

हुलाक

The Post

वर्ष : ६१ अंक: २०५
२०७९ असोज

Year: 61 Total Issue: 205
Oct 2022

आवरण डिजाइन/Cover design

के.के.कर्माचार्य/K.K.Karmacharya

कम्प्युटर ले-आउट/Layout

सुधिर गौतम/S. Gautam

प्रकाशन तथा वितरण

नेपाल हुलाक सेवाका लागि

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

बबरमहल, काठमाडौं

फोन : ०१-४२६२५७५, ४२६२७७०

Publication & Distribution

Postal Training Centre

Babarmahal, Kathmandu, Nepal

Phone: 01- 4262579

Fax: 4262770

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

सुजित कुमार कर्ण/S. K. Karna

प्रदिपमणि शर्मा चौलागाईं/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 १५०० देखि २,००० 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 छैन ।
- 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 छोटो अवधिका अभिमुखीकरण, उत्प्रेरणामूलक तथा पुर्नताजगी तालिमहरू संचालन गर्दै आएको छ । बदलिंदो समय अनुसार संचारको माध्यममा आएको परिवर्तन संग 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 । विश्व हुलाक दिवस अक्टोबर ९ को अवसरमा प्रकाशन हुन लागेको विश्व हुलाक दिवस 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

१	विपद् व्यवस्थापन र नेपालको सन्दर्भ	गोकुल बाँस्तोला	१
२	शासन प्रणालीमा समग्र योगको आवश्यकता	डा. लोकनाथ भुसाल	११
३	विश्व हुलाक संघ, महासन्धीको (Convention) नियमानुसार (Article 27–106 Calculation and accounting for charges for items in transit a' de' couvert and missent items) मार्फति डाँक (A' de'couvert mails) को Statistical operation संचालन गर्ने तरिका: एक विवेचना ।	दिवाकर देवकोटा	१६
४	सार्वजनिक खरिदको परिचय, महत्त्व र नेपालको सन्दर्भ	निर्मला थापा	२०
५	हुलाक बचत बैंक: सिंहावलोकन	निशा थापा राउत	२६
६	कर्मचारी अवकाश उमेरहदको व्यवस्था, अवस्था र आवश्यकता	बाबुकाजी कार्की	३०
७	वित्तीय सरकारी सम्बन्ध समस्या र चुनौती	रोशनीदेवी कार्की	३६
८	“Culture links leadership in the World Senario: Reflection in the Development Scheme in Nepal”	Laxmi Ghimire	४४
९	सामाजिक न्यायको अवधारणा र नेपालमा अभ्यास	सबिता कार्की	५७
१०	सूचनाको हक: सूचनाको हकको कार्यान्वयनमा हुलाक कार्यालयको भूमिका	सीता निरौला फुयाल	६६
११	सशक्तिकरणको आधार आर्थिक सवलीकरण	अन्जु ढुंगाना	७१
१२	नेपालको संवैधानिक विकास (वि.सं. २०४७ साल अघि) र संविधानवाद	केदारप्रसाद खतिवडा	७९
१३	नेपालको सार्वजनिक क्षेत्रमा जनसम्पर्क र सेवा प्रवाह	गोबिन्दप्रसाद पाण्डे	८८
१४	सहभागितामूलक योजना र विकास	ढाल बहादुर जि.सी.	९४
१५	जनसंख्या सम्बन्धी मामीलाहरू	रामजी घिमिरे	१०३
१६	सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा भ्रष्टाचार निवारण	सुजित कुमार साह	११०
१७	निजामती सेवामा उत्तर-आधुनिकतावादको भ्रलक	नवराज जोशी	११९
१८	लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणा, विकासक्रम र नेपाल	भुवन ज्ञवाली	१२६
१९	हुलाक सम्बन्धी गतिविधि		१३१
२०	हुलाक कार्यालयहरूको फोन नं र इमेल		१३८

विपद् व्यवस्थापन र नेपालको सन्दर्भ

गोकुल बाँस्तोला*

परिचय

पृथ्वीमा रहेका समग्र जीवहरूका जीवनचक्रलाई प्राकृतिक वातावरणीय एवं विभिन्न कृत्रिम तत्वहरूले समेत प्रभावित पारिरहेका हुन्छन् । यस्ता वातावरणीय तत्वहरू मानवको नियन्त्रणमा छैनन् । विपद् यस्तै मानवीय काबु बाहिरको र प्रतिकूल परिस्थिति हो । मानव जीवनमा मानवीय नियन्त्रणभन्दा बाहिरका घटनाका कारण जीउज्यान वा धनसम्पत्ति वा दुवैको नोक्सान हुनु नै विपद् (Disaster) को अवस्था हो ।

नेपाली बृहत शब्दकोषले आपत्, आपत्ति, कष्टको रूपमा विपद्लाई अर्थ्याएको छ भने विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन ऐन, २०७४ ले कुनै स्थानमा आपतकालीन अवस्था सिर्जना भई जन वा धनको क्षतीको साथै जीवनयापन र वातावरणमा प्रतिकूल असर पार्ने प्राकृतिक वा गैर प्राकृतिक विपद्लाई विपद् को रूपमा परिभाषित गरेको छ ।

संयुक्त राष्ट्र संघीय विपद् जोखिम न्यूनीकरण कार्यालयले विपद्लाई एउटा त्यस्तो घटनाको परिणामको रूपमा लिएको छ जसमा (क) प्रकोपको सम्मुखता (ख) संकटासन्नताको विद्यमान अवस्था र (ग) संभावित नकारात्मक परिणामको न्यूनीकरण वा सामना गर्नका लागि अपर्याप्त क्षमताको स्थिति हुनुपर्छ भनेको छ । विपद्लाई प्रकोप, प्राकृतिक प्रकोप वा दैवी प्रकोप पनि भन्ने गरिन्छ । जे जुन नामले चिनिँएता पनि विपद् त्यस्तो घटना हो जुन अचानक वा विस्तारै घट्ने गर्ई जनधनको क्षती हुनाका साथै दुःख कष्टको अवस्था सिर्जना हुन जान्छ । बाढी, पहिरो, आगलागी, भूकम्प, महामारी, भोकमरी, दुर्घटना आदिलाई उदाहरणका रूपमा लिन सकिन्छ ।

प्रकोप र विपद् हुनका लागि मुख्य तत्वहरू :

सबै घटना प्रकोप वा विपद् होइनन् कुनै पनि घटना प्रकोप र विपद् हुनका लागि निम्न तीन तत्वहरूको उपस्थिति रहेको हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता छ ।

- हानीकारक तत्वको उपस्थिति (Existence of Hazard)
- हानिपरक वस्तुहरूको उपस्थिति (Existence of vulnerable objects)
- जनधनको क्षती (Loss)

प्रकोप र विपद्

विभिन्न दस्तावेजहरूमा विपद् र प्रकोपलाई एउटै वा समानार्थी शब्दको रूपमा प्रयोग गरिएको पाइन्छ । यी दुई शब्दलाई पर्यायवाची शब्दको रूपमा प्रयोग गर्न सकिँएता पनि दुवैमा केहि अन्तर पनि रहेको छ ।

Disaster = Hazard {emergence} Vulnerability

प्रकोप त्यस्तो डरलाग्दो घटना वा परिस्थिति वा अवस्था हो जसका कारण जीउ धनको क्षती वा नोक्सानी

हुनगई जनजीविकामा निकै प्रतिकूल अवस्था तथा आर्थिक, सामाजिक गतिरोध वा वातावरणीय प्रतिकूलता सिर्जना हुन्छ । प्रकोप त्यस्तो घटनाको श्रृङ्खला हो जसले जीवन वा धनसम्पत्ति वा दुबैको क्षती, नोक्सानी र सेवामूलक कार्यहरूमा अवरोधको अवस्था ल्याउँछ ।

प्रकोपबाट सिर्जना हुने क्षतीपूर्ण अवस्था नै विपद् हो । कुनै प्रकोपले त्यति बेला विपद्को रूप लिन्छ जति बेला प्रकोपबाट समुदायको दैनिकी र आम जनजीवन प्रभावित हुन्छन र आफैँ उक्त अवस्थाबाट नियमित अवस्थामा फर्कन पनि सक्दैनन् । कुनै प्रकोपजन्य घटनाको कारण उत्पन्न गम्भिर र वृहत प्रकृतिको मानवीय वा भौतिक वा आर्थिक वा वातावरणीय क्षती, नोक्सानीको त्यस्तो अवस्था जुन अवस्थाको समाधान वा व्यवस्थापन प्रभावित समाज वा समुदायले आफैँले मात्र गर्न नसक्ने हुन्छ त्यस प्रकारको अवस्था नै विपद् हो । यस अर्थमा प्रकोप कुनै अनपेक्षित, आकस्मिक र अप्रिय घटना हो भने उक्त घटना पश्चात सिर्जना हुने जनधनको क्षती वा नोक्सानीको गम्भिर र डरलाग्दो अवस्था विपद् हो भन्न सकिन्छ ।

विपद् किन हुन्छ ?

प्रकोप र विपद् कुनै एक कारणले मात्र हुदैन । प्रकोप प्राकृतिक र मानवीय गरी मुख्य दुई किसिमले उत्पन्न हुन्छ । भौगर्भिक, जल तथा मौसम सम्बन्धी र जैविक जस्ता बिषयहरूलाई प्राकृतिक कारणले हुने विपद्को वर्गमा राख्न सकिन्छ भने वातावरणीय प्रदुषण, विभिन्न दुर्घटनाहरू र यसका कारण उत्पन्न हुने विपद्लाई मानवीय कारणले हुने विपद्को वर्गमा राख्न सकिन्छ । विपद् किन हुन्छ भन्ने सम्बन्धमा फरक फरक दृष्टिकोणहरू पाइन्छन ।

धार्मिक मान्यता अनुसार निम्न कारणले विपद्को अवस्था आउँछ भन्ने धारणा रहेको छ:-

आध्यात्मिक: शारिरिक तथा मानसिक रोग (Mind is the subtle form of body and body is the gross form of mind) को कारणबाट

आदिभौतिक: भौतिक संसारमा हुने गडबडी (Interplay of natural as well human induced actions and reactions) को कारणबाट

आदिदैविक: विपद् भनेको कर्मको फल, दैवको लिला हो भन्ने धारणा (Outcome of your action, Spiritual justice)

आधुनिक मान्यता अनुसार कुनै पनि घटना घट्न गई त्यसबाट जनधनको पूर्ण अथवा आंशिक क्षती गराउनुका साथै दुःख, कष्ट ल्याउँछ भने त्यस्तो स्थिति विपद् भित्र पर्दछ । प्राकृतिक बाहेकका प्रायजसो विपद्हरू मानवीय क्रियाकलापको परिणामका कारण नै उत्पन्न हुन्छन् । सबै अवस्थामा नभए पनि प्राकृतिक विपद्मा समेत मानवीय क्रियाकलापको ठूलो भुमिका रहेको हुन्छ । यस अर्थमा विपद्लाई मानवीय कर्मको फल पनि भन्न सकिन्छ ।

विपद्का प्रकार

विपद्लाई विभिन्न आधारमा वर्गिकरण गर्न सकिन्छ । उत्पत्तिका आधारमा मुख्यतया: निम्न दुई प्रकारमा विभाजन गर्न सकिन्छ ।

क) प्राकृतिक विपद्: मानवीय क्रियाकलापको भूमिका नभए पनि प्राकृतिक रूपमा घटने प्रकोपका घटनाबाट हुने विपद्को अवस्था जस्तै ज्वालामुखी, भूकम्प, सुनामी आदि ।

ख) मानवकृत वा गैर प्राकृतिक विपद्: मानिसले विकासका लागि भनेर गरिने विनास उन्मुख क्रियाकलापहरू पर्दछन् । उदाहरणको रूपमा गलत योजना तथा आयोजना, गलत नीति नियमहरू, विज्ञान प्रविधिको दुरुपयोग, वातावरण विनाश, स्वास्थ्य प्रतिकूल खाद्यपदार्थ तथा विषादिहरू, राजनैतिक द्वन्द्व आदिबाट हुने विपद्का घटनाहरू । प्राकृतिक घटनाबाट तत्काल हुने धनजनको क्षतीको तुलनामा मानवकृत विपद्बाट हुने धनजनको विनास कैयौं गुणा ज्यादा हुने गरेको तथ्यलाई नकार्न सकिन्न ।

विपद्का परिणाम र प्रभावहरू

सामान्यतया कुनै पनि विपद्का घटनाबाट सकारात्मक परिणाम आउने गर्दैन । तर केहि विपद्बाट सकारात्मक र नकारात्मक दुवै असरहरू पर्न सक्छन् । उदाहरणको रूपमा भूकम्पलाई लिन सकिन्छ । भूकम्पबाट मानव निर्मित संरचना र जनधनको क्षती हुने मात्र होइन अर्को डरलाग्दो र विनासकारी विपद्को रूपमा सुनामीलाई लिन सकिन्छ । भूकम्प जाँदा आगलागी फैलने, पहिरो जाने, वाँध फुट्ने, जलप्रवाह थुनिने जस्ता कारणले बाढी र डुवानका समस्या निम्तन सक्छन् । त्यस्तै खानेपानीको आपूर्ति, यातायात र खाद्य पदार्थको ढुवानी अवरुद्ध हुनपुग्दा खाद्यसंकट, अनिकाल र महामारी फैलिन गई जनस्वास्थ्यमा नकारात्मक असर पर्दछ । सकारात्मक असरहरूमा पर्वतीय भाग समथरमा वदलिनु, बहुमूल्य खनिजहरू सतहमा आउनु, होचो भाग माथि उठ्नु, पानीका मूल फुट्नु, समुन्द्री किनारा दविएर बन्दरगाहका लागि अनुकूल वन्नु, भूकम्प तरङ्गको सहयोगबाट पृथ्वीका गर्भका कुराहरू अध्ययन गर्न सजिलो हुनु आदि हुन सक्छन् ।

कुनै पनि प्रकोप र तत पश्चातको विपद्को घटना पछि केही न केही जन धनको क्षती त हुन्छ नै । कतिपय विपद्को असर र प्रभाव छोटो समयमा अन्त्य हुन्छ र कुनै एक क्षेत्रमा मात्र पर्दछ भने कुनै विपद्को असर दीर्घकालसम्म नै रहिरहन्छ । जस्तै कोभिड महामारीका कारण नेपाल लगायत संसारका धेरै देशहरूको अर्थतन्त्रमा परेको प्रभावबाट पूर्णरूपमा छुटकारा पाउन अझै लामो समय लाग्न सक्छ ।

विपद्बाट उत्पन्न हुने अप्रिय परिणामलाई क्षतीको प्रत्यक्ष मूल्याङ्कन गर्न सकिने र प्रत्यक्ष मूल्याङ्कन गर्न नसकिने गरी दुई भागमा विभाजन गरेर अध्ययन गर्न सकिन्छ । विपद्को प्रभाव भने कुनै क्षेत्रमा मात्र नपरी चौतर्फी रूपमा पर्दछ । कतिपय विपद्बाट कुनै एक क्षेत्रमा प्रत्यक्ष प्रभाव परेको देखिएता पनि अन्य विभिन्न क्षेत्रमा समेत अप्रत्यक्ष प्रभाव परिरहेको हुन्छ । विपदले मुलतः आर्थिक, भौतिक, सामाजिक, वातावरणीय र

मनोवैज्ञानिक लगायतका क्षेत्रमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ ।

विपद् व्यवस्थापन

जनजीवनमा हुन सक्ने विभिन्न प्रकारका विपद्हरूको पूर्वानुमान र विपद्बाट हुन सक्ने क्षतीको अनुमान गरी त्यस्ता विपद्को रोकथाम गर्न, यदि विपद्को कुनै घटना घट्यो भने उक्त अवस्था पछि पिडितहरूको उद्धार, राहत र व्यवस्थापन एवं पुनर्स्थापना गरी जनजीवन सामान्य बनाउने तर्फको योजनावद्ध र व्यवस्थित कार्य नै विपद् व्यवस्थापन हो ।

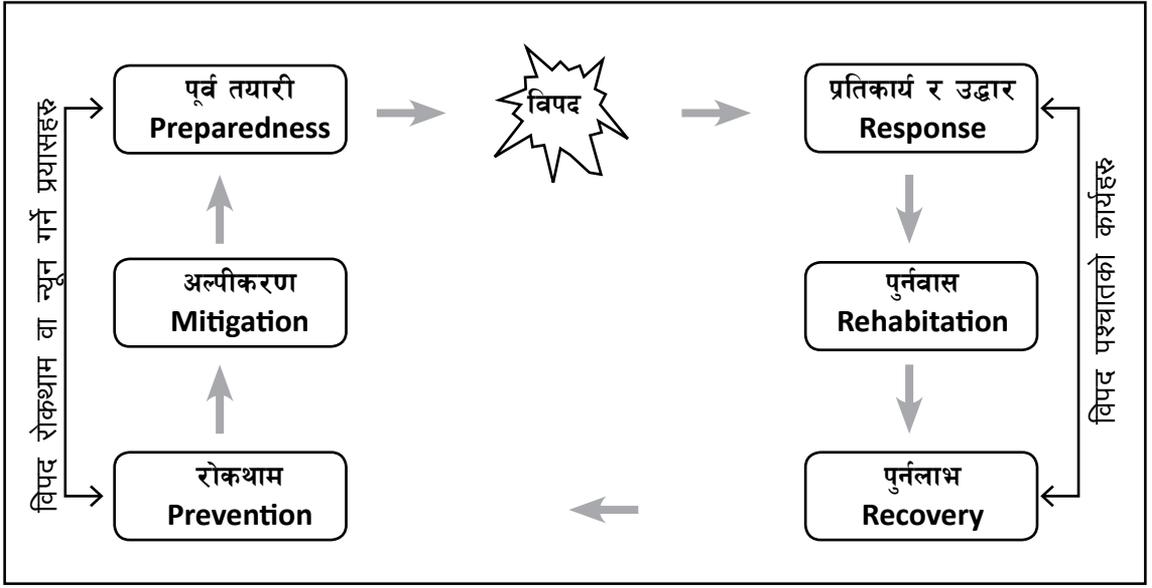
विपद् व्यवस्थापनको प्रमुख उद्देश्य नै मानवकृत, प्राकृतिक विपद्हरूबाट हुनसक्ने क्षतीलाई रोकथाम गर्न प्रयास गर्ने र यदि विपद् भइहालेको अवस्थामा हुन सक्ने धनजनको क्षतीलाई सकेसम्म न्यून बनाई तत्काल जनजीवन सामान्य बनाउनु नै हो । यस प्रकार विपद् व्यवस्थापनका लागि निम्न योजना आवश्यक पर्दछ ।

- क) प्रतिरोध योजना
- ख) पूर्व तयारी योजना र
- ग) न्यूनीकरण

विपद् व्यवस्थापनमा विपद् हुन नदिनका लागि सावधानी अपनाउने, सकेसम्म विपद्को रोकथामको प्रयास (Prevention) गर्ने, कतिपय टार्न नसकिने विपद्का लागि पूर्व तयारी गर्ने (Preparedness), विपद्को घटना भइहालेको अवस्थामा तत्कालै पिडितको उद्धार गर्ने (Rescue), तत्कालको राहत दिने (Relief), पिडितहरूको पुर्नवासको व्यवस्था (Rehabitation) गर्ने र विपद्बाट भएको क्षतीको पूर्ननिर्माण (Reconstruction) गर्ने सम्मका समग्र कार्यहरू पर्दछन । त्यसैले विपद् व्यवस्थापनमा Rescue, Relief, Rehabilitation, Reconstruction (4R) महत्वपूर्ण हुन्छ ।

विपद् व्यवस्थापन चक्र (Disaster Management Cycle)

विपद् व्यवस्थापन एक व्यवस्थित र योजनावद्ध कार्य हो । यो एकपटक गरेर पुग्ने one shot event होइन । विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य विभिन्न क्रियाकलापहरूलाई चरणवद्ध र व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गरिनु पर्दछ । एक चरण पूरा भएपछि अर्को चरणको कार्य शुरू हुन्छ । यसलाई विपद् व्यवस्थापन चक्रको रूपमा पनि लिन सकिन्छ । तल उल्लेखित चित्रबाट विपद् व्यवस्थापनको चक्रलाई बुझ्न सहज हुन्छ ।



प्रभावकारी विपद् व्यवस्थापनको लागि पूर्व आवश्यकता

प्रकोप एवं विपद् अनिश्चित, अचानक र असरदार हुने भएकाले यस्तो विशेष अवस्थाको व्यवस्थापन गर्न निम्न विशेष दक्षता र कौशलको आवश्यकता पर्दछ । यस प्रकारका केहि पूर्व आवश्यकताहरू निम्न बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ -

- नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था
- उपयुक्त योजना तथा कार्यक्रम
- संस्थागत संरचना (सरकारी, गैर सरकारी, निजी क्षेत्र)
- आवश्यक साधनस्रोत
- व्यवस्थापकीय दक्षता
- नैतिकता र इमान्दारीता
- धैर्यवान, संयोजनकारी, सक्षम र प्रतिवद्ध नेतृत्व
- पर्याप्त पूर्वतयारी
- राजनीतिक र प्रशासनिक कटिबद्धता
- सही सूचना

विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी उपागम (Approach)हरू

विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी प्रमुख उपागमहरू निम्न छन :

- १) समुदायमा आधारित उपागम **Community Based Approach** : समुदायको अग्रसरता र सहभागितामा मात्र विपद् व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन सक्छ भन्ने अवधारणा,
- २) क्षती न्यूनीकरण सम्बन्धी उपागम (**Risk Reduction Approach**) : विपद्को प्रभावबाट अछुतो रहन

सम्भव छैन । कुनै न कुनै विपद्को सामना गर्नु नै पर्दछ तसर्थ विपद्बाट हुने क्षतीको न्यूनीकरणमा जोड दिनु पर्दछ भन्ने अवधारणा ।

- ३) **समन्वयात्मक उपागम (Collaborative Approach)** : विपद् व्यवस्थापन कुनै एक निकायको मात्र प्रयास र क्षमताले संभव हुदैन । तसर्थ, सबै निकाय र पक्षको सहकार्य र समन्वयात्मक प्रयासको आवश्यकता पर्दछ भन्ने अवधारणा ।
- ४) **बहुक्षेत्रिय/बहुआयामिक उपागम Cross-cutting Approach** : विपद् व्यवस्थापन कुनै एक क्षेत्र वा बिषयसँग मात्र सम्बन्धित छैन । कृषि, स्वास्थ्य, शिक्षा, वातावरण लगायतका विभिन्न क्षेत्रसँग सम्बन्धित भएकाले विपद् व्यवस्थापनका लागि सबै क्षेत्रबाट उपायहरू अवलम्बन गरिनु पर्दछ ।

नेपालमा विपद् व्यवस्थापन

भौगोलिक विविधतासँगै देशको विशिष्ट भौगोलिक बनोट, भौगर्भिक गतिशीलता, तथा जलवायु परिवर्तन एवं मानवीय क्रियाकलापबाट सिर्जित विपद्का दृष्टिले नेपाल उच्च जोखिममा रहेको मुलुक हो । नेपाल विश्वको सामू आज एउटा गरीब देशमात्र नभएर विपद् उन्मुख देशको रूपमा पनि चिनिने अवस्था आईसकेको छ । जलवायु परिवर्तनका कारण उत्पन्न जोखिमको हिसाबले नेपाल संसारमा चौथो मुलुकको रूपमा रहेको छ । बाढी पहिरोको जोखिमका दृष्टिकोणबाट तीसौं जोखिमयुक्त मुलुकका रूपमा रहेको छ भने भूकम्पीय क्षतीका दृष्टिले पनि अत्यन्तै संवेदनशील क्षेत्र मानिएको छ । नेपाल विश्वमा नै भूकम्पको दृष्टिले जोखिमयुक्त एघारौं देशका रूपमा रहेको छ । पहाडी मुलुक भएको कारण बाढी पहिरो त हरेक वर्षायाममा हुने गरेको थियो । हामीले वि.सं. २०६९ बैशाख २३ गते पोखराको सेती नदीमा ठूलो बाढी आएर जनधनको क्षती भएको अवस्था, कोशी नदीको बाढी, सिन्धुपाल्चोकको जुरेमा गएको भिषण पहिरो, २०७२ सालको भूकम्प लगायतका ठूला घटना हामिले बेहोरेकै हौं । तत पश्चातको समग्र संसारलाई नै आक्रान्त पारेको कोभिड १९ को असर र प्रभावबाट नेपाल पनि अछुतो रहन सक्ने कुरै भएन । आगलागी, पहाडी क्षेत्रमा बाढीपहिरो, तराईमा बाढी र डुबान एवं शीतलहर, अव्यवस्थित शहरीकरणका कारण औलो, भाडापखालाको महामारी, हैजा, डेंगु, बर्ड फ्लु, स्वाइन फ्लु जस्ता नयाँ प्रकृतिका प्रकोपजन्य घटना र विपद्को दुःख हामीले भोग्दै आएको हो । अब त हाम्रो नगन्य योगदान वा कुनै भूमिका नै नरहेको विषयबाट हामीले नगरेको अपराधको सजाय समेत पाउन थालेका छौं । विश्वव्यापी तापमान वृद्धि र जलवायु परिवर्तनको कारण हिमालहरू पग्लँदै गएका, अति वृष्टि र अनावृष्टि भएको कारण जनजीवनमा प्रभाव परेको त छँदैछ । दशकौंको मेहेनत र ठूलो लगानीमा तयार भएका हाम्रा विकास पूर्वाधारको उपयोग माथि नै खतरा मडारिएको देखिन्छ । उदाहरणको रूपमा मेलम्ची खानेपानी परियोजनालाई लिन सकिन्छ ।

नेपालमा विपद् व्यवस्थापनका लागि भएका नीतिगत तथा कानून व्यवस्थाहरू

१. नेपालको संविधानले प्रत्येक नागरिकको स्वच्छ वातावरणमा बाँच्न पाउने हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको छ । वातावरणीय प्रदुषण वा हासबाट हुने क्षतीबापत पीडितलाई प्रदुषकबाट कानून बमोजिम क्षतीपूर्ति पाउनेसमेत भनिएको छ ।

यसैगरी जलउत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण र नदीको व्यवस्थापन गर्दै दिगो र भरपर्दो विकास गर्ने एवं प्राकृतिक प्रकोपबाट हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्न पूर्व सूचना, तयारी, उद्धार, राहत एवं पुनस्थापना गर्ने राज्यको नीति रहेको छ ।

संविधानले विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यलाई स्थानीय तहको एकल अधिकार तथा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको साभा अधिकारको रूपमा राखेको छ । संविधानमा नेपाल सरकारको नियन्त्रणमा रहने गरी आकस्मिक कार्यका लागि आकस्मिक कोषको व्यवस्था पनि गरिएको छ कुनै न कुनै रूपमा यस कोष पनि विपद् व्यवस्थापनसँग जोडन सकिन्छ ।

२. नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था

चालु १५ औं योजनामा नेपाललाई विपद् जोखिमबाट सुरक्षित र उत्थानशील नेपाल बनाउने दीर्घकालिन सोच राखिएको छ भने सबै प्रकारका प्राकृतिक प्रकोप एवम् गैरप्राकृतिक विपद् सिर्जित मानवीय, भौतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र वातावरणीय क्षती कम गर्ने लक्ष्यका साथ विपद् को जोखिम न्यूनीकरण र व्यवस्थापन सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्थाहरूको पुनरावलोकन, विपद्को जोखिम तथा असरहरूलाई न्यूनीकरणका लागि तिनै तहका सरकारमा विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य गर्दा अन्तरसरकार समन्वय र सहकार्य गर्ने, विपद् व्यवस्थापनलाई विकास प्रक्रियामा मूलप्रवाहीकरण, विपद्का सम्बन्धमा सबैको साभा बुझाई कायम गर्ने लगायतका विभिन्न नीति तथा कार्यनीतिहरू लिइएको छ ।

विपद् व्यवस्थापनका सबै क्रियाकलापको समन्यात्मक र प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन गरी प्राकृतिक तथा गैरप्राकृतिक विपद्बाट सर्वसाधारणको जीउज्यान र सार्वजनिक तथा निजी सम्पतिको संरक्षणको उद्देश्य राखेर विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन ऐन, २०७४ र नियमावली २०७६ जारी भएको छ ।

विपद् जोखिमबाट सुरक्षित, जलवायु अनुकूलित तथा उत्थानशील राष्ट्रको निर्माण गर्दै दिगो विकासमा योगदान पुऱ्याउने दिर्घकालिन सोचका साथ विपद् जोखिम न्यूनीकरण राष्ट्रिय नीति, २०७५ जारी भएको छ । यसका अलावा अन्य कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्थाहरू समेत रहेका छन् । राष्ट्रिय जलवायु परिवर्तन नीति, २०७६ जारी भएको छ भने विपद् जोखिम न्यूनीकरण राष्ट्रिय रणनीतिक कार्ययोजना, २०१८- २०३० समेत कार्यान्वयनमा रहेको छ । विभिन्न विषयगत ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधिहरूले समेत वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकन गरेर मात्र आयोजना परियोजना सञ्चालन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेका छन् । विपद्को रोकथाम तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय सभा सम्मेलन, कार्यक्रममा सहभागिता जनाई तिनलाई कार्यान्वयन गर्ने प्रतिबद्धता नेपालले व्यक्त गरेको छ । जस्तै - Hyogo Framework of Action, The Lhasa Declaration on Flash flood Management

३. संस्थागत तथा संरचनागत व्यवस्था

- राष्ट्रिय विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन प्राधिकरणको गठन र सञ्चालन

- प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन राष्ट्रिय परिषद्
- प्रधानमन्त्री दैवी प्रकोप उद्धार कोष एवं राष्ट्रिय विपद् व्यवस्थापन कोष
- विपद् व्यवस्थापनका लागि सम्पर्क मन्त्रालयको रूपमा गृह मन्त्रालय । राष्ट्रिय आपत्कालीन कार्यसञ्चालन केन्द्रको व्यवस्था
- प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश विपद् व्यवस्थापन परिषद् रहेको
- जिल्लामा विपद् व्यवस्थापन समिति
- स्थानीय विपद् व्यवस्थापन समिति
- नेपाल रेडक्रस सोसाइटी लगायतका राष्ट्रिय तथा अर्न्तराष्ट्रिय गैर सरकारी संघसंस्थाहरू यस क्षेत्रमा क्रियाशील रहेका

कार्यक्रमगत तथा अन्य व्यवस्था

- राष्ट्रिय विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन प्राधिकरण, जल तथा मौसम विज्ञान विभाग, लगायतका निकायहरूले बाढी पहिरो, हिमपात, आँधिबेहरी, शीतलहर जस्ता सम्भाव्य सबै प्रकारका विपद्जन्य अवस्थाहरूको पूर्वसूचना सार्वजनिक रूपमा प्रवाह गर्ने गरेका
- बाढी प्रभावित केही क्षेत्रहरूमा समुदायमा आधारित पूर्वसूचना प्रणालीको स्थापना गरी सञ्चालनमा ल्याइएको
- जलवायु तथा मौसमको भविष्यवाणी गर्ने व्यवस्थालाई वैज्ञानिकीकरण गर्दै थप सुदृढ बनाइएको एवं क्षेत्रगत आधारमा समेत मौसमको पूर्वानुमान गर्ने प्रक्रियाको शुरुवात भएको ।
- भूकम्पीय तरङ्गको सूचना देशभरका भूकम्पीय सञ्जाल मार्फत् राष्ट्रिय भूकम्प मापन केन्द्रबाट प्राप्त गरी तत्कालै राष्ट्रिय आपत्कालीन कार्यसञ्चालन केन्द्र मार्फत् प्रवाह हुने व्यवस्था भएको ।
- विपद्जन्य घटनाहरूको सूचना प्रभावित क्षेत्रहरूबाट प्राप्त गरी व्यवस्थापन गर्ने, सूचनाको विश्लेषण र प्रवाह एवं उद्धार तथा राहत कार्यको समन्वयका लागि राष्ट्रिय आपत्कालीन कार्य सञ्चालन केन्द्र सञ्चालनमा ल्याइएको ।
- विपद्सँग सम्बन्धितसबै प्रकारका सूचना तथा विवरणहरूलाई एउटै स्थानबाट प्राप्त गरी विपद् व्यवस्थापनको कार्यलाई थप गति दिन र विपद्सम्बन्धी सूचनामा पहुँच सुनिश्चित गर्न राष्ट्रिय विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन प्राधिकरण अर्न्तगत सूचना प्रविधिमा आधारित BIPAD पोर्टल सञ्चालनमा रहेको ।
- काठमाडौं उपत्यकामा विपद् जोखिमलाई मध्यनजर गरी आपत्कालीन अवस्थामा आश्रयस्थलका रूपमा प्रयोग गर्न सकिने गरी ८३ स्थानहरूलाई खुलाक्षेत्रहरू पहिचान गरिएको ।
- विपद्को अवस्थामा नेपाली सेना, सशस्त्र प्रहरी, नेपाल प्रहरी लगायतका सुरक्षा तथा अन्य सरकारी निकायहरू परिचालित हुने व्यवस्था भएको ।
- गृह, स्वास्थ्य, वन तथा वातावरण मन्त्रालय लगायतका विभिन्न सरकारी निकायहरूका साथै विभिन्न गैर सरकारी संस्था तथा निकायहरूले विपद् नियन्त्रणसम्बन्धी जनचेतनामूलक, रोकथाममूलक, उद्धार मूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने गरेका ।

नेपालमा विपद् व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित समस्या वा कमजोर पक्षहरू

- विपद्, यसबाट उत्पन्न हुने जोखिम, यसको व्यवस्थापन लगायतका बिषयमा यथार्थ ज्ञान र पर्याप्त सूचनाको अभाव । विपद् र विपद् व्यवस्थापनलाई व्यवस्थित र वैज्ञानिक तवरले भन्दा पनि परम्परागत र यथास्थितिवादी ढङ्गले लिइने प्रवृत्ति कायमै छ ।
- हाम्रो विकास गतिविधी र विपद् जोखिमको बिचमा समन्वय र तालमेल हुन सकेको छैन । विकासका क्रियाकलापहरू विपद् जोखिमलाई ध्यानमा राखेर तर्जुमा र कार्यान्वयन हुन नसक्नु । उदाहरण मेलम्ची खानेपानी परियोजना ।
- सबै बिषयगत क्षेत्रमा विपद् जोखिम पहिचान तथा नक्शाङ्कन हुन नसक्नु एवं विपद् जोखिम न्यूनीकरण र व्यवस्थापनका लागि स्पष्ट कार्ययोजना र आवश्यक लगानीको कमी रहनु ।
- व्यवस्थित र प्रभावकारी सूचना प्रणाली र संयन्त्रको अभाव रहनु ।
- विगतमा पटक पटक भएका प्राकृतिक विपद्बाट खासै पाठ सिक्न नसकिएको कारण विपद् व्यवस्थापनको कार्य प्राथमिकतामा पर्न नसक्नु ।
- विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी पर्याप्त पूर्व तयारीमा ध्यान पुग्न नसकेको । प्रकोपको घटना घटी सके पछिका कार्यमा बढी ध्यान केन्द्रित हुनु ।
- विपद् व्यवस्थापनका लागि विद्यमान संयन्त्रलाई बलियो बनाउने भन्दा पनि नयाँ संरचना निर्माण हुने क्रम नरोकिएको । जस्तै: कोभिड महामारीको अवस्थामा राष्ट्रिय विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन प्राधिकरणलाई नै सक्रिय बनाउनु भन्दा CCMC को स्थापना भयो । यसले गर्ने सबै कार्य प्राधिकरणबाट गरिएको भए प्राधिकरणको संस्थागत क्षमता बढ्न जान्थ्यो र अस्थायी संरचनाको आवश्यकता पर्दैनथ्यो ।
- Vertical एवं Horizontal तथा अन्तरनिकाय समन्वय र सहकार्य प्रभावकारी नहुनु ।
- राजनीतिक तथा प्रशासनिक प्रतिबद्धता एवं प्राथमिकताको अपर्याप्तता ।
- स्रोतसाधन र प्रविधिको अपर्याप्तता (जस्तै: २०७२ को भूकम्पको उद्धारको क्रममा ढलान काटने मेशिन र भत्किएका भवन भित्र मानिस भए नभएको पत्ता लगाउने प्रविधि हामीसँग नहुनु) ।
- प्राकृतिक स्रोत साधनको अव्यवस्थित र अत्याधिक दोहन हुनु ।
- छरिएर रहेका बसोबास र अव्यवस्थित शहरीकरण आदि ।

विपद् व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि सुझावहरू

- प्रधानमन्त्री दैवी प्रकोप उद्धार कोष एवं राष्ट्रिय विपद् व्यवस्थापन कोष लगायतका विपद्सँग सम्बन्धित विभिन्न कोषहरूलाई एकिकृत गरी सञ्चालन गर्ने ।
- राजनीतिक/प्रशासनिक प्रतिबद्धता र प्राथमिकता प्राप्त गर्ने ।
- व्यापक जनचेतना विस्तार गरी पूर्व तयारी र विपद् व्यवस्थापनमा स्थानीय नागरिकहरू र समुदायलाई अर्थपूर्ण रूपमा सहभागी गराउने ।
- उपचार सामाग्री, खाद्य सामाग्रीका साथ राहत सामाग्रीको पर्याप्त भण्डारण र उचित व्यवस्थापन गर्ने

- दमकल, ट्रकहरू, एम्बुलेन्स, क्रेन लगायतका साधनहरूको पर्याप्त तयारी गर्ने ।
- सूचना संयन्त्रको व्यवस्था र प्रयोग, प्रविधिको प्रयोगमा जोड दिने ।
- बलियो र मापदण्ड सहितको भौतिक पूर्वाधार निर्माण गर्ने ।
- विद्यमान नीति तथा कानूनको प्रभावकारी पालना गर्ने ।
- व्यवस्थित शहरीकरणमा जोड र सही बस्ती व्यवस्थापन गर्ने ।
- बिषयगत रूपमा विपद्का सम्भावित सबै क्षेत्रको पहिचान र नक्साङ्कन गर्ने ।
- विपद्को पूर्व तयारीमा बढी जोड दिने ।
- सम्बन्धित निकाय र जनशक्तिको क्षमता विकासमा लगानी बढाउने ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सहकार्य र साभेदारी गर्ने ।
- प्रभावकारी अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग परिचालन गर्ने ।
- उचित जनसङ्ख्या र बस्ती व्यवस्थापन गर्ने आदि ।

विपद् आकस्मिक, अनपेक्षित एवं बिषम परिस्थिति हो । यसलाई पूर्णरूपमा रोक्न पनि सकिन्न । विपद् र विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धमा फराकिलो र बृहत दृष्टिकोण राख्ने एवं सोहि अनुसार पूर्व तयारी गर्ने हो भने यसबाट हुने क्षतीलाई भने अवश्य नै उल्लेखनीय रूपमा न्यून गर्न सकिन्छ । यसका लागि चाहे हाम्रा जनजीवनका दैनिक गतिविधि हुन् चाहे विकासका योजना र क्रियाकलाप हुन् । यी सबै प्रकृति बिरोधी होइन प्रकृति मैत्री (Nature Friendly) बनाइनु जरूरी छ ।

सन्दर्भ सामग्री

नेपालको संविधान- कानून किताब व्यवस्था समिति

विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन ऐन, २०७४

पन्ध्रौ योजना - राष्ट्रिय योजना आयोग

नेपालमा विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन: भूमिका र जिम्मेवारीको सीमाङ्कन, सारांश प्रतिवेदन २०७७, Oxford Policy Management limited

विपद् जोखिम व्यवस्थापन:सामान्य जानकारी त्रिभुवन विश्वविद्यालय वातवारण विज्ञान केन्द्रीय विभाग

विपद् जोखिमका लागि वित्तीय व्यवस्थापन राष्ट्रिय रणनीति, २०७८

दैवी प्रकोप तथा प्रकोप व्यवस्थापन - सिंहराज उप्रेती

विभिन्न तालिम कक्षाहरूमा वितरित कक्षा नोटहरू

शासन प्रणालीमा समग्र योगको आवश्यकता

डा. लोकनाथ भुसाल*

परिचय

नेपाल अथाह सम्भावनाहरू भएको पवित्र पावनभूमि हो । पूर्वीय दर्शनको ओतप्रोत रहेको यसको संस्कृति विश्वको सर्वश्रेष्ठ संस्कृति हो । हामी वैदिक संस्कृतिका अनुयायी हौं । यस भूमिमा जन्म पाउनु नै अहोभाग्य हो । यसै भूमिबाट हामीले मानवको वास्तविक मुक्तिको बिगुल फुक्ने र आफू पनि मुक्त बन्ने हो । यसको लागि देशको शासन प्रणाली पनि सहायक बन्नु पर्दछ । वैदिक संस्कृतिमा आधारित शासनले मात्र मानवको समग्र विकासलाई मार्गदर्शन गर्न सक्ने देखिन्छ । विश्वभर नै वैदिक संस्कृतिप्रति आकर्षण बढ्नु यसैको प्रमाण हो । तर अहिले सबैतिर देश बिग्रिएको र यसको प्रधान कारण कुशासनलाई औल्याउने गरिएको छ । कुशासन राजनीति, प्रशासन, समाज, बजार, नागरिक समाज लगायतका सबै क्षेत्रमा रहेको दृष्टान्त आमसंचारका माध्यमहरूबाट दैनिक रूपमा पाउन सकिन्छ । शासनका पात्ररूपी मानिसहरू ईमान, जमान र आत्मिक सत्यबाट टाढिएका छन् । समग्रमा शासन आत्मा हराएर बेहोसी भएको देखिन्छ ।

शासनका पात्रहरूको विवेक, सदाचार र नैतिकताको स्तरले समग्र शासन प्रणालीको सफलता र गुणस्तर निर्धारण गर्दछ । शासकीय सफलता मापनको आधार देशको विकास र देशवासीको जीवनयापनमा सुधार नै हो जसले गर्दा देशभर सुख, शान्ति, समानता, सन्तुष्टि र समृद्धि फैलियोस् । साथै सबै नेपालीको यस लोकमा र परलोकमा पनि जीवन सफल बनोस् । यसका लागि भगवान गौतम बुद्ध र माता सीताको जन्मभूमि रहेको नेपालमा पूर्वीय वैदिक दर्शनका महान तपस्वी र ऋषिमुनीहरूले प्रदान गरेका सद्ज्ञान र सत्कर्मका मार्गलाई नै शासनका सबै पक्षमा मूलप्रवाहीकरण गरिनु पर्ने देखिन्छ । यसै सन्दर्भमा यस आलेखमा पूर्वीय वैदिक दर्शनका २०औं शताब्दिका महान ऋषि, कवि, क्रान्तिकारी, दार्शनिक तथा योगी श्री अरबिन्दले प्रतिपादन गर्नु भएको समग्र योग (Integral Yoga) र यसलाई नेपालको शासन प्रणालीका सबै क्षेत्रमा कार्यान्वयनमा ल्याउन पर्ने आवश्यकताको बारेमा चर्चा गरिएको छ ।

महर्षि श्री अरबिन्द

भारतको कलकत्तामा सन् १८७२ मा जन्मिनु भएका महर्षि श्री अरबिन्दले उपनिवेशकालीन बेलायतमा अध्ययन गरेको भएतापनि देशप्रेमले ओतप्रोत भएर बेलायती उपनिवेशको अन्त्यको लागि स्वतन्त्रता संडग्राममा सहभागी हुनु भएको थियो । उहाँको राजनीतिक चेतनामा क्रमशः आध्यात्मिक चेतनासमेत घोलिएपछि उपनिवेशका कारण भारतीय जाति ओरालो लागेको यात्रा देख्नु भयो । सनातन धर्मको क्रमिक विनाशले भारतीय संस्कृति पतन्नोमुख बनाएको देखेपछि उहाँलाई भनै भारतीय र पूर्वीय संस्कृतिको उत्खनन गर्नको लागि उत्प्रेरित गर्यो । सोही क्रममा उहाँले बन्दे मातरम जस्ता पत्रिकामार्फत उपनिवेशको अन्त्यको शंखधोष गर्नुभयो । उहाँको बेजोड लेखाईबाट त्रसित बेलायती शासकले उहाँलाई जेल पनि हाले । तर जेल उहाँको लागि तपोस्थल बन्यो, कठोर योग साधनाको सिद्धी प्राप्त भयो । भगवानको मार्गदर्शन अनुसार दक्षिण भारतको हालको पुडुचेरीमा आश्रम स्थापना गरी उहाँ भारतलाई विश्वगुरु बनाउँदै निम्न चेतनाबाट ग्रसित

मानव कसरी अतिमानस चेतना (Supramental Consciousness) को अवस्थामा पुग्न सक्दछ भन्ने विषयको खोजमा लाग्नु भयो । यस्तो अवस्थालाई कतिपय अन्य आध्यात्मिक गुरुहरूले आत्मानुभूति (Self-Realization) को रूपमा व्याख्या गरेका छन् । यस क्रममा उहाँले पूर्वीय वैदिक दर्शनको पुनःव्याख्या गर्दै आध्यात्मिक उन्नतिको नयाँ मार्गदर्शन प्रदान गर्नुभयो । यसलाई समग्र योग (Integral Yoga) को रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ । यस योगको अभ्यास र सिद्धीमा व्यक्ति, समाज, देश र समग्र विश्वलाई लाभ हुने र व्यक्ति स्वयमनै ब्रह्मस्थ अवस्थामा पुगेर मानव जीवनलाईनै सार्थक बनाउने क्षमता रहेको छ ।

महर्षि श्री अरबिन्दको समग्र योग सिद्धी

सामान्यतया योगको अर्थ जोडनु हो। यसमा आत्मालाई परमात्मासँग जोड्ने सबै कार्य र प्रक्रियाहरू समाविष्ट हुन्छन् । सृष्टिको आदिम कालदेखिनै मानव भगवान वा परमात्माको खोजीमा रहेको पुष्टि हाम्रा वेद, उपनिषद्, गीता लगायतका महान धार्मिक तथा आध्यात्मिक ग्रन्थहरूबाट स्पष्ट हुन्छ । भगवान खोज्नेले सर्वप्रथम भगवानको बारेमा जान्नु पर्ने र त्यसपछि भगवानका गुणहरू आफूमा उतार्नु पर्ने हुन्छ । हुनत मानवमा भगवानको अंश रहको र उक्त अंश क्रमिक विकासद्वारा बढ्दै स्वतः प्रकट हुने बताईएको छ । तर यसरी आफै प्रकट हुन जुनीजुनी लाग्ने र मानवका कैयौं जुनीहरू निम्न चेतना र बेहोसीमा बित्ने हुन्छ । यसले भौतिक संसारमा दुःख बढाउँछ । यसको अन्त्यको लागि गरिने सचेत प्रयासनै योग हो । According to Sri Aurobindo, the current status of human evolution is an intermediate stage in the evolution of being, which is on its way to the unfolding of the spirit, and the self-revelation of divinity in all things. Yoga is a rapid and concentrated evolution of being, which can take effect in one life-time, while unassisted natural evolution would take many centuries or many births.' पूर्वीय दर्शनमा योगका जन्मदाता महर्षि पतन्जली हुन भने शिवलाई आदियोगी मानिएको छ । समयक्रममा पतन्जलीप्रदत्त योगलाई विभिन्न महर्षि, योगी र गुरुहरूले नयाँ नयाँ तवरले व्याख्या, विश्लेषण र अभ्यास गरेका छन् । ज्ञान, भक्ति र कर्म गरी योगलाई सामान्यतया तीन प्रकारले हेर्ने र अभ्यास गर्ने गरिएको छ ।

महर्षि श्री अरबिन्दले ज्ञान, भक्ति र कर्ममा विभक्त रहेको योगलाई एकै ठाँउमा समन्वय गरी समग्र, एकीकृत वा पूर्ण योग पद्धतिको निर्माण गर्नु भएको छ । उहाँले यसको अभ्यासद्वारा मानवमा अतिमानस वा दैवी गुणको अवतरण गराउन सक्ने गरी योगलाई नयाँ दिशा प्रदान गर्नु भएको छ । यसका लागि मानवले आजीवन भगवानमा पूर्ण विश्वास राखेर यसको प्राप्तिको तीव्र अभिप्सा राख्नु पर्ने, आफूलाई पूर्णरूपले भगवानमा समर्पण गर्नु पर्ने र आध्यात्मिक विकासका अवरोधलाई अस्वीकृत गर्नुपर्ने पूर्वशर्त तोकिएको छ । यसो गरेमा मानवमा रहेको दैवी अंश तीव्र गतिले प्रकट हुँदै जाने र आत्मिक चेतनाले अपूर्ण र बेहोसी मूल प्रकृतिमा रहने मस्तिष्क, मन र शारीरिक (Mental, Vital and Physical) चेतनालाई स्पान्तरण गरिदिने विषय नै समग्र योगको केन्द्रिय सार हो ।

जब मानवले दृढतापूर्वक आत्मिक चेतनाद्वारा आफूलाई संचालन गर्न थाल्दछ परमात्मा पनि मानवका सबै

चेतनामा अवतरण हुने गरी समग्र योग पद्धतिको निर्माण र विकास गरिएको छ। समग्र योगको उद्देश्य मानवको अवचेतन तथा जड प्रकृतिलाई सत्य चेतनाले युक्त बनाउनु रहेको छ । यसलाई चेतनाको विकासमार्फत मानवको self-liberation/self-perfection को साधनको रूपमा लिने गरिएको छ । Integral yoga reunites æthe infinite in the finite, the timeless in the temporal and the transcendent with the immanent. यस योगमा मानवलाई Man बाट Superman मा रूपान्तरण गर्ने सामर्थ रहेको छ ।

According to Kumar (2022) "By Integral Yoga Sri Aurobindo aimed at a complete transformation of human nature through three stages of transformation: psychic, spiritual and supramental - to raise human consciousness to the level of 'divine gnostic consciousness', which he called the supermind. This evolution was complimented by a necessary harmony that Aurobindo visualized between the temporal and the transcendental reality, along with the harmony between individual's quest for liberation and its collective experience, and the harmony between different paths of yoga. So evolution with harmony represents the central tenet in Aurobindo's ideation of transformation achieved through Integral Yoga."

समग्र योगका आधारभूत तत्वहरू

पूर्वीय वैदिक दर्शनमा आधारित महर्षि श्री अरबिन्दद्वारा प्रतिपादित समग्र योगका केही आधारभूत तत्वहरू रहेका छन् । तिनीहरूमध्ये केहीलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ:

क) **सच्चाई वा पारदर्शिता (Sincerity or Transparency):** मनका व्यक्तिगत ईच्छा, आकांक्षा परित्याग गरेर भगवान प्राप्तिको एकमात्र अभिप्सा रहनुलाई सच्चाई भनिन्छ । सच्चाईका लागि Every movement of the being - every thought, every feeling, every impulse - should flow towards the divine as the river towards the sea आवश्यक रहने बताइएको छ । समग्र योगले मानवलाई आफैँसित पारदर्शी रहन प्रेरित गरेको छ । यसको मूल मर्मनै मानवले दुनियाँलाई ठगे तापनि आफैँलाई कदापी ठग्न सक्दैन भन्ने यथार्थ हो । हरेक विषयको सत्यता पत्ता लगाउने र त्यसलाई दृढतापूर्वक अपनाउने गरियो भने सच्चाई र पारदर्शितामा खरो उत्त्रन सकिने यसको मार्गदर्शन रहेको छ ।

ख) **ईश्वरमा आस्था वा विश्वास (Faith in the Divine):** यस योगले मानिसको विश्वासबाट नै भगवान प्रकट हुने दाबी गरेको छ । यो दाबी भौतिक वा तार्किक रूपले असहज देखिएतापनि आध्यात्मिक रूपले सम्पूर्ण सत्य हो । आस्था नै आत्माको वास्तविक स्वस्म र परमात्माको बोलाबट मानिएको छ । शरीर, मन र दिमागले पूर्णरूपले स्वीकार गरेको आस्थाले नै आत्मा-साक्षात्कार हुने यस योगको मान्यता रहेको छ । त्यसैले आस्थालाई भगवानको आशिर्वादको रूपमा लिइएको छ र सम्पूर्णता प्राप्तिको उर्जाको रूपमा स्वीकार गरीएको छ ।

ग) **समर्पण (Devotion):** समर्पण समग्र योगको मुख्य केन्द्रविन्दू हो । मानवमा रहने अहंकारको अन्त्यको

लागि भगवानप्रतिको समर्पण भाव अति नै आवश्यक छ । समर्पण आफू र आफूसँग रहने सबै पक्षलाई सम्पूर्ण तवरले भगवानलाई प्रदान गर्ने विषय हो । It is said that surrender is giving oneself to the divine -to give everything one is or has to the divine and regard nothing as one's own, to obey only the divine will and no other, to live for the divine and not for the ego. A complete trust and confidence in the divine power is indeed the main condition or essence of surrender. समर्पणबिना कर्म, ज्ञान र भक्ति कुनै पनि योगको द्वार नखुल्ने यस योगको मान्यता रहेको छ ।

समग्र योगको आलोकमा नेपालको शासन प्रणाली

महर्षि श्री अरबिन्दले पूरा जीवन नै योग हो (All Life is Yoga) भन्नु भएको छ । योग सत्यको खोजी हो र सत्यलाई जीवनमा उतार्ने प्रयास हो । यो बिना मानवले गर्ने सबै काम अपूर्ण हुन्छन् । यसका लागि उहाँले ज्ञान, भक्ति र कर्मको मिलनबाट समग्र योगको निर्माण गर्नु भएको छ । योगका कतिपय अन्य मार्गहरू अपूर्ण छन् र अन्त्यमा यसै योगमा आईपुग्दछन् । यसले जीवनलाई आत्मिक चेतनाबाट संचालन गर्नु पर्ने गरी जोड दिएको छ । यस्तो चेतनाको विस्तारको लागि परिवार, समाज र समग्र शिक्षा प्रणालीमा आमूल परिवर्तनको आवश्यकता रहेको हुन्छ ।

नेपाल लगायतका देशहरूमा बाल्यकालदेखि नै यस्तो आत्मिक चेतनाको विकास नभएका मानिसहरू शासनका विभिन्न तहमा पुगेकोले देशको शासन प्रणालीमा कुशासनले जरा गाडेको अवस्था छ । आत्मिक विकासका लागि आवश्यक पर्ने संरचना र प्रणालीलाई शासनमा आत्मसात नगरिएको देखिन्छ । व्यक्तिगत र सार्वजनिक जीवनलाई समग्र योगले निर्दिष्ट गरेको ज्ञान, भक्ति र कर्मको संगम बनाउन सकिएको छैन । सबै क्षेत्रको नेतृत्वमा पूर्वीय वैदिक संस्कृतिको क्षयीकरण भईरहेको देखिन्छ । सर्वत्र सच्चाई, आस्था र समर्पण भावको कमी हुँदै गएको बेहोसी समाज, संस्कार र संस्कृतिको निर्माण भईरहेको अवस्था छ । सदाचार र नैतिकताको नाश हुँदै गएको छ ।

नियम, कानूनको पालना नभएको पाइन्छ । स्वार्थसिद्धीका लागि सत्यलाई तोडमरोड गर्ने गरिन्छ । असत्यको विजय भएको पनि देखिन्छ । सबै प्रकारका भ्रष्टाचारको सर्बत्र दुर्गन्ध छ । शासन प्रणालीमा सुधारका लागि कानूनी, संस्थागत र अन्य जतिसुकै बाहिरी प्रयास गरिएतापनि जबसम्म शासकीय पात्रहरूमा लुकेर रहेको परमात्माको अंशलाई उसको शरीर, मन र दिमागमा उतार्न सकिदैन तबसम्म शासन प्रणालीको सुधार अपूरो र अधुरोने रहन्छ । असत्यलाई धारण गरेको चलाखी दिमागले अहिले देशको शासन प्रणालीमा हालीमुहाली गरेको छ । मान्छेको मन र मस्तिष्कमा हरि हराएको देखिन्छ । यसले एकातिर शासकीय पात्रहरूलाई पापजन्य कार्यमा होमेको छ भने अर्कोतिर बहोसीमा रहेका शासकीय पात्रहरूलाई श्री अरबिन्दद्वारा प्रतिपादित समग्र योगमार्फत होसमा नल्याएसम्म शासकीय सुधारका प्रयासले नतिजा नदिने स्पष्ट छ ।

निष्कर्ष

नेपालमा जन्मनुको तात्पर्य योगी बन्न र शासनलाई पनि वैदिक संकृतिमय बनाउनको लागि हो । योग जीवनको रहस्य जान्ने र जीवनलाई सार्थक बनाउने विशिष्ट मार्ग हो । श्री अरबिन्दले प्रतिपादन गर्नु भएको समग्र योगको मार्गले जीवनका समग्र पक्षमा सच्चाई ल्याउन, परमात्माप्रति पूर्ण आस्था र समर्पण गर्न सकेमा आत्मिक चेतनाको ज्योति उदय भई मानवमा रहने अपूर्णताहरूको क्रमशः अन्त्य हुने र मानवमा अति मानसको प्रकटन हुने दाबी गरेको छ । यस्तो दिव्य चेतनाले शासकीय अहंकारको समूल नष्ट गर्ने छ । देशको शासनमा अहिले यस्तो आत्मिक चेतना नभएका व्यक्तिहरूको प्रधानता छ । यस्ता व्यक्तिहरूबाट राष्ट्रको आत्माको खोजी गर्ने र यसलाई प्रष्फुटन गर्ने देशको महत्वपूर्ण कामको शुरुवात समेत हुन सकेको छैन । दिमागका चलाखले गरेको अहिलेको शासनले मात्र मुलुकमा शान्ति र समृद्धि ल्याउन नसकिने स्पष्ट छ । यसले गर्दा शासनमा यावत बाहिरी सुधारका बाबजुद पनि विकृतीहरू बढेका छन् । शासनमा सुशासन ल्याउन वैदिक दर्शनमा आधारित समग्र योगलाई देशको शिक्षा लगायतका शासन प्रणालीमा सबै पक्षमा मूलप्रवाहीकरण गर्नु जरूरी देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- Kumar, N. (2022). Evolution with Harmony: Integral Yoga and Its Transformational Potential in the Philosophy of Sri Aurobindo. In: Puri, B. (eds) Reading Sri Aurobindo. Springer: Singapore.
- Sri Aurobindo (1996). *The Synthesis of Yoga*. Pondicherry: Sri Aurobindo Ashram Trust.
- Sri Aurobindo (1993). *The Integral Yoga: Sri Aurobindo's Teaching and Method of Practice*. Pondicherry: Sri Aurobindo Ashram Trust.
- Sri Aurobindo (1977). *The Life Divine*. Pondicherry: Sri Aurobindo Ashram Trust.

विश्व हुलाक संघ, महासन्धिको (Convention) नियमानुसार (Article 27–106 Calculation and accounting for charges for items in transit a' de' couvert and missent items) मार्फति डाँक (A' de'couvert mails) को Statistical operation संचालन गर्ने तरिका: एक विवेचना ।

दिवाकर देवकोटा*

विश्व हुलाक संघको महासन्धिको (Convention) नियमानुसार यसका सदस्यहरूले वैदेशिक डाँकलाई सतह मार्ग वा हवाई मार्गबाट ढुवानि गरी गन्तव्य हुलाकसम्म पुर्याउनु पर्दछ । उदाहरणको लागि नेपालले भारतलाई सतह र हवाई दुवै मार्ग भएर डाँक पठाउँदै आएको छ । कतारलाई भने हवाई मार्ग (Air route) बाट डाँक पठाउँछ । यी दुवै देशहरूसँग नेपालबाट सीधा हवाई सेवा उपलब्ध भएकोले नेपालले सीधा डाँक (Direct closed mail) बाँधेर पठाउँछ । यी दुवैको हकमा सीधा हवाई सम्पर्क भएकाले मध्यस्थ मुलुकको संलग्न हुँदैन । तर विश्व हुलाक संघको नियमानुसार यसमा केही अपवाद छ । उदाहरणको लागि नेपालबाट कतार चलान हुने धेरै जसो डाँकको तौल एउटा चलानीमा ३ के. जी. भन्दा कम हुने रहेछ भने त्यस्तोमा नेपालसँग सीधा डाँक सम्पर्क भएको देश मार्फत कतार पठाउनु पर्दछ । नेपालको सीधा डाँक सम्पर्क भारतसँग भएकोले नेपाल हुलाकले कतार जाने प्रति चलानी ३ के. जी. भन्दा कमको डाँकलाई बन्डल बनाई भारत पठाउने सीधा डाँक (Direct Mail Bag) थैलामा बन्द (Transit a' de'couvert) गरी पठाउनु पर्दछ । यो डाँक थैला भारत पुगेर खोले पछि भारतीय हुलाकले नेपालले कतारलाई Transit a' de' couvert पठाउने गरी बाँधेको बन्डल फिकी भारतले कतारलाई पठाउन भनी राखेको डाँक थैलामा राख्दछ ।

Article 27–106

Article 1=6 मा मार्फती मुलुक भएर पठाएको (Transit a' de'couvert items) चिठीपत्रको हिसाब किताब गर्नको लागि सिद्धान्ततः प्रेषक हुलाकले पठाएको चिठी पत्रको तौललाई आधार मान्नु पर्ने हो । यसो गर्नको लागि मार्फती मुलुकले प्रेषक हुलाकलाई अनुरोध गर्नु पर्छ र उसले (प्रेषक हुलाकले) स्वीकार गरेको हुनु पर्दछ । यो प्रकृया अपनाउन दुवै पक्ष (प्रेषक हुलाक तथा मार्फती हुलाक) ले a' de' couvert भएर पठाउने प्रत्येक डाँक चलानी गर्दा प्रत्येक देशको लागि छुट्टा छुट्टै तौल लिनु पर्दछ । यो भन्भटिलो प्रकृया हो । तर यसो गर्दा कसैले पनि हिसाब किताबमा ठगिएको महसुस गर्नु पर्दैन । तर अहिले सम्म पनि यो भन्भटिलो प्रकृत्यालाई कसैले अपनाएको पाईदैन ।

यसको विकल्पमा प्रेषक हुलाक र मार्फती डाँक सेवा दिने हुलाकले वर्षको एक महिना १५ दिन वा १ महिनासम्म मार्फती डाँक आदान प्रदान गरेको वास्तविक तौलको नमूना (Special Statistics) लिने गर्दछन् र दुवै पक्षले संकलित तौललाई स्वीकार गरेको खण्डमा त्यसैको आधारमा वार्षिक डाँक आदान प्रदानको लेखा राखी हिसाब मिलान गर्दछन् ।

माथि उल्लेखित तथ्याङ्क लिने प्रकृयाको वारेमा विश्व हुलाक संघको महासन्धिको Article 27–106 (2) Statistical operation (Volume II, Page ३०१) मा दर्शाईएको छ ।

२. तथ्याक्त लिने प्रकृया (Statistical operation)

२.१ यो तथ्याङ्क लिने प्रकृया वर्षको एक पटक संचालन गरिन्छ । अङ्ग्रेजी क्यालण्डरको विसम (Odd Month) महिना अर्थात मे (May month) एक पटक र अर्को वर्षको सम (Even Month) महिना अर्थात अक्टुबर (October) मा यस्तो तथ्याङ्क लिनु पर्दछ । सन् २०२२ (Statistical period) सम वर्ष (Even Year) भएकोले अक्टुबर महिनाको १ देखि १५ तारिख वा १ देखि ३० तारिखसम्म भारत मार्फत (a' de' couvert) कतार पठाउने ३ केजी भन्दा कम भएको चिठी पत्रको बन्डलको साथमा CN 65 फाराम राख्नु पर्दछ । CN 26 वा CN 25 bundle label मध्ये एउटा तथा CN 65 bill मा “S” लेख्नु पर्दछ । डाँक थैलामा A' de' couvert वस्तुहरू, रजिष्टर्ड वा Unregistered रहेनछन् (सामान्यतः यस्ता वस्तुहरू रहने गर्छन्) भने पनि एउटा वा दुईवटा CN 65 मा “Neant” (Nil) लेखी त्यसलाई मुख्य डाँक थैलाको CN 31 Letter Bill मा नथी गर्नु पर्दछ ।

२.३ तथ्याङ्क लिने अवधिभर (Statistical Period) a' de' couvert भएर जाने सबै डाँक वस्तुलाई CN 65 delivery bill सँगै बन्द थैला (Closed Bag) मा समावेश गर्नु पर्दछ । CN 65 delivery bill पारदर्शी प्लाष्टिकले बनेको हुन सक्दछ ।

२.४ डाँक संचालन गर्न तोकिएको प्रत्येक संचालक, जसले मार्फती (a' de' couvert) चलानी गरेको हो, त्यसले मध्यस्तता डाँक संचालन गर्न तोकिएको हुलाकलाई Accounting period को बेला यस्तो डाँक विनिमय को कुनै तथ्याङ्क फरक परेको रहेछ भने त्यसको बारेमा जानकारी गराउनु पर्दछ ।

३ CN 65 बील तयार गर्ने र त्यसको जाँच दिने

३.१ Accounting period को वेलामा गन्तव्य मुलुकको प्रत्येक समुहको लागि CN 65 bills मा छुट्टा छुट्टै तथ्याङ्क जनाउनु पर्दछ । CN 65 bills मध्ये एउटालाई रजिष्टर्ड नगरिएको वस्तु र अर्कोलाई रजिष्टर्ड गरिएको वस्तुको छुट्टा छुट्टै क्रमागत संख्या दिनु पर्दछ । जति वटा CN 65 bills प्रयोग गरिएको हो त्यसलाई CN 31 वा CN 32 letter bill को तोकिएको ठाउँमा जनाईदिनु पर्दछ । तोकिएको हुलाक संचालकहरूले विशेष CN 65 bills मा कुनै खास देशहरूको क्रममा जनाउने गरी प्रयोग गर्न अनुरोध गर्न सक्छन् । CN 31 letter bills खाभिएको थैलामा सबै CN 65 bills हाल्नु पर्दछ ।

३.२ प्रत्येक समुहमा पर्ने देशहरूमा A' de' couvert भएर पठाउने वस्तुको तौल ५ ग्राम वा सो भन्दा बढि रहेछ भने त्यसलाई नजिकको १० ग्राममा परिणत गरिदिनु पर्दछ । ५ ग्राम भन्दा कम रहेछ भने त्यसलाई तलको १० ग्राममा परिणत गरिदिनु पर्दछ ।

३.३ माध्यामिक कार्यालयले आफु कहाँ प्राप्त भएको a' de' couvert बस्तुको वास्तविक तौल र फाराममा जनाईएको तौल २० ग्राम भन्दा बढि रहेको पाएमा उक्त कार्यालयले CN 65 bill मा सच्याई CN verification note उठाई डाँक पठाउने विनिमय कार्यालयलाई त्यसको माध्यमवाट जानकारी गराउनु पर्दछ ।

३.४ Statistics operation ko avdl ma विदेशबाट प्राप्त भएको डाँक थैलाभित्र CN 65 bill समावेश भएको रहेनछ वा अर्के देशलाई पठाउनु पर्ने चिठीपत्र भने आफु कहाँ प्राप्त भएको रहेछ भने प्रापक हुलाकले CN 65 bill तयार गरी यो फाराम प्राप्त नभएको जानकारी तथा अर्के देशलाई पठाउनु पर्ने चिठीपत्र भने आफु कहाँ प्राप्त भएको व्यहोरा CN 43 Verification note जनाई त्यसलाई प्रेषक हुलाकमा पठाई दिनु पर्छ ।

३.५ अर्के देशलाई पठाउनु पर्ने चिठीपत्र (Missent mail) भने आफु कहाँ प्राप्त भएको रहेछ तर त्यसको तौल लिदा CN 65 bill मा जनाईएको तौल भन्दा ५० ग्राम भन्दा बढिले फरक रहेनछ भने माथि ३.४ मा लेखिए जस्तो नियमितरूपमा CN 65 bill तयार गरी राख्नु पर्दैन ।

CN 65 bill Weight of missent and a' de' couvert items तयार गर्दा ध्यान पुर्याउनु पर्ने कुराहरू:-
नेपालले अन्य कुनै पनि मुलुकलाई a' de' couvert items सेवा प्रदान नगर्ने भए पनि नेपालले Statistical operation period भरी a' de' couvert items को विवरणलाई CN 65 मा यसरी भर्नु पर्दछ: -

Dispatching designated operatorM Nepal Postal Services

Dispatching Office of ExchangeM General Post Office

No= 1

Priority÷ airmail itemsM टिक लगाउने

Office of exchange of destinationM New Delhi, India

Designated operator of destinationM India Post

A' de' couvert Box मा टिक लगाउने

Statistics (during the statistical period):

Date of dispatchM 15th Oct 2022

Mail No= 1

Notes

Groups of countries for which the transit charges are the same:

Nepal ले चारवटा देशहरू: भारत, थाईल्याण्ड, जर्मनी तथा संयुक्त राज्य अमेरिकाको हुलाक भएर a' de' couvert mail (मार्फती डाँक) पठाउने भएकोले Statistical period, अक्टुबर १५ देखि ३० तारेखसम्म प्रत्येक दिन गोश्वारा हुलाकले यो CN 65 भरेर डाँक थैलासँगै ती देशहरूमा पठाई दिनु पर्दछ ।

Groups of countries for which the transit charges are the sameM

माथि उल्लेखित सबै मुलुकसँग Groups (समुह) of countries for which the transit charges are the same मा १० वटा समुहका देशहरूको नाम पठाई दिन अनुरोध गर्नु पर्दछ । ती देशहरूवाट समुहगत नाम निकासी भएर आए पछि त्यसै अनुरूप CN 65 मा खुद तौल समेत जनाई केही कैफियत भए खलाई पठाई दिनु पर्दछ ।

CN 65 table को पुछारमा:

Dispatching office of exchange मा गोश्वारा हुलाकको वैदेशिक चिठीपत्र हेर्ने मेल सेन्टरको सम्बन्धित अधिकृतले हस्ताक्षर गरेर चलानी गर्नु पर्दछ ।

यसमा नबुझेका कुराहरूको लागि हुलाक सेवा विभागको वैदेशिक शाखामा सोधी निकासी भएर आए वमोजिम गर्नु पर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री

- विश्व हुलाक संघको आवधिक प्रतिवेदनहरू
- विश्व हुलाक संघको महासन्धि

सार्वजनिक खरिदको परिचय, महत्व र नेपालको सन्दर्भ

निर्मला थापा*

१. परिचय (Introduction)

खरिद आधुनिक समाजमा मानिसहरूको दैनिक जीवनमा भइरहने प्रक्रिया हो । खरिद कार्य व्यक्ति, कम्पनी, संस्था तथा सार्वजनिक निकायहरूले समेत गर्दछन् । व्यक्ति र निजी कम्पनी तथा संस्थाहरूले खरिद गर्दा खरिदकर्ता र विक्रेता बीचको सम्बन्ध मात्र महत्वपूर्ण हुन्छ । सार्वजनिक निकायले खरिद गर्दा भने सार्वजनिक जवाफदेहिता रहन्छ । यस आलेखमा सार्वजनिक निकायसँग सरोकार रहने सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी विषयवस्तुहरू मात्र समावेश गरिएको छ । उक्त विषयवस्तुहरूमा सार्वजनिक खरिदको अर्थ, सिद्धान्त, प्रकार, प्रक्रिया, महत्व र नेपालमा सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी नीतिगत र संस्थागत व्यवस्था र चुनौतीहरू समावेश गरिएको छ ।

२. सार्वजनिक खरिदको अर्थ (Meaning of Public Procurement)

सार्वजनिक खरिद भनेको सार्वजनिक निकायको तर्फबाट वस्तु, सेवा र काम (Goods, services and works) को मुल्य तिरी लिनु हो । सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ अनुसार खरिद भन्नाले सार्वजनिक निकायले ऐन बमोजिम कुनै मालसामान, परामर्श सेवा वा अन्य सेवा प्राप्त गर्ने वा कुनै निर्माण कार्य गर्ने वा गराउने कार्य सम्भन्धि पर्दछ ।

विश्व बैंकका अनुसार-

Public Procurement is a fundamental crucial component of democratic governance, poverty reduction and sustainable development.

OECD का अनुसार-

Public Procurement refers to the purchase by government and state-owned enterprises of goods, services and works.

राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा मात्र होइन विश्व अर्थतन्त्रमा समेत सार्वजनिक खरिदको हिस्सा ठूलो छ । विश्व बैंकको एक तथ्याङ्क अनुसार विश्व अर्थतन्त्रमा सार्वजनिक खरिदको अंश १५ देखि २२ प्रतिशतसम्म रहेको छ । सन् २०२० मा भने कोभिड-१९ को महामारिको कारण विश्वमा आर्थिक गतिविधि फण्डै ९० प्रतिशतले खुम्चियो । World Development Report 2021 का अनुसार सन् २०२० र २०२१ मा कोभिड- १९ को सामना गर्न १५७७ अरब अमेरिकी डलरभन्दा बढी रकम खर्च भयो । यसमा पनि सार्वजनिक खरिदको हिस्सा उल्लेखनीय रहेको छ ।

३. सार्वजनिक खरिदका सिद्धान्तहरू (Principles of Public Procurement)

(क) उत्तरदायित्व (Accountability)- सार्वजनिक खरिदमा संलग्न हुने निकाय, पदाधिकारी र आपूर्तिकर्ता

समेत जनताप्रति वा सेवाग्राहिप्रति उत्तरदायी हुनुपर्दछ । यसको अलावा स्रोत उपलब्ध गराउने निकाय, सरकार, संस्थाप्रति समेत उत्तरदायी हुनुपर्दछ ।

- (ख) प्रतिस्पर्धी आपूर्ति (Competitive Supply)- सरकारी नीति तथा कानूनी व्यवस्थालाई पुष्ट्याई गर्ने प्रतिस्पर्धी प्रक्रियामार्फत मात्र सार्वजनिक खरिद गर्नुपर्दछ । प्रतिस्पर्धालाई सिमित गर्नु हुँदैन ।
- (ग) एकरूपता (Consistency)- सार्वजनिक क्षेत्रले गर्ने खरिद नीतिको सबैले समान रूपमा परिपालना गर्नुपर्दछ । खरिदकर्ता र आपूर्तिकर्ताहरूबीच फरक रूपमा लागु हुनु हुँदैन ।
- (घ) मुद्राको उचित मुल्य (Value for Money)- खरिद गर्दा लागत, गुणस्तर र दीगोपनाको मुल्य सुनिश्चित हुनुपर्दछ ।
- (ङ) स्वच्छ कारोवार (Fair Dealing)- सबै आपूर्तिकर्ताबीच समान र भेदभावविहिन व्यवहार गर्नुपर्दछ । व्यवसायिक विस्वसनियताको संरक्षण हुनुपर्दछ । आपूर्तिकर्ताहरूलाई अनावश्यक बाधा र भार सिर्जना गर्नु हुँदैन ।
- (च) नीतिगत तादाम्यता (Compatibility)- सार्वजनिक खरिद नीति सरकारको आर्थिक र सामाजिक नीतिसँग मेल खाने हुनुपर्दछ ।
- (छ) इमान्दारिता (Integrity)- सार्वजनिक खरिदको क्रममा भ्रष्टाचार तथा अन्य लेनदेनको कुनै गुञ्जायस हुनु हुँदैन ।
- (ज) सूसुचित निर्णय (Informed Decision Making)- सार्वजनिक खरिद गर्दा सही, तथ्यपरक र सार्वजनिक रूपमा सूचना गरिएको हुनुपर्दछ ।
- (झ) कानूनी (Legality) सार्वजनिक खरिदको क्रममा विद्यमान कानूनी मुल्य र मान्यताको पालनामा कुनै सम्झौता गर्नु हुँदैन ।
- (ञ) जिम्मेवारीपना (Responsiveness)- लक्षित समुदायको आवश्यकता र आकांक्षालाई यथोचित रूपमा सम्बोधन पनि सार्वजनिक खरिदको सिद्धान्त हो ।
- (ट) पारदर्शिता (Transparency)- सार्वजनिक खरिदमा सार्वजनिक कोषको प्रयोग हुने भएकोले सबै कार्य प्रक्रिया र निर्णयहरू पारदर्शी हुनुपर्दछ ।

४. सार्वजनिक खरिदका प्रक्रिया (Public Procurement Process)

सार्वजनिक खरिदको परिमाण, गुणस्तर, प्रकृति आदिले पनि खरिद प्रक्रियालाई निर्धारण गर्दछ । सबै अवस्थामा खरिद प्रक्रियाका सबै चरण अनिवार्य नहुन सक्छ । सार्वजनिक खरिदमा आधारभूत प्रक्रियाहरू देहाय बमोजिम छन्-

- (क) खरिदको आवश्यकता पहिचान (Need Identification)- के खरिद गर्ने, कति खर्च लाग्ने, कति परिमाण र गुणस्तरको हुने, कुन प्रकृतिको खरिद गर्ने जस्ता विषयहरू यो चरणमा पहिचान गरिन्छ ।
- (ख) लागत अनुमानको स्वीकृति (Approval of Cost Estimation)- लागत अनुमानको तयारी गरी अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट लागत स्वीकृत गर्नुपर्दछ ।
- (ग) खरिद योजनाको तयारी (Preparation of Procurement Planning)- लागत अनुमानको साथै खरिदको विधिसहित खरिद योजनाको तयारी सार्वजनिक खरिद गर्ने निकायले तयार गर्नुपर्दछ ।

- (घ) खरिद कार्यान्वयन (Implementation of Procurement)- यो चरणमा दरभाउपत्र वा बोलपत्रको तयारी, आवहान, मुल्याङ्कन, छनौट, सम्झौता, वास्तविक खरिद वा कार्यसम्पादनका साथसाथै अनुगमन समेत गरिन्छ ।
- (ङ) खरिदको मूल्याङ्कन (Evaluation)- खरिद गरिएका वस्तु, सेवा वा कामको मुल्य, गुणस्तर, समय आदिको मुल्याङ्कन खरिद गर्ने निकायको साथै अन्य निगरानी निकायले पनि गर्न सक्दछन् । बाह्य पक्ष खासगरी सरोकारवाला, नागरिक समाज र संचार जगतले पनि खरिद कार्यको मुल्याङ्कन गर्न र पृष्ठपोषण प्रदान गर्न सक्छ ।

५. सार्वजनिक खरिदको महत्व (Importance of Public Procurement)

अर्थतन्त्र, सुशासन, विकास र उत्तरदायित्वको सन्दर्भमा सार्वजनिक खरिदको निकै ठूलो महत्व छ । सरकार र जनता बीचको सम्बन्ध र विश्वास स्थापनामा यसको भूमिका हुन्छ । यसको महत्वलाई बुँदागत रूपमा निम्न रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिन्छ-

- (क) सार्वजनिक उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता प्रवर्द्धन
- (ख) पारदर्शिताको ग्यारेन्टी
- (ग) निजी क्षेत्रको क्षमता विकास
- (घ) प्रतिस्पर्धा प्रवर्द्धन
- (ङ) सार्वजनिक विश्वसनीयता प्रवर्द्धन
- (च) विकासमा गुणस्तरीयता
- (ट) शासकीय प्रभावकारिता
- (ठ) विज्ञता र क्षमता विकास
- (ड) स्रोतको उपयोग
- (ढ) सामाजिक न्याय
- (ण) लगानी प्रवर्द्धन
- (त) राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय वैधता प्रवर्द्धन ।

६. नेपालमा सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्था (Existing Public Procurement Provisions in Nepal)

(क) नीतिगत र कानूनी व्यवस्था

नेपालको संविधानको प्रस्तावना, राज्यका नीति निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरूमा मुलुकमा सुशासन स्थापना गर्ने विषय समावेश गरिएको छ । राजश्व तथा खर्च व्यवस्थाको लागि उत्तरदायित्वको व्यवस्था गरिएको छ । हरेक वर्ष आय व्ययको विवरण संसदमा पेश गरी पास गर्नुपर्दछ । सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ मा सार्वजनिक निकायले गर्ने खरिदको विधि, प्रक्रिया र जिम्मेवारीको विषयमा बृहत व्यवस्था छ । सार्वजनिक पदाधिकारीहरूले अवलम्बन गर्ने खरिदमा निम्न बमोजिमको विधिहरू छन्:-

१) मालसामान, निर्माण कार्य वा अन्य सेवा

यसको लागि निम्न प्रकारका विधिहरूको व्यवस्था छ :-

- अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा खुला बोलपत्र आव्हान गरी
- राष्ट्रिय स्तरमा खुला बोलपत्र आव्हान गरी
- सिलबन्दी दरभाउपत्र आव्हान गरी
- सोभै खरिद
- उपभोक्ता समिति वा लाभग्राही समुदायलाई सहभागी गराई
- अमानतबाट
- एकमुष्ट दर विधि
- क्याटलग सपिङ्ग
- लिमिटेड टेन्डरिङ्ग विधि
- वाइ ब्याक विधि (नयाँ लिने पुरानो दिने)

२) परामर्श सेवा खरिद गर्दा अपनाउनुपर्ने विधिहरू

- प्रतिस्पर्धात्मक प्रस्ताव माग गरी
- सोभै वार्ताबाट

सार्वजनिक निकायले खरिदको व्यवस्थापनको लागि खरिद इकाइको पनि व्यवस्था गर्नुपर्दछ । खरिदको लागि आपूर्तिकर्ताको सूची तयार गर्नुपर्दछ । तर हाल यस्तो सूची बनाउनु अनिवार्य नभएतापनि नियमानुरूप दर्ता भएका आपूर्तिकर्ताहरूको सूची आवश्यकता अनुसार दर्ता गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ । बोलपत्रमार्फत खरिद गर्दा पूर्व योग्यता निर्धारण गर्न पनि सकिन्छ । यसको लागि प्रस्ताव आव्हान गर्नुपर्दछ । यसमा योग्य भएकाहरूमध्येबाट खरिदको लागि बोलपत्र आव्हान गरिन्छ । बोलपत्रको कागजात तयार गर्ने कार्य महत्वपूर्ण हुने भएकोले यसमा निकै ध्यान पुर्याउनुपर्दछ । बोलपत्रको सबै विवरणको सूची बनाएर मुल्याङ्कनको लागि राख्नुपर्दछ । परामर्श सेवा खरिदको निश्चित रकमभन्दा माथिको खरिदमा आशयपत्र आव्हान गरी स्वीकृत आशयपत्रहरूमध्येबाट बोलपत्र प्रस्ताव आव्हान गर्नुपर्दछ ।

ख. संस्थागत व्यवस्था

सार्वजनिक खरिदलाई व्यवस्थित गर्न सार्वजनिक खरिद ऐनमा नै सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको व्यवस्था गरिएको छ । यसले सार्वजनिक निकायले खरिद गर्ने प्रक्रियालाई सहजीकरण, अनुगमन र निगरानी गर्दछ ।

ऐनको दफा ६४ मा सार्वजनिक खरिद कार्यको अनुगमन, नियमन र सार्वजनिक खरिद प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय अन्तर्गत एक सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय रहने व्यवस्था छ । यस कार्यालयको प्रमुखमा विशिष्ट श्रेणीको कर्मचारी (सचिव) रहने व्यवस्था छ । दफा ६५ मा कार्यालयको काम, कर्तव्य, तथा अधिकारको बृहत व्यवस्था छ । सार्वजनिक खरिद नियमावली

२०६४ मा पनि सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था गरिएको छ । नियमावलीको परिच्छेद १४ अन्तर्गत नियम १४४ मा यो व्यवस्था छ । यस नियममा खरिद सम्बन्धी अनुगमन, सार्वजनिक निकायलाई निर्देशन, सहजीकरण, अभिलेखीकरण, सूचना प्रवाह, अध्ययन अनुसन्धान, योजना र तालिम, प्रतिवेदन जस्ता विषयहरू रहेका छन् ।

ऐनको दफा १४८ मा सार्वजनिक खरिद पुनरावलोकन समितिको पनि व्यवस्था गरिएको छ । यसको काम बोलपत्रदाता वा प्रस्तावदाताले पुनरावलोकनको लागि निवेदन दिएमा सोको पुनरावलोकन गर्नु हो । यो समितिको गठन नेपाल सरकारले गर्दछ । समितिमा तोकिए बमोजिमका योग्यता भएकामध्येबाट नेपाल सरकारले नियुक्त गर्ने अध्यक्षसहित तीन जना रहने व्यवस्था छ । समितिको छनौट गर्दा प्रविधिक क्षेत्र, प्रशासन क्षेत्र र विज्ञको संयोजन हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

ग. सार्वजनिक खरिद ऐन र नियमावलीमा संशोधन

सार्वजनिक खरिदको विषयका कतिपय पक्षहरू चलायमान हुन्छन् । यसकारण ऐन नियममा पनि समसामयिक संशोधन हुनुपर्दछ । नेपालको सार्वजनिक खरिदका कानूनहरू खासगरी सार्वजनिक खरिद नियमावलीमा पटक पटक संशोधन भएको छ ।

सार्वजनिक खरिद ऐनमा मिति २०७३।०३।३० मा पहिलोपटक संशोधन भएको थियो । यसमा मालसामानको व्याख्यामा सजिव वा निर्जीव वस्तु पनि समावेश गरियो । विशेष परिस्थितिमा महामारी पनि थप गरियो । लागत अनुमानको स्वीकृतिको सम्बन्धमा केही थप गरियो । मौजुदा सूची तयार गर्नुपर्ने विषयलाई व्यवस्थित रूपमा उल्लेख गरियो । खरिद अधिकारीको व्यवस्थालाई स्पष्ट पारियो । खरिद विधिमा एकमुष्ट दर विधि थप गरियो । उत्पादक वा अधिकृत विक्रेताद्वारा निर्धारित दर (क्याटलग सपिङ्ग) विधि र सिमित बोलत्रदाताले मात्र भाग लिने (limited tendering) विधि र नयाँ लिने पुरानो दिने (buy back) विधि थप गरियो । छनौट भएका बोलपत्रदातालाई बीस प्रतिशतसम्म पेशकीको रूपमा दिन सकिने व्यवस्था पनि गरिएको छ । खरिद सम्झौतामा विवाद समाधानको पनि प्रवधान राख्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । ऐनको पालना नगरेमा त्यस्ता पदाधिकारीउपर विभागीय कारवाही गर्न सकिने प्रावधान थप गरिएको छ । ऐन बमोजिमको खरिद प्रक्रिया अपनाउनु नपर्ने अवस्थाहरूको विस्तृतीकरण गरिएको छ । बाधा अड्काउ फुकाउने व्यवस्था थप गरिएको छ । नेपालको संविधान जारी भएपछि सो अनुकूल बनाउन मिति २०७५।११।१९ मा पनि ऐनमा संशोधन गरिएको छ ।

सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४ मा भने हालसम्म १२ पटक संशोधन भइसकेको छ । बाह्रौँ संशोधन नेपाल राजपत्रमा मिति २०७९।०३।२० मा प्रकाशन भएको हो । यो संशोधनले निर्माण व्यवसायीको योग्यताको आधारमा केही संशोधन गरेको छ । स्वदेशी बोलपत्रवालाहरूबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई खरिद गरिने निर्माणमा रकम बढाई तीन अर्ब रूपैयाँबाट पाँच अर्ब रूपैयाँ पुऱ्याइएको छ । दुई खाम विधि (प्राविधिक र आर्थिक प्रस्ताव) बाट गरिने खरिदको कार्यविधि थप गरिएको छ । निर्माण कार्यको बोलपत्रको विशेष मुल्याङ्कन सम्बन्धमा पनि केही संशोधन गरिएको छ । सचिव वा विशिष्ट श्रेणीको प्रशासकीय प्रमुखले

आफ्नो कार्यालयको लागि गरिने खरिदको आशयपत्र माग गरी एक तहमाथिको अधिकारीको स्वीकृति लिन नपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । खरिद सम्झौताको अवधि थप गर्ने विषयमा संशोधन गरिएको छ । सम्झौता गर्दा क्रेडिट लाइनको सुविधाको विवरण पेश गर्नुपर्ने भन्ने व्यवस्था हटाइएको छ । कालो सूचीको निर्णय कार्यान्वयन सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था गरिएको छ ।

७. सार्वजनिक खरिदको चुनौती (Challenges of Public Procurement)

सार्वजनिक खरिदको सवाल नेपालमा निकै चर्चा हुने गरेको छ । सार्वजनिक खरिदको क्रममा समयमा काम सम्पन्न नहुनु, सम्पन्न भएको कामको गुणस्तर कमजोर हुनु, खरिदको विधि परिपालना नहुनु जस्ता सवाल आम रूपमा देखिन्छ ।

समग्रमा सार्वजनिक खरिदका निम्न चुनौती रहेका छन्-

- (क) ऐन कानूनलाई समसामयिक बनाउन नसक्नु
- (ख) सार्वजनिक पदाधिकारीको क्षमता, प्रतिवद्धता, विश्वास र तत्परता कमजोर हुनु
- (ग) निजी क्षेत्रको क्षमता र जिम्मेवारी प्रवर्द्धन हुन नसक्नु
- (घ) निकायगत समन्वय, सहकार्य र साभेदारीभन्दा हानाथाप जस्तो देखिनु
- (ङ) समयमा नै गुणस्तरीय खरिदको लागि उत्प्रेरणा नहुनु

८. निष्कर्ष (Conclusion)

सार्वजनिक खरिद सार्वजनिक निकायले मुल्य तिरी गर्ने खरिद हो । यस्तो खरिदमा सार्वजनिक उत्तरदायित्व हुन्छ । तसर्थ, कानूनको परिपालना विनाको खरिद गर्न पाइदैन । सार्वजनिक खरिद गर्दा नियम र नियत दुवै महत्वपूर्ण रहन्छन् । यसको लागि प्रशासनिक, प्राविधिक र कानूनी दक्षता सार्वजनिक पदाधिकारीमा अनिवार्य हुन्छ । यसको लागि निकायगत सहयोग र समन्वय महत्वपूर्ण हुन्छ । साथै, व्यवहारिक विज्ञको पनि सहयोग लिन सकिन्छ । खरिदमा आपूर्तिकर्तालाई जिम्मेवार बनाउनु पनि उत्तिकै आवश्यक हुन्छ । यसो हुन सकेमा सार्वजनिक निकायले गरेका खरिदहरूमा प्रश्न उठ्ने सम्भावना कम रहन्छ । सुशासन, दीगो विकासमा सघाउ पुग्नुका साथै सरकार र आम जनता बीचको विश्वास प्रवर्द्धन हुन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ र सार्वजनिक खरिद नियमावली
- विश्व बैंकको प्रतिवेदन २०२१
- सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयका प्रकाशनहरू
- सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी प्रशिक्षक प्रशिक्षण, २०७९ आषाढमा सहभागी हुँदाका सामग्रीहरू

हुलाक बचत बैंक: सिंहावलोकन

निशा थापा राउत*

परिचय

सिद्धान्ततः हुलाक बैंकिङ सेवा एउटा साधारण बचत प्रणाली हो । बैंकको पहुँच नभएका बेला सरकारले जिल्ला हुलाक कार्यालय मार्फत हुलाक कर्मचारी र सर्वसाधारणमा छरिएर रहेको पूँजीलाई एकीकृत गरी नागरिकमा बचत गर्ने बानीको विकास गराउने र वित्तीय सेवा उपलब्ध गराउने उद्देश्यका साथ आ.व. २०३३/३४ देखि हुलाक बचत बैंक सञ्चालन गर्दै आएको छ । हुलाक सम्बन्धी प्रचलित कानूनले हुलाक बचत बैंकसम्बन्धी छुट्टै परिभाषा गरिएको नभए तापनि हुलाक कार्यालयहरूबाट सञ्चालित भएकैले हुलाक बचत बैंक भनिएको पाइन्छ ।

आधुनिक बैंकको सेवा सम्भव नभएका ग्रामीण भेगका गरिब र विपन्न जनतामा बचतको बानी बसाल्ने र उनीहरूलाई पनि बैंकिङ सेवाको हिस्सेदार बनाउने प्रयासस्वरूप करिब चार दशक अघि देखि संचालन हुँदै आएका बचत बैंकहरू साना तथा गरिब लगानीकर्ताका लागि सरल र सहज वित्तीय सेवा प्रदायकका रूपमा रहदै आएका छन् ।

हुलाक सेवा विभागको आर्थिक सेवा तथा टिकट शाखाले यस बैंक सम्बन्धी कार्य हेर्ने गर्दछ भने बचत बैंक सम्बन्धी नीतिगत निर्णय सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयका सचिवको अध्यक्षतामा रहेको हुलाक बचत बैंक सल्लाहकार समितिको सिफारिसमा सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयका सचिवबाट हुने गरेको छ । हुलाक बचत बैंकको सञ्चालन छुट्टै जनशक्तिबाट नभई हुलाक बचत बैंक सञ्चालन अनुमति प्राप्त हुलाक कार्यालयको दरबन्दीमा कार्यरत जनशक्तिबाटै हुने गर्दछ । बचत बैंक सञ्चालनमा सहजता ल्याउने र कारोवारको समन्वय गर्ने कार्य केन्द्रमा केन्द्रीय धनादेश कार्यालयले गर्दछ ।

कानूनी आधार र व्यवस्था

हुलाक ऐन, २०१९, हुलाक बचत बैंक नियमावली २०३३ तथा हुलाक बचत बैंक कार्यसञ्चालन निर्देशिका, २०६६ का प्रावधानको अधिनमा रही हुलाक बचत बैंकहरू सञ्चालन/व्यवस्थापन हुँदै आएका छन् । हुलाक ऐन, २०१९ को दफा ४२ क तथा हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३ को नियम ३ बमोजिम नेपाल सरकारले हुलाक बचत बैंकको कारोवार गर्न पाउने हुलाक कार्यालय नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी तोक्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ ।

हुलाक बचत बैंकलाई प्रभावकारी ढंगबाट सञ्चालन गर्ने काममा हुलाक सेवा विभागलाई सहयोग र सल्लाह दिन अर्थ मन्त्रालय र नेपाल राष्ट्र बैंकका प्रतिनिधि समेत रहने गरी संचार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयको सचिवको अध्यक्षतामा हुलाक बचत बैंक सल्लाहकार समिति रहने व्यवस्था नियमावलीले गरेको छ ।

व्यक्तिगत खाता, संयुक्त खाता र नावालक खाता गरी तीन किसिमका खाता खोली नेपाली नागरिक र प्रचलित नेपाल कानून बमोजिम गठित वा दर्ता भएका संघसस्था वा निकायले बचत बैंकमा रकम जम्मा गर्न सक्ने व्यवस्था छ । खातावालालाइ मासिक रूपमा व्याज प्रदान गरिन्छ । बैंकमा मौज्जात रहेको रकममा दिइने व्याजदर र व्याज दिने प्रक्रिया हुलाक बचत बैंक सल्लाहकार समितिको सिफारिसमा संचार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयले तोकिए बमोजिम हुने गर्दछ । हाल नागरिकले बचत गरेको रकममा ६ प्रतिशत र वृद्धवृद्धाको हकमा ८ प्रतिशत व्याज प्रदान गर्ने व्यवस्था छ ।

बैंकमा बचत भएको रकम मध्ये खातावालाहरूको नियमित कारोबारबाट बढी भएको रकम लगानी गर्न सकिन्छ । रकम लगानीका लागि बचत बैंक सञ्चालन गर्ने हुलाक कार्यालयले लगानी गर्नु पूर्व केन्द्रीय धनादेश कार्यालय मार्फत विभागबाट लगानी अनुमति प्राप्त गर्नुपर्ने हुन्छ । बचत बैंकबाट हुने प्रत्येक लगानीको स्वीकृत रकममा ०.५ (शून्य दशमलव पाँच) प्रतिशतले सेवा शुल्क लाग्दछ ।

बचत बैंकले संकलन गरेको रकम सम्बन्धित जिल्लामा रहेको नेपाल सरकारको सरकारी कारोबार गर्ने बैंकको साथै अन्य वाणिज्य बैंकहरूमा बचत बैंक सञ्चालन गर्ने कार्यालयको नाममा खाता खोलेर राखिन्छ । खाताको सञ्चालन सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख र बचत बैंक शाखाको प्रमुखको संयुक्त दस्तखतबाट हुने गर्दछ ।

बचत बैंक संचालन गर्ने सम्पूर्ण हुलाक कार्यालयहरू बचत बैंक कारोबारका लागि केन्द्रीय धनादेश कार्यालय प्रति जवाफदेही र उत्तरदायी हुने गर्दछन् । बचत बैंकको कारोबारको आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धित कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय र अन्तिम लेखापरीक्षण महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट हुने गर्दछ ।

वर्तमान अवस्था

आ. व. २०५०/५१ सम्ममा ७० वटा जिल्ला हुलाक कार्यालय, ४ वटा हुलाक निर्देशनालय, गोश्वारा हुलाक कार्यालय र ४२ वटा इलाका हुलाक कार्यालयसमेत गरी जम्मा ११७ वटा हुलाक कार्यालयहरूबाट बचत बैंक सेवा सञ्चालन हुँदै आएकोमा आ.व. २०७७/७८ अन्त्य सम्ममा ६८ वटा हुलाक कार्यालयहरूबाट कारोबार भएको देखिन्छ । सबैभन्दा बढी निक्षेप संकलन गर्ने ३ वटा बचत बैंकहरू क्रमशः जिल्ला हुलाक कार्यालय बाँके, गोश्वारा हुलाक कार्यालय र जिल्ला हुलाक कार्यालय रौतहट रहेका छन् । ४ देखि ८ करोड सम्म निक्षेप भएको जिल्लाको सख्या ११ रहेको छ । यसैगरी, १ करोड देखि ४ करोड निक्षेप भएका जिल्लाको सख्या २३ रहेको छ ।

कारोबार सञ्चालन गर्ने हुलाक बचत बैंकहरू मध्ये ५७ वटाले ऋण लगानी गर्ने अनुमति प्राप्त गरेका छन् । कारोबार सञ्चालनमा रहेका बचत बैंकहरू मध्ये ५४ वटा बचत बैंकहरू नाफामा सञ्चालित छन् भने ६ वटा जिल्ला हुलाक कार्यालयमा सञ्चालित र ६ वटा इलाका हुलाक कार्यालयमा सञ्चालित बचत बैंकहरू घाटामा रहेका छन् साथै २ वटा जिल्ला हुलाक कार्यालयले कारोबार निष्क्रिय अवस्थामा रहेको देखिन्छ ।

विवरण	आ.व. २०७७/७८ (रु.)
कुल खाता संख्या	६३८३५
कुल दायित्व	१,६४,१०,८०,४४१.०९
लगानी	३,५९,४६,००,९०.८०
बैंक मौज्दात	१,६९,०२,०७,६८६.६९
खुद नाफा	४९,२८,३७,४५३.४८
घाटा रकम	२,५६,८३,९५९.५३
घाटामा रहेका बचत बैंकहरू	जि.हु.का. धादिङ, जि.हु.का. बाजुरा, जि.हु.का. रसुवा, जि.हु.का. बझाङ, जि.हु.का. डोल्पा, जि.हु.का. जाजरकोट, ई.हु.का. सिमरा, ई.हु.का. कृष्णनगर, ई.हु.का. शिवनगर ई.हु.का. इटहरी ई.हु.का. इनरूवा इ.हु.का. चैनपुर,

समस्या र चुनौती

हुलाक बचत बैंकबारे पर्याप्त प्रचारप्रसार नहुनु, हुलाक बचत बैंकले प्रदान गर्ने व्याजदर तुलनात्मक रूपमा न्यून हुनु, लगानीको दायरा कर्मचारीमा मात्र सिमित हुनु, प्रविधिमैत्री हुलाक बचत बैंक सञ्चालन गर्न/गराउन नसकिनु, इलाका हुलाक कार्यालयहरूबाट लगानी नगरिनु, हुलाक कार्यालयहरूमा दरबन्दी अनुरूप पदपूर्ति हुन नसक्नु, बचत बैंकमा कार्यरत जनशक्तिको क्षमता विकासमा लगानी कम हुनु हुलाक बचत बैंक सम्बन्धी प्रमुख समस्या हुन् ।

बचत बैंक सम्बन्धी प्रचलित ऐन कानूनमा समसामयिक परिमार्जन/संशोधन गर्नु, लगानीको व्यवसायिकरण तथा विविधीकरणका लागि दीर्घकालिन रणनीति अबलम्बन गर्नु, हुलाक बचत बैंकबारे व्यापक रूपमा प्रसारप्रसार गरी नागरिक विश्वास आर्जन गर्नु, घाटामा सञ्चालित बचत बैंकहरूको अबिलम्ब व्यवस्थापन गर्दै नाफामा सञ्चालित बचत बैंकहरूको नाफामा दिगोपना कायम गर्नु, प्रविधिमैत्री क्षमतावान र उच्च मनोबलसहित जनशक्ति व्यवस्थापन गर्नु, अनलाईन प्रविधि मार्फत बचत बैंकहरूको नियमित अनुगमन मूल्याङ्कन प्रणाली विकास गर्नु चुनौती र आवश्यकता बनिसकेको देखिन्छ ।

अन्त्यमा,

संयुक्त राष्ट्र संघीय विकास कार्यक्रमले "Postal Savings as a means of reducing poverty" भनी स्वीकार गरिसकेको परिवेश र गरीबहरूको बैंकको रूपमा भारतमा समेत परिचित बचत बैंकहरू आफैमा सशक्त वित्तिय संयन्त्र हुन् ।

बचत खाताको मात्रै कारोबार हुने र बचतकर्तालाई दिनुपर्ने ब्याज सरकारले व्यहोर्ने मजबुत प्रावधानका कारण तत्कालिन समयमा जनमानसमा लोकप्रीय बनेका नेपालका हुलाक बचत बैंकहरूप्रति पछिल्लो समय जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाङ र रौतहटमा घटेका हिनामिना जस्ता घटनाका कारणले नागरिकको

आशंका बढाएको अवस्था विधमान छ । व्यवसायिक बैंकहरूको तुलनामा न्यून व्याजदर प्राप्त हुने र ऋण लगानीको सुविधा आफूलाई प्राप्त नहुने कारणले समेत पछिल्ला आर्थिक वर्षहरूमा बचत बैंकबाट रकम फिक्ने बचत कर्ताहरूको संख्या उल्लेखनीय मात्रामा वृद्धि हुँदै गएको देखिन्छ ।

परिवर्तित वर्तमान सन्दर्भमा, ब्याजदरमा समयानुकूल परिमार्जन, लगानीको दायरामा विस्तार, सूचना प्रविधिको उच्चतम उपयोग, नियमित अनुगमन मूल्याङ्कनको आधारमा दण्ड/पुरस्कार र सुधारको पहल, बचत बैंकका बारे अभिमुखिकरण र आधुनिक बैंकिङ प्रणालीमा आधारित हुलाक बचत बैंक सञ्चालन नै बचत बैंकहरूको आजको आवश्यकता हो । बचत बैंकहरूको समग्र अवस्थाको विस्तृत अध्ययन गरी बचत बैंक सञ्चालन सम्बन्धमा रणनीतिक रूपमा अघि बढ्न सम्पूर्ण सरोकारवाला पक्षहरूबीच घनीभूत छलफल ,समन्वय र सहकार्य गरी नीतिगत पहल हुनु जरूरी छ ।

सन्दर्भ सामग्री

- हुलाक ऐन, २०१९
- हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३
- हुलाक बचत बैंक कार्यसञ्चालन निर्देशिका, २०६६
- केन्द्रीय धनादेश कार्यालयको वेवसाइट
- विभिन्न समयमा विभिन्न पत्रपत्रिकामा प्रकाशित लेखहरू

कर्मचारी अवकाश उमेरहदको व्यवस्था, अवस्था र आवश्यकता

बाबुकाजी कार्की*

लेखसार

कुनै पनि सँगठित संस्था संचालनका लागि दक्ष जनशक्तिको खाँचो पर्छ । संगठनको उद्देश्य परिपूर्ति गर्नलाई विभिन्न तह र स्तरमा आवश्यकता अनुसार सक्षम जनशक्तिको छनोट तोकिएको विधिपूर्वक गरिन्छ। जनशक्तिको चयनका क्रममा तोकिएको पद र सेवामा के कस्ता सुबिधाहरू प्रदान गरिन्छ भन्ने बारेमा संस्थाको प्रकृति अनुसार ऐन, नियम, कानून, विनियम आदिमा प्रष्ट उल्लेख गरिएको हुन्छ । स्थायी सरकारको रूपमा चिनिने नेपालको निजामती सेवामा पनि पदीय हैसियत अनुसार कर्मचारीको काम कर्तव्य र अधिकार सुनिश्चित गरिएको छ । कर्मचारीलाई आफ्नो कर्तव्य उत्साहपूर्वक सम्पन्न गर्न यस्ता उत्प्रेरणाका प्रावधानले उल्लेख्य भूमिका खेल्ने वास्तविकता हो । त्यसमध्ये कर्मचारीको अवकाश उमेरहद, पेन्सन सुविधाको पनि उल्लेख्य भूमिका खेलेको हुन्छ । तर, वर्तमान निजामती सेवामा कर्मचारीको ५८ वर्षे अवकाश उमेरहद विश्व परिवेश तथा नेपाल कै तथ्य र तथ्यांकको आधारमा पनि बढाउनुपर्ने चर्चा बेलाबखत चुलिँदै सेलाउदै गएको जगजाहेर नै छ । अवकाश उमेरहद किन र कति बढाउँदा उपयुक्त हुन्छ भन्ने सन्दर्भमा प्रस्तुत लेखमा उजागर गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

विषय प्रवेश

सेवारत कर्मचारीलाई संगठनको कानून बमोजिम सेवाबाट औपचारिक रूपमा विदाई गर्नु नै अवकाश हो । अवकाश सम्बन्धी विश्वव्यापी मान्यता र अभ्यासहरू छन् । नेपालमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५० मा निजामती कर्मचारीहरूको अवकाश सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । निजामती सेवाको अनिवार्य अवकाश उमेर निर्धारण गर्ने विभिन्न आधारहरू हुन्छन् । देशको आर्थिक अवस्था, दक्ष जनशक्तिको उपलब्धता, बेरोजगारीको अवस्था आदिको अलवा मुख्यतः नागरिकहरूको औसत आयुलाई नै मुख्य आधार मानिन्छ । अवकाश हुने उमेर खासगरी देशका जनताको औसत आयु र देशको आर्थिक अवस्थाले निक्कै गर्दछ । अनिवार्य अवकाश प्रणालीको उद्देश्य शारीरिक रूपले असमर्थ कर्मचारीलाई आराम दिने, कार्यरत कर्मचारीको पदोन्नती लगायत वृत्तिविकासका लागि अवसर दिने र नयाँ प्रवेशलाई निरन्तरता दिनु हो । अवकाश उमेरहदको निक्कै विभिन्न आधारमा टेकेर गरिन्छ । जसमा नागरिकको औसत आयु । बेरोजगार दरको अवस्था, विभिन्न उमेरका जनसंख्या, कर्मचारी जनशक्तिको शारीरिक तथा मानसिक तन्दुरुस्ती आदि प्रमुख हुन् ।

अवकाश उमेरहद निर्धारणका आधार र अभ्यास

नियमको परिमार्जन अध्ययन अनुसन्धान तथा विश्व परिवेशको आधार भन्दा पनि हचुवाको भरमा हुने गरेको बग्रेल्टी उदाहरण पाइन्छ । जसको एक ज्वलन्त उदाहरणको रूपमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा ५८ वर्षे सेवाअवधि पुगेका कर्मचारीले स्वतः अनिवार्य अवकाश पाउने व्यवस्थालाई लिन सकिन्छ । निजामती

सेवा ऐन, २०१३ र नियमावली, २०२१ ले अनिवार्य अवकाशको उमेर ६० वर्ष कायम गरेको थियो । वि.सं. २०४९ सालमा निजामती सेवा ऐन, संशोधन गरेर अवकाश उमेर ६० बाट ५८ वर्षमा घटाउँदा नेपालीको औसत आयु ५२ वर्ष थियो । यसरी ६० वर्ष बाट ५८ वर्षमा घटाउनुको कारण प्रशासन सुधार सुभाष आयोगको प्रतिवेदन २०४८ ले कर्मचारी संख्यामा कटौतीको सिफारीश गर्नु प्रमुख मानिएको छ । यसरी ६० वर्ष उमेरहद एकाएक ५८ वर्ष भारेर सेवाअवधि ३० वर्ष बनाइएको थियो । यस व्यवस्थाले ३ हजार २ सय कर्मचारीको जागिर खोसिएको थियो ।

निजामती सेवामा अवकाश उमेरहद वृद्धि गर्ने चर्चा बेलाबखत हुने गरेको छ । नेपालमा राष्ट्रिय जनगणना २०६८ अनुसार नेपालीको औसत आयु महिलाको ६७ र पुरुषको ६५ वर्ष पुगेको छ । शिक्षा, स्वास्थ्य तथा जनचेतनामा उल्लेख्य विकास र विस्तार हुँदै गईरहेको वर्तमान परिवेशले गर्दा आगामी वर्षहरूमा औसत उमेर अझ बढ्नेमा शंका छैन । अहिले पनि राज्य कोषबाट तलव भत्ता खाने विभिन्न पेसाको उमेर हदमा विविधता र विभेद पाइन्छ । राज्यलाई दूरगामी असर पर्ने अन्तिम निर्णय गर्न ओहदामा बसेका संवैधानिक पदाधिकारी तथा सर्वोच्च अदालतका न्यायधीशको अनिवार्य अवकाश उमेर ६५ वर्ष छ । जिल्ला अदालत तथा पुनरावेदन अदालतका न्यायधीशहरू ६३ वर्ष सम्म सेवामा बस्न पाउने सुविधा छ । शारीरिक र बौद्धिकरूपमा सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने शिक्षकहरूको लागि ६० र विश्वविद्यालयका प्राध्यापकहरूको लागि ६३ वर्षको अवकाश उमेर हद तोकिएको छ ।

अर्कोतर्फ निजामती सेवामा शारीरिक तथा मानसिकरूपमा अशक्त हुने भनी निजामती सेवाबाट अनिवार्य अवकाश भएका ५८ वर्ष उमेर काटीसकेका निवृत्त कर्मचारीलाई नै संवैधानिक पदहरूमा ६५ वर्ष सम्म नियुक्तिको अवसर प्रदान गर्नु विरोधाभासपूर्ण छ । बर्तमान प्रावधान अनुसार पुरुषले ३५ वर्ष र महिलाहरूले ४० वर्ष सम्म सरकारी सेवामा प्रवेश गर्न पाउछन् । यसरी ४० वर्षमा सेवा प्रवेश गरेका महिला ५८ वर्षमा अवकाश हुँदा १८ वर्ष नोकरी अवधिहुन्छ जवकी पेन्सन पाउन २० वर्ष नोकरी अवधि पुग्नु पर्दछ । यस अर्थमा पनि अव्यवहारिक उमेरहद मान्न सकिन्छ । राष्ट्र र जनतालाई दूरगामी असर पार्ने निर्णय तहमा बस्ने यस्ता पदाधिकारीको उमेर बढी र नीति नियम कार्यान्वयन गर्ने राष्ट्रसेवक कर्मचारीको उमेरमा ७ वर्ष सम्म कमीको फरक हुनुमा कुनै वैज्ञानिक आधार छैन । राज्यको स्थायी सरकारको रूपमा लिइने निजामती सेवामा दूरगामी असर पार्ने निर्णय तथ्य र सत्यको विश्लेषण नगरी आदेश र निर्देशको भर अवकाश उमेर घटाउने अवैज्ञानिक र विभेदकारी निर्णय हुनु दुर्भाग्य थियो ।

अन्य देशहरूको अवकाश उमेरहद नीति

अन्य देशहरूको अवकाश उमेर क्रमश बढाउदै लगेको पाइन्छ । सार्क राष्ट्रहरूमा नेपालको सबभन्दा कम अवकाश उमेर छ । भारत, पाकिस्तान, मालदिभ्स, श्रीलंका र अफगानिस्तानकमा ६० वर्ष, भुटानको ६५ तथा बंगालादेशको ५९ वर्ष छ । चीन, जापान, मलेसिया लगायतका एशियाका देशहरूमा ६० वर्ष उमेर हद छ । त्यस्तै विकसित देशहरू नर्वे, नेदरल्याण्ड, डेनमार्क, आइसल्याण्ड, ग्रीस, इजरायल आदि देशहरूमा ६७ वर्ष तोकिएको छ । अष्ट्रेलिया, डेनमार्क, लक्जम्बर्ग, साइप्रस लगायतका कतिपय युरोपियन देशहरूमा

६५ वर्ष अवकाश उमेरहद भएको पाइन्छ । अर्जेन्टिना, अष्ट्रिया, चीन, रसिया, बेलायत,चेक गणतन्त्र आदि देशहरूमा पुरुषको भन्दा महिलाको अवकाश उमेर कम राखिएको पाइन्छ ।

निवृत्तिभरण सम्बन्धी मौजुदा व्यवस्था र अवस्था

- बीस वर्ष वा सो भन्दा बढी समय सम्म सरकारी सेवा गरेको निजामती कर्मचारीले जम्मा सेवा अवधि गुणन अन्तिम तलब स्केल रकमलाई ५० ले भाग गरेर आउने रकम निवृत्तिभरणको रूपमा प्रदान गरिन्छ ।
- निवृत्तिभरण पाउने अवस्था र उमेरको हद ५० वर्ष पुरा भएको र सम्बत २०४९ साल कात्तिक २१ गते भन्दा अघि निजामती सेवामा प्रवेश गरेका मध्ये ६० वर्ष उमेर ननाघने गरी र सो भन्दा पछि नियुक्ति भएकाको हकमा ५८ वर्ष ननाघने गरी बढीमा ७ वर्षसम्म सेवा अवधि थपि निवृत्तिभरणका लागि सिफारीस गर्न सकिने व्यवस्था छ ।
- यसरी स्वेच्छिक अवकाश लिँदा एक श्रेणी माथिको बढुवा हुने प्रावधान पनि राखिएको छ ।
- निजामती कर्मचारीको तलब बृद्धि हुँदा तलबको शुरु अंकमा जति बृद्धि भएको छ त्यसको दुईतिहाई रकम समान पदका निवृत्त कर्मचारीहरूको निवृत्तिभरण रकममा थप गरिन्छ ।
- सेवामा छँदै वा निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजका परिवारले सात वर्ष पुग्ने अवधिसम्म पारिवारिक निवृत्तिभरण पाउने छन् ।
- निवृत्त कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको पति वा पत्नीले आजीवन आधा रकम निवृत्तिभरण पाउछन् ।
- त्यस्तो विधुर पति वा पत्निले अर्को विवाह गरेमा यो सुविधा पाउने छैन । तर नाबालिग सन्तानले बालिग नभएसम्म तोकिएको रकम पाउने व्यवस्था छ ।
- निवृत्तिभरण लिने कर्मचारी बेपत्ता भएमा निजको परिवारलाई प्रदान गरिन्छ ।
- सेवामा रही काम गर्दैरहेको कर्मचारी हराई बेपत्ता भएमा उपदान वा निवृत्तिभरण रकम निजको परिवारलाई दिइन्छ ।
- निवृत्तिभरण कोष ऐन, २०७५ ले योगदानमूलक निवृत्तिभरण प्रणालीको व्यवस्था गरेको छ ।

प्रस्तावित विधेयकमा राखिएका अवकाश उमेरहद र निवृत्तिभरण सम्बन्धी प्रावधान

निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको अवकाश उमेरहद बृद्धिको विषयमा लामो समयको बहस पछि राज्य व्यवस्था समितिले टुङ्ग्याएको छ । निजामती सेवा ऐन, ०४९ मा रहेको ५८ वर्षमा अवकाश हुने प्रावधानलाई ६० वर्ष पुऱ्याउने सर्वसम्मत निर्णय भएको छ । राज्य व्यवस्था समितिमा सहमति भए अनुसार वि.सं. २०२१ सालमा जन्म मिति भएकाले ६० वर्षमा, २०२० साल जन्म मिति भएकाले ५९ वर्ष ६ महिना, २०१९ सालमा जन्म मिति भएकाले ५९ वर्ष र २०१८ सालमा जन्म मिति भएका कर्मचारीले ५८ वर्ष ६ महिनामा अवकाश पाउने व्यवस्था गरिएको छ । त्यस्तै माथि तोकिएका अवकाश उमेरहद भित्र रहने गरी मुख्य सचिवको कार्यकाल ३ वर्ष र सचिवको कार्यकाल ५ वर्ष रहने प्रावधान समेटिएको छ । वि.सं. २०४९ कात्तिक २१ गते अघि निजामती सेवामा बहाल भई उमेरहदका कारण अनिवार्य अवकाश हुने निजामती कर्मचारीको सेवा अवधि निवृत्तिभरण प्रयोजनका लागि ६० वर्ष नघाग्ने गरी बढीमा दुई वर्ष थप गर्ने व्यवस्था विधेयकमा छ ।

निवृत्तिभरण सम्बन्धी प्रस्तावित विधेयकमा सरकारी कामको सिलसिलामा घाइते भई अशक्त भएमा आजीवन पेन्सन दिने, मृत्यु भएमा योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण लागू हुनु अघि भर्ना भएका निजामती कर्मचारीको परिवारलाई एकमुष्ट ५ लाख दिने र परिवारलाई पेन्सन उपलब्ध गराउने, योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण लागू भए पछि भर्ना भएका निजामती कर्मचारीका हकमा परिवारलाई १० लाख उपलब्ध गराउने सहमत समितिको बैठकले गरेको छ । संघीय संसदको अधिवेशन बाट पारित भए पछि लागू हुने यस विधेयकमा अवकाश प्राप्त कर्मचारीले प्रत्यक्ष र सक्रिय राजनीति गरेमा, सामाजिक सदभाव खलबल्याउने, सरकार र राज्य विरुद्ध अभिव्यक्ति दिएमा, गोप्य सूचनाहरू खुलासा गरेको पुष्टि भएमा सरकारले पेन्सन रोक्न सक्ने नयाँ प्रावधान पहिलो पटक समावेश गरिएको छ । लामो बहस र अध्ययन पछि आएको यस विधेयकले निजामती सेवालाई समयको माग अनुसार व्यवस्थित बनाउन सार्थक भूमिका खेल्ने अपेक्षा गर्नु अन्यथा नहोला । यसरी अवकाश उमेरहद बढाउनुपर्ने कारणका पछाडी विभिन्न तर्क र तथ्यहरू बारे विज्ञ र सरोकार पक्ष बीच बहस र चर्चा चलिएको थियो ।

निजामती सेवामा उमेरहद ६० वर्ष कायम गर्नुपर्ने कारण

- उमेरहद बढाउने सन्दर्भमा प्रशासन सुधार सुभाब समितिले २०७१ सालमा नै निजामती कर्मचारीको अवकाश उमेर हद ५८ बाट ६० वर्ष पुऱ्याउन न्यायोचित हुने सुभाब सरकारमा प्रस्तुत गरिसकेको थियो । त्यस्तै लोकसेवा आयोगले समेत उमेरहद बढाउन उचित हुने राय सरकारलाई पहिल्यै दिइसकेको थियो ।
- वि.सं २०५८ पुस २५ मा मन्त्रीमण्डलले निर्णयगरी लोकसेवा आयोगसँग परामर्श मागेको र २०५९ बैशाख ३ गते सहमति प्रदान गरेको थियो । तर व्यक्तिगत लाभहानीको हिसाब किताब गरेर सकारात्मक आवश्यक प्रक्रिया अघि बढ्न सकेन ।
- पेन्सन लगायतको खर्च वृद्धि, सरदर आयुमा वृद्धिको कारणबाट जीवनको ऊर्जाशील समयमा नै वहिरगमन भै निष्कृत्य रहनुपर्ने वाध्यता तथा राज्यले कर्मचारीको कार्यदक्षताको क्षमता बढाउन लगाएको लगानीको प्रतिफल प्राप्त हुँदा हुँदै अवकाश हुनुपर्ने यर्थाततालाई समेत संबोधन गर्न पनि उमेरहद बढाउनु उचित ठहर्छ ।
- पछिल्लो तथ्यांक अनुसार नेपालीको औसत आयु अहिले ६९ वर्ष पुगेको छ । अहिलेको ५८ वर्षमा नै अवकाश हुने प्रावधान अवैज्ञानिक र अव्यवहारिक छ ।
- साधारणतया: २४,२५ वर्षको उमेरमा शाखा अधिकृत पदमा प्रवेश गरेकाले उपसचिवमा बढुवाको लागि नियानुसार बढुवाको आवश्यक ज्येष्ठताको अंक प्राप्त गर्न १२,१३ वर्ष कुर्नु पर्छ । यही क्रममा सहसचिवमा बढुवा हुँदा ५२,५३ वर्षमा मात्र संभव देखिन्छ । सहसचिवमा बढुवा भएको ५ वर्ष पछि मात्र सचिवको प्रत्याशीको लागि योग्य उम्मेदवार हुन्छ । लगातार बढुवा भएर सचिव बने पनि पुरा कार्यकाल काम गर्न नपाइकन ५८ वर्षे अवकाश प्रावधानका आधारमा अवकाश हुनुपर्ने देखिन्छ । खुला प्रतिस्पर्धाबाट आउने संभावना भए तापनि अनुभवलाई उपेक्षा गरिनु न्यायोचित ठहर्छ ।
- कर्मचारीलाई चाँडै अवकाश दिएर बेरोजगार युवा जनशक्तिलाई रोजगारी दिने भनिए तापनि

कुल जनसंख्याको ०.२० प्रतिशत जनशक्ति निजामती सेवाको दरबन्दीमा बर्षेनी करीब २ हजारले अवकाश लिएका हुन्छन् । जबकी प्रत्येक दिन १६ सय युवाजनशक्ति अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल बाट बाहिरिएको जगजाहेर नै छ । साथै, स्थलमार्गबाट दैनिक भारत प्रवेश गर्ने लर्कोको को त लेखाजोखा नै छैन । तसर्थ, निजामती सेवाको अवकाश उमेरहद घटाएर बेरोजगार समस्या हल हुने तर्क र तथ्यले पुष्टि गर्न सक्दैन ।

- आफु भन्दा माथिको पदमा कार्यरत पदाधिकारी चाँडै अवकाश भएमा पदोन्नति हुने स्वार्थी समूहको कारणले पनि अवकाश उमेरहद बढाउन अबरोध भएको गुनासो सुनिन्छ । आफु पदोन्नति भए पछि हद बढाउने तर पहिला नमान्ने स्वार्थी कर्मचारीले के बुझ्नुपर्छ भने पछाडी छ भन्दैमा गाडीको अगाडिको चक्का भन्दा ढिलो गुडेको हुँदैन ।
- सेवानिबृत भएका निजामती सेवा, सेना, प्रहरी, शिक्षक लगायतलाई प्रदान गरिने पेन्सनको दायित्व वर्षे पिच्छे बढ्दै गएको छ । पेन्सन खानेको संख्या निजामती क्षेत्रमा ६८ हजार १०८, नेपाली सेनामा ६७ हजार ४९४, नेपाल प्रहरीमा ६९ हजार ६९२, शिक्षकमा ३२ हजार ७२०, सशस्त्र प्रहरीमा ९ हजार ४६७ र राष्ट्रिय अनुसन्धानमा ३३६ रहेका छन् । कुल २ लाख ९९ हजार ६६७ जनाले मासिक रूपमा करीब २ अर्ब ५० करोड रूपैयाँ पेन्सन बुझ्छन् । यो संख्या कमिक रूपमा बढ्दो छ । यस चालु आर्थिक वर्षका लागि मात्र ३५ अर्ब रूपैयाँ पेन्सनमा खर्च हुने भएको छ । पेन्सनले सार्वजनिक खर्चको भण्डै ४ प्रतिशत ओगटेको छ । हरेक चार वर्षमा पेन्सनको व्ययभार दोब्बर हुँदै गएको देखिन्छ । राज्यकोषबाट यतिका रकम बुझ्ने जनशक्तिको सदुपयोग राज्यले खासै गर्न सकेको छैन । वर्तमानको विभेदकारी पेन्सन नीतिलाई परिवर्तन गरी निजामती कर्मचारीको अवकाश उमेरहद ६० वर्ष पुऱ्याउने मागलाई समसामयिक नै मान्न सकिन्छ ।

अवकाश उमेरहद ६० वर्ष कायम गर्दा पर्ने सकारात्मक र नकारात्मक प्रभाव

नीति नियममा संशोधन गर्दा देखिने सकारात्मक र नकारात्मक पक्षहरू हुन्छन् नै । तर तुलनात्मक रूपमा बहुसंख्यक जनतालाई र राज्यलाई अधिकतम फाइदा हुने नहुने मिहिन अध्ययन र अनुसन्धानको आधारमा निष्कर्षमा पुग्नु बुद्धिमानी ठहर्छ । अवकाश उमेरहद कायम गर्ने आधारहरू विभिन्न देशहरूमा फरकफरक हुन सक्छन् । नेपालका सन्दर्भमा उमेरहद बृद्धिका सकारात्मक र नकारात्मक पक्षहरू निम्न हुन सक्छन् ।

सकारात्मक पक्ष

- राष्ट्रिय ढुकुटीमा व्ययभार कम हुन्छ,
- साधारण बजेटको भार लाई न्यून गर्दै विकास बजेटमा बृद्धि गर्न टेवा पुग्न जान्छ,
- राज्यले लगानी गरेर विभिन्न तालिम, अध्ययन र अनुभव हासिल गरेका कर्मचारीको सेवा प्राप्त हुन्छ । अर्थात् नवप्रवेशीलाई तालिम आदिमा गरिने खर्चमा कटौती हुन्छ,
- संगठनमा उत्पादकत्व बढ्छ,
- उत्पादकत्व क्षमता हुँदाहुँदै अवकाशबाट आउने जनशक्तिको उदासिनता र सामाजिक सुरक्षाका लागि आवश्यक दिनानुदिन खर्चमा संबोधन पुग्न सक्छ,
- कर्मचारी तलबको आधारमा निवृत्तिभरणको हिसाब गर्दा कम्तीमा पनि ५० प्रतिशत रकम राज्यलाई

फाइदा हुन्छ । अन्यथा नोकरी अवधि बर्ष बढ्दै जाँदा पेन्सनको हिसाब गर्ने सूत्र अनुसार मासिक पेन्सन दर पनि बढ्ने हुँदा लामो समयावधि काम गर्ने कर्मचारीले २० प्रतिशत तलबमा मात्रै काम गरेका हुन्छन् । जवकी नयाँ कर्मचारी भर्ना गर्ने बित्तिकै पुरै तलब स्केल दिनुपर्ने हुन्छ ।

नकारात्मक पक्ष

- बेरोजगारी दरलाई घटाउन असर पर्दछ,
- बढुवाको अन्तिम चरणमा पुगेका कर्मचारीलाई बिलम्ब हुन सक्छ,
- सँगठनमा युवा जोश जाँगर भएका कर्मचारीको प्रवेशमा न्यूनीकरण हुन्छ,
- आधुनिक प्रविधिमैत्री सुशासनलाई व्यापकता अपेक्षित नहुन सक्छ,
- वर्षेनी श्रमबजार प्रवेश गर्ने ऊर्जाशील युवाहरू रोजगारीको लागि विदेश पलायन हुन विवश हुनेछन्,
- अपेक्षित वृत्ति विकासका अवसरमा सुरुका दिनहरूमा केही समयका लागि अवरुद्ध हुन सक्छ आदि,

सुधारका लागि सुझाव

- कर्मचारीको वैज्ञानिक मानव संशाधन नीति यथाशीघ्र लागू गर्नु आवश्यक,
- अवकाश उमेरहद ६० वर्ष एकैपटक लागू नगरिकन क्रमश गरिनुपर्ने,
- कर्मचारी अवकाश हुनुपूर्व सामाजिक रूपान्तरणका लागि आवश्यक सीप र ज्ञानको तालिम दिनुपर्ने,
- अवकाश हुने कर्मचारीको विज्ञता र क्षमताको आधारमा केन्द्र देखि स्थानीय तहसम्मका विविध रचनात्मक काममा लगाउने नीति बनाउनुपर्ने,

निष्कर्ष

कर्मचारी सेवा प्रवेश गरेपछि अवकाश हुनु स्वभाविक प्रक्रिया हो । सेवा प्रवेश र अवकाशका आधारहरू विभिन्न देशहरूमा फरक फरक पाइन्छ । कर्मचारीहरूको छनौट तथा अवकाशलाई वैज्ञानिक एवं व्यवहारिक बनाउन विविध मापदण्डहरू निर्धारण गरिएको हुन्छ । अवकाश उमेरहद निर्धारणका लागि देश विदेशको अभ्यास आ-आफ्नै हुन्छ । नेपालको निजामती सेवामा विगत लामो समय देखि अपनाउँदै आएको ६० वर्षे अवकाश उमेरहद २०४९ सालमा हचुवामा हटाइयो । पञ्चायतकालिन कर्मचारीलाई हटाउने प्रपञ्चका रूपमा यो अव्यावहारिक नीति लिइएको भुक्तभोगीहरूको आँकलन छ । निजामती सेवामा सुशासन कायम गर्न जोश र होश दुबैको उत्तिकै खाँचो पर्दछ । जोश युवासँग बढी होला होस पाकासँग बढी हुन्छ । तसर्थ जोश र होस दुबैलेयुक्त निजामती सेवा नै बढी प्रभावकारी हुन सक्ने देखिन्छ । अतः मौजुदा परिस्थितिमा अवकाश उमेरहद ६० वर्षे बनाउनु न्यायोचित र व्यवहारिक निर्णय हुनसक्छ ।

सन्दर्भ सूची

- नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९, कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- निजामती सेवा नियमावली २०५०, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

वित्तीय सरकारी सम्बन्ध समस्या र चुनौती

रोशनीदेवी कार्की*

“वित्तीय संघीयताको संस्थागत सबलता र अन्तर सरकारी सम्बन्धको जीवन्तता”

कार्यकारी सारांश :-

नेपालको संविधानले शासकीय अधिकार र सार्वभौमसत्तालाई राज्यका तीनै तह संघ, प्रदेश र स्थानीयमा विभक्त गरेको छ । शक्तिको पृथकीकरण र शक्ति सन्तुलनको अभ्यास तीनै तहमा हुने व्यवस्था रहेको छ । जस अनुसार प्रदेश र स्थानीय तहमा वित्तीय श्रोत र साधनको जोहो स्वयमले गर्नुपर्ने र घाँटी हेरी हाड निल्नु पर्ने अवस्था रहेको छ । राजनैतिक, आर्थिक सामाजिक, सांस्कृतिक, शैक्षिक, रोजगारीका क्षेत्राधिकारलाई संविधानले नै तीन तहमा अनुसूची मार्फत आ-आफूले गर्ने, संघ र प्रदेशले गर्ने, स्थानीय र प्रदेशले गर्ने, संघ, प्रदेश र स्थानीय सबैले गर्ने गरी अधिकार र कार्यसूची बाँडफाँड समेत गरिएको छ । राज्यको संचालन र जनताको हक अधिकार सुनिश्चित गर्न तीनै तहका सरकारबीच सहयोग, समन्वय र सहकार्य गर्नुपर्छ भन्ने स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ । वित्तीय अनुशासनविना सहकार्य, समन्वय र सहयोगको सार्थकता हुन्छ । आजको शासन व्यवस्थालाई असल शासनको संज्ञा दिन वित्तीय अनुशासन र पारदर्शिता सहितको जवाफदेहिता आवश्यक पर्दछ । यसैले संघीयताको मर्म भनेकै वित्तीय संघीयतालाई मानिन्छ । विकास, समृद्धिको मापनको आधार पनि वित्तीय अवस्थालाई हेरेर गरिन्छ । सरकार कतिको लोकतान्त्रिक र जनप्रिय छ भनी शुक्रमा जाँच्ने आधार पनि वित्तीय व्यवस्था नै हो । सरकार र जनतालाई जोड्ने कडीको रूपमा समेत वित्तीय प्रणालीलाई मानिन्छ । यसैले संघीयतालाई जीवन्त र सार्थक बनाउन वित्तीय अवस्थालाई सुदृढ बनाउन आवश्यक छ ।

१. विषय प्रवेश:

नेपालमा तीन तहको सरकार गठन गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तह मार्फत संघीयता कार्यान्वयन हुँदै आएको छ । संविधानको धारा २३२ ले सहकारिता, सहअस्तित्व, समन्वय लगायतको अन्तरसम्बन्ध तीन तहका सरकारबीच रहने छ भन्ने व्यवस्था गरे अनुसार कानून, कार्यविधि र संयन्त्र तयार गरी कार्यान्वयन गरिदैछ । कार्यान्वयनको विगत ३ वर्षको अवस्थालाई विश्लेषण गर्ने हो भने सिद्धान्ततः जनताको घर-घरमा सिंहदरबार अर्थात् नजिकमा सरकार, जनतालाई केन्द्रविन्दुमा राखी अति आवश्यक सेवा सुविधाहरू एकीकृत रूपमा स्थानीय तहमै उपलब्ध गराउने भन्ने देखिन्छ । जनअपेक्षा र विश्वव्यापीकरणको छर्लङ्गताले विकास, समृद्धि, शान्ति स्थापित गराउने जनताको मर्म बुझ्ने दरबार भएन केवल राजमात्र गर्ने सिंह बस्ने घर जनताको नजिक पुगे की भन्ने भान भई रहेछ ।

संघीयता नेपालमा सार्वभौम राष्ट्रहरू मिलेर बनेको होईन, केन्द्रमा भएको अधिकार विस्तारण (डिफ्यूजन) गरिएको हो । यद्यपी एउटा केन्द्र (सिंहदरबार) ७ प्रदेश, ७७ वटा जिल्लागत कार्यालय र ७५३ स्थानीय तहमा पुग्नु आफैमा आश्चर्यजनक र युगान्तकारी परिवर्तन चाँही पक्कै हो । जहाँ हाम्रो आफ्नै मौलिक सहकार्यता सहितको स्वतन्त्रता र स्वायत्तताको मोडेलमा आएको संघीयता हो । संविधानतः तीन तहका

सरकारबीच समानान्तर र प्रतिस्पर्धी सम्बन्ध नभई सहअस्तित्व, सहकारिता र समन्वयका माध्यमबाट संघीय शासन प्रणाली अबलम्बन गरिएको छ । यद्यपि कतिपय विषयमा स्वायत्तता, स्वतन्त्रता र स्वतस्फूर्त अधिकारका कुराहरू समेत संविधानले तोकिदिएको छ । प्रकारान्तरमा हामीले बुझ्नुपर्ने के भने तीन तहका सरकारले वित्तीय व्यवस्थापनका लागि कानून बमोजिम बाहेक राजस्व उठाउन, कर लगाउन नपाइने व्यवस्था गरिएको छ । तीन तह बीचको एकल अधिकार, स्रोत साधनको प्रयोग/परिचालन साभा विषयका मुद्दाहरू राष्ट्रिय एकता र अखण्डताका सवालहरू, अवशिष्ट अधिकार सम्बन्धमा संविधानले नै सुनिश्चित गरिदिएको छ । जहाँ साभा विषय रहन्छ त्यही सहकार्य र अन्तरसम्बन्धको आवश्यकता पर्दछ । यदि यी विषयमा समझदारी जुटाउन सकिएन भने शासनमा समस्या पैदा हुन्छ । कलह र द्वन्द्व आउन सक्छ । संघीयता संस्थागत गर्न हम्प हुन्छ ।

राज्यको शक्ति विभिन्न तहमा विभाजन गरिएको व्यवस्था नै संघीयता हो । कानून बनाउने विधायिकी शक्ति, कानून कार्यान्वयन गर्ने कार्यकारिणी शक्ति र कानूनको व्याख्या गर्ने न्यायिक शक्ति नै शासकीय मुद्दा हुन । त्यस्तै संविधानको भाग १० मा संघीय आर्थिक कार्यप्रणाली, भाग १६ मा प्रदेशको आर्थिक कार्यप्रणाली र भाग १९ मा स्थानीय तहको आर्थिक कार्यप्रणालीको व्यवस्था गरिएको छ । कानून बमोजिम बाहेक संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले कर लगाउन र उठाउन पाउने छैन भन्ने व्यवस्था गरिएको छ । विकास, उन्नति, समृद्धि र संकट व्यवस्थापनका लागि तीनै तहमा संचित कोषको स्थापना गरिनुपर्न भनिएको छ । संविधानले तीनै तहका सरकारको एकल र साभा अधिकार सुनिश्चित गरिदिएको छ । जस अनुसार एकल अधिकार संघलाई ३५ वटा, प्रदेशलाई २१ वटा र स्थानीय तहलाई २२ वटा विषयमा कानून बनाउने, कार्यान्वयन गर्ने तथा अन्य कार्यहरू विभक्त गरिदिएको छ । त्यस्तै संघ र प्रदेशको २५ वटा साभा अधिकारका विषयहरू र संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको १५ वटा साभा अधिकारको विषयहरू समेत निर्धारण गरिदिएको छ ।

२. समस्या/चुनौती :

संघीयताको कार्यान्वयन तीन तहको नीतिगत, संरचनात्मक, संस्थागत, कार्यविधिगत विषयमा गरिएको संयुक्त प्रयासमा निर्भर रहन्छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका नीतिगत, संरचनागत, संस्थागत तथा कार्यविधिगत प्रक्रियामा एकरूपता र सामन्जस्यता कायम गर्न सकेमात्र संघीयताको सार्थक कार्यान्वयन मार्फत विकास र समृद्धि हासिल हुन्छ । यद्यपि तीन तहबीच एकल तथा साभा अधिकारका विषयहरूमै समस्या र चुनौतीहरू देखिए । जुन यस प्रकारका छन :

२.१. प्रमुख समस्या :

- संघीय शासन व्यवस्थामा सम बुझाईको अभाव हुनु । अर्थात् संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो सजिलोको लागि नीति, योजना तयार गर्न जिम्मेवारी र उत्तरदायी हुने गरेको देखियो ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकारको प्रयोगमा स्पष्ट नहुनु । कतिपय अवस्थामा एकल अधिकार तथा साभा अधिकारका विषयहरूमा तीनै तहका सरकारको अधिकारको प्रयोग र विकास प्रक्रियामा प्रष्ट धारणा छैन । बुझाईमा समानता छैन ।
- चालु खर्चको तुलनामा पूँजीगत खर्च अपेक्षित रूपमा बढ्न नसक्नु, विनियोजन कुशलता र

कार्यान्वयनमा दक्षताको कमी हुनु । विकास सहायता उत्पादनशील क्षेत्रमा लगाउन नसकिनु ।

- आर्थिक अनुशासनको पालनामा कमी हुनु । सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापनमा कुशल व्यवस्थापन हुन् नसक्नु ।
- तोकिएको समयमा विकासका आयोजना निर्धारित समय, लागत, परिणाम र गुणस्तरमा सम्पन्न नहुनु, क्रमागत आयोजनाको सख्या अधिक हुनु र आयोजना कार्यान्वयनमा सुशासन कायम हुन नसक्नु ।
- राजस्व वाडफाँड वित्तीय व्यवस्था सम्बन्धी विषयमा फरक र भिन्न मत हुनु । प्राकृतिक श्रोत र साधनको संरक्षण र उपयोगमा प्रदेश र स्थानीय तह, एक स्थानीय तह र अन्य स्थानीय तहबीच दोहोरोपना र तेरोमेरोको भावना देखिनु ।
- प्राकृतिक श्रोत र साधनको उपभोग, सीमा, व्यवस्थापन सम्बन्धमा विवाद हुनु, विवाद निरूपणका लागि जिम्मेवार संयन्त्र निर्माण हुन नसक्नु ।
- सहकारिता, सहयोग र समन्वय भन्ने विषय अमूर्त र कसैले कसैलाई गर्न नसक्नु अधिकारको पोको आफैमा राख्ने प्रवृत्ति देखिनु, लिन लालायित हुने तर छोड्न कोहि सहज नमान्ने परिपाटी देखिदा यी विषयहरूले मूर्त रूप लिन नसक्नु ।
- तीन तहवीचको सम्बन्धलाई प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउन नसकिनु । विशेष गरी (Cross Cutting issues) बहुविषयसँग सरोकार राख्ने मुद्दामा प्रभावकारी व्यवस्थापन हुन् नसक्नु । जस्तै: महिलाका मुद्दा, वातावरण, मानव अधिकार, रोजगारी सम्बन्धमा तीनै तहका सरकार र सरकार सम्बद्ध निकायहरू बीच सहकार्य हुन् नसक्नु ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ को व्यापक प्रचार प्रसार, छलफल, वहस तथा पैरवी गराउन पहल नगरिनु । साथै, यस ऐनले राजनैतिक विषयलाई सहज बनाएको तर सेवा प्रभावकारिताको विषयमा मौन देखिनु ।
- तीनै तहले आफ्ना अधिकार भित्रका विषयहरू कार्यान्वयनका लागि कानूनी दस्तावेज तयार गर्न नसक्नु, प्रदेश र स्थानीय तहले कतिपय विषयमा स्पष्ट कानूनी दस्तावेज तथा योजना पुस्तिका बनाउन नसक्नु ।
- विवाद, द्वन्द्व समाधान र समन्वयका लागि संस्थागत सम्बन्ध तयार नहुनु । Cross Cutting Issue, Human Rights, Environment Preservatation, प्राकृतिक प्रकोप व्यवस्थापन, श्रोत र साधनको संरक्षण तथा व्यवस्थापनका सवालहरूमा विवाद निरूपणका लागि स्पष्ट नीति र संयन्त्र नहुनु । संविधानको मर्म अनुसार अन्तर प्रदेश परिषद् समेत गठन हुन नसक्नु ।

२.२. चुनौती :

- सिद्धान्ततः हाम्रो संघीय प्रणाली कस्तो ? अमेरिकाको जस्तो, क्यानाडाको जस्तो, कोरियाको जस्तो कि भारतको जस्तो वा आफ्नै मौलिक प्रष्ट नहुँदा कार्यान्वयनमा चुनौती रहेको ।
- राजनैतिक, सामाजिक, न्यायिक, प्रशासनिक सबै नेतृत्वमा अधिकारको प्रयोग र बाडँफाँडमा लोकतान्त्रिक अभ्यास गराउनु ।

- नेपालका दीर्घकालीन सौच, दिगो विकास लक्ष्यको मार्गचित्र र पन्ध्रौ योजनाको लक्ष्य हाँसिल हुने गरी सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन गर्नु/गराउनु ।
- सार्वजनिक खर्चको बढ्दो मागलाई कुशलतापूर्वक व्यवस्थापन गर्दै वित्तीय संघीयता कार्यान्वयन गर्नु ।
- विनियोजन कुशलता र खर्च गर्ने दक्षता अभिवृद्धि गर्नु र चालु खर्चको सीमा निर्धारण गरिनु ।
- सार्वजनिक खर्च र राजस्व प्रणालीलाई प्रदेश र स्थानीय तहमा संस्थागत गर्ने विषय, साथै प्रदेश र स्थानीय तहको आवश्यकता र उपलब्ध श्रोतवीच सन्तुलन कायम गर्नु थप चुनौती रहेको,
- विशिष्ट अधिकार, साभा अधिकार र अवशिष्ट अधिकारका वारेमा तीन तहमै प्रष्ट कानूनी आधार नहुनु ।
- जनतामा अत्याधिक भार हुने गरी कर आर्थिक दायित्व थोपरिनु, दोहोरो कर, भौतिक विकासका लागि जथाभावी रूपमा जनताले कर तिर्नु परिरहेछ । सहज रूपले सेवाको सरलता, गुणस्तरता, निःशुल्क सेवा भनिएतापनि यसको कार्यान्वयन भएको छैन ।
- संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीसहित संघीय राज्य प्रणाली अबलम्बन नगरिनु, संघीय शासन प्रणाली भनेको जनतालाई केन्द्रमा राखेर गरिने शासन प्रणालीलाई बुझाँउछ । तर व्यवहारमा जनताले मेरो सरकार, हाम्रा लागि भनी महसुस गर्न सकेका छैनन् ।
- सुशासन, सामाजिक न्याय, सामाजिक सुरक्षा, समानुपातिक विकास गर्न चुनौती रहनु, वर्षेनी महालेखा परीक्षकको कार्यालयले संस्थागत बेरुजुको महासागर प्रकाशित गरेको हुन्छ । राजनीतिक, प्रशासनिक, कानूनी, सुरक्षा जुनसुकै निकायमा भ्रष्टचारको सुई चरम डिग्रीमा पुगेको छ । समाजमा अन्याय, अपराध, र हत्या गर्नेलाई राजनैतिक संरक्षण हुने गरेको देखिन्छ ।
- सेवा प्रवाह र जनतालाई केन्द्र विन्दुमा राखी कर्मचारी संयन्त्रलाई समायोजन तथा व्यवस्थापन गर्न नसक्नु, संघमा सरकारी कार्यालयमा सेवा ग्राहीको चाप छैन तापनि अत्याधिक कर्मचारी रहेका छन् । ८ घन्टा काम गर्नुपर्ने तर कर्मचारीको संख्या बढी हुँदा कामै नगरी तलब खाएको देखिन्छ । प्रदेश र स्थानीय तहमा अझै पनि कर्मचारी व्यवस्थापन गर्न सकिरहेको छैन । कतिपय संगठनमा जस्तै:- यातायात, मालपोत कार्यालयमा विगतकै दरबन्दीले कार्यबोभ बढेको देखिन्छ ।
- अधिकारको साम्राज्य निर्माणका लागि होडबाजी देखिनु, तीनै तहका सरकारको चासो र चिन्ता अधिकारसंग मात्र देखिन्छ । कर्तव्य र जिम्मेवारी जवाफदेही बहन गर्न पछि सर्ने तर जस लिन मेरो भन्ने गरेको देखिन्छ ।
- समस्या, विवाद तथा समन्वय गर्ने संयन्त्र स्थापना तथा कार्यान्वयनमा नआउनु, जस्तै: अन्तर प्रदेश परिषद, प्रदेश सभा आदि) ।
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ जारी भएतापनि ऐनको मान्यता र चाहना बमोजिम तीन तहमा संघीयता कार्यान्वयन हुनेमा विश्वस्त नहुनु, विशेष रूपमा संबोधन गर्नु पर्ने कर्मचारीको उचित व्यवस्थापन, वित्तीय व्यवस्थापन, श्रोतसाधनको समानुपातिक विभाजन, जनतालाई केन्द्रविन्दुमा राखी सरल, सहज, निःशुल्क, शीघ्र, गुणस्तरीय र जवाफदेही र उत्तरदायी सेवाप्रवाह गर्ने विषय चुनौतिपूर्ण देखिन्छ ।

३. अवसर तथा समस्या समाधानका उपाय

सार्वजनिक खर्च प्रणालीमा भएका नीतिगत, कानूनी प्रक्रियागत एवम् प्रविधिजन्य सुधार, तीन तहमा जनताको अभिमतबाट चुनिएर आएका निर्वाचित पदाधिकारीको सक्रियता र प्रादेशिक तथा स्थानीय अर्थतन्त्रको विकास, स्थानीय श्रोतसाधनको उच्चतम परिचालनको संभावना र विकास साभेदारहरूको सहायता प्रतिको भुकावलाई अवसरको रूपमा मानिन्छ । उल्लेखित समस्याहरूको समाधान एवम् चुनौतीहरूलाई अवसरमा रूपान्तरण गर्न सकेमा वित्तीय अन्तर सरकारी सम्बन्धबाट संघीय प्रणालीमा सुधारात्मक फड्को मार्न सकिन्छ । उपलब्ध श्रोत र साधनको कुशल र प्रभावकारी उपयोग गरी समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्रको आधार निर्माण गर्न राजस्व, वचत, लगानी, सार्वजनिक ऋण, तथा खर्चको प्रभावकारी परिचालन आवश्यक मानिन्छ । नागरिकहरूको वढ्दो आकांक्षा र चाहनालाई उपलब्ध श्रोत र साधनको सीमाभित्र रही संबोधन गर्नुपर्ने देखिन्छ । साथै, संविधानले प्रत्याभूत गरेका मौलिक हक कार्यान्वयन गर्न बनेका कानूनले सृजना गरेका आर्थिक दायित्वहरूको व्यवस्थापन गरिदै जानुपर्ने हुन्छ । अन्य अपेक्षित सुधार निम्नानुसार हुनेछन्:

३.१ व्यवस्थापकीय / प्रशासनिक सुधार :

- अन्तर सरकारी समन्वय, शासन संचालन र विकासका लागि सेवाप्रवाह सम्बन्धी नीति कानून तथा मापदण्ड तयार भई कार्यान्वयनमा ल्याउनु,
- जवाफदेही, जिम्मेवार सेवाग्राहीमैत्री व्यवहार सुधारका लागि तीनै तहका सरकार प्रयासरत रहनु,
- सहकार्य, समन्वय र सहभागिता प्रवर्ध हुन गै संघीयताको सार्थक अभ्यास हुनु,
- स्वशासन र साभा शासनका अवयवसहित प्रक्रियागत जटिलताको अन्त्य हुनु,
- शासकीय इकाइहरू (संघ, प्रदेश र स्थानीय तह) बीच आवश्यकता अनुसारको समन्वय र सहकारिता प्रभावकारी हुँदा सेवा प्रवाह सुदृढ हुँदै जानु,
- संघीयता प्रति जनताको अपनत्व वृद्धि हुनु,
- संघीय शासन प्रणाली सबल, सुदृढ हुन् गै जनअपेक्षा पूरा हुनेतर्फ अग्रसर हुँदा शासकीय प्रणाली चीरस्थायी बन्दै जानु,
- राज्यप्रतिको जनविश्वास अभिवृद्धिले सरकारले अघि बढाएका विभिन्न लक्ष्य उद्देश्य र योजनाहरूमा जनउत्साह वृद्धि भै जनसहभागिता उल्लेख्य रूपमा वृद्धि हुनु,
- जवाफदेही, व्यवसायिक र सक्षम प्रशासनबाट सार्वजनिक सेवाप्रतिको जनविश्वास अभिवृद्धि गर्दै विकासलाई नतिजा उन्मुख बनाउँदै जानु,
- सार्वजनिक प्रशासनलाई संघीय संरचना अनुरूप सबल, सक्षम, विश्वसनीय, सेवाग्राहीमुखी र व्यवसायिक बनाइदै जानु,
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ कार्यान्वयनमा आउनु,
- सेवा प्रवाह र शासन प्रणालीमा बहुपक्षीय साभेदारको विकास हुनु आदि ।

३.२. वित्तीय सुधार :

- संघीय प्रणाली अनुरूप सार्वजनिक राजस्व, खर्च, वित्त, ऋणको संरचना, प्रयोग, उपभोग, लगानी र खर्च गर्ने भूमिका एवम् जिम्मेवारीमा परिवर्तन भएकोले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले

आ-आफ्नो राजस्व संकलन, खर्चको मापदण्ड तथा जिम्मेवारी, उत्पादनमा लगानी, ऋणको संकलन व्यवस्थापन तथा परिचालन, वचतको व्यवस्थापन बमोजिम सार्वजनिक श्रोतको संतुलित र न्यायोचित विनियोजन भई कार्यान्वयनमा आउनु,

- समग्र सार्वजनिक खर्च प्रणालीलाई पारदर्शी, जवाफदेही र नतिजामुलक बनाउन सहज हुनु,
- राजस्व, ऋण, वचत, खर्चको कुशलता, प्रभावकारिता र दिगोपन, उच्च तथा गुणस्तरीय पुँजीगत खर्च र राष्ट्रिय पुँजी निर्माण र वित्तीय संघीयता कार्यान्वयनमा सहज हुनु,
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको विकासको आवश्यकतालाई संबोधन गर्ने गरी न्यायोचित, सन्तुलित र परिपूरक रूपमा अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन हुनु ,
- संघीय प्रणाली अनुरूप सार्वजनिक वित्त संरचना सुदृढ गरी लगानी, व्यवसाय, करदातामैत्री कर प्रशासन मार्फत उत्पादन वृद्धिलाई सहयोग पुऱ्याउँदै अधिकतम राजस्व परिचालन हुनु,
- मुलुकको विकास र समृद्धिका लागि सार्वजनिक खर्चको बढ्दो आवश्यकता पुरा गर्न र वैदेशिक सहायतामाथिको निर्भरता कम गर्न आन्तरिक श्रोत परिचालनमा वृद्धि हुनु,
- सबै प्रकारका आर्थिक क्रियाकलापलाई करको दायरामा ल्याई राजस्वको आकार फराकिलो बनाउनु,
- संघीय प्रणाली अनुरूप राजस्व प्रशासनको विस्तार तथा आधुनिकीकरण गरी कुशल, व्यवसायिक र स्वच्छता कायम हुनु,
- संघीय प्रणाली अनुरूप राजस्व प्रशासनको संरचनागत र प्रणालीगत कुरामा सुधार हुनु,
- आर्थिक विस्तारमा सहयोग हुने गरी कर प्रणालीलाई थप लगानी मार्फत व्यवसायिक मैत्री बनाउनु
- संस्थागत र संगठनात्मक दोहोरोपन हट्न गै मितव्ययीता कायम हुनु,
- प्राकृतिक श्रोत र साधनको संरक्षण र उपयोगका अभ्यासहरू सुस्पष्ट हुन् गै निकायगत, क्षेत्रगत, विषयगत एवम् संघीय इकाइहरूबीच रहेको दोहोरोपन, द्विविधा र द्वन्द्व समाप्त हुँदै जानु,
- कर्मचारी व्यवस्थापनमा सहजता आई उच्च मनोबलयुक्त प्रशासन संयन्त्रबाट मितव्ययी र प्रभावकारी सेवा प्रवाह हुनु,
- सबल, सुदृढ प्रशासन यन्त्रका कारण छिटो छरितो कार्यसम्पादनका माध्यमबाट समय र श्रोतको बचत हुनु ,
- फजुल खर्च, अनियमितता भ्रष्टचार नियन्त्रणमा सरोकारवालाको चासो र चिन्ताले खवरदारी गर्न उत्साहित हुनु,
- मितव्ययिता, कार्यदक्षता, र प्रभावकारिताको व्यवस्थापकीय दक्षताले समग्र वित्तीय व्यवस्थापन अब्बल हुनु आदि ।

४. तहगत सम्बन्ध तथा अन्तरसरकार सम्बन्धको विस्तार :

नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमबाट दीगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । संविधानले राज्यको संरचना र राज्यशक्तिको बाँडफाँड अन्तर्गत संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र

स्थानीय तह मानिएको छ । तीन तहका सरकारको स्वस्व्य हेर्दा संघको संरचना सानो, छरितो तर प्रभावकारी हुनुपर्ने, त्यसैले प्रदेशको संरचना संघभन्दा फराकिलो अर्थात, ठूलो माथि संघसँग र तल स्थानीय तहसँग सम्बन्ध स्थापनाका लागि सेतुको कार्य गर्ने र स्थानीय तह सेवा प्रवाह र जनताको नजिक रहेर कार्य गर्ने विस्तारीत रूप हुनुपर्दछ । अन्तरसम्बन्धको आवश्यकतालाई देहाय वमोजिम प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।

- संघीय गणतन्त्रात्मक नेपालको समृद्धिको मूल कडी तीन तह बीचको सन्तुलित विकास हो, जसका लागि सहयोग, समन्वय र सहकारितालाई मानिन्छ,
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत कानून बनाई सोको कार्यान्वयनबाट जनतालाई लोकतन्त्रको अनुभूत गराउन समेत एकापसमा सुमधुर सम्बन्ध स्थापित हुनु जरुरी मानिन्छ,
- साभा अधिकारका विषयहरूमा सहकार्य र समन्वय गरिनु पर्दछ । अन्तरसम्बन्ध आवश्यक मानिन्छ,
- Cross Cutting issues (वातावरण, दीगो विकास, लैंगिक हिंसाको अन्त्य, अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि संभौताको कार्यान्वयन) हरू कुनै एक सरकार, निकाय, तह र क्षेत्रसंगमात्र सरोकार रहन्न यसैले अन्तर निकायगत सम्बन्ध आवश्यक मानिन्छ,
- प्राकृतिक स्रोत साधनको संरक्षण, सम्बर्द्धन, परिचालन तथा उपयोग गर्ने सवालमा अन्तरनिकाय सम्बन्धको आवश्यक रहन्छ,
- कर, राजश्व, खर्च ऋण तथा लगानीका विषयहरूमा सरोकारवालासँग समन्वय र सहकार्य गर्न सम्बन्ध विस्तार हुनु पर्दछ,
- राष्ट्रिय एकता, सामाजिक न्याय, सामाजिक सुरक्षा, दीगो विकास, शान्ति र समृद्धिका लागि सबैको समान भावना विकास गरिनु एक अर्काबीच सम्बन्ध विस्तार हुन जरुरी मानिन्छ,
- राष्ट्रको गौरव, ऐतिहासिक सांस्कृतिक विकास, संरक्षण र सम्बर्द्धनका लागि सबैको चासो चिन्ता र योगदान गरिनुपर्ने हुँदा सहकार्यको खाँचो रहन्छ ।

निश्कर्ष :

संघीयताको मर्मनुसार जनताको नजिकमा रहेर सेवा प्रवाह गर्ने, जसको जेमा दक्षता र क्षमता छ । नजिकको सरकारले गर्ने शासनको संचालन गर्दा स्वायत्तता, सहकारिता, सहयोग र समन्वयात्मक तवरले मानव अधिकारको संरक्षण गर्दै दिगो विकास, शान्ति र समृद्धिका लागि संघीयतालाई संस्थागत गर्दै जानु आजको आवश्यकता मानिन्छ । यसैले संघीयता संस्थागत गर्न निम्नानुसारका कदमहरू चाल्नु पर्दछ :-

- स्वशासन र साभा शासनमा आधारित शासकीय प्रणालीको विकास गर्ने आदर्श शासन प्रणाली हुनुपर्दछ,
- संघीय शासन प्रणाली बढी प्रजातान्त्रिक र सहभागितामूलक हुनुपर्दछ,
- यसले आमनागरिकमा अवसरको सुनिश्चितता र सामाजिक विविधताको संयोजन गरिनुपर्दछ,
- तीन 'स' को मान्यतानुरूप स्पष्ट र प्रष्ट आधार खडा गरी सहकारिता,सहयोग र समन्वयको भावना फैलाउनु पर्दछ,
- विकासको केन्द्र अभैपनि ग्रामिण र गरिव केन्द्रित हुनु पर्दछ,

- साधन र स्रोतको महत्तम उपयोग गरी आर्थिक रूपले संभावनायुक्त बनाईनु पर्दछ,
- चालु खर्चमा नियन्त्रण गरी पूँजीगत खर्चलाई कुशल व्यस्थापन गरिनुपर्छ,
- सबैको एकमात्र लक्ष्य राष्ट्रिय आकांक्षा पूरा गर्ने हुनुपर्छ आदि ।

अन्त्यमा, वित्तीय संघीयता; सहयोग, सहकार्य समन्वय आफ्नै मौलिकता ।

सन्दर्भ श्रोत

१. नेपालको संविधान,
२. पन्ध्रौ योजना,
३. संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७
४. प्रदेश स्तरीय योजना तर्जुमा दिग्दर्शन, २०७५ (नमूना)

“Culture links leadership in the World Senario: Reflection in the Development Scheme in Nepal”.

Laxmi Ghimire*

World War-II brought a dramatic increase in globalization throughout the world. Globalization has created a need for leaders with greater understanding of cultural differences and increased competencies in cross-cultural communication and practice. Culture is defined as the shared values, beliefs and norms of a group of people and leadership is directly reflected in the performance of the skills. In this view, this article center on research that describes culture, its dimensions, effects of culture on the leadership process, leadership replication in 15th periodic plans and support to reach the targets of Sustainable Development Goals in Nepal.

Preface:

Since World War-II and with the onset of the United Nation Organization, globalization has been advancing throughout the world. “Globalization is the interconnection of economic, social, technical, political and governance among the nations as well as people. There is more international trade, cultural exchange and use of worldwide telecommunication systems. It has created closeness of the brainiest, our schools, organizations, continents and communities to become far more global than in the past. Increase globalization has created many challenges, including the need to design effective multinational organizations, to identify and select appropriate leaders for these entities, and to manage organizations with culturally diverse employees” (House & Javidan, 2004). In this way, globalization has created a need to understand about cultural differences that affect leadership performance and the leaders to become competent in cross-cultural awareness and practice.

Leader’s competencies:

Adler and Bartholomew, 1992 contended that global leaders need to develop five cross-cultural competencies; i) Leaders need to understand business, political and cultural environments worldwide. ii) They need to learn the perspectives, tastes, trends and technologies of many other cultures. iii) They need to be able to interact simultaneously with people from many cultures. iv) They must be able to adopt living and communicating in other cultures. v) They need to learn to relate people from other cultures and a position of equality rather than cultural superiority. In addition, Ting-Toomey, 1999 viewed those global leaders need to be skilled in creating transcultural visions. They need to develop communication competencies to enable them to implement their vision in a diverse

work place. Current leaders need to acquire a challenging set of competencies if they intend to be efficient and effective in the global societies. Despite the good performer in the delegated authority, the leaders should be culturally competent, multi-tasking and transformative to be existed in the fast changing miracles.

Cultural notions:

There is a longtime debate between anthropologists and sociologists about the meaning of the word 'culture'. Culture is an abstract term, it is hard to define in single mind, different people often define it in dissimilar ways. Simply, culture is defined as the learned beliefs, values, rules, norms, symbols and traditions that are common to a group of people. It refers to the shared qualities of a group that make them unique. Culture is dynamic and transmitted to others. "Culture is the way of life, customs and script of a group of people (Gudykunst & Ting-Toomy,1998)". Multicultural and diversity are the related terms to culture. Multicultural implies an approach or a system that takes more than one culture into account i.e. the existence of multiple cultures such as Asian, African, American, European and Middle Eastern. It also refers to a set of subcultures defined by race, gender, ethnicity, sexual orientation or age. Whereas, diversity refers to the existence of different cultures or ethnicities within a group or an organization. We know that Nepal is the multicultural refers religious, caste and regionalities as well as the countries with diversity of 125 ethnicities in South Asia.

The two concepts closely related to culture and leadership are ethnocentrism and prejudice. Both concepts interfere with people's ability to understand and appreciate the human experience of others. Further information, ethnocentrism and prejudice are demarcated as below:

- i. **Ethnocentrism:** It denotes the tendency for individuals to place their own group as ethnic, racial or cultural at the center of their observation of other and the world. People can give priority and value to their own beliefs, attitudes and values over and above those of their group. Ethnocentrism is the perception where own culture is better or more natural than the other's culture. It is a universal tendency and each of us is ethnocentric to some degree. 'Ethnocentrism is like a perceptual window through which people from own culture make subjective or critical evaluations of people from another culture'(Porter & Samovar,1997). For example, some Americans think that the democratic principles of united states are superior to the political beliefs of other cultures. Gudykunst & Kim,1997 state ethnocentrism accounts for our tendency to think our own cultural values and ways of doing things are right and natural.

Effective leadership take ethnocentrism as an obstacle for them because it prevents people from fully understanding or respecting the other's views. Such as, if a

person's culture values individual achievement, that feels difficult to understand another person whose culture emphasizes collectivity. Likewise, if one person believes strongly in respecting authority, that feels difficult to understand someone who challenges authority or does not easily comply to authority character. The more ethnocentric we are, the less open or tolerant we are of other's cultural traditions and practices. A skilled leader cannot avoid issues related to ethnocentrism, though they recognize own ethnocentrism, need to understand and tolerate some degree of ethnocentrism in others. In reality, it is a balancing act for leaders. On the one hand, they need to promote and be confident; on the other hand, they need to be sensitive to the legitimacy of other cultures. Thus, skilled leaders are able to negotiate the fine contour to overcome ethnocentrism and knowing to remain grounded in their own cultural values.

- ii. **Prejudice:** It is a largely fixed attitude, belief or emotion held by an individual about another individual or group based on faulty or unproven data. Prejudice exactly states to judgements about others based on previous decisions or experiences. According to Ponterotto & Pedersen, 1993 'prejudice involves inflexible generalizations that are resistant to change or evidence to the contrary'. Prejudice often is understood in the context of race as example of European, American vs African American but also applies in zones like gender, age, sexual orientation and other independent contexts. Nonetheless Prejudice can be positive in the case of thinking highly of another culture without sufficient evidence, but it is usually negative. One of the main problems with prejudice is self-oriented rather than other oriented. It leads person to achieve balance own self at the expense of other. It can apply to some degree, sometimes keeping partially fixed attitudes undisturbed and constant, and sometimes reduces anxiety by giving familiar way to structure one observation to others. Besides, attitude of prejudice inhibits understanding by creating a screen that filters and limits the ability to see multiple aspects and qualities of other people. Prejudice often displays itself in crude or demeaning comments as people make about others.

While fighting their own prejudice, leaders face the challenge of dealing the prejudice of followers. These prejudices keep path the direction of the leader or the leader's culture. Moreover, it is common for the leader to face followers who represent several culturally different groups, and these groups have their own prejudices toward each other. A skilled leader needs to find ways to negotiate with followers from various cultural backgrounds.

- iii. **Dimensions of culture:** Well-known studies have addressed to characterize cultures. Hall (1976) mentioned that a primary characteristic of culture is the degree to

which they are focused on the individual (individualistic culture) or on the group (collectivistic culture). Trompenaars (1994) mentioned and classified organizational culture into two dimensions: egalitarian versus hierarchical and person versus task orientation. The egalitarian-hierarchical dimension refers to the degree to which cultures exhibit shared power as opposed to hierarchical power. Person-task orientation refers to cultures emphasize human interactions as opposed to stressing tasks to be accomplished. Hofstede (2001) has been the benchmark for much of the research on the world cultures, he identified five major dimensions on which cultures differ: power distance, uncertainty avoidance, individualism-collectivism, masculinity-femininity and long-term - short-term orientation.

The Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness research program known as GLOBE study by Robert House in 1991 has generated a very large number of findings on the relationship between culture and leadership. The GLOBE researchers identified nine cultural dimensions, each of them is described related to the countries' specificity in the following segments.

- iv. **Uncertainty avoidance:** It refers to the extent to which a society, an organization or a group relies on established social norms, rituals and procedures to avoid uncertainty. It is concerned with the way cultures use rules, structures and laws to make things more predictable and less uncertain. United States, are more likely to have a flourishing entrepreneurial culture, where individuals are willing to take risks and make quick business decisions. In Middle Eastern countries, such as Kuwait and Egypt, taking risks and making daring decisions is not common; business deals are carefully thought through and examined before decision made. As a consequence, business deals and negotiations take a long time, and require cultivation built on a level of trust and reliability that comes with a long-term commitment.
- v. **Power Distance:** It refers to the degree to which members of a group expect and agree that power should be shared unequally. Power distance is concerned with the way cultures are stratified, creating levels between people based on power, authority, prestige, status, wealth and material possessions. India still operates under the caste system, is a good example of a country that has high power distance. It seems power and authority as facts of life and everyone has a rightful place.
- vi. **Institutional Collectivism:** It describes the degree to which an organization or a society encourages institutional or societal collective action. Institutional collectivism is concerned whether cultures identify with broader societal interests rather than an individual goals and accomplishments. North Korea is an example of a culture

with high institutional collectivism. A supreme leader rules the people, oversees the development of the country's values which place a premium on collective efforts and non-material incentives. As a result, group cohesion and loyalty are strictly required.

- vii. In-Group Collectivism:** It refers to the degree to which people express pride, loyalty, and cohesiveness in their organizations or families. It is concerned with the extent to which people are devoted to their organizations or families. In Middle Eastern cultures, such as Pakistan and Iran are high in-group collectivism. They favor family and religious affiliation; else they are often honor killings of family members who disagree or defy the paternal leader of the family. Religious divisions between the Sunni and Shia Muslims in such countries as Syria and Iraq have led to civil war.
- viii. Gender Egalitarianism:** It measures the degree to which an organization or a society diminishes gender role differences and promotes gender equality. Gender egalitarianism is concerned with the societies deemphasize members' biological sex in determining the roles that members play in their home, organization and community. Sweden is known as the world's most gender-egalitarian country, based on the firm belief that men and women share power and influence equally. An extensive welfare system makes it easier for both sexes to equilibrium work and family life. Contrast with the country like Afghanistan, many girls are not allowed to go to school and are often killed for defying their families' wishes.
- ix. Assertiveness:** IT refers to the degree where people in a culture are determined, assertive, confrontational and aggressive in their social relationship. Assertiveness is concerned with how much a culture or society encourages people to be forceful, aggressive and tough as opposed to encouraging them to be timid, submissive and tender in social relationships. Germany is high in the assertiveness dimension found a study in upper-level managers used straightforward and direct language and that conflict and confrontational debate were acceptable approaches in a work environment.
- x. Future Orientation:** It refers to the extent where people engage in future-oriented behaviors such as planning, investing in the future and delaying gratification. It emphasizes that people in a culture prepare for the future as opposed to enjoying the present and being spontaneous. Many Middle Eastern countries are past-oriented, concerned with traditional values and ways of doing things. They can be conservative in management and slow to change those things that are tied to the past. Americans believe, they can plan and control the future and idealize change for the sake of changing.
- xi. Performance Orientation:** It describes that an organization or a society encourages

and rewards groups members for improved performance and excellence. It is concerned with people in a culture are rewarded for setting and meeting challenging goals. The United States is very high in performance orientation where If schools are not making the mark, there are interventions and programs try to bring the scores up.

- xii. **Humane Orientation:** It refers to the degree where a culture encourages and reward people for being fair-minded, selfless, liberal, caring and kind to others. It concerns with a society or an organization emphasizes sensitivity to others, social support and values of community. Switzerland is a country known for its high humane orientation. It is based on the Swiss people's helpfulness to others during and after World War I & II. The country adopts tolerance and responsibility as its central educational goals.

In such a way, GLOBE study found these nine cultural dimensions analyzing the attributes in the different countries. These dimensions make an arrangement for studying about the countries varied in their approach to leadership.

Clusters of World culture:

GLOBE researchers studied into regional clusters provided a convenient way to analyze the similarities and differences between cultural groups and made meaningful generalizations about culture and leadership. It is based on the factors as common language, geography, religion and historical accounts and grouped countries into 10 distinct clusters. Each cluster is unique and represent a valid and reliable way to differentiate countries. These are as follows:

- i. **Anglo countries:** United States of America, Canada, Australia, Ireland, England, South Africa and New Zealand are included in this cluster. These countries are found high in performance orientation and low in in-group collectivism. It means they characterize to be competitive and result oriented, but less attachment to their families or similar groups.
- ii. **Germanic Europe:** It consists of Austria, The Netherlands, Switzerland and Germany. These countries score high in performance orientation, assertiveness, future orientation and uncertainty avoidance but low in humane orientation, institutional collectivism and in-group collectivism. It shows they value of competition, aggressiveness and are more result oriented than people oriented.
- iii. **Latin Europe:** It includes the countries like Israel, Italy, Switzerland, Spain, Portugal, France. These countries exhibit more moderate and fewer high scores on any of

the cultural dimensions, but they score low on humane orientation and institutional collectivism. It embodies the countries to value individual autonomy and to place less value on the greater societal communal. Individuals are encouraged to watch out for themselves and to pursue individual rather than societal goal line.

- iv. **Sub-Saharan African:** Zimbabwe, Namibia, Zambia, Nigeria, South Africa are included in this cluster. These countries express high scores on humane orientation and people, normally found very concerned for and sensitive to others. It illustrates the important for these countries to be concerned for family and friends than concern for self.
- v. **Eastern Europe:** This cluster consists of Greece, Hungary, Albania, Solvenia, Poland, Russia, Georgia, Kazakistan. These countries score high on assertiveness, in-group collectivism and gender egalitarianism but score low on performance orientation, future orientation and uncertainty avoidance. People related to this cluster tend to be forceful and supportive of their coworkers and to honor gender equality. They are less likely to be achievement driven, to emphasize strategic planning and to stress rules and laws as a way to maintain order.
- vi. **Middle East:** This cluster comprises Turkey, Kuwait, Egypt, Morocco and Qatar. The countries of this cluster score high on in-group collectivism and low on future orientation, gender egalitarianism and uncertainty avoidance. People of this countries lean towards to show great pride in their families and organizations. They are devoted and loyal to their own people and treat people on different gender distinctly. Women afford less status than men and fewer women are in position of authority than men. There is a tendency to focus on current issues as opposed to attempting to control the future.
- vii. **Confusian Asia:** This cluster is made up of Singapore, Hong kong, Taiban, China, South Korea, Japan. It exhibits high score in performance orientation, institutional collectivism and in-group collectivism. These are result driven, encourage the team working over individual goals and are devoted and loyal to their families.
- viii. **Southern Asia:** Phillippines, Indonesia, Malaysia, India, Thailand and Iran are consisted in this cluster. These countries exhibit high scores on humane orientation and in-group collectivism. People of this cluster characterize as the countries that demonstrate strong family loyalty and deep concern for their communities. Nepal is also known as one of the countries in this cluster.
- ix. **Latin America:** This cluster is made up of Brazil, Ecuador, El Salvador, Colombia,

Bolivia, Guatemala, Argentina, Costa Rica, Venezuela, Mexico. People of this cluster score high on in-group collectivism and low on performance orientation, future orientation, institutional collectivism and uncertainty avoidance. Thus, they tend to be loyal and devoted to their families and similar groups but less interested in overall institutional and societal groups.

- x. **Nordic Europe:** Finland, Denmark, Sweden, Norway is consisted in this cluster. They exhibit distinctive features. This cluster score high on future orientation, gender egalitarianism, institutional collectivism and uncertainty avoidance. They are low on assertiveness, in-group collectivism and power distance. The Nordic people place a high priority on long-term success. Women are treated with greater equality. They identify with the broader society and far less with family groups. In Nordic Europe, rules, orderliness and consistency are stressed. Assertiveness is downplayed in favor of modesty and tenderness; power is shared equally among people at all levels of society and cooperation and societal-level group identity are highly valued.

In such a way, categorical features of the diverse countries are described on the basis of their specific qualities. Some of the features as result orientation, in-group collectivism, future orientation and gender equality are more significant and lesson learned for the countries who are till now backward in socio-economic perspectives and rest of other countries need to focus for improve their performance onwards.

Leadership Behavior and its Application

It is crystal clear that people exist from diverse culture, thus their cultural differences view different leadership. We determine that ways in which cultural characteristics are related to culturally endorsed leadership behavior. We see that differences in cultures are related to transformations in approaches to leadership. According to implicit leadership theory (Lord and Maher,1991) individuals have implicit beliefs and convictions about the attributes that distinguish leaders from non-leaders and effective leaders from ineffective leaders. The standpoints of leadership are in the eye of the beholder and leadership refers to what people see in others when they are demonstrating leadership behavior. House and Javidan, 2004 have identified following six global leadership behaviors:

- i. **Charismatic/Value-based leadership:** It reflects the ability to inspire, to motivate and to expect high performance from others based on strongly held core values. It comprises visionary, inspirational, self-sacrificing, trustworthy, decisive and performance oriented. Latin American and Latin Europe countries place the most importance on this kind of leadership.
- ii. **Team-oriented leadership:** It emphasizes team building and a common purpose

among team members. It consists of collaborative, integrative, diplomatic, non-malevolent and administratively competent. Latin American countries place the high priority on this kind of leadership.

- iii. **Participative leadership:** It reflects the degree to which leaders involve others in making and implementing decisions that focuses the quality of participative, democratic and non-autocratic. Nordic Europe and Anglo countries extremely emphasize of this kind of leadership.
- iv. **Humane -Oriented leadership:** It emphasizes on that leadership excellence of supportive, considerate, compassionate, generous with modesty and sensitivity to other people. Leaders in Sub-Sahara Africa are known as caring leadership based on the Humane-oriented leadership.
- v. **Autonomous Leadership:** It refers to independent and individualistic leadership which includes being autonomous and unique. For the Eastern-Europe and Middle East countries, this kind of leadership is highly ranked.
- vi. **Self-protective leadership:** It reflects behaviors that ensure the safety and security of the leader and the group. It includes leadership that is self-centered, status conscious, conflict inducing, face saving and procedural. The Eastern-Europe and Latin American leaders put on this type of leadership in high importance.

Various analyses show the universally desirable leadership attributes are positive leader attributes and universally undesirable leadership attributes are negative leader attributes. They encompass following:

Table 1:

Positive Leader Qualities	Negative Leader Qualities
Trustworthy, Foresight, Confidence builder, Intelligent, Win-Win problem solver, administratively skilled, Excellence oriented, Just, plans ahead, Dynamic, Motivational, Decisive, Communicative, Coordinative, Honest, Encouraging, Motive Arouser, Dependable, Effective bargainer, Informed, Team builder, Visionary, transformative and Innovative.	Loner, Irritable, Ruthless, Asocial, Non-explicit, Dictatorial, Non-cooperative, Egocentric, Rigid, Non-sharing, Un-responsible, Machine minded, Traditional, Individualistic, Personalized in thought and Sarcastic.

Despite these leadership qualities, people from diverse cultures clearly view good

leadership based on integrity, charisma and interpersonal ability. Conversely, they conceptualize bad leadership emerging from leaders who are self-focused, dictatorial and asocial. It shows the many ways to view leadership and the integration of culture that helps us to expand and develop a richer understanding for the champion and smart leadership process. The application of leadership focuses on i) training and development programs teach cultural sensitivity and address issues related to cultural differences, ii) culture can help leaders understand their own cultural biases and preferences, iii) global leaders communicate more effectively across cultural and geographic boundaries, iv) Information on culture and leadership has also been applied in very practical ways such as culturally sensitive websites, design of new staff orientation program, conduct programs in relocation training, improve team effectiveness, facilitate multi-merger implementation and systematic sharing information to team performers.

Reflection on 15th plan and Sustainable Development Goals.

The 15th plan of Nepal: It has long-term vision of 'Prosperous Nepal, Happy Nepali'; A prosperous, independent, and socialism-oriented economy with a happy, healthy, and educated citizens enjoying equality of opportunities, dignity, and high standards of living. For this achievement, it has included leadership development in the chapter 'Democracy and Good Governance'. There is a need for honest and role-model leadership in all three levels of government for achieving people's wellbeing and country's development. The vision of leadership development is "develop leadership that is rooted in integrity, competence, honesty, and dynamism". Similarly, the goal is to develop capable and efficient leadership that can take forward the agenda of governance, management, and all-inclusive development of the nation based on democratic norms and values. There are two objectives as to develop capable and efficient leadership in all areas of national life including political, administrative, social, and entrepreneurial for the all-inclusive development and good governance in the country, and to develop a participatory and collaborative leadership style by deepening the interrelationship between the leadership at various levels.

The first strategy of leadership development is to prepare a plan for capable and effective leadership development. For its implication, the working policies consist of long-term, medium-term, and short-term plan will be developed and implemented for sector-wise leadership development; a leadership succession plan will be developed and implemented for enforcing intergenerational leadership development; legal provisions will be formulated for the job description, delegation of powers, punishment & reward system, administrative autonomy for capable and competent leadership development. The second strategy is to increase partnership and collaboration for developing an effective interrelationship between the leadership at various levels. For

its implementation, the two working policies involve that collaboration and partnership among the leaderships at various levels as well as with the public, private, government, and non-government organizations will be enhanced making them complementary to each other, and activities to exchange learning and experiences between government and private sectors, information sharing exercises, as well as internship programs, will be conducted for leadership development. The final strategy is to prioritize capability-based rather than position based leadership. For its implementation, the working policies comprise a culture of honoring successful leaders as the ideals and role-models will be developed, the system and mechanisms for evaluating leadership will be made more organized and systematic, and an appropriate environment will be created for the development of capable and competent leadership. In this context, necessary plans and laws that enable leaders to be capable enough for running the affairs of the state efficiently will have been in place, coordination and collaboration among the concerned stakeholders will have taken place, and the country's development will have taken a momentum with the competent and successful leaders in driving seats are the expected outcomes mentioned in this plan.

Sustainable Development Goals (SDGs): Similarly, like 15th Plan, SDGs include 17 goals these are related to development aspects like Basic aspects of human civilization, means for the fastest growth, challenges for future prosperity, human capabilities and high human expectations. The most important goal is based on goal no 16 that reflects an access and quality for all building effective, accountable and inclusive governance system. The goals target promoting the rule of law at the national and international levels and ensure equal access to justice for all, reducing illicit financial and arms flows, reducing corruption and bribery in all their forms, developing effective, accountable and transparent institutions at all levels with a steadfast leadership. Nepal has taken good initiation for implication of SDGs targets and has made some remarkable progress in some aspects. Now, Covid-19 pandemic First with Second wave is affecting the target to meet as the expectation, the result differs from province to province. Multidimensional poverty Index, 2021 shows the 17.4 percent people are under the national poverty. We need further study about the poverty emerged from Covid pandemic in all sectors. It is conformed that, SDG is not only the responsibility of the government, it is the responsibility of the whole nation, thus it has internalized in the policy and plan development in sub-national level with the strong framework of SDG localization. Good Governance and leadership development are the prime factors of the government. The government is committed to promoting the culture and ensuring committed leadership in all levels of government, especially political and administrative sectors. It has adopted various legislations in its endeavor to implement the constitutional provisions on fundamental rights and is working to successively formulate more. Such legislations and institutional mechanisms facilitate

to promote culture and leadership focusing devoted, dedicated to the work culture and gender focused with honesty. The most essentiality seemed to be a strong government to ensure visionary and devoted leadership in national interest. Though Nepal has made significant efforts towards creating a peaceful, inclusive and just society, it needs to fast track progress in all the areas under SDG goals as a center in order to realize the 2030 Agenda.

The national review of sustainable development goals has concentrations that the country is taking on board all stakeholders to promote sustainable development. Through consultations, it has worked with the stakeholders on policies, programs, implementation and advocacy efforts. Nepal is committed to utilizing the knowledge, expertise, technology and financial resources of all stakeholders for promoting sustainable development. The government is gearing its efforts towards implementing the SDGs with a 'whole-of-government' and 'a Whole-of-society' approach. There is enough space for the private sector, cooperatives and civil society organizations to contribute in the goals related to poverty, education, health and employment. The private sector could utilize corporate social responsibility-related activities to contribute to achieving the SDGs. The government remains committed for consolidation and deeper coordination with all stakeholders, the private sector, civil society, parliament and major groups to take forward and deepen the SDG agenda in Nepal. Partnerships will be further promoted at the federal, provincial and local levels.

In addition, Nepal has made deliberate efforts to incorporate the concept of 'Leaving no one behind.' The fundamental equity-based principle of the SDGs has a strong reverberation in Nepal, as the country has now adopted a forward-looking and transformative constitution with accountable governance, visionary leadership and strong commitment in administrative reform. The constitutional provisions, specific laws, inclusive political and public institutions, creation of dedicated constitutional bodies, good governance, security provisions, and empowerment programs for the socio-political development, are all positive strides to develop culture and create smart leadership in the governance.

Conclusion:

After World War II, it has been a dramatic increase in globalization throughout the world. Globalization has influenced for leaders to understand cultural differences and cross-cultural competencies. Culture is defined as the shared values and norms of group of people. Leadership is influenced by the culturally contextual phenomenon. Ethnocentrism and prejudice are the factors that inhibit cultural awareness. Ethnocentrism becomes problematic for leaders because it prevents them from fully understanding the world of others. Similarly, prejudice has a negative impact because it is self-oriented and inhibits

leaders from seeing the many factors and qualities of others. Universally accepted leadership attributes contribute to a richer understanding of the leadership process and that is influenced by the unique ways of culture. In the context of Nepal, culture and leadership are very significant factors need to develop deliberately. Nepal needs cultural protection and promotion with ethical and transformative leadership. Nepal ranks in 98 scoring 66.7 in SDG assessment in 2022, shows to take greater intervention for the graduation from least developed to developing country till 2066 with the revolution of cultural transformation.

References:

- Adler, N.J., & Bartholomew. (1992). Managing globally competent people. Academy of Management Executive.6, 52-65.
- Gudykunst, W.B., & Ting-Toomy, S. (1998). Culture and interpersonal communication. Newbury Park. CA.SAGE.
- Gudykunst, W.B., & Kim, Y.Y. (1997). Communicating with strangers: An approach to intercultural communication (3rd ed.). New York. Mc Graw-Hill.
- House, R.J., & Javidan, M. (2004). Overview of Globe: culture, leadership and organization. The globe study of 62 societies. Thousand oaks, CA: SAGE.
- Hall, E.T. (1976). Beyond culture. New York. Doubleday.
- Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Thousands Oaks.CA. SAGE.
- Ponterotto, J.G. & Pedersen, P.B. (1993). Preventing prejudice: A guide for counselors and educators. Newbury Park, CA. SAGE.
- Porter, R.E. & Samovar, L.A. (1997). An introduction to intercultural communication. Belmont, CA. SAGE.
- House, R.J. (1991). Culture, leadership and organization. The globe study of 62 societies. Thousand oaks, CA: SAGE.
- Trompenaars, F. (1994). Riding the waves of culture. New York. Irwin.
- Ting-Toomey, S. (1999). Communicating Across Cultures. New York. Guilford.
- Government of Nepal. (2019). "Fifteenth Plan:2019/20-2023/24". National Planning Commission. Singh durbar, Kathmandu.
- Government of Nepal. (2016). "Sustainable Development Goals; Status and Roadmap: 2016-2030". National Planning Commission. Singh durbar, Kathmandu.
- Government of Nepal. (2020). "National Review of Sustainable Development Goal". National Planning Commission. Singh durbar, Kathmandu.
- Government of Nepal. (2021). "Multidimensional Poverty Index". National Planning Commission. Singh durbar, Kathmandu.

सामाजिक न्यायको अवधारणा र नेपालमा अभ्यास

सबिता कार्की*

विषय प्रवेश

राज्य संयन्त्रमा सबै वर्ग, क्षेत्र, जात, लिङ्ग, भाषा, धर्म र वर्णको पहुँच सुनिश्चित गर्ने अवधारणा सामाजिक न्याय हो । यसले विविधता व्यवस्थापनमा जोड दिन्छ । सन १९८० को दशकमा विकास समाजको आवश्यकतामा आधारित हुनुपर्छ र जनताको सार्वभौमिकतालाई सम्बोधन गर्नुपर्छ भन्ने मान्यतामा सामाजिक न्याय आधारित छ । समाजमा हुने राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, भौतिक र मनोवैज्ञानिक अन्यायको अन्त्य सामाजिक न्याय हो । यो विकासको रणनीति हो । राज्य पुर्नसंरचनाको विषय पनि हो । जसले नयाँ नीति निर्माण, नयाँ संरचना तयार र प्रतिनिधित्वलाई सुनिश्चित गर्दछ । विकासको आधुनिक मान्यता हो । यसले समतामूलक पहुँच, पहिचान र प्रतिनिधित्वको सुनिश्चतामा जोड दिन्छ । राजनीतिमा समानुपातिक निर्वाचन, अर्थतन्त्रमा दिगो आर्थिक विकास, सामाजिकमा समावेशीकरण, सांस्कृतिकमा धर्म, संस्कृति र मूल्य मान्यताको पहिचान, सम्मान र संरक्षण तथा भौतिकमा दिगो आर्थिक विकास र मनोवैज्ञानिकमा चेतनास्तरको अभिवृद्धि भएको अवस्थालाई सामाजिक न्याय भन्न सकिन्छ । यो जनताको अधिकार हो भने राज्यको दायित्व हो । सो दायित्व पूरा गर्न सरकार भन्दा बाहिरका पात्रहरू जस्तै नागरिक समाज, नीजि क्षेत्र, गैरसरकारी क्षेत्र, अन्तर्राष्ट्रिय समुदाय पनि क्रियाशील रहेको पाइन्छ । J S Mill ले वितरणात्मक न्याय र आर्थिक पुनर्वितरणले सामाजिक न्याय हुन्छ भनेका छन् । John Rawls सामाजिक न्याय अवसरहरूको पुनर्वितरण हो भनेका छन् । सामाजिक न्याय शब्दको सर्वप्रथम प्रयोग सन् १८४० मा लुईगी तापारेल्लीले गरेका हुन् । सामाजिक न्यायलाई सामाजिक समानता प्राप्त गर्ने साधन तथा राष्ट्र निर्माणको आधारको रूपमा लिने गरिन्छ ।

सामाजिक न्यायको आवश्यकता र महत्व

समाजमा रहेका सबै प्रकारका असमानताहरू र पृष्ठभूमिमा रहेका विभेदहरूको अन्त्य गर्न सामाजिक न्याय आवश्यक पर्दछ । यो राज्यको जिम्मेवारी र नागरिकको अधिकार हो । जसमा नयाँ नीति निर्माण, प्रतिनिधित्व सुनिश्चित र नयाँ संरचनाको निर्माण पर्दछ । वितरणात्मक, पुनःवितरणात्मक, संरक्षणात्मक, उपचारात्मक तथा पुनःस्थापित न्यायको समष्टिको रूपमा रहेको सामाजिक न्यायको आवश्यकता र महत्वलाई निम्न बुँदामा उल्लेख गर्न सकिन्छ:

- विविधता व्यवस्थापन गर्न,
- समावेशी लोकतन्त्रको व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्न,
- समावेशी विकासमा जोड दिँदै न्यायपूर्ण समाज निर्माण गर्न,
- विकास प्रक्रियामा पछि परेका व्यक्तिहरूलाई राज्यको मूलप्रवाहमा ल्याउन,
- शासन प्रणाली र विकास व्यवस्थापनमा सबैको सहभागिता सुनिश्चित गराउन,
- सीमान्तकृत, बञ्चितकरण र पिछडिएका वर्ग, क्षेत्र र समुदायको संरक्षण गर्न,
- स्रोत, साधन, अधिकार र अवसरको समन्यायिक वितरण गर्न,

- मानव अधिकारको संरक्षण, सम्बर्द्धन र प्रवर्द्धन गर्न,
- राष्ट्रिय एकता र अखण्डता मजबुत बनाउन,
- समावेशी राज्यको अवधारणालाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न,
- सामाजिक सद्भाव, सहिष्णुता, सामाजिक एकिकरण अभिवृद्धि गर्दै जनताको जीवनस्तर उकास्न,
- न्याय र नैतिकतामा आधारित समाजको निर्माण गर्न,
- लोकतन्त्रको प्रतिफल तल्लो स्तरसम्म पुऱ्याउन,
- स्थानीय स्रोत परिचालन मार्फत दिगो आर्थिक विकास गर्न,
- धर्म, संस्कृतिको सम्मान, पहिचान र संरक्षण गर्न आदि ।

सामाजिक न्याय कायम गर्ने तरिकाहरू

पुरानो अवधारणा अनुसार समानता नै सामाजिक न्याय कायम गर्ने प्रमुख माध्यम थियो । त्यसको लागि सन् १९४८ को मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रले यसमा जोड दिएको पाइन्छ तर विविधता भएको समाजमा पृष्ठभूमि फरक भएपछि समानताले मात्र वास्तविक न्याय दिन सक्दैन भन्ने मान्यताको आधारमा समता वा सकारात्मक विभेद जन्य अल्पकालीन तरिकाहरू पनि अपनाइएको हुन्छ । प्रचलनमा रहेका केही तरिकाहरू यस प्रकार छनः-

- आरक्षण
- सकारात्मक विभेद
- समानुपातिक निर्वाचन
- सशक्तिकरण
- संघीयता
- विकेन्द्रीकरण
- लक्षित कार्यक्रमहरू

सामाजिक न्यायका सिद्धान्तहरू

लोकतन्त्र र नागरिक केन्द्रित विकासको आधारभूत पक्षको रूपमा रहेको सामाजिक न्याय निश्चित मान्यतामा आधारित हुन्छ । जसलाई सिद्धान्तको नामले पनि चिनिन्छ । मुख्य सिद्धान्तहरूः-

- क्षतिपूर्तिको सिद्धान्त
- समानताको सिद्धान्त
- समताको सिद्धान्त
- सशक्तिकरणको सिद्धान्त
- प्रतिनिधित्वको सिद्धान्त
- दिगो विकासको सिद्धान्त
- छिटो विकासको सिद्धान्त

- राज्य प्रतिको ऐक्यवद्धताको सिद्धान्त
- स्वामित्वको सिद्धान्त
- द्वन्द्व व्यवस्थापनको सिद्धान्त
- मानव अधिकारको सिद्धान्त
- स्वशासनको सिद्धान्त
- विकासमा अर्थपूर्ण सहभागिताको सिद्धान्त

विश्वमा सामाजिक न्यायको विकासक्रम

- सन् १२१५ Magna Carta- जनताको प्रतिनिधि संस्था (संसद)लाई सर्वोच्च मानिएको ।
- सन् १६८९ Bill of Rights -नागरिक अधिकारहरूको कानूनद्वारा प्रत्याभूति ।
- सन् १७७५-८३ अमेरिकी स्वतन्त्रता संग्राम- जीवन, धन र स्वतन्त्रताको सुनिश्चितता र जनताको प्रतिनिधि बाहेक अरुले कर लगाउन नसक्ने व्यवस्था ।
- सन् १७८९ फ्रान्सेली स्वतन्त्रता संग्राम- समानतामा जोड ।
- सन् १८०३ अमेरिकी संघीय सर्वोच्च अदालतको फैसला- अदालतलाई न्यायिक पुनरावलोकनको अधिकार ।
- सन् १८८५ A.V. Dicey ले कानूनको शासनको चर्चा गरेका ।
- सन् १९१८ बेलायतमा महिलालाई मताधिकार
- सन् १९१९ अमेरिकामा महिलालाई मताधिकार
- सन् १९२६ दासत्व विरुद्धका महासन्धि
- सन् १९४८ मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र
- सन् १९५२ महिलाको राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धि
- सन् १९६५ सबै किसिमका जातीय भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी महासन्धि
- सन् १९६६ आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र
- सन् १९६६ नागरिक तथा राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र
- सन् १९७९ महिला विरुद्धको सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि
- सन् १९८९ बाल अधिकार सम्बन्धी महासन्धि

सामाजिक न्यायका लागि पूरा गर्नुपर्ने आवश्यक पूर्वशर्तहरू:

सामाजिक न्याय साधन हो साध्य होइन । देशको राजनैतिक आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, भौतिक परिवेश पनि सोही अनुरूपको हुनुपर्दछ । यसको लागि शासन प्रणाली, विकासको योजना, जनताको चेतनास्तर लगायत तल उल्लिखित विषयहरू अनुकूल हुनुपर्दछ;

- लोकतन्त्र
- विकेन्द्रीकरण
- स्थानीय स्रोत परिचालन

- कानूनको शासन
- बलियो नागरिक समाज
- सार्वभौम सत्ता जनतामा
- आवधिक निर्वाचन
- वैधानिक सरकार
- पारदर्शीता
- मानव अधिकार
- प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा,
- सक्षम, स्वतन्त्र, स्वच्छ र पहुँचयोग्य न्यायप्रणाली,
- आर्थिक विकास
- प्रशासनिक सक्षमता,
- दीगो विकास,
- राजनैतिक स्थायित्व
- उत्तरदायी सार्वजनिक प्रशासन
- शक्ती पृथकीकरण तथा नियन्त्रण तथा सन्तुलन
- गरिबी निवारण
- समानुपातिक निर्वाचन
- विविधता व्यवस्थापन
- उत्तरदायी नीजि क्षेत्र आदि ।

सामाजिक न्याय सम्बन्धी दृष्टिकोण :

सामाजिक न्याय कायम गर्ने सम्बन्धमा विद्वानहरू बीच अलग अलग धारणाहरू व्यक्त भएका छन् । समाजको बनावट, विभेदको स्तर, विकासको मोडलका आधारमा यी दृष्टिकोणहरू बनेका हुन्:

- वितरणात्मक न्याय (Distributive Justice)/(समानतामा आधारित न्याय): स्रोत, साधन, अधिकार, लाभ र अवसरको समान वितरण गरी प्रत्येकलाई उनीहरूको हिस्सा उपलब्ध गराउने कार्य । यो पुरानो मान्यता हो । सन् १९५० को दशकमा विकास भएको हो । यसले विभेद गर्दैन तर आरक्षण लगायतका कुरालाई ध्यान दिदैन ।
- पुनःवितरणात्मक न्याय (Redistributive Justice)/(समततामा आधारित न्याय): स्रोत, साधन, अधिकार, अवसर आदिलाई हुनेबाट नहुने तर्फ स्थानान्तरण गराउने कार्य । यसले असमान अवस्थामा रहेका व्यक्ति वा समूहबीच असमान व्यवहार गरी समतामूलक समाज स्थापना गरिनुपर्ने मान्यता राख्दछ । प्रगतिशिल कर, सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम, विशेष छुट तथा सहूलियत आदि मार्फत पुनःवितरणकारी न्याय कायम गर्ने गरिन्छ । यो सन् १९८० को दशकमा आएको हो यसमा आरक्षण सशक्तीकरण वा सकारात्मक विभेदमा जोड दिन्छ । छिटो प्रतिफल प्राप्तिका लागि यो विधि उपयुक्त हुन्छ ।
- पुनःस्थापित न्याय (Restorative Justice): विगतको शासन व्यवस्था, सामाजिक संरचना, द्वन्द्व,

प्राकृतिक प्रकोप वा अन्य कुनै कारणले अन्यायमा परेकालाई पुनःस्थापना गर्ने कार्य । राहत वितरण, अनुदान, पुनःस्थापनाका विविध प्याकेजहरूको घोषणा गरी पुनःस्थापित न्याय कायम गर्ने गरिन्छ । हलिया, बाँधा, दास, कमैया आदि प्रथाको अन्त्य गरी गरिएको पुनःस्थापना पुनःस्थापित न्यायको उदाहरण हो । यसले प्राकृतिक समानतामा जोड दिन्छ । यसले वितरणकारी तथा पुनवितरणकारी न्यायका सकारात्मक पक्षहरूलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन गरेर छिटो प्रतिफल दिने प्रयास गर्दछ ।

नेपालमा यसका लागि भएका प्रयासहरू

नेपालमा राज्यको विकाससँगै सामाजिक न्यायका लागि प्रयासहरू भएका छन् । विकासको आधुनिक मान्यतासँगै राज्यले गरेका सबै प्रयासहरूले सामाजिक न्यायमा कुनै न कुनै रूपले सहयोग पुऱ्याएका छन् । कुनैपनि लोकतान्त्रिक राज्यले गरेका सबै प्रयासहरू सामाजिक न्यायमा नै केन्द्रित हुन्छन् । तर सबै प्रयासहरू उल्लेख गर्न सम्भव नभएकाले केही मुख्य प्रयासहरू यस प्रकार छन्:-

नीतिगत

- नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४:- शक्तिपृथकीकरण, समानता, निर्वाचनको व्यवस्था तथा निःशुल्क र अनिवार्य प्रारम्भिक शिक्षाको व्यवस्था थियो तर यो संविधान लागू भएन ।
- नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७:- प्रजातन्त्रको शुरु तथा राणा शासनको अन्त्य ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५:- शक्तिपृथकीकरणलाई आत्मसात, समानुपातिक निर्वाचनको व्यवस्था र मौलिक हकहरूको व्यवस्था ।
- राज्य रजौटा ऐन, २०१७:- सामन्ती प्रथालाई अन्त्य गरिएको ।
- मुलुकी ऐन, (२०२०):- जातीय विभेदको अन्त्य ।
- भूमि सम्बन्धी ऐन, २०२१:- जग्गाको हदबन्दी निर्धारण ।
- सामाजिक व्यवहार (सुधार) ऐन, २०३३:- सामाजिक र सांस्कृतिक कृयाकलापमा हुने फजुल खर्चलाई नियन्त्रण गरिएको ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७:- स्वतन्त्र न्यायपालिका, मौलिक हकको व्यवस्था, कानूनको शासनको सुनिश्चितता, राष्ट्रिय सभामा समानुपातिक निर्वाचन र महिला प्रतिनिधित्वको सीमित व्यवस्था र सार्वभौमसत्ता जनतामा रहेको ।
- समाज कल्याण ऐन, २०४९:- गैरसरकारी संस्थाहरूको नियमन गर्ने व्यवस्था ।
- स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५:- विकेन्द्रीकरण लागू, स्थानीय निकायमा महिला र दलितको प्रतिनिधित्व ।
- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३:- समानुपातिक प्रतिनिधित्व, राज्य पुनःसंरचना, आरक्षण र संघीयताको व्यवस्था ।
- गरिबी निवारण कोष ऐन, २०६३:- गरीब केन्द्रीत कार्यक्रमहरू संचालन ।
- जातीय भेदभाव तथा छुवाछुत (कसूर सजाय) ऐन, २०६८:- जातीय विभेदलाई गम्भीर प्रकारको अपराध मानिएको र सोही अनुसारको सजायको व्यवस्था ।

नेपालको संविधानमा भएका व्यवस्थाहरू :

- प्रस्तावनामा वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय र लैङ्गिक विभेदको अन्त्य गर्ने उल्लेख
- धारा ३ - राष्ट्रको परिभाषामा विविधतालाई आत्मसात
- धारा ६- सबै मातृभाषालाई राष्ट्रभाषाको मान्यता
- धारा १२ -आमाको नामबाट पनि नागरिकता दिन सकिने
- धारा १८ -समानताको हकमा आरक्षण
- धारा २०- न्याय सम्बन्धी हकमा गरीबलाई निःशुल्क कानूनी सहायताको व्यवस्था
- धारा २४ -छुवाछुत तथा भेदभाव विरुद्धको व्यवस्था
- धारा २९- शोषण विरुद्धको हक
- धारा ३४- श्रमको हक
- धारा ३८ -महिलाको हक
- धारा ४० दलितको हक
- धारा ४२ -सामाजिक न्यायको हक
- धारा ४३- सामाजिक सुरक्षाको हक
- धारा ५१- को (अ) सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति
- धारा ७० राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति फरक फरक लिङ्ग वा समुदायको हुने
- धारा ८४ र ८६ - प्रतिनिधि सभा र राष्ट्रिय सभामा समानुपातिक निर्वाचनको व्यवस्था
- धारा ९१, ९२ र १८२ - संघीय र प्रदेश व्यवस्थापिकामा प्रमुख र उपप्रमुख मध्य १ जना महिला हुनुपर्ने व्यवस्था
- धारा १३३ - सर्वोच्च अदालतमा न्यायिक पुनरावलोकनको व्यवस्था
- धारा १७६- प्रदेशसभाको गठनमा समानुपातिक निर्वाचन
- धारा २१७ -स्थानीय तहमा न्यायिक समिति
- धारा २२२ र २२३ -स्थानीय व्यवस्थापिकामा महिला, दलित र अल्पसंख्यकको प्रतिनिधित्व
- भाग २५ र २७ -राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, राष्ट्रिय महिला आयोग, राष्ट्रिय दलित आयोग, राष्ट्रिय समावेशी आयोग, आदिवासी जनजाती आयोग, मधेशी आयोग, थारू आयोग र मुस्लिम आयोगको व्यवस्था
- धारा २८३ -संवैधानिक अंग र निकायका पदमा नियुक्ती गर्दा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम गरिने
- धारा २८७ -भाषा आयोगको व्यवस्था

चालु पन्ध्रौं योजनामा सामाजिक न्याय सम्बन्धी व्यवस्थाहरू

सामाजिक न्याय अन्तर सम्बन्धित विषय भएकाले चालु आवधिक योजनाको सबै क्षेत्रमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा यसका विषयहरू समावेश छन् । मुख्य व्यवस्थाहरू यस प्रकार छन्:

- ज्ञान र सीपमा आधारित रोजगारीका अवसर सिर्जना,

- ग्रामीण र दुर्गम क्षेत्रमा एकीकृत बस्ती विकास,
- विद्यालय शिक्षामा समतामूलक पहुँच स्थापना,
- स्थानीय तहमा प्राविधिक शिक्षा र व्यवसायिक सीपको विकास,
- वैकल्पिक शिक्षाको ज्ञानलाई आयमूलक कार्यक्रममा आवद्ध,
- स्थानीय ज्ञान, सीप र प्रविधिको संरक्षण,
- बहुक्षेत्रीय पोषण योजना दोस्रोको कार्यान्वयन,
- युवामा स्वयंसेवी संस्कृतिको विकास,
- सबै प्रकारका लैङ्गिक असमानताको अन्त्य,
- ज्येष्ठ नागरिकको ज्ञान, सीप र अनुभवलाई उपयोग,
- अपाङ्गतामैत्री भौतिक संरचना निर्माण,
- गरीबी लक्षित कार्यक्रम संचालन,
- न्यूनतम रोजगारीको प्रत्याभूति,
- साधन स्रोतमा लक्षित वर्गको समानुपातिक पहुँच बढाउने,
- गैर सरकारी क्षेत्रलाई सामाजिक न्याय मैत्री बनाउने आदि ।

सामाजिक न्याय कायम गर्न गरिएका अन्य प्रयासहरू

- सती प्रथा र दास प्रथाको अन्त्य,
- सबै प्रकारका सरकारी सेवामा आरक्षण,
- अनौपचारिक शिक्षा, दूर शिक्षा र मातृभाषामा शिक्षा संचालन,
- परिवार नियोजन कार्यक्रम संचालन,
- कमजोर वर्ग वा समुदायलाई उच्च शिक्षा सम्म निशुल्क शिक्षा,
- अन्तरजातीय विवाहलाई मान्यता,
- सामूहिक जमानी वा विना धितो कर्जा प्रदान,
- सहकारी संस्था मार्फत ग्रामीण बैंकिङ प्रणालीको विकास,
- उपभोक्ता समिति मार्फत विकास,
- गरीबी निवारण कोष मार्फत संचालित कार्यक्रमहरू,
- राष्ट्रपति महिला सशक्तीकरण कार्यक्रम/परियोजना,
- तराई मधेश समृद्धि कार्यक्रम,
- प्रधानमन्त्री स्वरोजगार कार्यक्रम,
- सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना,
- शैक्षिक कर्जा,
- मानव अधिकार पीडितलाई दिइने क्षतिपूर्ति,
- सार्वजनिक नीजि साभेदारी कार्यक्रम,
- मेलमिलाप केन्द्रको स्थापना,
- सुरक्षित गर्भपतन सेवाहरू आदि ।

सामाजिक न्यायका समस्याहरू

विकासको प्रमुख एजेण्डाको रूपमा रहेको सामाजिक न्याय कायम गर्न सरकारले मुख्य जिम्मेवारी लिएको छ । तीन तहका सरकारहरूबाट नीतिगत, संस्थागत र क्रियाकलापगत प्रयासहरू भएका छन् । नागरिक समाजले आवाज उठाएको छ, नीजिक्षेत्र पूर्वाधारमा लगानी गर्न तत्पर देखिन्छ, गैरसरकारी क्षेत्रहरूले जनताको भावनालाई सम्बोधन गर्ने प्रयास गरेका छन् । अन्तर्राष्ट्रिय समुदायले मानवीय वित्तीय र भौतिक सहयोग उपलब्ध गराएका छन् । गरिबी निवारण सरकारको एक मात्र उद्देश्य बनेको छ । तापनि अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त भएको छैन । जसका समस्याहरू यसप्रकार छन्:-

- पूर्वाधार निर्माणमा न्यून लगानी,
- समानुपातिक प्रतिनिधित्वलाई लक्षित वर्गमा पुर्याउन नसक्नु,
- कमजोर वर्ग वा समुदायको नीतिगत तहमा न्यून उपस्थिति,
- नीतिगत समन्वय कमजोर,
- राष्ट्रिय नीतिले प्रादेशिक र स्थानीय तहको नीतिलाई निर्देशित गर्न नसक्नु,
- विविधता भएको समाजमा एकै प्रकृतिका कार्यक्रमहरू संचालन हुनु,
- आर्थिक विकास कमजोर,
- विकासमा स्थानीय स्रोतको कम परिचालन,
- मौलिक विकास पद्धतिको न्यून अवलम्बन,
- सामाजिक एकीकरणलाई राष्ट्रिय मुद्दा बनाउन नसक्नु,
- सापेक्ष मौलिक हकहरू बढी हुनु,
- नागरिक समाज राजनैतिक आस्थाका आधारमा परिचालित हुनु,
- स्थानीय तहको संस्थागत क्षमता कमजोर,
- स्थानीय तहहरूबीच सहकार्यको कमी,
- ठूला आयोजना कम संचालन हुनु,
- शिक्षित व्यक्तिहरूको मनोविज्ञानमा परिवर्तन नहुनु,
- दलितहरूको बस्ती छरिएको हुनु,
- विप्रषेणबाट प्राप्त रकम अनुत्पादक क्षेत्रमा खर्च हुनु,
- न्यायमा पहुँच कमजोर,
- आरक्षण प्रणाली लक्षित वर्गमा कम पुग्नु,
- विकास निर्माणका काममा सरोकारवालको वास्तविक सहभागिता कमजोर हुनु,
- ठूला पूर्वाधार निर्माणमा कम लगानी आदि ।

माथि प्रस्तुत गरिएका समस्याहरू समाधान गरी सामाजिक न्यायलाई अपेक्षित बनाउन निम्न उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्छ:-

- वर्गीय आरक्षणको व्यवस्था गर्ने,

- ठूला पूर्वाधारमा लगानी बढाउने,
- दिगो आर्थिक विकासमा जोड दिने,
- मौलिक उद्योगको व्यवसायीकरण गर्ने,
- विप्रेषणको उत्पादनशील क्षेत्रमा खर्च गर्न जोड दिने,
- नीतिगत समन्वय कायम गर्ने,
- विकासमा स्थानीय स्रोत परिचालन बढाउने,
- सबै राजनैतिक शक्तिबीच विकासको एजेण्डामा एकरूपता हुनुपर्ने,
- प्रदेश सरकारलाई प्रभावकारी बनाउने,
- स्थानीय तहको संस्थागत क्षमता विकास गर्ने,
- एकीकृत बस्तीको विकास गर्ने आदि ।

अन्तमा

सामाजिक न्याय आधुनिक राज्य संचालन प्रणालीको आधारभूत मान्यता हो । विश्वव्यापीकरणको वर्तमान समयमा विकसित तथा गरीब देशहरूले समेत यसमा नै ध्यान केन्द्रित गरेका छन् । यसको ज्वलन्त उदाहरण दिगो विकासका लक्ष्यलाई सबै देशहरूले स्वीकार्नु पनि हो । मुख्यतया वि सं २००७ को राजनैतिक परिवर्तन पछि सामाजिक न्याय कायम गर्ने नीतिगत, संस्थागत र कार्यक्रमगत प्रयास भएको देखिन्छ । वि.सं. २०६३ सालपछि यसको मात्रा बढाइएको छ । जसलाई माथी संक्षिप्तमा उल्लेख गरिएको छ । यद्यपि आशातीत सफलता प्राप्त हुन सकेको छैन । यो क्षेत्रमा देखिएका समस्या र समाधानका उपायहरू माथि प्रस्तुत गरिएको छ । नीतिगत, संस्थागत र कार्यक्रममा समावेश गरेर सुभावहरू कार्यान्वयन गर्न सकेमा वास्तविक सामाजिक न्याय कायम हुन्छ ।

सूचनाको हक: सूचनाको हकको कार्यान्वयनमा हुलाक कार्यालयको भूमिका

सीता निरौला फुयाल*

सारांश

२१ औं शताब्दीलाई सूचना प्रविधिको शताब्दीका रूपमा लिइन्छ जसले सूचनाको हकको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा सघाउ पुऱ्याउँछ । राज्य व्यवस्थालाई सुशासनको मार्गमा लगी लोकतन्त्रलाई संस्थागत गर्न सूचनाको हकको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । नागरिकको आफ्नो र सार्वजनिक सरोकारको कुनैपनि सूचनामाथिको पहुँच नै सूचनाको हक हो । सूचनाको हकलाई नेपालको संविधानले मौलिक हककै रूपमा व्यवस्था गरेको छ । सूचना माग्ने, प्राप्त गर्ने, अध्ययन गर्ने र त्यो अध्ययनको आधारमा सूचनाको उपयोग गर्ने अधिकार यस अन्तर्गत पर्दछन् । सूचनाको हक अन्तर्गत सूचना माग गर्ने र प्राप्त गर्ने मात्र नभई प्राप्त गरेको सूचनाको समुचित प्रयोग गर्न पाउने हकसमेत रहन्छ । सूचनाको हक अन्तर्गत सार्वजनिक निकायमा रहेका कुनैपनि लिखत, सामाग्री वा सो निकायको काम कारबाहीको अध्ययन वा अवलोकन गर्ने अधिकार तथा उल्लेख गरिएका लिखतको प्रमाणित प्रतिलिपि प्राप्त गर्ने अधिकार पर्दछ । साथै सूचनाको हकको संरक्षण, संवर्धन र प्रचलनका लागि सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन २०६४ र नियमावली २०६५ कार्यान्वयनमा रहेका छन् । राष्ट्रिय सूचना आयोग, संचार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, जिल्ला प्रशासन कार्यालय, जिल्ला हुलाक कार्यालय र प्रत्येक सार्वजनिक निकायमा सूचना अधिकारीको व्यवस्था यसको कार्यान्वयनका लागि कार्यरत संस्थागत व्यवस्था हुन् । यसै सन्दर्भमा सूचनाको हकको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा जिल्ला हुलाक कार्यालयको पनि महत्वपूर्ण भूमिका रहँदै आएको छ ।

सूचनाको हक र नेपालमा अभ्यास

नेपालको सन्दर्भमा सूचनाको हक सम्बन्धी कानुनी व्यवस्थाको उपयोग सबैभन्दा बढी आम सञ्चार माध्यमहरू र त्यसमा कार्यरत पत्रकारहरूले गरेको पाइन्छ । उनीहरूले उपयोग गरेको यो अधिकार आमसञ्चारकर्मीको विशेष अधिकार नभई आम नागरिकका रूपमा प्राप्त गरेको अधिकार हो । सार्वजनिक सरोकारका विषयवस्तुलाई जनमानसमा पुऱ्याउन र लुकाउन खोजिएका विषयवस्तुको उत्खनन गर्ने व्यवसायिक धर्म निर्वाहका क्रममा संचार माध्यमहरूले यसको प्रयोग गर्दै आएका छन् । पारदर्शी समाज र उत्तरदायी सरकार निर्माण गरी कानूनको शासन स्थापना गर्न यो आफैँमा महत्वपूर्ण कार्य हो । सूचनाको हक कार्यान्वयनका लागि देहाय बमोजिमको कानुनी तथा संस्थागत व्यवस्था गरिएको छ ।

सूचनाको हक सम्बन्धी कानुनी तथा संस्थागत व्यवस्था

सार्वभौमसत्ता सम्पन्न जनता सर्वोच्च शक्तिको रूपमा रहने सुन्दर राजनीतिक प्रणाली लोकतन्त्र हो भने सुशासन लोकतन्त्रको मेरुदण्ड हो । लोकतन्त्र जस्तो उत्कृष्ट प्रणालीको अभ्यास गरिरहँदा पारदर्शिता, जवाफदेहिता, उत्तरदायित्व र जनसहभागिताको सुनिश्चितता बाट मात्र सुशासनको अनुभूती गर्न सकिन्छ जुन सूचनाको हकको संरक्षण, संबर्द्धन र प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट नै संभव छ । यसै विषयलाई मध्यनजर

गरी नेपालमा पनि सूचनाको हकलाई उच्च प्राथमिकतामा राख्दै संबैधानिक तथा कानुनी व्यवस्था गरी यसको प्रचलन र संरक्षणको सुनिश्चित गरिएको छ ।

सूचनाको हक सम्बन्धी संबैधानिक व्यवस्था

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०७७ ले पहिलो पटक सूचनाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्वीकार गरेको थियो तर उक्त संविधानको समयावधिभरी कुनै ऐन कानुन बन्न सकेनन् र यसको व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन हुन सकेन । दोस्रो जनआन्दोलन पछि जारी गरिएको नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा २७ मा प्रत्येक नागरिकलाई आफ्नो वा सार्वजनिक सरोकारको कुनै पनि विषयको सूचना माग्ने वा पाउने हक हुने व्यवस्था सहित सूचनाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा राखिएको थियो भने वि. सं. २०७२ सालमा जारी भएको नेपालको संविधानको भाग ३ धारा २७ मा पनि प्रत्येक नागरिकलाई आफ्नो वा सार्वजनिक सरोकारको कुनै पनि विषयको सूचना माग्ने र पाउने हक हुने तर कानुन बमोजिम गोप्य राख्नु पर्ने सूचनाको जानकारी दिन कसैलाई बाध्य नपारिने व्यवस्थासहित मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरिएको छ ।

सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५ का व्यवस्था

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले सूचनाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरे पश्चात सूचनाको हकको व्यवहारिक कार्यान्वयन गर्न सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ र सूचनाको हक सम्बन्धी नियमावली, २०६५ जारी भई कार्यान्वयनमा रहेका छन् जसमा प्रत्येक नेपाली नागरिकलाई सार्वजनिक निकायमा रहेको सूचनामा पहुँच हुने, सूचनाको हकको सम्मान र संरक्षण गर्नु, सूचनाको अध्यावधिक र प्रकाशन गर्नु, सूचनामा नागरिकको पहुँच सरल र सहज बनाउनु, आफ्नो कामकारवाही खुला र पारदर्शी रूपमा गर्नु, सूचना अधिकारीको व्यवस्था गर्नु, प्रत्येक सार्वजनिक निकायको दायित्व हुने व्यवस्था गरिएको छ । सूचना प्राप्त गर्ने कार्यविधि, सूचना अधिकारीले सूचना उपलब्ध नगराएमा उजुरी दिन सक्ने वा आयोग समक्ष पुनरावेदन दिन सक्ने, सूचनाको वर्गीकरण गर्नुपर्ने, सूचना र सूचनादाताको संरक्षण गर्नु पर्ने, सूचनाको दुरुपयोग गर्न नहुने, सूचना प्रदान नगरेमा हुने सजाय तथा क्षतिपूर्तिको व्यवस्था लगायतका महत्वपूर्ण व्यवस्थाहरू समेत ऐनले गरेको छ । त्यसैगरी सूचनाको हकको संरक्षण, संवर्द्धन र प्रचलन गर्न एक स्वतन्त्र राष्ट्रिय सूचना आयोग रहने र आयोगले पुनरावेदनको कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सकिने व्यवस्थाहरू यस ऐनमा रहेका छन् भने सूचना माग गर्ने सम्बन्धमा कार्यविधिगत व्यवस्था नियमावलीले गरेको छ ।

सूचनाको हक कार्यान्वयन सम्बन्धी अनुगमन निर्देशिका, २०७६

सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन तथा नियमावलीको कार्यान्वयन सम्बन्धमा प्रभावकारी रूपमा अनुगमन गर्ने व्यवस्था गरी सार्वजनिक निकायको काम कारबाहीमा पारदर्शीता कायम गर्न केन्द्रीय समन्वय इकाई, कार्यान्वयन अनुगमन इकाई, प्रदेश अनुगमन इकाई र जिल्ला अनुगमन इकाईको व्यवस्था सहित सूचनाको हक कार्यान्वयन सम्बन्धी अनुगमन निर्देशिका, २०७६ कार्यान्वयनमा रहेको छ ।

राष्ट्रिय सूचना आयोगको पुनरावेदन कारवाही र किनारा गर्ने कार्यविधि, २०७२

सूचना मागकर्ताले माग गरेको सूचना प्राप्त नगरेको खण्डमा आयोग समक्ष पुनरावेदन गर्ने प्रक्रिया र आयोगले उक्त पुनरावेदन प्राप्त भए पश्चात अवलम्बन गर्नु पर्ने प्रक्रिया र आदेश सम्बन्धी व्यवस्थाहरू यस कार्यविधिमा समेटिएका छन् ।

सरकारी निकायले स्वतः प्रकाशन गर्नुपर्ने विवरण सम्बन्धी निर्देशिका, २०७१

सार्वजनिक निकायले सूचनाको अध्यावधिक गरी प्रकाशन गर्नुपर्ने र उक्त प्रकाशनमा समेटिनुपर्ने विषयहरूका बारेमा विस्तृत रूपमा यो निर्देशिकामा व्यवस्था गरिएको छ ।

सूचनाको हकको कार्यान्वयनका लागि विद्यमान संस्थागत व्यवस्थाहरू:

क. राष्ट्रिय सूचना आयोग

राज्यका काम कारवाही लोकतान्त्रिक पद्धती अनुरूप खुला र पारदर्शी बनाई नागरिकप्रति जवाफदेही र जिम्मेवार बनाउन, सार्वजनिक निकायमा रहेको सार्वजनिक महत्वको सूचनामा आम नागरिकको पहुँचलाई सरल र सहज बनाउन, संवर्द्धन गर्न र सूचनाको हकको प्रचलन गराउने राज्य र नागरिकको हितमा प्रतिकुल असर पार्ने संवेदनशील सूचनाको संरक्षण गर्ने उद्देश्यले सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा ११ मा एक स्वतन्त्र राष्ट्रिय सूचना आयोग रहने व्यवस्था अनुरूप वि.सं. २०६५ जेठ २२ गते राष्ट्रिय सूचना आयोग गठन भई क्रियाशील रहेको छ । आयोगले सार्वजनिक निकायमा रहेको सार्वजनिक महत्वको सूचना सम्बन्धी अभिलेख, लिखत तथा अन्य सामाग्रीको अध्ययन तथा अवलोकन गर्ने, त्यस्तो निकायमा रहेको अभिलेख लिखत वा अन्य सामग्री सम्बन्धी सूचना सूचीकृत गरी मिलाई राख्न आदेश दिने, नागरिकको जानकारीका लागि सूचना सार्वजनिक गर्ने, यस ऐन बमोजिमको दायित्व पालना गर्न गराउन सम्बन्धित सार्वजनिक निकायलाई आदेश दिने, नेपाल सरकार तथा सूचना तथा संचारसँग सम्बन्धित विभिन्न निकायलाई सूचनाको हकको संरक्षण र संवर्द्धनका लागि आवश्यक सुभाष दिने वा सिफारिस गर्ने, सूचनाको हकको संरक्षण संवर्द्धन र प्रचलन गर्नका लागि आवश्यक पर्ने अन्य उपयुक्त आदेश दिने लगायतका कार्यहरू गर्दै आएको छ ।

ख. संचार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय

संचार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, राष्ट्रिय सूचना आयोगको तालुक मन्त्रालयको रूपमा रही आयोगलाई आवश्यक स्रोत साधन उपलब्ध गराउनका साथै आवश्यकता अनुसार समन्वय गर्ने कार्य गर्दै आएको छ । त्यसैगरी सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपले कार्यान्वयन गर्न सार्वजनिक निकायको अनुगमन गर्ने तथा सूचना अधिकारीहरूको क्षमता विकास गर्ने जिम्मेवारीसहित मन्त्रालयका सचिवको संयोजकत्वमा गठित कार्यान्वयन अनुगमन इकाईको सचिवालयको रूपमा समेत कार्य गर्ने भूमिका मन्त्रालयको रहेको छ ।

ग. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

सूचनाको हकको कार्यान्वयन सम्बन्धमा अनुगमन गर्न गराउन तथा तत् तत् सम्बन्धमा समन्वय कायम गर्न गठित केन्द्रीय समन्वय इकाईको सचिवालय प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा रहने कानुनी व्यवस्था छ जसले सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन तथा नियमावलीको व्यावस्थालाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गराउन आवश्यक समन्वय तथा अनुगमन गर्ने गराउने, सूचनाको वर्गीकरणमा सहयोग गर्ने, सूचनाको हक सम्बन्धी नीतिगत विषयमा नेपाल सरकार समक्ष सुझाव पेश गर्ने र सो सम्बन्धमा नेपाल सरकार र आयोगबाट प्राप्त निर्देशनको पालना गर्ने गराउने कार्य गर्दछ ।

त्यसैगरी सातौँवटा प्रदेशमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा समेत प्रदेश अनुगमन इकाई रही आ-आफ्नो प्रदेशमा आवश्यक समन्वय तथा अनुगमन गर्ने गराउने कार्य हुँदै आएको छ ।

घ. जिल्ला प्रशासन कार्यालय

जिल्ला स्थित सार्वजनिक निकायबाट सूचनाको हकको कार्यान्वयन भए नभएको विषयमा अनुगमन गर्न गराउन प्रत्येक जिल्लामा प्रमुख जिल्ला अधिकारीको अध्यक्षतामा जिल्ला अनुगमन इकाई रहने व्यवस्था छ र उक्त इकाईको सचिवालयको रूपमा जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूले कार्य गर्दै आइरहेका छन् ।

ङ. जिल्ला हुलाक कार्यालय

जिल्ला स्थित सार्वजनिक निकायबाट सूचनाको हकको कार्यान्वयन भए नभएको विषयमा अनुगमन गर्न गराउन प्रत्येक जिल्लामा प्रमुख जिल्ला अधिकारीको अध्यक्षतामा रहने जिल्ला अनुगमन इकाईको सदस्य सचिवको रूपमा जिल्ला हुलाक कार्यालय प्रमुख रहने व्यवस्था छ र सूचनाको हकको कार्यान्वयन तथा अनुगमन गर्न जिल्ला अनुगमन इकाईका लागि आयोगले आवश्यक रकम जिल्ला हुलाक कार्यालयमा उपलब्ध गराउने र उक्त रकमको खर्चको फाँटवारी प्रत्येक महिना र अनुगमन प्रतिवेदन प्रत्येक ३/३ महिनामा मन्त्रालय वा आयोगमा पठाउन' पर्ने कानुनी व्यवस्था रहे बमोजिम जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूले भूमिका निर्वाह गर्दै आइरहेका छन् ।

सूचनाको हक कार्यान्वयनमा हुलाक कार्यालयहरूको भूमिका:

खुला, पारदर्शी, जिम्मेवार र जवाफदेही शासन व्यवस्था संचालन गर्नुपर्ने मान्यता विश्वव्यापी रूपमा रहेको सन्दर्भमा नेपाल पनि यसबाट अलग रहन सक्ने अवस्था छैन । शासन व्यवस्थालाई खुला र पारदर्शी बनाउने कार्यमा देशव्यापी रूपमा नै सूचनाको हकको प्राभावकारी कार्यान्वयन अत्यावश्यक हुन आउँछ तर यसका लागि राष्ट्रिय सूचना आयोगको केन्द्रमा मात्र संरचना रहेको र प्रदेश तथा जिल्ला तहमा आफ्नो संरचना नरहेको अवस्थामा सूचनाको हकको प्राभावकारी कार्यान्वयनका लागि जिल्ला हुलाक कार्यालयको देहाय बमोजिमको भूमिका रहन सक्दछ:

- आफ्नो जिल्लाभित्रका सार्वजनिक निकायमा सूचना माग गरेको विवरण तथा सूचना दिएको वा दिन इन्कार गरेको विवरणको छुट्टाछुट्टै अभिलेख राखे नराखेको अनुगमन गर्न ।
- जिल्लास्थित सार्वजनिक निकायले स्वतः प्रकाशनको कार्य गरे नगरेको अनुगमन गर्ने ।

- जिल्लास्थित सार्वजनिक निकायमा सूचना अधिकारीको व्यवस्था गरे नगरेको अनुगमन गर्ने र नगरेको भए सूचना अधिकारीको व्यवस्था गर्न निर्देशन दिने ।
 - जिल्लास्थित सार्वजनिक निकायका सूचना अधिकारीको क्षमता विकासका कार्य गर्न सक्ने ।
 - सूचनाको हक सम्बन्धी जनस्तरमा सचेतना अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरू संचालन गर्न सक्ने ।
 - सार्वजनिक निकायबाट जिल्लास्तरमा भएको सूचनाको हक सम्बन्धी कार्यक्रमको विवरण तथा सूचनाको हकको कार्यान्वयनको अवस्थाको बारेमा प्रतिवेदन तयार गरी मन्त्रालय वा आयोगमा पठाउने ।
- यसरी जिल्ला स्तरमा सूचनाको हकको संरक्षण र प्रचलनलाई प्रभावकारी बनाई पारदर्शीता र जवाफदेहीताको प्रवर्द्धन गरी नागरिकमा सुशासनको अनुभूती दिलाउन जिल्ला हुलाक कार्यालयको महत्वपूर्ण भूमिका रहन सक्दछ ।

निष्कर्ष :

लोकतन्त्रको सुन्दर पक्ष भनेकै सुशासन हो । कानुनी शासन, जवाफदेहिता, पारदर्शिता, सामाजिक न्याय, लैंगिक समानता, मानव अधिकारको संरक्षण आदि सुशासनका मेरुदण्डहरूको सुनिश्चितताका लागि सूचनाको हकको प्रभावकारी कार्यान्वयन नै एकमात्र उपाय हो । नागरिकले जान्न पाउने हकलाई कानूनी व्यवस्था मात्र पर्याप्त हुँदैन । यसको प्रभावकारिताका लागि नागरिकको सचेतना उच्च हुनु पर्दछ । हाम्रो सन्दर्भमा नागरिक सचेतना र सशक्तिकरणको न्यूनताका कारण सूचनाको हकबाट नागरिक लाभान्वित हुन सकेका छैनन् । त्यसमा पनि उक्त विषयमा प्रदेश, जिल्ला र स्थानीय तहमा सूचनाको हक नागरिकको मौलिक हक भएको र यसको प्रचलन कसरी गर्ने र त्यसबाट मुलुकमा सुशासनको व्यवस्थामा टेवा पुऱ्याई लाभ कसरी लिने भन्ने बारेमा धेरै सचेत भएको पाईदैन । अतः सूचनाको हकका बारेमा सुसुचित बनाउँदै नागरिक सशक्तिकरण गर्नका लागि सरकार, निजी क्षेत्र, गैरसरकारी क्षेत्र, सामाजिक अभियन्ता, सञ्चारकर्मी, सचेत नागरिक लगायत सबैको अथक प्रयास आवश्यक हुन्छ । यसै सन्दर्भमा सूचनाको हकको संरक्षण, संवर्द्धन र प्रचलनका लागि सबै जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूको समेत महत्वपूर्ण भूमिका रहन सक्दछ जसका लागि हुलाक कार्यालयहरूमा थप स्रोत साधनको व्यवस्था गरी सूचनाको हकको कार्यान्वयनलाई अझ सशक्त बनाउँदै सुशासनको सुनिश्चितता मार्फत लोकतन्त्रलाई मजबुद बनाउनु आजको आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामाग्री:

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३

नेपालको संविधान

सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४

सूचनाको हक सम्बन्धी नियमावली, २०६५

सूचनाको हक कार्यान्वयन सम्बन्धी अनुगमन निर्देशिका, २०७६

राष्ट्रिय सूचना आयोगको पुनरावेदन कारवाही र किनारा गर्ने कार्यविधि, २०७२

सरकारी निकायले स्वतः प्रकाशन गर्नुपर्ने विवरण सम्बन्धी निर्देशिका, २०७१

सशक्तिकरणको आधार आर्थिक सवलीकरण

अन्जु ढुंगाना *

सारशं

यत्र नारी पुजयन्ते रमन्ते तत्र देवता, जहाँ नारीको सम्मान हुन्छ, त्यहा देवता पनि रमाउछन् । परापूर्वकालमा नारी र पुरुष एकै रथका दुई पांग्रा जस्तै थिए । समाज आधुनिकीकरण तर्फ उन्मुख हुँदै गर्दा समाज पितृसत्तात्मकता तर्फ लाग्यो । विभिन्न धर्म, संस्कार, मूल्य मान्यता र विभेदपूर्ण व्यवहारका कारण समाजमा महिलाको अवस्था पुरुषको तुलनामा कमजोर बन्न पुग्यो ।

भन्ने गरिन्छ नारी जीवन र अधिकारका विषयमा आत्म विश्वाशी हुने प्रकृत्या नै सशक्तिकरण हो । संयुक्त राष्ट्र संघको स्थापना संगसंगै विश्वमा महिला विकास सम्बन्धी अवधारणागत प्रकृत्याको सुभारम्भ भएको पाइन्छ । महिला माथि हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने सयुक्त राष्ट्र संघिय महासन्धि १९७९ (CEDAW) नै महिला अधिकारको कोशेढुंगा हो । सशक्तिकरण एक महत्वपूर्ण प्रकृत्या हो । जसले कल्याणकारी, पहुँच, सचेतना, सहभागिता र निर्णयको तहगत स्तरमा पुऱ्याउन सहयोग पुग्दछ । लैंगिक समानता कायम गर्न निर्णयको स्तरमा महिला र पुरुषको समान, सार्थक र अर्थपूर्ण सहभागिता हुनुपर्दछ । सशक्तिकरणले नै ब्यक्तीको पहिचान स्थापित गराउँदछ । पहिचानले विभिन्न तह र निकायमा सहभागी हुन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । पहिचान बाट नै प्रतिनिधित्व कायम हुन्छ र प्रतिनिधित्वले नै प्रत्याभूति र प्रभाव कायम गराउँदछ ।

आर्थिक सशक्तिकरण महिला सशक्तिकरणको महत्वपूर्ण कडि हो । महिलाको आर्थिक सशक्तिकरणको निमित्त नेपालको संविधान तथा अन्य कानूनहरूमा सकारात्मक विभेद सहित विभिन्न ब्यवस्थाहरू गरेको छ । लैंगिक विभेद, समाजमा प्रचलनमा रहेका हानीकारक प्रथा र परम्परा प्रचलनमा रहेसम्म महिलाको आर्थिक तथा सामाजिक रूपान्तरण हुन सक्दैन । नेपालको संविधान तथा अन्य नीतिगत, कानूनी ब्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन बाट महिलाको आर्थिक सशक्तिकरण हुन सक्दछ । आर्थिक सशक्तिकरणले नै सामाजिक रूपान्तरणमा महत्वपूर्ण भुमिका निर्वाह गर्दछ । समाजमा रहेको विभेदको अन्त्यसंगै समतामूलक समाज सृजना हुन्छ । समतामूलक समाजले सभ्य र खुसी जीवन जीउन सहयोग पुऱ्याउँदछ ।

१. विषय प्रवेश

Oxford living dictionary का अनुसार सशक्तिकरण भनेको आफ्नो जीवन र अधिकारका विषयमा बढी सवल र आत्मबिश्वास हुने प्रकृत्या हो । विकासका प्रमुख पक्ष शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीका अवसर, वित्तीय स्रोतहरूमा महिलाको पहुँच तथा सामाजिक राजनीतिक नेतृत्वमा महिलाहरूको सकृय सहभागिताले महिला सशक्तिकरणलाई सार्थक बनाउँदछ । सशक्तिकरणले महिलाको समष्टिगत पक्षमा मुख्य भूमिका खेल्दछ । संयुक्त राष्ट्र संघको स्थापनासँग संगै विश्वमा महिला विकास सम्बन्धी वहस र छलफलको शुरुवात हुन

थाल्यो । सयुक्त राष्ट्र संघले सन् १९७५ लाई नारी बर्षको रूपमा मनाउने निर्णय गर्यो । त्यसैगरी सन् १९७६-८५ लाई नारी दशककै रूपमा विश्वभरी विविध कार्यक्रमहरू आयोजना गरेर मनाउने निर्णय भयो । त्यसैगरी महिला माथि हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने सयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि, १९७९ लाई नेपाल सरकारले सन् १९९१ मा अनुमोदन गर्यो । उक्त महासन्धिको धारा १४ मा ग्रामीण महिलाका लागि विशेष व्यवस्था समेत गरेको छ ।

मानव सृष्टि र सभ्यताको विकासमा महिला र पुरुष दुबैको उत्तीकै भुमिका रहेको पाइन्छ । महिला सशक्तीकरणका लागि नेपालमा सन् १९५६ मा तत्कालीन पन्चायत तथा स्थानीय बिकास मन्त्रालय अन्तरगत महिला प्रशिक्षण केन्द्रको स्थापना भएको पाइन्छ । यस केन्द्रले महिलालाई घरायसी तथा आर्थिक क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिम प्रदान गरेको थियो ।

सन् १९७० को शुरुवातमा विकासमा महिलाहरू भन्ने अवधारणा ल्याइयो । यस अवधारणाले परम्परागत मान्यताहरू, परम्परागत कृषि तथा घरायसी कामबाट महिलाहरूलाई आधुनिकीकरणतर्फ उन्मुख गराउन मद्दत गरेको देखिन्छ । यसले विकासका कार्यहरूमा महिला र पुरुष दुबैको समान महत्व दिदै हरेक विषयका साथ साथै महिलाहरूको गुणस्तरीय जीवन, शिक्षा, स्वास्थ्य, ज्याला आदिमा जोड दिएको थियो । त्यसैगरी सन् १९७० को दशकको अन्त्य तिर उस्तै उस्तै रूपमा महिला र विकास भन्ने अवधारणाको विकास भएको देखिन्छ । यस अवधारणाले महिलाहरूलाई आर्थिक विकासका क्रियाकलापहरूमा सकृय रूपमा सहभागी गराउने कुरामा नै जोड दिएको पाइन्छ । त्यस्तै महिलाहरूको आर्थिक तथा सामाजिक विकासको अर्को प्रयास विकासमा लैङ्गिक सहभागिता हो । यो मान्यता सन् १९८० को दशकमा आएको देखिन्छ । यस अवधारणाले विकासमा महिला पुरुष दुबैको अन्तरसम्बन्ध र भुमिकालाई जोड दिनुका साथै महिला र पुरुष सामाजिक बिकासमा एक अर्काका परिपूरक भएको, दुबैको सामुहिक सहभागितामा मात्र विकासका कार्यक्रमहरू प्रभावकारी हुनसक्ने कुरालाई विशेष महत्व दिएको देखिन्छ । (Internatational Development and Reerecher Center,1989)

महिला सशक्तीकरणको सन्दर्भमा १८ डिसेम्बर १९७९ मा अमेरिकाको न्यूयोर्कमा सम्पन्न महिलाहरू माथि हुने सबै किसिमका विभेदहरूको अन्त्यका लागि भएको सम्मेलन The Convrtion on The Elimination of all form of Discrimination against Women (CEDAW) महिला अधिकार र सशक्तीकरणको कोशेढुंगाको रूपमा रहेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय प्रयासका साथसाथै नेपालमा समेत सन् १९८० मा महिला विकास शाखा स्थापना भै विभिन्न कार्यक्रमका माध्यमबाट महिलाको आर्थिक र सामाजिक सशक्तीकरणमा योगदान पुऱ्याएको देखिन्छ । त्यस्तै सन् १९८१ मा एशियाली विकास बैंकको सहयोगमा धितोविनाको महिला लघु ऋण कार्यक्रम र सन् १९८२ मा ग्रामिण महिलाका लागि उत्पादन ऋण व्यवस्था कार्यक्रम सन्चालन भएको देखिन्छ । (महिला विकास बिभाग, २०५७)

सन् १९९५ को सेप्टेम्बरमा चीनको राजधानी बेजिङ्ग शहरमा सम्पन्न चौथो विश्व महिला सम्मेलन महिलाको सामाजिक तथा आर्थिक सशक्तीकरणको अर्को शृंखला हो । यसले लैङ्गिक समानताका साथै महिला र गरिबी, महिला र शिक्षा, महिला र संचार, महिला र स्वास्थ्य, महिला र वातावरण, महिला र अर्थतन्त्र, महिला बिरुद्धको हिंसा, महिला र सशस्त्र बिद्रोह, महिलाको निमित्त संस्थागत विकास, महिला र नीति निर्माण र निर्णय, महिला र मानव अधिकार तथा बालिका गरी बाह्र सरोकारका महत्वपूर्ण बिषयमा जोड दिएको छ । (United Natation,1950)

त्यस्तै वि. सं. २०१३ साल देखि योजनाबद्ध विकासको शुरुवात भएतापनि छैटौं पञ्च वर्षिय योजना २०३७-४२ मा पहिलो पटक विकास कार्यमा महिला सहभागिता प्रबर्धन गर्ने छुट्टै नीति समावेश गरिएको थियो । वि. सं. २०३६-२०३८ मा अर्थशास्त्री डाक्टर मीना आचार्यको नेतृत्वमा नेपालमा महिलाहरूको मर्यादास्तर (The Status of Women in Nepal) विषयमा अध्ययन गरी नेपाल सरकारलाई प्रतिवेदन बुझाइएको थियो । उक्त प्रतिवेदनमा महिलाहरूलाई घरायसी काममा मात्र सिमित राख्नाले आर्थिक विकास प्रकृत्याले गति लिन नसक्ने हुँदा ग्रामीण महिलाहरूलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा सहभागी गराउनु पर्ने उल्लेख गरिएको थियो । (मीना आचार्य, १९७९) सोहि अध्ययन प्रतिवेदन अनुसार वि. सं. २०३८ मा स्थानीय विकास मन्त्रालय अन्तर्गत महिला विकास शाखा स्थापना भयो । स्थानीय विकास मन्त्रालय मार्फत धादिङ्ग, तनहुँ, स्याङ्गजा, नवलपरासी र सुर्खेत जिल्लामा शाखा स्थापना भएको थियो । यूनिसेफ नेपालको आर्थिक सहयोगमा उक्त पाँच जिल्लामा ग्रामीण महिलाहरूका लागि उत्पादन ऋण ब्यवस्था कार्यक्रम (Production Credit for Rural Women - PCRW) संचालनमा ल्याईयो । महिला समूह गठन, बचत संकलन र परिचालन, बिना धितो सामुहिक जमानीमा उत्पादन कर्जा उपलब्ध गराई आय आर्जन र महिला सशक्तीकरणका कार्यक्रम संचालनमा ल्याईएको थियो (मीना आर्चाय,१९७९) । शुरुवाती दिनमा बिकट ग्रामीणबस्ती, खोलानाला, पहाड कन्दरा छिचोलेर जिल्ला सदरमुकामबाट टाढाको गाउँबस्तीलाई कार्यक्षेत्रको रूपमा छनौट गरी कार्यक्रम संचालन गरिएको थियो । (महिला विकास विभाग, २०५७)

महिला सशक्तीकरण निरन्तर आफ्नो जीवन र अधिकारका विषयमा बढी सवल, सक्षम र आत्मबिश्वासी बनाउने प्रकृत्या हो । विकासका प्रमुख पक्ष शिक्षा, स्वास्थ्य रोजगारीका अवसर, वित्तीय स्रोतहरूमा महिलाको पहुँच तथा सामाजिक राजनीतिक नेतृत्वमा महिलाहरूको सकृय सहभागीताले नै महिला सशक्तीकरणलाई सार्थक बनाउँदछ । महिला सशक्तीकरणका पाँच स्तरहरूलाई थप प्रष्ट पार्न निम्न रूपमा उल्लेख गरिएको छ ।

महिला सशक्तीकरणका पाँच स्तरहरू

क) कल्याणकारी: यो महिला सशक्तीकरणको पहिलो स्तर हो । यसमा विशेषतः महिलाले भोगिरहेका तात्कालीक समस्या समाधानका निम्ति संचालन गरिने कल्याणकारी कार्यहरू पर्दछन् । तत्कालीन भौतिक आवश्यकताहरू परिपूर्ति गर्ने प्रकारका कार्यक्रमहरू, विभिन्न कल्याणकारी सुविधाहरूको पुरुष सरह उपयोगको अवसर, स्वास्थ्य, शिक्षा, यातायात, घरायसी कामकाज आदिमा आधुनिक प्रविधिका माध्यमबाट

कार्य सरलीकरण, उत्पादनशील क्षेत्रमा संलग्नताका लागि आवश्यक लगानी तथा वातावरणको केही सरल व्यवस्था भएको हुन्छ ।

ख. पहुँच: यो स्तरमा कुनै पनि श्रोत, साधन, अवसर तथा सुचनाहरू माथि महिलाहरूको पुरुष सरह पहुँच बढेको हुन्छ । महिलाहरूले आफ्नो क्षमता, सीप, ज्ञान विकास गर्ने अवसर, उचित स्वास्थ्य सेवा, सहजरूपमा ऋण सुविधा तथा वित्तीय सहयोग प्राप्त गर्दछन् । महिला शिक्षाको समान अवसर, समान कामको अवसर प्राप्त गरी विभिन्न प्रकारका निकायहरूमा महिलाहरूको पहुँच बढेको हुन्छ ।

ग) सचेतना: यस स्तरमा महिला लैङ्गिक भेदभाव पहिचान गर्न सक्ने अवस्थामा रहेका हुन्छन् । समाजमा लिङ्गीय विभेद हुनुको कारण स्पष्ट रूपमा बुझी यस्ता विभेदजन्य प्रचलनहरू माथि आलोचनात्मक टिप्पणी गरी तिनको निराकरणका लागि सामुहिक पहल गर्न र लैङ्गिक भेद हटाउन सकिने विषय हो भन्ने कुराको बुझाई विकास भएको हुन्छ ।

घ) सहभागीता: यस स्तरमा महिलाहरू सामाजिक र संस्थागत लैङ्गिक विभेद हटाउन विभिन्न क्षेत्रमा संलग्न हुन थाल्छन् । यसका लागि आवश्यक सूचना प्राप्ति, अवलम्बन गर्नुपर्ने उपायहरूको पहिचान तथा पारिवारिक, सामाजिक तथा विकासात्मक क्रियाकलापमा सहभागिता समान रूपमा गर्न सक्षम हुन्छन् ।

ङ) नियन्त्रण: यस स्तरमा महिलाहरू आफ्नो आय आर्जन पूर्णतया: नियन्त्रणमा राख्न सक्षम हुन्छन् । घरायसी निर्णय प्रक्रिया, सम्पत्ति र अन्य स्रोत साधनमाथि पुरुष सरह नियन्त्रण कायम भएको हुन्छ । महिलाहरूमा सामाजिक तथा घरायसी हिंसा विरुद्ध लड्ने क्षमताको विकास भै त्यस्ता समस्याहरूबाट मुक्त हुन्छन् । नियन्त्रणको यो स्तरमा पुगे पछि महिला र पुरुषबीच लैङ्गिक समानता कायम हुन्छ ।

सशक्तीकरण निरन्तर चली रहने एक महत्वपूर्ण प्रकृया हो । जसका माध्यमबाट व्यक्तिलाई कल्याणकारी, पहुँच, सचेतना, सहभागिता र निर्णयको तहगत स्तरमा पुऱ्याउन सहयोग पुऱ्याउँदछ । त्यसैगरी सशक्तीकरणका निमित्त पछाडि परेको र पारिएको वर्गको निमित्त आरक्षण र सकारात्मक विभेद नीतिलाई कार्यान्वयन गर्न अवलम्बन गरिने कार्यक्रमको लागि पहिचान, पहुँच, प्रतिनिधित्व, प्रत्याभूति र प्रभाव जस्ता तत्वहरू आवश्यक पर्दछन् ।

सशक्तीकरण एक महत्वपूर्ण प्रकृया हो । जसले कल्याणकारी, पहुँच, सचेतना, सहभागिता र निर्णयको तहगत स्तरमा पुऱ्याउन सहयोग पुग्दछ । लैङ्गिक समानता कायम गर्न निर्णयको स्तरमा महिला र पुरुषको समान, सार्थक र अर्थपूर्ण सहभागिता हुनुपर्दछ । सशक्तीकरणले नै व्यक्तिको पहिचान स्थापित गराउँदछ । पहिचानले विभिन्न तह र निकायमा सहभागिता हुन महत्वपूर्ण भुमिका खेल्दछ । पहिचान बाट नै प्रतिनिधित्व कायम हुन्छ र प्रतिनिधित्वले नै प्रत्याभूति र प्रभाव कायम गराउँदछ ।

सशक्तीकरण व्यक्तिसंग सम्बन्धित छ । शक्ति निम्न प्रकारले प्रयोग हुन सक्छ:-

■ Power too, (केही गर्न सक्ने शक्ति)

- Power with (संयुक्त शक्ति)
- Power within (म भित्रको आत्म शक्ति सम्मान)
- Power over (अरु माथि थिचोमिचो गर्ने शक्ति)

२. महिलाको आर्थिक सशक्तकीरणका प्रमुख सवाल

आफ्नो जीवन र अधिकारका विषयमा बढी सवल र आत्मबिश्वास हुने निरन्तर प्रकृया नै सशक्तीकरण हो । आर्थिक सशक्तीकरणले जीविकोपार्जनमा सहजता ल्याउनुको साथै जीवनस्तरमा सुधार गरी गरिबी घटाउन महत्वपूर्ण भुमिका खेल्दछ । श्रृष्टिलाई निरन्तरता दिने महिला र पुरुषको समान महत्व र आवश्यकता रहन्छ । तर पनि नेपाली समाजमा पितृसत्तात्मक सोच मुख्यमान्यताका कारण पुरुषको तुलनामा महिलाको अवस्था कारुणिक रहेको छ ।

लैंगिक बिभेद महिला बिकासमा पुरुषको सहभागिता न्यून रहनु, महिलाको घरेलु कामकाजलाई आर्थिक पक्षसँग जोडेर नहेरिनु, श्रम बजारमा महिला र पुरुषबीच बिभेद रहनु, सबै क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता न्यून रहनु महिलाको आर्थिक सशक्तीकरणका प्रमुख समस्या रहेका छन् । (राष्ट्रिय लैङ्गिक समनता नीति २०७७)

३. महिलाको आर्थिक सशक्तकीरणका प्रमुख चुनौतीहरू

महिलाको आर्थिक सशक्तीकरणका महत्वपूर्ण समस्या र चुनौतीहरू यस प्रकार रहेका छन्:-

- महिलामाथि हुने व्यवहारगत बिभेद हट्न नसक्नु,
- अशिक्षा, हानिकारक अभ्यास, लैंगिक बिभेद तथा हिंसालाई बढावा दिने सामाजिक संरचना, सोच मुख्य मान्यता, प्रथा परम्परा कायम रहनु,
- महिला तथा बालवालिकाहरू माथि घरेलु, यौनजन्य तथा लैंगिकतामा आधारित हिंसा विद्यमान रहनु,
- लैंगिक समानता प्रष्ट्याउने खण्डीकृत तथ्याङ्कको कमी हुनु, जोखिम तथा सामाजिक र पारिवारिक बहिष्करणमा परेका तथा हिंसा पीडित महिलालाई पूर्णरूपमा संरक्षण, पुनर्स्थापना, सशक्तीकरण र स्वावलम्बी बनाउन नसक्नु,
- सरकारी तथा विकास साझेदार संस्थाहरूबाट हुने कार्यक्रममा समन्वयको कमी हुनु नेपालमा महिला सशक्तीकरणका प्रमुख समस्या तथा चुनौती रहेका छन् । (पन्ध्रौ योजना)
- महिलाको घरजग्गा तथा सम्पतीमाथि सहज पहुँच हुन नसक्नु,
- महिलाको पहिलो प्राथमिकता घर हुने हुनाले ब्यवसायिक तथा पारिवारिक मामिलाको उचित तालमेल मिलाउन नसक्नु,
- सहज वित्तिय पहुँच तथा सहयोगको कमी हुनु,
- महिला उद्यमशिलता विकासका लागि प्रर्याप्त अवसर प्राप्त हुन नसक्नु ।

महिलाको आर्थिक सशक्तीकरणका सम्भावनाहरू

छैटौ पञ्च बर्षिय योजना २०३७-४२ बाट शुरु भएको महिला सहभागिता प्रबर्द्धन गर्ने नीति तथा कार्यक्रम हाल संबिधान, विभिन्न नीति तथा कार्यक्रमहरूमा समावेश गर्दै बिशेष ब्यवस्था गर्दै आएको छ । केहि

महत्वपूर्ण प्रावधानहरू निम्न रहेका छन्:-

१. महिलाको आर्थिक सशक्तीकरणको लागि संवैधानिक प्रावधान

नेपालको संबिधान को धारा १८ मा समानताको हक अर्न्तगत जात, वर्ग, लिङ्गको आधारमा कुनै विभेद नगरिने उल्लेख गरेको छ । त्यसैगरी समान कामका लागि लैङ्गिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव नगरिने व्यवस्था गरेको छ । पैतृक सम्पत्तिमा लैङ्गिक भेदभावबिना सबै सन्तानको समान हक हुनेछ भनिएको छ । धारा ३३ मा रोजगारीको हक अर्न्तगत प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक हुने तथा रोजगारको शर्त, अबस्था, बेरोजगार सहायता संघीय कानून बमोजिम हुने उल्लेख गरिएको छ । धारा ३४ मा प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुने उल्लेख छ । महिलाको आर्थिक सशक्तीकरणको सन्दर्भमा संबिधानको धारा ३८ मा महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक हुनेछ भनिएको छ । साथै उक्त धारामा सम्पत्ति तथा पारिवारिक मामलामा दम्पतिको समान हकको व्यवस्था गरेको छ ।

२. महिलाको आर्थिक सशक्तीकरणको लागि नीतिगत प्रावधान

(क) राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०७४

राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०७४ मा महिलाहरूलाई आत्मनिर्भर बनाउन तथा सशक्तीकरणको लागि पूँजीको स्रोत साधन र प्रविधिमा महिलाहरूको पहुँच बढाउन आवश्यक उपायहरूबारे सम्बन्धित निकायलाई सिफारिस गर्ने उल्लेख गरिएको छ ।

(ख) औद्योगिक ब्यवसाय ऐन, २०७६

औद्योगिक ब्यवसाय ऐन, २०७६ मा महिला उद्यमीको मात्र स्वामित्व रहने गरी उद्योग वा फर्म दर्ता गराएमा त्यस्तो उद्योग वा फर्म दर्ता गर्दा कानून बमोजिम लाग्ने दस्तुरमा पैतीस प्रतिशत छुट दिने व्यवस्था गरेको छ । साथै उक्त ऐनमा महिला उद्यमीको मात्र स्वामित्व रहेको उद्योगले आफ्नो उत्पादन निर्यात गर्ने प्रयोजनका लागि कोषबाट बैकिङ प्रणाली मार्फत तोकिए बमोजिम निर्यात कर्जा उपलब्ध गराउने प्रावधान रहेको छ ।

(ग) राष्ट्रपति महिला उत्थान कार्यक्रम

राष्ट्रपति महिला उत्थान कार्यविधि, २०७६ को प्रस्तावनामा महिलाहरूको सीप तथा उद्यमशीलता विकास र महिला सशक्तीकरणको माध्यमबाट आर्थिक रूपमा कमजोर र विपन्न महिलाहरूको जीवनस्तर उकास्ने उल्लेख गरेको छ । जीविकोपार्जन सुधार वित्तीय पहुँच तथा उद्यमशीलताको माध्यमबाट आर्थिक सशक्तीकरण गर्दै दिगो विकास हासिल गर्नु उक्त कार्यक्रमको उद्देश्य रहेको छ ।

(घ) राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति, २०७७

राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति, २०७७ को लक्ष्यमा महिलाको आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक रूपमा

सशक्तीकरण सहित समानता स्थापित गर्ने उल्लेख गरेको छ । त्यस्तै उक्त नीतिको उद्देश्यमा महिलाको आर्थिक सशक्तीकरण गर्नु र रणनीतिमा महिलालाई रोजगारी उन्मुख गराउन कार्यक्रम संचालन गर्ने, स्वरोजगार रोजगारी र उद्यमशीलताको एकीकृत कार्यक्रमको माध्यमबाट महिलाको आर्थिक सशक्तीकरण गर्ने, स्रोत साधनमाथि समान पहुँच नियन्त्रण, निर्णय प्रकृत्यामा अर्थपूर्ण सहभागिता हुन सक्ने गरी आर्थिक सशक्तीकरणका माध्यमबाट आत्मनिर्भर बनाउने उल्लेख गरेको छ ।

(ड.) सहूलियतपूर्ण कर्जाको लागि ब्याज अनुदान सम्बन्धी कार्यविधि

नेपाल राष्ट्र बैंकको सहूलियतपूर्ण कर्जाका लागि ब्याज अनुदान सम्बन्धी कार्यविधि, २०७५ मा महिला उद्यमशीलता कर्जा र शिक्षित युवा स्वरोजगार कर्जाको व्यवस्था गरेको छ । जस अनुसार महिलालाई व्यक्तिगत वा सामुहिक रूपमा उद्यमशील बन्नका लागि कर्जा उपलब्ध गराउने व्यवस्था रहेको छ । उक्त कार्यविधिले महिला उद्यमीलाई ६ प्रतिशत ब्याजदरमा रु. १५ लाख सहूलियतपूर्ण कर्जा उपलब्ध गराउन सकिने व्यवस्था गरेको छ ।

(च.) पन्ध्रौँ आवाधिक योजना (२०७६/२०७७ देखि २०८०/२०८१)

पन्ध्रौँ आवाधिक योजनाको परिच्छेद ७ सामाजिक क्षेत्र अन्तर्गत लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरणको विषय उल्लेख गरिएको छ । यसको लक्ष्यमा महिलाको समान तथा अर्थपूर्ण सहभागितासहित सारभूत समानता कायम गर्ने विषय उल्लेख छ । उक्त परिच्छेद अन्तर्गत घरेलु तथा पारिवारिक हेरचाह सम्बन्धी क्रियाकलापको मूल्य कायम गर्ने, राष्ट्रपति महिला उत्थान कार्यक्रमलाई देशब्यापी बनाउने, उद्यमशीलता विकासको लागि सहूलियतपूर्ण ऋण तथा बित्तीय पहुँचको व्यवस्था गर्ने विषय रणनीति लिएको छ ।

(छ.) नेपाल सरकारको वार्षिक बजेट (आ.व. २०७९/२०८०)

नेपाल सरकारले हरेक वर्ष प्रस्तुत गर्ने वार्षिक बजेटमा महिलाहरूको आर्थिक विकासका लागि बजेटको प्रावधान राखेको हुन्छ । नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालयबाट प्रस्तुत गरिएको बजेट वक्तव्य २०७९ जेठ १५ मा एकल महिला अपाङ्गता भएका महिला, बादी समुदाय, कमलहरी, विपन्न, दलित, आदिवासी जनजाति सिमान्तकृत सबै समुदायका महिला तथा किशोरीको आय आर्जन क्षमता विकास र सशक्तीकरणका कार्यक्रम संचालन गरिने उल्लेख छ । त्यस्तै महिलाहरूको लागि लघु, साना, मझौला उद्योग, ब्यावसायिक कृषि, युवा उद्यम, महिला उद्यम, तथा वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका व्यक्तिहरूका लागि प्रदान गरिने सहूलियतपूर्ण कर्जाको सीमा र क्षेत्र निर्धारण, ब्याज अनुदान, युवा उद्यमीलाई स्टार्टअप ब्यवसायमा संलग्न हुन उत्प्रेरणा, परियोजना धितो राखी एक प्रतिशत ब्याजदरमा रु. २५ लाखसम्म बीउं, पूँजी कर्जा उपलब्ध गराउने स्टार्ट अप ब्यावसायको दर्ता नवीकरण तथा सेवाहरू एकद्वार प्रणालीबाट निःशुल्क उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको छ ।

(ज.) लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट

नेपाल सरकारले सन् २००७/२००८ देखि नै लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको आरम्भ गरेको हो । लैङ्गिक

उत्तरदायी बजेट मुलुकको बजेटको योगदानको परीक्षण तथा लेखाजोखा गरी लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने एउटा महत्वपूर्ण संयन्त्र हो । यसमा सही र सरल तरिकाले महिला र पुरुष दुवै वर्गमा पर्न सक्ने बजेटको लगानी, खर्च तथा आयको प्रभावको लेखाजोखा तथा विश्लेषणमा सहभागितात्मक प्रक्रिया र तरिका समावेश गरिएको हुन्छ ।

निष्कर्ष

विद्यमान महिला सशक्तीकरण सम्बन्धी कानूनको समयानुकूल परिमार्जन, जीविकोपार्जन सुधार, उद्यमशिलता विकास का माध्यमबाट आर्थिक सशक्तीकरण तथा समतामूलक राष्ट्र निर्माण हुने हुँदा परम्परागत मान्यताहरू, परम्परागत कृषि तथा घरायसी कामबाट महिलाहरूलाई आधुनिकीकरणतर्फ उन्मुख गराउँदै आर्थिक विकासका क्रियाकलापहरूमा सकृय रूपमा सहभागी गराउने कुरामा नै जोड दिनुपर्दछ । महिलाको आर्थिक र सामाजिक सशक्तीकरण सम्बन्धी विषय बहुपक्षीय सरोकारको बिषय हुनाले सरोकारवाला निकाय तह संगको समन्वय, सहयोग, सहकार्य र साभेदारीबाट नै महिलाको आर्थिक सशक्तीकरणलाई सशक्त र संस्थागत गर्न सकिन्छ ।

सदन्र्भ सामाग्री

- नेपालको संविधान
- पन्ध्रौं योजना (२०७६/७७-२०८०/०८१)
- राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति, २०७७
- वार्षिक बजेट (आ. व. २०७९/०८०)
- EDAW

नेपालको संवैधानिक विकास (वि.सं. २०४७ साल अघि) र संविधानवाद

केदारप्रसाद खतिवडा*

संविधान

- संविधान मुलुकको सर्वोच्च कानून हो । यसलाई कानूनहरूको जननी कानून, राज्यको मुल कानून पनि भनिन्छ । संविधानले शासनको गोरेटो निर्माण गर्दछ । राज्यका मुख्य अंगहरूलाई परिभाषित गर्ने र तिनीहरूको काम, कर्तव्य, अधिकारको सीमा निर्धारण गरी शासनलाई जनमुखी बनाउने राजनीतिक सहमतिको कानूनी दस्तावेज हो संविधान । सरकारको स्वविवेकीय अधिकारमाथि सीमा लगाई नागरिक अधिकारको रक्षा गर्ने दस्तावेजको रूपमा संविधानलाई लिन सकिन्छ ।
- शासन व्यवस्था सञ्चालन गर्ने मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरू संविधानबाट नै तय हुन्छन् । राज्यको अल्पकालीन र दिर्घकालीन नीतिहरू संविधानमा नै उल्लिखित हुन्छन् । संविधान विकसित र निर्मित गरी दुई किसिमको हुन्छ । यो मुलतः राजनीतिक रूपान्तरणलाई संस्थागत गर्ने आधार हो ।

संविधानवाद

संवैधानिक सर्वोच्चतालाई आत्मसाथ गर्ने, संवैधानिक मुल्य र मान्यताको आधारमा शासन संचालन हुने संवैधानिक आदर्शताको सिद्धान्तनै संविधानवाद हो । संविधानवादले सिमित र जनउत्तरदायी सरकारको पक्षपोषण गर्दछ । सार्वभौमसत्तासम्पन्न जनताको मौलिक हक र मानव अधिकारको ग्यारेन्टी, निरंकुशता र स्वेच्छाचारिताको अन्त्य, विधिको शासन र उच्च कोटिको प्रतिनिधि मुलक प्रजातान्त्रिक परिपाटीको प्रचलनको वकालत गर्ने सिद्धान्त पनि हो यो ।

परम्परागत रूपमा लिखित संविधान हुनुलाई संविधानवादको रूपमा लिइने गरिन्थ्यो भने आधुनिक समयमा जनताका प्रतिनिधीद्वारा निर्मित लोकतान्त्रिक मुल्य र आदर्शहरूले सुसज्जित संविधान भएको अवस्थालाई मात्र संविधानवादको रूपमा लिइन्छ । राजनीतिक रूपमा लोकतान्त्रिक, विकेन्द्रकृत र समावेशी शासन, सामाजिक रूपमा समाजिक न्याय र समानतामा आधारित समावेशी र विविधताको सम्मान सहितको सामाजिक सांस्कृतिक प्रणाली, आर्थिक रूपमा वितरणात्मक न्याय र पुनर्वितरणात्मक न्यायमा आधारित दिगो र समावेशी आर्थिक अवस्था, कानूनी रूपमा दण्डहिनताको अन्त्य, विधिको शासन र निष्पक्ष न्यायप्रणालीको अवस्था नै संविधानवाद हो ।

नेपालको संवैधानिक विकास र संविधानवाद

- कानूनको क्रमागत विकासको उपजको रूपमा संवैधानिक विकास रहेको हुन्छ । शुरुमा कानूनको विकास भयो र कानूनमा सुधार र विकास हुँदै जाँदा विस्तारै संवैधानिक कानूनको विकास भयो ।
- संवैधानिक विकासले नयाँ संविधान निर्माण गर्ने र भएको संविधानमा सुधार गर्ने विषयलाई समेट्छ । यो वास्तवमा राजनैतिक परिवर्तनलाई संस्थागत गर्ने अर्थात् वैधानिकता प्रदान गर्ने आधारको रूपमा रहेको हुन्छ ।

- नेपालमा पनि राजनैतिक परिवर्तन सँगै संविधानको शुरुवात भयो र राजनैतिक परिवर्तन सँगै संविधानमा सुधार गर्ने तथा नयाँ संविधान नै निर्माण गर्ने क्रम चल्यो । यही क्रममा नेपालमा २००४ सालदेखि हालसम्म ७ वटा संविधान निर्माण भए । नेपालको संवैधानिक विकासक्रम र संविधानवादको कसिमा नेपालको संवैधानिक विकासक्रमलाई हेर्दा वि.स २०४७ अघिका संविधान र ति संविधानमा संविधानवादको अवस्थाको चर्चा देहाय बमोजिम गर्न सकिन्छः

नेपाल सरकार वैधानिक कानून वि.सं. २००४

नेपालको पहिलो लिखित संविधान मानिने नेपाल सरकार वैधानिक कानून २००४ मा जम्मा ६ भाग ६८ धारा र १ अनुसूचिको व्यवस्था गरिएको थियो । यो संविधानको स्रोतको रूपमा श्री ३ को नाम उल्लेख गरिएको र संविधान जारी गर्नुको उद्देश्यमा श्री पशुपतिनाथद्वारा सुरक्षित एवम् संरक्षित पृष्ठभूमि नेपाललाई विश्वका विकसित एवम् अग्रगामी मुलुकहरूको दाँजोमा पुऱ्याउन सामाजिक आर्थिक एवम् राजनैतिक सबै सुधार गर्ने इच्छा व्यक्त गरिएको थियो । यो संविधान वि.सं. २००५ वैशाख १ गतेदेखि जारी हुने कुरा यसको भूमिका खण्ड अर्थात् भाग-१ मा उल्लेख गरिएको भएतापनि कार्यान्वयन भएन ।

मुख्य विशेषताहरू

- २००४ साल माघ १३ गते पद्म शमशेरद्वारा जारी
- ६ भाग ६८ धारा १ अनुसूचि
- २००५ वैशाख १ गतेबाट पूर्णरूपमा लागू हुने भनिएको
- ५ जनाको मन्त्रीपरिषद (श्री ३ लाई मद्दत गर्न) धारा (७ ख)
- मन्त्रीमण्डलको कार्यकाल ४ वर्ष (धारा ९)
- ५-१५ जनाको ग्राम पञ्चायत (धारा १६)
- १०-५० जनाको नगर पञ्चायत (धारा १७)
- १५-२० जनाको जिल्ला पञ्चायत (धारा १८)
- राष्ट्रसभा र भारदारी सभा गरी २ सदनात्मक व्यवस्थापिका
- राष्ट्रसभा ६०-७० जना (धारा २२ख)
- भारदारी सभा २०-३० जना (धारा २२ ग)
- व्यवस्थापिका सभा (संयुक्त नाम) का १/४ सदस्य प्रत्येक वर्ष पदत्याग, नयाँ निर्वाचन वा नियुक्तिबाट सोको पूर्ति
- २ वटै सदनको बैठक कमसेकम वर्षको २ पटक बस्ने (धारा २३)
- व्यवस्थापिका सभामा अनाधिकृत व्यक्ति प्रवेश गरे रु. १०० जरिवाना हुने (धारा ३१)
- ऐन कानून श्री ३ महाराजको बाहुली निशानी लागेपछि वैधानिक हुने ।
- प्रधान जाँचकी (मुलुकको आम्दानी खर्चको जाँच गर्ने) (धारा ६२ ख)
- व्यवस्थापिका सभाको छलफलमा लगातार ४५ दिनसम्म हाजिर भएन भने सदस्यको ठाउँ खाली ठहरिने (धारा २९ ग)

- योग्य कर्मचारी भर्ती गर्न दरखास्त परिषद (धारा ६५)
- बाधा अड्काउ फुकाउने अधिकार श्री ३ मा (धारा ६६)
- राष्ट्रसभामा काठमाण्डौ, भक्तपुर, ललितपुर र विरगञ्जका प्रधानपञ्च पदेन सदस्य हुने ।
- श्री ५ र श्री ३ को गद्दि रोलक्रम सधैँका निमित्त अपरिवर्तनीय अविच्छेद रहने (धारा ३)
- मौलिक हक १० वटा (धारा ४) (व्यक्तिगत, वाक, प्रकाशन, सभा संघ लगायत स्वतन्त्रता, ऐन कानूनी पूर्ण समानता, छिटो र शुलभ इन्साफ, मुलुकभर निःशुल्क प्रारम्भिक शिक्षा, उमेर पुगेकाले भोट गर्न पाउने समान हक)
- शारीरिक, मानसिक, आर्थिक क्षमता अनुसार मुलुकको सुरक्षा र कल्याणका निमित्त शारीरिक र मानसिक श्रम गर्न तत्पर रहने, सरकारलाई तिर्नुपर्ने कर रकम दिने, लोकहित हुने क्रममा सहायता दिने, श्री ५ र श्री ३ मा सच्चा राजभक्ति राख्ने लगायत ४ वटा नागरिक कर्तव्य (धारा ५)
- प्रधान न्यायलय (धारा ५३)
- १ प्रधान र १२ अन्य न्यायाधिश, ६५ वर्षसम्म बहाल (धारा ५४)
- श्री ३ बाट विशेष अदालत खडा गर्न सकिने (धारा ५१)

संविधानवादको दृष्टिमा

अनुकूल विषय

- संविधानको आधारमा शासन संचालन गर्ने मान्यताको सुत्रपात
- नागरिकका मौलिक हकको व्यवस्था
- स्वतन्त्र न्यायलयको व्यवस्था
- विकेन्द्रिकृत शासन ग्राम पञ्चायत नगर पञ्चायत
- योग्यता प्रणालीको संरक्षण गर्न दरखास्त परिषद्को व्यवस्था

प्रतिकूल विषय

- प्रत्यायोजित अधिकार मार्फत जारी भएको जनताको संविधान बनाउने अधिकारको बर्खिलाप
- जारी गर्ने अधिकार श्री ३ मा
- विभिन्न बन्देज सहितको मौलिक हकको व्यवस्था
- संवैधानिक उपचारको व्यवस्थाको अभाव,
- संसोधनको व्यवस्था नभएको

नेपालको अन्तरिम शासन विधान २००७

यो संविधान नेपालबाट १०४ वर्ष पुरानो राणाशासन समाप्त भएपछिको पहिलो र मुलुकको संवैधानिक विकासक्रममा दोस्रो संविधान हो । यसमा ७ भाग ७३ धारा र ३ अनुसूची रहेका थिए । यो शासन विधान २००७ साल चैत्र १७ गते मन्त्रिमण्डलबाट पास भएको र सोही चैत्रको २९ गतेदेखि लागू गरिएको थियो । २००८ साल भाद्र ४ गतेको नेपाल गजेटमा प्रकाशित गरिएको यस विधानलाई विभिन्न समयमा गरी ७

पटकसम्म संशोधन गरिएको र अन्तरिम संशोधन वि.सं. २०१६ आषाढ १४ गते गरिएको थियो ।

मुख्य विशेषताहरू

- ७ भाग ७३ धारा १ अनुसूची
- २००७ चैत्र २१ गते स्वीकृत चैत्र २९ गते घोषणा
- तत्कालिन राजा त्रिभुवनद्वारा जारी
- १ प्रधान न्यायाधीश र आवश्यकता अनुसार न्यायाधीश श्री ५ बाट नियुक्त
- ६ पटक संशोधन
- राज्यका नीति निर्देशक सिद्धान्तको व्यवस्था (धारा ३)
- सल्लाहकार सभाको व्यवस्था (धारा ३३)
- ग्राम पञ्चायतको व्यवस्था (धारा ६)
- बेकार, वृद्ध, बिरामीलाई सामाजिक सुरक्षा पाउने हक (धारा ७)
- कार्यकारिणी अधिकार श्री ५, मन्त्रीहरू र अन्य कार्यकारीद्वारा प्रयोग गर्न सकिने (धारा २२)
- १४ वर्ष कमका बालकलाई कारखाना र खानीमा काम लगाउन नपाइने (धारा २१)
- श्री ५ लाई सल्लाह दिन एक मन्त्री मण्डलको व्यवस्था (धारा २४)
- आर्थिक कार्य प्रणाली (धारा २८, २९)
- श्री ५ र राजपरिवारको विषयमा कहीं छलफल गर्न नपाइने (धारा ५३)
- महालेखा परीक्षक (अडिटर जनरलको व्यवस्था) (धारा ६०)
- लोकसेवा आयोग (पब्लिक सर्भिस कमिसन) (भाग ५) धारा (६४)
- निर्वाचन आयोगको व्यवस्था (धारा ६९)
- २५ दिनसम्म सभाको बैठकमा अनुमति विना अनुपस्थित रहेमा सल्लाहकार सभाको सदस्यको पद रिक्त (धारा ६७ ग)
- मानिसको बेचविखन र बेठ बेगर मनाही (धारा २०)
- निर्बल वर्गको विशेष ध्यान दिएर शिक्षा, स्वास्थ्य र आर्थिक हित उन्नति गर्ने (धारा ११)
- स्त्री पुरुष दुवैलाई समान कामका लागि समान तलब (धारा ५ घ)

संविधानवादका दृष्टिले

अनुकूल विषय

- राज्यका नीति निर्देशक सिद्धान्तको व्यवस्था (धारा ३)
- स्वतन्त्र संवैधानिक अंगहरू,
- स्वतन्त्र न्यायपालिका
- निष्पक्ष एवम् स्वतन्त्र निर्वाचन
- संशोधन गर्न सकिने (६ पटक सम्म संशोधन)
- समानताको हक (स्त्री पुरुष दुवैलाई समान कामका लागि समान तलब

- नागरिकका मौलिक हकको व्यवस्था
- स्वतन्त्र न्यायलयको व्यवस्था
- योग्यता प्रणालीको संरक्षण

प्रतिकूल विषय

- विभिन्न बन्देज सहितको मौलिक हकको व्यवस्था
- शक्तिको श्रोत राजा - जनता हुनुपर्ने
- विधायिकाको व्यवस्था नहुनु - भारदारी सभा
- शक्ति पृथकीकरण र नियन्त्रण र सन्तुलन नहुनु

नेपाल अधिराज्यको संविधान २०१५

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ को मस्यौदा तयार गर्न २०१४ साल चैत्र ३ भगवतीप्रसाद सिंहको अध्यक्षतामा एक पाँच सदस्यीय संविधान मस्यौदा कमिसन गठन गरिएको थियो । यस कमिसनका अन्य सदस्यहरूमा रामराज पन्त, सूर्यप्रसाद उपाध्याय, रणधिर सुब्बा र सदस्य सचिवमा हिराप्रसाद जोशी रहेका थिए । यो संविधान वि.सं. २०१५ फागुन १ गते शाही घोषणबाट जारी गरिएको थियो । यस संविधानमा १० भाग, ७७ धारा र ३ अनुसूचीहरू रहेका थिए

मुख्य विशेषताहरू

- संविधान मूल कानून (धारा १) (पहिलो पटक व्यवस्था)
- संविधानले श्री ५ महाराजधिराजको वंशानुक्रम गद्दीक्रम, रीत, परम्परा बदल्ने कानून बनाउन बन्देज (धारा १ उपधारा २)
- १० भाग ७७ धारा
- २०१५ फाल्गुण १ गते जारी
- धारा ७३ र ७५ तुरुन्त र अन्य धारा श्री ५ बाट तोकिएको दिनबाट लागू हुने (धारा २)
- वैयक्तिक स्वतन्त्रता, समानता, धर्म, सम्पत्ति, राजनीतिक स्वतन्त्रता, सार्वजनिक हित लगायत मौलिक हकको व्यवस्था (भाग ३)
- संवैधानिक उपचारको हक (धारा ९) (पहिलो पटक व्यवस्था गरिएको)
- कार्यकारिणी अधिकार श्री ५ मा (धारा १०)
- राष्ट्रिय परिषदको व्यवस्था (धारा ११)
- मन्त्रीमण्डलको व्यवस्था (धारा १२)
- श्री ५ ले स्वविवेकले मन्त्री नियुक्त गर्न सक्ने (धारा १३)
- श्री ५ महासभा र प्रतिनिधिसभा समेतको सदनको व्यवस्था (धारा १८)
- महासभामा ३६ जना, १८ निर्वाचित, १८ राजाबाट मनोनित, पदावधि ६ वर्ष (धारा १९)
- प्रतिनिधि सभा १०९ जना (धारा १९)

- सदनमा अनाधिकृत उपस्थित भए र मतदान गरे हरेक दिन ५ सयका दरले जरिवाना (धारा २५)
- श्री ५ बाट अधिवेशनको आह्वान र अन्त्य (धारा २७)
- श्री ५ र मौसुफका उत्तराधिकारीको आचरणलाई लिएर सदनमा बहसमा बन्देज (धारा ३४)
- व्यवस्थापन कार्यप्रणालीको व्यवस्था (पहिलो पटक व्यवस्था)
- विधेयक पासपछि शाही स्वीकृति (धारा ४२)
- आर्थिक कार्यप्रणालीको व्यवस्था (परिच्छेद ६)
- आकस्मिक कोष (धारा ५०) (पहिलो पटक संवैधानिक व्यवस्था)
- श्री ५ बाट अध्यादेश जारी गर्न सक्ने (धारा ५२) (पहिलो पटक व्यवस्था गरिएको)
- सामान्य बहुमतले संविधान संशोधन गर्न सक्ने (धारा ५३)
- संकटकालीन अधिकार श्री ५ मा (धारा ५६)
- न्यायपालिका (भाग ६) (१ प्रधानन्यायाधीश र आवश्यक अन्य व्यक्तिहरू, श्री ५ मौसुफको स्वविवेकमा नियुक्त गर्ने)
- लोकसेवा आयोग (धारा ५९)
- अध्यक्ष र सदस्यको कार्यकाल ५ वर्ष (लोकसेवा आयोगको)
- महालेखा परीक्षक (धारा ६१)
- राजगद्दी उत्तराधिकारी ऐन बनाउने अधिकार श्री ५ मा (धारा ६३)
- उपाधि, सम्मान, विभूषण श्री ५ बाट (धारा ६७)
- नेपाली भाषा राष्ट्रभाषा (धारा ७०) (पहिलो पटक व्यवस्था)
- संक्रमणकालीन व्यवस्था श्री ५ मा निहित (धारा ७५)
- बाधा अड्काउ फुकाउने अधिकार श्री ५ मा (धारा ७७)

संविधानवादका दृष्टिले

अनुकूल विषय

- संविधान मूल कानून (धारा १)
- संवैधानिक उपचारको हक (धारा ९)
- व्यवस्थापन कार्यप्रणालीको व्यवस्था (पहिलो पटक व्यवस्था)
- प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय संसदीय शासन प्रणाली
- प्रजातन्त्रिक शासनको स्थापना,
- नागरिकको मौलिक हकको व्यवस्था ,
- वालिग मताधिकार र आवधिक निर्वाचन,
- शक्ति पृथकीकरण नियन्त्रण र सन्तुलन
- संवैधानिक अंगहरूको स्थापना,

प्रतिकूल विषय

- कार्यकारिणी अधिकार श्री ५ मा
- राजामा स्वविवेकीय अधिकार
- स्वतन्त्र न्यायपालिमा हस्तक्षेप- न्यायधिश नियुक्ती श्री ५ को स्वविवेकमा
- संविधान संसोधन सामान्य विषयको रूपमा -सामान्य बहुमतले संविधान संशोधन गर्न सक्ने (धारा ५३)

नेपालको संविधान २०१९

वि.सं. २०१७ मा स्व. श्री ५ महेन्द्रले निर्वाचित सरकारलाई विघटन गरी बहुदलीय शासन व्यवस्थालाई निरर्दलीय पञ्चायती शासन व्यवस्थाले विस्थापन गरे । यसरी बहुदलीय व्यवस्थाबाट पुनः पञ्चायती व्यवस्थाको सुरुवात गरेपछि महेन्द्रले वि.सं. २०१९ पौष १ गते नेपालको संविधान, २०१९ जारी गरे । सो संविधान निर्माण ऋषिकेश शाहको अध्यक्षतामा शम्भुप्रसाद ज्ञवाली, प्रकाशबहादुर खत्री, अंगुरबाबा जोशी, डम्बरनारायण यादव सदस्य तथा कुलशेखर शर्मा सदस्य सचिव रहेको संविधान निर्माण समिति गठन गरिएको थियो । सो संविधानमा २० भाग ९७ धारा र ६ अनुसूची रहेका थिए ।

मुख्य विशेषताहरू

- पञ्चायती संविधान
- २० भाग ९७ धारा ६ अनुसूची
- २०१९ पौष १ मा श्री ५ मा महेन्द्रबाट जारी
- संविधान मूल कानून (धारा १)
- राष्ट्र र राज्यको परिभाषा (धारा २, ३) (पहिलो पटक व्यवस्था)
- देवनागरिक लिपिको नेपाली भाषा राष्ट्रभाषा (धारा ४)
- राष्ट्रिय भण्डा (हालकै) धारा ५ (पहिलो पटक व्यवस्था)
- नागरिकताको व्यवस्था (भाग-२) (पहिलो पटक व्यवस्था)
- मौलिक कर्तव्य र हक (भाग ३) (४ वटा कर्तव्य, एवं समानता, स्वतन्त्रता, शोषणविरुद्ध, देश निकालाविरुद्ध, धर्म सम्बन्धी, सम्पत्ति र संवैधानिक उपचारकोहक गरी ७ वटा मौलिक हक)
- पञ्चायत प्रणालीका निर्देशक सिद्धान्तहरू (भाग ४)
- सार्वभौमसत्ता श्री ५ मा निहित रहने छ । (धारा २०, उपधारा २) (पहिलो पटक व्यवस्था)
- राजसभाको व्यवस्था (भाग ६ धारा २३)
- श्री ५ स्वयम्, मन्त्रीहरू वा कर्मचारीबाट कार्यकारिणी अधिकार प्रयोग गर्ने (धारा २४)
- श्री ५ लाई सल्लाह टक्र्याउन एक मन्त्रीपरिषद व्यवस्था (धारा २५)
- राष्ट्रिय पञ्चायतका सदस्यको २५ प्रतिशत मन्त्रीहरूको व्यवस्था (धारा २६)
- स्थानीय पञ्चायतहरू-गाउँ र नगर सभा, गाउँ र नगर पञ्चायत, जिल्ला सभा, जिल्ला पञ्चायत, अञ्चल सभा, अञ्चल पञ्चायतको व्यवस्था

- १४० सदस्यीय राष्ट्रिय पञ्चायत (केन्द्रीय विधायिका) (धारा ३४) (उमेर २५ वर्ष पुरा भएको, पदावधि ५ वर्ष)
- पञ्चायतका विभिन्न जनवर्गीय सँगठनको व्यवस्था (भाग १०)
- राष्ट्रिय पञ्चायतमा विभिन्न विषयका संसदीय समिति (धारा ४१ क)
- व्यवस्थापन विधि (धारा ५५)
- विधेयकमा स्वीकृत श्री ५ बाट (धारा ५६)
- आर्थिक कार्यप्रणाली (भाग १०)
- राजपरिषद र राजपरिवारको खर्च सञ्चित कोषमाथि व्ययभार (धारा ६१)
- अख्तियार दुरुपयोग नियन्त्रण आयोग(भाग १० ग) (पहिलो पटक व्यवस्था)
- सर्वोच्च अदालत (भाग ११)
- १ प्रधान न्यायाधिश र अन्य ६ जना न्यायाधिश (उमेर ६५ वर्षसम्म)
- नजीर बाध्यकारी हुने धारा (७३)
- न्याय सेवा आयोग (धारा ७४) (पहिलो पटक व्यवस्था)
- महालेखा परीक्षक (धारा ७५)
- लोकसेवा आयोग (भाग १३ धारा ७७, ७८)
- निर्वाचन आयोग १ प्रमुख आयुक्त र श्री ५ ले आवश्यक ठाने अनुसार अन्य आयुक्त (धारा ७८ क)
- महान्यायाधिवक्ता (भाग १४) (पहिलो पटक व्यवस्था)
- संकटकालीन अधिकार श्री ५ मा (धारा ८१ क)
- श्री ५ को घोषणाबाट संविधान संशोधन (धारा ८३)
- उपाधि, सम्मान, विभूषण र माफी श्री ५ बाट धारा ८४, ८५
- अञ्चलाधीश पद संवैधानिक (धारा ८६ क)

संविधानवादको दृष्टिले

अनुकूल विषय

- संवैधानिक अंगहरूको ब्यवस्था
- संविधान मूल कानून
- मौलिक हक र नागरिकका कर्तव्यको ब्यवस्था
- सर्वोच्च अदालतलाई रिट जारी गर्ने अधिकार

प्रतिकूल विषय

- दलविहीन ब्यवस्थाको सुरुवात
- कार्यकारिणी अधिकार राजामा
- शक्ति पृथकीकरणको अभाव -राज्यका तीनै अंगको केन्द्रीय अधिकार राजामा

- संविधानको औपचारिक स्रोतका रूपमा राजा
- संविधान संशोधन राजाको शाही घोषणाबाट हुने
- मौलिक हकको प्रयोग उपर बन्देज गर्न सक्न

अन्त्यमा

संवैधानिक विकासको हिसाबले अत्यन्तै उतारचढावको रूपमा लिइने यो अवधिमा नेपालमा चारवटा संविधान जारी भए भने तिनवटा संविधान कार्यन्वयनमा आए । संविधानवादको दृष्टिले हेर्दा कमजोर मानिने वि.स २०४७ भन्दा अधिका संविधान राजतन्त्रात्मक शासन ब्यवस्थालाई थप बलियो बनाउने उद्देश्यले जारी भएको पाइन्छ । मुलुकमा विद्मान बहुदलीय प्रणालीलाई अपदस्त गर्ने निर्दलीय पञ्चायती संविधान समेत समावेश हुने यस अवधिको संवैधानिक विकासले नेपालमा नागरिककका मौलिक हक अधिकार, संवैधानिक अंगहरूको विकास, न्यायप्रणालीको संस्थागत विकास, संसदीय प्रणालीको विकासमा महत्त्वपूर्ण भुमिका निर्वाह गरेको कुरालाई नकार्न सकिँदैन ।

सन्दर्भ सामाग्री

वि.स २०४७ भन्दा अगाडिका नेपालको संविधानहरू, नेपाल कानून आयोग

नेपालको सार्वजनिक क्षेत्रमा जनसम्पर्क र सेवा प्रवाह

गोबिन्दप्रसाद पाण्डे*

जनसम्पर्क संगठनको ऐना हो जसबाट सेवाग्राहीले संगठन प्रतिको आफ्नो पहिलो धारणा बनाउछ । कुनै पनि संगठनको जनतासंगको सम्पर्क, बिचार आदान प्रदान तथा भलाकुसारी लाई जनसम्पर्क भनिन्छ । जनसम्पर्क जनतासंगको नियोजित, निरन्तर कृत्याकलाप तथा अन्तरक्रियासंग सम्बन्धित हुन्छ । संगठन र सेवाग्राही बीचको आपसी सहयोग र समझदारी बढाउन र संगठनको अपेक्षित लक्ष्य प्राप्तिका लागि जनसम्पर्क आवश्यक हुन्छ । यसको लागि संगठनको चलायमान शक्ति मानिने कर्मचारीले मुस्कान सहितको सेवा सहित सेवाग्राही मैत्री तटस्थ र स्वच्छ छवि निर्माण गर्नु पर्ने हुन्छ । कुनै पनि संगठनको क्रियाकलापका प्रत्येक चरणमा जनसम्पर्कको बिशिष्ट स्थान रहेको हुन्छ । जबसम्म संगठनले सम्बद्ध पक्षहरू बीच आपसी तालमेल, मित्रता एवं सौहार्दताको भावना देखाउँदैन तब सम्म उक्त संगठन घोषित लक्ष्य प्राप्तिमा पछाडि पर्दछ । त्यसैले संगठनात्मक ब्यवहारमा जनताको स्थान धेरै माथी रहेको हुन्छ । संगठनले कुनै ब्यक्ति माथि गरिएको वा गरिने ब्यवहार नै उक्त संगठनको वास्तविक छवि हो । संगठनमा रहेका कर्मचारीहरूले जनतालाई जस्तो ब्यवहार गर्दछन् त्यस्तै किसिमले बाहिरी समाजमा उक्त संगठनको सन्देश गैरहेको हुन्छ ।

काम विशेषले कुनै कार्यालयमा कुनै ब्यक्ति जाँदा उसले त्यहाँ कस्तो ब्यवहार पायो ? अपेक्षा मुताबिक हुन सक्थ्यो वा सकेन ? नियम कानूनको अपब्याख्याको आडबाट जनतालाई कतै हैरानी त दिइएको छैन ? सेवक भन्दा शासक बन्ने प्रवृत्ति देखाइएको छ छैन ? आदि कुराहरू जनसम्पर्क अन्तर्गत अध्ययन गरिने बिषय हुन् । कुनै पनि सार्वजनिक कार्यालय देशका राजधानी शहरदेखी दुर्गम गाउँसम्म छरिएका हुन्छन् । राज्यले जनतालाई पुऱ्याउने सेवाहरू तिनै सरकारी एवं सार्वजनिक निकायबाट प्रदान गरिएको हुन्छ । हामीले सेवाग्राहीले प्राप्त गर्ने सेवामा देखाइने ब्यवहारबाट जनताले सरकारलाई हेर्ने दृष्टिकोण बन्न पुग्दछ । सरकार कति जनकेन्द्रित छ भनी जाँच्ने कसी भनेको उक्त कार्यालयको जनतासंग हुने सम्पर्क र सेवा प्रवाहको स्तर नै हो । निजीक्षेत्र एवं गैरसरकारी संस्थाहरूले देखाएको ब्यवहारबाट जनताहरू बढी प्रभावित भैरहेको हालको अवस्थामा सार्वजनिक निकायबाट प्रदत्त सेवाको गुणस्तरमा प्रश्नहरू गरिन थालेको पाइन्छ । त्यसो त हाम्रो देशको संविधानले जनतालाई सार्वभौम ठान्दै उनीहरूलाई वस्तु र सेवा प्रवाहको माध्यमबाट जति राम्रो ब्यवहार दिन सक्थ्यो त्यति राम्रो स्याबासी सरकारले पाउने गर्दछ जसले गर्दा सरकारको बैधता बढ्छ र सोही सरकारलाई जनताले निर्वाचन मार्फत पुन निरन्तरता दिने सम्भावना हुन्छ ।

सार्वजनिक दायित्व भएकाहरूको माथिल्लो अधिकारी हुँदै संसद र जनतासम्म पुग्ने घुमाउरो उत्तरदायित्व रेखाले अब काम नगर्ने देखिएको छ । पुरानो उर्ध्वमुखी उत्तरदायित्वको बदला अब सुपरभाइजर, समकक्षी, सेवाग्राही लगायत प्रतिको वा बहुउत्तरदायित्वलाई बढी जोड दिनु पर्ने देखिन्छ । यसमा सेवाग्राही प्रतिको उत्तरदायित्व माथि उल्लेख गरिए जस्तो घुमाउरो पाराले नभई सिधै हुनु जरुरी ठानिन्छ र यसलाई बढी महत्व दिनुपर्ने देखिएको छ । नेपालको संविधानमा राखिएको सुसूचित हुन पाउने सबैधानिक हकको

कारणले पनि जनता धेरै जागरूक र सचेत भएका छन् । त्यसैले सार्वजनिक अधिकारीले आफ्नो निर्णय एवं काम कारवाही हुनु अगाडि र पछाडिको तथ्यगत जानकारी मागेका बखत पाउने अपेक्षा जनताले गरिरहेका हुन्छन् ।

सुसूचित हुन पाउनु पर्ने सवैधानिक हकको कारण जनताले जन सरोकारका हरेक बिषयका सूचनाहरू माग गर्ने भएकाले जवाफदेहिता, पारदर्शिता, कानुनको शासन, सहभागिता जस्ता तत्वहरूको बढोत्तरी हुन्छ जसले देशमा सुशासन प्रबर्द्धनमा टेवा पुग्ने देखिन्छ । कतिपय अबस्थामा प्रभावकारी सेवा प्रवाह गरेको निजी एवं गैरसरकारी क्षेत्र आकर्षित हुने र सरकारी दायित्व जनताप्रति रहने भएकोले पनि सरकारी एकाधिकार भएका त्यस्ता क्षेत्रमा जनताले भ्रम गुणस्तरीय ब्यवहार र सेवाको अपेक्षा गरिरहेका हुन्छन् । गर्भदेखि चिहानसम्मका हरेक कृयाकलापमा सरकारको उपस्थिति कुनै न कुनै रूपमा देखिने भएकोले पनि सार्वजनिक निकायमा असल जनब्यवहारको अपरिहार्यता देखिन आउँछ ।

सर्वसाधारणलाई सरकारको तर्फबाट आवश्यक सूचनाहरू प्रवाह गर्दा सरकारको छविलाई पनि ध्यान दिनु पर्ने हुन्छ । प्रभावकारी रूपमा सूचनाहरू प्रवाह गर्दा यसले गर्दा सरकार हाम्रै लागि अहोरात्र दत्तचित्त छ भन्ने भावना जनतामा जागृदछ भने जनताले सरकारी निकायबाट सेवा लिंदा के कस्ता शर्त र बन्देजको पालना गर्नुपर्ने हो भन्ने बारेमा स्पष्ट भएमा मात्र त्यस्ता सेवाहरूको प्राप्तिमा सहजता आउने हुन्छ । सेवा दिने क्रममा जटिल विधि नअपनाई उनीहरूको भावना, इच्छा र आकांक्षालाई बुझ्नु जरूरी छ जुन कुरा जनसम्पर्कबाट मात्र पत्ता लाग्दछ । सरकार जनप्रीय बन्नको लागि जनताको सरकार प्रतिको दृष्टिकोण के छ ? भन्ने कुरा पत्ता लगाउनु जरूरी छ । त्यसैले जनताका आवश्यकता, गुनासा, प्रतिक्रियाहरू, विरोधका स्वरहरू सुनिनु पर्दछ, यस्ता कुरा पत्ता लगाउन जनतालाई नजिकैबाट बुझ्नु र हेर्नु जरूरी छ । जनताका भावना र ब्यवहारलाई सार्वजनिक निकाय अनुरूप ढाल्न वा परिवर्तन गराउन पनि जनसम्पर्क अत्यावश्यक देखिएको छ ।

देश विकासको महान यज्ञमा जनता तथा कर्मचारीले सरकारलाई साथ दिनु जरूरी छ । त्यसैले जनतासंगै घुलमिल भएर सरकारी नीति तथा योजना तर्जुमाका लागि आवश्यकता पहिचानदेखि नीति निर्माण, विश्लेषण, कार्यान्वयन, अनुगमन मूल्याङ्कन तथा पृष्ठपोषण लगायतका सबै चरणमा जनसम्पर्कले ठूलो भूमिका खेल्दछ त्यसै गरी अन्य क्षेत्र भन्दा सरकारी क्षेत्र राम्रो छ भन्ने प्रभावका लागि पनि जनसम्पर्क आवश्यक देखिन्छ । विकासको बाहक सरकार एकलै मात्र हुन नसक्ने वर्तमान परिस्थितिमा निजीक्षेत्रलाई अग्रसर गराई हालको परिवर्तित सन्दर्भमा हामी कर्मचारी परिवर्तनको सम्वाहक, उत्प्रेरक र सहजकर्ता भएर रहनु पर्ने देखिन्छ । यस्तो स्थितिमा जनताबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा बिभिन्न नीति निर्माण, पूर्वाधारको बिकास, सामाजिक आर्थिक बिकास, सर्वसुलभ सेवाप्रवाह सामाजिक न्याय जस्ता बिषयमा जनतासंग रहेका अनुभवलाई जनसम्पर्कको माध्यमबाट प्राप्त गर्न सकिन्छ । कर्मचारीले नियामकको भूमिकामा निजीक्षेत्रलाई प्रोत्साहित गर्ने, मानवशक्ति विकास गर्ने लगायतका कार्यमा लाग्न जनसम्पर्कबाटै सघाउ पुग्दछ ।

बिग्रदो शान्ति सुरक्षाको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा जनतालाई विश्वासमा राखेर नतिजामुखी क्रियाकलापबाट मात्र सरकार उँभो लाग्ने भएकोले भन्नुभेटिलो, प्रक्रियामुखी कार्यपद्धति त्याग्न जरुरी देखिएको छ । त्यसैले छरितो प्रशासनद्वारा जनतालाई अझ बढी सुबिधा दिन जनतासंग प्रभावकारी अन्तरक्रिया आवश्यक हुन्छ । भनिन्छ अपारदर्शितामा भ्रष्टाचार मौलाउँछ । यसैले भ्रष्टाचार न्यूनीकरण र पारदर्शिताका निम्ति पनि प्रभावकारी जनसम्पर्क आवश्यक हुन्छ । सरकारले आफ्ना कामकारवाहीको बैधता जनताबाटै लिनुपर्ने र आफ्ना वस्तु र सेवाको वकालतका लागि पनि जनसम्पर्क जरुरी छ । यसरी हरेक सार्वजनिक निकाय चाहे त्यो केन्द्रमा वा बिकट गाउँ बस्तीहरूमा किन नहोस्, जनसम्पर्कबाट टाँडिन वा एक्लिन मिल्दैन र सत्तैन पनि । अतः जनसम्पर्क र सार्वजनिक निकायको सेवा प्रवाहबीच एकअर्कामा नङ्गमासु जस्तै गाढा सम्बन्ध रहेको हुन्छ ।

कुनै पनि सार्वजनिक निकायमा जनसम्पर्क अपरिहार्य तत्व हो भन्नेथाहा पाउँदापाउँदै पनि हाम्रा सरकारी कार्यालयहरूमा यसलाई त्यति गम्भीरताका साथ लिएको पाइँदैन । यसमा सरकार एकलैलाई दोषी ठानी उम्कन मिल्ने पनि देखिँदैन । जनता वा ग्राहकको अनभिज्ञता, चेतनाको स्तर आदि जस्ता तत्वहरूले पनि यसको गम्भीरतालाई अझ संगठित बनाएको देखिन्छ । जनसम्पर्कको सन्दर्भमा देखिएका तमाम समस्याहरूलाई यहाँ उल्लेख गर्ने जमर्को गरिएको छ । सरकारी निकायको जटिल कार्यविधि, कार्यालयहरूको सजावट राम्रो नहुनु, गोप्यताबादी संस्कृति तथा सर्वसाधारणको कुरा सरकारी कर्मचारीहरूले सुन्दै नसुन्ने, सुकिला पोशाका धारी, चीनजान र भनसुन मार्फत आएकालाई मात्र आफ्नो सेवाग्राही ठान्ने प्रवृत्तिले अधिकांश सेवाग्राही मर्कामा पर्ने गरेका गुनोसो पटक पटक बाहिर आउने गरेको छ ।

उजुरी र गुनासाको प्रभावकारी सुनुवाईको अभाव, उजुरी पेटिकाहरू ब्यबस्थित नहुनु, कार्यालयमा हेल्प डेक्स नहुनु, कार्यालयमा जनसम्पर्क तथा सूचना अधिकारी तथा प्रबक्ताको ब्यवस्था नहुनु, भएमा पनि नाम मात्रको हुनु, क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्र नहुनुले सेवाको गुणस्तरीयता सन्तोषप्रद देखिँदैन भने अधिकांश कर्मचारीमा सेवाग्राही प्रति देखाउने स्वभाव मालिकको जस्तो हुनु, जनतालाई शासित र आफूलाई शासकको रूपमा हेर्नु, सेवाको भावना नदेखिनु, बोलीमा सम्मान र आदरभाव समेत नपाइनु, सरकारी काम कहिले जाला घाम भन्ने भावना तथा काममा आलटाल गर्ने प्रवृत्तिले नेपालको निजामती सेवामा जनसम्पर्कको स्तर न्यून रहेको देखिन्छ ।

न्यून जनचेतनाको स्तरले गर्दा सेवाग्राहीहरूले यो काम किन भएन ? कहिले हुन्छ ? जस्ता प्रश्न सोधेर काम गर्न डराउने तथा सर्वसाधारण आफूलाई करदाताको हैसियतमा प्रदर्शन गर्न डराउने गर्दछन् भने केही कर्मचारीहरूलाई हातमा लिई सुटुक्क काम गराउँदै आफ्नो दुनो सोभ्याउने प्रवृत्तिका लेखनदास तथा बिचौलियाहरूको बढ्दो बिगबिगीले पनि कर्मचारी र जनताको सम्बन्ध सकारात्मक नरहेको देखाउँछ । समयमै तोकिएको सेवा लक्षित वर्ग सम्म नपुग्नु, आफ्नो अधिकार प्रति सर्वसाधारण सजग नहुनु, सरकारी काम कारबाहीमा जनसहभागिताको कमी, नैतिकताको स्तर साँझै कमजोर हुनु, काम पन्छाउने प्रवृत्ति अत्यधिक हुनुले गर्दा सरकारी कर्मचारी प्रतिको जन विश्वासमा कमी आएको देखिन्छ । यसले गर्दा सरकारको बैधतामा समेत आँच पुगेको पाइन्छ ।

कार्यालयमा प्रयोग गरिने फारामहरू सर्वसाधारणले बुझिने भाषामा नभएको, फाराम भर्नकै लागि सेवाग्राही लेखनदास वा बिचौलियाको शरणमा पुग्ने गरेको, अभिलेख ब्यवस्थापनको कमजोरीले गर्दा खोजेका कागजहरू समयमै नभेटिने, सेवाग्राही नै फाईलको पछिपछि लाग्नु पर्ने, अधिकारको बाँडफाँड तल्लो स्तरसम्म नगरिनु, सेवाका लागि घण्टौं धाएर सदरमुकाम वा स्थानीय तहका केन्द्र रहेका ठाउँ सम्म पुग्नुपर्ने बाध्यता र सेवा प्राप्त गर्दा लाग्ने समयको लामो अन्तरालले उक्त कामको महत्व घटिसकेको हुनुले सरकारी सेवा भन्नुभटिलो र खर्चिलो भएको अनुभूति सेवाग्राहीले गरेको पाइन्छ ।

निजामती कर्मचारी र जनताको सम्बन्ध सुमधुर हुन नसकेको कुरा आजको कटु सत्य साबित भएको छ । यसरी हेर्दा जनसम्पर्कको सन्दर्भमा अनगिन्ती समस्याहरूले हाम्रा सार्वजनिक निकायहरूमा गहिरो जरा गाडेर रहेको भान हुन्छ । यी समस्यालाई समयमै समाधान गर्दै नजाने हो भने सार्वजनिक निकायको विकृति विरुद्ध जनताहरू खुलेरै आउने र निजामती सेवाको औचित्यमा प्रश्न चिन्ह लाग्ने भएकोले यस तर्फ सबै सरोकारवालाको ध्यान आकर्षित हुनु पर्ने देखिन्छ भने सार्वजनिक निकायमा रहेका जनसम्पर्क समस्याहरूको समाधानका उपायहरू बारे यहाँ चर्चा गर्ने जमर्को गरिएको छ—

माथिका यावत समस्याहरू सधैंका लागि र सबैका लागि समस्याकै रूपमा रहिरहन दिनु निजामती कर्मचारी र जनताको हितमा हुँदैन । प्रभावकारी तथा जनमुखी सार्वजनिक सेवा प्रवाह गरी सरकारी छवि उज्यालो पार्ने कसरत हामी सबैबाट हुनु नितान्त जरूरी छ । निजी क्षेत्रमा ब्यवसायीहरूले आफ्नो पसल अगाडि ग्राहक हाम्रा देवता हुन भन्ने नारा राखे जस्तै सरकारी क्षेत्रमा समेत सेवाग्राही प्रति सौहार्द वातावरण सृजना गरी सेवाग्राहीलाई दीर्घकालिन साभेदारका रूपमा हेरेर, सेवाग्राही वा जनता कहिल्यै गलत नहुने धारणा सबै कर्मचारीले बनाएर अगाडि बढ्नु पर्ने देखिन्छ ।

सेवा दिँदा सेवाग्राहीलाई आफ्नो ब्यक्तिगत र घरायसी समस्या नभल्काउने, संभव भएसम्म सेवाग्राहीहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा सामेल गराउने । कर्मचारी तथा जन प्रतिनिधीहरूले सेवाग्राहीलाई सेवा लिन उत्प्रेरित गर्ने खालको भाषा प्रयोग गर्ने र सेवाग्राहीसँग कहिल्यै पनि मालिकको रूपमा प्रस्तुत नहुने । सेवाग्राहीका उजुरीको नियमित अभिलेख राख्ने, समय समयमा पुनरावलोकन गर्ने, सेवाग्राहीको भनाईलाई राम्ररी सुन्ने, मनन गर्ने, हेर्ने र अभिलेखमा राख्ने गुण कर्मचारीमा हुनु जरूरी देखिन्छ । संभव भएसम्म सेवाग्राहीको अपेक्षित सेवा र वास्तविक सेवाको अन्तर परिभाषित गर्ने । दुर दराजका नपढेका सेवाग्राहीलाई आफ्नै परिवारका सदस्य सम्झी कर्मचारीले हृदय देखि सहजीकरण गरिदिने गर्नु पर्दछ ।

नियमको अवलम्बनको नाममा त्यसैको दास बन्ने प्रवृत्ति त्याग्नु पर्ने, आफ्नो संगठन र कामको बारेमा पूर्ण जानकारी राखी सेवा प्रवाह गर्ने, काम हुन नसक्नाको कारण बारे स्पष्ट जानकारी दिने, कार्यालयको भौतिक ब्यबस्थापन राम्रो हुनुपर्ने, कर्मचारीले आफ्नो बानीमा सुधार ल्याउनुपर्ने, कार्यालयभित्र सबैसँग राम्रो सम्बन्ध र सन्तुलित ब्यवहार गर्ने, गर्न नसक्ने कुराको प्रतिज्ञा नगर्ने तथा खरो रूपमा कसैको आलोचना नगर्ने, अरूलाई पनि आफ्ना कुरा राख्न दिनु पर्ने, उपयुक्त कर्मचारीलाई उपयुक्त ठाउँमा खटाउने, कार्यालयका

कर्मचारीहरूमा सेवा प्रवाह गर्ने काममा नकारात्मक द्वन्द्वको स्थिति सृजना हुन नदिने तर सकारात्मक द्वन्द्व तथा प्रतिस्पर्धाको अबस्था सृजना गर्ने जस्ता उपायाहरू अबलम्बन गर्न सकिनेमा जनसम्पर्कको स्तर राम्रो भई गुणस्तरीय र प्रभावकारी सेवा प्रवाह हुने देखिन्छ ।

नागरिक बडापत्र को पूर्ण पालना गर्ने, निर्णय प्रक्रियामा तह संख्या घटाउने, अधिकार प्रत्यायोजनको प्रभावकारी ब्यवस्था, टिप्पणी उठाउने प्रक्रिया घटाउने, कर्मचारीको कार्य विवरण स्पष्ट गरी लागू गर्ने, सर्वसाधारणसँग बढी सम्पर्क हुने कार्यालयहरूको सेवा दिने कार्यबिधिमा सुधार गर्ने, प्रत्येक कार्यालयले सेवाको प्रकार र गुणस्तर तोक्ने, सबै आवश्यक विवरणहरू संभव भएसम्म सूचनापाटीमा टाँस्ने, जवाफदेही ब्यक्तिको ब्यवस्था मिलाउने, करार ब्यवस्थाद्वारा सेवा प्रदान गर्ने तथा सेवा सञ्चालनमा गै.स.स.हरूलाई पनि परिचालित गर्ने उपायाहरू अबलम्बन गर्न सकिन्छ ।

अनावश्यक गोप्यता घटाउने, पत्रमै तोक आदेशको ब्यवस्थाद्वारा निर्णयमा शीघ्रता ल्याउने, नयाँ नयाँ प्रविधिको प्रयोग गर्ने, नागरिक समाजद्वारा दबाब सृजना गर्ने परिपाटी थाल्ने, सेवाग्राहीलाई राम्रो वा नराम्रो सेवा प्रदान गरिएको आधारमा पुरस्कृत वा दण्डको ब्यवस्था गर्ने, लक्षित वर्गसम्म सेवा पुगे नपुगेको हेर्न सघन अनुगमन गर्ने, उपभोक्ता सर्वेक्षणलाई निरन्तरता दिने तथा नैतिकता र ईमान्दारिताको कदर परिपालना गर्ने संस्कार विकास गरेर अगाडि बढ्नु पर्ने देखिन्छ ।

माथि उल्लेखित सुभावहरूको परिपालनाका लागि हरेक सरकारी कार्यालयमा कार्यरत सबै दर्जा र तहका कर्मचारीले आत्मैदेखि प्रतिबद्धता नजनाएसम्म युगौ देखिको जनसम्पर्क सम्बन्धी समस्या र सेवा प्रवाहको स्थिति जस्ताको त्यस्तै रहने देखिन्छ । भाषणमा धेरै अधिदेखि जनता नागरिक प्रथम भन्दै आइरहे तापनि आजसम्म हाम्रा सार्वजनिक निकायहरूमा सर्वसाधारणलाई हेर्ने दृष्टिकोणमा खासै परिवर्तन आएको देखिदैन । प्रजातन्त्र पुनःस्थापनाको पच्चीस बर्ष बितिसक्दा पनि जनसम्पर्क र सर्वसाधारणलाई दिइने सेवा कार्यालयहरूको मुख्य मुद्दा बन्न नसक्नु बिडम्बना नै मान्नु पर्दछ । निकाय पिच्छे कागजमा मात्र सीमित रहने नीति नियमका ठेली बाट भन्दा हरेक कर्मचारीको अन्तर आत्माबाट असल जनसम्पर्क, छरितो र गुणस्तरीय सेवाप्रवाह सम्बन्धमा बैचारिक परिवर्तन ल्याई अग्रगतिर्फ लाग्नु आज हामी सबैको पहिलो आवश्यकता भएको छ ।

निजामती सेवाको गन्तब्य भनेको असल शासन, जनकेन्द्रित, समावेशी र समन्ययिक विकास, सेवा वितरण समानता हो । सेवामा प्रभावकारिता र आर्थिक सामाजिक रूपान्तरणको माध्यमबाट सर्वसाधारणको हित, कल्याण, सुख समृद्धि, र असल जीवन प्रणालीको विकास गरी उनीहरूको जीवनस्तरमा सार्थक र गुणात्मक परिवर्तन ल्याउनु आजको आश्यकता हो । यसको लागि हाल बिद्यमान प्रकृत्यामुखी, कडा स्वभाव, रूखो ब्यबहार, भोलीबादी संस्कार, म र मेरो संस्कृतिबाट ग्रसित भनी आम जनताले अनुभुत गरेको हालको निजामती कर्मचारीतन्त्रलाई रूपान्तरण गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

निजामती सेवालार्ई आउंदा दिनमा जनमैत्री, जनप्रिय, कानूनबाट शासित हुने आदर्श ब्यबस्था बनाइनु पर्ने

देखिन्छ । हालको कर्मचारीतन्त्रलाई जनताको, जनताका लागि र जनताले बनाएको कर्मचारी ब्यबस्थामा रूपान्तरण गरी संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तह मार्फत सेवा प्रदान गर्ने राज्यको प्रमुख प्रशासनिक अंगका रूपमा विकास गर्नु पर्ने देखिन्छ । संगठनको अनुहारको रूपमा रहेको जनसम्पर्क सम्बन्धी कृयाकलापहरूलाई मुस्कान सहितको सेवा, असक्षम तथा असहाय प्रथम, घर घरमा सेवा, सूचना प्रविधि मैत्री सेवा जस्ता आधुनिक शैलीहरू अबलम्बन गरेर सरल, सुलभ र गुणस्तरीय सेवा प्रदान गरी पुरातन शैलीलाई ब्यापक रूपमा परिवर्तन गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसको लागि राजनैतिक प्रतिबद्धता, प्रशासनिक तत्परता र नागरिक कृयाशीलताको अबश्यकता छ ।

सरकारी कर्मचारीलाई सरकारले जीवन निर्वाह गर्न सन्ततीको पठनपाठन गर्न पुग्ने तलव तथा सुबिधाको ब्यवस्था गर्नु पर्दछ भने कर्मचारीहरूमा मौलाउँदै गएको भौतिकवादी संकार, अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा, अनुचित साँठगाँठ, अति राजनितिकरण, आचरण तथा अनुशासन पालना नगर्ने सस्कार तत्काल परिवर्तन गर्नु पर्दछ । राज्यले कर्मचारी जगतमा हाल मौलाउँदै गएको नकारात्मक तथा अस्वस्थ प्रतिस्पर्धालाई कम गर्न भाषण गरेर मात्र हुदैन । राजनैतिक क्षेत्रमा देखिएका यावत बिकृति तथा बिसंगतीहरूलाई समेत समयमै सच्याईनु पर्ने देखिन्छ । विश्वका विभिन्न देशका सरकारले हालै गरेका सुधारबाट पनि हामीले पाठ सिक्नु पर्छ । नेपालको सन्दर्भमा यो समय आशा श्रृजना गरी राष्ट्र निर्माण तथा विकासमा जुटने बेला हो । यसबाट एक इन्च पनि तल माथि गर्ने छुट के नेता के कर्मचारी कसैलाई पनि छैन । जनता नबोले पनि सबैको एक एक हिसाव किताव राखेका हुन्छन् । समय आए पछि सबैले हिसाव चुक्ता गर्ने पर्दछ । अहिले राष्ट्र निर्माण तथा विकासका लागि सबै नेपाली च्यातिने होईन जोडिने बेला हो ।

यी सबै कुराहरू प्रशासनको अनुहारको रूपमा रहेको जनसम्पर्कमा सुधार गरेर मात्र सम्भव हुने देखिन्छ । त्यसैले जनसम्पर्क र सेवा प्रवाहलाई एक सिक्काका दुई पाटाको रूपमा हेर्ने गरिन्छ । नेपालको निजामती सेवामा पनि प्रिन्सिपल-एजेन्ट शिद्धान्त अनुसार जनतालाई साहु मानेर कर्मचारीले साहुको एजेन्टको रूपमा बिभिन्न जात, जाति, भाषा, भाषी, लिङ्ग, वर्ण, समुदायलाई सम्मानपूर्वक व्यबहारका साथै छिटो छरितो र गुणस्तरीय सेवाप्रवाह गर्नु पर्ने देखिन्छ । सेवाग्राही हाम्रा देवता हुन, कार्यालय हाम्रो मन्दिर हो भन्ने भावना राखी हामी सबै निजामती कर्मचारीहरूले आफ्नो ठाउँबाट कृयाशीलता देखाई बिबिधताबीच एकता अनुसार काम गर्ने हो भने जनता र कर्मचारीको सम्बन्ध सुमधुर हुने र सेवा प्रवाहमा समेत तिब्रता आई जनबिश्वास बढेर जनता र कर्मचारीबीच बिगतमा टाढा भएको दुरी नजिक आउने र सरकार तथा कर्मचारी जनमुखी भएको अभाष जनताले पाउने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

- १) प्रशासन पत्रिकाका बिभिन्न अंकहरू, संघीय मामिला तथा समान्य प्रशासन मन्त्रालय सिंहदरवार काठमाण्डौ ।
- २) निजामती पत्रिका, लोक सेवा आयोग, कमल पोखरी, काठमाण्डौ ।
- ३) विकास पत्रिकाका बिभिन्न अंकहरू राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरवार, काठमाण्डौ ।

सहभागितामूलक योजना र विकास

दल बहादुर जि.सी.*

योजना

- सामान्य अर्थमा कुनै कामलाई समय सीमा निश्चित गरी कुन समयमा कसरी गर्ने भनी निर्दिष्ट गर्नु नै योजना हो ।
- कुनै काम गर्नु अघि उक्त कामका लागि तयार गरिने खाका नै वास्तवमा योजना हो । यसमा निश्चित उद्देश्य हासिल गर्न उपलब्ध साधनको सुव्यवस्थित, संगठित र नियोजित रूपले उपयोग गर्ने तरिका उल्लेख गरिएको हुन्छ ।
- अल्बर्ट वाटरसनका अनुसार भनाइमा विशिष्ट उद्देश्य प्राप्तिका लागि उपलब्ध उत्तम विकल्प छनौट गर्न सँगठित, विवेकशील तथा अनवरत प्रयास गर्नु नै योजना हो ।
- योजना भविष्यमा हासिल गर्न चाहेको उद्देश्यलाई व्यवहारमा स्प्रान्तरण गर्ने रणनीति हो ।
- कुनै पनि कामको पहिचान, प्राथमिकीकरण, विश्लेषण, तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन र सञ्चालनको उपयुक्त व्यवस्थापन सम्मका गतिविधिहरू योजनामा समेटिन्छन् ।

विकास

विकास सकारात्मक परिवर्तन हो । उन्नति, समृद्धि, उत्कृष्ट अवस्था, सामाजिक, आर्थिक प्रगति, जीवनस्तरमा आएको सुधार, भौतिक पूर्वाधार र सार्वजनिक सेवाहरूको गुणात्मक अवस्थालाई हेरेर विकासको आँकलन गर्न सकिन्छ ।

- Development is a multidimensional process involving changes in structures, attitudes and institutions.
- समाजका सबै क्षेत्रको समन्वित प्रगति नै वास्तवमा विकास हो ।
- Gunar Mirdal का अनुसार Development is a way from under development.
- संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय महासभाका अनुसार : विकास एक व्यापक अवधारणा हो । विकास आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनैतिक जस्ता पक्षहरूको दीर्घकालीन सुधार हो ।
- विकासमा सम्पूर्ण जनताको स्वतन्त्र, सक्रिय र अर्थपूर्ण सहभागिता हुनुपर्दछ ।
- मानव जीवनको स्तर उकास्नु र उनीहरूलाई सन्तुष्ट पार्नु विकासको अन्तिम लक्ष्य हो ।
- विकास सापेक्षित हुने भएकोले, हिजो जसले स्रोत साधनको अत्यधिक उपयोग गर्न सक्थे त्यसलाई नै विकास भनियो । तर आज दिगो र समावेशी विकासको अवधारणासँगै स्रोत र साधनको अति उत्तम उपयोग र त्यसका लाभहरूको न्यायिक वितरण लाई विकास भन्न थालिएको छ ।

सहभागिता

- आफूसँग सरोकार राख्ने कुनै पनि विषयका सबै चरण, प्रक्रिया र परिणाममा सक्रियतापूर्वक सरिक हुने अवस्थालाई सहभागिता भनिन्छ ।
- आफू, आफ्नो परिवार र समुदाय माथि प्रभाव पार्ने कुनै पनि विषयमा सरोकारवाला जनताको सक्रिय

र प्रभावकारी उपस्थिति भएको अवस्था नै सहभागिता हो ।

- सबै नागरिकले शासन र विकास प्रक्रियामा सक्रिय, स्वतन्त्र र अर्थपूर्ण रूपमा सहभागी हुन पाउने अवसरलाई सहभागिताले सुनिश्चित गर्दछ ।
- सरकारद्वारा गरिने कुनै पनि विकास निर्माण तथा सेवा सुविधाको प्रवाह सम्बन्धी कार्यमा जनताको सहमति जुटाउने सर्वोत्तम उपाय सहभागिता नै हो ।
- Participation is a process, not an event, that closely evolves people in the economic, social, cultural and political process that affect their lives. -Human Development Report,1993

सहभागितामूलक योजना

- Participatory planning is a process through which stakeholders influence and share control over development initiatives and the decisions and resources that affect them-World bank
- Participatory planning is the initial step in the definition of a common agenda for development by a local community and an external entity or entities. - Olthelen 1999
- सहभागितामूलक योजनाले विकासका क्रियाकलापहरूमा नागरिकलाई सहभागी हुने अवसर प्रदान गर्दछ ।
- योजना भविष्यमा गरिने क्रियाकलाप भएकोले समावेश हुने विषय र क्रियाकलापमा सरोकारवालाको सहभागितामा गर्नुपर्दछ भन्ने मान्यताको विकास हुँदै गएको छ ।
- योजना तर्जुमामा सहभागिताले आयोजनाको तर्जुमा मात्र नभएर कार्यान्वयन र प्रतिफल उपभोग गर्ने अवस्था सम्म प्रभाव पार्ने र सहभागितालाई सुनिश्चित गर्न सहयोग पुग्दछ ।
- सहभागितामूलक योजना सम्बन्धित आयोजनाबाट प्रभाव पर्ने नागरिकहरूको उपस्थितिमा तयार गरिन्छ ।

सहभागितामूलक विकास

विकास प्रक्रियाको निर्णय, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन, लाभ उपयोग, व्यवस्थापन तथा विकास प्रक्रियाबाट उत्पन्न हुन सक्ने जोखिमहरूको व्यवस्थापनमा विकासको लाभकर्ता जनताको संलग्नतालाई नै सहभागितामूलक विकास भनिन्छ ।

सहभागितामूलक विकासको सैद्धान्तिक पृष्ठभूमि

राज्यको प्रमुख उद्देश्य नागरिकहरूको हित र विकास गर्नु रहेको हुन्छ । राज्यका अर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक क्रियाकलाप सञ्चालन गर्दा नागरिकको सहभागितामा गर्नुपर्दछ । नागरिकहरूले सामूहिक इच्छाको हीतका लागि केही व्यक्तिगत अधिकारहरू सौदावाजी गरी राज्यलाई दण्डात्मक शक्ति

प्रदान गरेका हुन्छन् । तर समयक्रममा राज्यले नागरिकहस्त्रति निभाउनु पर्ने जिम्मेवारीबाट हटेको अवस्था पनि देखिन्छ । यस क्रममा Rousseau ले मानिसहरु आपसी संवाद र छलफल द्वारा आमइच्छा (General will) पहिल्याउँछन् । अवसर एवम् जोखिम समान रूपमा बेहोर्ने प्रजातन्त्रलाई आत्मसात गर्दछन् भनी वकालत गरेको पाइन्छ । हरेक नागरिकहरु समान हैसियत राख्ने भएकोले राज्यले प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाबाट आमइच्छाको प्रतिनिधित्व गर्नु पर्दछ भनी अठारौँ शताब्दीमा नै उनले सिद्धान्त प्रतिपादन गरेका हुन् ।

- १९ औँ शताब्दीमा John Stuart Mill ले जनसहभागितामा स्वेच्छिक मूल्यको वकालत गर्दै स्थानीय तवरदेखि नै जनतालाई सहभागी बनाई शासन व्यवस्था सञ्चालन गर्नु पर्दछ भनी जोड दिएका थिए ।
- सहभागितामूलक विकासको अवधारणा सन् १९६० को दशकदेखि बढी चर्चामा आएको हो । जनसहभागिताको विषयलाई पहिलोपल्ट प्रस्तुत गर्ने प्रथम व्यक्ति फ्रान्सका राजनीतिज्ञ एवम् दार्शनिक Alexix de Tecequevelle हुन् ।
- संयुक्त राष्ट्र सङ्घको आर्थिक तथा सामाजिक परिषद्ले सन् १९७३ मा विकासमा जनसहभागिता विषयमा निम्न अनुसारको प्रस्ताव पारित गरेको थियो ।
- The government of state members of the United Nations Should encourage wide popular participation and co-operation in the development process in setting the goals, implementing the plans and enjoying the benefits of development.
- सन् १९९० को दशकमा संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विकास कार्यक्रमले मानव विकासको अवधारणालाई अघि सार्दै विकास भनेको शिक्षा, स्वास्थ्य, आय तथा सहभागिताको माध्यमबाट मानिसको छनौटको दायरा फराकिलो पार्नु हो भनी व्याख्या गर्‍यो । मानव विकासको यस अवधारणालाई अर्मत्य सेन जस्ता विकास अर्थशास्त्रीहरूले सैद्धान्तिक मलजल दिएका थिए । सन् १९९० को दशकमा अमेरिकी अर्थशास्त्री Elinas Storm ले सामूहिक स्रोतहरूका व्यवस्थापनमा निजी क्षेत्र तथा सरकार भन्दा जनताका सामूहिक सङ्गठनहरू प्रभावकारी हुन्छन् भन्ने निष्कर्षसहित प्राकृतिक स्रोतहरूको दिगोपना उपयोग र व्यवस्थापनमा नागरिक सहभागिता महत्वपूर्ण विषय हुन भनी अघि सारेको पाइन्छ ।

Objectives

The purpose of participatory planning is to create a platform for learning rather than plunging directly into problem solving. The process is expected to enhance.

- Identification of the felt needs of the people.
- Bringing forth consensus.
- The empowerment of local disadvantaged groups.
- Integration of local knowledge systems into project design.
- Two-way learning process between the project and local people.
- Political commitment and support.
- Accountability in local governance.

महत्व

- जनताका वास्तविक आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न सम्भव बनाउँदछ ।

- लागत, लाभ, लचकता र अग्रसरताका दृष्टिले उपयुक्त आयोजना सञ्चालन गर्न सकिन्छ ।
- योजनामा समावेश गर्ने कार्यक्रम र आयोजनाहरूलाई प्राथमिकीकरण गर्न सहज हुन्छ ।
- स्थानीय स्रोत, साधन र श्रमको अत्यधिक उपयोगको सम्भावना रहन्छ ।
- दिगो विकासको अवधारणालाई लागू गराउन सम्भव हुन्छ ।
- लोकतान्त्रिक पद्धतिको कार्यान्वयन हुन्छ ।
- भ्रष्टाचार, अनियमितता, ढिलासुस्ती र गुणस्तरहिनतालाई नियन्त्रण गर्न सकिन्छ ।
- स्रोत साधन जुटाउन र प्रयोग गर्न सजिलो र आम जनताप्रति राज्यको विश्वास र भरोसा बढ्दछ ।
- विकासमा स्वामित्वको भावना विकास भई दिगो, टिकाउ हुनुका साथै उपयोगमा सावधानीको विकास हुन्छ ।
- स्वाभिमानी र आत्मनिर्भर समाजको विकासमा सघाउ पुग्दछ ।
- जनताहरूलाई सशक्तिकरण गर्न सघाउ पुग्दछ ।
- अधिकारमा आधारित विकासले सार्थकता प्राप्त गर्नुका साथै आत्मबल बढ्ने र स्थानीय स्तरमा नेतृत्व र क्षमता वृद्धि हुन्छ ।

योजना र विकासमा सहभागिताका सिद्धान्तहरू

विकास गतिविधिमा जनताको सहभागिता गराउने केही सिद्धान्तहरू रहेका छन् । विकासको आवश्यकता, सम्भावना र अवसर अनुसार जनतासँग समन्वय गरी विकासका गतिविधिहरूमा समावेश गर्नुपर्दछ । सहभागिताले गुणस्तरीय कार्यसम्पादनका लागि सहयोग गर्दछ । यो अवधारण निम्न सिद्धान्तहरूद्वारा निर्देशित हुन्छ :

- (१) वैधताको सिद्धान्त (Theory of Legitimacy): विकास गतिविधिहरूमा जनताको सहभागिताबाट सम्पादित कामको वैधता कायम हुन्छ ।
- (२) प्रतिनिधित्वको सिद्धान्त (Theory of Representation): विकास क्रियाकलापमा जनताको प्रतिनिधित्व हुन सकेमा त्यसबाट राम्रो सफलता हासिल हुन्छ ।
- (३) स्वामित्वको सिद्धान्त (Theory of ownership): स्वामित्वले विकास निर्माण कार्यको दिगोपना र गुणस्तरमा प्रभाव पारेको हुन्छ । सहभागिता नै त्यस्तो माध्यम हो जसले विकासमा जनताको स्वामित्व स्थापित गर्दछ ।
- (४) सामाजिक मान्यताको सिद्धान्त (Theory of Social Recognition): विकासका क्रियाकलापहरूले सामाजिक मान्यता प्राप्त हुन सकेमा त्यसले निरन्तरता र दिगोपना सुनिश्चित हुन्छ । सामाजिक मान्यतालाई उच्च बनाउन जनताको सहभागिता सबैभन्दा उपयुक्त माध्यम हो ।
- (५) सशक्तिकरणको सिद्धान्त (Theory of Empowerment): विकासका हरेक चरणमा जनतालाई सहभागी गराउँदा जनताको सशक्तीकरण हुन्छ । जनतालाई सशक्तीकरण गर्ने माध्यम नै जनसहभागिता हो ।
- (६) उत्तरदायित्वको सिद्धान्त (Theory of Accountability) : उत्तरदायित्वका लागि पनि जनसहभागिता आवश्यक पर्दछ । जनता स्वयं र जनताका प्रतिनिधिहरूलाई उत्तरदायी बनाउन विकास क्रियाकलापहरू परिमाणत्मक र गुणात्मक दुवै दृष्टिबाट सम्पादन हुने कुरामा निश्चितता रहनुपर्दछ ।

(७) कार्यात्मक सिद्धान्त (Functional Theory): विकासमा जनता सहभागी भएमा कार्यशीलता र प्रभावकारिता वृद्धि हुन्छ ।

विकास प्रभावकारिता र सहभागितामूलक योजना

विकास क्रियाकलापहरूमा जनतालाई व्यवस्थित, नियोजित र उद्देश्य उन्मुख बनाई प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि सहभागिताका प्रत्येक चरण र प्रक्रियाहरूमा देहाय बमोजिमको कुराहरूलाई अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।

- (१) Effective Outreach : सहभागिताका लागि लक्षित समुदाय र समस्याको केन्द्रमा पुग्ने र जनताको लागि कार्यक्रम सञ्चालन भएकोले उनीहरूको सहभागितामा जोड दिनुपर्दछ ।
- (२) Equal Access : विकासमा सहभागी हुन सबैलाई समान अवसर र पहुँच पुऱ्याउनु पर्दछ । जनताको विचारलाई समाहित गर्ने र उनीहरूको भावनाको कदर निर्णयमा हुने अवस्था सिर्जना गर्नुपर्दछ ।
- (३) Impact : नीति निर्णय तहमा जनताको सहभागितालाई भेदभावरहित बनाउने अवस्था निर्माण गर्नुपर्दछ ।
- (४) Accountability: सहभागिताको उपलब्धिलाई कार्यान्वयन र प्रवर्द्धन गर्नु पर्दछ ।

विकासमा जनसहभागिताका तहहरू

विकासका गतिविधिहरूमा जनताको सहभागिता स्तर फरक हुनसक्छ । यस्तो सहभागिता विकास क्रियाकलापको प्रकार, परिस्थिति, समाजको विकास क्रियाकलापमा सहभागी हुने अवधारणा आदिमा निर्भर रहन्छ । यस सन्दर्भमा विकासमा जनसहभागिताका तहहरू तपसिल बमोजिम रहेका छन्:

- (१) निष्कृत्य सहभागिता (Passive Participation): विकासको काम गर्ने निकायले कार्यक्रम कार्यान्वयनको लागि जनसहभागिता आवश्यक छ भनेको कारण सहभागी हुनुलाई निष्कृत्य सहभागिता भनिन्छ । यस्तो सहभागितामा जनता निर्णय प्रक्रियामा सहभागी भएका हुँदैनन् । विकास परियोजना व्यवस्थापनको पूर्ण नियन्त्रण लाभकर्ता जनतामा हुँदैन । विकास कार्यक्रम बारे जनताले राम्रो सँग जानकारी समेत नपाएको अवस्था हुन्छ ।
- (२) सूचना प्रवाहद्वारा सहभागिता (Participatory Information): विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु अघि विकासबाट लाभ पाउने र अन्य सरोकारवालाले कार्यक्रमको बारेमा सूचना सङ्कलन र विश्लेषण गर्ने गरिन्छ । साथै कार्यक्रम कार्यान्वयन र सम्पन्न भए पश्चात पनि सूचना सङ्कलन गरिन्छ । यस्तो सहभागितामा आयोजनाको सम्भाव्यता अध्ययनको चरण र सम्पन्न भए पश्चात जनताहरू सम्पर्कमा रहन्छन् ।
- (३) योगदानबाट हुने सहभागिता (Participatory by Contribution): विकाससँग प्रत्यक्ष रूपमा सरोकार राख्ने नागरिकहरूले नगद, श्रमदान, प्रविधि र सीपको योगदान दिई विकास क्रियाकलापमा सहभागी हुन्छन् ।
- (४) सरसल्लाहद्वारा सहभागिता (Participatory by Consultation) : विकास क्रियाकलापमा संलग्न हुने निकायले कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्नु अघि नियमित रूपमा विकासबाट लाभान्वित हुने जनतासँग सरसल्लाह गरी निर्णय लिन्छन् । जनतासँग सरसल्लाह गरे पनि अन्तिम निर्णय गर्ने अधिकार

सम्बन्धित निकायमा रहन्छ । तापनि जनताले आफ्नो बनाई राख्न पाउने भएकोले विकास कार्यक्रममा स्वामित्व वृद्धि हुन्छ ।

- (५) कार्यान्वयनमा सहभागिता (Functional Participation) : विकास कार्यक्रमसँग प्रत्यक्ष रूपमा सरोकार राख्ने र विकासबाट लाभ पाउने जनताहरूको समूह बनाई सो समूहबाट विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु कार्यान्वयनमा सहभागिता हो । यस्तो सहभागिताले विकास क्रियाकलाप पारदर्शी हुने र जनताको स्वामित्वमा वृद्धि हुन्छ ।
- (६) अन्तरक्रियात्मक सहभागिता (Interactive Participation) : विकास कार्यक्रमका हरेक चरणमा विकासको काममा संलग्न हुने निकाय र सो बाट लाभ पाउने समुदायहरू मिलेर संयुक्त रूपमा निर्णय गर्ने अवस्था रहेको हुन्छ । विकासबाट लाभान्वित र प्रभावित हुने जनता समान हैसियतमा विकास क्रियाकलापमा सहभागी हुने अवसर पाएका हुन्छन् ।
- (७) स्व:परिचालन (Self Mobilization) : जनताहरू स्वतःस्फूर्त रूपमा नै समूहकृत भई आपसी सहयोग, विश्वास र सद्भावबाट आफ्नो क्षेत्रको विकास आफैँ गर्न संलग्न हुने अवस्थालाई स्व:परिचालन भनिन्छ । जनताको पूर्ण नियन्त्रण रहने र राज्य तथा अन्य निकायको सहयोग विना नै यस्ता विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका हुन्छन् ।

नेपालमा सहभागितामूलक योजना र विकास

- नेपालमा औपचारिक रूपमा विकासमा जनताको सहभागिता लिच्छवीकालदेखि नै प्रारम्भ भएको हो । त्यतिबेला स्थानीय स्तरमा सार्वजनिक काम गर्दा भारा, श्रमदान लिने गरिन्थ्यो ।
- मध्यकालीन नेपालमा पञ्चभलादमीबाट स्थानीय समस्या सल्टाउने गरिन्थ्यो । साथै पाटी, पौवा, धारा, कुलो बनाउँदा जनसहभागितामा गर्ने प्रचलन थियो ।
- राणा शासनकालमा जनताहरूले बाटो, कुलो जस्ता कामहरू आफैँ गर्ने गर्दथे ।
- वि.सं २००८ सालमा स्थानीय स्वायत्त शासन मन्त्रालयको स्थापना भयो ।
- वि.सं २००९ सालमा त्रिभुवन ग्राम विकास कार्यक्रम लागू भयो ।
- वि.सं २०२४ सालमा गाउँ फर्क राष्ट्रिय अभियान सुरु भयो ।
- वि.सं २०३२/०३३ मा साना किसान विकास कार्यक्रमको सुरुवात ।
- विकेन्द्रिकरण ऐन २०३९, नियमावली, २०४२ र आफ्नो गाउँ आफैँ बनाउँ अभियान, २०५२ ले जनसहभागितामा जोड दिएका थिए ।
- वि.सं. २०५५ सालमा स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ र वि.सं. २०५६ मा नियमावली, २०५६ ल्याइयो । यस ऐनले स्थानीय स्वायत्त शासनका सिद्धान्तमा आधारित रही जनसहभागितालाई विशेष जोड दिएको थियो । साथै विकास निर्माणमा उपभोक्ता समूह गठनको व्यवस्था गरेको थियो ।
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ मा निश्चित कामहरू उपभोक्ता समितिद्वारा गर्न पाउने व्यवस्था गरिएको छ ।
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ मा जनताको सहभागिता र स्वामित्व सम्बन्धी व्यवस्थामा नेपाल सरकारले कुनै परियोजना वा आयोजना जनताको प्रत्यक्ष सहभागिता र स्वामित्वमा सञ्चालन हुने व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ भन्ने उल्लेख भएको । साथै, प्रशासनिक कार्यसञ्चालनका

आधार मध्ये जनसहभागिता र स्थानीय स्रोतको अधिकतम उपयोग पनि समावेश गरिएको छ ।

- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०६५ले जनताको सहभागिता र स्वामित्व सम्बन्धी व्यवस्थामा परियोजना वा आयोजनामा जनताको प्रत्यक्ष सहभागिता र स्वामित्व सम्बन्धी व्यवस्था कायम गर्दा देहाय बमोजिम गर्नुपर्नेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ :
 - (क) परियोजना वा आयोजनाको छनोट गर्दा जनताको माग र आवश्यकताको आधारमा गर्ने ।
 - (ख) परियोजना वा आयोजनाको सञ्चालन उपभोक्ता समिति मार्फत गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
 - (ग) परियोजना वा आयोजनामा उपभोक्ताको लगानी हुने व्यवस्था मिलाउने ।
 - (घ) परियोजना वा आयोजनाको कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा जनसहभागिता सुनिश्चित हुने व्यवस्था मिलाउने ।
- वि.सं. २०६५ सालमा स्थानीय शासन तथा सामुदायिक विकास कार्यक्रम सञ्चालन भए पछि विकासमा जनसहभागितालाई अधिकारमुखी विकास तथा समावेशी विकासको दायरा भित्र ल्याइएको छ ।
- नेपालको संविधान (२०७२) मा राज्यको विकास सम्बन्धी नीतिमा विकास निर्माणको प्रकृत्यामा स्थानीय जनसहभागिता वृद्धि गर्ने कुरा उल्लेख छ ।
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले पनि सहभागितामूलक योजनाको सिद्धान्त अनुसार विकास क्रियाकलाप सञ्चालनमा जोड दिएको पाइन्छ ।

विकास आयोजनामा जनसहभागिताको प्रयोग

- (क) सामाजिक परिचालन (Social Mobilization) : सामाजिक परिचालनको माध्यमबाट नयाँ समूहको निर्माण गरेर वा परम्परागत समूहहरूको सशक्तीकरण गरेर जनतालाई विकास कार्यक्रममा परिचालन गर्ने परिपाटी रहेको पाइन्छ । विगतमा बचत, ऋण तथा संगठित निर्माणका माध्यमबाट जीविकोपार्जन सुधारमा सीमित कारोबार पद्धतिमा सामाजिक परिचालन प्रयोगमा रहेको थियो । सन् २००८ देखि समावेशी शासन तथा विकासको छाताभित्र रही शासन तथा विकास प्रक्रियामा नागरिकको अर्थपूर्ण सहभागिता र आर्थिक, सामाजिक तथा राजनैतिक सशक्तीकरण गर्ने प्रयोगमा ल्याइएको छ ।
- (ख) सामाजिक उत्तरदायित्वको माध्यमबाट (Social Accountability) : विकासमा संलग्न निकायको जनताप्रतिको उत्तरदायित्वलाई विकासमा सामाजिक उत्तरदायित्व भनिन्छ । सामाजिक उत्तरदायित्वको सुनिश्चितताको लागि सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परिचालन, सार्वजनिक परीक्षण, सार्वजनिक खर्च सार्वजनिक गर्ने, सहभागितामूलक अनुगमन, नागरिक बडापत्र, सार्वजनिक आयव्ययको स्पष्टता, सार्वजनिक गुनासो व्यवस्थापन विधिहरू प्रयोगमा ल्याइएको छ ।
- (ग) उपभोक्ता समितिको माध्यमबाट : विकास निर्माणका क्रियाकलापहरू गर्दा तोकिए बमोजिमका क्षेत्रहरूमा निश्चित रकम सम्म उपभोक्ता समिति मार्फत गर्ने सकिने व्यवस्था छ । स्थानीय तहहरूले विभिन्न आयोजनाहरूको काम उपभोक्ता समिति मार्फत गर्ने गरेको पाइन्छ । उपभोक्ता समिति गठन गर्दा आमभेलाबाट गरिने हुँदा व्यापक जनसहभागिता जुट्ने अवस्था हुन्छ ।

(घ) अन्य तरिकाहरू : सामुदायिक वन, सहकारी आन्दोलन, लघु ऋण तथा बचत कार्यक्रम तथा परम्परागत

सामुदायिक समस्याहरू मार्फत विकासमा जनपरिचालन गर्ने गरिन्छ । गैरसरकारी संस्थाहरूले बचत तथा ऋण परिचालनका माध्यमबाट जनसहभागिता जुटाएको पाइन्छ । गाउँ तथा सहर खुलेका सहकारीहरूले पनि आर्थिक विकासको क्षेत्रमा जनसहभागिताको सफल प्रयोग गरेको पाइन्छ । सरकारको दायरा बाहिर रही गरिने परम्परागत सामुदायिक संस्थामार्फत गरिने जनपरिचालनले पनि सहभागितात्मक विकासलाई नै बढावा दिएको पाइन्छ ।

सहभागितामूलक योजनाबाट विकासमा पुग्ने सहयोग

- कुन क्षेत्रको विकास क्रियाकलापले प्राथमिकता पाउने हो त्यसलाई आयोजनाबाट सम्बोधन हुन्छ ।
- विकास र योजनाबीच तालमेलको अवस्था रहन्छ ।
- आयोजना छनौट देखि नै सम्बन्धित पक्षको सहभागिताले कार्यान्वयनमा समेत जनताको सहभागिता सुनिश्चित हुन्छ ।
- विकासबाट प्राप्त हुने लाभको उपयोग सबै क्षेत्रले प्राप्त गर्ने अवस्था रहन्छ ।
- परनिर्भर संस्कृतिको अन्त्य गराउन सहयोग पुग्दछ ।
- विकास क्रियाकलापमा सरकारको लगानी घट्दछ ।
- विकास क्रियाकलापहरू निर्धारित समयमा नै सम्पन्न गराउन सम्भव हुन्छ ।
- सामाजिक उत्तरदायित्वलाई सुनिश्चित गर्दछ ।
- जनताको रोजाई, सोचाई र आवश्यकता अनुसारको विकास सम्भव हुन्छ ।
- आयोजना कार्यान्वयन गर्न गराउन सहज हुन्छ ।
- अधिकारमा आधारित विकासले सार्थकता प्राप्त गर्दछ ।

सहभागितामूलक योजनामा देखिएका कमजोरी पक्षहरू

- आयोजना तर्जुमा गर्दा सम्बन्धित क्षेत्रको समस्यासँग परिचित नभएका वर्गबाट हुने ।
- आयोजनाको निर्णय तथा लाभ उपयोगमा स्थानीय सीमित वर्गको वर्चस्व ।
- आयोजना छनौटमा हाल पनि Top down प्रणालीले मुख्य भूमिका खेलेको छ ।
- जनताहरूको सहभागिता निष्कृत खालको देखिएको ।
- राज्यले नै विकास गरिदिन्छ भन्ने सोचाईमा परिवर्तन नभएको ।
- स्थानीय स्रोत साधनले प्राथमिकता पाउन नसकेको ।
- सरकारी नीतिका बारेमा अधिकांश जनताहरू सुसूचित हुन नसकेका ।
- उपभोक्ता समिति मार्फत हुने काम निर्माण व्यवसायीबाट काम गराउने अभ्यास रहेको ।
- आयोजनाको अन्य चरणमा सहभागी नगराई कार्यान्वयनमा मात्र सहभागी बनाउने प्रचलन ।
- जनता आफैँ सहभागी हुने भन्दा पनि सहभागी बनाउनु पर्ने अवस्था रहेको ।

सहभागितामूलक योजनालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू

- विकास आवश्यकता देखि प्रतिफल उपभोग सम्म सम्बन्धित जनताहरूको सक्रिय सहभागिता हुने वातावरण श्रृजना गर्नुपर्दछ ।
- नागरिकहरूलाई विकास क्रियाकलापहरूका बारेमा सचेत गराउने र सशक्त बनाउने ।
- विकासका काममा स्थानीय स्रोत, साधनलाई बढी भन्दा बढी परिचालन गर्ने ।
- सम्भव हुने क्षेत्रमा श्रममूलक प्रविधि अवलम्बन गर्ने ।
- उपभोक्ता समिति तथा नागरिक समाजका व्यक्तिहरूको क्षमता विकास हुने कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
- वातावरण संरक्षण, दिगो विकास, समावेशी विकास जस्ता विकासका नयाँ अवधारणालाई व्यवहारमा उतार्ने ।
- सार्वजनिक सुनुवाई, सार्वजनिक परीक्षण तथा सामाजिक परीक्षण जस्ता सामाजिक उत्तरदायित्वका विधिको प्रयोगलाई गैरसरकारी तथा केन्द्रीय निकायबाट हुने कार्यक्रममा पनि सञ्चालन गर्ने ।
- Monitoring, Result based Feedback system, Result oriented Management, Social Mobilization जस्ता अवधारणाहरूको सार्थक अभ्यासका लागि नीतिगत, कानूनी र व्यवहारमा समेत सुधार गर्ने ।
- सहभागिताको सबैभन्दा राम्रो उपाय उपभोक्ता समिति बाहेक अन्य विकल्पहरू पनि खोज्ने ।
- आयोजनाको किसिम, आकार, प्रकृति हेरी उपभोक्ता समिति मार्फत गर्ने वा उपभोक्ता समितिले रेखदेख गर्ने वा केन्द्रीय तहबाट नै सहभागितात्मक ढाँचाले सञ्चालन गर्ने भन्ने बारेमा स्पष्ट नीति बनाउने ।
- विकास क्रियाकलापहरू आर्थिक वर्षको अन्त्यमा नभएर समयमै सञ्चालन गर्ने परिपाटी विकास गर्ने ।
- विकास क्रियाकलापमा सरकारी निकायहरूबाट हुने अनुगमन र मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी र परिणामुखी बनाउनुपर्दछ ।

सन्दर्भ सामाग्री

- नेपालको संविधान
- पधौँ योजना
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

जनसंख्या सम्बन्धी मामीलाहरू

रामजी घिमिरे*

जनसंख्या

सामान्य अर्थमा कुनै सीमाभित्र एक समयमा बसोवास गरेका व्यक्तिहरूको समूह जनसंख्या हो । बृहत रूपमा हेर्दा जनसंख्या अन्तरगत बहुआयामिक पक्षहरू पर्दछन् देशभित्र बसोवास गर्ने मानिसहरूको विशेषतः क्षेत्रगत, भाषागत, जातिगत, शैक्षिक अवस्था, रोजगारीको अवस्था आदिका आधारमा गरिने अध्ययन पनि यस अन्तर्गत पर्दछ । Population typically refers to the number of people in a single area, whether it be a city or town, region country, continent, or the world= Government typically quantify the size of resident population, within their jurisdiction using a census, a process of collecting analyzing, compiling and publishing data regarding a population (Wikipedia)

जनसंख्याको आकार, बनावट र वितरणमा जन्म, मृत्यु र बसाईसराईले असर गरेको हुन्छ । जनसंख्या प्राप्त गर्ने स्रोतको रूपमा मुख्य मुख्य रूपमा जनगणनालाई लिईन्छ । जनगणनाले व्यवस्थित रूपमा जनसंख्याका आधार, विशेषताका बारेमा जानकारी दिन्छ ।

जनसंख्या परिवर्तनका तत्वहरू

- जन्म
- मृत्यु
- बसाईसराई
- सामाजिक विकृति
- अव्यवस्थित शहरीकरण
- सार्वजनिक सुरक्षामा चुनौती
- स्रोत साधन सेवामा अधिक चाप

नेपालमा जनगणनाको इतिहास

नेपालमा वि.सं. १९६८ सालदेखि जनगणना गर्ने काम शुरू भएको र त्यसपछि लगभग प्रत्येक १०/१० वर्षको अन्तरमा जनगणना सञ्चालन हुँदै आएको छ । वि.सं. १९९८ सालसम्म भएका जनगणना Head count का रूपमा मात्र सीमित थियो भने वि.सं. २००९/११ सालदेखि सञ्चालन भएका जनगणनाहरू जनसंख्याका विशेषता समेत संकलन गरिएका कारण आधुनिक (वैज्ञानिक) जनगणना मानिन्छ । 'मेरो जनगणना मेरो सहभागिता' भन्ने मुल नाराका साथ सम्पन्न भएको २०७८ सालको जनगणना १२ औं जनगणना हो । २०७८ सालको जनगणनाको प्रारम्भिक नतिजाका केही तथ्याङ्कहरू निम्नानुसार छन:-

राष्ट्रिय जनगणना २०७८ को प्रारम्भिक नतिजामा नेपालको नयाँ नक्साको सम्पूर्ण भुभाग समेटिएको जस

अनुसार नेपालको जनसंख्या २,९९,९२,४८० जना पुगेको छ । जुन दशवर्ष अघि २०६८ को जनसंख्या २,६४,९४,५०४ को तुलनामा २६,९७,९७६ ले बढी हो । यसरी १० वर्षमा नेपालको जनसंख्या १०.१८ प्रतिशतले बढेको देखिन्छ । कुल जनसंख्याको १,४२,९९,३९९ (४८.९६ प्रतिशत) पुरुष र १,४९,०९,९६९ (५१.०४ प्रतिशत) महिला छन् । जस अनुसार लैङ्गिक अनुपात ९५.९९ हुन आउँछ ।

जनसंख्या व्यवस्थापन

मुलुकमा उपलब्ध हुने स्रोत साधन तथा राष्ट्रको तत्कालीन आवश्यकता अनुसारको जनसंख्याको आकार बनाउने प्रक्रियालाई जनसंख्या व्यवस्थापन भनिन्छ । जनसंख्यालाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूको उचित नियन्त्रण गर्नुका साथै सेवा, सुविधा र अवसरले धान्ने गरी जनसंख्याको परिचालन र निर्धारण गर्ने कार्य हो । जनसंख्याको उचित व्यवस्थापन नहुँदा अभाव, भोकमरी, गरिवी, अव्यवस्थित जीवन जस्ता समस्या भोग्नुपर्ने अवस्था सिर्जना हुन्छ ।

जनसंख्या व्यवस्थापनका उद्देश्य

- जनसंख्या र उपलब्ध स्रोतबीच आपसमा सन्तुलन कायम गर्नु,
- जनसंख्याको वाञ्छित आकार कायम राख्नु,
- वातावरणीय सन्तुलन कायम राख्नु,
- आधारभूत आवश्यकताका वस्तुहरूको आपूर्ति प्रणालीलाई सहज तुल्याउनु,
- जनताका आधारभूत, विकासात्मक र आकस्मिक आवश्यकताहरूको सहज सम्बोधन गर्नु,
- दीगो आर्थिक र समृद्धि हासिल गर्नु ।

जनसंख्या व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याहरू

- जनसंख्या व्यवस्थापनलाई महत्वपूर्ण विषयका रूपमा नस्वीकार्नु ।
- जनसंख्या व्यवस्थापनको माटो सुहाउँदो नीतिको अभाव हुनु ।
- जनसंख्या व्यवस्थापनको लागि प्रभावकारी तथ्याङ्क र खोज र अन्वेषण नहुनु ।
- बसाईसराईलाई व्यवस्थित गर्न नसक्नु ।
- अस्तव्यस्त शहरीकरण ।
- आश्रितहरूको जनसंख्या वृद्धि ।
- सामाजिक सुरक्षाका यथेष्ट कार्यक्रमहरूको अभाव ।
- जनसंख्या शिक्षा र चेतनाको स्तर कमजोर ।
- Population bonus use गर्न नसकिएको आदि ।

जनसंख्या व्यवस्थापनका लागि गरिएका प्रयास

संवैधानिक

- राज्यका नीतिमा नागरिकका आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी नीति
- सामाजिक न्याय तथा समावेशीकरण सम्बन्धी नीति

नीतिगत

- राष्ट्रिय जनसंख्या नीति, २०७१
- जनसंख्या तथा विकाससम्बन्धी २० वर्षे (२०६७-२०८०) दीर्घकालीन योजना
- १५ औं योजनामा लिइएका जनसंख्या सम्बन्धी नीति, रणनीति र कार्यनीतिहरू

सुरक्षित यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य, परिवार नियोजन, सुरक्षित मातृत्व र सुरक्षित गर्भपतन लगायतका सेवालाई अधिकारमुखी कार्यक्रमको रूपमा विकास गर्ने ।

राष्ट्रिय शहरी नीति २०६४

- जनसांख्यिक लाभांश सदुपयोग गर्न ज्ञान र सीपमा आधारित रोजगारका अवसर सिर्जना गर्ने ।
- अधिकारमा आधारित लैंगिक समानता र समावेशीकरणको माध्यमबाट जनसंख्या र विकासमा मूलप्रवाहीकरण गर्ने ।

बसोवास

कुनै निश्चित भुभागमा मानिसहरूको बासस्थानको समष्टि नै बसोवास हो । मानिसहरू निश्चित भुभागमा सामाजिक सांस्कृतिक अन्तरसम्बन्ध, सहिष्णु र अन्तरनिर्भरताका आधारमा सहजताका लागि सामुहिक रूपमा बसेका हुन्छ त्यो नै बसोवास हो ।

नेपालका अधिकांश ठाँउहरूमा मानिसका घरहरू छरिएर रहेका छन् । हिमाली र पहाडी क्षेत्रमा मानिसहरूको बसोवास टाढा टाढा भएको पाइन्छ । शहरी र बजार क्षेत्रमा मानिसहरूको बसोवास नजिक र घरहरू जोडिएका हुन्छन् । विकासका पूर्वाधारहरू बाटो, खानेपानी, सडक, विजुली, टेलिफोन आदिको निर्माण गर्न बाधा नपुग्ने गरी पूर्व योजना बनाएर बनेको वस्ती व्यवस्थित बसोवास हो । छरिएको वस्तीमा यी सेवा पुऱ्याउन खर्च बढी लाग्छ ।

नेपालको बसोवास सम्बन्धी तथ्यांकीय भ्रलक (२०७८ सालको जनगणनाको प्रारम्भिक रिपोर्ट अनुसार)

कुन जनसंख्या :	२,९१,९२,४८०
पुरुष :	१,४२,९१,३११ (४८.९६ प्रतिशत)
महिला	१,४९,०१,१६९ (५१.०४ प्रतिशत)
जनघनत्व:	१९८

भौगोलिक क्षेत्रको आधारमा

हिमाली	१७,१८,१०४	६.०९ प्रतिशत	३४ (जनघनत्व)
पहाडी	१,१७,४८,५४८	४०.२५ प्रतिशत	१९२ (जनघनत्व)
तराई	१,५६,६५,८२८	५३.६६ प्रतिशत	४६१ (जनघनत्व)

प्रदेशगत आधारमा जनसंख्या वितरण

प्रदेश	जनसंख्या	जनघनत्व	प्रतिशत
प्रदेश नं. १	४९,७२,०२१	१९२	१७.०३ प्रतिशत
मधेश प्रदेश	६१,२६,२८८	६३६	२०.९९ प्रतिशत
बागमती	६०,८४,०४२	३००	२०.८४ प्रतिशत
गण्डकी	२४,७९,७४५	११६	८.४९ प्रतिशत
लुम्बिनी	५१,२४,२२५	२३०	१७.५५ प्रतिशत
कर्णाली	१६,९४,८८९	६१	५.५१ प्रतिशत
सुदुर पश्चिम	२७,११,२७०	१३६	९.२९ प्रतिशत

शहर र गाउँमा बसोवास गर्ने जनसंख्याको अवस्था

हाल शहरीकरण वृद्धि भइरहेको अवस्था छ । गाउँबाट शहरमा बसाईसराई गर्ने प्रवृत्ति रहेको छ । नगरपालिकामा बसोवास गर्नेलाई शहरी जनसंख्या मानेर २०६८ को जनगणनामा ६३.१९ प्रतिशत पुगेकोमा २०७८ सालमा यो ६६.०८ प्रतिशत पुगेको छ । ग्रामीण जनसंख्या भने ३३.९२ प्रतिशत रहेको छ ।

क्षेत्र	जनसंख्या	प्रतिशत	लैङ्गिक अनुपात
शहरी	१,९२,९१,०३१	६६.०८	९६.३५
ग्रामीण	९९,०१,४४९	३३.९२	९५.०५

बसाईसराई (Migration)

कुनै पनि निर्धारित समयभित्र एक परिभाषित क्षेत्रबाट अर्को परिभाषित क्षेत्रमा जनसंख्या वा व्यक्तिको वसोवास परिवर्तन हुने गरी गरिने जनसंख्या स्थानान्तरण कार्य नै बसाईसराई हो । एक स्थानबाट अन्य स्थानमा गई बसोवास गर्ने प्रकृत्यालाई सामान्यतया बसाईसराई भनिन्छ तर त्यो अल्पकालका लागि नभई दीर्घकालका लागि हुनुपर्दछ । (Movement of people from their place of usual residence, whether within a country or across an international border, temporarily or permanently and for variety of reasons.

बसाईसराई मुख्यतया स्थायी (१० वर्ष भन्दा बढी), अस्थायी (५-१०) र आवधिक (मौसम छल्न) गरी तीन किसिमको हुन्छ । जनसंख्याको आकारमा परिवर्तन ल्याउने एक तत्व बसाईसराई हो ।

बसाईसराईको प्रवृत्ति

- बसाईसराई प्रवृत्ति ३३ प्रतिशत
- Rural to rural ६८.२ प्रतिशत
- ग्रामीणबाट शहरी ८० प्रतिशत
- शहर बाट गाउँमा ७ प्रतिशत
- विदेश - १३ प्रतिशत
- शहर बाट शहर २.८ प्रतिशत

बसाईसराईका प्रकार

क. आन्तरिक बसाईसराई

देशभित्र एक स्थानबाट अर्को स्थानमा बसाईसराई गर्ने प्रक्रिया आन्तरिक बसाईसराई हो । आन्तरिक बसाईसराईले जनसंख्याको भौगोलिक तथा प्रादेशिक वितरणमा प्रभाव पार्छ । नेपालमा आन्तरिक बसाईसराई मुख्य रूपले देहायका छन:-

- एक ग्रामीण क्षेत्रदेखि अर्को ग्रामीण क्षेत्रमा
- पहाडी क्षेत्रबाट तराई क्षेत्रमा
- शहरी क्षेत्रबाट ग्रामीण क्षेत्रमा एक शहरी क्षेत्रबाट अर्को शहरी क्षेत्रमा

ख. अन्तराष्ट्रिय बसाईसराई

एक राष्ट्रबाट अर्को राष्ट्रमा गरिने बसाईसराई अन्तराष्ट्रिय बसाईसराई हो । यसले आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक लगायत जनसंख्याको वनावट र वितरण जस्ता क्षेत्रमा प्रभाव पार्छ । प्रवासन र आप्रवासन गरी दुई प्रकारले अन्तराष्ट्रिय बसाईसराई हुन्छ ।

बसाईसराईलाई प्रभाव पार्ने तत्व

Pull Factor (आर्षणका तत्वहरू)

- सेवा, सुविधा र सहूलियतको अवस्था
- शान्ति सुरक्षाको अवस्था
- आधुनिक प्रविधिको उपलब्धता
- प्राकृतिक विपत्तीको जोखिम कम
- राम्रो जीवनको अवसरको उपलब्धता

Push Factor (विकर्षणका तत्वहरू)

- सेवा, सुविधाको अभाव
- असुरक्षा, सामाजिक द्वन्द
- प्राकृतिक प्रकोप, दैवी प्रकोप
- पूर्वाधार सेवाको कमी
- परम्परागत मुल्य, मान्यता
- अविकसित आर्थिक अवस्था
- मनोरञ्जनका साधनको कमी

बसाईसराईको परिणाम

१. सकारात्मक

- रोजगारी अवसर बढ्ने
- भोकमरी कम हुने
- भुक्षय र बाढी पहिरो जोखिम कम हुने
- घर छाडी अन्यत्र गई काम गर्ने व्यक्तिले पठाएको रकमले आर्थिक अवस्थामा सुधार, शिक्षा, स्वास्थ्यमा सुधार हुने
- प्राकृतिक सम्पदाको संरक्षण हुने,
- जनसंख्या व्यवस्थापन गर्न सजिलो हुने, पूर्वाधार, जनसंख्याबीच तालमेल हुने

२. नकारात्मक

- युवा र शिक्षित जनशक्तिको कमी
- प्रतिभाको पलायन
- जनसंख्या असन्तुलन र असमान वितरण
- अशक्त र बृद्धबृद्धा र महिलाको बाहुल्यता
- काम गर्ने मानिसको अभाव हुँदा खेतीयोग्य जमिन बोझ भई उत्पादन घट्ने ।
- आर्थिक कारोवारमा कमी
- विकासका गतिविधि शुन्य
- संस्कृतिको लोप हुन सक्ने खतरा
- उपलब्ध स्रोत साधनको न्यून प्रयोग

गन्तव्य स्थानमा पर्ने

१. सकारात्मक प्रभाव

- दक्ष जनशक्तिको उपलब्धता स्रोत साधनको अधिक प्रयोग
- नवीनतम प्रविधिको प्रवेश हुने
- सीप र ज्ञानको साटासाट
- सांस्कृतिक घुलनशीलता बढ्ने
- उद्योग, कलकारखानाको स्थापना र विकासको अवसर
- सामाजिक, सांस्कृतिक विविधता हुने ।

२. नकारात्मक प्रभाव

- अव्यवस्थित वसोवासको सम्भावना
- रोजगारीका अवसर न्यून

- फोहोर मैलामा वृद्धि, कोलाहल बढ्ने खतरा, धार्मिक, जातीय हिंसाको खतरा
- अपराधिक क्रियाकलापमा वृद्धि
- बसोवासको समस्या
- Elite domination ले समाज विभाजित हुन सक्ने
- स्रोतहरूको अधिक प्रयोग हुन्छ ।

३. बसाईसराईलाई व्यवस्थित गराउने उपायहरू

- राज्यले छरिएर रहेका वस्तीलाई कम गर्ने, सम्पूर्ण सेवा सुविधा सहितको एकिकृत वसोवास क्षेत्र निर्धारण गर्ने ।
- सबै क्षेत्रहरूमा विकासका पूर्वाधारहरूको व्यवस्थित वितरण ।
- वस्तीबाट टाढा औद्योगिक क्षेत्रहरू, अस्पताल, विद्यालयहरू निर्माण गर्ने ।
- उपयुक्त वसोवासका क्षेत्रबाट अन्यत्र बसाईसराईलाई निरूत्साहित गर्ने नीति लिने ।
- देशमा शान्ति र स्थिरताका वातावरण बनाउन सबैले पहल गर्नुपर्ने ।
- दुर्गम स्थानमा भएका धार्मिक, सांस्कृतिक सम्पदाको संरक्षण गर्दै पर्यटकीय क्षेत्रको विकास गर्ने ।
- प्रशासनिक र भौतिक पूर्वाधारलाई विकेन्द्रीकरणको माध्यमबाट मानिसलाई उद्गम स्थलमा नै बसोवास गर्न प्रोत्साहित गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्री

जनगणना (२०७८) को प्रारम्भिक प्रतिवेदन

जनगणना (२०६८) का प्रतिवेदन

राष्ट्रिय शहरी नीति, २०६४

सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा भ्रष्टाचार निवारण

सुजित कुमार साह*

बिषय प्रवेश:

गैरकानूनी क्रियाकलापबाट आर्जन गरिएको सम्पत्तिलाई अन्य बैध तथा शुद्ध वा कानूनी तरिकाको कामबाट कमाएको भनी देखाउने प्रकृत्यालाई सम्पत्ति शुद्धीकरण भनिन्छ । यो गलत कार्य गरी कमाएको पैसालाई विभिन्न बहानाहरू बनाई चोखो पार्ने काम हो । यस्तो कार्यलाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नै आर्थिक अपराधको रूपमा लिइन्छ । Globalization ले गर्दा यस्तो अपराधको जालो कुनै एक देश भित्र नभई विश्वका विभिन्न देशहरूमा छरिएको पाइन्छ । कर, भन्सार, अन्तशुल्क, बैकिङ्ग, घरजग्गा, स्टक र विभिन्न बहानामा सम्पत्ति शुद्धीकरण कार्य क्रमिक रूपमा बढदै गईरहेको अवस्था छ । नेपालमा पनि आर्थिक लाभ गर्नका लागि भएका अपराध तथा गैरकानूनी आय आर्जन सम्पत्ति जोडने कार्यको मात्रा बढदो छ ।

यस्तो अपराध तथा नियन्त्रण गर्न र भई हालेमा सजायको व्यवस्था समेत गर्नका लागि सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन, २०६४ तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन, २०६४ को दफा ४ ले सम्पत्ति शुद्धीकरणको परिभाषामा "कसैले कर छल्ने वा आतंककारी क्रियाकलापबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा प्राप्त गरेको, बढे बढाएको सम्पत्तिलाई कानूनी बनाउन सम्पत्तिको स्रोत लुकाउने, त्यस्तो गर्नेलाई कानूनी कारवाहीबाट बचाउने उद्देश्यले सम्पत्ति रूपान्तरण गर्ने, लुकाउने, स्थानान्तरण गर्ने कार्यलाई सम्पत्ति शुद्धीकरण हो" भनेको पाइन्छ ।

सम्पत्ति शुद्धीकरणलाई Washing Dirty Money पनि भनिन्छ । यसको प्रचलन अमेरिकामा सन् १९२० को दशकतिर भएको मानिन्छ ।

सम्पत्ति शुद्धीकरणका चरणहरू :

सम्पत्ति शुद्धीकरण निम्न लिखित तिन चरणबाट हुने गर्दछ ।

Placement (रकम राख्ने)

- अवैध रूपमा कमाएको पैसा वा रकम कही न कही प्रयोग गर्ने वा राख्ने ।
- जम्मा गरेको वा लगानी गरेको रकम पुनः अर्को बैकमा रकमान्तर वा भुक्तानी लिने व्यवस्था गर्दछ ।

Layering (रकमको तहकीकरण गर्ने)

- देशभित्र वा बाहिर Wire मार्फत आफ्ना खातामा रकम Transfer गर्ने वा अस्तित्व नभएका बस्तु तथा सेवा भुक्तानी गर्ने गर्दछ ।
- कारोवारका चरणहरू थप्दै जाने, यस अनुसार अनुसन्धान गर्ने निकायहरूको आखामा नपरोस भनी कारोवार गर्ने ।

Intregation (सम्पत्ति एकीकृत)

- धेरै तहहरूमा कारोवार भएपछि त्यस्ता गैरकानूनी कमाएको रकमलाई मूल वित्तीय प्रणालीमा ल्याउने प्रकृया ।
- व्यापार व्यवसाय, स्थायी सम्पत्ति, घरजग्गा कारोवारमा लगानी गर्ने ।

सम्पत्ति शुद्धीकरणका सम्भाव्य क्षेत्रहरू

- लागु औषध र अवैध हातहतियार,
- भ्रष्टाचार र वित्तीय हिनामिना,
- चिन्ता ठगी तथा माफिया,
- हुण्डी, विदेशी विनियम अपचलन, जुवा तथा तास क्यासिनो सञ्चालन,
- आतङ्ककारी कार्य तथा आताङ्कवाद,
- मानव तस्करी, अमूल्य सङ्कटासन्न र जोखिम जीव वस्तु, बोटबिरुवा तस्कर र बेचबिखन आदि ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सन्दर्भमा नेपालको प्रयास

- सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६६ निर्माण भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।
- राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागलाई money laundering को अनुसन्धान गर्न enforcement agency तोकिएको छ ।
- बैकिङ प्रणाली तर्फको आर्थिक अपराधको सूचना नेपाल राष्ट्रिय बैंक अन्तर्गत रहेको वित्तीय जानकारी इकाईले र अन्य तर्फको नेपाल प्रहरी अन्तर्गत केन्द्रिय अनुसन्धान ब्युरोले संकलन गर्दछन् ।
- सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी मुद्दा विशेष अदालतमा दायर गर्ने र त्यहाँबाट भएको फैसला उपर सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- दश लाख रूपैया वा सो भन्दा बढि रकमको बैकिङ कारोवार हुँदा सम्बन्धित बैंकले सोको जानकारी नेपाल राष्ट्रिय बैंक अन्तर्गत रहेको Financial Intelligent Unit मा दिनु पर्ने ।
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग, नेपाल राष्ट्र बैंक, अदालत, आन्तरिक राजस्व विभाग, नेपाल प्रहरी, जिल्ला प्रशासन कार्यालय, राजस्व न्यायधिकरण, बिमा समिति आदि संस्था प्रत्यक्ष परोक्ष रूपमा सम्पत्ति शुद्धीकरणमा लागेको पाइन्छ ।
- सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी नीति निर्माण गर्ने तथा नियन्त्रणको काममा सघाउ पुऱ्याउन समन्वय समिति रहने व्यवस्था गरिएको छ ।
- महान्यायधिवक्ता र मातहतका वकिल कार्यालयले anti money laundering मुद्दा तहकिकात गर्ने र मुद्दा चलाउने वा नचलाउने सहमति दिनुपर्ने प्रावधान छ ।
- सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी मुद्दामा अभियुक्त रहेमा त्यस्ता अभियुक्त तथा मतियारको समेत सम्पत्ति जफत हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

सम्पति शुद्धीकरण गर्ने तरिका

सम्पति शुद्धीकरण गर्ने तरिका धेरै भएपनि सामान्यतया देहायका तरिकाहरू प्रचलनमा रहेका छन्:-

- **Cash Intensive Business:** अवैध रूपमा कमाएको सम्पति शुद्धीकरण गर्ने उद्देश्यले भइरहेको व्यापार व्यवसायमा लगाउने तरिका । व्यापार व्यवसायमा लगानी गरी अवैध ढाकछोप गर्ने गरिका ।
- **Over Purchasing:** यस तरिका अनुसार अवैध सम्पतिबाट सामान खरिद गरेको देखाई बिल बनाउने र पछि रकम फिर्ता लिई खर्च देखाउने प्रवृत्ति ।
- **Bank cash smuggling:** भौतिक रूपमा नै एक ठाँउमा अवैध रूपमा कमाएको पैसा अर्को ठाँउमा राख्ने । यो प्रकृया गर्दा सम्पति शुद्धीकरण निवारण प्रयास कमजोर हुन्छन् ।
- **Smurfing:** यसलाई Structuring पनि भनिन्छ । बैंकमा पैसा राख्दा वा भिक्दा नियमन गर्ने निकायले तोकेको सीमाभन्दा कही तलको स्तरमा कारोबार गर्ने ताकि नियमन गर्ने निकायलाई र अनुसन्धान गर्ने निकायहरूको आँखा नपरोस् । जस्तै नेपाल राष्ट्र बैंकले रु.१० लाख भन्दा बढीको कारोवार वित्तीय जानकारी इकाईमा पठाउनुपर्ने र उक्त इकाईले शंकास्पद कारोबार हो होइन भनी यकिन गरी हो भने तत्पश्चात् सम्पति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागमा थप अनुसन्धानको लागि पठाउने गर्दछ । यसरी छल्नका लागि सम्पति शुद्धीकरण गर्नेले रु. ९९०,००० वा सो सीमाभन्दा कम रकम भिक्ने गरेको पाइन्छ । यसलाई smurfing भनिन्छ ।
- **Trade Based Laundering :** अन्तराष्ट्रिय व्यापारमा अधिक वा न्यून बिजकीकरण गरी पनि सम्पति शुद्धीकरण गर्ने गरिएको छ । यसमा स्रोत लुकाइएको हुन्छ ।
- **Bank capture:** सम्पति शुद्धीकरण गर्नेहरूले बैंकमा आफ्नो स्वार्थ सिद्ध गर्न बैंक नै क्याप्चर गर्दछन् । सम्भव भएसम्म नियमन कम भएको क्षेत्र वा नियन्त्रण कम भएको स्थानमा रहेको बैंकहरूमै आफ्नो हक स्वामित्व कायम गरी त्यस बैंकबाट अवैधरूपमा आर्जन गर्दछन् ।
- **Casino:** क्यासिनोमा गएर वा विदेशतिर घोडा दौड, बाजीमा गएर कमाएको भनी प्रमाण पेश गरी पनि सम्पति शुद्धीकरण गर्ने गरेका छन् ।
- **Shell companies and trust:** यस्ता सेल कम्पनीहरूले पैसाको मालिकको बारेमा परिचय गोप्य राखी छल्न सम्भव गराउँछन् । यसलाई भोले कम्पनीका रूपमा चिनिन्छ ।
- **Real state:** रियल स्टेटमा लगानी गरी वैध बनाउने धन्दा ।
- **Bank salaries:** कतिपय कम्पनीहरूले पटके वा अस्थायी वा नियुक्ती नदिईकन वा बिना सम्भौता गरी लगाइएको कामदारहरूलाई तलब दिने गर्दछन्

भ्रष्टाचार निवारण

परिचय:

व्यक्तिगत फाइदाका लागि सार्वजनिक पद र हैसियत तथा स्रोत साधनको दुरुपयोग गर्नुलाई भ्रष्टाचार भनिन्छ । आफ्नो आचरणमा आएको भ्रष्टपनले कानूनतः गर्नुपर्ने काम नगर्नु र नगर्नुपर्ने काम गर्नु पनि भ्रष्टाचार हो । खराब आचरणको फलस्वरूप घुस खाने, आफुले पाएको भन्दा बढी अधिकार प्रयोग गर्ने,

अवैध काम धन्दा गर्ने, सरकारी सम्पत्ति हिनामिना गर्ने दुराशयपूर्ण नीति निर्माण गर्ने जस्ता कार्यहरू भ्रष्टाचार अन्तर्गत पर्ने हुँदा यसबाट देशको अर्थतन्त्र धरासयी बन्न पुग्दछ । अधिक भ्रष्टाचार भएका मुलुकमा भ्रष्टाचारले प्रणालीगत स्वरूप धारण गरेको हुन्छ । अनुसन्धानविद Bo Rothstein का अनुसार अधिक भ्रष्टाचार प्रणालीगत समस्या हो जहाँ प्रत्येक व्यक्ति भ्रष्टाचार जन्म कार्यबाट मुक्त छ भन्ने कुरा कसैले पनि विश्वास गर्दैन” । वास्तवमा इमान्दारिताका साथ काम गर्नेले ठुलो व्यक्तिगत मुल्य चुकाउनु पर्दछ साथै सत्यनिष्ठापूर्वक काम गर्नेले व्यक्तिलाई पद र दर्जाले उपलब्ध गराएको अवसर त्याग गर्ने मुख व्यक्तिको रूपमा चित्रण गरिन्छ । भ्रष्टाचार मुख्य गरी चार रूपमा देखा पर्दछ ।

- सरकारी सम्पत्तिको हिनामिना,
- घुसखोरी,
- दुराशयपूर्ण नीति,
- नाता गोतामुखी प्रवृत्ति केन्द्रित ।

यो Policy corruption / pity corruption का रूपमा रहेको हुन्छ । भ्रष्टाचारी राज्य संयन्त्र भन्दा बढी चतुर हुने र राज्य व्यवस्थाभित्र डेरा जमाएर रहने हुँदा भ्रष्टाचार बढी भोगिदै गएको पाइन्छ । यसले देश, जनता, सरकारलाई ध्वस्त पार्दछ ।

भ्रष्टाचार निम्न चार ठाउँबाट बढी भएको देखिन्छ :

- खर्च गर्ने,
- पैसा उठाउने,
- निर्णय गर्ने,
- सेवा प्रवाह हुने ठाउँ ।

भ्रष्टाचारले पार्ने प्रभाव

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| -गरिबी बढाउँछ, | -वैदेशिक लगानीमा ह्रास आउँछ, |
| -द्वन्द्व बढाउँछ, | -अशान्ति/कलह निम्त्याउँछ, |
| -न्याय सम्पादनमा जटिलता लगाउँछ, | -प्रशासन जनमुखी हुँदैन, |
| -पुँजी पलायन हुन्छ, | -राष्ट्रको बदनाम हुन्छ, |
| -साधनको दुरुपयोग हुन्छ, | -कृत्रिम मुल्य वृद्धि गराउँछ, |
| -सामाजिक विकृति बढ्छ, | -प्रजातन्त्र तथा सुशासन कमजोर हुन्छ । |

भ्रष्टाचार हुनुका कारण

विषयगत रूपमा हेर्नुपर्दा देहाय अनुसारको राजनितिक, प्रशासनिक, सामाजिक, संस्कृतिक, आर्थिक कारण नै मुल जिम्मेवार देखिन्छ ।

क) राजनैतिक कारण :-

- राजनीतिक संक्रमण र अस्थिरताको आडमा गैरकानूनी सम्पत्ति आर्जन गर्नुको सङ्ख्या हवातै बढेको देखिन्छ,

- स्वार्थ प्रेरित नीति निर्माण गर्न उद्दत रहनु,
- राज्यको निगरानी निकायमा पदाधिकारी नियुक्ती गर्दा दलीय भागवण्डा हुने गरेको कारण भ्रष्टाचार कम गर्न मिलेको छैन,
- राजनीतिक तहका व्यक्तिबाट भ्रष्टाचारीलाई संरक्षण गर्नु,
- स्वयं राजनीतिक दलको आय व्यय transparent नहुनु,
- चुनाव खर्चिलो हुनु र निर्वाचित जनप्रतिनिधिमा चुनावमा भएको खर्च असुल तर्फ लाग्ने प्रवृत्ति हावी हुनु ।

ख) आर्थिक कारण :-

- मानिसमा धनप्रतिको मोह बढदै जानु,
- आय आर्जनले जीवन नधान्दा चोरबाटो समाउनु,
- बढ्दो महङ्गीको तुलनामा सार्वजनिक निकायमा काम गर्ने कर्मचारीको पारिश्रमिक र सुविधा अपर्याप्त हुनु,
- कमजोर सरकारी निगरानी हुनु,
- थोरै समयमा न्युन लगानीले छिटो धनी हुने लालसा बढ्नु ।

ग) सामाजिक कारण :-

- सामाजिक प्रतिष्ठा आर्थिक पद्धतिसँग गाँसिदा धनी हुने लालसा बढेर जानु,
- सदाचारी भन्दा भ्रष्टाचारी सम्मानित हुने संस्कारले गर्दा भ्रष्टाचार नियन्त्रण कार्य कविता र कथामा सिमीत हुनु,
- समाजिक रितिरिवाज फजुल खर्च गर्ने खालको भएको कारण भ्रष्टाचार नगरी नहुने अवस्था हुनु,
- नागरिक समाज पनि भ्रष्टाचार गर्नेप्रति विरोध गर्नुको बदला मुखदर्शक बन्न पुग्नु,
- नातावाद, कृपावाद र चाकडी चाप्लुसी लगायत कोसेली तथा नजराना चढाउने प्रवृत्ति हावी हुनु,
- समाजले सम्पत्तिको स्रोतलाई भन्दा स्वरूपलाई महत्व दिनु ।

घ) प्रशासनिक कारण :-

- घुमाउरो र लामो खालको प्रशासनिक कार्यपद्धति कायम रहनु,
- उच्च पदाधिकारीको राजनीतिक नेतृत्वसँग साँठगाँठ गरेर नीतिगत भ्रष्टाचार गर्नु,
- सरकारी निकाय बीचको समन्वय (कर्मचारीहरू, शाखाहरू, कार्यालयहरूबीच) कमजोर हुनु,
- सरुवा, बढुवा आदिमा समेत मोलमोलाईको प्रवृत्ति हावी हुनु,
- गुनासो सुन्ने संयन्त्र प्रभावकारी नहुनु,
- दण्डहिन्ताका कारणले जे गरेपनि हुन्छ भन्ने मानसिकताका साथ भ्रष्टाचार हुने गरेको,
- प्रशासनिक क्षेत्रमा समेत अधिक राजनैतिक हस्तक्षेप हुनु,
- जिम्मेवारी पन्छाउने र निर्णय गर्नुपर्दा पनि माथिको मुख हेर्ने प्रवृत्ति हुनु,

- आर्थिक अनियमितता आदि ।

ड) संस्थागत कारण :-

- अख्तियारको अनुसन्धान fact base vs value base हुनु ,
- अख्तियार तथा सतर्कताकेन्द्रमा कर्मचारीको खटनपाटन सरकारबाट हुनु,
- सरकार र नागरिक समाजबीच सहकार्यमा कमी हुनु,
- पैसा भए फसिंदैन बच्न सकिन्छ भन्ने भावनात्मक मानसिकताको विकास हुनु ,
- भ्रष्टाचारको नियन्त्रणले सर्वव्यापकता समाउन नसक्नु जस्तो: निजीक्षेत्रमा Cartelling, syndicate कालोबजारी डरलाग्दो हुनु,
- राजनीतिक क्षेत्रका व्यक्ति र उच्च तहका पदाधिकारीहरूलाई कारवाही गर्न अ.दु.अ.आ. हच्किनु ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि भएका प्रयासहरू

(क) कानूनी व्यवस्था

- अ.दु.अ.आ.लाई सविधानले दिएको सवैधानिक मान्यता (धारा २३८, २३९),
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९, विशेष अदालत ऐन, २०५९,
- आर्थिक कार्यविधि ऐन, २०६५, नियमावली, २०६४,
- राजस्व चुहावट तथा नियन्त्रण ऐन, २०५२,
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३, नियमावली, २०६४,
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४,
- निजामती सेवा ऐन, २०४९, नियमावली, २०५०,
- सुशासन ऐन, २०६४, नियमावली, २०६५,

(ख) संस्थागत व्यवस्था

- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र,
- CIAA को स्थापना र अधिकारहरू प्रदान गरिएको,
- भ्रष्टाचार सम्बन्धी मुद्दा फैसला गर्न छुट्टै अदालत (विशेष अदालत) रहने व्यवस्था,
- सरकारी वकिल, महालेखा परीक्षक व्यवस्था, न्याय परिषदको व्यवस्था,
- CIAA को प्रादेशिक कार्यालयहरू,
- सार्वजनिक लेखा समितिको संसदीय निगरानी,
- सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग (निजीक्षेत्र हेर्ने) राजस्व अनुसन्धान विभाग, राजस्व न्यायाधीकरणको व्यवस्था,
- Public Audit, Social Audit, Public Hearing को व्यवस्था ।

(ग) कार्यगत व्यवस्था

- भ्रष्टाचार विरुद्ध zero tolerance नीति,
- सम्पत्ति घोषणा तथा सम्पत्ति विवरण पेश गर्ने प्रावधान,
- उजुरी दिनेको प्रतिरक्षा गर्ने व्यवस्था,
- दण्ड/पुरस्कार दिने प्रणाली,
- नागरिक वडापत्रको व्यवस्था,
- White culture को विकासमा जोड,
- Mass media, पत्रपत्रिकाहरू,
- विभिन्न toll free को व्यवस्था ।

(घ) अन्य व्यवस्था

- भ्रष्टाचार गर्नेलाई अवकाश पछि पनि नछाडिने प्रावधान,
- स्रोतबिनाको सम्पत्ति गैरकानूनी हुने,
- हरेक वर्ष सम्पत्ति विवरण बुझाउनुपर्ने बाध्यात्मक प्रावधान,
- पत्रिका मार्फत म्याद तामेली हुने व्यवस्था ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रण हुन नसक्ने कारणहरू

- कानून आफैमा भ्रष्टाचार गर्न सघाउ पुग्ने प्रकारको हुनु,
- प्राविधिक पक्षमा अनुसन्धान कमजोर रहनु,
- मानव स्रोत साधन व्यवस्थापन पक्ष कमजोर रहन,
- Policy Corruption को विश्लेषण गरेर सरकारलाई नीतिगत सुधार गर्ने सुझाव दिन नसक्दा भ्रष्टाचारी हौसिने वातावरण बन्नु,
- अनुसन्धान, अभियोजन मुद्दामा सीपको कमीका कारण दायर भएका मुद्दा अख्तियारको विपक्षमा फैसला हुनु,
- राजनीतिक प्रतिवद्धता र इच्छाशक्तिको कमी हुनु,
- अ.दु.अ.आ. को दायरामा ४० प्रतिशत पनि छैन, परिभाषाले नसमेटेको ६० प्रतिशतमा अधिक मात्रामा भ्रष्टाचार हुनु,
- आयोगले नीतिगत भ्रष्टाचार हेर्न नपाउनु आदि ।

भ्रष्टाचार निवारणमा ध्यान दिनुपर्ने क्षेत्र

(क) राजनितिक क्षेत्र

- दललाई vote का आधारमा operating cost दिने ,
- दलको आयव्यय विवरण audit गरी सोको प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्नुपर्ने,

- केन्द्रदेखि स्थानीय तहसम्मका सम्पूर्ण निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको सम्पति बिबरण अनिवार्य सार्वजनिक गर्नुपर्ने,
- राजनीतिक संरक्षण र दलीय भागवाण्डामा राजनीतिक नियुक्ती गर्ने प्रचलनको अन्त्य गर्नुपर्ने,
- भ्रष्टाचार प्रमाणित भए कहिल्यै उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था गर्ने ।

(ख) नीतिगत सुधार

- भ्रष्टाचार नियन्त्रण convention नीति अनुरूप कार्यान्वयन पद्धति अवलम्बन गर्ने,
- जघन्य खालका भ्रष्टाचार सम्बन्धका मुद्दा मामिलामा अभियुक्तलाई केही समय थुनामै राखेर अनुसन्धान गर्ने,
- अन्तराष्ट्रिय महासन्धिहरूमा प्रतिवद्धता गरे वमोजिमका नीति नियम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने,
- Zero tolerance नीति अवलम्बन गर्ने,
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणको कार्यक्षेत्र अधिकार र शक्ति व्यापक बनाउने,
- भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने अधिकारको दायरा (सेना, न्यायधिश, गै.स.स., दल, निजीक्षेत्र) बढाउने आदि ।

(ग) संस्थागत सुधार

- महालेखा परीक्षकको बेरुजु असुलउपर गर्ने समयभित्र असुल नभए जरिवाना सहित असुल गर्ने रणनीति लिने
- अ.दु.अ.आ. लाई स्वतन्त्र, सक्षम र निष्पक्ष अनुसन्धान गर्न सक्ने निकायको रूपमा विकास गर्नुपर्ने,
- सार्वजनिक निकायका काम कारवाहीलाई शुरुदेखि कार्यान्वयन तथा अनुगमन तथा मुल्याङ्कन सम्म नै प्रविधिमैत्री बनाउने,
- निगरानी गर्ने निकायको भुमिका बढाउने (CIAA , सतर्कता),
- तालिम र विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने आदि ।

(घ) प्रशासनिक सुधार

- भर्ना गर्दा योग्यता प्रणाली र बढुवा गर्दा ज्येष्ठता प्रणाली अवलम्बन गर्ने,
- बढदो महङ्गीको आधारमा समयानुकूल तलब तथा सुविधा वृद्धि गर्ने व्यवस्था मिलाउने,
- सरकारी निकायको कामकारवाहीमा पारदर्शिता कायम गर्ने,
- आचरणको पालना गर्ने र इमान्दारलाई पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने,
- पैसा उठाउने, खर्च गर्ने, निर्णय गर्ने तथा सेवा प्रवाह गर्ने टाँउहरूमा विशेष निगरानीको व्यवस्था मिलाउने,
- तालिम तथा प्रशिक्षण उपलब्ध गराई कार्यरत रहेका कर्मचारीहरूको क्षमता विकास गर्ने आदि ।

निष्कर्ष :

भ्रष्टाचार विश्वका प्राय अधिकांश मुलुकहरूको साभा समस्या हो । त्यसमा पनि हाम्रो जस्तो कमजोर

अर्थतन्त्र भएको विकासोन्मुख मुलुकहरूमा अझ बढी देखिने गर्दछ । सार्वजनिक निकायहरूमा पारदर्शिता र आर्थिक अनुशासनमा देखिने गरेको स्थिति र सार्वजनिक पदाधिकारीको नैतिक मूल्यमान्यता र आचरणमा भएको हासले गर्दा भ्रष्टाचार मौलाउने गरेको पाइन्छ । भ्रष्टाचार नियन्त्रण अ.दु.अ.आ.को एक्लो प्रयासले हुने बिषय होइन । त्यसका लागि मुलुकका सबै निकाय र पदाधिकारी एवं जनताको उत्तिकै साथ र सहयोगको को जरूरी पर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री :

सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनी लाउन्डरिङ्ग) निवारण ऐन, २०६४,

भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९,

प्रशासन र व्यवस्थापन : श्रीकृष्ण श्रेष्ठ,

विभिन्न समयमा विभिन्न मन्त्रालयद्वारा प्रकाशनहरू भएका लेखहरू ।

निजामती सेवामा उत्तर-आधुनिकतावादको भलक

नवराज जोशी*

साराशं:

कुनै पनि कुरा चिरस्थायी हुँदैन अर्थात् सिद्धान्तमा मात्रै नभई समयानुसार चलनुपर्ने, परिवर्तन गर्नुपर्ने किसिमको समालोचनात्मक नवीनतातर्फ हिंडाउन सिकाउँछ उत्तर-आधुनिकतावादले । यसैलाई आधार मानी हेर्दा कर्मठ निजामती सेवाले राष्ट्रलाई अग्रगामी उन्नतीको मार्ग दिशामा लैजाने कुरा सत्य हो । तर निजामती कर्मचारीहरूलाई वि.सं. २०४६ सालपछि राजनैतिक आस्थाका आधारमा विभाजन गरियो । जसले सेवाभित्र दण्ड र पुरस्कारको सिद्धान्तले स्थान पाउन सकेन । राजनीतिक तहबाट दह्रो र कठोर प्रतिबद्धता आवश्यक रहेको साथै कर्मचारीहरूलाई हस्तक्षेप नगर्ने राजनीतिक संयन्त्रको विकास गर्न सक्नु पनि यस सेवाको लागि एक प्रकारको उत्तरआधुनिकता हो ।

मुख्य शब्दावली:

प्रशासन, तथ्याङ्क, इन्जिनियरिङ, परराष्ट्र, पुनर्ताजकी, अविच्छिन्न, प्रतिस्पर्धा, दर्शनशास्त्र, कालखण्ड, उत्तर-आधुनिक, शून्यवादी, श्रृंखलाबद्ध, अछुतो, पुँजीवादी, बहुलवाद, गठबन्धन, अन्वेषण आदि ।

निजामती सेवा:

सामान्यतया मुलुकको सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने स्थायी संयन्त्रका रूपमा स्थापित राष्ट्रसेवकहरूको समष्टिगत संरचनालाई निजामती सेवा भनिन्छ । नेपालको संविधानको धारा २४३ अन्तर्गत स्पष्टीकरणमा "निजामती सेवाको पद" भन्नाले सैनिक वा नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपालको कर्मचारीको सेवाको पद तथा निजामती सेवाको पद होइन भनी ऐन बमोजिम तोकिएको अन्य सेवाको पद बाहेक नेपाल सरकारका अरु सबै सेवाको पद सम्भन्नु पर्छ भनी उल्लेख गरिएको छ ।

साथै निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३ बमोजिम गठन भएका सेवाहरू :- नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा, नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल कृषि सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल लेखा परीक्षण सेवा, नेपाल वन सेवा, नेपाल विविध सेवा, नेपाल शिक्षा सेवा लाई निजामती सेवा भनिएको छ । यस्तै सोही ऐनको दफा १६ को स्पष्टीकरणमा "यस दफाको प्रयोजनको लागि "निजामती सेवा" भन्नाले संसद् सेवा र नेपाल स्वास्थ्य सेवालाई समेत जनाउनेछ भनी उल्लेख गरिएको छ (निजामती सेवा ऐन, २०४९) । यसरी कानुनी आधार प्राप्त निजामती सेवा प्रतिस्पर्धाबाट छानिएर आएका गैह्र-राजनीतिक कर्मचारीहरूको सेवा सङ्गठन हो, पद हो । यो गैह्र सैनिक चरित्रको राज्यको स्थायी कार्यकारिणी र अविच्छिन्न संस्था हो । यस सेवाले स्थायित्वका साथसाथै योग्यता प्रणाली, कानुनी आधार, वृत्ति विकासको आधार, राजनीतिक तटस्थता आदिलाई मुख्य विशेषताहरूको रूपमा लिएको छ ।

उत्तर-आधुनिकतावादः

उत्तर-आधुनिकलाई आधुनिकोत्तर पनि भन्ने गरिन्छ । यसलाई दर्शनशास्त्रको क्षेत्रमा एउटा विचित्रको दर्शनको रूपमा लिने गरिन्छ। उत्तर भन्ने बित्तिकै खास समयदेखि यता, खास कालखण्डदेखि उत्तर भन्ने बुझिन्छ । उत्तर-आधुनिकताको एक अर्को समान शब्द मेटामोडर्निज्म हो । उत्तर आधुनिकता (उत्तर-आधुनिकता वा उत्तर-आधुनिक अवस्था) आर्थिक वा सांस्कृतिक अवस्था वा समाजको अवस्था हो जुन आधुनिकता पछि अस्तित्वमा आएको हो । (यस सन्दर्भमा "आधुनिक" लाई "समकालीन" को अर्थमा प्रयोग गरिएको छैन, तर केवल इतिहासमा एक विशिष्ट अवधिको लागि नवीनतम नाम घोषणा सम्म गरियो) । यसको एक मानक/सर्वमान्य परिभाषा छैन । यसमा कुनै भव्य र एकस्य विषयवस्तुहरू नभएकोले यो सबै क्षेत्रमा देखिएको सबै प्रकारले अर्थात् लाटोमा पूर्ण लाटो अनि बाटोमा पूर्ण बाटो युगको चिनारी हुन आएको छ । त्यसैले भन्ने गरिन्छ नि, पोष्टमोडर्निज्म इन एभ्रिहोयर ।

यसले वर्तमान समयमा ज्ञान, विज्ञान, दर्शन, कला लगायत विविध क्षेत्रमा उथलपुथल ल्याएको अवस्थाले यसलाई एक प्रकारको परिवर्तनको क्रान्तिको रूपमा समेत लिने गरिन्छ । सन् १८७० मा एक ब्रिटिस कलाकार जोन वाटकिन्स च्यापम्यानले आफ्नो कलाकारितालाई उत्तर-प्रभाववादी भन्ने संज्ञा दिएको कथनबाट उत्तर-आधुनिकताको विकास भएको मानिन्छ ।

यस्तै सन् १९१७ मा एक जर्मन लेखक रुडोल्फ पानबिचले तत्कालीन शून्यवादी लेखकहरूलाई ब्यङ्ग गर्दै नयाँ र उत्तर-आधुनिक मान्छे' को संज्ञा दिए । एक स्पेनिस लेखक फ्रैडरिको डी ओसिनले सर्वप्रथम सन् १९३४ मा उत्तर-आधुनिकतावाद शब्दको प्रयोग गरेको पाइन्छ ।

यसलाई कसै कसैले सन् १९४८ तिर प्रयोगमा आएको भनी भन्ने गरेको पाइन्छ भने कसैले सन् १९६०, कसैले सन् १९६८ त कसैले सन् १९७० तिर प्रयोगमा आएको लख काट्दछन् । यस वादलाई कतिपयले पुँजीवादी टेक्नोसाइन्स र कतिपयले एक अन्तर्राष्ट्रिय पहुँचको रूपमा समेत बहस गर्ने गरेको पाइन्छ ।

यो २० औं शताब्दीकोबीचदेखि विकसित भएको आन्दोलन भएको र यसका चिन्तकहरूले भिन्नता, पुनरावृत्ति अनि ग्रन्थ-कथनहरूलाई बदल्न अस्तित्वको एकस्यता जस्ता अवधारणा विकसित गरे । यस दर्शनले शक्ति सम्बन्ध, निजीकरण, सत्यता र विश्व दृष्टिकोणको निर्माणमा प्रवचनको महत्वमाथि प्रश्न गर्ने भएकोले यसमा उत्तर-आधुनिकता र आलोचनात्मक सिद्धान्तको साभ्ना लक्ष्यहरूमा वास्तविकता, नैतिकता, सत्य, कारण र सामाजिक प्रगतिको विश्वव्यापी धारणा समावेश छ । यो शब्द सामान्यतया आधुनिक युगको वर्णन गर्न प्रयोग गरिएको र जसले आधुनिकता र यसको युगको प्रवृत्ति पछ्याई रहन्छ ।

त्यसैले यस वादलाई कतिपयले आधुनिकताको निरन्तरता र श्रृंखलाबद्ध विस्तारको रूपमा, आधुनिकताको विच्छेदको रूपमा, नवीन चिन्तनको रूपमा, बहुलवादलाई अङ्गाल्ने विज्ञानको रूपमा चिन्ने गरिन्छ भने

कतिपय विद्वानहरूले यस दर्शनलाई आधुनिकतावादको विरोधी वादको रूपमा लिने गर्दछन् भने कतिपयले आधुनिकताले सृजना गरेको वा निर्माण गरेको मूल्य मान्यता प्रतिको तिखो आलोचनात्मक दृष्टिकोणको रूपमा लिने गरेको पाइन्छ ।

निजामती सेवामा उत्तरआधुनिकतावाद :

सार्वजनिक क्षेत्रको मिसन एउटा सुसज्जित शासन प्रणालीको स्थापना, सञ्चालन र उक्त शासन प्रणाली एउटा नागरिक र नागरिकको वास्तविक चासोबाट टाढा नजाओस् भन्ने हेतुले सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनार्थ स्थापित नेपालको निजामती सेवामा पनि समयानुसार नयाँ-नयाँ आयाम, परिवेश एवं दृष्टिकोणहरू भित्र्याइए र केही पाइप लाइनमै छन् ।

नेपालको निजामती प्रशासन राष्ट्र निर्माता श्री ५ बडामहाराजाधिराज पृथ्वीनारायण शाहको पालामा प्रशासन सञ्चालन गर्न विभिन्न जाती विशेषलाई केही पदभार दिएको र केही कार्यालयहरू स्थापना गरिएका थिए भने स्थानीय तहमा न्याय निसाफ दिने चलन थियो । बि.सं. २००८ सालमा १० वटा मन्त्रालय स्थापना गरी ती मन्त्रालयहरूमा सचिव, सह-सचिव लगायतका पदहरू सृजना गरी प्रशासन सञ्चालन गरिएको पाइन्छ । यस्तै बि.सं. २००९ मा प्रशासन सुधार गर्न भारतीय नागरिक एम.एन्. बुचको अध्यक्षतामा एक टोली गठन गरियो । जसलाई बुच कमिसनको नामले हालका दिनमा पनि चिनिने गरिन्छ । यसले प्रशासन सुधार गर्न विभिन्न सुभावहरू दियो । जसमा मुख्य गरी कर्मचारी भर्ना, छनौट, नियुक्ति लगायतका कार्यहरू लोक सेवा मार्फत हुनुपर्ने सुभावलाई मुख्य रूपमा लिई हालका दिनमा पनि सो सुभाव कार्यान्वयनमा रहेको छ ।

नेपालको निजामती सेवाको मुख्य कानुनी आधार बि.सं. २०१३ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री टङ्कप्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन सुधार आयोगले सिफारिस गरेबमोजिम निजामती सेवा ऐन, २०१३ र निजामती सेवा नियमावली, २०१३ सुरु भयो । यस्तै बि.सं. २०१७ सालको पञ्चायती व्यवस्थाले निजामती सेवा ऐन, २०१३ संशोधन गऱ्यो र यसैसाथ निजामती सेवा नियमावली, २०२१ निर्माण गऱ्यो ।

बि.सं. २०२५ सालको बेदानन्द भाको अध्यक्षतामा, बि.सं. २०३२ सालमा डा. भेषबहादुर थापाको अध्यक्षतामा पनि प्रशासन सुधार आयोग गठन भए र प्रशासन सुधार गर्न विभिन्न सुभावहरू दिइएको पाइन्छ । बि.सं. २०२८ सालमा स्थानीय प्रशासन अध्यादेश जारी भयो । यस्तै बि.सं. २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तन पछि निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० निर्माण भए र कार्यान्वयनमा ल्याइए । बि.सं. २०४८ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग गठन गरियो । जसले हालको निजामती सेवामा देखा परेका विभिन्न विविधताहरू भित्र्यायो । यस्तै प्रशासन सुधार सुभाव समितिको प्रतिवेदन, २०७० ले पनि विश्वव्यापीकरण, खुला अर्थतन्त्र, उदार अर्थव्यवस्था, सूचना प्रविधिको विकास, निजी क्षेत्रको विकास, नागरिकहरूमा आएको चेतना जस्ता कारणले निजामती सेवामा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको र विकास प्रशासनको अभ्यासबाट हासिल भएका उपलब्धिहरूको समीक्षा गरी विकास प्रशासनमा देखिएका चुनौतीहरू आङ्कलन गर्दै पूर्वाधार विकास

र कल्याणकारी कार्यमा सरकारको भूमिका बढाउन निजामती सेवाले अहम् भूमिका खेल्ने सुभाव दियो । यस सुभावलाई पनि नेपालको निजामती सेवामा उत्तर-आधुनिकतावादको फलकको रूपमा हेर्ने गरिन्छ ।

अस्तित्वमा पहिला नै आइसकेतापनि दोस्रो विश्वयुद्धपछि सबै क्षेत्रमा उत्तर-आधुनिकतावादले आफ्नो क्षेत्र विस्तार गरेको छ । यस वादले कला, समकालीन कला, दृश्य कला, साहित्य, साहित्यिक अध्ययन, सांस्कृतिक अध्ययन, सामाजिक सिद्धान्त, सङ्गीतदेखि शिक्षा, विज्ञान, प्रविधि, शैक्षिक विषयहरूको एक विस्तृत शृङ्खला लगायत विविध क्षेत्रमा आफ्नो पहिचान बनाउँदै आएको अवस्था छ । किनकि, विश्व मानव जगतमा पछिल्लो समय प्रस्फुटित नयाँ-नयाँ विचारधाराहरू, नवप्रवर्तनहरू, जीवन जगतमा आएको परिवर्तन तथा मानवीय सम्बन्धमा आएको विस्तार एवं समग्र विश्वलाई नै जुनसुकै व्यक्तिले आफ्नो गोजीमा बोकी हिँड्न मिल्ने गरी विकसित भएको आधुनिक प्रविधिहरू अर्थात् टेक्नोलोजिकल प्रतिस्थापनले गर्दा सार्वजनिक संस्था, निजी क्षेत्र सङ्गठन, व्यक्तिको संरचना, ई-सरकारका चरणहरू, ई-सरकारी योजनाहरू, ई-सरकारी उद्देश्य एवं प्रबन्ध विकास, ई-सरकारी रणनीति लगायत ई-सरकारको प्रणाली विकासले ई-सरकारमा उत्तर-आधुनिकता देखा परे सँगै सरकारको उपस्थितिलाई जनतामाफ पुऱ्याउने जमातको रूपमा चिनिने नेपालको निजामती सेवालाई पनि उत्तर-आधुनिकतावादले अछुतो राख्न सकेन । फलस्वरूप यस सेवामा पनि क्षेत्रगत रूपमा उत्तर-आधुनिकतावादी प्रभावका फलकहरू देखिन थाले । जसलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

निजामती सेवामा क्षेत्रगत उत्तर-आधुनिकतावाद :

नेपालको निजामती प्रशासनमा रहेका विभिन्न क्षेत्रहरूलाई उत्तर-आधुनिकतावादको दृष्टिबाट हेर्दा प्रशासनिक हिसाबले पहिला नेपालमा सरकारी सेवा प्रवाह गर्ने र गर्दै आएका सरकारी कार्यालयहरू केही मुख्य सुविधायुक्त ठाउँमा मात्र थिए अर्थात् जिल्ला सदरमुकामहरू नजिक थिए भने, हालका दिनसम्म आइपुग्दा जनताको घर आँगनमा अधिकृतमूलक प्रशासनिक व्यवस्थाको चाँजोपाँजो मिलाउने काम भएको, भइरहेको अनि प्रयास गरिएको अवस्थाले यस सेवामा पनि उत्तर-आधुनिकतावादले छोएको अनुभूति गर्न सकिन्छ । आर्थिक हिसाबले हेर्दा राजस्व असुलीको लक्ष्य निर्धारण र सोही आधारमा पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था गरिएको अवस्था छ ।

राष्ट्रिय रूपमा हेर्दा यस सेवाको दरबन्दी संरचना राज्यको संरचनासँगै व्यवस्थित गरिएको अर्थात् देश हाल संघीयताको कार्यान्वयनको चरणमा रहेको अवस्थामा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन, कार्यात्मक विश्लेषण, संस्थागत विश्लेषण, जनशक्ति विश्लेषण, वित्तीय विश्लेषण, संक्रमणकालीन व्यवस्थापन कार्ययोजना तयार गरिएको छ। सरकारका कामहरूको विश्लेषण गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी ३ तहमा कामको बाँडफाँड गर्ने र यस्तै सरकारको विभिन्न तहमा आवश्यक पर्ने वास्तविक कर्मचारी संख्या एकिन गर्न मन्त्रालयबाट सबै केन्द्रीय निकायहरूसँग संख्या, सङ्गठन, भौतिक पूर्वाधार र साधन स्रोतको विवरण माग गरिएको छ । अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा हेर्दा विभिन्न देशहरूको सार्वजनिक सेवामा कार्यरत सिभिल सर्भन्टहरूको सेवा, सुविधा, वृत्ति विकासहरूसँग तुलनात्मक पक्षको रूपमा लिई अध्ययन गरिनु र यस सेवालाई उत्कृष्ट बनाउने प्रयास गरिनुले नेपालको निजामती सेवामा पनि उत्तर-आधुनिकतावाद भित्रिएको

भल्को सम्म मात्र भए पनि गराएको देखिन्छ ।

निजामती सेवाको विस्तार अन्तर्गत प्रदेश र स्थानीय तहमा सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन, निजामती सेवा ऐनमै विभिन्न प्रकारका सेवाहरू एउटै निजामती सेवामा राखी 'निजामती सेवा' भनी परिभाषित गरिनु फराकिलो निजामती सेवाको उदाहरण हो ।

नेपालको निजामती सेवामा पनि समयानुसार कुनै पनि परिवर्तन नै नभएको अथवा यसमा आधुनिकतापछिको उत्तर-आधुनिकता नआएको नै भन्ने पनि होइन । किनकि, आधुनिकतालाई उत्तर-आधुनिकताले पछ्याउँदै आएको अवस्थामा सन् १९६० को दशकमा रसियन नागरिक बोरिस् लिसानेविच्ले नेपालको कान्ति पथ स्थित बहादुर भवनलाई याक एण्ड यती होटेल नामाकरण गरेजस्तो एकछिनमै चुर्लुम्म निजामती सेवामा उत्तर-आधुनिकतावाद फस्टाउँछ भन्ने पनि होइन ।

एक प्रसिद्ध लेखक कृष्णप्रसाद भण्डारी 'मार्सेली' ले 'निजामती सेवामा नयाँ आयाम' नामक पुस्तकमा नेपाल सरकारका पूर्व सचिव विश्वराज रेग्मीको विचारलाई उल्लेख गर्नुभएको प्रसङ्ग यहाँनेर लिँदा, 'हाम्रो निजामती सेवामा कर्मचारीमा पर्न सक्ने सम्भावित असरलाई नै ध्यानमा राखेर व्यवस्थित रूपमा निजामती सेवालार्थ पेसाका रूपमा विकास गर्दै लान सकेसम्म ऐन, कानून, नियम अनुसारका सुविधाहरूलाई अन्य विकसित मुलुकको भन्ने समेट्ने प्रयास गरिनु पर्दछ भन्ने विचार वास्तवमा उत्तर-आधुनिक विचार हो र यस विचारलाई एक महत्त्वपूर्ण सुभाबको रूपमा लिई अगाडि बढनुपर्ने देखिन्छ ।

कुनै पनि कुरा चिरस्थायी हुँदैन अर्थात् सिद्धान्तमा मात्रै नभई समयानुसार चलनुपर्ने परिवर्तन गर्नुपर्ने किसिमको समालोचनात्मक नवीनतातर्फ हिँडाउन सिकाउँछ उत्तर-आधुनिकतावादले । यसैलाई आधार मानी हेर्दा कर्मठ निजामती सेवालार्थ राष्ट्रलाई अग्रगामी उन्नतीको मार्ग दिशामा लैजाने कुरा सत्य हो । तर निजामती कर्मचारीहरूलाई वि.सं. २०४६ सालपछि राजनैतिक आस्थाका आधारमा विभाजन गरियो । जसले सेवाभिन्न दण्ड र पुरस्कारको सिद्धान्तले स्थान पाउन सकेन । राजनीतिक तहबाट दह्रो र कठोर प्रतिबद्धता आवश्यक रहेको साथै कर्मचारीहरूलाई हस्तक्षेप नगर्ने राजनीतिक संयन्त्रको विकास गर्न सक्नु पनि यस सेवाको लागि एक प्रकारको उत्तरआधुनिकता नै हो ।

उल्लेखित लेखक भण्डारीकै उल्लेखित पुस्तकको अन्तिम पाठमा, 'आजको आवश्यकता भनेको ५० पैसा मालपोत तिर्न गएको बुढी आमाले रु. १- (एक) को नोट दिँदा कर्मचारीले ५० पैसा फिर्ता दिएर उक्त आमालाई खुसी पार्न सकेको दिनमा मात्र जनताहरूलाई सरकारले वाचा गरेको सेवा र सुविधा सर्वसुलभ ढङ्गले उपलब्ध गराउन सकेको महसुस हुने देखिन्छ' भन्ने निजामती सेवामा उत्तर आधुनिकताको भल्को गराउने सन्दर्भ प्रस्तुत गरिएको अंशले समेत यस सेवामा नवीनताको खाँचोको महसुस गराउँदछ । जसले यथार्थको अंश मूल्याङ्कनमा देखिन्छ भन्ने कुरालाई पुष्टि गराई नयाँ सार्वजनिक प्रशासन विकासका लागि प्रति-सक्रिय समुदायको विकास समेत गराउँदछ, अनि मात्र निजामती सेवामा उत्तर-आधुनिकताले प्रवेश

गरेको मान्न सकिन्छ ।

निजामती सेवामा उत्तर-आधुनिकतावादको सार पनि सकारात्मक मूल्यहरू भएको नयाँ राज्यको रूप नै हो । जुन ज्ञानको अभिन्न अङ्ग, सामूहिक उपभोक्तावाद, सूचना प्रविधि संस्कार, लगातार परिवर्तन, निरन्तर प्रगति अनि वास्तविकता र काल्पनिकताका बिचमा रहेका अवरोधहरूलाई गायब गरी पुरानो फारमहरूमा भएको निराशालाई आशामा रूपान्तरण गर्दछ । अझ यस सेवामा 'तपाईँ जानुहोस् र भुक्तानी गर्नुहोस् भन्ने धारणा विकास गरी समकालीन नेतृत्वको सिद्धान्त र उत्तरकालिन विश्व दृश्य प्रभावहरूको सारसहितको सेवा र सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सङ्घीय सरकारको कर्मचारी चुनौतीहरूमा विशेष जोड दिँदै सूचना, सञ्चार टेक्नोलोजी र कागजबिचको पारस्परिक सम्बन्धको गठबन्धनको अन्वेषण गराउन सके मात्र यस सेवाले उत्तर-आधुनिकता भेट्नेछ ।

निकै लामो समयपछि पछिल्ला दिनहरूमा पनि नेपालको निजामती सेवामा जे, जुन, जसको लागि ऐन, कानुन, नीति, नियम वा निजामती सेवा विधेयक ल्याउन लागिएको वा ल्याउनुपर्ने हो, उसको सो ऐन, कानुन, नीति, नियम तथा विधेयक प्रतिको चाख 'पर्य र हेर' मै मात्र सीमित भइरहँदा यस सेवामा उत्तर-आधुनिकतावादले छोएको सम्म भान, अलिकता अनुभव गर्नसम्म भए पनि सैद्धान्तिक एवं व्यवहारिक पक्षबाट मात्र भएमा पनि यसले ठुलो राहतको अनुभूति दिलाउँथ्यो होला ।

माथि उल्लेखित यी र यस्ता विचारहरू सहित नेपालको निजामती सेवालाई अझ उत्तर-आधुनिक बनाउन यस सेवाभित्र रहेका गलत प्रवृत्तिहरू रोक्न 'सूचना दिन सक्ने कानुन' को निर्माण गरी कार्यान्वयन गरिनु आवश्यक देखिन्छ । जसले तत्कालीन परिवेश सहित वर्तमान सन्दर्भ स्वीकार गरी सबै सेवकको धारणालाई स्थान दिन सकोस् ।

निष्कर्ष :

उत्तर-आधुनिकतावादी दृष्टिकोणले निजामती सेवामा बृहत्तर जिम्मेवारी लिएका सम्पूर्ण राष्ट्रसेवक अनि वर्तमान समयमा निजामती सेवातर्फ आकर्षित सम्पूर्ण जागरूक युवाहरूमा यस सेवातर्फ आकर्षण वृद्धि गर्न यस सेवाभित्रका नकारात्मक पक्षहरू जुन समयानुकूल परिवर्तन गर्नुपर्ने अवस्थामा रहेका छन् तिनीहरूलाई सुधार गरी लैजानुपर्ने धारणा यस वादको रहेको देखिन्छ । जसले गर्दा निजामती सेवा पनि पोष्टमोडर्निजमा आधारित भई यस सेवामा पनि नयाँ आयाम भित्रिन गई निजामती सेवाले नौलो परिवेश अनि क्षितिज प्राप्त गरी यस सेवाको खस्केको मनोबल पुनर्ताजगी भई यस सेवामा आबद्धहरू उत्प्रेरित हुँदै जानेमा विश्वस्त रहन सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।
अर्याल प्रा.प्रेमनारायण (पिएच.डि) र अधिकारी बालकृष्ण, (२०७१), शिक्षाका आधारहरू, पिनाकल पब्लिकेशन,
प्रा.लि., बागबजार, काडमाण्डौ, नेपाल ।
निजामती सेवा ऐन, २०४९ : कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।
निजामती सेवा नियमावली, २०५० : कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।
प्रशासन सुधार आयोगका विभिन्न प्रतिवेदनहरू ।
भण्डारी कृष्णप्रसाद (मार्सेली), (२०६५, निजामती सेवामा नयाँ आयाम, नेपाल स्रष्टा समाज, कालिकास्थान,
काठमाडौं ।
सोपान मासिकका विभिन्न अङ्कहरू ।
<http://www.lawcommission.gov.np>
<http://www.npc.gov.np>
<http://www.loksewaguide.com>
http://www.kirj.ee/public/trames_pdf/2015/issue_4/Trames-2015-4-333-353.pdf
http://upsccivilservices.com/study_resources/download_report/44
<https://artsandculture.google.com/entity/postmodernism/m05wkc?hl=en>

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणा, विकासक्रम र नेपाल

भुवन ज्ञवाली*

विषय प्रवेश:

कुनै पनि समाज, सामाजिक मानकका विभिन्न अवयवहरू द्वारा निर्धारण र निर्माण भएका हुन्छन् । सामाजिक विभिन्न मानक निर्माण गर्ने सामाजिक प्राणी भित्र मानव पनि एक महत्वपूर्ण अवयव हो । एउटा मानवको रूपमा महिला र पुरुष समान (Equal) हुन् तर उस्तै (Same) भने होइनन् । महिला र पुरुष बीच हुने जैविक भिन्नताका आधारमा उनीहरूका आवश्यकता पनि फरक-फरक हुन सक्दछ । फरक-फरक आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्नु राज्यको मुख्य दायित्व हो । यसका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले महिला र पुरुषका फरक-फरक आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्दै लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण गर्ने र अन्ततः लैङ्गिक समानता कायम गर्ने ध्येय राखेको हुन्छ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको परिभाषा:

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई शाब्दिक अर्थमा हेर्दा "लैङ्गिक" शब्दले महिला र पुरुषमा रहेको जैविक भिन्नतालाई, महिला वा पुरुषको कमजोरी वा योग्यता ठानी सामाजिक, सांस्कृतिक र मनोवैज्ञानिक तरिकाले समाजद्वारा महिला र पुरुषका लागि निर्धारित गर्ने गरिएको भूमिकामा आधारित पहिचान लाई बुझाउँछ । कुनै निश्चित अवधिमा लागि राज्यलाई आवश्यक पर्ने कुल बजेटको अनुमान, आयको आधारको खोजी, विभिन्न शीर्षकहरूमा गरिने विनियोजन र खर्च, खर्चको अभिलेख र लेखाजोखा लगायतका सम्पूर्ण पक्षमा लैङ्गिक समानताको लक्ष्य प्राप्तिलाई केन्द्रमा राखेर उद्देश्यमूलक ढङ्गले योजनावद्ध रूपमा लैङ्गिक विश्लेषण सहित आर्थिक श्रोतको सुनिश्चितता र उपलब्धिको समतामूलक वितरण र उपयोग हुने गरी गरिने बजेट तर्जुमा प्रक्रिया नै लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट पद्धति हो ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट भनेको लैङ्गिक समानताको लागि बजेटको सुनिश्चितता, बजेटका सवै प्रक्रियामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र उपलब्धिको समतामूलक वितरणको साथै उपभोगको लागि लैङ्गिक विश्लेषण सहित योजनाबद्धरूपमा उद्देश्यमूलक कार्यक्रमहरू तर्जुमा र प्राथमिकीकरण गर्दै कार्यक्रम छनौट गरी लगानी गर्ने पद्धति हो। लैङ्गिक समानता र आर्थिक उन्नतिबीच अर्थपूर्ण सम्बन्ध रहेको हुन्छ । त्यसैले विकास र लगानीका उपलब्धिहरूमा महिला र पुरुषको समान पहुँच पुऱ्याउन विशेष कार्यक्रमहरू र सोको लागि श्रोतको सुनिश्चितता गर्नु अपरिहार्य हुन्छ । यस प्रयोजनको लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई एउटा महत्वपूर्ण औजारको रूपमा लिइन्छ ।

विश्वमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको विकासक्रम:

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको विकासक्रमलाई नियाल्दा प्रथम सन् १९८४ मा अष्ट्रेलियाबाट शुरु भएको देखिन्छ महिला बजेटको रूपमा । खासगरी सन् १९९५ मा संयुक्त राष्ट्रसंघले आयोजना गरेको बेइजिङ्ग सम्मेलन

र सन् २००० को बेइजिङ्ग जोड ५ सम्मेलन पश्चात लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणाले विश्वको ध्यानाकृष्ट गरेको पाइन्छ । महिला बजेट (Women Budget), लैङ्गिक बजेट (Gender Budget), लैङ्गिक संवेदनशील बजेट (Gender Sensitive Budget), लैङ्गिक बजेट पहल (Gender Budget Initiative), लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट (Gender Responsive Budget) जस्ता नामले हाल विश्वका ९० मुलुकहरूमा यो बजेट लागु भएको देखिन्छ । अन्य मुलुकहरूमा पनि यो बजेट लागु गर्ने प्रयास भइरहेको पाइन्छ ।

महिलाहरू पुरुषको तुलनामा शिक्षा स्वास्थ्य लगायतका आधारभूत जीवनोपयोगी सुविधाबाट पछि परेको विश्वव्यापी आँकलनकाबीच सन् १९९५ मा संयुक्त राष्ट्रसंघले चिनको वेइजिङ्गमा आयोजना गरेको चौथो विश्व महिला सम्मेलन (वेइजिङ्ग सम्मेलन) मा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई एक प्रमुख रणनीतिको रूपमा लिई १२ वटा क्षेत्रहरूमा परिवर्तनको प्रतिवद्धता व्यक्त गरेको थियो । सोको पाँच वर्षपछि समिक्षा गर्दा वेइजिङ्ग सम्मेलनले तय गरेका प्रतिवद्धता अनुसार वित्तीय विनियोजन नभएकाले अपेक्षाकृत उपलब्धी हासिल हुन नसकेको निश्कर्ष निकालेको थियो । तत्पश्चात् लैङ्गिक समानता हासिल गर्न बजेटको पनि व्यवस्था गर्नुपर्ने महशुस भई लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा विधिको प्रयोगमा विश्वको ध्यान आकृष्ट भएको हो ।

नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको विकासक्रम:

महिलाको नेतृत्व विकास, आर्थिक आत्मनिर्भरता तथा क्षमता अभिवृद्धि र महिला सशक्तीकरणका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा जोड दिएको छ । यसका लागि नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको विकासक्रमलाई हेर्दा छैठौँ योजना (२०३७-४२) देखि महिला विकासका विषयलाई विकास योजनामा समावेश गर्न थालिएको र नवौँ योजना (२०५४-५९) देखि लैङ्गिक समानता र सशक्तीकरणको नीति अवलम्बन गर्दै आएको पाइन्छ ।

आर्थिक वर्ष २०६२/६३ को बजेट वक्तव्यमा लैङ्गिक समानता प्रति नेपालले गरेको राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता कार्यान्वयन गर्न सरकारी खर्चलाई लैङ्गिक उत्तरदायी बनाउने सोच व्यक्त भएपश्चात सो प्रक्रियालाई संस्थागत रूप दिन अर्थ मन्त्रालयमा एक लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको गठनको व्यवस्था भएपछि नेपालमा औपचारिक रूपमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीको प्रक्रिया शुरु भएको देखिन्छ । आ.व. २०६४/६५ को बजेट देखि बजेट लैङ्गिक वर्गीकरण (प्रत्यक्ष उत्तरदायी, अप्रत्यक्ष उत्तरदायी र तटस्थ) गरी बजेटलाई मूल्यांकन गर्ने परिपाटीको विकास भएको हो । हाल तीन वटै तहका सरकारहरूले बजेट निर्माण देखि कार्यान्वयन तहसम्मका चरणहरूमा यसलाई प्राथमिकताका साथ कार्यान्वयन गरेका छन् ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको आवश्यकता:

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट भन्नाले महिला र पुरुष दुवैका आवश्यकतालाई संबोधन गर्ने गरी तर्जुमा गरिने बजेट भन्ने बुझिन्छ । बजेटमा नीति, कार्यक्रम, बजेट तथा खर्चमा लैङ्गिक संवेदनशीललाई संबोधन गर्ने प्रयास गरिएको हुन्छ । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट नतिजा उन्मुख बजेट प्रणाली हो र लैङ्गिक समानताको नीति एवं समष्टिगत आर्थिक नीतिका बीच समन्वय स्थापित गर्ने महत्वपूर्ण औजार पनि हो । लैङ्गिक

उत्तरदायी बजेट महिलाका लागि मात्र छुट्टै बजेट निर्माण प्रक्रिया होइन । बजेट तथा कार्यक्रमका सबै पक्षलाई लैङ्गिक संवेदनशीलताको आँखाले हेर्ने प्रक्रिया हो । महिला र पुरुषका बीचमा रहेको अधिकार (Right) जिम्मेवारी र (Responsibility) र परिणाम (Result) को विभेदलाई विश्लेषण गरी योजना, बजेट र कार्यक्रमहरूको उपलब्धि र प्रभावहरूलाई लैङ्गिक आँखाले मूल्यांकन गरिन्छ ।

उत्तरदायी शब्दले जैविक तथा समाजले निर्धारण गरेको भूमिकामा रहेको सकारात्मक र नकारात्मक पक्षलाई समानताका आधारमा रूपान्तरण गर्नका लागि कार्यक्रममा बिचार पुऱ्याउनु पर्ने लैङ्गिक संवेदनशीलताको पक्षलाई जनाउँछ । तटस्थतामा आधारित भएर निर्धारण गरिने कार्यक्रमबाट परापूर्वकाल देखि विभेदमा रहेका महिलाहरूले पुरुष सरह सञ्चालन गर्ने कार्यक्रमले महिला र पुरुषका आवश्यकता तथा सरोकार हरूलाई संबोधन गर्ने गरी उत्तरदायी बन्नुपर्ने आवश्यकतालाई इङ्कित गर्दछ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका मान्यता र विशेषताहरू:

बजेट निर्माण कार्य आफैमा तटस्थ मानिए पनि यसले पार्ने प्रभाव लैङ्गिकरूपमा तटस्थ हुँदैन । बजेटको अनुमान, बजेट स्रोतको खोजी तथा संकलन, विनियोजन र खर्च गर्ने प्रक्रिया जस्ता सबै पक्षमा यो तथ्य लागु हुन्छ । विकासमा संलग्न राज्यका तीनै तहहरू संघीय, प्रदेश र स्थानीय तहका साथै राज्य बाहेकका विभिन्न साभेदारहरूको लगानीलाई लैङ्गिक समानताको परिमाणतर्फ डोऱ्याउनुका लागि यसको निकै नै महत्वपूर्ण भुमिका रहन्छ । त्यसैले लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका मान्यता र विशेषताहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ:

- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट महिलाका लागि छुट्टै बजेट नभई बजेटका सबै उपलब्धिमा महिला/पुरुषको सन्तुलित सहभागिता र लाभ खोज्ने प्रक्रिया हो ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले लैङ्गिक समानताको नीति एवं समष्टिगत आर्थिक नीतिका बीच सम्बन्ध स्थापित गर्दछ ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रक्रियाले महिला र पुरुषमा बजेटले पार्ने प्रभावको विश्लेषण गर्नुको साथै बजेट तर्जुमा गर्दा लैङ्गिक पक्षको समायोजनको सुनिश्चितता गर्दछ ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई बढी अर्थपूर्ण बनाउँछ ।
- विकासका विभिन्न साभेदारहरूको लगानीलाई लैङ्गिक समानताको परिणामतर्फ डोऱ्याउन लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट उपयोगी हुन्छ ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले लैङ्गिक विभेदको अन्त गर्दै सन्तुलित र समुन्नत समाज निर्माण गरी राज्यको लोक कल्याणकारी अवधारणालाई मूर्त रूप दिन सहयोग पुऱ्याउँदछ ।
- लैङ्गिक असमानता सूचकाङ्कमा सुधार ल्याई लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण कामय राख्दछ ।
- लैङ्गिक हिंसा विरुद्ध शून्य सहनशीलताको नीति लिने राज्यको कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन मद्दत गर्दछ ।
- हरेक क्षेत्रमा महिलाहरूलाई आर्थिक आत्मनिर्भरता, क्षमता विकास र महिला अधिकारसम्बन्धी सवैको सरोकार रहने वातावरण निर्माण गर्दछ ।

योजना चक्रमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट:



यहाँ,

चौथो विश्व महिला सम्मेलनद्वारा पारित बेइजिङ्ग कार्य योजना (Beijing Platform for Action) ले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणका लागि अंगिकार गरेको १२ सरोकारका हरेक क्षेत्रमा प्रत्येक मुलुकको नीति, योजना संस्थागत व्यवस्था र कार्यक्रमको लैङ्गिक विष्लेषण लेखाजोखा तथा परीक्षणका लागि मार्गदर्शन गरेको र बेइजिङ्ग जोड पाँच तथा बेइजिङ्ग जोड दशका विशेष सम्मेलनले सबै मुलुकका शासकीय प्रणालीलाई लैङ्गिक दृष्टिले संवेदनशील र उत्तरदायी बनाउन अभि व्यवस्थित प्रयास अघि बढाउन मार्गदर्शन गरेको छ । महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि, १९७९ (Convention on Elimination of All Forms of Discrimination against women, 1979) ले वास्तविक र सारभूत लैङ्गिक समानता, लैङ्गिकतामा आधारित सबै विभेदको अन्त्य एवं लैङ्गिक उत्तरदायी व्यवस्थाको प्रत्याभूतिका लागि राज्यलाई कानूनी तथा नैतिक रूपमा प्रतिवद्ध तुल्याएको छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले प्रतिपादन गरेको मर्यादित श्रम (Decent Work) को सिद्धान्तले समेत औपचारिक एवं अनौपचारिक कार्यमा पूर्ण लैङ्गिक समानताका लागि लैङ्गिक विष्लेषणको अनिवार्यता प्रष्ट पारेको छ ।

यी पृष्ठभूमिमा नेपालमा पनि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणालाई स्वीकार गरी आ.व. २०६२/६३ को बजेट वक्तव्यमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई संस्थागत गर्ने उल्लेख भए अनुसूच्य लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको गठन भएको र आ.व. २०६४/६५ को बजेटदेखि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट लागु भएको हो ।

आ.व. २०६४/६५ मा प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट ११.३०% मात्र थियो भने आ.व. २०७९/८० सम्म आइपुग्दा

प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट ४०.२५% पुगेको देखिन्छ । कूल बजेटमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अंश बढ्दो रूपमा देखिन्छ । तर यसको उपलब्धि/प्रभाव मूल्यांकन भने सोचे अनुरूप हुन सकेको छैन ।

लैङ्गिक असमानता हटाउँदै लैङ्गिक समानता कायम गर्न लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट एउटा महत्वपूर्ण औजार हो तथापि यो बजेट कार्यान्वयनमा विभिन्न कानूनी/नीतिगत, संस्थागत/संरचनागत, श्रोत साधन र व्यवस्थापकीय समस्याका कारण नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले अपेक्षित उपलब्धी हासिल गर्न सकेको अवस्था देखिदैन । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयनमा देखिएका समस्याहरूलाई समाधान गर्दै यो बजेटको प्रभावकारिता बढाउँदै लैजानु आजको आवश्यकता हो ।

उपसंहार:

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट भन्नाले महिला र पुरुष दुवैका आवश्यकतालाई संबोधन गर्ने गरी तर्जुमा गरिने बजेट भन्ने बुझिन्छ, जुन बजेटमा नीति, कार्यक्रम, बजेट तथा खर्चमा लैङ्गिक संवेदनशीलतालाई संबोधन गर्ने प्रयास गरिएको हुन्छ । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट नतिजा उन्मुख बजेट प्रणाली हो र लैङ्गिक समानताको नीति एवं समष्टिगत आर्थिक नीतिकाबीच समन्वय स्थापित गर्ने महत्वपूर्ण औजार पनि हो । यसर्थ महिलाका लागि मात्र छुट्टै बजेट निर्माण प्रक्रिया होइन । बजेट तथा कार्यक्रमका सबै पक्षलाई लैङ्गिक संवेदनशीलताको आँखाले हेर्ने प्रक्रिया हो । महिला र पुरुषका बीचमा रहेको अधिकार (Right) जिम्मेवारी र (Responsibility) र परिणाम (Result) को विभेदलाई विश्लेषण गरी योजना, बजेट र कार्यक्रमहरूको उपलब्धि र प्रभावहरूलाई लैङ्गिक आँखाले मूल्यांकन गरी लैङ्गिक समानता कायम गर्न यथेष्ट रूपमा सबै पक्षले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न सकेमा परिवार, समाज र राष्ट्रको लागि महिलाले पुऱ्याउने योगदानमा अग्रणी भूमिका रहने कुरामा कुनै दुई मत हुने छैन ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू:

लैङ्गिक उत्तरदायी वजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०६९

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट स्थानीयकरण रणनीति, २०७२

पन्ध्रौं पञ्चवर्षीय योजना

आर्थिक वर्ष २०७९/८० को बजेट बक्तव्य

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल

काउन्टर तथा डाँक व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम २८ औं सत्र-२०७९

मिति २०७९/०२/१९ देखि २०७९/०२/२४ गते सम्म

मुकाम:- धनगढी कैलाली

सहभागीको नामावली

सि.न.	प्रमाणपत्र नं.	पद	कर्मचारीको नाम	कार्यालय
१	४८८१	ना.सु.	दिर्घराज जैसी	हुलाक निर्देशनालय, डोटी
२	४८८२	खरिदार	शम्भुराज ओम्हा	हुलाक निर्देशनालय, डोटी
३	४८८३	खरिदार	मदन सिंह ठगुन्ना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला
४	४८८४	हल्कारा	नारायण दत्त बडु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दार्चुला
५	४८८५	ना.सु.	रविन्द्र कुमार रावल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
६	४८८६	खरिदार	अनिस तामाङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
७	४८८७	खरिदार	दिपा कुमारी जैसी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
८	४८८८	ना.सु.	सरोज पाण्डेय	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कञ्चनपुर
९	४८८९	खरिदार	लिलाधर बोहरा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कञ्चनपुर
१०	४८९०	ना.सु.	प्रेम बहादुर धामी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम
११	४८९१	ना.सु.	छत्रराज रेग्मी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अछाम
१२	४८९२	हुलाकी	जनक बहादुर थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा
१३	४८९३	हल्कारा	नेत्रराज सञ्ज्याल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा
१४	४८९४	खरिदार	हेमराज जोशी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाङ
१५	४८९५	हल्कारा	बिमला बम्म सिंह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाङ
१६	४८९६	खरिदार	प्रकाश भट्ट कपाडी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बैतडी
१७	४८९७	ना.सु.	भिम सिं धामी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बैतडी
१८	४८९८	ना.सु.	निर्मल चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेल्धुरा
१९	४८९९	हल्कारा	दिपक भाट	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेल्धुरा
२०	४९००	खरिदार	हरि प्रसाद पार्दे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके
२१	४९०१	खरिदार	शोभाराम थारु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया
२२	४९०२	खरिदार	तुलाराम चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल

अभिमुखिकरण तालिम कार्यक्रम १७ औ सत्र-२०७९

मिति २०७९/०३/०१ देखि २०७९/०३/०६ गते सम्म

मुकाम:- धुलिखेल, काभ्रेपलाञ्चोक

सहभागीको नामावली

सि.न.	प्रमाण पत्र नं.	पद	कर्मचारीको नाम	कार्यालय
१	४९०३	ना.सु.	कुमार सिंह लामा	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
२	४९०४	खरिदार	गणेश बहादुर बस्नेत	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
३	४९०५	खरिदार	धर्मराज शाही	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार,
४	४९०६	खरिदार	याम बगादुर बृकटा	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार,
५	४९०७	खरिदार	राजु श्रेष्ठ	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
६	४९०८	खरिदार	बिनिता राई	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
७	४९०९	ना.सु.	ओम प्रकाश तामाङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताप्लेजुङ
८	४९१०	ना.सु.	भोजराज अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु
९	४९११	ना.सु.	सुशिला गौतम	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाँचथर
१०	४९१२	ना.सु.	रञ्जन रेग्मी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
११	४९१३	ना.सु.	बालकृष्ण घिमिरे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
१२	४९१४	ना.सु.	अनुप पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा
१३	४९१५	ना.सु.	डिलाराम पाण्डे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा
१४	४९१६	खरिदार	जितेन्द्र कुमार पासवान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी
१५	४९१७	ना.सु.	लालपुरा आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा
१६	४९१८	खरिदार	अशोक राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा
१७	४९१९	खरिदार	बिष्णु तिमिसिना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, इलाम
१८	४९२०	ना सु	हरि बहादुर सुनार	जिल्ला हुलाक कार्यालय धार्दिङ

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल

अभिमुखिकरण तालिम कार्यक्रम १७ औ सत्र-२०७९

मिति २०७९/०३/१० देखि २०७९/०३/१५गते सम्म

मुकाम:- पोखरा, कास्की

सहभागीको नामावली

सि.न.	प्रमाण पत्र नं.	पद	कर्मचारीको नाम	कार्यालय
१	४९२१	ना.सु.	केशव पन्थ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुपन्देही
२	४९२२	ना.सु.	विमल कुमार चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुपन्देही
३	४९२३	ना.सु.	इजारायल अन्सारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय,कपिलवस्तु
४	४९२४	ना.सु.	सचिन पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ
५	४९२५	ना.सु.	विष्णु प्रसाद तिमिसिना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, लमजुङ
६	४९२६	ना.सु.	आरती गिरी के.सी.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, लमजुङ
७	४९२७	ना.सु.	बुद्धिमान विष्ट	जिल्ला हुलाक कार्यालय,दैलेख
८	४९२८	खरिदार	अमर बहादुर पुन	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्वत
९	४९२९	खरिदार	प्रेम प्रकाश के.सी.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रोल्पा
१०	४९३०	ना.सु.	सुजाता शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, म्याग्दी
११	४९३१	खरिदार	नविन कुमार मिश्र	जिल्ला हुलाक कार्यालय महोत्तरी
१२	४९३२	ना.सु.	रञ्जन कुमार यादव	हुलाक निर्देशनालय, डोटी
१३	४९३३	खरिदार	आँचल बराल	हुलाक निर्देशनालय,पोखरा
१४	४९३४	खरिदार	अचला आचार्य	हुलाक निर्देशनालय,पोखरा
१५	४९३५	खरिदार	चन्द्र प्रसाद भण्डारी	हुलाक निर्देशनालय,पोखरा
१६	४९३६	खरिदार	प्रतिभा भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
१७	४९३७	खरिदार	देवी नेपाली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल

नेतृत्व क्षमता विकास तालीम कार्यक्रम प्रथम सत्र-२०७९

मिति २०७९/०३/२४देखि २०७९/०३/२५ गते सम्म

मुकाम:- धुलिखेल, काभ्रेपलाञ्चोक

सहभागीको नामावली

सि.नं.	प्रमाणपत्र नं.	पद	कर्मचारीको नाम	कार्यालय
१	४९३८	निर्देशक	श्री बुद्धी बहादुर बनमाला	मुद्रण विभाग
२	४९३९	उपसचिव	इन्द्र प्रसाद मैनाली	सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय
३	४९४०	व्यवस्थापक	कृष्ण लम्साल	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय
४	४९४१	शाखा अधिकृत	शेखर आचार्य	हुलाक सेवा विभाग
५	४९४२	कला अधिकृत	पूर्णकला लिम्बु	हुलाक सेवा विभाग
६	४९४३	शाखा अधिकृत	वसन्त कार्की	गोश्वारा हुलाक कार्यालय
७	४९४४	शाखा अधिकृत	डाल प्रसाद आचार्य	हुलाक सेवा विभाग
८	४९४५	शाखा अधिकृत	शरद कुमार दाहाल	हुलाक सेवा विभाग
९	४९४६	शाखा अधिकृत	मनोज कुमार रजक	हुलाक सेवा विभाग
१०	४९४७	शाखा अधिकृत	ढाल बहादुर जि.सी.	हुलाक सेवा विभाग
११	४९४८	क.अ.	दिपक राज पौडेल	हुलाक सेवा विभाग
१२	४९४९	शाखा अधिकृत	लक्ष्मी दुरा	केन्द्रिय धनादेश कार्यालय
१३	४९५०	शाखा अधिकृत	रक्ष्मी पौडेल	गोश्वारा हुलाक कार्यालय
१४	४९५१	प्रमुख हुलाक अधिकृत	लक्ष्मी देवी शर्मा	गोश्वारा हुलाक कार्यालय
१५	४९५२	शाखा अधिकृत	रोशनी कार्की	गोश्वारा हुलाक कार्यालय
१६	४९५३	शाखा अधिकृत	विष्णु देवी गैरे	गोश्वारा हुलाक कार्यालय
१७	४९५४	शाखा अधिकृत	गणेश ऐडी	हुलाक सेवा विभाग
१८	४९५५	निर्देशक	यज्ञराज भट्ट	हुलाक सेवा विभाग
१९	४९५६	निर्देशक	विनोद कुमार खड्का	हुलाक सेवा विभाग
२०	४९५७	हुलाक अधिकृत	ईश्वर नाथ मिश्र	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रे
२१	४९५८	उपसचिव	मुकुन्द शर्मा	सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय
२२	४९५९	कार्यालय प्रमुख	रामेश्वर पोखरेल	केन्द्रिय धनादेश कार्यालय
२३	४९६०	सह सचिब	अनिल कुमार दत्त	सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय
२४	४९६१	महानिर्देशक	गोगन बहादुर हमाल	सूचना तथा प्रसारण विभाग
२५	४९६२	सह सचिब	उत्तर कुमार खत्री	सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय

सि.नं.	प्रमाणपत्र नं.	पद	कर्मचारीको नाम	कार्यालय
२६	४९६३	उपसचिव	पंकज भूर्तेल	सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय
२७	४९६४	महानिर्देशक	इन्दु घिमिरे	हुलाक सेवा विभाग
२८	४९६५	मुख्य प्रशिक्षक	सबिता कार्की	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र
२९	४९६६	प्रशिक्षक	प्रदिपमणि शर्मा चौलागाईं	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र
३०	४९६७	प्रशिक्षक	पबित्रा घिमिरे खनाल	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र
३१	४९६८	प्रशिक्षक	सुजित कुमार कर्ण	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र
३२	४९६९	लेखापाल	बिमला गौतम	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र
३३	४९७०	ना.सु.	सुधिर गौतम	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र
३४	४९७१	खरिदार	रेनुका ढुंगेल	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र
३५	४९७२	शाखा अधिकृत	ममता कुमारी यादव	गोश्वारा हुलाक कार्यालय

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल

कार्यालय संचालन तथा व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम- २०७९

मिति २०७९/०४/२९ गते देखि ३० कार्यदिन सम्म

सहभागीको नामावली

सि.न.	प्रमाण पत्र नं.	पद	कर्मचारीको नाम	कार्यालय
१	४९७३	ना.सु.	दिपक राज देवकोटा	संचार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, सिंहदरवार
२	४९७४	ना.सु.	वसन्त अधिकारी	हुलाक सेवा विभाग, बबरमहल
३	४९७५	खरिदार	शम्भु डोटेल	मुद्रण विभाग, सिंहदरवार
४	४९७६	खरिदार	हेमचन्द्र ढकाल	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार,
५	४९७७	खरिदार	देवनिधी लोहनी	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
६	४९७८	खरिदार	शान्ति कुमारी पौडेल	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
७	४९७९	खरिदार.	मोती प्रसाद पराजुली	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
८	४९८०	खरिदार	मंजीता भट्ट चापागाईं	गोश्वरा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
९	४९८१	खरिदार	रुद्र बहादुर तिमसिना	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर
१०	४९८२	खरिदार	राजिव कुमार रोहिता	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी
११	४९८३	खरिदार	मन्जिता पोखरेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय मकवानपुर
१२	४९८४	खरिदार	लोकेन्द्र थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जुम्ला
१३	४९८५	खरिदार	राधा जोशी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कन्चनपुर
१४	४९८६	खरिदार	चुरामणि भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
१५	४९८७	खरिदार	अनिश तामाङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कैलाली
१६	४९८८	खरिदार	योङ बहादुर राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु
१७	४९८९	खरिदार	सोनी कुमारी गोईत	जिल्ला हुलाक कार्यालय बाँके
१८	४९९०	खरिदार	नारायण श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
१९	४९९१	खरिदार	गुरु प्रसाद नेवाङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
२०	४९९२	खरिदार	खगेन्द्र राज जैसी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बझाङ
२१	४९९३	खरिदार	सृजना बराल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर
२२	४९९४	खरिदार	अर्जुन ढकाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटाङ
२३	४९९५	ना.सु.	जय शंकर धिताल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डिल्या

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल

काउन्टर तथा डाँक व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम-२०७९, २९औं सत्र

मिति: २०७९/०५/३१ गते देखि २०७९/०६/०५ गते ;म्म

मुकाम: विरगंज, पर्सा

सहभागिको नामावली

सि न	प्र.प. नं.	पद	नाम/थर	कार्यालय
१	४९९६	खरिदार	जितेन्द्र कुमार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
२	४९९७	खरिदार	विकास वाग्ले	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
३	४९९८	खरिदार	रिन्ता कुमारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
४	४९९९	खरिदार	चन्दन ठाकुर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
५	५०००	खरिदार	सुशिला देवी धिमाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
६	५००१	हल्कारा	सबिन कुमार थिङ्ग	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
७	५००२	खरिदार	ज्योति वाग्ले	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
८	५००३	खरिदार	सुर्य प्रसाद खनाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
९	५००४	ना सु	सुनिल कुमार ठाकुर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौटहट
१०	५००५	खरिदार	गोरख वहादुर धलान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौटहट
११	५००६	खरिदार	वालकृष्ण महतो	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
१२	५००७	हल्कारा	सन्तोष कुमार पासवान	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
१३	५००८	ना सु	उमेश कुमार बस्नेत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
१४	५००९	हल्कारा	प्रमोद राय	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
१५	५०१०	हुलाकी	नुतन कुमारी यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह
१६	५०११	हल्कारा	पुनिता कुमारी यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराह
१७	५०१२	हल्कारा	तारादेवी पाण्डे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
१८	५०१३	हुलाकी	कल्पना ओझा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
१९	५०१४	हल्कारा	किरण थापा मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप
२०	५०१५	हल्कारा	देवकी कार्की खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली

हुलाक कार्यालयहरूको फोन नं र इमेल

सि.न.	बिबरण	फोन नंम्बर	इमेल
१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताप्लेजुङ	०२४-४६०१२३	dpo.tablejung@yahoo.com
२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाँचथर	०२४-५२२१०४	panchthardpo@gmail.com
३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ईलाम	०२७-५२००५०	ilamjillahulak@gmail.com
४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भ्वापा	०२३-४५५७७९	districtpostofficejhapa@gmail.com,
५	हुलाक निर्देशनालय, बिराटनगर, मोरङ	०२१-५१२६६५ ०२१-५१४७९०	birathulak123@gmail.com
६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी	०२५-५२०१००	sunsaripostoffice@gmail.com
७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा	०२६-५२२१५८ ०२६-५२२६३२	dktdpo@gmail.com
८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा	०२९-५६०१५२	districtpostkhandbari@yahoo.com
९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भोजपुर	०२९-४२०११६	bhojpurhulak01@gmail.com
१०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेह्रथुम	०२६-४६०१२४	dpotehrathum@gmail.com
११	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर	०३५-४२२१३९	hulakudayapur@gmail.com
१२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुङ्गा	०३७-५२०११३	okhl.dpo@gmail.com
१३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी	०३१-५२००६७	saptarihulak185@gmail.com
१४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराहा	०३३-५२००१८	sirahahulak@gmail.com
१५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सोलुखुम्बु	०३८-५२०४२९	postoffice.solukhumbu@gmail.com
१६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटाङ	०३६-४२०१०९	postofficekhotang@gmail.com
१७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रामेछाप	०४८-५४००३५	ramechhaphulak@gmail.com
१८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही	०४६-५२०१६१	dposarlahi046520161@gmail.com
१९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली	०४७-५२०१२१	dposindhuli121@gmail.com
२०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा	०४१-४२०१६२	dhanushapost@gmail.com
२१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी	०४४-५२००४०	postofficemahottari@gmail.com
२२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दोलखा	०४९-४२११८०	dolakhapostoffice45500@gmail.com
२३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन	०५६-५९४३६१ ०५६-५९५५३०	chitwan.postoffice@gmail.com
२४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा	०५३-५५००४५	barahulak@gmail.com
२५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा	०५१-५२३२५९	posto.parsa@gmail.com
२६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर	०५७-५२०३३३ ०५७-५२१७३२	dpo.makwanpoor@gmail.com
२७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट	०५५-५२०१७४	dporautahat7@gmail.com
२८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा	०१०-५४०१४५	postoffice45000@gmail.com
२९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट	०१०-५६००९५	npobidur@gmail.com

सि.न.	बिबरण	फोन नम्बर	इमेल
३०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ	०१०-५२०११४	dpodhading123@gmail.com
३१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक	०११-६२०११६	dposindhu@gmail.com
३२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काभ्रेपलाञ्चोक	०११-४९०१७०	dpokavre11@gmail.com
३३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर	०१-५५२२१३४	postofficeltp@gmail.com
३४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर	०१-६६१४५३	dpobkt@gmail.com
३५	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार, काठमाडौं	०१-४४४३९०९ ०१-४४२९१२४	administration@gpo.gov.np
३६	हुलाक निर्देशनालय, पोखरा, कास्की	०६१-४५६६५० ०६१-४६५२३५	hulakpaschimanchal@gmail.com
३७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा	०६३-४२४१०३ ०६३-४२४५३०	syangjapostoffice@gmail.com
३८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, लमजुङ	०६६-५२०११३	postlamjung@gmail.com
३९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गोरखा	०६४-४२०११२	postofficegorkha@gmail.com
४०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मनाङ	०६६-४४०२३५	dpomanang@gmail.com
४१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहुँ	०६५-५६३११३	tanahunhulak@gmail.com
४२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मुस्ताङ	०६९-४४००२२	dpomustang2@gmail.com
४३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, म्याग्दी	०६९-५२०२२२	districtpostoffice33200@gmail.com
४४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाग्लुङ	०६८-५२०१५९	baglung.dpo@gmail.com
४५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्वत	०६७-४२०१०८	info.parbatpost@gmail.com
४६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अर्घाखाँची	०७७-४२०१०८	dpoarg077@gmail.com
४७	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी	०७९-५२०१८२	dpostgulmi@gmail.com
४८	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा	०७५-५२०१४६	dpostpalpa@gmail.com
४९	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी	०७८-५२१०३१ ०७८-५२०१४१	dpost.parasi@gmail.com
५०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलबस्तु	०७६-५६०१९३	nepal.dpo.kapilvastu@gmail.com
५१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रूपन्देही	०७१-५७०१६९	dporup.32900@gmail.com
५२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रूकुम	०८८-५३०१२३	postalofficerukum@gmail.com
५३	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रोल्पा	०८६-४४०१२४	dporolpaa@gmail.com
५४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, प्युठान	०८६-४२०००६	pyuthandpo@gmail.com
५५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सल्यान	०८८-५२००११	dposln11@gmail.com
५६	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाङ	०८२-५६००२४	dpodang22400@gmail.com
५७	हुलाक निर्देशनालय, सुर्खेत	०८३-५२०१७५ ०८३-५२३३९०	postaldtr234@gmail.com
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.	बिबरण	फोन नम्बर	इमेल
६०	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया	०८४-४२०११८	dpobardiya118@gmail.com
६१	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके	०८१-५२०२५३	dpobanke123@gmail.com
६२	जिल्ला हुलाक कार्यालय, हुम्ला	०८७-६८००१६	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	baitadipost138@gmail.com
७४	जिल्ला हुलाक कार्यालय, डडेल्धुरा	०९६-४२०१४१	ddlhulak@gmail.com
७५	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कञ्चनपुर	०९९-५२१२४६ ०९९-५२०७७९	dpokanchanpur10400@yahoo.com
७६	केन्द्रिय धनादेश कार्यालय, बबरमहल	०१-५३२७५४२ ०१-५३२९०१६	dhanadeshnp@gmail.com
७७	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, प्रशासन शाखा	०१-४४१२९२४ ०१-४४३२८९१	generalpostofficenepal01@gmail.com
७८	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय, बबरमहल	०१-४२१४१८९५	ticket.mgmt12@gmail.com
७९	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय, डिल्लीबजार	०१-५७१३८२२ ०१-४२४६५५३	ppsmoworkshopnepal@gmail.com
८०	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल	०१-४२६२७७० ०१-४२६२५७९ ०१-४२६३११२	hulakprashikshan@gmail.com
८१	हुलाक सेवा विभाग बबरमहल		hulaksewabivag013@gmail.com
८२	हुलाक सेवा विभाग (प्रशासन शाखा) बबरमहल	०१-५३२४११६	admin@postalservice.gov.np
८३	हुलाक सेवा विभाग (प्रशासन शाखा) बबरमहल	०१-५३२४११७	Nepalpost.hulak@gmail.com
८४	हुलाक सेवा विभाग (योजना शाखा) बबरमहल		psdyojana@gmail.com