

का.मे.अ.द.न. १५३/२४७

Nepal Post has been offering:

Affordable
Reliable
Faster
Guaranteed

EXPRESS MAIL SERVICE

(Links over the major destinations of the world)



THE WORLDWIDE POSTAL COURIER NETWORK



For details, please contact:

Express Mail Service, General Post Office, Dillibazar, Kathmandu, Nepal
Tel : 01 4430803

हुलाक
THE POST

नयाँ वर्ष विशेषाङ्क ६९ अंक : २०८



नयाँ वर्ष विशेषाङ्क



हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र बबरमहलमा सञ्चालित कार्यालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम पाँचौ सत्रको उद्घाटन गर्नुहुँदै सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयका सचिव डा. बैकुण्ठ अर्यालज्यु



इलाममा सञ्चालित हुलकरा उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम ७३ औं सत्रमा सहभागी प्रशिक्षक र प्रशिक्षार्थीहरू



मोरङ्गको विराटनगरमा सञ्चालित काउन्टर तथा डांक व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम २७ औं सत्रमा सहभागी प्रशिक्षक र प्रशिक्षार्थीहरू



रूपन्देहीको बुटवलमा सञ्चालित हुलाकी पुनर्ताजगी प्रशिक्षण कार्यक्रम तेस्रो सत्रमा सहभागी प्रशिक्षक र प्रशिक्षार्थीहरू

हुलाक

The Post

वर्ष : ६१ अंक: २०४

२०७९ वैशाख

Year: 61 Total Issue: 204

May 2022

आवरण डिजाइन/Cover design

के.के.कर्मचार्य/K.K.Karmacharya

कम्प्युटर ले-आउट/Layout

सुधिर गौतम/S. Gautam

प्रकाशन तथा वितरण

नेपाल हुलाक सेवाका लागि

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

बबरमहल, काठमाडौं

फोन : ०१-४२६७४७४८, ४२६२७७०

Publication & Distribution

Postal Training Centre

Babarmahal, Kathmandu, Nepal

Phone: 01- 4262579

Fax: 4262770

मुद्रण/Print

गंगा प्रिन्टर्स

काठमाडौं



संरक्षक

इन्दु घिमिरे

PATRON

Indu Ghimire

Director General

प्रधान सम्पादक/Chief Editor

सबिता कार्की/Sabita Karki

सम्पादकहरू/Editors

पवित्रा घिमिरे खनाल/P. Ghimire Khanal

शरद कुमार दाहाल/S.K. Dahal

सुजित कुमार कर्णा/S. K. Karna

प्रदिपमणि शर्मा चौलागाई/P. S. Chaulagain

लेख रचनाको लागि अनुरोध

- हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र हुलाक सेवाको प्रवर्द्धनमा टेवा पुग्ने स्तरीय, मौलिक र खोजमूलक लेख रचनाहरूको स्वागत गर्दछ ।
- लेख/रचना पठाउँदा क्यात (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 १५०० देखि २,००० शब्दमा पठाउनुहोला ।
- प्रकाशनार्थ पठाइने लेख रचनाको सुरुमा “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 सो प्रति लेखक स्वयम् जिम्मेवार हुनु हुनेछ । सम्पादक मण्डल र प्रकाशक जवाफदेही हुने छैन ।
- लेख रचना पठाउन र प्रकाशित लेख रचनाको पारिश्रमिकका लागि हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौंमा सम्पर्क गर्नु होला ।

इमेल ठेगाना:

hulakprashikshan@gmail.com

सम्पादकीय

सूचना तथा संचार प्रविधिमा भएको विकास, विश्वव्यापकरणले ल्याएको उतारचढाव आदिका कारण हुलाकको परम्परागत कार्य खुम्चदै जानुका साथै नयाँ नयाँ क्षेत्रमा मौलाउँदै एवम् विस्तारित हुँदै गएको छ । जस्तोसुकै विकसित परिवेशमा पनि हुलाकको अस्तित्व हराउने कल्पना गर्न सकिन्न बरु यसको प्रभावकारी उपस्थितिको लागि समयानुकूल परिवर्तन र सुधार आवश्यक छ । हुलाकलाई समयानुकूल बनाउन एकातर्फ वर्तमान विश्व परिवेशलाई गहन रूपमा बुझ्नु अत्यावश्यक छ भने अर्कोतर्फ हुलाक प्रशासनमा भएका अभाव, कमजोरीहरूको पहिचान गर्नु जरूरी छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा संलग्न हाम्रा सार्वजनिक संयन्त्रहरू आफ्नो सेवा प्रवाहको शैलीमा आवश्यक सुधार ल्याउन तल्लीन हुनुपर्छ । सुधार व्यापक हुनुपर्छ भन्ने होइन सामान्य भएपनि पूर्णतातर्फ जानको लागि गरिनुपर्छ । यस्तो सुधार हुलाकमा अझै आवश्यक छ किनकी हुलाकले नयाँ कामको खोजी गर्न नसकेको, आधुनिक सूचना प्रबाह गर्न नसकेको जस्ता अनेकौं गुनासोहरू पाइरहेको सन्दर्भमा यसमा सानो सानो गरेरै भएपनि निरन्तर सुधारको खाँचो देखिएको छ । नेपाल सरकारले अब उप्रान्त हुलाक सेवालाई छिटो, छरितो, जनमुखी, व्यवसायिक एवं भरपर्दो सेवाको रूपमा रूपान्तरण गर्न सम्बन्धमा एउटा ठोस निर्णय लिन ढिला भइसकेको छ । नेपाल सरकारले पछिल्लो पटक हुलाक प्रशासनको पुर्नसंरचनाका लागि कार्यदल गठन गरेको छ र सो कार्यदलले तीव्रगतिमा आफ्नो काम अगाडि बढाएको छ । अपेक्षा गरौं यस पटकको कार्यदलले हुलाक सेवामा विश्वमा भईरहेका सफल अभ्यासहरूलाई समेत अध्ययन, विश्लेषण गरेर बदलिदो परिवेशमा नेपालको हुलाक सेवाको भावी कार्यदिशा सहितको प्रतिवेदन बुझाउनेछ र सरकारले सोही अनुरूप नेपालको हुलाक प्रशासनलाई अगाडि बढाउनेछ । जसले हुलाक प्रशासनमा कार्यरत तमाम कर्मचारीहरूलाई पर्याप्त कामको व्यवस्था सहित आकर्षक सेवा सुविधाको पनि व्यवस्था गरी मनोबल उच्च बनाउन सघाउ पुर्याउनेछ ।

यस प्रशिक्षण केन्द्रबाट हुलाक (The Post) नेपाल हुलाक प्रशासनको मुख्यपत्रको रूपमा अर्धवार्षिक रूपमा नियमित प्रकाशन हुँदै आएको छ । यस प्रकाशनमा समावेश भएका लेखहरूमा नेपालको हुलाक प्रशासन लगायत सार्वजनिक प्रशासनमा भईरहेका राम्रा अभ्यासहरू, कमीकमजोरीहरू र सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरू औल्याउने प्रयास गरिएको छ । साथै, यी लेखहरूमा उठान गरेका विषयवस्तुहरूले हुलाक प्रशासन लगायत समग्र सार्वजनिक प्रशासनको वर्तमान चित्र चित्रण गर्न सहयोग पुर्याएका छन् । यस हुलाक (The Post) पत्रिकाको लागि आफ्ना महत्वपूर्ण विचार सहितका लेखरचना उपलब्ध गराई प्रकाशोनमुख बनाउन भूमिका खेलुहुने सम्पूर्ण महानुभावहरू धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ ।

सम्पादक मण्डल !

विषय सूची

क्र.सं.	शीर्षक	लेखकको नाम	पेज नं.
१	संगठनमा प्रतिभा व्यवस्थापनका आयामहरू	डा.दामोदर रेग्मी	१
२	नेपालमा महिला उद्यमशीलताको महत्व तथा आवश्यकता समस्या तथा सुभाव	गम्भीर बहादुर हाडा	६
३	भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा नागरिक शिक्षाको भूमिका	गोकुल बाँस्तोला	१९
४	नेपालमा हुलाक बचत बैंकको वर्तमान अवस्था	रामेश्वर पोखरेल	२५
५	आयोजना सुशासनमा राष्ट्रिय आयोजना बैंकको भूमिका	मुनका न्यौपाने	३३
६	Participation of Women in Public Policy Making and Decision Process in Nepal: An analysis	Sabita Karki	४०
७	आजको आवश्यकता: लैङ्गिकमैत्री सेवा प्रवाहको सुनिश्चितता	रोशनी देवी कार्की	४९
८	महिला सशक्तीकरणको आधार उद्यमशीलता र रोजगार	अन्जु ढुङ्गाना	५६
९	हुलाक र यसको आधुनिकीकरण	पवित्रा घिमिरे खनाल	६१
१०	हुलाक सेवाको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध	ढाल बहादुर जि.सी.	६५
११	महिला विकास	मञ्जु थापा	६३
१२	लैंगिक उत्तरदायी बजेट विकासक्रम र कार्यान्वयन अवस्था	सुनिता कार्की	६६
१३	अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखा तथा गणना विधी	शेखर आचार्य	८४
१४	Cyber Security: Need and Efforts in Present Context of Nepal	Sweta Bhattacharai	९१
१५	नेपालमा सांस्कृतिक विविधता र सामाजिक परिचालन	केशव डाँगी	९९
१६	सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचारीता र नैतिकता	कमल घिमिरे	१०८
१७	सार्वजनिक सेवा र सार्वजनिक सेवा प्रवाह	सुमन खड्का	१०८
१८	हाम्रा आयोजनाहरू किन असफल: सफलताका पूर्वशर्तहरू	भुवन झवाली	११४
१९	प्रविधि हस्तान्तरण र नेपाल	पूर्ण सिंह गुरुङ	११९
२०	सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व व्यवस्थापन	टिकाराम आचार्य	१२३
२१	सहभागिको नामावली		१३१
२२	हुलाक कार्यालयहरूको फोन नं र इमेल		१३९

संगठनमा प्रतिभा व्यवस्थापनका आयामहरू

डा.दामोदर रेण्मी
सचिव, नेपाल सरकार

मानव संसाधन व्यवस्थापन महत्वपूर्ण व्यवस्थापकीय आयाम

मानव संसाधन व्यवस्थापन सार्वजनिक प्रशासनको महत्वपूर्ण व्यवस्थापकीय आयाम हो । उद्देश्य सहितको कुनै निश्चित कार्य निश्चित विधिपूर्वक सम्पादन गरी अपेक्षित उपलब्धी हासिल गर्ने विविध साधन र श्रोतको आवश्यकता पर्दछ । यस मध्ये मानवश्रोत एउटा महत्वपूर्ण श्रोत हो । मानवश्रोतलाई मानवशक्ति, श्रमशक्ति र जनशक्ति पनि भन्ने गरिन्छ । मानवशक्ति र श्रमशक्तिले अन्य साधन श्रोतहरू पुँजी, प्रविधि, प्रक्रिया, वस्तु र सूचनाको उपयोग र प्रभावकारितामा अभिवृद्धि ल्याउन सक्ने संवेदनायुक्त महत्वपूर्ण श्रोत हो । मानव संसाधनको विवेकपूर्ण व्यवस्थापन नै प्रतिभा व्यवस्थापन हो ।

मानव संशाधनको महत्व राष्ट्रको सर्वाङ्गिण विकासको दृष्टिले साधन र साध्य दुवै आयामवाट महत्वपूर्ण मानिन्छ । साधनको रूपमा यसको परिचालन बिना विकास निर्माण कार्य संभव हुदैन भने साध्यको रूपमा मानव संसाधनको विकास नै राष्ट्रिय विकासको अन्तिम लक्ष्य हो । राष्ट्रिय विकासको लक्ष्य हासिल गर्नका लागि सार्वजनिक क्षेत्रमा पनि मानव श्रोतको योजना, विकास, सम्बद्धन र समुचित उपयोग अनिवार्य छ । मानव संशाधन आर्थिक तथा सामाजिक विकासको मुख्य आधार पनि हो । यसर्थ मुलुकको समग्र विकासका लागि मानव साधन सधै महत्वपूर्ण, आवश्यकीय र प्रभावकारी संयन्त्रको रूपमा रहने गर्दछ ।

मानव श्रोत स्वतन्त्र चर अन्य साधनहरू आश्रित चर

मानव संशाधन व्यवस्थापनको अभ्यास मानव सभ्यताको विकासक्रमसँगै हुँदै आएको हो । यद्यपि यसको व्यवस्थित विकास शुरू भएको भने केही दशकमात्र भएको छ । मानव श्रोतको प्रभावकारिता बाट अन्य साधन श्रोतहरू पुँजी, औजार, वस्तु, सूचनाको परिचालनमा प्रभावकारिता ल्याउन सकिन्छ । यसैले मानव श्रोत स्वतन्त्र चर हो भने अन्य साधन श्रोतहरू मानव श्रोतको प्रभावकारितामा निर्भर रहने आश्रित चर हुन् । यसर्थ मानव श्रोत व्यवस्थापन महत्वपूर्ण र आवश्यकीय व्यवस्थापकीय संयन्त्रको रूपमा चिनिने गरेको हो । मानव संसाधन व्यवस्थापनले मानिसहरूको शक्ति र क्षमताको उचित व्यवस्थापन गरी अपेक्षित परिणाम निकाल्नमा सहयोग पुऱ्याउँछ । मानव संसाधन व्यवस्थापनले मानवीय साधनहरूको अद्यावधिक स्थिति र आवश्यकताको योजना, प्राप्ति, उपयोग, विकास, सामयिक संभार, एक्येवद्वता, अवकाश, अवकाश पश्चातको योजना र अवकाश व्यवस्थापन जस्ता समग्र पक्षलाई समेट्दैछ । मानव श्रोत व्यवस्थापन यी सबै कार्यहरूको शृङ्खलावद्ध प्राथमिकतामा आधारित विभिन्न क्रियाकलापको संयुक्त स्वरूप हो ।

प्रतिभा व्यवस्थापन: मानव संसाधनको विवेकपूर्ण व्यवस्थापन

प्रतिभा व्यवस्थापनको अवधारणा सन् १९९७ देखि प्रयोगमा आउन थालेको हो । मानव संसाधनको विवेकपूर्ण व्यवस्थापन नै प्रतिभा व्यवस्थापन हो । प्रतिभा व्यवस्थापनको अवधारणाले मानव शक्तिलाई दायित्व भन्दा पनि पुँजीको रूपमा लिने गर्दछ र कसरी कर्मचारी विशेषको दक्षतालाई सांगठनिक लक्ष्य प्राप्तिमा उपयोग

गर्न सकिन्छ भन्ने उद्देश्यबाट अभिप्रेरित गर्ने गर्दछ । साधारण अर्थमा प्रतिभा व्यवस्थापन संगठनमा उपलब्ध जनशक्तिको विवेकपूर्ण उपयोग हो । प्रतिभा व्यवस्थापनको यो बुझाईले संगठनमा प्राप्त भैसकेका जनशक्तिको उपयोग नै प्रतिभा व्यवस्थापन हो भन्ने मात्र अर्थ लाग्न सक्दछ तर प्रतिभा व्यवस्थापन मानवश्रोत व्यवस्थापनको समग्र पक्ष र चक्रसँग सम्बन्ध राख्ने विषय हो । मानव संसाधन व्यवस्थापन नियुक्ति पूर्व र अवकाश पश्चातका विषयसँग सम्बन्धित छ भने प्रतिभा व्यवस्थापन यसको अतिरिक्त उत्कृष्ट जनशक्तिको प्राप्ति, विकास, प्रयोग र संगठनमा टिकाइ राख्ने विषय समेतसँग सम्बन्धित छ । प्रतिभा व्यवस्थापनमा मूलतः निम्न चार चरणहरू रहने गर्दछन् ।

१. प्राप्तिपूर्वको चरण
२. प्राप्तिको चरण
३. उपयोग र विकासको चरण
४. बहिर्गमन पश्चातको चरण

१. प्राप्तिपूर्वको चरण

जनशक्ति योजना प्रतिभा व्यवस्थापनको प्राप्तिपूर्वको चरणमा पर्दछ । सांगठनिक उद्देश्य प्राप्तिद्वारा राष्ट्रिय उद्देश्य प्राप्तिका लागि प्रतिभावान मानव श्रोत सवभन्दा महत्वपूर्ण पक्ष हो । यस चरणमा संगठनको लागि आवश्यक पर्ने उमेर समूह, योग्यता र सीपको क्षेत्र, विज्ञताको क्षेत्र आदिको विश्लेषण गरिन्छ र सो अनुरूप त्यस्ता जनशक्तिको उत्पादन गर्ने रणनीति लिइन्छ ।

जनशक्ति योजना सांगठनिक र राष्ट्रिय तह गरी दुई तहमा निर्माण हुने गर्दछ । यी दुवै तहको आवश्यकताको आधारमा विभिन्न शैक्षिक संस्थाहरूले लामो समयको अन्तराल पछि श्रम बजारमा क्षमतावान र प्रतिभावान जनशक्ति तयार गर्ने गर्दछन् ।

२. प्राप्तिको चरण

क्षमतावान जनशक्तिको प्राप्ति गर्ने प्रक्रिया प्रतिभा व्यवस्थापनको अर्को महत्वपूर्ण चरण हो । श्रम बजारमा उपलब्ध जनशक्ति मध्ये संगठनलाई आवश्यक पर्ने क्षमतावान जनशक्तिको प्राप्ति गर्ने प्रक्रिया यस अन्तर्गत पर्दछ । यसमा कुनै निश्चित संगठनका लागि आवश्यक जनशक्तिलाई छनौटको विशिष्ट मापदण्ड तयार गरी विभिन्न प्रतिस्पर्धाको माध्यमद्वारा क्षमतावान जनशक्तिलाई संगठनमा प्राप्त गर्ने गरिन्छ । संगठनको लागि आवश्यक जनशक्ति प्राप्तिको लागि अपनाइने छनौट प्रक्रिया निम्न आधारमा आधारित हुनु पर्दछ:

- प्रतिस्पर्धाको आधार
- निश्पक्षताको आधार
- प्रतिस्पर्धामा समान रूपमा सहभागिता जनाउने पाउने अवसरको आधार
- सहभागीहरूको प्रतिस्पर्धालाई तटस्थ र निश्पक्ष रूपमा परीक्षण गर्ने आधार
- जनशक्तिको सेवा सुविधा र सेवा अवधिको आधार

जनशक्ति प्राप्तिको लागि अपनाइने प्रक्रियालाई व्यवस्थापकीय भाषामा पदपूर्ति भन्ने गरिन्छ । पदपूर्ति सम्बन्धमा लुट प्रणाली, योग्यता प्रणाली र मिश्रित प्रणाली चलन चल्तीमा रहेका छन् । योग्यता प्रणालीमा संगठनमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिलाई निश्पक्षता र प्रतिस्पर्धाको आधारमा छनौट गरिन्छ । सर्वसाधारणको सहज पहुँच र निष्पक्ष छनौट प्रणालीको कारणले योग्यता प्रणाली पदपूर्तिको लागि उचित मानिएको छ ।

३. उपयोग र विकासको चरण

श्रम बजारमा उपलब्ध क्षमतावान जनशक्तिको प्राप्तिले मात्र संगठनको आवश्यकता पूर्ति हुँदैन । यस्तो क्षमतावान जनशक्तिलाई क्षेत्रगत विज्ञताको आधारमा काममा उपयोग गर्ने प्रक्रिया प्रतिभा व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण चरण हो । विभिन्न चरणको प्रतिस्पर्धात्मक छनौट प्रक्रिया पार गरेर आएको जनशक्तिलाई प्रयोग गर्ने सम्बन्धमा निम्न आधारहरू लिने गरिन्छ:

■ विज्ञताको आधार

- जुन कामको लागि लिइएको हो सो काममा लगाउने
- योग्यता, सीप, दक्षता, अनुभव अदिको आधारमा कार्य विनियोजन गर्ने

■ परिणाम र उत्तरदायित्वको आधार

- कार्य विवरणको आधारमा काममा लगाउने
- कुन काम के, कसरी कुन प्रक्रियाद्वारा सम्पादन गरीने हो सो को स्पष्ट आधार तोक्ने
- कार्य सम्पादन मूल्यांकन प्रणाली

■ सक्षमताको आधार

- योग्यता, अनुभव र दक्षताको आधारमा काममा लगाउने भएता पनि व्यक्तिको क्षमता, दक्षता र रुचीको आधारमा काममा लगाउने

■ स्थान अनुरूप व्यक्तिको उपयुक्तताको आधार

- सही व्यक्तिलाई सही ठाउँमा पदस्थापन गर्ने

■ उत्प्रेरणाको आधार

- आकर्षक वृत्ति मार्ग, कार्य परिवर्तन, कार्य विस्तृतिकरण, कार्य पुष्टीकरण आकर्षक तलवमान र उत्प्रेरणा (मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक) का माध्यमद्वारा क्षमतावान जनशक्तिलाई संगठनको लक्ष्य प्राप्तिमा उपयोग गर्ने

■ क्षमतावान जनशक्तिलाई संगठनमा टिकाइराख्ने आधार

- आकर्षक, पूर्वानुमानयुक्त र पारदर्शी वृत्ति मार्ग,
- क्षमतावान जनशक्ति आकर्षण गर्ने र टिकाइराख्ने रणनीति

■ काम अनुसारको तलव भत्ता र अन्य सुविधाहरू

■ मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक प्रोत्साहन व्यवस्था

■ सेवा शर्तको सुरक्षा र सेवा अवधिको सुरक्षा

■ विदा, उपचार खर्च र पारिवारिक र सामाजिक संस्कारको सम्मान

■ संगठन एउटा सुमधुर सम्बन्ध सहितको परिवारको अवधारणा

■ पेशागत व्यवसायिकताको प्रबद्धन

जनशक्ति विकास

संगठनमा उपलब्ध जनशक्तिलाई कार्यशैली, प्रविधि, विकसित नवीनतम प्रवृत्तिसँग परिचित गराई कार्य सहजताका साथ सम्पादन गर्न सक्ने कौशलमा वृद्धि ल्याउनमा विकास (तालिम) को अहम भूमिका रहेको हुन्छ । जनशक्ति विकास मानव श्रोत व्यवस्थापनका अवयवहरू मध्ये महत्वपूर्ण र प्रभावकारी अवयवको रूपमा चिनिने गर्दछ । संगठनमा एक पटक लिईएको जनशक्तिलाई समय, प्रविधि, अवधारणा, कार्यक्षेत्रमा आएको परिवर्तनको परिवेशमा सामयिक रूपमा परिमार्जित र विकास गरीनु पर्ने मान्यता नीति जनशक्ति व्यवस्थापनको सन्दर्भमा महत्वपूर्ण विषय हो । मानव श्रोत व्यबस्थापनमा विकासको महत्वपूर्ण स्थान रहेको छ । जनशक्ति विकासलाई तालिम भनेर पनि चिन्ने गरिन्छ । जनशक्ति विकास वा तालिम एउटा निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो । यसले समय र प्रविधिमा आएको परिवर्तनसँगै ज्ञान, सीप र मनोवृत्तिमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याई जनशक्तिलाई संगठनको कार्य सम्पादनमा सदा चुस्त दुरुस्त रहन सहयोग पुऱ्याउँछ । तालिमको आधुनिक मान्यता अनुसार तालिमले जनशक्तिलाई वर्तमान आवश्यकता अनुसार र भावी आवश्यकता अनुसार चल्न सक्ने बनाउन सक्नु पर्दछ भन्ने अवधारणाको विकास भएको छ ।

४. बहिर्गमनको चरण

■ अवकाश

- अनिवार्य अवकाशको हृद
- पदावधिको आधारमा अवकाश
- बाध्यात्मक अवकाश
- स्वेच्छिक अवकाश

■ अवकाश योजना, अवकाश व्यबस्थापन

- निवृत्तिभरण, उपदान, पारिवारिक निवृत्तिभरण, तलव वृद्धिको आधारमा निवृत्तिभरणमा थप
- विज्ञताको अनुभव लिन सकिने व्यवस्था

संघीयतामा प्रतिभा व्यवस्थापन

संघीयता उच्चतम प्रजातान्त्रिक आचरणलेयुक्त शासन प्रणाली हो । राज्यसत्ताको अधिकारको प्रयोग राज्यका बहुसरकारहरूवीच विनियोजन गरी शासकीय क्रियाकलापमा बढी भन्दा बढी जनतालाई संलग्न गराउने राजनीतिक प्रक्रिया संघीयताको मूल आदर्श हो । नेपालको संविधान को कार्यान्वयन पश्चात नेपाल एकात्मक राज्यप्रणालीको परम्परागत स्वरूपबाट परिमार्जित हुँदै संघीय लोकतान्त्रिक राज्यमा रूपान्तरण हुन पुगेको छ । नेपालको संविधानको अनुसार संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने व्यवस्था छ । संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालका मूल संरचनाहरू संघ, प्रदेश र स्थानीय तहहरू वीचको अन्तरसम्बन्धले सुशासन, विकास र समृद्धि प्राप्तिमा साभा प्रयास आवश्यकता रहन्छ । यसको लागि मानव संसाधन व्यवस्थापनको भूमिका महत्वपूर्ण रहन्छ ।

संगठनमा उपलब्ध सबै जनशक्ति संगठनका पुँजी तथा अमूल्य निधी हुन । तथापि केही जनशक्तिको

क्षमता संगठनमा अन्य जनशक्तिको क्षमता भन्दा निकै वढी हुन्छ र यिनीहरू संगठनको दैनिक कार्यलाई व्यवस्थित गर्न अपेक्षित परिणाम निकाल्न र संगठनको साख अभिवृद्धि गर्न प्रखर सावित भएका हुन्छन् । यसर्थ, यिनीहरूलाई समूहगत कार्य, टोलीगत कार्य, विशेष भूमिका, समन्वयकारी भूमिका आदि माध्यमबाट उनीहरूको क्षमताको अधिक भन्दा अधिक रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ । साथसाथै अन्य तुलनात्मक रूपमा मध्यम वा निम्न क्षमताका कर्मचारीहरूलाई विकासको तालिम जस्ता अन्य उपागमद्वारा उनीहरूको क्षमतालाई सामयिक रूपमा तिखारी राख्नुपर्ने हुन्छ । साथै, संगठनमा उर्जाशील, उत्पादनशील र सिर्जनशील जनशक्तिको अन्यत्र पलायनलाई पनि रोक्नु पर्ने हुन्छ । जब संगठनमा कहिलेकाही क्षमताले प्रश्रय नपाई गणेश प्रवृत्ति, आफ्नोपन, आसेपासे र गुट विशेषको प्राधान्यता बद्दै जान्छ तब यी उर्जाशील, उत्पादनशील र सिर्जनशील जनशक्तिले या त पलायनको बाटो रोज्दछन् या आफ्नो क्षमताको अवमुल्यन भैरहेको आभास पाएपछि अन्तरमनमा रहेको नैराश्यताको भूमरीमा आफूलाई सीमित गर्न बाध्य हुन्छन् । यो पुँजीको दुरुपयोगको अवस्था हो । भनिन्छ, जाने श्रीखण्ड नजाने खुर्पाको बीड । आज अधिकांश सार्वजनिक निकायहरू पुँजी दुरुपयोगको यो रोगवाट ग्रसित छन् । यो अध्यारो पाटोले आगामी दिनमा निरन्तरता पाउँदै जानु हुँदैन वा यो प्रवृत्ति भाङ्गिदै जानु हुँदैन अनि मात्र हाम्रा संघीय प्रशासनिक संरचना अभ उर्जाशील, उत्पादनशील, सिर्जनशील र परिणाममुखी बन्न सक्दछन् ।

सन्दर्भ सामग्री

- Shadiya Mohamed Saleh Baqtayan, Is Talent Management Important ? An Overview of Talent Management and the Way to Optimize Employee Performance, Mediterranean Journal of Social Sciences 5(23) Universiti Teknologi Malaysia, November 2014
- The Strategic Development Of Talent, William J. Rothwell and H. C. Kazans , HRD Press Amherst, Massachusetts
- रेग्मी, दामोदर (२०७५), संघीय शासन प्रणाली, सुशासन र विकास, काठमाडौँ: ऐश्वर्य प्रकाशन
- रेग्मी, दामोदर (२०७५), नेपालमा संघीयताका अवसर र चुनौतीहरू, काठमाडौँ: ऐश्वर्य प्रकाशन
- रेग्मी, दामोदर (२०७७), प्रशासनमा व्यावसायिकता र सदाचारिता, काठमाडौँ: ज्ञानज्योति बुक्स एण्ड पल्लिकेशन
- रेग्मी, दामोदर (२०७७), शासकीय प्रबन्ध प्रशासन र व्यवस्थापन, काठमाडौँ: अक्षरांक प्रकाशन
- रेग्मी, दामोदर (२०७७), शासन प्रणाली र सार्वजनिक मामिलाको व्यवस्थापन, काठमाडौँ: अक्षरांक प्रकाशन

नेपालमा महिला उद्यमशीलताको महत्त्व तथा आवश्यकता

- समस्या तथा सुझाव

गम्भीर बहादुर हाडा
सह-प्राध्यापक, अर्थशास्त्र
भक्तपुर बहुमुखी क्याम्पस

सारांश (Abstract)

उद्यमी शब्द वास्तवमा अंग्रेजीमा (Entrepreneur) फ्रान्सिसी भाषाबाट लिइएको हो । यस शब्दको मूल अर्थ हो, यस्तो आर्थिक नेता जो, नयाँ वस्तुहरू, नयाँ प्रविधि तथा पूर्तिको लागि स्रोतहरूलाई सफलतापूर्वक प्रचलित गरेर सुअवसर बनाउने योग्यता राख्दछ । जसले आवश्यक संयन्त्र तथा साधन, प्रविधि र श्रमशक्तिलाई एक ठाउँमा ल्याउँछ र जसले संगठित गरेर कारोबार चलाउने समेत क्षमता राख्दछन् । देशको आर्थिक तथा राजनीतिक प्रणाली जे सुकै होस् आर्थिक विकासको लागि उद्यमी एकदमै आवश्यक छ, समाजवादी राज्यमा राज्य आफै उद्यमकर्ता हुन्छ ।

नवप्रवर्तन एउटा व्यापक, गतिशील, नवीन र बहुआयामिक अवधारणा हो । यसको अर्थ र परिभाषामा विविधता रहेको पाइन्छ । यस विषयमा कलम चलाउने विद्वानहरूको विचार असामान्य, अव्यवहारिक तथा अकल्पनीय प्रकृतिको हुन्छ । नवप्रवर्तनले कुनै पनि समस्याग्रस्त स्थान वा अवस्थामा अवसर वा मौका देख्छ । नवप्रवर्तनकर्ताको दृष्टिकोण नै बेगलै हुन्छ । नवप्रवर्तनको अवधारणाले कुनै पनि क्षेत्रमा कुनै पनि कुरा सम्बव छ भन्नेमा विश्वास गर्छ । त्यसैले यसको सर्वमान्य परिभाषा भेटिदैन । न यसको सीमा वा क्षेत्र तोकिएको छ । यद्यपी नयाँ विचार, विधि, औजार, संरचना वा नौलो वस्तु वा सेवाको खोज, विकास वा प्रयोग गर्नुलाई नवप्रवर्तन भन्न सकिन्छ । विद्यमान समस्या वा प्रश्नको समाधानार्थ कुनै नयाँ नीति, सिद्धान्त, ढाँचा, विधि, शैली, यन्त्र, उपकरण वा प्रक्रियाको प्रयोग गरिन्छ भने त्यो नवप्रवर्तन हो । त्यसैले नवप्रवर्तनको लागि सर्वप्रथम पुरानो प्रक्रिया, पद्धति, सोच र संस्कार छोडनुपर्छ । नयाँ अवधारणालाई सिद्धान्ततः स्वीकार गरेतापनि पुरानो भईसकेको वस्तु वा सेवालाई परम्परा वा पहिचानको नाममा यथास्थितिमा निरन्तरता दिईरहनु नवप्रवर्तनको सबै भन्दा ठूलो चुनौती हो ।

महिला सशक्तीकरणका आधारभूत आवश्यकता यसप्रकार छन् : आत्मनिर्भर हुनका लागि चुनौतीपूर्ण भुमिका स्वीकार गर्दछ । अर्को शब्दमा महिला उद्यमशीलता एक महिलाद्वारा गरिने आर्थिक क्रियाकलाप हो, जसले कुनै उद्यमको थालनी गरी उत्पादनका तत्त्व र यसका जोखिम बहन गरी त्यसलाई संस्थागत रूपमा सञ्चालन समेत गर्दछ । महिला उद्यमशीलता आजको विश्वमा बढी प्रख्यात र प्रभावकारी हुँदै गइरहेको छ । यसले महिलाहरूलाई आकर्षित गरी आत्मनिर्भर हुन सहयोग गरेको छ । पुरुषले मात्र व्यवसाय गर्न भन्ने सोच संकुचित हुँदै गइरहेको छ । महिलाहरूलाई हामी पनि सक्षम छौं भन्ने प्रमाण दिन महिला उद्यमशीलताले अवसर प्रदान गरेको छ ।

ग्रामीण क्षेत्रमा स्थानीय संसाधन उपयोगमा ल्याउने गरी स्थापना तथा सञ्चालन गरेको उद्यमशीलतालाई ग्रामीण उद्यमशीलता भनिन्छ । यसले रोजगारी सिर्जना गरेर मानिसको जीवनस्तरमा वृद्धि गर्दछ र देशको

आर्थिक प्रगति तथा समुन्नतिलाई सुनिश्चित गर्दछ । सामान्यतः ग्रामीण उद्यमशीलता कृषि तथा जंगलमा आधारित हुन्छन् । प्रविधि, वित्त, सञ्चार, आधारभूत संरचना आदिको दृष्टिकोणले ग्रामीण उद्यमशीलता समस्याग्रस्त देखिन्छ ।

महिला उद्यमीहरूले मुख्यतः दुई प्रकारका समस्याहरू भेल्नु पर्ने हुन्छ । एउटा सामान्य समस्या जुन प्रत्येक उद्यमीहरूले भेल्नु पर्ने हुन्छ भने अर्का समस्या जुन महिला भएकै कारणले भेल्नु पर्ने हुन्छ । कुनै पनि उद्यमका लागि वित्तको ज्यादै महत्व छ । पुँजी विनाको व्यवसाय कल्पना गर्न सकिदैन । वित्तलाई व्यवसायको जीवन-रक्त भनिन्छ । अतः व्यवसाय शुरू गर्न चाहिने यस्तो महत्वपूर्ण कुरामा महिलाहरूको पहुँच कम हुन्छ । उनीहरू वित्तको अभावमा व्यवसाय गर्न नपाउने हुन सक्छन् । आफ्नै निजी बचतबाट व्यवसाय चलाउनु पर्ने बाध्यता रहन्छ । बैक तथा वित्तीय संस्थाहरूले पनि महिलाहरूलाई ऋण उपलब्ध गराउन कम मात्र प्राथमिकता दिएको पाईन्छ । अतः महिला उद्यमीहरूको प्रमुख समस्या वित्तको अभाव हो । महिला उद्यमीहरूले भेल्नु पर्ने अर्का समस्या कच्चा पदार्थको अभाव हो । विशेषतः साना उद्यमीहरूले कतिपय अवस्थामा थोरै मात्रामा कच्चा पदार्थ नपाइनु र पाए पनि चर्को मूल्य तिर्नुपर्ने हुन जान्छ, जसबाट उत्पादन लागत बढ्न गई उनीहरूको उत्पादनले सीमित बजार पनि गुमाउनु पर्ने हुन जान्छ । कडा प्रतिस्पर्धा पनि महिला उद्यमीहरूका प्रमुख समस्या नै हो ।

कुनै समयमा घरभित्र मात्र सिमित भई पुरुषहरूको नियन्त्रणमा रहने महिलाहरूले अहिले उद्योग व्यवसायको क्षेत्रमा उल्लेखनीय योगदान पुर्याएको कुरामा दुईमत छैन । त्यति भन्दाभन्दै पनि महिलाहरूले यस क्षेत्रमा डटी रहन निकै कठिन परिस्थितिको सामना गरीरहनु परेको छ ।

महिला उद्यमशीलता विकासको लागि सरकारी नीति यस प्रकारका छन् :

- सरकारी, गैर-सरकारी तथा निजी क्षेत्रमा महिला रोजागरी बृद्धि गर्न सकारात्मक पहल गरीने छ ।
- शिक्षा, स्वास्थ्य लगायत अन्य क्षेत्रमा महिला रोजागारीलाई प्राथमिकता दिने नीति अपनाईने छ ।
- महिलाहरूलाई आफ्नो हक अधिकार तथा मानव अधिकार बारे सचेतना बढाउन आवश्यक आधारभूत तालिमलाई अभियानको रूपमा सञ्चालन गरीने छ । महिलाको सम्पत्तिमा पहुँच न्युन भएको सन्दर्भमा सरकारी स्तरबाट वितरण गरीने स्रोतको वाडफॉडमा महिलाहरूलाई समान र आवश्यकता अनुसार विशेष अधिकार दिने नीति लिइने छ ।
- कार्यबोध हुलुका गर्ने तथा समय बचत गराउने घरायसी तथा व्यावसायिक प्रविधिहरूमा महिलाहरूको पहुँच सुनिश्चित गर्ने नीति अवलम्बन गरीने छ ।
- दलित, जनजाति, अपाङ्ग र भौगोलिक तथा आर्थिक दृष्टिकोणबाट पछाडि परेका लक्षित महिलाहरूको सामाजिक तथा आर्थिक विकास गर्ने नीति अपनाईने छ ।
- महिलाहरूको आय आर्जन क्षमता अभिवृद्धि गर्न सानो, सुखी र गुणस्तरीय परिवार, स्थानीय प्राकृतिक स्रोतको समुचित उपयोग र स्रोत तथा वातावरण संरक्षण कार्यमा महिला सहभागितालाई जोड दिइने छ ।
- महिलाहरूको श्रम उत्पादकत्व बढाउन उपयुक्त प्रविधि विकासमा जोड दिइनुका साथै विकासका विविध

कार्य क्षेत्रहरूलाई लैडिंगक विभेदबाट मुक्त गरीने छ ।

- उद्योग क्षेत्रमा महिलाहरूलाई मूल प्रवाहीकरण गर्न उद्यमी नीति, श्रम ऐन जस्ता कानुनी प्रावधानहरूलाई संशोधन गरीनेछ । विश्वमा महिला विकासको अवस्थाको अध्ययन गर्दा सन्तोषजनक देखिँदैन । ज्याला, अवसर, पहुँच, सहभागिता सबैमा समानता देखिँदैन । विश्वमा गरीबी र भोकमरीको मुख्यकारण लैंगिक समानता रहेको संयुक्त राष्ट्रसंघको अध्ययनले देखाएको छ । यसको कारण अनुमानित ६० प्रतिशत महिला र बालबालिका भोकमरीको चपेटामा परेका छन् । "Gender inequality is a major cause and effect of hunger and poverty it is estimated that 60 percent of chronically hungry people are women and girls. Source: WFP Gender Policy and Strategy". (UN Women, 2019) । उल्लेखित अध्ययनले संसारमा पुरुषभन्दा महिलाले ६०—७० प्रतिशत कम ज्याला पाउने क्षेत्रमा आबद्ध रहेको देखाएको छ । दक्षिण एसियामा ७० प्रतिशत महिलाहरू कृषि क्षेत्रमा काम गर्छन् । विश्वमा जम्मा २० प्रतिशत महिलाहरूको सम्पति माथिको हक कायम रहेको छ । उत्तर अफ्रिका र पूर्वी एसियामा ५ प्रतिशतभन्दा कम महिलाको कृषि भूमिमा स्वामित्व रहेको देखिन्छ । धेरैजसो देशहरूमा आंशिक र कम दररेटको ज्यालामा जागिर पाउने एउटै कार्यमा पनि कम ज्याला पाउने तर महिलाको घरायसी हेरचाह र बालबच्चा हुर्काउने दोहोरो जिम्मेवारी हुने हुनाले उनीहरू पुरुषभन्दा बढी घन्टा काममा खटिनुपर्ने देखिएको छ । तर सँगै अध्ययनले महिलाको आम्दानीको मात्रा बढेसँगै बालस्वास्थ्य, स्वास्थ्य र शिक्षा क्षेत्रमा सुधार हुने देखाएको छ ।

विश्वमा ४५ प्रतिशत ग्रामीण युवाको पहुँच शिक्षामा हुँदा जम्मा ३९ प्रतिशत छात्राहरूले सो अवसर पाएका छन् । ६८ देशहरूको अध्ययनले बच्चाको विकासमा आमाको शिक्षाको भुमिका रहने देखाएको छ । निर्णय तहमा महिलाको पहुँच एकदम कम देखिएको छ । दक्षिण एसियामा महिला प्रतिनिधि निर्वाचित दर हेर्दा श्रीलंकामा १.६ प्रतिशत र पाकिस्तानमा ३१ प्रतिशत देखिन्छ । त्यस्तै ग्रामीण परिषद्हरूमा नेतृत्व गर्ने प्रतिशतसमेत बंगलादेशमा ०.२ प्रतिशत र कम्बोडियामा ७ प्रतिशत देखिन्छ । जम्मा एक तिहाई ग्रामीण महिलाले प्रस्तुति हेरचाह सुविधा प्राप्त गरेका छन् । विश्व स्वास्थ्य संगठनको अध्ययन अनुसार धेरैजसो ग्रामीण महिलाहरू घरायसी हिसामा परेका ६० प्रतिशत जतिले मात्र संरक्षण र सुरक्षाको प्रत्याभूति प्राप्त गरेका छन् । यसैगरी महिलाहरू प्राकृतिक प्रकोप, वातावरणीय विनाश, द्वन्द्व आदिको चपेटामा समेत बढी परेका छन् । अध्ययनले विश्वमा देखिएका लैंगिक सवालहरूमा राजनीतिक सशक्तीकरण पहिलो, आर्थिक सहभागिता र अवसर दोस्रो तथा शैक्षिक सहभागिता र स्वास्थ्य अन्तिममा रहेका देखिन्छन् ।

राष्ट्रिय जनगणना २०७८ को प्रारम्भिक नतिजा अनुसार नेपालको जनसंख्या २,९१,९२,४८० पुगेको छ । जुन दश वर्षअधि (२०६८ साल) को जनसंख्या २,६४,९४,५०४ को तुलनामा २६,९७,९७६ ले बढी हो । दश वर्षमा नेपालको जनसंख्या १०.१८% ले बढेको देखिन्छ । विगत दश वर्षको सरदर वार्षिक वृद्धिदर (Exponential Growth) ०.९३% देखिन्छ । जुन अधिल्लो जनगणनामा १.३५% रहेको थियो । कुल जनसंख्यामा १,४२,९१,३११ जना पुरुष (४८.९६%) र १,४९,०९,९६९ जना महिला (५१.०४%) रहेको छ । दश वर्ष अधि २०६८ सालको जनगणनामा कुल जनसंख्या २,६४,९४,५०४ जनामा पुरुष र महिलाको हिस्सा

क्रमशः ४८.५% र ५१.५% थियो । हालको प्रारम्भिक नतिजा अनुसार लैङ्गिक अनुपात (प्रति १०० महिलामा पुरुषको संख्या) ९५.९१ रहेको छ जुन २०६८ को जनगणनामा ९४.९६ रहेको थियो ।

कुनै व्यक्तिले आफ्नो जीवन सम्बन्धी फैसला गर्न सक्ने क्षमता राख्नुलाई सशक्तिकरण भनिन्छ । समाज तथा मानव जातिको विकासमा सशक्तिकरणको प्रमुख भूमिका रहेको हुन्छ । यस परिप्रेक्ष्यमा जसले महिलाहरूलाई समाजमा आफ्नो स्थान, स्थिति, औचित्य तथा अधिकारका बारेमा जानकारी लिन अभिप्रेरित गर्दछ त्यो नै महिला सशक्तीकरण हो । अर्को शब्दमा भन्दा समाजमा महिलावर्गको हक अधिकार र भूमिका वृद्धि गरी उनीहरूलाई सक्षम र आत्मनिर्भर गर्ने कार्यलाई महिला सशक्तीकरण भनिन्छ । अकिएको राम्ररी सदुपयोग गरेर समाजमा उल्लेखनीय योगदान पुर्याउने दिशामा महिला सशक्तीकरण महत्वपूर्ण छ । महिलाहरू सशक्त हुनु भनेको देश र समाज विकासको बाटोमा अधि बढ्नु हो ।

Fritz Redlick को अनुसार उद्यमीको कार्य तीन किसिमहरूमा विभाजन गर्न सकिन्छ । जस्तै: पुँजीपति, प्रबन्धक तथा उद्यमकर्ताको कार्य । यसरी उद्यमीले उत्पादनका साधनहरू पूर्ति गर्दछ । उत्पादक साधनहरूलाई रेखदेख गर्दछ र त्यसले तालमेल मिलाउने समेत काम गर्दछन् । उद्यमीले योजना बनाउँछ, नवप्रवर्तन कार्य गर्दछ र अन्तिम निर्णय लिने गर्दछ । छोटो समयमा उद्यमीले यी सबै कार्यहरू आफै गर्ने गर्दछन् । उसको समस्त सम्पत्ति व्यापारमा लगाएका हुन्छन् । जुन व्यापारको जोखिमहरूमा लागि रहन्छन् । राम्रो उद्यमीले वास्तविक उत्पादन प्रक्रियामा पूर्णरूपबाट तथा प्रायः निरन्तर भाग लिईरहन्छ । पहिले लिएको लाभप्रद व्यवसायबाट प्राप्त अनुभव र फेरि पुँजी सञ्चयले उद्यमीलाई एक सफल व्यवसायी बनाउनमा सहायता प्रदान गर्दछ ।

नेपालमा कुल जनसंख्याको आधाभन्दा बढी संख्या महिलाको रहेको छ । यस्तोमा विकासमा महिलाको सहभागिता विना देशको प्रगति नहुने स्पष्टै छ । नेपालमा परम्परादेखि नै महिलाहरू शोषित हुदै आएका छन् । उनीहरू घरभित्र सीमित हुनुपर्ने मान्यता रहेको पाईन्छ । तर हाल विश्वमा महिला सशक्तिकरण वा विकासमा महिला जस्ता अवाज उठिरहेको छ । यसबाट महिलाहरू घरेलु कार्यमा मात्र सीमित बस्नुपर्छ भन्ने धारणा क्रमशः विस्थापित हुदै गइरहेको छ । हाल नेपालमा उद्यमशीलतामा महिला सहभागिता क्रमशः वृद्धि हुदै गएको छ ।

ग्रामीण उद्यमशीलताको अर्थ

सामान्यतया महिला उद्यमशीलता भन्नाले महिला उद्यमीहरूबाट गरीने व्यावसायिक प्रतिष्ठानको सञ्चालन, सञ्चरण र स्थापनालाई बुझिन्छ । सुम्पिटरको उद्यमशीलता अवधारणा अनुसार महिला जसले नवप्रवर्तनद्वारा अथवा अन्य व्यवसायको नक्कल वा स्वीकार गरेर व्यावसाय सञ्चालन गर्दछ भने त्यस कार्यालाई महिला उद्यमशीलताको अर्थमा लिन सकिन्छ ।

महिलाहरू पनि मानव जाति नै भएकोले उद्यमी शब्दले पुरुष, महिला दुवैलाई समेट्दछ । यस अर्थमा

उद्यमीको सामान्य परिभाषा महिला उद्यमीमा पनि समान रूपले लागु हुन्छ । उद्यमी सम्बन्धी सबभन्दा सरल परिभाषा नरमन एम.स्कारब्रो र थोमस डल्लु जिमररले दिएका छन् । उनीहरूको मत अनुसार “उद्यमी त्यो हो जसले अवसरहरू पहिचान गरेर र ती अवसरहरूबाट फाइदा उठाउन आवश्यक साधनहरू जुटाएर नाफा तथा वृद्धि हासिल गर्ने उद्देश्यका लागि जोखिम तथा अनिश्चितताका सम्मुख नयाँ व्यवसाय सिर्जना गर्छ” । यस अर्थमा महिला उद्यमी भनेको व्यावसायिक संस्था आरम्भ, संगठन र संचालन गर्ने महिला वा महिलाहरूको समूह हो । (Women entrepreneurs may be defined as a woman or group of women who initiate, organize and run a business enterprise- S.S.Khanka.)

यसरी नयाँ व्यवसायबारे सोच्ने, अवसरहरू पत्ता लगाउने र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने, उत्पादनका साधनहरू एकत्रित र संगठित गर्ने, व्यवसाय संचालन गर्ने, जोखिम र अनिश्चितता बहन गरेर व्यवसायलाई सफलताको शिखरमा पुर्याउने महिलाहरूलाई नै महिला उद्यमी भनिन्छ ।

स्कारब्रो तथा जिमररले महिला उद्यमीहरूलाई पहिले पुस्ताका र दोस्रो पुस्ताका भनी पृथक गरेका छन् । विभिन्न वैयक्तिक संकटका कारणले व्यावसायिक उद्यम संचालन गर्न बाध्य पारेका महिलाहरूलाई ‘पहिले पुस्ताका’ भनिन्छ । यी महिलाहरूसँग पुरुष समान तालिम, सीप र अनुभव छन् । यिनीहरूका उद्देश्य पनि समान छन् । उपलब्धिको अति बलियो आवश्यकता, स्वतन्त्रता तथा नियन्त्रण हुन्छ । वर्तमान समय महिला उद्यमीहरूका ‘दोस्रो पुस्ताको’ युग हो ।

महिला उद्यमीहरूको कार्य

उद्यमीका रूपमा महिला तथा पुरुष दुवैको काम समान हुन्छ । उद्यमीहरूका कार्य वर्णन गर्दा हामीले उनीहरूका मूल कार्य जोखिम तथा अनिश्चितता बहन गर्नु, संगठन गर्नु, नवप्रवर्तन गर्नु हो भन्ने व्याख्या गरेका थियौ । अतः महिला उद्यमीहरूका मूल कार्य पनि अनिश्चितता बहन गर्नु, संगठन गर्नु र नवप्रवर्तन गर्नु हो ।

फ्रेडरिक हारबिन्सनले महिला उद्यमीहरूका निम्न पाँच कार्य हुन्छन् भनी उल्लेख गरेका छन् :

१. **सम्भावनाको अन्वेषण :** महिला उद्यमीले नयाँ व्यवसाय आरम्भ गर्ने सम्भावना अन्वेषण गर्छ । उसले व्यवसायका अवसरहरू खोज्छ । अवसरबाट फाइदा उठाउँछ र त्यसलाई व्यवसायका रूपमा परिणत गर्छ ।
२. **जोखिम तथा अनिश्चितता बहन गर्नु :** व्यवसायमा धेरै जोखिम तथा अनिश्चितता हुन्छन् । कुनै पनि व्यवसाय आरम्भ गर्दैमा सफल हुने प्रत्याभूति हुँदैन । महिला उद्यमीले व्यवसायका जोखिमहरू बहन गर्ने र आर्थिक अनिश्चितताहरू सामना गर्छ ।
३. **नवप्रवर्तन आरम्भ :** महिला उद्यमीहरूले नवप्रवर्तन आरम्भ गर्ने र नवप्रवर्तनको नक्कल गर्ने गर्छन् । नवप्रवर्तन उद्यमीको महत्वपूर्ण कार्य हो । नवप्रवर्तनले मात्र उसलाई अरूभन्दा भिन्न पार्छ र पर्याप्त पुरस्कारको सम्भावना ल्याउँछ ।

४. समन्वय, प्रशासन र नियन्त्रण : महिला उद्यमीले विभिन्न उत्पादका साधनहरूलाई एकत्रित गर्ने, उनीहरूलाई काममा लगाउने र उनीहरूबीच समन्वय गर्ने कार्य गर्छ । साथै, उत्पादनका साधनहरूलाई लक्ष्य हासिल गर्नमा प्रभावकारी रूपमा प्रयोग गर्ने प्रशासन र नियन्त्रण गर्ने कार्य गर्छ ।
५. सुपरिवेक्षण तथा नेतृत्व : महिला उद्यमीहरूले व्यवसायमा नेतृत्व दिने काम गर्छ । कामलाई नतिजा उन्मुख बनाउने गर्छ । सबै कर्मचारीका कामको रेखदेख, सुपरिवेक्षण गर्ने गर्छ । आफ्ना दृष्टि र लक्ष्य अनुरूप काम भइरहेको, नभएको मूल्यांकन गर्छ ।

यू.एन.डि.पी. (HDR, 1995) ले महिलाहरूको कर्जामा पहुँच बढाउनुपर्ने सुझाव दिँदै भनेको छ 'वित्तीय साधन एवं स्रोतमा निम्न आय भएका महिलाहरूका पहुँच मानवीय विकासमा प्रमुख तत्व हो ।' किनकि महिला उद्यमी र उत्पादकहरूका बजार दरमा वित्तीय सेवामा पहुँच भयो भने उनीहरूले बचत गर्नु, कर्जाहरू फिर्ता गर्नु र आम्दानी परिवारका स्वास्थ्य, शिक्षा र आवासमा लगानी गर्नु । अतः वित्तीय पद्धति निम्न आय भएका महिला उद्यमी तथा उत्पादकहरूसम्म पुर्याउने हो भने निम्न आय भएका महिला तथा तिनका व्यवसायका निम्न साझा विशेषता जान्नुपर्छ :

- (क) महिलाहरूमा औपचारिक वित्तीय संस्थाहरूसँग कारोबार गर्ने कम अनुभव हुन्छ ।
- (ख) महिलाहरूसँग अवसर भूमि तथा अन्य सम्पत्तिमा कम स्वामित्व हुन्छ ।
- (ग) महिलाहरूमा निरक्षरता दर बढी हुन्छ ।
- (घ) निम्न आय भएका महिलाहरू पुरुषभन्दा बढी क्रियाकलापहरूमा केन्द्रित हुन्नन् ।

विकासोन्मुख देशका महिलाहरूको संरक्षित जीवन हुन्छ । विवाह अधि पिताले र विवाह पछि पतिले उनीहरूलाई संरक्षण प्रदान गर्नु । उनीहरू आर्थिक रूपले कम स्वतन्त्र हुन्नन् किनकि कम शिक्षाले गर्दा उनीहरूले कम आर्थिक अवसरहरू प्राप्त गर्नु । यसले उनीहरूलाई व्यवसाय संचालन गर्दा आइपर्ने जोखिमहरू लिनमा कमजोर बनाएको छ । जबकी सफल उद्यमी हुनका लागि जोखिम बहन गर्ने क्षमता एक पूर्वावश्यकता हो ।

महिला उद्यमीहरूले यी विशेष समस्या बाहेक पुरुष उद्यमीसरह निम्न समस्या पनि भोग्नुपर्छ :

- (क) कच्चा पदार्थको अभाव, (ख) पूर्वाधारको अभाव, (ग) उत्पादनको साधनहरूको अभाव, (घ) तीव्र प्रतिस्पर्धा, (ङ) उच्च उत्पादन लागत, (च) दोषपूर्ण सरकारी नीति, (छ) दक्ष प्राविधिक र व्यवस्थापनको कमी आदि ।

महिला उद्यमशीलताको विकासमा संस्थागत सहयोगको आवश्यकता

महिला उद्यमीहरूले कुनै पनि उद्योग वा व्यवसाय स्थापना गर्नका लागि उसलाई विभिन्न स्रोत-साधनहरू तथा सुविधाहरूको आवश्यकता पर्दछ । साना उद्योगका लागि थोरै मात्र स्रोत-साधनहरूको आवश्यकता पर्दछ भने ठूला उद्योगका लागि त्यति कै मात्रामा स्रोत-साधनहरूको आवश्यता पर्दछ । त्यस्ता स्रोत-साधनहरू र सुविधाहरू सम्पूर्ण मात्रामा उद्यमीहरूले आफैले मात्रै व्यवस्था गर्न सक्षम नहुन सक्दछन् । यस्तो अवस्थामा

उनीहरूलाई सहयोग गर्नका लागि विभिन्न संघ-संस्थाहरूको सहयोगको अति आवश्यकता पर्दछ । यसरी ती विभिन्न संघ-संस्थाहरूबाट प्राप्त हुने सहयोगलाई नै संस्थागत सहयोग भन्न सकिन्छ ।

महिला उद्यमशीलता विकासका लागि सर्वप्रथम आर्थिक तथा सामाजिक पूर्वाधारहरू निर्माण गरीनु पर्दछ । यातायात, सञ्चार, विद्युत, उर्जा सुविधा, बजार विस्तार आदि आर्थिक पूर्वाधारहरू र विकासको लागि प्रतिकूल रहेका सामाजिक बाधा व्यवधानहरू हटेपछि मात्र उद्यमशीलता विकासको सम्भावना बृद्धि हुन्छ । यातायात, सञ्चार, वित्तीय संस्थाको विकास, विद्युत, इन्धन, सिंचाई आदिको सिर्जना तथा विकास गर्नु आर्थिक आधारशीला निर्माण गर्नु हो भने शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, प्रशिक्षण, कुशल प्रविधिको विकास आदिमा लगानी गर्नु सामाजिक आधारशीला निर्माण गर्नु हो । विशेषतः यो कार्य गर्नमा सरकार तथा सरकारी निकायहरू सहभागी हुन्छन् । यी आर्थिक तथा सामाजिक पूर्वाधारहरूले अर्थतन्त्रको विकासको गति अगाडि बढाउदै लैजान्छन् ।

नेपालमा उद्यमीहरूलाई संस्थागत सहयोग पुऱ्याउन सरकारी स्तरबाटै विभिन्न व्यवस्थाहरू भएका छन् । विशेषगरी विभिन्न सरकारी निकायहरूले संस्थागत सहयोग पुऱ्याउन महत्वपूर्ण भुमिका निर्वाह गरेका हुन्छन् । यस्ता सरकारी निकायहरू भन्नाले सरकार मातहतमा रहेका विभिन्न मन्त्रालय, विभागहरू र स्थानीय शाखा वा प्रशाखाहरूलाई बुझाउँदछ । यी निकायहरूले उद्योग व्यवसायसँग सम्बन्धित विभिन्न नीतिनियमहरू तर्जुमा गरेर उद्यमीहरूलाई सहयोग गर्दछन् । प्रमुख सरकारी निकायहरू यसप्रकार छन् ।

१. **उद्योग मन्त्रालय :** नेपाल सरकारले उद्योग मन्त्रालयको व्यवस्था गरेको छ । यसले नेपालमा औद्योगिक विकाससँग सम्बन्धित विभिन्न योजना, निर्णय अनुगमन एवं समन्वय गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्दछ । यसका अतिरिक्त संयुक्त राष्ट्र संघ विकास कार्यक्रम (UNDP) को सहयोगमा उद्यमशीलता विकासका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दछ ।
२. **उद्योग विभाग :** यो विभाग उद्योग मन्त्रालय अन्तर्गत पर्दछ । यसले मध्यम तथा ठूला उद्योगहरूका लागि कानुनी तथा नीतिगत व्यवस्थाहरू गर्दछ । नेपालको औद्योगिक विकास प्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्न निर्मित ऐन, नियम एवं नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्ने निकायको रूपमा उद्योग विभागले गर्ने विभिन्न कार्यहरू पर्दछ ।
३. **घरेलु तथा साना उद्योग :** यस विभागले घरेलु तथा साना उद्योगको विकासका लागि नीति-नियम बनाउने र त्यसको कार्यान्वयन गर्ने गर्दछ । यस विभागको प्रमुख उद्योगहरू घरेलु तथा साना उद्यमशीलता विकास गर्ने, रोजगारीको अवसर प्रदान गर्ने, उद्योगलाई आवश्यक पर्ने प्रविधि परामर्श गर्ने, उद्यमीलाई सेवा, प्रेरणा तथा प्रोत्साहन गर्ने तथा देशको औद्योगिक विकासमा टेवा पुऱ्याउने आदि रहेका छन् ।
४. **कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालय :** यस कार्यालयले नेपालमा स्थापना गरीएका प्राइभेट र पब्लिक लिमिटेड कम्पनीहरूको गतिविधि तथा क्रियाकलापहरूमा एकरूपता कायम गर्न तथा अनुगमन र मूल्यांकन प्रक्रियालाई प्रभावकारी तुल्याउने गर्दछ । यस कार्यालयले कम्पनी दर्ता तथा कम्पनी प्रशासन सम्बन्धी कार्यहरू गर्दछ ।
५. **नेपाल गुणस्तर तथा नापतौल विभाग :** यस विभागले सर्वसाधरण जनताको हितको लागि कुनै वस्तुको

गुणस्तर निर्धारण गर्ने र त्यस्ता वस्तुहरूमा गुणस्तर प्रमाण चिन्ह प्रदान गर्दछ ।

६. नेपाल पर्यटन बोर्ड : यो बोर्ड नेपालको पर्यटन क्षेत्रमा कार्य गर्ने प्रमुख निकाय हो । यसको गठन सरकारी क्षेत्र तथा निजी क्षेत्रको साझेदारीमा भएको हो । यसले देशको पर्यटन प्रवर्द्धनको लागि काम गर्दछ । यसले देशमा पर्यटन उद्योगलाई बढावा दिन्छ ।

१५ औं योजनामा उल्लेख भए अनुसार आ.व. २०७४/७५ को आधारमा महिला र पुरुषको साक्षरता दर क्रमशः ५७.७ प्रतिशत र ७५.६ प्रतिशत, सम्पत्तिमा स्वामित्वमा पुगेका महिला २६ प्रतिशत, महिला र पुरुषको श्रमशक्ति सहभागिता दर क्रमशः २६.३ र ५३.८ प्रतिशत तथा बेरोजगार दर क्रमशः १३.१ र १०.३ प्रतिशत रहेको अवस्था छ । त्यसैगरी मातृ मृत्युदर प्रतिलाख जीवित जन्ममा २३९ र कुल प्रजनन् दर २.३ जना प्रतिमहिला रहेको छ । लैंगिक समानताको विश्व सूचकमा (ग्लोबल जेन्डर ग्याप) मा नेपाल १०१ औं स्थानमा छ ।

औद्योगिक नीति २०१० अनुसार महिला उद्यमशीलताको प्रावधान

नेपाल सरकारले ढिलै भएपनि महिला सशक्तिकरणलाई बढावा दिनको लागि कदम चालिरहेको छ । यस्ता विभिन्न कदम मध्ये एउटा कदम औद्योगिक नीतिमा थपिएका महिला सम्बन्धी प्रावधान पनि हुन् । औद्योगिक नीति २०१० ले महिला उद्यमशीलता विकासको बाटोमा थुप्रै प्रावधानहरू बनाएको छ जसमध्ये केही तल दिइएका छन् :

- क. नीति निर्माणमा महिलाको सहभागिता : महिलाको आवश्यकता महिलाले भन्दा बढी अरूले बुझ्न सक्दैनन् । यही कुरालाई ध्यानमा राखी औद्योगिक नीति, २०१० ले उद्योग सम्बन्धी नीति निर्माणमा महिलाको सहभागिता अनिवार्य गराएको छ ।
- ख. सामूहिक ऋणको प्रावधान : उद्यमी महिलाहरूको लागि पुँजी संकलन गर्नु मुस्किल कार्य हो । उद्यम नीति २०१० ले साना उद्योग खोल्न चाहने महिलाहरूको लागि सजिलो तरिकाले ऋण उपलब्ध गराउन बैक तथा वित्तीय संस्थानहरूलाई निर्देशन दिएको छ ।
- ग. दर्ता शुल्कमा छुट : औद्योगिक नीति अनुसार महिलाहरूको नाममा कुनै पनि उद्योग दर्ता गर्दा ३५% छुटको व्यवस्था गरीएको छ ।
- घ. खास प्राथमिकता : नीति बमोजिम महिला उद्यमीलाई विशेष प्राथमिकता दिई उनीहरूलाई उद्योग खोल्नको लागि सहयोग समेत गर्दछ ।

महिला उद्यमशीलताको महत्व

- क. रोजगारी सिर्जना : ग्रामीण तथा जुनसुकै उद्यम सुरु गर्दा पनि प्रशस्त मात्रामा जनशक्तिको खाँचो पर्दछ । जसले गर्दा समाजमा रोजगारीको तत्कालीन समस्या समाधान हुन्छ । ग्रामीण क्षेत्रमा उद्यम शुरू गर्नाले युवा तथा दक्ष जनशक्तिहरू त्यसमा संलग्न भई आम्दानी गर्न सक्दछन् । साथै आफ्नो गाउँ र समाजको प्रवर्द्धन समेत गर्दछन् ।
- ख. स्थानीय स्रोतको उपयोग : नेपालको धेरैजसो गाउँधर स्थानीय स्रोत र जनशक्तिले भरिपूर्ण हुन्छन् यद्यपि त्यस्ता स्रोतको समूचित प्रयोग भएको हुँदैन । ग्रामीण उद्यमशीलताले त्यस्तो प्रयोग नगरिएका

- स्रोतको सही सदुपयोग गरी गाउँलाई विकासको दिशातर्फ डोन्याउने भूमिका निर्वाह गर्दछ ।
- ग. **शहरतर्फ स्थानान्तरण रोक्नु** : हालमा गाउँबाट शहरतर्फ बसाइँ सराइको क्रम बढ्दो छ । सुविधा, रोजगारी, शिक्षा आदिको खोजमा जनताहरू शहरतर्फ उन्मुख हुन्छन् । यस परिप्रेक्ष्यमा ग्रामीण उद्यमशीलताले गाउँमै रोजगारी सिर्जना गरी मानिसहरूलाई शहरतर्फ जान रोक्छ र उनीहरूको जीवनस्तर गाउँमा नै सुधार्न मद्दत गर्दछ ।
- घ. **सन्तुलित विकास** : स्थानीय बासिन्दाहरूलाई रोजगारी प्रदान गरी ग्रामीण उद्यमशीलताले गाउँमा आर्थिक विकासलाई टेवा पुर्याउँछ । समाजको चौतर्फी विकास भएपछि गाउँ र शहर बीचको दूरी मेटिन्छ र मानिसहरूको शहरतर्फ जाने क्रम घट्छ । यसले शहरमा बढिरहेको जनसंख्याको समस्या समाधान गर्दछ र सन्तुलित विकास गर्न मद्दत पुर्याउँछ ।
- ड. **वातावरण मैत्री** : धेरैजसो ग्रामीण उद्यमहरूमा स्थानीय स्रोत र हाते प्रविधिको उपयोग गरीएको हुन्छ, जसले वातावरण प्रदूषणको सम्भावनालाई न्यून गर्दछ ।
- च. **संस्कृतिको प्रबर्धन** : ग्रामीण संस्कृति, स्रोत र प्राचीन प्रविधि हाम्रा सम्पदा हुन् । ग्रामीण उद्यमशीलताले तिनीहरूको प्रवर्द्धन गरी देशको पहिचान कायम राख्न मद्दत गर्दछ ।

महिला उद्यमशीलता विकास कोष सञ्चालन कार्यविधि २०६९, पहिलो संशोधन २०७१

१. महिला उद्यमशीलता विकास कोषको नामले एउटा कोषको स्थापना गरीएको छ ।
२. कोषमा देहाय बमोजिमको रकम रहनेछ ।

क) नेपाल सरकारवाट प्राप्त रकम

ख) कोषको कर्जा प्रवाह तथा असुलीवाट प्राप्त हुने सँवा र व्याजको रकम,

ग) कुनै स्वदेशी व्यक्ति, सरकारी वा गैरसरकारी संस्थावाट प्राप्त हुने रकम,

घ) कुनै विदेशी सरकार वा संस्था, अन्तर्राष्ट्रिय संस्था वा निकाय वा व्यक्तिवाट अनुदान, चन्दा सहयोग स्वरूप प्राप्त रकम

तर, विदेशी सरकार वा संस्था, अन्तर्राष्ट्रिय संस्था वा निकाय वा विदेशी व्यक्तिसँग आर्थिक स्रोत लिनुअघि कोषले नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालयको स्वीकृति लिनुपर्नेछ ।

कोषको उद्देश्य :

१. लघु, घरेलु तथा साना उद्योगका लागि महिला उद्यमीलाई सरल ढंगले विना धितो कर्जा उपलब्ध गराउने ।
२. महिलालाई कर्जा प्रवाह गरी उद्यमशीलताको माध्यमवाट महिलाहरूको आर्थिक तथा सामाजिक स्तर उकास्नको लागि सहयोग पुऱ्याउने ।
३. महिलालाई उद्यमशीलताको विकास, विस्तार एव प्रवर्द्धन गर्न सहयोग गर्ने ।
४. लघु घरेलु तथा साना उद्योगको माध्यमवाट महिलालाई उद्योग व्यावसाय सञ्चालन प्रक्रियामा संगलग्न गराउने ।

कोषको रकम बढ्दि गर्न सक्ने : नेपाल सरकारले वार्षिक बजेटमार्फत वा समय समयमा नेपाल राजपत्रमा

सूचना प्रकाशन गरी कोषको रकममा आवश्यकता अनुसार बृद्धि गर्न सक्नेछ ।

महिला उद्यमीका समस्या तथा चुनौतिहरू :

महिला उद्यमीका अधि भविष्यमा पनि आइपर्ने केही चुनौतीहरू यसप्रकार छन् :

- **वित्तीय सहयोग र विश्वसनीयता :** वित्त तथा आर्थिक पाटो महिलाहरूका लागि पहिलेका दिनमा पनि प्रमुख चुनौतीका रूपमा थियो, अहिले पनि छ र भविष्यका दिनमा पनि हुनेछ । महिलाहरूप्रति कम विश्वास, सम्पत्ति स्वामित्व, सीमित गतिशीलता, सांस्कृतिक रोकावट आदि विभिन्न समस्या अझै पनि उस्तै रहेका कारण वित्तको संकलन चुनौतीपूर्ण नै हुने देखिन्छ ।
- **समर्थन सञ्जाल बनाउन :** पुरुष प्रधान समाज र त्यही ओतप्रोत उच्च तहको सरकारी उद्यम सरकारी निकाय, राजनीतिक क्षेत्र र व्यापारिक समुदायमा महिलाहरूलाई आफ्नो उद्यम सञ्चालन र विकासको लागि समर्थन र सहयोगको सञ्जाल बनाउने कार्य अझै पनि कठिन हुने देखिन्छ ।
- **व्यावसायिक र पारिवारिक जीवनमा तालमेल :** नेपाल एक पितृसत्तात्मक समाज हो, जसमा घरको सम्पूर्ण जिम्मा महिलाको काँधमा हुन्छ । महिलाको पहिलो प्राथमिकता अझै पनि घर हुनुपर्दछ भन्ने सोच अहिले पनि समाजमा विदितै छ । त्यस्तो समाजमा महिलाले आफ्नो नयाँ व्यवसाय थालनी गर्दा पनि उनीहरूको घरप्रतिको जिम्मेवारी वहन गर्न कसैले सहयोग गर्दैन जसले गर्दा उनीहरूलाई व्यवसाय र पारिवारिक जीवनमा तालमेल मिलाउन निकै चुनौतीपूर्ण विषय हुन्छ ।
- **निर्णय खुबीको कमी :** उचित निर्णय उचित समयमा लिन सक्नु एक सफल उद्यमीमा हुनुपर्ने गुण हो । तर महिलाहरूमा यो गुणको अभाव रहेको हुन्छ । ज्ञान, शिक्षामा कम पहुँच तथा जिम्मेवारीको बोझले गर्दा उनीहरूमा आत्मविश्वासको कमी भएको हुन सक्छ र यो परिस्थितिमा सुधार आउन त्यति सजिलो छैन । त्यसैले उद्यमी क्रियाकलाप सम्बन्धी निर्णय लिन नसक्नु महिलाहरूको लागि ठूलो चुनौती रहेको छ ।
- **प्रेरणा स्रोतको कमी :** कसैसँग प्रेरित भइ काम गर्दा काम गर्नको लागि हिम्मत, नैतिकता तथा प्रेरणा मिल्छ । नेपाली महिला उद्यमीहरू निकै कम छन् जसले उद्यमी बन्न चाहने महिलालाई प्रेरणा दिन्छन् । उद्यमतर्फ सफलताको पाइला चाल्नको लागि कोही प्रेरणादायी पात्र नहुनु एक अप्द्यारो स्थिति हो ।
- **आर्थिक समस्या :** सबैखाले उद्यम शुरू गर्नको लागि आर्थिक समस्या मुख्य समस्याको रूपमा रहेको हुन्छ । कच्चा पदार्थ, मेसिनरी, मानव संसाधन आदि सबैको लागि आर्थिक पाटो प्रमुख हुन्छ । नेपाली समाजमा अचल सम्पत्ति प्राय महिलाको नाममा हुँदैन जसले गर्दा उनीहरूलाई ऋणको लागि धितो राख्ने सम्पत्ति हुँदैन । यस परिप्रेक्ष्यमा उनीहरूले जम्मा गरेको अलिअलि पैसाले उद्यम सुरु गर्नमा खासै मदत गर्दैन ।
- **कडा प्रतिस्पर्धा :** सीमित पुँजीमा शुरू गरीएको महिला उद्यमशीलता धेरैजसो सानो नै हुन्छ । उनीहरूको कमजोर र कम लगानीमा शुरू भएको व्यवसायले बजारमा चलिआएका ठूला व्यावसायसँग प्रतिष्पर्धा गर्न सक्दैन ।
- **सीमित गतिशीलता :** नेपाली समाजमा महिलाको स्थिति निम्न स्तरको छ । पिपतृसत्तात्मक समाज,

पारिवारिक जिम्मेवारी आदिले गर्दा उनीहरू क्षमताको राप्रोसँग सदुपयोग गर्न पाउँदैनन् । घर छोडेर एकलै बाहिर धेरै समयसम्म बस्नु, एकलै घुम्न जानु आदि जस्ता कार्य उनीहरूको लागि सम्भव हुँदैन जसले गर्दा उद्यम विकासको लागि उनीहरू सम्पूर्ण रूपमा लागि पर्न सक्दैनन् ।

- **सीप र शिक्षाको अभाव :** नेपालको शहरी क्षेत्रहरूमा महिला र पुरुष बीचको भेदभाव कम हुँदै गएता पनि ग्रामीण क्षेत्रमा यो समस्या विद्यमान नै छ । यस्ता समाजमा महिलाको शिक्षा र सीप विकासको अवस्था दयनीय नै छ । नेपाली गाउँ समाजलाई हेर्ने हो भने अझै पनि महिलाहरू पढाइभन्दा काममा बढी व्यस्त हुन्छन् । उचित शिक्षा दिक्षाको अभावमा उद्यम बन्न चाहिने क्षमताको विकास कम हुन्छ । यस्तो अवस्था महिला उद्यमशीलताको विकासमा मुख्य तगारोको रूपमा रहेको छ ।
- **जोखिम बहन गर्न सक्ने क्षमताको कमी :** सानैदेखि कहिले बुबाआमाको अनि विवाहपछि श्रीमानको संरक्षणमा रहने भएकाले महिलाहरूमा निर्णय लिने र बाहिरी दबाब सहने क्षमता कम हुन्छ । उद्यमशीलता क्षेत्रमा जोखिम बहन गर्न सक्ने क्षमता एक अत्यावश्यक तत्व हो र यसको कमीले गर्दा महिला उद्यमीहरूले समस्या भोग्नु परिरहेको छ ।
- **आर्थिक समस्या :** नेपाली ग्रामीण उद्यमीहरूमा देखिने प्रमुख समस्या नै आर्थिक समस्या हो । आवश्यक धितो तथा साखिको कमीले गर्दा उनीहरूले आफ्नो उद्यमको लागि पर्याप्त रकमको जोहो गर्न सक्दैनन् । आफ्नो बचतको मात्र भर परेर उद्यम शुरू गर्दा उद्यमीहरूले चाहेजस्तो सफलता प्राप्त गर्न सक्दैनन् ।
- **प्रतिस्पर्धा :** ग्रामीण उद्यमीहरूले ठूला संघसंस्था र शहरी उद्यमीहरूसँग उत्पादन मूल्य, अर्थ उत्पादन स्तर, बजारीकरण आदि जस्ता तत्वहरूमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्दैनन् । थोरै लगानीमा सीमित स्रोतको उपयोग गरी स्थापना भएका यस्ता ग्रामीण उद्यमलाई सबै किसिमले सबल ठूला उद्यमीसँग प्रतिस्पर्धा गर्न निकै गाहो छ ।

महिला उद्यमीलाई प्रवर्द्धन गर्नका लागि ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू

- क. **अनुकूल नीति तथा नियमहरू :** महिला उद्यमीहरूलाई प्रोत्साहन तथा प्रवर्द्धन गर्न नीतिनियमहरू तर्जुमा हुन अत्यावश्यक छ । नियम कानुनको आधारमा महिलामाथि भेदभाव नगरीयोस् भन्ने कुरामा सरकार जागरूक हुनुपर्दछ । लैंगिक समानतालाई ध्यानमा राखी सरकारले महिला उद्यमी मैत्री वातावरणको सिर्जना गर्न सक्नुपर्दछ ।
- ख. **महिलाहरूको उद्यमी भूमिकाको अभिवृद्धि :** महिला उद्यमी क्रियाकलापहरू प्राय अनौपचारिक मानिन्छ । उनीहरूले रमाइलोका लागि या जीवनमा कुनै आपत परेपछि मात्र उद्यम गर्नेतर्फ ध्यान दिन्छन् । यस्तो अवस्थामा उनीहरूको उद्यमलाई अर्थतन्त्रको मुख्य आधार बनाई महिलाको हौसलालाई बढावा दिनु आवश्यक छ ।
- ग. **बाधा व्यवधान हटाउने :** नेपाली उद्यम क्षेत्रमा महिलाहरूको प्रवेश त्यति सजिलो छैन । समाजको महिलाप्रतिको दृष्टिकोण र आर्थिक मामलामा उनीहरूमा आइपर्ने अप्द्याराहरूले गर्दा महिलाहरू पछि परिरहेका छन् । साथै शिक्षा, आवश्यक सीप र आत्मविश्वासको कमीले पनि थुप्रै अडचनहरूको सामना गर्दछन् । यस्ता भेदभावपूर्ण सोचहरू हटाइएमा महिला उद्यमशीलता प्रवर्द्धन हुन्छ ।

- घ. स्वस्थ प्रतिस्पर्धाको अभिव्यक्ति : विकास प्रविधि, आर्थिक कारोबार तथा सेवाहरूमा महिलाहरूको पहुँच हुनु उत्तिकै जरूरी छ । एक यस्तो शैक्षिक प्रणालीको विकास हुनु आवश्यक छ जसले एक स्वच्छ र स्वस्थ प्रतिस्पर्धाको वातावरण सिर्जना गर्न मदत गर्दछ ।
- ड. दिगो तथा वातावरण मैत्री व्यवसायको व्यवस्थापन : महिलाहरूलाई वित्तीय तथा गैरवित्तीय स्रोतहरू उपलब्ध गराउनुपर्दछ ताकि उनीहरू वातावरणमैत्री दिगो व्यवसायको बारेमा राम्ररी परिचित हुन् । महिला उद्यमशीलताले दिगो वातावरणीय व्यवसाय सञ्चालन गर्न नेतृत्वदायी भूमिका खेल्दछ ।

पन्धौ पञ्चवर्षीय योजना (२०७६/७७-२०८०/८१) मा उद्यमशीलता विकास कार्यक्रम सोच

उद्यमशील संस्कृति उद्यमशील जनता

लक्ष्य

सीपको विकास, प्रविधिको उपयोग र स्रोतको परिचालन गरी उद्यमशीलताको विकास गर्ने

उद्देश्य

१. उद्यमशीलता र स्वरोजगारमूलक सीपको विकास गर्नु
२. नविनतम र परम्परागत प्रविधिको उपयोग गर्नसक्ने उद्यमशील जनशक्तिको विकास गर्नु,
३. उपलब्ध स्रोत, साधन, स्थानीय पुँजी र प्रविधिको परिचालनगरी स्वरोजगार र रोजगारीका अवसर वृद्धि गर्दे गरीबी निवारणमा योगदान पुऱ्याउनु ,

रणनीति

१. युवा उद्यामीलाई स्वदेशमा उद्यम गर्न आर्कषित गर्ने
२. तीन तहका सरकारमा नीतिगत, संस्थागत, कानूनी तथा प्रक्रियागत सुधार गर्ने,
३. निजी, सहकारी एवम गैरसरकारी क्षेत्रसँगको सहकार्यमा स्थानीय स्तरका स्रोत साधन र सीपको पहिचान र विकास गरी परिचालन गर्ने,
४. परम्परागत ज्ञान र सीपलाई नविनतम प्रविधि र उद्योग व्यवसायसँग आबद्ध गर्ने गरी युवा उद्यमशीलता प्रवद्धन गर्ने,
५. लघु, घरेलु तथा साना उद्योगमा उद्यमशीलताको लागि वित्तीय पहुँच र लगानीको वातावरण सिर्जना गर्ने,

नेपालमा महिलाहरू घरको दायराभित्र सीमित भएर बस्नुपर्छ भन्ने धारणा क्रमशः लोप हुँदै गईरहेको छ । हाल महिलाहरू पुरुषसरह विभिन्न क्रियाकलापहरूमा संलग्न हुन थालेका छन् । वर्तमान समयमा विकास प्रयत्नहरूमा महिला उद्यमीहरू एक अभिन्न अङ्ग हुनुपर्छ भन्ने कुरामा मतक्येता पाइन्छ । विगतमा महिलाहरूलाई विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउनको लागि 'विकासमा महिला' प्रारूप विकसित गरीएको

थियो र महिलाहरूका मानवीय पुँजी विकासमा जोड दिइएको थियो । हाल 'लिङ्ग र विकास' प्रारूप विकास गरीएको छ । जसले विकासमा महिला तथा पुरुष दुवैको भूमिकालाई स्थान दिन्छ । यस पहुँचले महिला शशक्तीकरणमा जोड दिएको छ । घरमा आधारित हस्तकला उद्यमहरूमा महिलाहरूले व्यवस्थापक, सुपरिवेक्षक, उद्यमी र दक्ष श्रमिकका रूपमा कार्य गर्दै आएका छन् । तर आयातीत वस्तुहरूका प्रतिस्पर्धा तथा संगठित औपचारिक क्षेत्रका उद्योगहरूले गर्दा घरमा आधारित उद्योगहरू विनाश हुँदै गइरहेका छन् । महिलाहरू नयाँ संगठित उद्योगहरूमा प्रवेश गर्न पनि सकिरहेका छैनन् किनकि संगठित उद्योगमा प्रवेश गर्न पर्याप्त पुँजी र उच्चस्तरीय शिक्षा र सीपको आवश्यकता पर्दछ ।

उद्यमशीलताको निमित्त innovation, creativity तथा अनुसन्धान तथा विकास जरूरी पर्दछ । अरूले गर्दै आएको कामभन्दा पनि अरूभन्दा फरक तथा गुणस्तरीय तवरले गरेको कामले ज्यादा सहयोग गर्दछ । धातुको प्लेटमा राखिने मःम भन्दा सालको पातबाट बनेको दुनामा प्रदान गरीने मःम ले मानिसलाई आकर्षण गर्दछ । कसैले रेस्टुरेन्ट व्यवसाय गरेमा रेस्टुरेन्टको सफाई र खानाको स्वादले मानिसहरूलाई आकर्षण गर्न सक्छ । सामान्य तरकारीभन्दा अर्गानिक तरकारी मानिसलाई मन पर्ने गर्दछ । अरूभन्दा फरक ढँगले तथा आकर्षक तवरले उद्यम सञ्चालन गर्दा प्रभावकारी बन्न सक्दछ । मानिसहरू खाना खान थकालीको रेष्टुरेन्ट खोज्नुमा यसको सरसफाई र स्वाद नै होला पाटनको कृष्ण मन्दिर सामुन्ने होनाचामा भीड लाग्नुमा एक आलुको परिकारको Innovation होला । ठमेलमा काला पत्थरमा रेडिमेट कपडा किन्नेको भीडका पछाडि अरूभन्दा फरक ढँगका सेवा भएर पनि हुन सक्दछ । उद्यमशील युवामा इमान्दारिता भने चाहिन्छ । इमान्दारिता भएन भने न्यूरोडको गुँदपाकको हालत हुन सक्दछ ।

उद्यमी भनेका यस्ता मानिसहरू हुन् जसले धन सिर्जना गर्ने अवसर पहिचान गर्न सक्छन् । यसको लागि initiation लिन्छन् र नयाँ वस्तु तथा सेवाको लागि विषय तथा स्रोतहरू परिचालन गर्न कम्मर कस्दछन् । उद्यमीहरू innovative हुन्छन् सिर्जनशील हुन्छन् । जोखिम मोल्न तयार हुन्छन् । आफ्नो कामको जिम्मेवारी लिन्छन् । गल्ती भएमा अरूलाई दोष दिनेभन्दा पनि आफूलाई सच्चाउने गर्दछन् । आफूलाई कमजोर ठान्दैनन् । ठूला लक्ष्यका साथ अगाडि बढ्छन् । सक्षम उद्यमीसँग व्यक्तिगत गुणहरू, व्यवस्थापकीय गुणहरू तथा प्राविधिक सिपहरू रहने गर्दछ । उद्यमीहरू बनाइने हुन् आफै जन्मने होइनन् । हरेक मानिसमा उद्यमी बन्न सक्ने अपार आधार र सम्भावना हुन्छ ।

सहायक ग्रन्थहरू

- यामकुमारी खतिवडा (बास्कोटा), महिला सशक्तीकरणको आधार: उद्यमशीलता र रोजगार, सशक्तीकरण वर्ष १६, पूर्णाङ्गक २३, २०७७ असार, नेपाल सरकार, महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल लगायतका विभिन्न लेखकका प्रकाशित लेखहरू ।
- राधिका अर्याल, नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा महिलाको अवस्था र उपलब्धिको एक शताब्दी, सशक्तीकरण वर्ष १७, पूर्णाङ्गक २४, २०७८ असार, नेपाल सरकार, महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल लगायत विभिन्न लेखकका प्रकाशित लेखहरू ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा नागरिक शिक्षाको भूमिका

गोकुल बाँस्तोला
प्रमुख कोष नियन्त्रक
कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय, बबरमहल काठमाडौं

सारांश

संसारका सैं पुलुकहरू कुनै न कुनै रूपमा भ्रष्टाचार र यसको असरबाट अछुतो रहन सकेका छैनन् । यस अर्थमा भ्रष्टाचार नेपालको मात्र नभएर संसारकै प्रमुख समस्याको रूपमा रहेको छ । भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि कानुनी संस्थागत एवं संरचनागत व्यवस्थाहरू गरीए तापनि भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा अपेक्षित सफलता प्राप्त हुन नसकिरहेको मात्र होइन भ्रष्टाचारको स्वरूप, प्रवृति र प्रकृतिमा समेत परिवर्तन हुँदै आएको पाईन्छ । भ्रष्टाचार कुनै एक पक्षको कारणले मात्र हुँदैन । जानेर नजानेर कमसेकम दुई पक्षको संलग्नतामा मात्र भ्रष्टाचारजन्य गतिविधि हुने भएकोले भ्रष्टाचार नियन्त्रण गरी सुशासन कायम गर्नका लागि पनि सरकार एकलैको एक पक्षीय प्रयास मात्र प्रर्याप्त हुन सक्दैन । समाजमा असल आचरण, सदाचारिता कायम गरी समग्र राज्यमा सुशासन कायम गर्नका लागि हरेक नागरिकको जिम्मेवारी र भूमिका रहेको हुन्छ । नागरिक शिक्षाले हरेक व्यक्तिलाई नागरिकको रूपमा आफ्नो अधिकार, कर्तव्य र उत्तरदायित्वका बारेमा सचेत र जानकार गराउने भएकोले भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि समेत नागरिक शिक्षाको निकै महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । प्रस्तुत आलेख यसै बिषयमा केन्द्रित रहेको छ ।

भ्रष्टाचारको परिचय

भ्रष्ट र आचार दुई शब्द मिलेर भ्रष्टाचार शब्द बनेको हो । यी दुई छुट्टा छुट्टै शब्दहरूको शाब्दिक अर्थका आधारमा हर्ने हो भने खराब आचरणको रूपमा भ्रष्टाचारलाई चित्रित गरीएको पाईन्छ । नेपाली बृहत शब्दकोषले भ्रष्टाचारलाई पतित आचरण, दुषित मर्यादा, नियम वा कानुनविरुद्ध नैतिक पतन हुने काम गरी घुस खाई पक्षपातपूर्ण निर्णय र व्यवहार गर्ने काम, भ्रष्ट मनसाय वा घुसखोरीको कामको रूपमा चिनाइएको छ । घुस लिनु वा दिनु मात्र भ्रष्टाचार होइन । सार्वजनिक पद, अधिकार, हैसियत तथा सम्पत्तिको प्रयोग सार्वजनिक हितका खातिर नगरी आफ्नो व्यक्तिगत लाभ वा स्वार्थमा प्रयोग गर्नुलाई पनि भ्रष्टाचारका रूपमा बुझिन्छ । नेपालको सन्दर्भमा भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ ले रिसवत लिनु, सार्वजनिक पदाधिकारीले आफ्नो कामसँग सम्बन्ध भएको व्यक्तिसँग विनामूल्य वा कम मुल्यमा वस्तु वा सेवा लिनु वा दान, दातव्य, चन्दा उपहार लिनु, कमिसन लिनु, राजस्व चुहावट गर्नु, गैरकानुनी लाभ वा हानी पुऱ्याउने बदनयितले काम गर्नु, गलत लिखत तयार गर्नु, गलत अनुवाद गर्नु, सरकारी कागजात सच्चाउनु, सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको कागजात नोक्सान गर्नु देखि सार्वजनिक सम्पत्तिको हानी नोक्सानी गर्नु लगायतका क्रियाकलापहरूलाई भ्रष्टाचारको कसुरका रूपमा परिभाषित गरी कसुर अनुसार सजाँयको व्यवस्था गरेको छ ।

भ्रष्टाचारको असर

भ्रष्टाचार सामाजिक रोग एवं अपराध दुवै हो यसको असर एवं प्रभाव चौतर्फी परेको हुन्छ । लोकतन्त्र,

मानव अधिकार, सुशासन, विकास एवं प्रगतिको प्रमुख अवरोधकको रूपमा मानिन्छ । यसको असर र प्रभाव समेत कुनै एक क्षेत्रमा मात्र नभएर बहुआयामिक प्रकृतिको रहेको हुन्छ । समाज र राज्यमा अन्य कुनै अपराधका कारण हुने नोक्सानी भन्दा भ्रष्टाचारका कारण हुने नोक्सानी कयौं गुण बढी रहेको हुन्छ ।

भ्रष्टाचारको आर्थिक नोक्सानी वा क्षतिका सम्बन्धमा विश्व बैंकको एक अध्ययनका अनुसार संसारभर नै प्रत्येक वर्ष १ बिलियन अमेरिकी डलर भन्दा बढी रकम घुस रिसवतको रूपमा लेनदेन हुने तथ्य सार्वजनिक भएको छ । एशियाली विकास बैंकको प्रतिवेदन अनुसार भ्रष्टाचारको मूल्य कुल गाहर्स्थ उत्पादनको १७ प्रतिशत सम्म रहेको हुन्छ । विकासको प्रकृयामा १ डलर घुसले १.७ डलरसम्म नोक्सानी हुने अनुमान गरीएको पाइन्छ । विकास योजनाहरू समयमा सम्पन्न नभई लागत बढन जाने र सो को उपयोगबाट प्राप्त हुने लाभबाट बच्चित हुन पुगी आर्थिक विकासमा नकारात्मक असर पर्न जान्छ । राजस्व परिचालनमा कमी हुने, साधन स्रोतको अपव्यय हुने, आन्तरिक तथा बाह्य लगानी तथा सहयोगमा कमी हुने, व्यापार व्यवासायको लागत तथा जोखिम बढन गई बजारमा अस्वस्थ्य प्रतिस्पर्धा हुन जान्छ र समग्र अर्थतन्त्रमा नै नकारात्मक असर पर्दछ । अन्ततोगत्वा समाजमा एकातिर धनी र गरीब बीचको अन्तर बढन गई समाजमा असमानताको खाडल फराकिलो हुन जान्छ । गरीबी न्यूनिकरण एवं दिगो विकासमा अवरोध सिर्जना हुन्छ भने राज्यको लगानीको दुरुपयोग भई गरीबी निवारण र समृद्ध देश निर्माण नै सपनामा सीमित हुन पुग्छ । हाम्रो जस्तो न्यून साधनस्रोत भएको गरीब एवं अल्पविकसित मुलुकमा अन्य सम्वृद्ध मुलुकहरूमा भन्दा बढी असर गरीरहेको हुन्छ । आर्थिक असर र प्रभाव मात्र नभएर नागरिकहरूले आधारभूत सार्वजनिक सेवा समेत सहज र सरल रूपमा प्राप्त गर्न सक्दैनन जस्तो कारण आम जनताको राज्यप्रतिको विश्वास र भरोसा नै टुट्न सक्छ ।

नागरिक शिक्षाको अवधारणा

“नागरिक शिक्षा” नागरिक र शिक्षा दुइवटा शब्दहरू फरक फरक शब्दहरू रूपमा रहेका छन् । शाब्दिक रूपमा हेर्दा नागरिक शब्दले कुनै देशको कानून अनुसार सामाजिक, राजनीतिक आदि अधिकार पाएको र तदनुसार निश्चित कर्तव्यमा रहनुपर्ने व्यक्तिका रूपमा बुझिन्छ भने शिक्षालाई ज्ञान लिने वा दिने कामका रूपमा बुझिन्छ । शिक्षा आफैमा सामाजिकीकरण, परिवर्तन र विकासको आधार पनि हो । यस अर्थमा नागरिक शिक्षा असल नागरिक व्यवहारका लागि आवश्यक ज्ञान दिने शिक्षा हो भन्न सकिन्छ । नागरिक शिक्षा नैतिक शिक्षा एउटै बिषय होइनन् । यी दुवै शिक्षामा धेरै कुराहरू समान भएता पनि केहि भिन्नताहरू रहेका छन् । नैतिक शिक्षा मुलतः एक व्यक्तिलाई नैतिकवान बनाउने शिक्षा हो । दया, माया, प्रेम, धर्म, परोपकार, सच्चाई, इमान्दारी जस्ता गुणहरूका बिषयमा नैतिक शिक्षाले जोड दिन्छ । नैतिक शिक्षा व्यक्तिको चरित्र निर्माणमा केन्द्रित हुन्छ ।

नागरिक शिक्षा पनि शिक्षाकै एक विशिष्ट विधा हो जस्ते व्यक्तिलाई एक जिम्मेवार नागरिकको रूपमा उस्तो अधिकार, कर्तव्य र दायित्व वोध एवं यस बारेमा सचेत गराउँछ । नागरिक शिक्षा त्यस्तो शिक्षा हो जस्ते नागरिकहरूमा ज्ञान, सीप र सम्झदारीको विकास गराउँछ । यसलाई स्वशासनको शिक्षाको रूपमा पनि

परिभाषित गरीएको पाइन्छ । ब्रान्सन भन्ने विद्वानका अनुसार नागरिक शिक्षाले नागरिक ज्ञान, नागरिक सीप र नागरिक दायित्वको ज्ञान प्रदान गर्दछ ।

Wikipedia, the free encyclopedia का अनुसार Civic education is the study of the theoretical, political and practical aspects of citizenship, as well as its rights and duties. It includes the study of civil law and civil codes, and the study of government with attention to the role of citizens as opposed to external factors in the operation and oversight of government.

नागरिक शिक्षाको सम्बन्ध तीन पक्षसँग जोडिएको हुन्छ पहिलो व्यक्ति स्वयं, दोस्रो अन्य नागरिकहरू वा समाज र तेस्रो राज्यसँग । कुनै एक व्यक्ति व्यक्तिमात्र रहँदैन उ नागरिक पनि रहेको हुन्छ । नागरिकको रूपमा उसको आफ्नो आचरण, व्यवहार, भूमिका, जिम्मेवारी, अधिकार, कर्तव्य र दायित्व एवं जवाफदेहिता, अनुशासन लगायतका बिषयहरू के के हुन ? एक आर्दश नागरिकको रूपमा उसले आफ्ना भूमिका के कस्तो र कसरी निर्वाह गर्नु पर्छ भन्ने सवालहरू नागरिक शिक्षाको माध्यमबाट नागरिकले ग्रहण गर्दछ ।

समाजको एक सदस्यको रूपमा समाजले नागरिकसँग केहि अपेक्षा गरेको हुन्छ । समाजप्रति उसको केहि कर्तव्य र जिम्मेवारीहरू रहन्छन् । अन्य व्यक्तिहरूप्रतिको व्यवहार, सामाजिक सदभाव, आपसी विश्वास, सहयोग, अन्य व्यक्तिहरूका अधिकारको सम्मान, आफ्नो अधिकारको उपयोग गर्दा त्यसबाट समाजका अन्य सदस्यहरूलाई कुनै असर पर्न नपर्ने लगायतका बिषयमा अनुभूति र सुसूचित गराउन नागरिक शिक्षा आवश्यक पर्दछ ।

यसैगरी राज्यप्रति पनि नागरिकको कर्तव्य र जिम्मेवारी रहन्छ । राष्ट्रप्रतिको माया, देशप्रेम, देशभविता, राष्ट्रिय एकता, राष्ट्रिय गौरव, राज्यका कानुनको पालना, लोकतन्त्रप्रतिको विश्वास र आस्था, सार्वजनिक सम्पत्तिको संरक्षण जस्ता बिषयहरू यससँग जोडिएर आउँछन ।

नेपालको वर्तमान संविधानले नेपाली जनतालाई अधिकार सम्पन्न बनाएको छ । विगतका संविधानहरूले समेत सुनिश्चितता नगरेका अधिकारहरू, थप मौलिक हकहरूको व्यवस्था भएको छ । संविधानले राष्ट्रिय हीतका आधारभूत बिषयहरूलाई परिभाषित गरेको छ । यसका अलावा नेपालको संविधानको धारा ४८ मा नागरिकका देहायका कर्तव्य अन्तर्गत उल्लेख भएका देहायका बिषयहरू समेत कुनै न कुनै रूपमा नागरिक शिक्षासँग जोडिएर आँउछ :-

- क) राष्ट्रप्रति निष्ठावान हुँदै नेपालको राष्ट्रियता, सार्वभौमसत्ता र अखण्डताको रक्षा गर्नु
- ख) संविधान र कानूनको पालना गर्नु,
- ग) राज्यले चाहेका बखत अनिवार्य सेवा गर्नु,
- घ) सार्वजनिक सम्पत्तिको सुरक्षा र संरक्षण गर्नु ।

समग्रमा नागरिक शिक्षाले नागरिकका यी कर्तव्य पुरा गर्न नागरिकहरूलाई सदैव घच्छाउने काम गर्दछ । नागरिक शिक्षा नैतिक शिक्षा मात्र होइन (नैतिक शिक्षा भन्दा नागरिक शिक्षाको दायरा) व्यापक रहेको हुन्छ । आर्दश नागरिक तयार गर्नु नागरिक शिक्षाको मुल उद्देश्य हो । नागरिक शिक्षाको लोकतन्त्रसँग नजिकको नाता रहेको हुन्छ । लोकतन्त्रमा आमजनता निर्णायक र सर्वोच्च स्थानमा रहेका हुन्छन् । जब आम नागरिकहरू जागरूक, सुसंस्कृत, कर्तव्यपरायण र जिम्मेवार हुन्छन् तबमात्र लोकतन्त्र स्थायी हुन सक्छ, तब मात्र लोकतन्त्र बास्तविक अर्थमा लोकतन्त्र हुन सक्छ ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा नागरिक शिक्षा

नागरिक शिक्षाको महत्व बहुआयामिक रहेको छ । समाज र समग्र देशकै समुन्नतीका लागि यस बिषयको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा समेत शिक्षा र चेतानाको साथै नागरिक शिक्षाको पनि गहन महत्व रहेको कुरा नकार्न सकिदैन । यस बिषयलाई निम्न बमोजिम थप प्रष्ट पार्न खोजिएको छ ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रण कुनै एक उपाय र रणनीतिबाट मात्र संभव हुँदैन । यस माथि बिजय प्राप्त गर्नका लागि परिस्थिति अनुसार भिन्न भिन्न एवं बहुआयामिक उपायहरू एकैसाथ अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ । मूलत अहिले समकालिन समयमा भ्रष्टाचारलाई महारोग माथि विजय प्राप्त गर्न संसारभर नै विविध रणनीतिहरूको प्रयोग हुँदै आएको छ । हाम्रो देशमा समेत भ्रष्टाचार नियन्त्रणको जिम्मेवारी भएको सर्वोच्च संवैधानिक निकाय अखिल्यार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले निम्न रणनीतिहरू अपनाएको पाइन्छ ।

क) निरोधात्मक

निरोधात्मक रणनीति अर्त्तगत मुख्यतः भ्रष्टाचार हुनै नदिने वा हुनु भन्दा अगाडि नै रोकथाम गर्ने कार्यहरू यस अर्त्तगत पर्दछन । भ्रष्टाचारको जोखिम रहेका क्षेत्र तथा प्रणालीमा रहेका कमी कमजोरीहरूको पहिचान गरी त्यस प्रकारका कार्य हुनै नदिन सम्भावित उपायहरू अवलम्बन गरिन्छ । सार्वजनिक निकायहरूमा कार्य सञ्चालन कार्यविधि (Standard Operating Procedure) निर्धारण गर्ने, कार्यसम्पादन निर्देशिका तयार गर्ने, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको व्यवस्था गर्ने, विभिन्न माध्यमबाट निगरानी गर्ने जस्ता बिषयहरू यस अर्त्तगत समेटिन्छन् । मूलतः भ्रष्टाचारजन्य कार्य हुन नदिनु नै यस रणनीतिको प्रमुख उद्देश्य हो ।

ख) प्रवृद्धनात्मक

प्रवृद्धनात्मक रणनीतिको प्रमुख उद्देश्य सरोकारवालापक्षहरू बीचमा चेतना, समन्वय, सञ्जाल र ऐक्यवद्धता अभिवृद्धि गरी भ्रष्टाचार र यसका खराब पक्षका बिषयमा विभिन्न माध्यमबाट भ्रष्टाचार बिरुद्धको सन्देश प्रवाह गर्ने गरिन्छ । विविध सन्देशमुलक सूचना, जानकारी, प्रदान गर्ने रेडियो, पत्रपत्रिका, टेलिभिजन आदिको प्रयोग गरिन्छ । पुस्तक, लेख रचना प्रकाशनका साथै अन्य विविध सचेतनामुलक अभियान सञ्चालन गरी भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि प्रवृद्धनात्मक कार्यहरू यस रणनीति अर्त्तगत सम्पन्न गरिन्छन् ।

ग) दण्डात्मक

दण्डात्मक रणनीति भित्र कानूनले निषेध गरेको कुनै भ्रष्टाचारजन्य गतिविधिमा कोहि संलग्न भएको अवस्थामा तत्सम्बन्धी बिषयमा आधिकारिक निकायबाट अनुसन्धान गरी अभियोजन गरीने र प्राधिकार न्यायिक निकायबाट अभियोग पुष्टि भएमा कानूनले तोकेको दण्ड सजायको बिषय यस रणनीति अन्तर्गतका बिषयहरू हुन् । भ्रष्टाचारजन्य गतिविधिका बिरुद्ध कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी दोषीलाई दण्ड सजाँयको व्यवस्था मार्फत भ्रष्टाचार नियन्त्रणको कार्य दण्डात्मक रणनीति भित्र पर्दछन् । भ्रष्टाचारजन्य कार्यको प्रभावकारी अनुसन्धान, अभियोजन एवं कानून बमोजिमको कारबाहीको व्यवस्थाहरू यस भित्र समेटिन्थन् ।

घ) संस्थागत सुदृढिकरण

संस्थागत सुदृढिकरणको रणनीति अन्तर्गत भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि क्रियाशील निकायहरूको एवं यस्ता कार्यहरूको संस्थागत क्षमता विकासको कार्यहरू पर्दछन् । साथै, भ्रष्टाचार नियन्त्रणको कार्य कुनै एकमात्र निकाय वा व्यक्तिको प्रयासले सम्पन्न हुन नसक्ने भएकोले सरोकारवाला निकाय बीचको सञ्जाल निर्माण र एकिकृत एवं समन्वयात्मक कार्यहरूलाई पनि यस रणनीतिमा समेटन सकिन्छ ।

भ्रष्टाचारजन्य गतिविधिमा कुनै न कुनै रूपमा दुई वा सो भन्दा बढी व्यक्ति वा पक्षहरूको संलग्नता रहेको हुन्छ । कुनै एकजनाले मात्र चाहेर भ्रष्टाचारजन्य कार्य नहुन पनि सक्छ । दुवै पक्षले केहि न केहि लाभ प्राप्त गर्न अवस्था कतिपय सर्न्दभमा रहेको हुन्छ भने कतिपय सर्न्दभमा आम नागरिकहरूले प्राप्त गर्नुपर्ने आधारभूत सेवा प्राप्त गर्न पनि कानूनले तोकेको भन्दा बढी रकम तिर्नु बुझाउनु पर्ने वा कानूनले निषेध गरेको कार्यमा वाध्यतावश सहभागी हुनु पर्ने परिस्थितिको निमार्ण भएको हुन सक्छ ।

भ्रष्टाचारजन्य कार्यमा संलग्न हुने दुई पक्षमध्ये एक सार्वजनिक ओहदाधारी पदाधिकारी वा सार्वजनिक अधिकार, स्रोत र शक्तिको प्रयोग गर्ने पक्ष हुन्छ भने अर्को पक्ष आम नागरिक वा सेवाग्राही व्यक्ति वा संस्था नै पनि हुन सक्छ । दोस्रो पक्ष संस्था नै भएपनि त्यस संस्था सञ्चालन गर्ने व्यक्ति वा नागरिक नै हुन्छन् । यसरी दुवै पक्षले लाभ प्राप्त गर्ने अवस्थामा स्वेच्छाले नै दुवै पक्ष सहभागी हुन्छन भने सेवा प्राप्त गर्न नै बाध्यतामा रिसवत, कमिशन वा अन्य नाममा कुनै अतिरिक्त रकम तिर्नु बुझाउनु पर्दा पनि दुवै पक्ष संलग्न हुने अवस्था रहन्छ । यसरी सबै अवस्थामा वहुपक्ष संलग्न रहने हुनाले यस्ता गतिविधिमा सहभागी हुने पक्षहरू नागरिक शिक्षा युक्त जिम्मेवार नागरिक भएको अवस्थामा भ्रष्टाचारजन्य कार्य हुन पाउँदैन किनकि नागरिक शिक्षाले नागरिकलाई निम्न कार्यहरू गर्न सक्षम बनाउँछ :

- क) सहि र गलत कार्य छुट्याउन सक्ने र कुनै गलत कार्यमा सहभागी नहुन
- ख) एक नागरिकको रूपमा आफ्नो कर्तव्य र जिम्मेवारी के हो बुझ्न
- ग) देशको कानूनको बिषयमा जानकार छन र सो को पालना गर्न
- घ) कानूनले निषेध गरेको कार्य नगर्न आदि

माथि उल्लेख गरीएका भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी सबै प्रकारका रणनीतिहरूको कार्यान्वयनमा नागरिक शिक्षाको ठुलो महत्व र भूमिका रहन्छ । नागरिक शिक्षायुक्त जिम्मेवार नागरिकहरू रहेको अवस्थामा विवेकको प्रयोग हुन्छ । आफुले गर्न लागिरहेको कुनै पनि कार्य तत्कालका लागि आफुलाई लाभदायक भए तापनि दीर्घकालमा स्वयं आफु, आफ्नो समाज र समग्र देशका लागि हानी गर्दछ । अहिले तत्कालका लागि मात्र नभई भावी पुस्ताले समेत अहिले भएको गलत कार्यको मूल्य चुकाउनु पर्छ भन्ने वोध हुनगई भ्रष्टाचार जस्ता सामाजिक महारोग हुन बाट रोक्न सकिन्छ । भ्रष्टाचारजन्य कार्य मात्र नभई विवेकशिल र जिम्मेवार नागरिकबाट समाज एवं देशलाई घाटा हुने कुनै पनि कार्य हुनबाट रोक्न सकिन्छ । नागरिक शिक्षाले व्यक्ति स्वयं, अन्य व्यक्तिहरू एवं समाज र देशकै प्रति उसको कर्तव्य, जिम्मेवारी र भूमिकाको बिषयमा जानकार छ । भन्ने कुरा माथि उल्लेख गरीसकिएको छ । यस धर्तीमा मानवको रूपमा जन्म लिइसकेपछि मानव जीवन र समग्र जगतकै प्रति केहि नै केहि जिम्मेवारी र कर्तव्य हरेक मानवसँग जोडिएर आएको हुन्छ । यस धर्तीमा खाली हात आएको हो र यस संसार छोड्दा समेत साथमा केहि लिएर जान सकिदैन । जे प्राप्त गर्न हो यहिबाट प्राप्त गर्ने हो, जे उपयोग गर्ने हो यहि नै गर्ने हो, आफ्नो साथमा जान्छ त केवल आफ्नो कर्मको फल भन्ने हाम्रो सनातन धर्मको सारलाई बुझ्ने, मनन गर्ने र व्यवहारमा अवलम्बन गर्ने हो भन्ने समाजमा देखापरेका बिकृति र खराब कर्महरू न्यून गर्न सकिन्छ । यी सबैका लागि हरेक व्यक्तिले हाम्रा सनातन दर्शन र आर्दशलाई अनुभूति गर्न सक्नु पर्दछ । यस्ता बिषयहरू अनुभूति गराउन नागरिक शिक्षाको अहम भूमिका रहने हुनाले नागरिक शिक्षा भ्रष्टाचारजन्य गतिविधिको नियन्त्रणमा एक महत्वपूर्ण औजार सावित हुन सक्छ ।

कानून, नियम, संस्था, संरचना, दण्ड, सजाय आदि जे जस्ता व्यवस्थाहरू मार्फत भ्रष्टाचार नियन्त्रणका प्रयास गरीएको भएता पनि अपेक्षित मात्रामा नियन्त्रणमा आउन नसक्नुमा मूलतः व्यक्ति तहमा नै यस सम्बन्धी ज्ञान, वोध एवं सोको कार्यान्वयनमा उदासिनता नै प्रमुख कारण हो । हामीले सम्पादन गरेका सबै कार्यका साधन र साध्य दुवै नै मानव संशाधन नै हो । चेतनायुक्त यसै साधनले नै अन्य बाँकी सबै साधन परिचालन र उपयोग गर्ने हो । यहि चेतनायुक्त मानवमा सुषुप्त रहेको चेतनालाई जागृत गराउन नैतिक शिक्षा एवं नागरिक शिक्षाको भूमिका रहन्छ । तुलनात्मक रूपमा भ्रष्टाचार कम हुने भनी चिनिएका संसारका मुलुकहरूको अध्ययन गर्ने हो भने त्यस्ता मुलुकहरूका नागरिकहरू आफ्नो अधिकारप्रति मात्र नभई अरुका अधिकार र आफ्नो कर्तव्यप्रति समेत त्यतिकै मात्रामा सचेत र सजग भएको पाइन्छ । यसका आधारमा पनि भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा नागरिक शिक्षा महत्वपूर्ण छ भनी ठोकुवा गर्न सकिन्छ । नागरिक शिक्षा मात्रले भ्रष्टाचार पूर्णरूपमा नियन्त्रण नै गर्न प्रर्याप्त नहुन सक्छ । यसका लागि अन्य ठोस प्रयासहरू पनि एकिकृत र समन्वयात्मक रूपमा सञ्चालन गर्नु पर्ने हुनसक्छ । यी सबै प्रयाससँगसँगै नागरिक शिक्षा र चेतानायुक्त नागरिकहरू भएको अवस्थामा भ्रष्टाचार नियन्त्रणको प्रयासमा सफलता प्राप्त गर्न निकै सहज हुन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९

अख्दीयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०५८

एशियाली विकास बैंकका प्रतिवेदनहरू

नेपालमा हुलाक बचत बैंकको वर्तमान अवस्था

रामेश्वर पोखरेल
कार्यालय प्रमुख (उप सचिव)
केन्द्रीय धनादेश कार्यालय

सारांश

हुलाक बचत बैंकको शुरुवात सन् १८६१ देखि बेलायतबाट भएको हो । हाल विश्वका ७० भन्दा बढी मुलुकहरूमा हुलाक बचत बैंक सेवा सञ्चालन हुँदै आएका छन् । जापानको हुलाक बचत बैंकलाई नमुना हुलाक बचत बैंकको रूपमा लिइने गरिन्छ र यो बैंकले त्यहाँको समग्र बैंकिङ्ग प्रणालीमा १२ प्रतिशत भन्दा बढी योगदान गर्दछ । भारतमा हुलाक बचत बैंकलाई गरीबहरूको बैंकको रूपमा लिइन्छ । हुलाक बचत बैंकले ग्रामीण तथा न्यून आयवर्गका मानिसहरूमा बचत गर्ने बानीको विकास गरी पुँजी निर्माणमा पुऱ्याएको योगदानको कदर गर्दै संयुक्त राष्ट्र संघीय विकास कार्यक्रमले "Postal Savings as a means of reducing poverty" भनेको छ । यस भनाईवाट हुलाक बचत बैंकको महत्व भलिक्न्छ ।

विषय प्रवेश

नेपालमा हुलाक ऐन, २०१९ को दफा ४२ ख को प्रावधान अनुसार जारी भएको हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३ ले आर्थिक वर्ष २०३३/३४ देखि हुलाक बचत बैंकको अभ्यास प्रारम्भ भएको हो । हुलाक ऐन तथा हुलाक बचत बैंक नियमावलीमा हुलाक बचत बैंक सम्बन्धी छुट्टै परिभाषा गरीएको नभए तापनि हुलाक कार्यालयहरूबाट सञ्चालित भएकोले यसलाई हुलाक बचत बैंक भनिएको हो । पहिलो चरणमा ४ वटा जिल्ला, दोस्रो चरणमा ६ वटा जिल्ला र तेस्रो चरणमा गोश्वारा हुलाक कार्यालयबाट हुलाक बचत बैंकको प्रारम्भ भई यो आ.व. ०५०/५१ सम्ममा ७० वटा जिल्ला हुलाक कार्यालय, ४ वटा हुलाक निर्देशनालय, १ गोश्वारा हुलाक कार्यालय र ४२ इलाका हुलाक कार्यालयसमेत ११७ वटा हुलाक कार्यालयहरूमा विस्तारित भयो । हाल गोश्वारा हुलाक कार्यालय १, हुलाक निर्देशनालय ४, जिल्ला हुलाक कार्यालय ५२ र इलाका हुलाक कार्यालय ८ वटा गरी जम्मा ६५ वटा हुलाक कार्यालयले मात्र हुलाक बचत बैंकको कारोबार गरीरहेका छन भने बाँकी ३ वटा हुलाक कार्यालय (गोरखा, डोल्पा र मुस्ताङ) मा हुलाक बचत बैंक सञ्चालनमा नरहेको अवस्था छ । सञ्चालनमा रहेका ६५ वटा हुलाक बचत बैंकहरू मध्ये ५३ वटा बचत बैंकहरू नाफामा सञ्चालित रहेका छन, ९ वटा बचत बैंकहरू घाटामा छन् र ३ वटा बचत बैंकहरूमा रकम हिनामिना भएका छन । ६५ वटा हुलाक कार्यालयहरू मध्ये ५७ वटा हुलाक कार्यालयहरूले मात्र ऋण लगानी गर्ने अनुमति पाएका छन् ।

न्यून आय भएका वर्गका जनतासँग छरिएर रहेका साना बचत रकमलाई एकिकृत गरी पुँजी निर्माण मार्फत देश विकासमा टेवा पुऱ्याउने उद्देश्यका साथ हुलाक बचत बैंक सञ्चालन गर्न थालिएको हो । यस बैंकमा बचत खाताको मात्र कारोबार हुन्छ र बचतकर्तालाई दिनुपर्ने व्याज सरकारले व्यहोर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ । नेपाल सरकारको निशाना छाप प्रयोग गर्ने नेपालको यो एकमात्र बैंक हो ।

हुलाक बचत बैंकको सञ्चालनका लागि खटिने जनशक्ति सम्बन्धित हुलाक कार्यालयको दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारीहरू नै हुन । यसले छुट्टै र स्वायत्त रूपमा कार्य नगरी हुलाककै अर्को सेवाका रूपमा कार्य गर्दै आइरहेको छ ।

हुलाक बचत बैंक सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था:

- हुलाक ऐन, २०१९
- हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३
- हुलाक बचत बैंक कार्य सञ्चालन निर्देशिका, २०६६
- सम्बन्धित देशहरू सँग भएका Bilateral Agreements

केन्द्रीय धनादेश कार्यालय

हुलाक बचत बैंक सञ्चालनमा सहजता ल्याउने र कारोवारको समन्वय गर्न केन्द्रमा केन्द्रीय धनादेश कार्यालय रहेको छ । केन्द्रीय धनादेश कार्यालयले देहाय वमोजिम कार्य गर्दछ ।

- हुलाक बचत बैंकको कारोवार व्यवस्थापन गर्ने र केन्द्रीय लेखा राख्ने,
- हुलाक कार्यालयहरूलाई बचत बैंक संचालन अनुमति दिने,
- हुलाक सेवा विभाग सल्लाहकार समितिको सचिवालयको रूपमा काम गर्ने,
- हुलाक बचत बैंकको अनुगमन गर्ने,
- हुलाक बचत बैंक सम्बन्धी आवश्यक फाराम, श्रेस्ता अद्यावधिक गरी हुलाक सेवा विभाग र म.ले.प. बाट स्वीकृति गराई लाग्नु गराउने,
- हुलाक बचत बैंकलाई शुरू ऋण लगानी तथा लगानी हदवृद्धि अनुमति दिने,
- बचत बैंक संचालन सम्बन्धी आवश्यक कार्यविधि तयार गर्ने,
- व्याज दर सम्बन्धी व्यवस्था,
- साधारण खातामा प्रदान गर्ने व्याज दर: ६%
- जेष्ठ नागरिक (७० वर्ष) खातामा प्रदान गर्ने व्याज दर: ७%
- लगानीमा लिइने व्याजदर: ८%

हुलाक बचत बैंक सल्लाहकार समिति:

हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३ अनुसार हुलाक बचत बैंकलाई प्रभावकारी ढंगबाट सञ्चालन गर्ने काममा हुलाक सेवा विभागलाई सहयोग र सल्लाह दिन एक हुलाक बचत बैंक सल्लाहकार समितिको व्यवस्था रहेको छ ।

समितिमा देहायका अध्यक्ष र सदस्यहरू रहनेछन्:

- सचिव, सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय वा निजले तोकेको अधिकृतः अध्यक्ष
- महानिर्देशक, हुलाक सेवा विभागः सदस्य

- प्रतिनिधि, अर्थ मन्त्रालय: सदस्य
- प्रतिनिधि, नेपाल राष्ट्र बैंक: सदस्य
- कार्यालय प्रमुख, केन्द्रीय धनादेश कार्यालय: सदस्य सचिव

हुलाक बचत बैंकको बर्तमान अवस्था:

नाफामा रहेको हुलाक कार्यालयहरू:

६५ वटा बचत बैंकहरू मध्ये ५३ वटा बचत बैंक नाफामा (बुटवल र चाँदनी दुई वटा इलाका हुलाक कार्यालय समेत) संचालित छन् भने बचत बैंकको आर्थिक वर्ष २०७७।७८ को अन्त्य सम्मा रु ३९९९४४०५३।८३ (उनान्वालिस करोड उनान्सय लाख चौवालिस हजार त्रिपन्न रूपैया त्रियासी पैसा) नाफा रहेको छ ।

घाटामा रहेका हुलाक बचत बैंकहरू

जिहुका. रसुवा	- ६,७८,७९३।४६ (छ लाख अठहत्तर हजार सातसय त्रियानवे पैसा छयालिस)
जिहुका. बाजुरा	- २,८३,४८४। (दुई लाख त्रियासी हजार चारसय चौरासी)
जिहुका. धादिङ	- १,८०,९८३।३४ (एक लाख असी हजार नौसय त्रियासी पैसा चौतिस)
सिमरा, बारा	- २०,५४,७६३।१४ (बीस लाख चौवन्न हजार सातसय चिसड्डी पैसा चौध)
कृष्णनगर, कपिलवस्तु-	४,६५,०५३।६३ (चार लाख पैसड्डी हजार त्रिपन्न पैसा त्रिसड्डी)
शिवनगर, रौतहट	- ३,८०,७८८।५५ (तिन लाख असी हजार सातसय अठासी पैसा पचपन्न)
इटहरी, सुनसरी	- ३,५१,२८५।६३ (तिन लाख एकाउन्न हजार दुईसय पचासी पैसा त्रिसड्डी)
इनरुवा, सुनसरी	- ७,९४,९८४।२१ (सात लाख चौरानवे हजार नौसय चौरासी पैसा एककाइस)
चैनपुर, संखुवासभा	- ३,२७,८६३।९३ (तीन लाख सत्ताइस हजार आठसय त्रिसड्डी पैसा त्रियानवे)

उक्त कार्यालयहरूको घाटा रकम दिन प्रतिदिन बढ्दै जाँदा सेवाग्राहीको बचत रकम फिर्ता गर्न नसक्ने अवस्था रहेको छ । इलाका हुलाक कार्यालय घाटामा जानुको मुख्य कारण लगानी गर्ने अनुमति नलिनु र जिहुकाको लगानी न्यून हुनु मुख्य कारण हो भने दैनिक कारोबार सञ्चालनका लागि Call Account मा अधिक रकम राख्ने गलत प्रबृतिका कारण अत्यन्त न्यून व्याजदर प्राप्त हुँदा बचत बैंकको घाटा रकम बढ्दै गएको पाईन्छ । लगानीको दर (अधिकतम रु ४५००००) र दायरा कम भएको कारण पनि बचत बैंकको नाफा दर घट्दै गएको छ ।

आ.व. ७५/७६ देखि ०७७/७८ सम्मको हुलाक बचत बैंकको स्थिति

	आ.व. २०७५ . ७६	आ.व. २०७६. ७७	आ.व. २०७७ . ७८
कुल खाता संख्या	६२५९	६२८७०	६३८३५
कुल दायित्व	१४६४५६०६९९।०५	१६४९७९५७४७।२१	१,६४,९०,८०,४४९।०९
लगानी	३८०७९३७५।२६	४००४०७९३।१४७	३,५९,४६,००,९०।८०
बैंक मौज्दात	१३७७२७२६९९।७२	१५५२८५९६२५।३९	१,६१,०२,०७,६८६।६९

	आ.व. २०७५ . ७६	आ.व. २०७६. ७७	आ.व. २०७७ . ७८
खुद नाफा	३२४५८३०५६।७१	३५३९४३०२५।५९	४९,२८,३७,४५३।४८
घाटा रकम	१९२२९२९८।७०	३०७०६८१७।५४	२,५६,८३,९५९।५३

हुलाक बचत बैंकको मुख्य काम:

खाता खोल्ने:

- क. व्यक्तिगत बचत खाताः साधारण र जेष्ठ नागरिक
- ख. संयुक्त बचत खाता
- ग. नावालक बचत खाताः (१६ वर्ष नपुगेका)
- जम्मा गर्ने
- रकम फिक्ने
- व्याज प्रदान
- क. मासिक रूपमा
- ख. महिना भरिको न्यूनतम मौज्जातलाई आधार
- ग. आ.व. को अन्तमा व्याज पुँजीकृत गरीने
- ऋण लगानी:
७० % (कुल निक्षेपको)

कारोबार व्यवस्थापन:

■ बचत बैंकको बैंक खाता:

जिल्ला तहमा संकलित रकम सरकारी कारोबार गर्ने बैंक तथा अन्य वाणिज्य बैंक ('क' वर्ग) मा खाता खोली राख्ने इलाका हुलाक कार्यालयले पायक पर्ने बचत बैंकमा वा वाणिज्य बैंकमा खाता खोली राख्न सक्ने

■ तहविल मौज्जातः:

अधिल्लो महिनाको उच्चतम कारोबार भएको दिनको अंक भन्दा बढी नहुने गरी राख्नु पर्ने ।

आ.व. को अन्तमा तहविल शुन्य गर्नु पर्ने ।

सेवा शुल्क रकम उपयोग

■ सेवा शुल्क खाता जिल्ला तहमा हुलाक बचत बैंकमा खोल्ने

केन्द्रमा गोश्वारा हुलाक कार्यालय

■ खर्च निर्धारण समितिको सिफारिसमा (बुँदा ४४ नं. ११ वटा क्षेत्र)

जवाफदेहिता र लेखापरिक्षण:

■ जिल्ला हुलाक कार्यालय सबै केन्द्रीय धनादेश कार्यालय प्रति जवाफदेही हुनु पर्ने,

- आ.व.को अन्तिम ३ दिन बैंकिङ कारोबार बन्द,
- आ.ले.प: को.ले.नि.का.
- म.ले.प. बाट अन्तिम लेखापरिक्षण

हुलाक बचत बैंकको अनुगमनको क्रममा हेरीने विषयबस्तुहरू

- नियम अनुसार खाता खोलेको छ, छैन ।
- खाताको प्रकार बमोजिमको व्याज प्रदान गरेको छ, छैन ।
- सम्पूर्ण खाता अद्यावधिक राखेको छ, छैन ।
- दैनिक रूपमा खातावालाको पासबुक भर्ने गरेको छ, छैन ।
- समयमा नै नगद बैंक दाखिला गरेको छ, छैन ।
- ऋणीको व्यक्तिगत अभिलेख खाता राखेको छ, छैन ।
- नियम अनुसार ऋण लगानी गरेको छ, छैन ।
- समयमा किस्ता रकम र व्याज रकम बुझाएको छ, छैन ।
- ऋण लगानी र असुली व्यक्तिगत विवरण फाराम राखेको छ, छैन र सो को नियमित रूपमा अद्यावधिक रेकर्ड राखेको छ, छैन ।
- ऋण लगानी असुलीको एकीकृत विवरण तोकिएको ढाँचामा राखेको छ, छैन ।
- ऋण लगानी गर्दा नियम अनुसार कट्टा गर्नु पर्ने ०.५ प्रतिशत सेवा शुल्क रकम कट्टा गरेको छ, छैन ।
- सेवा शुल्क वापतको कट्टा गरेको रकमको २५ प्रतिशत केन्द्रीय धनादेश कार्यालयमा पठाएको छ, छैन ।
- कार्यालयले खर्च गर्न पाउने सेवा शुल्क रकम खर्च गर्दा केन्द्रीय धनादेश कार्यालयवाट पूर्व स्वीकृती लिइएको छ, छैन ।
- मासिक एकीकृत विवरण दुरुस्त रूपमा तयार गर्ने गरेको छ, छैन ।
- बैंक मौज्दातको बैंक स्टेटमेन्ट प्राप्त गरेको छ, छैन ।

हुलाक बचत बैंक संचालनका सबल पक्षहरू:

- सेवाग्राहीहरूले सानो सानो रकम पनि सजिलै तरिकाले बचत गर्न सक्ने ।
- ग्रामीण पुँजी संकलन गर्न अत्यन्तै सहज हुने ।
- ऋणीहरूलाई नियमित रूपमा ऋण तिर्न सहज हुने ।
- अधिकांश हुलाक बचत बैंक नाफामा संचालित हुँदा अन्य क्षेत्रमा लगानी बढाउन सकेमा नाफा रकममा वृद्धि गर्न सकिने ।
- हुलाक बचत बैंकमा सानो रकम पनि बचत गर्न सकिने हुँदा सेवाग्राहीको आर्कषण रहेको ।
- निक्षेपकर्ताको नामावली चुस्त दुरुस्त बनाउने कार्य नियमित हुँदै गएको ।
- थोरै व्याजदरमा ऋण लगानी गर्ने हुनाले ऋणीहरूमा आर्कषण रहेको ।
- थोरै जनशक्ति र श्रोतसाधनबाट पनि हुलाक बचत बैंक प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन भएको ।

हुलाक बचत बैंकसंग सम्बन्धित केही ISSUES

- हुलाक ऐन २०१९, हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३ र हुलाक बचत बैंक कार्य सञ्चालन निर्देशिका २०६६ समय सापेक्ष संशोधन नहुनु ।
- बचत बैंक प्रतिस्पर्धी रूपमा बैंकिङ सिद्धान्त, नर्मस, व्यवहार अनुरूप सञ्चालन गर्न नसक्नु ।
- निक्षेपकर्तामा financial meltdown को डरा।
- Depositor मा confidence को अभाव ।
- निक्षेप संकलन गर्ने, बैंकमा रकम राख्ने, फिक्ने सम्बन्धमा तोकिएका सीमा समय सापेक्ष नहुनु ।
- लगानीको क्षेत्र साँघुरो हुनु, आकर्षक योजनाको अभाव ।
- प्रविधि मैत्री बनाउन नसकिनु ।
- बचत बैंकको घाटा कम गर्नु र घाटा रकम पूर्ति गर्नु,
- लगानी विविधिकरण (जोखिम न्यूनिकरण गर्दै)
- हिसाव मिलान गर्नु ।
- दक्ष जनशक्तिको विकास गर्नु
- जवाफदेही बनाउनु
- बैंकिङ सफ्टवेयर र नवीन प्रविधिको अवलम्बन गर्न नसक्नु तथा पुरानो पद्धति र प्रकृयाकै पालना ।
- राष्ट्रिय/ अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा Networking नहुनु ।
- बमाड, जाजरकोट र रौतहट जिल्लामा हिनामिना भएको रकम भुक्तानी गर्न विषय चुनौतीपूर्ण बन्दै जानु ।

निश्कर्ष

हुलाक बचत बैंकहरूलाई भरपर्दो, विश्वासिलो र प्रभावकारी बनाउनुको साथै आधुनिक बैंकिङ प्रणाली अनुरूप यसको संचालन गर्नु आजको आवश्यकता हो । हुलाक बचत बैंक आफैले सर्वसाधारणलाई ऋण लगानी गर्न पाउँदैन । ऋण लगानी गर्न नपाउँदा निक्षेपकर्तालाई दिँदै आएको ब्याजदरमा वृद्धि गर्न सकेको छैन ।

हुलाक बचत बैंक न्युन आय भएका वर्गबीच लोकप्रिय छ । यो बैंकमा ग्रामीण क्षेत्रका बासिन्दाको बढी आकर्षण देखिन्छ । व्यवसायिक बैंक नपुगेका दुर्गम भेगमा पनि हुलाक बचत बैंक सञ्चालनमा छन् । हुलाक बचत बैंकको रकमलाई व्यावसायिक रूपमा लगानी गर्ने नीतिगत व्यवस्था गर्नु पर्ने आज को आवश्यकता हो । समयको गतिसँगै विश्वका अधिकांश हुलाक बचत बैंकहरू व्यावसायिकता एवं नाफा उन्मुख हुँदै जाँदा हालको अवस्थामा नेपालका हुलाक बचत बैंकका सेवा कोमाको बिरामी जस्तै बनेको छ । प्रविधि, प्रतिस्पर्धा, विश्वसनीयता तथा स्वायत्तताको माध्यमबाट हुलाक बचत बैंकको सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्दै हुलाक बचत बैंकका सेवालाई Cashless, Paperless र Faceless सहित प्रविधिमैत्री बनाउनु अहिलेको आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामग्री

हुलाक ऐन, २०१९

हुलाक बचत बँक नियमावली, २०३३

हुलाक बचत बँक कार्य सञ्चालन निर्देशिका, २०६६

आयोजना सुशासनमा राष्ट्रिय आयोजना बैंकको भूमिका

मुनका न्यौपाने

पृष्ठभूमि

आयोजना बैंकको अवधारणा कार्यान्वयन मार्फत विश्वका कतिपय मुलुकहरू अपेक्षित प्रतिफल प्राप्ति गर्दै लाभान्वित भएको उदाहरण पनि छन् । यी विविध पक्षको विश्लेषण गर्दै विगतका कमी कमजोरीको समिक्षाका साथ राष्ट्रिय योजना आयोगले सन् २०२२ भित्र राष्ट्रिय आयोजना बैंक कार्यात्मक रूपले पूर्ण सफल हुने गरी लक्ष्य निर्धारण गरेको छ । निकै लामो समयसम्म गरीएको अथक प्रयासको परिणामका रूपमा आएको आयोजना बैंकको अवधारणाले विकासका नाममा गरीने लगानीको सही प्रक्षेपणसहितको नतिजा, आयोजनाहरूको प्राथमिकीकरण तथा पुनप्राथमिकीकरण, विकास सहायताको प्रभावकारिता अभिवृद्धि र सामाजिक तथा आर्थिक रूपान्तरणमा योगदान गर्ने भएकाले पनि विशेष महत्व वोकेको छ ।

यो प्रणालीलाई सही मानेमा स्थापित गर्न राजनीतिक अपनत्व, मन्त्रालयको कृयाशिलता र क्षमता विकास, निरन्तर अभिमुखीकरण तथा अन्तरक्रिया, निकायगत समन्वय र प्राविधिक/आयोजनाका सन्दर्भमा भएका कानुनी आधारका साथै सरोकारवालाहरूको चासो अभिवृद्धि हुनु तथा निकायगत समन्वयमा वढोत्तरी हुनुले लक्ष्यको प्राप्ति समयमै हुने कुरामा सकारात्मक हुन सकिन्छ ।

आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन र नियमावलीको प्रावधान वमोजिम वजेट तथा आयोजनावीच तादात्म्यता कायम गर्दै संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा विकास आयोजनाको वर्णकरणको आधार तथा मापदण्ड तर्जुमाको प्रक्रिया शुरू हुनु पनि उपलब्धिको सूचक हो । राष्ट्रिय आयोजना बैंक व्यवस्थापन सूचना प्रणाली नामक विद्युतीय प्रणालीमा प्रविष्टिको अनिवार्यताका साथसाथै समयसापेक्ष स्तरोन्नति तथा प्रदेशमा समेत प्रणालीको उपयोगले थप टेवा प्रदान गरेको छ । आयोजना वा कार्यक्रमको क्रियाकलापगत विवरण र तीन आर्थिक वर्षको आयोजना वा कार्यक्रमगत अनुमानित वार्षिक वजेट, मध्यकालीन खर्च संरचनामा प्रविष्टिको अनिवार्यताले आयोजना वा कार्यक्रमको प्रक्षेपणमा तथ्यपरक विश्लेषणका लागि जोड दिइएको पाईन्छ । आयोजनाहरूले भोगेका समस्या र कार्यप्रगतिको समीक्षाका आधारमा आयोजनाको प्राथमिकीकरण तथा पुनः प्राथमिकीकरण पनि उत्तिकै महत्वको विषय वनाइनु आवश्यक छ । सुशासन विकास र समृद्धिका लागि आयोजना व्यवस्थापनमा जोड दिई आयोजनाहरूको समुचित व्यवस्थापन गर्न मापदण्ड तथा क्षेत्रगत सहजिकरणको व्यवस्था गरेको छ । वहुवर्षीय आयोजनाहरूको स्विकृतिका लागि ती आयोजनाहरू आयोजना बैंकमा प्रविष्टि अनिवार्य गरीएको छ ।

वित्तीय अनुशासन तथा सार्वजनिक वित्त परिचालनको सशक्त माध्यमका रूपमा आयोजना वैंकको अवधारणालाई आत्मसाथ गरीएको पाईन्छ । तथ्यमा आधारित नीति र योजना तर्जुमा, आवश्यकता एवम् महत्वका आधारमा आयोजना छनौट र प्राथमिकीकरण, सीमित स्रोतको विनियोजन कुशलता, आयोजना प्रशासनमा दक्षता तथा विकास व्यवस्थापनमा प्रभावकारिता हाँसिल गर्नका निमित्त आयोजना बैंकको अवधारणा आएको हो । संघीय सरकारले आयोजना कार्यान्वयन गर्नु पूर्व निर्धारित मापदण्डका आधारमा आयोजना पहिचान, लेखाजोखा, छनौट र प्राथमिकिकरण प्रक्रियाद्वारा छनौट भएका लगानीका लागि योग्य आयोजनाहरूको सूची राष्ट्रिय आयोजना बैङ्क हो भनी परिभाषित गरीको परिप्रेक्ष्यमा आयोजना बैङ्कमा प्रविष्ट हुन संरचित र व्यवस्थित प्रकृयाको माग गर्दछ । यस प्रावधानले कार्यान्वयन पक्ष सृदृढ हुने देखिन्छ । यो आलेख तयार गर्दाका मितिसम्म राष्ट्रिय आयोजना वैंकमा हाल कार्यान्वयनमा रहेका तथा आगामी दिनमा कार्यान्वयनमा आउने गरी करीव ७९०० आयोजनाहरू प्रविष्ट भएका छन् । आयोजनाको सामान्य परिचय, कार्यान्वयन पक्षको चुनौति तथा आयोजना वैंकको कानुनी तथा नीतिगत पक्ष, आयोजना वैंक दिग्दर्शनमा भएका प्रावधानहरू, सकारात्मक प्रभाव तथा थप प्रयास सहितको निश्कर्ष यस आलेखमा समेट्ने प्रयास गरीएको छ ।

आयोजना (Project) को परिचय र वर्गीकरण

विकास प्रशासनको अवधारणाले आयोजनागत विकास प्रयासको वकालत गर्दछ । आयोजनालाई cutting edge of development समेत भनिन्छ । राष्ट्रिय योजना आयोगकै परिभाषा अनुसार विकास कार्यक्रम अन्तर्गत कुनै भौगोलिक क्षेत्र वा कार्य क्षेत्रमा निश्चित अवधि र लगानी रकम तोकी पूर्वनिर्धारित उद्देश्यको निम्नि तयार गरीएको व्यवस्थालाई Project भनिन्छ ।

आवधिक योजनामा उल्लेखित कार्य योजना सम्पादन गर्न आयोजनाहरू निर्धारण गरिन्छ । आयोजना विकासको लक्ष्य हासिल गर्ने प्रभावकारी संयन्त्र हो । आयोजनाको कार्यान्वयन वार्षिक कार्यक्रम र वजेटबाट सम्बन्धित मन्त्रालयले गर्दछ भने NPC को भूमिका समन्वयकारी रहन्छ । आयोजना व्यवस्थापन तथा संचालनका सरोकारवालाहरूको सहभागिता अपरिहार्य पक्ष हो जसले आयोजनाको तोकिएको समयमै नतिजा प्राप्तिमा सधाउ पुर्याउदछ ।

निश्चित अवधि र लगानी रकम तोकी पूर्व निर्धारित उद्देश्य प्राप्तिका लागि व्यवस्था गरीएको कृयाकलापहरू आयोजना भनिन्छ । आयोजना भनेको विभिन्न सीप र साधनको प्रतिबद्धतासहित निश्चित समय र लक्ष्य तोकिएको एकपटक सञ्चालन हुने प्रमुख कार्य हो । यो मानवीय तथा गैर मानवीय श्रोतको संयोजनमा पूर्वनिश्चित लक्ष्य प्राप्तगर्ने एउटा अस्थायी सङ्घठन हो भनी अमेरिकी आयोजना व्यवस्थापन संस्थाको परिभाषा गरेको छ । परिभाषाले सरोकारवालाहरूको अपेक्षा, आवश्यकता, सहभागिता सम्बोधन गर्न सकेमा मात्र आयोजना सफलताको कडी वन्ने पक्ष उजागर गरेको देखिन्छ ।

स्रोतको सुनिश्चितताका लागि वाह्य, आन्तरिक र सामुदायिक सैको योगदानको सुनिश्चिता रहनु पर्दछ । प्रभावकारी आयोजना चयन र सफल कार्यान्वयनको लागि आयोजना चक्रका विभिन्न मोडेलहरू सिफारिस

भएका छन् । स्थापित चक्रहरूको क्रमवद्धता आयोजनाको प्रकृति तथा क्षेत्र अनुसार प्रयोगमा आएको पाईन्छ । आयोजनाको कुशल व्यवस्थापन आयोजना छनौट तथा कार्यान्वयनको पूर्व आवश्यकता हो । महत्वपूर्ण पक्ष भनेको आयोजनाको छनौट, तयारी र कार्यान्वयन विना विकास योजनाको समेत सार्थकता रहन्न ।

राष्ट्रिय गौरवका आयोजना, रूपान्तरणकारी आयोजना, प्राथमिकताप्राप्त आयोजना र प्रमुख कार्यक्रम गरी पन्थौ योजनामा कार्यान्वयन हुने कार्यक्रम तथा आयोजनाको नतिजा प्राप्तिमा जोड दिएको छ । योजना र आयोजना वीचको सकारात्मक सह-सम्बन्धलाई महत्वका साथ हेरिने भएकाले यहाँ योजना आयोगको भूमिका तथा पन्थौ योजनामा भएको व्यवस्थासहित अन्तरसम्बन्ध केलाउने प्रयास गरीएको छ ।

राष्ट्रिय योजना आयोग र आयोजना व्यवस्थापन

वि सं २०१३ सालमा राष्ट्रिय योजना आयोगको गठन पश्चात विकासमा योजनाबद्ध विकास प्रयासको थालनी भएको हो । पूर्वाधारको विकासमा व्यवस्थित प्रयासको शुरुवात गर्न स्रोत साधनको सुनिश्चितातासहित लगानीका अवसरको शुरुवाती अवस्थामा सामाजिक विकास र प्रविधि तथा पुँजीको संयोजन सहज पक्कै थिएन । विकासका नयाँ आयामहरू भित्रयाउने क्रममा विकास साफेदारहरूले छलफलमा उठाउने विषय समेत भएकाले आयोजना व्यवस्थापन अवधारणाले चरणवद्ध रूपमा प्रश्रय पाएको भेटिन्छ । पन्थौ योजनामा २२ वटा राष्ट्रिय गौरवका आयोजना, १८ वटा स्थान्तरणकारी आयोजना, ११७ वटा प्रमुख कार्यक्रम, ३२ वटा प्रादेशिक कार्यक्रम र ९ वटा सार्वजनिक निजी साफेदारीका आयोजना समावेश भएका सन्दर्भमा स्रोत विनियोजनमा प्राथमिकता तथा रणनीतिक सामर्ज्जस्यताका लागि भएका विभिन्न कानूनी व्यवस्था यहाँ उल्लेख गर्न सान्दर्भिक देखिन्छ:

राष्ट्रिय योजना आयोग (गठन तथा संचालन आदेश) २०७४ मा गरीएको व्यवस्था जसमा आयोगमा संघीय तहमा कार्यान्वयन हुने विकास आयोजनाहरूको प्रभावकारी आयोजना लागत व्यवस्थापनका केन्द्रित एक राष्ट्रिय आयोजना वैकको स्थापना र संचालनको परिकल्पना गर्दै यस गठन आदेशले राष्ट्रिय योजना आयोगलाई राष्ट्रिय आयोजना वैकको स्थापनाद्वारा आयोजना र कार्यक्रमहरूको मूल्यांकन लेखाजोखा परीक्षण र संघीयस्तरमा तिनीहरूको कार्यान्वयनका लागि सहमति दिने अधिकार प्रदान गरेको छ भन्ने प्रावधानले जिम्मेवारी निर्दिष्ट गरेको छ । पन्थौ योजनामा अलगै परिच्छेदमा राष्ट्रिय आयोजना वैकको व्यवस्था गरीएको छ ।

पन्थौ योजना (आ. व. २०७६/७७-२०८०/८१)

राष्ट्रिय आयोजना वैक संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको योजना तर्जुमा तहसम्म आयोजना कार्यान्वयन कुशलतामा अभिवृद्धि गर्ने महत्वपूर्ण संयन्त्रका रूपमा चित्रण गरीएको छ । आवधिक योजनाले लिएको वृहत्तर दिर्घकालीन सोच समृद्ध नेपाल सुखी नेपालीको साभा राष्ट्रिय आकांक्षा पुरा गर्ने गरी आएको पन्थौ योजना परिपक्व रूपमा योजना पहिचान तथा छनौटका कार्य गर्ने गराउन आयोजना वैकको स्थापना पुष्टि

गर्दै आयोजना तर्जुमा तथा व्यवस्थापनका सुशासन अभिवृद्धि गरी तीव्र सन्तुलित र दिगो विकास गर्ने सोचसहित विभिन्न रणनीतिहरू तय गरीएको छ:

- तथ्यपरक र मापदण्डमा आधारित आयोजना पहिचान मूल्यांकन छनौट तथा प्राथमिकीकरण गरी राष्ट्रिय आयोजना बैंकको स्थापना गर्न, प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा आयोजना बैंक प्रणालीको स्थापना गर्न तर्फ आवश्यक कार्यहरू गराउन सहजकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्ने, कार्यान्वयनका लागि तयारी अवस्थामा रहेका आयोजनाहरूको पोर्टफोलियो तयार गरी स्वदेशी तथा विदेशी निजी क्षेत्रको लगानी र सहायता परिचालन गर्ने।
- रणनीति प्राप्तिका लागि विभिन्न कार्यनीति समेत तय भएका छन् र अपेक्षित उपलब्धिमा राष्ट्रिय आयोजना बैंकको (NPB) स्थापनाभई पुर्णरूपमा सञ्चालन हुने तथा विकास आयोजनाका लागि आवश्यक स्रोतको पहिचान र परिचालन हुन गई सरकारको वित्तीय व्यवस्थापनमा योगदान पुगेको हुनेछ भन्ने उल्लेख गरीएको छ।

योजनाको रणनीतिक कृयाकलापले समयसापेक्ष कानुनी सम्बोधनको माग गर्दछ। सरकारको नीति तथा कार्यक्रममा राष्ट्रिय आयोजना बैंक स्थापना गर्ने विषय उल्लेख हुनुले पन्थौ योजनाको रणनीति प्राप्तिमा सघाउ पुन्याएको छ। आयोजना व्यवस्थापनमार्फत आयोजना सुशासनको विषय मुलुकको विशेष चासोको रूपमा रहेको देखिन्छ। आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ तथा नियमावली, २०७७ का प्रावधानले आयोजना बैंडको अपरिहार्यतामा थप टेवा पुन्याएका छन्।

आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ तथा आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व नियमावली, २०७७ मा भएका व्यवस्था:

- आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ को दफा १७ को उपदफा (१) मा संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा नेपाल सरकारले सञ्चालन गर्ने आयोजनाको वर्गीकरण योजना आयोगको सिफारिसमा नेपाल सरकारले गर्नेछ भन्ने व्यवस्था रहेको र सोही दफाको उपदफा (४) मा आयोजनाको वर्गीकरण, आधार तथा मापदण्ड निर्धारण र आयोजना बैंडक सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ।
- त्यस्तै आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व नियमावली, २०७७ को नियम २७ मा आयोजना वर्गीकरणको आधार तथा मापदण्ड तर्जुमा, आयोजना मूल्याङ्कन, छनौट तथा प्राथमिकीकरण र राष्ट्रिय आयोजना बैंक सम्बन्धी कार्य गर्नको लागि समिति वा उपसमिति गठन गर्नसक्ने व्यवस्था रहेको छ।

ऐनको दफा १७ बमोजिम आयोजना वर्गीकरण, प्राथमिकीकरण वा पुनः प्राथमिकीकरणको सिफारिस गर्नु अघि योजना आयोगले आयोजना वर्गीकरणको आधार तथा मापदण्ड तर्जुमा, आयोजना मूल्याङ्कन, छनौट तथा प्राथमिकीकरण र राष्ट्रिय आयोजना बैंक सम्बन्धी कार्य गर्न आयोगको उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा आवश्यकता अनुसार समिति वा आयोगको कुनै सदस्यको संयोजकत्वमा उपसमिति गठन गर्न सक्नेछ

र समिति वा उपसमिति गठन गर्दा त्यस्तो समिति वा उपसमितिमा आयोजनासँग सम्बन्धित प्रदेशको पदाधिकारी र प्रदेश आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको सचिवलाई समेत समावेश गर्नु पर्नेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ ।

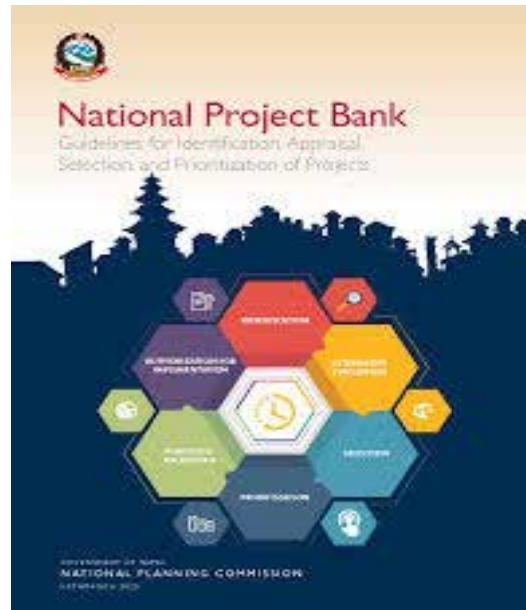
माथिका व्यवस्था लगायत विभिन्न कानूनी आधारले आयोजना वैंकको अवधारणाको विकासका लागि प्रशस्त वल प्रदान गरेको छ । आयोजना असफलतामा प्राथमिकीकरण र स्रोत विनियोजन वीचको असामञ्जस्यता पनि कारण देखाउने गरीएको तर अबका दिनमा स्पष्ट नीति नियमको अभाव तथा संस्थागत क्षमताको कमजोरीपनका वहानामा पन्थिने अवस्था रहेन ।

यि परिप्रेक्षमा NPC ले सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणलाई विशेष महत्व दिई आयोजना सुशासन समेत कायम गर्ने हेतुले पहलकदमी गर्दै समन्वयको अभावमा देखिएका समस्याहरूको समयमै निराकरण गर्न आयोजना वैंक दिग्दर्शन प्रचलनमा त्याएको छ ।

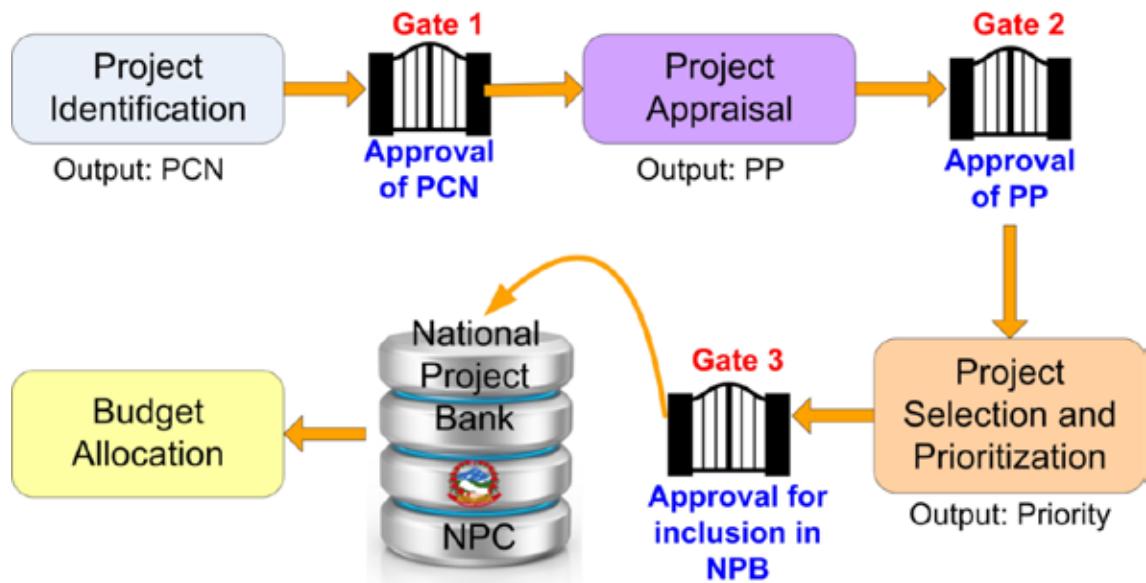
राष्ट्रिय आयोजना बैंक दिग्दर्शन (National Project Bank Guideline)

National Project Bank Guideline ले विविध पक्षलाई मनन् गरी राष्ट्रिय आयोजना बैंकको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने छनौटदेखि कार्यान्वयनसम्मका लागि मार्ग निर्देशन गर्न प्रयास गरेको छ । आयोजनाको पहिचान, छानविन, चयन र प्राथमिकीकरणका लागि यो निर्देशिकाका विभिन्न परिच्छेदमा व्यवस्था गर्दै विकास लक्ष्यहरूलाई निर्धारित समयभित्र पुरा गर्ने मार्गदर्शन प्रदान गरेको छ । चालू तथा नयाँ आयोजनाका हकमा के कसरी व्यवस्थापन गर्ने भन्ने पक्षमा मार्गदर्शनले महत्वपूर्ण व्यवस्थाहरू गरेको छ । आयोजना सुशासन कायम गराउनमा तत्परताको थप विश्लेषणका लागि सहायक कृयकलापहरू समेत दिग्दर्शनमा रहेको छ । दिग्दर्शनको संक्षिप्त रूपमा नेपाली भाषामा हाते पुस्तिका समेत प्रकाशन हुनुले अध्ययनकर्ताको लागि सहजता पक्कै हुनेछ । संघका साथसाथै प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूले समेत आयोजना निर्माणका क्रममा यी दिग्दर्शन सन्दर्भ सागम्रीका रूपमा प्रयोग गर्न सक्ने नीतिगत व्यवस्थाले उपयोगको दायरा फराकिलो मान्न सकिन्छ । मध्यमकालीन खर्च संरचना सार्वजनिक वित्तिय व्यवस्थापनको एक औजारका रूपमा रहदै आयोजना सुशासनमा भूमिका खेल्ने भएकाले आयोजना बैड़सँगको सामञ्जस्यताले प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्दछ ।

चित्र नं २



नीतिगत व्यवस्था वर्मोजिम केन्द्रीय निकायले तथा कार्यक्रम र मध्यमकालिन खर्च संरचनाको विवरण पठाउँदा केन्द्रीय निकाय आफैले वा मातहतको कार्यालय वा आयोजनामार्फत पाँच वर्षसम्ममा कार्यान्वयन गरीने आयोजनाको विवरण राष्ट्रिय आयोजना बैंकमा समावेश गर्न योजना आयोग र अर्थ मन्त्रालयमा पठाउनुपर्नेछ भन्ने प्रावधानको कार्यान्वयनका लागि तलको चित्रले बुझाईमा सरलता कायम गर्न पक्कै पनि सधाउनेछ ।



चित्र नं १

NPB को सफल कार्यान्वयन पश्चातका उपलब्धी:

विकासका विभिन्न कर्ताहरूको स्पष्ट भूमिका र जिम्मेवारीसहित आयोजनाका तीनवटै चरण आयोजनाको छनौट, आयोजनाको मूल्यांकन र आयोजनाको कार्यान्वयनमा प्रकृया, विधि र नियन्त्रण पद्धतिमा समन्वय समेतको व्यवस्था हुनाले देहायका सकारात्मक पक्ष प्राप्ति र लाभान्वित हुने पक्षमा विश्वास गर्न सकिन्छ-

- आधार र प्रमाणसहितको छनौटले विकास आयोजनाहरूको साथ अभिवृद्धि गर्दछ ।
- गुणस्तरको सुनिश्चिततासहित निश्चित समय र लागतमा आयोजना सम्पन्न हुनेछ ।
- विश्लेषणको पूर्णताका कारण प्रभावकारी रूपमा स्रोतको व्यस्थापन तथा उपयोगिता अभिवृद्धि हुनेछ ।
- सरकारको स्वामित्वभावको वढोत्तरी तथा कार्यान्वयनको सुनिश्चिततामा आधार प्रदान गर्दछ ।
- विज्ञाताको सम्पूर्णतामा उपयोग हुने वातावरणसहित तर्जुमा र दिगोपनाका लागि सहजीकरण हुन्छ ।
- उपयुक्तता र प्रमाणमा आधारित विनियोजन प्रणाली स्थापित गरी विनियोजन दक्षता प्रभावकारी हुनेछ ।
- तथ्य र प्रमाणका आधारमा अन्य क्षेत्रको विश्वास समेत आर्जन गर्न सफल हुने भएकाले लगानीमा

सहकार्यको वातावरण सिर्जना हुनेछ ।

- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा आयोजना वर्गिकरणको आधार तथा मापदण्डको स्पष्टतासहित कार्य जिम्मेवारी परिभाषित हुनेछ ।
- अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रभावकारी बनाउँदै पृष्ठपोषण सम्बोधन सहज हुनेछ ।

माथि उल्लिखित सकारात्मक पक्षका साथै सफलतम कार्यान्वयनका ऋममा केही चुनौतिहरू पनि पक्कै रहेका छन् । पन्द्यौ योजनामा उल्लिखित चुनौतिका साथ साथै देहायका व्यवहारिक चुनौतिहरू पनि रहेका छन् ।

NPB का चुनौतिहरू:

- सार्वजनिक लगानी व्यवस्थापन तथा विकासमा आयोजना सुशासन कायम गर्न साभा बुझाईको स्थापना गर्नु ।
- सवल क्रियाशिल र समन्वयात्मक तथ्यांक प्रणालीको स्थापना गरी वहउपयोगमा प्रयोग बढाउनु ।
- राष्ट्रिय आयोजना बैंकको लक्ष्य वमोजिम तोकिएको समयमा पूर्ण कार्यान्वयन तथा संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्नु ।
- अनुदान लगायतका अन्य प्रणालीलाई राष्ट्रिय आयोजना बैंक व्यवस्थापन सूचना प्रणालीसँग आवद्धता बढाउँदै समग्र आयोजना विश्लेषणका आधारमा नितिजा मापन गर्नु ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका बीचमा सूचनाको संयोजन गरी सरोकारवालाको सहमति र सहकार्य अभिवृद्धि गर्नु ।

माथिका चुनौतिका साथै क्षेत्रगत रूपमा अन्य निकायसँगको छलफलका ऋममा तथ्यांकको अपुर्णता रहनु तथा विश्वसनियताका लागि सरोकारवालाले प्राविधिक पक्षमा पर्याप्त सजगता अपनाउन नसक्नु र निकायगत सूचना प्रणाली कमजोर भएका कारण तथ्यांकको पुष्टीकरण नहुनु समस्याका रूपमा देखिन्छ । आयोजना बैंकमा प्राविधिक कर्मचारीको व्यवस्थापन हुन नसक्नु, प्रशासनिक कर्मचारीको स्थायित्व हुन नसक्नु, परामर्श/खरिद प्रकृयाको प्रकृयागत भन्फट र अपनत्वको भाव सबै सरोकारवालामा नहुनु जस्ता सामान्य लाग्ने तर महत्वपूर्ण समस्याले राष्ट्रिय आयोजना बैंक सम्बन्धी पूर्ण कार्यान्वयनको लक्ष्य निकै चुनौतिपूर्ण देखिएको छ ।

महालेखाको कार्यमुलक तथा विशेष लेखापरीक्षण प्रतिवेदन, २०७७ ले पनि आयोजना छनौट देखि नै कमजोरीहरू औल्याउँदै आयोजना छनौट, विस्तृत परियोजना प्रतिवेदन, वातावरणीय मुद्दा र जग्गा प्राप्तीदेखि अनुगमन र नियन्त्रणसम्मका कमजोरी औल्याएको छ । यिनै चुनौतिका विचमा प्रदेश स्तरीय आयोजना बैड्को स्थापना हुनु, आयोजना बैड्क व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको स्थापना तथा निरन्तर स्तरोन्नतिका प्रयास हुनु, प्रविधिको उचित संश्लेषण तथा संयोजनद्वारा अन्तरआवद्धता बढाउँदै लिगिनु र आयोजना बैंकप्रति सरोकारवाला सबैको चाख अभिवृद्धि हुनुले यसवाट अपेक्षित प्रतिफल हासिल गर्न अवसर समेत प्राप्त भएको छ ।

निष्कर्ष

ज्ञान, सीप, संयन्त्र र प्रविधिको उचित संश्लेषण तथा संयोजन हुन सकेमा मात्र आयोजनाका उद्देश्यहरू आयोजना व्यवस्थापन मार्फत प्राप्त गर्न सकिनेछ । राष्ट्रिय आयोजना वैकको सुदृढीकरणले समय, लागत र गुणस्तरियताका हिसावले समेत सार्वजनिक लगानी माथिको सार्थकता प्रमाणित हुनेछ । दक्षताको उपयोग गरी स्रोतको सही प्रक्षेपण र सुनिश्चितता बढाउन सकेमा आयोजनाको साथ अभिवृद्धि हुने कुरामा आशावादी हुन सकिन्छ ।

कुनै पनि मुलुकमा सबै आयोजनाहरू पूर्ण सफल वा असफल भएका छैनन् । आयोजनाहरूको सफलता वा असफलता मापनका केही निश्चित आधारमा प्रगतिको आशा भने गर्न सकिन्छ । सोही सन्दर्भमा NPC ले सुचना प्रणालीको स्तरोन्ति सहित कानूनी आधारमा टेकेर शुरुवात गरेको राष्ट्रिय आयोजना बैङ्ग अवधारणा साँच्चै नै आवश्यकता र तथ्यमा आधारित आयोजना विकासका लागि एक सकारात्मक कदम हो । यो प्रणालीलाइ सही मानेमा स्थापित गर्न राजनीतिक अपनत्व, मन्त्रालयको कृयाशिलता र क्षमता विकास, निरन्तर अभिमुखीकरण, निकायगत समन्वय र प्राविधिक/ आयोजनाका सन्दर्भमा भएका कानुनी आधारका साथै सरोकारवालाहरूको चासो अभिवृद्धि हुनु तथा निकायगत समन्वयमा वढोत्तरी हुनुले लक्षको प्राप्ति समयमै हुने कुरामा सकारात्मक हुन सकिन्छ । सबैको निरन्तरको प्रयासले चालु आयोजना तथा नयाँ आयोजनाको सही विश्लेषण हुन गई आयोजना तोकिएको समय, लागत र गुणस्तरमा सम्पन्न हुन गई सरकारी लगानी व्यवस्थापनमा ढूलो टेवा पुग्ने पक्षमा आशावादी बनाएको छ । यसका साथै आयोजना प्रणालीका रूपमा स्थापित भएमा पन्धौ योजनाले राखेको लक्ष्य बमोजिम २०७९।८० मा राष्ट्रिय आयोजना बैंक पूर्णरूपमा सञ्चालन हुनुका साथै अपेक्षा, रणनीति र कार्यान्वयको खाडल न्यून गर्न सकिनेछ ।

सन्दर्भ सामग्री

- आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६
- अन्तरसरकारी वित्तीय व्यवस्थापन ऐन, २०७४
- आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व नियमावली, २०७७
- राष्ट्रिय योजना आयोग गठन तथा सञ्चालन आदेश, २०७४
- पन्धौ योजनामा (आ. व. २०७६।७७—२०८०।८१), राष्ट्रिय योजना आयोग
- आयोजनाहरूको ठेकका सम्बन्धी मापदण्ड, २०७६
- राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समिति (NDAC)को ४३ औ वैठकले गरेको निर्णय
- राष्ट्रिय आयोजना वैक दिग्दर्शन (“Guidelines for Identification, Appraisal, Selection and Prioritization of Projects, 2020”) राष्ट्रिय योजना आयोग
- मध्यकालीन खर्च संरचना (आ. व. २०७८।७९—२०८०।८१), राष्ट्रिय योजना आयोग

Participation of Women in Public Policy Making and Decision Process in Nepal: An analysis

Sabita Karki*

Background

Women participation is fundamental to democratic governance (UN Women). In a democratic political system, the representatives of people make public policies after the formation of the government. There is a universal assumption that the reasonable contribution of women comprising of about 50 percent of the total population in policy making and decision process ensures inclusiveness, social justice, gender equality and their representation and it is real too. Nepal has also shown its commitment for ensuring women participation in policy making and decision process in all levels of government by signing the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, Beijing Declaration and Sustainable Development Goals 2015 in addition to the decisions of the entities of the United Nations Organization. In the same way, out of twelve scopes of women recognized by Beijing Declaration, Women in Power and Decision Making is one of them (BPfA:1995). In Sub Goal 5.5 of Goal No. 5 of Sustainable Development Goals set to be achieved by 2030 A. D., it is mentioned that complete, effective and equal opportunity of women will be ensured in all policy making and leadership levels of political, economic and public life (SDG:2015). In the same way, the fifteenth planning is in the course of execution with the goal of equal and meaningful participation of women to maintain reasonable equality through the concept of egalitarian nation in terms of gender (15th Plan: 2076). These documents have ensured the participation of women in the public policy making and decision process in the international level.

The first meeting of reinstated interim parliament held on 2063 Jestha 16 after the nationwide movement of 2062-63 had made a decision considering the guarantee of 33 percent participation of women to reach the goal of proportion representation. The Interim Constitution of Nepal, 2063 had made a tactical provision of women participation in all levels of the state on the basis of proportional inclusion. The present constitution has made a mandatory provision of at least 33 percent participation of women in the parliament of the federal, provincial and local levels. In addition to this, the provision of appointment for the post of the constitutional organs and ambassadors including the political appointments has been constitutionally ensured to be adopted for the policy of inclusiveness. The notable participation of women has been realized by the policy of positive discrimination and leadership level of women adopted by the government in civil service, Nepal police, Nepalese army and other government and public services.

2. Laws formulated for women participation

The participation of women has been ensured by means of system of proportional representation in election and reservation in government services. However, open competition has also not been prohibited. The main provisions made in this regard are as follows:

2.1 Constitutional provisions:

- a) President and Vice-president shall be elected from different sex or community (Article 70)
- b) There shall be the representation of women in the House of Representatives on the basis of population while filing the candidacy by political parties. (Article 84 1 a)
- c) There will be 56 members in the National Assembly, including at least 3 women from each province (Article 86 (2) a). Three members consisting of at least one woman nominated by the President on recommendation of the Government of Nepal. (Article 86 (2) b)
- d) Election shall be so held that there is one woman out of the Speaker or Deputy Speaker. There shall be one woman out of the Chairperson and the Vice-Chairperson of the National Assembly.
- e) For 220 seats of Province Assembly of seven provinces, election shall be held in accordance with the proportional representation election system. In filing candidacy, there shall be the representation of women on the basis of population. There shall be one woman out of the Speaker or Deputy Speaker in the state assembly.
- f) The four women elected by the members of village assembly shall be the member of village executive. Similarly, the five women elected by the members of municipal assembly shall be the member of municipal executive. The District Assembly shall conduct the election of District Coordination Committee of one Chairperson, one Vice Chairperson and at least three women. There shall be the representation of at least two women from each ward in village assembly. There shall be the representation of at least two women from each ward in municipal assembly. (*The Constitution of Nepal, 2072*)

2.2 Laws related to election

- a) There shall be the provision of at least one third women on the basis of the principle of proportional inclusion in all the committees of political parties. [*Act Related to Political Parties, 2073*]
- b) In the election system, there is a provision of two ward members including one dalit woman in the ward committee of rural municipality and municipality. For

District Coordination Committee, there is a provision of one Chairperson, one Vice Chairperson and at least three women out of the members of village assembly or municipal assembly of concerned districts. (Clause 6, Sub clause 5). In nominating candidacy, the political parties shall have to make a provision of submitting fifty percentage women candidates out of Chairperson, Vice Chairperson, Mayor and Deputy Mayor and Chairperson and Deputy Chairperson of District Coordination Committee (Clause 17 Sub clause 4). While nominating candidacy, in the case of women candidates, there is a provision of discount of fifty percent on the amount of deposit (Clause 62 Sub clause 2). (*Local Level Election Act, 2073*).

- c) While preparing the closed lists of the total candidates for the election of the members of Provincial Assembly by means of proportional representation, at least fifty percent women candidates should be included. (Clause 62, Sub clause 3, 5 and 6). The election commission shall inform the respective political party determining the number of the women to be elected by means of proportional representation election system in the manner so as to be represented by thirty three percent of the total members in the Province Assembly. (*Province Assembly Member Election Act, 2074*).
- d) While preparing the closed lists of the total candidates for the election of the members of the House of Representatives by means of proportional representation, at least fifty percent women candidates should be included. (Clause 28, Sub clause 3, 5, 6 and 7). The political party that obtains less than ten percent of the total seats fixed through the proportional representation election system, as far as possible, the list of at least one third candidates to be elected is to be sent in manner so as to be elected on the basis of other inclusion. (Clause 28, Sub clause 3, 5, 6 and 7). In the case of women candidates to be elected through the first-past-the-post election system, there is a provision of discount of fifty percent on the amount of deposit (Clause 70 Sub clause 2). (*Act Relating to the Election of the House of Representatives, 2074*)

2. 3 Legal provisions relating to the service sector

- a) Limitation of the age for women in the civil is maintained 40 years, probation period is six months and for promotion, one-year service period is less than the normal provision. For making the civil service inclusive, the amendment made in 2063 has provisioned to allocate 45 percentages out of the posts to be fulfilled in which 33 percent is allocated for women and there is a provision of separate competition from the candidates of the same group to fulfill the required post. (*Civil Service Act, 2049*)
- b) There is a provision of reservation for women in Clause 17 of Legislative Parliament

Relating Act, 2064 and Clause 8 of Nepal Health Service Act, 2053 .

- c) For making military service inclusive, of the posts to be fulfilled by open competition, 45 percent is allocated and, in such posts, 20 percent quota is allocated for women. (Rule 5) (Military Service Rules, 2069) . Such provisions are made in Rule 9 of Police Rules, 2071 and Rule 9 of Armed Police Force Rules, 2072 too.
- d) While recommending for the appointment of judges by Judicial Council Act, 2073 and Judicial Council Rules, 2074, provision has been made for the appointment under the principle of inclusiveness. (Clause 5, Sub clause (1). In the same way, of the posts allocated for the fulfilment of district judge pursuant to Section (c), Sub article (2) of Article 149 as provisioned in Rule 6 of Rules, out of 45 percent allocated, it is assumed to be hundred percent and 33 percent should be allocated for women.

3. Present condition of women participation

Of the total population of the world, 50 percentage of the population consists of women and children. The percentage of women in parliament has nearly doubled in the last 20 years. As per the statistics of the United Nations Organization of September 1, 2021 there are 26 women as the Head of the state or the government out of the member states. Out of the total members of parliament of the world, 25 percent of the members are women. In the same way, there are more than 50 percent women members of parliament in 4 member states whereas there are less than 10 percent women members of parliament in 27 member countries. According to the statistics of 133 member countries, 36 percent of women members are elected in the local level. (UN Women: 2021).

In the context of Nepal, election for local, provincial, federal levels including the President and Vice President took place in 2074 B. S.. In the history of Nepal, a large number of women representatives were elected through this election. In addition to this, there has been a participation of women in some parliamentary and high policy making and decision-making level by means of nomination system. Because of the policy of equality, policy of positive discrimination, emphasis on essential equality, policy of special protection and improvement in the educational and health sector of women and implementation of international commitment, the participation of women has been significantly increased in the policy making and decision process.

Details of elected/nominated representatives in the election taken place in 2074 B. S.

Election	Female		Male		Total
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Local level	14,352	40.95	20,689	59.04	35,041
Province Assembly Member	189	34.36	361	65.64	550
House of Representative Member	90	32.72	185	57.45	275
National Assembly Member	22	37.29	37	62.71	59
President	1	100	-	-	1
Vice President	-	-	1	100	1
Total	14,654	40.79	21,273	59.21	35,927

Source: (Election Commission, 2074 (2017)

3.1 Participation of women in the parliament

3.1.1 Federal Parliament

In part 8 of the Constitution of Nepal, there is a provision of bicameral federal parliament to be known as the House of Representatives and National Assembly. There are 334 members in the parliament in total in which there are 275 members in the House of Representatives and 59 members in the National Assembly. Through the election of federal parliament held as per the constitution, 112 women representatives are elected in total in which 90 members are elected in the House of Representatives and 22 members are elected in the National Assembly. The data of women representative indicate that there is a 32.73 percent representation of women in the House of Representatives and 37.29 percent representation in the National Assembly and the participation of women in the federal parliament of Nepal consisted of 33.53 percent of the available seats. (*Election Commission, 2074*)

Parliamentary Committee under Federal Parliament

Women are leading 9 out of 16 committees of the House of Representatives and National Assembly. There is 56 percentage women participation in the leadership level of parliamentary committee. (<http://hr.parliament.gov.np/np>)

3.1.2. Province Assembly

As per the Constitution of Nepal, there is a provision of unicameral parliament in each province. The total number of members in the province assembly is 550, whereas the number of women is 189, that is, there is 34.66 percent of women representation in the province assembly. (*Election Commission, 2074*)

3.1.3. Local Legislature (Village Assembly and Municipal Assembly)

As per the Constitution of Nepal, there are 753 local levels in the country. The total number of members in the local levels is 35,041, whereas the number of women is 14,353. In this way, women representation in the local levels seems to be 40.96 percent. It seems that the number of women participation in the local levels is encouraging and it is the highest participation of women in the political level in the history of Nepal. The participation of women for the post of Mayor and Chairperson in the local levels comprises of 2.39 percent whereas the participation of women for the post of Deputy Mayor and Vice Chairperson is around 93 percent. (*Election Commission, 2074*). The mandatory provision of one woman member and one woman from Dalit community in the local municipality, the number of elected representatives in the local level is satisfactorily increased.

3.2 Women participation in the council of ministers

As per the Constitutions of Nepal, there shall be a Council of Ministers comprising a maximum of 25 Ministers including the Prime Minister, in accordance with the inclusive principle, from amongst the members of the Federal Parliament. Accordingly, there were 4 women ministers in the 24-member cabinet formed under the premiership of K. P. Sharma Oli. Similarly, in the 24-member cabinet formed under the premiership of Sher Bahadur Deuba, 6 women are appointed as the member of the council of ministers (along with the state minister) (*OPMCM: 2021*). The data indicate that the participation of women in the council of ministers is only 17 and 25 percent.

3.3 Women participation in the civil service

After the government of Nepal adopted the policy of empowerment and positive discrimination, the participation of women in the civil service has significantly risen. Out of 88,073 employees in civil service, 23,655 employees are women, that is, it comprises 26.85 percent in total and among them, the participation of women in the posts like Chief Secretary and Assistant Secretary involved in policy making and decision process is 10.4 and 7.71 percent respectively. (*PIS: 2021*) With the objective increasing the participation of women in the civil service including all government service from the backward and marginalized class and region, the Government of Nepal has brought the policy of positive discrimination into implementation since 2064 B. S.. According to the study of

Ministry of Federal Affairs and General Administration, due to the policy implemented from the fiscal year 2064/65 to fiscal year 2074/75, the entrance rate of women in civil service reached 26,106, i. e., 32.8 percent (MoGA:2075). Even if the rate of entrance increases in this manner, it seems that it may take a number of years to maintain equal participation of both female and male as per the goal of sustainable development and in accordance with the principle of inclusiveness. (*MoGA:2075*)

3.4 Women participation in judicial service:

Out of the total employees in judicial service, the number of women employees is 10.76 percent. Three out of 20 judges in the Supreme Court are women. The number of judges in high courts and district courts is low. (PIS: 2021). Out of 15,991 legal practitioners in Nepal, the number of women legal practitioners is 2,550.

4. Challenges of women participation

Even if the Constitution of Nepal, Specialized Act, Rules and Laws relating to women rights and international commitments have made a provision of equal participation of both females and males, the women participation is not increasing satisfactorily in policy making and decision making levels due to the Nepalese social structure, its formation, social values, thought and educational status. The status of women is weak from the practical point of view. There is no situation for society, organization and institution to accept the skill, capacity and knowledge of women. Men cannot accept the leadership of women by their nature and attitude easily. In some situations, even if it is mandatory by law, it seems that it is not spontaneously accepted the leadership and control of women from a practical point of view. The number of physical, mental and sexual violence against women is increasing day by day. Such type of violence has caused a physical, mental and economic loss and it has created disturbance and obstruction for the overall development of women. In the same way, there is a lack of sufficiently available separate data to clarify gender equality (*15th Plan: 2076*). The gender responsive budget began to be allocated in Nepal from the fiscal year 2064/65 and recently the direct gender responsive budget allocation has reached around 38.16 percent (National Gender Equality Policy, 2077). Even if the budget allocation system is managed in the manner so as to increase the participation and capacity development of women, decrease the workload, save time and contribute in the sector of income generation, monitoring of expenses is not made properly. The issue of effective implementation of various area wise and Specialized Acts, Rules and Policies formulated in the manner so as to ensure the proportional participation of women is seen as a challenge.

5. Measures to increase women participation

There should be a provision to ensure women participation in the committees of various

levels of political parties as per the statute mentioned and, in the constitution and laws relating to political parties and election. Increasing the candidacy of women in the first-past-the-post-election system or implementing slide or zipper system for women and men in the manner so as to be turn by turn. The policy of positive discrimination and reservation being in the process of implementation in public service should be effectively evaluated and focused among the group of women and inclusive group. Increasing the access of women in information and conducting the programs of orientation, awareness and capacity development to attract their interest in government service. Implementing the allocation of gender responsive budget up to the local level and monitor and evaluate the women-oriented cost investment and process on a regular basis. Monitoring, evaluating, publishing and publicizing all the statistics, notice and information on a regular basis by updating through gender statistics system. Such types of activities may provide information about the gap remained in the field of women and such issues become political issues and as a result, it may be helpful to be addressed from the higher level of authority. Adopting a policy of positive discrimination mandatorily in the private and other entities having the government investment. Since the world of work of women is changed, encouraging the participation and cooperation of men in the manner so as to transfer the gender roles, establishing baby care centres and ensuring the easy access of such centres, emphasizing on the use of technology in the manner so as the labor and time of women to be saved and making such technology accessible at a reasonable cost. Making public entities (structure, work procedure, culture of work, communication and work sites, etc.) gender sensitive, safe and women friendly. Presenting the women remained in public sectors, public policy making and leadership as role models so that it could provide inspiration for women of the next generation and participate in such sectors and help them for the preparation to attain such positions.

6. Conclusion

In the context where Nepal is transformed into inclusive and federal government system, this is a very important opportunity to institutionalize women rights in all levels of structure and ensure meaningful and effective participation in policy making and decision process. Environment should be created to ensure proportional inclusiveness in all organs, levels and structures as per the provisions mentioned in the constitution. Time bound work plan should be compulsorily implemented with the availability of sufficient means and resources for the implementation of such provisions so as to be practically realized. Institutional mechanism should be strengthened for the promotion of women participation in all three structures of the state and responsiveness should be simultaneously developed. Presence of women in the public policy and decision process is not sufficient; therefore, the intervening role is today's importance. The suggestions mentioned above may be useful to increase women participation and solve the problems.

References

- *The Constitution of Nepal, 2072, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Local Level Election Act, 2073, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Act Related to Political Parties, 2073, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Province Assembly Member Election Act, 2074, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Act Relating to the Election of the House of Representatives, 2074, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Civil Service Act, 2049, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Legislative Parliament Relating Act, 2064, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Nepal Health Service Act, 2053, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Military Service Rules, 2069, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Police Rules, 2071, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Armed Police Force Rules, 2072, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Judicial Council Act, 2073, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- *Judicial Council Rules, 2074, Law Books Management Board, Government of Nepal*
- CEDAW/C/NPL/CO/6_Concluding Observation on 6th Periodic Report of Nepal (ADVANCE UNEDITED VERSION) 9 November2018
- *Fifteenth Plan of Nepal, 2076, National Planning Commission, Singhadarbar*
- *Nepal Sustainable Development Goals, 2017, National Planning Commission, Singhadarbar*
- *Sitaula.S. Nirmala, 2075, Laingik Samanata Yek Adhyana. 2075, Pairavi Prakashan, Kathmandu*
- Ministry of General Administration, 2072, Women in civil Service, Singhadarbar
<https://www.opmcm.gov.np/en/cabinet/> December 18, 2021
- <https://mowcsc.gov.np/> December 20, 2021
- *National Gender Equality Policy, 2077 Ministry of Women, Children and Senior Citizen, Singhadarbar*
<https://www.nijamati.pis.gov.np/> December 10, 2021
- <https://result.election.gov.np/GenderWiseElectedSummary.aspx/> December 21, 2021
(http://hr.parliament.gov.np/np/ December 15, 2021)
- <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf/> December 20, 2021
- <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures/> December 20, 2021

आजको आवश्यकता: लैंड्रिकमैत्री सेवा प्रवाहको सुनिश्चितता

रोशनी देवी कार्की

उप- सचिव

स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय

सारांश

नेपालको वर्तमान संविधानले सामन्ती, निरंकुश, केन्द्रीकृत र एकात्मक राज्यब्यवस्थाले सृजना गरेका सबै प्रकारका विभेद र उत्पीडनको अन्त्य गर्दै वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैंड्रिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछुतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको मान्यतासहित समृद्ध राष्ट्र निर्माण गर्न संकल्प गरेको छ । यहि संकल्पलाई मूर्तस्य दिन लैंड्रिकमैत्री सेवा प्रवाह गर्नु आजको आवश्यकता मानिन्छ । नेपालको सार्वभैमसत्ता र राजकीयसत्ता नेपाली जनतामा निहित रहेको भनिरहँदा, सेवा प्रवाहमा प्रत्येक नागरिकले महसुस गर्न गरी लैंड्रिकमैत्री सेवामा विशेष ध्यान दिन जस्ती छ । नागरिकहरूको नागरिकता प्राप्त गर्न अधिकार हुनेछ र कसैलाई पनि नागरिकता प्राप्त गर्न हकबाट बिचित गरीने छैन भन्ने मान्यता रहेको छ । फलस्वरूप आमा वा बाबुको नामबाट वंशीय आधार तथा लैंड्रिक पहिचानसहित नागरिकता प्राप्त हुने व्यवस्था रहेको छ । लैंड्रिकमैत्री सेवा प्रवाहभित्र संविधानले प्रत्याभूत गरेका ३२ वटै मौलिक हकको व्यवस्था अनुसार लैंड्रिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण हुन जस्ती छ, साथै अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा यसै विषयमा हामी पक्ष मुलुकका स्पमा सहमति जनाएका जति पनि सवालहरू छन् सोको कार्यान्वयनका लागि प्रतिवद्ध हुन पनि त्यतिकै जस्ती छ । विशेषगरी सेवा प्रवाह भित्र असमावेशी तथा लैंड्रिक असवेदनशील हुने आधार भनेकै राज्यका विविध आयाम र क्षेत्रमा पहुँच नपुगेका वर्गहरू जस्तै बालिका, किशोरी, महिला, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, एकल महिला, ज्येष्ठ नागरिक, विपन्न, गरीब, सिमान्तकृत, लोपोन्मुख, पिछडिएका क्षेत्रका नागरिकको शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार, श्रम सहभागिता, राजनैतिक, सामाजिक, धार्मिक, सास्कृतिक शैक्षिक आर्थिक क्षेत्रमा सहभागिता नहुनु वा भएतापनि न्यून सहभागिता हुनु हो । तसर्थ, सेवाभित्र सबैको संवोधन होस् र कसैलाई पनि सेवाबाट बिचित हुन नपरोस भन्ने मान्यता लैंड्रिक समावेशीकरण हो । त्यसैले संविधानिक मर्मानुसार सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने हकको सुनिश्चित गर्दै, समानताको खोजी गरी स्वच्छ वातावरणमा सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षा सहितको जीवन निर्वाहका लागि लैंड्रिकमैत्री सेवा प्रवाहमा प्रतिवद्ध भई ऐक्यवद्ध जनाउन आवश्यक मानिन्छ ।

१. परिचय :-

नेपालको संविधानले समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तनुस्य विभेदरहित, समृद्ध र न्यायपूर्ण समाजको परिकल्पना गरेको छ । संविधानको धारा ३८ ले महिलालाई लैंड्रिक भेदभाव विना समानताको हक र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्त एवम सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने लगायतका हक र अधिकारको प्रत्याभूति गराएको छ । त्यस्तै संविधानकै धारा १८ मा रहेको समानताको अधिकारले समान कामका लागि लैंगिक आधारमा पारिश्रमिक वा सामाजिक सुरक्षामा विभेद नगरीने तथा

पैतृक सम्पत्तिमा लैगिक भेदभावविना सबै सन्तानको समान हक र अधिकारको समेत व्यवस्था गरेको छ । मौलिक हकको व्यवस्थाले महिला विरुद्धका सबै हिसालाई दण्डनीय बनाउनुका साथै आफू हिसामा परेमा क्षतिपूर्ति सहितको न्यायको प्रावधान गरीएको छ ।

लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणका सवालहरू राष्ट्रिय मुद्दा मात्र नभई अन्तर्राष्ट्रिय मुद्दा बनेको छ । महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि, १९७९ लाई सन १९९१ मा, त्यसैको वैकल्पिक प्रोटोकल, १९९९ लाई सन २००७ मा, समान कामको लागि समान तलब, अर्थात् समान कामका लागि महिला र पुरुषबीच समान पारिश्रमिक सम्बन्धी महासन्धि, १९५१ मा (ILO १००) लाई सन १९७६ मा रोजगार तथा पेशामा हुने विभेद सम्बन्धी महासन्धि, १९५८ (ILO १११) लाई सन १९७४ मा अनुमोदन गरेर नेपालले लैगिक समानतामूलक सेवाको पक्षमा वकालत गरेको छ ।

लैङ्गिक समानताका लागि उल्लिखित राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताका आधारमा गरीएको प्रयासले राज्यका हरेक क्षेत्र र आयामहरूमा महिलाको शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सम्पत्तिमा स्वामित्व तथा सहभागितामा सकारात्मक परिवर्तन भएका छन् । महिलाको आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक सहभागिताको बढ्दो पहुँचबाट लैङ्गिक समानताका क्षेत्रमा उपलब्धि हासिल भएतापनि सारभूत लैङ्गिक समानता स्थापित हुन् सकेको छैन । सेवालाई लैगिक मूलप्रवाहीकरण गर्दै अन्तरिकीकरण गर्न सकिएको छैन । यद्यपी यी सवालहरूमा आज व्यापक स्पमा नीति तथा कार्यक्रमले लैङ्गिकमैत्री सेवामा जोड दिएको देखिन्छ । जसका लागि नीतिगत, कानुनी, संरचनागत, कार्यक्रमगत, वित्तीय व्यवस्थासहित सम्पर्क व्यक्तिको समेत व्यवस्थापन गरीएको छ । तापनि कार्यान्वयन गर्ने सवालमा मानिसको सोच, धारणा, मान्यता र सामाजिक परिवेशजन्य कारणले व्यवस्था एकातिर र यथार्थ अर्कातिर तालमेल मिलिरहेको छैन । यसैले आजको आवश्यकता लैगिकमैत्री सेवा प्रवाहको सुनिश्चितता हुनुपर्छ ।

२.लैङ्गिकमैत्री सेवा सम्बन्धी अभ्यास :

विश्वमै विविध जाति, धर्म, संस्कृति, रीतिरिवाज, प्राकृतिक विविधता भएको मुलुक मध्ये दोश्रो देशको स्पमा नेपाल रहेको छ । जनगणना वि.सं २०६८ अनुसार १२५ भन्दा बढी जातजाति र १२३ भन्दा बढी भाषाभाषीहरू रहेका छन् । भाषा आयोगले गरेको अध्ययन अनुसार मान्ने हो भने ८ वटा नयाँ भाषा समेतलाई जोड्दा १३१ भाषाहरू सूचीकृत हुन पुगेका छन् । नेपालको बहुल चरित्र र विशेषतालाई व्यवस्थापन गरी राज्यको अनुहारमा सबै जनताको प्रतिबिम्ब उत्तर्नका लागि समावेशी शासकीय र प्रशासकीय व्यवस्थाको स्थापना गर्न खोजिएको भैं देखिन्छ । पछिल्लो समयका केही प्रयास/अभ्यासहरूलाई नियाल्दा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धमा गरीएको नीतिगत व्यवस्थाहरू देहायबमोजिम रहेका छन् :

■ संवैधानिक व्यवस्था :-

निरंकुश, केन्द्रीकृत र एकात्मक राज्य व्यवस्थाले सिर्जना गरेको सबै प्रकारको वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछुतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक

समाजको निर्माण गर्ने संकल्प राखेको छ ।

■ नीतिगत व्यवस्था :-

१. राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति, २०७७ :- बालिका, किशोरी र महिलाहरूको आर्थिक विकासको लागि पहल गर्ने,
२. लैङ्गिक विभेद, हिंसा र शोषणको अन्त्य गरी समानता र लैगिक मूल्य मान्यतामा आधारित समाज निर्माण गर्ने,
३. लैङ्गिक उत्तरदायी शासन पद्धति विकास गर्ने,
४. निरोधात्मक, उपचारात्मक तथा नियमनकारी उपायद्वारा सामाजिक मूल्य र मान्यतामा परिवर्तन गर्दै लैङ्गिक असमानताको अन्त्य गर्ने ।

■ कानुनी व्यवस्था :-

१. आयकर ऐन: पारिश्रमिक आयमा महिलालाई छुट: महिलाको पारिश्रमिक आयमा १० प्रतिशत छुट हुने व्यवस्था रहेको छ । महिला लगायत दलित, पिछडिएको वर्ग, अपांगता भएका व्यक्तिहरूका लागि कम्तीमा ३३ प्रतिशत समावेश गरी १०० भन्दा बढी नेपाली नागरिकहरूलाई वर्षभरी प्रत्यक्ष रोजगारी दिने उद्योगलाई सो वर्षको आयमा लाग्ने करको २० प्रतिशत छुट दिने व्यवस्था रहेको ।
२. औद्योगिक ऐन, २०४९: उद्योगदर्तामा छुट, महिलाको नाममा उद्योग दर्ता गर्दा लाग्ने दर्ता दस्तुरमा ३५ प्रतिशत छुट र औद्योगिक सम्पत्ति पेटेण्ड, डिजायन र ट्रेडमार्क दर्ता गराउदा लाग्ने दस्तुरमा २० प्रतिशत छुट दिईने व्यवस्था रहेको छ । महिलाहरूको उद्यमशीलता प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्यले महिलाको नाममा उद्योगको स्थापना, संचालन, प्रवर्द्धन एवम् प्रविधि विकासमा सहयोग पुऱ्याउन विना धितो कर्जा प्रवाह गर्ने महिला उद्यमशीलता विकास कोष स्थापना भएको छ । सो कोषबाट एक आर्थिक वर्षमा रु ५ लाख सम्ममा ६ प्रतिशत व्याजदरमा कर्जा प्रवाह हुने व्यवस्था छ ।
३. मालपोत ऐन: घर जग्गा रजिस्ट्रेशन दस्तुरमा छुट: जुनसुकै प्रकारबाट महिलाको नाममा स्वामित्व प्राप्त हुने गरी लिखतको रजिस्ट्रेशन दस्तुरमा २५ प्रतिशत छुट हुने व्यवस्था गरिएको छ । साथै हिमाली क्षेत्रमा तोकिएको स्थानको घर जग्गा रजिस्ट्रेशन दस्तुरमा ५० प्रतिशत र एकल महिलाको हकमा ३५ प्रतिशत रजिस्ट्रेशन दस्तुर छुटको व्यवस्था रहेको छ । फलस्वरूप महिलाको घरजग्गामा स्वामित्व २६ प्रतिशत पुगेको छ ।
४. श्रम ऐन, २०७४ र नियमावली २०७५: समान कामका लागि समान ज्यालाको व्यवस्था गरीएको छ । गर्भवती भएको अवस्थामा तीन महिनासम्म सुत्कर्तेरी तलवी विदाको व्यवस्था गरीएको छ । सामाजिक सुरक्षा भत्ताको व्यवस्था गरीएको छ साथै योगदानमा आधारित निभृतिभरण सेवाको व्यवस्था गरीएको छ । कुनै पनि उद्योग तथा कलकारखानामा ५० जनासम्म महिला कामदार रहेमा अनिवार्यरूपमा शिशु स्यहार केन्द्रको निर्माण गरीनु पर्दछ । बच्चाहरूका लागि प्रत्येक २ घण्टामा स्तनपान गराउनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।
५. लैङ्गिक हिंसा निवारण कोष (संचालन) नियमावली, २०६७ मा लैङ्गिक हिंसामा परेका पीडित तथा

- प्रभावितहरूलाई उद्धार तथा पुनर्स्थापनाका साथै सीप विकास र जीविकोपार्जनको व्यवस्था गरेको छ । साथै रोजगारी सृजनाका लागि रु ३०,००० विजु पुँजीको रूपमा दिने व्यवस्था रहेको छ ।
६. मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४: यसमा मानिस बेचबिखन तथा ओसार पसारबाट पीडित प्रभावित भएमा उक्त कोषबाट पीडित र प्रभावितहरूका लागि तालिमको व्यवस्था गरीएको छ र केही विजु पुँजीको समेत व्यवस्था गरीएको छ ।
 ७. एकल महिला सुरक्षा कोष (सञ्चालन) नियमावलीमा एकल महिलाहरूको जीवन निर्वाह गर्नका लागि आर्थिक अवस्था कमजोर भएका एकल महिलाहरूले साना उद्योग तथा घरेलु आय आर्जन गर्न आर्थिक सहायता बढीमा ५ लाखसम्म पाउने व्यवस्था गरेको छ । उक्त कोषबाट क्षमता वृद्धिका लागि तालिम तथा सीप विकास गर्नलाई आर्थिक सहायता प्राप्त गर्न सकिने र सीप विकास तालिम प्राप्त भएपछि केही रकम वीउ पुँजीको रूपमा दिई व्यवसायमा लगानी गर्न सकिने आधार खडा गरेको छ ।
 ८. घरेलु हिसा (कसुर र सजाय) ऐन, २०६६, : प्रत्येक व्यक्तिको सुरक्षित र सम्मानजनक तवरले बाँच पाउने अधिकारको सम्मान गर्दै घर परिवारभित्र वा घर परिवारसँग गाँसिएर हुने हिसाजन्य कार्यलाई दण्डनीय बनाई त्यस्तो कार्य नियन्त्रण गर्न तथा घरेलु हिसाबाट पीडित व्यक्तिको संरक्षण गरी न्याय प्रदान गर्ने सम्बन्धमा कानुनी व्यवस्था गर्न उद्देश्यले यो ऐन निर्माण भएको हो । यस ऐनमा घरेलु हिसाबाट पीडित र प्रभावितहरूको तत्काल उद्धार गर्नको लागि राहतको निश्चितता गरीएको भएतापनि उद्धारको सिलसिलामा जिवीकोपार्जन अनुदानबाट रु. १५००० सहयोग गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ ।

■ संस्था/ संरचनात्मक व्यवस्था :-

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका लागि स्थापित सबै व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका अन्तर्गतका निकायहरू लैडिकमैत्री सेवाका लागि नै स्थापना भएका हुन् । यद्यपि लैडिक समानतामूलक सेवा प्रवाहका लागि विशेष व्यवस्थाहरू यसप्रकारका छन् :

१. महिलाबालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय,
२. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय,
३. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग,
४. राष्ट्रिय महिला आयोग,
५. लोकसेवा आयोग, निर्वाचन आयोग, राष्ट्रिय दलित आयोग, राष्ट्रिय समावेशी आयोग, आदिवासी जनजाति आयोग, मुस्लिम आयोग, थारु आयोग आदि ।

■ कार्यक्रमगत व्यवस्था :

१. अस्पतालमा आधारित एकद्वार संकट व्यवस्थापन केन्द्र,
२. सामाजिक सेवा एकाई स्थापना तथा सञ्चालन,
३. समावेशी प्रशासन :निजामती सेवा लगायत सबै सरकारी सेवामा महिला लगायत अन्य पिछडिएका र सिमान्तकृत वर्ग तथा क्षेत्रको सहभागिता बढाउने उद्देश्यले वि.सं. २०६४ सालदेखि निरन्तर स्यमा

- सकारात्मक विभेदको नीति कार्यान्वयनमा ल्याएको हो ।
४. महिला लक्षित नीति तथा कार्यक्रम : विभिन्न समयका आवधिक योजना, कार्यक्रममा महिला सशक्तीकरण सहभागिता तथा सबलीकरणका विषयहरु समावेश हुने गरेका छन् । गरीब, बिपन्न सीमान्तकृत तथा पिछडिएका महिला तथा हिसापिडीत महिलाका लागि लक्षित कार्यक्रमहरु ।
 ५. महिला सशक्तीकरण परियोजनाभित्रका महिला सशक्तीकरण कार्यक्रमहरु ।
 ६. लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट प्रणाली
 ७. स्वास्थ्य सेवाबाट कोही नछुटुन् बजेट मार्कर कार्यक्रम
 ८. ज्येष्ठ नागरिकको हक अधिकार, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार प्रवर्द्धन सम्बन्धी कार्यक्रम,
 ९. विपन्न, असहाय, तथा लोपोन्मुख समुदायहरूको हक र अधिकार स्थापना सम्बन्धी कार्यक्रमहरु ।
 १०. धेरै स्थानीय तहमा नगर प्रमुख र नगर उपप्रमुख पदसँग जोडेर लैंड्रिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी कार्यक्रम तय गरीएको ।

३. लैंड्रिक सवालहरू

समकालीन विश्वको प्रमुख सामाजिक र आर्थिक मुद्दाको स्थमा लैंड्रिक समानता रहेको छ । विकसित, उन्नत र समृद्ध मुलुकहरूमा पनि पूर्ण स्थमा समानताको अवस्था नरहेको विभिन्न अध्ययन/अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवेदनहरूले देखाएका छन् । तुलनात्मक स्थमा विकसित मुलुकभन्दा अल्पविकसित/विकासोन्मूख मुलुकहरूमा असमानता बढी रहेको देखिन्छ । लैंड्रिकमैत्री सेवाको कुरा गरीरहदा लैंड्रिक सवालहरूमा विशेष ध्यान दिनुपर्दछ । विश्वमै लैंड्रिकताको कुरा गर्दा बालिका, किशोरी र महिलाहरूको हक र अधिकारका विषयहरु बढी उठ्ने गर्दछ । महिला विकासका आयामहरु आन्तरिकीकरण गर्दै मूलप्रवाहीकरण गरी सक्षमताका लागि प्रयत्न गर्दा लैंड्रिक सवालहरूमा केन्द्रित हुनुपर्दछ ।

लैंड्रिक सवालहरू यस प्रकारका छन् :-

लिङ्ग, लैंड्रिकता तथा सामाजिक लिङ्गभेद, लैंड्रिकता, लैंड्रिक समानता, लैंड्रिक समता, लैंड्रिक अन्तर, लैंड्रिक संवेदनशीलता, लैंड्रिक तटस्थता, लैंड्रिक सम्बन्ध, लैंड्रिक विश्लेषण, लैंड्रिक सहभागिता, लैंड्रिक सशक्तीकरण, लैंड्रिक तथ्यांक, लैंड्रिक लेखाजोखा, लैंड्रिक मूल्यांकन, लैंड्रिक श्रम विभाजन, लैंड्रिक अनुगमन, लैंड्रिक उत्तरदायी, लैंड्रिक लेखा परिक्षण, लैंड्रिक खण्डकृत तथ्याङ्ग, लैंड्रिक अवश्यकता, लैंड्रिक हिसा, लैंड्रिक मूलप्रवाहीकरण, लैंड्रिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण आदि लैंड्रिक सवालहरु हुन् । लैंड्रिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणका हरेक प्रक्रिया र चरणमा लैंड्रिक सवालहरूमा केन्द्रित भई लैंड्रिकमैत्री हुन सकेमा त्यसको सकारात्मक प्रभाव राज्यका आयम र क्षेत्रमा सहजै देख्न सकिन्छ ।

४. लैंड्रिक विकास सूचकांक:

नेपालको लैंड्रिक विकास सूचक र लैंड्रिक सशक्तीकरण मापक सूचक ०.५३४ र ०.५६८ रहेको छ । विश्व आर्थिक मञ्चद्वारा तयार पारिएको विश्व लैंड्रिक समानता अन्तराल प्रतिवेदन २०२० मा नेपालको प्राप्तांक ०.६८० भई १५३ मुलुकहरु मध्ये १०१ औं र दक्षिण एशियामा दोश्रो स्थानमा रहेको छ । सन् २०१४ देखि

वि.सं २०१८ सम्मा नेपालको लैङ्गिक विकास सूचकांक क्रमशः ०.८८९, ०.८९२, ०.८९५ र ०.९०९ रहेकोमा सन २०१९ मा ०.८९७ रहेको छ । त्यस्तै लैङ्गिक असमानता सूचकांक वि. सं २०१४ देखि वि. सं २०१९ सम्मा क्रमशः ०.५०६, ०.४९९, ०.४९४, ०.४८८, ०.४७६ र ०.४७६ मा भरेको छ । महिला मानव विकास सूचकांकमा क्रमशः ०.५३, ०.५३६, ०.५४, ०.५४५ र ०.५५६ रहेको छ ।

महिला र पुरुषबीच समानता कायम गर्नका लागि सार्वजनिक साधन श्रोतको न्यायोचित विनियोजन गर्ने कार्यलाई लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट भनिन्छ । नेपालमा आर्थिक वर्ष २०६४/०६५ देखि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । सुरुमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट ११.०३ प्रतिशत रहेकोमा आज यसको अश ३८.६ पुगेको छ । संसदमा सहभागिता अध्ययन गर्दा संघीय संसदको व्यवस्थापिका अन्तर्गत कुल ३३४ संसदमा महिला ११२ गरी कुल ३३.५३ प्रतिशत महिलाको सहभागिता रहेको छ । त्यसै गरी प्रदेशमा कुल ५५० मा १८९ महिला सहभागिता दर ३४.३६ प्रतिशत महिलाहरूको प्रतिनिधित्व रहेको देखिन्छ । स्थानीय तहमा भने कुल ३५०३१ पदमा १४३५३ संख्या महिलाको रहेकोले ४०.९६ प्रतिशत महिलाको प्रतिनिधित्व रहेको छ । यसरी औषतमा महिला सहभागिता ३६.२८ प्रतिशत रहेको छ ।

सार्वजनिक प्रशासन, निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता निरन्तर रूपमा बढ्दै गएको छ । सन २००७ मा ११.०९ प्रतिशत थियो भने सन २०२० को तथ्याँक अध्ययन गर्दा निजामती सेवामा कार्यरत कुल ८९.७०५ कर्मचारी मध्ये पुरुष ६६.०३१ र महिला कर्मचारी २३.६७४ छन् । महिलाको सहभागिता दर औषतमा २७ प्रतिशत मानिन्छ । सुरक्षा निकायमा महिलाको प्रतिनिधित्व ११.०२ प्रतिशत रहेको छ । न्यायलयमा महिलाहरूको सहभागिता १२ प्रतिशत रहेको छ । त्यस्तै स्वास्थ्य सेवाभित्र महिलाहरूको सहभागिता करिब ४२ प्रतिशत रहेको छ ।

५. लैङ्गिकमैत्री सेवा प्रभावकारिताको लागि भावी योजना :

नेपालमा विगत दुई दशकदेखि ऋमिक रूपमा नीतिगत, कानुनी, संस्थागत, योजना र कार्यक्रममा परिवर्तन र उल्लेख्य कार्यगत सुधारहरू भएका छन् । तथापि विभिन्न भौगोलिक तथा सामाजिक समूहका मानिसहरूको मानव विकास सूचकांकहरूमा सामाजिक, राजनैतिक, आर्थिक, प्रशासनिक, कानुनी पहुँचमा व्यापक अन्तर रहेको देखिन्छ । दलित, जनजाति, मधेशी तथा मुश्लिम समुदायका महिलाहरू अभै आर्थिक, स्वास्थ्य, शिक्षा, रोजगारीका सूचकहरूमा पछाडि परेका वा पारिएका छन् । महिला, बालबालिका, सिमान्तकृत समुदाय, लोपोन्मुख समुदाय, अति विपन्न तथा पछाडि परेका वर्गहरूको विकास तथा सशत्तीकरणमा सरकार, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह, विकास साफेदार, गैरसरकारी संघसंस्था, नागरिक समाजका विभिन्न निकायले सहयोग, सहकार्य, समन्वयका माध्यमबाट अनवरत प्रयत्न गरेतापनि लैङ्गिकमैत्री सेवाको सहज पहुँचमा उल्लेख्य रूपमा परिवर्तन हुन सकेको छैन । यसैले अगामी योजना देहायबमोजिम हुन जस्ती छ:-

- विकासका हरेक क्षेत्र र आयामहरूमा लैङ्गिक विश्लेषण गरी प्राप्त नतिजालाई नीति, कानुन, योजना, कार्यक्रम र वजेटले संबोधन गरीनुपर्ने,

२. लैंड्रिक विश्लेषणमार्फत लैंड्रिक खण्डकृत तथ्याङ्क निर्माण गर्ने । तथ्याङ्कलाई लिङ्को अधारमा विश्लेषण गरी महिला र पुरुषमा पर्ने फरक फरक प्रभावको मापन गर्दै सेवामा आवद्ध गराउने,
३. फरक फरक आवश्यकतालाई सकारात्मक विभेद/असमान व्यवहारमार्फत क्षतिपूर्तिको माध्यमबाट लैंड्रिक समता कायम गर्ने,
४. शक्ति सम्बन्धलाई महिला र पुरुष तथा शक्तिको पहुँचमा रहेकाबाट सेवामा सहज पहुँचका लागि पुनःसन्तुलन कायम गराउन नीति, योजना र कार्यक्रममा विशेष जोड दिने,
५. राज्यका हरेक क्षेत्र र आयामहरूमा नसमेटिएका वर्गका लागि बजेट सहितको कार्यक्रम (बजेट मार्कर) तयार गरी हस्तक्षेप रणनीति तय गर्ने,
६. विकास र सशक्तीकरणका क्षेत्रमा कमजोर वर्गहरूको क्षमता विकास र सशक्तीकरणका लागि कार्यान्वयन कार्ययोजना तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने,
७. सामाजिक स्थान्तरणका लागि आर्थिक सशक्तीकरणमा विशेष जोड दिने,
८. लैंड्रिकमैत्री सेवा प्रवाहका लागि सोच, मान्यता, धारणामा परिवर्तनका लागि सार्वजनिक सेवा प्रदायक सबै निकायहरूमा पूर्वाधार, भौतिक अवस्था, वित्तीय व्यवस्थापनमा विशेष कार्यक्रम तयार गर्ने,
९. लैंड्रिकमैत्री सेवाको सहज पहुँचका लागि लक्षित वर्गलाई सन्देशमूलक सामग्री उत्पादन तथा प्रशारण गरी निरन्तर जानकारी गराउने,
१०. हरेक सेवा प्रदायक संस्थाहरूले लैंड्रिकमैत्री सेवा र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धमा गौरवमय र स्थान्तरणकारी योजना कार्यान्वयन गर्ने
११. लैंड्रिकमैत्री सेवा प्रवाहमा राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक कानुनी सशक्तीकरणमा सेवाप्रदायकहरू ऐक्यबद्ध भई प्रतिबद्धता जनाउने ।

६ निष्कर्षः

जैविक तथा शारीरिक स्थिमा महिला र पुरुषको कार्य विभाजन हुन सक्छ । तर सामाजिक भूमिकाको सवाललाई लिएर लैंड्रिक स्थिमा कार्य विभाजन गर्नु भनेको एकीकृत विकास र समृद्धि नरस्वाउनु हो । भौतिक पूर्वाधारले मात्र विकासको समृद्धि मापन गर्न सक्दैन । लैंड्रिक समानताका लागि नीतिगत, कानुनी, संस्थागत व्यवस्था भएतापनि कार्यान्वयन तहमा लैंड्रिक सोच, संवेदनशीलता र समावेशी मान्यता नभएसम्म लैंड्रिकमैत्री सेवा प्रवाह हुन सक्दैन । यसैले वार्षिक योजना, नीति तथा कार्यक्रमको प्राप्त नतिजा मापनका आधार लैंड्रिक सवालहरूलाई लिन जस्ती छ । राज्यका हरेक आयाम र क्षेत्रमा नसमेटिएका समूहहरूलाई विशेष योजनामार्फत समेटनका लागि लैंड्रिक खण्डकृत तथ्याङ्क तयार गरी सोही आधारमा लैंड्रिक विश्लेषण गर्दै प्राप्त नतिजालाई नीति, योजनामा अन्तरिकीकरण गरी मूलप्रवाहीकरण गर्न जस्ती छ । अन्त्यमा, महिलाहरूलाई प्रत्यक्ष लाभ पुग्ने सामाजिक पूर्वाधारमा प्रार्थमिकता दिने, महिला स्वरोजगार तथा अत्मनिर्भरताका लागि उद्यमशिलतामा जोड दिने, आयोजना व्यवस्थापनका हरेक चरणहरूमा लक्षित वर्गहरूलाई अर्थपूर्ण सहभागिता गराउने, महिलाहरूको कार्यबोक्तालाई कम गर्न प्रविधिको सहज पहुँच बढाउने, असंगठित क्षेत्रमा गरीएको कामको आर्थिक गणना गरी मूल्याङ्कन गर्ने तथा लैंड्रिकमैत्री सेवा प्रदायकलाई सम्मान/पुरस्कृत गर्ने परिपाटिको विकास गर्न सकेमा लैंड्रिकमैत्री सेवाको मान्यता सार्थक हुन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- नेपालको सविधान,
- क्षेत्रगत ऐन तथा कानूनहरू,
- सशक्तीकरण जनल, २०७५, २०७७ महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय,
- राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति, २०७७,
- सुरक्षित मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्य अधिकार ऐन, २०७५,
- निजामती सेवा पत्रिका, २०७७, वर्ष ४२

महिला सशक्तीकरणको आधार उद्यमशिलता र रोजगार

अन्जु दुङ्गाना
प्रमुख महिला विकास अधिकृत

२०७६ चैत ११ देखि नेपालमा कोरोनाका कारण लागू भएको बन्दाबन्दीका कारण अधिकांश अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत घरेलु श्रमिकहरू र नेपालबाट तेश्रो मुलुकमा वैदेशिक रोजगारीका लागि गएका करिव ५ लाख नेपालीहरूले रोजगारी गुमाए । जसमध्ये महिलाको संख्या करिव २० प्रतिशत थियो । त्यसैगरी सुदुरपश्चिम प्रदेशमा मात्रै यस अवधिमा करिव १ लाख ५० हजार नेपालीहरू तथा मधेश प्रदेश र अन्य प्रदेशमा समेत हजारौंको संख्यामा भारतबाट नेपाल फर्किए । बिशेषतः महिला र बिपन्नपरिवारको क्रयशक्तिमा ह्वास आउने निश्चित भयो भने अर्कोर्तिर कृषि कर्म समेत ठप्प रहयो । आन्तरिक रूपमा कृषि उत्पादनमा कमी आउने र देश बाहिरबाट पनि खाद्य पदार्थको आपूर्तिमा कमी आई बजारमा सहजै उपलब्ध नहुने अबस्था सृजना हुने भयो ।

नेपाल विश्वमा भूकम्पीय दृष्टिकोणले १९५०, बाढी पहिरोको दृष्टिकोणले ३०५०, जलवायु परिवर्तनका दृष्टिकोणले छैठौं अति जोखिमयुक्त मुलुकको रूपमा रहेको छ । विविध प्रकारको विपद्धरूको जोखिम रहेकाले सबैलाई आर्थिक, सामाजिक तथा मानसिक रूपमा प्रभावित बनाएको छ । हाम्रो परिवेशमा लैंड्रिक भूमिकाले निर्दिष्ट गरेको महिलाको अवस्थाले महिलाहरू विना पारिश्रमिक दैनिक १८-२० घण्टा घरायसी कार्यमा खटिनुपर्ने हुँदा आर्थिक, शैक्षिक र रोजगारीका दृष्टिकोणले समेत पछाडि परेका छन् । अनौपचारिक क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता बढि तथा औपचारिक क्षेत्रमा कम भएको तथ्यले देखाउँछ । राज्यको नीति, योजना तथा कार्यक्रम भन्दा समाजले महिलालाई दिएको भूमिका प्रवल भएकाले आजसम्म महिलाले गरेको असंगठित र घरायसी हेरचाह कार्यको मूल्य कायम हुन सकिरहेको छैन । हाम्रै परिवेशमा महिलालाई गरीने व्यवहार, उनीहरूको मूल्य, मान्यता, आर्थिक परनिर्भरता, लैंड्रिक हिंसा लगायतका कारण अत्यन्त जोखिम मोलैरै भएपनि वैदेशिक भूमिमा कठीन अवस्थामा छन् । जसका कारण राज्यले लिएको समावेशी विकासले अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त गर्न सकेको छैन । ५१ प्रतिशत भन्दा बढी जनसंख्या रहेका महिलाहरूको आर्थिक सशक्तीकरण विना राष्ट्रको समृद्धि हाँसिल हुन सक्दैन ।

प्रकोप/जोखिम अप्रत्यासित, अकस्मात आउने घटना हो । यसले मानिसको सामान्य जनजीवनलाई अस्तव्यस्त नै बनाई दिन्छ । आर्थिक विकास र सम्वृद्धि ठप्प बनाई दिन्छ । कति मानिसहरू शारिरीक, मानसिक तथा बौद्धिक हिसाबले जीर्ण बनेका हुन्छन् । कति मानिसहरू त यसको सामना गर्न नसकेर आत्महत्या समेत गरेका हुन्छन् । अर्कोर्तिर यस्तो संकटलाई अवसरको रूपमा प्रयोग गरेर अकल्पनीय विकास समेत हाँसिल गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा विश्वका विभिन्न तथ्यहरूले देखाउँछन् ।

कोभिड-१९ संक्रमणले विश्व अर्थतन्त्र, कृषि उत्पादन तथा वितरण प्रणाली र खाद्य सुरक्षामा पर्न सक्ने असरबारे विभिन्न आँकलन भइरहेका छन् । गत बर्ष करिव १३ करोड मानिस भोकमरीको चपेटामा परेको

र यस बर्ष कोमिड-१९ को कारण करिव २५ करोड मानिस भोककमरीबाट आक्रान्त हुने चेतावनी संयुक्त राष्ट्र संघको बिश्व खाद्य कार्यक्रमले दिएको छ ।

कोरोना संक्रमणले ल्याएको नकारात्मक प्रभावका बाबजुद स्वदेश फर्किएका जनशक्तिलाई उनीहरूले बिदेशमा आर्जन गरेको ज्ञान, सीप र अनुभवलाई पहिचान गरी सो को आधारमा निजहरूलाई स्वदेश मै रोजगारी सिर्जना गरी उद्यमीका रूपमा विकास गर्न सके विश्व महामारीले सृजना गरेको वेरोजगारी र भोकमरीलाई उचित व्यबस्थापन गर्न सकिनुका साथै नेपाल छोटो समयमै समृद्धिको दिशा तर्फ लम्कन सक्ने सम्भावना छ ।

उमेरका हिसाबले करिब ६४ % भन्दा बेसी जनसंख्या आर्थिक रूपमा सशक्त र ५२ प्रतिशत भन्दा बढी महिला जनसंख्या भएको हाम्रो जस्तो देशले युवा तथा महिलाहरूलाई आर्थिक सशक्तीकरण गरी अर्थतन्त्रको आधारशीलाको रूपमा तयार गर्नु वान्छनीय देखिन्छ । नेपालको समग्र आर्थिक विकास र खाद्य सुरक्षामा टेवा पुऱ्याउन तत्काल सरकारले विद्यामान परिवेशमा महिला सशक्तीकरणको आधार उद्यमशिलता र रोजगारको नाराका साथ युवा तथा महिलालाई मुख्य केन्द्रमा राखेर रोजगारी सृजना हुने क्षेत्रहरूको पहिचान गरी नीतिगत तथा कार्यगत रूपमा पहल कदमी लिनु अति अवश्यक देखिन्छ । उद्योग विभागको हालको तथ्याङ्ककलाई केलाउँदा नेपालको कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा यस क्षेत्रले समग्रमा ७ प्रतिशतमात्र योगदान गरेको देखिन्छ भने उक्त ७ प्रतिशत मध्ये लघु तथा साना घरेलु उद्योगको योगदान ८० प्रतिशत रहेको छ र यस्ता उद्यमहरूमा महिलाको सहभागिता भने करिव ७५ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । तसर्थ, हाल ज्याला मजदुरी गर्ने तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने तथा वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका युवा तथा महिलालाई लक्षित गरी तत्काल आयआर्जन हुने क्षेत्र पहिचान गरी तत्कालिन, मध्यकालिन तथा दीर्घकालिन नीति तथा कार्यक्रम तयार गरी अघि बढनु अपरिहार्य देखिएको छ ।

तत्कालीन नीति तथा कार्यक्रम :

- प्रत्येक स्थानीय तहबाट असंगठित क्षेत्र, वैदेशिक रोजगारी गुमाएर स्वदेश फर्किएका मजदुर र स्वदेशभित्र रोजगारी गुमाएका महिलाहरूको लगत संकलन गर्न यसको साथै उनीहरूको सीपको अवस्था विश्लेषण गर्ने ।
- विदेशबाट फर्किएका तथा रोजगार गुमाएका र बेरोजगार महिलाहरूको तथ्यांक तयार गरी महिलाहरूले सीपको लेखाजोखाबाट उनीहरूको सीप, रुची र बजारको माग अनुसार कृषि क्षेत्र जस्तै: महिलाहरूलाई अर्गानिक खेती, ताजा तरकारी उत्पादन, कौसी खेती, च्याउ खेती, स्ट्रबेरी खेती, अचार, क्यान्डी, मसौरा, तितौरा, तोफु, रैथाने वीउको संरक्षण, ग्रीड बनाउने तथा गैर कृषि क्षेत्रहरूमा फाइवरका भोला, जैविक सेनिटरी प्याड बनाउने जस्ता बिषयमा छोटो समयको तालिम प्रदान गरी व्यवसाय सञ्चालन गर्न टेवा पुँजी र उपयुक्त प्रविधि हस्तान्तरण गर्नु प्रभावकारी हुन्छ ।
- फाईभर भोला, सेनिटरी प्याड, हर्वल सेनिटाईजर, माक्स तथा ठूला उद्योगलाई आवश्यक पर्ने कच्चा पदार्थ उत्पादनमा महिलालाई सामुहिक रूपमा सहभागी गराउन सकिन्छ ।

४. हाल केहि क्षेत्रमा दुध तथा ताजा तरकारीले बजार नपाइरहेकाले स्थानीय सरकारले खरिद गरेर विपन्नलाई राहत प्याकेजमा समावेश गर्ने ।
५. राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरूमा स्वदेशीहरूलाई परिचालन गरी रोजगारी दिन सम्बन्धित निकायमा समन्वय गरी आवश्यक व्यवस्थापन गर्ने ।
६. प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमसँग महिला स्वरोजगार कार्यक्रमलाई जोड्ने । उद्योग मन्त्रालयबाट सञ्चालित समृद्ध परियोजनासँग बैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका तथा स्वदेशमानै रोजगार गुमाएका महिला तथा यौनिक अल्पसंख्यकलाई आवद्ध गर्न समन्वय गर्ने ।
७. महिलालाई कृषि उत्पादनमा तत्काल संलग्न हुन सक्ने वातावरण बनाउनका लागि सहुलियतपूर्ण ऋण, बजार, महिला मैत्री प्रबिधि, उपयुक्त लगानी, कृषि सामग्रीको माध्यमबाट सुनिश्चित गर्दै स्थानीय स्तरमा संचालित सहकारीहरू परिचालन गर्ने ।
८. यान्त्रीकरण, व्यावसायीकरण तथा औद्योगिकीकरण गरी नेपालको हावापानी तथा पर्यावरणीय विबिधताको अनुरूप सदुपयोग गरी कृषि उत्पादनमा जोड दिनु पर्दछ ।
- ९० नेपालमा बहने ठुला साना करिव ६ हजार नदीनालाहरूका बगरमा समेत हिउँदे सिजनमा बगर खेती गर्न सकिन्छ ।

मध्यलीननीति तथा कार्यक्रम :

१. महिलाहरूद्वारा उत्पादन गर्न सकिने तथा न्यून लगानीमा संचालन गर्न सकिने लधु उद्यम, -जस्तै:- सामुदायिक जंगलको लोक्ता प्रयोग गरी उत्पादन गर्न सकिने जैविक अगरवत्ति, अल्लोको उत्पादनहरू, ढाका, उन्नत वीउ विजन उत्पादन तथा तरकारी खेतीमा प्रोत्साहन गर्न तालिम, वीउ, पुँजी तथा प्रविधिमा सहयोग गर्ने ।
२. जैविक स्यानिटरी प्याड उत्पादनकालागि महिलाहरूलाई प्रोत्साहन गर्न तालिम, वीउ, पुँजी तथा बजारीकरणमा सहयोग गर्ने ।
३. कृषिमा आत्मनिर्भरता बनाउन सहरी क्षेत्रमा कौशी खेती, हिमाली छेत्रमा फलफूल खेतीतिर आकर्षित बनाउने । पहाडी र तराई भागमा अन्न, दलहन बालीमा महिलाहरूलाई आकर्षित बनाउनको लागि पुँजी तथा प्रविधिमा सहयोग गर्ने ।
४. विगतमा सञ्चालनमा रहेको महिला विकास कार्यक्रमलाई स्थानीय तहले आफ्ना नीति तथा कार्यक्रममा राखी आन्तरिकीकरण गर्दै लैजाने ।
५. नेपालको वन जंगलमा औषधिको काम गर्ने तर खेर गई रहेको तितेपाति, गुर्जो, नीम, तुलसी, घिउकुमारी, असुरो जस्ता बनस्पति तथा जडिबुटिको प्रयोगबाट सेनिटाइजर तयार गर्ने कार्यमा महिलालाई सहभागी गराउन सकिन्छ ।
६. उद्यम सञ्चालन गर्न महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागिरक मन्त्रालयले स्थानीय सरकारसँगको समन्वयमा तालिम सञ्चालन गर्ने तथा आवश्यक वीउ पुँजी तथा प्रविधि हस्तान्तरणका लागि उद्योग मन्त्रालय, महिला बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागिरक मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग मातहतमा रहेको महिला उद्यमशिल कोष, लधु उद्यम कोष, एकल महिला सुरक्षा कोष, लैडिक हिंसा निवारण कोष,

नव प्रबद्धन कोष जस्ता विविध कोषको परिचालन गर्न सकिन्छ ।

दीर्घकालीन नीति तथा कार्यक्रम



नेपाल सरकारले किसानको हक हित संरक्षण र सम्बद्धन गर्दै कृषिको उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउन भूउपयोग नीतिको अबलम्बन गरी भूमिको व्यवसायीकरण र आधुनिकीकरण गर्ने नीति अबलम्बन गरेको छ । प्रतिस्पर्धी, जलवायु अनुकूल, आत्मनिर्भर, एवम् निर्यातमुखी उद्योगको रूपमा कृषिक्षेत्रलाई रूपान्तरण गर्दै समावेशी र दिगो आर्थिक बृद्धि हासिल गर्ने लक्ष्य लिएको छ । उक्त लक्ष्य प्राप्त गर्न समाजमा महिलाको भूमिकालाई परिवर्तन गर्नु अवश्यक पर्दछ ।

एकातर्फ महिलाहरू उद्यम व्यवसायमा संलग्न हुँदा आत्म निर्भरता बढ्नुका साथै महिलाको हातमा रहेको पुँजी उत्पादन र अत्यावश्यक कार्यमा लगानी हुँदा परिवारका सदस्यहरू मूलतः बालबालिकाको शिक्षा र पोषणमा सुधार हुनेछ र बालबालिकाको लागि लगानी ल्याउँछ । सुनौलो बिहानी यथार्तमा चरितार्थ हुनेछ भने अर्को तर्फ महिला आर्थिक रूपमा सक्षम हुँदा समाजमा रहेको घरेलु हिसा, लैगिक हिसा र मानव बेचबिखन जस्ता गतिविधिको न्यूनिकरण हुँदै मुलुक समतामूलक समृद्ध नेपाल तर्फ अग्रसर हुनेछ ।

यस्ता बिश्वब्यापी महामारीले संकट मात्र हैन, अवसर पनि ल्याउँछ भन्ने नेपालको महिला उद्यमका क्षेत्रमा समय सान्दर्भिक हुन आउँछ । तसर्थ, कोरोना कहरबाट पाएको शिक्षाबाट उजाड बनेको ग्रामीण अर्थतन्त्रलाई गतिशील बनाउने महत्वपूर्ण अवसरको रूपमा उपयोग गर्दै महिला सस्तिकरणको आधार उद्यमशीलता र रोजगारलाई प्राथमिकतामा राखेर महिला अत्मनिर्भरताको आधार उद्यमशीलता मार्फत रोजगार सृजना गरी समृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ ।

हुलाक र यसको आधुनिकीकरण

पवित्रा धिमिरे खनाल
प्रशिक्षक हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

हुलाक सेवा नेपाल सरकार मातहतको अत्यावश्यक सेवाका साथै आम नागरिकको सञ्चार प्रणालीलाई कायम राख्ने पुरानो माध्यम पनि हो । हुलाक सेवाको शुरुवात विधिवत रूपमा वि.सं. १९३५ मा नेपाल हुलाक घरको स्थापनाबाट भएको मानिन्छ । हुलाक सेवा ऐन, २०१९ र हुलाक सेवा नियमावली, २०२०, सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, हुलाक सेवा विभाग जस्ता कानूनी, नीतिगत र संरचनागत प्रावधानबाट सञ्चालित र व्यवस्थित गरीएको हुलाक सेवालाई अत्यावश्यक एवं सेवामुखी सरकारी निकाय हो । सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय अन्तर्गत हुलाक सेवा विभागको मातहत गोश्वरा हुलाक-१, केन्द्रिय धनादेश कार्यालय-१, हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र-१, फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय-१, हुलाक निर्देशनालय-४, जिल्ला हुलाक कार्यालय-७०, इलाका हुलाक कार्यालय-८४२ र अतिरिक्त हुलाक कार्यालय-३०७४ निकायहरू हुलाक सेवा सञ्चालनमा कृयाशील रहेका छन् भने उक्त निकायहरूमा निजामति तर्फ ६२९४ र अतिरिक्त हुलाक तर्फ १०८५७ कर्मचारीको दरबन्दी रहेको पाइन्छ । डेढ शताब्दिभन्दा बढीको इतिहास बोकेको र बृहत सांगठनिक संजाल भएको नेपालको हुलाक अहिले जुन जस्तो अवस्थामा सञ्चालनमा छ, त्यसवाट आम सेवाग्राहीहरूको सन्तुष्टिको स्तर खस्कँदो अवस्थामा छ । सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, व्यवस्थापिका संसद, हुलाक सेवा विभाग जस्ता नीतिगत र कार्यक्रमगत प्रबन्ध गर्ने निकायले यसको भविष्यको वारेमा उचित निर्णय लिएर त्यसको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गरी नागरिकले सेवाको अनुभुती गर्ने अवस्थाको सिर्जना गर्नु नितान्त जरूरी भईसकेको छ । हुलाक सेवालाई प्रभावकारी त्रुत्याउन यसको सबल पक्षलाई आत्मसाथ गर्दै अगाडी बढ्नु आवश्यक देखिन्छ । हुलाक सेवाको सबल पक्षलाई देहाय बमोजिम छन् ।

- हुलाकको ठूलो संगठन संरचना,
- स्थानीयस्तर सम्मको पहुँच,
- ठूलो वितरण प्रणाली,
- सामूहिक केन्द्रको रूपमा परिचित,
- जनसम्पर्क हुने प्रथम सरकारी निकाय,
- जनप्रेमी संस्था (पढन लेख्न नजान्नेहरूका लागि चिह्नी लेखिदिने/पढिदिने) ,
- राजश्वमा योगदान,
- पुँजीगत सम्पत्तिमा योगदान,
- टिकटमार्फत मुलुकको प्राकृतिक र साँस्कृतिक सम्पदाको प्रचार प्रसार,
- रोजगारीको महत्वपूर्ण क्षेत्र,
- सूचना प्रविधिको प्रयोगमा बढोत्तरी,
- सेवाग्राहीमैत्री (घुम्तिसेवा/कक्षभ मबथ मभष्यिभचथ मार्फत) ,

- न्यून तथा साना आय भएका व्यक्तिहरूलाई बचत बैंक मार्फत बचतमा प्रोत्साहन,
- कर्मचारीको क्षमता विकासमा निरन्तरता आदि ।

उल्लिखित सबल पक्षका साथै हुलाक सेवालाई राज्यको अत्यावश्यक सेवा एवं सेवाग्राहीमैत्री सेवाको रूपमा स्थापित गर्न यस सेवाका अवसर र सम्भावनाको भरपुर उपयोग गर्नुको विकल्प छैन । यस सेवाले हिजो आम नागरिकलाई पुऱ्याएको सेवा र आजको प्रविधिमा भएको विकासको बावजुद धीमा गतिमा अघि बढ्दै गरेको सन्दर्भमा हुलाक सेवाको देहायका अवसर र सम्भावनालाई उपयोग गर्नु भने अत्यावश्यक भैसकेको छ ।

- हुलाक सेवाको आधुनिकीकरणको आवाज मुखरित हुन थालेको,
- हुलाक सेवा बार्षिक योजना/बजेट र अध्ययन प्रतिवेदनको विषय बनेको,
- नविनतम प्रविधिको उपयोगमा बढोत्तरी,
- प्रतिष्पर्धा र सक्षमता बढाउन तालिम/क्षमता विकास कार्यक्रम,
- जग्गा भवनको व्यावसायिक उपयोगको थालनी,
- प्रशासनिक पूनर्सरचना सँगै हुलाकको पनि पूनर्सरचना र सुधारको अवसर,
- राजश्वमा योगदान,
- विद्युतीय सेवाको बढ्दो प्रयोग,
- इएमएस, धनादेश बचत बैंक तथा विप्रेषण जस्ता व्यावसायिक सेवाले सेवामा व्यावसायिकताको सम्भावना,
- सूचना प्रविधि र बाह्य कुरियर सेवाले प्रतिष्पर्धात्मक क्षमता बढाउन उत्प्रेरणा,
- ई-कमर्शको कार्य गर्न सक्ने सम्भावना,
- सस्तो र विश्वसनीय सेवाको रूपमा विस्तारित,
- दुर्गम क्षेत्रमा बैंकिङ सेवा प्रदान,
- हुलाक मार्फत सरकारी सेवाको बहुउपयोगको सम्भावना आदि ।

विद्यमान हुलाक सेवा उल्लेख गरीए बमोजिम विभिन्न सबल पक्षहरू र त्यतिकै मात्रामा अवसर र सम्भावनाहरूबीच गुज्रिएता पनि हुलाकको गतिविधिलाई लिएर विभिन्न प्रकारले टिप्पणी गर्ने गरिएको छ । यस सेवालाई कतिपयले कोमाको विरामीको रूपमा रहेको सेवाको रूपमा चित्रण गरेका छन् भने कतिपयले त हुलाकमा कामकाज गर्ने जनशक्तिलाई समेत कमजोर र पहुँच विहिनको उपमा दिने गरेका छन् । हुलाक समुहको खारेजी, घट्दो कार्यबोभ, हुलाक सञ्चालन र प्रवन्धमा देखिएको सुस्ताले उल्लिखित भनाईलाई मलजल गर्न सहयोग गरेको पाईन्छ । पुर्वपश्चिम लोकमार्ग, पुर्वपश्चिम हुलाकी राजमार्ग निर्माणमा भएको ढिलाई, हुलाक सञ्चालनको उचित रणनीतिको कमी र सरकारको न्यून लगानी, पुरातन कार्यप्रणाली र नीतिनियम लगायतका समस्याले यसको उत्साहजनक विगत, धुमिल वर्तमान र अनिश्चित भविष्यको भूमरीमा पुग्छ की भन्ने आशंका जीवितै रहेको छ ।

हुलाकसेवालाई अत्यावश्यक एवं सेवामुखी संस्था भनिएता पनि यसको सेवाग्राहीसँगको सम्बन्ध दिन प्रति दिन कमजोर हुँदै गएको छ । करिव ९ हजार स्थायी दरबन्दी भएता पनि एक तिहाई दरबन्दी पुर्ति हुन सकेका छैनन् । ३०७४ संख्यामा रहेका अतिरिक्त हुलाक कामकाज विहीन जस्तो भएका छन् । संघीयता अनुकूल हुने गरी कानून र संरचनाको पुनः विन्यासको काम अगाडि बढेका छैनन् । हुलाक वचत वैकको सम्बन्धमा सरकारको ढुलमुले धारणाले समेत हुलाक सेवाको सेवा प्रवाहमा भन समस्या थपिनेमा सरोकारवालाको चिन्ता बढेको छ । हुलाक सेवा सम्बन्धमा देखिएका समस्याहरूलाई दहायका बुँदामा स्पष्ट गर्न सकिन्छ:

- हुलाक सेवा परिणाम भन्दा प्रकृयामुखी हुनु
- आर्थिक एवं भौतिक श्रोत साधन अपर्याप्तता हुनु
- गुणस्तरीय व्यावसायिक र प्रतिस्पर्धात्मक सेवा प्रवाहको अभाव हुनु
- कर्मचारीलाई आकर्षण तथा टिकाई राख्न नसक्नु
- चल अचल सम्पत्तिको व्यावसायिक उपयोग गर्न नसक्नु
- भद्रा संगठन संरचना र बोफिलो जनशक्ति हुनु
- हुलाक वस्तुको ढुवानी व्यवस्थित र भरपर्दो नहुनु
- धनादेशलाई बिप्रेषण र बचत बैंकलाई व्यवसायसँग आवद्ध गर्न नसक्नु
- डाँक रेखाको सामयिक पुनरावलोकन गर्न नसक्नु
- सूचना प्रविधिको भरपुर उपयोग गर्न नसक्नु

हुलाक सेवा नेपाल सरकारले सञ्चालन गर्ने सेवा महत्वपूर्ण र अत्यावश्यक सेवा भएकोले यस सेवाको सवल पक्षलाई आत्मसाथ गर्दै हुलाक सेवाको सुधारका लागि गठित हुलाक सेवा सुधार कार्यदलको प्रतिवेदनमा उल्लिखित देहायका सुभाबहरूलाई कार्ययोजनागत रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउनु आवश्यक देखिन्छ।

- हुलाक सेवालाई संघीय संरचना अनुरूप पुनर्सरचना गर्ने
- हुलाक सेवा सम्बन्धी ऐन, नियम र निर्देशिकाको परिमार्जन एवं संशोधन गर्ने
- संघीय संरचना अनुसारको संगठन र दरबन्दी कायम गर्ने
- दरबन्दी अनुसार पदपूर्तिको व्यवस्था गर्ने
- अतिरिक्त हुलाकमा कार्यरत जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्ने
- कर्मचारीलाई तालिम प्रदान गर्ने
- डाँक रेखाको पुनरावलोकन गर्ने
- डाँक ढुवानीलाई छिटो छरिटो बनाउने
- अन्तर्राष्ट्रिय हुलाक वस्तुलाई हवाइजहाजबाट ढुवानी गराउने
- अन्तर्राष्ट्रिय द्रुत डाँक सेवा EMS को विस्तार गर्ने
- हुलाक वस्तुको दर्ता तथा वितरण व्यवस्था प्रभावकारी बनाउने

- हुलाक सेवा सञ्चालनमा सुचना प्रविधिको अधिकतम प्रयोग गर्ने
- अनिवार्य सेवाहरू प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्ने
- नयाँ व्यावसायिक र एजेन्सी सेवाहरू सञ्चालन गर्ने
- थप नयाँ वित्तीय सेवाहरू सञ्चालन गर्ने
- फिलाटेलिक प्रवर्द्धन तथा टिकट व्यवस्थापन गर्ने
- अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखा प्रभावकारी बनाउने
- IFS को सदस्यता गर्ने
- हुलाक सेवाको गुणस्तर र मापदण्ड निर्धारण गर्ने
- निजी क्षेत्रलाई नियमित गर्ने
- निजी क्षेत्रसँग सहकार्य गर्ने
- हुलाक सेवालाई आत्मनिर्भर बनाउने

अन्त्यमा, नेपालमा हुलाक सेवा एउटा पुरानो सेवा हो । शुरुका दिनमा चिह्नीपत्र आदान प्रदानको कार्य गर्ने हुलाक सेवाले पछिका दिनमा ऋमशः पुलिन्दा सेवा, धनादेश सेवा, बचत बैंक सेवा, द्रुत डॉक सेवा लगायतका सेवाहरू सञ्चालन गर्दै आएको पाईन्छ । नेपाल वि.सं. २०१३ असोज २६ गतेदेखि विश्व हुलाक संघको सदस्य बने पछि हुलाकले अन्तर्राष्ट्रिय पहिचान बनाएको छ साथै अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा आफ्नो उपस्थिति एवं सहभागिता जनाउँदै आएको छ । नेपालको हुलाक सेवा अन्य मुलुकका हुलाक सेवाको तुलनामा कम प्राथमिकता प्राप्त र कमजोर प्रतित भएको छ । मुलुक संघीयता गईसकेता पनि हुलाक सेवाले यसको पदचाप पछ्याउन नसकेको यथार्थ हाम्रो सामू छर्लङ्ग छ । हुलाक सेवा सञ्चालनका लागि उपयुक्त नीतिको अभावमा यसको पुनर्सरचना ओभेलमा परीरहेकै छ । तथापि, हुलाक सेवाले आम नागरिकको घरदैलोमा गई सेवा प्रवाह गर्ने र सस्तो एवं सरल सेवा प्रवाह गर्ने भएकोले हुलाक सेवाको विकल्प सुदृढ र कृयाशिल हुलाक सेवा हो । हुलाक सेवाको सुदृढीकरणका यसको आधुनिकीकरण एवं व्यावसायीकरणबाट नै सम्भव छ । तसर्थ, हुलाक सेवालाई संघीयताको मर्म र भावना अनुरूप पुनर्सरचना गर्दै यसको आधुनिकीकरण एवं व्यावसायीकरणका लागि माथि सुभाइएका सुभावहरूलाई बजेट र समयावधि सहितको कार्ययोजना तयार गरी यथाशीघ्र कार्यान्वयनमा लैजाने र नेपालको हुलाक सेवालाई पनि Gobal village को अवधारणालाई सहयोग गर्ने माध्यमको रूपमा विकास र विस्तार गर्नु जरूरी देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

हुलाक सेवा ऐन, २०१९,

हुलाक सेवा नियमावली, २०२०,

हुलाक सेवा सुधार कार्यदल प्रतिवेदन, २०७५

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रबाट प्रकाशित हुलाक (The Post) का विभिन्न अंकहरू ।

हुलाक सेवाको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध

दाल बहादुर जि.सी.

शाखा अधिकृत, हुलाक सेवा विभाग

बिषय प्रवेश

चिठीपत्रहरूको ओसारपसार गर्ने कामको लागि नै हुलाक सेवाको स्थापना भएको थियो । यसर्थ, सूचना तथा सञ्चार क्षेत्रमा प्रविधिको विकास नभए सम्म यसको महत्व अत्यन्त ढूलो थियो । तथापि आज पनि कम महत्वको छैन । किनकी विकसित देशहरूमा पनि हुलाकहरू राम्रोसँग चलेको देखिन्छ नेपालमा पनि हुलाकको इतिहास धेरै पुरानो छ । नेपालमा वि.स. १९३५ सालबाट संस्थागत रूपमा हुलाक सेवाको शुरुवात भए पनि नेपालले वि.स. २०१३ सालमा विश्व हुलाक संघको सदस्यता लिए पश्चात वि.स. २०१६ देखि नेपालले वैदेशिक हुलाक सेवाको शुरुवात गरेको हो । तत्पश्चात निरन्तर रूपमा नेपाल वैदेशिक हुलाक सेवा सञ्चालन गर्दै आएको छ । यस ऋममा विश्व हुलाक संघ तथा एशिया प्यासिफिक पोष्टल युनियनबाट निर्देशन भएका बिषयहरू तथा सञ्चालनमा ल्याएका विभिन्न सफ्टवेयरहरू मार्फत चिठीपत्र तथा पार्सलहरूको व्यवस्थापन लगायतका कामहरू गर्दै आएको छ । साथै हुलाक सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा आयोजना हुने सम्मेलन, अन्तर्रक्रिया र बैठक र तालिममा नेपालको सहभागिता जनाउँदै आएको छ । नेपाल हुलाकले विश्वमा अपनाएका विभिन्न प्रविधि लगायत हुलाकले प्रदान गर्ने सेवामा आएका विविधता तर्फ उन्मुख हुँदै गइरहेको छ । साथै, विश्व हुलाक संघ तथा एसियन प्यासिसिफिक पोष्टल युनियनको सदस्यको रूपमा आफनो दायित्व उचित तरिकाले निर्वाह गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ । यस सन्दर्भमा यस लेखमा नेपालको हुलाक सेवाको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका बारेमा केहि चर्चा गर्ने प्रयास गरीएको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध

राष्ट्रहरू बीचको सम्बन्ध नै अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध हो । राष्ट्रहरू बीचको यस्तो सम्बन्ध औपचारिक वा अनौपचारिक, सरकारी वा नीजि क्षेत्रको सम्बन्ध, राजनीतिक वा अराजनीतिक, संघर्षपूर्ण वा सहयोगात्मक सबै खालका हुन सक्दछन् । यस अर्थमा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विभिन्न स्वरूपमा हुन सक्दछ । यसर्थ, यो बहुआयामिक बिषय हो । अहिले यातायात तथा सञ्चार क्षेत्रमा भएको विकासले गर्दा विश्व नै एकदम नजिक भइरहेको छ । मानिसहरू विश्वको जुनसुकै स्थानमा भए पनि तत्काल सम्पर्क गर्न सम्भव भएको छ । खास गरी सञ्चार क्षेत्रमा पहिलेको चरणमा विकास भएका नयाँ नयाँ प्रविधिहरूले सञ्चार क्षेत्रको सबै भन्दा पुरानो माध्यम हुलाक सेवालाई व्यापक रूपमा प्रभाव परेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध कुनै एक पक्ष वा एक किसिमको सम्बन्ध नभएर एउटा राज्यको अर्को राज्य तथा विश्व समुदाय बीचको सबै किसिमको सम्बन्धका रूपमा रहन सक्दछ । राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक, व्यापारिक वा परोपकारका सबै खाले सम्बन्ध रहन सक्दछन् । यस्ता सम्पूर्ण सम्बन्धको समग्रता नै अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध हो ।

अन्तर्राष्ट्रिय संस्था

राज्यहरूको सम्बन्ध दुईपक्षीय मात्र नभएर बहुपक्षीय पनि हुन्छ । यस्तो बहुपक्षीय सम्बन्ध राज्यहरूद्वारा निर्माण गरीएका संघसंस्थाहरूको माध्यमबाट हुने गर्दछ । यी संस्थाहरूले अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग तथा विवादका लागि मञ्च प्रदान गर्दछन् । यी संघसंस्थाहरू स्वयमद्वारा निर्मित निकायहरूबाट सञ्चालित हुन्छन् । यस्ता संघसंस्थाहरू क्षेत्रीय वा विश्वस्तरका हुन्छन् । यि संस्थाहरूले अन्तर्राज्य सम्बन्धका माध्यमले अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धको विषय निर्माण गर्दछन् । यस्ता संस्थाहरू मध्ये संयुक्त राष्ट्र संघ लगायतका संस्थाहरूले विश्वमा शान्ति र सहयोगको लागि काम गरीरहेका छन् ।

विश्वमा हुलाक सेवाको शुरुवात

इ.पू. ४००० तिर चीन र इजिप्टमा भाषा लिपिबद्ध भएसँगै चिठी लेख्ने काम पनि शुरुवात भएको मानिन्छ । तर हुलाकको आधुनिक इतिहास सोहौं शताब्दीमा बेलायतबाट शुरू भएको मानिन्छ । सन् १४९७ मा इटालीको रोमन साम्राज्यमा तत्कालिन दरबारिया तथा राजघरानाको सेवाको लागि फ्रान्ज भोन टयाक्सिसद्वारा पहिलो पोष्ट अफिस स्थापना भएको थियो । सन् १६३५ को जुलाइमा बेलायतका तत्कालिन राजा चार्ल्स प्रथमले सर्वसाधारणलाई समेत रोयल मेलको स्थापना गरी टिकट टाँस गरेर पठाउने व्यवस्था गरेका थिए । यसलाई नै आधुनिक हुलाकको शुरुवातका रूपमा लिईन्छ ।

नेपालमा हुलाक सेवाको शुरुवात

नेपालमा हुलाक सेवाको संस्थागत विकास वि.स. १९३५ सालमा नेपाल हुलाक घरको स्थापना पश्चात भएको हो । वि.स. २०१३ साल असोज २६ मा नेपालले विश्व हुलाक संघको सदस्यता लिए पश्चात वि.स. २०१६ सालबाट वैदेशिक हुलाक सेवाको शुरुवात भयो । हालसम्म नेपालमा वैदेशिक हुलाक वस्तुहरूको आदानप्रदान गर्ने काम गोश्वारा हुलाक कार्यालयबाट मात्र हुने गर्दछ । हालसम्म सञ्चालमा रहेको एक मात्र अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल रहेको हुँदा पनि एक स्थानबाट मात्र वैदेशिक हुलाक वस्तुहरूको आदानप्रदान भइरहेको छ । हालै रूपन्देही जिल्लाको भेरहवामा निर्माण सम्पन्न भई अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल सञ्चालनमा आएको छ । अब उप्रान्त त्यहाँबाट पनि वैदेशिक हुलाक सञ्चालन हुनेछ ।

नेपालबाट वैदेशिक एक्सप्रेस मेल सर्भिस (इ.एम.एस.) सेवा सञ्चालन भएका राष्ट्रहरू

एक्सप्रेस मेल सर्भिस हुलाकले गर्ने स्वच्छिक सेवा हो । अर्थात विश्व हुलाक संघको अनिवार्य सेवामा यो पर्दैन । तथापि केहि थप शुल्क लिएर हुलाकहरूले पार्सल तथा चिठीपत्रहरू छिटो पुऱ्याउने गरी सञ्चालन गरेको सेवा एक्सप्रेस मेल सर्भिस हो । यसलाई हुलाकको व्यवसायिक सेवाका रूपमा लिईन्छ । हाल आन्तरिक द्रुत डाँक सेवाका साथै विश्वका ३८ देशमा वैदेशिक एक्सप्रेस मेल सर्भिस सञ्चालनमा रहेको छ ।

नेपालबाट एक्सप्रेस मेल सर्भिस सञ्चालन भएका देशहरु

(१) यमन (२) संयुक्त अरब इमिरेट्स (३) भूटान (४) थाइल्याण्ड (५) हडकड (६) ब्रुनाई (७) क्यानडा (८) इण्डोनेसिया (९) इटाली (१०) फिजी (११) न्यूजिल्याण्ड (१२) इजरायल (१३) टर्की (१४) स्पेन (१५) माल्दिव्स (१६) वंगलादेश (१७) आयरल्याण्ड (१८) ब्रिटेन (१९) श्रीलंका (२०) अमेरिका (२१) नर्वे (२२) इजिप्ट (२३) डेनमार्क (२४) कोरिया (२५) कतार (२६) पाकिस्तान (२७) जापान (२८) मलेसिया (२९) सिंगापुर (३०) फिलिपिन्स (३१) स्वीजरल्याण्ड (३२) भारत (३३) नेदरल्याण्ड (३४) अष्ट्रेलिया (३५) जर्मनी (३६) चीन (३७) म्यानमार (३८) कोस्टारिका

नेपालबाट वैदेशिक धनादेश सेवा सञ्चालनको लागि सम्झौता भएका राष्ट्रहरु

हुलाक कार्यालय मार्फत एक स्थानबाट अर्को स्थानमा रकम पठाउने कार्यलाई धनादेश सेवा भनिन्छ । यसमा आन्तरिक र वैदेशिक गरी दुई वटा सेवा सञ्चालित छन् । आन्तरिक धनादेश सेवा वि.स. २०३१ बाट शुरू भएको हो भने वैदेशिक/अन्तर्राष्ट्रिय धनादेश सेवा वि.स. २०३७ बैशाखबाट शुरूवात भयो । धनादेश सेवा सञ्चालनका लागि भारत, जोर्डन, कतार, थाइल्याण्ड, हडकड, मलेसिया र युनाइटेड अरब इमिरेट्ससँग सम्झौता भएको छ । हाल कारोबार भने भारतसँग सीमित मात्रामा भइरहेको छ ।

नेपाल सदस्य रहेका हुलाक सम्बद्ध अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरु

विश्व हुलाक संघ (Universal Postal Union)

सन् १८७४ मा ट्रिटी अफ वर्नद्वारा जनरल पोष्टल युनियनको स्थापना भएको हो । सन् १८७८ मा यसको नाम परिवर्तन गरी युनिभर्सल पोष्टल युनियन राखिएको थियो । सन् १९४५ मा संयुक्त राष्ट्र संघको स्थापना भए पश्चात युनिभर्सल पोष्टल युनियन सन् १९४८ देखि संयुक्त राष्ट्र संघको विशिष्टिकृत संस्थाको रूपमा रहेको छ ।

विश्व हुलाक संघका अंगहरु

विश्व हुलाक सभा (Universal Postal Congress)

सभा विश्व हुलाक संघको सर्वोच्च अंग हो । यसमा विश्व हुलाक संघका सबै सदस्यहरुको प्रतिनिधित्व हुन्छ । यसको बैठक प्रत्येक चार बर्षमा बस्ने गर्दछ । सभाले विधान कार्यक्रम बारेमा छलफल गर्ने, बजेटको व्यवस्था गर्ने, संघको कार्य तथा नीति निर्धारण गर्ने, परिषद् सदस्य छनोट गर्ने जस्ता काम गर्दछ ।

प्रशासन परिषद् (Council of Administration)

यस परिषद्मा सभाबाट निर्वाचित ४१ जना सदस्य रहन्छन् । प्रत्येक बर्ष यस परिषद्को बैठक बस्दछ । यस परिषद्ले संघका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, संघका इकाइबीच समन्वय गराउने, सचिवालयलाई निर्देशन दिने र संघका क्रियाकलाप बारेमा प्रतिवेदन तयार गर्ने जस्ता काम गर्दछ ।

हुलाक सञ्चालन परिषद् (Postal Operation Council)

यस परिषद्मा सभाबाट निर्वाचित ४० जना सदस्य रहन्छन् । परिषद्ले हुलाक सेवाको सञ्चालन व्यापारिक, प्राविधिक र आर्थिक क्षेत्रको काम गर्दछ ।

अन्तर्राष्ट्रीय व्युरो (International Bureau)

व्युरो विश्व हुलाक संघको प्रमुख सचिवालय हो । व्युरोमा महानिर्देशक प्रमुखका रूपमा रहन्छन् । यसले संघको दैनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने, कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गर्ने, प्राविधिक क्षेत्रका कामकारवाहीहरूमा समन्वय गर्ने र संघको प्रतिवेदन तयार गरी सभामा पेश गर्ने जस्ता काम गर्दछ ।

विश्वका सबै देशका भू-भागमा यस संघको सिंगल पोष्टल टेरिटोरी र फ्रिडम अफ ट्रान्जिट भन्ने सिद्धान्त र मान्यता रहेको छ । हाल यस १९२ देश यसका सदस्य रहेका छन् । नेपालले विश्व हुलाक संघको सदस्यता सन् १९५६ अक्टोबर ११ अर्थात बि.स. २०१३ असोज २६ मा लिएको हो । सन् १९५७ मा क्यानडामा सम्पन्न १४ औं ओटोवा कग्रेसले मान्यता दिए पछि सन् १९५९ अप्रिल १४ अर्थात २०१६ बैशाख १ बाट नेपालको सदस्यता कार्यान्वयनमा आएको हो ।

नेपाल विश्व हुलाक संघ तथा एशिया प्यासिफिक पोष्टल युनियनको सदस्य रहेको नाताले यी संगठनले पारित गरेका नीति, सिद्धान्त तथा मार्गदर्शनहरू तथा सेवाप्रवाहका सिलसिलामा भएका बहुपक्षीय तथा द्विपक्षीय सम्झौताहरूको अधिनमा रही काम गर्नु पर्ने हुन्छ ।

एशियन प्यासिफिक पोष्टल युनियन

एशिया प्रान्त क्षेत्रमा विश्व हुलाक संघ जस्तै क्षेत्रीय संगठन स्थापना गर्ने क्रममा फिलिपिन्स सरकारले १९६१ मा मनिलामा राउण्ड टेवल बैठक आयोजना गरेको थियो । जुन बैठकमा नेपाल समेत १८ राष्ट्र सहभागी थिए । उक्त बैठकले एशियन ओसनिक पोष्टल कन्फेन्सन पारित गरी औपचारिक रूपमा एशियन प्यासिफिक पोष्टल युनियन स्थापना गरेको थियो । विधिवत रूपमा नेपाल सन् १९८२ मा उक्त संगठनको सदस्य बनेको हो । हाल यसमा ३२ वटा राष्ट्रहरू सदस्य रहेको एशियन प्यासिफिक पोष्टल युनियनका सदस्य राष्ट्रहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् :- अफगानिस्तान, अष्ट्रेलिया, बंगलादेश, भूटान, ब्रुनाई, क्याम्बोडिया, चीन, फिजी, इण्डोनेसिया, भारत, इरान, जापान, कोरिया, लाओ, मलेसिया, माल्दिभ्स, मंगोलिया, म्यानमार, नाउरु, नेपाल, न्यूजिल्याण्ड, पाकिस्तान, पपुवान्यूगिनी, फिलिपिन्स, सामोआ, सिंगापुर, सोलोमा आइल्याण्डस, श्रीलंका, थाइल्याण्ड, टोङगा, भानुआटु र भियतनाम । यसको कार्यालय थाइल्याण्डको बैंककमा रहेको छ ।

एशियन प्यासिफिक पोष्टल युनियनका प्रमुख अंगहरू

कग्रेस (Congress)

युनियनको सर्वोच्च अंग कग्रेस हो । यसको बैठक प्रत्येक दुई बर्षमा हुने गर्दछ ।

कार्यकारी परिषद् (Executive Committee)

यस समितिमा सबै सदस्य देशहरू समावेश हुन्छन् । यस समितिको मुख्य काम संघको कामहरूलाई सुनिश्चित गर्नु हो । यसको बैठक प्रत्येक बर्ष हुने गर्दछ ।

व्युरो (Bureau)

व्युरोले सदस्यहरूको लागि सम्पर्क, जानकारी, सोधपुछ र प्रशिक्षण सम्बन्धी कामहरू गर्दछ ।

नेपाल मूलरूपमा यी संस्थाको सदस्य रहे पनि विश्व हुलाक संघ अन्तर्गतकै निकायहरू इ.एम.एस.को ओपरेटिभ, टेलिमेटिक्स कोओपरेटिभ लगायतका संस्थाहरूको पनि सदस्य रही विभिन्न क्रियाकलापहरूमा सहभागी हुँदै आइरहेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धको क्षेत्रमा हुलाक सेवा विभागका कार्यहरू

हुलाक सेवा सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध कायम राख्ने मुख्य जिम्मेवारी हुलाक सेवा विभागको रहेको छ । नेपालमा हुलाक सेवाको केन्द्रीय निकायको रूपमा रहेर हुलाक सम्बन्धी नीति तर्जुमा, कानुन निर्माणको लागि मन्त्रालयमा सिफारिस गर्ने काम गर्ने हुँदा हुलाकको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विकासका कुराहरू पनि यसमा पर्दछन् । यस सर्वेभामा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धको क्षेत्रमा हुलाक सेवा विभागले गर्ने मुख्य कामहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

- हुलाक सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन, गोष्ठी, बैठकमा प्रस्तुत गर्नु पर्ने कागजात तयार गर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय डॉक सञ्चालन एवम व्यवस्थापन गर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय डॉक सम्झौता गर्ने र सञ्चालन गर्ने ।
- विश्व हुलाक संघ र एशिया प्यासिफिक पोष्टल युनियन सम्बद्ध राष्ट्रहरूसँग इ.एम.एस सञ्चालन, व्यवस्थापन र सम्झौता सम्बन्धी कार्यहरू गर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखा सञ्चालन, अनुसन्धान र छानविन गर्ने ।
- विश्व हुलाक संघका सिद्धान्त तथा नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्ने । युनियन सम्बद्ध राष्ट्रहरूसँग इ.एम.एस सञ्चालन, व्यवस्थापन र सम्झौता सम्बन्धी कार्यहरू गर्ने ।
- फिलाटेलिक प्रदर्शनी कार्यक्रम आयोजना गर्ने तथा अन्य राष्ट्रहरूमा भएका कार्यक्रमहरूमा भाग लिने ।
- विश्व हुलाक संघ र एशियन प्यासिफिक पोष्टल युनियनबाट माग भएका विवरणहरू उपलब्ध गराउने ।
- विश्व हुलाक संघ र एशियन प्यासिफिक पोष्टल युनियनका साधारणसभा लगायत अन्य समयमा आयोजना हुने विभिन्न कार्यक्रमहरूमा भाग लिने ।
- हुलाक सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय तालिममा हुलाक सेवा विभाग र अन्तर्गतका कर्मचारीहरू मनोनयन गरी पठाउने ।
- विश्व हुलाक संघबाट पारित भएका विभिन्न सम्झौताहरूमा नेपालको तर्फबाट हस्ताक्षर गर्ने ।
- विश्व हुलाक संघ र एशियन प्यासिफिक पोष्टल युनियन लगायत नेपाल सदस्य रहेका संस्थाहरूको बार्षिक सदस्यता शुल्क तथा अन्य दायित्व वापतका रकमहरू नियमित रूपमा भुक्तानी गर्न प्रकृया अगाडि बढाउने ।
- विश्व हुलाक संघ र एशियन प्यासिफिक पोष्टल युनियन लगायत नेपाल सदस्य रहेका विभिन्न संस्थाहरूका विभिन्न सदस्य तथा पदहरूमा नेपालको तर्फबाट मतदानमा भाग लिने ।
- वैदेशिक धनादेश सेवा व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यहरू गर्ने ।
- विभिन्न देशहरूसँग सम्झौता गरी एक्सप्रेस मेल सर्भिस अर्थात द्रुत डॉक सेवा सञ्चालन गर्ने ।
- एक्सप्रेस मेल सर्भिसको लागि नेपालले लिने इम्ब्यालेन्स चार्ज निर्धारण गर्ने ।

- टर्मिनल ड्युज,व्यालेन्स चार्ज लगायतका नेपालले पाउनु पर्ने शुल्क नेपाल सरकारको खातामा आउने प्रवन्ध गर्ने ।
- हुलाक सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन, बैठक आयोजना गर्ने ।
- विश्व हुलाक संघ लगायतका संस्थाहरूबाट प्राप्त हुने प्राविधिक तथा वस्तुगत सहयोगको समन्वय गर्ने ।
- विश्वका विभिन्न राष्ट्रहरूबाट हुलाक सम्बन्धी इमेलको व्यवस्थापन गर्ने ।
- IPS.post लगायत विभिन्न सफर्टवेयरमार्फत भइरहेका कामहरूको रिपोर्ट हेर्ने तथा अनुगमन गर्ने र सुधारको पहल गर्ने ।
- हुलाक सेवा मार्फत नेपालको प्रतिष्ठा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा वृद्धि गर्न प्रयासरत रहने ।

हुलाक सेवाको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धलाई थप प्रभावकारी बनाउने उपायहरू

सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा आएको विकाससँगै हुलाकले गर्दै आएको चिठी पत्र आदानप्रदान गर्ने काममा कमी आए सँगै नेपालको हुलाक सेवामा व्यापक रूपमा ऐ सुधार गर्नेदेखि संरचनात्मक परिवर्तनसम्म गर्नु पर्दछ भन्ने बहस विगत केही बर्ष देखि उठान हुँदै आएको छ । परिवर्तनको कामले मूर्तरूप लिन सकेको छैन । यस सन्दर्भमा हुलाक सेवाको पुर्नसंरचना भएको खण्डमा हुलाकको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका बिषयहरूमा पनि थप नयाँ केही कदमहरू आउने नै छन् । वर्तमान अवस्थामा हुलाकले आफ्ना नियमित कामहरू गर्दै नै आइरहेको छ । यसर्थ, हाल जे जस्ता कामहरू भइरहेका छन् तिनीहरूलाई नै प्रभावकारी बनाएर अगाडि बढ्नु वर्तमानको आवश्यकता हो ।

हुलाकको एउटा पक्ष आन्तरिक डाँक व्यवस्थापन लगायत आन्तरिक रूपमा चुस्त सेवा प्रवाह गर्ने वातावरण तयार गर्नु हो भने अर्को पक्ष अन्तर्राष्ट्रिय डाँक व्यवस्थापन एवम अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धलाई थप प्रभावकारी बनाउनु रहेकोले यसलाई प्रभावकारी बनाउन देहायका बिषयहरूमा समेत थप ध्यान दिनु आवश्यक छ ।

- सम्बन्धित शाखामा कर्मचारी पदस्थापना गर्दा सम्भव भए सम्म अनभुवी भएका र अग्रेजी भाषाको राम्रो दखल भएको कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय विषयका कागजातहरू सुरक्षित राख्ने व्यवस्था गर्ने ।
- शाखामा काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध, अन्तर्राष्ट्रिय मेल हयान्डलिङ लगायतका विषयमा तालिमको व्यवस्था गर्ने ।
- विश्व हुलाक संघ लगायत अन्तर्राष्ट्रिय संघसँस्था बाट सञ्चालनमा आएका सफर्टवेयरमा काम गर्नु पर्ने र प्राविधिक समस्याहरू समेत आउने हुँदा अन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीहरूलाई तालिम समेत दिनु पर्ने ।
- विभिन्न देशहरूबाट आएका पार्सल तथा चिठीपत्रहरू समयमा नै सम्बन्धित सेवाग्राहीकोमा पुगेको सुनिश्चित गर्न तत्काल सिस्टममा विवरण अपडेट गर्ने, कामको निरन्तर अनुगमन गर्ने ।
- शाखामा बस्ने कर्मचारीहरूलाई लामो समय सम्म बस्ने वातावरण तयार गर्ने ।
- नेपालमा पनि हुलाक सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन, गोष्ठी तथा बैठक आयोजना गर्ने ।
- विश्व हुलाक संघ र एशियन प्यासिफिक पोष्टल युनियनबाट माग भएका विवरण एवम जानकारीहरू

समयमा नै उपलब्ध गराउने ।

- अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखालाई निधारित समयमा नै व्यवस्थापन गर्ने ।
- हुलाक सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासहरू बारेमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने र नेपालमा पनि कार्यान्वयनमा ल्याउने तर्फ पहल गर्ने ।
- एक्सप्रेस मेल सर्भिसलाई गुणस्तरीय बनाउदै थप देशहरूमा समेत विस्तार गर्दै लैजाने ।

निष्कर्ष

अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धमा दुई वा सो भन्दा बढी देश वा संस्था बीचको सम्बन्धका विषय आउने हुँदा यो अत्यन्त संवेदनशील विषय पनि हो । हुलाकको काम विश्वका सबैजसो देशहरूमा कुनै न कुनै रूपमा जोडिएको हुन्छ । यस कामको मूल्यांकन पनि देशको नाममा हुन्छ । यहाँ व्यक्ति वा कर्मचारीको विषय आउदैन । यसर्थ, हुलाकको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध पनि अत्यन्त महत्वपूर्ण रहेको छ । यसका साथै हुलाकको सम्बन्ध विभिन्न देश तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थामा मात्र सीमित नभई जनस्तसम्म पनि रहन्छ । किनकी हुलाकका सेवाग्राही विश्वका विभिन्न देशका नागरिक हुन् । तसर्थ हुलाकले दिने सेवाको गुणस्तर मापन पनि सेवग्राहीबाट नै हुने हो । खासगरी विश्व हुलाक संघ मार्फत नै हुलाक सम्बन्धी विभिन्न विषयहरू कार्यान्वयनमा आइरहेका हुन्छन् । विश्व हुलाक संघमा विश्वका सबै देशको प्रतिनिधित्व रहेको छ । साथै विभिन्न समिति तथा काउन्सिलमा पनि विभिन्न देशहरू छनोट भई सदस्यका रूपमा रहन्छन् । विश्व हुलाक संघको सदस्य भए पश्चात विश्वका जुनसुकै देशमा पनि हुलाक बस्तुहरूको ओसारपसार गर्ने काम सदस्य राष्ट्रहरूले गर्नु पर्ने हुन्छ । एक्सप्रेस मेल सर्भिस जस्ता व्यवसायिक सेवाहरू द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय सम्झौताका आधारमा सञ्चालन भएका हुन्छन् । खासगरी सञ्चार क्षेत्रमा विश्वमा विकास भएको नयाँ नयाँ प्रविधिको कारण विश्वको सबैभन्दा पुरानो सञ्चारको क्षेत्र हुलाकलाई अत्यन्त ठूलो प्रभाव परेको छ । तर यो कुरा नेपालमा मात्र गलत रहेको छ । नेपालमा भन्दा धेरै अगाडि देखि सूचना तथा प्रविधिको क्षेत्रमा राम्रो प्रगति गरेका देशहरूमा हुलाक राम्रोसँग चलेका छन् । हुलाकले विगतमा गर्ने गरेका मुख्य काम चिठीपत्र ओसारपसार मात्र कम हुँदै गएका हुन् । तर अरु सेवाका काम गर्न रोकावट छैन । यसर्थ, हुलाक सेवाका साथै व्यवसायिकता तर्फ उन्मुख हुनु जरूरी छ । सेवा क्षेत्रबाट रूपान्तरण गरी व्यवसाय क्षेत्रमा लैजानु पर्ने आवश्यकता देखि धेरै देशहरूले नयाँ मोडेलमा परिवर्तन गरी काम गरीरहेका छन् । अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धको माध्यमबाट विश्वका विभिन्न देशहरूले अपनाएका यस्ता सफल अभ्यासहरूका बारेमा अनुभव आदानप्रदान गर्न सकिन्छ ।

केही शताब्दि अघि जस्तो देशहरू अब एकलै रहने अवस्था अहिले छैन । मूल रूपमा शिक्षा तथा रोजगारीको लागि एक देशबाट अर्को देशमा काम गर्न जाने प्रचलन व्यापक रूपमा नै रहेको छ । नेपालको सन्दर्भमा पनि विश्वका विभिन्न राष्ट्रहरूमा काम गर्न तथा अध्ययन गर्न जाने नेपालीहरूको संख्या वृद्धि भइरहेको छ । यसो हुँदा चिठीपत्र आदानप्रदान गर्ने काम हटे तापनि पार्सलको रूपमा सामान पठाउने प्रचलन व्यापक रूपमा नै बढेको छ । यस आधारमा हुलाक सेवाले गर्ने कामको प्रकृति परिवर्तन भएको भए तापनि काम घटेको छैन भनी बुझनुपर्दछ । नीजि क्षेत्रका कुरियर व्यवसायीहरूले यसरी सामान आदानप्रदान

गरेको आधारमा राम्रो व्यवसाय गरीरहेका छन् भने विश्वभर तथा स्वदेशमा समेत देशभर सञ्जाल भएको हुलाक सेवाले उपलब्धिमूलक हिसाबले नै काम गर्न सक्दछ ।

विश्व हुलाक संघको नियम लगायत प्रचलित नेपाल कानून बमोजिम नेपाल हुलाकले अन्तर्राष्ट्रिय विषयहरूका सम्बन्धमा समयमा नै आफ्ना कामकारवाही गर्नुपर्ने तर्फ सधै ध्यान दिनु पर्दछ । साथै, अन्तर्राष्ट्रिय फोरमहरूमा पनि नेपालको निरन्तर सहभागिता, विश्व हुलाक संघ तथा एशियन प्यासिफिक पोष्टल युनियनका विभिन्न परिषद् तथा समितिमा नेपालको पनि प्रतिनिधित्व गराउने, विभिन्न कार्यकारी पदहरूमा उम्मेदवारी दिने, हुलाक सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन आयोजना गर्ने एवम नियमित जिम्मेवारीका कामहरूलाई निर्धारित समयमा उचित तरीकाले सम्पन्न गर्नुपर्दछ । यसबाट नेपाल हुलाक सेवाको अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा थप प्रतिष्ठा वृद्धि हुनेछ ।

सन्दर्भ सामाग्री

हुलाक ऐन, २०१९, कानून किताब व्यवस्था समिति

हुलाक सेवा नियमावली, २०२०, कानून किताब व्यवस्था समिति

डा. गोपाल शिवाकोटी, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध, पैरवी प्रकाशन, पुतलीसडक, काठमाडौं

हुलाक सुधार सुभाव कार्यालयको प्रतिवेदन, २०७५

विभिन्न निकायका वेवसाइटहरू

www.UPU.int

महिला विकास

मञ्जु थापा
शा.आ. अर्थमन्त्रालय

भनिन्छ नारी र पुरुष एकै रथका दुई पांग्रा हुन । जहाँ नारीको पुजा हुन्छ त्यहाँ देवता पनि खुशी हुन्छन् । पक्कै पनि यस वाक्यले गहिरो अर्थ राख्दछ । साच्चै नारी र पुरुष एकै रथका दुइ पाड्ग्रा हुन । जसरी रथको एउटा पाड्ग्रा विग्रीएमा रथ अगाडि बढन सक्दैन त्यसै गरी महिलाको विकास विना पुरुष पनि अगाडि बढन सक्दैन । परम्परागत रूपमा हेर्ने हो भने महिला र पुरुष वीचमा कम विभेद रहेको पाउँछौ । त्यति वेला महिला र पुरुषलाई समान रूपमा हेरिने गरीन्थ्यो । जब विश्व आधुनिकीरण तर्फ लाग्यो समाज पृतसत्तात्मकता तर्फ लाग्यो र समाजले विभिन्न धर्म, संस्कार, कुसंस्कार, विभेद व्यवहारबाट महिलालाई तल्लो तहमा राख्दै गयो तब न्याय, विकास, समानतामा विभेदपूर्ण व्यवहार वढाई आयो ।

राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक, सांस्कृतिक क्षेत्रमा गरीने व्यवहारमा महिला र पुरुषवीच ठूलो असमानता देखिन्छ । महिलाको अस्तित्व, स्रोत साधनको पहुँच तथा नियन्त्रण, समान पहिचान, विभिन्न क्षेत्रमा हुने प्रतिनिधित्व, समान अधिकार, समान अवसर, निर्णय प्रकृया आदिमा सहभागी हुने विषयमा महिला र पुरुष वीचमा ठूलो फरक/खाडल रहेको छ । यो असमानता शहरी क्षेत्रमा भन्दा नेपालको दुर्गम क्षेत्रमा अझै अत्यधिक रूपमा रहेको छ ।

विश्वमा नै महिलालाई दोस्रो दर्जाको नागरिक मानिएकाले महिलाले असमानता विरुद्ध आवाजहरू उठाउन थाले र त्यसको फलस्वरूप महिलाहरूका अधिकारहरू पनि प्राप्त भएका छन् । सन १९९० मा महिलाले पुरुष सरह आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, शैक्षिक जस्ता अधिकारका लागि आवाजहरू उठाए । UNO को सन १९४९ को मानव अधिकार सम्बन्धी घोषणा पत्रले महिला र पुरुषलाई समान अधिकार प्रत्याभूत गरेको छ । महिला अधिकार सम्बन्धमा हरेक वर्ष मार्च ८ मा नारी दिवस मनाउने गरीएको छ ।

महिला विभेदको अन्त्य र महिला विकास तथा पुरुष सरह समान अधिकारका लागि विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धी, सन्धी, सम्झौताहरू, सम्मेलनहरू पनि भएका छन् । जस्तो: महिला विरुद्धका सैै भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी महासन्धी १९७९, यातना तथा अन्य क्रुर अमानवीय वा अपमानजनक व्यवहार वा दण्ड विरुद्धको महासन्धी १९८४, महिला तथा बालवालिका बेचविखन, ओसारपसार रोकथाम, दमन तथा सजाय गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था भएको पुरक आलेख २०००, दासत्व सम्बन्धी महासन्धीहरू, महिलाको राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धी, १९५२, नैरोवि सम्मेलन १९५०, वेइजिङ्ग सम्मेलन १९९५, वेजिङ्ग+५ (सन २०००) आदि । साथै, महिला विकास तथा सशक्तीकरणका थुप्रै प्रयासहरू भए । महिला विकास तथा सशक्तीकरणमा Pre Woman in development approach लाई पहिले प्रयासको रूपमा लिईन्छ । यो Traditional Approach हो । यसले महिलालाई उपभोक्ताको रूपमा लिएको र महिला उपभोग्य वस्तु मात्र हुन भन्ने धारणा रहेको थियो ।

दोस्रो, Woman in Development (WID)- यसले विकासको हरेक पक्षमा महिलालाई सहभागी गराउन जोड दिएको थियो । यसले विशेष रूपमा महिलाको आर्थिक पक्षमा जोड दिएको थियो तर यस Apporach ले महिलालाई राम्रोसँग सशक्तीकरण गर्न सकेन ।

तेस्रो, Woman and Development (WAD)- यसले महिला र पुरुषवीचको समानतालाई जोड दियो । महिलाको क्षमता विकास गरे आफै विकास हुन्छ भन्ने धारणा यसको रहेको छ । हरेक विकास क्रियाकलापको रणनीति बनाउँदा महिलामुखी कार्यक्रम वनाउनु पर्नेमा जोड दिएको थियो ।

चौथो, Gender and Development (GAD)- यसले महिलाको विकासमा पुरुषको सहभागिता अनिवार्य गरेको छ । यसले समाजमा समता र समानता कायम गराउनमा जोड दिएको छ । लैंड्रिक समानता कायम गर्न समतामा आधारित समानता, लैंड्रिक विभेदको अन्त्य, सशक्तीकरणबाट समानता ल्याउने कार्यमा जोड दिन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा पनि महिला विभेद तथा असमानताको न्यूनिकरणका लागि विभिन्न प्रयासहरू भएका छन् । वि.सं. १९७७ मा दास प्रथाको अन्त्य पछि थुप्रै प्रयासहरू भए । मुख्य प्रयासहरूमा मुलुकी ऐन, २०२०, महिला मन्त्रालयको स्थापना, महिला विकास कार्यालयहरूको स्थापना र महिला आयोग गठन भए । संविधानमा महिलाको हक, समानताको हक, स्वतन्त्राको हक, सामाजिक न्यायको हक, संसदमा महिलाको प्रतिनिधित्व, दलहरूमा प्रतिनिधित्व, राष्ट्रपति, उपराष्ट्रपति, सभामुख, उपसभामुख, जिल्ला समन्वय समिति, स्थानीय निकायहरूमा, संवैधानिक निकायहरूमा, प्रदेशका संसद, सभामुख र उपसभामुख जस्ता विभिन्न क्षेत्रमा महिला प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था रहेको छ । साथै निजामती सेवा, नेपाल प्रहरी, नेपाली सेना लगायत विभिन्न सार्वजनिक संस्थान, नीजि संस्थाहरूमा समेत महिलाको सहभागिता बढाउन आरक्षणको व्यवस्था गरीएको छ र महिलालाई सशक्तीकरण गर्ने प्रयासहरू भईरहेका छन् ।

महिला विभेदको अन्त्यका लागि विभिन्न नीतिगत, कानूनी, संस्थागत व्यवस्था पनि भएको छ । साथै, विभिन्न कार्ययोजना, कार्यक्रमहरू निर्माण तथा कार्यान्वयन नभएका पनि होइनन् तथापि नेपालमा महिलाको अवस्थामा अपेक्षित सुधार आउन सकेको देखिदैन । उदाहरणको लागि रसुवा जिल्लामा महिलाको राजनीतिक अवस्था हेर्ने हो भने, यस जिल्लामा पाँच वटा गाउँपालिका छन् । पाँच वटा गाउँपालिकामध्ये एक वटा गाउँपालिकामा मात्र अध्यक्ष महिला हुनुहुन्छ । बाँकी चार वटा गाउँपालिकामा उपाध्यक्ष महिला हुनुहुन्छ । यहाँ अध्यक्ष र उपाध्यक्ष मध्ये एक महिला हुनुपर्ने व्यवस्था त छ तर अध्यक्ष जो निर्णायक हुन्छ त्यसमा एक जनामात्र महिला रहेको देखिन्छ । वडा अध्यक्षहरूमा हेर्ने हो भने रसुवाका पाँच गाउँपालिकामा गरी जम्मा २७ वटा वडा छन् । ती सबैमा महिला वडा अध्यक्ष छैनन् । यस्तै जिल्ला समन्वय समितिमा कानूनको वाध्यात्मक अवस्थाले गर्दा चार जना महिला रहेका छन् । त्यस्तै प्रकारले वडा सदस्यमा पनि कानूनले तोकेको वाध्यात्मक अवस्था बाहेक थप महिलाहरू वडा सदस्यमा जितेर आएको देखिदैन । साथै, गाउँ कार्यपालिकाको अवस्था पनि यस्तै रहेको छ । यसरी रसुवाको अवस्था हेर्दा स्थानीय तहका

राजनीतिक पदहरूमा महिलाको प्रतिनिधित्व कोटामा नै सिमित रहेको पाइन्छ । त्यो भन्दा बढी अगाडि बढेको अवस्था छैन र कोटाबाट आएका महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता योग्यतामा पनि प्रश्न उठेको देखिन्छ । यदाकदा बाहेक पदाधिकारीहरूले आफ्ना विचार प्रष्ट राख्न सकेको देखिएँदैन । यस अवस्थाको महिलाको प्रतिनिधित्वले राजनीतिमा महिलाको सहभागिता त बढेको देखिन्छ तर वहाँहरूले आफ्नो दक्षताले कार्य गर्न सकेको अवस्था देखिएँदैन । नेपालका अन्य जिल्लाहरूको अवस्था पनि यस्तै यस्तै प्रकारको रहेको देखिन्छ । यस अवस्थामा महिलालाई सशक्तीकरण गर्ने, चेतना बढाउने, सीप प्रदान गरी योग्य बनाउनु अत्यन्त आवश्यक देखिन्छ ।

महिला विकासका वाधक पक्षहरू

महिला र पुरुष बीचमा थुप्रै असमानताहरू छन् । पुरुषलाई समाजको उच्च वर्गको रूपमा लिने र महिलालाई कमजोर वर्गको रूपमा लिंदा उनीहरूको विकास हुन सकेको छैन र अपहेलित हुनु परेको छ । साथै, महिला अधिकार हनन भएको छ । महिलाहरू आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक रूपमा पिडित र पिछडिएका छन् । महिला विकासका वाधक पक्षहरू विभिन्न रहेका छन् । जसलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरीएको छ :-

१. सामाजिक पक्ष: पितृसतात्मक समाज र सोच हुनु, महिला सहभागिता कमजोर हुन, अन्धविश्वास, दाइजो प्रथा, वालविवाह, कमजोर चेतनास्तर, कमजोर शैक्षिकस्तर, विभेदपूर्ण कानून, परम्परागत विभेदपूर्ण मूल्य मान्यता आदि कारणले महिलाको विकासमा बाधा उत्पन्न गरेको छ ।
२. आर्थिक पक्ष: महिलाको कमजोर आर्थिक अवस्था, गरीबी, सम्पत्तिमा महिलाको अधिकार नहुनु, स्रोत साधनमा कमजोर पहुँच, न्यून र विभेदपूर्ण पारिश्रमिक, रोजगारीको न्यूनता, महिलालाई उपभोक्ताको रूपमा लिने सोचाई आदि कारणले गर्दा महिला विकासमा वाधा पुन्याएको छ ।
३. राजनीतिक पक्ष: महिलाहरू राजनीतिक रूपमा सशक्त नहुनु, राजनीतिक सहभागिता कमजोर हुनु, महिला अधिकार कानून र नारामा मात्र सिमित हुनु, टाठाबाटा महिलाको बोलवाला हुनु, महिलामा राजनीतिक चेतना कम हुनु, राजनीतिक सशक्तीकरण हुन नसक्नु र राजनीतिमा महिलाको सार्थक प्रतिनिधित्व नहुनु आदि कारणले महिलाको विकास हुनु सकेको छैन ।
४. धार्मिक तथा सांस्कृतिक पक्ष: धार्मिक तथा सांस्कृतिक रूपले महिलालाई कमजोर बनाइएको छ । विभिन्न अन्धविश्वासहरू महिला विकासको वाधक बनेको छ । धर्म तथा परम्परागत अन्धविश्वासपूर्ण संस्कृतिले महिलालाई विभेदपूर्ण व्यवहार गरेको छ ।
५. कार्यक्रमिक पक्षहरू: महिला विकासका कार्यक्रमहरू शसक्त वन्न नसक्नु, महिलाको मागमा आधारित कार्यक्रम नहुनु, कार्यक्रममा महिला सहभागिता न्यून हुनु, कार्यक्रममा दोहोरोपन हुनु, समन्वयको कमी हुनु, कार्यक्रमको प्रभावकारी अनुगमन मूल्यांकन नहुनु, कार्यक्रममा महिलाको अपनत्व नहुनु, कार्यक्रममा Elite Capture हुनु आदि पक्षले महिलाको विकास हुन कठिनाई भएको छ ।
६. अन्य कारण: महिलाको Attitute, बानी, व्यवहार पनि उनीहरूको विकासमा वाधक बनेको छ । महिला हिंसा, कमजोर स्वास्थ्य, विकासको प्रतिफल प्राप्तिमा असमानता, निर्णय प्रकृयामा सहभागिताको कमी, महिलाको जागरणको कमी आदिले गर्दा महिला विकासमा बाधा उत्पन्न गरेको छ ।

महिला विकासका लागि चाल्नुपर्ने कदम

महिलाको विकास नगरी देश विकासले गति लिन सक्दैन । त्यसैले महिला विकासका लागि देहायका कार्यहरू गर्नु पर्ने आवश्यक रहेको छ :-

१. विकासमा महिलाको मूहप्रवाहीकरण गर्ने:- विकास क्रियाकलापमा, शिक्षा, स्वास्थ्य, सार्वजनिक क्षेत्र, निर्णय प्रक्रिया सबैमा महिलालाई सहभागिता गराउने ।
२. महिला सशक्तीकरण गर्ने:- महिलाको शिक्षा बढाउने, सीप प्रदान गर्ने, जनचेतना बढाउने, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि शसक्त बनाउने, कानूनी संयन्त्रको निर्माण गर्ने, स्रोत साधनमा महिलाको पहुँच बढाउने, महिला सहभागिता र उत्प्रेरणामा जोड दिने ।
३. लैडिक समानता बढाउँदै जाने, लैडिक भेदभाव हटाउने, भेदभाव पूर्ण कानूनको खारेज गरी न्याय र समतामुलक नयाँ कानून बनाउने, सचेतना वृद्धि गर्ने र महिला अधिकारको सरक्षण गर्ने ।
४. नीतिगत तथा कानूनी सुधार गर्ने, विभेदपूर्ण कानून अन्त गर्ने, कानूनको पालना सबैबाट गर्ने, नयाँ र विभेद अन्त्य हुने प्रकारको कानून बनाउने ।
५. आवश्यकता अनुसार आरक्षण तथा सकारात्मक विभेदको नीतिलाई निरन्तरता दिने ।
६. आर्थिक, समाजिक, राजनीतिक जस्ता हरेक क्षेत्रमा महिला सहभागिता वृद्धि गर्दै जाने, कार्यक्रममा सहभागिता बढाउने ।
७. महिला विकास कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने । महिलाको मागमा आधारित कार्यक्रम बनाउने र त्यो कार्यक्रमको नतिजामा आधारित भई अनुगमन तथा मूल्यांकन गर्ने ।
८. महिलालाई आर्थिक रूपमा सशक्त बनाउने, स्रोत साधनमा पहुँच बढाउने, रोजगारी अवसर प्रदान गर्ने, विकास कार्यमा, निर्णय प्रकृयामा सहभागिता बढाउने साथै सम्पत्तिमा महिलाको पहुँच बढाउने ।
९. विभेदपूर्ण परम्परागत मूल्य मान्यता र अन्धविश्वासलाई हटाउँदै जाने ।

निष्कर्षः

महिला र पुरुष रथका दुई पाँगा जस्तै हुन एउटाको अभावमा अर्को अगाडि बढन सक्दैन । नेपालमा महिलाको अवस्था पुरुषको भन्दा कमजोर रहेको वर्तमान अवस्थामा महिलाको विकास गर्नु आवश्यक छ । महिला र पुरुष वीचको असमानता तथा विभेदहरू हटाउनु जरूरी छ । महिलाको विकास गर्न र समानता प्राप्तीको लागि महिलालाई आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, कानूनी तथा संस्थागत पक्षमा सुधार गर्दै अगाडि बढनु आवश्यक छ । साथै, महिला विकासको लागि पुरुषको समेत सहभागिता गराई विकास कार्यहरू गर्दै गएमा महिला विकासले गति प्राप्त गरी महिला र पुरुष वीचको विभेद अन्त्य गर्न सहज हुन्छ । यसबाट देशकै विकासले गति लिन सक्नेमा विश्वास गर्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरूः

- नेपालको संविधान
- महिला सम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघी महासंघीहरू

लैंगिक उत्तरदायी बजेट विकासक्रम र कार्यान्वयन अवस्था

सुनिता कार्की
लेखा अधिकृत
राष्ट्रिय युवा परिषद

विषय प्रवेश

लैंगिक उत्तरदायी बजेट भनेको लैंगिक समानताको लागि बजेटको सुनिश्चितता, बजेटका सबै प्रक्रियामा लैंगिक मूलप्रवाहीकरण र उपलब्धिको समतामूलक वितरणका साथै उपभोगको लागि लैंगिक विश्लेषण सहित योजनाबद्ध स्पमा उद्देश्यमूलक कार्यक्रमहरू तर्जुमा र प्राथमिकीकरण गर्दै कार्यक्रम छनौट गरी अवलम्बन गर्ने पद्धति हो (लैंगिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०६९, अर्थ मन्त्रालय)। कुनै निश्चित अवधिका लागि आवश्यक पर्ने कुल बजेटको अनुमान, आयको आधारको खोजी, विभिन्न शीर्षकहरूमा गरीने विनियोजन र खर्च, खर्चको अभिलेख र लेखाजोखा लगायतका सम्पूर्ण पक्षमा लैंगिक समानताको लक्ष्यलाई केन्द्रमा राखेर उद्देश्यमूलक ढंगले, योजनाबद्ध स्पमा, लैंगिक विश्लेषणसहित आर्थिक श्रोतको सुनिश्चितता र उपलब्धिको समतामूलक वितरण र उपयोग हुनेगरी गरीने बजेट तर्जुमा प्रक्रियालाई नै लैंगिक उत्तरदायी बजेट पद्धति भनिन्छ (लैंगिक उत्तरदायी बजेट स्थानीयकरण रणनीति २०७२)। लैंगिक समानता र आर्थिक उन्नतिबीच अर्थपूर्ण सम्बन्ध रहेको हुन्छ। त्यसैले विकास र लगानीका उपलब्धिहरूमा महिला र पुरुषको समान पहुँच पुऱ्याउन विशेष कार्यक्रमहरू र सोको लागि श्रोतको सुनिश्चितता गर्नु अपरिहार्य हुन्छ। यस प्रयोजनको लागि लैंगिक उत्तरदायी बजेटलाई एउटा महत्वपूर्ण औजारको रूपमा लिईन्छ। बजेट तथा कार्यक्रमका सबै पक्षलाई लैंगिक संवेदनशीलताको आँखाले हेर्ने प्रक्रिया हो।

विश्वमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको विकासक्रम

महिला सशक्तीकरण र अधिकारका लागि इतिहासका विभिन्न कालखण्डमा फरक फरक संघर्ष तथा आन्दोलनहरू हुँदै आएका छन्। जसका लागि विश्वका देशहरूले विभिन्न अवधारणाहरू अवलम्बन गर्दै आएका छन्। यसै सन्दर्भमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको सुरुवात सन् १९८४ मा अष्ट्रेलियाबाट भएको हो। विशेषगरी महिलाहरू पुरुषको तुलनामा शिक्षा, स्वास्थ्य लगायतका आधारभूत जीवनोपयोगी सुविधाबाट पछि परेको विश्वव्यापी आंकलनकाबीच सन् १९९५ मा संयुक्त राष्ट्रसंघले आयोजना गरेको बेइजिड सम्मेलनमा लैंगिक मूलप्रवाहीकरणलाई एक प्रमुख रणनीतिको रूपमा लिई १२ वटा क्षेत्रहरूमा परिवर्तनको प्रतिवद्धता व्यक्त गरीएको थियो। उक्त सम्मेलनको पाँच वर्षपछि सन् २००० मा भएको Beijing+5 सम्मेलनले उक्त प्रतिवद्धता कार्यान्वयनको समीक्षा गर्दा प्रतिवद्धता अनुसार वित्तीय विनियोजन नभएकाले अपेक्षाकृत उपलब्धि हासिल हुन नसकेको निष्कर्ष निकालेको थियो। तत्पश्चात् लैंगिक समानता हासिल गर्न बजेटको पनि व्यवस्था गर्नुपर्ने महशुष भई लैंगिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा विधिको प्रयोगमा विश्वको ध्यान आकृष्ट भएको पाईन्छ। सहस्राब्दी विकास लक्ष्य (MDGs 2000–2015) का ८ वटा लक्ष्यहरू मध्य ३ नं लक्ष्य लैंगिक समानतालाई बढावा र महिला सशक्तिकरण रहेको थियो। त्यस्तै दिगो विकास (SDGs 2000–2015) को लक्ष्य नं ५ मा लैंगिक समानता र बालिका सशक्तीकरणको लक्ष्य प्राप्तिका लागि सूचकहरू निर्माण गरी कार्यान्वयनमा रहेको छ। हाल विश्वका ९५ भन्दा बढी देशहरूमा लैंगिक बजेट, महिला बजेट,

लैंड्रिक संवेदनशील बजेट, लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट जस्ता नामले यो बजेट लागू गरेको पाइन्छ भने अन्य मुलुकहरूले पनि लागु गर्ने क्रममा रहेका छन् ।

नेपालमा लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट सम्बन्धी व्यवस्था

संयुक्त राष्ट्र संघले पारित गरेको महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने महासन्धि, १९७९ (CEDAW) लाई नेपालले सन् १९९१ मा अनुमोदन गरेको थियो । त्यस्तै अन्य क्षेत्रीय तहका विभिन्न सन्धि वा सम्झौताहरूमा हस्ताक्षर गरी नेपाल सरकारले लैंड्रिक समानता कायम गर्ने प्रतिवद्धता जनाएको छ । जुन प्रतिवद्धता सन्धि ऐन, २०४७ ले नेपालमा कानुन सरह लागू हुने गरी सुनिश्चित गरीदिएको छ । संवैधानिक कानूनको हकमा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ र योजनागत विकासहरूका सन्दर्भमा छैटौ पन्च वर्षिय योजनाबाट मात्र लैंड्रिक दृष्टिकोण अवलम्बनको सुरुवात गरेको पाइन्छ । नेपालमा वि.स. २०३८ साल देखि विकासमा महिलाको अवधारणा सहित महिलाहरूको सामाजिक आर्थिक सशक्तीकरणका लागि महिला विकास कार्यक्रमको सुरुवात भयो । नेपालले महिला र पुरुषबीच जैविक रूपमा रहेको भिन्नता र यसबाट सृजित असमानताका कारणले राज्यबाट समानताका नाममा उपलब्ध गराइने सेवा, सुविधामा महिलाहरूको न्यून पहुँचको स्थितिलाई सम्बोधन गर्न नवौं आवधिक योजना (२०५४-२०५९) देखि लैंड्रिक समानताको नीति अवलम्बन गर्दै आएता पनि लैंड्रिक असमानता समन्यायिक विकासको लागि एक प्रमुख बाधकको रूपमा देखियो । वित्तीय विनियोजनको कमी नै यसको प्रमुख कारणको रूपमा पहिचान भएकोले आर्थिक वर्ष २०६४/०६५ देखि नेपाल सरकारको सम्पूर्ण कार्यक्रमहरूको लैंड्रिक उत्तरदायीपन विश्लेषण गरी सोही आधारमा प्रत्यक्ष लैंड्रिक उत्तरदायी, अप्रत्यक्ष लैंड्रिक उत्तरदायी र लैंड्रिकरूपमा तटरथ गरी तीन प्रकारले वर्गीकरण गर्न थालियो । यस वर्गीकरणले मात्र योजना तथा बजेट तर्जुमाको समयमा नै कार्यक्रमहरूलाई लैंड्रिक संवेदनशील हुने गरी तर्जुमा गर्न भने अपेक्षाकृत रूपमा सधाएको नपाइएकोले एवं लैंड्रिक संवेदनशीलताको मापन गर्न प्रचलनमा ल्याइएका सूचकहरू सो को ब्याख्या गर्ने उपसूचकको अभावमा अपेक्षाकृत यथार्थपरक बन्न सकेका थिएनन् । त्यस्तै मन्त्रालयगत परीक्षण सूचीहरूको अभावमा सूचकहरूको प्रयोग यथार्थपरक बन्न सकेको थिएन । यी समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न योजना तथा बजेट तर्जुमाको समयमा नै लैंड्रिक संवेदनशील दृष्टिकोण अवलम्बन गर्न सहयोग पुर्याउने गरी प्रचलनमा ल्याइएका सूचकको लागि उपसूचकहरू तथा सो को मापन गर्न मन्त्रालयगत परीक्षण सूचीहरू निर्धारण गरी लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०६९ तयार पारिएको हो । सोही दिग्दर्शन बमोजिम लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीलाई स्थानीयकरण गरी लैंड्रिक समानता र महिला सशक्तीकरण सम्बन्धी कार्यक्रमहरू जिल्ला, नगरपालिका र गाविसस्तरसम्म प्रभावकारी स्थिमा कार्यान्वयन गर्न महिलाको मूलभूत तथा समान अधिकार सुनिश्चित गर्दै लैंड्रिक रूपले समावेशी र समतामूलक राष्ट्र निर्माणमा योगदान गर्न दिर्घकालीन सोच सहित लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट स्थानीयकरण रणनीति, २०७२ तयार गरी संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले लागू गरेको छ ।

नेपालले मुलुकको आर्थिक, सामाजिक र पर्यावरणीय परिवेश अनुसार कार्यान्वयनमा चौधौं योजनादेखि नै दिगो विकासका लक्ष्यलाई आन्तरिकीकरण गर्न सुरु गरेको थियो । यसरी आवधिक योजना, संवैधानिक

व्यवस्था, क्षेत्रीय नीतिहरू र कार्यक्रमहरूमा लैंडिक समानताको मार्ग चित्र स्पष्ट देखन सकिन्छ । १५औं योजनाले (२०७६/७७-२०८०/८१) राज्यका तीनै तहको सरकारमा लैंडिक उत्तरदायी बजेट विनियोजन पद्धति (जसलाई लैंडिक उत्तरदायी सार्वजनिक वित्तीयव्यवस्थापन पनि भनिन्छ) लाई संस्थागत गर्ने रणनीति लिएको छ । साथै महिलाको समान तथा अर्थपूर्ण सहभागिता सहित सारभूत समानता कायम गर्ने लक्ष्य लिई लैंडिक समानतामूलक राष्ट्रको परिकल्पना पनि गरेको छ । प्रदेश तथा स्थानीय तहको योजना तथा बजेट प्रक्रियामा लैंडिक उत्तरदायी बजेटका लागि लक्षित गरी अर्थ मन्त्रालयले प्रदेश तथा स्थानीय तहका लागि लैंडिक उत्तरदायी बजेट नमूना निर्देशिका २०७७, तर्जुमा गरेको छ यसरी नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा महिला विकास र लैंडिक समानताका लागि देखाएको प्रतिवद्धता पूरा गर्न एवं देशको सन्तुलित विकासका लागि अत्यावश्यक रहेको लैंडिक समानता र महिला सशक्तीकरणमा जोड दिन संवैधानिक, नीतिगत, कानूनी, सरंचनागत व्यवस्था गर्दै स्रोत साधन विनियोजनलाई प्राथमिकता दिएको छ ।

लैंडिक उत्तरदायी बजेटका मान्यताहरू

- बजेटको सबै प्रक्रिया र यसले पार्ने प्रभाव लैंडिकरूपमा तटस्थ हुदैन । बजेटको अनुमान, स्रोतको खोजी तथा संकलन र खर्च सबै पक्षमा यो तथ्य लागू हुन्छ ।
- विकासका विभिन्न साखेदारहरूको लगानीलाई लैंडिक समानताको परिणामतर्फ डोर्याउन पनि यो उपयोगी हुन्छ ।
- लैंडिक उत्तरदायी बजेटले लैंडिक समानताको नीति एवं समष्टिगत आर्थिक नीतिकाबीच सम्बन्ध स्थापित गर्दछ ।
- लैंडिक उत्तरदायी बजेट प्रक्रिया महिला र पुरुषमा बजेटले पार्ने प्रभावको विश्लेषण साथै बजेट तर्जुमामा लैंडिक पक्षको समायोजन (Integration) बाट प्रारम्भ हुन्छ ।
- लैंडिक उत्तरदायी बजेटले लैंडिक मूलप्रवाहीकरणलाई बढी अर्थपूर्ण बनाउँछ ।
- लैंडिक उत्तरदायी बजेट महिलाका लागि छुट्टै बजेट नभई बजेटको सबै उपलब्धिमा महिला/पुरुषको सन्तुलित सहभागिता र लाभ खोज्ने प्रक्रिया हो ।(लैंडिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन २०६९)

लैंडिक उत्तरदायी बजेटका सूचकहरू

लैंडिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन २०६९ अनुसार देहाय बमोजिमका सूचकहरू र अंकभारलाई लैंडिक बजेट तर्जुमाको आधारको रूपमा लिईएको छ ।

क्र. सं.	सूचकहरू	अंकभार
१	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
२	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
३	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता	३०
४	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि	२०
५	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोधमा कमी	१०
	जम्मा	१००

स्रोत: अर्थ मन्त्रालय

उल्लेखित सूचकहरूलाई दिइएको अंकभारको कुल योगलाई १०० पूर्णाङ्क मानिएको छ । निर्धारण गरीएको अंक भारको कुल योग ५० वा सो भन्दा बढी भएमा प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी, अंकभारको योग २० भन्दा माथि र ५० भन्दा तल आएमा अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी र अंकभारको योग २० भन्दा तल आएमा तटस्थ बजेट नामाकरण गरीएको छ । पाँच मूलसूचकमध्ये महिला सशक्तिकरणको आधारको रूपमा सूचक ३ को कार्यक्रमबाट उपलब्ध लाभमा महिलाहरूको समानुपातिक अंशको सुनिश्चितता प्रमुख मानी अरु सूचकभन्दा बढी अङ्गभार दिइएको छ । यसलाई सम्बन्धित निकायहरूले प्राथमिकीकरण, छनौट र तर्जुमा गर्ने कार्यक्रमबाट प्रवाह हुने सेवा वा प्रतिफलमा महिलाहरूको पहुँचको समानतालाई सम्बोधन गर्न गरीएको प्रयासको रूपमा लिइएको छ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई संस्थागत गर्न लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०६९ ले देहाय बमोजिमका पदाधिकारीहरू रहने गरी लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको व्यवस्था गरेको छ :-

सहसचिव,	बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा, अर्थ मन्त्रालय	संयोजक
प्रतिनिधि,	राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय	सदस्य
प्रतिनिधि,	महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय	सदस्य
प्रतिनिधि,	वैदेशिक समन्वय महाशाखा, अर्थ मन्त्रालय	सदस्य
प्रतिनिधि,	सञ्चाय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	सदस्य
प्रतिनिधि,	महालेखा नियन्त्रकको कार्यालय	सदस्य
प्रतिनिधि,	UN Women	सदस्य
उप सचिव,	बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा	
(महिला बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय हर्ने), अर्थ मन्त्रालय		सदस्य सचिव

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटमा हालसम्म विनियोजन भएको रकम तथा प्रतिशत

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट							
आ. व.	प्रत्यक्ष उत्तरदायी	अप्रत्यक्ष उत्तरदायी	तटस्थ				
आ. व.	प्रत्यक्ष उत्तरदायी	अप्रत्यक्ष उत्तरदायी	रकम (रु.अर्बमा)	प्रतिशतमा	रकम (रु.अर्बमा)	प्रतिशतमा	रकम (रु.अर्बमा)
२०६४/०६५	१९.०९	११.३०	५६.०३	३३.९६	९३.८७	५५.५४	
२०६५/०६६	३२.९१	१३.९४	८३.५८	३५.४१	११९.५३	५०.६४	
२०६६/०६७	४९.४६	१७.३०	१०४.९६	३६.४३	१३२.३२	४६.२७	
२०६७/०६८	६०.६१	१७.९४	११२.६५	३६.३०	१५४.६४	४५.७६	
२०६८/०६९	७३.३३	१९.०५	१७६.२१	४५.७८	१३५.३५	३५.१७	
२०६९/०७०	८७.०७	२१.५१	१७८.६३	४४.१३	१३९.११	३४.३६	
२०७०/०७१	११२.५	२१.७५	२२७.३	४३.९४	१७७.४	३४.३१	
२०७१/०७२	१३५.५६	२१.९३	२७८.३८	४५.०४	२०४.१५	३३.०३	
२०७२/०७३	१८२.५१	२२.२७	३९३.१६	४७.९८	२४३.७९	२९.७५	

लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट						
	प्रत्यक्ष उत्तरदायी		अप्रत्यक्ष उत्तरदायी		तटस्थ	
आ.व.	रकम (रु.अर्बमा)	प्रतिशतमा	रकम (रु.अर्बमा)	प्रतिशतमा	रकम (रु.अर्बमा)	प्रतिशतमा
२०७३/०७४	२४२.३	२३.१०	५०८.२०	४८.४५	२९८.४१	२८.४५
२०७४/०७५	४७८.६	३७.४२	४१७.७	३२.६६	३८२.७	२९.९२
२०७५/०७६	५०८.३७	३८.६५	४५०.८०	३४.२८	३५५.९९	२७.०७
२०७६/०७७	५८५.२०	३८.१७	५४५.०६	३५.५६	४०२.७०	२६.२७
२०७७/०७८	५६२.६९	३८.१६	५१७.९४	३५.१२	३९४	२६.७२
२०७८/०७९	६५०.५८	३९.४९	५५५.२८	३३.६४	४४२.७१	२६.८७

स्रोत: अर्थ मन्त्रालय

उल्लेखित बजेट तालिकालाई विश्लेषण गर्दा लैंड्रिक उत्तरदायी बजेटको सुरुवात गरीएको वर्ष आ.व. २०६४/६५ मा ५५.५४ प्रतिशत रहेको तटस्थ बजेट पछिल्ला वर्षहरूमा घट्दै गएर आ.व. २०७८/०७९मा आइपुग्दा २६.८७ प्रतिशतमा पुगेको छ । त्यस्तै अप्रत्यक्ष उत्तरदायी बजेट सुरुवातको वर्षमा ३३.१६ प्रतिशत रहेकोमा आ.व. २०७३/०७४ सम्म बढ्दै गएर ४८.४५ प्रतिशत पुगेको थियो भने आ.व. २०७४/०७५ पछिका वर्षहरूमा भने घट्दै गएर पछिल्लो आ.व. २०७८/०७९ मा आईपुग्दा ३३.६४ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । प्रत्यक्ष उत्तरदायी बजेट आ.व. २०६४/६५ मा ११.३० प्रतिशत रहेकोमा पछिल्ला वर्षहरूमा बढ्दै गएर आ.व. २०७८/०७९मा आइपुग्दा ३९.४९ प्रतिशतमा पुगेको छ । यसरी हेर्दा सरकारले महिला सशक्तीकरण र विकासका लागि लैंड्रिक उत्तरदायी बजेटको आकार बढाउदै लगेको देखिन्छ ।

हाल कार्यान्वयनमा रहेको १५ औ योजनाको कार्यनीतिले नेपालमा लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीलाई प्रदेश र स्थानीय तहसम्म संस्थागत गर्दै लैंड्रिक विनियोजन अनुपात वृद्धि गरीने, लैंड्रिक लेखापरिक्षण पद्धतिलाई राज्यका सबै तहमा लाग्न गरीने, राज्यका सबै निकायमा लैंड्रिक सम्पर्क व्यक्ति तोकी महिला लक्षित बजेट विनियोजन व्यवस्था अनिवार्य गरीने, सार्वजनिक उत्तरदायित्व कोषको निश्चित रकम महिला सशक्तीकरणमा उपयोग गर्ने नीतिगत व्यवस्था गरेको छ । आवश्यकता पहिचान, लागत अनुमान तथा वित्तीय रणनीति २०१९ ले लैंड्रिक समानताको क्षेत्रमा वार्षिक औसत लगानी २०१६ देखि २०१९ सम्म ७ अर्व ४ करोड, २०२० देखि २०२२ सम्म १२ अर्व २ करोड, २०२३ देखि २०२५ सम्म १६ अर्व ४ करोड, २०२६ देखि २०३० सम्म २३ अर्व ४ करोड तथा २०१६ देखि २०३० सम्म जम्मा रु.१५ अर्व ६ करोडको औसत लगानी हुने अनुमान गरेको छ । हाल तीनै तहको सरकारबाट बजेट तर्जुमा कार्यान्वयन तथा अनुगमन गर्ने भएकोले लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीलाई प्रदेश र स्थानीयसम्म संस्थागत गर्दै लैंड्रिक विनियोजन अनुपात वृद्धि गरीने, लैंड्रिक लेखापरिक्षण पद्धतिलाई राज्यका सबै तहमा लाग्न आवश्यक रहेको छ । वर्तमान परिवेशमा शासन व्यवस्थामा आएको परिवर्तन अनुसार सङ्झीय संरचनामा सबै तहमा लैंड्रिक मूल प्रवाहीकरण गर्नु आवश्यक छ । यो विषय बहु निकायगत भएकोले यसको सम्पर्क मन्त्रालय महिला बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय रहेको छ । लैंड्रिक विषयलाई व्यवस्थित ढङ्गले कार्यान्वयन गरी ऋमश: सबै तहमा र

क्षेत्रमा संस्थागत गर्न सङ्घीय मन्त्रालय र निकायहरूमा लैडिक सम्पर्क व्यक्तिहरूको क्षेत्रगत कार्यशर्त स्वीकृत गरी लागू गरीएको छ । लैडिक सम्पर्क व्यक्तिहरूसँग छलफल अन्तरक्रिया र अभिमुखीकरणको माध्यमबाट तत् तत् निकायहरूको लैडिक मुद्दाहरूलाई मूल प्रवाहीकरण गर्ने प्रयास भइरहेको छ । आफ्नो मन्त्रालयसँग सम्बन्धित नीति, योजना, ऐन, नियम तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा लैडिक मैत्री बनाउन सहयोग गर्ने र लैडिक उत्तरदायी बजेटको लागि पहल गरी प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने गराउने लैडिक सम्पर्क व्यक्तिको जिम्मेवारीमा रहेको छ ।

निष्कर्ष

आ.व. २०६४/०६५ देखि कार्यान्वयनमा आएको लैडिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीले क्षेत्रगत निकायहरूले सञ्चालन गरेका कार्यक्रमको लैडिक संवेदनशीलतालाई आंशिक स्पमा मात्र समेट्न सकेको छ । लैडिक उत्तरदायी बजेटको आयतन केन्द्रमा बढ्दो देखिए तापनि अझै लैडिक भेदभाव, ज्याला विभेद कायम छ । शिक्षा, रोजगार, उद्यमशीलता, सार्वजनिक जीवन, अवसर र परिणामहरूमा देखिएको लैडिक भेदभाव तथा महिलाहरूले घरेलु श्रम र परिवारिक हेरचाहामा विताएको समयलाई मूल्य कायम गरी राष्ट्रिय आयमा महिलाहरूको योगदानको गणना पनि लैडिक उत्तरदायी बजेटले संशोधन गर्न जरूरी छ । तात्कालिक समयमा स्थानीय निकायमा योजना तर्जुमा कार्यान्वयन र मूल्याङ्कन जस्ता योजना प्रक्रियामा महिलाहरूको सहभागिता न्यूनतम ५० प्रतिशत पूर्याउने र स्थानीय तहमा लैडिक उत्तरदायी बजेटको आकार ५० प्रतिशतले वृद्धि हुने परिमाणात्मक लक्ष्य राखिएको लैडिक उत्तरदायी बजेट स्थानीय रणनीति २०७२ को व्यवस्थामा पनि हाल परिमार्जनको आवश्यकता देखिएको छ । लैडिक उत्तरदायी बजेटले महिलाका व्यक्तिगत व्यवहारिक आवश्यकतालाई सम्बोधन गरी सारभूत लैडिक समानतालाई समेट्न जरूरी छ । अर्को तर्फ बजेट विनियोजन हुनु मात्र पनि समाधान होइन यसको सफल कार्यान्वयन र नतिजामुखी रहनु आवश्यक छ । राजशक्को अनुमान, बजेट विनियोजन, खर्च, अभिलेख, प्रतिवेदन तथा लेखा परीक्षण पनि लैडिक उत्तरदायी हुन आवश्यक छ । समग्र विनियोजन भएको बजेट, सो कार्यान्वयनको अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्न ढिला भइसकेको छ । गण्डकी प्रदेशको सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको आर्थिक वर्ष २०७५/२०७६ को बजेट तथा कार्यक्रमको लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण गरीएको छ । यसैगरी आ.व. २०६४/०६५ बाट सुरु भएको लैडिक उत्तरदायी बजेटको पनि करिब १५ वर्ष वितिसकेकोले सो अवधिको प्रभाव अध्ययन एवं मूल्याङ्कन गरी विद्यमान नीति तथा कार्यक्रमहरूलाई परिमार्जन गर्दै लैजानुपर्दछ । त्यसै गरी खर्चको लैडिक परीक्षण गर्ने, लैडिक सम्पर्क व्यक्तिहरूलाई तालिम प्रदान गर्ने कार्यक्रमले निरन्तरता पाउनुपर्दछ । आगामी दिनमा लैडिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीलाई प्रदेश र स्थानीय तहमा संस्थागत गर्दै तीनै तहका सरकारी बजेट प्रणालीका साथै गैरसरकारी संस्था, निजी क्षेत्र तथा विकास साफेदार निकायहरूले नेपालमा गर्ने वैदेशिक सहायतामा पनि लागू गर्ने आवश्यक छ । लैडिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन २०६९ परिमार्जन गरी हालका सूचक तथा परिसूचकमा परिमार्जन, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा विनियोजित बजेटको निश्चित प्रतिशत बजेट लैडिक उत्तरदायी हुनु पर्ने नीतिगत व्यवस्था र यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनको अनुगमन मूल्याङ्कन, मन्त्रालय तथा विभागमा रहने योजना शाखाको संस्थागत सुदृष्टीकरण गर्दै मन्त्रालय बजेट व्यवस्थापन प्रणाली तथा सूत्रमा आधारित बजेट व्यवस्थापन

प्रणालीमा लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट सङ्केत समावेश गरी लैंड्रिक उत्तरदायी बजेटको अनुपात वृद्धि गरीनु पर्न आवश्यकता ठढ़कारो देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

- नेपालको संविधान
- आवधिक योजनाहरू, राष्ट्रिय योजना आयोग
- लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट स्थानीय रणनीति, २०७२, सघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
- लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०६९ अर्थ मन्त्रालय
- महिला बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालयका दस्तावेज हरू
- Need Assessment Costing and Financing Strategy for Sustainable Development Goals 2019, National Planning Commission Nepal
- स्वास्थ्य क्षेत्रको लैंगिक उत्तरदायी बजेट दिग्दर्शन, २०७६, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, काठमाण्डौ
- प्रदेश तथा स्थानीय तहका लागि लैंड्रिक उत्तरदायी बजेट नमूना निर्देशिका, २०७७ अर्थ मन्त्रालय सिंहदरबार ।
- बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन २०७८, अर्थ मन्त्रालय
- वार्षिक विकास कार्यक्रम, (आ.व. २०७८/०७९) राष्ट्रिय योजना आयोग

अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखा तथा गणना विधी

शेर्पर आचार्य

शाखा अधिकृत, हुलाक सेवा विभाग
अन्तर्राष्ट्रिय डाक लेखा तथा अनुसन्धान शाखा

पृष्ठभुमी

नेपालमा बि.सं १९३५ मा हुलाक घरको स्थापना भई हुलाक सेवाको सुरुवात भएको थियो । नेपालले बि.सं २०१३ असोज २६ गते विश्व हुलाक संघको सदस्यता प्राप्त गरेको थियो । तत पश्चात गोश्वारा हुलाक कार्यालय मार्फत २०१६ साल देखि बैदेशिक डॉकको आदान प्रदान भएको पाईन्छ । नेपालले २०४६ सालदेखि आन्तरिक द्रुत डॉक सेवा र २०५२ सालदेखि अन्तर्राष्ट्रिय द्रुत डॉक सेवा (EMS) को सुरुवात गरेको पाईन्छ । हाल ३९ भन्दा बढी राष्ट्रहरूमा द्रुत डॉक सेवा संचालन भई रहेको छ । नेपालले बि.सं २०७३ मा ईएमएस कोअपरेटिभको सदस्यता प्राप्त गरेको छ । हाल गोश्वारा हुलाक कार्यालयले नेपालको एक मात्र Office of Exchange को रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय डॉक व्यवस्थापनको कार्य गर्दै आइरहेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखाको अन्तिम हिसाब र तयारी प्रकृया

विश्वका विभिन्न राष्ट्रबाट नेपालमा Nepal Postal Service मार्फत वितरण हुने गरी Letter, Parcel, EMS सेवा मार्फत हुलाक सामाग्रीहरू प्राप्त भई वितरण भइरहेका हुन्छन् । उक्त सामानहरू वितरण गरे वापत निश्चित दरमा नेपालले हुलाक बस्तु पठाउने देशहरूसँग हिसाब माग गर्ने प्रावधान रहेको छ । साथै नेपालबाट गएका हुलाक सामाग्रीहरू (Letter, Parcel, EMS) वितरण गरे वापत निश्चित दरमा रकम वितरण गर्ने राष्ट्रलाई तिर्नु पर्दछ । कारोबार भएका प्रत्येक देशलाई तिर्नु पर्ने र उक्त देशबाट लिनु पर्ने रकम (EMS, Letter / Parcel सबै सेवाको) को एकमुष्ठ बार्षिक अन्तर निकाली लिनु पर्ने रकम बढी भएमा उक्त देशसँग SDR विनिमय दरको आधारमा रकम माग गरिन्छ भने तिर्नु पर्ने रकम बढी भएमा उक्त रकम वितरण गर्ने देशको खातामा पठाईन्छ । UPU Convention को परिभाषामा Terminal Dues लाई निम्न बमोजिम परिभाषित गरीएको छ ।

Remuneration owed to the designated operator of the country of destination by the designated operator of the dispatching country in compensation for the costs incurred in the country of destination for letter-post items received (UPU Convention, Art 1 para 1.7)

अर्थात कुनै एउटा देशको हुलाक प्रशासनले अर्को देशको हुलाक प्रशासनवाट प्राप्त हुलाक बस्तुहरू (चिह्नीपत्रहरू) आफ्नो जनशक्ति, समय, स्रोत र अन्य साधन समेतको प्रयोग गरी वितरण गरेवापत पाउनुपर्ने निश्चित मूल्य टर्मिनल ड्युज हो । सामान्यतया Letter post handling बापत प्राप्त हुने वा तिर्ने रकमलाई Terminal Dues भनिए भैं Parcel handling बापत प्राप्त हुने वा तिर्ने रकमलाई Inward land rate भनिन्छ भने EMS handling बापत प्राप्त हुने वा तिर्ने रकमलाई Imbalance charge भनिन्छ ।

बार्षिक हिसाब निकाल्दा माथि उल्लेखित हिसाबको अतिरिक्त क्षतिपुर्ति रकम, transit charge, हवाइ भाडा, बिगत वर्षका बाँकी भुक्तानी, Miss sent handling, Return handling, IBRS handling जस्ता अन्य रकम समेत समावेश गरी CN 52 बमोजिमको अन्तिम हिसाब तयार गरिन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखा को हिसाब तयार गर्दा UPU constitution, conventions, acts, general regulations, circulars, EMS co operative guide, Letter post compendium, Parcel post compendium, EMS bilateral agreements, Statistics and Accounting Guide of Letter and Parcel Post, International and National acts and rules हरूलाई आधार मानि काम गर्ने गरिन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखाको हिसाब तयार गर्दा IPS=Post, I-care, Global Customer Service System (GCSS), QCS Mail, Global track trace, PITs, UPU website, APPU website जस्ता application तथा website हरूको सहयोग लिइन्छ । मुख्यतः IPS.Post मा data entry तथा accounting सम्बन्धी विभिन्न फारमहरू तयार गर्ने गरिन्छ । IPS.Post UPU ले तयार पारेको software हो । नेपालले बार्षिक निश्चित रकम भुक्तान गरी IPS.Post को २० वटा password हरूलिई data entry गर्ने तथा हिसाब तयार गर्ने गरेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखाको हिसाब तयार गर्दा हिसाबको रकम SDR unit मा गरिन्छ । Special drawing right (SDR) is potential claim on freely usable currencies of International Monetary Fund (IMF) members.

विश्वका प्रमुख ५ मुद्राहरूको विनिमय दरको औसतको रूपमा SDR को विनिमय दर कायम हुने हुँदा SDR को विनिमय दर दैनिक रूपमा परिवर्तन भई रहन्छ । तसर्थ विभागले दैनिक कारोबारलाई सहज बनाउन SDR को एक वर्षको विनिमय दरको औषत लिई SDR र नेपाली रूपैयाको निश्चित विनिमय दर कायम गर्ने गरेको देखिन्छ । हाल विभागको २०७५ पुष १० गतेको निर्णय बमोजिम १ SDR बराबर रु १५० को विनिमय दर कायम भएको देखिन्छ ।

हिसाबको अन्तिम भुक्तानी भने USD, CHF जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रामा गरिन्छ । यस्तो भुक्तानी सम्बन्धित देशले UPU को Small Circular मार्फत प्रकाशित गरेको भुक्तानी प्रकृया तथा बैंकको विवरण बमोजिम चेकबाट वा बैंक ट्रान्फर वा UPU clearance system मार्फत गर्न सकिन्छ । नेपालले Final payment USD मा Nepal Rastra Bank मार्फत भुक्तानी गर्ने वा पाउने गरेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखाको Stepwise accounting process

Step 1:

कुनै पनि अन्तर्राष्ट्रिय हुलाक बस्तु पठाउँदा अन्य CN फारमको साथसाथै CN 31 (Per dispatch bill

of letter and EMS), 86 (land) वा 87 (air) (Per dispatch bill of Parcel) उत्पन्न हुन्छ र सो फारम एक प्रति हुलाक बस्तुसँगै गन्तव्य देशमा पठाईन्छ । यस फारममा उक्त हुलाक वस्तुको संख्या, तौल लगायतका सम्पूर्ण प्रारम्भिक जानकारी रहेको हुन्छ । यसै फारमको अधारमा अन्तर्राष्ट्रिय हिसाबको अन्य फारमहरू तयार गरिन्छ । नेपालमा गोश्वारा हुलाक कार्यालयमा प्राप्त भएका Inbound का तथा नेपालमा उत्पन्न भएका outbound का CN 31, 86 वा 87 फारमहरू संकलन गरी मासिक रूपमा विभागको अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखा तथा अनुसन्धान शाखामा पठाईन्छ, जसको आधारमा उक्त शाखाबाट अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखाको हिसाब तयार गरी माग गर्ने तथा अन्य देशबाट माग गरीएको हिसाब रुजु गर्ने गरिन्छ ।

Step 2:

CN 31, 86 वा 87 को आधारमा प्रत्येक चौमासिकमा Monthly summary (CN 55 For letter and EMS and CP 94 for parcel) र Quarterly summary (CN 56 For letter and EMS and CP 75 for parcel) तयार पारी सम्बन्धित देशमा चौमासिक समाप्त भएको दुई महिना भित्र पठाईन्छ ।

Step 3 :

एक वर्षमा तयार पारी पठाईएको चारवटे Quarterly summary सम्बन्धित देशबाट स्विकार, संसोधन सहित स्विकार वा अस्विकार गरी पठाएको तथा अन्य देशले पठाएको हिसाब नेपालले स्विकार, संसोधन सहित स्विकार वा अस्विकार गरेको आधारमा वर्ष समाप्त भएको चार महिना भित्र दुवै देशको हिसाब देखिने गरी वार्षिक summary (CN 61 M comparative yearly summary and CN 64 M comparative yearly account of letter and EMS.) तयार पारी सम्बन्धित देशमा पठाइन्छ ।

Step 4 :

CN 61, CN 64, CP 94 तथा CP 75 का आधारमा terminal dues, imbalance charge, inward land rate sf amount का साथै क्षतिपुर्ति रकम, transit charge, हवाई भाडा, बिगत वर्षका बाँकी भुक्तानी, Miss sent handling, Return handling, IBRS handling जस्ता दुवै पक्षका अन्य रकम समेत समावेश गरी Final Yearly account (CN 52) तयार गर्ने गरिन्छ ।

IPS.post मार्फत CN 55,56,75,94,61,64 को तयारी प्रकृया लेखको अन्त्यमा Annex मा दिइएको छ ।

हिसाबका अन्य पक्षहरू

१. हवाई भाडा

विश्वका विभिन्न देशमा पठाईने हुलाक बस्तुहरू विभिन्न Airways संग सम्झौता गरी अन्य देशमा पठाईन्छ । यस्तो UPU को दरमा नबढ्ने गरी सम्झौता गरिन्छ । जस्तै UPU ले 2022 को लागी प्रकाशित गरेको Air Conveyance Rate. 000486 SDR per kg per kilometer रहेको छ । साथै विभिन्न एयरपोर्ट बिचको Air distance UPU ले publish बमोजिम हुन्छ । Air distance को गणना

गर्दा एउटै airways ले बोकुन्जेल जति स्थानमा Transit भएर गए पनि सिधा distance को नै हिसाब गरिन्छ । Transit बाट airways फेरिएमा distance break गरेर हिसाब गरिन्छ । Transit बाट बोक्ने airways को भुक्तानी सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम प्रथम air ways वा विभागले गर्नेछ । हवाई भाडा सम्बन्धित airways लाई भुक्तानी गरिन्छ । हवाई भाडाको गणना गर्दा CN 38 (Delivery bill), CN 66 (Delivery summary) तथा सम्बन्धित airways को Vat bill को आधारमा गरिन्छ । यदि हवाई भाडा सम्बन्धित देशको हुलाक मार्फत राफसाफ गरीने गरी सम्झौता भएको अवस्थामा मात्र यो हिसाव CN 52 मा जोडिन्छ । साथै अन्य देशबाट प्राप्त हुलाक वस्तुलाई आन्तरिक हवाई जहाज मार्फत ३०० कि.मि भन्दा बढीको दुरीमा देशको अन्य स्थानमा पुऱ्याई वितरण गर्नु परेमा तोकिएको दरमा आन्तरिक दुवानीको समेत हिसाब गरी सम्बन्धित देशसँग माग गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ ।

२. भन्सार शुल्क

हुलाक मार्फत पठाइने भन्सार लाग्ने बस्तुको भन्सार तिरेर मात्र सामान ल्याउन वा पठाउन पाइन्छ । यो राजश्व हुलाक कार्यालयसंगको समन्वयमा राजश्व कार्यालयका कर्मचारीले संकलन गर्ने गर्दछन् । यस्तो राजश्व अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखाको हिसावमा समावेश हुँदैन ।

UPU Rules, International laws and agreements र national laws ले प्रतिवन्धित गरेका सामान हुलाक मार्फत ल्याउन वा पठाउन पाइँदैन ।

३. ट्रान्जिट चार्ज

कुनै देशसँग सिधा हवाई सम्बन्ध नहुँदा वा कुनै देशको हुलाक सेवासँग सिधा सम्बन्ध नहुँदा अन्य देश वा IMPC लाई Transit Point बनाएर हुलाक बस्तु पठाइन्छ । transit सम्बन्धित देशसँग सम्झौता वा सहमति कायम गरेर तय गरिन्छ । transit open र close गरी दुई प्रकारका हुन्छन् । Transit हुलाकमा पुगेका डॉक थैला उक्त हुलाकले पुन खोलेर भित्र रहेका फरक फरक देशमा जाने हुलाक वस्तुहरू पुन सर्टिङ गरी पठाईने प्रक्रियालाई open transit भनिन्छ । एक देशका हुलाक बस्तु मात्र राखी पुनः सर्टिङ गर्नु नपर्ने गरी डॉक थैला पठाईने प्रक्रियालाई close transit भनिन्छ । बिना सहमति open Transit गरी पठाइएको सामान उक्त देशले Handle नगर्न, फर्काउन वा बढी दस्तुर लिन सक्छ । नेपालले विश्वलाई India (800km), Thailand (2300 km), German(7000 km), Los Angeles (12400 km) गरी Four zones मा विभाजन गरी transit मार्फत हुलाक वस्तुहरू पठाउने गरेको छ ।

Transit मार्फत सामान पठाउँदा UPU को rate मा भुक्तानी गर्नु पर्ने हुन्छ । Transit country and weight, item को जानकारी विभागमा प्राप्त भए अनुस्य यो हिसाब सम्बन्धित देशको बार्षिक हिसाव CN 52 मा समावेश गरिन्छ ।

४. Verification note

कुनै देशबाट प्राप्त हुलाक बस्तु र साथमा प्राप्त CN 31, CP 86, 87 विवरण तौल फरक परेमा verification note तयार गरी सम्बन्धित देशलाई सोधी पठाउने गरिन्छ भने अन्य देशले सोधेका verification note को जवाफ पठाइन्छ । verification note को आधारमा हुलाक बस्तु आई पुगे नपुगेको, विवरण फरक परेको कुरा सुनिश्चित गरी सहि विवरणलाई हिसावमा समावेश गरिन्छ ।

५. क्षतिपुर्ति रकम

कुनै देशबाट प्राप्त हुलाक वस्तु क्षति भएर वा अन्य कारणले सम्बन्धित व्यक्तिले सामान प्राप्त नगरेमा पठाउने देशले गन्तव्य देशसँग Inquiry गरिन्छ ।

Inquiry बाट हुलाक वस्तु सम्बन्धित स्थानमा नपुगेको वा क्षति भएको पाइएमा सम्बन्धित व्यक्तिलाई कानून बमोजिमको क्षतिपुर्ति दिई यदि गन्तव्य देशको कारण यस्तो भएको भए पठाउने देशले गन्तव्य देशसँग CN 48 बमोजिमको सोधभर्ना माग्छ । यस्तो हिसाब सम्बन्धित देशको बार्षिक हिसाब CN 52 मा समावेश गरिन्छ ।

६. दर रेटहरू

अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखाको हिसाब तयार गर्दा लिइने रकमको दर रेट अर्ध वार्षिक तथा बार्षिक रूपमा UPU ले प्रकाशित गरे बमोजिम हुने गर्दछ । UPU ले सम्बन्धित देशको सेवा प्रवाहको गुणस्तरको आधारमा Rate of letter post and parcel post का दरहरू निर्धारण गर्ने गर्दछ । Quality Service तथा E/G/F जस्ता विभिन्न Format मा गएका देशहरूले आफ्नो दर घोषणा गरी UPU मार्फत प्रकाशित गर्ने गर्दछन् ।

EMS सेवाको Rate दुई देशहरू बीचको Bilateral agreements बमोजिम वा Bilateral agreements नभएका देशको हकमा आफ्नो दर घोषणा गरी बर्षे पिच्छे EMS operational Guide मा प्रकाशित गरे बमोजिम हुनेछ ।

७. आन्तरिक राजश्व

कुनै पनि विदेश पठाइने हुलाक बस्तुको लागि दर्ता गर्दाको समयमा लिइने आन्तरिक राजश्व अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखाको भुक्तानी रकमसँग जोडिएको हुने हुँदा सो रकमको छोटो चर्चा गर्नु सान्दर्भिक हुन्छ । यस्तो आन्तरिक राजश्वमा निम्न कुराहरू समावेश गरीएको हुन्छ ।

1. Internal handling charge
2. Air conveyance
3. Transit charge
4. Payment to foreign postal office

5. miscellaneous charge

यसरी कुनै पनि देशले अन्य देशमा पठाइने हुलाक वस्तुको लागि हवाई सेवा, ट्रान्जिट देश र गन्तव्य देशलाई तिर्नु पर्ने रकम समेत शुरूमै गणना गरी सेवाग्राहीसँग लिई सकेको हुन्छ ।

चुनौति र सुधार गर्नु पर्ने पक्षहरू

नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय डॉक सेवा संचालन गर्दा पाउनु पर्ने तथा दिनु पर्ने रकमको अझै व्यवस्थित लेखा राख्न सकिरहेको छैन । अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखाको चुस्त दुरुस्त अभिलेखको लागि समाधान गर्नु पर्ने निम्न समस्याहरू रहेको देखिन्छ ।

- सम्बन्धित देशहरूबाट GPO मा तथा GPO बाट विभागमा कारोबार भएका सबै CN 31 फारमहरू प्राप्त नहुनु ।
- भएका CN 31 फारमहरू पनि entry भएको नहुनु ।
- entry भएकामा Data फरक पर्नु, छुट्नु ।
- Ordinary letter, : bag को Scan नगर्नु ।
- प्राप्त नभएका CN 31 को खोजी नहुनु ।
- Verification note को कार्यमा ध्यान नपुग्नु, भएका कार्यको विभागलाई जानकारी नपुग्नु ।
- क्षतिपुर्ति सम्बन्धी कार्यमा ध्यान नपुग्नु, भएका कार्यको विभागलाई जानकारी नपुग्नु ।
- Transit भएर गएका हुलाक बस्तुको तौल र संख्याको विवरण प्राप्त नहुनु ।
- हवाई मार्गबाट जाने सामानको CN 38 र CN 66 समयमा प्राप्त नहुनु ।
- कागजात प्रमाणित नहुनु । स्पस्ट तोकेर कार्य विवरण नदिनु । रेकर्ड सिस्टम नहुनु ।
- Quality service मा ध्यान नजानु, Final delivery entry मा समस्या जस्ता कारणले नेपालले पाउने दरमा कमी ।
- भाषागत समस्या हुनु ।
- IPS.Post तथा UPU Convention, accounting process सम्बन्धी विज्ञता नहुनु
- Pending due रकम हुनु तर स्पष्ट अभिलेख नहुनु ।
- EMS rate, Bilateral agreements, SDR exchange rate, हवाई ढुवानी सम्झौता समय समयमा नविकरण नहुनु ।
- हुलाकमा काम गर्न कर्मचारीहरू उत्प्रेरित नहुनु ।

Annex

- How to print CN 55,56,75,94,61,64 in IPS=Post <
- Enter in IPS.Post
- Accounting process
- Perform and monitor accounting actions

- Partner operator →choose country
- Year → choose year
- Search
- Run new action
- Choose type of postal item →letter or parcel or EMS
- Accounting action →choose CN form Type
- Accounting period → choose certain quarter or year
- Choose accounting type → draft or official -if we did not did official while making 55, 56 we have to entry the data while making 61=_
- Run

Cyber Security: Need and Efforts in Present Context of Nepal

Sweta Bhattarai
Assistant Attorney
Attorney General Office, Kathmandu

Abstract

Cyber security plays an important role in the field of information technology. Securing the information have become one of the biggest challenges in the present day. Whenever we think of the cyber security the first thing that comes to our mind is 'cyber crime' which is increasing immensely day by day. Various governments and companies are taking many measure in order to prevent cyber crime. Besides various measures cyber security is still a very big concern to many. With the increasing proliferation of information and communication technologies (ICTs) and the growing opportunity for real-time borderless exchange, cyber security is a complex transnational issue that requires global cooperation for ensuring safe internet. Globally attacks on cyber space are increasing due to insecurity of application, data, network. In context of Nepal issues of cyber threats and cyber security has been increasing. This paper mainly focuses on basic concept of cyber security, its necessity and the efforts made to ensure cyber security along with its challenges in Present context of Nepal.

1. Introduction of cyber security

The term Cyber is derived from "cybernetic", from the Greek for "skilled in steering or governing", may refer to computing and internet. Cyber is a prefix used in a growing number of terms to describe new things that are being made possible by the spread of computers. Anything related to the internet also falls under the cyber category.¹ Such as cyberspace, cybercrime, cyber security, cyber lawyer etc.

The increasing use of digital devices in personal, organizational, national and international level has been shifted from traditional methodology to advanced one. Insecure medium to input, store, process various data and performing transactions resulted to numerous varieties of cyber threats and attacks. To ensure security of the application, data, computer devices, network the concept of cyber security has been emerged. Cyber security has an inverse relation to the cyber crime. The country with advanced and proper cyber security tools will have lesser threat to the computer systems, data storage, network devices, application. The use of cyber security can help prevent cyber attacks, data breaches, and identity theft and can aid in risk management.

¹ <https://www.webopedia.com/TERM/C/cyber.html> accessed on 4th March 2022.

The dictionary meaning says that Cyber Security is state of being protected against the criminal or unauthorized use of electronic data, or the measures taken to achieve this.² It is the collection of tools, policies, security concepts, security safeguards, guidelines, risk management approaches, actions, training, best practices, assurance and technologies that can be used to protect the cyber environment and organization and user's assets. Organization and user's assets include connected computing devices, personnel, infrastructure, applications, services, telecommunications systems, and the totality of transmitted and/or stored information in the cyber environment.³

The general security objectives comprise the following :⁴

- Availability
- Integrity, which may include authenticity and non repudiation
- Confidentiality

2. Need of cyber Security in Nepal

Since with the emerging technologies the threat of security of information is increasing and the failure to secure the cyber space leads to increasing cyber crime. Today more than 60 percent of total commercial transactions are done online, so this field required high quality of security for transparent and best transactions. Hence cyber security has become a latest issue throughout the world.

Even the latest technologies like cloud computing, mobile computing, e- commerce, net banking etc also needs high level of security. Since these technologies hold some important information regarding a person their security has become a must thing. Enhancing cyber security and protecting critical information infrastructures are essential to each nation's security and economic well being. Making the internet safer (and protecting internet users) has become integral to the development of new services as well as governmental policy. The fight against cyber crime needs a comprehensive and a safer approach. Today many nations and governments are imposing strict laws on cyber security and save themselves from these increasing cyber crimes. This shows the need of cyber security to prevent increasing cyber crime.

One out of three people are engaged in computer and performed their day to day activities through the internet. It can be said as online has become now as a platform for sharing information and promotion of their business. Although cyber technology has

² Kelce S. Wilson, 'Some Fundamental Cyber Security Concepts', available at <https://www.researchgate.net/publication/260523812> accessed on 9th March 2022.

³ Ibid

⁴ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/60961/uk-cyber-security-strategy-final.pdf accessed on 9th March 2022.

many advantages, but due to lack of proper implementation many cyber crimes has emerged in the world. And the same type of situation has also created or developed in the case of Nepal. So effective planning for cyber security is essential to minimize this drastic situation. Internet Service Provider (ISP) has demonstrated that the number of people engaged on the Internet is rapidly increasing. In 2000, there were only 35,000 people employed on the internet, but around 2009 A.D. this situation was improved by ten times. And at present, about 50% of people are engaged on the Internet.⁵ This indicates that the case is trending in Nepal and the need of cyber security is higher. There are lots of factors that boost up this situation. In a business organization, about 30% of employees use the internet service.⁶

In developing countries like Nepal, three areas have been identified related to cyber security threats: (a) poor digital access, (b) institutional instability, and (c) regime instability. Thus cyber security policies in Nepal are needed to address the cyber security threats and issues in the country.

Cyber security Policies has an inverse relation with the cybercrime. When there is proper mechanism to ensure cyber security, the chances of unauthorized access to data, hacking of computer systems, and crime committed through the computer system along with internet will be reduced. Thus The reason behind need of cyber security could be explained as below :

- Increasing Use of Digital devices
- Increasing threats on cyber space
- Increasing threats on national security
- To control increasing cyber crimes
- To protect data, application, networks

The need of cyber security can be explained at various levels :

- A. Individual level
 - B. Organizational and institution Level
 - C. National Level
- A. Individual level – In present context people are involved more in information technology to perform their daily activities. Internet of things is becoming more prominent. Where an individual put their every personal data required to carry out online transactions, used various sorts of application to perform banking transactions, as well carried out various sorts of activities through the computer systems security of data, application, software is must.
- B. Institutional Level – Business enterprises are relying most on cyber to perform

⁵ <https://ictframe.com/cyber-security-situation-in-nepal-csi-nepal-coordinator/> accessed on 12th April 2022.

⁶Ibid.

- their business activities. Security of the internet, networks, data, devices must be ensured to carry out secured business transactions and prevent from loss of million dollars. Similarly there is need of cyber security in banking institution to prevent from hacking of data, unauthorized access, illegal withdrawal of money etc.
- C. National Level – In Present context government is introducing digital id registration of individual, has announced paperless functioning in most of the governmental bodies, in this scenario there is necessity to ensure primarily the measures of securing data and devices.

3. Efforts made in Context of Nepal

With the increase in use of information and technology various efforts at different level has been carried out to ensure security of cyberspace in Present context. Awareness programs are being conducted in many locations on a regular basis. The banking sector claims to have appropriate security measures in place. This sector claims to utilize primarily genuine software, VPN access for branches, firewalls, awareness programs for employees, password updating policies, proper backup systems, and high availability with SAN and VMware technologies.⁷ They also claim that all systems are being updated regularly. Meanwhile, based on the survey, 11% IT professionals believed that there were ineffective cyber security policies for the institutions as they feel unavoidable of receiving cyber threats and viruses. IT professionals perceived that the computer devices used on many college campuses could easily transfer viruses, as most had pirated antivirus software installed on those devices. Pen-drive is largely to blame for the transferring of viruses because the software does not detect malware. It is not fully scanned by the anti-virus software. Many citizens of Nepal are not aware of how to conduct a virus scan on their devices. 6% of IT professionals believed that the country is lagging behind other countries in technology sector due to ineffective polices. No specific legal measures has been adopted to strengthen cyber security, however various legislations has been adopted to regulate the computer system, Prevent computer related and internet based crime and to regulate banking transactions specific banks has adopted their own laws and guidelines.

Electronic Transaction Act 2063

The umbrella act regulating the information technology in present context is Electronic transaction act 2063. The Preamble of the act stated that it has been introduced to ensure authentication and regularization of the recognition, validity, integrity, and reliability of generation, production, processing, storage, communication and transmission system of

⁷ Subedi Ramhari, Cyber Security situation in Nepal, available at <https://www.enepalese.co99.htmlm/2015/07/320> accessed on 12th April 2022.

electronic records by making the transactions to be carried out by means of electronic data exchange or by anyt other means of electronic communications, reliable and secured ; and for controlling the acts of unauthorized use of electronic records or of making alteration in such records through the illegal manner.

Information Technology Bill 2075

Proposed bill on Information technology, 2075 has incorporated separate chapter on Cyber Security which includes the provision regulating cyber space from two dimensions. Firstly by ensuring establishment of institutional mechanism as Nepal Information Technology emergency Assistance Group⁸ which have the function, duty, power of risk management of information technology, focal point to facilitate global cooperation, and work specified by the government of Nepal ⁹. Secondly the concept of cyber security has been ensured by regulating the use of digital devices. Prior Permission from ministry shall be acquired to use software, digital system and equipments which are designed for security of information technology. Password, Access code shall be maintained to prevent from unauthorized access of data and computer systems.¹⁰

Institutional mechanism

There are only a few organizations in Nepal that look after cybersecurity. Some of those organizations are NPCERT, LogPoint and Check Point.

NPCERT

NPCERT is a society of Information Security experts formed to address the urgent need for the protection of national information and growing cybersecurity threat in Nepal. The attack on Information infrastructures are increasing in frequency and scale so, to address all these issues, not-for-profit NPCERT was established.

LogPoint

LogPoint enables organizations to convert data into actionable intelligence, improving their cybersecurity posture and creating immediate business value. It's advanced next-gen SIEM, UEBA, and Automation and Incident Response solutions, simple licensing model, and market-leading support organization empower the customers to build, manage and effectively transform their businesses.

LogPoint provides cyber security automation and analytics that create contextual awareness to support security, compliance, operations, and business decisions.

⁸ Section 79, IT bill 2075

⁹ Section 80, IT Bill 2075

¹⁰ Section 81, IT Bill 2075

Check Point

Check Point Software Technologies Ltd. is a multinational provider of software and combined hardware and software products for IT security, including network security, endpoint security, mobile security, data security, and security management.

4. Challenges in context of Nepal

It was found that the decision of minimizing the risks of cyber security would incur extra costs, primarily the reason why the users have not made concrete efforts to ensure their cyber safety. 44% of the study shared this major perception. Professionals stated that using genuine versions of operating systems would create additional costs because they are generally more expensive. For example, computer parts cost about \$150, antivirus software is about \$30, a genuine operating system is about \$150, and if the user wishes to add SQL Apache this would cost an additional \$200. The total can be anywhere between \$350 and \$400 compared to \$200 for pirated software. It is common practice for the sellers of the devices to provide customers with both a pirated and genuine software option. Companies and institutions are unwilling to fully invest in cyber security unless they are able to realize immediate benefits.¹¹

The security has not improved because the preventive actions the government has taken still largely depend on the clients or users. IT professionals also commented that there was a perceived lack of awareness on the part of parents as well. Many parents are unaware of their children's online activities, which often include misusing social networks such as Facebook, twitter etc. and sharing passwords, activities, and statuses without understanding the consequences. The lack of awareness of the users is one of the main reasons why minimizing security risks have been difficult for the government to pursue.

Most cybercrime cases are never reported. In the majority of cases, victims themselves are unaware that they have become victims. There was also the issue of the unwillingness of the old generation to see changes, this the interference of ensuring minimal risks of cyber security breach in Nepal is not achieved. Professionals also shared that because of the generation gap or the fear of change, cyber security policies have not been implemented properly. Many government agencies and companies are afraid to upgrade software due to not understanding how it works. Participants also cited language barriers and lack of education as other potential issues. Members of an older generation tend to hold power in government agencies which can sometimes lead to lack of willingness to change.

The competition between IT professionals became a barrier in achieving a full

¹¹Subedi Ramhari, Cyber Security situation in Nepal, available at <https://www.enepalese.co99.htmlm/2015/07/320> accessed on 15th April 2022.

protection from cyber risks. Another factor was competition between professionals, highlighting a lack of support to reduce and solve cyber security issues because of personal and business interests. There is a sense that if companies make individuals more aware of ways to maximize cyber security they may lose their businesses.

It was determined that the self-awareness and literacy of the users are the main protections to develop more efficient actions in minimizing risks of cyber security breach in Nepal. Self-awareness and the literacy of users are crucial to solving and achieving the goal of minimizing the risks of cyber security breaches in Nepal.

5. Recommendations

Users should be made aware of the rules of cyber security to have a more effective system in the country as a whole. Providing proper training and sharing knowledge will also help to minimize the risks. Management should provide continuous support and awareness, and users should carefully protect their accounts and passwords. Passwords should not be saved on any computer or be stored openly where they can be seen. Users should frequently change and update passwords with different letters and numbers. Security can be improved by avoiding unauthorized software. Additionally, the existing Electronic Transactions Act,2063 should be reconsidered for reform. Cyberlaws should be strictly enforced. Large-scale companies such as Microsoft, Apple ,RedHat and other major companies should also reconsider pricing, particularly making products more affordable. Poorer countries such as Nepal should not be charged the same prices as those of more developed nations. Participants also commented that it would be helpful to have a data center in Nepal so as to eliminate the use of servers in other countries.

The government should strengthen the cyber security policies. cyber cafés, public locations with internet access, should be closely monitored. The government should also make it mandatory for cyber cafés to keep records of user logins and logouts, as many of the locations are unregulated. The government should take more action against piracy. Many skilled IT engineers are being outsourced for higher wages in other developed countries.

The traditional response of installing anti-viruses that can block inadequate internet sites to reduce the risks of cyber security breaches. Users have to install genuine version of anti-virus software to prevent viruses from contaminating the computers. Another preventive major could be that in order to have access to Wi-Fi a user must login, which adds a level of security to the system. Users, staff members, and administrators should be assigned and allocated a certain amount of bandwidth and management teams should carefully watch over the different systems being used.

Private sector and Nepalese government to bring their focus and target in strengthening the cyber security policies of Nepal, considering how their economy and society is now technologically advanced and dependent. The key hindrance to maximizing the means for cyber security was the total investment or costs that the changes for protection may incur. Lastly, self-awareness and literacy of the users is the main answers to the cyber security issues looming today.

6. Conclusion :

There is a drastic growth in the e-commerce, internet or cyber security is a major issue in the growing countries like Nepal. Technological advancement in society has increased over time. As a result, lifestyles are continually and phenomenally revolutionized. Through the invention of the Internet and growth in the field of IT technology performing different type of activities we perform using computer and handheld devices online has been made possible and phenomenally emerged the entire world to a global village. In Nepal, news and reports of cyber security breaches had been regularly broadcasted to the public many times in the past and recent days by the Medias and Police department. It has been very risky and challenging critical IT environment Nepal faces today despite their regard for security and privacy, relevant policies regarding cyber security in Nepal are still not able to address the growing security breach concerns of the cyber users.

ICTs are a fairly new phenomenon in Nepal. In addition, while many users are becoming attracted to what ICTs can do, ICT users in general lack knowledge in technical cyber security. It is important that all cyber users have this knowledge, especially in Nepal, because of reports of heightened risk of cybercrimes users are increasingly at risk of being exposed to cyber security threats.

Major issues of Cyber Security in Nepal involve various actions and reparations of practices were due to lack of proper policy and awareness people are falling victim to various externalities. These activities or action range from online to offline where it is related to frauds, scandals and even personal pride and prestige.

In Nepal, public, private, and nonprofit entities are all in the process of introducing Information and Communication Technology (ICT) to improve their computing performance which was introduced in 2008. The e-policy in Nepal targets the use of ICTs in program and services delivery as well as the use of information infrastructures to improve overall internal administrative processes and procedures. To support the e- policy initiative, several legal instruments have been crafted and the necessary institutional mechanism has been created. However, the issue of digital divide at both the individual and institutional levels is obvious in Nepal. Still, even with these issues, Nepal is, in general, optimistic about the role that ICTs can play in overall economic improvement.

नेपालमा सांस्कृतिक विविधता र सामाजिक परिचालन

केशव डॉगी

सारांश

सामान्यतया सांस्कृतिक विविधताले फरक फरक एवं विविध संस्कृतिहरूको उपरिथितिलाई जनाउँछ । यसले भिन्न भिन्न सांस्कृतिहरूको संयोजनलाई बुझाउँछ । सारभूतरूपमा भन्ने हो भने यसले विविध भाषा, कला, साहित्य, परम्परा, चालचलन, मूल्य-मान्यता, चाड, पर्व वा संस्कारको अस्तित्व, सोको स्वीकारोक्ति, मान्यता एवं सम्मानको अवस्थालाई उजागर गर्दछ । सांस्कृतिक विविधता बहुसंस्कृतिवादसँग जोडिएको विषय हो । बहुसंस्कृतिवाद त्यस्तो विचारधारा वा नीति हो जसले समाजमा विद्यमान सांस्कृतिक विविधतालाई प्रवर्द्धन गर्दछ । त्यसैगरी सामाजिक परिचालन समाजका नागरिकहरू/सदस्यहरूलाई खास उद्देश्य प्राप्तिका लागि सङ्गठित गर्नु, समूहमा आवद्ध गराउनु र उनीहरूको क्षमतासमेत अभिवृद्धि गराउने साथै चिन्तनशील बनाउनु, सरोकारयुक्त बनाउनु, संलग्न गराउनु र त्यसवाट लाभ लिन सक्ने बनाउनु हो । सामाजिक परिचालनले समाजमा मानवीय स्रोतको साथै अन्य उपलब्ध आर्थिक, भौतिक लगायतका स्रोतसाधनहरूको अर्थपूर्ण परिचालनलाई जनाउँछ । परम्पारागत रूपमा सांस्कृतिक विविधतालाई सामाजिक द्वन्दको कारक भई समाजिक विकासको अवरोधकको रूपमा लिने गरीन्थ्यो । तर आजको विश्वव्यापीकरणको युगमा सांस्कृतिक विविधता समाजको कमजोरी नभई पुँजीकारूपमा लिन थालिएको छ । प्रस्तुत लेखमा सांस्कृतिक विविधता र सामाजिक परिचालनको अवधारणा र नेपालमा यसको अवस्थाको बारेमा चित्रण गर्ने प्रयास गरीएको छ ।

साँस्कृतिक विविधता र सामाजिक परिचालनको अवधारणा

सांस्कृतिक विविधता

सांस्कृतिक विविधताको विश्वव्यापी घोषणा अनुसार समाज वा समाजको सदस्यकारूपमा व्यक्तिमा निहित ज्ञान, विश्वास, कला, नैतिकता, कानून, प्रथा, परम्परा, क्षमता र व्यवहारको अभ्यासको जटिल एवं समष्टिगत स्वरूप नै संस्कृति हो । विविध र फरक संस्कृतिको उपरिथिति र सह-अस्तित्व सांस्कृतिक विविधता हो । व्यक्ति र समाजको व्यवहारको गतिशीलता, समान आकांक्षा र फरक-फरक दृष्टिकोणको व्यवस्थापन गर्ने क्षमतालाई सांस्कृतिक विविधता भनेर युनेस्कोले परिभाषित गरेको पाईन्छ ।

समाजको उत्पत्तिसँगै विविध संस्कृतिहरूको उत्पत्ति तथा विस्तार हुँदै आएको पाईन्छ र सोही रूपमा यसको अवधारणामा पनि परिवर्तन हुँदै आएको पाईन्छ । परम्पारागत रूपमा सांस्कृतिक विविधताले समाजमा कलह तथा द्वन्द्व निर्मायाउँछ र समाज विकासमा बाधा उत्पन्न गर्दै भन्ने नकारात्मक सांघर्ष सोचबाट विकसित अवधारणा हाल कुनै पनि मुलुक तथा समाजको पहिचान तथा सामर्थ्यको रूपमा लिने गरिन्छ । सांस्कृतिक विविधता भिन्न भिन्न संस्कृतिको उपरिथिति मात्र नभई ती विविध संस्कृतिको समान अस्तित्व, स्वीकारोक्ति, सम्मान, सहिष्णुता, सामाज्जस्यता एवं ती सबै साँस्कृतिको पहिचान कायमलाई समेत समेट्छ । यस

अवधारणाको विकासमा जनसंख्या वृद्धि, जनसचेतीकरण, लोकतान्त्रीकरण, सुशासन, सामाजिक न्याय र समानता, उदारीकरण, विश्वव्यापीकरण लगायतका लहरहरूले भूमिका खेलेको पाइन्छ ।

- सांस्कृतिक विविधताले देहायका ३ विषयहरूको समग्रतालाई उजागर गर्दछ,
- पुराना समाजिक सांस्कृतिक मूल्य मान्यतामा रूपान्तरण वा सकारात्मक परिवर्तन,
- नयाँ समाजिक सांस्कृतिक मूल्य मान्यताको विकास वा स्थापना, र
- पुराना र नयाँ समाजिक सांस्कृतिक मूल्य मान्यताबीच सामाज्जस्यता एवं तालमेल ।

महत्व

आज विश्वमा संस्कृति मानिसको Dignity सँग जोडिए आएको छ । हरेक व्यक्ति आफ्नो संस्कृतिको पालनाका साथै सोको प्रवर्द्धनमा उद्यत देखिन्छ । अर्कोतिर सांस्कृतिक विविधता एक फरक शक्तिको रूपमा पनि देखिएको छ । सांस्कृतिक विविधताको महत्वलाई देहाएका बुँदाहरूमा उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- हरेक व्यक्तिको व्यक्तित्व विकास गर्न र पहिचान बनाउँछ ।
- सांस्कृतिक विविधताबीच हुने अन्तरक्रिया, आपसी सम्बन्ध र सौहार्दताको अभिवृद्धि गर्न सहयोग गर्दछ ।
- सांस्कृतिक धरोहरहरू प्रयोग गरी आयआर्जन गर्न सहयोगी भूमिका रहन्छ ।
- संस्कृतिहरूको संरचनात्मक प्रतिस्पर्धा मार्फत उन्नति गर्न सहयोग गर्छ ।
- अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा आफ्नो बेगलै छवी निर्माण गराउँछ ।
- संस्कृतिहरूबीचको अन्तरक्रियामार्फत मनोवैज्ञानिक सन्तुष्टि एवं ज्ञान विस्तारमा सहयोग गर्छ ।

यी विविध पक्षहरूमा सांस्कृतिक विविधताले निकै महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न भएकोले समसामयिक विश्वमा सांस्कृतिक विविधतालाई चुनौति भन्दा बढी अवसरका रूपमा लिन थालिएको छ । अझ नेपालजस्ता बहुजातीय, बहुधार्मिक, बहुभाषिक र बहुसांस्कृतिक समाजको लागि यो तुलो देन हुने विश्वास गरीएको छ ।

सांस्कृतिक विविधताको व्यवस्थापन

सांस्कृतिक विविधतालाई राम्ररी व्यवस्थापन गर्न सके राष्ट्रिय एकता अखण्डता वृद्धि भई प्रगति सम्भव हुन्छ । यसको व्यवस्थापन गर्न नसके यसले विष्टोटक रूप लिन सक्दछ । परिस्थिति नियन्त्रण बाहिर जान सक्छ । सांस्कृतिक विषय सबै भावनासँग जोडिएको हुनाले यो निकै गम्भिर विषय पनि हो । समग्रमा, सांस्कृतिक विविधता व्यवस्थापनको लागि निम्न उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ ।

- सांस्कृतिक विविधतालाई सम्मान गर्नुपर्छ ।
- हरेक संस्कृतिलाई सकारात्मक रूपमा स्वीकार्नुपर्छ ।
- सर्वप्रथम सांस्कृतिक विविधताको बारेमा भरपर्दो अभिलेख तयार पार्नुपर्दछ ।
- सामाजिक अन्तर्क्रियालाई जोड दिने नीति तथा कार्यक्रमहरू ल्याउनुपर्छ ।
- सबै संस्कृतिहरूको अस्तित्व स्वीकार गर्न सक्नुपर्दछ ।
- संस्कृतिहरू बीचको विविधतामा एकता कायम गर्न सक्नुपर्दछ ।

सामाजिक परिचालन

समाजका नागरीहरू/सदस्यहरूलाई खास उद्देश्य प्राप्तिका लागि सङ्घठित गर्नु समूहमा आवद्ध गराउनु र उनिहरूको क्षमतासमेत अभिवृद्धि गराउनुका साथै चिन्तनशील बनाउनु, सरोकारयुक्त बनाउनु, संलग्न गराउनु र त्यस्वाट लाभ लिन सक्ने बनाउनु नै सामाजिक परिचालन हो । समाजको स्रोत, साधन, संरचना, संगठन, संस्कृति, सूचना एवं सामार्थ्यको उपयोग एवं परिचालनलाई सामाजिक परिचालन भनिन्छ । सर्वप्रथम सन् १९८५ मा American Journal of Sociology मा सामाजिक परिचालन सम्बन्धी विषय प्रकाशित भएपश्चात यसको चर्चा हुन थालेको देखिन्छ । यसको अर्थ सकारात्मक दिशातर्फ धकेल्नु भन्ने हुन्छ । यस अर्थमा कुनै पनि व्यक्ति, समूह वा सङ्घठनलाई कुनै कार्य वा सेवाको लागि उत्प्रेरित गर्नु नै साँचो अर्थमा सामाजिक परिचालन हो । सामाजिक परिचालनमा विशेष गरी देहायका मूख्य तीन तत्व समावेश हुन्छन् ।

- सीप
- समूह
- पुँजी

सामाजिक परिचालनको लागि सशक्तिकरण गर्ने, सहभागिता अभिवृद्धि; आयोजना कार्यक्रम तथा योजना तर्जुमा स्तरदेखी नै सामाजिक संलग्नता बढाउने, स्वरोजगारी सिर्जना गर्ने, घरेलु उद्यम, व्यवसायिक कृषि क्षेत्रमा संलग्नता बढाउने, उद्यमीकरण /व्यवसायीकरण बनाउने जस्ता तरिकाहरू अवलम्बन गर्नु सकिन्छ ।

सामाजिक परिचालन :

- एक व्यापक अवधारणा हो ।
- गतिशील, जटिल र सामूहिक प्रयत्न हो ।
- लक्ष्य र निर्तिजाउन्मुख प्रयास हो ।
- यसमा सीप, पुँजी र समूहले निर्णायक भूमिका खेलेको हुन्छ ।
- यसले पुराना मूल्य मान्यता र विश्वासको सट्टा नयाँ मूल्या मान्यता र विश्वास स्वीकार गर्दछ ।

सामाजिक परिचालनले प्राकृतिक स्रोत संरक्षण र उक्त स्रोतहरूको वाञ्छित उपयोग, सार्वजनिक सेवा प्रवाह, विकासात्मक कार्य, उद्योग व्यवसाय, शासन प्रणाली लगायतका क्षेत्रलाई समेट्दछ ।

उद्देश्यहरू

सामाजिक परिचालन समाज विकासको एक सशक्त माध्यमको रूपमा लिइन्छ । सामाजिक परिचालनलाई सांस्कृतिक विविधतासँग संयोजन गरी अगाडी बढाउन सकियो भने यसले समाजको विकासमा दिगोपना, वैधता एवं गुणस्तरीयता ल्याउन सक्दछ । विकेन्द्रीकरण, समुदायमा आधारित विकास तथा विकासमा नागरिक संलग्नता जस्ता अवधारणासँगै विकसित यस अवधारणको देहायका उद्देश्यहरू रहेका छन् ।

- विकास क्रियाकलापको दिगोपना कार्यकुशलता प्रभावकारीता र ऐक्यवद्धता प्राप्त गर्नु,

- जनताको आर्थिक हैसियतमा बढोत्तरी गर्नु,
- जनताको सम्भाव्य क्षमतालाई उनीहरूकै सहयोगको लागि अभिवृद्धि गराउनु,
- जनताको अन्तर्निहित क्षमतालाई साझेटनिक अभियानमा गोलबन्द गर्नु,
- जनताले के चाहिरहेका छन भन्ने कुरासँग सम्बन्धित क्रियाकलाप र प्राथमिकताहरूको सत्य-तथ्य पत्ता लगाउन सहयोग गर्नु,
- समुदायमा आवश्यक स्रोतहरूको प्रवाह तथा सुरक्षाको बन्दोवस्त गराउनु,
- सहभागिता, सीप विकास, कोषको परिचालन र सशक्तीकरण मार्फत सामुदायिक समृद्धि बढाउनु,
- क्षमता अभिवृद्धि गर्नु स्व-शासनमा सहभागी हुनु, सेवाहरूमा दावी गर्नु र आफ्नो पक्षमा नीति निर्माणमा प्रभाव पार्नु,
- जवाफदेहिताका लागि स्थानीय सरोकारवालालाई उत्तरदायी बनाउनु रहेको हुन्छ ।

नेपालमा सामाजिक परिचालनका कमजोरीहरू

नेपालमा वर्तमान समाजमा राजनीतिक दल, कर्मचारी संयन्त्र, गैरसरकारी परियोजनाहरू, नीजि उद्यमी र उद्योगपतिहरू, सामाजिक संस्थाहरू, सामाजिक संस्कृतिकर्मी, पण्डित, पुरोहित, आदिले समूहगत संरचनाको माध्यामबाट सामाजिक परिचालन गरीरहेका छन् । तर सामाजिक परिचालन अपेक्षाकृत रूपमा प्रभावकरी हुन नसकेको गुनासो सुन्न सकिन्छ ।

- सामाजिक विविधता संस्थागत एकरूपताः भिन्न समुदायमा विचार, विधि प्रयोग गर्न सक्ने शक्ति फरक छ ।
- उद्देश्यगत अनिश्चिता तथा व्यवस्थापकीय निश्चितता रहनुः उद्देश्य चाहनाहरू अनन्त छन् तर निश्चित समुह, समय, स्रोत, सोच, विधिबाट सञ्चालन गरीने परियोजना प्रणालीले ती चाहनालाई चित बुझाउन सकेका छैनन् ।
- चालक पछाडि सहचालक अगाडि: सशक्तिकरण र समावेशको सिद्धान्तको नाममा आफुले परिचालन गर्नुपर्ने समाज नै राम्ररी नबुझेका व्यक्तिहरूलाई परिचालक बनाउने क्रम बढदो देखिन्छ।
- जसको स्रोत उसैको सोच भन्ने उक्ति हावी देखिन्छ ।
- आत्मनिर्भरताको कुरा परनिर्भरतामा पूरा: परियोजनाहरू सधै परनिर्भरताका छहारीमा बसेर आत्मनिर्भरता र दिगोपनाको कुरा गरीरहेका छन् ।

अवको बाटो :

सामाजिक परिचालनलाई अभ सशक्त बनाउन सांस्कृतिक विविधतालाई सही रूपमा उपयोग गरी अगाडि बढन सक्नुपर्दछ । यसका अलवा देहायका उपायहरूलाई अवलम्बन गर्न सक्नुपर्दछ :-

- बृहत सहभागिता बढाउने,
- सबैखाले परिचालकहरूको परिचालन, उनीहरूबीचको सहकार्य प्रवर्द्धन र अन्तरविरोधको व्यवस्थापनमा सहयोग गर्नु पर्दछ,

- आर्थिक गतिविधि उत्पादनसँग जोडिनु पर्दछ,
- प्राविधिक ज्ञानसहितका नेता तथा राजनीतिक चेतनासहितका सामाजिक परिचालकहरू निर्माण गर्दै अगाडि बढ्नुपर्दछ,
- सामुदायिक सहभागिताबाटै सामाजिक परिचालन गर्नु पर्दछ,
- औजारहरूको स्थानीयकरण गर्नु पर्दछ,
- पुराना पुस्ताको सोचसँग नयाँ पुरताको जोशलाई मिलाएर काम गर्ने नौलो संरचना विकास गर्नु पर्दछ,
- त्यसैगरी Empowerment, civil education, participation, promoting engagement, developing social entrepreneurship लाई अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।

निष्कर्ष,

सांस्कृतिक विविधता परिवर्तित समाजको प्रतिफल हो । यो समाजको गहना हो । यो समाजको पहिचान हो । यो समाज विकासको सामर्थ्य हो । सामाजिक, सांस्कृतिक विविधताले भरिपूर्ण नेपाली समाज एक जीवित संग्रालय हो । संस्कृति समाजको त्यस्तो सम्पत्ति हो जुन पुस्तान्तरण, स्थानान्तरण एवं हस्तान्तरण हुँदै जानेगर्दछ र समयसँगै परिस्कृत पनि हुँदै जाने गर्दछ । सांस्कृतिक विविधता राज्य र राष्ट्र निर्माणका लागि एक महत्वपूर्ण पक्षको रूपमा रहेको हुन्छ । सांस्कृतिक विविधतालाई आन्तरिकीकरण गर्दै सामाजिक परिचालनलाई अझ सशक्त रूपमा सञ्चालन गर्न सकियो भने समाज तथा राज्यको विकासले दिगोपना, शिघ्रता, प्रभावकारीता तथा वैधता प्राप्त गर्न सक्नेमा दुईमत छैन ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान (२०७२),कानून किताब व्यवस्था समिति
- अधिकारी सुरेश, शाखा अधिकृत, तृतीय पत्र
- भट्टराई ज्ञानेश्वर, बृहत ज्ञानकोष
- विभिन्न वेबसाइटहरू ।

सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचारीता र नैतिकता

कमल घिमिरे
वैदेशिक रोजगार विभाग

सारांशः

प्रत्येक संगठन, संगठनको नेतृत्व गर्ने पदाधिकारीहरूमा सदाचार र नैतिकता अपरिहार्य तत्वको रूपमा लिईन्छ, जसले गर्दा संगठनको छवी उचो रहन्छ । साथै, सार्वजनिक प्रशासन माथि सर्वसाधरणले हेर्ने दृष्टिकोण सकरात्मक दिशातर्फ मोडिन्छ । सार्वजनिक प्रशासनले सम्पुर्ण ऐन नियम र बन्दोबस्तहरू सोही अनुरूपको संयोजन गरी अगाडि बढाउँदै लगेमा सार्वजनिक प्रशासनका कामकारवाही चुस्त दुरुस्त, पारदर्शी हुँदै जान्छ र त्यहाँ सदाचार र नैतिकता कायम रहन्छ । यति हुँदाहुँदै पनि राजनैतिक नेतृत्वमा हुने परिवर्तन, नीतिको प्रबन्ध गर्ने कौशल र प्रशासकीय नेतृत्वमा शासकीय व्यवस्थापन गर्ने कौशलता नभएमा शासकीय प्रबन्धले सन्तुलन गुमाउँन सक्दछ । त्यतिबेला पूर्ण सूचना सम्बन्धी जानकार, राष्ट्रप्रति बफादार, उच्च नैतिकता भएका नागरिकले नै चुनावमा हुने छनौट मार्फत आफ्नो विवेकको प्रयोग गरी सन्तुलन ल्याउनु पर्ने हुन्छ । तर हाम्रो समाजमा धेरै मानिसहरू चाकरी प्रवृत्तिमै रमाउन पुग्छन भन्ने गुनासो पनि यदाकदा सुनिँदै आएको पाईन्छ । शक्तिशाली र प्रभावशाली मानिस नातापाता खोज्दै घरमा पुग्छन र कतिपयमा लेनदेन पनि हुनसक्छ भन्ने गुनासो छ । यस प्रकारका अनुचित काम गर्ने र अपराध गर्नेहरूको मतिले कुनै न कुनै ढङ्गले प्रशासन, प्रहरी र नेताहरूसँग सम्बन्ध हुन पुग्दछ, जसले गर्दा सार्वजनिक प्रशासन माथि सदाचार र नैतिकताको गन्ध हराउँछ । साथै, अपराधीहरूले अपराध नियन्त्रण गर्नेको सहयोग र समन्वयमा अपराधबाट बच्न नेताहरूसँग पुग्ने सम्पर्क सुत्र पहिल्याएका पनि हुन्छन् भन्ने गुनासो सुनिन्छ । जसले गर्दा सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने नेतृत्व कर्ताले आफ्नो सदाचार र नैतिकता गुमाउन पुग्दछन् । तसर्थ यी र यस्ता कार्यले सार्वजनिक प्रशासन माथि प्रहार नगरेको खण्डमा प्रशासन कर्ताले आफ्नो सदाचार र नैतिकता कायम गरी कार्य सञ्चालनलाई चुस्त दुरुस्त, पारदर्शी बनाउँदै सर्वसाधरण जनताको विश्वासको मियो बन्न पुग्दछन् ।

विषय प्रवेशः

सरकारी वा सामूहिक हित प्रबद्धनका लागि स्थापित, निर्देशित, सार्वजनिक उद्देश्य प्राप्तिका लागि मानवीय स्रोत र साधनको समूचित परिचालन, निर्देशन, समन्वय, सञ्चालन एवं व्यवस्थापन गर्न सरकारद्वारा सञ्चालित संयन्त्र नै सार्वजनिक प्रशासन हो । सार्वजनिक प्रशासनको शुरुवात सन् १८८७ मा अमेरिकी पूर्व राष्ट्रपति उझो विल्सनवाट भएको हो । उनले सार्वजनिक प्रशासनलाई सार्वजनिक कानूनको विस्तृत एवम् व्यवस्थित कार्यान्वयन हो र प्रत्येक कानूनको कार्यान्वयन गर्नु प्रशासनको अपरिहार्य कार्य हो भनी परिभाषित गरेका छन् । त्यस पछि विभिन्न विद्वानहरूले आ-आफ्नो तर्क प्रस्तुत गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई विभिन्न तरवराट परिभाषित गरेका छन् । समग्रमा भन्नु पर्दा सार्वजनिक हित र कल्याणका खातीर सार्वजनिक कानूनको प्रयोग गरी सरकार र अन्य शासकीय साभेदार पात्रहरू मार्फत सञ्चालन, नियमन र प्रवद्धन गरीने विधिसम्मत प्रशासनलाई सार्वजनिक प्रशासन भनिन्छ । सार्वजनिक प्रशासनले एकातिर नागरिक सामु सरकारको उपस्थितिको बोध गराउँछ भने अर्कोतिर नागरिकका चाहना, आवश्यकता र गुनासाहरू सरकार

समक्ष प्रस्तुत गरीदिन्छ । त्यसैले सार्वजनिक प्रशासनलाई सरकार र नागरिक विचको सम्बन्ध सेतुका रूपमा लिने गरिन्छ । सरकारको कार्यकारी अंगका साथै शासन सञ्चालनमा सरकारको सहयोगी संयन्त्रको रूपमा रहेको सार्वजनिक प्रशासन मानिसको गर्भावस्थापूर्व देखि चिहानपश्चात सम्मका गतिविधिहरूसँग सम्बन्धित छ ।

बदलिंदो परिवेश र परिस्थिति अनुरूप शासकीय र प्रशासनिक संयन्त्रलाई परिवर्तन गर्न सकिएन र परिवर्तनलाई आत्मसात गर्न सकिएन भने संगठनको अस्तित्व र औचित्यता माथि प्रश्न उठने गर्दछ । फलस्वरूप सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचार र नैतिकताको गहनतम अन्यौलताको रिथति देखा पर्ने गर्दछ । शासन, प्रशासन र विकासमा सदाचार र नैतिकता अपरिहार्य तत्वको रूपमा स्थापित रहन्छ । सदाचार र नैतिकता देखिने भन्दा अनुभूति गरीने विषय भएकाले जबसम्म शासन संचालनमा जनसहभागिता, पारदर्शिता, जवाफदेहीता, कानूनी शासन आदि कायम हुन सकेन भने जनताले सुशासनको गन्ध महशुस गर्न सक्दैनन् । लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था भएका मूलुकमा जनता सार्वभौमसत्ता सम्पन्न हुन्छन् । त्यसैले राष्ट्र र जनताको बृहत्तर हित प्रवद्धका लागि प्रशासकमा सदाचार र नैतिकताका माध्यमबाट मात्र सम्भव हुन्छ । जुन मुलुकमा जनताको सर्वोत्तम हीत गरिन्छ त्यहाँ नै असल शासन वा सदाचार र नैतिकतायुक्त सार्वजनिक प्रशासनको जन्म हुन्छ । सामान्य अर्थमा, सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचार र नैतिकता भन्नाले असल शासन, उत्तम शासन, सुधारिएको शासन भन्ने त्रुभिन्छ । विस्तृत रूपमा सदाचार र नैतिकता भनेको राजनीतिक रूपमा प्रजातान्त्रीकरण, आर्थिक रूपमा उदारीकरण, सामाजिक रूपमा समावेशीकरण, प्रशासनिक रूपमा सुदृढीकरण, शासकीय शक्तिको विकेन्द्रीकरण, भष्टाचारजन्य कार्यको न्यूनीकरण, औद्योगिक क्षेत्रको विश्वव्यापीकरण, जनसहभागिता, पारदर्शिता, जवाफदेहीता, वैधानिकता आदि पक्षहरू भलिकएको शासन व्यवस्था हो । शासन व्यवस्थालाई सुदृढ र व्यवस्थित पार्न प्रशासनिक सदाचार र नैतिकताको अहम भुमिका रहन्छ । शासन व्यवस्थाका सम्पूर्ण आयामहरूलाई सुधारका एजेन्डामा समावेश गरी राज्यप्रणालीलाई कानून सम्मत, विकेन्द्रित तथा सहभागितामूलक, पारदर्शी र जवाफदेही बनाउने प्रयास गरिन्छ, त्यो नै नैतिकता र सदाचारयुक्त प्रशासनिक संस्कार हो । तसर्थ सदाचार र नैतिकतालाई लोकतन्त्रको आधारशीलाको रूपमा लिने गरेको पाईन्छ ।

सदाचार र नैतिकता एक सापेक्ष बिषय मात्र नभई सार्वजनिक प्रशासनको परम्परागत सोचमा आएको सकारात्मक परिवर्तनको तार्किक निष्कर्ष पनि हो । सार्वजनिक प्रशासनको आदर्श तथा सिद्धान्तलाई सदाचारिता र नैतिकताको अवधारणाले सर्वथन गरेको पाईन्छ । त्यसैले यसलाई सार्वजनिक प्रशासनको माफिएको स्वरूपको रूपमा लिन सकिन्छ । सार्वजनिक प्रशासन संयन्त्रको व्यवस्थापनमा सुधारको एउटा अचुक अश्व नै हो सदाचारिता र नैतिकता । जसले प्रशासनको क्रियाशीलता, जनसन्तुष्टिको अनुभूतिका लागि निर्दिष्ट गर्दछ । मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनसहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल अत्यन्त सरल र सहज तरिकाले छिटो-छरितो र प्रभावककारी ढङ्गबाट सर्वसाधारण जनता समक्ष उपलब्ध गराउने, कानूनको शासन, भष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, आर्थिक अनुशासन, सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन र परिचालन गर्ने अभिप्राय जव राखिन्छ त्यस नेतृत्वकर्ताको सदाचार र नैतिकता देखा

पर्दछ । प्रशासन संयन्त्रलाई सेवा प्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा लिईन्छ । मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिन विभिन्न व्यवस्था गर्न्यो जस अनुसार कार्य संचालनका आधार, सरकारले अखिलयार गर्ने नीतिहरू, प्रशासनिक कार्यको सञ्चालन र जिम्मेवारी, प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि, पदीय उत्तरदायित्वको निर्वाह, नागरिक वडापत्र राख्नु पर्ने व्यवस्था, घुस्ति सेवाको संचालन, सार्वजनिक सुनुवाई, गुनासो व्यवस्थापन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन आदि विधिहरू व्यवस्था गरेको छ । यस्ता विधि र पद्धतिको अनुसरण, कार्यान्वयन तथा विकासबाट नै सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचारिता र नैतिकताको प्रभावकारीता भल्किएको हुन्छ ।

राज्यको नीति नियम तथा कानुन कार्यान्वयन गर्ने राज्यको स्थायी संयन्त्र सार्वजनिक प्रशासन हो । उपलब्ध स्रोत, साधन र अवसरको समानुपातिक वितरण भई जनताको निरन्तर समृद्धि भएमा मात्र प्रशासनमा सुशासनको जन्म हुन्छ । यही उच्चतम अवस्था रहेमा मात्र सार्वजनिक प्रशासन संयन्त्रमा सदाचार र नैतिकताको दियोको भल्को देखिन्छ । सदाचारिता र नैतिकतालाई प्रशासनिक, कानुनी, राजनीतिक, आर्थिक, व्यवस्थापकीय, नैतिक आदि आयामहरूवाट विश्लेषण गरिन्छ । राजनैतिक रूपमा तटस्थ, आर्थिक रूपमा सदाचारी, सामाजिक रूपमा नैतिकवान, पेशागत रूपमा व्यावसायिक प्रशासन नै राज्य समृद्धि गर्ने आधारहरू हुन् । सदाचार र नैतिकतालाई अनेकाँ सामाजिक विकृतिको एकमुष्ट उपचार मानिन्छ । सदाचारी र नैतिकवान प्रशासनले सत्य, निष्ठा, मर्यादा, मानवीयता र मिहिनेतालाई जीवन ठान्दछ । जसवाट प्रशासन सञ्चालनमा कानूनको शासन, नागरिक सम्मान, सक्षम न्याय प्रणाली, दीगो शासन प्रणाली, सामाजिक न्याय, राष्ट्रिय स्वाधीनता, लोकतान्त्रिक प्रणाली तथा सरकार र शासनको बैधता कायम राख्नमा उल्लेखनीय भूमिका खेल्दछ । राज्य र जनताले सार्वजनिक प्रशासनबाट धैरै अपेक्षा राखेका हुन्छन् । जसवाट सरकारका नीति, योजना तथा कार्यक्रम निष्पक्ष, तटस्थ र प्रतिवद्ध भई कार्यान्वयन गर्छ भन्ने मान्यता राखेका हुन्छन् । यस्तो मान्यतालाई व्यवहारमा प्रदर्शन गर्न सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचार र नैतिकताको निकै ढूलो भूमिका रहेको हुन्छ ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचार र नैतिकता प्रवर्द्धन गर्नका लागि विभिन्न व्यवस्था रहेका छन् । जसमध्ये संविधानमा नै नागरिकका कर्तव्यको व्यवस्था, योजनावद्ध विकास प्रणालीको आत्मसात, सरकारी सेवा सञ्चालन सम्बन्धी विभिन्न ऐन तथा नियमावली, राजनैतिक तथा प्रशासनिक व्यक्तिहरूले पालना गर्नुपर्ने अनुशासन तथा आचरणहरूको व्यवस्था गरीएको छ । त्यस्तै सांगठनिक रूपमा सदाचारीता र नैतिकताको प्रभावकारिता प्रवर्द्धन गर्नका लागि राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्र, सार्वजनिक खरिद अनुगमनको कार्यालय, सम्पत्तिशुद्धीकरण विभाग, राजस्व अनुसन्धान विभाग लगायतका सांगठनिक व्यवस्था गरीएको छ । यस्तै विभिन्न नीतिगत, कानूनी तथा संस्थागत व्यवस्था गरीएता पनि तदनुरूप कार्यान्वयन भएको पाइँदैन । हजारौं संख्यामा रहेका सेवाप्रवाह गर्ने संस्था र लाखौं जनशक्ति भएता पनि व्यक्ति र संगठनका कमजोरीको कारण सार्वजनिक प्रशासन माथि जनताले सुशासनको अनुभूति गर्न सकिरहेको पाइँदैन ।

बदलिँदो चुनौति र अवसरकाबीच सार्वजनिक प्रशासन अभ जिम्मेवार, उत्तरदायी, जवाफदेही र पारदर्शी भई कार्य गर्ने संस्कृतिको विकास गर्न सकेमा सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचार र नैतिकताको जरो फैलाउन

सक्दछ। सार्वजनिक प्रशासनले राज्यद्वारा जनता समक्ष प्रतिवद्धता गरिएका उद्देश्यहरूको परिपूर्तिको लागि निरन्तर रूपमा दत्तचित्त भई तयारी अवस्थामा रहने तथा सक्रिय रहनु पर्ने अंग/निकाय भएकाले यसलाई सरकारको कार्यकारी अंगको रूपमा लिईन्छ। विकास क्रियाकलापको संचालकको रूपमा रहेको सार्वजनिक प्रशासन आफैमा एक स्थायी संयन्त्र हो। जसले विकास, समृद्धि र जनसन्तुष्टि अनुशरण गर्दै नियमित तथा आकस्मिक कार्यहरू गर्ने गर्दछ। सदाचारी तथा नैतिकवान सार्वजनिक प्रशासक भएमा मात्र सरकारले परिकल्पना गरेको दीर्घकालीन सोचलाई नीति नियम र प्रकृयामा आवद्ध गराएर जनताले अनुभूति गर्ने गरी कार्यान्वयन गर्ने गर्दछ। विभिन्न कालखण्डमा गठन भएका प्रशासन सुधार सम्बन्धी आयोगहरूले दिएका सुभावहरू कार्यान्वयन गर्दै अगाडी बढन् कर्तृ सार्वजनिक प्रशासन संयन्त्र चुकेको त हैन् भन्ने प्रश्न पनि खडा हुँदै आएको देखिन्छ। उक्त आयोगहरूले दिएका सुभावहरूलाई समय सापेक्ष कार्यान्वयन अगाडि बढाएको खण्डमा सुशासनमैत्री सार्वजनिक प्रशासन संयन्त्र निर्माण हुने देखिन्छ। सार्वजनिक प्रशासन विज्ञ, व्यवसायिक, क्षमतावान व्यक्तिहरूको समूह तथा स्थायी संयन्त्र भएकाले सार्वजनिक नीति निर्माण र कार्यान्वयनमा सार्वजनिक प्रशासन संयन्त्रको अहम भूमिका रहन्छ। सार्वजनिक प्रशासन सरकार र नागरिक वीचको पुलको रूपमा रही नियमित तथा आकस्मिक सेवा प्रवाह गर्ने भएकोले यसले सरकार र जनता वीचको सम्बन्ध प्रगाढ बनाउँदै सरकारको दिगोपनाको सुनिश्चिता निर्माणको आधार स्तम्भको रूपमा सार्वजनिक प्रशासन रहन्छ। राज्यको उत्पत्तिसँगै सार्वजनिक प्रशासनको विकास भएको हो। विश्वव्यापीकरणको बदलिंदो परिवेशभित्र सार्वजनिक प्रशासनलाई उदार पारदर्शी तथा जनताले महसुस गर्ने गरी विकासको प्रतिफल जनस्तरसम्म पुऱ्याउन सकेमा सार्वजनिक प्रशासन संयन्त्रमा सदाचार र नैतिकताले मगमग बास्ना छर्ने थियो।

अन्त्यमा:

कमजोर विधिको शासन, अति गोप्य कार्यशैली, प्रकृयामुखी कार्य ढाँचा, अधिकारको केन्द्रिकृत, विकास प्रशासनको दिर्घकालीन नीतिको अभाव, व्यक्तिगत आचरणको कमी जस्ता पक्षहरूको अभावले गर्दा सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचार र नैतिकताको अवस्था कमजोर नै देखिन्छ। जसले गर्दा दण्डहिनता, भष्ट्चार, असमानता, समाजिक न्याय र समन्यायको कमी जस्ता नकरात्मक पक्षहरू मौलाउने गर्दछन्। तसर्थ विश्वव्यापीकरणको बदलिंदो परिवशलाई आभ्यासात गर्दै राजनीतिक स्थायित्व र अनुशासन कायम गरी ढूढ इच्छाशक्ति र व्यवसायिकताका साथ कर्मचारीतन्त्रले कार्य गर्दै नैतिकता पालना गरी दिर्घकालीन सोचमा आधारित नीति नियम तथा रणनिति तर्जुमा गरी सो को अक्षराङ्क कार्यान्वयन गर्न सकेको खण्डमा सार्वजनिक प्रशासनमा कानूनको शासन, पारदर्शीता, जवाफदेहिता, उत्तरदायित्व जस्ता पक्षहरू बलियो मियोको रूपमा स्थापित भई सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचारिता र नैतिकता कायम हुँदै अन्ततः सरकारले लिएको “समृद्ध नेपाल खुसी नेपाली” भन्ने नाराले पुर्णता पाउने थियो।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

सार्वजनिक प्रशास : डा. भीमदेव भट्ट

शासन प्रणाली : सुरेश अधिकारी

विभिन्न समयमा प्रकाशित लेखहरू

सार्वजनिक सेवा र सार्वजनिक सेवा प्रवाह

सुमन खड्का

सारांश

नागरिकको हितलाई सर्वोपरी ठानी राज्यले निःशुल्क वा सःशुल्क प्रदान गर्ने सेवाहरू नै सार्वजनिक सेवा हुन् । सार्वजनिक सेवा प्रवाह नागरिकका लागि Touching the Heart and Winning the mind को रूपमा हुनुपर्दछ । जनताको वरिपरी सेवा न कि सेवाको वरिपरी जनता भन्ने मान्यतामा सार्वजनिक सेवाहरू सञ्चालन गरीनु पर्दछ । सार्वजनिक सेवा समाजको प्रतिनिधिमूलक संगठन हो, जहाँ साँस्कृतिक, भाषिक, बौद्धिक, पदीय, जातिय तथा लैंड्रिकलगायतका दर्जनौ विविधताहरू संयोजित भएका हुन्छन् । सेवा प्रवाहमा Uniformity, non discrimination, equity / accessibility हुनुपर्दछ । सार्वजनिक सेवा उपलब्ध गराउनु राज्यको दायित्व हो भने छिटो, छरितो र सरल रूपमा सेवा प्राप्त गर्नु नागरिकको अधिकार हो । राज्य क्रियाशीलताको आधार नै सार्वजनिक सेवा हो । यसै सेवामार्फत जनताले राज्यको महसुस गर्ने भएकोले सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउन प्रशासनिक संयन्त्रको सक्षमता र दक्षता विकास गरीनु पर्दछ । यो सरकार र नागरिकलाई जोड्ने माध्यम हो । तसर्थ, सार्वजनिक सेवा प्रवाहको प्रभावकारिताबाट नै समतामूलक समाजको स्थापना गर्न सकिन्छ ।

सार्वजनिक सेवा

जनता वा नागरिकको हितलाई सर्वोपरी ठानी राज्यले निःशुल्क वा सःशुल्क प्रदान गर्ने सेवाहरू नै सार्वजनिक सेवा हुन् । राज्य र सरकार अन्तर्गतका निकायहरूबाट प्रदान गरीने सबै सेवाहरू नै सार्वजनिक सेवा हुन् । सेवामा सेवाग्राहीको सहज पहुँच, सरल मूल्य, सुविधात्मक, नागरिकले खरिद गर्न सक्ने, नागरिकको दैनिक आवश्यकता पुरा गर्ने र मानवीय क्षमता अभिवृद्धि गर्ने किसिमको हुनुपर्दछ ।

सार्वजनिक सेवा भन्नाले,

- सार्वजनिक सेवा राज्यको दायित्व, आधारभूत कार्य र नागरिकको अधिकारको रूपमा रहेको पाईन्छ । जनतालाई प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्नु नै सरकारको कार्य हो ।
- सार्वजनिक सेवा नागरिक र सरकार जोड्ने एउटा पुल वा माध्यम हो ।
- सरकार वा सरकार मातहतका निकायबाट प्रदान गरीने वा उपलब्ध गराइने शिक्षा, स्वास्थ्य, विद्युत, खानेपानी, शान्ति सुरक्षा, सञ्चार, यातायात, रोजगारीहरू नै सार्वजनिक सेवा हुन् ।

अवधारणा

- राज्यको विकाससँगै सार्वजनिक सेवाको अवधारणा सुरुवात ।
- सन् १९८० को दशकबाट सुरु भएको सार्वजनिक सेवा हाल नागरिक वडापत्र, सेवा वडापत्र, नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन जस्ता अवधारणाबाट विकसित भएको पाईन्छ ।

- नेपालको सन्दर्भमा वि.स. २०५६ मा नागरिक वडापत्रको सुरुवात भएको ।
- सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी, जनमुखी, नागरिक केन्द्रित बनाउने उद्देश्यका साथ सार्वजनिक सेवाको अवधारणा विकास भएको मानिन्छ ।

सार्वजनिक सेवाका प्रकारहरू

- आधारभूत सेवाहरू - गाँस, बास, कपाससँग सम्बन्धित सेवा ।
- मानव विकास सम्बन्धी सेवाहरू - शिक्षा, स्वास्थ्य लगायतका सेवा ।
- मनोरञ्जनात्मक सेवाहरू - सिनेमा, पार्क, संगीत लगायत ।
- परम्परागत सेवाहरू - राजश्व संकलन, सुरक्षा र प्रतिरक्षा ।
- नियमनकारी सेवाहरू - कानुनको पालना गराउने, शान्ति सुरक्षा लगायत ।
- कल्याणकारी सेवाहरू - सामाजिक न्याय, सामाजिक सुरक्षा ।
- पूर्वाधार निर्माण सम्बन्धी सेवाहरू - विद्युत, भवन, सडक लगायत ।

सार्वजनिक सेवाका विशेषताहरू

- सार्वजनिक सेवा राज्यको दायित्व हो जसमा जनताको स्वामित्व र नियन्त्रण रहन्छ ।
- सार्वजनिक सेवा सरकार वा सरकारका अन्य निकायबाट प्रदान गरिन्छ ।
- सिद्धान्तातः सार्वजनिक सेवा निष्पक्ष हुन्छन्, कुनैपनि पुर्वाग्रहका आधारमा सेवा प्रवाह हुँदैनन् ।
- यी सेवाहरू नागरिकको जीवनसँग सम्बन्धित रहेका छन् ।
- सार्वजनिक सेवा नाफामूलक कार्य नभएकोले मूल्य लिए पनि सस्तो हुन्छ ।
- सार्वजनिक सेवाको वितरणमा सेवाग्राही वा सेवाको उपभोक्ताको पनि सहभागिता हुन सक्दछ ।
- यी सेवाहरू कानूनद्वारा व्यवस्थित तथा राजनीतिद्वारा निर्देशित हुन्छन् ।

सार्वजनिक सेवाका भूमिकाहरू

- जनताका इच्छा चाहना आवश्यकता पुरा गर्न ।
- सरकार वा राज्यका प्रतिवद्धता जनता वा नागरिक माख पुऱ्याउन ।
- राज्यको पहुँचबाट टाढा रहेका जनतासम्म सेवाको बिस्तार गर्न ।
- सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षा प्रदान तथा प्रत्याभूति गर्न ।
- राज्य र नागरिकबीच सम्पर्क सेतुको कार्य गर्न ।
- सरकारलाई नागरिक र नागरिकलाई सरकारप्रति जबाफदेही र जिम्मेबार बनाउन ।
- सन्तुलित र समावेशी विकास इत्यादि ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाह

सरकारले वा राज्यले आफ्ना नागरिकलाई प्रदान गर्ने सेवाहरूलाई छिटो छरितो, प्रभावकारी, मितव्ययी ढंगले जनतामाख उपलब्ध गराउने प्रक्रिया नै सार्वजनिक सेवा प्रवाह हो ।

समग्रतामा,

- सार्वजनिक सेवाहरू जनताले प्राप्त गर्न सक्ने अनुभूति भएको अवस्था सार्वजनिक सेवा प्रवाह हो ।
- सार्वजनिक सेवा प्रवाहले आमनागरिकको Touching the Hearts and winning the Minds गर्न सक्नु पर्दछ ।
- सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सेवाग्राहीको Choice, Voice and Rights को सम्मान गरीनु पर्दछ ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहभित्र,

- सेवाको पद्धति, लक्षित सेवाग्राही
- सेवा प्रदान गर्ने निकाय, सेवा प्राप्त गर्ने स्थान
- लागत मूल्य
- सेवा प्रक्रिया वा तरिका

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका शर्तहरू

- सेवाको वितरण र वितरणका शर्तहरू
- सेवा वितरण गर्ने स्थान र समय
- सेवा प्राप्त गर्दाको लागत र वित्तीय पक्ष
- सेवा वितरण प्रक्रिया
- सेवाको अभिलेख व्यवस्थापन
- सेवा वितरणको अनुगमन र मूल्यांकन
- सेवा वितरण उपरको गुनासो सुनुवाई र सो को प्रतिवेदन

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका सिद्धान्तहरू

- सेवा प्रदायकवीच प्रतिस्पर्धा गराउ
- प्रक्रियामा हैन नतिजामा जोड देउ
- स्रोत साधनको इन्तजाम गर
- नागरिकलाई सशक्तीकरण गर
- सेवाग्राहीलाई ग्राहकको व्यवहार गर
- समस्याहरूलाई आउन नदेउ
- बजार संयन्त्रको उपयोग गर
- सबै क्षेत्रलाई परिचालन गर लगायत ।

नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह सम्बन्धी भएका व्यवस्थाहरू

१. नेपालको संविधान

सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै

राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने कुरा राज्यको नीति मार्फत जोड दिइएको । धारा ५१ ख ४

२. कानूनी व्यवस्थाहरू

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
- सेवा अभियान सञ्चालन निर्देशिका, २०६५
- सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका, २०६५
- सुशासन व्यवस्थापन तथा संचालन ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९
- स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५, नियमावली, २०५६

३. संस्थागत व्यवस्थाहरू

- नेपाल सरकारका मन्त्रालय, विभाग तथा जिल्लास्थित कार्यालयहरू
- प्रादेशिक तथा स्थानीय निकाय तथा कार्यालयहरू
- सार्वजनिक संस्थानहरू
- गैरसरकारी संस्थाहरू

४. कार्यगत व्यवस्थाहरू

- नागरिक बडापत्र, जनगुनासो व्यवस्थापन, सार्वजनिक सुनुवाई, घुस्ती सेवा, सेवाग्राही सन्तुष्टी सर्वेक्षण, उजुरी पेटीका, एकीकृत सेवा केन्द्र लगायत ।

नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सेवा प्रदायकको भूमिका

जनता नै शासन व्यवस्थाको आधार र हिमायती भएकोले जनताको हकहित र संरक्षण अभिवृद्धि गरी आर्थिक एवम् सामाजिक जीवनस्तर उच्च बनाउन, सरकारी सेवालाई प्रवाहकारी बनाउन सेवा प्रदायकको निम्न लिखित भूमिका हुन आवश्यक छ ।

- सेवाग्राहीको आवश्यकताको पहिचान गर्ने,
- सेवा प्रवाहलाई सरल, सहज र प्रभावकारी बनाउने,
- सेवा प्रवाहमा पारदर्शिता र निष्पक्षता कायम गर्नु,
- स्रोत साधनको प्रभावकारी परिचालन गर्नु,
- नागरिक बडापत्र, ऐन नियमको परिपालना गर्ने,
- गुनासो सुनुवाई, हेल्पडेस्कको व्यवस्था,
- क्षतिपूर्ती सहितको नागरिक सेवा प्रवाहको व्यवस्था लगायत ।

नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सेवाग्राहीको भूमिका

- नागरिक वडापत्रको परिपालना गर्ने,
- राज्यका नीति तथा प्रक्रियाको बारेमा जानकारी हाँसिल गर्ने,
- तोकिएका कागजातहरू पेश गर्ने,
- आफूना अधिकार र सीमाको जानकारी हाँसिल गर्नु,
- शान्त र सालीन व्यवहार प्रदर्शन गर्ने,
- राजनैतिक तथा अबाझ्छनीय प्रभाव पार्न नखोज्ने,
- निर्दिष्ट तोकिएका प्रक्रिया तथा नियमहरूको अवलम्बन गर्ने,
- सेवा प्राप्त हुन नसकेमा वा केही गुनासो भएमा तोकिएको पदाधिकारी वा निकायमा उजुरी गर्ने,
- निर्धारित समयको पालना गर्ने र तोकिएको समयमा उपस्थित हुने लगायत ।

नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा रहेका विद्यमान समस्याहरू

- सेवाहरू लक्षित वर्गसम्म पुग्न नसक्नु,
- सेवाहरू जनताको आवश्यकता अनुसारको नहुनु,
- सेवाको गुणस्तर कमजोर हुनु,
- सेवा प्रक्रियामुखी वा केन्द्रमुखी हुनु,
- सेवाग्राहीको सहभागिता न्यून हुनु,
- सेवा वितरण कार्यलाई भ्रष्टाचारले दुषित तुल्याउनु,
- सेवाग्राही मूल्याकांन व्यवस्था नहुनु,
- पारदर्शिता, जवाफदेहिता, प्रतिस्पर्धाको कमी हुनु,
- नातावाद, कृपावाद हाबी हुनु,
- कर्मचारीमा जनसेवाको भाव कम हुनु,
- सबै कार्यालयमा सूचना प्रविधि प्रयोगमा नल्याइनु,
- सबै स्थानमा पूर्वाधारको कमी हुँदा जनताले प्रभावकारी सेवा प्राप्त गर्न नसक्नु लगायत ।

के गरेमा सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारितामा वृद्धि हुन्छ

- सेवाको गुणस्तर निर्धारण गर्ने,
- निश्पक्ष व्यवहार गर्ने,
- पूर्ण र खुला सूचनाको प्रवाह गर्ने,
- छलफल र संगलग्नता,
- पहुँच विस्तार,
- गल्ती कमजोरीको सुधार,
- स्रोत साधनको उच्चतम उपयोग,
- नीतिगत स्पष्टता तथा पारदर्शिता कायम राख्ने,

- संस्थागत सुदृढीकरण र पुनसंरचना गर्ने,
- नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको अवलम्बन गर्ने,
- मुस्कान सहितको सेवा सबै कार्यालयमा हुनुपर्दछ लगायत ।

अन्त्यमा,

सार्वजनिक सेवाले नै राज्यको औचित्यता पुष्टी गर्ने भएको तथा जनताको सेवामा समर्पित सरकार नै आजको लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताको सरकार भएकोले सेवाग्राहीलाई केन्द्र विन्दुमा राखी परिवर्तन र निरन्तर सुधार गरे सेवा प्रवाहमा गुणस्तर कायम भई नेपाली जनताले चाहेको समृद्ध नेपाल र सुखी नेपालीको परिकल्पना साकार भई सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ ।

स्रोतहरू:

- नेगो अर्थ सन्देश, २०७६
- शासन प्रणाली तथा समसामयिक सन्दर्भहरू, पाराश्वर ढुगाना चक्र प्रसाद ढुगाना
- उपसचिव स्रोत सामाग्री, भुपेन्द्र पाण्डेय
- चैतन्य मासिक पत्रिका लगायत विभिन्न अनलाइनका लेखहरू ।

हाम्रा आयोजनाहरू किन असफल: सफलताका पूर्वशर्तहरू

लेखक: भुवन ज्ञाली

“जनताका असिमित आवश्यकताहरू छन् र सिमित श्रोत साधनको सन्दर्भमा यसलाई हेर्ने हो भने हाम्रो जस्तो देशको आर्थिक तथा सामाजिक समुन्नतीको आधार नै योजनावद्वा आर्थिक क्रियाकलापहरूको सञ्चालन हो” योजना एउटा समग्र मार्ग चित्र, जसले अर्थतन्त्र र समग्र देशको अवस्थालाई इंगत गर्दछ । योजना एक बहुआयामिक विषय हो, खाका हो, मार्गदर्शन हो र गन्तव्य पनि । जसलाई वैधानिक निकाय द्वारा तयार गरिन्छ । जसलाई निश्चित उद्देश्यका साथ निर्धारण गरिन्छ । देशमा उपलब्ध साधन र श्रोतको परिचालन, उपयोग प्राथमिकताको निर्धारण तथा कार्यान्वयनका सम्पूर्ण प्रक्रियाहरू निश्चित उद्देश्य प्राप्तिका खातिर गरिन्छ । जसले सामुहिक हितलाई केन्द्रमा राखेर लक्षित कार्यक्रमहरूको छनौट र प्राथमिकतापूर्वक कार्यान्वयन गर्न गरी दीर्घकालीन, अल्पकालीन लक्ष्यहरू निर्धारण गर्नुका साथै कार्यान्वयनलाई पनि सोही महत्व दिन्छ । त्यसैले देशको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक समग्र पक्षको समृद्धि तथा विकासको खाका तयार गर्न यसको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ ।

हामीले तय गरीएका विकास आयोजनाहरूले राखेका लक्ष्य समयमै हासिल गरी सर्वसाधारण जनताको जीवनस्तर उकास्न, तिब्र आर्थिक वृद्धि र आर्थिक विकास गरी सम्बन्धित कार्यक्रमहरूको विकासमा टेवा पुऱ्याउनका लागि आयोजना, नीति, कार्यक्रम तथा आयोजनाको सम्पूर्ण पक्ष सबल हुनु जरुरी छ । तर नेपालमा योजनाबद्वा विकास प्रणालीको सुरुवातसँगै सञ्चालित आयोजनाहरूले लिएका समग्र उद्देश्य/लक्ष्यहरूको प्रगति प्रतिफल निराशाजनक देखिनु हाम्रा सञ्चालित विकास कार्यक्रमहरूमै समस्या विद्यमान रहनु हो । हाम्रा विकास आयोजनाहरूको समीक्षा गर्दा प्रतिनिधी आयोजनाहरूको अवस्था हेर्दा पनि हामी कुनै पनि सफल आयोजना प्रदान गर्न सकेका छैनौ भन्ने निश्कर्षमा पुगदछौं ।

विद्यमान प्रतिनिधि आयोजनाहरूको अवस्था:

मेलम्ची खानेपानी आयोजना:

काठमाडौँका जनतालाई मेलम्चीको पानीले प्यास मेट्ने गरी आ.व. २०५८/५९ मा सुरु भएको परियोजना आ.व. २०६३/६४ मा सक्ने भनिएको आयोजना १७-१८ वर्ष सम्म पनि पूर्णरूपमा सम्पन्न गर्न नसक्नु ।

भेरी बबई डाइभर्सन बहुउद्देशीय आयोजना

सुर्खेत, बर्दिया र बाँके जिल्लालाई समेटेर उर्जा, सिंचाई, शहरी विकास र जलाधार संरक्षणलाई एकसाथ अगाडि बढाउने लक्ष्य राखेको आयोजना आ.व ०६८/६९ मा शुरु भई आ.व. ०७७/७८ मा सम्पन्न हुने अपेक्षा गरीएको थियो । तर पनि हाल सम्म सम्पन्न हुन नसक्नु ।

गौतमबुद्ध अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल, भैरहवा

रूपन्देही जिल्लामा अवस्थित अहिले भइरहेको गौतमबुद्ध विमानस्थलको धावनमार्गलाई स्तरोन्नति गरी नयाँ

धावनमार्ग, अन्तर्राष्ट्रिय भवन, एयरपोर्ट अपरेशन, प्रशासनिक भवन, कन्ट्रोल टावर, अग्नि नियन्त्रण भवन लगायत सञ्चार तथा पथ प्रदर्शक सामग्रीहरू जडान गरी अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलको रूपमा स्तरोन्नति गर्ने लक्ष्य राखिएको छ । यो आयोजना सन् २०१५ मा शुरु भई सन् २०१७ को डिसेम्बरमा सम्पन्न हुने अपेक्षा गरीएको भएपनि हालसम्म सम्पन्न हुन सकेको छैन ।

विभिन्न २४ वटा गौरवका आयोजनाहरू यस्तो गतिमा कहिले सकिने ? जबकि एक वर्षका लागि छुट्याईएको वजेटको २० प्रतिशत पुँजीगत खर्च हुन सक्दैन भने कहिले होला विकास ? यी आयोजनाहरू राज्यले समृद्धिका आधार हुन् भनी रहँदा, विषेष महत्व राख्ने देशको अर्थतन्त्रलाई मजुवत बनाउने आयोजनाहरू किन आशातीत प्रगति गर्न सकेन, किन सानो भिल्को समेत वाल्न सकेन यसवारे गम्भिर चासो किन राखेन ? प्रत्येक वर्ष छुट्टिने वजेट कार्यान्वयन हुन किन सकेन र पनि वजेट छुट्याउन छोड्दैन ? कार्यान्वयनको पक्ष किन फितलो जसले लागतको मात्रामा भएको वृद्धिको आंकलन कमैलाई मात्र जानकारी होला ? यी र यस्ता विषयको खोजिनु जरूरी छ । जसमा वर्तमान वनेको सरकारले सहि तदारुपता देखाउन सके अवको ५/१० वर्षमा नयाँ गन्तव्य हाम्रो कहाँसम्म भन्न र वाटो पहिल्याउन सक्छौं र विकासशील देशमा दर्ज हुन लायक हुन्छौं । विगत दशकौ वर्षदेखि विभिन्न आयोजनाहरूका नाममा आम जनताको मुखमा विकास र समृद्धिका नयाँ परियोजना भनी प्रत्येक वर्ष मुक्त कण्ठले नेताज्यूका गलामा भुण्डीएका आयोजनाहरू पनि पुरा हुन सकेन्, हामी विकास आयोजनाको प्राथमिकिकरण आ.व. २०५४/५५ बाट गर्न थाल्यौ । दशौं योजनाले मध्यावधी खर्च संरचना (MTEF) अन्तर्गत आयोजनाहरूलाई प्राथमिकतामा राखी P१,P२,P३ गरी व्यवस्थित गर्न खोजेपनि राष्ट्रले गौरवपूर्ण आयोजना भनी तोकेका २४ वटा आयोजनाहरूको पनि छनौटको स्पष्ट आधार नै तय हुन सकेको छैन ।

हाम्रा राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरू केवल सुन्नका लागि गौरव भए तर ती केवल विगत आर्थिक वर्ष २०६८/६९ देखि गौरवका आयोजना भनेर सरकारले जनता वीच लिइरहेको छ तर यसको प्रतिफल खोई ? योजना मुलुकको अर्थतन्त्रको मेरुदण्डको रूपमा लिइएको उर्जा, सिंचाई खानेपानी, सडक पर्यटक जस्ता राष्ट्रिय महत्वको आयोजनाको प्राथमिकतापूर्ण तवरले हरेक वर्ष वजेट विनियोजन गरीएको हुन्छ तर प्रगति शुन्य प्रायः ।

राष्ट्रिय गौरवका आयोजना सम्पन्न नहुनुका कारणहरू:

हाम्रो जस्तो मुलुक जहाँका जनताका असिमित आवश्यकताहरू छन् र सिमित श्रोत साधनको सन्दर्भमा यसलाई हेर्ने हो भने हाम्रो जस्तो देशको आर्थिक तथा सामाजिक समुन्नतीको आधार नै योजनावद्ध आर्थिक क्रियाकलापहरूको सञ्चालन हो । जसले गर्दा देशको आर्थिक विकासको गति द्रुत गतिमा हुन सक्दछ तथा आर्थिक सामाजिक समुन्नति कतिको चाँडो प्राप्त गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा योजनाको सफलताले मापन गर्दछ । यस दृष्टिमा योजना बुन्दैमा मात्र हुँदैन त्यको सफलता पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण छ । लक्ष्य तथा प्राथमिकताको निर्धारणमा सावधानी अपनाउनु आवश्यक छ, असावधानी पूर्वक तय गरीएका लक्ष्यहरू पुरा गर्न कठिन मात्र पर्ने होइन, साधन श्रोतको समेत दुरुपयोग भई हरेक चरण-चरणमा वाधा व्यवधान मात्र

भेलु पर्दछ, जसले लागत मात्र नमै समयको खर्चसंगै विकास र समृद्धिको चाहाना समेत तुहिन सकदछ । आयोजनाको प्रतिफलका लागि हामी मूलतः ३ पक्षको विश्लेषणमा स्पष्ट हुनु जरूरी रहन्छ:

- क. योजनाबाट हुने प्रतिफलको दर,
- ख. प्रतिफल प्राप्त हुन थाल्ने समय,
- ग. आयोजना कति समयका लागि टिक्छ, यि विषयमा हाम्रा विकासका रेखाङ्कनकर्तामा कतिको ज्ञान छ ? भन्ने विकास आयोजनाको प्रतिफलले देखाउँछ ।

हाम्रा आयोजनाहरू किन सफल भएनन् र समयमा किन सम्पन्न हुन सकेनन् भन्ने विषयमा विभिन्न फोरमहरूमा छलफलमा उठ्ने विषयहरू होलान् तर कार्यान्वयनमा सरकार सम्बन्धित निकाय कसैको ध्यान गएको देखिएन ।

योजना सफल पार्ने पूर्वसर्तहरू:

१. केन्द्रिय आयोजना प्राधिकरण: देशको विभिन्न भागमा छरिएर रहेका राष्ट्रिय कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका छन्, जसका लागि सामान्जस्यता कायम गर्ने Full Autonomous प्रदान गरी प्रभावकारीता ल्याउन केन्द्रिय योजना प्राधिकरण वनाई जसले सबै कार्यको Regulate गरोस् । यसलाई साधन श्रोत सम्पन्न वनाइ मेगा प्रोजेक्टको योजना निर्माण देखि कार्यान्वयन तहका सबै चरणमा कार्य गर्ने जिम्मा दिनु पर्दछ । हालको राष्ट्रिय योजना आयोग जस्तो योजना मात्र निर्माण गर्ने जस्तो यसले राख्नु हुदैन ।
२. यथार्थ तथ्याङ्क तथा सूचना संकलन: योजनालाई काल्पनिक आर्थिक कार्यक्रमको रूपमा नलिई वर्तमान श्रोतको पहिचानमा आधारित रही कार्यक्रमको यथार्थ तथ्याङ्क तथा सूचनाको माध्यमबाट यथार्थ विवरण नै योजनाको सफलताको आधार भएकोले यसको System Develop गर्नु पर्दछ । आवश्यकताको पहिचान देखि कार्यान्वयन तहसम्म यसको महत्वपूर्ण भूमिका रहने भएकोले पनि यसको महत्व रहेको छ ।
३. लक्ष्य र प्राथमिकताको निर्धारण: आयोजनाहरूको वस्तुनिष्ठ लक्ष्य तथा उद्देश्यहरूको प्राथमिकताको आधार तय गर्नुपर्दछ । सर्वाधिक महत्वको कार्यलाई पहिले नै पुरा गर्नु पर्दछ । कुन परियोजना पहिले गर्ने र त्यसको Cost Analysis गरी बजेटको वाँडफाँड गरीनुपर्दछ । चाहिनेमा कम भई नचाहिनेमा वढी Dump भएर वस्न जान्छ त्यसैले त्यसरी प्राथमिकता निर्धारण गर्नु पर्दछ ।
४. स्वच्छ दक्ष प्रशासनिक संरचना: प्रशासनिक दृष्टिले कुशल राष्ट्रको आर्थिक विकास क्षणिक नभई निरन्तर प्रक्रिया भएकोले सफल कार्यान्वयनका लागि नियमित अनुगमन अनुसन्धान तथा वदलिदो परिस्थिति अनुकुलको नीति निर्माण आवश्यक हुन्छ । यसलाई प्रभावकारी वनाउनका लागि दक्ष, स्वच्छ प्रशासनिक संयन्त्र हुनु आवश्यक छ ।
५. सन्तुलित योजना: साधन श्रोतको वितरण तथा कार्यक्रम सन्तुलन हुनु पर्दछ । कुनै एक पक्षको सफलतालाई अर्को पक्षले प्रभाव पारिरहेको हुन्छ । एक आपसमा अन्तर-सम्बन्धलाई वलियो तथा फलदायी वनाउनका लागि योजनाकारले सन्तुलन कायम गर्न सक्नुपर्दछ । वित्तिय सन्तुलन कायम

- गर्न सकेको खण्डमा पनि विकास आयोजनाहरू सफल हुने हुन्छ ।
६. आन्तरिक श्रोत परिचालन: हामीले हाम्रा आयोजनाहरूलाई आन्तरिक श्रोत साधनको परिचालन प्रभावकारी ढंगवाट गर्न सक्नुपर्दछ । बाह्य सहयोगबाट पनि गर्न सकिन्छ तर यस्ता आयोजनाहरू कुनै कारणले रोकिए भने असफल हुन सक्दछन् । त्यसैले बाह्य सहयोगलाई वाञ्छित सीमासम्म राखेर गर्ने गर्नु पर्दछ ।
 ७. योजनाको लचकता: योजना आवधिक हुन्छ, खास समयमा बनाइएको योजनाले त्यसको समाप्तिको अवस्थासम्म थुप्रै परिवर्तनहरूको सामाना गर्नुपर्दछ । साधनको उपलब्धता आवश्यकता तथा मागमा परिवर्तन आउन सक्दछ, विविधता युक्त परिस्थितीसँग योजनाको सामज्जस्यता गराउन योजना लचक हुनु आवश्यक छ, जसले गर्दा पर्याप्त विकल्पहरू रहेको खण्डमा परिस्थितिको कारणले कार्यक्रमहरू परिवर्तन गर्नु परेमा सहज हुन्छ ।
 १०. समन्वयात्मक प्रयास: समन्वयात्मक प्रयासले साधन र श्रोतको उपयोगलाई प्रभावकारी तथा अधिकतम फाईदामूलक तवरले सञ्चालन गर्नमा सहयोग गर्दछ । सरोकारकाला व्यक्ति, समूह, स्थानीय वासिन्दा र आयोजना प्रभावित तथा लाभान्वित समैसँग समन्वय गर्नु पर्दछ जसले भौतिक साधन, मानवीय साधन र वित्तिय साधनवीच सहयोग पुग्दछ ।

माथि उल्लेखित विषयहरू पूर्णपरिपालना हुन सके हाम्रा देहायका उद्देश्यहरू पुरा हुनेछन् ।

- उच्च आर्थिक वृद्धि,
- साधन श्रोतको अधिकतम उपयोग,
- सामाजिक विवाद तथा द्वन्द्वको न्यूनीकरण,
- रोजगारी वृद्धि,
- गरीबी निवारण,
- आर्थिक स्थायित्व,
- मूल्य स्थायित्व र पुँजी निर्माण,
- एकाधिकार नियन्त्रण,
- सन्तुलित आर्थिक विकास,
- लक्षित वर्गको उत्थान,
- सामाजिक सुरक्षा,
- समृद्ध र विकसित मुलुक,

योजना आफै सम्पन्न हुन सक्दैनन्, हरेक देशमा साधन र श्रोतहरू सिमित हुन्छन्, तिनीहको विवेकशील उपयोग तथा संरक्षणका माध्यमबाट मात्र दीर्घकालमा आर्थिक विकास गर्न सकिन्छ, अल्पकालीन योजना र दिर्घकालीन योजनाको यथेष्ठ खाकाको माध्यमबाट छिटो आर्थिक विकास र सम्मृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ । हाम्रा राष्ट्रिय गैरवका आयोजनाहरू कार्यान्वयनका समस्याहरू:

- कर्तिपय आयोजनाहरूको सम्भाव्यता अध्ययन नभै आयोजना कार्यान्वयनमा लग्नु, जसले गर्दा आयोजना सञ्चालन हुन नसक्नु,

- सञ्चालनमा रहेका आयोजनाहरूको जग्गा प्राप्तिमा स्थानीयवीच विवाद भै रहनु,
- वनक्षेत्रमा रुखहरू कटानको समस्या समयमै समाधान हुन नसक्नु,
- निर्माण समाग्रीहरू समयमा प्राप्त गर्न नसक्नु,
- ठेकेदार कम्पनीहरू बीचमै छाडेर जानु,
- उर्जा संकटलाई समयमै व्यवस्थापन गर्न नसक्नु,
- फितलो अनुगमन मूल्याङ्कन प्रक्रिया,
- प्राविधिक कर्मचारीहरूको अभाव देखिनु,
- बजेट विनियोजन शुन्य बजेटको आधारमा गर्न नसक्नु,
- कार्यक्रम बजेट भनिए पनि प्रगतिका आधारमा बजेट निकासा हुन नसक्नु,
- एउटा आयोजनाले काम नगरेको रकम अर्को आयोजनामा जाने आधार तयार गर्न नसक्नु,

निष्कर्षः

हो, आर्थिक विकास तथा समृद्धि बहुआयामिक प्रक्रियाको हो । यसले गरीबी, असमनताको अन्त्य, आर्थिक वृद्धि र विकास आदिका लागि आवश्यक संरचनागत परिवर्तनलाई समेटेको हुन्छ । जसले देशका जनताको दैनिक जीवन मापनमा प्रत्यक्ष सम्बन्ध राख्दछ । समुन्नतीतर्फ उन्मुख र समग्र विकासलाई संकेत गर्दछ। विकास र समृद्धि प्राप्त गर्न, प्रत्यक्ष अनुभुत हुनका लागि राजनीतिक नेतृत्व, कानूनी, संरचनागत, प्रक्रियागत सरलीकरण, हाम्रो विकासप्रतिको संस्कार र संस्कृती लगायतका पक्षलाई परिवर्तन गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई चुस्त फराकिलो वनाउनु पर्दछ । विकासका साफेदार निकायहरू सरकार, निजी क्षेत्र, नागरिक समाजको समन्वयका साथै आम नागरिकलाई विकासका हरेक चरणमा संलग्न गराई विकास प्रति सवैको चासो जागरूक वनाउन सक्नु पर्दछ । आशा छ हाम्रो जीवनकालमै केही समृद्धिका लहरका प्रारूपहरू वर्तमान सरकारले जागरूक वनाई समृद्धिको यात्रा शुरू गर्नेछ ।

स्रोतः आर्थिक सर्वेक्षण २०७७/७८ अर्थ मन्त्रालय, सिंहदवार काठमाडौं ।

पन्थ्यौ योजना २०७६/७७-२०८०/८१, राष्ट्रिय योजना आयोग

प्रविधि हस्तान्तरण र नेपाल

नाम : पूर्ण सिंह गुरुङ
कार्यालय : संघीय संसद् सचिवालय

सारांश

प्रविधि भन्नाले यन्त्र, उपकरण, वैज्ञानिक आविष्कार एवं मेशिनरी औजार, तथा प्राविधिक एवं बौद्धिक ज्ञान सीप, कला, कौशल, फर्मूला लगायतलाई जनाउँछ । प्राविधिक ज्ञान, सीप, दक्षता, पद्धतिलाई एक राष्ट्रबाट अर्को राष्ट्रमा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा एक क्षेत्रबाट अर्को क्षेत्रमा हस्तान्तरण एवं स्थानान्तरण गर्ने प्रक्रियालाई प्रविधि हस्तान्तरण भनिन्छ । प्रविधिको विस्तार र उपयोगलाई प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्यले एक वाट अर्कोमा उत्पादन प्रणाली, व्यवस्थापकीय प्रणाली र सेवा प्रवाह प्रणालीको हस्तान्तरण गर्ने विषय हो यो । यसलाई प्रविधिको विनिमय तथा प्रविधिको बजारीकरण समेत भनेर बुझिन्छ । यो प्राविधिक ज्ञान, सीप, कला एवं व्यवस्थापकीय कौशलताको हस्तान्तरण, पुस्तान्तरण एंव स्थानान्तरणलाई जनाउँछ । मुलुकमा औद्योगिकीकरण गर्न तथा शासन, विकास र सेवा प्रवाहमा आधुनिकीकरण गर्न, कार्य सम्पादनमा विशिष्टिकरण विशिष्टता एवं व्यवसायिकता प्रवर्द्धन गर्ने प्रविधि हस्तान्तरणको उल्लेखनीय योगदान रहन्छ । प्रस्तुत लेखमा प्रविधि हस्तान्तरण र बौद्धिक सम्पत्तिको अवधारणा, नेपालमा यसको अवस्था, व्यवस्था, सान्दर्भिकताको बारेमा चर्चा गर्ने प्रयास गरीएको छ ।

प्रविधि हस्तान्तरण

परम्परागत एवं संकुचित अर्थमा प्रविधि भन्नाले यन्त्र, उपकरण, वैज्ञानिक आविष्कार एवं मेशिनरी औजारलाई बुझाउँछ । तर बृहत अर्थमा प्रविधिले वैज्ञानिक आविष्कार, यन्त्र उपकरण, मेशिनरी औजार, बौद्धिक ज्ञान सीप, व्यवस्थापकीय कला एवं नवीन अवधारणा, औद्योगिक तथा व्यापारिक सिर्जना (पेटेन्ट, ट्रेडमार्क, डिजाइन, ट्रेड सेट्रेट), वैयक्तिक सिर्जना (साहित्य, संगीत) लाई समेत उजागर गर्दछ । यो कार्य सम्पादनको मुलभूत साधन तथा सहयोगको आधार हो ।

प्रविधि हस्तान्तरणले प्राविधिक ज्ञान, सीप, प्रविधि, व्यवस्थापकीय कौशलताको हस्तान्तरण, पुस्तान्तरण एवं स्थानान्तरणलाई जनाउँछ । यो एक व्यक्ति तथा स्थानबाट अर्को व्यक्ति तथा स्थानमा गरीने प्रविधिको स्थानान्तरण हो । It is a process of transferring skills, knowledge, methods, equipments and samples of manufacture and facilities among governments, groups, factories or other institutions. It is either commercial or non commercial

यसलाई प्रविधि विनिमय तथा प्रविधि बजारीकरण पनि भनिन्छ । प्रविधिको विकास तथा विस्तार एवं सर्जकको आर्थिक हीत अभिवृद्धि गर्ने तथा प्रविधि संरक्षण तथा संवर्द्धन गर्ने आधारका रूपमा प्रविधि हस्तान्तरणलाई लिईन्छ । मुलुकमा औद्योगिकीकरण गर्न तथा शासन, विकास र सेवा प्रवाहमा आधुनिकीकरण

गर्न, कार्य सम्पादनमा विशिष्टीकरण, विशिष्टता एवं व्यवसायिकता प्रवर्द्धन गर्न प्रविधि हस्तान्तरणको उल्लेखनीय योगदान रहन्छ । औपचारिक एवं अनौपचारिक तथा प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष विविध आधार र माध्यमबाट प्रविधि हस्तान्तरण हुन्छ । यो आन्तरिक र बाह्य दुवै रूपमा हुन सक्छ । यो आर्थिक वृद्धि र विकासको आधार र उपज दुवै हो । यसलाई कृषि, उद्योग, व्यापार, पर्यटन, रोजगार जस्ता क्षेत्रको विकास एवं विस्तार गर्ने साधनको रूपमा लिईन्छ । नेपालमा वैदेशी लगानी तथा प्रविधिक हस्तान्तरण ऐन, २०७५ रहेको मूलभूत कानूनी दस्तावेजको रूपमा रहेको छ ।

प्रविधि हस्तान्तरण वैदेशिक साहयता, वैदेशिक लगानी एवं सहयोग जस्ता माध्यमबाट प्राप्त गर्न सकिन्छ । यो आर्थिक कुटनीति एवं आर्थिक उदारीकरणको अवयव हो । प्रविधि हस्तान्तरणले मूलभूत रूपमा देहायको तीन विषयलाई उजागर गर्दछ :

- नयाँ नयाँ प्रविधिको विकास, विस्तार, वितरण र स्थानान्तरण ।
- परम्पारगत प्रविधिको संरक्षण, संवर्द्धन एवं पुस्तान्तरण ।
- नयाँ र पुराना प्रविधि बीचको सामाज्जस्यता एवं सयोजन र विकास ।

प्रविधि हस्तान्तरणले देहायको उद्देश्य तथा महत्व बोकेको हुन्छ :

- संसारमा प्राविधिक ज्ञान, सीप तथा नयाँ पद्धतिको विस्तार गर्नु,
- उत्पादन र सेवा क्षेत्रको उत्पादकत्व बढाउनु,
- न्यून लागत र बढी प्रतिफल प्राप्त गर्नु,
- वस्तु र सेवाको गुणस्तर अभिवृद्धि,
- नयाँ नयाँ खोज र आविष्कारलाई बढी भन्दा बढी उपयोग गर्नु,
- प्रविधिको व्यापार गर्न तथा आर्थिक लाभ हासिल गर्न,
- विश्व व्यापारलाई थप उदार र गतिशील बनाउन,
- ज्ञानमा आधारित समाजको निर्माण गर्न,
- मानवीय क्षमताको विकास गर्न,
- ज्ञान सीप र क्षमताको विस्तारित तथा व्यवसायिक उपयोग गर्न,
- नयाँ खोज, अन्वेषण र अनुसन्धानलाई बढावा र वाञ्छित प्रयोग गर्न,
- प्रविधिको बजारीकरण गर्न,
- गुणतरीय र प्रतिस्पर्धात्मक उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्न,
- उदारीकरण र विश्वव्यापीकरणको फाइदालाई उपयोग गर्न,
- ज्ञानमा आधारित समाजको निर्माण गर्न,
- आधुनिक कार्यशैलीको विकास र अनुशरण गर्न,
- लगानीको उच्चतम प्रतिफल हासिल गर्न ।

नेपालमा प्रविधि हस्तान्तरणको सान्दर्भिकता :

आजको विश्वापीकरणको युगमा कुनै पनि मुलुक प्रविधि हस्तान्तरणबाट अछुतो रहन सक्दैन र यदि अछुतो रहन्छ भने उक्त मुलुक विकासको प्रक्रियाबाट पछाडी पर्ने निश्चित रहन्छ । नेपाल जस्तो विकासोनुख मुलुकमा भन प्रविधि हस्तान्तरणको बढी सान्दर्भिकता देखिन्छ ।

- प्रविधि हस्तान्तरणले प्रविधि विकासमा लाग्ने खर्च तथा श्रम घटाउन,
- नेपालको आर्थिक वृद्धि र विकासलाई तिब्रता दिन,
- उदार र अत्याधुनिक पूर्वाधार विकास गर्न,
- मुलुकमा कमी रहेको ज्ञान, सीप र क्षमता दक्षताले बाहिरबाट प्रविधि भित्रयाउन त्यसको परिपूर्ति गर्न,
- न्यूनतम स्रोत साधन परिचालन गरी अधिकतम फाइदा लिन,
- नेपालको शासन, विकास र सेवा प्रवाहमा आधुनिकता भित्रयाउन,
- समाजमा जनचेतना विस्तार गर्न,
- नेपालको सामाजिक - सांस्कृतिक रूपान्तरण हासिल गर्न,
- जनशक्ति विकास, उत्पादन, उत्पादकत्व वृद्धि गर्न,
- मुलुकको अर्थतन्त्रलाई विश्व अर्थतन्त्रसँग प्रतिस्पर्द्धी बनाउन ।

समग्रमा प्रविधि हस्तान्तरणका तरिका एंव माध्यम

प्रविधि हस्तान्तरणमा देहायका माध्यमहरू अवलम्बन हुने गर्छन :

- परिवारका, सदस्यः बाबु, बाजे, बज्ये तथा अन्य परिवारका सदस्यहरूको माध्यमबाट ।
- समाज,
- दातृ निकाय,
- शिक्षालय, प्राज्ञिक संस्था एवं अनुसन्धानशाला,
- नियमन संस्थाहरू,
- पूर्वाधार विकास,
- प्रविधि विकास एंव आविश्कार,
- लगानीको माध्यम,
- तालिमका कार्यक्रमहरू,
- विज्ञापन,
- रोजगारी तथा व्यवसाय,
- अन्तरक्रिया,
- पर्यटन,
- अनुभव तथा सिकाई,
- वैदेशिक सहयोग तथा वैदेशिक लगानी,
- अन्य औपचारिक तथा अनौपचारिक विधि,

निष्कर्ष,

प्रविधि हस्तान्तरणले प्रविधिको विस्तारीकरणलाई उजागर गर्दछ । प्रविधिको विकास, जनसंचेतीकरण, साझेदारी विकास, उदारीकरण, तथा विश्वव्यापीकरण जस्ता लहरले प्रविधि हस्तान्तरणलाई थप विकास, विस्तार गर्दै ल्याएको छ । हाल प्रविधि हस्तान्तरण कुनै एक समाज एवं मुलुकमा मात्र सीमित नरही विश्वव्यापीरूपमा फैलिई विश्वव्यापीकरणको एक अभिन्न अंगको रूपमा स्थान जमाईसकेको छ । कुनै पनि मुलुकले प्रविधि हस्तान्तरण मार्फत आफ्नो विकास गर्न विश्व प्रविधिको SWOT Analysis गर्ने र आफ्नो आन्तरिक सक्षमता अभिवृद्धि गरी विश्वव्यापीकरणमा होमिनु पर्दछ । नेपालले पनि परम्मरागत रूपमा रहेका प्रविधिहरूको संरक्षण प्रवर्द्धन गर्ने, विश्व बजारमा विस्तार गर्ने, सोको पुस्तान्तरण, हस्तान्तरण र स्थानान्तरण गर्न सक्नुपर्दछ । त्यसैगरी नेपालले आर्थिक कुटनीति, बाह्य व्यापार, बाह्य पर्यटन, बैदेशिक लगानी, बैदेशिक सहयोग, बैदेशिक रोजगार लगायतका माध्यमबाट विश्व बजारमा उपलब्ध प्रविधि भित्राउन सक्नुपर्दछ । सोको उपयोग एवं परिचालनको लागि उपयुक्त वातावरण समेत निर्माण गर्नु पर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान (२०७२)
- बैदेशिक लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण ऐन, २०७५
- विभिन्न वेव साइटहरू ।

सार्वजनिक प्रशासनमा दृन्द्र व्यवस्थापन

ठिकाराम आचार्य

“द्वन्द्व विनाश र विकासको साभा स्वरूप हो”

सारांशः

द्वन्द्व विवादको विकसित रूप हो । विवादले वैचारिक बहसलाई इगित गदर्छ भने द्वन्द्वले विनाश र विकासको बाटो तय गर्दछ । विवादले सिमा पार गर्दा द्वन्द्व शृजना हुने हुँदा द्वन्द्वको सही समयमा सही तवरले व्यवस्थापन गर्न सकेको खण्डमा विकासको मूल फुटाउन सहयोग मिल्दछ । तसर्थ, भनिन्छ द्वन्द्व विनाश र विकासको साभा स्वरूप हो भनेर । सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनका लागि विभिन्न विधाका विज्ञ, व्यवसायिक, क्षमतावान व्यक्तिहरू कार्यरत रहेको समूह भएकोले सबै व्यक्तिहरूमा समान सोच, धारणा, उद्देश्य, क्षमता, सक्षमता नहुन सक्दछ । अन्य क्षेत्रहरूमा जस्तै सार्वजनिक प्रशासनमा पनि विवाद/द्वन्द्वको सिर्जना बेलाबखत नहुने भन्ने होइन । विविध विचार, ज्ञान, धारणा, उद्देश्य र लक्ष्य लिएका कर्मचारीहरू तथा प्रशासनिक इकाइहरूबीच उद्देश्य, प्रक्रिया, कार्यशैली, पद्धति, सेवासुविधा आदि विषयलाई लिएर फरक मत, गुनासो, उजुरी, द्वेष सिर्जना हुने गर्दछ यही नै प्रशासनिक द्वन्द्व हो । द्वन्द्व कुनै नौलो विषय भने होइन यो बेलाबखत चलिरहने निरन्तर विषय भएकोले यसलाई समयमै समाधान गर्दै द्वन्द्वले सिकाएको पाठवाट परिवर्तन व्यवस्थापन गरी अगाडि बढन सकेको खण्डमा द्वन्द्ववाट सकरात्मक प्रतिफल हात पार्न सकिन्छ । द्वन्द्व स्वाभाविक र अवश्यम्भावी तत्त्व भएकोले यसलाई विनाशले होइन विकासले प्रतिस्थापन गर्न खोज्नु सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व व्यवस्थापनको सक्षमता मानिन्छ । तसर्थ यस लेखमा सार्वजनिक प्रशासनमा किन हुन्छ त द्वन्द्व ? द्वन्द्व व्यवस्थापनका लागि भए गरेका कामहरू ? द्वन्द्व हुनुका स्रोतहरू के हुन ? द्वन्द्वको स्थिति कस्तो छ ? द्वन्द्वबाट शृजना हुने बेकाइदाहरू के छन् ? द्वन्द्वलाई समयमै व्यवस्थापन गर्दा प्राप्त हुने फाइदा ? द्वन्द्व व्यवस्थापनका लागि भएका कानुनी व्यवस्था ? समाधानका उपायहरू ? अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीतिहरूका सम्बन्धमा समेत चर्चा गर्ने प्रयास गरीएको छ ।

बिषय प्रवेशः

संगठन सञ्चालनमा विभिन्न विधाका व्यक्तिहरूको आवश्यकता पर्दछ । ती विधाका व्यक्तिहरू विभिन्न समूहमा विभाजित भएका हुन्छन् । यस्तो स्थितिमा एक वा एकभन्दा बढी व्यक्ति वा समूहहरूले अर्को व्यक्ति वा समूहहरूको हित, स्वार्थ, लक्ष्य वा उद्देश्य प्राप्त गर्न नदिनु, अवरोध शृजना गर्नु वा आफ्नो स्वार्थ पूर्तिका लागि विभिन्न प्रयासहरू गर्दा अर्कोलाई बाधा, अवरोध गर्ने उद्देश्यमूलक प्रयासको अर्को नाम हो द्वन्द्व । संगठनभित्र र व्यक्तिभित्र गरी दुवै तहमा हुन सक्छ द्वन्द्व । व्यक्तिगत सोच, बानी, व्यवहार, धारणा, सिद्धान्त, सङ्गत आदिमा आउने फरकपनालाई व्यक्तिभित्रको आन्तरिक द्वन्द्व भनिन्छ । संगठनले लिएको नीति, कार्य वातावरण, अधिकारको विकेन्द्रीकरण, कार्य जिम्मेवारी बाडँफाँड, स्रोतसाधन, पारदर्शीता, राजनैतिक आस्था, कार्यरत कर्मचारीमा हुने महत्वकांक्षा आदि अवस्थामा आउने फरकपनाको कारण सिर्जना हुने द्वन्द्वलाई संगठन भित्रको द्वन्द्व भनिन्छ । द्वन्द्वलाई विभिन्न विधाका विभिन्न विज्ञहरूले भिन्न-भिन्न तवरबाट द्वन्द्वको सिर्जना हुने गर्दछ भनेको पाउँछौ । जस्तो: मानवशास्त्रीले सामाजिक संस्कारमा रहेको भिन्नताले द्वन्द्वको

सिर्जना गर्दछ भन्छन् भने अर्थशास्त्रीहरूले स्रोत साधनको वितरणमा हुने असमानताको कारण सिर्जना हुन्छ भन्छन् । त्यस्तै राजनीतिज्ञहरू राजनीतिक विचारधारमा हुने भिन्नताका कारण द्वन्द्वको सिर्जना हुने औत्याउँछन् । चाहे जुनसुकै कारणले द्वन्द्वको सिर्जना भए तापनि व्यवस्थापन योग्य तहसम्मको द्वन्द्व व्यक्ति, संगठन र समाजका लागि आवश्यक हुन्छ भने सो तहभन्दा सीमापारको द्वन्द्वले हानि, क्षति, नोक्सानी पुन्याउँछ । अतः द्वन्द्वको व्यवस्थापन गर्नु भनेको व्यवस्थापकीय क्षमतामा आउने सिर्जनशीलताको उपजका रूपमा लिने गरि न्छ । तसर्थ द्वन्द्व व्यवस्थापनले सार्वजनिक प्रशासनलाई गतिशिल तुल्याउदछ भने कार्यरत कर्मचारीहरूमा एकअर्काको चरित्र, गुण, स्वभाव, सोचाई, मूल्य/मान्यता आदिको सम्मान गर्ने भावनाको विकासमा टेवा पुन्याउदछ ।

सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व किन हुन्छ त ?

सार्वजनिक हित र कल्याणका निम्ति सार्वजनिक स्रोतसाधनको समुचित प्रयोग मार्फत सार्वजनिक उद्देश्य प्राप्त गर्ने स्थायी संयन्त्रको रूपमा स्थापित निकाय सार्वजनिक प्रशासन हो । सर्वजनिक प्रशासनले राजनैतिक संयन्त्र र नागरिकबीच पुलको काम गर्दछ । कामको चेपेटोमा आउने व्यवस्थापकीय पक्षको असक्षमता, नीतिमा परिवर्तन, परिवर्तित परिवेशलाई अनुशरण, सोच, उद्देश्य, क्षमता, धारणा, द्वेष, हस्तक्षेप, केन्द्रिकृत अधिकारको सञ्चय लगायतका कारणले सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व निम्तिने गर्दछ । यसका साथसाथै सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व श्रृजना हुनुका कारणहरू देहाय बमोजिम छन् ।

- संगठनहरूका नीति, नियम, प्रक्रूया आदिको अप्रष्टता ।
- संगठनमा अनुपयुक्त कार्य वातावरण ।
- संरचनात्मक संरचनामा हुने परिवर्तन ।
- अन्य संगठनसँग प्रतिस्पर्धा तथा उद्देश्यमा अन्तरविरोध ।
- उद्देश्य, व्यक्तित्वको टकराव ।
- मुल्य, मान्यता र दृष्टिकोणका विभेद ।
- सिमित स्रोत र साधनमा प्रतिस्पर्धा ।
- गलत सुचना प्रवाह ।
- व्यक्तिगत स्वार्थ, पदिय अहमता ।
- राजनैतिक दवाव/हस्तक्षेप साथै दवाव समूहबीच मत भिन्नता ।
- विवाद समाधान प्रकृयाको कमी ।

मूलत व्यक्तिले व्यक्तिलाई हेर्ने दृष्टिकोण, संगठनले कर्मचारीप्रति लिएको नीति, व्यवहार, संगठन-संगठनबीचको सम्बन्ध आदि जस्ता कारणहरूले सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व सिर्जना हुने गर्दछ । द्वन्द्वलाई व्यक्ति, समुह, समुह-समुह विच, संगठनात्मक आदि तवरबाट हेर्न सकिन्छ । द्वन्द्वका कारण व्यक्ति, ठाउँ, परिस्थिति, नेतृत्वकर्ता, अवलम्बन गरीएको नीति, स्रोतसाधको उपलब्धता लगायत आदि कारणहरू अनुसार फरक हुन सक्दछ । त्यस्तै द्वन्द्वलाई सामान्यतया: दुई वा सो भन्दा बढी व्यक्ति वा समूहबीच विचार, आवश्यकता र

स्वार्थमा हुने मत विभिन्नताका कारण सिर्जना हुने मनोमालिन्य वा भगडा हुनुलाई जनाउँदछ । अर्काको स्वार्थ, लक्ष्य, उद्देश्य प्राप्त हुन नदिनु नै द्वन्द्व हो । द्वन्द्व पक्षहरूबीचको प्रतिद्वन्द्वीताको अवस्था हो । व्यक्ति वा समूहको बीचमा हुने सांस्कृतिक, सामाजिक, राजनीतिक वा आर्थिक स्वार्थमा देखिएको तिक्तता, भिन्नताको कारणले सिर्जित अवस्थाका कारण सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्वको गन्ध महसुस हुन्छ । त्यस्तै स्रोत साधन, सोच विचार, मूल्य मान्यता, भित्री चाहना र आवश्यकता सम्बन्धी संघर्षलाई नै द्वन्द्व भनिन्छ र द्वन्द्वको सकारात्मक परिणामका लागि निकास दिने शैलीलाई द्वन्द्व व्यवस्थापन भनिन्छ । द्वन्द्व बढ्दै गयो भने समग्र व्यवस्थापकीय पक्षमा असक्षमता देखा पर्दछ र संगठनको कार्य वातावरणमा समस्या उत्पन्न भई संगठनले लिएको निर्दिष्ट लक्ष्य प्राप्तिमा आधात पुग्न गई संगठनको विश्वासनीयता माथि प्रश्न खडा हुने गर्दछ । अतः द्वन्द्व निश्चित तहसम्मको लागि आवश्यकता भएतापनि यसको सोही समयमा सोही तवरले व्यवस्थापन गर्न सकेमा बदलिदो परिवेशलाई ग्रहण गर्दै संगठनको ख्याति बढन पुग्दछ ।

सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व हुनुका स्रोतहरू ?

सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्वका स्रोतहरू मूलत 3P. Power, property, prestige का आधारमा हुने गरेको पाईन्छ साथै, अधिकारको सञ्चय, सेवा सुविधा, वृत्ति विकास, बेलाबखत तर्जुमा हुने नीति नियमका अलवा व्यक्ति, ठाउँ, परिस्थिति, परिवेश, संगठनात्मक स्वरूप, अनुसार द्वन्द्वका स्रोतहरू फरक फरक हुन सक्दछन् । द्वन्द्वका खास स्रोतहरू औत्याउन त्यति सजिलो भने छैन तथापी केही हदसम्म निम्न अनुसार स्रोतहरू उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

- व्यक्तिगत विशेषताका आधारमा: मूल्य/मान्यता/धारणा/विश्वास/आवश्यकता/व्यक्तित्व/अवधारणा र सोको विविधता
- परिस्थितिजन्य तत्वका आधारमा: ओहोदा पदको फरकपन/सुचनाको कमी/अस्पष्ट उत्तरदायित्व आदि
- संगठनात्मक स्वरूप: विशेषज्ञता कार्यसम्बन्ध, स्रोतको बाँडफाड, दण्ड पुरस्कार आदि, असक्षम व्यवस्थापन/समन्वयको अभाव/लक्ष्य/विचार/धारणा/व्यवहारको द्वन्द्व Sense of rejection डर त्रासको वातावरण
- सुचना जानकारीको कमी/अभाव: चाहेर वा नचाहेर पुरा नजान्दा/पुरा सम्प्रेषण नगर्दा
- फरक कार्य भुमिका: फरक काम/बुझाईमा फरक/अर्काको भुमिका बुझाईमा फरक
- वातावरण/परिस्थिती/स्रोत साधनको कमी/अनिश्चितता/भवितव्यका स्थितिहरू
- खराब संगठनात्मक ढाँचा: अस्पष्ट कार्य विभाजन/Over lapping/नीति नियममा अस्पष्टता/असमान अधिकार प्रत्यायोजन, अधिकार र कर्तव्यबीच समानता नहुनु

द्वन्द्व विभिन्न कारणले हुने भएकोले यो बहुआयामिक र जटील प्रकृतिको हुन्छ । द्वन्द्वलाई व्यक्तिभित्रको र अन्तरवैयक्तिक द्वन्द्व, अन्तरव्यक्ति द्वन्द्व, अन्तरसमूह द्वन्द्व, अन्तरसंगठन द्वन्द्व आदी किसिमहरूबाट पनि हेर्न सकिन्छ । द्वन्द्व निरन्तर प्रक्रिया हो । द्वन्द्वरहित सार्वजनिक प्रशासन सम्भव हुँदैन । द्वन्द्व सर्धै नकारात्मक पनि हुँदैन । यसको समयमै व्यवस्थापन गर्न सकेको खण्डमा यसबाट विभिन्न लाभ हासिल गर्न सकिन्छ । सन् १९३० भन्दा अधिको परम्परागत अवधारणले द्वन्द्वलाई खराब हो, विनाश निम्त्याउँछ । यो व्यवस्थापनको

असक्षमताबाट आउने भएकाले यसलाई रोक्नुपर्छ भन्ने मान्यता राख्दथ्यो भने सन् १९३०-१९७० सम्म मानव सम्बन्ध अवधारणाले द्वन्द्वलाई स्वाभाविक मान्दछ र यसको सिर्जनात्मक व्यवस्थापन गर्नु व्यवस्थापकको बुद्धिमानी ठान्दछ । यसको सामना गर्नु स्वाभाविक मान्नुपर्छ । त्यस्तै सन् १९७० भन्दा पछि अन्तर्राष्ट्रियात्मक अवधारणाले द्वन्द्वलाई निश्चित हदसम्म प्रोत्साहित गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता राख्द । सांगठनिक गतिशीलताका लागि द्वन्द्व आवश्यक छ भनी धारणा प्रस्तुत गरेको पाईन्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्वको स्थिति कस्तो छ त ?

सार्वजनिक प्रशासनभित्र विभिन्न विधाका जनशक्तिहरूको गोलबन्द समुह भएकाले सबै जनशक्तिमा समान स्वभाव, विचारधारा, ध्येय, क्षमता हुन्छ भन्ने रहदैन जसको फलस्वरूप मनमुटाव, भगडा, वैमनस्यता आदि बेलाबखत देखापर्ने गर्दछ । तर ती तत्वहरूलाई सही तवरले सोही समयमा व्यवस्थापन गर्न सकेको खण्डमा सार्वजनिक प्रशासनको व्यवस्थापकीय पक्षमा देखिने कुशल क्षमता हो । तर व्यवस्थापन गर्ने मध्यस्तकर्ताले ठूलो समुहमा रहेको जनशक्तिहरूलाई खुसी बनाउन नसकदा सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्वको स्थिति देहाय बमोजिम देख्न सकिन्छ ।

- व्यक्तिगत तहमा: सेवा समुहका बीचमा हुने सेवासुविधाको वितरणको विभेद, सर्वावा, बढुवा, पदस्थापन, वैदेशिक भ्रमणमा समान अवसर नहुनु, कामको Distribution मा विभेद, मर्काको सुनुवाइमा विभेद
- संगठन तहमा: उद्देश्यमा फरक, आफै उद्देश्यमा मात्र केन्द्रित, काममा Overlapping उत्तरदायित्व र जिम्मेवारीमा द्विविधा, नीतिहरूमा vision / constancy को अभाव
- राजनीति र प्रशासनकाबीच द्वन्द्व
- प्रशासन र यसका client का बिच द्वन्द्व
- जनअपेक्षमा वृद्धि, स्रोतसाधनको अपर्याप्तता
- जिम्मेवारी पन्थाउने प्रवृत्ति

सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्वका विभिन्न कारणहरू हुन्छन् । यो कुनै एक खास कारणबाट मात्रै संभव हुँदैन । समाज, परिवेश, स्वार्थ, असन्तुष्टि, मतभेद लगायतका विविध कारणले गर्दा सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व देखा पर्दछ । फरक सोच, मत तथा विचारधारा, निर्णयमा एकाधिकार, जातीय, क्षेत्रीय र वर्गीय विभेद, आर्थिक अनियमितता, घुसखोरी तथा भ्रष्टाचार, फरक राजनीतिक आरथा, राजनीतिक स्वार्थ र हस्तक्षेप, शक्तिको दम्प, स्रोतको दुरुपयोग लगायतका पक्षबाट द्वन्द्व सिर्जना हुने हो । द्वन्द्वलाई सधै नकरात्मक धारबाट हेर्न मिल्दैन निश्चित हदसम्मको द्वन्द्वले सार्वजनिक प्रशासनमा परिवर्तन, गतिशीलता, सिर्जनशीलता उत्पादकत्व अभिवृद्धि गरी सकारात्मक प्रतिफल ल्याउन सघाउँदछ । साथै कार्यरत कर्मचारीबीच घनिष्ठता बढाउँछ, परिवर्तन व्यवस्थापनलाई संस्थागत गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ, संगठनको उद्देश्य वा लक्ष्य प्राप्तिमा सहयोग पुऱ्याउँछ, व्यक्तिगत र बौद्धिक क्षमताको वृद्धिलाई प्रोत्साहन गर्छ, प्रविधिलाई आत्मसात् गर्न सघाउँछ, अवसरको सिर्जना गराउँछ, नयाँ सोचाइको विकास हुन्छ, समस्याको समयमै समाधान हुन्छ, सिर्जनशीलता बढाउँछ, नेतृत्वको क्षमता परीक्षण हुन्छ र नेतृत्वकर्तालाई सही निर्णयमा पुग्नमा सहयोग पुग्दछ ।

सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्वबाट बेफाइदा के-के हुन्छन ?

मूलतः सामान्य धाराबाट हेर्दा द्वन्द्व शब्द आफैमा नकरात्मक परिवेशवाट उत्पन्न भएको शब्द मानिन्छ । हुनत द्वन्द्व/विवाद व्यक्ति, घर, ठोल, समाज, राष्ट्र र अन्नराष्ट्रीय जगतमा नभएको धेरै राम्रो विषय हो तर कुण्ठा भित्र गुम्सिएका छालहरू प्रदुभाव गर्नका लागि निश्चित हदसम्मको द्वन्द्व आवश्यक रहन्छ । द्वन्द्व श्रृजना भएन भने परिवर्तन व्यवस्थापनलाई अनुसरण गर्न सकिंदैन । द्वन्द्वको श्रृजना भएपछि जुनसुकै निकायमा केही तहसम्म हानि नोक्सानी उत्पन्न त हुने गर्दछ तर बदलिदो परिवेशलाई अनुसरण गर्ने अवसर मिल्छ भने द्वन्द्वलाई विनासमा हैन विकासका रूपमा रूपान्तरण गर्न सकेमा सकरात्मक प्रतिफल प्राप्त गर्न सकिन्छ । सार्वजनिक प्रशासन आफैमा एक स्थायी संयन्त्रको रूपमा स्थापित निकाय भएकोले मुलत द्वन्द्वबाट टाढा हुने निकाय हो तर बेलाबखत द्वन्द्व हुने गरेको सुन्नमा आउँछ । तसर्थ सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्वबाट देखा पर्ने केही बेफाइदाहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गरीएको छ ।

- संगठनले लिएको उद्देश्यमा वाधा अवरोध निस्तिन सकछ ।
- संगठनमा भै-भगडा, द्वोष कलेष, मनोमालिन्य आदि बढ्नु ।
- प्रतिभा पलायन हुनु, समस्याबाट भाग्ने स्वभाव देखिनु ।
- प्रतिष्ठामा धक्का लाग्नु, उत्पादकत्व घट्नु, नोक्सान हुनु ।
- व्यवस्थापक र कर्मचारीबीच तनाव बढ्नु ।
- सार्वजनिक सम्पत्तिको दोहन हुन्छ ।
- आन्तरिक/बाह्य हस्तक्षेप बढ्ने खतरा हुन्छ ।
- एकता र सद्भावको विकासमा खलल आउन सकछ ।
- समग्र संगठनको प्रतिष्ठामा आँच आउन सकदछ ।
- संगठनले सञ्चालन गर्ने विकास निमार्णका गतिविधिहरू ओफेलमा पर्न जान्छन ।
- कार्यरत जनशक्तिमा निराश, लघुताभाष एवं दैनिक कार्य वातावरणमा, दैनिक कामकाजमा असर पुग्न सकदछ ।
- सांगठनिक एकता, सहिष्णुता र भातृत्वलाई खल्लल्याई सांगठनिक प्रतिष्ठा माथि आँच आउँदछ ।

माथि उल्लेखित बेफाइदा हुँदाहुँदै पनि सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व अनवरत र अवश्यम्भावी प्रक्रिया भएकोले यो निश्चित तहसम्मको लागि आवश्यक र अनिवार्य मानिन्छ । फलस्वरूप सार्वजनिक प्रशासनमा रूपान्तरण र परिवर्तनले प्रश्रय पाउँदछ । तसर्थ, यसलाई सही समयमा सही तवरले समाधान गर्न सकेको खण्डमा सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्वबाट देहायका फाइदा हुन सकदछ ।

- सिर्जनशिलता र अन्वेषणात्मक हुने, कडा परिश्रम गर्न तस्सीने ।
- समस्याको पहिचान तथा समाधान गर्न मदत पुग्ने ।
- प्रतिस्पर्धामा वृद्धि भई उत्पादकत्व बढ्ने ।
- सञ्चारको प्रभावकारीता तथा समन्वयमा वृद्धि हुने ।
- विरोधाभाषको अन्त्य हुने ।

- ठोस निष्कर्ष निस्कने ।
- कमी कमजोरी सुधार गर्ने अवसर प्राप्त हुने ।
- एक अर्काको भावनाको सम्मान गर्ने संस्कृतिको विकास गर्ने ।
- आविष्कार र रचनात्मक कार्यको पक्षपोषण गर्दछ ।
- सोतसाधनको उच्चतम सदुपयोग गरी अपेक्षित लाभ प्राप्त हुने ।
- परिवर्तनलाई संस्थागत गरी सांगठनिक गतिशीलता कायम रहने ।
- विगतका कमी कमजोरीलाई निर्कर्त्ता गर्दै भविष्यको मार्गदर्शनको बाटो तय गर्ने ।

सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व व्यवस्थापनका लागि के-कस्ता कानुनी व्यवस्थाहरु छन त ?

सार्वजनिक प्रशासनमा देखा पर्ने सबै किसिमका विकृति, खरावीलाई हटाउदै प्राञ्जल तुल्याउन, असल संस्कारको विकास गर्न, विकासमुखी सार्वजनिक प्रशासनको प्रवर्द्धन गर्नका लागि देहायका कानुनी व्यवस्थाहरु अवलम्बन गरीएको छ ।

- निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्था ।
- संवैधानिक अदालतको व्यवस्था ।
- प्रशासकीय अदालतको व्यवस्था ।
- लोकसेवा आयोग ।
- संसदिय समितिहरू, राजनैतिक दल ।
- कार्यालयहरूले प्रारम्भिक चरणमा द्वन्द्व समाधान गर्ने ।

सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व व्यवस्थापनका समाधानका उपायहरु के-के छन

सार्वजनिक प्रशासनमा कार्यरत जनशक्तीहरूका बीच विग्रह, मनमुटाव, वैचारिक मतभिन्नता, असहयोग, कलह, आक्रोस, रिस द्वोष देखापर्दछ फलस्वरूप सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व शृजना हुने गर्दछ । कार्यरत जनशक्तिमा हुने वृत्ति विकासका विभिन्न पक्षहरूमा Fair treatment नहुनु, निजामती सेवामा Diversity management अभाव, कर्मचारी कर्मचारीबीच Role distribution / overlapping हुनु, सुचना तोडमोड र अपव्याख्या हुनु, कर्मचारी र संगठन तथा कर्मचारी र जिम्मेवार अधिकारीबीच द्वन्द्व शृजना हुने हुदा यसलाई समयमै व्यवस्थापन गर्नका लागि देहायका सघन उपायहरूको व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा गुनासो सुन्ने निकायको व्यवस्था हुनुपर्ने
- कार्यालयमा गुनासो सुन्ने व्यक्ति तोक्ने
- निजामती सेवा नियमावलीमा द्वन्द्व व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था समावेश गर्ने
- उपलब्ध जनशक्तिलाई तालिमको व्यवस्था गर्ने
- नागरिक बडापत्रको माध्यमबाट पारदर्शिता कायम गर्ने
- अध्ययन गर्ने कार्यदल बनाई स्पष्ट व्यवस्था हुनु पर्ने
- सेवा सुविधामा एकरूपता ल्याउने
- कामको गुणस्तर नियन्त्रण गर्ने परिपाटी बसाउने

सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व व्यवस्थापनका लागि अबलम्बन गनुपर्ने रणनीतिहरू

सार्वजनिक प्रशासन विभिन्न विधाका मानिसहरू कार्यरत निकाय भएकोले सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्वले प्रवेश गर्दछ । द्वन्द्व सदैव सकारात्मक लाभ प्राप्त हुन्छ भन्ने रहदैन । सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्ववाट श्रृजित नकरात्मक चरित्रलाई विस्थापित गर्दै सकारात्मक दिशा र नतिजामा परिणत गर्नका लागि देहायका रणनीतिहरू अबलम्बन गर्न सकिन्छ ।

- संगठनलाई राम्ररी बुझ्ने Vision, mission, goal, values, norms स्पष्ट गर्ने ।
- समझदारी सहित सबैका कुरा सुन्ने र सही निर्णयमा पुग्ने ।
- हतारमा मूल्याङ्कन नगर्ने र नबुझ्नी प्रतिकृया पनि नदिने ।
- द्वन्द्वको प्रकृति र स्वरूपलाई राम्ररी मनन गर्ने ।
- कसरी सिर्जना भयो के कस्ता तत्व जिम्मेवार छन् भन्ने सम्बन्धमा द्वन्द्वको इतिहासलाई अध्ययन गर्ने ।
- द्वन्द्व समाधानको रोडम्याप तय गर्ने जस्तै Goal / Strategy स्पष्ट पार्ने, step तय गरेर Action plan तयार गर्ने ।
- द्वन्द्वरत पक्षहरूबीच अनौपचारिक र औपचारिक सम्बन्ध कायम गरी विरोधाभाषको अन्त्य गर्ने ।
- संचारको सुविधा प्रयोग गरी सबै कामकाज डाटाबेशका आधारमा गर्ने ।
- खुला मनस्थीतिले समाधान खोज्ने ।
- कार्यविवरण र कार्यसम्पादन स्पष्ट पार्ने ।

सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व व्यवस्थापन सम्बन्धी केहि संस्थागत, नीतिगत तथा कार्यगत प्रयासहरू नभएका पनि होइनन् । नेपालको संविधानमा निजामती कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्दा लोकसेवा आयोगसँग परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था, निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० मा तलब पुनरावलोकन समिति, बढुवा उजुरी सुन्ने व्यवस्था, ट्रेड युनियनको व्यवस्था, गुनासो सुनुवाइ निर्देशिका, २०६३ मा गुनासो व्यवस्थापन प्रणालीलाई संस्थागत गर्ने, कार्यालय र कामसँग सम्बन्धित गुनासोलाई समयमै फछ्यौट गर्ने, निजामती सेवालाई उत्प्रेरित र उच्च मनोबलयुक्त बनाउने आदिको व्यवस्था अबलम्बन गरिएको छ । त्यस्तै गुनासो व्यवस्थापन समितिमा केन्द्रीय गुनासो व्यवस्थापन समिति-मुख्यसचिव, मन्त्रालयगत गुनासो व्यवस्थापन समिति-सचिव र कार्यालयगत गुनासो व्यवस्थापन समिति-कार्यालय प्रमुख रहने व्यवस्था छ । तर नीतिले भन्दा नेताको इच्छाशक्तिले काम गर्नु, रुदिवादी सोच र परम्पराले प्रश्रय पाउनु, पारदर्शिताको कमी, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति कायम रहनु, कार्यजिम्मेवारीमा दोहोरोपना, नाजुक कार्य सम्पादनस्तर, कमजोर समन्वय आदिका कारण सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व व्यवस्थापनको पक्ष अझै पनि कमजोर अवस्थामा रहेको छ । तसर्थ, सार्वजनिक प्रशासनमा द्वन्द्व व्यवस्थापनका विभिन्न शैलीहरू हुन्छन् । जस्तै पन्छाउने शैली, समायोजन शैली, सहकार्य शैली, प्रतिस्पर्धात्मक शैली, तालमेल शैली आदी । कुन प्रकारको द्वन्द्व हो त्यसलाई भिन्नभिन्ने रणनीतिको आवश्यकता पर्दछ । त्यसर्थ विभिन्न शैलीबाट सिर्जना हुने द्वन्द्वलाई वर्गीकरण गर्दै समयमा द्वन्द्व समाधान गर्न सकेको खण्डमा सार्वजनिक प्रशासनमा जनगुनासोले प्रश्रय पाउदैन ।

अन्त्यमा:

द्वन्द्व सार्वजनिक प्रशासनको अभिन्न अंग हो । सार्वजनिक प्रशासनमा कुनै न कुनै किसिमको द्वन्द्व भइरहने भएकाले सोही समयमा सोही तवरले समाधान गर्न सकेको खण्डमा सार्वजनिक सरोकारका नियमित तथा आकस्मिक कार्य सम्पादमा नयाँपनले प्रवेश पाउँदछ । द्वन्द्वले सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनमा नयाँ-नयाँ प्रविधिको अनुसरण गर्न र परिवर्तन व्यवस्थापनलाई संस्थागत गर्न सहयोग पुऱ्याउँदछ । तसर्थ, एउटा निश्चित तहसम्मको द्वन्द्वले संगठनलाई फाइदा पुऱ्याउने भए तापनि त्यसको सही समयमा व्यवस्थापन गर्न सकिएन भने संगठन, समाज र सिंगो देशलाई नै असर पुऱ्याउने हुँदा द्वन्द्वको सोही समयमा समाधान गर्नु पर्दछ । प्रशासन संयन्त्रमा कार्यरत कर्मचारीतन्त्रहरूमा रहेको पुरातनवादी सोच तथा नयाँ प्रविधिसँग डराउने संस्कार, अधिकारको सञ्चय आदिको कारणले गर्दा प्रशासन संयन्त्र भित्र द्वन्द्व व्यवस्थापनको क्षेत्रमा अवरोध सिर्जना हुने गरेको देखिन्छ । तसर्थ द्वन्द्वको सही समयमा व्यवस्थापन गरी संगठनले लिएको उद्देश्य प्राप्तिमा सहजता ल्याउन सकेको खण्डमा सार्वजनिक प्रशासनले सम्पादन गर्ने नियमित तथा आकस्मिक कार्यहरूमा सहजता आई राज्य निर्माण र राष्ट्र निर्माणमा ठेवा पुग्ने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

- सार्वजनिक प्रशासन - कृष्णप्रसाद सुवेदी, श्यामकुमार भट्टराई
- समसामयिक विषयहरू (शाखा अधिकृत तृतीय पत्र) - रमेश अर्याल
- शाखा अधिकृत प्रश्नोत्तर-प्रा.डा सुरेन्द्र केसी, अनिमेश सुवेदी
- विभिन्न समयमा प्रकाशित लेखहरू

कार्यालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम पाचौं सत्र-२०७८

मिती २०७८/०७/२८ देखि २०७८/०८/२९ गते

मुकाम:- हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

सहभागिको नामावली

सि.न.	प्र. पं. नं.	पद	कर्मचारीको नाम	कार्यालय
१	४७११	खरिदार	किशोर कार्की	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, काठमाडौं
२	४७१२	खरिदार	कल्पना पाण्डे	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, काठमाडौं
३	४७१३	खरिदार	अन्जना श्रेष्ठ	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, काठमाडौं
४	४७१४	खरिदार	रन्जु यादव	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, काठमाडौं
५	४७१५	खरिदार	मोहन कृष्ण वलामी	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, काठमाडौं
६	४७१६	खरिदार	कुमार थेगुवा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर
७	४७१७	खरिदार	सुजन बहादुर थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्वत
८	४७१८	खरिदार	मनोज पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मुस्ताङ
९	४७१९	खरिदार	राहुल विक.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा
१०	४७२०	खरिदार	राधा उपाध्याय पन्थी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रूपन्देही
११	४७२१	खरिदार	लक्ष्मी देवी न्यौपाने	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी
१२	४७२२	खरिदार	सुशिल बोहोरा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सल्यान
१३	४७२३	खरिदार	प्रेम बहादुर विक.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाङ
१४	४७२४	खरिदार	मान सिंह ऐरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
१५	४७२५	खरिदार	रविन्द्र बिक्रम चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सत्तरी
१६	४७२६	खरिदार	मान बहादुर सारू	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाङ
१७	४७२७	खरिदार	सरिता कुमारी राजलवट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराहा
१८	४७२८	खरिदार	अशोष लामिछाने	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
१९	४७२९	खरिदार	विना ढकाल	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर
२०	४७३०	ना.सु.	विष्णु प्रसाद शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बागलुङ
२१	४७३१	ना.सु.	प्रकाश कुमार पोख्रेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन

हल्कारा उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०७८, ७२औं सत्र
मिति: २०७८/०९/०३ गते देखि २०७८/०९/०८ गते सम्म
मुकाम: विरगञ्ज, पर्सा
सहभागिको नामावली

सि. न.	प्र.प. नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय	कैफियत
१	४७३२	हल्कारा	ओम कुमारी खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर	
२	४७३३	हल्कारा	संगीता कुमारी यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह	
३	४७३४	हल्कारा	गुडीया कुमारी यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह	
४	४७३५	हल्कारा	राम स्वरूप यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा	
५	४७३६	हल्कारा	रमेश लाल कर्ण	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा	
६	४७३७	हल्कारा	अवधेश कुमार भा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी	
७	४७३८	हल्कारा	रामहंदय भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी	
८	४७३९	हल्कारा	राज नारायण साह तेली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही	
९	४७४०	हल्कारा	राम केबल पण्डित	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही	
१०	४७४१	हल्कारा	विनोद पण्डित	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा	
११	४७४२	हल्कारा	फरमूला मिया	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा	
१२	४७४३	हल्कारा	ज्योति बस्नेत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर	
१३	४७४४	हल्कारा	बाल कुमारी तिमसिना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर	
१४	४७४५	हल्कारा	अर्जुन कुमार पराजुली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन	
१५	४७४६	हल्कारा	महादेव प्रसाद भुषाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन	
१६	४७४७	हल्कारा	राम प्रसाद पहाडी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली	
१७	४७४८	हल्कारा	अमर कुमार ठाकुर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर	
१८	४७४९	हल्कारा	जानुका सुबेदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप	
१९	४७५०	हल्कारा	रामक्षत्री प्रसाद चौहान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा	
२०	४७५१	हल्कारा	जयमग्नं पासवान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा	
२१	४७५२	हल्कारा	बिनोद मिश्रा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा	
२२	४७५३	हल्कारा	विजय दास	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट	
२३	४७५४	हल्कारा	ललन तिवारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट	
२४	४७५५	हल्कारा	ईश्वरी प्रसाद महतो	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी	

काउन्टर तथा डॉक व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०७८, २७औं सत्र

मिति: २०७८/०९/१५ गते देखि २०७८/०९/२० गते सम्म

मुकाम: बिराटनगर, मोरङ्ग

सहभागिको नामावली

सि.न.	प्र.प. नं.	पद	नाम / थर	कार्यालय
१	४७५६	खरिदार	सुरक्षा अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भापा
२	४७५७	खरिदार	सर्मिला श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भापा
३	४७५८	खरिदार	कृष्ण कुमार सापकोटा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह
४	४७५९	खरिदार	निर बहादुर राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुंगा
५	४७६०	खरिदार	पर्वत कुमारी श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा
६	४७६१	खरिदार	हिमलाल ढुंड्डना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
७	४७६२	खरिदार	अनुप खतिवडा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम
८	४७६३	खरिदार	कर्ण बहादुर पूर्वछाने मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम
९	४७६४	खरिदार	रोहित प्रसाद सुवेदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेहथुम
१०	४७६५	खरिदार	अञ्जना संग्रौला	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेहथुम
११	४७६६	खरिदार	कमला वस्नेत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा
१२	४७६७	खरिदार	इश्वर श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा
१३	४७६८	खरिदार	शकुन्तला खनाल	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर
१४	४७६९	खरिदार	नमुना वाइवा	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर
१५	४७७०	खरिदार	राज कुमार आले	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताप्लेजुङ
१६	४७७१	खरिदार	शोभा कुमारी तिम्सिना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी
१७	४७७२	खरिदार	लुना राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी
१८	४७७३	ना सु	रेवत बहादुर प्रधान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर
१९	४७७४	खरिदार	सेमी राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर
२०	४७७५	खरिदार	नबिन कुमार मिश्र	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
२१	४७७६	खरिदार	मिथिलेश ठाकुर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
२२	४७७७	खरिदार	देवेन्द्र कुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी

हुलाक वचत बैंक सफ्टवेयर व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०७८, २४ औ सत्र

मिति: २०७८/११/८ गते देखि २०७८/११/१३ गते सम्म

मुकाम: हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

सहभागिको नामावली

सि.न.	प्र.पं. नं.	पद	नाम / थर	कार्यालय
१	४७७८	ना.सु	नवराज गिरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताप्लेजुङ
२	४७७९	खरिदार	गोरख बहादुर घलान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट
३	४७८०	हल्कारा	दुर्गा प्रसाद पहाडी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
४	४७८१	खरिदार	लिला नेपाल	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर
५	४७८२	हल्कारा	शान्ता कुमारी कार्की श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा
६	४७८३	खरिदार	प्रेम बहादुर शाही	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जाजरकोट
७	४७८४	खरिदार	केशव राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटाङ
८	४७८५	खरिदार	पद्मा कुमारी बास्कोटा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम
९	४७८६	खरिदार	तिलक बहादुर रोका	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सल्यान
१०	४७८७	ना.सु.	टिका भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
११	४७८८	हल्कारा	आशा कुमारी यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराहा
१२	४७८९	खरिदार	विर बहादुर राम्जा पुन	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाढ
१३	४७९०	खरिदार	अनिश तामाङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
१४	४७९१	खरिदार	हिरा कुमारी भुजेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
१५	४७९२	खरिदार	यज्ञराज खत्री	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाङ
१६	४७९३	खरिदार	शम्भु राज ओम्पा	हुलाक निर्देशनालय, डोटी
१७	४७९४	हल्कारा	राम स्वस्थ यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
१८	४७९५	खरिदार	शंकर ओली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट
१९	४७९६	हुलाकी	भोला नाथ निरौला	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेर्हथुम
२०	४७९७	खरिदार	अनिता कोइराला	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
२१	४७९८	हल्कारा	भावना श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा

हुलाक वचत बैंक सफ्टवेयर व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०७८, २५ औं सत्र

मिति: २०७८/१२/६ गते देखि २०७८/१२/११ गते सम्म

मुकाम: हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

सहभागिको नामावली

सि.न.	प्र.पं. नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय
१	४७९९	खरिदार	कल्पना माया भुसाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
२	४८००	खरिदार	नविन कुमार मिश्र	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
३	४८०१	खरिदार	गुड्डि कोरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु
४	४८०२	खरिदार	माधव खनाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया
५	४८०३	खरिदार	शम्भु प्रसाद जोशी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कंचनपुर
६	४८०४	खरिदार	प्रकाश कपाडी भट्ट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बैतडी
७	४८०५	खरिदार	मनोरथ जोशी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला
८	४८०६	ना.सु.	पुरुषोत्तम कुमार साह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी
९	४८०७	ना.सु.	राजेश डंगोल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
१०	४८०८	हल्कारा	करुणा महत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक
११	४८०९	खरिदार	हुमलाल रेउरे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धार्दिङ
१२	४८१०	खरिदार	शारदा जि. सी.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा
१३	४८११	खरिदार	सागर खनाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रूपन्देही
१४	४८१२	खरिदार	कुल प्रसाद डोँगी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, प्युठान
१५	४८१३	ना.सु.	प्रेम बहादुर धामी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम
१६	४८१४	शा. अ.	रूपलाल तामाङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
१७	४८१५	खरिदार	सरोज पासवान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काम्पेपलान्चोक
१८	४८१६	हल्करा	श्रीष्म राज उपाध्याय	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर
१९	४८१७	खरिदार	अनुजा पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर

कार्यालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम छैठौं सत्र-२०७८

मिति २०७८/११/०९ देखि २०७८/१२/११ गते

मुकाम:- हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

सहभागिको नामावली

सि.न.	प्र. पं. नं.	पद	कर्मचारीको नाम	कार्यालय
१	४८१८	खरिदार	बविता सुवेदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाढ
२	४८१९	खरिदार	सिता खनाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
३	४८२०	खरिदार	विरेन्द्र खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धार्दिङ
४	४८२१	खरिदार	देव नारायण यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह
५	४८२२	खरिदार	आसमाया गुरुङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा
६	४८२३	खरिदार	वसन्त बहादुर खड्कायत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक
७	४८२४	खरिदार	रंगलाल पोखरेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा
८	४८२५	खरिदार	विनोद ढकाल	गोश्वारा हुलाक कार्यालय काठमाडौं
९	४८२६	खरिदार	हरिहर काफ्ले	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जुम्ला
१०	४८२७	खरिदार	अमिरका प्रसाद पंडित	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
११	४८२८	खरिदार	संगिता भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
१२	४८२९	खरिदार	जय बहादुर मल्ल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मुगु
१३	४८३०	खरिदार	भिमा खड्का ओली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुकुम
१४	४८३१	खरिदार	हेमन्त चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु
१५	४८३२	खरिदार	लक्ष्मी पन्थी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी
१६	४८३३	खरिदार	कृष्ण प्रसाद सापकोटा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह
१७	४८३४	खरिदार	देवेन्द्र कुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सत्तरी
१८	४८३५	खरिदार	खड्क रावत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर
१९	४८३६	खरिदार	आशा कुमारी चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
२०	४८३७	ना.सु.	सुरक्षा काफ्ले	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, काठमाडौं
२१	४८३८	खरिदार	रेशम बहादुर थापा	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, काठमाडौं
२२	४८३९	खरिदार	देवी अर्याल	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, काठमाडौं
२३	४८४०	खरिदार	अप्सरा मैनाली	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, काठमाडौं

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल
हुलाकी पुनर्ताजगी प्रशिक्षण कार्यक्रम तेसो सत्र-२०७८
मिति २७८/१२/१५ देखि २०७८/१२/२० गते सम्म
मुकाम:- बुटबल, रूपन्देही
सहभागीको नामावली

सि.न.	प्रमाणपत्र नं.	पद	कर्मचारीको नाम	कार्यालय
१	४८४१	हुलाकी	बुद्धीसागर ढकाल	हुलाक निर्देशनालय, पोखरा
२	४८४२	हुलाकी	श्रीराम बराल	हुलाक निर्देशनालय, पोखरा
३	४८४३	हुलाकी	प्रितम प्रसाद गिरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्गजा
४	४८४४	हुलाकी	गेद गिरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्गजा
५	४८४५	हुलाकी	बखत बहादुर कुमाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ
६	४८४६	हुलाकी	रघुविर कुमाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ
७	४८४७	हुलाकी	विर बहादुर बोगटी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोरखा
८	४८४८	हुलाकी	रमेश सिर्मल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोरखा
९	४८४९	हुलाकी	माधव प्रसाद आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पात्पा
१०	४८५०	हुलाकी	उमा देवी रेग्मी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पात्पा
११	४८५१	हुलाकी	भोजराज गिरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
१२	४८५२	हुलाकी	टेक नारायण पन्थी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
१३	४८५३	हुलाकी	हेमन्तराज अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रूपन्देही
१४	४८५४	हुलाकी	अशोक कुमार चमार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रूपन्देही
१५	४८५५	हुलाकी	प्रतिभा चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी
१६	४८५६	हुलाकी	सुर्सा खाती पाण्डे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी
१७	४८५७	हुलाकी	बिशुन प्रसाद यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु
१८	४८५८	हुलाकी	मलहु प्रसाद नाऊ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु
१९	४८५९	हुलाकी	ध्रुव श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अर्धाखाँची

उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०७८, ७३औं सत्र
 मिति: २०७८/१२/२३ गते देविं २०७८/१२/२८ गते सम्म
 मुकाम: इलाम
सहभागिको नामावली

सि. न.	प्र.प. नं.	पद	नाम / थर	कार्यालय	कैफियत
१	४८६०	हल्कारा	तुल बहादुर लिम्बु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताप्लेजुड	
२	४८६१	हल्कारा	सुखमाया लिम्बु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भापा	
३	४८६२	हल्कारा	उषा पोखरेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भापा	
४	४८६३	हल्कारा	ठंक प्रसाद अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी	
५	४८६४	हल्कारा	सचेश भुजेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी	
६	४८६५	हल्कारा	कुमारी दाहाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाचथर	
७	४८६६	हल्कारा	मिना माया आड्डेम्बे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाचथर	
८	४८६७	हल्कारा	राम कुमारी खत्री	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा	
९	४८६८	हल्कारा	कुमार चर्मकार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा	
१०	४८६९	हल्कारा	ईश्वर कार्की	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर	
११	४८७०	हल्कारा	सुजन श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर	
१२	४८७१	हल्कारा	चन्द्र बहादुर कार्की	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेहथुम	
१३	४८७२	हल्कारा	परमानन्द न्यौपाने	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेहथुम	
१४	४८७३	हल्कारा	राज बहादुर श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	
१५	४८७४	हल्कारा	रसिका रम्तेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	
१६	४८७५	हल्कारा	सरिता थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम	
१७	४८७६	हल्कारा	लिला ढकाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम	
१८	४८७७	हल्कारा	दुर्गा देवी भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम	
१९	४८७८	हल्कारा	विजय कुमारी हेन्व्या	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताप्लेजुड	
२०	४८७९	हल्कारा	नेत्र बिनोद दाहाल	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर	
२१	४८८०	हल्कारा	भवानी अधिकारी	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर	

हुलाक कार्यालयहरूको फोन नं र ईमेल

सि.न.	विवरण	फोन नम्बर	ईमेल
१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताप्लेजुङ	०२४-४६०९२३	dpo.taplejung@yahoo.com
२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाँचथर	०२४-५२०९०४	panchthardpo@gmail.com
३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम	०२७-५२००५०	ilamjillahulak@gmail.com
४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भापा	०२३-४५५७७९	districtpostofficejhapa@gmail.com,
५	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर, सोरक्ष	०२१-५२२६६५ ०२१-५२४७१०	birathulak123@gmail.com
६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी	०२५-५२०९००	sunsaripostoffice@gmail.com
७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	०२६-५२२१५८ ०२६-५२२६३२	dktdpo@gmail.com
८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा	०२९-५६२१५२	districtpostkhandbari@yahoo.com
९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर	०२९-४२०९१६	bhojpurhulak01@gmail.com
१०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेह्रथुम	०२६-४६०९२४	dpotehrathum@gmail.com
११	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर	०३५-४२०९३९	hulakudayapur@gmail.com
१२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुङ्गा	०३७-५२०९१३	okhl.dpo@gmail.com
१३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी	०३१-५२००६७	saptarihulak185@gmail.com
१४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराहा	०३३-५२००९८	sirahahulak@gmail.com
१५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु	०३८-६२०९१३	postoffice.solukhumbu@gmail.com
१६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटाङ	०३६-४२०९०९	postofficexhotang@gmail.com
१७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप	०४८-५४००३५	ramechhaphulak@gmail.com
१८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही	०४६-५२०९६१	dposarlahi046520161@gmail.com
१९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली	०४७-५२०९२१	dposindhuli121@gmail.com
२०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा	०४९-४२०९६२	dhanushapost@gmail.com
२१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी	०४४-५२००४०	postofficemahottari@gmail.com
२२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा	०४९-४२९९८०	dolakhapostoffice45500@gmail.com
२३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन	०५६-५९४३६१ ०५६-५९५५३०	chitwan.postoffice@gmail.com
२४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा	०५३-५५००४५	barahulak@gmail.com
२५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा	०५१-५२३२५९	posto.parsa@gmail.com
२६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर	०५७-५२०३३३ ०५७-५२१७३२	dpo.makwanpoor@gmail.com
२७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट	०५५-५२०९७४	dporautahat7@gmail.com
२८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा	०१०-५४०९४५	postoffice45000@gmail.com
२९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट	०१०-५६००९५	npobidur@gmail.com

सि.न.	विवरण	फोन नंबर	ईमेल
३०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ	०१०-५२०९९४	dpodhading123@gmail.com
३१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक	०११-६२०९९६	dposindhu@gmail.com
३२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काम्प्रेपलाञ्चोक	०११-४९०९७०	dpokavre11@gmail.com
३३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर	०१-५५२२९३४	postofficeltp@gmail.com
३४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर	०१-६६१४९५३	dprobkt@gmail.com
३५	गोशवारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार, काठमाडौं	०१-४४४३९०९ ०१-४४२९९२४	administration@gpo.gov.np
३६	हुलाक निर्देशनालय, पोखरा, कास्की	०६१-४५६६५० ०६१-४६५२३५	hulakpaschimanchal@gmail.com
३७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा	०६२-४२०९०३ ०६३-४२०५३०	syangjapostoffice@gmail.com
३८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, लमजुङ	०६६-५२०९१३	postlamjung@gmail.com
३९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोरखा	०६४-४२०९१२	postofficegorkha@gmail.com
४०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मनाङ	०६६-४४०२३५	dpomanang@gmail.com
४१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ	०६५-५६०९१३	tanahunhulak@gmail.com
४२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मुस्ताङ	०६९-४४००२२	dpomustang2@gmail.com
४३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, म्याग्दी	०६९-५२०२२२	districtpostoffice33200@gmail.com
४४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाग्लुङ	०६८-५२०९५९	baglung.dpo@gmail.com
४५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्वत	०६७-४२०९०८	info.parbatpost@gmail.com
४६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अर्घाखाँची	०७७-४२०९०८	dpoarg077@gmail.com
४७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी	०७९-५२०९८२	dpostgulmi@gmail.com
४८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा	०७५-५२०९४६	dpostpalpa@gmail.com
४९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी	०७८-५२९०३९ ०७८-५२०९४१	dpost.parasi@gmail.com
५०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलबस्तु	०७६-५६०९९३	nepal.dpo.kapilvastu@gmail.com
५१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रूपन्देही	०७१-५७०९६९	dporup.32900@gmail.com
५२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुकुम	०८८-५३०९२३	postalofficerukum@gmail.com
५३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रोल्पा	०८६-४४०९२४	dporolpaa@gmail.com
५४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, प्युठान	०८६-४२०००६	pyuthandpo@gmail.com
५५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सल्यान	०८८-५२००९९	dposln11@gmail.com
५६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाङ	०८२-५६००२४	dpodang22400@gmail.com
५७	हुलाक निर्देशनालय, सुर्खेत	०८३-५२०९७५ ०८३-५२३३९०	postaldtr234@gmail.com
५८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दैलेख	०८९-४२०५८	dpo.dailekh089420149@gmail.com

सि.न.	विवरण	फोन नंम्बर	ईमेल
५९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जाजरकोट	०८९-४३००८३ ०८९-४३०२२६	dprojkt@gmail.com
६०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया	०८४-४२०११८	dpobardiya118@gmail.com
६१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके	०८१-५२०२५३	dpobanke123@gmail.com
६२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, हुम्ला	०८७-६८००९६	bishnubudha@gmail.com
६३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जुम्ला	०८७-५२००२६	postofficejumla026@gmail.com
६४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मुगु	०८७-४६००४५	dpmugu1935@gmail.com
६५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डोल्पा	०८७-५५००७५	dpo550075@gmail.com
६६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कालिकोट	०८७-४४०१०९	dpo.kalikot72@gmail.com
६७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाङ	०९२-४२१०५२	jihuka.bajhang@gmail.com
६८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा	०९७-५४१०४६	bajuradpo@gmail.com
६९	हुलाक निर्देशनालय, डोटी	०९४-४४०१४९	fwrpddipayalpost@gmail.com
७०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम	०९७-६२०१६९	dpoachham5@gmail.com
७१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली	०९१-५२११५२	dpokailali2071@gmail.com
७२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला	०९३-४२०१२०	dpodarchula518@gmail.com
७३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, वैतडी	०९५-५२०१३८	baitadipost138@gmail.com
७४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेलधुरा	०९६-४२०१४१	ddlhulak@gmail.com
७५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कञ्चनपुर	०९९-५२१२४६ ०९९-५२०७७९	dpokanchanpur10400@yahoo.com
७६	केन्द्रिय धनादेश कार्यालय, बबरमहल	०१-४२२७५४२ ०१-४२२९०९६	dhanadeshnp@gmail.com
७७	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, प्रशासन शाखा	०१-४४१२९२४ ०१-४४३२८९१	generalpostofficenepal01@gmail.com
७८	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय, बबरमहल	०१-४२१४१८९५	ticket.mgmt12@gmail.com
७९	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय, डिल्लीबजार	०१-५७१३८२२ ०१-४२४६५५३	ppsmoworkshopnepal@gmail.com
८०	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल	०१-४२६२७७० ०१-४२६२५७९ ०१-४२६३११२	hulakprashikshan@gmail.com
८१	हुलाक सेवा विभाग (आ. प्र. शाखा) बबरमहल		hulaksewabivag013@gmail.com
८२	हुलाक सेवा विभाग (प्रशासन शाखा) बबरमहल	०१-५३२४११६	admin@postalservice.gov.np
८३	हुलाक सेवा विभाग (प्रशासन शाखा) बबरमहल	०१-५३२४११७	Nepalpost.hulak@gmail.com
८४	हुलाक सेवा विभाग (योजना शाखा) बबरमहल		psdyojana@gmail.com