

हुलाक The Post

वर्ष: ६३ अङ्क: २०८
२०८१, बैशाख

Year 63 total Issue: 208
April, 2024

आवरण/लेआउट डिजाइन

रामनाथ सुनुवार

प्रकाशन तथा वितरण

नेपाल हुलाक सेवाका लागि
हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र
बबरमहल, काठमाडौं
फोन: ०१-५३६२५७९, ५३६२७७०

प्रकाशन तथा वितरण

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र
बबरमहल, काठमाडौं, नेपाल
फोन नं.: ०१-५३६२५७९
फ्याक्स: ५३७२७७०

मुद्रण

क्रिएटिभ प्रोडक्सन प्रा. लि.
काठमाडौं, नेपाल



संरक्षण

प्रदिप राज अधिकारी
महानिर्देशक

प्रधान सम्पादक

सविता कार्की

सम्पादकहरू

ढाल बहादुर जि.सी.
पवित्रा घिमिरे खनाल
गणेश गौतम

लेख रचनाको लागि अनुरोध

- हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र हुलाक सेवाको प्रवर्द्धनमा टेवा पुग्ने स्तरीय, मौलिक र खोजमूलक लेख रचनाहरूको स्वागत गर्दछ ।
- लेख/रचना पठाउँदा Soft (Digital) Copy र Hard Copy सहित वा इ-मेल गरिएको हुनुपर्दछ । फोटोकपि गरिएका लेख रचना स्वीकार्य हुने छैनन् ।
- लेख पठाउँदा नेपाली भए प्रीति फन्ट (साइज १४), युनिकोडमा भए कालिमाटी फन्ट (साइज १२) मार अंग्रेजीमा भए Times New Roman(साइज १२) मा र कम्तिमा १५०० शब्दमा पठाउनु पर्दछ ।
- प्रकाशनार्थ पठाइने लेख रचनाको सुरुमा 'सारांश' र अन्त्यमा 'सन्दर्भ सामग्री' अनिवार्य रूपमा संलग्न हुनु पर्नेछ ।
- लेख रचना पठाउँदा लेखकको पुरा नाम, पद, ठेगाना र सम्पर्क नं. उल्लेख गर्नुपर्नेछ ।
- प्राप्तलेख रचनाहरू प्राथमिकताका आधारमा प्रकाशन गरिने छन् । प्रकाशित लेख रचनाहरू जानकारी नदिई अन्य पत्र-पत्रिकामा प्रकाशन गर्न पाइने छैन ।
- रचना स्वीकृत/अस्वीकृत गर्ने, काँटछाँट गर्ने सम्पूर्ण अधिकार सम्पादक मण्डलमा हुनेछ । अस्वीकृत लेख रचना फिर्ता हुने छैनन् ।
- लेख रचनामा व्यक्त विचार लेखकका स्वतन्त्र एवम् निजी विचारहरू भएकोले सो प्रति लेखक स्वयम् जिम्मेवार हुनु हुनेछ । सम्पादक मण्डल र प्रकाशक जवाफदेही हुने छैन ।
- लेख रचना पठाउन र प्रकाशित लेख रचनाको पारिश्रमिकका लागि हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौंमा सम्पर्क गर्नु होला ।

इमेल ठेगाना: hulakprashikshan@gmail.com

सम्पादकीय

देशभरी सञ्जाल रहेको नेपालको हुलाक सेवा वि.सं. १९३५ सालमा नेपाल हुलाक घरको नामबाट स्थापना भएको हो । वि.सं.२०१३ सालमा नेपाल विश्व हुलाक संघमा आवद्धता भएपछि हुलाकमा कार्यरत राजपत्र अनंकित र श्रेणी विहिन (हुलाकी, हल्कारा) कर्मचारीहरूको ज्ञान, सीप, क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, मनोवृत्तिमा सकारात्मक परिवर्तनल्याई हुलाक सेवालार्ई ग्राहकमुखी एवम् गुणस्तरीय बनाउने प्रमुख उद्देश्यका साथ हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रको स्थापना भएको हो । यस केन्द्रले **हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रको प्रशिक्षण संचालन सम्बन्धी मापदण्ड, २०७८** बमोजिम हुलाकमा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि ३० कार्यदिने कार्यालय संचालन तथा व्यवस्थापन (सेवाकालीन) तालिम लगायत अन्य छोटो अवधिका अभिमुखीकरण, उत्प्रेरणामूलक तथा पुर्नताजगी तालिमहरू संचालन गर्दै आएको छ ।

यस केन्द्रबाट संचालन गरिने वार्षिक कार्यक्रमहरू मध्ये अर्ध वार्षिक रूपमा प्रकाशन गरिने हुलाक पत्रिका (The Post) को प्रकाशन पनि एक महत्वपूर्ण कार्यक्रम रहेको छ । यस पत्रिकामा समावेश गरिने लेख रचना लगायत हुलाक सम्बन्धी अन्य विवरणहरूले सम्बद्ध व्यक्ति तथा निकायहरू लाभान्वित हुने अपेक्षा गरिएको छ । नयाँवर्ष २०८१ को अवसरमा प्रकाशन हुन लागेको नयाँवर्ष विशेषाङ्कमा हुलाकका साथै सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी समसामयिक विषयमा आफ्ना महत्वपूर्ण विचार सहितका लेख रचना उपलब्ध गराई सहयोग गरिदिनु हुने महानुभावहरू धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ ।

सम्पादक मण्डल

विषय सूची

सि.नं.	शिर्षक	लेखकको नाम	पेज नं.
१.	संघीय शासन प्रणालीको परिवेशमा खुला सरकार साभेदारिता	डा. दामोदर रेग्मी	१
२.	नेपालमा प्रदेश सरकारहरूको वर्तमान आर्थिक तथा सामाजिक स्थिति - सुधारका उपायहरू	गम्भीर बहादुर हाडा	७
३.	निर्वाचन के का लागि ?	इन्द्र विलास पौडेल	२१
४.	तनाव प्रवन्धका उपाय	यज्ञप्रसाद भट्टराइ	३१
५.	नेपालमा भ्रष्टाचार बढ्नुका कारणहरू र न्यूनीकरणका उपायहरू	रेखा कंडेल	३९
६.	जलवायु परिवर्तन र यसको व्यवस्थापन	निर्मला थापा	५१
७.	कार्यान्वयनको कसीमा एक स्थानीय तह एक हुलाक	रुपनारायण खतिवडा	५८
८.	हुलाक सेवाको साविकको संरचना र नयाँ संरचना: तुलनात्मक अध्ययन	लक्ष्मी देवी होमागाई	६४
९.	वातावरण र विपद् व्यवस्थापन: एक विश्लेषण	सविता कार्की	७५
१०.	नेपाल र जापानामा हुलाकको प्रयोग सन्दर्भ	गणेश गौतम	८६
११.	हुलाक सेवा र इकमर्स	गोपाल निरौला	९३
१२.	संघीय निजामती सेवा ऐनमा समेट्नुपर्ने विषयहरू	जितेन्द्र वि.क.	९९
१३.	मानव स्रोत व्यवस्थापन : प्राप्ति, विकास, उपयोग र सम्भार	ढाल बहादुर जि.सी.	१०५
१४.	दिगो विकास लक्ष्य र नेपाल	देवराज भण्डारी	१२०
१५.	स्थानीय तहमा न्यायिक समिति: कानूनी व्यवस्था, अभ्यास र अबको बाटो	प्रदिप कुमार खड्का	१२७
१६.	निजामती सेवामा बहुवा प्रणाली र यसको अवस्था	पवित्रा घिमिरे खनाल	१३४
१७.	नेपालमा हुलाक सेवाको जीवन्तताका लागि: सेवाको विविधीकरण र व्यवसायिकता	सुदिप सापकोटा	१४२
१८.	विश्वव्यापीकरण, युवा तथा प्रतिभा पलायन र नेपालको परिदृष्य	भावना पौडेल	१४८
१९.	Identifying the Victims, Compensations	Sharita Rayamajhi	१५४

संघीय शासन प्रणालीको परिवेशमा खुला सरकार साभेदारिता

डा. दामोदर रेग्मी*

शासन शब्दको परम्परागत अवधारणाले नियन्त्रण र निर्देशन गर्ने कार्यलाई बढी जोड दिने गरेको भएपनि वर्तमानमा यो शब्दले नागरिक र समग्रमा राज्यको हितका लागि गरिने कार्यलाई जनाउँछ । शासनको परम्परागत अवधारणा नियन्त्रणमुखी र प्रक्रियामुखी कार्यशैलीका अतिरिक्त, गोप्यतावादी संस्कार, एकल निर्णय, केन्द्रप्रति उत्तरदायी कार्य सम्पादनमा विश्वास गर्दथ्यो । यसको अतिरिक्त सरकारले अपनाउने विधि, प्रक्रिया, मापदण्ड र कार्यशैलीको समग्रत पक्षलाई शासन भनिन्छ । शासन राज्य प्रणाली सञ्चालन गर्ने विधिसम्मत प्रणाली हो । यसमा राज्य प्रणाली सञ्चालनका आधारभूत अवयवहरू र संरचनाहरू रहेका हुन्छन् । यो राज्य शक्ति श्रोत र अधिकारलाई जनहित र कल्याण एवम् राष्ट्रको उन्नति र विकासका निमित्त प्रयोग र अभ्यास गर्ने पद्धति पनि हो । राज्य प्रणाली सञ्चालनका अवयवहरू र संरचनाहरूको सकारात्मक सहकार्यले समग्र शासन प्रणाली जनमुखी बन्न पुग्दछ ।

शासनका आधारभूत पक्षहरूमा नागरिक सर्वोच्चता, शक्ति पृथकीकरण, नियन्त्रण र सन्तुलन, कानूनको शासन, बहुपत्र समन्वय र बहुपक्षीय सम्बन्ध, दुरदृष्टिलेयुक्त र तदनुरूपको कार्यशैली, सार्वजनिक सेवा प्रवाह, सामाजिक उत्तरदायित्व, लोकतन्त्र र सुशासन, शान्तिसुरक्षा र अमनचयन आदि जस्ता पक्षहरूसमेत शासनका आधारभूत पक्षका रूपमा रहेका हुन्छन् । संविधान, कानून र तदनुरूपका विधि र प्रक्रिया बमोजिम शासन सञ्चालन हुनु, राज्यशक्तिको प्रयोग गर्ने वैधानिक र जीवन्त अङ्ग सरकार र यसका अङ्गहरू मार्फत शासन सञ्चालन गरिनु, सार्वभौमसत्ता सम्पन्न नागरिकका प्रतिनिधिद्वारा नागरिक सर्वोच्चताको अवधारणा र हित अनुकूल सावधानीपूर्वक शासनको अभ्यास गरिनु शासनका मूलभूत विशेषताहरू हुन् ।

शासकीय प्रणालीमा समयको परिवर्तनसँगै धेरै आयामिक परिवर्तनहरू आएका छन् । कर्मचारीतन्त्रको अवधारणावाट सुरु भएको प्रशासन प्रणाली अलि पछि गएर सार्वजनिक प्रशासनको नामवाट परिचित हुन थाल्यो । कर्मचारीतन्त्र शब्द मूलतः कर्मचारीको आयामवाट परिचित थियो जसमा पदसोपान, नियममा आधारित कार्यप्रणाली, वृत्तिविकास, तलव सुविधाका कुरा चलनचल्तिमा थिए तर ती सबैको आशय सेवा प्रवाह नै थियो । सार्वजनिक प्रशासनको कित्तामा पुगेपछि, यो अव जनता प्रति वा सार्वजनिक मुद्दाहरू प्रति बढी केन्द्रित हुन पुग्यो । तत्पश्चात सार्वजनिक मुद्दाहरूको सम्बोधनलाई परिणाममुखी बनाउने उद्देश्यका साथ विकास प्रशासनको अवधारणा आयो । यसले परिवर्तनलाई समय आवद्धतासँग जोड्यो । समयक्रमसँगै विकास प्रशासन र नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको अवधारणा

*पूर्व सचिव, नेपाल सरकार

साथ अगाडि बढ्न थाल्यो । यो अवधारणाले व्यवस्थापनवाद खासगरी खर्च वा लगानी अनुसारको उत्पादन वा सेवा प्रवाह हुनु पर्ने, खर्च वा लगानी अनुसार गुणस्तरयुक्त उत्पादन वा सेवा प्रवाह हुनुपर्ने कुरामा जोड दियो । यो अवधारणाले सरकारी कामकारवाहीहरूमा पनि निजी क्षेत्रका गुणहरू रहनु पर्ने अवधारणाले मान्यता पाउन थाल्यो । यसपछि जवाफदेही शासन वा रेस्पन्सिभ गभर्नेसको अवधारणा अगाडी बढ्दै गयो । यसले पारदर्शिता, उत्तरदायित्व, जवाफदेहिता, समावेशी जस्ता पक्षहरूलाई प्राधान्यता दिनु पर्ने कुराहरूमा जोड दिएको छ ।

सन् १९८० को दशकबाट विकसित उदारीकरण र भूमण्डलीकरणले सिर्जना गरेका नवीनतम परिवेश तथा दुई ध्रुवमा विभाजित अन्तर्राष्ट्रिय राजनीतिको उपजको रूपमा रहेको राजनीतिक परिनिर्भरता क्रमशः आर्थिक अन्तरनिर्भरताको अवधारणामा परिणत हुँदै गएपछि वदलिंदो सन्दर्भ अनुरूप प्रशासनिक मान्यता र कार्यशैलीमा समेत परिवर्तनको आवश्यकता महसुस हुनु स्वभाविकै थियो । यसको अतिरिक्त वीसौं शताब्दीको अन्तिम दशकमा विश्वका अधिकांश देशहरू राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय राजनीति प्रजातान्त्रिक लहरबाट प्रभावित हुन पुगे । यसै अवधिमा डेभिड ओस्वर्न र टेड ग्याब्लरको सरकारको पुनः आविष्कार को अवधारणा प्रतिपादित हुन पुग्यो । एल गोरको जनताको नजीकमा रहनु पर्ने प्रशासनिक संयन्त्रको परिकल्पना र वेलायतबाट सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई पारदर्शी, सरल र उत्तरदायी बनाउने सन्दर्भमा नागरिक वडापत्रको प्रयोग, न्यूजील्याण्डमा नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको उदय, सरकार सार्वजनिक साभेदारी अवधारणाको विकास, नेक्स्ट स्टेप एजेन्सी लगायत अन्य अवधारणाको विकास र सूचना र प्रविधिका क्षेत्रमा भएको व्यापक तथा तीब्रतम विकास तथा सरकारको स्वरूप र शासकीय मान्यतामा आएका परिवर्तन, गैरराज्यीय साभेदारको उदय र प्रशासनिक मूल्य मान्यतामा आएका आयामिक परिवर्तनहरूसँग प्रशासनलाई अनुकूलित गराउने सन्दर्भमा तत् तत् परिवर्तनसँग शासकीय स्वरूपलाई समायोजन गर्ने सन्दर्भमा नवप्रवर्तनको अवधारणा सामयिक बन्दै गएको छ ।

यसै सन्दर्भमा बहुस्तरीय शासनको अवधारणा अगाडि बढेको छ । बहुस्तरीय शासन शासन प्रणालीमा बहुपात्र वा बहुसंस्थाको उपस्थिति र सहकार्यलाई बढावा दिने अवधारणा हो । यस अवधारणाले शासन प्रणालीमा राष्ट्रिय, उपराष्ट्रिय, सार्वजनिक, निजी तथा गैरसरकारी क्षेत्रका पात्रहरूको संलग्नताद्वारा शासन प्रणालीलाई कुशल र प्रभावकारी बनाउन सहयोग गर्ने गर्दछ । बहुस्तरीय शासनमा संलग्न पात्र र संस्थाहरूको क्षेत्रगत विज्ञता रहने गर्दछ, यसै क्षेत्रगत विज्ञताको आधारमा संलग्न पात्र र संस्थाहरूबीच नियमित रूपमा सहकार्य हुने गर्दछ । यस अवधारणाले शासन प्रणालीमा नागरिक सहभागिता र नागरिक समाजको सहभागितामा जोड दिने गर्दछ ।

अहिले सामयिक विश्व प्रजातान्त्रिक शासन प्रणालीको अवलम्बन र यसको सुदृढीकरण र सशक्तीकरणको मार्गचित्र अनुरूप अगाडि बढिरहेको छ । प्रजातन्त्रले नीति, नियम, प्रक्रिया आदिमा सर्वसाधारणको पहुँच हुनुपर्ने यी सबै विषयहरू पारदर्शी हुनु पर्ने मान्यतामा विश्वास राख्दछ ।

प्रजातन्त्रमा जनताले आफ्नो अभिमतद्वारा जनप्रतिनिधि चुन्ने गर्दछन्। जनप्रतिनिधिबाट गठित सरकार जनताप्रति मात्र होइन शासकीय प्रणालीका सबै सरोकारवालाहरूप्रति उत्तरदायी र पारदर्शी हुनुपर्ने सन्दर्भमा खुला सरकारको अवधारणा अर्थात् द ओपन गभर्नमेन्ट पार्टनरसिपको अवधारणा अगाडि आएको हो। यस अवधारणाले पारदर्शी, सहभागितामूलक, समावेशी र उत्तरदायी शासन प्रणालीको वकालत गर्दछ।

खुला सरकार साभेदारिता संघीय र प्रादेशिक सरकारको तहमा नागरिक सशक्तीकरण, पारदर्शिता, भ्रष्टाचार विरुद्धको नियमित लडाई, नवीन प्रविधिको प्रयोगद्वारा शासकीय संरचनाको सशक्तीकरणद्वारा खुला सरकारको प्रवर्द्धन गर्ने बहुपक्षीय संरचना हो। २० सेप्टेम्बर २०११ का दिन संयुक्त राष्ट्र संघको महासभाको दौरानमा भएका समानान्तर बैठकको परिणतिस्वरूप खुला सरकारको अवधारणा आएको हो। संयुक्त राज्य अमेरिका, ब्राजिल, इन्डोनेशिया, संयुक्त अधिराज्य, नर्वे, मेक्सिको, फिलिपिन्स, दक्षिण अफ्रिकाका सरकार प्रमुखहरू अभियानका संस्थापकको रूपमा रहेका छन्। यी सरकार प्रमुखहरूले खुला सरकार घोषणा पारित गरेका छन्। खुला सरकार साभेदारिताको अवधारणाको शुरुवात ८ राष्ट्रबाट भएकोमा हाल ७५ देशहरू, १०४ स्थानीय सरकारहरू, हजारौं नागरिक समाजको सहभागिता रहेको छ।

खुला सरकार घोषणाका विषय वस्तुहरूमा सरकारी कार्यहरूको सूचना उपलब्धतामा बढोत्तरी गर्ने, नागरिक सहभागितालाई बढावा दिने, प्रशासकहरूमा उच्च स्तरको इमान्दारिता अभिवृद्धि गर्ने, खुलापन र उत्तरदायित्वको सुनिश्चितताको लागि नवीन प्रविधिको पहुँच र उपयोगलाई प्रोत्साहन गर्ने, २१औं शताब्दीमा खुला सरकारको संस्कृतिको अभिवृद्धि गर्न अन्तराष्ट्रिय साभेदारिता र सहकारिताप्रति प्रतिवद्ध रहने जस्ता समसामयिक अन्तरवस्तुहरू रहेका छन्।

खुला सरकारको अवधारणा संचालनको लागि विभिन्न संरचनात्मक व्यवस्थाहरू गरिएका छन्। अन्तराष्ट्रिय तहमा नीतिगत निर्देशनको व्यवस्था गर्न र मापदण्डहरूमा एकरूपता ल्याउन तथा यसको दिगोपनाको सुनिश्चितताको लागि मूल समिति रहने व्यवस्था छ। यस समितिमा सबै सदस्य राष्ट्रहरूबाट सरकार र नागरिक समाजको समान संख्यामा सहभागिता रहन्छ र चक्रीय प्रणालीको आधारमा सरकार र नागरिक समाजको तर्फबाट एक एक सह अध्यक्ष रहने गर्दछन्। मूल समिति अन्तरगत तीनवटा उपसमितिहरू रहेका छन् जसमा शासकीय र नेतृत्व उप समिति, मापदण्ड उप समिति र सिकाई आदान प्रदान उप समितिहरू रहेका छन्। यसैगरी खुला सरकार साभेदारिता विषयगत कार्यसमूहहरूमा वित्तीय खुलापन कार्यसमूह, कानूनी खुलापन कार्यसमूह, सूचनामा पहुँच कार्यसमूह, भ्रष्टाचार विरुद्धको कार्यसमूह, खुला तथ्याङ्क कार्यसमूह र प्राकृतिक श्रोतहरूको खुलापन कार्यसमूहहरू रहेका छन्। सचिवालयको भूमिका निर्वाह गर्न सहयोग इकाई रहेको छ। स्वतन्त्र प्रतिवेदन संयन्त्रले अवधारणामा सहभागी राष्ट्रहरूमा शासकीय खुलापन वा पारदर्शिताको अवस्था र

प्रगतिको वारेमा वर्षको दुई पटक प्रतिवेदन प्रकाशित गर्ने गर्दछ र सुधारका लागि सुझावहरू समेत दिने गर्दछ ।

यसको अर्को संरचनामा नागरिक समाजको सहभागिता रहेको छ जसले खुला सरकार साभेदारिताको अभियानको सुदृढीकरणको लागि वृहद नागरिक समाजको सहभागितामा जोड दिने गर्दछ । यसको साथै प्रादेशिक वा उप क्षेत्रीय सरकारहरूको लागि कार्यक्रम संचालन गर्नु यस अवधारणाको उद्देश्य रहेको छ ।

खुला सरकारको अवधारणामा सहभागी हुन चाहने देशले वित्तीय पारदर्शिता सूचनामा पहुँच, सम्पत्तिको घोषणा, नागरिक सहभागिता लगायतका चार क्षेत्रको मूल्याङ्कनमा ७५ प्रतिशत अंक प्राप्त गर्नु पर्दछ । यसको साथै नागरिक समाज समेतको सहभागितामा राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाउनु पर्दछ, र यसमा सुधार प्रतिवद्धताका कार्यक्रमहरू, पारदर्शिता, उत्तरदायित्व र प्रविधि विकासका कार्यक्रमहरू समावेश गर्नु पर्दछ ।

सरकार र शासकीय प्रणालीलाई वढी पारदर्शी, उत्तरदायी, सहभागितामूलक र समावेशी गराउने उद्देश्यका साथ सन् २०२३ देखि सन् २०२८ को लागि रणनीति तयार गरिएको छ । यसका पाँचवटा रणनीतिहरू रहेका छन् । जसमा पहिलो खुला सरकारका सुधारक, क्रियाशील र विज्ञहरूको विस्तारित, प्रतिवद्ध, अन्तरआवद्ध समाज निर्माण गर्ने रहेको छ । दोस्रोमा केन्द्रदेखि सबै तहका सरकारले आफ्ना प्राथमिकताहरूको प्रवाह गर्नका लागि खुला सरकारको निर्माण रहेको छ । यसैगरी जनसहभागिताको अवसरको सुनिश्चितता, खुला सरकार निर्माणमा तीव्रताको लागि खुला सरकार सुधार र नवीनता र प्रमाणमा आधारित खुला सरकारको उत्प्रेरकहरूको सुनिश्चितता अन्य रणनीतिहरू रहेका छन् ।

नेपालमा खुला सरकारको अवस्थालाई हेर्ने हो भने सूचनाको हक र सो सम्बन्धी कानून र संस्थागत संरचनाको व्यवस्था गरिएको छ । सरकारी काम कारवाहीहरूमा पारदर्शिता, वेबसाइट, प्रवक्ता, सूचना अधिकारी आदिवाट नियमित सूचना प्रवाह गर्ने गरिएको छ । नागरिक समाज एक सशक्त शासकीय सहकर्ताको रूपमा विकास हुँदै गैरहेको छ । भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा जनता, सरकार र शासकीय सहकर्ताको चासो र प्रथमिकताको विषय बनेको छ । भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय महासन्धिमा प्रतिवद्धता र राष्ट्रिय रणनीतिहरूको कार्यान्वयनमा तदारुकता देखाउने गरिएको छ । नेपालको संविधान, २०७२ को कार्यान्वयन पश्चात नेपाल एकात्मक राज्य प्रणालीको परम्परागत स्वरूपबाट परिमार्जित हुँदै संघीय लोकतान्त्रिक राज्यमा रुपान्तरण हुनपुगेको छ । नेपालले २०४७ सालको जनआन्दोलन पश्चात प्रजातान्त्रिक शासन प्रणाली अवलम्बन गर्दै आएकोमा २०६२/ २०६३ को जनआन्दोलनले देशलाई गणतान्त्रिक राज्यमा रुपान्तरण गर्यो र वर्तमान संविधानले देशलाई संघीय शासन प्रणालीमा रुपान्तरण गरेको छ । नेपालको प्रजातान्त्रिक आन्दोलनको सात दशकभन्दा लामो ऐतिहासिक योगदान पश्चात देशले उच्चतम प्रजातान्त्रिक प्रणालीले युक्त संघीय शासन प्रणाली

अवलम्बन गर्न पुगेको छ । यसले शासकीय संरचना र परिपाटीहरूमा थप खुलापन र पारदर्शीताको माग गरेको छ । संघीय संरचनामा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको व्यवस्थावाट तीन तहका सरकारबीचमा समन्वय, सहकारिता र सहअस्तित्व रहनु पर्ने अवस्थाले सबै तहका सरकारहरू पारदर्शी हुनु पर्ने अवस्था सिर्जना भएको छ । यो सरकारी, सहकारी र निजी क्षेत्र अर्थतन्त्रका तीन आधार स्तम्भको रूपमा रहेको र यसले उदारीकरणलाई प्रश्रयसमेत दिएको छ ।

प्रजातन्त्र जनताको प्राथमिक चाहनाको विषय हो । यो राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक र शासकीय पक्षलाई सकारात्मक प्रभाव पार्ने सामर्थ्य राख्ने महत्वपूर्ण पक्ष पनि हो । प्रजातन्त्र मूलतः जनमुखी शासनको प्रतिरूप हो । प्रजातन्त्रले सरकारको सम्पूर्ण प्रयास सार्वभौम जनताप्रति समर्पित रहनुपर्दछ भन्ने जनाउँछ । प्रजातन्त्र र स्वतन्त्रता यी दुई शब्दहरू एक आपसमा सँगसँगै आउने शब्दावलीहरू हुन् । प्रजातन्त्र स्वतन्त्रता प्राप्तमा सहयोग पुऱ्याउने विचार र सिद्धान्त हो । प्रजातन्त्र स्वतन्त्रताको संस्थागत स्वरूप हो । प्रजातन्त्र व्यक्तिगत स्वतन्त्रता, न्याय, शान्ति तथा अग्रगमनको आधारशीला हो यो सैद्धान्तिक विषय मात्र नभएर उपरोक्त विषयहरूको व्यवहारिक प्रयोगको अवस्था पनि हो । मानव अधिकार, विधिको शासन, शक्ति पृथकीकरण तथा नियन्त्रण र सन्तुलन, राजनैतिक दलहरूको उपस्थिती आवधिक निर्वाचन, नागरिक समाज, राजनीतिक संस्कृति, असल शासन, मेलमिलाप र शान्ति प्रजातन्त्रमा अन्तरनिहित हुनुपर्ने अवयवहरू हुन् । प्रजातन्त्रको यो अवधारणा वर्तमानमा आइपुग्दा यसले धेरै व्यापकता पाएको छ र यो शासकीय अवधारणा र परिवर्तनको अपरिहार्य विषय बनेको छ । समग्रमा लोकतन्त्र र प्रजातन्त्र सरकारको एउटा यस्तो आदर्श स्वरूपहो जसमा राज्यको शासन गर्ने शक्ति कुनै अभिजात्य वर्ग, व्यक्ति विशेष वा समुदायमा मात्र सीमित नरही सर्वाङ्गीण रूपमा आम जनतामा निहित रहेको हुन्छ । प्रजातन्त्रलाई लोकतन्त्र, जनतन्त्र, बहुलवाद अदिको नामले पनि चिन्ने र चिनाउने गरिन्छ । नेपालमा पछिल्लो भएको राजनीतिक परिवर्तनले उच्चतम प्रजातान्त्रिक प्रणालीले युक्त संघीय शासन प्रणाली अवलम्बन गर्ने अवसर दिएको छ ।

जनमुखीशासन प्रणालीको प्रतिरूप प्रजातन्त्र हो । प्रजातन्त्र व्यक्तिगत स्वतन्त्रता, न्याय, शान्ति तथा अग्रगमनको आधारशीला हो । यसैले प्रजातन्त्र आममानवको प्राथमिक चाहनाको विषय हो । प्रजातन्त्र सैद्धान्तिक विषय मात्र नभएर उपरोक्त विषयको व्यवहारिक प्रयोगको अवस्था पनि हो । बहुलवाद, प्रतिस्पर्धा, संवैधानिक सर्वोच्चता, कानूनको शासन, शक्तिपृथकीकरण, समता, मौलिक हक र अधिकारको प्रत्याभूति, आधारभूत स्वतन्त्रता र अधिकारको प्रत्याभूति प्रजातन्त्रका आधारभूत पक्षहरू हुन् । शान्ति, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक विकास, मानव अधिकार, प्रजातन्त्रका सकारात्मक उपजहरू हुन् । प्रजातन्त्रले राजनीतिक आयामको सशक्तिकरण गर्दै आर्थिक र सामाजिक आयाममा समेत परिवर्तन ल्याउने सामर्थ्य राख्दछ । नेपालले प्रजातन्त्रको माथिल्लो रूप संघीयताको अवलम्बन गर्ने अवसर पाएको छ । यसवाट राजनीतिक आयामको सशक्तिकरण गर्ने र आर्थिक तथा सामाजिक आयाममा परिवर्तन ल्याउने सामर्थ्यलाई व्यवहारमा परिणत गर्ने अवसर पनि सिर्जना भएको छ ।

जनताले वास्तविक प्रजातन्त्रको अनुभूति मूलतः दुई तहवाट गर्ने गर्दछ। पहिलो, राजनैतिक परिपाटीले अगालेको समग्र शासकीय परिपाटी र दोश्रो, जनताले सेवा प्राप्त गर्ने विन्दुमा रहेका प्रशासनिक संयन्त्रको उपस्थिति र प्रभावकारिता। प्रजातान्त्रिक सरकार सधैं असल सरकार, प्रभावकारी सरकार र जनमैत्री सरकारको रूपमा सधैं जनसरोकारको शीघ्र सम्बोधन गर्ने कार्यमा तल्लीन रहेको हुन्छ। नेपालको संघीय शासन प्रणाली समक्ष यी जन अपेक्षालाई सम्बोधन गर्नु पर्ने गुरुत्तर दायित्व रहेको छ।

शासन प्रणालीमा नागरिक सहभागिता वा नागरिक मैत्री शासन प्रणाली प्रजातान्त्रिक शासन प्रणालीको मूल आदर्श हो। नागरिक शासन सहभागितामूलक र समावेशी प्रकृतिको शासन प्रणाली हो। नागरिक शासन प्रक्रियाको अवलम्बनले शासन प्रणाली बढी प्रजातान्त्रिक बन्न पुग्दछ। यस प्रकारको शासनमा कानुनी वा अन्य प्रक्रियाद्वारा शासन प्रणालीमा नागरिक सहभागिताको सुनिश्चितता गरिएको हुन्छ। यस परिवेशमा संघीय सुशासनको प्रत्याभूतिका लागि खुला सरकार अवधारणाको अवलम्बन र व्यवहारिक प्रयोग नेपालको लागि सामयिक हुने देखिन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

- रेग्मी, डा. दामोदर (सन् २०२२), शासकीय प्रबन्धका नवीनतम आयामहरू, अक्षरांक प्रकाशन प्रा.लि., काठमाण्डौ
- रेग्मी, डा. दामोदर (२०७९), कौटिल्यको आलोकमा नेपालको भन्सार, प्यासिफिक पब्लिकेसन प्रा.लि., काठमाण्डौ
- रेग्मी, डा. दामोदर, सुशासनको अर्को आयाम: खुला सरकार साभेदारिता,
- <https://www.prasashan.com/2017/12/27/51021/>
- Bruntland, Gro Harlorm (1991), Sustainable Development : The Challenges Ahead, Olac Stokke ed. Sustainable Development, Frank Class, London
- Gore, Al (1993), From Red Tape To Results, Washington D C US, Government Printing Office
- Osborne, David and Ted Gaebler (1992), Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector, Prentice Hall of India, New Delhi
- Reconstructing Public Administration after Conflict: Challenges, Practices and Lessons Learned, World Public Sector Report 2010, Department of Economic and Social Affairs, United Nations New York
- <https://www.opengovpartnership.org/>

नेपालमा प्रदेश सरकारहरूको वर्तमान आर्थिक तथा सामाजिक स्थिति - सुधारका उपायहरू

✍ गम्भीर बहादुर हाडा*

परिचय

संघीय शासन प्रणालीको शुरुवात तेह्रौं शताब्दिमा स्वीजरल्याण्डबाट भएको मानिन्छ। संघीय राज्य त्यस्तो राज्य हो जसमा छुट्टै अस्तित्व र अधिकारयुक्त साना राज्य (संघहरू) आफू आफूमा पर्याप्त स्वायत्तता र स्वतन्त्रता उपभोग गर्ने गर्छन् र महत्वपूर्ण मुद्दाहरूमा साभा धारणा राख्दै केन्द्रीय राज्यमा संगठित हुन्छन्। संघीय प्रणालीमा संघहरूको राज्य निर्माणमा निश्चित उद्देश्य हुन्छन्। साथै एकात्मक राज्यबाट संघात्मक प्रणालीतर्फ रूपान्तरण हुँदा निश्चित विषयवस्तुमा सम्झौता भए पनि संघहरूलाई अधिकांश मुद्दाहरूमा स्वायत्तता प्राप्त हुन्छ। संघीय राज्य प्रणाली के हो र यसले कस्ता अधिकारको बाँडफाँड गर्दछ, भन्ने सन्दर्भमा Diecy को धारणा महत्वपूर्ण देखिन्छ। फेडरलिज्म (Federalism) शब्द लेटिन भाषाको फेडस (fedus) शब्दबाट लिइएको हो। यसको अर्थ सन्धि अथवा सम्झौता हुन्छ। संघात्मक सरकार त्यस्तो सरकार हो, जहाँ संविधानद्वारा देशको शक्ति केन्द्र र तल्ला तहका सरकारमा विभाजित गरिन्छ। सामूहिक उद्देश्य प्राप्तिको लागि राज्यहरू संघीय सरकारको रूपमा रूपान्तरित हुन्छन्। यसरी आबद्ध भए पनि सहभागितामा केन्द्रीय सरकार गठन गरी उसलाई निश्चित आधार प्रदान गर्नुका साथै आफ्नो स्वायत्त शासनको अधिकार सुरक्षित राखी स्थानीय, प्रान्तीय, राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध एवम् व्यवहार निर्धारण गरेका हुन्छन्। डायसीको भनाई छ: 'संघात्मक राज्य एक यस्तो राजनीतिक' उपायको अतिरिक्त अरु केही होइन जसको उद्देश्य राष्ट्रिय एकता र राज्य अधिकारहरूमा सम्बन्ध कायम गर्नु हो।

Federalism शब्द Latin शब्द foedus बाट आएको हो, जसको खास अर्थ union, pact, treaty or contract रहेको छ। संघीयताले सरकारका विभिन्न तहहरूको बीचमा राजनीतिक शक्तिको बाँडफाँड र समायोजन गर्ने गर्दछ (Distribution of state power among different levels of government and it's adjustment).

नेपालको सन्दर्भमा संघीय सरकार, प्रादेशिक सरकार र स्थानीय तहहरूको बीचमा राज्यशक्तिको बाँडफाँड र समायोजन हो। यो सरकारका विभिन्न तहहरूको बीचमा गरिने Power Sharing arrangement पनि हो।

*सह-प्राध्यापक, अर्थशास्त्र भक्तपुर बहुमुखी क्याम्पस

शासन सञ्चालन गर्ने एक आधार तथा औजार हो । Instrumental Value आफैमा साध्य नभएर एक साधन हो (Means to get an end) । एकात्मक प्रणाली र संघीय प्रणाली दुबैका आ-आफ्ना फाइदा रहने गर्दछ ।

नेपालको संविधान, २०७२ ले संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र सम्वृद्धिको आकांक्षा पुरा गर्ने उद्देश्य राखेको छ । संविधानले यस उद्देश्य पुरा गर्न नेपालको राज्यशक्ति संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी ३ तहमा विभाजन गरेको छ । विभाजित राज्य शक्ति संविधान बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आ-आफ्नो संवैधानिक सीमा भित्र रही प्रयोग गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । संघले राष्ट्रिय महत्व र अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका एकल अधिकारका विषयहरू (३५ वटा), प्रदेशले प्रादेशिक महत्वका एकल अधिकारका विषयहरू (२१ वटा), स्थानीय तहले स्थानीय महत्वका एकल अधिकारका विषयहरू (२२ वटा), संघ र प्रदेशका साझा अधिकारका विषयहरू (२५ वटा) छन् । एकल अधिकारको प्रयोग गर्दा संविधानको अधीनमा रही प्रयोग गर्नुपर्ने र साझा अधिकारको विषयमा संघीय कानूनको अधीनमा प्रदेश र स्थानीय तहले प्रयोग गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । नेपालको संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने व्यवस्था गरेको छ ।

तीन तहका सरकारबीच कुन काम कसले गर्ने भन्ने विषयको छिनोफानोको आधार र सीमा

सन्नीकटताको सिद्धान्त (Principle of subsidiarity), सहकारी संघीयताको मर्म (Spirit of Cooperative Federalism) संविधानको धारा २३२(१) मा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुनेछ ।

अवशिष्ट अधिकार (Residual Rights) को अवस्था संविधानको धारा ५८ मा यस संविधान बमोजिम संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको अधिकारको सूचि वा साझा सूचिमा उल्लेख नभएको वा यो संविधानमा कुनै तहले प्रयोग गर्ने गरी नतोकिएको विषयमा संघको अधिकार हुनेछ भन्ने व्यवस्था ।

बजार संरक्षण गर्ने संघीयताको व्यवस्था (Market Preserving Federalism) धारा २३६ मा अन्तर प्रदेश ब्यापारमा बस्तु सेवाको हुवानिमा भेदभाव गर्न नपाउनु, बाधा अवरोध गर्न नपाउने वा कुनै कर, शुल्क, दस्तुर लगाउनु नपाउने व्यवस्था ।

कानूनको पदसोपान (Hierarchy of Law) (धारा ५७ को उपधारा ६ र ७ मा तल्ला तहका सरकारले माथिल्लो तहको कानूनसँग नवाभिने गरी कानून बनाउनु पाउने व्यवस्था ।

प्रदेशको अस्तित्व र प्रदेश योजना

नेपालको संविधानले व्यवस्था गरेको संघीय संरचना अनुरूप सात वटा प्रदेश बनाइएका छन् र ती प्रदेशमा अहिले प्रदेश सरकार संचालनमा छन् । संविधानले यी प्रदेशहरूलाई विकासको सवालमा महत्वपूर्ण जिम्मेवारी सुम्पिएको छ । आर्थिक विकासको गति बढ्ने अपेक्षा र आशामा नै नेपाललाई संघीय संरचनामा लिएको छ । केन्द्रीकृत ढंगले विकास गर्दा स्थानीय आवश्यकता र चाहनाहरू थाहा नहुने र केही सीमित व्यक्तिहरूले फाइदा लिने हुँदा प्रदेश र स्थानीय तहसम्म अधिकार र स्रोत विनियोजन गर्दा देशको सन्तुलित विकास हुने अपेक्षा गरिएको छ । संघीयताको मूल विशेषता र आधारको रूपमा भने प्रदेश सरकार रहेको हुन्छ । तर हाम्रोमा सहकारितामा आधारित संघीयता बनाइएको हुँदा स्थानीय तहहरू सिधै प्रदेश सरकार मातहत रहेका छैनन् । यसले गर्दा तीन तहको सरकारको संरचनाबीच अन्तरसम्बन्ध अलि जटिल खालको रहेको छ र समानान्तर ढंगले संचालनमा रहने स्थिति छ ।

विकासको लागि प्रदेश सरकारले केही गहकिलो भूमिका खेल्न सक्छ । नेपालको बजार प्रणाली अझै पनि विकसित छैन । आधारभूत भौतिक पूर्वाधार बजार अर्थतन्त्रमा निजी क्षेत्रले बनाउँदैन । पर्याप्त भौतिक पूर्वाधार भयो भने मात्र निजी क्षेत्रले आफ्ना आर्थिक गतिविधिहरू बढाउन सक्छ । भौतिक पूर्वाधार बाहेक शान्ति सुरक्षा, शिक्षा स्वास्थ्यको विकास र विस्तार, समाज कल्याणका काम, वातावरण संरक्षण पनि सरकारले गर्नुपर्ने हुन्छ । यी कामहरू प्रदेश सरकारले प्रभावकारिताका साथ गर्न सक्ने अपेक्षा गरिएको छ । अहिलेको प्रदेश संरचना तात्कालिन सोभियत संघमा जस्तो प्रदेशको अर्थतन्त्रलाई पूर्ण नियन्त्रण गर्न सक्ने अवस्थामा छैन । प्रदेश भित्र प्रदेश सरकारका अतिरिक्त अधिकार सम्पन्न स्थानीय सरकारहरू पनि प्रदेशको विकासको लागि महत्वपूर्ण एजेन्सीको रूपमा रहेका छन् । ती स्थानीय तहहरूले संघीय सरकारबाट सिधै बजेट प्राप्त गर्ने व्यवस्था रहेको छ । संघीय सरकारले ती तहहरूबाट सशर्त अनुदान मार्फत आफ्ना कार्यहरू गराउन सक्ने व्यवस्था रहेको छ । संघीय सरकारले भै प्रदेश सरकारले पनि स्थानीय तहहरूलाई अनुदान दिनुपर्ने प्रावधान रहेको छ । अझ प्रदेशको अधिकार क्षेत्रभित्र रहेका पाँच वटा करहरूमा एउटा बाहेक सबै करहरू स्थानीय तहसँगको साभेदारीमा रहेको छ । नेपालको लागि एकातिर संघीयता आफै नौलो छ भने नेपालमा जुन किसिमको संघीयता बनाइएको छ त्यो आफैमा जटिल खालको रहेको छ । यसले गर्दा पनि तीनै तह एक आपसमा जेलिएको छ । साभ्ना सूचिमा रहेका विषयहरूमा संघले कानून नबनाई प्रदेशले बनाउन नसक्ने र प्रदेशले कानून नबनाई स्थानीय तहले बनाउन नसक्ने स्थिति रहेको छ । शुरुवातमा त्यसभन्दा पनि पेचिलो विषयमा कर्मचारी समायोजन रहेको छ ।

तालिका नं.१

स्थानीय तहको संख्या

नेपालमा नगरपालिका र गाउँपालिका तथा तिनका वडाहरू देहाय बमोजिमका कायम रहेका छन् :

क्र.सं.	स्थानीय तह	संख्या	वडा संख्या
१.	महानगरपालिका	६	१७४
२.	उप महानगरपालिका	११	२३४
३.	नगरपालिका	२७६	३११९
४.	गाउँपालिका	४६०	३२१६
जम्मा		७५३	६७४३

स्थानीय तहको आर्थिक व्यवस्था सम्बन्धमा निम्न कुराहरू आकर्षित हुन्छन् :

- नेपालको संविधान, स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४, राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन, २०७४, अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४, आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०५५ ।
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३, सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४, भ्रमण खर्च नियमावली, २०६४, अर्थ मन्त्रालयले कार्यालय प्रयोजनको लागि जारी गरेको कार्य संचालन निर्देशिका, २०७३ ।
- स्थानीय तह आर्थिक ऐन (स्थानीय तहले पारित गरेको), स्थानीय तह विनियोजन ऐन, विकास सहायता नीति, २०७१ आदि ।

प्रदेश सरकारको वर्तमान आर्थिक र सामाजिक स्थिति

नेपाल राष्ट्र बैंकले प्रकाशित गरेको आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को चार महिनाको तथ्यांक अनुसार प्रदेश सरकार अन्तर्गत खर्च तथा राजस्वमा समीक्षा अवधिमा प्रदेश सरकारहरूको कुल खर्च रु.२३ अर्ब ७६ करोड र स्रोत परिचालन रु.४३ अर्ब ३३ करोड रहेको छ । प्रदेश सरकारहरूको कुल स्रोत परिचालनमा नेपाल सरकारले हस्तान्तरण गरेको अनुदान र विभाज्य कोषबाट बाँडफाँड हुने राजस्वसमेत गरी रु.३० अर्ब ३ करोड र प्रदेश सरकारहरूले परिचालन गरेको तथा अन्य स्रोतबाट प्राप्त राजस्व रु.१३ अर्ब ३१ करोड रहेको छ ।

आर्थिक सर्वेक्षण २०७९/८० मा उल्लेख गरिए अनुसार यस आर्थिक वर्षमा प्रचलित मूल्यको कुल गार्हस्थ्य उत्पादन रु ५३ खर्ब ८१ अर्ब ३४ करोड मध्ये बाग्मती प्रदेशको हिस्सा सबैभन्दा वढी

३६.८ प्रतिशत छ भने कर्णाली प्रदेशको सबैभन्दा कम ४.१ प्रतिशत रहने अनुमान छ । आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा सबै प्रदेशमा सबै प्रदेशको आर्थिक वृद्धिदर तुलनात्मक रूपमा घट्ने अनुमान छ । आर्थिक वृद्धिदर घटेपनि राष्ट्रिय आर्थिक वृद्धिदर २.१६ प्रतिशतको तुलनामा मधेश, वाग्मती र सुदूरपश्चिम बाहेक अन्य प्रदेशको आर्थिक वृद्धिदर राष्ट्रिय औसत भन्दा माथि रहने अनुमान छ । विगत ५ वर्षमा औसत आर्थिक वृद्धिदर कर्णाली प्रदेशको सबैभन्दा बढी ४.२ प्रतिशत र सबैभन्दा कम वाग्मती प्रदेशको २.८ प्रतिशत रहेको छ ।

कृषि क्षेत्रको कुल मूल्य अभिवृद्धिमध्ये कोशी प्रदेशको हिस्सा सबैभन्दा बढी र कर्णाली प्रदेशको हिस्सा सबैभन्दा कम रहेको छ । उत्पादनमूलक उद्योगको कुल मूल्य अभिवृद्धिमा वाग्मती प्रदेशको हिस्सा सबैभन्दा बढी र कर्णाली प्रदेशको हिस्सा सबैभन्दा कम रहेको छ । आर्थिक वर्ष २०७९/२०८० मा वाग्मती प्रदेशको प्रतिव्यक्ति कुल गार्हस्थ्य उत्पादन सबैभन्दा बढी २४५५ अमेरिकी डलर र मधेश प्रदेशको सबैभन्दा न्यून ८७५ अमेरिकी डलर रहने अनुमान छ । वाग्मती र गण्डकी प्रदेशको प्रतिव्यक्ति कुल गार्हस्थ्य उत्पादन राष्ट्रिय औसत १३९९ अमेरिकी डलर भन्दा माथि रहने अनुमान छ भने अन्य प्रदेशको राष्ट्रिय औसत भन्दा न्यून रहने अनुमान छ भने अन्य प्रदेशको राष्ट्रिय औसत भन्दा न्यून रहने अनुमान छ । आर्थिक वर्ष २०७८/२०७९ मा प्रदेशगत कूल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कर्णाली प्रदेशको खर्च र राजस्वको अनुपात सबैभन्दा बढी क्रमश १२.० प्रतिशत र ४.२० प्रतिशत रहेको छ । कर्णाली प्रदेशको कूल गार्हस्थ्य उत्पादन तुलनात्मक रूपमा सबैभन्दा कम रहेको कारण यस्तो अनुपात उच्च रहन गएको हो ।

आर्थिक वर्ष २०७९/२०८० को फागुनसम्म प्रदेश सरकारको कूल खर्च गत आर्थिक वर्षको रू ६५ अर्ब ४ करोडको तुलनामा १५.९ प्रतिशतले बढेर ७५ अर्ब ४० करोड पुगेको छ । स"न खर्चमध्ये चालु खर्च, पुँजीगत खर्च र वित्तीय व्यवस्थातर्फको खर्चको अनुपात क्रमशः ५०.० प्रतिशत ४९.२ प्रतिशत ०.८ प्रतिशत रहेको छ । यस आर्थिक वर्षको फागुनसम्म कूल प्रादेशिक खर्चमध्ये सबैभन्दा बढी खर्चभार कूल खर्च १ भन्दा वाग्मती प्रदेशको ०.२२७ र सबैभन्दा कम कर्णाली प्रदेशको ०.०९० रहेको छ ।

आर्थिक वर्ष २०७८/२०७९ मा स्थानीय तहको आन्तरिक राजस्व ४.५९ प्रतिशतले बढेर रू. ३७ अर्ब ५८ करोड पुगेको छ । त्यसैगरी यस अवधिमा राजस्व बाँडफाँडबाट प्राप्त राजस्व २७.४ प्रतिशतले बढेर ९३ अर्ब ५२ करोड पुगेको छ । यसरी स्थानीय तहको कूल राजस्व परिचालनमा गत आर्थिक वर्षको तुलनामा २०.३ प्रतिशतले बढेर रू. १ खर्ब, ३१ अर्ब ११ करोड ६६ लाख पुगेको छ । २०७९ असार मसान्तमा सबै स्थानीय तहको नगद मौज्जात गरी रू. ८२ अर्ब ६४ करोड ४४ लाख रहेको छ । आर्थिक वर्ष २०७९/२०८० फागुनसम्म स्थानीय तहको कूल खर्च गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिको तुलनामा ४०.८ प्रतिशतले बढेर रू २ खर्ब ६६ अर्ब ६८ करोडपुगेको छ ।

राष्ट्रिय जनगणना, २०७८ अनुसार कुल जनसंख्यामध्ये बागमती र मधेश प्रदेशको जनसंख्या करीब २१.० प्रतिशत र सबैभन्दा कम कर्णाली प्रदेशको ६.० प्रतिशत छ । प्रदेशगत जनसंख्या बृद्धिदरमा बसैभन्दा बढी लुम्बिनीको १.२४ प्रतिशत र सबैभन्दा कम गण्डकीको ०.२५ प्रतिशत रहेको छ । लैङ्गिक अनुपात सबैभन्दा बढी मधेशमा १००.६ र सबैभन्दा कम सुदूरपश्चिममा ८९.५ रहेको छ । सबै प्रदेशमा २० देखि ५० वर्ष भित्रका उमेर समूहका जनसंख्यामा लैङ्गिक अनुपात तुलनात्मक रूपमा कम रहेको छ । सक्रिय उमेर समूहका पुरुष यूवाहरू वैदेशिक रोजगारको सिलसिलामा नेपाल बाहिर रहेकोले यस्तो उमेर समूहमा लैङ्गिक अनुपात कम रहेको देखिन्छ ।

बैंक तथा वित्तीय संस्थाको शाखा ११ हजार ६ सय २९ मध्य सबैभन्दा बढी बागमती प्रदेशमा ३ हजार ३६ र कम कर्णाली प्रदेशमा ४ सय ६३ रहेका छन् । प्रदेशगत रूपमा प्रतिशत जनसंख्या गण्डकीमा सबैभन्दा बढी र कर्णालीमा सबैभन्दा कम रहेको छ । २०७९ फागुनसम्ममा बभाङको साइपाल गाउँपालिका बाहेक सबै स्थानीय तहमा वाणिज्य बैंकको शाखा पुगेको छ । बीमाको कुल शाखा ३ हजार २ सय १५ मध्ये २०७९ को फागुनसम्ममा बागमती प्रदेशमा सबैभन्दा बढी र कर्णाली प्रदेशमा सबैभन्दा कम रहेको छ । २०७९ फागुनसम्ममासंकलन भएको बीमा प्रिमियम रकम गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिको तुलनामा १.८ प्रतिशतले वृद्धि भई रु. १ खर्ब १९ अर्ब ६० करोड पुगेको छ । बागमती प्रदेश भित्रमा संकलन भएको जीवन र निर्जीवन दुवै तर्फको कुल बीमा प्रिमियम विमा शुल्कको हिस्सा करिब ५० प्रतिशत रहेको छ ।

२०७९ फागुनसम्ममा सञ्चालन स्वीकृत पाएका ८ हजार ९ सय ४७ उद्योग मध्ये बागमती प्रदेशमा मात्र करिब दुई तिहाई ६४.१ प्रतिशत उद्योग दर्ता भएका छन् । यसैगरी बागमती प्रदेशमा मात्र कुल लगानीको ३५.७ प्रतिशत लगानी स्वीकृत भएको छ । दर्ता भएका उद्योगको सञ्चालनबाट सृजना हुने प्रस्तावित रोजगारीमा बागमती प्रदेशको अंश ५७.९ प्रतिशत रहेको छ । आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को फागुनसम्म विदेशी लगानी स्वीकृत पाएका ५ हजार ६ सय उद्योग मध्ये सबैभन्दा बढी बागमती प्रदेशमा ८१.८ प्रतिशत र सबैभन्दा कम कर्णाली प्रदेशमा ०.४ प्रतिशत रहेका छन् ।

तालिका नं.२: विगत २ वर्षमा प्रदेशगत रूपमा उद्योगको सङ्ख्या र लगानीको अवस्था

प्रदेश	उद्योगको सङ्ख्या		कुल लगानी (रु.करोडमा)		प्रस्तावित रोजगारी	
	२०७८/७९	२०७९/८०	२०७८/७९	२०७९/८०	२०७८/७९	२०७९/८०
कोशी	८०७	८५१	५५५५९	६१९४७	८३०४३	८६४९९
मधेश	५७२	६११	१४१६५	१७०८२	६०२३५	६४५८६
बागमती	५६१४	५७३९	९१२७१	९९४७७	३८०९३८	३८८२००
गण्डकी	७९८	८३०	५४८७५	५९७२५	३८५०२	४००९३

प्रदेश	उद्योगको सङ्ख्या		कुल लगानी (रु.करोडमा)		प्रस्तावित रोजगारी	
	२०७८/७९	२०७९/८०	२०७८/७९	२०७९/८०	२०७८/७९	२०७९/८०
लुम्बिनी	६५६	६९६	१७१०९	१९०८२	६५०५२	६९३४५
कर्णाली	७९	८१	१३५२१	१४९७८	८४५०	९१०७
सुदूरपश्चिम	१३०	१३९	४७२१	६०१२	११८१५	१२४२५
जम्मा	८६५६	८९४७	२५१२२१	२७८३०३	६४८०३५	६७०२५५

स्रोत: उद्योग विभाग, २०७९, आर्थिक सर्वेक्षण २०७९/८०, पेज नं. २१९

२०७९ फागुनसम्म कूल जनसङ्ख्या मध्ये ९५ प्रतिशत जनसङ्ख्यामा विद्युतको पहुँच वैकल्पिक उर्जासहित पुगेको छ । सुदूरपश्चिम र कर्णाली प्रदेशमा विद्युत पहुँच तुलनात्मक रूपमा न्यून रहेको छ । प्रदेशगत रूपमा २०७९ फागुनसम्म बाग्मती प्रदेशमा सबैभन्दा बढी ११४९ मेगावाट उत्पादन क्षमताका आयोजना र कर्णाली प्रदेशमा सबैभन्दा कम ११ मेगावाट उत्पादन क्षमताका आयोजनाहरू सञ्चालनमा रहेका छन् । २०७९ फागुनसम्म २८ जिल्लामा विद्युतीकरणमा सम्पन्न भएको छ । मधेश प्रदेशको सबै जिल्लामा विद्युतीकरण सम्पन्न भएको छ, भने सुदूरपश्चिम प्रदेशको एउटा जिल्लामा विद्युतीकरण मात्र सम्पन्न भएको छ ।

नेपालमा पेट्रोलियम पदार्थको माग धान्न सक्ने क्षमता सरदरमा १० दिन रहेको छ । नेपाल आयल निगमका प्रादेशिक भण्डारण केन्द्रहरू मध्यमा मधेश प्रदेशमा १२ दिन सम्मको लागि २४३६२ किलोलिटर पेट्रोलियम पदार्थको भण्डारण क्षमता रहेको छ, भने कर्णाली प्रदेशमा दुई दिन सम्मको लागि मात्र १२६ किलोलिटर पेट्रोलियम भण्डारण क्षमता रहेको छ । २०७९ फागुनसम्म ग्याँस उद्योगको सङ्ख्या ६१ पुगेको छ । जसमध्ये बाग्मती प्रदेशमा ३६ ग्याँस उद्योग सञ्चालनमा रहेका छन् भने कर्णाली प्रदेशमा कुनै पनि उद्योग सञ्चालनमा रहेका छैनन् । देशभरीमा ६१ उद्योगमा ९१२७ मिटर टन ग्याँस भण्डारण गर्न सक्ने क्षमता रहेको छ । बाग्मती प्रदेशमा कुल भण्डारण क्षमता ५०.५ प्रतिशत भन्दा बढी रहेको छ ।

२०७९ फागुनसम्म प्रादेशिक तथा स्थानीय स्तरमा कच्ची, ग्राभेल र कालोपत्रे गरी ६६ हजार५७ किलोमिटर सडक पुगेको छ । निर्मित सडक मध्ये बाग्मती प्रदेशमा सबैभन्दा बढी २४.९५ प्रतिशत र कर्णाली प्रदेशमा सबैभन्दा कम ५.२१ प्रतिशत रहेको छ । सडक घनत्व बाग्मती प्रदेशमा सबैभन्दा बढी ०.८१ प्रतिवर्ग किमी र कर्णाली प्रदेशमा सबैभन्दा कम ०.१२ प्रति वर्ग कि.मी रहेको छ । २०७९ फागुनसम्म बाग्मती प्रदेशमा १४६१ किलोमिटर सडक कालोपत्रे रहेको छ, कर्णाली प्रदेशमा निर्माण भएका सडक मध्य ९१ किलोमिटर मात्र सडक कालोपत्रे रहेको छ । निर्माण भएका सडकमध्ये प्रादेशिक र स्थानीय सडकको अंश करीब बराबर रहेको छ ।

शैक्षिक क्षेत्र २०७९ मा प्रदेशगत रूपमा सबैभन्दा बढी विद्यालय कोशी प्रदेशमा १९.५० प्रतिशत र सबैभन्दा कम कर्णाली प्रदेशमा ९.० प्रतिशत छन् । त्यसैगरी वाग्मती प्रदेशमा विद्यालयको सङ्ख्या १९.२२ प्रतिशत, लुम्बिनी १६.३१ प्रतिशत, मधेश प्रदेशमा १२.९६ प्रतिशत, सुदूरपश्चिममा ११.५४ प्रतिशत र गण्डकीमा ११.४८ प्रतिशत रहेको छ । सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत स्थायी, अस्थायी र राहत शिक्षक समेत गरी सम्पूर्ण शिक्षकहरूको वितरण प्रदेशगत रूपमा हेर्दा सबैभन्दा बढी कोशी प्रदेशमा ३१ हजार ७८ जना र सबैभन्दा कम कर्णाली प्रदेशमा १२ हजार २ सय ५१ जना रहेका छन् ।

आर्थिक वर्ष २०७९/२०८० फागुनसम्म ७ लाख ९३ हजार पटक देशभरका स्वास्थ्य संस्थाबाट अन्तरंग सेवा लिइएका मध्ये वाग्मती प्रदेशबाट २ लाख ५८ हजार पटक रहेको छ भने त्यसैगरी यस्तो सेवा लिनेको सङ्ख्या कर्णाली प्रदेशमा सबैभन्दा कम ४० हजार रहेको छ । बहिरंग र आकस्मिक सेवा लिनेको सङ्ख्या पनि वाग्मती प्रदेशमा सबैभन्दा बढी रहेको छ भने कर्णाली प्रदेशमा सबैभन्दा कम रहेको छ ।

प्रदेश सरकारको एकल अधिकार क्षेत्रमा पर्ने अर्को शीर्षक कृषि आयमा कर हो, जुन नेपाल जस्तो परम्परागत ढाँचाको कृषिको बाहुल्य भएको र अधिकांश अर्ध बेरोजगार जनसंख्याको आश्रयस्थल पनि कृषि नै भएको हुँदा यस शीर्षकबाट प्रदेश सरकारलाई खास राजस्व संकलन हुने सम्भावना देखिन्छ । सेवा शुल्क र दस्तुर आयको सन्दर्भमा पनि प्रदेश सरकारले त्यस्ता नयाँ क्षेत्रहरूको पहिचान, विकास र लगानी नगरेसम्म उल्लेखनीय रूपमा राजस्व संकलन हुने सम्भावना कम छ ।

प्रदेश सरकारको राजस्व आय स्थानीय तथा केन्द्र सरकार माथि नै निर्भर रहनुपर्ने अवस्था छ । प्रदेश राजस्व प्रशासनलाई बढी प्रभावकारी बनाउन प्रदेश स्तरमा पनि राजस्व प्रशासनको लागि छुट्टै विभाग तथा कार्यालयको आवश्यकता देखिन्छ । प्रदेश राजस्व प्रशासनमा दक्ष जनशक्तिको अभाव छ । हालसम्म केन्द्रबाट काजमा आएका कर्मचारीबाट कार्यसम्पादन भइरहेको अवस्था छ । तर काजमा आएका कर्मचारीमा स्थायित्व भाव नहुने र प्रदेश राजस्वबारे ज्ञान, अनुभव र तालिमको कमी हुने हुँदा यी पक्षमा ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ । प्रदेश सरकारको अधिकांश राजस्व नेपाल सरकार वा स्थानीय सरकारसँग संयुक्त स्वामित्व भएको सहभाजित करबाट प्राप्त हुने भएकोले ती तहसँग प्रदेश सरकारको निरन्तर आपसी सहयोग र समन्वयको थप खाँचो देखिन्छ । प्रदेश सरकारको कार्यक्षेत्रभित्र कर कार्यान्वयनका लागि छुट्टै ऐन, नियम, निर्देशिका तथा कार्यविधिको आवश्यकता पर्दछ ।

अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ अनुसार नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीय तहबीच मूल्य अभिवृद्धि कर र आन्तरिक उत्पादनबाट उठेको अन्तशुल्क रकम बाँडफाँड गर्न नेपाल सरकारले एक संघीय विभाज्य कोष खडा गरी त्यस्तो रकम सो कोषमा जम्मा गर्दछ । संघीय विभाज्य कोषमा जम्मा भएको रकम मध्ये सत्तरी प्रतिशत नेपाल सरकारलाई, पन्ध्र प्रतिशत प्रदेशलाई र पन्ध्र प्रतिशत स्थानीय तहलाई बाँडफाँड गर्ने उल्लेख छ । प्रदेश सरकारको बजेट खर्चको प्रमुख स्रोत भनेको संघीय

सरकारबाट प्राप्त हुने वित्तीय हस्तान्तरण नै हो । प्रदेशबाट हुने खर्च व्यहोर्ने स्रोतमा करिब ९० प्रतिशतभन्दा बढी संघबाट नै वित्तीय हस्तान्तरण मार्फत प्राप्त हुने गर्दछ । संघीय सरकारबाट वित्तीय समानीकरण अनुदान, राजस्व बाँडफाँड तथा रोयल्टी र वित्तीय हस्तान्तरण मार्फत सशर्त अनुदान, समपूरक अनुदान, विशेष अनुदान एवं सहलगानी मार्फत प्रदेशमा स्रोत प्राप्ति भइरहेको छ ।

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट वक्तव्यमा उल्लेख गरिए अनुसार यस आर्थिक वर्षमा शासकीय सुधार अन्तर्गत व्यवस्था गरिए अनुसार यस आर्थिक वर्षमा संघीय निजामती सेवा ऐन तर्जुमा गरी निजामती सेवालार्ई सक्षम, सुदृढ सेवामूलक र व्यावसायिक बनाइनुका साथै संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको प्रशासनिक समन्वय र अन्तरसम्बन्धलाई सुदृढ तथा व्यवस्थित गरिने कार्यक्रम राखिएको छ । सूचना प्रविधिको प्रयोग बढाई सेवा प्रवाहलाई पारदर्शी र प्रभावकारी बनाइनुका साथै उच्चस्तरीय तलब आयोगको सिफारिश क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै लगिने नीति लिइएको छ । सार्वजनिक प्रशासनलाई छरितो, मितव्ययी र परिणाममुखी बनाउन उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग गठन गरी सो आयोगको सुझावलाई कार्यान्वयन गरिनुका साथै नतिजामा आधारित कार्यसम्पादन प्रणाली विकास गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई जवाफदेही र परिणाममुखी बनाइने कार्यक्रम राखिएको छ । कागजरहित सरकारको अवधारणालाई मूर्तरूप दिन नेपाल सरकारका सबै संघीय केन्द्रीय निकायमा क्रमशः एकीकृत कार्यालय व्यवस्थापन प्रणाली कार्यान्वयनमा ल्याइनुका साथै सार्वजनिक सेवा वापत बुझाउनुपर्ने सबै दस्तुर र सेवा शुल्क क्यू आर कोड लगायतका विद्युतीय माध्यमबाट राजस्व खातामा जम्मा गर्न सक्ने व्यवस्था मिलाइने नीति लिइएको छ ।

वर्तमान पन्ध्रौ योजना २०७६- २०८१ मा संघीय शासन प्रणालीको विकास कार्यक्रम र तहगत सम्बन्ध तथा अन्तरसरकारी समन्वय तथा प्रदेश तथा स्थानीय तहको सन्तुलित विकास कार्यक्रम

सोच

समन्वय, सहयोग र सहकार्यमा आधारित समावेशी संघीय शासन प्रणाली, सुदृढ तहगत सम्बन्ध र उपलब्धीमुखी अन्तरसम्बन्ध समन्वय, मजबुत संघीय शासन प्रणालीमा आधारित समृद्ध नेपाल ।

लक्ष्य

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्धलाई सुदृढ, सवल बनाउने, संघीय शासन पद्धतिबाट प्राप्त हुने लाभमा सबै नागरिकको समान पहुँचर अवसर सुनिश्चित गर्ने । राष्ट्रको समग्र विकासमा योगदान दिन सक्ने गरी प्रदेश र स्थानीय तहलाई सुदृढ बनाउने ।

उद्देश्य

१. संघीय शासन प्रणाली कार्यान्वयनमा देखिएका अन्यौलता हटाउन अन्तर सरकार समन्वय मार्फत विकास र सुशासनमा टेवा पुरयाउने

२. संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको एकल तथा साभा अधिकारको एकरूपता ल्याई अन्तर सरकार समन्वय सुदृढ गर्नु,
३. प्रभावकारी एवम उपलब्धिमूलक तहगत सम्बन्धको लागि आवश्यक कानुनी तथा संस्थागत संयन्त्रको निर्माण गर्नु ,
४. स्रोतवितरण एवम बाँडफाड, विकासर कार्यन्वयनमा स्पष्टता ल्याई नागरिकमा संघीय शासनको अनुभूति गराउनु ,
५. लोकतन्त्रवाट प्राप्त हुने लाभको समानुपातिक, समावेशीर न्यायोचित वितरणको अवस्था सिर्जना गर्नु
६. सन्निकटताको सिद्धान्तअनुसार कार्यसम्पादन गर्ने अवस्था सिर्जना गर्नु
७. स्थानीय तहवाट राजनीतिक एवम प्रशासनिक नेतृत्व विकास गर्नु , प्रदेश तथा स्थानीय शासन प्रणालीको सन्तुलित र दिगो विकास गर्नु ।

संघीय प्रदेशमा कार्य सञ्चालन तथा स्रोत व्यवस्थापन गर्न देखिएका समस्या तथा चुनौतिहरू :

- विनियोजन दक्षताको अभाव: आयोजना छनोट, प्राथमिकीकरण, लाभ लागत विश्लेषण, सम्भाव्यता अध्ययन, जनशक्तिको उपलब्धता तथा अपेक्षित उपलब्धी आँकलन नगरी आयोजना कार्यक्रममा बजेट विनियोजन हुने । आर्थिक कार्यविधि ऐन तथा परिपत्रको पालना नगरी विषयगत मन्त्रालयले कार्यक्रम संशोधन स्वीकृति नगराई तथा रकमान्तर नगरी भुक्तानी गर्ने प्रवृत्ति रहेको ।
- प्रदेशको आयस्रोतको क्षमता र विषयगत मन्त्रालयको बजेट सीमाभन्दा बढी स्रोत सुनिश्चित गरी ठूलो संख्यामा बहुवर्षीय आयोजनाहरूमा स्रोत सुनिश्चितता प्रदान गर्ने प्रवृत्ति रहेको । बजेट तर्जुमा गर्दा राजस्व अनुमान तथा संघबाट प्राप्त हुने अनुदान महत्वाकांक्षी राख्ने प्रवृत्ति रहेको तर लक्ष्य अनुरूप प्राप्त नहुँदा विनियोजन अनुरूप खर्च गर्न स्रोतमा चाप परेको ।
- स्रोत सुनिश्चित गरिएका बहुवर्षीय खरिद सम्झौताबाट सिर्जित दायित्वलाई भुक्तानी गर्न स्रोत व्यवस्था गर्न चुनौति रहेको । स्थानीय तहलाई वित्त हस्तान्तरण मार्फत प्रदान गरिएको अनुदानको खर्चको यथार्थ विवरण प्राप्त र स्थानीय तहमा राजस्व संकलनको र अनुदान खर्चको अद्यावधिक प्रतिवेदन प्राप्त गर्न कठिनाई रहेको । नेपाल सरकारको सशर्त अनुदानबाट हस्तान्तरण भएका अधुरा आयोजनाहरूलाई पूर्णता दिन संघबाट पर्याप्त बजेट व्यवस्था नभएकोले कार्यान्वयनमा रहेका आयोजनाहरूको समय र लागत क्रमशः बढ्दै गएको । क्षेत्रगत तथ्यांक संकलन तथा आर्थिक अवस्थाको समग्र विश्लेषण प्रणालीको अभाव रहेको छ ।

- खर्च व्यवस्थापन गर्न निकै कठिन एवं चुनौतीपूर्ण बनेको छ । संघका अतिरिक्त प्रदेश एवं स्थानीय सरकारका लागि आवश्यक संरचना निर्माण तथा व्यवस्थापनमा धेरै नै खर्च हुने देखिएको छ । खर्च व्यवस्थापन गर्ने क्रममा विभिन्न प्रादेशिक एवं स्थानीय सरकारहरूद्वारा लगाइएका कर एवं शुल्कहरूले आम जनमानसमा एक किसिमको आतंक नै सृजना गरेको देखिन्छ । हाल ६० प्रतिशत भन्दा कम मात्र जनशक्ति पूर्ति भएको अवस्थामा नै सार्वजनिक खर्च धान्न धौ धौ परिरहेको छ । अब छिट्टै नयाँ संरचना अनुसार सबै जनशक्ति पूर्ति हुँदा ती सबैको लागि हुने प्रशासनिक खर्च मात्र व्यहोर्ने कार्य गर्न पनि कठिन हुने अवस्था देखिन्छ ।
- राष्ट्रिय भावना भन्दा प्रादेशिक तथा क्षेत्रीय भावनाले प्रश्रय पाउँदै गएको छ । हाम्रा प्रादेशिक सरकारहरूले विदेशी सरकार प्रमुख नेपाल आउँदा उनका अगाडि आफ्नो देशको सरकारलाई गाली गलौज गर्ने सम्मका विडम्बनापूर्ण कार्य हुने गरेका छन् । वास्तवमा संघीयताको कार्यान्वयनले राष्ट्रिय एकता र अखण्डता मजबुत बनाउने अपेक्षा गरिएकोमा यसको उल्टो परिणाम देखिन थालेको छ ।

सुभावहरू

प्रदेश सरकारले सामना गरेका उल्लिखित समस्या तथा चुनौतिहरूका आधारमा न्यूनीकरण गर्न निम्न सुभावहरू पेश गर्न सकिन्छ ।

- प्रदेश सरकारको स्वरूप, राजस्व संरचना, कर कानून, जनशक्ति र करदाता सबै नयाँ भएकोले यी सबैबीच समन्वय र सहयोग जुटाउन दीर्घकालीन नीति तथा गतिशील र दूरदर्शी नेतृत्वको व्यवस्था ।
- प्रदेशको विद्यमान अवस्था र आवश्यकताअनुरूप राजस्व नीति तथा कानून निर्माण । संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी कार्यमूलक संगठन निर्माण, दरबन्दी सिर्जना र जनशक्ति व्यवस्थापन । संघीय आवधिक योजना र राजस्व नीतिसँग प्रदेश आवधिक योजना र राजस्व नीतिबीच तालमेल ।
- कर कानून, निर्देशिका, कार्यविधि निर्माण, करदाता सर्वेक्षण, करदाता शिक्षा र गुनासो व्यवस्थापन तथा करदाताको विश्वास आर्जन । अनलाइन माध्यमबाट अभिलेख व्यवस्थापन करदाता सेवाको कार्यान्वयन तथा विस्तार । प्रदेशको एकल अधिकारभित्र पर्ने सेवाशुल्क, दण्ड जरिवाना आदिको दायरा विस्तार । केन्द्र र स्थानीय सरकारसँगको नीतिगत सामन्जस्यता तथा कार्यगत समन्वय । सेवा लागतमा आधारित गैरकर तथा सेवा शुल्कको दर निर्धारण । विभिन्न प्रदेश सरकारबीच पारस्परिक सहकार्य र समन्वय । कृषि आयमा करारोपण तथा समग्र राजस्वको चुहावट नियन्त्रण ।
- जनताको आशा र भरोसालाई मर्न नदिन र साँच्चिकै गाउँ गाउँमा सिंहदरबारको अनुभूति दिलाउन सुशासनका आधार स्तम्भ पारदर्शिता, जिम्मेवारी बहन, जनताप्रति उत्तरदायी, जनसहभागितामूलक

विकास, कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन, राज्यका सबै क्षेत्र, तह र निकायमा समावेशी सहभागिता, मितव्ययिता र आर्थि अनुशासनकामा चट्टानी अडान जस्ता पक्षहरूलाई मनैदेखि आत्मसात गर्दै उल्लिखित चुनौतीहरूलाई ध्यानमा राखी संघ, प्रदेश र स्थानीइ तहले निम्नानुसार सुधारका प्रयासहरू गरेमा वित्तीय संघीयताको कार्यान्वयन सफल रूपमा भई स्रोतको परिचालन र व्यवस्थापन जनअपेक्षा अनुरूप हुनेछ :

- सबै किसिमका आर्थिक तथा वित्तीय क्रियाकलापहरूमा सूचना प्रविधिको अधिकतम प्रयोग गर्ने सम्पादित कार्यहरूको बारेमा नियमित रूपमा सार्वजनिकीकरण तथा जानकारी गराउने आफ्नो वेबसाइट नियमित रूपमा अद्यावधिक गर्ने ।
- सरोकारवाला निकाय वा व्यक्तिहरूसँग छलफल, सम्वाद, अनुभव आदान प्रदान सभारूपमा ग्रहण गर्दै कार्य सम्पादनमा पारदर्शिता कायम गर्ने जिम्मेवारी लिने र जवाफदेही हुने परिपाटी बसाल्ने ।

निष्कर्ष

संघ प्रदेश र स्थानीय तहमा हस्तान्तरण हुने अनुदान रकमको कानून बमोजिम विनियोजन र खर्च हुन सकेको छैन । वित्तीय संघीयता कार्यान्वयनको लागि प्रदेश र स्थानीय तहको क्षमता विकास हुन सकेको देखिदैन । संविधानका अनुसुचिमा उल्लिखित कार्यहरू सम्पादनको लागि तथा साभ्का अधिकारको कार्यान्वयन गर्न कानून निर्माणमा केही ढिलाईले दिविधा र असहजता ल्याएकोछ । यसको साथसाथै अन्तर तह द्वन्द्व, प्रतिस्पर्धा र प्राकृतिक स्रोतको उपयोगमा समस्यामा देखिन सक्ने, समन्वयको अभावलाई सम्बोधन गर्न कठिनाई श्रृजना गरेको पाईन्छ । रुपान्तरणीय सामाजिक परिचालनको मर्म अनुसार योजना तर्जुमा कार्यान्वयन तथा अनुगमनको अध्यासमा लक्षित वर्गको संलग्नता न्यून रहनु, समाजका हुने खाने वर्गको संलग्नता न्यून रहनु र समाजका हुने खाने वर्ग र राजनैतिकदलका नेताहरू कै हालीमुहाली र बर्चस्व रही रहेको देखिन आउँछ । स्थानीय स्तरको योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन प्रकृत्यामा अति राजनितिकरण हुनु र योजना कार्यान्वयन गर्ने नीति फितलो रहेको छ । स्थानीय स्तरमा निर्माण तथा कार्यान्वयन गरिने योजनाहरूमा मानवीय तथा सामाजिक विकासको क्षेत्रमा भन्दा पूर्वाधार विकासका क्षेत्रमा जनचासो तथा योजना र कार्यक्रमहरूको माग बढिरहेको देखिन्छ । पूर्वाधारको विकासलाई मात्र विकास भन्ने प्रवृत्तिको भावना रहेको देखिन्छ । तर, विकास भन्ने वित्तिकै आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक, राजनैतिक र नैतिकताको विकास हुनु पनि त्यत्तिकै जरुरी हुन्छ । स्थानीय निकायहरूको अवैज्ञानिक सांगठानिक ढाँचा ठुलो संख्या, परम्परावादी प्रशासनिक कार्यशैली तथा कमजोर मूल्याङ्कन प्रणालीले गर्दा पनि समस्या र चुनौती रहेकोछ ।

संघीयतामा मुलुक रुपान्तरण भएपछि प्रशासनिक र प्राविधिक पक्षमा रुपान्तरण हुनुपर्ने हो । राजनीतिक संस्कारले त रुपान्तरणको नेतृत्व नै गर्न सक्नुपर्ने हो । तापनि परम्परागत कार्यशैलीको वितरण र अनुकरण भएको प्रतीत हुन्छ । प्रशासन सुधारको एकीकृत ढाँचा बन्न सकेको देखिदैन । विषयगत, क्षेत्रगत एकलकाटे (sectoral Isolation) प्रकृतिमा खासै सुधार हुन सकेको छैन । सरकारका तह धेरै

र स्रोत उपयोग स्थान धेरै हुदाँ संघीयता खर्चिलो हुन जान्छ। यदि मितव्ययिता र दक्षता आत्मसात गरिएन भने वित्तीय संघीयताले नतिजा दिन कठिनाई पर्न आउँछ। समन्वयको अभाव, प्रशासनमा नेतृत्वको कमी, प्रशासनबाट आवश्यक सहयोग प्राप्त नभएको, अधिकार प्रत्यायोजनमा आवश्यकता अनुसार एकरूपता नभएको आदि जस्ता प्रदेश सरकारमा समस्या देखा परेका छन्। यसको साथसाथै स्थानीय तहको कोषबाट कानून विपरित जथाभावी आफु निकटका व्यक्ति वा संस्थालाई आर्थिक सहायता वापत ठूलो रकम वितरण गर्ने गराउने र पछि कमिसन लिने गरेको अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले जनाएको छ। यस्तै आफ्नो अधिकार क्षेत्र भित्र पर्ने विषयमा मात्र कर लगाउनुपर्नेमा केहि स्थानीय तहहरूले कानूनद्वारा प्रदत्त अधिकार क्षेत्र नाघेर निर्णयहरू गर्ने गरेको पाईएको छ। विकासका एउटै कामलाई दोहोरो देखाई भुठ्ठा विल भर्पाई एवं विवरण बनाई भुक्तानी लिने गरिएको देखिन्छ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- काशीराज दाहाल, संविधान र स्थानीय सरकार : संचालन र व्यवस्थापन, शहरको आवाज (Voice of Cities), संवैधानिक स्थानीय सरकार : संचालन र व्यवस्थापन, नवनिर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई अभिमुखीकरण विशेषांक, पूर्णांक ४८, वर्ष २३, अंक १, २०७९ (वैशाख-आषाढ), नेपाल नगरपालिका संघद्वारा प्रकाशित त्रैमासिक बुलेटिन, पण्डोलमार्ग, लाजिम्पाट, काठमाडौं, नेपाल।
- शहरको आवाज (Voice of Cities), संवैधानिक स्थानीय सरकार : संचालन र व्यवस्थापन, नवनिर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई अभिमुखीकरण विशेषांक, पूर्णांक ४८, वर्ष २३, अंक १, २०७९ (वैशाख-आषाढ), नेपाल नगरपालिका संघद्वारा प्रकाशित त्रैमासिक बुलेटिन, पण्डोलमार्ग, लाजिम्पाट, काठमाडौं, नेपाल।
- नवराज ढुङ्गाना, सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबिचको अन्तरसम्बन्ध चुनौती र समाधानका उपायहरू, सङ्घीयतामा नेपालको सार्वजनिक प्रशासन, सम्पादक: गोविन्द प्रसाद चौलागाई, सम्पत्ति मासिक पत्रिका, संस्करण: नवौं चैत्र, २०७८।
- चक्रबहादुर बुढा, संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक सेवा व्यवस्थापन, पराग, नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन, निजामती केन्द्रीय समितिको मुखपत्र, पाँचौं संस्करण, नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन, निजामती केन्द्रीय समिति, बबरमहल, काठमाडौं, २०७८ कार्तिक।
- बालानन्द पौडेल, वित्तीय संघीयता र नेपालको अभ्यास, शहरको आवाज (Voice of Cities), संवैधानिक स्थानीय सरकार : संचालन र व्यवस्थापन, नवनिर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई

- अभिमुखीकरण विशेषांक, पूर्णांक ४८, वर्ष २३, अंक १, २०७९ (वैशाख-आषाढ), नेपाल नगरपालिका संघद्वारा प्रकाशित त्रैमासिक बुलेटिन, पण्डोलमार्ग, लाजिम्पाट, काठमाडौं, नेपाल ।
- कलानिधि देवकोटा, संघीयतामा सबल स्थानीय नेतृत्व, शहरको आवाज (Voice of Cities),संवैधानिक स्थानीय सरकार : संचालन र व्यवस्थापन, नवनिर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई अभिमुखीकरण विशेषांक, पूर्णांक ४८, वर्ष २३, अंक १, २०७९ (वैशाख-आषाढ), नेपाल नगरपालिका संघद्वारा प्रकाशित त्रैमासिक बुलेटिन, पण्डोलमार्ग, लाजिम्पाट, काठमाडौं, नेपाल ।
 - कृष्णहरी बाँस्कोटा, नेतृत्व विकास र सेवा प्रवाह, आन्तरिक स्थानीय राजस्व र योजना तथा विद्युतिय सुशासन, शहरको आवाज (Voice of Cities),संवैधानिक स्थानीय सरकार : संचालन र व्यवस्थापन, नवनिर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई अभिमुखीकरण विशेषांक, पूर्णांक ४८, वर्ष २३, अंक १, २०७९ (वैशाख-आषाढ), नेपाल नगरपालिका संघद्वारा प्रकाशित त्रैमासिक बुलेटिन, पण्डोलमार्ग, लाजिम्पाट, काठमाडौं, नेपाल ।
 - महालेखापरीक्षकको उनन्साठीऔं वार्षिक प्रतिवेदन, २०७९, महालेखापरीक्षकको कार्यालय, काठमाडौं, नेपाल, २०७९ ।
 - नेपाल परिचय, नेपाल सरकार, सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, सूचना तथा प्रसारण विभाग, परिमार्जित नवौं संस्करण : २०७८ असार, सञ्चारग्राम, तिलगङ्गा, काठमाडौं, नेपाल ।
 - गोपीनाथ मैनाली, संघीयतामा अन्तरसरकारी सम्बन्ध, प्रशासन, वर्ष ५३, अंक १, पूर्णांक १३५, २०७९ असार, नेपाल सरकार, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरवार, काठमाडौं, नेपाल ।
 - कृष्णप्रसाद सापकोटा, संघीयता कार्यान्वयनमा स्थानीय सरकारका संघ महासंघको भूमिका, नेपालमा संघीयताको अभ्यास : समिक्षा र मार्गचित्र, नेपाल नगरपालिका संघ, २०७८ फाल्गुण, लाजिम्पाट, काठमाडौं, नेपाल ।
 - चन्द्रकान्त ज्ञवाली, संघीय शासन प्रणाली (Federal System of Government),राज्यको पुनर्संरचना (Restructuring of State),सुश्री अमिता ज्ञवाली र जनसेवा प्रिन्टर्स प्रा.लि., प्रथम संस्करण २०६४ माघ ।
 - आर्थिक सर्वेक्षण २०७९/८०, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, सिंहदरवार, काठमाडौं, नेपाल ।
 - आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट वक्तव्य, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, २०८० ।
 - पन्ध्रौं योजना -आर्थिक वर्ष २०७६/७७-२०८०/८१), नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरवार, काठमाडौं, नेपाल ।

निर्वाचन के का लागि ?

इन्द्र विलास पौडेल*

पृष्ठभूमि

संसारको कुनै पनि लोकतान्त्रिक राज्यको सरकारले आफ्नो अधिकार सार्वभौमसत्ता सम्पन्न जनताबाट स्वच्छ, निष्पक्ष र स्वतन्त्र निर्वाचनबाट प्राप्त गर्दछ। प्रजातन्त्रमा प्रशस्त छनोटहरू जताततै छरपष्ट उपलब्ध गराइने हुँदा जनतालाई आफ्नो भविष्य आफैले निर्माण गर्ने अवसर, पहुँच र अधिकार (प्रजातन्त्रबाट) प्राप्त गर्ने प्रयास निरन्तर भैरहन्छ। नेपाल संविधान, २०७४ ले जनताको प्रतिस्पर्धात्मक लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीलाई अँगाल्दै वालिग मताधिकार अनुरूप, आवधिक निर्वाचनद्वारा समृद्ध राज्य निर्माण गर्ने प्रतिबद्धता लिएको छ। निर्वाचनले जनतालाई आफ्नो शासक वा नेता छान्ने शक्ति र प्रक्रिया उपलब्ध गराउँछ। जनताले आफ्नो निर्णय आफ्नो प्रतिनिधि मार्फत गराउनु, आफैमाथि शासन गर्ने नेतृत्व चयन गर्न राम्रो विकल्पको खोजी गर्ने माध्यमको रूपमा निर्वाचनलाई लिइन्छ। प्रजातन्त्रमा निर्वाचन राजनीतिक प्रक्रियाको एक अभिन्न अङ्ग/अंश हो र कति ठाउँमा त यसलाई प्रजातन्त्रको Symbol को रूपमा लिइन्छ। विकल्पहरूको नियमित रूपले खोजी गरिने र शुद्धता (Refinement), सुधार (Reform) र विकास (Development) प्राप्त गर्दै जाने शासन प्रणालीको एक रूप नै प्रजातन्त्र हो। शान्तिको माध्यमबाट समूहका विभिन्न रोजाइहरूको उपलब्धता र विकल्पहरूमध्ये सबैभन्दा उत्तम विकल्पको खोजी गर्ने सबैभन्दा राम्रो माध्यम निर्वाचन मानिन्छ। निर्वाचनसंग सम्बन्धित प्रजातन्त्रका केही सिद्धान्तहरू हुन्: “No taxation without representation”, “Public direct accountability”, “The last liner first”, “Pro-poor first”, तदर्थतावाद घटाउनु, कुनै व्यक्तिको स्वेच्छाचारीपन घटाउनु, आफू/समूहले गरेको कामको जन परीक्षण/मूल्याङ्कन गराउनु, जन अपेक्षा/जन प्रभावको मूल्याङ्कन गर्नु, व्यक्ति-केन्द्रित विकास होइन, जनता-केन्द्रित विकास गर्नु (विकासलाई जनताको केन्द्र विन्दुमा राख्नु), आदि।

लोकतन्त्रको आधारशीला र मेरुदण्डका रूपमा आवधिक निर्वाचन अपरिहार्य शर्त भएकोले यसको अभ्यासबाट कुनै पनि मुलुकको लोकतन्त्र र संवैधानिक संरचनाले कार्यगतविवरण र गतिशीलता प्राप्त गर्दछ। जनताको अभिमतको व्यवस्थापनबाट लोकतन्त्र सुदृढ बनाउनु नेपालमा हरेक ५ वर्षको अन्तरालमा स्थानीय तह, प्रदेश सभा र संघीय संसदमा प्रतिनिधि सभाको निर्वाचन गर्ने गरिन्छ, त्यसैगरी हरेक दुई वर्षमा राष्ट्रिय सभामा एक तिहाई सदस्यहरूको निर्वाचन गरिन्छ (गौतम: २०७९,

* सह सचिव, संचार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय

३०) । वि. सं २०८४ सालमा दुवै तहका सभाहरू (प्रतिनिधि सभा र प्रदेश सभा) को निर्वाचनका लागि पनि राजनीतिक नेतृत्व तह र दलहरूले भित्रभित्रै रस्साकस्सी र कसरत गरिरहेका छन् ।

निर्वाचन बिनाको लोकतन्त्र र लोकतन्त्र बिनाको निर्वाचनको परिकल्पना पनि गर्न सकिन्दैन । निर्वाचन शासक (वा जन प्रतिनिधि) हरूलाई जनताप्रति उत्तरदायी बनाउने यस्तो प्रक्रिया हो, जसले निरन्तर रूपमा जन अपेक्षाहरू र विकास-निर्माणका मागहरू परिपूर्ति गर्दै जाने विश्वास गरिन्छ (देवकोटा: २०७६, १०३) । आवधिक निर्वाचनबाट विकास र स्थायित्व प्राप्त हुन्छ । आधुनिक लोकतन्त्रका विभिन्न रूपहरूमध्ये प्रतिनिधिमूलक लोकतन्त्र (Representative Democracy) सबैभन्दा महत्वपूर्ण र लोकप्रिय स्वरूप हो । लोकतन्त्रमा जनताका प्रतिनिधिहरूले संविधान र प्रचलित कानूनको अधिनमा रही जनताको सेवा गर्दछन्, जसलाई शासन गरेको पनि भनिन्छ । आजको दलीय लोकतन्त्रमा जनताका प्रतिनिधि भनेको संगठित राजनीतिक दलहरूका प्रतिनिधि नै हुन् । आवधिक निर्वाचनमा यिनै राजनीतिक दलहरू प्रमुख सरोकारवालाको रूपमा रहेका हुन्छन् ।

आधुनिक लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाका आधारभूत तत्वहरू हुन्: प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय शासन प्रणाली, नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार, वालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, प्रेस स्वतन्त्रता, स्वतन्त्र न्यायपालिका, कानूनको शासन र लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता प्रतिको प्रतिबद्धता यी मध्ये प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय शासन प्रणाली, वालिग मताधिकार र आवधिक निर्वाचनलाई लोकतन्त्रको रक्त सञ्चारको रूपमा लिइन्छ (ज्ञवाली: २०७६, ६९) ।

अष्ट्रेलिया, न्यूजिल्यान्ड, लक्जेमबर्ग लगायत केही मुलुकहरूमा त अनिवार्य मतदानको कानूनी व्यवस्था छ । बेल्जियममा लगभग ८७%, स्वीडेनमा ८२% र दक्षिण कोरियामा ७८% मतदाताले मतदान गरेको कुरा तथ्याङ्कबाट देखिन्छ (दाहाल: २०७९, ४) । यती नै मत खसे मात्र निर्वाचनको वैधानिकता हुन्छ भन्ने छैन तर पनि सकेसम्म धेरैलाई मतदानमा सहभागी गराउन सक्दा निर्वाचनको विश्वासनीयता अभि उचो हुन्छ ।

निर्वाचन प्रणाली

स्वच्छ, स्वतन्त्र, निष्पक्ष, धाँदलीरहित, विश्वासनीय, पारदर्शी, स्वतन्त्र, गोप्य, विश्वव्यापी मतदान (Universal suffrage), आदि विशेषता बोकेको निर्वाचन लोकतन्त्रको मुटु भएकोले सबै मिलेर लोकतन्त्रको जग सुदृढ बनाउनु पर्छ । यसका लागि व्यवहारमा देखिन र बुझाइमा पनि निर्वाचन विश्वासनीयता एवं वैधानिकताका साथ सम्पन्न गर्नको लागि सबै निर्वाचन प्रणाली र निर्वाचन प्रक्रियाले समाजका हरेक समूहको स्वच्छ र न्यायसंगत प्रतिनिधित्वलाई सुनिश्चित गर्नु पर्दछ (हेर्नुहोस् ज्ञवाली: २०७६, ६९) ।

दिगो प्रजातन्त्र र मौलिक हकको प्रत्याभूति एवं उपयोगको लागि निर्वाचन प्रणालीको छनौट एक महत्वपूर्ण संस्थागत निर्णय हो । निर्वाचन प्रणालीले आम निर्वाचनमा खसेको मतलाई दल वा

उम्मेदवारहरूले हासिल गरेको स्थानमा रुपान्तरण गर्दछ । विश्वमा प्रचलित निर्वाचन प्रणालीमा अनगन्ती विविधता छन् । ती सबैलाई ४ वटा मुख्य परिवार अन्तर्गत राखि १२ मुख्य प्रणालीहरूमा विभाजन गर्न सकिन्छ:

क) बढीमत/बहुमत (Majority)

१. पहिला हुने निर्वाचित हुने, पढुनिहु (First Past the Post, FPTP)
२. दुई चरण प्रणाली, दुचप्र (Two Round System, TRS)
३. वैकल्पिक मत, वैम (Alternative Vote, AV)
४. एकमुष्ट मत, एम (Block Vote, BV)
५. दलगत एकमुष्ट मत, दएम (Party Block Vote, PBV)

ख) समानुपातिक प्रतिनिधित्व (Proportional Representation)

६. सूचीमा आधारित समानुपातिक प्रतिनिधित्व, सूआसप्र (List Proportional Representation, LPR)
७. एकल संक्रमणीय मत, यसंम (Single Transferable Vote, STV)

ग) मिश्रित (Mixed)

८. समानान्तर (Parallel)
९. मिश्रित सदस्य समानुपात, मिसस (Mixed Member Proportional, MMP)
- घ) अन्य (Others)
१०. एकल असंक्रमणीय मत, एअम (Single Non-Transferable Vote, SNT)
११. सीमित मत, सिम (Limited Vote, LV)
१२. प्राथमिकता गणना, प्राग (Borda Count, BC) (हेर्नुहोस् यादव: २०७०, ८-९) ।

बाह्र वटा निर्वाचन प्रणालीहरू मध्ये नेपालमा प्रचलित निर्वाचन प्रणालीहरू १ र ६ हुन् । निर्वाचन प्रणाली १ ले भौगोलिक प्रतिनिधित्वलाई आवद्ध गर्ने, प्रणाली १ मा जनप्रतिनिधि र जनताबीच प्रत्यक्ष सम्बन्ध स्थापित हुने, निर्वाचित जनप्रतिनिधिलाई जनताप्रति जवाफदेही बनाउने, कुनै निर्वाचन क्षेत्रभित्रका विकास-निर्माणका विषय तथा समस्याहरूका सवालमा त्यहि क्षेत्रका निर्वाचित जनप्रतिनिधिले नै बढी गुनासो सुन्नु पर्ने र जिम्मेवार रहनु पर्ने अवस्था रहन्छ । तर यस प्रणालीमा निर्वाचित नभएका उम्मेदवारलाई दिइएका मत सबै खेर जान्छन् । निर्वाचन प्रणाली ६ मा कुनै दल वा राजनीतिक सिद्धान्तलाई सर्वोच्च मानिने, राजनीतिक सहभागितालाई प्रोत्साहित गरिने, मुलुकलाई एक निर्वाचन क्षेत्र मानिने हुँदा कुनै वर्ग/क्षेत्रको समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हुने र मतदाताले नेपालको कुनै पनि भागमा अवस्थित मतदान केन्द्रबाट (सशर्त) मतदानमा भाग लिन पाउने अधिकार

सुनिश्चित हुन्छ । तसर्थ, नेपालमा ती दुवैको तालमेल मिलाई मिश्रित परिणाम ल्याउने जमर्को गरिएको छ । जुनसुकै निर्वाचन प्रणाली अपनाइको भए तापनि राजनीतिक दलमा थ्रेसहोल्ड जति बढी राखिन्छ, त्यति नै राष्ट्रिय राजनीतिक दलको संख्या कम कायम हुन जान्छ र राजनीतिक खिचातानी (वा टकराव) पनि कम हुन जान्छ ।

कुनै पनि निर्वाचन प्रणालीका तत्वहरू हुन्: अर्थपूर्ण र पहुँचयोग्य बनाइएको अवस्था, वैयक्तिक प्रतिनिधिहरूलाई जवाफदेही बनाइएको अवस्था, राजनीतिक दलहरूलाई उत्साहित तुल्याइएको अवस्था, विधायिकामा प्रतिपक्ष र निगरानी प्रवर्द्धन गरिएको अवस्था (यादव: २०७०, ३-४) । निर्वाचन प्रणालीका मुख्य विशेषताहरू हुन् : प्रजातान्त्रिकपन, वैज्ञानिकता, विश्वासनियता र विविधता (अर्थात, एकै पटक सम्पन्न हुने निर्वाचनमा पनि फरक-फरक निर्वाचन प्रणालीको अबलम्बन गरिनु, विभिन्न तहको निर्वाचनमा विभिन्न निर्वाचन प्रणालीहरूको प्रयोग गर्नु, आदि) ।

निर्वाचन व्यवस्थापन

कुनै मुलुकको शासन संचालानार्थ विभिन्न तहका जनप्रतिनिधिहरूको छनौट गर्ने क्रममा निर्वाचन व्यवस्थापन गर्न विभिन्न मुलुकमा फरक फरक नामका निकाय स्थापना गरिएका हुन्छन् । नेपालमा Election Commission (निर्वाचन आयोग, नेपाल) गठन गरिए जस्तै अन्य मुलुकमा Electoral Council, Federal Election Commission, Electoral Board, आदि गठन गरिएका हुन्छन् । जे जस्तो नाम भए पनि ती निकायहरूको काम भने निर्वाचन व्यवस्थापन नै हो । निर्वाचन सम्पन्न गराउने जिम्मेवारी बोकेको निकायलाई निर्वाचन व्यवस्थापन निकाय (Election Management Body, EMB) भनिन्छ । निर्वाचन व्यवस्थापन निकायलाई निर्वाचन विज्ञहरूले तीन वटा मोडेलमा वर्गीकरण गरेका छन्: Independent Model, Government Model/Mixed Model । यी मध्ये विकासशील लोकतान्त्रिक मुलुकहरूमा Independent Model नै बढी प्रयोगमा आएको देखिन्छ । निर्वाचन व्यवस्थापन कार्यमा निर्वाचन आयोग, राजनीतिक दल र उम्मेदवार सबैले खर्चको जोहो गर्ने र मितव्ययी रूपमा खर्च गर्ने विषय महत्वपूर्ण हुन आउँछ ।

निर्वाचन सम्पन्न भएको वर्ष (वि. सं.)	प्रति मतदाता लागेको खर्च (रु.)
२०४८ (सन् १९९१)	९.८३
२०५१ (सन् १९९४)	१९.८३
२०५६ (सन् १९९९)	२६.६८
२०६४ (सन् २००८)	२७५.८०

तालिका १: नेपालको प्रतिनिधि सभा तथा संविधान सभाको निर्वाचनमा प्रति मतदाता भएको खर्च

स्रोत: Yadav: 2010, 82

अमेरिकाको कार्टर सेन्टरले प्रजातान्त्रिक निर्वाचनका एक्काइस वटा अनुशासनहरू (Obligations) लाई चार वर्गमा वर्गीकरण गरी प्रष्ट्याएको पाइन्छ :

- क. नैतिक निर्वाचन (Genuine Elections);
- ख. विधिको शासन र अधिकार तथा स्वतन्त्रताको संरक्षण (Rule of Law and Protection of Rights and Freedoms);
- ग. निर्वाचन प्रक्रियाको प्रक्रिया-केन्द्रित अनुशासन (Process-focused Obligations related to the Election Process itself);
- घ. व्यक्तिगत स्वतन्त्रता र अधिकार (Individual rights and freedoms)(Carter Centre, 13)।

निर्वाचन व्यवस्थापन निकाय जुनसुकै मोडेलका भए पनि देहायका निर्देशक सिद्धान्तहरूका आधारमा गठन भएको र क्रियाशील हुनु पर्ने विश्वव्यापि मान्यता रहेको छ: (i) स्वतन्त्रता (Independence) (ii) निष्पक्षता (Impartiality), (iii) पारदर्शीपन (Transparency), (iv) चुस्तता (Efficiency), (v) पेशागतपन (Professionalism), (vi) सेवाको भाव (Service-mindedness) र (vi) सदाचारिता (Integrity) (यादव: २०७६, १)।

नेपालमा पहिलो पटक नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ ले “निर्वाचन आयोग” को व्यवस्था गरेको थियो। नेपालको संविधान, २०७२ को धारा २४६ मा निर्वाचन आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धमा व्यवस्था गरिएको छ। निर्वाचन आयोगमा एक जना प्रमुख निर्वाचन आयुक्त र अन्य चार जना निर्वाचन आयुक्त रहने व्यवस्था छ। निर्वाचन व्यवस्थापनसंग सम्बन्धित विषयमा नीति निर्माण गर्ने एवं कार्य सम्पादनमा मार्गदर्शन गर्ने जस्ता नीतिगत कार्य आयोगबाट र आयोगबाट भएको निर्णय कार्यान्वयन सचिवालयबाट हुने व्यवस्था रहेको छ। संविधानमा उल्लेखित चार वटा शब्दहरू - निर्वाचनको “संचालन”, “रेखदेख”, “निर्देशन” र “नियन्त्रण” - ले निर्वाचन आयोग एक अधिकार सम्पन्न, स्वतन्त्र र स्वायत्त निकायको रूपमा रहेको देखिन्छ। तर, कुन तहको निर्वाचन कहिले गराउने भन्ने अधिकारका सम्बन्धमा यो संवैधानिक आयोग परामर्शदाताको रूपमा मात्र रहेको छ (यादव: २०७६, ७)। राजनीतिक दल सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा ४७ ले निर्वाचन आयोग, नेपाललाई देहायका विषयमा समय समयमा राजनीतिक परामर्श र योजना बनाई कार्यान्वयन गर्न थप जिम्मेवारी दिएको छ:

- निर्वाचन प्रणाली सम्बन्धी;
- निर्वाचन तथा राजनीतिक दल सम्बद्ध कानून सम्बन्धी;
- निर्वाचन वा जनमत संग्रह सम्बन्धी;
- राजनीतिक दलको लेखा तथा लेखा परिक्षण सम्बन्धी;
- आयोगले तयार गरेको कुनै कानूनी वा नीतिगत विषय सम्बन्धी

- आयोगले उपयुक्त ठानेको अन्य विषय (यादवः २०७६, १०) ।

“स्वच्छ, स्वतन्त्र, निष्पक्ष, विश्वासनीय एवं मितव्ययी निर्वाचन” निर्वाचन आयोग, नेपालको दुरदृष्टि रहेको छ । “स्वच्छ, स्वतन्त्र, निष्पक्ष, विश्वासनीय र मितव्ययी निर्वाचन मार्फत नागरिकलाई मताधिकारको निर्वाध उपभोग गर्ने अवसर प्रदान गरी लोकतन्त्रको सुदृढिकरण र सुशासन प्रवर्द्धनमा योगदान गर्ने” लक्ष्य आयोगले लिएको छ ।

निर्वाचन आयोग, नेपाल नेपालका १३ वटा संवैधानिक आयोगहरूमध्ये एक हो, जसका ७ प्रदेशहरूमा ७ वटा प्रदेश कार्यालयहरू र हरेक जिल्लामा १/१ वटा गरी जम्मा ७७ जिल्लाहरूमा ७७ वटा जिल्ला कार्यालयहरू रहेका छन् । विश्वको सन्दर्भलाई केलाउँदा राजनीतिक दलको नियमनकारी निकायको रूपमा निर्वाचन व्यवस्थापन निकाय (नेपालमा निर्वाचन आयोग, नेपाल) रहेको पाइन्छ भने दलको लेखा परीक्षण गर्ने निकाय अप्रत्यक्ष रूपमा निर्वाचन आयोग, नेपाल रहेको छ । राजनीतिक दलको नियमनमा महालेखा परिक्षकको कार्यालयको भूमिकालाई समेत नजरअन्दाज गर्न सकिँदैन (ज्ञवालीः २०७६, ८०) । “निर्वाचन आयोग, नेपाल” लाई संविधान र कानूनले निर्वाचन प्रक्रिया सम्बन्धी सम्पूर्ण अधिकार दिएको छ । निर्वाचन आयोगका पदाधिकारीले व्यक्तिगत र सामूहिक रूपमा राजनीतिक दल र उम्मेदवारसँग निष्पक्ष, पारदर्शी, स्वच्छ र आदरपूर्ण व्यवहार देखाउनु पर्छ । निर्वाचन प्रक्रियामा विशेष प्रकारको कठिनाई भएका नागरिकहरूका तगाराहरू हटाउनु पर्दछ । जस्तैः असाक्षरता, भाषिक क्षमता, अपाङ्गता, आदि ।

विश्वका हरेक लोकतान्त्रिक मुलुकहरूले निर्वाचनलाई स्वच्छ, निष्पक्ष, प्रतिस्पर्धी, भयरहित, विश्वासनीय, मितव्ययी तथा हिंसारहित बनाउन निर्वाचन सम्बन्धी विभिन्न कानूनी तथा संरचनागत व्यवस्था गरेको पाइन्छ । यसमध्ये निर्वाचन आचार संहिता पनि प्रमुख कानूनी व्यवस्था कै एक अंग हो, जसले मुख्यतः ५ कुराहरू समेटेको हुन्छः कानून, आदर्श, आचरण, व्यवहार र नैतिक बन्धन (खनालः २०७६, ८-९) । निर्वाचन प्रायः सबै ठाउँमा लागू हुने हुँदा विश्वव्यापि मानिन्छ । मतदान गर्नु अधि, गरिसकेपछि र मतदानका बेलाको परिवेश मूल्यांकन गर्न पनि हामीले निर्वाचनको स्तर (Standard) निर्धारण गर्नुपर्छ । “निर्वाचन प्रजातन्त्रको उष्काउनै नसकिने/नहुने जरा हो । विमुखमा परेकाहरू, प्रतिस्पर्धी राजनीतिक दलहरू, संगठनहरू, सबैले आ-आफ्नो प्रचार-प्रसार कार्यमा कुनै पनि प्रकारको डर धम्कीमा नपरी स्वतन्त्रतापूर्वक प्रचार प्रसार गर्ने वातावरण तयार गरेको हुनु पर्दछ” (Kofi A. Annan: 2012, pre) ।

कसरी निर्वाचन सफल बनाउने त ? निर्वाचन सफल बनाउन निर्वाचन व्यवस्थापन निकाय (EMB) वाट देहाय बमोजिम काम गर्नु पर्छः (क) मतदाता प्रशिक्षणलाई प्रभावकारी बनाउने (हेर्नुहोस् **Voters' dilemma and democratic accountability** by Mona Lee) ता की मतदातालाई उत्साहित र उत्प्रेरित गर्न सकियोस् र बदर मत ५% भन्दा कम गराउन सकियोस्, (ख) निर्वाचन सुरक्षा व्यवस्था

गर्ने (ग) निर्वाचनको नतिजा सार्वजनिक गर्ने समय छोट्याउने (घ) मतदातालाई समान सहजता प्रदान गर्ने (तर विशेष प्रथमिकता दिनुपर्ने व्यक्तिहरू जस्तै जेष्ठ नागरिक, सुत्केरी, गर्भवती, आदि लाई विशेष व्यवस्था मिलाउने) (ङ) मतदानमा सहभागी नभएकाहरूको हकमा किन यसो भएको हो सोको अध्ययन गर्ने व्यवस्था मिलाउने, आदि ।

निर्वाचनमा राजनीतिक दलको भूमिका

राजनीतिक दलको भूमिका समग्र निर्वाचन प्रक्रिया (Entire Electoral Process) मा हुन्छ जब की उम्मेदवारको भूमिका कुनै निर्वाचन अवधिमा मात्र सिमित हुन्छ । निर्वाचनको सम्पूर्ण प्रक्रियामा, बहुदलीय लोकतान्त्रिक राजनीतिक व्यवस्थामा राजनीतिक दलहरूको प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा सहभागिता र संलग्नता हुने गर्छ । तर, सबै लोकतान्त्रिक मुलुकहरूमा राजनीतिक दलहरूको सहभागिता एकैनासको हुँदैन । कतिपय मुलुकहरू, जस्तै: क्यानडा, मेक्सिको, घाना, लेसोथोमा दलहरूको सहभागिता प्रत्यक्ष रूपमै हुन्छ (यादव: २०७६, १) ।

राजनीतिक दलहरूले राजनीतिक सामाजिकीकरण, राजनीतिक दर्शनको प्रचार प्रसार र उपभोग, राजनीतिक सहभागिता, राजनीतिक नेतृत्वको विकासको निम्ति राजनीतिक भर्ना, राजनीतिक सञ्चार, हित अभिव्यक्ति, हित संयोजन, नीति निर्माण र नीति कार्यान्वयन जस्ता कार्यहरू गर्ने गर्दछन् । जनतामा राजनीतिक जागरण ल्याउने, जनताका समस्या सशक्त रूपमा सरकार समक्ष पुऱ्याउने, विभिन्न समुदायका समस्यालाई एकिकृत गरी सार्वजनिक रूपमा अभिव्यक्त गर्ने, जनताको हित र भलाईका निम्ति सिर्जनात्मक कार्य गर्न सरकारलाई दबाव दिने कार्य समेत आधुनिक लोकतान्त्रिक समाजमा राजनीतिक दलबाट हुने गर्छ (हेर्नुहोस् ज्ञवाली: २०७६, ७३) ।

नेपालको संविधानको प्रस्तावनामै “... जनताको प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली ...” वाक्यांश प्रयोग गरिएको छ । संविधानको धारा २६९ देखि २७२ सम्म दलहरूको संगठनात्मक भूमिका र राजनीतिक दल सम्बन्धी ऐन, २०७३ मा पनि निर्वाचन प्रक्रियामा दलहरूको भूमिका बारे प्रष्ट पारिएको छ (यादव: २०७६, १) । राजनीतिक संगठनको अन्तिम उद्देश्य भनेको राज्य शक्ति प्राप्त गर्नु नै भएकोले जनताको समर्थन र सहभागितामा सत्तामा पुगी (निर्वाचन घोषणापत्रमा उल्लेख भए बमोजिमका) आफ्नो दलका उद्देश्य, नीति र कार्यक्रमहरू लागू गर्न नै राजनीतिक दलहरूको स्थापना हुने गर्छ (हेर्नुहोस् ज्ञवाली: २०७६, ७४) ।

निर्वाचनमा उम्मेदवारको छनौट

निर्वाचनमा नागरिक/मतदाताहरूलाई सुसुचित गर्न सकिएन भने, गलत सूचना जारी गरियो भने, जनताहरूले आफ्ना प्रतिनिधि/नेताको विश्वास गुमाउन पुग्छन् र प्रजातन्त्र असफल हुन्छ । नेपालमा कुनै राजनीतिक दल “राष्ट्रिय दल” कहलिनका लागि प्रतिनिधि सभाको निर्वाचनमा जम्मा सदर मतको घटीमा ३ % मत र प्रत्यक्ष निर्वाचित हुने १६५ सिटमध्ये घटीमा १ सिट (प्रत्यक्ष रूपमा) जितेको हुनु

पर्दछ । यस्तो प्राबधान बमोजिम वि. सं. २०७९ मंगसिरको प्रतिनिधि सभाको निर्वाचनका आधारमा हाल नेपालमा जम्मा ७ वटा राजनीतिक दलहरू “राष्ट्रिय” राजनीतिक दल मानिएका छन्: नेपाली कांग्रेस, ने.क.पा. (एमाले), ने.क.पा. (माओवादी केन्द्र), राष्ट्रिय स्वतन्त्र पार्टी (रा.स्व.पा.), राष्ट्रिय प्रजातन्त्र पार्टी (रा.प्र.पा.), जनता समाजवादी पार्टी (ज.स.पा.) र जनमत पार्टी । उम्मेदवार छनौटले पनि कुन उम्मेदवार/नेताले जित्ने वा नजित्ने; र अन्ततः कुनै राजनीतिक दललाई “राष्ट्रिय” बनाउने वा नबनाउने भन्ने कुराको निधो गर्छ ।

नीतिहरूमध्ये सबैभन्दा सर्वोच्च, मुख्य वा उत्कृष्ट नीति नै राजनीति हो । राजनीतिकर्मी सदाचारी र उच्च नैतिक स्तरको भएमा राजनीति बाहेकका अन्य क्षेत्रमा हुन सक्ने स-साना सम्भावित अनियमितता र भ्रष्टाचार त्यसै पनि हट्टै जाने र सुशासन अभिवृद्धि हुने सम्भावना रहन्छ । नेपालमा राजनीतिक उम्मेदवार छनौट गर्ने काम राजनीतिक दल (दलीय उम्मेदवार) र नेपाली नागरिक (स्वतन्त्र उम्मेदवार वा दलको बागी उम्मेदवार) दुवैले गर्दछन् । राजनीतिक नेता तथा राजनीतिकर्मीले राज्यका तीन वटा अङ्गहरूमध्ये व्यवस्थापिका र कार्यपालिकाको समेत नेतृत्व लिई उदाहरणीय बन्नु पर्ने अवस्था एकातिर छ भने अर्कोतिर न्यायपालिकाको नेतृत्व चयन गर्ने र नेतृत्वलाई उत्तरदायित्व बहन गराउनमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछन् (ज्ञवाली: २०७६, ७१) ।

निष्कर्ष

आम चुनावमा मतदानको राम्रो व्यवस्थापन गर्न सके मतदानमा उत्साह हुने, सुरक्षाको अनुभूति भै चुनावमा सहभागिता बढ्ने र चुनावको वातावरण/माहोल सकारात्मक दिशातिर निर्देशित हुन्छ (गौतम: २०७९, ४) । Political Party Assessment Tool को अध्ययनबाट पनि राजननीतिक दलको स्व-मूल्याङ्कन गर्न सकिने आधार तय गरिएको छ । यस Tool मा चार वटा सम्भावित विषय क्षेत्रहरूको उल्लेख गरिएको छ: (क) जवाफदेहिता, प्रतिनिधित्व र सहभागिता; (ख) शासन गर्न योग्यता/क्षमता पुगेको अवस्था र सुशासन; (ग) स्थिर र शान्त प्रतिस्पर्धा; र (घ) विधिको शासन तथा स्वच्छ र इमान्दार निर्वाचन । त्यसैगरी एन.डी.आइ. द्वारा प्रकाशित Best Practices या effective parties... नामक पुस्तकमा देहायका तीन वटा सूचकहरू र अरु धेरै उप-सूचकहरू उल्लेख गरिएको छ: (क) आन्तरिक प्रजातन्त्र, (ख) पारदर्शिता र (ग) बाहिरी परामर्श (Outreach) । दलले आफूलाई कति व्यवस्थित गरेका छन्, संविधान र कानूनको पालना कति गरेका छन्, आर्थिक पारदर्शिता जस्ता धेरै विषयहरू स्व-मूल्याङ्कन विधिमा रहन्छन् (हेर्नुहोस् ज्ञवाली: २०७६, ८५-८६) ।

निर्वाचनमा सफलता हासिल गर्न के के गर्ने त ? निर्वाचनका समयमा उम्मेदवार वा राजनीतिक दलहरूले मतदाताहरूलाई आकर्षण गर्न आफ्नो पक्षमा विभिन्न नाराहरू दिने गर्दछन् । जस्तै: अमेरिकाको राष्ट्रपतिको निर्वाचनका दौरानमा राष्ट्रपतिका उम्मेदवार Dwight E. Eisenhower ले “I Like Ike” (‘Ike’ भन्नाले Eisenhower बुझिन्छ) भन्ने लयात्मक नारा दिएका थिए भने Barack

Obama ले "Change You can Believe In" भन्ने नारा दिएका थिए । नकारात्मक प्रचार कसैको ध्यान आकर्षित गर्न सजिलो तरिका हुन सक्छ, तर यो सधैं बलियो मतमा रुपान्तरण हुँदैन (नयाँ पत्रिका: २०८०, ५) । उम्मेदवारले लोकप्रियवादी (Populist) बनेर हुँदैन, कम्तिमा पनि परिवर्तित मतदाता विकास, सुशासन र आर्थिक उठानको सन्दर्भमा कुन राजनीतिज्ञले उनीहरूलाई उत्कृष्ट डेलिभरी गर्न सक्छ भनेर जान्न चाहन्छन् ।

निर्वाचनमा सफलता हासिल गर्न: (क) मूलधारका राजनीतिक दलहरूको प्रभाव क्षेत्रभित्रका युवायुवतीहरूलाई परिचालन गर्ने, (ख) नयाँ, देश विकासमा दुरगामी असर पुऱ्याउने र जनताको चासोका विषयमा घोषणापत्रमा राखी प्रचार-प्रसार गर्ने, (ग) राष्ट्रियता स्वार्थ पूरा गर्ने, क्षेत्रीय सम्बन्ध प्रगाढ बनाउने र अन्तर्राष्ट्रिय विकास अभियान (जस्तै, दिगो विकास, सामाजिक न्याय, सदाचार, वैश्विक नागरिक (Cosmopolitan Citizen), आदि) को उपयोगमा जोड दिने (घ) विभिन्न तहका राजनीतिक, पेशागत, व्यापारिक तथा भावृ संगठनका नेतृत्व/विज्ञसँगको व्यक्तिगत सम्बन्ध बढाउने, आदि । वि. सं. २०६२-०६३ को दोश्रो जनआन्दोलनपछि ने.क.पा. (माओवादी केन्द्र) ले मुलुकको आमूल परिवर्तन र सर्वाहारा वर्गको नेतृत्वको नाराबाट संविधान सभाको निर्वाचन (२०६४) मा (प्रत्यक्ष १२१ र समानुपातिक १०० गरी) जम्मा २२१ सिट ल्याउन सफल भयो । त्यसैगरी, २०७९ मंसिरको चुनावमा मुलुकको व्यापक परिवर्तन र भ्रष्टाचार नियन्त्रणको नाराबाट जनातालाई जगाउँदै मत बटुल्न सफल भएकोले २०७९ असारमा जन्मेको रा.स्व.पा. ले मंसिरसम्मको ५ महिनाको अवधिमा प्रतिनिधि सभामा २० सिट ल्याउन सफल भयो । एउटा व्यक्तिले मात्र मुलुकमा आमूल परिवर्तन गर्न प्रायः नसक्ने हुँदा प्रतिनिधि उम्मेदारलाई उसको आफ्नो योग्यता, चमत्कारिक क्षमता (Charishma) वा दक्षताका आधारभन्दा पनि उसको दलको अस्तित्व/दर्शन र अग्रगामी सोचका आधारमा निर्वाचित गराउनु उपयुक्त हुन्छ ।

निर्वाचन स्वतन्त्र, स्वच्छ र विश्वासनीय हुनु पर्दछ । लोकतन्त्रमा जननिर्वाचित प्रतिनिधिले जनताको आकांक्षा र माग बमोजिम कार्य गरेका छन् वा छैनन् अर्थात् गर्छन् वा गर्दैनन्, त्यसले महत्वपूर्ण अर्थ राख्छ (भट्टराई: २०८०, ५) । इमान नबेचिकन कुनै पनि पेशा वा व्यवसायबाट केही करोड रकम कमाउने कुरा निकै कठिन कुरा हो । इमान नबेचिकनै राजनीतिमा वा कुनै पेशा व्यवसायमा शिर ठाडो गरी संगठन तथा संस्थाहरूको नेतृत्व गर्न सक्ने वातावरणका लागि पनि निर्वाचन स्वच्छ, स्वतन्त्र र धाँदलीरहित हुन त जरुरी छ नै, अर्को तर्फ निर्वाचनलाई समावेशी, पहुँचयोग्य र मितव्ययी बनाउन पनि भन्नु जरुरी छ । निर्वाचन भन्ने बित्तिकै यो महँगो हुन्छ, प्रतिनिधि सभा तथा संविधान सभा निर्वाचन सम्पन्न गर्ने क्रममा नेपालमा प्रति मतदाता रु. २७५ भन्दा बढी खर्च लाग्ने गरेको छ (हेर्नुहोस् तालिका १) । निर्वाचन महँगो भयो भने लोकतन्त्र पनि महँगो हुन्छ । नेपाली राजनीतिमा मौलाएको बहदो भ्रष्टाचार र महँगो नियन्त्रण गर्न पनि निर्वाचनसँग सम्बन्धित विद्यमान कानून र राजनीतिक संस्कारमा सुधारको खाँचो टड्कारो देखिएको छ (हेर्नुहोस् देवकोटा: २०७६, ११४) ।

सन्दर्भ सामग्री

- Annan, Kofi A. (2012). In **Deepening democracy: A Strategy for improving the integrity of elections worldwide** (The Report of the Global Commissions on Elections, Democracy and Security). September 2012
- Brech, Erica and Julien Quibell (Eds.) (2003). **Best practices of effective parties: Three training modules for political parties**. Washington DC: National Democratic Institute for International Affairs (NDI)
- Carter Centre. **Election obligations and standards: A Carter Centre assessment manual**. 2nd ed , p. 13
- Morgenstern, Scott et al (2011). **Political party assessment tool**. University of Pittsburgh
- Yadav, Ayodhee P. (PhD) (2010/2067VS). **Election cost in Nepal**. Rajbiraj: Rural Studies Centre
- खनाल, कृष्णराज (२०७६). “निर्वाचन आचार संहिता र नेपालमा यसको प्रयोग”. **निर्वाचन स्मारिका २०७६**. काठमान्डौ: निर्वाचन आयोग, पृ. ११७-१३४
- गौतम, भरत (२०७९). “मतदानमा सहजीकरण”. गोरखापत्र, कार्तिक ३०
- दाहाल, काशीराज (२०६९). “राजनीतिक दल सम्बन्धी संवैधानिक मान्यता”. निर्वाचन अर्ध वार्षिक पत्रिका. वर्ष २, अंक १, असोज २०६९, काठमान्डौ: निर्वाचन आयोग
- देवकोटा, खिमलाल (२०७६). “नयाँ संविधानका सन्दर्भमा लोकतन्त्र, निर्वाचन र प्रतिनिधित्व”. **निर्वाचन स्मारिका २०७६**. काठमान्डौ: निर्वाचन आयोग
- दाहाल, अतिन्द्र. “सफल निर्वाचनका आधार”. गोरखापत्र. २०७९, कार्तिक १७
- नयाँ पत्रिका, “कंग्रेसका लागि प्रत्युत्पादक बन्न सक्छा नकारात्मक प्रचार”. २०८०, चैत्र १२
- भट्टराई, यज्ञप्रसाद (२०८०). “निर्वाचन लोकतन्त्रको गहना”. गोरखापत्र. माघ २१
- यादव, अयोधीप्रसाद (२०७०). **निर्वाचन प्रणालीको संक्षिप्त रूपरेखा**. दोश्रो सं. अशोकप्रसाद यादव
- यादव, अयोधीप्रसाद (२०७६). “निर्वाचन प्रक्रिया र निर्वाचन व्यवस्थापनमा सरोकारवालाहरूको भूमिका”. निर्वाचन स्मारिका २०७६. काठमान्डौ: निर्वाचन आयोग
- ज्ञवाली, खेमराज (२०७६). “राजनीतिक दलको नियमन र स्वमूल्यांकन”. निर्वाचन स्मारिका २०७६. काठमान्डौ: निर्वाचन आयोग

तनाव प्रवन्धका उपाय

यज्ञप्रसाद भट्टराई*

१. पृष्ठभूमि

हामीले हाम्रो घर, परिवार, छिमेक, टोल, समाज लगायत वरीपरी जँहातँही हेर्यो भने धेरै मानिसहरू तनावमा परेको वा तनापूर्ण जीवन जिएको पाउँछौं। तवावले गर्दा धेरै व्यक्तिहरू विरामी परेको एवं होसमा नरहेको तथा मानसिक रूपमा विकृष्ट रहेको अवस्था देखिन्छ। तनाव बढ्दै बढ्दै गएपछि कतिपय व्यक्तिहरूले आत्महत्या गरेको सुनिन्छ, वा देखिन्छ। नेपालमा आत्महत्या गर्नेको संख्या बढिरहेको छ। तवावले धेरै नकारात्मक प्रवृत्तिहरू बढाएको अवस्था छ।

तनाव सबैलाई हुन्छ। बच्चा, किशोर, युवा, वयस्क, बृद्ध, धनी, गरिब दुर्गमका, सुगमका, शिक्षित, अशिक्षित सबैलाई तनाव हुन्छ। तनाव भनेको मानसिक दबाव हो। हाम्रो काम, करियर, भविष्य सबैले यस किसिमको दबाव पैदा गर्छ। जबसम्म हाम्रो चेतना रहन्छ, तबसम्म तनाव हुन्छ।

तनावले त्यसबेला मात्र हामीलाई पिरोल्छ, जब यसको सहि व्यवस्थापन गर्न सकिदैन। तनाव व्यवस्थापन गर्ने कुरा हो। यो निर्मुल हुने कुरा होइन अर्थात हाम्रो जीवनमा तनाव नै आउन नदिने भन्ने हुँदैन। तनाव आउँछ, तर त्यसलाई सहि ढङ्गले व्यवस्थापन गर्नुपर्छ। परिवार, आफन्त, साथीभाई, समाज आदिको कारण तनाव उत्पन्न हुनसक्छ। आफ्नै व्यक्तिगत कारणले तनाव हुन्छ। परिस्थितिको कारणले पनि तनाव हुन्छ। सुख दुःख, लाभ हानी, सफलता असफलता सबै अवस्थामा तनाव पैदा हुन्छ।

तनाव भनेको गार्हो अर्थात अष्टेरो परिस्थितिको सामना गर्नुपर्दा शरीरले देखाउने प्रतिक्रिया हो। तनाव हुँदा हाम्रो मस्तिष्कले शरीरको विभिन्न अङ्गमा हर्मोनहरू अत्यधिक मात्रामा उत्पादन गर्छ। त्यसले मुटुको धड्कन बढाउने, रक्तचाप घटबढ गर्ने, फोक्सोलाई आवश्यकताभन्दा धेरै फुलाउने वा खुम्चाउने अनि मांसपेशीलाई कडा बनाउने गर्छ। हाम्रो मस्तिष्कले वास्तवमा के भइरहेको हो भनेर ठम्याउनुअघि नै हाम्रो शरीरले यस्तो प्रतिक्रिया देखाउन थालिसकेको हुन्छ। अनि तनावको अवधि सकिएपछि हाम्रो शरीर फेरि सामान्य अवस्थामै फर्कन्छ। तनावलाई सहि व्यवस्थापन गर्न नसकेको कारणले आजको मानिसमा अपृथ घटनाहरू दिनप्रतिदिन घटिरहेका छन् भने मान्छेको स्थिति दयनीय बन्दै गईरहेको छ। यस्तो अवस्था आउनु भनेको व्यक्ति, परिवार, समाज कसैको लागि पनि राम्रो अवस्था होईन। यस लेखमा तनाव के हो, तनाव किन आउँछ, तनावको दिगो प्रवन्ध गर्ने उपायहरू के छन् र जीवनको खोज के हुनु पर्दछ, भन्ने विषयमा चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ।

*सहसचिव, निर्वाचन आयोग

२. तनाव र यसका कारणहरू

सामान्य अर्थमा तनाव भनेको कुनै भ्रमेलाका कामकुरा, सोचाई आदिले मस्तिष्क तन्कने काम हो । अर्थात दुईथरीका बीचमा अविश्वासको भावनामा हुने वृद्धि हो । तनाव मानसिक द्वन्द्वको स्थिति पनि हो । तनाव एक नकारात्मक भाव वा द्वन्द्व हो । तनावले मनमा उत्तेजना पैदा गर्छ । तनाव अक्सर पैदा हुन्छ । मन र परिस्थितिबीच जब तामेल हुँदैन वा तालमेलको अभाव हुन्छ तब तनाव पैदा हुन्छ ।

जीवनमा जब समस्या एवं चुनौती आउछ तब तनाव पैदा हुने गर्छ । जब मानिसलाई आफूलाई परेका हरेक समस्या आफ्नो नियन्त्रणमा हुँदैन भन्ने भाव आउँछ तब तनाव हुन्छ । जब जीवनमा आर्थिक समस्या, व्यवसायिक समस्या, पारिवारिक समस्या आउछन यी समस्याले गर्दा नै तनाव उत्पन्न हुन्छ । तनाव भन्ने चिज पशुमा पनि हुँदैन साथै देवताहरूमा पनि हुँदैन केवल मनुष्यमा मात्र तनाव हुन्छ ।

तनाव उत्पन्न हुने विभिन्न कारणहरू हुन्छन् । हामी जब भिडमा जीउँछौं अर्थात घना आवादमा रहन्छौं त्यस अवस्थामा तनाव हुन्छ । तनाव बाहिरको जगतबाट आउँछ । अनावश्यक जानकारी अर्थात सूचनाले पनि तनाव दिन्छ । चारैतर्फको आवाज अर्थात ध्वनिको कारणले पनि तनाव उत्पन्न हुन्छ । ध्वनी प्रदूषणको कारणले तनाव पैदा हुन्छ । त्यसैगरी खानपिन, रहनसहन एवं असम्यक आहारले पनि तनाव पैदा हुन्छ । विगतको स्मृति र भविष्यको कल्पना, असम्यक परिश्रम एवं निद्राको कमीले गर्दा तनाव निम्ताउँछ । साथै दोस्रोसँगको तुलना एवं महत्वकाँक्षा, अपेक्षा, प्रतिस्पर्धा, नकारात्मक दृष्टि र प्राकृतिक भावनाहरूको दमनको कारणले हामीमा अक्सर तनाव पैदा हुने गर्दछ । तनाव हुनुमा मुख्य मुख्य कारणहरू निम्न बमोजिम रहेका छन्:

क) शारीरिक कारण

व्यक्तिको आफ्नो शरीरको अवस्थाको कारणले पनि तनाव पैदा हुन्छ । शरीरको अस्वस्थता, शरीरमा लागेको चोटपटक, वातावरणमा भएको प्रदूषण, विरामीपन आदि शारीरिक अवस्थाले गर्दा व्यक्तिमा तनाव उत्पन्न हुन्छ । तनाव उत्पन्न हुने पहिलो कारण शरीरको अवस्था हो ।

ख) मानसिक कारण

छोटाछोटा चिन्ताको कारणले मानिसमा तनाव पैदा हुने गर्छ । मानसिक कारणले अक्सर तनाव दिन्छ । कुनै परीक्षा आयो अब सफल भईन्छ भईदैन भन्ने चिन्ता हुन्छ । त्यसैगरी कुनै अपराध कर्म गरेको अवस्थामा त्यसको बोधमा पनि तनाव पैदा हुन्छ । काम, क्रोध, लोभ, मोह, ईश्या र द्रोषले पनि तनाव उत्पन्न हुन्छ । आफूमा हुने लाजसरम, महत्वकाँक्षा, तुलना, प्रतिस्पर्धा जस्ता कुराले पनि तनाव दिन्छ ।

ग) सामाजिक कारण

जब पारिवारिक तथा समाजिक सम्बन्धमा दरार उत्पन्न हुन्छ तब तनाव पैदा हुन्छ । पति पत्नी, तथा पिता पुत्र लगायत आफ्ना नातेदार, छरछिमेकीमा सम्बन्ध विग्रिएको अवस्थामा पनि तनाव आउँछ ।

आफूले काम गर्ने कार्यालयको कार्य वातावरण राम्रो भएन भने पनि तनाव हुन्छ। यसरी जुन सामाजिक सम्बन्ध हुन्छ त्यसमा दरार सिर्जना भएमा अक्सर तनाव उत्पन्न हुन्छ।

घ) आध्यात्मिक कारण

जब व्यक्तिको मानवीय मूल्यको अवमूल्यन हुन्छ त्यस अवस्थामा पनि तनाव उत्पन्न हुन्छ। त्यसैगरी जुन उद्देश्य जीवनमा लिएको हुन्छ त्यो उद्देश्य संकटमा पर्दाका वखत पनि तनाव पैदा हुने हुन्छ। आफ्नो मिसनमा जब संकट उपन्न हुन्छ तब तनाव आँउछ। साधनाको विकासमा प्रतिकूल परिस्थिति सिर्जना भएको अवस्थामा पनि तनाव पैदा हुन्छ। आफ्नो सम्यक खोज के हो अर्थात जीवनको वास्तविक उद्देश्य थाहा नपाउनाले पनि तनाव उत्पन्न हुन सक्छ।

यसप्रकारले मानिसको आफ्नो शारीरिक, मानसिक, सामाजिक र आध्यात्मिक अवस्थाको कारणले गर्दा तनाव पैदा हुने गर्दछ।

३. तनावबाट मुक्त हुने अर्थात तनाव प्रवन्धका उपायहरू

तनाव हुन्छ अर्थात आँउछ र यसबाट मुक्त हुने उपायहरूलाई हामीले अवलम्बन गरेनौ र यसको सही व्यवस्थापन गर्न सकेनौ भने तनावले हाम्रो जीवनलाई समाप्त पार्दछ र नष्ट गरी दिन्छ। तनावबाट मुक्त हुने उपायहरूको बारेमा धेरै थरीका उपायहरू बताएको हामी पाउँछौं। अनेक थरीका उपायहरू वाताईएको हुन्छ। तनावबाट मुक्त हुने र तनावलाई व्यवस्थापन गर्ने दिगो उपाय भनेको आध्यात्मिक मार्ग नै हो। तनावबाट मुक्त हुनको लागि भगवान गौतम बुद्धले दिएको आष्टाङ्गिक मार्ग अति प्रभावकारी र दीर्घकालीन उपाय हो, जुन देहायबमोजिम छः

३.१ सम्यक दृष्टि वा धारणा

सम्यक दृष्टिलाई समदृष्टि पनि भनिन्छ। जे हो त्यही देख्नु नै सम्यक दृष्टि हो। हाम्रो सम्पूर्ण जीवन कथाहरूको संग्रह वा भण्डार हो। यसप्रकारका कथाहरूबाट मुक्त दृष्टि नै सम्यक दृष्टि हो। कुनै पनि घटनाका तीन रूप तथ्य, कथ्य र सत्य हुन्छन। तथ्य भनेको वास्तविक घटना हो। कथ्य भनेको कथा हो जुन काल्पनिक हुन्छ। जबवास्तविक घटनामा हामीले कथा जोडी दिन्छौं अर्थात नकारात्मक व्याख्या गरी दिन्छौं तब त्यो कथ्य हुन्छ। सत्य भनेको जे हो त्यही देख्नु हो। तथ्यलाई कथ्य बनाउनु नै हाम्रो तनाव वा दुखको कारण हो। जीवनमा अनेकौ घटनाहरू घटछन। जीवन घटनाको जोड पनि हो। जिवनमा घटेका घटनामा जब कथा मिसाईन्छ त्यसपछि तनाव हुन्छ। वास्तविक घटना वा तथ्यबाट बोध गर्ने हो ज्ञान वा शिक्षा लिने हो। जीवनमा घटेका घटनाबाट शिक्षा लिएर अधि बढने हो। गौतम बुद्धले भन्नु भएको छ, “जे हो त्यही देख्नु, जस्तो छ त्यस्तै देख्नु, अन्यथा नगर्नु, कुनै धारणा वीचमा नल्याउनु।” यसैले प्रतिकूल घटना जब जीवनमा घटछ तब तनाव आउँछ। जिवनमा आउने हरेक समस्या, चुनौती वा अवसरलाई स्वीकार गर्नुपर्छ। कुनैपनि घटनाबाट सिक्ने हो र त्यसलाई सकारात्मक व्याख्या गर्दै अधि बढने हो भने तनावको व्यवस्थापन हुन्छ। यसर्थ, वास्तविक घटनालाई कथ्य नबनाई

वा नकारात्मक व्याख्या नगरी त्यस घटनाबाट शिक्षा लिनु अर्थात सत्यता ग्रहण गर्नु नै तनावबाट मुक्त हुनु हो ।

३.२ सम्यक स्मृति वा जागृति

आफ्नो र अरुको अहङ्कारप्रति जागृनु वा थाहा पाउनु नै सम्यक स्मृति हो । यसलाई कलहमुक्त जीवन पनि भनिन्छ । व्यर्थका कुराहरूलाई भुल्ने र सार्थक कुराहरूलाई याद राख्नुपर्दछ । हामीले अक्सर सार्थकलाई भुल्छौं तर व्यर्थको याद गरिरहन्छौं जसले गर्दा तनाव भईरहन्छ । आफ्नो व्यक्तित्व वा भूतहरूप्रति जागिरहनु पर्दछ अर्थात थाहा पाउनु पर्दछ । व्यक्तिमा तीन गुण सत्व, रजस र तमस गुण हुन्छन र तीन गुण अनुसारको व्यक्तिको स्वभाव हुन्छ । जब हामीलाई कसैले प्रतिकूल व्यवहार गर्दछ भने तनाव पैदा हुन्छ । तसर्थ व्यक्तिहरूले आफ्नो गुण अनुसारको वा स्वभाव अनुसारको व्यवहार गर्दछन भन्ने कुरा थाहा पाउने तथा अरुको स्वभाव र गुणप्रति पनि जागृत हुनु पर्दछ त्यसले गर्दा अरुको व्यवहारबाट हामीलाई तनाव उत्पन्न हुँदैन । ओशो भन्नुहुन्छ “ यदि विगतका घटनाबाट रिस उठछ भने रेचक विधि अपनाउने, वर्तमानमा रिस उठछ भने ध्यानको प्रयोग गर्ने र कसैले आफूलाई केही भन्यो र रिस उठन थाल्यो भने आफूप्रति हेर्ने स्वास स्मरण गर्ने ” । त्यसैले हामीमा आफ्नो भूत अर्थात अहङ्कार प्रति जागरण, आफ्नो जीवन प्रतिको जागरण, परिवेश प्रतिको जागरण, शरीर प्रतिको जागरण, स्वासप्रतिको जागरण, विचारप्रतिको जागरण, भाव प्रतिको जागरण, निराकारप्रतिको जागरण, नाद अर्थात अँकारको श्रवण हुन सक्थो भने तनाव हट्दै जान्छ ।

३.३ सम्यक कर्म

जीवनमा जब असफलता मिल्छ वा जीवनमा जब चुनौती वा समस्या आईपर्दछ तब तनाव उत्पन्न हुन्छ । सम्यक कर्म गर्नाले तनावमुक्त भईन्छ । प्रत्येक व्यक्ति अतुलनीय एवं असाधारण हुन्छ । प्रत्येक व्यक्तिलाई परमात्माले असाधारण गुण र प्रतिभा उपहारस्वरूप दिएको हुन्छ । त्यसैले यस्तो प्रतिभा र गुणमा निखार ल्याउनु नै सम्यक कर्म हो । गौतमवुद्धले भन्नु भएको छ “त्यही गर्नु जुन वस्तुतः तिम्रो हृदयले गर्न भन्छ, व्यर्थका कुराहरू गर्दै नगर्नु, हरेक कुनै चिजलाई आजीविका नबनाउनु, सम्यक आजीविका खोज्नु” । त्यसैगरी स्टिभन कोभेले भन्नु हुन्छ, “ वि प्रोएक्टिभ अर्थात असाधारण कर्म गरौ ” । गीतामा भनिएको छ, “तिमीलाई निर्धारित कर्म गर्ने अधिकार मात्र छ तर कर्मको फल पाउने नपाउने कुरा तिम्रो अधिनमा छैन, तिमिले आफूलाई कर्मफलको कारण पनि कहिल्यै नठान र कर्तव्य गर्नबाट विमुख पनि कहिल्यै नहोउ” ।

सम्यक कर्म भनेको जुन आफूलाई गर्न योग्य लाग्छ त्यही गर्नु र कसैको कुरामा नलाग्नु हो । एक दिशामा दृष्टि राख्नु हो । तसर्थ, हामीले जीवनमा शान्ति हुने कर्म गर्नु पर्छ र हाम्रो आजीविका यस्तो होस् जसले सत्य प्राप्तिमा बाधा कम गरोस, सृजनात्मक होस, विध्वंसात्मक नहोस, त्यसखालको आजीविका खोज्नुपर्छ र अरुको देखासिखीमा लहलहैमा आफ्नो स्वभाव विपरितको कामले तनाव दिन्छ ।

३.४ सम्यक सम्बन्ध

सम्बन्धको कारणले पनि हामीमा तनाव पैदा हुन्छ। सम्बन्धमा जब ब्रेक डाउन हुन्छ तब तनाव हुन्छ। कुनै पनि अभिव्यक्ति दिनु वा कुनै काम गर्नुभन्दा पहिले आफूभित्र फर्केर हुनुपर्दछ। आफ्नो चित्त दशा शान्त र स्थिर छ वा छैन थाहा पाउनु पर्दछ। यदि विचलनको स्थिति छ भने त्यतिवेला केही पनि गर्नु हुँदैन र निष्क्रिय रहनु पर्दछ। चित्त दशा स्थिर र शान्त छ भने सक्रिय रही कार्य गर्नु पर्दछ। आफ्ना साथी र सहकर्मीहरूको बीचमा पूरा सम्मान, विश्वास र सहयोगको भाव रहनु पर्दछ।

स्टिभन कोभेले चार प्रकारको सम्बन्ध बताएका छन्। पहिलो तिमी हार म जित्छु, दोस्रो म हाँछु तिमी जित, तेस्रो तिमी हार म पनि हाँछु र चौथो तिमी जित र म पनि जित्छु भन्ने हो। माथिका पहिलो, दोस्रो र तेस्रो प्रकारको सम्बन्धले तनाव पैदा गर्छ भने चौथो प्रकारको सम्बन्धले अर्थात् तिम्रो पनि जय होस् र मेरो पनि जय होस् भन्ने भावले तनावको प्रवन्ध हुन्छ। हामी सदा अहो भावमा जीउनु पर्दछ र सिकायत भावमा जीउँदा तनाव हुन्छ।

सम्बन्ध खासगरी वासनाको हुन्छ, प्रेमको सम्बन्ध हुन्छ र श्रद्धाको सम्बन्ध हुन्छ। श्रद्धाको सम्बन्ध स्वार्थरहित सम्बन्ध हो यसमा समर्पण भाव हुन्छ। तनावमुक्त हुनको लागि श्रद्धाको सम्बन्ध हुनुपर्दछ। तनावमुक्त हुनको लागि आफूसँग भएकोलाई सम्मान गर्ने, आफूसँग नभएकोमा पुरुषार्थ गर्ने, मन शान्त भएको बेला सक्रिय भएर काम गर्ने र मन विचलित भएको बेला निष्क्रिय रहनु पर्दछ। यसो गर्न सकेमा तनाव हुँदैन।

३.५ सम्यक बाणी

अरुको बाणी अर्थात् बोलीले पनि तनाव पैदा गर्छ। संप्रेषणको समस्याले तनाव ल्याउछ। सबैसँग सधैँभरी मिठो बाणी एवं बोली व्यवहार गर्नु उत्तम मानिन्छ। विनम्र र शीलवान रहनु नै सम्यक बाणी हो। विनम्रताको अर्थ शिष्टता, मधुर बोलिचाली र स्पष्टवादिता हो। शिष्ट, मृदुभाषी र शीलवान बन्ने हो तर पाखण्डी होईन। स्पष्टवादी हुने तर कठोर र असभ्य पनि होईन। सम्यक बाणी भनेको हमेसा मिठो बोल्नु हो। दोस्रोको कुरा सुन्ने, बुझ्ने, सम्झ्ने र जवाफ दिने कार्य गर्नुपर्छ। कसैसित कुरा गर्दा उसको दिलमा चोट पुऱ्याउनु हुँदैन। बाणीले हिंसा पुऱ्याउनु हुँदैन तब तनावमुक्त भईन्छ।

भनिन्छ “यदि कुनै कुरा मन पर्दैन भने मन पर्दैन भनेर निवेदन गरिदिनु यदि कुनै कुरा मन पर्छ भने मन पर्छ भनेर निवेदन गरिदिनु तर भुटो नबताउनु र पाखण्ड नबन्नु।” ओशो भन्नु हुन्छ “तिमी आफ्नो जीवनमा थोरै हेर्नु, तिमी केही छौँ भित्र, बाहिर अरु नै, केही वताउँदै जान्छौँ विस्तारै विस्तारै यो बाहिरको पत्र यति बलियो हुन्छ त्यस पछि तिमी भित्र के छौँ भन्ने कुरा नै तिमीले भुल्छौँ।” गौतम बुद्ध भन्नुहुन्छ “बोल्नु र काम गर्नु अघि तीन कुरा ख्याल गर, के यो आवाश्यक छ? के यो उपयोगी छ? के यो सत्य छ?”। स्टिभनले भनेका छन् “पहिले सुन, आफूले सम्झ र त्यस पछि भन अर्थात्

बोल “ । यसर्थ, अरुको बोलीले आफूलाई तनाव हुन्छ भने आफ्नो बोलीले अरुलाई पनि तनाव दिनु हुँदैन । आफ्नो बोलीमा कहिल्यै हिंसा हुनु हुँदैन जसले गर्दा तनाव पनि कम हुन्छ ।

३.६ संयक संकल्प

गौतम बुद्ध भन्नुहुन्छ “समसंकल्प” अर्थात जसरी पनि म यो काम गर्छु भनेर प्रतिज्ञा एवं अठोट गर्नु नै संकल्प हो । स्टीफन भन्छन् “परिणामको बारेमा चिन्तन मनन गरेर मात्र पाईला चाल” । हठ नगर्नु अर्थात हठले तनाव पैदा गर्छ । जो आफूले निर्णय लिईन्छ त्यसमा सोच्ने की यसबाट अन्तिम परिणाम के आउला । आफू संकल्पित भएर कर्म गर्ने हो । निर्णय नगर्दा पनि तनाव पैदा हुन्छ । तसर्थ, निर्णय गर्ने तर सबैको हितमा छ, छैन त्यसमा संकल्पवान हुने हो । प्राय अक्सर मानिसले हठलाई संकल्प मानेको देखिन्छ । हठी मानिसलाई यो व्यक्ति संकल्पवान हो भनिन्छ । जिद्धिलाई संकल्पवान भन्ने गरिन्छ, तर जिद्धि र हठ कहिल्यै संकल्प हुन सक्दैन । जिद्धि र हठमा अहंकार हुन्छ । अहंकारसहितको संकल्पले तनाव पैदा गर्छ । संकल्प अहंकार रहित हुन्छ । थोमस एल्वा एडिसन जसले चिम बनाउनु भयो उहाँ अनपढ हुनुहुन्थो । उहाँले ९९९ पटक असफल हुँदा पनि हार खानु भएन । चिम बनाएर छाडनु भयो । उहाँले अध्यारो देखेर अठोट गर्नु भयो की कसरी उज्यालो बनाउने होला भनेर अन्तमा सफल पनि हुनुभयो र चिमको आविस्कार गरेर संसार उज्यालो बनाउनु भयो । त्यसैगरी सन्त अरविन्द घोषले १५ अगष्टमा अङ्ग्रेजलाई भारत छोडाउछु भनेर अठोट गर्नु भयो र तपस्या ध्यान गर्न लाग्नु भयो । फलस्वरूप १५ अगष्टमै अङ्ग्रेजले भारत छाड्नु पर्यो । जसले संकल्प लिँदैन त्यसको जीवन व्यर्थ जान्छ । संकल्पित जीवन नै तनावमुक्त जीवन हो । सम्यक संकल्पसहितको संयक कर्म गर्न सकियो भने तनाव हुँदैन ।

३.७ सम्यक स्वीकार अर्थात तनावमुक्त जीवन

परिणामको स्वीकार वा सम्यक स्वीकार नै तनावमुक्त हुने उपाय हो । पूरा लगन, निष्ठा र ईमान्दारिताका साथ कर्म गर्ने तर परिणाम जे जस्तो आए तापनि अहोभावका साथ स्वीकार गर्नु नै सम्यक स्वीकार हो । उद्देश्य पूर्तिका लागि कडा परिश्रम गर्ने तर यो अपेक्षा नराख्ने की परिणाम सधैं आफ्नो अनुकूल नै होस यही सम्यक प्रयत्न हो । पुरुषार्थ गर्ने की जे परिणाम आउछ त्यसलाई स्वीकार गर्ने । भगवान कृष्ण भन्नुहुन्छ “ कर्म गर्न मात्र तिम्रो अधिकार छ, फल वा परिणाममा तिम्रो कुनै नियन्त्रण छैन” । अनुकूल प्रतिकूल दुवै अवस्थालाई स्वीकार गर्नुपर्छ, चाहे दुःख होस् चाहे सुख होस् दुवैलाई ग्रहण गर्न सक्नुपर्दछ । सम्यक कर्म गर्ने र जे फल वा परिणाम आउँछ त्यसलाई सहजरूपमा लिने अर्थात स्वीकार गर्नु नै तनावमुक्त हुने उपाय हो ।

३.८ सम्यक ध्यान अर्थात होसपूर्ण जीवन

आत्म ज्ञानको कारण तनाव पैदा हुन्छ । आत्मस्मरण गर्नाले आत्मबल पैदा हुन्छ । आत्म विश्वासको कमीले तनाव पैदा हुन्छ । ध्यानको माध्यमद्वारा आत्मज्ञान आउँछ र आत्मज्ञानले आत्मबल पैदा गर्छ । ध्यानमा आफ्नो आत्मको तलपर जीउन शुरु गर्नु पर्दछ । जागृत भएर आनन्द प्राप्त गर्नु नै सम्यक

ध्यान हो । जब हामी आफ्नो कम्पन अर्थात आउँदै जाँदै गरेको स्वास, क्रोध, अशान्ति, क्षोभ, तनाव, भाव एवं विचारप्रति जागरुक हुन्छौ तब हामी पूर्ण जागरुकताको स्थितिमा हुन्छौ । आफ्नो पासमा जे छ त्यसमा ध्यान दिई साक्षी वा आत्मस्मरणमा रहनाले तनावबाट मुक्त हुन सकिन्छ । जागरुकता अर्थात जागरण आत्माको प्रकृति हो । साक्षी हुनु अर्थात चुनावरहित जागरुकता नै ध्यान हो ।

४. जीवनको खोज अर्थात सम्यक खोज

गौतम बुद्ध भन्नुहुन्छ, “ जीवनमा तिम्रो खोज हुनुपर्छ जीवनको स्वअध्याय गर ” । हाम्रो जीवनको उद्देश्य के हो ? त्यो तय गर्नु पर्दछ र त्यसको खोजीमा लाग्ने प्रयत्न गर्नु पर्दछ । हाम्रो जीवनको खोज अब्जेक्टिभ वा वस्तुको खोज हो वा सब्जेक्टिभ अर्थात विषयको खोज हो त्यो पहिचान गर्न सक्नु पर्दछ । पदार्थको, पद, प्रतिष्ठा, धन सम्पत्ति, मान मर्यादाको वा सुखको खोज भनेको अब्जेक्टिभ खोज हो । त्यसैगरी शान्ति, आनन्द वा सच्चिदानन्दको खोज सब्जेक्टिभ खोज हो । भनिन्छ, जीवन भनेको अनन्त यात्रा हो वा चक्र हो जुन कहिल्यै समाप्त हुँदैन । हामीले जीवन भनेको जन्मेदेखि मृत्युसम्मको अवस्थालाई भनेका हुन्छौ । तसर्थ, जन्मेदेखि मृत्यु नहुन्जेलसम्म जे जस्ता भोगाई र अनुभूति हुन्छन ती सबै घटनाहरूको योग अर्थात संग्रह नै जीवन हो । जीवन आनन्दको खोज हो । जीवनमा हाम्रो सबै प्रयत्नहरूको उद्देश्य पनि शान्ति र आनन्द प्राप्त गर्नु नै हो । हामी जन्मेपछि बाँच्न बाध्य छौ । जीवन हामीले कहाँबाट ? कसरी र किन पाँयौ ? त्यो हामीलाई थाहा छैन । जीवन रहस्यमय छ तर जीवनबाट भाग्ने बाटो पनि छैन ।

जीवनमा तीन प्रकारका अनुभव हुन्छन् । एउटा सुखको अनुभव हो भने अर्को दुःखको अनुभव हो । तसैगरी आनन्दको अनुभव पनि हुन्छ । सुख भन्ने चिज कारणबाट पनि प्राप्त हुन्छ र अकारणबाट पनि प्राप्त हुन्छ । कारणबाट प्राप्त हुने सुख क्षणिक हुन्छ । जुन सुख विनाकारण वा अकारण प्राप्त हुन्छ त्यो सुख नै आनन्द हो । आनन्द नै आध्यात्मिक आधारशिला हो । परम आनन्दमा नै जीवन एक उत्सव बन्दछ । ओशो भन्नुहुन्छ, “आनन्द हाम्रो स्वभाव हो र दुःख हाम्रो आर्जन हो । दुःख हाम्रो चेष्टा हो नियति होईन । आनन्द हाम्रो नियती हो, दुःख हाम्रो आयोजन हो । आनन्द छ तिमिभित्र अन्तर आकाशमा तर तिमि दौडिरहेछौ वाहिर । वाहिर दुख नै दुख पाउने छौ किनकी आनन्द तिमि भित्रै छ ।” बुद्ध भन्नुहुन्छ, “जीवनमा दुःख छ, दुःखबाट मुक्ति पनि छ, दुःख उत्पतिको कारण छ, दुःख उत्पन्न भएको अवस्थामा पार जानको लागि आष्टाङ्गिक मार्ग छ ।” यही मार्ग अपनाउन सकियो भने दुःख वा तनावबाट मुक्त हुन सकिन्छ ।

हामीले आफ्नो जीवनको उद्देश्य तय गर्न सकियो भने मात्र उद्देश्य प्राप्तिको लागि मार्ग पनि अवश्य भेटाउन सकिन्छ । जब हामी आनन्द प्राप्तीको मार्गमा लाग्छौ भने तनावबाट पनि मुक्त हुने कला सिक्दै जान्छौ ।

जीवनका दुई आयाम छन्: एक आनन्द हो भने अर्को उत्सव हो । कुनै पनि व्यक्तिमा भित्र अर्थात मानसिक स्तरमा आनन्द हुनु पर्दछ भने वाहिर अर्थात संसारमा उत्सवमा रहनु पर्दछ । समग्र

अस्तित्वलाई प्रेम गर्न सक्नु नै उत्सव हो । आनन्दको सम्बन्ध भित्र हुन्छ वाहिर हुँदैन । भित्र अकारण प्रफुल्लित रहनु नै आनन्द हो । वाहिरको कुनै रस विना भित्र स्वयमको तृप्ति नै आनन्द हो । आनन्दमा वाहिरी संसारको कुनै सम्बन्ध हुँदैन । जीवन उत्सवका उपायहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् ।

लामो गहिरो स्वास लिने जसले गर्दा चिन्ता एवं तनाव आउँदैन । भएको तनाव एवं चिन्ता पनि दुर हुन्छ । चिन्ता तनाव आएको अवस्थामा गहिरो स्वास लिनु पर्दछ । त्यसैगरी स्वधर्ममा जिउनु पर्दछ । दोस्रोले के गर्छ त्यसमा मतलब गर्नु हुँदैन तर आफूले के गर्ने त्यो कुरामा ध्यान दिनु पर्दछ । आफ्नो पासमा अर्थात् साथमा जे छ त्यसमा ध्यान दिने र आफूसँग नभएको चिजमा ध्यान नदिने गर्नु पर्दछ । सामुन्नेमा जे छ त्यसमा रमाउनु पर्दछ । तर अक्सर हाम्रो ध्यान जे छैन त्यसमा जान्छ जसले गर्दा तनाव पैदा हुन्छ । प्रकृतिमा ज्यादा भन्दा ज्यादा रमण गर्न सक्नु पर्दछ । पहाड, जङ्गल, नदी, आकास, जुन, तारा आदिमा रमाउनु पर्दछ जसले गर्दा तनाव दुर हुन्छ । त्यसैगरी कहिले काँही सदगुरुको सानिध्यमा रहने प्रयास गर्नु पर्दछ । सदगुरु एवं सन्तहरूको साथमा रहँदा उत्सवको वातावरण हुन्छ । सबैप्रति मङ्गलभाव राखी जे काम गरिन्छ त्यसमा रमाउने र अनुकूल वा प्रतिकूल दुवै परिस्थितिमा एकनास रहन सक्नु पर्दछ । अन्तमा परमात्माप्रति समर्पित रहन सकियो भने जीवनमा तनावमुक्त रही आनन्दित रहन सकिन्छ । हामीले शान्ति चाहन्छौं भने शरीर र मन भन्दा पर गएर चेतनाको तलमा पुग्ने मार्ग अबलम्बन गर्नुपर्दछ ।

५. निष्कर्ष

जीवनमा अनेक समस्या एवं चुनौती आउँछन् । हामीलाई पारिवारिक, आर्थिक, व्यवसायिक, सामाजिक अनेक समस्या आईपर्छन् । यस्ता विभिन्न खाले समस्याहरू आएपश्चात तनाव पैदा हुन्छ । जब हरेक समस्या आफ्नो नियन्त्रणमा छैन भन्ने भाव आउछ तब तनाव उत्पन्न हुन्छ । तनावले वेचैनी हुन्छ र तनावले गर्दा मानिसले अपुय निर्णयहरू लिन पुग्दछ । तनावलाई व्यवस्थापन गर्न नसकेको कारण आत्महत्याका घटनाहरू दिन प्रतिदिन घटिरहेका छन् । तनाव हुन्छ यो प्राकृतिक कुरा हो तर यसलाई प्रबन्ध एवं व्यवस्थापन गर्न सक्नु पर्दछ । तनावको प्रबन्ध गर्ने दिगो उपाय भनेको गौतम बुद्धले भनेको आष्टाङ्गिक मार्ग नै हो । यस मार्गलाई हामीले अबलम्बन गर्न सक्यौं भने हाम्रो जीवन आनन्दित र उत्सवपूर्ण बन्न सक्दछ । कुरा गरेर होईन अभ्यास गरेर त हेरौं ।

सन्दर्भ सामाग्री

- ✓ दुःख निरोध, ओशोको बुद्धका दर्शन माथिको प्रवचन, ओशो साहित्य सदन, काठमाण्डौ
- ✓ ध्यान गीता, ओशोधारा मैत्रीसंघ, काठमाण्डौ ।
- ✓ ओशो शैलेन्द्र, मस्ती भरी जिन्दगी, ओशोधारा, हरियाणा ।
- ✓ <https://www.youtube.com/watch?v=OMcBrbU8S6M>
- ✓ <https://www.youtube.com/watch?v=4g-36fP7z3g>

नेपालमा भ्रष्टाचार बढ्नुका कारणहरू र न्यूनीकरणका उपायहरू

ररेखा कंडेल*

बिषय प्रवेश

निजी स्वार्थका लागि सार्वजनिक अधिकारको दुरुपयोग गर्नु भ्रष्टाचार हो। भ्रष्टाचारको सम्बन्ध शक्ति र अधिकारसँग हुन्छ। शक्ति भ्रष्टता तर्फ उन्मुख हुने र असमित शक्तिले असमित रूपमा भ्रष्ट हुने भनेर Lord Action ले भनेका छन्। भ्रष्टाचारलाई आर्थिक लाभका रूपमा मात्र नलिई शक्तिमा रही रहन गरिने कानूनको उल्लङ्घन वा जिम्मेवारीको विचलनलाई समेत भ्रष्टाचार भनिन्छ। भ्रष्टाचार समृद्धिको बाधक, मुलुकको अविास र पछौटेपनको कारक हो। सदाचारको विपरितार्थको रूपमा लिइने भ्रष्टाचारले सिंगो समाजको नैतिकता संकटमा पार्दछ। सार्वजनिक नियम, सामाजिक आचरण र आफ्नै अन्तःस्करणको आवाज सहितावद्ध गर्न नसक्दा भ्रष्ट मनस्थिति व्यवहार उत्पन्न हुन्छन्। यो योजनावद्ध गैरकानुनी क्रियाकलापको नतिजा हो। त्यसैले क्लिटगार्डले भ्रष्टाचारको कारण एकाधिकार र तजविजी अधिकारको उपस्थिति हो भने पारदर्शिता जवाफदेहिता र नैतिकताको अनुपस्थिति हो भनेर भनेका हुन्।

नेपालमा भ्रष्टाचार रोक्न कानुनी, नीतिगत, संस्थागत र कार्यगत व्यवस्थाहरू पर्याप्त रहेका छन्। सवैजसो सरकारले भ्रष्टाचारमा शुन्य सहशीलताको नीति अवलम्बन गरेको छ। पछिल्लो समयमा सरकारले भुटानी शरणार्थी, ललिता निवास, सुनकाण्ड जस्ता प्रकरणमा मुद्दा चलाएर भ्रष्टाचार विरोधी अभियानमा सराहनीय काम गरेको छ। ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेसनलको पछिल्लो रिपोर्टले केही सुधारको संकेत गरेको छ।

यसका बावजूद पनि राजनीतिक र प्रशासनिक उच्च नेतृत्वको नाम भ्रष्टाचारमा जोडिनु, सहकारीका ठगी प्रकरण, मिटरव्याजी पीडितहरूको आन्दोलन, स्थानीय तहमा डरलाग्दो गरी वेरुजु बढ्नु, आर्थिक अनियमितता र भ्रष्टाचारका मुद्दा बढ्नुले भ्रष्टाचारको सञ्जाल यत्रतत्र सर्वत्र भने भैँ भएको छ। नेपालको समग्र शासकीय प्रणालीको प्रमुख समस्याको रूपमा रहेको भ्रष्टाचार न्यूनीकरण गर्नु प्रमुख चुनौतीका रूपमा रहेको छ। यस लेखमा भ्रष्टाचारका रूप, प्रकार र केही उदाहरण, नेपालमा भ्रष्टाचारको अवस्था, भ्रष्टाचार बढ्नुका कारणहरू र न्यूनीकरणका उपायहरू समेट्ने प्रयास गरिएको छ।

भ्रष्टाचारका रूप र प्रकार

नेपालमा कानूनले समेटेका र भ्रष्टाचार गरेको देखिएका भ्रष्टाचारका केही रूप, प्रकार र उदाहरणलाई निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ:

*महानिर्देशक, मुद्रण विभाग

- ✓ रिसवतः कुनै कार्य गरिदिए वा नगरिदिए वापत अतिरिक्त रकम लिने ।
- ✓ धम्कीः बल वा धम्की दिई गलत कार्य गर्न लगाउने ।
- ✓ अनियमितताः नियम कानुनको उल्लङ्घन गरी सार्वजनिक कोषको दुरुपयोग गर्ने ।
- ✓ नाता, कृपा, फरिया र भौगोलिक सामिप्यलाई मध्यनजर गरी कोही कसैलाई उसले प्राप्त गर्ने भन्दा अतिरिक्त सुविधा दिलाउने वा अन्य कसैले नियम वमोजिम पाइरहेको सुविधा खोस्ने ।
- ✓ सार्वजनिक कोषमा रहेको धनलाई आफ्नो खल्तिमा ल्याउन नीति, संस्था र संयन्त्रको दुरुपयोग गर्ने ।
- ✓ छलछामः कुनै वस्तु, सेवा वा निर्माणको न्यून वा अधिक मूल्यांकन गर्ने। राजश्व हिनमिना गर्ने ।
- ✓ विभिन्न सन्धि समझौताका माध्यमबाट राष्ट्रघात गर्ने । जस्तैः महाकाली सन्धि ।
- ✓ न्यायको अपव्याख्या गर्ने ।
- ✓ कानुनको पालन गराउन नसक्ने, आफैले निर्धारण गरेको लक्ष्य हासिल गर्न नसक्ने, भुटा आश्वासनहरू बाँडी हिड्ने, आफैले दिएको निर्देशन आफै उल्लङ्घन गर्ने, शासनको जिम्मेवारी लिएको पदाधिकारीले नै लाचारी देखाउने ।
- ✓ निर्वाचनमा धाँदली, बजेट विनियोजन गर्दा स-साना आयोजनामा कनिका छर्ने, आफू र आफ्नो कार्यकर्तालाई निजी फाइदा पुग्ने गरी आफ्नो क्षेत्रमा बजेट विनियोजन गर्ने ।
- ✓ आफ्नो विभाग अन्तर्गतका मोफसलका आयोजनाहरूको अत्यन्त न्यून मात्रामा अनुगमन गरी तिनै आयोजनालाई प्रभावकारी बनाउने नाममा महिनैपिच्छे विदेश भ्रमणमा जाने ।
- ✓ विषयगत निर्देशन दिएर सिन्डिकेट, कार्टेलिङ र तस्करी रोक्ने कुराको जिम्मेवारीबाट पन्छ्ने ।
- ✓ डिजाइन, इष्टिमेटदेखि नै सार्वजनिक खरिदमा गठबन्धन गर्ने ।
- ✓ कानुन नै बनाएर वा मन्त्रीपरिषदबाट नीतिगत निर्णय गराएर भ्रष्टाचार गर्ने । जस्तैः कार्यकर्तालाई बाँडिने आर्थिक सहायता ।
- ✓ जुनसुकै कामलाई पनि देशको हितमा छु भनी ब्याख्या गर्ने तर सीमित वर्ग समूहको हितलाई मात्र प्रबर्द्धन गर्ने । जस्तैः युवा स्वरोजगार कोष र विचौलिया सहकारी सिर्जना ।
- ✓ नीति, कार्ययोजना, निर्देशिकाको तर्जुमा गर्ने काम आफू संलग्न रहेको बाहिरी कम्पनिलाई दिने । आफूले गर्नुपर्ने नियमित कामका लागि समेत परामर्श लिने ।

भ्रष्टाचारको मात्रा अनुसार Grand र Petty, भ्रष्टाचारको तह अनुसार Policy र Operational भ्रष्टाचारमा संलग्नहरूको संगठित मेलमिलापको आधारमा Syndicated र Non-Syndicated, भ्रष्टाचारको भौगोलिक सिमाना अनुसार National र Cross Boarder गरी विभिन्न प्रकारमा भ्रष्टाचारलाई बर्गीकृत गरिएको पाइन्छ ।

नेपालमा पनि माथिका भ्रष्टाचारका रूप र प्रकारहरू रहेका छन् ।

भ्रष्टाचार सम्बन्धी काण्डका केही उदाहरण:

- ✓ जनमत तथा भोटको किनवेच: पैसावालले टिकट पाउने र पैसाकै आडमा चुनाव जित्ने क्रम बढेको छ ।
- ✓ जागिरको किनवेच: नक्कली परीक्षार्थी राखी जाँच दिनु, पैसा लिएर वैकल्पिक उम्मेदवारलाई अवसर दिनु आदि ।
- ✓ सरकारी जग्गालाई निजी बनाउनु, गुठी अन्तर्गत सञ्चालनमा रहेका पोखरी मासेर व्यक्तिका नाममा प्रमाण तयार गर्नु ।
- ✓ नक्कली प्रमाणपत्रको प्रयोग गरी जागीर खानु वा बढुवा हुनु ।
- ✓ सुडान घोटाला काण्ड (नेपाल प्रहरी): कागजमा नयाँ सामान तर काम नलाग्ने सामान खरिद भएको पुष्टी भएपछि तीन जना प्रहरी प्रमुख सहित अन्य संलग्न जेल परेको घटना ।
- ✓ वास्तविकता भन्दा फरक प्राविधिक प्रतिवेदन बनाउनु । खोला नभएको ठाउँमा पुल र सडक नपुगेको स्थानमा पक्की पुल बनाउनु, काम नै नगरी नक्कली विल बनाएर भुक्तानी लिनु ।
- ✓ अकुत सम्पत्ति आर्जन गर्ने, आपराधिक गतिविधिमा गरेको लगानीबाट हुने आमदानी आदि ।

नेपालमा भ्रष्टाचारको अवस्था

जर्मनीको राजधानी बर्लिनमा मुख्यालय रहेको ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेसनल र ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेसनल नेपालले भ्रष्टाचार अवधारणा सूचकाङ्क (सिपिआई) २०२३ सार्वजनिक गरेको छ । विश्वका १८० देश सम्मिलित सूचकाङ्कमा नेपालले १००मा ३५ अंक प्राप्त गरी १०८ औं स्थानमा नामाङ्कित भएको छ । त्यस्तै सन् २०२२ मा गरेको भ्रष्टाचार सम्बन्धी सर्वेक्षण अनुसार नेपालले ३४ अंकका साथ ११०औं स्थान प्राप्त गर्न सफल भएको छ । यस अघि ३३ अंक ल्याएर ११७औं स्थानमा थियो । तथ्यांकमा भ्रिन्नो रूपमा घटेको भए पनि सर्वसाधारण जनताले अनुभूति गर्ने गरी भ्रष्टाचार घटेको छैन ।

अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको आ. व. २०७९।८० को प्रतिवेदन अनुसार संघ, प्रदेश र स्थानीय तह मातहतका सार्वजनिक निकायका उजुरीहरूलाई तहगत आधारमा उजुरीको भण्डै आधा हिस्सा (५१.४२%) स्थानीय तह सम्बद्ध निकायहरूका उजुरी परेको देखिन्छ । त्यस्तै संघीय सरकार मातहतका निकायहरूमा यस्तो संख्या करिब ३५.६९% र प्रदेश सरकारका निकायहरूमा १२.८९% उजुरीहरू रहेको देखिन्छ ।

संघीय सरकार मातहतका सार्वजनिक निकायहरूका आधारमा बाग्मती प्रदेशमा रहेका संघीय कार्यालयहरू विरुद्ध सबैभन्दा बढी र त्यसपछि मधेश प्रदेश, लुम्बिनी प्रदेश र कोशी प्रदेशमा रहेका छन् । तुलनात्मक रूपमा गण्डकी प्रदेश, सुदूरपश्चिम प्रदेश र कर्णाली प्रदेशमा बाँको प्रदेशभन्दा कम उजुरी परेको देखिन्छ ।

प्रदेश सरकार मातहतका सार्वजनिक निकायहरू विरुद्धका उजुरीहरूलाई प्रदेशगत आधारमा मधेश प्रदेशमा सबैभन्दा बढी (२८.४४%) र गण्डकी प्रदेशमा सबैभन्दा कम (८.२९%) उजुरीहरू परेको देखिन्छ । त्यसैगरी लुम्बिनी प्रदेशमा १४%, बागमती प्रदेशमा १३.५२%, कोशी प्रदेशमा १२.४०%, कर्णाली प्रदेशमा १२.०८% र सुदूरपश्चिम प्रदेशमा ११.२९% उजुरी परेको देखिन्छ ।

आयोगमा परेका विभिन्न विषयगत क्षेत्रसँग सम्बन्धित उजुरीहरू क्रमशः संघीय मामिला (स्थानीय तहसमेत), शिक्षा (स्थानीय तहसमेत), भूमि प्रशासन, वन तथा वातावरण, भौतिक पूर्वाधार, गृह प्रशासन र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या लगायतका क्षेत्रसँग सम्बन्धित उजुरीहरू तुलनात्मक रूपमा बढी रहेका छन् । त्यसैगरी गैरकानुनी सम्पत्ति आर्जन र नक्कली शैक्षिक प्रमाणपत्रसँग सम्बन्धित उजुरीहरू पनि उल्लेख्य रहेका छन् ।

सबैभन्दा बढी उजुरी परेका क्षेत्रहरू क्रमशः संघीय मामिला (स्थानीय तहसमेत) ५.५९%, शिक्षा (स्थानीय तहसमेत) १४.५५% र भूमि प्रशासन ६.०९% रहेका छन् । त्यस्तै वन तथा वातावरणका ४.१४%, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायातका ४.१०%, गृह प्रशासनका ३.५८%, स्वास्थ्य तथा जनसंख्यामा ३.१२%, पर्यटन, उद्योग तथा वाणिज्यमा २.७१%, उर्जा, जलस्रोत तथा सिंचाइका २.५८%, खानेपानी तथा सहरी विकासका २.५१%, अर्थ क्षेत्रका १.८९% र कृषि तथा पशुपंक्षीका १.५२% उजुरीहरू रहेका छन् । त्यस्तै सूचना प्रविधिका १.०३%, नक्कली शैक्षिक प्रमाणपत्रसँग सम्बन्धित ६.०२% र गैरसम्पत्ति आर्जनसँग सम्बन्धित ७.१२% उजुरीहरू पर्ने गरेका छन् । उल्लिखित क्षेत्रहरू बाहेक अन्य विविध विषयहरूसँग सम्बन्धित उजुरीहरू ३.०९% रहेका छन् । यी उजुरीहरू प्रवृत्ति हेर्दा भ्रष्टाचार सवैतिर व्याप्त रहेको देखिन्छ ।

नेपालमा भ्रष्टाचार बढ्नुका कारणहरू

सांस्कृतिक, सामाजिक, राजनीतिक र कानुनी परिवेशले भ्रष्टाचारको कारण र स्रोतलाई प्रभाव पार्छन् । वैध प्रक्रियाबाट हुने आर्जन भन्दा अवैध प्रक्रियाबाट हुने आर्जन बढी हुने तथा भ्रष्टलाई सजाय कम हुँदा भ्रष्टाचार मौलाउँछ । त्यसैगरी भ्रष्ट व्यक्तिले जोखिमको गणना गर्दा भ्रष्टाचारबाट प्राप्त हुने लाभको मात्रा, सजाय र पक्राउ पर्ने सम्भावनाको गुणनफल भन्दा बढी भएमा भ्रष्टाचार गर्न उद्यत हुन्छ । भ्रष्टाचारका प्रमुख कारणहरू देहाय अनुसार उल्लेख गरिएको छ ।

सामाजिक सांस्कृतिक कारण

सार्वजनिक जीवनमा नैतिकताको खस्कंदो स्तर, भौतिकतावाद, पूर्वीय संस्कृतिको मूल्य मान्यताको विस्मरण, सम्पत्तिप्रतिको अत्यधिक मोह, पश्चिमी संस्कृतिको नक्कल गर्ने र अर्काको देखासिकी गर्ने प्रवृत्ति आदिले भ्रष्टाचारलाई प्रश्रय दिइरहेको छ । गैरकानुनी तवरबाट आर्जन गरेको सम्पत्ति भए पनि विवाह, व्रतबन्ध, महायज्ञ जस्ता सामाजिक संस्कारमा धनी व्यक्तिलाई सम्मान गर्ने र मान्यता दिने खराब संस्कृतिले जरा गाड्दा भ्रष्टाचार मौलाउँदै गएको छ । त्यस्तै मेहनत र उद्यमशीलता भन्दा भाग्यमा ज्यादा विश्वास गर्ने समाजमा भ्रष्टाचारले जरा गाड्दछ ।

राजनीतिक कारण

भ्रष्टाचार बढ्नु र न्यून हुनु दुवैको कारक राजनीति हो । राजनीतिमा गैरकानुनी आर्जन गरेका व्यापारी, तस्कर, भ्रष्टाचारी र बिचौलियाबाट चन्दा लिने अनि निर्वाचित भइसकेपछि तिनीहरूकै फाइदाका लागि नीति तर्जुमा, परिमार्जन वा खारेजी गर्ने, नीति कार्यान्वयनलाई अवाञ्छित प्रभाव पार्ने काम राजनीतिक नेतृत्वबाट भइरहेसम्म भ्रष्टाचारको दायरा बढ्दै जान्छ । राजनीतिले शक्तिको केन्द्रीकरण गर्न खोज्दा पनि भ्रष्टाचार बढ्दै जान्छ । नेता, व्यापारी, प्रशासन र अपराधीहरूबीचको भूमिगत साँठगाँठले मुलुकको राजनीतिक, आर्थिक र प्रशासनिक शक्तिलाई केन्द्रीकरण गर्छ । यसमा सञ्चार गृहहरू थपिँदा त्यो भन्नु बलवान हुन्छ ।

राजनीतिक भ्रष्टाचारको मूल जरो नै निर्वाचन प्रणालीको अस्वच्छता हो । मतदातालाई विभिन्न तवरले प्रभावित गर्ने जस्तै: मतको खरिद, भुट्टा आश्वासन, साम्प्रदायिक अभिव्यक्ति, बलको प्रयोग, निर्वाचन कानुनले तोकेभन्दा कैयौं गुणाको प्रचार प्रसार खर्च आदि गतिविधिबाट निर्वाचित नेताले राज्यकोषको दोहनमा नै आफूलाई केन्द्रित गर्छ । राजनीतिक दललाई पनि पार्टी सिस्टम भन्दा ग्याङ सिस्टममा सञ्चालन गर्छ ।

आर्थिक कारण

बढ्दो महंगी, दलाल अर्थतन्त्रको जगजगी, सरकारी सेवाको न्यून वेतनलाई भ्रष्टाचारको कारक मानिन्छ । वास्तवमा भ्रष्टाचारको कारक न्यून तलव नभई व्यक्तिको मनोवृत्ति र खराब आदतहरूको कुलत नै हो । एनसेल, वाइडवडी, ललिता निवास, न्यून विजकीकरण, कर छली, ठूला व्यापारीहरू मार्फत सम्पत्ति शुद्धिकरण, कर फर्छ्यौट आदि प्रकरणमा संलग्न कर्मचारी, न्यायाधीश र नेताहरू विपन्न आर्थिक अवस्थाका थिएनन् । यसर्थ, व्यक्तिको आर्थिक अवस्था र भ्रष्ट आचरणबीच कुनै सम्बन्ध रहँदैन । अर्थमन्त्री महेश आचार्यको पालामा अधिकृतको तलवमान रु. ४,२००/- बाट रु. ७,५००/- वृद्धि हुँदा र राजश्वका कर्मचारीलाई कार्य सम्पादनमा आधारित तलवको शतप्रतिशत उत्प्रेरणा भत्ता दिँदा पनि भ्रष्टाचार न्यून भएको देखिएन ।

कानुनी कारण

अत्यधिक कानुन र कार्यविधिहरूको चाडले कानुनको व्याख्यालाई अस्पष्ट बनाउँछ । कानुनको छनौटपूर्ण कार्यान्वयन हुन्छ । कानुन बारम्बार संशोधन गर्दा कानुनी छिद्रहरू बढ्दै जान्छन् र भ्रष्टाचारीले खेल्ने मौका पाउँछन् । त्यस्तै समसामयिक परिमार्जन भएन भने वर्तमानको परिवेशमा पुरानो कानुन लागू गरी निजी लाभ लिन्छन् (जस्तो कर फर्छ्यौट) । कानुन निर्माण र कार्यान्वयन भएन भने पनि विभिन्न रुचि समूह (Interest Group) को चलखेल हुन्छ ।

सरकारको आन्तिक नियन्त्रणसँग सम्बन्धित कानुनहरूको कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । कर्मचारीहरूलाई स्पष्ट कार्यविवरण र जिम्मेवारी दिने व्यवस्था लागू हुन सकेको छैन । अहिले अधिकार प्रत्यायोजन र कार्यसम्पादन सम्झौतालाई कार्यान्वयन गर्न जोड दिइए तापनि प्रभावकारी भएको छैन ।

भ्रष्टाचार सम्बन्धी मुद्दाहरूको पेशी सदैँ जानु, बेञ्च सपिङ्गको खेल चलिरहनु, न्यायाधीशलाई आचरणयुक्त बनाउने न्याय परिषद् लगायतका संयन्त्रहरू प्रभावकारी नहुनु, एकै प्रकृतिका मुद्दामा फरक फरक व्याख्या हुनु, विशेष अदालतमा पर्याप्त न्यायाधीश नहुनु आदि कारणले पनि भ्रष्टाचार न्यूनीकरणमा कठीनाइ रहेको छ ।

प्रशासकीय कारणहरू

- ✓ प्रशासकीय ढिलाई: लाइसेन्स, परमिट, दर्ता, नविकरणका लागि निर्णयका तह धेरै भए वा फाइलले यात्रा गर्ने दुरी धेरै भए प्रशासनिक ढिलाई उत्पन्न हुन्छ। एउटा व्यवसायीले फाइलको पछि दगुर्दा समय वर्वाद भई उसको अन्यत्रको आम्दानी प्रभावित हुन्छ। त्यसैले उसले काम छिटो सक्न केही रकम दिने मनसाय देखाउँछ। उसको यो मनसाय र कर्मचारीको अतिरिक्त लाभको इच्छा संयोजन हुँदा भ्रष्टाचारको जन्म हुन्छ। भ्रष्टाचारको प्रमुख जड प्रशासकीय ढिलासुस्ती र भ्रञ्जटिला र लामा प्रक्रिया हुन् ।
- ✓ एउटै निकाय वा अधिकारीमा अत्यधिक नियमनकारी शक्ति सीमित हुँदा भ्रष्टाचारको दायरा बढ्छ।
- ✓ तजविजी अधिकारको अभ्यास गर्दा निश्चित आधारहरूको अवलम्बन नगरी जथाभावी तवरमा गर्न थाले भने भ्रष्टाचारलाई प्रश्रय दिन्छ।
- ✓ कार्यालयमा प्रयोग हुने जटिल फाराम, प्रक्रिया र कार्यविधिहरूले सेवा लिन कठीनाई हुन्छ। यसले गर्दा विचौलियाको सहयोग लिनु पर्ने हुन्छ। विचौलियाले वास्तविक शुल्क भन्दा बढी रकम असुलेर भ्रष्टाचारलाई बढावा दिइरहेका हुन्छन्। जिल्ला प्रशासन, मालपोत, यातायात जस्ता सेवा प्रवाह हुने कार्यालयमा विचौलियाको उल्लेख्य उपस्थितिले पनि भ्रष्टाचार बढाउन सहयोग गरेका छन्।

उल्लिखित कारणहरूले भ्रष्टाचारका प्रमुख स्रोत अदूरदर्शिता, अव्यवस्थित र कमजोर राजनीतिक दल, नेता र कर्मचारीतन्त्र भएको देखिन्छ। परम्परागत राजनीतिक कार्यशैली, नातावाद र परिवारवाद, लोभ र छिट्टै धनी बन्ने आकाङ्क्षा, नीतिगत कमजोरी, कर्मचारीतन्त्रको ढिलासुस्ती, अख्तियारवालाको गैरजिम्मेवारीपन, ढिलो न्याय, अनुचित राजनीतिक नियुक्ति, कमजोर विधिको शासन, सांस्कृतिक प्रभाव र नागरिक जागरुकताको आदि पनि भ्रष्टाचारका स्रोत रहेका देखिन्छन्।

भ्रष्टाचार नियन्त्रणको विद्यमान व्यवस्था

नीतिगत व्यवस्था: नेपालमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति बनेको छैन। नेपाल सरकारले भ्रष्टाचार विरुद्धको रणनीति तथा कार्ययोजना, २०६५ र भ्रष्टाचार विरुद्धको संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धिको कार्यान्वयन सम्बन्धी रणनीति तथा कार्ययोजना, २०६९ जारी गरेको छ। यी नणनीतिको कार्यान्वयनमा ध्यान गएको छैन। त्यस्तै पन्ध्रौँ योजनाले सदाचारयुक्त समाज निर्माणको सोच राख्दै

भ्रष्टाचारजन्य कार्य नियन्त्रण गरी मर्यादित एवं स्वच्छ समाज निर्माण गर्ने लक्ष्य लिएको छ। अख्तियारले संस्थागत रणनीतिक योजनाको माध्यमबाट अगाडि वढाइरहेको कार्यलाई सरकारले पर्याप्त सहयोग गरेको भने देखिदैन।

कानुनी व्यवस्था: भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धमा संविधान र सम्बद्ध कानूनहरू कमजोर रहेको अवस्था छ। संविधानबाट अनुचित कार्यको अनुसन्धान गर्ने आयोगको अधिकार क्षेत्र कटौती गरियो। भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ धेरै पुरानो भइसक्यो। यसले भ्रष्टाचारका पछिल्ला रूप र शैलीलाई सम्बोधन गर्न सकिरहेको छैन। यसको संशोधनमा ध्यान पुगेको छैन। अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदनहरूमा दिएको सुभाब र विभिन्न संस्था तथा अभियन्ताहरूबाट प्राप्त सुभाबलाई सरकारले लत्याउने गरेको छ। त्यस्तै सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन र नियमावली, सुशासन ऐन र नियमावली, सार्वजनिक खरिद ऐन र नियमावली लगायतका कानूनहरू रहेका छन्।

संस्थागत व्यवस्था: संविधानमा भ्रष्टाचारजन्य कसुरमा अनुसन्धान गर्ने र मुद्दा दायर गर्ने समेतको प्रयोजनका लागि अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको व्यवस्था, भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी प्रचार एवं प्रवर्द्धन गर्न राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, न्यायालयमा न्यायाधीशबाट भएका भ्रष्टाचारको छानविन र आवश्यक देखिएका मुद्दा दायर गर्ने न्याय परिषद्, महान्यायधिवक्ताको कार्यालयले भ्रष्टाचार सम्बन्धी मुद्दाको वकालत गर्ने, विशेष अदालतले भ्रष्टाचार मुद्दामा वहस पैरवी सुनी फैसला गर्ने, महालेखा परीक्षकको कार्यालयले सार्वजनिक निकायले गरेको खर्चको लेखा परीक्षण गर्ने, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागले सम्पत्ति शुद्धीकरण, आतंकवादी गतिविधिमा वित्तीय लगानी सम्बन्धी विवादको अनुसन्धान, अभियोजन र मुद्दा दायर गर्ने, संसदीय समितिहरूले भ्रष्टाचार सम्बन्धी निगरानी र अनुसन्धान गर्ने, राजश्व अनुसन्धान विभागले राजश्व चुहावट तथा छली सम्बन्धी सवालमा छानविन गरी मुद्दा दायर गर्ने कार्यहरू गर्दछन्।

कार्यगत व्यवस्था: क्षतिपूर्तिसहितको वडापत्र, आन्तरिक कार्यदिग्दर्शन, एकद्वार पद्धति, घुम्ती वा घरदैलो सेवा, गुनासो व्यवस्थापन, सार्वजनिक सुनुवाई, सार्वजनिक परीक्षण, सूचनामा नागरिकको पहुँच, अनलाइन वा अटोमेसन प्रणाली, विचौलियामुक्त प्रशासन आदि।

भ्रष्टाचार न्यूनीकरणका उपायहरू

भ्रष्टाचार न्यूनीकरणका गर्न विद्यमान कानून एवं संस्थाहरूको पुनरावलोकन, भ्रष्टाचारका कारण एवं समस्याहरूको पहिचान, जोखिमका क्षेत्रहरूको नक्शांकन एवं प्राथमिकीकरण, प्रवर्द्धनात्मक, निरोधात्मक र दण्डात्मक रणनीतिहरूको तर्जुमा एवं कार्यान्वयन, स्थानीय र अन्तराष्ट्रिय तहमा सूचना, साभेदारी, समन्वय, सहकार्य, पारस्परिक कानुनी सहायता, सूचनादाता र साक्षीको संरक्षण जस्ता पक्षलाई समेटिनु पर्छ।

त्यस्तै नैतिकवान र विश्वासिलो नेतृत्वको विकास, सामाजिक सदाचार र वैयक्तिक नैतिकताका लागि नैतिक शिक्षा र तालिम, विद्यमान कानूनहरूको नियमित पुनरावलोकन, एकाधिकार र तजविजी अधिकारको न्यूनीकरण गर्ने र प्रयोग गर्दा पारदर्शी भएर गर्ने, उत्तरदायित्वका सबल संयन्त्रहरूको निर्माण गर्ने ।

अन्य उपायहरू देहाय अनुसार उल्लेख गरिएको छः

१. प्रवर्द्धनात्मक उपायहरू

- ✓ नेतृत्व नैतिक र उदाहरणीय हुने । मूल संग्लो भए खोला पनि संग्लो हुन्छ । विभागीय प्रमुख, मन्त्री वा सचिव नियुक्ति गर्दा नैतिकतालाई आधार लिने ।
- ✓ विद्यालय तहको पाठ्यक्रममा नैतिक शिक्षा अनिवार्य गर्ने ।
- ✓ राष्ट्रिय सदाचार नीतिको तर्जुमा र त्यसलाई नागरिक शिक्षाको माध्यमद्वारा प्रचार प्रसार गर्ने ।
- ✓ खोज पत्रकारितालाई प्रोत्साहन गर्ने ।
- ✓ सुसेली कानून (Whistle Blowing Act) तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने ।
- ✓ “शासकीय ज्ञानकेन्द्र” को स्थापना गर्ने । त्यसको वेवसाइटमा विभिन्न पदाधिकारीहरूको असल अभ्यासलाई राख्ने ।
- ✓ नागरिक समाजलाई सरकारी कार्यक्रमहरूको अवलोकनको लागि आमन्त्रण गर्ने ।
- ✓ सेवाको मापदण्ड तय गर्ने, गुनासो सुनुवाईको प्रभावकारी संयन्त्रको स्थापना र उपचारको व्यवस्था गर्ने ।
- ✓ सार्वजनिक सुनुवाई कार्यक्रम तल्लो तहसम्म गर्दै जाने । Social Audit थालनी ,सच्चरित्रता कार्यशाला गोष्ठीको थालनी गर्ने ।
- ✓ सार्वजनिक सेवा प्रवाह पद्धतिको नियमित सुपरीवेक्षण, पुनरावलोकन र परिमार्जन गर्ने, यी क्रियाकलापले भ्रष्टाचार विरोधी जनमत तयार गर्छ र सचेत गराउँछ ।
- ✓ आचारसंहिता बनाउने: कर्मचारी र मन्त्रीहरूको समेत ।
- ✓ गैरकानुनी आर्जन र अस्वाभाविक जीवनयापन गरिरहेका राजनीतिज्ञ वा प्रशासकको सम्बन्धमा सूचना र उजुरी उपर अनुसन्धान अभियोजन भई अदालतबाट कसूर ठहर भएको खण्डमा सूचनादातालाई १०% पुरस्कार दिने व्यवस्था गर्न सकिन्छ ।

२. निरोधात्मक उपायहरू:

विभागीय नियन्त्रण:

- ✓ मातहतका कर्मचारीको आचरणको नियन्त्रण गर्ने, असल कार्य गरिरहेकालाई प्रोत्साहन र खराबलाई विभागीय सजाय गर्ने ।

- ✓ परिभाषित जिम्मेवारी र वस्तुगत कार्यविवरण दिने ।
- ✓ नि. से. ऐनको सामान्य सजायको पुनरावेदन एक तह माथिको अधिकारी समक्ष गर्न पाउने, त्यहाँबाट चित्त नबुझे प्रशासकीय अदालत जान सके विभागीय भूमिकालाई सबलीकरण गर्न सकिने ।
- ✓ कामको वैज्ञानिक व्यवस्थापन: कार्यसम्पादन व्यवस्थापन, स्पष्ट कार्यविवरण, वस्तुगत मूल्याङ्कन, सेवा सुवधाको न्यायपूर्ण व्यवहार, पुरस्कार दण्डका आधार एवं मापदण्डको प्रयोग, प्रतिस्पर्धात्मक तलव सुविधा आदि व्यवस्था गर्ने ।

नैतिक प्रशासनको विकास:

- ✓ आचारसंहिताको पालना र अनुगमन, सदाचार अधिकृतको नियुक्ति, नैतिक तालिम, नैतिक वृत्तको गठन, नैतिक आचरणको परीक्षणमा आधारित कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, जोखिमयुक्त कार्यालय र खराब नैतिक पथ भएका कर्मचारीहरूको Risk Profile, निर्णयहरूको नैतिक परीक्षण आदिबाट शासकीय नैतिकताको परीक्षण गर्ने ।
- ✓ सरकारी कार्यविधिहरूको सरलीकरण गर्ने ।
- ✓ एकाधिकारलाई कम गर्ने ।
- ✓ तजविजी अधिकार उपर नियन्त्रण: पारदर्शिता र जवाफदेहिताको संयन्त्रभिन्न राख्ने ।
- ✓ संघीयतामा शासकीय ऐनमा संघीय मन्त्री र सचिवको कार्य स्पष्टता गर्ने ।
- ✓ सरुवा व्यवस्थित बनाउन मापदण्ड बनाउने र अक्षरशः कार्यान्वयन गर्ने ।
- ✓ निर्वाचन प्रणालीमा सुधार गर्ने, निष्ठाको राजनीति गर्ने ।
- ✓ राष्ट्रिय सूचना आयोगको सबलीकरण गर्ने, संवैधानिक बनाएर खुला सरकार र पारदर्शी समाजको स्थापना गर्न नियमनात्मक, प्रवर्द्धनात्मक र दण्डात्मक अधिकारहरू दिनुपर्ने ।
- ✓ सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नागरिक निर्देशक समिति: नागरिक नियन्त्रण कायम गर्न, सेवा प्रवाहका हरेक एकाइमा नागरिक नियन्त्रण निगरानी र नियन्त्रणका संयन्त्रहरू स्थापना गर्ने ।
- ✓ प्रविधिको प्रयोग बढाउने ICT, EGP, E-Bidding, E-payment-service ।
- ✓ भ्रष्टाचारको आन्तरिक बजारलाई नियन्त्रण गर्ने ।
- ✓ Design\Estimate को तेश्रो पक्षद्वारा परीक्षण गर्ने ।
- ✓ सेवाहरूको विशिष्टीकरण एवं चुस्त संरचना बनाउने ।
- ✓ योग्य, इमान्दार र सक्षम अधिकृतहरूको सूची बनाउने । परिक्रमणका आधारमा पदस्थापन एवं सरुवा पद्धति विकास गर्ने ।
- ✓ पदमा जानु पहिले सम्पत्ति विवरण सार्वजनिक गर्ने ।
- ✓ कार्यमूलक लेखापरीक्षण गर्ने ।
- ✓ नागरिक निगरानी संयन्त्र बनाउने, सेवाग्राहीलाई सचेत गराउने ।

- ✓ प्रत्येक काम, मिटिङ र निर्णयलाई सार्वजनिक गर्ने ।
- ✓ अन्तर्राष्ट्रिय र स्थानीय सहकार्य: ठूला भ्रष्टाचारको अनुसन्धान गर्न र सामुदायिक भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्नका लागि ।
- ✓ संगठनात्मक रणनीतिको तर्जुमा: संगठनको दूरदृष्टि, भ्रष्टाचारका जोखिम क्षेत्रहरू, संगठनमा सदाचार पद्धति प्रवर्द्धन गर्ने तरिकाहरू, निजी क्षेत्र र नागरिक समाजसँगको अन्तरक्रियालाई पारदर्शी बनाउन अवलम्बन गरिने कार्यनीतिहरू, सार्वजनिक खरिदमा हुने भ्रष्टाचार न्यूनीकरण गर्न संगठनले लिने नीतिहरू आदिमा ध्यान दिनुपर्छ ।

३. दण्डात्मक र उपचारात्मक उपायहरू:

- ✓ अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग, राजश्व अनुसन्धान विभाग लगायतका संस्थाहरूको अनुसन्धानात्मक क्षमता विकास गर्ने । यी संस्थामा उच्च प्रविधिका प्रयोगशालाहरूको निर्माण र जडान गर्ने ।
- ✓ कर्मचारीहरूको तालिममा पर्याप्त बजेट विनियोजन गर्ने ।
- ✓ सजायको मात्रा बढाउने ।
- ✓ अख्तियारले Petty Corruption (साना भ्रष्टाचार) सेवाग्राहीको उजुरीको आधारमा रंगेहात पक्राउ पर्ने कामलाई प्राथमिकतामा राखेको छ । यो Coercive Type को Petty Corruption हो । रिसवत दिने र लिनेले एक अर्कासँग गठबन्धन गरी दुवै पक्ष लाभान्वित हुने collusive corruption लाई स्थलगत पहिचान गरी रंगेहात पक्राउ गर्ने काम जटिल र चुनौतीपूर्ण हुन्छ । आयोगले मिलिभगत भ्रष्टाचार निवारण गर्न सुक्ष्म निगरानी एकाइहरू गठन गरी संभावित व्यक्ति वा स्थानको अनुसन्धानमा जोड दिनुपर्छ ।
- ✓ आयोगका जनशक्तिको विशिष्टीकरणका लागि छुट्टै सेवा समूहको गठन, सूचनाको संजालीकरण र अन्तर निकाय समन्वयमा जोड ।
- ✓ अनुचित कार्यको लागि NVC लाई अधिकार दिएर जवाफदेही बनाउने ।
- ✓ नीतिगत निर्णयलाई वर्गीकरण गर्दै प्रशासनिक प्रकृतिका वा आर्थिक कारोबार जोडिएका निर्णयहरू आयोगको क्षेत्रमा राख्ने ।
- ✓ निजी क्षेत्रको भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न निजी क्षेत्रले सार्वजनिक निकायसँग अपनाउनु पर्ने आचारसंहिताको तर्जुमा गर्ने । त्यस्तो संहिताको अनुगमन गर्ने निकायको व्यवस्था गर्ने: Corporate Ombudsman को व्यवस्था गर्न सकिन्छ ।
- ✓ गैर सरकारी संस्थाको भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न सम्बन्धित स्थानीय तहलाई अधिकार प्रदान गर्न सकिने ।
- ✓ प्रदेशस्तरमा छुट्टै स्वतन्त्र निकायको गठन स्थापना वा ऐन बमोजिम संस्था दर्ता गर्ने निकायलाई भ्रष्टाचार अनुसन्धान र अभियोजनको जिम्मेवारी सुम्पन सकिन्छ ।

- ✓ भ्रष्टाचार सम्बन्धी मुद्दाहरू निश्चित समयमा टुङ्ग्याउन सर्वोच्च अदालत र विशेष अदालतले विशेष सक्रियता देखाउनुपर्ने । Bench Shopping र Bench Sharing पेशीको स्थानान्तरण आदिमा वार, सरकारी वकील र न्यायाधीशहरूको मिलेमतो हुने गरेको छ । विशेष अदालतमा न्यायाधीशहरूको संख्या थप्ने, क्षमता विकास गर्ने, वरिष्ठतम र नैतिकवान न्यायाधीशबाट दरबन्दी पूर्ती गर्ने ।
- ✓ भ्रष्टाचारको उच्च जोखिम रहेका कार्यालय र पदको Risk Profile तयार गर्ने । जनशक्ति र साधन स्रोतलाई उच्च जोखिमयुक्तमा परिचालन गर्न प्राथमिकता दिने ।
- ✓ फौजदारी अपराधको अनुसन्धानमा नेपाल प्रहरीमाथि अत्यधिक निर्भर रहनुपरेकोले यसको पुनरावलोकन गर्न Crime Investigation Review Centre बनाउन आवश्यक ।
- ✓ संवैधानिक आयोगका पदाधिकारी र सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशले आचरण विपरित कार्य गरे महाभियोग लगाउने कार्य जटिल । संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरूको नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने संवैधानिक परिषदलाई नै त्यस्ता पदाधिकारीहरूको भ्रष्टाचारजन्य कर्तृतसम्बन्धी गुनासोको सुनुवाई गर्ने, पद मुक्त गर्ने र सक्षम निकायमा कारवाहीको लागि लेखी पठाउने अधिकार प्रदान गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।
- ✓ संवैधानिक परिषदको नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दा व्यक्तिको योग्यता, क्षमता, अनुभव, नैतिक चरित्र र सच्चरित्रतामा विचार पुऱ्याउने ।
- ✓ नेपाली नागरिकलाई विदेशमा खाता खोल्न प्रतिबन्ध लगाउनुपर्ने । कम्पनी सञ्चालक र व्यापारिक प्रयोजनका लागि खाता खोल्न परेमा नेपाल सरकारको स्वीकृति लिनुपर्ने । वार्षिक कारोवारको विवरण सरकारलाई बुझाउनुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- ✓ Integrity Profile को तर्जुमा र विश्लेषण गरी विभागीय प्रमुख र मन्त्रिपरिषदका पदमा नियुक्ति र मनोनयन गर्ने ।
- ✓ माथिल्लो ओहोदामा रहेका र विभिन्न समयमा बहाल रहेका व्यक्तिहरूको सम्पत्ति छानविन गर्न स्वतन्त्र नागरिकहरू सम्मिलित रहेको अधिकार सम्पन्न उच्चस्तरीय सम्पत्ति जाँचबुझ आयोग गठन गरी उक्त नागरिक आयोगको सिफारिसका आधारमा अख्तियारले अनुसन्धान, अभियोजनलाई अगाडि वढाउने ।

अन्य उपायहरू:

- ✓ नीतिगत भ्रष्टाचार रोक्न नीति विश्लेषणलाई अनिवार्य गर्ने ।
- ✓ जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने ।
- ✓ राज्यका सबै कर्ता र समाजका सबै पक्षमा भ्रष्टाचारमा शुन्य सहनशीलताको नीति अवलम्बन गर्ने ।
- ✓ पूर्वीय सभ्यता, हन्दु धर्मका मुल्य र मान्यताहरूको पालनालाई जोड दिने ।

- ✓ अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले लिएको निरोधात्मक, प्रवर्द्धनात्मक र संस्थागत रणनीतिहरूको अवलम्बनबाट भ्रष्टाचार न्यूनीकरण गर्न उल्लेख्य सहयोग पुग्यो ।

निष्कर्ष

भ्रष्टाचार नियन्त्रणको कार्य बहुआयामिक, जटिल र संवेदनशील विषय हो । भ्रष्टाचार नियन्त्रण गरी सुशासन, समृद्धी, सामाजिक न्याय कायम गर्न सबै शासनमा संलग्न कर्ताहरू र पक्षहरूको दरिलो साथ, सहयोग र ऐक्यवद्धता चाहिन्छ । नागरिक तहबाट महशुस हुने गरी राज्यबाट प्रवाह हुने सेवा र विकास व्यवस्थापनमा प्रभावकारिता कायम हुन सके मात्र राज्य र शासन प्रणालीप्रति नागरिकको अपनत्व र भरोसा अभिवृद्धि हुनसक्दछ । भ्रष्टाचार एउटा खुनी हत्यारा हो । यसले हजारौं गरिव र निमुखालाई दिन दहाडै मारिरहेको हुन्छ । यसबाट समाजलाई मुक्त गर्न राजनीति, प्रशासन, निजी क्षेत्र, नागरिक समाज, संचार जगत, आमनागरिक सबैले उच्च नैतिक चरित्र कायम राख्नुपर्दछ । यी सबैको भन्दा सरकारको उदाहरणीय नेतृत्वको भूमिका अझ महत्त्वपूर्ण हुन्छ । त्यस्तै नागरिकको साथ सहयोग उत्प्रेरणात्मक हुन्छ । भ्रष्टाचारलाई निमित्त्यान्न गर्नु भनेको मानवतालाई जोगाउनु हो । मानवताको संरक्षण गर्न प्रत्येक व्यक्ति र परिवारबाटशुरुवात गर्न अपरीहार्य भइसकेको छ ।

सन्दर्भ सूची

- ✓ नेपालको संविधान (२०७२) कानून किताव ब्यवस्था समिति
- ✓ अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको तेत्तिसौं वार्षिक प्रतिवेदन आ.व. २०७९/८०
- ✓ स्मारिका २०८०, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, टङ्गाल, काठमाण्डौ, नेपाल
- ✓ पन्ध्रौं योजना (आ.व. २०७६/७७-२०८०/८१), नेपाल सरकार राष्ट्रिय योजना आयोग सिंहदरवार काठमाण्डौं
- ✓ नेत्र सुवेदी प्रयास, समृद्धिका आयाम (परिमार्जित दोस्रो संस्करण) आशिष पुस्तक भण्डार
- ✓ तारानाथ अधिकारी, सार्वजनिक प्रशासनमा आचरण, व्यवसायिकता र जवाफदेहिता, शान्ता देवी पन्थ अन्नपूर्ण -२, कास्की
- ✓ विभिन्न राष्ट्रिय दैनिकका लेखहरू

जलवायु परिवर्तन र यसको व्यवस्थापन

निर्मला थापा*

१. परिचय (Introduction)

जलवायु परिवर्तन विश्व तापमान वृद्धिसँग सम्बन्धित छ। हुनत विश्वमा हरेक चिज परिवर्तनशील छ र जलवायु पनि यसको अपवाद छैन। सवाल भने यस्तो परिवर्तन सामान्य वा असामान्य र के कारण भएको छ भन्ने हो। साथै, जलवायु परिवर्तनमा मानवीय कारण कतिको जिम्मेवार छ र यसमा कुन मुलुक या कसको भूमिका बढी छ र को बढी प्रभावित छ भन्ने पनि उतिकै महत्वपूर्ण छ। नेपालको हकमा भन्ने हो भने जलवायु परिवर्तन या विश्व तापमान वृद्धिमा नेपालको भूमिका गौण छ, तरपनि प्रभाव भने व्यापक भोग्नुपरेको छ। विश्वमा जस्तै नेपालको हकमा पनि सन् २०२३ को वर्ष हालसम्मकै सबैभन्दा गर्मी वर्ष रह्यो। जल तथा मौसम विज्ञान विभागका अनुसार नेपालमा विगत ३० वर्षको औसत (सन् १९९० देखि सन् २०२०) तापक्रम हेर्दा सन् २०२३ मा अधिकतम औसत तापक्रम ०.६ डिग्री र न्यूनतम औसत तापक्रम ०.५ डिग्री सेन्टिग्रेट बढि मापन गरियो। यो वर्ष अधिकतम औसत तापक्रम २७.९ डिग्री र न्यूनतम तपक्रम १५.६ डिग्री रह्यो।

यो आलेखमा जलवायु परिवर्तनको असामान्य गति र मात्रालाई समेटी जानकारीमूलक सामग्री विश्लेषणात्मक रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ। प्रस्तुतीको क्रममा जलवायु परिवर्तनको अर्थ, विश्वव्यापि समस्याको रूपमा जलवायु परिवर्तन, जलवायु परिवर्तनको कारण, यसको प्रभाव र व्यवस्थापनमा भएका प्रयासहरू लगायतका उपशिर्षकहरू मार्फत विषयवस्तु राखिएको छ।

२. जलवायु र जलवायु परिवर्तनको अर्थ (Meaning of Climate and Climate Change)

विगत तीन चार दशकदेखि जलवायु परिवर्तन विश्वव्यापी बहसको विषय बनेको छ। नेपालको हकमा पनि यो विषय निकै जल्दोबल्दो रहेको छ। जलवायु भनेको मौसमको निश्चित अवधिको सरदर अवस्था हो। तीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधिको मौसमको सरदर अवस्थालाई जलवायु भनिन्छ। सामान्यतः भूगोल विशेष र ऋतु विशेषको आधारमा जलवायु प्रकृतिक रूपमा स्थिर हुन्छ। तर ब्रम्हाण्डको अवस्था सदैव सामान्य मात्र नहुन पनि सक्छ। तत्काल वा छोटो समयमा पनि मौसम परिवर्तनको अनुभव त हुन्छ, तर यो परिवर्तन स्थिर हुदैन। यसलाई जलवायु भनिदैन। यसर्थ, माथि उल्लेख भए बमोजिम समयावधिमा मौसम/जलवायुमा स्थिर र अनुमानयोग्य रूपमा हुने परिवर्तन नै जलवायु परिवर्तन हो। यो समयावधिसँग सम्बन्धित हुन्छ। प्राकृतिक वा मानवीय कारणले पनि जलवायुमा निकै परिवर्तन हुने गरेको छ। प्राकृतिक कारण हुने जलवायु परिवर्तनलाई मानवीय प्रयासले नियन्त्रण गर्न सकिदैन। तर मानवीय कारण हुने जलवायु परिवर्तनलाई भने नियन्त्रण वा कम गर्न सकिन्छ।

*उपसचिव, वन तथा वातावरण मन्त्रालय

३. विश्वव्यापि सवालको रूपमा जलवायु परिवर्तन (Climate Change as Global Issue)

विश्वव्यापि जलवायु परिवर्तनको कारण सिर्जित प्रमुख समस्या भनेको तापक्रम बृद्धि हो । यसबाट कैयौं प्रभावहरू देखिएका छन् । एक अमेरिकी संस्था- National Oceanic and Atmospheric Administration, NOAA का अनुसार सन् १८५९ देखि सन् १९०० सम्म प्रत्येक दशक विश्वको तापक्रम ०.११ डिग्री फरेनहाइट (०.०६ डिग्री सेन्टिग्रेट) बढेको थियो । विगत ५० वर्षको अवधिको तुलनामा सन् २०२३ मा तापक्रम १.३६ डिग्री सेन्टिग्रेटले बढेको तथ्याङ्क छ । सन् २०२३ आजसम्मको सबैभन्दा बढी तापक्रम भएको वर्षको रूपमा रहेको छ ।

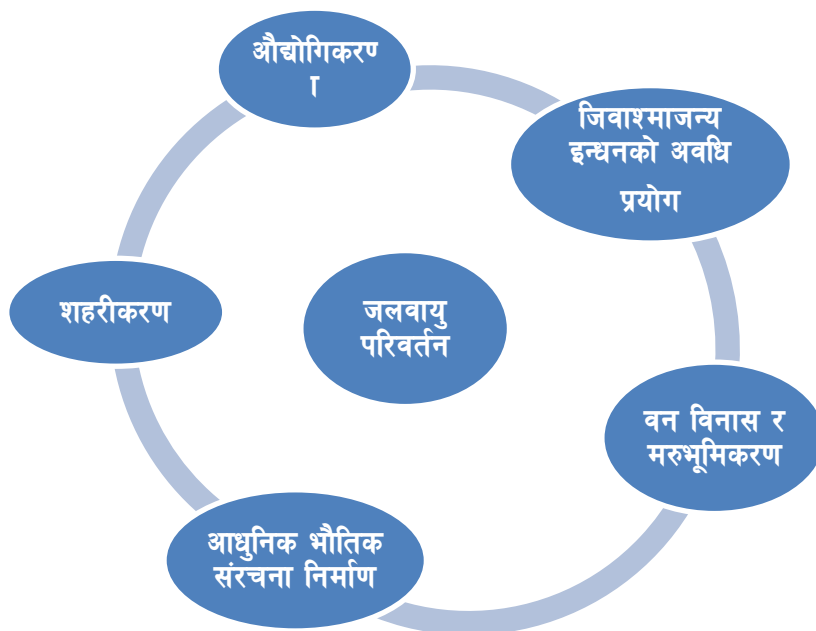
यथार्थमा सन् १७६० देखि सन् १८४० को बीचमा युरोपमा भएको औद्योगिक क्रान्तिदेखि तीब्ररूपमा कार्बनडाइअक्साइड र हरितगृह ग्याँसको उत्सर्जन हुन थालेको हो । विगत तीन चार दशकदेखि जलवायु परिवर्तनको असर विश्वव्यापी रूपमा धेरै देखिन थालेको छ । औसत तापक्रममा निकै बृद्धि भएको छ । कुल जलाशयको केवल ०.५ प्रतिशत मात्र पिउन मिल्ने र स्वच्छ पानी छ । जलवायुको तापक्रम बृद्धिले स्वच्छ पानीको स्रोत सुकाइरहेको छ । विगत केही दशकमा हिमश्रृङ्खलाको हिउँ तीब्र गतिमा पग्लने र समुन्द्रको पानीको मात्रा पनि वाष्पीकरणले घटाइरहेको छ । सन् १९८० को तुलनामा सन् २००० देखि बाढीजन्य प्रकोप १३४ प्रतिशतले बृद्धि भएको छ । सामुद्रिक मार्गबाट हुने विश्व व्यापारको कारण मात्र कुल हरितगृह ग्याँस उत्सर्जनको तीन प्रतिशत अंश ओगटेको छ । तटीय क्षेत्रमा बसोबास गर्ने ६८ करोड मानिस जलवायु परिवर्तनको प्रत्यक्ष जोखिममा छन् ।

४. जलवायु परिवर्तनको कारण (Causes of Climate Change)

जलवायु परिवर्तनको कारणको विश्लेषण गर्दा केही तथ्याङ्कहरू पनि हेर्नु पर्दछ । विश्वमा गत एक वर्षमा मात्र १० लाख हेक्टर जमिन पहिरोले विनाश गरेको छ । भण्डै १४ लाख हेक्टर जमिन पहिरोले विनाश गरेको छ । यस्तै CO₂ को उत्पादन हेर्ने हो भने ७ अर्ब टनभन्दा बढी उत्सर्जन भएको छ । मरुभूमीकरण व्यापक भएको छ र एक वर्षमा २३ लाख हेक्टरभन्दा बढी क्षेत्र मरुभूमीकरण भएको छ । यसै गरी २० लाख टन जति टक्सिक केमिकल पदार्थ वातावरणमा पुर्याइएको छ ।

पृथ्वीको वायुमण्डलमा हुने परिवर्तनको कारणले मौसममा परिवर्तन हुन्छ । वायुमण्डलमा भएको परिवर्तन भन्नाले तापक्रम र प्रदूषणमा हुने परिवर्तन हो । तापक्रम लामो समयसम्म घट्ने र बढ्ने हुँदा मौसमको चक्रमा पनि असर पर्छ । तसर्थ, वायुमण्डलको तापक्रम घटबढ हुनु नै जलवायु परिवर्तनको प्रमुख कारण हो । तापक्रम घटबढ हुनुमा प्राकृतिक र मानवीय कारणहरू छन् । प्राकृतिक कारणमा सूर्यको तापक्रम घटबढ हुनु, सौर्यमण्डलमा परिवर्तन आउनु, ठूला ठूला ज्वालमुखी विष्फोट हुनु जस्ता कारणहरू पर्दछन् । यसमा मानिसको भूमिका हुँदैन । जलवायु परिवर्तनको अर्को प्रमुख कारण भनेको मानवीय । वातावरणमा परिवर्तन आउनुको प्रमुख मानवीय कारण मूलतः कार्बनडाइ अक्साइड तथा हरितगृह ग्याँस उत्सर्जन हुने क्रियाकलापहरू हुन् । यस्ता क्रियाकलापहरूका कारण हरितगृह ग्याँसको असन्तुलित र अप्राकृतिक उत्सर्जनबाट जलवायुमा प्रभाव परेको छ । यसबाट

जलवायु परिवर्तन अनपेक्षित मात्रा र गतिमा भइरहेको छ । जलवायु परिवर्तनका प्रमुख मानवीय कारणहरूलाई तलको चित्रमा फर्त सहज रूपमा बुझ्न सकिन्छ ।



बुँदागत रूपमा भन्नुपर्दा जलवायु परिवर्तनका कारणहरू निम्न बमोजिम छन्-

- क. औद्योगिकरण (Industrialization)-** खासगरी ठूला तथा मझौला उद्योगहरूमा हुने प्रशोधन र उद्योगजन्य फोहरबाट हरितगृह ग्याँस तथा कार्बनडाइअक्साइडको अत्यधिक उत्पादन हुन्छ । यसमा पनि आणविक भट्टी, पेट्रोलियम प्रशोधन उद्योग, ईट्टाभट्टा, ठूलाठूला मेशिन र पार्टपुर्जा उत्पादन गर्ने उद्योगहरूले अत्यधिक कार्बन उत्सर्जन गर्दा पृथ्वी र वायुमण्डलको तापक्रम बढ्दै भइरहेको छ । यस्ता उद्योगहरूमा रासायनिक पदार्थ, प्लाष्टिकजन्य वस्तु र लामो समयसम्म नष्ट नहुने अन्य वस्तु/पदार्थ प्रयोग हुन्छन् । आधुनिकीकरणको दृष्टिकोणले विकसित मानिएका मुलुकहरूमा यस्ता उद्योगहरू बढ्दै छन् र जलवायुको तापक्रम बृद्धिमा ती मुलुकहरूको भूमिका पनि बढ्दै रहेको छ ।
- ख. शहरीकरण (Urbanization)-** शहरीकरणको क्रममा ठूलाठूला सडक, भवन तथा सिमेन्ट र काँक्रीट प्रयोग हुने अन्य संरचनाहरू तीब्र रूपमा बनिरहेका छन् । प्राकृतिक हरियालीको विनाश भइरहेको छ । यसबाट पृथ्वी र भूमण्डलीय वातावरणमा प्रभाव परी जलवायु परिवर्तन भइरहेको छ । हरियाली र वन जंगल विनाश गरी हरेक दिन ठूल-ठूला खेल मैदान, पार्क, स्टेशन आदि बनिरहेका छन् । शहरी सुविधाको रूपमा कृत्रिम सुविधाका मेशिनहरूको व्यापक प्रयोग बढ्दा तापक्रम बृद्धिलाई बढावा पुगिरहेको छ ।

ग. **वन विनास, जैविक इन्धन र मरुभूमीकरण (Deforestation, Bio-fuel & Desertification)**- वन विनास असामान्य रूपमा भई मरुभूमीकरण हुँदा पनि जलवायुको तापक्रम बढ्न गएको छ । खासगरी आगलागी हुँदा बढि हरितगृह ग्याँसको उत्सर्जन हुने र तापक्रम बढ्ने हुन्छ । यसैगरी पेट्रोल, ग्याँस, कोइला जस्ता जैविक इन्धनको बढी प्रयोगले समेत कार्बनडाइअक्साइड र हरितगृह ग्याँस उत्सर्जन बढ्न गई जलवायुको तापक्रम बढाउनमा भूमिका खेलेको छ ।

घ. **आधुनिक सवारी साधनको प्रयोग (Modern Means of Transportation)**- आधुनिक युगमा सवारी साधनको प्रयोग दिन प्रतिदिन बढ्दो छ । यस्ता सवारी साधन प्रयोगको क्रममा निस्कने धुवाँ, धुलो, ध्वनी र सजिलै नष्ट नहुने ब्याट्री लगायतले हरितगृह ग्याँस उत्सर्जन गरिरहेको छ, जसबाट पनि जलवायुको तापमानमा बृद्धि भएको छ ।

ङ. **ठूला भौतिक संरचना (Large Physical Infrastructure)**- ठूला भवन, टावर, पुल पुलेसा, सुरुङ्ग निर्माण, जलविद्युत आयोजना निर्माणको क्रममा मेशिन, औजार र रासायनिक पदार्थको ठूलो मात्रामा प्रयोग हुन्छ । यसबाट पनि जलवायुको तापक्रम बृद्धि हुनमा सघाउ पुगेको छ ।

५. **जलवायु परिवर्तनका प्रभावहरू (भाभअतक या ऋषिबतभ ऋजबलनभ)**

जलवायु परिवर्तनले प्राणी र वनस्पतिलाई मात्र होइन समस्त प्रकृतिको जीवनचक्रमा प्रभाव पार्दछ । यसलाई बुँदागत रूपमा निम्नानुसार उल्ले गरिएको छ: -

क. **मौसमजन्य अनियमितता (Seasonal Irregularities):** अनियमित खडेरी, अतिवृष्टि, अनावृष्टी, खण्डबृष्टि तथा एसिडबृष्टि जस्ता मौसमी घटना बढी मात्रामा देखिनुमा जलवायु परिवर्तनको प्रभाव छ । समयमा पानी नपर्ने, पर्दा पनि असामान्य रूपमा घना रूपमा पर्ने, सानो क्षेत्रभित्र पनि कतै पर्ने र कतै नपर्ने, एसिड मिसिएको पानी पर्ने जस्ता घटना जलवायु परिवर्तनको कारण भएका हुन् ।

ख. **रोगजन्य भाइरस तथा किटाणुको उत्पत्ती (Diseases prone viruses):** कोरोना, अफ्रिकन फिवर, स्वाइन फ्लू लगायतका नयाँ नयाँ भाइरसले प्रकोपको रूप लिनमा जलवायु परिवर्तनको पनि भूमिका रहेको छ । केही दशक अगाडि लामखुट्टेजस्ता किटाणु नहुने चिसो इलाकामा पनि अहिले तापक्रम बढी लामखुट्टेको प्रकोप र यसले ल्याउने डेङ्गी जस्ता रोगको प्रकोप देखिन थालेको छ । विगतका दुई वर्ष (सन् २०२० र २०२१) Covid-19 को महामारीले विश्व नै आक्रान्त भई ७० लाखभन्दा बढी मानिसको मृत्यु भयो । यस्ता प्रकारका रोगको प्रकोपमा पनि जलवायु परिवर्तनको प्रभाव छ ।

ग. **हिमश्रृङ्खला र पानीको स्रोतमा क्षति (Hamper in Himalayas and water resources):** जलवायु परिवर्तनको मुख्य असर मालदिभ्स, श्रीलंका, नेपाल जस्ता तटियका साथै नेपाल जस्ता हिमाली क्षेत्र एका मुलुकहरूमा बढी देखिएको छ । नेपालका हिमाली क्षेत्रको हिउँ पग्लने गति

असामान्य हुनुमा जलवायु परिवर्तनको ठूलो प्रभाव छ । यसबाट स्वच्छ, पानीको स्रोतको पनि क्षति भएको छ । पानीका मुहानहरू सुकेका छन् ।

घ. कृषि बाली उत्पादनको चक्रमा परिवर्तन (Changes in agricultural crops life cycle):

विगत तीन चार दशक अगाडिसम्म पहाडी र हिमाली भागमा उत्पादन नहुने आँप, केरा, कागती जस्ता बालीनाली अहिले उत्पादन हुन थालेको छ । पानीको स्रोतमा कमी आउँदा बाली लगाउने प्रणालीमा पनि परिवर्तन आएको छ । सुख्खा याममा पनि उब्जनी हुने फलफूल, खाद्यान्न, तरकारी र नगदेबालीको उत्पादनतर्फ लाग्नुपर्ने अवस्था सिर्जना भएको छ ।

ङ. प्रकोपजन्य घटनामा बृद्धि (Increase in disaster prone incidents):

हिउँ पग्लने, सुख्खा पहिरो जाने, ठूला बाढि आउने तथा हिम पहिरो जाने जस्ता प्रकोपको जोखिम बृद्धिमा पनि जलवायु परिवर्तनले प्रभाव पारेको छ । यसको अलावा समुद्री सतह माथि आई तटीय मुलुकका बासिन्दाहरू विस्थापित हुने अवस्था समेत आएको छ ।

६. जलवायु परिवर्तन व्यवस्थापनमा भएका प्रयासहरू (Efforts for Climate Change Management)

जलवायु परिवर्तन कुनै खास भूगोलमा मात्र सिमित हुँदैन । यसको प्रभाव सम्पूर्ण भूगोल तथा वायुमण्डलमा पर्दछ । तथापि, यो प्रभावको गति र मात्रा भने फरक भूगोलमा फरक हुन सक्छ । यसर्थ, जलवायु परिवर्तनको विषय उठान हुँदा विश्वस्तरमा भएको प्रयास र राष्ट्रिय स्तरमा भएको प्रयासलाई हेर्नुपर्दछ ।

क. अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा भएका प्रयासहरू:

१) **अन्तर्राष्ट्रिय संगठन र संजाल (International Alliance)-** संस्थागत रूपमा संयुक्त राष्ट्रसंघीय वातावरण कार्यक्रम (UNEP) जस्तो राष्ट्र संघसँग आवद्ध अन्तर्राष्ट्रिय निकायको स्थापना आजभन्दा ५० वर्ष अगाडि (सन् १९७२ मा) भएको छ । यसले १९३ वटा सदस्य मुलुकहरूको संगठनको रूपमा संस्थागत तवरबाट वातावरण र जलवायु परिवर्तनको क्षेत्रमा काम गर्दछ । यस्तै युरोपेली युनियनले Global Alliance on Climate Change Alliance (GCCA) नामक संयन्त्र नै बनाएको छ । यस मार्फत विश्वभर दिगो उर्जा, जलवायु परिवर्तन लगायतका क्षेत्रमा काम भइरहेको छ । यो बाहेक सरकारी र गैर सरकारी तवरबाट अन्य विभिन्न मञ्चहरू र संघ संस्थाहरूले पनि जलवायु परिवर्तनको क्षेत्रलाई लक्षित गरी कार्यक्रम गर्ने गरेका छन् ।

२) **अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता र सम्झौता (International Commitments and Agreement)-**

सन् २०१५ को पेरिस सम्झौता जलवायु परिवर्तनको क्षेत्रको सबैभन्दा महत्वपूर्ण अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौता हो । यसका १९५ पक्ष राष्ट्र छन् जसमध्ये नेपाल पनि पर्दछ ।

अर्को महत्वपूर्ण सम्झौता सन् १९९२ को UN Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) हो। सन् १९९७ मा सम्झौता भई सन् २००५ देखि लागु भएको क्योटो प्रोटोकल वातावरण क्षेत्रसँग सम्बन्धित पहिलो बाध्यकारी अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौता हो। त्यस्तै महत्वपूर्ण ऐतिहासिक वातावरणीय सम्झौताको रूपमा सन् १९८७ को मन्ट्रियल सम्झौता पर्दछ। यो सम्झौताको प्रमुख विषय ओजोन तह विनाशक तत्व र हरितगृह ग्याँस उत्सर्जन कम गर्ने रहेको छ।

३) अन्तर्राष्ट्रिय कार्यक्रम (International Programs)-

विश्वव्यापि रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय संगठनहरू खासगरी संयुक्त राष्ट्र संघको तहबाट दिगो विकास लक्ष्य (Sustainable Development Goals) जस्ता विश्वव्यापि लक्ष्यहरू निर्धारण गरिएका छन्। यसभित्रका १७ वटा प्रमुख लक्ष्य सबै नै जलवायु र वातावरणमैत्री विकास प्रवर्द्धनसँग सम्बन्धित छन्। तथापि, १३औँ लक्ष्य भने Climate Action नै रहेको छ। संयुक्त राष्ट्र संघीय वातावरणीय कार्यक्रमले जलवायु सम्बन्धी तथ्याङ्क तयार गर्ने, वित्तिय पहुँचको लागि काम गर्ने, बैठक मञ्चहरूको आयोजना गर्ने जस्ता काम पनि गर्दछ। जलवायुसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय सम्झौताको पक्ष राष्ट्रहरूको सम्मेलन (Conference of Parties, COP) पनि नियमित रूपमा हुने गरेको छ।

गत वर्ष अर्थात् सन् २०२३ मा संयुक्त अरब इमिरेट्सको दुबईमा जलवायुसम्बन्धी २८औँ सम्मेलन अर्थात् COP 28 सम्पन्न भएको छ। यो सम्मेलनमा सरकारी प्रतिनिधि मात्र होइन, गैरसरकारी क्षेत्र, व्यावसायिक र निजी क्षेत्र, नागरिक समाज लगायतका प्रतिनिधिले समेत व्यापक रूपमा सहभागिता जनाएका थिए। पेरिस सम्झौताको कार्यान्वयन, जलवायु कोषको कार्यान्वयन लगायतका विषयमा सम्मेलनमा छलफल भएको थियो। जिवाश्मा इन्धन युग अन्त्यको शुरुवात ("beginning of the end" of the fossil fuel era.....) भन्ने सम्झौताको साथमा यो सम्मेलन सम्पन्न भएको थियो।

ख. राष्ट्रिय स्तरमा भएका प्रमुख प्रयासहरू:

१. **प्रवर्द्धनात्मक प्रयास (Promotional Efforts)-** नेपाल सरकारले विद्युतीय सवारी र इन्धन प्रवर्द्धन नीतिको अवलम्बन गरेको छ। यसको लागि आर्थिक तथा कर नीति मार्फत विद्युतीय सवारी साधन र घरेलु इन्धन उपयोगलाई प्रोत्साहन गर्ने नीति अवलम्बन गरिएको छ। जलविद्युत लगायत सौर्य उर्जा, वायु उर्जा जस्ता नविकरणीय उर्जा उत्पादन, प्रवर्द्धन र उपयोगलाई प्रोत्साहन गर्ने नीति पनि अवलम्बन गरिएको छ।
२. **संरक्षणात्मक प्रयास (Protective Efforts)-** नेपालले हरितगृह ग्याँस उत्सर्जनमा नगन्य भूमिका खेलेको छ। वन संरक्षण तथा हरियाली संरक्षण नीति, योजना र कार्यक्रम कार्यान्वयन भइरहेको छ। वन क्षेत्र संरक्षणमा नेपालको योगदान उल्लेखनीय छ। हाल

कुल भुभागको ४५% वन क्षेत्र रहेको छ। वन्यजन्तु संरक्षण क्षेत्र, राष्ट्रिय निकुञ्ज, शिकार आरक्ष तथा संरक्षण क्षेत्रहरू गरी २३% क्षेत्र संरक्षण क्षेत्रको रूपमा रहेको छ।

३. **निरोधात्मक प्रयास (Preventive Efforts)**- वन विनाश सम्बन्धी नेपाल सरकारले निकै कडा कानून तर्जुमा गरेको छ र यसको उल्लंघन गरेमा सजायको व्यवस्था पनि कडा छ। संरक्षित क्षेत्रमा जनावर र वनस्पतिको क्षति हुने कार्यलाई निषेध गरिएको र यस्तो कार्य गरेमा दण्डित गरिने व्यवस्था छ। विकास निर्माणका कार्य गर्दा वातावरणीय अध्ययन प्रतिवेदन स्वीकृति हुनुपर्ने व्यवस्था छ। यस्तो प्रतिवेदन स्वीकृति कुन निकाय र तहले गर्ने भन्ने विषय आयोजनाको आकार र प्रकृतिमा निर्भर गर्दछ।

निष्कर्ष

जलवायु परिवर्तन विश्वस्तरकै एक ज्वलन्त समस्या हो। यसको अप्राकृतिक परिवर्तनका मानवीय कारणहरू छन्। यसको प्रभाव जोखिमयुक्त छ। यस्तो जोखिममा निम्न वर्ग र विपन्न मुलुकहरू बढी परेका छन्। जलवायु परिवर्तनको मानवीय कारण र जोखिम नियन्त्रणमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय तहमा प्रयास नभएका होइनन्। तथापि, यो प्रयास थप प्रभावकारी र निरन्तर हुनुपर्दछ। यसको लागि घटाउने सिद्धान्त (Principle of Mitigation), अनुकूलनको सिद्धान्त (Principle of Adaptation) र क्षतिपूर्तिको सिद्धान्त (Principle of Compensation) गरी तीनवटा सिद्धान्तको अनुशरण गर्नुपर्दछ। यसो भएमा जलवायु परिवर्तन व्यवस्थापन थप प्रभावकारी हुन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. नेपालको संविधान
२. जलवायु परिवर्तन न्यूनिकरण तथा अनुकूलन राष्ट्रिय कार्यान्वयन योजना (२०८०-८७)- नेपाल सरकार, वन तथा वातावरण मन्त्रालय
३. नेपालमा संरक्षित क्षेत्र व्यवस्थापन र वन्यजन्तु संरक्षण सम्बन्धी नीति तथा कार्यनीति, निर्देशिका, मापदण्ड, कार्यविधि, दिग्दर्शन, रणनीति तथा विविध प्रकाशनको संगालो- नेपाल सरकार, वन तथा वातावरण मन्त्रालय
४. National Adaption Plan -NAP_ 2021-2050, Ministry of Forest and Environment- Government of Nepal
५. नेपाल सरकार, वन तथा वातावरण मन्त्रालयको वेबसाइट
६. राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण विभागको वेबसाइट
७. जल तथा मौसम विज्ञान विभागको वेबसाइट
८. worldometer.info
९. दैनिक राष्ट्रिय पत्रपत्रिका र अनलाइन समाचारहरू
१०. विभिन्न निकायका सम्बन्धित बैठक/कार्यक्रमका प्रस्तुतीहरू

कार्यान्वयनको कसीमा एक स्थानीय तह एक हुलाक

रुपनारायण खतिवडा*

विषय प्रवेश

हुलाक सेवा विश्वभर नै प्रयोगमा रहेको सार्वजनिक सेवा हो । नेपालमा सांगठनिक संरचनासहित हुलाक सेवाको शुरुवात भएको डेढ शताब्दी पुग्न लागेको छ । हुलाक सेवा सूचना र सञ्चार जगतको अग्रणी एवं भरपर्दो सेवा भएकोले सर्वसाधारणले अत्याधिक प्रयोग गर्ने सेवाका रूपमा रहेको थियो । सूचना सञ्चार प्रविधिको अपेक्षित विकास र पहुँच नभएको समयमा व्यक्तिगत तहसम्म सूचना एवं समाचार आदानप्रदानको निर्विकल्प माध्यमका रूपमा हुलाक सेवा रहेको थियो । कुनै समय राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय चिठीपत्र, पार्सल सेवाका अतिरिक्त पोष्टबक्स सेवा, धनादेश सेवा, द्रुत डाँक सेवा, वचत बैंक लगायतका विविधतायुक्त सेवाप्रवाह मार्फत आकर्षक सेवाका रूपमा नेपालको हुलाक सेवा स्थापित रहेको थियो । युद्धका समयमा शत्रुपक्षले समेत अवरोध गर्न नपाईने विशेषतायुक्त डाँक सेवा वर्तमानमा पनि अत्यावश्यक सेवाको सूचिमा रहेको छ । तथापी, विश्वव्यापीकरण, उदारीकरण, निजी क्षेत्रको सक्षमतामा भएको बढोत्तरी र सूचना सञ्चार प्रविधिको तीव्र विकास एवं पहुँचसँगै समयक्रममा परम्परागत हुलाक सेवाको अस्तित्वमा थुप्रै चुनौति देखापरेका छन् । हुलाक सेवालार्ई समयानुकुल तुल्याउँदै यो सेवामा विविधीकरण र रुपान्तरण गरिनुपर्ने बहस चलन थालेको पनि लामै समय बितिसकेको छ । यही क्रममा हुलाक सेवाको संरचनागत सुधारको एउटा कडीका रूपमा रहेको एक स्थानीय तह एक हुलाकको अवधारणा कार्यान्वयनको शुरुवाती चरणमा रहेको छ । यसै मेसोमा प्रस्तुत आलेखमा एक स्थानीय तह एक हुलाकको अवधारणा कार्यान्वयनका विविध पक्षहरूलाई समेट्ने जमर्को गरिएको छ ।

एक स्थानीय तह एक हुलाक

मुलुकमा संघीयताको कार्यान्वयनसँगै कायम भएका ७५३ स्थानीय तहहरूको केन्द्रलाई आधार मानी हुलाक सेवाका संगठनहरूको पुनर्संरचना गर्ने सरकारको नीति र निर्णयको उपज नै एक स्थानीय तह एक हुलाकको अवधारणा हो । सूचना सञ्चार प्रविधि र यातायात सेवाको विकास, विस्तार अपेक्षित रूपमा भई नसकेको तत्कालिन समयमा आम नागरिकहरूलाई हुलाक सेवाको सहज पहुँच पुऱ्याउने अभिष्टका साथ तय गरिएका हुलाक सेवा प्रवाहका बिन्दुहरूलाई समयसापेक्ष र संघीय शासन प्रणाली अनुकूल रूपमा कायम गरिनुपर्ने पृष्ठभूमीमा यो अवधारणा अघि सारेको देखिन्छ । हुलाक सेवाको समयसापेक्ष सुधार र पुनर्संरचनाका लागि सरकारी तवरबाट समय समयमा गठित आयोग, समितिहरूले यो अवधारणाको उठान गरी सुझावहरू दिएको पाईन्छ । तथापि, चालु आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट वक्तव्य सार्वजनिक भएसँगै एक स्थानीय तह एक हुलाकको अवधारणा कार्यान्वयनको मार्ग प्रशस्त भएको देखिन्छ ।

*उपसचिव, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट वक्तव्यमा हुलाक सेवालार्इ पुनर्संरचना गरी एक स्थानीय तह एक हुलाकको अवधारणा कार्यान्वयन गरिनेछ भन्ने उल्लेख भएको छ । यसका साथै, अतिरिक्त हुलाकलाई खाेरेजी गरी कार्यरत कर्मचारीलाई सुविधासहित अवकाश दिईने उद्घोष समेत बजेट वक्तव्यले गरेको छ । बजेट वक्तव्यको अनुसूचि १६ मा पुनर्संरचना गरिने निकाय अर्न्तगत जिल्ला हुलाक कार्यालय र ईलाका हुलाक कार्यालयलाई पुनर्संरचना गरी एक स्थानीय तह एक हुलाक राख्ने उल्लेख भएको छ । बजेट वक्तव्यमा उल्लेख भएका यिनै व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयनका लागि नयाँ संगठन संरचना र दरबन्दी तेरिजको खाका सहित संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्न सूचना तथा सञ्चार प्रविधि मन्त्रालयमा संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण समिति गठन भएको थियो । समितिले संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणका विभिन्न विधि र प्रक्रियाहरूको अवलम्बन गरी चरणबद्ध छलफल मार्फत संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदन तयार गरी सूचना तथा सञ्चार प्रविधि मन्त्रालयमा प्रस्तुत गरेको थियो । प्रतिवेदन उपर अर्थ मन्त्रालयको सहमतिसहितका आवश्यक कानुनी प्रक्रियाहरू पुरा भई संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट मिति २०८०।१०।१२ गते हुलाक सेवा विभाग र अर्न्तगतका निकायहरूको संगठन संरचना र दरबन्दि तेरिज स्वीकृत गर्ने सम्बन्धी प्रस्ताव नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) समक्ष पेश गरिएको थियो । नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) को मिति २०८०।१०।२५ गतेको बैठकबाट उक्त प्रस्ताव पारित भएसँगै हुलाक सेवा विभाग र अर्न्तगतका अन्य निकायहरूसहित एक स्थानीय तह एक हुलाक अवधारणा अनुरुपको संगठन संरचना र दरबन्दी तेरिज स्वीकृत भई यो अवधारणा कार्यान्वयनका लागि संगठनात्मक खाका निश्चित भएको छ ।

एक स्थानीय तह एक हुलाकको संगठनात्मक स्वरुप

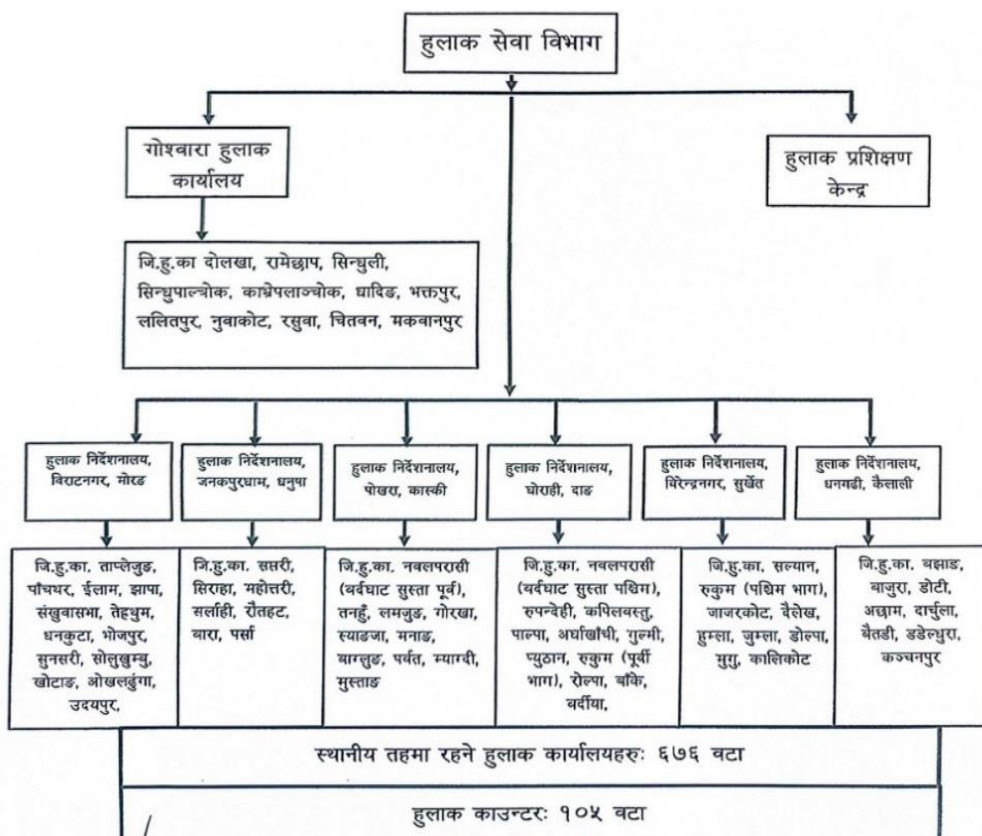
एक स्थानीय तह एक हुलाकको अवधारणा अनुरुपको संगठन संरचना र दरबन्दि निर्धारणका लागि साविकमा रहेको हुलाक सेवा अर्न्तगतका संगठन संरचना र दरबन्दिहरूलाई पुनर्संरचना गरिएको छ । साविकमा हुलाक सेवा विभाग अर्न्तगत गोश्वारा हुलाक कार्यालय सहित ४ वटा केन्द्रिय निकायहरू, विराटनगर, पोखरा, सुर्खेत र डोटीमा गरी ४ वटा हुलाक निर्देशनालय, विभिन्न ७० जिल्लामा जिल्ला हुलाक कार्यालय, ८४२ वटा ईलाका हुलाक कार्यालय तथा देशका विभिन्न स्थानमा ३,०७४ अतिरिक्त हुलाक कार्यालयहरू रहेका थिए ।

नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) द्वारा स्वीकृत नयाँ संरचना अनुसार सातवटै प्रदेशमा प्रदेश हुलाक निर्देशनालय कायम हुनेछन् । वागमती प्रदेशको हकमा गोश्वारा हुलाक कार्यालयले प्रदेशस्तरीय हुलाक निर्देशनालयको कार्य समेत गर्नेछ भने कोशी, मधेस, गण्डकी, लुम्बिनी, कर्णाली र सुदूरपश्चिम प्रदेशको राजधानी रहेका जिल्लामा प्रदेश हुलाक निर्देशनालय रहनेछन् । लुम्बिनी प्रदेशको दाङ र मधेस प्रदेशको धनुषा जिल्लास्थित जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूले प्रदेशस्तरीय हुलाक निर्देशनालयको रूपमा समेत कार्य गर्नेछन् । साविकको हुलाक निर्देशनालय डोटीलाई सुदूरपश्चिम प्रदेशको राजधानी रहेको कैलालीमा स्थानान्तरण गरी जिल्ला हुलाक कार्यालय कैलालीलाई प्रदेशस्तरीय हुलाक निर्देशनालयको रूपमा समेत काम गर्नेगरी कायम गरिएको छ । यी निर्देशनालयहरूले सम्बन्धित जिल्लाको

जिल्लास्तरीय र सम्बन्धित स्थानीय तह स्तरीय हुलाकको कार्य समेत गर्नेछन् । साविकका जिल्ला मध्ये स्थापना हुन बाँकी रहेका नवलपरासी (बर्दघाट सुस्ता पूर्व) र रुकुम (पूर्वी भाग) जिल्लामा जिल्ला हुलाक कार्यालय स्थापना भई ७० जिल्लामा छरितो संगठन संरचना सहित जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू रहनेछन् । साविकको जिल्ला सदरमुकाममा रहेका यी कार्यालयहरूले सम्बन्धित स्थानीय तह स्तरीय हुलाकको रुपमा समेत कार्यसम्पादन गर्नुपर्नेछ ।

साविकमा रहेका ८४२ वटा ईलाका हुलाक कार्यालयहरू खारेज भई ७५३ स्थानीय तहमध्ये प्रदेश हुलाक निर्देशनालय र जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूले नै हेर्ने ७७ स्थानीय तह बाहेक ६७६ स्थानीय तहमा एक एक वटा हुलाक कार्यालय रहनेछन् । यीमध्ये १०३ स्थानीय तहमा साविकमा ईलाका हुलाक कार्यालय नरहेको हुँदा ती तहमा नयाँ हुलाक कार्यालय स्थापना गर्नुपर्ने हुन्छ । जिल्ला सदरमुकाम रहेको स्थानीय तहमा जिल्ला हुलाक कार्यालय रहने भएकोले ती स्थानीय तहमा हुलाक सेवा सम्बन्धी कार्य गर्न थप एक हुलाक काउण्टर रहनेछ । यसैगरी, काठमाडौं महानगरपालिकामा आवश्यकता अनुसार, अन्य महानगरपालिकाहरूमा ३ वटा र उप महानगरपालिकाहरूमा २ वटा हुलाक काउण्टरहरू गरी देशभरका स्थानीय तहमा रहने हुलाक कार्यालय अर्न्तगत १०५ वटा हुलाक काउण्टरहरू रहनेछन् ।

हुलाक सेवा विभाग र अर्न्तगतका कार्यालयको सांगठनिक ढाँचा :



यसरी एक स्थानीय तह एक हुलाकको अवधारणा अनुरूपको संगठन संरचना तय भएसँगै साविकको दरबन्दी संरचनामा समेत परिवर्तन भएको छ । साविकमा हुलाक सेवा विभाग र अर्न्तगतका निकायहरूमा विभिन्न सेवा, समूह, उपसमूह, पद र श्रेणीका गरी कूल ६,२५५ दरबन्दि रहेको तथ्यांक छ । हाल नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) बाट स्वीकृत संगठन संरचना अनुसार साविकको दरबन्दिमा ८१८ दरबन्दि थप र २,४५४ दरबन्दी कटौति भई हुलाक सेवा विभाग र अर्न्तगतका कार्यालयहरूमा विभिन्न सेवा, समूह, उपसमूह, पद र श्रेणीका गरी खुद ४,६१९ दरबन्दि कायम भएको छ ।

हुलाक सेवा विभाग र अर्न्तगतका कार्यालयहरूको दरबन्दि विवरण :

क्र.सं.	पद	श्रेणी	सेवा	समूह	उपसमूह	स्वीकृत दरबन्दि
१.	सह सचिव	रा.प. प्रथम	प्रशासन	सामान्य प्रशासन		१
२.	उप-सचिव	रा.प. द्वितीय	प्रशासन	सामान्य प्रशासन		१०
३.	शाखा अधिकृत	रा.प. तृतीय	प्रशासन	सामान्य प्रशासन		९२
४.	लेखा अधिकृत	रा.प. तृतीय	प्रशासन	लेखा		२
५.	कला अधिकृत	रा.प. तृतीय	शिक्षा	कला	चित्रकला	१
६.	कम्प्युटर इन्जिनियर	रा.प. तृतीय	विविध			२
७.	नायब सुब्बा	रा.प. अनं. प्रथम	प्रशासन	सामान्य प्रशासन		११६
८.	लेखापाल	रा.प. अनं. प्रथम	प्रशासन	लेखा		९
९.	कम्प्युटर अपरेटर	रा.प. अनं. प्रथम	विविध सेवा	प्राविधिक		४
१०.	खरिदार	रा.प.अनं. द्वितीय	प्रशासन	सामान्य प्रशासन		१०८७
११.	सह-लेखापाल	रा.प.अनं. द्वितीय	प्रशासन	लेखा		७१
१२.	सिनियर मिस्त्री	रा.प.अनं. द्वितीय	मे.ई.समूह	प्राविधिक		२
१३.	इलेक्ट्रिसियन	रा.प.अनं. द्वितीय	इन्जिनियरिङ	इलेक्ट्रिकल इन्जिनियरिङ		१
१४.	हलुका सवारी चालक	श्रेणी विहीन	इन्जिनियरिङ	जनरल इन्जि.		२८
१५.	हल्कारा	श्रेणी विहीन	प्रशासन	सामान्य प्रशासन		२३९०
१६.	हुलाकी	श्रेणी विहीन	प्रशासन	सामान्य प्रशासन		५८४
१७.	कार्यालय सहयोगी	श्रेणी विहीन	प्रशासन	सामान्य प्रशासन		१९५
१८.	सालबसाली बजेट व्यवस्थापन गरी सेवा करारमा पूर्ति गरिने अन्य विभिन्न पदहरू					२४
जम्मा						४६१९

सूचना सञ्चार प्रविधिको विकाससँगै विगतमा जस्तो व्यक्तिगत चिठीपत्र आदानप्रदान गर्ने सिलसिला असाध्यै न्यून भईसकेको छ । न्यून मात्रामा रहने हुलाक वस्तु, संस्थागत एवं व्यक्तिगत चिठीपत्रको आदानप्रदान र वितरणका लागि हरेक स्थानीय तहमा रहने हुलाक कार्यालयबाटै व्यवस्थापन गर्न सकिने अवस्था रहन्छ । जिल्ला सदरमुकाम र स्थानीय तहका केन्द्रमा सरकारी कार्यालय र बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको उपस्थिती रहने हुँदा यस्ता निकायहरूको हुलाक वस्तु आदान प्रदान गर्न

सदरमुकाममा जिल्ला हुलाक कार्यालय र स्थानीय तहको केन्द्र रहेको स्थानमा हुलाक कार्यालयहरू रहने हुँदा हाल कायम गरिएको संगठन संरचनाबाट सहज रूपमा हुलाक सेवाको संचालन र व्यवस्थापन हुनसक्ने देखिन्छ ।

अबको कार्यभार

बजेट वक्तव्य मार्फत उद्घोष भएको एक स्थानीय तह एक हुलाकको अवधारणा कार्यान्वयनका लागि केही समयअघि नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) बाट संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदन समेत स्वीकृत भईसकेको वर्तमान अवस्थामा यसलाई सकेसम्म चाँडो कार्यरूपमा उतार्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) बाट स्वीकृत भएको संगठन संरचना र दरबन्दि राष्ट्रिय किताबखाना (निजामती)मा पेश गरी संगठन दर्ता र पद दर्ता गराउने एवं दर्ता भएको संगठन संरचना र दरबन्दि कार्यान्वयनका लागि सबै सरोकारित निकायहरूमा सञ्चार गर्ने कार्य अविलम्ब गरिनुपर्ने देखिन्छ । पुनर्संरचित संगठन संरचना र दरबन्दीको कार्यान्वयनका लागि हुलाक सेवा विभाग र अर्न्तगतका हुलाक कार्यालयहरूले तदारुकताका साथ कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

यसैगरी, नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) को निर्णयसँगै खारेज भईसकेका निकायहरूको सम्पत्ति र दायित्वको अभिलेखांकन गरी सुरक्षित गर्ने र नयाँ संरचनामा समाहित गर्नुपर्ने निकायहरूलाई निर्णय अनुरूप समायोजन गर्ने कार्य तुरुन्तै अघि बढाईन आवश्यक छ । स्थापना गर्न बाँकी रहेका जिल्लामा जिल्ला हुलाक कार्यालय स्थापना गर्ने, प्रदेश हुलाक निर्देशनालय सहितको जिम्मेवारी प्रदान गरिएका जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूलाई सोही अनुरूप व्यवस्थापन गर्ने, साविकमा ईलाका हुलाक कार्यालय नरहेका स्थानीय तहमा सम्बन्धित स्थानीय तहसँग समेत आवश्यक समन्वय गरी नयाँ हुलाक कार्यालय स्थापना गर्ने जस्ता कार्यहरू पनि तत्कालै गर्नुपर्ने देखिन्छ । हुलाक सेवा विभाग र अर्न्तगतका हुलाक कार्यालयहरूको नयाँ संगठन संरचना बमोजिम स्थानीय तहहरूको भौगोलिक अवस्थिति, सडक संजाल, यातायातका साधनको उपलब्धता लगायतका पक्षहरूलाई ध्यानमा राखी साविकमा रहेको डाँक रेखालाई परिमार्जन गरी नयाँ डाँक रेखा कायम गर्नपनि उतिकै आवश्यक रहेको देखिन्छ ।

परम्परादेखी संचालनमा रहेको हुलाक सेवाको सेवाप्रवाह वर्तमानमा अत्यन्तै कमजोर रहेको, सेवाप्रतिको नागरिक विश्वास खस्किएको र यसको कार्यबोभ दिनानुदिन घट्दै गईरहेको तथ्यमा दुईमत छैन । हुलाक सेवाको विविधीकरण गरी समयसापेक्ष रूपमा सुधार नगरेसम्म संगठनात्मक सुधारबाट मात्रै हुलाक सेवामा देखिएका यावत् समस्याहरूको सम्बोधन भई एक्काईसौं शताब्दीमा देखिएका चुनौति र अवसरहरू थग्न सक्ने हुलाक सेवाको निर्माण हुन सक्दैन । तथापी, हाल गरिएको संगठन संरचना र दरबन्दीको पुनर्संरचना हुलाक सेवा सुधारको प्रस्थान बिन्दुका रूपमा रहेको छ । यही प्रस्थान बिन्दुबाट हुलाक सेवाको समग्र सुधार र रुपान्तरणको निरन्तर यात्रा अघि बढाउनुपर्ने गहन कार्यभार हाम्रा सामु रहेको छ ।

निष्कर्ष

एक स्थानीय तह एक हुलाक अवधारणा अनुरूपको संगठन संरचना निर्माणको वर्तमान कदमलाई हुलाक सेवाको संगठनात्मक संरचनामा भएको समयानुकूल सुधारको एउटा कोशेढुंगाका रूपमा लिन सकिन्छ। नेपाल सरकारबाट हालै भएको निर्णय कार्यान्वयन मार्फत एक स्थानीय तह एक हुलाकको अवधारणालाई तत्कालै कार्यरूपमा उतार्न सूचना तथा सञ्चार प्रविधि मन्त्रालय, हुलाक सेवा विभाग लगायतका जिम्मेवार निकायहरू लाग्नै पर्छ। यसो हुनसकेमा हाल कायम गरिएको छरितो संगठन संरचना र चुस्त दरबन्दिका कारण हुलाक सेवाको सेवाप्रवाहमा स्तरीकरण भई थप प्रभावकारी बन्ने र संगठनात्मक पुनर्संरचनाको जगमा टेकेर आगामी दिनमा हुलाक सेवालाई विविधीकरण गरी आधुनिक, व्यवसायिक, प्रविधियुक्त, प्रतिस्पर्धी र भरपर्दो सार्वजनिक सेवाका रूपमा स्थापित गराउनतर्फ थप पहल हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- ✓ हुलाक सेवा विभाग र मातहतका कार्यालयहरूको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदन, २०८०, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि मन्त्रालय, सिंहदरबार।
- ✓ आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट वक्तव्य, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, २०८०।
- ✓ हुलाक सेवा सुधारसम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदन, २०७९ (अप्रकाशित), सूचना तथा सञ्चार प्रविधि मन्त्रालय, सिंहदरबार।

हुलाक सेवाको साबिकको संरचना र नयाँ संरचना: तुलनात्मक अध्ययन

लक्ष्मी देवी होमागाई*

परिचय:

सामान्य बोलीचालीको भाषामा हुलाक सेवा भन्नाले चिठ्ठीपत्र तथा प्याकेज (parcel)हरू एक स्थानबाट अर्को स्थानमा पठाउने एक प्रणाली भन्ने बुझिन्छ। हुलाक भन्नासाथ सामान्य चिठ्ठीपत्रहरू आदानप्रदान गर्ने कार्यलाई नै बुझिन्छ। व्यक्तिगत तथा अन्य सबै प्रकारका चिठ्ठीपत्र, कानूनले निषेध गरे बाहेकका सामग्रीहरू (समाचार पत्र, किताब, पत्रिका, साहित्यिक सामग्री तथा अन्य व्यापारिक सामग्री) हरू विश्वको एक स्थानबाट अर्को स्थानमा पुऱ्याउने कार्य नै समग्रमा हुलाक सेवा होयस सेवा भित्र चिठ्ठीपत्र/सामग्रीको संकलन (दर्ता), सर्टिङ्ग, पठाउने सामग्रीको सूचि तयार गर्ने (Listing), सुरक्षित प्याकेजिङ्ग गर्ने र ढुवानीको साधन/व्यक्ति मार्फत प्राप्तको ठेगानामा पठाउने र प्राप्तको प्राप्त गर्ने जस्ता कार्यहरू पर्दछन्।

नेपालमा हुलाक सेवाको शुरुवात प्राचीन समयमा नै भएता पनि व्यवस्थित रूपमा वि.स. १९३५ मा स्थापित नेपाल हुलाक घरबाट प्रारम्भ भएको हो। सूचना प्रविधि र पूर्वधारको विकास नभएको समयमा विशेष गरेर व्यक्तिका खबरहरू एक स्थानबाट अर्को स्थान सम्म पुऱ्याउनको लागि हुलाक सेवा सञ्चालन भएको थियो। हुलाकी/हल्कारा मार्फत चिठ्ठीपत्र एक स्थानबाट अर्को स्थानसम्म पुऱ्याइने गरिन्थ्यो। हुलाकी/हल्काराबाट पत्रमा भएको खबर स्थानीयले सुन्ने समेत गर्दथे। जन्म, मृत्यु, विवाह, स्वास्थ्य अवस्था जस्ता खबर तथा घरबाहिर गएका परिवारका सदस्यको पढाइ तथा अन्य अवस्थाको जानकारी पत्र मार्फत हुने गर्दथ्यो। सामाजिक संजाल, इमेल तथा ईन्टरनेटको प्रयोग नहुन्जेलसम्म नेपालको हुलाक सेवा मार्फत गोप्य तथा महत्वपूर्ण सरकारी कागजात, सामग्री, चिठ्ठीपत्र ओसार्ने मुख्य माध्यम नै हुलाक थियो। वर्तमान समयमा समेत अदालतका मुद्दा सम्बन्धी पत्र तथा फाइलहरू, बैंकका एटिएमहरू बैंक तथा वित्तिय संस्थाले ऋणीलाई पठाउने पत्रहरू र सरकारी कागजातहरू हुलाक मार्फत नै आदान प्रदान गर्ने गरिन्छ।

नेपालको हुलाक सेवा (Nepal Post) विश्व हुलाक संघ तथा एशिया तथा प्रशान्त क्षेत्रीय हुलाक संघको सदस्य भएकोले नेपालका हुलाकसम्बन्धी कानूनका साथसाथै हुलाकसम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय मापदण्ड, मार्गदर्शन, सम्झौता, समझदारी तथा कन्भेन्सन तथा विश्व हुलाक संघका हुलाक प्रणालीहरू पालना गरी हुलाक सेवा सञ्चालन गर्दै आएको छ।

साबिकको संगठन संरचना

महत्वपूर्ण र अत्यावश्यक सेवाको रूपमा रहेको हुलाक सेवा हालको संघीय संरचनामा संघ अन्तर्गत रहेको छ। सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय मातहत रहेको हुलाक सेवा विभाग अन्तर्गत हाल

*निर्देशक, हुलाक सेवा विभाग

चार वटा केन्द्रिय कार्यालयहरू, ७० वटा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू, ८४२ वटा इलाका हुलाक कार्यालय र ३०७४ वटा अतिरिक्त हुलाक रहेका थिए । सीमित यातायातका साधन, पूर्वधारको विकास र प्रविधिको प्रयोग नभएको अवस्थामा स्थापना भएका कार्यालयहरू हालसम्म कायम नै रहेका छन् । कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सख्या लगभग सोह्रहजार भन्दा बढी रहेको अभिलेखबाट देखिएको छ ।

विभिन्न आवधिक योजना, प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिवेदन, वार्षिक बजेट, हुलाक सेवालाई आधुनिकीकरण गर्ने सम्बन्धमा विभिन्न समयमा भएका अध्ययनहरूका प्रतिवेदन, महालेखा परीक्षकको वार्षिक प्रतिवेदनमा समेत हुलाक सेवालाई समयानुकूल, आधुनिक, प्रविधिमैत्री, व्यवसायिक र भरपर्दो बनाउन जोड दिएको पाइन्छ ।

संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (२०८०):

हुलाक सेवा विभागको पुनसंरचनाको विषय समयसमयमा उठ्ने गरेको छ । यस आर्थिक बर्षमा भने नेपाल सरकारको नीति तथा कार्यक्रम र बजेट बक्तव्यमा नै उल्लेख भएको हो । आ.व. २०८०/०८१ को बजेट बक्तव्य बुदा नं ३७४ मा “हुलाक सेवालाई पुनसंरचना गरी एक स्थानीय तह एक हुलाकको अवधारणा कार्यान्वयन गरिनेछ । अतिरिक्त हुलाकलाई खारेजी गरी कार्यरत कर्मचारीलाई सुविधासहित अवकाश दिइनेछ । हाल सञ्चालनमा रहेका हुलाक बचत बैंकका खातालाई “क” वर्गको सरकारी बैंकमा स्थानान्तरण गरी हुलाक बचत बैंक खारेज गरिनेछ” भन्ने नीतिगत व्यवस्था भएको छ । त्यसै गरी केन्द्रिय धनादेश कार्यालय तथा फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालयको काम समेत विभागमा गाभिने भन्ने २०८०/०८१ को नेपाल सरकारको नीति तथा कार्यक्रममा उल्लेख भएको छ ।

उक्त नीतिको कार्यान्वयन गर्ने क्रममा हुलाक बचत बैंकलाई राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकमा लगभग हस्तान्तरण गरी सकिएको छ । यस क्रममा विभिन्न जिल्लामा ६८ वटा हुलाक बचत बैंकहरू सञ्चालनमा रहेकोमा हिसाब रुजु हुन नसकेका तथा हिनामिना भएका २ वटा बचत बैंक बाहेक अन्य ६६ वटा हुलाक बचत बैंकका बचत खाताहरू राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकमा हस्तान्तरण भैसकेका छन् । जिल्ला तथा केही इलाका हुलाक कार्यालयमा समेत सञ्चालित हुलाक बचत बैंक राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकमा हस्तान्तरण भएपछि हुलाक सेवाको यो कार्य समेत घटेको देखिन्छ ।

सञ्चार तथा यातायातको असुविधा भएको अवस्थामा भएको संगठन संरचना यथावत रहेको वि. सं. २०४२ सालमा बनाइएका डाँक रेखाहरू परिवर्तन हुन नसकेको, हुलाक सेवालाई प्रविधिमैत्री रूपमा विस्तार गर्न नसकिएको, समयानुकूल सुधार तथा नयाँ थप काम दिन नसकेको, परम्परागत काममा कमी आएको, मुलुक संघीय संरचनामा गएपछि हुलाक सेवामा संविधान मुताबिक प्रदेशस्तरीय कार्यालय स्थापना हुन नसकेको, व्यक्तिगत चिठ्ठीपत्र आदान प्रदान शुन्य प्रायः रहेको, कार्यरत जनशक्तिको शीघ्र परिवर्तन, समयानुकूल दक्षता अभिवृद्धि गर्न नसकिनु, हुलाक सेवा सुधारसम्बन्धी कार्यदलको प्रतिवेदनमा

समेत संगठन संरचना परिवर्तन गर्न जोड दिएको, महालेखा परीक्षकको वार्षिक प्रतिवेदनमा हुलाक सेवामा पुनर्संरचना गर्नुपर्ने भनी सुभाब दिएको, हुलाक सेवालाइ छिटो, छरितो, आधुनिक, प्रतिस्पर्धी, व्यवसायिक र प्रविधिमैत्री बनाउनुपर्ने आवश्यकता भएकोले हुलाक सेवालाइ पुनर्संरचना गर्नु नै पर्ने आवश्यकता भएको हो । सोह्र हजार भन्दा बढी (अतिरिक्त हुलाकमा काम गर्ने १०,००० बढी जनशक्ति सहित) जनशक्ति रहेको हुलाक सेवा संघीय कार्यालयहरूमध्येको एक ठूलो संजाल भएको र तल्लो तहसम्म पहुँच भएको संरचना हो ।

हुलाक सेवा विभाग अन्तर्गतका गोश्वारा हुलाक कार्यालय, हुलाक निर्देशनालयहरू, जिल्ला हुलाक कार्यालय, इलाका हुलाक कार्यालय र अतिरिक्त हुलाकहरूबाट डाँक सेवा सञ्चालन हुने गर्दछ । आ.व. २०७९/०८० मा केही जिल्लाहरूमा भएको हुलाक वस्तु दर्ता (चिठी पत्र तथा पार्सल) र विनियोजित बजेटको अनुपात अध्ययन गर्दा एक पत्र दर्ता गरेर प्रापककोमा पुऱ्याउन रु.२८५७.९३ देखि रु.१२५२१.७३ सम्म लागत(खर्च) लागेको देखिएको छ जब की हुलाक सेवाले साधारण पत्रको शुल्क रु.१० र रजिष्ट्री पत्रको शुल्क रु.४० मात्र लिने गर्दछ ।

माथिको तथ्यबाट हुलाक सेवा निकै खर्चिलो भएको स्वतः स्पष्ट हुन्छ । प्रविधिमा आएको परिवर्तन सँगसँगै अन्य राष्ट्रहरूमा हुलाक सेवामा नयाँ कार्यहरू थप भएका (औषधी दुवानी, इकमर्स, सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरण, व्यापारिक सामानहरूको दुवानी आदि) भएकोमा हाम्रो हुलाक सेवामा अझ पनि थप कार्यहरू दिन नसकिएको अवस्था रहेको छ । कोभिड-१९ को प्रभाव पछि हुलाक सेवाको नियमित सञ्चालनमा समेत कठिनाई भई राजश्व आर्जन पनि ज्यादै न्यून भएको अभिलेखबाट देखिन्छ ।

यी माथि उल्लेख भएका कारणहरूबाट हुलाक सेवामा साविकको संगठन संरचनालाई सानो, आधुनिक, प्रतिस्पर्धी, प्रविधिमैत्री, व्यवसायिक र संघीय संरचना अनुकूल बनाउनुपर्ने अनिवार्यता महसुस गरिएको हो ।

संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (२०८०) पछिको संगठन संरचना

नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषदबाट २०८०/१०/२५ गते स्वीकृत संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण, २०८० भन्दा अगाडी हुलाक सेवा विभाग अन्तर्गत ४ वटा केन्द्रिय निकायहरू गोश्वारा हुलाक कार्यालय, हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, केन्द्रिय धनादेश कार्यालय, फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय रहेका थिए । चार हुलाक निर्देशनालय विराटनगर, पोखरा, सुर्खेत र डोटीमा रहेका थिए भने ७० जिल्ला हुलाक कार्यालय, ८४२ वटा इलाका हुलाक कार्यालय र ३०३४ वटा अतिरिक्त हुलाक रहेका थिए ।

देश संघीय संरचनामा गएको ७ वर्ष भइसकेको छ । वि.सं. २०७५ मा भएको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणमा संघीय संरचना अनुसार कार्यालयहरूको स्थापना गरिएको थिएन । साविकमा रहेका कार्यालयहरू यथावत राखिएको थियो । यस पटक भएको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणमा ७ वटा प्रदेशमा नै हुलाक निर्देशनालयहरू राखिएको छ । साविकमा विराटनगर, पोखरा, सुर्खेत र डोटीमा

भएका हुलाक निर्देशनालयहरू रहेका र काठमाडौंमा रहेको गोश्वारा हुलाक कार्यालयले साविकमा मध्यमाञ्चल हुलाक निर्देशनालयको समेत कार्य गरेको थियो । हाल सुदुर पश्चिम प्रदेशमा भएको हुलाक निर्देशनाल डोटीको सट्टा प्रदेश राजधानी रहेको कैलाली जिल्लामा स्थापना गरिएको छ भने गोश्वारा हुलाक कार्यालय काठमाडौंले बागमती प्रदेशको निर्देशनालयको समेत कार्य गर्नेछ । दुईवटा हुलाक निर्देशनालयहरू क्रमशः धनुषा (मधेश प्रदेश) र दाङ जिल्लामा (लुम्बिनी प्रदेश) स्थापना गरिनेछ । विराटनगर, पोखरा र सुर्खेतका हुलाक निर्देशनालयहरू यथावत रहने छन् र सम्बन्धित प्रदेश अन्तर्गत रहने जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू सम्बन्धित निर्देशनालय अन्तर्गत रहने छन् ।

साविकामा ७० जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू मात्र रहेकोमा रुकुम (पूर्वी भाग) र नवलपरासी (वर्दघाट सुस्तापूर्व) मा जिल्ला हुलाक कार्यालय नभएकोले यी २ जिल्लामा नयाँ जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू स्थापना गरिनेछ । जिल्ला हुलाक कार्यालय धनुषा, दाङ, र हुलाक निर्देशनालय डोटी खारेज गरिएको छ ।

मुलुक संघीय संरचनामा जानुपूर्व स्थापित कार्यालयहरूको पुनर्संरचना गरी एक स्थानीय तहमा एक हुलाक रहने नीति कार्यान्वयन गर्नका लागि प्रत्येक स्थानीय तहका ७५३ स्थानमा मात्र हुलाकका कार्यालयहरू रहनेछन् । ६ वटा हुलाक निर्देशनालय र गोश्वारा हुलाक कार्यालयले हुलाक निर्देशनालय, जिल्ला हुलाक कार्यालय र आफ्नो कार्यालय रहेको महानगरपालिका / उपमहानगरपालिका / नगरपालिका भित्र डाँक सञ्चालन गर्नेछन् भने ७० वटा जिल्ला हुलाक कार्यालयले जिल्ला हुलाक कार्यालयको कार्यको साथसाथै कार्यालय रहेको उपमहानगरपालिका / नगरपालिका भित्र समेत हुलाक सेवा सञ्चालन गर्ने छन् । बाँकी ६७६ (७५३-७७) स्थानीय तहमा हुलाक कार्यालय (स्थानीय तह स्तरीय) स्थापना हुनेछन्। साविकमा रहेका ८४२ मध्ये एक स्थानीय तहमा एक भन्दा बढी इलाका हुलाक कार्यालय रहेको भए स्थानीय तहको केन्द्र नजिकको कार्यालय कायमै रहने र अर्को स्थानको कार्यालय खारेज हुनेछन् । हाल एकवटा पनि इलाका हुलाक नभएका १०४ वटा स्थानीय तहमा नयाँ स्थानीय तह स्तरीय हुलाक कार्यालय स्थापना हुनेछन् ।

साविकमा रहेका इलाका हुलाक कार्यालयहरूको नाम परिवर्तन गरी स्थानीय तहमा स्थापना हुने हुलाक कार्यालयको नाम “हुलाक कार्यालय” पछि कार्यालय रहने स्थानको नाम राखिएको छ । हालको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण पश्चात संघीय संरचना अन्तर्गत रहेका हुलाक कार्यालयको संगठन संरचना केन्द्रिय निकाय (हुलाक सेवा विभाग), प्रदेश स्तरीय (हुलाक निर्देशनालयहरू), जिल्ला स्तरमा जिल्ला हुलाक कार्यालय र प्रत्येक स्थानीय तहस्तरीय (हुलाक कार्यालयहरू) कायम हुनेछन् ।

साविक तथा हालको कार्यालयको तुलनात्मक संख्यात्मक विवरण

संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण, २०८० मा कायम रहेको कार्यालय, दरबन्दी तथा साविकका कार्यालय र दरबन्दी संख्या यस प्रकार रहेको छ ।

सि.नं.	कार्यलय	साविक	हाल	कैफियत
१.	हुलाक सेवा विभाग	१	१	केन्द्रिय धनादेश कार्यालय तथा फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय खारेज भए पश्चात हुलाक सेवा विभागमा उक्त काम गाभिएको
२.	गोश्वारा हुलाक कार्यालय	१	१	अन्तराष्ट्रिय हुलाक, जिल्ला हुलाक कार्यालय, विनिमय सेन्टर, काठमाडौं महानगरपालिकाभित्र डाँक सञ्चालन गर्ने
३.	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र	१	१	
४.	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय	१	खारेजी	
५.	केन्द्रिय धनादेश कार्यालय	१	खारेजी	
६.	जिल्ला हुलाक कार्यालय	७०	७०	जिल्ला हुलाक कार्यालय र कार्यालय रहेको उपमहानगरपालिका नगरपालिकाभित्र डाँक सञ्चालन गर्ने
७.	इलाका हुलाक कार्यालय (स्थानीय तह)	८४२	खारेज	
८.	हुलाक कार्यालय (स्थानीय तह)		६७६	८४२ इलाका हुलाक मध्ये २६७ खारेज हुने १०४ वटा नयाँ स्थापना हुने
९.	हुलाक काउन्टर		१०५	जिल्ला हुलाक रहेको नगरपालिका, उपमहानगरपालिका तथा महानगरपालिका भित्र स्थापना हुने
२०.	कूल दरबन्दी	६२९४	४६१९	साविक भन्दा १६७५ दरबन्दी घटेको (६२९४-४६१९=१६७५)

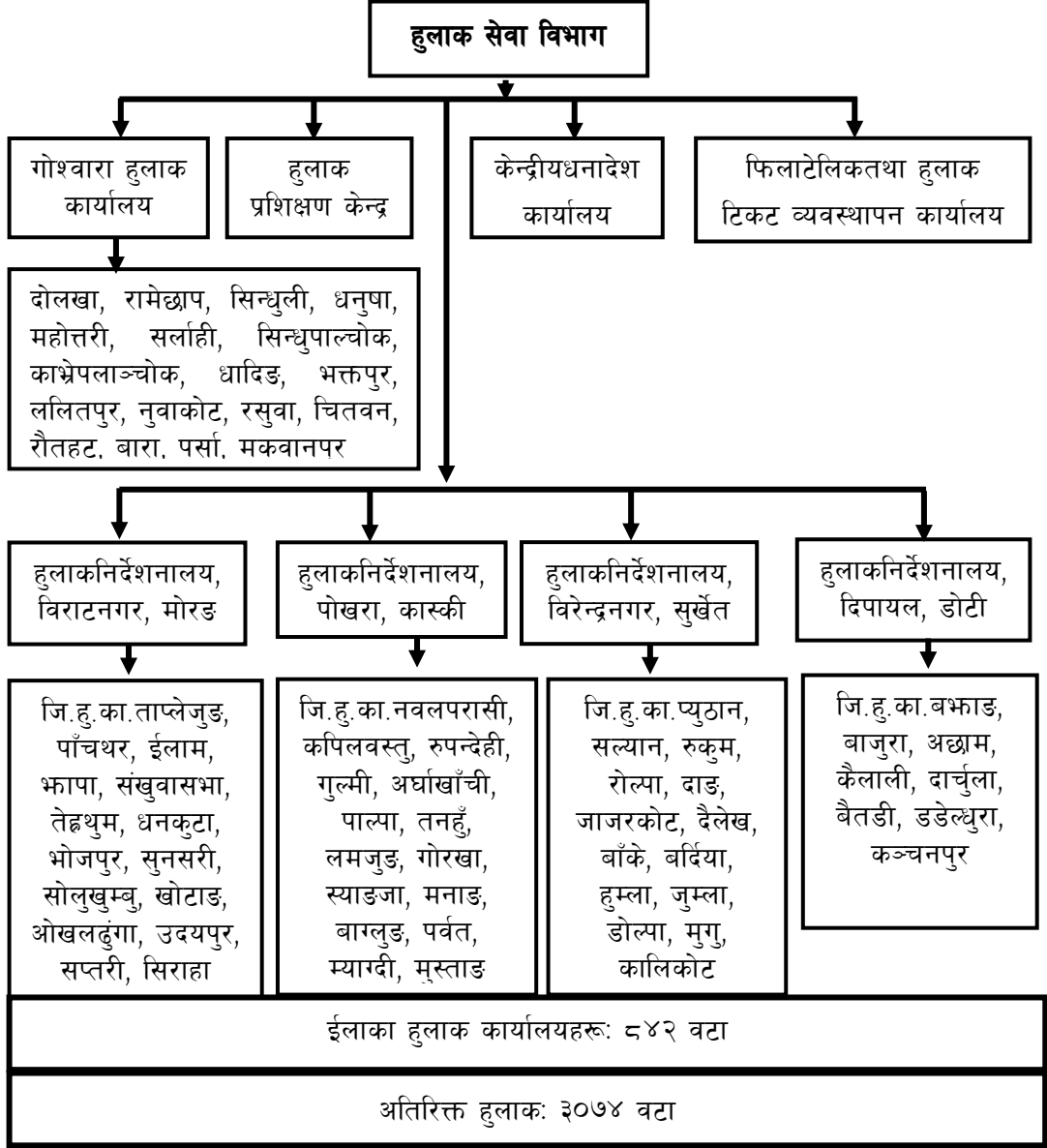
कायम भएको दरबन्दी (पद अनुसार) संख्या

क्र.सं.	पद	श्रेणी	सेवा	स्वीकृत दरबन्दी			
				साविक	थप	घट	जम्मा
१	सहसचिव	रा.प.प्रथम	प्रशासन	१	०	०	१
२	उपसचिव	रा.प.द्वितीय	प्रशासन	१०	३	३	१०
३	शाखा अधिकृत	रा.प.तृतीय	प्रशासन	१०३	३	१४	९२
४	लेखा अधिकृत	रा.प.तृतीय	प्रशासन	२	०	०	२
५	कला अधिकृत	रा.प.तृतीय	शिक्षा	१	०	०	१

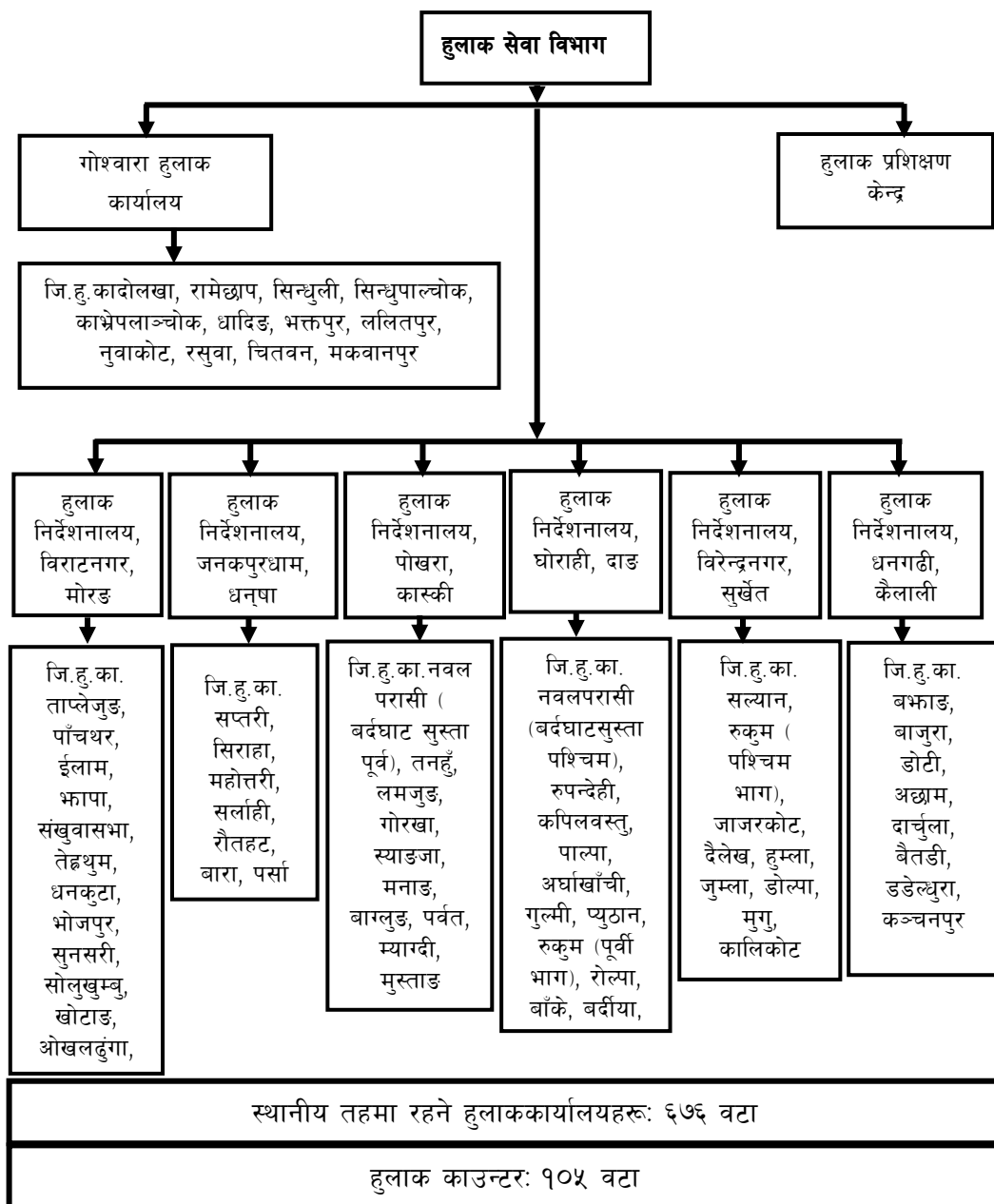
क्र.सं.	पद	श्रेणी	सेवा	स्वीकृत दरबन्दी			
				साविक	थप	घट	जम्मा
६	कम्प्युटर इन्जिनियर	रा.प.तृतीय	विविध	१	१	०	२
७	नायब सुब्बा	रा.प.अनं. प्रथम	प्रशासन	२१४	३	१०१	११६
८	टाइपिस्ट ना.सु.	रा.प.अनं. प्रथम	प्रशासन	१	०	१	०
९	लेखापाल	रा.प.अनं. प्रथम	प्रशासन	२७	२	२०	९
१०	कम्प्युटर अपरेटर	रा.प.अनं. प्रथम	विविध	५	१	२	४
११	खरिदार	रा.प.अनं.द्वितीय	प्रशासन	१०८७	१०६	१०६	१०८७
१२	सह-लेखापाल	रा.प.अनं.द्वितीय	प्रशासन	५२	२०	१	७१
१३	सिनियर मिस्त्री	रा.प.अनं. द्वितीय	प्राविधिक	३	०	१	२
१४	इलेक्ट्रिसियन	रा.प.अनं. द्वितीय	इन्जिनियरिड	१	०	०	१
१५	हलुका सवारी चालक	श्रेणी विहिन	इन्जिनियरिड	१८	१०	०	२८
१६	हल्कारा	श्रेणी विहिन	प्रशासन	१९८९	६०७	२०६	२३९०
१७	हुलाकी	श्रेणी विहिन	प्रशासन	२५९९	०	२०१५	५८४
१८	कार्यालय सहयोगी	श्रेणी विहिन	प्रशासन	१७१	४८	२४	१९५
१९	हेभी सवारी चालक	श्रेणी विहिन	इन्जिनियरिड	३	४	०	७
२०	गाडी मिस्त्री	श्रेणी विहिन	विविध	१	०	१	०
२१	चालक सहयोगी	श्रेणी विहिन	प्रशासन	०	७	०	७
२२	स्वीपर	श्रेणी विहिन	प्रशासन	५	०	०	५
२३	सेक्युरिटी गार्ड	श्रेणी विहिन	प्रशासन	०	५	०	५
जम्मा				६२९४	८२०	२४९५	४६१९

साविक तथा हालको संगठन तथा हालको संगठन सरचना

साविकको संगठन संरचना



हालको संगठन संरचना



संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन:

मुलुकको भौगोलिक अवस्था, शहरी / ग्रामिण क्षेत्र, जिल्ला सदरमुकाम तथा कार्यबोझ आदिका आधारमा लामो अभ्यास पश्चात सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयमा गठन भएको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण समितिले हुलाक सेवा विभाग र अन्तर्गतका कार्यालयहरूमा रहने संगठन सरचना तयार गरी पेश गरेको हो । मिति २०८०/१०/२५ को नेपाल सरकार मन्त्रीपरिषद्को निर्णयले हुलाक सेवा विभाग र अन्तर्गतका कार्यालयको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदन स्वीकृत गरेको हो । करीव २६ प्रतिशत पद कटौति भएकोले अत्यावश्यक सेवाको रूपमा रहेको हुलाक सेवामा केही चुनौति थपिएता पनि वार्षिक रूपमा करीब ८० करोड रुपयाँ नेपाल सरकारलाई दीर्घकालीन रूपमा व्ययभार कम हुने देखिन्छ । यो प्रतिवेदन कार्यान्वयनका लागि देहायबमोजिम गर्नुपर्ने देखिन्छ -

- कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको दरबन्दी घटेकोले जिल्लास्थित कार्यालयहरूले मौजुदा जनशक्तिको प्रभावकारी परिचालन गर्नुपर्ने।
- एक स्थानीय तहमा एकभन्दा बढी इलाका हुलाक कार्यालयहरू भएमा स्थानीयतहको केन्द्र/सडक नजिक रहेको हुलाक कार्यालय कायम राखी अर्को इलाका हुलाक कार्यालय खारेज गर्ने ।
- स्थानीय तहमा हुलाक कार्यालय नभएमा नयाँ हुलाक कार्यालय स्थापना गर्ने ।
- स्थानीय तहसँग समन्वय गरी हुलाक सञ्चालनको लागि भवन/कोठा व्यवस्था गर्ने/भाडामा लिने ।
- डाँक ढुवानीका लागि हुलाक कार्यालयलाई आवश्यक पर्ने सवारी साधनको व्यवस्थापन क्रमशः गर्दै लैजानुपर्ने ।
- जिल्ला स्थित कार्यालयहरूको भौतिक व्यवस्थापन, सुधार, तालिम तथा अभिमुखीकरणमा थप प्रयास गर्नुपर्ने ।
- हुलाकी र हल्काराको कार्य जिम्मेवारी समान प्रस्ताव भएकोले दुवै पदको काम एकै प्रकृतिको हुने ।
- अतिरिक्त हुलाक सम्बन्धमा नेपाल सरकारको निर्णय भए बमोजिम हुने ।
- जिल्ला भित्र यातायातको साधनबाट डाँक ढुवानी गर्न जिल्ला हुलाक कार्यालयले सम्झौता गर्न सक्ने ।
- नयाँ डाँक रेखा निर्माण गरिनुपर्ने ।
- विद्युत र इन्टरनेट पुगेका स्थानमा क्रमशः PITS (Postal Internal Tracking System) लगायतका अन्य प्रणाली लागु गर्दै लैजानुपर्ने ।

वर्तमान समयमा पनि हुलाक सामग्री प्रापककोमा समयमा पुग्न नसकेको गुनासो आउने गरेकोछ । हुलाक सेवाको गुमेको साख यथास्थितिमा फर्काउन धेरै प्रयास भइरहेता पनि वि. सं २०१९ सालमा बनेको हुलाक ऐन र वि. सं २०२० सालको हुलाक नियमावलीबाट काम चलाउनुपर्ने अवस्था छ ।

प्रविधिको तीव्र विकास भैरहेकोले समयानुकूल अन्य राष्ट्रहरूको समेत अध्ययन गरी नयाँ हुलाक ऐन र नियमावली तर्जुमा गरी लागु गर्नु पर्नेछ, तथा समयानुकूलको हुलाक नीति समेत आवश्यक देखिन्छ ।

मानवीय श्रोत, भौतिक साधन र प्रविधिको संयोजनबाट मात्र संगठनको कार्यसम्पादन बढाउन सकिन्छ । हुलाक सेवाले हाल परम्परागत रूपमा गरिरहेको हुलाक वस्तुको दुवानी गरिरहेकोमा आगामी दिनमा यस कार्यका अतिरिक्त अन्य कार्य थप गर्नुपर्ने अति नै आवश्यकता भएको छ । प्रथम चरणमा नेपाल सरकारका मन्त्रालय, विभाग तथा कार्यालय एव संस्थानसंग समन्वय गरी एक स्थानबाट अर्को स्थानमा सामान पुऱ्याउन पहल गर्ने र दोश्रो चरणमा व्यवसायिक वस्तुहरू दुवानी गर्न सके हुलाक सेवा राजश्व आर्जन गर्ने राम्रो संगठन हुने कुरामा विश्वस्त हुन सकिन्छ । हाल भइरहेको हुलाक महशुल शुल्क समेत व्यवसायिक सामग्री दुवानी गर्नका लागि उपयुक्त नभएकोले यथाशक्य चाँडो हुलाक महशुल दर निर्धारण गर्न उपयुक्त हुनेछ ।

अन्तराष्ट्रिय डाँक दुवानी हुलाक सेवाको महत्वपूर्ण पक्ष हो । कोभिड- १९को समयमा बन्द भएको हुलाक सेवामा लामो प्रयास पछि हाल २९ देशका ३६ गन्तव्यमा सीधा डाँक दुवानी भइरहेकोमा अन्य देशहरू थप गर्नुपर्ने आवश्यकता छ ।

हुलाक सेवालाई नेपाल सरकारले प्राथमिकतामा राख्न नसकेको भन्ने जनगुनासो यत्रतत्र छ । अत्यावश्यक सेवा मानिएको हुलाक सेवामा हुलाक समुह कायम नरहनु, कर्मचारीको शीघ्र परिवर्तन, समयानुकूल क्षमता विकास नहुनु, प्रविधिको प्रयोग हुन नसक्नु, साधन श्रोतको अभाव आदि अवस्थाहरूको विद्यमान रहँदा पनि हुलाक सेवाको वर्तमान अवस्थालाई विश्लेषण गर्दा सुधारोन्मुख नै देखिन्छ । सरकारको तर्फबाट प्राथमिकतासहित हुलाक सेवा सुधारमा लगानी बढाउनुपर्ने र आयोजनाहरू (Projects) तयार गरी हुलाक सेवालाई व्यवसायिक र राजश्व आर्जन गर्न सक्षम कुशल संगठन बनाउन ढिला भैसकेको छ ।

हुलाक सेवालाई प्राधिकरण वा यस्तै प्रकारको स्वायत्त संस्थाको रूपमा परिणत गरेमा अझ व्यवसायिक बनाउन सकिनेछ । यसका साथै ई-कमर्स सम्बन्धी कानून जारी हुन जरुरी छ ।

निष्कर्ष:

हुलाक सेवामा भएको यस पुनर्संरचनामा हुलाकी, हल्कारा, नायब सुब्बा तथा केही शाखा अधिकृत पदहरू कटौति भएका छन् । कूल दरबन्दीमा लगभग २६ प्रतिशत संख्या घटेको देखिन्छ । यसमा पनि ठुलो संख्यामा हुलाकी हल्कारा तथा नायब सुब्बा पद कटौतिमा परेकोले यो प्रतिवेदन कार्यान्वयनमा गएपछि डाँक सञ्चालनमा केही चुनौति थप हुने नै छ । सानो संगठन कम बोभिलो हुनु स्वभाविक हो तर कर्मचारी र कर्षबोभको कुशल सन्तुलन मिलाउन जरुरी हुन्छ । यस्तो संगठनमा सुधार गर्न चाहेमा छिटो सुधार गर्न सकिन्छ तथापि हुलाक सेवामा समयानुकूल सुधार गर्नुपर्ने विषय धेरै रहेका छन् ।

नयाँ संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्दै यसमा देखिने समस्याको समाधान र चुनौतिको सामुहिक सामना गर्दै आवश्यक सुधारहरू/माथि उल्लेखित सुधारहरू समेत क्रमशः गर्न सकिएमा हुलाक सेवामा भएको पुनर्संरचना उपलब्धिमूलक हुनेछ भन्ने अपेक्षा गर्न सकिनेछ र यो अपेक्षा पुरा गर्नु हामी सबै हुलाककर्मी र सरोकरारवाला सहयोगी निकायको कर्तव्य र दायित्व हुन आउँछ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

- नेपालको संविधान
- हुलाक ऐन २०१९
- हुलाक नियमावली २०२०
- आ. व. २०८०/८१ को नीति तथा कार्यक्रम तथा बजेट बक्तव्य
- नेपाल सरकार मन्त्रीपरिषदबाट मिति २०८०।१०।२५मा स्वीकृत हुलाक सेवा विभाग अन्तर्गतका कार्यालयहरूको सगठन तथा व्यवस्थापन प्रतिवेदन।
- महालेखा परीक्षकको वार्षिक लेखा परीक्षण प्रतिवेदन २०७८/७९, २०७९/८०
- हुलाक सेवा विभागमा रहेका अभिलेखहरू ।

वातावरण र विपद् व्यवस्थापन : एक विश्लेषण

सविता कार्की*

विषय प्रवेश

मानव जीवनको मर्यादित यापनका लागि वातावरणको रक्षा र प्राकृतिक तथा मानवीय कारणबाट सिर्जना भएका विपद् व्यवस्थापन गर्न विभिन्न प्रयासहरू भएको लामो समय भइसकेको छ। शुरु सन् १९५० को दशकदेखि मानव अधिकार, वातावरण र विपद्लाई अन्तरसम्बन्धित विषयको रूपमा चर्चा सुरु भयो भने व्यवस्थित प्रयास १९८० को दशकपछि भएको पाईन्छ। दिगो विकासको अवधारणाले यो चर्चालाई थप बल पुगेको देखिन्छ। अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा भएका नीति र संस्थागत प्रयाससँगै विश्वव्यापीकरणको प्रयासले राष्ट्रिय कानून, संरचना र स्थानीय तहसम्म यी विषयहरू अन्तरघुलन भई विकासका एजेण्डा बनेका छन्। Millennium Development Goals र Sustainable Development Goals ले यी विषयलाई एकाकार पार्न थप योगदान दिएका छन्। वर्तमान संविधानले दिशा निर्देश गरे अनुरूप नेपालमा कानून र संस्थागत प्रयासहरू भएका छन्। समन्वयात्मक तरिकाले जिम्मेवार निकायहरू अगाडि बढेमा अपेक्षित सफलता प्राप्त हुने देखिन्छ।

नेपालमा अभ्यास

नेपालमा विभिन्न शासनकालमा प्राकृतिक पक्षलाई स्वीकार गर्दै कानूनहरू बनेका छन्। उक्त कानूनहरूको उल्लंघनमा सजायको व्यवस्था गरिएको छ जसलाई हामी मानव अधिकार, वातावरण र विपद् व्यवस्थापनको व्यवहारिक स्वरूपको रूपमा बुझ्न सक्छौं। विभिन्न काल खण्डमा भएका प्रयासहरू यस प्रकार छन्: मुन्धुम भन्ने ग्रन्थमा दुबो र ढुंगालाई किराँतीहरूले विष्णु भगवानको अवतारका रूपमा स्वीकार गरी पूजा गर्ने प्रचलन रहेको थियो।¹ यस बाहेक किराँती शासकहरूले गाउँ सफा राख्ने, फोहोरमैलाको रोकथाम एवं उचित प्रबन्ध मिलाउने जस्ता विषयहरूमा नियमहरू निर्माण गरेका थिए। यसबाट के देखिन्छ भने किराँती शासकहरू वातावरण संरक्षक प्रेमी थिए। किराँतहरू भैं गौतम बुद्ध पनि वातावरण संरक्षणप्रेमी थिए। उनी काठमाण्डौ आएका बखत उहाँबाट एउटा महान वातावरणीय शिक्षाको सन्देश प्रवाह भएको थियो जस अनुसार जीव प्राणीको रक्षा गर्नु, रुखविरुवा रोप्न लगाउने आदि वातावरण संरक्षण विषयबारेको शिक्षा प्रवाह गर्नु भएको थियो। लिच्छवीकालमा शासकहरूले राजकुलो तथा वन संरक्षण विषयमा कानून नियमहरूको निर्माण गरेका थिए।² लिच्छवी शासकहरूले वन तथा वनमा रहेका रुख विरुवाहरूको बिक्रीमा कानूनी प्रतिबन्ध लगाएका थिए। जयस्थिति मल्लले वातावरण संरक्षण गर्ने सम्बन्धमा विभिन्न विधाहरूमा नियमहरू निर्मित गरेका थिए। उनले कुलो,

* मुख्य प्रशिक्षक, हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

¹ A.P. Pant (2000) Environmental Law in Nepal; An Overview in K. Regmi (ed.) Annual Survey of Nepalese Laws, Vol.1. Page -5

² D.B Bachracharya, (1971), Lichhavi Kalin Avilekha. Page no. 183

भू-प्रयोग, भू-वर्गीकरण, भू-माप आदि विषयहरूबारे नियमहरू बनाएका थिए । यस्ता नियमहरूको निर्धारण उनले १४औं शताब्दीमा गरेका थिए । यसै समयमा उनले ग्रामीण प्रशासनको क्षेत्राधिकार अन्तर्गत सडक, सिंचाइ तथा भूसंरक्षणबारे व्यवस्था सुनिश्चित गरेका थिए । राजा राम शाहले भू चरण, वन संरक्षण, भूक्षय नियन्त्रण, जल तथा सिंचाइसम्बन्धी विशेष व्यवस्थापनमा जोड दिएका थिए । राम शाहले पँधैरोको वरिपरिको वन जंगल काट्न प्रतिबन्ध लगाएका थिए भने त्यस्तो वन जंगल काट्नेलाई ५ रुपैयाँ जरिवाना गर्ने व्यवस्था समेत लागू गरेका थिए । पृथ्वी नारायण शाहले सरकारी वनको संरक्षण तथा व्यवस्थापन गर्न स्थानीय जनताहरूको जिम्मामा दिएको देखिन्छ ।

मुलुकी ऐन १९१० मा भू प्रयोग, बाटो सफा, वन व्यवस्थापनको उचित व्यवस्था रहेको थियो । यस ऐनको जग्गा जमिनको महलको ८ नं मा भू प्रयोग पँधैरोको संरक्षणबारे व्यवस्था गरिएको थियो । रुख काट्नेको महलको १ नं ले सनद उर्दिले बन्द भएको ठाउँको रुख काट्नेलाई मनाही गरेको थियो । ४ नं ले मधेश तराईका विर्ताका रुख समेत श्री ३ को हुकुम वा सनद सवाल नभई काट्न नहुने । २० नं ले रुख काट्ने अपराध गर्नेलाई अधिकतम १२ वर्ष कैद गरिने व्यवस्था रहेको थियो । त्यसैगरी अदालती बन्दोबस्तको महलको १ नं ले बन्द भएका जंगलहरूबाट रुख काट्ने, मनाही भएका जनावर पंक्षीको शिकार खेल्ने वा खरिद गर्ने मुद्दा सरकारवादी हुने व्यवस्था थियो । वन संरक्षण, जग्गा जमिनको संरक्षण, पानी पँधैराको संरक्षण, घर वरिपरि सफा राख्नुपर्ने र शिकारलाई पनि व्यवस्थित गरिएको थियो । वि सं १९३४ मा वन जाँच अड्डाको स्थापना भयो यसले वनको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्दथ्यो ।³

नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४ को धारा १९ ले स्थानीय निकायलाई सफासुगधर राख्ने, सडक, ढल, पुल, पाटी पौवाको उत्थान र विकास गर्ने जिम्मेवारी पंचायती सभामा रहेको उल्लेख थियो⁴ तर यो संविधान लागु भएन । नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ को भाग २ मा राजनीतिक निर्देशक सिद्धान्तहरूको व्यवस्था गरी धारा ४ (ख) ले समुदायको भौतिक सम्पत्तिको प्रभुत्व र नियन्त्रण सार्वजनिक हित साधनमा सर्वोत्तम सहायक हुनेगरी वितरण गर्ने व्यवस्था गरेको थियो । यसले सामाजिक न्यायमा जोड दिएको देखिन्छ । आवश्यक वस्तु संरक्षण ऐन, २०१२ ले जनसाधारणका लागि आवश्यक पर्ने वस्तुहरूको संरक्षण गर्ने व्यवस्था गरेको छ । निजी वन जंगल राष्ट्रियकरण ऐन, २०१३ वन जंगल राष्ट्रिय धनको एक भाग भएकाले राष्ट्रिय धन नास हुनबाट रोक्न र देश तथा जनताको हितका लागि उत्तम रूपमा वन जंगलको संरक्षण व्यवस्था तथा उपयोग गर्ने । यसले वन जंगललाई राष्ट्रिय सम्पत्ति मानेको र जनताको हितको लागि संरक्षण गर्नुपर्छ भन्ने बोध गरेको थियो ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ जारी गर्दा शाही घोषणामा महाकाली र मेची नदीको बीच हिमालयको काखमा रहेको हाम्रो यो रमणीय अधिराज्य भन्ने वाक्यांशाले वातावरणीय स्वच्छतालाई

³ डा विजयसिंह सिजापती, Environmental Law (2074) Pairavi Publication Page no.60

⁴ टोप बहादुर सिंह, 2008, नेपालको संवैधानिक इतिहास र संवैधानिक अभिलेखहरू, काठमाण्डौ, Pairavi Prakashan= Page np= 127

प्रदर्शन गरेको थियो।⁵ जलचर संरक्षण ऐन, २०१७ ले जलचर प्रजातीहरूको बासस्थानको कानूनी सुरक्षा प्रदान गरेको छ। जलश्रोतमा कुनै किसिमको विषालु पदार्थ, विस्फोटक पदार्थ मिसाउन वा फ्याकन र जलचरहरू समात्ने वा मार्ने उद्देश्यले कुनै कुलो नहर वा पुलहरू भत्काएमा सजाय गर्ने व्यवस्था छ। आवश्यक पदार्थ (नियन्त्रण) अधिकार ऐन, २०१७ जनताको सुविधा कायम राख्न समाजको दैनिक चलन व्यवहार र आहारका लागि चाहिने खाद्यान्न, मालसामानको वितरण बिक्री र व्यापारमा समय समयमा आवश्यकता अनुसार कडा नियन्त्रण गर्ने। विस्फोटक पदार्थ ऐन २०१८⁶ - विस्फोटक पदार्थको उत्पादन, प्रयोग र बिक्री गरी व्यक्तिको जीउ ज्यान र सम्पत्तिमा पुग्न सक्ने खतराबाट बचाउने व्यवस्था भएकाले सो समयमा जनताको दैनिक आवश्यकताको पूर्ति गर्ने, विस्फोटक पदार्थ व्यवस्थित गर्ने र प्राकृतिक संरक्षणमा जोड दिएको देखिन्छ।

नेपालको संविधान, २०१९ ले वातावरण संरक्षण तथा विपद व्यवस्था सम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था गरेको देखिदैन। वि सं २०२० को मुलुकी ऐनमा वातारण संरक्षण तथा विपद् व्यवस्था सम्बन्धी निम्न व्यवस्थाहरू रहेका थिए: जग्गा आवाद गर्नेको महलको ४ नं मा परापूर्व कालदेखी हिंडी आएको बाटो सार्वजनिक चौर, पानीघाट, पोखरी, गौचर जस्ता सार्वजनिक स्थान र नेपाल सरकारले मनाही गरेको सरकारी जग्गा विराउन नहुने (कमाउन नहुने), यसै महलको १२ नं सरकारबाट कमोद नगर्नु भनेको जग्गा कमोद गरेमा सो जग्गामा लाग्ने तिरो तिराई जग्गा बभ्याई दिनुपर्दछ। घर बनाउनेको महलको ३ नं मा घर बनाउँदा सडक, ढल मिची बनाउन निषेध गरेको छ।⁷ खाद्य ऐन, २०२३ सर्वसाधारण जनताको स्वास्थ्य तथा सुविधा कायम राख्न खाद्य पदार्थमा कुनै अवाञ्छनीय मिसावट रोक्न वा खाद्य पदार्थमा रहेको स्वभाविक कुनै गुण वा उपयोगिता घटाउन वा भिक्न नपाउने गर्ने र खाद्य पदार्थको उचितस्तर बनाइ राख्ने। वन संरक्षण (विशेष व्यवस्थापन) ऐन, २०२४ - यसको मुख्य उद्देश्य वनजंगलको विशेष संरक्षण तथा व्यवस्था गर्नु हो। यसको लागि वनको रुख विरुवा काट्न, रुख काट्ने गरी बोक्रा भिक्न, वनमा आगो लगाउन अधिकारीको पूर्वस्वीकृति बेगर नमिल्ने। राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्य जन्तु संरक्षण ऐन, २०२९- राष्ट्रिय निकुञ्ज, आरक्ष तथा संरक्षित क्षेत्रको माध्यमबाट वन्यजन्तु र तिनको बासस्थान संरक्षण, जैविक विविधताको संरक्षण, प्राकृतिक सौन्दर्यका दृष्टिकोणले विशेष महत्व राख्ने ठाउँहरूको संरक्षण, संवर्द्धन, विकास, उपयोग तथा व्यवस्थापन गर्ने। राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष ऐन, २०३९- र प्राकृतिक सम्पदाको संरक्षण र व्यवस्थापन गर्ने। भू तथा जलाधार संरक्षण ऐन २०३९- वन विनास, बाढी, पहिरो, भूक्षय तथा अन्य प्राकृतिक प्रकोपबाट मुलुक नै आक्रान्त भएकोले सोको रोकथामका लागि जमिन तथा पानीका श्रोत जलाधार क्षेत्रको संरक्षण गर्ने व्यवस्था छ। त्यसैगरी खाद्यको गुणस्तरीयता र सुनिश्चितता, वनजंगलको विशेष संरक्षण, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण क्षेत्रको विकास र विस्तारमा जोड तथा भू-संरक्षण जस्ता कुरामा जोड दिएको पाइन्छ।

⁵ टोप बहादुर सिंह, 2008, नेपालको संवैधानिक इतिहास र संवैधानिक अभिलेखहरू, काठमाण्डौ, Pairavi Prakashan= Page np= 205

⁶ नेपाल ऐन संग्रह, खण्ड ५ (2073) कानून किताब व्यवस्था समिति काठमाण्डौ Page no= 22

⁷ मुलुकी ऐन (२०७४) कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ Page no= 185, 114

अन्तर्राष्ट्रिय एकीकृत पर्वतीय विकास केन्द्र ऐन, २०४०- नेपाल सरकार र संयुक्त राष्ट्र संघीय शैक्षिक, वैज्ञानिक तथा सांस्कृतिक संगठन (UNESCO) बीच भएको सम्झौता अनुसार हिन्दुकुश हिमाली क्षेत्रको पर्वतीय भेगको एकीकृत रूपले विकास गर्नको लागि अध्ययन अनुसन्धान तथा अन्य कार्य गर्ने । नेपाल पेट्रोलियम ऐन, २०४०- पेट्रोलियम कार्य संचालन गर्दा धनजनको सुरक्षाको उचित ध्यान राख्नुका साथै यथासम्भव वनजंगल तथा प्राकृतिक सम्पदा एवं वातावरणको प्रदुषण तथा क्षति नहुने गरी संचालन गर्नुपर्ने तथा खनिज पदार्थ ऐन, २०४२^८ - खनिज उत्खनन सम्बन्धी कार्य तथा खानी संचालन गर्दा वातावरणमा उल्लेखनीय प्रतिकूल प्रभाव नपर्ने गरी गर्नुपर्दछ । यसका लागि खानी संचालन गर्ने अनुमति प्राप्त व्यक्तिले वातावरण संरक्षणका उपयुक्त एवं प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्नुपर्दछ । कुनै खनिज कार्य गर्दा भू उपयोग तथा भू सतहलाई विचलन ल्याउने, वन तथा वन्यजन्तु लोप हुने, खानीबाट बग्ने पानी प्रशोधन गर्दा निस्कने भोल पदार्थले पानी प्रदुषण हुने, धूवा धूलोले हावा प्रदुषित हुने, लगायतका समस्या सिर्जना गरी वातावरणमा उल्लेखनीय प्रतिकूल असर पार्न नहुने । नगर विकास ऐन, २०४५^९- बढ्दो जनसंख्या तथा शहरीकरणको परिप्रेक्ष्यमा भइरहेका नगरहरूको पुनः निर्माण, विस्तार र विकासको साथै नयाँ नगरहरूको निर्माण गरी नगरबासीहरूलाई आवश्यक सेवा र सुविधाहरू पुऱ्याउन तथा सर्वसाधारण जनताको स्वास्थ्य सुविधा एवं आर्थिक हित कायम राख्ने । पर्यटन ऐन, २०३५^{१०} पर्वतारोही दललाई पर्वतारोहण गर्ने क्रममा प्रदुषणको रोकथाम गर्नका लागि केही निश्चित शर्तहरू पालना गर्नुपर्ने । पर्वतारोहण गर्दा वातावरण प्रदुषित हुन नदिन तोकिएको शर्त पालना गर्नुपर्ने, फोहोरमैला व्यवस्थापनका लागि शुल्क बुझाउनु पर्ने । नेपाल खानेपानी संस्थान ऐन, २०४६^{११}- देशका विभिन्न क्षेत्रमा नियमित रूपले स्वच्छ खानेपानी उपलब्ध गराउन तथा ढल निकास प्रणालीको समुचित व्यवस्था गर्ने व्यवस्था गरेको छ । यस समयमा मानव अधिकार र वातावरणलाई जोड्न खोजेको देखिन्छ । साथै यसले विपद नल्याओस भन्ने कुरामा विधायिका सचेत भएको देखिन्छ ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७^{१२} को धारा २६ राज्यका नीतिहरूको उपधारा (४) जनसाधारणमा वातावरणीय स्वच्छताको चेतना बढाई भौतिक विकाससम्बन्धी क्रियाकलापहरूद्वारा वातावरणमा पर्न जाने प्रतिकूल असरहरू पर्न नदिन एवं वातावरणको संरक्षण गर्न राज्यले प्राथमिकता दिनेछ र दुर्लभ वन्यजन्तु, वन र वनस्पतिको विशेष संरक्षण गर्ने व्यवस्था गर्नेछ भन्ने व्यवस्था थियो । जलश्रोत ऐन, २०४९- नेपालका भूसतह वा भूमिगत वा अन्य कुनै अवस्थामा रहेका जलश्रोतहरूको समुचित उपयोग, संरक्षण, व्यवस्थापन, विकास एवं लाभदायक उपयोगहरूको निर्धारण गर्ने र त्यस्ता उपभोगबाट वातावरणीय तथा अन्य हानिकारक प्रभावको रोकथाम गरी जलश्रोतलाई प्रदुषणमुक्त राख्ने । विद्युत ऐन, २०४९- विद्युतको उत्पादन, प्रसारण वा वितरण गर्न अनुमती लिदा पूर्वसर्तका रूपमा वातावरणीय अध्ययन प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने । यसले वातावरण प्रभाव मूल्यांकन र दिगो विकासको अवधारणालाई

^८ नेपाल ऐन संग्रह, खण्ड ८ (2072) कानून किताब व्यवस्था समिति काठमाण्डौ Page no= 98

^९ नेपाल ऐन संग्रह, खण्ड ११ (2074) कानून किताब व्यवस्था समिति काठमाण्डौ Page no=27

^{१०} नेपाल ऐन संग्रह, खण्ड ९ (2070) कानून किताब व्यवस्था समिति काठमाण्डौ Page no= 54

^{११} नेपाल ऐन संग्रह, खण्ड ११ (2074) कानून किताब व्यवस्था समिति काठमाण्डौ Page no= 62

^{१२} टोप बहादुर सिंह, 2008, नेपालको संवैधानिक इतिहास र संवैधानिक अभिलेखहरू, काठमाण्डौ, Pairavi Prakashan= Page np= 381

आत्मसाथ गरेको छ। नेपाल पर्यटन बोर्ड ऐन, २०५३¹³- देशको प्राकृतिक तथा सांस्कृतिक सम्पदा एवं वातावरणको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्दै पर्यटन व्यवसायको विकास, विस्तार एवं प्रवर्द्धन गरी अन्तराष्ट्रिय रुपमा नेपाललाई एक आकर्षक र भरपर्दो पर्यटन स्थलको रुपमा विकास गर्ने उद्देश्य राखेको ।

भवन ऐन २०५५- भूकम्प, आगलागी तथा अन्य द्वैवी प्रकोपहरूबाट भवनहरूलाई यथासम्भव सुरक्षित राख्नको लागि भवन निर्माण कार्यलाई नियमित गर्ने ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३¹⁴ को धारा १६ मा वातावरण तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी मौलिक हकको व्यवस्था गरेको थियो भने धारा ३५ को राज्यका नीति अन्तर्गत स्वच्छ वातावरण कायम गर्ने, जनचेतना बढाउने जैविक विविधताको संरक्षण गर्ने र यसबाट प्राप्त लाभको समन्यायिक वितरण गर्ने । दिगो विकासका अवधारणालाई मौलिक हक र राज्यका नीतिमा समावेश गरिएको देखिन्छ ।

फोहोरमैला व्यवस्थापन ऐन, २०६८¹⁵ - फोहोरमैलालाई श्रोतमा न्यूनीकरण, पुनः प्रयोग, प्रशोधन वा विसर्जन गरी फोहोरमैलाको व्यवस्थित तथा प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्न तथा फोहोरमैलाबाट जनस्वास्थ्य तथा वातावरणमा पर्न सक्ने प्रतिकूल प्रभावलाई कम गरी स्वच्छ तथा स्वस्थ वातावरण कायम गर्ने ।

भूकम्पबाट प्रभावित संरचनाको पुनः निर्माण सम्बन्धी ऐन, २०७२- वि.स. २०७२ सालको विनासकारी भूकम्पबाट क्षतिग्रस्त संरचनाको दिगो, दरिलो र योजनावद्ध रुपमा यथाशीघ्र निर्माण कार्य सम्पन्न गर्ने तथा भूकम्पबाट विस्थापित भएका व्यक्ति वा परिवारको पुनर्वास तथा स्थान्तरण गरी राष्ट्रिय हित प्रवर्द्धन तथा सामाजिक न्याय प्रदान गर्न यो ऐनको व्यवस्था गरिएको हो ।

Millennium Development Goals: विश्वलाई भोक रोग र असुरक्षाबाट मुक्त गरी सम्मुन्नत न्यायपूर्ण र सुसंस्कृत विश्व समाजको निर्माणका लागि संयुक्त राष्ट्रसंघको अगुवाईमा सेप्टेम्बर २००० मा सबै सदस्य राष्ट्रहरूले २१औं शताब्दीको पहिलो १५ वर्षको विकास कार्यसूचि तयार गरे जसलाई Millennium Development Goals भनियो ।¹⁶ यसमा मुख्य लक्ष्यहरू गरिवी र भोकको उन्मूलन, सर्वव्यापि शिक्षा, लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरण, बाल मृत्युदर न्यूनीकरण, मातृशिशु स्वास्थ्यमा सुधार, एड्स लगायत महामारीबाट मुक्ति, वातावरणीय दिगोपनाको सुनिश्चितता, विकासमा विश्व साभेदारी गरी ८ वटा रहेका थिए । यसैको दोस्रो स्वरुपमा Sustainable Development Goals आयो ।

¹³ नेपाल ऐन संग्रह, खण्ड ९ (2070) कानून किताब व्यवस्था समिति काठमाण्डौ Page no= 191

¹⁴ टोप बहादुर सिंह, 2008, नेपालको संवैधानिक इतिहास र संवैधानिक अभिलेखहरू, काठमाण्डौ, Pairavi Prakashan= Page np= 467, 474

¹⁵ नेपाल ऐन संग्रह, खण्ड १७(2072) कानून किताब व्यवस्था समिति काठमाण्डौ Page no=36

¹⁶ गोपीनाथ मैनाली, राज्य संचालनका आधारहरू २०६६, सोपान मासिक, काठमाण्डौ पेज नं ४५५

सन् २०१६ देखि २०३० सम्मका लागि दिगो विकासका १७ वटा लक्ष्यहरू र १६९ परिमाणात्मक लक्ष्य तथा दिगो विकास लक्ष्यका उपलब्धी मापन र अनुगमन गर्न २३० भन्दा बढी सूचकहरू प्रस्ताव गरिएका छन् । खासगरी लक्ष्य-१, लक्ष्य-५, लक्ष्य-६, लक्ष्य-११, लक्ष्य-१२, लक्ष्य-१३ र लक्ष्य-१५ नागरिकको स्वच्छ तथा स्वस्थ वातावरण अधिकारसँग सम्बन्धित छन् । मानिसहरूलाई आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय नकारात्मक धक्काहरू र विपद्हरू एवम् जलवायु परिवर्तनसँग सम्बन्धित विषम घटनाहरू सहनसक्ने तुल्याउन उत्थानशीलता निर्माण गर्ने परिमाणात्मक लक्ष्य तय गरिएको छ । खानेपानीको सर्वव्यापि र न्यायोचित पहुँच हासिल गर्ने उल्लेख छ । सरसफाई र स्वस्थ/आरोग्यपूर्ण अवस्था कायम गर्ने कुरामा सबैको निमित्त पर्याप्त र न्यायोचित पहुँच सुनिश्चित गर्ने र खुला रूपमा दिसा-पिसाव गर्ने चलन वा बानीको अन्त्य गर्ने, प्रदूषण घटाएर, पानीमा फोहोर फाल्नेकार्यको अन्त्य गरेर, हानिकारक फोहोरहरू तथा रसायनहरू र वस्तुहरूको विसर्जन कार्यलाई न्यूनीकरण गरेर खानेपानीको गुणस्तर सुधार गर्ने, पानी-प्रयोगको दक्षतालाई सबै क्षेत्रहरूमा सारभूत रूपमा सुधार गर्ने, सबैतहमा एकीकृत जलस्रोत व्यवस्थापन कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्ने र पहाड, वन, सीमसार, नदी, भूमिगत जलभण्डार र तालहरू लगायत पानीसँग सम्बन्धित पारिस्थितिकीय प्रणालीहरूको संरक्षण र पुनर्स्थापन गर्ने आदि परिमाणात्मक लक्ष्यहरू समावेश गरिएका छन् । महिला र बालबालिका, प्रौढ व्यक्तिहरू र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको लागि सुरक्षित, समावेशी, पहुँचयोग्य र हरित सार्वजनिक स्थलहरूमा सर्वव्यापि पहुँच प्रदान गर्ने जस्ता परिमाणात्मक लक्ष्यहरू राखिएको छ । रासायनिक पदार्थहरू र सबै फोहोरमैलाहरूको जीवनचक्रभरी नै वातावरणीय दृष्टिकोणले प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन गर्ने, फोहोरमैला पुनः प्रशोधन एवम् पुनः प्रयोग गरेर सारभूत रूपमा घटाउने, दिगो विकास र प्रकृतिसँग तालमेल/सङ्गति भएको जीवनपद्धतिका सान्दर्भिक सूचनाहरू रहेको साथै सचेतना भएको कुरा सुनिश्चित गर्ने जस्ता परिमाणात्मक लक्ष्यहरू समावेश गरिएको छ । जलवायुसँग सम्बन्धित घातक/हानिकारक कुराहरूको साथै प्राकृतिक विपद्हरूको सामना गर्न उत्थानशीलता र अनुकूलन क्षमतालाई सुदृढ गर्ने, जलवायु परिवर्तनका उपायहरूलाई राष्ट्रिय नीतिहरू, रणनीतिहरू र योजनामा एकीकृत गर्ने र जलवायु परिवर्तनलाई कम गर्न अनुकूलन गर्ने, प्रभाव घटाउन र यस सम्बन्धमा पूर्वसावधानी गराउन शिक्षा, सचेतना र मानव तथा संस्थागत क्षमतामा सुधार गर्ने लगायतका प्रमुख परिमाणात्मक लक्ष्यहरू प्रस्ताव गरिएका छन् । भूपरिधि र जमिनको स्वच्छ पानी पारिस्थितिकीय प्रणालीहरू र तिनीहरूको सेवाहरू विशेष गरी वनजङ्गल, सिमसार क्षेत्र, हिमालयहरू र सुख्खा क्षेत्रहरूको संरक्षण, पुनर्स्थापना र दिगो प्रयोग सुनिश्चित गर्ने, सबै प्रकारका वनहरूको दिगो व्यवस्थापनको कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी बनाउने र मरुभूमीकरण विरुद्ध लड्ने साथै दिगो विकासका निमित्त आवश्यक लाभहरू प्रदानगर्ने खालका क्षमता वृद्धि गर्नको निमित्त जैविक विविधता लगायतका पर्वतीय पारिस्थितिकीय प्रणालीहरूको संवर्द्धन/ संरक्षणलाई सुनिश्चित गर्ने जस्ता परिमाणात्मक लक्ष्यहरू निर्धारण गरिएको छ ।

नेपालको पन्ध्रौँ योजना (आ व २०७६/७७-२०८०/८१) मा पनि यसलाई समावेश गरेर कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । Sustainable Development Goals ले निर्धारण गरे अनुरूप नीतिगत संस्थागत र कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनमा आएका छन् । दिगो विकास लक्ष्यमा सामाजिक, आर्थिक र पर्यावरणीय

आयाम गरी मुख्यतः ३ आयाम समावेश गरिएको छ । नेपालले दिगो विकासका लक्ष्यलाई मुलुकको आर्थिक, सामाजिक र पर्यावरणीय परिवेश अनुसार कार्यान्वयनमा ल्याउँदै चौधौं योजना देखि नै दिगो विकासका लक्ष्यलाई आन्तरिकीकरण गर्न सुरु गरेको थियो । बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा कार्यक्रम तथा आयोजनालाई दिगो विकास लक्ष्य अनुसार सांकेतीकरण गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यसलाई प्रादेशिक तथा स्थानीय योजना तथा कार्यक्रममा आन्तरिकीकरण गर्ने उद्देश्यले क्षमता विकास सम्बन्धी कार्यक्रम संचालन भएका छन् ।¹⁷

नेपालको संविधानको¹⁸ धारा ३० मा स्वच्छ वातावरणको हकः (१) प्रत्येक नागरिकलाई स्वच्छ र स्वस्थ वातावरणमा बाँच्न पाउने हक हुनेछ । (२) वातावरणीय प्रदूषण वा ह्यासबाट हुने क्षतिवापत पीडितलाई प्रदूषकबाट कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ । धारा ३५ स्वास्थ्य सम्बन्धी हकः (१) प्रत्येक नागरिकलाई राज्यबाट आधारभूत स्वास्थ्य सेवा निःशुल्क प्राप्त गर्ने हक हुनेछ र कसैलाई पनि आकस्मिक स्वास्थ्य सेवाबाट वञ्चित गरिने छैन । (२) प्रत्येक व्यक्तिलाई आफ्नो स्वास्थ्य उपचारको सम्बन्धमा जानकारी पाउने हक हुनेछ । (३) प्रत्येक नागरिकलाई स्वास्थ्य सेवामा समान पहुँचको हक हुनेछ । (४) प्रत्येक नागरिकलाई स्वच्छ खानेपानी तथा सरसफाइमा पहुँचको हक हुनेछ । धारा ३६ खाद्य सम्बन्धी हकः (१) प्रत्येक नागरिकलाई खाद्य सम्बन्धी हक हुनेछ । (२) प्रत्येक नागरिकलाई खाद्यवस्तुको अभावमा जीवन जोखिममा पर्ने अवस्थाबाट सुरक्षित हुने हक हुनेछ । (३) प्रत्येक नागरिकलाई कानून बमोजिम खाद्य सम्प्रभुताको हक हुनेछ । धारा ३७ आवासको हकः (१) प्रत्येक नागरिकलाई उपयुक्त आवासको हक हुनेछ । धारा ४४ उपभोक्ताको हकः (१) प्रत्येक उपभोक्तालाई गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा प्राप्त गर्ने हक हुनेछ । (२) गुणस्तरहीन वस्तु वा सेवाबाट क्षति पुगेको व्यक्तिलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

नेपालको संविधान धारा ५१ (छ) प्राकृतिक साधन स्रोतको संरक्षण, संवर्द्धन, र उपयोगसम्बन्धी नीतिः (१) राष्ट्रिय हित अनुकूल तथा अन्तरपुस्ता समन्यायको मान्यतालाई आत्मासात गर्दै देशमा उपलब्ध प्राकृतिक स्रोत साधनको संरक्षण, संवर्द्धन र वातावरण अनुकूल दिगो रूपमा उपयोग गर्ने र स्थानीय समुदायलाई प्राथमिकता र अग्राधिकार दिदै प्राप्त प्रतिफलहरूको न्यायोचित वितरण गर्ने । जलउत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण र नदीको व्यवस्थापन गर्दै दिगो र भरपर्दो सिंचाइको विकास गर्ने । (२) जनसाधारणमा वातावरणीय स्वच्छतासम्बन्धी चेतना बढाई औद्योगिक एवं भौतिक विकासबाट वातावरणमा पर्न सक्ने जोखिमलाई न्यूनीकरण गर्दै जैविक विविधताको संरक्षण गर्ने । (३) वातावरणीय सन्तुलनका लागि आवश्यक भूभागमा वन क्षेत्र कायम राख्ने । (४) पर्यावरणीय दिगो विकासका सिद्धान्त अवलम्बन गर्ने । (५) प्राकृतिक प्रकोपबाट हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्न पूर्व सूचना, तयारी, उद्धार राहत एवं पुर्नस्थापना गर्ने । धारा २५१ (२) राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले प्राकृतिक स्रोतको बाँडफाँड गर्दा सोसँग सम्बन्धित वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन सम्बन्धमा आवश्यक अध्ययन र अनुसन्धान गरी नेपाल सरकारलाई सिफारिश गर्नेछ । वातावरण, मानव स्वास्थ्य, दिगो विकासका विषयहरू र विपद्

¹⁷ The Fifteenth Plan (Fiscal Year 2019/20–2023/24) 2076, National Planning commission, Kathmandu, Page No= 15

¹⁸ नेपालको संविधान, २०७२ कानून किताव व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ, Page No= 13, 14, 15, 18, 24, 25

व्यवस्थापनको पूर्वतयारीको विषयलाई संविधानले मौलिक हकको रूपमा समावेश गरेको छ । जैविक विविधता, पर्यावरण सन्तुलन र प्रकृतिको रक्षालाई राज्यका नीति अन्तर्गत राखेर कार्यान्वयन गर्ने प्राथमिकतामा राखेको छ । कार्यान्वयन स्थितिको प्रतिवेदन संघीय संसदमा पेश गर्ने व्यवस्थाले थप सुनिश्चितता प्रदान गरेको छ ।

प्राकृतिक स्वरूपको पृथ्वीमा हामीले थुप्रै संरचनाहरू बनाएका छौं । आणविक भट्टी निर्माण गरेका छौं । प्रदुषणको मुस्लो फ्याँक्ने औद्योगिक कारखानाहरू थपेका छौं र हरितगृहमा प्वाल पार्ने सम्मका क्रियाकलाप भएका छन् । यसबाट सुरक्षित रहनु विपद् व्यवस्थापनको मुख्य उद्देश्य हो । विपद् उत्पन्न हुनका कारणहरूमा प्राकृतिक हलचल, सामुद्रिक आँधि, अव्यवस्थित बसोबास, प्राकृतिक स्रोतसाधनको लापरवाहीपूर्ण प्रयोग, कमजोर पूर्वाधार निर्माण, अवैज्ञानिक भूउपयोग नीति, बाढी पहिरो र नदीको सतहमा वृद्धि, आणविक भट्टीको निर्माण, नयाँ नयाँ रोगहरूको उत्पत्ति, भोकमरी सुख्खा मौसम, भूकम्प, महामारी, आगलागी, सडक दुर्घटना आदि रहेका छन् ।

विपद् व्यवस्थापनका लागि नेपालमा प्राचिन समय देखि नै कुनै न कुनै प्रयास भएको देखिन्छ । विभिन्न शासनकालमा यस सम्बन्धी कानून तथा आदेशहरू जारी भएका थिए तर ती पर्याप्त थिएनन् चर्भवअतष्वभ प्रकृतिका थिए । वि. स. २००७ सालको राजनैतिक परिवर्तनपछि आधुनिक शासकीय दर्शनको मान्यतासँगै विपद् व्यवस्थापनका नीति संरचना र कार्यक्रमहरू संचालन गरियो । तर विपद्को धेरै जोखिमपूर्ण देश भएकाले प्रभावकारी व्यवस्थापन हुन सकेन । यसलाई मध्यनजर गरी दैवी प्रकोप उद्धार ऐन, २०३९ को व्यवस्था गरियो । जसअनुसार केन्द्रिय/क्षेत्रीय/जिल्ला स्तरीय दैवी प्रकोप उद्धार समितिहरू तथा विभिन्न उपसमितिहरू रही क्रियाशील थिए । तर यो ऐनमा पूर्वतयारीको बारेमा विस्तृत व्यवस्था गरिएको थिएन । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ धारा ११५ सङ्घटकालीन अधिकार (१) नेपाल अधिराज्यको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता वा कुनै भागको सुरक्षामा युद्ध, बाह्य आक्रमण, सशस्त्र विद्रोह वा चरम आर्थिक विशृङ्खलताको कारणले गम्भीर सङ्घट उत्पन्न भएमा श्री ५ बाट नेपाल अधिराज्यभर वा कुनै खास क्षेत्रमा लागू हुने गरी सङ्घटकालीन अवस्थाको घोषणा गर्न वा आदेश जारी गर्न सकिवक्सनेछ । त्यसैगरी नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ धारा १४३ संकटकालीन अधिकार (१) नेपाल राज्यको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता वा कुनै भागको सुरक्षामा युद्ध, बाह्य आक्रमण, सशस्त्र विद्रोह वा चरम आर्थिक विशृङ्खलताको कारणले गम्भीर सङ्घट उत्पन्न भएमा नेपाल सरकार, मन्त्रपरिषदको सिफारिसमा राष्ट्रपतिले नेपाल राज्यभर वा कुनै खास क्षेत्रमा लागू हुने गरी सङ्घटकालीन अवस्थाको घोषणा गर्न वा आदेश जारी गर्न सक्नेछ । यी दुवै संविधानहरूले मानवीय र प्राकृतिक कारणबाट सिर्जना भएका विपदलाई व्यवस्थापन गर्ने प्रावधान राखेको देखिन्छ ।

नेपालको संविधान¹⁹को धारा २७३ संकटकालीन व्यवस्था : (१) नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता वा कुनै भागको सुरक्षामा युद्ध, बाह्य आक्रमण, सशस्त्र विद्रोह वा चरम आर्थिक विशृङ्खलता, प्राकृतिक विपद वा महामारीको कारणले गम्भीर संकट उत्पन्न भएमा राष्ट्रपतिले नेपालभर वा नेपालको

¹⁹ नेपालको संविधान, २०७३ कानून किताव व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ, Page No.138,141

कुनै खास क्षेत्रमा लागू हुने गरी संकटकालीन अवस्थाको घोषणा गर्न वा आदेश जारी गर्न सक्नेछ । कुनै प्रदेशमा प्राकृतिक विपद् वा महामारीको कारणले गम्भीर संकट उत्पन्न भएमा सम्बन्धित प्रदेश सरकारले नेपाल सरकार समक्ष यस धारा बमोजिम प्रदेश वा प्रदेशको कुनै भागमा संकटकालीन अवस्थाको घोषणा वा आदेश जारी गर्नका लागि अनुरोध गर्न सक्नेछ । विपद् व्यवस्थापन गर्न संकटकाल लगाउने, सेना परिचालन गर्ने र प्रदेश सरकारले पनि संकटकाल लगाउन संघीय सरकारसमक्ष अनुरोध गर्न सक्ने तथा देश भरी वा कुनै भागमा मात्र संकटकाल लगाउन सकिने व्यवस्था छ ।

भूकम्पबाट प्रभावित संरचनाको पुनर्निर्माण सम्बन्धी ऐन, २०७२^{२०} ले राष्ट्रिय पुनर्निर्माणको व्यवस्था गरी सोही ऐनको दफा ४ ले भूकम्पबाट भएको क्षतिको यकिन गर्ने, गराउने, पुनर्निर्माणको प्राथमिकता निर्धारण गर्ने, पुनः निर्माणको लागि आवश्यक नीति, योजना बजेट तथा कार्यतालिका सहितको कार्यक्रम स्वीकृत गर्ने, पुनः निर्माण सम्बन्धी आयोजना स्वीकृत गर्ने, पुनः निर्माण एकीकृत बस्ती तथा एकीकृत आवास सम्बन्धी विकास, एकीकृत बस्ती विकास, एकीकृत आवास विकास (हाउस पुलिड), पुनः स्थापना तथा स्थानान्तरणका लागि आवश्यक मापदण्ड बनाई उपयुक्त स्थानको पहिचान गर्ने र त्यसको योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने, गराउने ।

विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन ऐन, २०७४^{२१}ले विपद् व्यवस्थापनका सबै क्रियाकलापको समन्वयात्मक र प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन गरी प्राकृतिक तथा गैरप्राकृतिक विपद्बाट सर्वसाधारणको जीउज्यान र सार्वजनिक, निजी तथा व्यक्तिगत सम्पत्ति, प्राकृतिक एवम् साँस्कृतिक सम्पदा र भौतिक संरचनाको संरक्षण गर्न विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन गर्न जोड दिएको छ । प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन राष्ट्रिय परिषदको व्यवस्था गरेको छ । विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा योजना स्वीकृत गर्ने, कार्यकारी समिति र केन्द्रलाई आवश्यक निर्देशन दिने, प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई आवश्यक नितिगत मार्गदर्शन गर्ने, आर्थिक स्रोतको व्यवस्थापन गर्ने । त्यसैगरी दफा ६ मा गृहमन्त्रीको अध्यक्षतामा एक कार्यकारी परिषदको व्यवस्था गरेको छ जसले विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा योजना तयार गरी परिषद् समक्ष पेश गर्ने, परिषदबाट स्वीकृत राष्ट्रिय नीति तथा योजनाको अधिनमा रही विपद् जोखिम न्यूनीकरण, विपद् प्रतिकार्य तथा विपद् पुनर्लाभ सम्बन्धी एकीकृत तथा क्षेत्रगत नीति, योजना तथा कार्यक्रम स्वीकृत गरी लागू गर्ने गराउने, सार्वजनिक, निजी, गैरसरकारी लगायत सबै निकाय तथा संस्थाले निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका निर्धारण गर्ने तथा त्यस्ता संस्था वा निकायलाई आफ्नो नीति योजना र कार्यक्रममा विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी विषय समावेश गर्न लगाउने । गृह मन्त्रालयमा राष्ट्रिय विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन केन्द्र रहने व्यवस्था छ । यसले परिषद् तथा कार्यकारी समितिबाट स्वीकृत योजना, कार्यक्रम तथा निर्माण कार्यान्वयन गर्ने गराउने, विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी केन्द्रिय स्रोत निकायको रूपमा कार्य गर्ने, नदी नियन्त्रण, बाढी, पहिरो, भूकम्प, भू-मण्डलीय तापमान वृद्धि, जलवायु परिवर्तन, भू-उपयोग र विभिन्न प्रकोप तथा विपद्का

^{२०} नेपाल ऐन संग्रह, खण्ड ११, २०७४ कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ, Page No. 194

^{२१} नेपाल ऐन संग्रह, खण्ड ४, २०७५ कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ, Page No. 237

सम्भावित कारण र न्यूनीकरणका उपायको विषयमा अध्ययन, अनुसन्धान गर्ने, गराउने, प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी आवधिक योजना निर्माण गर्न आवश्यकता अनुसार आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउने, गैरसरकारी संस्था, निजी क्षेत्र एवम् स्थानीय समुदायलाई संलग्न गर्ने, गराउने संघ प्रदेश तथा स्थानीय तहमा खोज तथा उद्धार समूहको गठन तथा क्षमता विकास गरी प्रभावकारी खोज, उद्धार तथा राहत प्रदान गर्ने, गराउने, विपद्को घटना हुनासाथ त्यस्ता घटनाबाट असर पर्न सक्ने क्षेत्रमा रहेका व्यक्तिलाई उद्धार गर्ने, गराउने र विपद् प्रभावित बासिन्दाको जीउधनको भरपर्दो सुरक्षा व्यवस्था मिलाउन सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गर्ने, विपद्का घटना पश्चात मानवीय सहायताका लागि आउने राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय खोज उद्धार समूह एवम् प्राप्त हुने नगद तथा राहत सामग्रीको व्यवस्थापन गर्ने गराउने । त्यसैगरी प्रदेश जिल्ला र स्थानीय स्तरमा पनि विपद् व्यवस्थापन समितिहरू रहेका छन् । यी समितिहरू आफ्नो क्षेत्र भित्र क्रियाशील हुन्छन् । त्यस्तै सुरक्षा निकायहरू खोज, उद्धार र राहतका लागि परिचालन हुने र गैरसरकारी संस्था, नागरिक समाज, निजी क्षेत्र र समुदाय पनि विपद् व्यवस्थापन कार्यमा क्रियाशील हुने व्यवस्था छ । यो ऐनले मानव अधिकारका आधारभूत विषयहरूलाई आत्मासात गर्दै वातावरण र विपद् व्यवस्थापनको समन्वयात्मक भूमिका र जिम्मेवारी किटान गरेको छ । तर कार्यन्वयन कमजोर रहेको छ ।

स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४²² को दफा ११ (अ) मा स्थानीय बजार व्यवस्थापन, वातारण संरक्षण र जैविक विविधताको व्यवस्था छ जस अन्तर्गत स्थानीय व्यापार, वस्तुको माग, आपूर्ति तथा अनुगमन, उपभोक्ता अधिकार तथा हितसम्बन्धी नीति, कानून, मापदण्ड, कार्यान्वयन र नियमन, बजार तथा हाट बजार व्यवस्थापन, स्थानीय वस्तुहरूको उत्पादन, आपूर्ति तथा निकासी प्रक्षेपण, मूल्य निर्धारण र अनुगमन, स्थानीय वस्तु तथा सेवाको गुणस्तर परीक्षण, वातावरण संरक्षण र जैविक विविधतासम्बन्धी स्थानीय नीति, कानून, मापदण्ड, योजना तर्जुमा तथा त्यसको कार्यान्वयन अनुगमन र नियमन, स्थानीयस्तरमा वातावरणीय जोखिम न्यूनीकरण, स्थानीयस्तरमा जनस्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्ने किसिमका उपभोग्य वस्तुको बेचबिखन र उपभोग तथा वातावरणीय प्रदूषण र हानिकारक पदार्थहरूको नियन्त्रण, अनुगमन तथा नियमन, स्थानीयस्तरमा सरसफाई तथा फोहोरमैला व्यवस्थापन, स्थानीयस्तरमा न्यून कार्बनमुखी तथा वातावरणमैत्री विकास अवलम्बन, स्थानीयस्तरमा हरित क्षेत्रको संरक्षण र प्रवर्द्धन, स्थानीयस्तरमा वातावरण संरक्षण क्षेत्र निर्धारण र व्यवस्थापन, वातावरण संरक्षण र जैविक विविधतासम्बन्धी कार्य गर्ने त्यसैगरी दफा ११ (न) मा विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी स्थानीय नीति, कानून, मापदण्ड, योजनाको कार्यान्वयन, अनुगमन र नियमन, स्थानीयस्तरमा विपद् पूर्वतयारी तथा प्रतिकार्य योजना, पूर्वसूचना प्रणाली, खोज तथा उद्धार, राहत सामग्रीको पूर्वभण्डारण वितरण र समन्वय, स्थानीय तटबन्ध, नदी र पहिरोको नियन्त्रण तथा नदीको व्यवस्थापन र नियमन, विपद् जोखिम क्षेत्रको नक्शाकन तथा बस्तीहरूको पहिचान र स्थानान्तरण, विपद् व्यवस्थापनमा समन्वय र सहकार्य, विपद् जोखिम न्यूनीकरणसम्बन्धी स्थानीयस्तरका आयोजनाको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन

²² नेपाल ऐन संग्रह, खण्ड १७, २०७४ कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ, Page No. 80,81,87,88

र नियमन, विपदपश्चात स्थानीयस्तरको पुनः स्थापना र पुनर्निर्माण, समुदायमा आधारित विपद् व्यवस्थापनसम्बन्धी कार्यक्रमको सञ्चालन यसले विपद् व्यवस्थापनका समग्र विषयलाई समेटेको छ ।

वातावरण संरक्षण ऐन, २०७६* नेपालमा वातावरण संरक्षणका लागि मुख्य कानुनी आधार हो । यस ऐनले वातावरणीय विषयको परिभाषाहरू गरेको छ । वातावरण विभाग लगायत वातावरणीय संरचनाको कार्य क्षेत्र र अधिकार स्पष्ट पारेको छ । वातावरण संरक्षण योजना तर्जुमा, जोखिमपूर्ण फोहोरको आयात प्रतिबन्ध लगाउन सक्ने, प्रदूषण मापदण्ड पालनाको अनुगमन र मूल्याङ्कन, प्रदूषणयुक्त क्षेत्र घोषणा गर्न सकिने, जलवायु परिवर्तनसम्बन्धी व्यवस्था, अनुकूलन योजना बनाउन सक्ने, न्यूनीकरणका कार्यहरू गर्न सक्ने, जलवायु परिवर्तनबाट हुने असर तथा जोखिम व्यवस्थापन, प्राविधिक मापदण्ड निर्धारण गर्न सक्ने, कार्बन व्यापारमा भाग लिन सक्ने व्यवस्था राखिएको छ । वातावरणीय अध्ययन प्रतिवेदन, परीक्षण लगायतमा संधात्मक प्रणाली अनुसार क्षेत्राधिकार तोकिएको छ । वातावरण संरक्षण तथा जलवायु परिवर्तन व्यवस्थापन परिषद्को व्यवस्था गरिएको छ । यसले वातावरण विषयको नीतिगत तहमा वातावरण अध्येता, विज्ञहरूलाई प्रोत्साहित गरेको छ ।

माथिका प्रयासका बाबजुत पनि नेपालमा यी तिनवटा विषयलाई एकसाथ अगाडि बडाउन विभिन्न कठिनाईहरू भोग्नु परिरहेको छ । पुराना कानून र नीतिहरूमा मानव अधिकार, वातावरण र विपद् व्यवस्थापनलाई समन्वयात्मकरूपले कार्य गर्ने गरी परिमार्जन गर्ने, संरचनात्मक समन्वय बढाउने, कानून र संरचनाहरू दिगो विकासका लक्ष्य अनुकूल बनाउने, सबै तहका सरकारबीच समन्वय गर्ने, संविधानको साझा सूचिलाई कार्यान्वयन गर्ने, शहरीकरणलाई व्यवस्थित गर्ने, विपद् व्यवस्थापनको पूर्वतयारी गर्ने, समुदायमा आधारित विपद् व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने, भूउपयोग योजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयन, एकीकृत बस्तिको विकास र विस्तार, नागरिक समाजको भूमिका बढाउने चुनौतिहरू विद्यमान छन् ।

निष्कर्ष,

प्रकोप र वातावरणलाई मानव अधिकारसँग जोडेर हेर्ने प्रचलन धेरै पुरानो होइन । दिगो विकासको अवधारणासँगै यसले प्रवेश पाएको भएपनि वर्तमान समयको विश्वको विकासको प्रमुख एजेण्डा बनेको छ । विश्व संगठन तथा अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि र सन्धिहरू प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा यसमा केन्द्रित छन् । वर्तमान विश्वव्यापीकरणको युगमा प्राय सबै देशहरूले कुनै न कुनै रूपमा यसलाई आत्मसात गरेका छन् । नेपालमा संविधान कानून र विकासका नीतिहरू तथा कार्यक्रममा यी विषयहरूले प्रवेश पाएका छन् । कार्यान्वयनका लागि संवैधानिक तथा कानुनी अंगहरू बनेका छन् । नागरिक समाज र गैरसरकारी क्षेत्र पनि क्रियाशील देखिन्छ । तर अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त भएको छैन । माथि प्रस्तुत चुनौतिहरूलाई अवसरमा बदल्न कानून र नीतिको कार्यान्वयन, सरकारहरूबीचको समन्वय र नागरिक समाजको थप क्रियाशीलता आवश्यक पर्दछ ।

*किरण कुमार बराम, २०७७SAMBHAK, Human Rights Journal, अंक १७Page no. 79

नेपाल र जापानमा हुलाकको प्रयोग सन्दर्भ

गणेश गौतम*

पृष्ठभूमि

हुलाक पुरानो सञ्चारको माध्यम हो । विगतमा हुलाकको स्वामित्व सरकारको रहने र यो एक अत्यावश्यक सरकारी सेवाको रूपमा रहेको थियो । प्रविधिमा आएको परिवर्तनसँगै हुलाकलाई विभिन्न मोडेलमा सञ्चालन गरिएको छ । नेपालमा अहिले पनि पूर्ण सरकारी स्वामित्व भएको सरकारी सेवाको रूपमा हुलाक रहेको छ । सञ्चार प्रविधिमा आएको परिवर्तनसँगै नेपालमा हुलाकले गर्दै आएको परम्परागत मुख्य कार्यको रूपमा रहेको चिठीपत्र ओसारपसार गर्ने कार्यमा कमी आएको छ । कार्यलयगत पत्र तथा कानुनी बाध्यात्मक पत्र बाहेक व्यक्तिगत पत्रको सख्यात्मक कमी आएको छ । व्यक्तिगत पत्रको प्रयोग हुन छाडेकोले सर्वसाधारणको बुझाइमा हुलाक काम विहीन रहेको छ । विश्व हुलाक संघ विश्व भरिका हुलाकलाई जोडने नेटवर्कको रूपमा रहेको छ । जापानको हुलाक विश्वको उत्कृष्ट १० हुलाकमा रहेको विश्व हुलाक संघको प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएको छ । जापानलगायतका देशमा हुलाकलाई स्वायत्त सस्थाको रूपमा कम्पनि मोडेलमा सञ्चालनमा ल्याएको छ । जापान पोष्ट कम्पनी अन्तरगत रही जापान हुलाकले आफ्नो व्यवसायमा विस्तार गरेको छ । जापान हुलाकले गरेका व्यवसाय नेपाल हुलाकले पनि आन्तरिकीकरण गरी सूचना प्रविधिसँगै हुलाक सेवाको भविष्य खोज्न सकिन्छ ।

नेपालको आधुनिक हुलाक विकासक्रम

नेपालमा आधुनिक हुलाकको सुरुवात वि.स.१९३५ मा नेपाल हुलाक घर बाट भएको हो । वि.स. १९३८ मा सर्वप्रथम टिकटको प्रकाशन तथा प्रयोग हुन थालेको हो । टिकट प्रकाशन हुन थालेपछि हुलाकमा नगद भुक्तानी प्रणालीलाई टिकटमा प्रतिस्थापन गरियो । हुलाक सेवा आन्तरिक सेवाको रूपमा केही सिमित जिल्लामा मात्र सिमित रहन पुग्यो । वि.स. २००७ मा नेपालमा प्रजातन्त्रको पुनः स्थापना भए पश्चात १२३ वटा हुलाक कार्यलय स्थापना गरी सञ्चालनमा ल्याइयो । सन् १९५६ मा नेपालले विश्व हुलाक संघ (Universal Postal Union -UPU) को सदस्यता प्राप्त गर्यो । विश्व हुलाक संघको सदस्यता प्राप्त भइसकेपछि नेपाल विश्व हुलाक संघमा जोडिन पुग्यो । हुलाक सेवा देशबाट विश्वभर फैलिन पुग्यो । सन् १९७४ मा विश्व हुलाक संघ र नेपालको पार्सल सेवा सम्झौता (Signed UPU parcel Post Union Agreement) भएको थियो । पार्सल सेवा सम्झौताले हुलाकको व्यवसायमा विस्तार समेत गर्यो भने सन् १९७६ देखि हुलाक बचत बैंकको सुरुवात गरेको थियो । सन् १९८२ मा एसिया प्यासेफिक हुलाक संघ (Asian-Pacific postal Union) को सदस्यता प्राप्त गरेको थियो । हुलाक सेवालार्इ छिटो छरितो बनाउन नेपालले सन् १९९१ मा आन्तरिक तर्फ द्रुत डाँक सेवा

*प्रशिक्षक हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

(Express Mail service) को शुरुवात गरेको थियो । सन् १९९२ मा राष्ट्रिय सञ्चार नीति कार्यान्वयनमा ल्याइएर त्यस अन्तरगत हुलाक सेवामा नीतिगत सुधारको व्यवस्था भएको थियो । बढ्दो विश्वव्यापीकरणलाई मध्यनजर गर्दै सन् १९९५ मा अन्तराष्ट्रिय द्रुत डाँक सेवा (International Ems) को शुरुवात भएको थियो । सन् २००४ मा हुलाक भुक्तानि सेवा सम्झौता (Postal Payment Service Agreement of the UPU, Bucharest Congress) को पक्ष राष्ट्रको रूपमा नेपालले सम्झौता गरेको थियो । सन् २०१६ मा EMS Cooperative Membership को सदस्यता समेत नेपालले प्राप्त गर्यो । सन् २०१६ मा नै नेपालमा संचालित गुणस्तरीय सेवा र ढुवानी वितरण परियोजनाको विश्व हुलाक संघले मूल्याङ्कन गरी B लेवलको प्रमाणीकरण गरेको थियो । हाल नेपालमा हुलाकको वर्तमान कार्यचाप अनुसार कायम रहेको संघीय संरचनाको पुनर्संरचनाको कार्य भइरहेको छ ।

नेपालको हुलाक संरचना

हुलाक सेवा संचालन गर्ने केन्द्रिय निकायको रूपमा सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय र मातहतको हुलाक सेवा विभाग रहेको छ । विभाग अन्तर्गत केन्द्रिय कार्यालयको रूपमा गोश्वारा हुलाक कार्यालय, हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र तथा चारवटा हुलाक निर्देशनालयहरू रहेका छन् । साथै ७० जिल्लामा जिल्ला हुलाक कार्यालय तथा जिल्ला हुलाक कार्यालय अन्तरगत ८४२ वटा ईलाका हुलाक कार्यालय रहेका छन् । ईलाका हुलाक कार्यालय अन्तरगत ३०७४ वटा अतिरिक्त हुलाक कार्यालय रहेका छन् । हुलाक बचत बैक तथा फिलाटेलिक कार्यालय हालै खारेज गरी फिलाटेलिकलाई विभागको शाखाको रूपमा राखिएको छ । हुलाक बचत बैकमा रहेको खाता तथा बचत लगानीलाई राष्ट्रिय वाणिज्य बैक तथा नेपाल बैकमा हस्तान्तरण गरी सकिएको छ । यसरी नेपालको वर्तमान हुलाक संगठन संरचनालाई पुनर्संरचना गर्ने कामको थालनि भई सकेको छ ।

नेपाल हुलाकले प्रदान गरेका सेवाहरू

नेपाल हुलाकले मेल तथा पार्सल सेवालार्इ राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय रूपमा विस्तार गरेको छ । हाल प्रचलनमा रहेका मुख्य सेवाहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- क) मेल सेवा
- ख) पार्सल सेवाहरू
- ग) ई.एम.एस. सेवा
- घ) फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट सेवा
- ङ) हुलाक बचत बैक (हाल बैकिंग क्षेत्रलाई हस्तान्तरण गरिएको)

सन् २०२२ को तथ्याँकमा नेपालको हुलाक

नेपालमा हाल हुलाक कार्यालयको संख्या ३९९१ वटा रहेको छ । नेपालको जनसंख्याको दृष्टिकोणबाट प्रति हुलाक जनसंख्या ७५१५ रहेको देखिन्छ । सन् २०२२ को हुलाक सेवा विभागको वार्षिक प्रतिवेदन

अनुसार हुलाकको वार्षिक आम्दानी रु २४,९५,४६,०००।- (अक्षरुपि चौविस करोड पन्चानब्बे लाख छ्यालिस हजार) रहेको देखिन्छ । हुलाक सेवा विभागको कुल खर्च ३,९५,९८,९७,०००।- (तीन अरब पन्चानब्बे करोड अन्ठानब्बे लाख सन्तानब्बे हजार) रहेको देखिन्छ । हुलाकमा नियमित काम गर्ने कर्मचारी ६२९४ जना रहेका छन् । आशिक करारमा तोकिएको समय काम गर्ने अतिरिक्त हुलाकका कर्मचारी १०८५८ जना रहेका छन् । समग्रमा हुलाक सेवामा कार्यरत कूल कर्मचारी १७९५१ जना रहेका छन् । नेपालमा हुलाकले विगत तीन वर्षमा गरेको मेलको कारोवारको विवरण निम्नानुसार रहेको छ ।

विवरण	सन् २०२०	२०२१	२०२२
आन्तरिक मेल	१४५९५४०	२३९५८३७	३७७०६१०
वैदेशिक मेल पठाएको	४०५०७४	२७९२३७	२७३३३३
वैदेशिक मेल प्राप्त	१५९९४६४	४३८०४९	२१०९१८
EMs आन्तरिक	१६४०७	८६९२	२३६८२
EMS अन्तराष्ट्रिय	२८५०८	१५५६०	२५३७१
EMS आन्तरिक सेवा दिने जिल्ला	४४	४४	७७
EMS अन्तराष्ट्रिय	३९ देश	३९ देश	३९ देश

स्रोत : हुलाक सेवा विभागको वार्षिक प्रतिवेदन, २०२२

पुनर्संरचनाको तयारीमा नेपालको हुलाक

हुलाक पुरानो तथा अत्यावश्यक सार्वजनिक सेवाको संयन्त्रको रूपमा रहेको छ । प्रविधिसँगै परिवर्तन गर्नका लागि गृहकार्य भईरहेको छ । आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेटमा अतिरिक्त हुलाकको संरचना खारेज गर्ने व्यवस्था रहेको छ । अतिरिक्त हुलाक संरचनाको खारेजी तथा व्यवस्थापनको तयारी भईरहेको छ । साथै, एक पालिका एक हुलाक नीति अगाडि बढाउने तयारी पनि भईरहेको छ ।

जापानको हुलाक इतिहास

जापानमा आधुनिक हुलाकको शुरुवात सन् १८७१ मा भएको हो । हुलाकको शुरुवातसँगै हुलाक टिकटको प्रयोग पनि शुरुवात भएको हो । सन् १८७२ मा देशभर नै हुलाक सेवाको विस्तार गरी सन् १८७३ मा राष्ट्रव्यापि रूपमा हुलाक शुल्कको निर्धारण तथा एकरूपता कायम गर्ने कार्य भएको थियो । सन् १८७५ मा हुलाक बैक (Postal Money order service and Postal savings service)को सेवा थालनि गरेको थियो । सन् १८८५ मा सूचना मन्त्रालय स्थापना गरी हुलाकलाई सूचना मन्त्रालयको मातहतमा राखिएको थियो । हुलाक सेवाको विस्तार गर्दै सन् १८९२ मा पार्सल सेवाको शुरुवात गरेको तथा सन् १९०१ मा रातो पोष्ट बक्स (Red Post Boxes)को शुरुवात भएको थियो । हुलाक सेवालार्इ छिटो छरितो बनाउन सन् १९११ मा एक्सप्रेस मेल सेवाको शुरुवात भएको थियो । बीमा सेवालार्इ

पनि हुलाक सेवामा समावेश गरी सन् १९१६ मा पोष्टल लाइफ ईन्सोरेन्स सेवा (Postal life Insurance service) को सुरुवात भएको थियो । सन् १९४९ मा सूचना मन्त्रालयको पुनर्संरचना गरी हुलाक तथा दुरसञ्चार मन्त्रालय (Ministry of Posts and Telecommunications) को स्थापना भएको थियो । सूचना प्रविधिको शुरुवातसँगै सन् १९८४ मा हुलाक बचतको अनलाइनको राष्ट्रिय नेटवर्क (Nationwide Online Network for Postal saving) निर्माण पुरा गरेको थियो । जनताको विश्वासको प्रतिकको रूपमा हुलाक सेवाहरू रहेको प्रमाणको रूपमा सन् १९८५ मा हुलाक बचत बैकमा १०० ट्रिलियन येन (Current Outstanding Balance of Postal Saving 100 trillion yen) बचत पुग्यएको थियो । सूचना प्रविधिसँगै हुलाकको पुनर्संरचना गरी सन् २००१ मा पोष्टल सर्भिस एजेन्सीको स्थापना भयो । सन् २००३ मा जापान पोष्टको स्थापना तथा सन् २००७ मा जापान पोष्ट ग्रुपको स्थापना गरिएको छ । सन् २०१२ देखि जापान पोष्ट ग्रुपमा ४ वटा कम्पनी जापान पोष्ट होल्डिङ जापान पोष्ट बैक जापान पोष्ट र जापान पोष्ट इन्सोरेन्स रहेका छन् । सन् २०१५ देखि यी कम्पनीको शेयर टोकियो स्टक एक्सचेन्जमा सूचीकृत गरिएको छ । हाल कम्पनी मोडेलमा जापानको हुलाक सञ्चालनमा रहेको छ । सन् २०२१ मा जापान पोष्ट ग्रुपले स्थापनाको १५०औं वार्षिक उत्सव मनाएको थियो । हाल जापानको हुलाक भविष्यको हुलाकको दूरदृष्टि बोकेर अगाडि बढेको छ । विगतमा हुलाक सेवाको कार्य गरेको जापान हुलाक (Japan Post) हाल पोष्ट ग्रुपको सदस्यको रूपमा समेत छ ।

जापान पोष्टका सेवाहरू

जापान हुलाकले मेल तथा पार्सल सेवा अन्तर्गत प्रदान गरेका प्रमुख सेवाहरू निम्न छन्:

स्तरीय मेल सेवा (Standard Mail Service-letter, Postcad)

यसमा मेलको साइज र तौल तोकिएको हुन्छ । यसमा standard size र non standard size को हुलाक दस्तुर पनि फरक फरक रहेको हुन्छ । स्तरीय (standard) साइजको २५ ग्राम र ५० ग्राम भित्रको हुलाक बस्तुको शुल्क क्रमशः ८४ येन तथा ९४ येन तोकिएको छ । पार्सलको रूपमा मोटाइ ३ सेमी सम्मका ४ किलोग्राम बस्तुको शुल्क ३७० येन (yen) रहेको छ (सन् २०२३ मा) । हुलाकले तोकिएको साइज तथा तौल अनुसार शुल्क निर्धारण गरिएको छ । तोकिएको मापदण्ड भन्दा बाहेकका मेलमा शुल्क बढी रहेको छ ।

लेटर प्याक सेवा(Letter Pack)

यसमा प्याकेजको साइज A4 तथा तौल ४ किलोग्राम सम्मको हुन्छ । यसलाई जापान भन्दा बाहिर पनि पठाउन सकिन्छ । यसको लागि लेटर प्याकमा सामान राखी पोष्ट बक्समा समेत राख्न सकिन्छ । जापान हुलाकमा मापदण्ड अनुसारका लेटर प्याक पाईन्छन् । लेटर प्याकमा राखी सहज किसिमले मेल तथा थौरै तौल भएका पार्सल पठाउन सकिन्छ ।

यु प्याक पार्सल (Yu-Pack Parcel)

यस पार्सल सेवा अन्तर्गत विभिन्न किसिमका पार्सल सेवा सुविधा रहेको छ। स्तरीय साइज (Standard Size) को पार्सलको लम्बाइ, चौडाइ तथा उचाइको जोड जम्मा बढीमा १७० से.मी. तथा तौल ३० किलोग्राम सम्म हुनु पर्दछ। पार्सलको साइज, संख्या तथा तौलको आधारमा शुल्क निर्धारण गरिएको छ। शुल्क जापान पोष्टको वेवसाइटमा गणना गर्न सकिन्छ। पार्सलको १० दिन भित्रमा डेलिभर हुन्छ। साथै सेवाग्राहीको चाहान अनुसार तोकिएको दिन र समय समेत तोकेर डेलिभरी (Delivery) गर्न मिल्ने सुविधा छ। ठुला तथा चर्चित डिपार्टमेन्ट स्टोरबाट समेत हुलाकले सेवाग्राही तथा विक्रेताको माग अनुसार पार्सल डेलिभरी सुविधा प्रदान गर्दछ। यस अन्तर्गत रेफ्रिजेनेटर लगायतका घरायसी सामग्री डिपार्टमेन्ट स्टोरबाट सेवाग्राहीको ढोकासम्म डेलिभरी गर्ने कार्य जापान हुलाकले गर्दै आएको छ। विमानस्थलबाट समेत हुलाक मार्फत लगेज घरमा डेलिभरि सुविधा प्रदान गरेको छ।

एक्सप्रेस मेल सेवा (Express Mail)

छिटो डेलिभरी गर्नुपर्ने मेलहरू एक्सप्रेस मेल मार्फत पठाउन सकिन्छ। यस्तो सेवा हुलाक काउन्टर तथा पोष्ट बक्स मार्फत पनि प्राप्त गर्न सकिन्छ। एक्सप्रेस मेलहरू तोकिएको दिन वा सोही दिनमा समेत डेलिभरी हुने व्यवस्था रहेको छ। नपुगेमा वा क्षतिग्रस्त अवस्थामा प्राप्त भएमा बीमा गरेको रकम भुक्तान हुने व्यवस्था रहेको छ। एक्सप्रेस मेल अन्तर्गत तोकिएको दिनमा डेलिभरी हुने मेल (Delivery Date Specified Mail) सेवा अन्तर्गत निश्चित दिन र समय तोकेर जस्तै: शनिवार वा आइतवार वा प्रापकलाइ अनुकूल समय तोकेर पठाउन सकिन्छ।

अन्तराष्ट्रिय मेल(International Mail)

विश्वका १५० देशहरूमा जापान हुलाक मार्फत मेल तथा पार्सल पठाउन सकिन्छ। अन्तराष्ट्रिय मेलका लागि EMS, AIR mail, SAL, Surface mail सेवाहरू उपलब्ध रहेका छन्।

जापानका हुलाकसँग सम्बन्धित तथ्याङ्क

जापानले विश्व हुलाक सञ्जाल अन्तर्गत १५० वटा देशमा नेटवर्क कायम गरेको छ। जापानमा कूल हुलाकको सख्यां २४२५१ रहेको छ। हुलाक सेवामा ३,७४,००० जना जनशक्ति कार्यरत रहेका छन्। जसमध्ये २,०८,००० जना नियमित रुपमा काम गर्ने गर्दछन्। १,६६,००० जना आवश्यकताका आधारमा करारमा काम गर्ने गर्दछन्। मेल तथा पार्सल डेलिभरी गर्नका लागि १,७५,१४५ वटा सम्पर्क पोष्टबक्सको स्थापना गरिएको छ। जापान पोष्ट बैंक अन्तर्गत ३१,४५४ वटा एटिम (ATM) स्थापना तथा सञ्चालनमा रहेका छन्। सन् २०२३ मा जापान हुलाकले २१,२७६ वटा विद्यालयमा चिठी लेखन कार्यशाला सञ्चालनमा ल्याएको थियो। जापान पोष्ट ग्रुपको शेयर टोकियो स्टक एक्सचेन्जमा सूचीकृत रहेको छ। जापान पोष्ट होल्डिङ कम्पनिको कुल पूँजी ३५०० विलियन येन (Paid in Capital) रहेको छ। यसमा वित्त मन्त्रालयको शेयर ३७ प्रतिशत रहेको छ। त्यसैगरी जापान पोष्ट बैंकको कुल पूँजी ३५०० विलियन येन रहेको छ। त्यस्तै जापान पोष्ट कम्पनी लिमिटेडको कुल पूँजी ४०० विलियन येन रहेको छ। जापान पोष्ट इन्सोरेन्सको कुल चुक्ता पूँजी ५०० विलियन येन रहेको छ। यी सस्थाको

अधिकांश शेयर स्वामित्व जापान पोष्ट होल्डिङ कम्पनीको नाममा रहेको छ । जापान पोष्ट होल्डिङ कम्पनीको सन् २०२२ तथा २०२३ तथा प्रति शेयर आम्दानी ३७.४ येन तथा ४१.४ येन रहेको छ । साथै, सन् २०२३ मा गरिएको एक सर्वेक्षण अनुसार जापान पोष्टको सेवाबाट सन्तुष्टी ७४.४ प्रतिशत तथा असन्तुष्ट ६.८ प्रतिशत रहेको देखिएको छ । प्रविधिको परिवर्तनसँगै जापानले भविष्यको हुलाक दुरदुष्टि राखी कार्य अगाडि बढाउँदै आएको छ ।

जापानमा भविष्यको हुलाक (Post Office Of the Future)

जापानले विगतमा हुलाकको मूल कार्य मेलको आदान प्रदान (Core Work) भौतिक संरचना सञ्जाल मार्फत गर्दै आएकोमा यसलाई सूचना प्रविधि (Digital Technologies) सँग जोड्दै Co-Creation Platform मार्फत Post office Of the Future को पाइलट प्रोजेक्ट अगाडी बढाएको छ । हुलाकले सञ्चालन गर्ने प्रत्येक कार्य (Businesses) मा सूचना प्रविधिको प्रयोग गर्ने रणनीति अवलम्बन गरिएको छ । हाल ओटेमाची हुलाक कार्यालय (Otemachi Post Office) मा यो पाइलट प्रोजेक्टको थालनी गरिएको छ । यस हुलाक कार्यालयमा सेवाग्राहीले सूचना प्रविधिको प्रयोग गर्दै डिजिटल टिकट डिस्पेन्सर (Digital Ticket Dispenser) तथा स्वयंम् हुलाकको सेवा (Self Service Postal Check out) प्राप्त गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ । यसबाट सेवाग्राही स्वयम् जिम्मेवारी भई हुलाक सेवा प्राप्त गर्न सक्ने अवस्थामा छन् ।

त्यस्तै अर्को पाइलट प्रोजेक्टको रूपमा Ichikawa Minami Post Office लाई Next Generation Post Office रूपमा प्रयोगमा ल्याइएको छ । यसमा डिजिटल प्रविधिको प्रयोग, मेल तथा पार्सलको डेलिभरीमा टेलिमेट्रिक (Transportation Telemetric), New Control and Management Systems र Automated Guided Vehicles (AVGUs) को प्रयोगको परीक्षण गरिएको छ । यसबाट पार्सलहरू समेत तोकिएको समयमा AVGUs को माध्यमबाट डेलिभरी गर्न सफल भएको छ । साथै, भविष्यमा हुलाकमा कार्यरत जनशक्तिको घटाउन तथा प्रविधिको प्रयोग गर्दै गुणस्तरीय हुलाक सेवा प्रदान गर्न सहज हुने अनुमान गरिएको छ ।

समयको माग अनुसार जापान पोष्टको सहकार्य

सहकार्यसँगै Co-Creation Platform को रूपमा जापान पोष्टले विभिन्न निजी क्षेत्रसँग सहकार्य गर्दै विविध सेवाहरू सञ्चालन गरेको छ । जापान पोष्ट ग्रुपले बाहिरका निजी तथा सरकारी सेवा प्रदायकसँग सहकार्य गर्ने रणनीति लिएको छ । कोभिड-१९ को महामारी पश्चात यसले इ-कमर्सलाई जोड दिएको छ । यस अन्तर्गत सन् २०२१ मा जापान पोष्ट Rakuten Group सँग सहकार्य गर्दै JP Rakuten Logistics को स्थापना गरेको छ । यसलाई logistics Hub र द्रुत डेलिभरी प्रणाली (Delivery System) बनाउन अगाडि सारिएको छ । हाल यस अन्तर्गत अनलाइन स्टोर स्थापना तथा सञ्चालन गरिएको छ । त्यस्तै जापान पोष्ट बैंक र Daiwa securities co-ltd मिलेर Yucho

Fund Wrap स्थापना गरेका छन् । यसबाट लगानी पोर्टफोलियो (Investment Portfolio) को क्षेत्रमा कार्य गर्दै आएको छ । जापान पोष्ट रूपले विकासात्मक कार्यमा समेत कार्य गर्न थालेको छ । रियल स्टेटको क्षेत्रमा लगानी तथा कार्य गर्दै आएको छ । सन् २०१२ मा जेपी टावर (JP Tower KITT) निर्माण सम्पन्न गरी प्रयोगमा ल्याएको छ । यसले हुलाकको आम्दानी/राजश्वको क्षेत्रमा समेत सहयोग पुर्याएको छ । सन् २०१८ मा Japan Post Real Estate Co. Ltd. स्थापना गरी रियल स्टेटको क्षेत्रमा लगानी गरी विभिन्न टावर निर्माण गर्दै आएको छ । जापान पोष्ट बैंकका भौतिक शाखाहरूलाई डिजिटलाइज गरी स्वयंम् सेवा च्यानल (Self Service Channels) मा रूपान्तरण गरिरहेको छ ।

जापान पोष्ट र समाजको सम्बन्ध

जापान पोष्टले निम्न ६ वटा लक्ष्य निर्धारण गरी दिगो समाज निर्माणका लागि समय सिमा तोकी कार्य गरिरहेको छ ।

- क) स्थानीय समुदाय र अर्थतन्त्र (Local Communities and Economies)
- ख) जेष्ठ नागरिकप्रति उत्तरदायित्व (Responding to the aging Society)
- ग) सेवामा पहुँच (Access to Services)
- घ) मानव स्रोत र मानव पूँजी
- ङ) व्यवस्थापन

सारांश

नेपालको हुलाकले व्यवसाय संकुचनसँगै पुनर्संरचना गरी आफ्नो संगठन संरचना घटाउन थालेको छ । नयाँ व्यवसायको अभावमा परम्परागत मेल सेवामा कार्य गर्दै आएको छ । प्रविधिको परिवर्तनसँगै यसका कार्य परिवर्तन गर्न खोजेपनि हुलाकको दररेट तथा सार्वजनिक सेवाको घट्दो विश्वसनीयताले निजी क्षेत्रले हुलाकको काममा सफलता प्राप्त गर्न थालेका छन् । जापानले हुलाकलाई सूचना प्रविधिमा आएको परिवर्तनसँगै सन् २००३ देखि नै कम्पनी मोडेलमा रूपान्तरण गरेको छ । हुलाकले प्रदान गर्ने सेवालार्ई विस्तार गर्न विभिन्न कम्पनीसँग सम्झौता गरी बैंक, बीमा, रियलस्टेट लयायतमा कार्य गरेको छ । डिपार्टमेन्ट स्टोर तथा विमानस्थलहरूबाट समेत पार्सल सेवा सञ्चालन गरेको छ । प्रविधिसँगै नयाँ व्यवसायको खोजी तथा समायोजन गरी हुलाकलाई गतिशील बनाउनु आवश्यक छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- ✓ हुलाक सेवा ऐन, २०१९
- ✓ हुलाक सेवा नियमावली, २०२०
- ✓ हुलाक सेवा कार्यविधि निर्देशिका, २०६३
- ✓ जापान हुलाकको वेबसाइट ।

हुलाक सेवा र इकमर्स

गोपाल निरौला*

परिचय

कुनै पनि वस्तु तथा सेवाहरू एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा ओसार पसार गर्ने कार्य नै हुलाक सेवा हो । हुलाकले सेवाग्राहीका चिठी पत्रहरू तथा सामानहरू घर आगनमा पुऱ्याउने कार्य गर्दछ । यसरी वस्तु वा सेवा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँसम्म वा एक देशबाट अर्को देशसम्म पुऱ्याउने वा ल्याउने कार्य नै हुलाक सेवा हो । हुलाक सेवाको महत्व कहिलै पनि नासिएर जादैन मात्र यसको प्रयोगमा केही कमी आउन सक्दछ । विश्वमा हेर्ने हो भने हुलाक सेवाको महत्व दिनानु दिन बढदै गएको देखिन्छ । विश्वका धेरै देशहरूमा सरकारी चिठी पत्र हुन वा व्यक्तिगत सामानहरू नै किन नहुन एक ठाउँबाट अर्को ठाउँसम्म पुऱ्याउने माध्यम हुलाक रहेको छ ।

नेपालमा वि.स. १९३५ मा हुलाक घरको स्थापना भएसँगै हुलाक सेवाको शुरुवात भएको पाइन्छ । हुलाक घरको स्थापना भए पछि व्यक्तिका चिठी पत्र वा सरकारी चिठी पत्र ओसार पसार गर्ने कार्य हुलाकले गर्दै आएको छ । पहिले होस वा अहिले जनताहरूले आफन्तहरूलाई पठाएका चिठीपत्र हुन वा कुनै सामानहरू, देश भित्रबाट होस वा देश बाहिरबाट लैजाने वा ल्याउने कार्य नै हुलाक सेवा हो । हुलाकका आफ्ना सेवाहरू नहुने यसले अर्काको वा सेवाग्राहीको आवश्यकता अनुसार सेवा प्रवाह गर्ने गर्दछ ।

इ-कमर्स

इ-कमर्स आधुनिक अर्थतन्त्रको अभिन्न अङ्ग हो । केही दशक यता यसले किनमेल र व्यापार गर्ने तरिकामा आमूल परिवर्तन ल्याएको छ । ई-कमर्स मूलतः इलेक्ट्रोनिक कमर्सको छोटो रूप हो । यसलाई इलेक्ट्रोनिक कमर्स वा इन्टरनेट कमर्स भनेर पनि चिनिन्छ । ई-कमर्सलाई सञ्चालन हुन इन्टरनेटको आवश्यकता पर्दछ । खासमा इलेक्ट्रोनिक डिभाइसबाट इन्टरनेट मार्फत खरिद वा बिक्री गर्ने र सो कारोबारबाट माग गरेको सेवा वा सामान सेवाग्राही समक्ष पुऱ्याउनका निमित्त आवश्यक सम्पूर्ण प्रक्रिया पूरा गर्ने माध्यम भनेकै ई-कमर्स हो ।

अहिले ई-कमर्स विश्वव्यापि अर्थतन्त्रमा सबै भन्दा द्रुत गतिमा वृद्धि हुने उद्योगहरू मध्येको एक हो । एक अनुसन्धान अनुसार इ-कमर्स प्रति वर्ष २३ प्रतिशतको हिसाबले वृद्धि भइरहेको छ । सम्पूर्ण विश्वमा २६ मिलियन भन्दा बढी इ-कमर्स साइटहरू छन्, र प्रत्येक दिन थप सिर्जना भइरहेका पनि छन् । सन् २०२१ देखि २०२२ मा विश्व व्यापी रूपमा इ-कमर्स हरूको वृद्धि अति नै द्रुत गतिमा भएको कुरा सो अनुसन्धानमा उल्लेख गरिएको छ किनकि कोभिड-१९ महामारीको कारण सन् २०२१ मा मात्र विश्वमा इ-कमर्स साइटहरूको संख्या २०४ प्रतिशतले वृद्धि भएको देखिन्छ ।

*शाखा अधिकृत, हुलाक सेवा विभाग

कुनै वस्तु वा सेवा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँसम्म पुऱ्याउने कार्यमा सूचना प्रविधिको प्रयोग गरिन्छ भने त्यसलाई पनि इकमर्स नै भन्ने गरिन्छ । वस्तु वा सेवा अनलाइन प्रणाली वा सूचना प्रविधि मार्फत खरिद विक्रि गर्ने कार्य पनि इकमर्स हो । यसको प्रयोग विश्वव्यापि रूपमा बढ्दै गएको छ । इकमर्सको प्रयोग सामान खरिद विक्रिका लागि मात्र नभई सेवा प्रवाहमा समेत हुँदै आएको छ । आजको युग भनेको सूचना प्रविधिको युग हो । जताततै सूचना प्रविधिको प्रयोग भएको पाइन्छ । चाहे त्यो मेडिसिनमा होस् वा अध्ययन अध्यापनमा होस् वा खोज तथा अनुसन्धानमा होस् वा सामान ओसार पसारमा होस् वा व्यापार व्यवसायमा होस् सूचना प्रविधिको प्रयोग नभएको क्षेत्र सायदै कम होला ।

आजभोली इकमर्स कन्जुमरसम्म सामानहरूको आदान प्रदान, सामाजिक मिडियाहरूको प्रयोग मार्फत चिठी पत्र आदान प्रदान, फोटो, इमेज लगायतका विभिन्न किसिमका सरसामान ल्याउने वा पुऱ्याउने, अनलाइन सपिङ्ग मार्फत वस्तु तथा सेवाको ओसारपसार, अनलाइन प्रणाली मार्फत बैकिङ्ग कारोवारको प्रयोग, टेली मेडिसिनको प्रयोग लगायत सरकारी निकायहरूमा समेत पत्राचार गर्नेदेखि सामान ओसार पसार गर्ने माध्यमसम्म बन्दै गएको छ ।

जसरी विश्व बजारको व्यापार व्यवसायमा इकमर्सको प्रयोग वढी रहेको छ त्यसै गरी नेपालमा पनि यसको प्रयोग वढाउनु अत्यन्त आवश्यक देखिएको छ । जसरी विश्व बजारमा सूचना प्रविधिको प्रयोग भइरहेको छ त्यसैगरी नेपालमा पनि यसको व्यापक संचालन गर्न आवश्यक छ ।

इकमर्स संसारका धेरै देशहरूको आर्थिक विकासको एक प्रमुख माध्यमका रूपमा रहेको छ । यसलाई जुनसुकै क्षेत्रमा प्रयोग गर्न सकिन्छ । नेपालको हुलाक क्षेत्रमा यसको प्रयोग वढाउन सके राम्रो आमदानीको स्रोतको रूपमा लिन सकिन्छ । रोजगारी सृजना गर्ने मुख्य स्रोतका रूपमा समेत यसलाई लिन सकिन्छ । गरिवी निवारणको प्रमुख तत्वको रूपमा समेत यसलाई उपयोग गर्न सकिन्छ । नेपालको संविधानले अंगिकार गरेको समृद्ध नेपाल सुखी नेपालीको लक्ष्य पुरा गर्न मद्दत गर्दछ । युवाहरूलाई विदेशिनबाट रोक्न सकिन्छ । यसका लागि मानवीय एवं भौतिक स्रोत साधनको व्यवस्था गर्न आवश्यकता देखिन्छ ।

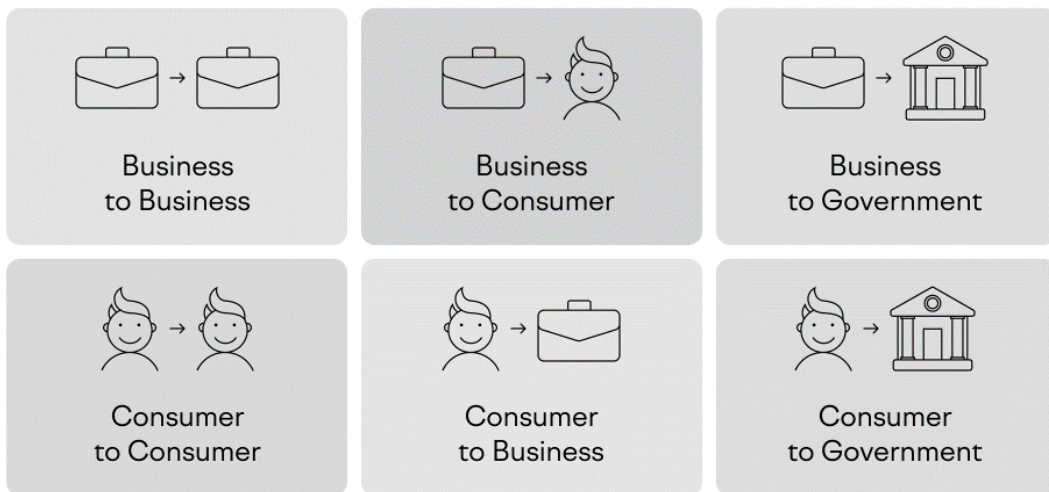
इकमर्सका प्रकारहरू

१. व्यवसाय देखि व्यवसाय (B2B)
२. व्यवसाय देखि उपभोक्ता (B2C)
३. उपभोक्ता देखि उपभोक्ता (C2C)
४. उपभोक्ता देखि व्यवसाय (C2B)
५. व्यवसाय देखि प्रशासन (B2A)
६. उपभोक्ता देखि प्रशासन (C2A)

व्यवसाय देखि व्यवसाय (B2B)

व्यवसाय देखि व्यवसाय (B2B) यस माध्यमद्वारा कम्पनीहरूबीच सञ्चालन गरिएका सामान वा सेवाहरूको आदान प्रदान सबै इलेक्ट्रोनिक माध्यमद्वारा गरिएको हुन्छ। उत्पादकहरू र थोक बिक्रेताहरू सामान्यतया: यस प्रकारको इलेक्ट्रोनिक व्यापारसँग आवद्ध भई कार्य गर्दछन्। यसमा कन्जुमरको कुनै पनि रोल हुँदैन व्यवसाय व्यवसायबीच सामानको खरिद विक्री गर्ने कार्य यस अन्तर्गत पर्दछ। व्यापारीदेखि व्यापारीसम्म मात्र यसमा समावेश हुन्छन्। ठूलो मात्रामा कच्चा पदार्थ खरिद गर्न वा सफ्टवेयर खरिद गर्ने कार्यका लागि एक कम्पनी र अर्को कम्पनीबीच सम्बन्ध स्थापना भएको हुन्छ।

व्यवसाय देखि उपभोक्ता (B2C)



व्यवसायदेखि उपभोक्ता अन्तर्गत व्यापारी र उपभोक्ताहरूबीचको सम्बन्ध स्थापना गरी व्यापार व्यवसाय संचालन भएको हुन्छ। यो व्यवसाय खुद्रा व्यापारीहरूका लागि तयार गरिएको हो। जहाँ व्यापारी र उपभोक्ताबीच इलेक्ट्रोनिक प्रणाली मार्फत सम्बन्ध स्थापना गरी अनलाइन प्रणाली मार्फत सामान खरिद विक्री गर्ने कार्य गर्दछन्। यस्तो व्यवसाय सजिलो र गतिशील हुन सक्छन् तर कहिले काही छिटपुट बन्द पनि हुन सक्दछ। सूचना प्रविधिको प्रयोगसँगै यस प्रकारको व्यापार व्यवसाय विकसित हुँदै आएको छ। यसमा व्यापारीले आफ्ना प्रोडक्टलाई अनलाइन प्रणालीमा विक्रीका लागि राख्ने गर्दछन्।

उपभोक्ता देखि उपभोक्ता (C2C)

उपभोक्ता देखि उपभोक्ता (C2C) यस प्रकारको व्यवसायमा उपभोक्ता र उपभोक्ताबीच सूचना प्रविधिको माध्यमद्वारा वस्तु वा सेवाहरू सोभै विक्री वितरण गरिन्छ। यसमा कुनै मिडियटरको आवश्यक हुँदैन। एक उपभोक्ताले कुनै अर्को उपभोक्तालाई वस्तु वा सेवा सहजै विक्री वितरण गर्न

सकदछ । यस अन्तरगत वस्तु वा सेवाहरू अनलाईन प्रणालीमा राखी खरिद विक्रिका लागि आह्वान गरिन्छ ।

उपभोक्ता देखि व्यवसाय (C2B)

यस अन्तरगत उपभोक्ता र व्यवसायबीच सम्बन्ध स्थापित भएको हुन्छ । यसमा सामान आदानप्रदान गर्ने परम्परागत भावनाको पूर्ण उल्टो हुन्छ । यस प्रकारको व्यापार व्यवसायमा सामान्यतया आउडसोर्सिङमा आधारित परियोजनाहरू धेरै हुन्छ । धेरै संख्यामा व्यक्तिहरूले यस्ता सेवाहरू वा उत्पादनहरू ठ्याक्कै खोज्ने कम्पनीहरूको लागि आफ्नो सेवा वा उत्पादनहरू खरिदका लागि उपलब्ध गराउँछन् । यस्तो व्यवसायका लागि डिजाइनरहरूले कम्पनीको लोगोका लागि धेरै प्रस्तावहरू प्रस्तुत गर्छन् र तिनीहरूमध्ये एउटा मात्र चयन गरी प्रभावकारी रूपमा खरिद गरिन्छ । यस प्रकारको व्यवसाय सामान्य रहेको अर्को प्लेटफर्म भनेको रोयल्टी रहित फोटोहरू, छवीहरू, मिडिया र डिजाइन तत्वहरू बेच्ने बजारहरू हुन् सकदछन् । यस्ता व्यवसाय विरलै मात्रामा पाइन्छ ।

व्यवसाय देखि प्रशासन (B2A)

इकमर्सको अर्को भाग कम्पनीहरू र सार्वजनिक प्रशासनबीच अनलाईन प्रणाली मार्फत सबै कारोबार हुने गर्दछ । यो क्षेत्रमा ठूलो मात्रामा विभिन्न प्रकारका सेवाहरू समावेश भएका हुन्छन् । विशेष गरी वित्तीय, सामाजिक सुरक्षा, रोजगारी, कानुनी कागजात, रजिष्टरहरू यस क्षेत्रमा पर्दछन् । यस्ता व्यवसाय हालका वर्षहरूमा निकै प्रभावकारी भएको देखिन्छ । यसले सेवा ग्राहीलाई सहज, सरल छिटो र छरितो बनाएको छ । यसको उल्लेखनीय वृद्धि भएको छ ।

उपभोक्ता देखि प्रशासन(C2A)

उपभोक्तादेखि प्रशासनसम्म यस प्रकारको मोडेलमा व्यक्ति र सार्वजनिक प्रशासनबीच इलेक्ट्रोनिक प्रणाली मार्फत सम्बन्ध स्थापना भई वस्तु वा सेवाको आदान प्रदान गरिएको हुन्छ । यस अन्तर्गत सरकारी कार्यालयबाट प्रदान गरिने वस्तु तथा सेवाहरू हुन वा निजी कार्यालयहरूबाट प्रदान गरिने प्रशासनिक सेवाहरू हुन सबैलाई सजिलो बनाएको छ । यसका केही उदाहरणहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:

- ✓ शिक्षा तथा जनचेतना सम्बन्धी जानकारी, दूर शिक्षा,
- ✓ सामाजिक सुरक्षा - सूचनाको वितरण, भुक्तानी,
- ✓ करहरू - कर रिटर्न फाइल गर्ने, भुक्तानीहरू,
- ✓ स्वास्थ्य - नियुक्तिहरू, रोगहरूको बारेमा जानकारी, स्वास्थ्य सेवाहरूको भुक्तानी आदि ।

सार्वजनिक प्रशासन (B2A / C2A) सम्मिलित दुबै मोडेलहरू सूचना र सञ्चार प्रविधिको सहयोगमा सरकारले नागरिकहरूलाई प्रदान गर्ने सेवाहरूको दक्षता र सजिलो उपयोगिताको विचारसँग जोडिएका छन् ।

इकमर्सका फाइदाहरू

समयको बचत, धेरै दिन सम्म स्टक राख्न नपर्ने, छिटो सामान खरिद विक्री गर्न सकिने, ठुलो लगानी विना विश्वको कुनैपनी मुलुकमा सामान ओसार पसार गर्न सकिने, विवरण तयार गर्न सहज हुने, लागत घट्ने, प्रचार प्रसार तथा विज्ञापनमा सहजता हुने, जनताकेन्द्रीत सेवा प्रवाह संचालन हुने, सामानहरूको पहिचानमा सहजता कायम हुने, सजिलै प्राप्त गर्न सकिने, रोजी रोजी सामान खरिद गर्न पाइने ।

इकमर्सका बेफाइदाहरू

सुरक्षित हुने वा नहुने सम्बन्धमा द्विविधा, लागत बढी, मानिसलाई अलिख्न बनाउने, कन्जुमर कन्जुमरको सम्पर्क न्युन हुने, ठगी हुने सम्भावना बढी हुने, विश्वास गर्न कठिन हुने ।

नेपालको हुलाक सेवा र इकमर्स

नेपालमा वि. स. १९३५ मा “नेपाल हुलाक घर” को स्थापनासँगै औपचारिकरूपमा हुलाक सेवा प्रारम्भ भएको हो । हुलाक सेवा नेपालको सबैभन्दा पुरानो सरकारी सेवा प्रदायक संस्थाहरूमा पर्छ । यस सेवाले नागरिकलाई अनिवार्य तथा व्यवसायिक सेवा प्रदान गर्दै आएको छ । हुलाक सेवा अन्तर्गत हालसम्म नेपालभरी कार्यालयहरूको संख्या विस्तार भई ४ हजारको संख्यामा पुगेको छ । यस सेवाले राष्ट्रमा पारिवारिक तथा सामाजिक विविधतालाई एकसूत्रमा बाध्न सहयोग पुऱ्याउदै आएको छ । वास्तवमा हुलाक सेवा Global Village को अवधारणालाई सहयोग पुऱ्याउने एउटा सेवा हो । सन् १९५६ मा Universal Postal Union (UPU) को सदस्यता तथा सन् १९८२ मा Asia Pacific Postal Union (APPU) को सदस्यता लिई नेपाल हुलाकले अन्तर्राष्ट्रियस्तरको डाँक सेवामा आफ्नो पहुँच विस्तार गरेको छ ।

हुलाकबाट प्रवाह हुने अनिवार्य सेवा अन्तर्गत चिठ्ठीपत्र, पुलिन्दा, हुलाक मञ्जुषा रहेका छन् । त्यस्तै, व्यवसायिक सेवा तर्फ द्रुत डाँक रहेको छ । वर्तमान सञ्चार प्रविधिमा भएको व्यापक विस्तार तथा निजी डाँक सेवासँग प्रतिस्पर्धाको चुनौती सामना गर्न नेपाल हुलाकले वि.सं.२०७३ सालदेखि आन्तरिक ट्र्याकिङ प्रणाली [Postal Internal Tracking System-PITS] का साथै काठमाडौँ उपत्यकाभित्र घुम्ती हुलाक सेवा विस्तार गरेको छ । यसबाट पनि देखिन्छ नेपालको हुलाक सेवामा सूचना प्रविधिको प्रयोग भएको ।

नेपालको हुलाक सेवालार्इ व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले हुलाक सेवा संचालन सम्बन्धमा हुलाक ऐन, २०१९, नियमावली, २०२०, आन्तरिक हुलाक वस्तु बीमा गर्ने ऐन, २०१९ लगायतका विभिन्न ऐन, नियम, निर्देशिका, मापदण्ड लागू भएका छन्। हुलाक सेवाको नियमनका लागि केन्द्रिय कार्यालयको रूपमा हुलाक सेवा विभाग रहेको छ भने सेवा प्रवाहका लागि गोश्वारा हुलाक कार्यालय, हुलाक निर्देशनालय, जिल्ला हुलाक कार्यालय, हुलाक कार्यालयहरू रहेका छन्। प्रविधिको प्रयोगसंगै हुलाक सेवालार्इ छिटो छरितो एवं प्रभावकारी बनाउन इकमर्समा जोड दिदै आएको छ।

नेपालमा इकमर्सको प्रयोग विधिवत रूपमा सर्वप्रथम सन् २००० मा अनलाइन सपिङ्गको रूपमा डिपार्टमेन्टल स्टोरबाट सुरु भएको पाइन्छ। तत्पश्चात विभिन्न प्रकारका सफ्टवेयरको प्रयोग गर्दै अनलाइन मार्फत प्राइभेट संस्थाहरूको विकास हुदै आएको छ। DARAZ, TITAL, SASTODEAL, MUNCHA, HAMROBAZAR त्यसैगरी पेमेन्ट गेटवेयका रूपमा ESEWA, CONNECTIPS, KHALTI, IMEPAY, eSEwa को समेत विकास भएको छ।

नेपालको हुलाक सेवामा प्रभापकारी रूपमा इकमर्स लागू गर्नु पर्ने सुधार

हुलाक सेवामा इकमर्स संचालन गर्न आवश्यक सामाग्रीको व्यवस्था गर्ने, प्रविधिमैत्री संगठन संरचनाहरू निर्माण गर्ने, उपलब्ध साधन स्रोतको उचित प्रयोग गर्ने, प्रयाप्त साधन स्रोतको व्यवस्था गर्ने, सक्षम एवं क्षमतावान र प्रविधिमैत्री जनशक्ति परिचालन गर्ने, आवश्यक सफ्टवेयरको व्यवस्था गर्ने, प्रयोग गरिएका सफ्टवेयरको सुरक्षा सुनिश्चित गर्न सके हुलाक सेवामा इकमर्सलार्इ प्रभावकारी रूपमा संचालन गर्न सकिन्छ।

निष्कर्ष

आजको युगलार्इ सूचना प्रविधिको युग भनेर चिनिन्छ। विश्वव्यापि रूपमा फैलिएको सूचना प्रविधिको प्रयोग नेपालमा पनि बढी रहेको छ। सूचना प्रविधिको प्रयोगमार्फत रोजगारीका अवसरहरू सृजना गर्न सकिने, कम खर्चमा सेवा प्रवाह गर्न सकिने, सेवाग्राहीले रोजी रोजी सेवा लिन सक्ने साथै समयको बचत हुने भएको हुँदा सेवाग्राहीको रोजाइको विषय रहेको छ। यसको प्रयोग बढाउन अत्यन्त जरुरी रहेको देखिन्छ। सूचना प्रविधिको प्रयोग विना आजको समाज तथा व्यक्ति एक क्षण पनि बाँच्न नसक्ने अवस्थामा पुगिसकेको बेला व्यक्तिका सूचनाहरूको सुरक्षामा भने विशेष ध्यान दिन जरुरी देखिन्छ।

सन्दर्भ सामाग्री

[gyanmandu.com.public.content.269२०७९ भाद्र ४ गतेको प्रकाशन](http://gyanmandu.com/public.content.269२०७९ भाद्र ४ गतेको प्रकाशन)

www.gpo.gov.np/home/about

<https://www.shopify.com/blog/types-of-ecommerce>

संघीय निजामती सेवा ऐनमा समेटनुपर्ने विषयहरू

जितेन्द्र वि.क.*

सारांश

नेपालको संविधानले संघीय शासन प्रणालीलाई आत्मसात गरी मुलुकमा तीन तहको सरकारको व्यवस्था गरेको छ। संविधानमा नै तीन तहबीचको अन्तर्सम्बन्ध सहकारिता सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने भनी उल्लेख गरिएको छ। संघीय शासन प्रणालिको सफल कार्यान्वयन त्यतिवेला मात्रै सार्थक हुन्छ जतिवेला यसका प्रमुख तीन तत्व राजनितिक, प्रशासनिक र वित्तीय संघीयताको प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन हुन्छ। यी तत्वमध्ये तीनै तहमा प्रशासनिक संघीयतालाई सार्थकता दिन संघीय निजामती सेवा ऐनलाई समयमै जारी गर्नु अपरिहार्य हुन्छ। यस ऐनको विधेयकमा उल्लेखित pre R to post R का विषयमा रहेका विवादका विषयलाई सम्बद्ध सबै सरोकारवालाको समन्वय, सहकार्यता र सहभागितामा समयमै टुङ्गो लगाई ऐनमा सपयसापेक्ष तवरले दुरगामी सोचका साथ pre R to post R का विषय समावेश गरी जारी गर्दा साँचो अर्थमा नागरिकले लोकतन्त्रको लाभ प्राप्त गर्न सफल हुन्छन्। प्रदेश र स्थानीय तहले समेत यसै ऐनका मुल्य, मान्यता र सिद्धान्तलाई आधारको रूपमा लिई आ-आफ्नो तहको प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा ऐन जारी गर्ने हुँदा तीनै तहबीचको प्रशासनिक संघीयताका विषयमा तादम्यता र सामन्जस्यता कायम हुन गई एकातिर एक तहको प्रावधान अर्को तहको प्रावधानसँग बाझिने अवस्था आउदैन भने अर्कोतिर तीन तहको बीचमा प्रभावकारी र सुमधुर अन्तर्सम्बन्ध कायम हुन्छ। यसबाट संघीय शासन प्रणालीको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन गई राज्यबाट आमनागरिकले अपेक्षा मुताविकको सेवा सुविधा प्राप्त गर्न सक्छन्। यस ऐनको मस्यौदामा रहेका कतिपय प्रावधानमा विभिन्न सरोकारवालाका असहमतिले गर्दा हालसम्म पनि ऐन जारी हुन नसक्दा धेरैजसो प्रदेशहरूले प्रदेश निजामती सेवा ऐन जारी गरिसकेकाले यसले भविष्यमा समस्या निम्त्याउने पक्का पक्की नै छ। यसैले यस ऐनको विधेयकमा रहेका विवादित विषयलाई शीघ्रतिशीघ्र टुङ्गो लगाई समयमै जारी गर्नु आजको टुङ्कारो आवश्यकता भइसकेको छ।

विषय प्रवेश:

नेपालको संविधानले संघीय शासन प्रणालीको व्यवस्था गरेको छ। नेपालमा संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहका सरकार छन्। संविधानको धारा २८५ ले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न संघीय निजामती सेवा ऐन जारी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ।

मुलुक एकात्मक शासन प्रणालीबाट संघात्मक शासन प्रणालीमा गएपछि संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारमा कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने भयो। कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ अनुसार कर्मचारी समायोजन गरी तीन तहका सरकारमा कर्मचारीको व्यवस्था गरियो। कर्मचारी समायोजन ऐनसँगै आउनु पर्ने संघीय निजामती सेवा ऐन अझै जारी हुन सकेको छैन। निजामती सेवा ऐन र कर्मचारी

*हुलाक अधिकृत, जिल्ला हुलाक कार्यालय कैलाली

समायोजन ऐन दुवै २०७४ सालमा प्रदेश र स्थानीय तहको निर्वाचन हुनुभन्दा पहिले नै आइसक्नुपर्ने थियो । संघीय निजामती सेवा ऐन, २०७५ सालमा संसदमा पेश भएको थियो । विवादको कारण संसदबाट फिर्ता भयो । त्यसपछि अर्को पाँच वर्ष बिन्दासम्म पुनः पेश भएर पारित हुन सकेको छैन । संघीय निजामती सेवा ऐन हालसम्म जारी नभएका कारण समायोजन ऐनको कार्यान्वयनले अभै पूर्णता पाउन सकेको छैन । प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन भएर गएका धेरै जसो कर्मचारीहरूले समेत समायोजन सञ्चाउने सम्बन्धमा अदालतमा मुद्दा मामिला गर्ने, सरकारले तदर्थ निर्णयमार्फत कर्मचारीलाई काजमा खटाउने लगायतका कारण आवश्यक ठाउँमा कर्मचारी अपुग हुने र अनावश्यक ठाउँमा थुप्रिने समस्या देखिएका छन् ।

संघले निजामती सेवा ऐन जारी नगर्दा प्रदेश सरकारहरूले प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा ऐन जारी गर्न समस्या परेको छ । प्रतीक्षाको घडी समाप्त भएपछि बागमती, लुम्बिनी र सुदूरपश्चिम प्रदेशले ऐन जारी गरिसकेका छन् । संघीय ऐन जारी हुँदा प्रदेश कानूनका धेरै जसो व्यवस्था यस ऐनसँग बाझिन गई समस्या निम्तिन सक्ने सम्भावना प्रवल छ ।

बागमती प्रदेशले अवकाश उमेर ६० वर्ष बनाएको छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा ५८ वर्ष छ । संघबाट समायोजन भएर स्थानीय र प्रदेश सेवामा गएका कर्मचारीको अवकाश उमेर कुन लागु हुने भन्ने अन्योल छ । तीनै तहका कर्मचारी प्रशासनमा व्यापक सुधारको खाँचो छ । संघीय ऐन जारी नहुँदा सबै सुधारका कार्य अवरुद्ध भएका छन् । तदर्थ निर्णयहरूबाट प्रशासन सञ्चालन गर्दा सरकारले अनावश्यक समय खर्चिनुपर्ने, अदालतमा मुद्दा मामिलाको संख्या वृद्धि हुने, कर्मचारी कार्य जिम्मेवारीभन्दा सेवा सर्तका विषयमा दौडधुप गर्नुपर्ने अवस्था छ । मुलुकको प्रशासनिक संघीयतालाई संस्थागत गर्न संघीय निजामती सेवा ऐन जरुरी छ । सरकारको नीति कार्यान्वयन र सार्वजनिक सेवा जनतासमक्ष पुऱ्याउने विषयलाई मार्गदर्शन गर्न यो ऐन चाहिन्छ । तीनै तहका सरकारको सार्वजनिक प्रशासनमा योग्यता प्रणालीलाई सुनिश्चित गर्न संघीय ऐन आवश्यक पर्छ । यसमा व्यवस्था भएका मूलभूत सिद्धान्त, मुल्य मान्यता र प्रावधानसँग सामञ्जस्यता कायम हुने गरी प्रदेश र स्थानीय तहले कानून निर्माण गर्नु पर्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनमा कस्तो योग्यता भएका व्यक्ति कुन सेवामा प्रवेश गर्न सक्छन् र अवकाशपछिसम्म उनीहरूको सुविधा के हुन्छ भनेर सुनिश्चित गर्न निजामती सेवा ऐन चाहिन्छ । यसको आधारमा जनशक्तिले आफ्नो वृत्ति पथ रोज्छन् । नेपाल नागरिक शासन प्रणाली भएको मुलुक हो । सार्वजनिक प्रशासनभित्र जङ्गी प्रशासन पनि पर्छ । नेपालमा प्रहरी र सेना निजामती प्रशासन मातहत र नियन्त्रणमा रहन्छ । शिक्षक सेवा, विभिन्न सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाहरूको सेवा छुट्टाछुट्टै ऐनबाट नियमन हुन्छ । ती सबै मात्र होइन, निजी कम्पनीले समेत निजामती सेवा ऐनकै सेवासर्तलाई आधार मानेर आफ्ना कर्मचारी विनियमावली निर्माण गर्छन् ।

सरकारको सेवा जनतासम्म पुऱ्याउने माध्यम कर्मचारीतन्त्र हो । सम्पूर्ण कर्मचारीतन्त्रको नेतृत्व गर्ने सेवा निजामती सेवा हो । निजामती सेवा ऐनका आधारमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा कस्ता कर्मचारी भित्रिन्छन्, सेवाको गुणस्तर र मात्रा के हुन्छ भन्ने निर्धारण हुन्छ । यसैले अब बन्ने संघीय निजामती सेवा ऐनमा देहायका व्यवस्था गर्दा उपयुक्त हुन्छ :

सेवा प्रवेश:

हालको निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५० मा जुनसुकै श्रेणी तथा तहमा प्रवेश गर्न पाउने प्रावधान राखिएको छ । यस्तो प्रकारको व्यवस्था विश्वका कुनै पनि देशमा राखिएको देखिदैन । निजामती सेवा प्रशासनमा उत्कृष्ट र मेधावी जनशक्ति आकर्षित गर्न यो व्यवस्था आफैँमा नराम्रो नभए तापनि विगत ३० वर्षको उपलब्धिलाई समीक्षा गर्दा अधिकांश कर्मचारी आफ्नो कार्यमा समर्पित हुनुको सट्टा माथिल्लो पदमा उक्लिन अधिकांश समय पढाइमा नै खर्च गर्ने, कार्यालय समयमा समेत आफ्नो काम गर्नुको सट्टा किताव पढी बस्ने, लेखनको लागि कार्यालयकै फोटोकपि पेपर प्रयोग गर्ने, कार्यालयका धेरै जसो कर्मचारीहरू परीक्षाको समयमा सामूहिक रूपमा अध्ययनका लागि लामो समय विदा लिई विद्यार्थीको रूपमा बस्ने, सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन नवप्रवर्तनशीलता र सिर्जनशीलतामा कमै ध्यान दिने, कामप्रति कमै मात्रामा जिम्मेवार हुने जस्ता लगायतका प्रवृत्तिहरू हालका दिनमा निजामती प्रशासनमा बढ्दै गइरहेका छन् । यो प्रवृत्ति देखा पर्नु स्वभाविक पनि हो किनकी आफुसँगैको सहकर्मी पढ्दै बसेर आफ्नै हाकिम भएर आउने अवस्थाले आफुले पनि पढेर जसरी पनि माथिल्लो पदमा जानुपर्छ भन्ने मानिसकता जुनसुकै कर्मचारीमा आउँछ । यस खालको व्यवस्थाबाट एकातिर कर्मचारी सधैं पढी बस्ने र अर्कोतिर आमनागरिकले समयमै सेवा प्राप्त गर्न नसकी कर्मचारीप्रति नकारात्मक धारणा प्रस्तुत गर्ने अवस्थाको सिर्जना भएको छ । यसमा कर्मचारीको पनि केहि दोष त होला तर मुख्य दोष भने निति तथा कानूनमा गरिएको व्यवस्थाको नै हो । सवै तह तथा श्रेणीमा खुला प्रवेश जुन उद्देश्यका साथ राखिएको थियो त्यसको ठिक विपरित निजामती सेवामा नै कार्यरत अधिकांश कर्मचारीले उप सचिव र सहसचिव तहको सेवामा प्रवेश गरेको लोक सेवा आयोगको तथ्याङ्कले देखाएको छ । अपेक्षित मात्रामा प्रभावकारी नदेखिएको यस प्रकारको प्रावधानलाई पुनरावलोकन गरी अधिकृत स्तर र सहायक स्तर दुई वटा तहमा मात्र सेवा प्रवेशलाई खुला गरी त्यस पश्चातका माथिल्ला तहहरूमा नकारात्मक सूचिमा परेका बाहेकका कर्मचारीलाई निश्चित समय अवधिको सेवा गरेपश्चात व्याच प्रमोशन गर्ने व्यवस्था गर्दा कर्मचारीले सधैं आफ्नो मात्रै वृत्ति विकासको चिन्ता गरी बस्नुको साटो सेवा प्रवाहलाई कसरी प्रभावकारी बनाउने भन्ने दिशामा अग्रसर हुन गई संगठनको उत्पादकत्व बढ्न जान्छ । यसबाट सेवाग्राहीले समयमै गुणस्तरीय सेवा प्राप्त गरी यस सेवा प्रति आमनागरिकको सकारात्मक धारणा वृद्धि हुन जान्छ । कर्मचारीलाई कामप्रति जिम्मेवार बनाई सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन समय समयमा सवै कर्मचारीलाई निश्चित समयको अन्तरालमा आवश्यकतामा आधारित व्यवहारिक तालिम दिने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ । कार्यसम्पादन मुल्याङ्कनका बैज्ञानिक, मापनयोग्य र यथार्थतामा आधारित सूचकहरूको विकास गरी सोहि आधारमा कर्मचारीको कार्यसम्पादन मुल्याङ्कनलाई कार्य विवरण र सेवाग्राहिको सन्तुष्टिसँग आवद्ध गर्नु पर्छ ।

अवकाश उमेर:

पहिले नेपालमा कर्मचारीको अवकाश उमेर ६३ वर्ष थियो । त्यसलाई ६० र पछि ५८ बनाइयो । विज्ञबाट क्रमशः ५५ वर्षमा भार्ने सुझाव दिइएको थियो । स्वास्थ्य सेवामा भने ६० वर्ष नै कायम छ । प्रस्तावित संघीय निजामती सेवामा ६० वर्ष पुऱ्याउने की ५८ मा राख्ने भन्ने विवाद छ । नेपालीको औषत आयु बढिरहेको सन्दर्भमा अवकाशको उमेर घटाउने प्रस्ताव आउने त कुरै भएन । विभिन्न

मुलुको अभ्यासलाइ हेर्दा अवकाश उमेरमा एकरूपता देखिँदैन । जापानमा ६७ वर्ष, भारतमा ६० वर्ष, भुटानमा ६५ वर्ष, वेलायतमा ६५ वर्ष, वंगलादेशमा ५९ वर्ष र अमेरिकामा राज्य अनुसार ६० देखि ७० वर्षमा अनिवार्य अवकाश दिने प्रावधान छ । अवकाशको उमेरमा मुलुकको आर्थिक अवस्था र औसत आयु लगायतका विविध कारणहरूले फरक त पर्छ नै तर मुख्य कुरा के हो भने अवकाशको उमेर जति नै वर्ष राखे पनि त्यसले सार्वजनिक सेवा प्रवाहको गुणस्तर र समग्र प्रणालीमा कुनै तात्त्विक अन्तर नपर्ने हुनाले निर्णय लिने अधिकार भएको तहले सार्वजनिक हितलाई ध्यानमा राखी निर्ममतापूर्वक निर्णय लिनु पर्छ । हाम्रो सन्दर्भमा अवकाशको उमेर ६० वर्ष राख्दा उपयुक्त नै हुन्छ ।

सचिव बहुवामा कलस्टर:

सचिव बहुवाको कलस्टर राख्ने कि नराख्ने विषय विवादमा छ । मन्त्रालयको सचिव व्यवस्थापकीय, लेखा उत्तरदायी, समन्वयकारी र कर्मचारी र राजनीतिबीच पुलको काम गर्ने पद हो । कलस्टरमा राखेर आफ्नै मन्त्रालयमा वृत्तिपथ सीमित राख्ने वा अन्तर मन्त्रालय वृत्तिपथ खुला गर्ने भन्ने प्रमुख विवादको विषय छ । यसमा परराष्ट्र, लेखापरीक्षण र न्याय सेवा बाहेक अरु सेवामा कलस्टर नराख्दा पनि हुन्छ ।

श्रेणीगत र तहगत प्रणाली:

प्रदेश र स्थानीय सेवामा तहगत प्रणाली लागु भएको हुँदा संघमा पनि तहगतमै जानु पर्छ भन्ने राय छ । यसबाट प्रदेश र स्थानीय सेवाको मनोबल बढ्न, वृत्तिपथलाई वैज्ञानिक बनाउन, सेवा सुविधामा एकरूपता कायम राख्न सहजीकरण हुन्छ । सेवा प्रवाहमा भने तहगत वा श्रेणीगत जे भए पनि त्यसले केही फरक पर्दैन । जुन प्रणालीमा पनि कर्मचारीको वृत्ति विकासलाई वैज्ञानिक बनाउन सकिन्छ । केन्द्रिय निजामती सेवालालाई विशिष्ट देखाउन श्रेणीगत गर्नु पर्छ भन्ने सोच देखिन्छ । यसमै अल्फेरे ऐन जारीमा ढिलाइ गर्न आवश्यक छैन । जुन व्यवस्था लागु गरे पनि हुन्छ ।

आरक्षण:

जनसंख्याकै अनुपातमा आरक्षण हुनु पर्छ भन्ने एकथरीको राय छ । अहिले ४५ प्रतिशत सिट आरक्षित छ । कम्तीमा ५१ प्रतिशत खुला कायम गर्न नसक्ने हो भने मेरिटोक्रेसीको मूल मर्म नै मर्छ भन्ने अर्कोथरीको राय छ । आरक्षणभित्र जनजाति र मधेशी भनेर एक ढिक्का राखेर हुँदैन । मुस्लिम र थारूलाई छुट्टै कलस्टरमा राख्नु पर्छ भन्ने माग छ । खुला प्रतियोगिताबाट पूर्ति गरिने पदमध्ये ५१ प्रतिशत पद सवैका लागि खुला गरी बाँकी ४९ प्रतिशत पद समावेशी समूहका लागि आरक्षणका रूपमा छुट्टयाई सो आरक्षित सिटलाई सत प्रतिशत मानी ५० प्रतिशत पद महिलाका लागि छुट्टयाई देहायका समूहका महिला उम्मेदवारबीच मात्रै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्दा उपयुक्त हुन्छ ।

समुह	प्रतिशत
दलित	१३
आदिवासी जनजाति	२६
खस आर्य	२८
मधेशी	१६

समुह	प्रतिशत
थारु	५
मुस्लिम	४
पिछडिएको क्षेत्र	४
अपाङ्ग भएका व्यक्ति	४

बाँकी रहेको ५० प्रतिशतलाई सत प्रतिशत मानी देहायका समुहका उम्मेदवारबीच प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्दा उपयुक्त हुन्छ ।

समुह	प्रतिशत
दलित	१६
आदिवासी जनजाति	३३
खस आर्य	१०
मधेशी	२०
थारु	७
मुस्लिम	५
पिछडिएको क्षेत्र	५
अपाङ्ग भएका व्यक्ति	४

आरक्षणलाई धेरै सूक्ष्म तहसम्म विभाजन गर्दै जाँदै वास्तविक लक्षित वर्गले आरक्षणको लाभ उठाउन सक्ने साथै हालकै अवस्थामा धेरै जसो समावेशी समुहका उम्मेदवारको न्युनतम शैक्षिक योग्यता समेत नपुग्नुका साथै क्षमता विकास र चेतनाको अभावमा न्युनतम उत्तिर्णाङ्क समेत प्राप्त गर्न नसक्ने अवस्थामा कोटा खेर जाने सम्भावनालाई मध्यनजर गरी तत् तत् समुहका उम्मेदवारहरूका लागि निश्चित अवधि (अवको १० - १५) वर्षको लागि शिक्षा तथा क्षमता विकास र सशक्तीकरणका कार्यक्रमलाई समेत सँगसँगै लिएर जाने व्यवस्था आवश्यक पर्छ । पिछडिएका समूह र वर्गलाई राज्यको मूलधारमा ल्याई सामाजिक न्याय कायम गर्न र राष्ट्रिय एकता कायम गर्न समेत निश्चित अवधिका लागि यस व्यवस्थालाई निरन्तरता दिनु उपयुक्त हुन्छ । यसका लागि mend it do not end it को अवधारणालाई आत्मसात गर्नुपर्दछ ।

संघ प्रदेश र स्थानीय तहबीचको प्रशासनिक अन्तर्सम्बन्ध:

प्रदेश प्रमुख सचिव, मन्त्रालयका सचिव र स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत संघीय निजामती कर्मचारी हुने वा सम्बन्धित सेवाकै हुने भन्ने अर्को प्रमुख विवादको विषय हो । सहकारिता र सहकार्यमा आधारित संघीयता भएको हुँदा संघको प्रतिनिधित्व रहनुलाई नराम्रो मान्न मिल्दैन । संघीय निजामती कर्मचारीलाई बढी अवसर र एक्सपोजर दिने मात्र नियतले तल्ला तहमा प्रतिनिधि पठाउने व्यवस्था भने ठिक हुँदैन । असल नियतले यो व्यवस्था गर्ने हो भने स्थानीय र प्रदेशबाट संघीय सेवामा अन्तर सेवा प्रतिस्पर्धा गरी वृत्ति विकास गर्ने अवसरमा कुनै पनि कमी नहुने व्यवस्था सुनिश्चित गर्नु उचित हुन्छ ।

सरुवा व्यवस्था:

कर्मचारी तथा विज्ञहरूले सरुवालाई वैज्ञानिक प्रणालीमा आबद्ध गरी चक्रीय रूपमा स्वचालित सरुवाको व्यवस्था गर्नुपर्ने माग राखेका छन् । अहिले सरुवालाई अप्रत्यक्ष रूपले व्यवस्थापकले दण्ड र सजायको हतियारको रूपमा प्रयोग गर्ने अवसर मिलिरहेको छ । प्रणालीमा आबद्ध गर्न साथ यो सम्भव हुँदैन । सरुवालाई वैज्ञानिक र अनुमान योग्य बनाउने कुरामा सायद दुई मत नहोला । सरुवा प्रणाली व्यवस्थित हुनासाथ निजामती सेवाका ६० प्रतिशतभन्दा बढी अनियमितता र विकृतिहरू आफैँ समाप्त भएर जान्छन् । यसपछि कार्यक्षमता र कार्यसम्पादनलाई दण्ड सजाय र पुरस्कारको मानकको रूपमा सजिलै प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

ट्रेड युनियन अधिकार:

कर्मचारीको ट्रेड युनियन अधिकारलाई यथावत् राख्ने वा खुम्चाउने भन्ने विषय पनि विवादको घेरामा छ । निजामती कर्मचारी आफैँमा सरकार अथवा सरकारका प्रतिनिधित्व गर्ने संस्था भएकाले ट्रेड युनियनलाई खारेज नै गर्नुपर्ने हुन्छ । किनकी एकातिर विगतका दिनका ट्रेड युनियनका गतिविधिलाई नियाल्ने हो भने दलै पिच्छेका भातृ संगठनका रूपमा काम गरी आफ्नो वास्तविक उद्देश्यबाट विमुख भएको भनी ट्रेड युनियनलाई आरोप लाने गरेको छ भने अर्कोतिर ट्रेड युनियन औद्योगिक क्षेत्रका मजदुरका पेशागत हकहित संरक्षण गर्नका लागि विकसित भएको धारणा हो । जसलाई निहित स्वार्थ पूर्तिका लागि राजनितिक दलहरूले निजामती सेवामा प्रवेश गराएका हुन् भन्ने कुरा विज्ञहरूले भनिरहेका छन् । यदि सहायक स्तरका कर्मचारीमाथि व्यवस्थापकले अन्याय, अत्याचार र विभेद गरी हाले भने पनि प्रशासकीय अदालतको बाटो खुला नै छ । वरु यस संस्थालाई स्वच्छ, निष्पक्ष र सक्षम बनाउनु ध्यान दिनुपर्छ । यदि ट्रेड युनियनलाई खारेज गर्न नसकिने नै हो भने यस खालको अधिकारलाई सहायकस्तर सम्म मात्रै सिमीत गर्नुपर्दछ ।

अन्त्यमा, संघीय निजामती सेवा ऐन अन्य सबै सेवाहरूको मातृ ऐन भएकाले यसमा रहेका विवादका विषयलाई सबै सरोकारवालाको अर्थपूर्ण सहभागितामा घनिभूत छलफल तथा अन्तक्रिया गरी साझा सहमती कायम गरी यसलाई शीघ्रताशीघ्र जारी गर्नुपर्दछ । यसका लागि सबै तहका सरकार, राजनितिक दल, कर्मचारी वर्ग, संसदीय समितिका सदस्यहरू लगायत सबै सरोकारवालाहरूले सकारात्मक सोचका साथ राष्ट्र र जनतालाई केन्द्रविन्दुमा राखी तथ्यपरक निर्णय गर्नुपर्दछ । साथै, नागरिक समाजले समेत सकारात्मक दवाव सिर्जना गर्नुपर्दछ । यसबाट सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रभावकारी भई निजामती प्रशासनप्रतिको आमनागरिकको धारणा सकारात्मक भई राज्यप्रतिको असन्तुष्टिको मात्रामा उल्लेख्य रूपमा कमी आउने कुरामा हुक्क हुन सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

- ✓ नेपालको संविधान
- ✓ नेपाल सरकार कार्य विस्तृतिकरण प्रतिवेदन, २०७३
- ✓ संघ प्रदेश स्थानीय तह समन्वय र अन्तर्सम्बन्ध सम्बन्धी ऐन, २०७७
- ✓ संघीय निजामती सेवा विधेयक, २०७५
- ✓ पत्रपत्रिकाका प्रकाशित विभिन्न लेख रचनाहरू

मानव स्रोत व्यवस्थापन : प्राप्ति, विकास, उपयोग र सम्भार

दाल बहादुर जि.सी.*

अवधारणा (Concept)

प्रत्येक संगठनको उद्देश्य हासिल गर्न विभिन्न स्रोतहरूको आवश्यकता हुन्छ। यी स्रोतहरूमा Man, Materials, Money, Method, Machine, Market and Information हुन्। यी स्रोतहरूमध्ये मानव स्रोतको महत्व अतुलनीय रहेको हुन्छ। मानव स्रोतले नै अन्य स्रोतहरूलाई गतिशील बनाउने र परिचालन गर्ने काम गर्दछ। मानव स्रोतको परिचालन गर्दा संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरूको योग्यता, क्षमता, चाहना, इच्छा र आकांक्षाबीच सामञ्जस्यता ल्याउन सकिँएमा मात्र संगठनले आफ्नो उद्देश्य पुरा गर्न सक्दछ। यस अर्थमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको केन्द्रविन्दु मानिस हो। मानिसको व्यवस्थापनबाट नै संगठनले प्रगति गर्न सक्दछ।

व्यवस्थापनले निरन्तर गरिरहने मध्येको एउटा महत्वपूर्ण काम मानव संसाधन व्यवस्थापन हो। मानव संसाधनको सरोकार संगठनको मानवीय पक्षसँग हुन्छ। सबै व्यवस्थापकहरूले गर्ने काम मानवीय संसाधन व्यवस्थापन भए तापनि अन्य व्यवस्थापन भन्दा यो काम संवेदनशील, महत्वपूर्ण र जटिल काम हो। त्यसैले Management of man is challenging job भनिन्छ। मानिसहरूमा शक्ति र शारीरिक बल रहेको हुन्छ। तर कुनै काम गर्न क्षेत्र अनुसार क्षमता (Competency) हुनुपर्दछ। यस्तो क्षमता भनेको knowledge, skills, experiences, talents, motivation, creative abilities, attitude, potential for growth हो। यसरी शारीरिक र मानसिक क्षमता भएपछि मानिसहरू मानव संसाधन बन्दछन्। संगठनको काम गर्ने सबै मानिसहरू मानव संसाधन हुन्। किनकि निर्धारित काम गर्न सक्ने क्षमताको आधारमा संगठनमा उनीहरूलाई नियुक्त गरिएको हुन्छ।

मानव संसाधन व्यवस्थापन संगठनमा रहेका मानिसहरूको शक्ति र क्षमताको व्यवस्थापन गर्नु हो। यसले मानवीय साधनको प्राप्ति (acquisition), विकास (Development), उपयोग (Utilization) र सम्भार (maintenance) गर्ने काम गर्दछ।

परिभाषा(Definition)

- Decenzo and Robbins का अनुसार मानव संसाधनको प्राप्ति, विकास, उत्प्रेरणा र सम्भार प्रक्रिया नै मानव संसाधन व्यवस्थापन हो।
- विश्व बैंकका पूर्व अध्यक्ष Robert McNamara का अनुसार Management is in the end of the most creative of all the arts for its medium is human talent itself.

*शाखा अधिकृत, हुलाक सेवा विभाग

- Wendell Frence को भनाईमा संगठन भित्र मानिसको व्यवस्थापन सम्बन्धी दर्शन, नीति कार्यविधि एवम् अभ्यास नै मानव संसाधन व्यवस्थापन हो ।
- Gary Dessler का अनुसार Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including, recruiting, screening, training rewarding and appraising.
- Edwin B. Flippo का अनुसार वैयक्तिक, सांगठनिक र सामाजिक उद्देश्य हासिल गर्न जनशक्तिको प्राप्त विकास, पारिश्रमिक निर्धारण, कर्मचारीको चाहना र संगठनको उद्देश्यबीच सामञ्जस्यता, सुधार तथा अवकाश गर्ने क्रममा योजना, संगठन, निर्देशन र नियन्त्रण गर्नु हो ।

माथिका परिभाषा लगायतका आधारमा मानव संसाधन व्यवस्थापनमा निम्न लिखित विषयवस्तु/पक्ष पर्दछन्:

- (क) मानिसहरूको शक्ति र क्षमता व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित छ ।
- (ख) संगठनमा निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो ।
- (ग) संगठनका उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न यसले सघाउँदछ ।
- (घ) यसले मानिसलाई रणनीतिक साधन मान्दछ ।
- (ङ) सक्षम मानवीय साधनहरूको प्राप्त, विकास, उपयोग र सम्भारसँग सरोकार राख्छ ।
- (च) संगठनमा मानव संसाधन व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित सबै कामको समन्वय गर्दछ ।

मानव स्रोत व्यवस्थापनको उद्देश्य (Objectives)

- संगठनको उद्देश्य र आवश्यकता अनुसारको जनशक्ति प्राप्त, विकास र उपयोग मार्फत संस्थाको उद्देश्य प्राप्त गर्ने ।
- संगठनको जनशक्तिको ज्ञान, सीप र क्षमताको विकास गर्ने नीति र कार्यक्रमहरू निर्धारण गर्नु ।
- मेधावी प्रतिभाहरूलाई संगठनमा आकर्षित गर्ने वातावरणको सिर्जना गर्ने ।
- मानव संसाधन योजना तयार गरी आवश्यकता र आपूर्ति प्रक्षेपण गरी मानव संसाधन व्यवस्थापन गर्ने ।
- संगठनमा काम गर्ने व्यक्तिहरूको लागि न्यायोचित पारिश्रमिक, उपयुक्त पदस्थापन, बहुवा, तालिम लगायत वृत्ति विकास जस्ता लक्ष्य र संगठनको लक्ष्यबीच सामाञ्जस्यता ल्याउने ।
- कर्मचारी सम्बन्धी नीति तर्जुमा गर्ने, अनुसन्धान गर्ने र सोही अनुसार क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने ।
- कार्यरत कर्मचारीहरूको व्यवसायिकता र वृत्ति विकासलाई सुनिश्चित गर्ने ।

- कर्मचारीको परीक्षण र छनोटमा निष्पक्षता र विश्वसनियता कायम गर्ने ।
- संगठनमा काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई न्याय महसुस र अवसरको सुनिश्चितता गर्नु ।
- अनावश्यक जनशक्तिको बर्हिगमनद्वारा संगठनलाई चुस्त र छरितो बनाउने ।
- संगठनमा कार्यवातावरणको सिर्जना एवम कामप्रति प्रतिबद्ध गराउनु ।
- कर्मचारी र सेवाग्राहीका बीच असल सम्बन्धको विकास गराउने ।
- प्रत्येक कर्मचारीलाई संगठनले आफूलाई मूल्यवान छ भनेर स्वीकारेको भन्ने महसुस गराउनु ।

मानव संसाधन व्यवस्थापनका विशेषताहरू (Characteristics)

(क) व्यवस्थापकीय कार्य (Management Function)

यसले मानव संसाधन सम्बन्धी योजना बनाउनेदेखि कार्यान्वयन, मूल्याङ्कन लगायतका कामहरू गर्ने हुँदा यसलाई व्यवस्थापकीय कार्यको रूपमा लिइन्छ ।

(ख) मानिस केन्द्रित (Human Focus)

मानव संसाधन व्यवस्थापनले मानिसलाई केन्द्रविन्दुमा राखेर काम गर्दछ । संगठनमा काम गर्ने मानिसहरूको शक्ति र क्षमता व्यवस्थापनमा यो केन्द्रित हुन्छ । यसले संगठनमा रहेका मानिसहरूको क्षमता विकास र उपयोगमा आफना क्रियाकलाप सञ्चालन गर्दछ ।

(ग) सर्वव्यापि काम (Pervasive Function)

सबै तहमा रहने व्यवस्थापकहरू कुनै न कुनै रूपमा यस कार्यमा संलग्न रहनुपर्दछ । संगठनमा काम गर्न मानिसहरू हुन्छन् । जहाँ मानिसहरू हुन्छन् त्यहाँ मानव संसाधन व्यवस्थापनको काम गर्नु अनिवार्य हुन्छ ।

(घ) एकिकृत प्रणाली (Integrated System)

यो एकिकृत प्रणालीमा आधारित हुन्छ । मानव संसाधन प्राप्त गर्ने, विकास, उपयोग र सम्भार जस्ता कामहरू सँगसँगै हुन्छन् । तसर्थ, मानव संसाधन व्यवस्थापन समग्र व्यवस्थापन प्रणालीको अङ्गको रूपमा रहन्छ ।

(ङ) गतिशील (Dynamic)

राजनीतिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक, कानुनी र प्राविधिक परिवर्तनसँगै मानव संसाधन व्यवस्थापनका क्रियाकलापहरूमा पनि परिवर्तन हुने हुँदा यो गतिशील हुन्छ ।

(च) परस्परतामुखी (Reciprocal)

मानव संसाधन व्यवस्थापनले रोजगारदाता र कर्मचारी दुवैको हितलाई उत्तिकै महत्व दिन्छ । दुवै तर्फको हितका लागि मिलेर काम गर्ने वातावरण बनाउँदछ । दुवै तर्फका लक्ष्यहरूलाई एकिकृत हुन सहयोग गर्दछ ।

(छ) निरन्तर प्रतिबद्धता (Continuous commitment)

मानव संसाधन व्यवस्थापनको काम निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो भएकोले यस्तो निरन्तरताका लागि व्यवस्थापनको निरन्तर प्रतिबद्धता आवश्यक हुन्छ ।

(ज) सहकार्यको भावना विकास गर्ने (Develop a building of co-operation)

संगठनको लागि विभिन्न काम गर्ने विभिन्न व्यक्तिहरू नियुक्त गरिसकेपछि, व्यक्तिबीच सामाज्यस्यता ल्याई संगठनको लक्ष्य र उद्देश्य हासिल गर्न उनीहरूबीच सहकार्य गराउन र संगठनमा एकता ल्याउन मानव संसाधन व्यवस्थापनको अहम भूमिका हुन्छ ।

(झ) सबै तहका कर्मचारीसँग सम्बन्धित (Related to all levelsof employees)

मानव संसाधन व्यवस्थापन संगठनमा कार्यरत सबै तहका कर्मचारीको व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित छ । संगठनको लागि विभिन्न तहका कर्मचारी आवश्यक हुन्छन् । तसर्थ, सबै तहका कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनमा उत्तिकै ध्यान दिनु पर्ने हुँदा सबै तहका कर्मचारीहरूसँग यो सम्बन्धित हुन्छ ।

(ञ) कर्मचारीहरूका समस्याप्रति संवेदनशील (Communicate to employees issues)

मानव संसाधन व्यवस्थापन कर्मचारीहरूको वैयक्तिक तथा समूहका समस्याप्रति संवेदनशील हुन्छ । समस्याहरूको समाधान खोज्ने प्रयत्न गर्दछ । सेवा सुविधा दिने, हकहित संरक्षण गर्ने र संगठनप्रति अपनत्वको भावना जगाई कर्मचारीलाई लामो समय टिकाई राख्ने काम गर्दछ ।

मानव संसाधन व्यवस्थापनका कार्यहरू

मानव संसाधन व्यवस्थापनका मुख्य कामहरू निम्न लिखित रहेका छन् ।

- (१) मानव श्रोतको प्राप्ति
- (२) मानव श्रोतका विकास
- (३) मानव श्रोतका उपयोग
- (४) मानव श्रोतका सम्भार

(१) मानव श्रोतको प्राप्ति (Acquisition of Human Resource Management)

मानव संसाधन व्यवस्थापनमा प्राप्ति भन्नाले योजना गर्नेदेखि सामाजिकीकरणसम्मका गतिविधिहरूलाई जनाउँदछ । ठीक व्यक्ति ठीक ठाउँमा र ठीक समयमा प्राप्त हुने विषयलाई यसले सुनिश्चित गर्दछ । यसमा निम्न लिखित क्रियाकलापहरू पर्दछन् ।

(क) मानव संसाधन योजना (Human Resource Planning)

मानव संसाधन योजनामा भविष्यमा चाहिने मानव संसाधन बारे पूर्वानुमान गरिन्छ । यसको लागि मौजूदा मानव संसाधनको स्थिति आँकलन गरिन्छ । त्यसपछि, संगठनका क्रियाकलाप, भावी योजना र

विद्यमान जनशक्तिको सरुवा, बहुवा, अनिवार्य अवकाश आदिका आधारमा भविष्यको आवश्यकता पूर्वानुमान गरिन्छ। यो आवश्यकता पूर्ति गर्न आन्तरिक रूपमा के कति आपूर्ति हुन्छ र बाह्य स्रोतबाट कति आपूर्ति गर्ने भन्ने निक्कै पश्चात आवश्यकता र आपूर्तिको अवस्था विश्लेषण गरी मानव संसाधन योजना तर्जुमा गरिन्छ।

Wendell French का अनुसार संगठनात्मक लक्ष्यको सन्दर्भमा मानव संसाधन आवश्यकताको मूल्याङ्कन गर्न र सक्षम एवम् स्थायी जनशक्ति बहाली राख्ने निश्चितता गर्न योजना बनाउने प्रक्रिया नै मानव संसाधन योजना हो।

(ख) कार्य विश्लेषण (Job Analysis)

कार्य विश्लेषणद्वारा सम्बन्धित पदले गर्नुपर्ने काम, कर्तव्य अधिकार र जिम्मेवारी थाहा हुन्छ। साथै, सो काम गर्न आवश्यक पर्ने योग्यता बारेमा कार्य योग्यता विवरणबाट थाहा हुन्छ।

(ग) भर्ना (Recruitment)

जनशक्ति योजनाको आधारमा विभिन्न तहमा विभिन्न क्षेत्रका कति मानिसहरू आवश्यक छन् भन्ने निक्कै आधारमा विज्ञापन र अन्य माध्यमद्वारा योग्यता पुगेका व्यक्तिहरूलाई दरखास्त हाल्न आकर्षित गरिन्छ। भर्ना आन्तरिक र बाह्य दुवै स्रोतबाट गरिन्छ। भर्नाका आन्तरिक स्रोतमा बहुवा, सरुवा, काज हुन सक्दछन् भने बाह्य स्रोतमा रोजगार कार्यालय, विश्वविद्यालय आदि हुन्छन्।

Recruitment is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for the jobs.-Edwin Flippo

(घ) छनोट (Selection)

भर्नाको काम समाप्तपश्चात निवेदन दिएका व्यक्तिहरूमध्ये बाट विश्वसनीय आधारमा योग्य व्यक्तिको छनोट गरिन्छ। दरखास्त मूल्याङ्कन, लिखित, मौखिक जाँच, प्रयोगात्मक परीक्षा, सीप परीक्षण, अन्तरवार्ता, स्वास्थ्य परीक्षण, वैयक्तिक विवरण परीक्षण, मनोवैज्ञानिक परीक्षण आदिका आधारमा व्यक्तिको छनोट गर्ने गरिन्छ।

Selection is the process of choosing among people who apply for work with an organization.-Wendell French (कामका लागि संगठनमा आवेदन दिने व्यक्ति मध्येहरूबाट रोज्नु नै छनोट हो।)

(ङ) नियुक्ति (Appointment)

सर्वोत्कृष्ट व्यक्तिलाई छनोट गरी सकेपछि सम्बन्धित व्यक्तिलाई नियुक्ति दिइन्छ। नियुक्ति पत्र दिएपछि मात्र व्यक्ति औपचारिक रूपमा संगठनको सदस्य बन्दछ।

(च) तालिम (Training)

कर्मचारीहरूलाई पदस्थापन गर्नुअघि सेवा सम्बन्धी तालिम दिइन्छ । जसलाई सेवा प्रवेश तालिम भनिन्छ ।

(छ) पदस्थापन(Placement)

नियुक्ति पश्चात सम्बन्धित व्यक्तिलाई कर्मचारीको रुचि, शैक्षिक योग्यता, अनुभव, तालिम आदिको आधारमा *fright man in right place* को सिद्धान्त बमोजिम काम गर्ने कार्यालय/शाखा तोकनु पदस्थापन हो ।

(ज) सामाजिकीकरण (Socialization)

संगठनमा नयाँ सदस्यको रूपमा आएको व्यक्तिलाई संगठनका अन्य कर्मचारीसँग परिचय गराउने, संगठन र कामको विषयमा अभिमुखीकरण गराउनु पर्दछ । संगठनका मुख्य विषयमा परिचित गराएमा व्यक्तिलाई काम गर्न सहज हुन्छ । नयाँ ठाउँ, मानिसहरू, कार्यवातावरण र संस्कृतिको परिवेशमा काम गर्न सामाजिकीकरणले सहयोग गर्दछ । नयाँ कर्मचारीलाई कार्य वातावरण तथा सांठनिक संस्कृतिसँग अनुकूलता ल्याउने प्रक्रिया नै सामाजिकीकरण हो ।

Werther and Davis का अनुसार Socialization is the process through which an employee begins to understand and accept the values, norms and beliefs held by other in the organization.

(२) मानव स्रोतको विकास (Development of Human Resource Management)

संगठनका कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन क्षमतामा वृद्धि गर्न मानव स्रोत विकास सम्बन्धी काम गर्नुपर्दछ । यो निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो । यसले कर्मचारीको ज्ञान, सीप क्षमता र दक्षतामा वृद्धि गर्दछ । जसमा निम्न लिखित क्रियाकलापहरू पर्दछन् :

(क) आवश्यकता विश्लेषण (Need Analysis)

संगठनका क्रियाकलापहरूसँग सम्बन्धित काम गर्न के कस्ता तालिम, सीप आवश्यक छ, भन्ने बारेमा विश्लेषण गरिन्छ ।

(ख) तालिम (Training)

नयाँ नियुक्त भएका कर्मचारी, विभिन्न समयमा नयाँ काम गर्नु पर्दा, सुरुवा भएर आउने कर्मचारीका लागि तालिम दिइन्छ ।

(ग) व्यवस्थापन विकास (Management Development)

व्यवस्थापन विकासले व्यवस्थापकीय क्षमता र धारणात्मक सीपको विकास गर्दछ । कर्मचारीलाई भविष्यमा काम गर्नुपर्ने पदको लागि योग्य बनाउँछ ।

(घ) वृत्ति विकास (Career Development)

वृत्ति विकास अन्तर्गत सरुवा, बढुवा, तालिम, सेवाको सुरक्षा, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, उच्च शिक्षा अध्ययन, तलब र अन्य सुविधाहरू Job rotation, refreshment जस्ता क्रियाकलापहरू सञ्चालन गरिन्छ ।

(ङ) सीप विकास (Skill Development)

कर्मचारीको जिम्मेवारी पूरा गर्न आवश्यक पर्ने विभिन्न सीपहरू जस्तै: लेखन सम्बन्धी सीप, वार्ता र संवाद सीप, भाषा सम्बन्धी सीप, नयाँ नयाँ प्रविधि सञ्चालन सम्बन्धी सीप, अभिव्यक्ति सीप, ड्राइभिङ सीप, बैठक सञ्चालन, विकास कार्यक्रम सञ्चालन, स्रोत परिचालन जस्ता विभिन्न सीपहरू सिकाइन्छ ।

(३) मानव स्रोतको उपयोग (Utilization of Human Resource Management)

संगठनमा भएको मानव स्रोतलाई संगठनको उद्देश्य अनुसारको क्रियाकलापमा परिचालित गर्नु नै उपयोग हो । मानव स्रोत उपयोग गर्दा कर्मचारीको चाहना र संस्थाको उद्देश्यबीच सामाञ्जस्य कायम राख्नु पर्दछ । संगठनमा रहेको मानव स्रोतको योग्यता, क्षमता, तालिम र सीपका आधारमा संगठनले अधिकतम फाइदा लिनुपर्दछ । यस अन्तर्गत निम्न लिखित क्रियाकलापहरू पर्दछन्:

(क) उत्प्रेरणा (Motivation)

कर्मचारीलाई सुम्पेको काम प्रभावकारी र दक्ष तरिकाले गर्न इच्छाशक्ति उत्पन्न गराउनु पर्दछ । यसले संगठनका क्रियाकलापहरूमा प्रभावकारिता ल्याउँदछ । कर्मचारीहरूलाई उत्प्रेरित गर्न मौद्रिक र गैर मौद्रिक प्रोत्साहनहरू अवलम्बन गरिन्छ ।

(ख) उचित पदस्थापन (Proper Placement)

कर्मचारीको योग्यता, दक्षता, रुचि, अनुभव, व्यक्तिगत स्वभावसमेतलाई ध्यान दिई पदस्थापन गरिएमा काममा प्रभावकारिता आउँछ । यसो गरिएमा व्यक्तिमा पनि काम गर्ने जाँगर पैदा हुन्छ, भने संगठनले पनि निर्धारित उद्देश्य सहज रूपमा प्राप्त गर्न सक्दछ ।

(ग) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन (Performance Appraisal)

कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनबाट कर्मचारीको कामको अवस्था बारेमा जानकारी हुन्छ । कर्मचारीका सवल र कमजोर पक्षका बारेमा जानकारी हुन्छ । यसबाट तालिम, सीप विकास, दण्ड, पुरस्कारका विषयमा निर्णय लिन सकिन्छ साथै कमजोरी सुधार गर्न र कामलाई अझ परिष्कृत गराउन सहयोग मिल्दछ ।

(घ) पुरस्कार व्यवस्थापन (Reward Management)

कर्मचारीहरूलाई कामप्रति उत्प्रेरित गराउन उत्कृष्ट कर्मचारीहरूलाई पुरस्कार दिने व्यवस्था गर्दछ । यसबाट व्यक्तिलाई कामको मूल्याङ्कन भएको महसुस हुन्छ । साथै बढुवा लगायतका अवसरहरू प्राप्त गर्न सजिलो हुन सक्दछ ।

(ड) कार्य विवरण (Job Description)

कर्मचारीहरूलाई आफ्नो काम के हो भन्ने बारेमा स्पष्ट हुन कार्य विवरण दिनुपर्दछ। यसो भएमा कर्मचारीले गर्ने काम स्पष्ट हुन्छ। निजलाई सुम्पिएको काम कुन हदसम्म पुरा गर्न सक्थो भन्ने मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ। काम गर्न आवश्यक पर्ने स्रोत साधन पनि उपलब्ध हुन्छ। निजको उत्तरदायित्व समेत किटान हुने हुँदा कर्मचारी काम प्रति जिम्मेवार बन्न प्रेरित गर्दछ।

(च) संगठनको गतिविधिमा सहभागिता (Participation in the organizations Activities)

संगठनका विभिन्न क्रियाकलापहरूमा कर्मचारीलाई सहभागी बनाइएमा संगठन प्रति महत्व बढ्ने, संगठनका क्रियाकलापहरू प्रति जानकार बनाउन सहयोग पुग्ने हुँदा संगठनको उद्देश्य हासिल गर्न सहयोग पुग्दछ।

(छ) अधिकार प्रत्यायोजन(Delegation of Authority)

माथिल्ला पदाधिकारी/कर्मचारीमा मात्र अधिकार सीमित गरिएमा सो भन्दा मुनिका कर्मचारीहरू उत्तरदायित्व पन्छाउने, जिम्मेवारी नलिने, काममा ढिलासुस्ती गर्ने जस्ता प्रवृत्ति विकास हुने भएकोले अधिकारको बाँडफाँड विभिन्न तह र पदमा गरिएमा मात्र संगठनका गतिविधिमा प्रभावकारिता आउँछ।

(ज) अनुगमन र मूल्याङ्कन (Monitoring and Evaluation)

कर्मचारीलाई दिइएको काम के र कसरी भइरहेको छ ? कुनै ठाउँमा समस्या छ कि ? केही स्रोत साधन अपुग छ कि ? अन्य कारणले काममा बाधा परेको छ छैन ? भन्ने बारेमा निरन्तर अनुगमन गर्नुपर्दछ। निश्चित अवधिमा भएका कामको सम्बन्धमा मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटीले समस्या पहिचान र समाधानमा सहयोग पुगी संगठनका क्रियाकलापहरूमा सफलता प्राप्त गर्न सकिन्छ।

(झ) कार्य पुष्टिकरण (Job Enrichment)

कार्य पुष्टिकरणले व्यक्तिलाई उत्प्रेरणा जगाउँदछ। किनकि यसमा कुनै कर्मचारीको सुपरिवेक्षकले गर्ने केही काम समेत निजलाई सुम्पिनेहुँदा कर्मचारीको अधिकार र जिम्मेवारीमा केही वृद्धि हुन्छ। निजको काममा योजना र नियन्त्रण सम्बन्धी अधिकारमा वृद्धि भएको हुन्छ। यसबाट कामको प्रभावकारिता वृद्धि भई व्यक्ति र संगठन दुवैलाई सकारात्मक प्रभाव पार्दछ।

(ञ) प्रशंसा (Appraisal)

राम्रो कामका अतिरिक्त इमान्दारिताका साथ उल्लेखनीय काम गरेमा त्यस्ता कर्मचारीहरूको प्रशंसा गर्ने, कार्यालयको कुनै कार्यक्रम, समारोह आदिमा प्रशंसा पत्र दिने गरेमा काम गर्ने कर्मचारीहरूमा उत्साह बढ्दछ भने अन्य कर्मचारीहरूले पनि त्यस्ता कामहरू गर्न अनुशरण गर्दछन्। यस्ता गतिविधिबाट संगठनको काममा सकारात्मक प्रभाव पर्दछ।

(४) मानव स्रोतको सम्भार (Maintenance of Human Resource Management)

मानव श्रोतको सम्भार भन्नाले योग्य कर्मचारीलाई संगठनमा रहिरहन प्रेरित गर्दछ। योग्य कर्मचारीलाई विभिन्न प्रक्रिया पुरा गरेर नियुक्त गरेपश्चात तालिम, शिक्षा लगायत विभिन्न कार्यमा कर्मचारीको लागि संगठनले धेरै लगानी गरेको हुन्छ। सक्षम र संगठनको काममा अनुभवी व्यक्ति बाहिरिएमा संगठनले ठूलो क्षति बेहोर्नु पर्दछ। यस्तो प्रवृत्ति संगठनमा आउन दिनु हुँदैन भन्ने मान्यता छ। अन्य कुराका अतिरिक्त संगठनको लागि भित्रयाएको कर्मचारीहरूलाई टिकाइ राख्नु अत्यन्त जरुरी छ। यस अन्तर्गत निम्न लिखित क्रियाकलापहरू पर्दछन्।

(क) सुमधुर सम्बन्ध कायम राख्ने (Harmonious Relation)

व्यवस्थापन पक्ष र कर्मचारीबीच सुमधुर सम्बन्ध कायम गरिएको खण्डमा कर्मचारी बारम्बार फेरिदैनन्। कर्मचारीमा संगठन प्रति अपनत्वको भावना विकास हुन्छ। जसले गर्दा संगठन छोड्ने अवस्था कम हुन्छ।

(ख) गुनासो समाधान (Grievance Handling)

कर्मचारीको काम र नियुक्तिका शर्तहरू, सुविधा लगायतका विषयमा विभिन्न गुनासा हुन्छन्। यस्ता गुनासाको उचित सम्बोधन गर्ने प्रयास व्यवस्थापनबाट भएमा कर्मचारी संगठनमा रहिरहन चाहन्छ।

(ग) कर्मचारी कल्याण सम्बन्धी कार्यक्रम (Employee Welfare Scheme)

कर्मचारी हितमा निःशुल्क वा सहूलियतपूर्ण स्वास्थ्य सम्बन्धी सुविधा, यातायातको व्यवस्था, शैक्षिक भत्ता, बीमा, निवृत्तिभरण जस्ता कल्याणकारी कार्यक्रम सञ्चालन गरेको खण्डमा नै संगठनप्रति कर्मचारी प्रतिबद्ध हुन्छ।

(घ) उचित तलब, भत्ता (Reasonable Salary,allowence)

कर्मचारीलाई संगठनमा राखिराख्न कामको प्रकृति, जटिलता, जनशक्तिको उपलब्धता लगायतका आधारमा तलब, भत्ताको सुविधा उपलब्ध गराउनुपर्दछ। साथै, performance based Incentive system लागू गरी काम अनुसार थप सुविधा पनि उपलब्ध गराउनु पर्दछ। यसो भएमा मात्र कर्मचारीलाई संगठनमा राखिराख्न सकिन्छ।

(ङ) काम गर्ने वातावरण (Working Conditions)

सामूहिक प्रयासबाट नै संगठनको लक्ष्य हासिल गर्न सकिन्छ। यस आधारमा संगठनमा काम गर्ने कर्मचारीबीच आपसी सहकार्य, सहसम्बन्ध विकास हुने वातावरण सिर्जना गर्नुपर्दछ।

(च) भौतिक सुविधाहरूको उपलब्धता(Physical Facilities)

संगठनमा काम गर्न उचित कार्यकक्ष, काम गर्न न्यूनतम रूपमा चाहिने कम्प्युटर, टेलिफोन जस्ता सुविधा उपलब्ध भएमा दैनिक कार्यसम्पादन गर्न सहज हुन्छ ।

(छ) अनुमानयोग्य वृत्ति प्रणाली (Predictable Career System)

कुनै कर्मचारी सङ्गठनमा प्रवेश गरेपछि सेवा प्रवेशको पदभन्दा माथिल्ला पदहरूमा पदोन्नति हुन चाहन्छ । तसर्थ, यस्तो पदोन्नति वस्तुपरक र अनुमानयोग्य हुनुपर्दछ । हाल सेवा प्रवेश गरेपछि निश्चित अवधिमा कहाँसम्म पुग्न सकिन्छ भन्ने बारेमा कर्मचारी जानकार हुनुपर्दछ । यसो भएमा कर्मचारीहरू आफ्नो भविष्यको योजनाका आधारमा सङ्गठनमा रहिरहन चाहन्छन् । त्यस्तै सरुवालाई कर्मचारीको ज्ञान, सीप र क्षमता वृद्धि गराउन न्यायपूर्ण बनाउनु पर्दछ । सङ्गठनमा उपलब्ध हुने अध्ययन, तालिम, भ्रमणलाई पनि कर्मचारीबीच अन्याय नहुने गरी अवसर दिनुपर्दछ । यसो भएमा मात्र कर्मचारी सन्तुष्ट बन्दछ ।

(ज) कर्मचारी अनुशासन (Employee Discipline)

अनुशासन भनेको नियम, विनियम, कार्यविधि र मापदण्डहरूको पालना गर्नु हो । कर्मचारीहरूले स्वेच्छाले नियम पालना र स्वीकार गरेमा नै त्यहाँ अनुशासन कायम हुन्छ । कसैले अनुशासनहिन काम गरेमा कारवाही गर्नुपर्दछ । Decenzo and Robbins का अनुसार अनुशासन एउटा सांगठनिक अवस्था हो जहाँ कर्मचारीहरू संगठनको नियम र स्वीकार योग्य व्यवहार अनुसार कार्य गर्दछन् ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको सन्दर्भ

मानव संसाधन व्यवस्थापन विशेषतः राष्ट्रिय तह र सांगठनिक तहमा निर्धारण गर्ने गरेको पाइन्छ । राष्ट्रिय तहको मानव संसाधन व्यवस्थापनमा देशको समग्र स्थितिको लेखाजोखाका आधारमा मानव संसाधन योजना तयार गरिन्छ । यससँगै कृषि, उद्योग, पर्यटन लगायतका क्षेत्रगत मानव संसाधन सम्बन्धी कामहरू गरिन्छ भने सांगठनिक तहमा मन्त्रालय विभाग र सेवा समूहस्तरमा मानव संसाधन सम्बन्धी काम गरिन्छ । नेपालको सार्वजनिक प्रशासन/व्यवस्थापनमा मानव स्रोत व्यवस्थापनको लागि विभिन्न निकायहरू संलग्न रहेका पाइन्छ ।

- मानव स्रोत व्यवस्थापनमा विशेष गरी लोक सेवा आयोग, न्याय सेवा आयोग, सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयहरू तालिम दिने संस्थाहरू, अर्थ मन्त्रालय, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय लगायतका निकायहरू संलग्न रहने गर्दछन् ।
- निजामती सेवामा भइरहेको मानव संसाधन थप गर्नुपर्ने व्यवस्था आएमा संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी थप गर्न सकिने व्यवस्था निजामती सेवा ऐनमा छ । संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा सम्बन्धित मन्त्रालय, अर्थ र संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय संलग्न रहन्छन् ।

- सबै मन्त्रालय र निकायले नयाँ सिर्जना भएका पदको लागि आवश्यक कर्मचारी र विभिन्न कारणले रिक्त हुन आएका पदहरूमा पूर्ति गर्न लोक सेवा आयोगमा माग गरी पठाउनु पर्दछ ।
- लोक सेवा आयोगले विभिन्न निकायहरूबाट माग भई आएका पदपूर्ति गर्न पदको लागि चाहिने शैक्षिक योग्यता, अनुभव, तालिम, उमेर आदि खुलाई राष्ट्रिय दैनिक (गोरखापत्र) मा विज्ञापन प्रकाशित गर्दछ । भने बुलेटिन र वेबसाईटमामा पनि यस्तो सूचना राख्दछ ।
- निर्धारित समय भित्र दरखास्त पेश गरेका उम्मेदवारहरूको विश्वसनीय आधारमा छनोट गर्ने काम गर्दछ । यसको लागि आयोगले लिखित परीक्षा, प्रयोगात्मक परीक्षा, सीप परीक्षण, मौखिक लगायतका परीक्षा लिन गर्दछ ।
- निजामती सेवा ऐनमा निजामती सेवामा मानव स्रोतको पूर्ति कसरी गर्ने भन्ने व्यवस्था छ । जस अनुसार खुला प्रतियोगिता र बहुवाबाट (कार्यक्षमता मूल्याङ्कन र आन्तरिक प्रतियोगिता) पूर्ति हुने व्यवस्था छ । यही व्यवस्था बमोजिम लोक सेवा आयोगले पदसंख्या विभाजन गरी पदहरू पूर्तिको विशपन गर्दछ ।
- छनोट पछि कर्मचारीलाई नियुक्ति गर्न पदपूर्तिको माग गर्ने निकायमा सिफारिस गरी पठाउँदछ ।
- लोक सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम सम्बन्धित निकायले व्यक्तिको स्वास्थ्य परीक्षणको रिपोर्ट समेत हेरी नियुक्ति दिन्छ ।
- नियुक्ति पश्चात सम्बन्धित निकायले रिक्त स्थानमा कर्मचारीको पदस्थापन गर्ने काम हुन्छ । पदस्थापन अघि वा पछि सम्बन्धित संगठनको बारेमा केही जानकारी उपलब्ध गराउने र कर्मचारीहरूसँग परिचय गराउने जस्ता काम गरिन्छ ।
- शाखा अधिकृत लगायतका पदमा नियुक्त भएकाहरूलाई पदस्थापनअघि सेवा प्रवेश तालिम दिइन्छ, भने अधिकांश पदहरूमा तालिम दिइदैन ।
- सेवाकालिन तालिम विभिन्न समयमा प्रदान गरिन्छ, विशेष गरी बहुवा प्रयोजनमा तालिमको अड्क जोडिने व्यवस्थाले कर्मचारीहरू आफै पनि तालिम लिन चाहन्छन् । त्यस्तै कम्प्युटर लगायत नयाँ कार्यक्रम सञ्चालन गर्न विभिन्न समयमा तालिमको व्यवस्था गरिएको हुन्छ ।
- कर्मचारीहरूलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव दिलाउन सुरुवाको व्यवस्था गरिएको छ ।
- कर्मचारीहरूलाई विभिन्न क्षेत्रबाट प्राप्त हुने छात्रवृत्तिमा स्वदेश र विदेशमा अध्ययनको अवसर रहेको छ ।
- कर्मचारीको कामको मूल्याङ्कन गर्न कार्य सम्पादनमूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था छ । का.स.मू. कर्मचारीको बहुवा, पुरस्कार आदिको प्रयोजनमा पनि उपयोग गरिन्छ ।

- सम्बन्धित सचिव, विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखले प्रत्येक निजामती कर्मचारीको कार्यविवरण बनाई लागू गर्नु पर्ने र उक्त कार्य विवरणमा पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व, अधिकार र योग्यता उल्लेख गर्नुपर्दछ।
- नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको तलब भत्ता, बीमा लगायतका सुविधाहरूको सुनिश्चितता गरिएको छ। समयानुसार तलब भत्ता पुनरावलोकन हुने व्यवस्था गरिएको छ।
- कर्मचारीको हक, हित संरक्षण एवम् सम्बर्द्धन गर्न र निजामती सेवालार्ई गतिशिल र प्रभावकारी बनाउन निश्चित तहसम्म ट्रेड युनियन अधिकार दिइएको छ।

निजामती सेवामा मानव श्रोत व्यवस्थापन सम्बन्धी सबल पक्ष र सुधारका बिषयहरू

मानव स्रोत प्राप्ति

सबल पक्षहरू

- भर्ना गर्दा आन्तरिक र बाह्य दुवै स्रोतबाट हुने व्यवस्था छ।
- निजामती सेवामा कर्मचारीको छनोट गर्ने र नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने काम निष्पक्ष र विश्वसनीय संस्था लोक सेवा आयोगबाट योग्यताका आधारमा हुन्छ।
- कर्मचारी छनोट रा.प.अन. र रा.प. तहको सबै भन्दा तल्लो तहमा धेरै प्रतिशत खुला प्रतियोगिताबाट हुने व्यवस्था छ।
- लोक सेवा आयोगले निजामती सेवामा पदपूर्ति गर्ने वार्षिक कार्यतालिका प्रत्येक आर्थिक वर्षको सुरुमा नै निकाल्ने र सोही अनुसार विज्ञापन, परीक्षा सञ्चालन र नतिजा प्रकाशन सम्मका काम हुँदै आएका छन्।
- लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्वतन्त्रता र निष्पक्षता कायम राख्न सफल भएकोले भर्नामा सबै वर्ग र क्षेत्रको पहुँच रहेको छ।

सुधारका बिषयहरू

- निजामती सेवामा जनशक्ति योजना बनाएर त्यही योजना अनुसार भर्ना लिने पद्धति विकास हुनु पर्ने।
- सम्बन्धित पदको लागि नभएर सेवा, समूहको लागि भर्ना गर्ने पद्धति छ।
- भर्ना गर्दा उम्मेदवारहरूलाई आकर्षित गर्ने कुनै कार्यक्रम गरिँदैन। जानकारी पाउने व्यक्ति मात्र दरखास्त पेश आउँछन्।
- कर्मचारी छनोट पद्धतिले लामो समय लिँदा संगठनमा जनशक्तिको समस्या हुने अवस्था छ।
- पदस्थापना गर्दा कर्मचारीको रुचि, अनुभव, शैक्षिक योग्यता, तालिम लिएको आधार लिइँदैन।
- अधिकांश पदहरूमा नियुक्ति पश्चात सेवा प्रवेश तालिमको व्यवस्था छैन।
- सामाजिकीकरण गर्ने काम व्यक्तिगत इच्छामा भर पर्ने अवस्था छ। अनिवार्य कानुनी व्यवस्था छैन।

मानव स्रोतको विकास

सबल पक्षहरू

- शाखा अधिकृत लगायतका पदहरूमा सेवा प्रवेश तालिमको व्यवस्था छ । साथै सबै कर्मचारीहरूलाई सेवाकालीन तालिम दिने नीति लिएको छ ।
- नयाँ प्रविधि, कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा विभिन्न तालिमहरूको व्यवस्था गरिन्छ ।
- कर्मचारीहरूलाई सरुवा, बहुवाको व्यवस्था छ । कामको मूल्याङ्कनको लागि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटी छ ।
- स्वदेश तथा विदेशमा भ्रमण सुविधाहरू उपलब्ध छन् ।

सुधारका बिषयहरू

- संगठनको उद्देश्य सँग सम्बन्धित काम गर्न के कस्ता तालिम आवश्यक हुन्छ भन्ने खासै विश्लेषण गरिँदैन ।
- क्षमतावान व्यवस्थापकहरूको पहिचान गरी उच्च तहमा लैजाने बारेमा कुनै पूर्वतयारी गरिँदैन ।
- केही तहमा सीमित सेवा प्रवेश तालिम दिइन्छ । काम गर्ने विषयसँग मेल खाने र कर्मचारीको काममा सघाउ पुऱ्याउने खालको तालिममा ध्यान दिनुपर्दछ ।
- सेवाकालीन तालिम विशेषतः बहुवा केन्द्रित छ ।
- काम गर्ने र नगर्ने कर्मचारीबीच खासै अन्तर देखिने अवस्था छैन ।
- सरुवा पद्धति व्यवस्थित छैन । पहुँच हुने सुगममा नै बसिरहने र नहुनेले दुर्गममा बसिरहनु पर्ने अवस्था समेत छ ।
- नेपाल सरकारलाई विदेशबाट प्राप्त अध्ययन, अध्ययन भ्रमण तालिमका सुविधाहरू न्यायपूर्ण छैनन् । सीमित व्यक्तिले फाइदा लिइरहेका हुन्छन् ।
- कर्मचारीलाई काम गर्दा आवश्यक हुने नयाँ प्रविधिसँग परिचित गराउने, भाषा सीप, सवारी चालक सीप, वार्ता सीप जस्ता सीपको विकासमा खासै ध्यान दिइँदैन ।

मानव स्रोत उपयोग

सबल पक्षहरू

- निजामती सेवामा कर्मचारीहरूलाई पदस्थापन गर्दा शैक्षिक योग्यता, तालिम र अनुभवको आधारमा गरिने छ भन्ने व्यवस्था छ ।
- कामको मूल्याङ्कन गरी सुधार गर्न कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको व्यवस्था गरिएको छ ।
- अधिकृत स्तरका कर्मचारीहरूलाई अर्धवार्षिक का.स.मू.को व्यवस्था गरी पृष्ठपोषण दिनुपर्ने व्यवस्था छ ।

- कार्यविवरणको व्यवस्था लागू गरी काम, अधिकार उत्तरदायित्वको व्यवस्था गरिएको छ ।
- कर्मचारीहरूलाई कार्यसम्पादन, कार्यपरिणाम र नतिजाको आधारमा प्रोत्साहन गर्न कार्यसम्पादन प्रोत्साहनको व्यवस्था गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।

सुधारका बिषयहरू

- व्यवहारिक रूपमा कार्यविवरण अधिकांश कार्यालयहरूमा लागू नभएकोले कर्मचारीले आफ्नो काम के भन्ने बारेमा निश्चित हुन नसक्ने अवस्था छ ।
- पदस्थापना गर्दा व्यक्तिको शैक्षिक पृष्ठभूमि, अनुभव र रुचिलाई ध्यान दिइँदैन ।
- Right man right place नहुँदा संगठनले कर्मचारीको क्षमताको उचित उपयोग गर्न सकेको छैन ।
- मानव संसाधन परीक्षणको व्यवस्था नरहेको अवस्था छ ।
- कायममुकायमको व्यवस्था गरी तल्लो तहका कर्मचारीलाई माथिल्लो जिम्मेवारी दिने व्यवस्थाको कमजोर कार्यान्वयन र सीमितता रहेको छ ।
- कर्मचारीको उपयोग सम्बन्धी कुनै नीति, रणनीति र कार्ययोजना नरहेको ।

मानव स्रोतको सम्भार

सबल पक्षहरू

- ऐन र नियममा नै स्पष्ट रूपमा निर्धारित तलब भत्ता पाउने सुनिश्चितता गरिएको छ । समयानुकूल सुधारको लागि पुनरावलोकन समितिको व्यवस्था छ ।
- नियमानुसारको सेवा अवधि पुरा भएपछि निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था छ ।
- थोरै रकमको भए पनि कर्मचारी बीमा लागू गरिएको छ ।
- सर्वोत्कृष्ट, उत्कृष्ट काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई पुरस्कारको व्यवस्था गरिएको छ ।
- पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाई गर्न समितिको व्यवस्था गरिएको छ ।
- कर्मचारीहरूलाई सञ्चयकोष, औषधी उपचार खर्च, संचित विदाको रकमका सुविधाहरू उपलब्ध हुने व्यवस्था गरिएको छ ।
- निजामती अस्पतालको स्थापना गरी त्यहाँ उपलब्ध हुने सेवामा अधिकृत तहलाई चालिस प्रतिशत र सहायक तहकालाई पचास प्रतिशत सुविधाको व्यवस्था छ ।
- निजामती कर्मचारीका छोराछोरीहरूलाई उच्च शिक्षामा विशेष गरी डाक्टर, इन्जिनियर र अन्य विषयमा समेत छात्रवृत्तिको व्यवस्था संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय मार्फत हुँदै आएको छ ।

सुधारका बिषयहरू

- तलब लगायतका सुविधाहरू समयमाथिक बनाई आधारभूत आवश्यकता पुरा गर्ने खालको बनाउनु पर्दछ ।
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुपरक बनाउनु पर्दछ ।
- बहुवा प्रणालीमा सुधार गरि अनुमान योग्य बनाउनु पर्दछ ।
- चक्रीय सरुवा प्रणाली लागु गर्ने ।
- Right man in right placeको मान्यताका आधारमा कर्मचारीको पदस्थापन गर्नुपर्दछ ।
- मानव संसाधन व्यवस्थापन सम्बन्धमा विभिन्न आयोग, समितिले दिएका सुझावहरू कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ ।

निष्कर्ष

मानव संसाधन व्यवस्थापन बृहत बिषय हो । मानव संसाधन व्यवस्थापन राष्ट्रियस्तरमा गर्ने काम एकातर्फ हुन्छ, भने संगठन स्तरमा पनि भइरहेको हुन्छ । साथै, सरकारीका अतिरिक्त गैर सरकारी क्षेत्रका संठनमा पनि मानव संसाधन व्यवस्थापनको काम भइरहेको हुन्छ । संगठनको उद्देश्य हासिल गर्न अन्य विभिन्न श्रोत साधन आवश्यक परे पनि मानव संसाधन नै मूल श्रोत हो । यसबाट नै अन्य श्रोतसाधनको परिचालन भई संगठनको निर्धारित उद्देश्य हासिल गर्न सकिने हुँदा मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई विशेष महत्व दिनुपर्दछ । मानव संसाधनको उचित व्यवस्थापनबाट नै राष्ट्रिय तथा संगठन स्तरका निर्धारित उद्देश्यहरू हासिल गर्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- ✓ नेपालमा मानव संसाधन व्यवस्थापन, डा. गोविन्दराम अग्रवाल, एम.के.पब्लिसर्स एण्ड डिस्ट्रिब्युटर्स
- ✓ डि.बि.जि.सी., शासन प्रणाली, शिक्षा परीक्षा सामग्री केन्द्र, बागजार, काठमाडौं
- ✓ निजामती सेवा ऐन २०४९ तथा नियमावली २०५०, कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं
- ✓ विभिन्न निकायका वेबसाइटहरू

दिगो विकास लक्ष्य र नेपाल

(Sustainable Development Goal & Nepal)

देवराज भण्डारी*

सारांशः

विश्वव्यापि विकास प्रकृयाका हरेक आयाममा "कसैलाई पनि पछाडि नछोडिने (No One Leave Behind)"को उद्देश्य सहित १७ लक्ष्य, १६९ गन्तव्य, २३२ सूचक सहित तय गरिएको दिगो विकास लक्ष्य हाल कार्यान्वयनको चरणमा रहेको छ। सन् २०१६ देखि २०३० सम्मको लागि कार्यान्वयनको चरणमा रहेको यस लक्ष्यलाई नेपालले चौधौँ योजनाबाट आन्तरिकीकरण गर्दै आएको छ। मुलुकको आर्थिक, सामाजिक तथा वातावरणीय विकासमा सन्तुलन कायम गर्दै दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न सरकारी, निजी, सहकारी, सामुदायिक क्षेत्र तथा विकास साभेदारबीच सहकार्य भई रहेको छ। दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनको सात वर्ष पूरा हुँदा विश्वव्यापी रूपमा करिब १५ प्रतिशत मात्रै उपलब्धि हासिल भएकोमा नेपालले करिब ४२ प्रतिशत हासिल गरेको अनुमान गरिएको छ। हालसम्मको प्रगतिलाई मूल्याङ्कन गर्दा आर्थिक क्षेत्रको तुलनामा सामाजिक क्षेत्रमा प्रगति भएको पाइन्छ। तथापि न्यून श्रोत साधनको उपलब्धता, आवश्यक तथ्यांकको अभाव, तहगत सरकारहरूबीच कमजोर समन्वय, जलवायु परिवर्तन लगायतका प्राकृतिक विपद्को बढ्दो जोखिम आदिका कारण तोकिएको समयमा दिगो विकास लक्ष्यहरू हासिल गर्न चुनौतीहरू देखा परेका छन्। यसको लागि दिगो विकास लक्ष्यको स्थानीयकरण तथा आन्तरिकीकरण गर्ने, आन्तरिक तथा बाह्य स्रोतसाधनको कुशलतम् परिचालन गर्ने, हरित अर्थतन्त्रको प्रबर्द्धन गर्ने, सरोकारवालाबीच आपसी समन्वय र साभेदारी गर्ने, एकीकृत तथ्यांक प्रणाली अवलम्बन गर्ने साथै नियमित अनुगमन मूल्याङ्कनमा जोड दिइ निर्धारित समयमा लक्ष्यहरू हासिल गर्नु आजको आवश्यकता हो।

पृष्ठभूमि (Background):

विश्वव्यापि विकासको मामिलामा "कसैलाई पनि पछाडि नछोडिने (No One Leave Behind)"को अवधारणा स्वरूप विश्व सरकारको केन्द्रमा रहेको संयुक्त राष्ट्र संघका १९३ सदस्य राष्ट्रले सन् २०१५ सेप्टेम्बर २५ मा पारित दस्तावेज दिगो विकास लक्ष्य हो। दिगो विकास लक्ष्य पृथ्वी (Planet), मानव (People), समृद्धी (Prosperity), शान्ति (Peace) र साभेदारी (Partnership) लगायतका "5P"को आधारस्तम्भमा उभिएको छ। सन् २००० देखि २०१५ सम्म लागू भएको सहश्राव्दी विकास लक्ष्य (Millennium Development Goals) को जगमा उभिएको दिगो विकास लक्ष्य (Sustainable Development Goals) विश्व विकासको साभ्ना अवधारणा हो। विश्वका २०० भन्दा देशहरूले अवलम्बन गरेको यो अवधारणालाई नेपालले चौधौँ योजनाबाट कार्यान्वयनमा ल्याएको हो।

*शाखा अधिकृत, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

विश्वव्यापि विकासको महाअभियानको रूपमा रहेका यी लक्ष्यहरूको अवधारणागत पक्षदेखि नेपालको सन्दर्भमा हालसम्मका प्रयास तथा उपलब्धीहरूको संश्लेषण गर्दै थप उपलब्धि हाँसिल गर्नको लागि आर्थिक, सामाजिक तथा वातावरणीय अवसर तथा चुनौतीहरूको विश्लेषण गर्नु जरुरी देखिन्छ ।

दिगो विकास लक्ष्य : अवधारणा (Concept)

सन् १९८० को दशकबाट आएको दिगो विकासको अवधारणालाई मुर्तरूप दिन सन् १९८३ मा गठन भएको ब्रुटल्याण्ड कमिसनले सन् १९८७ मा "हाम्रो साभा भविष्य (Our Common Future)" नामक प्रतिवेदनले विश्वव्यापि विकासको आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक, वातावरणीय तथा शासकीय क्षेत्रमा सन् २०१६ देखि सन् २०३० सम्मको लागि संयुक्त राष्ट्रसंघको ७० औं महासभाबाट सन् २०१५ को सेप्टेम्बरमा पारित आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय अन्तरसन्तुलन कायम गर्न सहमती गरिएका विकासका साभा खाकाहरू नै दिगो विकास लक्ष्य हुन् । यो १५ वर्षको अवधिमा विश्वको रूपान्तरण र विकासका हरेक आयाममा "कसैलाई पनि पछाडि नछाडिने (No one leave behind)" प्रतिबद्धताका साथ घोषणा गरिएको हो । यसमा विश्वका सबै राष्ट्रमा सहभागितामूलक, अधिकारमुखी र समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने जस्ता विषयहरू समेटिएका छन् ।

दिगो विकास लक्ष्य मुलतः सहश्राव्दी विकास लक्ष्यको उपलब्धिमा टेकेर तय भएको मात्र नभई यस मार्फत असमानता र मानव अधिकार जस्ता जटिल मुद्दाहरूको सम्बोधन गर्न खोजिएको छ । सन् २०१५ पछि आगामी १५ वर्षका लागि तय गरिएको लक्ष्यहरू भएकोले यसलाई "Post - 15 Development Agenda" पनि भनिन्छ । यो "The Future, We Want" सिद्धान्तमा आधारित रहेको छ । यो मानिस, पृथ्वी, शान्ति र समृद्धिको एक कार्ययोजना हो । यी लक्ष्यहरू विश्वव्यापि (Universal), एकीकृत, सामूहिक, अविभाजित, अन्तर्सम्बन्धित छन् । UNOका १९३ सदस्य राष्ट्रहरू सन् २०१५ सेप्टेम्बर २५ मा हस्ताक्षर गरी पारित गरेका १७ वटा लक्ष्यहरू (Goals), १६९ वटा परिमाणत्मक लक्ष्यहरू (Targets), २३२ वटा विश्वव्यापि सूचकहरू सहित दिगो विकास लक्ष्यहरू नेपालमा पनि चौधौं योजनाबाट कार्यान्वयनको चरणमा छन् । नेपालले ४७९ वटा सूचकहरूलाई परिमार्जन गरेर ३०१ वटा सूचक कायम गरी उच्च महत्वका साथ कार्यान्वयन गरिरहेको अवस्था छ ।

पृथ्वीबाट गरिवी तथा भोकमरीको अन्त्य गर्ने, गुणस्तरीय शिक्षा तथा स्वास्थ्य कायम गर्ने, जैविक विविधताको संरक्षण गर्ने, शान्ति र न्यायपूर्ण समाज निर्माण गर्ने दिगो विकास लक्ष्यका महत्वपूर्ण लक्ष्यहरू हुन् । दिगो विकास लक्ष्यका आयामहरूमा आर्थिक विकास, सामाजिक विकास, पूर्वाधार विकास, वातावरण व्यवस्थापन, संस्थागत विकास र सुशासन रहेका छन् । दिगो विकास लक्ष्य 5p's मा आधारित छ जसले विकासको प्रकृत्यामा Planet (पृथ्वी), People (मानव), Prosperity (समृद्धि), Peace (शान्ति) & Partnership (साभेदारी)लाई केन्द्रविन्दुमा राख्नुपर्नेमा जोड दिन्छ । यी दिगो विकास लक्ष्यका पाँच वटा स्तम्भहरू पनि हुन् । नेपालको सन्दर्भमा सन् २०१९ (पन्ध्रौं योजनाको आधार वर्ष), सन् २०२२ (अतिकम विकसित राष्ट्रबाट स्तरोन्नति हुने अपेक्षित वर्ष), सन् २०२५ (तीव्र गतिको

विकास गर्नको निम्ति अनुकुल विन्दु) जस्ताबीचका अवधिहरूका महत्वपूर्ण कोसेढुंगा लगायत सन् २०३० सम्मका लागि एउटा स्पष्ट मार्ग चित्र रहेको छ ।

नेपालमा दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन गर्न वार्षिक औसत रु. २० खर्ब २५ अर्ब रकम आवश्यक पर्ने अनुमान रहको छ । उक्त वार्षिक औसत रकम मध्ये ११ खर्ब ११ अर्ब सरकारी क्षेत्रबाट, ७ खर्ब ३९ अर्ब निजी क्षेत्रबाट, रु ८७ अर्ब सहकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रबाट र रु. ८८ अर्ब घर परिवार क्षेत्रबाट लगानी हुनुपर्ने अनुमान छ । सरकारी र निजी क्षेत्रबाट हुने लगानीमा क्रमशः २ खर्ब १८ अर्ब र ३ खर्ब ६७ अर्ब गरी वार्षिक औसत रु. ५ खर्ब ८५ अर्ब नपुग हुने देखिन्छ ।

दिगो विकास लक्ष्य प्राप्तिका लागि गरिएका राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय प्रयासहरू (National & International Efforts for the achievement of SDGs)

नेपालले आठौँ योजनाबाट दिगो विकास सम्बन्धी नीति अवलम्बन गरेदेखि हाल दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयनसम्म आइपुग्दा धेरै प्रयासहरू गरेको पाइन्छ । यसको लागि नेपालले संवैधानिक, कानूनी, नीतिगत, संस्थागत, संरचनागत, कार्यक्रमगत प्रयासहरू मार्फत आर्थिक विकास, सामाजिक विकास, पूर्वाधार विकास, वातावरण व्यवस्थापन, संस्थागत विकास र सुशासनजस्ता दिगो विकासका आयामहरू हासिल गर्ने प्रयास जारी राखेको छ ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ देखि वातावरण र विकासलाई जोड्दै स्वच्छ वातावरणको हकलाई मौलिक हकमा राखिएको पाइन्छ । नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा दिगो विकासप्रतिको प्रतिवद्धता र धारा ३० मा स्वच्छ वातावरणको हकलाई मौलिकहकको रूपमा राखिएको छ । त्यस्तै संविधानको धारा ५१ मा प्राकृतिक श्रोतसाधनको संरक्षण, संवर्द्धन र उपयोग सम्बन्धी नीति तथा अनुसूचिहरूमा SDG कार्यान्वयनका लागि सहयोग हुने गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको एकल तथा साभ्ना अधिकार सूचिमा लागि विभिन्न विषयहरू उल्लेख गरिएको छ ।

नेपालले छैठौँ योजनादेखि वातावरण तथा भूउपयोग नीति, सातौँ योजनादेखि वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन (EIA)लागू गरेको गरेको पाइन्छ । आठौँ योजनाबाट दिगो विकासको अवधारणा कार्यान्वयन, दशौँ योजनादेखि सहश्राव्दी विकास लक्ष्य कार्यान्वयन हुँदै चौधौँ योजनादेखि दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन शुरु गरिएको तथा पन्ध्रौँ योजनामा दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयनलाई ब्यापकता दिएको पाइन्छ । सोह्रौँ योजनाको अवधारणापत्रमा समेत दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न सहज हुने गरी मुलुकको आर्थिक सामाजिक, वातावरणीय, शासकीय आयामहरूलाई समेटिएको छ ।

दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन तथा अनुगमनका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय केन्द्रीय निर्देशक समिति एवं राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति तथा राष्ट्रिय योजना आयोगको सदस्यको संयोजकत्वमा विषयगत कार्य समिति गठन भई सो सम्बन्धी कार्यहरू तिव्रताकासाथ अघि बढिरहेको छ । नेपालले दिगो विकास लक्ष्यको प्रगति सम्बन्धमा सन् २०१७ मा पहिलो र २०२० दोस्रो ऐच्छिक राष्ट्रिय समीक्षा प्रतिवेदन तयार गरी UNO को उच्चस्तरीय राजनीतिक मञ्चमा प्रस्तुत गरेको छ ।

दिगो विकासको कार्यान्वयन तथा अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउन संसदमा दिगो विकास तथा सुशासन समिति क्रियाशिल रहेको छ। नेपालले दिगो विकास लक्ष्यलाई आवधिक योजना, मध्यमकालीन खर्च संरचना, वार्षिक विकास कार्यक्रममा महत्व दिएको छ। संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको वार्षिक नीति, कार्यक्रम र बजेटमा दिगो विकासका सबै पक्षलाई आन्तरिकीकरण गर्ने प्रयास हुँदै आएको छ। नेपाल सरकारले वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा गर्दा दिगो विकास लक्ष्य अनुसार बजेट सांकेतिकरण गर्ने व्यवस्थागर्दै आएको छ।

राष्ट्रिय योजना आयोगले वि.सं. २०७४ मा जारी गरेको “नेपालमा दिगो विकास लक्ष्यको वर्तमान अवस्था र भावि कार्ययोजना: २०१६-२०३०” मा १. समृद्धिको प्राप्ति (Generating prosperity), २. समृद्धिको हिस्सेदार (Shearing Prosperity) ३. समृद्धिको दिगोपना (Sustaining Prosperity) गरी मुख्य तीनवटा साझा आकाँक्षाहरू (Shared Aspirations) तय गरिएको छ। यस अनुसार सन् २०३० सम्ममा नेपाललाई न्यायपूर्ण तथा समृद्ध मुलुक बनाउने परिकल्पना र दिगो विकास लक्ष्यहरू पूरा हुने अन्तिम मिति एकै समयमा परेको छ।

दिगो विकास लक्ष्यको सम्बन्धमा अन्तराष्ट्रिय जगतमा विभिन्न प्रयासहरू भएका छन्। यसको आधार बिन्दुको रूपमा १९७० को दशकबाटै अबधारण विकास हुँदै गएको पाइन्छ। सन् १९७१ मा वातावरणीय भविष्य सम्बन्धी फिनल्याण्डको हेल्सिन्की सम्मेलन हुँदै सन् १९७२ मा मानवीय पर्यायवरण सम्बन्धमा स्वीडेनको स्टकहोम सम्मेलनले ७ सुत्रीय घोषणापत्र र २६ सुत्रीय नीति तय गरेको पाइन्छ।

सन् १९८० को दशकबाट दिगो विकासको विश्वव्यापी अबधारणा आएसँगै सन् १९८३ मा दिगो विकासको अध्ययनका लागि गठन गरिएको ब्रुटल्याण्ड कमिसनले पेश गरेको “हाम्रो साझा भविष्य (Our common future)” नामक प्रतिवेदनलाई सन् १९८७ मा UNO बाट पारित गरिएको थियो। सन् १९९२ मा ब्राजिलमा पृथ्वी शिखर सम्मेलन/रियो सम्मेलन/Earth Summit मा एजेण्डा-२१, जैविक विविधता महासन्धि (Biodiversity Convention), जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी महासन्धि (UNFCCC) पारित गरिएको थियो। सो पश्चात् हरेक ५/५ वर्षको अन्तरालमा अन्तराष्ट्रिय मञ्चहरूमा भएका Rio + 5, Rio + 10, Rio + 15, Rio + 20 जस्ता सम्मेलनले दिगो विकासको मान्यतालाई मूर्त रूप दिने प्रयासहरू भएको पाइन्छ।

सन् २००२ मा दिगो विकास सम्बन्धी दक्षिण अफ्रिका सम्मेलन सम्पन्न गरिएको थियो। सन् २०००-२०१५ सम्मका लागि ८ लक्ष्य, १८ गन्तव्य तथा ४८ वटा सूचक सहित सहश्राव्दी विकास लक्ष्य (MDG) कार्यान्वयन गरिएको थियो। यी लक्ष्यहरूले आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय पक्षहरूलाई केन्द्रबिन्दुमा राखी सन्तुलित विकास प्रकृत्यामा खास गरी विश्वका गरिब राष्ट्रहरूलाई विकास प्रकृत्यामा मूलप्रवाहीकरण गर्ने प्रयास गरेको पाइन्छ।

सन् २०१२ मा ब्राजिलको रियो द जेनेरियोमा भएका Rio + 20सम्मेलनमा कोलम्बियाले दिगो विकास लक्ष्यको प्रस्ताव गरेको थियो। सो सम्मेलनले तय गरेको कार्ययोजनालाई सन् २०१५ को संयुक्त राष्ट्र संघको महासभाले सन् २०१६ देखि २०३० सम्मका लागि विश्वव्यापि रूपमा लागू हुने गरी १७ लक्ष्य,

१६८ परिमाणात्मक लक्ष्य तथा २३२ सूचकहरूसहित दिगो विकास लक्ष्य पारित गरेको हो । यी लक्ष्यहरू विभिन्न विश्वव्यापी कार्ययोजना सहित विश्वका १९३ भन्दा बढी मुलुकहरूमा कार्यान्वयनको चरणमा रहेका छन् । हाल नेपालले दिगो विकासले लक्ष्य नं. १४ को पानी मूनिको जीवन (Life below Water) बाहेका सबै लक्ष्यहरू कार्यान्वयन गरिराखेको अवस्था छ किनकी यी लक्ष्यहरू सामुन्द्रिक राष्ट्रहरूका लागि आकर्षित देखिन्छ । .

दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनका उपलब्धिहरू: एक विश्लेषण (Achievement of the implementation of SDGs: A brief Analysis)

नेपालमा चौधौँ योजनाको शुरुवाटै कार्यान्वयनमा रहेको दिगो विकास लक्ष्यका ८ वर्षे उपलब्धिहरूलाई तुलनात्मक दृष्टिकोणबाट हेरिनुपर्दछ । दिगो विकास लक्ष्य (SDG) को लक्ष्य नं. १ मा उल्लेखित गरिवीको अन्त्य (No Poverty) सम्बन्धी लक्ष्यको कार्यान्वयनमा गरेको उपलब्धि सन्धानीय रहेको छ । यस अवधिमा बेस लाइनको तुलनामा निरपेक्ष गरिवी २३.७% बाट ४.९% को लक्ष्य रहेकोमा १५.१% मा र बहुआयामिक गरिवी ४४.२ % बाट १० % को लक्ष्य रहेकोमा १७.४ % मा भरेको तथ्य छ । लक्ष्य नं. २ को शून्य भोकमरी (Zero Hunger) सम्बन्धमा पुङ्कोपना ३६% बाट घटेर २५% पुगेको, ख्याउटेपना १०% बाट घटेर ८% पुगेको साथै प्रति व्यक्ति खाद्य उत्पादन उत्साहजनक रहेकोले सकारात्मक उपलब्धि छ ।

लक्ष्य नं. ३ मा रहेको स्वस्थ जीवन (Good Health & Well - being) सम्बन्धमा मिश्रित उपलब्धि रहेको छ । प्रतिलाख जीवित जन्ममा मातृमृत्युदर २५८ बाट ९९ मा झार्ने लक्ष्य रहेकोमा १५१ मा, ५ वर्षमूनिको बालमृत्युदर ३८ बाट २० मा झार्ने लक्ष्य रहेकोमा ३३ मा झरी सुधार देखिएको छ भने आत्माहत्याबाट मृत्युदर १६.५ % बाट बढेर २३.४ % पुगेबाट चिन्ताजनक देखिन्छ । लक्ष्य नं. ४ को गुणस्तरीय शिक्षा (Quality Education) सम्बन्धमा महत्वपूर्ण उपलब्धि हासिल भएको पाइन्छ । प्राथमिक तहमा खुद भर्नादर सन् २०३० सम्ममा ९९.५% पुऱ्याउनु पर्नेमा हाल ९६.०९ पुगिसकेको युवा साक्षरतादर ९९% पुऱ्याउनु पर्नेमा ९४.९ % पुगिसकेको पनि प्रारम्भिक बाल शिक्षामा न्यून सुधार रहेको देखिन्छ ।

लक्ष्य नं. ५ मा रहेको लैंगिक समानता (Gender Equality) का सूचकहरूमा समान कामका लागि समान ज्यालालाई ०.९२ पुऱ्याउनु पर्नेमा ०.६६रहेको, लैंगिक असमानता सूचकांक ०.०५ पुऱ्याउनु पर्नेमा ०.४५२ पुगेको, एक तिहाइ महिलाको सम्पत्तिमा स्वामित्व स्थापित भएको लगायतमा सकारात्मक उपलब्धि देखिए पनि आगामी दिनमा थप प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ । लक्ष्य नं. ६ मा स्वच्छ पानी तथा सरसफाइ (Clean Water and Sanitation) सम्बन्धमा आधारभूत खानेपानीमा पहुँच पुगेको जनसँख्या ८७% बाट ९९% पुऱ्याउनु पर्नेमा ९४.९% मा पुगेको, आधारभूतस्तरको सरसफाई सुविधा पुगेको जनसँख्या ८२% बाट बढेर १००% पुगिसकेकोमा राम्रो प्रगति हासिल भएको छ ।

लक्ष्य नं. ७ को स्वच्छ र धान्न सकिने उर्जा (Clean and Affordable Energy) अन्तर्गत विद्युतमा पहुँच पुगेको जनसँख्या ७४% बाट ९९% पुऱ्याउनु पर्नेमा ९५% पुगेको भएता पनि नवीकरणीय उर्जाका

क्षेत्रहरूमा पहुँच बढाउन निकै मिहिनेत गर्नुपर्ने देखिन्छ । प्रतिव्यक्ति विद्युत खपत २४५ किलोवाट घण्टाबाट १५०० किलोवाट घण्टा पुऱ्याउनु पर्नेमा ३५१ किलोवाट घण्टा मात्र पुगेकोले निकै मिहिनेत गर्नुपर्ने देखिन्छ । जलविद्युत उत्पादनमा ७८२ मे.वा.बाट १५०० मे.वा. पुऱ्याउनु पर्नेमा २६६६ मे.वा. मात्र पुगेको अवस्था छ ।

लक्ष्य नं. ८ मा रहेको आर्थिक बृद्धि र सम्मानजनक रोजगारी (Economic Growth and Decent Job) सम्बन्धमा वास्तविक GDP को वार्षिक बृद्धिदर ४.५% प्रतिशतबाट बढाएर १०% पुऱ्याउनु पर्ने विषय निकै चुनौती रहेको छ । प्रतिपर्यटक प्रतिदिन खर्च ४८USD बाट १०० USD पुऱ्याउनु पर्नेमा ६५ USD पुगेको अवस्था छ ।

लक्ष्य नं. ९ मा रहेको उद्योग, नवप्रवर्तन र पूर्वाधार (Industry, Innovation & Infrastructure) मा सकारात्मक सुधारहरू हुँदै गएको देखिए पनि सडक घनत्व ०.६३ Km/Km² बाट १.३ Km/Km² पुऱ्याउनु, कूल गार्हस्थ उत्पादनमा द्वितीय क्षेत्रको हिस्सा १२.९ % बाट २५% पुऱ्याउनु जस्ता विषयहरू चुनौतिपूर्ण रहेको छ । लक्ष्य नं. १० मा रहेको असमानता न्यूनीकरण (Reducing Inequalities)को विषयमा सुधारहरू देखिएता पनि सूचकहरू हासिल गर्न थप मिहिनेत गर्नुपर्ने हुन्छ ।

लक्ष्य नं. ११ मा रहेको दिगो शहर र वस्तीहरू (Sustainable Cities & Settlements) सम्बन्धमा योजनाबद्ध शहरको संख्या २७ बाट ६० पुऱ्याउन तथा सुरक्षित घरमा बसोबास गर्ने परिवार ५४% बाट बढाएर ६०% पुऱ्याउन निकै गृहकार्य गर्नुपर्ने हुन्छ । लक्ष्य नं. १२ को दिगो उत्पादन र उपभोग (Sustainable Production & Consumption) मा मिश्रित उपलब्धि हासिल भएको छ । लक्ष्य नं. १३ मा रहेको जलवायु परिवर्तनमा तत्काल पहल (Climate Action)मा स्थानीय अनुकुलन योजना तर्जुमा गर्ने ४ वटा पालिका संख्याबाट ३५० पुगेकोले यसमा उल्लेखनीय सुधार देखिएको तर पनि जलवायु परिवर्तनलाई सबै विकास नीति र कार्यक्रममा एकीकृत गर्ने कार्यको उपलब्धि न्यून छ ।

लक्ष्य नं. १४ पानीमूनिको जमिन (Life below Water) सामुन्द्रिक राष्ट्रको लागि लक्षित गरेर तय गरिएकोले नेपालमा कार्यान्वयन नभएको अवस्था रहेको छ ।

लक्ष्य नं. १५ मा जमीनको जीवन (Life on Land) सम्बन्धी वन क्षेत्र ४४.४७% बाट बढेर ४५.३१%, संरक्षित क्षेत्र २३.४% पुगेको, प्रति व्यक्ति औषत रुख संख्या ४३० पुगेको, बाघको संख्या बढेर ३५५ पुगेको, ११८ प्रकारका पारिस्थितिक प्रणाली पुगेको जस्ता सन्तोषजनक उपलब्धि भए पनि चुरे दोहन, जैविक विविधताको विनाश, पारिस्थितिक प्रणालीमा अतिक्रमणबाट वातावरण असुरक्षित रहेको देखिन्छ । लक्ष्य नं. १६ को शान्ति, न्याय र सक्षम निकाय (Peace, Justice & Strong Institution) सम्बन्धमा कमजोर सुशासनका इन्डिकेटरहरूमा सुधारको खाँचो रहेको छ । अन्तिम लक्ष्यको रूपमा रहेका लक्ष्य नं. १७ मा विकासका लागि विश्वब्यापी साभेदारी (Global Partnership for development) सम्बन्धमा विकास सहायता परिचालनमा सुधार आएता पनि सार्वजनिक ऋण दायित्व कुल गार्हस्थ उत्पादनको ३८.६% रहेकोले थप सुधारका प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

उपसंहार (Conclusion)

समग्रमा, माथि उल्लेखित दिगो विकास लक्ष्यका लक्ष्यगत चिरफारलाई विश्लेषण गर्दा यस्ता बहुआयामिक प्रकृतिका लक्ष्यहरू हासिल गर्न नेपाल जस्ता मुलुकहरूलाई चुनौतीपूर्ण रहेको छ । नेपाललाई सन् २०२६ को ग्रेस पिरियड भित्र Smooth Transition Strategy सहित अतिकम विकसित राष्ट्रको सूचिबाट स्तरोन्नति गर्नुपर्ने, सन् २०३० सम्म मध्यम आयस्तरको मुलुकसहित दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्नुपर्ने, सन् २०४४ भित्र सुखी नेपाली र समृद्ध नेपालको मार्गचित्रमा लैजानु पर्ने कार्यभार रहेको छ । यस्ता मुलभुत लक्ष्यहरूलाई तोकिएको समयभित्र हासिल गर्न नेपालजस्ता मुलुकहरूलाई निकै चुनौतीपूर्ण रहेको छ । अति महत्वकाँक्षी लक्ष्यहरू रहेको, स्रोतसाधनको अभाव रहेको, सबै देश र सबै पक्षलाई समेट्न खोज्दा बढी चुनौतीपूर्ण रहेको, तीनै तहका तहका आवधिक योजना/वार्षिक नीति, कार्यक्रम/बजेटमा समेट्न ठूलो मिहिनेत पर्ने, युवा वर्गको प्रतिभा पलायन साथै वैदेशिक रोजगारीमा आवद्धता बढेको जस्ता कारण दिगो विकास लक्ष्य जस्ता लक्ष्यहरू पूरा गर्न नेपालले निकै ठूलो मिहिनेत गर्नुपर्छ ।

तथापि, विश्वव्यापि विकासको कार्यसूचि रूपमा कार्यान्वयनको चरणमा रहेको दिगो विकास लक्ष्यमा सहश्राद्धी विकास लक्ष्यका अधुरा लक्ष्य समेटिएको, आर्थिक, सामाजिक / वातावरणीय साथै संस्थागत आयाम समेटिएको, Bottom Up Approachबाट तयार गरिएको, कार्यान्वयनमा १९३ वटै देशहरू सम्मिलित रहेका, तीनै तहका तहका सरकारहरूका वार्षिक नीति, कार्यक्रम र बजेटमा दिगो विकासलाई महत्व दिइनु, कानूनी, नीतिगत, संस्थागत प्रबन्धहरू मजबुत हुँदै जानु, वर्तमानमा उपलब्ध नेपालको जनसांख्यिक लाभांश साथै राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय प्रयासहरू यसैमा केन्द्रित रहनु दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न बलिया आधारशिला हुन् । तसर्थ, हाल सम्म प्राप्त उपलब्धिलाई संस्थागत गर्दै सरकार, निजी क्षेत्र, सहकारी क्षेत्र, विकास साभेदार, नागरिक समाज, सामुदायिक क्षेत्र, गैरसरकारी क्षेत्रहरू सहित राष्ट्रिय अन्तराष्ट्रिय समन्वय तथा सहकार्य गर्दै सुशासन, सामाजिक न्याय र समृद्धि सहित दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न एकजुट हुनु आजको आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू :

- ✓ नेपालको संविधान
- ✓ पन्ध्रौ योजना / अन्य आवधिक योजनाहरू
- ✓ सोह्रौ योजनाको अवधारणापत्र
- ✓ आर्थिक सर्वेक्षण (२०७९/८०)
- ✓ नेपालमा दिगो विकास लक्ष्यको वर्तमान अवस्था र भावि कार्ययोजना: २०१६-२०३०
- ✓ दिगो विकास लक्ष्यहरू प्रगति मूल्याङ्कन प्रतिवेदन २०१६ - २०१९
- ✓ www.sdg.un.org (United Nation Organization):UN Publications on SDGs.
- ✓ सरसामयिक विषयहरू (Contemporary Issues):(परिमार्जित सँस्करण)देवराज भण्डारी /कुलचन्द्र पराजुली ।

स्थानीय तहमा न्यायिक समिति: कानूनी व्यवस्था, अभ्यासर अबको बाटो

प्रदिप कुमार खड्का*

सारांश:

नागरिकको न्यायसम्मको पहुँचलाई स्थानीय स्तरमा नै पुऱ्याउने उद्देश्यले नेपालको संविधानको धारा २१७ मा न्यायिक समितिको व्यवस्था गरिएको छ । न्यायिक समितिको विवाद निरूपण गर्ने अधिकार क्षेत्रका विषयमा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४७ मा तोकिएको छ । न्यायिक समितिको गठन भएपश्चात, न्यायिक समितिमा आउने उजुरीहरूको निराकरण गर्ने कार्य निरन्तर भईरहेको छ । न्यायिक समितिको कार्यसम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि आवश्यक पर्ने कानून अध्ययन गरेका जनशक्ति सम्पूर्ण स्थानीय तहमा पदपूर्ति हुन सकेका छैनन् । न्यायिक समितिको भूमिकालाई थप प्रभावकारी बनाउन समितिका पदाधिकारी र कर्मचारीहरूमा निरन्तर क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नु आवश्यक छ । एकिकृत न्याय प्रणालीको अंग नभएतापनि स्थानीय स्तरको न्यायिक निरूपणमा प्रभावकारिता ल्याउन स्थानीय तहका साथै प्रदेश र सङ्घीय सरकारले समेत प्राथमिकता दिनु आवश्यक छ । स्थानीय तहले न्यायिक समितिको न्याय सम्पादन कार्यविधि कानून निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याई नागरिकमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्न सकेको खण्डमा न्यायिक समितिमार्फत न्याय सम्पादनमा प्रभावकारिता ल्याउन सकिनेछ ।

पृष्ठभूमि:

स्थानीय तह मार्फत न्याय प्रदान गर्ने प्रणालीलाई संविधानमार्फत नै सुनिश्चित गरी स्थानीयस्तरमै न्यायिक सेवा पुऱ्याउने उद्देश्यले नेपालको संविधानले न्यायिक समितिको परिकल्पना गरेको देखिन्छ । न्यायसम्मको पहुँचलाई सहज तुल्याई न्यायिक सेवाको लाभलाई स्थानीय तहसम्म पुऱ्याउने, स्थानीय तहको न्यायिक प्रक्रियामा निर्वाचित प्रतिनिधिहरूलाई संलग्न गराई न्यायिक नेतृत्वको विकास गराउने र न्यायिक अभ्यासलाई स्थानीय तहमा संस्थागत गर्ने उद्देश्यले स्थानीय तहमा न्यायिक समिति रहने व्यवस्था गरिएको हो । स्थानीय स्तरमा न्याय सम्पादन गर्ने, संविधानले निर्दिष्ट गरेका नयाँ अभ्यास पनि हो । न्यायलाई पहुँचयोग्य बनाउनका लागि न्यायिक समिति एक महत्वपूर्ण संयन्त्र हो ।

न्यायिक समितिका सम्बन्धमा संवैधानिक तथा कानूनी आधार:

नेपालको संविधानको धारा २१७ मा कानून बमोजिम आफ्नो अधिकारक्षेत्रभित्रका विवाद निरूपण गर्न गाउँपालिकामा उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा र नगरपालिकामा उपप्रमुखको संयोजकत्वमा तीन सदस्यीय न्यायिक समिति रहने र सो बमोजिमको न्यायिक समितिमा गाउँसभा वा नगरसभाले आफुमध्येबाट निर्वाचित गरेका दुई जना सदस्य रहने व्यवस्था गरिएको छ । यसैको कार्यान्वयनमा प्रभावकारिता

*शाखा अधिकृत,

ल्याउनका लागि स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को परिच्छेद-८ को दफा ४६ देखि ५३ सम्म न्यायिक समितिको न्यायिक कार्यसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनको दफा ४७(१) ले न्यायिक समितिलाई विवाद निरूपण गर्ने अधिकार दिएको छ, भने दफा ४७(२) ले यसलाई मेलमिलापको माध्यमबाट मात्र विवादको निरूपण गर्ने अधिकार दिइएको छ । यसका अलावा घरेलु हिंसा (कसुर तथा सजाय) ऐन, २०६६ को दफा ४ (केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७२ द्वारा संशोधित व्यवस्था अनुसार), ज्येष्ठ नागरिक ऐन, २०६३ को दफा ५ (केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७२ द्वारा संशोधित व्यवस्था अनुसार), बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०७५ को दफा ६४, जातीय तथा अन्य छुवाछुत र भेदभाव (कसुर र सजाय) ऐन, २०६८ को दफा ५ लगायत अन्य ऐन तथा कानूनहरूले स्थानीय न्यायिक समितिलाई अधिकार प्रदान गरेको छ । न्यायिक समितिको कार्यविधि स्थानीय तह आफैले निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्छ ।

न्यायिक समितिको अधिकारक्षेत्र:

न्यायिक समितिलाई स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४७(१) बमोजिम देहायको विवादको न्यायिक निरूपण गर्ने अधिकार रहेको छ।

- ✓ आलीधुर, बाँध पैनी, कुलो वा पानीघाटको बाँडफाँड तथा उपयोग,
- ✓ अर्काको बाली नोक्सानी गरेको,
- ✓ चरन, घाँस, दाउरा,
- ✓ ज्याला मजुरी नदिएको,
- ✓ घरपालवु पशुपंक्षी हराएको वा पाएको,
- ✓ ज्येष्ठ नागरिकको पालनपोषण तथा हेरचाह नगरेको,
- ✓ नाबालक छोरा छोरी वा पति-पत्नीलाई ईज्जत-आमद अनुसार खानलाउन वा शिक्षादीक्षा नदिएको,
- ✓ वार्षिक पच्चीसलाख रुपैयाँसम्मको विगो भएको घर बहाल र घरबहाल सुविधा,
- ✓ अन्य व्यक्तिको घर, जग्गा वा सम्पतिलाई असर पने गरी रुख विरूवा लगाएको,
- ✓ आफ्नो घर वा बलेसीबाट अर्काको घर, जग्गा वा सार्वजनिक बाटोमा पानी झारेको,
- ✓ संधियारको जग्गातर्फ भ्याल राखी घर बनाउनु पर्दा कानून बमोजिम छोड्नुपर्ने परिमाणको जग्गा नछोडी बनाएको,
- ✓ कसैको हक वा स्वामित्वमा भएपनि परापूर्वदेखि सार्वजनिक रूपमा प्रयोग हुँदै आएको बाटो, वस्तुभाउ निकाल्ने निकास, वस्तुभाउ चराउने चौर, कुलो, नहर, पोखरी, पाटी पौवा, अन्त्यष्टि स्थल, धार्मिक स्थल वा अन्य कुनै सार्वजनिक स्थलको उपयोग गर्न नदिइएको वा बाधा पुर्याएको,
- ✓ संघीय वा प्रदेश कानूनले स्थानीय तहबाट निरूपण हुने भनी तोकेका अन्य विवाद ।

न्यायिक समितिलाई स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४७(२) बमोजिम देहायका विवादहरूमा मेलमिलापका माध्यमबाट मात्र विवादको निरूपण गर्ने रहेको छ।

- ✓ सरकारी, सार्वजनिक वा सामुदायिक बाहेकको हकको जग्गा अर्कोले चापी, मिची वा घुसाई खाएको,
- ✓ सरकारी, सार्वजनिक वा सामुदायिक बाहेक आफ्नो हक नपुग्ने अरूको जग्गामा घर वा कुनै संरचना बनाएको,
- ✓ पति-पत्नीबीचको सम्बन्ध विच्छेद तर पति-पत्नीबीचको सम्बन्ध विच्छेद हुनेगरी मेलमिलाप गर्न सकिने छैन,
- ✓ अङ्गभङ्ग बाहेकको बढीमा एक वर्षसम्म कैद हुने सबै कुटपिट,
- ✓ गाली बेईज्जती,
- ✓ लुटपाट,
- ✓ पशुपंक्षी छाडा छोडेको वा पशुपंक्षी राख्दा वा पाल्दा लापरवाही गरी अरूलाई असर पारेको,
- ✓ अरूको आवासमा अनाधिकृत प्रवेश गरेको,
- ✓ अर्काको हक भोगमा रहेको जग्गा आवाद वा भोग चलन गरेको,
- ✓ ध्वनी प्रदणुण गरी वा फोहोरमैला फ्याँकी छिमेकीलाई असर पुऱ्याएको,
- ✓ प्रचलित कानून बमोजिम मेलमिलाप हुन सक्ने व्यक्ति बादी भई दायर हुने अन्य देवानी र एक वर्षसम्म कैद हुन सक्ने फौजदारी विवाद ।

न्यायिक समितिको न्याय सम्पादन प्रक्रिया:

स्थानीय तहले स्थानीय न्याय सम्पादन कार्यविधि कानून निर्माण गरी सोही बमोजिम न्यायिक सम्पादन प्रक्रिया अवलम्बन गर्नुपर्दछ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४७(२) बमोजिमको विवादको सम्बन्धमा पक्षले चाहेमा सिधै अदालतमा मुद्दा दर्ता गर्न पाउनेछ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४७ मा उल्लिखित विवादमा प्रचलित कानूनमा मुद्दा हेर्ने निकाय समक्ष निवेदन दिने हदम्याद तोकिएकोमा सोही म्यादभित्र र हदम्याद नतोकिएकोमा भए गरेको मितिले ३५ दिनभित्र न्यायिक समिति समक्ष निवेदन दिनुपर्दछ । न्यायिक समितिको अधिकारक्षेत्रको प्रयोग न्यायिक समितिका संयोजक र सदस्यहरूले सामुहिक रूपले गर्ने र बहुमतको राय न्यायिक समितिको निर्णय मानिने छ । न्यायिक समितिले विवादको निरूपणमा मेलमिलापलाई पहिलो प्राथमिकता दिनेछ र मेलमिलाप हुन नसकेको खण्डमा मात्र निर्णय र अदालतमा लेखी पठाउन सक्ने प्रावधान रहेको छ । न्यायिक समितिले मेलमिलाप गराउने प्रयोजनको लागि प्रत्येक वडामा मेलमिलाप केन्द्र गठन गर्न सक्नेछ । सामान्यतया: स्थानीय तहले निर्माण गरेको स्थानीय तहको न्यायिक सम्पादन सम्बन्धी कार्यविधि बमोजिम न्याय सम्पादनमा देहायका प्रक्रियाहरू अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।

- ✓ मुद्दा दर्ता र निस्सा प्रदान गर्ने,
- ✓ तारेख भर्पाई र तारेख पर्चा जारी गर्ने,
- ✓ म्याद जारी र म्याद तामेल गर्ने,
- ✓ जवाफ दर्ता गर्ने,
- ✓ मेलमिलाप केन्द्र पठाउने, मेलमिलाप हुने भएमा मिलापत्र गराउने,
- ✓ मेलमिलाप नहुने भएमा प्रारम्भिक सुनुवाई गर्ने,
- ✓ प्रमाण बुझ्ने/पेश गर्न लगाउने,
- ✓ अन्तिम सुनुवाई गरी आदेश तथा निर्णय दिने,
- ✓ निर्णय कार्यान्वयन गराउने ।

न्यायिक सम्पादन प्रक्रियामा अन्तरिम संरक्षणात्मक आदेश:

न्यायिक समितिले स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४९(८) बमोजिम अधिकार क्षेत्र प्रयोग गर्दा पति-पत्नीबीचको वा जेष्ठ नागरिकको संरक्षण सम्बन्धी विवादमा पीडित, निजको नाबालक सन्तान वा निजसँग अन्य कुनै व्यक्तिको हितको लागि देहायको अन्तरिम संरक्षणात्मक आदेश दिन सक्नेछ ।

- ✓ पीडितलाई निज बसी आएको घरमा बसोबास गर्न दिन, खान लाउन दिन, कुटपिट नगर्न तथा शिष्ट र सभ्य व्यवहार गर्न,
- ✓ पीडितलाई शारीरिक वा मानसिक चोट पुगेको भएमा उपचार गराउन,
- ✓ पीडितलाई अलग रूपमा बसोबासको प्रबन्ध गर्नुपर्ने देखिएमा सोको व्यवस्था गर्न र त्यसरी अलग बस्दा निजको भरणपोषणको लागि उचित व्यवस्था गर्न,
- ✓ पीडितलाई गालीगलौज गर्ने, धम्की दिने वा असभ्य व्यवहार गर्ने कार्य नगर्न, नगराउन,
- ✓ पीडितको हित र सुरक्षाका लागि अन्य आवश्यक र उपयुक्त कुरा गर्न वा गराउन ।

न्याय सम्पादनमा न्यायिक समितिको वर्तमान अवस्था:

स्थानीय तहको पहिलो निर्वाचन पश्चात स्थानीय तहमा उपप्रमुख वा उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा न्यायिक समिति गठन भई आफ्नो कार्यआरम्भ गरेका छन् । शुरूवातका समयमा स्थानीय न्यायिक कार्यसम्पादन कार्यविधि कानून निर्माण नभएतापनि न्यायिक समितिमा आउने उजुरीहरूको निराकरण गर्ने कार्य भएको अवस्था थियो । स्थानीय तहमा आफैले वा प्रदेश सरकारले न्यायिक समितिका लागि आवश्यक जनशक्ति पूर्ति भई न्यायिक सम्पादनमा प्रभावकारिता आउन लागेको अवस्था छ । न्यायिक समितिका पदाधिकारीहरूको क्षमता विकासका लागि निरन्तर तालिमहरू सञ्चालन भएका छन् । न्यायिक समितिहरूबीचमा अनुभव आदानप्रदान तथा साझा अवधारणा विकास गर्नका लागि न्यायिक समितिका राष्ट्रिय सम्मेलन हुन थालेका छन् । न्यायिक सम्पादनका अभिलेख व्यवस्थापन प्रभावकारी

हुन थालेका छन् । न्यायिक सम्पादनमा न्यायिक प्रक्रियालाई अवलम्बन गर्न लागेका छन् । न्यायिक समितिले आफ्नो कार्यसम्पादन गर्दा राजनितिक दोषरोपणबाट टाढा रही निष्पक्षरूपमा निर्णय गर्नु आजको प्रमुख चुनौति रहन गएको छ ।

न्यायिक सम्पादन प्रक्रियामा रहेका समस्याहरू:

संविधान निर्माताले न्यायिक समितिलाई अदालतका रूपमा काम गर्ने गरी कल्पना गरेको पाइँदैन । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ४७ बमोजिमका उजुरीहरू उपर कानूनी ज्ञानको अभावमा समेत जानी नजानी विवादहरू समाधान गरिरहेका छन् । न्यायिक समितिका सम्पूर्ण पदाधिकारीहरूले सामान्य न्यायिक सम्पादनका विषयमा तालिम समेत प्राप्त गर्न नसकिरहेको अवस्थामा न्याय सम्पादन भईरहेका छन् । उजुरी आउँदा फिरादको ढाँचामा नआई ठाडो निवेदनको ढाँचामा दर्ता गर्नुपर्ने अवस्था रहेको छ । उपाध्यक्ष वा उपमुखले न्यायिक सम्पादनको भूमिकामा रहँदा राजनैतिक दलको प्रभावबाट टाढा रहेर निर्णय गर्नेकुरामा चुनौती रहेको छ । महानगरपालिका तथा उपमहानगरपालिकाका न्यायिक समितिमा कानूनी सल्लाहकार र कानून अधिकृतहरूको नियुक्ति भएको पाइएता पनि गाउँपालिका तथा नगरपालिकाहरूमा कानूनी ज्ञान भएका कर्मचारीहरू नियुक्ति हुन सकेका छैनन् । जसले गर्दा न्याय सम्पादन प्रक्रिया प्रभावकारी हुन सकेका छैनन् । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ का अलावा नेपाल सरकारबाट जारी भएका अन्य विभिन्न ऐनहरूले न्यायिक समितिको भूमिकाबारे व्यवस्था गरेको छ । न्यायिक सम्पादनकाका क्रममा म्याद तामेल गर्ने कार्यका लागि उपयुक्त कर्मचारी नहुँदा समयमा म्याद तामेल हुन नसकी न्याय सम्पादनमा छरितोपना ल्याउन सकिएको छैन । न्यायिक समितिले वडास्तरका मेलमिलाप केन्द्रमार्फत मेलमिलाप गराउने अभ्यासलाई प्रभावकारी बनाउन सकेको छैन ।

न्यायिक समितिको प्रभावकारिता बढाउने अवको बाटो:

स्थानीय तहमा रहने न्यायिक समितिको भूमिकालाई थप प्रभावकारी बनाई अगाडि बढाउन न्यायिक समितिका पदाधिकारीहरू र न्यायिक समितिमा कार्यरत रहने जनशक्तिहरूको क्षमता विकासका अलावा देहायका कार्यहरू प्रभावकारिताका साथ अगाडि बढाउन जरूरी छ ।

- ✓ स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ मा रहेका द्विविधा निराकरणका लागि ऐन संशोधन गर्ने,
- ✓ स्थानीय तहले न्यायिक सम्पादन कार्यविधि निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने,
- ✓ न्यायिक सम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउन कानून अध्ययन गरेका र अन्य आवश्यक जनशक्तिको दरवन्दी सिर्जना गरी स्थानीय तहले पदपूर्ति गर्ने,
- ✓ न्यायिक समितिका पदाधिकारी र अन्य कर्मचारीहरूको क्षमता विकास कार्यक्रम निरन्तर सञ्चालन गर्ने,

- ✓ सरोकारवाला निकायहरूसँग नीतिगत संवाद/अनुभव आदानप्रदान कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
- ✓ मेलमिलाप व्यवस्थापनका लागि आवश्यक कानून निर्माण गरी प्रभावकारिता बढाउने,
- ✓ मेलमिलापबाट हुने मिलापत्र र सो को निर्णय कार्यान्वयन सम्बन्धी कानूनी पुर्वाधार निर्माण गर्ने,
- ✓ सरोकारवाला निकायसँगको समन्वय अभिवृद्धि गर्ने,
- ✓ न्यायिक समितिको कार्यक्षम आम नागरिकको पहुँचयोग्य र सरल बनाउने,
- ✓ मेलमिलापकर्तालाई अनिवार्य तालिम र पुनर्ताजगी तालिम लगायत क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
- ✓ स्थानीय तहले मेलमिलाप प्रयोजनका लागि तालिमप्राप्त मेलमिलापकर्ताको सूचि राख्ने कार्यलाई व्यवस्थित बनाउने,
- ✓ वडा तहसम्म मेलमिलाप केन्द्रको स्थापना गर्ने र भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने,
- ✓ निर्णय कार्यान्वयनका लागि नगर प्रहरी व्यवस्था गर्ने र नेपाल प्रहरीको सहयोग लिने व्यवस्था मिलाउने,
- ✓ न्यायिक समितिबाट भएका निर्णय र निर्णय कार्यान्वयनको अभिलेख राख्ने व्यवस्था मिलाउने,
- ✓ न्यायिक समितिसम्म स्थानीय नागरिकको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने र यसका लागि नागरिकमा जनचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
- ✓ न्यायिक समितिहरूबीचमा व्यवहारिक अभ्यास अनुभव आदानप्रदान गर्ने कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,
- ✓ न्यायिक समितिका पदाधिकारीहरूका अनुभव आदानप्रदान, नीतिगत तथा व्यवहारिक समस्याहरूको समाधानमा साभा प्रयास गर्ने,
- ✓ न्यायिक समितिप्रति स्थानीय नागरिकहरूको जनविश्वास अभिवृद्धि गर्ने,
- ✓ संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको समन्वय, सहकार्यलाई प्रभावकारी बनाउने ।

न्यायिक समिति र स्थानीय अदालतप्रतिको बुझाइ:

न्यायिक समिति स्थानीय विवाद निरूपण गर्ने निकाय भएता पनि यो एकिकृत न्यायप्रणालीको ग होइन । एकिकृत न्याय प्रणाली अन्तर्गत जिल्ला, उच्च र सर्वोच्च अदालत पर्दछन् । न्यायिक समितिमा न्यायधीशहरू नभएर स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू रहन्छन् । न्यायिक समिति एकिकृत न्याय प्रणाली भित्र नरहेतापनि न्यायिक समितिले गरेको निर्णयउपर चित्त नबुझेको खण्डमा जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन दिन सकिने कानूनी प्रावधान रहेको छ ।

नेपालको संविधानको धारा १२७(२) तथा अनुसूची ८ ले स्थानीय तहमा न्यायिक निकाय वा अदालत बनाउन सकिनेछ भनी उल्लेख भएको छ तर यस प्रावधानले छुट्टै अदालतको स्थापना गर्न दिन्छ की

न्यायिक समितिलाई इङ्कित गरेको हो भन्ने स्पष्ट छैन । तथापि स्थानीय स्तरमा नै न्यायमा पहुँच पुऱ्याउने दृष्टिकोणमा आधारित रही यो व्यवस्था गरिएको हो भन्नेमा दुईमत छैन ।

निष्कर्ष:

न्यायिक समिति स्थानीय स्तरमा आउने विवाद समाधानका लागि न्यायिक प्रक्रिया अवलम्बन गर्न नेपालको संविधानले स्थापित गरेको निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू सदस्य हुने स्थानीय तहमा रहने एक समिति हो । न्यायिक समिति अदालत होईन । कुनै न्यायिक तथा अर्धन्यायिक निकाय पनि होईन । स्थानीय तहमार्फत नै न्याय प्रवाह गर्ने यो नयाँ प्रणालीबाट न्याय सम्पादनको कार्यलाई समुदायस्तर सम्मै पुऱ्याउने, समय, लागत तथा प्रभावकारिताको हिसावले नागरिकहरूको आवश्यकताप्रति उत्तरदायी हुन सहयोग पुऱ्दछ । संघीयता कार्यान्वयनसँगै थालनी गरिएको न्यायिक समितिको हालसम्मको अभ्यासलाई हेर्दा यसले समुदायस्तरमा देखिने सानातिना विवादको निरूपण मार्फत आम नागरिकलाई अदालतसम्म धाउनुपर्ने वाध्यताको अन्त्य गर्ने दिशामा कार्यसम्पादन भइरहेको पाईन्छ । अतः हालसम्मको अभ्यासबाट पृष्ठपोषण लिई समसामयिक सुधारहरू गर्न सकिएमा न्यायिक समिति एवं नवीन शासकीय पद्धतिको दिगोपना र सुखद भविश्यको अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री:

- ✓ नेपालको संविधान
- ✓ स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- ✓ घरेलु हिंसा(कसुर तथा सजाय) ऐन, २०६६
- ✓ ज्येष्ठ नागरिक ऐन, २०६३
- ✓ बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०७५
- ✓ जातीय तथा अन्य छुवाछुत र भेदभाव(कसुर र सजाय) ऐन, २०६८
- ✓ न्यायिक समितिका असल अभ्यासहरू,नेपाल नगरपालिका संघ
- ✓ स्थानीय तहका न्यायिक सम्पादन कार्यविधि कानूनहरू ।

निजामती सेवामा बढुवा प्रणाली र यसको अवस्था

✍ पवित्रा धिमिरे खनाल*

आम जनताको सर्वोत्तम हित र समुन्नतिका लागि कर्मचारीतन्त्रबाट सरकारले संचालन गरेको सेवा निजामती सेवा हो । निजामती सेवा संचालनको प्रभावकारीता तहाँ कार्यरत कर्मचारीको कार्यसम्पादनस्तरमा निर्भर रहन्छ । कार्यसम्पादनको स्तर स्वम् कर्मचारीको दक्षता र क्षमतामा निर्भर त हुन्छ नै , साथै उसको वृत्ति विकास एवं उत्प्रेरणा अभै महत्वपूर्ण आधारस्तम्भरूपमा रहेको हुन्छ । वृत्ति विकास एवं उत्प्रेरणाको स्तरलाई भने अन्य तत्व भन्दा बढुवाले अभ बढी पेचिलोरूपमा प्रभाव पार्दछ । तसर्थ, कर्मचारीलाई वृत्ति विकास एवं उत्प्रेरित बनाउने विभिन्न तत्वहरू मध्ये बढुवालार्ई अहम् तत्वको रूपमा लिइनु पर्दछ । यसै सन्दर्भलाई सम्बोधन गर्न निजामती सेवासम्बन्धी कानूनले पनि कर्मचारीको प्रणालीगत व्यवस्था गरेको छ । निजामती सेवासम्बन्धी कानूनले आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेलाई पनि बढुवाद्वारा हुने पदपूर्तिको रूपमा लिइए तापनि यस लेखमा भने कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा एवं जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बढुवा प्रणालीका प्रकाश पार्ने जमर्को गरिएको छ ।

निजामती सेवा संचालनका लागि बनेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले कार्यरत कर्मचारीको बढुवासम्बन्धमा गरेको व्यवस्था देहाय बमोजिम रहेको छ ।

- बढुवा समितिको सिफारिशमा मात्र बढुवा हुने ।
- राजपत्रांकित विशिष्ट श्रेणीको मुख्य सचिवको पदमा बढुवा गर्दा बहालवाला सचिवहरू मध्येबाट नेपाल सरकारले जेष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा छनौट गरी बढुवा गरिने ।
- बढुवाद्वारा हुने पद पूर्तिको लागि लोक सेवा आयोगले पद संख्या निर्धारण गर्ने ।
- सचिव वा सो सरहको विशिष्ट श्रेणीको पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीले नेपाल सरकारले तोकेको उच्चस्तरीय व्यवस्थापकीय तालीम समेत उत्तीर्ण गरेको हुनु पर्ने ।
- एउटै श्रेणीमा कम्तीमा पन्ध्र वर्षसम्म बहाल रहिरहेका राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी वा सोभन्दा मुनिका निजामती कर्मचारीको अवकाश हुन एक महिना बाँकी भएमा वा स्वेच्छिक अवकाश लिन चाही निवेदन दिएमा निजलाई एक श्रेणी माथिको पदमा बढुवा गरिने ।
- बढुवाको निमित्त उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पदको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिए बमोजिमको शिक्षक योग्यता र देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पुगेको हुनु पर्ने-

* प्रशिक्षक हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

- (क) राजपत्र अनंकित पदको निमित्त चार वर्ष,
- (ख) राजपत्रांकित पदको निमित्त पाँच वर्ष ।
- महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास भएका निजामती कर्मचारीहरूको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक वर्ष कम सेवा अवधि भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने ।
- देहायको अवधिभर निजामती कर्मचारी बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने-
 - (क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,
 - (ख) बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,
 - (ग) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर
 - (घ) सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको भए सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको मितिले पाँच वर्षको अवधिभर

कार्य क्षमताको मुल्यांकनबाट हुने बढुवा

- बढुवा समितिले निजामती कर्मचारीलाई कार्य क्षमतावापत पाएको कुल अंकको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्ने ।
- निजामती कर्मचारीको कार्यक्षमताको मुल्यांकन गर्दा देहाय बमोजिम बढीमा एक सय अंक दिइने-
 - (क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापत - चालिस अंक
 - (ख) जेष्ठता वापत - तीस अंक
 - (ग) शैक्षिक योग्यता वापत - बाह्र अंक
 - (घ) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेवापत - सोह्र अंक
 - (ङ) तालीम वापत - दुई अंक
- निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कुल अंक विभाजन देहाय बमोजिम हुने :-
 - (क) सुपररवेक्षकले दिन सक्ने अधिकतम पच्चिस अंक
 - (ख) पुनरावलोकन कर्ताले दिन सक्ने अधिकतम दश अंक
 - (ग) पुनरावलोकन समितिले दिन सक्ने अधिकतम पाँच अंक
- राजपत्रांकित निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन अर्धवार्षिक र वार्षिक रूपमा तथा राजपत्र अनंकित कर्मचारीको लागि वार्षिक रूपमा गरिने ।
- अर्धवार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम निर्दिष्ट समयमा नभर्ने कर्मचारी र त्यसको जाँच गरी पृष्टपोषण नदिने सुपररवेक्षकलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारवाही गर्न सक्ने ।

- निजामती कर्मचारीले समयमा नै भरी दर्ता गरेको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम तोकिएको अवधि भित्र मूल्याङ्कन गर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय कारवाही गरिने।
- पुनरावलोकन समितिले दिएको अंक जानकारी नगराइने ।
- वार्षिक रूपमा गरिने कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापत सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकन कर्ताले ९५ प्रतिशत भन्दा बढी वा ७५ प्रतिशतभन्दा कम अंक प्रदान गरेकोमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्ने ।
- निजामती कर्मचारीलाई ज्येष्ठता वापतको अंक प्रदान गर्दा हाल बहाल रहेको देहाय बमोजिमको श्रेणीमा काम गरे वापत देहायको दरले बढीमा तीस अंक प्रदान गरिने:-
 - (क) राजपत्र अनंकित तृतीय र द्वितीय श्रेणीका पदमा काम गरे वापत प्रत्येक वर्षको अंक ३.७५ को दरले,
 - (ख) राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीको पदमा काम गरेवापत प्रत्येक वर्षको अंक ३ को दरले,
 - (ग) राजपत्रांकित तृतीय र द्वितीय श्रेणीको पदमा काम गरे वापत प्रत्येक वर्षको अंक २.५ को दरले ।
- निजामती कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अंक प्रदान गर्दा देशको विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रलाई क्रमशा: “क”, “ख”, “ग” र “घ” चार वर्गमा विभाजन गरी देहाय बमोजिमको पदमा तीमध्ये एक वा एकभन्दा बढी वर्गमा काम गरेको अनुभव वापत सोह्र अंकमा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम अंक दिइने :-
 - (क) राजपत्र अनंकित तृतीय र द्वितीय श्रेणीको पदमा,-
 - (१) “क” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक ४.०० का दरले,
 - (२) “ख” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक ३.२५ का दरले,
 - (३) “ग” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक २.५० का दरले,
 - (४) “घ” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक २.०० का दरले ।
 - (ख) राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीको पदमा-
 - (१) “क” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक ४.०० का दरले,
 - (२) “ख” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक ३.२५ का दरले,
 - (३) “ग” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक २.५० का दरले,
 - (४) “घ” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक १.५० का दरले
 - (ग) राजपत्रांकित तृतीय र द्वितीय श्रेणीको पदमा-
 - (१) “क” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक ४.०० का दरले,
 - (२) “ख” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक ३.२५ का दरले,
 - (३) “ग” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक २.५० का दरले,

(४) “घ” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अंक १.२५ का दरले ।

- कुनै एक भौगोलिक क्षेत्रमा कम्तीमा दुई सय तेत्तीस दिन रुजु हाजिर नभई सो भौगोलिक क्षेत्रको अंक नपाइने ।
- विदेशस्थित नेपाली कूटनैतिक नियोग वा अन्य कुनै कार्यालयमा काम गर्ने कर्मचारीलाई “घ” वर्ग सरहको र अध्ययन विदा तथा वैदेशिक तालिममा काजमा जाने निजामती कर्मचारीलाई “घ” वर्गको लागि तोकिएको अंकको आधा अंक नदिइने ।
- निजामती कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अंक दिँदा निजामती सेवाको कुनै पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता वापत एकमुष्ट नौ अंक र सेवा प्रवेशको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको सेवा, समूह वा उप-समूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि वापत एकमुष्ट ३ अंक दिइनेछ । सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिल्लो शैक्षिक उपाधि मात्र पाएको अवस्थामा पनि सोही बराबरको दुवै अंक दिइनेछ ।
- सेवाकालीन तालीमवापत प्रथम श्रेणीको लागि २ अंक, द्वितीय श्रेणीको लागि १.७५ अंक र तृतीय श्रेणीको लागि १.५ अंक प्रदान गरिनेछ ।

जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा

- बढुवा समितिले जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्दा बढुवा हुने पदभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएका उम्मेदवारलाई देहाय बमोजिमको आधारमा बढुवा सिफारिस गर्ने:-
 - (क) बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा अवधि आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन औसतमा पन्चानब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अंक प्राप्त गरेको,
 - (ख) राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीको पदको लागि कम्तीमा एस.एल.सी. वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको,
 - (ग) राजपत्रांकित पदको लागि देहाय बमोजिमको योग्यता भएको-
 - (१) राजपत्रांकित द्वितीय श्रेणी वा सो भन्दा माथिको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह वा सो सरहको तथा राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उप-समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको,

- (२) बहुवा हुने पदभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा एक महिना वा सोभन्दा बढीको सेवाकालीन तालीम लिएको,
- (३) हाल बहाल रहेको श्रेणीमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे वापत दफा २४ग. बमोजिम पूरा अंक प्राप्त गरेको ।

जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बहुवाको लागि सिफारिस गर्दा देहायको आधारमा बहुवाको सिफारिस गर्ने :-

- (क) पढिल्लो तीन वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको औसतमा पन्चानब्बे प्रतिशत वा सो भन्दा बढी अंक प्राप्त गरेको,
- (ख) सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणीको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको, र
- (ग) श्रेणी विहिन पदमा वा राजपत्र अनंकित पाँचौ श्रेणीको पदमा आवद्ध भएका उम्मेदवारलाई श्रेणी विहिन पदमा गरेको सेवा अवधि समेत गणना गरी कम्तीमा कुल सेवा अवधि बीस वर्ष पूरा भएका उम्मेदवारहरू मध्ये सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएको ।

श्रेणीविहीन कर्मचारीको स्तर वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था

- श्रेणी विहीन पदहरूको स्तर देहाय बमोजिम हुने :-
 - (क) प्रथमस्तर
 - (ख) द्वितीयस्तर
 - (ग) तृतीयस्तर
 - (घ) चतुर्थतस्तर
 - (ङ) पाँचौस्तर
- श्रेणीविहीन पदमा शुरु नियुक्ती हुने निजामती कर्मचारीको प्रथमस्तर कायम हुने ।
- सजायको अभिलेख नभएको श्रेणीविहीन कर्मचारीको देहाय बमोजिम स्तर वृद्धि गर्ने-
 - (क) पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी तर दस वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई द्वितीयस्तर,
 - (ख) दस वर्ष वा सोभन्दा बढी तर पन्ध्र वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई तृतीयस्तर,
 - (ग) पन्ध्र वर्ष वा सोभन्दा बढी तर बीस वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई चतुर्थतस्तर
 - (घ) बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि भएकोलाई पाँचौस्तर ।

त्यसैगरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को कार्यान्वयनका लागि बनेको निजामती सेवा नियमावली, २०५० ले कर्मचारीको बहुवासम्बन्धमा देहायका विषयमा प्रकृयागत एवं ढाँचागत व्यवस्था गरेको छः

- बहुवा समितिको गठन र सचिवालय
- बहुवाद्वारा हुने पदपूर्तिको सूचना प्रकाशन र निवेदनका सम्बन्धमा
- बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन चाहिने शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि
- कार्यक्षमताको आधारमा बहुवा गर्दा अपनाइने प्रकृयाका सम्बन्धमा
- जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बहुवा गर्दा अपनाइने प्रकृया
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रकृया, फाराम र सोको ढाँचा
- कार्यकुशलताको मूल्याङ्कनको आधार र अवधि
- बहुवा सम्बन्धमा गरिने उजुरी र सोको सुनुवाई
- सेवामा पुनर्बाहाली भएमा र वैदेशिक तालिमभर भौगोलिक क्षेत्र वापतको बंक दिने सम्बन्धमा
- स्वदेशी एवं विदेशी शैक्षिक योग्यताको प्रमाणीकरण
- तालिमको श्रेणी वापतको अंक दिने आधार
- शैक्षिक योग्यता र तालिमको प्रमाणित प्रतिलिपि पेश गर्नु पर्ने आदि ।

बहुवा सम्बन्धी समस्याहरू

निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा कर्मचारीको बहुवा सम्बन्धमा विभिन्न प्रावधानहरू उल्लेख भएता पनि कर्मचारीको बहुवा हालका दिनमा निकै समस्याग्रस्त एवं पेचिलो बनेको छ । बहुवाका सम्बन्धमा देखिएका समस्याहरूलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गर्न सकिन्छ:

१. प्रत्येक पदमा खुला र आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको व्यवस्थाले बहुवालार्ई संकुचित बनाएको छ ।
२. प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाबाट माथिल्लो पदमा पुग्न सकिने व्यवस्थाले बहुवाको मूल आधारको रूपमा रहेको कार्यसम्पादन मुल्याङ्कनलाई औपचारिकतामा सीमित गरेको छ ।
३. विभिन्न भौगोलिक तथा दुर्गम क्षेत्रमा गएर सेवा प्रदान गर्ने भन्दा एकै स्थानमा बसी परीक्षा उत्तिर्ण गर्ने कर्मचारीलाई प्रोत्साहन एवं बढावा दिएको देखिन्छ ।
४. बहुवा ढिला हुँदा भौगोलिक क्षेत्र वापतको अंक प्राप्तिको कुनै स्थान रहँदैन जसले गर्दा दुर्गम क्षेत्रमा गई सेवा गर्ने कर्मचारीको मनोबल गिर्ने उत्प्रेरणामा ह्रास भएको स्थिति छ ।
५. निजामती सेवाको सामान्य प्रशासन समूहलाई विविध सेवा र अन्य सरकारी सेवा समेतमा कार्यरत रहेका कर्मचारीको वृत्ति विकासको अवसर दिन थन्क्याउने समूहको रूपमा विकास गरिएको छ ।
६. लोक सेवाबाट प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा उत्तिर्ण गरी सेवा प्रवेश गरेका र कुनै प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागीसमेत नभएका सबैलाई एकै प्रकारको बहुवा बास्केट उपलब्ध गराउने गरिएको छ ।

७. श्रेणी विहिन भन्दा श्रेणीगत कर्मचारीको बढुवा सम्बन्धी नीतिगत कानूनी कार्यगत हेलचेकर्याइले गर्दा श्रेणीगत कर्मचारीमा निकै गहिरो नैराश्यता रहेको छ ।
८. मुलुकको शासन व्यवस्थामा हुँदा पनि शासन व्यवस्था संचालनको महत्वपूर्ण अंगको रुपमा रहेको निजामती सेवा संचालन गर्ने संघीय ऐन तर्जुमा गर्न गरीएको ढिलाईले कर्मचारीको बढुवा व्यवस्थाप्रतिको संवेदनहीनता अभै प्रष्ट भएको छ ।
९. मुलुक संघीयतामा गएपछि गरिएको कर्मचारी समायोजनमा अधिकांश कर्मचारी संघमा नै समायोजन गरिएको हुँदा संघीय कर्मचारीहरूको बढुवा प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको तुलनामा ढिलो एवं साच्चै पेचिलो बन्न पुगेको छ ।
१०. मुलुकमा व्यवस्था गरिएको संघीय निजामती कर्मचारी, प्रदेश निजामती कर्मचारी र स्थानीय निकायका कर्मचारीको बढुवा प्रणालीमा एकरूपता छैन । प्रदेश र स्थानीय तहमा तहगत बढुवा प्रणाली अभ्यासमा आएको छ भने संघमा अभै श्रेणीगत बढुवा प्रणाली नै प्रयोगमा रहेको छ ।

समाधानका उपायहरू:

१. खुला प्रतियोगितालाई निजामती सेवाको राजपत्र अनंकित श्रेणीमा खरिदार पदमा र राजपत्रांकित श्रेणीमा शाखा अधिकृत पदमा मात्र सीमित राखी अन्य पद बढुवाद्वारा पूर्ति गर्ने ।
२. कार्यसंपादन मूल्याङ्कन सूचक(नियमितता, मितव्ययिता, नागरिक सन्तुष्टि.....)लाई बस्तुनिष्ठ तुल्याई सोहि आधारमा मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटी बसाल्ने । सुपरीवेक्षकबाट दिइने अंकलाई अधिकतम बनाउँदै ३६० डिग्री मूल्याङ्कन पद्धतिको थालनी गर्ने ।
३. पद नभएको अवस्थामा बाहेक माथिल्लो पदमा बढुवा हुन भौगोलिक क्षेत्रमा गई कमिमा दुई वर्ष कार्य गर्नुपर्ने विषयलाई अनिवार्य आधारको रुपमा राख्ने व्यवस्था गर्ने ।
४. नकारात्मक कार्य सम्पादन गरेको बाहेकका कर्मचारीको ब्याच प्रमोसन गर्ने ।
५. वृत्ति विकासको लागि कुनै सेवा/समूह खारेज गरिएको अवस्था वा अन्य सरकारी सेवालार्ई निजामती सेवामा समायोजन गर्नु पर्दा विविध सेवामा राखी वृत्ति विकासको अवसर दिने, सामान्य प्रशासनलाई अतिरिक्त भार दिएर कार्यरत कर्मचारीको बढुवालार्ई असर पाउँ हतोत्साही बनाउने होइन ।
६. सम्बन्धित सेवा र समूहबाट प्रवाह हुने नागरिक सेवामा गुणात्मकताको निरन्तरतालाई मध्यनजर गरी कर्मचारीको बढुवा प्रणालीलार्ई न्यायिकरुपमा व्यवस्थापन गर्ने ।
७. बढुवाका लागि श्रेणीगत रुपमा समन्यायिक एकरूपता कायम राख्ने ।
८. प्रदेश निजामती सेवा स्थानीय कर्मचारी सेवा र अन्य सरकारी सेवा संचालन गर्ने ऐनको लागि मार्गदर्शन गर्ने संघीय निजामती ऐन यथाशीघ्र जारी गरी मार्गप्रसस्त गर्ने ।
९. अन्तरतह निजामती कर्मचारीको बढुवामा एकरूपता कायम हुने गरी संघीय निजामती ऐन तर्जुमा गर्ने ।

१०. वृत्ति विकासको विभिन्न पक्षहरूमध्ये महत्वपूर्ण पक्षको रूपमा रहेको बहुवा प्रणालीलाई अनुमानयोग्य तुल्याउने ।

निष्कर्ष

निजामती सेवा सरकारको उपस्थिति प्रमाणित गर्ने सरकारी सेवा हो । यस सेवामा कार्यरत कर्मचारीको उत्प्रेरणा एवं मनोबलको स्थिति उच्च नभएसम्म नागरिक सेवामा प्रभावकारिता हाँसिल हुन प्रायः असम्भव नै हुन्छ । निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई वृत्ति विकासको विभिन्न उपायहरूमध्ये बहुवा बढी अपेक्षित हुन्छ । कर्मचारीको बहुवाका लागि कार्य क्षमता मूल्याङ्कन र जेष्ठता एवं कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गरी दुई पृथक अभ्यासको व्यवस्था भएको र मूल्याङ्कनका आधारहरू निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीले निश्चित गरेतापनि आधार प्रमाणित गर्ने सूचकहरू सुस्पष्टरूपमा सबै सेवा, समूह, पद र श्रेणीका लागि अभैसम्म तयार नभएकोले मूल्याङ्कन प्रकृया वस्तुनिष्ठ र वैज्ञानिक हुन सकेको छैन । तसर्थ, कर्मचारीको समग्र मूल्याङ्कनलाई सूचकमा आधारित बनाई निजामती कर्मचारीको बहुवा प्रणाली अनुमानयोग्य भरोसायोग्य र न्यायिक छ भन्ने कुराको सन्देश दिनु जरुरी ढिला भई सकेको छ, जसबाट नै कर्मचारीको मनोबल एवं उत्प्रेरणाको स्तर उच्च हुनुका साथै सेवा प्रवाहमा समेत प्रभावकारिता अभिवृद्धि हुन्छ ।

नेपालमा हुलाक सेवाको जीवन्तताका लागि: सेवाको विविधीकरण र व्यवसायिकता

✍ सुदिप सापकोटा*

सारांश

आजको युग सूचना र प्रविधिको युग हो । विश्वमा आएको सूचना क्रान्तिले सेवा प्रवाह गर्ने शैली र संरचनामा ठुलो परिवर्तन ल्याएको छ । सूचना प्रविधिको बढ्दो प्रयोगसँगै ऐतिहासिक कालदेखि संचालित हुलाक सेवाले विश्वाव्यापि रूपमा नै आफ्नो काँचुली फेर्ने प्रयास गरेको पाइन्छ । यस्तो प्रयास कतै संरचनागत रुपान्तरणका माध्यमबाट, कतै सेवा प्रवाह गर्ने शैलीमा रुपान्तरण ल्याएर, कतै नीतिगत सुधारका माध्यमबाट त कतै सेवाको विविधीकरण र व्यवसायीकरणको माध्यमबाट गरेको पाइन्छ । नेपालको शिथिल अवस्थामा रहेको हुलाक सेवालार्इ पनि प्राणवायु अक्सिजन भरी गतिशिलता प्रदान गर्न यसलाई राज्यको प्राथमिकतामा राखी यसको संरचनागत सुधार, प्रविधिको पूर्ण उपयोग, सेवाको विविधीकरण र व्यवसायिकताका लागि संभाव्य क्षेत्रहरूको पहिचान र उपयोग, हुलाक सेवाको रुपान्तरणका क्षेत्रमा अन्तर्राष्ट्रिय मुलुकहरूले अवलम्बन गरेका असल अभ्यासहरूको मौलिक अनुशरण, भौतिक र प्रविधिगत स्रोतसाधनको उचित प्रबन्ध गर्नु आजको प्रमुख सवाल हो। हुलाक सेवाको ऐतिहासिकताको सम्मान गर्दै पूर्णतः सेवामा आधारित हुलाक प्रशासनलाई क्रमशः विविधीकरण र व्यवसायीकरण गर्दै हुलाक सेवाको प्रभावकारिता मार्फत नागरिक विश्वास आर्जन गर्नु नै अहिलेको आवश्यकता हो ।

विषय प्रवेश

सञ्चारको क्षेत्रमा ऐतिहासिक गौरवता बोकेको हुलाक सेवा नेपालमा वि.स. १९३५ मा “नेपाल हुलाक घर” को स्थापनासँगै भएको हो । हुलाक सेवा नेपालको सबै भन्दा प्राचिन सेवा प्रदायक संरचना हो । जनतामा खबर, सूचना र समाचारको आदानप्रदान गर्ने प्रमुख संयन्त्रको रूपमा हुलाकको ऐतिहासिक महत्व रहेको छ । सन् १९७४ मा विश्व हुलाक संघको सदस्यता प्राप्त गरेपछि विश्व मञ्चमा नेपालको हुलाक सेवाको उपस्थिती भई नेपालमा अन्तर्राष्ट्रिय हुलाक सेवाको पहुँच सम्भव भएको थियो । सञ्चार माध्यमहरूमध्ये पुरानो इतिहास बोकेको हुलाक सेवालार्इ नेपालमा थप व्यवस्थित, संस्थागत, प्रभावकारी र जनमूखी बनाउन विक्रम सम्बत् २०१९ मा हुलाक सेवा ऐन आएपछि हुलाक सेवा विभागले हुलाक सेवाको समूचित व्यवस्थापन गर्दै आएको छ । हुलाकको सांगठनिक संरचनालाई सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय अन्तर्गत रहने गरी केन्द्रिय निकायको रूपमा हुलाक सेवा विभाग, गोश्वारा हुलाक कार्यालय, हुलाक निर्देशनालयहरू, जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू, इलाका हुलाक

*शाखा अधिकृत, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

कार्यालयहरू, अतिरिक्त हुलाक कार्यालयहरू गरी विभिन्न ३९९७ युनिटहरूबाट सेवा प्रवाह गर्दै आइरहेकोमा नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) को मिति २०८०।१०।२५ गतेको निर्णयानुसार इलाका हुलाक कार्यालयहरू र अतिरिक्त हुलाक कार्यालयहरू खारेज गरी हाल हुलाक सेवा विभाग र अन्तर्गतका हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र १, गोश्वारा हुलाक कार्यालय १, हुलाक निर्देशनालय ६, जिल्ला हुलाक कार्यालय ७०, एक स्थानीय तह एक हुलाक कार्यालयको अवधारणा बमोजिम बमोजिम विभिन्न स्थानीय तहमा रहने हुलाक कार्यालय ६७६ र हुलाक काउण्टर १०५ समेत गरी कुल ८६० युनिट रहने गरी हुलाक सेवाको संरचनागत पुनर्संरचना गरिएको छ ।

सेवाको विश्वव्यापि दायित्वअन्तर्गत नेपाल सरकारको अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताले हुलाक सेवालार्इ अत्यावश्यक सेवा मानी आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐन, २०१४ मा राखेको छ । देशभर सबै जनतालाई सुलभ रूपमा उपलब्ध गराउनुपर्ने सेवा भनी संविधानको अनुसूचि ५ (८) अनुसार संघीय सरकारको दायित्वमा हुलाक परेको छ । त्यसैगरी नेपाल सरकार कार्यविभाजन नियमावली, २०७४ अन्तर्गत हुलाक सम्बन्धी नीति, कानून, मापदण्ड सञ्चालन र नियमन, हुलाक टिकट प्रकाशन, भण्डारण तथा अभिलेख व्यवस्थापन लगायत धनादेश सेवा, हुलाक बचत बैंक र अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखा व्यवस्थापनको काम सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयले गर्नुपर्ने भनी तोकेको छ ।

हाल यसले नागरिकलाई अनिवार्य तथा व्यवसायिक सेवा प्रदान गर्दै आइरहेको छ । अनिवार्य सेवा अन्तर्गत चिठ्पत्र, पुलिन्दा, हुलाक मञ्जुषा, फिलाटेलिक तथा टिकट व्यवस्थापन पर्दछन् भने व्यवसायिक सेवा अन्तर्गत द्रुत डाँक सेवा, हुलाक बचत बैंक पर्दछन् । त्यसै गरी हुलाक सेवालार्इ प्रविधिमा आधारित तुल्याउन नेपाल हुलाकले वि.सं.२०७३ सालदेखि आन्तरिक ट्र्याकिङ प्रणाली [Postal Internal Tracking System-PITS] का साथै काठमाडौं उपत्यकाभित्र घुम्ती हुलाक सेवा पनि विस्तार गरेको छ । त्यसैगरी अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखाको व्यवस्थापनका लागि UPU को परिमार्जित सफ्टवेयर प्रणालीलार्इ समेत आन्तरिकीकरण गरिएको छ ।

हुलाक सेवाको जीवन्तताको सवाल

हुलाक सेवाको अस्तित्वमा प्रश्नचिन्ह सृजना हुनु पछाडीको प्रमुख कारण हो “सूचना प्रविधि” । सूचना प्रविधिले आज Global As A Village को रूपमा विश्वलाई एकीकरण गरेको छ । प्रविधिको विकास, इमेल, इन्टरनेट सेवाको विस्तार, सामाजिक सञ्जालको बढ्दो प्रयोगले आज हुलाक मार्फत प्रदान हुने सेवाहरू छिन्नभरमा प्रविधिको प्रयोग मार्फत गर्न संभव भएको छ । यस्तो परिवेशमा हुलाक सेवाको अस्तित्व माथि संकट उत्पन्न हुनु स्वभाविक पनि हो । ऐतिहासिक रूपमा चिठ्पत्रको आदानप्रदानबाट सेवाको सुरुवात गरेको हुलाक सेवा आजको प्रविधिको युगमा त्यही सेवा मात्र प्रदान गरेर आफ्नो अस्तित्व जोगाउन सक्ने अवस्थामा छैन । सोही अनुकुल नेपालको हुलाक सेवाले सेवाको विस्तारमा पहल समेत नगरेको भने होइन । हुलाक मार्फत पुलिन्दा सेवा, पार्सल सेवा, EMS (द्रुत डाँक सेवा),

आन्तरिक ट्र्याकिङ्ग प्रणाली, Google plus code को प्रयोग, घुम्ति सेवा लगायतका प्रविधिमा आधारित सेवाको उपयोग मार्फत सेवाको सुधारमा पहल गरेको छ। यद्यपि, हुलाक सेवाको विस्तार, विविधीकरण र व्यवसायिकताका लागि राज्यको स्पष्ट नीति र प्राथमिकता नहुनुले हुलाक सेवाको जीवन्ततामा प्रश्नहरू भन्ने उठ्ने गरेका छन्।

हुलाक सेवाको विस्तारमा सृजना भएका चुनौतीहरू

हुलाक सेवाको विस्तारमा सृजना भएका प्रमुख चुनौतीमध्ये पहिलो चुनौती हुलाक सेवाको विस्तारमा राज्यको स्पष्ट नीति र प्रतिबद्धता हाँसिल गर्नु रहेको छ। नीति निर्माता एवं बजेट व्यवस्थापनको उच्च तहमा रहेर काम गर्नेहरूले हुलाक भन्ने वित्तिकै हेयोको भावले हेर्नु नै हुलाक सुधारको प्रमुख चुनौती रहेको छ। यसैगरी हुलाकको वर्तमान संरचना र जनशक्तिलाई प्रविधिमा आधारित तुल्याउनु, अन्तराष्ट्रिय डाँक लेखा व्यवस्थापनको लागि अन्तराष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय निकाय एवं राष्ट्रहरूसँग प्रभावकारी समन्वय कायम गर्नु, हुलाक मार्फत प्रदान गर्न सकिने सेवाहरूको खोज गरी सेवाको विस्तार गर्नु, हुलाक सेवालालाई विशिष्टिकृत सेवाको रूपमा विकास गर्नु, यसमा रहेका कानूनी द्विविधा तथा अड्चनहरूलाई सामयिक रूपमा परिमार्जन गर्नु, हुलाक सेवामा प्रभावकारीता कायम गर्न निजी क्षेत्रसँग सहकार्य कायम गर्नु, ऐतिहासिक र राष्ट्रिय महत्व बोकेका सेवाहरू (उदाहरणको लागि हुलाक टिकट व्यवस्थापन) खुम्चिदै जानु, कमजोर नियमन प्रणाली, हुलाक वस्तुहरू पठाउँदा यसको सुरक्षा, संवेदनशिलता र प्रतिबन्धित वस्तुको पैठारीलाई नियन्त्रण गर्न सबै हुलाक युनिटहरूमा भन्सार जाँचपासको सूविधा नहुनु, X-RAY मेसिन लगायतका उपकरणको अभाव हुनु, हुलाक वस्तुको ट्र्याकिङ्ग प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउनु, अन्तराष्ट्रिय डाँक ढुवानीको यथोचित र भरपर्दो प्रबन्ध मिलाउनु, हुलाक सेवाको गुणस्तर नाप्ने Postal Development Index मा नेपालको अवस्था सुधार गर्नु र हुलाक सेवाको व्यवसायीकरण गर्नु मुख्य चुनौतीका रूपमा रहेका छन्।

सेवाको सुधारमा रहेका अवसरहरू

हुलाक सेवाको सुधारका लागि चुनौतीहरूका बीच विभिन्न अवसरहरू सृजना भएको छ। प्रविधिको विकाससँगै हुलाक सेवालालाई प्रविधिमैत्री बनाउने अवसर सृजना भएको छ। हुलाकले व्यवसायिक प्रयोजनले शुरुवात गरेका सेवाहरूको विस्तार गर्नु, हुलाकका संरचनाहरू नेपालभर विस्तार हुनु, हुलाक वस्तुहरूको ओसारपसारलाई ट्र्याकिङ्ग प्रणालीमा आधारित गर्नु, निजी कुरियर संस्थाहरूसँग सहकार्य गर्न सकिने संभावना रहनु, अन्य सरकारी सेवाहरूलाई समेत हुलाक मार्फत जनतालाई सेवा प्रदान गर्न सक्ने क्षेत्रहरूको खोजी हुनु, अन्तराष्ट्रिय डाँक लेखा व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन UPU को नयाँ भर्सनमा आधारित सफ्टवेयर प्रणालीमा नेपालको हुलाक सेवालालाई स्तरोन्नति गर्दै लैजानु, हुलाक सेवालालाई व्यवसायीकरण गर्नका लागि विभिन्न आयोगहरूले यसलाई स्वायत्त निकायको रूपमा स्थापित गर्न सिफारिश गर्नु लगायतका अवसरहरू हुलाक क्षेत्रको रूपान्तरणका लागि प्राप्त अवसरहरू हुन्।

अबको बाटो

प्रविधिको प्रयोग, प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास, संरचनागत स्वायत्तता, सेवाप्रतिको विश्वसनियता, सेवाको विविधीकरण र व्यवसायीकरणका माध्यमबाट हुलाक प्रशासनको सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्नु आजको आवश्यकता र सान्दर्भिकता रहेको छ । हुलाक प्रशासनका क्षेत्रमा विश्वले अवलम्बन गरेका असल अभ्यासको अनुकरण, हुलाक मार्फत प्रदान गर्न सकिने सेवाहरूको सम्भाव्यताको अध्ययन, हुलाक सेवाको व्यवसायीकरण मार्फत वित्तीय स्वायत्तता एवं मुलुकको राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा योगदान पुऱ्याउने ढंगले हुलाक सेवाको विकास गर्नु आजको आवश्यकता हो । यसरी समग्रमा हुलाक सेवाको विविधीकरण र व्यवसायीकरण मार्फत प्रतिस्पर्धात्मकता र हुलाकको जीवन्तताको लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीतिहरू:

नीतिगत सुधार

हुलाक प्रशासनलाई कसरी सञ्चालन गर्ने?, हुलाक सेवाको संरचना कस्तो रहने ?, हुलाक सेवाको विस्तार र विविधीकरणका लागि राज्यको प्राथमिकता के हुने ? लगायतका विषयलाई स्पष्ट मार्गदर्शन गर्ने गरी हुलाक प्रशासन सम्बन्धी दीर्घकालीन सोच र नीति निर्माण गर्नु आजको प्रमुख आवश्यकता हो । सूचना तथा सञ्चार प्रविधि सम्बन्धी नीतिमा हुलाक सेवाको विकास र विस्तारका लागि नीतिगत आधारहरूको प्रबन्ध गर्ने ।

हुलाकको संरचनागत सुधार

हुलाक सेवालार्ई विश्वासयोग्य, service delivery गर्न सक्ने, प्रविधिको प्रयोगसँगै कस्तो प्रकारको संस्थागत संरचना आवश्यक पर्ने हो ? सोको यकिन गरी हुलाकको संरचनागत सुधार गर्न आवश्यक छ । हुलाक वस्तुहरू सेवाग्राहीसम्म deliver गर्न आफ्नै संरचना चाहिने हो या Management Contract अर्थात् गर्न सकिने हो या त Agency मोडेल बाट गर्न सकिने हो सो को विश्लेषण गरी सोही अनुकूलको संस्थागत संरचना निर्माण गरिनुपर्दछ ।

हुलाक सेवा सम्बन्धी कानूनमा सामयिक परिमार्जन

हुलाक प्रशासन सम्बन्धी वर्तमान कानूनहरूमा समसामयिक सुधार आजको आवश्यकता हो । कानूनमा भएका कतिपय व्यवस्थाहरू जस्तो: हुलाक ऐन, २०१९ ले यो विशुद्ध सरकारी तथा अत्यावश्यक सेवा भनिरहँदा संसारका हुलाकहरूमा आएको परिवर्तित सेवा र व्यवसायको गन्धसमेत नेपालमा परेन जसले गर्दा हुलाक सेवाको रुपान्तरणमा नै नीतिगत समस्या देखिएकोले हुलाक सेवालार्ई सेवाको विविधीकरण र व्यवसायीकरणको रुपमा समेत परिभाषित गर्न जरुरी रहेको छ । त्यसैगरी कतिपय कसुर तथा सजायको सम्बन्धमा समेत अस्पष्टता रहेको हुँदा यसमा परिमार्जन गरिनु आवश्यक रहेको छ ।

हुलाक सेवा सञ्चालनको मोडेलमा स्पष्टता

नेपालमा हुलाक सेवालाई कसरी सञ्चालन गर्ने ? भन्ने विषयमा राज्यको नीतिमा नै द्विविधा उत्पन्न भएको पाइन्छ । हुलाक सेवालाई प्राधिकरणको मोडेलमा लैजाने वा निजीकरणको मोडेलमा लैजाने ?, अहिलेकै मोडेलमा सञ्चालन गर्ने की Management Contract को माध्यमबाट सञ्चालन गर्ने ? भन्ने विषयमा बहस हुने गरेको पाइन्छ । विश्वको practiceलाई हेर्ने हो भने नाफामा गएका हुलाकहरू अधिकांश निजीकरणको मोडेलमा सञ्चालन हुने गरेको पाइन्छ । हाम्रो सन्दर्भमा भने तत्काललाई हुलाक सेवालाई Management Contract का माध्यमबाट सञ्चालन गर्ने र दीर्घकालमा स्वायत्त निकायको रूपमा प्राधिकरणकै मोडेलमा अगाडी लैजानु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

सेवाको विविधीकरण र क्षेत्रहरूको पहिचान

हुलाक सेवाको अस्तित्व जोगाइराख्न आजको प्रमुख सवाल नै हुलाक सेवाको विविधीकरण र क्षेत्रहरूको पहिचान हो । हिजोका दिनमा चिट्ठिपत्रको ओसारपसार मात्र गरेर सञ्चालित हुलाक सेवा आज त्यहि मात्र सेवा दिएर आफ्नो प्राण बचाउने अवस्थामा छैन । के कस्ता सेवाहरू हुलाक मार्फत सञ्चालन गर्न सकिन्छ ? के कस्ता सेवाहरूको विस्तार गर्न सकिन्छ ?, त्यसको पहिचान हुन जरुरी रहेको छ । एकातिर व्यवसायिक प्रकृतिका कार्यहरू जस्तो के कस्ता वस्तुहरू हुलाक मार्फत ओसारपसार गर्न सकिन्छ ? त्यसको पहिचान गर्नु जरुरी छ भने अर्को तिर जनतालाई सेवा प्रवाह गर्ने अन्य सरकारी तथा निजी निकायहरूको के कस्ता सेवाहरू हुलाक मार्फत प्रदान गर्न सकिन्छ ? त्यसको पहिचान गर्न जरुरी रहेको छ । उदाहरणको लागि Driving License प्रदान गर्ने, ATM कार्डको वितरण, पासपोर्ट वितरण लगायत विविध सरकारी सेवाहरू हुलाक मार्फत सहज ढंगले प्रदान गर्न सकिने संभावना रहेको छ ।

डाँक रेखाको नक्शाङ्कन र भौतिक उपकरणको प्रबन्ध

आज नेपालमा स्थापना भएका प्रायः जसो सबै कुरियर सेवाहरू आर्थिक दृष्टिकोणले नाफामा छन् । तर, नेपालको हुलाक सेवामा भने नागरिकको पूर्ण विश्वास रहेको पाइदैन । यसको पछाडिको प्रमुख एउटा कारण हो, हुलाक वस्तुहरूको ओसारपसारमा नागरिक विश्वासमा कमी, यसर्थ नेपालमा हुलाकको डाँक रेखाको नक्शाङ्कन छरितो ढंगले गर्न सकिएको छैन । यसलाई व्यवस्थित गर्नु आजको प्रमुख आवश्यकता हो । यसैगरी हुलाक वस्तुहरूको ओसारपसार गर्ने कन्टेनरहरू, हुलाक वस्तुहरू Deliver गर्न विद्युतीय भ्यानहरू लगायतका भौतिक उपकरणहरू प्याप्त छैनन् । भौतिक उपकरणको यथोचित प्रबन्ध गर्नु पर्दछ ।

प्रविधीमैत्री सेवा र सेवाको विशिष्टिकरण

हुलाकको विकासमा अनलाइन सेवा, विद्युतीय व्यापार, रेमिट्यान्स सेवा, Utility Payment, लजिष्टिक सेवाको सुरुवात, ट्याकिङ्ग प्रणालीमा सुधार, Google Plus Code को पूर्ण उपयोग मार्फत हुलाक

वस्तुको Delivery गर्ने प्रबन्ध, हुलाक सेवाको कार्य विशिष्टिकरण साथै हुलाक सेवाको सबलीकरणका लागि जनशक्तिको Outsourcing समेत गर्न जरुरी रहेको छ ।

अन्तराष्ट्रिय डाँक लेखाको व्यवस्थापन

विश्व हुलाक संघको छाता संगठनअन्तर्गत सदस्यको रूपमा नेपालले अन्तराष्ट्रिय मञ्चमा प्रतिबद्धता गरे अनुरूप युनिभर्सल सर्भिस अब्लिगेसन अन्तर्गत एकल हुलाक क्षेत्र र पारवहन स्वतन्त्रताको सिद्धान्त आत्मसात गर्नुपर्छ । त्यतिमात्र नभई अनिवार्य सेवाको रूपमा चिठ्ठीपत्र र पार्सल सेवा सञ्चालन गर्नुपर्दछ । साथै, स्पष्ट रूट निर्धारण गरी रूटमार्फत ढुवानी, मेल सेवा तथा यूपियुका आधारभूत एवम् अनिवार्य सेवा सही रूपमा सञ्चालन गर्ने, अन्तराष्ट्रिय फोरमहरूमा नेपालको हुलाकको योगदान बढाउने र नियमित भुक्तान गर्नुपर्ने अनिवार्य शुल्क तथा दायित्वहरू भुक्तान गर्ने वा हिसाबमिलान गरी राजश्व योगदानमा उल्लेख्य सुधार गर्नु जरुरी रहेको छ ।

निजी क्षेत्रसँगको सहकार्य

निजी स्तरमा विस्तार कुरियर सेवाहरू नेपालमा हुलाक सेवाको शत्रु हुन भन्ने मान्यता स्थापित गर्न खोजिएको आभाष हुन्छ । तर, राज्यले सबै क्षेत्रमा आफ्नै संरचना स्थापित गर्ने भन्दा पनि सेवाको लागत, बोझको आधारमा विश्लेषण गर्दै हुलाक मालवस्तुहरूलाई निजी क्षेत्रहरू मार्फत समेत Deliver गर्न सक्ने पद्धतिको अवलम्बन गरिनुपर्दछ ।

सारमा,

हुलाक सेवाको सुधार, विस्तार र रुपान्तरणका लागि राज्यको प्राथमिकतामा नपर्नु आजको प्रमुख चुनौती हो । विश्वव्यापी रूपमा हुलाक सेवाको रुपान्तरणलाई हेर्ने हो भने निकै नै अगाडी रहेको पाइन्छ । अमेरिकामा त कतिपय स्थानमा हुलाक प्रणाली मार्फत नै कोभिडको विश्वव्यापी महामारीमा मतदान भएको समाचारहरू प्रकाशित भएका थिए । तर, नेपालमा हुलाक सेवा एउटा कोमामा रहेको विरामी जस्तो रहेको वर्तमान परिवेशमा यसलाई संरचनागत रुपान्तरण, प्रविधिको पूर्ण उपयोग, कार्यविशिष्टिकरण, सेवाको विविधीकरण तथा व्यवसायीकरण मार्फत प्राणवायु अक्सिजन प्रदान गरी हुलाक सेवाको जीवन्तता कायम गर्नुपर्दछ ।

सन्दर्भ सामाग्री

- ✓ नेपालको संविधान, योजना र वार्षिक बजेट
- ✓ हुलाक सेवा विभागबाट प्रकाशित वार्षिक प्रतिवेदन
- ✓ नेपाल सरकारका विभिन्न मितिका निर्णयहरू
- ✓ हुलाक सेवाका सम्बन्धमा राष्ट्रिय पत्रिकामा प्रकाशित सम्पादकीयहरू
- ✓ हुलाक सेवा विभाग, गोश्वारा हुलाक कार्यालय लगायतका वेबसाइटहरू
- ✓ विश्व हुलाक संघको वेबसाइट तथा प्रकाशित जर्नलहरू

विश्वव्यापीकरण, युवा तथा प्रतिभा पलायन र नेपालको परिदृष्य

✍ भावना पौडेल

लेखसार

उत्पादन, पूँजी, प्रविधि, श्रम तथा संस्कृतिको विश्वस्तरमा हुने आवागमन वा एकीकरण नै विश्वव्यापीकरण हो। वि.सं.२०४६ को राजनीतिक परिवर्तनपछि, नेपालमा उदारीकरण, निजीकरण हुँदै विश्वव्यापीकरणको विकाससँगै सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको सर्वसुलभताको फड्कोसँगै आपराधिक दायरा पनि दिनप्रतिदिन बढ्दै गएको पाईन्छ। एक पक्षबाट हेर्दा विश्वव्यापीकरणमार्फत विश्व स्वतन्त्र अर्थतन्त्रले लाभान्वित भएको देखिन्छ भने अर्को पक्षबाट हेर्दा कृत्रिम बौद्धिकताको दुरुपयोग, साईबर असुरक्षा, संगठित अपराध, आतङ्कवादी गतिविधि, जलवायु परिवर्तन, वातावरणीय असन्तुलन र शरणार्थी समस्या जस्ता समस्याहरूले विश्वभरका मानवलाई आक्रान्त बनाईरहेको छ। जसले राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सुरक्षालाई चुनौती दिएको पाईन्छ। विश्वभरका मानिसहरूलाई विभिन्न अवसर विश्वव्यापीकरणले प्रदान गर्नु राम्रो पक्ष भएपनि अविकसित, अल्पविकसित तथा विकाशशील देशहरूबाट विकसित देशतर्फ हुने युवा र बौद्धिक वर्गको पलायन विश्वभरमा समस्याको रूपमा रहेको छ र बल्किरहेको छ। यस लेखमा विश्वव्यापीकरण, यसले निम्त्याएको युवा र बौद्धिक वर्गको पलायन, यसले सिर्जना गरेका समस्याहरू, नेपालको परिदृष्य र सरकारको भूमिकाका बारे चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ।

विश्वव्यापीकरण

सामान्त्यः विश्वव्यापीकरण भन्नाले उत्पादन, पूँजी, प्रविधि, श्रम तथा संस्कृतिको विश्वस्तरमा हुने आवागमन वा एकीकरणलाई बुझिन्छ। व्यापकरूपमा विश्वव्यापीकरण भनेको भौगोलिक सीमाबाट मुक्त आर्थिक, सामाजिक, प्राविधिक एवम् मानवीय गतिविधिहरूको समुच्चता, राज्यहरूलाई एउटै सञ्जालमा एकिकृत र अन्तरनिर्भर बनाउने प्रक्रिया हो। यसलाई संकुचित रूपमा राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको अन्तर्राष्ट्रियकरणका रूपमा समेत बुझ्न सकिन्छ। विश्वव्यापी सम्पर्क, आवतजावत र लेनदेनको अवस्था, विश्वभरीको आर्थिक, वित्तीय, सामाजिक, सांस्कृतिक, वातावरणीय र सञ्चार प्रणालीलाई एकिकरण गर्ने प्रक्रिया नै विश्वव्यापीकरण हो। राज्यको आन्तरिक र बाह्य आवश्यकता परिपूर्ति गर्न राज्यहरूबीचको अन्तरसम्बन्ध र अन्तर्निर्भरता हासिल गर्ने तरीका पनि हो विश्वव्यापीकरण। स्थानीय उत्पादनलाई विश्व बजारका उपभोक्ता समक्ष पुर्याउने र विश्व बजारका सकारात्मक प्रविधि एवम् वस्तु र सेवालालाई स्थानीय स्तरसम्म उपलब्ध गराई विश्वव्यापी विकासको लाभ हासिल गर्ने कार्यका रूपमा समेत विश्वव्यापीकरणलाई बुझ्न सकिन्छ। विश्वव्यापीकरणले वस्तु, सेवा, पूँजी, प्रविधि, जनशक्ति लगायतलाई मुलुकको भौगोलिक सीमातताले रोक्न नहुने र ती विषयमा विश्वभर स्वतन्त्र प्रतिस्पर्धा गरिनुपर्ने कुरामा जोड दिन्छ।

यो विश्वमा रहेका सबै देश, क्षेत्र, जनताको चाहना हो, समय र परिस्थितिको उपज हो । यो विश्वभर विभिन्न प्रकारका क्रियाकलापहरू, कार्यहरू, व्यवसायहरूको आधारमा एक आपसमा घनिष्ठ रूपमा सम्बन्धित हुँदै गएको मानव शरीरको रक्तसञ्चार प्रणालीसह नै सबैतिर फैलिएर रहेको हुन्छ । विश्वव्यापीकरणको विकासबाट सबै राष्ट्रहरू प्रभावित भएका छन् र यसबाट अलगगिएर बस्न सक्ने स्थिति देखिँदैन । यसलाई आत्मसात् गर्दै विश्व बजारमा प्रवेश गरेर त्यसबाट कसरी अत्यधिक फाइदा लिन सकिन्छ ? भन्ने सोच नै आज सबै राष्ट्रका सामु खडा भएको छ । यसैमा आधारित भएर विश्व बजारबाट फाइदा लिनुपर्दछ ।

विश्वव्यापीकरणलाई केही चिन्तकहरूले कमजोर देशहरूमाथि बलिया देशहरूको प्रभुत्वको रूपमा लिने गरेका छन् । दक्षिणमाथि उत्तरको प्रभाव, पूर्वमाथि पश्चिमको प्रभावको रूपमा पनि विश्वव्यापीकरणलाई लिइएको पाईन्छ । मलेसियाका पूर्व प्रधानमन्त्री डा. महाथिर मोहम्मदले विश्वव्यापीकरणलाई औपनिवेशिकताको पुनरागमनका रूपमा व्याख्या गरेका छन् । उनले आफ्नो पुस्तकमा विश्वव्यापीकरणलाई बलिया र ठूला देशहरूको एकाधिकारका रूपमा व्याख्या गरेका छन् ।

विश्वव्यापीकरणको स्वरूप

विश्वव्यापीकरणको ठोस सुरुवात सन् १९६० को अन्त्यदेखि भएको मानिन्छ । तत्कालिन तेल संकटकका कारण युरोपमा स्वतन्त्र बजारको अवधारणा अगाडि आयो । सन् १९७१ मा अमेरिकी डलरमा आएको गिरावटले विदेशी मुद्रा विनिमयको विषय अगाडि बढ्यो । सन् १९८० पछि यसले व्यापकता पायो र अन्तर्राष्ट्रिय तथा बहुराष्ट्रिय व्यापार, विश्वव्यापि संयुक्त उपक्रम, श्रमिक एवं लगानीको अन्तर्राष्ट्रियकरण जस्ता विषयको प्रयोग बढ्यो । यसरी वस्तु, सेवा, पूँजी, प्रविधि, उत्पादन, श्रम, जनशक्ति, संस्कृतिको संसारभर हुने विस्तार वा फैलावटले राज्यहरूका बीचमा रहेका भौगोलिक सिमाना र राज्य संरचनालाई समेत गौण बनाईदियो ।

विश्वव्यापीकरण आफैमा सबै क्षेत्रमा समान रूपमा फाइदा दिने विषय होइन । यसलाई कुन स्तरमा कसरी कति उत्पादक हिसाबले उपयोग गर्न सकिएको छ ? त्यसैमा यो कति उत्पादन हुने हो ? निर्भर गर्दछ । विश्वव्यापीकरणका प्रभावहरूलाई मुख्यतः लोकतन्त्रको फैलावट, बजार संयन्त्रहरूको आधिपत्य, विश्व अर्थ व्यवस्थाको एकीकरण, उत्पादन प्रणाली र श्रम-बजारको प्रसार, प्राविधिक परिवर्तनको बृहत् गति, सञ्चार-क्रान्ति, उपभोक्तावादको विस्तारको रूपमा चर्चा गरेको पाईन्छ । सामाजिक र ऐतिहासिक रूपान्तरणलाई नै विश्वव्यापीकरणको सुरुवात मानिन्छ । खासगरी युरोपियन पुनर्जागरण पश्चात युरोपको सामाजिक तथा ऐतिहासिक मान्यताहरूमा ठूला परिवर्तन भए । त्यहाँ पूँजीवादको विकास भयो र त्यसको असर वरपर प्रसार हुन थाल्यो । खासगरी सन् १८७० देखि सन् १९१३ को अवधिलाई विश्वभर फैलने कार्यको सुरुवाती अवस्था मानिन्छ । सन् १९१३ देखि सन् १९७३ सम्मको यस अवधिलाई विश्वव्यापीकरणको सुरुवाती चरण मानिन्छ जुन समयमा प्रथम र द्वितीय विश्व युद्धको नाममा विश्वव्यापी धुवीकरण र लगत्तै विश्व संगठनहरूको स्थापनाको कार्यसमेत भयो ।

आधुनिकीकरणपछि विश्वमा सन् १९८० को दशकमा उदारवादी अर्थव्यवस्थाको प्रादुर्भाव भयो । यसले विश्वभरी नै स्वतन्त्र रूपमा पूँजी, श्रम, बजार ज्ञान आदिको प्रसारको पक्ष लियो । सन् १९९० को दशकमा स्वतन्त्र व्यापारको अवधारणाले व्यापकता पायो । बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूको स्थापना र संचालन एवं पूँजीको प्रवाहमा वृद्धि भएतापनि श्रमिकको प्रवाहमा न्युनता आयो । समग्रमा विश्वव्यापी रूपमा नव उदारवादी आधुनिक पूँजीवादको विकास भयो । केही समय विश्वव्यापीकरणलाई पाश्चात्यकरणको रूपमा समेत बुझ्न थालिएको थियो । अर्थात्, आफ्नोपन विर्सिएर पश्चिमा संस्कृतिमा रमाउनेकार्यलाई नै विश्वव्यापीकरणका रूपमा अर्थात्उन थालियो तर अहिले विश्वव्यापीकरणलाई पश्चिमाकरण नभई विश्वका राम्रा कुरा अपनाउने र आफ्नो स्थानीयपन र राम्रा कुरालाई विश्वभर पुऱ्याउने कार्यका रूपमा बुझ्न थालिएको छ । विश्वव्यापी प्रकृतिको स्थानीयकरण र स्थानीय प्रवृत्तिको विश्वव्यापीकरणको मान्यताको विकास भएको छ । रणनीतिले प्राथमिकता पाएको छ । विश्वलाई एक गाउँ र सबै जनतालाई भातृत्वको रूपमा हेर्न थालिएको छ ।

नेपाल र विश्वव्यापीकरण

विश्व बजारमा प्रवेश गर्दै वैदेशिक रोजगारको ढोका खुला भई विप्रेषण आप्रवाहले मुलुकको अर्थतन्त्रमा योगदान पुगेको जस्ता विषयहरू नेपालले प्राप्त गरेका केही फाइदाका रूपमा लिन सकिए तापनि विश्वव्यापीकरणबाट नेपालमा सकारात्मकभन्दा पनि नकारात्मक प्रभाव बढी परेको हो कि भन्ने चर्चा परिचर्चा पनि हुन थालेको छ । विश्वव्यापीकरणका कारण नेपालजस्ता अल्पविकसित देशको परनिर्भरता बढ्दै गएको छ भने राष्ट्रिय नीति निर्माणमा समेत वैदेशिक पक्षहरूको प्रभुत्व बढ्दै गएको छ ।

विश्वव्यापीकरणका प्रभावहरू सबै प्रकारका देशहरूमा पर्दैन, तर त्यसबाट फाइदा लिन सक्ने गरी नीति, रणनीतिहरू तर्जुमा गर्दै प्रगति गर्ने विषय ठूलो चुनौतीका रूपमा रहेको हुन्छ । यो विशेष गरी विकासशील देशका लागि अत्यन्त जटिल हुने गर्दछ । किनकी विश्व बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न त्यही अनुसारको सीप, पूँजी, विशेषज्ञता, स्रोत, साधन, प्रविधि हुनुपर्दछ । विकसित देशहरूमा यी सबैको उपलब्धता हुने गर्दछ । त्यसैले विश्वबजारमा यस्ता सम्पन्न देशहरूको उत्पादनले एकछत्र प्रभाव जमाएका हुन्छन् । विकासशील देशहरूमा यी सबैको अभाव हुन्छ । त्यसैले विश्वव्यापीकरणबाट खासै फाइदा लिन सकिराखेका हुँदैनन् । यस अर्थमा विश्वव्यापीकरणले विपन्न वर्गलाई फाइदा दिन नसकेको टीका टिप्पणीहरू पर्याप्त लिन सकेको देखिदैन ।

विश्वव्यापीकरणको हावाबाट विगतदेखि नै नेपाल पनि अछुतो थिएन । खासगरी वि.सं. २०४६ को राजनीतिक परिवर्तन पछि नेपालमा उदारीकरण, निजीकरण हुँदै विश्वव्यापीकरणको भेल बग्न थालेकोमा साठीको दशकमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको बाढी नै आयो । वि.सं. २०४६ सालको परिवर्तनपछि नेपालले उदार अर्थतन्त्रको अवलम्बन गर्‍यो । नेपालमा निजीकरण लागू गरियो । नेपाल विश्व व्यापार संगठनको सदस्य बन्यो । औद्योगिक नीति २०४९ ले निजी क्षेत्रको लगानीलाई उद्योगधन्दाको विकासमा खुला गर्‍यो । नेपालले साभेदारी विकासको नीति लिनुका साथै वैदेशिक लगानी र प्रविधि हस्तान्तरण ऐन मार्फत प्रविधि हस्तान्तरणलाई स्वीकार गर्‍यो । विकास सहायता

नीति २०७१ र वैदेशिक लगानी नीति २०७१ मार्फत राज्यको हितमा विदेशी लगानी निजी लगानी आकर्षित गर्ने र विश्वव्यापीकरणको लाभ लिने प्रयास गरेको देखिन्छ। अन्तर्राष्ट्रिय शान्ति स्थापनामा नेपालले सन् १९५८ देखि नै शान्ति सेनामार्फत विश्वव्यापी साभेदारीमा भाग लियो। जलवायु परिवर्तन अनुकूलन सहश्राव्दी विकास लक्ष्य प्राप्त तथा दिगो विकास लक्ष्य प्राप्तमा नेपालको प्रतिबद्धता, कटिबद्धता र सहभागिता रहेको छ। शरणार्थी व्यवस्थापन, प्रकोप व्यवस्थापन लगायतका क्षेत्रमा नेपाल विश्वसँग सँगसँगै रहेको छ। नेपालले पहिलोपटक प्रजातन्त्र आएसँगै खुला आकाश नीति लियो। पर्यटन नीति मार्फत विश्वभर जोडिने र तुलनात्मक लाभका क्षेत्रको प्रचार प्रसार गयो। विश्व बौद्धिक सम्पत्ति संगठनको नेपाल सदस्य भयो र नेपालमा बौद्धिक सम्पत्ति संरक्षण सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था गरी बौद्धिक सम्पत्ति संरक्षणको नीति लियो। प्रविधि हस्तान्तरण ऐन मार्फत ज्ञान सीप व्यवस्थापन प्रविधि अनुभव आदिबाट लाभान्वित भएको अवस्था छ। नेपालमा सन् २००० पछि सूचना प्रविधिको प्रयोगले व्यापकता पायो। राष्ट्रिय सूचना प्रविधि नीति, २०६७ ले सूचना प्रविधिको विकास र उच्चतम उपयोगको नीति लियो। विद्युतीय कारोबार ऐन, २०६३ ले विद्युतीय अपराधलाई परिभाषित गर्नुका साथै विद्युतीय सूचना प्रयोगको अधिकार सुनिश्चित गयो। नेपालले श्रम बजार खुला गर्ने नीति लियो। वैदेशिक रोजगारीको ढोका खुला गयो। विभिन्न देशहरूमा कुटनीतिक तथा श्रम सम्बन्धका माध्यमबाट श्रमको विनिमय गर्न थाल्यो। साथै विप्रेषण आयको अनुत्पादक प्रयोगका कारण उपभोगवादी संस्कृतिको विकास हुनाका साथै आयात बढेर गयो। विश्वव्यापीकरणसँगै नेपालमा विदेशीको प्रभाव बढेर गयो। यद्यपि राजनीतिक परिवर्तन सेना तथा हतियार व्यवस्थापन एवं नयाँ संविधान निर्माणको कार्यमा विदेशीहरूको सकारात्मक सहयोग एवं शुभेच्छा समेत प्राप्त भए।

विश्वव्यापीकरणसँगै बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूको प्रभाव विश्वमा द्रुत गतिमा बढ्दै गएको छ। अमेरिकी उत्पादन (म्याकडोनल्डस्) अहिले १२० देशमा पुगेको छ। यसले अमेरिकी मूल्य, मान्यता, संरचना र संगठनको विस्तारमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ। म्याकडोनल्डस्का संसारभर ३७ हजार रेस्टुरेन्ट सञ्चालित छन्। रुस, भारत, चीन, ब्राजिल, क्यानडा, जापानजस्ता देशबाट म्याकडोनल्डस् कम्पनीले मौद्रिक नाफा कुम्ल्याएर लगिरहेको छ। सन् १९८० मा सुरु भएको नवउदारवाद र खुला बजार तथा विश्वव्यापीकरणका कारण म्याकडोनल्डस् संसारभर फैलिरहेको छ। यस संस्थाको मुख्य लक्ष्य नै स्थानीय बजारलाई धुलोपिठो पाउँदै अमेरिकी खाद्य-संस्कृति फैलाउनु रहेको पाईन्छ।

अबको युग कृत्रिम बौद्धिकताको हो। यसले सुरक्षाको क्षेत्र मात्र नभई सारा मानव अस्तित्वमाथि नै खतरा र जोखिम निम्त्याउने विभिन्न वैज्ञानिक र विद्वानहरू बताउनुहुन्छ। विज्ञान प्रविधिको क्षेत्रमा भईरहेको तीव्रतर विकासले विद्युतीय सुरक्षाको क्षेत्रमा दिन प्रतिदिन जोखिमहरू बढिरहेका छन्। विश्वव्यापीकरणको नकारात्मक प्रभावहरू मध्ये एक रहेको शरणार्थी समस्याले राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय सुरक्षाको क्षेत्रमा प्रभाव पारिरहेको छ। जलवायु परिवर्तनले निम्त्याएको प्राकृतिक संकट र दैवी प्रकोप बढिरहेका सुरक्षा निकायहरूको भूमिकामा वृद्धि भईरहेको छ।

विश्वव्यापीकरणले अन्तर्राष्ट्रिय तहमा स्वतन्त्र र सीमारहित आवागमन वा प्रवाह गरी यसले ती देश र मानिसहरूका बीचमा आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, प्राविधिक एवं मानवीय गतिविधिहरूको

विस्तार एवं प्रभावको असमानतालाई बढाउने काम गरेको छ । पूर्व पश्चिम तथा उत्तर दक्षिणमा विभिन्न वस्तु तथा सेवाको व्यापार बढ्दै गयो । सूचना प्रविधि मेसिनरी आधुनिक साधनहरूको व्यापार पश्चिमबाट पूर्वतिर हुन थाल्यो भने कच्चा पदार्थ कृषि उपज तयारी हाते सामानहरूको व्यापार पूर्वदेखि पश्चिमसम्म फैलियो । श्रम बजार खुला भएसँगै दक्ष तथा अदक्ष जनशक्ति विश्वव्यापी भएर गयो । स-साना राष्ट्रहरूमध्ये एक जस्तै :- नेपाल प्राकृतिक एवम् पर्वतीय सम्पन्नता भएता पनि कमजोर क्षमताका कारण विश्व बजार व्यवस्थाबाट फाईदा लिन बञ्चित भएको छ । यसैगरी परनिर्भरतामा वृद्धि हुनु, गरिब र अविकसित देशका प्राकृतिक स्रोतको अत्यधिक दोहन भई जलवायु परिवर्तनका कारण प्राकृतिक क्षेत्रमा नकारात्मक प्रभाव, बढ्दो आर्थिक असमानता, सांस्कृतिक अतिक्रमणका कारण मौलिक संस्कृति लोप, स्वतन्त्र आर्थिक नीति सञ्चालनमा कठिनाई, आतङ्कवादी गतिविधि, संगठित अपराध, मानव तथा चेलीबेटी बेचबिखन, लागुपदार्थको दुरुपयोग, विद्युतीय अपराध, कृत्रिम बौद्धिक जस्ता विद्यमान विसंगत विषयहरू विश्वव्यापीकरणबाट सृजित राष्ट्रिय सुरक्षाका चुनौतीहरू हुन् । तर गन्तव्य देशमा श्रमिकहरूले आत्मसमान नपाउनु पनि विश्वव्यापीकरणले निम्त्याएको अर्को प्रमुख तथा गम्भीर चुनौति हो । हजार वर्ष अघि सुरक्षाको चुनौति बेग्लै थियो, पाँच सय वर्षअघि बेग्लै, सय वर्षअघि बेग्लै र वर्तमानमा बेग्लै । वर्तमान विश्व आणविक त्रासमा बाँचिरहेको छ । यो दोस्रो विश्वयुद्ध ताकाको समय छैन मैदानमा बन्दुक र संगीन लिएर लड्ने ।

यी चुनौतिहरूलाई निवारण गर्नका निम्ति असल श्रम सम्बन्ध स्थापना गर्ने, निर्यात प्रवर्द्धन गर्न कर सहूलियत लगायतको व्यवस्था गर्ने, श्रम सम्भौता गरी वैदेशिक रोजगारीमा राष्ट्रिय व्यवहार सुनिश्चित गर्ने, स्थानीयपनमा आधारित उद्योगधन्दाको संरक्षण र विकास गरी मौलिकतामा आधारित वस्तु तथा सेवा उत्पादन गर्ने जस्ता कदमले केही हदसम्म राहत महसुस हुन्छ । वर्तमान समयमा राजनीतिक एवम् कूटनैतिक क्षमतामा अभिवृद्धि गर्नु आवश्यक हुन्छ । राष्ट्रिय सुरक्षा नीति अबलम्बन गरी विश्वव्यापीकरणका यी समस्याहरूलाई समाधान गर्न सकिन्छ ।

युवा तथा प्रतिभा पलायन

विश्वव्यापीकरणले निम्त्याएको प्रमुख समस्याहरूमा युवा तथा बौद्धिक वर्गको पलायन अग्रपंक्तिमा आउँछ । अविकसित, अल्पविकसित तथा विकासशील देशबाट विकसित देशतर्फ विभिन्न अवसरहरूको खोजीमा हुने युवा तथा बौद्धिक वर्गको पलायनले देशमा Brain Drain (बौद्धिकताको अभावको अवस्था) निर्माण हुन्छ, जसका कारण देश विकासको गतिमा बाधा पुगी विकास कार्य ठप्प हुन्छ । युवा तथा प्रतिभा पलायनका विभिन्न कारणहरू रहेका छन्, जसलाई विश्वव्यापीकरणले मलजल पुऱ्याउँदछ ।

कारणहरू यसप्रकार रहेका छन्-

- १) राजनीतिक परिदृश्यले सिर्जना गरेको वितृष्णा
- २) भविष्य अनिश्चित हुने जोखिमको आँकलन
- ३) विद्यमान शिक्षा प्रणाली
- ४) भ्रष्टाचार, नाता कृपावाद, चाकडीवाद

५) सामाजिक मनोविज्ञान

६) विकसित देशमा प्राप्त हुने हरेक कामप्रतिको सम्मान, सम्मानजनक तलब सुविधा आदि ।

सरकारले देशबाट हुने प्रतिभा पलायन तर्फ ध्यान पुऱ्याई विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरी, अवसरहरू प्रदान गरी युवा तथा बौद्धिक वर्गलाई देशमा नै बस्ने वातावरण बनाउन अत्यावश्यक रहेको छ । युवा वर्गको पलायनद्वारा अल्पकालीन लाभ देखिएता पनि दिर्घकालीन रूपमा जनशक्तिको अभाव भई राष्ट्र अधोगति तर्फ उन्मुख हुन्छ ।

निष्कर्ष

हरेक सिक्काका दुईवटा पाटाहरू हुन्छन् । सोही अनुसार विश्वव्यापीकरणका सकारात्मक र नकारात्मक दुवै पक्षहरू रहेका छन् । नकारात्मक पक्षलाई ध्यान दिएर नियन्त्रण र सुधार गर्दै सकारात्मक पक्षलाई अङ्गीकार गरेर अधि बढ्नु श्रेयस्कर हुन्छ । सरकारले विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरी अवसरहरू प्रदान गरी युवा तथा प्रतिभा पलायनलाई रोक्नुपर्दछ । अन्तमा, विश्वव्यापीकरण र भूमण्डलीकरणबाट फाइदा लिँदै हामीले आफ्नो मौलिक पहिचानको संरक्षण तथा अपार प्राकृतिक सम्पदाको दिगो उपयोग मार्फत समृद्ध नेपाल सुखी नेपालीको अभियान पूरा गरेर राष्ट्रियता र राष्ट्रिय एकतालाई मजबुद बनाउँदै विश्वमा आफ्नो पहिचान स्थापित गर्ने तर्फ अग्रसर हुनु पर्दछ । दिनप्रतिदिन एउटा समस्या समाधान गर्‍यो अर्को समस्या आईपर्ने यस समयमा विश्वव्यापीकरणका नकारात्मक परिणाम कम गर्दै सकारात्मक परिणामबाट बढी भन्दा बढी फाइदा लिने नीति लिनु आवश्यक छ । वर्दलियो चुनौतिहरूलाई आत्मसात् गर्दै अधि बढ्नु नै वर्तमान समयको आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू

- ✓ कान्तिपुर, राष्ट्रिय दैनिक पत्रिका ।
- ✓ गोरखापत्र, राष्ट्रिय दैनिक पत्रिका ।
- ✓ युनिटी जर्नल (२०७७) (२०७९), नेपाली सेना, पृथ्वीनारायण शाह अनुसन्धान केन्द्र, नेपाली सेना मुख्यालय भद्रकाली, काठमाण्डौं ।
- ✓ अधिकारी, सुरेश (२०७४), “शासन प्रणाली र समसामयिक विषय”, पैरवी प्रकाशन, काठमाण्डौ ।
- ✓ पाण्डे, युवराज (२०६२), “सार्वजनिक प्रशासन र सार्वजनिक कार्यको व्यवस्थापन”, विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, काठमाण्डौं ।
- ✓ स्रोत सञ्जीवनी (२०७७), प्रज्ञान प्रकाशन प्रा. लि., काठमाण्डौं, नेपाल ।
- ✓ सिलवाल, केशव, (२०७५) “म्याकडोनल्डकरण कि विश्वव्यापीकरण”
”<http://annapurnapost.com>

Identifying the Victims, Compensations

Sharita Rayamajhi*

Background

This paper is trying to overview of the different legal system related to trafficking in person and challenges on the compensation. The trend of trafficking is being changed. There is being used modern technologies and way to trafficking, exploitation or cheating the person in the name of foreign Employment, scholarship schemes, job opportunity, settlement in the developed countries. Scope of trafficking in person is varying on its nature, purpose and factors.

The paper will try to dig out the legal provisions related to compensation in Nepal and how the victims are facing challenges on obtaining compensation. The lots of decision of the court have not been implemented. It is difficult to implement the verdict having fine and compensation. Most prison sentences in human trafficking cases are implemented because the majority of defendants remain in judicial custody for the duration of the trial and have fewer opportunities to abscond. However, fines, compensation, and assets are almost never recovered.²³

Definition of Human Trafficking

The definition of human trafficking Human Trafficking and Transportation Control Act, 2007 is not in line with the trafficking protocol. It has not addressed the activities and exploitation in the entertainment industry and foreign employment. Similarly, the compensation determination for compensation amount and compensation execution authority is not found in Nepal. Due to this implementation of the success cases is in the dark room. There is not seen capacity of investigation and preparation of charge sheet. There is same kind of demand in all the cases with interpretation or analysis of cases. Lengthy legal proceeding has created frustration on the survivors. They are socially stigmatized and discriminated in the society but there is no guarantee of compensation and social protection.

*Under Secretary (Law)

²³American Bar Association, Human Trafficking Assessment Tool Report for Nepal, ABA Rule of Law Initiative & Kathmandu School of Law, Washington, 2012, pg;72

Identifying the Victims of Human Trafficking

Identifying victims of human trafficking can be challenging because traffickers often use coercion, deception, and manipulation to control their victims. However, there are common signs and indicators that can help law enforcement, healthcare professionals, social workers, and the general public recognize potential victims. It's essential to approach these indicators with sensitivity and respect for the individual's rights and well-being. Some key indicators of potential human trafficking victims include:

Physical Indicators:

- Signs of physical abuse, such as bruises, cuts, or burns.
- Malnourishment or signs of poor physical health.
- Evidence of sexual abuse or exploitation, including sexually transmitted infections (STIs).

Psychological and Emotional Indicators:

- Fear, anxiety, depression, or extreme nervousness.
- Disorientation or confusion.
- A submissive or fearful demeanor, especially around certain individuals.
- A sense of hopelessness or helplessness.
- Expressing fear of law enforcement or authorities.

Control and Isolation:

- Living and working in the same place (e.g., a factory or brothel) with little or no freedom of movement.
- Restricted or closely monitored communication with others, including family and friends.
- Lack of personal identification documents or control over them.

Working Conditions:

- Long hours of work without breaks or days off.
- Inadequate pay or payment being withheld.
- Being forced to work in hazardous conditions or without proper safety equipment.

- Employed in industries with a high risk of exploitation, such as agriculture, domestic work, or the sex trade.

Signs of Commercial Sexual Exploitation:

- Evidence of online advertisements, escort services, or brothels.
- Frequent movement between locations or cities.
- Inability to speak freely without the presence of someone controlling them.

Age and Vulnerability:

- Suspicion that a person is a minor involved in commercial sex work or labor exploitation.
- Evidence of child labor, including minors working in hazardous conditions or long hours.

Deceptive Recruitment and Documentation:

- Victims may have been promised a different job or opportunity than what they are currently engaged in.
- False travel documents, identification, or visas.
- Lack of control over personal identification documents.

Fear of Retaliation:

- Victims may be afraid to seek help due to threats of violence or harm to themselves or their families.

Inconsistent Stories or Information:

- Victims may provide inconsistent details or seem coached when asked about their situation.

Unexplained Wealth or Possessions:

- Victims may have possessions or wealth that seem disproportionate to their income or circumstances.

victims may not always self-identify as such due to fear, shame, or distrust of authorities. Professionals trained in recognizing and assisting victims of human trafficking should be involved in assessing and assisting individuals suspected of

being trafficked. When encountering potential victims, it's crucial to prioritize their safety and well-being, and to connect them with appropriate support services and law enforcement agencies trained to handle human trafficking cases.

Theories of Compensations

Theories of compensation refer to various frameworks and concepts that organizations use to design and administer compensation packages for their employees. Compensation is a critical aspect of human resource management as it can influence an employee's motivation, job satisfaction, and overall performance. There are several theories and approaches to compensation, each with its own principles and assumptions. Here are some key theories of compensation:

- **Equity Theory:** Equity theory, developed by J. Stacy Adams, posits that employees compare their input (effort, skills, experience) and output (compensation and benefits) to those of their colleagues. When they perceive inequity (either overpayment or underpayment relative to their peers), they may become demotivated or dissatisfied. Compensation plans are designed to maintain a sense of fairness and equity among employees.
- **Expectancy Theory:** Victor Vroom's expectancy theory suggests that employees are motivated to perform when they believe that their efforts will lead to good performance, which, in turn, will result in rewards (compensation). Compensation plans should align with employees' expectations of rewards based on their performance.
- **Maslow's Hierarchy of Needs:** Abraham Maslow's hierarchy of needs theory posits that individuals have different levels of needs, including physiological, safety, belongingness, esteem, and self-actualization. Compensation can address various needs, with higher pay and benefits satisfying higher-level needs. Organizations can use compensation to help employees achieve a sense of security and self-esteem.
- **Herzberg's Two-Factor Theory:** Frederick Herzberg's two-factor theory distinguishes between hygiene factors (factors that, when lacking, can cause dissatisfaction, e.g., low pay) and motivators (factors that, when present, lead to job satisfaction and motivation, e.g., recognition and achievement).

Compensation can serve as a hygiene factor by preventing dissatisfaction but may not necessarily motivate employees in the long run.

- **Reinforcement Theory:** Reinforcement theory, associated with B.F. Skinner, suggests that behaviors are shaped by consequences. Compensation and rewards can be used as positive reinforcement to encourage desirable employee behaviors and performance. For example, bonuses or incentives can be tied to achieving specific goals.
- **Agency Theory:** Agency theory focuses on the relationship between principals (owners or shareholders) and agents (employees or managers). Compensation plans are designed to align the interests of agents with those of principals, ensuring that employees act in the best interests of the organization.
- **Total Rewards Theory:** Total rewards theory takes a comprehensive approach to compensation, considering not only monetary rewards but also non-monetary benefits such as work-life balance, recognition, career development, and a positive work environment. It aims to create a holistic package that attracts, retains, and motivates employees.
- **Market-Based Compensation:** This theory emphasizes setting compensation levels based on prevailing market rates for specific job roles. Organizations benchmark their pay structures against industry standards to remain competitive in the labor market.
- **Performance-Based Pay:** Performance-based pay theories advocate linking compensation directly to individual or team performance. This can include systems like merit pay, commission, bonuses, and profit-sharing plans, where higher performance leads to higher compensation.

These theories provide different perspectives on how compensation can be structured and used to motivate and retain employees. Organizations often combine elements from multiple theories to create a compensation strategy that aligns with their goals and values while meeting the needs and expectations of their workforce.

Forms, Basis and Purpose of Compensations

Forms of compensation:

Compensation for trafficked victims is an essential component of their recovery and rehabilitation process. It aims to provide some measure of justice and help victims rebuild their lives. Compensation can take various forms, depending on the legal and institutional frameworks of the country and the specific circumstances of the victim. Here are some common forms of compensation for trafficked victims:

Financial Compensation: Monetary payments or restitution to victims for the harm they have suffered, including physical and psychological injuries, lost wages, and other economic losses.

- Compensation can come from various sources, including government funds, fines imposed on traffickers, and civil lawsuits against traffickers.
- Some countries have established victim compensation funds or schemes to provide financial assistance to victims.

Restitution from Traffickers:

- Courts may order traffickers to pay restitution directly to their victims as part of their criminal sentence. This restitution is meant to cover victims' economic losses and medical expenses.
- However, collecting restitution from traffickers can be challenging, especially if they lack financial resources.

Social Services and Support:

- Access to comprehensive social services such as healthcare, counseling, and legal assistance.
- Shelter and housing support for victims who may be at risk of homelessness or unsafe living conditions.
- Vocational training and job placement services to help victims reintegrate into society and regain economic independence.

Legal Support:

- Assistance in navigating the legal process, including legal representation and support during criminal proceedings against traffickers.
- Help with obtaining legal documentation and addressing immigration-related issues, especially for foreign-born victims.

Psychological and Medical Care:

- Access to trauma-informed psychological and medical care to address the physical and emotional consequences of trafficking.
- Treatment for injuries, sexually transmitted infections (STIs), and other health issues resulting from exploitation.

Educational Support:

- Access to educational programs and support for child victims to ensure they can continue their education and development.

Witness Protection:

- Assistance with witness protection measures to ensure the safety of victims who may be called upon to testify against traffickers in court.

Immigration Relief:

- Temporary or permanent immigration status for foreign-born victims to protect them from deportation and allow them to remain in the country to access services and support.

Non-Financial Compensation:

- Apologies or acknowledgments of wrongdoing from traffickers or authorities as a form of non-monetary compensation.
- Participation in restorative justice processes or opportunities to speak out against trafficking.

It's important to recognize that not all victims may be eligible for or interested in financial compensation. Some may prioritize access to social services, emotional support, and legal assistance to rebuild their lives. Additionally, the availability

and nature of compensation can vary significantly from one country to another, depending on national laws and policies.

Efforts to provide compensation to trafficked victims should prioritize a victim-centered approach, respecting their choices and needs while ensuring their rights and dignity are upheld throughout the process.

Basis of compensation:

The basis for all the compensation proposals rests on the clear distinction that our modern legal system has created between civil and criminal remedies. Almost all serious crimes are simultaneously torts, and no civil act or omission is suspended because such act amounts similarly to a criminal offense. However, the law has left it to the victim to take appropriate action against the offender to recover what he can. The central problem here is that the offender, assuming that he can be identified and discovered, is rarely worth suing because he is likely to be financially irresponsible.²⁴

There are various rationales or behind providing the compensation for violent crimes with which to support their schemes. They are advocating reparation by the offender through a system of penal reform, state compensation based on social fault theory and state compensation on the basis of controlling social policy.²⁵

Penal systems should be oriented not on a policy of deterrence and retribution to the offender; but rather on enforcing the victim's claim for restitution by integrating compensations a part of the offender's punishment.²⁶

The administration of compensation payment to the victim could either be by the judicial process or by administrative action. In the case of judicial action, it could be in two ways:²⁷

²⁴Scott Robert E.Scott, Compensation for the Victims of Violent crime - An Analysis, William and Marry Law Review, 1967, Volume 8, Article 6, pg;278

²⁵ibid, pg; 278

²⁶ibid, pg;279

²⁷ Anti-human trafficking manual for criminal justice practitioners: Module 13, Compensation for Victims of Trafficking in Persons, United Nations, New York, 2009, pg;3

- The court trying the trafficker ordering compensation to be paid to the victim at the end of a criminal trial or,
- The victim filing a separate civil claim.

The Purpose of Compensation:²⁸

Receiving compensation is important for victims of trafficking not only because of the financial component but because it has a symbolic meaning:

- At a societal level, awarding compensation acknowledges that trafficking is a crime.
- At an individual level, the victim's pain and suffering are acknowledged and compensation can constitute a first step towards overcoming trauma inflicted and abuses suffered.
- At practical level, compensation can assist victims in rebuilding their lives.
- At retributive level, compensation paid by traffickers can constitute a form of punishment and deter other traffickers.

SAARC Conventions relating to Human Trafficking:

1.	Convention on Preventing and Combating Trafficking in Women and Children for Prostitution, 2002	2002
2.	Convention on Regional Arrangements for the Promotion of Child Welfare in South Asia, 2002	2002

Conclusion

Challenges for compensation of victims begin from the day they are Trafficking. The survivors always live with the various problems. The damage and hurt of the Trafficking survivors could not be relief; just it can be minimized. There are numerous international instruments that potentially could be used to protect the rights of Trafficking and exploited persons. Generally, instruments that protect victims of crime, Trafficking persons and that deal with forced labour and migrant workers being exploited. States parties to the United Nations Convention against Organized Crime (UNTOC) and Trafficking protocol, must ensure that at least one type of legal procedure is available to Trafficking persons to access compensation. They must also ensure that victims are provided with information about the possibility. Under the UNTOC, access to compensation should be promoted across borders.

²⁸Tek Narayan Kunwar, Ensuring Compensation to Victims of Human Trafficking: Power Point Presentation, on the Program organized by Forum for Protection of People's Right, on February, at Himalayan Hotel

The right to compensation for Trafficking persons is strengthened by the regional law, SAARC Convention on preventing and combating the trafficking in women and children for prostitution, 2002. It provides for the protection and the rehabilitation of victims. The domestic law of Nepal Human Trafficking and Transportation Control Act, 2007 has provided bases for compensation from Trafficking victim.

The right to compensation from the trafficker and the states are supported by certain politically binding instrument. Most importantly the Declaration of Basic Principles of Justice for victims of crime and abuse of power 1985.

International Labour Standards also assert the right to remedies including compensation in cases of forced labour and where worker's right and migrant worker's right have been abused.²⁹

The rights of Victims of trafficking are based in Nepal as per United Nations Convention against Transnational Organized Crime (UNTOC) and domestic law, Human Trafficking and Transportation Control Act, 2007. The domestic law of Nepal is very narrow on the definition of trafficking.

There are multiple types of challenges of Trafficking victims. They are like: challenges on the policy level, implementation level, less capacity of investigation, social stigma/discrimination, lack of property with offender, Lack of registration of the cases, lengthy legal procedure and it is the complex issue.

²⁹ILO Conventions of 1957, preamble

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौं
काउन्टर तथा डाँक व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०८०, ३२औं सत्र

मिति: २०८०/०८/०७ गतेदेखि २०८०/०८/१२ गतेसम्म

मुकाम: सिन्धुली

सहभागीको नामावली

सि.नं.	प्र.प.नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय
१	५२७९	खरिदार	अरुण केशरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
२	५२८०	हल्कारा	शंकर राय	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
३	५२८१	खरिदार	पुथुक राउत कम्कर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
४	५२८२	खरिदार	अनिल कुमार तुरहा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
५	५२८३	खरिदार	श्रीराम यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी
६	५२८४	खरिदार	देवेन्द्र प्रसाद यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी
७	५२८५	खरिदार	रोशन कुमार ठाकुर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
८	५२८६	खरिदार	ब्रम्हदेव कुमार साफी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
९	५२८७	ना.सु.	महमद मुस्तुफा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौटहट
१०	५२८८	हुलाकी	संतोष कुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौटहट
११	५२८९	ना.सु.	फुल कुमारी चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
१२	५२९०	खरिदार	अरविन्द्र सिंह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
१३	५२९१	खरिदार	सुप्रिया कुमारी चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
१४	५२९२	हल्कारा	शंकर साह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
१५	५२९३	खरिदार	चिरन्जिवी दाहाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह
१६	५२९४	खरिदार	पर्वत राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह
१७	५२९५	खरिदार	असल राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
१८	५२९६	हल्कारा	दिनेश ढकाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
१९	५२९७	खरिदार	लाल बहादुर भुजेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
२०	५२९८	खरिदार	विनोद बहादुर खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
२१	५२९९	खरिदार	चन्द्र प्रकाश भट्ट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
२२	५३००	खरिदार	भुप बहादुर सोती	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
२३	५३०१	खरिदार	दिनेश जोशी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा
२४	५३०२	खरिदार	खेमराज उपाध्याय	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा
२५	५३०३	खरिदार	प्रेम कुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौं
काउन्टर तथा डाँक व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०८०, ३३औं सत्र
२०८०/०८/१७ गतेदेखि २०८०/०८/२२ गतेसम्म

मुकाम: धनगढी, कैलाली
सहभागीको नामावली

सि.नं.	प्र.प.नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय
१	५३०४	ना सु	दीर्घ राज जैसी	हुलाक निर्देशनालय, दिपायल
२	५३०५	खरिदार	कल्पना जोशी	हुलाक निर्देशनालय, दिपायल
३	५३०६	ना सु	तारामणी डगौरा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
४	५३०७	ना सु	भागरथी भट्ट ओझा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
५	५३०८	खरिदार	मनोज राज जोशी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम
६	५३०९	खरिदार	कैलाश कुमाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम
७	५३१०	ना सु	उत्तम बम	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा
८	५३११	खरिदार	नरेन्द्र बहादुर साउद	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा
९	५३१२	खरिदार	कर्ण बहादुर खडायत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाग
१०	५३१३	हल्कारा	भरत बहादुर महर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाग
११	५३१४	खरिदार	मिन बहादुर बोहोरा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला
१२	५३१५	खरिदार	हिक्मत भट्ट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला
१३	५३१६	खरिदार	गोबिन्द्र बुढा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बैतडी
१४	५३१७	खरिदार	राम प्रसाद भट्ट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बैतडी
१५	५३१८	ना सु	तारामान रावल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेल्धुरा
१६	५३१९	खरिदार	अर्जुन लुहार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेल्धुरा
१७	५३२०	ना सु	मदन सिंह ठगुन्ना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कन्चनपुर
१८	५३२१	खरिदार	शम्भु प्रसाद जोशी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कन्चनपुर
१९	५३२२	ना सु	किरण सोमै	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया
२०	५३२३	खरिदार	लाल बहादुर थारु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया
२१	५३२४	खरिदार	उनेश थारु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके
२२	३५२५	खरिदार	राम बहादुर चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके
२३	५३२६	ना सु	अनिता रेग्मी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाङ
२४	५३२७	खरिदार	चन्द्रिका पोखेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाङ

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौं
कार्यालय संचालन तथा व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०८, ९औं सत्र
२०८०/०९/११ गतेदेखि २०८०/१०/१९ गतेसम्म
मुकाम: हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौं
सहभागीको नामावली

सि.नं.	प्र.प.नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय
१	५३२८	खरिदार	अस्मिता भुजेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम
२	५३२९	खरिदार	शोभा राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम
३	५३३०	खरिदार	बिमला पोखेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अर्घाखाँची
४	५३३१	खरिदार	बिमल बास्तोला	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
५	५३३२	खरिदार	गेहेन्द्र आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
६	५३३३	खरिदार	पृसा गौतम	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धार्दिङ
७	५३३४	खरिदार	चेतनारायण खनाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
८	५३३५	खरिदार	जितेन्द्रकुमार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
९	५३३६	खरिदार	सुरेन्द्र बहादुर शाही	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय
१०	५३३७	खरिदार	कमलपौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुकुम
११	५३३८	खरिदार	रमणकुमार राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु
१२	५३३९	खरिदार	राजकुमार मेहता	हुलाक निर्देशनालय, विराटनगर
१३	५३४०	खरिदार	गणेशसुवेदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भ्रपा
१४	५३४१	खरिदार	रामचन्द्रभुसाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया
१५	५३४२	खरिदार	लुना राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी
१६	५३४३	खरिदार	सत्यनारायण महतो	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
१७	५३४४	खरिदार	सुजन घिमिरे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुंगा
१८	५३४५	खरिदार	सर्मिला थापा	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
१९	५३४६	खरिदार	जगदिश प्रसाद ताजपुरिया	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
२०	५३४७	खरिदार	सान्त्वनापाठक	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
२१	५३४८	खरिदार	जिग्मी तामाङ्ग	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
२२	५३४९	खरिदार	राजेन्द्र कार्की	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
२३	५३५०	खरिदार	सन्तोष तिवारी	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौं
हुलाकी पुनर्ताजगी प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०८०, ७औं सत्र
२०८०/१०/२५ गतेदेखि २०८०/११/०१ गतेसम्म

मुकाम: बुटवल, रुपन्देही

सहभागीको नामावली

सि.न.	प्र.प. नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय
१.	५३५१	हुलाकी	विवेन्द्र बहादुर अधिकारी	हुलाकनिर्देशनालय, पोखरा
२.	५३५२	हुलाकी	कृष्ण प्रसाद भण्डारी	हुलाकनिर्देशनालय, पोखरा
३.	५३५३	हुलाकी	भिम बहादुर राना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोरखा
४.	५३५४	हुलाकी	नारायण कुमाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोरखा
५.	५३५५	हुलाकी	मायादेवी पाठक	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ
६.	५३५६	हुलाकी	अमर सिंह सेन्चुरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ
७.	५३५७	हुलाकी	गोपाल बहादुर आले मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, लमजुङ
८.	५३५८	हल्कारा	केशर बहादुर तिलिजा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, म्याग्दी
९.	५३५९	हुलाकी	कल्पना भण्डारी सापकोटा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा
१०.	५३६०	हुलाकी	संगिता पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा
११.	५३६१	हुलाकी	कमला वस्याल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा
१२.	५३६२	हुलाकी	जुही लम्तरी मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा
१३.	५३६३	हुलाकी	काशिराम मरासिनी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
१४.	५३६४	हुलाकी	लोकनाथ कंडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
१५.	५३६५	हुलाकी	प्रेमलाल पाण्डे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
१६.	५३६६	हुलाकी	रुम बहादुर बस्नेत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
१७.	५३६७	हुलाकी	कान्त प्रसाद श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अर्घाखाँची
१८.	५३६८	हुलाकी	कृष्ण प्रसाद श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अर्घाखाँची
१९.	५३६९	हुलाकी	राम औतार थारु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु
२०.	५३७०	हुलाकी	पुष्पा पन्थी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु
२१.	५३७१	हुलाकी	प्रेम राज पाण्डे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुपन्देही
२२.	५३७२	हल्कारा	हेमन्तराज अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुपन्देही
२३.	५३७३	हुलाकी	गोपाल चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी
२४.	५३७४	हुलाकी	हिरा कुमारी महतो	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी
२५.	५३७५	हुलाकी	तेजराज शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाग्लुङ
२६.	५३७६	हुलाकी	पदमपानी पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाग्लुङ

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौं
हल्कारा उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०८०, ७औं सत्र
२०८०/११/१२ गतेदेखि २०८०/११/१७ गतेसम्म
मुकाम: गाईघाट, उदयपुर
सहभागीको नामावली

सि.नं.	प्र.प.नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय
१	५३७७	हल्कारा	गायत्री पराजुली	हुलाकनिर्देशनालय, विराटनगर
२	५३७८	हल्कारा	लेखनाथ भट्टराई	हुलाकनिर्देशनालय, विराटनगर
३	५३७९	हल्कारा	उमादेवी कि.क	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
४	५३८०	हल्कारा	पुष्प दनुवार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
५	५३८१	हल्कारा	अमृत बहादुर गदाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
६	५३८२	हल्कारा	देवराज पुरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी
७	५३८३	हल्कारा	भिम प्रसाद पराजुली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी
८	५३८४	हल्कारा	मकर बहादुर राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा
९	५३८५	हल्कारा	गणेश नेपाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा
१०	५३८६	हल्कारा	सुस्मिता सुवेदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेह्रथुम
११	५३८७	हल्कारा	अञ्जना संग्रौला	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेह्रथुम
१२	५३८८	हल्कारा	सिर्जना खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा
१३	५३८९	हल्कारा	आकाश राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा
१४	५३९०	हल्कारा	अर्जुनमान प्रधान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर
१५	५३९१	हल्कारा	निमा राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर
१६	५३९२	हल्कारा	कविता खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुंगा
१७	५३९३	हल्कारा	गोमा पोखरेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुंगा
१८	५३९४	हल्कारा	फडिन्द्र पोखरेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटाङ
१९	५३९५	हल्कारा	यम कुमारी खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटाङ
२०	५३९६	हल्कारा	मेनुका वस्नेत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु
२१	५३९७	हल्कारा	सन्तोष कुमार श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु
२२	५३९८	हल्कारा	मुगालाल यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी
२३	५३९९	हल्कारा	पुन्य प्रसाद पराजुली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी
२४	५४००	हल्कारा	रामचन्द्र यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह
२५	५४०१	हल्कारा	पुनिता कुमारी यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह
२६	५४०२	हल्कारा	पवित्रा रमौली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
२७	५४०३	हल्कारा	विना मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौं
हुलाकी पुनर्ताजगी प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०८०, ८औं सत्र
२०८०/११/१८ गतेदेखि २०८०/११/२३ गतेसम्म

मुकाम: सिन्धुलीमाढी, सिन्धुली
सहभागीको नामावली

सि.न.	प्र.प. नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय
१	५४०४	हुलाकी	दिपेन्द्र कुमार रान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
२	५४०५	हुलाकी	राधेश्याम यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
३	५४०६	हुलाकी	उमेश कुमार मण्डल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
४	५४०७	हुलाकी	मेनुका सुवेदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
५	५४०८	हल्कारा	सुरेन्द्र महतो	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
६	५४०९	हुलाकी	पवन कुमार ठाकुर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
७	५४१०	हुलाकी	कुमार भुजेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
८	५४११	हुलाकी	राम बहादुर बोहोरा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
९	५४१२	हुलाकी	मन्दिरा कार्की	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा
१०	५४१३	हुलाकी	सुस्मिता सुवेदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा
११	५४१४	हुलाकी	नवराज दाहाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुंगा
१२	५४१५	हुलाकी	हरिलाल सुनुवार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुंगा
१३	५४१६	हुलाकी	राम भजन राउत अहिर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
१४	५४१७	हुलाकी	विगन प्रसाद पटेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
१५	५४१८	हुलाकी	उपेन्द्र पटेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
१६	५४१९	हुलाकी	कृष्ण कुमार साह कानु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
१७	५४२०	हल्कारा	अनिल कुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट
१८	५४२१	हुलाकी	संतोष कुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट
१९	५४२२	हुलाकी	अशाकाजी दोड	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
२०	५४२३	हुलाकी	सुवास जिम्बा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
२१	५४२४	हुलाकी	भिम बहादुर बुढाथोकी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
२२	५४२५	हुलाकी	टेक प्रसाद पोखरेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
२३	५४२७	हुलाकी	उपमा बुढाथाकी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
२४	५४२८	हुलाकी	रत्ना बोहोरा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौं
हल्कारा उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०८०, ७८औं सत्र
२०८०/१२/०४ गतेदेखि २०८०/१२/०९ गतेसम्म
मुकाम: धुलिखेल, काभ्रेपालञ्चोक
सहभागीको नामावली

सि.न.	प्र.प. नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय
१	५४२९	हल्कारा	दिवाकर खनाल	गोश्वारा हुलाककार्यालय, डिल्लीबजार
२	५४३०	हल्कारा	पवित्र पौडेल	गोश्वारा हुलाककार्यालय, डिल्लीबजार
३	५४३१	हल्कारा	प्रकाश थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक
४	५४३२	हल्कारा	रुपा लामा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा
४	५४३३	हल्कारा	बृन्दा अधिकारी श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा
५	५४३४	हल्कारा	प्रमिला वरिया श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा
६	५४३५	हल्कारा	मनिषा थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा
७	५४३६	हल्कारा	माया तामाङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट
८	५४३७	हल्कारा	रोमन श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट
९	५४३८	हल्कारा	सन्तोष दुङ्गेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
१०	५४३९	हल्कारा	अम्बिका दुङ्गेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
११	५४४०	हल्कारा	कविता वस्नेत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
१२	५४४१	हल्कारा	भगवती सेढाँई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
१३	५४४२	हल्कारा	निरञ्जन थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर
१४	५४४३	हल्कारा	कल्पना शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर
१५	५४४४	हल्कारा	हिरण्य नयाजु श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर
१६	५४४५	हल्कारा	सारदा न्यौपाने	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर
१७	५४४६	हल्कारा	दिवाकर पोखरेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर
१८	५४४७	हल्कारा	मनिष हुमागाई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रेपालञ्चोक
१९	५४४८	हल्कारा	प्रमिला हुमागाई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रेपालञ्चोक
२०	५४४९	हल्कारा	सन्तोष विष्ट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रेपालञ्चोक
२१	५४५०	हल्कारा	कमला घले	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ
२२	५४५१	हल्कारा	मैना श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ
२३	५४५२	हल्कारा	नारायण बहादुर आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौं

हुलाकी पुनर्ताजगी प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०८०, ९औं सत्र
 २०८०/१२/१५ गतेदेखि २०८०/१२/२० गतेसम्म
 मुकाम: हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल
 सहभागीको नामावली

सि.नं.	प्र.प. नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय
१	५४५३	हुलाकी	रेक कुमार तामाङ्ग	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा
२	५४५४	हल्कारा	विष्णु प्रसाद पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा
३	५४५५	हुलाकी	गीता पोखरेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा
४	५४५६	हुलाकी	सन्तोष प्रसाई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा
५	५४५७	हुलाकी	राजु कुमाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट
६	५४५८	हुलाकी	गोमादेवी पण्डित	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट
७	५४५९	हुलाकी	सुनिता मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
८	५४६०	हुलाकी	महेन्द्र कुमार श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
९	५४६१	हुलाकी	सिताराम खनाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
१०	५४६२	हुलाकी	मसिनी चौलागाईं	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
११	५४६३	हुलाकी	केशव बहादुर बोहरा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर
१२	५४६४	हुलाकी	ज्योती न्यौपाने	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर
१३	५४६५	हुलाकी	मधुकर खनाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर
१४	५४६६	हुलाकी	यशोदा बस्नेत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर
१५	५४६७	हुलाकी	राम प्रसाद गैडा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर
१६	५४६८	हुलाकी	बाबुराम कुमाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोरखा
१७	५४६९	हुलाकी	सानुमाया आले	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोरखा
१८	५४७०	हुलाकी	रीना तोलाङ्गे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रेपलञ्चोक
१९	५४७१	हुलाकी	भोलारन्न श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रेपलञ्चोक
२०	५४७२	हुलाकी	फुल बहादुर तामाङ्ग	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ
२१	५४७३	हुलाकी	यम बहादुर तामाङ्ग	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ
२२	५४७४	हुलाकी	शुरेश जोन्डे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक
२३	५४७५	हुलाकी	पार्वती श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक

हुलाक कार्यालयहरूको सम्पर्क नम्बर

सि.न.	विवरण	फोन नम्बर	इमेल
१.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताप्लेजुङ	०२४-४६०१२३	dpo.taplejung@yahoo.com
२.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाँचथर	०२४-५२२१०४	panchthardpo@gmail.com
३.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम	०२७-५२३०५०	ilamjillahulak@gmail.com
४.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भ्वापा	०२३-४५३७७९	districtpostofficejhapa@gmail.com
५.	हुलाक निर्देशनालय, विराटनगर, मोरङ	०२१-५९०५३९ ०२१-५१४७९०	pdbiralnagar@gmail.com
६.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी	०२५-५२०१००	sunsaripostoffice@gmail.com
७.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	०२६-५२२१५८	dktdpo@gmail.com
८.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा	०२९-५६२१५२	districtpostkhandbari@yahoo.com
९.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर	०२९-४२०११६	bhojpurhulak01@gmail.com
१०.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेह्रथुम	०२६-४६०१२४	dpotehrathum@gmail.com
११.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर	०३५-४२२१३९	hulakudayapur@gmail.com
१२.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुङ्गा	०३७-५२०११३	okhl.dpo@gmail.com
१३.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी	०३१-५२००६७	saptarihulak185@gmail.com
१४.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराहा	०३३-५२००१८	sirahahulak@gmail.com
१५.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु	०३८-५२०४२९	postoffice.solukhumbu@gmail.com
१६.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटाङ	०३६-४२०१०९	postofficekhotang@gmail.com
१७.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप	०४८-५४००३५	ramechhaphulak@gmail.com
१८.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही	०४६-५२०१६१	dposarlahi046520161@gmail.com
१९.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली	०४७-५२०१२१	dposindhuli121@gmail.com
२०.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा	०४१-४२०१६२	dhanushapost@gmail.com
२१.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी	०४४-५२००४०	postofficemahottari@gmail.com
२२.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा	०४९-४२११८०	dolakhapostoffice45500@gmail.com
२३.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन	०५६-५९४३६१ ०५६-५९५५३०	chitwan.postoffice@gmail.com
२४.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा	०५३-५५००४५	barahulak@gmail.com
२५.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा	०५१-५२३२५९	posto.parsa@gmail.com
२६.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर	०५७-५२०३३३	dpo.makwanpoor@gmail.com
२७.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट	०५५-५२०१७४	dporautahat7@gmail.com
२८.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा	०१०-५४०१४५	postoffice45000@gmail.com
२९.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट	०१०-५६००९५	npobidur@gmail.com

सि.न.	विवरण	फोन नम्बर	इमेल
३०.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ	०१०-५२०११४	dpodhading123@gmail.com
३१.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक	०११-६२०११६	dposindhu@gmail.com
३२.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रेपलाञ्चोक	०११-४९०१७०	dpokavre11@gmail.com
३३.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर	०१-५४२२१३४	postofficeltp@gmail.com
३४.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर	०१-६६१४१५३	dpobkt@gmail.com
३५.	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार, काठमाडौं	०१-४५४३९०९ ०१-४४१२९२४	administration@gpo.gov.np
३६.	हुलाक निर्देशनालय, पोखरा,कास्की	०६१-४५६६५० ०६१-४५५२३५	hulakpaschimanchal@gmail.com
३७.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा	०६३-४२४१०३ ०६३-४२४५३०	syangjapostoffice@gmail.com
३८.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, लमजुङ	०६६-५२०११३	postlamjung@gmail.com
३९.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोरखा	०६४-४२०११२	postofficegorkha@gmail.com
४०.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मनाङ	०६६-४४०२३५	dpomanang@gmail.com
४१.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ	०६५-५६३११३	tanahunhulak@gmail.com
४२.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मुस्ताङ	०६९-४४००२२	dpomustang2@gmail.com
४३.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, म्याग्दी	०६९-५२०२२२	districtpostoffice33200@gmail.com
४४.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाग्लुङ	०६८-५२०१५९	baglung.dpo@gmail.com
४५.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्वत	०६७-४२०१०८	info.parbatpost@gmail.com
४६.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अर्घाखाँची	०७७-४२०१०८	dpoarg077@gmail.com
४७.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी	०७९-५२०१८२	dpostgulmi@gmail.com
४८.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा	०७५-५२०१४६	dpostpalpa@gmail.com
४९.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी	०७८-५२१०३१ ०७८-५२०१४१	dpost.parasi@gmail.com
५०.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु	०७६-५६०१९३	nepal.dpo.kapilvastu@gmail.com
५१.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुपन्देही	०७१-५७०१६९	dporup.32900@gmail.com
५२.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुकुम	०८८-५३०१२३	postalofficerukum@gmail.com
५३.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रोल्पा	०८६-४४०१२४	dporolpaa@gmail.com
५४.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, प्युठान	०८६-४२०००६	pyuthandpo@gmail.com
५५.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सल्यान	०८८-५२००११	dposln11@gmail.com
५६.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाङ	०८२-५६००२४	dpodang22400@gmail.com
५७.	हुलाक निर्देशनालय, सुर्खेत	०८३-५२०१७५ ०८३-५२३३९०	postaldtr234@gmail.com

सि.न.	विवरण	फोन नम्बर	इमेल
५८.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दैलेख	०८९-४२०५८४	dpo.dailekh089420149@gmail.com
५९.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जाजरकोट	०८९-४३०२२६	dpojkt@gmail.com
६०.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया	०८४-४२०११८	dpobardiya118@gmail.com
६१.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके	०८१-५३०२५३	dpobanke123@gmail.com
६२.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, हुम्ला	०८७-६८००१६	Dpohumla8848@gmail.com
६३.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जुम्ला	०८७-५२००२६	postofficejumla026@gmail.com
६४.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मुगु	०८७-४६००४५	dpomugu1935@gmail.com
६५.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डोल्पा	०८७-५५००७५	dpo550075@gmail.com
६६.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कालिकोट	०८७-४४०१०९	dpo.kalikot72@gmail.com
६७.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाङ	०९२-४२१०५२	jihuka.bajhang@gmail.com
६८.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा	०९७-५४१०४६	bajuradpo@gmail.com
६९.	हुलाक निर्देशनालय, डोटी	०९४-४४०१४९	fwrpddipayalpost@gmail.com
७०.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम	०९७-६२०१६९	dpoachham5@gmail.com
७१.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली	०९१-५२११५२	dpokailali2071@gmail.com
७२.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला	०९३-४२०१२०	dpodarchula518@gmail.com
७३.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बैतडी	०९५-५२०१३८	baitadipost138@gmail.com
७४.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेलधुरा	०९६-४२०१४१	ddlhulak@gmail.com
७५.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कञ्चनपुर	०९९-५२१२४६	dpokanchanpur10400@yahoo.com
७६.	केन्द्रिय धनादेश कार्यालय, बबरमहल	०१-५३२७५४२ ०१-५३२९०१६	dhanadeshnp@gmail.com
७७.	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय, बबरमहल	०१-५३४६५५३ ०१-५३४१८९५	ticket.mgmt12@gmail.com ppsmoworkshopnepal@gmail.com
७८.	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल	०१-५३६२७७० ०१-५३६२५७९ ०१-५३६३११२	hulakprashikshan@gmail.com
७९.	हुलाक सेवा विभाग (प्रशासन शाखा) बबरमहल	०१-५३२४११६ ०१-५३२४११७	nepalpost.hulak@gmail.com psdyojana@gmail.com workshop@postalservice.gov.np info@postalservice.gov.np postalservice.adale@gmail.com hulaksewabivag013@gmail.com psdpostalsection@gmail.com