

# हुलाक

The Post

वर्ष : ६२ अंक: २०६

२०८० बैशाख

Year: 62 Total Issue: 206

April 2023

आवरण डिजाइन/Cover design

कै.कै.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 : ०१-५३६२७७७८, ५३६२७७०,

५३६२७७२

Publication & Distribution

Postal Training Centre

Babarmahal, Kathmandu, Nepal

Phone: 01- 5362579

Fax: 5362770

मुद्रण/Print

जिएस प्रिन्ट एण्ड मिडिया सर्भिस

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

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 Soft (Digital) Copy र Hard Copy सहित वा इ-मेल गरिएको हुनुपर्दछ । फोटोकपि गरिएका लेख रचना स्वीकार्य हुने छैनन् ।
- लेख पठाउँदा नेपाली भए प्रीति फन्ट (साइज १४) मा र अंग्रेजीमा भए Times New Roman (साइज १२) मा कम्तीमा १५०० शब्दमा पठाउनु पर्दछ ।
- 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 छैन् ।
- लेख रचना पठाउन र प्रकाशित लेख रचनाको पारिश्रमिकका लागि हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौंमा सम्पर्क गर्नु होला ।

इमेल ठेगाना:

hulakprashikshan@gmail.com

## सम्पादकीय

देशभरि सञ्जाल रहेको नेपालको हुलाक सेवा वि.सं. १९३५ सालमा नेपाल हुलाक घरको नामबाट स्थापना भएको हो । वि.सं. २०१३ सालमा नेपाल विश्व हुलाक संघमा आवद्धता भए पछि हुलाकमा कार्यरत राजपत्रअनंकित र श्रेणीविहिन (हुलाकी, हल्कारा) कर्मचारीहरूको ज्ञान, सीप, क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, मनोवृत्तिमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याई हुलाक सेवालाई ग्राहकमुखी एवम् गुणस्तरीय बनाउने प्रमुख उद्देश्यका साथ हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रको स्थापना भएको हो । यस केन्द्रले हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रको प्रशिक्षण संचालन सम्बन्धी मापदण्ड, २०७८ बमोजिम हुलाकमा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि ३० कार्यदिने कार्यालय संचालन तथा व्यवस्थापन (सेवाकालीन) तालिम लगायत अन्य छोटा अवधिका अभिमुखीकरण, उत्प्रेरणामूलक तथा पुर्नताजगी तालिमहरू संचालन गर्दै आएको छ । बदलिंदो समय अनुसार संचारको माध्यममा आएको परिवर्तन सँगै तालिमलाई गुणस्तरीय एवं प्रभावकारी बनाउन पाठ्यक्रमलाई समयानुकूल परिमार्जन गर्न वाञ्छनीय भएकोले चालु आर्थिक वर्षमासमेत केन्द्रले संचालन गर्ने तालिमका पाठ्यक्रमहरू परिमार्जन गरिएको छ ।

यस केन्द्रबाट संचालन गरिने वार्षिक कार्यक्रमहरू मध्ये अर्धवार्षिक रूपमा प्रकाशन गरिने हुलाक पत्रिका (The Post) को प्रकाशन पनि एक महत्वपूर्ण कार्यक्रम रहेको छ । यस पत्रिकामा समावेश गरिने लेख रचनालगायत हुलाक सम्बन्धी अन्य विवरणहरूले सम्बद्ध व्यक्ति तथा निकायहरू लाभान्वित हुने अपेक्षा गरिएको छ । नयाँ वर्ष वि.सं. २०८० सालको अवसरमा प्रकाशन हुन लागेको नयाँ वर्ष विशेषाङ्कमा हुलाकका साथै सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी समसामयिक विषयमा आफ्ना महत्वपूर्ण विचार सहितका लेख रचना उपलब्ध गराई सहयोग गरिदिनु हुने महानुभावहरू धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ ।

सम्पादक मण्डल



# विषय सूची

नेपालमा निजामती सेवामा आरक्षण व्यवस्थाले उजागर गरेका केहि मुद्दाहरू	इन्दु घिमिरे	१
Human Rights (HRs) for the Existence and Full Development of Humanity	Indra B. Poudel	६
नेपालको योजनावद्व विकास प्रयास	गोकुल बाँस्तोला	३३
भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी तथा अव्यवस्थित बसो बासीको व्यवस्थापन	इन्दिरा आचार्य	३५
अन्तर्राष्ट्रिय डांक संचालन तथा डाँकलेखा राख्ने व्यवस्था	दिवाकर देवकोटा	४३
नेपालको हुलाक सेवाको वर्तमान अवस्था र भावी मार्गचित्र	धृवराज आचार्य	४६
वैदेशिक रोजगार र नेपालको परिदृष्टि	निर्मला थापा,	५५
वर्तमान अर्थतन्त्रको समीक्षा: आर्थिक संकटको सामना कसरी गर्ने?	निशानराज गौतम	६६
लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीमा संसदीय समितिको भूमिका	रामेश्वर पोखरेल	६७
विकासशील देशमा स्तरोन्नति हुन नेपालको संक्रमणकालीन रणनीति	रुद्र प्रसाद भट्ट	६६
“Global Governance enriched by Collaborative Process and Citizen Power”	Laxmi Ghimire	८१
नेपालमा अनौपचारिक रोजगारीको अवस्था	डा. लोकनाथ भुसाल	८८
नेपालमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको अवस्था : एक विश्लेषण	सबिता कार्की	९३
सुशासन प्रवद्धनका लागि चाणक्यनीतिको अनुसरण	गोविन्दप्रसाद पाण्डे	९०२
हुलाक सेवाको सांगठनिक अवस्थिति	ढाल बहादुर जिसी.	९१३
तालिम र हुलाक सेवामा यसको सान्दर्भिकता	पवित्रा घिमिरे खनाल	९२४
बेरुजुको बर्तमान अवस्था, बेरुजु बढ्नुका कारण र घटाउने उपायहरू	शंकर प्रसाद पन्थी	९३८

राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरू नेपालको संवैधानिक अभ्यास	सुनिता कार्की	१३५
सामाजिक न्याय र यसका स्वरूपहरू	सुमन खड्का	१४३
निजामती कर्मचारीहरूको काम र परिवार बीचको सन्तुलन तथा मनोबल : एक अध्ययन	भावना पौडेल	१४८
सहभागीको नामावली		१५४
हुलाक कार्यालयहरूको फोन नं र इमेल		१५८

# नेपालमा निजामती सेवामा आरक्षण त्यवस्थाले उजागर गरेका केहि मुद्दाहरू

इन्दु घिमिरे\*

निजामती सेवाको विश्व इतिहासलाई नियाल्दा यसको विकासऋम अभिभावकीय कर्मचारीतन्त्र, लुट प्रणाली, योग्यता प्रणाली हुँदै प्रतिनिधिमूलक निजामती सेवाको स्वरूप ग्रहण गर्ने दिशामा रहेको छ । निजामती सेवा नीति निर्माणमा र यसको कार्यान्वयनमा संलग्न रहने संयन्त्र, हाम्रो जस्तो देशमा रोजगारको एक माध्यम स्रोत साधनको संकलन तथा त्यसको वाँडफाँडमा नेतृत्वदायी भूमिका खेल्ने निकाय र जनतासँग सरकारको अनुहार र भूमिका लिएर सम्पर्कमा रहने संयन्त्र भएको कारण संसारभर विभिन्न नामवाट निजामती सेवा प्रतिनिधिमूलक बन्नु पर्ने अवस्थाको सृजना भएको छ ।

वास्तवमा विश्वको अभ्यासलाई हेर्दा निजामती सेवालाई दुई तरिकावाट प्रतिनिधिमूलक बनाउने प्रयास गरेको पाइन्छ । त्यस्ता तरिका मध्ये एउटा निष्कृय (Passive) तरिकावाट र अर्को सकृय (Active) तरिकावाट । निष्कृय तरिकामा गरिएको अभ्यासमा स्वैलाई विनाभेदभाव सेवा प्रवेशको समान अवसर प्रदान, वृति विकासका लागि समान अवसर, विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा गई काम गर्ने अवसर र योग्यता प्रणालीको अवलम्बन आदिलाई लिन सकिन्छ । प्रत्यक्ष अभ्यासमा आरक्षण, सकारात्मक कार्य र निश्चित वर्गलाई निश्चित पदमा गरिने मनोनयन आदिलाई लिन सकिन्छ । यसै मध्येको सकृय उपायको रूपमा आरक्षणलाई छोटो अवधिको लागि गरिने, परिणामको ग्यारेन्टी भएको उपायको रूपमा मानिएको छ । जुन जुन देशमा यस्तो प्रकारको अभ्यास गरिएको छ ती देशहरूमा समेत आधार र परिणामको पुष्टन्याईमा भने विवाद रहेको पाइन्छ । नेपालमा पनि वि.सं. २०१३ साल पछि निजामती सेवालाई पारिवारिक प्रतिनिधित्वबाट हटाई जनताको प्रतिनिधिमूलक बनाउने अभ्यास स्वरूप योग्यता प्रणालीको शुरुवात गरियो । जसको परिणाम स्वरूप निजामती सेवा ऐनमा नै निश्चित योग्यता पुगेका व्यक्तिहरूलाई कुनै भेदभाव नगरी समान अवसरको प्राप्तिको ग्यारेन्टी गरियो । तर पनि कानूनी समानताको बाबजुद फरक फरक क्षमता भएका मानिसहरू बीच (त्यो फरक क्षमता राज्यको कारणवाट होस् वा व्यक्तिको कारणवाट होस् चाहे पारिवारिक र सामाजिक वातावरणको कारणवाट आएको होस) को योग्यता प्रणालीले निकाल्ने परिणाम त्यसरी नै फरक फरक रहयो । यस्तो परिणाम वास्तवमा कतिपय जातजातिका राज्यले लिएका नीतिका कारण, कतिपय वर्गका पारिवारिक र सामाजिक विभेदका कारणवाट र कतिपय वर्गमा राज्यले विभेदको खाडलप्रति समयमा नै वास्ता नगरेको अथवा तटस्थ बसेका कारणवाट सृजित अवस्थाको रूपमा लिन सकिन्छ ।

यस परिवेशमा दशकौं बिते तापनि १९९० पछि विश्वले सामाजिक विकासमा गरेको लगानी र मानवीय विकासको लागि विश्वको चासोले गर्दा मानिसको चेतना र शिक्षाको स्तर वढ्दै गयो र राज्यले गरेका कृयाकलाप र राज्यको अभिभावकत्वको भूमिका न्यूनताको कारण परिवार, समाज र राज्यमा रहेका विभेदहरू

\*महानिर्देशक, हुलाक सेवा विभाग

बोलीवाट आवाजहरूमा परिणत हुन थाले । जसको फलस्वरूप आज हरेक देशलाई मानव विकास, दिगो विकास, गरिवी निवारण र समावेशी विकासको अवधारणाले तताएको छ ।

नेपालमा पनि २०१३ साल पछि गरिएका यस्ता खालका समान अवसरले परिणाममा समानता देखाउन सकेन । शिक्षाको विकासमा गरिएको लगानीले गर्दा समाज र राज्यमा भएका विभेदहरूको उजगार, यसको गहिराई र कारणहरूको वारेका खुलेर वहस हुन थाल्यो । यस्ता प्रकारका आर्थिक र सामाजिक विभेदहरूको न्यूनीकरणको प्रयास राज्यका संयन्त्र र ऐन नियम र प्रकृयावाट गरिनु दुईवटा कारणवाट प्रभावकारी मानियो । एउटा कारण हो, कतिपय विभेदहरू राज्यको कानूनी असमानता, स्रोतसाधनको विभाजनमा देखाएको तटस्थता र वढ्दै गएको विभेदप्रति राज्यले समयमा नै नदेखाएको वास्ताले राज्यवाट नै यस्तो खाडल कम गर्ने प्रयास गर्नु पर्ने हुन्छ भने अर्को कारणमा राज्य नै यस्तो शक्ति हो जसले अन्य क्षेत्रलाई आफूले गरेर देखाएर सो बाटोबाट हिँड्न प्रेरित गर्न सक्दछ । राज्यले गर्ने यस्ता प्रयासले अरु क्षेत्रमा नैतिक दवाव र बल दुबै प्रदान गर्ने अवस्था रहन्छ ।

यसै सन्दर्भमा विश्वभरी नै समावेशी प्रजातन्त्रको हुरी वतास चलेको बेला नेपाल सरकारले पनि निजामती सेवामा आरक्षणको प्रवाधान राखेर कार्यान्वयन गरिरहेको छ । यस्तो प्रावधानलाई दश वर्षमा पुनरावलोकन गरिने प्रावधान सहित आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पिछडिएको वर्ग समुदायको लागि खुल्ला विज्ञापनद्वारा पदपूर्ति गरिने पदहरूमा निश्चित प्रतिशत आरक्षणको लागि छुट्याइने प्रावधान रहेको छ । यस व्यवस्थाको उद्देश्यमा निजामती सेवालाई समावेशी गराउने भनेर प्रष्ट रूपमा भनिएको छ । राज्यले लिएको यो असल मनसाय (GOOD FAITH POLICY) को व्यवस्थाले केहि मुद्दाहरूलाई अगाडि ल्याएको छ । पहिला मुद्दाहरूमा, ऐनले राखेको आरक्षणको पदमा उम्मेदवार बन्न पाउने आधार (आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पिछडिएको) का वारेमा वृहतरूपमा व्यक्तिगत तथा सामुहिकरूपमा विवाद हुने गरेको छ । यदि राज्यले निश्चित वर्षको लागि तोकिएको वर्ग तथा जातजातिका जो सुकै भए पनि उम्मेदवार बन्न पाउने प्रावधान ऐनमा नै राख्नु पन्यो होइन भने आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पिछडिएको भन्ने आधार के के हुन् तयार गर्नु पन्यो । यस्ता आधार तयार गर्दा यो पनि भूल्नु भएन की तोकिएको पदहरूमा उम्मेदवार बन्नको लागि केहि तोकिएका योग्यताहरू पनि नि.से. ऐनमा माग गरिएको छ । यसैका आधार तयार गर्नको लागि एउटा समिति गठन गरिएको थियो तर हाल त्यो कार्य कहाँ पुग्यो थाहा छैन । राज्यका नीति ऐनका कारण लिएको अवसरलाई पनि व्यक्तिगत तहमा जवाफ दिनु पर्ने अवस्थाको अन्त्य गरिनु पर्दछ ।

दोस्रो मुद्दामा, आरक्षण तर्फ छुट्याएका पदहरूमा समान पदमा एउटै व्यक्तिले विभिन्न आरक्षणका विज्ञापनहरूमा भाग लिन पाउने प्रावधानले विवाद निम्त्याएको छ । यस्तो प्रावधानले गर्दा एउटै व्यक्ति एक भन्दा धैरै पदहरूको लागि उम्मेदवार भएको र हुन पाउने अवस्था छ । यसैमा अर्को पक्ष कुनै एक तहमा आरक्षणमा सफल उम्मेदवारले पुनः अर्को पदमा आरक्षणको पदमा अवसर प्राप्त गर्न पाउने व्यवस्थाले दोहोरो फाइदाको अवस्था सृजना गरेको छ ।

तेस्रो मुद्दामा, कतिपय समावेशी पदहरूमा कुनै पनि उम्मेदवार सफल नभएको भन्ने लोकसेवा आयोगका सूचनाहरूले सरकारको ध्यानकर्षण गरिरहेका छन् । यस्ता सूचनाहरूले सरकारलाई कुनै एउटा नीति निरपेक्ष रूपमा सफल हुन सक्दैन, त्यसको लागि अरु नीति तथा कार्यक्रमहरूमा सरकारको प्रभावकारी रूपमा हस्तक्षेपकारी भूमिकाको जरूरत पर्दछ भन्ने कुराको माग गरिरहेका छन् । जून तह र वर्गका पदहरूमा यस्ता प्रकारका परिणामहरू हात लागिरहेका छन् त्यस्ता वर्गहरूको लागि शिक्षा तथा परीक्षामा सफलताको लागि अग्रीम रूपमा क्षमता विकासका कार्यक्रमहरूको जरूरत पर्दछ ।

अर्को मुद्दाको रूपमा हाल सम्म सरकारले निजामती सेवामा आरक्षणको प्रावधानको एउटा मात्र उद्देश्य निजामती सेवालाई समावेशी बनाउने छ तर त्यो उद्देश्यको वारेमा परिमाणात्मक लक्ष्य निर्धारण गरेको पाइएको छैन । यसमा समय सीमाका अतिरिक्त कुन वर्गको लागि कति प्रतिशत सहभागिता पुगेको अवस्थामा निजामती सेवा समावेशी हुन्छ र कति प्रतिशत पुर्याउने हो भन्ने कुराको सुनिश्चितता गर्नु पर्ने होइन र? यस्तो प्रकारको लक्ष्य निर्धारण गर्ने हो भने एउटै समय सीमाले सबै वर्ग, जातजातिका लागि काम नगर्न सक्दछ । यस विषयमा पनि गहिरिएर विश्लेषण गर्नु पर्दछ ।

अर्को महत्वपूर्ण कुरा, यस्ता प्रकारका नीतिहरू जसले कुनै वर्गको अवसरमा संकुचन ल्याउँदछ त्यस्ता कुराहरूमा सर्वसहमती कायम गर्न नसकिएता पनि सरकारले कारण, उद्देश्य, लक्ष्य र आधार मार्फत नीतिलाई विवेकशील बनाउने प्रयास गर्नु पर्दछ । वास्तवमा हामीले निजामती सेवालाई समावेशी बनाउनुको उद्देश्य त पक्कै पनि यस सेवावाट सम्पादन गरिने कार्यमा प्रभावकारिता र उत्तरदायीपूर्ण बनाउनु पनि हो । यसकारण सरकारले किन निजामती सेवालाई समावेशी बनाउनु पन्यो भनेर त्यो वर्ग, जातजातिको र क्षेत्रको अहिलेको निजामती सेवामा मात्र होइन समग्र सरकारी सेवामा रहेको सहभागिताको अवस्थावारे यथार्थ तथाँक बाहिर ल्याउनु पर्दछ जसले नीतिको वैधतामा समेत बल मिल्दछ भने सम्बन्धित वर्गलाई समेत नीतिगत दबाव सृजनाको लागि सकारात्मक बल दिन्छ ।

सेवामा प्रवेश गरी सके पछि त्यहाँ भित्रको कार्यवातावरणमा पाएको व्यवहारको सर्वेक्षण गर्नु पर्दछ । किन भने यहाँ यदाकदा नीति निर्माणमा प्रभुत्व रहेको वर्गले सार्वजनिक रूपमा यस्तो नीतिको खुलेर विरोध गर्न नसक्ने तर यस्तो प्रावधानवाट आएका व्यक्तिहरूलाई कामका सिललिलामा मनोवल गिराउने प्रयास गरेर अप्रत्यक्ष रूपमा यो नीतिप्रतिको विरोध गरिरहेको अवस्था छ । त्यसकारण पनि सरकारले कार्यवातावरणमा परेको असर वारे सजग रहनु पर्दछ ।

यसरी विभिन्न पक्षहरूलाई विश्लेषण गर्दा अहिले सबै भन्दा तुलो मुद्दा राज्यले समावेशी कानून बनाउँदा जात वा वर्ग (Caste VS class) के ले प्राथमिकता पाउने हो भन्ने विषयलाई हालको समग्रमा भन्दा विकासका सुचकहरूलाई आधार बनाउने, यस्ता सुचक बनाउँदा जातीयताको मुद्दालाई पनि समेटिने गरी तयार गरिनु पर्दछ । यस्ता सुचकहरू तयार गरी विगत देखि भोगिंदै आएको (Prescribed identity) समाजले दिंदै आएको पहिचानलाई परिवर्तन गरेर आर्जित पहिचान कायम गर्न सकिने वातावरण तयार गर्ने दायित्व

राज्यको हो । यसको लागि आरक्षण केवल छोटो समयको लागि विगतको प्रतिनिधित्व, पहिचान र पहुँचमा रहेको खाडल कम गर्ने एउटा मात्र नीति हो । यो सधैं र सवैको लागि स्वीकार्य माध्यम हुन सक्दैन । बेलबेलामा यस्ता व्यवस्थाको कार्यान्वयनवाट देखिएका राम्रा तथा नराम्रा पक्षहरूको विश्लेषण गरी यसको प्रतिफलको बारेमा जनतालाई सुसूचित पारिदै लैजानु पर्दछ ।

अब राज्य संघियताको मोडमा पुगेकोले त्यस अवस्थामा सकुशल विचरणको लागि यस विषयमा व्यापक रूपमा विश्लेषण गरेर मात्र नीति तयार गरिनु पर्दछ । यस सन्दर्भमा विचार गरिनु पर्ने पक्षहरू :

- हाल निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारी संख्या र दरवन्दी विवरणको एकीन गर्ने ।
- कुल पदहरूको अनुपातमा कार्यरत महिला, जनजाति तथा दलितहरूको संख्या किटान गर्ने ।
- अनुपात निकाल्दा राजपत्रांकित, राजपत्रअनंकित तथा कार्यालय सहयोगीहरू खुल्ने गरी निकाल्ने ।
- राज्यले निजामती सेवामा लिने समावेशी नीति रोजगार सृजनाको लागि हो वा नीति निर्माणमा सहभागिता बढाउनको लागि हो यसमा राज्य स्पष्ट हुने ।
- संघियतामा जाँदा निजामती सेवामा रहने पदहरूको संख्या र तहगत विवरण को अनुमान गर्ने ।
- केन्द्र, राज्य र स्थानीय स्तरको कर्मचारी भर्नामा समावेशी सवालमा एउटै नीति लागू गर्ने वा तहगत वनाउन सरकारलाई निर्णय गर्ने अधिकार दिने ।
- यसमा लिइने आधारहरूलाई वस्तुगत वनाउने सन्दर्भमा नेपालभर एउटै आधार लागु गर्ने वा आवश्यकता अनुसार आधार तयार गर्ने अधिकार तल्लो तहको सरकारलाई दिने ।

**यस विषयलाई सहज अवतरणको र स्वीकार्यताको लागि यस सन्दर्भमा सँगसँगै गरिनु पर्ने सुधारका क्षेत्रहरू :**

#### **क्षमता विकास :**

यदि हामीहरूले क्षमता विकासको पाठोलाई सँगसँगै लैजान सक्ने हो भने आज उठेका कतिपय प्रश्नहरूको सजिलै समाधान हुने देखिन्छ । क्षमता विकासको कुरा गर्दा अहिलेको अवस्थालाई मध्य नजर गर्दा सेवामा प्रवेश गर्नु अगाडि र सेवामा प्रवेश पछि समेतको लागि छुट्टा छुट्टै योजना तयार गरिनु पर्दछ । सरकारले जुन जुन समुदायवाट यस सेवामा प्रतिनिधित्व खोजेको छ, अहिलेको नतिजाको मूल्यांकन गरेर सेवामा प्रवेशकै लागि व्यापक रूपमा क्षमता विकास गर्नु पर्ने देखिन्छ । समावेशी नीति लागु गर्नु अगाडि प्राय माथिल्लो पदहरूमा तल्लो तहमा प्रवेश गरिसकेकाहरूको सफलताको दर बढी देखिन्यो । यस कारणले पनि यहाँको कार्यवातावरणसँग परिचित गराउने विषय त्यति प्राथमिकतामा परेको थिएन अर्थात आवश्यकता सम्भिएको थिएन । तर विगत दुइ तिन वर्ष यता निजामती सेवामा वाह्य वजारवाट प्रवेश गर्नेको दर वढदो छ । यस्ता नयाँ अनुहारहरू पक्कै पनि तुलो महत्वकाँक्षा बोकेर आएका छन् । यस्तो महत्वकाँक्षा कहिले काँहि फलदायी हुन सक्दछ भने कहिलेकाँहि प्रत्युदपादक बन्न सक्ने विषयलाई समेत बिस्तर्नु हुदैन । यस कारण पनि क्षमता विकासको पाठोलाई कम आँकलन गर्नु हुदैन ।

## आधारहरू :

हाल लिइएका आधारहरूलाई वस्तुगत बनाउने तर्फ ढिलो गर्नु हुँदैन । यसरी आधार बनाउँदा cast तथा class दुवैलाई समेटिने गरी तयार गर्ने तर्फ ध्यान दिनु पर्दछ । यदि हामीले वस्तुगत आधार तयार गरी यो नीतिलाई लागू गरेको खण्डमा यसले नीतिको विश्यसनीयता र नीतिको अपरिहार्यतालाई समेत पुष्ट्याई गर्ने छ । त्यसैले अहिलेको अनुभवबाट सिकेर यसको लागि राज्य प्रष्ट हुनु जरूरी छ । राज्यले यस नीतिबाट रोजगार बढाउने वा नीति निर्माणलाई समोवेशी बनाउने के हासिल गर्न खोजेको हो स्पष्ट पार्नु पर्दछ ।

## आन्तरिक कार्यवातावरणमा सुधार :

सरकारले प्रतिनिधित्व बढाउँदै लैजाँदा आन्तरिक कार्यवातावरण अनुसार गर्ने कुरालाई समेत बिर्सनु हुँदैन । निजामती सेवामा लामो समय देखि एकै प्रकारका मानसिकता, आवश्यकता र संस्कार भएका जनशक्तिको बर्चस्व रहेको कुरालाई तितो सत्यका रूपमा स्विकार गर्नु पर्दछ । यसको मतलब सबै नकारात्मक पक्ष मात्र छन् भन्न खोजेको पक्कै होइन, कतिपय राम्रा पक्षहरू पनि छन् तर जब जनशक्तिको प्रतिनिधित्वको संरचना परिवर्तन हुँदै जाँदा कतिपय संस्कार र मुल्यमान्यताहरूमा पुनर्विचार गर्दै जानु पर्दछ । अहिलेको निजामती सेवामा रहेका मुल्य मान्यताले निजामती सेवाको अहिले रहेको संरचनालाई सकारात्मक सहयोग पुऱ्याउन सक्दैन । नीतिको खुलेर विरोध गर्न नसकेर मात्र बोल्न नसकेको जमात अहिलेको नीति निर्माणमा रहेको छ । त्यसै त महिला तथा अरुप्रतिको नकारात्मक धारणा पालेर बसेको जमातबाट अहिलेको नीतिगत व्यवस्थाबाट प्रवेश गरेको व्यक्तिलाई टिका लगाएर आएको सम्झनु कुनै अनौठो विषय हुँदैन । त्यसैले समग्र रूपमा संस्थागत नतिजा प्राप्तिको लागि र जनशक्तिमा मनोवल बढाउनको लागि आन्तरिक रूपमा रहेका अभ्यासहरूको विश्लेषण र अध्ययन गरेर त्यसमा सुधार आजको आवश्यकता हो अन्यथा यस्तो प्रतिनिधित्व प्रतिनिधित्वकै लागि मात्र हुनेछ । सायद यस पाटाको सुधार त्यति सजिलो र तुरुन्तै नहुन सक्दछ तर यसलाई सम्बोधन नगरी राज्यले लिएको नीतिको नतिजा व्यवहारिक रूपमा हाँसिल नहुने कुरा सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ ।

अन्त्यमा, माथि उठाइएका मुद्दाहरूको कतिपय समाधान सामान्य नीति, नियम परिवर्तनले हुने देखिन्छ भने कतिपयको लागि लामो वहस र विश्लेषणको जरूरत पर्दछ । तर अहिलेसम्मको अनुभवबाट सिकेर समयानुकूल सुधार गर्दै जानु पर्ने विषय समयको माग हो । केवल प्रतिनिधित्वले मात्र न त व्यक्तिको आवश्यकता पुरा गर्दछ न त राज्यले लिएको अभिलाषा नै । त्यसैले अहिलेको मुद्दा केवल व्यक्तिको होइन यो त जनशक्तिको सदुपयोग र राज्यको सिमित स्रोतको सदुपयोगको पनि मुद्दा हो ।

## सन्दर्भ सामाग्री

Alexandra, G. (2005). Social Exclusion and Conflict Transformation in Nepal: Women, Dalit and Ethnic Groups FAST Country Risk Profile Nepal

Bhattachan, K. B. (2009). Discourse on Social Exclusion and Inclusion in Nepal: Old Wine

inaNewBottle. SIRF, Identity and Society: Social Inclusion and Exclusion in Nepal

Bhul, B. (2021). Perceptional effects of reservation policy for the inclusive civil service of Nepal. International Journal of Social Sciences and Management, 8(2), .

Basnet, A. (2009). Reservation: Way to Access in Civil Service for Women in Nepal (Doctoral dissertation, Department of Rural Development).

Jain, H. (2020). Critical Analysis of Judicial Decisions on Reservation in Promotion. Supremo Amicus, .

Kalita, K. (2018). Ambedkarite Philosophy of Reservation and Its Consequences. Journal of Indian Council of Philosophical Research, 35, .

Paudyal, P. (2022). Perception of dalits who entered civil service through reservation system in Nepal. Journal of Management and Development Studies, .

Siwakoti, S. (2021). Reservation of Dalit in the Civil Service of Nepal: Efficacious or Not?. Journal of Social Inclusion Studies, 7(2), .

Wagle, S. (2019). Women's Representation in Bureaucracy: Reservation Policy in Nepali Civil Service. Journal of Education and Research, 9(2), .

# **Human Rights (HRs) for the Existence and Full Development of Humanity**

- **Indra B. Poudel**  
Joint Secretary

## **1. Concept of Human Rights**

### **1. 1 Definition**

**Let us observe some definitions:**

- Human rights' implies "The freedoms, immunities and benefits to modern values, especially at an international level, all human beings should be able to claim as a matter of right in the society in which they live".<sup>1</sup>
- Human rights refer to the rights fundamental and inalienable to each person as being a human by birth. It is a significant right or freedom possessed by all men and women, regardless of where in the world an individual might be.
- "'Human rights' means the rights related to life, liberty, equality and dignity of the individual guaranteed by the constitution or embodied in the international covenant and enforceable by courts... ".<sup>2</sup>
- Human rights are the inborn, inalienable and invariable rights in absence of which a man cannot survive as a human being. Such rights are related to human independence, equality, prestige and respect.
- HR Commission Act, 2053 mentions: "By human rights, we mean the rights related to an individuals' life, liberty, equality and dignity and included in constitution, and other prevailing laws and international treaties related to HRs concluded on behalf of Nepal."
- Human rights are those rights that are universal across all nations. HRs are equally applicable to people of all countries, all religions and cultures without any discrimination. They are based upon the belief that each individual should be treated with the dignity and respect to which, as a human being, they are entitled (Bhargava: 2003a, 1).

Human rights guided by basic ethical assumption. They are based on respect for the dignity and worth of all human beings and to seek to ensure freedom from fear and want. They are rooted in ethical principles and usually inscribed in a country's constitutional and legal framework (Bhargava: 2003ab ix).

---

<sup>1</sup>Shrestha, Shanker Kumar. Dictionary of Law and Justice. Kathmandu. Pairabi Prakashan, 2004, p. 318

<sup>2</sup>Criminal Law Journal. 1999, p. 17

## **1.2 Some Assumptions or Principles or Values or Characteristics of Human Rights**

Basic organs of HRs: peace, independence, justice, and equality. The main six principles of HRs are the following:

### **a. Human rights are universal, inalienable and non-confiscable.**

The idea of human rights appeals to values and social practices that transcend cultural and political differences - however important those differences might be in other contexts. Any interesting sense of the adjective 'human' requires that these rights be in some sense universal. And the standard language of universal human rights clearly reflects such an understanding. The challenge to cultural relativism thus addresses:

- The substantive extent of the (universal) rights; and
- Their force relative to competing cultural and political claims.

The leader of Chile, Pinchet, for example, was prosecuted in both Chile and UK by the international criminal court. How can a victim of the abuse of human rights be compensated? Indicating those responsible for heinous crimes against humanity cannot, of course, make restitution to any of their victims, but the very indictment and sentencing of those accused is a minimal act in defense of the universal values of human rights and fundamental freedom.<sup>3</sup>

If there are few universal rights and if the competing claims of society regularly take priority over even those rights, then the resulting vision of human rights is extremely relativist. Conversely, an extensive list of rights that usually take priority over competing social claims yields a relatively universalist vision of human rights (Bhargava: 2003a, 25).

### **b. The inherent human dignity on which human rights rest/depend is a social project, not a fact of nature or reason.**

**c. Human rights have limitations:** Human rights, despite being universal, have limits. Rights such as the right to be free from torture or slavery, are generally considered to be absolute, but most other rights have been subject to qualification or limitation in some way. The most important limits to human rights are the following:

- The generality with which rights are expressed in conventions: The generality of the expression of rights is the product of how they have developed and how they are agreed upon. The so-called 'first generation' human rights were heavily influenced by liberal political philosophy with its emphasis on the individual and their rights against the state. The formulation of the rights owed much of both the Common Law in English-speaking countries and the Civil Law system applying

---

<sup>3</sup>Basnet, Gyan. "Justice and Deterrence...". The Himalayan Times. June 17, 2012, p. 8

- in European countries.
- Limitations clauses within individual rights; and
  - Limits caused by competing rights.
- c. Human rights are inseparable and indivisible.
- d. Human rights are interdependence and interrelated;
- e. Human rights lobby for equality and non-discrimination;
- f. Human rights promote participation, pluralism and inclusion;
- g. Human rights promote accountability and the rule of law (See Bhargava: 2003a, 3, 23, 27).

Some other principles of HRs are the following:

- Principles of non-discrimination;
- Principles of empowerment;
- Principles of transparency;
- Principles of rule of law (kanuni rajya);
- Principles of non-confiscation (haran);
- Principles of equality;
- Principles of fundamentalness (naisargik)

So, they are and should be recognized by all: the state, the market, the civil society, etc. Further, they should not be breached, if breached, it will be against the law (It is non-violable, that is, it is not entitled to be violated).

All humans are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood . Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status. These rights are given expression in different forms in the virtuous human rights declarations, treaties and come scholars identify human right as those which are ‘important’, ‘moral’ and ‘universal’. A ‘human right’ has one or more of the following qualities:

- a. Intrinsic values;
- b. Instrumental values;
- c. Values in a scheme of rights;
- d. Importance in not being outweighed by other considerations;
- e. Importance as structural support for the system of the good life (See Symonides: 2000, 33).

The main topics based on the concept of HRs are the following:

- Emphasis more on identification and consumption of HRs than on supplying basic

- needs;
- Integration on work-related rights and principles;
  - Concern on participation;
  - Empowerment and inclusion of backward class;
  - Local ownership of any development work;
  - More directed to accountability and responsibility of concerned authority

### **1.3 Importance of Human Rights**

Although there is a positive relationship among institutions, development, good governance, and rapid economic growth, what makes a state legitimate in true sense of the term is its capability to protect human rights through the rule of law. The solution of ... people's unbearable grief and government's inability to control the deteriorating law and order situation lies in starting a political process that leads to peace and reconciliation.<sup>4</sup>

The suppression on the democracy starts from the human rights abuse. Human rights are also the basis of human development.

Largely human rights abuses go on impunity in the veil of poverty, ignorance, recession, threats and so on (Khanal: 2006, x). Nepal has witnessed people's struggle of ten years (2052-1961 VS). During that period, about 15,000 Nepalese have lost their lives, not to mention injury, displacement and loss/confiscation of property (C. Millard in Gellner: 2008, 300).

Now, let us analyze whether national security ideology and citizen's mental state of peace are correlated and congruent to each other. National security ideology can be analyzed at national and international levels in terms of politics and economics:

- a. Firstly, on an international level, national security ideology is fundamentally a legacy of the Cold War era. This is based not only on the relationship between two particular nations, but on the division of the globe into the "free" world and the "communist" world.
- b. Secondly, looking at politics on the national level, national security ideology holds that anti-government activities do not stem from within the nation, but are international plots by enemy nations to spread their ideology into other nations. The people's war of Nepal (2052-2061 VS) was somewhat driven by the different political ideology from that of the prevailing national political forces.
- c. Thirdly, looking at the economic aspect at the national level, national security ideology is used to justify current discrepancies in economical power, as well as the suppression of labour organizations, farm organizations, and other social

---

<sup>4</sup>Thapa, Ganga. "Political Transition". The Himalayan Times. January 24, 2008, p. 6

organizations (Park Hong-kyu in Lee: 1996, 129-131).

#### **1.4 Punishment in Order to Control Crimes against Humanity**

In order to protect one's human rights, (the state) has to enforce certain punishment in order not control criminal crimes by the following:

- a. Discouragement: The UN Security Council has mentioned in the preamble of Ad Hoc Tribunal for Former Yugoslavia and Rwanda, the action of these "ensures ceasing breaches"
- b. Revenge (Pratisodh): Generally in the serious human rights abuses, tolerance and amnesty cannot be imagined. Very much caution should be taken in launching revenge as a punishment/compensation for the crimes done.
- c. Protection: The criminal should be kept under custody. In order not to recurrently commit crimes, the one-time (patake) criminal should be kept in the jail;
- d. Fixing the punishment.<sup>5</sup>

#### **1.5 Who is Responsible for Basic Human Rights?**

The World Conference of Human Rights 1993 has mentioned "promotion and protection of human rights is the first responsibility of governments". The state has accountability in the following: accessibility, affordability, acceptability and availability of basic human needs (like health, education, foodings, etc.) If the state is unable to run health centers efficiently, there would be negative impact on right to health. If the government cannot set up and promote community schools in rural and remote areas, there would be negative impact on the right to education.

#### **The followings are some of the responsibilities:**

- Respect: the state should create the condition of not breaching HRs;
- Protection: The state should protect HRs from breaching them from the third party;
- Promotion: the state should release (prachar-prasar) and inform the people to be aware and capable in HRs;
- Supply: the state should adopt and supply the remedies on policy, legal, administrative and structural

#### **The rights not included in the Interim Constitution 2063:**

The Interim Constitution 2063 has provided for the independence of judiciary, and it incorporated effective constitutional remedies in support of fundamental rights. Such rights guaranteed Nepalese citizens an autonomous personality by which they were able to participate freely in public life with their rightful claim to universality, a "realization of their homo politicus status". However, the constitution failed to classify economic

---

<sup>5</sup>Siwakoti, Raj Kumar. "Rights Breach ..."Gorkhapatra. Magh 25, 2068 VS, p. 7

and social rights as being fundamental, placing them instead under “Directive principles and Policies of the State”. This made them unjustifiable and therefore unenforceable in any court until they could be progressively realized and implemented by subsequent legislation as national resources and means permitted.<sup>6</sup>

- Responsibility of citizens towards the state;
- Right to take refuge;
- Right to security of one's life;
- Right to development;
- Right to adopt a profession;
- Right to self-security and right to self-determination;
- Right to forsake one's country and right to return back to one's own.

## 1.6 Sources of Human Rights

While the meaning of human rights is the subject of some debate, the sources of current human rights law are generally accepted. The original source document for current human rights is the United Nations Declaration of Human Rights, adopted in 1948 by the majority of the international community in response to the abuse of human rights perpetrated before and during the World War II. It expresses basic human rights in general terms as a common standard of achievement for all peoples and all nations. These rights include the prevention of slavery and torture, the rights to be treated equally regardless of race and gender, the right to own property and the right to privacy (Bhargava: 2003a, vii-viii).

### Sources of HRs can be categorized as follows:

- Primary sources:
  - International treaties;
  - International traditions adopted by general codes of conduct;
  - general principles accepted by the community of countries;
- Secondary Sources;
  - Judicial decisions (e.g., verdicts);
  - Quotations and books by famous personalities.

The covenant which has proved most influential in the development of human rights law has been the International Covenant on Civil and Political Rights (the ICCPR) and International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), both adopted in 1966. The ICESCR provides for the right to be free from hunger, the right to education,

---

<sup>6</sup>Basnet, Gyan. “Upholding the Primacy of Human Rights”. The Rising Nepal. May 10, 2012, p. 4

the right to social security, the right to physical and mental health and the right of groups to enjoy their own culture and participate in cultural life (Bhargava: 2003a, viii).

### **1.7 Historical Evolution of the Concept of HRs**

HRs are nature-gifted rights. But they have a long history. HRs are not created by international treaties, covenants, constitutions or laws. Instead, HRs are regulated, encoded, offered validity, protected by legal instruments.

Human right laws have come along with various movements like Magna Carta of 1215, Bill of Rights, American Independence Revolution, French Revolution (1789) gradually reached to the present situation via UN Charter, Universal Declaration of Human Rights (1948), and various international treaties.

Since 1948, the Universal Declaration has been translated into more than 200 languages and remains one of the best known and most often cited human rights documents in the world. Over the years, the Declaration has been used in the defense and advancement of people's rights. Its principles have been enshrined in and continue to inspire national legislation and the constitutions of many newly independent states. References to the Declaration have been made in charters and resolutions of regional intergovernmental organizations as well as in treaties and resolutions adopted by the United Nations system.<sup>7</sup>

For the first time in the UN system, the concept of the right to development has been entered in 1977 along with the General Secretaries' request to Human Rights Commission to study development related rights in international dimension. The study expected to analyze and maintain relationships of other rights (economic and social rights) on the basic aspect of international cooperation and right to development (Thapalia: 2064, 15). Traditional international law manages only the responsibilities and rights of a nation. However, international human rights law, more than that, determines the standard of individual group rights and responsibilities. It means, it protects and promotes such rights that assume humans by birth and entitled to those rights. In another words, a human have the right to live with respect and to develop one's personality. For this a country creates its own responsibility to realization of those rights in accordance with the respective legal system via legal, administrative, judicial, planning, and programmes system (NJA: 2009, 31).

For the implementation of the Declaration of Human Rights in December 10, 1948, two covenants and one ichhadhin aalekh have been approved in 1966 which is collectively

---

<sup>7</sup><http://www.un.org/rights/50/carta.htm>

known as "International Bill of Human Rights" (NJA: 2009, 31). On the initiation of UNO, after the declaration of above mentioned bill of human rights, under the categories of general and special ones, more than one dozen of related conventions, and more than that declarations and nirdeshikas have been released.

In accordance with the recommendations made at the 1993 World Conference on Human Rights for increased coordination within the United Nations system, Kofi Annan, Secretary-General of the United Nations, stated, "I will be a champion of human rights and will ensure that human rights are fully integrated in the action of the Organization in all other domains". Human rights, indeed, cut across all the work of the United Nations, from peacekeeping, child rights, health and development to the rights of indigenous peoples to education, social development and the eradication of poverty. Consultations have already taken place among all agencies and programmes of the United Nations, leading to strategies and campaigns being devised.<sup>8</sup>

The implementation aspect of HRs is given high priority by international law. International law has developed the concept to control breach, misuse and discouragement of HRs and to put into operation the culprit / criminal.

### **1.8 Classification of HRs**

Human rights can be categorized on various bases:

#### **A. On the Basis of Generation:**

Human rights have been categorized under three generations:

- First generation rights or first order rights: civil and political rights.
- Second generation rights or second order rights: economic, social and cultural rights.
- Third generation rights - humanitarian rights or solidarity rights: the rights to those who are involved in, or affected by, armed conflict.
- Various other categories of rights: women's rights, children's rights, etc.

#### **Human Right include the following:**

- The right to social security;
- The right to work and protection against unemployment;
- The right to rest and leisure;
- The right to a standard of living adequate for the health and well-being of self and family; and
- The right to education; and the right to the protection of one's scientific, literary, and artistic production.

---

<sup>8</sup><http://www.un.org/rights/50/carta.htm>

In the same way, all the rights claimed by first generation of civil and political rights can not properly be designated as "negative rights", so all the rights embraced by second generation of social, economic and cultural rights can not properly be labeled as "positive rights". The rights such as free choice of employment, the right to form and join trade union, and the right to participate in the cultural life of the community do not require affirmative state action to ensure their enjoyment. However, most of the second generation rights necessitate state intervention in the allocation of resources for material values in accordance with social distributive justice. Therefore, second generation rights are fundamentally the claims to social equality. Because of late arrival of socialist-Marxist influence in the normative domain of human affairs, the internationalization of these rights has been slow. The ascendancy of Third World after the end of direct colonial rule (after World War-II) set the stage for second generation rights.

#### **B. On the Basis of Sectors/ Subjects:**

- Political rights;
- Social rights;
- Economic rights;
- Cultural rights;
- Right to development;
- Rights of the labourers;
- Right to nationality;
- Right to secrecy;
- Right to freedom from discrimination, violence and social security;
- Right to freedom from slavery;
- Right to freedom from brutality and torture;
- Right to fair hearing;
- Right to self-determination;
- Rights of the DAGs/minorities: e.g., children rights; women's' rights, etc.;
- Right to peace;
- Right to freedom from hunger
- Right to fair environment;
- Right of nationalities an indigenous peoples;
- Right to sovereignty, etc.

#### **C. On the Basis of State's Duty**

There are the following two perspectives:

- Affirmative Rights: economic, social and cultural rights for the realization of which a state has to formulate programmes and mobilize resources;
- Negative Rights: Civil and political rights for the realization of which a state should

recognize them and adopt the policy of non-intervention on these rights.

#### D. On the Basis of Nature of Consumption:

- Individual rights;
- Collective/Group rights: e.g., cultural rights, development-related rights and right to self determination.

#### E. On the Basis of Effectiveness:

1. Right of basic approach; and
2. Right of welfare approach (See Thapalia: 2064, 13-4).

### 1.9 Human Rights and Fundamental Rights

Fundamental rights are the highest order human rights recognized in the constitution. All fundamental rights are human rights, but not vice versa. Fundamental rights are not nirapechhya (relative) rights. The Justice Bharat Raj Upreti said that these should also be regulated by laws.<sup>9</sup>

## 2. Some Issues on Human Rights

The followings are some of the issues that have affected all development activities:

- a. Human right is the matter to be granted by the state or the matter to be recognized by the state? Human rights is inherent in human beings as being born as man. It is not given by anybody or any institution to anybody or any institution, yet the state regards human rights to be granted to the citizens and the citizens regard it as the matter to be recognized.
- b. Is human rights absolute or relative matter? Subjectively, the matter to be consumed is not considered as absolute. In international tribunals and instruments, right to the citizens and responsibility to the state is mentioned. The rights managed in the state of responsibility - lessoness are becoming weaker through the perspectives of consumption in such a way that an individual demands rights through the eye of relativity.
- c. Issues between universal principles and cultural relativity principles: The liberal principles of human rights advocates on equal rights to all individuals [according the universal principles of human rights]. Cultural relativity principles presume that human rights are based on various cultural practices, social values and tradition, and it cannot be equally absorbed or implemented in all societies and all situations. Universalism regards an individual as the minimal unit of society, whereas cultural relativity principle regards family as the minimal unit. There is internal conflict between these two principles. For example let us take a woman in Muslim community

---

<sup>9</sup>Rai, Lokmani. In Kantipur. 16 Chaitra, 2068 VS, p. 1

wearing a burka. Universalists regards the burka as a means constraining the woman to freely walking around, whereas cultural relativists regard the burka as a means consumed according to the religious or cultural rights.<sup>10</sup>

#### 4. Human Rights Instruments

The followings are some main nine instruments (conventions and covenants) of human rights (HRs) excluding Universal Declaration of Human Rights, 1948 (December 10?)

S. N.	Name of Conventions (mahasandhis) and Covenants (pratigyapatra)	Date	Ratification from Nepal
1	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination	21st December, 1965	30th January, 1971 (27th Magh, 2027 VS)
2	International Covenant on Civil and Political Rights	16th December, 1966	14th May, 1991 (31st Baisakh, 2048 VS)
3	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	16th December, 1966	14th May, 1991 (31st Baisakh, 2048 VS)
4	The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)	18th December, 1979	22nd, April, 1991 (9th Baisakh, 2048 VS)
5	Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment	10th December, 1984	14th May, 1991 (31st Baisakh, 2048 VS))
6	Convention on the Rights of the Child	20th November, 1989	14th September, 1990 (19th Bhadra, 2047 VS)
7	International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families	18th December, 1990	No Ratification
8	Convention on the Rights of Persons with Disabilities	13th December, 2006	27th December, 2009 (12th Pous, 2066 VS)
9	International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance	20th December, 2006	No Ratification

<sup>10</sup>Shrestha, Bishnu Pukar and Balkrishna Devkota. ""Human Rights: A Critical Perspective" (In Nepali). In CaHuRAST. Human Rights and Civic Education: A Handbook (In Nepali). Kathmandu, 2065, pp. 113- 4

Source: INSEC. Human Rights: Big Nine Conventions (In Nepali). Kathmandu: The Writer, 2070 VS, pp. 2-3

## 5. Need of Human Rights

For the well-being and dignity of every individual it is necessary to have freedom from all kinds of injustices and restrictions. Some of the most important freedoms are the following:

- a. Freedom from discrimination on the basis of race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status;
- b. Freedom of thought, speech, association, and publication;
- c. Freedom from insecurity and fear owing to threats to life, torture, arbitrary arrest, and similar violent acts;
- d. Freedom to move and reside in any part of the nation and to feel and consider innocent until proven guilty;
- e. Freedom from injustices and violations of the rule of law;
- f. Freedom from the wants of basic needs;
- g. Freedom of participation in decision-making process , cultural life, and other social events;
- h. Freedom of work without exploitation; and
- i. Freedom to realize one's human potentiality and to develop solidarity.<sup>11</sup>

## 9. Recommendations

The principal ways to protect human rights (HRs) are the following (humble recommendations):

- a. All the agencies and actors should be fully loyal and succumbed to written constitution and supremacy of law. It means, rule of law should be enforced (international laws and principles)
- b. There should be cease to criminalization of politics and politicization of crime;
- c. The acts supposed to be formulated should be formulated in accordance with the constitution;
- d. The laws approved should be implemented only after it is released to the public;
- e. While formulating laws, 'descriptive notes' should be released along with;
- f. National Human Rights Commission should be taken not only as referral agency (sipharkarta), but also as research, tahakikat and abhiyojan karta/ agency.
- g. The cases of certain nature should not be let withdrawn;
- h. Collaboration and coordination with civil society is a must;
- i. The parliament plays an active role in alerting the government. The reports submitted

<sup>11</sup>Pathak, Bishnu. Politics of People's War and Human Rights in Nepal. Kathmandu: BIMIPA Publications, 2005, 26

by the HR Commission should be discussed in the parliament and needful actions should be performed by respected agencies: the Commission, government and other affiliated agencies.

- j. The HRs commission should keep its substantial independence and autonomy in itself;
- k. Independent and external evaluation is necessary to assess the HRs situation in the country.
- l. International responsibility should be created via diplomatic medium, and all international treaties signed should be rectified by formulating national laws (Pyakurel: 2067, 89-96).

**So, test practices to HRs are the following:**

- Inclusive and balanced development approach;
- HRs and social justice are taken as inter-related disciplines;
- Independent judiciary and justice are based on HRs;
- Collaboration of civil society in HRs activities;
- Gender mainstreaming;
- Legal reform;
- Zero tolerance to gender violence;
- Community-managed natural resources (e.g., community forests).

## **10. Conclusion**

Human rights are a set of a dynamic system. It is utilized for the positive results, not for negative ones. Along with the acceleration of development and requirement of time human rights movement is marching ahead by improving upon the hitherto irrelevant legal duties and responsibilities.

Human rights are the culture to establish. It is about attitude of respecting each other's way of life creating a fair, equal and right-based society. So, a human rights culture must become embedded within all political forces, all levels of governance and within civil society.<sup>12</sup>

Human Rights Commission does monitor for the protection of the citizens' body alone (bone, skin and blood), but turn its ears deaf on the goods and services that are required to survive and sustain the human body. It thus opines that the market itself determines the quality and price of the goods and services via competition. Such has been the

---

<sup>12</sup>Basnet, Gyan. "Institutionalizing Human Rights". Himalayan Times. 10th October, 2014, p. 8

disease in the developing countries.<sup>13</sup> Even after a long effort in the history of human civilization, subject matter and substance of human rights have been instituted / started at first in the UN Charter formed after the World War II for raising human life, dignity, values and norms (NJA: 2009).

The concept of HRs is a dynamic concept. Its scope and form may get changes in accordance with time and incident. Today, the concern of ‘animal rights’ is being raised, the rights to the existence of abstract objects have been discussed; the paper presentation on rights of dead person has been commenced; so, the subject of HRs could not be redeemed from the circle of conflict. Human rights is a crosscutting issue:

- Upto which grade a Nepali should be given opportunity to study in order to regard him/her of having attained HRs?
- Up to which amount and which quality of food should be given to a person in order to regard him/her of having obtained HRs?
- What type of residential facility should be given to a person in order to regard him/her of having right to residence?
- What sort of quality of clothes should be given to a person in order to regard him/her of having the right to clothing?
- What sort of treatment of diseases should be offered to a person in order to regard him/her of having the right to health?
- So, HRs should be redefined, re-evaluated. HRs works within the periphery of a country’s economic, social and cultural conditions. A state should not be overwhelmed in implementing HRs beyond its capability, and should not distribute ‘impossible dreams’. Nobody should forget the fact that commitments should be made of the possible; restore it and maintain it.

## References

- Adhikari, Bipin. Building Capacity of National Human Rights Institutions: The Case of Nepal. Djhangadhi/Siraha (Nepal): Right to Education Foundation, 2004
- Baxi, Upendra. The Future of Human Rights. 3rd Ed. New Delhi: Oxford, 2006
- Bhargava, Gopal. Meaning and Source of Human Rights. Delhi: Kalpaz Publications, 2003
- Bhargava, Gopal. Human Rights: Conflict to Build Peace. Delhi: Kalpaz Publications, 2003b
- CELRRD. Human Rights Digidarshan for the Personnel Involved in Law Administration

---

<sup>13</sup>Bania, Jyoti. Use of Consumerism in Nepal (In Nepali). Kathmandu: Consumer Welfare Protection Forum, 2071, p. 238-9 [with Me]

(in Nepali). Kathmandu: the Author, 2060 VS.

Centre for Development and Human Rights. The Right to Development: A Primer. New Delhi: Sage Publications, 2004 (copyright by Centre for Development and Human Rights, New Delhi)

CVICT. Digidarshan of Jail Improvement (in Nepali). Kathmandu: the Author, 2055 VS  
Dietrich, Wolfgang. Coordinator. Conflict Prevention Papers (Selected for MA in International Peace Studies). San Jose (Costarica): University for Peace, 2007

Feyter, Koen de. Human Rights: Social Justice in the Age of the Market. Bangalore: Strategic Information Research Department (SIRD), 2005

Foster, Steven. The Judiciary, Civil Liberties and Human Rights. Edinburgh: Edinburgh University Press, 2006

Gellner, David N. Resistance and the State: Nepalese Experience. New Delhi: Social Science Press, 2008

Goodale, Mark. Ed. Human Rights: An Anthropological Reader. Oxford: Wiley-Blackwell, 2009

Khanal, Bishal. Human Rights and Development. Kathmandu: Manjusha, 2006

King, Richard. Orientalism and Religion; Postcolonial Theory... New Delhi: Oxford University Press, 1999

Landsman, T. "Positive Experiences". In Corsini, R. J. Ed. Encyclopaedia of Psychology. Vol 2 New York; John Wiley and Sons, 1984

Lee, Anselmo Seong-hoon. The New World Order and Human Rights: National Security Vs Human Security. (International Conference on National Security law in the Asia-Pacific, November 22-24, 1995). Seoul: Korea Human Rights Network (KORHNET), 1996

Nepal, Mahendra Kumar and Christine S. Wright. Manual of Mental Health for Community Health Workers. Kathmandu: Health Learning Materials Centre, 1990 (2047 VS)

Nepal, Mahendra Kumar and Christine S. Wright. Mental Health Booklet. (in Nepali). Tr by Vidhya Dev Sharma. Kathmandu: Health Teaching Materials Centre, 1988 (2045 VS)

NJA (National Judicial Academy). Resource related to Human Rights (In Nepali). Kathmandu: the Author, 2009

Nowak, Manfred. Ed. World Conference on Human Rights: The Contribution of NGOs Reports and Documents. Vienna, June 1993. Wien (Vienna): MANZ (Manzsche Verlags –und Universitätsbuchhandlung), 1994

Poudel, Indra Bilash. "Information and Communication for Good Governance in Government Mechanism" (in Nepali). Sahabragita. Year 13 (1-2), Number 40. 2065 VS (Published in Kathmandu by NEPAN), pp. 8-12

Pyakurel, Sushil. One Decade of National Human Rights Commission in Protecting Rights (In Nepali). Kathamndu: DFHRI, 2067 VS

Scheuer, A. D. "Peace Psychology". In Corsini, R. J. Ed. Encyclopaedia of Psychology. Vol

3 2nd Ed. New York; John Wiley and Sons, 1994

Symonides, Janusz. Human Rights: Concepts and Standards. New Delhi: Rawat Publications, 2000

Verma, J. S. The New Universe of Human Rights. New Delhi: Universal Law Publishing, 2004

Weil, Pierre. The Art of Living in Peace Guide to Education ... UNESCO

WHO and UNHCR. Mental Health of the Refugees (Translated in Nepali). Kathmandu: CIVICT, 1993

The writer is working as Joint Secretary in Federal Parliament Secretariat.

Cell No: 9840096322

# नेपालको योजनावद्ध विकास प्रयास

गोकुल बाँस्तोला\*

## योजना के हो

व्यवस्थापनको आधारभूत कार्यहरू मध्ये योजना एक प्रमुख कार्य हो । नेपाली बहुत शब्दकोशले कुनै पनि कार्य व्यवस्थित रूपमा सञ्चालित गर्नका निम्ति पहिले नै निर्धारित गरिने कार्यक्रम वा रूपरेखा, कार्यको उद्देश्य निर्धारण र सो सिद्ध गर्न चाहिने साधन, उपाय, व्यवस्था आदिको पूर्व निश्चित तयारी, जुनसुकै कार्यको व्यवस्था मिलाउने वा आयोजना गर्ने काम आदि भनी परिभाषित गरेको छ । Oxford Dictionary ले योजनालाई A detailed proposal for doing or achieving something भनी परिभाषित गरेको छ ।

भविश्यमा निर्धारित लक्ष्य हासिल गर्नका लागि वर्तमानमा तयार गरिने भावी कार्यहरूको समग्र रूपरेखा योजना हो । के गर्ने, किन गर्ने, कस्ले गर्ने, कहिले गर्ने र कसरी गर्ने भन्ने प्रश्नको उत्तर योजनाले दिनु पर्दछ । भविश्य आफैमा अनिश्चित हुने हुनाले त्यस प्रकारको अनिश्चिततालाई योजनाको माध्यमबाट सकेसम्म अपेक्षित अवस्थामा बदल्ने प्रयासका लागि योजना प्रणालीको अभ्यास गरिन्छ । अर्को शब्दमा भन्दा अहिलेको वर्तमान अवस्थाबाट अपेक्षा गरिएको अवस्थामा पुग्न अवलम्बन गरिने नीति रणनीति कार्यक्रम आदिको समग्रतालाई योजना भन्न सकिन्छ । मुलतः योजनासँग गन्तव्य, लक्ष्य, उद्देश्य, नीति, रणनीति, कार्यक्रम, साधनस्रोत, समय जस्ता बिषयहरू स्वतः जोडिएर आउने गर्दछन् । योजनाले पूर्व निर्धारित लक्ष्य उद्देश्य कसरी हासिल गर्ने भनी विस्तृत रूपमा स्पष्ट पार्दछ । आवश्यकता वा चाहना र उपलब्ध स्रोत साधनका बीचमा सन्तुलन कायम गरी दुर्लभ स्रोतलाई प्राथमिकताको क्षेत्रमा विवेकपूर्ण तवरबाट उपयोग गरी निर्धारित लक्ष्य हासिल गर्ने प्रमुख उद्देश्य योजनाको रहेको हुन्छ ।

## नेपालमा योजनावद्ध विकास प्रयास

नेपालमा योजनावद्ध रूपमा विकास प्रयासको औपचारिक शुरुवात वि.सं. २०१३ सालबाट भएको हो । यस भन्दा अगाडि समेत योजनासँग सम्बन्धित केही प्रयास नभएका भने होइनन् । औपचारिक रूपमा वि.सं. २००८ सालमा बजेट शुरू भएको र बजेटलाई समेत एक वर्षको वित्तीय योजनाकै रूपमा लिन सकिन्छ । राणा शासन कालमा वा सो भन्दा अगाडि योजनाकै रूपमा कुनै ठोस दस्तावेज उपलब्ध भएको नपाइए तापनि तत्कालिन समयमा भएका उल्लेखनीय कार्यहरू कुनै न कुनै रूपमा नियोजित नै थिए भन्न सकिन्छ ।

वि.सं. २०१३ सालबाट शुरू भएको नेपालको योजनावद्ध विकासले छ दशक भन्दा बढीको यात्रा तय गरिसकेको छ । यस अवधिमा योजनाका दृष्टिकोणले केही समय योजना विहिन वर्षका रूपमा समेत रहे । विकास प्रयासलाई योजनावद्ध रूपमा डोन्याउने कार्यले आधा शताब्दी भन्दा बढी अवधि पार गरिसकदा पनि नेपालको विकास प्रक्रियाले गन्तव्य चुम्न सकेको छैन नै भन्ने गरिन्छ । यद्यपि योजना प्रणालीको

\*उप महालेखा नियन्त्रक, महालेखा नियन्त्रक कार्यालय

अवलम्बनबाट केहि उपलब्धी हासिल नभएको भने होइन । नेपालमा हालसम्मका आवधिक योजनाहरू, तिनका प्रमुख प्राथमिकता, लक्ष्य उद्देश्य र हासिल प्रमुख उपलब्धिको संक्षिप्त भलकलाई निम्न बमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### १) प्रथम योजना (२०१३-२०१७/२०१८)

मुलुकको योजनावद्व विकास प्रयासको पहिलो खुटकिलो रहेको यस योजनाले देशभित्र उत्पादन र रोजगारी सिर्जनालाई जोड दिएको थियो । यातायात, सञ्चार, कृषि विकासका साथै ग्राम विकासलाई समेत प्राथमिकतामा राखेको योजनाले कुल ३३ करोड खर्च गर्ने लक्ष्य राखेकोमा २१ करोड खर्च भएको थियो । सडक, विद्युत, उद्योग आदि क्षेत्रहरूमा पनि केही पूर्वाधारका आयोजनाहरूमा काम सुरु भएको र शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता सामाजिक क्षेत्रमा केही प्रगति भए तापनि आर्थिक विकासको जग बसाल्नको लागि आवश्यक आधार निर्माणमा भने यस योजनाको विशेष योगदान हुन सकेन । प्रथम पञ्चबर्षीय योजनामा तत्कालीन अवस्थामा देशको वास्तविक आर्थिक तथा प्रशासकीय क्षमता र विभिन्न प्रकारका उपलब्ध साधनको राम्रो आँकलन हुन नसकेको, आर्थिक व्यवस्था सम्बन्धी सीमित ज्ञान, तथ्याङ्क, अनुभव तथा तालिमको कमी भएको परिस्थितिमा योजनाको कार्यान्वयनबाट योजना बनाउने तथा कार्यान्वयन सम्बन्धमा भएको अनुभव, ज्ञान आर्जन तथा योजना प्रणालीको जग स्थापना हुनुलाई नै सकारात्मक रूपमा लिन सकिन्छ ।

#### २) दोश्रो योजना (२०१९-२०२२)

त्रिवर्षीय अवधि रहेको यस योजनाको मुख्य उद्देश्य देशव्यापी रूपमा विस्तृत योजना तर्जुमा गर्न तथा सफलतापूर्वक कार्यान्वयन गर्न चाहिने उपयुक्त स्थितिको सृजना गर्नु थियो । प्रथम पञ्चबर्षीय योजना कार्यान्वयको अनुभवबाट उपलब्ध साधन तथा काम गर्ने क्षमताको आधारमा योजना बनाई कार्यान्वयन गर्दा बढी लाभदायक हुन्छ भन्ने कुरालाई सिकाईको रूपमा लिएर दोस्रो योजनाले भविष्यको गतिशील आर्थिक विकासको लागि आधार तयार गर्ने तथा आधारभूत कुराहरूको विकास गर्ने ध्येय राखेको पाइन्छ । उपलब्ध साधन स्रोतका साथै राष्ट्रिय आय, बचत तथा लगानी जस्ता आधारभूत तथ्याङ्कको अभावमा तत्कालीन अवस्थाको मूल्यांकन र भावी गन्तव्य निर्धारणमा समेत असहजता हुने तथ्यलाई ध्यान दिँदै विकासको लागि चाहिने आधारभूत कुराहरूको व्यवस्थापन एवं विकासमा दोस्रो योजनाले प्राथमिकता दिएको देखिन्छ ।

भूमि, प्रशासकीय तथा उद्योग व्यवसायसम्बन्धी व्यवस्थामा सुधार गर्ने, सर्वेक्षण र तथ्याङ्क संङ्कलन, ज्ञान तथा तालिमको सुविधा बढाउने जस्ता कार्यक्रम प्राथमिकतामा थिए । यातायात, उद्योग, सञ्चार, विद्युत तथा सिंचाइ र कृषि प्रसारका कार्यक्रम पनि राखियो । यस प्रकारका विभिन्न क्षेत्रका कार्यक्रम सञ्चालन गर्नको लागि त्रिवर्षीय योजनामा जम्मा रु ६० करोड छुट्याइएकोमा करिब शतप्रतिशत नै अर्थात रु. ५९.६८ करोड खर्च भएको थियो । यस योजना अवधिमा देशव्यापी जनगणना, कृषि गणना, राष्ट्रिय आय अनुमान लगायतका सर्वे कार्यले तथ्याङ्कको कमी र देशको आर्थिक अवस्था वारे सीमित ज्ञानको अभावलाई धेरै हदसम्म पुरा गरेको थियो ।

## तेश्रो योजना (२०२२-२०२७)

दीर्घकालीन आर्थिक विकासका लागि राष्ट्रिय उत्पादनमा प्रतिवर्ष ४.७ प्रतिशतका दरले वृद्धि गर्दै १५ वर्षको अवधिमा राष्ट्रिय आय दोब्बर गर्ने दीर्घकालीन लक्ष्य राखेको यस योजनाले देशमा उपलब्ध तथा निहित साधनहरूको विचार गरी द्वुतर आर्थिक विकासका लागि आवश्यक स्थिति तयार गर्नु योजनाको मूल उद्देश्य राखेको देखिन्छ । यसका साथै कृषितर्फ खाद्यान्न उत्पादनमा वृद्धि र व्यवस्थामूलक सुधार गर्ने, यातायातका साधन, विद्युत शक्तिजस्ता आधारभूत क्षेत्रहरूको विकास गर्ने, औद्योगिक विकास गर्ने, विदेशी व्यापारमा वृद्धि तथा विभिन्नता गरी सामाजिक असमानताको निराकरण गर्ने लगायतका लक्ष्य, उद्देश्य राखिएको थियो । यसका अलावा तेश्रो योजनामा देशभर नेपाली मुद्रालाई मात्र चलन चल्तीमा ल्याउने कार्य पूरा गरिने लक्ष्य समेत थियो । यी समग्र कार्यका लागि रु २५० करोडको खर्च लाग्ने अनुमान थियो । योजना अवधिमा भएको खर्चका सम्बन्धमा सरकारको विकास कार्यक्रम अन्तर्गत करिब १७८ करोड सरकारी क्षेत्रमा खर्च भएको अनुमान गरिएको र उक्त योजना अवधिमा पञ्चायत र गैर सरकारी क्षेत्रहरूमा भएको खर्चसम्बन्धी तथ्याङ्क उपलब्ध हुन सकेको देखिदैन् ।

## चौथो योजना (२०२७-२०३२)

चौथो योजनामा मूलभूत रूपमा राष्ट्रिय उत्पादनमा अधिकतम वृद्धि गर्ने, निरन्तर विकासको लागि यातायात, सञ्चार, विद्युत जस्ता आवश्यक आधारहरू तयार गर्ने, अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारको बिस्तार तथा विविधीकरण गर्ने, विकासको गतिसँग लेलखाने गरी मूल्य वृद्धिमा नियन्त्रण गरी यथासम्भव आर्थिक स्थिरताको वातावरणमा विकासको ऋममा गतिशीलता ल्याउने, श्रम शक्तिको प्रभावकारी उपयोग तथा जनसङ्ख्याको वृद्धिलाई नियन्त्रण गर्ने जस्ता उद्देश्यहरू राखिएको देखिन्छ । यी उद्देश्यहरू हासिल गर्नका लागि आन्तरिक साधनको परिचालन गर्ने, सीमित साधनको केन्द्रीकरण गर्ने, निजी क्षेत्रमा लगानी प्रोत्साहन गर्ने र वैदेशिक व्यापार एवं निर्यातयोग्य वस्तुहरूको उत्पादनमा जोड दिने, सामाजिक न्यायको आधार विस्तार गर्ने र अनुचित आर्थिक दवाव घटाउन अरु बढी प्रभावकारी ढङ्गबाट भूमिसुधार कार्यक्रम सञ्चालन जस्ता नीतिहरू लिएको देखिन्छ ।

चौथो योजना अन्तर्गत उत्पादनमा अल्प समयान्तरमा अधिकतम वृद्धि गर्ने उद्देश्य अनुसार यातायात र सञ्चारजस्ता आधारभूत क्षेत्रको विकास गर्ने प्राथिमिकता दिइएको साथै कृषि विकास र उद्योगक्षेत्रलाई प्राथमिकतामा राखिएको थियो । साधन स्रोतको अवस्थालाई विचार गर्दै शिक्षा, स्वास्थ्य र अन्य सामाजिक सेवाहरूमा विस्तारवादी नीतिभन्दा पनि उपलब्ध सुविधाहरूको सुधार र सुदृढीकरणमा जोड दिइएको देखिन्छ । यस योजना अवधिमा निर्धारित विभिन्न क्षेत्रको लक्ष्य र कार्यक्रम पूरा गर्नको निमित्त जम्मा रु. ३५४ करोड खर्च निर्धारित गरिएकोमा योजनाको पाँच वर्षमा जम्मा रु ३३४ करोड खर्च भएको अनुमान थियो । चौथो योजनामा सर्वोपरी महत्व दिइएका उद्देश्य मध्ये राष्ट्रिय उत्पादनमा अधिकतम वृद्धि गर्ने सवालमा प्रस्तावित लगानी र त्यसबाट सम्पन्न हुने आयोजनाहरूबाट योजनाकालमा राष्ट्रिय उत्पादन औसतमा वार्षिक ४ प्रतिशतका दरले वृद्धि हुने आशा राखिएको वर्षिक औसत वृद्धि दर २६५ प्रतिशत भएको देखिन्छ । योजना अवधिमा भएको जनसंख्या वृद्धि दर र सोही अवधिमा राष्ट्रिय उत्पादनमा भएको वृद्धिलाई एकसाथ हेर्दा

प्रतिव्यक्ति राष्ट्रिय उत्पादनमा उल्लेखनीय सुधार नभएको तथ्य देखिन्छ । आर्थिक तथा सामाजिक विकासको एक मुख्य पूर्वाधारको रूपमा यातायात तर्फ कच्ची र पक्की गरी योजना अवधिका १८३० कि.मि. सङ्क निर्माण गर्ने लक्ष्य निर्धारित गरिएकोमा जम्मा ९५०.७ कि.मि. अर्थात् लक्ष्यको लगभग ५२ प्रतिशत पूरा भएको देखिन्छ । योजनामा निर्धारित कार्यक्रम र लक्ष्यहरू हेरफेर गरिनुका साथै चौथो योजनाको कार्यान्वयन अवधिमै राष्ट्रिय शिक्षा पद्धति योजना, संचार योजना, कृषि योजना, पुनर्वास योजना र उद्योग नीति लागू भएपछि सम्बन्धित क्षेत्रहरूको निर्धारित कार्यक्रममा समेत हेरफेर भएका थिए ।

#### पाँचौं योजना (२०३२-२०३७)

राष्ट्रिय उत्पादनमा वृद्धि गर्दै यस्तो उत्पादन देशको वास्तविक जनजीवन सुहाउँदो र जनसाधारणले उपभोग गर्न सक्ने बनाउने ध्येय राखेको यस योजनाको प्रमुख उद्देश्यहरूमा जनउपयोगी उत्पादनमा वृद्धि, श्रमशक्तिको अधिकतम उपयोग र प्रादेशिक सञ्चुलन एवं एकीकरणलाई प्रमुख उद्देश्यका रूपमा राखेको पाइन्छ । पाँचौं योजनाले आन्तरिक साधनको परिचालन, आर्थिक स्थिरता, व्यापारको वृद्धि र विविधीकरणको नीति लिंदै प्रादेशिक एवं क्षेत्रीय सञ्चुलनमा बढी जोड दिएको देखिन्छ । योजना अवधिमा राष्ट्रिय उत्पादनलाई वार्षिक ४ देखि ५ प्रतिशतले वृद्धि गर्ने, कृषि क्षेत्रमा उत्पादन प्रतिवर्ष ३.५ प्रतिशतले बढाउने लक्ष्य राखी कृषि क्षेत्रलाई सबभन्दा बढी प्राथमिकता दिइएको थियो । यातायात तथा संचार, सामाजिक सेवा र उद्योग, खानी तथा विद्युत क्षेत्रहरूलाई समेत क्रमशः प्राथमिकतामा राखिएको थियो ।

राष्ट्रिय उत्पादनमा वार्षिक ४ देखि ५ प्रतिशतसम्म वृद्धि गर्ने लगायत श्रमशक्तिको अधिकतम उपयोग गरी रोजगारीको अवसर बढाउने लक्ष्य रहेकामा राष्ट्रिय उत्पादन चौथो योजनाको अन्तिम वर्ष २०३१/३२ मा रु. १६५७.१० करोड भएकोमा पाँचौं योजनाको अन्तिम वर्ष २०३६/३७ मा रु. १८५१.० करोड भै वार्षिक २.२ प्रतिशतको दरले वृद्धि हुन गएको र सोही अवधिमा २.३ प्रतिशतका दरले जनसंख्यामा वृद्धि हुँदा प्रति व्यक्ति आयमा कमी हुन गएको देखिन्छ । पाँचौं योजना अवधिको लागि सरकारी क्षेत्रको विकास खर्च रिथर मूल्यमा न्यूनतम रु. ६१७ करोड र अधिकतम रु. ७५४.५० करोड राखिएकोमा यथार्थ खर्च रु. ७८२ करोड अर्थात् न्यूनतम लक्ष्यको १२६.८ प्रतिशत र अधिकतम लक्ष्यको १०३.७ प्रतिशत भएको छ । यसरी लक्ष्य भन्दा बढी नै खर्च भएको देखिए तापनि राष्ट्रिय उत्पादनमा लक्ष्य अनुसार प्रगति नभएको देखिन्छ । चौथो योजनाको अन्तिम वर्ष २०३१/३२ मा नेपालको वैदेशिक व्यापारमा रु. ९२.५० करोड घाटा भएको थियो । आ.व. २०३६/३७ मा ४९.५ प्रतिशतले घाटामा वृद्धि भएको देखिन्छ । कृषि क्षेत्रमा योजना अवधिमा सरकारी लगानीको दरमा वार्षिक १८.४ प्रतिशतले वृद्धि हुँदै गए तापनि योजना अवधिमा कृषि उत्पादन भने वार्षिक १.१ प्रतिशतका दरले हास भएको, औद्योगिक उत्पादन वार्षिक ६.७ प्रतिशतका दरले वृद्धि भएको, विद्युत उत्पादनतर्फ न्यूनतम लक्ष्यको ३१.० प्रतिशत मात्र प्रगति हुन सकेको र यातायाततर्फ कालोपत्रे र खण्डारित गरी लक्ष्यको ५४.६ प्रतिशत मात्र उपलब्धि हासिल भएको देखिन्छ । योजना अवधिमा उल्लेखनीय प्रगति शिक्षामा भएको छ । विद्यार्थी भर्ना स्तरको प्रगति प्राथमिक तहमा २१० प्रतिशत र निम्न माध्यमिक तहमा १२०.८ प्रतिशत भइ लक्ष्यभन्दा प्रगति बढी भएको देखिन्छ ।

### छैठौं योजना (२०३७-२०४२)

छैठौं आवधिक योजनाका उद्देश्यहरू उत्पादनमा बढी दरले वृद्धि गर्ने, उत्पादनशील रोजगारीको अवसरमा वृद्धि गर्ने र जनताको न्यूनतम आधारभूत आवश्यकताहरूको परिपूर्ति गर्ने रहेका थिए । न्यूनतम आधारभूत आवश्यकताहरूमा (१) खाद्यान्न (२) लत्ता कपडा (३) दाउरा (४) पिउने पानी (५) आधारभूत स्वास्थ्य सुविधा र सर सफाई (६) प्राथमिक तथा सीममूलक शिक्षा र (७) न्यूनतम ग्रामीण यातायात सुविधा (घोडेटो, चक्रेटो, बाटो र झोलुंगे तथा काठे पुल) लाई लिइएको थियो । यी नीतिहरूमा कृषि क्षेत्रको विकासलाई प्राथमिकता, घरेलु तथा साना उद्योगको विकास, निकासी व्यापार, पर्यटन विकास, प्राकृतिक स्रोत र सम्पदाको संरक्षण र जलस्रोतको विकासमा जोड दिइएको, सिर्जना भएका आधारशिलाहरूको पूर्ण उपयोग र बढी साधन उपयोग गर्न अर्थतन्त्रलाई सक्षम तुल्याउने एवं जनसंख्या वृद्धिदर नियन्त्रण गर्ने आदि थिए ।

छैठौं योजना अवधिमा राष्ट्रिय उत्पादन लक्ष्य हासिल ४.३ प्रतिशतले बढाउने तय गरिएकोमा वार्षिक सरदर ४.४ प्रतिशतलाको दरले राष्ट्रिय उत्पादनमा वृद्धि भएको, कृषि क्षेत्रको उत्पादन न्यूनतम वार्षिक ३.२ प्रतिशतले र गैह कृषि क्षेत्रको उत्पादन न्यूनतम वार्षिक ५.६ प्रतिशतले बढाउने लक्ष्य राखिएकोमा कृषि क्षेत्रको उत्पादन बार्षिक ४.७ प्रतिशतका दरले र गैह-कृषि क्षेत्रको उत्पादन वार्षिक ४ प्रतिशतका दरले बढेको तथ्याङ्क छ । यसै अवधिमा जनसंख्या २.६६ प्रतिशतको दरले बढेकोले प्रतिव्यक्ति आयमा वार्षिक १.७ प्रतिशतले मात्र वृद्धि हुन सकेको देखिन्छ । यस योजना अवधिमा जम्मा रु. ३३ अरब ९४ करोडको विकास खर्च हुने अनुमान गरिएकोमा १५ अरब ५८ करोडमात्र खर्च हुन सकेको थियो ।

### सातौं योजना (२०४२-२०४७)

सातौं योजनामा छैठौं योजनामा राखिएका लक्ष्यहरू उत्पादनमा बढी दरले वृद्धि गर्ने, उत्पादनशील रोजगारको अवसरमा वृद्धि गर्ने, र जनताको न्यूनतम आधारभूत आवश्यकताहरूको परिपूर्ति गर्नेलाई नै नियन्त्रता दिइएको थियो भने न्यूनतम आधारभूत आवश्यकता पूर्ति तर्फ पनि प्रयास केन्द्रीत गरिएको देखिन्छ । आधारभूत विकास नीतिहरूको रूपमा कृषि क्षेत्रको विकासलाई सर्वोपरि प्राथमिकता, वन सम्पदाको विकास र भू-संरक्षण, जलस्रोत, उद्योग, पर्यटन र निकासी व्यापारको विकास, जनसंख्या वृद्धि दरलाई नियन्त्रण, राष्ट्रिय आर्थिक एकीकरणको जगलाई बलियो पार्ने, विकेन्द्रीकरण गरी अर्थतन्त्रको सञ्चालनलाई सक्षम बनाउने, विकास प्रशासनलाई सुदृढ र सक्षम बनाउने आदि नीतिहरू लिइएको पाइन्छ । यस ओजना अवधिसम्म नेपालको अर्थव्यवस्था राज्य नियन्त्रित थियो भने एकदलीय पञ्चायती व्यवस्थाबाट देश बहुदलीय व्यवस्थामा प्रवेश गरेको थियो । योजना कार्यान्वयनको आधाराधी समय पश्चात राजनीतिक व्यवस्था परिवर्तन भएको कारण पनि योजनाको कार्यान्वयन एवं अपेक्षित प्रगतिमा बाधा पुगेको थियो ।

### आठौं योजना (२०४९-२०५४)

देशमा बहुदलीय व्यवस्थाको पुनर्स्थापनापछिको पहिलो र योजनावद्व विकास प्रयासको आठौं योजनाको रूपमा रहेको यस योजनाको नेपालको योजनावद्व विकासमा ठुलो महत्व रहेको छ । किनकि यस

योजनाबाट विकास प्रक्रियामा राज्यको भूमिका नै परिवर्तनको गरिएको थियो । राज्य निर्देशित एवं नियन्त्रित अर्थ व्यवस्थालाई क्रमशः बजारमा आधारित बनाउँदै निजी क्षेत्रको सहभागिता र लगानीलाई प्रोत्साहित गर्न सरकारको भूमिकालाई सीमित बनाउने कार्यको शुरुवात भएको थियो । मुलतः यस योजना तर्जुमा गर्दा निम्न अवधारणाबाट निर्देशित भएर गरिएको थियो ।

क. स्वतन्त्र, बजारोन्मुख र उदार अर्थव्यवस्थाको अवलम्बन गर्ने

ख. विकेन्द्रीकरणलाई प्रभावकारी बनाउँदै स्थानीय निकायहरूलाई बलियो बनाउने

ग. सन्तुलित र समन्वयात्मक विकासका लागि क्षेत्रीय विकासलाई ग्रामीण विकाससँग आवद्ध गर्ने

घ. सरकारीको भूमिका मूलतः आधारभूत सेवा प्रवाह तथा सामाजिक, आर्थिक पूर्वाधारको सिर्जना र

विकासमा केन्द्रित गर्ने । सरकारको भूमिका नियन्त्रण भन्दा पनि नियामकको रहने

ड. निजीक्षेत्र तथा गैरसरकारी संस्थाहरूलाई विकास कार्यमा बढीभन्दा बढी संलग्न गराउने

यस योजनामा दिगो आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने, गरिबी घटाउने तथा क्षेत्रीय असन्तुलन हटाउने उद्देश्यहरू निर्धारित गरिएका थिए । यी उद्देश्यहरू प्राप्तिका लागि कृषिमा सघनता र विविधिकरण, ऊर्जा विकास, ग्रामीण पूर्वाधारको विकास, रोजगारी सिर्जना तथा मानवीय साधनको विकास, जनसंख्या वृद्धिमा नियन्त्रण, औद्योगिक विकास तथा पर्यटन तथा निकासी प्रवर्द्धन तथा विविधिकरण, समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व, विकास प्रशासनमा सुधार, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा प्राथमिकता दिइएको थियो ।

आठौं योजनावधिमा मूल्य अभिवृद्धि कर प्रणाली लागू गर्न तयारी, सरकारी संस्थानहरूको निजीकरण, अर्थतन्त्रका विभिन्न क्षेत्रमा सरकारी निकायहरूले पाई आएको संरक्षणलाई हटाई निजी क्षेत्रको संलग्नतालाई बढाउने, अनुदानलाई सीमित गर्ने, विदेशी विनियमका दरहरू बजारले निर्धारण गर्ने, बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको स्थापनालाई बढावा दिने, स्थानीय निकायहरूलाई अधिकार प्रदान गर्दै विकेन्द्रीकरण नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने आदि प्रयास गरिएको थियो । आठौं योजनावधिमा आर्थिक वृद्धिदर प्रतिवर्ष औसत ५.१ प्रतिशत गर्ने लक्ष्य राखिएकोमा कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (उत्पादक मूल्यमा) योजनाले तोकेको लक्ष्यअनुसार ५.१ प्रतिशत विचुले नै प्रगति भएको थियो भने कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (फ्याक्टर कस्टमा) ४.९ प्रतिशतका दरले वृद्धि भएको थियो । कृषि क्षेत्रको उत्पादन वार्षिक औसत ३.७ प्रतिशतले वृद्धि गर्ने लक्ष्य राखिएकोमा ३.० प्रतिशतले मात्र वृद्धि भएको देखिन्छ । आठौं योजनामा वार्षिक औसत १२.४ प्रतिशतका दरले औद्योगिक उत्पादन वृद्धि हुने अनुमान गरिएकोमा स्थिर मूल्यमा वार्षिक औसत ५.२३ प्रतिशतले वृद्धि भएको पाइन्छ । यस योजना अवधिमा भौतिक पूर्वाधार तथा सामाजिक क्षेत्रका विभिन्न बिषयक्षेत्रका लागि निर्धारण गरिएका लक्ष्यहरूमा उपलब्धी औसत भन्दा माथि नै रहेको देखिन्छ ।

## नवौं योजना (२०५४-२०५९)

आठौं योजनाको अन्त्यसम्ममा नेपालको कुल जनसंख्याको करिब ४२ प्रतिशत जनसंख्या गरिबीको रेखामुनि रहेको आँकलन थियो । यसै अवस्थालाई ध्यानमा राख्दै गरिबी निवारण गर्ने एक मात्र उद्देश्य राखेको नवौं योजनाले दीर्घकालिन विकासको लक्ष्यको रूपमा पनि गरिबी निवारणलाई नै लिएको थियो । यस योजनाले उच्च आर्थिक वृद्धिदर तथा गरिबी निवारणका लागि क्षेत्रगत र विशेष कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनबाट २०

वर्षमा गरिबीको रेखामुनिको जनसंख्यालाई १० प्रतिशतमा भार्ने लक्ष्य राखेको थियो भने नवौं योजनाको अन्त्यसम्मा यसलाई ३२ प्रतिशतमा भार्ने लक्ष्य राखिएको थियो । यसका लागि नवौं योजनावधिमा ६ प्रतिशत आर्थिक वृद्धिदरको लक्ष्य राखिएको थियो । योजनाको कार्यान्वयन पश्चात गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसंख्या ३८ प्रतिशतमा भरेको थियो । मानव विकास सम्बन्धी सूचकाङ्कहरूको प्रगति पनि लक्ष्यको तुलनामा कम प्राप्त भएको थियो जस्तै पन्थ वर्षमाथिका जनसंख्याको साक्षरता दर ७० प्रतिशत पुन्याउने लक्ष्य रहेकोमा ४९.२ प्रतिशत पुरेको, महिला साक्षरता दर करीब ३५.६ प्रतिशत मात्र रहेको, प्राथमिक कक्षामा खुद भर्ना दर १० प्रतिशत पुन्याउने लक्ष्यमा ८०.४ प्रतिशत, औसत आयु ५९.७ वर्ष पुन्याउने लक्ष्यमा ६९.९ वर्ष पुरेको थियो भने कुल प्रजनन दर भने ४.२ मा घटाउने लक्ष्य रहेकोमा ४.१ पुरेको थियो । भौतिक पूर्वाधार क्षेत्रहरूको प्रगति भने मिश्रित रहेको थियो । नवौं योजनाले कृषि क्षेत्रमा ४.० प्रतिशत र गैरकृषि क्षेत्रमा ७.३ प्रतिशत गरी समिटिमा ६ प्रतिशत वार्षिक औसत आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्ने लक्ष्य राखेकोमा कृषितर्फ वार्षिक ३.३ प्रतिशत र गैरकृषितर्फ ३.९ प्रतिशत मात्र भई औसत आर्थिक वृद्धिदर वार्षिक ३.६ प्रतिशतमा सीमित रहेको थियो ।

#### दशौं योजना (२०५९-२०६४)

दशौं योजना मुलतः गरिबी निवारण रणनीति पत्रका रूपमा ल्याइएको थियो । यस योजनाले विकासमा सरकारी, गैर सरकारी तथा निजी क्षेत्रको भूमिका निर्धारण गरी यी सबै पक्षको सहकार्यमा गरिबी निवारणमा जोड दिएको थियो । यस योजनामा गरिबीलाई आयको गरिबी, मानवीय गरिबी तथा सामाजिक विभिन्नताकरण गरी मूलतः ३ आयाममा विभाजन र विश्लेषण गरिएको थियो । गरिबीलाई बहुआयामीक रूपबाट विश्लेषण गरी सोही बमोजिम गरिबी निवारणका कार्यक्रमहरू तय गरिएको थियो । विशेषगरी दशौं योजनामा गरिबी निवारणको लक्ष्य हासिल गर्न आर्थिक वृद्धिदर तथा लगानीको क्षेत्रगत बाँडफाँडमा मूलतः उच्च, दिगो तथा फराकिलो आर्थिक वृद्धिदर, सामाजिक सेवास्तरको अभिवृद्धि, पूर्वाधारको विकास र लक्षित कार्यक्रमहरूलाई जोड दिइएको थियो । दशौं योजनामा कार्यान्वयनलाई थप प्रभावकारी बनाउन उपलब्ध हुन सक्ने स्रोत र साधनलाई प्रयोग गर्दा सिंचाइ, कृषि तथा ग्रामीण सडक, ग्रामीण विद्युतीकरण लगायत कर्जा आपूर्ति र बजार व्यवस्थाका साथै उपयुक्त मल, बीउको सरल आपूर्ति तथा नयाँ प्राविधिक ज्ञानको प्रयोगजस्ता क्षेत्रहरूलाई प्राथमिकताका साथ अगाडि बढाउने नीति लिइएको थियो । नेपालले यसै योजनादेखि सहस्राब्दी विकास लक्ष्यहरूलाई योजना तथा वार्षिक कार्यक्रममा समावेश गरी हासिल गर्ने प्रयत्न गर्दै आएको थियो । यस योजनामा निरपेक्ष गरिबी ४२ प्रतिशतबाट ११ प्रतिशत विन्दुले घटी ३१ प्रतिशतमा भरेको थियो भने आय वितरणको असमानता दर्शाउने गिनी गुणक ०.३४ बाट ०.४१ पुरेबाट धनी र गरिब बीचको अन्तर बढेको देखिन्छ । यस योजनामा अपेक्षित र सामान्य गरी दुई आधारमा आर्थिक वृद्धिदर प्रक्षेपण गरिएको थियो । योजना अवधिमा अपेक्षित आर्थिक वृद्धिदर ६.२ प्रतिशत रहेको थियो भने त्यस्तै देशमा आन्तरिक सुरक्षाको स्थिति ढिलो मात्र सुधिने अवस्थामा आर्थिक वृद्धि दर करीब ४.३ प्रतिशतमात्र रहने अनुमान गरिएकोमा योजना अवधिमा वार्षिक औसतमा ३.४ प्रतिशतले मात्र वृद्धि भएको थियो ।

## **तीन वर्षीय अन्तरिम योजना (२०६४/०६५-२०६६/०६७)**

मुलुकमा एक दशक लामो सशस्त्र द्वन्द्वको अन्त्य पश्चात नयाँ नेपालको परिकल्पना साथ आएको यस योजनाले समृद्ध, आधुनिक र न्यायपूर्ण नेपाल निर्माण गर्नुलाई दीर्घकालीन सोच राखेको थियो । जस अनुसार नेपाल आर्थिक रूपले आत्मनिर्भर हुँदै निरपेक्ष गरिबीको अवस्थाबाट मुक्त हुने, सबै नेपालीहरूलाई आफ्नो क्षमताको उपयोगको लागि कानूनी रूपमा समान अधिकार र आर्थिक तथा सामाजिक अवसर प्राप्त हुने, सामाजिक, साँस्कृतिक, भाषिक, धार्मिक, आर्थिक, जातीय, लैंगिक, शारीरिक र भौगोलिक सबै प्रकारका विभेद र असमानता अन्त्य हुनुका साथै सामाजिक न्याय, आधारभूत मानव अधिकारको प्रत्याभूति र सुशासनको स्थिति आउने र नेपाल अन्तर्राष्ट्रिय समुदायमा प्रतिष्ठित सदस्यको रूपमा स्थापित हुने परिकल्पना गरिएको थियो । मुलतः यस योजनाले राहत र पुनःनिर्माण, पुनःस्थापना र पुनः एकिकरणमा जोड दिएको थियो । समृद्ध, आधुनिक र न्यायपूर्ण नेपाल निर्माणका लागि आर्थिक सामाजिक रूपान्तरणको आधार तयार गर्नु यस अन्तरिम योजनाको प्रमुख लक्ष्य भन्दै देशमा विद्यमान वेरोजगारी, गरिबी र असमानता घटाई दिगो शान्ति स्थापनामा सघाउ पुऱ्याउने र आम जनताको जीवनमा परिवर्तनको प्रत्यक्ष अनुभूति दिलाउने यस योजनाको प्रमुख उद्देश्य रहेको थियो ।

राहत, पुनःनिर्माण र पुनःएकीकरणमा विशेष जोड दिने, रोजगारमूलक, गरिबोन्मुख र फराकिलो आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने र आर्थिक समृद्धिका लागि निजी तथा सहकारी क्षेत्र समेतको भूमिकालाई प्रभावकारी वनाउने लगायतका रणनीतिहरू योजनामा लिइएको थियो । यस योजनाले भौतिक संरचनाहरूको पुनर्निर्माण र पुनःस्थापना साथै द्वन्द्व प्रभावितहरूलाई राहत, पुनःस्थापना तथा सामाजिक एकीकरण र समायोजन, विकासका सबै संरचना, क्षेत्र र प्रक्रियाहरूमा उपेक्षित समुदाय, क्षेत्र र लिङ्गको समावेशीकरण, आधारभूत भौतिक पूर्वाधार एवं मानव संसाधन विकासको लागि शिक्षा, स्वास्थ्य तथा खानेपानी र सरसफाइका क्षेत्रमा लगानीलाई प्राथमिकताको क्षेत्रमा राखेको थियो ।

योजनाको तीन वर्षको अवधिमा निरपेक्ष गरिबी ३१ बाट २५.४ प्रतिशतमा भरेको तर यसै अवधिमा आय वितरणको असमानता दर्शाउने गिनी गुणक ०.४१ बाट ०.४६ पुगेको देखिंदा धनी र गरिबबीचको अन्तर भने बढेको देखिन्छ । यस अन्तरिम योजनामा आर्थिक वृद्धिदर ५.५ प्रतिशत हुने लक्ष्य निर्धारण गरिएको थियो । यस मध्ये कृषितर्फ औसत ३.६ प्रतिशत र गैर कृषितर्फ ६.५ प्रतिशत वृद्धि हुने अनुमान गरिएकोमा कृषि क्षेत्रमा वार्षिक औसत ३.२ प्रतिशत र गैर कृषि क्षेत्रतर्फ वार्षिक औसत ५.१ प्रतिशतले गरी वार्षिक औसतमा ४.५ प्रतिशतले मात्र वृद्धि भएको थियो । समग्रमा यस योजना अवधिमा गरिबी निवारण, राजस्व संकलन, ग्रामीण विद्युतीकरण, सडक निर्माण, विद्यालय भर्ना, वित्तीय क्षेत्रको विकास र सहकारी क्षेत्रको विकासमा राम्रो प्रगति देखिएको भए तापनि कृषि, उद्योग, व्यापार, सिंचाइ, ऊर्जा, दुर्गम क्षेत्रको सडक सञ्जालसँगको आबद्धता समेतको विकास पूर्वाधारको क्षेत्रमा भने ठोस प्रगति हुन सकेको पाइदैन ।

## **त्रिवर्षीय योजना (२०६७/०६८-२०६९/०७०)**

बाह्रौँ योजनाको रूपमा रहेको यस त्रिवर्षीय योजनाको दीर्घकालीन सोच दुई दशक भित्र नेपाललाई अति

कम विकसित राष्ट्रबाट विकासशील राष्ट्रमा रूपान्तरण गरी समृद्ध, शान्त न्यायपूर्ण नेपाल बनाउने रहेको थियो । उच्च आर्थिक वृद्धि हासिल भई गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसंख्याको प्रतिशत न्यून रहने र नेपाल एक समृद्ध आधुनिक राष्ट्रको रूपमा विकसित भई देशका सबै क्षेत्रमा शान्ति र सुशासन कायम भएको अवस्थाको परिकल्पना रहेको थियो ।

यस योजनाले सन् २०१५ सम्मा सहस्राब्दी विकास लक्ष्यहरू तथा सम्मानजनक र लाभजन्य रोजगारी सिर्जना गर्ने, आर्थिक असमानता घटाउने, क्षेत्रीय सञ्चुलन हासिल गर्ने, सामाजिक विच्चितीकरणलाई हटाउँदै नेपालीको जीवनस्तरमा सुधार ल्याउने र दिगो आर्थिक वृद्धि मार्फत योजनाको अन्त्यमा गरिबीलाई २१ प्रतिशतमा भार्ने लक्ष्य राखेको थियो । मुलत रोजगारी केन्द्रित समावेशी तथा समन्याधिक आर्थिक वृद्धिमार्फत गरिबी निवारण र दिगो शान्ति स्थापनामा सघाउ पुऱ्याउँदै जनताको जीवनमा परिवर्तनको प्रत्यक्ष अनुभूति दिलाउने योजनाको प्रमुख उद्देश्य रहेको थियो । योजनाले मुख्यतः रोजगारी केन्द्रित फराकिलो आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने, भावी संघीय प्रदेशहरू र क्षेत्रीय सञ्चुलनलाई समेत ध्यानमा राख्दै विकासका पूर्वाधारहरू सिर्जना गर्ने, समावेशी तथा समन्याधिक विकास गर्ने, मुलुकको आर्थिक, सामाजिक रूपान्तरणलाई सघाउ पुऱ्याउने, सुशासन एवं सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने र व्यापारलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने समेतका रणनीतिहरू लिएको थियो । यस योजनाको बार्षिक औसत वृद्धिदर ५.५ प्रतिशतको लक्ष्य रहेकोमा ४ प्रतिशत मात्र हासिल भएको थियो । यस तर्फ कृषि क्षेत्रको वृद्धि दर ३.९ प्रतिशत र गैर कृषि क्षेत्रको वृद्धि दर ६.४ प्रतिशत हुने अनुमान थियो तर कृषि क्षेत्रतर्फ ३.४ प्रतिशत र गैरकृषि क्षेत्र तर्फ ४.२ प्रतिशत वृद्धि हासिल भएको थियो ।

### **तेह्रौं योजना (आर्थिक वर्ष २०७०/७१-२०७२/७३)**

वि.सं.२०७९ (सन् २०२२) भित्र नेपाललाई अतिकम विकसित राष्ट्रबाट विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति गर्ने दीर्घकालीन सोच रहेको तेह्रौं योजनाले देशमा व्याप्त आर्थिक तथा मानवीय गरिबी घटाई आम नेपाली जनताको जीवनस्तरमा प्रत्यक्ष परिवर्तनको अनुभूति गराउने लक्ष्य राखेको थियो । योजनाको प्रमुख लक्ष्य गरिबीको रेखामुनिको जनसङ्ख्या १८ प्रतिशतमा भार्ने रहेकोमा २९.६ मा मात्र पुगेको थियो । यस योजनाका अन्य प्रमुख लक्ष्यहरूमा वार्षिक औसत आर्थिक वृद्धि दर ६ प्रतिशत, कृषि क्षेत्रको वार्षिक औसत वृद्धि दर ४.५ र गैरकृषि क्षेत्रको वार्षिक औसत वृद्धि दर ६.७ प्रतिशत हुने अनुमान थियो । योजनाले जलविद्युत तथा अन्य ऊर्जा विकास, कृषि क्षेत्रको उत्पादकत्व वृद्धि, पर्यटन, उद्योग र व्यापार क्षेत्रको विकास, आधारभूत शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी तथा सरसफाई क्षेत्रको विकास, सुशासन प्रवर्द्धन, सडक तथा अन्य भौतिक पूर्वाधारहरू विकास, प्राकृतिक स्रोत र वातावरण संरक्षणलाई प्राथमिकतामा राखेको थियो । योजनाको कार्यान्वयन पश्चात बार्षिक औसत वृद्धिदर २.९४ मात्र रहेको, यस मध्ये कृषि क्षेत्रको २.२३ प्रतिशत र गैरकृषि क्षेत्रको ३.३७ प्रतिशत हासिल भएको थियो । अपेक्षित आयु ७१ वर्ष पुऱ्याउने रहेकोमा ६९ बर्ष पुगेको थियो ।

### **चौथौं योजना २०७३/७४-२०७५/७६**

संविधानसभाबाट निर्माण भएको नेपालको पहिलो संविधान जारी भएपश्चात मुलुकमा सङ्घीय शासन प्रणाली

लागू भए पश्चात नयाँ संविधानले परिकल्पना गरेको आर्थिक-सामाजिक अवस्थालाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्ने पहिलो योजना हो चौधौं योजना । २०७२ सालको विनासकारी भुकम्पले त्याएको विनासको पुर्ननिर्माण गर्नुपर्ने अवस्था पनि पृष्ठभूमिमा रहेको थियो । यस योजनाको सोच स्वाधीन, समुन्नत तथा समाजवाद उन्मुख राष्ट्रिय अर्थतन्त्र एवम् समृद्ध नेपाली रहेको थियो भने सामाजिक न्यायसहितको लोककल्याणकारी राज्य एवं मध्यम आय भएका मुलुकमा स्तरोन्ति हुने यस योजनाले राखेको थियो । चौधौं योजनाले उत्पादनशील रोजगारी उन्मुख र न्यायपूर्ण वितरणसहितको उच्च आर्थिक वृद्धिद्वारा गरिबी न्यूनीकरण गर्दै आर्थिक सामाजिक स्थान्तरण गर्नु उद्देश्य राखेको थियो । यसका अलावा प्रमुख परिमाणात्मक लक्ष्यहरूमा वार्षिक औसत आर्थिक वृद्धिदर ७.२ प्रतिशत, कृषि क्षेत्रको वार्षिक औसत वृद्धिदर ४.७ प्रतिशत र गैरकृषि क्षेत्रको वार्षिक औसत वृद्धिदर ८.४ प्रतिशत हुने प्रक्षेपण थियो । गरिबीको रेखामुनिको जनसङ्ख्या १७ प्रतिशतमा भार्ने, अपेक्षित आयु ७२ वर्ष पुऱ्याउने रहेकोमा ६९.७ बर्ष पुगेको थियो । यस योजनाको कार्यान्वयन पश्चात वार्षिक औसत आर्थिक वृद्धिदर ६.९ प्रतिशत हासिल भएको थियो । क्षेत्रगत आधारमा औसत आर्थिक वृद्धिदर कृषि क्षेत्रको ४.२ र गैरकृषि क्षेत्रको ८ प्रतिशत रहेको थियो । गरिबीको रेखामुनीको जनसङ्ख्या भने १८.७ प्रतिशत पुगेको थियो ।

### **पन्धौं योजना २०७६/७७-२०८०/८१**

चालु पन्धौं योजनाले दीर्घकालीन सोच २१०० अगाडि सारेको छ । समृद्ध नेपाल, सुखी नेपालीको दीर्घकालीन सोच तय गरी यस योजनालाई आधार योजनाको रूपमा अगाडि सारेको छ । पन्धौं योजनाले नेपाललाई समुन्नत, स्वाधीन र समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्र सहितको समान अवसर प्राप्त, स्वास्थ्य, शिक्षित, मर्यादित र उच्च जीवनस्तर भएका सुखी नागरिक बसोबास गर्ने मुलुकको रूपमा स्थापित गर्ने दुररूपि राखेको छ । मुख्यतः आय वृद्धि, गुणस्तरीय मानवपूँजी निर्माण र आर्थिक जोखिमको न्यूनिकरण गर्दै वि.सं.२०७९ सम्ममा अति कम विकसित देशबाट विकासशील देशमा स्तरोन्ति गर्ने र वि.सं.२०८७ सम्ममा दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्दै उच्च मध्यय आयस्तर भएको मुलुकमा स्तरोन्ति हुने दीर्घकालीन सोच तयार गरिएको छ । पन्धौं योजनाले समृद्धि र सुखलाई दीर्घकालीन राष्ट्रिय लक्ष्य तय गरेको छ ।

समृद्ध अर्थतन्त्र, सामाजिक न्याय, तथा परिष्कृत जीवन सहितको समाजवाद उन्मुख लोककल्याणकारी राज्यको रूपमा रूपान्तरण गर्दै उच्च आयस्तर भएको मुलुकमा स्तरोन्ति हुने आधार निर्माण गर्ने पन्धौं योजनाको राष्ट्रिय लक्ष्य रहेको छ । पन्धौं योजनाको प्रमुख परिमाणात्मक लक्ष्यहरूमा प्रतिव्यक्ति कुल राष्ट्रिय आय १५९५ अमेरिकी डलर पुऱ्याउने, गरिबीको रेखामुनी रहेको जनसङ्ख्या ९.५ प्रतिशतमा सिमित गर्ने, अपेक्षित आयु ७२ वर्ष, १५ वर्ष माथिको साक्षरता दर ९५ प्रतिशत बनाउने लगायतका रहेका छन् ।

### **नेपालको योजना प्रणालीको समिक्षा**

नेपालले योजनावद्व विकास प्रणालीको अवलम्बन गरेको ६ दशक भन्दा लामो अवधिमा पाँचवटा त्रिवर्षीय एवं नौ वटा पञ्चवर्षीय योजनाहरूको कार्यान्वय सम्पन्न भइसकेको र पञ्चवर्षीय मध्येको दशौं एवं समग्र

दृष्टिमा पन्थौ योजना समेत कार्यान्वयनको अन्तिम चरणमा रहेको छ । यस अवधिमा मुलुकमा ठुला ठुला राजनीतिक घटना एवं परिवर्तन भए, मुलुकमा चार वटा संविधान नै परिवर्तन भई पाँचौ संविधान लागू भयो, थुप्रै कानून तथा राज्यका नीति एवं प्राथमिकता परिवर्तन भए । देशले केहि ठुला विपद्हस्को सामाना पनि गर्नु पन्यो । रजनीति सधै तरल जस्तो बन्यो । सरकार परिवर्तनलाई हेर्ने हो भने राजनीतिक अस्थिरता नेपालको स्थायी विशेषता जस्तै बन्न पुग्यो । योजनावद्व विकासको यो लामो अवधिमा सामाजिक, आर्थिक एवं मानवीय पूर्वाधारमा विकास एवं उन्नति हुँदै नभएको पनि होइन । निरपेक्ष गरिबी, शिक्षा, स्वास्थ्य, औसत आयु, आधारभूत पूर्वाधार विकास लगायतका सन्दर्भमा उपलब्धिहरु हासिल नभएका पनि होइनन तर सवाल योजनावद्व विकास प्रणालीको अवलम्बन नगरिएको भएपनि हालसम्मको विकास हुन सक्यो वा सक्दैनयो भन्ने हो । अर्थात नेपालको योजनावद्व विकास प्रणाली सफल हो कि होइन भन्ने महत्वपूर्ण प्रश्न हो । हालसम्म कार्यान्वयन भई सकेका योजनाहरूले निर्धारण गरेका दीर्घकालीन सोच, लक्ष्य, उद्देश्य योजनाको अपेक्षा अनुरूप नै हासिल हुन सकेको भने पाइदैन । हाम्रा आवधिक योजनाका दस्तावेजहरूले गरेका अधिल्ला आवधिक योजनाहरूको समिक्षालाई मात्रै आधार मान्दा पनि नेपालको योजना प्रणालीको उपलब्धिमा सन्तोष मान्न सकिने अवस्था देखिदैन । समग्रमा नेपालको योजना प्रणालीमा रहेका प्रमुख कमजोरीहरूलाई निम्न बमोजिम बुँदागत रूपमा उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

- क. दीर्घकालिन सोचको निरन्तरताको अभाव एवं अस्पष्टता,
- ख. लक्ष्य, उद्देश्य एवं प्राथमिकताको क्षेत्र परिवर्तन भझरहनु, निरन्तरता पाउन नसक्नु,
- ग. योजना प्रणाली भित्रै बिषय क्षेत्रगत रूपमा सामजस्यताको कमी,
- घ. साधनस्रोतको अँकलन र परिचालनमा दुरदर्शिता एवं दक्षता एवं परिपक्वताको कमी,
- ङ. योजनाको निर्धारित लक्ष्य र हासिल उपलब्धीको अन्तरलाई कम गर्न नसकिनु वा लक्ष्य निर्धारण वास्तविक बनाउन नसक्नु,
- च. योजना र बजेट बीचको तालमेल कायम गर्न नसकिनु । नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनमा योजनाले बजेटलाई नेतृत्व गर्नु पर्नेमा बजेटलाई कार्यक्रमले पछ्याउनु पर्ने अवस्था सिर्जना हुनु,
- छ. योजनालाई व्यावहारिक, कार्यान्वयनयोग्य र नतिजामूलक बनाउनुका साथै कार्यान्वयनमा जिम्मेवारी, उत्तरदायीत्व र जवाफदेहीता स्थापित गराउन नसकिनु,
- ज. आवधिक योजना, मध्यमकालिन खर्च संरचना तथा बार्षिक बजेट र कार्यक्रमबीच प्रभावकारी अन्तरसम्बन्ध स्थापित गर्न नसकिनु एवं सरोकारवाला निकायहरूमा आन्तरिकीकरण गराउन नसकिनु,
- झ. योजनाहरूमा समग्र पक्षको स्वामित्व स्थापित गराउन नसकिनु । आवधिक योजना राष्ट्रिय योजना आयोगको मात्र हो खालको बुझाई, सोचाई र व्यवहारलाई परिवर्तन गराउन नसकिनु । वर्तमान संघीय प्रणालीमा सबै तहका सरकारले राष्ट्रिय योजनालाई आफ्नो योजनाको रूपमा ग्रहण गर्ने र आत्मसात गराउन नसकिनु आदि प्रमुख हुन् ।

अन्त्यमा, अपेक्षित विकासका लागि योजना पद्धती आफैमा राम्रो उपाय हो । यसमा कमजोरीहरु नभएका होइनन कमजोरी भए भनेर योजना प्रणाली नै ठिक भएन र छैन भन्न मिल्दैन । खराबी योजना प्रणालीमा होइन हाम्रो कार्यान्वयन क्षमता, दक्षता र प्रतिवद्वतामा छ । अबको आवश्यकता हालसम्मका कमजोरीहरूको निर्मम समीक्षा गर्दै हासिल भएका उपलब्धिहरूलाई संस्थागत बनाउँदै संघीय प्रणाली अनुरूपको वास्तविक

धरातलीय यर्थाथमा आधारित आवधिक योजना तर्जुमा र सो को प्रभावकारी कार्यान्वयनको विकल्प भने देखिंदैन ।

#### सन्दर्भ सामाग्री

- प्रथम देखि पन्थौं योजनाहरू- राष्ट्रिय योजना आयोग
- नेपालको संविधान - कानून किताब व्यवस्था समिति
- योजनावद्व विकासमा हामी कहाँ असफल भयौ ? गोपीनाथ मैनाली <https://www.karobardaily.com>.

# भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी तथा अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापन

झन्दिरा आचार्य\*

## सारांश

भूमिलाई प्रकृतिप्रदत्त सम्पदा मानिन्छ । भूमि मानव जातिका लागि गाँस, बास, कपास र जीवनका आधारभूत आवश्यकता पूरा गर्ने मुख्य स्रोत हो । हाम्रो देश नेपालमा कृषिमा आश्रित जनसंख्या करिब ६५ प्रतिशत रहेको छ । उत्पादनको मुख्य साधन नै भूमि हो । कृषि तथा खाद्य उत्पादन, उद्योग धन्दा कलकारखानाका विभिन्न कच्चा पदार्थहरू उत्पादनका साथै मानव जीवन र जीविकाका अधिकांश दैनिक क्रियाकलापहरूको मुख्य थलो हुनुका साथै सांस्कृतिक पहिचान र समृद्धिको आधार पनि भूमि हो । त्यसैले मानव जीवनको अभिन्न हिस्साको रूपमा भूमिलाई लिईन्छ । सबै नागरिकको आवास र भूमिमाथिको पहुँच, अधिकार र स्वामित्व स्थापित गराई भूमिहीनताको अन्त्य, भूमिको महत्तम उपयोग र जनमुखी एवं न्यायपूर्ण भूमि व्यवस्था स्थापित गर्नुपर्ने देखिन्छ । नेपालको संविधानका मौलिक हक, राज्यको नीतिहरू तथा अनुसूचीमा भूमिहीनताको अन्त्यको तथा दलित र सुकुम्बासीको सम्बन्धमा विभिन्न प्रावधानहरू रहेका छन् । यसको साथै ऐन, नियम, कार्यविधि, निर्देशिका, मापदण्ड तथा संरचना मार्फत कार्यहरू भैरहेकोछ तापनि यो समस्या अभ जटिल बन्दै गएको छ । यसको समाधानार्थ अन्तरनिकाय बुफाई र समन्वयको टड्कारो आवश्यकता रहेको छ ।

## बिषय प्रवेश

भूमि सबै प्राणी जगतको साभा बासस्थान र जनजीविकाको आधारभूत वस्तु उत्पादनको अपरिहार्य तर सीमित प्राकृतिक श्रोत हो । पृथ्वीको ७१ प्रतिशत सतहमा पानी र २९ प्रतिशत भूभाग भएकोमा मस्त्रभूमि, हिमाल, वनजंगल, तालतलैया, नदीनालाको भाग कठाउँदा भू-खण्डको ३५ प्रतिशत अर्थात पृथ्वीको सम्पूर्ण सतहको करिब ११ प्रतिशत मात्रै कृषियोग्य र १ प्रतिशतमा बसोबास रहेको छ । नेपाल सरकारको भूमि व्यवस्था, सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालयका अनुसार नेपालको २७ प्रतिशत भूभाग आवादी योग्य छ । राष्ट्रिय जनगणना २०६८ अनुसार नेपालका कुल ५४ लाख २३ हजार २९७ घरपरिवार मध्ये ७४ प्रतिशत किसान रहेकोमा ५३ प्रतिशत किसान परिवारसँग कुल कृषियोग्य भूमिको १८ प्रतिशत मात्रै जमीन छ । त्यसैगरी, ८५.२६ प्रतिशत परिवारको आफ्नै स्वामित्वको घर छ भने बाँकी भाडा लगायतकोमा बसोबास गरेको अवस्था रहेको छ । नेपालमा भूमिहीनताको अन्त्य गर्दै दिगो समाधानको लागि मन्त्रालय, विभाग, कार्यालयहरू तथा आयोग गठन गरी जग्गा प्रशासनलाई व्यवस्थित गर्ने विभिन्न प्रयासहरू हुँदै आएका छन् । फलस्वरूप भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी तथा अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापनको लागि नेपाल सरकारले राष्ट्रिय भूमि आयोगको गठन गरी कार्यप्रक्रिया अगाडि बढाएको छ ।

## राष्ट्रिय भूमि आयोगको गठन सम्बन्धी कानूनी प्रावधानहरू र यसले गर्ने कार्यहरू

नेपालको संविधान, को मौलिक हक अन्तर्गत धारा १६(१) मा प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने

\*उपसचिव, राष्ट्रिय भूमि आयोग

हकको व्यवस्था गरिएको छ । धारा १८(१) मा सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन्, कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बचित गरिने छैन भन्ने उल्लेख छ । धारा ३७ (१) र (२) मा प्रत्येक नागरिकलाई उपयुक्त आवासको हक हुने र कानून बमोजिमबाहेक कुनै पनि नागरिकलाई निजको स्वामित्वमा रहेको बासस्थानबाट हटाइने वा अतिक्रमण गरिने छैन भन्ने प्रावधान राखिएको छ । यसैगरी धारा ४० मा राज्यले भूमिहीन दलितलाई कानून बमोजिम एक पटक जमीन उपलब्ध गराउने र आवासविहीन दलितलाई बसोबासको व्यवस्था गर्ने भनेको छ । धारा ५१ (ज) मा नागरिकका आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी नीति अन्तर्गत अव्यवस्थित बसोबासलाई व्यवस्थापन गर्न तथा योजनाबद्ध र व्यवस्थित बस्ति विकास गर्ने नीति उल्लेख छ । संविधान, भूमि सम्बन्धी ऐन, आवास ऐन आदिले भूमिहीन तथा अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापन गर्ने स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ । यसैगरी अनुसूचीमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकारको साभा सुची (अनुसूची -९) मा सुकुम्बासी व्यवस्थापन रहेको छ ।

संविधानको साथै भूमि सम्बन्धी ऐन, २०२१ को दफा ५२ 'ख' र 'ग' मा भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापन गर्ने उल्लेख छ । त्यसमा सरकारी, ऐलानी, पर्ती वा सरकारी अभिलेखमा वन जनिएको भए पनि कम्तीमा १० वर्षदेखि घरटहरा बनाई बसोबास गरेका व्यक्तिलाई व्यवस्थापन गर्ने उल्लेख गरिएको छ । आवासको अधिकार सम्बन्धी ऐन, २०७५ मा प्रत्येक नागरिकलाई उपयुक्त आवासको अधिकार र त्यस्तो अधिकारको सम्मान र परिपूर्ति हुनेछ भन्ने व्यवस्था छ ।

भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी तथा अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापनको लागि संविधानका अतिरिक्त भूमि सम्बन्धी नियमहरू, २०२१ (उन्नाइसौं संसोधन समेत), जग्गा नापजाँच ऐन, २०१९, मालपोत ऐन, २०३४, भूमि सम्बन्धी ऐन, २०२१ को दफा ५२क को उपदफा (३) र दफा ५२ख को उपदफा (६) बमोजिमको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकारबाट गठन भएको, ५२ क. जमिन उपलब्ध गराउने (१) नेपाल सरकारले भूमिहीन दलितलाई एक पटकका लागि तोकिए बमोजिम तीन बर्ष भित्र जमीन उपलब्ध गराउने छ, ५२ ख. भूमिहीन सुकुम्बासीलाई जग्गा उपलब्ध गराउने, ५२ ग. अव्यवस्थित बसोबासीलाई व्यवस्थापन गर्ने प्रावधान रहेका छन् ।

यी प्रावधानलाई कार्यान्वयनमा सहयोग गर्नको लागि वा भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासीलाई जग्गा उपलब्ध गराउने तथा अव्यवस्थित बसोबासीलाई व्यवस्थापन गर्ने प्रयोजनको लागि राष्ट्रिय भूमि आयोग गठन आदेश, २०७८ (दोश्रो संसोधन समेत) बमोजिम मिति २०७८।०५।२५ मा राष्ट्रिय भूमि आयोगको गठन भएको हो । राष्ट्रिय भूमि आयोग गठन पश्चात कार्यविधि र मापदण्ड (भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको पहिचान र प्रमाणीकरणको आधार र मापदण्ड, २०७८, भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीलाई जग्गा उपलब्ध गराउने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७८, विगतका आयोग, समिति र कार्यदलका बाँकी काम सम्पन्न गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७८,) निर्माण गरी सोही बमोजिम कार्य गर्दै आईरहेको छ ।

## भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीलाई व्यवस्थापन गर्नको लागि निकायगत र तहगत भूमिका

### १. केन्द्रिय आयोग वा राष्ट्रिय भूमि आयोगको मुख्य भूमिका

भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको पहिचान र प्रमाणीकरणको लागि आधार र मानपदण्ड तोक्ने, लगत सङ्कलनको लागि आवश्यक ढाँचा तयार गर्ने, तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्न आवश्यक प्रणालीको विकास गरी सोही प्रणालीको आधारमा अव्यवस्थित बसोबासीको जग्गाको वर्गीकरण गर्ने, अव्यवस्थित बसोबासीलाई जग्गा उपलब्ध गराए बापत ऐन बमोजिमको दस्तुर लिने, हदबन्दी भन्दा बढी भई रोकका रहेका जग्गा भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासीलाई उपलब्ध गराउने जस्ता कार्यहरू गर्दछ । यसको साथै राष्ट्रिय भूमि आयोगले भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीलाई व्यवस्थापन गर्न चरणबद्ध रूपमा संक्षिप्तमा देहाय बमोजिमको कार्यविधि अवलम्बन गरेको छ ।

- सर्वप्रथम स्थानीय तहको छनौट र सहमति पत्रमा हस्ताक्षर गर्ने,
- लगत संकलनका लागि निवेदन दिने ३५ दिने सार्वजनिक सूचना प्रकाशन गर्ने,
- लगत प्रणालीमा प्रविष्टि गर्ने,
- आयोगले स्थानीय तहको समन्वयमा वितरण वा व्यवस्थापन गरिने नकारात्मक सूची बाहेकका सरकारी जग्गाको पहिचान छनौट र वर्गीकरण गर्ने,
- सम्बन्धित नापी कार्यालय मार्फत जग्गा नाप जाँच (जग्गा नाप जाँचमा satellite image, total station जस्ता आधुनिक डिजिटल प्रविधि प्रयोग) गर्ने,
- नक्शाको database तयार र भूमि लगत प्रविष्टि गर्ने,
- वडा समितिले निवेदनको जाँचबुझ गरी कार्यपालिकालाई सिफारिस गर्ने,
- कार्यपालिकाले प्रमाणीकरण गरी आयोगलाई सिफारिस गर्ने,
- आयोगले आवश्यक जाँचबुझ गरी प्रमाणीकरण गर्ने,
- भूमिहीनलाई जग्गा वितरणको निर्णय, फिल्ड बुक तयारी र जग्गा दर्ता सम्बन्धी कार्य गर्ने,
- अव्यवस्थित बसोबासीको जग्गाको वर्गीकरण र राजश्व निर्धारण गर्ने,
- अव्यवस्थित बसोबासीलाई व्यवस्थापन गर्ने निर्णय, फिल्ड बुकमा दर्ता, राजश्व भुक्तानी
- श्रेस्ता पूर्जा तयारी र वितरण गर्ने र
- कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित नापी/मालपोत कार्यालयमा हस्तान्तरण गर्ने ।

आयोगको मुख्य जिम्मेवारी भनेको भूमिहीन दलित र भूमिहीन सुकुम्बासीलाई आवास वा कृषिको लागि जग्गा उपलब्ध गराउने, अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापन गर्ने र विगतका आयोगहरूले गरेका अधुरा कामहरूको अध्ययन र त्यसको निरूपण गर्ने रहेको छ । राष्ट्रिय भूमि आयोगले भूमिहीन दलित र भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापन गर्नको लागि यिनीहरूको परिभाषा समेत गरी कार्य गरीरहेको छ । जस अनुसार “भूमिहीन सुकुम्बासी” भन्नाले नेपाल राज्यभित्र आफ्नो वा आफ्नो परिवारको स्वामित्वमा जग्गा जमीन नभएको र आफ्नो वा आफ्नो परिवारको आय आर्जन, स्रोत वा प्रयासबाट जग्गाको प्रबन्ध गर्न असमर्थ व्यक्ति र निजप्रति आश्रित परिवार समेतलाई जनाउँदछ ।

“अव्यवस्थित बसोबासी” भन्नाले अन्यत्र दर्तावाल जग्गा भएका र कम्तिमा १० वर्ष देखि आवाद कमोत हुँदै आएको सरकारी ऐलानी, पर्ती वा सरकारी अभिलेखमा वन जनिएको भए तापनि लामो समयदेखि आवाद कमोत गरी घर ठहरा बनाई बसोबास गरेका आश्रित परिवार समेतलाई जनाउँदछ ।

“भूमिहीन दलित” भन्नाले राष्ट्रिय दलित आयोगद्वारा दलित भनी सूचीकृत जातिका भूमिहीन सुकुम्बासीलाई जनाउँदछ । यी तीनवटै भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीलाई व्यवस्थापन गर्न कम्ता आयोगले जग्गा उपलब्ध गराउन सक्ने सूचीको समेत उल्लेख भएको छ । सोही बमोजिम उपलब्ध गराउन सकिने सकारात्मक सूचीको जग्गा र नकारात्मक सूचीको जग्गा देहाय बमोजिम रहेको छ ।

### सकारात्मक सूचीको जग्गा

- आवाद लायक वा बसोबास योग्य ऐलानी जग्गा,
- पर्ती, नदी उकास लगायतका बसोबास वा खेतियोग्य अन्य सरकारी जग्गा,
- साविकको वन क्षेत्र जनिएको भएपनि आवादिमा परिणत भएको जग्गा,

### नकारात्मक सूचीको जग्गा

- धार्मिक, सांस्कृतिक तथा सामरिक महत्वका क्षेत्रभित्रका जग्गा,
- प्राकृतिक प्रकोप, विपद् व्यवस्थापन र वातावरण संरक्षणको दृष्टिबाट सुरक्षित गर्न आवश्यक देखिएको जग्गा,
- सार्वजनिक जग्गा,
- नदी, खोला वा नहर किनाराको जग्गा,
- जोखिमयुक्त स्थानमा बसोबास गरिएको जग्गा,
- राष्ट्रिय निकुञ्ज वा संरक्षित क्षेत्रको जग्गा,
- रुख बिरुवाले ढाकिएको वन क्षेत्रको जग्गा,
- सडक सीमाभित्रका जग्गा,
- नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको प्रयोगको लागि आवश्यक रहेको जग्गा,
- कसैको निजि जग्गामा भाडा तिरी वा नतिरी बसेको जग्गा,
- भूउपयोग क्षेत्र वर्गीकरणमा आवास वा कृषिको लागि उपलब्ध गर्न नसकिने जग्गा ।

## २. भूमि आयोग जिल्ला समितिको भूमिका

नेपालभरका ७७ वटै जिल्लामा जिल्ला समिति गठन गर्ने प्रावधान रहेको छ । उक्त समितिहरूले कार्यक्षेत्रसँग सम्बन्धित विषयमा प्रदेश सरकार र जिल्लाभित्रका स्थानीय तहसँग आवश्यक समन्वय गर्ने, स्थानीय तहका पदाधिकारीहरूलाई अभिमुखीकरण तालिम दिने, सरोकारवालासँग छलफल र अन्तरक्रिया गर्ने, स्थानीय तहबाट भए गरेका कार्यको नियमित अनुगमन गर्ने, लगत संकलन गर्ने, अव्यवस्थित बसोबासीको जग्गा वर्गीकरण, मूल्यांकन र राजश्व निर्धारण गर्ने, नापनक्षा, जग्गा वितरणको निर्णय, फिल्ड बुक तयारी र

जग्गा दर्ता सम्बन्धी कार्य गर्ने, श्रेस्ता पूर्जा तयारी र वितरण गर्ने तथा कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित नापी /मालपोत कार्यालयमा हस्तान्तरण गर्ने लगायतका कार्यहरू गर्दछ ।

### ३. स्थानीय तहको भूमिका

राष्ट्रिय भूमि आयोगसँग कार्यसहमति पत्रमा हस्ताक्षर गरिसकेपछि ३५ दिने सूचना प्रकाशन भैसकेपछि सम्बन्धित स्थानीय तह मार्फत देहाय बमोजिमका कार्यहरू हुने गर्दछन् ।

- भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको पहिचान, लगत संकलन र प्रमाणीकरणको लागि प्रत्येक स्थानीय तहले बस्तीको तहगत क्षेत्र तोक्ने,
- भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीले बसोबास वा आवाद कमोत गरेका बस्तीहरूको विवरण, बसोबासीको अनुमानित घर परिवार संख्या लगायतका विवरण तयार गर्ने,
- लगत संकलनका लागि आवश्यक व्यवस्थापकीय प्रबन्ध मिलाउने,
- भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको लगत संकलन निवेदन दर्ता भएको जानकारी स्वस्य तथ्याङ्कु प्रविष्टि भएपछि निस्सा भरी तत्काल निवेदकलाई बुझाउने व्यवस्था मिलाउने,
- भूमिहीन तथा अव्यवस्थित बसोबासी व्यवस्थापन सहजीकरण समिति गठन गर्न सहयोग गर्ने,
- लगत संकलन कार्यका लागि सेवा केन्द्र गठन गर्ने,
- नापी कार्यालयबाट गठन गरिएका नापी टोलीमा रहने गरी नापनक्षा सम्बन्धी कार्य गर्न प्रबन्ध मिलाउने,
- भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको लगत संकलन र प्रमाणीकरणको क्रममा स्थानीय तहले कुनै शूल्क वा दस्तुर नलिने,
- लगत संकलन तथा प्रमाणीकरणको कार्य व्यवस्थित र निर्धारित समय भित्र सम्पन्न गर्ने,
- सेवा केन्द्रमा रहने कर्मचारीलाई अभिमुखीकरण गर्ने व्यवस्था मिलाउने,
- आवाद कमोत गर्न मिल्ने जमिन पहिचान गरी नापनक्षा गर्न स्थानीय तह मार्फत जिल्ला समितिलाई सिफारिस गर्ने ।

### ४. प्रदेशको भूमिका

भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापन सम्बन्धमा प्रदेश सरकारसँग आवश्यक समन्वय, अभिलेखीकरण र अनुगमन गर्नसक्ने प्रावधानका साथै देहाय बमोजिमका कार्यहरू हुने गर्दछन् ।

- भूमिहीनलाई वितरण गर्ने जग्गाको पहिचान र छनौट स्थानीय तहले गर्न नसकेमा आयोगले प्रदेश सरकारसँग समन्वय गरी त्यस्तो जग्गाको पहिचान र छनौट गर्ने,
- आयोगले भूमिहीनलाई जग्गा वितरण र अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापनमा प्रदेश सरकारसँग आवश्यक समन्वय र सहजीकरणका लागि अनुरोध गर्न सक्ने,
- उपलब्ध गराउन मिल्ने जग्गा हो होइन भन्ने सम्बन्धमा प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको समन्वयमा एकिन गर्ने गराउने,

- आयोगले भूमिहीनलाई जग्गा वितरण र अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापनमा प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको समन्वयमा काम गर्ने,
- भूमिहीनलाई जग्गा वितरण र अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापनमा भए गरेका कामको अनुगमन सम्बन्धित प्रदेश सरकारले गर्न सक्ने,
- भूमिहीनलाई जग्गा वितरण र अव्यवस्थित बसोबासीको व्यवस्थापनमा प्रदेश सरकार र स्थानीय तहले आयोगलाई आवश्यक सहयोग गर्नुपर्ने,
- आयोगले उपलब्ध गराएको जग्गा र त्यस्तो जग्गा प्राप्त गर्ने भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको अभिलेख सम्बन्धित प्रदेशले राख्नु पर्ने ।

#### **५. नापी कार्यालयको भूमिका**

जिल्लास्थित नापी कार्यालयको कार्यालय प्रमुख जिल्ला भूमि आयोगको समितिको सदस्य सचिवको रूपमा महत्वपूर्ण जिम्मेवारी रहेको हुन्छ । यसको साथै नापी कार्यालयले Focal Person तोकी नापी कार्यालयकै नेतृत्वमा नापनक्षा गर्न टोली गठन गरी नापनक्षा गर्ने कार्य गर्दछ । । आयोगबाट स्वीकृत भएका नक्शा सम्बन्धित जिल्लाको सदरमुकाम स्थित नापी कार्यालयको नापी अधिकृतले प्रमाणित गर्ने र आयोगबाट प्रमाणित अभिलेख सहित नक्शा स्रेस्ता प्राप्त भएपछि नापी कार्यालयले त्यस्तो नक्शा स्रेस्ता लागू गर्नु पर्ने प्रावधान रहेको छ ।

#### **६. मालपोत कार्यालयको भूमिका**

जिल्ला समितिमा मालपोत कार्यालयको पनि प्रतिनिधि सदस्य रहने प्रावधान छ । मालपोत कार्यालयमार्फत रजिष्ट्रेशन गर्ने, जग्गा स्रेस्ता विवरण राख्ने तथा प्रमाणिकरण गर्ने लगायतका कार्यहरू हुने गर्दछन् । मूलतः आयोगबाट स्वीकृत भएका जग्गाधनी स्रेस्ता तथा जग्गाधनी प्रमाणपूर्जा भूमिसुधार तथा मालपोत कार्यालयको मालपोत अधिकृत वा मालपोत कार्यालय रहेको स्थानमा सो कार्यालयको प्रमुखले प्रमाणित गर्नु पर्नेछ । आयोगबाट प्रमाणित अभिलेखसहित नक्शा स्रेस्ता प्राप्त भएपछि मालपोत कार्यालयले त्यस्तो नक्शा स्रेस्ता लागू गर्नु पर्नेछ ।

#### **राष्ट्रिय भूमि आयोगको उपलब्धिमूलक कार्य**

भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको स्थानीय तहमार्फत संकलन भएका लगत प्रविष्टि, प्राप्त लगतको वर्गीकरण र विश्लेषण, कानूनमा उल्लेख भएको हदभित्र रही उपलब्ध गराउने जग्गाको क्षेत्रफल यकिन, अव्यवस्थित बसोबासीले बुझाउनुपर्ने दस्तुर निर्धारण आदि कार्यका लागि लगत प्रविष्टि, वर्गीकरण, दस्तुर निर्धारण, पुर्जा/स्रेस्ता/नक्शा सम्बन्धी प्रणाली निर्माण उपयोगमा ल्याइएको छ । जुन प्रणालीमा हरेक स्थानीयतहले आफूले संकलन गरेका भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको निवेदन फारामको विवरण प्रविष्टि स्वयं स्थानीयतहले नै गर्ने र निवेदन फारामलाई पनि स्क्यान गरी अपलोड गर्ने व्यवस्थाले अभिलेखन गर्न सहज हुने देखिन्छ । यसको साथै प्रणालीको

उपयोगबाट दोहोरोपन र गैरकानूनी दावीलाई पनि नियन्त्रण गर्न सकिने आधार निर्माण भएको छ । अमिन सर्वेक्षक नियुक्ति गरी जिल्लाहरूमा नापजाँचको लागि पठाएको छ । प्रदेशस्तरीय, जिल्लास्तरीय तथा पालिकास्तरमा अभियुक्तीकरण कार्यक्रम संचालन भईरहेका छन् । सुचनामा सबैको पहुँच सहज बनाउन र जोसुकैलाई आयोगको गतिविधि वारे जानकारी गराउने उद्देश्यले आयोगले वेभसाइट निर्माण गरी उपयोगमा ल्याएको छ । आयोगका गतिविधि, सम्बन्धित कानून, नियम, कार्यविधिहरू, कार्यसम्पादनसँग आवश्यक ढाँचा एवं निवेदनहरू, सूचनाहरू आदि नियमित रूपमा अपडेट गर्ने गरेको छ ।

राष्ट्रिय भूमि आयोगको २०७९ फागुनसम्म प्रणालीमा करिव ८ लाख निवेदनहरूको लगत संकलन भएको छ । जसमध्ये भूमिहीन दलित ५९८०६ भूमिहीन सुकुम्बासी १२५४५३ र अव्यवस्थित बसोबासी ६१२२३७ रहेकाछन् । चालु आर्थिक बर्षमा १८७२ वटा लालपूर्जा भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीलाई वितरण गरेको छ । तीस(३०) वटा जिल्लामा नापनक्षाको कार्यको लागि अमिन सर्वेक्षक खटाई निकायगत समन्वयमा कार्य भईरहेको छ । यसैगरी ६९१ स्थानीय तहसँग कार्य सहमति पत्रमा हस्ताक्षर भई ६८८ स्थानीय तहको लगत संकलनको लागि सूचना प्रकाशन भई कार्य अगाडि बढिरहेको अवस्था छ ।

अतः राज्यले संविधान तथा कानूनहरूको कार्यान्वयनमा तदारुकता देखाउदै, जनताको हकको सम्मान गर्दै र उक्त हकको स्थापित गर्न आयोगमार्फत लागी पर्नु सकारात्मक कदम मान्न सकिन्छ ।

#### सन्दर्भ सामग्रीहरू

- नेपालको संविधान, २०७२,
- भूमि सम्बन्धी ऐन, २०२१, भूमि सम्बन्धी नियमहरू, २०२१,
- जग्गा नापजाँच ऐन, २०१९, मालपोत ऐन, २०३४,
- राष्ट्रिय भूमि आयोग गठन आदेश, २०७८,
- भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको पहिचान र प्रमाणीकरणको आधार र मापदण्ड, २०७८
- भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको लगत संकलन सम्बन्धी कार्यविधि, २०७८,
- भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीलाई जग्गा उपलब्ध गराउने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७८
- विगतका आयोग, समिति र कार्यदलका बाँकी काम सम्पन्न गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७८,
- बार्षिक प्रतिवेदन, राष्ट्रिय भूमि आयोग,
- बार्षिक प्रतिवेदन, भूमि व्यवस्था गरिबी निवारण तथा सहकारी मन्त्रालय ।
- सरकारी वेबसाइटहरू ([www.cbs.gov.np](http://www.cbs.gov.np),[www.molcpa.gov.np](http://www.molcpa.gov.np),[www.nlc.gov.np](http://www.nlc.gov.np)) ।

# अन्तर्राष्ट्रिय डांक संचालन तथा डॉकलेखा राख्ने व्यवस्था

दिवाकर देवकोटा

## CN 31 फारामको परिचय, महत्व तथा भर्ने तरिका

विश्व हुलाक संघले विश्वभरीका देशहरूले हुलाक वस्तु आदान प्रदान (विनिमय) गर्ने व्यवस्थालाई सहज, सरलीकृत, व्यवस्थित, नियमन तथा एकरूपता प्रदान गर्न महासन्धि (UPU Convention) तर्जुमा गरी यसको महाअधिवेशन (UPU Congress) बाट पारित गराई विश्वभरी लागु गरेको छ । यसरी हुने डाँक आदान प्रदानको हिसाब किताव गरी त्यसवाट देखिए बमोजिमको रकम दुई हुलाक संचालकहरूबीच आगामी वर्षमा भुक्तानी लिन दिने गरिन्छ ।

विश्व हुलाक संघको महासन्धि, २०२० (संसोधन) बमोजिम वैदेशिक डाँक पठाउने देशको हुलाक संचालक (नेपालको सन्दर्भमा गोश्वारा हुलाक) ले डाँक बाध्नु पूर्व सबै विवरण CN 31 form (नेपालको सन्दर्भमा चलानी सूची) को कोष्टहरूमा मागेको सूचना नछुटाई भर्नु पर्दछ । किनकि, यसैको आधारमा पछि मासिक, चौमासिक र वार्षिक लेखा तयार हुन्छ । यस बाहेक CN 43 Verification Note, मासिक, चौमासिक र वार्षिक लेखामा कुनै कैफियत देखियो भने CN 31 मा जनाएको अंक र अन्य विवरणलाई मुख्य प्रमाण मानी कैफियतको निर्कोर्ता गरिन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय चिठी पत्र (Letter Post ) आदान प्रदानमा CN 31 Letter Bill मुख्य दस्तावेज हो । यसलाई डाँक विनिमय, सोधपुछ, अनुसन्धान तथा डाँक लेखामा कुनै विवाद देखिए सोको निरूपण गर्न प्रमाणको रूपमा लिइन्छ । यसैले विश्व हुलाक संघले पारित गरेको महासन्धिको नियमले गरेको व्यवस्थाको अक्षरशः पालना गरी CN 31 मा कुनै पनि सूचना तथा तथ्य पछि सम्म फरक नपर्ने गरी अभिलेखीकरण गर्नु पर्दछ । तर नेपालमा हुलाकमा काम गरी अनुभव हासिल गरेका कर्मचारीको छिटो छिटो सर्लवा हुने गरेको छ । यसले गर्दा खास गरी वैदेशिक हुलाक संचालन, डाँक वस्तुको सोधपुछ (Enquiry) तथा अन्तर्राष्ट्रिय डाँक संचालन तथा लेखाको हिसाब राख्न सक्ने अनुभवी कर्मचारी तथा संस्थागत सम्झना (Institutional Memory) अभाव सधै खट्किने गरेको छ । हुलाकमा पदस्थापन तथा सर्लवा भएर आएका कर्मचारीलाई विश्व हुलाक संघको महासन्धि तथा नियम लगायत वैदेशिक डाँक संचालन तथा लेखा प्रणाली वारे जानकारी दिन यसमा प्रयोग हुने प्रारम्भिक फाराम तथा त्यसमा भर्नु पर्ने ठीक विवरणवारे जानकारी दिने ऋममा यो लेखमा CN 31 (Letter Bill) र CN 33 (Registered Special List) मा विशेष चर्चा गरिएको छ ।

नेपालमा हुलाक संचालन गर्न हुलाक सेवा विभागलाई Designate Operator तथा वैदेशिक हुलाक वस्तु विनिमय गर्ने भनी गोश्वारा हुलाकलाई International Office of Exchange तोकिएको छ । त्यसैले गोश्वारा

हुलाकले वैदेशिक डाँक चलानी गर्दा CN 31 फाराममा आवश्यक विवरण एकीन गरी भर्नु पर्दछ । चिठीपत्र तर्फको डाँक संचालनमा यसलाई प्रमाणिक मानिन्छ र यसैको आधारमा डाँक विनिमयको लेखा राखिन्छ ।

CN 31 मा C ले Convention र N ले फारामको Number अर्थात् विश्व हुलाक संघको महासभ्य Convention को Form Number भन्ने जनाउँछ । CN 31 फाराममा दिईएका बिभिन्न कोष्ठहरूमा विदेशमा डाँक पठाउने र पाउने मुलुकको नाम, डाँक वस्तुको आकार-प्रकार, तौल, डाँक पठाउने मार्ग (हवाई, सतह), चलानी नम्वर, मिति, मध्यस्थ मुलुकमार्फत भएर पठाएको रहेछ भने भर्नु पर्दछ । यस फाराममा भरेको जानकारी एवं तथ्याङ्क वाट Terminal Dues एवं Transit Charges को हिसाव गर्नमा समेत काम आउँछ । त्यसैले गोशवारा हुलाकले CN 31 फाराम भर्दा महत्व विशेष ध्यान पुर्याउनु पर्दछ ।

CN 31 फारामको नमुना तल दिईएको छ । यो फाराम UPU Website ([www.upu.int/en/Postal-Solution/Programmes-Services/Pnysical/Letter-Post-Forms](http://www.upu.int/en/Postal-Solution/Programmes-Services/Pnysical/Letter-Post-Forms)) मा पनि देख्न सकिन्छ । यसलाई विश्व हुलाक संघले तयार गरेको विद्युतीय (Electronic) माध्यमबाट पनि भर्न र पठाउन सकिन्छ । यो Website को Form Completion Guide मा डाँक चलान गर्ने विनिमय हुलाकले यो फाराम भर्ने (entry) र लगतबाटै पठाउन सकिने गरी तरिका सिकाईएको छ । यहाँ हामीले कम्प्युटरमा वा हातैले CN 31 फाराम भर्ने तरिका वारे छलफल गर्न छौ ।

#### १. डाँक थैला सहितको तौल भर्ने

टर्मिनल ड्युज (Terminal Dues) र पारगमन (Transit Charges) को हिसाव राख्ने प्रयोजनका लागि आवश्यक पर्ने डाटालाई CN 31 फारामको तालिका-२ (Table - २) मा भर्नु पर्दछ । यो तालिकालाई तल चारवटा भाग (a b c d)मा विभाजन गरिएको छ:

a. यसमा Priority/Non Priority अथवा LC/AO थैला वा अन्य यस्तै भाँडो (Receptacles) रहेछ भने सो सहितको एक मुष्ट संख्या र त्यसको कुल तौललाई जनाउँनु पर्दछ । कुल तौल भन्नाले : Bag वाहेक CN 34 (Surface, सतह मार्ग भएर जाने), CN 35 (हवाई मार्ग भएर जाने) हुलाक वस्तुको डाँक थैलाको ट्याग लेवलमा जनाएको एकमुष्ट तौललाई सम्झनु पर्छ । माथि उल्लेखित चलान गरिने डाँकको तौल भित्र IBRS (International Business Reply Service) वस्तुको तौल पनि समावेश गर्नु पर्छ ।

b. विदेशवाट डाँक बाँधेर आएका डाँक थैलाहरू (Empty receptacles) वाट डाँक फिके पछि ती रित्ता हुन पुग्छन् । डाँक बाँधेर पठाउने मुलुकले रित्ता डाँक थैलाहरू फर्काउनु पर्दैन भनेकोमा वाहेक अरू सबै डाँक थैलाहरूलाई उसै कहाँ फिर्ता पठाई दिनु पर्छ । हवाई मार्गवाट आएको भए त्यही मार्ग वाट रित्ता थैलालाई पठाई दिनु पर्छ । जुन जुन देशमा रित्ता डाँक थैला पठाउने हो त्यसको जम्मा तौल गरी त्यसलाई CN 31 फारामको a संकेत कोठामा जनाउनु पर्दछ । यो तौल माथि a संकेतको नियम अनुसार जे दिईएको छ त्यहि नै हो । यस्तो रित्ता थैलाको तौलमा Terminal Dues लाग्दैन, छुट

गरिएको छ । तर Transit Charge भने लाग्छ, छुट छैन । मध्यस्थ मुलुक (Transit Country) भएर रितो डाँक थैला पठाउने भएकोले यस वापत उसलाई Transit Charge दिनु परेको हो ।

c : bags\*ko तौल: ५ किलो सम्म र त्यो भन्दा बढी तौल भएको : bags\*ko लाई छुट्टा छुटै जनाउनु पर्छ । यो माथि a को नियम अनुसार हो । साथै, ५ केजी भन्दा काम तौल भएका : bags हरूको संख्यालाई पनि जनाउनु पर्दछ ।

d. डाँक वस्तुको तौल: यो भनेको एउटा डाँक चलानीमा खामिएको सबै डाँक वस्तु र बाँधेको डाँक थैला समेतको कुल (जम्मा जम्मी) तौल हो । यसलाई कोष्ठमा जनाउनु पर्छ । M bags खामिएको अन्तिम डाँक थैला (sacs collecteurs) सम्बन्धमा ।

५ केजी भन्दा कम तौल भएका : bags पठाउनकोलागि बाँधिने अन्तिम डाँक थैला sacs collecteur (article 17-119.5.2) को संख्या र त्यसको तौलको कारणले CN 31 जनाउने कुरामा केही फरक पार्दैन । त्यसै कारण sacs collecteur भित्र बाँधिएका : bags को संख्या र तौललाई CN 31 letter bill को table 1 ("M bags" part) and 2 ("M bags up to 5 kg) मा जनाउनु पर्छ । रजिष्ट्री, बिमा र डाँक वस्तुको स्थिति पत्ता लगाउन सकिने (tracked items), Terminal Dues लाग्ने रजिष्ट्री, बिमा र तिनको अवस्थिति पत्ता लगाउन सकिने tracked items लाई CN 31 को table 3 को अन्तिम दोस्रो column मा जनाउनु पर्दछ ।

रजिष्ट्री वस्तुहरूलाई CN 33 special list (विशेष सूचीमा) एक एक गरी जनाउनु पर्छ । बिमा वस्तुको हकमा भने CN 16 (विशेष सूची) एक एक गरी जनाउनु पर्छ । CN 16 r CN 33 forms भर्ने तरिकाको बारे Completion instruction document (FCD) खोजेर पाउन सकिन्छ । FDCs भनेको UPU का फारामहरू भर्ने प्राविधिक निर्देशिका हो । यो UPU website ([www.upu.int/en/Postal-Solutions/Programmes-Services/Physical-Services/Letter-Post-Forms](http://www.upu.int/en/Postal-Solutions/Programmes-Services/Physical-Services/Letter-Post-Forms)) मा उपलब्ध छ ।

एक वर्ष भरिमा १ लाख भन्दा बढी सख्यामा रजिष्ट्री वा Tracked items हुलाक वस्तु कुनै अर्को देशको हुलाक संचालकलाई चलानी गरेर पठाउँदा आफुले पठाउँने रजिष्ट्री वा Tracked items हुलाक वस्तुको लागि मात्र छुटै चलानी नम्बरवाट शुरू गर्नु पर्दछ ।

गोश्वरा हुलाकले आफु कहाँवाट चलानी गरेर पठाएको रजिष्ट्री, बिमा र वा tracked items गन्तव्य मुलुकमा डेलिभरी हुन नसकी फिर्ता हुन आएमा त्यसलाई UPU Convention, Letter Post Regulation को Article 30-101-101.3 अनुसार त्यसलाई CN 31 फारामको Table 3 को अन्तिम Column मा जनाई दिनु पर्दछ । यसो भएमा डेलिभरी हुन नसकिको त्यस्ता वस्तुमा अतिरिक्त (Additional Terminal Dues) तिर्नु पर्दैन ।

गोश्वारा हुलाकले चलानी गर्ने डॉकमेन्ट 'हुलाक सेवामा' (On Postal Services) लेखिएको रजिष्ट्री पत्र पनि समावेश भएको रहेछ भने त्यस्ता बस्तुको संख्या table 3 को अन्तिम Column (कोलम) मा लेखी दिनु पर्छ । यसो भएमा त्यस्तो बस्तुको डेलिभरी बापत लाने अतिरिक्त टर्मिनल ऊजु तिर्नु पर्दैन ।

### CN 31 लाई फाईल गर्ने

गोश्वारा हुलाकले डॉक चलानी गर्दा CN 31 मा हातले भर्ने गरेको छ भने, उसले त्यो फारामलाई प्रत्येक वर्षको लागि सिलसिलेवार चलानी नम्बर अनुसार फाईल गर्दै जानु पर्छ । यसो भएमा हुलाक सेवा विभागको अन्तराण्डिय डॉक लेखा शाखालाई गन्तव्य हुलाकले तयार गरी पठाएको प्रत्येक वर्षको डॉक आदानप्रदानको अभिलेख (स्टेटमेण्ट) रुजु गर्न सहज हुन्छ ।

### सन्दर्भ सामाग्रीहरू

UPU, Statistics and Accounting Guide Letter and Parcel Post. 2020.2 edition, Decisions taken up to February 2020. This version of the guide includes changes to the UPU Convention decided upon by the 2016 Congress as well as changes to the Convention Regulations decided upon by the 2019 Extraordinary Congress and Postal Operations Council up to February 2020.

# नेपालको हुलाक सेवाको वर्तमान अवस्था र भावी मार्गचित्र

द्व्यवराज आचार्य\*

## १. पृष्ठभूमि :

संसारमा नै सबैभन्दा पुरानो मानिने हुलाक सेवा नेपालका विभिन्न सार्वजनिक तथा सरकारी सेवाहरूमध्ये पुरानो र जनताको घरदैलोसम्म पुगेको जनप्रिय सरकारी सेवा हो । परम्परागत रूपमा एक व्यक्तिबाट अर्को व्यक्ति वा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा चिठीपत्र, खबर, जानकारी र सूचना आदानप्रदानको भरपर्दो तथा प्रमुख माध्यमको रूपमा रहेको हुलाक सेवा मुलुकको दूरदराज र कुनाकन्दरासम्म पहुँच भएको एवं बहुत रूपमा फैलिएको सेवा हो जसको विधिवत शुरुवात वि.सं. १९३५ मा स्थापित नेपाल हुलाक घरबाट भएको पाइन्छ । त्यसपछि वि.सं. १९३८ मा पहिलो टिकट प्रकाशन गरेको नेपालको हुलाक सेवाले वि.सं. २०१३ सालमा विश्व हुलाक संघ (UPU) र सन् १९८२ मा एशियन प्यासेफिक पोस्टल युनियन (APPU) को सदस्यता लिएको थियो । वि.सं. २०१६ सालदेखि वैदेशिक चिठीपत्र समेत आदानप्रदान शुरु गरेको नेपालको हुलाक सेवा कुनै समय सबैभन्दा व्यस्त, आकर्षक र जनस्तरसम्म पहुँच भएको सरकारी कार्यालय थियो भने सडक यातायातको सुविधा विस्तार, सूचना तथा सञ्चारका अन्य विधि एवं माध्यमहरूको विकाससँगै हाम्रो मुलुकमा हुलाक सेवा विस्तारै ओझेल पर्दै गएको वर्तमान अवस्थामा हुलाक सेवालाई सूचना प्रविधिमा आधारित, प्रतिस्पर्धी, व्यावसायिक, विविधिकृत, स्वायत्त र आधुनिक बनाउन सकिएमा यो सेवाको सान्दर्भिकता र महत्व अभ बढेर जान सक्छ । हुलाकको जस्तै कार्य गर्ने निजी क्षेत्रका प्रतिस्पर्धीहरूको संख्या बजारमा बढ्दै गएको अवस्थालाई हेर्दा हाल हुलाकले गर्ने कार्य घटेको नभई अहिले हुलाक कार्यालयहरूले प्रदान गरेको सेवाको प्रकार, क्षेत्र र तरिकामा भने अवश्य परिवर्तन गर्नुपर्ने देखिन्छ । पहिलापहिला जस्तो सेवाग्राही र जनताले हुलाक खोज्दै जाने भन्दा पनि अब हुलाकले सेवाग्राही र जनता खोज्दै जाने अवस्थाको सृजना गरिनु आवश्यक छ । विश्वका विभिन्न मुलुकले हुलाक सेवामा प्रविधिको परिवर्तन, आवश्यकतामा आधारित नयाँनयाँ सेवा, व्यसायिकता र प्रतिस्पर्धा जस्ता मूल्यहरूलाई आत्मसात गरी सञ्चालन गरेको अवस्थामा नेपालको हुलाक सेवा साबिककै अवस्थामा सञ्चालन गर्दा सेवा प्रवाह र प्रभावकारितामा दिनहुँ छास हुँदै आएको देखिन्छ । तसर्थ, आजको हुलाक सेवामा सुधार, परिवर्तन र पुनर्संरचना रहर नभई बाध्यता र आबश्यकता बनेको छ ।

समय तथा सूचना प्रविधिलाई पछ्याउन नसकेको नेपाली हुलाक सेवा कोभिड १९ को महामारीले गर्दा अभ साँघुरो वन्न पुग्यो । कोरोनाको महामारी कम हुँदै जाँदा अन्तर्राष्ट्रिय डाँक सेवा पुनः शुरु भएको र मुलुकभित्र हवाई तथा स्थल माध्यमबाट द्रुत डाँक सेवा लगाएतका अन्य हुलाक सेवाले पुनः गतिशिलता प्राप्त गरेको अवस्था छ ।

\*निर्देशक, हुलाक सेवा विभाग

## २. हुलाक सेवासम्बन्धी कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्था:

नेपालको पुरानो सरकारी सेवा मध्येको हुलाक सेवा संचालनका लागि विभिन्न नीतिगत र कानूनी व्यवस्थाहरू रहेका छन् :

- नेपालको संविधान (२०७२) को अनुसूची ५ (८) मा दूरसञ्चार, रेडियो फ्रिक्वेन्सीको बाँडफाँड, रेडियो, टेलिभिजन र हुलाक सेवाको संचालन र व्यवस्थापन सम्बन्धी काम संघको एकल अधिकार सुचिमा रहेको, नेपाल सरकार कार्यविभाजन नियमावली २०७४ (संशोधन सहित) मा १. हुलाक सम्बन्धी नीति, कानून, मापदण्ड, संचालन र नियमन, २. हुलाक टिकट प्रकाशन, भण्डारण तथा अभिलेख व्यवस्थापन, र ३. धनादेश सेवा, हुलाक बचत बैंक र अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखा व्यवस्थापन लगाएतका हुलाक सेवा व्यवस्थापनका काम संघीय संचार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयलाई तोकिएको छ ।
- यसैगरी हुलाक सेवा संचालन र व्यवस्थापनका लागि हुलाक ऐन, २०१९, हुलाक नियमावली, २०२०, आन्तरिक हुलाक वस्तु (बिमा गर्ने) ऐन, २०१९, आन्तरिक हुलाक वस्तु (बिमा गर्ने) नियमहरू, २०१९, धनादेश नियमावली, २०३१, हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३, अतिरिक्त हुलाक नियमावली, २०३४, बैरड़ हुलाक नियमावली, २०३४, हुलाक सेवा कार्यविधि निर्देशिका, २०६३, हुलाक टिकट प्रकाशन निर्देशिका, २०७०, हुलाक बचत बैंक कार्यसञ्चालन (प्रथम संशोधन) निर्देशिका, २०७३ लगायतका कानूनी प्रावधानहरू रहेका छन् ।
- यसका साथै विभिन्न आबधिक योजना र चालु पन्थां आबधिक योजना (२०७६/०७७-२०८०/०८१)मा हुलाक सेवालाई संस्थागत पुनर्संरचना गरी स्वायत्त, प्रतिस्पर्धी र व्यावसायिक बनाउने रणनीति तथा हुलाक सेवालाई प्रतिस्पर्धी र व्यावसायिक बनाउन आवश्यक नीतिगत, कानूनी तथा संस्थागत सुधार गरिनेछ र हुलाक सेवा प्राधिकरण गठन गरी कार्यक्षेत्र विविधिकरण, विशिष्टीकरण तथा आधुनिकीकरण गरिनेछ भन्ने २ वटा कार्यनीति रहेका छन् ।
- चालु आ.व.२०७९/८० को नीति तथा कार्यक्रमको बुँदा ८५ मा हुलाक सेवालाई समयानुलूल आधुनिक, प्रतिस्पर्धी र व्यावसायिक बनाइनेछ भन्ने रहेको छ भने आ. व. २०७९/२०८० को बजेट वक्तव्यको बुँदा नं २७९ मा हुलाक सेवाको आधुनिकीकरण र व्यावसायिकरण गरी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा विश्वसनीय र भरपर्दा निकायको रूपमा विकास गर्न यसको पुनर्संरचना गरिनेछ भन्ने उल्लेख गरिएको छ । त्यस्तै हुलाक सेवा सुधार सम्बन्धी विभिन्न अध्ययन प्रतिबेदन र विभिन्न समयमा गठित प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिबेदनहरू आदिमा समेत हुलाक सेवा सुधारका बिषय उठान भएको पाइन्छ ।
- यसैगरी नेपालले विश्व हुलाक संघ (UPU) तथा क्षेत्रीय हुलाक संघ (APPU) को सदस्य भएका कारण UPU Constitution, UPU Acts, UPU General Regulations (Parcel Post Regulations & Letter Post Regulations), UPU Conventions, द्रूत डॉक सेवा (Express Mail Service) सेवा सञ्चालन गर्न गरिएका Bilateral/Multilateral Agreements हरू आदि जस्ता नीति, मार्गदर्शन तथा सिद्धान्तहरू समेत आत्मसात गरेर नेपालको हुलाक सेवा संचालन एवं व्यवस्थापन गरेको छ ।

### **३. हुलाक सेवाको वर्तमान संरचना र जनशक्ति :**

देशभर संजाल रहेको नेपाल हुलाक सेवाको विद्यमान संरचनामा हुलाक सेवा विभाग -१, गोश्वारा हुलाक कार्यालय -१, हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र -१, केन्द्रीय धनादेश कार्यालय -१, फिलटोलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय -१, हुलाक निर्देशनालय -४, जिल्ला हुलाक कार्यालय -७०, ईलाका हुलाक कार्यालय - ८४२, अतिरिक्त हुलाक ३०७४ गरी ३९९५ वटा निकायमा विगतदेखिको संगठन संरचना अन्तर्गत केन्द्र देखि इलाका हुलाक कार्यालयसम्म ६२९४ स्थायी दरबन्दी (जसमा ४५८८ जना करारमा कार्यरत) कर्मचारी र १०८५८ अतिरिक्त हुलाकका कर्मचारीको दरबन्दी संरचनामा १७००० भन्दा बढी कर्मचारी जनशक्ति कार्यरत रहेको अवस्था छ भने कार्यबोधकको अबरस्था बिगतको तुलनामा १०% भन्दा थोरैमा खुम्चिएको छ ।

### **४. हुलाकबाट प्रवाह हुने सेवाहरू :**

नेपाको हुलाक सेवा विभाग मातहतका निकायहरूबाट देहाएका सेवाहरू प्रवाह हुने गर्दछ :

- द्रुत डॉक सेवा (EMSM Express Mail Service): स्वदेश तथा विदेशमा संचालित,
- Post Box सेवा : काठमाडौं उपत्यका र देशका मुख्य सहरी क्षेत्रहरूमा उपलब्ध,
- चिह्नीपत्र आदानप्रदान (Letters): साधारण र रजिस्ट्री चिह्नीपत्र : देशभित्र तथा देश बाहिर समेत,
- पुलिन्दा (Parcel) आदिको आन्तरिक देशभर तथा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा नियमित रूपमा ढुवानीको कार्य,
- टिकट प्रकाशन, व्यवस्थापन तथा टिकट बिक्रि सेवा : विभिन्न प्रकार तथा दररेटमा टिकट प्रकाशन व्यवस्थापन र वितरणको कार्य, हुलाक टिकटको प्रकाशन र वितरणबाट विश्वमा नेपालको सम्पदा, प्रकृति, संस्कृति र जीवनशैलि आदिको बारेमा प्रचारप्रसार हुने,
- हुलाकका कर्मचारीको क्षमता विकास र तालिम : कार्यरत जनशक्तिलाई विभिन्न प्रकारका लामो तथा छोटो अवधिका तालिमहरू संचालन,
- हुलाक बचत बैंक तथा धनादेश सेवा : देशभरका निर्देशनालय, जिल्ला र इलाका हुलाक कार्यालयहरूबाट हुलाक बचत बैंक सेवा संचालनमा छ ।

### **५. हुलाक सेवा विभाग मातहतका कार्यालयहरूको हुलाक वस्तु ढुवानीको हालको अवस्था :**

हुलाक वस्तुको आन्तरिक ढुवानी सेवाका लागि स्थल ढुवानी सेवा संचालन गर्न ७ थान ट्रक, ५ थान साना सवारी साधन (काठमाण्डौ उपत्यकाका तीन जिल्लामा गोश्वारा हुलाकबाट संचालित घुम्ती सेवाका लागि) त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलमा अन्तर्राष्ट्रिय हुलाक वस्तु लिन जानको लागि १ थान ट्रक रहेको छ । गोश्वारा हुलाकबाट आफ्नो साधनबाट हुलाक वस्तु ढुवानी काठमाडौंदेखि रसुवा/नुवाकोट, काठमाडौंदेखि काभ्रे/सिन्धुपाल्चोक/दोलखा/रामेछाप/सिन्धुली, काठमाडौं उपत्यकामा दैनिक घुम्ती सेवाको लागि ५ वटा साना सवारी साधन परिचालन भएका, काठमाडौंदेखि/धादिङ/चितवनका लागि दुईवटा ट्रक, गण्डकी प्रदेशको डॉक मुग्लिनसम्म गोश्वारा हुलाक र मुग्लिनबाट पोखराको गाडीबाट ढुवानी हुने, चितवनबाट पुर्व भापासम्म दुईवटा ट्रक, चितवनबाट कन्चनपुर सम्मको लागि दुईवटा ट्रक, पोखरा, चितवन, रौतहट, भैरहवा, बाँके, पर्सा, धनुषा, सुर्खेत, डोटी, विराटनगर र भापामा सरकारी सवारी साधनबाट डाक

दुवानीको व्यवस्था, अन्य जिल्लामा सार्वजनिक सवारी साधन तथा मोटरसाइकलवाट डॉक दुवानी भैरहेको । यसैगरी हवाई माध्यमबाट हुलाक वस्तु (EMS) दुवानीका लागि विभिन्न विमान कम्पनीहरूसँग सम्झौता गरी दुवानी कार्य भैरहेको छ । जसमध्ये Yeti Airlines सँग काठमाडौंदेखि भद्रपुर, विराटनगर, जनकपुर, सिमरा, पोखरा, भैरहवा, नेपालगञ्ज, Summit Airlines सँग नेपालगञ्जदेखि डोल्पा, हुम्ला, जुम्ला, मुगु, र पोखरादेखि मुस्ताङ, Nepal Airlines सँग काठमाडौंदेखि लुक्ला, भोजपुर, फाल्गु, सुकेटार, तुम्लिङ्गटार, Buddha Airlines सँग काठमाडौंदेखि संखुवासभा, चितवन, सुखेत, कैलाली र सिराहामा दुवानीका लागि सम्झौता भई दुवानी कार्य भइरहेको छ । हुलाक सेवाका आफैनै साधन र हवाई माध्यमबाट दुवानी हुने उल्लेखित बाहेकका अन्य स्थानहरूमा स्थलमार्गबाट सार्वजनिक सवारी साधनसँग सम्झौता गरी हुलाक वस्तु दुवानीको व्यवस्था मिलाइएको छ ।

यसैगरी कोरोनाको महामारीपछि रोकिएको वैदेशिक हुलाक वस्तु दुवानीको सेवा समेत पुनः संचालन गरिएको छ । वैदेशिक हुलाक वस्तु दुवानीका लागि कतार एयरवेजसँग सम्झौता भै २०७९ मंसिर १९ गतेदेखि नेदरल्याण्ड, बेल्जियम, डेनमार्क, कतार, जर्मनी, स्विट्जरल्याण्ड, फिनल्याण्ड, बेलायत, संयुक्त राज्य अमेरिका, स्पेन, रस्स, नर्वे, फ्रान्स, इटाली, स्वीडेन र अस्ट्रिया गरी १६ देशका १९ गन्तव्यमा, नेपाल एयरलायन्समार्फत विगतदेखि भारत, मलेसिया, दुबई र कतार गरी ४ देशका ५ गन्तव्य र सिंगापुर एयरलायन्समार्फत २०७९ माघ २५ गतेदेखि जापान, कोरिया, सिंगापुर, थाइल्याण्ड, भियतनाम, फिलिपिन्स, न्यूजिल्याण्ड, अष्ट्रेलिया, माल्दिभ्स र इन्डोनेसिया गरी १० देशका १२ गन्तव्य गरी जम्मा २९ देशका ३४ गन्तव्यमा वैदेशिक हुलाक वस्तु समेत दुवानीको कार्य भैरहेको छ ।

#### ६. हुलाक सेवाका सबल पक्षहरू:

बि.स. १९३५ देखि हालसम्म आइपुग्दा धेरै आरोहअवरोह पार गरेको नेपालको हुलाक सेवामा थुप्रै कमीकमजोरी र समस्याहरू रहेका छन् । यति हुँदाहुँदै पनि देशभर फैलिएको तुलो संजालयुक्त संरचना, अनुभवी र प्रयाप्त जनशक्ति, आफैनै सवारी साधन ८ वटा ट्रक र विभिन्न १३ जिल्लामा हलुका सवारी साधन तथा २ पांग्रे साधनहरूको उपलब्धता र प्रयोगले सुरक्षित दुवानी हुने, हवाई सेवाको पहुँच भएका जिल्लाहरूमा एयरलाईन्सहरूसँग सम्झौता भै हवाई मार्गबाट दुवानीको काम भईरहेको, थोरै भए पनि सरकारी राजस्वमा योगदान पुगेको, देशभर जग्गाजमीन तथा भवन र भौतिक संरचनाहरूको उपलब्धता रहेको, राहदानी विभागबाट जिल्लाहरूसम्म पासपोर्ट दुवानी, यातायात व्यवस्था विभागको इम्बोर्स्ड नम्बर जिल्लाहरूमा दुवानीको सम्झौता भै काम भईरहेको, दराज अनलाईनसँग काठमाण्डौ उपत्यकाभित्रको फिर्ता सामान डेलिभरीको सम्झौता भई कार्य भईरहेको, राष्ट्रिय बाणिज्य बैंकले ATM Card/Cheque Book इ.एम.एस मार्फत बाहिर जिल्लामा पठाउने गरेको, काठमाण्डौ उपत्यकाभित्र गोश्वारा हुलाकद्वारा डेलिभरी भ्यानमार्फत सम्झौता भएका कार्यालयमै गई दैनिक रूपमा हुलाक वस्तु लिने र पुन्याउने (Pick and Drop) कार्यका लागि घुस्ती सेवा सन्चालन भईरहेको, हुलाक वस्तु दुवानीका लागि गोश्वारा हुलाक तथा काठमाण्डौ उपत्यका बाहिरका जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूसँग सम्झौता गरी कार्य गरेमा हुलाक वस्तु लिने र पुन्याउने (Pick and Drop) व्यवस्था सहित मासिक रूपमा हुलाक सेवा महसुल भुक्तानी

गर्न गरी सेवा उपलब्ध गराउन सकिने, ईलाक कार्यालयसम्म टेलिफोन र इन्टरनेटको विस्तार भएको, कार्यरत जनशक्तिको क्षमता विकासका लागि हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र रहेको, काठमाडौंको गोश्वारा हुलाक कार्यालय बाहेक भन्सार कार्यालय रहेका नेपालका मुख्य शहरहरू रहेका भाषा, मोरड, पर्सा, रूपन्देही, पोखरा, बाँके र कैलाली गरी ७ जिल्लाबाट बैदेशिक हुलाक बस्तुको दर्ता र भन्सार प्रक्रिया शुरू भएको, हुलाक सेवा सुधार र पुनर्संरचनाका लागि प्रशासन सुधार आयोग र विभिन्न सुभाव समितिले सुभाव दिएअनुसार सुधार तथा पुनर्संरचना गर्न उच्च राजनैतिक र प्रशासनिक तहमा महसुस भै हुलाक सेवा प्राधिकरण गठन गर्न प्राधिकरण ऐन समेत मस्यौदा भै छलफलका ऋममा रहेको, हुलाक बचत बैक व्यवस्थापनको सम्बन्धमा अध्ययन भइ प्रतिवेदन मन्त्रालयमा पेश भैसकेको, ई.एम.एस. सेवा सोही दिन (same day delivery काठमाडौंको Ring Road भित्र ) देखि अन्य तोकिएका जिल्लाहरूमा ३ दिन भित्र सबै जिल्ला सदरमुकाम पुऱ्याउन सकिने, हुलाक वस्तु दर्तादेखि वितरणसम्मको Event हरूलाई PITS (Postal internal tracking system) मार्फत Tracking गर्न सकिने, CDS.POST(Custom Declaration System), IPS.POST(International Postal System), I-Care(Inquiry System of EMS Post), GCSS (Global Customer Service System: Inquiry System of Parcel Post), RAIS (Registered Article Inquiry System), QCS(Quality Control System), EMS Cooperative Guide, EMS Smart, International Customer Care System आदि जस्ता आधुनिक प्रणाली तथा सफ्टवेयरहरू अवलम्बन गरिएको, स्थलमार्गबाट ढुवानी हुने जिल्लाहरूमा रजिस्ट्री र पार्सल ४ देखि ७ दिन सम्ममा जिल्ला सदरमुकाममा डेलिभरी गर्न सकिने, हुलाक वस्तु ढुवानिको दररेट न्युनतम रहेको र सुरक्षा तथा विश्वसनियतामा हालसम्म कुनै Issues नआएको, हुलाक टिकट मार्फत मुलुकको सम्पदा, कला, संस्कृति, जीवनशैली एवं ख्याति प्राप्त व्यक्तित्वहरूको विश्वस्तरमा प्रचारप्रसार भएको, २९ मुलुकमा वैदेशिक हुलाक वस्तु समेत पठाईने गरेको र आम जनतामा हुलाक सेवाप्रति अझै पनि आशा र भरोशा रहेको जस्ता धेरै सबल पक्षहरू समेत रहेका छन् ।

#### **७. हुलाक सेवामा रहेका विद्यमान समस्याहरू :**

स्थापना कालदेखि भन्डै बि. स. २०५० को दशकसम्म निकै कामकाजी र जनप्रिय सेवाका रूपमा रहेको हुलाक सेवा बि.स. २०६० को दशकमा आइपुग्दा सूचना प्रविधिको तीव्र विकास, सूचना र संचारको क्षेत्रमा इमेल, इन्टरनेट र विभिन्न सामाजिक संजालको विकास, मोबाइल फोनको प्रयोगमा विस्तार आदि कारणले बिस्तारै ओफेलमा पर्दै जादा हाल आएर भन्डै भन्डै शुन्यको अवस्थामा पुग्न लागेको छ । कुनै समयको सबैभन्दा व्यस्त सरकारी निकाय, जो दूरदराजका जनतासम्म पहुँच राख्यो, जनताको मनमा बसेको थियो, जहाँ काम गर्न पाउनु सामाजिक प्रतिष्ठाका हिसाबले राम्रै मानिन्थ्यो र राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा पहिचान समेत राम्रै थियो, त्यस्तो हुलाक सेवा समय र प्रविधिलाई पछ्याउन नसक्दा अहिले आएर सरोकारवाला सबैको उपेक्षा एवं हेयको क्षेत्र र विषय बन्न पुगेको छ । यसो हुनुमा हुलाक सेवा समयानुकूल व्यवसायिक, प्रतिस्पर्धी, प्रविधिमैत्री र प्रभावकारी हुन नसक्नु, हुलाक सेवाका चिह्निपत्र जस्ता परम्परागत काममा ह्वास हुँदा यसको वैकल्पिक तथा व्यवसायिक कामको खोजि नगरिनु, अन्तर्राष्ट्रिय दायित्वको विषय र अत्याबश्यक सेवाको रूपमा रहेको हुलाक सेवा संचालन र व्यवस्थापनका लागि राष्ट्रिय नीति नहुनु,

अन्तर्राष्ट्रिय डॉक लेखा, राजश्व, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध, हुलाक सेवाको कार्यब्यवस्थापन जस्ता जटिल र अर्धप्राविधिक प्रकृतिका काम हुने हुलाक सेवालाई थप विशेषज्ञताको विकास र विशिष्टीकृत गर्नुपर्नेमा बि.सं. २०६१ सालमा आएर प्रशासन सेवामा रहेको हुलाक समूह नै खारेजीद्वारा समान्यिकृत गरी सामान्य प्रशासन समूहमा बिलिन गराइनु, सहसचिवको परीक्षाको पाठ्यक्रममा रहेको हुलाक सेवा सम्बन्धी विषय समेत हटाइनु, हुलाक सेवामा महानिर्देशकदेखि खरिदार सम्म कोही पनि कर्मचारी सरुवा भै आउन नचाहनु र आउने परेमा पेलिएको महसुस गर्नु, लामो र भक्तिलो वितरण प्रक्रिया, सबै सरकारी संयन्त्रको संधियता अनुरूप पुनर्संरचना हुँदा पनि हुलाक सेवा पुरानै संरचना (हुलाक निर्देशनालय, इलाका हुलाक कार्यालय आदि) मा रहनु, केन्द्रीय धनादेश तथा हुलाक बचत बैंकलाई बैंकिंग विशेषज्ञता सहित आधुनिकीकरण नगरी परम्परागत रूपमै संचालन गरिनु, कार्यरत कर्मचारीमा उत्प्रेरणा र मनोबलको यथोचित व्यवस्था नगरिनु, विश्व हुलाक संघ (UPU) को मापदण्ड अनुसार कार्यसंचालन गर्न नसकिनु, यातायात र सडक संजालको व्यवस्था भैसक्दा पनि परम्परागत पैदल डॉकरेखाहरू पुनरावलोकन नहुनु, अन्तर्राष्ट्रिय फोरमहस्ता नेपालको हुलाकको उल्लेख्य योगदान हुन नसक्नु, निजी कुरियर कम्पनीहरूको नियमन तथा अनुगमन कमजोर रहनु, सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयमा हुलाक सेवा हेर्ने छुट्टै महाशाखा/शाखा समेत नहुनु, हुलाक सेवा संचालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी हुलाक ऐन, २०१९, नियमावली, २०२०, धनादेश तथा बचत बैंक सञ्चालन नियमावली २०३३, अतिरिक्त हुलाक सञ्चालन नियमावली, २०३४, हुलाक बस्तु बिमा गर्ने सम्बन्धि नियमावली २०१९ लगायत अन्य ऐन, नियम एवम् निर्देशिकाको समयसापेक्ष संशोधन र परिमार्जन नहुनु, हुलाक सेवा सुधारका लागि प्रशासन सुधार आयोग, हुलाक सेवा सुधार कार्यदल आदिले दिएका सुभावहरू कार्यान्वयन हुन नसक्नु, आबधिक योजना र बजेटले उल्लेख गरे बमोजिम हुलाक सेवा सुधार हुन नसक्नु, चिह्नीपत्र हराए वा मासे कसुर तथा सजाय हुने तर चिह्नीपत्रको थैला नै हराए वा मासेमा के सजाय गर्ने भन्ने ऐन कानूनमा अन्योलता रहनु, वैदेशिक द्रुत डॉक सेवाको लागि विभिन्न देशहरूसँग समन्वय गर्न नसक्नु, क्षतिपूर्तिसहितको सेवामा सेवाग्राही र सरोकारवालाहरूलाई विश्वास दिलाउन नसक्नु, अर्धप्राविधिक प्रकृतिको काम हुने हुलाकमा सेवा प्रवेश गर्ने वा सस्वा भएर आउने कर्मचारीलाई नियमित तालिम दिन नसक्नु, प्रक्रियागत ढिलासुस्ती हुनु, कर्मचारीको लागि आराम गर्ने थलोको रूपमा हुलाक कार्यालयहरू रहनु, कार्यरत कर्मचारीको छिटोछिटो फेरबदल हुनु, हुलाक सेवामा कार्यरत जनशक्तिमा लघुताभास हुनु, सूचनाप्रविधिको भरपुर प्रयोग हुन नसक्नु, धैरै जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू निमित्तका भरमा संचालन हुनु, श्रोत साधन र बजेटको न्यूनता रहनु, अर्थ मन्त्रालय, परराष्ट्र मन्त्रालय, भन्सार विभाग, आदि सरोकारवालाहरूसँगको समन्वय कमजोर रहनु, हुलाक सेवाको दररेट परम्परागत र पुरानो रहनु, हुलाक सेवालाई राज्यले उच्च प्राथमिकतामा राख्न नसक्नु, हुलाक वस्तुको संकलन, दर्ता र वितरण प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन नसकिनु, आम जनतामा हुलाक सेवाको बारेमा यथोचित जानकारी नहुनु, र हुलाक सेवालाई आधुनिक, व्यवसायिक, प्रबिधिमैत्री र प्रतिस्पर्धी बनाउन नसकिनु जस्ता थुप्रै समस्या र समस्याका कारणहरू विद्यमान छन् ।

#### **८. हुलाक सेवा सुधारको भावी मार्गचित्र :**

हुलाक सेवालाई यथास्थितिमा संचालन गर्दा सरकारको आर्थिक दायित्व र बोक्ष मात्र बढ्ने हुनाले हुलाक

सेवालाई सुधार र पुनर्संरचना गर्न यस क्षेत्रका कमजोरीहरू पहिचान र सुधार, समस्याहरू पहिचान र समाधान, चुनौतिहरूको सामना र सवल पक्षहरूको प्रवर्द्धन गर्दै अहिलेको समय अनुसार प्रविधिमैत्री, सूचनाप्रविधिमा आधारित, प्रतिस्पर्धी, विश्वसनिय, व्यवसायिक र विविधिकृत सेवायुक्त हुलाक सेवा बनाउनु अहिलेको आबश्यकता र माग हो । यसका लागि छरितो, कार्यमूलक एवं उपयुक्त आकारको संगठन संरचना तथा दरबन्दी तयार गर्न हुलाक सेवा विभाग र अन्तर्गतको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (O&M Survey) गर्नुपर्ने, हुलाक सेवाका चिह्नीपत्र जस्ता परम्परागत कामको सद्वामा बैकल्पिक तथा व्यवसायिक कामको खोजी गरी विद्युतीय व्यापार (e-Commerce)मा जानुपर्ने, हुलाक सेवालाई सरकारी संरचनाबाट भन्दा स्वायत्त तथा व्यवसायिक तरिकाले संचालन गर्न स्वायत्त, छरितो, कार्यमूलक र व्यवसायिक खालको हुलाक सेवा प्राधिकरण गठन गर्न हुलाक सेवा प्राधीकरणको ऐन, कानून, नियमावली, कार्यविधि, निर्देशिका, मापदण्ड र नीतिहरू आदिको निर्माण गरी प्राधिकरणमार्फत संचालन गर्नुपर्ने, प्राधिकरणको लागि समेत सर्वको काम अगाडि बढाउनुपर्ने, हुलाक सेवा संचालन र व्यवस्थापनका लागि ठोस राष्ट्रिय नीति तयार गर्नुपर्ने, हुलाक सेवालाई थप विशेषज्ञताको विकास सहित बिशिष्टीकृत गर्नुपर्ने, हुलाक सेवालाई संघियता अनुकूल पुनर्संरचना गर्न हुलाक निर्देशनालय खारेज गरी ७७ जिल्ला हुलाक कार्यालय कायम गर्ने र इलाका हुलाक कार्यालयहरूलाई सबै पालिकामा हुलाकको पालिकागत संरचना रहने गरी समायोजन तथा पुनर्संरचना गर्नुपर्ने, कतिपय इलाका हुलाक कार्यालयहरूमा महिनौसम्म एउटा पत्र पनि दर्ता नहुने र धेरै अतिरिक्त हुलाकमा महिनामा एउटा पत्र पनि वितरण गर्नुनपर्ने अवस्था समेत रहेकोले त्यस्ता संस्था तथा संरचनाको बारेमा गम्भीर पुनर्विचार गरी अतिरिक्त हुलाक नियमावली खारेज गर्ने र नियमावली बमोजिमका कर्मचारीलाई कानूनबमोजिम व्यवस्थापन गर्नुका लागि स्रोतको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने, हुलाक सेवाको मातहतमा रहेका भौतिक सम्पत्ति तथा जग्गाजमीनको अभिलेख तयार गरी संरक्षण, व्यवस्थापन र उत्पादनमुलक प्रयोगको व्यवस्था मिलाउनुपर्ने, केन्द्रीय धनादेश कार्यालयको खारेजी तथा हुलाक बचत बैंकको यथोचित व्यवस्थापन गर्नुपर्ने, कार्यरत कर्मचारीलाई संस्थामा टिकाईराख्न तालिम, क्षमता विकास, सेवासुविधा एवं उत्प्रेरणा र मनोबलको यथोचित व्यवस्था गरिनुपर्ने, हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रको तालिमको कोष, स्रोत साधन, जनशक्ति, पूर्वाधार, क्षमता र कभरेज आदिमा सुधार गरी यसलाई हुलाक सेवा सुधारको अध्ययन तथा अनुसन्धान केन्द्रको रूपमा विकास गर्नुपर्ने, विश्व हुलाक संघ (UPU)को सिद्धान्त र मापदण्ड अनुसार हुलाक सेवा संचालन गर्नुपर्ने, यातायात र सडक संजालको सुविधा अनुरूप परम्परागत पैदल डाँकरेखाहरूको समयसान्दर्भिक पुनरावलोकन गरी छिटो र छोटो रुट कायम गर्नुपर्ने, अन्तर्राष्ट्रिय फोरमहस्ता नेपालको हुलाकको प्रतिबद्धता, भूमिका, उपस्थिति र योगदान बढाउदै जानुपर्ने, निजी क्षेत्रका कुरियर कम्पनीहरूको नियमन तथा अनुगमनको स्पष्ट कानूनी व्यवस्था गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने, सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयमा हुलाक सेवा हेर्ने छुटै महाशाखा/शाखाको व्यवस्था गरिनुपर्ने, हुलाक सेवा संचालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी नयाँ संरचना र कानून नबन्दासम्म विद्यमान ऐन, नियम एवम् निर्देशिकाको समयसापेक्ष संशोधन, परिमार्जन र खारेजी गर्नुपर्ने, हुलाक सेवा सुधारका लागि प्राप्त सुभाव तथा आवधिक योजना तथा बार्षिक बजेटका हुलाक सेवा सुधार सम्बन्धी प्रावधान कार्यान्वयन गर्नुपर्ने, वैदेशिक द्रुत डाँक सेवाको प्रभावकारिताका लागि विभिन्न देशहरूसँग समन्वय र सहकार्य गर्नुपर्ने, क्षतिपूर्तिसहितको सेवालाई प्रभावकारी र विश्वसनीय बनाउनुपर्ने, हुलाकमा सेवा प्रवेश गर्ने वा सर्वा भएर आउने कर्मचारीलाई नियमित तालिम

तथा क्षमता विकास गरी सेवामा टिकाउन कोशिश गर्नुपर्ने, सेवाको गुणस्तरीयता, छरितोपन र ब्यवसायिकता बढाउनुपर्ने, श्रोत साधनको यथोचित ब्यवस्थापन तथा हुलाक वस्तु ढुवानीका लागि आफैनै साधनको व्यवस्था गर्नुपर्ने, हुलाक सेवाको दररेटलाई प्रतिस्पर्धी र समयानुकूल हुने गरी पुनरावलोकन गर्नुपर्ने, अत्याबश्यक सेवाका रूपमा हुलाक सेवालाई राज्यले उच्च प्राथमिकतामा राख्नुपर्ने, हुलाक सेवा क्षेत्रको विस्तार र विविधिकरण गर्नुपर्ने, हुलाक बस्तुको संकलन, दर्ता र वितरण प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन जनता र सेवाग्राहीको घरदैलोमै आफैना सवारी साधनबाट छिटो छरितो रूपमा संकलन र वितरण गर्नुपर्ने, सबै जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूमा अधिकृत कार्यालय प्रमुख र दरबन्दी अनुसारका कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने, आम जनतामा हुलाक सेवाको बारेमा प्रचारप्रसार तथा जानकारी गराउनुपर्ने, सूचना प्रविधिको अधिकतम उपयोगमार्फत सेवालाई विविधीकरण र विशिष्टीकरण गर्नुपर्ने, राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय हुलाक वस्तु आदानप्रदान तथा भन्सार प्रक्रिया सरलीकरणका लागि अर्थ मन्त्रालय, परराष्ट्र मन्त्रालय, भन्सार बिभाग, आदि सरोकारवालाहरूसँग समन्वय तथा सहकार्य गर्नुपर्ने, तीनै तहका सबै सरकारी हुलाक वस्तु हुलाक सेवाबाट मात्र ढुवानी गर्ने सम्बन्धी नेपाल सरकारबाट नीतिगत निर्णय गर्नुपर्ने, परम्परागत हुलाक बस्तुको अतिरिक्त ब्यवसायिक वस्तु समेत ढुवानी गर्नुपर्ने, हुलाक सेवाको नियमित सुपरीवेक्षण, अनुगमन तथा मुल्यांकन गर्नुपर्ने लगायतका सुधारका उपायहरू अबलम्बन गर्न सकिन्छ ।

यसरी वर्तमानको हाम्रो हुलाक सेवा सघन उपचार कक्ष (ICU)मा उपचाररत सिकिस्त बिरामी जस्तै बनेको छ । यसको समग्र सुधार तथा उपचार सानो प्रयासबाट होइन तुलो प्रयास, धक्का र पहल जरूरी छ । यसका लागि सरकारले उच्चस्तरको राजनैतिक तथा प्रशासनिक दृढ इच्छाशक्ति, प्रतिबद्धता र स्पष्ट दृष्टिकोणसहित अल्पकालका लागि हुलाक सेवाको वर्तमान संरचनाको पुनर्संरचना र सुधार गर्दै दीर्घकालका लागि हुलाक सेवा प्राधिकरण बनाउने तयारी गर्नुपर्ने, सरोकारवालाहरूसँग छलफल र अन्तरक्रिया गरी राय सुभाव संकलन तथा सहमति गर्नुपर्ने, र हुलाक सेवालाई क्रमशः स्वायत्त, विविधिकृत, ब्यवसायिक, प्रतिस्पर्धी, प्रबिधिमैत्री र आधुनिक बनाउँदै जानुपर्ने हुन्छ ।

## ९. निष्कर्ष :

२०४६ सालको परिवर्तन पश्चात वि.सं. २०४८ सालदेखिका विभिन्न समयमा गठित प्रशासन सुधार आयोगका सिफारिस, हुलाक सेवा सुधारको सुभाव कार्यदलका सुभाव (२०७९ सालमा गठित कार्यदल समेत) तथा आबधिक योजना र बजेटमा पनि हुलाक सेवालाई सुधार गर्दै प्राधिकरण मोडेलमा सञ्चालन गर्ने भन्ने भए पनि हालसम्म उक्त बिषय कार्यान्वयनमा आउन सकेको छैन । परम्परागत रूपका चिह्नीपत्रमा हाश आई बैंक तथा वित्तीय संस्थाका ऋण अशुली सम्बन्धी पत्र, सरकारी निकायका कम महत्वका बोधार्थ पत्र र अदालती पत्र मात्र बोक्नुपरेको अबस्थामा हुलाक सेवाका सबल पक्षको प्रवर्द्धन सहित अबको हुलाक सेवालाई रूपान्तरण गर्दै सूचनाप्रविधि, प्रतिस्पर्धा, ब्यवसायिकता, विश्वसनीयता तथा स्वायत्तताको माध्यमबाट सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्दै आम सरोकारवाला र सेवाग्राहीप्रतिको संवेदना, जिम्मेवारी, पारदर्शिता र उत्तरदायित्वलाई आत्मसात गर्दै हुलाक सेवाको कार्यकुशलता, दक्षता र प्रभावकारितामा सुधार ल्याई हुलाकको गरिमा बढाउन तथा सेवाप्रति जनताको विश्वास पुनः स्थापित गर्न सकिन्छ । हुलाक सेवाका

विद्यमान समस्याहरू पहिचान र समाधान तथा चुनौतिहरूको सामना गर्दै यसका सम्भावनाहरूलाई अनुकूलन गर्न, सेवाको गुम्न लागेको साख र बिरासत जोगाउन बदिलाँदो परिवेश तथा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड बमोजिम हुने गरी हुलाक सेवाको सुधार तथा पुनर्संरचना गर्नु आजको युगीन आबश्यकता हो । सन् २०२२ को विश्व हुलाक दिवसको "Post for planet" भन्ने नारालाई चरितार्थ गर्न र "Post for Nepal" अर्थात नेपालका लागि हुलाक भन्ने भावनालाई साकार पार्न नेपालको सुस्ताएको हुलाक सेवालाई सुधार एवं पुनर्संरचना गरी प्रतिस्पर्धि, व्यावसायिक, आधुनिक, बिबिधिकृत, प्रभावकारी र सूचनाप्रविधिमा आधारित बनाउँदै अगाडि बढेमा मात्र हुलाक सेवालाई सरकारी दायित्व बढाउने क्षेत्र होइन सरकारी राजश्व तथा आम्दानीको श्रोतका रूपमा विकास गर्दै यसको सार्थकता र औचित्यता साबित गर्न सकिन्छ ।

### **सन्दर्भ सामग्रीहरू:**

नेपाल कानून आयोगको वेवसाइट, नेपालको संबिधान (२०७२),  
नेपाल कानून आयोगको वेवसाइट, हुलाक ऐन, २०१९,  
नेपाल कानून आयोगको वेवसाइट, हुलाक नियमावली, २०२०,  
नेपाल कानून आयोगको वेवसाइट, हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३,  
नेपाल कानून आयोगको वेवसाइट, अतिरिक्त हुलाक नियमावली, २०३४,  
[www.opmcm.gov.np](http://www.opmcm.gov.np), नेपाल सरकार कार्यविभाजन नियमावली २०७४ (संशोधन सहित )  
[www.npc.gov.np](http://www.npc.gov.np), पन्चौ आवधिक योजना (२०७६/०७७-२०८०/०८१ )  
[www.opmcm.gov.np](http://www.opmcm.gov.np), चालु आ.व. २०७९/८० को नीति तथा कार्यक्रम,  
[www.mof.gov.np](http://www.mof.gov.np), आ. व. २०७९/२०८० को बजेट वक्तव्यको,  
हुलाक सेवा विभागको बार्षिक प्रतिबेदन २०७८/२०७९,  
हुलाक सेवा सुधार सम्बन्धी विभिन्न प्रतिबेदनहरू,  
विभिन्न गोष्ठी तथा तालिमका प्रस्तुति तथा अध्ययन सामग्रीहरू,

# वैदेशिक रोजगार र नेपालको परिदृष्टि (Foreign Employment and Nepal's Scenario)

निर्मला थापा\*

## १. परिचय (Introduction)

वैदेशिक रोजगार भनेको विदेशमा गरिने रोजगार हो । यस्तो रोजगारीमा आफू नागरिक नरहेको मुलुकमा रोजगारी गरी आय आर्जन गरिन्छ । वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २ (क) मा वैदेशिक रोजगार भन्नाले कामदारले विदेशमा पाउने रोजगार सम्झनुपर्दछ भनिएको छ । वैदेशिक रोजगारीलाई अन्तर्राष्ट्रिय बसाई-सराईकै एक रूप मानिन्छ । तर यो अस्थायी प्रकारको बसाईसराई हो । विदेशमा रोजगारी गर्नेलाई विदेशी कामदार (migrant worker) भनिन्छ । International Convention on the Protection of the Rights of All migrant Workers and Members of Their Families को दफा २ (१) मा विदेशी कामदारलाई यसरी परिभाषित गरिएको छ । "migrant worker" refers to a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a state of which he or she is not a national.

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारमा जाने क्रमको शुरुवात कहिलेबाट भयो र नेपालमा कामदारको रूपमा विदेशी कहिलेदेखि आउन शुरु भयो भन्न कठिन छ । तथापि, अरनिकोले चीनमा गई मुर्ती बनाएको, सुगौली सम्बन्धि पछि ब्रृटिश-गोर्खा रेजिमेन्टको रूपमा नेपालीलाई बेलायतको सेनामा भर्ती गर्न शुरुवात भएको, नेपाल भारतको सीमा जोडिएको र दुवै मुलुकको धार्मिक सांस्कृतिक सामिप्यता हेर्दा नेपालको हकमा वैदेशिक रोजगारको इतिहास निकै पुरानो भएको अनुमान गर्न सकिन्छ । सन् १८१४-१८१६ को नेपाल र ब्रृटिश-भारतबीचको युद्ध पछि सन् १८१६ मा भएको सुगौली सम्बन्धिपछि नेपालीहरू औपचारिक रूपमा विदेशमा रोजगारीको लागि जान शुरुवात भएको हो । वैदेशिक रोजगारमा जाने प्रवृत्ति भने विश्वभर निजीकरण र उदारीकरणको तीव्रतासँगै बिसौं शताब्दीको अन्तिम दशकदेखि बढेको देखिन्छ । नेपालको हकमा पनि यसको प्रभाव परेको छ । वि. स. २०५० को दशकदेखि खासगरी सशस्त्र द्वन्द्व शुरू भएदेखि आजपर्यन्त वैदेशिक रोजगारीमा जानेको संख्या तीव्र रूपमा बढिरहेको छ । कोभिड-१९ को विश्वव्यापी महामारीको प्रभावस्वरूप सन् २०२० र २०२१ मा यसमा कमी आएतापनि तत्पश्चात भने वैदेशिक रोजगारीमा जानेको संख्यामा दिनानुदिन बढ्दि भएको छ । सन् २०२३ शुरुवात भएपछिको तथ्याङ्क हेर्ने हो भने प्रतिदिन २००० जनाभन्दा बढी व्यक्ति वैदेशिक रोजगारीमा गइरहेको देखिन्छ । वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार हाल ७८ वटा मुलुकहरूमा व्यक्तिगत रूपमा र १११ मुलुकहरूमा औपचारिक तवरले नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारीको लागि गइरहेका छन् ।

## २. सेवा व्यापारको रूपमा वैदेशिक रोजगार (Foreign Employment as Trade in Services)

विश्व व्यापार संगठन (WTO) को सेवा व्यापारका तरिकाहरू (modes of service trade) को आधारमा

\*उपसचिव, वन तथा वातावरण मन्त्रालय

भन्नुपर्दा वैदेशिक रोजगारलाई सेवा व्यापारको एक रूप मान्न सकिन्छ । WTO को सेवा सम्बन्धी सम्झौता-General Agreement on Trade in Services (GATS) का अनुसार सेवा व्यापारका निम्न ४ तरिकाहरू छन्-

- I. Cross-border trade
- II. Commercial presence
- III. Consumption abroad
- IV. Movement of the natural person

हुनत WTO ले माथिकामध्ये चौथो तरिका अन्तर्गत हुने व्यापारमा विशेषज्ञ तहको वैदेशिक रोजगार अर्थात सेवा प्रवाहलाई मात्र मान्यता दिएको छ । तथापि, सबै प्रकारको वैदेशिक रोजगारलाई सेवा व्यापारकै रूपमा बुझ्न सकिन्छ, किनकि, यसमा व्यक्तिले आफ्नो सेवा र सीप बिक्री गर्दछन् । साथै, विशेषज्ञ बाहेकका सेवालाई पनि WTO ले मान्यता दिनुपर्दछ भन्ने आवाज उठिरहेको छ ।

### ३. विद्यमान व्यवस्था (Existing Provisions)

वैदेशिक रोजगारको सम्बन्धमा राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा समेत नीतिगत, संगठनात्मक र कार्यगत व्यवस्थाहरू भएका छन् ।

अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा भन्नुपर्दा विदेशी कामदार र तिनको परिवारको अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौता संयुक्त राष्ट्र संघबाट पारित भई कार्यान्वयनमा रहेको छ । संगठनात्मक रूपमा International Labor Organization (ILO), International Organization for Migration (IOM) जस्ता संयुक्त राष्ट्र संघसँग जोडिएका अन्तरसरकारी निकायहरू कार्यरत छन् । दिगो विकास लक्ष्य (SDGs) को रूपमा पारित भएका विश्वव्यापि विकासका १७ वटा लक्ष्यहरूमध्ये आठौं लक्ष्यको रूपमा descent work and economic growth को प्रवर्द्धन गर्ने उल्लेख गरिएको छ ।

राष्ट्रिय स्तरमा नेपालमा वैदेशिक रोजगारको सम्बन्धमा विभिन्न व्यवस्थाहरू गरिएका छन् । यी व्यवस्थाहरूलाई संक्षेमा निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### क. संवैधानिक, कानूनी र नीतिगत व्यवस्था

नेपालको संविधानमा राज्यका मार्ग निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरू रहेका छन् । धारा ५० मा व्यवस्था गरिएको मार्गनिर्देशक सिद्धान्त अन्तर्गत राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र र उन्नतिशील बनाउदै समाजवादउन्मुख, स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने आर्थिक उद्देश्य छ । धारा ५१ मा खण्ड (क) देखि खण्ड (ड) सम्म गरी १३ वटा बुँदामा राज्यका नीतिहरू उल्लेख छन् । खण्ड (भ) मा श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी नीतिहरू छन् । यहि खण्डको बुँदा नं. ५ मा वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रलाई नियमन र व्यवस्थापन गर्ने नीति छ । त्यस्तै बुँदा नं. ६ मा वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जित पुँजी, सीप, प्रविधि र

अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनशील क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने नीति उल्लेख छ ।

ैदेशिक रोजगार क्षेत्रलाई विशिष्ट क्षेत्रको रूपमा लिई कानूनीरूपमा थप व्यवस्थित बनाउने क्रममा आजभन्दा १५ वर्ष अगाडि नै ऐन र नियमावली बनेको हो । ैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र ैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ यस सम्बन्धी प्रमुख कानूनी व्यवस्था हुन् । उपरोक्त दस्तावेजहरूमा विदेशमा रोजगारीमा जाने नेपाली नागरिक, ैदेशिक रोजगारमा संस्थागतरूपमा पठाउने व्यवसायिक संस्थाहरू, यसको नियमन र व्यवस्थापन साथै सहजीकरणका विषयहरू विस्तृतमा उल्लेख गरिएका छन् । ैदेशिक रोजगार ऐन अन्तर्गत नै ैदेशिक रोजगार न्यायधीकरण नियमावली, २०६८ पनि तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको छ । यसैगरी पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम पाठ्यक्रम, केयर गिभर तालिम पाठ्यक्रम, घरेलु कामदार सम्बन्धी तालिम पाठ्यक्रमहरू पनि तर्जुमा गरिएका छन् ।

ैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित विभिन्न निर्देशिका र कार्यविधिहरू पनि रहेका छन् । यस्ता दस्तावेजहरू एक दर्जनभन्दा बढी छन् । यी मध्ये प्रमुख निर्देशिका र कार्यविधिहरू निम्नानुसार छन् ।

- १) अभिमुखीकरण तालिम संचालन कार्यविधि, २०७६
- २) इजाजतवाला संस्था र अभिमुखीकरण तालिम प्रदायक संस्थाको अनुगमन सम्बन्धी कार्यविधि, २०७३
- ३) ैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको स्वास्थ परीक्षण गर्ने स्वास्थ संस्था सूचिकरण, नवीकरण तथा अनुगमन सम्बन्धी कार्यविधि, २०७२
- ४) ैदेशिक रोजगार व्यवस्थापन सेवा प्रवाह कार्यविधि, २०७९
- ५) ैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदार पठाउने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७५
- ६) ैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मागपत्र जाँचबुझ निर्देशिका, २०७५
- ७) इजरायलमा नेपाली सहयोगी कामदार पठाउने सम्बन्धी निर्देशिका, २०७८
- ८) मौसमी कामदार व्यवस्थापन निर्देशिका, २०७९
- ९) ैदेशिक रोजगार सूचना व्यवस्थापन प्रणाली संचालन कार्यविधि, २०७६
- १०) नेपाली प्राविधिक अभ्यासार्थी जापान पठाउने निर्देशिका, २०६६

ैदेशिक रोजगार सम्बन्धी क्षेत्रगत नीतिको रूपमा ैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ छ । नीतिको उद्देश्य ैदेशिक रोजगारीमा प्रवेशलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउने रहेको छ । ैदेशिक रोजगारको बजार खोजी गर्ने, लाभ अधिकतम गर्ने लगायत विषयहरू समावेश गरी विभिन्न ७ वटा बुँदामा नीतिहरू र नीतिहरू अन्तर्गत रणनीतिहरू छन् ।

नेपालीहरू रोजगारीका लागि जाने गन्तव्य मुलुकमध्ये केही मुलुकहरूसँग नेपालको श्रम सम्झौता र समझदारी (MOU) पनि भएको छ । यस्तो सम्झौता वा समझदारी संयुक्त अरब इमिरेट्स, कतार, साउदी अरेबिया, मलेशिया, जोर्डन, बहराइन, इजरायल, दक्षिण कोरिया (EPS मार्फत), जापान, बेलायत

(व्यावसायिक स्वास्थकर्मीहरूको लागि), मौरिसस र सेसेल्स गरी १२ वटा मुलुकहरूसँग भएको छ ।

#### ख. संगठनात्मक व्यवस्था

नेपालको संविधान अनुरूप नेपालको शासन प्रणाली संघीय ढाँचाको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहको सरकारमार्फत यहाँको शासन प्रणाली संचालन भइरहेको छ । संविधान अनुसार वैदेशिक रोजगारको विषय संघीय सरकारको अधिकार क्षेत्रमा पर्दछ । संविधानका अनुसूचीहरूमा गरिएका तीनै तहका एकल र साभा अधिकार सूचिमा यो विषय समावेश छैन । धारा ५८ अनुसार कुनै सूचीमा नभएको अवशिष्ट अधिकार संघको हुने व्यवस्था छ । साथै अनुसूची ५ को बुँदा नं. ३५ मा समेत अनुसूचीको कुनै पनि सूचीमा समावेश नभएको विषय क्षेत्रको अधिकार संघको हुने व्यवस्था छ ।

उल्लिखित व्यवस्था अनुसार वैदेशिक रोजगारको विषय संघीय मन्त्रालय र अन्तर्गतका निकायहरूमार्फत व्यवस्थापन भइरहेको छ । नीतिगत तहमा श्रम, रोजगार तथा समाजिक सुरक्षा मन्त्रालय रहेको छ । मन्त्रालय अन्तर्गत वैदेशिक रोजगार विभागले वैदेशिक रोजगारको प्रमुख व्यवस्थापन गर्दछ । विभाग अन्तर्गत प्रदेशहरूमा रहेका श्रम/वैदेशिक रोजगार कार्यालयहरूमार्फत यस सम्बन्धी कार्य भइरहेको छ ।

वैदेशस्थित कुटनीतिक नियोगहरूले पनि वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनका कार्य गरिरहेका छन् । साउदी अरब, संयुक्त अरब इमिरेट्स, कतार, मलेशिया, कुवेत, बहराइन, ओमान र दक्षिण कोरिया गरी ८ वटा मुख्य श्रम गन्तव्य मुलुकहरूमा स्थापित नेपाली कुटनीतिक नियोगहरूमा श्रम मन्त्रालयको पनि प्रतिनिधित्व (श्रम काउन्सेलर र श्रम सहचारी) छ ।

वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कल्याणकारी र प्रवर्द्धनात्मक कार्यको लागि वैदेशिक रोजगार बोर्ड र बोर्डको सचिवालय रहेको छ । वैदेशिक रोजगारकर्मीको न्याय व्यवस्थापनलाई छिटो छरितो बनाउनको लागि काठमाडौंमा वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरणको स्थापना गरिएको छ ।

वैदेशिक रोजगारको व्यवस्थापनमा सरकारी निकायहरू मात्र संलग्न छैनन् । संयुक्त राष्ट्र संघ अन्तर्गतको ILO / IOM जस्ता निकायहरू यस क्षेत्रमा कार्यरत छन् । वैदेशिक रोजगार ऐन र नियमावलीमा व्यवस्था भए बमोजिम वैदेशिक रोजगारमा पठाउने इजाजतपत्र प्राप्त संस्थाहरू, सूचिकृत स्वास्थ संस्थाहरू, तालिम प्रदायक संस्थाहरू पनि यस क्षेत्रका संगठनात्मक व्यवस्था हुन् । वैदेशिक रोजगारमा श्रम स्थीकृति लिएर जाँदा अनिवार्य रूपमा जीवन बिमा गराउनुपर्ने भएकोले सम्बन्धित बिमा संस्थानहरू र नेपाल राष्ट्र बैंकले वैदेशिक रोजगार बचतपत्र हरेक वर्ष जारी गर्ने गरेकोले उपरोक्त बैंक पनि कुनै न कुनै रूपमा वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित संरचना हुन् । यसको अलावा, औपचारिक रूपमा विप्रेषण भित्र्याउने बैंकहरू र रेसिट कम्पनी समेतलाई वैदेशिक रोजगारसँग जोडिएका निजी क्षेत्रका संगठनात्मक संरचना मान्न सकिन्छ ।

#### ग. योजनागत र कार्यक्रमगत व्यवस्था

विस्वव्यापी विकास लक्ष्य अर्थात् संयुक्त राष्ट्र संघीय दिगो विकास लक्ष्य (SDG 2030) मा समेटिएका १७ वटा लक्ष्यमध्ये आठौं लक्ष्यको रूपमा मर्यादित काम र आर्थिक बृद्धि (Decent work and Economic Growth) रहेको छ । वैदेशिक रोजगार गर्ने कामदारको अधिकार, सुरक्षा र सुरक्षित कार्य वातावरण लगायत १२ वटा बृहद् लक्ष्यहरू (targets) यो लक्ष्य अन्तर्गत राखिएका छन् । दिगो विकास लक्ष्यको नेपाल पनि पक्ष राष्ट्र भएकोले आवधिक योजना तर्जुमा गर्दा यसलाई पनि अपनत्व लिईएको छ ।

नेपालको आवधिक योजनाको हकमा सातौं योजनामा पहिलो पटक वैदेशिक रोजगारको विषय समावेश गरिएको थियो । तत्पश्चात हरेक आवधिक योजनाले यो विषयलाई समेटेको छ । सबैजसो योजनाको मुल लक्ष्य भने वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थापन गर्ने, यसको लाभ अधिकतम गर्ने र कामदारको हकहित प्रवर्द्धन गर्ने रहेको पाइन्छ । चालु पन्थाँ योजना (२०७६/७७-२०८०/८१) मा अन्तरसम्बन्धित विषय क्षेत्र अन्तर्गत श्रम तथा रोजगारीको विषय समेटिएको छ । यसभित्र समेटिएका ४ वटा उद्देश्यहरूमध्ये चौथौ उद्देश्य वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित गर्नु भन्ने छ । यो उद्देश्य प्राप्तिको लागि केही कार्यनीतिहरू उल्लिखित छन् । तीमध्ये वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषलाई थप प्रभावकारी बनाउने, वैदेशिक रोजगारीमा जानेलाई सीपयुक्त बनाउने, वैदेशिक रोजगारबाट प्राप्त ज्ञान, सीप र अनुभवलाई प्रमाणीकरण गरी उपयोग गर्ने, वैदेशिक रोजगारीमा जानेको अभिलेख व्यवस्थित गर्ने, भारतमा रोजगारीको लागि जानेको पनि अभिलेख राख्ने लगायतका कार्यनीतिहरू प्रमुख छन् ।

चालु आ. ब. २०७९/८० को बजेट वक्तव्यमा वैदेशिक रोजगारलाई थप सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन विद्युतीय प्रणालीलाई अभै प्रभावकारी रूपमा उपयोग गर्ने, वैदेशिक रोजगारको लाभ अधिकतम गर्ने, नयाँ र सुरक्षित बजारको खोजी गर्ने जस्ता विषयहरू समावेश गरिएका छन् ।

#### ४. तथ्याङ्कमा वैदेशिक रोजगार (Foreign Employment in Data)

वैदेशिक रोजगारको तथ्याङ्कमा प्रवेश गर्नुअघि छोटकरीमा समग्र श्रमशक्तिको केही तथ्याङ्क हर्नुपर्दछ । नेपालको तेस्रो श्रम सर्वेक्षण प्रतिवेदन (Report on Nepal Labor Force Survey 2017/18) अनुसार नेपालमा काम गर्ने उमेर समुहको जनसंख्या २ करोड ७ लाख छ । यसमध्ये ११.४ प्रतिशत बेरोजगार छ । प्रदेशगत रूपमा सबैन्दा ठूलो अनुपातमा बेरोजगारी (२०.१ प्रतिशत) मधेश प्रदेशमा छ । यति ठूलो अनुपातको बेरोजगारलाई रोजगारको एक महत्वपूर्ण विकल्पको रूपमा वैदेशिक रोजगार बन्न पुगेको छ । वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूको तथ्याङ्कको अभिलेख औपचारिक रूपमा सन् १९९४ देखि राख्न थालिएको पाइन्छ । आ. ब. १९९४/९५ मा २९५९ जना वैदेशिक रोजगारमा गएको देखिन्छ । आ. ब. २०२२/२३ सम्म आइपुग्दा यो संख्या ६,३०,०९० पुगेको छ । अनौपचारिक रूपमा जानेको संख्या जोडेमा यो संख्या अभै ठूलो हुन्छ ।

## औपचारिक रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जानेको संख्या

आ. ब.	श्रम स्वीकृति लिनेको संख्या	बृद्धि प्रतिशत	कैफियत
१९९४/९५	२१५९	-	१९९४/९५ को तुलनामा आ. ब. २०२१/२२ वैदेशिक रोजगारमा जानेको संख्या २९४ गुणा बढेको छ ।
१९९९/००	३५५४३	१६.४६	
२००४/०५	१३९६९६	३.९३	
२००९/१०	२९४०९४	२.११	
२०१४/१५	४९९९०९	१.७०	
२०१९/२०	३६८४३३	-०.७३	
२०२०/२१	९६६६९८	-०.४५	
२०२१/२२	६३००९०	०.३८	

स्रोत: वैदेशिक रोजगार विभागका वार्षिक प्रतिवेदनहरू, Contribution of Foreign Employment and Remittances to Nepalese Economy, Prof. Bijaya Shrestha, Ph. D. 2007, राष्ट्रिय योजना आयोगका प्रतिवेदनहरू

## वैदेशिक रोजगारीमा महिला र पुरुषको संख्या र अनुपात

आर्थिक वर्ष	पुरुष	महिला	कुल संख्या	कुल संख्यामा महिलाको अनुपात
२०१८/१९	२१५६३३	२०५७८	२३६२११	८.७
२०१९/२०	३४००००	२८४३३	३४८४३३	८.२
२०२०/२१	१५५२४२	११४५६	१६६६९८	६.९
२०२१/२२	५८०९६२	४९१२८	६३००९०	७.८

तथ्याङ्कले देखाए अनुसार नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीमा जानेको संख्या हरेक वर्ष तीव्र रूपमा बढिरहेको छ । आ. ब. १९९४/९५ देखि आ. ब. २०२१/२२ सम्मको २८ वर्षमा वैदेशिक रोजगारीमा यो संख्या भएरै २९४ गुणाले बढ्नु भनेको सामान्य अवस्था होइन । यसले स्वदेशमा रोजगारीको अवसर र आकर्षणको अवस्था नाजुक रहेको संकेत गरेको छ । वैदेशिक रोजगारीमा जानेमध्ये कुल संख्यामा महिलाको अनुपात अझै पनि १० प्रतिशतभन्दा कम देखिन्छ । तथापि, अनौपचारिक रूपमा योभन्दा पनि ठूलो संख्यामा वैदेशिक रोजगारीको नाममा महिलाहरूका साथै पुरुषहरू विदेश गएको अनुमान छ ।

औपचारिक रूपमा वैदेशिक रोजगारीमा धेरै संख्यामा गएका मुलुकहरू तलको Box- 1 मा देखाए अनुसार रहेका छन् । यसैगरी Box 2 मा देखाइए अनुसार अदक्ष र कम दक्ष प्रकारका सेवा क्षेत्रहरूमा नेपालीहरू रोजगारीमा रहेको अवस्था छ ।

### Box-1

- वैदेशिक रोजगारीका प्रमुख गन्तव्य मुलुकहरू
- १. साउदी अरेबिया
- २. कतार
- ३. संयुक्त अरब इमिरेट्स
- ४. मलेशिया
- ५. कुवैत
- ६. बहराइन

### Box-2

- वैदेशिक रोजगारीमा जानेमध्ये धेरैले गर्ने प्रमुख पेशा
- १. साधारण श्रमिक (ordinary labor)
- २. सरसफाइकर्मी (cleaner)
- ३. सुरक्षा गार्ड (security guard)
- ४. सवारी चालक (driver)
- ५. विक्रेता (sales person)
- ६. हस्पिटालिटी/होटेल सेवा सम्बन्धी (Hospitality)

नेपाली कामदार सुहाउँदो माग, भौगोलिक रूपमा नजिक, कम खर्चिले र सहज यातायातको पहुँच भएकोले मध्यपुर्वका माथि उल्लेख गरिएका मुलुकहरू र मलेशियामा सबैभन्दा बढि नेपाली कामदार जाने गरेको देखिन्छ । अर्कोतर्फ, स्वदेशमा रोजगारीको अवसर नै नभएकोले र उपलब्ध रोजगारी पनि चित्तबुझदो नभएकोले विदेशमा जाने संख्या अत्यधिक बढेको छ । यसबाहेक, युरोप, अमेरिका लगायत मुलुकमा पनि अध्ययन लगायत विभिन्न प्रकारका भिषा लिएर अधिकांश व्यक्तिहरू रोजगारीकै उद्देश्यले गएको अवस्था छ । भारतमा रोजगारीको लागि जानेको हकमा भने छुट्टै अध्ययन अनुसन्धान र तथ्याङ्क व्यवस्थापन गर्नुपर्ने अवस्था छ ।

#### **५. वैदेशिक रोजगारीका कारणहरू (Causes of Foreign employment)**

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रवृत्तिमा निम्न तीन प्रकारका कारणहरू रहेको पाइन्छ

##### **क. विकर्षण गर्ने वा धक्केले कारणहरू/तत्वहरू (push factors)**

- १) राजनीतिक परिदृश्यले सिर्जना गरेको वित्तष्ठा (frustration)
- २) भविष्य अनिश्चित हुने जोखिमको आंकलन (unsecured future)
- ३) रोजगारीका अवसरको कमी र उपलब्ध अवसर पनि कम आकर्षक (low and less attractive opportunities)
- ४) भ्रष्टाचार, चाकडवाद, प्रणालीविहिनता (corruption, slaverism and systemlessness)
- ५) सामाजिक मनोविज्ञान अर्थात छिमेकी, साथि, आफन्त गएकोले जाने (socio-psychology)
- ६) सरकारी नीति नै वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन गर्ने (Government Policy)
७. असुरक्षा (insecurity)
८. सापेक्ष र निरपेक्ष गरिबी (absolute & relative poverty)
- ९) विद्यमान शिक्षा प्रणाली (existing education system)
- १०) कमजोर शासन (Weak Governance)

##### **ख. आकर्षण गर्ने वा तान्ते कारणहरू/तत्वहरू (pull factors)**

- १) सहज रोजगार र तलब सुविधाको सुनिश्चितता (employment/salary & fringe/benefits)
- २) सम्मानजनक तलब सुविधा (dignified salary)
- ३) उन्नत काम र आधुनिक प्रविधि (modernized work and technology)
- ४) प्रणालीवद्ध शासन व्यवस्था (system-based governance)
- ५) शान्ति सुरक्षा (peace & security)
- ६) सामाजिक मनोविज्ञान (socio-psychology)
- ७) साथीभाइ र पारिवारिक प्रभाव (effects of friends and family members)
- ८) बलियो शासन प्रणाली (strong governance system)

## ग. अवधारणाजन्य, प्रविधिजन्य र यातायातजन्य कारणहरू (Conceptual, Technological and Transport-related factors)

- १) विश्वव्यापीकरण र यसको प्रभाव (globalization and its effects)
- २) सस्तो र सहज सूचना तथा संचार प्रविधि (cheap & easy information and technology)
- ३) सस्तो र छिटो यातायातको साधन (cheap and fast means of transportation)
- ४) आर्थिक राष्ट्रवादको बोलवाला (dominance of economic nationalism)

## ५. वैदेशिक रोजगारीका फाइदा र बेफाइदा (Merits and Demerits)

### फाइदा (Merits)

- १) विप्रेषण प्राप्ती: नेपालमा ६० प्रतिशतभन्दा बढी घरपरिवारमा विप्रेषण आय प्रत्यक्ष पुगिरहेको छ । सरकारको विदेशी मुद्राको प्रमुख स्रोत पनि विप्रेषण रहेको छ । विगत दुई दशकदेखि नेपालमा औपचारिक रूपमै कुल गार्हस्थ उत्पादनको २५ देखि ३० प्रतिशतसम्म विप्रेषण भित्रिने गरेको तथ्याङ्क छ ।
- २) रोजगारीको महत्वपूर्ण विकल्प: रोजगारीको अवसर स्वदेश र विदेश दुवैमा हुन्छ । नेपालमा रोजगारीको अवसर निकै कम र भएका रोजगारी पनि अधिकांश त आर्थिक र वृत्ति विकासको हिसावले पनि कम आकर्षक छन् । यस्तो अवस्थामा बजारमा उपलब्ध जनशक्ति खपत गर्ने राम्रो विकल्पको रूपमा वैदेशिक रोजगारी रहेको छ ।
- ३) ज्ञान, प्रविधि र सीप हस्तान्तरण: वैदेशिक रोजगारीमा जानेले आफ्नो पेशा व्यवसायसँग सम्बन्धित ज्ञान, सीप र प्रविधिमा बढोत्तरी गर्ने र स्वदेशमा प्रयोग गर्ने संभावना बलियो रहन्छ । यस्ता केही उदाहरण नेपालमा देखिएका छन् ।
- ४) द्विपक्षीय सम्बन्ध बढने: वैदेशिक रोजगारीले गन्तव्य मुलुकसँगको सम्बन्ध व्यक्तिगत, पारिवारिक, व्यवसायिक र सरकारी तहमा समेत प्रवर्द्धन गर्दछ । नेपालको हकमा पनि विभिन्न मुलुकसँग भएका श्रम सम्झौता वैदेशिक रोजगारकै उपज मान्न सकिन्छ । यसबाट ट्रयाक टु डिप्लोमेसीमा समेत सघाउ पुगेको छ ।
- ५) गरिबी न्यूनीकरण र आर्थिक सामाजिक क्रियाकलाप प्रवर्द्धन: नेपालले सहस्राब्दी विकास लक्ष्य हासिलमा गरेको उपलब्धि र गरिवीको न्यूनीकरणमा वैदेशिक रोजगारको पनि भूमिका छ । यसैगरी दिगो विकास लक्ष्य प्राप्तीमा वैदेशिक रोजगारको योगदान छ । अर्कोतिर समुदायिक र संस्थागत रूपमा पनि वैदेशिक रोजगारीले आर्थिक सामाजिक क्रियाकलापमार्फत सकारात्मक योगदान गरेको छ ।

### बेफाइदा (Demerits)

- १) परनिर्भरता: उत्पादनमूलक जनशक्ति विदेश जाँदा स्वदेशी उत्पादन घट्छ । यसले गर्दा बाहिरबाट हरेक प्रकारको वस्तु तथा सेवा आयात गर्नुपर्ने अवस्था आउछ । अहिले नेपालमा यहि अवस्था छ ।
- २) सामाजिक पारिवारिक विप्रलुप्तता: जनशक्तिको ठूलो अनुपात वैदेशिक रोजगारीमा जाँदा सामाजिक सम्बन्धमा असर पर्दछ । सामाजिक मनोभावनामा शुन्यता छाउँछ । यसले पारिवारिक जीवन्ततामा

नकारात्मक प्रभाव पार्दछ । सामाजिक सद्भावमा समेत नकारात्मक असर परी सामुदायिक असुरक्षा बढ़ने र सम्बन्धहरूमा समेत अवरोध आउने हुन्छ ।

- ३) पारिवारिक एकलोपना: वैदेशिक रोजगारीको कारण विदेशिने र परिवारमा रहने दुवै पक्षले एकलोपना महसुस गर्दछन् । त्यसमा पनि बालबालिका र बृद्धबृद्धाको एकलोपना र पाउनुपर्ने आत्मिय सेवा र रेखदेखको कमी हुन्छ ।
- ४) पलायन प्रवृत्ति: वैदेशिक रोजगारी लामो समयसम्म रहने र यो बढ्दै जाँदा युवा मात्र होइन युवाको परिवार समेत पलायन हुने जोखिम सदैव रहन्छ । नेपाल फर्कन चाहेर पनि विभिन्न समस्या पर्ने जोखिम रहिरहन्छ ।
- ५) राष्ट्रिय सुरक्षा र एकतामाथि जोखिम: विदेशमा लामो समय बस्ने र पाएसम्म उतैको स्थायी बसोबासको अनुमति लिने प्रबृत्ति पनि बढ्दो छ । यसरी जानेबाट मुलुकप्रतिको निष्ठा कमजोर भई राष्ट्रिय सुरक्षामा जोखिम आउन सक्छ ।
- ६) नेतृत्व र सिर्जनशीलतामा अवरोध: वैदेशिक रोजगारीले संभावना भएका युवालाई विदेश जाने अवस्था सिर्जना हुन्छ । यसले उर्जाशील नेतृत्व विकास, उच्चमशीलता र व्यवसायिक सिर्जनशीलताको स्वदेशमा प्रस्फुटन हुने अवस्थालाई बाधा पुर्याउछ । यसबाट अन्तमा स्वदेशमा पुनः बेरोजगारी र गरिबी बढाउछ र यो चक्रकै रूपमा रहने जोखिम रहन्छ ।

## ६. वैदेशिक रोजगारीका समस्या, चुनौती र समाधानका उपायहरू (Problems, Challenges and Solutions)

### समस्या (Problems)

वैदेशिक रोजगारीको समग्र चक्र- प्रस्थानपूर्व, प्रस्थानको अवधि, गन्तव्यमा पुगेपछि, काममा रहँदा र कामबाट फर्क्ने गरी सबै चरणमा समस्याहरू रहेका छन् । यस्ता समस्याहरू सबैको हकमा समान रूपमा भने देखिएँ । तर नेपालबाट वैदेशिक रोजगारमा जानेहरू अधिकांश अदक्ष र अर्धदक्ष भएकाले उनीहरूको हकमा समस्याहरू अधिक छन् ।

प्रस्थानअधिको समस्यामा ठगी, भुक्यान, प्रक्रियागत असहजता, श्रम स्वीकृति लिने ऋममा हुने समस्याहरू हुन् । यस्तो समस्याका कारकमा मुख्यगरी म्यानपावर एजेन्सीका प्रतिनिधिहरू, गैर जिम्मेवार सामाजिक संजाल र संचार जगत, तालिम प्रदायक संस्थाहरू, मानव तस्करहरू, दलाली गर्ने समुह/व्यक्तिहरू, सम्बन्धित सरकारी निकाय र सम्बन्धित अन्य क्षेत्रका कम उत्तरदायी संयन्त्रहरू हुन् । यसबाहेक विदेश जान चाहने व्यक्तिहरू र तालिम प्रदायक संस्थाहरू पनि समस्याका कारक हुन् ।

प्रस्थानको अवधि अर्थात ट्रान्जिटको ऋममा पनि समस्याहरू देखिएका छन् । विमानस्थलदेखि गन्तव्यमा नपुगेसम्म स्पष्ट निर्देशन नहुनु, सूचना र निर्देशनको वेवास्ता गर्नु, सम्मानित आचरण प्रदर्शन गर्न नसक्नु, हेपाइमा पर्नु, राम्रो संचार नहुनु जस्ता समस्याहरू रहेका छन् । यसमा जाने व्यक्ति, पठाउने संस्था, सम्बन्धित कम्पनी र केही हदसम्म ट्राभल एजेन्सीहरू समेत जिम्मेवार देखिन्छन् ।

गन्तव्यमा पुगेपछि समयमा कम्पनीले लिन नआउनु, अपेक्षा गरे अनुसार वासस्थान र आधारभूत सुविधा नपाउनु, लामो समयसम्म काममा नखटाउदा तनावयुक्त अवस्था आउनु, नेपालमा गरेको सम्भौताभन्दा फरक सम्भौतापत्रमा हस्ताक्षर गराउनु, सम्भौतामा उल्लेख भएको र भनिएको काम फरक हुनु, बढी समय काम गर्ने पर्नु जस्ता समस्याहरू प्रमुख रहेका छन् ।

कामको क्रममा समयमा तलब सुविधा नपाउनु, सम्भौता अनुसारको काम गर्न नसक्नु, भनिए बमोजिम काम नपाउनु, मदिरा सेवन गरी भैभगडा गर्नु, गन्तव्य मुलुकको नियम कानूनको बारेमा अनभिज्ञता हुनु, भुक्यानमा पर्नु, राजनीतिक लगायत अन्य पेशा बाहिरका कम्पनीमा प्रतिवन्धित र अवाञ्छित गतिविधि गर्दा समस्यामा पर्नु, आधारभूत श्रम कानूनको बारेमा जानकारी कम हुनु, वैदेशिक रोजगारीको नाममा मानव तस्करी समेत हुनु लगायतका समस्याहरू छन् ।

### चुनौती (Challenges)

मुलरूपमा अवसर र लाभलाई व्यक्तिगत, पारिवारिक, सामाजिक र राष्ट्रिय तहमा समेत अधिकतम बनाउन नसक्नु नेपालको वैदेशिक रोजगारीको प्रमुख चुनौतीको रूपमा रहेको छ । यसैगरी वैदेशिक रोजगारीलाई आन्तरिक रोजगारी प्रवर्द्धनको लागि उपयोग गर्न नसक्नु अर्को चुनौती हो । वैदेशिक रोजगारीको समग्र चक्रको व्यवस्थापन सुरक्षित र सहज, सुशासनयुक्त, मर्यादित, उत्पादनमूलक र मुलुकको लागि प्रभावकारी रूपमा योगदानमूलक बनाउन नसकिनु थप चुनौतीकोरूपमा रहेको छ ।

### समस्या र चुनौती सम्बोधनका उपाय (Solutions)

क. वैदेशिक रोजगारी प्रतिको दृष्टिकोण स्पष्ट गर्ने (clear vision): यसमा व्यक्तिगत र राष्ट्रिय दुवै तहको दृष्टिकोणलाई मध्यनजर गर्नुपर्दछ । वैदेशिक रोजगारीमा कस्ता व्यक्ति जाने, यसको लागि कस्तो वातावरण राज्यले सिर्जना गर्ने, वैदेशिक रोजगार युवाको पहिलो रोजाइ हुनु हुन्छ या हुदैन जस्ता विषयमा स्पष्टता हुनुपर्दछ । वैदेशिक रोजगारीको लागि विदेश जाने डरलागदो प्रवृत्तिप्रति राज्यको के धारणा छ, के राज्य ग्राहस्थ उत्पादनभन्दा विप्रेषणमा निर्भर हुदै गएको हो, मुलुक छोड्दा नागरिकले किन सफल भए जस्तो मान्न थालेको छ भन्ने विषय पेचिलो बनेको छ । के विदेश जान सकेसम्म उत्प्रेरित र नभए धकेल्ने अवस्था त मुलुकमा सिर्जना भइरहेको छैन ? वैदेशिक रोजगारीले स्वदेशमा विकासको जग बलियो वा कमजोर कस्तो बनाएको छ जस्ता विषयमा स्पष्ट दुरदृष्टि बनाउनुपर्दछ ।

ख. वैदेशिक रोजगारीको लाभ र हानी/क्षतीको वस्तुगत तथ्याङ्क तयार गर्ने (objective data): वैदेशिक रोजगारीमा जानेले गर्ने खर्च र उनीहरूले नेपाल पठाउने मौद्रिक र गैर मौद्रिक योगदानको तथ्याङ्क तयार गर्नुपर्दछ । केवल श्रम स्वीकृति लिनेको संख्या, गन्तव्य मुलुकको नाम र विप्रेषणको समष्टिगत तथ्याङ्कले मात्र सबै यथार्थता बताउदैन । रोजगार बाहेक अन्य भिषामा गएकाहरूमध्ये पनि अधिकांशको वैदेशिक रोजगारी नै प्रमुख उद्देश्य रहेको विषय कसैबाट छिपेको छैन । यसर्थ, विदेश जाने क्रममा सम्पूर्ण प्रक्रियामा भएको सबै खर्च, उसले नेपाल बस्दा गर्ने कामको पारिश्रमिक लगायतको तथ्याङ्क तयार गर्नुपर्दछ । भाषाको

नाममा, भिषाको नाममा, टिकटको नाममा, तालिमको नाममा, सेवा शुल्कको नाममा बाहिरिने रकमको तथ्याङ्क अनुमान गर्ने हो भने नेपाल भित्रिनेभन्दा बाहिरिने रकम कम नहुन सक्छ । यसबाहेक, स्थानीय ग्रामिण क्षेत्रको उत्पादन, उत्पादकत्व, बजार लगायत क्षेत्रमा भएको क्षतिको तथ्याङ्क तयार गरेमा हालको अवस्थाको वैदेशिक रोजगार नेपालको दीर्घकालिन हितमा छ या छैन स्पष्ट हुन्छ ।

ग. वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी तत्कालिन र दीर्घकालिन कार्यान्वयनयोग्य योजना बनाउने (implementable plan): यसको लागि स्वदेशको रोजगार बजार र जनशक्तिको यथार्थ तथ्याङ्क दश या पाँच वर्षमा होइन हरेक वर्ष अद्यावधिक गर्नुपर्दछ । बजार र जनशक्तिलाई जोड्ने व्यवस्था तुरुन्त गर्नुपर्दछ । बजारमा खपत नभएको जनशक्तिको लागि अल्पकालिन र दीर्घकालिन रूपमा उपयुक्त वैदेशिक रोजगार बजारको योजना बनाई कार्यान्वयन गर्नु आवश्यक छ । वैदेशिक रोजगार र स्वदेशको रोजगारलाई अन्तरसम्बन्धित बनाउनु पर्दछ । स्वदेशमा रोजगार विहिनताको अवस्था दिनानुदिन बढेको परिवेश देखिएकोले यहाँ समेत रोजगारी बढाउने गरी व्यावसायिक क्षेत्रसँग वैदेशिक रोजगारीलाई जोड्नुपर्दछ ।

घ. वैदेशिक रोजगार प्रशासन समयानुकूल र प्रभावकारी बनाउने (effective governance): वैदेशिक रोजगार प्रशासनमा विषयवस्तुमा जानकार र क्षमतावान जनशक्ति खटाउनुपर्दछ । अनुभवी र यो क्षेत्रमा योगदान गर्न सक्ने कर्मचारीलाई टिकाउनुपर्दछ । यो क्षेत्रमा कमजोर जानकारी भएको जनशक्तिले प्रभावकारी सेवा प्रवाह नहुने मात्र होइन सूचना समेत दिन नसक्ने भई सेवाग्राहीले अनावश्यक दुख पाउछन् र खर्च पनि बढ्ने हुन्छ । वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित कार्यालय र विभागलाई सुविधासम्पन्न बनाउनुपर्दछ । यस क्षेत्रबाट उठनुपर्ने राजश्व पनि चुहावट भइरहेको, तिर्न चाहने राजश्व पनि राज्यले लिन नसकेको अवस्थालाई अन्त्य गर्नुपर्दछ । अनावश्यक तहमा सेवाग्राहीले खर्च गर्नुपरेको अवस्थालाई सुधार्न पनि वैदेशिक रोजगार प्रशासनलाई समयानुकूल, सहज र नागरिकमैत्री तथा सरोकारवालामैत्री बनाउनु अति जरूरी छ ।

ङ: स्वदेशमा उत्प्रेरणायुक्त औद्योगिक र व्यवसायिक वातावरण निर्माण गर्ने (conducive environment): स्वदेशमा भएको जनशक्तिले नधानी विदेशमा भएका नेपाली समेत आउनुपर्ने गरी उद्योग व्यवसाय स्थापनाको लागि सहज नीति, प्रशासन र शासन हुनुपर्दछ । अबको केही अवधिको लागि मात्र विद्यमान जनसांख्यिक लाभको उपयोगतर्फ लाग्न ढिला भइसकेकोले संघीय सरकार मात्र होइन, प्रदेश र स्थानीय तहका सरकार, निजी क्षेत्र र अन्य क्षेत्र समेत गम्भिर रूपमा जिम्मेवार हुनुपर्दछ । यसको लागि राज्यको शासकीय भूमिका प्रभावकारी हुनुपर्दछ जसले गर्दा वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त आर्थिक तथा गैर आर्थिक स्रोत, ज्ञान, सीप, अनुभव, काम गर्ने संस्कार लगायतको उपयोग भई विकासको राष्ट्रिय लक्ष्य हासिल हुन सघाउ पुग्दछ ।

## सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान
- नेपालको आवधिक योजनाहरू, राष्ट्रिय योजना आयोग
- बजेट वक्तव्य, अर्थ मन्त्रालय, आ. ब. २०८९/८०

४. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४
  ५. वार्षिक प्रतिवेदनहरू, वैदेशिक रोजगार विभाग
  ६. तथ्याङ्कगत स्रोतहरू, नेपाली राजदूतावास, अबुधाबी
७. Report on Nepal Labor Force Survey 2017/18, Central Bureau of Statistics
८. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 18 December 199-, General Assembly Resolution 45/158
९. Contribution of Foreign Employment and Remittances to Nepalese Economy, Prof. Bijaya Shrestha, Ph. D. 2007
१०. Report on Nepal Labor Force Survey 2017/18, Central Bureau of Statistics
११. Other related websites

# वर्तमान अर्थतन्त्रको समीक्षा: आर्थिक संकटको सामना कसरी गर्ने?

निशानराज गौतम\*

## विषय प्रवेश :

पछिलो समय नेपाली अर्थतन्त्रमा समस्या देखिएको छ । सरकार र राष्ट्र बैंकले आयात नियन्त्रणको लागि गरेको प्रयासबाट अर्थतन्त्रको बाह्य क्षेत्र (External Sector) मा सुधार देखिएको भएतापनि सरकारी (Government Sector), वित्तिय (Financial Sector) तथा मौद्रिक क्षेत्र (Monetary Sector) तर्फका आर्थिक सूचकहरूमा सुधार हुन सकेको छैन । केन्द्रिय बैंकबाट प्रकाशित चालु आर्थिक वर्ष ०७९/८० माघ सम्मको तथ्याङ्क अध्ययन गर्दा आयात लगातार घटीरहेको तथा रेमिट्यान्स आप्रवाह बढिरहेको लगायतका कारण विदेशी मुद्रा सञ्चिती उल्लेखनीय रूपमा बढेको छ । यो अवधिमा शोधानान्तर स्थिति १ खर्ब ३३ अर्बले बचतमा रहेको छ । तथापी सरकारी वित्त (सरकारी खर्च, राजस्व आदी)को अवस्था नाजुक रहेको र वित्तिय क्षेत्रमा देखिएको विचलनका कारण आन्तरिक आर्थिक गतिविधिमा सुस्तता आएको छ । सरकार, निजीक्षेत्र (व्यवसायी/लगानीकर्ता) र घरपरिवार सबै तहले आर्थिक क्षेत्रमा देखिएको संकुचनको प्रभाव महसुश गरेका छन् । बैंकको व्याज दर धैरै भएका कारण ऋणीहरूले ऋणको व्याज र सावाँ तिर्ने क्षमता घटेको छ भने नयाँ लगानीकर्ताले उद्योग स्थापनामा लगानी र व्यवसाय विस्तार गर्न सकेका छैनन् । विगतमा धितो मात्र हेरेर अत्याधिक कर्जा प्रवाह गरेकाले बैंक तथा वित्तीय संस्थालाई बजारबाट ऋण असुल गर्न गाहो भएको छ र यसले वित्तीय क्षेत्रमा संकट उत्पन्न भएको छ । सहकारी तथा लघुवित्तबाट अनुत्पादक क्षेत्रमा विना धितो कर्जा प्रवाह भएको र अहिले उक्त कर्जा असुल हुन नसकदा सर्वसाधारणको वचत रकम समेत फस्न पुगेको छ । सरकारको राजस्व आयातमुखी रहेको तर विदेशी मुद्रा सञ्चिती बढाउन आयातमा नियन्त्रण गर्नुपरेका कारण सरकारको राजस्व असुलीमा समेत तीव्र गिरावट आएको छ । सरकारले व्यवसायीहरूलाई तिर्नुपर्ने पैसा निर्दार्श बजारको रकम प्रवाह बिग्रिएको छ । निर्माण व्यवसायीलाई सरकारले करिब ८० अर्ब रुपैयाँ भुक्तानी गर्न बाँकी रहेको तथ्य बाहिर आएको छ । सरकारबाट समयमा रकम भुक्तानी नहुँदा सिमेन्ट र डन्डी उद्योगीहरू प्रभावित भएको र यसले समग्र बजारको चक्र खलबलिएको भन्ने छ । अर्कोतर्फ सर्वसाधारणले घरजग्गा र शेयरमा अत्याधिक लगानी गरेका कारण पैसा फस्न पुगेकोले उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानीयोग्य रकमको अभाव देखिएको छ । साथै उनीहरूको दैनिक उपभोग खर्च गर्न क्षमतामा छास आएकोले बजार चलायमान हुन सकेको छैन र समग्र अर्थतन्त्र नै प्रभावित हुन पुगेको छ ।

## समस्या किन र कसरी आयो ?

कोभिडकाल पछि नेपाल राष्ट्र बैंकले बिस्तारकारी मौद्रिक नीति (Expansionary Monetary Policy) को अवलम्बन गरेको थियो । यसबाट तीव्र आर्थिक वृद्धि र रोजगारीका फराकिला अवसर सृजना हुने अपेक्षा गरिएको थियो । यसै ऋममा नेपाल राष्ट्र बैंकले व्यवसायिक क्षेत्रलाई गतिशील र चलायमान बनाउन आर्थिक पुनरुत्थानका प्याकेज (Recovery Package) कार्यान्वयनमा ल्यायो । त्यहीबेला बैंक तथा वित्तिय संस्थाहरूको पूँजी बढाउने

\*प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, विज्ञापन बोर्ड

नीतिका कारण लगानीयोग्य रकम समेत पर्याप्त रहेको थियो । अर्कोतर्फ रेमिट्यान्स आप्रवाह (Remittance inflow) मा समेत सोचे अनुरूप कमी आएको थिएन । यी सबै कारणबाट बजारमा पर्याप्त रूपले तरलता (Liquidity) उपलब्ध भई बैंक तथा वित्तिय संस्थाहरूले न्यून ब्याजदरमा ऋण (Loan) प्रवाह गर्न थाले । व्यवसायी तथा लगानीकर्ताले सहज रूपमा र न्यून ब्याजदरमा ऋण पाउने थाले । वाणिज्य तथा विकास बैंकहरूले जग्गाको धितो राखेर आक्रामक ढंगबाट ऋण विस्तार गरे भने सहकारी तथा लघुवित्तहरूले धितो नराखी व्यक्तिगत र सामूहिक जमानीमा ऋण प्रवाह गरे । यसरी बजारमा मुद्राको आपूर्ति (Money Supply) बढ्न थाल्यो । पर्याप्त तरलतायोग्य रकम भएका कारण आर्थिक बजारमा उत्साहपूर्ण र खुशीको अवस्था (Euphoria) देखापरेको थियो । सरकार र केन्द्रिय बैंकको उदार नीतिका कारण ऋणमार्फत प्राप्त रकमको सही, प्रभावकारी र उत्पादनशील रूपमा परिचालन गर्ने दायित्व ऋणीको थियो । तर ऋणीले उक्त रकम सही तवरबाट परिचालन गर्न नसकेका कारण वर्तमान आर्थिक संकटको अवस्था देखिन पुगेको अर्थविद्हरूको भनाई रहेको छ । हुन पनि ऋण लिएको रकम शेयर र जग्गाजस्ता अनुत्पादनशील क्षेत्रमा परिचालन हुन पुगेको र यी क्षेत्रको मुल्य उचालिन पुगी अर्थतन्त्रमा फोका (Economic Bubble) सृजना हुन पुग्यो । पछिल्लो समय नेपालको हकमा जग्गामा गरिएको लगानीले छोटो समयमा नै धेरै प्रतिफल दिईरहेको थियो । प्रशस्त कमाईने अपेक्षा र बजारमा रहेको पर्याप्त तरलताका कारण शेयर र घरजग्गामा लगानी बढ्न गई यी क्षेत्रको मुल्य बढेको थियो । लगानीका कारण माग बढेपछि मूल्य बढ्नु अर्थतन्त्रको सामान्य नियम हो । शेयर र घरजग्गाको मुल्य बढेपछि केही लगानीकर्ताले सम्पत्ति बिक्रीबाट सोचेभन्दा राम्रो प्रतिफल कमाउन सफल भए । अर्कोतर्फ सस्तो मुल्यमा शेयर र घरजग्गा खरिद गर्नेहरू पनि उच्च मुल्यका कारण सम्पत्ति बढेको र धनी भएको (Wealth Effect) महसुश गरे । जसका कारण पहिले थरीका व्यक्तिले आर्जित रकमबाट र दोस्रो थरीका व्यक्तिले वचत रकमबाट उपभोग (Consumption) बढाउन थाले । केहीले व्यवसायमा लगानी बढाए । उपभोग र लगानीमा भएको बढोत्तरीले आयात (Import) ह्यातै बढ्यो । नेपालमा वस्तु र सेवाको उत्पादन (Production) पर्याप्त नभएकोले उपभोगका लागि विदेशी वस्तुको आयात बढ्न पुग्यो भने उत्पादनको लागि पनि विदेशबाटै कच्चा पदार्थ (Raw Material) आयात भयो । यहिबेला रूस-युक्रेन युद्धका कारण पेट्रोलियम पदार्थ र खाद्यान्को मुल्य बढेको साथै अमेरिकी डलर बलियो हुदाँ भारतीय मुद्रासँग विनिमय दर रिथर भएको नेपाली मुद्राको अवमुल्यन हुन पुगेको र यसले गर्दा आयात गरिएको वस्तुको लागि बढी रकम भुक्तानी गर्नुपर्ने अवस्था सृजना भएकाले पनि तीव्र रूपमा विदेशी मुद्राको सञ्चिती घट्न थाल्यो र अर्थतन्त्रको बाह्य क्षेत्रमा समस्या देखिन थाल्यो ।

अर्थतन्त्रको बाह्य क्षेत्रमा समस्या देखिन थालेपछि नेपाल राष्ट्र बैंकले आयातका कारण घटिरहेको विदेशी मुद्रा सञ्चिती जोगाउन विभिन्न उपायको खोजी गर्न थाल्यो । फलस्वरूप बजारमा मुद्रा आपूर्ति घटाउन एक पछि अर्को मौद्रिक एवं गैरमौद्रिक औजारहरूको प्रयोग हुन थाल्यो । यस अन्तर्गत ब्याजदर बढाउनेदेखी शेयर र घरजग्गामा प्रवाह हुने ऋणमा नियन्त्रण गर्न थालियो । यी सबै कारणले उच्चतम विन्दुबाट शेयर बजार घट्न थाल्यो । घरजग्गा कारोबारमा समेत कमी आउन थालेको छ । उचाईमा पुगेको शेयर बजारको मूल्यमा व्यापक गिरावट आएको र घरजग्गाको कारोबारमा कमी आएको लगायतका कारण अर्थतन्त्रमा मन्दी (Economy Recession) को अवस्था देखिएको छ । आर्थिक चक्रमा सहभागी

व्यक्ति तथा व्यवसायीको क्रयशक्ति (Purchasing Capacity) घटेको कारण बजारमा माग पनि घटेको छ । मागमा आएको कमीका कारण व्यापार व्यवसायको क्षेत्रमा समेत मन्दी देखा परेको छ । अर्को तर्फ बढेको बैंकको व्याजका कारण शेयर, जग्गा, व्यवसायमा लगानी गर्नेहरू आर्थिक संकटमा परेका छन् । व्यवसायिक लागत बढेको छ । रुस युक्रेन युद्धका कारण बढेको पेट्रोलियम पदार्थ, डलर मजबूत भएको अवस्थाका कारण आयातित वस्तुको मूल्य पनि बढेको छ । यसले गर्दा आम्दानी हुनेहरूले मुनाफा र वचत गर्न सकेका छैनन् भने आम्दानीको तुलनामा खर्च बढी हुनेहरूलाई भनै सक्स परेको छ । ऋण लिनेहरू ऋणको दुष्यक्रमा परेका छन् । रोजगार व्यक्तिहरू बेरोजगार हुने र बेरोजगार तथा गरिब व्यक्तिहरू गरिबीको दुष्यक्र (Vicious Circle of Poverty) बाट बाहिर आउन नसक्ने रिथिति देखिएँछ । अत्याधिक कर्जा प्रवाह भएको र बैंक तथा वित्तीय संस्थालाई बजारबाट ऋण उठाउन समस्या भएकोले मुलुक वित्तिय तनावको (Financial Distress) को अवस्थामा छ । यी सबै कारणबाट अर्थतन्त्र गतिहीन र संकटोन्मुख भएको अवस्थामा संकटमोचनको लागि सरकार र निजी क्षेत्र मिलेर वाञ्छित अग्रसरता नदेखाउने हो भने क्रमशः बजार अर्थतन्त्र प्रति जनताको विश्वास गुम्ने अवस्था (Revulsion) सृजना भई आर्थिक तथा वित्तिय अराजकता देखा पर्न सक्छ । यसका साथै गरिबी, बेरोजगारी र असमानता घटाउने, दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्ने तथा विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्तीको लागि मुलुकको सामाजिक तथा आर्थिक प्रबलीकरण (Resiliency) गर्ने दिशामा समेत यसले अवरोध पैदा गर्छ ।

### आर्थिक उतारचढावको अर्थशास्त्रीय विश्लेषण:

अर्थतन्त्रमा मन्दी (Recession) र तेजी (Expansion) को अवस्था सहितको व्यवसायिक चक्र (Business Cycle) लाई स्वभाविक घटनाक्रम (Phenomenon) को रूपमा लिने गरिन्छ । तेजीको समयमा आर्थिक क्रियाकलापहरूमा बढोत्तरी हुन्छ भने मन्दीको बेला कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा नकरात्मक वृद्धि भई रोजगारी र आर्थिक क्रियाकलापमा संकुचनको अवस्था देखा पर्छ । नेपालको वर्तमान अवस्थालाई यही प्रवृत्तिसँग दाँजेर पनि हेर्न सकिन्छ । तथापी आर्थिक संकट (Crisis) का विषयमा अर्थशास्त्रीहरूबीच मतैक्यता पाईदैन । नवशास्त्रीय अर्थशास्त्रीहरू (Neoclassical Economists) ले अर्थतन्त्रमा हुने उत्तरचढाव मूलतः बाह्य (External or Exogenous shocks) पक्ष जस्तै: सरकारी हस्तक्षेप, राजनीतिक अस्थिरता, आर्थिक तथा सामाजिक अराजकता, प्राकृतिक प्रकोप, प्रविधिमा आएको परिवर्तन, उपभोक्ताको प्राथमिकतामा परिवर्तन, डलर तथा तेलको मूल्य इत्यादिका कारण हुने मान्यता राख्छन् । उनीहरूले बाह्य तत्वको उपस्थिति नभएको अवस्थामा बजारले आफैं काम गर्ने (Supply creates its own demand) भएकोले सरकारले बजारमा कम भन्दा कम हस्तक्षेप (Laissez Faire) गर्नुपर्ने मान्यता राख्छन् । अर्कोतर्फ अर्थशास्त्रको किन्सियन विचारधारा पक्षधरहरू (Keynesian School of Thought) ले आर्थिक प्रणालीभित्रका आन्तरिक (Internal or Indigenous shocks) पक्षहरू जस्तै: वस्तु तथा सेवाको मागमा कमी, अस्वस्थ प्रतिस्पर्द्धा, व्यवसायिक सुशासनको अभाव, बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको असफलता, शेयर सूचकको तीव्र गिरावट, वस्तु तथा सेवाको उत्पादन र उत्पादकत्वमा गिरावट, स्रोतसाधन तथा लगानीयोग्य पूँजीको अभाव इत्यादिका कारण बजार अर्थतन्त्र असफल हुने र यसलाई सच्चाउन सरकारी नीतिगत हस्तक्षेप तथा बजारको प्रभावकारी नियमन एकमात्रै विकल्प हुने तर्क गरेका छन् । नेपालको वर्तमान अर्थतन्त्रमा देखा

परेको समस्याको गहिराई र आयामका बारेमा थप अध्ययन अनुसन्धान गर्नुपर्ने हुन्छ । यद्यपी सामान्य रूपमा हेर्दा वर्तमान उतारचढाव र आर्थिक संकटमा बाह्य तथा आन्तरिक दुवै पक्ष उत्तिकै जिम्मेवार रहेको मान्न सकिन्छ । यही तथ्यलाई आत्मसात गर्दै कतिपय अर्थशास्त्रीहरूले अर्थतन्त्रको संरचनात्मक पक्षमा सुधार नगरी टालटुले प्रवृत्तिले वर्तमान समस्याको समाधान हुन नसक्ने बताएका छन् ।

अर्कोतर्फ व्यवहारवादी अर्थशास्त्रीहरूले अर्थतन्त्रको उतारचढावमा व्यक्तिगत छनौट, निर्णय तथा व्यवहारको प्रभाव महत्वपूर्ण हुने कुरालाई जोड दिएका छन् । लगानीकर्ताले लगानी सम्बन्धी निर्णय गर्दा तथ्य र तर्क (Rationality) भन्दा पनि स्वविवेक र प्रतिष्पर्धीको व्यवहारलाई बढी महत्व दिने गर्दछन् । लगानीकर्ताको लोभ, महत्वकांक्षा, भावना, आशा र निराशाले आर्थिक उतारचढावमा प्रभाव पारेको हुन्छ भन्ने कुरालाई जे.एम.किन्सले "The General Theory of Employment, Interest & Money" पुस्तकमा चर्चा गर्दै यस खालको मानवीय प्रवृत्तिलाई "Animal Spirits" भनी उल्लेख गरेका छन् । लगानीकर्ताको आत्मविश्वास (Investors Confidence) बलियो हुदौँ अर्थतन्त्रमा तेजी (Bubble) को अवस्था भई सम्पत्ति (assets) को मूल्य बढ्ने र आत्मविश्वास एवं मनोबल कमजोर हुदौँ सस्तो मुल्यमा नै सम्पत्ति बिक्रि गरिदिने (Panic Selling) मनोविज्ञानका कारण अर्थतन्त्र धरासायी (Bubble burst) समेत हुने भएकाले अर्थशास्त्रमा मानवीय मनोविज्ञान (Human Psychology) को अध्ययन गर्नुपर्ने आवश्यकता किन्सले औल्याएका छन् । नेपालको वर्तमान आर्थिक उतारचढावमा समेत लगानीकर्ताको मानवीय संवेदना तथा व्यवहारले भूमिका खेलेको देखिएको छ । वि.सं. २०७८ साल भाद्र महिनामा शेयरको मूल्य ३९९९ को ऐतिहासिक उचाईमा पुग्नु भन्दा अघि अत्याधिक मुनाफा कमाईने लोभमा लगानीकर्ताले नियामक निकायबाट पटकपटक सचेत गराउँदा पनि कुनै सोचविचार नगरी बढ्दो शेयर बजारमा लगानी गरेका थिए । साथै छोटो समयमै धेरै मुनाफा कमाउन घरजग्गामा समेत अन्धाधुन्ध लगानी भएको थियो । तर नियामक निकायको कडाई एवं कसिलो मौद्रिक नीतिका कारण लगानीकर्ताको आत्मविश्वास डगमगाउँदा शेयरमुल्य १८०० को हाराहारीमा झरेको र घरजग्गाको कारोबार र मुल्यमा समेत तीव्र गिरावट हुन पुगेको छ ।

## आर्थिक संकटमोचन कसरी ?

मन्दीको प्रभावबाट अर्थतन्त्रलाई मुक्त गर्न सरकारको नीतिगत हस्तक्षेप र लगानी महत्वपूर्ण हुने अर्थशास्त्री किन्सको धारणा छ । आर्थिक मन्दीको समयमा उपभोग (Consumption), उत्पादन (Production), लगानी (Investment), रोजगारी (Employment) लगायतका आर्थिक सूचकहरू तल्लो विन्दुमा पुगेका हुन्छन् । व्यक्ति तथा घरपरिवार तहको उपभोग गर्ने क्षमता घटेको हुन्छ भने व्यवसायिक लगानीकर्ताको लगानी गर्ने क्षमता घटेको हुन्छ । सबैतिर निराशा उत्पन्न भई लगानीकर्ताको आत्मविश्वास गुमेको हुन्छ । तसर्थ आर्थिक चक्रमा सहभागी सबै पक्षको मनोबल बढाई लगानी, उत्पादन, उपभोग र रोजगारीको स्तर बढाउन सरकारले मौद्रिक तथा वित्तिय औजारहरू प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ । सरकारले आर्थिक संकटबाट वैक तथा वित्तिय संस्थालाई धरासायी (Bankruptcy) हुनबाट जोगाउन आर्थिक प्याकेज (Bail out) घोषणा गर्नुपर्ने हुन सक्छ । अर्कोतर्फ घरपरिवार तहको उपभोग क्षमता बढाउन नगद सहायता (Helicopter money) उपलब्ध गराउनुपर्ने हुन्छ । साथै व्यवसायिक वातावरण निर्माणको लागि करका दरमा कटौती

गर्न र सरकारी खर्च बढाउने नीति लिनुपर्छ । यी सबै कार्यको लागि सरकारलाई पर्याप्त स्रोतको आवश्यक पर्दछ । तर हाल सरकारले चालु खर्च धान्न समेत पुग्ने गरी राजस्व संकलन गर्न सकेको छैन । चालु खर्च चुलिएको छ भने पूँजीगत खर्चको प्रगति सन्तोषजनक छैन । तलब भत्ता र सामाजिक सुरक्षाका नाममा मात्रै करिब ४ खर्ब ४० अर्ब रुपैयाँ खर्च हुने गरेको छ । त्यसैले सरकारले आगामी बजेटमा निर्मम ढंगले चालु खर्च कटौती गर्नुपर्छ भने आवश्यक स्रोत व्यवस्थापन गरी पूँजीगत खर्च बढाउने तर्फ जोड दिनुपर्छ । मन्दीको बेला बैंक तथा वित्तिय संस्थाले ऋण लगानी नगर्न र लगानीकर्ताले पनि "पर्ख र हेर" को रणनीति लिने भएकाले केन्द्रिय बैंकले लचिलो मौद्रिक नीति अवलम्बन गरी मुद्राको आपूर्ति बढाउने तर्फ जोड दिनुपर्ने हुन्छ । वित्तिय क्षेत्रको संकट समाधान गर्ने ऋणीलाई समयमै ऋण तिर्न सहज हुने वातावरण बैंक तथा वित्तिय संस्थाहरूले सृजना गर्नुपर्छ । लगानीकर्ताले आफूसंग भएको ऋण व्यवस्थापन पछि मात्रै थप ऋण लिने र लगानी गर्ने योजना बनाउनुपर्छ । सरकारले बाह्य क्षेत्रमा आइरहने समस्याको दिगो समाधान गर्न सूचना प्रविधिमा आधारित उद्यम विकास, पर्यटन उद्योगको प्रवर्द्धन, विदेशी कम्पनी नेपाल आएर लगानी गर्ने वातावरण निर्माण तथा नेपाली नागरिक विदेश गएर काम गरी रेमिट्यान्स बढाउन दक्ष जनशक्ति उत्पादनमा जोड दिनुपर्ने हुन्छ । अर्थतन्त्रको दीर्घकालीन सुधारका लागि ऐन-कानून परिमार्जन गरी लगानीमैत्री वातावरण निर्माण गर्दै जानुपर्छ ।

### **निष्कर्ष :**

मुलुकले समृद्धि तर्फको यात्रा तय गर्ने क्रमसँगै आर्थिक उतारचढावको पनि सामना गर्दै जानुपर्ने हुन्छ । कहिलेकाही आर्थिक संकटको वाहिटाले अर्थतन्त्र मात्रै नभई समाज र राजनीतिलाई समेत धमिलो बनाउने जोखिम हुन्छ । यसबाट विधिको शासन र लोकतन्त्र माथि नै चुनौती पनि देखा पर्न सक्छ । आर्थिक संकटले भन्दा पनि आर्थिक संकट सामना गर्ने क्षमता र ईच्छाशक्तिले मुलुकको भविष्य निर्धारण गर्ने भएकोले यसमा सबैको प्रयास महत्वपूर्ण हुन्छ । त्यसैले आर्थिक संकटको चरित्र र प्रवृत्ति बोध गरी वित्तीय र मौद्रिक औजारहरू मार्फत आर्थिक स्थायित्व र वृद्धि कायम गर्ने तर्फ जोड दिनुपर्छ । रोजगारीका फराकिलो अवसर सृजना गर्न सरकारको लगानी केन्द्रित गर्नुपर्छ भने निजी क्षेत्रलाई समेत लगानीको लागि प्रोत्साहित गर्नुपर्छ । यसबाट उत्पादन, आम्दानी एवं उपभोग बढ्ने र अर्थतन्त्र चलायमान भई मुलुक समृद्धिको दिशातर्फ अघि बढ्ने कुरामा विश्वस्त हुन सकिन्छ ।

### **सन्दर्भ सूची:**

MACROECONOMICS, Matthias Doepke University of Chicago Andreas Lehnert Board of Governors of the Federal Reserve System Andrew W. Sellgren George Mason University, 1999.

MACROECONOMICS SEVENTH EDITION N. GREGORY MANKIW Harvard University, 2009.  
<https://www.nrb.org.np/contents/uploads/2023/03/Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Seven-Months-data-of-2022.23.pdf>

[https://en.wikipedia.org/wiki/Animal\\_spirits\\_\(Keynes\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Animal_spirits_(Keynes))

<https://www.investopedia.com/terms/b/businesscycle.asp>

# लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीमा संसदीय समितिको भूमिका

रामेश्वर पोखरेल\*

## १. पृष्ठभूमी

संसदीय अभ्यासमा संसदीय समितिहरूलाई संसदकै अभिन्न अंगको रूपमा लिइन्छ । यसलाई Real Workshop of Parliament, Miniature of Parliament, Representative of Parliament जस्ता नामले समेत चिनिने गरिन्छ । लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा राज्य शक्तिको स्रोत जनता हुने र जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताको प्रयोग जनप्रतिनिधिहरूद्वारा गरिन्छ । संसद जनताको सार्वभौमसत्ताको प्रयोग गर्न एक महत्वपूर्ण संस्था हो । शासन प्रणालीमा नीति निर्धारण तथा कानून निर्माण गर्ने जस्तो महत्वपूर्ण काम व्यवस्थापन कार्यविधिका माध्यमबाट संसदले सुनिश्चित गर्दछ । संसदीय शासन प्रणालीमा संसदको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाई नियमित तथा आकस्मिक कार्यहरूलाई निरन्तर अगाडि बढाउन संसदका सदस्यहरू मध्येबाट तोकिएका सदस्यहरू रहने गरी विभिन्न संसदीय समितिहरू गठन गरिन्छन् । संसदको अमूल्य समयको बचत गर्न र संसदीय काम कारवाहीमा प्रभावकारीता बढाउन समिति प्रणालीको शुरुवात भएको हो । संसदबाट सम्पन्न हुने कार्यहरूलाई प्रभावकारी एवं अर्थपूर्ण बनाउन तथा त्यसलाई जीवन्त राख्न र कार्य विभाजनद्वारा संसदको कार्य बोक्फ कम गर्ने संसदको मौलिक भूमिकामा प्रतिकुल असर नपर्ने गरी संसदीय समितिहरू गठन गरिएको हुन्छ । समितिले संसदकै प्रतिनिधिको रूपमा काम गर्ने हुनाले यसको कुनै छुट्टै र स्वतन्त्र अधिकार भने हुँदैन । संसदीय समितिहरूले सरकारलाई संसदप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन भूमिका निर्वाह गर्ने सक्दछन् । संसद अधिवेशन नभएको समयमा पनि प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने दायित्व समितिको हो । समितिहरूको सक्रियताले संसदीय शासन प्रणालीलाई जनउत्तरदायी, जवाफदेही, पारदर्शी, परिणाममुखी तथा सक्षम बनाउन मद्दत पुग्दछ । यसैले संसदीय समितिको क्रियाशीलताको अपेक्षा गर्ने गरिन्छ । कार्यपालिका अधिकारसम्पन्न छन् । तिनले कार्यसम्पादन गर्दा अखियारको दुर्घट्योग गर्नेदेखि अन्य विधि विपरीत पनि कार्य गर्ने गरेका र यस्ता कार्य रोक्न संसदीय समितिहरूको भूमिका महत्वपूर्ण मानिन्छ । अर्कोतर्फ संसदको जिम्मेवारी कानून निर्माण हो । जुन अपेक्षा अनुसार कानून निर्माण गर्ने समितिको भूमिका उत्तिकै अहम् हुने गर्दछ । विज्ञ तथा विशेषज्ञहरूसँग छलफल गर्नेदेखि नागरिकहरू माझ पुगेर सुभाव सङ्कलन गर्नेसम्मका कार्य समितिले गर्ने सक्दछन् । जसले सरकारले कानून निर्माणका लागि पेश गरेको विधेयकलाई बलियो र प्रभावकारी बनाउन सघाउ पुग्न सक्दछ । संसदीय समितिलाई आ-आफ्नो क्षेत्राधिकार भित्र रहेर सरकारका कामबाटे छलफल गर्ने तथा निर्देशन दिने अधिकार छ । सरकारलाई नै निर्देशित गर्न सक्ने अधिकार पाएका यस्ता समितिहरू खासै सक्रिय नभएको आवाज उठिरहेको पाइन्छ ।

सबै समय सरकारका काम प्रति संसदले ध्यान दिन नसक्ने तथा विशेषज्ञताको कमीका कारणले गर्दा नै संसदीय समितिहरू गठन भएका हुन्छन् । संसद राजनीतिक आग्रह र मूल्य मान्यताबाट पनि पृथक रहन

\*उप सचिव, रक्षा मन्त्रालय

नसक्ने हुँदा संसदीय व्यबस्था अपनाइएका प्रायःजसो देशमा संसदीय समितिको भूमिका बढी रहेको छ । संसदका समितिहरू सार्वजनिक श्रोत साधनलाई जनईच्छा अनुरूप प्रयोग गराउन, सरकारलाई सल्लाह दिन, सचेत गराउन र निगरानी गर्न गठन हुने संवैधानिक संयन्त्र हुन् । सार्वजनिक जवाफदेहिता र राज्यको प्रभावकारीता बढाउनु नै यस्ता समितिहरूको मुख्य उद्देश्य हुन् । नेपालको संविधानको भाग ८ धारा १७ ले प्रतिनिधि सभा तथा राष्ट्रिय सभाले विभिन्न समितिहरू गठन गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

## २. संसदीय समितिको औचित्य र आवश्यकता:

- विषयगत विशेषज्ञताका लागि
- सानो संख्या रहने भएकाले गहन छलफल हुने,
- सम्मतिपूर्ण निर्णय प्रक्रियाको विकास गर्न ।
- लक्षित विषयमा अन्तरक्रिया गर्न सहज हुने ।
- हिवप नलाग्ने भएकाले आफ्नो विचारको पुर्ण समर्थन गर्न सकिने ।
- समितिको वैठक वर्षभरी नै चालु रहन सक्ने
- कार्यकारीका काम उपर निगरानी राख्न र उत्तरदायित्व प्रवर्द्धन गर्ना।
- राजनीतिक सहमतिको विकास हुन सक्ने,
- विशेषज्ञको सुभाव लिन सकिने,
- कार्यकारीलाई जवाफदेही बनाउने ।
- विधेयकको बारेमा समयभित्र नै ढुँगोमा पुऱ्याउन सकिने ।

## ३. सार्वजनिक प्रशासनमा संसदीय समितिको भूमिका:

- सार्वजनिक प्रशासनलाई बढी उत्तरदायी बनाउने, सुपरीवेक्षण गर्ने र निर्देशन दिने ।
- सार्वजनिक प्रशासनलाई आवश्यक पर्ने कानूनी संरचना र आधारहरू तयार गर्ने ।
- आर्थिक अनुशासन कायम गर्ने र बेरुजु घटाउन सहयोग गर्ने ।
- सुशासन अभिवृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउने ।
- कानूनको शासन [ Rule of Law] कायम गर्ने क्रियाशील रहने ।
- निर्णयको प्रभावकारिता बढ़ा गर्ने ।
- अपेक्षित उपलब्धिको प्रभावकारिता मापन गर्ने ।
- प्रशासनमा गर्नु पर्ने समसामयिक सुधारका विषयमा सरकारलाई निर्देशन दिने ।
- पारदर्शिता अभिवृद्धिमा सघाउ पुग्ने ।

## ४. नेपालमा संसदीय समिति प्रणालीका समस्याहरू:

### क. सरकारका कारण आईपरेका समस्याहरू

- सरकारले दिएका आश्वासन कार्यान्वयन नहुने ।
- प्रभावको अध्ययन नगरी आश्वासन दिने प्रचलन ।

- मन्त्रीहरू समितिप्रति संवेदनशील नहुने ।
- विधेयकप्रति जिम्मेवार हुने नगरेको ।
- व्यक्तिगत र दलगत हित हेरेर विधेयक पेश गर्ने गरेको ।
- अन्तिम घडिमा मात्र विधेयक पेश गर्नाले पर्याप्त छलफल नहुने ।

ख. संसदका कारण आईपरेका समस्याहरू:

- सांसदहरू जनप्रतिनिधिका रूपमा प्रस्तुत हुन नसक्नु ।
- राजनीतिक प्रतिस्पर्द्धाको प्रभाव काममा पनि पर्नु ।
- समितिको बैठकको क्यालेण्डर बनाउन नसकिनु ।
- विधेयक छलफलमा विज्ञको राय नलिइनु ।
- सरकारको कामलाई सही दिशा निर्देश गर्न नसक्नु आदि ।

ग. संसदीय समितिका आफ्नै कारण आई परेका समस्याहरू:

- दलीय प्रभाव,
- सभापति नियुक्तिमा दलीय भागवण्डा,
- विज्ञसक्षम र प्रभावकारी नेतृत्वको कमी ।
- पर्याप्त जनशक्ति र स्रोत साधनको अभाव ।
- काममा प्रभावकारीता भन्दा पनि लोकप्रियता र प्रतिस्पर्द्धाको भावनाले काम गरेको,
- समन्वय प्रभावकारी हुन नसक्नु ।
- समितिको कार्य क्षेत्रमा हस्तक्षेप हुने गरेको ।

#### ५. संसदीय समितिलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू

समिति प्रणालीको संचालन र कार्यान्वयनमा देखिएका समस्याहरूलाई सम्बोधन नगरी समितिहरूलाई प्रभावकारी बनाउन सम्भव छैन । समितिले माग गरेका सूचना सम्बन्धित निकायले समयमै उपलब्ध गराई सूचनाको प्राप्तता र विश्वसनीयताको सुनिश्चितता हुनु पर्ने देखिन्छ । समितिले कार्यक्षेत्रमित्र रही वृहत्तर राष्ट्रिय हित र जनताको सुविधालाई ध्यानमा राखेर दिएका निर्देशन र सुभावको प्रभावकारी कार्यान्वयन र सम्मान हुनुपर्दछ । समितिलाई प्रभावकारी बनाउन अवलम्बन गर्नु पर्ने उपायहरू निम्नानुसार छन् ।

क. सरकारको तर्फबाट गर्नु पर्ने कामहरू:

- दिएका आश्वासनप्रति अति संवेदनशील हुनु पर्ने ।
- विधेयक पेश गर्नु अघि व्यापक छलफल र विश्लेषण गर्नुपर्ने ।
- स्वार्थ समुह [Interest Group] को दवावमा परी विधेयक पेश गर्न नहुने ।
- समितिबाट प्राप्त सुभावहरू कार्यान्वयन गर्न कार्यान्वयन योजना सहित पहल गर्नु पर्ने ।

ख. संसदका तर्फबाट गर्नु पर्ने कामहरू:

- समावेशी र समानुपातिक आधारमा समितिमा प्रतिनिधित्वको सुनिश्चिता गर्ने ।
- सदस्य संख्या सिमित गर्ने ।
- सांसदहरू दलीय प्रभावबाट मुक्त हुने ।

- संसद चलेका समयमा सदस्यहरूको अनिवार्य उपस्थितिमा जोड दिने ।

ग. संसदीय समितिबाट गरिनुपर्ने कामहरू:

- साधन श्रोतको पर्याप्त व्यबस्था गर्ने,
- विषय विज्ञ र अनुभवी तथा योग्य सदस्य छनौट गर्नु पर्ने,
- विज्ञ र वरिष्ठ सदस्यलाई नेतृत्व दिने,
- कार्यक्षेत्रमा रहेको दोहोरोपन हटाउने,
- सदस्यहरूको मूल्यांकन गर्ने परिपाटी बसाल्ने,
- अनौपचारीक कार्यविधिको अवलम्बन गर्ने,
- समितिको सभापतिलाई सदस्यलाई दिइने भन्दा थप सुविधा नदिने,
- सदस्य संख्या धेरै भएका समितिको उपसमिति गठन गर्ने ।

## ६. उपसंहार

संसदीय समितिहरूको मुख्य उद्देश्य देश र जनताको सर्वोपरि हित र उन्नतिका लागि उपर्युक्त, व्यवहारिक र समय सापेक्ष कानून तर्जुमा गर्न संसदलाई सहयोग पुराई सरकारलाई जनताको मन, मशितष्क र मुटुमा बस्न सक्ने वातावरण निर्माण गर्नु हो । समितिहरू संसदका अपरिहार्य अंग भएकाले समितिहरूका निश्पक्ष र प्रभावकारी भुमिकाले सभा र सरकारका कामहरूलाई प्रभावकारी बनाउन सहयोग पुग्नेछ । प्रतिनिधित्व, कानून निर्माण र निगरानी गर्ने कार्यमा सहयोग गरेर संसदलाई सक्षम, सबल र प्रभावकारी बनाउने भूमिका निर्वाह गर्ने भएकाले संसदीय समितिको भुमिका आधुनिक लोकत्रान्त्रिक शासन व्यवस्थामा अभै महत्वपूर्ण रहेको पाइन्छ ।

## सन्दर्भ सामाग्री

- नेपालको संविधान
- प्रतिनिधि सभा नियमावली, २०७५
- राष्ट्रिय सभा नियमावली, २०७५

# विकासशील देशमा स्तरोन्नति हुन नेपालको संक्रमणकालीन रणनीति

रुद्र प्रसाद भट्ट\*

## सार

संयुक्त राष्ट्रसंघको लगातार दुई पटकको समीक्षा पछि मानव सम्पत्ति र आर्थिक जोखिम सूचकांकमा प्राप्त प्रगतिको आधारमा २४ नोभेम्बर २०२१ मा नेपाल विकासशील मुलुकमा स्तरोन्नति भएको घोषणा भएको छ। स्तरोन्नति पश्चात् नेपालको पहिचान र प्रतिष्ठा बढे पनि २४ नोभेम्बर २०२६ पछि नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारमा पाइने छुट, सहुलियतपूर्ण ऋण तथा अनुदान लगायतका सुविधाहरू गुमाउनु पर्ने अवस्था छ। सहुलियत र सुविधा गुमाउँदा अर्थतन्त्रमा पर्ने चुनौती तथा अवसरको अध्ययन एवं तयारीको लागि पाँच बर्ष (२४ नोभेम्बर २०२१ देखि २४ नोभेम्बर २०२६ सम्म) संक्रमण अवधि तोकेको छ। स्तरोन्नतिलाई वरदान सावित गर्न वा नकारात्मक असर कम गर्न यस अवधिमा नेपालले लिनुपर्ने नीति, क्षमता विकास र संस्थागत सुधार सहितको तयारीको लागि संक्रमणकालीन रणनीति (transition strategy) को आवश्यकता छ।

## परिचय

सन् १९६० को दशकमा विकसित देशले न्यून क्षमता भएका विकासशील राष्ट्र अभ अतिकम विकसित राष्ट्र (एलडिसी) लाई विशेष रूपमा सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने अवधारणा शुरू भयो। यसै सन्दर्भमा सन् १९७१ मा गरिबी निवारण, पूर्वाधारको विकास, प्रविधि हस्तान्तरण लगायतका विषयमा अन्तर्राष्ट्रिय समुदाय अभ विशेष गरी धनी देशहरूको ध्यानाकर्षण गर्न र कम विकसित देशहरूको आवाज बुलन्द गर्न एलडिसि समूह स्थापना भएको हो। सन् १९७१ मा न्यून प्रतिव्यक्ति आय, न्यून मानव विकास सूचकांक र उच्च आर्थिक जोखिम भएका नेपालसहित पच्चिस देशलाई संयुक्त राष्ट्रसंघद्वारा अतिकम विकसित राष्ट्र भनी घोषणा गरेकोमा हाल ४६ वटा देशहरू यस समूहमा छन्। हालसम्म छ वटा अतिकम विकसित राष्ट्रहरू विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति भैसकेका छन् भने नेपालसहित सात वटा देशहरू सन् २०२६ सम्म पूर्ण स्तरोन्नति हुने संक्रमणकालीन समयमा रहेका छन्।

नेपालले विकासशील देशमा स्तरोन्नतिको कारण २४ नोभेम्बर २०२६ पछि अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारमा पाइने छुट, सहुलियतपूर्ण ऋण तथा अनुदान, अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा पाइने अध्ययन छात्रवृति तथा सम्मेलनमा पाउने केही सुविधाहरू गुमाउनु पर्ने अवस्था छ। यी सुविधा गुमाउँदा अर्थतन्त्रमा पर्ने चुनौती तथा अवसरको अध्ययन गरी पाँच बर्ष (२४ नोभेम्बर २०२१ देखि २४ नोभेम्बर २०२६) संक्रमण अवधिको योजना, सुधारका क्षेत्रहरू तथा तरिका र पूर्ण स्तरोन्नति (२४ नोभेम्बर २०२६) पछि परिकल्पना सहितको संक्रमणकालीन रणनीति (transition strategy) तर्जुमा गर्ने चरणमा छ। आगामी संक्रमणकालीन रणनीतिमा के कस्ता विषयहरू समावेश गर्नुपर्ने भन्ने विषयमा यो लेख केन्द्रित रहेको छ।

\*प्रमुख कोष नियन्त्रक, कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय, बबरमहल, काठमाडौं।

(क) अतिकम विकसित राष्ट्रहरु

Catogory	No.	LDCs
Latin America	1	Haiti
Africa	33	Angola, Benin, Burkina Faso, Burundi, Central Africa Republi, Chand, Comoros, Democratic Republic of the Congo, Djibouti, Eritrea, Ethiopia, Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Lesotho, Liberia, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritania, Mozambique, Niger, Rwanda, Sao Tome & Principe, Senegal, Sierra Leone, Somalia, South Sudan, Sudan, Tanzania, Togo, Uganda, Zambia
Asia	9	Afghanistan, Bangladesh, Bhutan, Cambodia, East Timor, Laos, Myanmar, Nepal, Yemen
Oceania	3	Kiribati, Solomon Islands, Tuvalu

(UN/CDP: 24 Nov, 2021)

(ख) अतिकम विकसित राष्ट्रबाट स्तरोन्नति भएका राष्ट्रहरु

(1) Botswana-1994 (2) Cabo Verde-2007 (3) Maldives-2011 (4) Samoa-2014 (5) Equatorial Guinea-2017 (6) Vanuatu -2021

(ग) अतिकम विकसित राष्ट्रबाट स्तरोन्नति हुने क्रममा रहेका राष्ट्रहरु

(1) Bhutan-2023, (2) Angola (3) Sao Tome and Principe & (4) Solomon Islands -2024, (5) (Bangladesh, (6) Lao PDR & (7) Nepal -2026

नेपालको अवस्था

सूचक	सन् २०१८ (नेपाल)		सन् २०२१ (नेपाल)		समिक्षा
	सीमा	अवस्था	सीमा	अवस्था	
प्रतिव्यक्ति कुल राष्ट्रिय आय (अमेरिकी डलर)	१२३० वा सोभन्दा बढी	७४५	१२२२ वा सोभन्दा बढी	९०२७	अपुग
मनव सम्पत्ति सूचकांक	६६ वा सोभन्दा बढी	७१.२०	६६ वा सोभन्दा बढी	७४.९०	राम्रो
आर्थिक जोखिम सूचकांक	३२ वा सोभन्दा कम	२८.४०	३२ वा सोभन्दा कम	२४.७० राम्रो	राम्रो

स्तरोन्नति पछिको प्रभाव

स्तरोन्नति पछि नेपालमा देहाय बमोजिमका असरहरु पर्ने देखिन्छ :

(क) सकारात्मक

- राष्ट्रिय गौरव, आत्मसम्मान तथा अन्तर्राष्ट्रिय इज्जत र प्रतिष्ठा अभिवृद्धि हुने ।

- स्तरोन्नति पछिको सकारात्मक सन्देशसँगै वैदेशिक लगानी बढन सक्ने ।
- स्तरोन्नतिले नयाँ अवसर र संभावनाको खोजी तथा सुधार गर्न बाध्य हुनुपर्ने ।
- स्तरोन्नतिपछि गुम्ने अवसरको सामना गर्न शासन प्रणालीमा सुधार, भ्रष्टाचार नियन्त्रण तथा खर्चमा मितव्यिता ल्याउन राजनीतिक नेतृत्वमा सकारात्मक दबाव सिर्जना हुने ।
- संयुक्त राष्ट्रसंघको स्तरोन्नति गर्ने नीति कार्यान्वयन हुने ।

#### ख) नकारात्मक

- अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा व्यापार पहुँच घट्ने । स्तरोन्नति पछि नेपालको निर्यात ४.३०% ले घट्ने (ITC, 2022)
- सहुलियतपूर्ण ऋण, फिर्ता गर्न नपर्ने अनुदान र प्राविधिक सहायता गुम्ने ।
- व्यापारको बजार पहुँच घट्दा निर्यातमा कमी आई व्यापार घाटा बढन सक्ने । भुक्तानी सञ्चुलन र वैदेशिक मुद्रा सञ्चयितामा नकारात्मक असर पर्न सक्ने ।
- सहुलियतपूर्ण ऋण गुमाएपछि वित्तीय स्रोत जुटाउन कठिन, आर्थिक सामाजिक रूपान्तरणका राष्ट्रिय आयोजना व्यवस्थापन गर्न वित्तीय श्रोत, ज्ञान र प्रविधि अभाव हुँदा पूँजी निर्माण गर्न कठिन हुने । आर्थिक वृद्धि तथा रोजगारी घट्नुका साथै गरिबी र असमानता बढन सक्ने ।
- विदेशमा अध्ययनका लागि पाइने छात्रवृत्ति तथा फेलोसिप गुम्दा मानव संशाधन विकासमा असर पर्ने ।
- राष्ट्रसंघीय सम्मेलनमा जाँदा नेपालले पाउने सरकारी भत्ता तथा यातायात खर्च कटौती हुने ।
- राष्ट्रसंघीय संस्थालाई बुझाउनु पर्ने सदस्यता शुल्कमा हुने छुट कटौती हुने ।

सन् २०१८ र २०२१ को लगातार समीक्षाको सफलतापछि संयुक्त राष्ट्रसंघको ७६ औँ महासभाले २४ नोभेम्बर २०२१ मा नेपाललाई कूल राष्ट्रिय आयको सीमा बाहेक मानव सम्पत्ति सूचकांक र आर्थिक जोखिम सूचकांक उपलब्धिको आधारमा विकासशील देशमा स्तरोन्नति गर्ने नेपालको प्रस्ताव अनुमोदन गरेको हो । डिफेक्टो स्तरोन्नति पछि पूर्ण (डेजुरे) स्तरोन्नतिसम्मको अवधिमा नेपालले अवलम्बन गर्नुपर्ने नीति, गर्नुपर्ने सुधार तथा आधार तयार गरी पूर्ण स्तरोन्नति पछिको दिगो जग निर्माण गर्न पाँच वर्ष संक्रमणकालीन समय (transition period) पाएको छ ।

व्यापारमा पाइने छुट, सहुलियतपूर्ण ऋण तथा अनुदान, अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा पाइने अध्ययन छात्रवृत्ति, विभिन्न सम्मेलनमा पाइने भत्ता तथा छुट गुमाउँदा पर्ने नकारात्मक असरलाई सम्बोधन गर्न तथा नयाँ अवसरहरू सिर्जनाका लागि आवश्यक सुधार र पूर्ण स्तरोन्नतिपछिको मार्गचित्र सहितको संक्रमणकालीन रणनीति (transition strategy) तयार गरी स्तरोन्नतिलाई आर्थिक सामाजिक रूपान्तरणको वरदान सावित गर्न नेपालले देहायका पक्षमा जोड दिनु उपयुक्त हुन्छ ।

## १. संक्रमणकालीन रणनीतिमा समावेश हुनुपर्ने विषयहरू

### (१) अध्ययन, विश्लेषण तथा समीक्षा गर्ने

- नेपाल सरकारले परराष्ट्र मन्त्रालय/नियोग, अर्थ मन्त्रालय, योजना आयोगका, उद्योग वाणिज्य मन्त्रालय लगायत अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार, विकास सहायता, अन्तर्राष्ट्रिय कानून र निजी क्षेत्रका विज्ञ रहने एक उच्चस्तरीय विज्ञ समिति गठन गर्ने । समितिलाई देहायका विषयमा अध्ययन विश्लेषण गरी सुभाव दिन कार्यक्षेत्र तोकिनु पर्ने ।
- विकासशील देशमा स्तरोन्नतिपछि अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार पहुँचमा नकारात्मक असर पर्ने बजार/देशहरू, वस्तु तथा सेवाको परिमाण तथा रकम, विगतका व्यापार सम्भौता तथा नीतिहरू, व्यापार घाटाको आकार, निर्यात घट्दा राजस्व संकलन, भुक्तानी सञ्चुलन, वैदेशिक मुद्रा सञ्चिति, आर्थिक वृद्धि तथा रोजगारी, वैदेशिक सम्बन्ध, कृषि, उद्योग र सेवाक्षेत्रको उत्पादन, वितरण र औद्योगिक पूर्वाधारका नीति तथा कार्यक्रममा पर्ने असर ।
- सहुलियतपूर्ण विकास सहायता प्रदान गर्न दातृ पक्ष/निकाय, स्तरोन्नति पछि विकास सहायता निरन्तरता दिने र नदिने दातृपक्ष, सहायताको परिमाण, वैकल्पिक वित्तीय स्रोतका आधार, सहुलियतपूर्ण सहायताले आर्थिक वृद्धि, रोजगारी, भौतिक पूर्वाधार, शिक्षा, स्वास्थ्य क्षेत्रका आयोजनामा पार्ने प्रभाव । स्तरोन्नतिपछि पनि विकास सहायता निरन्तरता दिने दातृ मुलुक/पक्षसँग कायम गनुपर्ने सम्बन्ध र नीति
- विगतमा नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय तहमा पाएका छात्रवृत्तिको औचित्य, असर तथा विकल्पहरू ।
- व्यापार, विकास सहायता र छात्रवृत्ति सम्बन्धी पुराना सम्भौतामा गर्नुपर्ने संशोधन, नयाँ सम्भौताका क्षेत्रहरू ।
- आन्तरिक रूपमा लिनुपर्ने नीतिहरू, तहगत सरकारबीच नीतिगत एकरूपता र संगति ।

### (२) नीतिगत तथा कानूनी पक्षमा सुधार

- अध्ययनबाट प्राप्त सुभावको आधारमा वाह्य व्यापार तथा सहुलियतपूर्ण सहायता सम्बन्धी नयाँ सन्धि तथा सम्भौता गर्ने
- सार्वजनिक खर्चलाई प्रभावकारी बनाउन तीनवटा तहमा मध्यमकालीन खर्च संरचना लागु गर्ने । दिगो विकास लक्ष्यसँग आवद्ध हुने नीति तर्जुमा । आन्तरिक स्रोत परिचालनलाई जोड दिई औद्योगीकरण गर्ने । राजस्वका नयाँ क्षेत्रहरू पहिचान गरी करको दायरा विस्तार गर्ने । बहुपक्षीय दातृ निकाय विश्व वैक, एशियाली विकास वैक, सुशासन, गरिबी र मानव विकासका आधारमा सहयोग प्रदान गर्ने देशहरूसँग थप सहुलियतपूर्ण सहायता लिने रणनीति तयार गर्ने । पर्याप्त कुटनीति तयारीका साथ स्तरोन्नतिपछि सहुलियतपूर्ण सहायता प्रदान नगर्ने पक्षसँग निरन्तरताको प्रयास गर्ने । क्लेण्डेड वित्त नीति ल्याउने । सार्वजनिक निजी साफेदारी नीति कार्यान्वयन गर्ने योजना बनाउने । भारत, वंगलादेशमा निर्यात गर्ने गरी ऊर्जा सम्बन्धी आयोजनामा विदेशी लगानी ल्याउन सम्भौता गर्ने ।
- नीजी क्षेत्रको क्षमता विकास सम्बन्धी नीति ल्याउने । वस्तु तथा व्यापार विविधिकरण गर्ने । नेपाल एकिकृत व्यापार नीतिलाई परिमाजर्न गर्ने । उद्योग व्यापार र कर नीति कानून बीच सामाज्जस्यता

ल्याउने । व्यापार लजेस्टिक नीति कार्यान्वयनको पुर्वाधार बनाउने । आन्तरिक उत्पादन बढाई रोजगार सिर्जना र आयात कम गर्ने । पेट्रोलियम पदार्थ प्रतिस्थापन गर्ने गरी विद्युतीय सवारी र चुलो संचालन गर्ने नीति ल्याउने । प्रत्येक प्रदेशमा कम्तिमा एक एकवटा ढूला औद्योगिक क्षेत्र र प्रत्येक स्थानीय तहमा एकएकवटा औद्योगिक ग्राम स्थापना गर्ने नीति प्रभावकारी बनाउने ।

- उत्पादन उद्योगलाई प्रवर्द्धन गर्न निर्देशित तथा अन्य क्षेत्रभन्दा सस्तो दरमा कर्जा दिने नीति लिनुपर्ने । बाध्यतात्मक अवस्थामा वैदेशिक रोजगारमा जान नपर्ने गरी विद्यमान रोजगार नीति तथा कार्यक्रमलाई एकीकृत, समन्वयात्मक र उत्पादनमुखी बनाउने । नयाँ बौद्धिक सम्पत्ति सम्बन्धी एकीकृत कानून ल्याउने । प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी तथा नेपाल सुहाउँदो प्रविधि आकर्षण गर्ने नीति बनाउने ।
- कृषिलाई प्रविधि, युवामैत्री र वैज्ञानिक बनाउन नवप्रवर्तन र कृषि उद्यमशीलता नीति ल्याउने । कृषि बिमा र जलवायुमैत्री खेती नीतिमार्फत् कृषि जोखिम हटाउने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय उपभोक्ताको चाहना अनुरूप त्रुलनात्मक लाभ भएका गुणस्तरीय वस्तु नयाँ बजारमा निर्यात गर्ने । उच्च उत्पादकत्व, उच्चमूल्य अभिवृद्धि तथा गतिशील मानिने सूचना प्रविधि, पर्यटन, ऊर्जा क्षेत्रलाई उच्च महत्व दिई सेवा खातालाई सबल बनाउन विशेष लगानी नीति लिने ।
- गुणस्तरीय शिक्षा, स्वास्थ्यलाई कमजोर वर्गसम्म पुऱ्याउने नीति लिने । शहरी बसाई सराई रोक्ने नीति ल्याउने । प्राकृतिक प्रकोप संवेदनशील नीति तथा कार्यक्रम ल्याउने । हरित विकास व्यवस्थापन नीतिमा जोड दिने ।
- अत्यावश्यक क्षमता विकासका लागि नेपाल सरकारले लागत व्यहोर्ने गरी छात्रवृत्तिमा पठाउने ।
- विश्व र स्थानीय आवश्यकता सुहाउँदो जनशक्ति उत्पादन, परिचालन तथा टिकाउने । जनसांख्यिक लाभ प्रयोग गर्ने रणनीति तयार गर्ने ।
- योगदान तथा सहभागितामूलक सामाजिक सुरक्षा मार्फत सामाजिक न्याय कायम गर्ने ।
- सार्वजनिक प्रशासनलाई निजी क्षेत्रमैत्री, विकासमुखी, उत्तरदायी र नवप्रवर्तनात्मक बनाई सेवा प्रवाहलाई अनुमानयोग्य बनाउने ।

### (३) बाह्य क्षेत्रमा सुधार गर्ने

- वार्ता क्षमता अभिवृद्धि गर्ने : नेपालले भौगोलिक विकटता, भुपरिवेष्टित अवस्था तथा बहुआयामिक गरिबी जस्ता विषयका आधारमा दातृपक्षलाई विश्वस्त पारी स्तरोन्नति पछि विकास सहायता र व्यापार बजार पहुँच गुन्ने देशहरूलाई निश्चित समय निरन्तरता दिन कुटनीतिक पहल गर्ने । साभा विदेश नीति तथा कुटनीतिक सबलता मार्फत वाह्य सम्बन्ध तथा सहयोगलाई सुदृढ बनाउने ।
- अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा बकालत : विश्व व्यापार संगठनसँगको सहकार्यलाई जोड दिने । मुख्य व्यापार साभेदारसँग संवाद तथा संभोतालाई फलदायी बनाउने । स्तरोन्नतिपछिको अवस्थालाई फलदायी बनाउन द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय साभेदारसँग नियमित र निरन्तर रूपमा संवाद गर्ने ।
- बहुपक्षीय तथा क्षेत्रीय वित्तीय संस्थासँगको छलफल प्रभावकारी बनाउने : स्तरोन्नति पूर्व नेपालले गरिरहेका तयारी, स्तरोन्नतिपछिको अपेक्षाबारे कुटनीतिक नियोगबाट सहयोगी तथा व्यापार साभेदार देश तथा संस्थालाई सुसूचित गराउनु पर्छ ।

#### (४) संस्थागत सुदृढीकरण गर्ने :

उत्पादनमूलक स्रोत परिचलन गर्न मानवीय, प्रविधि र भौतिक पूर्वाधार, सूचना प्रविधि, कनेक्टिभिटीमा जोड दिने । निजी क्षेत्रको विकास मार्फत रोजगारी तथा अर्थतन्त्रलाई बलियो बनाउने । निजी क्षेत्रलाई सबल र उद्यमशील बनाउन सरकारले स्थिर कानून, सहज प्रकृया, एकलविन्दु सेवा, सस्तो र स्थिर दरमा लगानी, सहुलियतपूर्ण ऊर्जामार्फत सहयोग गरिनुपर्छ । निजी क्षेत्र व्यवसायिक मूल्यको पालना, दीर्घकालीन सोचबाट निर्देशित, उत्पादनमुखी, जोखिम लिने तथा व्यवसायिक शासनमा जोड दिने हुनुपर्छ । सार्वजनिक प्रशासनलाई निजी क्षेत्रमैत्री बनाउने । कानूनी शासन र सुशासनमा जोड दिने । प्रदेश र स्थानीय तहका संस्थाहरूलाई सबल र उत्तरदायी बनाउने । सहकारीहरूलाई स्थानीय स्रोत साधनलाई परिचालन गरी स्थानीय रोजगारी सिर्जना र गरिबी न्यूनीकरणमा परिचालन गर्ने । गैरसरकारी क्षेत्र दुर्गम, वजिचितिकृत वर्गको उत्थानमा केन्द्रित हुनुपर्ने । सरकारी तथा निजी क्षेत्रका राम्रा कामको सहयोग र गलत कामहरूको खवरदारी गर्ने पारदर्शी र स्वतन्त्र संस्थाको रूपमा परिचालन हुनुपर्ने ।

#### निष्कर्ष

संयुक्त राष्ट्रसंघको लगातार दुई पटकको समीक्षापछि मावव सम्पत्ति र आर्थिक जोखिम सूचकांकको प्रगतिको आधारमा स्तरोन्नति भई नेपाल २४ नोभेम्बर २०२६ पछि पूर्ण रूपमा विकासशील देश हुँदैछ । प्रतिव्यक्ति कुल राष्ट्रिय आयको सीमा प्राप्त गर्न सकेको छैन । प्रतिव्यक्ति आय विनाको स्तरोन्नति दिगो बनाउनु चुनौतीपूर्ण छ । तसर्थ, सफलतासँगै स्तरोन्नतिलाई दिगो वा वरदान सावित गर्न मुख्य असर क्षेत्रहरूको अध्ययन, संगतियुक्त नीतिहरू, अन्तर्राष्ट्रियस्तरको वार्ता क्षमता तथा सम्बन्ध विकास, औद्योगिकरण र समावेशी विकास नीतिका माध्यमबाट प्रतिव्यक्ति आय वढाउने, मानव सम्पत्ति सूचकांक र आर्थिक जोखिमका सूचकांकमा निरन्तर सुधार गर्नुपर्छ । यसका लागि राजनीतिक नेतृत्वको इच्छाशक्ति, उद्यमशील निजी क्षेत्र, व्यवसायिक शासन तथा प्रशासन अति जरूरी छ ।

#### सन्दर्भ सामग्री

- UN, General Assembly 76 Session (2021). Graduation of Nepal from the least developed country category
- Nepal after LDC Graduation New Avenues for Exports (2022), International Trade Center.
- Nepal Human Development Report 2020, Beyond Graduation : Productive Transformation & Prosperity, National Planning Commission Commission, Nepal.
- Programme of Action for the Least Developed Country for the Decade 2011-2020: United Nation, New York.
- अन्तर्राष्ट्रिय विकास सहायता परिचालन नीति, २०७६ : अर्थ मन्त्रालय, काठमाडौँ, नेपाल ।
- अति कम विकसित राष्ट्रको श्रेणीबाट हुने स्तरोन्नतिका लागि नेपालले गर्नुपर्ने पूर्वतयारी (२०७८) नीति अनुसन्धान प्रतिष्ठान ।

# **“Global Governance enriched by Collaborative Process and Citizen Power”**

**Laxmi Ghimire\***

Global Governance is a governance of international structure and institutions. It is levelled into three types as the first one is culture which means any norms and identities that influences people's mindset and behaviors. Here, culture is associated with the cultural confrontations with globalization for example religion, caste and race. The second is the story of the limitations of inter-state system; the realistic recognition of the world and the major objects of state centric frameworks that is the highest level of authority. The third is the Information technology (IT) that is correlated with the Era of artificial intelligence. Linking this context, the author has elaborated to be developed the collaborative process and citizen power as the paradigm shift and mild-stone of the transformation in governance.

## **1. Introduction of Global Governance (GG):**

“Governance is the absence of central authority at the highest level of political unit that is global society” (Rosenau,1995). If we look at the nation-state level, we found that core authority is the central government whereas the core authority would be the world government at the global level. The central government authority is not powerfully supported by the poorer societies and global authority is only existing in hope, dream and social movements. It seems innumerable rules and norms have been generated at the regional and global levels while political influence and authority found in plentiful at state levels. It is eye-opening that both dynamics of political influence and the regime can be worked on global and state level with interpenetrate and internalize each other. NGOs and private enterprises claim that, global governance has been constructed through controlling mechanisms of state and non-state actors and the possible missing links would be connected by regional organizations, sub-regions, regions and macro regions which support and counter globalization trends.

## **2 Global governance and its linkage**

Global governance may not be glorious in all areas in the upcoming future, and there is no certainty that global governance always brings all positive results. However, Rosenau & Czempiel, 1992 describe that global governance relates to different policy making activities that produce coordinated actions and it contains a ‘type of invisible hands’ guiding different actors toward harmonious actions. Global issues like global common

---

\*Program Director National Planning commission

goods, the global environment, cyberwars, financial markets, drugs and human trafficking need to be controlled by regulative mechanisms. For that states need to delegate more power and authority to regional organizations, civil society and private sectors. It is compulsion to strengthen the linkage between international and regional organizations. Regional organizations can interact more with states, civil society and private enterprises.

### **3. Power of Information Technology in GG**

As we seem the debate that global governance is running with the progress of Information technology (IT). It needs to be established that effective regulation system in hot money control and cyberwar prevention. IT can connect people, companies, governments and NGOs to any unit that could provide a chance to pervade information around the globe and sends calls to action to society. Globalization known as the contradiction process of the world over internet and moving technologies. However, since a global civil society has developed in IT environment and make citizens to communicate each other creating mutual understating as well as anger and fears related to confrontation. IT is one of the most important sources of power and influence linked to e-government aims at upgrading efficiency and improving accountability. IT is promoting an artificial intelligence with the increment of transparency and smart governance in service delivery. Developed countries are boosting Robot technology shifting from human action such as robot cleaner at the airport, waiter service at the hotel, tourist guide at the travel and professor at the university and medical guidance at the hospital.

### **4. Collaborative Process to Gain Value and Legitimacy:**

A collaborative process (CP) is a public participatory process of constructive dialogue that makes a meaningful and effective engagement with the citizens for policy making, planning decision and mutual respect among the parties. In this process, stakeholders expect to generate meaningful engagement and they recognize and create efficient consultation with legitimate information for decision making. A well designed collaborative process can produce good data, provide viable options for decision-making, manage stakeholder expectations, provide political legitimacy and reduce the intensity and scope of disagreement. The common names of the collaborative processes include meditation, negotiation, dialogue, workshop, joint-fact finding panel and many more others. Each situation requires a careful and strategic analysis to bring the best outcome as an agreement, a set of facts, an exchange of information.

### **5. The possible outcomes of CP**

Collaborative process can reach agreement. It can aid decision-making quality, narrow and focus disagreement and improve government legitimacy. The noted outcomes are; i.) an impartial assessment of the key issues raised by stakeholders ii.) a problem define

and creating vision for the future iii.) a joint-fact finding report considered legitimate by stakeholders' iv.) consensus recommendations by stakeholder representatives to decision makers. v.) improve relationships among stakeholders and between stakeholders and government. vi.) reaffirm the legitimacy of government vii) improves stakeholder self-sufficiency.

## **6. Roles defined in collaborative process:**

Main roles of people involved in the collaborative process to bring the outcomes are mentioned below in the table;

<b>Convener/Sponsor</b>	<b>One who invites the different parties to meet.</b>
Funder	The people, agencies, or other organizations that provide funding for a collaborative process.
Process Manager	A person who designs and manages the process, including budget meeting, expert panels and group interactions with the media and other interested outsiders.
Member	A person participating in the group who either speaks for a particular entity, or speaks about the perspectives of one or more groups.
Executive Committee	A few select leaders from the group will work together with the process manager to manage some aspects of the process such as manage budget together to ensure transparency.
Expert	Expert may educate members or work with them in a joint fact-finding process to develop information.
Observer	Parties will observe the meetings, but will not have a say in the group decisions.
Staff	Staff present in the meeting. They will be brought in by the convener and process manager to aid the deliberations.

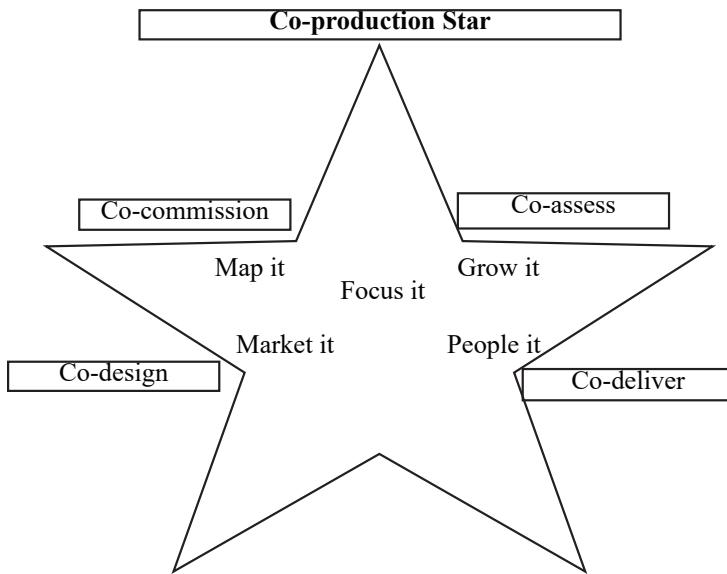
<b>Convener/Sponsor</b>	<b>One who invites the different parties to meet.</b>
Constituency/Client	Members have relationships with particular constituencies. Their support is essential for the process outcomes. Process managers must keep them engaged strategically.
Meeting Facilitator	Meeting facilitator helps to moderate the meeting most efficiently and effectively.
Arbitrator	A collaborative process may ask a judge or other expert to listen to the evidence and render a judgement to issues among stakeholders under discussion to make progress on.
Media	The media take an important role in communicating to the general public.
Result: Build up a strong organizational identity, develop significant political support or resources and made a decision simple to easily explain for expert to have mastery over.	

Source: Consensus building in Asia, 2018

## 7. Harnessing citizen power in Governance in Nepal

Citizen power is the energy that creates the synergy in the state-development. It supports to cut local public misuse of budget and develops citizen satisfaction with local public services. Moreover, it promotes young people's education, employment and social outcomes, supports for wellbeing of older people and encourages digital and social media. It also harnesses the skills, resources and creativity to find smart solutions in the pressing issues. It helps to improve local environment, public safety and their own and other people's health. Furthermore, "it helps to achieve better outcomes for citizens through a more collaborative relationship between citizens, staff and elected politicians of the state" (Elke & Tony, 2018). The outcomes of citizen power are based on citizen participation and meaningful engagement for improving public services. It not only gives citizens a voice but helps to organize themselves to support each other effectively in doing things well done. Such as Co-production: 1) resilient communities 2) improved outcomes 3) smart innovations 4) efficient use of resources 5) higher quality in service delivery. Co-Commission: transformation from delivering services to people i.e. local prevention framework with decision making panels including young people, elected members and partners. Co-design: the service communication tools and Co-deliver: trained volunteers work with family members to provide self-help and identify

capabilities of those members and strengthen the ability of them to cope with crises. Co-Assess: empowering patients to improve their own health. The co-production star focuses on this transform as :



Here, we define the words in the center of the Star relating to Nepal as below:

- a. Map it: explore exiting and new forms of co-production in the government organization collaborating to private, development partner and cooperatives as constitution of Nepal included as three-pillar of economic policy.
- b. Focus it: Focus on activities with the highest impact based on national need and priorities.
- c. People it: using strengths- based approaches that fulfills the demand and problems of citizen as a whole.
- d. Market it: in order to bring about behavior change, people need to join with the laissez faire economy sectors as their real partners.
- e. Grow it: within the institution, grow its partners and local communities.

## 8. The steps of Governance to harness citizen power in Nepal:

- Help to develop an **action plan** to grow co-production in the institution and partners.
- **Train** Staff, third part providers and community organizations to become citizen power Champions.
- Stimulate **social innovations** in the institution through co-production case studies.
- Provide **digital solutions** to help communities
- Support to **communication strategy** by reporting on and showcasing work nationally and internationally.

## **9. Conclusions**

Governance is the system that collaborates people with the stakeholders and enriches the accountability and efficiency in the state mechanism whereas global governance functions for addressing global agenda and issues in the international structure. In this phenomena, collaborative process is the joint fact finding, it contributes to strengthen the governance through legitimate decision making process. Similarly, Citizen power is the power that transforms the society, leadership and creates conducive environment in wellbeing of people reflecting in the whole global governance. Nepal is the country it needs to strengthen all governance, collaborative process and citizen power at hand.

## **References:**

- Consensus Building in Asia Working group (2018). A network of academics and practitioners. Collaborative Process. A short guide for decision makers.
- Rosenau.J.(1995). Governance in the Twenty-first Century. Global Governance.
- Rosenau.J. & Czempiel.(1992). Governance without government. Systems of rules in World Politics. Cambridge University Press.
- Tony B. & Elke L.(2018). Governance International Achieving Citizen Outcomes. Harnessing citizen Power ; Co-production Star Toolkit. Citizen Powered Council.

# नेपालमा अनौपचारिक रोजगारीको अवस्था

डा. लोकनाथ भुसाल\*

## परिचय

रोजगारी विभिन्न अवस्थाको हुन सक्दछ । रोजगारी जिविकोपार्जन, आयआर्जन र आत्मोन्तिका लागि गर्ने गरिन्छ । रोजगारी आर्थिक विकासको पूर्वशर्त नै हो । कामदारको छनौट, नियुक्ति, सेवा सुविधा र सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थित र निर्धारित मापदण्ड वा कानूनद्वारा नै व्यवस्था भएको रोजगारीलाई औपचारिक रोजगारीको रूपमा लिन सकिन्छ । यस्तो रोजगारीमा जोखिम कम हुन्छ, ज्याला बढी हुन्छ, श्रमिकको हक अधिकार सुनिश्चित हुन्छ र कामको सम्मान रहन्छ । औपचारिक रोजगारीलाई उत्पादनशील र मर्यादित रोजगारीको रूपमा लिने गरिन्छ । त्यसैले संसारभर औपचारिक रोजगारी बढाउन प्रयासहरु हुने गरेका छन् । सामान्यतया: औपचारिक अर्थतन्त्र र औपचारिक रोजगारीको बीचमा सकारात्मक सम्बन्ध रहेको हुन्छ । श्रम कानूनको पहुँच र सरकारको नियमनकारी भूमिकाले पनि औपचारिक रोजगारीको मात्रा निर्धारण हुने गर्दछ ।

रोजगारीको अर्को अवस्था अनौपचारिक रोजगारी हो । अनौपचारिक रोजगारीको एउटै र स्वीकार्य परिभाषा छैन । अनौपचारिक रोजगारी वा कामलाई अभिलेख नभएको तर महत्वपूर्ण कामको रूपमा लिने गरिएको छ । यस्तो रोजगारीले अर्थतन्त्रको जरामा मल-जल गर्ने काम गरेको हुन्छ । कामदारको हिसाबले यस्तो काम रहरमन्दा बाध्यताले गरिने गरिन्छ । बेरोजगारी बढी रहेको र अनौपचारिक अर्थतन्त्रको हिस्सा ज्यादा रहेको मुलुकमा अनौपचारिक रोजगारीको प्रधानता रहने गर्दछ । यस्तो काम निर्धारित सेवाशर्तको अभावमा असुरक्षित र जोखिमपूर्ण हुने गर्दछ । गरूङ्जेल मात्र खाने भएकोले यस्तो रोजगारीमा रहनेलाई सामाजिक सुरक्षा र श्रमिको हक अधिकारको व्यवस्था पनि हुँदैन । श्रमिकको शोषण यही हुन्छ । ज्याला कम भएकोले काम गरेर पनि गरिबिमा रहनु पर्ने (वर्किङ पोर्टरी) अवस्था विद्यमान रहन्छ । आपत-विपतको समयमा प्रदान गरिने सरकारी राहत पनि अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकलाई उपलब्ध हुँदैन । यसले गर्दा गरिबीको जोखिम बढ्दछ ।

अनौपचारिक रोजगारी स्थायित्व पनि नभएको काम हो । यस्तो कामबाट व्यवसायी वा रोजगारदातालाई केही लाभ हुने भएतापनि श्रमिक र सरकारलाई नोक्सानी हुन्छ । रोजगारदाताको नाफाको लागि श्रमिक र सरकारलाई नोक्सानी पुन्याउनु किमार्थ जायज होईन् । राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ ले अनौपचारिक रोजगारी न्यून गुणस्तरीय, अनुत्पादनशील र न्यून पारिश्रमिकबाट ग्रस्त रहेको उल्लेख गरेको छ । यसबाट श्रम बजारको ठूलो हिस्सामा रहेका कामदारको अवस्था स्पष्ट हुन्छ । समग्रमा, अनौपचारिक कामलाई घटाउँदै गाएर अन्त्य गरिएमा मात्र देशले समाजवादी अर्थतन्त्र निर्माणको मार्गमा गति हासिल गर्न सक्नेछ ।

\*कार्यक्रम निर्देशक राष्ट्रिय योजना आयोग

## नेपालमा अनौपचारिक रोजगारीको अवस्था विश्लेषण

रोजगारीको अवस्थाले देशको श्रम बजारको स्वास्थ्य निर्धारण गर्दछ । मर्यादित रोजगारी दिगो विकासको आधार हो । श्रम कानूनको पहुँच कम रहँदा अनौपचारिक रोजगारीको हिस्सा बढने गर्दछ । नेपालमा अनौपचारिक रोजगारीको विषम अवस्था रहेको छ । तीन वर्ष पहिला लेखिएको पन्थ्रौं योजनामा ६४ प्रतिशत श्रमिक अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत रहेको भनेर उल्लेख छ । दर्ता भएर संचालनमा रहेका ठूला उद्योग प्रतिष्ठानहरूमा पनि अनौपचारिक श्रमिकहरू रहने गरेको बताइन्छ । महिला श्रमिकहरूको संलग्नता अनौपचारिक रोजगारीमा बढी हुने गरेको छ । योजनाको अन्त्यसम्ममा अनौपचारिक रोजगारीलाई ५० प्रतिशतमा भार्ने लक्ष्य रहेको छ । कोभिड-१९ लगायतका संकटले यो लक्ष्य प्राप्ति चुनौतिपूर्ण देखिन्छ । हाम्रो अर्थतन्त्रमा अनौपचारिक क्षेत्रको हिस्सा ३८ प्रतिशत रहेको अनुमान पनि हुने गरेको पाईन्छ । यसको आधिकारिता भने पुष्टि गरिएको छैन ।

यसले पनि अनौपचारिक रोजगारीको अहिलेको यथार्थ अवस्था किटानीसाथ यकिन गर्न असजिलो छ । यस दशकमा नेपालले सामना गरेका भुकम्प, नाकाबन्दी र कोभिड-१९ ले बढाएको अनौपचारिक अर्थतन्त्र र रोजगारीलाई बढावा दिएको भने सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ । अर्थतन्त्रमा सेवा क्षेत्रको बढोत्तरी भएकोले पनि अनौपचारिक रोजगारी बढेको छ । निजी क्षेत्रका अस्पताल र नर्सिङ होममा मासिक पाँच हजार रुपैयामा स्टाफ नर्सले अनौपचारिक तवरले काम गर्ने गरेको भन्ने सुन्नमा आएको छ । निर्माण क्षेत्रको लगभग सबै रोजगारी अनौपचारिक नै हो । पुँजीवादी नाफाका लागि लागत घटाउने सजिलो उपाय रोजगारीलाई अनौपचारिक बनाउनु पनि हो भन्ने तर्कमा धेरैको सहमति पनि छ । यसको अर्थ विश्वव्यापीकरणसँगै अनौपचारिकता बढेको छ । रोजगारदाताले सामान्यतया रोजगारीलाई अनौपचारिक बनाउन चाहन्छन् । नेपालमा अनौपचारिक रोजगारीको यथार्थ अवस्था जान्नका लागि नयाँ सर्वेक्षणको आवश्यकता छ । अवस्था जानेपछि नै समस्या पहिचान गरी समाधानका उपायको खोजी गर्न सकिन्छ ।

ढिलै भएपनि सरकार रोजगारीलाई मर्यादित बनाउनेतर्फ लागेको छ । औपचारिक, अनौपचारिक र स्वरोजगारीमा रहेका सबै श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउनु अहिलेको आवश्यकता हो । यसले अनौपचारिक रोजगारीलाई औपचारिक बनाउन पनि महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नेछ । नेपाल श्रम शक्ति प्रतिवेदन २०१७/१८ का अनुसार अनौपचारिक क्षेत्रमा ४४ लाख ११ हजार श्रमिक छन् । सबैभन्दा जोखिममा यही क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक छन् । रोजगारीमा रहेकामध्ये सबैभन्दा धेरै संख्या पनि यिनीहरूको रहेको छ । औपचारिक क्षेत्रमा २६ लाख ७५ हजार जना छन् । यिनीहरू मर्यादित रोजगारीमा भएको स्पष्ट छ । यिनीहरूसँग नियुक्तिपत्र हुन्छ, सेवाशर्तको स्पष्ट व्यवस्था हुन्छ । सर्वेक्षणका अनुसार स्वरोजगारीमा १८ लाख श्रमिक रहेका छन् । वि. स. २०७५ मंसिर ११ देखि लागू भएको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमले औपचारिक क्षेत्रमा रहेका २६ लाख ७५ हजार श्रमिकलाई मात्रै सम्बोधन गरेको थियो । हालै सरकारले अनौपचारिक र स्वरोजगारमा रहेका तथा वैदेशिक रोजगारीमा रहेका समेत सबै श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध गरेर सामाजिक सुरक्षाको दायरा विस्तार गर्ने महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको छ ।

अनौपचारिक रोजगारी मर्यादित र सम्मानित बन्न सकेको छैन् । अनौपचारिक रोजगारी भित्र धेरै समस्याहरू रहेका हुन्छन् । पहिलो त यस्तो रोजगारी जोखिमपूर्ण हुन्छ किनभने यसमा व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका मापदण्डहरू पालना गरिएको हुँदैन । निर्माण क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकलाई पञ्चा, हेल्मेट लगायतका आधारभूत सुरक्षाका उपकरणहरू निर्माण व्यवसायीले उपलब्ध नगराउनुले गर्दा हुनसक्ने दुर्घटना र दीर्घकालीन स्वास्थ्यको कमजोर अवस्थाले अनौपचारिक काममा रहने जोखिमलाई देखाउँछ । यस्तो काममा विदा, बिमा, उपचार खर्च, पेन्सन र अन्य योगदान-सहित वा योगदान-रहित सामाजिक सुरक्षा नहुनु अर्को समस्या हो । यसले रोजगारीलाई असुरक्षित र अमर्यादित बनाएको अवस्था छ । यस्ता श्रमिकको कामको शिल्शिलामा मृत्यु भयो भने परिवारकै विचल्ली हुन्छ, गरिबीको जन्म हुन्छ । अनौपचारिक रोजगारीमा हुने कम ज्यालाले गरिबी र असमानता समेत बढाउँछ । यस्तो अवस्था आउनु हाम्रो विकासको आकांक्षाको विपरित हुन जान्छ ।

रोजगारीको स्थायित्व नहुने, सरकारी नियमनको कमी रहने, यौन लगायतका शोषण तथा हिंसा रहने, रोजगारीको हक नहुने र महिलाका थप समस्या पनि अनौपचारिक रोजगारीमा हुने गरेका छन् । मुलुकमा रहेका ९ लाख २३ हजार उद्योग प्रतिष्ठानहरूमध्ये ५० प्रतिशत मात्र दर्ता हुनेले पनि अनौपचारिक अर्थतन्त्र र रोजगारीको व्यापकता स्पष्ट हुन्छ । व्यवसाय दर्तामा कडाई नगरिदाँ यस्तो अवस्था रहन गएको हो । यी समस्याले नेपाली श्रमिकलाई संविधान-प्रदत्त हकको प्राप्तिमा बाधा पारेको समस्या समाधानका लागि ठोस पहल गरिनु अहिलेको आवश्यकता हो ।

नीतिगत स्प्यमा सरकार अनौपचारिक रोजगारीलाई व्यवस्थित गर्न प्रतिबद्ध रहेको देखिन्छ । नेपाल सरकारले विभिन्न नीति तथा कार्यक्रमहरूमार्फत अनौपचारिकतालाई घटाउँदै अन्त्यमा हटाउने प्रयास गरेको छ । अनौपचारिक अर्थतन्त्र र रोजगारीलाई औपचारिकतामा स्थान्तरण गर्ने बारेमा १५आँ योजनाका विभिन्न खण्डका ३५ स्थानमा उल्लेख छ । राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१, दिगो विकास लक्ष्य र अन्य श्रम कानूनहरूले पनि अनौपचारिक कामलाई घटाउँदै जाने उद्घोष गरेका छन् । राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ को एउटा उद्देश्यनै अनौपचारिक रोजगारीलाई क्रमशः औपचारिकमा स्थान्तरण गरी रोजगारीको गुणस्तर वृद्धि गर्ने रहेको छ । दिगो विकास लक्ष्य-८ मा कृषि क्षेत्रमा रहेको अनौपचारिक रोजगारीलाई सन् २०३० सम्म १० प्रतिशतमा भार्ने परिलक्ष्य किटान गरिएको छ ।

यसबाट सरकार यसका लागि प्रतिवद्ध छ भन्ने स्पष्ट हुन्छ । यसका लागि व्यवसाय दर्तालाई अनिवार्य गर्ने, श्रमिकलाई नियुक्तिपत्र अनिवार्य गर्ने, न्यूनतम ज्यालाको व्यवस्था गरी अनुगमन गर्ने, हेरचाह र घरेलु कामलाई पनि राष्ट्रिय आयमा गणना गर्ने, सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध गर्ने, बिमा र सार्वजनिक रोजगारीमार्फत सामाजिक संरक्षणको दायरा विस्तार गर्ने, यसका लागि दाता र गैर सरकारी संस्थाहरूलाई पनि परिचालन गर्ने काम सरकारबाट निरन्तररूपले भएका छन् । पछिल्लो समयमा यस्ता कामको गति र गहिराई पनि बढेको देखिन्छ । यसबाट लाखौं श्रमिकलाई लाभ मिल्दै जाने र संविधान र विकास योजनाका घोषणाहरू कार्यान्वयन पनि हुने भई सरकार र नागरिकको सम्बन्धले नयाँ विश्वास प्राप्त गर्ने निश्चित छ

| आलोचनात्मक चेतसहित सकारात्मक र आशावादी रहनुको विकल्प पनि देखिन्छ ।

अनौपचारिक रोजगारीलाई व्यवस्थित गर्दा सबैलाई फाईदा हुने देखिन्छ । अनौपचारिक रोजगारीलाई औपचारिक बनाउँदा सरकारलाई कर, श्रमिकलाई भर र रोजगारदातालाई सम्मान मिल्ने भएकोले यस क्षेत्रमा भएका प्रयासलाई थप गति दिनु आवश्यक छ । यसका लागि यो विषयलाई रोजगारदाता र सरकारले पनि सुझम तरिकाले बुझ्नु आवश्यक रहेको छ । सबै सरोकारवाला निकायले थप पहल गर्नु पर्ने जस्ती देखिन्छ । हालै अवकाश लिएका श्रममन्त्रीले “श्रम सबैले गर्नु” । कसैले ढुंगा, माटो नछोई आरामको श्रम गर्नु भने कसैले ढुंगा माटोमा लडिबुडी गरेर पनि कडा श्रम गर्नु । तिनै कडा श्रम गर्नेलाई महत्व नदिइएको । जसले अनौपचारिक क्षेत्रमा कडा श्रम गरिरहेका छन्, उहाँहरूको श्रमको मुल्यांकन गरिनु पर्दछ । उहाँहरूलाई पनि सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याएर न्याय दिने काम गर्नतर्फ सबैको ध्यान जान आवश्यक छ” भन्नुले सरकार अनौपचारिक रोजगारीको अन्त्यको लागि कटिवद्ध रहेको स्पष्ट हुन्छ । सरकारको यस्तो कटिवद्धता अनौपचारिक र स्वरोजगारमा रहेका श्रमिकलाई पनि अलगै निर्देशिकामार्फत सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याएबाट देखिन्छ । यसरी नयाँ-नयाँ नीतिगत व्यवस्था र भएका नीति, कानून र कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयनमार्फत सरकारको सक्रियता र नेतृत्वदायी भूमिका विस्तार भएको पनि देखिन्छ ।

श्रम बजारका अन्य सरोकारवालाहरूको पनि औपचारिक रोजगारीतर्फ चासो बढेको छ । पछिल्लो समयमा आमसंचार क्षेत्रले पनि यो विषयलाई गहन र विश्वसनीय तवरले उठान गरेकोले पनि यसमा आशातित प्रगति हासिल हुने देखिन्छ । रोजगारदाताहरूले पनि कामको सम्मान गर्नु पर्ने र सबै प्रकारका शोषणको अन्त्य गर्नु नविन अवस्थाप्रति सचेत र जागरूक बन्दै गएका छन् । नियम-कानूनको पालना गरे उद्यम गर्दा सरकारी सेवा-सुविधा र नागरिकको सम्मानमा पहुँच बढेने तथ्यप्रति पनि रोजगारदाताहरू सचेत रहेका छन् । नियमको पालना गर्नु र उत्तरदायी बन्नु उनीहरूको पनि दायित्व हो । श्रमिकको जागरण, नागरिक समाजको सचेतना र दबाबमूलक कार्यक्रमहरू पनि बढाउँदै जानु जस्ती छ । अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूलाई शिक्षा र प्राविधिक शिक्षाको व्यवस्थामार्फत क्षमता विकास गरी औपचारिक रोजगारीमा आकर्षण गर्न सकिने पनि स्पष्ट छ । परम्परागत पेशालाई आधुनिकरण गर्दा पनि औपचारिक रोजगारीको विस्तार हुने देखिन्छ ।

## निष्कर्ष

श्रम उत्पादनको जीवन्त र महत्वपूर्ण साधन हो । नेपालमा श्रम र रोजगारीसम्बन्धी तथ्याङ्को कमी छ र उपलब्ध तथ्याङ्को पनि यथोचित र सामयिक विश्लेषण हुने गरेको छैन । अर्थतन्त्रमा गरिने उत्पादन र वितरणका लागि रोजगारीको आवश्यकता रहेको हुन्छ । रोजगारीबाट गरिबी निवारणलाई टेवा मिल्दछ । श्रमलाई संकलन गरेर राख्न सकिंदैन तर यसको प्रभावकारी तवरले उपयोग गर्न सकिन्छ । रोजगारीलाई उत्पादनशील र मर्यादित बनाउनु जस्ती हुन्छ । अनौपचारिक कामलाई औपचारिकीकरण गर्नु सबैको लागि फाईदाजनक विषय हो । रोजगारीलाई मर्यादित बनाऊ । श्रमको सम्मान गरौ । रोजगारीको गुणस्तर बढाऊ । जोखिम, गरिबी, असमानता र शोषणको अन्त्य गरौ । सबैलाई प्रोत्साहित गरौ । “संघ शक्ति कलौ

युगे” पनि भनिएकोले पहिचान, पहुँच, प्रतिनिधित्वको र दबाबका लागि अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरू संगठित पनि बन्नु पर्ला । तर राजनीतिक दलका भातृ संगठनस्मी संगठनहरू निस्तसाहित गरिनु पर्दछ । उत्पादन प्रकृयालाई नै अवरुद्ध गर्ने गरेर श्रमिकहरू आन्दोलित हुन नदिन सरकारी नियमनलाई प्रभावकारी बनाउनु जरूरी हुन्छ । अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षाको दायरमा ल्याइने गरी श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले गत महिनाको २५ गते जारी गरेको अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिको सामाजिक सुरक्षा सञ्चालन कार्यविधि, २०७९ महत्वपूर्ण कदम हो । यसका लागि सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड युनियनको त्रिपक्षीय गठजोडलाई धन्यवाद दिनु पर्दछ । यसले श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा र रोजगारदाताको रोजगारीको लचकताको चाहनालाई सन्तुलन पनि गरेको छ । मर्यादित रोजगारीबाट नै समृद्ध नेपाल, सुखी नेपालीको राष्ट्रिय विकासको आकांक्षा हासिल हुने स्पष्ट छ ।

### सन्दर्भ सामग्रीहरू

- राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७९ ।
- Nepal's Sustainable Development GoalsM Status and Roadmap 2016–2030.
- पन्थौ योजना (२०७६/७७-२०८०/८१
- नेपालको संविधान २०७२ ।
- विभिन्न पत्रपत्रिका र वेवसाइटहरू ।

# नेपालमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको अवस्था : एक विश्लेषण

साबिता कार्की\*

## पृष्ठभूमि

विकास मानव जीवनको बहुआयामहरूमा हुने गुणस्तरीय परिवर्तन हो । यसमा राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृति, भौतिक र मनोवैज्ञानिक आयाम पर्दछन् । विकास भनेको मानिसको चयन क्षमता, समानता, पहुँच विस्तार, रोजगारी सिर्जना सामाजिक सुरक्षाको सुदृढीकरण हो । विकासको उद्देश्य राज्य र जनताबीच दिने र लिने (Giver-Taker) को सम्बन्ध निर्माण हो । राज्यको भूमिका विकासलाई दिगो बनाउन आफू बाहिरका पात्रहरूको संभावना र क्षमताको उपयोग गर्ने वातावरण र विश्वास निर्माण हो । यही मान्यता र आग्रहका साथ गैरसरकारी क्षेत्रका निकायहरूको प्रादुभाव भई आफ्नो भूमिका खोज्न थालेका हुन् । यस्ता संस्थाहरू विकासको वृद्धि र यसको दिगोपना रक्षाका लागि केन्द्रित हुने गर्दछन् । गैरसरकारी संस्था शब्दको प्रयोग सन् १९४५ मा संयुक्त राष्ट्र संघको स्थापनासँगै हुन थालेको देखिन्छ । मूलतः दोस्रो विश्वयुद्धको समाप्तिसँगै राजनीतिक पुर्नसंरचना र राज्य पुनर्निर्माणको युगबाट विश्वमञ्चमा नागरिक संस्था र गैरसरकारी संस्थाहरूको उल्लेख्य उपस्थिति बढेको पाइन्छ । मानवतावादी र सहकारिताको मूल भावनामा केन्द्रित रही सामाजिक विकासका क्रियाकलाप सञ्चालन गर्न समुदायमा आधारित सङ्घठन र समूहको स्पमा नागरिकहरू आबद्ध भई स्वतन्त्र किसिमले काम गर्ने कार्यको सुरुआतसँगै सङ्घठित संस्थाको स्पमा गैरसरकारी संस्था सञ्चालनमा आएको पाइन्छ । गैरसरकारी संगठनको परिभाषा गर्ने क्रममा विश्व बैकले “त्यस प्रकारको संस्थात्मक स्वरूप जुन पूर्ण रूपमा वा अधिकांशतः सरकारी नियन्त्रणबाट मुक्त हुन्छ र व्यपारिक उद्देश्यको सद्वा मानवीय सेवाको विशेषता बोकेको हुन्छ भनेको छ । यसरी हेर्दा गैरसरकारी संस्था भन्नाले वैधानिक तवरबाट निश्चित सेवाको लक्ष्य तथा उद्देश्य प्राप्तिका लागि गठित स्वायत्त, मुनाफारहित, सामाजिक दबाब सिर्जना गर्ने, सशक्त पैरवीकर्ताको स्पमा बुझन सकिन्छ ।

साभा विशेषताका स्पमा विकासमुखी गैरराजनीतिक, लोकतान्त्रिक चरित्र र मुनाफारहित संस्थाको स्पमा लिन सकिन्छ । यसरी हेर्दा गैरसरकारी संस्थाहरू आकारमा सानो, चुस्त, प्रक्रियागतस्पमा सरल तथा परिणाममुखी र भूमिकाको स्पमा स्वयंसेवी, समाजसेवी भावबाट परिचालित रहेको देखिन्छ । कुनै पनि मुलुकमा सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्रमा गैरसरकारी संस्थाहरूले गरेको योगदान तथा भूमिकालाई नकार्न सकिँदैन । तर, त्यस्ता गैरसरकारी संस्थाहरूको भूमिका उक्त संस्थाहरू कुन उद्देश्य लिएर कुन किसिमबाट गठन भई कसरी सञ्चालन भइरहेका छन् भन्ने कुरामा निर्भर रहन्छ । प्रायः यस्ता संस्थाहरू नागरिकको आकाङ्क्षा पहिचानदेखि आवश्यकता पूर्ति गर्न पैरवी गर्ने, पिछडिएको क्षेत्र र वर्गसम्म पुग्ने गर्दछन् । विकास सहायता परिचालनको प्रभावकारिताका लागि पेरिस सिद्धान्तहरू, २००५ र आक्रा एजेण्डा अफ एक्सन, २००८ ले पनि विकासका लागि सामुदायिक संघसंस्थाको अहम् भूमिका स्वीकारेको देखिन्छ ।

\*मुख्य प्रशिक्षक, हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

## **पुस्ताका आधारमा गैरसरकारी संस्था**

गैरसरकारी संगठनको विकासक्रमलाई पुस्ताका आधारमा देहाय बमोजिम हेर्ने गरिन्छ :

- क) पहिलो पुस्ता :- पहिलो र दोस्रो विश्वयुद्धका समयमा उद्धार र पुर्नस्थापनाका अभियानमा लागेका संस्थाहरूलाई पहिलो पुस्ताका रूपमा हेरिन्छ । यस्ता संस्थाहरूको काम मानवीय उद्धार र कल्याणका लागि जन्मने र क्रियाशील हुने थियो ।
- ख) दोस्रो पुस्ता :- सामुदायिक विकासमार्फत विकासका सहयात्री बन्ने क्षमतामा देखिन थाले र त्यही अनुरूपको कार्य भूमिका लिन थाले । त्यसपछि यसलाई Vehicle of Development का रूपमा लिन थालियो र दोस्रो पुस्तामा राख्न थालियो ।
- ग) तेस्रो पुस्ता :- दिगो विकासका लागि केही पद्धति बसाल्नेतिर अघि बढे त्यसपछि यिनीहरूलाई तेस्रो पुस्ताका रूपमा हेर्न थालियो ।
- घ) चौथो पुस्ता :- सामाजिक, आर्थिक विकासका अभियानमा केन्द्रित रही अघि बढ्न थाले । अनि यिनीहरूलाई चौथो पुस्ताका रूपमा हेर्न थालियो ।
- ङ) पाँचौ पुस्ता:- पाँचौ पुस्तामा आइपुण्डासम्म गैसस र नागरिक समाजले द्वन्द्व व्यवस्थापन, शान्ति स्थापना, नागरिक अधिकारको बहाली र निर्वाचन पहरेदारी समेत गर्न थालेको छ । पूर्वी टिमोर र श्रीलङ्का कामा शान्ति स्थापनाका लागि यस्ता निकायले सहयोग पुर्याएका थिए । नेपालमा पनि लोकतान्त्रिक आन्दोलनहरूका समयमा नागरिक समाज लगायत यस्ता संस्थाको भूमिका महत्वपूर्ण देखिएको थियो ।

गैससलाई यसरी पुस्ताका आधारमा वर्गीकरण गरिए पनि यसको उपस्थिति र क्रियाशीलता तत्कालीन आवश्यकताका आधारमा देखिन सक्छ । द्वन्द्वग्रस्त समाजमा पहिलो र पाँचौ पुस्ताको उपस्थिति एकसाथ देखिन सक्छ भने सामान्य अवस्थामा दोस्रो पुस्तासम्म । नेपालमा अहिले सबै पुस्ताको गैससले धेरथोर उपस्थिति देखाएको पाउन सकिन्छ ।

## **गैर सरकारी संस्थाका विशेषताहरू**

गैरसरकारी संस्थाहरूका सर्वमान्य परिभाषा नभएपनि यस्ता निकायले अवलम्बन गर्ने पृष्ठभूमी कार्य प्रक्रिया, र स्वभावका आधारमा विशेषताहरू निम्न पहिचान गर्न सकिन्छ ।

- मुनाफारहित,
- बाह्य नियन्त्रणबाट मुक्त,
- कार्यस्वायत्तताको उपयोग,
- विचार, आग्रह र स्वार्थबाट टाढा,
- आधिकारिक अवस्थाको प्रतिस्थापन,
- स्वयम् सेवी र छिटो प्रतिक्रिया जनाउन सक्ने,
- लचिलो र कार्यमूलक,
- नागरिक वास्तविकता सँग नजिक रहने आदी ।

सरकार र गैर सरकारी संस्था साझेदारीका सिद्धान्तहरु

सरकार र गैरसरकारी संस्था देहायका उद्देश्यका लागि साझेदारीमा रहनुपर्दछ :

- सामाजिक न्याय र समानता,
- सशक्तिकरण र सहभाव,
- प्रभावकारिता र पारदर्शिता,
- दिगो र आत्मनिर्भर विकास,
- संवैधानिक सिमामा रहेर संरचनात्मक परिवर्तन,
- सहभागिता प्रवर्द्धन आदी ।

यसरी साझेदारी गर्दा केही खास मान्यता र आग्रह पनि अवलम्बन गरिनुपर्दछ । जस्तो:

- सरकार र गैससहरु जनताप्रति जवाफदेही हुनुपर्दछ,
- सरकार, गैसस र नागरिक समाजले आ आफ्नो सिद्धान्त, नीति, कार्यक्रम, कार्यप्रक्रिया संरचनामा रहेर ग्रहणशील, नमनशील र कार्यदक्षताका आधारमा साझेदारी गर्नुपर्दछ,
- सरकारले NGOs को स्वयत्तताको सम्मान गर्नुपर्दछ,
- साझेदारीका लागि सरकार र गैससको निर्णय निर्माणमा पनि समान संलग्नता आवश्यक छ,
- राष्ट्रिय तहका मात्र हैन Grassroots का सङ्घठनसँग पनि साझेदारी हुनुपर्दछ,
- विश्वासको वातावरण Vertically ± Horizontally हुनुपर्दछ आदि ।

### नेपालमा गैरसरकारी संस्थाको संक्षिप्त इतिहास

नेपालमा गैरसरकारी संस्थाको इतिहास धेरै लामो छ । परापूर्वकालदेखि नै स्थानीय नागरिकहरु एकीकृत भई एक आपसमा सहयोगको भावना राखी सामूहिकस्यमा अग्रसर रहने गरेको र नागरिक संस्थाको अनौपचारिक स्वस्यको रूपमा ढिकुर, धर्मभकारी, पर्म, प्रथा, गुठी जस्ता समूहमा रही विभिन्न क्रियाकलापमा संलग्न रहेको पाइन्छ । स्थापना र विकास क्रमलाई हेर्दा वि सं १९८३ मा कामधेनु चर्खा प्रचारक गुठी स्थापना गरेर विधिवतस्यमा संगठित सामाजिक संस्थाको रूपमा कार्य गरेको थियो । पञ्चायती व्यवस्थाका समयमा धार्मिक तथा सामाजिक उद्देश्यका लागि सीमित संख्यामा यस्ता संस्थाहरु खुलेका थिए । वि. सं २०३७ सालपछि सबै गैससलाई पञ्चायतीकरण गरिएकाले यस्ता संस्थाले गैरसरकारी चरित्र गुमाउन पुगे । गैससहरु अनिवार्य रूपमा सामाजिक सेवा समन्वय परिषदमा आवद्ध हुनैपर्ने र यसको नेतृत्व तत्कालीन रानीबाट भएकाले पनि स्वतन्त्र र स्वाधीन हैसियतमा काम गर्न सक्ने अवस्था थिएन । समाज कल्याण परिषद् र यस अन्तर्गतका विभिन्न समितिहरूको सक्रीयतामा युवाहरूलाई संगठित गरी पञ्चायती व्यवस्थाको पक्षपोषण र नागरिक जागरणलाई कुणित गर्ने काम भएको देखिन्छ ।

गैर सरकारी संगठनलाई गम्भीरतापूर्वक लिने काम प्रजातन्त्रको पुनःस्थापना पछि मात्र भयो र आन्दोलन पछिको प्रथम जननिर्वाचित सरकारले आर्थिक उदारीकरण नीतिको अभिन्न भागका रूपमा विकासमा बहुपात्र प्रणालीलाई आत्मसात् गरेपछि भने यस्ता निकायको भूमिका विस्तार गरियो र कानूनी तथा संरचनागत

पक्षमा उदारवादी दृष्टिकोण राखियो । तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा गठित उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ ले यसअघि सरकारी तवरबाट गरिदै आएका काममध्ये क्षमता र सम्भावना भएका केही काम निजी क्षेत्र र गैरसरकारी संस्थालाई हस्तान्तरण गर्ने सिफारिस गर्यो । जसअनुसार स्वास्थ्य सरसफाई, वातावरण, जनचेतना, सामुदायिक विकास, सीप विकास र आय वृद्धिका काममा गैरसरकारी संस्थालाई परिचालन गर्ने र नाफामूलक कामहरू निजी क्षेत्रलाई दिने नीति अवलम्बन गरियो । यसले सरकारको कार्यभूमिकालाई सीमित र व्यवस्थित गर्न समेत सधाउ पुर्यायो ।

**गैरसरकारी संस्थाहरूको नियमन तथा परिचालनका लागि नेपालमा भएका मौजुदा व्यवस्थाहरू:**  
 क) नेपालको सविधान नेपालको संविधानको धारा १७ स्वतन्त्रताको हक अन्तर्गत (घ) मा संघ र संस्था खोल्न पाउने व्यवस्था रहेको छ । साथै राज्यका नीति अन्तर्गत धारा ५१(ज)१४ मा सामुदायिक तथा राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संघसंस्थाको लगानी र भूमिकालाई जवाफदेही र पारदर्शी बनाउँदै त्यस्ता संस्थाहरूको स्थापना, स्वीकृति, सञ्चालन नियमन र व्यवस्थापनका लागि एकद्वार प्रणाली अपनाउने र राष्ट्रिय आवश्यकता र प्राथमिकताका क्षेत्रमा मात्र त्यस्ता संघसंस्थालाई संलग्न गराउने भन्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

**ख) अन्तर्राष्ट्रिय विकास सहायता परिचालन नीति, २०७६**

राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थामार्फत विकास सहायता परिचालन गर्न यस नीतिमा राष्ट्रिय आवश्यकता र प्राथमिकताको क्षेत्रमा मात्र परिचालन गर्ने, सम्बन्धित स्थानीय तहको नेतृत्वमा आयोजना छनौट गर्ने तथा सहभागितामूलक योजना तर्जुमा प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने । स्थानीय तहसँग सामाज्जस्य कायम गरेर आयोजना वा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने, संस्थाले आयोजना लागतको बढीमा २० प्रतिशतमात्र प्रशासनिक खर्च गर्न पाउने, संस्थाले परिचालन गरेको विकास सहायताको आयव्यय तथा क्रियाकलापको विवरण पारदर्शिता अभिवृद्धिको लागि वार्षिक रूपमा सार्वजनिकीकरण गर्ने, संस्थाहरूले कार्यक्रम सञ्चालन गरेको स्थानीयतहमा वर्षको एक पटक तेस्रो पक्षद्वारा त्यस्ता कार्यक्रमहरूको परीक्षणका साथै सार्वजनिक सुनुवाइ तथा सामाजिक लेखापरीक्षण गराउनुपर्ने । कुनै पनि विकास साफेदारले नेपाल सरकारका लागि उपलब्ध गराउने भनी छुट्याइसकेको सहायता रकमबाट आयोजना प्रस्ताव गर्न नहुने र प्रचलित कानूनबमोजिम समाजकल्याण परिषदमार्फत राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाले वैदेशिक सहायता परिचालन गर्ने आदी प्रमुख व्यवस्था गरिएको छ ।

**ग) चालु पन्थाँ आवधिक योजना (आर्थिक वर्ष २०७६/७७- २०८०/८१)**

पन्थाँ आवधिक योजनाले सामुदायिक तथा गैरसरकारी संस्थाहरूलाई व्यावसायिक, जवाफदेही, पारदर्शी एवं सामुदायिक बनाउने दीर्घकालीन सोच लिएको छ । राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूको परिचालनमार्फत सामाजिक तथा आर्थिक विकास गर्ने लक्ष्य राखेको छ । जसलाई पूरा गर्न दुइवटा उद्देश्यहरू राखिएको छ । पहिलो, राष्ट्रिय प्राथमिकताको क्षेत्रमा संघसंस्थाको परिचालन, व्यवस्थापन र नियमन गर्ने रहेको छ भने दोस्रो राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूबाट प्राप्त हुने स्रोतको उपयोगलाई

जवाफदेही र पारदर्शी बनाउँदै मुलुकको सामाजिक तथा आर्थिक विकास गर्ने रहेको छ ।

पन्थौ योजनाले सोच र लक्ष्य प्राप्तिका लागि ४ वटा रणनीतिहरू तथा १९ वटा कार्यनीतिहरूको व्यवस्था गरेको छ । यस योजना सम्पन्न भएपश्चात राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरू व्यावसायिक, पारदर्शी, उत्तरदायी भई राष्ट्रिय प्राथमिकताको क्षेत्रमा परिचालन भएका हुने, गैरसरकारी संस्था परिचालन एवं नियमन सम्बन्धी नयाँ कानून कार्यान्वयनमा आएको हुने, एकीकृत तथ्यांक तथा सूचना प्रणाली स्थापना तथा सञ्चालन भएको हुने र अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रभावकारी भएको हुने जस्ता उपलब्धि अपेक्षा गरिएको छ ।

#### घ) स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

यस ऐनले संघसंस्था परिचालन गर्नको लागि निम्न व्यवस्था गरेको छ:- आफ्नो क्षेत्रभित्रका उपभोक्ता, निजी क्षेत्र, सामुदायिक संघसंस्था, सहकारी संस्था तथा गैरसरकारी क्षेत्रको परिचालन र समन्वय प्रवद्धनलाई प्रोत्साहन गर्दै स्थानीय तहले स्थानीयस्तरमा विकास र निर्माण तथा सेवा प्रवाह सम्बन्धी कार्य गर्ने व्यवस्था रहेको छ । गैरसरकारी संस्था, उपभोक्ता समिति, सहकारी संस्थालगायतका सामाजिक तथा सामुदायिक संघसंस्थाले स्थानीयतहसँगको समन्वयमा रही कार्य गर्नुपर्ने । तर स्थानीयतहसँग समन्वयमा काम गर्दा त्यस्तो कामको लागि नेपाल सरकारको पूर्वस्वीकृति लिनुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

#### ड) समाजकल्याण परिषद् ऐन, २०४९

समाजकल्याण कार्यसँग सम्बन्धित विभिन्न क्रियाकलापहरूबाट देशको सर्वाङ्गीण विकासमा टेवा पुर्याउनको लागि नेपाल सरकारले सम्बन्धित मन्त्रालय तथा सामाजिक संघसंस्थाहरू मार्फत समाजकल्याणका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न निम्नानुसारको व्यवस्था रहेको छ:-

- नेपालभित्र काम गर्ने चाहने अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाले काम गर्नुअघि परिषद्समक्ष काम गर्ने अनमुति लिनुपर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको परियोजना सञ्चालनका लागि साफेदार संस्थाको रूपमा काम गर्ने राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूले परिषदमा आबद्ध हुनुपर्ने र अन्यले चाहेमा आबद्धता लिन सक्ने ।
- कुनै पनि राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाले नेपाल सरकार वा विदेशी सरकार, अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक संघसंस्था वा नियोग वा व्यक्तिबाट वस्तुगत प्राविधिक, आर्थिक वा अन्य कुनै किसिमको सहयोग प्राप्त गरी सञ्चालन गर्ने कार्य वा परियोजनाको प्रस्ताव उपर स्वीकृति लिनुपर्ने ।

#### च) संस्था दर्ता ऐन, २०३४

सामाजिक, धार्मिक, साहित्यिक, सांस्कृतिक, वैज्ञानिक, शैक्षिक, बौद्धिक, शारीरिक, आर्थिक, व्यावसायिक तथा परोपकारी संस्थाहरूका रूपमा राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको दर्ता, नवीकरण, संस्थाको विघटनसम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ ।

### छ) राष्ट्रिय निर्देशन ऐन, २०१८

विभिन्न वर्ग, पेशा वा क्षेत्रको जनताका बीच सु सम्बन्ध, सर्वसाधारण जनताको सदाचार, सुविधा, आर्थिक हित, शिष्टाचार र नैतिकता कायम राख्नको निमित्त वर्गीय तथा व्यावसायिक सङ्गठनहरूको शक्तिलाई आफ् नो वर्गीय तथा व्यावसायिक हित तथा विकासका साथसाथै राष्ट्रको निर्माण र विकास कार्यमा लगाउन राष्ट्रव्यापी निर्देशन गर्ने अधिकारको व्यवस्था गर्न यस ऐनबमेजिम संस्था स्थापना गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको । ऐन बमोजिम “वर्गीय तथा व्यावसायिक सङ्गठन” भन्नाले बाल सङ्गठन, युवक सङ्गठन, महिला सङ्गठन, किसान सङ्गठन, मजदुर सङ्गठन र कुनै खास वर्ग वा व्यवसायको हित तथा विकासका साथसाथै राष्ट्रको निर्माण र विकास कार्यको मूल लक्ष्य राख्ने खडा र सञ्चालन गरिने त्यस्तै अरु वर्गीय तथा व्यावसायिक सङ्गठनलाई इङ्गित गरेको छ ।

### ज) कम्पनी ऐन, २०६३

यस ऐनको परिच्छेद १९ मा मुनाफा वितरण नगर्ने कम्पनी स्थापना गर्न सकिने व्यवस्था अन्तर्गत कुनै पेशा वा व्यवसायको विकास तथा प्रवर्द्धन गर्ने, सामूहिक हक हितको संरक्षण गर्न वा कुनै शैक्षिक, प्राज्ञिक, सामाजिक, परोपकारी वा सार्वजनिक उपयोगिता वा कल्याणकारी उद्देश्य प्राप्तिको लागि लाभांश बाँडी लिन नपाउने शर्तमा कुनै उद्यम गर्न कम्पनी स्थापना गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ ।

### विकासमा गैरसरकारी संस्थाको भूमिका

नागरिक समाजबाट स्वतःस्फूर्त स्थमा स्थापना भएका गैरसरकारी संस्थाहरूले समाजलाई सभ्यता र समुन्नतितर्फ लैजान सहयोग गर्दछ । गैरसरकारी संस्थाले सामाजिक तथा आर्थिक विकासको लागि सरकारको सहयोगी निकायको स्थमा समेत हेरिन्छ । गैरसरकारी संस्थाको निम्न कारणले गर्दा विकासमा अहम् भूमिका रहेको कुरा निम्न अनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ :-

- कमजोर समूह र समुदायको संरक्षण,
- स्थानीय स्रोत परिचालन र समुदाय परिचालनमार्फत स्थानीय सीप तथा प्रविधि विकास,
- स्थानीय नेतृत्व विकास,
- विकासको अधिकारवादी धारणाका प्रवर्द्धक,
- लक्षित वर्गको शासकीकरणको माध्यम,
- सहभागितात्मक विकासका उत्प्रेरक,
- विकास र मानव अधिकार तथा न्यायका लागि वहस र पैरवी र
- नागरिक र सरकारबीचको सम्बन्ध सेतुको भूमिका ।

### समस्या तथा चुनौतीहरू:-

- समाजकल्याण परिषदको संरचनालाई परिवर्तित सन्दर्भ अनुकूल गराउनका साथै ऐनमा समयानुकूल परिवर्तन ल्याउन नसकिँदा यस क्षेत्रलाई अपेक्षितस्थमा परिचालन गर्न नसकिएको,

- गैससको कार्यप्रकृति व्यापक छ, द्वन्द्व व्यवस्थापनदेखि जलवायु परिवर्तन सम्म काम गर्ने यस्ता संगठनहरू आ आफ्नै ढङ्गले क्रियाशील रहेकाले यिनीहरूबीच समन्वयमा समस्या रहेको,
- जनताका लागि काम गर्ने जनसंगठनका रूपमा परिचय स्थापित भएतापनि न जनताका प्राथमिकतामा संवेदनशील देखाएका छन् न प्रयोग भएका स्रोत साधनप्रति जवाफदेहिता नै निर्वाह गर्न सकेका छन् । यिनीहरू आफ्नै प्राथमिकता र सहजताअनुरूप क्रियाशील हुने गरेका छन् ,
- विभिन्न विषयगत क्षेत्रको स्थानीय, प्रदेशस्तर र केन्द्रस्तरको प्राथमिकताको क्षेत्र तोकी अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाबाट आउने रकम, राज्यको प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा मात्र केन्द्रित गर्न नसकिएको ,
- अन्तर्राष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय गैरसरकारी संघसंस्थाको काम कारबाहीको अभिलेखीकरण, पारदर्शी र व्यवस्थित नभएको,
- धेरै जस्तो परियोजनाहरू स्थानीय आवश्यकताभन्दा पनि दातृ निकायको आवश्यकता र प्राथमिकतामा तयार तथा कार्यान्वयन हुने गरेको,
- सरकार र गैसस एक अर्कामा संवादविहीन अवस्थामा रहेका,
- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाद्वारा सञ्चालित परियोजनालाई एकद्वार प्रणालीमार्फत सहजीकरण तथा परिचालन गर्नु,
- राष्ट्रिय महत्त्व राख्ने क्षेत्रमा आधारित कार्यक्रमहरूको प्राथमिकता सूची निर्माण गर्नु,
- अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थामार्फत सञ्चालन हुने आर्थिक स्रोतलाई पारदर्शी बनाई राष्ट्रिय लेखा प्रणालीमा आबद्ध गराउन नसक्नु,
- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थामार्फत वैदेशिक सहायता परिचालन भइरहेको भए तापनि लगानी अनुसार अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन नसक्नु,
- सामाजिक तथा आर्थिक विकासमा गैरसरकारी क्षेत्रको योगदान मापन गर्ने सूचक तयार गर्नु,
- सरकार र गैरसरकारी संस्थाबीच Trust Build गर्नु आदी ।

#### **समाधानका उपायहरू:**

- सङ्घीय संरचनाअनुस्य समाजकल्याण परिषदको पुनर्संरचना गर्ने गरी सामाजिक विकास ऐन यथाशीघ्र ल्याउनुपर्ने,
- समाज कल्याण परिषद्को व्यवस्थापकीय छाता (One Umbrella) भित्र रहेर काम गर्नुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गरी दर्ता, कार्यक्रम स्वीकृति, अनुगमन र मूल्याङ्कनका कार्य यसभित्र समेट्नु उपयुक्त हुने,
- एकीकृत सूचना व्यवस्थापन प्रणालीको निर्माण गरी वार्षिकस्पमा प्रतिवेदन नेपाल सरकारसमक्ष प्रस्तुत गर्ने,
- गैरसरकारी संस्थाका क्रियाकलापहरू पारदर्शी, जवाफदेहिता र उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्न योजना निर्माणदेखि कार्यान्वयन सम्मका क्रियाकलापमा स्थानीयतहको समन्वय र सहभागिता सुनिश्चित गर्ने कानूनको निर्माण गर्नुपर्ने,
- दण्डहीनताको अन्त्य गर्न कारबाही गर्ने, संस्था दर्ता खारेजलगायतका विषय कानूनमा समावेश गर्ने,
- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूको लगानी र कार्यक्रम राष्ट्रिय प्राथमिकताको क्षेत्रतर्फ

- केन्द्रित गर्न कुन कुन क्षेत्रमा मात्र वैदेशिक सहायता परिचालन गर्ने हो त्यसको सूची तयार गर्ने,
- गैरसरकारी संस्थाहरूको सहजीकरण, अनुगमन र परिचालन प्रक्रियाको प्रभावकारितामा वृद्धि गर्ने,
  - समाज कल्याण परिषदलाई Knowledge Center / Data Center को स्पमा विकास गरी स्थानीय, प्रदेश र सङ्घको प्राथमिकताको आधारमा मागमा आधारित परियोजनालाई मात्र वैदेशिक सहयोग परिचालन गर्न एकद्वार प्रणालीको विकास गर्ने,
  - विविध विषयगत क्षेत्रको आवश्यकता र प्राथमिकता निर्कोल गर्न अध्ययन तथा विश्लेषण गर्ने Research Wings स्थापना गर्ने,
  - दर्ता, नवीकरण र अनुगमनको व्यवस्थामा थप सुधार गर्नुपर्ने,
  - अर्थ मन्त्रालयको सहायता सूचना प्रणाली (Aid Management Platform) मा NGO / INGO दुबैको अनिवार्य अभिलेखीकरण गर्ने व्यवस्था मिलाउने,
  - अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संघसंस्थाका विदेशी कामदारको व्यवस्थित अभिलेखीकरण र अनुगमन गर्ने,
  - सबै अन्तर्राष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय गैरसरकारी संघसंस्थाको काम कारबाहीको अभिलेखीकरण, पारदर्शी र व्यवस्थित गराउनपुर्ने,
  - परियोजना अन्तर्गत सञ्चालन हुने कार्यक्रम र बजेट सम्बन्धित स्थानीयतहको वार्षिक योजनामा राख्ने व्यवस्थालाई अनिवार्य गरिनपुर्ने,
  - परियोजनाको सामाजिक लेखापरीक्षण, सार्वजनिक सुनुवाइलाई अनिवार्य बनाउने,
  - सामाजिक तथा आर्थिक विकासमा गैरसरकारी क्षेत्रको योगदान मापन गर्ने सूचक तयार गर्ने आदी ।

## निष्कर्ष

नेपालको विकासमा गैर सरकारी संस्थाहरूको भूमिका प्रभावकारी रहदै आएको छ । गैरसरकारी संस्थाको उपस्थिति र यसले नेपालको सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्रमा गरेको योगदानलाई नकार्न सकिँदैन । विकासको फललाई जनसमक्ष पुन्याउने सामर्थ्य र क्षमता पनि यी संस्थाहरूसँग छ । तर गैरसरकारी संस्था दर्ता, व्यवस्थापन तथा परिचालन गर्नका लागि निर्माण गरिएका र कार्यान्वयनमा रहेको कानुहरूले सबै संस्थालाई एकै प्रकारले व्यवहार गर्ने र कानून तथा नियामक निकायको समयको आवश्यकताअनुस्य परिमार्जन र पुर्नसंरचना नहुँदा संस्थाहरूको योगदानलाई अभिलेखीकरण गरी उपादेयता देखाउन सकिएको छैन । साथै नियामक निकायले संस्थालाई नेपालको संविधानको मर्म बमोजिम राष्ट्रिय प्राथमिकता तथा आवश्यकताको क्षेत्रमा परिचालन गर्न नसकेको आरोप पनि खेज्नु परेको छ । तसर्थ यथाशीघ्र सम्पूर्ण राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरू परिचालन, व्यवस्थापन गर्ने एकीकृत सामाजिक विकास कानून तर्जुमा गर्ने नियामक निकायको पुर्नसंरचना र सशक्तीकरण गर्ने कार्य गरी संस्थाहरूमार्फत परिचालन हुने वैदेशिक सहयोगलाई एकद्वार प्रणाली मार्फत व्यवस्थित गरी राष्ट्रिय प्राथमिकताका क्षेत्रमा केन्द्रित गराउन ढिलो भईसकेको छ । साथै नेपाललाई अति कम विकसित मुलुकबाट Middle Income Country मा स्तरोन्नति गर्न तथा दिगो विकासको लागि नेपाल सरकारले लिएको लक्ष्य प्राप्त गर्नको लागि एक महत्वपूर्ण साफेदारको स्पमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूसँग सहकार्य र समन्वय गरी अघि बढ्न सकिन्छ ।

## सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान
- समाज कल्याण परिषद्, महिला बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय, फागुण २०७९
- अन्तर्राष्ट्रिय विकास सहायता परिचालन नीति, २०७६
- पन्थ्रौ आवधिक योजना (आर्थिक वर्ष २०७६/७७- २०८०/८१)
- राष्ट्रिय निर्देशन ऐन, २०१८
- संस्था दर्ता ऐन, २०३४
- समाजकल्याण परिषद् ऐन, २०४९
- कम्पनी ऐन, २०६३
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

# सुशासन प्रवर्द्धनका लागि चाणक्यनीतिको अनुसरण

गोविन्दप्रसाद पाण्डे\*

## सारांश

नेपालमा केही वर्ष यतादेखि नैतिक मूल्य र सदाचारलाई प्रवर्द्धन गर्ने राजनैतिक, प्रशासनिक, व्यावसायिक लगायतका क्षेत्रमा आचार संहिता निर्माण र प्रयोगको सुरुवात भए पनि चाणक्यनीतिमा वर्णित नैतिक मूल्यका विषयहरूको समाजमा जे जति अनुसरण हुनुपर्ने हो सो अनुसार भए गरेको पाइँदैन। वर्तमान समाजमा जसरी भए पनि धन आर्जन गर्ने, उच्च स्तरको जीवन शैली अपनाउने, खानपान तथा पहिरनमा पश्चिमा संस्कृतिको अवलम्बन गर्ने काम प्रतिस्पर्धात्मक स्पमा अगाडि बढेको पाइँन्छ। आर्य संस्कृतिका स्पमा प्राचीनकालदेखि चलेका मूल्य मान्यताको अनुसरण नहुनुले देशमा मनमुटाव, भैभगडा, द्वन्द्व तथा अशान्तिको अवस्था सृजना हुने कम बढेको छ।

यस्ता विभिन्न समस्या तथा चुनौतीसँग मुकाबिला गर्दै चाणक्यनीति सूत्रमा प्रस्तुत गरिएका नैतिक मूल्यका विषयहरू वर्तमान समाजले अनुसरण गरी समाजमा माया, प्रेम, सत्यता, सहयोग, सद्भाव हुँदै सदाचारको प्रवर्द्धन गर्नका लागि सबै तह र तप्काको संयुक्त प्रयास आवश्यक छ। यसको प्रयोगबाट समाजमा नैतिक मूल्य मान्यताको अनुसरण भई सुशासन प्रवर्द्धनमा मद्दत मिल्ने देखिन्छ। प्रस्तुत सन्दर्भमा यस लेखमा नेपाली समाजमा चाणक्यनीतिका नैतिक मूल्यहरूको व्यावहारिक अनुसुरणका बारेमा विश्लेषण गर्ने जमर्को गरिनुका साथै चाणक्यनीति सूत्रको अनुसरणलाई कसरी बढाउन सकिन्छ भन्ने वारेमा समेत चर्चा गरिएको छ।

## १. विषय प्रवेश

पौरस्त्य दर्शनका विद्वान् तथा विदुषीहरूले नैतिकता सदाचार, मानवीय मूल्य र मान्यताका विषयहरूमा गहिरो खोज तथा अध्ययन गरेर प्रतिपादित विषयवस्तुहरू नीति, स्मृति, सूत्रका स्पमा संग्रहित गरेको पारेको पाइन्छ। यसरी लामो अनुभव तथा साधनाबाट रचना गरिएका सामग्रीहरूमध्ये चाणक्यनीति सूत्र महत्वपूर्ण ग्रन्थ हो। यस ग्रन्थमा आचार्य चाणक्यले धेरै ठूलो अनुभवबाट सङ्कलन तथा सम्पादन गरेका सदाचार, नैतिकता र सुशासनसम्बन्धी विषयवस्तुहरू पहिचान, त्यसको प्रयोग, समाजमा पार्ने प्रभावका वारेमा हालसम्म पर्याप्त मात्रामा शोधखोज भए गरेको नपाएकोले त्यस विषयलाई ध्यानमा राखी यो लेख लेख्ने जमर्को गरिएको छ। यस लेखमा चाणक्यनीतिमा उल्लिखित नैतिक मूल्य (नैतिकता, सदाचार तथा सुशासन) सँग सम्बद्ध विषयहरूको खोजी गरी तिनको वर्तमान अवस्थामा अनुसरणको पहिचान गर्ने उद्देश्य राखिएको छ। यो लेख तयारीको लागि आचार्य चाणक्यद्वारा रचित चाणक्यनीति सूत्र तथा नैतिकता सदाचार, सुशासन, मानवीय मूल्य र मान्यताका बारेमा प्रकाशित पुस्तक तथा लेख रचनालाई मुख्य सूचनाको स्रोत बनाई अध्ययन गरी त्यसको व्याख्या विश्लेषण गरिएको छ।

\*हुलाक अधिकृत जिल्ला हुलाक कार्यालय बांके

## २. आचार्य चाणक्य र चाणक्यनीति-सूत्र

चाणक्यको जन्म इसापूर्व ३७० मा र मृत्यु इसा पूर्व २८३ पाटलीपुत्रमा भएको थियो । चाणक्य तक्षशिलाका दार्शनिक थिए । उनले नन्द वंशको नाश गरेर चन्द्रगुप्त मौर्यलाई राजा बनाए । उनी राजनीति र कूटनीतिका ज्ञाता थिए । उनले अर्थशास्त्र, राजनीति, अर्थनीति, कृषि, समाजनीति आदिका महान ग्रन्थहरू रचना गरेका थिए । कौटिल्य अर्थशास्त्र मौर्यकालिक समाजको दर्पण मानिन्छ । चाणक्यको वास्तविक नाम विष्णुगुप्त थियो । विष्णुपुराण, श्रीमद्भागवत, आदि संस्कृत ग्रन्थहरूमा चाणक्यको नाम आएको छ, साथै बौद्ध ग्रन्थहरूमा समेत चाणक्यको कथा भेटिने गरेका छन् । बुद्धघोषद्वारा बनाइएको विनयपिटकको टीका तथा महानामस्थविर रचित महावंशको टीकामा चाणक्यको वृत्तान्त दिइएको छ । उनको जीवन निकै सरल थियो भन्ने गरिन्छ उनी राजसी ठाट-बाटभन्दा टाढा एक सानो कुटीमा रहन्थे ।

चाणक्यबारे उपलब्ध ऐतिहासिक तथ्यले के स्पष्ट हुन्छ भने उनी प्लेटो र एरिस्टोटल जस्तै राजधर्मका प्रणेता, एडम स्मिथ जस्तै आर्थिक दर्शनका प्रतिपादक तथा मार्क्स जस्तै सामाजिक दर्शनकार पनि हुन् । आचार्य विष्णु गुप्त चाणक्य वा कौटिल्यको नाम श्रीमद्भागवत, विष्णुपुराण, कामन्दनीतिसार, पञ्चतन्त्र, कादम्बरी, दशकुमारचरित्र आदि कैयाँ संस्कृत ग्रन्थहरूमा सम्मान साथ उल्लेख गरिएको छ । बौद्ध र जैन ग्रन्थहरूमा पनि चाणक्यको उल्लेख पाइन्छ । प्राचीन पुस्तकहरूमा जुन रूपमा आचार्य विष्णुगुप्त चाणक्य वा कौटिल्यको स्मृति सुरक्षित राखिएको छ । त्यो यस कुराको प्रमाण हो की चाणक्यको राजनीतिक कार्य र विद्वत्ताको स्मृति विगतमा धेरै समयसम्म कायम रहेको थियो । उनी तक्षशिला विश्वविद्यालयमा अर्थशास्त्रका प्रमुख आचार्य मात्र होइनन् । उनी आर्य संस्कृतिको रक्षा गर्न तथा शस्त्र एवम् शास्त्र दुवैको उद्धार गर्न एक सैनिक र एक सेनापति जस्तै कैयाँ पटक जीवन जोखिममा हालेर काम गर्ने एक कार्यकर्ता पनि हुन् । आफूले प्रतिपादन गरेका सिद्धान्तको उनले सफल प्रयोग पनि गरेका थिए ।

चाणक्यनीतिलाई भारतीय इतिहास र संस्कृतिको अत्यन्त महत्वपूर्ण सम्पत्ति मानिन्छ । चिन्तक, दार्शनिक र विचारक चाणक्यले तात्कालिक समयको सामाजिक व्यवस्था बारेमा पनि वर्णन गरेका छन् । मित्र भेद, शत्रुको पहिचान, पवित्रता र चरित्रहीन महिलाको भेद, राजाको कर्तव्य सगै जनताका अधिकार एवं वर्ण व्यवस्थाका बारेमा समेत चाणक्यसूत्रमा वर्णन पाइन्छ । यस कृतिभित्र चाणक्यनीतिका सत्र अध्याय छन् भने चाणक्यसूत्र अन्तर्गत ५८९ सूत्र सङ्कलित छन् । चाणक्यका प्रत्येक सूत्र गहनका साथै व्यापक अर्थ र भावले भरिएका छन् । यी चाणक्यसूत्र विश्व मानव कल्याणमा प्रयोग गर्न सकिने खालका छन् । राजा प्रजा सबैका निस्ति आचारसंहिताका रूपमा यी सूत्रले काम गर्दछन् । चाणक्य सूत्रको अध्ययनबाट व्यक्तिमा तेज, साहस, दृढता, आत्मविश्वास एवं समाजसुधारकको चेतना जागृत हुन्छ । त्यसैकारण चाणक्य सूत्र र चाणक्यको जीवन चरित्र आज पनि अनुकरणीय छन् । चाणक्यले नै विश्वबन्धुत्वको भाव पहिलो पटक फैलाएका थिए । सङ्कटलाई कसरी पार गर्नु पर्छ भन्ने कुरामा चाणक्य ज्यादै निपुण थिए । कूटनीतिका प्रकाण्ड विद्वान चाणक्यमा स्वार्थ र लोभ भन्ने कुरा थिएन ।

रामायण, महाभारत, आदिका राजनीतिक अंशहरू, विदुरनीति, शुक्रनीति, भौमनीति आदिकै भाव अंश आदि मथेर निष्कर्ष रूपमा यो ग्रन्थ रचेका कारण उत्कृष्ट ग्रन्थ निर्माण भयो । राजा र प्रजाका सम्बन्धबारे विस्तृत वर्णन छ । समयानुकूल भविष्यसमेत बुझेर रचना गरिएको छ । प्राचीनकालीन भारतीय चिन्तक एवं ऋषिमुनिहरूले मनुष्य जीवनको प्रत्येक व्यवहार र प्रयोगका बारेमा नजिकबाट बुझेका थिए । मनुष्यका प्रत्येक भावना र विचारलाई जाँचेका बुझेका थिए । त्यसकारण चाणक्यले नीति सूत्रलाई सबैले सरल ढंगबाट अध्ययन गर्न सकून भनेर मानव कल्याणका निम्ति स-साना सूत्र, श्लोक र वाक्यहरूमा रचना गरे ।

पतञ्जलिको योगसूत्र, नारदको भक्तिसूत्र, वात्स्यायनको कामसूत्र, भरतमुनिको नाट्यसूत्र, शुक्राचार्यको शुक्रनीति, कामन्दकीयनीतिसार, धर्मसूत्र, मनुस्मृति, वैदिक साहित्यका सूत्र, उपनिषद्, पुराण, पाणिनीय अष्टाध्यायी, शतपथ, रामायण, महाभारत, बौद्ध र जैन साहित्यहरू प्राचीन ग्रन्थ हुन् । यी ग्रन्थहरूका माध्यमबाट तत्कालिक भारत एवं सम्पूर्ण पूर्वीय क्षेत्रका शासक एवं जनताहरूले धर्म, संस्कृति, परम्परा, सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक, जीवन र जगतका अन्तर तहसम्म बुझ्न सकुन भनेर यस ग्रन्थभित्र विविध विषयबारे उल्लेख गरेको पाइन्छ । पौरस्त्य जगतमा राज्य व्यवस्थाका निम्ति यस्ता विषयहरू मानव सभ्यतासँगै प्रारम्भ भएका हुन् भन्दा अन्यथा हुने छैन । जनकल्याण गर्नु नै चाणक्यको जीवनको पहिलो कर्तव्य थियो । त्यस कारण उनका राजनीतिमा सदाचार र धर्मको विशेष स्थान छ । त्यस कारण पनि चाणक्यको नीति सूत्र आजका शासक र जनता द्वौ पक्षका निम्ति उपयोगी छ । आचार्य चाणक्यले म नीति सिद्धान्तलाई नीतिशास्त्रका स्पमा प्रस्तुत गर्दैछु । मलाई विश्वास छ, मेरो यो नीतिशास्त्र भविष्यमा सत्य सिद्ध हुनेछ भन्ने कुरासमेत व्यक्त गरेको पाइन्छ । चाणक्यका सूत्रमा मानव जीवनका निम्ति मूल्यवान् विषयहरू संयोजित गरिएको छ । आदेश, नीति, धर्म, सदाचार, व्यावहारिकता, राजा, समाज, राजनीति एवं कूटनीतिका अत्यन्त गूढ तत्वहरूलाई यी सूत्रका माध्यमबाट संयोजित गरिएका छन् ।

### ३. नैतिक मूल्य (नैतिकता, सदाचार र सुशासन)

दर्शनशास्त्रको प्रमुख हाँगाका स्पमा नैतिकशास्त्रलाई स्वीकारिएको र पौरस्त्य दर्शनमा नैतिकतालाई धार्मिक र सांस्कृतिक जीवनको अभिन्न अंग मानिएको छ । नैतिकतामा आबद्ध नागरिक समाज नै समृद्धिको आधार हो र नैतिकताका विभिन्न आयामहरूको विवेचना गरी स्वज्ञान हासिल गर्ने वातावरणको निर्माण गर्नु पनि आजको आवश्यकता हो । सार्वजनिक सेवाको समूह, समाजको अगुवा, मानक र औपचारिक समुदाय भएकाले यसले गर्ने व्यवहार र नागरिक अभ्यासको प्रभाव अनुकरणीय पनि हुन्छ । नेतृत्वमा रहने औपचारिक समुदायमा नैतिकता र स्वज्ञान सर्वापेक्षित छ ।

धेरैजसो सन्दर्भमा सदाचार, नैतिकता, मर्यादा, अनुशासन जस्ता विषयलाई समानार्थी स्पमा प्रयोग गरिएको पाइन्छ । आचरणलाई वैयक्तिक व्यवहार, आनीबानी, प्रवृत्ति र अभ्यासका स्पमा चिन्ने गरिन्छ । आचरणको आदर्शलाई नैतिकताको समिपमा राख्न सकिन्छ । नीतिमा आधारित व्यवहार वा नैतिकता भनेको वैयक्तिक मूल्य मान्यता, के गर्न हुन्छ वा हुँदैन भन्ने मानक हो । नैतिकता लिखित भन्दा अलिखित बढी प्रचलित

हुन्छ । व्यवहार र कार्यशैलीलाई नैतिक र व्यवस्थित गराउने पक्ष नै आचरण हो । यसले पेशा निष्ठा र सद्व्यरित्र एवं आदर्शलाई व्यवस्थित गर्दछ । नागरिक जीवनका हरेक भूमिकाहरूमा सदाचार, नैतिकता र अनुशासन अपेक्षित हुन्छ । (के.सी., २०७३)

सदाचार भन्नाले राम्रो आचरण वा व्यवहार भन्ने बुझिन्छ । यो मानिसको असल आचरणसँग जोडिएको विषय हो । नैतिकताले नीतिको पालना गर्नु वा नीतिवान् भएको अवस्थालाई बुझाउँछ । सदाचार र नैतिकता दुवै अन्तरसम्बद्ध विषय हुन् । असल, सुसंस्कृत, सभ्य तथा नीतिसम्मत व्यवहार एवं आचरण सदाचार हो भने नैतिकता यही सदाचार प्राप्त गर्ने माध्यम हो । सामाजिक प्राणीका रूपमा रहेको मानवले पालना गर्नु पर्ने व्यवहार र आचरणको समग्रता नै सदाचार र नैतिकता हुन् । यो आदर्श मानवीय गुण, मूल्य र व्यवहार हो । सदाचार र नैतिकता मानिसले सभ्य र विवेकशील प्राणीका रूपमा बाँच्न नभई नहुने बिषय हुन् । (ज्ञावाली, उपसचिव सफलता कल्पवृक्ष, २०७७।७८)

कौटिल्यले जनपदमा बसोबास गर्ने जनतालाई न्याय व्यवस्था कायम गर्नका लागि शास्त्र आदिको विचार गरेर जानीबुझी प्रयोग गरिएको दण्डले प्रजालाई धर्म, अर्थ, काम, यो त्रिवर्गको योग गराउँछ । भ्रष्टाचार निवारक गाउँको जाली, गाउँको मुखिया त्यस्तालाई जाँची बुझी दोषी ठहन्याएकालाई राजाले अपराध अनुसारको दण्ड दिएर त्यस्ता दुष्टलाई आफ्नो देशबाट निकालिदिनु । अध्यक्ष भएर रहेकाले सरकारी नगद जिनिस धनको नाश गरेमा प्राण-दण्ड गर्नु । (रेम्मी/पोख्रेल, २०७२)

सदाचार र नैतिकताको पालनाले नियम, कानून तथा व्यक्तिका विश्वास र मूल्य प्रवर्द्धन गर्ने, यसले आत्म नियन्त्रण र स्वउत्त्रेरणा वृद्धि गर्ने, सार्वजनिक सेवालाई राजनीतिबाट तटस्थ, निष्पक्ष बनाउने, सार्वजनिक प्रशासनमा हुने ढिलासुस्ती, लापरबाही, भ्रष्टाचार र अधिकारको दुरुपयोगलाई निरुत्साहित गर्ने, सेवाग्राहीको सरकार तथा सार्वजनिक सेवाप्रतिको विश्वास अभिवृद्धि गर्ने, सरकारी काम कारबाहीलाई छिटो, छरितो गराउन सघाउने, महत्वपूर्ण सरकारी अभिलेखको गोपनीयता कायम गर्ने तथा संरक्षण गराउने तथा सरकारी सेवा सुविधा र विकास निर्माण कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने कामसमेत गर्दछ ।

जनमुखी एवं जनउत्तरदायी सरकारी संयन्त्रको माध्यमबाट जनसहभागिता, पारदर्शिता र जवाफदेहिताका आधारमा आम नागरिकलाई बोध हुने गरी असल शासनको प्रत्याभूति गराउने शासकीय मान्यता नै असल शासन वा सुशासन हो । जनताको अर्थपूर्ण सहभागिता, उत्तरदायी एवं जनमुखी सरकार, विधिको शासन, पारदर्शिता, पूर्वानुमान योग्यता, नागरिक स्वतन्त्रता, समन्याय एवं समावेशीकरण, मानव अधिकार एवं आवधिक निर्वाचन जस्ता असल शासनका आदर्श मूल्यलाई वरण गर्ने आधुनिक शासन नै सुशासन हो । सुशासनले सरकार र प्रशासनिक पदाधिकारीहरूको जिम्मेवारी किटानसहितको कार्य विभाजन, नागरिक बडापत्र, गुनासो व्यवस्थापन, सूचनाको हक, सार्वजनिक सुनुवाई, आचारसंहिताको व्यवस्था, घुम्ती सेवा एवं सरकारी कामकारबाहीको नियमित स्वतःप्रकाशन जस्ता विषयहरूलाई आत्मसात् गरेको हुन्छ ।

आचार्य चाणक्य भन्छन् जुन कुरा जनतालाई प्रीतिकर लाग्छ त्यसैलाई आत्मसात् गर्दा नै शासकको समेत

हित हुन्छ । सभ्यताले गरेको सबैभन्दा आश्चर्यको आविष्कार डरलागदो ईश्वर, राज्य र सदाचार पद्धति हो । समाजको निर्माण आधारभूत स्पमा व्यक्ति र सोमार्फत समाजको हितका लागि भएको हो भने राज्यको निर्माण मूलतः नियन्त्रण र दमनका लागि । शासन शब्दमा शासन या दण्डको प्रधानता र भयको भक्तिको महसुस हुन्छ । कुशासन शासनको विकृत स्प हो । यो अत्यन्तै दुराशयपूर्ण तरिकाले चलाइने शासन प्रणाली हो ।

#### ४. नेपालमा विद्यमान व्यवस्थाहरू

नेपालमा नैतिकता, सदाचार तथा सुशासनको प्रवृद्धनको लागि तपसिलका कानूनी तथा संस्थागत व्यवस्था गरिएको पाइन्छ ।

नेपालको वर्तमान संविधानमा सार्वभौमसत्ता तथा राजकीयसत्ता नेपाली जनतामा निहित, प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली, मानव अधिकार, मौलिक अधिकार, स्वतन्त्र, सक्षम र निष्पक्ष न्यायपालिका, बालिग मताधिकार, कानूनको शासनलाई प्रस्तावनामै उल्लेख गरिएको, स्वतन्त्र संवैधानिक निकायहरूको व्यवस्था, बृहत् मौलिक हक तथा संवैधानिक उपचारको हक, जनमत संग्रहको व्यवस्था, संघीय शासन प्रणालीको माध्यमद्वारा दीगो शान्ति सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पुरा गर्ने प्रतिबद्धता जस्ता विषयहरू समेटिएका छन् ।

सुशासन ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५ मा जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी प्रशासनको परिकल्पना, मन्त्री, मुख्य सचिव, सचिव, विभागीय प्रमुख तथा कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारीको किटानी, नागरिक बडापत्र, गुनासो व्यवस्थापन तथा नोडल अधिकृत, सार्वजनिक सुनुवाई, पदीय आचारणसम्बन्धी व्यवस्था तथा घुस्ती सेवा प्रवाह जस्ता विषयहरू उल्लेख गरिएका छन् ।

सूचनाको हकसन्बन्धि ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५ मा सूचना नागरिकको हक सम्बन्धी भएकोले नागरिकले मागेका सूचना उपलब्ध गराउनु सार्वजनिक निकायको दायित्व हो । सार्वजनिक निकायले भए गरेका गतिविधिहरू समेटेर नियमित स्पमा सूचनाको स्वतःप्रकाशन गर्नुपर्ने कुरा उल्लेख छ, जसबाट सदाचार कायम हुने देखिन्छ । यसले राज्यका कामकारबाही लोकतान्त्रिक पद्धतिअनुस्प खुल्ला र पारदर्शी बनाउने, राज्यलाई नागरिकप्रति जवाफदेही र जिम्मेवार बनाउने, सार्वजनिक निकायमा रहेको सार्वजनिक महत्वको सूचनामा आम-नागरिकको सरल र सहज पहुँच बनाउने, राज्य र नागरिकको हितमा प्रतिकूल असर पार्न संवेदनशील सूचनाको संरक्षण गर्ने तथा नागरिकको सुसूचित हुने हकलाई संरक्षण र प्रचलन गराउने काम गर्दछ ।

सदाचार प्रवृद्धन तथा भ्रष्टाचार नियन्त्रणसम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाहरूमा अखिलयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८, अखिलयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग नियमावली २०५९, भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९, विशेष अदालत ऐन, २०५९, न्याय परिषद् ऐन, २०४७, महाभियोग (कार्यविधि नियमित गर्ने) ऐन, २०५९, सैनिक ऐन, २०६३, सुपुर्दगी ऐन, २०७०, सङ्घठित अपराध निवारण ऐन, २०७०, अखिलयार दुरुपयोग

अनुसन्धान आयोग कार्यविधि, २०७०, विभिन्न आदेशहरू तथा सूचनाहरू, भ्रष्टाचारविरुद्ध समितिसम्बन्धी कार्यविधि, २०६३ तथा अन्य कानूनी निर्देशनहरूसमेत रहेका छन् । त्यसै गरी भ्रष्टाचार नियन्त्रण रणनीति, २०६५, भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि निकायगत भूमिका, २०६७, संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासम्मिक्ती विभिन्न आयोग अधिकारी राष्ट्रिय रणनीति तथा कार्ययोजना, २०६९ तथा अखिलयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग रणनीति, २०७० समेत रहेका छन् ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०, निजामती कर्मचारीको आचार सम्बन्धी नियमावली, २०६५, राष्ट्रसेवकहरूको आचारसंहिता, २०६८, न्यायाधीश आचारसंहिता, २०६५, अदालतमा कार्यरत कर्मचारीको आचारसंहिता, २०७५, सरकारी वकिल र सरकारी वकिल कार्यालयमा कार्यरत कर्मचरीहरूको आचार संहिता, २०७५, बजार अनुगमन टोलीको आचारसंहिता, २०७७, सहकारी आचारसंहिता, २०६४, कानून व्यवसायी आचारसंहिता, २०५१, पत्रकार आचारसंहिता, २०७३, कानून व्यवसायी आचारसंहिता, २०५१, विभिन्न निर्वाचनको समयमा जारी गरिने निर्वाचन आचारसंहिता, शिक्षक विद्यार्थी तथा अभिभावक आचारसंहिता, संघ, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहले जारी गरेका आचार संहिता, बैंक तथा वित्तिय संस्थाहरूका आचार संहिता, सार्वजनिक संस्थानहरूका आचार संहिता लगायतका विभिन्न ऐन, नियम, निर्देशिका निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । यसका अतिरिक्त विभिन्न पेशा र व्यवसाय सम्बन्धी आचारसंहिता जारी भई लागू भएका छन् ।

अन्य व्यवस्थाहरूमा आवधिक योजनाहरूको सुशासनलाई स्थान दिएको, वार्षिक बजेटहरूमा सुशासनलाई विशेष महत्वका साथ स्थान दिएको छ । सरकारका विद्यमान समग्र नीति तथा कार्यक्रमहरूमा सुशासनलाई जोड दिइएको, सुशासनका लागि राजनीतिक तथा प्रशासनिक प्रतिबद्धताहरू जारी हुनुकासाथै विभिन्न क्षेत्रगत तथा विषयगत कानूनहरूको निर्माण तथा कार्यान्वयन भएको अवस्था छ ।

नैतिकता, सदाचार र सुशासन प्रवर्द्धनसँग सम्बन्धित संगठनात्मक व्यवस्थाहरूमा अखिलयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सुशासन प्रवर्द्धन तथा भ्रष्टाचार निगरानी शाखा, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागको व्यवस्था गरिएको छ । त्यसैगरी राजस्व अनुसन्धान विभाग, सर्वोच्च अदालत, विशेष अदालत, न्याय परिषद्, सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय तथा अखिलयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले अधिकार प्रत्यायोजन गरेका जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरू संघ संस्थाहरूमा ट्रान्परेन्सी इन्टरनेशनल, प्रोपलिक, वास नेपाललगायतका संस्थाहरूसमेत रहेका छन् ।

#### ५. चाणक्यका नैतिक मूल्यको अनुसरण

सच्चा-इमान्दार व्यक्तिलाई सबै कुरा प्रिय हुन्छ । सदैव सच्चाइको मार्गमा चल्ने व्यक्तिका लागि संसारमा अप्राप्य वस्तु हुँदैन, सबै कुरा प्राप्त गरेर समाजमा सम्मान्य हुन्छ, प्रिय हुन्छ । श्रेष्ठजन भनेको आफ्नो नीति, आचरण र व्यवहारमा धर्म र सदाचारको पालना गर्ने व्यक्ति हो । तसर्थ यस्ता व्यक्तिका सदाचारको

अनुसरण गर्नुपर्छ । आफै अशुद्ध छ भने उसले अस्मा पनि अशुद्धिको शङ्का गर्दछ । आचरणमा भ्रष्ट रहने व्यक्तिले अस्लाई पनि आचरणहीन भ्रष्ट भन्ने शङ्काको दुष्टिले हेर्दछ । सबै मानिसको आभूषण हो धर्म । परम्परा वा शास्त्र अनुसार आफ्नो समाजमा प्रचलित र स्वीकृत विधि विधान, आचरण, व्यवहार, मर्यादा आदिको पालना गर्न सत्कर्म गर्नु धर्म हो । यस्तो कार्य सबैले गर्नु पर्छ । सत्य र सदाचारबाट नै यो संसार अडिएको, जस्तो कुल त्यस्तै आचरण, व्यक्तिका आचरण, व्यवहारहरू आफ्नो कुलबाट पनि धेरै प्रभावित भएका हुन्छन् । समाजमा राम्रो व्यवहार गर्ने व्यक्तिमा पैतृक गुणहरू पनि सरेका हुन्छन् । संस्कार भनेको पैतृक परम्परा र पछि सिकिएका गरी दुई खालका हुन्छन् । लोकव्यवहार शास्त्रअनुसार नै हुनुपर्छ । (आचार्य/भट्टराई २०७७, चाणक्यनीति-सूत्र)

सनातन वैदिक परम्पराका ऋषिमुनिहरूले धेरै वर्ष साधना गरेर मानव जीवनलाई व्यवस्थित ढङ्गबाट संचालन गर्न उद्देश्यका साथ विभिन्न आचार व्यवहारका ग्रन्थहरू रचेका छन् । लोकव्यवहारमा उपयुक्त हुने नीति विधानहरू को पालना गर्नुपर्छ । त्यसपछि मात्र समाजमा सम्मानका साथ रहन सकिन्छ । शास्त्रको ज्ञान छैन भने साधुसन्तको आचरणलाई अनुसरण गर्नु पर्दछ । यदि आफूमा शास्त्रज्ञान छैन भने सज्जन गुणीहरूका आचरणहरूलाई अनुसरण गरेर आफ्नो व्यवहार उनीहरूका अनुस्य गर्नुपर्छ । जोसँग असल गुण छ, जोसँग धर्म-सदाचार छ, त्यही व्यक्ति जीवित हो । गुण र धर्म दुवै नभएको व्यक्तिको जीवन निरर्थक छ । गुण भनेको दया, परोपकार, मानवता हो भने धर्म भनेको सदाचार, मर्यादा, सच्चरित्र, श्रद्धा, आस्था, विश्वास आदिको समष्टि रूप हो । मनुष्यमा यी दुई कुरा हुनुपर्छ । अन्यथा त्यसको जीवन निरर्थक छ । (आचार्य/भट्टराई, २०७७)

वर्तमान नेपाली समाजमा पश्चिमादी संस्कृतिको प्रभाव बढेर चरम भौतिकवादले जरा गाडेको छ भने दया, परोपकार र नैतिकताको अनुसरणको अवस्था निकै कमजोर रहेको छ । विगतमा परोपकारका लागि जग्गा दान गर्ने, बाटो, कुलो, पाटी, पौवा निर्माण गर्ने गरिन्थ्यो, यसका प्रत्यक्ष उदारणका रूपमा नेपालगञ्जकी समाजसेवी महिला अवतारदेही कसौधा चौधाराईनले भेरी अस्पताल तथा महेन्द्र बहुमुखी क्याम्पसको लागि सर्याँ बिगाहा जग्गा दान गरेको, समाजसेवी फत्तेजङ्ग शाह तथा उहांकी धर्मपत्नी बालकुमारी शाहले नेपालगञ्जको फुल्टेकास्थित फत्तेबाल आँखा अस्पतालको लागि आफ्नो दरबारस्थी भवन तथा करोडौ मूल्य पर्ने जग्गा दान गरेको, स्वर्गद्वारी महांप्रभुका नाममा दाङ्डमा सर्याँ विगाहा जग्गा दान गरेको, रणबहादुर शाह र अम्बिका शाहले रूपन्देहीमा रणअम्बिका आँखा अस्पताल स्थापना गरेको, रामस्वरूप तथा राम सागर नामका व्यक्तिले आर आर बहुमुखी क्याम्पस जनकपुरलाई सर्याँ विगाहा जग्गा दान गरेको विषयलाई लिन सकिन्छ ।

चाणक्यले आफ्नो नीति-सूत्रमा लेखेका छन् नराम्रो आचरण भएको, दुराचारीसँग सङ्गत गर्ने, कुदृष्टि राख्ने पापी स्वभावका व्यक्तिसँग रहने, अशुङ्क वा नराम्रो ठाउँमा बस्ने व्यक्तिसँग मित्रता गाँस्ने असल व्यक्ति पनि छिटै बिग्रन्छ, नष्ट हुन्छ भन्ने उल्लेख छ । त्यस्ता व्यक्तिले न त सुशासन कायम गर्न सक्छन् न त अस्त्वो भलो हुने काम गर्न सक्छन् । नीति-सूत्रमा चाणक्य भन्दछन्, मानिसको आचरण र व्यवहारबाट उसको

कस्तो कुल परिवार रहेछ भन्ने कुरा थाहा पाइन्छ ।

नीति-सूत्रमा जुन व्यक्तिका दुवै हात दान दिनका लागि उठैदैनन्, दुवै कानले वेद शास्त्रादि सुन्न चाहैदैनन्, दुवै आँखा साधुसन्त, महात्माहरूको दर्शन गर्न चाहैदैनन्, दुवै खुट्टाले तीर्थस्थलतिर जान पाइला चालैदैनन् साथै त्यो व्यक्ति अन्याय र भ्रष्टाचारद्वारा कमाएको सम्पत्तिमा भोगविलास गर्दै अहंकारपूर्वक अस्लाई अपमान गर्छ त्यस्तो व्यक्ति रङ्गिएको स्याल हो । हे आडम्बरी स्याल ! तँ अति निन्दनीय पात्र होस् । यस्तो नीच शरीरलाई तुरुन्तै त्यागीहाल । यस्तो स्वार्थी व्यक्ति दया, दान धर्मबाट वज्चित रहन्छ, गलत ढङ्गबाट कमाएका धनद्वारा सर्वसाधारणमाथि रवाफ, घमण्ड, देखाउँदै रमाउने गर्छ । साँच्चै नै नीच र स्वार्थी यस्ता व्यक्तिको समाजमा कुनै आवश्यकता छैन, छिटै नै पृथ्वीबाट मुक्त हुनुमा सबैको कल्याण छ । यस्ता व्यक्तिले समाजलाई नै बिगार्छ भन्ने उल्लेख छ ।

चाणक्य आफ्नो नीतिशास्त्रको चौधौं अध्यायमा लेख्दछन्, हामीले जस्तोखाले बीउ रोपेको हुन्छौं, फल पनि त्यसै अनुसार पाउने हो । हाम्रो लागि विकास र समृद्धि एउटा फल हो भने सुशासन एउटा बीउ हो । जबसम्म सुशासनको बीउ सबै क्षेत्रमा रोपिँदैन, तबसम्म विकास र समृद्धि सम्भव नै छैन ।

समाज निर्माणको आधार व्यक्ति भएकाले समाजमा व्यक्तिको भूमिका ठुलो हुन्छ । व्यक्तिका बानी, व्यवहार, संस्कारजन्य अभ्यासहरू अपेक्षित र निश्चित मूल्ययुक्त हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता वर्तमान समयमा प्रबल रूपमा आएको छ । एकातिर मानव अधिकार एवं मौलिक वा कानूनी अधिकारमार्फत मानवीय मर्यादालाई बढावा दिने पहल भएका छन् भने अर्कातिर आत्मसंयम र स्वनियन्त्रण भन्ने विषय कानूनका पानामा मात्र लेखेर हुँदैन बरू अन्तरहृदयदेखि प्रस्फुटन हुनुपर्दछ भन्ने अभ बलियो अवधारणा आत्मसात् गर्नुपर्ने देखिएको छ । चाणक्यले भनेका छन्, सुशासन कायम गर्न सक्ने व्यक्ति मात्र सफल नेता मानिन्छ । जसले आफ्नो क्षेत्रमा सुशासन कायम गर्न सक्दैन्, त्यस्ता व्यक्तिहरू आफ्नो पदमा बसिरहनुको कुनै औचित्य हुँदैन । चाणक्य भन्दछन्, सुशासन कायम गर्न नसक्ने व्यक्ति जनताको आँखामा गिरेका हुन्छन् र उनीहरू सबै तिरस्कारको पात्र हुन्छन् । चाणक्य आफ्नो अर्थशास्त्रमा लेख्दछन्, एउटा नेतृत्वले सुशासन कायम गर्नको लागि भ्रष्टाचार गर्नलाई कडाभन्दा कडाकारबाही गर्ने, आफ्नै समर्थक भए पनि उसका गतिविधिहरूलाई निरन्तर निगरानी गर्ने, आफ्ना आलोचक भए पनि यदि नैतिकवान् र अनुशासित छ भने त्यस्ता व्यक्तिलाई जिम्मेवारी दिने र जनताका गुनासा र सुभावहरूलाई धैर्यका साथ सुन्ने र समयमै लागू गर्न सक्ने हुनुपर्दछ । अन्त्यमा, यो देशको सबै क्षेत्रका नेतृत्वकर्ताहरूमा विकास र समृद्धिको हुटहुटी, अनुशासन, व्यवहारमा सादगीपन, नैतिक चरित्र र देशभक्तिको भावना भएमा मात्र सुशासन कायम गर्न प्रतिबद्ध भएको बुझन सकिन्छ । (खनाल, २०७५)

समग्रमा के भन्न सकिन्छ भने लामो अनुभव तथा तपस्याबाट रचना गरिएका सामाग्रीहरूमध्ये चाणक्यनीति-सूत्र पनि महत्वपुर्ण ग्रन्थ हो । वर्तमान समाजमा भौतिकवादको मोह तथा परिचयमा संस्कृति अन्धाधुन्ध अनुसरण र यसको प्रभावको कारण यस ग्रन्थमा उल्लिखित नैतिक मूल्यसम्बन्धी विषयवस्तुहरूको अनुसरण

र परिपालना स्तर निकै कमजोर रहेको पाइन्छ । केही वर्ष यतादेखि नैतिक मूल्य र सदाचारलाई प्रवर्द्धन गर्न राजनैतिक, प्रशासनिक, व्यावसायिकलगायतका क्षेत्रमा आचारसंहिता निर्माण र प्रयोग, लोक सेवा आयोगले शाखा अधिकृत, उपसचिव तथा सहसचिवको लिखित परीक्षामा नैतिकता, सदाचार र सुशासनका विषयहरू समेटेको पाइन्छ ।

विभिन्न धर्मका सभा, यज्ञ, कथा वाचन आदिमा समेत जनचेतना विस्तारका लागि सदाचार र नैतिकताका विषयहरू उठ्ने गरेका छन् । त्यसै गरी अखिलयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलगायतका निकायहरूले समेत नैतिकता र सदाचारका विषयहरूमा जनचेतना विकास गर्न थालेका छन् । विभिन्न प्रशिक्षण केन्द्रहरूले समेत पाठ्यक्रममा नैतिक मूल्य मान्यताका विषयहरू समावेश गर्ने गरेको देखिन्छ । चाणक्य नीतिमा वर्णित नैतिक मूल्यका विषयहरूको समाजमा जे जति अनुसरण हुनुपर्ने हो सो अनुसार भए गरेको नपाइएको अवस्था विद्यमान छ । वर्तमान समाजमा जसरी भए पनि धन आर्जन गर्ने, उच्च स्तरको जीवन शैली अपनाउने, खानपान तथा पहिरनमा पश्चिमा संस्कृतिको अवलम्बन गर्ने काम प्रतिस्पर्धात्मक रूपमा अगाडि बढेको पाइन्छ । आर्य संस्कृतिमा प्राचीन काल देखि चलेका मूल्य मान्यताको अनुसरण नहुनुले देशमा मनमुटाव, भैभगडा, द्वन्द्व तथा अशान्तिको अवस्था सृजना भएको छ ।

## ६. सुभाव

पौरस्त्य दर्शनका विद्वान् तथा विदुषीहरूले नैतिकता सदाचार, मानवीय मूल्य र मान्यताका विषयहरूमा गहिरो खोज तथा अध्ययन गरेर प्रतिपादित विषयवस्तुहरू नीति, स्मृति, सूत्रका रूपमा संग्रहित गरेको पाइन्छ । यसरी लामो अनुभव तथा साधनाबाट रचना गरिएका सामाग्रीहरू मध्ये चाणक्यनीति-सूत्रमा उल्लिखित सदाचार, नैतिकता र सुशासन सम्बन्धी विषयवस्तुहरूको अनुसरण स्तर बढाएर समाजमा बढेको मनमुटाव, भैभगडा, द्वन्द्व तथा अशान्तिलाई न्यूनिकरण गरी नेपाली समाजमा माया, प्रेम, सत्य, सहयोग, सद्भाव, भाइचार सहितको संस्कृतिको विकास गर्दै सदाचारको प्रवर्द्धन गर्न लागि तपसिल बमोजिमका सुभावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

- सार्वजनिक पद धारण गरेका कर्मचारी तथा जनप्रतिनिधिहरूलाई प्रवेशको सुरु चरणमा चाणक्यनीति, भागवद्गीता जस्ता पौरस्त्य दर्शनमा उल्लिखित नैतिक मूल्य तथा सदाचारका बारेमा अभिमुखीकरण गर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्दा उपयूक्त हुने ।
- धार्मिक तथा सामाजिक संघ संस्थामार्फत नैतिक मूल्य र सदाचारसम्बन्धमा आम नागरिकलाई सचेतना विस्तार गर्नु पर्ने ।
- स्थानीय तहले प्रत्येक वडामा नैतिकता, सदाचार जस्ता नैतिक मूल्यका बारेमा वडाका नागरिकलाई नियमित रूपमा जानकारी प्रवाह गर्ने गरी कार्यक्रम तय गरिनुपर्ने ।
- विद्यालय तथा विश्वविद्यालयका पाठ्यक्रममा १०० पूर्णाङ्गिको नीतिशास्त्रलाई अनिवार्य विषयको रूपमा समावेश गरिनुपर्ने ।
- आम नागरिकलाई नैतिकवान नागरिकमा रूपान्तरण गर्नको लागि राज्यले नैतिक मूल्य मान्यताका बारेमा रेडियो, टेलिभिजन तथा पत्रपत्रिकामार्फत व्यापक मात्रामा प्रचार प्रसार गर्नुपर्ने ।

- सार्वजनिक निकाय तथा निजी क्षेत्रले आचारसंहिता निर्माण गर्दा धेरै आदर्शवादी कुरा राख्नुको सट्टा व्यावहारिक तथा कार्यान्वयन हुन सक्ने कुराहरू मात्र राख्नुपर्ने ।
- आचारसंहिता कार्यान्वयनको अनुगमन, मूल्याङ्कन गर्ने निकायको व्यवस्था गर्नुका साथै उचित स्पमा पालना गर्नेलाई पुरस्कार र पालना नगर्नेलाई दण्डको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- सार्वजनिक पद धारण गर्ने जनप्रतिनिधि, कर्मचारी, शिक्षक छनोट गर्दा आदर्शवान तथा नैतिकवानलाई प्राथामिकता दिनुपर्ने ।
- सदाचार तथा नैतिक मूल्य प्रवृद्धनका लागि समयसापेक्ष हुने गरी ऐन कानूनको निर्माण तथा परिमार्जन गर्नुपर्ने ।

## ७. निष्कर्ष

सदाचार र नैतिकता व्यावसायिक जीवनमा मात्र नभई मानव जीवनकै सबैभन्दा सुन्दर गहना हुन् । सदाचार र नैतिकताले एक जना व्यक्ति वा कर्मचारीलाई इमान्दार, कर्तव्यपरायण, जनसेवी, नागरिक चरित्र उन्मुख, शिष्ट, जिम्मेवार, समयवद्ध र सम्मानित तुल्याउँछ । आम जनतामा शासन व्यवस्थाप्रति नै वितृष्णा बढ्दै गएको देखिएकोले माथि उल्लेख गरिएका लगायतका सुभावहरूलाई ग्रहण गर्दै समाजका सबै तह र तप्कालाई सदाचारायुक्त, नैतिकवान बनाई सुशासन कायम गर्न चाणक्यनीति जस्ता पौरस्त्य दर्शनको अनुसरण आजको टड्कारो आवश्यकता हो । यसो गर्न सके मात्र जनतामा परिवर्तनको प्रत्यक्ष अनुभूति हुनेछ र समृद्ध र सुखी नेपाल निर्माण गर्ने दिशातर्फको हाप्रो यात्रा सही गन्तव्यतर्फ अधि बढ्ने छ । यसको अनुसरणबाट समाजमा बढ्दै गरेका बिकृति र बिसंगतीहरू न्यूनीकरण भई आदर्श तथा सभ्य समाज निर्माणमा समेत मद्दत मिल्ने देखिन्छ ।

## सन्दर्भ सामग्रीहरू

- अधिकारी, तारानाथ (२०७७/७८), सार्वजनिक प्रशासनमा आचरण, व्यावसायिकता र जवाफदेहिता, शान्तादेवी पन्त, कास्की ।
- आचार्य चाणक्य/अनुवाद, भट्टराई तुलसीप्रसाद (२०७७), चाणक्य नीति-सूत्र, मधुवन प्रकाशन, काठमाण्डौ ।
- के.सी.रमेशकुमार (२०७३), निजामती सेवा पत्रिका, लोक सेवा आयोग, काठमाण्डौ ।
- खनाल, सन्तोष (१७ फागुन २०७५) चाणक्य नीति, सुशासन र नेतृत्व, अनलाइन खबर दैनिक, काठमाण्डौ ।
- न्यायाधीश आचारसंहिता (२०६५), नेपाल कानून आयोग, काठमाण्डौ ।
- रेमी (पोख्रेल) निना (२०७२), कौटिल्यको सप्ताङ्ग सिद्धान्तका आधारमा पृथ्वीनारायण शाहका राजनीतिको विश्लेषण, नेपाल संस्कृत विश्व विद्यालय, विद्यावारिधी शोधप्रवन्ध ।
- लुइटेल, तिलकप्रसाद (२०७४), मनुस्मृती, पैरवी प्रकाशन, काठमाण्डौ ।
- ज्ञवाली, रामप्रसाद (२०७७/७८) उपसचिव सफलता कल्पवृक्ष, ज्योति पब्लिकेशन, पुतली सङ्क काठमाण्डौ ।

# हुलाक सेवाको सांगठनिक अवस्थिति

दल बहादुर जि.सी.\*

सञ्चारको प्राचीन र विश्वव्यापी माध्यमको रूपमा हुलाकलाई लिइन्छ । इ.पू. ४००० तिर चीन र इजिप्टमा भाषा लिपिबद्ध भएसँगै चिठी लेख्ने काम पनि शुरुवात भएको मानिन्छ । तथापी आधुनिक हुलाकको इतिहास साहौं शताब्दीमा बेलायतबाट शुरू भएको हो । सन् १९१७ मा इटालीको रोमन साम्राज्यमा तत्कालीन दरबारिया तथा राजघरानको सेवाको लागि फ्रान्ज भोन ट्याक्सिसले पहिलो पोष्ट अफिस स्थापना गरेकी थिईन । सन् १९३५ 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 लिइन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा वि.स. १९३५ मा हुलाक घरको स्थापना पश्चात हुलाक सेवाले व्यवस्थित रूप लिन पुगेको देखिन्छ । वि.स. १९३८ मा हुलाक कार्यालयको संख्या ४३ रहेको थियो । दोश्रो त्रिबर्षीय योजना शुरू हुनु अघि वि.स. २०१९ सालमा नेपालभर ४१३ वटा हुलाकघर रहेका थिए । साथै वि.स. २०२३ असोज १ मा देश विदेशबाट सतह तथा हवाई मार्गबाट आउने डाँक समयमा नै छनोट गरी सम्बन्धित स्थानहरूमा पठाउन डाँक केन्द्रको स्थापना भएको थियो । यसका अतिरिक्त वि.स. २०२३ सालमा नै हुलाक निरीक्षण कार्यालय र जिन्सीखानाको स्थापना भएको थियो । वि.स. २०२८ सालमा हुलाक सेवा विभागको स्थापना भएको हो । हुलाक सेवा बिस्तारसँगै आठौं योजनाको अन्त्यसम्म ३६६० वटा हुलाक स्थापना भएको देखिन्छ । वि.स. २०१३ साल आश्विन २६ अर्थात १९५६ अक्टोबर ११ मा नेपाल विश्व हुलाक संघको सदस्य बनेको थियो । विश्व हुलाक संघ सन् १९४८ जुलाई १ देखि संयुक्त राष्ट्रसंघको विशिष्टिकृत संस्थाका रूपमा रही आएको छ । यससँगै नेपालले विश्वका बिभिन्न देशहरूमा हुलाक सेवा सञ्चालनको अवसर प्राप्त भयो । सन् १९८२ अप्रिल २९ मा नेपालले एशिया प्यासिफिक पोष्टल युनियनको सदस्यता प्राप्त गरेको थियो ।

हाल हुलाक सेवा सञ्चालनका लागि १ वटा विभाग, ४ वटा निर्देशनालयहरू, १ वटा गोश्वारा हुलाक कार्यालय र ७० वटा जिल्ला हुलाक कार्यालय, ८४२ वटा इलाका हुलाक कार्यालय र ३०७४ वटा अतिरिक्त हुलाक कार्यालयहरू रहेका छन् ।

नेपालको सन्दर्भमा हुलाक लामो समयदेखि सेवा दिइरहेको सरकारी सेवा हो । विगतमा यस सेवाको अनिवार्य आवश्यकता थियो । सूचना प्रविधिको विकाससँगै चिट्ठी पत्र पठाउने काममा कमी हुँदै आयो । यसले गर्दा हुलाकको काम पनि घट्यो । यसकारण यसको पुर्नसंरचनाको बिषय पनि उठान भइरहेको छ । खासगरी यस लेखमा नेपालको हुलाक सेवाले हाल के-कस्तो संरचना र जनशक्तिमा काम गरिरहको छ भन्ने बारेमा जानकारी हुन सकोस् भन्ने हेतु यो लेख तयार गरिएको छ । यस लेखमा नेपालको हुलाक सेवाको

\*शास्त्रा अधिकृत, हुलाक सेवा विभाग

विश्लेषण नभई हुलाकको संरचनागत व्यवस्था र ती संरचनाहरूको मुख्य-मुख्य काम तथा जनशक्तिको अवस्थाका बारेमा जानकारी दिने प्रयास गरिएको छ ।

## हुलाक सेवा विभाग

हुलाक सेवा विभाग हुलाक सेवाको व्यवस्थापन सम्बन्धी काम गर्ने मुख्य निकाय हो । बिभिन्न नीतिगत बिषय लगायतका काममा मन्त्रालयको राय, सुझाव, नीति, निर्देशनमा काम गर्नु पर्ने भए तापनि हुलाक सम्बन्धी व्यवस्थापकीय काममा हुलाक सेवा विभागको नै महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । यस सर्वेभास्तु हुलाक सेवा विभागका मुख्य-मुख्य कामहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् ।

- हुलाक सम्बन्धी नीति तर्जुमा, कानून निर्माणको लागि मन्त्रालयमा सिफारिश गर्ने,
- मातहत निकायहरूबाट सञ्चालित कामहरूको नियमन, सुपरिवेक्षण, सहजीकरण, मागनिर्देश, निरीक्षण, अनुगमन गर्ने,
- हुलाक सेवामा जनशक्ति व्यवस्थापनको काम गर्ने,
- आन्तरिक तथा अन्तराष्ट्रिय डाँक व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य गर्ने,
- हुलाक टिकटको व्यवस्थापन सम्बन्धी कामहरू गर्ने,
- हुलाक सेवा सञ्चालनका लागि श्रोत साधनको व्यवस्थापन गर्ने,
- हुलाक वस्तुहरू ओसापसारका लागि आवश्यक सामाग्रीहरूको व्यवस्था गर्ने,
- विश्व हुलाक संगठन, एशिया प्यासिफिक पोष्टल युनियनसँग लगायतका संस्थाहरूसँग सम्बन्ध कायम गर्ने,
- हुलाक सेवाको वैदेशिक सम्बन्ध कायम गर्ने तथा विश्व हुलाक संगठनको सिद्धान्तहरूको आधारमा डाँक सेवा सञ्चालनको व्यवस्था मिलाउने,
- एक्सप्रेस मेल सेवा सञ्चालनको लागि सम्झौता लगायतका कामहरू गर्ने,
- अन्तराष्ट्रिय डाँक लेखाको सञ्चालन, अनुसन्धान तथा छानबिन सम्बन्धी कामहरू गर्ने,
- विभाग अन्तर्गतका निकायहरूबाट सञ्चालन हुने कामहरूलाई छिटो, छरितो र प्रभावकारी बनाउने,
- समग्रमा नेपालको हुलाक सेवालाई सुव्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्ने मुख्य भूमिका निर्वाह गर्ने ।

## गोश्वारा हुलाक कार्यालय

हुलाक सम्बन्धी सेवा प्रदान गर्ने सबैभन्दा ठूलो कार्यालय गोश्वारा हुलाक कार्यालय नै हो । गोश्वारा हुलाक कार्यालयबाट हुलाकसम्बन्धी सबै प्रकारका सेवाहरू प्रदान गरिन्छ । यो नेपालको अन्तराष्ट्रिय हुलाक सञ्चालन गर्ने निकाय पनि हो । तसर्थ, यस कार्यालयलाई एक्सचेन्ज सेन्टरको रूपमा पनि लिइन्छ । यस हुलाक मार्फत नै विदेशबाट नेपाल आउने तथा नेपालबाट विदेशमा जाने सबै हुलाक वस्तुहरूको आदानप्रदान हुने गर्दछ । वि.स. २०१६ साल देखि वैदेशिक डाँक सेवा सञ्चालन हुन थालेको हो । हालसम्म यस कार्यालयबाट मात्र नेपालको वैदेशकि डाँक सेवा सञ्चालन हुन्छ । यस कार्यालयले निर्देशनालयको रूपमा समेत काम गर्ने गर्दछ । वि.स. २०७५ देखि यस कार्यालयले साविक मध्यमाञ्चल हुलाक निर्देशनालयको काम समेत गर्दै

आइरहेको छ । उक्त निर्देशनालयले गर्ने १८ वटा जिल्लाहरूसम्बन्धी काम यस कार्यालयबाट हुने गर्दछ । काठमाडौं जिल्ला भित्र रहेका इलाका हुलाक तथा अतिरिक्त हुलाकहरूको व्यवस्थापन गर्ने काम समेत गोश्वारा हुलाक कार्यालयबाट नै हुन्छ । यस कार्यालय अन्तर्गत काठमाडौं जिल्लामा १५, वटा इलाका हुलाक, ५३ वटा अतिरिक्त हुलाक र ४ वटा काउण्टर रहेका छन् । यसरी गोश्वारा हुलाक कार्यालयले काठमाडौं जिल्लाको हकमा जिल्ला हुलाकको रूपमा, १८ वटा जिल्लाको लागि निर्देशनालय र नेपालको लागि अन्तराष्ट्रिय हुलाकको रूपमा समेत काम गर्ने कार्यालय हो । यस हुलाक बाट नै देशभरीका हुलाकहरूमा हुलाक वस्तुहरू आदानप्रदान लगायतका कामहरू गर्दै आइरहेको छ ।

### **यस कार्यालयबाट प्रदान हुने मुख्य-मुख्य सेवाहरू**

- राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय चिर्ठीपत्र, पुलिन्दा, द्रुत डॉक संकलन, ओसारपसार तथा वितरण ।
- बचत बैंक तथा धनादेश सेवा, पोष्टबक्स सेवा लगायत काठमाडौं उपत्यकामा घुम्ती हुलाक सेवा सञ्चालन ।

### **केन्द्रीय धनादेश कार्यालय**

हुलाक कार्यालयहरूमार्फत रकम पठाउने सेवा नै धनादेश सेवा हो । आन्तरिक धनादेश सेवाको शुरूवात वि.स. २०३१ साल देखि भएको हो । बैदेशिक धनादेश सेवा अन्तर्गत भारतसँग २०३७ बाट यो सेवा शुरू भएको हो । एक हुलाकबाट धनादेश प्रपत्र फाराम भरी पठाए पछि सम्बन्धित अर्को हुलाकमा उक्त प्रपत्र पुगे पछि उक्त कार्यालयबाट नगद रकम नै भुक्तानी हुन्छ । हाल सिधै धनादेश सेवा हाल गोश्वारा हुलाक कार्यालय, ४ वटा हुलाक निर्देशनालय, ७० वटा जिल्ला हुलाक कार्यालय र ४ वटा इलाका हुलाक गरी जम्मा ७९ स्थानबाट उपलब्ध छ । भने ४४५ वटा इलाका हुलाक कार्यालयबाट धनादेशको दर्ता तथा भुक्तानी मात्र हुने गरेको छ । यसरी धनादेश सेवा लागु भएका कार्यालयहरू संख्या ५२० रहेको छ । साथै बिभिन्न हुलाक कार्यालयहरू मार्फत सञ्चालन भइरहेको हुलाक बचत बैंकको केन्द्रीय व्यवस्थापन सम्बन्धी काम समेत यस कार्यालयबाट हुन्छ । धनादेश र हुलाक बचत बैंकको केन्द्रीय हिसाब राख्ने काम पनि यस कार्यालयबाट हुने गर्दछ ।

### **फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय**

हुलाक टिकट तथा लेखन सामाग्रीको भण्डारण, सुरक्षण र सम्पूर्ति एवम् फिलाटेली प्रवर्द्धन सम्बन्धी काम यस कार्यालयबाट हुने गर्दछ ।

### **मुख्य-मुख्य कामहरू**

- स्वीकृत भएका हुलाक टिकटहरू छपाई गर्ने ।
- गोश्वारा हुलाक कार्यालय, हुलाक निर्देशनालय तथा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूमा टिकटको व्यवस्था गर्ने ।

- फिलाटेलिक व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यहरू गर्ने ।
- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा फिलाटेलिक प्रदेशनीको आयोजना गर्ने र नेपालको तर्फबाट भाग लिने ।

### **हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र**

यस केन्द्रको स्थापना वि.स. २०१९ सालमा भएको हो । हुलाक सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको दक्षता तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्ने तथा उनीहरूको मनोवृत्तिमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याई हुलाक सेवालाई ग्राहकमुखी एवम् गुणस्तरीय बनाउने प्रशिक्षण केन्द्रको उद्देश्य रहेको छ । सोही बमोजिम उक्त केन्द्रले बिभिन्न खालका तालिमहरू सञ्चालन गर्दै आएको छ ।

### **हुलाक निर्देशनालयहरू**

हुलाक सेवा विभाग अन्तर्गत हाल ४ वटा हुलाक निर्देशनालयहरू रहेका छन् । यसका साथै गोश्वारा हुलाक कार्यालयले समेत हुलाक निर्देशनालयको काम गर्दछ । यि कार्यालयहरूले आफ्नो कार्यालय रहेका जिल्लाको लागि जिल्ला हुलाक कार्यालय समेतको काम गर्ने गर्दछन् । जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू बीच समन्वय, अनुगमन र सुपरिवेक्षण गर्ने काम निर्देशनालयको रहेको छ । निर्देशनालयहरूमा उपसचिव कार्यालय प्रमुख रहने व्यवस्था छ ।

### **हुलाक निर्देशनालय, विराटनगर**

यस हुलाक निर्देशनालय अन्तर्गत ताप्लेजुङ, पाँचथर, इलाम, संखुवासभा, तेहथुम, धनकुटा, भोजपुर, खोटाङ, सोलुखुम्बु, ओखलढुंगा, उदयपुर, भापा, सुनसरी, सप्तरी र सिराहा गरि १५ वटा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू रहेका छन् ।

**गोश्वारा हुलाक कार्यालय (साविक मध्यमाञ्चल हुलाक निर्देशनालय अन्तर्गतका जिल्लाहरूको लागि )**

गोश्वारा हुलाक कार्यालयले नै साविक मध्यमाञ्चल हुलाक निर्देशनालय अन्तर्गतका जिल्लाहरूको लागि हुलाक निर्देशनालयको समेत काम गर्ने गर्दछ । यस कार्यालय अन्तर्गत भक्तपुर, ललितपुर, काभ्रेपलान्चोक, सिन्धुपाल्चोक, धादिङ, नुवाकोट, रसुवा, दोलखा, रामेछाप, सिन्धुली, धनुषा, महोत्तरी, सर्लाही, बारा, पर्सा, रौतहट, चितवन र मकवानपुर गरि १८ वटा जिल्लाहरू रहेका छन् ।

### **हुलाक निर्देशनालय, पोखरा**

यस हुलाक निर्देशनालय अन्तर्गत गोरखा, लमजुङ, तनहुँ, मनाङ, मुस्ताङ, पर्वत, स्याङ्जा, म्याग्दी, वाग्लुङ, नवलपरासी, रूपन्देही, कपिलवस्तु, पाल्पा, गुल्मी र अर्धाखाँची गरि १५ वटा जिल्लाहरू रहेका छन् ।

### **हुलाक निर्देशनालय, सुखेत**

यस हुलाक निर्देशनालय अन्तर्गत रुकुम, रोल्पा, सल्यान, प्यूठान, दाङ, बाँके, बर्दिया, हुम्ला, जुम्ला, मुगु,

डोल्पा, कालिकोट, जाजरकोट र दैलेख गरि १४ वटा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू रहेका छन् ।

### हुलाक निर्देशनालय, डोटी

यस हुलाक निर्देशनालय अन्तर्गत बभाउ, बाजुरा, अछाम, कैलाली, बैतडी, डडेलधुरा, कञ्चनपुर र दार्चुला गरि ८ वटा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू रहेका छन् ।

### जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू

हुलाक निर्देशनाल रहेका जिल्लाहरू बाहेक अन्य ७० वटा जिल्लाहरूमा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू रहेका छन् । यि हुलाक कार्यालयहरूले जिल्ला भरिको डाँक व्यवस्थापन र सञ्चालन तथा अन्य जिल्लाहरूबाट प्राप्त डाँक वितरण, हुलाक बचत बैंक, धनादेश सेवाहरूसम्बन्धी कामहरू गर्दै आइरहेका छन् । साथै एफ.एम. र केवल टि.भि. अनुगमन तथा नविकरण लगायत राष्ट्रिय सूचना आयोगले जिम्मेवारी दिएका कतिपय कामहरू समेत गर्दै आइरहेका छन् । साथै विज्ञापन बोर्डले भुक्तानी गर्ने लोकल्याणकारी विज्ञापनको रकम भुक्तानी गर्ने काम समेत गर्दै आइरहेका छन् । जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूमा शाखा अधिकृत कार्यालय प्रमुख रहने व्यवस्था छ ।

### इलाका हुलाक कार्यालय

जिल्ला हुलाक कार्यालय अन्तर्गत रहने इलाका हुलाकहरू आफ्नो क्षेत्र भित्र चिठ्ठी दर्ता तथा वितरण गर्ने प्रयोजनको लागि बिभिन्न स्थानमा स्थापना गरिएको छ । खरिदार पदका कर्मचारी प्रमुख रहने यस कार्यालयमा हुलाकी र हल्कारा पदका अन्य कर्मचारी रहन्छन् । हाल नेपालमा ८४२ वटा इलाका हुलाक कार्यालयहरू रहेका छन् ।

### नेपालको हुलाक सेवाको जिल्लागत रूपमा संगठनात्मक अवस्थिति

क्र. स.	जिल्लाको नाम	गोश्वारा हुलाक कार्यालय	हुलाक निर्देशनालय	जिल्ला हुलाक कार्यालय	इलाका हुलाक कार्यालय	अतिरिक्त हुलाक कार्यालय	काउण्टर
१	इलाम	०	०	१	११	४०	०
२	भापा	०	०	१	१७	३७	०
३	पाँचथर	०	०	१	११	३४	०
४	ताप्लेजुङ्ग	०	०	१	१२	३८	०
५	भोजपुर	०	०	१	१४	४८	०
६	धनकुटा	०	०	१	१३	२३	०
७	मोरड	०	१	०	१७	५१	०
८	सुनसरी	०	०	१	१६	३८	०
९	संखुवासभा	०	०	१	१३	२४	०

क्र. सं.	जिल्लाको नाम	गोश्वारा हुलाक कार्यालय	हुलाक निर्देशनालय	जिल्ला हुलाक कार्यालय	इलाका हुलाक कार्यालय	अतिरिक्त हुलाक कार्यालय	काउण्टर
१०	तेहथुम	०	०	१	१	२३	०
११	खोटाङ	०	०	१	११	६४	०
१२	ओखलढुङ्गा	०	०	१	११	४४	०
१३	सप्तरी	०	०	१	१७	११	०
१४	सिराहा	०	०	१	१४	८३	०
१५	सोलुखुम्बु	०	०	१	८	२५	०
१६	उदयपुर	०	०	१	११	३५	०
१७	काठमाडौं	१	०	०	१५	५३	४
१८	भक्तपुर	०	०	१	८	१३	०
१९	ललितपुर	०	०	१	१	३६	०
२०	काभ्रेपलान्चोक	०	०	१	१२	६९	०
२१	सिन्धुपाल्चोक	०	०	१	१३	६५	०
२२	धादिङ	०	०	१	१२	३७	०
२३	रसुवा	०	०	१	४	१३	०
२४	नुवाकोट	०	०	१	१३	५०	०
२५	वारा	०	०	१	१३	७०	०
२६	पर्सा	०	०	१	१४	६६	०
२७	चितवन	०	०	१	१३	२५	०
२८	मकवानपुर	०	०	१	११	३३	०
२९	रौतहट	०	०	१	११	७३	०
३०	धनुषा	०	०	१	१३	७५	०
३१	महोत्तरी	०	०	१	१२	६९	०
३२	सलाही	०	०	१	१४	७९	०
३३	रामेछाप	०	०	१	११	४४	०
३४	सिन्धुली	०	०	१	१२	४५	०
३५	दोलखा	०	०	१	१०	४३	०
३६	वाग्लुङ	०	०	१	१३	४८	०
३७	म्याग्दी	०	०	१	१०	२९	०
३८	पर्वत	०	०	१	११	४३	०
३९	मुस्ताङ	०	०	१	८	७	०
४०	कास्की	०	१	०	१३	३७	०
४१	लमजुङ	०	०	१	१०	५०	०
४२	तनहुँ	०	०	१	१४	३७	०

क्र. सं.	जिल्लाको नाम	गोश्वारा हुलाक कार्यालय	हुलाक निर्देशनालय	जिल्ला हुलाक कार्यालय	इलाका हुलाक कार्यालय	अतिरिक्त हुलाक कार्यालय	काउण्टर
४३	मनाड	०	०	१	५	५	०
४४	स्याङ्गजा	०	०	१	१२	५३	०
४५	गोरखा	०	०	१	१२	५६	०
४६	गुल्मी	०	०	१	१४	६१	०
४७	अर्घाखाची	०	०	१	१२	२९	०
४८	पाल्पा	०	०	१	१३	५२	०
४९	रूपन्देही	०	०	१	१५	५३	०
५०	कपिलवस्तु	०	०	१	१३	५९	०
५१	नवलपरासी	०	०	१	१५	५८	०
५२	बाँके	०	०	१	११	३५	०
५३	बर्दिया	०	०	१	१	२३	०
५४	दैलेख	०	०	१	८	४७	०
५५	जाजरकोट	०	०	१	८	२१	०
५६	सुख्नेत	०	१	०	१०	४०	०
५७	हुम्ला	०	०	१	६	२१	०
५८	जुम्ला	०	०	१	८	२२	०
५९	मुगु	०	०	१	८	१७	०
६०	डोल्पा	०	०	१	८	१५	०
६१	कालिकोट	०	०	१	८	२२	०
६२	दाढ	०	०	१	१४	३०	०
६३	प्यूठान	०	०	१	१०	३८	०
६४	रुकुम	०	०	१	८	३४	०
६५	रोल्पा	०	०	१	१	४१	०
६६	सल्यान	०	०	१	१	३७	०
६७	बझाड	०	०	१	१	३७	०
६८	बाजुरा	०	०	१	८	१८	०
६९	डोटी	०	१	०	११	४१	०
७०	अछाम	०	०	१	१२	५९	०
७१	कैलाली	०	०	१	१३	३३	०
७२	बैतडी	०	०	१	१३	५४	०
७३	उडेलधुरा	०	०	१	८	२२	०
७४	दार्चुला	०	०	१	१०	३२	०

क्र. स.	जिल्लाको नाम	गोश्वारा हुलाक कार्यालय	हुलाक निर्देशनालय	जिल्ला हुलाक कार्यालय	इलाका हुलाक कार्यालय	अतिरिक्त हुलाक कार्यालय	काउण्टर
७५	कञ्चनपुर	०	०	१	१०	१२	०
	जम्मा	१	४	७०	८४२	३०७४	४

### नेपालको हुलाक सेवामा जनशक्तिको अवस्था

हुलाक सेवा विभाग र अर्न्तर्गतका निकायहरूको हालको स्थायी दरबन्दीको विवरण देहाय बमोजिम रहेको छ ।

क्र.स.	पद	श्रेणी	सेवा	समूह /उपसमूह	दरबन्दी
१	सहसचिव	रा.प.प्र.	प्रशासन	सा.प्र.	१
२	उपसचिव	रा.प.द्वि.	प्रशासन	सा.प्र.	१०
३	शाखा अधिकृत	रा.प.तृ.	प्रशासन	सा.प्र.	१०३
४	लेखा अधिकृत	रा.प.तृ.	प्रशासन	लेखा	२
५	कला अधिकृत	रा.प.तृ.	शिक्षा	कला /चित्रकला	१
६	कम्प्युटर इन्जिनियर	रा.प.तृ.	विविध	—	१
८	नायब सुब्बा	रा.प.अन.प्रथम	प्रशासन	सा.प्र.	२१४
९	टाइपिष्ट नायब सुब्बा	रा.प.अन.प्रथम	प्रशासन	सा.प्र.	१
१०	लेखापाल	रा.प.अन.प्रथम	प्रशासन	लेखा	२७
११	कम्प्युटर अपरेटर	रा.प.अन.प्रथम	विविध	—	५
१२	खरिदार	रा.प.अन.द्वितीय	प्रशासन	सा.प्र.	१०८७
१३	सहलेखापाल	रा.प.अन.द्वितीय	प्रशासन	लेखा	५२
१४	सिनियर मिस्त्री	रा.प.अन.द्वितीय	मे.इ.	—	३
१५	इलेक्ट्रिसियन	रा.प.अन.द्वितीय	इन्जिनियरिङ	इलेक्ट्रिकल इन्जिनियरिङ	१
१६	हेभी सवारी चालक	श्रेणीविहिन	प्रशासन	सा.प्र.	३
१७	हलुका सवारी चालक	श्रेणीविहिन	प्रशासन	सा.प्र.	१८
१८	गाडी मिस्त्री		प्रशासन	सा.प्र.	१
१९	हल्कारा	श्रेणीविहिन	प्रशासन	सा.प्र.	१९८९
२०	हुलाकी	श्रेणीविहिन	प्रशासन	सा.प्र.	२५९९
२१	कार्यालय सहयोगी	श्रेणीविहिन	प्रशासन	सा.प्र.	१७१
२२	स्वीपर			जम्मा	५
					६२९४

### अतिरिक्त हुलाक कार्यालय

अतिरिक्त हुलाक नियमावली, २०३४ अनुसार अतिरिक्त हुलाक कार्यालयको स्थापना हुने व्यवस्था छ । यी

कार्यालयहरूमा हुलाक प्रतिनिधी, डॉकवाहक र वितरक गरि तीन पदनामका कर्मचारीहरू रहने व्यवस्था छ । हुलाक प्रतिनिधीले चिठ्ठीपत्र दर्ता गर्ने तथा सम्बन्धित स्थानसम्म डॉकबाहक मार्फत पुरयाउने र वितरकमार्फत वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउने काम गर्दछन् । डॉकबाहकले तोकिएको स्थानसम्म डॉक थैला बोक्ने काम गर्दछन् भने पत्र वितरकले आफ्नो क्षेत्रभित्र व्यक्ति तथा संस्थाका पत्रहरू वितरण गर्ने काम गर्दछन् । हाल देशभर ३०७४ वटा अतिरिक्त हुलाक कार्यालयहरू रहेका छन् ।

### अतिरिक्त हुलाक कार्यालयहरूमा कार्यरत जनशक्तिको अवस्था

हुलाक सेवा अन्तर्गत अतिरिक्त हुलाक कार्यालयहरूमा कार्यरत जनशक्तिको विवरण देहाय बमोजिम रहेको छ ।

क्र.सं.	कार्यालय	जनशक्तिको विवरण				कैफियत	
		हुलाक प्रतिनिधी	वितरक	डॉक बाहक	जम्मा		
<b>हुलाक सेवा विभाग</b>							
१	हुलाक सेवा विभाग	०	०	०	०		
	विभागको संरचना जम्मा	०	०	०	०		
<b>केन्द्रीय संरचना अन्तर्गतका कार्यालयहरू</b>							
२	गोश्वारा हुलाक कार्यालय	५३	४४	४९	१४६		
३	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र	०	०	०	०		
४	केन्द्रीय धनादेश कार्यालय	०	०	०	०		
५	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय	०	०	०	०		
	केन्द्रीय संरचना जम्मा	५३	४४	४९	१४६		
<b>निर्देशनालय कार्यालयहरू</b>							
६	हुलाक निर्देशनालय, विराटनगर, मोरड	५१	५१	६१	१६३		
७	हुलाक निर्देशनालय, पोखरा, कास्की	३७	३७	८३	१५७		
८	हुलाक निर्देशनालय, सुखेत	५१	५१	६१	१६३		
९	हुलाक निर्देशनालय, दिपायल, डोटी	४१	४०	७३	१५४		
	निर्देशनालय संरचना जम्मा	१८०	१७९	२७८	६३७		
<b>जिल्ला संरचना अन्तर्गतका कार्यालयहरू</b>							
१०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताल्लेजुङ	३८	३७	९२	१६७		
११	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाँचथर	३४	३१	२७	९२		
१२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, इलाम	४०	३९	७८	१५७		
१३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा	२४	२४	४५	९३		
१४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेह्थुम	२३	२२	२८	७३		
१५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	२३	२३	४४	९०		

क्र.सं.	कार्यालय	जनशक्तिको विवरण				कैफियत
		हुलाक प्रतिनिधि	वितरक	डाकँ बाहक	जम्मा	
१६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर	४८	४८	६५	१६१	
१७	जिल्ला हुलाक कार्यालय,खोटाड	६४	६४	१३८	२६६	
१८	जिल्ला हुलाक कार्यालय,सोलुखुम्बु	२५	२५	४२	९२	
१९	जिल्ला हुलाक कार्यालय,ओखलदुंगा	४४	४४	६१	१४१	
२०	जिल्ला हुलाक कार्यालय,उदयपुर	३५	३१	५५	१२१	
२१	जिल्ला हुलाक कायालय,भापा	३७	३६	४७	१२०	
२२	जिल्ला हुलाक कायालय,सुनसरी	३८	३७	३७	११२	
२३	जिल्ला हुलाक कायालय,सप्तरी	९१	९१	१०५	२८७	
२४	जिल्ला हुलाक कायालय,सिराहा	८३	८२	१०१	२६६	
२५	जिल्ला हुलाक कायालय,धनुषा	७५	७५	१४१	२९१	
२६	जिल्ला हुलाक कायालय,महोत्तरी	६१	६१	७०	११२	
२७	जिल्ला हुलाक कायालय,सर्लाही	७९	७९	७९	२३७	
२८	जिल्ला हुलाक कायालय,रौतहट	७३	७२	७७	२२२	
२९	जिल्ला हुलाक कायालय,बारा	७०	७०	७१	२११	
३०	जिल्ला हुलाक कायालय,पर्सा	६६	६६	६२	११४	
३१	जिल्ला हुलाक कायालय,दोलखा	४३	४३	६२	१४८	
३२	जिल्ला हुलाक कायालय,रामेछाप	४२	४४	४४	१३०	
३३	जिल्ला हुलाक कायालय,सिन्धुली	४२	४२	५७	१४१	
३४	जिल्ला हुलाक कायालय,काख्मे पलान्चोक	६९	६९	६८	२०६	
३५	जिल्ला हुलाक कायालय,सिन्धुपाल्चोक	६५	६५	७९	२०९	
३६	जिल्ला हुलाक कायालय,रसुवा	१३	१३	३२	५८	
३७	जिल्ला हुलाक कायालय,नुवाकोट	५०	५०	८९	१८९	
३८	जिल्ला हुलाक कायालय,धादिंग	३७	३७	६९	१४३	
३९	जिल्ला हुलाक कायालय,चितवन	२५	२५	२९	७९	
४०	जिल्ला हुलाक कायालय,मकवानपुर	३४	३३	६४	१३१	
४१	जिल्ला हुलाक कायालय,भक्तपुर	१३	१०	१०	३३	
४२	जिल्ला हुलाक कायालय,ललितपुर	३६	३३	५०	११९	
४३	जिल्ला हुलाक कायालय,गोरखा	५६	५६	११३	२२५	
४४	जिल्ला हुलाक कायालय,लमजुङ	५०	५०	८५	१८५	
४५	जिल्ला हुलाक कायालय,तनहुँ	३७	३७	५७	१३१	
४६	जिल्ला हुलाक कायालय,मनाङ	५	५	११	२१	
४७	जिल्ला हुलाक कायालय,मुस्ताङ	७	७	८	२२	
४८	जिल्ला हुलाक कायालय,पर्वत	४३	४३	६६	१५२	

क्र.सं.	कार्यालय	जनशक्तिको विवरण				कैफियत
		हुलाक प्रतिनिधि	वितरक	डाकँ बाहक	जम्मा	
४९	जिल्ला हुलाक कायालय, स्याङ्जा	५२	५१	७९	१८२	
५०	जिल्ला हुलाक कायालय, स्याङ्गदी	२९	२९	८२	१४०	
५१	जिल्ला हुलाक कायालय, वागलुङ्ग	४८	४६	१०१	११५	
५२	जिल्ला हुलाक कायालय, नवलपरासी	५८	५८	१०१	२१७	
५३	जिल्ला हुलाक कायालय, रुपन्देही	५३	५३	७१	१७७	
५४	जिल्ला हुलाक कायालय, कपिलवस्तु	५९	५९	८३	२०१	
५५	जिल्ला हुलाक कायालय, पाल्पा	५२	५२	६२	१६६	
५६	जिल्ला हुलाक कायालय, अर्धाखाँची	२९	२९	४३	१०१	
५७	जिल्ला हुलाक कायालय, गुल्मी	६१	६१	१०५	२२७	
५८	जिल्ला हुलाक कायालय, रोल्पा	४१	३४	८३	१५८	
५९	जिल्ला हुलाक कायालय, प्यूठान	३८	३३	४६	११७	
६०	जिल्ला हुलाक कायालय, दाढ	३०	३०	४२	१०२	
६१	जिल्ला हुलाक कायालय, बाँके	३५	३५	३४	१०४	
६२	जिल्ला हुलाक कायालय, बर्दिया	२३	२३	१८	६४	
६३	जिल्ला हुलाक कायालय, रुकुम	३४	३२	६०	१२६	
६४	जिल्ला हुलाक कायालय, सल्यान	३७	३७	६४	१३८	
६५	जिल्ला हुलाक कायालय, डोल्पा	१५	१५	१२२	१५२	
६६	जिल्ला हुलाक कायालय, जुम्ला	२२	१९	११	५२	
६७	जिल्ला हुलाक कायालय, मुग्ग	१७	१७	३३	६७	
६८	जिल्ला हुलाक कायालय, हुम्ला	२१	२१	४३	८५	
६९	जिल्ला हुलाक कायालय, कालिकोट	२२	२२	३३	७७	
७०	जिल्ला हुलाक कायालय, जाजरकोट	२१	१६	३५	७२	
७१	जिल्ला हुलाक कायालय, दैलेख	४७	४७	५८	१५२	
७२	जिल्ला हुलाक कायालय, बाजुरा	१८	१८	४०	७६	
७३	जिल्ला हुलाक कायालय, बझाउ	३७	३७	७१	१४५	
७४	जिल्ला हुलाक कायालय, अछाम	५९	५९	११६	२३४	
७५	जिल्ला हुलाक कायालय, दार्चुला	३२	३२	११५	१७९	
७६	जिल्ला हुलाक कायालय, बैतडी	५४	५४	१०६	२१४	
७७	जिल्ला हुलाक कायालय, डडेलधुरा	२२	२०	३९	८१	
७८	जिल्ला हुलाक कायालय, कञ्चनपुर	१२	११	१२	३५	
७९	जिल्ला हुलाक कायालय, कैलाली	३३	३३	४८	११४	
जिल्ला अन्तर्गतको संरचना जम्मा		२८४९	२८०२	४४९४	१००६५	
हुलाक सेवा संरचना जम्मा		३०८२	३०२५	४७४१	१०८४८	

## हुलाक सेवाको आगामी कार्यदिशा

यस लेखको उद्देश्य हुलाक सेवाको वर्तमान अवस्थाको संरचना लगायत जनशक्तिको अवस्थाको बारेमा जानकारी दिनु रहेको थियो । उक्त कुरा यस अधि राखिएका बिषयहरूले केही हदसम्म जानकारी दिएका छन् । सूचना प्रविधिमा आएको क्रान्तिले हुलाक सेवाको कामलाई अत्यधिक मात्रामा घटाएको हुँदा यसलाई पुर्नसंरचना गरी समयको माग अनुसार संरचनागत रूपमा र कार्यगत रूपमा समेत परिवर्तन गर्न विगत केहि समयदेखि बिभिन्न छलफल, अध्ययन भएका छन् । यस क्रममा हुलाकको हालको अवस्थालाई पुर्नसंरचना गर्न देखि स्वायत्त निकायको रूपमा लैजाने बारे समेत छलफल भएका छन् । तथापी यस बारेमा मतैक्यता हुन नसकेकाले कस्तो रूपमा जाने भन्ने बारेमा ठोस आकार लिन सकेको देखिदैन । आशा गरौं की हुलाक पुनर्संरचनाले छिट्टै साकार रूप लिन सफल होस् ।

## सन्दर्भ सामाग्रीहरू

- हुलाक सेवा ऐन, २०१९
- हुलाक सेवा नियमावली, २०२०
- हुलाक सेवा सुधार कार्यदलको प्रतिवेदन, २०७५
- अतिरिक्त हुलाक जनशक्ति व्यवस्थापन सम्बन्धी सुभाव प्रतिवेदन, २०७७
- हुलाक सेवा विभाग लगायत बिभिन्न निकायहरूका वेवसाइटहरू
- बार्षिक प्रगति प्रतिवेदनहरू, हुलाक सेवा विभाग, बबरमहल, काठमाडौं

# तालिम र हुलाक सेवामा यसको सान्दर्भिकता

पवित्रा घिमिरे खनाल\*

संगठनमा नयाँ भर्ना हुने वा कार्यरत जनशक्ति/कर्मचारीलाई ज्ञान, सीप, क्षमता एवं अवधारणा परिवर्तनद्वारा विद्यमान अवस्थाबाट अपेक्षित अवस्थामा पुऱ्याउने प्रक्रियालाई तालिम भनिन्छ । तालिमले कर्मचारीको मनोबल र उत्प्रेरणाको स्तर अभिवृद्धि गराउनुका साथै संगठनको उद्देश्य हासिल गर्न सहयोग पुर्याउँछ । हुलाक सेवाको केन्द्रदेखि वडास्तरसम्मको संरचनात्मक विस्तार र सो अनुरूपको कर्मचारीको उपस्थिति हेर्दा यो सेवालाई राज्यको सबैभन्दा ठूलो इकाईको रूपमा लिन सकिन्छ । तसर्थ, हुलाकका कर्मचारीहरूलाई समय समयमा तालिम प्रदान गरी ज्ञान, सीप, क्षमता एवं अवधारणा परिवर्तनका दृष्टिकोणले अध्यावधिक गरी राख्नु आवश्यक देखिन्छ ।

हुलाक सेवाको कानूनी शुरूवात हुलाक सेवा ऐन, २०१९ जारी भए पश्चात भएको देखिन्छ भने सोहि सालमा नै हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रको स्थापना गरी हुलाक सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई हुलाक सेवाका राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय सरोकार निहित विषयमा जानकारी प्रदान गर्नका लागि विभिन्न तहगत र विषयगत प्रशिक्षण कार्यक्रम निरन्तर रूपमा सञ्चालन गर्दै आएको पाईन्छ । हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रले तालिम आवश्यकता पहिचान गरी हाल अधिकृत तहदेखि हुलाकीसम्लाई कार्यक्षेत्रसँग सम्बन्धित विषयगत तालिम प्रदान गर्ने गरेको छ । नायवसुब्बा र खरिदारस्तरका कर्मचारीहरूका लागि सेवा प्रवेश कालमा अभिमुखीकरण प्रशिक्षण तथा निर्धारित मापदण्डका आधारमा वृत्ति विकास (बढुवा) प्रयोजनार्थ सेवाकालीन तालिम प्रदान गर्ने गरेको छ । साथै हुलाकमा प्रवेश गरेका अधिकृतस्तरका कर्मचारीहरूका लागि दुई दिने अभिमुखीकरण प्रशिक्षण दिने कार्यक्रमको थालनी भएको छ । त्यस्तै हुलाक सेवामा प्रवेश भएका सूचना प्रविधि प्रणालीहरूका post सम्बन्धमा पनि प्रशिक्षार्थीहरूलाई प्रशिक्षण दिने कार्यको प्रारम्भ गरी प्रशिक्षणलाई सूचना प्रविधिमैत्री बनाउने प्रयास गरिएको छ ।

हुलाक सेवा छुटै समूह कायम हुँदा तयार गरीएको तालिम पाठ्क्रमलाई हुलाक सम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय नीति एवं कार्यक्रम बमोजिम सामयिक रूपमा परिमार्जन गर्ने कार्य पनि हुँदै आएको छ । परिवर्तित समय र सन्दर्भ अनुसार हुलाक सेवा प्रशासन सेवामा समाहित भए पश्चात तालिम पाठ्क्रममा हुलाकका विषयवस्तुको अलावा सार्वजनिक प्रशासनसँग सम्बन्धित विषयहरूलाई पनि समावेश गरी हुलाक सेवालाई सार्वजनिक प्रशासनको महत्वपूर्ण कडीको रूपमा स्थापित गर्ने जमर्को गरिएको छ । हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रबाट संचालन हुने प्रशिक्षण कार्यक्रहरू निम्नानुसार रहेका छन् ।

\*प्रशिक्षक हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

सि नं	तालिम /प्रशिक्षण कार्यक्रम	कार्य दिन
१	कार्यालय संचालन तथा व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम (ना.सु/खरिदार)	३०
२	अभिमुखिकरण कार्यक्रम (ना.सु/खरिदार)	६
३	अभिमुखिकरण कार्यक्रम (अधिकृत)	२
४	काउन्टर तथा डॉक व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम	६
५	हल्कारा उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम	६
६	हुलाकी पुनर्ताजगी प्रशिक्षण कार्यक्रम	६

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रले माथि तालिकामा उल्लेख गरिएका अलावा विगतमा टेली सेन्टर संचालन तालिम, बचत बैंक, व्यवसायिक सेवा प्रशिक्षण कार्यक्रम, आधारभुत कम्पूटर प्रशिक्षण कार्यक्रम, अन्तराष्ट्रिय डॉक लेखा प्रशिक्षण कार्यक्रम, सफ्टवेयर तथा सुचना प्रविधि तालिम संचालन गर्ने गरेकोमा हाल उक्त तालिमहरू कटौतिमा परेका र कतिपय तालिम कार्यक्रम अन्य सम्बन्धित निकायबाट संचालन हुने गरेको छ । उल्लिखित तालिमहरू मध्ये बार्षिकरूपमा दुईवटा संख्यामा संचालन हुने कार्यालय संचालन तथा व्यवस्थापन तालिम र तीन/तीन वटाका दरले संचालन हुने हल्कारा उत्प्रेरक तालिम र हुलाकी पुनर्ताजगी तालिमले सरोकारवाला कर्मचारीहरूको माग पूरा गर्न सकेको छैन । हालका दिनमा लोकसेवा आयोगको नायबसुब्बा र खरिदारको परीक्षा क्यालेण्डर अनुसार सम्पन्न नभएकोले अभिमूखीकरण तालिम पनि प्रभावित हुन पुगेको छ । कुनै आर्थिक वर्षमा स्वीकृत तालिम कार्यक्रम संचालन हुन नै नसक्ने र कुनै आर्थिक वर्षमा स्वीकृत तालिम कार्यक्रमले नयाँ नियुक्ति भएका कर्मचारी सबैका लागि अभिमूखीकरण गराउन नसकिने अवस्थाको सिर्जना भएको छ ।

तालिमले मूलतः कर्मचारीका क्षमता धारणा सीप र प्रविधिको प्रयोगमा निखारपन ल्याउने भएता पनि यसको आवश्यकतालाई निम्नानुसार प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।

१. कर्मचारीहरूबीच आपसी अनुभवको आदानप्रदान गर्न,
२. कर्मचारीहरूबीच आपसी सम्बन्ध विस्तार र विकास गर्न,
३. तालुक कार्यालय र कर्मचारीहरूप्रति सकारात्मक दृष्टिकोण बनाउन,
४. कर्मचारीहरूमा उत्प्रेरणा अभिवृद्धि एवं काममा पुनर्ताजगी ल्याउन,
५. हरेक तहको समस्या पहिचान एवं समाधानको व्यवहारिक उपाय पहिल्याउन,
६. संगठनको चालु योजना कार्यक्रम तथा कृयाकलापको जानकारी गराउन,
७. संगठनको उद्देश्य मातहतका कर्मचारीहरूको काम कारबाहीबीच सन्तुलन ल्याउन,
८. संगठनमा मानव संशाधनको महत्व स्थापित गर्न ।

प्रस्तुत तालिम आवश्यकताको पृष्ठभूमिमा हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रबाट स्वीकृत बार्षिक कार्यक्रम र परिमार्जित पाठ्यक्रमको अधिनमा रही विभिन्न विधिहरूको प्रयोगद्वारा हुलाकमा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि तालिम संचालन हुँदै आएको छ । तालिम संचालनमा प्रयोग गरिने विधिहरूले कर्मचारीमा क्षमता विकासको साथै व्यक्तित्व विकासमा बढोत्तरी भएको पाइन्छ । तालिमको क्रममा गरिने स्थलगत भ्रमण र अनुभव आदान

प्रदानजस्ता क्रियाकलापले कर्मचारीहरूमा गरेर सिक्ने र सुनेर सिक्ने सिकाइको विकास भएको पाइन्छ । संगठन र कर्मचारी दुबै पक्षका लागि तालिम अत्यावश्यक कार्यक्रम भएता पनि सिमित स्रोत साधनलागायत अन्य विविध कारणले समस्याग्रस्त बनेको छ । तालिमका समस्याहरू निम्नानुसार रहका छन् ।

१. हुलाक सेवा संचालन गर्ने सबै निकायहरूको अभै पनि पूर्वाधारमा पूर्ण पहुँच नहुनु,
२. तालिम प्रविधिमैत्री तुल्याउन दक्ष जनशक्ति नहुनु,
३. आवासीय सुविधा सहितको तालिम संचालन गर्न नसकदा प्रशिक्षार्थीहरूमा गुनासो व्याप्त हुनु,
४. हुलाकको काममा निरन्तर भएको गिरावटले तालिम माथि नै प्रश्न चिन्ह खडा हुनु,
५. तालिम संचालन खर्च निकै कम भएकोले दुर्गम क्षेत्रमा तालिम संचालन गर्न नसक्नु,
६. तालिम अनुगमन हुन नसकदा तालिम प्रभावकारिता अध्ययन र तालिम पहिचान हुन नसक्नु,
७. तालिममा विषयगत तथा तहगत विविधता नहुनु,
८. तालिम प्रतिको धारणा स्पष्ट र भविष्यपरक नहुनु,
९. सेवा प्रवेशको समयमा नै तालिम दिन नसकदा कार्य सम्पादन प्रभावकारी हुन नसक्नु आदी ।

हुलाक सेवा संचालनलाई प्रभावकारी तुल्याउन र कर्मचारीलाई नयाँ ज्ञान सीप र प्रविधिबाट सुसज्जित तुल्याउन तालिम अपरिहार्य र महत्वपूर्ण औजार भएकोले माथि उल्लिखित समस्याको निम्नानुसार समाधान आवश्यक ठहर्छ ।

१. सबै इलाका हुलाक र अतिरिक्त हुलाकसम्म विद्युत टेलिफोन र इन्टरनेट सेवा पुऱ्याउने,
२. हुलाक सेवाको पुनर्संरचना गरी निकायगत चुस्तता प्रदान गर्दै जनशक्तिलाई छरितो बनाउने,
३. हुलाकलाई साधनस्रोतको दृष्टिकोणले उपयुक्त तुल्याउने,
४. तालिम संचालन गर्दा प्रशिक्षार्थीहरूलाई दिइने भ्रमण खर्च र आवासीय सुविधामा पुनरावलोकन गरी समसामयिक बनाउने,
५. हुलाकको कामलाई पुनर्संरचना गरी छिटो छरितो र भरपर्दा बनाउने,
६. तालिम अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउन साधनस्रोतको पर्याप्त व्यवस्था गर्ने,
७. तालिम आवश्यकता पहिचानमा आधारित हुनु पर्ने,
८. तालिम नीतिगत मार्गदर्शन र साँगठनिक सिद्धान्तमा आधारित हुनु पर्ने,
९. तालिम सामयिक र एकद्वार प्रणाली अनुरूप संचालन हुनु पर्ने आदी ।

हुलाक सेवामा कार्यरत विभिन्न तह र श्रेणीका कर्मचारीहरूलाई प्रदान गर्दै आएका तालिमहरूको सन्दर्भमा विभिन्न धारणाहरू वेलावखतमा प्रस्तुत हुँदै आएका छन् । एकातिर लामो जीवनमा एक पटक पनि कुनै विषयमा तालिम नलिएका ठूलो संख्याका हुलाकी हल्काराहरूबाट तालिम नपाएकोमा गुनासो छ भने अर्केतिर हुलाक प्रदत्त सेवा क्रमशः खुम्खिदै गएको अवस्थामा हुलाकमा कार्यरत कर्मचारीमा प्रदान गरिने तालिमको औचित्य सम्बन्धमा प्रश्न चिन्ह खडा भएको अवस्था छ । त्यस्तै हुलाकमा नयाँ प्रवेश गरेका र अन्य निकायबाट हुलाक सेवामा सर्ववा भई आएका कर्मचारीहरूलाई पनि हुलाकको विषयमा अभिमुखीकरण नगरी काममा लगाउँदा हुलाक सेवाको प्रभावकारीतामा पनि प्रश्न चिन्ह खडा भएको अवस्था छ । यस

केन्द्रबाट संचालन गरिने तालिमलाई तालिम प्रदायक संस्थाको महत्व र गरिमालाई कायम राख्ने र समग्र हुलाकमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रोत्साहित गर्ने भन्दा फरक तरिकाले बजेट विनियोजन हुने भएकोले केन्द्रको मुख्य भूमिका नै ओभेलमा परेको प्रतित भएको छ । तथापि हालको हुलाक सेवाको विकल्प आधुनिक र व्यवसायिक हुलाक सेवा भएको सन्दर्भमा तालिमको सान्दर्भिकतालाई देहायका बुँदाबाट अझ स्पष्ट गर्न सकिन्छ ।

१. तालिमले हुलाकका विषयमा भएका नयाँ नीतिगत व्यवस्था कानूनी व्यवस्था र संस्थागत व्यवस्थाको जानकारी गराउँछ,
२. कर्मचारीमा बेलाबेलामा देखा पर्ने संवेगात्मक शिथिलतालाई पुनः जागृत बनाउछ,
३. तालिमले संगठन र कर्मचारीवीचको सम्बन्धलाई पुनरावलोकन एवं प्रगाढ बनाउन मद्दत पुर्याउँछ,
४. कर्मचारीमा कार्यगत सीप र दक्षतालाई प्रविधिमैत्री बनाउन सहयोग पुर्याउँछ,
५. तालिमले कर्मचारीका गुनासा कुण्ठा आदिलाई सम्बन्धित निकायमा पुर्याउन सहजीकरण गर्दछ,
६. संगठनप्रतिको धारणा र अब गर्नुपर्ने सुधारका विषयमा अनुपोषण प्राप्त हुन्छ,
७. तालिमबाट संगठनको उद्देश्य र कर्मचारीको उद्देश्यवीच सामञ्जस्यता ल्याई सेवा प्रवाहमा प्रभावकारीता ल्याउनु मद्दत मिल्छ आदी ।

अन्त्यमा, नेपालले अवलम्बन गरेको उदारीकरणको नीति अनुसार हुलाकबाट प्रवाह हुँदै आइरहेको केही सेवामा निजि क्षेत्रको प्रवेश भएता पनि सबै सेवा र सबै क्षेत्रमा उनिहरूको उपस्थिति सम्भव नहुने भएकोले आम जनताको सेवा गर्न गठित हुलाक सेवालाई नै चुस्त सरल र सहज बनाई सरकारको सर्वत्र उपस्थितिको बोध गराउन हुलाकमा कार्यरत र नवप्रवेशी कर्मचारीलाई समयानुकूल योग्य, सक्षम र दक्ष बनाउन तालिम निरन्तररूपमा संचालन गर्नु पर्ने भएकोले यसको सान्दर्भिकता सधै नै कायम रहनेछ ।

#### **सन्दर्भ सामग्रीहरू**

- हुलाक पत्रिका विभिन्न अंकहरू
- हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रका तालिम प्रतिवेदनहरू

# बेरुजुको बर्तमान अवस्था, बेरुजु बढ्नुका कारण र घटाउने उपायहरू

शंकर प्रसाद पन्थी\*

## सारांश

सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन प्रणालीलाई व्यवस्थित, विश्वसनीय एवं अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउन अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा स्थापित मान अनुरूप लेखापरीक्षण सम्पादन गरिनु पर्दछ । लेखापरीक्षणले लेखाको आधारमा तयार गरिएको वित्तीय विवरणको जाँच गरी देखिएका कैफियतहरूलाई आफनो प्रतिवेदनमार्फत पेश गर्ने गर्दछ, त्यो नै बेरुजु हो । नियमित रूपमा सम्पादन गरिने लेखापरीक्षणले निकायको वित्तीय विवरणको विश्वसनीयता वृद्धि गर्न र वित्तीय प्रतिवेदनमा एकरूपता कायम गर्न सहयोग गर्दछ ।

लेखापरीक्षण प्रतिवेदनले केवल बेरुजु मात्रै नऔल्याई निकायको सुधारको लागि सुभाव समेत प्रदान गरेको हुन्छ । नेपालको बर्तमान सविधानको भाग २२ धारा २४० र २४१ मा महालेखापरीक्षक सम्बन्धी व्यवस्था गर्नुका साथै नियमितता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता एवं औचित्यको आधारमा लेखापरीक्षण गर्ने आधार प्रदान गरेको छ । महालेखापरीक्षकको ५९ आँ प्रतिवेदन २०७९ अनुसार देशको अधावधिक बेरुजु करिब ४ खर्ब ८३ अर्ब पुगेको छ भने बेरुजु फछ्यौटको अवस्था भने निराशाजनक रहेको छ ।

१. **परिचय:** सामान्य अर्थमा कानून सम्मत नभएको कारोबार रकम नै बेरुजु हो । आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ को दफा २ (त) मा प्रचलित कानून बमोजिम पुन्याउनु पर्ने रीत नपुन्याई कारोबार गरेको वा राख्नुपर्ने लेखा नराखेको तथा अनियमित वा बेमासिब तरिकाले आर्थिक कारोबार गरेको भनी लेखापरीक्षण गर्दा औल्याइएको वा ठहन्याएको कारोबारलाई बेरुजुको रूपमा परिभाषित गरिएको छ ।

अर्थात् प्रचलित कानून बमोजिम पुन्याउनु पर्ने रीत नपुन्याई कारोबार गरेको, राख्नुपर्ने लेखा नराखेको, बेमासिब तरिकाले आर्थिक कारोबार गरेको रकम कलम, जुन लेखापरीक्षकले लेखापरीक्षण गर्दा औल्याएको हुन्छ त्यसलाई बेरुजु भनिन्छ । बेरुजुलाई आर्थिक अनुशासनहीनताको उपजका स्पमा लिइन्छ ।

सार्वजनिक आय र व्ययको कार्य प्रचलित कानूनी विधि र प्रक्रिया पूरा नगरी गर्दा देखापर्ने अनियमित रकम कलम हो । लेखापरीक्षणको क्रममा कानून बिपरित आर्थिक कारोबारको हिनामिनालाई बेरुजुका स्पमा औल्याउने व्यवस्था छ । सोही ऐनले बेरुजुलाई असुल गर्नुपर्ने, नियमित गर्नुपर्ने र पेशकी गरी ३ वर्गमा वर्गीकरण गरेको छ । महालेखापरीक्षक कार्यालयले बेरुजु वर्गीकरण गर्दा असुल गर्नुपर्ने बेरुजुमा हिनामिना र मस्यौट, हानिनोक्सानी र अन्य असुल गर्नुपर्ने बेरुजु समावेश गरेको छ भने नियमित गर्नुपर्ने बेरुजुलाई अनियमित भएको, प्रमाण कागजात पेस नभएको, जिम्मेवारी नसारेको र शोधभर्ना नलिएको गरी ४ समूहमा

\*नायब महालेखापरीक्षक महालेखापरीक्षकको कार्यालय

वर्गीकरण गरेको छ । पेश्कीलाई कर्मचारी, मोबिलाइजेसन र अन्य पेश्कीमा वर्गीकरण गरेको छ ।

## २. बेरुजुको बर्तमान अवस्था

नेपालको संविधान र लेखापरीक्षण ऐन, २०७५ बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारी कार्यालय र पूर्ण स्वामित्व भएको संगठित संस्थाको नियमितता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्यसमेतको विचार गरी महालेखापरीक्षकबाट अन्तिम लेखापरीक्षण हुने व्यवस्था रहेको छ । सोही बमोजिम महालेखापरीक्षकको कार्यालयबाट आ.व. २०७७/७८ मा ५७५८ निकायको आर्थिक कारोबारको लेखापरीक्षण गरी लेखापरीक्षण नितिजा, निष्कर्ष र सुभाव समावेश गरी ५९ औ वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरेको छ । विद्युतीय लेखापरीक्षण पद्धतिमा आधारित नेपाल लेखापरीक्षण व्यवस्थापन प्रणाली (नाम्स) को प्रयोग गरी जोखिममा आधारित लेखापरीक्षण विधिमार्फत लेखापरीक्षण गर्नुको साथै दूर लेखापरीक्षण पद्धतिको समेत अवलम्बन गरेको देखिन्छ ।

महालेखापरीक्षकको ५९ औ प्रतिवेदन, २०७९ अनुसार लेखापरीक्षण गरिएका निकायको विवरण देहाय बमोजिम रहेको छ ।

### २.१ समष्टिगत लेखापरीक्षण

लेखापरीक्षण गरिएका निकाय र विषय	संख्या	(रु करोडमा)
<b>वित्तीय लेखापरीक्षण</b>		
१. संघीय मन्त्रालय तथा निकाय (बक्यौता ४८ समेत)	३२८७	२६२०३८
२. प्रदेश मन्त्रालय तथा निकाय (बक्यौता १२ समेत)	११३१	२९९५७
३. स्थानीय तह (बक्यौता ४४ समेत)	७९९	१०५११०
४. समिति र अन्य संस्था (प्रदेशतर्फको ७८ समेत)	४४८	२०६११
५. संगठित संस्था	९३	३१५५९३
<b>कार्यमूलक लेखापरीक्षण</b>	-	-
परिपालना लेखापरीक्षण	६	-
वातावरणीय लेखापरीक्षण	१	-
विशेष लेखापरीक्षण	१	-
सूचना प्रविधि लेखापरीक्षण	३	-
<b>जम्मा</b>	<b>५७५८</b>	<b>७५३३०९</b>

यो वर्ष ३ हजार २८७ संघीय मन्त्रालय तथा निकायको रु २८ खर्ब २० अर्ब ३८ करोड र प्रदेश मन्त्रालय तथा निकाय १ हजार १३१ को रु २ खर्ब ९९ अर्ब ५७ करोड, स्थानीय तह ७५३ मध्ये ७४४ र गत वर्षको बक्यौता ५५ समेत ७९९ को रु १० खर्ब ५१ अर्ब १० करोड, विश्वविद्यालय, समिति, संस्था, प्रतिष्ठानसमेत ४४८ को रु २ खर्ब ६ अर्ब ११ करोड र संगठित संस्था ९३ को रु ३१ खर्ब ५५ अर्ब ९३ करोडसमेत

रु ७५ खर्ब ३३ अर्ब ९ करोडको लेखापरीक्षण सम्पन्न गरिएको छ । वित्तीय लेखापरीक्षणको अतिरिक्त ६ विषयको कार्यमूलक, १ विषयको परिपालना, १ विषयको वातावरणीय, १ विषयको विशेष लेखापरीक्षण र ३ विषयको सूचना प्रविधि लेखापरीक्षण गरिएको छ ।

## २.२ लेखापरीक्षणबाट देखिएका बेरुजुको स्थिति

यो वर्ष संघीय सरकारी कार्यालय, प्रदेश सरकारी कार्यालय, स्थानीय तह, अन्य समिति र संस्थातर्फ लेखापरीक्षणबाट आँल्याइएको बेरुजु रु१ खर्ब १५ अर्ब ५ करोड ५० लाख रहेको छ । सो बेरुजु अङ्कको वर्गीकरण निम्नानुसार छ:

(रु लाखमा)

वर्गीकरण	संघीय सरकारी कार्यालय	प्रदेश सरकारी कार्यालय	स्थानीय तह	समिति/ अन्य संस्था	जम्मा	कुल बेरुजुको प्रतिशत
१. असुल गर्नुपर्ने	२६३७४९	७०२२	५९८०९	६८९९	३३७४७९	२९.३३
२. नियमित गर्नुपर्ने	१८८०३५	५५०५०	३२८२६९	१२४७९७	६९६१४३	६०.५१
२.१ अनियमित भएको	५२१७७	१६४५२	११७०६२	२१४५३	२०७१४४	१८.०
२.२ प्रमाण कागज पेस नभएको	१३४२२०	३८५९६	२१०९७६	१०२८०९	४८६५९३	४२.२९
२.३ जिम्मेवारी नसारेको	०	०	०	०	०	०.०
२.४ शोधभर्ना नलिएको	१६३८	२	२२३	५४३	२४०६	०.२२
३. पेस्की	४२९२३	१२७३९	५१०२५	१०२४१	११६१२८	१०.१६
जम्मा बेरुजु	४९४७०७	७४८९९	४३१०९५	१४११३७	११५०५५०	१००

२.३ लेखापरीक्षण एवं बेरुजु अङ्क - यो वर्ष ५ हजार ६६५ निकायको रु. ४३ खर्ब ७७ अर्ब १७ करोड १६ लाखको लेखापरीक्षण सम्पन्न गरिएको छ । लेखापरीक्षण सम्पन्न गरिएका निकाय र विषयगत अवस्था निम्नानुसार छ:

(रु लाखमा)

लेखापरीक्षण गरिएका निकाय र विषय	संख्या	रकम	बेरुजु	बेरुजु प्रतिशत
संघीय मन्त्रालय तथा निकाय (बक्यौता ४८ समेत)	३२८७	२८२०३७९८	४९४७०७	१.७५
प्रदेश मन्त्रालय तथा निकाय (बक्यौता १२ समेत)	११३१	२९९५७०७	७४८९९	२.५०
स्थानीय तह (बक्यौता छछ समेत)	७९९	१०५१०९९०	४३९०९५	४.१८
समिति र अन्य संस्था	४४८	२०६१२२९	१४११३७	६.८९
जम्मा	५६६५	४३७७१७९६	११५०५५०	२.६३

सङ्घीय तथा प्रदेश सरकारी निकाय र स्थानीय तह, संगठित संस्था, समिति र अन्य संस्थासमेत यस वर्ष रु. ७५ खर्ब ३३ अर्ब ९ करोडको लेखापरीक्षण सम्पन्न भएको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तह समेतको लेखापरीक्षणबाट रु. १ खर्ब १५ अर्ब ५ करोड बेरुजु कायम भएको छ । सोमध्ये ३ हजार २८७ सङ्घीय सरकारी निकाय तथा कार्यालयको रु. २८ खर्ब २० अर्ब ३७ करोडको लेखापरीक्षणबाट रु. ४९ अर्ब ४७ करोड (१.७५ प्रतिशत) र प्रदेश निकाय तथा कार्यालय १ हजार १३१ को रु. २ खर्ब ९९ अर्ब ५७ करोडको लेखापरीक्षणबाट रु. ७ अर्ब ४८ करोड (२.५० प्रतिशत), ४४८ समिति तथा अन्य संस्थाको रु. २ खर्ब ६ अर्ब १२ करोड लेखापरीक्षणबाट रु. १४ अर्ब १९ करोड (६.८९ प्रतिशत) र ७९९ स्थानीय तह (बक्योता ५५ समेत), को रु. १० खर्ब ५१ अर्ब ९ करोडको लेखापरीक्षणबाट रु. ४३ अर्ब ९० करोड (४.१८ प्रतिशत) बेरुजु देखिएको छ । सोको अतिरिक्त सार्वजनिक संस्था ९३ को रु. ३१ खर्ब ५५ अर्ब ९३ करोडको लेखापरीक्षण सम्पन्न गरिएको छ । संगठित संस्थाको लेखापरीक्षणको लागि परामर्श उपलब्ध गराएका ३१ संस्थाको रु. ११ खर्ब ५२ अर्ब ७६ करोडको लेखापरीक्षण भएको छ । परामर्श उपलब्ध गराएका संगठित संस्थासमेत रु. ८६ खर्ब ८५ अर्ब ८५ करोडको लेखापरीक्षण सम्पन्न भएको छ ।

यो वर्ष संघीय सरकारी कार्यालय, प्रदेश सरकारी कार्यालय, स्थानीय तह, अन्य समिति र संस्थातर्फ लेखापरीक्षणबाट औँल्याइएको बेरुजु रु १ खर्ब १५ अर्ब ५० लाख रहेको छ । जसमध्ये संघीय सरकारी कार्यालयको ४९४७०७ लाख १.७५, प्रतिशत, प्रदेश सरकारी कार्यालय ७४८११ लाख, २.५० प्रतिशत, स्थानीय तहको ४३९०९५ लाख, ४.१८ प्रतिशत र समिति/अन्य संस्थाको १४१९३७ लाख, ६.८९ प्रतिशत रहेको छ ।

बेरुजु रकम मध्ये असुल गर्नुपर्ने २९.३३ प्रतिशत, नियमित गर्नुपर्ने ६०.५१ प्रतिशत, प्रमाण कागज पेस नभएको ४२.२९ प्रतिशत, शोधभर्ना नलिएको ०.२२ प्रतिशत, र पेस्की १०.१६ प्रतिशत रहेको छ ।

लेखापरीक्षण भएका जम्मा ५६६५ निकायको रु. ४३ खर्ब ७७ अर्ब १७ करोड १६ लाखको लेखापरीक्षणमा बेरुजु अंक ११५०५५० अर्थात् २.६३ प्रतिशत रहेको छ ।

२.४ अद्यावधिक बेरुजु - संघीय सरकारी कार्यालय, प्रदेश सरकारी कार्यालय, स्थानीय तह र संस्थातर्फ लेखापरीक्षणबाट औँल्याइएको अद्यावधिक बेरुजु रु ४ खर्ब ८३ अर्ब ५९ करोड ६४ लाख रहेको छ । अद्यावधिक बेरुजु गत वर्ष भन्दा १५.४६ प्रतिशतले बढेको छ ।

(रु लाखमा)

विवरण	विगतको बेरुजु	समायोजनबाट थप (घट)	फर्स्‌ यौट तथा सम्परीक्षण	विगतको खुद बाँकी	चालू वर्षको थप बेरुजु	अद्यावधिक बाँकी बेरुजु
संघीय सरकारी कार्यालय	२३२५ ३७१	३३	३४८७३०	११७६६७४	४९४७०७	२४७१३८१
प्रदेश सरकारी कार्यालय	१२४७९०		१६८९०	१०७९००	७४८११	१८२७११

विवरण	विगतको बेरुजु	समायोजनबाट थप (घट)	फर्स्‌यौट तथा सम्परीक्षण	विगतको खुद बाँकी	चालू वर्षको थप बेरुजु	अद्यावधिक बाँकी बेरुजु
स्थानीय तह	१०३०३७७	९३६१०	१०५८८७	१२४१२९	४३९०९५	१३६३२२४
अन्य संस्था समिति (प्रदेश समेत)	७०७९६७		३१२५६	६७६७७१	१४११३८	८९८६४९
जम्मा	४१८८५०५	(३२८)	५०२७६३	३६८५४९४	११५०५५१	४८३५९६५

२.५ कारबाही टुङ्गो लगाउनुपर्ने रकम - संघीय तथा प्रदेश सरकारी कार्यालय, स्थानीय तह, अन्य समिति र संस्थातर्फको बेरुजुका अतिरिक्त लेखापरीक्षण बक्यौता, राजस्व बक्यौता, शोधभर्ना लिनुपर्ने वैदेशिक अनुदान तथा ऋण रकमका सम्बन्धमा समयमा नै कारबाही टुङ्गो लगाउनुपर्ने अद्यावधिक रकम रु ३ खर्ब ४५ अर्ब ५६ करोड ३ लाख रहेको छ । उक्त रकम गतवर्ष भन्दा ३४.१७ प्रतिशत बढेको छ ।

(रु लाखमा)

क्र.स.	विवरण	गत वर्षसम्म	यस वर्ष थप /घट	अद्यावधिक रकम
१	लेखापरीक्षण बक्यौता (प्रदेश समेत)	१८१९३५	(११२३२७)	६९६०८
२	राजस्व बक्यौता	२१५५६८७	१७०४९९	३१२६१०६
३	शोधभर्ना लिन बाँकी वैदेशिक अनुदान	९०१३६	२५५६२	११५६९८
४	शोधभर्ना लिन बाँकी वैदेशिक ऋण	१२७३४३	(३६५२)	१२३६९९
५	जमानत बसी दिएको ऋणको भाखा नाघेको साँवा व्याज	२०५००	०	२०५००
	जम्मा	२५७५६०९	८८०००२	३४५५६०३

उक्त रकममा अद्यावधिक बेरुजु रु ४ खर्ब ८३ अर्ब ५९ करोड ६५ लाख थप गर्दा कारबाही गरी टुङ्गो लगाउनुपर्ने अद्यावधिक रकम रु ८ खर्ब २९ अर्ब १५ करोड ६८ लाख पुगेको छ । कारबाही टुङ्गो लगाउनुपर्ने रकम बढ्नुमा राजस्व बक्यौता रकम मुख्य कारण रहेको छन् ।

### ३. नेपालमा बेरुजु बढ्नुका कारणहरू:

- महालेखापरीक्षकको वार्षिक प्रतिवेदन अनुसार हरेक वर्ष बेरुजुको मात्रा बढेको अवस्था रहेको छ । यसरी बेरुजु आउनुका कारणहरू निम्न अनुसार उल्लेख गरिएको छ ।
- आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली प्रभावकारी नभएको,
- कारोबरको लेखाङ्कन प्रोद्भावी आधारमा नभई नगद हुँदा पर्याप्त वित्तीय सूचनाको पर्याप्तताको अभावमा बेरुजु कायम हुने गरेको,
- नेपाल वित्तीय प्रतिवेदनमान र नेपाल सार्वजनिक लेखामान पूर्ण कार्यान्वयन नगरेको,
- समयमै लेखापरीक्षण नगराउने पदाधिकारीलाई जवाफदेही बनाउन नसकदा बक्यौता लेखापरीक्षणको अंक बेरुजुको रूपमा आउने गरेको ।

- बेरुजु बढ्दै गएको र फस्याँटमा अपेक्षित तदारुकता नभएको,
- पेशकी फस्याँट कार्य समेत तोकिएको समयमा नभएको,
- वित्तीय संस्था लगायतका निकायको नियमन प्रभावकारी नभएको ।
- आयोजनाको प्राथमिकीकरण वस्तुनिष्ठ हुन नसक्नुका साथै पूर्वतयारी बेगरका आयोजनाहरू बजेटमा समावेश हुने गरेको,
- योजनाहरू समयमै सम्पन्न नहुँदा समय र लागतमा वृद्धि हुने र आयोजनाको अनुगमन र मूल्याङ्कन नतिजामुखी नहुनु ।
- योजना, कार्यक्रम र वार्षिक बजेटबीच तादास्थिता हुन नसक्नु,
- वर्षान्तमा रकमान्तर गर्दा बजेट अनुशासन कमजोर हुँदा अनियमित बेरुजु बढेको, ।
- राष्ट्रिय बजेट प्रणाली बाहिर बजेट कार्यान्वयन हुने गरेको,
- सबै वैदेशिक सहायता बजेटमा समावेश नगरेको र लेखापरीक्षण नगराएको,
- बजेट अबण्डा राखी खर्च गरेको,
- सार्वजनिक खरिद कानूनको परिपालना हुन नसकेको,
- उपभोक्ता समितिबाट जटिल, प्राविधिक कार्य गराएको,
- पूर्वधार निर्माणमा गुणस्तर कमजोर रहेको ।
- सार्वजनिक सम्पत्तिको एकीकृत अभिलेख व्यवस्थित नरहेको,
- सार्वजनिक सम्पत्ति लिज तथा पट्टामा दिँदा प्रतिस्पर्धात्मक र पारदर्शी हुन नसकेको ।
- सार्वजनिक निकायको संरचना र कार्यक्षेत्रमा दोहोरोपना रहेको,
- गुनासो सुनुवाईमा विद्युतीय माध्यमको प्रभावकारी प्रयोग हुन नसकेको,
- पुरस्कार र दण्ड पद्धति प्रभावकारी हुन नसकेको,
- तीन तहका निकायमा कार्यक्षेत्रगत दोहोरोपना र अन्तर तह समन्वयको अभाव रहेको,
- अनुत्पादक खर्चमा नियन्त्रण नभएको,
- प्रदेश र स्थानीय तहका कानून बमोजिमका स्पष्ट निर्देशिका, मार्गदर्शन बन्न नसकेको,
- प्रदेश तथा स्थानीय तहको आन्तरिक आय परिचालन प्रभावकारी हुन नसकेको आदि ।

#### ४. बेरुजु घटाउने उपायहरू

- तीनै तहका सरकारवाट आन्तरिक नियन्त्रण कार्यविधिको तर्जुमा गरी प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ ।
- बेरुजुलाई कर्मचारी एवं पदाधिकारीको कार्यसम्पादनसँग आबद्ध गर्नु पर्दछ ।
- सार्वजनिक निकायको संरचना र कार्यक्षेत्रमा दोहोरोपना नहुने गरी व्यवस्थापन गर्नु पर्दछ ।
- सार्वजनिक खरिद कानूनको पूर्ण परिपालना हुनु पर्दछ ।
- नेपाल सार्वजनिक क्षेत्रको लेखामान अनुरूप वित्तीय प्रतिवेदन तयार गर्नु पर्दछ ।
- बजेट व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्दछ ।

- कार्यमूलक लेखापरीक्षणको संख्या बढाइ प्रक्रियामुखी भन्दा नतिजामुखी लेखापरीक्षणमा जोड दिनु पर्दछ ।
- लेखापालन पूर्णतया सूचना प्रणालीमा आधारित भएकोले कृतिम बौद्धिकता (Artificial Intelligence) को प्रयोगवाट लेखापालनका भएका जोखिम पत्ता लगाउने व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।
- देशमा प्राप्त हुने सबै वेदेशिक सहायता बजेट प्रणाली मार्फत मात्रै परिचालन गर्ने र सोको लेखापरीक्षण महालेखापरीक्षकवाट गराउने व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।
- महालेखापरीक्षकको वित्तीय प्रशासनिक एवं कार्यगत स्वतन्त्रतामा वृद्धि गरिनु पर्दछ ।
- दण्ड र पुरस्कार प्रणालीको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ ।

#### **निष्कर्ष**

बेरुजु लेखापरीक्षणको उपज हो । सार्बजनिक कोषको खर्च अनियमित तबरले गरेको अवस्थामा बेरुजु बढ्दै जान्छ । यसरी आर्थिक अनुशासन नहुँदा भ्रष्टाचार मौलाउँदै गई सार्बजनिक कोषको दुरुपयोग भएको अवस्था छ । यसरी बेरुजु बढ्दै जानु पकै पनि राम्रो संकेत होइन । त्यसकारण बेरुजु हुन नदिनु नै उत्तम उपाय हो । बेरुजु घटाउनको लागि प्रचलित ऐन नियमको पूर्ण पालना गर्नुको साथै आर्थिक कारोबारमा स्वच्छता र पारदर्शिता कायम गर्नुपर्दछ । यसको साथै अर्थिक प्रशासनलाई स्वच्छ, विश्वसनीय, जवाफदेही, जनउत्तरदायी, र पारदर्शी बनाउँदै कारोबारलाई गति प्रदान गर्न सकेमा सुधार गर्न सकिन्छ । जसले गर्दा वित्तीय भौतिक तथा मानवीय श्रोतको सही परिचालन हुन गई समृद्ध नेपाल सुखी नेपालीको सपना साकार पार्न मद्दत मिल्छ ।

#### **सन्दर्भ समाप्ति**

- नेपालको संविधान (२०७२), कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ ।
- लेखापरीक्षण पत्रिकाका विभिन्न अंकहरू, महालेखापरीक्षकको कार्यालय, बबरमहल, काठमाण्डौ ।
- सरकारी लेखा निर्देशिका, २०७३, महालेखा नियन्त्रक कार्यालय, अनामनगर, काठमाण्डौ ।
- महालेखापरीक्षकको ५९ औँ वार्षिक प्रतिवेदन २०७९, महालेखा परीक्षकको कार्यालय, अनामनगर, काठमाण्डौ ।
- आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६, कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ ।
- आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व नियमावली, २०७७, कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ ।

# राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरू नेपालको संवैधानिक अभ्यास

सुनिता कार्की\*

## अवधारणा

निर्देशक सिद्धान्त राज्यको उद्देश्य हो । राज्यका नीतिले सरकारको विकासको प्राथमिकतालाई जनाउँदछ । देशमा उपलब्ध साधन श्रोतको आधारमा कार्यान्वयन हुँदै जाने विषयहरू हुन् । सामान्यतया व्यवस्थापिका र न्यायपालिकाले यसमा हस्तक्षेप गर्दैनन् । सरकार परिवर्तन भईरहदा पनि राज्य संचालन आधारभूत प्राथमिकता भन्दा बाहिर नजाओस भनेर यसको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । सरकारले भविष्यमा संचालन गर्नुपर्ने गतिविधिको मार्गदर्शन राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरू हुन् । यसले राज्य संचालनमा मार्ग निर्देशन गर्दछन् । यी देशमा उपलब्ध साधन श्रोतको आधारमा ऋक्षः कार्यान्वयन हुँदै जान्छन् । यो शासन संचालनको साफा र भविष्यमुखी दृष्टिकोण हो । यो राजनैतिक मान्यता भएकाले कानूनी उपचारको बाटो अवलम्बन प्रायः गरिदैन तर वर्तमानमा अवधारणात्मक परिवर्तन भई कार्यान्वयन स्तरको अनुगमन राजनैतिक संयन्त्र मार्फत गर्ने गरेको पाईन्छ, त्यसैगरी न्यायिक सकृयताको माध्यमबाट अदालतले पनि भुमिका खेल्ने गरेको पाइन्छ । मुख्यतया: आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक प्रकृतिका अधिकारहरू समावेश हुन्छन् । नागरिकका अधिकार र आवश्यकता सम्बोधन गर्ने प्रमुख माध्यमको रूपमा यसलाई लिइन्छ । राज्यले ऋक्षः कानून बनाएर निर्देशक सिद्धान्त र नीतिलाई बाध्यकारी बनाउँदै लैजान सकछ । वास्तवमा विभिन्न विचारधारा बोकेका व्यक्ति वा राजनैतिक दल निर्वाचनको माध्यमबाट सरकारमा गए पछि शासन संचालनको आधार, मार्गदर्शन, आगामी मार्ग र भविष्यको गन्तव्यको रूपमा यसलाई लिइएको पाईन्छ । जसले सरकारलाई जनताप्रति निरन्तर जिम्मेवार र उत्तरदायी बनाउन सकोस् ।

आधुनिक विश्वको महानतम उपलब्धिका रूपमा आएका लिखित संविधानले राज्यको सीमा र कर्तव्य निर्धारण गर्ने मौलिक अधिकार र राज्य नीतिका निर्देशक सिद्धान्तलाई भित्र समेटेको र व्यवस्थित गरेको पाईन्छ । यो राज्यको कर्तव्य, सीमा र नागरिकको अधिकारको त्यस्तो औपचारिक व्यवस्था हो, जुन उपचार विहिन हुने गर्दछ । यसलाई संविधानको मर्म, चेतना एवम् विवेकको रूपमा मानेको पाईन्छ । निर्देशक सिद्धान्त कार्यपालिका, न्यायपालिका तथा व्यवस्थापिकामा पनि फैलिएको हुन्छ कि हुँदैन भनेर स्पष्ट धारणा पाँईदैन तर कार्यपालिका सँग यसको जिम्मेवारी बढी रहन्छ किनभने कार्यकारी अधिकार सरकारमा रहन्छ ।

पहिलो र दोश्रो विश्वयुद्ध पछि सामाजिक अवधारणामा परिवर्तन भयो । जनताका वैध अपेक्षा पूरा गर्ने माध्यम सरकार हो । यसले जनहितमा अधिकतम काम गर्नु पर्दछ भन्ने मान्यता अगाडि आयो । जसले सरकारको भुमिकालाई परिवर्तन गर्यो भने उत्तरदायी शासनको सुनिश्चितता खोजियो । फलस्वरूप त्यसपछि बनेका प्रायः संविधानमा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र नीतिको व्यवस्था गरिएको छ । सन् १९३७ को आइरिस संविधानद्वारा विकसित हुँदै आएको राज्यका निर्देशक सिद्धान्तको अवधारणा पछिल्लो समयमा बने

\*लेखा अधिकृत राष्ट्रिय युवा परिषद्

का संविधानको आधारभूत विशेषता नै बनेको छ ।

निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरूलाई पनि विभिन्न देशको संविधानमा अलग अलग नामाकरण गरिएको पाइन्छ । जस्तैः- भारतमा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, पाकिस्तानमा नीतिका सिद्धान्त तथा बंगलादेशमा राज्य नीतिका मौलिक सिद्धान्तहरू आदी । बंगलादेशको संविधानले संविधान र अन्य कानूनहरूको व्याख्या गर्दा अदालतले ती सिद्धान्तहरूको पनि पालना गर्नेछ भन्ने व्यवस्था गरेर संवैधानिक अभिभारा सुम्पिएको छ । नेपाल, भारत लगाएतका देशमा अदालतलाई संवैधानिक अभिभाराको रूपमा नतोकिएको भएपनि निर्देशक सिद्धान्त तथा नीति विपरित शासन संचालन हुन थालेमा अदालत पहरेदारको रूपमा उभिन थालेको पाइन्छ । न्यायिक सकृयताको माध्यमबाट अदालतले व्याख्या र विश्लेषण गर्दछ भन्ने सार्वजनिक सरोकारको रूपमा अदालतमा प्रवेश गर्दछन् ।

### निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिका विशेषताहरू:

- राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, भौतिक लगायत राज्यको बृहत पक्षलाई समेटेको हुन्छ,
- राज्यको तर्फबाट व्यक्त संवैधानिक प्रतिवद्धता हो,
- राज्यले कानून बनाएर लागु गर्न सक्छ,
- उदेश्य र प्राथामिकताहरू उल्लेख गरिएको हुन्छ,
- भविष्य उन्मुख दृष्टिकोण हुन्छ,
- कार्यान्वयन गराई पाउन अदालतमा उपचारको लागि जान पाँईदैन,
- यो न्यायिक पुनरावलोकनको विषय होइन,
- लोककल्याणकारी राज्यको मान्यतमा आधारित छन्,
- राज्यका कुनै पनि अंगको लागि प्रत्यक्षत बन्धनकारी हुँदैनन्,
- उल्लंघनको परिणाम कानूनी सजाय हुँदैन,
- राज्यको प्रतिज्ञाको रूपमा रहेको हुन्छ,
- कार्यान्वयन भए नभएको अदालतमा प्रश्न उठाउन पाँईदैन,
- उल्लंघनको परिणाम राजनैतिक मात्र हुन्छ ।

### राज्यका निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिको आवश्यकता र महत्वः

- जनइच्छा अनुसार शासन संचालन गर्न,
- लोककल्याणकारी राज्यको सुनिश्चितता,
- सामाजिक न्यायको प्रवर्द्धन,
- यसैका आधारमा कानून र योजनाहरू तयार हुन्छन्,
- बृहत विषयलाई समेटेको हुन्छ,
- राज्यद्वारा संचालित कृयाकलापहरूले बैधानिकता पाउने,
- दीर्घकालीन नीति र योजना बनाउन सजिलो,
- नीतिगत स्थिरता हुने,

- प्राथामिकता निर्धारण गर्न सजिलो,
- शासन व्यवस्था उत्तरदायी र जनमुखी हुने,
- राज्य संचालनको आधार तयार हुने,
- सरकारलाई मार्ग निर्देशन गर्ने,
- साधन श्रोतको न्यायोचित वितरण गर्न सकिने,
- जुनसुकै राजनैतिक दल सत्तामा आएपनि शासन संचालनको आधारको रूपमा रहेको हुन्छ,
- शासनमा बैधता प्राप्त गर्ने माध्यम हो,
- नागरिकलाई सक्षम बनाउन सहयोग गर्दछ,
- नीतिगत स्थिरता कायम गर्दछ ।

### **नेपालमा निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिको संबैधानिक विकासक्रमः**

#### **(१) नेपाल सरकार बैधानिक कानून, २००४**

यसमा निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिको सम्बन्धमा स्पष्ट व्यवस्था गरेको छैन । यद्यपि भाग ६ विविध खण्ड अन्तर्गत धारा ६० मा यो कानून बमोजिम काम प्रारम्भ भएपछी सकभर चाँडो र अवस्थाले दिएसम्म मुलुकभरमा प्रारम्भिक शिक्षा निःशुल्क अनिवार्य गरिदिन र मातृभूमिको सेवालाई चाहिने शिल्प शिक्षा र उच्च शिक्षाको प्रबन्ध सरकारबाट हुनेछ । साथ साथै निरक्षरता हटाउने व्यवस्था पनि जति सक्यो उति छिटो हुनेछ । शिक्षाको मुख्य लक्ष्य नैतिक उपदेश, व्यक्तिगत योग्यता र कार्यकुशलता, राष्ट्रप्रेम र अन्तर्राष्ट्रिय मैत्रीभाव फैलाउने हुनुपर्छ भन्ने व्यवस्था थियो । यसमा अवस्थाले दिएसम्म भन्ने बाक्याशले राज्यले साधन श्रोतको उपलब्धताका आधारमा लागु गर्दछ भन्ने बुझिन्छ ।

#### **(२) नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७**

भाग २ को राज्यका नीति, निर्देशक सिद्धान्तहरू अन्तर्गत धारा ४ (क) मा जीवन निर्वाह गर्न चाहिने पर्याप्त साधनमा नरनारी सबै नागरिकको समान हक हुने । (ख) समुदायको भौतिक सम्पत्तिको प्रभुत्व र नियन्त्रण सार्वजनिक हित र साधनमा सर्वोत्तम सहायक हुने गरी वितरण गरिने । (ग) जनतालाई हानी नोकसानी हुने गरी धन र उत्पादनका साधनको एकिकरण हुन नपाउने तवरले आर्थिक व्यवस्था चलाउने (घ) स्त्री (पुरुष दुवैलाई समान कामका लागि समान तलब दिलाउने (ङ) मजदुर, स्त्री (पुरुष स्वास्थ्य र वल तथा केटाकेटीहरूको कलिलो उमेरको दुरुपयोग हुन नदिने र नागरिकहरूलाई आर्थिक परिस्थितिले निजहरूको उमेर वा बललाई नसुहाउने रोजगार गर्न बाध्य गर्न नदिने । धारा (६) राज्यले देशको आर्थिक अवस्था र विकासले दिएसम्म काम पाउने हक, शिक्षा पाउने हक तथा बेकार वृद्ध, विरामी, अंगहीन र अरु यस्तै अवस्थामा सहायता पाउने हक दिलाउन आवश्यक प्रबन्ध गर्नेछ । धारा(७) राज्यले न्यायोचित र मानवोचित कार्यवस्था स्थापित गर्न र प्रसूति सहायताको निमित्त प्रबन्ध गर्ने छ । धारा (१०) राज्यले विशेष ध्यान दिएर निर्बल वर्गका लागि शिक्षा र आर्थिक हित बढाउने र उनिहरूलाई सामाजिक अन्याय र सबै किसिमको घोषणाबाट रक्षा गर्नेछ । धारा(१३) नेपाल राज्य भित्र ऐनको अगाडि सबैको समानता वा ऐनबाट हुने समान रक्षा जुनसुकै व्यक्तिलाई इन्कार गरिने छैन । धारा(१४) राज्यले धर्म, जाती, जात

(वर्ण) लिङ्, जन्मस्थान वा यस्ता कुनै विषयका आधारमा कुनै नागरिकलाई भेदभाव गर्ने छैन । धारा(१५) जुनसुकै सरकारी पदमा काम लाउने वा नियुक्त गर्ने सम्बन्धमा सबै नागरिकले समान अवसर पाउनेछन् । तर कुनै अमुन्नत नागरिक वर्गले सरकारी नोकरीमा पर्याप्त स्थान पाएको छैन भन्ने राज्यको सम्मती भएमा तिनीहरूको निमित्त केही पद छुट्याई राख्ने प्रबन्ध राज्यले गर्न सक्नेछ । धारा (१६) नागरिकलाई वाक तथा प्रकाशन स्वतन्त्रता, शान्तिपुर्वक र विना हतियारको सम्मेलन सभा गर्ने, संघ खडा गर्ने, नेपाल राज्यभर विना रोकतोक घुमफिर गर्ने, नेपाल राज्यभर जुनसुकै भागमा पनि निवास गर्ने र घरजम गर्ने, सम्पत्ति आर्जन गर्ने, भोग गर्ने र वेचविखन गर्ने र कुनै पेशा, रोजगार, उद्घोग वा व्यापार गर्ने । धारा (२०) १४ बर्ष भन्दा कम उमेरका कुनै बालकलाई पनि कुनै कारखाना वा खानीको काममा आउन वा जोखीम काममा भर्ना गर्न हुँदैन भन्ने व्यवस्था छन् ।

(३) नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ मा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरूलाई समावेश गरिएन ।  
 (४) नेपालको संविधान, २०१९ (को भाग ४ मा यसको व्यवस्था गरिएको छ । शुरुमा समाज नीतिका उद्देश्य र सिद्धान्तहरूको व्यवस्था गरिएकोमा संविधानको पहिलो संसोधन २०२३ ले पञ्चायत प्रणालीका निर्देशक सिद्धान्तहरूको व्यवस्था गरिएको थियो । धारा १८ मा यी सिद्धान्तहरू सामान्य मार्ग दर्शनका रूपमा रहने र अदालतबाट लागु नगरिने व्यवस्था थियो । धारा १९ मा शंसोधन अगाडि न्यायपुर्ण सामाजिक व्यवस्थाको स्थापना र संरक्षणद्वारा जनकल्याणको अभिवृद्धि गर्ने राज्यको उद्देश्य हुने र यसका लागि निम्न नीति अपनाईने । (क) नागरिकलाई व्यक्तित्व विकास र आर्थिक उन्नतिको अवसर प्रदान । (ख) जीविकोपार्जनको पर्याप्त व्यवस्था (ग) सम्पत्तिको न्यायोचित वितरण गर्ने र नीजी क्षेत्रलाई पनि प्रोत्साहन दिने । (घ) श्रमिक, महिला तथा वालवालिकाको हितमा ध्यान (ड) अनाथ, वालवालिका तथा प्रसूति अवस्थाका महिलाको हेरचाह (च) बहुविवाह, वालविवाह तथा छुवाछुतको अन्त्य गर्ने र (छ) निःशुल्क अनिवार्य प्राथमिक शिक्षाको व्यवस्था गर्ने नीति लिईएको थियो तर शंसोधन पछाडि निम्न नीतिलाई व्यवस्था गरियो (क) विकेन्द्रीकरणमा जोड दिने राजनैतिक लक्ष्य (ख) सहभागितामुलक आर्थिक उन्नति र नीजि क्षेत्रको विकास र संरक्षण गर्ने आर्थिक लक्ष्य (ग) नैतिकतामा आधारित सामाजिक जीवनको स्थापना सामाजिक लक्ष्य को व्यवस्था गरिएको थियो ।

#### (५) नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७

भाग ४ मा यसको व्यवस्था भएको थियो । जस अनुसार धारा २४ मा यि सिद्धान्त र नीतिहरू अदालतबाट प्रयोग गरिने छैन भन्ने व्यवस्था थियो र यिनिहरू शासन संचालनको मुख्य मार्ग निर्देशनको रूपमा रहने र उपलब्ध साधन श्रोतको आधारमा कार्यान्वयन हुँदै जाने । धारा २५ मा खुला समाजमा आधारित लोककल्याणकारी व्यवस्थाको अभिवृद्धी राज्यको प्रमुख उद्देश्य हो । त्यसैगरी राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई स्वतन्त्र र आत्मनिर्भर बनाउनु, आर्थिक न्याय र नैतिकतामा आधारित सामाजिक जीवनको स्थापना र विकास सामाजिक उद्देश्यहरू हुन भने प्रजातन्त्रका लाभहरूको उपभोग गर्न सक्ने व्यवस्था कायम गर्न राज्यका दायित्वका रूपमा समावेश गरिएको छ तथा राष्ट्रिय सम्मानको अभिवृद्धि गर्ने अन्तराष्ट्रिय सम्बन्ध निर्देशित हुने व्यवस्था छ ।

धारा २६ मा राज्यका १६ वटा नीतिहरूको उल्लेख छ । जसमा जनताको जीवनस्तर वृद्धि, सांस्कृतिक विविधता सहितको राष्ट्रिय एकता कायम, प्राकृतिक स्रोत साधनको मितव्ययी प्रयोग, वातावरण अनुकुल भौतिक विकास, कृषिलाइ उद्योगको रूपमा विकास, श्रमको सम्मान र प्रवर्द्धन, राष्ट्रिय विकासमा महिला सहभागिता अभिवृद्धि, बालबालिकाको हित रक्षा र निःशुल्क शिक्षा, कमजोर बर्गको लागि सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था, पिछडिएका जातजाती र समुदायको उत्थान, विज्ञान र प्रविधि तथा स्थानीय प्रविधिको विकासमा जोड, विकासमा स्वदेशी र बैदेशिक लगानीमा जोड, ग्रामिण विकासमा जोड, असमर्थलाई निःशुल्क कानूनी सेवा प्रदान, परराष्ट्र नीति संचालनका आधार तयार र नेपालमा शान्तिलाई अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताका आधारमा संस्थागत गर्ने कुरा मुख्य छन् ।

#### (६) नेपालको अन्तर्रिम संविधान, २०६३

यस संविधानको भाग ४ मा राज्यको दायित्व, निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरूलाई समावेश गरिएको छ । धारा ३३ मा दायित्वहरू छन् । जसमा संविधानसभाको चुनाव गर्ने, देशको राजनैतिक, आर्थिक र सामाजिक परिवर्तन गर्ने, सुशासन कायम गर्ने, राज्यको समावेशी, लोकतान्त्रिक र अग्रगामी पुर्नसंरचना गर्ने, राज्य संयन्त्रमा सबैको सहभागिता गराउने, बैज्ञानिक भूमिसुधार लागू, राष्ट्रिय उद्योगको संरक्षण, सामाजिक सुरक्षा प्रदान, साभा विकास अवधारणा अवलम्बन, श्रमिकको हित, सन्धिको कार्यान्वयन, विभेदकारी कानूनको अन्त्य, प्राकृतिक स्रोतको राष्ट्रिय हितमा प्रयोग, द्वन्द्वपीडितलाई राहत र पुनःस्थापना, ध्वस्त संरचनाको पुर्ननिर्माण रहेका छन् ।

धारा ३४ मा राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरूमा (क) लोककल्याणकारी व्यवस्थाको अभिवृद्धि गर्ने (ख) लोकतन्त्रका लाभको उपभोग गर्न सक्ने व्यवस्था कायम गर्ने, (ग) समुन्नत र समृद्ध नेपाल निर्माण गर्ने, (घ) स्वतन्त्र र आत्मनिर्भर अर्थतन्त्र निर्माण गर्ने (ङ) स्वस्थ्य सामाजिक जीवनको स्थापना र विकास गर्ने रहेका छन् ।

धारा ३५ मा राज्यका नीतिहरूको व्यवस्था छ । जसमा नागरिकको जीवनस्तर वृद्धि, अर्थतन्त्रको विकास, सांस्कृतिक विविधतासहितको राष्ट्रिय एकता कायम, प्राकृतिक स्रोत परिचालनमा स्थानीयलाई प्राथमिकता, स्वच्छ वातावरण कायम, कृषिलाइ उद्योगको रूपमा विकास, श्रमको हित, महिला वर्गको हित, कमजोर बर्गका लागि सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था, आरक्षणको व्यवस्था, विज्ञान र प्रविधिको विकासमा जोड, बैदेशिक पूँजी र प्रविधिलाई आकर्षण, ग्रामीण विकासमा जोड, परम्परागत ज्ञान र सीपको आधुनिकीकरण, गैससको नियमन, विकासमा युवा जनशक्ति परिचालन रहेका छन् ।

#### (७) नेपालको संविधान

भाग ४ मा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्वको वारेमा व्यवस्था गरेको छ । यि राज्य सञ्चालनको मार्गनिर्देशनको रूपमा रहने र यीनिहरूको कार्यान्वयन आवश्यकता अनुसार श्रोत साधन परिचालन गरेर गरिने उल्लेख छ । धारा ५० मा निर्देशक सिद्धान्तहरू छन् जसमा :- (क) संघीय

लोकतान्त्रिक गणतन्त्र सुदृढ गर्नु (ख) सामाजिक सदभाव र सांस्कृतिक विविधताको सम्मान गर्दै राष्ट्रिय एकता कायम गर्ने (ग) समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने रहेका छन् ।

धारा ५१ मा राष्ट्रका नीतिहरूको व्यवस्था गरिएको छ जसमा :-

- राष्ट्रिय एकता र राष्ट्रिय सुरक्षा सम्बन्धी नीति,
- राजनैतिक र शासन व्यवस्था सम्बन्धी नीति
- सामाजिक र सांस्कृतिक रूपान्तरण सम्बन्धी नीति
- अर्थ, उद्योग र बाणिज्य सम्बन्धी नीति
- कृषि तथा भुमि सुधार सम्बन्धी नीति
- विकास सम्बन्धी नीति
- प्राकृतिक साधन श्रोतको संरक्षण, सम्बर्द्धन र उपयोग सम्बन्धी नीति
- नागरिकका आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी नीति
- श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी नीति
- सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति
- न्याय र दण्ड व्यवस्था सम्बन्धी नीति
- पर्यटन सम्बन्धी नीति
- अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध सम्बन्धी नीति

वर्तमान संविधानले यस अगाडिका संविधानमा भएका भन्दा नयाँ विषयहरू पनि समावेश गरेको छ जसमा:- राष्ट्रिय र मानवीय सुरक्षाको प्रत्याभुती, सुशासनमा जोड, सामाजिक र सांस्कृतिक विविधताको सम्मान, संरक्षण र विकास, सार्वजनिक निजी र सहकारी क्षेत्रको माध्यमबाट आर्थिक विकास, बैज्ञानिक भूमिसुधार, सहभागितामूलक विकास, दिगो विकास, नागरिकको शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारीको सुनिश्चितता, श्रमको सम्मान र रोजगारीको सिर्जना, सामाजिक न्याय र सुरक्षा, समानुपातिक समावेशीकरण, न्यायलाई छिटो छरितो, निष्पक्ष र भरपर्दो बनाउने, पर्यटन अर्थतन्त्रको प्रमुख आधारको रूपमा विकास गर्ने, सार्वभौमसत्ताको रक्षा र पारस्परिक हितको आधारमा परराष्ट्र सम्बन्ध संचालन हुने ।

धारा ५२ मा नेपाललाई समृद्ध तथा समुन्नत बनाउने राज्यको दायित्व हुने उल्लेख छ ।

धारा ५३ मा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वको कार्यान्वयनको सम्बन्धमा नेपाल सरकारले राष्ट्रपतिमार्फत संघीय संसद समक्ष बार्षिक प्रतिवेदन पेश गर्ने र धारा ५४ मा संसदमा कार्यान्वयन स्थीतिको अनुगमन गर्न समिति रहने व्यवस्था छ । साथै, धारा ५५ मा यि विषयहरू कार्यान्वयन भए नभएको सम्बन्धमा अदालतमा प्रश्न उठाउन नपाईने व्यवस्था गरेको छ ।

### निर्देशक सिद्धान्त र नीति कार्यान्वयनका कमजोरीहरू

- पर्याप्त साधन श्रोतको कमी,

- सरकारको प्राथमिकता बारम्बार परिवर्तन हुनु,
- समयमा आवश्यक कानून र संरचना तयार नहुनु,
- नागरिक समाजले पर्याप्त दबाव सिर्जना गर्न नसक्नु,
- तिन तहको सरकारबीच प्राथामिकीकरणमा एकरूपता नहुनु र समन्वयको कमी,
- आन्तरिक श्रोतको पर्याप्त पहिचान र परिचालन हुन नसक्नु,
- संसदीय अनुगमन कमजोर,
- प्रशासनिक खर्च दिन प्रतिदिन बढ्नु,
- क्षेत्रगत नीति र योजना निर्माणमा यसको कम अवलम्बन,
- विविधता भएको समाजमा एकै प्रकारको नीति लागु गर्न खोज्नु,
- परम्परामा रमाउने नेपाली समाज,
- नेपालको जनसांख्यिक वितरण असन्तुलन हुनु,
- विकासमा नागरिक परिचालन कमजोर,
- आर्थिक विकासको अवस्था कमजोर आदि ।

## **सुधारका उपायहरू**

- नीति र योजना तयार र कार्यान्वयन गर्दा प्राथामिकरण गर्ने,
- विकासमा राष्ट्रिय सहमति कायम गर्ने,
- आवश्यक कानून तर्जुमा गरेर बाध्यकारी बनाउने,
- आर्थिक विकासको दरलाई तीव्र बनाउने,
- बसाई सराईलाई व्यवस्थित गर्ने,
- अदालतको निर्देशात्मक आदेश र व्याख्याहरूको पालनामा जोड दिने,
- सामाजिक र सांस्कृतिक रूपान्तरणमा थप लगानी गर्ने,
- संसदीय अनुगमन प्रभावकारी बनाउने,
- विकास निर्माणका काममा आन्तरिक श्रोतको परिचालनमा जोड दिने,
- प्रशासनिक खर्च कम गर्ने,
- सरकारका तहहरूबीच प्रभावकारी समन्वय गर्ने आदि ।

## **निष्कर्ष**

विकासको जिम्मा राज्यले लिने भन्ने विश्वव्यापी मान्यताको परिणाम हो । राज्यलाई नागरिक अधिकार र सकारात्मक रूपान्तरणको लागि दिशा निर्देश गर्ने संविधानिक व्यवस्था हो । नेपालमा पनि वि.सं. २००४ साल देखिका संविधानमा अपवाद वाहेक सबैमा यसलाई कुनै न कुनै रूपमा समावेश गरिएको छ । वर्तमान संविधानमा भन यसको दायरा समेत फराकिलो बनाइएको छ । मौलिक हकको संख्या र दायरा समेत फराकिलो बनाइएको यो संविधानमा व्यवस्था गरिएका निर्देशक सिद्धान्त र नीतिलाई कार्यान्वयन गर्ने माथि

प्रस्तुत गरिएका सुभावहरूलाई नीतिगत, संस्थागत र प्रकृयागत सुधार गरी अगाडि बढ़नु पर्ने देखिन्छ । वर्तमान सविधानमा संसदीय समितिले कार्यान्वयन स्थितिको अनुगमन गर्ने नयाँ व्यवस्था गरेकाले भन आशावादी बनाएको छ । जसले लोक कल्याणकारी शासनको मान्यता अनुरूप सरकारलाई उत्तरदायी बनाउन भूमिका खेल्दछ ।

## सन्दर्भ सूची

- नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४
- नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५
- नेपालको संविधान, २०१९
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७
- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३
- नेपालको संविधान
- नेपालको संवैधानिक इतिहास र संवैधानिक अभिलेखहरू, टोप बहादुर सिंह, पैरवी प्रकाशन, २०७६, काठमाडौं
- समाज, संस्कार र शासन, खेमराज नेपाल, स्वशासन अध्ययन प्रतिष्ठान, २०६९, काठमाडौं

# सामाजिक न्याय र यसका स्वरूपहरू

सुमन खड्का

## सारांश

सामाजिक न्याय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था र मानव अधिकारको अवधारणा र अभिष्ट हो । जसले लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणालाई साकार पार्दै आम जनतामा राज्यको उपस्थितिको बोध गराई न्यायको अनुभूति दिलाउने कार्य गर्दछ । सामाजिक न्याय सुविधा नपाउनेहरूका लागि सुविधा, अवसर नपाउनेहरूका लागि अवसर, लाभ नपाउनेहरूका लागि लाभ र संरक्षण नपाउनेहरूका लागि संरक्षण प्राप्त गर्ने माध्यम हो । सामाजिक रूपमा रहेका श्रोत साधनहरूको सबै बर्ग, क्षेत्र, लिंग, जातजाति, समुदायहरूमा समान पहुँच, अवसर तथा लाभहरूको समन्यायिक बितरण एवम् तिनका सामाजिक क्रियाकलापहरूमा समान र अर्थपूर्ण सहभागिता स्थापित गराउने उद्देश्य सामाजिक न्यायको रहेको हुन्छ । सामाजिक न्यायले समाजमा सबै प्रकारको भेदभाव र शोषणको अन्त्य गर्दै सामाजिक मानमर्यादा, पहुँच, प्रभुत्व, मूलप्रवाहीकरण गराउने कार्य गर्दछ । सामाजिक न्यायले समाजमा सामाजिक समानता र सामाजिक समता कायम गराउँदछ ।

## विषय प्रवेश

उपलब्ध स्रोत, साधन वा लाभ र अवसर सीमित व्यक्तिमा केन्द्रित हुन नदिई बिमुख तथा विपन्न वर्गमा समेत पुग्ने गरी न्यायोचित वितरण गर्ने प्रक्रिया वा प्रणाली नै सामाजिक न्याय हो । समाजमा देखिएका सामाजिक तथा आर्थिक असमानताका कारण त्यस असमानतालाई सम्बोधन गर्न सामाजिक न्यायको अवधारणा विकास भएको पाइन्छ । आधुनिक अवधारणासहित सामाजिक न्याय शब्द सर्वप्रथम सन् १८४० मा लुइजि टारारेलिले प्रयोगमा ल्याएका थिए ।

सामाजिक न्याय लाभ नपाउनेका लागि लाभ, अवसर नपाउनेका लागि अवसर, संरक्षण विहीनहरूको लागि संरक्षण पाउने कुराहरूको अनुभूति हो । समाजमा विद्यमान रहेको असमानता हटाइ समानता, स्वतन्त्रता, अर्थपूर्ण सहभागिता, अधिकारको प्राप्ति, सामाजिक-सांस्कृतिक न्याय, सम्पत्ति, स्रोत साधन, सुविधा, अवसर र लाभको न्यायोचित वितरणमा समान हिस्सेदारी, अंशियारी एवं साफेदारी प्राप्त गर्ने अवधारणा सामाजिक न्याय हो । सामाजिक न्याय भनेको समाजमा सम्पत्ति, अवसर र सुविधाको लागि समान पहुँच हो ।

सामाजिक न्याय त्यस्तो सामाजिक अवस्थासँग सम्बन्धित छ, जहा धनी गरिव, सम्पन्न विपन्न, उच्च निच सबै मानिसमा एकै प्रकारको व्यवहार, समानता र लोककल्याणकारिता प्राप्त गर्ने प्रयास गरिन्छ । कुनै व्यक्तिलाई परेको मार्का वा खोसिएका हक, अधिकार, कर्तव्य र दायित्वका विषयमा उपचार पाउनका लागि गरिएको माग सम्बोधन गरी कानून वमोजिम प्रदान गरिएको न्याय नै सामाजिक न्याय हो ।

समाजमा वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग, उमेर, जाति, आर्थिक एवम् सामाजिक अवस्था जस्ता कुराहरूले न्याय सम्पादमा असर गर्नुहोदैन किनकी सामाजिक चश्माले हेर्दा हरेक व्यक्ति समान हुनुपर्छ । समाजमा असमानता, विभेद भएमा त्यो द्वन्द्व, जुन सम्भवतः कुनैपनि चेतनशील व्यक्ति वा समाजले चाहैदैन । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम

सङ्गठनका अनुसार “विश्व शान्ति त्यतिवेला मात्र सम्भव हुन सक्छ जतिबेला समाज समानतायुक्त र न्यायपूर्ण हुन्छ ।” सामाजिक न्यायले हरेक व्यक्तिलाई समान र न्यायपूर्ण व्यवहार तथा सामाजिक अवसरको समन्यायिक वितरण गर्दछ । सामाजिक न्यायका सिद्धान्तहरू स्रोतसाधनमा पहुँच, समता, सहभागिता, विविधता र मानव अधिकार हुन् ।

सामाजिक न्याय यस्तो सामाजिक संरचना हो जहाँ विभिन्न जातजाति, भाषाभाषी, वर्ग, लिङ्ग, धर्मको भेदभाव बिना समाजमा विद्यमान बन्धन र असमानताहरूको अन्त्यका लागि नागरिक स्वतन्त्रता, सहभागिता, शक्तिको वितरण, सामाजिक, साँस्कृतिक न्याय, सम्पत्ति आदिको न्यायोचित वितरण गरिन्छ । प्राचीन समयका विचारकहरूले नैतिक आधारमा सामाजिक न्यायको संरचनालाई व्याख्या र विश्लेषण गरेका थिए । वर्तमान आधुनिक, वैज्ञानिक र परिवर्तनशील सामाजिक व्यवस्थामा यसलाई नैतिक आधारमा मात्र व्याख्या नगरीकन सामाजिक, राजनैतिक र आर्थिक आधारमा पनि व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ । सामाजिक न्यायलाई स्वतन्त्रता, सहभागिता आदि आधुनिक तरिकाले हेर्न थालिएको छ, जसले कानूनी राज्यको मान्यतालाई स्थापित गरेको छ ।

राजनीति र आर्थिक क्षेत्रमा अधिक स्थमा प्रयोग हुँदै आएको सामाजिक न्यायको प्रयोग आज हरेक क्षेत्रमा प्रयोग हुन थालेको छ । सामाजिक न्याय, समता, समानता र सामाजिक स्पान्तरणका लागि आवश्यक हुन्छ । समाजका सबै सदस्यहरू मध्ये कोही ठूला वा साना हुँदैनन् । जन्मदै विभेद नभएकाले जन्मपश्चात् कसैलाई ठूलो वा सानो बनाउँदा समाजमा भेदभाव हुन्छ । समाजका सबै सदस्यहरू समान वा बराबर हुन् भन्ने धारणा नै सामाजिक न्याय हो ।

सामाजिक न्यायको सम्बन्ध व्यक्तिको समुदायप्रतिको त्यो नैतिक जिम्मेवारी हो जसको सहयोगबिना सही व्यवहार गर्न, सही कुरा र कामको रक्षा गर्न, निष्पक्ष ढङ्गले कार्य गर्न, समान दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्नु असम्भव हुन्छ । समाजमा धन, पढाइ, सोचाइ, शक्ति, साधन, गुण, कर्म, प्रकृति आदिका कारणले समानता र असमानता पाइन्छ । ती असमानताका बीचमा समानता खोजेर मानवीय मूल्यको जगेन्टा गर्नु सामाजिक न्याय हो ।

**मूलतः सामाजिक न्यायलाई निम्न बुँदामा पनि उल्लेख गर्न सकिन्छ :**

- सबैलाई निष्पक्ष र न्यायपुर्ण व्यवहार गरिएको हुन्छ ।
- सामाजिक अवसरहरूको समन्यायिक प्राप्ति र बाँडफाँड हुन्छ ।
- अवसरको समन्यायिक वितरण गरिन्छ ।
- अधिकार र अवसर प्राप्ति समान पहुँच कायम हुन्छ ।
- यसमा समाजका हरेक वर्ग, जात, धर्म, राजनीति, लिङ्ग आदिका आधारमा कुनै पनि प्रकारको विभेद गरिदैन ।
- समान खालका अवसर, सुविधा, अधिकार तथा कानून सबै वर्ग र तहलाई समान तरिकाले उपलब्ध

गराउने कार्य हुन्छ ।

- राज्यको आय तथा स्रोत र साधनको समान तरिकाको वितरण प्रणाली, समाजका विपन्न र पिछडिएका वर्ग तथा समुदायलाई विशेष सम्बद्धन र संरक्षण गरिने प्रक्रियाले सामाजिक न्याय प्राप्त गर्न सकिन्छ ।
- सामाजिक न्यायले विभिन्न जाति जनजातिहस्ता रहेका मूल्य, मान्यता र परम्पराको संरक्षण र सम्बद्धनलाई पनि जोड दिन्छ ।
- सामाजिक न्यायका कारण सामाजिक विविधताको संरक्षण र सम्बद्धन हुन सक्छ ।
- वर्तमान लोककल्याणकारी राज्यका हरेकजसो गतिविधि र क्रियाकलापहरू सामाजिक न्यायको स्थापनामा केन्द्रित हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता राखिन्छ ।
- सामाजिक न्याय कुनै सैद्धान्तिक विषयवस्तु मात्र नभई यो पूर्णतया व्यावहारिक न्यायको विषय हो ।
- पिछडिएको वर्ग, समुदाय वा क्षेत्रलाई मूलप्रवाहमा ल्याउने वा प्रवाहीकरण गर्दछ ।
- विषमताभित्र वास्तविक र पहुँचयोग्य प्रकृतिको समानता उन्मुख विकास गर्ने इत्यादि ।

### सामाजिक न्यायका उद्देश्यहरू

समाजमा विद्यमान रहेका विभिन्न किसिमका असमानता र अन्यायहरूको अन्त्य गर्ने प्रमुख उद्देश्य सामाजिक न्यायको रहेको छ । सबै वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग र समुदायलाई राज्यको मूलप्रवाहीकरणमा समाहित गर्नुका साथसाथै लाभको न्यायोचित वितरण गरिनु पनि यसको प्रमुख उद्देश्य हो । सामाजिक न्यायका उद्देश्यहरूलाई निम्नानुसार पनि उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- समानताको सिद्धान्तलाई मूर्तरूप दिने ।
- समतामूलक र न्यायपूर्ण समाजको स्थापना गर्ने ।
- स्रोत, साधन र अधिकारको न्यायपूर्ण र समानुपातिक वितरण गर्ने ।
- लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणालाई टेवा पुन्याउने ।
- मानव अधिकारको प्रवर्द्धन गर्ने ।
- शासकीय अस्यास र विकास गतिविधिमा जनसहभागिता अभिवृद्धि गर्ने ।
- सामाजिक सद्भाव कायम राख्ने ।
- जनताको जीवनस्तर उकास्ने ।
- समाजमा पछि परेका वा पारिएका वर्गलाई मूल धारमा ल्याउन सहयोग पुन्याउने ।
- सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गर्ने ।
- विषमता, असमानता, भेदभाव र वर्गीय विभेदको अन्त्य गर्ने ।
- राष्ट्र निर्माणको अभियानमा सबै क्षेत्र, वर्ग, समुदायका नागरिकलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने ।

### सामाजिक न्यायका स्वरूपहरू

#### १. वितरणकारी न्याय :

यो समानतामा आधारित न्यायको दृष्टिकोण हो । यसले समाजमा रहेका कसौलाई पनि कुनैपनि निहुँ वा कारणले कुनै वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग, जाति, भाषा, धर्म, सस्कृति, उमेर आदि विभेद गरिनु हुँदैन भन्ने मान्यता राखेको हुन्छ ।

## २. संरक्षणात्मक न्याय :

समाजमा आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक एवम् सांस्कृतिक रूपले पछि परेका वा पारिएका वर्ग, समुदाय, क्षेत्रलाई आरक्षण, कोटा आदि माध्यमबाट राज्यका सबै तहमा सहभागी गराउने भन्ने मान्यतामा आधारित रहेको छ ।

## ३. पुनर्वितरणकारी न्याय :

यस अवधारणमा समानतामा आधारित न्यायले वास्तविक न्यायको स्थापना गर्न सक्दैन भन्ने मान्यता राखेको हुन्छ । यसले असमान अवस्थामा समान व्यवहार गर्दा वा अवसरहरू दिँदा असमानता बढेर जान्छ भन्ने मान्यता राखेको हुन्छ ।

## ४. पुर्नस्थापित न्याय :

राज्य सञ्चालनका क्रममा विगतमा भएका सामाजिक विभेदका कारण उत्पीडनमा परेका वर्ग, क्षेत्र, जातजातिलाई त्यस खालको विभेद र शोषणबाट मुक्त गर्दै अरु सरह समानता र समताको प्रत्याभूति दिलाउने कार्यलाई पुर्नस्थापित न्यायका रूपमा अर्थाउन सकिन्छ ।

## सामाजिक न्यायको लक्षित वर्ग एवं समुदाय :

न्याय सबै नागरिकका लागि उत्तिकै आवश्यक विषय हो यद्यपि सबै व्यक्ति, समूह, वर्ग, क्षेत्र, समुदायका मानिसहरूको समान हैसियत छैन । देहायका पछाडि परेका/पारिएका वर्ग, क्षेत्र, समुदायलाई सामाजिक न्यायका लागि लक्षित वर्ग एवं समुदाय मान्न सकिन्छ :

- गरिब, विपन्न, उत्पीडित, शोषित वर्ग तथा समुदाय,
- जेष्ठ नागरिक, बालबालिका, महिला, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, असहाय, बेरोजगार,
- आर्थिक, सामाजिक दृष्टिकोणले पछाडि परेका/पारिएका वर्ग, क्षेत्र, समुदाय,
- पिछडिएका क्षेत्र, बहिस्करणमा परेका ग्रामीण, दुर्गम क्षेत्रका बासिन्दा,
- बञ्जितिमा परेका, अल्पसंख्यक एवं सीमान्तकृत वर्ग, समुदाय,
- लैंड्रिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक समुदाय,
- सफ्ट, प्रकोप, विपदमा परेका व्यक्ति, समूह, समुदाय,
- हिंसा, युद्ध, द्वन्द्व, विभेदमा परेका व्यक्ति, समूह,
- दलित, मधेसी, आदिवासी जनजाति, मुस्लिम समुदाय भित्रका गरिब, विपन्न, उत्पीडित व्यक्ति, समूह,
- मजदुर, किसान, श्रमजीवी एवं न्यून आय भएका व्यक्ति, समूह, जाती, लिङ्ग, वर्ग तथा समुदाय,
- शारीरिक र मानसिक रूपले कमजोर व्यक्ति ।

## सामाजिक न्यायका उपायहरू

सामाजिक न्यायको माध्यमबाट राज्यको हरेक तहमा सबैको समान र अर्थपूर्ण सहभागिता गराई समावेशी समाज र राज्य निर्माण गर्न सकिन्छ । प्रजातन्त्रबिना सामाजिक न्याय सम्भव हुँदैन । सबै व्यक्तिहरूको भावनाको कदर गर्न नसक्ने राज्य सरकारले सामाजिक न्यायको प्रत्याभूति दिन सक्दैन । लोकतन्त्रमा

आधारित शासन व्यवस्थाको माध्यमबाट सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न सकिन्छ । सामाजिक न्याय प्रत्याभूत गर्ने विभिन्न उपायहरू छन् । जसलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्न संवैधानिक तथा कानूनी प्रबन्ध गरेर,
- सकारात्मक विभेदको माध्यमबाट,
- सशक्तीकरणको माध्यमबाट,
- विशेष संरक्षणको माध्यमबाट,
- विविधता व्यवस्थापनको माध्यमबाट,
- कोटा र आरक्षणको माध्यमबाट,
- जनचेतनामूलक कार्यक्रमहरूको माध्यमबाट,
- सुशासनको माध्यमबाट,
- समानता कायम राखेर,
- अविभेदको माध्यमबाट,
- कानूनको शासन स्थापना गरेर,
- सूचनामा पहुँचको सुनिश्चितता प्रदान गरेर,
- हरेक कृयाकलापमा सहभागिता सुनिश्चित गरेर,
- लैंड्रिक विभेद हटाएर,
- निजी क्षेत्र, नागरिक समाज र गैरसरकारी क्षेत्रबीच समन्वय र सहकार्यको माध्यमबाट,
- अरुको कदर र सम्मान गर्ने बानीको विकास गरेर ।

### अन्त्यमा,

समाजमा विद्यमान रहेका विभिन्न वर्ग, क्षेत्र, जाति, लिङ्ग, समुदायहरूलाई समता र समानताका आधारमा राज्यको मूल प्रवाहीकरणमा समावेश गरी, सबै स्थानमा सबै श्रोत र साधनहरूको न्यायोचित वितरण गरी त्यसको लाभ सबैलाई समान हुने किसिमले वितरण गर्ने प्रक्रिया वा प्रणाली ऐ सामाजिक न्याय हो । तसर्थ, विभिन्न समयमा विविध कारणले पिछिएको वर्ग समुदायका साथसाथै सबैलाई समान अवसर र सहभागिता गराउन प्रभावकारी रूपमा संवैधानिक र कानूनी व्यवस्थाहरू गर्दै सोको कार्यान्वयन पक्षमा राज्यको ध्यान जानु जरुरी देखिन्छ ।

### सन्दर्भ सामग्रीहरू

- नेपालको संविधान
- समसामयिक मामिलाहरू, रमेश अर्याल
- समसामयिक विषयहरू, गोपीनाथ मैनाली
- विभिन्न विज्ञका लेख तथा रचनाहरू
- विभिन्न छापा तथा अनलाईन माध्यममा प्रकाशित विभिन्न लेखहरू

# निजामती कर्मचारीहरूको काम र परिवार बीचको सन्तुलन तथा मनोबल : एक अध्ययन

भावना पौडेल

यस लेखले निजामती कर्मचारीहरूको काम र परिवारबीचको सम्बन्ध र बनाउनुपर्ने सन्तुलन सम्बन्धी अध्ययन र अन्वेषण गर्ने प्रयास गरेको छ । यस लेखको प्रमुख उद्देश्य काम र परिवारबिचको द्वन्द्व र त्यसले निम्त्याउने तनाव, कार्य सन्तुष्टि तथा उत्पादकत्वको क्षेत्रमा पार्ने प्रभाव र व्यवस्थापन गरी सन्तुलन कायम गर्न चाल्नुपर्ने कदमहरूका बारेमा चर्चा गर्नु रहेको छ । आधुनिक संगठनहरूमा काम-परिवार द्वन्द्व साफा विषय रहेको पाइन्छ । काम र परिवार बिच सन्तुलन कायम गरी व्यवस्थापन गरी अघि बढ्नु नै सबैका लागि श्रेयस्कर हुने देखिन्छ ।

## परिचय

वर्तमान आधुनिक संगठनहरूमा काम र परिवारबीच द्वन्द्वको पृष्ठभूमि प्रारम्भिक दिनबाट नै शुरू भएको हो । मानव जीवनको प्रारम्भदेखि नै काम जीविकोपार्जनको माध्यमको रूपमा रहेंदै आएको छ । मानव सभ्यताको प्रारम्भिक चरणमा, मानिसहरू समूहमा बस्ने गर्थे र खानाको लागि जनावरहरूको शिकार गर्थे । खानेकुराको खोजीमा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा भौतारिने गरेका थिए । जब मानिसले कृषि कर्म गरी अन्न उत्पादन गर्न सिके त्यसपछि परिवारसँग घर बनाएर स्थायी रूपमा नै बसोबास गर्न थाले । औद्योगीकरणको युगको विकाससँगै मानिसहरू जीविकोपार्जनका लागि गाउँ छाडेर शहरतिर लाग्न थाले कामको खोजीमा । त्यसपछि काम र परिवारबीच द्वन्द्व र सन्तुलनको अवधारणा सुरु भएको पाइन्छ ।

औद्योगिकीकरणसँगै पुरुषहरू आफ्नो जीविकोपार्जनका लागि कामको खोजीमा शहर जान थाले, परिवारलाई गाउँमा छाडे । परिवारहरू कामको लागि शहर जान थाले र आधुनिक युगको शुरुवातबाट द्वन्द्वको ढोका खोलियो । हालको स्यान्डवीच पुस्ता, जसका आमाबुवा गाउँमा बस्छन्, श्रीमती र छोराछोरी शहरमा छन् र उनी कतै फिल्ड अफिसमा छन् । उनीहरूले काम गर्ने स्टेसनबाट गाउँमा आमाबुवा र शहरमा छोराछोरी र जीवनसाथीको हेरचाह गर्नुपर्छ । यसरी आदिम कालदेखि नै पारिवारिक जीवनमा कामलाई बढी महत्व दिन थाल्यो ।

## काम-परिवारबीच सम्बन्ध

काम र परिवारबीच अन्योन्याश्रित अन्तरसम्बन्ध रहेको हुन्छ । काम परिवार पालनको स्रोत हो भने परिवार काम गर्नका लागि उत्प्रेरित गर्ने स्रोत हो । समयसँगै काम र परिवारबिचको सम्बन्ध पनि परिवर्तन भईरहन्छ । कहिलेकाहीं पारिवारिक जीवनमा कामसँग सम्बन्धित कारकहरू महत्वपूर्ण हुन्छन् भने कहिलेकाहीं कार्य जीवन भन्दा परिवारसँग सम्बन्धित कारकहरू महत्वपूर्ण हुन्छन् । काम र परिवारबीच सन्तुलन कायम राख्न सक्ने क्षमताले परिवारमा खुसी ल्याउँछ, कामबाट सन्तुष्टि र संस्थाको उत्पादकत्व बढाउँछ । यसको विपरीत, सन्तुलन कायम गर्न नसकदा काम र परिवारबीच द्वन्द्व र तनावको स्थिति उत्पन्न हुन्छ ।

धेरै अनुसन्धानकर्ताहरूले काम र परिवारबिचको द्वन्द्वलाई मुख्यतया तीन प्रकारमा विभाजन गरी व्याख्या र विश्लेषण गर्नुभएको पाईन्छ ।

- क) समयसँग सम्बन्धित द्वन्द्व भन्नाले कामका लागि दिनुपर्ने समय र परिवारका लागि दिईनुपर्ने समय बीच उचित तालमेल र व्यवस्थापन नहुँदा उत्पन्न हुने अवस्थालाई बुझिन्छ ।
- ख) तनावसँग सम्बन्धित द्वन्द्व भन्नाले कर्मचारीले एउटा कार्य गर्दा उत्पन्न भएको भित्री चिन्ताले अर्को कार्य गर्दाको प्रक्रियामा प्रभाव पार्दछ ।
- ग) व्यवहारसँग सम्बन्धित द्वन्द्व भन्नाले कहिलेकाही एउटा कार्य र भूमिकाका लागि प्रभावकारी व्यवहार अर्को कार्य र भूमिकाका लागि अनुपयुक्त हुन सक्दछ । यस्तो अवस्थामा यदि व्यक्तिले व्यवहार परिवर्तन गर्न सकेन भने यी भूमिकाहरूमा द्वन्द्वको अनुभव गर्नुपर्ने अवस्था हुन सक्दछ ।

कार्य र परिवारबीचको सन्तुलन र समय, तनाव र कार्यको उत्पादकत्वबीच प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहेको हुन्छ । कहिलेकाही कार्य र परिवारबीचको द्वन्द्व हटाउन नसकिने पनि हुन्छ । द्वन्द्व तथा तनाव सँधै हानिकारक मात्र हुँदैन । यद्यपि, धेरै अनुसन्धानकर्ताहरूले भन्नुभएको छ कि कार्य र परिवारबीचको द्वन्द्वले शारीरिक तथा मनोवैज्ञानिक दुवै रूपमा सकारात्मक भन्दा नकारात्मक प्रभाव बढी पार्दछ । जब परिवारबाट कामको लागि सकारात्मक सहयोग पाइन्छ वा कामद्वारा पारिवारिक जीवनका लागि सहयोग पुग्दछ, यही अवस्थाले नै एक अर्कामा सन्तुलनको अवस्था सिर्जना हुन्छ ।

धेरै विद्वान तथा अनुसन्धानकर्ताहरूले काम र परिवारबीचको सम्बन्ध, द्वन्द्व र सन्तुलनका सम्बन्धमा विभिन्न सिद्धान्तहरू विकास गर्ने प्रयास गर्नुभएको छ । ५० प्रतिशत समय परिवारसँग र ५० प्रतिशत समय कामको लागि बिताउनु काम र परिवारीक जीवनबीचको सन्तुलनको अर्थ यो होईन । यो गणित होईन । काम र पारिवारिक जीवनबीचको सन्तुलन कला, कौशल र रणनीति हो । पारिवारिक खुशी र सुखमा सम्झौता नगरी कार्य सम्पादनमा तथा उत्पादकत्वमा वृद्धि तथा कार्य सम्पादन तथा उत्पादकत्वमा सम्झौता नगरी पारिवारिक खुशी र सुखमा वृद्धि नै वास्तविक काम र पारिवारिक जीवनबिचको सन्तुलन हो ।

### निजामती कर्मचारी र पारिवारिक जीवनबीचको सम्बन्ध

सामान्यतया देशको सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने स्थायी संयन्त्रका रूपमा स्थापित राष्ट्रसेवकहरूको समष्टिगत संरचनालाई निजामती सेवा भनिन्छ । कानूनी आधार प्राप्त निजामती सेवामा प्रतिस्पर्धाबाट छानिएर आएका गैर राजनीतिक कर्मचारीहरू नै निजामती कर्मचारी हुन् । यो गैर सैनिक चरित्रको राज्यको स्थायी कार्यकारिणी र अविच्छिन्न संस्था हो । निजामती सेवा नेपालको संविधानद्वारा स्थापित गरी व्यवस्थित रूपमा संगठित गरिएको संगठन हो । यस अन्तर्गत कार्य गर्ने व्यक्तिहरू नै निजामती कर्मचारीहरू हुन् । यहाँ निजामती कर्मचारीहरूको उनीहरूको काम र परिवार बिचको सन्तुलनको सम्बन्धमा चर्चा गर्न खोजिएको छ ।

## अध्ययनको उद्देश्य

कार्य-परिवारिक सन्तुलन संगठनात्मक अनुसन्धानको बढ्दो विषय बनेको छ । धेरै संस्थाहरूले यस आधुनिक युगमा संगठनात्मक कल्याणको लागि परिवारिक जीवनको महत्वलाई पहिचान गर्न थालेका छन् । यसको नकारात्मक प्रभावका कारण काम र परिवारिक समस्याहरू संगठनहरूको लागि महत्वपूर्ण हुँदै गईरहेका छन् । निजामती सेवाका कर्मचारी पनि यो नयाँ यथार्थबाट अलग छैनन् ।

विद्वानहरूका अनुसार आधुनिक संगठनहरूमा काम गर्ने व्यक्तिहरू कार्य-परिवारिक तनावको बढी जोखिममा छन् । प्रायजसो घरबाट टाढा रहेका निजामती अधिकारीले कार्य-परिवार सन्तुलन कायम गर्न बारम्बार समस्याहरू महसुस गरेको पाईन्छ । यदि निजामती कर्मचारीले कार्य-परिवारिक जीवनलाई सन्तुलनमा राख्न नसकेमा, यसले कार्यसम्पादन र परिवारको खुशीमा अनावश्यक असर पार्छ ।

यस अध्ययनले निजामती सेवाका निजामती कर्मचारीहरूको कार्य-परिवार सन्तुलनको सम्बन्धलाई अध्ययन गर्ने लक्ष्य राखेको छ । अध्ययनले काम र परिवारबीचको सम्बन्धमा परेको प्रभावको अध्ययन र छलफल गरी काम र परिवारबीच सन्तुलन कायम राख्न केही सुझावहरू सिफारिस गर्ने प्रयास पनि गरेको छ ।

## अध्यनको खोज

### क) गर्व महशुष्ठ पेशा

निजामती कर्मचारीको समाजमा उच्च सामाजिक हैसियत हुने भएकाले निजामती सेवामा आबद्ध हुनु नेपालका युवाका लागि गौरवको विषय हो । निजामती सेवामा जवाफदेहिता, पारदर्शिता, सहभागिता मूलक निर्णय प्रणालीले सुशासनको अनुभूती सेवाग्राहीले गर्ने गर्दछन् । जसले निजामती कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्न मद्दत गर्दछ ।

### ख) वित्तीय आवश्यकता

अपर्याप्त आम्दानीले पति/पत्नीलाई घरायसी आवश्यकताहरू, आर्थिक माग पूरा गर्ने पैसा कमाउन बाध्य बनाएको छ । निजामती जोडी दुवैले काम गर्न थालेका छन् । जब दुवै कामको लागि बाहिर जान्छन्, घरभित्र व्यवस्थापनको ढूलो समस्या हुनेछ ।

### ग) बाल शिक्षा

दम्पतिको लागि बाल शिक्षा धेरै महत्वपूर्ण छ । आर्थिक सिद्धान्त बाल शिक्षामा लागु हुँदैन, किनभने मानिसहरूले शुल्क संरचना र आम्दानीको स्रोतलाई बेवास्ता गर्दै आफ्ना छोराछोरीहरूलाई उत्कृष्ट विद्यालयमा भर्ना गर्दछन् । नागरिक दम्पती सधैं राम्रो स्वास्थ्य, शिक्षा र जीवनको गुणस्तर कायम राख्न चाहन्छन् तर स्थानान्तरण र तैनाथीले उनीहरूको बच्चाको शिक्षा र जीवनसाथी पनि काम गर्नाले जीवनमा नकारात्मक असर पार्छ ।

### घ) चाडपर्व

चाडपर्वहरू संयुक्त रूपमा मनाउनाले परिवारमा खुसी ल्याउँछ । चाडपर्वको समयमा अभिभावकहरू मध्ये

कोही अनुपस्थित भएमा बालबालिकालाई अधुरो र दुःखी महसुस हुन्छ । यसले उनीहरूका आमाबाबुसँगको सम्बन्धमा बाधा पुग्न सक्छ ।

#### ड) दाम्पत्य एकता

दाम्पत्य एकता र सन्तुष्टि खुशीको स्रोत हो । बिछोड र चरम थकान, जलन र भावनात्मक द्वन्द्वले विवाहको असन्तुष्टि, कार्य पारिवारिक द्वन्द्व निष्ठ्याउँछ ।

#### नेपालको निजामती सेवामा कर्मचारीहरूको मनोबल

मनोबल भन्ने शब्दले मनको बल भन्ने अर्थ दिन्छ । मनको आँट वा आत्मबललाई नै मनोबल भनिन्छ । कुनै व्यक्तिको आँट वा उत्साह नै उसको मनोबल हो । यहाँ कर्मचारीको कुरा गरिएको सम्बन्धमा कर्मचारीको कुनै काम गर्न आँट वा उत्साहलाई कर्मचारीको मनोबल भनिन्छ ।

नेपालमा निजामती कर्मचारीहरूको मनोबल कस्तो छ भन्ने कुराको पहिचान गर्नका निम्नि निजामती कर्मचारीले आफ्नो जागिर वा पेशाप्रति सन्तोष वा गौरवको अनुभव गर्न अवस्था छ कि छैन भन्ने जस्ता कुराहरूको निक्यौल गर्नुपर्छ । मनोबल उचो भएको कर्मचारीमा आफ्नो सेवाप्रति निराशाको भावना नहुने कुरा पनि स्पष्ट नै छ । त्यसैले नेपालको निजामती सेवाको मनोबल कस्तो छ भन्ने निष्कर्षमा पुग्नका निम्नि निजामती सेवामा निराशा के कति व्याप्त छ या छैन भन्ने कुराको पहिचानले मद्दत पुन्याउन सक्ने देखिन्छ । निजामती कर्मचारीले पाएको पारिश्रमिक र सुविधाको स्तर उनीहरूको आवश्यकता र निजी क्षेत्र र अन्य सम्बद्ध क्षेत्रको पारिश्रमिक र सुविधाको स्तर अनुकूल छ या छैन भन्ने कुराले सेवाको प्रतिष्ठा र कर्मचारीको मनोबल दुबैमा प्रभाव पार्ने कुरा पनि उत्तिकै स्पष्ट छ ।

#### मनोबलको परिणामहरू र महत्व

युद्धको दृष्टिकोणबाट हेर्ने हो भने मनोबलले युद्धमा विजयी बनाउँछ । सार्वजनिक प्रशासन वा लोक प्रशासनलाई पनि युद्धसित तुलना गर्न सकिन्छ । त्यसैले सार्वजनिक प्रशासनको सफलता कर्मचारीको मनोबलमा निर्भर हुन्छ । कर्मचारीको उचो मनोबलले बढी परिश्रम र मेहेनत, स्वाभिमान एवं आत्मगौरवको भावनामा वृद्धि, सामूहिक काम गर्ने प्रवृत्ति, निष्ठा तथा अनुशासनमा वृद्धि, कर्मचारीमा प्रसन्नता वा उल्लास र उत्साहमा वृद्धि, व्यक्तिको उर्जा तथा प्रतिभाको अधिकतम उपयोग आदि जस्ता सकारात्मक परिणामहरू ल्याउँदछ । यसरी मनोबल कर्मचारी प्रशासनको उर्जा हो, प्राण शक्ति हो ।

#### निजामती सेवामा मनोबल र उत्प्रेरणाको वर्तमान अवस्था

उच्च मनोबलका साथ जिम्मेवारी निभाउने वातावरणले मात्र सुशासनको सुनिश्चितता र प्रवर्द्धन हुने वास्तविकता हो । निजामती सेवामा जवाफदेहिता, पारदर्शिता उचित सर्ववा, बढुवा, पुरस्कार आदिको न्यायोचित व्यवस्थाले कर्मचारीमा सकारात्मक उत्प्रेरणा जार्दछ र मनोबलमा वृद्धि हुन्छ । अनि सेवाग्राहीले

सुशासनको अनुभूति गर्दछन् । तर पुरस्कार र दण्डका प्रावधान पारदर्शिता भन्दा पनि पहुँचका आधारमा हुने गरेको गुनासो कतिपय अवस्थामा पाइन्छ । यसले कर्मचारीहरूमा मनोबल घटी नकारात्मक उत्प्रेरणा बढ़दै गई जिम्मेवारी पन्छाउने, आफ्नो कामलाई बोझको रूपमा लिने, जोखिम लिन नचाहने, कार्य प्रगतिमा चासो नराख्ने, अनेकौं कानूनी अड्चन देखाएर ढिलो गर्ने, कार्य सम्पादनमा जाँगर नचलाउने आदि जस्ता नकारात्मक प्रवृत्ति मौलाउँदै जान्छ । तथापी नेपालको निजामती सेवालाई चुस्त, दुरुस्त र आकर्षक बनाउने उद्देश्यका साथ उत्प्रेरणाका प्रावधानहरू समयक्रम अनुसार व्यवस्थित गर्ने प्रयास हुँदै आएको पाइन्छ ।

### **मनोबलमा वृद्धि गर्नका निम्निति अपनाउनुपर्ने उपायहरू**

कर्मचारीहरूको मनोबलमा वृद्धि गर्नका निम्निति कर्मचारीको मनोबलमा प्रभाव पार्ने तत्वहरूको पहिचान गरी अवस्थामा सुधार गर्ने उपायहरू पहिल्याउनुपर्ने कुरा स्पष्ट छ । त्यसैले कर्मचारीको मनोबलमा वृद्धि गर्नका निम्निति निम्न उपायहरू अपनाउनुपर्ने देखिन्छ :

१. आफ्नो कामको पहिचान र सम्मान हुन्छ भन्ने कुराप्रतिको कर्मचारीले विश्वास गर्ने वातावरणको सिर्जना,
२. पदोन्नति, तालिम, अध्ययन र अध्ययन भ्रमण आदि वृत्ति विकासका विभिन्न अवसरहरूको पारदर्शी,
३. निष्पक्ष र मापदण्डमा आधारित वितरण प्रणालीको स्थापना ,
४. कर्मचारीलाई संगठनको लक्ष्य निर्धारण र नीति निर्माणमा सहभागी हुने अवसर प्रदान गर्ने कार्य आदी ।

### **निष्कर्ष**

निजामती सेवाको मूल आकर्षण सेवाको सुरक्षा भएकाले अन्य निकाय भन्दा यस सेवाप्रतिको आकर्षण बढ्दो रहेको छ । समग्रमा निजामती सेवाको मनोबल तथा उत्प्रेरणाको अवस्थालाई कार्य सन्तुष्टि, वृत्तिविकास, सुविधा तथा क्षतिपूर्ति, कार्य वातावरण र कार्य सम्बन्ध तथा कार्य सुपरिवेक्षणका आधारमा विवेकपूर्ण व्यवस्थापन गरिनुपर्दछ । उत्प्रेरणाका सुविधाहरू हाम्रा भन्दा राम्रालाई प्राथमिकता दिने र प्रशासन न्यायले चल्ने मानसिकता एवं संरचनाको विकास र विस्तारले मात्र निजामती सेवा जनमुखी एवं लोकप्रिय हुने वास्तविकता तर्फ सरकार र सरोकार पक्षको दृष्टि पुग्नु दूरदर्शिता ठहर्छ ।

आधुनिक संगठनहरूमा काम र परिवारबीचको द्वन्द्व अन्तर्राष्ट्रिय घटनाको रूपमा रहेको छ । कार्य र परिवार बीचको सम्बन्ध सदैव द्वन्द्व र सन्तुलनबीचको धारमा रहेको हुन्छ । कार्य र परिवारबीचको द्वन्द्वलाई बढाउने सही कारक तत्वहरूको पहिचान नगरेसम्म निजामती कर्मचारीहरूको कार्य र परिवारबीच सन्तुलन कायम गर्न सकिदैन । यसतर्फ सम्बन्धित निकायले समयमै ध्यान पुऱ्याउन आवश्यक रहेको छ । यस अध्ययनले निजामती कर्मचारीहरूको काम र परिवारबीचको सम्बन्ध सम्बन्धी केही अध्ययन गर्ने प्रयास गरेको छ । नेपाली समाजमा निजामती कर्मचारीहरूको उच्च सामाजिक स्थिति रहेको पाइन्छ । त्यसैले युवा वर्गहरूमा निजामती कर्मचारी हुन पाउनुलाई गर्वको विषयको रूपमा लिईने गरेको पाइन्छ । सुक्ष्म विषयवस्तु भएता पनि कार्यसम्पादनमा बृहत् भूमिका खेल्ने भएकाले निजामती क्षेत्रलाई जनशक्ति उत्पादनको बलियो आधारका रूपमा लिईएको छ । स्वस्थ प्रतिस्पर्धाद्वारा आवश्यक पदपूर्ति गरिने हुनाले कार्यसम्पादनमा चुस्त, दुरुस्ताको

प्रतिकको रूपमा निजामती सेवालाई मान्न सकिन्छ ।

### सन्दर्भ सामग्रीहरु

- सार्वजनिक प्रशासन र सार्वजनिक कार्यको व्यवस्थापन (२०६२), पाण्डे युवराज, विद्यार्थी पुस्तक भण्डार भोटाहिटी, काठमाण्डौ ।
- युनिटी जर्नल, दोस्रो संस्करण (२०७७), पृथ्वीनारायण शाह अनुसन्धान केन्द्र, नेपाली सेना प्रधान कार्यालय, भद्रकाली काठमाण्डौ ।
- त्रिभुवन विश्वविद्यालय व्यवस्थापन संकाय अन्तर्गत बिबिएस, बिबिए, एमबिस तथा एमबिएका पाठ्यक्रममा भएका मानव संसाधन व्यवस्थापन, रणनीति व्यवस्थापन तथा तनाव व्यवस्थापन सम्बन्धी विभिन्न पाठ्यपुस्तकहरू
- स्रोत सञ्जीवनी (२०७७), प्रज्ञान प्रकाशन प्रालि, काठमाण्डौ ।
- हुलाक THE POST का विभिन्न अंकहरू, हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र बबरमहल, काठमाण्डौ ।

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल  
**अभियुक्तिकरण (ना.सु./खरिदार) प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०७९, १९औ सत्र**  
मिति: २०७९/०९/१४ गते देखि २०७९/०९/१९ गते सम्म  
मुकाम: गाईघाट, उदयपुर

सि.नं.	प्र.प. नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय	कैफियत
१	५०१६	खरिदार	दिनेश कुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुंगा	
२	५०१७	खरिदार	सरोज बुढाथोकी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुंगा	
३	५०१८	खरिदार	उदय बहादुर खत्री	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुंगा	
४	५०१९	ना.सु.	आशिष घिमिरे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटाड	
५	५०२०	खरिदार	सुशिल कुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटाड	
६	५०२१	खरिदार	अनिल कुमार पंडित	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु	
७	५०२२	खरिदार	सृजना दहाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु	
८	५०२३	खरिदार	विकास परियार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु	
९	५०२४	ना.सु.	मञ्जु कुमारी आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर	
१०	५०२५	खरिदार	खगेन्द्र राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर	
११	५०२६	खरिदार	हेमराज निरौला	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर	
१२	५०२७	खरिदार	रिपु दास	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिरहा	
१३	५०२८	खरिदार	विनिता कुमारी यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिरहा	
१४	५०२९	खरिदार	अर्जुन चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिरहा	
१५	५०३०	खरिदार	रमेश राय यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिरहा	
१६	५०३१	खरिदार	रामकृष्ण अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली	
१७	५०३२	खरिदार	यशवन्त ठाकुर हजाम	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली	
१८	५०३३	खरिदार	चन्द्र बहादुर मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली	
१९	५०३४	खरिदार	कुसुम राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप	
२०	५०३५	खरिदार	चन्द्र ज्योती सापकोटा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप	

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल  
**हल्कारा उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०७९, ७४औ सत्र**  
मिति: २०७९/०९/२४ गते देखि २०७९/०९/२९ गते सम्म<sup>1</sup>  
मुकाम: धनगढी, कैलाली

सि.नं.	प्र.प. नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय	कैफियत
१	५०३६	हल्कारा	कुलराज जोशी	हुलाक निर्देशनालय, डोटी	
२	५०३७	हल्कारा	गणेश सिंहाल	हुलाक निर्देशनालय, डोटी	
३	५०३८	हल्कारा	जग्गी तिवारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली	
४	५०३९	हल्कारा	जीत बहादुर कोली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली	
५	५०४०	हल्कारा	गोपिन्द्र राणा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा	
६	५०४१	हल्कारा	बर्दी जैसी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा	
७	५०४२	हल्कारा	गोर्कण बहादुर चन्द	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बैतडी	
८	५०४३	हल्कारा	धनबिर धामी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बैतडी	
९	५०४४	हल्कारा	नवराज पाण्डे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कंचनपुर	
१०	५०४५	हल्कारा	आमसिंह बोहोरा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कंचनपुर	
११	५०४६	हल्कारा	प्रेम प्रकाश महरा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कंचनपुर	
१२	५०४७	हल्कारा	शिल्पा कुमारी मण्डेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बभाड	
१३	५०४८	हल्कारा	अनिता कुमारी मण्डेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बभाड	
१४	५०४९	हल्कारा	धर्म दुवाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम	
१५	५०५०	हल्कारा	राम बहादुर साउद	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम	
१६	५०५१	हल्कारा	जानकी पाण्डे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया	
१७	५०५२	हल्कारा	ज्योती दहित	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया	
१८	५०५३	हल्कारा	उषा देवी विष्ट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला	
१९	५०५४	हल्कारा	देव सिंह कुवर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला	
२०	५०५५	हल्कारा	नयन बहादुर डाँगी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके	
२१	५०५६	हल्कारा	सतेन्द्र कुमार शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके	

**हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल**  
**हुलाकी पुर्नताजगी प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०७९ ,चौथो सत्र**

मिति: २०७९/१०/०५ गते देखि २०७९/१०/१० गते सम्म

**मुकाम: धनकुटा**

सि.नं.	प्र.प. नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय	कैफियत
१	५०५७	हुलाकी	राम प्रसाद रिजाल	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर	
२	५०५८	हुलाकी	वैधनाथ ठाकुर	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर	
३	५०५९	हुलाकी	गुणराज पराजुली	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर	
४	५०६०	हुलाकी	पूर्ण बहादुर मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भापा	
५	५०६१	हुलाकी	भुम प्रसाद सिवाकोटी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भापा	
६	५०६२	हुलाकी	विनु भट्टराई दाहाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा	
७	५०६३	हुलाकी	डम्बर बहादुर खत्री	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा	
८	५०६४	हुलाकी	राजु चौहान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा	
९	५०६५	हुलाकी	खम्ब सिंह भुजेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर	
१०	५०६६	हुलाकी	ऋषि कुमार श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर	
११	५०६७	हुलाकी	डिक बहादुर श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर	
१२	५०६८	हुलाकी	खड्ग बहादुर खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	
१३	५०६९	हुलाकी	ज्ञानबहादुर खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	
१४	५०७०	हुलाकी	टेकेन्द्र अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	
१५	५०७१	हुलाकी	रेवत कुमार राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	
१६	५०७२	हुलाकी	सोम प्रसाद तिमिल्सिना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	
१७	५०७३	हुलाकी	तिलोचन लिम्बु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेहथुम	
१८	५०७४	हुलाकी	रिता बि क	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेहथुम	
१९	५०७५	हुलाकी	रजिता गुरागाई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेहथुम	
२०	५०७६	हुलाकी	अम्बिका कार्की ढोली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी	
२१	५०७७	हुलाकी	कृष्ण बहादुर विष्ट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी	
२२	५०७८	हुलाकी	भरतराज शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी	

**हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल**  
**हल्कारा उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०७९ ,७५औ सत्र**  
**मिति: २०७९/१०/१४ गते देखि २०७९/१०/१९ गते सम्म**  
**मुकाम: भरतपुर, चितवन**

सि.नं.	प्र.प. नं.	पद	नाम / थर	कार्यालय	कैफियत
१	५०७९	हल्कारा	गंगा बहादुर थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन	
२	५०८०	हल्कारा	विष्णुमाया घिमिरे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन	
३	५०८१	हल्कारा	नानीमैया तिमल्सीना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर	
४	५०८२	हल्कारा	कविता बस्नेत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर	
५	५०८३	हल्कारा	गजेन्द्र प्रसाद यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा	
६	५०८४	हल्कारा	अवधेश साह कानु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा	
७	५०८५	हल्कारा	राजन कुमार भा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट	
८	५०८६	हल्कारा	पप्पु कुमार ठाकुर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट	
९	५०८७	हल्कारा	शम्भु प्रसाद साह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा	
१०	५०८८	हल्कारा	राम जनम प्रसाद यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा	
११	५०८९	हल्कारा	राम ईस्वर यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा	
१२	५०९०	हल्कारा	दिपेन्द्र कुमार दास	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा	
१३	५०९१	हल्कारा	गोपाल राय	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी	
१४	५०९२	हल्कारा	फेकन साह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी	
१५	५०९३	हल्कारा	केशव प्रसाद पोखरेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही	
१६	५०९४	हल्कारा	शेखर बहादुर खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही	
१७	५०९५	हल्कारा	अमर बहादुर महतो	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी	
१८	५०९६	हल्कारा	राम नारायण महतो	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी	
१९	५०९७	हल्कारा	करण थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रूपन्देही	
२०	५०९८	हल्कारा	जित बहादुर यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रूपन्देही	
२१	५०९९	हल्कारा	रूपचन्द्र पाण्डेय	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु	
२२	५१००	हल्कारा	अन्जु आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु	

## हुलाक कार्यालयहरूको फोन नं र ईमेल

सि.न.	बिवरण	फोन नंम्बर	ईमेल
१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताप्लेजुङ	०२४-४६०९२३	dpo.taplejung@yahoo.com
२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाँचथर	०२४-५२२९०४	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, मोरडा	०२१-५१२६६५ ०२१-५१४७९०	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	०२९-५६०९५२	districtpostkhandbari@yahoo.com
९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर	०२९-४२०९१६	bhojpurhulak01@gmail.com
१०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेहथुम	०२६-४६०९२४	dpotehrathum@gmail.com
११	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर	०३५-४२२९३९	hulakudayapur@gmail.com
१२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुङ्गा	०३७-५२०९९३	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	०३८-५२०४२९	postoffice.solukhumbu@gmail.com
१६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटाङ	०३६-४२०९०९	postofficekhotang@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	०४९-४२११८०	dolakhapostoffice45500@gmail.com
२३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन	०५६-५९४३६९ 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	०९०-५४०९४५	postoffice45000@gmail.com
२९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट	०९०-५६००९५	npobidur@gmail.com

सि.न.	बिवरण	फोन नंम्बर	इमेल
३०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ	०१०-५२०९९४	dpodhading123@gmail.com
३१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक	०११-६२०९९६	dposindhu@gmail.com
३२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रेपलाञ्चोक	०११-८९०९७०	dpokavre11@gmail.com
३३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर	०१-५५२२९३४	postofficeltp@gmail.com
३४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर	०१-६६९४९५३	dpobkt@gmail.com
३५	गोश्वारा 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	०६३-४२४९०३ ०६३-४२४५३०	syangjapostoffice@gmail.com
३८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, लमजुङ	०६६-५२०९९३	postlamjung@gmail.com
३९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोरखा	०६४-४२०९९२	postofficegorkha@gmail.com
४०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मनाङ	०६६-४४०२३५	dpomanang@gmail.com
४१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ	०६५-५६३९९३	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, बागलुङ	०६८-५२०९५९	baglung.dpo@gmail.com
४५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्वत	०६७-४२०९०८	info.parbatpost@gmail.com
४६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अर्धाखाँची	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	०७८-५२९०३१ 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, रुक्म	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	०८८-५२००११	dposln11@gmail.com
५६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाङ	०८२-५६००२४	dpodang22400@gmail.com
५७	हुलाक निर्देशनालय, सुखेत	०८३-५२०९७५ ०८३-५२३३३०	postaldtr234@gmail.com
५८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दैलेख	०८९-४२०५८४	dpo.dailekh089420149@gmail.com
५९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जाजरकोट	०८९-४३००८३ ०८९-४३०२२६	dpojkt@gmail.com

सि.न.	बिवरण	फोन नंम्बर	ईमेल
६०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया	०८४-४२०११८	dpobardiya118@gmail.com
६१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके	०८९-५२०२५३	dpobanke123@gmail.com
६२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, हुम्ला	०८७-६८००१६	bishnubudha@gmail.com
६३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जुम्ला	०८७-५२००२६	postofficejumla026@gmail.com
६४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मुगु	०८७-४६००४५	dpomugu1935@gmail.com
६५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डोल्पा	०८७-५५००७५	dpo550075@gmail.com
६६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कालिकोट	०८७-४४०१०९	dpo.kalikot72@gmail.com
६७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाङ	०९२-४२१०५२	jihuka.bajhang@gmail.com
६८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा	०९७-५४१०४६	bajuradpo@gmail.com
६९	हुलाक निर्देशनालय, डोटी	०९४-४४०१४९	fwrpddipayalpost@gmail.com
७०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम	०९७-६२०१६९	dpoachham5@gmail.com
७१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली	०९१-५२११५२	dpokailali2071@gmail.com
७२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला	०९३-४२०१२०	dpodarchula518@gmail.com
७३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, वैतडी	०९५-५२०१३८	baitadiopost138@gmail.com
७४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डेलधुरा	०९६-४२०१४१	ddlhulak@gmail.com
७५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कञ्चनपुर	०९१-५२१२४६ ०९१-५२०७७९	dpokanchanpur10400@yahoo.com
७६	केन्द्रिय धनादेश कार्यालय, बबरमहल	०९-५३२७५४२ ०९-५३२१०१६	dhanadeshnp@gmail.com
७७	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, प्रशासन शाखा	०९-४४१२९२४ ०९-४४३२८९९	generalpostofficenepal01@gmail.com
७८	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय, बबरमहल	०९-४२१४१८९५	ticket.mgmt12@gmail.com
७९	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय, डिल्लीबजार	०९-५७१३८२२ ०९-५३४६५५३	ppsmoworkshopnepal@gmail.com
८०	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल	०९-५३६२७७० ०९-५३६२५७९ ०९-५३६३११२	hulakprashikshan@gmail.com
८१	हुलाक सेवा विभाग बबरमहल		hulaksewabivag013@gmail.com
८२	हुलाक सेवा विभाग (प्रशासन शाखा) बबरमहल	०९-५३२४११६	admin@postalservice.gov.np
८३	हुलाक सेवा विभाग (प्रशासन शाखा) बबरमहल	०९-५३२४११७	Nepalpost.hulak@gmail.com
८४	हुलाक सेवा विभाग (योजना शाखा) बबरमहल		psdyojana@gmail.com