हुलाक
THE POST

विश्व हुलाक दिवस
विशेषाङ्क

हुलाक

The Post

वर्ष : ५५ पूर्णाङ्क: १९७
२०७४ असोज २३

Year: 55 Total Issue: 197
09 Oct 2017

आवरण डिजाइन/Cover design
के.के.कर्माचार्य/K.K.Karmacharya

कम्प्युटर ले-आउट/Layout
पृथराज कटुवाल/P.R. katuwal

प्रकाशन तथा वितरण
नेपाल हुलाक सेवाका लागि

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र
बबरमहल, काठमाडौं
फोन : ०१-४२६२५७९, ४२६२७७०

Publication & Distribution
Postal Training Centre
Babarmahal, Kathmandu, Nepal
Phone: 01- 4262579
Fax: 4262770

मुद्रण/Print
गंगा प्रिन्टर्स
९८५१०१६३३७/०१-४४६९४५५

संरक्षक
राजन पौडेल

Patron
Rajan Poudel
Director General

प्रधान सम्पादक/Chief Editor
चन्द्रकला चौलागाई ओली/C.K. Chaulagai Oli

सम्पादकहरू/Editors
घनश्याम सुवेदी/G.S. Subedi
पृथराज कटुवाल/P.R. Katuwal

सम्पादकीय

विश्व हुलाक दिवस हरेक वर्षको अक्टोवर ९ गतेका दिन विश्व हुलाक संघमा आवद्ध रहेका सदस्य राष्ट्रहरूले हुलाक सेवाले उपलब्ध गराउने विविध किसिमका सेवाका सम्बन्धमा आवश्यक जनचेतना जगाइ यसको आर्थिक, सामाजिक रूपान्तरणमा रहेको भूमिकाका साथै दैनिक जीवनमा समेत आवश्यक्ता पर्ने विषयमा जानकारी गराउने उद्देश्यका साथ मनाइन्छ । विश्व हुलाक संघको स्थापना सन् १८७४ मा स्वीजरल्यान्डको राजधानी शहर वर्नमा भएको हो र हाल विश्व हुलाक संघ संयुक्त राष्ट्रसंघको विशिष्टिकृत संस्था समेत हो । सन् १९६९ मा जापानको राजधानी टोकियोमा भएको Universal Postal Congress को बैठकले गरेको आधिकारिक निर्णय बमोजिम विश्व हुलाक संघ स्थापना भएको तिथी मितिलाई स्मरण गर्दै अक्टोवर ९ का दिनलाई विश्व हुलाक दिवसको रूपमा मनाउन प्रचलनको सुरूवात भएको हो । विश्वभरका नेपाल लगायत १७० भन्दा बढी देशहरूले विश्व हुलाक दिवस विविध कार्यक्रमका साथ भव्यताका साथ मनाउने गरेका छन् ।विश्व हुलाक संघले यस दिनमा यसका सदस्य राष्ट्रहरूवीचका १५ वर्ष मुनिका वालवालिकाको लागि “पत्रलेखन प्रतियोगिता” र सदस्य राष्ट्रहरूले हुलाक सेवाको विकासमा गरेको प्रगति सूचक (Integrated Index for Postal Development) स्तरका आधारमा तोकिएका पुरस्कार र पदक वितरणका कार्यक्रम आयोजना गर्ने गरेको छ ।यसरी हेर्दा विश्व हुलाक सेवा दिवस मनाउनु भनेको हरेक सदस्य राष्ट्रको हुलाक सेवाको गुणस्तरको स्तरको मापन गर्ने, अपेक्षित गुणस्तर र यथार्थ अवस्थाको वारेमा जानकारी लिने र भविष्यका दिनमा हुलाक सेवाको सहज, सरल, शिघ्र, सुरक्षित र नवीन रूपमा वितरण गरि गुणस्तरमा सुधार ल्याउन उचित रणनीति अंगीकार गर्ने सोच बनाउने दिन पनि हो ।

नेपाल हुलाक पनि विश्व हुलाक संघको सदस्य राष्ट्र रहेको हुनाले विश्व हुलाक संघले तय गरेका नीति, नियम र प्राथमिकताको परिपालना गर्नुपर्ने यसको दायित्व हुन आउछ । सोही दायित्व पूरा गर्न नेपाल हुलाकका केन्द्रीय, क्षेत्रीय र जिल्ला लगायतका यसका संगठनहरूले माथि उल्लेखित दिनमा हुलाक सेवामा कार्यरत उत्कृष्ट कर्मचारीहरू मध्येबाट छनौट गरी पुरस्कृत गर्ने, हुलाक सेवाप्रति आम नागरिकको दृष्टिकोणमा परिवर्तन ल्याउन राष्ट्रिय स्तरको पत्रलेखन प्रतियोगिता गरी पुरस्कृत गर्ने, हुलाक सेवालाइ समयसापेक्ष रूपमा सञ्चालन र व्यबस्थापन गर्न सरोकारवालावीच अन्तरकृया गर्ने, राष्ट्रिय सञ्चार माध्यममा हुलाकको आवश्यक्ता, गरिमाको विषयमा लेखरचना प्रकाशन र समाचार प्रकाशन गर्ने कार्य भएका छन ।यस्ता सवल कार्यलाई हुलाक सेवाको थप विकास र विस्तारको लागि सफल कदम मान्न सकिएता पनि आम नागरिकले अपेक्षा गरेबमोजिमको छिटो, भरपर्दो, सुरक्षित र विश्वसनीय सेवाको रूपमा हुलाक सेवाको विकास भने अझै वाँकी रहेको छ । विश्व हुलाक संघले सन २०१७ को लागि तय गरेको नारा “हुलाक सेवामा नवीनता, आवद्दता र समावेशिता” भित्राउन धेरै ढिला भइसकेको महसुस गरिएको छ ।

हुलाक सेवालाइ थप व्यवस्थित र परिमार्जित गराउदै समयको कसीमा यसलाई अब्बल साबित गर्नुपरेको छ । विश्व हुलाक दिवसले हामीलाई यतैतिर हिड्न निरन्तर प्रेरित गर्दै आएको छ । हुलाकले आफ्नै ढुवानी गर्ने यातायातका साधन प्रयोग गरी मुख्य राजमार्ग मार्फत हुलाक वस्तुको असारप्रसार गर्न थालेको छ । काठमाडौ, भक्तपुर, ललितपुर लगायत उपत्यकाका केहि मुख्य स्थानहरूमा घुम्ती हुलाक सेवा मार्फत पत्र दर्ता, वितरण, टिकट विक्री लगायतका सेवा उपलब्ध गराइएको छ । सिमित स्वदेशकै हुलाकसेवाका कार्यालय मार्फत र अन्तराष्ट्रिय स्तरमा आयात-निर्यात हुने हुलाक वस्तुको विधुतीय प्रणाली मार्फत खोजि गर्न सकिने प्रणाली लागु गरिसकिएको छ । उल्लेखित सवल अभ्यासलाई हुलाक सेवा उपलब्ध गराउने हरेक निकायमा सहज रूपमा पुर्‍याउनु परेको छ । यस्ता नवीन कार्यले हुलाक सेवालाई व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्ने यात्राको सुरूवात भइसकेको स्पष्ट झल्को पाउन सकिन्छ । अझै पनि नेपालजस्तो विकट भौगोलिक वनावट भएको मुलुकलाई चिठीपत्र लगायत हुलाक वस्तुको सहज पहुँच पुर्याउने विकल्प हुलाक वाहेक अन्य सेवा छैन । हुलाक सेवालाई चिठीपत्रको कारोवारमा मात्रै सिमित नगरी हुलाक सेवाको रूपमा आमुल परिवर्तन गरी यसलाई नवीनता, सिर्जनशीलताको उपयोग मार्फत E- Commerce, Logistic

Service जस्ता सेवातर्फ यसको यात्रा आवश्यक देखिएको छ । अवका दिनमा चिठीपत्रको कारोवारले मात्र हुलाक सेवा आम नागरिकहरूको जीवनको अभिन्न अंगको रूपमा रहि रहन्न सक्दैन ।

हुलाक सेवालाइ सेवामुलक, व्यावसायिक रूपमा रूपान्तरण गरी सञ्चालन गर्न सोहि अनुसारको हुलाक नीतिगत परिमार्जन, व्यावसायिक जनशक्तिको निर्माण, राज्यको लगानी, प्राथमिकता र संगठनको पुनर्संरचना गरी हुलाक सुधारको यात्रा अगाडि बढाउनु पर्दछ । आगामी हुलाक सेवा दिवस मनाउदा हुलाक सेवा व्यावसायिक भएको, सेवा प्रवाहमा सूचनाप्रविधीको प्रयोग बढेको, हुलाक सेवामा हाल प्रदत्त सेवाहरूमा सुधारका साथै नयाँनयाँ सेवा प्रदान गर्न थालेको, संघियता बमोजिम यसको संगठन संरचना निर्माण हुने अपेक्षा गरिन्छ । विश्व हुलाक दिवस २०१७ को अवसरमा सवैमा हार्दिक शुभकामना ।

सम्पादक मण्डल

लेख रचनाको लागि अनुरोध

- हुलाक पत्रिका नेपाली नयाँ वर्ष (बैशाख १) र विश्व हुलाक दिवस (अक्टोबर ९) गरी वर्षको दुईपटक प्रकाशित हुन्छ । जसमा हुलाक, प्रशासन र व्यवस्थापन विषयसँग सम्बन्धित लेख रचना प्रकाशित हुन्छन् । विश्व हुलाक दिवस विशेषाङ्कमा हुलाकसम्बन्धी लेख रचनालाई प्राथमिकता दिइन्छ ।
- हुलाक सेवाको प्रवर्द्धनमा टेवा पुग्ने स्तरीय, मौलिक र खोजमूलक लेख रचनाहरूको "हुलाक" 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) मा र अंग्रेजीमा भए Times New Roman (साइज १२) मा १००० देखि १,५०० शब्दमा पठाउनुहोला ।
- प्रकाशनार्थ पठाइने लेख रचनाको सुरूमा "सारांश" र अन्त्यमा "सन्दर्भ सामग्री" अनिवार्य रूपमा संलग्न हुनुपर्नेछ ।
- लेख रचना पठाउँदा लेखकको पुरा नाम, पद, ठेगाना र सम्पर्क नं. उल्लेख गर्नुपर्नेछ ।
- प्राप्त लेख रचनाहरू प्राथमिकताका आधारमा प्रकाशन गरिने छन् । प्रकाशित लेख रचनाहरू "हुलाक" लाई 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 सोप्रति लेखक स्वयम् जिम्मेवार हुनुहुनेछ । सम्पादकमण्डल र प्रकाशक जवाफदेही हुने छैन् ।
- लेख रचना पठाउन र प्रकाशित लेख रचनाको पारिश्रमिकका लागि हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौंमा सम्पर्क गर्नु होला ।

इमेल ठेगानाः

katwalpr2009@gmail.com

विषयसूची

१.	**प्रशासनिक पुनसंरचनाः नेपालको सार्वजनिक प्रशासन..**	चन्द्रकला चौलागाई ओली	१
२.	**नेपालमा गरिबी निवारणका प्रयास..........**	मिठु थापा	६
३.	**मानव अधिकारको अबधारण र...........**	यज्ञप्रसाद भट्टराई	११
४.	**दैलेख जिल्लाको विद्यमान शैक्षिक अवस्था र........**	पुर्ण प्रसाद रिजाल	१३
५.	**यातायात र हुलाक क्षेत्रको अन्तरसम्बन्ध**	गोकर्णप्रसाद उपाध्याय	१८
६.	**सार्वजनिक नीति र संविधान**	पृथराज कटुवाल	३१
७.	**मानव संशाधन विकास : चुनौति र समस्या**	प्रकाश न्यौपाने	३९
८.	**सुचनाको हकको ....**	ठानेश्वर सापकोटा	४४
९.	**निजामती सेवामा सामुहिक सौदावाजी.....**	गौरव पन्थी	४७
१०.	**सार्वजनिक निकायको लेखापरीक्षण............**	कुबेर प्रसाद सुवेदी	५३
११.	**हुलाक बचत बैंक अनुगमन ,निरीक्षण एक समीक्षा**	रमेशकुमार कटुवाल	६0
१२.	**केन्द्रीय संगठन पुनरावलोकन आवश्यकता**	खेत बहादुर खत्री	६४
१३.	**Social Dispute, Social Conflict & Its ...**	Bed Prasad Bhandari	६७
१४.	**Philatelic Exibition ...**	Punya Ratna Sthapit	७३
१५.	**Review Of Annual Report 2016**	Diwakar Devkota	७९
१६	**समावेशी आर्थिक विकासमा हुलाक सेवा (कार्यपत्र)**	गोपीनाथ मैनाली	८४

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रबाट सञ्चालित तालिमहरूको विवरण ८८

जिल्ला हुलाक कार्यालयका टेलिफोन नम्बरहरू ९५

प्रशासनिक पुर्नसंरचना : नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको सर्न्दभमा

चन्द्रकला चौलागाई ओली [१]

विषय प्रवेश :

नेपालको वर्तमान संविधान संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्धारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्ने लक्ष्यका साथ जारी गरिएको छ । हाल हामी राज्य पुर्नसंरचनाको चरणमा छौँ । संविधानले नेपाल राज्यको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहमा राज्य शक्तिमा विभाजन गरेको छ । तीनवटै तहहरूको एकल र साझा अधिकारको व्यबस्था गरेको छ । संविधान सहअस्तित्व सहकारिता र समन्वयमा आधारित संघीयताको व्यबस्था गरिएको छ ।

संविधानको कार्यान्वयनको सिलसिलामा राज्य पुर्नसंरचना गरिदै छ । राज्यको विद्यमान नीति, निकाय, संरचना र प्रणालीमा गरिने फेरवदल, परिवर्तन र सुधार नै राज्यको पुर्नसंरचना हो । राज्य पुर्नसंरचना अर्न्तगत मूख्यतया राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, र प्रशासनिक पुर्नसंरचना पर्दछन । हाल राजनीतिक पुर्नसंरचनाले तिव्र गति लिएको देखिन्छ । राजनीतिक पुर्नसंरचना अनुरूप ७५३ वटा स्थानीय तह गठन भई सोही तहको निर्वाचन समेत भईसकेको छ । त्यसैगरी ७ प्रदेश र संघको निर्वाचन समेत अन्तिम चरणमा पुगेको छ । प्रशासनिक प्रणाली, संरचना, निकाय, कार्यशैली, नीति र व्यवहारमा हुने फेरवदल नै प्रशासनिक पुर्नसंरचना हो । राजनीतिक पुर्नसंरचनाले प्रशासनिक पुर्नसंरचनाको ढाँचालाई डोर्‍याउछ । संविधानले नेपाल राज्यको मुल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहमा विभाजन गरेकोले प्रशासनिक पुर्नसंरचना पनि सोही वमोजिम गर्नुपर्नेछ । संविधानले नै संघीय निजामती सेवा, प्रादेशिक निजामती सेवा र स्थानीय निजामती सेवा गरी तीन तहको निजामती सेवाको परिकल्पना गरिएको छ । त्यसैगरी राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई निश्चित सिद्धान्तको आधारमा तीनवटै तहमा समायोजन गर्ने व्यबस्था पनि वर्तमान संविधानमा छ ।

प्रशासनिक पुर्नसंरचनामा भएको हालसम्मको प्रगति :

१) नेपालको संविधान :

धारा ५१ : राजनीतिक तथा शासन व्यवस्था सम्बन्धी नीति :- सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउन राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने,

धारा २८५ : १) नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न संघीय निजामति सेवा र अन्य सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त संघीय ऐन बमोजिम हुनेछ ।

२) संघीय निजामति सेवा लगायत सबै संघीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्धारा पदपूर्ति गर्दा संघीय कानून बमोजिम खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुनेछ ।

३) प्रदेश मन्त्रिपरिषद, गाँउ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानुन बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्नेछन् ।

धारा ३०२ : १) प्रदेश र स्थानीय तहमा सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन : (१) प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्नेछ ।

---

[१] **मुख्य प्रशिक्षक**, **हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र ।**

२) उपधारा (१) बमोजिमको व्यवस्था गर्दा यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानून बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ ।

२) उच्च स्तरीय संघीयता कार्यान्वयन र प्रशासन पुर्नसंरचना निर्देशक समिति - (प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा)

३) संघीयता कार्यान्वयन तथा प्रशासन पुर्नसंरचना समन्वयन समिति - मुख्य सचिवको नेतृत्वमा

४) ५ वटा विभिन्न समुहगत कार्यदल - यी समितिहरूले संविधान बमोजिम तिन तहको सरकारको अनूसुची बमोजिमको अधिकारका आधारमा प्रत्येक तहले सम्पादन गर्ने कार्यको विस्तृतीकरण सुची तयार गरेको ।

५) कार्य विस्तृतीकरण प्रतिवेदन मन्त्रीपरिषदबाट स्वीकृती भइसकेको ।

६) अधिकार सम्पन्न संघीय पुर्नसंरचना समिती गठन,
- उच्चस्तरीय निर्देशक समिति (सामान्य प्रशासन मन्त्रीको संयोजकत्व)
- कार्यान्वयन सहजिकरण समिति

७) समायोजन ऐन २०७४ संसदबाट स्वीकृत भैसकेको (यसले निजामति सेवाको समायोजनको आधार तय गरेको) सो बमोजिम समायोजन नियमावली को मस्यौदा अन्तिम चरणमा रहेको, सेवा संचालन गर्ने मन्त्रालयहरूले हाल कार्यरत कर्मचारीहरूको विवरण संकलनको कार्य भैरहेको ।

८) संघीय निजामती सेवा ऐनको मस्यौदा तयार भईरहेको ।

९) नेपाली सेनामा थप २ वटा पृतना थप गरी सात प्रदेशमा पृतना कायम गरिएको ।

१०) नेपाल प्रहरीको सात प्रदेशमा सात AIG कार्यालय स्थापना भएको ।

११) सात प्रदेशमा १८ वटा उच्च अदालत स्थापना गरि मुख्य र अन्य न्यायाधीशहरू नियुक्ति गरेको ।

१२) अन्तर सरकारी बित्तीय स्रोत व्यवस्थापन सम्बन्धित ऐन जारी गरि तीन तहका सरकार लाई आवश्यक पर्ने स्रोत व्यवस्थापनको आधार तयार भएको ।

१३) स्थानीय तहलाई संविधान बमोजिमको काम कर्तव्य गर्न स्थानीय सरकार संचालन सम्बन्धि ऐन २०७४ जारी गरिएको ।

राजनीतिक पुर्नसंरचनाको गतिमा प्रशासनिक पुर्नसंरचनाले अपेक्षित गति लिन सकेको छैन । यघपी यसका तयारीका धेरै कार्यहरू भने भैरहेको छ र कतिपय कार्यहरूलाई अन्तिम बैधानिकता दिन बाँकी छन् ।

राजनीतिक पुर्नसंरचनाको गतिमा प्रशाासनिक पुर्नसंरचनाको लागि तत्काल चाल्नुपर्ने कदमहरुः-

१) संघीय प्रतिनिधिसभा र राष्ट्रिय सभाको लागि आवश्यक प्राविधिक र भौतिक संरचना तयार गर्नु,

२) प्रदेशको राजधानी र कार्यालय तोक्नु (हाललाई अस्थायी), प्रदेश प्रमुखको नियुक्ति गर्नु,

३) स्वीकृत कार्य विस्तृतीकरणको आधारमा संघ र प्रदेशमा रहने मन्त्रालय, विभाग, आयोग लगायतका अन्य संरचनाहरूको संख्या यकिन गर्नु,

४) प्रादेशिक कार्यालयहरूको संरचनाको एकिन गरि भौतिक निर्माणको कार्य थालनी गर्नु,

५) संविधान र स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले दिएको अधिकार प्रयोग गर्न तत्कालको लागि स्थानीय तहलाई आवश्यक नमुना कानुनहरू तर्जुमा र हस्तान्तरण गर्नु,

६) तीन तहको संरचना र अधिकार बमोजिम कार्य गर्न दरबन्दी एकीन गर्नु र आवश्यक जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्नु,

७) प्रादेशिक कार्यालयहरूको पूर्वाधार निर्माण गर्न वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन गर्नु, प्रारम्भिक अनुमान ८ खर्ब भन्दा बढी छ । प्राकृतिक स्रोत तथा वित्तीय आयोग को अविलम्ब गठन गर्नु ।

८) हालै ससंदबाट पारित कानुनहरू बमोजिम नियमावली, कार्यविधि लगायतका अन्य कार्यहरू गर्नु । सेवाप्रवाहको अविलम्ब संचालन गर्न आवश्यक कार्यविधि, निर्देशिका जारी गर्नु ।

९) संविधान बमोजिम तीन तहका सरकारहरूबीच (vertical and horizontal) समन्वय, सहअस्तित्व र सहकारिताको सम्बन्ध कायम गर्नु ।

१०) आवश्यक ऐन कानूनहरू अविलम्ब जारी गर्नु । जस्तैः संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन, स्थानीय निजामाती सेवा ऐन ।

प्रशासनिक पुर्नसंरचनाका चुनौतिहरू :

संविधानको एक महत्वपुर्ण कार्य प्रशासनिक पुर्नसंरचना हो तर यो काम निकै चुनौतिपूर्ण छ । यसको लागि पर्याप्त तयारी गर्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि आवश्यक कानून निर्माण, प्रशासनिक संरचना र आवश्यक कार्यालयको निर्धारण गर्नुपर्ने र सो कार्य गर्न विभिन्न सेवा, समूहका कर्मचारीको दरवन्दी तय गर्नुपर्ने हुन्छ । यो कार्यको लागि राजनीतिक तहबाट प्रतिवद्धता, नेतृत्वदायी भूमिका, प्रशासनिक नेतृत्वबाट तदारूकता र सम्पूर्ण कर्मचारीतन्त्रमा जागरूकता हुनुपर्दछ । साथै प्रशासनिक संयन्त्र, सम्पूर्ण कर्मचारी र नेतृत्वले संविधान र संघीयतालाई आत्मसाथ गरि कार्यान्वयन गर्न कटिबद्धता र प्रतिबद्धता देखाउनुपर्छ । राज्यका अन्य अंग र संयन्त्रहरूले यो महत्वपूर्ण कार्यमा थप सहयोग, हौसला र समन्वय गर्नुपर्छ ।

१) संविधानको भावना बमोजिम तीन तहका सरकार बीच समन्वय, सहअस्तित्व र सहकारिताको सम्बन्ध कायम राख्नु । त्यसै गरि समान तहका सरकारहरू बीच समन्वय कायम गर्नु ।

२) तीन तहका सरकार बीच संविधान बमोजिम कार्य र अधिकारको विभाजन, संगठन संरचना तथा जनशक्तिको व्यवस्था, सम्पति र दायित्वको बाँडफाडलाई स्पष्ट पार्नु ।

३) वर्तमान सेवा प्रवाहमा असर नपारी संवैधानिक मर्म अनुरूप जनमुखी, पारदर्शी, चुस्त र प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्नु ।

४) सिमित वर्गको स्वार्थ भन्दा माथि सार्वजनिक हित कायम गरि प्रशासनिक पुर्नसंरचना गर्नु ।

५) राजनीतिज्ञको राजनीतिक शक्ति आर्जनको उपाय खोज्ने प्रवृति र प्रशासनको व्यवसायिक निष्ठा भन्दा दलीय आबद्धताबाट आएको क्षणिक स्वार्थ पुरा गर्ने प्रवृति त्याग गर्नु ।

६) तथ्य र सुचनाको विश्लेषण गर्ने क्षमतालाई बलियो बनाउने ।

७) आर्थिक समृद्धि हासिल गर्दै लोकतन्त्रलाई संस्थागत गर्न ।

८) खर्चिलो संघीयता प्रणालीको लागि वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन र वित्तीय अनुशासन कायम गर्नु ।

९) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहहरू बीच स्रोतको न्यायोचित परिचालन र वितरण गर्नु ।

१०) तीन तहहरूको सन्तुलित, समावेशी र समन्यायिक विकास गर्नु ।

११) पुराना संगठनको खारेजी र नँया संगठनहरूको स्थापनाको क्रममा सार्वजनिक सेवा प्रवाह अवरूद्ध नगरी र संस्थागत स्मरण नहराउने गरी सेवा प्रवाहको निरन्तरता दिनु ।

१२) संघीयताको प्रमुख सिद्धान्त self rule, shared rule, principle of subsidiary, decentralization, accountability लाई आत्मसाथ र अवलम्बन गर्नु ।

१३) समायोजनबाट कर्मचारीहरूको उत्प्रेरणा र मनोबल न्यून भएको हुनसक्छ, त्यसलाई उच्च बनाउनु ।

१४) राजनीतिक तहका, पदाधिकारी, प्रशासनिक तह, नेतृत्व र संरचनालाई नयाँ व्यवस्था बमोजिम क्षमता अभिबृद्धि र सीप विकास गरि efficient, effective, economic, नैतिकवान र भ्रष्टचारमुक्त बनाउनु ।

१५) संविधानले दिएको अधिकार प्रयोग गर्न स्थानीय तहलाई स्रोत, सीप र क्षमतायुक्त बनाउनु ।

१६) सबै तहका सरकारहरूमा सुशासन अवलम्बन र लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताको आत्मसाथ गरि संघीयता अनुरूपको संस्कार देखाउनु ।

१७) शक्तिलाई केन्द्रमा नै समाएर राख्ने र केन्द्र बलियो पार्ने हाम्रो मानसिकताको निरन्तरतालाई निरूत्साहन गर्नु ।

१८) बजेट केन्द्रमा नै थुपार्ने र आफू खुसी बाढ्ने प्रवृति (म.ले.प. को पछिल्लो प्रतिवेदन यसको उदाहरण हो) लाई रोक्नु ।

१९) वित्तीय व्यवस्थापन, भौतिक संरचना, मानव संसाधन व्यवस्थापन, कर्मचारी सरूवा र समायोजनमा नै उच्च चालु खर्च बढ्ने चुनौति ।

२०) काठमाण्डौ महानगरपालिका र हुम्लाको अति दुर्गम स्थानको स्थानीय विकासको अधिकार र उत्तरदायित्व एकै छ । वर्तमान संविधानको कार्यान्वयन को लागि कहाँ–कहाँ कस्तो सांगठनिक संरचना, जनशक्तिको आवश्यक दक्षता र स्रोतको आँकंलन गर्नु तथा व्यवस्था कसरी र कुन आधारमा गर्ने हो भन्ने समस्याको समाधान पहिल्याउनु । हालको दक्षता, क्षमता, संरचना र संघीयता कार्यान्वयन गर्न चाहिने न्यूनतम आवश्यकता बीच Gap पत्ता लगाएर त्यो परिपूरण गर्न रणनीति तय गर्नु ।

माथि उल्लेखित प्रशासनिक पुर्नसंरचनाका चुनौतिहरूलाई विविध नीतिगत, कानुनी, संस्थागत एवम् कार्यगत र व्यवस्थापकीय विधिबाट गर्न सकिन्छ । यसको लागि राजनीतिक र प्रशासनिक नेतृत्वबाट प्रतिबद्धता र त्यो प्रतिबद्धताको इमान्दारिपूर्वक पालना गर्नुपर्ने हुन्छ । राज्यका तीनै तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधि हरू, कर्मचारीवर्गहरू शासन प्रणालीका अन्य पात्रहरू–नागरिक समाज र स्वयम् नागरिक पनि इमान्दार, कर्तव्यपरायण, नैतिकवान भइ आ–आफ्नो भूमिका निर्वाह गरेमा प्रशासनिक पुर्नसंरचनाका चुनौतीलाई अवसरमा परिणत गर्न सकिनेछ । यसो गरेमा मात्र संवैधानिक व्यवस्था अनुरूप सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ र न्यायिक रूपमा सक्षम बनाई सेवा प्रवाह गरि जनसन्तुष्टि अभिवृद्धि हुनेछ ।

अवसर :

प्रशासनिक पुर्नसंरचनाले चुनौति मात्र ल्याउदैन यो संगै धेरै अबसरहरू पनि आउछन् । विद्यमान चुनैतिलाई उपर्युक्त रणनीतिले सम्वोधन गरी अवसरलाई कार्यरूप दिएमा बलियो प्रशासन संयन्त्रको निर्माणबाट लोकतन्त्र र संघीयतालाई संस्थागत गर्न सकिन्छ । प्रशासनिक पुर्नसंरचनाले निम्न बमोजिमका अवसरहरू ल्याउन सक्छ ।

- प्रशासनको जग बलियो बसाउने अवसर हुन्छ,
- स्थानीय तह बलियो हुने ,
- स्थानीय सरकारलाई प्रशासनिक हिसाबले सक्षम इकाईमा बदल्न सकिने ,
- गुमेको प्रशासनको साख पुन आर्जन गर्न सक्ने र जनताको विश्वास जित्न सकिने,
- अधिकार, स्रोत र जवाफदेहीपन एकै ठाँउमा रहने व्यवस्था गर्न सकिने,
- कामको बाँडफाडका आधारमा संगठन संरचना, मानव स्रोतको र अन्य स्रोतको आकंलन गर्न सकिने,
- सा.प्र लाई Ethical Organization को रूपमा रूपान्तरण गर्न सकिने,
- सवल प्रशासनिक प्रणालीको विकास र प्रवर्द्धन गर्दै जान सकिने ।
- कर्मचारीहरूको क्षमता, दक्षता, सीप विकास र मनोवृतिमा सकारात्मक परिवर्तनमा ल्याई सक्षम प्रशासनिक संयन्त्र निर्माण हुने ,
- स्थानीय तहमा नागरिकको गुनासो सुनुवाई हुने र जनतालाई छनोटको अवसर दिने अवस्था सृजना हुने,

- जनमुखी, उत्तरदायी, सक्षम र पारदर्शी सरकारको निर्माण हुने ,
- उत्प्रेरित, सुविधासम्पन्न, सक्षम र नैतिकवान जनशक्तिको विकास हुने,
- सवै तहको सरकारमा सुशासन कायम हुने,

निष्कर्ष :

जनआकांक्षा र वदलिदो परिवेश अनुरूप सार्वजनिक प्रशासनलाई रूपान्तरण गर्न विद्यमान संविधानले स्वर्ण अवसर दिएको छ । तसर्थ प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निश्पक्ष, मर्यादित, जिम्मेवार, व्यवसायिक, जनउत्रदायी, सेवामूलक र नैतिकवान बनाई राज्यबाट प्रवाह गरिने सेवा सुविधालाई जनतासम्म न्यायिक र सहज ढंगले प्रवाह गरि सुशासनको प्रत्याभुति हुने गरि यसको पुर्नसंरचना गर्नु आजको आवश्यकता हो । राजनीतिक दलहरूको क्रियाशिलता, सार्वजनिक प्रशासनको निष्ठापुर्वक सक्रियता, नागरिक समाज, Media स्वयं नागरिक, अन्य सरोकारवालाको श्रृजनशील सहयोग र सहकार्यले मात्र यो कार्य पूर्णरूपमा सफल हुनेछ ।

सार्वजनिक प्रशासन सार्वजनिक हित प्रवर्धन गर्ने संयन्त्र हो यसको प्रभावकारिता र कुशल कार्य शैलीबाट संविधानको सफल कार्यान्वयन भइ दिगो शान्ति, विकास, सम्मृद्धि र सुशासन कायम हुनेछ । प्रशासनिक पुर्नसंरचनाको मुल उद्देश्य राज्यले जनतालाई दिनुपर्ने सेवा सुलभ, निष्पक्ष, प्रभावकारी रूपमा बिनाअवरोध प्रदान गरी नागरिकलाई Stakeholder को रूपमा रूपान्तरण गर्नु हो । अबको प्रशासनिक पुर्नसंरचनाले सेवाप्रदायकलाई आफ्नो कामप्रति उत्तरदायी बनाई जनताको लागि आधारभुत सेवा प्रत्याभूत गर्ने र नागरिकको संविधानले प्रत्याभुत गरेका अधिकार उपभोग गर्ने गरि संगठन निर्माण, स्रोतको विकास, क्षमता विकास, अधिकारको निक्षेपण र उत्तरदायित्व बहन गर्नुपर्ने गरि प्रशासनिक पुर्नसंरचना गरिनुपर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री:

नेपालको संबिधान

समायोजन ऐन २०७४

http://www.opmcm.gov.np/federalism-admin/

लिलामणि पौडेल-सार्वजनिक प्रशासनको संघिकरण र सेवा प्रवाह :चुनौती र संभावना

पूर्ण चन्द्र भट्टराई –संघियातामा निजामती सेवा

विभिन्न पत्र पत्रिकामा प्रकाशित लेखहरु

नेपालमा गरिबी निवारणका प्रयास, उपलब्धी र भावी रणनीति

मिठू थापा [२]

१ पृष्ठभूमिः

मानिसले उपयुक्त तरिकाले आधारभूत मानवीय आवश्यकता परिपूर्ति गरि सहज जीवन यापन गर्न नसक्ने अवस्था गरिबी हो । न्यूनतम सुविधाबाट बंचित, आय आर्जनका लागि चाहिने सीप र स्रोत साधनमा सहज पहुँच नभएको अवस्था नै गरीबी हो । यसरी स्रोत, साधन र मानवीय प्रवृत्तिमा गरिबी भएपछि समाजमा गरिबी देखापर्दछ । क्षमता भएर पनि अवसर भएन भने गरिबी बढ्दै जान्छ । आर्थिक गरिबी भन्दा मानवीय गरिबी थप भयानक तथा हानिकारक हुने विज्ञहरूको मत छ ।

आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक क्षेत्रमा पहुँच, अवसर र सहभागिता न्यून भई आय आर्जन, रोजगारी र उत्पादनशीलताको कमिले जीवन निर्वाहमा कठिनाई रहेको अवस्था नै गरिबी हो । गरिबी हेराई, भोगाई र परिस्थिति अनुसार फरक फरक हुन्छ । यो वहुआयामिक हुन्छ । यसले देश विकास र समृद्धिमा नकारात्मक असर पारिरहेको हुन्छ । हाल गरिबी निवारणका लागि विश्व व्यापी सञ्जालमा विश्वका मुलुकहरू आवद्ध भई सहश्राव्दी विकास लक्ष्य तथा दिगो विकासको एजेण्डामा अगाडि वढे पनि आशातित नतिजा ल्याउन अझै एकिकृत प्रयास र श्रोत साधनको प्रभावकारी उपयोगको खाँचो छ ।

२ गरिबीको बर्गीकरण

दशौ योजनामा गरिबीलाइ देहाय बमोजिम बर्गीकरण गरिएको छ :

- आय गरिबीः न्यून उत्पादन, रोजगारी र आयस्तरमा कमी,
- मानवीय गरिबीः शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, उचित वातावरणको कमी,
- सामाजिक बंचितिकरणः सामाजिक विभेद, विकृति र अवसरको कमी,

३ गरिबी निवारण तथा समृद्धिका लागि भएका प्रयासहरु

३.१ आवधिक योजना :

नेपालमा करिब छ दशकदेखि योजनाबद्ध विकासको अभ्यास भइरहेको छ । आठौ योजना देखि नै गरिबी निवारणलाई योजनाको उदेश्यका रूपमा अगाडि वढाइएको छ । नवौं योजनादेखि गरिबी निवारणलाई एकमात्र मूल उद्देश्यको रूपमा विकास योजनाको केन्द्रमा राखी गरिएका विभिन्न प्रयासहरूबाट गरिबी न्यूनीकरणको दिशामा केहि ठोस प्रगति भएको देखिन्छ । दशौ योजना लाई गरिबी न्यूनिकरण रणनीति पत्रको रूपमा नै विकास गरियो । चालु चौधौ योजनाले समेत गरिबी निवारणलाई उच्च प्राथमिकतामा राखेको छ । यो एक अन्तरसम्बन्धित विषय भएकोले यसका लागि सरकारका प्रत्येक अङ्गहरूको भूमिका अपरिहार्य हुन्छ । विगत १७ वर्षको अवधिमा निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसङ्ख्या घटेको देखिए तापनि शहरी तथा ग्रामीण एवम् विभिन्न भौगोलिक क्षेत्र र सामाजिक समूहबीचको खाडल अझै पनि उच्च रहेको देखिन्छ । तर विशेषगरी महिला, आदिवासी, अल्पसङ्ख्यक तथा दुर्गम ग्रामीण क्षेत्रमा बस्ने आम

---

[२] **उपसचिव, महिला तथा वालवालिका मन्त्रालय ।**

नागरिकहरुमा गरिबीको गहनता बढी भएको हुँदा गरिबी निवारणका प्रयासहरुमा यिनको अर्थपूर्ण सहभागिता आजको टड्कारो आवश्यकता देखिन्छ । यसर्थ गरिबी न्यूनीकरण प्रयासलाई निरन्तरता दिंदै गरिब र धनीबीचको असमानता घटाउनु र आर्थिक समृद्धि प्राप्त गर्नु आजको आवश्यकता हो ।

३.२ गरिबी निवारण कोष :

गरिबी निवारण कोष ऐन २०६३ अनुसार गरिबी निवारण कोषको स्थापना भइ ५८ जिल्लामा खाद्य पर्याप्तता को आधारमा गरिबी मापन तथा विविध कार्यक्रम सञ्चालन गरि रहेको छ । बिगतको लामो प्रयास पछि २५ जिल्लामा गरिब घर परिवार पहिचान गरी परिचय पत्र बितरण गरिसकेको छ भने बाँकी ५२ जिल्लामा गरिब घरपरिवार पहिचान तथा परिचयपत्र वितरणको कार्य गर्न बाँकी छ ।

३.३ अन्य कार्यक्रमहरु

Functional program

- कामका लागि खाधान्न
- खाद्य अनुदान कार्यक्रम
- School Feeding program
- भिटामिन ए कार्यक्रम

Focussed Programme

(लक्षित कार्यक्रम)

- प्रजा विकास कार्यक्रम
- दुर्गम क्षेत्र विकास कार्यक्रम
- जनजाति विकास कार्यक्रम
- विशेष क्षेत्र विकास कार्यक्रम
- कर्णाली क्षेत्र विकास
- पश्चिम तराई गरिबी निवारण
- पश्चिम उच्च पहाडी गरिबी निवारण

सामाजिक परिचालन कार्यक्रम

- महिला विकास कार्यक्रम
- गैर सरकारी क्षेत्रको कार्यक्रम
- सामुदायिक बन
- उपभोक्ता समूह

लघु कर्जा कार्यक्रम

- साना किसान विकास कार्याक्रम
- ग्रामिण विकास कार्यक्रम
- Banking with poor
- सघन बैकिंक कार्यक्रम

विशेप कार्यक्रम

- गरिबी निवारण कार्यक्रम
- यूवा स्वरोजगार
- गरिव सँग विश्वेश्वर
- आफ्नो गाँउ आफै बनाउ
- महिला सशक्तिकरण
- ग्रामिण स्वाभलम्बन

अन्य कार्यक्रम

- सामाजिक सुरक्षा
- साना किसान ऋण मोचन
- पोषण कार्यक्रम
- कमैया, हलिया, हरूवा चरूवा पुनर्स्थापन कार्यक्रम
- बादी विकास
- तालिम तथा क्षमता विकास

यसरी हालसम्म भएका प्रयास तथा सञ्चालन गरिएका क्रियाकलापहरू बाट आठौं योजनाको शुरू (२०४९) मा ४९ प्रतिशत रहेको गरिबी तेह्रौ योजनाको अन्त्यसम्मा आइपुग्दा २१.६ प्रतिशतमा झरेको छ । यो निश्चय नै हाम्रो लागि सकरात्मक पक्ष हो । नेपालमा गरिबीको अवस्थालाई नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षणद्धारा मापन गर्ने गरिन्छ नेपालमा हालसम्म तीन वटा जीवनस्तर सर्वेक्षण गरि सकिएको छ जसअनुसार नेपालमा गरिबीको अवस्था यसप्रकार रहेको छ ।

क्षेत्र	गरिबीको रेखामुनी रहेको संख्या			गरिवीको विषमता			गरिवीको गहनता		
	०५२/५३	०६०/६१	०६६/६७	NLSS1	NLSS2	NLSS3	NLSS1	NLSS2	NLSS3
नेपाल	४१.७६	३०.८५	२५.१६	११.७५	७.६०	५.४३	४.६७	२.७०	१.८१
शहरी क्षेत्र	२१.५५	९.५५	१५.४६	६.५४	२.२०	३.१९	२.६५	०.७०	१.०१
ग्रामीण	४३.२७	३४.६२	२७.४३	१२.१४	८.५०	५.९६	४.८३	३.१०	२.००

माथिको तालिका हेर्दा पहिलो जीवनस्तर सर्वेक्षणमा ४१.७६ प्रतिशत रहेको गरिबी तेस्रो सर्वेक्षणमा आइपुग्दा २५.१६ प्रतिशतमा झरेको छ । नेपालको ग्रामिण क्षेत्रमा गरिबी क्रमिक रूपमा घटेको देखिन्छ भने शहरी गरिबी बढेको छ पहिले जीवन स्तर सर्वेक्षणमा २१.५ रहेकोमा दोस्रो सर्वेक्षणमा घटेर ९.५५ रहेकोमा तेर्स्रो सर्वेक्षणमा भने बढेर १५.४६ पुगेको छ । गहनता र विषमता समेत दोस्रो मा भन्दा तेस्रेा सर्वेक्षणमा बढेको देखिएको छ तर समग्रतामा भने नेपालमा गरिबी उल्लेख्य रूपमा घटेको छ । यसका पछाडी निम्न कारणहरू रहेका छन् ।

- विप्रेषण आयमा बुद्धि हुनु : नेपालमा करिव ५६ प्रतिशत घरपरिवारले विप्रेषण प्राप्त गरेका छन् ।
- कृषि ज्यालामा भएको बृद्धि
- बढ्दो शहरीकरण
- व्यवसाय परिवर्तन : कृषि पेशाबाट अन्य पेशा व्यवसयमा रूची
- काम गर्ने उमेरका यूवाहरूको जनसंख्यामा बृद्धि
- सरकारका विभिन्न कार्यक्रमहरू

समग्रमा गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसंख्या घटेको देखिएता पनि गरिबीको रेखा भर्खरैमात्र पार गरेकाहरूको संख्या उल्लेख्य छ । यस वर्गको जिवनस्तर जोखिमपूर्ण छ भने अर्कोतिर क्षेत्रगत, जातजाती वीच एवं भौगोलिकताको आधारमा हेर्दा पनि गरिबीको अवस्थामा ज्यादै धेरै असमानता रहेको छ जुन तलको तालिकाबाट पनि स्पष्ट हुन्छ ।

क्षेत्र	गरिबीको दर	गरिवी को विषमता	गरिवीको गहनता
पुर्वाञ्चल	२१.४४	३.८१	३.८१
मध्यमाञ्चल	२१.६९	४.९६	१.७६
पश्चिमाञ्चल	२२.२५	४.२७	१.३८
मध्यमाञ्चल	३१.६८	७.७४	२.६९
सुदुर पश्चिमाञ्चल	४५.६१	१०.७४	३.७७

क्षेत्रगत रूपमा हेर्दा सुदुर पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रमा गरिबीको दर, विषमता र गहनता सबै भन्दा उच्च रहेको छ ।

भौगोलिक आधारका हेर्दा हिमालमा सवैभन्दा बढी गरिबी ४२.२६ प्रतिशत देखिन्छ भने पहाडमा २४.३२ प्रतिशत र तराईमा २३.४४ प्रतिशत रहेको छ । जातीय रूपमा सबैभन्दा गरिब दलितहरू रहेका छन् । तराई दलित ३६.१६ प्रतिशत र पहाडी दलित ४४.६३ प्रतिशत छ । धनी र गरिब वीचको असमानता (Gini coefficient) ०.३३ रहेको छ ।

गरिबी आफैमा बहुआयामिक तथा जटिल समस्या हो निवारणका लागि । विभिन्न प्रयासहरूका वावजुद आशातित रूपमा गरिबी निवारण भई जनताको जीवनस्तरमा गुणात्मक सुधार ल्याउन सकिएको छैन । यसका पछाडि निम्न कारकहरू जिम्मेवार देखिन्छन ।

- गरिबी बहुआयामिक विपय भएतापनि यसलाई एकांगी ढंगले संबोधन गर्न खोजिनु
- गरिबीलाई समस्या मानियो तर समस्याका बास्तविक कारणहरूको पहिचान नगरि समस्या समाधान गर्ने प्रयास गरियो जुन सफल हुन सकेनन् ।
- लक्षित कार्यक्रम लक्षितवर्ग सम्म पुग्न नसक्नु,
- कृषिको आधुनिकीकरण, विविधिकरण ,व्यवसायीकरण एवं बजारीकरण कमजोर हुनु
- कमजोर आर्थिक बृद्धि,
- विभिन्न निकायहरूबाट सञ्चालित गरिबी निवारण कार्यक्रमहरूबीच समन्वयको अभाव रहनु,
- क्षमता विकासका कार्यहरु पर्याप्त नहुनु
- नीति, योजना र बजेट कार्यक्रमबीच सामञ्जस्यता नहुनु ।
- रेमीटेन्सको उत्पादनमा उपयोग भएन ।
- उत्पादनशील साधन श्रोतमा गरिबको पहुँच भएन ।
- विकास विरोधी संस्कारले विकास बाधक भयो ।
- निजी क्षेत्रका गतिविधि शहर केन्द्रित भए ।
- आत्मविश्वासको कमि, परनिर्भरता प्रवृति छ ।
- ग्रामिण पूर्वाधारको विकास पर्याप्त भएन ॥
- मानव विकासको अवस्था कमजोर छ ।
- सामाजिक विभेद र बञ्चितिकरण कायमै रहेको ।
- औधोगिकिकरणको अभावमा रोजगारी बढेन
- Enabling Approach भन्दा Feeding Approach मा जोड दिइयो ।
- सुशासन कमजोर भयो । भ्रष्टाचार बढ्यो ।
- राजनीतिक अस्थिरता समेत गरिबी बढाउन सहयोगि भयो ।
- लामो द्धन्द, भुकम्प र वर्षेनी आउने वाढि पहिरो, खडेरी तथा महामारी, नाकाबन्दी जस्ता कारणले पनि गरिबी झन बढ्यो ।

४. गरिबी निवारणको भावी रणनीति

गरिबी निवारण अन्तर सम्वन्धित विषय भएकाले अपेक्षित नतिजाका लागि सवैको एकीकृत प्रयास आवश्यक छ । समसामयिक नीति, योजना, कार्यक्रम र वजेट वीच सामञ्जस्यता कायम गर्ने र गरिबीको गहनता र विषमताको पहिचान गरि आवश्यकताको आधारमा कार्यक्रम कार्यान्वयन नै भावी रणनीति हुनु पर्ने देखिन्छ । गरिब हुनु व्यक्तिको जन्मजात पहिचान होइन । यो त उसको परिवार, पेशा, वातावरण र प्रकोपको अबस्था जस्ता कारकहरूका कारण भाग्नु पर्ने बाध्यता हो । गरिबी स्थान विशेष, जातजाती विशेष, पेशा वा धर्म

विशेषमा भिन्न-भिन्न कारणले देखिन्छ । जस्तै नेपालको सन्दर्भमा दलित, मुसहर, मुस्लिम समुदायमा वढि छ । कर्णाली र तराईका बिकट बस्तीमा वढि हुनुले यसको विशिष्टता आँकलन गर्न सकिन्छ । यसैले गरिब र गरिबीको निश्चित कारण पहिल्याइ त्यसैको निराकरणमा लाग्नु वाञ्छनीय भइसकेको छ । गरिबी न्यूनिकरणका लागि देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्दछ :

- गरिब र गरिबीको कारणको पहिचान पश्चात मागमा आधारित कार्यक्रम उनीहरूकै सहभागितामा सञ्चालन गर्ने ।
- राष्ट्रिय गरिबी निवारण नीति, रणनीति तथा कार्यक्रमहरूको पुनर्संरचना एवम् प्राथमिकीकरण गरि लागु गर्ने ।
- गरिबीसंग सम्वन्धित नीति, कार्यक्रम, बजेट एकिकृत रूपमा तयार गरि एकद्धार प्रणालीवाट लागु गर्ने ।
- गरिबी निवारणसंग सम्वन्धित कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयनको समन्वय, नियमन र अनुगमन मुल्यांकन गर्न केन्द्रिय निकायको संस्थागत सवलीकरण गर्ने ।
- सरकारी तथा गैरसरकारी संस्थाहरूले गरिबी निवारणको राष्ट्रिय नीति अनुसारका क्षेत्रमा जिम्मेवारीपूर्वक काम गर्ने वातावरण निर्माण टड्कारो आवश्यकता छ । जसवाट स्रोतको दोहोरोपना हट्नुका साथै दुरूपयोग घटन गई नतिजा प्राप्ती सहज हुने छ ।
- प्रभावकारी अनुगमन तथा मुल्याँकन प्रणालीको विकास गरी व्यबहारमा लागु गर्ने ।
- स्थानीय सरकारको सकृय भूमिकावाट मात्र गरिबी निवारण हुने भएकाले स्थानीय जनप्रतिनिधिलाई गरिबी निवारणको विषयमा गोष्ठी सेमीनार गरि Aware गर्ने ।
- उत्पादनमूलक रोजगारी तथा अवसरहरूको अभिवृद्धि गर्ने, रेमीटेन्सलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउने ।
- आर्थिक वृद्धिमार्फत् सृजना हुने रोजगारीलगायतका सम्पूर्ण अवसरहरूको न्यायोचित वितरण गर्ने ।

कृषिको आधुनिकिकरण, व्यवसायीकरण, विविधिकरण, परम्परागत सीप र व्यवसायको प्रवर्द्धन तथा संरक्षण नै दिगो गरिबी निवारणका रणनीति हुन । दिगो, फराकिलो र समन्यायिक आर्थिक वृद्धि मार्फत स्रोतको उत्पादनशील क्षेत्रमा उपयोग वढाउन सके मात्र देशमै रोजगारी सृजना हुने र श्रमको सदुपयोग तथा उत्पादन वृद्धि भइ समृद्धि हासिल गर्न प्रत्यक्ष सहयोग पुग्ने देखिन्छ । एक्काइसौ शताब्दी र उत्तरआधुनिक युगमा नेपालीको घर आँगनमा मडारी रहेको गरिबीको वादल हटाउन हाम्रा प्रयासहरू एकीकृत रूपमा, समावेशी, सुशासनयुक्त, राजनैतिक सुझवुझपूर्ण तरिकाले अगाडि वढाउन जरूरी छ । जसवाट नेपालका विपन्न, गरिब र निमुखा जनताको मुहारमा खुशी छाउने छ र समृद्ध नेपालको हाम्रो चाहना सफलीभूत हुने छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू :

चैाधौ योजना तथा विभिन्न आवधिक योजनाहरू , राष्टिय योजना आयोग ।
आर्थिक सर्वेक्षण २०७३/०७४, अर्थमन्त्रालय ।
वार्षिक वजेट २०७४/२०७५, अर्थमन्त्रालय ।
स्वायत्त शासन २०७३ वर्ष ३, अंक १३, स्वशासन अध्ययन प्रतिष्ठान, काठमाडौ ।
नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षणः पहिलो, दोस्रो, तेस्रो, केन्द्रीय तथ्यांक विभाग, काठमाण्डौ ।

मानव अधिकारको अवधारणा र नेपालमा विद्यमान अवस्था

यज्ञप्रसाद भट्टराई [३]

अवधारणा :

प्राकृतिक रूपमा मानिसलाई जीवनयापन गर्न आधारभूत मानव अधिकारहरूको अवाश्यकता पर्दछ । त्यस्ता आधारभूत मानव अधिकार मानिसको जीवन मर्यादा, स्वतन्त्रता र स्वाभिमानसँग सम्बन्धित छन् । यी अधिकारहरू मानिस भएर बाँच्नुको अर्थसँग सम्बन्धित छन् । मानव अधिकार भनेको मानिसलाई आत्मसम्मानपूर्वक बाँच्न नभई नहुने अति आवश्यक तत्व हो । मानव अधिकार पाउनु मानिसको नैसर्गिक हक हो । मानव अधिकार परिपूर्ति नभएको वा हनन् भएको खण्डमा दाबी गरेर प्राप्त गर्न सकिन्छ । मानव अधिकार मानिसलाई मानिस भएका कारण प्राकृतिक रूपमा प्राप्त हुन्छ । मानव अधिकारलाई जन्मसिद्ध अधिकार वा नैसर्गिक अधिकार पनि भनिन्छ। पोसिलो खाना पेटभरि खान पाउनु, कमसेकम आाधारभूत शिक्षा अनिवार्य र निःशुल्क पाउनु, आधारभूत स्वास्थ्य सेवा पाउनु, सबैसरह समान व्यवहार पाउनु, विचार र अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता पाउनु, आफूलाई असर पर्ने विषयको निर्णय गर्ने प्रक्रियामा सहभागी हुनपाउनु, पेसा तथा रोजगारी छनौट गर्ने स्वतन्त्रता आदि मानिसका आधारभूत अधिकार हुन् । सबै देश, धर्म र संस्कृतिका आमनागरिकहरूको लागि विना भेदभाव आधारभूत रूपमा नैतिक मान्यताका आधारमा प्रत्याभूत गरिएको अधिकार नै मानव अधिकार हो । मानिसले मानिसकै हैसियतमा मर्यादित भएर बाँच्नका लागि आवश्यक पर्ने सबै अधिकारहरूलाई मानवअधिकार भनिन्छ । मानव अधिकार भगवान् वा दैविशक्तिको उपहार (Gift of the god) भएकोले यसलाई कसैले खोस्न, नास्न, मास्न वा मानव जीवनबाट छुट्याउन सक्दैन । प्राकृतिक अधिकार (Natural Rights) को रूपमा मानव अधिकारलाई लिइने हुनाले पनि यसको महत्व अझ बढेको छ । मानव अधिकारलाई जुनसुकै विशेषणद्वारा विभुषित गरिएको भए तापानि वास्तवमा यो मानिसका लागि मानिस भएर बाँच्न अपरिहार्य रूपमा स्थापित भएको अधिकार हो । मानिसको जीवन, मर्यादा, समानता र स्वतन्त्रता मानव अधिकारको संरक्षणका मुख्य क्षेत्र हुन् । मानव अधिकार निर्वाध उपयोग गर्न सक्षम भएकोले नै मानव जाति अन्य प्राणीभन्दा भिन्न भएको हो भन्ने मानिन्छ । राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोग ऐन २०६८ ले *मानव अधिकार भन्नाले व्यक्तिको जीवन, स्वतन्त्रता, समानता र मर्यादासँग सम्बन्धित संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनद्वारा प्रदान गरिएका अधिकार सम्झनुपर्छ र सो शब्दले नेपाल पक्ष भएको मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय सन्धिमा निहित अधिकार समेतलाई जनाउँछ* भनी परिभाषित गरको छ ।

मानव अधिकारका विशेषताहरू :

मानव अधिकारका देहायवमोजिमका विशेषताहरू रहेका छन् ।

- मानव अधिकार आधारभूत र अत्यावश्यक अधिकार हुन ।
- अहरणीय र अन्तरसम्बन्धित हुन्छन् ।
- मानव अधिकार समानता, स्वतन्त्रता र विश्वव्यापी प्रकृतिका हुन्छन् ।
- अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा संरक्षित गरिएका हुन्छन् ।
- जवाफदेहिता र कानूनी शासनसँग सम्बन्धित छन् ।
- मानव मर्यादा र संरक्षणमा केन्द्रित हुन्छन् ।
- व्यक्ति वा समूहको संरक्षणसँग सम्बन्धित रहन्छन् ।
- मानव अधिकार राज्यका निकायहरूलाई बाध्यात्मक हुन्छन् ।
- कुनै कारणबाट व्यक्ति वा समूहलाई विमुख गर्न नमिल्ने हुन्छन् ।

---

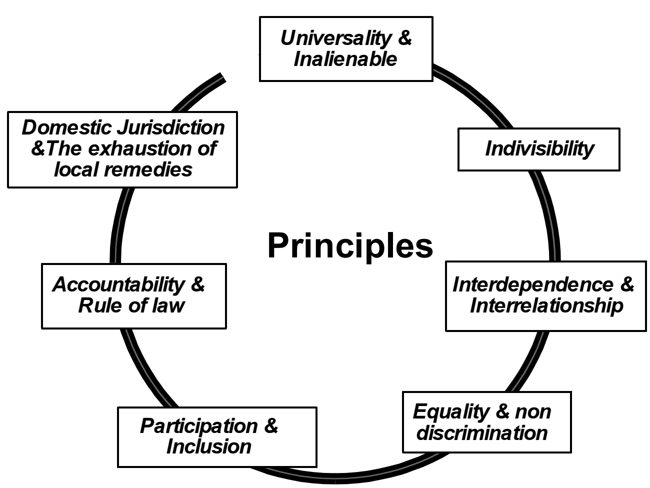
[३] **सहसचिव, जल तथा उर्जा आयोगको सचिवालय ।**

<u>मानव अधिकारका सिद्धान्त :</u>

सबै नगारिकले समान रूपमा उपयोग गर्ने अधिकार भएकोले मानव अधिकार सर्वव्यापी र समान (Universal and Equal) छ । मानव अधिकारलाई छुट्याउन वा विभाजन गर्न नसकिने भएकोले यो अविभाज्य (Indivisible) छ । सबै मानव अधिकार एकअर्काका परिपूरक र अन्तरसम्बन्धित (Inter– dependent and Inter related) छन् । शान्ति , स्वतन्त्रता , न्याय, समानता (Peace ,Equality, Freedom ,Justice and Equality) मानव अधिकारका आधारभूत अङ्ग हुन् । मानवअधिकारका सिद्धान्त भनेका मानव अधिकार दस्तावेजका सार हुन् । यिनै सिद्धान्तहरूको मनन र अभ्यासका आधारमा मात्र मानव अधिकारको प्रचलन सम्भव छ । निम्नलिखित कुरालाई मानव अधिकारका मूलभुत सिद्धान्तका रूपमा लिने गरेको पाइन्छ ।

- विश्वव्यापकता (Universality) :- मानव अधिकार विश्वव्यापी हुन्छन् ।
- अविभाज्यता (Indivisibillity) :- मानव अधिकार अविभाज्य हुन्छन्, विभाजन गर्न सकिदैन
- समानता तथा अभेदभाव (Principle of non discnimination) :- भेदभावरहित हुन्छन्।
- अहस्तान्तरणीयता (Non (Non-transferable) : हस्तान्तरण गर्न मिल्दैन ।
- अन्तरनिर्भरता (Interdependability) :-एक अर्काको उपयोग र पूर्णताका लागि एक आपसमा निर्भर हुन्छन् ।
- Principle of participation
- Principel of Accountability
- Principel of Empowerment
- Principel of Transperancy
- Principel of Equally applicable
- Principel of Rule of Law

त्यसैगरी मानव अधिकारका सिद्धान्तलाई निम्नानुसार चित्रद्धारा स्पस्ट गर्न सकिन्छ ।



मानव अधिकारको विकासक्रम :-

- मानव अधिकारको इतिहास मानव सभ्यता जत्तिकै पुरानो छ । जङ्गली सभ्यताबाट परिवार, समाज र राष्ट्र हुँदै विकसित हुँदै आएको मानव जातिको नैसर्गिक अधिकारको अवधारणाले सन् १२१५ मा जारी भएको म्याग्नाकार्टाको माध्यमबाट पहिलो पटक लिपिबद्ध हुने अवसर पाएको थियो ।
- सन् १७८९ को मानिसका अधिकारसम्बन्धी फ्रान्सेली घोषणा पत्र, सोही ताकाको अमेरिकन बिल अफ राइट्स् र सन् १८६४ को युद्धसम्बन्धी जेनेभा महासन्धिले मानव अधिकारको विकासलाई महत्वपूर्ण योगदान गरेका छन् ।
- सन् १९४५ मा जारी भएको संयुक्त राष्ट्रसंघको वडापत्रमा मानव अधिकारका आधारभूत सिद्धान्तहरूलाई समावेश गरियो ।
- मानव अधिकारलाई शान्ति, स्वतन्त्रता र विकासको मूल आधारका रूपमा अङ्गीकार गर्दै संयुक्त राष्ट्रसंघको महासभााले १० डिसेम्बर १९४८ का दिन मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र (Universal Declearation of Human Rights, 1948)जारी गरेपछि विश्वमा मानव अधिकारको विकासक्रमले छलाङ मारेको हो ।
- संयुक्त राष्ट्रसघको स्थापनापछि मानव अधिकारलाई विभिन्न घोषणा र महासन्धिहरूको माध्यमबाट संस्थागत रूपमा मान्यता प्रदान गर्दै विश्वस्तरबाटै यसको संरक्षण र सम्वर्द्धनको प्रयास हुँदै आएको छ ।
- मानव अधिकारको विकासक्रमसँगै संयुक्त राष्ट्रसघीय वडापत्र र मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रलाई आधार मानेर मानव अधिकारको विविध पक्षहरूलाई समेट्ने गरी संयुक्त संष्ट्रसंघको पहलमा समय समयमा मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरू जारी हुँदै आएका छन् । मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८, आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकार विषयक अनुबन्ध, १९६६,र नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार विषयक अनुबन्ध, १९६६ ले मानव अधिकारको समग्र पक्षलाई सम्बधन गरेका छन् । त्यसैले यी दस्तावेजहरूलाई सामूहिक रूपमा "The International Bill of human Rights" भनेर भनिएको छ ।
- संयुक्त राष्ट्रसंघको पहलमा आजसम्म मानव अधिकारका विविध पक्षहरूलाई समेटेर थुप्रै सन्धि महासन्धिहरू जारी भइसकेका छन् । महिलाका अधिकार, बालबालिकाका अधिकार, आदिवासी जनजातिका अधिकार, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारको संरक्षणका लागि कतिपय सन्धि महासन्धिहरू जारी गरिएका छन् भने कतिपय सभा र सम्मेलन आयोजना गरी ती सभा सम्मेलनको माध्यमबाट विभिन्न घोषणाहरू जारी गरी मानव अधिकारका विविध पक्षहरूको बारेमा स्पष्ट पारिदै आएको छ । संयुक्त राष्ट्रसंघीय मानव अधिकार आयोग र पछिल्लो पटक मानव अधिकार परिषद्को स्थापना र विकास गरिएको छ ।
- संयुक्त राष्ट्रसघ अन्तर्गत नै अनेकन सन्धि अनुगमन गर्ने निकाय र संस्थाहरू पनि स्थापना भएका छन् । अन्तर्राष्ट्रिय न्यायलयको स्थापना र क्षेत्रीय स्तरमा भएका मानव अधिकारको संरक्षण र सम्वर्द्धनका प्रयासहरूले पनि मानव अधिकारको विकासलाई तीव्रता दिएको छ ।

मानव अधिकारका प्रकारहरू/वर्गीकरण :-

मानव अधिकारलाई निम्न आधारमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ ।

१. स्वरूपको आधारमा

- नागरिक अधिकार
- राजनीतिक अधिकार
- आर्थिक अधिकार
- सामाजिक अधिकार
- साँस्कृतिक अधिकार

२. उत्पतिका आधारमा :

प्रथम पुस्ताको अधिकार(First Generation) : पहिलो पुस्तामा नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार पर्दछन।

दोस्रो पुस्ताको अधिकार(Second Generation) : दोस्रो पुस्तामा आर्थिक, सामाजिक तथा सास्कृतिक अधिकार पर्दछन ।

तेस्रो पुस्ताको अधिकार(Third generation) : तेस्रो पुस्तामा सामुहिक अधिकार रहेका छन ।

चौथो पुस्ताको अधिकार(Fourth Generation) : वातावरणीय अधिकार, विकासको अधिकार रहेका छन।

३. प्रकृतिका आधारमा :

- नकारात्मक अधिकार (Negative Rights)
- सकारात्मक अधिकार (Positive Rights)

४. उपभोग गर्नेका आधारमा :

- वैयक्तिक (Individuel Rights)
- सामूहिक (Collective Rights)

५. निलम्बन हुने र नहुने आधारमा :

- Derogable right
- Non derogable right

मानव अधिकारको स्रोत :

- संयुक्त राष्ट्रसघंको बडापत्र , १९४५
- मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८
- नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार विषयक अनुबन्ध, १९६६
- आर्थिक सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकार विषयक अनुबन्ध,१९६६
- सबै प्रकारको जातीय भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि,१९६५
- महिलाहरू विरूद्धका सबै प्रकारको भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि,१९७९
- यातना तथा अन्य क्रुर अमानवीय र अपमानजनक व्यवाहार वा सजायविरूद्धको महासन्धि, १९८४

- विभिन्न प्रोटोकलहरू, घोषणाहरू, समय-समयमा जारी भएका नियम, मापदण्ड र सिद्धान्तहरू, क्षेत्रीयसन्धि, सम्झौताहरू अनुबन्ध, परमपरा र प्रथा, न्यायिक निर्णहरू आदि पनि मानव अधिकारका स्रोत हुन् ।

मानव अधिकार कानूनका स्रोतहरू :

- प्रथाजनित कानून
- अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि तथा महासन्धि
- घोषणापत्र
- नियम तथा निर्देशिका
- राष्ट्रिय कानून तथा अदालतका फैसला आदि ।

बील अफ ह्युमन राइट्स :-

निम्न दस्तावेजहरूलाई बील अफ ह्युमन राइट्स भनिन्छ ।

- मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्र १९४८
- आर्थिक सामाजिक र सास्कृतिक अधिकार सम्बन्धि प्रतिज्ञापत्र १९६६
- नागरिक र राजनीतिक अधिकार सम्बन्धि प्रतिज्ञापत्र १९६६
- नागरिक र राजनीतिक अधिकार सम्बन्धि प्रतिज्ञापत्रको स्वेच्छिक उपलेखहरू

  यी दस्तावेजलाई मानव अधिकारको Bill of Human Right भनिन्छ ।

मानवअधिकारसम्बन्धी नौ ठूला महासन्धि :

मानव अधिकारको संरक्षण तथा सम्बर्द्धननका निमित्त बनेका महासन्धिमध्ये नौ वटा महासन्धिमा हस्ताक्षर गरेका पक्ष राष्ट्रहरूले तिनमा व्यवस्था गरिएका अधिकारहरूको प्रचलन कत्तिको पालन गरे वा गरेनन् भनी अनुगमन गर्ने व्यवस्था नौ ठूला महासन्धिमा गरिएको छ ।

जातीय विभेद सम्बन्धि महासन्धि, १९६५, नागरिक र राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धि,१९६६आर्थिक , सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धि महासन्धि,१९६६, महिला अधिकारसम्बन्धी महासन्धि, १९७९, यातना विरूद्धको अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९८४, बाल अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९८९, आप्रवासी श्रमिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९९०, बलपूर्वक गरिएका बेपत्ता सम्बन्धी महासन्धि, २००६, अपाङ्ग व्यक्तिहरूको अधिकार सम्बन्धी महासन्धि २००६ प्रमुख ९ महासन्धिमध्ये जबर्जस्ती बेपत्ता पर्ने सम्बन्धी महासन्धि लागू भइसकेको छैन भने नेपाल आप्रवासी कामदारका अधिकार सम्बन्धीको पक्ष राष्ट्र भइसकेको छैन ।

मानवअधिकारसम्बन्धी प्रमुख अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिहरूको अनुगमन गर्ने सन्धिगत निकायहरू :

- मानवअधिकार समिति
- आर्थिक सामाजिक तथा सांस्कृतिक समिति
- महिला विरूद्ध हुने भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी समिति
- जातीय भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी समिति
- यातना विरूद्धको समिति

- बालअधिकारसम्बन्धी समिति
- आप्रवासी कामदारसम्बन्धी समिति
- अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारसम्बन्धी समिति
- जबर्जस्ती बेपत्तासम्बन्धी समिति

नेपालमा मानवअधिकार संरक्षणसम्बन्धी व्यवस्था :

मानिसको प्रत्यक्ष सम्बन्ध प्रत्येक राष्ट्रको राष्ट्रिय सिमाना अनुसार आ–आफ्नो सरकारहरूसँग हुने हुनाले मानव अधिकारहरूको कार्यान्वयन तथा संरक्षण सम्बन्धमा राष्ट्रिय कानून, संविधान र ऐनद्वारा गरिन्छ । व्यक्तिले मानव अधिकारको उपभोग कुनै न कुनै राष्ट्रको सिमानाभित्र रहेर गर्छ र निजका अधिकार को उल्लङ्घन पनि राष्ट्रको सिमानाभित्र नै हुन्छ । तसर्थ, प्रत्येक राष्ट्रले आफ्ना नगारिकको मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन देशको मूल कानून संविधान र अन्य कानूनद्वारा सुनिश्चित गर्दै आएका हुन्छन् । नेपालको संविधानले मानव अधिकारको लागि कानूनी तथा संरचनागत पूर्वाधारहरूको व्यवस्था र मौलिक हकहरूको सुनिश्चितता गरेको छ । संविधानको धारा १६ देखि धारा ४६ सम्मका मौलिक हकहरूमा राजनीतिक एवं नागरिक हकका अतिरिक्त आर्थिक , सामाजिक तथा साँस्कृतिक हकहरू पर्दछन् । यी मौलिक हकहरू संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धिहरूद्वारा व्यवस्था गरिएका मानव अधिकारका विषयहरूसँग सादृश्यता राख्दछन् । यस अतिरिक्त विभिन्न नेपाल ऐनहरूमा पनि नेपाली नागरिकका मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धनसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ ।

नेपाली नागरिकका मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन सम्बन्धमा मौजुदा संवैधानिक र कानूनी व्यवस्थाहरू निम्नानुसार रहेका छन् ।

मानव अधिकार संरक्षण सम्बन्धी संवैधानिक व्यवस्था :

नेपालको संविधानको भाग ३ मा निम्न मौलिक हकहरू संरक्षित रहेका छन् :

स्वतन्त्रताको हक, समानताको हक, छुवाछुत तथा जातीय भेदभावविरूद्धको हक, प्रकाशन, प्रसारण तथा छापाखानसम्बन्धी हक, वातावरण तथा स्वास्थ्यसम्बन्धी हक, शिक्षा तथा संस्कृतिसम्बन्धी हक, रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी हक, सम्पत्तिको हक, महिलाको हक, सामाजिक न्यायको हक, बालबालिकाको हक, धर्मसम्बन्धी हक, न्यायसम्बन्धी हक, निवारक नजरबन्ध विरूद्धको हक, यातना विरूद्धको हक, सूचनाको हक, गोपनीयताको हक, शोषण विरूद्धको हक, श्रमसम्बन्धी हक, देशनिकाला विरूद्धको हक, जेष्ठ नागरिकको हक, सामाजिक सुरक्षाको हक, उपभोक्ताको हक, खाद्यसम्बन्धी हक, आवासको हक, संवैधानिक उपचारको हक रहेका छन्। त्यसैगरी संविधानका नीति निर्देशक सिद्धान्तहरूमा र अन्य धाराहरूमा समेत अधिकारहरू रहेका छन ।

<u>मानव अधिकार संरक्षणसम्बन्धी कानूनी व्यवस्था :</u>

संविधानले सुरक्षित गरेका हकहरूका अतिरिक्त विभिन्न ऐनहरूद्वारा नेपाली नागरिकलाई मानव अधिकारको सिर्जना संरक्षण र प्रवर्द्धनको व्यवस्थाहरू गरिएका छन् । विद्यमान नेपाल कानूनहरूले सिर्जना , संरक्षण र प्रवर्द्धन गरेका केही प्रमुख अधिकारहरू देहायबमोजिम छन् :

- राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन, २०६८ले मानव अधिकारको परिभाषा गरेको छ ।
- नागरिक अधिकार ऐन, २०१२ ले प्रत्येक नेपाली नगरिकको स्वतन्त्रता, धर्म,सम्पत्ति आदिको हकलाई सुनिश्चित
  गरेको छ ।

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र सम्बन्धित ऐनहरूद्वारा निजामती, सेना, प्रहरी, लगायत अन्य सरकारी एवं सार्वजनिक सेवाको पदमा नियुक्ति गर्दा योग्यताको आधारमा मात्र गरिने, लिङ्ग, भाषा, जन्म, जात, जाति वर्ण, उत्पत्ति वा धर्म वा तिमध्ये कुनैका आधारमा भेदभाव नगरिने समानताको हक नेपाली नागरिकलाई प्रत्याभूत गरिएको छ ।
- संघसस्था दर्ता ऐन, २०३४, राष्ट्रिय निर्देशन ऐन २०१८, समाज कल्याण परिषद् ऐन, २०४९ जस्ता कानूनहरूद्वारा नेपाली नागरिकको देशको सामाजिक विकासमा सहभागी हुन पाउने हकलाई सुरक्षित गरेको छ ।
- आर्थिक विकास र वातावरण संरक्षण बीचको अन्योन्याश्रित सम्बन्धबाट दिगो विकास हुन्छ भने वातावरणीय ह्रासबाट मानव जाति वनस्पति, प्रकृति तथा भौतिक वस्तुमाथि प्रतिकुल प्रभाव पर्छ । स्वास्थ्य वातावरणमा जीवनयापन गर्न पाउने नैसर्गिक हकलाई वातावरण संरक्षण ऐन, २०५३, वन ऐन २०४९ जलस्रोत ऐन २०४९, भू तथा जलाधार संरक्षण ऐन २०३९ जस्ता ऐनहरूद्वारा संरक्षण र प्रवर्द्धन गरिएको छ ।
- शिक्षा ऐन, २०२८ र उच्च माध्यिमक शिक्षा ऐन, २०४६ माध्यिमकि शिक्षाको व्यवस्था गर्ने विषयका नेपाल कानूनहरू हुन भने उच्च शिक्षाका सम्बन्धमा विश्वविद्यालयसम्बन्धी ऐनहरू रहेका छन् । प्राविधिक शिक्षा र व्यवसायिक तालिमका लागि प्राविधिक शिक्षा तथा व्यवसायिक तालिम परिषद् ऐन, २०४५ मा व्यवस्था गरिएको छ । शिक्षासम्बन्धी कानूनले विद्यालय, सङ्काय र विश्वविद्यालयको स्थापना र सञ्चालन परीक्षा र उपाधि, कार्यरत शिक्षक कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्थाहरू गरेको छ ।
- नेपाल ILO महासन्धि १६९को पक्षराष्ट्र बनिसकेको छ । नेपालका आदिवासी/जनजातिको सामाजिक ,आर्थिक तथा सांस्कृतिक विकास र उत्थान एवं उनीहरूको राष्ट्रिय विकासको मुल प्रवाहमा समान सहभागिताको लागि आदिवासी/जनजाति राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐन, २०५८ अन्तर्गत प्रतिष्ठानको स्थापना र सञ्चालन भइरकेको छ ।
- सीमान्तकृत वर्ग र क्षेत्रका नेपाली नागरिकको सामाजिक, आर्थिक, साँस्कृतिक विकास र उत्थान गर्न छात्रवृत्ति ऐन, २०२१ द्वारा प्राविधिक र चिकित्सातर्फको सरकारी छात्रवृत्तिमा आरक्षण गरिनुका अतिरिक्त कार्यकारिणी आदेशद्वारा विकास समिति, आयोग बोर्ड,,परिषद्, आदिको गठन भए ती निकायहरूद्वारा विभिन्न कार्यक्रमहरूको सञ्चालन गरी उनीहरूको राष्ट्रिय विकासको मूल प्रवाहमा सहभागितको सुनिश्चितता गरिएको छ । यसका लागि राष्ट्रिय मुस्लिम आयोग र राष्ट्रिय दलित आयोग, बादी समुदाय विकास समिति, पिछडा वर्ग विकास समिति जस्ता निकायहरू स्थापना र सञ्चालनमा रहेका छन् ।
- नेपाली महिलाको आत्मसम्मानको संरक्षण, वैवाहिक सम्बन्ध, स्वास्थ्य र प्रजन्न तथा पैतृक सम्पत्तिमा बराबरीको हकको सुनिश्चितता समेतका लागि मुलुकी देवानी संहिता तथा फौजदारी संहिता ऐनमा अंशवण्डाको, लोग्नेस्वास्नीको , स्त्री अंशधनको ज्यानसम्बन्धीको विहवारीको महलहरूमा यथोचित व्यवस्थाहरू गरिएको छ । महिलाविरूद्धको हिंसालाई अपराधको रूपमा परिभाषा गर्दै घरेलु हिंसा (कसुर र सजाय) ऐन २०६६ र मानव बेचविखन तथा ओसार पसार नियन्त्रण ऐन, २०६४ ले महिलाको शारीरिक मानसिक शोषणलाई दण्डनीय बनाएको छ । महिला अधिकारको सम्मान, संरक्षण र प्रवर्द्धनका लागि राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन वनेको छ ।
- ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ मा कामदार र कर्मचारीको पारिश्रमिक, सामुहिक सौदाबाजीको बिदाको ,आरामको ट्रेड युनियन गठन तथा रोजेको ट्रेड युनियनमा सदस्य बन्न पाउने र सेवा निवृत्तिपछि सामाजिक सुरक्षाको रकम पाउने अधिकारहरूको संरक्षणको व्यवस्था गरिएको छ ।

- श्रम ऐन २०४८ र बालश्रम निषेध र नियमित गर्ने ऐन, २०५६ले १६ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई श्रमिकको रूपमा काममा लगाउन निषेध गरी त्यस्तो कार्य दण्डनीय गरेको छ । १६ वर्षदेखि १८ वर्षसम्मका नाबालिगलाई जोखिमपूर्ण काममा लगाउन निषेध गरेको छ ।
- नेपाल बालअधिकार महासन्धि, १९८९ को पक्षराष्ट्र रहेको छ । बालबालिकाको पहिचान र अन्य अधिकारहरू बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०४८ द्वारा संरक्षित छन् ।
- उपभोक्ताको स्वास्थ्य, सुविधा र आर्थिक हित कायम राखी उपभोक्ताको हक संरक्षण प्रदान गर्न एकाधिकार एवं अनुचित व्यापारिक क्रियाकलापद्वारा मूल्य अभिवृद्धि हुन सक्ने अवस्थालाई रोक्न र उपभोग्य वस्तु वा सेवा को उपयोगिता एवं प्रयोगसम्बन्धी झुठा तथा भ्रमात्मक प्रचार प्रसार हुन नदिई सुरक्षित तथा गुणस्तरयुक्त उपभोग्य वस्तु वा सेवाको बिक्री वितरण, निकासी, पैठारी र सञ्चयसम्बन्धी व्यवस्था गर्न, वस्तु वा सेवा को उत्पादन वा वितरण गर्ने व्यक्ति वा प्रतिष्ठानबीच स्वच्छ प्रतिष्पर्धा कायम गर्न, एकाधिकार तथा अनियमित व्यापारिक अभ्यासलाई नियन्त्रण गरी उत्पादित वस्तु तथा सेवाको गुणस्तर अभिवृद्धि गराई प्रतिस्पर्धी मूल्यमा उपभोक्तासक्षम पुऱ्याउने काममा प्रोत्साहन गर्न तथा व्यापरिक अभ्यासमा हुन सक्ने सम्भावित अस्वच्छ प्रतिस्पर्धालाई निवारण गर्न, कालोबजार तथा केही अन्य सामाजिक अपराध तथा सजाय ऐन, २०३२, उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०५४, प्रतिस्पर्धी प्रवर्द्धन तथा बजार संरक्षण ऐन, २०६३, आवश्यक वस्तु संरक्षण ऐन, २०१२, आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐन, २०१४ , आयोडिनयुक्त नून -उत्पादन तथा बिक्री वितरण ऐन, २०५५ र पशु बधशाला तथा मासु जाँच ऐन, २०५५ लागू रहेका छन् ।
- उपभोक्ताको स्वास्थ्य तथा सुविधा कायम राख्न खाद्य पदार्थमा हुने अवाञ्छनीय मिसावट रोक्न वा खाद्य पदार्थमा रहेको स्वभाविक कुनै गुण वा उपयोगिता घटाउन वा झिक्न नपाउने गर्न र खाद्य पदार्थको उचित स्तर बनाई राख्नको निमित्त खाद्य ऐन,२०२३ को व्यवस्था गरिएको छ ।
- महिला, दलित, आदिवासी/ जनजाति, मधेशी, पिछडिएको क्षेत्रका बासिन्दा, अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्य संरचनामा सहभागि गराउन मुख्य रूपमा प्रतिनीधि सभा सदस्य निर्वाचन ऐन तथा प्रदेश सभा सदस्य निर्वाचन ऐनमा प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता निजामती सेवा ऐन, २०४९, सैनिक ऐन, २०६३, प्रहरी नियमावली २०४९, शिक्षक आयोग नियमावली, २०५७ र सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० जस्ता कानूनहरूले तत् सेवामा भर्नाको, छात्रवृत्तिसम्बन्धि ऐन,२०५९ले संरक्षणगरेको छ ।
- राज्यका कामकारवाही लोकतान्त्रिक पद्धति अनुरूप खुला र पारदर्शी बनाइ नागरिकप्रति जवाफदेहि र जिम्मेवार बनाउन सार्वजनिक निकायमा रहेको सार्वजनिक महत्वको सूचनामा आमनगरिककोपहुँच सरल र सहज हुन आवश्यक छ । संविधानप्रदत्त नागरिकको सुसूचित हुने हकलाई संरक्षण र प्रचलन गराउन समेत उद्देश्यसहित सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४ क्रियाशील रहेको छ आदि ।

मानव अधिकार संरक्षणसम्बन्धी नीतिहरू :-

नेपाल सरकारको मन्त्रलायहरूले आ-आफ्नो क्षेत्रहरूमा जारी गरेका निम्न नीति तथा नीति सरहका अन्य दस्तावेजहरूद्वारा मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धनको व्यवस्था गरिएको छ :

राष्ट्रिय स्वास्थ्य नीति, २०४८, विदेशी लगानी र एकद्वार नीति, २०४९, राष्ट्रिय आयुर्वेद स्वास्थ्य नीति, २०५२ विशेष शिक्षा नीति २०५३, जलविद्युत विकास नीति, २०५८, जेष्ठ नागरिक नीति तथा कार्यनीति,२०५८, राष्ट्रिय सीमसार नीति, २०५९, विकास सहायता नीति, २०७१, दूरसञ्चार नीति, २०६०,राष्ट्रिय कृषि नीति, २०६१, स्थानीय पूर्वाधार विकास नीति,२०६१,विज्ञान तथा प्रविधि नीति, २०६१, श्रम तथा रोजगार नीति २०६२, अनौपाचारिक शिक्षा नीति, २०६३, कृषि जैविक विविधता नीति, २०६३, कृषि व्यवसाय प्रवर्द्धन निति,२०६३, अपाङ्गतासम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्ययोजना, २०६३, आन्तरिक रूपमा विस्थापित व्यक्तिसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति २०६३, लागुऔषध नियन्त्रण राष्ट्रिय नीति , २०६३, हवाई नीति,

२०६३, राष्ट्रिय सहकारी नीति२०६४ , राष्ट्रिय परमाणु नीति २०६४, पर्यटन नीति,२०६५, वाणिज्य नीति २०७२, राष्ट्रिय युवा नीति, २०६६, लागूऔषध नियन्त्रण राष्ट्रिय रणनीति, २०६६, सूचना प्रविधि नीति २०६७, औद्योगिक नीति, २०६७, राष्टिय खेलकुद नीति, २०६७, जलवायु परिवर्तन नीति, २०६७, राष्ट्रिय आवास नीति, २०६८, पंक्षी पालन नीति, २०६८, आपूर्ति नीति, २०६९,राष्ट्रिय सहकारी नीति, २०६९, राष्ट्रिय भू उपयोग नीति, २०६९, बालबालिकासम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, २०६९, सिँचाई नीति, २०७०, शीतलहर तथ चिसो प्रभावित विपन्नहरूको पहिचान तथा राहत प्रदान सम्बन्धी मापदण्ड, २०६९, महिला, विरूद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुख नेतृत्व सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०६०, लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणसम्बन्धी बेइजिङ राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०६०, मानव बेचविखन विशेष गरी महिला तथा बालबालिकाहरूको बेचविखन तथा ओसारपसार विरूद्धको राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०६८, लैङ्गिक हिंसा अन्त्य तथा लैङ्गिक सशक्तिकरणसम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति तथा कार्ययोजना (आ.व. २०६९/०७० - २०७३/ ०७४), बाल हेल्प लाइन सञ्चालन कार्यविधि, २०६४, बालबालिकासम्बन्धी १० वर्षे राष्ट्रिय कार्ययोजना २०६१–२०७०, जेष्ठ नागरिक राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०६२, अपाङ्गताको परिचयपत्र वितरण निर्देशिका, २०६५, कर्णाली र कर्णाली वरिपरि विशेष कार्यक्रम कार्यन्वयन मार्गदर्शन, २०६९, जनसहभागितामा आधारित विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन मार्गदर्शन, २०६९, पिछडिएको तराई मधेश विशेष कार्यक्रम - कार्यान्वयन मार्गदर्शन), २०६९, प्राङ्गारिक कृषि उत्पादनको सहभागितामूलक गुणस्तर निर्धारण प्रणाली सञ्चालनसम्बन्धी मार्गदर्शन, २०६९, राष्ट्रिय जल योजना २०६२, जलस्रोत रणनीति,२०५८ आदि रहेका छन् ।

मानव अधिकार संरक्षणका लागि संस्थागत व्यवस्थाहरू :

संविधान, नेपाल कानून र नेपाल पक्ष रहेका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरूले नेपाली नागरिकलाई प्रदान गरेका मानवअधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्न गरिएका सस्थागत व्यवस्थाहरू देहायबमोजिम रहेका छन् :

- राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
- व्यवस्थापिका संसद्
- महान्यायधिवक्ताको कार्यालय
- न्यायिक निकायहरू
- राष्ट्रिय महिला आयोग
- राष्ट्रिय दलित आयोग
- राष्ट्रिय मुस्लिम आयोग लगायतका संवैधानिक आयोगहरू
- गृह प्रशासन, प्रहरी,सेना
- मानव अधिकारवादीहरू,
- बादी समुदाय उत्थान विकास समिति
- उपेक्षित, उत्पीडित र दलित वर्ग उत्थान विकास समिति
- पिछडिएको समुदाय उत्थान विकास समति आदि । :
  अत : नेपालमा मानव अधिकार सम्बन्धी व्यवस्था निम्नबमोजिम रहेको छ ।
- विभिन्न मानव अधिकार सम्बन्धी महासन्धिहरूको पक्ष रहेको,
- संविधानका अन्य भागमा समेत अधिकारहरूको व्यवस्था रहेको,
- राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोग संवैधानिक अंगको रूपमा स्थापित रहेको र यसका अतिरिक्त अन्य निकायहरू पनि संलग्न रहेको

- मानव अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था आवधिक योजनाका दस्तावेजहरूमा राखिएको,
- नेपाल सरकारले मानव अधिकार सम्बन्धी आवधिक कार्ययोजना बनाएको
- मानव अधिकार आयोगको रणनीति तर्जुमा भएको आदि ।

नेपालमा मानव अधिकारको विद्यमान अवस्था एवं समस्या :-

- मानवअधिकारको संरक्षण, सम्वर्द्धन र परिपालनाका लागि सरकारी एवं गैरसरकारी क्षेत्रबाट विभिन्न कार्यहरू भएका छन् तापनि आशातीत रूपमा उत्साहप्रद छैन ।
- बढ्दो राजनीतिक अस्थिरता,राजनीतिमा अपराधीकरण र अपराधमा राजनीतिकरण, दण्डहनितामा वृद्धि, खस्कँदो शान्तिसुरक्षा, कानून हातमा लिने प्रवृत्ति लगायतका कारण मानव अधिकारको अवस्था दयनीय बन्दै गएको छ ।
- संविधानको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन नसक्नु, दलहरूमा आशाातीत राजनीतिक संस्कारको विकास हुन नसक्नुबाट त्यसको प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा नकारात्मक प्रभाव मानव अधिकारका विषयवस्तुमा पनि पर्दै आएको छ ।
- नागरिकहरू सहज रूपमा अधिकारहरूको उपभोग गर्नबाट वञ्चित हुन पुगेका छन् ।
- मानिसको सबैभन्दा महत्वपूर्ण अधिकार वा नैसर्गिक अधिकार मानिएको जीवनको अधिकारबाट वञ्चित रहनु परेको छ ।
- मर्यादित रूपमा बाँच्न पाउने व्यक्तिको अधिकार प्रभावित बनेको छ ।
- कारागार, हिरासत तथा थुनुवा केन्द्रको भौतिक संरचना कमजोर, जीर्ण एवम् दुरावस्थामा रहेको छ ।
- कारागारमा क्षमताभन्दा बढी कैदी बन्दी राखिनु तथा खाद्यान्न एवम् स्वास्थ्यसम्बन्धी पर्याप्त र उचित व्यवस्था हुन नसक्नुले उनीहरूको जीवन र स्वास्थ्यसम्बन्धी लगायतका अधिकारहरू प्रभावित हुन पुगेको ।
- समयमै मुद्दामामिला हेर्ने न्यायिक र अर्द्धन्यायिक निकायबाट मुद्दा मामिलाको निरूपण हुन नसक्दा कैदी एवं न्यायको पखाईमा रहेका सर्वसाधारणहरू न्यायको पहुँच एवं न्यायप्राप्तिको अधिकारबाट वञ्चित हुन पुगेका,
- बेपत्ता पारिएका व्यक्तिलाई सार्वजनिक गर्ने कार्य हुन सकेन ,
- द्वन्द्वकालमा भएका मानव अधिकार उल्लङ्घन सम्बन्धी घटनाका पीडितहरूलाई उपयुक्त किसिमबाट न्याय प्रदान गर्न सकिएको छैन ।
- आवश्यकताअनुसार उचित, पोषणयुक्त र स्वच्छ खाना सहज र सुलभ रूपमा प्राप्त गर्नु तथा व्यक्तिको खाद्यसम्बन्धी अधिकार भएतापनि जनसंख्याको ठूलो हिस्सा खाद्यन्नको अधिकारबाट वञ्चित छ ।
- शिक्षा पाउनु प्रत्येक व्यक्तिको आधारभूत एवं मौलिक अधिकार अझै पनि जनसंख्याको ठूलो हिस्सा शिक्षाबाट वञ्चित रहेको,
- नागरिकहरू आवासविहीन अवस्थामा बाँच्न बाध्य छन् ।
- मुलुकभित्रै रोजगारीको अधिकारको प्रत्याभूति हुन नसकेको कारण ठूलो सङ्ख्यामा युवायुवतीहरू खाडी क्षेत्रलगायतका मुलुकहरूमा आप्रवासी कामदारको रूपमा जान बाध्य,

- बजार अराजक र उपभोक्ता र उपभोक्ताको अधिकार दयनीय अवस्थामा रहेका,
- संवैधानिक एवं कानूनी प्रावधानहरूले छुवाछुत, महिला हिंसा, जातीय विभेद एवम् सीमान्तकृत वर्गका समस्याहरूलाई सम्बोधन गरेपनि व्यवहारतः समस्याको सम्बोधन हुन नसकेको,
- बोक्सीको आरोपमा मानव मलमुत्र खुवाउने, ज्यानसम्म लिने, अन्तरजातीय विवाहको कारण घरबाट निकाल्नेजस्ता सामाजिक कुरीति र अपराधबाट जन्मिएका अनादर, अपमानजस्ता व्यवहार जीवितै रहनु,
- दण्डहिनताको अपसंस्कृति बढ्दो छ ।
- जेष्ठ नागरिकहरको संरक्षण, हेरचाह, सुनिश्चित भविष्यको लागि प्रभावकारी कानून, नियम बन्न नसकेको अवस्था छ ।
- व्यवहारमा महिला अधिकारको स्थिति सन्तोषजनक देखिँदैन ।
- मानिसको दैनिक जीवनसँग सरोकार राख्ने खाद्यपदार्थको र स्वास्थ्योपचारजस्ता विषयमा चरम् लपरबाही भइरहेको, यातना, कुटपिट तथा दुर्व्यवहारका घटनाहरू बढेका छन् ।
- धेरै बालबालिकाहरू आधारभूत शिक्षा र स्वास्थ्योपचारको अधिकारबाट वञ्चित रहेका छन् आदि ।

नेपालमा मानव अधिकारको प्रत्याभूतिका लागि गर्नुपर्ने कार्यहरू :

नेपालमा मानव अधिकारको संरक्षण , प्रवर्द्धन र प्रत्याभूतिका लागि देहाय वमोजिम सुधारहरू गर्नुपर्दछ ।

- अन्तर्राष्ट्रिय दायित्व अनुरूपका नीति र कानून पूर्ण रूपमा तर्जुमा गर्नुपर्ने ,
- संक्रमणकालीन न्यायलाई संवोधन गर्ने कानून बनाउनु पर्ने तथा वनेका कानूनको पनि प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने ,
- प्रचलित कानूनहरू समसामयिक रूपमा परिमार्जन गर्ने ,
- मुद्दा फिर्ता लगायतका विषय पारदर्शी हुनुपर्ने ,
- आर्थिक सामाजिक अधिकारलाई प्रत्याभूत गर्न पर्याप्त ध्यान दिनुपर्ने ,
- विकासमा मानव अधिकारमूखि दृष्टिकोणलाई पर्याप्त ध्यान दिनपर्नु ,
- मानव अधिकार अनुगमनका लागि पर्याप्त संरचनाको व्यवस्था गर्नुपर्ने ,
- मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने निकायको क्षमता विकास पर्याप्त रूपमा ध्यान दिनुपर्ने ,
- मानव अधिकारसँग सम्बन्धित निकायको कार्यसम्पादनलाई प्रभावकारी वनाउनु पर्ने ,
- दश वर्षे जनयुद्धमा भएका मानव अधिकार उल्लंघनको उपचार शिघ्ररूपमा दिनुपर्ने ,
- महिला अधिकार, छुवाछुत विरूद्धको अधिकार जस्ता अधिकार व्यवहारमा प्रत्याभूत हुनुपर्ने ,
- मानव अधिकार सम्बन्धी नीतिहरूको कार्यान्वयन पूभावकारी रूपमा गर्ने ,
- गरिबीका कारण आर्थिक सामाजिक अधिकारहरू कार्यान्वयन हुन नसकेको हुँदा ति अधिकारको कार्यान्वयनमा ध्यान दिने,
- मानव अधिकारमैत्री वातावरण सृजना गर्नुपर्ने ,
- मानवअधिकारमैत्री सस्कृतिको विकास हुनपर्नु,
- अदालतका फैसलाहरू स्वत कार्यान्वयन हुनपर्नु,

- सोच व्यवहार शैली र चिन्तन व्यवहारमा सुधार ल्याउनुपर्ने आदि ।

निष्कर्षः

अतः मानव अधिकार व्यक्तिका नैसर्गिक अधिकार हुन । यी अधिकारको प्रत्याभूति विना मानव जिवन सार्थक हुदैन । नेपाल धेरै मानव अधिकार सम्वन्धी अन्तराष्ट्रिय दस्तावेजको पक्ष राष्ट्र वनेको छ । त्यसैले मानव अधिकारसम्बन्धी कुनै दस्तावेजको पक्ष बनेपछि उक्त दस्तावेजले राज्यका लागि तीन प्रमुख दायित्वको सिर्जना गर्दछ । मानव अधिकारको सम्मान गर्नु (Respect), यसको संरक्षण गर्नु (Protect) र मानव अधिकारको परिपूर्ति गर्नु (Fulfill) राज्यको दायित्व हो ।

मानव अधिकारको क्रियाशीलताका लागि नेपालमा नयाँ कानून तर्जुमा भएका छन, नीतिगत व्यवस्था गरिएको छ, सरकारी प्रतिवद्धता भएका छन् , तर पनि व्याप्त गरिबीको गहनता, अशिक्षा भोकमरी, हिंसा, विभेद लगातका समस्या ज्युका त्यू छन् यी समस्या समाधान गरी मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्न दृढ राजनीतिक इच्छाशक्ति, प्रशासनिक क्रियाशीलता, नागरिक समाज नीजि क्षेत्र र गैरसरकारी संस्थाको सार्थक सहयोग आवश्यक छ ।

सन्दर्भसामाग्रीहरू :

- **नेपालको संबिधान , कानून किताव व्यवस्था समिती काठमाण्डौ ।**
- **चौधौ योजना , आव २०७३/७४- २०७५/७६ , राष्टिय योजना आयोग काठमाण्डौ ।**
- **मानव अधिकार संवाहक , वर्ष ३ अंक ५ २०७४, राष्टिय मानव अधिकार आयोग काठमाण्डौ ।**
- मानव अधिकार सम्वन्धी जान्नैपर्ने कुराहरू, राष्टिय मानव अधिकार आयोग, ललितपुर ।
- विद्यालय शिक्षकहरूका लागि मानव अधिकार श्रोत पुस्तिका २०७०, राष्टिय मानव अधिकार आयोग, ललितपुर ।
- चौथो मानव अधिकार राष्टिय कार्ययोजना, (२०७१।०७२ - २०७५।०७६) , प्रधानमनत्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय ।

दैलेख जिल्लाको विद्यमान शैक्षिक अवस्था र सुधारको मार्गचित्र

पूर्णप्रसाद रिजाल [४]

पृष्ठभूमि :

जिल्ला भित्रका आम नागरिकलाई शिक्षा प्रदान गर्ने प्रयोजनका लागि यस जिल्लामा ५ वटा निरीक्षण क्षेत्र, १२ वटा स्रोत केन्द्र, ५३५ वटा विद्यालयहरू मार्फत विभिन्न शैक्षिक सेवा, सुविधा सहुलियत र कार्यक्रमहरू सर्वसुलभ तरिकावाट प्रवाह भइरहेको छ । यस कार्यालयले संघीयता कार्यान्वयन संगै जिल्लाका ११ वटै स्थानीय तहमा स्रोतव्यक्तिहरूको व्यवस्थापन गरी शिक्षा सम्बन्धि गतिविधिलाइ अगाडी बढाइरहेको छ । जिल्लाका आम सरोकारवाला र जिल्ला शिक्षा कार्यालयको प्रयास र सहयोगवाट जिल्लाको शैक्षिक स्थितीमा केही सुधारहरू भएका छन । जसमा वालविकास केन्द्र तथा उच्च माध्यामिक तहमा वाहेक अन्य तहमा छात्र भन्दा छात्राको संख्या वढी हुनु, लगभग ९७ प्रतिशत भन्दा वढी वालवालिकाहरू विद्यालयमा भर्ना हुनु र पहुचको दृष्टिकोणवाट सन्तोष लिने अवस्था भएता पनि गुणस्तर सुधार गर्न जुट्नु पर्ने अवस्था आएको छ । जिल्लाको वर्तमान शैक्षिक अवस्थालाई सारमा तल प्रस्तुत गरिएको छ ।

स्थानीय तह अनुसार तहगत विद्यालय संख्या :

क्र. सं	स्थानीय तह	आधारभूत तह कक्षा १ –५		आधारभूत तह कक्षा १ – ८		माध्यमिक तह कक्षा १ – १०		माध्यमिक तह कक्षा १ – १२		सामुदायिक जम्मा	संस्थात विद्यालय	बालविकास केन्द्रको संख्या
		तहगत शिक्षक भएका विद्यालय संख्या	तहगत शिक्षक नभएका विद्यालय संख्या	तहगत शिक्षक भएका विद्यालय संख्या	तहगत शिक्षक नभएका विद्यालय संख्या	तहगत शिक्षक भएका विद्यालय संख्या	तहगत शिक्षक नभएका विद्यालय संख्या	तहगत शिक्षक भएका विद्यालय संख्या	तहगत शिक्षक नभएका विद्यालय संख्या			
१	आठविस नगरपालिका	१९	२३	१	६	१	३	५	१	५७	७	३०
२	गुराँस गाउपालिका	३०	१	३	४	१	३	६	०	४८	२	४३
३	चामुण्डा विन्द्रासैनी नगरपालिका	१४	१९	०	८	३	४	३	०	५२	३	२४
४	ठाँटीकाँध गाउपालिका	१३	१६	०	६	१	१	२	०	३९	१	२०
५	डुंगेश्वर गाउपालिका	२०	१	१	३	२	०	४	०	३१	४	२७
६	दुल्लु नगरपालिका	२७	८	१	१०	१	४	६	१	५८	७	५७
७	नौमूले गाउपालिका	३०	५	१	५	०	४	२	०	४७	४	३४

[४] **उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय ।**

८	नारायण नगरपालिका	२२	२	४	४	४	०	४	१	४१	१३	३८
९	भगवतीमाइ गाउपालिका	१७	६	१	६	३	३	२	०	३९	२	३४
१०	भैरवी गाउपालिका	१४	१५	०	११	१	१	३	०	४५	०	२६
११	महाँबु गाउपालिका	१५	६	०	६	२	१	४	०	३४	२	२७
कुल जम्मा		२२१	१०२	१२	६९	१९	२४	४१	३	४९१	४४	३६०

शिक्षक विवरणः

तह	स्वीकृत दरबन्दी	राहत दरबन्दी	परियोजना	प्राविधिक धार तर्फ प्रशिक्षक सहायक प्रशिक्षक	जम्मा	हाल कार्यरत शिक्षक विवरण		
						महिला	पुरूष	जम्मा
प्रा.वि	८४१	४१३	४		१२५८	४२२	८१८	१२४०
नि.मा.वि.	१०८	२०१		४	३०९	३९	२६६	३०५
मा.वि.	९१	१२६		४	२२१	१४	२०१	२१५
उ.मा.वि.	२८	५६		६	९०	९	७३	८२
जम्मा	१०६८	७९६	४	१४	१८७८	४८४	१३५८	१८४२

विद्यार्थी विवरण :

तह	कूल जम्मा			दलित			जनजाति		
	छात्रा	छात्र	कूल	छात्रा	छात्र	कूल	छात्रा	छात्र	कूल
वालविकास/पूर्व प्राथमिक	३९२९	४२६२	८१९१	१२४८	१२१८	२४६२	३७१	४१०	७३४
आधारभूत तह कक्षा १–५	२४५४९	२४०१०	४८५५९	८९३९	९००२	१७९४१	२३०५	२२३१	४५३६
आधारभूत तह कक्षा ६–८	११६०७	१०९७१	२२५७८	३००१	२९८५	५९८६	१२०९	१२०२	२४११
आधारभूत तह जम्मा	४००८५	३९२४३	७९३२८	१३१८८	१३३०५	२६३८९	३८८५	३८४३	७६८१
माध्यमिक तह कक्षा	६३२०	५२४३	११५६३	११२७	८९६	२०२३	६६१	५७६	१२३७

९–१०									
माध्यमिक तह कक्षा ११–१२	२७८०	३२३८	६०१८	२४०	३८०	६२०	२८४	३०२	५८६
जम्मा	४९१८५	४७७२४	९६९०९	१४५५५	१४५८१	२९०३२	४८३०	४७२१	९५०४

साक्षरता सम्वन्धि विवरण(प्रतिशतमा)

जनगणना २०६८ अनुसार			साक्षर नेपाल कार्यक्रमवाट थप समेत		
महिला	पुरूष	जम्मा	महिला	पुरूष	जम्मा
८४	९३	८९	९५.२०	९५.९८	९५.६६

खुद भर्ना दर (प्रतिशतमा)

क.सं	विद्यार्थी	छात्रा	छात्र	जम्मा
१	आधारभूत तह (कक्षा १–५)	९६.८	९८.८	९७.८
२	आधारभूत तह (कक्षा ६–८)	८०.६	७८.८	७९.७
	आधारभूत (कक्षा १–८)	८८.७	८८.८	८८.७५
४	माध्यमिक तह (कक्षा ९–१०)	६०.२	६७.८	६४
५	माध्यमिक तह (कक्षा ११–१२)	१०	१४	१२
६	माध्यमिक तह (९–१२)	३५.१	४०.९	३८

सिकाइ उपलब्धि(प्रतिशतमा)

कक्षा	छात्रा	छात्र	जम्मा
कक्षा ५	४१.५०	४३.३७	४२.४३
कक्षा ८	४५.२५	४४.१२	४४.६८
आधारभूत तह - कक्षा १ ५)	४५.५०	४७.३७	४६.४३
आधारभूत तह - कक्षा ६ ८)	४३.१०	४४.३०	४३.७०
माध्यमिक तह	४३.२५	४४.१०	४३.६७

विभिन्न सूचकहरु

तह	शिक्षक विद्यार्थी अनुपात	लैंगिक समता सूचक	विद्यालय विद्यार्थी अनुपात	दलित विद्यार्थी प्रतिशत	जनजाति विद्यार्थी प्रतिशत
बालविकास केन्द्र	२२.७५	०.९२	२२.७५	३०.०५	८.९६
आधारभूत तह (कक्षा १ ५)	३८.६०	१.०२	९०.७६	३६.९४	९.३४
आधारभूत तह (कक्षा ६ ८)	७३.०६	१.०५	१२६.८४	२६.५१	१०.६७
माध्यमिक तह (कक्षा ९ १०)	५३.२८	१.२०	१२९.९२	१७.४९	१०.६९

जिल्लाको समग्र शैक्षिक अवस्थाको विश्लेषण:

नेपालको संविधानले आधारभूत शिक्षालाई अनिवार्य र निःशुल्क तथा माध्यमिक शिक्षालाई निःशुल्क बनाइ सकेको सर्न्दभमा नेपाल सरकारले सो को व्यावहारिक कार्यान्वयनका लागि आवश्यक नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयनको अभ्यास गरिरहेको छ । दैलेख जिल्लामा पनि शिक्षा क्षेत्रमा पहँच एवं गुणस्तर वृद्धिका लागि जिल्ला शिक्षा कार्यालय मार्फत कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनमा ल्याइएका छन । जिल्लाको वर्तमान शैक्षिक अवस्थाको विश्लेषण गर्दा अझै पनि करिव ३ प्रतिशत बालबालकिाहरू विद्यालय शिक्षामा समावेश हुन सकेका छैनन । अर्को तर्फ विद्यालय शिक्षामा भर्ना भएका विद्यार्थीहरूको टिकाउ दर समेत तह बढदै जाँदा घटदो क्रममा रहेको छ । विभिन्न विषयहरूमा विद्यार्थीहरुको औषत सिकाइ उपलब्धि ५० प्रतिशत पनि नपुगेकोले सो को वृद्धि गरी शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि गर्नु पर्ने अवस्था विद्यमान छ । शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने तालिम प्राप्त शिक्षकहरूको संख्यामा समेत कमी देखिन्छ । आधारभूत तहको कक्षा १–५ मा विद्यार्थी शिक्षक अनुपात ३८.६०, ६–८ मा शिक्षक विद्यार्थी अनुपात ७३.०६ तथा माध्यमिक तहको कक्षा ९–१० मा शिक्षक विद्यार्थी अनुपात ५३.२८ रहेको विद्यमान अवस्थाले एकातिर शिक्षक संख्या नै कम रहेको छ भने अर्को तर्फ विद्यालयगतरूपमा विषयगत शिक्षकको व्यवस्था समेत हुन सकेको छैन । आधारभूत तह कक्षा १–५ संचालित १०२ वटा,आधारभूत तह (कक्षा ६–८) संचालित ६९ वटा,माध्यमिक तह कक्षा ९ र १० संचालित २४ वटा तथा कक्षा ११ संचालित ३ वटा विद्यालयहरूमा १ जना शिक्षक दरवन्दी समेत नरहेको अवस्था छ । भएकै जनशक्तिलाई पनि उचित रूपमा व्यवस्थापन गर्न लामो समयदेखि दरवन्दी मिलान गर्न सकिएको छैन । विद्यार्थी अनुपातमा शिक्षकको व्यवस्था गर्नु पर्ने टड्कारो आवश्यकता रहेको छ ।

सुधारको मार्ग चित्र

यस जिल्लाको शैक्षिक व्यवस्थापनलाई समयानुकुल चुस्त दुरूस्त बनाइ समग्र शैक्षिक अवस्थालाई सुधार गर्न अपरिहार्य भएको छ । हालको संक्रमणकालिन अवस्थामा समग्र शिक्षा क्षेत्रको पुनःसंरचना गरी समायोजन गर्नुपर्ने अवस्था छ । निर्वाचित स्थानीय तहमा शिक्षा सेवाका कर्मचारी खटाउने कार्य शुरू भएको छ । यद्यपि शिक्षा सेवाका कर्मचारी सबै तहका लागि अपुग हुने देखिन्छ । स्थानीय तहमा आधारभूत तथा माध्यमिक शिक्षा कार्यालयको स्थापना गरी आवश्यक कर्मचारी व्यवस्थापन गर्नु र सेवा प्रवाह सुरू गर्न बाञ्छनीय भएको छ । वाल विकास देखि कक्षा १२ सम्मको शिक्षाको समग्र व्यवस्थापनको जिम्मा संविधानले स्थानीय सरकारलाई सुम्पिएको सन्दर्भमा सो अनुसारको संस्थागत व्यवस्था र जनशक्ति व्यवस्था गरि गुणस्तरीय शैक्षिक सेवा प्रवाहमा ध्यान केन्द्रित गर्नु आजको आवश्यकता हो ।

जिल्लाको विद्यमान शैक्षिक अवस्थामा सुधार ल्याउन र अपेक्षित शैक्षिक प्रतिफल प्राप्तिका लागि निम्नानुसारका सुधारका कदमहरू चाल्नु आवश्यक देखिन्छ ।

- **विद्यालय समायोजन** : विद्यालयहरूको अवस्था विश्लेषण गरी थोरै विद्यार्थी हुने र नजिकै अन्य विद्यालय भएका विद्यालयहरू मर्ज गर्ने, तह मिलान गर्ने र आवश्यकतानुसार विद्यालय सार्ने तथा गाभ्ने कार्यलाइ प्राथमिकता दिने, यसका लागि गाँउपालिका तथा नगरपालिकाका वडाहरूलाई मुख्य एकाइ मानी वडागत विद्यालय समायोजनलाई अगाडी बढाउनु उपयुक्त हुने र यसवाट अनावश्यक विद्यालयको संख्या घट्न गइ जिल्लामा शिक्षक दरबन्दीका साथै अन्य स्रोत परिचालन सहज हुने ।
- **दरबन्दी मिलान** : विद्यालय समायोजन गरी विद्यार्थी संख्या र विषयलाई आधार लिई जिल्लामा भएका सबै तहको शिक्षक दरवन्दी यथाशिघ्र मिलान गर्ने र यस कार्यलाई टुंगोमा पु-याउन शिक्षकका पेशागत संघ संगठन, स्थानीय जनप्रतिनिधि राजनीतिक दलहरू ल्गायतका सरोकारवालाहरूसंग छलफल,परामर्श र पृष्ठपोषण लिने ।

- **कक्षाकोठा व्यवस्थापन र सिकाइ उपलब्धिमा सुधार** : विद्यालयको आवश्यकताका आधारमा भौतिक सुविधाको वितरण गर्ने, कक्षाकोठाको मर्मत सम्भार र सरसफाइमा ध्यान दिने, कक्षाकोठामा शिक्षकले विताउने समय वृद्धि गर्ने, अतिरिक्त क्रियाकलाप र सह-क्रियाकलापलाई पढाइ संग जोड्ने ।
    - **विद्यालय सरसफाइ अभियान** : विद्यार्थी ,शिक्षक तथा वि.व्य.स.लाइ समेत परिचालन गरी विद्यालय परिसर, कक्षाकोठा तथा शौचालय सरसफाइलाई अभियानको रूपमा संचालन गर्ने । सबै विद्यालयलाइ दशै तिहारको अवसरमा विद्यालय रंगरोगन तथा मर्मतसम्भार गर्न प्रेरित गर्ने ।
- **समुदाय र अभिभावक परिचालन** : विद्यालयका दैनिक गतिविधिलाई प्रभावकारी बनाउन सेवा क्षेत्रको समुदाय र अभिभावकहरूलाई जिम्मेवार बनाउनको साथै हरेक क्रियाकलापमा उनीहरूको सहभागिता अभिवृद्धि गर्ने विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई समुदाय परिचालनमा जिम्मेवार वनाउनुका साथै विद्यालयका हरेक गतिविधिसंगग साक्षात्कार वनाउने ।
- **शिक्षकलाई अध्यापन प्रति प्रतिवद्ध, लगनशील र व्यवसायीक वनाउन विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिको लेखाजोखा गर्नुका साथै त्यसप्रति शिक्षकलाई जिम्मेवार वनाउने र** राम्रो सिकाइ उपलब्धि भएका विषयगत शिक्षकहरूलाई पुरस्कृत गर्ने तथा सिकाइ उपलब्धिमा सुधार गर्न नसकेका शिक्षकहरूलाइ आवश्यक पृष्ठपोषण दिने र सचेत गराउने ।
- **स्थानीय सरकार संग समन्वय तथा सहकार्य गर्ने** : शैक्षिक व्यवस्थापनमा स्थानीय सरकारको अपनत्व सृजना हुने गरी पाठ्यक्रम निर्माण, शिक्षक व्यवस्थापन ,विद्यालय समायोजन र विद्यार्थी आकर्षण जस्ता कार्यमा स्थानीय सरकार सग प्रभावकारी समन्वय र सहकार्य गरी शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्दिका लागि श्रोत व्यवस्थापन तथा परिचालनमा स्थानीय सरकारलाई प्रत्यक्ष जिम्मेवार र जवाफ देही वनाउने ।
- **विद्यालय बाहिर रहेका लक्षित वर्गका बालबालिकालाई विद्यालय भित्राउने, विद्यालयमा टिकाइ राख्ने तथा दिवा खाजा कार्यक्रमको निरन्तरता दिने ।**
- **बालमैत्री,भयरहित र रमाइलो बातावरणमा सिक्न पाउने अवसरको सुनिश्चितता गर्ने ।**
- **विद्यालयका गतिविधिलाई चुस्त,दुरूस्त र पारदर्शी बनाइ सुशासन कायम गर्ने ।**

अन्त्यमा :

दैलेख जिल्लालाई पूर्ण साक्षर घोषणा गरिएको छ । आधारभूत तथा अनिवार्य शिक्षा प्रदायक जिल्ला, विद्यालय शान्ति क्षेत्र समेत घोषणा गरिसकिएको छ । यस्ता विषयहरूमा सरोकारवाला पक्ष सहमत भई आफनो क्षेत्रवाट प्रतिवद्धता व्यक्त गरि सकिएको छ । यी घोषणाहरूलाई व्यवहारमा उतारी जिल्लाको शैक्षिक स्तर अभिवृद्धि गर्न शिक्षक ,विद्यार्थी, अभिभावक, स्थानीय सरकार ,राजनीतिक दल एवं सरोकारवाला सबैको एकीकृत प्रयास भएमा विद्यालय समायोजन, शिक्षक दरवन्दी मिलान गरी विद्यालयलाई सिकाइको केन्द्रको रूपमा विकास गर्दै अपेक्षित सिकाइ उपलब्धि हासिल गर्न सहज हुने देखिन्छ । यसका लागि स्थानीय सरकारले आ-आफनो क्षेत्रमा नेतृत्वदायि भुमिका निर्वाह गर्नु आजको आवश्यकता र यथार्थता हो ।

<u>सन्दर्भ सामग्रीहरूः</u>

नेपालको संविधान ,२०७२

शैक्षिक तथ्यांक २०७४ जिल्ला शिक्षा कार्यालय दैलेख ।

शैक्षिक तथ्यांक २०७४ क्षे. शि. नि. म.प. सुर्खेत ।

यातायात र हुलाक क्षेत्रको अन्तरसम्बन्ध

गोकर्णप्रसाद उपाध्याय [५]

सारांश

राज्य सञ्चालनको क्रममा अन्य विभिन्न क्षेत्रहरूभैं यातायात र हुलाक क्षेत्रको स्थान पनि महत्वपूर्ण मानिन्छ । किनकि आधुनिक लोकतान्त्रिक राज्यमानागरिकलाई लक्षित गरी प्रवाह हुने सार्वजनिक सेवाहरूमध्ये यी दुवै अत्यावश्यक सेवाहरू हुन् । दुवैको अर्को साझा विशेषता के भने यी दुवै नेपालमा सुरू भएका पुराना सेवाहरूमध्ये पर्छन् । विश्व इतिहास हेर्ने हो भने प्राय देशमा यी सेवाहरू अन्य सेवाहरूको तुलनामा पुरानै देखिन्छन् । नेपालकै कुरा गर्ने हो भने पनि हुलाक सेवा वि.सं. १९३५ मा स्थापना भई सञ्चालन भएको हो । त्यसैगरी सार्वजनिक यातायातको सुरूआत वि.सं. १९९६ देखि सहज रूपमा भएको मानिन्छ । दुवै क्षेत्रले आजको मितिसम्म आइपुग्दा निकै कठिनाई र उतारचढाव व्यहोर्दै आएका भएतापनि पछिल्लो समय आधुनिक प्रविधि अवलम्बन गर्दै जाने क्रममा र सेवाको माग पनि भिन्न तरिकाले हुन थालेकोले नयाँ सम्भावनाहरू भने देखिएका छन् । हरेक व्यक्तिलाई नियमित रूपमा आवश्यक पर्ने यी दुवै क्षेत्रको अन्तरसम्बन्ध, वर्तमान अवस्था, चुनौती र सम्भावनाहरू यस लेखमा समावेश गरिएको छ ।

पृष्ठभूमि

परम्परागत रूपमा चिठीपत्र, हवाइपत्र, पोस्ट कार्ड ओसारपसार गर्ने क्रम हुलाकमा घटेको हो नै तर आधुनिक रूपमा विश्वव्यापीकरणसँगै मानिस मुलुकको भूगोल छिचोलेर सात समुन्द्र पारी पुग्ने क्रम दिन प्रतिदिन बढ्दै गएकोले मझौला र ठूला आकारका हुलाक वस्तु (Postal Item), पार्सल, द्रूत डाँकको संख्या भने पक्कै वृद्धि भएको छ । हिजोका दिनमा हुलाकले गर्ने खबर आदानप्रदानको काम आज सूचना प्रविधि क्षेत्रको विकासको नतिजास्वरूप करिब करिब नगण्य भइसक्यो तर वस्तु आदानप्रदान भने लोभलाग्दो तवरले चुलिदै गएकोले हुलाकको महत्व फरक ढङ्गले बढेको यथार्थ हाम्रो सामु छ ।

भौतिक रूपमा वस्तु आदानप्रदान वा ओसारपसारलाई नियमित, विश्वसनीय बनाउन सर्वाधिक भूमिका खेल्ने क्षेत्र यातायात हो । टड्कारो खाँचोका बाबजुद् पनि नेपालमा हुलाक वस्तुहरू नियमित रूपमा ओसारपसार गर्न देशभर आफ्नै ढुवानी प्रणाली नभएकोले सोको लागि सार्वजनिक यातायात क्षेत्रको भर पर्नुपरेको छ त्यसकारण हुलाक र यसबाट दिइने विभिन्न प्रकृतिका सेवाप्रति विश्वसनीयता बढाउन यातायात क्षेत्र पनि विश्वसनीय र भरपर्दो हुनु अत्यावश्यक देखिएको छ ।

नेपालको यातायात र हुलाकको सञ्जाल कस्तो छ ?

नेपालमा पूर्वाधार विकासको कमजोर अवस्था रहेको कुरा सबैले स्वीकार्दै आएको यथार्थ हो । योजनाबद्ध विकासको थालनी भएयता पूर्वाधार विकासले गति लिएपनि यो अपेक्षाअनुरूप हुन सकेको पाइदैन तैपनि नेपालको यातायात क्षेत्र र हुलाक सञ्जालको विस्तारका लागि भए बनेका पूर्वाधारहरूको अवस्था चौधौं योजनाबाट प्रष्ट पारिएको छ । मुलुकको आर्थिक-सामाजिक विकासलाई गतिशील पार्न, सर्वसाधारणलाई पुऱ्याइने सेवालाई सहज तथा सरल पार्न र आर्थिक सामाजिक एकीकरण एवम् प्रादेशिक तथा भौगोलिक सन्तुलन कायम गरी सर्वाङ्गीण विकासमा टेवा पुऱ्याउन सडक यातायातको महत्वपूर्ण योगदान रहन्छ ।

---

[५] **उपसचिव, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय ।**

विगतका आवधिक योजनाहरूले सडक यातायातलाई उच्च प्राथमिकतामा राख्दै आएका छन् । नेपालको आर्थिक-सामाजिक विकासमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने रणनीतिक महत्वका सडकहरूलाई विशेष जोड दिइदै आएको छ । आ.व. २०७२/७३ को अन्त्यसम्ममा डोल्पा र हुम्लाबाहेक अन्य जिल्ला सदरमुकाम सडक सञ्जालसँग जोडिएका छन् भने क्षेत्रीय स्तर र रणनीतिक महत्वको २९,०३१ कि.मि. सडक सञ्चालनमा छ । यसका अतिरिक्त स्थानीय स्तरबाट निर्मित करिब ५३,००० कि.मि. सडकमध्ये करिब ३०,००० कि.मि. यातायातयोग्य भएकोमा करिब १७,००० कि.मि.मात्र बाह्रै महिना सञ्चालनयोग्य छ । १,९५२ ओटा मोटरयोग्य पुलहरू निर्माण भएका छन् । कुल ६७ जिल्ला सदरमुकामहरू (भोजपुर, खोटाङ, मुस्ताङ, बाजुरा, मनाङ, मुगु, हुम्ला र डोल्पाबाहेक) मा कालोपत्रे सडक सञ्जालको पहुँच पुगिसकेको छ । बाँकी जिल्लामा पनि शीघ्रातीशीघ्र पुऱ्याउने योजना र तयारी छ ।

त्यसैगरी हुलाक सेवासम्बन्धी पूर्वाधार र यसको विकासको अवस्थाको चर्चा गनुपर्दा विकास र आधुनिकीकरणका लागि निजी क्षेत्रको कुरियर नियमनको कानुन तथा संरचना निर्माण गर्नुपर्ने देखिएको छ । वस्तु ओसारपसारलाई प्रभावकारी बनाउन डाँक रेखा पुनरावलोकन र द्रूत डाँकसेवाको बिस्तार गर्ने तयारी भइरहेको छ । काठमाडौ, भक्तपुर र ललितपुरलाई एउटै हुलाक क्षेत्र मानेर उपत्यकाको हुलाक सेवालाई गोश्वारा हुलाकमार्फत थप प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्ने सोच सम्बन्धित निकायले लिएको छ । काठमाडौ उपत्यका र सबै उपमहानगरपालिकाहरूमा हुलाक सेवा केन्द्र स्थापना गर्ने तथा टेलिसेन्टर र अतिरिक्त हुलाकको अधिकार स्थानीय तहमा निक्षेपण गर्ने कुराको सुनिश्चितता हाल विद्यमान चौधौं योजनाले गरेको देखिन्छ ।

हुलाकले प्रयोग गर्ने यातायातका साधनहरु

हुलाकको सञ्जाल विश्वव्यापी छ । विश्वलाई नै Single Postal Territory मानेर हुलाक वस्तु विश्वको जुनसुकै ठाउँबाट अर्को जुनसुकै ठाउँमा निर्वाध रूपमा पठाउन सकिन्छ । यसरी हुलाक वस्तु पठाउने क्रममा तीन किसिमका यातायात प्रणालीलाई उपयोग गरिन्छः

१) **हवाई यातायात**ः

नेपालले विदेशमा पठाइने हुलाक वस्तुहरूको ढुवानीको लागि भारतमा एअर इन्डिया र सो बाहेकका देशका लागि थाई एअरवेजसँग सम्झौता गरेर वस्तु ओसारपसार गर्ने गरेको छ । देशभित्र भने विभिन्न हवाई कम्पनीसँग सम्झौता गरेर पठाउने व्यवस्था मिलाइएको छ ।

२) **सडक यातायात**ः

नेपालकै विभिन्न ठाउँहरूमा हुलाक वस्तुहरू पठाउँदा सडक सञ्जालको प्रयोग गरिदै आएको छ । आ.व. २०७३/७४ देखि नेपाल हुलाकले आफ्नै सवारी साधनबाट काठमाडौंभित्र, काठमाडौंदेखि चितवनसम्म र चितवनबाट पूर्व र पश्चिमतर्फ ढुवानी गर्ने व्यवस्था मिलाएको छ भने काठमाडौंमा थप सेवाको रूपमा घुम्ती हुलाकको सुरूआत पनि गरिसकेको छ । यद्यपि यस दिशामा अर्को चुनौतीको रूपमा आफ्नै पर्याप्त सवारी साधन नहुनु रहेको छ ।

३) **जल यातायात**ः

नेपालको हुलाकले हुलाक वस्तु ओसारपसार गर्दा जल यातायातको रूपमा समुन्द्रमा जहाजहरूको प्रयोग विगतदेखि नै गर्दै आएको देखिन्छ यद्यपि समुन्द्रसम्मको हाम्रो सहज पहुँच नभएका कारण यसले सेवा प्रवाहमा ढिलासुस्ती देखिएको छ ।

यसबाट प्रष्ट हुन्छ यातायातको हरेक माध्यम हुलाकले उपयोग गर्छ त्यसकारण यातायात क्षेत्र जति सबल, सक्षम विश्वसनीय र प्रभावकारी हुन्छ त्यसको असर हुलाकबाट गरिने वस्तुको ढुवानीमा पर्न जान्छ ।

यातायात र हुलाकको सम्बन्ध

यातायात प्रणालीमा सुधार भएसँगै हुलाकले पनि नवीन किसिमका सेवाहरू सुरूआत गरेको छ । चिठी वितरण गर्ने हल्कारालाई साइकल दिएर सेवामा संलग्न गराइरहेको बेला मोटरसाइकल दिएसँगै सेम डे डेलिभरी (२४ घण्टाभित्र सामान पुर्‍याउने) सेवा काठमाडौमा सुरूआत भयो । मुलुकमा राजधानीबाट सहजै रूपमा यातायातमार्फत नियमित जोडिने मुख्य मुख्य ६२ सहरमा द्रूत डाँक सेवा (Express Mail Service-EMS) सेवाको थालनी गरेको पनि दशकौं भइसकेको छ । जसको श्रेय मुलुकभित्र सुधारिदै गएको यातायात प्रणालीलाई नै जान्छ ।

हुलाक वस्तुहरू कुनै एक ठाउँमा दर्ता गरेर मुलुकका विभिन्न ठाउँसम्म पुर्‍याउनको लागि हुलाक प्रशासनले विभिन्न यातायात व्यवसायीसँग सम्झौता गर्ने गरेको छ । यसरी हुलाक वस्तु वा डाँक बोक्ने सवारी साधनले सडकमा पनि विशेष प्राथमिकता र छुट सुविधा पाउने गर्छन् ।

राजधानीमा २०७४ वैशाखदेखि घुम्ती हुलाक सेवा सुरू भएको छ जसमा केही थान डेलिभरी भ्यानबाट सम्पूर्ण हुलाक सेवा प्रवाह हुन थालेको छ । एउटा सम्झौताअनुसार हुलाकले यातायात व्यवस्था विभागबाट छापिएका स्मार्ट लाइसेन्स र इम्बोस्ड नम्बर प्लेटहरू ढुवानी गर्ने जिम्मा समेत पाएकोले यी दुई क्षेत्रको सम्बन्ध अझ परिपुरक भएको अनुभूति गर्न सकिन्छ ।

हुलाकको प्रमुख काम नै जनताका घरदैलोमा हुलाक वस्तु डेलिभरी गर्ने भएकोले यस संस्थाप्रति विश्वसनीयता बढाउन यसको ढुवानी प्रणाली वैज्ञानिक र भरपर्दो हुनुपर्ने हो यद्यपि नेपालको हुलाकले ढुवानी व्यवस्थापन राम्ररी गर्न नसकेको देखिदै आएको छ ।

हुलाक वस्तु ढुवानीसम्बन्धी समस्याहरु

ढुवानीको लागि यातायात व्यवस्था र सञ्जाल राम्रो हुनुपर्छ । नेपालको यातायात प्रणाली आफैमा समस्याग्रस्त रहेका कारण यसको असर हुलाक वस्तु ढुवानीमा परेको प्रष्टै देख्न र अनुभूति गर्न सकिन्छ । नेपालमा हुलाक वस्तु ढुवानीको क्रममा भोग्नुपरेका समस्याहरूलाई यसरी उल्लेख गर्न सकिन्छः

- बैंकक, टोकियो, न्यूयोर्कजस्ता विश्वका ठूलाठूला सहर वा देशका राजधानीमा गुड्ने सवारी साधनहरूको भीड नियाल्ने हो भने तत्तत् देशका हुलाक सेवा (पोस्टल सर्भिस) का आफ्नै सवारी साधनहरू पर्याप्त मात्रामा हुलाक वस्तुहरू ओसारिरहेका देखिन्छन् । पुरै सवारी साधन नै छोपिने गरी ती देशका हुलाकको पोस्टरले ढाकिएका वा पेन्टिङ् गरिएका त्यस्ता सवारी साधनहरू २०७४ सालसम्म नेपालको हुलाकले प्रयोग गर्न सकेको थिएन । नेपालको हुलाकसँग अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलबाट गोश्वारा हुलाक कार्यालयसम्म चिठीपत्र र पार्सल ओसार्न मिनी ट्रकबाहेक हुलाक वस्तु ओसार्न अरू सवारी साधन खासै थिएनन् तर २०७४ सालमा यो संख्या देशभर करिब एक दर्जन पुगे पनि देशव्यापी हुलाक सञ्जालको लागि यो नगण्य नै हो ।
- हुलाक वस्तु ढुवानीको अर्को समस्या विभिन्न व्यवसायीसँग डाँक थैला ढुवानीको सम्झौता गरेपनि व्यवसायीहरूले आवश्यक रकम नपाउने भएकोले ढुवानीमा लापरबाही गर्ने, समयमा

नओसार्ने र हुलाक वस्तुको सुरक्षामा पनि पर्याप्त ध्यान दिइएको देखिदैन । नतिजास्वरूप कैयौपटक डाँक थैला नै हराउने, च्यातिने वा भिज्ने गुनासो सुनिन्छ ।

– आफ्नै ढुवानी व्यवस्था नहुँदा हुलाक कमजोर भएको सन्देश एकातिर गइरहेको छ भने अर्कोतर्फ अत्यावश्यक सेवा भन्ने तर यसको व्यवस्थापनमा राज्य नै दुई कदम पछाडि हट्नुले राज्यको नीति र व्यवहारमा तालमेल नभएको पनि प्रष्ट हुन्छ । हुलाकको संवेदनशीलतामा विशेष ध्यान नदिइँदा यो निरीह सार्वजनिक सेवाको रूपमा परिचित हुदै गएको छ ।

हुलाक वस्तु ढुवानीलाई प्रभावकारी बनाउन के गर्ने ?

हुलाक वस्तुको ढुवानीलाई राजाको सवारीभन्दा पनि बढी महत्व दिइने विगतको इतिहास हेर्दा यसको संवेदनशीलता उच्च देखिन्छ । त्यसैले यसलाई प्रभावकारी र भरपर्दो बनाउनु जरूरी छ जसको लागि निम्न उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छः

– देशका सबै जिल्लाहरूमा सार्वजनिक यातायात प्रणालीलाई नियमित र विश्वसनीय रूपमा पुऱ्याउने । यसले हुलाक सेवालाई राम्रो बनाउनेछ,

– हुलाक प्रशासनले भरसक सबै जिल्लामा पुग्ने गरी नभएपनि हरेक प्रदेशमा निश्चित संख्यामा ठूला तथा मझौला सवारी साधनहरूको व्यवस्थापन गरी हुलाक वस्तुको नियमित ढुवानीको व्यवस्था मिलाउने,

– हुलाक कार्यालयहरूले मुख्य मुख्य सहरहरूभित्र चाँडोभन्दा चाँडो सेवा दिन हल्कारा (पोस्टम्यान) लाई हल्का सवारी साधन वा मोटरसाइकलको व्यवस्था गरिदिने ।

– हुलाक वस्तु ढुवानी भरपर्दो बनाउन ठेगाना प्रणालीलाई पनि चुस्त र वैज्ञानिक बनाउन विशेष सतर्कता अपनाउने जसमा हामी विगतदेखि नै चुकेका छौं ।

निष्कर्ष

यातायात र हुलाक दुवै अत्यावश्यक सेवाहरू हुन् । दुवैको गहन सम्बन्ध पनि छ । हुलाकले भौतिक वस्तुको ओसारपसार गर्छ जुन यातायातको सहयोग बिना कल्पना गर्न सकिदैन । त्यसैले हुलाक वस्तुको ओसारपसारमा सार्वजनिक यातायात सञ्जाल र आफनै यातायातका साधनहरूको जति प्रभावकारी प्रयोग हुलाकले गर्छ त्यसले समग्र हुलाक वस्तु ढुवानी प्रणालीलाई राम्रो बनाउने भएकोले यी दुवै पुराना र अत्यावश्यक सेवाहरूको हातेमालो र सहकार्य अर्थपूर्ण बनाउदै जानुपर्ने अपरिहार्यता छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

१. हुलाक ऐन, २०१९,

२. हुलाक पत्रिकाका विभिन्न अङ्कमा प्रकाशित लेखहरु,

३. चौधौं योजना, आर्थिक वर्ष २०७३/७४-२०७५/७६, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरबार, काठमाडौं,

४. आर्थिक सर्वेक्षण, आर्थिक वर्ष २०७३/७४, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय,

५. नेपाल पोस्ट, वार्षिक प्रतिवेदन, २०१६, हुलाक सेवा विभाग, डिल्लीबजार, काठमाडौं ।

संविधान र राज्यका नीतिहरू

पृथराज कटुवाल [६]

सारांश

कुनैपनि राज्य संचालनमा सरकारका आफ्नै खाले उत्तरदायित्व र जिम्मेवारीहरू हुन्छन् । समयानुसार ती जिम्मेवारीहरू पूरा गर्ने क्रममा त्यहाँको सरकारले गरेको प्रतिबद्धतालाई सार्वजनिक नीति भनिन्छ । यस्ता नीतिको प्रमुख श्रोत भनेको संविधानमा उल्लेखित राज्यका नीतिहरू नै हुन । नीतिहरू विभिन्न स्वरूपमा रहन्छन् । एउटा राज्यले जारी गर्ने संविधानदेखि सरकारले विभिन्न ठाउँमा उपस्थित भएर जनतासमक्ष गरेका प्रतिबद्धता र वाचाहरूलाई पनि नीति नै मान्न सकिन्छ । विद्वानहरू भन्छन् राज्यका नीतिहरूमा कानुनमा जस्तो बाध्यकारी शक्ति हुदैन तर पनि तिनले कानुनको जगसरह काम गर्छन् ।

नीतिविज्ञ **Thomas R Dye** को विचारमा Public policy is whatever government chooses to do or not to do. अर्थात सरकारले के गर्छु भनेको छ वा गर्दैन भनेको छ ती सबै सार्वजनिक नीतिहरू हुन् यसअर्थमा सरकारले जनतासमक्ष गर्ने र नगर्ने कुराको सबैभन्दा प्रभावकारी र दिगो सूची भनेकै संविधान हो । यहाँ संविधानमा उल्लेखित राज्यका नीतिहरू बारेमा चर्चा गर्न खोजिएको छ ।

परिचय

सार्वजनिक हित संरक्षण गर्ने, सार्वजनिक गतिविधिहरूलाई नियन्त्रण गर्ने तथा समाजलाई गतिशील रूपमा विकास गर्दै जनताको जीवनस्तरलाई माथि उकास्ने राज्यका प्राथमिकता, प्रतिबद्धता र उद्देश्य राज्यका नीतिहरूले बोकेका हुन्छन् । नीति सरकारको सोचलाई कार्यरूप दिने पुल (Bridge) हो पनि भनिन्छ जसले सरकारको सोचलाई जनताको मागसँग आवद्ध गरेर राज्यको सेवा प्रवाह र सर्वसाधारण जनताको जीवनशैली दुवै कुरालाई सहज र राम्रो बनाउँछ । संविधानमा निर्दिष्ट नेर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरूमा रहेर सरकारले कानुन, प्रस्ताव वा नीति वक्तव्यका माध्यमबाट सार्वजनिक नीति जारी गर्दछ । यस अर्थमा सबैभन्दा प्रभावकारी र उच्चस्तरको नीतिका रूपमा पनि संविधानलाई स्वीकार्न सकिन्छ ।

नीतिहरू उद्देश्यमूलक हुन्छन्, यी कानुनमा आधारित हुन्छन्, यिनको आशय जनताको जीवनस्तर उकास्ने हुन्छ, यिनीहरू जनचाहनामा बढी केन्द्रित हुन्छन्, नीतिहरूको आधार बृहत् हुन्छ, यी दीर्घकालीन प्रकृतिका हुन्छन् र समान रूपले लागु गरिन्छन् । सार्वजनिक नीतिका यी विशेषताहरू केलाउने हो भने संविधानभन्दा उत्कृष्ट अर्को कुनै नीति हुन्छ भन्न सकिदैन ।

राज्यका नीतिले के गर्छ ?

व्यक्ति/सर्वसाधारणलाई

- राज्य भएको आभास हुन्छ,
- जनताको आकांक्षलाई संवोधन गर्दछ,
- राज्यप्रति अपनत्व बढाउन सहयोग गर्छ,
- सेवा, सुविधा र अवसरहरू पाइनेमा व्यक्तिलाई विश्वस्त बनाउँछ,
- लोकतन्त्र र मानवअधिकारको प्रत्याभूति गराउँछ ।

---

[६] **प्रशिक्षक, हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र ।**

राज्यलाई

- निर्देशित गर्दछ,
- स्रोत साधनको व्यवस्थापन गर्न दबाब दिन्छ,
- Resource र Mechanism लाई परिचालन गर्दै काम गर्न बाध्य बनाउँछ,
- लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताबमोजिम स्वतन्त्रता, समानता, मानवअधिकार जस्ता Cross cutting Issues सम्बोधन गर्न सघाउँछ,
- अल्पकालीन र दीर्घकालीन सोचका साथ अगाडि बढ्न प्रेरित गर्छ ।

नेपालको संविधानमा भएका राज्यका नीतिहरु

वास्तवमा नीतिहरू संविधानमै समावेश गर्नु पर्छ वा गरिनु हुन्न भन्ने बहसको बेग्लै विषय बन्न सक्ला तर पनि नेपालका पछिल्ला संविधानहरू हेर्ने हो भने संविधानमै राज्यका नीतिहरू समेत समावेश गर्ने गरेको भेटिन्छ । यसले कम्तीमा पनि राज्यलाई संविधानजस्तो मुलुकको मूल कानुनले गरेको मार्गदर्शनअनुसार अगाडि बढ्न झक्झक्याइ रहने देखिएको छ । संविधानमार्फत जनतासामु राज्यले गरेका वाचाहरू पुरा गर्न नैतिक दबाब सिर्जना गरेको हुन्छ ।

नेपालको संविधान (२०७२) ले पनि धारा ५१ मा विभिन्न राज्यका नीतिहरूको व्यवस्था गरेको छ । मुलुकलाई अग्रगामी दिशातर्फ डोऱ्याउन यस्ता नीतिहरूको क्रमशः नतिजामूलक ढंगले कार्यान्वयन गर्दै जानुपर्नेछ । नेपालको संविधानको धारा ५१ मा राज्यका मुख्य १३ ओटा नीति उल्लेख छन् जसभित्रका मुख्य मुख्य नीतहरूलाई यहाँ छोट्करीमा प्रस्तुत गर्ने प्रयास गरिएको छः

क) राष्ट्रिय एकता र राष्ट्रिय सुरक्षासम्बन्धी नीतिः

- राष्ट्रिय एकता अक्षुण्ण राख्ने,
- विभिन्न जात, जाति, धर्म, भाषा, संस्कृति र सम्प्रदायबीच पारस्परिक सद्भाव, सहिष्णुता र ऐक्यबद्धता कायम गर्ने,
- राष्ट्रिय सुरक्षा प्रणालीको विकास गरी शान्ति सुरक्षाको व्यवस्था गर्ने,
- राष्ट्रिय आवश्यकता अनुरूप नागरिकलाई राष्ट्रको सेवा गर्न तत्पर र सक्षम बनाउने,
- पूर्व कर्मचारी र पूर्व राष्ट्र सेवकहरूको ज्ञान, सीप र अनुभवलाई राष्ट्र हितमा उपयोग गर्ने ।

ख) राजनीतिक तथा शासन व्यवस्थासम्बन्धी नीतिः

- आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक रूपान्तरणका माध्यमबाट जनताको सर्वोत्तम हित र समुन्नति प्रत्याभूत गर्ने,
- सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने,
- संघीय इकाइबीच जिम्मेवारी, स्रोत साधन र प्रशासनको साझेदारी गर्दै सुमधुर र सहयोगात्मक सम्बन्धको विकास र विस्तार गर्ने ।

ग) **सामाजिक र सांस्कृतिक रूपान्तरणसम्बन्धी नीतिः**

– स्वस्थ र सभ्य संस्कृतिको विकास गरी सामाजिक सुसम्बन्धमा आधारित समाजको निर्माण गर्ने,

– राष्ट्रिय सम्पदाको रूपमा रहेका कला, साहित्य र सङ्गीतको विकासमा जोड दिने,

– समाजमा विद्यमान धर्म, प्रथा, परम्परा, रीति तथा संस्कारका नाममा हुने सबै प्रकारका विभेद, असमानता, शोषण र अन्यायको अन्त्य गर्ने,

– बहुभाषिक नीति अवलम्बन गर्ने ।

घ) **अर्थ, उद्योग र वाणिज्यसम्बन्धी नीतिः**

– सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता र स्वतन्त्र विकासमार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्र सुदृढ गर्ने,

– उपलब्ध साधन, स्रोत तथा आर्थिक विकासको प्रतिफलको न्यायोचित वितरण गर्ने,

– तुलनात्मक लाभका क्षेत्रको पहिचान गरी उद्योगको विकास र विस्तारद्वारा निर्यात प्रवर्धन गर्दै वस्तु तथा सेवाको बजार विविधीकरण र विस्तार गर्ने,

– कालोबजारी, एकाधिकार, कृत्रिम अभाव सिर्जना र प्रतिस्पर्धा नियन्त्रण जस्ता कार्यको अन्त्य गर्दै राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई प्रतिस्पर्धी बनाई व्यापारिक स्वच्छता र अनुशासन कायम गर्ने,

– राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको विकासका लागि स्वदेशी लगानीलाई प्राथमिकता दिने,

– राष्ट्रिय हितअनुकूल आयात प्रतिस्थापन, निर्यात प्रवर्धनका क्षेत्रमा वैदेशिक पूँजी तथा प्रविधिको लगानीलाई आकर्षित गर्ने,

– वैदेशिक सहायता लिंदा राष्ट्रिय आवश्यकता र प्राथमिकतालाई आधार बनाउँदै पारदर्शी बनाउने र वैदेशिक सहायताबाट प्राप्त रकम राष्ट्रिय बजेटमा समाहित गर्ने,

– गैरआवासीय नेपालीहरूको ज्ञान, सीप, प्रविधि र पूँजीलाई राष्ट्रिय विकासमा उपयोग गर्ने,

– औद्योगिक करिडोर, विशेष आर्थिक क्षेत्र, राष्ट्रिय परियोजना, विदेशी लगानीका परियोजनाको सन्दर्भमा अन्तर प्रदेश तथा प्रदेश र संघबीच समन्वय स्थापित गराई आर्थिक विकासलाई गतिशीलता प्रदान गर्ने ।

ङ) **कृषि र भूमिसुधारसम्बन्धी नीतिः**

– भूमिमा रहेको दोहोरो स्वामित्व अन्त्य गर्दै वैज्ञानिक भूमिसुधार गर्ने,

– भूमिको व्यवस्थापन र कृषिको व्यवसायीकरण, औद्योगिकीकरण, विविधीकरण र आधुनिकीकरण गर्ने,

– कृषकका लागि कृषि सामग्री, कृषि उपजको उचित मूल्य र बजारमा पहुँचको व्यवस्था गर्ने ।

च) **विकाससम्बन्धी नीतिः**

– समावेशी आर्थिक विकासका लागि क्षेत्रीय विकासको योजना अन्तर्गत दिगो सामाजिक आर्थिक विकासका रणनीति र कार्यक्रमहरू तर्जुमा गरी समन्वयात्मक तवरले कार्यान्वयन गर्ने,

– विकास निर्माणको प्रक्रियामा स्थानीय जनसहभागिता अभिवृद्धि गर्ने,

– सूचना प्रविधिमा सर्वसाधारण जनताको सहज र सरल पहुँच सुनिश्चित गर्ने तथा राष्ट्रिय विकासमा सूचना प्रविधिको उच्चतम उपयोग गर्ने,

- एकीकृत राष्ट्रिय परिचय व्यवस्थापन सूचना प्रणाली विकास गरी नागरिकका सबै प्रकारका सूचना र विवरणहरू एकीकृत रूपमा व्यवस्थापन गर्ने,
- जनसांख्यिक तथ्यांकलाई अद्यावधिक गर्दै राष्ट्रिय विकास योजनासँग आबद्धगर्ने ।

छ) प्राकृतिक साधन स्रोतको संरक्षण, संवर्धन र उपयोगसम्बन्धी नीतिः

- राष्ट्रिय हित अनुकूल तथा अन्तरपुस्ता समन्यायको मान्यतालाई आत्मसात् गर्ने,
- जनसहभागितामा आधारित स्वदेशी लगानीलाई प्राथमिकता दिंदै जलस्रोतको बहुउपयोगी विकास गर्ने,
- आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिका लागि सुपथ, सुलभ र भरपर्दो ऊर्जाको आपूर्ति सुनिश्चित गर्ने,
- वन, वन्यजन्तु, पक्षी, वनस्पति तथा जैविक विविधताको संरक्षण, संवर्धन र दिगो उपयोग गर्ने,
- वातावरण प्रदूषण गर्नेले सो बापत दायित्व ब्यहोर्नुपर्ने तथा वातावरण संरक्षणमा पूर्वसावधानी र पूर्वसूचित सहमति जस्ता पर्यावरणीय दिगो विकासका सिद्धान्त अवलम्बन गर्ने,
- प्रकोपबाट हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्न पूर्वसूचना, तयारी, उद्दार, राहत एवं पुनर्स्थापना गर्ने ।

ज) नागरिकका आधारभूत आवश्यकतासम्बन्धी नीतिः

- सक्षम, प्रतिस्पर्धी, नैतिक एवं राष्ट्रिय हितप्रति समर्पित जनशक्ति तयार गर्ने,
- शिक्षामा भएको निजी क्षेत्रको लगानीलाई नियमन र व्यवस्थापन गरी सेवामूलक बनाउने,
- नागरिकको व्यक्तित्व विकासका लागि सामुदायिक सूचना केन्द्र, पुस्तकालय स्थापना र प्रवर्धन गर्ने,
- गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवामा सबैको सहज, सुलभ र समान पहुँच सुनिश्चित गर्ने,
- आयुर्वेदिक, प्राकृतिक चिकित्सा र होमियोपेथिक लगायत स्वास्थ्य पद्धतिको संरक्षण र प्रवर्धन गर्ने,
- अव्यवस्थित बसोबासलाई व्यवस्थापन गर्ने तथा योजनाबद्ध र व्यवस्थित बस्ती विकास गर्ने,
- कृषि क्षेत्रमा लगानी अभिवृद्धि गर्दै खाद्य सम्प्रभुताको मान्यता अनुरूप जलवायु र माटो अनुकूलको खाद्यान्न उत्पादनलाई प्रोत्साहन गरी खाद्यान्नको दिगो उत्पादन, आपूर्ति, सञ्चय, सुरक्षा र सुलभ तथा प्रभावकारी वितरणको व्यवस्था गर्ने,
- यातायात सुविधामा नागरिकको सरल, सहज र समान पहुँच सुनिश्चित गर्दै लगानी अभिवृद्धि गर्ने र वातावरण अनुकूल प्रविधिलाई सार्वजनिक यातायातमा प्रोत्साहन र निजी यातायातलाई नियमन गरी यातायात क्षेत्रलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र अपांगता भएका व्यक्ति अनुकूल बनाउने,

झ) श्रम र रोजगारसम्बन्धी नीतिः

- सबैले काम गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्ने,
- मर्यादित श्रमको अवधारणाअनुरूप सबै श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने,
- बालश्रम लगायत श्रम शोषणका सबै रूपको अन्त्य गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने ।

ञ) **सामाजिक न्याय र समावेशीकरणसम्बन्धी नीतिः**

- असहाय अवस्थामा रहेका एकल महिलालाई सीप, क्षमता र योग्यताको आधारमा रोजगारीमा प्राथमिकता दिने,
- जोखिममा परेका, सामाजिक र पारिवारिक बहिष्करणमा परेका तथा हिंसा पीडित महिलालाई पुनःस्थापना, संरक्षण, सशक्तीकरण गरी स्वावलम्बी बनाउने,
- प्रजनन अवस्थामा आवश्यक सेवा सुविधा उपभोगको सुनिश्चितता गर्ने,
- बालबालिकाको सर्वोत्तम हितलाई प्राथमिक रूपमा ध्यान दिने,
- मुक्त कमैया, कम्लरी, हरवा, चरवा, हलिया, भूमिहीन, सुकुम्बासीको पहिचान गरी बसोबासका लागि घर घडेरी तथा जीविकोपार्जनका लागि कृषियोग्य जमीन वा रोजगारीको व्यवस्था गर्ने,
- राष्ट्रिय विकासमा युवा सहभागिता अभिवृद्धि गर्दै राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारको पूर्ण उपयोगको वातावरण सिर्जना गर्ने,
- आदिवासी जनजातिको पहिचान सहित सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने अधिकार सुनिश्चित गर्ने,
- अल्पसंख्यक समुदायलाई आफ्नो पहिचान कायम राखी सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार प्रयोगको अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने,
- उत्पीडित तथा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण, विकास र आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिका अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने,
- सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक न्याय प्रदान गर्दा सबै लिंग, क्षेत्र र समुदायभित्रका आर्थिक रूपले विपन्नलाई प्राथमिकता प्रदान गर्ने,
- स्वस्थ, सक्षम र अनुशासित नागरिक तयार गर्न खेलकूद तथा खेलाडीमा योजनाबद्ध लगानी गर्ने,
- सामुदायिक तथा राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय गैससको लगानी र भूमिकालाई जवाफदेही र पारदर्शी बनाउँदै त्यस्ता संस्थाहरूको स्थापना, स्वीकृति, सञ्चालन, नियमन र व्यवस्थापनका लागि एकद्वार प्रणाली अपनाउने र राष्ट्रिय आवश्यकता र प्राथमिकताका क्षेत्रमा मात्र त्यस्ता संघ संस्थालाई संलग्न गराउने ।

ट) **न्याय र दण्ड व्यवस्थासम्बन्धी नीतिः**

- न्याय प्रशासनलाई छिटो छरितो, सर्वसुलभ, मितव्ययी, निष्पक्ष, प्रभावकारी र जनउत्तरदायी बनाउने,
- सामान्य विवाद समाधानका लागि मेलमिलाप, मध्यस्थता जस्ता वैकल्पिक उपायहरू अवलम्बन गर्ने,
- राजनीतिक, प्रशासनिक, न्यायिक, सामाजिक लगायत सबै क्षेत्रको भ्रष्टाचार र अनियमितता नियन्त्रणका लागि प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्ने ।

ठ) **पर्यटनसम्बन्धी नीतिः**

- ऐतिहासिक, सांस्कृतिक, धार्मिक, पुरातात्विक र प्राकृतिक सम्पदाको पहिचान, संरक्षण, प्रवर्धन एवं प्रचार प्रसारमार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको महत्वपूर्ण आधारको रूपमा पर्यटन उद्योग र पर्यटन संस्कृतिको विकास गर्न आवश्यक वातावरण एवं नीति निर्माण गर्ने ।

ड) **अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धसम्बन्धी नीतिः**

- नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता र राष्ट्रिय हितको रक्षा गर्न क्रियाशील रहँदै संयुक्त राष्ट्र संघको बडापत्र, असंलग्नता, पञ्चशीलको सिद्धान्त, अन्तर्राष्ट्रिय कानून र विश्वशान्तिको

मान्यताका आधारमा राष्ट्रको सर्वोपरि हितलाई ध्यानमा राखी स्वतन्त्र परराष्ट्र नीति सञ्चालन गर्ने,

– विगतमा भएका सन्धिहरूको पुनरावलोकन गर्दै समानता र पारस्परिक हितको आधारमा सन्धि सम्झौताहरू गर्ने ।

राज्यका नीतिहरु कार्यान्यनका लागि सवैधानिक व्यवस्था

नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता र स्वाधीनतालाई अक्षुण्ण राख्दै मौलिक हक तथा मानव अधिकारको संरक्षण र सम्वर्द्धन, राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरूको अनुसरण तथा राज्यका नीतिहरूको क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै नेपाललाई समृद्ध तथा समुन्नत बनाउने राज्यको दायित्व हुनेछ । संविधानमा उल्लिखित राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्व कार्यान्वयनका सम्बन्धमा गरेका काम र प्राप्त उपलब्धि सहितको वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकारले राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्नेछ र राष्ट्रपतिले त्यस्तो प्रतिवेदन प्रधानमन्त्री मार्फत संघीय संसद समक्ष पेश गर्ने व्यवस्था गर्नेछ ।

त्यसैगरी राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वको कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने संघीय संसदमा कानूनबमोजिम एक समिति रहनेछ । संविधानमा उल्लिखित नीतिहरूको कार्यान्वयन भए वा नभएको सम्बन्धमा कुनै अदालतमा प्रश्न उठाउन सकिदैन यस अर्थमा नीतिहरू बाध्यकारी हुदैनन् तर तिनको कार्यान्वयन राज्यको लागि नैतिक प्रश्न बन्न सक्छ ।

संविधानका नीतिहरुको कार्यान्वयनका समस्याहरु

नीति कार्यान्वयन नै सार्वजनिक प्रशासनको मुख्य कार्य हो । नीति स्वीकृत भईसकेपछि नीतिको परिणाम उत्पन्न हुने अवस्थाको बीचको नीति व्यवस्थापनसम्बन्धी चरण नै कार्यान्वयन हो । नीतिको सार (Crux) भनेकै यसको कार्यान्वयन हो । तरपनि यावत समस्याहरूका कारण नीति कार्यान्वयन प्रभावकारी हुन नसकेको देखिन्छ । हुन त नेपालको वर्तमान संविधान कार्यान्वयनमा आएको निकै लामो अवधि भइसकेको छैन यद्यपि २ वर्षको अवधि पनि आफैमा छोटो भने होईन । यस संविधानमा व्यवस्था भएका नीतिहरू कतिपय कार्यान्वयनयोग्य हुँदाहुँदै पनि राम्ररी कार्यान्वयन गर्न सकिएको छैन । विगत संविधानका नीतिहरू समेत अक्षरशः पालना हुन नसक्नुका कारणहरू समतेलाई आधार मानी संविधानमा व्यवस्था भएका राज्यका नीतिहरूको कार्यान्वयनमा देखिएका मूल समस्याहरूलाई यसप्रकार उल्लेख गर्न सकिन्छः

– नीतिहरू आफैमा बढी महत्वाकांक्षी हुनु अर्थात Achievable नहुनु,
– नीतिहरूमा राज्यको मुख्य प्राथमिकता के हो ? भन्ने कुरा छुट्याउन नसक्नु,
– राजनीतिज्ञ र नीति निर्माताबीच अविश्वासको वातावरण सिर्जना हुनु र दुवैले नीतिको कार्यान्वयन आफ्नो हितमा गर्न खोज्नु,
– नीति निर्माणमा सरोकारवालाहरूबीच समन्वयको कमी,
– निर्माण भइसकेको नीतिमा वास्तवमा के व्यवस्था छ ? यसबाट कसलाई के फाइदा पुग्छ भन्ने कुराको Marketing नहुनु,
– कमजोर Drafting हुनु,
– कार्यान्वयनको लागि आवश्यक आर्थिक स्रोत साधनको अभाव,
– बाह्य क्षेत्रबाट आउने दबाब,

– राजनीतिक नेतृत्व (सरकार) परिवर्तन हुँदा नीतिगत निरन्तरता नदिनु, अघिल्लो सरकारले दिएको प्राथमिकता अब आउने सरकारले ओझेलमा पार्नु,

– एकापसमा बाझिने नीतिहरूः उदाहरणको लागि संविधानमै पनि कतिपय ठाउँमा शिक्षामा निजी क्षेत्रलाई प्रोत्साहन गर्ने भनिएको छ, कतै निशुल्क शिक्षाका कुराहरू गरिएका छन् । निजी क्षेत्रलाई स्थान दिइएको ठाउँमा निशुल्क शिक्षा कसरी सम्भव हुन्छ ?

– संविधानमा उल्लेखित राज्यका नीतिहरू कार्यान्वयन भए वा नभएको भनी अदालतमा प्रश्न उठाउन नपाउने संवैधानिक व्यबस्था पनि नीति कार्यान्वयन बाध्यकारी नहुनु ,

संविधानका नीतिहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयन कसरी ?

राज्यका नीतिहरू संविधानमै समावेश भइसकेपछि ती केवल अक्षरमा सीमित हुनुहुदैन । त्यसमा अन्तरनिहित भावना वा प्रतिज्ञालाई व्यवहारमा उतार्ने तथा लागु गर्ने गराउने कार्य अझ चुनौतीपूर्ण र थप आवश्यक बन्छ । नीति जतिसुकै राम्रो भएतापनि कार्यान्वयन राम्ररी नभएमा खोजिएको नतिजा, तोकिएको समयभित्र छुट्याइएको लागतमा उपलब्ध हुन सक्दैन । यो मार्गनिर्देशको रूपमा रहने संविधानको धारा ४९ मा नै उल्लेख भई सो को लागि स्रोत र साधनको परिचालन गर्ने व्यवस्था गरेको र विगतका संविधानमा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरू एकै धारामा रहदै आएकोमा वर्तमान संविधानमा राज्यका नीतिहरूलाई छुट्टै धारामा व्यबस्था भएकोबाट पनि कार्यन्वयनमा सहजता हुने देखिन्छ । त्यसकारण नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि निम्न उपायहरू अवलम्बन गर्नु जरूरी छः

– नीति कार्यन्वयनमा राजनीतिक र प्रशासनिक प्रतिबद्धता कायम गर्ने,

– नीति कार्यान्वयनका लागि आवश्यक कानुनहरू बनाई क्रमशः लागु गर्दै जाने,

– बनेका नीतिहरू कस्ता छन् ? त्यसबाट के कस्ता अवसरहरू प्राप्त हुनेछन् भन्ने कुराको सञ्चार गरेर सर्वसाधारण जनता र सरोकारवालालाई जानकारी गराउने,

– नीति कार्यान्वयनको लागि बृहत् रूपमा कार्ययोजना बनाई सोहीअनुसार काम गर्ने,

– आवश्यक स्रोत साधन (Fund) तथा अन्य संयन्त्रको यथोचित व्यवस्था गर्ने,

– नीतिहरूको अवस्था र व्यवस्थाबारे नियमित रूपमा अनुगमन गर्दै जाने,

– कार्यान्वयनको लागि उचित वातावरण बनाएर काम गर्ने,

– राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रियदेखि स्थानीय समर्थन जुटाउने,

– कार्यान्वयन पूर्वाधारहरू (कानुनी आधार, संरचनागत व्यवस्था, जनशक्ति आदि) विकास गरेर नियमित रूपमा काम गर्दै जाने र आवश्यक पृष्ठपोषणको आधारमा अगाडि बढ्ने ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

१. ...., नेपालको संविधान, कानुन किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल काठमाडौं,

२. उपाध्याय गोकर्णप्रसाद, प्रशासन र व्यवस्थापनः विश्वव्यापी सिद्धान्त र नेपालको यथार्थ, २०७४, दीपमाला पब्लिकेसन, बागबजार, काठमाडौं,

३. MichaelMoran, Martin Rein, Robert E. Goodin, The oxford handbook of public policy, 2008.

मानव संसाधन विकास, चुनौती, समस्या र समाधान

प्रकाश न्यौपाने [७]

लागत बढी : गुणस्तर कम, परिणाम कम- कमजोर मानव संसाधन विकास
लागत कम : गुणस्तर बढी, परिणाम बढी- दक्ष मानव संसाधन विकास

विषय प्रवेश :

मानव वसोवास बिनाको राज्य हुदैन । सवल र समृद्ध राज्य दक्ष, कुशल र क्षमतायुक्त मानव साधनबाट मात्र संभव छ । विभिन्न साधनहरूको कुशल परिचालन गरी वस्तु तथा सेवाको उत्पादन र वितरण गर्नका लागि दक्ष जनशक्तिको महत्वपूर्ण स्थान देखिएबाट मानव संसाधन विकासको अवधारणा विकास भएको मानिन्छ । मानव संसाधन आर्थिक तथा समाजिक विकासको प्रमुख आधार हो । देशमा विद्यमान गरिवी घटाउन र दिगो आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्न गुणस्तरीय मानव संसाधनको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । नेपालमा पनि प्रथम पञ्चवर्षीय योजना देखि हाल सम्मका अधिकांस योजनाहरूमा मानव संसाधन विकासलाई प्रथमिकता राख्दै आएको भए पनि कार्यान्वयनस्तर सन्तोषप्रद देखिएको छैन । विशेष गरी ग्रामिण क्षेत्र, महिला दलित तथा अन्य पिछडिएको क्षेत्र, वर्ग समुदायमा विकासको प्रयास पुग्न नसक्दा मुलुकको मानव संसाधन विकासले गति लिन सकेको छैन । तसर्थ विश्वबजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने र देशको परिवर्तित आवश्यकता बमोजिम परिस्थिति सुहाउँदो जनशक्तिको संख्यात्मक र गुणात्मक क्षमता विकास गर्ने क्षेत्रमा मानवीय विकास केन्द्रीत हुन आवश्यक रहेको छ ।

अर्थ :

मानिसको ज्ञान, सीप, क्षमतामा हुने बढोत्तरी मानव संसाधन विकास हो । विभिन्न साधनहरूलाई कुशलतापूर्वक संचालन गरी प्रभावकारी नतिजा दिलाउनका लागि मावन क्षमता र व्यवहारको परिस्कृत गर्ने काम हो मानव संसाधन विकास ।

Decenzo का भनाइमा मानव संसाधन विकास भनेको संगठनमा कर्मचारीलाई दक्ष र प्रभावकारी रूपमा काम गर्न सक्ने गरी तयार पार्नु हो भने *T.V Rao* का अनुसार यो संगठनको वृद्धिका लागि कर्मचारीमा प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता विकास गर्ने र संगठनमा त्यो क्षमता उपयोग गर्ने संगठानिक संस्कृतिको विकास गर्ने कार्य हो । तसर्थ संगठनमा काम गर्ने मानव साधनमा प्रतिस्पर्धी क्षमताहरू विकास गराउनु र संगठन भित्र ती क्षमतालाई सदुपयोग गर्ने संस्कृतिको विकास गराउनु नै मानव संसाधन विकास हो ।

सामान्य तथ्याङ्कमा मानव संसाधन

१. साक्षरता ६५.९%
२. सक्रिय जनशक्ति ५७%
३. दैनिक १५०० देखि १८०० सम्म विदेशिनु परेको अवस्था
४. लगभग ४० लाख जनशक्ति रोजगारीका लागि देश बाहिर
५. विदेशिनेमा ७४% अदक्ष, २५% अद्धदक्ष र १ % मात्र दक्ष
६. वार्षिक ४ लाख ५० हजार भन्दा बढी व्यक्ति श्रम बजारमा प्रदेश
७. रोजगारी वृद्धिदर २.९ %

[७] **शाखा अधिकृत, केन्द्रीय धनादेश कार्यालय ।**

मानव संसाधन विकासका तरिकाहरू :

मानव संसाधन विकासका धेरै तरिकाहरू हुन सक्छन् तथापी यसको प्रकृतिका आधारमा निम्नानुसार तरिका प्रमुख रूपमा उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

१. व्यवसायिक एंव प्राविधिक शिक्षा र सीपमूलक तालिम कार्यक्रमहरू संचालन
२. मानव संसाधन विकास सम्बन्धी अभिमुखीकरण एंव अन्तक्रियाहरू संचालन
३. विभिन्न किसिमका गोष्ठीहरू आयोजना
४. क्षमता विकास सम्बन्धीका विभिन्न कार्यक्रमहरू संचालन
५. मानव संसाधन विकास सम्बन्धी राष्ट्रिय अन्तराष्ट्रिय अनुभवहरूको आदानप्रदान
६. विभिन्न किसिमका छात्रवृत्रि, कर्जा एंव सहुलियतहरू प्रदान
७. नेतृत्व विकास सम्बन्धी कार्यक्रमहरू संचालन
८. अवकास प्राप्त राष्ट्र सेवक लगायतको ज्ञान, सीप र अनुभवको सदुपयोग

मानव संसाधन विकासको आवश्यकता :

मानव संसाधन विकासका माध्यमबाट आर्थिक वृद्धि, गरिवी न्यूनीकरण र राष्ट्रिय एवं अन्तराष्ट्रिय रूपमा प्रतिस्पर्धी जनशक्तिको विकास गर्न सकिने हुँदा यसको महत्व र आवश्यकता ठूलो छ । यसको आवश्यकतालाई बुँदागत रूपमा यसरी औल्याउन सकिन्छ ।

१. राज्यका लागि :

- आर्थिक वृद्धि गर्न
- बेरोजगारी घटाउन
- गरिवी न्यूनीकरण गर्न
- आवश्यकता र उपलब्धताका बीच सन्तुलन कायम गर्न
- अन्तराष्ट्रिय एंव राष्ट्रिय बजारमा अब्बल बनी आय आर्जन बढाउन ।

२. संगठनको लागि

- गुणस्तरीय वस्तु उत्पादन र वितरण गर्न
- प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्न
- प्रतिस्पर्धी क्षमता बढाउन
- संगठनको छवी उच्च राख्न
- आन्तरिक र वाहृय वातावरणलाई अनुकुलित बनाउन
- सेवाग्राहीको विश्वास जित्न/लागत कम गर्न

३. सेवाग्राहीका लागि

- गुणस्तरीय वस्तु वा सेवा प्राप्त गर्न
- छिटोछरितो र कम मुल्यमा सेवा प्रदान गर्न
- संगठन प्रतिको विश्वास वृद्धि गर्न
- सेवा प्रदायकसँग असल सम्बन्धको विकास गर्न

४. कर्मचारीको लागि

- ज्ञान, सीप, क्षमता वृद्धि गर्न
- प्रतिस्पर्धी र दक्ष एंव कुशल बन्न
- वृति विकासका लागि
- संगठन प्रतिको अपनत्व वृद्धि गर्न

मानव संसाधन विकासका नीतिगत पक्षहरू :

१. नेपालको संविधान : सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निरपक्ष, पारदर्शी भ्रष्टाचारमुक्त जनउत्तरदायी र सेवामुलक बनाउने नीतिगत व्यवस्थाका लागि दक्ष मानव संसाधनको आवश्यकता रहेको ।
२. प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदनहरू : सबैले तालिममा जोड दिएको ।
३. विभिन्न क्षेत्रगत नीतिहरूमा सक्षम, दक्ष र कुशल जनशक्तिको विकास गर्ने उल्लेख भएको ।
४. राष्ट्रिय तालिम नीति २०७१ : यसले विभिन्न किसीमका तालिमको व्यवस्था गरेको ।
५. निजामति सेवा ऐन र नियमावली : यसमा तालिम अध्ययन र अध्ययक्ष भ्रमणको व्यवस्था गरिएको ।
६. विद्यालय, विश्वविद्यालय, प्राविधिक शिक्षालय सम्बन्धी ऐन नियममा दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्ने व्यवस्था रहेको ।
७. चौधौ योजनाले : मानव संसाधन विकासको *vision, mission, objective strategy* उल्लेख गरेको ।
८. आ.व. २०७४/७५ को बजेटले पनि क्षमता विकासमा जोड दिएको ।

मानव संसाधन विकासमा संलग्न प्रमुख संस्थाहरू :

प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा मानव संसाधन विकासमा धेरै संस्थाहरूको भूमिका रहन्छ नै तथापि निम्न संस्थाहरूलाई प्रमुख रूपमा संलग्न संस्थाका रूपमा औल्याउन सकिन्छ ।

१. राष्ट्रिय योजना आयोग : राष्ट्रिय र क्षेत्रगत रूपमा जनशक्तिको प्रक्षेपण गरी नीति, योजना कार्यक्रम बनाउन ।
२. विभिन्न मन्त्रालयहरू र प्राविधिक शिक्षालयहरू : आफुलाई आवश्यक जनशक्तिको विकासका लागि विभिन्न कार्यक्रमरू संचालन गर्ने ।
३. विश्वविद्यालय, विद्यालय, प्राविधिक केन्द्र : विभिन्न किसिमका जनशक्तिको उत्पादन ।
४. निजी क्षेत्र, गैर सरकारी संस्थाहरू , सार्वजनिक संस्थानहरू लगायतले आ–आफ्ना जनशक्तिलाई विकास गर्न तालिम, गोष्ठी, अन्तराष्ट्रिय कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
५. स्टाफ कलेज विभिन्न तालिम केन्द्रहरू प्रतिष्ठान : तालिम मार्फत क्षमता विकासमा जोड दिइएको ।
६. लोकसेवा आयोग, संवैधानिक निकायहरू : नियुक्ति पदस्थापनामा *merit system* लाई प्राथमिकता लिएका ।

मानव संसाधन विकासका समस्याहरू :

समस्याहरूलाई सिमावद्ध गर्ने काम कठिन र जटिल हो र पनि व्यवहारिकता र भोगाइबाट निम्न समस्याहरू देखिएका छन् :

क. मानव संसाधन विकासको एकीकृत एवं व्यवस्थित योजना नहुनु ।
ख. मानव संसाधनको उत्पादन र उपयोग सम्बन्धी स्पष्ट योजनाको अभाव हुनु ।
ग. गुणस्तरीय एंव दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्न आवश्यक पर्ने पूर्वाधारको कमी हुनु ।
घ. राष्ट्रिय आवश्यकता एवं प्राथमिकताका आधारमा जनशक्ति उत्पादन गर्ने परीपाटीको अभाव हुनु ।
ङ. विभिन्न निकायमा छरिएर रहेको मानव संसाधन व्यवस्थाका लागि समन्वय गर्ने केन्द्रीय निकायको अभाव हुनु ।
च. उत्पादित जनशक्तिमा गुणस्तर कायम हुन नसक्नु ।
छ. जनशक्ति विकास सम्बन्धी एकीकृत नीति नहुनु ।

मानव संसाधन विकासका चुनौतीहरू :

चुनौतिहरू समय सापेक्ष हुन्छन् । माग, आवश्यकता, उपलब्धता समय र सन्दर्भले यसलाई थप घट र

परिर्वतन गर्न सक्छन् तथापी वर्तमानमा मावन संसाधन विकासका निम्न चुनौतिहरू देखिएका छन् :

१. मानव संसाधन सम्बन्धी काम गर्ने विभिन्न निकायहरू बीच समन्वय कायम गरी आवश्यक जनशक्तिको प्रक्षेपण गर्नु ।
२. समावेशी लोकतान्त्रिक परिपाटीमा प्रतिनिधित्वलाई सुनिश्चीत गर्दै दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्नु ।
३. विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरणको बढ्दो प्रवाहसँग मेल खाने गरी मुलुकको मानव संसाधनको विकास एंव थमौती गर्नु ।
४. सामाजिक क्षेत्रमा लगानी अभिवृद्धि गर्न आन्तरिक एंव बाहृय श्रोत परिचालन गर्नु ।
५. नैतिक मुल्य मान्यता कायम गर्नु र गराउनु ।
६. नवीन आकांक्षहरूको व्यवस्थापन गर्नु
७. मानव संसाधन विकास र श्रोतसाधन बीच तालमेल मिलाउनु ।

अवसरहरू :

१. सक्रिय जनसंख्या बढीरहेको र आश्रितको संख्या घटीरहेको अवस्था विद्यमान हुनु ।
२. छिमेकी मुलुकको विकास र प्रगतिलाई अनुसरण गर्न सक्ने पर्याप्त अवसर रहनु ।
३. अन्तराष्ट्रिय बजारमा मध्यमस्तरीय जनशक्तिको माग बढ्नु ।
४. सामाजिक क्षेत्रमा क्रमश सुधार हुदै आउनु ।
५. नीजि क्षेत्रको सक्रियतामा वृद्धि हुँदै जानु ।
६. राज्यको पुर्नसंरचनासँग मानव संसाधन विकासमा जोड दिन सकिने ।

मानव संसाधन विकासका लागि चाल्नु पर्ने आगामी कदमहरू :

क. सार्वजनिक-निजी सहकार्य मार्फत मानव संसाधन विकासमा जोड दिने ।
ख. दीर्घकालिन मानव संसाधन नीति तयार गर्ने : यसका लागि अध्ययन अनुसन्धान, अन्तरक्रिया, गोष्ठी सुझाव संकलन गर्ने ।
ग. मानव संसाधन विकासका लागि टेवा पुग्ने सबै खालका राष्ट्रिय नीति तथा कार्यक्रमलाई समय सापेक्ष परिमार्जन र संशोधन गर्ने ।
घ. शिक्षा, स्वास्थ्य नीतिमा समय सापेक्ष परिमार्जन गरी सार्वजनिक लगानीलाई बढाउने ।
ङ. समन्वयकारी भूमिकाका लागि मानव संसाधन विकास परिपदको गठन गर्ने ।
च. व्यवसायिक एंव प्राविधिक शिक्षा र सीपमूलक तालिम कार्यक्रमहरूमा विशेष जोड दिने ।
छ. हालका संस्थाहरूमा क्षमता विकास गर्ने ।
ज. उत्पादित जनशक्तिको तथ्यांक व्यवस्थित गर्ने ।
झ. विप्रेषणको केही अंश मानव संसाधन विकासमा उपयोग गर्ने ।
ट. नीजि क्षेत्रका तालिम प्रदायकहरूलाई आफ्ना पूर्वाधार, संस्थागत तथा जनशक्ति विकासका लागि सहुलियत उपलब्ध गराउने ।
ठ. विदेशी शिक्षण संस्थाहरू सँग सहकार्य गरी शिक्षा तथा तालिम कार्यक्रमहरू गर्न सकिने नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।
ड. शैक्षिक संस्थाबाट उत्पादित जनशक्ति र बजारमा उपलब्ध रोजगार बीच सामञ्जस्यता कायम गर्ने ।
ढ. युवा जनशक्ति र नेतुत्व विकास सम्बन्धी कार्यक्रम संचालन गर्ने
ण. तालिम तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
त. अभिमुखीकरण तथा क्षमता विकास सम्बन्धी कार्य गर्ने ।

मानव जातिसँग चेतना हुन्छ । उक्त चेतनाबाट उसले ठीक बेठीक छुट्याउने, आवश्यकता पहिचान गर्ने, आवश्यकता पूर्तिका लागि योजना, कार्यक्रम संचालन गर्ने र लक्ष्य प्राप्त गर्ने तर्फ अग्रसर हुने गर्दछ ।

ज्ञान, सीप, क्षमतामा वृद्धि गर्न समय सन्दर्भ र माग पक्षले दवाव दिइरहेका देखिन्छ । विकासको साधन र साध्य दुवै मानव भएकाले यसको गुणस्तरमा स्तरीयता वृद्धि गर्न ढिला गर्नु हानिकारक बाहेक केही हुन सक्दैन । त्यसैले मानव संसाधन विकास धेरै समस्याको निकास भन्ने मूलमन्त्र सहित यस तर्फ लाग्नु वर्तमानको टडकारो आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामग्रीहरु

नेपालको संविधान २०७२, नेपाल कानुन किताब व्यवस्था समिति,

चौधौं योजना, आर्थिक वर्ष २०७३/७४-२०७५/७६, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरबार, काठमाडौं,

राष्ट्रिय जनसङ्ख्या नीति, २०७१, जनसङ्ख्या तथा वातावरण मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं,

एघारौ राष्ट्रिय जनगणना, २०६८, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, थापाथली, काठमाडौं ।

सूचनाको हक र सूचनाको हकको अनुगमनमा हुलाक कार्यालयको भूमिका

ठानेश्वर सापकोटा [८]

सारांश :

कुनै कुराको जिज्ञासा राख्ने मानवीय स्वभाव हो । कुनै कुराको अवगत तथा जानकारी पाउनु सूचना हो, सूचना सबैको अधिकार भएकाले सुशासन र विकासको आधार पनि हो । हाम्रो जस्तो लोकतन्त्र भएको मुलूकमा लोकतन्त्रको संस्थागत विकास तथा समग्र राष्ट्रको समृद्धि एवम् प्रगतिमा प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने विभिन्न पक्षहरू जस्तै : सुशासन, पारदर्शिता, जवाफदेहिता, प्रेस तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता, नागरिक सशक्तिकरण, नागरिकताको सूचनाको हक आदि पर्दछन् । शासन प्रणालीलाई जनताप्रति जवाफदेही बनाउन तथा गलत कार्यलाई रोक्न एवम् नागरिकको सूसूचित हुने हकलाई संरक्षण गर्न सूचनाको हकको ज्यादै महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । सूचना तथा सञ्चारको क्षेत्रमा संलग्न निकाय हुलाक कार्यालयहरूबाट सूचनाको हकको कार्यान्वयन क्षेत्रमा अनुगमन हुँदा लक्ष्य प्राप्तिमा सकारात्मक प्रभाव पर्न गई गुणात्मकता र क्षमताको अवस्था समेतको आंकलन गर्न सकिन्छ । लोकतन्त्रमा जनता सर्वोपरी हुन्छन तसर्थ सबै नागरिकहरूलाई सूचनाको हकको आफ्नो अधिकार आफै खोज्नु पर्ने आजको आवश्यकता हो ।

परिचय :

कुनै पनि विषयको ज्ञान, अवगत पाउनु (थाहा पाउनु) नै सूचना हो, यो मावन जिज्ञासासँग जोडिएको हुन्छ । सूचना अध्याँरोमा उज्यालोको प्रकाश दिने माध्यम हो, सूचना शक्ति हो । सार्वजनिक सरोकारका कुनै पनि विषयको सूचना, जानकारी माग्ने र पाउने अधिकार वा हक नै सूचनाको हक हो । सूचनाको हक आम नागरिकको मौलिक हक हो, सूचनाको हक सुशासन प्रबर्द्धनका लागि एक मात्र बलियो कानुनी औजार एवम् उज्ज्वल भविष्यको आधार पनि हो । सूचना माग्ने तथा पाउने प्रत्येक नागरिकको अधिकार तथा सुशासन र विकासको आधार हो । सूचनाको हकलाई प्रजातन्त्रको प्राणवायूको रूपमा लिइन्छ ।

कुनै पनि सार्वजनिक निकाय, संविधान अन्तरगतका निकाय, ऐनद्वारा स्थापित निकाय, नेपाल सरकारद्वारा गठित निकाय, सार्वजनिक सेवा प्रदायक संगठित संस्था वा प्रतिष्ठान, प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएका राजनैतिक दल तथा सङ्गठन, अन्तरार्ष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय गैर सरकारी संघ संस्थाहरू आदी तथा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सार्वजनिक निकाय भनी तोकेका अन्य निकाय वा संस्थासँग आम नेपाली नागरिकहरूले सूचना माग गर्न तथा सूचना पाउने अधिकार रहेको छ ।

राज्य सञ्चालनको क्रममा सरकारका निकायका काम कारवाहीलाई अधिकाधिक खुल्ला तथा पारदर्शी बनाई कानूनको शासन स्थापित गर्ने साधनको रूपमा विभिन्न देशहरूको सूचनाको हकलाई आत्मसाथ गरेको पाईन्छ । सूचना माग्न नागरिकहरू आफैं सक्रिय हुने हुँदा जसको कारणबाट नागरिकको क्षमता तथा नेतृत्व सीपको अभिवृद्धि हुन जान्छ ।

सूचना प्रवाह सम्बन्धमा विश्व इतिहास हेर्दा अमेरिकी सोहौं राष्ट्रपति अब्राहम लिङ्कनले नागरिकलाई सत्य कुराको जानकारी गर्नुपर्दछ भन्ने विषयमा शंखद्योष गरेका थिए । सन् १७६६ मा स्वीडेनले सर्वप्रथम सूचनाको हकको व्यवस्था गरेको थियो, त्यस पश्चात क्रमशः अन्य मुलूकहरू समेतले अनुशरण गर्न थाले । हाल विश्वमा ९० भन्दा बढी मुलूकहरूले आफ्ना नागरिकहरूलाई सूचनाको हक सम्बन्धमा अधिकार प्रदान गरिसकेका छन् । नेपालमा सूचनाको हकको प्रार्दुभाव नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ बाट भयो, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ तथा नेपालको संविधान २०७२ ले समेत सूचनाको हकको व्यवस्था गरेको पाईन्छ । नेपालको संविधान - २०७२ को भाग ३ (मौलिक हक र कर्तव्य) अन्तरगत धारा २७ मा सूचनाको हकको व्यवस्था गरिएको छ, जसमा "प्रत्येक नागरिकलाई आफ्नो वा सार्वजनिक सरोकारको कुनै पनि

---

[८] **सुचना अधिकारी, जि.हु.का चितवन ।**

विषयको सूचना माग्ने र पाउने हक हुनेछ तर कानून बमोजिम गोप्य राख्नु पर्ने सूचनाको जानकारी दिन कसैलाई बाध्य पारिने छैन" भनी उल्लेखित छ ।

सूचना स्वःस्फूर्त सार्वजनिकीकरण गर्नु हरेक सार्वजनिक निकायको दायित्व रहेको छ, सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ अनुसार सार्वजनिक निकायले सम्भव भएसम्म ऐन लागू हुनुभन्दा कम्तिमा बीस वर्ष अधि सम्मका आफ्नो निकायसँग सम्बन्धित सूचना अद्यावधिक गर्नु गराउनु पर्ने व्यवस्था छ । सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनको दफा ३ को उपदफा ३ अनुसार सूचना प्रवाह गर्नु नपर्ने विषयहरूमा सार्वभौमसत्ता, अखण्डता, राष्ट्रिय सुरक्षा, सार्वजनिक शान्ति सुव्यवस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धमा गम्भीर खलल पार्ने, अपराध, अनुसन्धान, तहकिकात तथा अभियोजनमा प्रत्यक्ष असर पार्ने, आर्थिक-व्यापारिक तथा मौद्रिक हित वा बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण वा बैकिङ्ग वा व्यापारिक गोपनियतामा गम्भीर आघात पार्ने विभिन्न जातजाति वा सम्प्रदायबीचको सुसम्बन्धमा प्रत्यक्ष रूपमा खलल पार्ने तथा व्यक्तिगत गोपनियता र व्यक्तिको जीउ, ज्यान, सम्पत्ति स्वास्थ्य वा सुरक्षामा खलल पुऱ्याउने जस्ता विषयहरू पर्दछन् ।

मुलूकमा सूचनाको हकलाई अझ शशक्त पार्न केन्द्रिय निकाय, क्षेत्रीय तथा जिल्ला स्तरमा समेत सूचनाको हक सम्बन्धमा आवश्यक कार्य तथा अनुगमन आदि गर्ने गरिएको छ । राष्ट्रिय सूचना आयोगले व्यवस्था गरे अनुसार जिल्ला स्तरमा जिल्ला प्रशासन कार्यालय, जिल्ला हुलाक कार्यालय, नेपाल पत्रकार महासंघ तथा विभिन्न गैर सरकारी संघ संस्थाहरू आदिबाट सूचनाको हक सम्बन्धी कार्यक्रमहरू गरिएका छन् । भ्रष्ट्राचार, ढिलासुस्ती जस्ता नकारात्मक पक्षहरूको विरुद्धमा सार्वजनिक सुनुवाई गर्ने परिपाटी समेतले सूचनाको हकको संरक्षण तथा सम्बर्द्धनमा थप इट थप्न सफल भएको छ । सूचनाको हकको बढी भन्दा बढी प्रयोगबाट अनुत्तरदायित्व, अपारदर्शिता, कुशासन, भ्रष्ट्राचार, गैरजिम्मेवारीपन, अनियमितता तथा बेथिति जस्ता कु-संस्कारहरू हट्न गई सदाचारिता एवम् दीगो विकासको लागि लक्ष्य प्राप्तिको साधनको रूपमा टेवा मिल्न जान्छ । सूचनाको हकको प्रयोगबाट सार्वजनिक संस्था प्रति जनविश्वास अभिवृद्धि हुन जान्छ । नेपाल सरकारको गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्रलाई अझ बढी परिणममुखी र प्रभावकारी बनाउनु आवश्यक छ ।

सूचनाको हकको कार्यन्वयनको अनुगमनमा हुलाक कार्यालयहरूलाई प्रदान गरिएको कामहरूः-

राष्ट्रिय सूचना आयोगले सूचनाको हकको कार्यान्वयनको सन्दर्भमा अनुगमन गर्न आ.ब. २०७३/०७४ मा क्षेत्रीय हुलाक निर्देशनालय तथा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूलाई अनुगमन गर्न जिम्मेवारी दिइएको छ । सूचनाको हकको कार्यान्वयनको अनुगमन गरी राष्ट्रिय सूचना आयोगमा नियमित रूपमा प्रगति पठाउने कार्य प्रयोजनको क्षेत्रीय हुलाक निर्देशनालयहरूलाई तथा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूलाई राष्ट्रिय सूचना आयोगले केहि बजेटको व्यवस्था समेत गरेको छ र सो रकम केन्द्रीय धनादेश कार्यालयमार्फत तत्तत् हुलाक कार्यालयहरूलाई समेत प्रदान गरिसकेको छ । क्षेत्रीय हुलाक निर्देशनालयहरूबाट सूचना आयोगले तोकिदिए बमोजिम क्षेत्रीय स्तरका कार्यालयहरूको अद्यावद्यिक विवरण तयार गर्ने, क्षेत्रीय स्तरका कार्यालयहरूमा सूचना अधिकारी तोक्न बाँकि भएमा ७ (सात) दिन भित्र तोक्न पहल गर्ने, स्वतः प्रकाशन गर्नुपर्ने विवरण अद्यावधिक गरी सार्वजनिकीकरण एवम् प्रकाशन गराउन पहल गर्ने, सूचना मागको एवम् सूचना दिएको तथा सूचना दिन इन्कार गरेको विवरणको छुट्टै अभिलेख राख्न लगाउन पहल गर्ने आदि जस्ता कार्यहरू हुने गरेको छ त्यस्तै गरी जिल्ला स्थित हुलाक कार्यालयहरूबाट जिल्ला स्थित कार्यालयहरूको अद्यावधिक विवरण तयार गर्ने, सूचना अधिकारीहरूको नियुक्तिको व्यवस्था मिलाउने, सार्वजनिक निकायले सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनको दफा ५(१) र नियमावली नं.३ बमोजिमको विवरण ऐनको दफा ५ (४) बमोजिम प्रत्येक ३ (तिन) महिनामा अद्यावधिक गरी स्वतः प्रकाशन एवम् सार्वजनिकीकरण गराउन पहल गर्ने, छुट्टाछुट्टै राख्न लगाउने, सूचनाको हक कार्यान्वयनको क्षेत्रमा कार्यरत गैर सरकारी संस्था र सूचनाका हकमा अभियन्ताहरूको वार्षिक अद्यावधिक विवरण तयार गर्ने, राष्ट्रिय सूचना आयोग तथा अन्य मन्त्रालय तथा गैर सरकारी संस्थाबाट सूचनाको हक सम्बन्धमा आयोजित कार्यक्रमहरूमा सहभागी हुने र त्यस्ता कार्यक्रमहरूको समेत वार्षिक अद्यावधिक विवरण तयार गर्ने, जिल्ला स्थित कार्यालयहरूको नियमित

अनुगमन गरी सूचना अधिकारी तोकेको, स्वतः प्रकाशन गरेको र सूचना माग तथा प्रवाहको छुट्टै अभिलेख राखेको मासिक प्रगति प्रतिवेदन राष्ट्रिय सूचना आयोगमा पठाउने जस्ता कार्यहरू राष्ट्रिय सूचना आयोगले सूम्पिएको तथा तोकिदिए बमोजिम कार्य हुने गरेको छ ।

मुलूकको समृद्धि, समतामूलक विकास तथा दीगो विकासका लागि सूचनाको हकको प्रयोगबाट सहज हुने हुँदा हरेक नेपालीको मनभित्र 'जननी जन्मभूमिश्च स्वर्गादपी गरीयसी' को भावना जागृत हुनु नितान्त जरूरी छ । स्रोत तथा साधनको दुरूपयोग रोक्न र परिचालनको अवस्था थाहा पाउन समेत एउटा सचेत नागरिकलाई सूचनाको हकले मद्दत पुऱ्याएको हुन्छ । नागरिक सशक्तिकरण तर्फ विशेष ध्यान दिंदै सार्वजनिक निकायको परिधिभित्र निजि संगठित संस्थाहरूलाई समेत समेट्दै सूचना व्यवस्थित गर्न साधन र स्रोतहरूको अभाव हुन नदिने स्थितिको सृजना गर्न आवश्यक देखिन्छ । सार्वजनिक निकायले सूचनाको वर्गिकरण र अद्यावधिक गरी समय समयमा सार्वजनिक गर्नुपर्दछ, सूचना प्रकाशन तथा प्रसारण गर्नु गराउनु पर्दछ ।

निष्कर्ष/उपसंहार :

सूचनाको हकको सम्बन्धमा सार्वजनिक निकायहरूले सञ्चालन गरेका काम कारवाहीको पर्याप्त अनुगमन तथा मूल्याङ्कन कार्यलाई उच्च प्राथमिकता दिंदै योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनको क्षेत्रमा सदा सकारात्मक सोंच राख्दै सूचना अधिकारीहरूलाई पर्याप्त तालिमको व्यवस्था गदै समयवद्ध सूचना प्रवाह गर्ने स्वचालित व्यवस्थालाई निरन्तरता दिदै अघि बढेमा सूचनाको हकले हाम्रो भविष्य सुरक्षित बनाउन सहयोग पुग्न जाने कुरामा दुई मत नहोला । सूचना तथा सञ्चारको क्षेत्रमा समेत अहम् भूमिका राख्ने हुलाक कार्यालयहरूको अनुगमनबाट सूचनाको हकको क्षेत्रमा नागरिकहरूको सूचना माथिको पहुँचमा अभिवृद्धि हुन गई मुलूकमा सकारात्मक सोच तथा जवाफदेहिता, जनसहभागिता, प्रजातान्त्रिक विचारको विकास, वित्तीय तथा नैतिक अनुशासन, पारदर्शिता, दुरदर्शिता जस्ता अत्यावश्कीय पक्षहरू समेतले सदाचारिताको भावनाबाट अघि बढी राष्ट्रको विकासमा सूचनाको हक राज्य र नागरिकका बीच सुमधुर सम्बन्ध कायम गर्नमा सक्षम हुने कुरामा विश्वस्त हुन सकिन्छ ।

सन्दर्भ सूची :

- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ र सूचनाको हक सम्बन्धी नियमावली, २०६५
- सूचनाको सन्देश, २०७४- राष्ट्रिय सूचना आयोग, काठमाण्डौं
- सूचनाको हक सम्बन्धमा राष्ट्रिय सूचना आयोगले प्रकाशित गरेका विभिन्न प्रकाशनहरू - राष्ट्रिय सूचना आयोग, काठमाण्डौं ।
- सूचनाको हक सम्बन्धी विभिन्न राष्ट्रिय दैनिक पत्र-पत्रिकामा प्रकाशित लेख रचनाहरू ।

निजामती सेवामा सामूहिक सौदावाजी र गुनासो व्यवस्थापन

गौरव पन्थी [१]

पृष्ठभूमिः

श्रमिक संगठन औद्योगिक क्रान्तिका उपज हुन् । अठारौं शताब्दीको औद्योगिक क्रान्तिको पृष्ठभूमिबाट नै श्रमिक संगठनहरुको संस्थागत विकास भएको हो । यिनीहरु एकता नै बल हो, समान कामका लागि समान पारिश्रमिक र सेवाको सुरक्षाजस्ता सिद्धान्तमा संचालित हुन्छन् । मूलतः श्रमिक संगठनमा संगठित हुन पाउने, सामुहिक सौदावाजी गर्न पाउने, युनियन खोल्न तथा त्यसमा आवद्ध हुन पाउने, आन्दोलन, हडताल गर्न पाउने तथा मर्यादित काम र कार्यवातावरण जस्ता अधिकारहरु सुनिश्चित हुन्छन् । श्रमिक संगठनको विकास र यिनीहरुका स्थापित अधिकार बमोजिम आफ्ना पेशागत हक हितको संरक्षणका सिलसिलामा सामुहिक सौदावाजीको अवधारणा विकास भएको हो ।

औद्योगिक क्षेत्रका श्रमिक संगठनहरु नै निजामती कर्मचारी युनियन स्थापनाका आधार हुन् । पेशागतरुपमा कर्मचारीहरु सर्बप्रथम सन् १९०१ फ्रान्समा संगठित भएका हुन् । वेलायतमा सन् १९०६ मा हुलाकमा काम गर्ने कर्मचारीहरुलाई मात्र संगठन गर्ने अधिकार प्रदान गरिएकोमा सन् १९१९ देखि सबै निजामती कर्मचारीहरुलाई संगठित हुने अधिकार प्रदान गरियो । अमेरिकामा सन् १९६२ देखि निजामती कर्मचारीहरुलाई संगठन खोल्ने र सामुहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार प्रदान गरियो । फ्रान्समा कर्मचारीले पदमा रहदै चुनावमा भाग लिन पाउने र निर्वाचित भएपछि समेत राजिनामा गर्न नपर्ने कानूनी प्रवाधान छ । भारतमा ट्रेड यूनियन ऐन बमोजिम ट्रेड यूनियनको गतिविधि संचालन गर्न पाउने व्यवस्था छ । नेपालको निजामती सेवा ऐन २०४९ र नियमावलीले २०५० ले ट्रेड युनियनको गठन, संचालन, सामुहिक सौदावाजी र हडताल सम्म गर्ने अधिकार प्रदान गरेको छ ।

सामुहिक सौदावाजीको परिचयः

औद्योगिक विवाद समाधान गर्न श्रमिक/कामदार र व्यवस्थापकबीच गरीने वार्ता नै सामुहिक सौदावाजी हो । यसले औद्योगिक समाजमा श्रमिक र व्यवस्थापनको आ-आफ्नो स्वार्थलाई सन्तुलित गर्दै कार्यमा मद्दत पुऱ्याउदछ । यो व्यवस्थापक र मजदुरबीच आ-आफ्ना विपरित स्वार्थलाई सम्झौताको स्थितिमा पुऱ्याउने व्यवस्थापकीय विधि हो । सौदावाजीमा लेनदेन वा छलफलको माध्यमबाट श्रमिक र व्यवस्थापन दुवै पक्ष कुनै एउटा निष्कर्षमा पुग्ने पुग्दछन् । यसलाई सेवाका शर्तहरु निर्धारण गर्ने वार्ता वा सम्झौताका रुपमा लिईन्छ । अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धि नं. ९८ ले "सामूहिक सौदावाजी भनेकोः सेवाका शर्त (नियम) र गतिविधिको बन्दोबस्त गर्ने उद्देश्यले रोजगारदाता अथवा रोजगारदाताको संगठन र कामदार (कर्मचारी) को संगठन बीचमा राजीखुशी गरिने वार्ता/सम्झौता हो" भनि उल्लेख गरेको छ ।

[१] **शाखा अधिकृत, अर्थ मन्त्रालय ।**

वर्तमान समयमा सामूहिक सौदावाजीलाई औद्योगिक समाजमा विवाद समाधान गर्ने प्रजातान्त्रिक अभ्यासका रुपमा ग्रहण गरिएको छ । औद्योगिक समाजबाट विकास भएको सामूहिक सौदावाजीको अवधारणा वर्तमान समयमा सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनको अनिवार्य शर्त नै बन्न पुगेको छ । सौदावाजी कर्मचारीहरुको हित संरक्षण र सम्वर्द्धनको अनिवार्य अङ्ग बनेको छ । निजामती सेवामा सामूहिक सौदावाजीलाई कर्मचारीहरुको हकहित सम्बन्धमा सरकार र कर्मचारीहरुबीच हुने लेनदेनको व्यवहारका रुपमा लिने गरिन्छ । यो सामूहिक रुपमा समस्याको समाधान गर्न अवलम्बन गरिने प्रजातान्त्रिक मूल्य र मान्यता हो ।

सामूहिक सौदावाजीका महत्वः

रोजगारदाता र श्रमिक/कामदार वर्गका स्वार्थ एवं हितको वकालत गर्न, विवाद समाधान गर्न र तिनीहरुबीचको आपसी सम्बन्धलाई सुमधुर बनाउन सौदावजीले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । बुँदागत रुपमा सामूहिक सौदावाजीको महत्वलाई देहाय बमोजिम औंल्याउन सकिन्छः

- कामदार/कर्मचारीहरुको सिकायत गुनासो सुन्ने र समाधान गर्न एक विशिष्ट परिपाटीको अवलम्बन गर्नु ।
- श्रमिकका सेवा शर्तहरुलाई सुनिश्चित गरी औद्योगिक प्रजातन्त्रलाई स्थायित्व प्रदान गर्नु,
- सामूहिक सौदावाजी र वार्ताको माध्यमबाट समस्या समाधान गर्नु तथा असल श्रम सम्बन्ध स्थापित गर्नु ।
- औद्योगिक विवादको समाधान गर्नु तथा औद्योगिक क्षेत्रमा भईरहेका आर्थिक तथा प्राविधिक परिवर्तनलाई परिस्थिति अनुसार समायोजन गर्नु ।
- व्यवस्थापन र कामदारबीच असल सम्बन्ध स्थापित गर्दै औद्योगिक/सांगठनिक उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्नु ।
- रोजगारीका शर्तलाई व्यवस्थित गरी श्रमिकको कामको समुचित वातावरण निर्धारण र प्रतिष्ठा वृद्धि गर्नु ।

सामूहिक सौदावाजीले कामदार/कर्मचारीहरुको पक्षपोषण गर्दछ । यसले मूलतः व्यवस्थापक र कामदारबीच एक आपसमा उचित संवाद स्थापित गराउदै कामको वातावरण निर्धारण गर्न र त्यसमा सुधार गर्न सहयोग पुर्‍याउदछ । निजामती सेवाको सन्दर्भमा सामूहिक सौदावाजी प्रशासनिक कमि कमजोरीहरुलाई औंल्याएर तिनमा सुधार गर्न सहयोगी बनेको पाईन्छ । निजामती सेवामा सौदावाजी एक निश्चित प्रकृयाका रुपमा रहेको हुन्छ । जस अन्तरगत कर्मचारीहरु एक आपसमा संगठित हुने, व्यवस्थापनसँग असहमति जाहेर गर्ने, माग प्रस्तुत गर्ने, वार्ता तथा सम्झौताको तयारी गर्ने, वार्ता गर्ने, सहमति खोज्ने र सम्झौता तथा सोको कार्यान्वयन गर्ने गरिन्छ ।

ILO र सामूहिक सौदावाजीका अधिकारहरुः

ILO को भेला हुने स्वतन्त्रता र संगठित हुने अधिकार सम्बन्धी महासन्धि नं. ८७, संगठित हुने र सामुहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार सम्बन्धी महासन्धि नं. ९८ र सामुहिक सौदाबाजी सम्वर्द्धन सम्बन्धी महासन्धि नं. १५४ आदि सामूहिक सौदावाजीका अन्तराष्ट्रिय संहिता हुन् । जसले सामूहिक सौदावाजीको अधिकारलाई विश्वव्यापी रुपमा संरक्षण र सम्बर्द्धन गरेको छ ।

त्यसैगरी महासन्धि नं. १३७ र १३८ ले राज्यको नीति निर्णय कार्यान्वयन गर्ने, राज्यको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने, न्याय सम्पादन गर्ने कर्मचारीहरुले संगठित हुन र सामूहिक सौदावाजीमा भाग लिन नपाउने सिद्धान्त समेत प्रतिवादन गरेको छ । महासन्धि नं. १३९ ले राज्यको अत्यावश्यक सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा संलग्न कर्मचारीहरुमा ट्रेड युनियन प्रयोग गर्न नपाउने उल्लेख छ । महासन्धि नं. १५४ ले यो महासन्धि कार्यान्वयनको विशेष प्ररुप राष्ट्रिय कानून वा प्रथाबाट निर्धारण गर्न सकिने व्यवस्था उल्लेख छ । यसरी ILO १९४९ को जेनेभा कन्भेन्सनमा संगठित हुने, सामुहिक सौदाबाजि गर्ने विषयहरु समावेश भएता पनि राज्य प्रशासनमा संलग्न सरकारी कर्मचारीहरुको पदउपर यो महासन्धि लागु नहुने तथा यस्ता कर्मचारीको अधिकार वा स्थितिमा प्रतिकुल असर पर्नेगरी महासन्धिको व्यख्या गरिने छैन भन्ने समेत उल्लेख छ ।

उल्लेखित प्रावधानहरुले सार्वजनिक क्षेत्रमा ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार दिने नदिने विषय सम्बन्धित राज्यको क्षेत्राधिकार भएको र अन्तराष्ट्रिय कानूनको विषय हुन नसकेको पुष्टि हुन्छ । नेपालले ILO को अभिसन्धि नं. ८७, १५१ र १५४ अनुमोदन नगरेतापनि निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरुसमेतलाई ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार कानूनी रुपमै प्रदान गरेको छ ।

नेपालको निजामती सेवामा सामूहिक सौदावाजीको व्यवस्थाः

२०४६ सालको जनआन्दोलन पश्चात निजामती कर्मचारीलाई कुन रुपमा कसरी संगठित हुन अधिकार दिनुपर्ने हो अन्य देशको प्रचलन समेतलाई अध्ययन गरी प्रतिवेदन पेश गर्न २०४७ आषाढ १२ गते तत्कालिन सामान्य प्रशासन सचिवको संयोजकत्वमा एक समिति बन्यो । उक्त समितिले कर्मचारीको कर्तव्य र दायित्वप्रति वफादार रही पेशागत हकहितको संरक्षण एवं सम्बर्द्धन गर्ने उद्देश्यले कर्मचारी संगठित हुन सक्ने । निजामती सेवामा सम्पूर्ण कर्मचारीको एकमात्र संगठन रहने सिफारिस गरेको थियो । प्रतिवेदनमा संगठन कुनै पनि राजनैतिक दल, समूह वा संगठन प्रति सम्बद्ध हुन नपाउने, राष्ट्रिय एकता, सार्वभौमिकता, शान्ति सुरक्षा बैदेशिक सम्बन्धमा आघात पुर्‍याउने कार्य र त्यस्ता कार्यमा संलग्न दल वा संस्था वा समूहसँग सम्वद्ध हुन नपाउने समेत उल्लेख थियो । उक्त समितिको शिफारिसबाट निजामती सेवामा ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदावाजीको अधिकारको आवश्यकताले प्रवेश पायो । तत्पश्चात निजामती सेवा ऐन २०४९ मा पेशागत संगठनलाई सिमित भएपनि अधिकार प्रदान गरियो । जनआन्दोलन २०६२/६३ मा निजामती कर्मचारीहरुले पुर्‍याएको योगदान स्वरुप निजामती सेवा ऐनको दोश्रो संशोधन २०६४ ले ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार गर्‍यो ।

कार्यालय प्रमुख वाहेक राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीसम्मका निजामती कर्मचारीहरुले आफ्नो पेशागत हक हितको लागि राष्ट्रियस्तरको ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्ने व्यवस्था निजामती सेवा ऐनले गरेको छ ।

निजामती कर्मचारीहरुको आधिकारिक ट्रेड युनियनले जिल्लास्तर, विभागस्तर र राष्ट्रियस्तरमा आफ्नो पेशागत मागहरु सम्बन्धित निकायमा प्रस्तुत गरी सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने व्यवस्था रहेको छ । ट्रेड युनियनले निजामती कर्मचारीहरुको सेवाको सुरक्षा, समय सापेक्ष सुविधा, वृत्ति विकास, कर्मचारीको जीउज्यानको सुरक्षा, कर्मचारीको व्यवसायिक सुरक्षा जस्ता कर्मचारी हक हितसँग सम्बन्धित विषयहरुमा तोकिए बमोजिम सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउदछन् । माग प्रस्तुत गर्ने क्रममा प्रचार प्रसार गर्ने, कालो पट्टी बाध्ने, शान्तिपूर्ण प्रदर्शन गर्ने र शान्तिपूर्ण हडताल गर्नेसम्मका सामूहिक सौदावाजीका रुपहरु प्रयोग गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ । उल्लेखित व्यवस्थाहरु अन्तराष्ट्रिय अभ्यास र प्रचलनको तुलनामा धेरै नै उदार देखिन्छन् ।

निजामती कर्मचारीले आफ्नो ट्रेड युनियन अधिकार एवं सौदावाजीको अभ्यास गर्दा संविधान प्रतिकुल हुनेगरी, अप्रमाणित वा आधारहिन आरोपको आधारमा कसैको हित प्रतिकुल हुनेगरी, कुनै कर्मचारीको व्यक्तिगत आचरणमा असर पर्ने विषय, निजामती कर्मचारीसँग असम्बन्धित विषय, सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदावाजी भएको दुई वर्ष व्यतित नभएको विषयमा छलफल गर्न नपाउने गरी बन्देज गरीएको छ ।

निजामती सेवामा गुनासो र सोका कारणहरुः

संगठनभित्र व्यवस्थापक र कर्मचारीबीच तथा सेवाग्राही र सेवाप्रदायकबीच विभिन्न गुनासो हुने गर्दछ । संगठनमा कार्यरत कामदार वा कर्मचारीले आफूमाथि अन्याय भएको अनुभुति गर्नु नै गुनासोको सुरुवाद हो । गुनासो कामदार वा कर्मचारीले सेवा सुविधा, कार्यवातावरण, अतिरिक्त समय, विदा, सरुवा, वृत्ति विकास, अबकाश जस्ता विषयलाई लिएर व्यक्त गरेको उजुरी वा सिकायत हो । गुनासो अनुचित, अन्यायपूर्ण र भेदभावजन्य व्यवहारको अनुभूत एवं असन्तुष्टि हो । यो व्यक्तिको मनोविज्ञानसँग सम्बन्धित हुन्छ । यसलाई असन्तुष्टिको औपचारिक अभिव्यक्ति वा लिखित सिकायतको रुपमा समेत बुझ्न सकिन्छ । जसले कर्मचारीको कामलाई प्रभावित पार्नुको साथै संगठनात्मक उद्देश्य हासिल गर्न गतिरोध उत्पन्न गर्दछ । गुनासोलाई यथा समयमा समाधान गर्न नसकिए यसले संगठनभित्र अनतर्द्वन्द्व, वैमनस्यता र मन मुटावको अवस्था सिर्जना हुन्छ ।

अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनले गुनासोलाई- Grievance is a complaint of one more workers in respect of wages, allowances, conditions of work and interpretation of service stipulations, covering such areas as overtime, leave, transfer, promotion, seniority, job assignment and termination of service. भनि परिभाषित गरेको छ ।

यसरी कर्मचारीले अनुभूत गरेको असन्तुष्टिको समाधान गर्ने विधि नै गुनासो व्यवस्थापन हो । गुनासोको मात्रा र त्यसको समाधानको विधिले कर्मचारीको कार्यक्षमता र संगठनको उत्पादकत्व प्रभाव पार्दछ । तसर्थ कर्मचारी र व्यवस्थापकबीच असल सम्बन्ध स्थापित गर्न एवं संगठनात्मक उद्देश्य हासिल गर्न गुनासोको उचित व्यवस्थापन गर्नु पर्दछ ।

हामीकहाँ कर्मचारीको पदस्थापन व्यक्तिको योग्यता, क्षमता, दक्षता र संगठनको आवश्यकता भन्दापनि नातावाद कृपावाद र भनसुन पक्ष हावी हुदै आएको छ । कार्यविवरणको अभाव, कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणाली वस्तुगत नहुनु, मूल्यांकनमा मनोगत पक्ष हावी हुनु, कार्य सम्पादन र मूल्यांकनबीच सामान्यजस्यता

नहुनु, सेवा समूह पिच्छे पदोन्नतीको अवसरमा विविधता हुनु आदिजस्ता समस्या रहेका छन् । सरुवा प्रणाली वैज्ञानिक र पूर्वानुमान योग्य हुन सकेको छैन । तलव एवं सुविधाबाट न्यूनतम आधारभूत आवश्यकता पनि पूर्ति हुने अवस्था छैन । साथै मन्त्रालगत एवं सेवा समूहगत रुपमा सेवा सुविधामा भिन्नता रहेको छ । उल्लेखित समस्याहरुले नै निजामती सेवाभित्र गुनासहरु उब्जाएका छन् ।

गुनासो सुनुवाई सम्बन्धमा भएको व्यवस्थाः

गुनासो व्यवस्थापनलाई ध्यानमा राखेर निजामती सेवाभित्र विभिन्न नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था गरिएको छ । मनासिव माफिकको मौका नदिई कुनै पनि कर्मचारीलाई सेवाबाट वर्खास्त वा विभागीय कारवाही नगरिने व्यवस्था रहेको छ । त्यसैगरी बढुवा समितिको निर्णय उपर चित्त नबुझेमा लोक सेवा आयोगमा उजुरी दिन पाउने कानूनी व्यवस्था रहेको छ । साथै निजामती सेवा ऐन र नियमावली बमोजिम प्रदान गरिएका सेवा, शर्त, सुविधा र कर्मचारीसँग सरोकार राख्ने कुनै पनि विषयमा आफूलाई मर्का परेको छ भन्ने लागेमा वा सो सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई जानकारी गराउँदा पनि कारवाही नभएमा निजले आफूलाई परेको पीर मर्का तथा गुनासो तोकिएको निकाय समक्ष तोकिए बमोजिम राख्न सक्ने व्यवस्था छ । साथै निजामती कर्मचारीहरुबीच उत्पन्न असन्तुष्टि हटाई कर्मचारीहरुको कार्य क्षमता एवं मनोवल वृद्धि गरी उत्पादन तथा उत्पादकत्व अभिवृद्धिद्वारा सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा गुणस्तरीयता कायम गर्नका लागि नेपाल सरकारले गुनासो व्यवस्थापन निर्देशिका २०६३ समेत जारी गरी लागु गरेको छ ।
निजामती कर्मचारीले आफूलाई परेको पीरमर्का तथा गुनासो सम्बन्धित सुपरिपेक्षक वा कार्यालय प्रमुख समक्ष पेश गरेकोमा सो तहबाट समाधान हुन नसकेमा त्यस्तो पीरमर्का तथा गुनासो देहायको समितिमा राख्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ ।

- जिल्ला तथा क्षेत्रीयस्तरीय कार्यालय गुनासो व्यवस्थापन समिति।
- मन्त्रालय, आयोग, सचिवालय, विभाग वा केन्द्रीय निकाय स्तरीय गुनासो व्यवस्थापन समिति।
- केन्द्रीय गुनासो व्यवस्थापन समिति ।

निजामती सेवालाई समयसापेक्ष सुधार गरी जनमुखी बनाउन, कर्मचारीको मनोबल अभिबृद्धि गर्न र असल कार्यसँस्कृतिको विकास गर्ने उद्देश्यले सामान्य प्रशासन मन्त्रिको अध्यक्षतामा कर्मचारी सम्बन्ध समितिको व्यवस्था गरिएको छ । जसले पनि कर्मचारीका गुनासालाई सम्बोधन गरी निजामती सेवालाई प्रभावकारी बनाउन उल्लेखनीय भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछ ।

गुनासो व्यवस्थापन सम्बन्धमा भावि कदमः

- गुनासो सुनुवाईको संयन्त्र र तिनका कृयाकलापलाई व्यवस्थित गरी गुनासो व्यवस्थापन प्रणालीलाई संस्थागत बनाउने ।
- कार्यालय एवं कामसँग सम्बन्धित गुनासालाई यथासमयमा व्यवस्थापन गर्ने परिपाटिको विकास गर्ने ।
- सेवाभित्र असल कार्यसंस्कृतिको विकास गरी सुशासनलाई अभिवृद्धि गर्ने ।

- पीरमर्का एवं गुनासोलाई व्यवस्थापन समक्ष राख्न पाउने अवसर प्रदान गर्ने तथा नियमित कर्मचारी बैठकद्वारा कर्मचारीको पीरमर्का, समस्या र गुनासो सम्बन्धमा छलफल गर्ने ।
- गुनासो पेटीका, विद्युतीय माध्यमद्वारा गुनासो राख्ने व्यवस्था तथा सम्पर्क अधिकृतको व्यवस्था गरी गुनासो व्यवस्थापन गर्ने ।
- गुनासो राखेकै आधारमा कर्मचारीलाई कुनै कारवाही नहुने व्यवस्था गर्ने ।

निष्कर्षः

हाम्रो निजामती सेवाभित्र ट्रेड युनियन र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार तथा गुनासो सुनुवाई ईकाईहरुको व्यवस्था गरिएको भएतापनि उक्त व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको देखिदैन । झारा टार्ने, पन्छिने र औपचारिकता पुरा गर्ने मनसायले गरिएको समस्या समाधानले संगठनलाई गन्तव्यमा पुऱ्याउन सकिदैन । निजामती सेवाको साख वृद्धि गर्न सामूहिक सौदावाजीको उचित अभ्यास र कर्मचारीका सिकायतहरुको समुचित व्यवस्थापन हुन जरुरी छ ।

<u>सन्दर्भ सूची</u>

- प्रा. डा. भीमदेव भट्ट (२०६५) *कर्मचारी प्रशासन* (तेश्रो संस्करण) श्रीमती शशि भट्ट, नर्थ क्यारोलायना, अमेरिका ।
- कृष्ण पोखरेल (२०६९) *राज्य प्रशासन र सार्वजनिक मामिला,* एम.के. पब्लिसर्स एन्ड डिस्ट्रिब्युटर्स, भोटहीटी, काठमाण्डौ
- विदुर कोइराला, कृष्ण मुरारी शिवाकोटी र नारायणप्रसाद सुवेदी (२०६९) *सार्वजनिक व्यवस्थापन श्रोत सामाग्री,* सोपान मासिक, काठमाण्डौ ।
- गोपीनाथ मैनाली (२०६६) *राज्य संचालनका आधारहरु,* सोपान मासिक, काठमाण्डौ ।
- प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन (२०७०)
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५०, कानून किताब व्यवस्था समिति, ववरमहल ।
- श्रम ऐन, २०४८ र श्रम नियमावली २०५०
- ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ र नियमाविली, २०५०
- हिमराज गिरी र नरेन्द्रकुमार के.सी. (२०७१), *श्रम कानून,* पैरवी प्रकाशन, पुतलीसडक, काठमाण्डौ ।
- काशीराज दाहाल, (२०५४), औद्योगिक विधिशास्त्र, पैरवी प्रकाशन, पुतलीसडक, काठमाण्डौ ।
- www.ilo.org
- http://www.ilo.org/kathmandu/lang--en/index.htm

सार्बजनिक निकायको लेखापरीक्षण र बर्तमान स्थिति

कुबेर प्रसाद सुवेदी [१०]

बिषय प्रबेश

आर्थिक प्रशासनको दृष्टिकोणले नेपालमा मल्लकाल र लिच्छबीकाललाई महत्वपूर्ण समयको रूपमा लिन सकिन्छ । बि.सं. १८७१ मा लालढड्डा र बि.सं. १८७९ मा मोठ ढड्डा को माध्यमबाट क्रमश राजश्व र प्रशासकिय खर्चको हिसाव राख्ने ब्यवस्था थियो। बि.सं १८२८ मा पृथ्वीनारायण शाहको पालामा कुमारीचोक अड्डा स्थापना भयो जसबाट तत्कालीन अवस्थाको आय ब्ययको हिसाव जाँचगर्ने कार्य गर्ने गरेको पाइन्छ । बि.सं. १९२५ मा कितावखानाको स्थापना भएपश्चात यसैबाट कर्मचारीहरूको तलव खर्च लेख्ने र कितावखानाले खर्च गरेको हिसाव कौषीतोषाखानाले राख्नुपर्ने ब्यवस्था भएपछी मात्र देशमा व्यबस्थित रूपमा श्रेस्ता प्रणालीको सुरूवात भएको भन्न सकिन्छ । बि. सं. १९७३ मा चन्द्र शमसेरले सरकारी हिसावलाई भरोसायूक्त बनाउन कुमारीचोक अड्डालाई बही बुझ्ने र बुझाउने कामको लागी कर्मचारी को व्यबस्था गरेको थियो । सम्बन्धित ब्यक्तिले समयमै बही बुझाई फरफारक नगरेमा थुनामा राखी घर घरानाबाट रकम असुलउपर गर्ने प्रचलन रहेको थियो । तसर्थ नेपालमा सरकारी श्रेस्ता राख्ने र लेखापरीक्षण गराउने कार्यको सुरूवात यस अवधि देखि भएको हो भन्न सकिन्छ । यस समयमा राखिएको श्रेस्ता कुनै सिद्धान्तमा आधारीत नभै एक किसिमको टिपोटकोरूपमा रहन्थ्यो भने खर्च तोकिएको दरबन्दीको आधारमा हुने गर्दथ्यो । राजश्व आम्दानीतर्फ मालपोत लगतको आधारमा मुखिया, जिम्वाल वा जमिन्दारमार्फत उठाउने प्रचलन थियो ।

नेपालमा एकतन्त्रीय शासन व्यबस्थाको अन्त्यपछि बि.सं. २००७ सालमा प्रजातान्त्रिक शासन व्यबस्थाको थालनी भयो । योजनाबद्ध तरिकाबाट देशको आर्थिक क्रियाकलाप अगाडी बढाउन बि. सं. २००८ देखी बजेट व्यबस्था लागु गरियो । बि.सं. २०१३ सालमा प्रथम पञ्चबर्षिय योजना तयार गरि लागु गरियो । प्रथम पञ्चबर्षिय योजना कार्यान्वयन गर्न देशमा उपलब्ध श्रोत र साधनले नपुग्ने भएकोले बैदेशिक सहयोग लिन अति आवश्यक परेको थियो । देशको आर्थिक बिकास गर्ने सन्दर्भमा बैदेशिक सहयोग आबश्यक पर्ने र अन्तराष्ट्रिय सहयोग बिना आर्थिक तथा भौतिक पूर्वाधार निर्माण गर्न नसक्ने भएको हुदा नेपालले पनि बिभिन्न मित्र राष्ट्रहरूसंग द्धिपक्षीय तथा बहुपक्षीय सहायता प्राप्त गर्न थाल्यो । यसको लागी व्यबस्थित तरिकाबाट आर्थिक कारोवारको अभिलेख राख्न र प्राप्त बैदेशिक सहायता सदुपयोग भएको वा नभएको जानकारी पाउन सकिने श्रेस्ता प्रणालीको आवश्यकता खडकिएकोले सरकारी रूपैँया खर्च सम्बन्धि कार्यबिधी २०१६ मा अधारित भुक्तानी श्रेस्ता प्रणाली प्रयोगमा ल्याईयो । यस प्रयोजनकोलागी महालेखापालको कार्यालय स्थापना गरियो र हिसाव बुझ्ने काम तथा परीक्षण गर्नेकाम मात्र कुमारीचोक अड्डाको रहन गयो । नेपाल अधिराज्यको संविधान २०१५ ले सरकारी खर्चको स्वतन्त्ररूपमा लेखारीक्षण गर्न महालेखापरीक्षकको व्यबस्था गऱ्यो । बि.स. २०१६ सालमा महालेखा परीक्षकको नियुक्ति भई लेखापरीक्षण ऐन २०१८ जारी भएपछि सोही अनुसार नयाँ श्रेस्ता प्रणाली लागु भयो जुन हालसम्म प्रयोगमा आईरहेको छ ।

कुनै निकायको आर्थिक कारोवारहरू नियमसम्मत रूपमा राखिएका छन, छैनन स्वीकृत बजेट सीमा नाघी खर्च भएको छ,छैन खर्चगर्दा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली लाई व्यबस्थित गरेको छ छैन, खर्चमा मितब्ययिता अपनाएको छ छैन भनि त्यस्ता कार्यको अभिलेख कुनै निश्चित समय भित्र हेरीने कार्यलाई लेखापरीक्षण भनिन्छ । संगठनले आफ्नो लक्ष्य अनुरूप प्रचलित कानूनको परिधी भित्र रहेर प्राप्त सीमित श्रोत र साधनको अधिकतम उपयोग गरेको छ, छैन सोको जाँच गर्ने र आर्थिक कारोवार तथा यसबाट प्राप्तहुने नतिजाहरू उद्देश्यमूलक छन, छैनन सोको रूजु गर्ने तथा लेखाङकंन पद्दति उपयुक्त छ, छैन र त्यसले आवश्यक सूचनाहरू प्रदान गर्न सक्दछ, सक्दैन भनि परीक्षण गर्ने प्रकृया नै लेखापरीक्षण हो । लेखापरीक्षणले आर्थिक कारोवारको चुहावट, अपचलन, अनाबश्यक खर्च तथा भष्ट्राचार रोक्ने, नियन्त्रण गर्ने

[१०] **लेखा अधिकृत, हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र ।**

र सम्बन्धित ब्यक्तिहरूलाई उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउदछ । लेखापरीक्षणले कार्यालयमा आम्दानी र खर्चको प्रक्रिया मिलाएर, आर्थिक अनुशासन कायम राख्दै सन्तुलित र प्रभावकारी तरिकाबाट काम गरे नगरेको सम्बन्धमा आलोचनात्मक सुझाव उपलब्ध गराउदछ । लेखापरीक्षण मुख्यतयाः आन्तरिक लेखापरीक्षण र अन्तिम लेखापरीक्षण गरी दुई किसिमबाट गरिन्छ । यी लेखापरीक्षणको कार्यक्षेत्र र सिद्धान्तमा फरक भएतापनि दुवैको उद्देश्य आर्थिक अनुशासन कायम राखी मितव्ययीता अपनाउनु रहेको पाईन्छ ।

आन्तरिक लेखापरीक्षण

नेपालमा सार्बजनिक निकायको आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने कार्यको औपचारिक सुरूवात सम्बन्धित बिभागद्धारा बिनियोजन खर्चको लेखापरीक्षण गर्ने गरी बि.सं. २०१८ साल देखी भएको पाइन्छ । शुरूमा विनियोजन खर्च तर्फको आर्थिक कारोबारको मात्र सम्बन्धित तालुक बिभागले आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने चलन थियो । बि.सं. २०२९ देखी आन्तरिक लेखापरीक्षणको कार्य तत्कालीन महालेखापाल कार्यालयले गर्दै आएको पाइन्छ । सरकारी आय-व्यय संचालन (कार्यबिधि) नियमावली २०३८ प्रारम्भ भए पश्चात आन्तरिक लेखापरीक्षण बारे सम्पूर्ण व्यबस्था यसै नियमावलीमा गरिएको थियो । बि.सं २०५५ सालमा आएर आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धि व्यबस्था आर्थिक कार्यबिधि ऐन २०५५ मा समाबेश भए पश्चात हाल आर्थिक कार्यबिधी सम्बन्धी नियमावली २०६४ अनुसार आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी कार्यसम्पादन हुदै आएको छ । सार्बजनिक निकायमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली परम्परागत अवधारणामा आधारित रहेको पाइन्छ । यस क्षेत्रमा राज्यले बिगत बर्षहरू देखी ठूलो लगानी गर्दै आएकोले सरकार बाट गरिने कार्यहरूलाइ पारदर्शी, मितब्ययी र प्रभावकारी रूपमा संचालन गर्नु अति आवश्यक छ । जिल्ला स्थित सरकारी कार्यालय लगायत महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले तोकिदिएको वा अन्य प्रचलीत कानून वा नेपाल सरकारको निर्णय बमोजिम कोष तथा नियन्त्रक कार्यालयले सार्वजनिक निकायमा रहेको राजश्व, धरौटी, बिनियोजन र जिन्सीको आन्तरिक लेखापरीक्षण गरी प्रतिवेदन दिनु पर्ने व्यबस्था रहेकोछ । कोष तथा नियन्त्रक कार्यालयले आन्तरिक लेखापरीक्षणमा देखिएका कैफियत तथा त्रुटीहरू औल्याई सम्बन्धित निकायमा दिएको प्रतिवेदनमा उल्लेखित कैफियत तथा त्रुटिहरूलाइ सम्बन्धित कार्यालयले सच्याई अन्तिम लेखापरीक्षण हुनु अगावै नियमित गराइ राख्नु पर्ने कानूनी व्यबस्था रहेको छ । आफ्नो कार्यालय र अन्तरगत कार्यालयको लेखा अध्यावधिक गरी गरिने खर्च लाइ व्यबस्थित बनाउन बिभिन्न ऐन तथा सोसंग सम्बन्धित नियमावली जारी भई लागु भैसकेको अवस्थामा त्यस्ता ऐन तथा नियमावलीमा व्यबस्था भएको कुराहरू सार्बजनिक निकायले बजेट खर्च गर्दा पालना गरे, नगरेको र गरेका कार्यहरू कानूनी र प्रकृयागत रूपमा ठिक र उचित छ, छैन भनि कार्य गर्नु अगाडि जिम्मेवार ब्यक्तिले रूजु गर्नुपर्दछ । आन्तरिक लेखापरीक्षण पनि लेखापरीक्षणकै एक प्रकार भएकोले यसको भुमिका अन्तिम लेखापरीक्षण भन्दा कम छैन । आन्तरिक लेखापरीक्षण कार्यालयको लागी आर्थिक अनुशासन कायम राख्ने सहयोगीको रूपमा लिनु पर्दछ । समग्रमा आन्तरिक लेखापरीक्षणले निम्न अनुसार आफ्नो कार्य गरिआएको छ ।

- आन्तरिक लेखापरीक्षणले कार्यलयमा हुन गएको रकमको हिनामिना ,मस्यौट, छलकपट, त्रुटि,गल्ती र भ्रष्टाचार भएमा तत्काल पत्तालगाउन मद्दत गर्दछ ।
- सार्बजनिक सम्पती तथा श्रोत र साधनको संरक्षण गर्न मद्दत गर्दछ ।
- आर्थिक क्रियाकलापको आन्तरिक नियन्त्रण गरी आर्थिक अनुशासन कायम गर्न मद्दत पुऱ्याउदछ ।
- अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट स्वीकृती प्राप्त गरी खर्च गरे, नगरेको, कानून बमोजीम राख्नु पर्ने श्रेस्ता राखे, नराखेको, खर्चका यथेष्ट प्रमाण संलग्न भए, नभएको जानकारी दिन्छ ।
- आर्थिक क्रियाकलापलाइ पारदर्शी बनाउन मद्दत गर्दछ ।
- प्रचलित कानूनको परिपालना गर्न सहयोग पुऱ्याउदछ ।

आन्तरिक लेखापरीक्षणको प्रतिवेदन प्राप्त भएपछि कार्यालयले कार्यालयको लक्ष्य र उपलब्धी बीचको फरक र सरकारी सम्पती हिनामिना हानी नोक्सानी हुन नदिन समयमा नै नियन्त्रणात्मक उपाय अपनाउनु पर्दछ । आन्तरिक लेखापरीक्षणले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा देखिएका त्रुटी तथा कमी कमजोरीलाइ समयमै देखाइ पछि आइपर्न सक्ने जटिल अवस्थाको जानकारी दिन सहयोग गर्दछ । आन्तरिक लेखापरीक्षण प्रतिवेदनले अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट खर्च स्वीकृत भए, नभएको, कानून बमोजिम राख्नु पर्ने श्रेस्ता राखे, नराखेको, खर्चका यथेष्ट प्रमाण संलग्न भए नभएको, आदि कुराको आधारमा आन्तरिक लेखापरीक्षण गरिने र सोही आधारमा आन्तरिक लेखापरीक्षण प्रतिवेदन प्राप्त हुने हुदा देखिएका त्रुटि तथा कैफियतहरूलाई सच्याएर मात्र अन्तिम लेखापरीक्षणको लागी श्रेस्ता पेश गरेको खण्डमा महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट हुने अन्तिम लेखापरीक्षणमा बेरूजु उठ्ने सम्भावना निकै कम हुने हुन्छ । कार्यालयले दैनिक कार्य संचालन गर्दा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाइ सबल बनाउनु आबश्यक छ । आन्तरिक नियन्त्रण तथा आन्तरिक लेखापरीक्षण सवल हुदा अन्तिम लेखापरीक्षण कार्य पनि प्रभावकारी हुने भएकोले आन्तरिक लेखापरीक्षणले कार्यालयमा उठ्ने बेरूजु रकम कम गर्न ठूलो भूमिका रहन्छ । सार्बजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, निष्पक्ष, पारदर्शि र जवाफदेही बनाई सुशासनको प्रत्याभूति गर्न राज्यले बिद्यमान ऐन, नियमावलीहरू कडाईकासाथ लागु गर्नु अपरिहार्य हुन्छ । जिम्मेवार ब्यक्तिले सरकारी आम्दानी तथा खर्च गर्दा नियमसम्मत किसिमले मितव्ययी, पारदर्शी, प्रभावकारी, औचित्यपूर्ण तथा दक्षतापुर्वक गर्ने र गरेका ती कारोवारको कार्यान्वयन गर्नु अघि आफुले गरेका काम ठिक छ भन्ने बिस्वस्त हुने गरी रूजु गर्नु अति आवश्यक हुन्छ ।

अन्तिम लेखापरीक्षण

सरकारले राज्य संचालन गर्नकोलागि जनतासंग बिभिन्न किसिमबाट कर उठाउने गर्दछ । त्यसरी उठाएको करबाट सरकारले बिकास निर्माणका काम तथा दैनिक प्रशासन संचालन गर्न आवश्यक बजेट निर्माण गर्दछ । जनताबाट उठाएको राजश्व तथा अन्य बिभिन्न तरिका बाट प्राप्त भएको रकमको सहिरूपमा सदुपयोग भए, नभएको सम्बन्धमा सरकार जनताप्रति जवाफदेही हुनु लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीको महत्वपूर्ण पक्ष हो । प्रजातान्त्रिक शासन व्यबस्था अँगालेका देशहरूले प्रजातन्त्रको मर्म अनुसार शक्ति सन्तुलन र नियन्त्रणको व्यबस्था मिलाएको हुन्छ । यसै सिद्धान्तलाई ध्यानमा राख्दै नेपालको संविधान २०७२ ले स्वतन्त्र र निश्पक्ष रूपमा सार्बजनिक निकायले गरेको आर्थिक क्रियाकलापहरूको लेखापरीक्षण गर्न संबैधानिक निकायको रूपमा महालेखापरीक्षकको व्यबस्था गरेको छ । नेपालको संविधानले राष्ट्रपति र उप–राष्ट्रपतिको कार्यालय, सर्बोच्च अदालत, संघीय संसद, प्रदेश सभा, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह, संवैधानिक निकाय, वा सोको कार्यालय, अदालत, महान्याधिवक्ताको कार्यालय र नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल लगायतका सबै संघीय र प्रदेशका सबै सरकारी कार्यालय, स्थानीय तह तथा कानुनद्धारा तोकिएका अन्य संस्थाको निर्धारित तरिका बमोजिम नियमितता, मितब्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारीता र औचित्यको समेत बिचार गरी महालेखा परीक्षकबाट लेखा परीक्षण हुने व्यबस्था रहेको छ । महालेखा परीक्षकलाइ उपरोक्त अनुसारको कार्य गर्नको लागि लेखा सम्बन्धी कागजपत्र जुनसुकै बखत हेर्न पाउने अधिकार रहन्छ । महालेखा परीक्षकलाइ उपरोक्त अनुसारको कार्य गर्नको लागी महालेखा परीक्षक वा त्यसका कुनै कर्मचारीले माग गरेका जुनसुकै कागज पत्र तथा जानकारी सम्बन्धित कार्यालयले उपलब्ध गराउनु पर्दछ । महालेखा परीक्षकले देशमा आर्थिक अनुशासन कायम गराउन निम्न बमोजिम महत्वपूर्ण भूमिका समेत निर्वाह गरेको पाईन्छ ।

- सार्बजनिक जवाफदेहिता र पारदर्शिता कायम गराउने ।
- साधन र श्रोतको परिचालनमा मितव्ययिता अपनाई, कार्यदक्षतामा अभिवृद्धि गर्ने ।
- सार्बजनिक, प्रशासनिक, आर्थिक एवं व्यबस्थापकीय कार्य प्रणालीमा स्वच्छता कायम गर्ने ।
- आर्थिक कृयाकलापलाई संविधान, ऐन तथा नियमको परिधिभित्र ल्याई आर्थिक अनुशासन कायम राख्ने ।

महालेखा परीक्षकबाट लेखापरीक्षण गर्दा देखिएका कैफियतहरूलाई बेरूजु भनिन्छ । आर्थिक कार्यविधि ऐन २०५५ को दफा २(द) ले प्रचलित कानुन बमोजिम पुऱ्याउनुपर्ने रीत न पुऱ्याई कारोवार गरेको वा राख्नु पर्ने लेखा नराखेको तथा अनियमित वा बेमनासिव तरिकाले आर्थिक कारोवार गरेको ब्यहोरालाई बेरूजुको रूपमा उल्लेख गरेको छ । आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्पन्न भई सकेपछी मात्र महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट लेखापरीक्षण हुने र संबैधानिक निकायबाट गरिने लेखापरीक्षण भएको र यसपछी लेखापरीक्षण गर्नुनपर्ने भएकोले यसलाई अन्तिम लेखा परीक्षण भनिन्छ । महालेखापरीक्षकले लेखापरीक्षण गर्ने सरकारी कार्यालय, नेपाल सरकारको पूर्ण वा अधिकांश स्वामित्व भएको संगठित संस्था वा अन्य संस्थाको सबै वा ती अन्तरगतका कुनै इकाईमात्र छनौटगरी आर्थिक कारोवार र सो संग सम्बन्धित अन्य क्रियाकलापहरूको एक-एक गरी वा बीच-बीचमा छड्के गरी वा केही प्रतिशत मात्र परीक्षण गर्नेगरी लेखापरीक्षणको तरिका, क्षेत्र र अबधि तोकी अन्तिम लेखा परीक्षण गर्न, त्यसबाट प्राप्त भएका तथ्यहरू दर्शाउन, त्यसमा आलोचना गर्न र आर्थिक बिवरण उपर आवश्यकता अनुसारको प्रतिवेदन गर्न सक्ने व्यबस्था रहेको छ ।

सरकारी कार्यालयको राजश्व, धरौटी, बिनियोजन र जिन्सीको आन्तरिक लेखापरीक्षण गरी कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट प्रमाणित भएको आर्थिक बिवरणको आधारमा महालेखापरीक्षकले नियमितता, मितव्ययीता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, औचित्य लगायत अन्य आवश्यक दृष्टिकोणबाट समेत लेखापरीक्षण गरी सम्बन्धित कार्यालयलाई लेखापरीक्षण प्रतिवेदन दिने व्यबस्था रहेको छ । त्यस्ता प्रतिवेदनमा लेखापरीक्षको क्रममा देखिएका कैफियत, अनियमितताको सम्बन्धमा उल्लेख भएको हुन्छ । त्यस्ता कैफियतहरूलाइ नियमित गर्नुपर्ने बेरूजु, असुल गर्नुपर्ने बेरूज, र पेश्की बेरूजु भनि बर्गिकरण भएको हुन्छ ।

<u>बेरूजुको स्थिती</u>

माथिनै उल्लेख गरिएको छ कि बेरूजु भन्नाले प्रचलीत कानून बमोजिम पुऱ्याउनुपर्ने रीत नपुऱ्याई कारोवार गरेको वा राख्नुपर्ने लेखा नराखेको तथा अनियमित वा बेमनासिव तरिकाले आर्थिक कारोवार गरेको ब्यहोरालाई बेरूजुको रूपमा उल्लेख गरेको हुदा सार्वजनिक निकायमा बेरूजु अंक कायम रहनु भनेको प्रचलीत ऐन, नियम तथा सो अन्तरगत तयार गरिएका खरिद विधि, परिपत्र, आवश्यक प्रमाण र खर्चका अभिलेख राख्ने तरिकामा ध्यान पुऱ्याउन नसकेको वा आर्थिक कारोवार गर्दा अपनाउन पर्ने सर्तकता नअपनाएको कारणले नै बेरूजु रहन गएको हो । बिगत बर्षहरू देखी फछ्यौट हुन बाकी रहेका बेरूजु अंक निकै रहेको छ । बिगत बर्षहरूको बेरूजु फ्छ्यौट हुनसकिरहेको छैन भने अर्को तर्फ प्रत्येक बर्ष बेरूजु थपिदै गईरहेको पाईन्छ । महालेखा परीक्षकको चौवन्नौ वार्षिक प्रतिवेदन २०७३ अनुसार आ.ब. २०७२।७३ सम्मको फछ्यौट हुन बाकी बेरूजु ३ खर्ब ९६ अर्ब २५ करोड ६१ लाख रहेको छ । आ.ब २०७२।०७३ मा १२ खर्ब ९५ अर्ब ४४ करोड ९२ लाखको लेखा परिक्षण गर्दा रू ६७ अर्ब ७३ करोड २३ लाख अर्थात लेखापरीक्षण अंकको २०.६२ प्रतिशत बेरूजु उठेको देखिन्छ । यस अवधिमा लेखापरीक्षण बक्यौता रकम रू ५ अर्ब ३० करोड ६४ लाख रहेको छ । यसरी बिगत बर्षहरूको बक्यौता बेरूजु फछ्यौट हुन नसकिरहेको अवस्था छ भने अर्कोतर्फ बर्षेनी बेरूजु अंक बढ्दैजानुले आर्थिक अनुशासनमा ह्रास आएको देखिन्छ । हाम्रो जस्तो बिकाशन्मुख मुलुकमा बिकास निर्माणको लागी बिभिन्न मित्रराष्ट्रहरूबाट ऋण, अनुदान र बैदेशिक सहायताबाट आर्थिक श्रोत जुटाई व्यबस्था गरेको बजेट पूर्णरूपमा खर्च गर्न पनि नसकिरहेको अवस्थामा खर्चभएको रकमको करिव २१ प्रतिशत रकम बेरूजु कायम हुन जानुले हाम्रो खर्च खर्चगर्ने क्षमता समेतमा प्रश्न उठेको छ । जनताको गाँसकाटेर उठाएको करको समेत उचित तरिकाबाट खर्च गर्न सकिरहेको देखिदैन । तलको तालिकाबाट हरेक बर्ष बेरूजु अंक बढ्दै गएको देखिन्छ ।

(रू लाखमा)

प्रतिवेदन	लेखापरीक्षण अंक	बेरूजु अंक	प्रतिशत
बाउन्नौ प्रतिवेदन २०७१	८५३९४६४	३७४०५७	४.३८
त्रिपन्नौ प्रतिवेदन २०७२	१०४३२३८४	४८७७८८	४.६७
चौवनौ प्रतिवेदन २०७३	१२९५४४९२	८८८५५९	६.८६

श्रोत : महालेखा परीक्षको चौवन्नौ बार्षिक प्रतिवेदन २०७३

माथिको तालिकामा हेर्दा प्रत्येक वर्ष बेरूजु अंक(प्रतिशत) बढ्दै गएको देखिन्छ । लेखापरीक्षण अंकको तुलनामा बेरूजु बाउन्नौ प्रतिवेदन २०७१ मा ४.३८ प्रतिशत थियो भने त्रिपन्नौ प्रतिवेदन २०७२ लेखापरीक्षण अंकको तुलनामा लेखापरीक्षण अंकको तुलनामा ४.६७ प्रतिशत रहेकोमा यस प्रतिवेदन अवधिमा (चौवनौ प्रतिवेदन २०७३) बेरूजु ६.८६ प्रतिशत पुगेको छ । यसरी हरेक बर्ष बेरूजु अंक बढ्दै गएको देखिन्छ ।

आ.ब २०७२।०७३ मा उठेको बेरुजुको बर्गीकरण

(रू लाखमा)

बर्गीकरण	सरकारी कार्यालय	समिती तथा अन्य संस्था र जि.बि.स	जम्मा	कूल बेरूजुको प्रतिशत
१. असुल गर्नुपर्ने	४०,४३,८९	९४,७८	४१,३८,६७	४२.४८
२. नियमित गर्नुपर्ने	२४,४०,३२	६,०७,७८	३०,४८,१०	३१.२८
• अनियमित भएको	५,१३,५५	२,०९,६४	७,२३,१९	७.४२
• प्रमाण कागजात पेश नभएको	१८,१४,२५	३,७०,९६	२१,८५,२१	२२.४३
• जिम्मेवारी नसारेको	१४	–	१४	०.०
• शोधभर्ना नलिएको	१,१२,३८	२७,१८	१,३९,५६	१.४३
३.पेश्की	२४,०१,३८	१,५५५,४	२५,५६,९२	२६.२४
• कर्मचारी पेश्की	४०,९१	३,२१	४४,१२	०.४५
• मोबिलाइजेशन पेश्की	१६,६१,७३	–	१६,६१,७३	१.०५
• प्रतितपत्र पेश्की	२,९८,५६	–	२,९८,५६	३.०६
• संस्थागत पेश्की	४,००,१८	१,५२,३३	५,५२,२१	५.६८

श्रोत : महालेखा परीक्षको चौवन्नौ बार्षिक प्रतिवेदन २०७३

माथिको तालिकामा हेर्दा महालेखापरीक्षक कार्यालयले आ.ब. २०७२।७३ को सार्बजनिक निकायको श्रेस्ता लेखापरीक्षण गर्दा औलाएका बेरूजुहरू मध्ये सबभन्दा बढी बेरूजु असुल गर्नुपर्ने तर्फ ४२.४८ प्रतिसत बेरूजु कायम भएको देखिन्छ भने सबभन्दा कम बेरूजु कर्मचारी पेश्की मा देखिएको छ । नियम कानुनले भुक्तानी दिन नमिल्ने कार्यको लागी भुक्तानी दिएको अबस्थामा यस्ता प्रकृतीका बेरूजु उठने गर्दछ । असुल उपर गर्नु पर्ने बेरूजु सम्बन्धित ब्यक्ति,सामान तथा सेवा आपुर्तिकर्ता बाट असुल गर्नु पर्दछ जुन कार्य ज्यादै कठिन हुने हुन्छ । त्यस पछी धेरै बेरूजु नियमित गर्नुपर्ने तर्फको प्रमाण काजजात पेश नभएको मा २२.४३ प्रतिसत बेरूजु रहेको छ । जुन प्रमाण लेखापरीक्षण गर्ने बखतमा नै पेश गर्नु पर्नेमा पेश गर्न नसकेका कारणले बेरूजु कायम हुन गएको बुझिन्छ । पेश्की बेरूजु तर्फ प्रतितपत्र पेश्की मा बढी बेरूजु रहेको देखिदा उक्त सबै प्रकारका बेरूजु उठ्न नदिनको लागि कार्यालयले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली

बलियो बनाउनुको साथै आन्तरिक लेखापरीक्षणकै क्रममा सच्याउनु आवश्यक हुन्छ । एकपटक बेरूजु उठेपछी फछर्यौट गर्न गराउन झन्झटिलो हुन्छ ।

बेरूजुको अंक कार्यसंचालनस्तर भन्दा केन्द्रियस्तरमा बढी प्रतिशतमा उठ्ने गरेको पाईन्छ । कार्यसंचालनस्तरमा सकेसम्म नियम सम्मत बनाएर मात्र खर्चगर्ने गरेको पाइन्छ भने प्रायजसो केन्द्रियस्तरमा खर्चगर्दा नीति र प्रकृया लाई खासै ध्यान दिएको पाइदैन त्यसको पुष्टि (रकमगत आधारमा बढी बेरूजु हुने ५ मंत्रालय) तलको तालिकाबाट प्रश्ट हुन्छ ।

(रू लाखमा)

क. सं.	मन्त्रालय	लेखापरीक्षण अंक	बेरूजु अंक				कुल बेरूजु प्रतिसत	ले.प.को तुलनामा बेरूजु प्रतिसत
			असुल गर्नु पर्ने	नियमित गर्नु पर्ने	पेश्की बाँकी	जम्मा		
१	अर्थ मन्त्रालय	७१८९५६६	३७५३६१	१५४८६	३०२	३९११४९	४४।०२	५।४४
२	भौतिक पूबाधार तथा यातायात मन्त्रालय	७०६८७०	६५००	२४२५२	९६९५३	१२७७०५	१४।३७	१८।०७
३	संघीय मामिला तथा स्थानिय बिकास मन्त्रालय	६७०६२६	२५५२	४२०१३	३५७८३	८०३४८	९।०४	११।९८
४	शिक्षा मन्त्रालय	९२०३०४	१०५८	७३९१६	२६७०	७७६४४	८।७४	८।४४
५	खाने पानी तथा सरसफाई	१४६४३४	१७४६	२१५४४	१४९६०	३८२५०	४।३०	२६।१२
		९६३३८००	३८७२१७	१७७२११	१५०६६८	७१५०९६		

श्रोत : महालेखा परीक्षको चौवन्नौबार्षिक प्रतिवेदन २०७३

माथी तालीकामा उल्लेखित मन्त्रालयहरू सरकारी कार्यालय तर्फ आ.ब. २०७२।०७३ मा रकमगत आधारमा बढी बेरूजु हुने कार्यालयभित्र पर्दछन । यी मन्त्रालयको बेरूजु सरकारी कार्यालय तर्फको कूल बेरूजुको ८०.४८ प्रतिशत रहेको छ । हरेक बर्ष बेरूजु अंक बढ्नुमा प्रचलित नियम कानून र खर्चगर्दा अपनाउनु पर्ने प्रकृयाको सम्बन्धमा ध्यान नदिएको कारणपनि एक हो भन्न सकिन्छ । एउटै प्रकृतिका बेरूजु हरेक बर्ष दोहरीरहने हुदा सम्बन्धीत निकायका पदाधिकारीहरू बेरूजु प्रति उदासिन रहनेगरेको भन्न सकिन्छ । अत बेरूजु नउठ्ने गरि आर्थिक कारोवार गर्न गराउन सम्बन्धित निकायले आन्तरिक नियन्त्रणलाइ मजबुत बनाउनु पर्दछ ।

<u>निष्कर्ष</u>

सिमित श्रोत र साधन बाट प्राप्त रकमलाई अधिकतम् सदुपयोग हुनेगरी नियमितता, मितव्ययीता, प्रभावकारीता र दक्षतापूर्णरूपमा खर्चगर्ने, गराउने कार्य सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको हो बढ्दो बेरूजु उठ्ने क्रम लाई घटाउन कार्यालयले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाइ सबल बनाउनु अति आबश्यक छ । आन्तरिक लेखापरीक्षण प्रत्यक चौमासिक समाप्त भएपछी गरिने भएको हुदा समयमै श्रेस्ता साथ संलग्न हुनुपर्ने खर्चका यथेष्ट प्रमाण पुगे, नपुगेको तथा प्रचलित ऐन कानुन परिपालना भए नभएको सम्बन्धमा जानकारी उपलब्ध गराइ सो अनुसार नपुग भएको प्रमाण संलग्न गरी श्रेस्ता साथ राख्न निर्देशन दिने हुदा समयमै खर्चका प्रमाण तथा नपुग भएका प्रकृया पुरा गराई अन्तिम लेखापरीक्षणको लागी श्रेस्ता पेश भएमा कार्यालयमा उठ्ने बेरूजु अंक न्यून हुन जान्छ । महालेखा परीक्षकको चौवन्नौ बार्षिक प्रतिवेदन २०७३ मा समेत बेरूजु उठ्नमा आन्तरिक नियन्त्रण एबं कारोवारको यथार्थता नभएको भनी उल्लेख गरेकोछ । कार्यालयको आर्थिक कारोवारको जिम्मेवार ब्यक्तिबाट अनुगमन, निरिक्षण नभएको, आन्तरिक लेखापरीक्षण प्रभावकारी नभएको ,सरकारीलेखामान अनुरूपलेखा नराखेको र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली सवल नभएको आदि कुराहरू उल्लेख गरेकोछ । तसर्थ सार्बजनिक क्षेत्रमा भएको बढ्दो बेरूजु रकमलाई घटाउन आन्तरिक लेखापरीक्षणले औल्याएका त्रुटी तथा कमि कमजोरीहरूलाइ तत्काल सच्याएरमात्र लेखापरीक्षण. गराएको खण्डमा बेरूजु

नहुने हुदा आन्तरिक लेखापरीक्षणले दिएका सुझवहरूलाइ प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनगर्नु अति आबश्यक हुन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू

आर्थिक कार्यबिधि ऐन २०५५
आन्तरिक लेखापरीक्षण निर्देशिका
(महालेखा नियन्त्रक कार्यालय)
महालेखा परीक्षको चवन्नौबार्षिक प्रतिवेदन २०७३
लेखापरीक्षण ऐन२०४८
बिभिन्न कार्यपत्रहरू

हुलाक बचत बैाक अनुगमन/ निरीक्षण : एक समीक्षा

रमेश कुमार कटुवाल [११]

सारांश :
हुलाक बचत बैंकको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न सरोकारवाला पक्षहरूको समन्वयात्मक प्रयासमा योजना, नीति, कार्यक्रम र आयोजना कार्यान्वयन गर्नु आवश्यक छ । पृथक पहिचान बोकेको हुलाक बचत बैंक वस्तुतः *manual system* मा नै हाल सम्म संचालित भएकाले यसको प्रकृया र नतिजा दुवै पक्षको अनुगमन निरीक्षण अपेक्षित छ । अनुगमनको नीतिगत स्पष्टता, सूचना प्रविधिको प्रयोग, कर्मचारीको क्षमता विकास, संस्थागत सकृयताबाट नै बचत बैंक अनुगमनलाई फलदायी बनाउन सकिन्छ ।

विषय प्रवेश :
विकास योजना, नीति, कार्यक्रम र आयोजनाको कार्यान्वयन पक्षलाई नतिजामुखी, प्रभावकारी तथा जवाफदेही बनाउनका लागि अनुगमन मुल्यांकनको महत्व छ । योजनाको कार्यान्वयन पछि गरिने अनुगमन कार्य मुलत कागजी र स्थलगत गरी दुई किसिमले गर्ने गरिन्छ । कार्यान्वयन गर्ने इकाइले पेश गरेका प्रतिवेदन, मास्केवारी आदिको आधारमा कागजी अनुगमन गरिन्छ भने कार्यान्वयन इकाई रहेकै स्थानमा गई भ्रमण तथा अध्ययन, निरीक्षण गर्ने कार्य स्थलगत अनुगमनमा गरिन्छ । पूर्वनिर्धारित सूचकका आधारमा गरिने अनुगमन प्रकृयामा सूचक बाहिरका विविध विषयमा समेत स्थलगत अनुगमनमा हेर्ने गरिन्छ । अनुगमन कार्यमा निश्चित प्रकृयाहरू पुरा गरिएको छ छैन भनी *process monitoring* र तोकिएका लक्ष्यहरू हाँसिल गर्न भएका उपलब्धीहरू के छन् भनी *result monitoring* गर्ने गरिन्छ ।

जनताको स-सानो निक्षेप रकम संकलन गर्ने, बैंकिङ आदत बसाली बैंकिङ सुविधा प्रदान गर्ने उद्धेश्यले शुरू भएको हुलाक बचत बैंक सेवा क्षेत्रीय हुलाक निर्देशनालय देखि जिल्ला तथा इलाका हुलाक कार्यालयबाट समेत प्रदान भइरहेको छ । हुलाकले दिने सेवाको विविधिकरण गर्न, हुलाकको अन्तराष्ट्रिय आवद्धता र सोको दायित्व पुरा गर्न तथा अन्य मुलुकहरूको बचत बैंकले गरेको हुलाकको पहिचान र अर्थतन्त्रमा योगदान समेतको आधारमा नेपालमा हुलाक बचत बैंक संचालनमा रहेको छ । हुलाक बचत बैंक कार्यसंचालन निर्देशिका, २०६६ प्रथम संशोधन २०७३ को आधारमा हुलाक सेवा विभाग र केन्द्रीय धनादेश कार्यालयको सुपरीवेक्षकीय भूमिकामा बचत बैंकहरू देश भरका ६० जिल्लाका ६५ स्थानमा ४ वटा क्षेत्रीय हुलाक निर्देशनालय, ५३ जिल्ला हुलाक र ८ वटा इलाका हुलाक कार्यालयमा नियमित सञ्चालनमा रहेका छन् । झण्डै ७० हजार खातावालाको करिव २ अर्व १२ करोड निक्षेप दायित्व भएको हुलाक बचत बैंक करिव २५ करोड ४० लाख खुद नाफामा संचालित रहेको छ ।

हुलाक बचत बैंक अनुगमन/निरीक्षण पद्धति :
हुलाक बचत बैंक कार्य संचालन (प्रथम संशोधन) निर्देशिका, २०७३ को नियम ५५ ले हुलाक बचत बैंकको जवाफदेहिता केन्द्रीय धनादेश कार्यालय प्रति हुने तथा दिइएको निर्देशन पालना गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । सोही निर्देशिकाको नियम ५२ र ५३ ले कारोवारको अभिलेखन तथा प्रतिवेदन सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । धनादेश कार्यालयले मूलत बचत बैंकको *process* र *result monitoring* दुवै गर्ने गरेको छ ।

प्रत्येक हुलाक बचत बैंकले हरेक महिना समाप्त भएको सात दिन भित्र केन्द्रीय धनादेश कार्यालयलाई मासिक एकीकृत लगत (म.ले.प.फा.नं. १८५), बचत बैंकको दुई खण्डे फाराम र लगानी असुलीको विवरण पठाउनु पर्ने व्यवस्था छ । धनादेश कार्यालयले सोही श्रेस्ताको आधारमा कुल निक्षेपको ७०% भित्र ऋण लगानी भए नभएको, मसान्त सम्ममा रकम जम्मा गर्ने र झिक्ने अन्तर कस्तो रहेको, थपिएका बन्द भएको

---

[११] **शाखा अधिकृत, केन्द्रीय धनादेश कार्यालय ।**

खाता संख्या, बैंक तथा लगानीबाट प्राप्त व्याज र अन्य आम्दानी, व्याज प्रदान रकम, नाफा वा नोक्सानको अवस्था र कुल सम्पत्ति तथा दायित्व रकम निश्चित गर्ने काम गर्दछ ।

आर्थिक वर्ष समाप्त भएको १५ दिन भित्र वार्षिक विवरण तयार गरी बचत बैंकहरूले धनादेश कार्यालयलाई पठाई सक्नु पर्नेछ । जसमा केन्द्रीय गोश्वारा खाता, वार्षिक प्रगती विवरण, बचत बैंकको वासलात, खातावालाको विवरण, ऋणीको विवरण लगायतका विषयहरू समावेश भएको हुन्छ । सोही आधारमा धनादेश कार्यालयले केन्द्रीय आ.वि. तयार गर्ने गर्दछ र सोको आन्तरिक लेखा परीक्षण र अन्तिम लेखापरीक्षण हुने गर्दछ ।

हुलाक बचत बैंकको निक्षेप व्यवस्थापन गर्न निर्देशिका बमोजिम हरेक वर्ष धनादेश कार्यालयले "क" वर्गका वाणिज्य बैंकहरूसँग प्रस्ताव माग गरी निश्चित आधारमा बैंक छनौट गर्ने तथा छनौट भएका बैंकहरू मध्ये उच्चतम व्याजदर प्रदान गर्ने बैंकमा निक्षेप व्यवस्थापन गर्न बचत बैंकहरूलाई दिइएको अनुमती तथा निर्देशन कार्यान्वयन भएको सुनिश्चित गर्ने काम धनादेश कार्यालयले गर्ने गर्दछ ।

हुलाक बचत बैंकहरूले आफ्नो निक्षेप *fixed deposit* तथा *call deposit* को रूपमा "क" वर्गको वाणिज्य बैंकमा राख्ने, *fixed deposit* मा प्राप्त व्याज *call account* मा कर कट्टी भई जम्मा हुने, विविध असुविधाको कारणले कतिपय बचत बैंकको रकम केन्द्रले (केन्द्रीय धनादेश कार्यालय) नै काठमाण्डौमा बैंकमा राख्ने, शुरू लगानी अनुमती प्रदान गर्दा बचत बैंकको तत्कालीन समयको निक्षेपको १०% रकम धनादेश कार्यालयलाई धरौटीको रूपमा पठाउने व्यवस्था गरिएको छ । सो यकिन गर्ने कार्य पनि धनादेश कार्यालयले अनुगमन निरीक्षणको क्रममा गर्ने गर्छ ।

चलनचल्तीको अनुगमनमा बचत बैंकको सम्पत्ति यकिन गरी सोही आधारमा दायित्व निश्चित गर्ने गरिएकोमा, कतिपय हुलाकले वास्तविक दायित्व प्रस्तुत नगरेको पाइएकोले म.ले.प.फा.नं. १८३ को आधारमा हरेक खातावालाको अनुगमन निरीक्षण गर्दाको समयको वास्तविक दायित्व उतार गरिदै आएको छ । सो रकममा केन्द्रीय धरौटी खाता नाफा भए जोड्ने तथा नोक्सान भए घटाएर कुल सम्पत्ति यकिन गर्ने गरिन्छ । बचत बैंकले सहि ढंगले श्रेस्ता राखेको अवस्थामा केन्द्रीय धरौटी खाता (नाफा/नोक्सान) यकिन हुँदै आएको हुन्छ । लगानीबाट प्राप्त व्याज, बैंकबाट आर्जित व्याज, खाता बन्दी, चेक बुक/पास बुक हराएको शुल्क लगायतका आम्दानीलाई बैंकको नाफामा जोड्ने र खाताबन्दी गर्दा वा मासिक गणना गरी वर्षान्तमा खातावालालाई प्रदान गरिएको व्याज घटाउने, विभिन्न वाणिज्य बैंकहरूको कमीशन कट्टी लगायतका खर्च कट्टी गर्ने कार्य गरिन्छ र विगतको रकमसँग जोडी नाफा/नोक्सानको रकम यकिन गर्ने गरिन्छ ।

हरेक बचत बैंकले *day book* राख्नुपर्ने हुन्छ । म.ले.प.फा.नं.१८४ मा रहेका महलमा गरिएको व्यवस्थाले बचत बैंकमा हुने अधिकांश कारोवारलाई समेट्ने हुँदा यो फाराम सही ढंगले दैनिक रूपमा भरिएको हुनुपर्छ । यसैका आधारमा मासिक एकीकृत लगत म.ले.प.फा.नं. १८५, व्यक्तिगत खाता म.ले.प.फा.नं.१८३, ऋणीको अभिलेख म.ले.प.फा.नं.९९ लगायतमा फारामहरू भर्ने गरिन्छ । सो गरे नगरेको कुरा स्थलगत निरीक्षणमा हेरिन्छ । बचत बैंकको हिसाव अंकगणितीय हिसावले मिलेको यकिन गर्न म.ले.प.फा.नं.१८५ र दुई खण्डे फारामहरू स्वत मिलेको रकमबाट सम्भव हुन्छ । म.ले.प.फा.नं.१८५ को बाँया खण्डमा दायित्व रकम र दायाँ खण्डमा सम्पत्ति रकम रहने हुँदा सामान्य अवस्थामा यी दायित्व र सम्पत्ति रकम बराबर हुन्छन् ।

हरेक हुलाक बचत बैंकको आफ्नो आम्दानी जनाउने सेवा शुल्क खातामा लगानी भएको कुल रकमको ०.५ % रकम आम्दानी जम्मा हुने र सो खातामा बचत बैंकले मासिक रूपमा व्याज प्रदान गर्ने गरेको हुन्छ । लगानी गरिएका व्यक्ति र लगानी रकम यकिन भए सेवा शुल्क रकम पनि सोही अनुसार प्राप्त हुने र सो को २५% रकम केन्द्रीय धनादेश कार्यालयमा पठाई बाँकी रकम कार्यक्रम बनाई धनादेश कार्यालयको स्वीकृतिमा खर्च गर्ने व्यवस्था रहेको छ। बचत बैंकले स्वीकृत सेवा शुल्कको ३०% रकम बचत बैंकमा काम गर्ने कर्मचारीलाई खाजा खर्च वापत दिइने व्यवस्थालाई अनुगमन निरीक्षणको क्रममा हेर्ने गरिएको छ । साथै सेवा शुल्कबाट खरिद गर्न स्वीकृती दिइएका सामानहरू खरिद गरी दाखिला गरे नगरेको हेर्ने गरिएको छ ।

हुलाक बचत बैंक कार्यसंचालन (प्रथम संशोधन) निर्देशिका, २०७३ को नियम २० र २१ ले हुलाक बचत बैंकले लगानी गर्नु पूर्व अनुमती लिनु पर्ने र लगानी हदवृद्धि स्वीकृत गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ । हाल ६० जिल्लाका ६५ वटा हुलाक कार्यालयमा बचत बैंक संचालन रहेकोमा ५९ वटाले लगानी अनुमति पाएका तथा रू.दश हजार देखि चार लाख पचास हजार सम्मको लगानी २० वटा प्याकेजमा गरिदैं आएको छ । स्वीकृत लगानी हद भन्दा बढी रकम लगानी नभएको निश्चित गर्न धनादेश कार्यालयले अनुगमन निरीक्षणमा हेर्ने कार्य गर्छ ।

हुलाक बचत बैंकले केन्द्रीय धनादेश कार्यालयलाई धनादेश गरी पठाउने सेवा शुल्क रकमको २५% रकम व्यवहारत सम्बन्धीत हुलाक बचत बैंकको धनादेश खातामा जम्मा भई रहने हुँदा धनादेश कार्यालयमा पठाइएको रकम बराबरले सम्बन्धीत हुलाकको धनादेश खाता वृद्धि भए नभएको समेत यकिन गर्ने कार्य गरिन्छ । बचत बैंकमा काम गर्ने कर्मचारीलाई प्रोत्साहन स्वरूप ६ करोड सम्म निक्षेप हुने बचत बैंकले २ जनालाई र ६ करोड भन्दा बढी निक्षेप हुने बचत बैंकले ३ जनालाई रू. ३ लाख सम्मको १% व्याजमा सहुलियत ऋण नियमानुसार सम्बन्धीत व्यक्तिले तोकिएको सिमा सम्मको रकम मात्र ऋण लिएको निश्चित गर्ने काम समेत गर्ने गरिन्छ ।

अनुगमन/निरीक्षणका सकारात्मक पक्षहरू :

१. आ.ले.प./म.ले.प. हुन बाँकी बचत बैंक संख्या नगन्य कायम भएका ।
२. वर्षेनी घाटामा संचालित बचत बैंकको संख्यामा कमी गर्न सकिएको ।
३. निक्षेपकर्तालाई प्रदान गरिने व्याज रकममा अस्वभाविक घटी बढीको अवस्था अन्त्य ।
४. संकलित निक्षेप व्यवस्थापन प्रभावकारी भई बचत बैंकले नाफा गर्न सकेको ।
५. नियम असम्मत रूपमा लगानी गर्ने तथा खराव कर्जाको अवस्थामा न्यूनता ।
६. कर्मचारीहरूको कामसँग सम्बन्धीत असजिलो र गुनासोको स्थलगत सुनुवाई ।
७. वास्तविक सेवाग्राहीको राय सुझाव, गुनासोलाई प्रत्यक्ष बुझ्ने मौका ।
८. बचत बैंकको श्रेस्ता अद्यावधिक, नियमित, व्यवस्थित गर्नमा मद्धत ।
९. व्यक्तिगत खाता म.ले.प.फा.नं. १८३ का आधारमा जनताको वास्तविक निक्षेप रकम(दायित्व) र सम्पत्ति यकिन गर्न सकिने ।
१०. सम्बन्धीत हुलाक बचत बैंकको आफ्नो आम्दानी(सेवा शुल्क) यकिन गर्न मद्धत पुगेको ।
११. अस्वभाविक तहविल अपचलन गर्ने कार्यमा दुरूत्साहन ।
१२. बदनियतपूर्ण काम गर्ने कर्मचारी माथि कानूनी कारवाहीको दायरामा ल्याई मुद्धा चलाइएको ।

दुर्वल पक्षहरू :

१. अनुगमन/निरीक्षण गर्ने कर्मचारीहरूमा बचत बैंक संचालनको सांङ्गोपाङ्ग ज्ञान नहुनु, उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि नगरिनु ।
२. निरीक्षण गर्ने कर्मचारीको अनुकुलता तथा कार्यालयको कामको आवश्यकताको तालमेल नहुनु ।
३. कर्मचारीलाई दिइने/लिइने सुविधाको रूपमा अनुगमन/निरीक्षणलाई लिइनु ।
४. नियमित र स्वचालित प्रकृयाको रूपमा भन्दा पनि समस्या समाधान गर्ने र तदर्थ प्रकृयाको रूपमा मात्र यसलाई बुझ्नु ।
५. बचत बैंकको श्रेस्ता नियमित नराखिनाले निरीक्षणकर्तालाई अपुरो सूचना उपलब्ध भई निरीक्षण नतिजा प्रभावकारी नहुनु ।
६. बचत बैंक फाँट प्रमुख तथा कार्यालय प्रमुखले दैनिक वा साप्ताहिक रूपमा तहविल यकिन नगर्नाले कहिले काँही तहविल अपचलनको समस्या आउनु ।
७. अनुगमन/निरीक्षण प्रतिवेदन माथि छलफल भई प्राप्त सुझावको कार्यान्वयनमा उदासिनता ।
८. सबै बचत बैंकको तथ्यांकलाई *central server* मार्फत हेर्न सकिने व्यवस्था भइ नसक्नु ।

९. दोषी देखिएका बचत बैंकलाई अदालती कारवाही हुँदा वयानका लागि धनादेश कार्यालयबाट अदालत धाउनु पर्ने बाध्यता रहेको ।

बचत बैंक अनुगमन निरीक्षण गर्न चाल्नु पर्ने कदमहरू :

१. केन्द्रीय धनादेश कार्यालय देशभरका हुलाक बचत बैंकको संचालन र व्यवस्थापनको लागि मुख्य अनुगमन/निरीक्षणकर्ता भएको हुँदा यस कार्यालयको संस्थागत क्षमता विकास गरिनु आवश्यक छ ।

२. हरेक आर्थिक वर्ष धनादेश कार्यालयको कर्मचारीहरूलाई बचत बैंक संचालन र धनादेश संचालन पद्धती सम्बन्धी सैद्धान्तिक र व्यवहारिक ज्ञान दिइनु आवश्यक छ ।

३. हुलाक बचत बैंक अनुगमन निरीक्षण कार्यलाई सधन रूपमा नियमित कार्यक्रमको रूपमा संचालन गरिनु पर्छ ।

४. व्यक्तिको आवश्यकताका आधारमा भन्दा कार्यालयको आवश्यकताका आधारमा निरीक्षण गरिने पद्धति विकास गरिनुपर्छ ।

५. अनुगमन निरीक्षणको पृष्ठपोषणलाई नीति, रणनीति तर्जुमाको आधारको रूपमा लिइनुपर्छ ।

६. सम्पत्ति यकिन गर्ने निरीक्षण पद्धतिलाई बदली सबै व्यक्तिगत खातावालाको दायित्व तथा केन्द्रीय धरौटी खाता समेत यकिन गर्ने निरीक्षण पद्धतिको अभ्यास गर्नु आवश्यक छ ।

७. बचत बैंक फाँटका कर्मचारीहरूले चुस्त रूपमा श्रेस्ता राख्नु आवश्यक छ । आवश्यक संख्यामा कर्मचारीको व्यवस्था तथा उचित तालिमको व्यवस्था सम्बन्धीत निकायले मिलाउनु जरूरी छ ।

८. बचत बैंक फाँटले दैनिक रूपमा *day book* मा म.ले.प.फा.नं. १८४ को दुरूस्त श्रेस्ता राख्ने काम गरी सम्बन्धीत फाँटवाला र कार्यालय प्रमुखले तहविल यकिन गर्ने काम दैनिक वा कम्तीमा साप्ताहिक रूपमा गर्नु आवश्यक छ ।

९. हरेक हुलाक बचत बैंकमा निरन्तर र पूर्ण क्षमताको *internet* सेवा उपलब्ध भई बचत बैंकको तथ्यांक धनादेश कार्यालयको *central server* मा हेर्न सकिने व्यवस्थाका लागि सम्बन्धीत पक्षहरूले पहल गर्नु जरूरी छ ।

१०. हुलाक सेवा विभाग र अन्तर्गतका केन्द्रीय कार्यालयबाट कम्तीमा रा.प.अनं.प्रथम श्रेणीको कर्मचारी जिल्ला हुलाक अनुगमनमा जाँदा बचत बैंकको हिसाव किताव तथा नीतिगत विषयमा अनुगमन निरीक्षण गर्ने व्यवस्था मिलाइनु आवश्यक छ ।

११. अनुगमन/निरीक्षण गरिने विषय तथा त्यसको तरिकाको एकरूपताका लागि केन्द्रीय धनादेश कार्यालयले सम्बन्धीत सरोकारवालाको राय सुझाव समेतका आधारमा *check list* तयार गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

निष्कर्ष :

करिव ४० वर्ष देखि *manual* पद्धतिको हुलाक बचत बैंक संचालन तरिका समयानुकुल परिमार्जन हुन नसकेको यथार्थ हो । निर्देशिकाले तोकेको विधि र तोकिएका फारामहरूमा नियमित तथा दैनिक रूपमा श्रेस्ता अभिलेख र प्रतिवेदन गर्ने कार्यलेनै बचत बैंकको लेखाङ्कनको विश्वसनियता अभिवृद्धि हुने गर्छ । अनुगमन/निरीक्षण कार्यलाई नियमित कार्यक्रम अनुसार अघी बढाई सम्बन्धीत बचत बैंक र हुलाक कार्यालय तथा धनादेश कार्यालयको समन्वयात्मक प्रयासबाट नै नतिजामुलक अनुगमन निरीक्षण सम्भव हुन जाने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री :

- हुलाक ऐन, २०१९
- हुलाक नियमावली, २०२०
- हुलाक बचत बैंक कार्य संचालन (प्रथम संशोधन) निर्देशिका, २०७३

सरकारका केन्द्रीय संगठनः पूनरावलोकनको आवश्यकता

खेत बहादुर खत्री [१२]

पृष्ठभूमी :

विगतको दशकदेखि नै नेपालको प्रशासनिक व्यवस्थामा मन्त्रालय लगायतका केन्द्रीय संगठनको संख्या र आकार क्रमशः बढिरहेका विभिन्न समयमा प्रकाशित अध्ययन प्रतिवेदनका विवरणले पुष्टि गरेका छन् । संगठन संरचनाले नै कार्यप्रणाली, मानवीय व्यवहारलाई समेत प्रभाव पार्न सक्ने हुनाले केन्द्रीय स्तरमा भैरहेका संख्यात्मक रूपमा संगठनको वृद्धिलाई सकारात्मक रूपमा लिन सकिन्न । मन्त्रालय, विभाग र विकास समिति लगायतका केन्द्रीय संगठनको संख्या घटाउने गरी सरकारलाई शिफारिस गरिएता पनि नतिजा त्यसको विपरीत देखिन्छ । केन्द्रीय संगठन बढ्दा राज्यको शक्ति, श्रोत र अवसर केन्द्रीकरण हुने सम्भावना रहन्छ । जनताको घरदैलोमा सहज र सरल रूपमा सेवाको पहुँच पुऱ्याउन कठिनाइ हुन्छ । केद्रीकृत संरचना थपिनु भनेको स्थानीयकरण र संघीय शासन प्रणालीको समेत विपरीत अवधारणा भएको हुनाले केन्द्रमा आवश्यकता र औचित्यतताको आधारमा के-कति संरचना रहने र तिनको आकार प्रकारको कस्तो हुने बारे निक्यौल गर्नु आवश्यक देखिन्छ । संगठन स्थापना गर्दा त्यसले थप साधनस्रोत र जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ । यसरी साधनस्रोत स्थानीय तहमा हुनुपर्ने परिचालन केन्द्रमा हुँदा त्यसले कस्तो नकारात्मक प्रभाव पार्ला त्यस विषयमा खासै गृहकार्य हुन सकेको देखिन्न । राजनीति खिचातानी र शक्ति सन्तुलन मिलाउनका लागि अनावश्यक संगठनको आकार बढाउँदैमा आर्थिक विकास र सुशासन प्राप्तिको लक्ष्यमा सरकार पुग्ला भन्न सकिन्न ।

प्रजातान्त्रिक काल (वि.सं २००७-२०१७) :

नेपालमा वि सं २००७ सालदेखि २०१७ सालसम्मको प्रजातन्त्रको उदयको समयको विश्लेषण गर्दा वि.सं २००७ सालको मन्त्रालय स्तरीय विभागहरू जम्मा ९ वटा रहेका प्रकाशित प्रतिवेदन पाइएका छन् । त्यसको आठ वर्षपछि वि.सं २०१५ सालमा मुलुकमा भएको आमनिर्वाचन पछि १० वटा मन्त्रालय गठन भएको पाइन्छ । मन्त्रालयको संख्या २०१७ सालमा आइपुग्दा १३ पुगेको देखिन्छ । तत्कालीन समयताका वि.सं २००९ सालमा गठित प्रशासन पुनर्गठन कमिटि २००९ ले मुलुकमा ११ वटा मात्रै मन्त्रालय गठन गर्नुपर्ने सुझाव शिफारिस गरेता पनि त्यसको पालना तत्कालीन सरकारहरूले गरेको देखिन्न । यसको आधारमा के भन्न सकिन्छ भने प्रजातान्त्रको उषाकालमा समेत हचुवाको भरमा नै केन्द्रीय संगठन थप हुने क्रमको शुरूवात भएको हो ।

पञ्चायत काल (वि.सं २०१७-२०४६) :

पञ्चायती शासन व्यवस्थामा पनि केन्द्रीय संगठन खास गरिकन मन्त्रालय लगायत विभागको कटौति गर्ने विषयमा अध्ययन प्रतिवेदनले शिफारिस गर्ने काम गरिएता पनि त्यसको परिपालना भएको देदिखैन । प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०३२ ले सरकारलाई पेश गरेको शिफारिसमा मन्त्रालयको संख्या र स्थानीय निकाय स्थापनामा प्राथमिकता दिने विषय उल्लेख गरेको पाइन्छ । त्यस्तै प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०२५ ले मुलुकमा तत्कालीन अवस्थामा १८ वटा मन्त्रालयको संख्या घटाएर १२ वटा मात्रै कायम गर्न उपयुक्त र सान्दर्भिक हुने शिफारिस गरेता पनि झन् २०४६ सालसम्म आइपुग्दा मन्त्रालयको संख्या २१ मा पुगेको देखिन्छ । यस अवधिमा शक्ति, स्रोत र अवसरको स्थानीयकरण गरी विकेन्ि्रत शासकीय व्यवस्था अपनाउने भनिएता पनि व्यवहारमा केन्द्रमा अनावश्यक विभाग समिति र मन्त्रालय थप गठन भएको हुनाले यसको विपरीत हुन गएको स्पष्ट हुन्छ ।

---

[१२] **हुलाक अधिकृत, जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा ।**

प्रजातान्त्रिक पुनःस्थापना काल (वि.सं २०४६ देखि हालसम्म):
प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०४८ ले तत्कालीन अवस्थामा राज्यले आर्थिक उदारीकरण र निजीकरण नीति अवलम्बन गर्ने नीति अपनाएको अवस्थामा मन्त्रालय लगायतका केन्द्रीय निकाय घटाउने गरी २१ बाट १८ मन्त्रालय कायम हुनुपर्ने गरी शिफारिस गरेको थियो । तर त्यसको विपरीत वि.सं. २०५२ मा २१ मन्त्रालयबाट थप ५ मन्त्रालय गठन गरी २६ मन्त्रालय गठन हुन पुगे । त्यसैगरि वि.सं. २०६२ मा तीन मन्त्रालय थप भइ २७ वटा पुगे । पछिल्लो कडिको रूपमा वि.सं. २०७३ सालदेखि हालसम्म मुलुकमा मन्त्रालयको संख्या ३१ पुगेको छ । मन्त्रालयको संख्या थपिदै जाँदा सरकार थप अलोकप्रिय बनाउन यस प्रकरणले सहयोग पुऱ्याएको छ । केन्द्रीय संगठन निरन्तर बढ्दा यसले नेपाल जस्तो अल्पविकसित मुलुकमा घाटा नै हुने प्रष्ट छ । जलस्रोत मन्त्रालय विभाजन गरी उर्जा मन्त्रालय गठन गर्दा अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा हुने वार्ता गर्ने समेत जटिल हुने गरेको बताइन्छ ।

केन्द्रीय संगठनको केही अन्तराष्ट्रिय अभ्यास :
खासगरिकन अल्पविकसित र विकासोन्मूख देशमा मन्त्रालय लगायतका केन्द्रीय संगठनको संख्या धैरै हुने गरेको पाइएको छ । नेपालमा ३१ वटा मन्त्रालय गठन हुदा नेपाल जस्तै हैसियतमा रहेको पाकिस्तानमा ३४ र भारतमा अलिक कम २७ संघीय मन्त्रालय रहेको बताइन्छ । भारत र पाकिस्तान भौतिक क्षेत्रफल जनसंख्या र चुनौतीका हिसावले पनि धेरै भएको हुनाले संख्यात्मक रूपमा मन्त्रालयको संख्या धेरै हुनुलाई सकरात्मक मान्न सकिने भएता पनि नेपालमा भने यस विषयलाइ तर्कले पुष्टि गर्न गाह्रो नै छ । यसको विपरीत विकसित भनिएका संयुक्त राज्य अमेरिका र संयुक्त अधिराज्य वेलायतमा क्रमश १५ र २५ मन्त्रालय रहेको विवरण छन् । उल्लेखित तथ्यांकलाई विश्लेषण गर्दा के निश्कर्षमा पुग्न सकिन्छ भने बढि केन्द्रीय संगठन र त्यो देशको राजनीति अस्थिरता, निर्वाचन प्रणाली, कमजोर अर्थतन्त्र बीच सोझो सम्बन्ध छ ।

केन्द्रीय संगठनको बढोत्तरी र यसको नकारात्मक प्रभाव :
केन्द्रीय मन्त्रालय लगायतका संगठनहरू नेपालमा संख्यात्मक रूपमा वढोत्तरी भएको देखिन्छ । वि.सं २०४८ सालमा मन्त्रालय विभाग, संवैधानिक निकाय लगायतका केन्द्रीय संगठन ११९ रहेकोमा त्यसको २२ वर्ष पछि वि.सं २०७० सालसम्म यसको संख्यात्मक रूपमा बढोत्तरी भई २६७ वटा पुगेको देखिन्छ । सरकारले गठन गरेका प्रशासन सुधार आयोगले मन्त्रालय लगायतका संगठनको संख्या घटाउने शिफारिस सरकारलाई गरेता पनि त्यसको पालना हुन सकेन । राजनीतिक अभिष्ट पूरा गर्न र गराउन केन्द्रीय संगठन स्थापना सहायकसिद्ध भएता पनि त्यसले मुलुकको दुर्लभ श्रोत र प्रशासनिक व्ययभार बढाउने प्रष्ट छ । नेपाल जस्तो सानो क्षेत्रफल र जनसंख्या भएको मुलुकमा विकसित देशको भन्दा बढी केन्द्रीय संगठन स्थापना हुनु औचित्यपूर्ण देखिन्न । केन्द्रीय संगठन अनावश्यक रूपमा स्रोतको परिचालन स्थानीयस्तरमा नभइ केन्द्रकै वरिपरी सिर्जना हुनेमा विश्वास्त हुन सकिन्छ । एउटै संगठनबाट हुन सक्ने काम धेरै संगठनबाट सम्पादन गर्दा संगठनबीच समन्वय गरी तोकिएका उद्देश्यहरू पूरा गर्न जटिल हुने प्रष्ट छ । संघीय शासन प्रणाली मुलुकले अवलम्बन गरिसकेको अवस्थामा प्रदेशमा समेत मन्त्रालय गठन गर्नुपर्ने र स्रोत साधन अधिकारको संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा विभाजन हुने हुनाले यसले संघीय शासनप्रणालीको मुलभूत मान्यताको रहने स्वशासन विकेन्द्रीकरणलाई संस्थागत रूपमा विकास गर्न थप असहजता हुने प्रष्ट छ । केन्द्रीय संगठन थप्दै जाँदा त्यसको अनुपातमा नियमित बजेटको भार समेत थपिने हुनाले विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्न बजेटको अंशमा कमि हुन्छ । त्यसैले वदलिदो परिवेशमा सरकारको क्षमता अनुसार विश्वव्यापीकरण स्थानीयकरण र नीजिकरण जस्ता विषयलाई मध्येनजर गरी केन्द्रीय संगठनलाई बाञ्छित संख्याको सीमाभित्र ल्याउनु आवश्यक देखिन्छ ।

केही सुझाव र सारांश :
प्रशासन सुधार आयोगका आधिकारिक प्रतिवेदनका सुझाव सरकारलाई विभिन्न कालखण्डमा केन्द्रीय

मन्त्रालय लगायतका संगठनहरू घटाउनुपर्ने गरी आएका छन् । आम जनता र नागरिक समाजका सदस्यको मत पनि केन्द्रीय संगठनको संख्या उपयुक्त सीमामा राख्नुपर्ने सुझाव भएता पनि यसको संख्या बढेको छ । मुलुकले संघीय शासन पद्दति अनुरूप हुने गरी अब उप्रान्त आवश्यकता र औचित्य पुष्टि नभएसम्म संगठन विस्तार गरिनुहुन्न । केन्द्रीय संगठन के-कति राख्ने विषयको निक्यौल गर्न सरकारको भूमिका प्रष्ट हुन जरूरी छ । सरकारले उदारिकरणको नीति अवलम्वन गरेको हुनाले सरकार नियमन गर्ने कार्यमै आफ्नो क्षमताको विकास गर्न जरूरी छ । केन्द्रीय निकायमा सेवाप्रवाह होइनकी नीतिगत विषयमा दक्ष हुन आवश्यक छ । बढीमा १२ वटा भन्दा बढी मन्त्रालय राखिनुहुन्न । केन्द्रीय संगठनको स्थापना कार्यकारीको नीतिबाट नभएर विधायिकाले पास गरेको ऐन बमोजिम हुने व्यवस्था मिलाउनु आवश्यक छ । मन्त्रालयले काम गर्न सक्ने हुँदाहुँदै सोही प्रकृतिका विकास समिति प्राधिकरण आयोग गठनलाई निरूत्साहित गर्नुपर्दछ । मन्त्रालयका महाशाखालाई विभागको समेत काम गर्नेगरि विभाग खारेज गर्न सकिन्छ । उल्लेखीत सुझावहरू अवलम्वन भएमा केन्द्रीय संगठनलाई बाञ्चीत सीमा र संख्यामा राख्न सकिने छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

१. Acharya,Madhuraman(2013),Business of Bureaucracy,Vidyrthi Pustak Bhandar, Bhotahity Kathmandu.

२. उपाध्याय गोकर्णप्रसाद, प्रशासन र व्यवस्थापनः विश्वव्यापी सिद्धान्त र नेपालको यथार्थ, २०७४, दीपमाला पब्लिकेसन, बागबजार, काठमाडौं,

३. निरौला ,ढुन्दिप्रसाद(२०७२),शासन संचालनका नवीन मान्यताहरु ,सोपान मासिक ,डिल्लीबजार,काठमाडौँ

४, भट्टराई,श्यामकुमार (२०७३),नेपालमा प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिवेदनहरु,सोपान मासिक ,डिल्लीबजार काठमाडौँ

Social Dispute, Social Conflict and its Management

Bed Prasad Bhandari [13]

Social Dispute, Social Conflict and its Management

Meaning of Conflict:

It is the situation that arises from unequal distribution of power, access, resources and opportunities among people of various culture, religion, socio-economic background and status.

It is the differentiation in ideology/perception of a person and varying aim that brings collision in an individual and between people, group, society and countries.

Meaning of Dispute:

The early stage of Conflict is called dispute. Dispute at its final stage becomes the cause of conflict. Certain level of dispute is productive for creativity and managing differences. It guides for creativity and innovation in an organization. But if it is not managed properly, it turns into conflict and sometimes war which ruins the organizational objectives.

Causes of Conflict:

The causes of Conflict can be grouped into six different theories:

(1) Community Relation Theory: The group and class living in community vary. These groups and classes have different socio-economic status due to which they get separated and conflict is born, created or felt.
(2) Position Negotiation Theory: People living in the society have their own but different position and they do not want to compromise their position due to which conflict is created.
(3) Human Need Theory: Lack of physical, human and social means and resources cause conflict.
(4) Identity Theory: Conflict is created to protect the reality of individual and/or group.
(5) Inter-cultural Misunderstanding Theory:
(6) Conflict Transformation Theory:
   - Unequal distribution of resources,
   - Discrimination
   - Poverty
   - Ethnic differences

Causes of Conflict in Nepal:

Political Cause:-

- Failure of political leadership,

---

[13] **under secretary, General Postal OFfice .**

- Access for power
- Politics for the known,
- Lack of participative governance,
- Changing political ideology,
- Federalism effect and its various issues

Socio-economic Cause:-

- Poverty,
- Unequal distribution of resources,
- Population Pressure
- Racial/Caste/Ethnic discrimination,
- Exploitation of weak and marginalized group
- Regional and linguistic dispute
- Violation of social norms and values
- Inequality and marginalization
- Exploitation of resources

Constitutional and Legal Cause:-

- Inability to represent every region, caste and group in the constitution,
- Special priority to some group,
- Religious biasness in constitution

Ideological cause:-

- Changing ideology of political parties,
- Ideological variation among stake-holders,
- Priorities and biasness to centric and marginalized groups

Other causes:-

- Vested interests,
- Interest of powerful and influential countries,
- Irresponsibility, lack of accountability,
- Corruption and lack of ethics and morality,
- Lack of conflict sensitive development

Philosophy/View on Dispute and Conflict:

Conflict and dispute are unavoidable in the society since society is comprised of people with various socio-economic, cultural and political backgrounds. So we cannot run away from conflict, nor can we avoid it. There are basically three philosophies about dispute and conflict:

1. Traditional Philosophy: Dispute or conflict should be avoided as it causes destruction,
2. Behavioral Philosophy: Conflict is inevitable and it should be resolved; not eliminated,
3. Inter-actionist Philosophy: Conflict is beneficial at certain level and therefore, it should be included in an organization. This philosophy promotes positive approach about conflict.

Advantages of Conflict:-

- Helps to solve existing problems,
- Develop participatory, Exemplary and Practical nature of human beings,
- Helps to reach conclusion of disputes through negotiations,
- Creates opportunity for discriminated and marginalized groups,
- Helps to strengthen the weak points and lapses,
- Brings improvement in society,
- Brings sustainable peace and development,
- Simplifies work environment,
- Provides distributive justice of resources,
- Creates accountability, responsiveness and transparency.

Disadvantages of Conflict:-

- Violence and violation
- Destruction and differences
- Social discrimination
- Unequal distribution of resources
- Challenge in maintaining peace
- Challenge in security,
- Fearful working environment
- Stops development activities
- Political instability
- Decreases level of confidence

Conflict Management:

Violation and conflict make life tumultuous and restless. Live examples lately can be observed in Syria, Iraq, Libya, Afghanistan, Palestine, South Sudan, and Myanmar including South Asian countries like Nepal, Sri Lanka, Pakistan and Bangladesh. Therefore, Conflict Management is an utmost necessity. Social experts, local elites, political leaders, religious and ethnic groups, international community and various mediators like UN peacekeeping, UNHCR, Human Rights Commission, OPCW and many more are the actors in conflict management.

Processes of Conflict Management:

- Developing competition skills (persuasion and negotiation skills)
- Collaborative skills (create win-win situation)
- Compromising skills (you win-I lose situation)
- Avoiding skills (lose-lose situation)
- Accommodating skill (you loss-I win situation)
- Arbitration skill (mediatory role)

Role of Political sector, Administrative and Social Institutions in Conflict Management:

Role of Political sector:

- Lead role by political masters at central & local level,
- Formulating effective and efficient policies and programs,
- Not carrying out political activities that may invite conflict,
- Creating a favorable environment,
- Giving chance to marginalized group to express their views and opinions and making reservations for them,
- Diversifying and spreading social unity as well as brotherhood feelings amongst the society,

Role of Administration:

- Proper exchange of information (no information gap),
- Proper discussion with stake-holders,
- Spreading distributive justice,
- Indentifying types of conflict and applying methods to solve them,
- Training, seminars and coordination accommodating available options,
- Implementation of rules and regulations,
- Effective and result oriented public service delivery,
- Equality and redistribution of resources and opportunities

Role of Social Institutions:

- Not inviting religious, ethnic, gender, caste discrimination while conveying social activities or while implementing plan on action,
- Proper coordination with all aspects of the society,
- Develop civic sense, spread mass-awareness and aware on people's duties and responsibilities,
- Equal distribution and easy access of opportunities, power and resources through participatory approach and many more.

Conflict and Dispute in case of Nepal:

Nepal is no exception to social conflict and dispute, as we have mentioned above. Nepal has also suffered a decade long conflict during Maoist insurgency among political parties, the then monarch, the then revolutionary group and the social elites. We have lost thousands of life and property during civil war. Though we have got reconciliation after the Comprehensive Peace Agreement, Nepal is still at a fragile state and is recovering. If it is not managed properly, the situation can turn worse on days to come. Therefore, it is our duty to identify the root cause and manage to solve it preventing in the future as well. The main conflict causing factors of that time were Federalism and Security issue including equal distribution of resources, development issues and corruption in different sectors.

Conflict Management in Nepal: Initiation and Future Roadmap

Nepal, on the aftermath of the decade long conflict and other disputes, has also not kept silent. There were several efforts from the government, civil society, administration, political parties, national and international organizations, etc. It is true and difficult to announce the conflict resolution and send back the UN mission once it is established. The examples of Syria, Lebanon, Palestine, Balkan Countries, Sudan, Somalia, Congo, etc. prove the statement. But Nepal has been able to send the United Nations Mission in Nepal UNMIN back after the Comprehensive Peace Agreement CPA and after getting the revolutionary weapons back and bringing the group into mainstream governance. But it does not mean that there is no conflict in Nepal at this moment. There has been a new era of conflict, followed by the history of conflict, i.e. Caste conflict, ethnicity conflict, political conflict, social disputes in politics, social status, unequal distribution of resources, opportunities and benefits, gender dispute, and many more. Therefore, the given roadmap should be followed properly to concretize Nepal's conflict management.

Role of Political sector, Administrative and Social Institutions in Conflict Management:

Role of Political sector:

- Political initiation at central & local level should act as the leader,
- Assist the administration in the implement policies and programs effectively,
- Avoiding political activities that may invite conflict,
- Following the CPA and accepting the decree of Truth and Reconciliation Commission TRC in line and,
- Secularity issue as the political agenda, though it is accepted in the Constitution,
- Avoid political interference in administration and its activities,

Role of Administration:

- Proper practice of Federalism, Federalism by resources and authority to create autonomy, not only in Geography or administration,
- Implementation of TRC and Commission on Enforced Disappearance CED,
- Unequal distributive justice, distribution of resources and opportunities,
- Creating employment opportunities, engaging people in economic activities, addressing people's needs and initiating to end all types of social discrimination,
- Awareness of social conflict and disputes, its harms, causes and solutions,
- Orientations, social discussion, trainings, etc.
- Assist the government and political parties on the implementation of rules and regulations,
- Enhancing the administrative culture such as One stop Service OSS, Networking, Democratic or Open Governance and many more for effective public service delivery,

Role of Social Institutions:

- Avoiding religious, ethnic, gender, caste discrimination while conveying social activities or while implementing different social activities,
- Spreading mass-awareness on the harms of dispute, establishing a stable society full of harmony, sympathy and empathy, and avoiding discrimination of any kind that may invite dispute and conflict,
- Coordination with local social and political leaders before launching any NGO/INGO programs and engaging the marginalized section with a holy aim,
- Act and the leader first, reconcile if any conflict situation is seen, before it worsens and spread awareness of people's roles and responsibilities in the society, etc.

Final Words:

We all know that Conflict and Dispute will borne with discrimination, unequal distribution of resources, opportunities, and benefits, unemployment, illiteracy, unequal distributive justice, gap in the social status, discrimination on gender, caste, religion, ethnicity, beliefs and ideology, boycotting the marginalized and minorities or enforcing any acts, rules, policy or programs without people's consent. It can also come into scene if social order is not taken care of, if social leaders are neglected, if stakeholders are not considered before designing or enforcing policies and programs or if access of marginalized class in the development activities is denied.

Therefore, it is the duty of all relevant; political parties, government, administration, civil society and the people to coordinate and communicate effectively before considering any plan or policy into action. We also know that Justice Delayed is Justice Denied. Therefore, we all stakeholders have to fulfill our responsibilities with utmost sincerity, incorporating the aspects of society to create a favorable condition and shouldn't get involved into actions that may invite conflict and disputes. If felt that it may, we have to take respective preventive measures before anything gets serious and out of control like a house in fire because prevention is better than cure.

References:

The Post (Hulak)

Linn's Stamps News

The Guinness Book of Stamps – James Mackay

The Philatelic Exhibition: Its Genuine Sector & Significance

Punya R. Sthapit [14]

Infrastucture of Philately in the Modern Society

THE POSTAGE STAMP (piece of paper) has changed the minds of almost all people in the world. Few people, being not serious about the postage stamp, do not easily believe such matter. The small piece of paper, sometimes, seems not possible of attracting such a large number of people. This culture has brought a sort of mutual satisfaction as well as happiness in the modern society.

The stamp collectors, spending a lot of valuable liesure on postage stamps along with their wealth, always become careful about the future of their investments. There is nothing in this world becoming so much popular, much interest - touching and significant to most people, being such busy, as we compare with other items.

Every sector has its own special magnificance when it is taken in deep sense. The matter of sweetness or sourness is not acceptable by all people. For shadow does always appear when light comes out. That is why some people become happy and sometimes furious during the discussion about the postage Stamp, sweet food does not become sweet for all.

Significance of Stamps

Popularity on stamp collecting appeared just after some years of issuing out postage stamp on 1 May 1940 from Great Britain. After that time British people had become so much pleased and happy with the usuage of postage stamp in the mailing. Before the introduction of postage stamp in Great Britain, the postage rate was eight times higher i.e. 8 Pennies for mailing one letter.

After five days of selling stamp, the Penny stamp became valid for postage from 6th May 1840. The postage rate came down to one Penny from 8 Pennies. The accurate figure of that period shows us the figure of 112,000 letters mailed in one day, The figure went up to the 168 million letters in one day in the post office with the appication of one Penny postage rate.

How much happy and pleasant were the people in that period has become the matter of good news for us serious readers and lovers of postage stamps. The sort of pleasure also has really encouraged peoples' interest of collecting stamps. Gradually the number of philatelic societies, associations as well as philatelic busines centers also went up gradually. The above activities encouraged stamp-interested people of organising

---

[14] **Philatelist**

philatelic exhibition at their liesure at the soonest. The rising interest of general people on postage stamp has obviously increasted the prices of rare stamps in every sector of the philatelic world. Philatelic people went on advertising. Thus philatelic circumtance has brought the prices of postage stamp rising time after time.

Scenario of Philatelic Situation

We know the universal circumtance does not remain the same. The Sun never always becomes bright and sunny. Similarly the brightness of stamp – collecting importance does not remain same. The number of philatelic business men does not become same. For the number of serious collectors mostly become stable. The change of climate of decreasing certain philatelic collectors is due to the most usuage of computers. And also collectors' minds do not remain same and become changing with circumtance as usual.

We have right example of the cause of rising price on rare postage stamp. On 17 Mar 2014, the well known company in the world, Sotheby's had organised world auction - programme of world's reputed postage stamp, British Guinea one cent Magneta in the USA. One gentleman paid the highest price $ 9.5 million for that stamp. In the present time, the buyer had expressed out his interest of selling the Magneta at the price $200 million. How the surprise matter is! The official cirtificate from Royal Philatelic Society has attached with the stamp. Every body knows the realistic reason of rising price is the cause of only one item of one cent Magneta remained in the world.

Readers should be very interested to find out the realistic reason of such huge price of one stamp which is a simple piece of paper. The fact has become true; most of the people have wished to know it.

About the matter this writer would express his opinion. The principal cuase of rising popularity as well as rising price of the stamp and other stamps has become the various programmes of organising philatelic exhibitions in the world at regular basis.

Historic World Philatelic Exhibition

1. In 1856, World's First Philatelic Exhibition was organised in Brussels.
2. In 1870 First Philatelic Exhibition was exhibited in Germany
3. In 1881 the First International Stamp Exhibition, Vienna
4. In 1887 International Stamp Exhibition, Frankfert am Main
5. In 1913 the First International Philatelic Exhibition, USA
6. In 1924 British Empire Stamp Exhibition
7. In 1934 International Stamp Exhibition
8. In 1952 First International Thematic Exhibition, IMOSA
9. In 1953 National Stamp Exhibition, United Kingdom

10. In 1953 Second International Thematic Exhibition, Berne
11. In 1954 the First Stamp Exhibition, India
12. In 1956 First Stamp Exhibition, Japan in February
13. In 1966 First Stamp Exhibition, Nepal 10 – 16 June (2023 Jestha 28)

First Nepal National Stamp Exhibition was organized on 10 to 16 Jun 1966 (2023 B.S.) on the occasion of HM, then King Mahendra Birthday at the premises of Mines Department, Lainchor.

The First Exhibition, run for one week, was inaugurated by then Crown Prince, late Birendra Bikram Shah Dev. On the auspicious occasion, 15 p postage stamp was issued out. The stamp design was with stamp inside triangle, which is itself in triangle. This is second triangular stamp after a commemorative triangular stamp issued out on UN membership on 14 Dec 1956.

Genuine Philatelic Awarded in the Historic Exhibition

The names of awarded exhibitors were

1. Nanda G. Rajkarnikar (first)
2. Shiva R. Malla (second)
3. Mohan B. Dhakwa (third)
4. Omkar P. Gauchan (fourth)
5. Pancha R. Bajracharya (fifth)
6. Bijaya R. Singh
7. Surendra L. Shrestha
8. Usha K. Rana.

The winner of first prize in the Nepal's First Stamp Exhibition, Nanda G. Rajkarnikar was awarded the Certificate of American Philatelic Society (APS) by State Minister of the United States in 1958. It has become the historic matter of happiness for all Nepalese, being the first philatelic certificate awarded for Nepalese, by the foreign society in philatelic field. In the same year a sort of philatelic exhibition was organised in the hall of United States Information Service office (USIS), New Road, Kathmandu.

The First Nepal Stamp Exhibition, after few months, gave the genuine birth of philatelic society, known Nepal Philatelic Society (NPS) in 1966 (2023 BS). The exhibition had well encouraged all stamps collectors as well as philatelists. In fact philatelic society brings always the fresh environment of meeting with get together with stamps collectors / related persons, inside and outside country.

Founders of the Nepal Philatelic Society

The founders of the Nepal Philatelic Society were

1. Madhu S. Raj Bhandary
2. Bishnu L. Shrestha

3. Hom Bahadur KC
4. Nanda G. Rajkarnikar
5. Sagar M. Shrestha
6. Chandra K. Sthapit
7. Gyan D. Tuladhar
8. Upendra J. Rana
9. Toya B. Dhakwa
10. Rhiddi H. Bajracharya

It would not be bad to express own view that special significance of organising philatelic exhibitions. The regular programmes have well given births of numerous philatelic soceities, associations, clubs, etc. Some names are given below.

In 1856 AD, Stanley Gibbons Ltd was founded by Edward Stanley. Mr Stanley was born in 1840. His Group has become the world's oldest and most famous stamp dealer.

International Societies and Federations of Philately

1. In 1864 the Philatelic Society in London (renamed the Royal Philatelic Society in 1906)
2. In 1886 American Philatelic Society (APS), USA
3. In 1890 First National Federation in Belgium
4. In 1914 American Stamp Dealer Association (ASDA), USA
5. In 1920 the Philatelic Congress of Great Britain
6. In 1920 Dutch Dealers' Association on 8 October
7. In 1922 Philatelic Society of China
8. In 1923 American Air Mail Society in the USA
9. In 1925 British Philatelic Association in Great Britain
10. In 1926 the Federation of International Philately (FIP)
11. In 1936 the British Society of Russen Philately
12. In 1940 Singapore Stamp Club
13. In 1942 the Philatelic Society of India
14. In 1946 Japan Philatelic Society
15. In 1949 American Topical Association (ATA), USA
16. In 1953 the Great Britain Philatelic Society
17. In 1966 Nepal Philtelic Society (NPS)
18. In 1974 Federation of International Asian Philately (FIAP)
19. In 1976 the British Philatelic Federation
20. In 1977 First Philatelic Exhibition, ASIANA 77, Singapore
21. In 1979 the China National Stamp Corporation
22. In 1982 the Federation of Olympic Philately
23. In 1982 All China Philatelic Federation
24. In 1982 Japan Philatelic Foundation

25. In 1982 the International Federation of Olympic Philately
26. In 1984 British Thematic Association in London
27. In 1994 SAARC Philatelic Asociation in Nepal (SPAN)

One of the latest philatelic exhibitions organised was at Thailand, Thailand 2016, the 32nd Asian International Philatelic Exhibition.

Large Gold and Gold medals winners in the Thailand 2018

1.	China:	One Large Gold with special prize with 96 score
2.	Thailand	One Large Gold with 96 score with special prize and Three Golds with 95 score each
3.	Japan:	One Large Gold with 96 score
4.	Hong Kong:	One Large Gold & one Gold
5.	Chinese Taipei:	Two Golds with 95 scores
6.	Australia:	Two Golds
7.	Indonesia:	One Gold
8.	Malaysia:	One Gold with 95 score
9.	Singpore:	One Gold with 95 score

(Gold medal for 90 to 95 scores and Large Gold medal for 96 and above scores)

The happy news of the Thailand 2016 exhibition is the unique provision of solid gold prizes for winners.

So this writer extends hearty thanks for the respected organisers of the Thailand 2016 exhibition. Hope coming organisers of philatelic exhibitions will also follow the above idea. Prizes of offering solid gold prizes will defenitely promote exhibition in the world infuture.

Obviously genuine exhibits always become much rare as well as much valuable.

Observers of the exhibition become much benifited.

Official Information about Medal for Winners in the Thailand 2016 were :

Large Gold medal weighs 370 Gms / 90 p cent (Thailand Bhat 7 Laks)

Gold medal weighs 30 Gms / 90 p. cents (Thailand Bhat 57,500)

Large Silver medal weighs 180 Gms (Thailand Bhat 12,000)

Silver medal weighs 18 Gms (Thailand Bhat 2200)

In the latest international philatelic exhibition, Thailand 2016; three Nepalese exhibitors were awarded medals

At the present there was well organized a significant as well as unique philatelic exhibition in Thailand. Nepal had also partipated with four stamp collectors's exhibits, but only the three could succeed of receiving medals. Respectively Shyam N. Pradhan and Dinesh R. Maskey were Jury and National Commissioner from Nepal. They are the members of Nepal Philatelic Society.

The names of exhibitors with medals, without medal and scores are as followed.

1. Reshu Shrestha:
   ''Cricket'' exhibit awarded Silver medal with 72 score
   (Class 10.1 Youth Philately, Collectors aged 10-15 years)
2. Saru Shrestha :
   ''Animals and Humans'' exhibit awarded Bronze medal with 64 score
   (Class 10.3 Youth Philately, Collectors aged 19-21 years)
3. Ram Hari Kharel:
   ''Highest Mountains Peaks'' exhibit awarded 63 score (but no medal awarded)
   (Class 12.6 One-Frame Exhibit, Thematic)
4. Sandeep Nepal:
   ''Flowers on the Stamps'' exhibit awarded Brone medal with 61 score
   (Class 7.1 Thematic Philately – Nature)

References:

The Post (Hulak)

Linn's Stamps News

The Guinness Book of Stamps – James Mackay

Review of Annual Report - 2016

Diwakar Devkota [15]

Department of Postal Services of Nepal has been bringing out Annual Report every year since 1995 to inform its customers and well wishers about the Postal Services activities over a Fiscal Year. The Department of Postal Services has released the Annual Report for 2016 highlighting its overall performance.

The Report consists of the 21 sub-headings that begins with the country profile and wraps up with the name and designation of personnel engaged in Postal Services. Page number 2 provides the history of Nepal Postal Services beginning from 1878 AD when 'Hulak Ghar' meaning 'the house of posts', was established in Kathmandu for the public. Before this, the postal services was in rudimentary form used for sending government errand and letters from the center to the newly founded territories, under a campaign that the Great King, Prithvinarayan Shah carried out to unify the 22/24 mini State to form a greater Nepal. 1881 AD marks the year of the first issue of postage stamps of Nepal. After the down of the democracy in 1951, Nepal became member of Universal Postal Union (Ottawa Congress) in 1956. Nepal became members of Asia Pacific Postal Union in 1982.

Postal Network:

According to the Annual Report there were 3,992 post offices of different categories in Nepal as of 31 July, 2016. This includes one General Post Office, 4 Regional Post Offices, 70 District Post Offices, 842 Area Post Offices and 3,074 Extra Department Post Offices. The Area Post Offices and Extra Department Post Offices cover almost all the Village Development Committees of the country. Extra Department Post Offices operate in the villages with a Post Master (called Agent), a Mail Carrier and a Postman, appointed on contract to provide postal services opened for 2 hours in the every working days. The Postmasters are usually school teacher, social worker or public figure of the village.

Financial Analysis:

Nepal Postal Services earned revenue of 3.3 million USD, and made expenditure of 25 million USD in the Fiscal Year 2016. The annual income-expenditure ratio is 1:7. The Government subsidizes the deficit between income and expenditure. About 74 percent of expenditure goes to pay salary and allowances of the postal employees. **For the unspecified reasons, the Annual Report has not provided the figures of the annual budget of Nepal Postal Service 2016 .** The provision of annual budgets is necessary, as this would have allowed the readers to make its

[15] **Former Director, Postal Training Centre**

analysis and comparison for future reference. The budget of Nepal Postal Service is sanctioned every year by the Parliament.

Human Resources:
Postal Service in Nepal is still highly labor intensive. In 2016, Nepal Postal Services had 19,463 staff strength, out of which 8605 are permanent and 10,858, part-timers. 70 percent of the staffs are composed of male and 30 percent female. Though, the Report does not mention the vacant positions against the sanctioned positions, about 30 percent are still believed to have remained vacant . These positions were not filled owing to the restriction imposed on recruiting permanent classless employees by the Civil Services Acts. The vacant positions, having remained unfulfilled in the field level for such a long time, have seriously hampered the smooth movement of mail-bags and delivery of mail items on time, particularly in the rural areas. Unless this restriction is relaxed in the Civil Service Acts, at least for the purpose of postal services, the national and international delivery standard of Postal Services will continue to suffer. Since Postal Services is defined as the most urgent utility service by the Government there is valid reason to relax the provision on this ground. Nepal Postal Service is one of the link in the worldwide postal delivery chain. If this link becomes weak, the worldwide delivery standard set by Universal Postal Union for domestic as well as international mail will be affected. Consequently, UPU may likely exclude Nepal Postal services from receiving the UPU's Technical Assistance Program in the future.

Training:
Training is a continued learning process. It is the most important tool to enhance the efficiency and productivity of staffs in any enterprise. The Postal Training Center conducts trainings for the newly recruited as well as in-services employees in Kathmandu. It provides Mobile Training at different parts of the country. The Annual Report, 2016 provides no information about the effectiveness of training on the trainees' performance, except that the three types of training involving 208 trainees of different category were conducted in 2016.

In order to share knowledge in the field of training and upgrade the training provided by the Postal Training Centre, it needs to exchange the trainers with other Government Training Centers. Similarly, it should reach an mutual understanding with the international private couriers in Nepal to let the trainees of Postal Training Centre visit its working areas and study the working process.

International Relations:
In this sub-heading, information is provided on Nepal's participation in the 25th Congress of Universal Postal Union in Istanbul, Turkey from 20 September to 08 October, 2016. Prior to the UPU's Istanbul Congress, Nepal also attended the

Executive Council meeting of Asia Pacific Postal Union in Malaysia 2016 as Pre-UPU Congress. The Report also mentions about the receipt of fellowships from UPU and APPU to Nepal but does not state how many and in what courses. The fellowships have been utilized to train the postal offices of Nepal Postal Services in Asia-Pacific Postal College, Bangkok, Thailand in 2017.

Philately:

This section starts with the introduction of Subscribers Account in Nepal Philately Bureau for the collectors of philatelic items. By opening the Subscribers Account, the account holders can purchase philatelic items bought out by Nepal Postal Services using the money deposited in this Account. During the year 2016, there were 285 Subscribers Account. The Annual Report neither provides the number of many new accounts, if any, opened in 2016 nor did it states the figure of 2015.

The readers of the Annual Report may not be acquainted with the subject of Philately. So a brief introduction on this subject is desirable in the next year's Annual Report, 2017 for the benefits of the readers.

Postage Stamps Issued:

Every year, Nepal Postal Service brings out regular as well as commemorative/special postage stamps on various themes and denominations in single and series. The postage stamps are used as pre-payment for postal charges, and as collectable items for the Philatelists.

In 2016, Nepal Postal Services brought out series of 30 postage stages on various themes such as insects, flowers, and temples. Though, every postage stamps bear short captions on their themes, no further information on why bringing out these postage stamps is important in philatelic circle. The stamps on nature, mountain, sports themes are in high demand among the collectors. Therefore, Nepal Postal Services needs to publish such stamps on regular basis for a good sale.

Postal Financial Services:

Nepal Postal Services provides three types of financial services: Money Order, Postal Saving Banking Services, and Insured letters. Insured letters is the oldest form of money transfer in Nepal. Money Order was first introduced with India in 1980 and later expanded to 6 more countries.

Table no. 12 lists details of domestic as well as foreign Money Order transaction in 2016. The data on the Domestic Money Order transaction shows that it has substantially decreased by 40 percent from Rs. 1,600,111 in 2015 to Rs. 957845 in 2016. The decrease seems to be caused by the shift in customer preference on other quicker means of remittance service such as ATM provided by the

commercial banks, remittance service provider, and also remittance coming through informal banking.

The amount of Foreign Money Order transaction in 2016 is decreased by 44 percent compared to that of year, 2015. This substantial decrease is attributed again to the shift of customer preference to the private financial services provider who serve better and offer competitive package to them.

Postal Saving Bank is the deposit collecting service operated by the Government. It was introduced in 1975 with the purpose of inculcating the habit in the poor people for saving small amount of money for future contingencies. As per the Annual Report 2016, the Postal Saving Banking Service is offered through 117 post offices in the country. The Services has offers special interest rate for the senior citizen aged over 70 as a respect to their contribution for the society.

In 2015, there stood a closing balance of NRs.1,828,500,733 in the saving account. The closing balance at the end of 2016 is Rs. 2,195,734,031. This is an increase of 25 percent over the 2015's closing balance. It is interesting to note that this increase has been achieved without special promotional activities of Nepal Postal Service to attract the deposit. Currently, part of the deposit is invested in the saving account opened in Commercial Banks at higher interest rates than Postal Saving Bank pays to its depositors.

Inland Mail:
Table 2 shows that the letter mail traffic within Nepal in 2016 except the Express Mail has decreased at the rate of 18 percent. Such decrease is the worldwide-trend caused mainly by the presence of Internet and e-mail, and customer preference to private couriers.

Foreign Mail:
Nepal dispatched more LC/AO mail to foreign countries than it received in 2016. The analysis of the data provided in Table 3 shows that the mail volume dispatched in 2016 has increased by more than 119 percent compared to the figure in 2015. The receipt of foreign mail in 2016 has also increased by 15 percent than the previous year. The increase in the dispatch and receipt of LC/AO mail is surprising because it is against the world trend where the volume of mail used for message transfer has become almost nil due to the wider use of internet and mobile.

Conclusion:
Except for some progress made in International EMS and Foreign Parcel, the year 2016 was a normal year for Nepal Postal Services. Nepal Postal Services needs to add value and diversify the existing products by introducing a system of automation and intenet/web to track mail bags and mail items.

The future of Nepal Service lies on which manner and with what efficiency it can manage its commercial services such as EMS to compete in the market and generate extra-revenue. This is aslo important to justify the existence of Nepal Postal Services in the future.

Nepal Postal Services needs to adopt the strategy of restructuring its existing set up. This will open the new avenues for the postal service to provide management autonomy required to run it as a business. The postal service will be able to exploit the commercial opportunities of the courier business lost to the private couriers. Hopefully, 2017 be the year of reform for Nepal Postal Services.

*(Divakar Devkota had served as the Director at International Relations and Mail Section of Department of Postal Services for 18 years. He specializes in UPU and APPU Affairs, EMS Postal Remittance and International Mail Account. E-mail: divakardevkota19@hotmail.com)

References:

The Post (Hulak)
Linn's Stamps News
The Guinness Book of Stamps – James Mackay

विश्व हुलाक दिवस २०१७ को सन्दर्भमा हुलाक सेवा विभागले आयोजना गरेको अन्तरक्रिया कार्यक्रममा नेपाल सरकारका सचिव श्री गोपीनाथ मैनालीज्यूले प्रस्तुत गर्नुभएको 'समावेशी आर्थिक विकासमा हुलाक सेवा' विषयक कार्यपत्र (पुर्ण अंश)

प्रस्तुती संरचना

- समावेशी समाजको सामान्य अवधारणा
- समावेशी विकासको अवधारणा
- हुलाक सेवा र समावेशी विकास
- समावेशी विकासका लागि हुलाक सेवाको पुनर्वोध
- सान्दर्भिक छलफल
- समावेशी आर्थिक विकास

समावेशी समाज :

- समावेशी समाजमा प्रत्येक व्यक्तिले आफूलाई मूल्यवान महसुस गर्दछ, उनीहरूको विविधतालाई महत्व दिइएको हुन्छ ।
- समावेशीकरण त्यस्तो अवस्था जहा सवै व्यक्ति समान रूपमा आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र राजनैतिक अवसर उपयोग गर्न सक्षम हुन्छन् ।
- यो बञ्चितीकरणको विपरीत शव्दावली हो । सामान्यतः यसका चार पक्ष हुन्छन् : आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक र सांस्कृतिक ।

समावेशीकरण

- राष्ट्रिय मूल प्रवाहमा समेटिन नसकेका वा स्रोत साधन र शासकीय अभ्यास एवं अवसरबाट वञ्चितमा परेका व्यक्तिहरूलाई समाहित गर्नसक्ने अवस्था नै सामाजिक समावेशीकरण हो ।
- लामो समयसम्म समाजको स्रोत, साधन, अवसर र सहुलियतहरु जातीय, शैक्षिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक वा लैङ्गिक आधारमा केही वर्गले मात्र उपयोग गरिरहँदा समाजका विपन्न वर्गहरु स्वतः पाखा लाग्न पुग्छन् र राज्य प्रणाली नै एक प्रकारको विभेदकारी जस्तो देखिन पुग्छ । यसैको उपचारका लागि समावेशीकरणलाई अवलम्वन गरिन्छ ।

व्यक्ति किन बञ्चितीकरणमा पुग्छ ?

- ✓ लैङ्गिक कारणबाट
- ✓ आर्थिक आयको न्यूनताले
- ✓ भौगोलिक कारणले
- ✓ भाषा तथा संस्कृतिका कारणले
- ✓ नीति तथा शासकीय व्यवस्थापनका कारण
- ✓ विकास प्रक्रियाले
- ✓ सामाजिक द्वन्द्व तथा विपदले
- ✓ मनोविज्ञान र सोचबृत्तिले

समावेशी विकासका आधारभूत मान्यता

- Everyone have possibilities
- Everyone Is Ready

- Everyone Can Learn
- Everyone Needs Support
- Everyone Can Communicate
- Everyone Can Contribute
- Together We Are Better

समावेशी विकास

- त्यस्तो विकास प्रक्रिया जहा विकासका सवै चरणमा समाजका सवै वर्ग, विशेषतः सीमान्तकृत, विपन्न र गरिबहरू समेटिन्छन् ।
- Inclusive development consists of ensuring that all marginalized and excluded groups are stakeholders in development process
- समावेशी विकासका लागि :
  - नीति तथा कार्यक्रम inclusive हुनुपर्छ
  - संस्थाहरू Inclusive हुनुपर्छ
  - वित्तीय स्वरूप inclusive हुनुपर्छ
  - अवसर र पहुच पनि inclusive हुनुपर्छ
  - सोच र मनोविधान पनि Inclusive हुनुपर्छ ।

समावेशी विकासका चार पक्ष

सामाजिक पक्ष (Social Inclusiveness)

- विकासका अवसरहरूको समन्यायिक वितरण
- ज्ञान, सूचना तथा जानकारीको विकास
- सहभागितामूलक सामाजिक प्रक्रिया
- सामर्थ विकासका लागि लक्षित कार्यक्रम
- संकटापन्न र जोखिममा परेकाहरूको संरक्षण र सुरक्षा
- Development Politics मा सवैको सहभागिता

सम्वन्ध पक्ष (Relational Inclusion)

- सार्वजनिक सेवा बस्तुमा सहज पहुच
- सामाजिक सम्बन्ध र पारस्पारिकता
- रितथिति र भावनात्मक पक्षमा सहभाव
- सामाजिक मञ्च तथा प्रक्रियामा समागम

आर्थिक पक्ष (Economic Inclusion)

- उत्पादन संगठन र संरचनामा समन्याय
- उद्यमशीलता विकास
- सीप र क्षमता विकास
- साधन विनियोजनमा समन्याय
- आर्थिक तथा विकास नीतिहरूको समावेशीता
- वित्तीय समावेशिता ।

राजनैतिक पक्ष (Political Inclusion)

- राजनैतिक संगठन र वैयक्तिक स्वतन्त्रता
- राजनैतिक मञ्चहरूमा सार्थक सहभागिता

- राजनैतिक दलभित्र विविधतालाई संवोधन
- नीति निर्माणका संरचनामा समावेशीता अवलम्वन
- सामाजिक संरचना अनुरूपको प्रतिनिधित्व प्रणाली
- नेपालमा समावेशी विकासका प्रयास
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७
- सामाजिक मूलप्रवाहीकरणको नीति (नवौ योजना)
- लक्षित कार्यक्रम र क्षमता विकास (विशिष्ठ संरचना र अभिमुखीकरण)
- कार्यक्रम तथा परियोजनामा समावेशीकरण नीति – GESI
- दोस्रो जनआन्दोलन र सामाजिक जागरण
- क्षेत्रगत नीति तथा कानुन
- विकास कार्यक्रमहरूको विश्लेषण संयन्त्र
- सहकारी आन्दोलन र सामुदायिक संगठन
- नेपालको संविधान-संघीयता, समावेशिता र राज्यको पुनसंरचना

दिगो विकास लक्ष्य समावेशी विकास

- SDG 1 : End all form of poverty everywhere
- SDG 2 : End hunger and malnutrition
- SDG 3 : Enhancing well being and healthy life
- SDG 4 : Inclusive and equitable education
- SDG 5: Gender equality
- SDG 6 : Ensure universal access to water and sanitation
- SDG 7 : Ensure universal access to modern energy
- SDG 8: Promote universal employment opportunity
- SDG 9: Resilient and sustainable infrastructure
- SDG 10: Reducing inequality within and among countries
- SDG 11: Inclusive cities and safe settlement
- SDG 16 : Promote inclusive socities and institution

- Post Service ?
- Pick up -----------Transport-------Delivery

हुलाक सेवा र समावेशी विकास

हुलाक सेवाको वर्तमान अवस्था

- गिर्दो व्यावसायिकता र खुम्चिदो व्यवसाय
- प्रविधि र परम्परा चेपाईको क्रसरोडमा हुलाक सेवा
- जनशक्ति हीनतावोधी, अनुत्साही र न्यून स्वप्रेरणा
- सेवा ढाँचा र कार्यशैलीमा अग्रसरताको खाँचो
- हुलाक सेवा र समावेशी विकास
- आर्थिक विकासमा ऐतिहासिक भमिका निर्वाह (हुलाकी मार्ग, युरोप तथा विकसित देशहरूको राष्ट्रिय विकास आदि) ।

- Connected विश्वमा Network economy विकास भएको छ .
- Click & Mortar Postal Network रणनीति लिन नसक्नु ऐतिहासिक गल्ती .
- GDP Percapita बढ्दो (१९८० को तुलनामा २०११ म १७४ प्रतिशत) तर Letter percpita घट्दो (११८ प्रतिशत)
- हलाक सेवाका र समावेशी विकास
- Postal Employment
- Mail Volume
- Postal Infrastructure
- Postal Revenue
- Letter post (48.3%), parcels & logistic (11.7%), Financial service (34.6%) other products (5.3%)
- हुलाक सेवा र समावेशी विकास
- Economy
- E-commerce
- Employment
- Access
- Information
- Financial Service
- Social networking
- Social Protection
- Cooperative partnership with possible actors
- Other role for shaping the society ?

समावेशी विकास र हुलाक सेवाको पुनर्वोध

- नया कार्यक्षेत्रको पहिचान सहित हुलाक काउन्टरहरूलाई एकीकृत आवदेन केन्द्रमा रूपान्तरण
- पत्र वितरण, सञ्चार प्रवाह र पत्रपुलिन्दा संकलनमा समुदाय र निजी क्षेत्रसंग साझेदारी
- भ्यालु रिइन्जिनियरिङ आवश्यक ।
- ओइसिडीको मोडेलमा दक्षता सुधार, ग्राहक सन्तुष्टी र खर्च न्यूनीकरणका लागि आन्तरिक सुधार र पुनसंरचना गरी विद्युतीय सञ्चारको वजनदार हाँक सामना गर्न प्रतिस्र्धात्मकता विकास ।
- द.अफ्रिकाको कोसात्सु अवधारणा 'एड्रेस डेलिभरी' लाई 'स्ट्रीट डेलिभरी' मा विस्थापन गर्ने कि ?
- हुलाक बैंक, निवृत्तिभरण सेवा, रकम स्थानान्तरण, वीमा सेवा, लघु वित्त कारोवार, राजस्व दाखिला जस्ता कामहरूबाट कार्यक्षेत्र विस्तार ।
- अमेरिकाले स्वचालित प्रविधि, कार्यविधि स्तरीकरण, बौद्धिक हुलाक (इन्टेलिजेन्ट मेल) र पर्सोनाइज्ड स्ट्याम्पलाई जोड दिदै निजी क्षेत्रसंगको साझेदारीलाई अपनाएको ।
- प्रविधिसंग अनुकलित हुदै विश्वास आर्जन ।
- Agencyfication मा लागी Postal governance / autonomy सुदृढ बनाउने ।
- विस्तारित संरचना, जनविश्वास र जनशक्तिलाई अवसरका रूपमा लिने ।

गोपीनाथ मैनाली
gopimainali@yahoo.co.in
Oct, 2017

नवनियुक्त नासु/खरिदारका लागि अभिमुखिकरण कार्यक्रम, दशौं सत्र, २०७४
प्रशिक्षण मुकामः धुलिखेल
मितिः २०७४/२/२३ देखि २०७४/२/२८ सम्म

सहभागीहरूको नामावली

क्र.सं.	प्रमाणपत्र नं	पद	प्रशिक्षार्थीहरुको नाम, थर	कार्यालय
१.	३४६४	खरिदार	श्री सुमन कार्की	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु
२.	३४६५	खरिदार	श्री विमला राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु
३.	३४६६	खरिदार	श्री सुन्दर पन्थी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक
४.	३४६७	खरिदार	श्री विदुर गिरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक
५.	३४६८	खरिदार	श्री भेषराज चन्द	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
६.	३४६९	खरिदार	श्री युवक लम्साल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
७.	३४७०	खरिदार	श्री विशाल घिमिरे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
८.	३४७१	खरिदार	श्री मोहनप्रसाद दाहाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
९.	३४७२	खरिदार	श्री मनोज अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
१०.	३४७३	खरिदार	श्री राजेन्द्र सापकोटा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
११.	३४७४	खरिदार	श्री करूणा आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
१२.	३४७५	खरिदार	श्री अरविन्द्र यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
१३.	३४७६	खरिदार	श्री देउप्रकाश तामाङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
१४.	३४७७	खरिदार	श्री डिल्ली बहादुर मग्राती	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
१५.	३४७८	खरिदार	श्री मोहन परियार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
१६.	३४७९	ना.सु.	श्री हरिकृष्ण चौलागाई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
१७.	३४८०	खरिदार	श्री दुर्गादेवी महर्जन	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा
१८.	३४८१	खरिदार	श्री मिलनकुमार तामाङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ
१९.	३४८२	खरिदार	श्री सरोज पन्थी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुङगा

काउन्टर तथा जनसम्पर्क तालिम कार्यक्रम, चौधौं सत्र, २०७४

प्रशिक्षण मुकामः पोखरा

मितिः मिति २०७४/३/१ देखि ३/६ गतेसम्म

सहभागीहरुको नामावली

क्र.सं	प्रमाणपत्र.नं.	पद	प्रशिक्षार्थीहरुको नाम, थर	कार्यालय
१.	३४८४	स.क.अ.	श्री गोविन्दबहादुर थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, लमजुङ
२.	३४८५	हल्कारा	श्री अम्बिका कुँवर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, लमजुङ
३.	३४८६	ना.सु.	श्री खगराज सुवेदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ
४.	३४८७	खरिदार	श्री विनिता रानाभाट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ
५.	३४८८	खरिदार	श्री पारसिं थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, वागलुङ
६.	३४८९	खरिदार	श्री देवेन्द्र बहादुर खत्री	जिल्ला हुलाक कार्यालय, वागलुङ
७.	३४९०	खरिदार	श्री तारानाथ आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, म्याग्दी
८.	३४९१	खरिदार	श्री इन्द्रप्रसाद शर्मा	इलाका हुलाक कार्यालय, गलेश्वर, म्याग्दी
९.	३४९२	खरिदार	श्री मनोज पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्वत
१०.	३४९३	खरिदार	श्री मीनादेवी दाहाल	इलाका हुलाक कार्यालय, देवीस्थान पर्वत
११.	३४९४	खरिदार	श्री रमेशराज ढकाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा
१२.	३४९५	खरिदार	श्री कविन्द्र रेग्मी	इलाका हुलाक कार्यालय, गल्याङ, स्याङ्जा
१३.	३४९६	खरिदार	श्री गायत्री चपाइ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोर्खा
१४.	३४९७	खरिदार	श्री रेवती आचार्य	प.क्षे.हु.नि., कास्की
१५.	३४९८	खरिदार	श्री शान्तिदेवी शर्मा	प.क्षे.हु.नि., कास्की
१६.	३४९९	खरिदार	श्री कल्पनामाया भुसाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
१७.	३५००	खरिदार	श्री ठाकुरराम भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
१८.	३५०१	खरिदार	श्री सिन्धु शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
१९.	३५०२	खरिदार	श्री गोपालप्रसाद न्यौपाने	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा
२०.	३५०३	खरिदार	श्री इन्द्रबहादुर चिदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा
२१.	३५०४	हल्कारा	श्री मीना खतिवडा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
२२.	३५०५	खरिदार	श्री भक्कबहादुर थापा	इलाका हुलाक कार्यालय, थाक्टुकुचा, मुस्ताङ
२३.	३५०६	ना.सु.	श्री बद्रीप्रसाद चालिसे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ
२४.	३५०७	हल्कारा	श्री रामकृष्ण श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ
२५.	३५०८	खरिदार	श्री लक्ष्मण तिमिल्सिना	प.क्षे.हु.नि., कास्की, पोखरा
२६.	३५०९	ना.सु.	श्री गोमा पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा

टेलिसेन्टर सञ्चालन तालिम, आठौ सत्र, २०७४

प्रशिक्षण मुकामः पोखरा

मिति २०७४/३/७ देखि ३/११ सम्म

सहभागीहरुको नामावली

#	प्र.प.नं.	पद	प्रशिक्षार्थीहरुको नाम, थर	कार्यालय
१.	३५१०	स.क.अ.	श्री मनोज गुरूङ	इ. हु. का., सोतीपसल, लमजुङ
२.	३५११	स.क.अ.	श्री विनोद सुवेदी	इ. हु. का., गिलुङ, लमजुङ
३.	३५१२	स.क.अ.	श्री खिमकुमारी थापा	इ. हु. का., भिमाद, तनहुँ
४.	३५१३	स.क.अ.	श्री दीपा गुरूङ	इ. हु. का., बन्दीपुर, तनहुँ
५.	३५१४	स.क.अ.	श्री सम्भना सुवेदी	इ. हु. का., गलेवा, वागलुङ
६.	३५१५	स.क.अ.	श्री पुष्पा के.सी.	इ. हु. का., दिउ, वागलुङ
७.	३५१६	स.क.अ.	श्री पवित्रा सापकोटा	इ. हु. का., बाबियाचौर, म्याग्दी
८.	३५१७	स.क.अ.	श्री खेमबहादुर पुन	इ. हु. का., दरवान, म्याग्दी
९.	३५१८	स.क.अ.	श्री चुडामणी खनाल	इ. हु. का., ठूलीपोखरी, पर्वत
१०.	३५१९	स.क.अ.	श्री सीतादेवी शर्मा	इ. हु. का., खुर्कोट, पर्वत
११.	३५२०	स.क.अ.	श्री सिर्जना भट्टराई	इ. हु. का., गल्याङ, स्याङ्जा
१२.	३५२१	स.क.अ.	श्री सोनिका श्रेष्ठ	इ. हु. का., अर्जुनचौपारी, स्याङ्जा
१३.	३५२२	स.क.अ.	श्री सम्भना रानाभाट	इ. हु. का., मनकामना, गोर्खा
१४.	३५२३	स.क.अ.	श्री मीना अधिकारी	इ. हु. का., आरूघाट, गोर्खा
१५.	३५२४	स.क.अ.	श्री कृष्णप्रसाद भण्डारी	इ. हु. का., नौडाँडा, कास्की
१६.	३५२५	स.क.अ.	श्री विनोद गुरूङ	इ. हु. का., मकैखोला, कास्की

काउन्टर तथा जनसम्पर्क तालिम कार्यक्रम, पन्ध्रौं सत्र, २०७४

प्रशिक्षण मुकामः बर्दिबास, महोत्तरी

मितिः मिति २०७४/३/१८ देखि ३/२२ गतेसम्म

सहभागीहरुको नामावली

क्रसं	प्रमाण पत्र नं	पद	प्रशिक्षार्थीहरुको नाम, थर	कार्यालय
१.	३५२६	खरिदार	श्री सत्यनारायण महतो	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
२.	३५२७	खरिदार	श्री पवन कुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
३.	३५२८	खरिदार	श्री सञ्जय रेग्मी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी
४.	३५२९	खरिदार	श्री मेनुका बस्नेत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट
५.	३५३०	खरिदार	श्री सूचना शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट
६.	३५३१	खरिदार	श्री हेमन्त खडका	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिरहा
७.	३५३२	खरिदार	श्री कोपिला कोइराला	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिरहा
८.	३५३३	ना.सु.	श्री दीपक पन्थी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
९.	३५३४	खरिदार	श्री रञ्जिता काफ्ले	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
१०.	३५३५	खरिदार	श्री रामविनोद यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
११.	३५३६	खरिदार	श्री प्रेम कुमारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
१२.	३५३७	खरिदार	श्री सिकिनन्दन प्रसाद पटेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
१३.	३५३८	खरिदार	श्री विनय चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
१४.	३५३९	खरिदार	श्री सुविन्द्र बैठा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
१५.	३५४०	खरिदार	श्री सन्दिपा काफ्ले	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
१६.	३५४१	खरिदार	श्री विशाल पिठाकोटे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
१७.	३५४२	स.क.अ.	श्री अनिकबहादुर कार्की	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
१८.	३५४३	खरिदार	श्री जनक कार्की	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
१९.	३५४४	खरिदार	श्री बद्री अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
२०.	३५४५	खरिदार	श्री कमल विक्रम श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
२१.	३५४६	हल्कारा	श्री कुमार भूजेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप

काउन्टर तथा जनसम्पर्क तालिम कार्यक्रम, सोह्रौ सत्र, २०७४

प्रशिक्षण मुकामः धनगढी, कैलाली

मितिः मिति २०७४/३/२४ देखि ३/२८ गतेसम्म

सहभागीहरुको नामावली

क्र.स.	प्रमाणपत्र नं.	पद	प्रशिक्षार्थीहरुको नाम, थर	कार्यालय
१.	३५४७	खरिदार	श्री जानकी भट्ट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कञ्चनपुर
२.	३५४८	खरिदार	श्री सर्जनसिंह साउद	इलाका हुलाक कार्यालय, झलारी, कञ्चनपुर
३.	३५४९	खरिदार	श्री प्रकाशचन्द्र कलौनी	इलाका हुलाक कार्यालय, कृष्णपुर, कञ्चनपुर
४.	३५५०	खरिदार	श्री मुन्नु शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
५.	३५५१	खरिदार	श्री राधा जोशी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
६.	३५५२	खरिदार	श्री देवेन्द्र प्रकाश लेखक	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेलधुरा
७.	३५५३	खरिदार	श्री हरिहर भट्ट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेलधुरा
८.	३५५४	खरिदार	श्री भीमराज भट्ट	इलाका हुलाक कार्यालय, डोगडी, बाजुरा
९.	३५५५	खरिदार	श्री मानसिं धामी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा
१०.	३५५६	खरिदार	श्री पुष्पराज भट्ट	सु.प.क्षे.हु.नि., दिपायल, डोटी
११.	३५५७	खरिदार	श्री राजेन्द्रकुमार मल्ल	सु.प.क्षे.हु.नि., दिपायल, डोटी
१२.	३५५८	खरिदार	श्री राकेश साह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम
१३.	३५५९	खरिदार	श्री शान्ति पन्त	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम
१४.	३५६०	खरिदार	श्री किरण चन्द	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला
१५.	३५६१	खरिदार	श्री कुशबहादुर थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला
१६.	३५६२	खरिदार	श्री जनकलाल चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाङ
१७.	३५६३	हल्कारा	श्री हरिदत्त अवस्थी	इलाका हुलाक कार्यालय, पाटन, बैतडी
१८.	३५६४	हल्कारा	श्री जनकराज लेखक	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बैतडी

धनादेश तथा बचतबैक सफ्टवेयर प्रशिक्षण कार्यक्रम, बिसौं सत्र, २०७४

प्रशिक्षण मुकामः धनगढी, कैलाली

मितिः २०७४/३/२५ देखि ३/२९ गतेसम्म

सहभागीहरुको नामावली

क्र.स.	प्रमाणपत्र .नं.	पद	प्रशिक्षार्थीहरुको नाम, थर	कार्यालय
१.	३५६५	खरिदार	श्री नन्द कुमार गडरिया	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाके
२.	३५६६	खरिदार	श्री मिना कुमारी जोशी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
३.	३५६७	खरिदार	श्री बबिता सुवेदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाङ
४.	३५६८	खरिदार	श्री तिलक बहादुर रोका	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सल्यान
५.	३५६९	ना.सु.	श्री लक्ष्मण उपाध्याय	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दैलेख
६.	३५७०	खरिदार	श्री नारायण प्रसाद तिमिल्सेना	म.प.क्षे.हु.नि., सुर्खेत
७.	३५७१	खरिदार	श्री जनक सिंह बोहरा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला
८.	३५७२	स.क.अ.	श्री रूपनारायण कुशवाहा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु
९.	३५७३	खरिदार	श्री सहिन्द्र यादव	इलाका हुलाक कार्यालय, कृष्णनगर, कपिलवस्तु
१०.	३५७४	ना.सु.	श्री भिमसिंह धामी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बैतडी
११.	३५७५	खरिदार	श्री कौशल किशोर झा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेलधुरा
१२.	३५७६	खरिदार	श्री विनय कुमार चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम
१३.	३५७७	खरिदार	श्री भिम बहादुर ऐर	सु.प.क्षे.हु.नि., दिपायल, डोटी
१४.	३५७८	खरिदार	श्री मतिम अहमद अन्सारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया
१५.	३५७९	खरिदार	श्री गोपाल शाही	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जाजरकोट
१६.	३५८०	खरिदार	श्री अम्बादत्त विष्ट	इलाका हुलाक कार्यालय, चादनी, कञ्चनपुर
१७.	३५८१	खरिदार	श्री नरेन्द्रराज पन्त	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कञ्चनपुर
१८.	३५८२	खरिदार	श्री ठग्गु चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा

व्यवसायिक सेवा प्रशिक्षण कार्यक्रम (खरिदारस्तर), १८औं सत्र, २०७४
(मिति २०७४/०४/२९ देखि ०६/४ गतेसम्म)
सहभागीहरुको नामावली

क्र.सं.	प्र.प.नं.	पद,	नाम	कार्यालय
१.	३५८३	खरिदार	श्री खम्वसिं खत्री	जिल्ला हुलाक कार्यालय, झापा
२.	३५८४	खरिदार	श्री ललितकुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
३.	३५८५	खरिदार	श्री शोभाकान्त पनेरू	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङजा
४.	३५८६	खरिदार	श्री चन्द्रमणि शर्मा	इलाका हुलाक कार्यालय, अमवा रूपन्देही
५.	३५८७	खरिदार	श्री वेद बहादुर बस्नेत	इलाका हुलाक कार्यालय, मानपुर दाङ
६.	३५८८	खरिदार	श्री नन्दलाल पाण्डे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाङ
७.	३५८९	खरिदार	श्री अग्नि प्र. न्यौपाने	इलाका हुलाक कार्यालय, तातोपानी, जुम्ला
८.	३५९०	खरिदार	श्री प्रेम राई	इ. हुलाक कार्यालय,मानेभञ्ज्याङ ओखलढुङगा
९.	३५९१	खरिदार	श्री भविश्वर पोखरेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा
१०.	३५९२	खरिदार	श्री रूपादेवी तिवारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी
११.	३५९३	खरिदार	श्री रिपेन्द्रलाल कर्ण	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
१२.	३५९४	खरिदार	श्री मुकेश कुमार कर्ण	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
१३.	३५९५	खरिदार	श्री निर्मला कुमारी अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
१४.	३५९६	खरिदार	श्री सिन्धुकुमारी शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
१५.	३५९७	खरिदार	श्री अंजिता भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
१६.	३५९८	खरिदार	श्री हरिहर गैरे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा
१७.	३५९९	खरिदार	श्री गोपाल प्र. न्यौपाने	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा
१८.	३६००	खरिदार	श्री कमला पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु
१९.	३६०१	खरिदार	श्री नरेन्द्रराज पन्त	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कञ्चनपुर
२०.	३६०२	खरिदार	श्री दानसिं कार्की	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेल्धुरा
२७.	३६०३	खरिदार	श्री कोपिला कोईराला	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराहा
२२.	३६०४	खरिदार	श्री कल्पना श्रेष्ठ	श्री जिल्ला हुलाक कार्यालय भक्तपुर
२३.	३६०५	खरिदार	श्री भोजराज पन्त	श्री सु.प.क्षे.हु.नि. दिपायल
२४.	३६०६	खरिदार	श्री कृष्णहरि पाण्डे	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, सुन्धारा, काठमाडौं
२५.	३६०७	खरिदार	श्री लक्ष्मी ढुङगाना	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, सुन्धारा, काठमाडौं
२६.	३६०८	खरिदार	श्री तुल्सी मरासिनी	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, सुन्धारा, काठमाडौं
२७.	३६०९	खरिदार	श्री कल्पना नेपाल	श्री केन्द्रिय धनादेश कार्यालय बबरहल
२८.	३६१०	खरिदार	श्री नारायणी भट्टराई	हुलाक सेवा विभाग, डिल्लीवजार काठमाण्डौ

हुलाक कार्यालयका टेलिफोन नम्बरहरू

१.	हुलाक सेवा विभाग (महानिर्देशक)	०१-४४१०२२४
२.	हुलाक सेवा विभाग	०१-४४२१२८३
३.	" " "	०१-४४२१२८६
४.	" " "	०१-४४११३५३
५.	हुलाक सेवा विभाग (फ्याक्स)	०१-४४१४६८८
६.	हुलाक सेवा विभाग (कार्यशाला शाखा)	०१-४२६२४६०
७.	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र	०१-४२६२५७९
८.	" " "	०१-४२६२७७०
९.	केन्द्रीय धनादेश कार्यालय	०१-४२२९०१६
१०.	केन्द्रीय धनादेश कार्यालय (फ्याक्स)	०१-४२२७५४२
११.	केन्द्रीय टिकट भण्डार	०१-४२५३१२९
१२.	नेपाल फिलाटेलिक ब्युरो	०१-४२४१८९५
१३.	गोश्वारा हुलाक कार्यालय (प्रमुख)	०१-४२३९४८२
१४.	" " "	०१-४२२३५१२
१५.	" " "	०१-४२२७४९९
१६.	" " "	०१-४२४००१८
१७.	गोश्वारा हुलाक कार्यालय (पार्सल)	०१-४२२८२१८
१८.	गोश्वारा हुलाक कार्यालय (प्रशासन)	०१-४२४३१९१
१९.	गोश्वारा हुलाक कार्यालय (EMS)	०१-४२५८३९३
२०.	गोश्वारा हु. कार्यालय (फ्याक्स)	०१-४२२५१४५
२१.	गोश्वारा हु. का. (त्रि.अ.वि.)	०१-४४७००२०
२२.	पू.क्षे.हु.नि. विराटनगर	०२१-५२२६६५
२३.	पू.क्षे.हु.नि. विराटनगर (फ्याक्स)	०२१-५२४७९०
२४.	म.क्षे.हु.नि. बबरमहल	०१-४२४२०५८
२५.	म.क्षे.हु.नि. बबरमहल	०१-४२४२३४९
२६.	प.क्षे.हु.नि. पोखरा	०६१-५२०२३५
२७.	प.क्षे.हु.नि. पोखरा (फ्याक्स)	०६१-५३५८०६
२८.	प.क्षे.हु.नि. पोखरा	०६१-४६५२३५
२९.	म.प.क्षे.हु.नि. वीरेन्द्रनगर (फ्याक्स)	०८३-५२०२३४
३०.	म.प.क्षे.हु.नि. वीरेन्द्रनगर	०८३-५२०१७५
३१.	सु.प.क्षे.हु.नि., दिपायल	०९४-४४०१४९
३२.	सु.प.क्षे.हु.नि.,दिपायल (फ्याक्स)	०९४-४४०४५२
३३.	जि.हु.का., ताप्लेजुङ	०२४-४६०१२३
३४.	जि.हु.का., पाँचथर	०२४-५२०१०४
३५.	जि.हु.का., इलाम	०२७-५२००५०
३६.	जि.हु.का., इलाम (फ्याक्स)	०२७-५२०४५५
३७.	जि.हु.का., इलाम	०२७-५२०००५
३८.	जि.हु.का., झापा (प्रमुख)	०२३-४५५७७९
३९.	जि.हु.का., झापा (बचत बैंक)	०२३-५२००२६
४०.	जि.हु.का., झापा (PCO)	०२३-५२०७२६
४१.	जि.हु.का., तेह्रथुम	०२६-४६०१२४
४२.	जि.हु.का., धनकुटा	०२६-५२०१५८
४३.	जि.हु.का., धनकुटा (फ्याक्स)	०२६-५२०१५८
४४.	जि.हु.का., सुनसरी	०२५-५२०१००
४५.	जि.हु.का., सुनसरी (फ्याक्स)	०२५-५२६९२६
४६.	जि.हु.का., भोजपुर	०२९-४२०११६
४७.	जि.हु.का., संखुवासभा	०२९-५६०१५२
४८.	जि.हु.का., सप्तरी	०३१-५२००६७
४९.	जि.हु.का. सिराहा	०३३-५२००१८
५०.	जि.हु.का., उदयपुर	०३५-४२०१३९
५१.	जि.हु.का., खोटाङ	०३६-४२०१०९
५२.	जि.हु.का., सोलुखुम्बु	०३८-६२०११३
५३.	जि.हु.का., ओखलढुङ्गा	०३७-५२०११३
५४.	जि.हु.का., धनुषा	०४१-५२०१६२
५५.	जि.हु.का., महोत्तरी	०४४-५२००४०
५६.	जि.हु.का., सर्लाही	०४६-५२०१६१
५७.	जि.हु.का., सिन्धुली	०४७-५२०१२१
५८.	जि.हु.का., दोलखा	०४९-४२११८०
५९.	जि.हु.का., रामेछाप	०४८-५४००३५
६०.	जि.हु.का., पर्सा	०५१-५२२१७४

६१.	जि.हु.का., पर्सा	०५१-५२३२५९
६२.	जि.हु.का., पर्सा (फ्याक्स)	०५१-५२३२४६
६३.	जि.हु.का., बारा	०५३-५५००४५
६४.	जि.हु.का., रौतहट	०५५-५२०१७४
६५.	जि.हु.का., चितवन	०५६-५२०२६१
६६.	जि.हु.का., मकवानपुर	०५७-५२०३३३
६७.	जि.हु.का., मकवानपुर	०५७-५२०७८२
६८.	जि.हु.का., मकवानपुर (PCO)	०५७-५२१७३२
६९.	जि.हु.का., रसुवा	०१०-५४०१४५
७०.	जि.हु.का., नुवाकोट	०१०-५६००९५
७१.	जि.हु.का., सिन्धुपाल्चोक	०११-६२०११६
७२.	जि.हु.का., काभ्रेपलान्चोक	०११-४९०१७०
७३.	जि.हु.का., धादिङ	०१०-५२०११४
७४.	जि.हु.का., ललितपुर	०१-५५२२१३४
७५.	जि.हु.का., भक्तपुर	०१-६६१४१५३
७६.	जि.हु.का., स्याङ्जा	०६३-४२०१०३
७७.	जि.हु.का., गोरखा	०६४-४२०११२
७८.	जि.हु.का., मनाङ	०६६-४४०२३५
७९.	जि.हु.का., तनहुँ	०६५-५६०११३
८०.	जि.हु.का., लमजुङ	०६६-५२०११३
८१.	जि.हु.का., पर्वत	०६७-४२०१०८
८२.	जि.हु.का., वाग्लुङ	०६८-५२०१५९
८३.	जि.हु.का., म्याग्दी	०६९-५२०२२२
८४.	जि.हु.का., मुस्ताङ	०६९-४४००२२
८५.	जि.हु.का., गुल्मी	०७९-५२०१८२
८६.	जि.हु.का., रूपन्देही	०७१-५२०१६९
८७.	जि.हु.का., पाल्पा	०७५-५२०१४६
८८.	जि.हु.का., नवलपरासी	०७८-५२१०३१
८९.	जि.हु.का., नवलपरासी	०७८-५२०१४१
९०.	जि.हु.का., कपिलवस्तु	०७६-५६०१९३
९१.	जि.हु.का., अर्घाखाँची	०७७-४२०१०८

९२.	जि.हु.का., प्युठान	०८६-४२०००६
९३.	जि.हु.का., दाङ	०८२-५६००२४
९४.	जि.हु.का., सल्यान	०८८-५२००११
९५.	जि.हु.का., रोल्पा	०८६-४४०१२४
९६.	जि.हु.का., रूकुम	०८८-५३०१२३
९७.	जि.हु.का., जाजरकोट	०८९-४३००८३
९८.	जि.हु.का., जाजरकोट (फ्याक्स)	०८९-४३०२२६
९९.	जि.हु.का., दैलेख	०८९-४२०१४९
१००.	जि.हु.का., बाँके	०८१-५२०२५३
१०१.	जि.हु.का., बर्दिया	०८४-४२०११८
१०२.	जि.हु.का., डोल्पा	०८७-५५००७५
१०३.	जि.हु.का., मुगु	०८७-४६००४५
१०४.	जि.हु.का., कालिकोट	०८७-४४०१०९
१०५.	जि.हु.का., जुम्ला	०८७-५२००२६
१०६.	जि.हु.का., हुम्ला	०८७-६८००१६
१०७.	जि.हु.का., कैलाली	०९१-५२११५२
१०८.	जि.हु.का., अछाम	०९७-६२०१६९
१०९.	जि.हु.का., बभाङ	०९२-४२१०५२
११०.	जि.हु.का., बाजुरा	०९७-५४१०४६
१११.	जि.हु.का., दार्चुला	०९३-४२०१२०
११२.	जि.हु.का., बैतडी	०९५-५२०१३८
११३.	जि.हु.का., डडेल्धुरा	०९६-४२०१४१
११४.	जि.हु.का., कञ्चनपुर	०९९-५२१२४६
११५.	जि.हु.का., कञ्चनपुर	०९९-५२०७७९
११६.	इ.हु.का., दमक	०२३-५८०२२५
११७.	इ.हु.का., इनरूवा	०२५-५६०१५७
११८.	इ.हु.का., बुटबल	०७१-५४००५९
११९.	इ.हु.का., सिलगढी	०९४-४२०१०२
१२०.	इ.हु.का., तुलसीपुर	०८२-५२०३३८
१२१.	इ.हु.का., इटहरी	०२५-५८०१४६
१२२.	इ.हु.का., इटहरी (PCO)	०२५-५८३५५५

२०७४ असार १ देखि ६ सम्म पोखरामा संचालित **काउन्टर तथा जनसम्पर्क तालिम** चौधौ सत्रका सहभागी र प्रशिक्षक टोली

२०७४ जेष्ठ २३ देखि २८ सम्म धुलिखेलमा संचालित **नासु, खरिदार अभिमुखिकरण तालिम** पाँचौ सत्रका सहभागी र प्रशिक्षक टोली

२०७४ असार १७ देखि २२ गतेसम्म बर्दिबासमा संचालित **काउन्टर तथा जनसम्पर्क तालिम** पन्ध्रौं सत्रका सहभागी र प्रशिक्षक टोली

२०७४ साउन २९ देखि असोज ४ सम्म प्रशिक्षण केन्द्रमा संचालित **खरिदार सेवाकालिन तालिम** पाँचौ सत्रका सहभागी र प्रशिक्षक टोली