurely)

२. सन्देश र वक्तालाई अलग्याउने (Separate the message from the speaker)

३. आशावादी बन्ने (Be optimistic)

४. महत्त्वपूर्ण बिचारबिचारको बाटो हेर्ने (Look for the ideas)

५. प्रश्न गर्ने (Ask questions)

६. संक्षेपीकरण/पुनर्कथन गर्ने (Paraphrase)

७. टिपोट गर्ने (Take notes)

मेलमिलाप प्रक्रियामा सहभागी हुन आउने पक्षहरूको मनमा धेरै प्रश्नहरू उठेका हुन्छन्। उदाहरणका लागि अदालतबाट यो मुद्दा किन मेलमिलापमा पठाइदिएको होला ? मेलमिलापकर्ता कस्तो खालको व्यक्ति होला ? उसले कस्तो भूमिका खेल्ने हो ? विपक्षीको पक्षमा पो लाग्ने हो कि ? यो विवादमा यसको केही स्वार्थ छ कि ? योसँग मनका सबै कुरा भन्ने कि नभन्ने ? मेरो कुरा उसले कति सुन्ला वा बुझ्ला ? उसको व्यवहार हेरेर मात्र आफ्नो कुरा अघि बढाउनु पर्ने हो कि ? आफ्नो कुरा सुरुमा नभन्दा विपक्षीभन्दा पछि परिने पो हो कि ? आदि। मेलमिलापकर्ताले कुराकानीको सुरुदेखि नै माथि उल्लिखित सम्भावनाका प्रश्नहरूमाथि ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने हुन्छ र सोही अनुसार प्रस्तुत हुनुपर्ने हुन्छ। सुन्ने र प्रश्न गर्ने सीपको प्रयोग गर्दा सबै विवादको समाधान हुन्छ भन्ने सुनिश्चितता हुँदैन तापनि यी सीपहरूको अभावमा हुनसक्ने मेलमिलाप पनि नहुने सम्भावनालाई नकार्न कदापि सकिँदैन।

विवादका पक्षका मनमा विभिन्न प्रश्नहरू उठ्ने भएकाले सुन्नुभन्दा पहिले पक्षलाई बोल्नदिने अवसरको खोजी मेलमिलापकर्ताद्वारा नै गर्नुपर्छ। सुनुवाइ प्रक्रियाभित्र सुन्ने, कुरा बुझ्ने र त्यसलाई

विक्षेपण गर्ने कुरा पर्दछन्। भनिन्छ पक्षहरूले आफ्ना पीडा, मनका वेदना अरूलाई सुनाउन पाउँदा मात्रै पनि मनमा शान्ति मिलेको महसुस गर्छन्। यो अवस्थामा पक्षको कुरा राम्ररी नसुन्नु, चाहिनेभन्दा बढी बोल्नु, उनीहरूको थोरै कुरा सुन्दैमा आफ्नोतर्फबाट निचोड निकाल्नु, पक्षलाई बोल्नमा बन्देज लगाउनु वा कम बोल्न निर्देशन दिनु जस्ता बानी तथा आदत छ भने मेलमिलापकर्ता हुने व्यक्तिले उपयुक्त बानी तथा आदत त्याग्नु आवश्यक हुन्छ।

सामान्यतया सुनुवाइ दुई प्रकारका हुन्छन् :

१. निष्क्रिय सुनाइ (**Passive Listening**) जसलाई सामान्य सुनुवाइ (**Casual Listening**) पनि भनिन्छ।

२. सक्रिय सुनाइ (**Active Listening**) जसलाई आलोचनात्मक सुनुवाइ (**Critical Listening**) पनि भनिन्छ।

निष्क्रियभई सुन्नु पनि एउटा दक्षता हो। निष्क्रियताको तात्पर्य नसुन्नु वा ध्यान निदिनु भन्ने होइन। बरु बोल्ने व्यक्तिको प्रवाहामा कुनै बाधा नआओस् भनी चुप लागेर बस्नु हो। निष्क्रिय सुनुवाइमा सुन्नेले केही नबोली ध्यानपूर्वक सुनेर अर्कोपक्षलाई मनोवैज्ञानिक रूपमा बोलिरहन बाध्य बनाइएको हुन्छ। शून्यता हटाउन केही न केही पृष्ठपोषण त दिनुपर्छ ताकि अर्कोपक्षलाई स्रोताले सुनिरहेको छ भन्ने कुराको आभास होस्। यस्तो सुनाइ सुनाइ (**Listening**)मात्र हो तर सुनुवाइ (**Hearing**) चाहिँ होइन। निष्क्रिय सुनुवाइमा पनि सक्रिय सुनुवाइमा जस्तै आँखाको सम्पर्क (**Eye Contact**), शारीरिक हाउभाउ (**Posture**), टाउकोको हलचल (**Nodding**), स्वीकार्य अभिव्यक्ति (**Acknowledgements**) र उत्प्रेरणा (**Motivation**) को प्रयोग भइरहेको हुन्छ।

सक्रिय सुनाइ (**Active Listening**)

कुनै अवरोधविना वक्तातिर पर्याप्त ध्यान केन्द्रित गर्नु, वक्ताले बोलेको मात्र नभएर उसको शारीरिक बोली (हाउभाउ) को भाषालाई पनि बुझ्नु, के भनियो भन्ने कुरामा हेक्का राख्नु, आफ्नो विचारविचार वा भावना पन्छाएर खुला दिमाग बनाएर पक्षको कुरा सुन्नु, सुनेको अनुभूतिको संकेत गर्नु आदि सक्रिय सुनाइभित्र पर्दछन्।^{३०} सक्रिय सुनाइमा श्रोताको मौखिक हस्तक्षेप हुन्छ। सुन्नेले आफूले सुनेको र बुझेको कुरा समय समयमा बोल्नेलाई जानकारी गराउँछ। सुनेको कुरा दोहर्‍याउनु, बुझेको

^{३०} Henry Brown and Arthur Marriott, ADR Principles And Practice, third edition, publication by sweet & Maxwell p.384.

कुरा संक्षेपीकरण गरी वक्तालाई बताउनु सक्रिय सुनाइको तरिकाभिन्न पर्छ। पक्षले आफ्नो कुरा भनिसकेपछि त्यसको सारसंक्षेप गर्नाले मेलमिलापकर्ताले आफ्नो कुरा बुझेको छ वा बुझ्छ भन्ने कुराको अनुभूति हुन्छ।

कुनै पनि संवादमा दुईमध्ये कुन तरिका अपनाउनुपर्छ भन्ने शाश्वत सिद्धान्त छैन। अवस्था अनुरूप दुईमध्ये कुनै एउटा वा दुबैको मिश्रित सुन्ने तरिका रोज्नुपर्छ। यो व्यक्ति र परिस्थितिमा निर्भर गर्ने कुरा हो। के गर्दा बोल्नेपक्षले आफ्नो सम्पूर्ण कुरा सहज रूपमा राख्नसक्छ र मेलमिलापकर्ताले सुनेको छ भन्ने अनुभूति गर्नसक्छ त्यसकै आधारमा सुन्ने तरिका अपनाउनुपर्छ।

सुन्ने सीप अन्तर्गत मौनता (Silence)

प्रत्येक संवादमा मौनताको आफ्नै महत्त्व हुन्छ। तर कहिलेकाहीं मौनताको लामो अवधि असजिलो र असामान्य महसुस हुन सक्छ। पक्षसँगको छलफलमा कुनै कुरा बोलेर पक्ष चुपलाग्छ भने उसले आफ्नो कुरा सम्झन र त्यसलाई क्रमबद्ध बनाउन समय लगाएको हुन सक्छ। त्यसै गरी आफूले भनेको कुराको प्रभाव हेर्न पनि चुप लागेको हुन सक्छ। यस्तोमा अन्तर्वाता अगाडि बढाउन र सहज रूपमा मौनता भङ्ग गर्न मेलमिलापकर्ताले नै प्रयत्न गर्नुपर्छ। यस्तो प्रयत्नको रूपमा आफ्नो भावनाको अभिव्यक्तिका साथै खुला प्रश्नसोध्नु उपयुक्त हुनसक्छ।

शारीरिक भाषा (Body Language)

शारीरिक भाषा सर्वव्यापी हुन्छ। भनिन्छ, शब्दबाट सत्य बुझ्न कठिन हुन्छ तर शारीरिक भावबाट झुठा बोल्न कठिन हुन्छ अर्थात् शारीरिक भाषा झुठो बोल्न सक्तैन। अनुसन्धानबाट के देखिएको छ भने खुसी, दुःख, डर, रिस, असन्तुष्टि र आश्चर्य (**Happiness, Sadness, Fear, Anger, Disgust, and Surprise**) जस्ता कुरा सबैले अनुहारको अभिव्यक्तिबाट थाहा पाउन सक्छन्।^{३१} सञ्चारमा शारीरिक भाषाले ज्यादै महत्त्व राख्दछ भन्ने सम्बन्धमा एउटा पुस्तकमा यस्तो लेखिएको छ :

Notice body language, facial expressions, and non-verbal communication during mediations-they sometimes offer the key to what the party is really trying to say.^{३२}

शब्दबाट ७ प्रतिशत, स्वरउच्चारणबाट ३५ प्रतिशत र ५८ प्रतिशत शारीरिक हाउभाउबाट सञ्चार हुन्छ भन्ने कुरा विभिन्न पुस्तकहरूमा उल्लेख गरेको पाइन्छ। तर **Professor Albert Mehrabian** ले गरेको अनुसन्धानले देखाएको कुरा अलिफरक छ भनी हेनरी ब्राउनसमेतको पुस्तकमा यसरी उल्लेख गरिएको पाइन्छ :

^{३१} Ibid p.160

^{३२} Lynn Duryee and Matt White, Mastering Mediation 50 Essential Tools for the Advanced practitioner, published by Aspatore, 2012 U.S.A. p.127.

There is a widely misused statistic about body language. In laboratory experiments professor Albert Mehrabian measured listeners' attitudes towards speakers who gave deliberately inconsistent messages. Focusing on words, vocal qualities and facial expressions, he found 7 per cent verbal liking, 30 per cent vocal liking and 55 per cent facial liking: this was how people recognized inconsistencies between the word used and the body's message. This limited experiment has been widely misquoted to suggest that "7% of all communications are verbal, 38% are about tone and 55% about body language"

शारीरिक भाषाअन्तर्गत आँखाको सम्पर्क, शरीरको झुकाव (वक्तातिर अलिकति शारीरिक झुकाव रहने वा कसैप्रति नरहने), टाउको हल्लाउने (सकारात्मक वा नकारात्मक संकेतको रूपमा), अन्य अङ्गहरूको हलचल (जस्तै हातले कलम चलाइराख्ने, खुट्टा हल्लाउने, मुख बिगार्ने, निधार खुम्चाउने, चस्मा बारम्बार झिकेर पुछ्ने, पक्षले बोलिरहेको समयमा कुनै फाइल वा किताब हेर्न सुरु गर्ने) छुइनु, पोसाक, दुरी, समय, क्षेत्र, र भौतिक वातावरण आदि विशेषताहरू पर्दछन्।^{३३} मेलमिलापकर्ताले आफ्नो शारीरिक भाषाको प्रयोगको ख्याल गर्दै पक्षले कस्तो शारीरिक भाषा प्रयोग गरेको छ भन्नेमा विशेष ध्यान दिनु आवश्यक हुन्छ।

ख) प्रश्न सोध्ने सीप (Questioning Skill):

मेलमिलापकर्ताको लागि सुन्ने सीपको जति आवश्यकता र महत्त्व छ प्रश्न सोध्ने सीपको पनि उति नै आवश्यकता र महत्त्व छ। तथ्य वा सूचना संकलन गर्न, तथ्यलाई राम्ररी बुझ्न, वास्तविक समस्या र समाधानका उपायहरूको खोजी गर्न, पक्षहरूबीचको सम्बन्ध एवम् परिस्थिति बुझ्न, पक्षहरूलाई आफ्ना कुरा राख्न उत्साहित एवम् प्रेरित गर्न यो सीप आवश्यक हुन्छ। सोध्ने कुराले आवश्यक परेको सूचना वा जानकारी प्राप्त गर्ने लक्ष्य राखेको हुन्छ। प्रश्न गर्ने सीपको उचित प्रयोग गर्न सकेमा पक्षसितको छलफल उपयोगी र फलदायी बन्न सक्दछ।

प्रश्नहरूको निर्माण वा संरचना आवश्यकता अनुसार विभिन्न स्वरूपमा तय गरिने हुन्छ। सामान्य विवादबारे जान्न, वास्तविक विवादबारे जान्न, समाधानका उपायहरू जान्न, विकल्पहरूका अनेक पक्षहरूबारे जान्न, अडान, स्वार्थ र हित पहिल्याउन, छलफलमा नसमेटिएका कुराहरू थाहा पाउन, विभिन्न स्वरूपका प्रश्नहरू परिस्थितिअनुसार तय गरिन्छन्। सामान्य, विशेष, निर्देशित, छड्के, बाङ्गे,

^{३३} Understanding Human Communication by Ronald B. Adler and George Rooman, Oxford University press, Ninth Edition, p.181.

घुमाउरो, जुनसुकै स्वरूपका पनि प्रश्न हुन सक्छन्। तर सोधाइको तरिकामा प्राय निम्न दुई तरिका अपनाउने गरिन्छ,-

- खुला प्रश्न (Open Question)
- बन्द प्रश्न (Closed Question)

खुला प्रश्न (Open Question)

वार्ताको सुरुको अवस्थामा बन्द प्रश्नको तुलनामा खुला प्रश्न बढी उपयुक्त हुन्छन्। के भएको हो ? विवादको कारण के हो ? विवाद कसरी समाधान होस् भन्ने चाहनुहुन्छ ? विवाद समाधानको लागि दुबैपक्षलाई हित हुने यहाँको समाधानका उपाय के देखुहुन्छ ? यी खुला प्रश्नका उदाहरण हुन्। खुला प्रश्नबाट निम्नलिखित फाइदाहरू हुन सक्छन्।

- पक्षलाई अन्तर्वार्ताको विषयवस्तु चयन गर्ने छुट दिन्छ,
- पक्षलाई महत्त्वपूर्ण र सम्बद्ध ठानेको कुरा प्रकट गर्ने सुविधा हुन्छ,
- पक्षले स्वतन्त्रता प्राप्त र आफू बढी सक्रिय रूपमा सङ्लग्न भएको अनुभूति गर्छ,
- तथ्य स्मरण गर्न सजिलो हुन्छ र त्यस्ता तथ्यहरू पनि मेलमिलापकर्ताले थाहा पाउन सक्छ।

खुला प्रश्नले सबै अवस्थामा फाइदा नै हुन्छ भन्ने होइन खुला प्रश्नबाट निम्नलिखित बेफाइदाहरू पनि हुन सक्छन्:

- बढी समय लाग्न गई प्रारम्भिक अवस्थामा कम तथ्य आउन सक्छन्,
- असम्बद्ध कुरा प्रकट गर्न पक्षलाई प्रेरित गर्न सक्छ,
- लजालु र कम बोल्ने पक्षको सम्बन्धमा कम प्रभावकारी हुन सक्छ।

बन्द प्रश्न (Closed Question)

संवादको प्रायः अन्ततिर बन्द प्रश्नको प्रयोग धेरै हुन्छ। पक्षको कुरा सुनिसकेपछि मेलमिलापकर्ताबाट बन्द प्रश्नको प्रयोग गरिन्छ। तर बन्द प्रश्न प्रारम्भमा प्रयोग हुनै सक्दैन भन्ने होइन। यो अपवादका रूपमा प्रयोग हुन्छ। पक्षहरूका कुरा सुनिसकेपछि आफूले बुझेको कुरा ठीक छ छैन जाँच, आफूले बुझेको कुरामा पक्षलाई विश्वस्त बनाउन, पक्षबाट प्राप्त कथनलाई पुनरपुष्टि गर्न बन्द प्रश्न गरिन्छ। बच्चाको पालन, पोषण, शिक्षा, स्वास्थ्यलगायतको सम्पूर्ण जिम्मेवारी आमाले लिने गरी एकमुष्ट रकम पाएमा सम्बन्ध विच्छेद गर्न पनि तयार छु भन्नुभएको हो ? उसो भए यो प्रस्ताव श्रीमानसमक्ष राखुहुन्छ? श्रीमानले स्वीकार गरेमा तपाईंबाट सर्त परिवर्तन हुन्छ कि ? यो निर्णय गर्दा

तपाइँलाई अरू कसैसँग सोध्नु पर्छ कि ? आदि बन्द प्रश्नका उदाहरण हुन्। खुला प्रश्न जस्तै बन्द प्रश्नबाट पनि तल लेखिएका फाइदा वा बेफाइदा हुन सक्छन्,

फाइदाहरू :

- हो वा होइन भन्ने विवरण प्राप्त हुन सक्छ,
- यसले संवेदनशील विषयबाट पक्षलाई कम तनावका साथ पार गराउन सक्छ,
- कम बोल्ने पक्षलाई आत्मविश्वास दिन सक्छ,
- अस्पष्ट र अनिश्चित कुरालाई स्पष्ट पार्न मद्दत गर्नुको साथै पक्षलाई आवश्यकता अनुरूप बोल्ने अवसर दिन्छ।

बेफाइदाहरू :

- उपयुक्त संवाद नहुन सक्छ,
- पक्षलाई आफ्नो धारणा राख्न रोक्न सक्छ,
- तथ्यलाई पक्षको दृष्टिकोणले होइन कि मेलमिलापकर्ताको दृष्टिकोणले हेर्ने डर हुन्छ,
- पक्षको आवश्यकता बुझ्ने सम्भावना खुला प्रश्नमा जस्तो हुँदैन,
- कुनै महत्त्वपूर्ण तथ्यको बारेमा मेलमिलापकर्ताले जानकारी नै नपाउने सम्भावना रहन्छ,
- कहिलेकाहीं मेलमिलापकर्ताको दृष्टिकोणले गर्दा असम्बद्ध र पक्षले नचाहेको विषयमा अन्तर्वार्ता केन्द्रित हुन सक्छ।

मेलमिलापकर्ताले सोध्ने भनेको अर्को महत्त्वपूर्ण प्रश्न छुड्के प्रश्न हो। छुड्के प्रश्नको प्रयोग निकै सोच बिचार गरेर मात्र गर्नुपर्छ। यसले पक्षहरूको धारणा वा बनाइ कत्तिको दृढ हो भन्ने जानकारी दिन्छ। पक्ष खुसीले मिलेको हो कि करकापमा परेको छ भन्ने जान्न यसरी छुड्के प्रश्न गर्नसकिन्छ,- मिल्छु भनिहाल्नु भो नमिलेको भए बढी सम्पत्ति पो पाउनुहुन्थ्यो कि ? कसो हो ? यस्ता प्रश्नको जवाफले पक्षको दृढता प्रकट गर्दछ।

माथि उल्लेख गरेबाहेक मेलमिलापकर्ताको लागि आवश्यक हुने अन्य केही सुनाइ र प्रश्न गर्ने सीपसँग सम्बन्धित विषयहरूमा निम्न अनुसार हेर्न सकिन्छ:

बोध (Acknowledgement)

हस्तक्षेप नगरी आफ्नो ध्यान, चाख र बुझाइ पक्षको कुराप्रति छ भन्ने कुराको अभिव्यक्तिका रूपमा सङ्केत गर्न समय समयमा उसले भनेका कुरासँग सान्दर्भिक हुने छोटो अभिव्यक्तिहरू प्रकट गर्ने। जस्तै: ए। काठमाडौंमै, है...है।

बोल्दै जान अभिप्रेरित गर्ने (Reflecting Feelings):

भन्नुपर्ने कुरा पूरा भएको नदेख्दै पक्ष चुप लागेको अवस्थामा पनि हजुर त्यसपछि के भयो , कृपया भनौ न ? जस्ता बोल्न प्रेरित गर्ने अभिव्यक्ति गर्ने।

आफ्नो भावना प्रकट गर्ने (Reflecting Feelings):

पक्षले आफ्नो कुराभन्दा उसको भावनालाई तपाईंले बुझ्नुभएको छ भन्ने कुराको अनुभूति दिने किसिमको अभिव्यक्ति गर्ने। मेलमिलापकर्ताले समानुभूति (Empathy) प्रकट गर्नुपर्छ तर सहानुभूति (Sympathy) कहिल्यै प्रकट गर्नुहुँदैन। अहो कस्तो अन्याय त, यो कुरा सुन्दा मलाई दुःख लाग्यो, दुर्घटनास्थलबाट तपाईं किन हुलबाट बचेर भाग्नुभयो भन्ने कुरा मैले बुझे जस्ता अभिव्यक्ति सहानुभूतिका उदाहरण हुन्।

सुन्ने र प्रश्न गर्ने सीपका सन्दर्भमा अनुभवका आधारमा तयार गरिएको *Apple Tree Approach*^{३४} को प्रयोग मेलमिलापकर्ताको लागि उपयोगी औजार बन्न सक्छ। *Apple Tree* को सांकेतिक अर्थ हो प्रश्नको नमुना। रुखको माथिको भाग ठूलो हुने भएकाले यसले खुला प्रश्न जनाउँछ, फेदको भाग बन्द प्रश्न हो। *Apple* सम्झन सजिलो र प्रिय फल हो। *Apple Tree* को एक एक अक्षरबाट यो सूत्रको संरचना गरिएको छ। लेखकले धेरै तालिममा प्रयोग गर्दा सहभागीले मन पराएकोले यसलाई समावेश गरिएको छ।

A= Ask yourself (Am i right? pre, post and during) चाहे पक्षको कुरा सुन्दा होस् वा पक्षलाई प्रश्न गर्दा पहिले मेलमिलापकर्ताले आफूलाई निम्न प्रश्न गर्नुपर्दछ,—

- मेरो पहिरन, प्रस्तुति, दुबैपक्षहरूसँगको व्यवहार, कुराकानी पक्षलाई चित्त बुझिरहेका छन् ? के म विषयवस्तुभित्रै छु ? म दुबैपक्षले पत्याएको निष्पक्ष व्यक्ति हो भन्ने कुरा बिर्सको त छैन। मेलमिलापकर्ता हुँ भन्ने कुरा मैले बिर्सको त छैन ?म कतै वकिल, न्यायाधीश, कर्मचारीको हैसियतले प्रस्तुत भएको त छैन ? मैले कतै कमजोरी गर्ने त होइन?

^{३४} This Approach is designed by Mediator Bamdev Gyawali, 1st time it was presented on basic mediation training for Lawyers and Court Officers at National Judicial Academy.

P= Provide undivided attention (Show that)

- भनिएका कुरा मैले राम्ररी सुनेको छु भन्ने अनुभूति पक्षहरूले गरेका छन् ? म मात्रै बढी बोलिरहेको त छैन ? पक्षद्वारा के भनियो के भनिएन ? मेरो ध्यान अन्यत्र गएको त छैन ?

P= Probe- questions to learn more (follow DNH principle)

- प्रश्न नै मेलमिलापकर्ताको सबैभन्दा ठूलो अस्त्र हो। जसले आकर्षण वा विकर्षण दुबै काम गर्छ। मेलमिलापकर्ताले जतिसक्छो धेरै प्रश्नहरूको संरचना गर्नुहोस्। भनिन्छ मेलमिलापकर्तासँग प्रश्नको विशाल भण्डार हुनु जरुरी छ ताकि आवश्यक पर्दा जस्तो आवश्यक पर्छ त्यस्तै निकाल्न सकियोस्। परिस्थिति अनुसारका प्रश्नको प्रयोग गर्नुहोस् र प्रश्न गर्दा के, कहिले, कहाँ, कसले, किन, कसरी **WH questions** प्रयोग गरौं। **SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, & Timely) questions** को प्रयोग गरौं। तर प्रश्न गर्दा तेस्रोपक्षलाई हानि, नोक्सानी हुने र आरोप लाग्ने गरी प्रश्न कहिल्यै नगरौं।

L=Listen empathetic way (no sympathetic)

- विगतको लामो आदतले गर्दा कुनैएकपक्षसँग कुराकानी गर्दा सँगै अर्कोपक्ष पनि छ भन्ने हेक्का नराखी बोलिरहेको वक्ताको कुरामा सहानुभूति दर्शाईहाल्ने जस्ता कमजोरी धेरै मेलमिलापकर्तामा हुन्छ। कानून व्यवसायीबाट मेलमिलापकर्ता बनेकाहरू यो मामिलामा अझबढी चुक्ने गर्दछन्। असल मेलमिलापकर्ताले सहानुभूति प्रकट गर्दैनन् र गर्नु हुँदैन भन्ने संघै सम्झना गरौं।

E= Ensure for correct understanding (paraphrasing)

- पक्षले कुरा राखिसकेपछि उसको कुरा उसकै आशय र भावका साथ बुझ्न सकियो कि सकिएन, बढी बुझियो कि कम बुझियो जाँच गर्ने उपाय भनेको पुनरकथन गर्नु हो। मेलमिलाप प्रक्रियामा यसको धेरै प्रयोग गरौं।

T= Try to make triangular balance

- यो अत्यन्त कठिन तर पालना गर्ने पर्ने विषय हो। माथि उल्लेख गरिएझैं पक्षको कुरा सुनेको अनुभूति दिनको लागि दिइने प्रतिक्रियामा **sympathy** नदेखाई **emphathy** दर्शाउने,

आफूले सहमतिका विकल्पहरू सोझै नबताउने र समस्यालाई ध्यान दिने व्यक्तिलाई ध्यान नदिने जस्ता विषयमा ध्यान पुऱ्याउनाले सन्तुलन कायम गर्न सहज हुन्छ। त्यसकारण सदैव पक्षहरूबीच समदुरीको सन्तुलन कायम गरौं।

R= Reframing and restating (address emotion & interest)

- अत्यन्त संवेग (emotion) मा आएका पक्षहरूको अभिव्यक्तिलाई समस्यातर्फ केन्द्रित गर्न **reframing and restating** को प्रयोग गरिन्छ। यसको उदाहरण माथि उल्लेख गरिसकिएको छ।

E= Open ended question

- खुला प्रश्नको बारेमा माथि चर्चा गरिसकिएको छ। कुराकानी गर्दा पहिले खुला प्रश्न गर्ने, सजिला प्रश्न गर्ने, कुराकानीको वातावरण बन्दै गएपछि अन्य भित्री सतहमा प्रवेश गर्नु राम्रो हुन्छ।

E= Close ended question

- बन्द प्रश्नको बारेमा माथि चर्चा गरिसकिएको छ। कुराकानी गर्दा पहिले खुला प्रश्नगर्ने, सजिला प्रश्न गर्ने, कुराकानीको वातावरण बन्दै गएपछि अन्य भित्री सतहमा प्रवेश गर्नु राम्रो हुन्छ। भित्री कुरा थाहा पाउन बन्द प्रश्नको प्रयोग गरौं।

३.२. एकान्तवार्ता (Caucus)

मेलमिलाप प्रक्रियामा विवादका पक्षहरूका बीचको संवादको स्थापना गर्ने र त्यसलाई विवाद समाधानको उद्देश्यले अघि बढाउने सहजीकरण मेलमिलापकर्ताको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कार्य हो। मेलमिलाप बैठक यस्तै सहजीकरणको प्रक्रियाहरूको एउटा खण्ड र चरण हो। मेलमिलाप बैठक भन्ने शब्दले हाम्रो सम्मुख विवादकापक्षहरू र मेलमिलापकर्ता एकसाथ बसी विवादका विषयको सम्बन्धमा गरिने छलफल (वार्ता) लाई चित्रित गर्छ।

एकान्तवार्ता के हो ?

मेलमिलापका पक्षहरूसँग जति धेरै विकल्पहरू उपलब्ध हुन्छन् सामान्यतया असहमतिको सम्भावना पनि त्यति नै बढी रहेको हुन्छ। मेलमिलापकर्ताको सहजीकरण र पक्षहरूको सहभागिताबाट यदी यस्ता विकल्पहरूलाई राम्ररी व्यवस्थापन गर्न सकिएमा बढी प्रभावकारी र सन्तुष्टिदायक समाधान हासिल गर्न पक्षहरूलाई सघाउ पुग्छ। तर यस्तो सम्भावनालाई राम्ररी व्यवस्थापन गर्न नसकिएमा त्यसले अडानको अवस्था सिर्जना गर्न सक्छ। यस्तो अवस्था विवादका पक्षहरूको बीचमा मनोवैज्ञानिक दुरी, घृणा र एक अर्काप्रति अनादरको भाव वृद्धि गर्ने कारक तत्त्व हुन सक्छ। मेलमिलापकर्तासमक्ष विवाद आउनुपूर्व पक्षहरूको बीचमा भएको वार्ता छलफल वा विवाद समाधानको प्रयासको क्रममा यस्तो परिस्थिति सिर्जना भइसकेको रहेछ, भने मेलमिलापवार्ताको क्रममा दुईपक्षको बीचमा उचित संवादको स्थापना र अन्वयतालाई त्यस्तो भावनाले बाधा पुऱ्याउने गर्छ। त्यसै गरी विवादको कुनै पक्षले आफ्नो तुलनामा अर्कोपक्ष चलाख, सम्पन्न भएको भन्ने आधारमा मेलमिलाप प्रक्रियामा आफूलाई शोषण गर्नसक्ने वा मर्कामा पार्न सक्ने ठानेको हुन सक्छ। यस कारणले वार्तामा खुलारूपमा सहभागी हुन उनीहरूलाई मनोवैज्ञानिक रूपमा कठिनाइ भइरहेको हुन सक्छ।

भावनाको अंश कम भएको प्राविधिक विषयहरूको तुलनामा पक्षहरूको बीचमा भावनात्मक सम्बन्ध (सकारात्मक वा नकारात्मक जे भएपनि) रहेको विवादमा पक्षहरूको मनमा व्यक्तिगत भावना र धारणा गडेर बसेको हुन्छ। त्यस्ता विषयमा राम्ररी प्रशिक्षित र अनुभवी मेलमिलापकर्तालाई पनि पक्षहरू बीचको संवादलाई व्यवस्थित रूपमा अघि बढाउन समस्या हुनेगर्छ। यस्ता पक्षहरूसँगको मेलमिलाप प्रक्रियामा मेलमिलापकर्ताले निश्चित व्यक्ति वा समूहले राखेको विरोधको भावनालाई विषयवस्तु बनाएर बिचारबिचार गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने बाध्यताको सिर्जना हुन्छ। यस्तो अवस्थामा विवादको

पक्षको रूपमा रहेको कुनै व्यक्ति वा समूहसँग मेलमिलापकर्ताले अर्कोपक्षलाई बाहेक गरी एकलै गर्ने वार्तालाई एकान्तवार्ता (Caucus) भन्छन्।

कहिलेकाहीँ पक्षहरूबीच एक अर्काप्रतिको प्रतिकूल भावना अति कठोर हुन सक्छ। यस्तो अवस्थामा मेलमिलापकर्ताले दुवैपक्षलाई एकसाथ राखी मेलमिलाप वार्ता अघि बढाउन सम्भव देखिँदैन। यदाकदा यो उचित नदेखिने पनि हुन सक्छ। मेलमिलापवार्ताको कोसिस गर्दा एक अर्का विरुद्ध भौतिक आक्रमण हुनसक्ने सम्भावना वा घृणाको अभिव्यक्तिले परिस्थितिलाई झन् बढी जटिल बनाउन सक्ने अवस्था सिर्जना हुनसक्ने पूर्वानुमान मेलमिलापकर्तालाई हुन्छ। यस्तो अवस्थामा संयुक्त रूपमा गरिने वार्ता भन्दा अगावै नै मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूसँग एकला एकलै वार्ता गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने परिस्थितिको सिर्जना हुन्छ। मेलमिलापपूर्वको यस्तो एकान्तवार्तालाई पूर्व एकान्तवार्ता (Pre mediation Caucus) भन्छन्। पूर्व एकान्तवार्ताले विवादका पक्षहरूको एक अर्काप्रतिको विरोधी भावना र त्यस्तो भावनाको कारक तत्वको जानकारी पाउन र पक्षहरूलाई संयुक्त वार्ताको बैठकमा बस्न सक्ने स्थितिमा ल्याउन मेलमिलापकर्तालाई मद्दत पुऱ्याउँछ। अतः कुनै समयमा परस्पर भावनात्मक सम्बन्ध रहेका व्यक्तिहरूको बीचको विवादमा मेलमिलाप गराउने अनुभव कम प्राप्त गरेका मेलमिलापकर्ताका लागि आफूसमक्ष आएको पारिवारिक विवादको विषयमा संयुक्तवार्तामा जानुपूर्व नै पक्षहरूसँग मेलमिलाप पूर्वको एकान्तवार्ता गर्नु एउटा उचित अभ्यास हुन सक्छ।

पूर्व एकान्तवार्ता वा पहिलो एकान्तवार्ताको पहिलो उद्देश्यलाई पक्षलाई प्रतिद्वन्दी वा प्रतिस्पर्धीको रूपमा नहेरी विवाद समाधानका लागि सहयोगी र सहमकर्मीको रूपमा हेर्न उत्प्रेरित गर्ने हो। आफ्नो व्यक्तिगत घृणा वा द्वेषको बाबजुद अर्कोपक्षको सहयोग र सहकार्यबाट नै उचित र सन्तुष्टिदायक समाधान निष्कर्ष कुरामा पक्षलाई विस्वस्त बनाउनेतर्फ परिलक्षित हुनुपर्छ।

कतिपय अवस्थामा पक्षहरू एकसाथ बस्नसक्ने नै देखिँदैन। यस्तो अवस्थामा मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूको परस्पर कुरा बुझी उनीहरूको सन्देश र प्रस्ताव नै पनि अर्कोपक्षसमक्ष ओसारुन पर्ने हुन्छ। त्यस्तो कुरा पनि एकान्तवार्ताको प्रक्रिया नै हो जसलाई अन्तर्राष्ट्रिय राजनीतिमा ओहोर दोहोर कुटनीति (Shuttle Diplomacy) भन्छन्। टर्कीमा परम्परागत सामुदायिक मेलमिलापको प्रक्रियामा नै पनि दोहोरो छलफलपूर्व एकान्तवार्ता गर्ने प्रचलन शताब्दीयौँ अघिदेखि कायम छ।

दोहोरो छलफल अघि पक्षहरूसँग मेलमिलापकर्ताले एकलाएकलै वार्ता गरेको मेलमिलापमा समाधानको सम्भावना बढीभएको भन्ने नेदरल्याण्डमा रोजगारीसम्बन्धी विवादको सम्बन्धमा ५४० वटा मेलमिलापको अनुसन्धानबाट निष्कर्ष निस्केको थियो।

के हुन्छ एकान्तवार्तामा ?

मेलमिलाप बैठकको पूर्व वा मेलमिलाप बैठककै क्रममा मेलमिलापकर्ताले परिस्थितिको माग अनुसार विवादका पक्षहरूसँग एकला एकलै पटक पटक छलफलहरू गर्न सक्छन्। यस्तो छलफल गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने पनि हुन सक्छ। मेलमिलाप प्रक्रियाको प्रारम्भमा, मध्यमा वा अन्त्यतिर हुनसक्ने यस्तो एकान्तवार्ताको सिलसिलामा मेलमिलापकर्ताले विभिन्न रणनीति अपनाउने र लक्ष्य निर्धारित गर्ने गर्छन्। तर यसको तात्पर्य जुन सुकै मेलमिलाप प्रक्रियामा तीनवटा चरणका एकान्तवार्ता गराउनु पर्ने नै हुन्छ भन्ने होइन। विवादको प्रकृति, पक्षहरूको स्थिति, मेलमिलापवार्तामा उनीहरूको सहभागिताको स्तर आदीले एकान्तवार्ता कहिले जरुरी छ भन्ने कुरा निश्चित गर्न मेलमिलापकर्ता स्वतन्त्र हुन्छन्।

प्रारम्भिक चरणको एकान्तवार्तामा मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूसँगको आफ्नो संवाद र विश्वासको स्थापना गर्ने, विवादको विषयमा पक्षहरूको लुकेको चाखको गहिरो जानकारी प्राप्त गर्ने, वार्तामा उनीहरूले ठानेको शक्ति, कमजोरी र विकल्पहरूको जानकारी प्राप्त गर्ने उद्देश्य राखेको हुन्छ।

मेलमिलाप प्रक्रियाको मध्यतिर गरिने एकान्तवार्तामा मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूलाई मेलमिलापको सम्भावित क्षेत्र, उनीहरूको लुकेको चाहना र मेलमिलाप सफल हुन नसकेको अवस्थामा सिर्जनाहुने खतराको सम्बन्धमा केन्द्रित गराउन चाहन्छन्। यस चरणमा मेलमिलापकर्ताले पक्षलाई सिर्जनात्मक विकल्प खोज्न उत्प्रेरित गर्ने र उसले प्रस्तुत गर्ने प्रस्तावहरूको सकारात्मक र नकारात्मक असर के के हुन सक्छ भन्ने कुरामा सोचन प्रेरित गर्छन्।

मेलमिलापको अन्तिम चरणमा हुने वार्ताको प्रायः उद्देश्य पक्षहरूले राखेको प्रस्तावहरूको बीचमा भएको दुरीलाई कम गर्ने र पक्षहरूलाई निष्कर्षमा पुग्न मद्दत गर्ने उद्देश्यले विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गर्ने नै रहेको हुन्छ। यस्तो अन्तिम चरणमा हुने एकान्तवार्तामा समाधानको लागि प्राप्त प्रस्तावहरूमा विवादका सबै पक्षहरूको अधिकतम हित र चाहना पूरा हुने गरी उनीहरू बीचको मोलमोलाइलाई सहमतिको विन्दुमा ल्याउने उद्देश्य मेलमिलापकर्ताले राख्छन्।

एकान्तवार्ताले मेलमिलाप प्रक्रियामा ल्याउन सक्ने सकारात्मक असर के के छन् ?

पूर्व एकान्तवार्ता र एकान्तवार्ताले मेलमिलाप प्रक्रियामा ल्याउने सकारात्मक असरहरू तल उल्लेख गरिएबमोजिमको हुन्छन्:

क. पक्षहरूलाई एकसाथमा राखी छलफल गराउने आत्मविश्वास मेलमिलापकर्तामा वृद्धि हुन्छ

मेलमिलापको एउटा प्रमुख विशेषता भनेको विवादको विषयमा आफ्नो लागि उपयुक्त निर्णय संयुक्त सहकार्यको रूपमा गर्न पक्षहरूलाई उत्प्रेरित गर्ने हो। प्रारम्भिक एकान्तवार्ताबाट त्यसरी सहकार्य गर्नसक्ने अवस्थामा पक्षहरू छन् वा छैनन्, छैनन् भने कसरी उनीहरूलाई सहकार्य गर्ने छलफलमा सहभागी हुने गरी रूपान्तरण गर्ने भन्ने अवसर प्राप्त हुन्छ। त्यसैले मेलमिलापवार्ताको केही चरण पश्चात कतिपय विवादका पक्षहरू निश्चित विषयमा आफूहरू नै परस्पर छलफल गरी मेलमिलापवार्तामा उपस्थित हुने प्रस्तावसमेत राख्ने अवस्थामा आइपुग्दछन्।

घरेलु हिंसा, चरित्र उपर आक्षेप जस्ता विषय जोडिएका मानवीय संवेग र भावनासँग जोडिएका विवादमा एकै पटक खुलेर छलफल हुँदैन एक अर्काप्रतिको घृणा र द्वेषले मेलमिलापवार्तामा बस्न वा बसेपनि खुलेर छलफल गर्न अवस्था सिर्जनाहुनेगर्छ। पूर्व एकान्तवार्ता वा एकान्तवार्ताको क्रममा मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूलाई मेलमिलापवार्ताको उद्देश्य र सकारात्मक पक्षहरूको बारेमा जानकारी गराएर यस्तो अवस्थाबाट छलफलमा सक्रियरूपमा सहभागी बन्न सक्ने गरी पक्षहरूमा परिवर्तन ल्याउन सक्छ।

ख. पक्षहरूलाई भावनात्मक निकासको अवसर प्राप्त हुन्छ

मेलमिलाप वार्ताको क्रममा एउटा पक्षले अर्कोपक्षप्रति अभिव्यक्तगर्ने व्यक्तिगत द्वेष, लान्छना, अविश्वासले वार्तालाई झन् जटिल र समाधानशून्य बनाउन सक्छ। विवादका कतिपय पक्षले त आफूलाई परेको अन्यायको अनुभूति र पीडाको उचित प्रकटीकरणको अवसर नै पाएको हुँदैनन। एक अर्काप्रति आक्रोश बोकेको पक्षले संयुक्त वार्तालाई आफ्नो भावना र संवेगको प्रकटीकरणको एउटा अवसरको रूपमा पनि लिने गरेका हुन्छन्। तर संयुक्तवार्ताको क्रममा उनीहरूलाई त्यसरी अर्कोपक्षप्रति केन्द्रित गरी व्यक्तिगत आक्षेप र लान्छनाको अवसर दिँदा मेलमिलाप भाँडिन सक्छ अर्कोतर्फ आफ्नो पीडा र कुण्ठाको अभिव्यक्ति गर्न नै नपाएर गुम्सिएर बसेको पक्षले आफ्नो मनको भावना पोख्न नपाएसम्म खुला रूपमा छलफलमा भाग लिन नसक्ने अवस्था पनि हुन्छ। यस्तो अवस्थामा एकान्तवार्ताको क्रममा अर्कोपक्षको व्यक्तिगत दोष र गुणको सम्बन्धमा मेलमिलापकर्ताले पक्षलाई खुला रूपमा बोल्न दिई सहानुभूतिपूर्वक, उनीहरूको कुरा सुनेको अवस्थामा पक्षहरूलाई मनोवैज्ञानिक रूपमा राहतको अनुभूति हुन्छ।

ग. मेलमिलापकर्तालाई पक्षहरूको समस्या र दृष्टिकोण बुझ्न सहयोग हुन्छ

मेलमिलापकर्तासँग पक्षहरूको सहज संवादको स्थिति सिर्जना भएपश्चात् एकान्तवार्ताको क्रममा पक्षहरू मेलमिलापकर्तासँग तुलनात्मक रूपमा खुल्ने भएको हुनाले उनीहरूले त्यस्ता कुराहरूपनि प्रकट

गर्न चाहन्छन्, जुन उनीहरूले अर्कोपक्षको उपस्थितिमा सम्भवत प्रकट गर्दैनन्। कतिपय अवस्थामा स्वयम् पक्षकै हितमा उनको साथमा उपस्थित भएको व्यक्तिको उपस्थितिमा समेत पक्षलाई मेलमिलापकर्तासँग आफ्नो कुरा खुला रूपमा राख्न कठिनाई हुन्छ। पतिसँग सम्बन्ध सुधार गरेर बस्न इच्छुक महिलाले आफ्नो पिता वा अन्य आफन्त सम्मुख त्यस्तो कुरा भन्न नसकेको तर एकान्त वार्ता गर्दा मेलमिलापकर्तासँग सो कुरा खुलेर भनेको अनुभव थुप्रै मेलमिलापकर्ताहरूको छ। त्यसैले एकान्तवार्तामा परिस्थिति हेरेर मेलमिलापकर्ताले सम्बन्धित पक्षसँग मात्र छलफल गर्दा पक्षहरूको समस्या र उनीहरूको दृष्टिकोणलाई राम्ररी बुझ्न मद्दत मिल्छ।

घ. पक्षहरूलाई मेलमिलापकर्ताले उनीहरूको दृष्टिकोण बुझेको छ भन्ने अनुभूति दिन्छ

एकान्तवार्ताले मेलमिलाप प्रक्रियाका पक्षहरूको विश्वास बढाउने र मेलमिलापकर्ताले उनीहरूको समस्यालाई राम्ररी बुझेको छ भन्ने कुरामा आस्वस्त पार्न मद्दत गर्छ। पक्षहरूको कुरा सहानुभूतिपूर्वक सुन्नु र अस्पष्ट भएको कुरालाई स्पष्ट पार्न लगाउने मेलमिलापकर्ताको प्रयत्नले विवाद समाधानको लागि मेलमिलापकर्ता संवेदनशील भएको सन्देशसमेत पक्षलाई दिन्छ।

ङ. मेलमिलाप प्रक्रियाको आवश्यकता र यसको लाभको सम्बन्धमा व्यक्तिगत रूपमा पक्षलाई विश्वस्त बनाउने अवर मेलमिलापकर्तालाई दिन्छ

पक्षले प्रभावकारी नै नठानेको मेलमिलाप प्रक्रिया कसरी प्रभावकारी समाधान निकाल्ने माध्यम हुन सक्छ ? त्यस्ता प्रकृतिका विवादहरूमा पहिले कसरी अन्य पक्षहरू आफू सन्तुष्ट हुने समाधान निकाल्न सफल भएका थिए ? निर्णयमुखी प्रक्रियाभन्दा मेलमिलापको समाधान किन दिगो हुन्छ भन्ने कुरामा मेलमिलापकर्ताले पक्षलाई विश्वस्त पार्ने अवसर दिन्छ।

च. पक्षहरूलाई कसरी आफ्नो हितमा आधारित भएर प्रभावकारी वार्ता गर्ने भन्ने शिक्षा प्राप्त हुन्छ

विवादका धेरै पक्षहरूले मेलमिलाप वार्ताको क्रममा आफ्नो जिम्मेवारी अर्कोपक्षउपर लान्छना लगाउने वा आफ्नो प्रतिरक्षा गर्ने भन्ने मात्र ठानेका हुन्छन्। तर एकान्तवार्ताको क्रममा आफ्नो हित के हो भन्ने कुरा र त्यस्तो हितमा आधारित वार्ता कसरी हुन सक्छ भन्ने कुरामा पक्षहरूलाई शिक्षा दिने र सचेत गराउने अवसर पनि मेलमिलापकर्तालाई प्राप्त हुन्छ।

यी सकारात्मक असरहरू भएपनि एकान्तवार्ताले यदाकदा प्रतिकूल अवस्था पनि सिर्जना हुन सक्छ?

एकान्तवार्ताको उचित र प्रभावकारी प्रयोगमा मेलमिलापकर्ता सदैव सजग रहनुपर्छ। एकान्तवार्ताले कहिलेकाहीं नकारात्मक परिणाम पनि दिन सक्छ। त्यस्तो नकारात्मक परिणामहरू के के हुन सक्छन् भन्ने कुरामा पनि मेलमिलापकर्ताको ध्यान रहनुपर्छ। सामान्यतया एकान्तवार्ताको अवगुण निम्नलिखित हुन सक्छः

- एकान्तवार्तामा अर्कोपक्ष उपस्थित नहुने भएको हुनाले पक्षहरू असत्य कुरा भन्न सहज महसुस गर्छन। त्यसैले कुनै पक्षले तथ्यहीन कुराको आधारमा मेलमिलापकर्तालाई नै भ्रमित पार्न सक्छ।
- एकान्तवार्ताको क्रममा मेलमिलापकर्ताले कुनै निश्चित पक्षलाई बढी विश्वासयोग्य ठान्ने र उसको पक्षमा ढल्कने सम्भावनासमेत रहन्छ। यस्तो अवस्थामा निश्चित पक्षको हितमा काम गर्ने भएको हुनाले मेलमिलापकर्ताको निष्पक्षता कायम रहँदैन।
- एकान्तवार्ताको क्रममा मेलमिलापकर्ताले प्रक्रियालाई अत्यधिक नियन्त्रण गर्ने र आफ्नो अधिकारको दुरुपयोग गर्न सक्ने सम्भावना हुन्छ। मेलमिलाप गर्न बाध्य गर्ने उद्देश्यले मेलमिलापकर्ताले पक्षलाई दबावमा पार्न एकान्तवार्ताको क्रममा अर्कोपक्षको शक्ति, क्षमता र विकल्पहरूलाई बढाइ चढाइ बताउने र त्रासमा पार्ने कार्य पनि गर्न सक्छन्।
- एकान्त वार्ताको क्रम, चरण र त्यसमा दिएको समयमा अन्तर भएको अवस्थामा पक्षले समान व्यवहार नगरी मेलमिलापकर्ताले निश्चित पक्षको लागि बढी समय दिएको आधारमा भेदभाव भएको र मेलमिलापकर्ता पक्ष विशेषतर्फ ढल्किएको भनी भ्रमित हुन सक्छ। जसले सम्पूर्ण प्रक्रियालाई नै प्रतिकूल असर पुग्छ।
- पक्षले विश्वासमा प्रकट गरेको कुरा अर्कोपक्षसँगको एकान्तवार्तामा उल्लेख गर्ने खोल्ने कार्यले गोपनीयतामा प्रतिकूल असर पार्न सक्छ।

अतः मेलमिलापकर्ताले आफूले गरेको एकान्तवार्तामा यस्ता कुनै अवगुण त परेका छैनन भन्ने कुरामा सजग रहनु पर्ने हुन्छ। उचित रूपमा प्रयोग गर्न सकेको अवस्थामा एकान्तवार्ता सकारात्मक परिणाम ल्याउनका लागि मेलमिलापकर्ताको लागि महत्त्वपूर्ण औजार हुन सक्छ।

३.३. अडान र हित

मेलमिलापको क्रममा मेलमिलाप वार्तालाई टुंगोमा पुग्न नदिने सबैभन्दा ठूलो बाधाको रूपमा पक्षको अडान मानिन्छ। अडान भनेको पक्षले आफूलाई स्थिर गरेको त्यस्तो अवस्था हो, जसबाट ऊ टसमस हुन चाहदैन र उसको दृष्टिकोणमा त्यस्तो अवस्थामा स्थिर भई बस्नुले नै उसको हित र स्वार्थको रक्षा हुन्छ। हित भनेको विवादको विषयका सम्बन्धमा पक्षको आवश्यकता, सरोकार, आशा र भय के हो ? र त्यस्तो आवश्यकता र आशा पूरा गर्न, सरोकार स्थापित गर्न, भय मुक्त हुन कुन तत्वले उसलाई मेलमिलापमा सङ्लग्न हुन उत्प्रेरित गर्छ भन्ने विषय पनि हो।

विवादका पक्षहरूले आफ्नो वास्तविक चाहना अर्कोपक्षले थाहा पाउनु वा जानकारी पाउनु आफ्नो कमजोरी हुने ठान्छन् यसो हुनाले त्यस्तो चाहना प्रकट गर्दैनन् र उनीहरूको दृष्टिकोणमा अर्कोपक्षलाई दबाव सिर्जनाहुने निश्चित अडानमा उनीहरू अडिएर बस्छन्। जबकि वास्तवमा आफ्नो हित के मा छ भन्ने कुराको अत्यधिक सूचना लिँदादिँदा पक्षहरू आफैले पहिचानगर्न थाल्छन्। यस क्रमले मेलमिलापकर्ताको सहजीकरणबाट विवाद समाधान हुनसक्ने सम्भावना बढ्दै जान्छ।

वार्तामा हुने सौदावाजी दुई आधारभूत प्रकारहरू

मेलमिलाप वार्तामा उपस्थित हुने कुनै पक्षले आफ्नो विवादको विषयमा सहमतिको लागि राखे प्रस्तावलाई सौदावाजी (bargaining) को रूपमा हेर्ने गरेकोहुन्छ। आधारभूत रूपमा यस्तो मोलमोलाई दुई प्रकारको हुने गर्छ:

१. अडानमा आधारित सौदावाजी (Positional Bargaining)
२. हितमा आधारित सौदावाजी (Interest based Bargaining)

१. अडानमा आधारित सौदावाजी (positional bargaining)

यस्तो सौदावाजी प्रायः विवादको बस्तुलाई एउटा निश्चित मूल्य भएको इकाइको रूपमा कल्पना गर्ने र त्यसमध्ये कसरी आफूले बढी प्राप्त गर्ने भन्ने धारणामा आधारित हुन्छ। यस्तो सौदावाजीमा आफूले वास्तवमा पाउन सक्ने कुरा भन्दा धेरै बढाएर दावी गर्ने कार्य हुन्छ। त्यसैले पक्षहरूको धेरै समय माग गरेको परिणाम र वास्तवमा हासिल गर्न खोजेको परिणाम बीचको अन्तर पहिल्याउन नै जाने हुन्छ। वार्ताविद् मार्क गेइगरले यस्तो सौदावाजीको उदाहरणको रूपमा युनियन र व्यवस्थापन बीचको विवादमा मेलमिलापको प्रयत्नलाई उल्लेख गरेका छन्। कुनै पनि युनियनले

व्यवस्थापनको अगाडी आफ्नो मागहरूको सूची पेस गर्दा त्यस्तो सूचीबमोजिमको सबै माग पूरा हुनसक्दैन भन्ने राम्ररी जानकारी हुन्छ। तर ती सबै माग पूरा हुनुपर्नेहुनुपर्ने अडान लिएर बसेको अवस्थामा सकेसम्म बढी हासिल गर्नसक्ने बुझाई युनियनको हुन्छ। तर व्यवस्थापनले भने आफ्नो अधिकांश समय वास्तवमा युनियनले हासिल गर्न चाहेको लक्ष्य नै के हो भन्ने कुरा बुझ्न मेहनत गरि रहेको हुन्छ। त्यसैले उसले पनि सहज रूपमा पूरा गर्नसक्ने मागलाई समेत असम्भव र पूरा गर्न नसकिने भनी आफ्नो अडान प्रकट गरिरहेको हुन्छ।

काठमाडौं जिल्ला अदालतमा चलेको एउटा मुद्दामा एउटी महिलाले आफू, पति र १ नाबालक छोरासमेत ३ अंशियार भएको हुनाले आफ्नो र छोराको अंशबापत ३ भागको २ भाग सम्पत्ति मागगरी पतिको विरुद्ध मुद्दा हालेकी थिइन्।

२०४७ सालको संविधान जारी भइसकेको तर मुलुकी ऐन अंश बन्डाको १८ नं. भने कायमै रहेको त्यो अवस्थामा पतिले प्रतिउत्तरपत्र दिँदा आफ्नो र पत्नीको १ छोरा बाहेक २ नाबालक छोरीसमेत रहेको उल्लेख गर्दै भर्खरै बनेको संविधानबमोजिम छोरा र छोरीको सम्पत्तिसम्बन्धी हकमा भेदभाव गर्न नहुने भएको हुनाले र ती छोरीहरूसमेत पत्नीकै संरक्षणमा रहेको हुनाले जम्मा ५ भाग अंश कायम गरी ५ भागको ४ भाग पत्नी र सन्तानलाई दिन मन्जुर रहेको जवाफ दिए। मुद्दा हेर्ने न्यायाधीशज्यूले वादीले मागेको भन्दा बढी प्रतिवादीले दिन चाहेको देखिएको हुनाले सहज रूपमा मेलमिलाप हुनसक्ने देखेर दुबैपक्षलाई मिलापत्र गर्न उत्प्रेरीत गर्नु भयो। आफ्नो कानून व्यवसायीसँग परामर्श पश्चात् वादी महिलाले अदालतसमक्ष आफ्नो प्रस्ताव राखिन, जसमा प्रतिवादीको कुरामा उनको सहमति रहेको तर एउटा अतिरिक्त सर्त रहेको बनाई थियो। आफू पाँच भागको चार भाग अंश लिन मन्जुर भएको तर पतिको भागमा रहेको एकभाग पनि उसले जीवन पर्यन्त बेचबिखन गर्न नपाउने र उसको शेषपछि वादी वा उनको सन्तानले पाउनुपर्ने सर्त उनको थियो। उनको त्यसै अडानको कारण मेलमिलाप हुनसकेन। अडानमा आधारित मोलमोलाइको एउटा विशिष्ट उदाहरण यो हो। औँला खोज्दा डुडुलो माग्नेप्रवृत्ति यस्ता पक्षहरूको हुन्छ।

अडानमा आधारित वार्ताका चरित्रहरू:

अडानमा आधारित वार्तामा केही विशेष चरित्रहरू हुन्छन्। तिनलाई निम्न रूपमा हेर्नसकिन्छ:

- यस्तो प्रकृतिको वार्तामा पक्षले आफ्नो वास्तविक चाहना वा प्राप्त गर्न चाहेको लक्ष्य लुकाएको हुन्छ र अर्कोपक्षलाई दबावमा पार्ने प्रकृतिको प्रस्तावलाई समाधानको रूपमा प्रस्तुत गर्दछ।

- आफूले प्रस्तुत गरेको बाहेक अन्य समाधानमा आफ्नो विश्वास नै छैन र त्यो समाधान बाहेक अन्य समाधान आफूलाई मन्जुर छैन भन्ने प्रभाव अर्कोपक्षलाई पार्न खोजेको हुन्छ। कहिले काँही उस्तै कठोर बैकल्पिक समाधान पनि प्रस्तुत गरेको हुन सक्छ।
- वार्ताको अर्कोपक्षको वास्तविक चाहना के हो भन्ने कुरा स्पष्ट नहुने भएको हुनाले दुबैपक्षको मुख्य कोसिस अर्कोपक्षको वास्तविक चाहनाको पहिचान गर्ने हुन्छ।
- दुबैपक्षले आफ्नो अधिकतम हितको लागि आफ्नो वास्तविक चाहना लुकाउनुपर्ने ठानेका हुन्छन्।
- दुबैपक्षले आफ्नो सौदावाजीको शक्ति जति बढी हुन सक्छो आफूलाई त्यति फाइदाहुने विश्वास लिएका हुन्छन्।
- कुनै एकपक्ष नरम वा लचिलो देखियो भने अडानमा आधारित वार्तागर्नेले त्यसलाई अर्कोपक्षको कमजोरीको रूपमा मूल्याङ्कन गरेकोहुन्छ।

२. हितमा आधारित सौदावाजी (Interest based Bargaining):

हितमा आधारित सौदावाजी गर्ने पक्षहरूले अडानमा आधारित न भई आफ्नो वास्तविक चाहना के हो र के प्राप्त गर्दा आफ्नो अधिकतम हित हुन्छ भन्ने कुरामा आधारितभई वार्ता गर्छन्। यस्ता पक्षले विवादमा आफ्नो चाहना र सरोकार मात्र नहेरी अन्य पक्षहरूको चाहना र सरोकार के छ भन्ने कुराको पहिचान गर्ने प्रयत्न गर्छन्। आफ्नो चाहना पूरा गर्नका लागि अर्कोपक्षको पनि कुन कुन चाहना पूरा हुनु पर्छ र त्यसको लागि आफूले के गर्नसकिन्छ भन्ने कुरा यस्तो वार्ताका पक्षहरूले विचारविचार गर्छन्। हितमा आधारित वार्तामा निम्न लक्षण देखिन्छ।

- हितमा आधारित सौदावाजीमा पक्षले आफ्नो समस्याको मात्र समाधान सम्भव छैन। अर्कोपक्षको समस्या पनि समाधान नभए दिगो परिणाम आउँदैन भन्ने विश्वास लिएको हुन्छ।
- आफ्नो हुनसक्ने अधिकतम हितलाई नछाडी समाधानको उपाय निकाल्न खुला रूपमा तयार हुन्छ।
- अर्कोपक्षलाई हानि पुऱ्याउनु वा दबाव दिनुलाई सन्तुष्टिको आधारको रूपमा नलिई अर्कोपक्षलाई पनि सन्तुष्ट पारी निकालेको समाधान उचित ठानेको हुन्छ।
- आफूले राखेको प्रस्तावले अर्कोपक्षको पनि कुनै हित हुनसक्ने सम्भावनालाई विचारविचार गरेकोहुन्छ।

- अर्कोपक्षको समस्या उसको समस्या हो, मेरो सरोकार होइन भन्ने मान्यता राखेको हुँदैन।

अडानमा आधारित वार्ता सौदावाजीको शक्ति (Bargaining Power) मा आधारित हुन्छ। विवादका पक्षहरू सामान्यतया समान रूपमा सौदावाजीको शक्ति राख्ने अवस्थामा हुँदैनन्। आफ्नो प्रतिष्ठा, सम्पत्ति, परिस्थितिको अनुकूलता, समुदायको सद्भाव, अर्कोपक्षलाई हानि पुऱ्याउन सक्ने क्षमता जस्ता विभिन्न आधारमा पक्षले आफूलाई अर्कोपक्षभन्दा बलियो वा कमजोर ठानेको हुन्छ। कतिपय अवस्थामा पक्षले आफ्नो शक्तिको रूपमा लिएको आधार उसको शक्ति नभई कमजोरी पनि हुन सक्छ। अत्यन्त सामान्य पृष्ठभूमिको आफ्नी परित्यक्ता पत्नीसँगको विवादमा राष्ट्रिय स्तरको नेताले आफूलाई शक्तिशाली महसुस गर्नु स्वाभाविक हुन्छ। तर निर्वाचनको समयमा तिनै पत्नी विरोधमा हिड्दा त्यो तत्त्व शक्ति न भई कमजोरीमा परिणत हुन सक्छ। त्यसैले आफू शक्तिशाली छु भनी अडानमा आधारित भई वार्ता गर्ने व्यक्तिको शक्ति सन्तुलन खलबलिंदा अझ प्रतिकूल परिणाम भोग्नुपर्ने अवस्था हुन सक्छ।

अडानमा आधारित वार्ताले सामान्यतया सकारात्मक परिणाम ल्याउन सक्दैन। तथापि तल उल्लेख गरिएका परिस्थितिमा यसले विवादको तत्काल समाधान भने गर्न सक्छ:

- जहाँ विवादको विषय निश्चित अधिकार, स्रोत वा सम्पत्तिको विभाजन मात्र रहेको छ।
- जहाँ विवादका पक्षहरूको कुनै समान स्वार्थ भएको विषय छैन।
- जहाँ विवादका पक्षहरूको भविष्यमा सम्बन्ध वा कारोबार रही रहने सम्भावना छैन।
- जहाँ पक्षहरू कुनै पनि विषयमा परस्पर अन्तरनिर्भर छैनन्।
- जहाँ पक्षहरूले एक अर्काको शत्रुको रूपमा मानेका छन्।

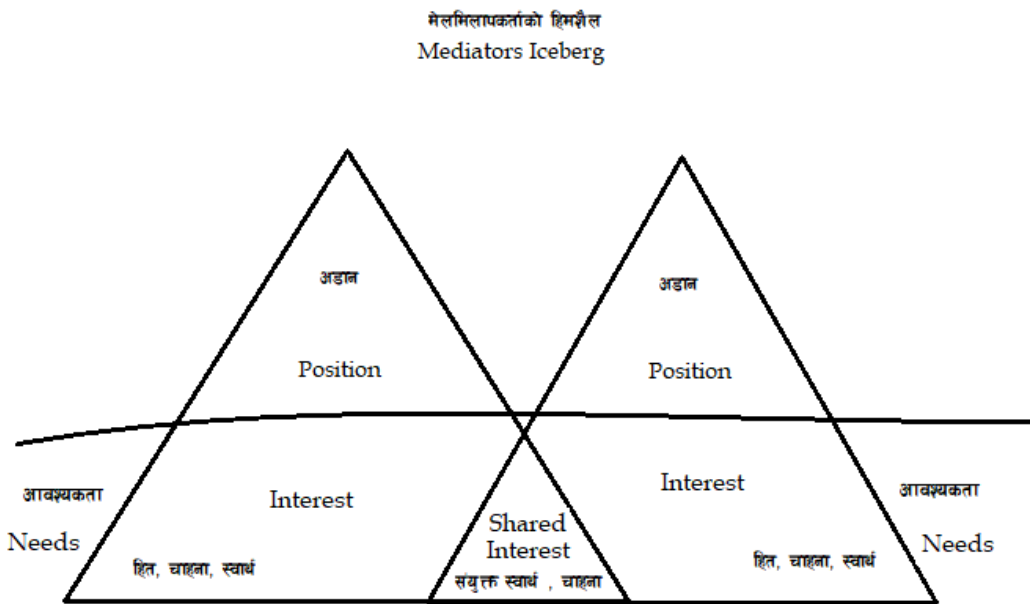
तर हितमा आधारित वार्ता नै दिगो र दुबैपक्षको द्वेष समाप्त गर्ने प्रकृतिको वार्ता हुन्छ। यसका लागि दुबैपक्षले अर्कोपक्षको हित र चाहनाको बारेमा न्यूनतम जानकारी राखेको हुनुपर्छ। अडानमा आधारित भई आफ्नो अहंकारको तुष्टी गर्ने भन्दा समस्याको समाधान कसैलाई पीडा नपुऱ्याई गर्ने उद्देश्य हुनुपर्छ। यथार्थमा यस्ता आदर्शका कुरा सामान्यतया अदालतमा मुद्दा मामिला चलि सकेका पक्षहरूबाट अपेक्षा गर्न सकिने विषय होइन। सामाजिक रूपमा विवाद समाधान हुन नसकी कानूनी लडाईंमा रहेका पक्षहरूले अर्कोपक्षको पनि हित सोचे र वार्ता गर्न बस्ने कुरा अपवाद मात्र हुन सक्छ। अतः यी सिद्धान्तको उपादेयता मेलमिलापको सन्दर्भमा के हुन सक्छ ? भन्ने प्रश्न स्वाभाविक हो। मेलमिलापकर्ताले अडानमा आधारित भएर वार्ता गर्ने पक्षहरूलाई उनीहरूको अडानबाट हटाएर हितको दृष्टिले सोचन प्रेरित गर्न भने सक्छ। तत्कालिन संयुक्त राज्य अमेरीकाका राष्ट्रपति जिम्मी कार्टरले प्रबल शत्रुता बोकेर बसेको इजिप्ट र इजरायललाई अडानमा आधारित

वार्ताबाट हितमा आधारित वार्ता गराएर क्याम्प डेभिड सम्झौतामा पुऱ्याएको कुरा यसको एउटा राम्रो उदाहरण मानिन्छ।^{३५}

मेलमिलापकर्ताले के गर्न सक्छ ?

मेलमिलाप वार्ता गर्दा अडानमा आधारित भएर गर्ने वा पारस्परिक हितमा आधारित भएर गर्ने भन्ने कुरा मेलमिलापकर्ताको चाहनाको विषय होइन। यो पक्षहरूको चाहनाको विषय हो। त्यसो भए मेलमिलापकर्ताले के गर्न सक्छ त ? अनुभवी मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूलाई क्रमिक रूपमा उनीहरूको अडानबाट हटाएर हितमा आधारित भई प्रस्ताव पेसगर्ने गरी उनीहरूको अवस्थामा परिवर्तन ल्याउनसक्छ।

मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूको अडान, हित, आवश्यकता र संयुक्त हितको विषयहरूको पहिचान गर्न सकेको अवस्थामा उनीहरूलाई अडान छाडी आफ्नो हितमा आधारित ई वार्ता गर्नसक्ने अवस्थामा ल्याउनसक्ने सम्भावना बढ्छ।



^{३५} https://www.files.ethz.ch/isn/6847/doc/6849_290_en.pdf

जसरी समुन्द्रमा तैरिरहेको हिमशैलको ठूलो अंश पानीको सतहमुनि लुकेकोहुन्छ त्यसैगरी मेलमिलाप वार्ताको चरणमा पक्षहरूको अडान मात्र सतहमा देखिन्छ। उनीहरूको आवश्यकता, चाहना, हित र संयुक्त स्वार्थहरू भने सतहमुनि लुकेर बसेका हुन्छन्। मेलमिलापकर्ताले माथि उल्लिखित मेलमिलापकर्ताको हिमशैल भन्ने चित्रलाई हेरेको अवस्थामा सतहमा तैरिएको विषय के हुन्छ र लुकेको विषय के हुन्छ भन्ने कुराको अनुमानगर्न सक्छन्।

जसरी हिमशैलको टुप्पोबाट त्यसको फेद पत्ता लगाउन सम्भवहुन्छ, त्यसै गरी अडानबाट हित र अन्तरनिहित चाहना के हो भन्ने पत्ता लगाउन पनि सम्भवहुन्छ। अडान, हित र आवश्यकता परस्पर अन्तरनिर्भर हुन्छन् त्यसैले एउटाको आधारमा अर्कोमा पुग्न दक्ष मेलमिलापकर्ताको लागि सम्भवहुन्छ।

उदाहरणका लागि अंश मुद्दाका वादी प्रतिवादीको रूपमा रहेको दाजु र भाइ दुवै मेलमिलाप वार्तामा काठमाडौंमा रहेको एक मात्र सगोलको जग्गा आफूले पाउनुपर्ने अडान लिन्छन्। दुबैले आफ्नो अडान नछाडेको अवस्थामा मेलमिलाप निष्कर्षमा सफलतापूर्वक निष्कर्षमापुग्न सम्भवहुँदैन।

पक्ष	अडान	हित, स्वार्थ वा चाहना	आवश्यकता
	मेलमिलाप वार्तामा देखिएको माग	त्यस्तो अडान लिन पछाडीको कारण	त्यस्तो चाहना राख्नु पर्ने आवश्यकता
वादी (भाई)	काठमाडौंको जग्गा मलाई अंशमा चाहिन्छ।	मलाई काठमाडौंमा घर बनाउनु छ।	मेरा बच्चाहरू काठमाडौंमा पढाउन घर आवश्यक छ।
प्रतिवादी (दाजु)	काठमाडौंको जग्गा मलाई नै चाहिन्छ भाइलाई दिन सकिदैन।	मलाई काठमाडौंमा पसल खोल्नु छ।	आफ्नो भईरहेको जग्गामा पसल चलाउन मिल्ने छ।

तर दुबैले आफ्नो हित र आवश्यकतामा केन्द्रित भएर छलफल गर्ने हो भने अरू सबै सम्पत्ति बन्डा गरेपनि काठमाडौंको जग्गामा संयुक्त रूपमा घर बनाएर भुइँ तल्लामा दाजुले पसल चलाउने र माथिल्लो कुनै तल्लामा भाइको परिवार छोरा छोरी अध्ययनको लागि बस्ने कुरामा मेलमिलाप गर्न सम्भवहुन्छ।

अतः मेलमिलाप वार्तामा बसेका पक्षहरूले आफ्नो अडान राखेपछि मेलमिलापकर्ता संयुक्त छलफलमा र आवश्यकताअनुसार एकान्तवार्तामा त्यस्तो अडानको कारण के हो ? किन अडान राखेको

हो भन्ने कुरा पक्षहरूलाई सोधेको अवस्थामा उनीहरूको वास्तविक स्वार्थ वा चाहना बाहिर निस्कनसक्छ।

मेलमिलापकर्ताले पक्षलाई हितमा आधारित भई वार्ताका लागि प्रेरित गर्न के प्रक्रिया अपनाउन सक्छ ?

कुनै निश्चित प्रकृतिका विवादमा, निश्चित सामाजिक पृष्ठभूमिका पक्षहरूको बीचमा भएको विवादमा निरन्तर मेलमिलाप गराई सकेको मेलमिलापकर्ताले कुन उपायले उनीहरूलाई अडानबाट हितमा स्थानान्तरित गर्नसकिन्छ भन्ने कुरा आफ्नो अनुभवले आर्जन गर्नसक्ने दक्षता हो। निरन्तर अभ्यास र अनुभवबाट मेलमिलापकर्ताले यो दक्षता प्राप्त गर्छ। यो पंक्ति लेखेले एकजना मेलमिलापकर्ताले मेलमिलापको पहिलो बैठकमा १० मिनेटभित्र नै एउटा सामान्य अभ्यासले अंश मुद्दाका वादी प्रतिवादीलाई अडान छाडी हितमा आधारित भई मिल्ने स्थितिमा ल्याएको देखेको थियो। उनले मुद्दाका पक्षहरूको कुरा सुन्नुभन्दा अघि नै वादी प्रतिवादी दुबैलाई एक एक पृष्ठ कागज दिई हालसम्म मुद्दा लड्दा भएको फाइदा र बेफाइदाको सूचीबनाउन अनुरोध गरेकाथिए। तर दुबैपक्षले कागजमा एक अक्षर नलेखी १० मिनेटमा नै आफू मिलापत्र गर्न तयार रहेको अभिव्यक्ति दिए। सम्भवतः ३ वर्षदिखि लडी आएको मुद्दामा वास्तवमा उक्त मुद्दाले आफूलाई कुनै फाइदा भएको वा नभएको कुराको विवेचना गर्ने मौका उनीहरूले पहिलो पटक प्राप्त गरेका थिए। जसले उनीहरूलाई मिल्न प्रेरित गर्‍यो।

प्रारम्भिक रूपमा मेलमिलाप प्रक्रियामा सङ्लग्न रहनु भएको मेलमिलापकर्ताले तल उल्लिखित चरण र प्रक्रिया अपनाएर पक्षहरूलाई आफ्नो अडान छाडी हितमा आधारित भई मेलमिलापवार्तामा अघि बढाउने अवस्था सिर्जनागर्न सम्भवहुन्छ:

- १) दुबैपक्षको कुरा सुनेपछि उनीहरूको अडानमा आधारित प्रस्तावको पहिचान गर्ने। कसले के माग राखेको छ र त्यस्तो मागको सम्बन्धमा अर्कोपक्षको के प्रतिक्रिया छ बुझ्ने।
- २) पक्षहरूलाई त्यस्तो अडानयुक्त माग राख्नुको कारण के हो ? त्यो मागबाट उसको कुन कस्तो चाहना पूरा हुन्छ र हित हुन्छ भन्ने कुरा परिस्थिति विचारविचार गरी संयुक्त छलफलमा वा सो उपयुक्त नलागेमा एकान्तवार्तामा सोध्ने।
- ३) कसरी अडानमा आधारित भई मेलमिलापवार्ता गर्दा समाधान निस्कनै नसक्ने वा निस्केपनि दिगो हुन नसक्ने हुन्छ भन्ने बारेमा पक्षहरूलाई बताउने।

- ४) पक्षले एकान्तवार्तामा मात्र प्रकट गरेका उसको चाहना वा हितको विषयको जानकारी अर्कोपक्षलाई दिने सम्बन्धमा पक्षको के सरोकार र भय रहेको छ भन्नेकुरा उसबाट बुझ्ने।
- ५) सबै पक्षको हित वा चाहनाको पछाडि उनीहरूको के के आवश्यकता रहेको छ भन्ने कुराको पहिचान गर्ने।
- ६) आवश्यकता र हितको पहिचान भइसकेपछि पक्षलाई अडानको आधारमा नभई हित र आवश्यकताको आधारमा आफ्नो प्रस्ताव तयार गर्न अनुरोध गर्ने,
- ७) उनीहरूको प्रस्तावको आधारमा पक्षहरूको बीचको समान हित वा समान स्वार्थको विषय के रहेको छ पहिचान गर्ने।
- ८) सबै पक्षको तर्फबाट आफ्नो आवश्यकता र हितको आधारमा राखिएको प्रस्तावका सम्बन्धमा सबै पक्षको बीचमा छलफल गराई त्यसमा परिमार्जन गराई सबैलाई स्वीकार्य हुने प्रस्तावमा मेलमिलाप गराउने।

पक्षहरूसँग सहज संवाद र विश्वासको वातावरण स्थापित भई सकेपछि मेलमिलापकर्ताले उचित लागेमा एकान्तवार्तामा पक्षलाई अर्कोपक्षको वास्तविक समस्या के हुन सक्छ ? उसले त्यस्तो अडान लिनुको कारण के हुन सक्छ ? उसको स्थानमा यदि पक्ष आफैं भएको भए मेलमिलापको लागि कस्तो प्रस्ताव राख्ने थियो ? भन्ने जस्ता प्रश्न सोधेको अवस्थामा पनि विवादको एउटा पक्षलाई अर्कोपक्षको समस्या केही हदसम्म बुझ्न सहयोग पुग्छ।

व्यक्तिमा नभई समस्यामा केन्द्रित छलफल

मेलमिलापका क्रममा विभिन्न कारणले मेलमिलाप बैठक नै भाँडिन सक्ने र छलफल नै अघि बढ्न नसक्ने स्थिति आउन सक्छ। तीमध्ये एउटा प्रमुख कारण मेलमिलाप वार्ता विवादसँग सम्बन्धित समस्यामा केन्द्रित नभई विवादसँग सम्बन्धित व्यक्ति व्यक्तिहरूमा केन्द्रित हुनु पनि हुनेगर्छ। विवादका पक्षहरूको बीचको छलफललाई सकारात्मक परिणाममा पुऱ्याउनका लागि त्यस्ता पक्षहरू व्यक्तिमा केन्द्रित भई एक अर्का उपर लाञ्छना र दोषारोपण गर्ने स्थितिमा नपुग्नु भन्ने कुरामा मेलमिलापकर्ता सजग रहनुपर्ने हुन्छ। त्यसका लागि मेलमिलापकर्ता पक्षहरू बीचको छलफललाई समस्या र त्यस्तो समस्याको समाधानमा केन्द्रित हुने वातावरण बनाउन प्रयत्नशील रहनुपर्ने हुन्छ।

किन व्यक्तिमा केन्द्रित वार्ताले समाधान ल्याउँदैन ?

प्रत्येक जीवको सबैभन्दा नैसर्गिक प्रवृत्ति आत्मरक्षा हो। अन्य जनावरहरूको हकमा आत्मरक्षा भन्नाले मुख्य रूपमा शरीरको रक्षा भन्ने हुन्छ। जंगली अवस्थामा मानिसको लागि पनि शरीरको रक्षा प्रमुख प्रवृत्ति हुने गर्थ्यो। तर सभ्यताको विकासको साथ साथै आत्मरक्षाको नैसर्गिक प्रवृत्ति शरीरमा मात्र सीमित रहेन। जंगली अवस्थामा हिंस्रक जनावर र अन्य समुदाय वा प्रतिस्पर्धीको आक्रमणबाट आफ्नो शरीरको रक्षा गर्ने मानवको नैसर्गिक प्रवृत्ति क्रमशः आफ्नो शरीरबाहेकको व्यक्तित्व र छविको रक्षागर्ने कुरामा मानव व्यक्तित्व अझ बढी संवेदनशील हुनथाल्यो। आफ्नो व्यक्तित्व र छविको तात्पर्य सम्बन्धित व्यक्तिले आफूलाई के ठान्दछ र उसको बिचारबिचारमा समाजले उसलाई कसरी हेर्छ भन्ने कुरा हुन्छ। कतिपय संस्कृतिमा व्यक्तित्व रक्षाको मर्यादालाई यति धेरै महत्त्व प्रदानगरिएको छ कि मर्यादा क्षयको अवस्थामा हाराकिरी जस्ता शरीर नै नस्ट गर्ने परम्परालाई गर्वको दृष्टिकोणले हेरिन्छ। त्यसैले सामान्य मनुष्यले आफूलाई लक्षित गरी लगाइएको आरोप र लाञ्छना जतिसुकै सत्य किन नहोस त्यसबाट तनाव र आवेशको अनुभव गर्ने गर्छ। Roger Fisher and William Ury ले वार्तासम्बन्ध विश्व प्रसिद्ध आफ्नो पुस्तक *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In* मा वार्तालाई सफल पार्नका लागि जहिले पनि वार्ता गर्दा व्यक्ति र समस्यालाई छुट्याएर हेर्नुपर्ने भनी वार्ताका पक्षहरूलाई सुझाव दिएका छन्। कुनैपनि वार्तामा व्यक्तिसँग सम्बन्धित ३ वटा प्रमुख समस्या हुनेगर्छ। त्यसैले समस्यामा केन्द्रित नभई व्यक्ति केन्द्रित वार्ताले जटिलता सिर्जना गर्ने उनीहरूको निष्कर्ष रहेको छ। पहिलो समस्या विवादको विषयको सम्बन्धमा पक्षहरूको फरक फरक दृष्टिकोण हो। विवादमा सङ्लग्न व्यक्तिहरूले समस्यालाई आफ्नो पक्षबाट मात्र हेर्ने गर्छन् र सामान्यतया अर्कोपक्षको दृष्टिकोणले हेर्न चाहँदैनन्। दोस्रो समस्या विवादसँग सम्बन्धित विषयमा पक्षहरूको भावना हुन्छ। भावनात्मक अभिव्यक्ति समाधानमा पुग्न रोक्ने दोस्रो समस्याको रूपमा उनीहरूले देखाएका छन्। त्यसैगरी उनीहरूको बिचारबिचारमा व्यक्तिसँग सम्बन्धित तेस्रो समस्या उचित संवादको अभावसमेत हुन्छ। किनभने विवादका पक्ष मेलमिलाप प्रक्रियामा सङ्लग्न भएर अर्कोपक्षको कुरा सुनेजस्तो गरेपनि वास्तवमा अर्कोपक्षको कुराबुझ्न सामान्यतया इच्छुक हुँदैनन्। अर्कोपक्षले अभिव्यक्त गरेको कुरामा कसरी आफ्नो प्रतिरक्षागर्ने भन्ने उनीहरूको मुख्य चाखको विषय रहेको हुन्छ।

तर दक्ष वार्ताकारहरूलाई अर्कोपक्षको विरुद्ध लाञ्छना वा आक्रमण आफ्नो लक्ष्य होइन, आफ्नो हित हुने परिणाम नै आफ्नो लक्ष्य हो भन्ने कुराको जानकारी हुन्छ। त्यसैले त्यस्ता व्यक्तिले छलफलमा व्यक्तिलाई छलफलको विषय बनाउँदैनन्। उनीहरूले व्यक्तिलाई गौण बनाएर त्यस्तो व्यक्तिको कारणले सिर्जना भएको समस्यालाई मात्र छलफलको विषय बनाउने गर्छन्। तर विवादको क्रममा मेलमिलापका लागि आउने पक्षहरू प्रायः वार्तामा पोख्त र अनुभवी व्यक्तिहरू हुँदैनन्। त्यसैले सामान्यरूपमा छलफलका क्रममा उनीहरूको अभिव्यक्ति व्यक्तिमा केन्द्रित हुनेगर्छ र प्रतिक्रिया स्वरूप अर्कोपक्षले पनि व्यक्तिमा केन्द्रित प्रतिक्रिया दिन्छन्। जसले छलफल विवादको सम्भावित समाधानतर्फ नभई व्यक्तिगत वाद प्रतिवादमा केन्द्र हुन्छ। यसले वार्ताको वातावरण मेलमिलापकर्ताको नियन्त्रण बाहिर जाने र विवाद झन् बढ्ने खतरा रहन्छ। व्यक्ति व्यक्ति बीचको विवाद मात्र नभई व्यक्ति र समुदाय वा समूह समूहको बीचको झगडामा एउटा समूहको प्रतिनिधिले अर्को समूहलाई नै लाञ्छना लगाउने वा दोषारोपण गर्ने अवस्थालाई पनि व्यक्ति केन्द्रित वार्तिक रूपमा मेलमिलापकर्ताले व्यवहार गर्नुपर्छ।

व्यक्ति केन्द्रित अभिव्यक्ति र समस्या केन्द्रित अभिव्यक्ति

मेलमिलाप छलफलमा आउने व्यक्तिहरू प्रायः समस्या के हो भन्ने कुरा बुझ्नेको भएपनि त्यसलाई राम्ररी प्रस्तुत गर्नसक्ने क्षमताका हुँदैनन्। वार्ताको क्रममा उनीहरूको अभिव्यक्ति स्वाभाविक रूपमा अर्कोपक्षका विरुद्ध लक्षितहुन्छ। मेलमिलाप छलफलका सिलसिलामा यदी छलफल नियन्त्रित गर्न नसकेको अवस्थामा हामीले प्रायः मेरो लोग्ने जड्याहा छ, मेरी पत्नी विश्वासलायक छैन, मेरो बाबु कन्जुस छ, मेरो भाइ बेइमान छ भन्ने प्रकृतिका अभिव्यक्तिहरू सुन्दछौं। तर त्यस्ता अभिव्यक्तिका पछाडि लुकेका समस्या के छन् भन्ने बारेमा भने पक्षहरूले प्रायः उल्लेख नै गर्दैनन्। व्यक्ति केन्द्रित अभिव्यक्ति र समस्या केन्द्रित अभिव्यक्तिका केही दृष्टान्त तल उल्लेख गरेबमोजिमको हुने गर्दछ।

पक्ष	व्यक्ति केन्द्रित अभिव्यक्ति	समस्या केन्द्रित अभिव्यक्ति
पत्नी	मेरो पति जड्याहा छ।	पतिबाट मैले, बच्चाहरूले उचित ध्यान र स्याहार पाएका छैनौं।
पति	मेरी पत्नी महिनामा आधि समय त माइतीमै हुन्छे।	पत्नी नियमित रूपमा घरमा नबस्ने भएकोले बृद्ध बिरामी आमाको रेखदेख राम्ररी हुन सकेको छैन।

पक्ष	व्यक्ति केन्द्रित अभिव्यक्ति	समस्या केन्द्रित अभिव्यक्ति
बाबु	मेरो छोरा आवारा छ। ३० वर्षको भइसक्यो कुनै रोजगारी छैन।	छोराको रोजगारी नभएकोले हामीलाई असुरक्षाको अनुभूति छ। घरमा खर्चको अभाव हुन्छ।
छोरा	मेरो बाउ एकदमै कन्जुस छ। मेरो आवश्यकताको उसलाई मतलब नै छैन।	मलाई स्वतन्त्र रूपमा काम गर्न लगानी रकम प्राप्त नभएकोले कुनै काम गर्न सकेको छैन।

सामान्य र औसत व्यक्तिले आफ्नो व्यक्तित्वउपरको आक्रमणलाई स्वीकार गर्न सक्दैन। त्यसको प्रतिवादमा प्रकट हुने प्रतिक्रिया पनि आक्रामक प्रकृतिको नै हुनेगर्छ। यसले गर्दा छलफल अनियन्त्रित तथा आरोप प्रत्यारोपको श्रृंखलामा परिणत हुन पुग्छ। यस अवस्थामा मेलमिलापको प्रक्रिया कुनै उचित निष्कर्षबिगर अन्त्य हुनसक्छ।

मेलमिलापकर्ताले के गर्न सक्छ ?

छलफल व्यक्तिमा केन्द्रित नहोस् र समस्यामा केन्द्रित होस् भन्ने कुरामा मुख्य भूमिका विवादका पक्षहरूको हुन्छ। तर त्यस्ता पक्षहरू सो कुरामा सजग नहुने भएको हुनाले मेलमिलापकर्ताले मेलमिलापको प्रारम्भिक चरणमा नै आफू दुबैपक्षको कुरा राम्ररी सुन्न तयार भएको कुरा स्पष्ट गर्नुका साथै विवादका पक्षहरूले पारस्परिक छलफलमा आफ्नो प्रस्तुतीमा भावनालाई थाति राखेर तथ्यमा आधारित भई गर्नुपर्ने र व्यक्तिको विरुद्ध कुनै दोष वा लाञ्छना नलगाई त्यस्तो व्यक्तिबाट भएको भनिएको कार्यले आफूलाई परेको समस्यामा मात्र सीमित राख्ने नियमको पालना गर्न पक्षहरूको प्रतिबद्धता लिनुपर्ने हुन्छ।

यसरी नियम पालना गर्ने प्रतिबद्धता लिई सकेपछि छलफलको क्रममा आफ्नो प्रतिबद्धताको विपरीत कुनै पक्षले अर्कोपक्षलाई दोषारोपण वा लाञ्छना लगाउने कुनै कुरा अभिव्यक्त हुनासाथ पक्षलाई रोक्ने र नियमको पुनःस्मरण गराउने कार्यले वार्तालाई नियन्त्रित राख्छ। मेलमिलापकर्ताले स्पष्ट रूपमा यो नियमको औचित्य र यसको पालना नगर्दा छलफललाई पार्ने प्रभावको बारेमा पक्षहरूलाई सम्झाउनु पर्ने हुन्छ।

समस्या सामान्यतया एकपक्षीय हुँदैन र त्यसको उचित समाधानको लागि पक्षहरूले सहकार्य गर्नुपर्ने हुन्छ, विवादका पक्षहरूले आफ्नो एकहोरो स्वार्थलाई मात्र नहेरी एक अर्काको दृष्टिकोणलाई

समेत बुझ्ने प्रयत्न गर्नु पर्छ भन्ने कुरा पनि मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूलाई सुरु मै स्पष्ट पार्दा छलफललाई समस्यामा केन्द्रित गर्न सजिलो हुन्छ। मेलमिलाप वार्ता पक्षहरूले एकअर्का उपर गरेको दोषारोपणमा को सही को गलत छुट्याउने प्रक्रिया नभएको र त्यसको उद्देश्य समस्याको पहिचान गरी पक्षहरूले आफ्नो लागि उचित ठहर्‍याएको समाधान निकाल्ने भन्ने हो भन्ने कुराको जानकारी पनि पक्षहरूलाई स्पष्ट रूपमा गराउनु पर्छ। छलफलमा समस्यासँग व्यक्ति र भावनालाई जोड्ने हो भने त्यसले समाधान निकाल्ने र विवादलाई अझ जटिल बनाउने भएको कारणले माथि उल्लेख गरिएको नियम निर्धारण गरिएको कुराको जानकारी सरल रूपमा पक्षहरूलाई गराउँदा सकारात्मक परिणामको सम्भावना बढ्छ।

के मेलमिलाप प्रक्रियामा पक्षहरूले आफ्नो पीडाको अनुभूति र भावना प्रकटगर्ने पाउँदैनन् त ?

विवादका कतिपय पक्षको प्रवृत्ति परिणामलाई कम महत्त्व दिने तर आफ्नो पीडा र भावना प्रकट गर्ने कुरालाई बढी महत्त्व दिने हुन्छ। आफूभित्र गुम्सिएर रहेको कुराको निष्काशन नभएसम्म समस्यामा केन्द्रित भएर छलफल गर्ने नसक्ने उनीहरूको अनुभूति रहेको हुन सक्छ। अर्कोपक्षलाई नंग्याउने, प्रतिशोध लिने कुरा अर्को लागि सर्वाधिक महत्त्वको हुन्छ त्यस्ता व्यक्तिको लागि सकारात्मक छलफलपछि प्राप्त हुनसक्ने परिणामभन्दा उल्लिखित कुरा बढी महत्त्वपूर्ण हुन्छ। त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई सहज बनाउनका लागि मेलमिलापकर्ताले त्यस्तो पक्षलाई एकान्तवार्ताको अवसर शिघ्र दिनुपर्ने र एकान्त वार्तामा खुला रूपमा कुरा सुनेर त्यस्तो पक्षको कुंठा घटाउन सहयोग पुऱ्याउनु पर्छ। तर एकान्तवार्ता बाहेकका छलफलमा भने लाञ्छना र भावनाको कुरा नगर्ने पूर्व प्रतिबद्धता पटक पटक सम्झाई राख्नुपर्ने हुन्छ।

यसरी पक्षहरूसँगको समस्यामा केन्द्रित छलफलपश्चात्, अर्को बैठकको पूर्व तयारी गर्न सहयोग होस् भन्ने हेतुले मेलमिलापकर्ताले पक्ष, समस्या र प्रक्रियाको सम्बन्धमा आफ्नो बुँदा टिपोट गर्न सक्छ। विवादको प्रकृतिअनुसार त्यस्ता बुँदा टिपोट गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुरा तल उल्लेख गरिएबमोजिम हुन्छ:

पक्षहरूका सम्बन्धमा :

- विवादमा वास्तवमा सङ्लग्न र छलफलमा सङ्लग्न व्यक्ति समान छन् वा छैनन् ? समान पक्षको प्रतिनिधित्व गर्ने व्यक्तिहरू बीचमा पनि स्वार्थ, भावना र दृष्टिकोणमा अन्तर छ कि छैन ?

- छलफलमा सङ्लग्न पक्षहरूमध्ये बढी असर पर्न सक्ने पक्ष को हो ? छलफलको निष्कर्षलाई बढी प्रभावित पार्न सक्ने पक्ष को हो ?
- एकै पक्षबाट बढी व्यक्ति सङ्लग्न रहेको छलफलमा नेतृत्वदायी भूमिका कसको रहेको छ ?
- विवादको कुन पक्षले परिस्थितिलाई कसरी आँकलन गरेको देखिन्छ ?
- पक्षहरूको धारणामा देखिएको मुख्य त्रुटि वा कमजोरीहरू के छन् ?

छलफलको क्रममा स्पष्ट भएको विवादसम्बन्धी समस्याहरूका सम्बन्धमा :

- कुन कुन पक्षको स्वार्थ, आवश्यकता र मूल्य मान्यता के छ ?
- उनीहरू मेलमिलाप वार्ताका लागि तयार हुनुको पछाडीको कारण के देखिन्छ ?
- उनीहरूको स्वार्थ, चाहना र प्रस्तुत गरेको समाधान एक अर्काले पूरा गर्नसक्ने प्रकृतिको छन् कि छैनन् ?
- विवादमा सबै पक्षहरूको समान स्वार्थ (Shared Interest) लुकेको विषय के के रहेका छन् ?
- प्रत्येक पक्षको चाहनाबमोजिम पूरा हुनसक्ने विषयहरू के के छन् ?
- विवादमा बाहिर देखिएको लगायत पक्षहरूको बीचमा सहमति रहेको र असहमति भएका विषयहरू के के छन् ?
- विवाद गर्न र त्यसको समाधान गर्न पक्षहरूसँग उपलब्ध स्रोतहरू के के देखिन्छन् ?

माथि उल्लेख गरिएका बुँदाहरूको जानकारी मेलमिलापकर्ताले लिनसकेको अवस्थामा अर्को चरणको छलफल बैठकमा मेलमिलापकर्ताका अन्य दक्षता र चरणको प्रयोगगरी विवादलाई सकारात्मक परिणाममा पुऱ्याउन सहयोग पुग्छ।

३.४. कमजोर पक्षको सबलीकरण र विकल्पको खोजिगर्ने तरिका

विवाद समाधानको लागि कुनै पक्षबाट एउटा प्रस्ताव आउनु, उक्त प्रस्ताव अर्कोपक्षको स्वीकार्य भए त्यही सर्तमा मिलापत्र हुनु र अस्वीकार्य भए अर्को प्रस्ताव आउनु र पुनः त्यसमा छलफल हुनुलाई मेलमिलापको आधुनिक प्रक्रिया भन्न सकिदैन। यो परम्परागत मेलमिलाप प्रक्रिया हो। मेलमिलापको आधुनिक प्रक्रियामा विकल्पको बहुआयामिक खोजी हुनै पर्दछ। विकल्पहरूको खोजी नगरिएको वा मूल्य सिर्जना नगरिएको मेलमिलाप प्रक्रियालाई मेलमिलापको न्यायिक प्रक्रिया मान्न सकिन्न भन्ने सन्दर्भलाई मेलमिलापको चरण विषयक परिच्छेदमा उल्लेख गरिसकिएको छ। मेलमिलाप प्रक्रियामा विकल्पहरू खोज्नु किन आवश्यक हुन्छ? विकल्पको खोजी गर्नमा अवरोधहरू आउने कारणहरू के हुन्? विकल्पहरूको खोजी कसरी गर्ने भन्ने सन्दर्भमा यस परिच्छेदमा चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ।

मेलमिलापकर्ताले मेलमिलाप प्रक्रिया अवलम्बन गर्दा निम्न प्रश्नहरूलाई के कति सम्बोधन गरियो वा गरिएन भन्ने विषय अत्यन्त महत्त्वपूर्ण हुन्छ।

- फैसला वा निर्णयबाट निस्कने परिणामभन्दा मेलमिलापबाट प्राप्त हुने परिणाम बढी फायदाजनक हुन्छ वा हुदैन ?
- सहमति कार्यान्वयनको परिणामबारे पक्षहरू पूर्णरूपले सुसूचित हुने अवस्था हुन्छ वा हुदैन ?
- परिणाम मात्र नभएर मेलमिलापको कार्यविधि न्यायपूर्ण ढङ्गले सञ्चालन भयो वा भएन ?
- मेलमिलापले प्रतिष्ठापूर्वक बाँच्न पाउने हकको सम्मान गर्छ वा गर्दैन ?
- आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक विभेद मेटाउने र सीमान्तकृत वर्गको हक संरक्षक गर्ने कार्य गर्छ वा गर्दैन ?
- सार्वजनिक नीति वा हितको सम्मान गर्छ वा गर्दैन ?
- विभिन्न वर्ग बीचको सुसम्बन्ध खलल पार्ने कार्य गर्छ वा गर्दैन ?

उपरोक्त प्रश्नहरूको सन्तोषजनक जवाफ विवाद समाधानको लागि विभिन्न विकल्पहरूको बारेमा छलफल भयो वा भएन भन्ने कुराले निर्धारण गर्दछ। त्यसैले मेलमिलापमा विकल्पको खोजी गर्नुपर्ने कारण, यसको आवश्यकता र औचित्य एउटा मात्र नभएर धेरै हुन सक्छन्। जसमध्ये केही कारणहरूको बारेमा यहाँ उल्लेख गर्न खोजिएको छ।

१. विवाद समाधानको लागि छलफल वा वार्तामा रहदा पक्षहरूले पहिले आफ्नो अडान (Position) अगाडि सार्ने गर्दछन्। यो अत्यन्तै स्वाभाविक कुरा हो। अडान पक्षलाई नै मिलाउने प्रयास प्राय सफल हुँदैन। सकेसम्म अडान नै समस्या बन्न नपाओस भन्नका लागि विकल्पको खोजी

गर्नुपर्दछ। उदारहणको लागि श्रीमान् विरुद्ध श्रीमतीले दायर गरेको अंश विवादमा के गरेर मिल्नुहुन्छ भन्ने प्रश्नमा श्रीमान्को अडान यस्तो हुन सक्छ,- “पहिले यसले मुद्दा हालेकोमा गल्ती गरे भनेर माफी माग्नुपर्छ त्यसपछि अरू कुरा हुन्छ।” श्रीमतीको प्रतिक्रिया सम्भवत यस्तो हुनसक्छ,- “के कारणले मैले मुद्दा दिनुपर्छ त्यो चाहिँ बताउनु नपर्ने अझ उल्टै मैले माफ माग्नुपर्ने, तिमिले पहिले माफ माग न।” यो अवस्थामा मिल्ने भन्दा पनि छलफलले झनै प्रतिद्वन्द्विता बढ्दै जाने खतरा हुन्छ। कसैले माफी मागी हाल्यो भने उसले हित खोजेको होइन अडान त्यागेको हो। हित खोज्न अडान त्यागेको होइन तत्काल मिल्न अडान त्यागेको हो। यहाँ माफी माग्नेले हारेको महसुस गर्ने र माफी मगाएरै छोडेर भनी जीतको महसुस गर्ने परिस्थिति बन्छ। यसबाट क्षणिक मेलमिलाप भएको देखिएला तर वास्तविक मेलमिलाप नहुने सम्भावना पनि त्यतिकै रहन्छ। त्यसैले प्रतिद्वन्द्विता भन्दा मैत्रीभावको वातावरण सृजना गर्न मेलमिलापको प्रक्रियामा विकल्पको खोजीगर्नुपर्दछ।

२. विवादरत् पक्षहरूको मनोदशा मेलमिलापको लागि अर्कोपक्षले आफ्नो प्रस्ताव स्वीकारी देओस् भन्ने रहन्छ। प्रस्तावकर्ताले त्यसैमा अर्कोपक्षको पनि हित देख्छ। तर अर्कोपक्ष मान्दैन र उसको प्रस्तावको सट्टामा प्रतिप्रस्ताव पेस गर्छ। यदि कुनै एउटा पक्षको प्रस्ताव अर्कोपक्षको हितमा छ भने पनि उसको प्रस्ताव स्वीकारेर आफू किन लतारिनु भन्ने मनोदशाले मेलमिलापको वातावरण टाढिन पुग्छ। त्यसैले सहमतिका प्रस्ताव साझा बनेर आउनु भन्नका लागि पहिले विकल्पहरूको खोजीगर्नु आवश्यक छ।
३. विकल्पको खोजिगर्ने सिद्धान्तले एउटामात्र विकल्प माग्ने र त्यसमा मात्र सीमित रहेर छलफल गर्ने कुरालाई अस्वीकार गर्दछ। अनन्त विकल्पहरूको खोजिगर्ने क्रममा एकपक्षको विकल्पहरू कुनै विन्दुमा सागुरिदै जाँदा दुबैबाट विकल्पको खोजिगर्ने सामूहिक प्रयास हुनथाल्दछ। दुबैको सामूहिक प्रयासबाट सिर्जनाहुने विकल्पमा दुबैले अपनत्व महसुस गर्ने हुनाले त्यसका सकारात्मक र नकारात्मक दुबैपक्षबाट विश्लेषण गरिन्छ। यसरी सहमति पश्चातको कार्यान्वयनको परिणामको पनि विश्लेषण हुने भएकाले सहमति परिपक्व बन्न जान्छ र त्यसले सम्बन्धलाई पनि सुदृढ बनाउँछ।
४. विकल्प खोजिगर्ने कार्यले पक्षहरूमा विवादित वस्तुको उपयोगिताबारे ज्ञानको विस्तार गर्दछ। जान्नेलाई श्रीखण्ड नजान्नेलाई खुर्पाको बिँड भन्ने नेपालीको उखान छ। जागिरे पेसामा लागेको एक भाइ र कृषि पेशामा लागेको अर्को एक भाइको अंश विवादमा कुन सम्पत्तिबाट कसलाई

कति छुट्याउने भन्ने विवादलाई तुलना गरेर हेरौं। पहाडको पाखो बारी र फेदीको खेत रोज्नुपन्यो भने तबसम्म दुबैले खेतै राज्ने गर्दछन्। जबसम्म त्यही पाखो बारी हुँदै काठमाडौं जाने मोटरबाटोको विकास गत वर्षको योजनामा परेको छ र पाखो बारी रिसोर्टको लागि मूल्यवान् हुनेछ भन्ने थाहा हुँदैन। यो विकास योजनाको कुराको जानकारी सरकारी योजनाको जानकार राख्ने नेता, विकास प्रेमी, कर्मचारीलाई जति थाहा हुन्छ सर्वसाधारण किसानलाई हुँदैन। जब विकल्पहरूको खोजी हुन थाल्छ तबमात्र यस्ता कुराको सूचना एवम् ज्ञान आदान प्रदान हुन्छ। लेखकले भोगेको एउटा सानो उदाहरण यहाँ उल्लेखनीय छ। अमेरिका बसी राम्रो कमाइ भएका, काठमाडौंको डिल्लीबजारमा रहेको पुरानो जीर्ण घर भत्काई नयाँ घर बनाउने सौचमा रहेका एकजना व्यक्तिले सात जनासँग २ लाखमा ठेकामा काम गर्न अनुरोध गरे। उनको प्रस्ताव थियो घरको सामान पूरै हटाएर जग्गा खाली गर्नुपर्ने, घरमा जडित पुरानो कुनै पनि सामान उनलाई नचाहिने। जग्गामा पुनः पचास फिटको दुरीसम्म ठूलो गाडी जानसक्ने बाटो थिएन। पुरानो घर अलि ठूलै थियो। काम गर्दा लाग्ने समय, माटो बोकाउन प्रयोग गर्नुपर्ने सवारी साधनको भाडामा लाग्ने खर्च, जनशक्ति इत्यादि मोटामोटी खर्च जोड्दा खासै नाफा नहुने ठानी सातै जनाले प्रस्ताव अस्वीकार गरे। यो हल्ला सुनेको फर्निचरवाला व्यक्तिले २ लाख ५० हजारमा सो कामको ठेका आफूलाई दिन अनुरोध गर्‍यो र पायो पनि। निजले ढुंगा बिक्रीबाट १ लाख, घरभित्रको काठबाट २ लाख, पुराना झ्याल ढोकाको खापाबाट १ लाख, ईटाबाट १ लाख र घरधनीबाट २ लाख गरी जम्मा ७ लाख कमायो र २ लाख खर्चगर्‍यो।

भएको वस्तु हटाउने कुराको मात्र ध्यानले हटाइने वस्तुको मूल्य कति पर्छ भन्ने ज्ञान ओझेलमा पर्न गयो। मेलमिलापको क्रममा यदि वैकल्पिक सौचको सिर्जना गर्ने अवसर दिइएन भने राम्रा र सम्भावित अवसर गुम्न पुग्ने खतरा हुन्छ।

विवाद समाधानको वैकल्पिक उपाय अन्तर्गत प्रयोग गरिने वार्ता (Negotiation) प्रयोग गर्दा आवश्यक पर्ने विकल्पको खोजिगर्ने मान्यता मेलमिलापमा पनि त्यत्तिकै सान्दर्भिक हुन्छ। धेरैजसो वार्ताहरूमा प्रचुर मात्रामा विकल्पहरू निम्तिन सक्ने सम्भावनालाई निम्नलिखित प्रमुख चार अवरोधहरूले रोकेका हुन्छन्।^{३६} (१) अपरिपक्व निर्णय (Premature judgment), (२) एउटा मात्र उत्तरको खोजी (Searching for the single answer), (३) एउटा स्थिर रोटीको अनुमान (The assumption of a fix pie), (४) उनीहरूको समस्या समाधान गर्नु उनीहरूकै समस्या हो भन्ने सौच

^{३६} GETTING TO YES, Negotiating Agreement Without Giving In, by Roger Fisher and William Ury & for Second Edition, Bruce Patton of Harvard Negotiation Project, 2011, page no. 57.

(Thinking that "solving their problems is their problems) चार अवरोधको रूपमा मानिएको छ।

(१) **अपरिपक्व निष्कर्ष (Premature judgment):** जुनसुकै विवाद समाधानको लागि वार्तामा वा मेलमिलाप प्रक्रियामा बस्दा विवादको विषय थाहा पाउना साथ मानिसको मनमा समाधानको एउटा उपाय उब्जने गर्दछ र त्यो स्वाभाविक नै मानिन्छ। लामो यात्रा गरी थाकेका र भोक, प्यास लागेका दुई मिल्ने साथीहरूले एक बोटल मात्र शुद्धीकरण गरिएको कोक पाए भने कसले पहिले कोक पिउने भन्नेमा विवाद हुन्छ। यो विवादमा “जसले पहिले लिए पनि आधा आधा पिउने” स्वाभाविक रूपले एउटा समाधान हुनसक्ला भन्ने जोकसैलाई लाग्नसक्छ। आफूलाई लागेको त्यही आधाआधा नै राम्रो उपाय हो भन्ने मान्यताले गर्दा अन्य विकल्पहरूतिर कसैको ध्यान जाँदैन। तर यहाँ पहिले जसले पिउला उसप्रतिको विगतको आदतले उब्जाएको आशंकाले झगडा निम्त्याएको हुन्छ। विगतमा ती साथीहरूको बीचमा आधाआधा बाँडेर खाउँ भन्ने धेरै पटक सहमति भएर पनि बाँड्नेले थोरै भएपनि आफूले बढी खाएको वा साथीलाई कम दिने गरेको विगतको आदतले गर्दा जसले पहिले खायो उसले बढी पिउने हो कि? भन्ने आशंकाले विवाद जन्मेको हो। यो विवादमा तपाइलाई राम्रो लागेको “आधा तपाईं पिउनुस् र आधा अर्कोलाई दिनुस्” भन्ने प्रस्तावले के समाधान हुनसक्ला ? पहिले पिउन पाउनेको लागि मान्यहुन्छ, अर्काको लागि स्वीकार्य होला भन्नसकिन्न। अपरिपक्व यस खालको निर्णयले दुबैलाई सन्तुष्टि दिने परिणाम आउन नसक्दैन नै बरु सन्तुष्टि दिने अरु विकल्पहरूको खोजि गर्ने प्रयासलाई पनि निरुत्साहित पारिदिन्छ।

(२) **एउटा मात्र उत्तरको खोजी (Searching for the single answer) :** माथिको उदाहरणलाई नै पुनःस्मरण गरौं। त्यसो भए म पहिले पिउने भन्ने ए को प्रस्ताव आयो भने बी ले मान्दिनन्। त्यो अवस्थामा एउटा मात्र उत्तरको खोजी हुन्छ, पहिला कसले पिउन पाउने कुरामा कसरी मनाउने ? त्यसको लागि कहिले ए लाई मनाउनेतिर लाग्ने कहिले बी लाई सम्झाउन लाग्ने। जसरी पनि मनाउनु पर्‍यो, के गर्दा मान्दैन ? अनि फेरी पनि उत्तर खोज्ने पहिले कोक देखेले पहिले पिउने कि ? उमेरको जेष्ठताको आधारमा पिउन पाउने गरी तर्क गर्ने हो वा कनिष्ठले पहिले पाउने गरी मनाउने ? यसो, उसो, जसो गरे पनि कसले पहिले कोक पिउन पाउने भन्ने

कुराको मात्र एउटा उपाय खोज्ने वा उत्तर माग्ने। यस्तो एउटा मात्र उत्तरको खोजिगर्ने कार्यले पनि अन्य विकल्पहरू सिर्जना गर्नमा अवरोध आउने हुन्छ।

(३) **एउटा स्थीर रोटीको अनुमान (The assumption of a fix pie):** एउटा स्थीर रोटीको अनुमान अन्य विकल्पको खोजी गर्नबाट नियन्त्रण गर्ने अर्को एउटा अवरोधको रूपमा यसलाई लिइन्छ। विवादको वस्तु जे छ त्यसैलाई बाँडेर वा भाग लगाएर मिल्नुपर्छ भन्ने मान्यताले गर्दा अन्य विकल्पहरूको बारेमा सोचनबाट बञ्चित हुने समस्या। यहाँ fix pie भनेको एक बोत्तल कोक हो भनी सम्झौं। माथिकै विवादमा त्यही एक बोत्तल कोक नै बाँड्ने हो। भाग लगाउँदा त्यही बोत्तलकै कोक भाग लगाउने हो, अरू कोक बाँड्ने कुरा आउँदैन। ए लाई जति बी लाई बाँड्ने हो भने आधा आधा, ए लाई बढी दिने हो भने बी लाई केही कम, बी लाई बढी दिने हो भने ए लाई कम। जसरी बाँडे पनि कुलमा मिलाउँदा त्यही एक बोत्तल कोक नै बाँडिने हो। यसलाई अर्को भाषामा शुन्य जोड (ZERO SUM) भनिन्छ। बोत्तलको कोक १ लिटर बराबर छ। त्यसलाई जति भागमा जसरी बाँडे पनि कूल कोकको मात्राको योग १ लि.नै हुन्छ। उक्त १ लि.कोकलाई मात्र बाँड्ने कुराले अरू कोक खोज्ने वा अन्य विकल्प खोज्ने कार्यबाट रोक्छ।

(४) **उनीहरूको समस्या समाधान गर्नु उनीहरूकै समस्या हो भन्ने सोच (Thinking that "solving their problems is their problems):** विवाद समाधानको छलफल हुँदै गर्दा पक्षहरूको बीचमा आएका सीमित विकल्पमा कुरा मिल्ने सम्भावना नदेखिएको कारण निराशा उत्पन्न हुन्छ र मनमा एउटा मान्यताले काम गर्छ। त्यो मान्यता हो हामी आफ्नै समस्याग्रत छौं उनीहरूको समस्या हो हाम्रो हो र ? भन्ने मान्यता। व्यवहारमा कुनै पक्षहरूबीच सहमत हुन नसक्दा हामी भन्छौं र अरूले भनेको पनि सुन्छौं “समस्या तिम्रो हो, यति कुरामा मिले राम्रै हुनेहो नमिले हामीले के गर्ने। सधैं यही कुराको पछि लागि रहन सकिन्न” जब यो मान्यताले काम गर्छ त्यहाँ विवाद समाधानका अन्य रचनात्मक सोच आउँदैन, उत्साह मर्छ र नयाँ विकल्पको खोजिगर्ने काम रोकिन्छ।

विकल्पहरूको सिर्जना गर्नमा अवरोध ल्याउने माथि उल्लेख गरिएका समस्याहरूबाट मुक्त भई नयाँ विकल्पहरूको सिर्जना गर्न सहयोग पुग्ने केही उपायहरूको बारेमा पनि केही सुझावहरू पनि प्रस्ताव गरिएको पाइन्छ। To invent creative options, then, you will need (1) to separate the act of inventing options from the act of judging them; (2) to broaden the options on the table rather than look for a single answer; (3) to search for mutual gains; and (4) to invent

way of making their decisions easy.^{३७} अर्थात् विकल्प सिर्जना गर्ने कामलाई ठीक बेठीक भनी छुट्याउने कामबाट अलग गरेर, एउटा मात्र उत्तरको खोजी गर्नुभन्दा टेवलभरी विकल्पहरू फैलाउने कार्य गरेर, पारस्परिक हितको खोजी गरेर र उनीहरूकै निर्णय सहज बनाउने उपायको बाटो पहिल्याएर विकल्पहरूको आविस्कार वा सिर्जना गर्नसकिन्छ। नयाँ नयाँ विकल्पहरूको सिर्जना गर्ने अथवा खोजिगर्ने ती सुझावलाई कसरी प्रयोग गर्नसकिन्छ भन्ने सम्बन्धमा माथिकै उदाहरणलाई ध्यानमा राखी यसपछि थोरै उल्लेख गर्न खोजिएको छ।

(१) विकल्प सिर्जना गर्ने कामलाई ठीक बेठीक भनी छुट्याउने कामबाट अलग गर्नु (Separate the act of inventing options from the act of judging them): वार्तारत पक्षहरूको मनमा आफूले देखेका उपायहरू ठीक र अरूले देखेका त्योभन्दा कम ठीक भन्ने लाग्दछ। यो मान्यताले नयाँ विकल्पको सिर्जना हुन सक्तैन। आफूमा रहेको पुरानो सोच भन्दा माथि उठेर विकल्पका नयाँ नयाँ सिर्जनाको जन्म हुनदिनु हितकर हुन्छ। त्यसैले कुनै पनि सिर्जनाको नयाँ सोचलाई राम्रो वा नराम्रो भनेर निर्णय गरिहाल्ने वा निष्कर्ष निकालीहाल्ने विकल्प सिर्जना गर्न सहयोग पुग्ने अर्को एउटा तरिका हो प्रस्ताव र निर्णयलाई फरक फरक कुरा हो भन्ने मान्यता राख्ने। वार्ताकार वा मेलमिलापकर्ताले कुनै पक्षले विवाद समाधानको सन्दर्भमा राखेको प्रस्ताव केवल एउटा प्रस्ताव मात्र हो भन्ने अर्थमा लिनु र सोही अनुभूति पक्षहरूलाई गराउन आवश्यक हुन्छ। पक्षले यो अनुभूति गर्न सके भने मात्र प्रस्ताव नै निर्णय हुँदैन बरु यो जस्तोसुकै भएपनि अथवा जतिसुकै चित्त नुबुझ्ने भएपनि अहिल्यै नराम्रो भनी टिका टिप्पणी गर्नुको अर्थ छैन भन्ने गरी बुझ्न सकेमा यसले नयाँ नयाँ विकल्पको ढोका खुल्छ। तत्काल निर्णय गर्न नपर्ने सर्तमा आउने जस्तोसुकै प्रस्तावलाई पनि प्रस्तावकै रूपमा हार्दिक स्वागत गर्ने कार्यले विवाद समाधान गर्नमा सहयोग हुनसक्ने नयाँ नयाँ बिचारबिचारहरू उत्पन्न हुन्छन्। यसको लागि पर्याप्त छलफल गर्नसकिन्छ। मेलमिलापमा विवाद समाधानको लागि पक्षहरूको समस्या समाधान गर्ने विकल्पको खोजी स्वयम् पक्षबाटै गरिनु राम्रो मानिने भएतापनि कहिलेकाहीं विज्ञको सहायता पनि पक्षको लागि आवश्यक पर्नसक्छ। विवादको विषयवस्तु समाधानका के के उपायहरू हुनसक्छन् भन्ने सन्दर्भमा विज्ञहरूबाट विभिन्न बिचारबिचारहरू आउनसक्छन्। त्यसैको आधारमा पक्षहरूले उपयुक्त लागेको प्रस्तावउपर छलफल गरेर निर्णयमा पुग्न सक्छन्।

^{३७} Ibid page no.60

- (२) एउटा मात्र उत्तरको खोजी गर्नुभन्दा टेबलभरी विकल्पहरू फैलाउन (**Broaden the options on the table rather than look for a single answer**): एउटा मात्र उत्तर खोज्ने कुराले विवादित पक्षहरू सहमतिमा पुग्न कठिन हुन्छ भन्ने सन्दर्भमा माथि चर्चा गरिएको छ। विवाद समाधानको उपाय के होला? भन्नेबाट होइन विवाद समाधानका उपाय के के हुनसक्लान र भनी धेरैभन्दा धेरै विकल्पहरू थुपार्ने प्रयास गर्नु पर्दछ। एउटा विकल्प आयो भने तुरुन्तै यो एउटा विकल्प हुनसक्छ अरु के हुन सक्ला ? भन्दै सोच्ने समय समेत दिँदै विकल्पलाई निम्त्याउनु आवश्यक हुन्छ। धेरै विकल्पहरू ल्याउनका लागि विवादित विषयवस्तुको सारभूत पक्ष, कार्यविधिगत पक्ष र मनोवैज्ञानिक पक्षलाई ध्यानमा राखी विभिन्न दृष्टिकोणबाट सोचन लगाउन सकिन्छ। माथिको उदारहणमा कोकलाई आधा आधा बाँड्ने तर कसरी ए ले पहिले बोटतलबाट पिएर आधा बाँकी राख्ने, वा वि ले पहिले पिएर आधा बाकी राखी दिने ? वा दुईवटा ग्लास लिएर बराबर राख्ने अनि पिउने वा स्टीलको ग्लासमा बराबर नदेखिने हुँदा सिसाको ग्लासमा राखेर बराबर भए नभएको हेर्ने, वा जसले बाँडेको हो उसले रोज्न नपाउने वा एउटाले भाग लगाउने भाग नलगानेले रोज्ने अथवा कोकको सट्टा मिनरल वाटरको बोटतल साट्टे र अलि धेरै प्यास मेटिने गरी पानी पिउने वा मिनरल वाटरको एउटा बोटतलको साटो जारको २ लि.पानी ल्याएर १/१ लि.पिउने वा कोकको सट्टा आधा किलो स्याउ लिएर बाडेर खाने ताकि प्यासको साथ साथै भोक पनि मेटाउने काम गर्ने वा आधाकिलो स्याउको सट्टा २ के.जी.को तरभूजा खाने ? अथवा अरु केही ? यो तरिकाबाट विकल्पहरूको खोजी गरिनुपर्छ।
- (३) पारस्परिक हितको खोजिगर्ने (**Search for mutual gains**): सहमतिका लागि विकल्पहरू प्रस्तुत गर्नेले स्वाभाविकरूपमा आफूलाई नै केन्द्रमा राखेर वा जताबाट पनि आफूलाई बढी फाइदा र अर्कोलाई कम फाइदा हुने प्रस्ताव गर्नु स्वाभाविक हो। यो प्रतिद्वन्द्विता त्यतिखेरसम्म कायम रहन्छ जतिखेरसम्म समस्यालाई भन्दा व्यक्तिलाई महत्त्व दिइरहेको हुन्छ। दुबैपक्षको हित हुने प्रस्ताव निकाल्न सोचेजति सहज नहुन सक्ला तर यो आवश्यक छ। साझा हितका विकल्पले छलफललाई फलदायी बनाउँछ। पारस्परिक हितको खोजी गर्दा समस्यामा केन्द्रित हुनुपर्दछ। उदाहरणको लागि सन्तान भएका सम्बन्ध बिग्रेका श्रीमान् श्रीमतीबीच मेलमिलाप भएमा आफूलाई मात्र नभएर दुबैलाई फाइदा हुने कुरा के के हुनसक्छन् भनी सोच्ने हो भने त्यहाँ छोराछोरीसंग दुबै साथमा रहन पाउने, उनीहरूको भविष्यबारेमा सँगै बसेर सोचन सकिने, अर्को विवाह गर्न नपर्ने, घरतिर माइतीतिरका परिवार खुसी हुने जस्ता पारस्परिक हितका धेरै सम्भावनाहरू देखापर्छन्। तलब बढाउनुपर्ने माग राखेका कामदार र व्यवस्थापकबीच दुबैलाई फायदा हुने समानधान खोजौं भनी छलफल गर्ने हो भने तलब कति बढाउने कति नबढाउनेमा

होइन कम्पनीलाई पनि कसरी अझ नाफामा लैजाने र कामदारको पनि सुविधान कसरी बढाउने भन्नेमा धेरै विकल्पहरू उब्जन्छन्। ऋणतिर्नुपर्ने र तर तत्काल क्षमता नभएको साहु र ऋणिको बीचमा पारस्परिक हितको कुरा गर्ने हो भने साहुले प्रतिरहेको जग्गा भाडामा उपलब्ध गराउने, ऋणिले बैंकबाट नयाँ ऋण लिएर कृषिफर्म खोज्ने ताकि मुनाफाबाट ऋण चुक्ता गर्ने र प्रतिरहेको जग्गाको भाडा पनि आउनेजस्ता दुबैको हित हुने विकल्प उत्पन्न हुनसक्छ। यसको मूल्य कति हो ? भनी पसल साहुलाई सोधदा उसले भन्ने मूल्य र साहुजीलाई पनि घाटा नहुने मैले पनि ठगिएछु भनेर पछुताउनु नपर्नेगरी मूल्य कायम गर्दा कति पर्ला ? भनी सोधेमा आउने उत्तरमा अवश्य फरक हुनसक्छ। त्यसैगरी पारस्परिक हितमा छलफल गर्दा पनि एकपक्षले सोचेको भन्दा अधिक विकल्पहरू आउने हुन्छ।

- (४) **उनीहरूकै निर्णय सहज बनाउने उपायको बाटो पहिल्याउन (Invent way of making their decisions easy):** मेलमिलाप वा वार्ता सफल नहुने धेरै कारणहरूमध्ये एउटा कारण वार्ताकार वा मेलमिलापकर्ताले आफूले ठीक ठानेको उपाय दुबैपक्षले अवलम्बन गरुन भन्ने सोच राख्नु हो। तर सिद्धान्तले पक्षहरूद्वारा सिर्जना भएका उपायमा नै सहमतिको वातावरण बनाउन जोड दिन्छ। यसका सैद्धान्तिक र व्यावहारिक पक्ष छन्। आफूले लिने निर्णय दिगो हुने र निर्णय कार्यान्वयनमा पनि सहजता हुने भएकाले मात्र होइन उनीहरूलाईनै विकल्प ल्याउनेतर्फ सहजीकरण गर्ने भएकाले यो कुरा द्वन्द्वरत पक्षहरूको लागि रुचिकर हुन्छ।

विकल्प सिर्जनाको सन्दर्भमा अर्को महत्त्वपूर्ण पक्ष हो विवाद समाधानका लागि विभिन्न दृष्टिकोणले मूल्य सिर्जना गर्ने। त्यसको लागि उपयोगी हुने केही दृष्टिकोण यसप्रकार हुनसक्छन्:

- (क) **मौद्रिक (Monitory Value):** विवादित विषयलाई मौद्रिक दृष्टिकोणबाट तुलना गरेर नयाँ नयाँ विकल्पको सिर्जना गर्नु वा समाधानको उपाय खोज्नु यसको उद्देश्य हो। उदाहरणको लागि एउटा महत्त्वपूर्ण ठाउँमा रहेको घर जसको मोहडा २५ फिट मात्र छ जसको चलनचल्तीको मूल्य १ करोड पर्न सक्छ। पाँच अंशियार बीच भागबन्डा लगाउने विवादित विषय त्यही एउटा घरमात्र छ। यदि घर नै बराबर भाग लगाइयो भने प्रति अंशियार ५ फिट जग्गाबराबर हिस्सा पर्न आउँछ। पाँच फिट जग्गाको मूल्य २० लाख हुनुपर्ने हो। तर २५ फिटको घर वा घडेरीको जुन मूल्य आउँछ पाँच फिट साइजको लागि त्यो दरमाबिक्रीहुन सक्तैन। सम्भवत ५

फिटको लागि ५ लाख वा सोभन्दा कम ? यदि सबैको भागबाट यसरी घट्ने हो भने कूल घरजग्गाको मूल्य २५ लाख घट्ने हुन्छ। यो अवस्थामा घाटा नहुने उपाय के हुन सक्ला भनी अन्य विकल्प जस्तै: समुच्च घर बिक्री गरी आएको मूल्य बाँड्ने, वा समग्र घर भाडामा लगाएर वहाल रकम बाँड्ने ? वा घर बैंकमा राखी नयाँ जग्गा खरिद गर्ने वा यस्तै अरू कुनै। यसरी वस्तुलाई मूल्यको दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्दा नयाँ विकल्प आउने सम्भावना रहन्छ।

- (ख) **श्रम (Labor Value):** सीमानामा रहेको रुखको भाग आधी चाहिन्छ भन्ने एकपक्ष र त्यस वापत ५ हजार दिन्छु रुख मेरै भागमा राख भन्ने कुरामा सहमति नजुटेपछि आधा रुख लैजान सहमति भएको पक्षले रुख काटेर बोकाएर घर पुऱ्याउनमै पाँच हजार सकियो। त्यही रुखबाट आएको काठ, दाउरा वेचेर रकम बुझाए। हात लाग्यो सून्य। श्रमको मूल्य थाहा नपाउँदाको यो पीडा मेलमिलापमा विकल्प खोज्ने काममा सम्झना गर्नु गराउनु जरुरी हुन्छ।
- (ग) **समय (Time value):** समय र सामयिक सन्दर्भ दुबै दृष्टिकोणले हेर्दा पनि नयाँ विकल्पको जन्म हुन्छ। उदाहरणको रूपमा माथि उल्लेख गरिएको अंशको विवाद र घरको विषयलाई लिउँ। मानौं सो स्थानमा दिनानुदिन घरजग्गाको मूल्य आकासिदै छ भने तपाईं सोचन सक्नुहुन्छ अहिले घरबिक्रीनगरौं १ वर्षपछि २ करोडमा बिक्री गरी आज आउने भागभन्दा बढी रकम प्राप्त गर्ने वा यस्तै अन्य विकल्प सिर्जना गर्ने। अथवा तपाईं एक वर्षपछि विदेश जाने निश्चित छ त्यसपछि घरजग्गा अरूलेबिक्रीगर्लान वा नगर्लान, समय वित्दैजाँदा मूल्यमा गिरावट आउन सक्छ। समयमा उपयोग नगर्दा पछि के होला नहोला। यो अवस्थामा पुःन नयाँ विकल्पको खोजी हुनसक्छ।
- (घ) **सुरक्षा (Security Value):** माथिकै घरको उदारहणमै जोडौं। भाडा लगाउने विकल्पमा हेर्दा सरासर भाडा दिए त ठिकै छ यदि समयमा भाडा नदिए त्यसको लागि कतै मुद्दा गरेर घरबाट उठाइ बाँकी भाडा भराइपाउन उल्टै समय, पैसा खर्चनुपरेमा के होला ? त्यो भन्दा बरु थोरै त्याग गरेर आजैबाट आफ्नो भाग सुरक्षित गर्ने पो होकि ? अथवा सुरक्षाको दृष्टिकोणले के गर्दा राम्रो होला? यो दृष्टिकोणबाट पनि नयाँ विकल्प सिर्जना हुनसक्छ। सवारी दुर्घटनाबाट घाइतेका अविभावक र सवारी धनीको बीच उपचार खर्चको बारेमा छलफल भैरहेको थियो। घाइते पक्षबाट १ लाख रकमको माग थियो भने सवारीधनीबाट ५० हजारभन्दा बढी नदिने सौदावाजी भईरहेको उक्त विवादमा रकममा कुरा नमिलेपछि अस्पतालमा लागेको खर्च व्यहोर्ने दोस्रो विकल्प आयो, घाइते पक्षले अस्पताल रोज्न पाउने र सवारी धनीले लागेको खर्च व्यहोर्ने र भर्नासँगै १ लाख नै डिपोजिट राखे सहमति भयो। पछि बुझ्दा जम्मा खर्च ३५ हजार लागेछ। यसमा दुबैपक्ष सुरक्षित हुन चाहान्थे। नाबालक छोराको संरक्षक भई आफ्नो हकसमेतमा अंश

दावी गरेको विवादमा आमाको मनमा अर्को विहे गरेर जन्मने सन्तानको कारणले आफूपट्टिको छोरा ठगिने होकि भन्ने भयले छोरालाई भविष्यको लागि अंश छुट्ट्याएर सुरक्षित राखे र बाबुको मनमा छोराको पनि अंश जिम्मा लगाउँदा भएको सम्पत्ति संरक्षण हुन नसक्ने, श्रीमतीले अर्कैसंग विवाह गरी आफूतिरको छोरा ठगिने र पछि छोराको शिक्षा दीक्षको लागि आफैले खर्च व्यहोर्न पर्ने होकि भन्ने भयले छोराको अंश आफैसँग राख्न पाए हुन्थ्यो भन्ने बाबुको सोच। यहाँ बच्चाको भविष्यको सुरक्षा दुबैको चिन्ताको विषय थियो। छोरा आमासँग रहने, अंश छुट्ट्याई छोराको १ भाग छोराकै नाउँमा सुरक्षित राखे पढाइ लेखाइ र स्वास्थ्य उपचारको खर्च नियमित बाबुले व्यहोर्ने गरी सहमति भयो।

(ड) **सम्बन्ध (Relational Value):** कतिपय विवादको समाधान भएपनि विवादरत पक्षहरूको सम्बन्धमा कटुता रहिरहने हुन्छ। मेलमिलाप प्रक्रियाले विवादको समाधान पनि हुने र सम्बन्ध पनि दीगो रहनसक्ने पक्षलाई जोड दिन्छ। रकमको तुलनामा सम्बन्धको मूल्यबाट सम्भावित समाधानको विकल्पलाई हेर्नुपर्ने हुन्छ। ससुरा र ज्वाइँको बराबर लगानीमा सञ्चालन गरेको एक कम्पनी नाफामै चलेको भएतापनि व्यवस्थापकीय जिम्मेवारीको कारणले तिक्तता बढेपछि कम्पनी खारेज गर्ने वा एउटाले कम्पनी चलाउने अर्कोले शेयरबापत रकम बुझ्ने सम्बन्धमा कुरा मिलेन। मुनाफामा चलेको कम्पनी खारेज गर्ने वा कसैले हात झिकने दुबै विकल्पले सम्बन्ध बन्ने सम्भावना थिएन। छलफलबाट अर्को विकल्प खोजियो— नयाँ अरू एउटा कम्पनी स्थापना गर्ने, सो नयाँ कम्पनीको व्यवस्थापकीय जिम्मा एउटाले पुरानोको जिम्मा अर्कोले। सम्बन्ध पनि समाधान पनि दुबै भयो।

(च) **सन्तुष्टि एवं मान्यताको मूल्यको आधारमा (Recognition Value or Value of Satisfaction):** विकल्पहरूको खोजी गर्दा ध्यानदिनुपर्ने अर्को महत्त्वपूर्ण पक्ष सन्तुष्टिको मूल्य हो। जसको मापन गर्न निकै कठिन हुन्छ। बाबु छोराको अंश मुद्दामा छोरोले बाबु भनेर ढोग लागोस् म सबै सम्पत्ति उसैलाई दिन्छु भन्ने जस्ता प्रस्ताव पनि आउने गर्छन्। श्रीमान् श्रीमतीको विवादमा आफै आएर माइतिबाट मलाई घरमा लिएर गएमात्र पनि मुद्दा छोडिदिन्छु भन्ने जस्ता कुरा आउँछन्। मलाई लाखौंको केही चाहिँदैन वाउ बाजेको थाक थलोमा थोरै हिस्सा भएपनि हुन्छ भन्ने पनि सुनिन्छ। यसबाट के देखिन्छ भने सम्पत्तिको मूल्य भन्दा पनि मान्यता,

सन्तुष्टिको महत्त्व बढी हुन्छ। तसर्थ विकल्पको लागि वस्तुको भन्दा पनि यो पक्षको मूल्य अतुलनीय बन्नपुग्छ।

मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूको लागि विकल्प दिन मिल्छ वा मिल्दैन ? यो प्रश्नको उत्तर विवादित छ एसियाको सन्दर्भमा धेरै हदसम्म मिल्छ भन्ने हुन्छ। Should mediators suggest options for settlement ? Yes, they can, especially in the Asian context, they will be expected to. It is permissible to indicate possibilities. Parties may be nudged to move towards areas and lines of the thinking that seem productive of a solution. However, mediators must maintain the important distinction between making a suggestion, and telling the parties what to do.^{३८} तर अमेरिकन सन्दर्भमा धेरै हदसम्म मिल्दैन भन्ने हुन्छ। विकल्प दिनहुन्छ भन्नेको तर्क छ लाद्र हुँदैन रोजाउने प्रयोजनको लागि मात्र हो त्यसैले मिल्छ। दिनहुन्न भन्नेहरूको तर्क छ उसले देखाएको विकल्पमा भर परियो भनेर पछि दोषारोपण आउने सम्भावना रहन्छ। जुन दोष मेलमिलापकर्ता उपर लाग्नुहुँदैन। यी दुबै मान्यतालाई नकार्न सकिँदैन। दुबै दृष्टिकोणको सम्बोधनको लागि पनि विकल्पहरूको अत्यधिक खोजी हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राख्नुपर्दछ।

^{३८} Mediation Praction & Law, the path to successful dispute resolution by Sriram Panchu, reprint 2012, LexisNexis Butterworths Wadhawa p.71.

३.५. मेलमिलापमा आशय प्रभाव तथा निष्कर्षको सन्तुलन, सरोकारवालाको पहिचान र सन्तुलित उपयोग

आशय प्रभाव तथा निष्कर्षको सन्तुलन

मेलमिलाप प्रक्रियामा विवादका पक्षको संवाद र सञ्चार निरन्तर बढ्दछ। त्यस प्रक्रियाका माध्यमबाट पक्षहरूको विवादको जड पत्ता लगाई त्यसैमा समाधानको प्रयास गरिन्छ। विवादको जड विश्लेषण गर्ने हो भने अनेकौं कारणले विवाद बढेको हुन सक्दछ। आफन्त वा पूर्व परिचितबीचको विवाद रहेछ भने पक्षहरू बीचमा फरक फरक पूर्व अनुभवमा, पूर्वानुमानमा, दृष्टिकोणमा, ग्रहणगर्ने शैलीको भिन्नतामा, अभिव्यक्तिगत शैलीको भिन्नता र मानवीय आवश्यकता र कमजोरीमा विवाद जन्मेको र हुर्केको हुन्छ। यदि पूर्व अपरिचितहरूबीचको विवाद रहेछ भने सांस्कृतिक भिन्नतामा, एक अर्काका मूल्य मान्यताको भिन्नतामा अभिव्यक्त गर्नेशैलीको भिन्नता, पूर्व अनुमानमा र यस्तै अन्य मानवीय भिन्नता, कमजोरी र व्यवहारबाट विवाद जन्मेको र हुर्केको हुन्छ। उदाहरणका लागि नेपाली र भारतीय पक्षबीचको विवादमा नेपाली पक्षले सामान्यतया भारतीयले नेपालीलाई हेप्यो भन्ने पूर्व अडानका आधारमा हुनसक्दछ। संविधानसभाले नेपालको संविधान जारीगर्ने तिथिमिति घडीपला तयार गरेर बसेको नेपाली संविधानसभाको कामलाई भारतीय विदेश सचिवले अस्वाभाविक हाउभाउसहित संविधानसभाबाट तत्काल संविधान पारितनगर्न दिएको धम्कीपूर्ण सुझावलाई संविधानसभाले स्वीकार गर्नसक्दा नाकाबन्दी बेहोर्नु परेको घटनालाई एक दृष्टान्तका रूपमा लिनसकिन्छ। त्यसै घटनामा भारतीयपक्षको आशय वा नेपालको संविधानसभाको निर्धारित कार्यसूचीबारे नेपालीपक्षको आशय फरकफरक परेको हुनसक्दछ।

घरायसी विवादमा हेर्ने हो भने भाइले दाइसँग अंश मागगरेछ भने भाइको आशय पढाइखर्च देऊ भन्ने हुनपनि सक्दछ। अझ भाषागत भिन्नताको कुरागर्दा डोटीमा जन्मेहुर्केको सालोले झापाको भिनालाई “गोरुको दूध खानु भो भिनाजू” भनेछन् भने भिनाको रिसको पारो चढेको हुनसक्छ। तर उनले गाईको दूध खानु भो भनी सोधेका हुन्। (त्यही दूध दिने जनावरलाई झापामा गाई डोटीमा गोरु भन्ने गरेको हुन सक्दछ)। नेपाली मूलका अमेरिकी नागरिकले बाइलबलमा हात राखी ठूलो पदको गोपनीयताको शपथ खाएछन् भने, त्यहाँको कानूनको बाध्यतालाई आत्मसात गरेको वा उनले क्रिश्चियन धर्म ग्रहणगरिसकेको पनि हुनसक्दछ। यस्ता अनेकौं दृष्टान्त बन्न सक्दछन्।

यसको अर्थ के हो भने हामी आफूलाई आफ्नै आशयका आधारमा मूल्याङ्कन गर्दछौं। हामीलाई हाम्रो आशय थाहा हुन्छ तर अर्कामा परेको प्रभावबारे हामी पूर्ण अनभिज्ञ हुन्छौं। हाम्रो आशय र आशयको अवलम्बनले प्रभावित मानिस हाम्रो आशयबारे अनभिज्ञ हुन्छ। त्यही आशय र प्रभावको भिन्नताका कारणले दुईपक्षबीचमा द्वन्द्व र विवाद चर्केर विकराल रूप लिएको हुन सक्दछ। त्यस अवस्थामा आशय र प्रभावका असरबाट दुबैपक्षलाई अलग गर्न स्पष्ट पार्न निष्कर्ष निकाल्नु र निष्कर्षमा सहमत हुनु आवश्यक हुन्छ।

वास्तवमा एकपक्षको आशय र त्यसबाट अर्कोपक्षमा परेको प्रभाव सरलीकृत गर्न नेगोसिएसनमा भए पक्षहरू आफैं र मेलमिलापमा भए मेलमिलापकर्ताले विशेष सजगता अपनाउनुपर्दछ अन्यथा संग्रहित हुँदै गरेका उपलब्धी र आगामी सबै सम्भावना क्षण भरमा समाप्त हुन सक्दछन्। त्यस अवस्थामा मेलमिलापकर्ताले पक्षको आशयको तात्पर्य मिठासपूर्वक अर्कोपक्षलाई सम्प्रेषण गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने हुन सक्छ। संवाद र सञ्चारको उपयुक्त अनुवाद गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने हुन सक्दछ। एकपक्षले व्यक्त गरेको संवादको आशयलाई रचनात्मकता प्रदान गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने हुन्छ। समग्र प्रक्रिया, संवाद र आशयउपर मेलमिलापकर्ताले विश्वास जित्नु पर्ने हुन्छ। विषयवस्तुलाई रचनात्मकतामा अनुवाद गरी पक्षको मनोभावनाको पुनः प्रस्तुतिमा प्रयास गर्नुपर्दछ। सबै मेलमिलाप प्रक्रिया र आशयको अन्तरमा गतिरोध स्वाभाविक छ, त्यस्ता गतिरोधलाई कुशलतापूर्वक हल गर्न सक्नुपर्दछ। समाधान सत्र र उपलब्धिहरूलाई गहिराइमा मर्मस्पर्शी तवरले प्रस्तुत गर्नुपर्दछ। पक्षहरूको विश्वास जितेर त्यस विन्दुसम्मको उपलब्धिको रक्षा र त्यसको सम्पूर्ण जस तिनै पक्षलाई दिँदै प्रक्रिया अगाडि बढाउनुपर्दछ।

तर त्यस अवस्थासम्म आशय र प्रभावको असन्तुलनका कारण जबरजस्ती गतिरोध पैदा भइसकेको हुन सक्दछ। यदि मेलमिलाप प्रक्रियामा गतिरोध नै आइसकेको रहेछ भने आशातित गति लिन सकिँदैन। त्यस विन्दुबाट गति बढाउनु छ भने निम्न कुरामा ध्यान दिनु पर्ने हुन्छ:

- जुन विन्दुमा गतिरोध उत्पन्न भएको छ सोभन्दा केही पछिल्लो विन्दुमा फर्कने – जसरी पर्वतारोहणका क्रममा लेक लाग्यो भने पछिल्लो आधार शिविरतर्फ फर्किन्छौं
- त्यसै विन्दुमा केही समय विश्राम लिने
- आवश्यकतानुसार बनिरहेका नियमको पुनरपालना गराउने वा नयाँ नियम बनाइ पालना गराउने
- उत्तम विकल्पको खोजी र प्रवर्धन गर्ने
- व्यक्ति र समस्यालाई अलग गर्ने
- पक्षलाई अडानमा होइन हितमा ध्यान केन्द्रित गराउने

- वस्तुगत मापदण्डको अवलम्बनमा ध्यान दिने दिलाउने।

त्यति भइसक्दा आशय र प्रभावको असन्तुलन हल भइसकेको हुन सक्दछ। यदि बाँकी रहेको खण्डमा पनि हरदम सजग भई आशयको रचनात्मक अनुवाद गरी अवलम्बन गराउदै सकारात्मक निष्कर्षतर्फ उन्मुख गराउनु आवश्यक हुन्छ।

सरोकारवालाको भूमिका र सन्तुलन

विवादका पक्षहरू आ-आफ्नै चिन्ता, सरोकार र व्याकुलतामा छटपटाएका हुन्छन्। द्वन्द्व र विवादको भुङ्ग्रोमा तडपिडरहेका पक्षहरू अशान्त र अधैर्य हुनु स्वाभाविकै हो। त्यस्तो अवस्थामा सहजै कसैका कुरा सुन्न तयार हुँदैनन्, सुन्न तयार भएपनि बुझ्न तयार हुँदैनन्, बुझ्न तयार भएपनि अवलम्बन गर्न तयार हुँदैनन्। राम्रो तैयारी र कुशलतापूर्वक प्रवेश नगरे मेलमिलापकर्ता नै तिरस्कृत हुने खतरा हुन्छ। त्यस्तो अवस्थामा पक्षहरू सजिलै भड्कन र भिडन्त गर्न तत्पर हुन्छन्। त्यस बखत विवादका पक्षहरूले सहजै साथ र सहयोग पाई रहेका सरोकारवालाहरको भूमिका ज्यादै महत्त्वपूर्ण हुन्छ। कहिलेकाहीं विवादमा पक्ष स्वयम् वा अदृश्य पक्षहरू वा पक्षका हितरक्षकहरू को को सङ्लग्न छन् भन्ने पनि थाहा हुँदैन। पक्ष स्वयम् वा सरोकारवालाको बल र आडमा पक्षहरूले उदण्ड रूप धारण गर्न पनि सक्दछन्। एक व्यक्तिभिन्नको अशान्ति, परिवार र समाजको अशान्ति जहिलेसुकै जो सुकैका लागि अहितकर हुन्छ। त्यसैले विवादमा केही सरोकारवालाको भूमिका महत्त्वपूर्ण हुन्छ:

१. पक्ष स्वयम् लुकेका पक्ष वा पक्षका आफन्तहरू

विवादले पक्षहरूमा उत्पन्न हुने पीडाले पक्ष स्वयम् र ती पक्षको पीडाले आफन्तलाई पनि छटपटी दिलाएको हुन्छ। कुनै आफन्त सम्बन्धी विवादमा देखिएका पक्षभन्दा बढी आक्रामक हुन सक्दछन्। जबरजस्ती नातेदार बनेर आएकाहरू कोहीले पक्षलाई भड्काउने काम गरेका हुन्छन्। आफन्तजन तथा नातेदार वास्तवमा जिम्वेवार र पूर्ण सहयोगी भावका हुने हो भने विवाद समाधानमा सजिलो हुन्छ। तर कहिलेकाहीं आफन्तहरूले गलत मार्ग दर्शन गर्ने वा भड्काउने काम गरेर पक्षहरूलाई कति पनि दाबी परित्याग नगर्ने अडानमा पुऱ्याएका हुन्छन्। त्यस अवस्थामा मेलमिलापकर्ता जति नै कुशल भएपनि पक्षलाई आफन्तको चङ्गुलबाट छुटाउन सक्दैन। त्यस बखत पक्षलाई अझ धेरै आफन्त र नातेदारको घेरामा पुऱ्याउनु बुद्धिमानी हुन्छ। धेरै सरोकारवाला थप गर्न

प्रेरित गर्दा तिन मध्येकै व्यक्तिहरूले समाधानका लागि उत्तम विकल्प सुझाएका हुन सक्दछन्। त्यसबाटै समाधानको बाटो भेटिन सक्दछ। यिनीहरू स्वयम्मा एक सशक्त सरोकारवाला हुन्।

२. पक्षका कानून व्यवसायी

विवादका पक्षले कानून व्यवसायीको सल्लाह लिनु पक्षको अधिकार मात्र होइन कानून व्यवसायीको पनि अधिकार हो। पक्षलाई विवादको निकासको बाटो देखाउनु पक्षका हितको काम गर्नु कानून व्यवसायीको जिम्मेवारी पनि हो। हरेक मेलमिलापकर्ताले पक्षको हितका लागि कमजोर सम्झौता नगर्न प्रेरित गरेकोहुन्छ। कानून व्यवसायीको आ-आफ्नै सीमा र क्षेत्र हुन्छन् पक्षले सबै खुलस्त बुझेको हुँदैन। मेलमिलापका दौरानमा पक्षसँग पनि र कानून व्यवसायीसँग पनि निरन्तर संवाद गरी कानून व्यवसायीकै विश्वासमा मेलमिलाप प्रक्रिया सुचारु गर्नु उपयुक्त हुन्छ। कानून व्यवसायीलाई थाहा नदिई प्रक्रिया सम्पन्न गर्ने होइन कि चरण चरणमा कानून व्यवसायीको सहयोग लिई विवादको निराकरण गर्नु बुद्धिमानी हुन्छ। कानून व्यवसायीले पनि मेलमिलापमा प्रेरित गर्नु व्यावसायिक तथा कानूनी जिम्मेवारी हो। कानून व्यवसायी पनि मेलमिलापको सशक्त सरोकारवाला हो।

३. अदालत/मुद्दा हेर्ने निकायका पदाधिकारी

पक्षहरूको विवादको सरोकारवालामध्येमा अदालत वा मुद्दा हेर्ने निकायका पदाधिकारीको पनि विशेष भूमिका हुन्छ। मेलमिलाप प्रक्रिया के हो? कस्तो हुन्छ? कोद्वारा सञ्चालित हुन्छ? कति हितकारी हुन्छ? सो प्रक्रियामा किन सामेल हुने? आदि अनगिन्ती जिज्ञासा बोकेको पक्षलाई वास्तविकता अवगत गराएर मेलमिलाप प्रक्रियामा सामेल गराउने पहिलो काम त्यस्ता पदाधिकारीको हुन्छ। न्यायाधीश वा मुद्दा हेर्ने अधिकारी रहेछन् भने विवादलाई मेलमिलापमा प्रेषित गर्ने र पक्षलाई प्रेरित गर्ने ठूलो जिम्मेवारी हुन्छ। मेलमिलाप प्रक्रिया चालु रहँदा सफल हुँदा वा असफल हुँदासमेत पटक पटक त्यस्ता पदाधिकारीको सकारात्मक सहयोग चाहिन्छ। त्यस्तो सहयोग उपलब्ध गराई कानूनले सिर्जना गरेको विवाद समाधानको उपयुक्त पद्धतिदर्प उन्मुख गराउने र सहयोग गर्ने क्रममा मेलमिलापकर्ताले त्यस्ता सरोकारवालाको भूमिकालाई आत्मसात गर्नु आवश्यक हुन्छ। साथै त्यस्ता पदाधिकारीहरूसमेत पूर्ण सकारात्मक हुन आवश्यक छ।

४. मेलमिलाप कार्यान्वयन गर्ने निकाय वा पदाधिकारीहरू

पक्षहरूबीच भएको मेलमिलापको लिखत वा मिलापत्र वा सर्तनामा वा करारनामा कहि न कहीं पुगेर कार्यान्वयन हुनैपर्दछ। कथंकदाचित त्यस्ता निकाय वा पदाधिकारीले कार्यान्वयन गराउने

नसक्ने लिखत बने बनाइएमा मेलमिलाप प्रक्रिया निरर्थक हुन जान्छ। कार्यान्वयन गर्ने निकाय वा पदाधिकारीले पनि एक कदम सकारात्मक प्रयास गरी कार्यान्वयनमा अग्रसरता देखाउन आवश्यक हुन्छ। किनकि त्यस लिखतको निष्कर्ष पक्ष आफैँले निकालेको हो। आफ्नो हित अहितमा ऊ आफैँ भागीदार छ। त्यसलाई सकारात्मक दृष्टिकोण अवलम्बन गरी कार्यान्वयन गराइ दिने काममा अहम भूमिका रहने हुँदा निर्णय कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित सरोकारवालाका हैसियतले मेलमिलापलाई प्रवर्धन गर्न आवश्यक हुन्छ।

मेलमिलाप प्रक्रियामा अनेक सरोकारवालाको भूमिका आउन सक्दछ तर मुख्य सरोकारवालाको भूमिकाको चर्चा माथि गरिएको हो। मेलमिलाप प्रक्रियामा केही विशिष्ट गुणहरूमध्ये कम खर्चिलो, छिटो समाधान हुने, आपसी सम्बन्धको पनर्वहाली हुने, प्रक्रिया गोप्य रहने र पक्ष स्वयम् स्वेच्छाले मेलमिलाप प्रक्रियामा समेल भई आफैँ आफ्नो विवादमा निर्णय गर्ने भएकाले सम्बन्धित सरोकारवालाको सन्तुलित भूमिकाले मेलमिलापद्वारा परिवार र समाजमा शान्ति बहाली हुने कुरालाई आत्मसात गरी थप उत्प्रेरणाका साथ यस प्रक्रियाको प्रवर्धनतर्फ ध्यान दिन आवश्यक छ। सबै सरोकारवालाको सन्तुलित भूमिकामा सफलता मिल्ने निश्चित छ।

३.६ मनोसामाजिक विश्लेषण र सन्तुलित उपयोग

कुनै पनि विवादमा पक्षहरूको मनोविज्ञानको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ। सो विवादको घनत्व पक्षहरूको मनोविज्ञानले नै निर्देशित गरेको हुन्छ। कुनै एक क्रिया प्रति व्यक्तिले कस्तो प्रतिक्रिया देखाउँदछ भन्ने कुरा व्यक्ति पिच्छे फरक हुन सक्छ। यही व्यवहार नै व्यक्तिको मनोविज्ञानले निर्देशित गरेको हुन्छ। वास्तवमा मानव व्यवहार बुझ्नु एक कठिन कार्य हो। कतिपय मानव व्यवहारहरू सिकाइका आधारमा, कतिपय व्यवहारहरू शरीर संरचनाका आधारमा, कतिपय व्यवहारहरू सामाजिकीकरणका आधारमा र कतिपय व्यवहारहरू वातावरणीय परिस्थितिका आधारमा आवश्यक रहेको हुन्छ।

मानव व्यवहारलाई प्रभाव पार्ने तत्त्वहरूलाई निम्नबमोजिम अध्ययन गर्न सकिन्छ:-

१. संरचनात्मक तत्त्व
२. जैविक तत्त्व
३. सामाजिक र सांस्कृतिक तत्त्व
४. पर्यावरणीय तत्त्व

१. संरचनात्मक तत्त्व

मानवले आर्जन गरेको ज्ञानको आधारमा विकसित हुने अवधारणाहरूले मानवीय क्रियाकलापमा प्रभाव पार्दछ। कुनै पनि व्यक्तिले साक्षात्कार गरेको व्यक्ति, व्यवहार र समस्याबाट पाएको ज्ञानले उसको क्रिया प्रतिक्रिया निर्देशित हुन्छ। उसले बेहोर्नुपरेका समस्या वा व्यवहारबाट उसको मनोवृत्ति निर्देशित भएको हुन्छ। त्यस्तै कुनै पनि व्यक्तिको व्यक्तिगत मूल्य मान्यता पनि रहेका हुन्छन्। व्यक्तिले के कुरा राम्रो हो र के कुरा नराम्रो हो भनी बनाएको अवधारणा नै व्यक्तिगत मूल्य मान्यता हुन्। आफ्नो लागि उपयुक्त कर्तव्य भनि व्यक्तिले बनाएको मापदण्डबाट नै उसका सम्पूर्ण क्रियाकलापहरू निर्देशित भएका हुन्छन्। समाजप्रति आफूले निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका भनी आफैले बनाएको धारणा पनि यस क्रममा महत्त्वपूर्ण हुन्छ।

२. जैविक तत्त्व

जैविक वंशाणुगत तत्त्वहरूले पनि व्यक्तिको प्राथमिकता (preferences), व्यवहार, भावनात्मक प्रतिक्रिया र मनोवृत्ति तथा मूल्यमा समेत केही हदसम्म प्रभाव पार्दछ।

३. सामाजिक, सांस्कृतिक तत्त्व

कुनै पनि व्यक्तिको क्रिया प्रतिक्रियाहरूमा सामाजिक, सांस्कृतिक तत्त्वहरूको प्रभाव परेकै हुन्छ। अमूक व्यक्ति के कस्तो सामाजिक परिवेशमा हुर्किएको हो, त्यो समाजको सामाजिक तथा सांस्कृतिक मूल्य मान्यताहरू कस्ता रहेका छन्, ऊ कुनै विशेष समूहको सदस्य छ भने त्यस समूहको मूल्य मान्यताहरू कस्ता रहेका छन् भन्ने कुराले पनि व्यक्तिको क्रियाकलाप, व्यवहारमा असर गर्ने हुन्छ। त्यस्तै कुनै व्यक्ति, वस्तु, कार्य, क्रियाकलाप प्रति उसको आग्रह पूर्वाग्रह वा भेदभावले पनि उसका क्रियाकलाप निर्देशित गरेका हुन्छन्।

४. पर्यावरणीय तत्त्वहरू

भौतिक वातावरणले पनि व्यक्तिको व्यवहारमा प्रभाव पारिरहेको हुन्छ। अत्यधिक गर्मी वा जाडोको समय वा वर्षाको समय वा पूर्णिमाको रात जस्ता अवस्थाले पनि मानव व्यवहार र क्रियाकलापलाई प्रभाव पारेको हुन्छ। मानवीय व्यवहारलाई प्रभावित गर्ने यी तत्त्वहरू नै विवादका आधारभूमि हुन्।

पक्षहरूबीचको विवाद भनेको एक प्रकारको द्वन्द्व नै हो। विश्लेषकहरूले द्वन्द्वलाई मुख्यतः निम्न रूपमा बुझ्न पर्छ भनेका छन्:-

१. **स्रोत माथिको द्वन्द्व:** जब दुई वा बढी व्यक्तिहरू भौतिक वस्तुमाथि आफ्नो भाग खोज्दछन् भने त्यसलाई स्रोतमाथिको द्वन्द्व भनिन्छ। जग्गा जमिन, पैसा, सम्पत्ति इत्यादि उपरको आफ्नो दाबी यस अन्तर्गत पर्ने हुन्छ।
२. **मनोवैज्ञानिक चाहनाको द्वन्द्व:** आफ्नो स्वार्थ, भावना, शक्ति, सम्मान तथा कदर, प्राप्ति, सङ्लग्नता जस्ता कुरामा अरुभन्दा फरक मत, विश्वास र बिचारबिचार हुन गएमा चाहनाको द्वन्द्वको अवस्था रहने हुन्छ।
३. **मूल्य मान्यताको द्वन्द्व:** कुनै व्यक्तिले आफ्नो अधिकार, विश्वास, धर्म र मूल्य मान्यतामा आँच आएको वा अवरोध भएको वा ठेस पुगेको व्यवहार भएको महसुस गरेमा पनि द्वन्द्वको अवस्था आईपर्छ।

यसबाहेक लैङ्गिक दृष्टिकोणले पनि विवादहरूलाई हेर्नुपर्ने हुन्छ। समाजको विभिन्न मान्यताहरूले महिला र पुरुषको चाहनालाई पनि भिन्नाभिन्नै स्थापित गरेको छ। पुरुषको आवश्यकतामा सामाजिक मूल्य, शक्ति, सम्मान, प्रतिष्ठा, स्वतन्त्रता, अधिकार र स्रोत साधनहरूका

सन्दर्भमा सुरक्षा हुन्छन्। महिलाको आवश्यकतामा भोजन र सामाजिक सुरक्षाका कुराहरू रहेका हुन्छन्। पुरुषको चाहना सामाजिक सम्मान, शक्ति र प्रतिष्ठाको आर्जन रहेको हुन्छ, भने महिलाको चाहना आफ्नो र आफ्नो सन्तानको आधारभूत आवश्यकताको सुरक्षण तथा सम्बन्धको संरक्षण र स्थापना रहेको हुन्छ। हाम्रो सामाजिक संरचनामा महिला पुरुषबीचको शक्तिको सन्तुलन पुरुषपक्षतर्फ ढल्केको देखिन्छ। यस दृष्टिकोणबाट हेर्दा पुरुषहरूले धेरै कुरामा स्वतन्त्रताको उपभोग गरिरहेको देखिन्छ। पुरुषहरू सामाजिक रूपमा माथिल्लो तहमा रहेका र अत्यधिक अपेक्षाहरू पनि बोकेका देखिन्छन्। यस अतिरिक्त स्रोतहरूउपर सामान्यतया पुरुषहरूकै नियन्त्रण हुन्छ। महिलाहरूको स्रोतउपर नियन्त्रण न्यून रहन्छ। महिलाहरू अपहेलित र समाजमा उनको न्यून हैसियत देखिने अवस्थाहरू पनि विद्यमान छन्।

पुरुषहरू चरित्रगत रूपले नै पनि अपवादबाहेक अत्यधिक मुखर (high sound) वा प्रभुत्व कायम गर्ने शैलीमा प्रस्तुत हुन्छन्। उनीहरूले सामान्यतया आफ्ना भावनाहरू उजागर गर्दैनन् र प्रभावकारी रूपले आफ्नो अडान राख्न सक्ने हुन्छन्। महिलाहरूसँग भने सामान्यतया यो क्षमताको अभाव देखिन्छ। उनीहरू केही हदसम्म मानसिक दबावमा पनि हुन्छन्। विवाद परेको अवस्थामा धेरै जसो महिलाले आफूलाई निरीह र अधैर्य महसुस गरेको देखिन्छ। उनीहरूले प्रयोग गर्ने भाषामा पनि भावना र महसुस गराइको मात्रा बढी हुन्छ। उनीहरूले आफ्नो अडान प्रभावकारी रूपले राख्न सकेको पनि देखिँदैन।

माथि विवेचना गरिएका विभिन्न मनोवैज्ञानिक अवस्थाहरूको सन्दर्भ आवश्यकतासँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने हुन्छ। आवश्यकताको परिपूर्तिबाट प्राप्त हुने सन्तुष्टिले मानवीय व्यवहारलाई पथ प्रदर्शन गर्दछ। आवश्यकता अनगिन्ती छन् तिनलाई कुनै एउटा सूचीमा समेट्न पनि सकिँदैन। तर ती आवश्यकता र तिनको परिपूर्तिबाट प्राप्त हुने सन्तुष्टिलाई मेलमिलाप प्रक्रियामा बुझ्नु मेलमिलाप प्रक्रियाको सफलताको एउटा महत्त्वपूर्ण कडी हुने हुन्छ।

प्रो. अब्राहम मास्लोलो मानवीय व्यवहारलाई निर्देशित गर्ने आधारभूत तत्त्वको रूपमा रहेको कुरालाई ७ वर्गमा बाँडेका छन्:-

१. शारीरिक
२. सुरक्षा वा सुरक्षण
३. माया र सहानुभूति
४. आदर सम्मान
५. स्वबोध (यथार्थ)
६. ज्ञान र बुझ्ने

७. सौन्दर्य

शारीरिक आवश्यकता यस पृथ्वीका सबै जीवहरूको लागि समान रूपमा रहेको छ। मानवको लागि शारीरिक प्रगति (Driver) र उत्साह तथा उत्तेजना (Surfer) सन्तुष्टिको लक्ष्य हुन्। भोक, थकाई, यौन र अन्य धेरै कुराहरू यसभित्र पर्दछन्। पछिल्लो समयमा विकसित Homeostasis को अवधारणाले यस तत्त्वलाई निश्चयपूर्वक (Precisely) परिभाषित गर्ने प्रयास गरेको छ।

यो आवश्यकता असंदिग्ध रूपमा अन्य आवश्यकता भन्दा माथी रहेको छ। एउटा व्यक्तिले माया, सुरक्षा र सम्मानको अभावको बावजुद त्यस समयमा ऊ सौँचै नै भोक वा प्यासको अनुभव गरि रहेको छ भने उसले अन्य आवश्यकता त्यति बेलासम्म ख्याल गर्दैन जतिबेला सम्म उसको भोक वा प्यासको आवश्यकता आंशिक रूपमा भएपनि परिपूर्ति हुँदैन। कुनै एउटा भोको वा प्यास लागेको व्यक्तिले चित्र बनाउन वा कविता रचना गर्ने चाहना राख्दैन। त्यस बखत उसको लागि खानाभन्दा अरु कुराको चाहना वा चासो रहँदैन। उसको सम्पूर्ण क्षमता खाना कसरी प्राप्त गर्ने भन्नेमा नै केन्द्रित रहन्छ। अन्य आवश्यकता उसका लागि सो समयमा गौण हुन पुग्दछन्। यस अवस्थामा के कुरा स्मरणीय छ भने उसको सम्पूर्ण शारीरिक आवश्यकताहरू त्यो आवश्यकताको सन्तुष्टिमा केन्द्रित हुन पुग्छ। यदि कोही भोको छ भने उसको अनुभूति वा ज्ञान बोध (Perception) फरक हुन सक्छन्, उसको स्मरण शक्ति प्रभावित भएको हुन्छ। तनावले उसका संवेदनाहरू प्रभावित हुन सक्छ। यी सबै परिवर्तन उसको भोको आवश्यकता सन्तुष्ट भएमा दवेर जान्छन्। एक समूहको आवश्यकता केही हदसम्म परिपूर्ति भएपछि वा त्यसबाट सन्तुष्टि भएपछि अर्को समूहको आवश्यकता अघी आउँछ।

शारीरिक आवश्यकताको तुष्टि भएपछि प्राथमिक रूपमा सुरक्षा नै सरोकारको विषयवस्तु हुन आउँछ। व्यक्तिको सम्पूर्ण ध्यान र सरोकार सुरक्षाको विषयवस्तुमा केन्द्रित हुन्छ। सुरक्षाको अभाव भन्ने सोचाइले व्यक्तिको सम्पूर्ण दृष्टिकोणमा असर पार्छ। सुरक्षाको लक्ष्य प्राप्तिका अगाडि अन्य सबै कुराहरू उसका लागि न्यून प्राथमिकतामा पर्ने हुन्छ। सुरक्षाको आवश्यकता बालबालिकामा सजिलैसँग देख्न सकिन्छ। केही अनपेक्षित वा threat ले बालबालिकाहरूले असुरक्षा महसुस गर्ने हुन्छन्। हाम्रो सामाजिक संरचनामा एकल वा प्रताडित महिलाका सम्बन्धमा पनि यही कुरा लागु हुन्छ। यस सम्बन्धमा के भनिन्छ भने "a child feels safe in a predictable orderly world. S/he prefers an undisrupted routine. S/he tends to feel safer in an organized, orderly world that s/he can count on and in which s/he has his/her parents to protect against harm."

बयस्कका सम्बन्धमा केही फरक अवस्थाहरू छन्। हाम्रो सामाजिक संरचनामा कुनै खतराको कसरी सामना गर्ने वा त्यसप्रति कसरी प्रतिक्रिया व्यक्त गर्ने भन्ने कुरा सिकाइएको वा पढाइएको हुन्छ। युद्धबाहेक अन्य हिंसात्मक अवस्थामा कसरी प्रस्तुत हुने भन्ने जानेका हुन्छन्। जंगली जनावरहरू, विपरीत मौसम, आमहत्याबाट सामान्यतया सुरक्षित नै ठानेका हुन्छन्। तथापि बैकमा धन राख्ने, जागिरको सुरक्षा र अवकाश योजना सम्बन्धमा सुरक्षा र संरक्षणको आवश्यकता भने अभिव्यक्त भई रहेको हुन्छ। आर्थिक प्रतिस्पर्धाबाट उत्पन्न हुने खतराका सम्बन्धमा पनि संरक्षणको आवश्यकता महसुस गरेका हुन्छन्।

शारीरिक र सुरक्षाका आवश्यकताहरूको उपयुक्त तुष्टि पछिको अर्को प्रमुख आवश्यकता भनेको माया र स्नेहको प्रवल आकांक्षा हो। साथी, प्रेयसी वा परिवारको अभिभाषा एकलो व्यक्तिमा पूर्णतः जरो गाडेर रहेको हुन्छ। भोकाएको वा खतराको अनुभूति गरेको अवस्थामा व्यक्तिले खाना वा सुरक्षाको बारेमा सोचे पनि ती आवश्यकता नरहेको अवस्थामा उसले संसारका अन्य कुराहरू भन्दा बढी माया पाउने कुरा नै सोच्दछ। ऊ सर्वसाधारण र आफ्नो समूहमा स्नेही सम्बन्धको आवश्यकता महसुस गर्दछ। हाम्रो समाजमा यी त्यस्ता आवश्यकता र आकांक्षा हुन जो अक्सर अतृप्त नै रहेका हुन्छन्। माया स्नेह नपाउनु, तिरस्कृत हुनु, अस्तित्व स्वीकार नगरिनु जस्ता कुराहरू नै धेरै जसो अवस्थामा अव्यवस्थित व्यक्तित्व र सधन मानसिक अवसादका मूल कारक तत्व रहेका हुन्छन्। माया स्नेह पाउने कुरा यौन चाहनाको समकक्षी होइन। यसभित्र एउटा सानो तत्व यौन चाहनाको पनि हुन सक्छ तर यौन चाहनाको विविध स्वरूप हुन सक्छन् र यो आधारभूत रूपमा शारीरिक आवश्यकताको श्रेणीमा पर्दछ।

यसपछिको सोपानमा कदर सम्मानको आवश्यकता जस्ता कुरा पर्दछन्। वास्तवमा यसको विविध स्वरूप हुन सक्छ र यिनका करिब उस्तै विशेषताहरू हुन्छन्। यस श्रेणीका आवश्यकताहरूलाई पनि दुई वर्गमा बाँड्न सकिन्छ। पहिलो र महत्त्वपूर्ण आवश्यकता भनेको स्वतन्त्रताको चाहना हो। यससँगै जोडिएका अन्य विषयहरू शक्ति, सक्षमता र व्यक्तिगत सम्बन्धहरू हुन्। यसकै दोस्रो वर्गमा प्रतिष्ठा, पदीय हैसियत, प्रभुत्व र अन्य व्यक्तिहरूबाट कदर पाउने जस्ता कुरा पर्दछन्। कदर सम्मानको आवश्यकताको परिपूर्तिले व्यक्तिलाई संसारमा आफ्नो आवश्यकता भएको र आफू उपयोगी भएको महसुस गराउन सहयोग गर्दछ। आफू कदर सम्मानको त्यस्तो हकदार रहेको र आफूले सोही पाएको भन्ने सोचाइ भएको अवस्था स्वस्थकर हुन्छ। अनुसन्धान र अनुभवबाट सम्मान कदर महत्त्वपूर्ण प्रेरक तत्व रहेको भन्ने देखाएको छ। व्यवसायबाट सिकाइ र निरन्तर प्रगति, क्षमता, विकास, कुनै पनि विषयमा निरन्तर ज्ञान आर्जन वा विशेषज्ञका रूपमा पहिचान गरीनुले सुन्दर भावना जागृत हुने देखिएको छ। आफू उपयुक्त भएको भन्ने कार्य गर्न पाउनुले नै

व्यक्तिलाई सन्तुष्टि प्रदान गर्दछ। धेरै जसो अवस्थामा आफू उपयुक्त भएको भन्ने सोचेको कार्य नपाएसम्म व्यक्ति सन्तुष्ट हुनसक्दैन। धेरै जसो विद्वान्हरूले यसै अवस्थालाई स्वबोध (Self-actualization) को अवस्था मानेको छन्। अझ भनीँ यसले कुनै व्यक्तिले आफू हुनुको अर्थ र प्रयोजनलाई समाहित गर्दछ। यो प्रयासको विविध रूप र व्यक्तिपिच्छे फरक अवस्थाहरू हुन सक्छन्।

सामान्य व्यक्तिहरूमा आफू वरिपरिको वातावरणको ज्ञान राख्ने, त्यसैलाई बुझ्ने आधारभूत अभिलाषा रहेको हुन्छ। थाहा नपाएको कुराहरूबारे क्रियाशील जिज्ञासा हामी सबैको लागि प्रेरक तत्त्व हुने गर्दछ। यही ज्ञान र बुझ्ने आवश्यकताको लागि स्वतन्त्रता र सुरक्षाको अवस्था महसुस हुनुपर्छ।

यस कमीको अन्तिम तत्त्व भनेको सौन्दर्य अनुभूतिको आवश्यकता हो। केही व्यक्तिहरू कुरूप वस्तुहरूको वरिपरी रहँदा असजिलो महसुस गर्दछन्। उनीहरूलाई सो स्थान परिवर्तन गरेर सुन्दर ठाउँमा लगेमात्र पनि सन्तुष्टि महसुस गर्दछन्। वास्तवमा उपयुक्तता र सन्तुलन सबै सौन्दर्य अभिव्यक्तिको आधारभूत भाग हो।

यी आधारभूत आवश्यकताहरू कसोभए सबै महत्त्वपूर्ण छन्। सामान्यतया यसको क्रम माथि उल्लेख भए अनुसार नै हो। तथापि केही व्यक्तिहरूमा यसको क्रम केही फरक पनि हुन सक्छ। त्यस्तो व्यक्तिको व्यक्तित्व कसरी विकसित भएको छ भन्ने कुराले पनि आवश्यकताहरूको प्राथमिकता निर्धारण गर्दछ। उदाहरणका लागि आफ्नो प्रारम्भिक जीवनमा माया नपाएको व्यक्तिले यदाकदा माया दिने र पाउने कुराको चाहना र क्षमता गुमाएको हुन सक्छ। एउटा व्यक्ति जसले कहिले पनि भोकको अनुभव गरेको छैन भने उसले भोकलाई अन्य आवश्यकता भन्दा न्यून प्राथमिकतामा राख्न सक्छ।

समग्रमा हेर्दा एउटा व्यक्तिको अस्तित्व भनेको आवश्यकताको सन्तुष्टिको निरन्तर संघर्ष हो। आवश्यकताको चापलाई न्यून गर्न प्राप्तीको प्रतिक्रिया नै मानवीय व्यवहार हो। व्यवहारहरू केही चाहनाको लक्ष्य प्राप्तिका निदेशित हुन्छन्।

माथि उल्लेख गरिएका द्वन्द्वको कारण र मनोवैज्ञानिक तत्त्वहरूलाई ध्यानमा राखी मेलमिलापकर्ताले मेलमिलाप प्रक्रिया सञ्चालन गर्नुपर्छ। विवादको समाधान जहिले पनि न्यायोचित तवरको हुनुपर्छ। यस मान्यतालाई मेलमिलापकर्ताले सदैव ध्यान दिनुपर्छ। पक्षको कमजोर अवस्था वा मनोवैज्ञानिक कारणले दबावमा रहेको पक्षलाई समुचित ध्यान दिनुपर्छ। पक्षको कमजोर स्थितिलाई विचारविचार गरेर मेलमिलापका लागि वातावरण सृजना गर्ने र व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी मेलमिलापकर्ताको नै हुन्छ। मेलमिलाप प्रक्रियाको विभिन्न चरणमा गरिने क्रियाकलापमा पनि सो कुरा

प्रतिविम्बित हुनुपर्छ। प्रक्रिया सुरु गर्ने, समापन गर्ने, छोटो समयको लागि स्थगित गर्ने र प्रक्रियाको अन्त्य गर्ने समयको उपयुक्तता सम्बन्धमा मेलमिलापकर्ताले अत्यधिक ध्यान दिनु पर्ने हुन्छ। महिला पक्ष भएको विवादको मेलमिलाप प्रक्रियामा यो अझ बढी सान्दर्भिक हुन्छ।

यी कुराहरूसँगै मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूबीच द्वन्द्वको कारण के हो भन्ने पत्ता लगाउनुपर्ने हुन्छ। द्वन्द्वको कारण पत्ता नलागे सम्म मेलमिलाप हुनसक्दैन। अन्य तत्त्वले गर्दा पक्षहरू बीच मेलमिलाप भई हालेमा पनि त्यो दिगो रहन सक्दैन। यस कारण पक्षहरूबीच द्वन्द्वको कारण के हो भनी मेलमिलापकर्ताले पत्ता लगाउनु बुझ्नु जरूरी हुन्छ।

पक्षहरू बीच चार प्रकारको द्वन्द्व हुन सक्छन्। ती हुन :

१. सम्बन्ध सिर्जित द्वन्द्व (Relationship Conflict)
२. तथ्याङ्क सिर्जित द्वन्द्व (Data Conflicts)
३. संरचना सिर्जित द्वन्द्व (Structural Conflicts)
४. मूल्य सिर्जित द्वन्द्व (Value Conflicts)

कहिलेकाहीं पक्षहरूबीच द्वन्द्वको कारण एकभन्दा बढी हुन सक्छन्। यस्ता विविध कारण विभिन्न तवरबाट परिक्षण गर्दा मात्र पत्ता लगाउन सकिन्छ। कहिलेकाहीं एउटा कारणले द्वन्द्व सुरु भएर पछि अन्य कारणहरू पनि थपिन सक्छ।

१. सम्बन्ध सिर्जित द्वन्द्व (Relationship Conflict)

पक्षहरू तत्कालको विवादभन्दा अधिदेखी विस्तृत परिप्रेक्ष्यमा एक अर्कासँगको सम्बन्धमा रहेको अवस्थामा यस्तो द्वन्द्व देखिन सक्छ। त्यस्तो सम्बन्ध भनेको पारिवारिक उदाहरणको लागि पति पत्नी, बाबु छोरा वा नाताको सन्जालमा रहेको हुन सक्छ। ती व्यापारिक, उदाहरणको लागि कुनै फर्मका साझेदार, कम्पनीका निर्देशक वा संयुक्त लगानीका सरोकारवाला हुन सक्छन्। ती समुदायसँग सम्बन्धित उदाहरणका लागि छिमेकी वा कुनै धार्मिक समूहमा आबद्ध सदस्य हुन सक्छन्। यस्ता द्वन्द्वले बेजोड उद्वेग निम्त्याउँछन्। यी विवादहरूमा छलफल गर्दा जहिले पनि सम्बन्धमा ध्यान दिनु पर्छ। पक्षहरूबीचको सम्बन्ध नै कहिलेकाहीं विवादको प्रश्नको उत्तर हुन सक्छ भने कहिलेकाहीं आफैमा समस्याको रूपमा पनि रहेको हुन सक्छ।

२. तथ्याङ्क सिर्जित द्वन्द्व (Data Conflicts)

यस्तो द्वन्द्व सूचनाको अभाव, गलत सूचना वा सूचनाको विविध व्याख्याको कारणले उत्पन्न हुन सक्छ। प्रेषित वा प्राप्त कुनै तथ्यको सम्पुष्टि गर्ने वा विश्लेषण गर्ने उपयुक्त साधनको अभाव

हुन सक्छ। कुनै जानकारीमा पहुँच वा सूचनाको धारणामा असन्तुलनको कारणले पनि यस्तो अवस्था सृजना हुन सक्छ। यस अवस्थामा फलदायी छलफलको लागि युक्तिसंगत तवरले त्यस्तो सूचना छ भनी खुलाउने अवस्था सिर्जना गर्नुपर्छ।

३. संरचना सिर्जित द्वन्द्व (Structural Conflicts)

यस्तो द्वन्द्व, पदीय सोपान, पदीय हैसियत र शक्ति, स्रोत, ज्ञान र धनमा असमान कब्जा वा पहुँचबाट सिर्जनाहुने गर्दछ। यसबाट वार्ता व छलफल गर्ने क्षमता र शक्तिमा असन्तुलन हुन्छ। यसले गर्दा वार्तामा बसेर के हुन्छ र? वार्ताबाट केही हासिल हुँदैन भन्ने भाव जागृत हुन्छ। यसको फलस्वरूप कमजोर पक्षले अर्कोपक्षलाई वार्तामा ल्याउन अर्को कुनै माध्यमको खोजी गर्न थाल्दछ। अदालतमा मुद्दा हाल्ने जस्ता कुराहरू यसैको परिणाम हो। हिंसात्मक कार्य वा गतिविधि गर्ने वा त्यस्तो कुरा गर्ने चेतावनी दिने जस्ता कुराहरू पनि यसै अन्तर्गत पर्दछन्। प्रभावकारी वार्ताको लागि यी असन्तुलनहरूलाई पहिचान गर्नु र तिनको सम्बोधन हुनु जरूरी हुन्छ ताकि पक्ष अवाञ्छित क्रियाकलापमा सङ्लग्न हुन आवश्यक नठानोस्।

४. मूल्य सिर्जित द्वन्द्व (Value Conflicts)

यस्तो द्वन्द्वको जरो विचारविचारको भिन्नता, विचारविचारहरूको मूल्याङ्कन गर्ने तरिकामा भिन्नता र जीवनशैली, धर्म, संस्कृति र मान्यताको विविधता हो। केही व्यक्तिहरू अन्य धर्म, जीवनशैली वा अरूका आस्थाको उच्चता स्वीकार गर्न तयार हुँदैनन्। यस्तो अवस्थामा त्यसलाई मान्य समाधानमा पुऱ्याउन सजिलो हुँदैन। यस्ता विविधतामा भएका समान विशेषताहरूलाई ध्यानमा राखेर समाधान खोज्नुपर्छ। कहिलेकाहीं मूल्यको द्वन्द्व जस्तो देखिएका विवादहरूमा पनि ती कुरा नहुन सक्छन्। ती विवादमा मूल्यको द्वन्द्वको खोल मात्र ओढाइएको हुन सक्छ। यसलाई सूक्ष्म रूपमा अध्ययन गर्दा त्यसमा अन्य पक्षहरू देखिन सक्छ। मूल्यकै द्वन्द्व हो भने पनि ती विविध मूल्यहरूलाई सामन्जस्य हुने गरी समाधान खोज्न सकिन्छ। मेलमिलापकर्ताले मूल्यको द्वन्द्व त्यसमा रहेको प्रवृत्तिको पहिचान गर्न सक्नुपर्छ।

परिच्छेद ४

मेलमिलापका थप सीप र औजार

मेलमिलापका थप सीप र औजारहरू

मेलमिलापकर्ताले विवादका पक्षहरू बीच मेलमिलाप कार्यलाई स्वाभाविक र नियमित सीपमा सञ्चालन गरिरहेको अवस्थामा पक्षहरूका बीच भएको छलफल, छलफलका आधारमा मेलमिलापकर्ताको सहजिकरण समेतमा निकालिएका विकल्पहरूबाट सामान्यतयमा विवादको विकास हुन सक्छ। तर त्यहाँसम्म आइपुग्दाको अथक प्रयासबाट निस्किएका समाधानका उपायहरूलाई लत्याउँदै पक्षहरू मेलमिलाप प्रक्रियाबाट बाहिरिन खोज्दछन् त्यसबेला पक्षहरू बीचको अघिल्लो प्रयत्नलाई खेर जान नदिई उनीहरू बीच मेलमिलाप गराउनका लागि मेलमिलापका थप सीप र औजारहरूको प्रयोग गरिन्छ।

मेलमिलापका थप सीप र औजारहरूलाई निम्नानुसार वर्गीकरण गर्न सकिन्छ:

थप सीपहरू:

- विवाद समाधानका सम्भावित क्षेत्र (Zone of Possible Agreement- ZOPA)
- मूल्य सिर्जना (Value Creation)
- रकमी चाल/छट्टु चाल (Dirty Trick) बुझ्ने सीप

थप औजारहरू:

- BATNA (Best Alternative to a Negotiated Agreement)
- WATNA (Worst Alternative to a Negotiated Agreement)
- Shuttle Diplomacy
- Single Text Method

४.१ विवाद समाधानका सम्भावित क्षेत्र (ZOPA)

पक्षहरूबाट प्रस्तुत सबै विकल्पहरू अर्कोपक्षलाई अमान्य हुने नभई केही विकल्प दुबैपक्षको साझा हितमा रहेका हुन सक्छन्। त्यस्ता दुबैपक्षको हितकारी साझा विकल्पहरूलाई मेलमिलापका सम्भावित क्षेत्रहरू (Zone of Possible Agreement) भनिन्छ।

विवादका पक्षहरूले मेलमिलाप प्रक्रियाका दौरानमा मेलमिलाप हुनसक्ने भनी आ-आफ्नो तर्फबाट विभिन्न विकल्पहरू प्रस्तुत गरेका हुन्छन्। तर एउटा पक्षबाट प्रस्तुत विकल्पहरू अर्कोपक्षलाई मान्य हुँदैन र सो अवस्थामा पक्षहरू आफूले प्रस्तुत गरेका विकल्पअनुसार मेलमिलाप भए मान्य हुने अन्यथा मेलमिलाप प्रक्रियाबाट अलग हुने अभिव्यक्ति दिन सक्छन्। सो अवस्थामा मेलमिलापकर्ताले बडो कुत्नीतिकतवरले दुबैपक्षबाट प्रस्तुत विकल्पहरूमध्ये एकपक्षबाट प्रस्तुत यो/यो विकल्प र अर्कोपक्षबाट प्रस्तुत यो/यो विकल्प दुबैपक्षको हित गर्ने साझा विकल्प हुन सक्छन् भनी सम्भावित विकल्पहरूलाई

केन्द्रिकृत गरी पक्षहरूका बीच राख्दै यी विकल्पहरूको उपयोग गर्दै मेलमिलाप गर्नसकिन्छ भनी उत्प्रेरणा दिन सक्छ। यस अवस्थामा दुवैपक्षहरूलाई एकान्त वार्तामा लगी लिने र दिने कुराको अन्तर घटाउन सकिन्छ। उदाहरणको लागि एकपक्षले १० लाख रकम सम्म लिन सहमत भएको र अर्कोपक्ष ८ लाखसम्म दिन सहमत भएको हुन सक्छ। कहिलेकाहीं यसको विपरीत पनि हुन सक्छ। यस अवस्थामा समाधानको सम्भावित क्षेत्र निकै नजिक हुन सक्छ। मेलमिलापकर्ताले यस विषयमा ध्यान पुऱ्याई थप सीपको प्रयोग गर्नुपर्छ।

४.२ मूल्य सिर्जना (Value Creation)

विवादको विषयवस्तु (पूँजी, श्रम, मान्यता- नाता, भावना आदि) का सम्बन्धमा थप लगानी नगरी/नगराई विवादका पक्षहरू बीच त्यसको अधिकतम लाभ कसरी गराउन सकिन्छ भन्ने प्रक्रिया मूल्य सिर्जना हो। यसलाई अझ प्रस्ट शब्दमा भन्ने हो भने विवादको विषयवस्तुलाई विना कुनै लगानी सम्भव भएसम्म दुवैपक्षलाई अधिकतम फाइदा हुने गरी मूल्य बढाउने कामलाई मूल्य सिर्जना भनिन्छ।

यसो गर्दा कसरी विवादित विषयवस्तुको मूल्यलाई अधिक बनाउन सकिन्छ भनी मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूबाटै सम्भावित आधारहरू पत्ता लगाउन उत्प्रेरणा दिनु पर्दछ। ताकि आफ्नो मुद्दामा आफैँ न्यायाधीश बनिँदछ भन्ने भावना (Feeling) पक्षहरूमा विकास होस्। हाल प्रचलनमा रहेका मेलमिलापका प्रक्रिया र पद्धतीको अवलम्बनलाई विश्लेषण गरी हेर्दा वाणिज्य व्यवसायिक औद्योगिक क्षेत्रका विवादमा सहजिकरण (Facilitator) पद्धती उपयुक्त नहुन सक्दछ त्यस्तो अवस्थामा मुल्याङ्कन (Evaluation) पद्धतीको अवलम्बन गर्न उपयुक्त हुन्छ। तर अदालत प्रेषित र सन्निहित विवादमा वढी अभ्यस्त हुँदा मुल्याङ्कन पद्धतीलाई उपयुक्त मानिँदैन। मेलमिलाप सम्बन्धी ऐन नियमले हाललाई सहजिकरण (Facilitative) पद्धतीको अवलम्बनलाई जोड दिएको पाइन्छ। दुवै अवस्थामा विकल्पको खोजी र मूल्य सृजनाको तर्फ विवादका पक्षलाई उन्मुख गराउनु मेलमिलापकर्ताको मूल जिम्मेवारी हो। यस्तो अवस्थामा संभव भए सम्म धेरै विकल्पको खोजीमा पक्षलाई अभिप्रेरित गराउन मेलमिलापकर्ता सफल हुन पर्दछ। त्यसैले कहिलेकाहीं अदालत प्रेषित मुद्दाहरू वाहेकमा पक्षहरूबाट मूल्य सिर्जनाका आधारहरू आउन सकेनन् वा कम आए भने सो अवस्थामा मेलमिलापकर्ता स्वयम्ले पनि यो/यो आधारहरू हुन सक्छन् कि भनी पक्षहरूका बीच आफ्ना तर्फबाट विकल्पका आधारहरू

राख्न सकिन्छ। ती आधारहरू पक्षहरू बीच राखी दिँदा मूल्य सिर्जनाको अभावमा पक्षहरू मेलमिलाप प्रक्रिया अवरुद्ध गरी फर्किने खतराबाट बचाउन सकिन्छ।

सामान्यतया: मूल्य सिर्जनाविना यथास्थितिमा विवादको समाधान गर्न खोज्दा त्यसबाट प्राप्त हुने लाभ वा मूल्य नगन्य वा कम आकर्षक हुन्छ र यस्तो मूल्यबाट दुबैपक्षहरू सन्तुष्ट नहुन सक्छन्।

मूल्य सिर्जना विधि

उदाहरण:

प्रत्येक वर्ष लटरम्म फलने (कम्तिमा पनि २० क्वीन्टल फलने) दुईपक्षको जग्गा बीचमा रहेको माल्दो आँपको रुखको उपभोग गर्ने सम्बन्धमा विवाद सिर्जना हुन्छ।

- एकपक्षले "नरहे बाँस नबझे बाँसुरी" विवादको विषय बनेको आँपको रुख काटेर काठ र दाउरा बराबर बाँड्ने भन्छ।
- अर्कोपक्ष त्यति राम्रो फल फलने रुख काटेर किन काठ र दाउराको प्रयोग गर्ने? समूहले गरेको मूल्यमा आँप र आँपले चर्चेको जग्गा आफूले किन्ने प्रस्ताव गर्छ।
- दुबैपक्षबाट आएको प्रस्ताव एक अर्काले स्वीकार गर्दैनन्।
- सो अवस्थामा कैयौं वर्ष लागी हुकी बढी वर्षेनी राम्रो फल दिइ रहेको त्यस्तो वृक्षलाई काटेर न त काठ दाउराको रूपमा प्रयोग न त अर्कोपक्षको आर्थिक प्रतिष्ठामा आँच आउन सक्ने गरी एकपक्षले साँधमा रहेको आँपको रुख किन्ने र अर्कोपक्षले वर्षेनी फलेको फल टुलु टुलु हेरी बस्नुपर्ने प्रस्ताव दुबै उपयुक्त हुँदैन भन्दै यसको दुबैपक्षले अधिकतम उपयोग कसरी गर्नसकिन्छ भन्नेतर्फ पक्षलाई उन्मुख बनाउँदै
 - वर्षेनी फलने फल दुबैपक्षले बराबर बाँड्ने
 - एक वर्षको फल एउटा पक्षले प्रयोग गर्ने र अर्को वर्षको फल अर्कोपक्षले प्रयोग गर्ने
 - फलेको सम्पूर्ण फल तेस्रोपक्षलाई बिक्री गर्ने र रकम बराबर बाँड्ने
 - फल फलन छाडेपछि रुखलाई काटी काठ दाउरा बराबर बाँड्ने वा तेस्रोपक्षलाई विक्री गरी आएको रकम बराबर बाँड्ने

जस्ता विकल्पहरू पक्षका बीच राखी उपयुक्त विकल्प छान्न लगाई मेलमिलाप गराउने।

यस अवस्थामा पक्षहरूको विषयगत चाहना वस्तुगत तत्त्वबाट पूर्ति हुनसक्ने कुरामा ध्यान दिइनुपर्छ। पक्षहरूको विषयगत चाहनासँग वस्तुगत आधार (Criteria) मेल खानुपर्छ।

४.३ रकमी चाल / छट्टु चाल (Dirty Trick) बुझ्ने

मेलमिलाप प्रक्रिया चलिरहेको अवस्थामा दुबैपक्षले मेलमिलापका सम्भावित विकल्पहरू एक अर्का बीच राखी रहेकै क्षणमा एक्कासी एउटा पक्षले अनावश्यक/असान्दर्भिक बहाना वा कारण देखाएर पहिला आफूले प्रस्तावित गरेका मेलमिलापका विकल्पहरूबाट पन्छिई प्रक्रिया अवरुद्ध गर्न खोज्न सक्छ। यसलाई मेलमिलापको भाषामा रकमी चाल (Dirty Trick) भनिन्छ।

प्रस्तावित विभिन्न विकल्पहरूको अधिकतम उपयोगबाट मेलमिलाप प्रक्रियालाई सफल विन्दुमा पुऱ्याउन यस बेला मेलमिलापकर्ताले बुद्धिमतापूर्ण तवरबाट रकमी चाल निकाल्न खोज्ने पक्षलाई साबिकको स्थितिमा फर्काई अर्कोपक्षलाई हुनसक्ने सम्भावित क्षति र मेलमिलाप हुन नसक्ने स्थितिबाट बचाउन सक्नुपर्दछ।

रकमी चाल चलन खोज्ने पक्षलाई सोबाट पछि हट्न मेलमिलापकर्ताले आफू मेलमिलाप सत्रमा बस्नुअघि आपसी समझदारीमा तयार गरी पालना गर्न प्रण गरिएका आधारभूत नियमहरू (Ground Rules) जस्तै आफू वार्तामा बस्ने आधिकारिक व्यक्ति रहेको, आफूले राखे प्रस्ताव आधिकारिक हुने, कुनै बहानामा पहिला राखिएका प्रस्ताव वा विकल्पहरूबाट पछि नहट्ने आदि) को स्मरण गराउने र मेलमिलाप प्रक्रिया सफल हुन नसक्दा त्यसले ल्याउने दुष्परिणामलाई पनि सम्झाउने कार्य गर्नुपर्दछ।

सामान्यतया: पक्षहरूका तर्फबाट छट्टु चाल अर्थात् रकमी चालका रूपमा आउन सक्ने सम्भावित अवस्थाहरू निम्नबमोजिम हुन सक्छन्-

- आफू आधिकारिक व्यक्ति नभएको
- प्रस्तावित विकल्पअनुसार मेलमिलाप गरे आफ्नो तर्फबाट कार्यान्वयन गराउन नसक्ने
- छलफलमा अन्य थप व्यक्ति पनि राखिनु पर्ने
- अर्कोपक्षप्रति आक्रामक र अस्वाभाविक व्यवहार प्रदर्शन गर्ने
- आफूले पहिला राखेका विकल्प राखेको होइन भनी जिद्धि गर्ने वा बिसेको भान गर्ने।

४.४ उत्तम तथा खराब विकल्प पहिचान गर्न लगाउने (BATNA/WATNA)

विवादका पक्षहरू बीच मेलमिलाप प्रक्रिया स्वाभाविक रूपमा अघि बढ्दै गर्दा पक्षहरूले आफूअनुकूल मेलमिलाप हुनसक्ने विभिन्न विकल्पहरू प्रस्तुत गरेका हुन्छन्। तर एकपक्षले राखेको

विकल्पमा अर्कोपक्ष सहमत हुनसक्दैन। आफूले राखेको विकल्प नै मेलमिलापका लागी उपयुक्त विकल्प हो भन्ने कुरा एकपक्षले ठानेको हुन्छ भने सोही अनुरूपको ठम्याई अर्कोपक्षको पनि हुन्छ। यो मानवीय स्वभावजन्य कुरा पनि हो।

पक्षहरूद्वारा एक अर्का माझ राखिएका विकल्पहरू बीचबाट विवादको समाधान हुन नसक्ने र मैले राखेको विकल्प नै उत्तम हो अर्कोपक्षको विकल्पमा सहमति जनाउन सकिदैन भनी जुन बेला पक्षहरू चलिरहेको मेलमिलाप प्रक्रियाबाट अलग्गिन खोज्दछन् वा जेसुकै होस् हैरान भयो धेरै गुमाएरै भएपनि झन्झट पन्छ्याउ भनी जबरजस्त मिल्नका लागी तयार हुन्छन् वा आफ्नो हित हुने गरी अर्कोपक्षबाट आएको विकल्पसमेतलाई लत्याई अहम् (Ego) लिई वार्ताबाट अलग्गिन खोज्दछन् उक्त समयमा मेलमिलापकर्ताले सो पूर्व गरिएको मेलमिलापसम्बन्धी प्रयत्नलाई खेर जान नदिन दुबैपक्षलाई आ-आफना उत्तम र खराब विकल्प अर्थात् BATNA/WATNA वारेमा विचारविचार गर्न सल्लाह दिनुपर्छ। छलफलको क्रममा प्रस्तुत भएका विकल्पहरू भन्दा BATNA को अवस्था मजबुत छ भने पक्षले मेलमिलाप गर्न चाहँदैन। तर प्रस्तुत भएका विकल्पहरू भन्दा अन्य विकल्पको अवस्था खराब वा WATNA छ भने पक्ष पुनः मेलमिलापबाट नै समाधान खोज्न प्रेरित हुन्छ। त्यसकारण मेलमिलापकर्ताले पक्षको BATNA र WATNA को अवस्थामा सम्बन्धमा पक्षहरूलाई जानकारी वनाउने अधिकतम प्रयास गर्नुपर्छ।

BATNA/WATNA को प्रयोग मेलमिलापकर्ताले मेलमिलापको जुनसुकै चरणमा गरिनु हुँदैन। जुन बेला पक्षहरूबाट एक अर्काबाट राखिएका विकल्पहरूप्रति असहमति जनाउँदै वार्ता अवरुद्ध हुने स्थितिको सिर्जना हुन्छ सो समयमा मात्र गरिनु पर्दछ। यो औजारको प्रयोग खास गरी पक्षहरूलाई,

- आवेशमा आउने प्रवृत्ति र आफू प्रतिकूल हुने सम्झौताबाट रोक्न/बचाउनका लागी
- आफूअनुकूल हुने सम्झौता अस्वीकार गर्नबाट पक्षलाई बचाउनका लागी
- वार्ता अवरुद्ध भई मेलमिलाप हुन नसकेमा विवादको भविष्य कस्तो हुन्छ र त्यसबाट कस्तो परिणाम प्राप्त हुन्छ भन्ने कुराको यथार्थ स्थितिका बारेमा जानकारी गराउनका लागी गर्नुपर्दछ।

मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूबाटै आएका समाधानका विकल्पहरूलाई संक्षेपण गर्दै पक्षका बीचमा **"मेरो गोरुको बाह्रै टक्का"** र **"नौ नगद तेह उधारू"** जस्ता समाजमा प्रचलनमा रहेका उखानलाई राखी मेलमिलाप प्रक्रियाप्रति जिम्मेवार बनाउन सक्छ। आफूले राखेको विकल्प भन्दा अन्यमा सहमत नहुँदा त्यसले ल्याउने दुष्परिणाम जस्तै, थप समय, थप खर्च, इच्छित परिणामको अनिश्चितता, सम्बन्धमा थप

जटिलता आदिका बारेमा पक्ष स्वयम्लाई स्मरण गर्न लगाई मेलमिलापमा जान पुनर्विचार गर्न आग्रह गर्नुपर्दछ।

त्यस्तै फेसलाको माध्यबाट सबै झन्झट बेहोरी अनन्तकाल लागि प्राप्ति हुने सम्भावना रहेको सम्पत्तिको उपभोग सो समयमा गर्दा प्राप्त हुने सन्तुष्टी र उपयोगिता भन्दा केही कम लिएर वा केही बढी दिएर तत्काल उपभोगबाट हुने संतुष्टीलाई तुलना गर्न पक्षलाई आग्रह पनि गर्नसकिन्छ।

BATNA/WATNA को प्रयोग वार्ता नै छाडि जान लागेका वा जबरजस्त सहमतिमा पुग्न लागेका पक्षहरूलाई सँगै राखी गर्नु उपयुक्त हुँदैन। पक्षहरूकै सहमतिमा पालै पालो एकान्तवार्ता (CAUCUS) मा लागि गर्नु उपयुक्त हुन्छ। ताकि अर्कोपक्षबाट आएको विकल्पमध्ये यो विकल्प हितकारी छ र यो विकल्प प्रतिकूल पनि हुन सक्छ भनी सम्झाउँदै सहमतिमा पुग्नसक्ने उत्तम (Best) विकल्प के हुन सक्छ वा यो हुन सक्छ र सो उत्तम विकल्पमा सहमति हुन नसक्दा "नहुन भन्दा कानो मामा निको" भने जस्तो न्यूनतम (Worst) विकल्प के हुन सक्छ वा यो हुन सक्छ भनी जानकारी लिँदै र दिँदै पक्षलाई सहमतिको विन्दुमा पुऱ्याउन सकिन्छ।

Shuttle Diplomacy:

वार्ताको प्रारम्भिक चरणमै वा दुबैपक्षबीच मेलमिलाप प्रक्रिया अघि बढेकै अवस्थामा दुबैपक्षबाट राखिएका विकल्पहरूबाट पक्ष एक अर्कोप्रति यति हिंसक (Irritate) हुन्छन् कि एकले अर्कालाई हेर्न पनि चाहँदैनन्। मेलमिलापकर्ताले सकारात्मक रूपमा प्रयत्न गर्दा गर्दै पनि कुनै बेला त्यस्तो परिस्थिति आउन सक्छ।

यसरी पक्षहरू सँगै बस्दा हिंसात्मक गतिविधिको सम्भावना छ र एक अर्का सँगै बस्न चाहँदैनन् भने यस्तो अवस्थामा पक्षहरूकै सहमतिमा मेलमिलापकर्ता मार्फत पक्षले आफ्ना कुराहरू अदान प्रदान गर्दछन् र सोही आधारमा मेलमिलापकर्ताले दुबैपक्षको हितकारी समाधानको बाटो पहिल्याउँ छ जुन दुबैपक्षलाई मान्य हुन्छ। यस प्रक्रियालाई Shuttle Diplomacy भनिन्छ।

यो औजारको प्रयोग विवाद समाधानको अति विषम स्थितिमा पक्षहरूको हितका खातिर गरिन्छ। सामान्य अवस्थामा यसलाई प्रयोग गरिनु हुँदैन। जुनसुकै बखत यसलाई प्रयोग गर्न खोज्दा पक्षले मेलमिलापको सिद्धान्तबमोजिम प्रक्रियामा अपनत्वको अनुभव (Feeling) नगर्न सक्छ। यसले पक्षहरूले मेलमिलापकर्ताप्रति नकारात्मक धारणा बनाउन पनि सक्छन्।

Single Text Method:

मेलमिलाप प्रक्रियालाई सरल, छिटो र सहज बनाउनका लागि पक्षहरूकै सहमतिमा उनीहरूले अपनत्व महसुस गर्ने गरी मेलमिलापकतल्ले विवादका दुबैपक्षहरू बीच विवादको विषय वस्तु र समाधानका सम्भावित अवस्था बारेमा छलफल गरी सो छलफलका आधारमा समाधान हुनसक्ने उपायसहितको सम्झौता तयार गर्ने र सो सम्झौता पक्षहरूका बीचमा राखी उनीहरूबाट आएको पृष्ठपोषणका आधारमा सम्झौता परिमार्जन गर्नुपर्ने भए सोसमेत गरी मेलमिलाप गर्न / गराउन सकिन्छ। यस प्रक्रियालाई मेलमिलापका सन्दर्भमा Single Text Method भनिन्छ।

इजरायल र इजिप्टको विवादमा सन् १९७८ मा Camp David Accord गर्दा तत्कालीन अमेरिकाका राष्ट्रपति Jimmy Carter ले यो तरिका अपनाएका थिए।

परिच्छेद ५
विविध

५.१ मेलमिलापपश्चात्को प्रक्रिया

अदालत प्रेषित वा सत्रिहित मुद्दाहरूमा मेलमिलाप प्रक्रियाको अन्त्य हुँदा मुख्यतः दुईवटा अवस्था सिर्जनाहुने हुन्छ :

- १) मिलापत्र हुने अवस्था
- २) मिलापत्र नहुने र मुद्दा पुनः अदालती प्रक्रियामा जाने अवस्था

१) मेलमिलाप हुने अवस्था

मेलमिलापको प्रक्रिया सम्पन्न हुँदा पक्षहरू मिलापत्र गर्न मन्जुर भएमा मिलापत्रको लागि अदालतमा प्रस्तुत गर्नुपर्ने हुन्छ। मेलमिलाप प्रक्रियाबाट मिलापत्र हुने अवस्थामा कानूनले केही सुविधा र छुटको व्यवस्था गरेको छ। सोको चर्चा गर्नुअघि मिलापत्र गर्ने सम्बन्धमा हाम्रो वर्तमान कानूनी व्यवस्थाहरू के छन् र सो सन्दर्भमा सर्वोच्च अदालतबाट के कस्ता सिद्धान्तहरू प्रतिपादन भएका छन् भनी केही चर्चा गर्नु सान्दर्भिक हुनेछ। मिलापत्रको लागि अदालतमा प्रस्तुत गर्दा मुख्यतः दुई कुरा ध्यान दिनु पर्ने हुन्छ। पहिलो, पक्षहरूबीच के सर्तमा मिलापत्र हुने सहमति भएको हो र त्यस्तो सहमति कानून अनुरूप छ छैन भन्ने कुरा र दोस्रो, सोही समय मिलापत्र गर्न सकिने विषय के कति छन् र पछि गर्न सहमति भएका विषय के कति छन् भन्ने कुरा।

मिलापत्रसम्बन्धी वर्तमान कानूनी व्यवस्था

मुद्दाका पक्षहरूले परस्पर मिली झगडा छाडी मुद्दा परेको अड्डा वा अदालतमा लेखिदिने कागजलाई मिलापत्र भनिन्छ। यस्तो मिलापत्रमा परिरहेको मुद्दा यस किसिमले मिल्यौं, वादी दाबी वा पुनरावेदन जिकिर छाडिदियौं भनी मुद्दाका पक्षहरूले कागज लेखी सहिछाप गरेको र मुद्दा हेर्ने अधिकारीले सो कुराको प्रमाणित गरिदिएको हुन्छ।

कानूनले पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्था भएकोमाबाहेक मुद्दामा अदालतको निर्णय अन्तिम हुन्छ। तर मिलापत्र स्वयम् पक्षहरूले आफ्नो लागि गरेको अन्तिम निर्णय हुँदा, यसउपर पुनरावेदन लाग्न सक्दैन। मिलापत्रबमोजिम गरिदिएन गरिपाउँ भन्नेबाहेक मिलापत्र भएको कुरामा चित्त बुझेन भन्ने उजुर पनि लाग्न सक्दैन। तर यस्तो मिलापत्र भने कानूनबमोजिम हुनुपर्छ।

प्रमाण ऐन, २०३१ को दफा ९(२)(ग) मा मिल्ने उद्देश्यले कुनै पक्षले आफ्ना दाबी पूरै वा आंशिक रूपमा छोड्न वा कुनै व्यक्तिलाई कुनै रकम वा कुनै सेवा प्रदान गर्न स्वीकार गरेको कुरा निजको विरुद्ध प्रमाणमा लिन हुँदैन भन्ने व्यवस्था छ। यसरी मिल्ने उद्देश्यले मुद्दाका पक्षहरूले व्यक्त

गरेका कुराहरू निजका विरुद्ध प्रमाण नलाग्ने गरी अपवादको रूपमा राखिएको छ। मिल्ने उद्देश्यले पक्षले आफ्नो कतिपय दाबी वा जिकिर छोड्ने प्रस्ताव गर्न सक्छ। यदि मिल्ने उद्देश्यले पक्षले व्यक्त गरेका कुराहरूलाई प्रमाणमा लगाइदिने हो भने मिलापत्रको कुराकानी गर्न पनि मानिस डराउने सम्भावना रहन्छ। यही दृष्टिकोणले आंशिक रूपमा दाबी छोड्न वा व्यक्तिलाई कुनै रकम दिन वा अरू कुनै सेवा प्रदान गर्न स्वीकार गरेको कुरा निजका विरुद्धमा प्रमाण लिन हुन्न भन्ने व्यवस्था गरिएको हो।

मुलुकी ऐन, अदालती बन्दोबस्तको १८२ नं. ले नेपाल सरकार वादी हुने फौजदारी मुद्दामा, घुस मुद्दामा र घुसको नालिस नपरेको भएपनि अरू परेको मुद्दाका वादी प्रतिवादीबाट वा प्रमाणलाई पेस भएको कागजबाट सरकारी कर्मचारीले घुस मागेको कुरा देखिन आएको घुस मुद्दामा पनि मिलापत्र हुन नसक्ने व्यवस्था गरेको छ। सरकारी मुद्दासम्बन्धी ऐन, २०४९ को दफा २९ मा प्रचलित नेपाल कानूनबमोजिम नेपाल सरकार वादी भई हेरिने वा नेपाल सरकारको तर्फबाट चलाइएको वा नेपाल सरकारउपर परेको मुद्दा मामिलामा नेपाल सरकारको आदेश भएमा सरकारी वकिलले अरू पक्षको सहमतिले त्यस्तो मुद्दा मामिलामा मिलापत्र गर्न हुने व्यवस्था गरिएको छ।

मिलापत्रलाई प्राथमिकता

मिलापत्रको कार्यलाई अदालतले प्राथमिकता दिनुपर्छ। दैनिक पेसी सूचीमा चढी इजलाससमक्ष पेस भएका मुद्दामा सुनुवाइ हुनुअगावै मिलापत्र गर्ने समय पाउँ भनी दुबैपक्षले संयुक्त निवेदन दिएमा वा मुद्दाको सुनुवाइ सुरु भई बहस, छलफल भई सकेपछि पनि मिलापत्र हुनसक्ने सम्भावना छ भन्ने मुद्दा हेर्ने न्यायाधीशलाई लागेमा मिलापत्र गर्न अर्को तारिख तोक्ने गरी आदेश गर्न सक्ने, मिलापत्र गर्न तोकिएको तारेखका दिन मुद्दाका पक्षहरू, तिनीहरूका कानून व्यवसायी भए कानून व्यवसायी र मुद्दाका पक्षहरूले आफूले पत्याएको व्यक्ति ल्याए निजलाईसमेत राखी यथासम्भव मिलापत्र गर्न भनी तारेख तोक्ने आदेश गर्ने न्यायाधीशले छलफल गराई दुबैपक्ष सहमत भए मिलापत्र गराई दिनु पर्ने, सहमत हुन नसके सोही बेहोराको आदेश गरी अर्को पेसी तोकी कानूनबमोजिम गरी फैसला गरिदिनु पर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ।

मिलापत्रको कार्यविधि

पक्षहरूले मिलापत्र गर्न चाहेमा आफू मिल्ने भएको बेहोराको दरखास्त लेखी मुद्दा परेको अड्डामा दिनुपर्छ। सो दरखास्तहरू पक्षहरूलाई पढी बाँची सुनाइ मतलब र परिणामसमेत राम्रोसित सम्झाई बुझाई गर्नुपर्छ। त्यसरी सम्झाउँदा बुझाउँदा पनि दुबै थरले हाम्रो मन्जुरीबमोजिम लेखिएको ठीक दुरुस्त छ भनी मन्जुर गरेमा हाकिमले दरखास्तबमोजिम मिलापत्र लेखी सो मिलापत्र पढी सुनाइ पक्षहरूको सहिछाप गराई आफ्नो दस्तखतसमेत गरी अड्डाको छाप लगाउनुपर्छ। सोबमोजिम मिलापत्र भएकोमा मिलापत्रबमोजिम गरिदिएन गरिपाउँ भन्नेबाहेक मिलापत्रमा चित्त बुझेन भन्ने उजुर लाग्न सक्दैन। (अ.बं. १८२ नं.)

वारिसमार्फत मिलापत्र

वारिस राखेको मुद्दामा मिलापत्र गर्दा झगडिया आफैं हाजिर भई गर्नुपर्छ। आफू हाजिर हुन जान नसक्नेले मेरो यस्तो जिकिर भएको फलानासँगको फलाना मुद्दामा यस हिसाबसँग मिलापत्र गर्नमा मेरो मन्जुर छ। मेरो वारिस फलानाद्वारा मिलापत्र होस्, त्यसमा मेरो मन्जुर छ भन्नेसमेत बेहोराको मन्जुरीको लिखत लेखी ऐनबमोजिमको रीत पुन्याई कागज भएको ठाउँसमेत किटी आफ्नो र कागजमा आफूले सही छाप गरेको देखने कम्तीमा दुई जना साक्षी र कागज लेखने लेखककोसमेत फटके किनारामा सहिछाप गरी गराई सो मन्जुरीको कागज र ऐनले लाग्ने बक्सौनीसमेत मुद्दा परेको अड्डामा वारिसद्वारा पठाइदिनुपर्छ। (अ.बं. ६५ को देहाय ४) वारिस राख्ने पक्षको मन्जुरीको लिखत नभई त्यसै वारिसद्वारा मिलापत्र गरे गराए सदर हुँदैन। पक्षको मन्जुरनामा नभई सगोलको छोरा भन्ने कारणले वारिसले गरेको मिलापत्र सदर हुँदैन भन्ने सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्तसमेत प्रतिपादन भएको छ। (ने.का.प. २०३१ नि.नं. ८३६)

मतलब र परिणामसमेत सम्झाउने

अ.बं. १८२ नं. मा मिलापत्र गर्ने बेहोराको दरखास्त दिने दुबैपक्षलाई पढी सुनाइ त्यसको मतलब र परिणामसमेत राम्रोसँग सम्झाउने बुझाउने बाध्यात्मक व्यवस्था रहेको छ। सोअनुसार पक्षहरूलाई यो मिलापत्रमा यी यी कुराहरू लेखिएका छन्, योबमोजिम मिलापत्र भएपछि मिलापत्रबमोजिम गरिदिएन गरिपाउँ भन्नेबाहेक मिलापत्रमा चित्त बुझेन भन्ने उजुर लाग्दैन, यो मिलापत्र भइसकेपछि यो कुरा मान्न कानूनले बाध्य हुनुपर्छ भनी मतलब र परिणामसमेत सम्झाउनुपर्दछ। मिलापत्रको शिरको बेहोराबाट दुबैपक्षलाई सम्झाई बुझाई गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने गरेको

नदेखिएको भन्ने आधारमा सो मिलापत्र बदर हुने भन्ने सर्वोच्च अदालतबाट फैसला भएको छ। (ने.का.प. २०३७ नि.नं. १३५७)

मिलापत्र गराउने निकाय

कुनै मुद्दामा मिलापत्र गराउने अधिकार सो मुद्दा हेर्ने अधिकार प्राप्तलाई मात्र हुन्छ। मुद्दाका पक्षहरूको सहमति वा समर्पण भएपनि मुद्दा हेर्ने अधिकार नभएको निकायले गराएको मिलापत्रले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्दैन। अनाधिकृत कारबाही गरी गरेको मिलापत्र बदर हुन्छ। (ने.का.प. २०४० नि.नं. १६३४)

वादीको दाबीभन्दा बढी कुराको मिलापत्र

जालसाजी मुद्दामा रूपियाँ दिई जग्गा राजीनामा गरिदिने भनी देवानी विषयको मिलापत्र भएको, मुद्दा परेको विषयबाहेकको कुरामा मिलापत्र गरेको देखिएको हुँदा यस्तो मिलापत्र अ.बं. १८२ नं. को विरुद्ध हुँदा मिलापत्र बदर हुन्छ भनी सर्वोच्च अदालतबाट व्याख्या भएको छ। (ने.का.प. २०३७ नि.नं. १३५७)

धेरै प्रतिवादीमध्ये एकजनासँग गरेको मिलापत्रको असर

कुनै मुद्दामा विभिन्न प्रतिवादीहरू भएकोमा एउटा प्रतिवादीसँग मिलापत्र हुँदा अर्को प्रतिवादीको हकमा समेत सो मुद्दाको अन्तिम टुङ्गो लागेको भन्न मिल्दैन। मिलापत्र नहुनेको हकमा कानूनबमोजिम निर्णय गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने हुन्छ।

जग्गामा हक नभएकोसँग गरेको मिलापत्रको असर

विवादको विषयवस्तुमा हक नभएको व्यक्तिसँग मुद्दा गरी मिलापत्र गरेको कारणले सो वस्तु वा सम्पत्तिमा कुनै पक्षको हक पुग्ने हुँदैन। सर्वोच्च अदालतबाट जग्गामा हक नभएको मानिससँग मुद्दा गरी जग्गा छाडिदिने बेहोरासँग मिलापत्र गरेकोसम्म नाताले जग्गामा हक पुग्न सक्दैन भनी सिद्धान्तसमेत प्रतिपादन भएको छ। (ने.का.प. २०३० नि.नं. ७४३)

मिलापत्रबाट पाएको जतिमा सीमित रहने

दुबैपक्षले मिलापत्रबाट जति पाएको हो त्यतिमा नै सीमित रहनुपर्छ। मिलापत्रमा पाउने भनी उल्लेख नभएको कुरालाई अर्को कुनै कुरा पाएको नाताबाट त्यो वस्तु पनि पाएको भनी अर्थ गर्न मिल्दैन।

मिलापत्रमा सर्त - बन्देज

पक्षहरू आपसमा सहमत भए मिलापत्र गर्दा आफ्ना सम्पत्तिमा सर्त बन्देज राख्न पाउने भनी सर्वोच्च अदालतबाट व्याख्या भएको छ। मिलापत्र गर्दा आफ्नो सम्पत्तिमा केही सर्त बन्देज राखी करारसरहको बेहोरा मिलापत्रमा उल्लेख भएको देखिन्छ। यस्तो मिलापत्र गराउन नपाउने भन्ने बन्देज देखिदैन। कानूनले आफूखुसी गर्न पाउने अवस्थाको आफ्नो हकको सम्पत्तिमा जे जस्तोसुकै सर्त बन्देज हक पुग्ने व्यक्तिको इच्छा र मन्जुरी अनुसार राख्न सकिने कुरा हो भनी त्यस्तो मिलापत्रले मान्यता पाएको छ। (ने.का.प. २०५२ पृ ९७२)

बुझ्न पर्नेलाई नबुझी गरेको मिलापत्र

कुनै सम्पत्तिको सम्बन्धमा मिलापत्र हुने अवस्थामा सो सम्पत्ति कुनै तेस्रोपक्षको भोगमा छ भने त्यस्तो भोग गर्ने व्यक्तिलाई बुझनुपर्छ। सर्वोच्च अदालतले "कुनै सम्पत्तिको सम्बन्धमा हक भोग गरी रहेकोलाई नबुझी बीचैमा मिलापत्र गरेको सदर हुँदैन" भनी व्याख्या गरेको छ। (सर्वोच्च अदालत निर्णय संग्रह भाग २ पृ. १४७)

बक्सौनी

मिलापत्र गर्न हुने मुद्दामा मिलापत्र गर्दा अदालतमा बक्सौनी लाग्छ। मेलमिलाप प्रक्रियाबाट मिलापत्र भएकोमा भने बक्सौनी लाग्दैन। मुलुकी ऐन, अदालती बन्दोबस्तको १८३ नं. ले बक्सौनीको दर तोकिदिएको छ। त्यस्तो बक्सौनी मिलापत्र गर्ने दुबैपक्षबाट लिइन्छ। तर कोर्ट फी ऐन, २०१७ अनुसार पूरा कोर्ट फी बुझाई वा बुझाउने गरी दायर भएको मुद्दामा मिलापत्र गर्दा भने बक्सौनी लिइँदैन। कोर्ट फी राखी दायर भएको मुद्दा मिलापत्र भएमा जम्मा अंकको आधा कोर्ट फी मात्र लिइन्छ र बढी आएको भए फिर्ता र बाँकी भए नलाग्ने जति मिनाहा गरिन्छ।

रजिस्ट्रेसन दर्ता वा नामसारी गर्ने

कुनै सम्पत्तिको सम्बन्धमा भएको मिलापत्रबाट त्यस्तो सम्पत्ति अर्कोपक्षको हक स्वामित्वमा जान सक्ने अवस्था हुन सक्छ। यस्तो अवस्थामा सो सम्पत्ति रजिस्ट्रेसन, दाखेल खारेज, नामसारी वा दर्ता गराउनु पर्ने हुन्छ। सो प्रयोजनका लागि मिलापत्र भएको अदालतबाट त्यस्तो सेस्ता बनाउने

कार्यालयमा यो यसो गरिदिनु भनी मिलापत्रको जनाउ पठाउनुपर्दछ। त्यसरी अदालतले लेखी पठाएमा ३५ दिनभित्र मिलापत्रबमोजिम गराई माग्न जानुपर्छ भनी व्याख्या भएको छ। (ने.का.प. २०३४ पृष्ठ १२)

माथि विवेचना गरिएका कुराहरू मिलापत्रसम्बन्धी हाम्रो वर्तमान कानूनी व्यवस्थाका केही पक्षहरू छन्। मेलमिलाप प्रक्रियाबाट हुने मिलापत्रमा पनि धेरै हदसम्म यिनै कुराहरू लागु हुन्छन्। मेलमिलाप प्रक्रियाबाट भएको मिलापत्रका सम्बन्धमा देहायका दुइवटा कानूनी व्यवस्था महत्त्वपूर्ण रहेका छन्, ती हुन्

- मेलमिलापका लागि छलफल गर्दा मुद्दाका पक्षहरूकाबीच मेलमिलाप भई मिलापत्र गर्न मन्जुर भएमा मेलमिलापकर्ताले यथाशीघ्र सोही बेहोराको मिलापत्रको दरखास्त र मिलापत्रको कागज तयार गरी वा गर्न लगाई अदालतमा पेस गर्नुपर्छ। अदालतले सो दरखास्तअनुसार कानूनबमोजिम मिलापत्र गराउनुपर्छ। यसरी मिलापत्र गराएकोमा बक्सौनी लाग्दैन।^{३९}
- मिलापत्रको दरखास्त तयार गर्ने प्रयोजनका लागि पक्षहरूले अनुरोध गरेमा अदालतले वैतनिक कानून व्यवसायीबाट मिलापत्रको दरखास्त लेखाइदिन सक्छ।^{४०}

पक्षहरूबीच चलेको मुद्दाको विषयवस्तुमा नै सहमति भएका समग्र कुराहरूलाई समेटेर मिलापत्र गर्नसकिन्छ। सो विषयवस्तुमा यो यसो गर्ने वा यो यसले लिनेदिने भनी मिलापत्रमा लेख्न सकिन्छ। तर मुद्दाको विषयवस्तु वा दाबी नभएको विषय वा पक्षको हक हुन नसक्ने वा पक्षहरूको हक सिर्जना नभइसकेको वा त्यसको प्रमाण नभएको विषयवस्तुलाई मिलापत्रको लिखतमा समावेश गर्न सकिँदैन। उदाहरणको लागि सार्वजनिक जग्गा जमिन वा सम्पत्ति यो यसले लिने वा खाने भनेर मिलापत्र गर्न सकिँदैन। त्यस्तै पक्षहरूको हक नै स्थपित नरहेको तेस्रोपक्षको हक वा स्वामित्वमा रहेको सम्पत्ति पक्षहरूले लिने खाने भनेर मिलापत्र हुनसक्दैन। त्यस कारण यस्तो सम्पत्तिको विषयवस्तु मिलापत्रमा उल्लेख गर्न पाइँदैन।

माथि मिलापत्रका विभिन्न आयामहरूको चर्चा गरियो। मेलमिलाप प्रक्रियापश्चात् कहिले काहीं केही कुराहरूमा सहमति हुने तर मिलापत्र हुन नसक्ने अवस्थाहरू हुन्छन्। माथि विवेचना गरिएझैं मुद्दा परेको विषयवस्तु बाहेकका विषयवस्तुमा मिलापत्र हुनसक्दैन। यस्तो अवस्थामा सम्झौता

^{३९} जिल्ला अदालत नियमावली २०५२ को नियम ३२ झ (१)।

^{४०} ऐ. नियम ३२ झ (२)।

वा करार गरी त्यस करारलाई उल्लेखन गरी मिलापत्र गर्नसकिन्छ। यसरी करार गर्दा करार ऐन, २०५६ को व्यवस्था आकर्षित हुने हुन्छ। करार ऐन, २०५६ ले करार सम्बन्धमा गरेको कानूनी व्यवस्थाविपरीत करार गरिएमा त्यस्तो करारले मान्यता नपाउने हुँदा सो व्यवस्थाहरूमा ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ। करार ऐन, २०५६ ले गरेको केही महत्त्वपूर्ण व्यवस्थाका बारेमा यहाँ सङ्क्षिप्त चर्चा गरिएको छ।

साधारण अर्थमा दुई वा दुई जनाभन्दा बढी व्यक्तिहरूबीच कुनै काम गर्ने वा नगर्ने सम्बन्धमा भएको कबुल वा सम्झौतालाई करार भनिन्छ। तर व्यक्तिहरूबीच भएका सबै कबुल वा सम्झौतालाई करार भन्न सकिँदैन। सम्झौतामा पस्ने व्यक्तिको परस्पर हक तथा दायित्व सिर्जना गर्ने र यी हक तथा दायित्वहरू सम्बन्धित पक्षबाट पूरा नगरिएको अवस्थामा कानूनी उपचार प्राप्त हुने खालका सम्झौताहरू वा कबुलहरूलाई मात्र वास्तविक अर्थमा करार भन्न सकिन्छ। करारका कबुलहरू पूरा नगरेमा अर्कोपक्षको अधिकारमा आघात पुग्न जाने भएकोले मर्का पर्ने पक्षले कानूनी उपचार पनि प्राप्त गर्दछ। यसरी उपचार प्राप्त गर्न सकिने सम्झौता मात्र करार मानिन्छन्।

एक वा एकभन्दा बढी व्यक्तिबीच भएको सबै सम्झौताबाट करारको सिर्जना हुँदैन। जस्तो, कानूनी सम्बन्ध स्थापना गर्ने मनसाय नभई केवल घरायसी मामला वा बन्दोबस्त वा कुनै सामाजिक वा पारिवारिक सम्बन्धको बारेमा भएका सम्झौताबाट करारको सिर्जना हुँदैन। यसैगरी कुनै काम गर्न वा गराउन भविष्यमा विस्तृत सर्तहरू निर्धारण गरी निश्चित समयपछि करार गरिने भन्ने बेहोराको आशय पत्र (Letter of Intent) वा सहमति पत्र (Letter of Comfort) लाई पक्षहरूबीच भएको सम्झौता भन्न सकिँदैन र यसको आधारमा पक्षहरूबीच करारको सिर्जना भएको पनि मानिँदैन।

पक्षहरूबीच भएको कुनै लिखतलाई समझदारी पत्र (Memorandum of Understanding), आशय पत्र (Letter of Intent), आश्वासन पत्र (Letter of Comfort) आदि कुनै नामकरण गरिएको छ भने यस्ता लिखतलाई अदालतहरूले करारको मान्यता दिन पनि सक्तछन् र करारको रूपमा मान्यता नदिन पनि सक्तछन्।

भविष्यमा तय हुने वा निर्धारण हुने सर्तहरूको आधारमा दुई वा दुईभन्दा बढी पक्षहरूकोबीच कुनै कारोबार गर्ने विषयमा भएको सम्झौताबाट पनि करार सिर्जना भएको मानिँदैन। कुनै निश्चित मितिभित्र करार गर्ने विषयमा भएको सम्झौतालाई पनि करार भन्न सकिँदैन। तर करारको विषयवस्तु निर्धारण गरी तोकिएको मितिभित्र यसका सर्तहरू तय गरी करार गर्ने र यो अवधिभित्र यसरी निर्धारण गरिएको विषयवस्तुका सम्बन्धमा सम्झौताको कुनै पनि पक्षले अर्कोपक्षसँग करार गर्न नपाउने विषयमा गरिएको सम्झौता (जसलाई Lock out Agreement पनि भनिन्छ) बाट भने पक्षहरूबीच वाध्यात्मक करारको सिर्जना हुन सक्तछ।

पक्षहरूबीच भएको सम्झौताले कानूनी मान्यता प्राप्त करारको रूप धारण गर्नको लागि यस्तो सम्झौताका दुबैपक्षहरू करार गर्नका लागि कानूनबमोजिम योग्य हुनुपर्दछ। नाबालक, होस् ठेगाना नभएको व्यक्ति तथा नशालु पदार्थ सेवन गरी वा अन्य कुनै बेहोराले आफूले गरेको कार्यको नतिजा यस्तो हुन्छ भनी यकिन गर्न नसक्ने अवस्थामा रहेको व्यक्ति पनि करार गर्न असमर्थ व्यक्ति ठानिन्छ। त्यस्तै करकाप, अनुचित प्रभाव, जालसाज तथा झुक्क्यानको कारणबाट भएको सम्झौतामा स्वतन्त्र सहमतिको अभाव रहने हुनाले सहमतिको अभावमा पक्षहरूबीच भएको सम्झौताको पूर्ण कानूनी मान्यता रहँदैन।

गैरकानूनी वा सार्वजनिक नैतिकताको प्रतिकूल उद्देश्य भएको सम्झौतालाई अदालतद्वारा लागु नगरिने हुनाले सम्झौताको विषयवस्तु तथा यसको उद्देश्य सार्वजनिक हितको विपरीत हुनु हुँदैन।

सम्झौता अस्पष्ट भएमा यसका पक्षहरूमध्ये कसको अधिकार तथा दायित्व के कति तथा के कस्तो हो भन्ने कुरा यकिन गर्न गाह्रो हुने भएकोले सम्झौताका सर्तहरू स्पष्ट हुनुपर्दछ। अस्पष्ट सम्झौताबाट कानूनी मान्यता प्राप्त करारको सिर्जना भएको मान्न सकिँदैन। करार ऐन, २०५६ को दफा १३ (छ) तथा (झ) ले मनासिब अर्थ दिन नसक्ने भई अस्पष्ट भएको करार सुरुदेखि नै बदर हुने व्यवस्था गरेको छ।

जुन कार्य गर्नको लागि करार गरिएको हो सो कार्य सम्पन्न गर्न सकिने खालको हुनुपर्दछ। कुनै असम्भव कार्य गर्नका लागि भएको करारलाई अदालतबाट लागु गरिँदैन किनभने अदालतले पनि असम्भव कुरालाई सम्भव बनाउन सक्दैन। करार ऐन, २०५६ को दफा १३(ज) ले करार गर्दा कै अवस्थामा असम्भव वा करार भइसकेपछि करारबमोजिम गर्नुपर्ने काम असम्भव भएकोमा त्यस्तो करार बदर हुने व्यवस्था गरेको छ।

करार ऐन, २०५६ को दफा ८८ ले कुनै खास प्रकारको करार गर्दा प्रचलित कानूनले कुनै प्रक्रिया तोकेको वा रजिस्ट्रेशन गराउनु पर्ने भए सोही प्रक्रिया पूरा गर्नुपर्ने अन्यथा यस्तो करारले कानूनी मान्यता नपाउने व्यवस्था गरिएको छ।

यसरी करारअर्न्तगत अधिकार तथा दायित्वको जन्म हुने हुनाले यसका पक्षहरूले बोलकबोल पूरा नगरेको खण्डमा कानूनले खास उपचार पनि प्रदान गर्दछ। तर यस्ता करारहरूले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्नको लागि कुनै खास कानूनी प्रक्रिया अपनाउनु पर्ने वा कुनै सरकारी निकायको स्वीकृति लिनुपर्ने वा कुनै सरकारी निकायमा दर्ता/रजिस्ट्रेशन गराउनु पर्ने भएमा यस्तो स्वीकृति वा रजिस्ट्रेशन

नभएका करारहरूले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्दैनन्। यस्ता करारहरूलाई अदालतले मान्यता दिँदैन र यस्तो करारसँग सम्बन्धित विवादको विषयमा अदालतबाट कुनै उपचार पनि प्राप्त गर्न सकिँदैन।

करारबाट उत्पन्न दायित्व तथा अधिकारका सम्बन्धमा उठेका विवादहरू टुङ्ग्याउँदा पक्षहरूले प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्षरूपमा कस्ता कस्ता सर्तहरू स्वीकार गरेका थिए भन्ने कुरा हेरिन्छ। मौखिक करार हुँदा पनि पक्षहरूले यस्ता सर्तहरू एक अर्कालाई बताएका हुन्छन् भने लिखित करार हुँदा करारनामामा नै सर्तहरू उल्लेख गरिएका हुन्छन्। तर पक्षहरूले लिखित तथा मौखिकरूपमा व्यक्त कुराहरू मात्र यसका सर्तहरू मानिन्छन् भन्ने कुरा होइन। कतिपय अवस्थामा प्रचलित कानूनमा गरिएको व्यवस्था वा कुनै खास व्यवसाय वा पेसाका सम्बन्धमा विकसित भएका मान्य प्रचलनहरूलाई पक्षहरूबीच भएका करारमा उल्लेख नगरिएको भएतापनि यस्ता प्रचलनहरू (commercial usage and customs) लाई करारका सर्तको रूपमा मान्यता दिइन्छ। कतिपय विवादमा निर्णय गर्दा पक्षहरूबीच भएको करारका सर्तहरूको व्याख्या गर्ने क्रममा अदालतहरू आफैले पनि अन्तर्निहित सर्तहरू यकिन गर्दछन्। पक्षहरूबीच सम्झौता हुँदाका अवस्थामा मौखिक वा लिखितरूपमा व्यक्त गरिने भएकाले नै यस्ता सर्तहरूलाई व्यक्त सर्त (Express Terms) भनिन्छ। पक्षहरूले करार हुँदाका अवस्थामा स्पष्टरूपमा मौखित वा लिखितरूपमा उल्लेख गरेका कुराहरू, प्रतिज्ञाहरू तथा अन्य सर्तहरूबाहेक पक्षहरूले सम्झौतामा उल्लेख नगरेको भएपनि स्वतः उल्लेख गरिएसरह मानिने खालका सर्तहरूलाई अन्तर्निहित सर्त (Implied Terms) भनिन्छ। यस्ता सर्तहरू करारमा स्वतः समावेश भएका छन् भन्ने अनुमान गरिन्छ।

माथि विभिन्न प्रकरणहरूमा मेलमिलाप प्रक्रियाबाट पक्षहरूबीच मिलापत्र हुने सहमति भएका अवस्थाका बारेमा छलफल गरियो। मेलमिलाप प्रक्रियामा सधैं सहमति वा मिलापत्र नै हुन्छ भन्न सकिँदैन। अदालतबाट पठाइएका मुद्दाहरूमा भने मेलमिलाप असफल भयो वा मिलापत्र नहुने भएको अवस्थामा सो मुद्दा पुनः अदालती प्रक्रियामा जाने अवस्था हुन्छ। मेलमिलाप प्रक्रियापश्चात् पक्षहरूबीच मेलमिलाप नभएको वा मिलापत्र गर्न सहमति नभएको अवस्थामा पक्षहरूबीच सहमति नभएको मानी मुद्दा फिर्ता पठाउनुपर्छ।^{४१} मेलमिलाप हुन नसके अपनाउनु पर्ने कार्यविधि भनी कानूनले देहायबमोजिम गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने भनी निर्देशित गरेको छ।

^{४१} पक्षहरूबीच मेलमिलाप नभएका अवस्थामा मेलमिलापकर्ताले निर्वाह गर्ने भूमिकाहरू सम्बन्धमा मेलमिलापमा आधारभूत चरण परिच्छेदमा चर्चा गरिएको छ।

मेलमिलाप हुन नसके अपनाउने कार्यविधि

- मेलमिलापका लागि छलफल गर्दा मुद्दाका पक्षहरू मिलापत्र गर्न मन्जुर नभएमा मन्जुर नभएको मितिले सात दिनभित्र मेलमिलापकर्ताले मेलमिलाप हुन नसकेको भन्ने प्रतिवेदन सम्बन्धित अदालतमा पेस गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने छ। यस्तो प्रतिवेदन प्राप्त हुन आएमा कानूनबमोजिम मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने छ।^{४२}
- मेलमिलापका लागि अदालतबाट तोकिएको अवधि भुक्तान भएको सात दिनसम्ममा पनि प्रतिवेदन पेस हुन नआएमा अदालतले कानूनबमोजिम मुद्दाको कारवाही अगाडि बढाउनेछ।
- मेलमिलाप प्रक्रिया टुङ्गो लागेको मितिले बाटाको म्यादबाहेक सात दिनभित्र अदालतमा उपस्थित हुनु मुद्दाका पक्षहरूको कर्तव्य हुनेछ।

एकपटक मेलमिलाप प्रक्रियामा गएर मेलमिलाप हुन नसकेका पक्षहरूबीच, पछि कुनै समयमा गएर मेलमिलाप भएका उदाहरण पनि भेटिएका छन्। त्यस कारण मेलमिलाप प्रक्रियापश्चात् विवादको टुङ्गो लगाउन सहमति, सम्झौता वा मिलापत्र नभएको अवस्थामा पनि पक्षहरूबीच मुद्दा चलिरहेको अवस्थामा भन्दा सकभर सम्बन्ध सुधेको वा कम्तीमा सोभन्दा सम्बन्ध बिग्रने अवस्थामा नपुगोस् भन्नेतर्फ मेलमिलापकर्ता सुरुदेखि नै सचेत रहनुपर्दछ। अहिले सहमति नभएपनि पछि कुनै अवस्थामा पक्षहरू सहमत हुनसक्ने अवस्था आए पुनः मेलमिलाप प्रक्रियामा जान सकिन्छ भनी मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूलाई बुझाउनुपर्दछ। कानूनले पनि सोको लागि व्यवस्था गरेको छ। सो कानूनी व्यवस्था देहायबमोजिम रहेको छ:

एकपटक मेलमिलापका लागि तोकिएको मुद्दामा मेलमिलाप हुन नसकेको अवस्थामा पनि मुद्दाका सबै पक्षको सहमति भएमा र पुनः मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाउन उपयुक्त र मनासिव छ भन्ने इजलासलाई लागेमा दोस्रो पटक पनि मेलमिलापका लागि पठाउने आदेश गर्न सकिनेछ।^{४३}

यसरी कानूनले नै पुनः मेलमिलापको लागि पठाउन सकिने र यहाँसम्म कि फैसला कार्यान्वयनको अवस्थामासमेत मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाउन सकिने र मिलापत्र गराउन सक्ने गरी व्यवस्था गरेको छ। सोको कानूनी व्यवस्था देहायबमोजिम रहेको छ:

^{४२} जिल्ला अदालतका नियमावली २०५२ नियम, ३२ ज.।

^{४३} ऐ. नियम ३२ ग (२)।

फैसला कार्यान्वयनको लागि पर्न आएका निवेदनको विषयमा मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाउन पक्षहरूले लिखित सहमति जनाएमा तहसिलदारले त्यस्ता निवेदनहरू अदालतका मेलमिलापकर्ताको सूचीमा सूचीकृत भएका व्यक्ति वा संस्थासमक्ष मेलमिलापको लागि बढिमा पैंतालीस दिनको समय दिई पठाउन सक्नेछ।^{४४}

पक्षहरूकाबीच मेलमिलाप भई मिलापत्र गर्न मन्जुर भएमा मेलमिलापकर्ताले सोही बेहोराको मिलापत्रको दरखास्त र मिलापत्रको कागज तयार गरी वा गर्न लगाई तहसिलदारसमक्ष पेस गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने छ।^{४५}

प्राप्त दरखास्तबमोजिम तहसिलदारले प्रचलित कानूनबमोजिम मिलापत्र गराउनु पर्नेछ। मिलापत्र गराएकोमा मिलापत्रको कागजमा उल्लिखित बिगोमा प्रचलित कानूनबमोजिम लाग्ने दस्तुर असुल गरिनेछ।

मिलापत्रको दरखास्त तयार गर्ने प्रयोजनको लागि पक्षहरूले अनुरोध गरेमा तहसिलदारले वैतनिक कानून व्यवसायीबाट मिलापत्रको दरखास्त लेखाइदिन सक्नेछ।

यस परिप्रेक्ष्यमा एकपटक मेलमिलाप प्रक्रिया असफल भएपनि पुनः सो प्रक्रियामा जान सकिने हुँदा पक्षलाई सो तथ्य राम्ररी बुझाउनुपर्छ।

सामुदायिक मेलमिलापका सन्दर्भमा मेलमिलाप सम्बन्धी ऐन २०६८ ले भित्र व्यवस्था गरेको छ। ऐनको दफा ३४ को उपदफा (६) ले मेलमिलापद्वारा समाधान गरिएको परिणाम लिखित रूपमा स्थानीय निकायमा अभिलेख गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ।

^{४४} ऐ. नियम ८० ख।

^{४५} ऐ. नियम ८० ग।

५.२ विवाद समाधानमा देश विदेशमा प्रयोग भएका मेलमिलापका तरिकाहरू

पृष्ठभूमि

विवाद समाधानको भरपर्दो र सजिलो माध्यमको रूपमा स्थापित हुँदै आएको मेलमिलाप प्रक्रियामा सम्मिलित भई यस क्षेत्रमा योगदान दिने उद्देश्यले मेलमिलापसम्बन्धी विशेष सीप सिक्ने, मेलमिलापकर्ताको रूपमा कृयाशील रहने, मेलमिलापसम्बन्धी आधारभूत प्रशिक्षणमा प्रशिक्षकको हैसियतमा उभिने, प्रशिक्षक प्रशिक्षणमा सहभागी हुने अर्थात् कुनै न कुनै तवरले मेलमिलाप अभियानमा सङ्लग्न हुन चाहने र सङ्लग्न हुँदै आएका जो कोहीलाई पनि मेलमिलापसम्बन्धी अन्यत्रको प्रचलन र अभ्यास के रहेछ भनी जानकारी प्राप्त गर्नु सान्दर्भिक हुन्छ। अन्यत्रको यससम्बन्धी प्रक्रिया र प्रचलन बारेमा जानकारी प्राप्त गर्न सकेमा यो अभियानमा लागेको जो कोहीले पनि यसको औचित्य र महत्त्व राम्रोसँग बुझ्न सक्ने हुन्छ। अन्यत्रको प्रचलन र हाम्रो अभ्यासको बारेमा तुलनात्मक अवस्था चित्रण गर्नसक्ने हुन्छ। त्यस्तो जानकारीले मेलमिलापसम्बन्धी अवधारणागत स्पष्टता कायम गरी यो अभियानमा दरो रूपमा उभिन मद्दत गर्दछ।

विवाद समाधानमा मेलमिलाप प्रक्रिया अवम्बन गर्ने कुरा आधुनिक समयको नयाँ उपज होइन। विभिन्न देशमा प्राचीन कालदेखि नै विवादको निरूपण पक्षहरूको आपसी सहमति र समन्वयमा हुँदै आएको विषय हो। परम्परागत रूपमा समाजमा प्रयोगमा रहिआएको यस प्रक्रियालाई आधुनिक कालको मूल्य र मान्यता अनुसार सुधार र परिमार्जन गरी थप प्रभावकारिता दिने उद्देश्यले विभिन्न देशले विभिन्न प्रयास गर्दैआएका छन्। यस आलेखमा विभिन्न देशमा हाल प्रचलनमा रहेको मेलमिलापसम्बन्धी अभ्यासको सङ्क्षिप्त प्रारूप प्रस्तुत गर्ने प्रयास गरिएको छ।

मेलमिलापका प्रकारहरू

मेलमिलाप प्रक्रिया अवलम्बन गरिने अवस्थाको दृष्टिले मेलमिलापलाई मूलतः दुई भागमा विभाजन गर्नसकिन्छ (१) विवाद अदालतमा प्रवेश गर्नुभन्दा पहिले स्थानीय तहमा गरिने मेलमिलाप, र (२) विवाद अदालत प्रवेश गरिसकेको अवस्थामा अदालतको अनुमतिले गरिने मेलमिलाप। विवाद अदालत प्रवेश गर्नुभन्दा पहिले स्थानीय तहमा हुने मेलमिलापलाई पनि मेलमिलाप कार्यमा सङ्लग्न रहने संस्था वा निकायको आधारमा विभिन्न स्वरूपमा विभाजन गर्न सकिने हुन्छ (१) सामुदायिक मेलमिलाप

(Community Mediation), (२) मेलमिलाप केन्द्रबाट हुने मेलमिलाप (Mediation through Mediation Centres), (३) स्थानीय स्वशासनका निकायबाट गराइने मेलमिलाप (Mediation through Local Self-government Bodies), (४) मेलमिलाप व्यवसायीबाट गराइने मेलमिलाप (Mediation through Mediation Practitioners), आदि। यसैगरी विवाद अदालतमा प्रवेश गरिसकेको अवस्थामा हुने मेलमिलापलाई पनि (१) अदालत सन्निहित मेलमिलाप (Court-annexed Mediation), र (२) अदालत प्रेषित मेलमिलाप (Court-referred Mediation) भनी दुई भागमा छुट्याउने गरेको देखिन्छ। अदालतमा प्रवेश पाइसकेको मुद्दा वा विवादलाई मेलमिलापको प्रक्रियाबाट समाधान गर्ने विषयमा उल्लेख गर्दा अदालत सम्बद्ध मेलमिलाप (Court Related Mediation) भनी दुबै प्रकारलाई समेट्ने गरी लेख्ने गरेकोसमेत पाइन्छ।

अन्यत्र मेलमिलापको सम्बन्धमा भएका अभ्यासहरू हेर्दा कुनै न कुनै रूपमा उपयुक्त प्रकारहरूसँग तादात्म्य राख्ने देखिन्छ। यसै पृष्ठभूमिमा हामी यस आलेखमा विभिन्न देशमा प्रचलनमा रहेको यससम्बन्धी अभ्यासलाई तुलनात्मक रूपमा हेर्ने कोसिस गर्ने छौं।

क) श्रीलङ्का

१) सामुदायिक मेलमिलाप :

समुदायका सदस्यहरूका बीच उत्पन्न हुने संयुक्त उपभोगका वस्तुको प्रयोगसम्बन्धी विवाद, छिमेकीहरूका बीचको बरव्यवहारसम्बन्धी विवाद, संयुक्त आवासको प्रयोग सम्बन्धमा उठ्ने विवाद जस्ता ससाना प्रकृतिका समुदायका विवाद समुदायमा नै समाधान गर्ने विषय विभिन्न देशमा आम प्रचलनमा रहिआएको परम्परागत प्रणाली हो। यस विषयलाई व्यवस्थित गर्न राज्यले ऐन कानून बनाउनुभन्दा धेरै पहिलेदेखि नै यो प्रक्रिया समाजमा व्यवहारमा रहँदै आएको पाइन्छ। श्रीलङ्कामा सामुदायिक मेलमिलापको लामो इतिहास छ। सामुदायिक विवाद स्थानीय तहमा नै सुल्झाउने उद्देश्यले सन १९५८ मा Conciliation Boards Act, 1958 बनेको थियो। तर लामो समयसम्म यसले प्रभावकारिता स्थापित गर्न सकेन। पछि यो ऐनलाई खारेज गरेर Mediation Boards Act, 1988 बनाइयो। यसपछि श्रीलङ्कामा यो ऐन लागु भएको क्षेत्रमा तोकिएको हदसम्मको देवानी विवादमा स्थानीय मेलमिलाप बोर्डमार्फत समाधान खोजिनु पर्ने अनिवार्य व्यवस्था कायम भयो। मेलमिलाप बोर्डमा विवाद समाधान हुन नसकेमा त्यसरी मेलमिलाप असफल भएको प्रमाण राखेर मात्र अदालतमा लैजान पाइने व्यवस्था ऐनले गर्‍यो। तालिम लिएको र इजाजतपत्र प्राप्त मेलमिलापकर्ताको बोर्डले मात्र

मेलमिलाप गराउन पाउने भएकोले स्थानीय मेलमिलाप बोर्डमार्फत स्थानीय तहमा नै विवाद समाधान गर्ने प्रक्रियाले स्थानीय समुदायमा लोकप्रियता आर्जन गर्दै आयो।

यस ऐन अन्तर्गत राष्ट्रपतिले एउटा पाँच सदस्यीय स्वतन्त्र मेलमिलाप समिति आयोग (Mediation Boards Commission) गठन गर्दछन्। पाँच जना आयुक्तमध्ये तीन जना न्यायाधीश (सर्वोच्च वा पुनरावेदन अदालतका भूतपूर्व) हुनुपर्नेहुनुपर्ने र यी तीन जनामध्ये एकजनाले आयोगको अध्यक्षता गर्ने प्रावधान छ। आयोगले मेलमिलाप समितिमा रहने मेलमिलापकर्ताहरू छनोट गर्ने तथा निजहरूउपर नियन्त्रण एवं सुपरीवेक्षण गर्ने कार्य गर्दछ।

आयोगले मेलमिलाप समितिमा मेलमिलापकर्ता नियुक्त हुन चाहने व्यक्ति, संस्था वा निकायहरूबाट मनोनयनको लागि सूचना प्रकाशित गर्ने तथा दरखास्तवालाहरूको अन्तर्वार्ता लिएर उपयुक्त व्यक्तिलाई मेलमिलापसम्बन्धी सीप र प्रविधिसम्बन्धी तालिमको लागि छनोट गर्ने गर्दछ। न्याय मन्त्रालयमा रहेका मेलमिलाप प्रशिक्षकहरूबाट प्रशिक्षण लिएका व्यक्तिहरूमध्येबाट आयोगले मेलमिलाप समितिमा रहने मेलमिलापकर्ताहरू नियुक्त गर्दछ। सक्रिय राजनीतिमा लागेका वा यसप्रति रुचि नभएका व्यक्ति मेलमिलाप समितिका सदस्य नियुक्त हुनसक्दैनन्।

ऐन प्रारम्भ भएको पहिलो दशकमा मेलमिलाप बोर्डमा गएका विवादमध्ये ६० प्रतिशतभन्दा बढी विवादमा मेलमिलाप भएको भन्ने तथ्याङ्क प्रकाशमा आयो। मेलमिलाप बोर्डमार्फत हुने मेलमिलापको प्रभावकारिता विस्तार हुँदै आएको सन्दर्भमा सुरुमा श्रीलङ्काली रुपैयाँ २५,०००।- सम्म बिगो भएको विवादलाई बोर्डमा लैजानु पर्ने अनिवार्यतालाई बढाएर सन् २०११ मा रु. २,५०,०००।- पुऱ्याइयो। जुलाई २०१६ मा भएको उपर्युक्त ऐनको संशोधनले यो सीमा रु ५,००,०००।- पुऱ्याएको छ।^{५६} मेलमिलाप बोर्डमार्फत हुने मेलमिलापमा लगिने विवादको प्रकृतिमा समेत धेरै परिवर्तन र विस्तार हुँदै आएको छ। पछिल्लो अवधिमा बैंक र ऋणीहरूका बीचको बैङ्क ऋण असुली र फरफारकसम्बन्धी विवादसमेत बोर्डमार्फत समाधान हुँदै आएको पाइन्छ। श्रीलङ्कामा मेलमिलाप बोर्डद्वारा गराइने

^{५६} Section 7 of the Mediation Board Act, No. 72 of 1988 is hereby amended in paragraph (a) of subsection (1) of that section by the substitution for the words “two hundred and fifty thousand rupees in value;” of the words “five hundred thousand rupees in value;”.

मेलमिलाप सत्रमा कानून व्यवसायी र मुद्दाका वारेस वा पक्षका प्रतिनिधिलाई प्रवेशको अनुमति दिइँदैन।

सन् २०१२ को तथ्याङ्क अनुसार ३०९ मेलमिलाप बोर्डमा ७००० तालिम प्राप्त मेलमिलापकर्ता कार्यरत रहेको अवस्था थियो। उनीहरूले हेर्ने विवादको कूल संख्या १,१२,००० रहेको थियो।^{४९} यी जानकारीहरूबाट श्रीलङ्कामा सामुदायिक मेलमिलापले विगत तीन दशकदेखि समुदायमा निकै राम्रो प्रभाव कायम गरेको भन्ने स्पष्ट हुन्छ।

२) वाणिज्य विषयक विवादमा मेलमिलाप (Commercial Mediation):

सामुदायिक मेलमिलापबाट प्राप्त सफलतापछि वाणिज्यसम्बन्धी विवादलाई पनि मेलमिलाप प्रक्रियाबाट समाधान गर्ने उद्देश्यले श्रीलंकामा Commercial Mediation Centre of Sri Lanka Act, 2000 नामको नयाँ ऐन ल्याइयो र यस ऐन अन्तर्गत Commercial Mediation Centre of Sri Lanka (CMCSL) को स्थापना गरियो। यसले वाणिज्यसम्बन्धी विवादमा मेलमिलापलाई व्यापकता दिने कानूनी आधार प्रदान गर्नुका साथै पक्षहरूलाई व्यापारिक विवाद मेलमिलापद्वारा समाधान गर्न प्रोत्साहित गर्न चाहेको थियो।^{४९} केन्द्रले मेलमिलाप सत्र सञ्चालन प्रक्रिया, मेलमिलापसम्बन्धी फी र मेलमिलापकर्ताको आचरणबारेमा नियम बनाएको थियो। वाणिज्यसम्बन्धी विवाद छिटो छरितो र प्रभावकारी ढङ्गले समाधान गरिनु पर्छ भन्ने निजी क्षेत्रको अनुरोधमा विवाद समाधानको यो वैकल्पिक उपाय अवलम्बन प्रारम्भ भएको हो। यससम्बन्धी कानून सरकारद्वारा बनाइएको भएपनि यसको सञ्चालनको जिम्मा निजी क्षेत्रबाट नै लिइनुपर्छ भन्ने स्वीकारिएको छ। यसको व्यवस्थापनमा चारजना चेम्बर अफ कमर्सका प्रतिनिधि र एक जना न्याय मन्त्रीद्वारा मनोनित व्यक्ति रहने प्रावधानले पनि निजी क्षेत्रको सङ्लग्नतामा दिइएको प्राथमिकतालाई पुष्टि गर्छ। तर सामुदायिक मेलमिलापको क्षेत्रमा पाइए जस्तो सफलता वाणिज्य प्रकृतिको विवादमा प्राप्त हुन सकेको

^{४९} <https://asiafoundation.org/recourse/pdfs/slmediation>.

^{४९} ऐनको दफा ३।

3. Functions of the Centre.

The functions of the Centre shall be—

- (a) to promote the wider acceptance of mediation and conciliation for the resolution and settlement of commercial disputes;
- (b) to encourage parties to resolve commercial disputes by mediation and conciliation;
- (c) to conduct, and facilitate the conduct of proceedings for—
 - (i) the settlement of commercial disputes;
 - (ii) the adjustment of differences arising between parties in commercial matters by mediation and conciliation

पाइँदैन। प्रारम्भमा केही काम भएपनि बीचमा यो केन्द्र निष्क्रिय रहेकोमा सन् २०१७ को सुरुमा नै सरकारले यसको Board of Management नयाँ नियुक्ति गरेर केन्द्रको जिम्मेवारीलाई पुनर्जागृत गराउने प्रयास गरेको छ।^{४९}

३) विशेष प्रकृतिका विवादमा मेलमिलाप (Mediation in Special Categories of Disputes)

१९८८ को मेलमिलाप समितिसम्बन्धी ऐन प्रारम्भ भएको पन्ध्र वर्षपछि श्रीलङ्काको संसदले सन् २००३ मा विशेष प्रकृतिका विवाद

समाधानको लागि मेलमिलाप समिति गठन गर्नसक्ने प्रावधान सहित मेलमिलाप (विशेष प्रकृतिका विवाद) ऐन, २००३ (Mediation Special Categories of Disputes Act, 2003) पारित गर्‍यो। यस ऐनले कानून मन्त्रीले तोकिएका विशेष प्रकृतिका (सामाजिक वा आर्थिक) विवाद मेलमिलाप समितिमार्फत समाधान गरिने व्यवस्था गरेको छ। यो ऐन बनेको अर्को वर्ष सन् २००४ को डिसेम्बरमा आएको सुनामीले पुन्याएको व्यापक क्षति र त्यसले नागरिकको जनजीवनमा पारेको असरबाट सिर्जना भएका विवाद समाधानमा मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाउने उद्देश्यले सन् २००५ मा सरकारले Post Tsunami Mediation Boards गठनसम्बन्धी आदेश जारी गर्‍यो। यसै गरी सरकारले सन् २०१५ मा ३५ वर्ष लामो गृह युद्ध प्रभावित Jaffna, Kilinochchi, Trincomalee, Batticaloa र Anuradhapura जिल्लामा युद्धपश्चात् सिर्जना भएको जग्गाको स्वामित्व र भोगसम्बन्धी विवाद समाधानको लागि जग्गासम्बन्धी मेलमिलाप बोर्ड गठन गरेको छ।^{५०} यसलाई संक्रमणकालीन न्यायमा मेलमिलाप प्रक्रियाको प्रयोगको रूपमा सराहना गरिएको पाइन्छ।

माथिको विवेचनाबाट श्रीलङ्कामा मेलमिलाप प्रक्रियाबाट विवाद समाधान गर्ने विषयलाई निकै रुचाइएको र यो प्रणालीलाई कानूनी क्षेत्रबाट नै संस्थागत रूप दिने प्रभावकारी प्रयास भएको स्पष्ट देखिन्छ।

^{४९} <http://www.ceylontoday.lk/print20170401CT20170630.php?id=20746>

^{५०} Gunathilaka, W.A.Sarane W.; Mediation in Sri Lanka: its efficacy in dispute resolution, *Proceedings of APIIT Business, Law & Technology Conference, 2017 July 20th, 2017 | Colombo, Sri Lanka ISBN978-955-7678-02-3*

ख) सिङ्गापुर:

सिङ्गापुरमा मेलमिलाप प्रक्रियामार्फत विवाद समाधान गराउने उद्देश्यले धेरै निकायहरू सञ्चालित छन्। व्यापारिक विवाद, उद्योग व्यवसायसम्बन्धी विवाद, अन्तरवैयक्तिक विवाद, सामाजिक तथा समुदायगत विवादलाई दृष्टिगत गरेर त्यस्ता विवाद समाधानको लागि छुट्टाछुट्टै संस्थाहरू कार्यरत रहेको पाइन्छ।

अदालतमा विचाराधीन देवानी मुद्दामा मेलमिलाप गराउने प्रणाली १९९४ देखि सुरु भएको हो। १९९५ मा अदालती मेलमिलाप केन्द्रको स्थापना गरियो। १९९८ मा यसलाई Primary Dispute Resolution Centre (PDRC) मा परिणत गरियो। यस केन्द्रको प्रमुखमा जिल्ला न्यायाधीश रहने व्यवस्था छ। यसको मुख्य उद्देश्य पनि विवादलाई थोरै खर्च र कम समयमा समन्वयात्मक तवरले समाधान गराउने भन्ने हो।

१) सामुदायिक मेलमिलाप

सिङ्गापुरमा दुई दशक अगाडिदेखि कानून बनाएर नै सामुदायिक मेलमिलापलाई व्यवस्थित गरिएको छ। Community Mediation Centre Act, 1997 को कार्यान्वयनको सिलसिलामा कानून मन्त्रालयले सामुदायिक मेलमिलाप केन्द्रको स्थापना र सञ्चालन गरेको छ। यी मेलमिलाप केन्द्रहरूबाट सामाजिक र सामुदायिक विवादमा मेलमिलाप गराउँदै आएको छ। कुटपिट, जग्गा जमिनको विवाद, लेनदेन र पारवारिक विषयको विवादमा सामुदायिक मेलमिलाप केन्द्रबाट मेलमिलाप गराइने गरिन्छ। मेलमिलाप प्रक्रियामा भाग लिने वा नलिने, प्रक्रियामा सहभागी भई रहने वा बीचमा छाडिदिने भन्ने कुरा पूर्णतः पक्षको इच्छामा भर पर्दछ। सामुदायिक मेलमिलाप केन्द्रमा वाणिज्य सम्बन्धी, कानूनी र करारीय प्रकृतिको विवाद लगिदैन। अभियुक्तलाई थुनामा राख्नु पर्ने प्रकृतिको विवाद पनि केन्द्रको क्षेत्रभित्र पर्दैन। हल्ला गन्यो, लुगा धोएको पानी फाल्यो, गल्लीमा अवरोध गन्यो भन्ने जस्ता छिमेकीहरू बीचको विवाद, वृद्धवृद्धा, केटाकेटी वा अशक्तलाई हेरबिचार गरेन भन्ने जस्ता पारिवारिक विवाद, छिमेकीहरूका बीचको भनाभन, झैझगडा, अशीष्ट व्यवहार प्रदर्शन, लिखत बिनाको लेनदेन आदि विवाद सामुदायिक मेलमिलाप केन्द्रबाट समाधान गरिन्छ। सामुदायिक मेलमिलाप केन्द्रमा विवादका पक्षहरू स्वयम्ले मुद्दा लिएर जाने वा प्रहरी, नगरपालिका, वा सामाजिक संस्थाले र कहिलेकाहीं मेजिस्ट्रेटले समेत मुद्दा पठाइदिने गर्दछन्। सामुदायिक मेलमिलाप प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन युवाहरूसँग सहकार्य गरिएको छ। कम औपचारिक, कम प्राविधिक र बढी छिटो छरितो ढङ्गले सञ्चालन गरिने यसका विशेषताहरू मानिएको छ।

२) e@dr Centre:

e-commerce सँग सम्बन्धित कुनै पनि कारोबारबाट उठेको विवाद e@dr मार्फत समाधान गर्नसकिन्छ। देवानी वा वाणिज्यसम्बन्धी विवाद समाधानको लागि e@dr को online mediation प्रयोग गर्नसकिन्छ। यसको लागि दुबैपक्षको email address हुनुपर्नेहुनुपर्ने र दुबैले यो प्रक्रिया अपनाउन मञ्जुरी व्यक्त गरेको हुनुपर्छ। मेलमिलापको यो प्रक्रिया रोज्नेले अदालतमा मुद्दा दायर गरिरहनु नपर्ने हुँदा आफ्नै ठाउँमा बसीबसी यसको प्रयोग गर्न सक्छ। यस्ता विवादहरू यसको प्रकृति अनुसार Small Claims Tribunal वा Singapore Subordinate Courts मा रहेको Mediator समक्ष अथवा Singapore Mediation Centre वा Singapore International Arbitration Centre मा पठाइने गरिन्छ।

सिंगापुर कानून प्रतिष्ठान र सिंगापुर मेलमिलाप केन्द्रले संयुक्त रूपमा विकास गरेको Dispute Manager.com नामक Internet portal ले पनि Online mediation मार्फत अदालत जानुभन्दा पहिले नै विवाद समाधान गर्ने सुविधा प्रदान गरिआएको छ।

३) Singapore Mediation Centre (SMC)

सिंगापुर कानून प्रतिष्ठानको प्रत्याभूतिमा १९९७ मा मुनाफा आर्जन नगर्ने कम्पनीको रूपमा स्थापना भएको सिंगापुर मेलमिलाप केन्द्रको अध्यक्ष उच्च अदालतका बहालवाला न्यायाधीश रहने व्यवस्था छ। SMC ले निम्न सेवाहरू प्रदान गरिआएको छ:

- मेलमिलाप गराउने,
- मध्यस्थता (Arbitration) बाहेक विवाद समाधानका अन्य बैकल्पिक उपायहरूको सेवा उपलब्ध गराउने,
- मेलमिलाप, सम्झौता वार्ता र विवाद समाधानका बैकल्पिक उपायहरू विषयमा प्रशिक्षण दिने,
- अन्य परामर्शदातृ सेवाहरू प्रदान गर्ने।

SMC मा मान्यताप्राप्त मेलमिलापकर्ताहरू उपलब्ध रहन्छन्। केन्द्रद्वारा गराइने मेलमिलाप प्रक्रियाको लागि केन्द्रले नै मेलमिलापकर्ता तोकिदिन्छ तर पक्षले मनासीव कारण देखाएमा केन्द्रले मेलमिलापकर्ता फेर्न सक्छ। मेलमिलाप प्रक्रिया सुरु गर्नुपूर्व पक्षहरू, मेलमिलापकर्ता र केन्द्रका बीच सम्झौतापत्रमा हस्ताक्षर हुनुपर्नेहुनुपर्ने व्यवस्था छ। SMC

ले मेलमिलाप प्रक्रिया सञ्चालन हुदा पक्षहरूलाई आ-आफना वकिल ल्याउन प्रोत्साहित गर्ने गर्दछ। पक्षहरूले केन्द्रले तोकेबमोजिमको मेलमिलाप शुल्क तिर्नु पर्ने हुन्छ।

४) **Eagles' Mediation and Counseling Centre (EMCC)**

EMCC १९९७ मा स्थापित एउटा गैरसरकारी संस्था हो। विखण्डित परिवार वा नाता सम्बन्धलाई मेलमिलाप र सरसल्लाहको माध्यमबाट पुनर्स्थापित गर्ने उद्देश्य लिएको यो संस्थामा Singapore Subordinate Court ले समेत सम्बन्ध विच्छेदसम्बन्धी विवाद मेलमिलापको लागि पठाएको पाइन्छ। EMCC ले वैवाहिक विवाद, पारिवारिक विवाद, साम्प्रतिक विवाद, कामदारको विवाद, वैयक्तिक विवादमा मेलमिलाप र सरसल्लाह सेवा प्रदान गरिआएको छ।

५) **Consumer Mediation Unit (CMU)**

आफना ससाना ग्राहकहरू र बैंककाबीचको विवाद मेलमिलापद्वारा समाधान गर्ने उद्देश्यले Association of Banks, Singapore द्वारा CMU को स्थापना भएको हो। CMU को सञ्चालन खर्च बैंकहरूद्वारा बेहोरिएको छ। एउटा Board of Management अन्तर्गत यो Unit सञ्चालित छ। Unit मा प्रशासकीय कर्मचारी र Panel of Mediators रहने व्यवस्था छ। बैंक र ग्राहकका बीचको मेलमिलापकर्ताको रूपमा Unit ले काम गर्ने गर्दछ। Credit Counseling, Service Issues, Pricing Policy, Misrepresentation, Breach of oral agreement on investment आदि विषयको विवाद Unit मा ल्याइएको पाइन्छ।

यसका अतिरिक्त सिंगापुर उपभोक्ता संघले व्यापारी र उपभोक्ताका बीचको विवाद मेलमिलापद्वारा समाधान गराउने उद्देश्यले १९९९मा Consumer Association of Singapore (CASE) Mediation Centre को स्थापना गरी मेलमिलाप कार्य गरी आएको छ। यसैगरी जग्गा खरिद बिक्री र भवन निर्माण कार्यसम्बन्धी विवादमा मेलमिलाप गराउने उद्देश्यले १९९८ मा Singapore Institute of Surveyors and Valuers (SISV) Mediation Center को स्थापना भई यस केन्द्रले समेत जग्गा बिक्री र निर्माण व्यवसायसँग सम्बद्ध विवादमा मेलमिलाप गराउँदै आएको छ। युवा विद्यार्थीहरूलाई मेलमिलाप प्रक्रियाको बारेमा जानकारी दिने र उनीहरूमा यसको संस्कृति विकास गर्ने उद्देश्यले विद्यालयहरूमा साथीभाइहरूको विवाद साथीभाइहरूद्वारा नै समाधान गराउन Peer Mediation Program समेत सञ्चालन गरिएको छ।

ग) भारत:

विवादलाई आफूले रोजेको तेस्रोव्यक्ति वा व्यक्तिहरू समक्ष प्रस्तुत गरी समाधान खोज्ने प्रणाली भारतमा धेरै पहिलेदेखि प्रचलनमा थियो। विवादहरू पारिवारिक वा जातीय सभा “कूल”, एकै पेसाका व्यक्तिहरूको सभा “श्रेणी” र कानून जानेका विद्वान्हरूको सभा “परिषद” जस्ता स्थानीय संस्थाबाट सुलझाइने गरिन्थ्यो। बेलायती न्यायप्रणाली लागु हुनुपूर्व तल्लो तहमा “न्याय पञ्चायत” हरूले विवाद समाधान गर्ने प्रचलन रहेको पाइन्छ।

देवानी कार्यविधि संहिता, १९०८ ले सरकारी अधिकारीले पदीय हैसियतले गरेको कार्यको सिलसिलामा निजउपर वा निजले अरूउपर दिएको मुद्दा तथा वैवाहिक विवाद, संरक्षकत्व, मानाचामल, धर्मपुत्र, अपुताली जस्ता पारिवारिक विवादमा अदालतले पक्षहरूबीच मेलमिलाप गराउन मद्दत गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने गरी अदालतको कर्तव्य तोकेको थियो। यस्तो प्रावधान Hindu Marriage Act, 1955 र Family Courts Act, 1984 मा पनि रहेको पाइन्छ।

भारतमा व्यापारिक विवादहरू बेलायती उपनिवेशकाल भन्दा पहिलेदेखि नै मेलमिलापबाट समाधान गरिदै आएको थियो। औद्योगिक विवादसम्बन्धी ऐन, १९४७ ले मेलमिलाप प्रणालीलाई पहिलो पटक कानूनी क्षेत्रमा प्रवेश गराएको भनिन्छ। Legal Services Authorities Act, 1987 ले National Legal Services Authority को स्थापनासम्बन्धी व्यवस्था गर्‍यो। यसले विवाद समाधानमा negotiations, arbitration / conciliation लाई प्रोत्साहन दियो। यस ऐनले स्थानीय तहमा मेलमिलापबाट विवाद समाधान गर्ने कुरालाई स्वीकारेको छ। देवानी कार्यविधि संहिता, १९०८ मा भएको १९९९ को संशोधनले विवाद समाधानका चार माध्यममा मेलमिलापलाई पनि स्वीकार गरेको छ।

Arbitration and Conciliation Act, 1996 को परिच्छेद ३ (दफा ६१ देखि ८१ सम्म) मा मेलमिलापसम्बन्धी प्रावधान रहेका छन्। यसले Conciliation को परिभाषा नदिए पनि Conciliation र Mediation लाई समान अर्थमा प्रयोग गरेको देखिन्छ। मूलतः व्यापारिक कारोबारजन्य विवाद समाधानको लागि मेलमिलाप प्रक्रियालाई यस ऐनले मध्यस्थता प्रणालीको समकक्ष राखेको छ।

अदालतमा दायर भएका मुद्दाहरू लोक अदालतमा लगेर छिनोफानो गराउने व्यवस्थाले पनि मूलतः अदालत-प्रेषित मेलमिलाप प्रणालीलाई अंगीकार गरेको भन्ने देखिन्छ। अदालत-प्रेषित मेलमिलाप

प्रणालीलाई कानूनी क्षेत्र र जनमानसमा स्थापित गराउन गैरसरकारी क्षेत्रबाट प्रयास प्रारम्भ भएको पाइन्छ।

पछिल्लो समयमा भारतका विभिन्न अदालतहरूमा मेलमिलाप केन्द्रहरू स्थापना गरेर अदालत सन्निहित मेलमिलाप प्रणालीलाई विस्तार गरिँदै आएको पाइन्छ। जुलाई २००२ मा भारतका प्रधान न्यायाधीशले अहमदावादमा पहिलो पटक कानून व्यवसायीहरूद्वारा सञ्चालित Ahmadabad Mediation Centre को उद्घाटन गर्नुभयो। यसपछि जुलाई २००५ मा Tis Hazari Courts मा अदालत सन्निहित मेलमिलापसम्बन्धी गुरुयोजना प्रारम्भ भयो। यसबाट अभिप्रेरित भएर सन् २००६ मा Karkardooma मा र २००९ मा Rohini मा मेलमिलाप केन्द्र स्थापना गरिए। यसपछि विभिन्न उच्च अदालतको सक्रियतामा देशका धेरै ठाउँमा मेलमिलापसम्बन्धी प्रशिक्षण सञ्चालन गरिनुका साथै मेलमिलाप केन्द्रहरू खुलेर मेलमिलापसम्बन्धी काम हुँदै आएको छ।

घ) फिलिपिन्स:

Philippines को सर्वोच्च अदालतले न्यायिक प्रशिक्षणको लागि स्थापना भएको Philippine Judicial Academy लाई Philippine Mediation Centre (PMC) को स्थापना गर्ने र अदालतबाट पठाइएका मुद्दाहरू मेलमिलाप गराउन अदालतभित्र मेलमिलाप एकाइ स्थापना गर्ने जिम्मेवारी तोकिएको छ। यसले देशको विभिन्न स्थानमा मेलमिलाप केन्द्रहरू स्थापना गरी मेलमिलाप कार्य सञ्चालन गर्दै आएको छ। Philippine Mediation Centre (PMC) को प्रत्येक Unit मा मान्यताप्राप्त मेलमिलापकर्ताहरू र सुपरिवेक्षक रहने व्यवस्था छ। Regional Trial Court सुरु तहको अदालत मा रहने यी एकाईहरूको कार्य सञ्चालनको संयोजन Clerk-in-Charge को सहयोगमा सम्बन्धित प्रमुख न्यायाधीशले गर्ने गर्दछन्। तोकिएका मुद्दा सुनुवाई हुनुपूर्व मेलमिलाप केन्द्रमा पठाउनै पर्छ तर पक्षहरू मेलमिलापको लागि बाध्य भने हुँदैनन्।

फिलिपिन्सको यो प्रणाली अदालत-सन्निहित मेलमिलाप प्रणाली हो। अदालतमा दर्ता भएका मुद्दाहरू मेलमिलापद्वारा छिनोफानो गराउने सिलसिलामा त्यहाको सर्वोच्च अदालतले विभिन्न पदाधिकारीलाई जिम्मेवार अधिकारी तोकनुका साथै यससम्बन्धी कार्यविधि सम्बन्धमा समेत विस्तृत आदेश र दिग्दर्शनहरू जारी गरेको छ।

फिलिपिन्सको ग्रामीण क्षेत्रमा सामुदायिक मेलमिलाप प्रणाली धेरै पहिलेदेखि प्रचलनमा रही आएको छ। फिलिपिन्समा स्थानीय प्रशासनिक निकायको रूपमा रहेको Barangay ले अन्य विषयका अतिरिक्त समुदायका व्यक्तिहरूका बीचको अन्तर्वैयक्तिक विवादमा मेलमिलाप गराउने गर्दछ। Barangay का अध्यक्ष र सदस्यहरू गैरदलीय रूपमा अर्थात् स्वतन्त्र हैसियतमा चुनाव लड्छन्।

बहुमत प्राप्त गरी विजयी भएका व्यक्तिहरूले अरू जिम्मेवारीका अतिरिक्त विवाद समाधानमा सङ्लग्नता जनाउनु पर्ने हुन्छ। Barangay मेलमिलाप प्रणालीमा सबैभन्दा पहिले अध्यक्षले पक्षहरूका बीच मेलमिलापको प्रयास गर्दछन्। त्यस्तो प्रयास सफल नभएमा सबै सदस्यहरू बसेर मेलमिलाप प्रक्रियालाई अगाडि लैजान्छन्। मेलमिलाप हुन नसकेमा उनीहरूले मध्यस्थको समूहले जस्तै निर्णय दिन्छन्।

ड) जापान:

विवादमा परेका व्यक्तिहरूका बीच सौहार्द्रपूर्ण सम्बन्ध कायम रहने र दुवैपक्षको इज्जत जोगिने गरी विवादको समाधान खोजिनुपर्छ भन्ने जापानी सामाजिक तथा सांस्कृतिक मान्यता रहेको छ। यसको प्रत्याभूति मुद्दा लडेर हार जित गर्नुभन्दा निश्चय नै मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाउँदा प्राप्त हुन्छ। जापानमा मेलमिलाप प्रक्रियाद्वारा विवाद समाधान गर्ने प्रचलन धेरै पहिलेदेखि नै समाजमा कायम थियो। प्राचीन Edo कालमा पाँच घरका बीचको विवाद आपसमा मिलाउनु पर्ने Gunin Gumi प्रणाली कायम थियो। त्यसपछि Meiji कालमा Kanki भनिने सार्वजनिक मेलमिलाप पद्धति प्रचलनमा आयो। १९२२ मा जग्गा जमिन र घर बहालसम्बन्धी विवादमा मेलमिलाप गराउने कानून (Syakuchi Syakuya Chotei Hou) बन्यो। सहरका विशेष क्षेत्रलाई समेट्ने यो कानूनले मेलमिलाप प्रणालीको विकासमा आधारशिलाको काम गर्‍यो। यो कानून बनेको अर्को वर्ष कान्तो क्षेत्रमा आएको ठूलो भूकम्पपछिको पुनर्निर्माणसम्बन्धी विवाद समाधान गर्न यसले धेरै मद्दत गर्‍यो। त्यसपछि १९२४ मा जग्गा बहालसम्बन्धी मेलमिलाप कानून बन्यो। १९२६ मा वाणिज्य विवादमा मेलमिलापसम्बन्धी कानून बन्यो। दोस्रो विश्व युद्धभन्दा पहिले १९३२ मा आर्थिक दायित्वसम्बन्धी विवादमा मेलमिलाप विषयको कानून बन्यो। यसैगरी पारिवारिक विवादमा मेलमिलाप र सबै प्रकारका देवानी विवादमा मेलमिलापसम्बन्धी कानूनहरू बने।^{४१} यसरी दोस्रो विश्वयुद्धपूर्व नै जापानमा मेलमिलाप प्रणालीको क्षेत्र विस्तार हुँदै आएको पाइन्छ।

^{४१} Prof. Kazuto Inaba, on Resource Materials for Mediation Training, JICA SCC Project, August 3-7 2017, Kathmandu. <https://www.jica.go.jp/nepal/english/office/others/publications.html>

दोस्रो विश्वयुद्धपछि मेलमिलापलाई विवाद समाधानको प्रभावकारी माध्यमको रूपमा थप महत्त्व दिइयो। १९५१ मा देवानी मेलमिलाप ऐन (Civil Mediation Act) बन्यो। उपभोक्ता संरक्षणको लागि मेलमिलाप पद्धति अपनाउने उद्देश्यले १९६८ मा National Consumer Affairs Centre of Japan स्थापना गरियो। यसरी नै वातावरणीय विवादमा मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाउने उद्देश्यले १९७० मा Environmental Dispute Coordination Commission को स्थापना भयो। १९५१ को देवानी मेलमिलाप ऐनमा १९७४ मा संशोधन गरेर मेलमिलाप समितिका सदस्य छनोट गर्ने प्रक्रियामा सुधार गरियो। सवारी दुर्घटनासम्बन्धी विवादमा मेलमिलाप प्रक्रिया अबलम्बन गर्ने प्रयोजनका लागि १९६७ मा Nichibenren Traffic Accident Consultation Centre र १९७८ मा Japan Centre for the Settlement of Traffic Accident Disputes को गठन भयो। १९९० मा Tokyo Bar Association मा Arbitration and Mediation Centre को स्थापना गरियो।^{५२}

जापानमा सन् १९२२ देखि मेलमिलाप प्रक्रियालाई अदालती प्रक्रियामा औपचारिक रूपमा मान्याता दिइयो। अदालत सम्बद्ध मेलमिलापमा जापानमा न्यायाधीशहरूको प्रत्यक्ष र सक्रिय सहभागिता रहने गरेको छ। जापानी अदालतको मेलमिलापकर्ताको सूचीमा वकिलहरू, चिकित्सकहरू, अन्य पेसाकर्मीहरू, सरकारी कर्मचारीहरू, कृषकहरू, व्यापारीहरू, धार्मिक गुरुहरू समेत रहेका छन्। मेलमिलापकर्ताको समूह (Mediation Panel) मा २ जना मेलमिलापकर्ता र एक जना न्यायाधीश रहन्छन्। टोकियो, ओसाका जस्ता ठूला शहरमा यस्तो मेलमिलापकर्ताको समूहमा एक जना कानून व्यवसायी रहने गर्दछन्। यो समूहले पक्षहरू सहमत नभएमा “सहमतिको सट्टाको निर्णय” (Decision in lieu of conciliation) गर्दछ। मेलमिलाप सफल भएमा पक्षका बीचको सम्झौताले फैसलाको हैसियत राख्दछ। पारिवारिक अदालतमा दर्ता भएका मुद्दामध्ये अधिकांश मुद्दा मेलमिलापबाट टुङ्गिने गरेको पाइन्छ।

जापानमा मुद्दाको कुनै पनि चरणमा न्यायाधीशले मुद्दा मेलमिलापको लागि सिफारिश गर्न सक्छ। आफैं सक्रिय भएर पक्षहरूसँग छुट्टाछुट्टै कुरा गरेर मेलमिलाप गराउन सक्छ। देवानी, गार्हस्थिक र श्रमसम्बन्धी विवाद मेलमिलापबाट टुङ्ग्याउन विशेष महत्त्व दिइन्छ। पारिवारिक विवादमा मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाउन अनिवार्य हुन्छ। पारिवारिक मेलमिलाप समूहमा न्यायाधीश बाहेकका दुई जना मेलमिलापकर्ताहरू मध्ये एक जना महिला मेलमिलापकर्ता हुनुपर्दछ।

जापानमा सिद्धान्ततः सहजीकृत मेलमिलाप (Facilitative Mediation) भन्दा मूल्याङ्कित मेलमिलाप (Evaluative Mediation) प्रचलनमा रहेको पाइन्छ।

च) चीन:

विवाद समाधानलाई केन्द्रमा राखेर चीनमा विभिन्न माध्यम, प्रणाली वा प्रक्रियालाई प्रयोगमा ल्याइएको छ। सामाजिक सदभाव र सौहार्द्रता (Social Harmony) कायम राख्ने विषयलाई वर्तमान चीनिया राजनीतिले उच्च प्राथमिकतामा राखेको र यस्तो सामाजिक सदभाव कानूनको शासनबाट मात्र दिगो रूपमा कायम रहन सक्छ भन्ने विश्वासका साथ चीनियाँ कार्यक्रमहरू निर्देशित रहेको पाइन्छ। यस क्रममा विवाद समाधानको क्षेत्रलाई पनि विविधता प्रदान गरिएको देखिन्छ। पक्षहरूका बीचको विवाद, विवादको प्रकृति र पक्षहरूको अनुकूलता एवं कानूनको नियमनभित्र रहेर कुनै पनि माध्यमबाट समाधान गर्नसकिन्छ भन्ने मान्यतालाई स्वीकार गरिएको छ। विवादको समाधान गर्न नागरिक मेलमिलाप (Peoples' Mediation), प्रशासकीय मेलमिलाप (Administrative Mediation), औद्योगिक मेलमिलाप (Industrial Mediation), वाणिज्यसम्बन्धी मेलमिलाप (Commercial Mediation), मध्यस्थता (Arbitration), प्रशासकीय निर्णय (Administrative Adjudication) र मुद्दा प्रक्रिया (Litigation Process) प्रयोगमा छन्। यीमध्ये कुनै पनि माध्यमबाट विवाद समाधान गर्न सकिने कुरालाई चिनियाँ न्यायिक सुधार योजनाले स्वीकार गरेको छ। विवाद समाधानको वैकल्पिक उपाय (Alternative Dispute Resolution (ADR)) भन्ने प्रचलित शब्दावलीको सट्टा विविधीकृत विवाद समाधान (Diversified Dispute Resolution (DDR)) भन्ने शब्दावली प्रयोगमा ल्याइएको छ। पक्षहरूका बीचको विवाद समाधानको लागि यस्ता विभिन्न माध्यम वा संयन्त्रहरू उपलब्ध भएको कारणले परम्परागत मुद्दा प्रक्रिया क्रमशः वैकल्पिक उपाय बन्ने सम्भावनातर्फ यससम्बन्धी चिनियाँ विज्ञहरू रमाइलो ढङ्गले इङ्कित गर्दछन्।

देवानी विषय लिएर मुद्दा दर्ता गर्न अदालतमा आउने पक्षलाई अदालतले मुद्दा दर्ता गर्नुभन्दा पहिले नै मुद्दा गर्नु परेको कारण, अर्कोपक्षसँग मेलमिलाप हुनसक्ने सम्भावना, मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाएर समाधान खोज्दाका फाइदाहरूसमेतका विविध पक्षमा परामर्श गर्ने गर्दछ। त्यस पछि अर्कोपक्षलाई झिकाएर अदालतले दुबैपक्षका बीच मेलमिलाप गराउने प्रयास गर्दछ। त्यसमा पनि वादी पक्ष मेलमिलाप गर्न सहमत नभएमा अदालत (मेलमिलाप गराउन प्रयास गर्ने न्यायाधीश) ले वादीलाई त्यो अदालतमा ऊभन्दा पहिले यति मानिस मुद्दाको लाइनमा बसेको र अब उसले मुद्दा दर्ता गराएमा त्यसपछिको पालो पाउने र त्यो पालो कुन मञ्जुर हुनुपर्नेहुनुपर्ने कुरा बताउने गर्दछन्। यसरी अदालतमा चालु मुद्दाको संख्यासहितको विवरण, मुद्दामा लाग्ने समय र पक्षले गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने प्रतिक्षा

अवधि बारेमा यथार्थ जानकारी दिएर पनि पक्षलाई मेलमिलाप प्रक्रिया रोज्न अभिप्ररित गरिने र अदालती ढिलाइबारेको नागरिकको भ्रम निवारण गर्ने प्रयास प्रारम्भ भएको पाइन्छ।

चीनमा आर्थिक विकाससँगै व्यापारिक विवादहरू बढेका छन्। यसले गर्दा परम्परागत मुद्दा लड्ने प्रक्रियालाई छिटो छरितो र प्रभावकारी पद्धतिले परिपूरण गर्नुपर्नेगर्नुपर्ने अनिवार्यता सिर्जना भएको छ। चीनिया अदालतहरूमा मुद्दाको संख्या निकै बढी भएकोले पनि सबै तहको अदालतमा अदालत सम्बद्ध मेलमिलापलाई प्रोत्साहन गरिएको छ। चीनको विवाद समाधान प्रक्रियामा मेलमिलाप प्रणालीको महत्त्वपूर्ण स्थान रहेको छ। औपचारिक न्यायप्रणाली अर्थात् अदालती संरचना भित्र र अदालत बाहिर पनि मेलमिलाप प्रणालीलाई अपनाईदै आएको छ। यसलाई मुख्य रूपमा तीन भागमा विभाजन गर्न सकिन्छ:-

- १) **नागरिक मेलमिलाप (Peoples' Mediation)** : चीनमा नागरिक मेलमिलाप प्रणालीको धेरै महत्त्व रहेको छ। यो प्रणालीमा देवानी विवादहरू स्थानीय तहमा नागरिक मेलमिलाप समितिमार्फत समाधान गरिन्छ। परापूर्व कालदेखि प्रचलनमा रहेको यो प्रणालीलाई २०१० अगस्टमा जारी भई २०११ जनवरीदेखि लागु भएको नागरिक मेलमिलाप कानून (Peoples' Mediation Law) ले थप प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्ने उद्देश्य राखेको छ। मेलमिलापको क्रममा मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूलाई सम्झाउने बुझाउने र समाधान पहिल्याउन मद्दत गर्दछन्। तर पक्षहरूको स्वतन्त्र निर्णयको अधिकारलाई यो प्रणालीले सम्मान गर्दछ। यसमा पक्षहरूले कुनै दस्तुर वा शुल्क तिर्नु पर्दैन।
- २) **प्रशासकीय मेलमिलाप (Administrative Mediation)**: सम्बन्धित पक्षहरूको अनुरोधमा सरोकारवाला निकायहरूले मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाउँछन्। उदाहरणको लागि वातावरण संरक्षणको क्षेत्रमा काम गर्न स्थापना भएका सरकारी निकायहरूले वातावरणीय विवादमा पक्षहरूका बीच मेलमिलाप गराउन सक्दछन्। प्रदूषण गर्ने पक्षले बेहोर्नु पर्ने क्षतिपूर्तिको रकम निर्धारणसम्बन्धी विवादमा मेलमिलाप प्रक्रिया अपनाउन सकिन्छ। भवन निर्माण, जग्गा विकास जस्ता क्षेत्रसँग सम्बन्धित कानून कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवरी पाएका सरकारी निकायहरूले अपनाउने प्रशासकीय मेलमिलाप प्रक्रिया सम्बन्धित ऐन नियमको मर्म अनुसार सञ्चालन गर्ने गरिन्छ।
- ३) **अदालत सम्बद्ध मेलमिलाप (Court related Mediation)**: चीनमा न्यायाधीशले मेलमिलापकर्ता र निर्णयकर्ता दुवै भूमिका निर्वहन गर्दछन्। उनीहरूको यो दोहोरो भूमिका अवस्था अनुसार यता उता भई रहन्छ। मेलमिलापको लागि न्यायाधीशले पक्षहरूसँग एकान्त वार्तासमेत गर्दछन्। यस्तोमा उनीहरूले पक्षहरूलाई सम्झौताको सर्त वा मुद्दामा उनीहरूको

कमजोरीको बारेमा पनि बताउन सक्छन्। यसबाट पक्षहरू आफ्नो अडानमा परिवर्तन वा पुनर्विचार गर्न सक्दछन्। देवानी विवादमा मुद्दाको कुनै पनि चरणमा मेलमिलापको प्रयास हुन सक्छ। साधारणतया अदालतले मुद्दाको सुनुवाई गर्नुभन्दा पहिले पक्षहरूलाई आपसी सहमतिमा विवाद समाधान गर्न प्रोत्साहित गर्दछ।

२०१६ जुनमा चीनको सर्वोच्च जन अदालतले विविधीकृत विवाद समाधानसम्बन्धी नीति-पत्र जारी गरेको छ। यसले पहिलेदेखि प्रचलनमा रहेको Alternative Dispute Resolution (ADR) को सट्टा Diversified Dispute Resolution (DDR) शब्दावली प्रयोग गरेको छ। मेलमिलाप, मध्यस्थता र वार्तालाई विवाद समाधानको प्रमुख माध्यमको रूपमा यसमा समेटिएको छ। यो नीति-पत्रले विवाद समाधानका उपर्युक्त तीनवटै माध्यमलाई थप प्रभावकारी बनाउने उद्देश्य राखेको छ। चीनको चौथो न्यायिक सुधार योजनाको ४६ सौं लक्ष प्राप्तिको सन्दर्भमा यो नीति-पत्र जारी भएको देखिन्छ।^{५३}

उपसंहार

विभिन्न देशमा प्रचलनमा रहेको मेलमिलाप प्रक्रियाको अभ्याससम्बन्धी उपर्युक्त विवेचनाबाट ती देशमा प्रयोगमा रहेको मेलमिलापसम्बन्धी व्यवहारलाई निम्नानुसार संक्षेपीकृत गर्नसकिन्छ।

श्रीलङ्कामा मेलमिलाप विषयको कानून बनाएर नै सुनामी जस्तो प्रकृतिक विपदको कारण सिर्जना भएका नयाँ प्रकृतिका विवाद तथा गृहयुद्धको कारणले जग्गाजमिनको भोग र स्वमित्वमा आएको परिवर्तन र यसबाट उत्पन्न भएका विवादसमेत मेलमिलाप प्रक्रियाबाट समाधान गर्ने प्रयास आफैमा उदाहरणीय देखिएको छ। यसैगरी मेलमिलाप प्रणालीले समाजमा प्राप्त गरेको विश्वासको कारणले देवानी विवादको विगो रु २५,०००।- बाट बढाएर रु २,५०,०००।- र त्यसबाट पनि बढाएर रु ५,००,०००।- पुऱ्याइएकोबाट पनि श्रीलङ्कामा मेलमिलाप प्रणालीले प्रभावकारिता बुझ्न सकिन्छ।

सिङ्गापुरमा छिमेकीहरूबीचका ससाना विवाद समाधान गर्न सामुदायिक मेलमिलाप केन्द्रको सेवा, ससाना व्यापारिक विवाद समाधान गर्न online mediation को सेवा, ठूला व्यावसायिक विवाद समाधानमा सिङ्गापुर मेलमिलाप केन्द्रको भूमिका, बैङ्क व्यवस्थापन र ऋणीका बीचको विवाद

^{५३} <https://supremepeoplescourtmonitor.com/2016/07/31/supreme-peoples-court-diversified-dispute-resolution-policy-updated/>

समाधानको लागि मेलमिलाप इकाइको स्थापना र सञ्चालन, पारिवारिक विवादमा मेलमिलापको लागि निजी क्षेत्रमा सञ्चालित मेलामिलाप केन्द्रले उपलब्ध गराउँदै आएको सेवा सबै आफैँमा महत्त्वपूर्ण देखिएका छन्।

भारतमा उच्च अदालतको अग्रसरतामा अदालतभित्रै मेलमिलाप केन्द्रको स्थापना र सञ्चालन, मेलमिलापकर्ताको प्रशिक्षण, मेलमिलापलाई कानूनी मान्यता जस्ता अभ्यासले यसलाई प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढाउने अभियान प्ररम्भ भएको भन्ने देखाएको छ।

फिलिपिन्समा स्थानीय तह (Barangay) मा धेरै पहिलेदेखि प्रचलनमा रहेको सामुदायिक मेलमिलापसम्बन्धी परम्परामा सुधार गरी Barangay बाट भएको मेलमिलापलाई औपचारिकता प्रदान गर्ने व्यवस्थाले समुदायको विवाद समुदायमा नै टुङ्ग्याउने कुरालाई स्थापित गरेको भन्ने देखिन्छ। यसका साथै त्यहाँको सर्वोच्च अदालतले देशको अदालत सम्बद्ध मेलमिलापको नियमन गर्ने मुख्य निकायको रूपमा Philippines Judicial Academy लाई तोकेको र विभिन्न सुरु अदालत (Regional Trial Court) मा मेलमिलाप केन्द्रहरू स्थापना गर्ने, प्रशिक्षित मेलमिलापकर्ताको सूची तयार गर्ने र मेलमिलाप प्रक्रियाको प्रभावकारिता बढाउँदै लैजाने गरेको पाइन्छ।

जापानमा पनि समुदायका सदस्यहरूका बीचको विवाद सबैको इज्जत जोगिने गरी समुदायमै समाधान गरिनुपर्छ भन्ने परम्परागत मान्यतालाई जोगाउँदै मेलमिलाप प्रणालीलाई अदालतभित्र र अदालत बाहिरसमेत मान्यता दिईदैआएको देखिन्छ। अदालतमा आएको देवानी विवादमा न्यायाधीशको अग्रसरतामा पक्षहरूलाई मेलमिलाप गर्न प्रेरित गर्ने गरिन्छ। न्यायाधीश आफैँले पक्षहरूलाई मेलमिलापको लागि प्रेरित गर्ने भएकोले यहाँ मेलमिलापबाट विवादको टुङ्गो लागेको मुद्दाको संख्या पनि बढी रहेको पाइन्छ। मेलमिलापकर्ताको सूचीमा समाजका विभिन्न क्षेत्रका व्यक्तिहरूलाई समावेश गरिएको र महिला मेलमिलापकर्ताको उपस्थिति रहने गरेकोले पनि पारिवारिक विवादमा मेलमिलाप बढी प्रभावकारी माध्यम बन्न गएको छ।

यसैगरी चीनमा समाजमा पहिलेदेखि प्रचलनमा रहेको मेलमिलाप प्रणालीलाई कानूनद्वारा मान्यता दिएर समुदायका व्यक्तिद्वारा समुदायमा नै समुदायका सदस्यको विवाद समाधान गर्ने, सरकारी पदाधिकारीसमक्ष बिचारबिचारधीन विषयमा पनि मेलमिलाप गराउने, अदालतमा विचाराधीन मुद्दामा पक्षहरूलाई मेलमिलाप गर्न न्यायाधीशले सुरुदेखि नै अभिप्रेरित गर्ने, औद्योगिक विवाद र श्रमिकसम्बन्धी विवाद समाधानको लागि छुट्टै मेलमिलाप केन्द्रहरू स्थापना र सञ्चालन गर्ने, औपचारिक अदालती प्रक्रियाका अतिरिक्त अन्य निकायबाट हुने विवाद समाधानलाई पनि बराबर महत्त्व दिने र विविधीकृत विवाद समाधानको अवधारणालाई व्यापकता दिने कार्य हुँदैआएको पाइन्छ।

विभिन्न छ देशमा अभ्यास गरिँदै आएको मेलमिलाप प्रणालीको माथि उल्लिखित सङ्क्षिप्त विवेचनाबाट प्रत्येक समाजमा आपसी छलफल र समन्वयमा विवाद समाधान गर्ने परम्परा परापूर्व कालदेखि सांस्कृतिक सम्पदाको रूपमा प्रचलनमा रहिआएको भन्ने देखिएको छ। आआफ्नो सामाजिक परम्परालाई आधुनिक सन्दर्भमा परिस्कृत र परिमार्जित गरी मेलमिलाप प्रक्रियालाई विवाद समाधानको प्रभावकारी संयन्त्रको तहमा स्थापित गराउन कानून निर्माण र संशोधन गर्ने, मेलमिलापकर्तालाई प्रशिक्षित गर्ने र उनीहरूको सीप विकास गर्ने, मेलमिलाप केन्द्रहरू स्थापना गर्ने, न्यायाधीशको भूमिकालाई सक्रिय र प्रभावकारी बनाउने जस्ता सुधार योजनाहरू कार्यान्वयन गरिँदैआएको पाइन्छ। अदालतको बढ्दो कार्यबोझ र यसले मुद्दा छिनोफानो गर्नमा हुने गरेको ढिलाइलाई सच्याउन पनि सबै क्षेत्रमा मेलमिलाप प्रक्रियालाई प्रवेश गराइएको देखिन्छ।

५.३ मेलमिलापको विश्वव्यापीकरण र प्रयोग

मतभिन्नता कै कारणले विवाद हुनु विवादको प्राकृतिक नियम हो भने त्यसलाई व्यवस्थापन गर्नु पनि सभ्य मानव समाजको दायित्व हो। समाजको यही दायित्व पूरा गर्न राज्यले अदालत, विभिन्न अर्धन्यायिक निकाय र न्यायाधिकरणहरू गठन गरेकोहुन्छ। राज्यद्वारा औपचारिक रूपमा स्थापित यस्ता निकायहरूले अपनाउने कार्यविधि र परिणामले दुबैपक्षलाई जितको अनुभूति नहुने भएकाले हाल मेलमिलापलगायतका वैकल्पिक व्यवस्थाहरू प्रचलनमा आएका छन्। यसरी औपचारिक रूपमा विवाद समाधान गर्ने प्रक्रियाहरूमध्ये मेलमिलाप एक सर्वोत्कृष्ट प्रक्रिया हो।

मेलमिलापको इतिहास

मेलमिलापको अवधारणागत विकासलाई हेर्दा कन्फुसियसको समयबाट चीनमा सुरु भएको पाइन्छ। यसको पहिलो प्रयोग चीन र जापानमा भएको हो र चीनमा “जन मेलमिलाप समिति” को गठन गरी मेलमिलापको प्रक्रियालाई संस्थागत गरिएको छ। अमेरिकामा सामुदायिक न्याय, श्रम क्षेत्र, बिमा क्षेत्र र देवानी विवादमा मेलमिलाप प्रक्रियाको प्रयोग हुन्छ। अमेरिकामा सन् १९६० को दशकदेखि मेलमिलापको व्यवस्थित सुरुवात भएको पाइन्छ भने सन् ७० को दशकपछि मेलमिलापको कार्यले व्यवसायको स्वरूप ग्रहण गर्न थालेको थियो। आधुनिक अमेरिकामा विवाद समाधानका लागि मेलमिलाप निकै लोकप्रिय हुँदै गइरहेको छ। यो व्यवसायमा लाग्ने व्यक्तिले उच्च सम्मान र पारिश्रमिक पाउने गरेकाले यो व्यवसायतर्फ धेरैको आकर्षण बढ्दै गएको पाइन्छ। विश्वका अन्य देशहरूका अतिरिक्त विभिन्न मुलुकहरूमा मेलमिलापसम्बन्धी अभ्यास हेर्दा बङ्गलादेश, श्रीलङ्का, सिङ्गापुर, फिलिपिन्स, अमेरिका, भारत, मलेसिया, दक्षिण अफ्रिका, ट्रिनिडा र टोबागो, बेलायत, निदरल्याण्डस्लगायतका देशहरूमा मेलमिलाप कार्यक्रमले लोकप्रियता हासिल गर्दै गएकोले यसको प्रयोग र प्रभाव पनि बढ्दै गएको पाइन्छ।

मेलमिलापको प्राचीन सन्दर्भ

- विश्वका विभिन्न देश, समुदाय, जाति, धर्म एवम् संस्कृतिमा प्राचीनकालदेखि नै कुनै न कुनै रूपमा मेलमिलाप प्रणालीको प्रयोग हुँदै आइरहेको छ।
- प्राचीनकालमा चीन, दक्षिण एसिया र अफ्रिकामा मेलमिलापलाई विवाद समाधान गर्ने भरपदो माध्यमको रूपमा मानिँदै आएको छ।
- चीनियाँ दार्शनिक कन्फुसियसको विचारविचारमा राज्यको दबाबमा भन्दा सहमतिबाट नै अधिकतम रूपमा विवादको समाधान गर्नुपर्छ।

- जापानी परम्परामा पनि मेलमिलापबाट विवाद समाधान गर्ने प्रणाली रहेको पाइन्छ। समुदायको प्रतिष्ठित व्यक्तिबाट समुदायका अन्य सदस्यहरूबीचको विवाद मेलमिलापबाट समाधान गर्ने प्रचलन रहेको छ।
- अफ्रिकाका विभिन्न मुलुकहरूमा “छिमेकीहरूको भेला” विभिन्न किसिमका विवादहरू समाधान गर्ने एउटा प्रभावकारी माध्यम मानिँदै आएको छ। यस्ता भेलाको नेतृत्व समूहको प्रमुख तथा सम्मानित व्यक्तिबाट गरिन्छ।
- चर्च, मन्दिर, मस्जिदहरूलाई शताब्दीऔँदेखि विवाद समाधानको थलोको रूपमा मानिँदै आइएको छ।
- यहूदीहरू प्रायजसो धार्मिक तथा राजनीतिक विवादमा मेलमिलापको प्रक्रिया नै अपनाउने गर्दथे।
- इस्लाम धर्मअन्तर्गत मध्यपूर्वमा धार्मिक समुदायहरूमा समस्याको समाधान समुदायका प्रौढहरूको बैठकबाट गरिन्थ्यो। उपस्थित सहभागीहरू छलफल, वावविवाद, तर्कवितर्क र मध्यस्थता गरी संवेदनशील विषयहरूमा विवाद टुङ्गो लगाउने चलन थियो।
- हिन्दूहरूको शुक्र-नीतिको चौथो अध्यायमा विवाद समाधान गर्दा अपनाउनु पर्ने नैतिकता र आचरणको व्याख्या गरिनुका साथै विधि, गुण, रीतबारे उल्लेख गरिएको छ।
- श्रीलंकामा मेलमिलापमा बौद्ध गुम्बालाई मेलमिलाप केन्द्रको रूपमा तथा भिक्षुहरू मेलमिलापकर्ताको रूपमा प्रयोग भएको पाइन्छ।
- मेलमिलापबाट विवाद समाधान गर्ने कार्यमा धर्मगुरु, ज्ञाता, समाजका प्रतिष्ठित व्यक्ति, पण्डित, पादरी, इमाम, विधिवेत्ता, अगुवा, पदीय दायित्व बोकेका व्यक्ति, सामाजिक हैसियत बोकेका व्यक्ति सङ्लग्न हुँदै आइरहेका छन्।

महाभारतकालमा श्रीकृष्णलाई मेलमिलापकर्ताको रूपमा चित्रित गरिएको छ। महाभारत वा कन्फुसियस कालमा अस्तित्वमा रहेको भनिएको मेलमिलापलाई आधुनिक मेलमिलापको प्रारम्भ भएको मान्ने कुरामा एकमत हुन सकेको छैन। १९७० को दशकमा अमेरिकामा विकास गरिएको मेलमिलाप प्रक्रियालाई आधुनिक मेलमिलापको स्रोतको रूपमा लिइन्छ। आधुनिक विश्वमा द्वन्द्वलाई समाधान गर्न र त्यसको कारणले सिर्जनाहुने तनावलाई न्यूनीकरण गर्न विभिन्न विधिहरू विकसित हुँदै गरेका छन्। विकासोन्मुख देशहरू यस्ता विधिहरूको प्रयोगशालाको रूपमा रहँदै आएका छन्। मेलमिलापको सफलतम प्रयोग अमेरिका हुँदै, सिंगापुर, जापान, फिलिपिन्स, मलेसिया, श्रीलंका, चीन, बंगलादेश आदि

देशहरूमा हुँदै आएको छ। विवादको प्रभावकारी समाधानमा तटस्थ तेस्रोपक्षको भूमिका सुरक्षित निकासको लागि विश्वभर अनिवार्य हुँदै गएकोले मेलमिलापको प्रयोग बढ्दो छ।

नेपालमा मेलमिलापको कानूनको विकासक्रम

नेपालमा मेलमिलाप प्रणालीको लामो इतिहास रहेको पाइन्छ। विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायको रूपमा रहेको मेलमिलाप नेपालको लागि नौलो रहेन। हाम्रो समुदायमा सभ्यताको विकाससँगै विवादका स्वरूपसमेत बदलिँदै आएका र तद्रूप समुदायले पनि आफ्नो खालको विवाद समाधानका उपाय अवलम्बन गर्दै आएको छ। समय र परिवेशअनुसार विवादका पक्षहरूलाई मिलाउने विधिको पनि विकास भएको हुन्छ। यस्ता विधिहरू समुदाय विशेषमा परम्पराको रूपमा स्थापित हुँदै गएकोले नेपालमा विभिन्न जनजातिहरूमा आ-आफ्नै खालको विवाद समाधानका संयन्त्रहरू कायम रहेका छन्। गाउँघरमा विवादहरू न्यायिक निकायमा नलगी समाजमा तथा स्थानीय निकायबाट समाधान गर्ने परम्परा रहिआएको छ। विभिन्न स्थान तथा जातजातिको विवाद समाधानको आफ्नै मौलिक र परम्परागत प्रचलनहरू रहेको पाइन्छ। समुदायमा प्रचलित परम्परागत मेलमिलापको विधिमा तेस्रोपक्षले निर्णय दिने कुराको बाहुल्यता रहँदै आएकोले यसलाई मेलमिलापको श्रेणीमा राख्न सैद्धान्तिक रूपमा मिल्दैन। नेपालको ऐतिहासिक मेलमिलापमा परम्परागत आधुनिक मेलमिलापमा पक्षहरूको गोपनीयता कायम राख्न पर्ने र तेस्रोपक्षले निर्णय नदिने जस्ता मुख्य तत्त्वको अभाव देखिन्छ। नेपालमा मिलापत्रसम्बन्धी कानूनी व्यवस्था भने प्राचीन समयदेखि प्रचलनमा रहेको छ र त्यस्ता कानूनी व्यवस्थामा पनि निरन्तर रूपमा सुधार र परिवर्तन भइरहेको देखिन्छ।

मिलापत्रको कानूनी विकासक्रम निम्नानुसार रहेको पाइन्छ:

- वि.सं. १९९० मा जारी भएको मुलुकी ऐनमा विर्तावाल र जमिन्दारले स्थानीय विवाद स्थानीय तहमा नै समाधान गर्न पाउने व्यवस्था गरेको।
- गाउँ पञ्चायत ऐन, २००६ ले बाटो, साँधसीमाना मिचेको, कुलोपानी बाँधपैनी, ज्यालामजूरी, मानापाथी, ढकतराजु, लोग्नेस्वास्नी, जातपातलगायतका मुद्दाहरू आवश्यकतानुसार फैसला वा मिलापत्र गर्नसक्ने व्यवस्था गर्‍यो।
- गाउँ पञ्चायत ऐन, २०१८ संशोधन, २०२१ र २०३५ को दफा ४१ ले बाटो वा निकास मिचेको, आलीधुरबारे, पानीघाटबारे, गौवधबाहेक अरू स्त्री जाति चौपायावध गरेकोबारे लगायतका मुद्दा दुबैपक्षले चाहेमा गाउँ पञ्चायतले मिलापत्रको कागज गराई अदालतमा पठाउन सक्ने व्यवस्था गरियो। साथै उक्त ऐनमा गाउँ न्यायिक समितिको गठन गर्ने र उक्त

न्यायिक समितिले मुद्दा मिलापत्र वा फैसला गर्न पाउने व्यवस्था रहेको र जिल्ला पञ्चायतमा समेत एक जिल्ला न्यायिक समितिको व्यवस्था रहेको थियो।

- स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ मा स्थानीय निकायसमक्ष परेका विवादमा उक्त निकायमा रहेका सूचीकृत मध्यस्थकर्तामध्ये पक्ष-विपक्ष आफैले रोजेका तीनजना व्यक्तिहरूको मध्यस्थ समितिले विवादको समाधान गर्ने कानूनी व्यवस्था गरियो।
- मुलुकी ऐन, अदालती बन्दोबस्तको १८२ मा भएको मिलापत्रसम्बन्धी कानूनी व्यवस्थालाई मेलमिलापसम्बन्धी व्यवस्थाको आधार मान्न सकिन्छ।
- संस्थागत मेलमिलापको सुरुवात सन् २००२ मा UNDP र नेपाल बार एसोसिएसनको सहकार्यमा “न्यायमा सहज पहुँच कार्यक्रम” अन्तर्गत पर्सा, उदयपुर र सप्तरी जिल्लामा “मेलमिलाप मेला” को आयोजना गरिएको थियो भने सन् २००३ मा “मेलमिलाप मेला” को कार्यक्रम थप चारवटा जिल्ला उदयपुर, सप्तरी, रौतहट र दाङ तथा पुनरावेदन अदालत राजविराजमा सञ्चालन गरियो।
- २०६० सालमा जिल्ला अदालत नियमावलीमा चौथो संशोधन गरी जिल्ला न्यायाधीशहरूलाई कानूनबमोजिम मिलापत्र हुनसक्ने मुद्दाहरू मेलमिलाप गराउनका लागि तोकिएको व्यक्ति र संस्थामा पठाउन सक्ने गरी पहिलो पटक अदालतमा मेलमिलाप सेवाको कानूनी व्यवस्थाबाट थालनी भएको हो।
- सर्वोच्च अदालत (सातौँ संशोधन) नियमावली, २०६३ पुनरावेदन अदालत (सातौँ संशोधन) नियमावली, २०६३ मा माथिल्लो अदालतमा पहिलो पटक मेलमिलापसम्बन्धी कानूनी व्यवस्था गरियो।

विश्वका विभिन्न मुलुकको सफलताबाट सिक्दै नेपालमा पनि सामुदायिक मेलमिलाप (Community Mediation) को रूपमा प्रवेश गरेको मेलमिलाप पद्धतिले स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ र नियमावली, २०५६ मा कानूनी रूपमा प्रवेश पायो तर यो कानूनी व्यवस्था कार्यान्वयनमा आएन। अदालती मेलमिलाप पद्धतिको विकासको क्रममा जिल्ला अदालत नियमावलीलाई, २०६० सालमा संशोधन गरेर मेलमिलापको कानूनी प्रबन्ध कार्यान्वयनमा आयो। २०६१ सालदेखि नेपालमा मेलमिलापसम्बन्धी छाता ऐन ल्याउने तैयारी प्रारम्भ गरिएको थियो। मेलमिलापलाई अदालतमा वैकल्पिक न्यायको उपायको रूपमा प्रवेश गराउँदाका अनुभवबाट सिक्दै परिसकृत रूपमा २०६३ सालमा अदालतले सबै तहका अदालतमा मेलमिलापको लागि बाटो खुल्ला गर्दै निर्देशिका जारी

गरेपछि नेपालमा मेलमिलाप सेवाको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि सर्वोच्च अदालतको संस्थागत प्रतिबद्धता देखिएको हो। सर्वोच्च अदालतले मेलमिलाप समिति गठन गरेर मेलमिलापसम्बन्धी नीति निर्माण, अनुगमन, अनुपोषण, पाठ्यक्रम निर्धारण, प्रशिक्षणलगायतका गतिविधि गर्दै आएको छ। नेपाल सरकारले अदालती मेलमिलापको लागि गतवर्षदेखि बजेट व्यवस्था गरेपछि अदालती मेलमिलाप सर्वोच्च अदालतको प्राथमिकता प्राप्त कार्यक्रमको रूपमा अघि बढिरहेको छ। स्थानीय विकास मन्त्रालय, कानून तथा न्याय मन्त्रालय, सर्वोच्च अदालत र सभासदसमेत र केही राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको सक्रियताले गर्दा नै संसद्बाट मेलमिलापसम्बन्धी ऐन, २०६८ को रूपमा कानून आउन सम्भव भएको हो।

मेलमिलाप र नेपालमा यसको प्रयोग

विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायको रूपमा रहेको मेलमिलाप नेपालको लागि नौलो रहेन। हाम्रो समुदायमा सभ्यताको विकाससँगै विवादका स्वरूपसमेत बदलिँदै आएका र तदनुरूप समुदायले पनि आफ्नो खालको विवाद समाधानका उपाय अवलम्बन गर्दै आएको छ। समय र परिवेश अनुसार विवादका पक्षहरूलाई मिलाउने विधिको पनि विकास भएको छ। यस्ता विधिहरू समुदाय विशेषमा परम्पराको रूपमा स्थापित हुँदै गएकोले नेपालमा विभिन्न जनजातिहरूमा आ-आफ्नै खालको विवाद समाधानका संयन्त्रहरू कायम रहेका छन्। समुदायमा आफैं विकसित मेलमिलापका उपायहरूमाथि निरन्तर अनुसन्धान गरी यसको विकासको प्रयत्न नभएकाले विश्वका विभिन्न ठाउँमा प्रयोग र विकास हुँदै आएको विवाद समाधानको वैकल्पिक उपायको रूपमा रहेको मेलमिलापले महत्त्वपूर्ण स्थान लिएको छ। तीव्र रूपमा भैरहेको बसाई सराईले विश्वमा भाषा, धर्म, सांस्कृति, रहनसहन आदिमा भिन्नता बढ्दै गएका छन्। फलस्वरूप परम्परागत रूपमा विकसित हुँदै आएका विवाद समाधानका उपायहरू क्रमशः निष्क्रिय हुँदै गएकोले मध्यस्थता, वार्ताको तुलनामा मेलमिलाप अत्यन्त उपयोगी विधिको रूपमा स्वीकार गर्दै यसको प्रयोग दिनानुदिन बढ्दै छ। मेलमिलापलाई अझै प्रभावकारी बनाउन विश्वमा थुप्रै अध्ययन अनुसन्धान भैरहेका छन्।

मेलमिलापको सार्थकता

विश्वमा मेलमिलापको सफलतम प्रयोगबाट देशको समग्र विकासको ढोका खुलेको देखिएको छ। अमेरिका, सिंगापुर, चीन, श्रीलंका आदि देशले मेलमिलापलाई परिमार्जन गर्दै विविध क्षेत्रमा मेलमिलाप प्रक्रियाको प्रयोग गर्दै उद्योग, व्यवसाय, वाणिज्यसम्बन्धी विषयमा अत्यधिक सफलता हासिल गरेका छन्। श्रीलंकाले सानातिना झैझगडालाई मेलमिलापको प्रक्रियाबाट सम्बोधन गरेर शसस्त्र

द्वन्द्वको अवस्थामा पनि यसलाई निरन्तरता दिएर समुदायमा द्वन्द्वको प्रभावलाई न्यून गरेको देखिन्छ। वाणिज्यको विकासमा, सुनामीपछिको पुनर्निर्माणमा, लामो द्वन्द्वपछिको भूमिका विकास र प्रयोगमा मेलमिलाप विधिको सफलतम प्रयोग गरेर राज्यले गर्नुपर्ने धेरै काम मेलमिलापको जिम्मा लगाएर ठूला विषय पनि सहजै समाधान गर्ने गरेको छ। सिंगापुरको विकासमा मेलमिलापको उल्लेख्य भूमिका रहेको कुरा स्वीकार गरिएको छ। अमेरिका, जापान र चीन पनि मेलमिलापको विविध क्षेत्रमा कसरी सफल प्रयोग गर्नसकिन्छ भनेर यसको अध्ययन अनुसन्धानमा तल्लीन देखिन्छन्। विश्वका धेरै मुलुकले मेलमिलापको माध्यमबाट धेरै विवादहरूलाई सम्बोधन गर्ने गरेकाले नेपालमा पनि यसको प्रभाव परिरहेको छ। विवाद समाधानका वैकल्पिक उपायमध्ये मेलमिलापले अहिले संसारभर लोकप्रियता हासिल गर्दै आइरहेको छ।

नेपालमा मेलमिलापको प्रयोग र सफलताको प्रश्न

आधुनिक विश्वमा द्वन्द्वलाई समाधान गर्न र त्यसको कारणले सिर्जनाहुने तनावलाई न्यूनीकरण गर्न विभिन्न विधिहरू विकसित हुँदै गरेका छन्। विकासोन्मुख देशहरू यस्ता विधिहरूको प्रयोगशालाको रूपमा रहँदै आएका छन्। विवादको प्रभावकारी समाधानमा तेस्रोपक्षको भूमिका सुरक्षित निकासको लागि अनिवार्य हुँदै गएको छ।

अहिले नेपालमा प्रचलित सामुदायिक मेलमिलाप र अदालत प्रेषित/सन्निहित मेलमिलापमा भएको प्रगतिलाई हेर्दा अदालत सम्बन्धित मेलमिलापको तुलनामा सामुदायिक मेलमिलापको संख्या धेरै र सफल देखिनुमा मेलमिलापकर्ताको सक्रियता र मेलमिलापमा पर्ने बाह्य तत्त्वको प्रभाव नै मुख्य कारक रहेको मान्न सकिन्छ।

धेरै जनाको भूमिकापश्चात् अदालतमा मुद्दा दर्ता हुन्छन् र ती पृष्ठभूमिमा रहेका तत्त्वको पनि मुद्दामा उल्लेख्य प्रभाव रहने गर्छ। मेलमिलापको सफलता र असफलताको पछाडि मुद्दाको प्रक्रियामा कुनै न कुनै भूमिकामा देखिने बेसरोकारका व्यक्तिहरू, आफ्नो कुनै स्वार्थका लागि पक्षलाई गुमराहमा पार्ने व्यक्तिहरू, अदालतमा अपनाइने कार्यविधि थाहा नपाएका वा कार्यविधिगत भुमरीमा परी अदालतप्रति वितृष्णा पालेका व्यक्तिहरू, अरूको कुरा सुनेर अदालतप्रति अविश्वास बोकेका व्यक्तिहरू र अदालतप्रति अनास्था फैलाउन चाहने व्यक्तिहरू बढी जिम्मेवार रहेका हुन्छन्। मेलमिलापको प्रक्रियामा सरोकारवालाको रूपमा मुद्दाको पक्षबाहेक यस्ता कुनै पनि बाहिरी व्यक्तिहरू स्वीकार्य हुँदैनन्। मेलमिलापको प्रक्रियामा यस्ता व्यक्तिहरूको उपस्थितिले मेलमिलापको अनिवार्य तत्त्व

गोपनीयताको औचित्य समाप्त हुन जान्छ र बेसरोकारवालाको प्रभाव बढ्न गै मेलमिलाप बार्ता असफल हुने सम्भावना बढ्न जान्छ। मेलमिलापकर्ताले मेलमिलाप प्रक्रियामा अपनाउनु पर्ने विभिन्न चरणको आफ्नै खालको विशिष्ट महत्त्व रहन्छ। मेलमिलापकर्ताले विवादका पक्षहरूलाई प्रक्रियामा बढि सङ्लग्न बनाउनुको सट्टा विवादको समाधानमा आफ्नो भूमिकालाई नै प्रमुख मान्ने, आफू मात्र जिम्मेवार (ठिकेदार) भएको ठान्ने र यसको अमुक समाधान निस्कनुपर्छ भन्ने सोचाइ र प्रवृत्तिले मेलमिलापमा सङ्लग्न पक्षलाई दबाव महसुस हुन्छ। मेलमिलापकर्ता मेलमिलापको प्रक्रियाप्रति सजग हुनुपर्छ र प्रक्रियालाई जस्तो सुकै कठिन परिस्थितिमा पनि छोड्नु हुँदैन। मेलमिलापको प्रक्रियामा मेलमिलापकर्ताको पूर्ण नियन्त्रण रहनुपर्छ र परिणाममा पक्षको नियन्त्रण रहने वातावरण नबनेसम्म मेलमिलाप बार्ता सार्थक हुँदैन। मेलमिलापलाई असफलतातिर उन्मुख बनाउने तत्त्वलाई पहिचान गरी मेलमिलापको प्रक्रियाबाट अलग नगर्दासम्म मेलमिलापले चाहेअनुसारको प्रगति गर्न सक्दैन।

उपसंहार

विवादलाई समयमै र सकारात्मकरूपमा सम्बोधन गर्न सकिएमा यसले विकासका थुप्रै सम्भावनाहरूको सिर्जना गर्दछ। विवादलाई ठीक निकास दिन सकिएन भने विवाद हानिकारक वा विध्वंससात्मक पनि हुन सक्छ। त्यसैले विवादलाई हामीले कसरी सम्बोधन गर्छौं त्यसैमा यसको परिणाम निर्भर गर्दछ। मानवमस्तिष्कमा स्वाभाविकरूपमा उठ्ने चिन्तनले उत्पन्न गरेको विचार अर्को मानिसको विचार वा परिवेशसँग मिलेन भने मानिसको मनमा द्वन्द्व उत्पन्न हुन्छ त्यही द्वन्द्वको प्रकटित रूप विवाद हो। मतभिन्नता कै कारणले विवाद हुनु विवादको प्राकृतिक नियम हो भने त्यसलाई व्यवस्थापन गर्नु आवश्यक हुन्छ। यस्तै खालका दायित्व पूरा गर्न राज्यले अदालत, विभिन्न न्यायिक, अर्धन्यायिक निकाय र न्यायाधीकरणहरू गठन गरेकोहुन्छ। राज्यद्वारा औपचारिकरूपमा स्थापित यस्ता निकायहरूले अपनाउने कार्यविधि र परिणामले दुबैपक्षलाई जितको अनुभूति नहुने भएकोले हाल मेलमिलापलगायतका वैकल्पिक व्यवस्थाहरू प्रचलनमा आएका छन्।

निषेध र बहिष्करणको बाटोबाट प्रवेश गरी सहभागिता र पहिचानको नाममा नेपाली मानसमा जरो गाडेको आन्तरिक द्वन्द्वबाट हामीले निकै गुमायौं र गुमाउँदै छौं। यस अवस्थामा नेपालमा मेलमिलापको अपरिहार्यता रहेकोले नेपालमा मेलमिलाप कार्यक्रमलाई अघि बढाउन अन्य देशमाझै नेपालको सर्वोच्च अदालतले नेतृत्व लिँदै ऐनको कार्यान्वयनको लागि मेलमिलाप परिषद्को गठन गरेर सकारात्मक वातावरण बनाएको छ। मेलमिलापलाई संस्थागत गर्न प्रारम्भ भएतापनि यसको व्यापकता र सफलतम प्रयोगको लागि नेपाल सरकार, स्थानीय तह र संस्थाहरूको सकारात्मक सहयोग पनि उत्तिकै आवश्यक छ। सर्वोच्च अदालतले कानूनी व्यवस्था गरी प्रारम्भ गरेको मेलमिलाप सेवालालाई

नयाँ ऐनले संस्थागत गर्न मद्दत गरेको छ। मेलमिलापसम्बन्धी कानूनमा समयानुकूल परिमार्जनको आवश्यकता रहेको छ। मेलमिलाप कार्यक्रम नेपाल सरकारको सहयोग विना अगाडि बढ्न सक्दैन। बामे सर्नु, हिँड्न थाल्नु र त्यसपछि दौडनु गतिको नियम हो। दौडने कामको प्रारम्भ बामे सराइबाट हुन्छ। सर्वोच्च अदालतले मेलमिलाप परिषद्को गठनको क्रममा गतिका सबै नियमलाई आत्मसात गरेको छ। नेपालको व्यवस्थापिका संसदले पनि मेलमिलापलाई उच्च प्राथमिकता दिएकाले नेपालको संविधानमा पनि मेलमिलापको उल्लेख्य स्थान सुरक्षित रहेको छ। उपयुक्त कानूनी प्रबन्ध गरेर स्थानीय तहमा समेत मेलमिलापको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुको विकल्प छैन।

५.४ मेलमिलापसम्बन्धी ऐनका मूलभूत विशेषताहरू

मेलमिलाप ऐनका मूलभूत विशेषताहरू

२०६० सालमा जिल्ला तथा पुनरावेदन अदालत नियमावलीमा संशोधन गरी अदालतमा दायर भएका मुद्दामध्ये मिलापत्र हुने प्रकृतिका मुद्दाहरूलाई मेलमिलाप माध्यमबाट मिलापत्र गर्न सकिने गरी कानूनी रूपमा व्यवस्था गरेर मेलमिलापसम्बन्धी व्यवस्थाको सूत्रपात गरियो। विभिन्न तहका अदालतका नियमावलीमा भएको सामान्य व्यवस्थालाई मेलमिलापसम्बन्धी भएका सामान्य सिद्धान्तहरूलाई समावेश गरी बृहत् रूपमा मेलमिलापसम्बन्धी ऐन, २०६८ र त्यसको नियमावली २०७० जारी भइसकेको छ। यी कानूनका मुख्य विशेषताहरू यस प्रकार रहेका छन्:

१) ऐन, उद्देश्य प्रस्तावनाले प्रस्ट्याएको

विवादको समाधान छिटो छरितो तथा सरल प्रक्रियाबाट कम खर्चमा गरी न्यायमा सर्वसाधारणको पहुँच वृद्धि गराई सर्वसाधारणको हित र सुविधा कायम गर्ने रहेको छ। जसले Inexpensiveness, Access to Justice, Informality जस्ता गुणहरू उजागर गरेको छ।

२) मेलमिलाप हुनसक्ने विवादहरू

कुनै सम्झौतामा नै मेलमिलापद्वारा विवादको समाधान हुनसक्ने भनी उल्लेख भएकोमा त्यस्ता विवादहरू र सम्झौतामा उल्लेख नभएको तर कुनै मुद्दा हर्ने निकायमा दायर भएको वा नभएको प्रचलित कानूनबमोजिम मिलापत्र हुनसक्ने विवादहरूलाई मेलमिलापको माध्यमबाट समाधान गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ।

३) मेलमिलाप परिषद्को गठन तथा काम कर्तव्य अधिकारको व्यवस्था गरिएको

मेलमिलापसम्बन्धी कार्यविधिको नियमित सुधार, परिमार्जन, नियमन तथा नियन्त्रणसमेतको कार्य गर्न सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको अध्यक्षतामा कानून सचिव, संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास सचिव, नायव महान्यायाधिवक्ता, नेपाल बारका महासचिव, उद्योग वाणिज्य क्षेत्रमा कार्यरत संघ संस्थाका प्रतिनिधि १ जना, मेलमिलापको क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तित्वहरूमध्येबाट २ जना महिला, समाजसेवी वा नागरिक समाजका प्रतिनिधिहरूमध्ये १ जना महिलासहित २ जना सदस्यहरू र सर्वोच्च अदालतको रजिस्ट्रार सदस्य सचिव हुने गरी मेलमिलाप परिषद्को गठन गरिएको छ।

यो परिषद्ले विवाद समाधान गर्न मेलमिलापको माध्यमलाई प्रोत्साहन हुने कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, मेलमिलापको कार्यविधि सरलीकरण गर्ने, प्रचलित कानूनमा सुधार गर्न नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने, मेलमिलापकर्ताको तालिमको पाठ्यक्रम स्वीकृत गर्ने, तालिम सञ्चालन गर्ने र मेलमिलापसम्बन्धी सेवा दिने संस्थाको क्षमता तथा तालिमको गुणस्तरको अनुगमन मूल्याङ्कन गर्ने, मेलमिलापकर्ताको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, सामुदायिक मेलमिलापको लागि स्थायी संरचनाको प्रारूप तयार गरी नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने, मेलमिलापकर्ताको कामकावाही अनुगमन गर्ने लगायतका मेलमिलापसम्बन्धी अन्य कार्यहरू गर्ने गराउने जस्ता काम कर्तव्य अधिकारहरू तोकिएको छ। सर्वोच्च अदालतबाट मेलमिलाप पद्धति र प्रक्रियाका सम्बन्धमा विभिन्न समयमा परिपत्रहरू जारी गर्दै आएको छ^{५४} ।

४) मेलमिलापकर्ताको रूपमा काम गर्न प्रमाणपत्र लिनुपर्ने

मेलमिलापकर्ताको रूपमा काम गर्नको लागि मेलमिलाप परिषद्बाट प्रमाणपत्र लिनु पर्नेछ। तोकिएको योग्यता भएका आवेदकलाई ३ वर्षको लागि प्रमाणपत्र दिइन्छ र नवीकरण गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ।

५) मेलमिलापकर्ताको योग्यता

यस ऐनमा मेलमिलापकर्ता हुन आवश्यक योग्यता निर्धारण गरिएको छ। मेलमिलापकर्ताको योग्यता नेपाली नागरिक भएको, २५ वर्ष उमेर पूरा भएको, मान्यता प्राप्त शैक्षिक संस्थाबाट कम्तीमा स्नातक गरेको, मेलमिलापसम्बन्धी तालिम लिएको, होस ठेगानामा रहेको नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट सजाय नपाएको, साहुको दामासाहीमा नपरेको, व्यक्ति मात्र मेलमिलापकर्ताका लागि योग्य हुन्छन्। ऐन विपरीत कार्य गरी मेलमिलापकर्ताबाट छुटाइएको व्यक्ति योग्य हुँदैन? तर पक्षहरूले नै मेलमिलापकर्ता छनोट गरेकोमा मेलमिलापको तालिम नलिएको भएपनि २५ वर्ष पूरा भएको र सामान्य लेखपढ गर्न जान्ने व्यक्ति मेलमिलापकर्ताको लागि योग्य हुन्छ। साथै विदेशी व्यक्तिसँग भएको

^{५४} परिपत्रहरू अनुसूची १ मा दिइएको छ

करारबमोजिमको विवाद समाधान गर्न विदेशी व्यक्तिले पनि मेलमिलापकर्ताको रूपमा काम गर्न पाउँछ।

६) पक्षहरूले छनोट गरेको मेलमिलापकर्ताद्वारा विवादको समाधान

पक्षहरूको बीचमा भएको सम्झौतामा मेलमिलापकर्ता नियुक्ति गर्नेसम्बन्धी व्यवस्था उल्लेख भएकोमा सोहीबमोजिम र सम्झौता नभएकोमा पक्षहरूले छनोट गरेको मेलमिलापकर्ताबाट विवादको समाधान गरिन्छ। पक्षहरूले मेलमिलापकर्ता एकजना वा तीनजना छनोट गर्न सक्नेछन्। तीनजना छनोट गर्ने भएमा पक्षहरूले १/१ जना छनोट गरी पक्षहरूको सहमतिले वा सोही छनोट गरिएको मेलमिलापकर्ताहरूले अर्को मेलमिलापकर्ता छनोट गर्न सक्नेछ र सोही मेलमिलापकर्ताबाट विवादको समाधान गर्न सकिने भएकोले Equality of Parties, Willingness जस्ता सिद्धान्तअनुकूल रहेको देखिन्छ। कुनै मेलमिलापसम्बन्धी काम गर्ने संस्थाको मेलमिलापकर्ता नियुक्ति गर्न छुट्टै नियम वा कार्यविधि भए पक्षहरूले त्यस्तो नियम वा कार्यविधिबमोजिम सो संस्थाको सहयोगमा विवादको प्रकृति, मेलमिलाप गर्नुपर्ने विषय, मेलमिलापकर्ताको योग्यता, दक्षता, निष्पक्षता हेरी उपयुक्त व्यक्तिको नियुक्त गर्न सक्नेछन् तर मुद्दा हेर्न निकायमा दायर भएको विवादमा मेलमिलापद्वारा विवादसमाधान गर्ने आदेश दिएकोमा पक्षहरूले मेलमिलापकर्ता नियुक्ति गर्न नसकेमा पक्षहरूको सहमतिमा मुद्दा हेर्ने निकायले मेलमिलापकर्ता नियुक्त गर्न सक्नेछ।

७) विशेष परिस्थितिमा मेलमिलापकर्ता नियुक्त गर्नसक्ने

मेलमिलापकर्ताको रूपमा नियुक्त भएको कुनै व्यक्ति काम गर्न इन्कार गरेमा, काम गर्न असमर्थ भएमा, राजीनामा दिएमा, मृत्यु भएमा वा अन्य कुनै कारणले निजको स्थान रिक्त हुन गएमा जुन प्रक्रियाबाट मेलमिलापकर्ता नियुक्त भएको हो पक्षहरूको सहमतिले सोही प्रक्रियाबाट अर्को मेलमिलापकर्ता नियुक्त गर्नसकिन्छ।

८) मेलमिलापकर्ताको जिम्मेवारी तोकिएको

विवादको समाधान गर्न पक्षहरूले रोजेर नियुक्ति भएका मेलमिलापकर्ताहरूको निम्नबमोजिमको जिम्मेवारी तोकिएको छ।

(क) नियुक्त भएको मेलमिलापकर्ताको रूपमा काम गर्न नचाहेमा सोको जानकारी मुद्दा हेर्न निकायमा र पक्षलाई दिनुपर्ने।

- (ख) नियुक्त भएको व्यक्तिले स्वतन्त्र तथा निष्पक्ष रूपमा काम गर्न नसक्ने प्रकृतिको विवाद भएमा वा काम गर्न नसकिने मनासिब शंका भएमा मुद्दा हर्ने निकाय र पक्षलाई सोको जानकारी दिनुपर्ने।
- (ग) मेलमिलापसम्बन्धी काम कारवाही निष्पक्ष रूपले गर्नुपर्ने।
- (घ) कुनै पक्षप्रति झुकाव, आग्रह, पूर्वाग्रह राख्न नहुने।
- (ङ) कुनै पक्षलाई डर, त्रास, झुक्यान, प्रलोभन पारी मेलमिलाप गराउन नहुने।
- (च) पक्षहरूसँग विवाद कायम रहेको बखत आर्थिक लेनदेन गर्न नहुने।
- (छ) मेलमिलापसम्बन्धी काम कारवाहीको सिलसिलामा पक्षसँग आर्थिक वा अन्य स्वार्थजन्य लेनदेन व्यवहार गर्न नहुने।
- (ज) मेलमिलापसम्बन्धी ऐन, नियमावली र आचार^{४५} संहिता विपरीत काम गर्न नहुने।
- (झ) मेलमिलापकर्ताको रूपमा सङ्लग्न भएको विवादमा कानून व्यवसायी मध्यस्थकर्ता वा न्यायाधीशको रूपमा विवादको सुनवाई गर्न नहुने। यसरी यस ऐनले impartiality and neutrality, independence of mediators, integrity and fairness competence of mediator जस्ता मेलमिलाप विषयका तत्त्वहरूलाई समावेश गरेको छ।

९) मेलमिलापकर्तालाई हटाउन सकिने

मेलमिलापकर्ताको रूपमा नियुक्त भएको व्यक्तिले निज मेलमिलापकर्ताको लागि चाहिने योग्यता नभएको भएमा, मेलमिलापकर्ताले कानूनले दिएको जिम्मेवारी पूरा नगरेमा, पक्षहरूसँग अनुचित वा जालसाजपूर्ण कार्य गरेमा, निजले मेलमिलापसम्बन्धी काममा बराबर त्रुटि वा अनियमितता गरेमा, मेलमिलापसम्बन्धी काम कारवाही ढिलो गरेमा, पक्षहरूको हित प्रतिकूल काम गरेमा, पक्षहरूले कुनै संस्थाद्वारा नियुक्ति गरेको भए सो संस्थाले वा मुद्दा हर्ने निकायले नियुक्ति गरेको भए सो निकायले मेलमिलापकर्तालाई हटाउन सकिने व्यवस्था गरेको छ। यसले मेलमिलापका confidentiality, legality, competence of mediator, privacy, conflict of interest, abuse of power, speedy justice जस्ता तत्त्वहरूलाई संरक्षण संवर्धन गरेको देखिन्छ।

^{४५} मेलमिलाप परिषद्द्वारा पारित आचार संहिता अनुसूची २ मा दिइएको छ।

१०) मेलमिलापसम्बन्धी कार्यको सुरुवात र सोको कार्यविधिको व्यवस्था गरिएको

विवादको पक्षले अर्कोपक्षलाई सूचना दिएमा, मुद्दा हेर्ने निकायसमक्ष निवेदन दिएमा, मुद्दा हेर्ने निकायले मेलमिलापको विधिबाट समाधान गर्न आदेश दिएमा, समुदायमा आधारित मेलमिलापमा समुदायसमक्ष पक्षले अनुरोध गरेमा मेलमिलापसम्बन्धी कार्यको सुरुवात भएको मानिन्छ। मेलमिलापको कार्यविधि सुरुभएपछि अत्य नभएसम्म सो विवादको सम्बन्धमा कुनै मुद्दा हेर्ने निकायले हस्तक्षेप गर्न पाउँदैनन्। सम्झौतामा मेलमिलापसम्बन्धी कुनै कार्यविधि उल्लेख भएमा सोही कार्यविधिबमोजिम, कुनै संस्थाको नियम वा कार्यविधिद्वारा विवाद समाधान गर्ने पक्षहरूको सहमति भएमा सोहीबमोजिम, मुद्दा हेर्ने निकायको आदेश भएमा सो निकायले निर्धारण गरेको कार्यविधिबमोजिम विवादको समाधान गरिन्छ। यी कार्यविधिमा पक्षहरूले आफ्नो दावी तथा जिक्ति राख्ने, पक्षहरू सामूहिक वा छुट्टा छुट्टै भेटघाट गर्ने, सूचना प्रमाण वा कागजात माग गर्ने, सो सूचना प्रमाण वा कागजात अर्कोपक्षलाई हेर्ने दिने, मतभेद हटाउन वैकल्पिक आधार पेस गर्ने कुराहरू हुनुपर्नेहुनुपर्ने अनिवार्यता छ। यसलाई एकरूपता कायम गर्न परिषद्ले नमुना कार्यविधि (model procedure) बनाइ जारी गर्नुपर्ने कर्तव्य पनि तोकेको छ।

मेलमिलापकर्ताद्वारा मेलमिलापको कार्यविधि अपनाउँदा विवाद समाधान गर्न पक्षहरू सहमत भएमा लिखत खडागरी पक्षहरूको सहिछाप गराई दुवैपक्षलाई एक एक प्रति उपलब्ध गराउनुपर्छ। मुद्दा हेर्ने निकायद्वारा तोकिएको भएमा सोही निकायसमक्ष प्रस्तुत गर्नुपर्छ। यसरी भएको मिलापत्र दस्तुर लाग्दैन, कोर्टफी पक्षलाई फिर्ता दिनुपर्छ। मिलापत्र गराउने निकायले कुनै जरिवाना मिनाहा वा कम गर्न आदेश दिन सक्नेछ।

११) मेलमिलापको कार्यविधि अन्त्य र सोको प्रतिवेदन दिनुपर्ने व्यवस्था

पक्षहरू मेलमिलाप गर्न मन्जुर नभएमा मुद्दा हेर्ने निकायले तोकेको मितिमा पक्षहरू मेलमिलापकर्तासमक्ष नगएमा, मेलमिलापकर्ताले तोकेको मितिमा पक्षहरू मेलमिलापकर्तासमक्ष उपस्थित नभएमा मेलमिलापको सर्तसँग पक्षहरू मन्जुर भई लिखत खडा भएमा मेलमिलापको कार्यविधि अन्त्य भएको मानिन्छ। यसरी कार्वाही अन्त्य भएको प्रतिवेदन मेलमिलापकर्ताले मुद्दा हेर्ने निकायसमक्ष पेस गर्नुपर्छ। मेलमिलाप नभएमा मुद्दा हेर्ने निकायले सो मुद्दा कानूनबमोजिम कार्वाही किनारा गर्ने व्यवस्था गरेको छ।

१२) सामुदायिक मेलमिलापद्वारा विवादको समाधान गर्ने व्यवस्था

मेलमिलापद्वारा निरूपण हुने विवादहरू समुदायमा आधारित मेलमिलाप संयन्त्रद्वारा समाधान गर्नसकिन्छ। यस्तो समूहमा स्थानीय समुदायका प्रतिष्ठित व्यक्तिहरू स्थानीय स्तरमा कार्यरत सामुदायिक संस्थाले तोकेको व्यक्तिहरू, स्थानीय समाजसेवीहरू स्थानीय स्तरका विद्यालय वा महाविद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षक वा प्राध्यापक रहन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ। यस्तो समूहमा मेलमिलापकर्ताहरू पनि रहने र उनीहरूले पक्षहरूलाई आपसमा सहमति कायम गर्ने एकअर्कालाई मान्य हुने सम्झौता गर्ने, विवादको समाधानलाई हारजितको रूपमा नलिन उत्प्रेरित गर्ने अपेक्षा गरिएको छ।

समुदायमा आधारित मेलमिलापद्वारा विवाद समाधान गर्दा समुदाय आफैले कार्यविधितय गर्न सक्ने, समुदायले गरेको मेलमिलापलाई स्थानीय निकायमा अभिलेख गर्न सकिने व्यवस्था पनि गरिएको छ। समुदायमा आधारित मेलमिलापलाई स्थानीय निकायले आवश्यक प्राविधिक सेवा दिन सक्ने र मेलमिलापको सहकार्यमा गैरसरकारी संस्थाले पनि सहयोग गर्नसक्ने गरी खुलागरिएको छ।

१३) विवादका पक्षहरूको कर्तव्य, गोपनीयता र प्रमाण नलाग्ने व्यवस्था

मुद्दा हेर्ने निकायले तोकेको मिति र स्थानमा मेलमिलापकर्तासमक्ष पक्षहरू उपस्थित हुने, मेलमिलापसम्बन्धी कार्यमा सहभागी हुने र मेलमिलापकर्ताले तोकेको स्थान र समयमा उपस्थित भई मेलमिलापको काम कारवाहीमा भाग लिनु पक्षको कर्तव्य तोकिएको छ। यो काम कारवाहीमा हुने विभिन्न प्रक्रियाहरू गोप्य राख्नुपर्छ। यसले मेलमिलापको मुख्य सिद्धान्त confidentiality लाई व्यवस्थित गरेको छ। मेलमिलापको क्रममा पक्षले व्यक्त गरिएका कुराहरू त्यस्तो पक्ष वादी वा प्रतिवादी भई चलेको मुद्दामा प्रमाण नलाग्ने व्यवस्था गरिएको छ?

१४) मेलमिलापको परिणाम बाध्यात्मक हुने र मिलापत्र कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था

मेलमिलापबाट विवादको समाधान भएकोमा सोको परिणाम पक्षहरूलाई बाध्यात्मक हुने व्यवस्था छ। साथै मिलापत्रबाट विवादको समाधान भएकोमा ३५ दिनभित्र सम्बन्धित पक्षले

कार्यान्वयन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। सो मितिभित्र पक्षले कार्यान्वयन नगरेमा मिलापत्र भएको निकायसमक्ष निवेदन दिन सकिने व्यवस्था गरिएको छ।

१५) मेलमिलापकर्ताको भूमिका

मेलमिलापकर्ताले विवाद समाधान गर्ने पक्षलाई स्वतन्त्र र निष्पक्ष तरिकाले सहयोग गर्नुपर्छ। सो कार्य गर्दा पक्षहरूको हक दायित्व व्यापारिक प्रकृतिको विवाद भए सोको अभ्यास प्रचलन, सामुदायिक परम्परा, अभ्यास स्वीकृत मान्यतामा ध्यान दिई निष्पक्षता, प्रस्तुतिष्ठता स्वच्छता र न्यायका मान्य सिद्धान्तलाई हृदयङ्गमगरी कार्य गर्नुपर्दछ।

१६) जानकारी प्रकटगर्न नहुने

मेलमिलापको प्रक्रियामा जानकारी हुन आएको कुनै कुरा पक्षको हितप्रतिकूल हुने गरी प्रकट गर्नुहुँदैन।

१७) पारिश्रमिक लिनपाउने व्यवस्था गरिएको

मेलमिलापकर्ताले समुदायमा आधारित संयन्त्रबाट मेलमिलाप भए बढिमा ५०० रूपैयाँ र अन्य संयन्त्रबाट भए दश हजार रूपैयाँसम्म पारिश्रमिक लिन पाउनेछन्।


मेलमिलापको लागि न्यायिक वा अर्ध न्यायिक निकायले आफूसमक्ष विचाराधीन मुद्दा मेलमिलापको लागि स्थानीय निकायमा पठाउन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ। यी मुख्य विशेषताहरूले मेलमिलापसम्बन्धी मान्य सिद्धान्तलाई संस्थागत गरेको छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. मेलमिलापसम्बन्धी जानकारीमूलक स्रोतसामग्री, प्रकाशक: राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, २०६५ मंसिर।
२. Business Law Journal, Mediation Special Issue; Commercial Law Society Nepal, Kathmandu, Half Yearly, vol. 10, 2007.
३. द्वन्द्व व्यवस्थापन; डा. विष्णुराज उप्रेती, भूकुटी एकेडेमिक पब्लिकेसन, काठमाडौं नेपाल, २०७१।
४. Conflict Mode Instrument (TKI). By: Kenneth W. Thomas and Ralph H. Kilmann, Interpreted by Jane Trainer Acme, Inc., March 2, 2010.
५. A General Theory on Disputes and Conflicts. Raymond Shonholtz, J. D., University of California, Berkeley, Journal of Dispute Resolution: Volume 2003, Issue-2, Article 6.
६. The International Journal of Peace Studies: "Conflict: The Human Dimension" by John Burton, January 1998, Volume 3, Number 1.
७. Conflict: Practices in Management, Settlement & Resolution. John Burton and Frank Dukes, New York: St. Martin's Press, 1990, 83-87.
८. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, Maslow, A. H. (1943).
९. Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development. Galtung, J. (1996).
१०. Organizational Behavior. Don Hellriegel, John W.Slocum, Jr., and Richard W.Woodman, 5th ed., West, St.Paul, Minn, 1989.
११. Conflict Resolution. By Kerry Bowman, MSW, PHD; University of Toronto Joint Centre for Bioethics Clinical Bioethicist, Mount Sinai Hospital, 2000.
१२. Dispute or Conflict? Knowing the Difference. By Timothy Keator, August 2011.
१३. T-Kit Youth Transforming Conflict. Yael Ohana and others, Council of Europe and European Commission, October 2012.
१४. From Legal Disputes to Conflict Resolution and Human Problem Solving: Legal Dispute Resolution in a Multidisciplinary Context. Professor Carrie Menkel-Meadow, Georgetown University Law Center, Journal of Legal Education, volume 54, Number 1 (March 2004)
१५. Conflicts and Disputes, Beyond Intractability. Spangler, Brad., & Burgess, Heidi, Jul 2012, Retrieved February 3, 2015.

अनुसूचि १


सर्वोच्च अदालतबाट मेलमिलाप पद्धति र प्रक्रियाका सम्बन्धमा विभिन्न समयमा जारी गरिएका परिपत्रहरू



पत्र संख्या: ०८२/०६६
प्राप्त पत्र संख्या र मिति:
च.नं. १४

सर्वोच्च अदालत

मेलमिलाप समिति



सर्वोच्च अदालत
काठमाडौं

कृपया पत्रोत्तरमा प्राप्त पत्र संख्या, मिति र खाममा विभाग तथा फाँट उल्लेख गर्नुहोला।

रामशाहपथ, काठमाडौं

☎ ४२५०९३७, ४२५०९३८
४२६२८९५

फ्याक्स: ४२६२८७८
पो.ब.नं. २०४३८

Email: info@supremecourt.gov.np
Web: www.supremecourt.gov.np

मिति:-२०७२/०४/२४

श्री पुनरावेदन अदालत सवै ।
श्री जिल्ला अदालत सवै ।

विषय:- मेलमिलापकर्ताको परिवहन खर्च भुक्तानी सम्बन्धमा ।

उपर्युक्त सम्बन्धमा मेलमिलाप समितिको मिति २०७२/०४/२९ को निर्णयानुसार मेलमिलाप पद्धतिलाई थप प्रभावकारी बनाउन मेलमिलापकर्ताको परिवहन खर्च (Transportation Cost) उपलब्ध गराउने विषयमा निम्न निर्णय भएकाले देहायका काम कारवाहि गर्न गराउन अनुरोध छ।

- आ.व. २०७२/७३ देखि परिवहन खर्च (Transportation Cost) उपलब्ध गराउने छलफल (सत्र) मा पुनरावलोकन गरी साविकको (५) बाट तिन (३) पटक सम्म हुने गरी संख्या कायम गरिएको । एउटा मुद्दा भनाले सो सँगै लगाउ जतिसुकै मुद्दा भए पनि एउटै मुद्दा मागी भुक्तानी गर्नुपर्ने छ ।
- मुद्दाका मेलमिलापकर्तालाई एक पटक उपस्थित भई छलफल गराए बापत रु. ५००।- (पाँच सय रुपैया) का दरले बढीमा तिन (३) पटक सम्म छलफल (सत्र) गराए बापत रु १५००।- (एक हजार पाँच सय रुपैया) मा नबढाई परिवहन खर्च (Transportation Cost) भुक्तानी गर्ने । (यातायात खर्चमा करकटि नहुने)
- मेलमिलापको माध्यमबाट विवाद समाधान भएमा उक्त विवाद सफल तुल्याउन सहजिकरण गर्ने मेलमिलापकर्तालाई थप रु १,०००।- (एक हजार रुपैया) भुक्तानी गर्ने । तर, यस्तो थप रकम विवाद समाधान भएमा मात्र उपलब्ध गराउने ।

मिति २०७२/०४/२९ को निर्णयानुसारको छलफल (सत्र) कायम गरी परिवहन खर्च उपलब्ध गराउँदा मेलमिलापमा छलफल गराईएको मुद्दाको विवरण, मेलमिलापकर्ताको नाम, छलफलको मिति, मेलमिलापकर्ताको दस्तखत सहितको विवरण जिल्ला अदालतको हकमा श्रेस्तेदार र पुनरावेदन अदालतको हकमा रजिष्ट्रारले प्रमाणित गरी रेकर्ड राखी मासिक रुपमा भरेको विवरण सर्वोच्च अदालत, आर्थिक प्रशासन शाखा र मेलमिलाप समितिको melmilap@supremecourt.gov.np मा मेलमिलापकर्तालाई परिवहन खर्च उपलब्ध गराईएको विवरण तथ्याङ्क सहित नियमित रुपमा पठाउनुहुन समेत अनुरोध छ।

मेलमिलापकर्ताको उपस्थिति विवरण रजिष्ट्रार

क्र.स.	मुद्दा नं.	पक्ष/विपक्षको नाम	छलफलको मिति	समय	एकल /संयुक्त बैठक	मेलमिलापकर्ताको नाम	दस्तखत	कै.

(नहकुल सुवेदी)
सह-रजिस्ट्रार
तथा
सदस्य - सचिव

मेलमिलाप गर्नु, विवाद नबढाउनु



सर्वोच्च अदालत

(आन्तरिक तथा जिल्ला प्रशासन शाखा)

पत्र संख्या

प्राप्त पत्र संख्या र मिति

च.नं. : ३००९

रामशाहपथ, काठमाडौं

☎ : ४२५०९३७, ४२५०९३८

४२६२८९५

फ्याक्स : ४२६२८७८

पो.ब.नं. : २०४३८

Email: admin@supremecourt.gov.np
Website: www.supremecourt.gov.np

मिति: २०७३।२।४

विषय : मेलमिलाप सम्बन्धमा।

श्री पुनरावेदन अदालत सबै।

श्री जिल्ला अदालत सबै।

प्रस्तुत सम्बन्धमा मेलमिलापको प्रकृतिलाई सार्थक बनाउन प्रमाण सुकरको दिनमा मेलमिलाप गर्न मिल्ने मुद्दामा सकभर कानून व्यवसायी र पक्षहरूलाई साथै राखी माननीय न्यायाधीशज्यूहरूले नै मेलमिलापको प्रकृता तथा फाइदाका बारेमा जानकारी गराई मेलमिलापको लागि प्रयास गर्ने गराउने र यसलाई मेलमिलाप प्रकृत्यामा पठाउने नपठाउने यकिन गरी सोही बमोजिम मुद्दाको कारवाहीको क्यालेन्डर तय गर्ने व्यवस्थाका लागि मिति २०७३।२।४ को निर्णयानुसार अनुरोध गर्दछु।

(Signature)
२०७३।२।४
देवेन्द्र ढकाल
शाखा अधिकृत

बोधर्थः

श्री मेलमिलाप समिति, सर्वोच्च अदालत।

श्री मेलमिलाप केन्द्र, सर्वोच्च अदालत।



पत्र संख्या:
प्राप्त पत्र संख्या र मिति:
च.नं. २२



कृपया पत्रोत्तरमा प्राप्त पत्र संख्या,
मिति र खाममा विभाग तथा फाँट
उल्लेख गर्नुहोला ।

रामशाहपथ, काठमाडौं

☎ ४२५०९३७, ४२५०९३८
४२६२८९५

फ्याक्स: ४२६२८७८
पो.ब.नं. २०४३८

Email: info@supremecourt.gov.np
Web: www.supremecourt.gov.np

मिति:- २०७३।०५।०६

विषय:- परिपत्र ।

श्री पुनरावेदन अदालत सबै
श्री जिल्ला अदालत सबै ।

उपर्युक्त सम्बन्धमा अदालत प्रेषित मेलमिलापलाई थप प्रभावकारी बनाउन सर्वोच्च अदालत मेलमिलापबाट मिति २०७३/०४/१० गते भएको निर्णयानुसार देहाय बमोजिम गर्नु गराउनु हुन अनुरोध छ ।

१. मेलमिलाप प्रक्रियाबारे मुद्दाका पक्षहरूलाई अदालतको सूचना तथा सहायता कक्षबाट समेत प्रचार प्रसार र परामर्श सेवा दिने व्यवस्था मिलाउने ।
२. मुद्दा दर्ता गर्दा अदालतले मुद्दाका पक्षहरूलाई प्रदान गर्ने न्यायिक प्रक्रियाबारेको परामर्श सेवा अन्तर्गत अनिवार्यरूपमा मेलमिलाप प्रक्रिया बारे जानकारी गराउने व्यवस्था मिलाउने ।
३. कानून बमोजिम मिलापत्र हुनसक्ने मुद्दामा प्रतिउत्तर परि दुवै पक्ष जोडिएपछि श्रेस्तेदारले मुद्दाका पक्षहरूलाई मेलमिलापमा जान प्रोत्साहन गर्ने र पक्षहरूसँग भएको बैठकको अभिलेख मिसिलमा राख्ने ।
४. कानूनबमोजिम मिलापत्र हुन सक्ने मुद्दामा प्रतिउत्तर परेपछि प्रारम्भिक सुनुवाईका बखत कम्तिमा एक पटक मुद्दा मेलमिलापमा पठाउने व्यवस्था मिलाउने ।
५. प्रमाण मुकररको लागि मुद्दा पेसीमा चढ्नु अघि उक्त कार्य भए नभएको सम्बन्धमा चेक लिष्ट तयार गरी जाँच गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने ।
६. न्यायाधीशसँग मुद्दाका पक्षहरूको अन्तरसंवाद कार्यक्रम (Meet the Judge Program) मा मेलमिलाप पद्धति र प्रक्रियाबारे मुद्दाका पक्षहरूलाई जानकारी गराई मेलमिलापमा जान प्रोत्साहन गर्ने ।
७. न्यायमा बाह्य पहुँच कार्यक्रम (Judicial outreach Program) सञ्चालन गर्दा त्यस्तो कार्यक्रममा मेलमिलापको विषयलाई पनि समावेश गर्ने ।
८. मेलमिलाप प्रक्रियाकाबारेमा संवेदनशीलता अभिवृद्धिको लागि न्यायाधीश,श्रेस्तेदार तथा मेलमिलाप केन्द्रका कर्मचारी र मेलमिलापकर्ताहरूबीच अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
९. मेलमिलापमा प्रेषित मुद्दाहरूको न्यायाधीशगत विवरण अध्यावधिक गरी मासिक रूपमा पठाउने व्यवस्था मिलाउने ।
१०. मेलमिलाप सम्बन्धी विवरण र तथ्याङ्क मेलमिलाप सम्बन्धी सफ्टवेयरमा सबै अदालतका मेलमिलाप केन्द्रहरूले अनिवार्य रूपमा प्रविष्ट गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
११. मेलमिलापकर्ताहरूको निष्पक्षता र मेलमिलापमा पक्षहरूको गोपनीयतामा असर नपर्ने गरी मेलमिलापको लागि प्रेषित भएका मुद्दाहरूको नियमित अनुगमन गर्ने साथै मेलमिलापमा संलग्न पक्षहरूबाट मेलमिलापकर्ताहरूको काम कारवाही बारे पृष्ठपोषण लिने पद्धतिको अवलम्बन गर्ने ।



(नृपध्वज निरौला)

सह-रजिष्ट्रार



सर्वोच्च अदालत

(.....शाखा)



रामशाहपथ, काठमाडौं

☎ ४२५०७४२, ४२६२३९७

४२६२३९८, ४२६२८०१, ४२५८१२२

फ्याक्स : ४२६२८७८

पो.ब.नं. : २०४३८

Email: info@supremecourt.gov.np

Website: www.supremecourt.gov.np

मिति: २०७३/११/११

पत्र संख्या :

प्राप्त पत्र संख्या र मिति :

च. नं.: १७४

विषय:- परिपत्र सम्बन्धमा ।

श्री उच्च अदालतहरू सवै
श्री जिल्ला अदालतहरू सवै ।

उपरोक्त सम्बन्धमा यस अदालतको मेलमिलाप समितिको मिति २०७३।११।०६ को बैठकबाट केही अदालतहरूले पारबहन खर्च माग गरेको कागजातहरू अध्ययन गर्दा मेलमिलापकर्ताको रूपमा रजिष्ट्रार, श्रेष्ठेदार र मेलमिलाप केन्द्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूले कार्यालय समयमा छलफलमा सहभागी भएको देखिएको, मेलमिलाप सम्बन्धी ऐन २०६८ को दफा ५ बमोजिम एक वा तिनजना मेलमिलापकर्ता हुनु पर्नेमा दुईजना तोकिएर भुक्तानी मागिएको र समितिको परिपत्र अनुसार तिनवटा सम्म छलफलको बैठकको भुक्तानी माग गर्नु पर्नेमा सो भन्दा बढी बैठकको भुक्तानी माग गरिएको देखिएकोहुदा सो सम्बन्धमा मातहत अदालतहरूलाई देहाय बमोजिमको परिपत्र गर्ने भनि निर्णय भएकोले सो निर्णय कार्यान्वयनको लागि प्रस्तुत परिपत्र गरिएको व्यहोरा अनुरोध छ ।

१. रजिष्ट्रार, श्रेष्ठेदार तथा अदालतका अन्य कर्मचारीलाई मेलमिलापकर्ता तोकिएको अवस्थामा निजहरूले कार्यालय समयमा कार्यालयको अन्य काम गर्नु पर्ने भएकोले कार्यालयको काममा असर नपर्नेगरी मात्र मेलमिलापको छलफल बैठकमा सहभागिता जनाउने ।
२. मेलमिलाप सम्बन्धी ऐन, २०६८ को दफा ५ बमोजिम एक वा तिनजना मेलमिलापकर्ता हुनु पर्ने व्यवस्थालाई कडाइका साथ लागु गर्ने तथा प्रति बैठक भुक्तानी गर्ने रकमको सम्बन्धमा समितिबाट भएका परिपत्रहरूको पालना गर्ने ।

P. B. M.
महेन्द्रनाथ उपाध्याय

सह रजिष्ट्रार

अनुसूचि २

मिति २०७३/०४/०१ बाट लागु हुने गरी मिति २०७३/०३/२९ को मेलमिलाप परिषद्को बैठक बाट पारित

मेलमिलापकर्ताको आचार संहिता, २०७३

मेलमिलापसम्बन्धी ऐन, २०६८ को दफा ४७ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी मेलमिलाप परिषद्ले देहायका आचार संहिता बनाएकोछ ।

१. सङ्क्षेप नाम र प्रारम्भ: यस आचार संहिताको नाम ‘मेलमिलापकर्ताको आचार संहिता, २०७३’ रहेकोछ । (२) यो आचार संहिता तुरुन्त लागु हुनेछ ।
२. परिभाषा: विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस आचार संहितामा,-
 १. (क) ‘ऐन’ भन्नाले मेलमिलापसम्बन्धी ऐन, २०६८ सम्झनु पर्छ ।
 - (ख) ‘नियमावली’ भन्नाले मेलमिलापसम्बन्धी नियमावली, २०७० सम्झनुपर्छ ।
३. मेलमिलापकर्ताको आचरण : (१) मेलमिलापसम्बन्धी कामकारवाही गर्दा ऐन तथा नियमावली बमोजिमका व्यवस्थाको अतिरिक्त देहायका आचरणको पालन गर्नु मेलमिलापकर्ताको कर्तव्य हुनेछ :
 - (क) छिटो, छरितो र कम खर्चमा पक्षहरू आफैले आफ्नो विवादको समाधान खोज्ने सरल र प्रभावकारी उपाय मेलमिलाप हो भन्ने बारे पक्षहरूलाई जानकारी गराउने र त्यस अनुरूप सहजीकरण गर्ने,
 - (ख) आफ्नो सीप, तालिम, अनुभव, विवेक, चेतना र सामान्य ज्ञानका आधारमा सहजकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्ने,
 - (ग) मेलमिलापसम्बन्धी प्रक्रियामा कुनै पनि पक्षप्रति झुकाव, आग्रह, पूर्वाग्रह वा भेदभाव नराख्ने,
 - (घ) विवादका पक्षलाई कुनै प्रकारको डर, त्रास, झुक्यान, प्रलोभनमा नपार्ने तथा त्यसको आधारमा मेलमिलाप वा सहमति गर्न बाध्य नपार्ने,
 - (ङ) मेलमिलाप गराइदिए बापत पक्षबाट कुनै प्रकारको शुल्क, कमिसन वा पारिश्रमिक नलिने, तर ऐन तथा नियमावलीले तोकेको सीमाभित्र रही पक्षहरूको सहमतिमा पारिश्रमिक स्वीकार गर्न बाधा पर्ने छैन ।
 - (च) मेलमिलापको काम कारवाहीको शिलशिलामा मेलमिलापकर्ताले पक्षहरूसँग कुनैपनि प्रकारको आर्थिक कारोवार वा लेनदेन वा स्वार्थजन्य व्यवहार नगर्ने,
 - (छ) प्रचलित कानूनको प्रतिकूल हुने विषयमा मेलमिलाप नगराउने,

- (ज) मेलमिलाप गराउँदा स्थानीय मूल्य, मान्यता, प्रथा, प्रचलन तथा मेलमिलाप सम्बन्धमा विकास भएका राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र प्रचलनलाई ध्यान दिने,
- (झ) मेलमिलाप गर्दा गराउँदा सामाजिक सौहार्द्रता कायम गर्ने प्रयास गर्ने,
- (ञ) निष्पक्ष, निष्ठावान र जिम्मेवार पूर्व पक्षको समस्या समाधानको प्रयास गर्ने,
- (ट) अदालत वा न्यायिक निकाय प्रतिको जनआस्थामा प्रतिकूल असर पर्ने कुनै पनि कार्य नगर्ने,
- (ठ) पक्षहरूको अनुमति विना मेलमिलाप प्रक्रियामा जानकारीमा आएका कुराहरूको गोपनियता भङ्ग नगर्ने,
- (ड) मेलमिलाप प्रक्रियामा हुने छलफल तथा बैठकमा निर्धारित समयमा नै उपस्थित हुने र समयभित्रै कार्यसम्पादन गर्न प्रयत्नशील रहने,
- (ढ) अन्य मेलमिलापकर्ता र विवादका पक्षप्रति उचित आदरभाव राख्ने,
- (ण) मेलमिलाप प्रक्रियामा हुने छलफल तथा बैठकमा धुम्रपान, मद्यपान वा अन्य नशाजन्य पदार्थ सेवन नगर्ने तथा मद्यपान वा अन्य नशाजन्य पदार्थ सेवन गरी उपस्थित नहुने,
- (त) मेलमिलापकर्ताले आफूलाई निर्णयकर्ताको रूपमा प्रस्तुत नगर्ने,
- (थ) कसैप्रति मानसिक वा शारिरिक शोषण, दुर्व्यवहार वा लैङ्गिक, जातीय, धार्मिक, भाषिक, सांस्कृतिकलगायतका विषयमा कुनै पनि विभेदजन्य व्यवहार नगर्ने,
- (द) आफूले लिएको शपथ प्रति पूर्णरूपले प्रतिबद्ध रहने।
- (२) कुनै मेलमिलापकर्ताले यस आचार संहिताको उलङ्घन गरेमा परिषद्ले ऐन तथा नियमावली बमोजिम कारवाही गर्नेछ ।

प्रकाशन संख्या ८१

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल

मनमैजु, काठमाडौं

फोन नं. ९७७-१-४०२७४४९/४०२७४५१ फ्याक्स नं.: ९७७-१-४०२७१४०

पोष्ट बक्स नं. २४८६५

Email: info@njanepal.org.np

URL: www.njanepal.org.np

सिटी अफिस:

हरिहरभवन, ललितपुर

फोन नं. ९७७-१-५५४९०५७