

# हुलाक

The Post

वर्ष : ५८ पूर्णाङ्क: २०१  
२०७७ कर्तिक

Year: 58 Total Issue: 201  
Oct 2020

आवरण डिजाइन/Cover design  
कै.कै.कर्मचार्य/K.K.Karmacharya

कम्प्युटर ले-आउट/Layout  
सुधिर गौतम/S. Gautam

प्रकाशन तथा वितरण  
नेपाल हुलाक सेवाका लागि  
**हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र**  
बबरमहल, काठमाडौं  
फोन : ०१-४२६७४७४, ४२६२७७०

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

**मुद्रण/Print**  
जिएस प्रिन्ट एण्ड मिडिया समिस  
०१-४४६९४५५  
ईमेल:- gopaldahal53@gmail.com



संरक्षक  
आभा श्रेष्ठ कर्ण

Patron  
**Aabha Shrestha Karna**  
Director General

प्रधान सम्पादक/Chief Editor  
सीता रेग्मी/Sita Regmi

सम्पादकहरू/Editors  
नइन्द्र कुमार पौडेल/N.K. Paudel  
कृष्ण प्रसाद हुमागाई/K.P. Humagain  
शरद कुमार दाहाल/S.K. Dahal  
वासुदेव फुयाल/B.D. Phuyal



## सम्पादकीय

नेपालको इतिहासमा हुलाकको एउटा महत्वपूर्ण स्थान रहेको पाइन्छ लौरी हुलाक, कागते हुलाक, हुदै विकास भएको पृथ्वी नारायण शाहका पालामा रसद पानी बोक्ने कार्यका लागी समेत हुलाकको प्रयोग मार्फत परिचालन गरी राणाहरूका दरवारमा जुम्लाको मार्सी धानको चामल प्रत्येक दिन ११ बजे भान्सामा पुर्याउने जस्ता महत्वपूर्ण कार्यहरू गर्दै जनताका घरदैलोमा सुख दुःखका समाचार पुन्याउने विश्वासिले माध्यमका रूपमा परिचित हुदै विभिन्न आरोह अवरोह पार गर्दै आजको प्रविधिमैत्री हुलाकसंग जोडिन आइपुगेको अवस्था छ । विगतका कालखण्डहरूमा हुलाकले पुन्याएको योगदान र वर्तमानमा हुलाकले गरिरहेको business (कार्य) विच के कस्ता भिन्नताहरू छन् । यो विचमा संचार माध्यमका क्षेत्रमा के कस्ता परिवर्तनहरू भए । यसलाई हाम्रो हुलाकले पच्छ्याउन सकेको छ ? छैन ? यदि सकेको छैन भने के कति कारणे सकेको छैन यावत बिषयमा गहन अध्ययन गरि नेपालको हुलाकलाई कसरी अन्य देशका हुलाक सरह अग्रस्थानमा पुर्याउन सकिन्छ यो बिषयमा संचार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, हुलाक सेवा विभाग लगायतका सम्बन्धित निकाय (concerning Agency) हरूको ध्यान पुग्नु जरूरी देखिन्छ ।

१४६ औ विश्व हुलाक दिवस मनाउने सम्बन्धमा विश्व हुलाक संघले तय गरेको यस वर्ष २०२० को नारा 'More than Mail' ले समेत अबको हुलाक चिठि पत्रमा मात्र सिमित नरहने स्पष्ट सन्देश दिएको छ । हुलाकले अबका दिनमा चिठि पत्र बाहेकका संचार लगायतका अन्य क्षेत्रहरूमा समेत प्रवेश गरी वर्तमान नेपालको हुलाकको अवस्थालाई अगाडी बढाउन जरूरी देखिन्छ । नेपालको पन्थौ योजना २०७७/७८-२०८०/८१ मा समेत हुलाक सेवालाई विविधिकरण गर्न नसक्नु प्रमुख समस्याको रूपमा लिईएको हुदै हुलाक सेवालाई विविधिकरण गरी हुलाक संघले तय गरे को यस वर्ष २०२० को नारा 'More than Mail' लाई समेत सफल पार्न आगामी दिनमा नेपालको हुलाकले गर्ने काममा विविधिकरण गर्नु जरूरी देखिन्छ ।



## 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 / 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 १२०० देखि १,५०० शब्दमा पठाउनुहोला ।
- प्रकाशनार्थ पठाइने लेख रचनाको सुरुमा “सारांश” र अन्त्यमा “सन्दर्भ सामग्री” अनिवार्य रूपमा संलग्न हुनुपर्नेछ ।
- लेख रचना पठाउँदा लेखकको पुरा नाम, पद, ठेगाना र सम्पर्क नं. उल्लेख गर्नुपर्नेछ ।
- प्राप्त लेख रचनाहरू प्राथमिकताका आधारमा प्रकाशन गरिने छन् । प्रकाशित लेख रचनाहरू “हुलाक” लाई जानकारी नदिई अन्य पत्र-पत्रिकामा प्रकाशन गर्न पाइने छैन ।
- रचना स्वीकृत/अस्वीकृत गर्ने, कॉट्टांट गर्ने सम्पूर्ण अधिकार सम्पादक मण्डलमा हुनेछ । अस्वीकृत लेख रचना फिर्ता हुने छैनन् ।
- लेख रचनामा व्यक्त विचार लेखकका स्वतन्त्र एवम् निजी विचारहरू भएकोले सो प्रति लेखक स्वयम् जिम्मेवार हुनु हुनेछ । सम्पादक मण्डल र प्रकाशक जवाफदेही हुने छैन् ।
- लेख रचना पठाउन र प्रकाशित लेख रचनाको पारिश्रमिकका लागि हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल, काठमाडौंमा सम्पर्क गर्नु होला ।

इमेल ठेगाना:

hulakprashikshan@gmail.com



# विषय सूची

१	सञ्चारको हक सम्बन्धी संवैधानिक एवं कानूनी व्यवस्था	यज्ञप्रसाद भट्टराई	१
२	Remuneration: Principles and Practices In Nepalese Civil Service	- Lila Prasad Sharma	१०
३	कार्यसम्पादनमा उत्प्रेरणाको भुमिका	सीता रेग्मी	३३
४	हुलाक बचत बँक एवं धनादेश सेवाको वर्तमान अवस्था र विकल्प	जानुका सुवेदी	३१
५	सुशासनका आयाम तथा भावी कार्यदिशा	दुर्गा प्रसाद भुर्जेल	३६
६	नेपालमा प्रशासनिक नेतृत्व: अवस्था र अपेक्षा	श्रीधर गौतम	४१
७	विश्व हुलाक दिवस सन्दर्भ: नेपालको हुलाकले अव काचुली फेरोस	वेदप्रसाद भण्डारी	४६
८	पन्थी योजनाको दीर्घकालीन सोच २१००: आधार, चुनौती तथा भावी कार्यदिशा	रुद्र प्रसाद भट्ट	५३
९	अन्तर्राष्ट्रिय डाँक सञ्चालन प्रकृया: एक सिंहावलोकन	रमेश कुमार कटुवाल	६४
१०	हुलाक सेवा र व्यवसायिकता	सुधा रेग्मी	६८
११	व्यापक र अविलम्ब सुधारको प्रतिक्षामा रहेको हुलाक सेवा	कृष्ण प्रसाद हुमागाई	८३
१२	नेपालको संविधानको विकासक्रममा स्थानीय शासन	मदन कुमार बजगाई	८९
१३	निजामती प्रशासनमा सुधार	नवराज पराजुली	९४
१४	दिगो विकास लक्ष्य र नेपालको सन्दर्भ	देवराज भण्डारी	९९
१५	Importance of Agro-Economy for Socio-economic resilience in Local Level- Challenges and Opportunities	Dipesh Kattel	१०८
१६	Economic impact of COVID-19	Sangeeta Pokharel	१०८
१७	सार्वजनिक प्रशासन र विकास निर्माणमा यसको भुमिका	टिकाराम आचार्य	११५
१८	सूचना प्रविधि र विकास	कमल घिमिरे	११९
१९	तथ्याङ्क भण्डारणमा संकेत नाम तथा नम्बरको प्रमाणिकताको आवश्यकता	सुनिल कुमार के.सी.	१२४
२०	१४७ औ विश्व हुलाक दिवशमा पत्रलेखन प्रतियोगितामा प्रथम स्थान प्राप्त पत्र		१२८
२१	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रद्वारा विभिन्न स्थानमा सञ्चालित तालीमका सहभागीहरू विवरण		१३०
२२	हुलाक कार्यालयका टेलिफोन नम्बरहरू		१३६



# सञ्चारको हक सम्बन्धी संवैधानिक एवं कानूनी व्यवस्था

- यज्ञप्रसाद भट्टराई  
सहसचिव, नेपाल सरकार

## विषय प्रवेश :

सामान्य अर्थमा नागरिकलाई राज्य विरुद्ध संविधानद्वारा व्यवस्थित, प्रत्याभूत र संरक्षित गरिएका हक अधिकारलाई मौलिक हक भनिन्छ । मौलिक अधिकार मानिसलाई मानिसको रूपमा बाँच्न आवश्यक पर्ने मानव अधिकारबाट विकसित भएको पाइन्छ । यी हकहरू जनताका आधारभूत अधिकार भएकोले यस्ता अधिकारको उच्चस्तरीय संरक्षण र प्रचलनका लागि जोड दिएको पाइन्छ । मौलिक अधिकार सम्बन्धित देशको संविधानमा संरक्षित, व्यवस्थित र सुरक्षित गरिएका नागरिकका अधिकार हुन् । मौलिक हकको उपचार राज्यका काम कारवाहीका विरुद्ध प्राप्त हुन्छ । सञ्चारको हकलाई मौलिक हकको रूपमा नेपालको संविधानले व्यवस्था गरेको छ ।

सबै स्वतन्त्रताको जननी नै बिचार र अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता हो । विचार र अभिव्यक्तिका लागि आम सञ्चारको अधिकारलाई राजनीतिक स्वतन्त्रताको आधारस्तम्भ मानिन्छ । संवैधानिक विधिशास्त्रले विकास गरेको सञ्चार सम्बन्धी हकलाई नवीन अधिकारको रूपमा लिइन्छ । खुल्ला र पारदर्शी समाज, चेतनशील र सिर्जनशील जनता, स्वस्थ, स्वच्छ एवं नैतिक सामाजिक व्यवस्था, उत्तरदायी सरकार एवं जवाफदेही र गतिशील आमसञ्चार जगत लोकतन्त्रका आधारस्तम्भ हुन् । समाज र व्यक्तिका बीचमा रहेका ज्ञान एवं विचारहस्तलाई एक अर्कामा सम्प्रेषण गर्न सूचना वा सन्देशको माध्यमबाट गरिने प्रशारण वा प्रकाशनलाई सामान्यतया आम सञ्चार भनिन्छ । सञ्चार अन्तर्गत दृष्टिलाई प्रतिविम्बित गर्ने गरी छापिएको शब्द चित्र, चेतना वा स्पर्शद्वारा अनुभूत गर्न सकिने लिपि वा चिन्ह, आवाज वा ध्वनीबाट प्राप्त गर्ने ज्ञान, सूचना, सन्देश वा मनोरञ्जन, कला साधनाद्वारा सिर्जित ललितकला, चित्रकला, गीत सङ्गीत, मौखिक रूपमा व्यक्त भएका बोधगम्य आवाज, ध्वनी संकेत समेतलाई जनाउँछ । ज्ञान नै शक्ति हो, जुन सूचना वा सञ्चारबाट प्राप्त हुन्छ । सञ्चारलाई शिक्षा वा ज्ञानको पूर्वाधार र आर्थिक, सामाजिक तथा बौद्धिक विकासको माध्यमको रूपमा लिइन्छ ।

सञ्चारका माध्यमबाट समाज एवं राष्ट्रका समस्या पहिचान हुने र समाधानका लागि जनमतको निर्माण गर्न सकिने भएकाले हरेक देशका संविधानमा प्रकाशन, प्रशारण र छापाखाना जस्ता सञ्चार सम्बन्धी हकअधिकार सुनिश्चित गरिएको हुन्छ । कतिपय देशहरूमा विचार र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता अन्तर्गत नै सञ्चार सम्बन्धी हकलाई समावेश गरिएको पाइन्छ । पछिल्लो समयमा निर्माण भएका संविधानहरूमा विचार र अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता छुट्टै रूपमा उल्लेख गरी प्रेस स्वतन्त्रतालाई सञ्चार सम्बन्धी हक अन्तर्गत र सूचना र गोपनीयताको हकलाई छुट्टा छुट्टै हकको रूपमा उल्लेख गरेको पाइन्छ । विचार र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रतालाई परम्परागत रूपमा र राज्यको निषेधात्मक भूमिका न्यून हुने अधिकारको रूपमा लिएको पाइन्छ । सञ्चार सम्बन्धी हक र सूचनाको हकलाई निषेधात्मक भन्दा पनि सकारात्मक अधिकारको रूपमा राखेको पाइन्छ । विज्ञान र प्रविधिको विकासको कारण सूचनाका माध्यमहरूमा उल्लेखनीय प्रगति हुन पुगेको छ । सूचनाका माध्यमहरू अब केवल प्रकाशन र छापामा मात्र सीमित नभई श्रब्य, दृश्य साधनहरू, विद्युतीय अनलाइनजस्ता माध्यमहरूमा विकसित भई यसको दायरा फराकिलो भएको छ ।

सञ्चारको अधिकार अन्तर्गत कुनै पनि प्रकाशन प्रशारणमा पूर्व प्रतिबन्ध नलगाइने, कुनै पाठ्य सामग्री, लेख आदि प्रकाशन गरेको कारणले त्यस्तो सञ्चार संस्था बन्द नगरिने जस्ता अधिकार पर्दछन् । मौलिक अधिकार नागरिकलाई प्राप्त हुने अधिकार हो अझ त्यसमा पनि प्राकृतिक व्यक्तिलाई मात्र प्राप्त हुने हक हुन । स्वतन्त्रताहरू मध्ये विचार र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता सबैभन्दा प्रमुख स्वतन्त्रता मानिएको र विचार र अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता प्रयोग गर्ने प्रमुख माध्यम प्रेस भएकोले जनताको विचार तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताको संरक्षणका लागि प्रेस स्वतन्त्रतालाई अपवाद स्वरूप कानूनी व्यक्तिलाई पनि यो अधिकार प्रदान गर्ने गरेको पाइन्छ । यो अधिकार गैर नागरिकले स्थापना गरेको सञ्चार संस्थालाई प्राप्त हुँदैन । जनताको सही र स्वच्छ सूचना पाउने हकलाई सुनिश्चित गर्ने प्रेस स्वतन्त्रतालाई प्रत्याभूत गरिएको हो । तसर्थ प्रेस स्वतन्त्रताको संवैधानिक प्रत्याभूति वस्तुतः सञ्चार संस्था मार्फत जनताका लागि हो । आम सञ्चारको दायरा भित्र सरकारी, सामुदायिक र निजी जुनसुकै प्रकारका सञ्चार माध्यमहरू पर्दछन् । आम सञ्चारका माध्यमहरू उपर जनताको सूचना पाउने हक सुनिश्चित गर्ने जिम्मेवारी रहेको हुन्छ । जुनसुकै क्षेत्र र प्रकारका सञ्चार माध्यमहरूले सामाजिक दायित्वहरूको पालना गर्नु पर्दछ । जनताको सुसूचित हुन पाउने अधिकार सुनिश्चित गर्ने आम सञ्चार जगतलाई अनुशासित, मर्यादित र व्यवसायीक बनाउन यसको नियमन र अनुगमन समेतको प्रभावकारी व्यवस्था आवश्यक हुन्छ । अनुशासित, मर्यादित र व्यवसायीक आम सञ्चारका लागि राज्य, समग्र आम सञ्चार जगत र नागरिक समेतको भूमिका अपरिहार्य रहन्छ ।

### सञ्चारको अधिकारको आवश्यकता एवं महत्वः

जनताले सत्य तथ्यको जानकारी पाउन, निर्णय प्रकृयामा सहभागी हुन, समाजलाई गतिशीलता प्रदान गर्न, लोकतन्त्रको संस्थागत विकास र सुदृढिकरणका लागि स्वच्छ र सिर्जनशील जनमतको निर्माण गर्न, सरकारका काम कारबाहीहरूलाई पारदर्शी, उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन सञ्चारको अधिकार आवश्यक मानिन्छ ।

त्यसैगरी राजनीतिक शक्तिको दुरुपयोग नियन्त्रण गर्ने, सार्वजनिक नीतिको बारेमा जनतालाई सूसुचित गर्न, सत्यतथ्य जानकारी प्राप्त गर्ने, नागरिकको व्यक्तित्व विकास गर्न, लोकतन्त्रको सार्थक अभ्यास गर्न, सुशासन कायम गर्न, समाजका यथार्थ कुराहरू बाहिर ल्याउन समेतको लागि संचारको हकको महत्व रहेको मानिन्छ ।

### अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था :

अन्तर्राष्ट्रिय कानूनमा भएको व्यवस्थामा मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रको धारा १९ ले प्रत्येक व्यक्तिलाई विचार अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रताका साथै कुनै पनि माध्यम मार्फत सूचना र विचारहरू प्राप्त गर्ने, खोज्ने तथा प्रसार गर्ने स्वतन्त्रता प्रत्याभूत गरेको छ । सबै प्रकारको जातीय भेदभाव उन्मुलन गर्ने महासन्धिको धारा ४ (ख) ले जातीय भेदभावलाई प्रोत्साहन र प्रवर्धन गर्ने सम्पूर्ण प्रचार प्रसारका कृयाकलापहरूलाई निषेध गर्नुपर्ने र त्यसलाई दण्डनीय कसूरको रूपमा स्वीकार गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्रको धारा १९ को उपधारा (२) ले प्रत्येक व्यक्तिलाई अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता हुने, मौखिक, लिखित वा कलात्मक कुनै माध्यममार्फत सबै

किसिमका सूचना वा विचारहरू प्राप्त गर्ने र दिने स्वतन्त्रता हुने सुनिश्चित गरेको छ । महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने सम्बन्धी महासम्प्रिको धारा १४(२) (ज) ले जीवन यापनका लागि सञ्चार साधनहरूको उपभोग गर्ने अधिकारको व्यवस्था गरेको छ । बाल अधिकार सम्बन्धी महासम्प्रिको धारा १३ ले बालबालिकालाई सीमाको बन्देज बिना मौखिक, लिखित वा कलाको रूपमा सबै किसिमको सूचना र विचारहरू खोज्ने, प्राप्त गर्ने र प्रदान गर्ने स्वतन्त्रताहरू हुने र धारा १७ (क) बालबालिकाको हित हुने खालका सूचना र समग्री प्रचार प्रसार गर्न आम सञ्चार माध्यमलाई प्रोत्साहन गर्नु राज्यको दायित्व हुने व्यवस्था गरेको छ । त्यसैगरी कतिपय अन्तराष्ट्रिय आलेखहरू, घोषणापत्र समेतले सञ्चारको अधिकारलाई प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष रूपमा व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

### अन्य राष्ट्रमा भएको व्यवस्था :

बेलायतमा लिखित संविधान नभएकोले सूचना वा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रतालाई कानूनी शासनको सिद्धान्तअनुरूप नागरिक स्वतन्त्रताको रूपमा संरक्षण गरिएको छ । संयुक्त राज्य अमेरिकामा संविधानको प्रथम संशोधनद्वारा सन् १७९१ देखि नै अभिव्यक्ति र प्रेस स्वतन्त्रतालाई बजिचत गर्ने गरी कँग्रेसले कानून बनाउन नपाउने व्यवस्था गरेको छ । जनवादी गणतन्त्र चीनको संविधानको धारा ३५ ले अभिव्यक्ति गर्ने, भेला हुने, संघ खोल्ने र प्रदर्शन गर्ने स्वतन्त्रता नागरिकलाई प्रदान गरेको छ । राष्ट्रको सुरक्षा, मर्यादा र हितको संरक्षण गर्नु प्रत्येक नागरिकको कर्तव्य तोकिएकोले अपमान, बेइज्जती र भूठो आरोपबाट सुरक्षित हुने प्रत्याभूतिसमेत प्रदान गरेको छ । भारतको संविधानको धारा १९(१)(ए) ले नागरिकलाई वाक् तथा प्रकाशन स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति गरेको छ । यसलाई जनताको जानकारी पाउने अधिकारसँग समेटिएको छ । राष्ट्रको सुरक्षा र अखण्डता, वैदेशिक सम्बन्ध, सार्वजनिक सुव्यवस्था र नैतिकता कायम राख्न गाली बेइज्जती र अदालतको अवहेलना र अपराधको दुरुत्साहन रोकनका लागि आवश्यक प्रतिबन्ध लगाउन सकिने व्यवस्था गरिएको छ । दक्षिण अफ्रिकाको संविधान को धारा १६ मा व्यवस्था गरिएको अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताको अन्तरवस्तुमा छापाखाना र अन्य सञ्चार माध्यमको स्वतन्त्रता, सूचना मार्फत विचारहरू दिने र प्राप्त गर्ने स्वतन्त्रता, सिर्जनात्मक कला सम्बन्धी स्वतन्त्रता तथा प्राङ्गिक एवं वैज्ञानिक अन्वेषण सम्बन्धी स्वतन्त्रतालाई समावेश गरिएको छ । तर युद्धको अफवाह फैलाउने, हिंसात्मक कार्य गर्न उत्प्रेरित गर्ने, विभिन्न जातजाति, क्षेत्र र सम्प्रदायको सुसम्बन्धमा खलल पर्ने कार्यमा यस्तो स्वतन्त्रताले खलल पार्न नपाइने गरी संविधानले सीमा निर्धारण गरेको छ । स्वीस महासंघको संविधानको धारा १६ ले विचार र सूचनाको स्वतन्त्रता प्रत्याभूत गर्दै धारा १७ ले छुट्टै रूपमा सञ्चार सम्बन्धी अधिकारको व्यवस्था गरेको छ । आम सञ्चार अन्तर्गत रेडियो, टेलिभिजन र सार्वजनिक सञ्चारका अन्य साधन समेतलाई यो हक प्रदान गरेको पाइन्छ ।

अत विचार र अभिव्यक्ति स्वतन्त्र रूपले गर्न पाउने भएमा मात्र व्यक्तिको सम्मान गरेको मानिने हुँदा यो अधिकारलाई महत्व दिइएको पाइन्छ । सत्यको उद्घाटनका लागि खुल्ला समाजबाट संभव हुने हुँदा सरकारलाई स्वेच्छाचारी हुनबाट रोक्न र समाजको स्थिरता र परिवर्तनका बीच सामज्जस्यताका लागि पनि यो स्वतन्त्रता आवश्यक मानिएको छ ।

## अदालती अभ्यासहरू:

अभिव्यक्ति र प्रेस स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति केवल पत्रिकामाथि प्रतिबन्ध लगाउनु मात्र निषेध गर्ने नभई सार्वजनिक विषयमा गरिने टिप्पणी र सामान्य छलफलका विषयमा सरकारद्वारा गर्ने कारवाहीका विरुद्धमा समेत संरक्षण प्रदान गर्नु रहेको भनी *Bigelow vs Virginia* को मुद्दामा सन् १९७५ मा अमेरिकी सर्वोच्च अदालतले व्याख्या गरेको छ ।

भारतको सर्वोच्च अदालतले न्यायिक व्याख्याद्वारा सरकारलाई विद्युतीय सञ्चार माध्यममा एकाधिकार नहुने, व्यापारिक विज्ञापनहरू पनि अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताकै रूपमा रहने, प्रेस स्वतन्त्रता पनि वाक् तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताकै अभिन्न अङ्ग हुने सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको छ । त्यसैगरी भारतीय सर्वोच्च अदालतद्वारा *Brijbhusanvs State of Delhi* भएको मुद्दामा पूर्व अनुमति लिनुपर्ने गरी कानून वनाईन्छ भने त्यो कानून बदरभागी हुन्छ भन्ने सिद्धान्तबाट संवैधानिक व्यवस्थाको फैलावट गरेको पाईन्छ ।

नेपालको सर्वोच्च अदालतबाट हेमांग शर्मा समेत विरुद्ध सम्पादक तथा कार्यकारी सम्पादक नवरुची साप्ताहिक भएको मुद्दामा स्वस्थ्य र स्वच्छ रूपमा अदालतको राय यस्तो भएको भए अझ राम्रो हुनेथियो भन्ने आशयकासाथ प्रकाशित लेख समाचार र सम्पादकीय समेतबाट गरिमामाथि कुनै आंच पुग्न गएको अवस्था नदेखिई अदालतको राय सम्बन्धमा स्वस्थरूपमा टिप्पणीसम्म गरेको पाईदा अदालतको अवहेलनामा सजाय गर्नुपर्ने अवस्था नदेखिने भनी व्याख्या भएको पाईन्छ ।

माधवकुमार बस्नेत विरुद्ध सूचना तथा संचार मन्त्रालय समेत नेकाप २०५८ नि न ७०१८ भएको मुद्दामा आफ्ना विचार तथा अभिक्तिलाई लेखेर वोलेर वा अभिव्यक्तिका अन्य जुनसुकै माध्यम प्रयोग गरी सार्थक एवं प्रभावकारी रूपमा विना हस्तक्षेप आम समुदायमा संचार गर्ने स्वतन्त्रता समेत समाहित भएको हुन्छ भन्ने आधारमा एफ. एम. रेडियो जस्तो आम विद्युतीय संचार माध्यमबाट स्वतन्त्र एवं निर्बाधरूपमा विचार तथा अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रताको उपभोगमा लगाइने कुनैपनि प्रतिबन्धले अन्तत विचार तथा अभिक्तिको स्वतन्त्रता कुणिठत हुन जाने हुंदा यस्तो प्रतिबन्ध पनि मनासिवरूपमा कानूनद्वारा मात्र लगाउन सकिने हुन्छ भनी व्याख्या भएको पाईन्छ ।

## नेपालको संवैधानिक अभ्यास :

नेपालको अन्तरिम शासन विधान २००७ सालदेखि नेपालको संविधान २०१९ सम्म मौलिक हकका रूपमा वाक तथा प्रकाशन स्वतन्त्रता सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको पाईन्छ । तर वन्देजयुक्त प्रवधानहरूले उक्त हकलाई कमजोर तुल्याएको थियो । नेपालको संवैधानिक अभ्यास हेर्दा २०४७ साल अघि यस प्रकारको मौलिक हकलाई वाक् तथा प्रकाशन स्वतन्त्रता भित्रै राखिएकोमा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले पहिलो पटक धारा १३ मा छापाखाना र पत्रपत्रिका सम्बन्धी हकको व्यवस्था गर्यो । केही बन्देजयुक्त व्यवस्था बाहेक समाचार, लेख वा अन्य पाठ्य सामग्री प्रकाशन गर्नुपूर्व प्रतिबन्ध नलगाइने, समाचार, लेख वा कुनै पाठ्य सामग्री मुद्रण गरेवापत छापाखाना बन्द वा जफत नगरिने वा दर्ता खारेज नगरिने प्रत्याभूति प्रदान गर्यो । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १५ ले प्रकाशन, प्रसारण तथा छापाखाना सम्बन्धी हक अन्तर्गत विद्युतीय प्रकाशन, प्रसारण तथा छापा लगायतका अन्य जुनसुकै माध्यमबाट कुनै समाचार,

सम्पादकीय, लेख, रचना वा अन्य कुनै पाठ्य, श्रव्य दृष्टि सामग्रीको प्रकाशन तथा प्रसारण गर्न वा छाज्ञ पूर्व प्रतिबन्ध नलगाइने, नेपालको सार्वभौमसत्ता वा अखण्डता वा विभिन्न जात, जाति वा सम्प्रदाय बीचको सुसम्बन्धमा खलल पर्ने, राज्यद्रोह, गाली बेइज्जती वा अदालतको अवहेलना हुने वा अपराध गर्न दुरुत्साहन गर्ने वा सार्वजनिक शिष्टाचार वा नैतिकता प्रतिकूल हुने कार्यमा मनासिब प्रतिबन्ध लगाउने गरी कानून बनाएर रोक लगाउन पाइने, कुनै श्रव्य, श्रव्य दृष्टि वा विद्युतीय उपकरणको माध्यमबाट कुनै सामग्रीको प्रकाशन तथा प्रसारण गरे वा छापे वापत त्यस्तो सामग्री प्रकाशन तथा प्रसारण गर्ने वा छाज्ञे, रेडियो, टेलिभिजन, अनलाइन वा अन्य कुनै किसिमको डिजिटल वा विद्युतीय, छापा वा अन्य सञ्चार माध्यमलाई बन्द, जफत वा दर्ता खारेज नगरिने, कुनै समाचार लेख, सम्पादकीय, रचना वा अन्य कुनै पाठ्य सामग्री मुद्रण वा प्रकाशन गरे वापत कुनै समाचारपत्र, पत्रिका वा छापाखाना बन्द, जफत वा दर्ता खारेज नगरिने, कानून बमोजिम बाहेक कुनै छापा, विद्युतीय प्रसारण तथा टेलिफोन लगायतका सञ्चार साधनलाई अवरुद्ध गर्न नसकिने व्यवस्था गरिएको पाईन्छ ।

### **नेपालको संविधानमा भएको व्यवस्था :**

बर्तमान नेपालको संविधानको धारा १९मा सञ्चारको हक सम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ । जस अन्तरगत संविधानको सोही धाराको उपधारा (१)मा विद्युतीय प्रकाशन, प्रसारण तथा छापा लगायतका जुनसुकै माध्यमबाट कुनै समाचार, सम्पादकीय, लेख, रचना वा अन्य कुनै पाठ्य, श्रव्य, श्रव्यदृश्य सामग्रीको प्रकाशन तथा प्रसारण गर्न वा सूचनाप्रवाह गर्न वा छाज्ञ पूर्व प्रतिबन्ध लगाइने छैन भन्ने प्रवधान छ । तर नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता वा संघीय इकाइ बीचको सुसम्बन्ध वा विभिन्न जात, जाति, धर्म वा सम्प्रदाय बीचको सुसम्बन्धमा खलल पर्ने, राज्यद्रोह, गाली बेइज्जती वा अदालतको अवहेलना हुने वा अपराध गर्न दुरुत्साहन गर्ने वा सार्वजनिक शिष्टाचार, नैतिकताको प्रतिकूल कार्य गर्ने, श्रमप्रति अवहेलना गर्ने र जातीय छुवाछूत एवं लैंगिक भेदभावलाई दुरुत्साहन गर्ने कार्यमा मनासिब प्रतिबन्ध लगाउने गरी ऐन बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन भन्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

उपधारा (२) मा कुनै श्रव्य, श्रव्यदृश्य वा विद्युतीय उपकरणको माध्यम वा छापाखानाबाट कुनै समाचार, लेख, सम्पादकीय, रचना, सूचना वा अन्य कुनैसामग्री मुद्रण वा प्रकाशन, प्रसारण गरे वा छापेबापत त्यस्तो सामग्री प्रकाशन, प्रसारण गर्ने वा छाज्ञे रेडियो, टेलिभिजन, अनलाइन वा अन्य कुनै किसिमको डिजिटल वा विद्युतीय उपकरण, छापा वा अन्य सञ्चारमाध्यमलाई बन्द, जफत वा दर्ता खारेज वा त्यस्तो सामग्री जफत गरिनेछैन भन्ने व्यवस्था छ । तर यस उपधारामा लेखिएको कुनै कुराले रेडियो, टेलिभिजन, अनलाइन वा अन्य कुनै किसिमको डिजिटल वा विद्युतीय उपकरण, छापाखाना वा अन्य सञ्चार माध्यमको नियमन गर्न ऐन बनाउन बन्देज लगाएको मानिने छैन भन्ने प्रावधान रहेको छात्यसैगरी उपधारा (३) मा कानून बमोजिम बाहेक कुनै छापा, विद्युतीय प्रसारण तथा टेलिफोन लगायतका सञ्चार साधनलाई अवरुद्ध गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

### **अन्य कानूनी व्यवस्थाहरू :**

कानूनी व्यवस्थाहरूको सन्दर्भमा विभिन्न ऐन, नियम, कार्यविधि तथा निर्देशिकाहरू र नीतिहरू समेत

निर्माण भएको पाईन्छ । विभिन्न बर्ग र क्षेत्रका जनता बीच सुसम्बन्ध, सदाचार, शिष्टाचार एवं नैतिकता कायम राख्न र देशको पत्रकारिता क्षेत्रले अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रतालाई मर्यादित एवं जिम्मेवारीपूर्ण तवरले स्वतन्त्र र निर्भिक भई उपभोग गर्न सक्ने वातावरण सृजना गर्न उद्देश्यले छापाखाना र प्रकाशन सम्बन्धी ऐन, २०४८ बनेको छ । त्यसैगरी राष्ट्रिय प्रसारण ऐन, २०४९ले संविधानद्वारा प्रत्याभूति गरिएको जनताको अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता तथा सुसूचित हुन पाउने हकलाई संरक्षण एवं सम्बर्दन गर्न तथा प्रसारण प्रणालीको माध्यमबाट मुलुकको आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक क्रियाकलापलाई जनसमक्ष पुर्याई सबै जाति, भाषा, वर्ग, क्षेत्र र धार्मिक सम्प्रदाय बीच समानता, आपसी सद्भावना र सामन्जस्यताको वातावरण सृजना गरी राष्ट्र भाषाको माध्यमबाट समेत जनचेतना जगाउन, सूचना र सञ्चारका क्षेत्रमा उपलब्ध आधुनिक प्रविधिको प्रयोग गरी प्रसारणका माध्यमहरूलाई विश्वसनीय, प्रभावकारी एवं सुदृढ बनाई राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा भएका निष्पक्ष एवं आधिकारिक समाचार तथा सूचनाको जानकारी आम जनताले पाउने गरी सूचनाको प्रवाहलाई निर्वाध रूपले प्रसारण गर्न सम्बन्धी उद्देश्य राखेको छ ।

राष्ट्रिय समाचार समिति ऐन २०१९ ले सर्वसाधारण जनताको सुविधा कायम राख्न नेपाल भित्रका र विदेशका समेत निष्पक्ष एवं आधिकारिक समाचार तथा सूचना देशवासी तथा विदेशीले पनि जानकारी पाउन र नेपालमा एकताको भावनाको वृद्धिको साथै ठोस जनमतको सृजनामा मद्दत होस भन्ने हेतुले देश तथा विदेशमा पूर्ण तथा वास्तविक समाचार एवं सूचनाको खोजी गरी प्राप्त भएका समाचार र सूचना प्रयोगकर्ताहरूमा वितरण गर्नको साथै समाचारहरूको समुचित आदान प्रदान समेत गर्न एक राष्ट्रव्यापी राष्ट्रिय समाचार समितिको गठन र त्यसको स्वरूप एवं मजबूत जग बसाल्न व्यवस्था गर्नु यस ऐनको मनसाय रहेको छ ।

साथै विद्यतीय कारोबार ऐन, २०६३, संचार संस्थान ऐन, २०२८, रेडियो ऐन, २०१४, हुलाक ऐन, २०१९, गोरखापत्र संस्थान ऐन, २०१९, प्रेस काउन्सील ऐन, २०४८ श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१, चलचित्र (निर्माण, प्रदर्शन तथा वितरण) ऐन, २०२६, सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४, विज्ञापन (नियमन गर्ने) ऐन, २०७६, प्रेस काउन्सील ऐन, २०४८ लगायतका ऐनहरू रहेका छन् ।

नियमावलीहरूमा राष्ट्रिय समाचार समिति नियमावली, २०४९, हुलाक नियमावली, २०२०, गोरखापत्र कर्पोरेशन नियमहरू, २०२१, श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी नियमावली, २०५३, दूर सञ्चार नियमावली, २०५४, मुद्रण सम्बन्धी नियमहरू, २०५५, चलचित्र (निर्माण, प्रदर्शन तथा वितरण) नियमावली, २०५७, सूचनाको हक सम्बन्धी नियमावली, २०६५ लगायतका नियमहरू रहेका छन् ।

त्यसैगरी नीतिहरूमा दूरसञ्चार नीति, २०६०, सूचना तथा सञ्चार क्षेत्रको दीर्घकालीन नीति, २०५९, राष्ट्रिय चलचित्र नीति, २०७१, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि नीति, २०७२, ब्रोडब्याण्ड नीति, २०७१ आम सञ्चार नीति २०७३, विज्ञापन रहित (Clean -Feed) नीति, २०७३ लगायतका नीतिहरू रहेकाछन् ।

### सञ्चारको हकका सीमाहरू:

स्वतन्त्रता निरपेक्ष हुँदैन । वंदेज रहित स्वतन्त्रता संभव पनि हुँदैन । राष्ट्र र समाज सबैको हितको खातिर वैयक्तिक स्वतन्त्रतामा केही वन्देज लगाउन पाउनु राज्यको अन्तरनिहित अधिकार पनि हो । प्रेसले समाजको आवश्यकता र राष्ट्रिय प्राथमिकतालाई आत्मसात गर्नु पर्ने, राष्ट्रको भाषा र संस्कृति सुहाउँदो

विषयवस्तु प्रकाशन प्रशारण गर्नु पर्ने, सञ्चारकर्मी, सञ्चार संस्थाले अधिकार, स्वतन्त्रताका साथै समाज र राष्ट्रप्रतिको उत्तरदायित्वको ख्याल राख्नु पर्ने र समान राजनीतिक, साँस्कृतिक र भौगोलिक सम्बन्ध भएका विदेशी राष्ट्रको सूचना र जानकारीलाई पनि समावेश गर्नु पर्ने जस्ता दायित्वहरू पालना गर्नुपर्दछ। जनताको सुसूचित हुन पाउने अधिकार सुनिश्चित गर्न आम सञ्चार जगतलाई अनुशासित, मर्यादित र व्यवसायीक बनाउन यसको नियमन र अनुगमन समेतको प्रभावकारी व्यवस्था आवश्यक हुन्छ। आम विद्युतीय संचार माध्यमबाट स्वतन्त्र एवं निर्वाध रूपमा विचार तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताको उपभोगमा लगाइने कुनै पनि प्रतिबन्धले अन्ततः विचार तथा अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता कुण्ठित हुन जाने हुन्दा त्यस्तो प्रतिबन्ध पनि मनासिव रूपमा कानूनद्वारा मात्र लगाउन सकिने हुन्छ। शासन व्यवस्था जितिसुकै उदार तथा प्रजातान्त्रिक भए पनि नागरिकहरूलाई प्रदान गरिएका यस्ता मौलिक हक तथा स्वतन्त्रतालाई निरपेक्ष (Absolute) रूपमा स्वीकार गरिएको हुँदैन। वन्देज रहित स्वतन्त्रता यथार्थमा संभव पनि नहुने हुनाले त्यस्ता मौलिक हक एवं स्वतन्त्रताको निश्चित सीमा तोकिएको हुन्छ। यसै अनुसार संविधानले संचारको स्वतन्त्रता, विचार तथा अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता तथा सूचनाको हक जस्ता मौलिक हकको परिसीमन संविधानद्वारा तोकिएको उद्देश्यका लागि कानूनद्वारा मात्र गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ। विधायिकी कानूनले संविधानद्वारा निर्धारित प्रयोजनको लागि संविधान प्रदत्त मौलिक हकमा प्रतिबन्ध लगाउने कार्य मनासिव (Reasonable) हुनुपर्दछ। संचारको प्रशारण एव प्रसारण गरिने कार्यक्रमको रेखदेख र संचालन गर्न कार्यक्रमलाई जनमुखी प्रभावकारी तथा श्रोताहरूको रुचि अनुकूल बनाउन तथा अनधिकृत एवं अपरिपक्व सूचनाहरू प्रवाह हुन नदिन यसप्रकारको व्यवस्था गरिएको हो। संचारको हक माथि लगाइने सीमा न्यायोचित र मनासिव हुनु पर्दछ।

**देहायको अवस्थामा संचारको हक माथि मनासिव प्रतिबन्ध राज्यले लगाउन सक्छ।**

- नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता वा संघीय इकाइ बीचको सुसम्बन्धमा खलल पार्ने गरी समाचार प्रकाशित गर्ने एवं विचार अभिव्यक्ति गर्ने कार्य गर्ने,
- विभिन्न जात, जाति, धर्म वा सम्प्रदाय बीचको सुसम्बन्धमा खलल पर्नेगरी समाचार प्रकाशित गर्ने एवं विचार अभिव्यक्ति गर्ने कार्य गर्ने,
- राज्यद्रोह गर्ने,
- गाली बेङ्ज्जती गर्ने,
- अदालतको अवहेलना हुने कार्य,
- अपराध गर्न दुरुत्साहन गर्ने,
- सार्वजनिक शिष्टाचार, नैतिकताको प्रतिकूल कार्य गर्ने,
- श्रमप्रति अवहेलना गर्ने कार्य,
- जातीय छुवाछूत एवं लैंगिक भेदभावलाई दुरुत्साहन गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्ने।

उल्लिखित कार्यहरूको सम्बन्धमा समाचार प्रकाशित गर्न र विचार अभिव्यक्ति गर्न, लेख रचना लेख्ने कार्यहरू निरुत्साहित गर्न एवं मनासिव प्रतिबन्ध लगाउन राज्यले सक्छ। उक्त कार्यमा मनासिव प्रतिबन्ध राज्यले कानून बनाएर मात्र लगाउनु पर्दछ।

## समस्या एवं चुनौतीहरू :

सञ्चारको हकलाई मौलिक हककोरूपमा संविधानमा व्यवस्था गरिएको छ र उक्त हकको उपयोग संवैधानिक सीमाभित्र रही गर्नुपर्दछ । प्रेश स्वतन्त्रताको नाममा स्वच्छन्दता भने हुनुहुँदैन । आमसंचार माध्यम पूर्णरूपमा मर्यादित, जिम्मेवार, जवाफदेही, उत्तरदायी र विश्वसनीय हुन नसकेको कारण आम संचारका माध्यममा प्रसारित समाचार मर्यादित र विश्वसनीय बनाउने कार्य चुनौतिपूर्ण रहेको छ । भ्रामक समाचारको नियमन एवं नियन्त्रण हुन नसकेको हुँदा सोको नियमन र नियन्त्रण गर्ने कार्य चुनौतिपूर्ण छ । सामाजिक संजालको वृद्धिसंगै यसको दुरुपयोग गर्ने कार्य बढाए गएको हुँदा दुरुपयोगको नियन्त्रण गर्ने कार्य थप चुनौतिपूर्ण बनेको छ । ग्रामीण स्तरमा दूरदराजमा बस्ने जनता तथा गरिब आवाजहिन जनताका समस्याहरू र उनीहरू अन्यायमा परेका कुराहरूलाई उजागर गर्नेतर्फ संचारमाध्यमको कममात्रमा ध्यान जाने गरेको पाईन्छ । पत्रकारहरूको आचारसंहिताको प्रभावकारी कार्यान्वयनको अभाव रहेको छ । पित पत्रकारिताको नियमन गर्ने कार्य चुनौतिपूर्ण रहेको छ । संचार माध्यम अनुसन्धानमूलक र गुणस्तरीय हुन नसक्नु पनि समस्याको रूपमा रहेको देखिन्छ ।

विद्युतीय संचार माध्यमको रूपमा रहेको रेडियोबाट प्रसारण गरिने कार्यक्रमहरू सर्वसाधारण जनताहरूको लागि नै प्रसारण गरिने र आम श्रोताहरूलाई सुसूचित गर्ने उद्देश्यले प्रसारण गरिने हुँदा त्यस्ता कार्यक्रमहरू उपयोगी, प्रभावकारी एवं जानकारीमूलक हुनुपर्दछ । सरकारी तथा निजी क्षेत्रबाट संचालित रेडियो जस्तो आम संचारको माध्यमबाट प्रभावकारी एवं जानकारी मूलक सूचनाहरू प्रतिस्पर्धात्मक रूपमा समयमा नै प्रसारण गर्ने पाउनु पर्ने कुरा एफ.एम. रेडियो संचालन गर्ने प्रसारण संस्थाको व्यावसायिक हितको लागि जति अपरिहार्य हुन्छ त्यस्तो सूचनाहरू स्वतन्त्र एवं निर्वाधरूपमा समयमा नै प्राप्त गर्नुपर्ने कुरा सर्वसाधारण श्रोताहरूको हितको लागि अभ बढी महत्वपूर्ण हुन्छ । तसर्थ यस कुरालाई पनि संचार माध्यमले ध्यान दिनु जरुरी हुन्छ । लोकतन्त्रको आधारस्तम्भको रूपमा रहेको आमसञ्चार जगतलाई अनुशासित, मर्यादित र व्यावसायिक बनाउँदै निर्भीक, तटस्थ र सुरक्षित रूपमा सत्य तथ्य सूचना तथा समाचारहरूको सम्प्रेषण मार्फत जनताको सुसूचित हुने हकलाई सुनिश्चित गर्न तथा खुल्ला, पारदर्शी र नैतिक समाज रूपान्तरणको अभियन्ताको रूपमा आम सञ्चार जगतलाई विकास गर्न आवश्यक रहेको छ । आम सञ्चारक्षेत्रको गुणस्तर खस्किन गएको होकी भन्ने अवस्था हुँदा यस क्षेत्रको गुणस्तरमा अभिवृद्धि गरी पत्रकारिता प्रतिको विश्वसनीयता अभिवृद्धि गर्नु चुनौतीको रूपमा रहेको छ ।

## निष्कर्ष:

विचार तथा अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता शुन्य (Vacuum) मा क्रियाशिल हुन सक्तैन । त्यसको लागि सर्वप्रथमः सबै नागरिकले विचार तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्र रूपमा आदान प्रदान गर्ने तथा सार्वजनिक महत्वको कुनै पनि विषयमा स्वतन्त्र एवं निष्पक्ष माध्यमबाट निर्वाध रूपमा सूचना एवं जानकारी प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था हुनुपर्दछ । यी पूर्वावस्था विद्यमान भएमा मात्र नागरिकहरूले सार्वजनिक महत्वको कुनै पनि विषयमा आफ्नो स्वतन्त्र विचार अभिव्यक्ति गर्न सक्तछन् । विचार र अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताको उपभोग गर्ने प्रमुख माध्यमको रूपमा रहेको यस अधिकारको संवैधानिक सुनिश्चितता हुन नसकेमा नागरिकका अन्य

कतिपय राजनीतिक अधिकार प्रभावित हुन पुग्दछन् । अनुशासित, मर्यादित र व्यवसायीक आमसञ्चार जगतबाट मात्र जनताको सुसूचित हुन पाउने हक सुनिश्चित हुन सक्छ । आम सञ्चारको समग्र दायरा भित्र सरकारी, सामुदायिक र निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित पाठ्य, श्रब्य, श्रव्यदृश्य, विद्युतीय लगायतका जुनसुकै प्रकारका छापा, प्रकाशन, प्रशारण वा अनलाईन वा अन्य कुनै किसिमको डिजिटल वा अन्य प्रविधिका सञ्चार माध्यम समावेश हुन्छन् । सबै प्रकारका सञ्चार माध्यमको सामाजिक उत्तरदायित्व हुने सन्दर्भमा सञ्चार संस्थाको प्रभावकारी नियमन र अनुगमन, व्यवसायीकरण मार्फत आम सञ्चार जगतलाई खुल्ला, पारदर्शी, स्वच्छ एवं नैतिक समाज रूपान्तरणको अभियन्ताको रूपमा विकास गर्न तथा सचेत, स्वस्थ एवं सिर्जनशील जनमतको सिर्जना गर्दै लोकतन्त्रको संस्थागत सुदृढिकरणका लागि राज्य, आमसञ्चार जगत र नागरिकहरूको सदैव सचेत र सिर्जनशील भूमिका आवश्यक हुन्छ । आमसञ्चार सम्बन्धी हकको प्रयोजन सञ्चार संस्था, यसमा संलग्न व्यवसायी र सञ्चारकर्मीको विशेषाधिकार, उन्मुक्ति वा संरक्षणको लागि नभई जनताले निर्भीक, स्वतन्त्र र निष्पक्ष सञ्चार माध्यमबाट सत्य तथ्य सूचना पाउने वातावरणको सिर्जनातर्फ केन्द्रित रहेको हुन्छ । आम सञ्चारलाई सेवामुलक उद्योगको रूपमा आत्मसात् गर्दै आमसञ्चार जगतका सामाजिक दायित्वहरू पालना गर्नेतर्फ आम सञ्चार जगत सदैव क्रियाशील रहनु पर्दछ । सत्य तथ्य सूचना र समाचारहरू स्वच्छ, स्वस्थ, निर्भीक र तटस्थ ढङ्गले प्रकाशन, प्रशारण गर्न सक्ने अवस्थाको सुनिश्चित गर्न सञ्चार संस्थाहरू तथा यसमा संलग्न सञ्चारकर्मीहरूको समुचित सुरक्षा र संरक्षणको लागि राज्यले विशेष ध्यान दिनु पनि उत्तिकै जरूरी हुन्छ । आम सञ्चारक्षेत्रको गुणस्तरमा अभिवृद्धि गरी पत्रकारिता प्रतिको विश्वसनीयता अभिवृद्धि गर्नु आवश्यक छ ।

## सन्दर्भ सामाग्री

- नेपालको संविधान, कानून किताव व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ ।
- नेपाल ऐन संग्रह खण्ड १०, कानून किताव व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ ।
- न्यायप्रणाली सम्बन्धी अवधारणापत्र सहितको प्रारम्भिक मस्यौदा सम्बन्धी प्रतिवेदन, २०६६, संविधान सभा न्यायप्रणाली सम्बन्धी समिति, सिंहदरबार, काठमान्डौ ।
- [www.supremecourt.gov.np](http://www.supremecourt.gov.np)
- <https://mocit.gov.np/>

# **Remuneration: Principles and Practices In Nepalese Civil Service**

- Lila Prasad Sharma  
Joint Secretary  
Government of Nepal

## **Background**

Any organization either government or non government has certain predetermined goals and objectives to be achieved. For this, they have to perform many kinds of efforts and tasks using many kinds of resources. These resources often called as means of production. Man, machine, money, mechanism (system), management and information are the most important inputs which are responsible for better production of goods and services. The all above mentioned means of production have their own cost and features. Among them, human resource is the prime factor for producing the goods and providing services and coordinates, mobilizes and utilities the rest factors. So it is also called the moving and rational means of production.

There are many kinds of human resources having different skills within the different types of government and non government organizations. According to the functions and objectives of a particular organization, these kinds of human resources contribute their specific knowledge, skill, attitude, experience and time for achieving the organization's objectives. In return, they get some monetary and non monetary rewards from the organization where they work. This is the reward for their contribution towards the organization by which they try to survive. This reward is mostly called remuneration which is also termed as salary and allowance as well as incentive. From this point of view, remuneration and reward has the same meaning.

Every organization has their own rules and regulations for paying salary, wages and allowances to their executives and staffs. Mostly it depends upon the scale, nature, performance and profit level in the non government organization whereas it depends upon the government rules and regulations in the government organization.

So this article is based on the analysis of the salary and allowances which the Nepalese civil servants are being paid today and some decades ago with principle and practice perspectives. The structure of salary and other different kinds of allowances and their legal background, increasing trend and many more other issues of civil service paying are gathered in this article.

## **Dimensional definition of remuneration**

Here, the administration of salary and compensations is often known as reward

management. In this regards, now it is better to present a brief description about the basic terminologies which are mostly used to represent the salary and compensations within the organization which are as follows:-

- a) **Pay:** Wages and salaries received for performing work. It is financial pay-off for effort.
- b) **Benefits:** These are payments in addition to pay. They can be paid holidays, vacation, leave, pension, gravity, insurance payments etc. Certain benefits may be legally required and compulsory.
- c) **Services:** They increase employee well-being at no cost or at significantly reduced cost to the employees. They can be housing, food, transport, loans, discount on purchases, children's educational expenses, social/recreational/cultural activities etc.
- d) **Job-related rewards:** They are obtained as a result of job itself. They can be promotion, interesting job assignment, more responsibility, greater job freedom, participation in decision making, opportunity for growth, status, privileges or a smile (positive response from management) etc.

Hence, the reward management is supposed as the logical combination about designing, implementing and maintaining pay systems which help to improve organizational performance.

Now the question is raised why these kinds of facilities (in terms of salary and compensations) are provided to the employees in large scale? What is its concrete purpose? Then the answers will be as follows:-

## PURPOSES OF PROVIDING REMUNERATION

- 1) **Acquire Competent Employees:** competitive and attractive rewards which are responsive to market competition and help attract competent employees.
  - 2) **Retain effective work force:** Competitive and attractive reward systems help retain the employees needed by the organization and reduce labour turnover.
  - 3) **Motivate employees:** Rewards motivate employees to achieve desired results. They also reinforce desired behavior.
  - 4) **Ensure equity:** Rewards should strive for fairness through:
    - Internal equity: Similar pay for similar jobs within the organization.
    - External equity: Comparable pay for similar jobs in different organizations; market-friendly rates.
    - Individual equity: Same pay for individuals in the same job within the organization; fair to employees.
- 1) **Legal compliance:** Reward systems should comply with prevailing laws, regulations and policies of the government.
  - 2) **Cost effective:** Reward systems should be cost effective. They should control cost and ensure the lowest cost to the organization.

## **CONSIDERABLE PRINCIPLES FOR SALARY DETERMINATION**

There are many kinds of mostly considerable principles for determining the salary and other benefits in public and private sectors. It depends upon many pulling and pushing factors. However worldwide mostly considerable principles for determining the facilities can be presented as follows:-

**Wage Fund Theory:-** The wage fund theory was propounded by Adam Smith (1732-1790). According to this theory, the portion of fund accumulated by the rich is used to pay the wage to labors. The wage rational will be high if the fund is big and vice versa.

**Subsistence Theory:-** The principle developed by David Richards (1772-1823) is considered as the iron law of wages. According to this principle, salary must be paid in such a way that, the labour can be survived. The principle insist on the fact that if more salary than subsistence is provided and again it is difficult to survive them. Similarly, if less salary than subsistence is provided to the labour, the labour and his family member will face the hand to mouth and other many kinds of problem. That's why, the subsistence level salary should be provided.

**The surplus value of wages:-** This principle says that the labour can be used/purchased paying low cost and the selling price of any goods is determined according to the used time and labour for the production of that goods. Although the principle has some exception, it is being still use.

**Residual Claimant Theory:-** Fransis A. Wallker (1840-1897) had propounded this principle. According to this principle, the four major factors like capital, land, organization and labour are used and the cost of labour (wages) must be paid only after paying the cost of remaining three factors.

**Productivity Theory:-** This principle is productivity oriented and insists on providing the better salary and modern equipment and machinery so that the productivity of labour will be increased. After that, higher productivity leads lower production cost and lower cost price of product.

**Purchasing Power Theory:-** This theory mentions the relationship of salary, purchasing power, demand, production like this:

$$\text{salary} \Leftrightarrow \text{purchasing power} \Leftrightarrow \text{demand} \Leftrightarrow \text{production.}$$

Since the large portion of population is labour force, the salary should be increased to enhance the purchasing power of the nation and mobilize the overall economy.

**Bargaining Theory:-** Here, the salary is fixed as the bargaining or negotiation between management and labour. Management wants to use the labour with minimum salary

whereas the labour demand more as profit earned. This situation called as bargaining theory.

The above mentioned theories are mostly used in industrial sections. However, these can also be used in government, semi government and non government organizations.

## A GLANCE OF PAYING MANAGEMENT IN NEPAL

There are many kinds of organizations performing their services including government or non government organizations. The government organizations are providing their services to their service receivers around all over the country in many forms which is often called public administration. On the other hand, non governmental organizations are also increasing day by day in number and quality. Mostly after the free market policy and restoration of democracy, the favorable environment is being made for them.

As we know, where there are many more organizations, many more human resources are associated with them automatically. Similarly a huge numbers of employees either they are white coloured or blue coloured are working within these organizations or they are being paid as many bases and criteria. Some organizations are paying as reasonable base and some are not. In short, the paying management in Nepal is not so effective, scientific, uniform and as international standard. The real picture of paying management in Nepal can be seen as:

1. Compensation management in Nepal is largely concerned with pay, benefits and services. The role of direct compensation is important compared to indirect compensation.
2. The goal of compensation management is mainly legal compliance. Minimum wage and bonus are paid to the workers and employees according to law.

In the private sector, the goal of compensation management is not only legal compliance but also to acquire and retain competent employees.

### 3. Minimum Wages

There is no uniformity in wage structure. Since 1996, Wages Committee formed by the government has been fixing minimum wages for various categories of workers. However, all the job provider organizations are not following the recommendations presented by the government committees. It is different as different institutions. That's why, many kinds of conflicts are arising in many organizations associated with salary and other facilities.

4. Job grades are largely prescribed for civil service and public sector enterprises. Job grades in private sector enterprises differ from organization to organization. But government job grades and pay rates are sometimes taken as points of reference in the private sector. Government used to increase pay scale either in every year or in

- gapping year however the legal provision is every two year.
5. Incentives and Social Welfare
    - Piece rate, commission and bonus are used for individual incentives. It is based on performance.
    - Bonus is used for group and organizational incentives. The Bonus Act has limited the payment of bonus at 10% of profit before tax.
    - Legally, gender discrimination is not allowed. But some employers pay low rates to women compared to male workers. This is prevalent in some private sector establishment such as construction and tea estates.
    - Social Welfare provisions are specified by Labour Act.
  6. Compensation management in Nepal is changing slightly. The arrival of global companies having a positive demonstration effects in Nepalese organizations mostly in private sector but not in civil service.

## **LEGAL PROSPECTS AND BEHAVIOURAL SITUATION ABOUT PAYING MANAGEMENT IN NEPAL:**

Here in Nepal, many kinds of acts, rules, regulations and code of conducts have been prepared and imposed for compensation management. Many more amendments have also been made on them during the long time periods. Amendments are concerned with many aspects. Similarly, the paying criteria and reward system is also being changed with legislative amendments. The paying pattern has been changing with changing environment of the national as well as international scenarios.

The government organizations are applying the rules made by legislative, executive and other concern government bodies whereas the different private and nongovernmental organizations are applying their own rules in this regards. However the government involvement is inevitable for making these kinds of rules in private sectors indirectly in many cases. I mean to say that government has make many efforts in forms of committees, commissions and working team to fix the appropriate and scientific salary, wages, compensation and other facilities to the employees.

Although there are many kinds of government employees and organizations are existed but the civil service has been chosen from them in this article. That's why, now I am going to light on legal and behavioral provisions of civil service laws from historical background and prevailing conditions.

## **HISTORICAL BACKGROUND OF CIVIL SERVICE ACTS IN TERMS OF SALARY AND COMPENSATIONS:**

The description of remuneration/paying management of civil service will not be completed if the passed history is not mentioned. The history and the present of paying management of civil service can be classified into the following three headings.

## **A. THE PERIOD OF RANA REGIME (BS 1903-2007):**

There was no formed shape or systematic organizational structure of civil service during the autocratic Rana Regime for 104 years. Similarly there was no vast difference between civil service and military service. At that time, *pajanai pratha* (like spoil system) was existed to manage the staffs basically at Dashain every year. It was important to be closed with Rana rather than to be efficient for selection and continuity. Salary was paid as cash and crops both. There was either no any foreign aid and industrial development or systematic revenue earnings. That's why, the governments were facing financial problem. There was vast discrimination between senior and junior posts in term of paying. Basically the figure of salary and compensation at Rana period was as follow:

- i. Salary had been fixed randomly or haphazardly without any scientific base.
- ii. Due to spoil system, there was no grading system.
- iii. There was massive gap on salary between senior and junior posts.
- iv. Few different level posts had the equal salary that was unjustifiable.
- v. The lowest post 'Tahalua' like helper had been paid Rs 3 per month without any other allowances.
- vi. Every staffs had to contribute some amount of their salary for prime minister and chief saaheb.
- vii. There was no any provision like pension, upadan etc.

## **B. MULTIPARTY DEMOCRACY TO PARTLESS PANCHAYAT(BS 2007-2046)**

Many kinds of efforts had been performed for administration reform during this period. Two different pay commissions had been formed in 2008 BS and 2009 BS. The third pay commission had been acted by the first elected government in 2016 BS which was chaired by secretary. After introducing the Panchayat System, the salary had been increased six times from 2022 BS to 2044 BS. But the employees could not feel relief in spite of frequent salary increment. Because there was no fixed policy to manage paying. The paying ratio between higher level and lower level was 1:20 at beginning but it was reached into 1:5 later. The number of civil servant was 27272 in 2017/18 but it reached at 97450 in 2046/47.

This kind of imbalance between the increasing trends of civil servants and decreasing trend of salary, compensations and other facilities introduced the following conditions:-

- Economic Indiscipline
- Corruption
- Lack of Proper Utilization of foreign aid
- Ineffectiveness of various projects.
- Sustainable Development was remained on the papers.
- Increasing cost of prevailing projects.
- Unsuccessful Self retirement schemes.

## C. AFTER THE RESTORATION OF DEMOCRACY (BS 2046 - TILL NOW)

After People's movement 2046, Salary commission was formed with the chairmanship of Goraksha Bahadur Pradhan on 17 Baishakh 2047 to study the remunerations about public corporation. Immediately after few months, another similar commission leaded by Nandalal Joshi was formed on 19 Paush 2047. Then the elected Koirala government ignored the reports of Pradhan and Joshi commissions. On 8 Shrawan 2048, new pay commission (Chairman Narkant Adhikari) was formed and a little salary was increased in 2049. Then in 2053, the report of a working team leaded by Arjun Mani Acharya Dixit was not make public by the government. However, a small portion of salary was increased in 2054.

Nepal Government then formed another high level salary commission on 21 Manshir 2055. Former secretary Lok Bahadur Shrestha was the leader of the commission. According to the report submitted by the commission, government increased the large amount on salary, allowance and other facilities for all government organs like civil service, police, army, teacher professions. The report was make public on 19 Jestha 2057 by the government.

## PREVAILING LEGAL PROVISIONS WITH REFERENCE TO CIVIL SERVICE

The apex foundations for remuneration management in civil service are civil service Act, 2049 and Regulation, 2050 (amendment) that makes many kind of provision in this regards. These provisions are being supported and managed by the government's yearly budget, cabinet decisions, circulations and other periodic documents. After reviewing them, the major provisions about civil servants' remuneration can be gathered once like this:-

### Prevailing legal provision about salary and remuneration.

The civil service laws provide the following major compensation structure for civil servants:

- Pay and allowances as prescribed from time to time
- Medical expenses over the service tenure, equivalent to:
  - 12 months salary for gazetted officers.
  - 8 months salary for non gazetted first class and equivalent.
  - 18 months salary for remaining non gazetted and classless employees.
- Pension or gratuity on retirement of the employee.
- Disability allowance as prescribed.
- One month's extra salary for Festival allowance.
- Life insurance coverage
- Pension or gratuity for family in case of employee's death.

- Payment for accumulated leaves.
- 10% of salary as provident fund.
- Health insurance, travel insurance, etc.

### **Leave and other Benefits to Nepalese Civil Servants**

Nepalese Civil Servants are entitled to the following leave benefits:

- Casual Leave: Total 12 days per year. This leave cannot be accumulated.
- Home Leave: One day for 12 days of work done (about 30 days per year), this leave can be accumulated for 180 days.
- Sick Leave: 12 days in a year, it can be accumulated without limit and employee can cash it on retirement.
- Pregnancy Leave: Given to women employees for 98 days, It is paid leave. In addition to it, extra six months pregnancy leave (unpaid) can also be enjoyed.
- Pregnancy Care Leave: Given to male employees for 15 days, whose wife is pregnant. This leave is limited to two times over the total service period. It is paid leave.
- Child Care allowance: Rs 5000 each is paid to those couple who get pregnancy and pregnancy care leave for newly born child care, upto two children over the total service period.
- Death-related leave: 15 days if the employee himself has to be in mourning as per religious prescriptions.
- Study Leave: Maximum of three years over the service period. The government may extend it for a further period of two years. It is granted to employees nominated by government for scholarship. It is paid leave.
- Exceptional Leave: Total of three years over the service period, but up to one year at one time. Employees can get it only after five year's of service. It is unpaid.
- Weekly Leave: one day in a week. Saturday is the leave day.
- Public Holidays: They are prescribed by the government decision.

### **PAY COMMISSIONS' REPORT AND SCHOLARS' OPENION**

As mentioned before that the Government of Nepal had formed many more commissions for managing/changing the policies about remunerations/facilities in the history. Such commissions and their reports had their own weight, effectiveness, impressions, importance and uses on certain time. Among them all, now I am going to light on about the pay commission, 2055 separately here.

### **PAY COMMISSION, 2055**

Nepal Government had formed a pay commission chaired by retired secretary Lok Bahadur Shrestha on 1 Poush, 2055. The commission was given the responsibility to assess the effect on revenue sources by increasing the salary equal to one day. The

working period was six months. The report of this commission was make public on 19 Jestha, 2057 and many of the major recommendations have been applied in the budget of fiscal year 2057/58. Major recommendation of this commission can be pointed out as follows:-

- Attractive salary should be paid for better service delivery.
- For fulfilling basic needs, the salary of the peon(the lowest level of civil service ) should be at least Rs. 3000/-
- There should be 1:5 ratio between higher and lower level salary.
- Attempting to reach near the SAARC level salary.
- The existing "Level Provision" in salary and "Atiritaman" both must be collapsed.
- The salary between the same level administrative and technical staffs should be equaled.
- Pension fund should be managed.
- "Built in mechanism" based on inflation rate should be adopted rather than the commission culture.
- The employee salary should be inter-linked with price index.
- The size and volume of the civil service must be balanced.

## **PAPER PRESENTED BY PROF. DR. BHIM DEV BHATTA ON A WORKSHOP**

Prof. Dr. Bhatta is renowned person in this field and he has contributed so many recommendations, ideas, suggestions, through many more books, articles and so on. He is also a former member of Public Service Commission. He insist on the following points towards the remuneration on his paper "CIVIL SERVICE ADMINISTRATION: CHALLENGE AND RECOMMENDATION" ON 17-18 SHRAWAN 2054 :-

- Organizational capacities, market price, prevailing pay skills, supply of labor and demand, condition of employee organization and government decision the prime factors or pre-conditions to determine the salary.
- The salary pattern must be fixed according to the job description and demand and supply of labor, etc.
- The given salary must be sufficient to fulfill the basic/monthly requirement of an ideal family.
- The salary structure should be flexible and can be amended as required.
- The rational demand of various employee organization should be considered while increasing in salary.
- The appropriate, logical and behavioral recommendations of various pay commissions should be respected and implemented.
- The required revenue sources must be identified before any increment in salary and facilities.

## **SUMMARY**

The structure of salary and other different kinds of allowances and their legal background, increasing trend and many more other issues of civil service paying are gathered in this article.

### **After all, the following points further can be summarized:-**

- The paying system of the government has to be largely analyzed and reformed .
- The real and effective inflation rate never been addressed.
- The government staffs specially the civil servants are not satisfied and motivated by the remuneration paid to them.
- The paying is not match with the responsibility hold by them and their social reputation.
- The increment made in this regard never based in certain mechanism and system.
- The large and unproductive number of government organization is seems to be responsible to manage the paying system.
- After all, even if the government has to do a lot to manage this matter effectively.

### **RECOMMENDATIONS:-**

To fulfill the government objectives and to provide the many kinds of well fare program to the public, the civil servants must be satisfied and motivated. The government always should know this fact because this is the responsibility of government to manage and optimum utilize all the government organs including the civil servants. There may be many kinds of ways to effective and meaningful operation of civil service which may be principal and practical ways. The systematic and effective policies, rational rules and regulations, system based trend, fair and unbiased treat and management, timely adjustment the requirement and enough facilities to survive the small family are the basic requirements for a happy and satisfied civil staff. If any of above is lacking, no employee can perform as the government and ordinary public expects. That's why, to make the civil service productive and creative, all the above are equally important and considerable. But if we categorize the above factors, then we will find that the financial aspect is the most important and unavoidable because it is the means to operate and mobilize all the remaining factors required for a effective management of any kinds of organizations. In short, the financial aspect represent the whole 'remuneration' provided by the organization to the staff for their time and effort. These kinds of economic facilities play vital role in not only the performance but also in the personal life and satisfaction of an employee. That's why, the remuneration should be paid in such a way that all the basic and minimum requirements must be fulfilled easily facing the prevailing inflation. I think this act is directly proportional to the performance as well as the success of any organization. Now a days, the scenario is that the private sectors are paying more then the government sector. Although the government staffs are facing more challenging

and sensitive tasks and responsibilities than the private sector staffs, the pay pattern and financial satisfaction is very much higher in this sector than the government and the motivation level is associated automatically with this. In another hand, the public sector lead by the civil servants has to address almost all the matters of a citizens before and after the death. Above all, we can conclude that the facilities should be matched with the qualitative and quantitative workload of the civil servants in any cost. The following may be useful recommendation in this regards:-

- Manage the strong, systematic, permanent, neutral and rational legal and cultural /behavioral base to mobilize the civil sector.
- Assess the right and required size and mobilize all the staffs adopting the right man in the right place in the right time.
- Fix the duty, responsibility and other aspects of any job.
- The effective mechanism for control, monitoring, supervision and evaluation of individual staff and particular unit.
- The required standards and criteria for this must be prepared timely for this.
- Job analysis, job enlargement, job enrichment and other managerial activities must be exercised on the required time.
- Fix the basic factors to have a normal happy life for any staff considering the prevailing surrounding as well as the inflation.
- Then determine the appropriate and scientific pay schedule for the staffs.
- Only social reputation is not sufficient to have a complete life. So they must be paid matching their social reputation, responsibility and market situation.
- The paying structure must be based on scientific calculation and the economic analysis which is almost lacking today.
- The yearly adjustment on this is most necessary.
- The paying should be equalized as the paying structure of the SAARC as far as possible.
- In addition to the above, the following facilities must be provided to the civil servants to highly motivate them:-
  - rational pay
  - rent allowance
  - transportation allowance
  - health allowance
  - educational allowance for at least two children
  - rational insurance allowance
  - personal security and job security
  - easy and cheap housing loan
  - free treatment for old and retired staffs
  - Compulsory force leave to refresh and higher productivity.

- The timely adjustment on the above all.

The present status of civil staffs is not completely boring but not completely satisfactory. So now it is the time to convert it towards more better then today. If we adopt the above mentioned recommendations, we will get success in some extent in the future.

## BIBLIOGRAPHY

- The Civil Service Act ,2049 and Civil Service Regulation, 2050, Government of Nepal.
- Report of Different High Level Pay Commissions and committees ,Government of Nepal.
- Budget speech, different years, Ministry of Finance, Government of Nepal.
- Various Circulars, Ministry of Finance, Government of Nepal, Kathmandu
- Agrawal; GR (2000), Human Resource Management in Nepal. M.K Publishers and Distributors, Kathmandu
- Agrawal; GR (2009),Dynamics of Human Resource Management in Nepal. M.K Publishers and Distributors, Kathmandu
- Prof.Dr. Bhim Dev Bhatta "Civil Service Administration: Challenges and Recommendation"; working paper, 17-18 Shrawan, 2054, Kathmandu
- DeCenzo,Devid A. and S.P.Robins (1998), Personnel/Human Resource Management, New Delhi:Prentice Hall

# कार्यसम्पादनमा उत्प्रेरणाको भूमिका

सीता रेख्मी  
मुख्य प्रशिक्षण  
हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

## पृष्ठभूमि

कुनै पनि काम गर्नका लागि उत्पन्न हुने इच्छा वा जाँगर नै उत्प्रेरणा हो । अर्को शब्दमा व्यक्तिलाई कामप्रति जागृत गराउनु वा प्रयासरत बनाउन गरिने कृयाकलाप उत्प्रेरणा हो । उत्प्रेरणाले गर्दा कुनैपनि व्यक्तिको लक्ष्य प्राप्तिमा सधै प्रयासरत हुन्छ । त्यसैले लक्ष्य अनुरूपको कार्यमा सफलता प्राप्त गर्न कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्नु जरूरी हुन्छ । यसले निष्क्रियता लाई स्वस्फूर्त रूपमा सक्रिय पार्ने काम गर्दछ । साथै कार्यसम्पादनमा सुधार आई निर्दिष्ट लक्ष्य सहजै प्राप्त गर्न सकिन्छ । त्यसैले कार्यसम्पादनसंग उत्प्रेरणाको सिधा सम्बन्ध हुन्छ । उत्प्रेरणालाई एक निरन्तर चलिरहने प्रक्रियाको रूपमा लिने गरिन्छ । मानिसलाई आफ्नो कार्यप्रति अभिप्रेरित गर्न उसका इच्छा, आकांक्षा र आवश्यकतालाई सकेसम्म सम्बोधन गर्ने प्रयास नै सही अर्थमा उत्प्रेरणा हो । कुनै पनि संगठनमा कर्मचारीलाई काम प्रति अभिप्रेरित गराई कार्यसम्पादनमा उत्कृष्टता ल्याउन उत्प्रेरणाको ढूलो भूमिका हुन्छ । उत्प्रेरणालाई कार्यसम्पादनको शक्तिको रूपमा लिइन्छ । यसले व्यक्तिको कार्य क्षमता अभिवृद्धिमा सहयोग गर्छ । यो संगठनका लागि अपरिहार्य तत्व हो ।

## उत्प्रेरणा

व्यक्तिले आफ्नो कार्यमा प्रयोग गर्ने सकारात्मक शक्तिको मात्रा (Level of Energy) नै उत्प्रेरणा हो, जसले कार्यगत बाधाहरू हटाइ उच्च कार्यसम्पादन (High Achievement/Performance) का लागि बल (Effort) प्रदान गर्छ । राम्रो कार्य मार्फत व्यक्तिलाई उत्साहित तुल्याईरहनु यसको विशेषता हो । नेतृत्व (leadership) र सामर्थ्य (power) संग यसको प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहेको हुन्छ । सामान्यतया व्यक्तिको भित्री इच्छा शक्तिबाट पैदा हुने उत्प्रेरणा Intrinsic Motivation र बाह्य र सामुहिक प्रयासबाट उत्पन्न हुने उत्प्रेरणा Extrinsic Motivation हो । Intrinsic motivation मा व्यक्ति आफ्नो कार्यप्रति आफै रमाउन सक्छ र कार्यप्रति सन्तुष्ट हुन्छ । Extrinsic Motivation मा व्यक्ति समूहमा कार्य गर्ने र प्रतिफल लिने आशा गरिएको हुन्छ ।

कर्मचारीको उत्प्रेरणा उसले आफ्नो कामबाट पाउने उपलब्धी, उन्नति, विकास, पहिचान, जिम्मेवारी, अधिकार, संगठनको नीति, सुपरीवेक्षकको व्यवहार, कार्य वातावरण तथा त्यस संगठनको कर्मचारी बिचको अन्तर सम्बन्धमा निर्भर रहन्छ । मानिसका व्यक्तिगत स्वभाव फरक फरक हुन्छन, कोही मानिसलाई प्रेरणा तथा प्रोत्साहन बाट उत्प्रेरित गराउन सकिन्छ भने कसैलाई डर, त्रास तथा निर्देशनबाट । यसको अर्थ कोही व्यक्ति काम र जिम्मेवारी बहन गर्न मन पराउने खालका हुन्छन भने कोही काम र उत्तरदायित्व बाट पन्छिने स्वभावका हुन्छन । त्यसैले संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरूको व्यक्तिगत विभिन्नताको पनि अध्ययन गरिनु आवश्यक हुन्छ ।

## कार्यसम्पादन

उपलब्ध साधन श्रोतको प्रयोग गरि कर्मचारीलाई सुम्पेको काम सम्पन्न गर्नु नै कार्यसम्पादन हो । सो काम दक्षता र प्रभावकारिता पूर्वक गर्नुपर्छ । कार्यसम्पादन भनेको क्षमता र उत्प्रेरणाको परिणाम हो । कुनैपनि व्यक्तिबाट सम्पादित समान स्तरको काममा दिइने पुरस्कार, दण्ड, सजाय एवं मूल्यांकन अर्को व्यक्ति सरह नै हुनुपर्छ । कार्य सम्पादनको आधारमा हुने मूल्यांकनमा बस्तुगतता र निष्पक्षता हुन्छ भने र व्यक्तिलाई दिइने सुविधामा भेदभाव गरिदैन भन्ने विश्वास कर्मचारीलाई दिलाउन सकेमा तथा काम अनुसारको साधन श्रोत उपलब्ध गराउन सकेमा कार्यसम्पादन प्रभावकारी हुन्छ ।

कुनैपनि कर्मचारीलाई तोकिएको जिम्मेवारी के कति र कस्तो भयो भनेर मापन गर्ने तथा मूल्याङ्कन गर्ने विधि कार्यसम्पादन मूल्यांकन हो । कुनै आग्रह वा पूर्वाग्रहबाट विचलित नभई न्यायोचित मूल्यांकन गर्न सकियो भने नै काम गर्न कर्मचारीलाई हौसला मिल्छ । कर्मचारीले सम्पन्न गरेको कामको आधारमा गरिने मूल्याङ्कन कार्यसम्पादन मूल्यांकन हो । यसको मुख्य उद्देश्य कर्मचारीलाई उसको सवल र दुर्वल दुवै पक्षको जानकारी दिइ सवललाई अझ बढी सवल बनाउने र दुर्वल पक्ष हटाउने उपाय सुझाउनु हो ।

## उत्प्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्तहरू

(क) अब्राहम मस्लोको आवश्यकताको सोपान सिद्धान्त (**Maslow's Hierarchy of needs theory**):

- आवश्यकताहरू तहगत रूपमा रहेका हुन्छन् र सोही रूपमा मात्र पूर्ति हुन सक्छन्
- तल्लो आवश्यकता पुरा हुनासाथ माथिल्लो आवश्यकता महसुस गरिन्छ,
- शारीरिक आवश्यकता, सुरक्षाको आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता र आत्मसन्तुष्टिको आवश्यकता मध्ये १ र २ तल्लो तहका र ३, ४ र ५ माथिल्लो तहका आवश्यकता हुन् ।
- तल्लो तहका आवश्यकताको पूर्तिका बाहिरी रूपबाट भौतिक बस्तुको प्राप्तीबाट हुन्छ भने माथिल्लो तहका आवश्यकताको पूर्ति अनुभूति र स्वबोधबाट हुन्छ ।
- आवश्यकता पूर्ति भएपछि मानिस कामप्रति स्वतः उत्प्रेरित भएर काम गर्न थाल्दछ ।
- यस सिद्धान्तमा आवश्यकताको सोपान निम्नानुसार भएको मानिन्छ:

		आवश्यकता		
		सामाजिक	सम्मान	वृद्धि, सृजनशिल्ता र उत्साहका लागि
शारीरिक आवश्यकता	सुरक्षाको आवश्यकता	प्रेम स्नेह, मान्यता, संलग्नता मित्रता	मान प्रतिष्ठा हैसियत, विश्वास सम्मान पहिचान	चाहेको र खोजेको वस्तु
	व्यक्तिगत सुरक्षा जीवनको सुरक्षा नोकरीको सुरक्षा			
गास, बास, कपास	Salary	Pension plan, QWL	Friends at work	Job title
				Challenging job

#### (ख) हर्जवर्गको २ तत्व सिद्धान्त (Herzberg's two factor theory):

- मानिसलाई कामप्रति उत्प्रेरित मात्र होइन निरास अवस्थामा पुग्नबाट रोक्नु पनि उत्तिकै आवश्यक हुन्छ ।
- हर्जवर्गले उत्प्रेरणाका तत्वहरूलाई २ भागमा बाँडेका छन् । जसमध्ये maintenance factor ले मानिसको उत्प्रेरणाको अवस्थालाई ऋणात्मक हुन नदिई असन्तुष्ट हुनबाट रोक्दछ भने motivational factors ले मानिसलाई उत्प्रेरित तुल्याउँछ ।
- मानिसलाई उत्प्रेरित तुल्याउन job enlargement र enrichment दुवै को आवश्यकता पर्दछ ।
- Maintenance factor मा निम्न विषय पर्दछन्:
  - संस्थाको नीति र प्रशासन
  - सुपरीवेक्षण
  - Superior सँगको सम्बन्ध
  - समान तहका सहकर्मीसँगको सम्बन्ध
  - तलब
  - नोकरीको सुरक्षा
  - व्यक्तिगत सुरक्षा
  - काम गर्ने वातावरण
  - सामाजिक स्थिति
  - मातहतका कर्मचारीहरू सँगको सम्बन्ध

#### Motivational Factor सँग सम्बन्धित विषयहरू:

- उपलब्धी (Achievement)
- उत्तरदायित्व (Responsibility)
- मान्यता (Recognition)
- प्रगति (Advancement)
- संगठनको विकास (Growth)
- काम (Work itself)

#### (ग) Douglas MC Gregor's Theory X and Theory Y

- मानिसको स्वभाव, चाहना, प्रकृति र व्यवहारलाई विश्लेषण गर्दा दुई थरी स्वभाव हुन्छन् । जसलाई निम्न २ मान्यताहरूबाट उत्प्रेरित गर्न सकिछ:

##### Negative motivation अर्थात Theory X को मान्यता:

- मानिसहरू स्यवं काम गर्न रुचाउँदैनन्, काम ठग्ने प्रकृतिका हुन्छन्,
- त्यस्ता मानिसहरूलाई काम लगाउन नियन्त्रण, धम्की, आदेश जस्ता सहारा लिनुपर्छ,

- निर्देशन नपाए काम नगरी बस्छन्,
- सुरक्षालाई बढी महत्व दिनछन् र कम आकांक्षा राख्छन् ।

#### **Positive motivation अर्थात Theory Y का मान्यता:**

- मानिस काम गर्न खुशी मान्ने र खुशी तल्याइएमा राम्रो काम गर्न हुन्छन्,
- औसत मान्छे जिम्मेवारी स्वीकार गर्न तयार हुन्छन्,
- जिम्मेवारी र कामप्रति सतर्क तथा रचनात्मक हुन्छन् ,
- अतः उत्प्रेरकले संगठनमा तजभयचथ १ लाई बढावा दिन प्रयत्न गर्नुपर्छ ।

#### (घ) Theory Z

- प्रतिपादक William Auchi
- X र Y दुवै प्रकारका गुण मिश्रित तेस्रो प्रकृतिको सिद्धान्त
- अमेरिकी र जापनिज व्यवस्थापनका राम्रा पक्ष समावेश गरी प्रतिपादित ।

#### (ङ) Victor vroom को Expectancy theory

- यदि मानिसले पन्याप्त लाभ वा प्रतिफल प्राप्त गर्ने विश्वास गर्छ भने त्यो काम गर्न उत्प्रेरित हुन्छ,
- यस सिद्धान्त अनुसार कर्मचारीले मेहनत कति मात्रामा गर्छ भन्ने कुरा उसलाई प्राप्त हुने आशा वा नतिजा वा उपलब्धीमा निर्भर रहन्छ । त्यसै अनुसार उसको कार्य सम्पादन स्तर घटी वा बढी हुन्छ ।
- यस सिद्धान्त अनुसार उत्प्रेरणा भनेको प्रतिफलको संभावना (Expectancy), प्रतिफल प्रतिको आकांक्षाको सामर्थ्य (valence) र पुरस्कार र कार्यसम्पादनको सम्बन्धको उपज हो ।  
i.e. Motivation = valence × expectancy × instrumentality
- यसका लागि काम र त्यसबाट प्राप्त हुने लाभ, लाभ प्रति कामदारको विश्वास र आकर्षण तथा काम गर्ने क्षमताको अनुभूति आवश्यक पर्छ ।

#### (च) Equity theory

- प्रतिपादक J. Stacy Adams
- यस सिद्धान्त अनुसार व्यक्तिले आफूलाई न्यायसंगठन र समान व्यवहार गरिएको छ छैन भन्ने कुरा हेक्का राख्छन् । साथै सुविधा र फाइदाको सम्बन्धमा आफूना सहकर्मी सरहको अपेक्षा राख्छन् ।
- आफूनो क्षमताले प्राप्त गरेको उपलब्धी र सहकर्मीको क्षमताले प्राप्त गरेको उपलब्धीको समान होस भन्ने चाहन्छन् अर्थात  

$$\frac{\text{Output by a person}}{\text{Inputs by a person}} = \frac{\text{Output by another}}{\text{Inputs by another}}$$
- Distributive justice सँग सम्बन्धित यस सिद्धान्तमा असमान सुविधा input / output ले असन्तुष्टि बढाउने र समानताको व्यवस्थाले थप मेहनत र उर्जाशिल भएर काम गराउँछ भन्ने मान्यता राखिन्छ ।

#### (छ) Three Needs Theory

- प्रतिपादक MC cleland
- यस सिद्धान्त अनुसार उपलब्धी, शक्ति र सम्बन्धको आवश्यकता पूर्ति भएमा मात्र व्यक्ति उत्प्रेरित हुन्छ भन्ने मानिन्छ । जसमा निम्न कुराहरू पर्दछन्:

Need for achievement: चुनौती पूर्ण काम, उन्नति, विकास

Need for affiliation: अन्तरव्यक्ति सम्बन्ध, साथी तथा सहकर्मीसँगको निकटता,

Need for power: अरुलाई प्रभाव पार्ने, नियन्त्रण गर्ने, आफ्नो शक्ति विस्तार गर्ने

#### (ज) ERG Theory

- प्रतिपादक Alderfer
- मानिस निम्न ३ पक्षहरू (आवश्यकता) हरूको प्रभावकारी परिपूर्तिले मात्र उत्प्रेरित हुन्छ भन्ने मान्यता यस सिद्धान्तमा रहेको छ ।

Existence Needs: गास बास कपास (शारीरिक र सुरक्षा सम्बन्धी)

Related needs: विचार, सोचाइ र अनुभूतिको विनिमय (सामाजिक)

Growth needs: क्षमताको उचित र अर्थपूर्ण प्रयोग (आत्मोन्नति)

#### उत्प्रेरणाको प्रकार

- (१) सकारात्मक उत्प्रेरणा र नकारात्मक उत्प्रेरणा
- (२) मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक उत्प्रेरणा
- (३) व्यक्तिगत तथा सामूहिक उत्प्रेरणा
- (४) आन्तरिक तथा बाह्य उत्प्रेरणा

#### उत्प्रेरणा बढाउने विधिहरू:

१. 4Ps को प्रभावकारी, वैज्ञानिक र प्रणालीवद्व व्यवस्था गर्ने:
  - Pay (Performance based and enough as per inflation)
  - Promotion (निष्पक्ष, पारदर्शी र systematic बनाउने)
  - Praise राम्रो कामको प्रशंसा र गलत कामको रोकथाम तथा सुधारको वातावरण निर्माण
  - Prize
२. Participative Management अपनाउने: निर्णय प्रकृया, अनुगमन मूल्याङ्कन तथा अन्य व्यवस्थापकीय पक्षहरूमा यथोचित सहभागिता ।
३. कार्य जीवनको गुण (QWL) सुरक्षित गर्ने:
  - सुरक्षित, स्वस्थ्यकर र उपयुक्त कार्य वातावरण (स्थल)
  - Simplification र rotation लागू गर्ने
  - Job nature लाई उपयुक्त हुने गरी enrichment र enlargement गर्दै जाने,

#### ४. उद्देश्यमूलक व्यवस्थापन (MBO) लागू गर्ने

- व्यक्तिगत र संगठनात्मक लक्ष्य निर्धारण पश्चात एकीकृत लक्ष्य समेत निर्धारण गरी कार्य गर्ने वातावरण निर्माण गर्ने,
- उद्देश्योनुभुक्त feedback प्रणाली लागू गर्ने,

### उत्प्रेरणा र कार्यसम्पादनको सम्बन्ध

निजामती सेवामा उत्प्रेरणा को विद्यमान अवस्था सर्वेक्षण अध्ययन प्रतिवेदन, २०६८ मा उत्प्रेरणाको समग्र स्तर मापन गर्न पाँच वटा तत्वहरूलाई मूल तत्व मानेको छ । सर्वेक्षणका सहभागीहरूको उत्तर विश्लेषण गर्दा कूल ५ अङ्कमा सबैभन्दा बढी कार्यसम्पादन र सुपरीवेक्षण तत्वले पाएकोले यसलाई पहिलो तत्वको रूपमा पहिचान गर्न सकिन्छ ।

उत्प्रेरणाको विषय कार्यसम्पादन संग अन्तरनिहित भएर आउँछ । संगठनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि सामूहिक प्रयास हुनुपर्ने भएकोले व्यक्तिको एकल प्रयासबाट संगठन सफल हुन सक्दैन । संगठनमा कार्यसम्पादन र उत्प्रेरणाको सकारात्मक सम्बन्ध रहन्छ । उत्प्रेरणा, दक्षता र क्षमताको कुल योग कार्यसम्पादन हुने गर्दछ । तसर्थ संगठनमा कर्मचारी दक्ष, योग्य, अनुभवी भएर वा बनाएर मात्र हुँदैन उनीहरूलाई उचित वातावरण दिएर, उनीहरूको आवश्यकताको सम्बोधन गरी संगठनको उद्देश्य हासिल गर्न प्रेरित गर्नुपर्दछ ।

कर्मचारीहरूले आफ्नो निकटतम सुपरीवेक्षकले गर्ने कामको मूल्यांकन वस्तुगत होस र काममा सुधार गर्न सकिने गरी पृष्ठपोषण वा निर्देशन पाइयोस भन्ने चाहना राखेका हुन्छन् । यसैगरी सहकर्मीहरू सहयोगी होउन् र आपसमा मिलेर काम गर्न रुचाउन् भन्ने धारणा रहेको देखिन्छ । यसैगरी सहायकको कार्यक्षमता र दक्षता तथा कार्यसम्पादन स्तर संग पनि उत्प्रेरणाको विषय जोडिएको देखिन्छ । यसरी संगठनात्मक लक्ष्य प्राप्तिमा उत्प्रेरणा, सुपरीवेक्षकको भुमिका र कार्यसम्पादनको अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहन्छ ।

### नेपालको निजामती सेवामा उत्प्रेरणा

कानूनमा भएका व्यवस्थाहरू जस्तै सरुवा, पदस्थापन, तालिम, अध्ययन भ्रमण तथा दण्ड पुरस्कारका साथै कामको जिम्मेवारी लगायतको वस्तुगत र निष्पक्ष कार्यान्वयन नहुनुका अतिरिक्त अवान्धित राजनैतिक प्रभाव आदिले निजामती कर्मचारीको उत्प्रेरणाको स्तर त्यति सन्तोषजनक देखिदैन । अर्को तर्फ न्यूनतम आधारभूत आवश्यकताहरूको परिपूर्ति समेत नहुने मौद्रिक सुविधाले त भन् मनोवल कमजोर हुने नै भयो । सायद यसै कारणले होला श्रम बजारमा रहेका उम्दा भनिएका जनशक्तिहरू निजामती सेवामा प्रवेश गर्न त्यति इच्छुक भएको पाइदैन । केहि समय पहिले निजामती सेवामा उत्प्रेरणा को अवस्था सर्वेक्षण गरिएको थियो । २०६८ सालमा गरिएको उक्त अध्ययन सर्वेक्षण अनुसार ४६५ निजामती कर्मचारीहरू मात्र उत्प्रेरित रहेको देखिएकोले सिंगो सार्वजनिक प्रशासनमा उत्प्रेरणाको अवस्था बारे सामान्य अनुमान गर्न सकिन्छ । यद्यपी निजामती सेवामा रहेको उत्प्रेरणा मौजुदा अवस्थाका सकारात्मक र नकारात्मक पक्षलाई निम्न अनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

## १. सकारात्मक अवस्था

- सीमित श्रोत साधन भएपनि सेवाप्रति आकर्षित
- वृति विकासको अवसर
- सामाजिक प्रतिष्ठा
- निजामती सेवालाई सुरक्षित भिष्यको रूपमा लिइने
- सेवाको सुरक्षा
- अवकासपछि निवृत्तिभरणको व्यवस्था
- अवकासपछि पनि सरकारी सेवाप्रति आकर्षण

## २. नकारात्मक अवस्था

- न्यून आर्थिक सुविधा (तलब-भत्ता)
- वृति विकास योजना नहुनु
- सेवा सुविधामा विभेद
- Right man in right place नहुनु
- कार्यवातावरण अनुकूल नहुनु
- कार्य जिम्मेवारी स्पष्ट रूपमा विभाजित नगरिनु
- दण्ड र पुरस्कार प्रभावकारी नहुनु
- स्वयं उत्प्रेरित भएर गर्नेको पनि उपयुक्त मूल्यांकन नहुन्नेल क्रमशः उत्प्रेरणा घट्दै जाने अवस्था रहनु

## नेपालको निजामती सेवामा उत्प्रेरणाका अवरोध तत्वहरू

- कार्य जिम्मेवारी स्पष्ट नहुनु
- पद र अनुभवको उचित कदर नहुनु
- समान अवसरको आधारमा वृति विकास प्रणाली नहुनु
- व्यक्तिगत वृति विकासका पर्याप्त प्रावधान नहुनु
- सरुवा र पदस्थापन प्रणाली वैज्ञानिक र व्यवहारिक नहुनु
- तालिम, सेमिनार तथा अवलोकन भ्रमणको अवसरमा समानता नहुनु
- तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा जीवनयापनका लागि पर्याप्त नहुनु
- पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था उत्प्रेरणालाई प्रवर्द्धन गर्ने खालको नहुनु
- कार्य वातावरण अनुकूल नहुनु
- सेवा सुविधा अपर्याप्त तथा असमानता
- कार्यसम्पादन सूचक को अभाव र केही भएका कार्यालयमा पनि औपचारिकतामा सीमित छ
- कार्य विवरणको अभावले कार्य सम्पादन प्रभावकारी नहुनु

**नेपालको निजामती सेवामा कायम रहेको उत्प्रेरणाको तहलाई प्रभावकारी बनाउन निम्न उपायहरु अवलम्बन गर्न सकिन्छ :-**

- निजामूलक कार्यतालिका अनिवार्य बनाइनुपर्ने
- तलब भत्ताको व्यवस्थालाई वास्तविक धरातलमा ल्याउने
- कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोष र कार्यसम्पादन बीचको सम्बन्ध
- कार्यजिम्मेवारी र कर्मचारीको मनोबलबीच सन्तुलन ल्याउने
- कर्मचारीको योग्यताको बिकास र उत्प्रेरणाका प्रावधानहरू
- राजनीतिकरणबाट मुक्ति
- कार्यवातावरण र कार्य सुरक्षाको अवस्थामा सुधार
- समान अवसर र लाभ
- कर्मचारी परिवार र सन्ततिको हेरचाह
- कर्मचारीको तनावलाई यथोचित व्यवस्थापन
- कार्य सम्बन्धलाई कामको उपलब्धिसंग आवद्ध गर्ने
- कार्य स्वतन्त्रताको व्यवस्था
- वाहहस्तक्षेप बाट मुक्त
- वृत्ति विकासका लागि समान अवसर
- सामाजिक सुरक्षा
- लर्निङ संगठन संस्थाको बिकास
- आर्थिक तथा गैर आर्थिक सुविधा बीच सामज्जस्यता र सन्तुलन

**उत्प्रेरणा संस्कृति स्थापनाका लागि अपनाउनुपर्ने चक्र :**

- वस्तुगत कार्य विवरण तयार गरि लागु गर्नु पर्ने
- ठोस कार्ययोजना र कामको विभाजन गर्ने
- कार्य सम्पादन गर्ने आवश्यक पर्ने साधन श्रोतको मापन (standard) निर्माण गर्ने
- अनुगमन सुपरिवेक्षणका सूचकहरू बनाई निजामुखी अभ्यास गर्ने
- अपेक्षित लक्ष्य र सम्पादित कामको मूल्यांकनको तुलना र समिक्षा गर्ने
- प्राप्त उपलब्धी अनुसार सुधार, दण्ड र पुरस्कारको अभ्यास गर्ने
- सम्भव भए सम्म Right man in the right place को इमान्दार कार्यान्वयन गर्ने

### **निष्कर्ष**

संगठनले निश्चित लक्ष्य र उद्देश्य लिएको हुन्छ । कर्मचारीको संलग्नता र कार्यबाटै ती लक्ष्य र उद्देश्यहरु प्राप्त गर्न सकिन्छ । त्यसको लागि क्षमतावान, योग्य, इमान्दार र निपूर्ण कर्मचारीको आवश्यक हुन्छ । कर्मचारीको लागि उचित तालिम, अध्ययन र अन्य वृत्ति विकासका कुराहरू पनि उत्तिकै आवश्यक

हुन्छ । तर, सधै कर्मचारीले आफ्नो योग्यता र क्षमता पूर्ण रूपमा प्रयोग गर्दछ भन्ने अवस्था रहँदैन । कार्य प्रक्रियाको ज्ञानको अभाव, आन्तरिक असन्तोष, मानसिक द्वन्द्व, कार्यप्रतिको असन्तोष, कामको तुलनामा न्युन पारिश्रमिक, वृत्तिविकासका अवसरहरूको कमी, कर्मचारीहरू प्रति गरिने व्यवहार जस्ता कारणहरूले गर्दा कर्मचारी कामप्रति क्रियाशील नहुने र जिम्मेवारीता वहन गर्न नरुचाउने अवस्थामा पुगदछन् । यस्तो अवस्थामा कर्मचारीको योग्यता र क्षमतालाई आशातित रूपमा परिचालन गर्न कार्यसम्पादन उत्प्रेरणालाई आवश्यक मानिन्छ । उत्प्रेरणाले कर्मचारीलाई सन्तुष्टि प्रदान गर्नुका साथै कार्य प्रति उत्साहित र जागरूक बनाउँछ भन्ने मान्यता रहन्छ । तसर्थ उत्प्रेरणा र कर्मचारीको कार्यसम्पादन बीच सकारात्मक सम्बन्ध रहेको मानिन्छ ।

कर्मचारी प्रति सकारात्मक व्यवहार र उचित कदर भएमा ऊ निस्वार्थी र इमान्दारी हुन्छ । आफूमा परिपक्वताको अनुभव गर्दछ र कार्यसम्पादनमा बढोत्तरी ल्याउन प्रयत्न गर्दछ । यसको लागि व्यवस्थापकले कर्मचारीको मनोवैज्ञानिक प्रवृत्तिलाई बुझ्नु आवश्यक हुन्छ । अरुलाई प्रभाव पार्न सक्ने नवीनतम विचारधारालाई अगाल्ले अरूपको समर्थ्यालाई बोध गर्ने, कामप्रति सचेतता र होसियारी अपनाउने जस्ता प्रवृत्ति कर्मचारीमा पाउन सकिन्छ । यस्ता विविध गुणहरूको मूल्यांकन र विश्लेषण नगरी व्यवस्थापकले कर्मचारी प्रति उचित व्यवहार गर्न सक्तैन । कर्मचारीको व्यक्तिगत गुण प्रवृत्तिलाई मूल्यांकन गरेर कार्यसम्पादनमा उचित अवसर/व्यवहार उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

## सन्दर्भ सूची

- नवीनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण, सोपान मासिक, मकालु प्रकाशन गृह परिमार्जित तेश्रो संस्करण २०७४
- सार्वजनिक क्षेत्र व्यवस्थापन जवाफदेहिता, नैतिकता र व्यवसायिकता, पंखी प्रकाशन, पहिलो संस्करण २०७५, उदय रानामगर
- निजामती सेवा दर्पण, २०७१
- निजामती सेवामा उत्प्रेरणा सम्बन्धी सर्भेक्षण प्रतिवेदन, २०६८

# हुलाक बचत बैंक एवं धनादेश सेवाको वर्तमान अवस्था र विकल्प

- जानुका सुवेदी  
उप सचिव  
केन्द्रीय धनादेश कार्यालय

## हुलाक बचत बैंक सेवाको परिचयः

आर्थिक वर्ष २०३३।३४ मा न्यून आय भएका जनतामा केही रकम बचत गर्ने बानीको विकास गराउने तथा छरिएको पूजी एकीकृत गरी देश विकासमा टेवा पुर्याउने उद्देश्यका साथ बचत बैंक सेवा शुरू भएको हो । पहिलो चरणमा ४ वटा जिल्लाबाट शुरू भएको यो सेवा चरणवद्व रूपमा विस्तार हुदै आ.ब. २०५०।५१ सम्ममा जिल्ला हुलाक कार्यालय र इलाका हुलाक कार्यालय गरी ११७ वटा हुलाक कार्यालयहरूबाट संचालन भएकोमा ऋक्षमा घट्टै गएर चालु आ.ब. ०७७०।७८ मा आइपुग्दा जम्मा ६५ वटा हुलाक कार्यालयहरूमा सीमित भएको छ । ऋण लगानी गर्ने अनुमति भने ५९ वटाले मात्र पाएका छन् । हुलाक ऐन, २०१९ अन्तर्गत जारी भएको हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३ र हुलाक बचत बैंक कार्य संचालन निर्देशिका २०६६ बमोजिम यो सेवा हुलाक कार्यालयहरूद्वारा सञ्चालन हुदै आएको छ ।

हुलाक बचत बैंकलाई प्रभावकारी ढंगले संचालन गर्ने काममा हुलाक सेवा विभागलाई सहयोग र सल्लाह दिन हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३ अनुसार सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयका सचिवको अध्यक्षतामा हुलाक बचत बैंक सल्लाहकार समिति रहेको छ । यो समितिमा हुलाक सेवा विभागका महानिर्देशक, अर्थ मन्त्रालय र नेपाल राष्ट्र बैंकका प्रतिनिधि सदस्यको रूपमा एवं केन्द्रीय धनादेश कार्यालय प्रमुख सदस्य सचिवको रूपमा रहने व्यवस्था छ । यो समितिको बैठक वर्षको दुइ पटक बस्नुपर्ने व्यवस्था छ । बचत बैंक सञ्चालनमा केन्द्रीय निकायको भुमिमामा रही कारोबारको समन्वय गर्ने र केन्द्रीय हिसाब राख्ने कार्य यस कार्यालयले गर्दछ । खातावाला (बचत कर्ता) का रूपमा कर्मचारी र आम नागरिकहरू रहेका छन् भने लगानी सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय र अन्तर्गतका कर्मचारीहरूमा मात्र हुने गरेको छ ।

हाल संचालनमा रहेका ६५ मध्ये नाफामा संचालित ५४ र घाटामा संचालित ११ वटा बैंक छन् । बचत बैंकको कुल दायित्वः १ अर्व, ५४ करोड, ३५ लाख २४ हजार, ३८४।-, कुल सम्पत्ति: १ अर्व ८५ करोड, ६९ लाख, ९६ हजार ५३३।-, कुल नाफा करिव ३२ लाख रहेको छ । कुल निक्षेपकर्ता ६२ हजार ६ सय उनन्तिस छन् भने ऋणी संख्या ३१०५ रहेको छ । हाल बचत बैंकहरूले साधारण खातामा ६ र जेष्ठ नागरिक खातामा ७ प्रतिशत ब्याज प्रदान गर्दै आएका छन् । लगानीको अधिकतम रकम रु ४ लाख ५० हजार सम्म रहेको छ जस्को ब्याजदर ८ प्रतिशत तोकिएको छ । त्यसै गरी ६ करोडसम्म निक्षेप भएकोमा २ जना र सो भन्दा बढी निक्षेप भएकोमा ३ जना बचत बैंकमा काम गर्ने कर्मचारीलाई २ प्रतिशत सहुलियत ब्याजदरमा रु १ लाखसम्म ऋण प्रदान गर्ने व्यवस्था छ । ६५ हुलाक कार्यालयमा धनादेश तथा बचत बैंक सङ्कटवेयर जडान गरिएकोमा हाल ४८ हुलाक कार्यालयबाट सङ्कटवेयर मार्फत काम भइरहेको छ ।

## धनादेश सेवाको परिचय

हुलाक कार्यालयहरू मार्फत एक स्थानबाट अर्को स्थानमा रकम पठाउने सम्बन्धी कार्यलाई धनादेश

सेवा भनिन्छ । यस अन्तर्गत आन्तरिक र वैदेशिक गरी दुइ प्रकारका सेवा संचालित छन् । आन्तरिक धनादेश सेवाको सुरुवात वि.सं. २०३१ आश्विन २३ देखि र वैदेशिक धनादेश सेवा २०३७ बैशाख १ गतेदेखि भएको हो । यस सम्बन्धी कार्यको व्यवस्थापन तथा संयोजन गर्ने केन्द्रीय धनादेश कार्यालय रहेको छ । यस कार्यालयको स्थापना २०३१ मा भएको हो । गोश्वारा हुलाक कार्यालय, हुलाक निर्देशनालयहरू, जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू र इलाका हुलाक कार्यालय गरी ५२० स्थानमा धनादेश सेवा लागू भएको भएता पनि हाल यो सेवा नगण्य छ । यो सेवा हुलाक सेवा ऐन २०१९ र धनादेश नियमावली, २०३१ अनुसार संचालित छ ।

आन्तरिक धनादेश सेवा मार्फत प्रति प्रपत्र रु.१०,०००/- पठाउन सकिन्छ । सो वापत लाग्ने कमिशन रु.२०२/- तोकिएको छ । त्यसै गरी वैदेशिक धनादेश सेवामा आदान प्रदान हुने रकमको हद प्रति प्रपत्र भा.रु. ५,०००/-र सो वापतको कमिशन ने.रु.४९०।५० तोकिएको छ । बैदेशिक धनादेशका लागि भारत, जोर्डन, कतार, हड्डकड, थाइल्याण्ड, मलेसिया, यु.ए.इ. संग सम्झौता भएको छ भने हाल भारतसँग मात्र कारोबार भइरहेको छ, त्यो पनि गत आ व.मा स्पन्देहि र म्याग्दिमा मात्र सीमित रह्यो । हाल काठमाण्डौ बाहेक अन्तरिक धनादेश सेवा शुन्य प्राय छ । धनादेश चक्रकोषमा पेशकी स्वरूप भारतबाट त्रैमासिक रूपमा प्राप्त हुने भा.रु.९,००,०००/- प्राप्त हुन्छ । यो रकम र नेपालले सरकारबाट समय समयमा विनियोजन हुने रकम धनादेश चक्रकोषमा जम्मा हुन्छ । हाल धनादेश चक्रकोषमा केन्द्रमा रु. २,३४,७८,२५३/- र जिल्लाहरूमा रु. १,३८,७९,९४८/- गरी जम्मा: रु. ३,७३,५८,२०९/- रहेको छ ।

### केन्द्रीय धनादेश कार्यालयको प्रमुख जिम्मेवारी

केन्द्रीय धनादेश कार्यालयमा कुल १३ जनाको दरबन्दी सृजना गरी सोहि बमोजिम पदपूर्ति गरिएको छ । समग्रमा धनादेश एवं बचत बैक सम्बन्धि देहायका कार्यहरू यस कार्यालय मार्फत संचालन हुन्छन् । -

१. केन्द्रमा धनादेश संचालन कोष (चक्रकोष) को संचालन,
२. आन्तरिक र वैदेशिक धनादेशको केन्द्रीय हिसाब राख्ने, रकम प्राप्ती र कार्य संचालन स्तरका कार्यालयलाई कोषको आवश्यक रकम पठाउने,
३. धनादेश र बचत बैक सम्बन्धी सङ्कटवेयर संचालन गर्ने गराउने,
४. बचत बैकहरूको केन्द्रीय हिसाब राख्ने,
५. धनादेश र बचत बैक सम्बन्धी हिसाब निरीक्षण परिक्षण र नियन्त्रण गर्ने
६. एकिकृत केन्द्रिय हिसाबको प्रतिबेदन गर्ने,
७. अनुसुचि एवं फारमहरू अध्याबधिक गर्ने, स्थीकृत गराउने र छपाई गरी कार्यालयमा पठाउने,
८. जिल्लाबाट मासिक र वार्षिक विवरण संकलन गर्ने,
९. आबश्यक कार्यविधि तयार गर्ने र लागू गराउने,
१०. सेवा विस्तार र कार्यान्वयनका लागि कार्यक्रम र अन्य विवरण बनाई विभागमा पेश गर्ने,
११. सल्लाहकार समित, मन्त्रालय र विभागको निर्देशन एवं तोकिएका अन्य जिम्मेवारी बमोजिम कार्य गर्ने ।

## **विद्यमान समस्याहरू:**

### **१. ऐन कानुन र नीतिगत समस्याहरू**

- हुलाक ऐन, २०१९, हुलाक बचत बैंक नियमावली, २०३३ र हुलाक बचत बैंक कार्य संचालन निर्देशिका २०६६ समय सापेक्ष संशोधन नहुनु,
- बचत बैंक प्रतिस्पर्धी रूपमा बैंकिङ्ग सिद्धान्त, नर्मस, व्यवहार अनुरूप संचालन गर्न नहुनु,
- निक्षेप संकलन गर्ने, बैंकमा रकम राख्ने, फिक्ने सम्बन्धमा तोकिएका सीमा समय सापेक्ष नहुनु
- खाताहरूमा विविधता नहुनु ,
- लगानीको क्षेत्र साँघुरो हुनु, आकर्षक योजनाको अभाव र प्रचुर मात्रामा रहेका संभावना हरू प्रतिको उदासिनता,

### **धनादेश सेवामा**

- एउटा प्रपत्रबाट पठाउने रकमको सीमा वृद्धि नभएको,
- दस्तुर निर्धारण एवं महशुल दरमा समसामयिक परिवर्तन नभएको,
- सिमित रकमको मात्र भुक्तानी गर्न सकिने भएकाले Online बाट कारोबार गर्दा System को त्रुटीको कारणबाट सरकार र सेवाग्राहीको रकमको सुरक्षा गर्ने विषय,
- तुलनात्मक रूपमा उच्च महशुल दर तथा भन्फटिलो गणना पद्धती,

### **२. जन शक्ति एवं संगठन संरचना सम्बन्धी समस्या**

- प्राविधिक प्रकृतिको काममा लागि १ जना पनि प्राविधिक दरवन्दी र कर्मचारी नभै सबै प्रशासनिक प्रकृतिको जनशक्तिले निर्वाह गरेको,
- हुलाकको सांगठनिक संरचना पुरानो भएको हुदा उपयुक्त दरबन्दी नहुनु र भएको दरवन्दी पनि पूर्ति नहुने,
- कर्मचारीमा व्यवसायिकताको अभाव, तथा प्रयाप्त तालिम नहुनु,
- सरुवा प्रणाली अनुमान योग्य नहुनु ,
- कर्मचारी प्रोत्साहन भत्ता उपलब्ध गराउने व्यवस्था नभएको ।

### **३. प्राविधिक समस्याहरू**

- बैंकिङ्ग सङ्केतवेयर र नवीन प्राविधिको अवलम्बन गर्न नसक्नु तथा पुरानो पद्धति र प्रकृयाकै पालना
- राष्ट्रिय अन्तराष्ट्रिय रूपमा Networking नहुनु
- निजी क्षेत्रसँग सहकार्य गर्ने प्रयास नगरिनु ।
- अत्यन्तै ढिलो भुक्तानी हुने कागजी प्रकृया

### **४. राष्ट्रिय चासो र प्रथमिकतामा नपरेको विषय भएकोले कार्यक्रम र बजेट विनियोजनमा उदाशिनता एवं समुचित प्रयोग हुन नसकेको**

५. अनुगमन र मुल्याङ्कन कार्य प्रभावकारी नहुनु र प्रतिवेदनको समुचित उपयोग नहुने
६. प्रचार प्रसारको कमीले गर्दा जनचेतना र उत्साहमा कमी,

## अवको विकल्प

१. माथिका समस्याहरूमा उच्च तहको चासो र प्राथमिकताका साथ ध्यान केन्द्रीत गरी सबै पक्षमा व्यापक सुधार गर्ने । या
२. बचतकर्ताको रकम फिर्ता दिइ बैकहरूलाई खारेज गरी बन्द गर्ने । या
३. बचत बैकहरूलाई अन्य बैकहरूमा हस्तान्तरण गर्ने ।

उपरोक्त विकल्प मध्ये समस्याहरूमा उच्च तहको चासो र प्राथमिकताका साथ ध्यान केन्द्रीत गरी व्यापक सुधार गर्ने विषय अहिलेको प्रतिस्पर्धि र उदारीकरणको परिप्रेक्षमा त्यति सान्दर्भिक देखिदैन । किनभने कानुन, जनशक्ति, प्रविधिको क्षेत्रमा आमुल परिवर्तन गरी ठूलो लगानी र प्रयास सहित अन्य बैकहरूसंग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने बन्नुपर्ने हुन्छ । बचत बैक र अन्य बैकहरूमा गरिबी र रोगले थला परेको बृद्ध र हष्टपृष्ठ उर्जावान युवा बीचको जस्तै अन्तर रहेको छ । त्यसैले बचत बैकमा गरिने थप लगानी त्यति प्रतिफलमूलक देखिदैन ।

दोश्रो विकल्पमा कुरा गर्दा हालसम्म यस क्षेत्रमा गरिएको लगानी, आजसम्म जनताले गरेको विश्वास, यस क्षेत्रमा क्रियाशिल जनशक्तिको श्रम र भावना माथि प्रहार हुन जान्छ । आ.व.२०७४/७५ मा विनियोजन ऐन मार्फत बचत बैक खारेज गर्न गरेको निर्णय पनि कार्यान्वयन हुन सकेन ।

अहिलेको सन्दर्भमा तेश्रो विकल्प बढी उपयुक्त देखिन्छ । यस अनुसार बचत बैकहरूलाई अन्य बैकहरूमा हस्तान्तरण गर्दा देहायका फाइदा एवं सबल पक्षहरू देखिन्छन् ।

१. बचत बैकमा सम्पूर्ण बचतकर्ता, ऋणी, सम्पत्ति, दायित्व सहित हस्तान्तरण गर्दा सबैको उचित व्यवस्थापन र संवोधन हुने ।
२. समय सापेक्ष एवं प्रतिस्पर्धी रूपमा बैंकिङ सिद्धान्त, नर्मस, व्यवहार अनुरूप संचालन गर्न सकिने,
३. जनताको विश्वास एवं यस क्षेत्रमा क्रियाशिल जनशक्तिको श्रम र भावना उचित संवोधन तथा कदर हुने र रोजगारी बढ़ने,
४. दुर्गम क्षेत्रमा समेत बचत गर्ने बानीको विकास भै छरिएको रकमको सदुपयोग हुने र हाल दुर्गम क्षेत्रमा पुगेको सेवालाई प्रभावकारितापूर्वक निरन्तरता दिन सकिने ।
५. थप श्रोत साधन लगानी आवश्यकता नपर्ने र हालसम्म यस क्षेत्रमा गरिएको लगानीको सदुपयोग हुने,
६. बैंकिङ सङ्कटवेयर र नवीन प्रविधिको अवलम्बन गर्न सकिने
७. बचत, जनशक्ति, प्रविधि र विप्रेषणका क्षेत्रमा रहेका प्रचुर मात्रामा रहेका संभावनाहरूको उपयोग हुने,
८. दक्ष एवं प्राविधिक जनशक्तिद्वारा संचालन हुने हुदा प्रतिस्पर्धा, व्यवसायिकता र प्रभावकारित बढ़ने,
९. दुइ पक्ष बिचका अनुभव र सिकाइबाट सुधार गरी लाभान्वित हुन सकिने तथा दोहोरोपन हटाइ कार्यान्वयनमा एकरूपता ल्याउन सकिने ।

## उपसंहार

धनादेश र बचत बैंक दुवै सेवामा समय सपेक्ष स्पमा पूनरावलोकन गरी यस क्षेत्रमा स्थापित सांगठनिक संरचनाहरूको उपयोग गर्दै प्रतिस्पर्धी, व्यवसायिक र जनसेवी बनाउन, राजस्व बृद्धि गर्न, प्रविधि युक्त जनशक्तिको विकास गर्न, युवाहरूको विदेशिने ऋम कम गर्न, रेमिटेन्स कारोबारको वैध, सुरक्षित र भरपर्दो बनाउन, निजी क्षेत्रसंग सहकार्य गर्न तथा राज्यको दायित्व र जनताको विश्वास आजन गर्न यस सेवाको समुचित व्यवस्थापन बारे अविलम्ब प्रक्रिया अगाडि बढाउन जरूरी छ ।

### सन्दर्भ सामग्री

- हुलाक ऐन २०१९,
- हुलाक बचत बैंक नियमावली २०३३,
- हुलाक बचत बैंक कार्य संचालन निर्देशिका २०६६
- धनादेश नियमावली २०३१
- अध्ययन प्रतिवेदन तथा बचत बैंक सुधार कार्य योजना,
- वार्षिक कार्यक्रम एवं विनियोजन ऐन,
- जिल्ला हुलाक कार्यालयबाट प्राप्त मासिक एवं वार्षिक प्रगति प्रतिवेदनहरू,
- केन्द्रीय धनादेश कार्यालयको वार्षिक आर्थिक विवरण,
- आवधिक समिक्षा र प्रतिवेदनहरू,
- आफूनै कार्य अनुभवहरू ।

# सुशासनका आयाम तथा भावी कार्यदिशा

- दुर्गा प्रसाद भुर्टेल  
उपसचिव

संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय

## पृष्ठभूमि:

सुशासनलाई सर्वसाधारण समुदायको समझको विषय होइन जस्तो गरी एक बृहत, अमूर्त र विलष्ट अवधारणा तथा विषयको रूपमा चित्रण गर्ने गरेको पाइन्छ । सुशासन शब्दको पहिलो प्रयोग विश्व बैंकले सन् १९८९ मा गरेको देखिन्छ । वैदेशिक सहायताको प्रभावकारी उपयोग हुन नसकी जनताको जीवनस्तर आशातित उठ्न नसक्नुमा शासन प्रणालीमा खराबी रहेको विश्लेषण सहित सो को Right tracking गर्ने उपाय वा सुत्रको रूपमा सुशासनको अवधारणा अगाडि ल्याइएको पाइन्छ । सरल रूपमा तुइदा सुशासन जनताको अनूभूतिमा खोजिने विषय हो । जसको लागि राज्यको कामकारवाहीको अत्युत्तम व्यवस्थापन गरिएको हुन्छ । यसरी सुशासनलाई नागरिक र राज्यको सम्बन्धलाई परिभाषित गर्ने रूपरेखाको रूपमा लिन सकिन्छ । अतः राज्यको अधिकारलाई विकास प्रयोजनमा उपयोग गर्ने समुचित प्रणालीलाई सुशासनको रूपमा लिनु उपयुक्त हुन्छ । शासन संचालनमा असल कार्यशैली र संस्कार (manner of governing) अपनाउनु सुशासनको आधारस्तम्भ मानिन्छ ।

## सुशासनका आयामहरू:

Freedom House Index, Global Integrity Index, Country Policy and Institutional Assessment, Open Budget Index, विश्व बैंकले प्रयोगमा ल्याएको Worldwide Governance Indicators (WGI) आदि जस्ता विश्वमा प्रचलनमा रहेका १४० भन्दा बढी प्रकारका मापन गर्ने विधिहरूलाई अध्ययन गर्ने हो भने सुशासनका निम्न चार वटा मूलभूत आयामहरू रहेको देखिन्छ ।

- क. **राजनैतिक आयाम:** बहुलवाद, कानूनी राज्य, विकेन्द्रीकरण. मानव अधिकार, सहभागिता र सूचनामा पहुँच
- ख. **आर्थिक आयाम:** समावेशी तथा समतामूलक आर्थिक नीति, सामाजिक सुरक्षा र न्याय, उत्तरदायी र्खच ।
- ग. **व्यवस्थापकीय आयाम:** छरितो र सक्षम सरकार, व्यावसायिकता, कार्यदक्षता आदि ।
- घ. **नैतिक र सदाचार आयाम (Ethical/corruption):** पारदर्शिता, भ्रष्टाचारप्रति निर्ममता, जनमुखी ।

वृहङ्गम रूपमा समेटिएको र विश्वव्यापी रूपमा वढी महत्व पाएको विश्व बैंकबाट सन् १९९६ पछि अभ्यासमा ल्याइएको सुशासन Worldwide Governance Indicators (WGI) को मुख्य छ वटा सूचक र सो को संक्षिप्त व्याख्या यहाँ समावेश गरिएको छ ।

**सामान्यतः** तथा तुलनात्मक रूपमा हेर्दा सुशासनका सूचकहरूको आधारमा निजामती सेवाको भूमिका निम्नानुसारको देखिन्छ ।

- निजामती सेवाको महत्वपूर्ण भूमिका रहने सूचकहरू: Government Effectiveness र Regulatory Quality कायम गर्न ।

- मध्यम र सहायक भूमिका रहने सूचकहरू: Rule of Law / Control of Corruption |
- सहयोगी मात्रै भूमिका वा तुलनात्मक रूपमा कम भूमिका हुने सूचकहरू:
  - **Voice and Accountability:** It captures the perceptions of the extent to which a country's citizens are able to participate in selecting their government, as well as freedom of expression, freedom of association, and a free media.
  - **Political Stability and Absence of Violence:** It measures the perceptions of the likelihood of Political instability and /or politically motivated violence, including terrorism.
  - **Government Effectiveness:** It captures the perceptions of the quality of public services, the quality of civil service and degree of its independence from political pressures, the quality of policy formulation and implementation, and the credibility of the government's commitment to such policies.
  - **Regulatory Quality:** It captures the perceptions of the ability of the government to formulate and implement sound policies and regulations that permit and promote the private sector development (PSD).
  - **Rule of Law:** Captures perceptions of the extent to which agents have confidence in and abide by the rules of society, and in particular the quality of contract management, property rights, the police, and the courts, as well as the likelihood of crime and violence.
  - **Control of Corruption:** Captures perceptions of the extent to which public power is exercised for private gain, including both petty and grand form of corruption, as well as capture of the state by elites and private interests.

### नेपालको सन्दर्भः

नेपालमा विगतदेखि नै संवैधानिक प्रावधान, सुशासन सम्बन्धी ऐन, भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी कानून, निजामती सेवा संचालन सम्बन्धी कानून लगायत कानूनी र संस्थागत संरचना मार्फत सुशासन प्रवर्द्धनको अभ्यास हुँदै आएको छ । तथापि हाम्रा प्रयास पर्याप्त र सन्तोषजनक देखिएको अवस्था छैन । सबै क्षेत्र, वर्ग र समुदायको पहुँच र सहभागितालाई सुनिश्चित गरी शासन प्रणाली सक्षम, जनमुखी र उत्तरदायी बनाउँदै लैजानु आजको आवश्यकता हो । संविधान प्रदत्त मौलिक हकको वास्तविक अनुभूति गर्न सक्ने वातावरण सिर्जना गर्नु नै व्यावहारिक रूपमा सुशासन हो । संविधानले सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्रदान गरिने सेवासुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

नयाँ संविधान बमोजिम निर्वाचन मार्फत सबै तहमा राजनीतिक संरचनाहरू तयार भै मुलुक राजनैतिक स्थिरतात्पर उन्मुख भएको वर्तमान सन्दर्भमा सार्वजनिक क्षेत्रमा पारदर्शिता र प्रभावकारीता कायम गरी उत्तरदायित्व वहन गर्दै घरआँगनमा सेवा पुर्याउनु, विकास प्रशासनको क्षमता अभिवृद्धि गर्नु, अन्तरतह एवं अन्तरसरकार समन्वय प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउनु तथा शासन संचालनमा सदाचार र मितव्ययिता

कायम गरी जनविश्वास आर्जन गर्नु नै सुशासनका मूलभूत चुनौतिको रूपमा रहेका छन् ।

**नेपालमा सुशासन प्रवर्द्धनका लागि गरिएका प्रबन्धहरू**

- नेपालको संविधानले सुशासनलाई राज्यको दायित्वको रूपमा स्वीकार गरेको ।
- सुशासन व्यवस्थापन तथा संचालन ऐन २०६४ र नियमावली २०६६ ले खास गरी प्रशासनिक सुशासनको पक्षमा जोड दिएको ।
- निजामती सेवा ऐन २०४९ ले चुस्त सेवा प्रवाह र उत्तरदायित्वको किटान गरेको छ ।
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन २०५९
- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन २०६४ र सो सम्बन्धी नियमावली तथा निर्देशिका ।
- सम्पत्ति शुद्धिकरण ऐन
- आर्थिक कार्यविधि नियमावली
- भ्रष्टाचार विरुद्धको रणनीति तथा कार्ययोजना २०६५
- अखिलयार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन
- सेवा अभियान, जनगुनासो व्यवस्थापन, सरकारी निर्णय सरलीकरण लगायतका निर्देशिकाहरू।  
यी पक्ष सम्बोधन गर्न संसदीय समिति, आयोगहरू, सतर्कता केन्द्र लगायत विभिन्न संस्थागत प्रवन्ध गरिएको छ ।

सुशासनको दृष्टिबाट नेपालको प्रमुख समस्याका पक्षहरू निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

- अन्तरसरकार समन्वय, शासन संचालन र विकास ।
- सेवा प्रवाह सम्बन्धी नीति, कानून र मापदण्ड तर्जुमा र कार्यान्वयन ।
- नवीन प्रविधिको उपयोग ।
- सबै तहमा उपयुक्त संरचनागत व्यवस्था तथा जनशक्ति व्यवस्थापन ।
- पारदर्शिता र उत्तरदायित्व वहन गर्ने प्रणालीको विकास ।
- क्षमता विकास एवं कार्यशैलीगत सुधार ।

**सुशासन प्रवर्द्धनका लागि अपनाउनु पर्ने रणनीति:**

1. सरकारी कामकारवाही पारदर्शी तथा प्रभावकारी बनाउन सांगठनिक, कानूनी, प्रणालीगत र व्यवहारगत सुधार गर्ने जसको लागि सेवासुविधालाई छिटोछरितो प्रदान गर्न कानूनी र नीतिगत स्पष्टता ल्याउनुका साथै आधुनिक प्रविधिको उपयोग र सूचनाको पहुँचमा अभिवृद्धि गर्नु पर्दछ ।
2. विकास आयोजनाका समस्या समाधानका लागि तत्काल समस्या समाधान प्रणाली अवलम्बन गर्ने यसको लागि उच्चस्तरीय तत्काल समस्या समाधान केन्द्रको स्थापना गर्नका साथै वस्तुपरक अनुगमन र अनुगमनको पनि पुनः अनुगमन प्रणाली स्थापना गर्ने तथा गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्र प्रभावकारी बनाउनु पर्दछ ।
3. राजनीतिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रका पदाधिकारीको कार्यसम्पादन स्तरलाई मापनयोग्य बनाइ लागू गर्ने ।

४. सार्वजनिक निकायका काम कारवाही प्रति सकारात्मक छवि निर्माण गर्ने । यसको लागि सार्वजनिक निकायका कार्यक्रम कम खर्चिले र सामाजिक नमूनाको रूपमा सम्पन्न गर्ने तथा निश्चित मापदण्डका आधारमा पारदर्शी रूपमा कार्य सम्पादन गरी जनविश्वास आर्जन गर्ने विषय महत्वपूर्ण हुन्छ ।
५. अन्तरसरकार समन्वय र सहकार्यलाई प्रभावकारी बनाउने ।
६. सेवा प्रवाह एवं विकास व्यवस्थापनमा नागरिक समाज, सहकारी एवं निजी क्षेत्रलाई आवद्ध गर्ने ।
७. निजामति सेवाको राष्ट्रिय नीति र मानव संशाधन विकास योजना बनाउने र समग्र क्षमता विकासमा जोड दिने ।

### **सुशासन प्रवर्द्धनका लागि भावी कार्यदिशा:**

संघीय शासन व्यवस्थाको अवलम्बन पश्चात जनतासँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित सेवा प्रवाह र विकासको व्यवस्थापनको दायित्व वहन गर्दै सदाचारयुक्त र आधुनिक प्रविधिमा आधारित विधिको शासन कायम गर्ने विषय सुशासनको हकमा दीर्घकालीन सोच रहनु पर्दछ । यसको प्राप्तिका लागि माथि उल्लेखित रणनीति अपनाउँदै विभिन्न आयामहरूमा न्यूनतम रूपमा निम्न उपायहरू कार्यान्वयमा ल्याउनु वाञ्छनीय हुन्छ ।

#### **क. राजनीतिक आयाम**

- श्रोतको पारदर्शिता र सुस्पष्ट मापदण्डमा आधारित स्वच्छ निर्वाचन प्रणाली।
- अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता र खुला संचार क्षेत्रको प्रत्याभूति गर्दै सुदृढ सूचनाको हकको कार्यान्वयन।
- रणनीतिक प्रतिवद्धतासहितको उदाहरणीय नेतृत्व जसमा कम्तीमा साधारण निर्णयलाई मन्त्रिपरिषदबाट निर्णय गरी नीतिगत निर्णय नभनियोस् ।
- शान्तिसुरक्षाको उचित प्रवन्ध।
- अन्तरतह समन्वय र सहकार्य।

#### **ख. आर्थिक आयाम**

- प्रि-बजेट छलफल, जनताले बुझ्ने प्रकृतिको प्रकाशन र लेखापरीक्षण सहितको पारदर्शी बजेट प्रकृया ।
- सामाजिक सुरक्षा, विमा र आरक्षण सहितको समावेशी र समता नीतिको कार्यान्वयन।
- निजी, सहकारी र सरकारी बीचको ३ खम्वे नीतिको कार्यान्वयन, विचौलिया नियन्त्रण।

#### **ग. व्यवस्थापकीय आयाम**

- समयमा नै मल र पुस्तक जनतामा पुग्न सक्ने सरल र गुणस्तरीय सार्वजनिक सेवा प्रवाह ।
- सदाचारयुक्त सार्वजनिक प्रशासन (शिष्टाचार अभियान, वडापत्रको कार्यान्वयन, कार्यसम्पादन सम्झौता, व्यवस्थापन परीक्षण, Watchdog agency को क्षमता विकासजस्ता व्यवस्थापकीय औजारको प्रयोग मार्फत)।
- विद्युतीय सुशासन प्रवर्द्धन (उदाहरणको लागि भारतको JAM अभ्यास- जनधन बैंक खाता, आधार कार्ड र मोवाइल वितरण मार्फत सरकारी सेवा र राहत लक्षित व्यक्तिकै खातामा तुरुन्त उपलब्ध गराइने) ।

- Conducive environment for Private Sector Development (PSD)
- Contract Enforcement and Rule of law implementation

#### घ. नैतिक र सदाचार आयाम

- भ्रष्टाचारमा शुन्य सहनशीलताको नीति ।
- आचारसंहिता निर्माण र कार्यान्वयन मार्फत नैतिक संस्थामा रूपान्तरण ।
- नतिजामुखी अनुगमन र सो को आधारमा पुरस्कार एवं दण्ड व्यवस्था ।
- मितव्यिता अवलम्बन गरी नमूना प्रदर्शन ।
- सार्वजनिक संस्थामा खुला र पारदर्शी नियुक्ति प्रणाली स्थापना ।

#### निष्कर्षः

जनताको लागि सुशासन भनेको गुनासो र समस्याप्रति संवेदनशील सरकार नै हो । सरल र सुलभ सार्वजनिक सेवाको उपलब्धताबाट नै सुशासनको जग बलियो बनाउन सकिन्छ र जनविश्वास आर्जन गर्न सकिन्छ । सैद्वान्तिक रूपमा कुनै अवधारणाको वहस गर्न सहज भए पनि काठमाण्डौमा पानी पिउन मेलम्ब्यी आयोजनाकै निर्माण जरूरी हुन्छ । हाम्रा यातायात र मालपोत कार्यालयमा First Come First Serve हुन्छ भन्ने अनुभूति दिलाइ सदाचारका टापु (Island of Integrity) मा रूपान्तरण गर्नु, समयमै पुस्तक र मलखाद गाउँसम्म पुग्ने सुनिश्चित गर्नु र सार्वजनिक श्रोतको अनुचित दोहन कम गरेर मात्रै पनि नागरिकलाई सुशासनको प्रारम्भिक अनुभूति दिलाउन सकिन्छ । वृहत्तर रूपमा र दीर्घकालमा संवैधानिक मर्म अनुरूपको संघीय शासनको कार्यान्वयन र नयाँ सार्वजनिक शासन (New Public Governance) को अवलम्बन गरी सहकार्यको संस्कृतिबाट नै सुशासनको व्यावहारिक अभ्यास गर्न सकिन्छ ।

#### सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान
- पन्थौ योजनाको आधारपत्र
- विश्व बैंकका सुशासन सम्बद्ध प्रतिवेदनहरू
- नेपाल सरकारको आ. व. २०७७/०७८ को बजेट
- कामाद पत्रिकाका विभिन्न अंक

# नेपालमा प्रशासनिक नेतृत्वः अवस्था र अपेक्षा

- श्रीधर गौतम  
उपसचिव  
नेपाल सरकार

## सारांश

नेतृत्व पद वा दर्जा नभई ल्याकत हो । नेतृत्वको लागि निकायको प्रमुख भै हुन पर्छ भन्ने छैन् । महाशाखा वा शाखा प्रमुख वा कुनै पनि पदमा रहेको कर्मचारीले आफ्नो हैसियतले मिल्लेसम्मको नेतृत्व प्रदर्शन गर्न सक्दछ । नेतृत्व क्षमता बढाउन सकिन्छ । यसको लागि व्यक्तिगत स्वास्थ्य देखि संगठनको बारेमा पूर्ण ज्ञान (संगठनको औचित्य, उद्देश्य, सम्बन्धित कानून, समान प्रकृतिका विश्वका अन्य मुलुक संगठनको संचालन अवस्था वा तरिका, आदर्श संगठनको खाका) अत्यावश्यक सवाल हुन् । आत्मानुशासन, शिक्षा, तालिम, अधिकार प्रत्यायोजन, विना कुनै हस्तक्षेप व्यवस्थापकीय स्वायत्ता, संभव क्षेत्रमा स्वविवेकीय अधिकार प्रदान, नेतृत्व क्षमता मूल्याङ्कन पश्चात महत्वपूर्ण संगठनको प्रमुखको भूमिका दिने, कार्यविवरण अनिवार्य गर्दै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बहुपक्षबाट र त्यसको आधारमा पुरस्कार दण्ड लगायतका उपायहरूबाट प्रशासनिक नेतृत्वमा सुधार गर्न सकिन्छ ।

## विषय प्रवेश

नेतृत्व एक क्षमता हो । सवलता हो । कला हो । गुण हो । सांकेतिक प्रभाव हो । समूहलाई आफ्नो मार्गमा हिडाउन सक्ने खुवी हो । नेतृत्व पद वा दर्जा मात्र होइन । कसैलाई दवाउन सक्ने वा होच्याउन सक्ने स्वभाव पनि होईन् । न त यो समाजको माथिल्लो ओहोदा हो । न त राजनीति वा प्रशासनको माथिल्लो पद नै । उदाहरणको लागि कुनै देशको प्रधानमन्त्री वा मन्त्री हुदैमा मात्र नेतृत्व हुदैन् । कुनै राजनीतिक दलको प्रमुख वा मुलुकको मुख्य सचिव वा कुनै निकायको सचिव वा कार्यकारी प्रमुख वा कार्यालय प्रमुख वा उपभोक्ता समितिको अध्यक्ष वा नगरपालिकाको मेयर वा गाउँपालिकाको अध्यक्ष वा संघ संस्थाको प्रमुख हुदैमा नेतृत्व नहुन सक्छ । त्यो उसको पद वा दर्जा हो ।

## प्रशासनिक नेतृत्व

प्रशासनिक लक्ष्य हासिल गर्न कर्मचारीहरू र सरोकारवालाहरूलाई उत्प्रेरित गर्न साथै आवश्यक वातावरण तय गर्न सक्ने गुण, क्षमता, कार्य र स्वभावयुक्त नेतृत्वलाई प्रशासनिक नेतृत्व मान्न सकिन्छ । परम्परागतअवधारणामा प्रशासनिक नेतृत्व भन्नाले कुनै पनि संगठनको प्रमुख भएपछि स्वतः हुने मानिन्थ्यो । पदमा पुगे पछि आफुलाई प्राप्त वैधानिक अधिकार र शक्तिको प्रयोग मार्फत स्वभाविक रूपमा उसले नेतृत्व गर्न सक्छ भन्ने मान्यता स्थापित थियो । आधुनिक मान्यता त्यस्तो रहेन् । Situational शैली वा यस्तै नविन व्यवस्थापकीय विधिहरूको उपयोग गरी पहिले भन्दा अब्बल, चुनौतीहरूको बीचबाट सिर्जनात्मक समाधान निकाल्न सक्ने र अन्य संगठनहरूले अनुकरण गर्ने हैसियतमा संगठनलाई पुर्याउन सक्यो या विगत भन्दा खासै फरक परेन भन्ने आधारमा प्रशासनिक नेतृत्व हो वा मात्र पदेन व्यवस्थापक छुट्याउनु पर्ने मान्यता रहेको छ । नेतृत्व जन्मजात नभई विकास गर्न सकिने अवधारणा स्थापित भएको छ ।

## नेपालको प्रशासनिक नेतृत्व

नेपालका उच्च व्यवस्थापकहरू र निकायगत रूपमा प्रमुखको भूमिकामा रहेका व्यक्तिहरू मध्ये सीमितले मात्र देखिने गरी र नागरिकले महसुस गर्ने गरी सुधार गर्न सकेको पाईन्छ । बहुसंख्यक कर्मचारीहरूमा जागिरको लागि जागिर खाने प्रवृत्ति छ । असल नेतृत्वको लागि के के गर्नुपर्दछ भन्नेमा राम्रोसँग जानकार पनि छन् । तर, ती कुराहरूलाई व्यवहारमा उतार्नबाट पलपलमा चुकिरहेका छन्। परिणाममा त्यस्ता प्रशासकहरू मात्र ज्ञानी व्यवस्थापक अर्थात नेतृत्व सीप र कलाको राम्रो ज्ञान भएका तर आफूले आत्मसात गर्नबाट चुकेका छन् । सीमित कर्मचारीहरूले नेतृत्व सम्बन्धमा प्राप्त ज्ञान र कौसललाई व्यवहारमा उतार्न सकेको देखिन्छ। उदाहरणको रूपमा धेरैले चिन्ने नाम हुन कुलमान घिसिङ, भगवान कोईराला, सन्दुक रुइत । नेपालको प्रशासनिक नेतृत्वको अवस्थालाई देहाय बमोजिम सबल पक्षहरू र कमजोर पक्षहरूको आधारमा विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

## सबल पक्षहरू

निजामती सेवामा हेर्दा योग्यता प्रणालीको आधारमा छनौट भई सार्वजनिक प्रशासनको सर्वोच्च नेतृत्व मुख्य सचिवसम्म पुग्ने मार्ग खुला छ। प्रशासनिक नेतृत्व मन्त्रालयमा सचिव, विभागीय प्रमुख हुदै कार्यालय प्रमुखले लिने स्थापित अभ्यास छ । यी सबै कर्मचारीहरू योग्यता प्रणालीको आधारमा छनौट भएका हुन्छन् । नेतृत्वको अवसर प्रदान गर्दै कायम मुकायम र निमित्तको प्रावधानहरू र अभ्यास गर्ने गरिन्छ । कार्यरत पद भन्दा माथिल्लो पदमा कार्यक्षमताको आधारमा हुने वढुवा मार्फत नेतृत्व अवसर दिने कानुन र अभ्यास रहि आएको छ । क्षेत्रगत विज्ञाताको उपयोग गर्ने हेतु विशिष्ट श्रेणीमा कलस्टर निर्माण गरी नेतृत्वको अवसर दिने अभ्यास शुरू गरिएको छ । कार्यसम्पादन संभौताको प्रचलन मार्फत क्षमता प्रस्फुटनको अवसर प्रदान गरी नेतृत्वको लागि उपयुक्त विधि शुरू गरिएको छ । सेवा प्रवेशपछि उच्च नेतृत्वमा पुग्ने वृत्तिपथ स्पष्ट पारिएको छ । राजपत्राङ्कित प्रथम र विभागीय प्रमुखमा उत्तराधिकार योजना लागु गर्न सकिने कानुनी प्रावधान नेतृत्व विकासको लागि अगाडि सारिएको मान्न सकिन्छ । नेतृत्व मूल्याङ्कन समितिको व्यवस्था गरिएको छ । मूल्याङ्कनका आधारमा: वार्षिक कार्यप्रगति, नीतिविश्लेषण क्षमता, नेतृत्वक्षमता, निर्णयक्षमता, सेवाग्राहीसञ्चुष्टि, वेरुजूफर्छ्यौट, समूहकार्य, पेशागत संवेदनशीलता, अन्तरवैयक्तिक सम्बन्ध, सृजनात्मक तथा रचनात्मक सुधार लगायतलाई समावेश गरिएका छन् ।

## कमजोर पक्षहरू

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा शिक्षा, तालिम र क्षमताविकास काकार्यक्रमहरूको उपयोग प्रशासनको हित र उन्नतीका लागि गर्न सकिएको छैन् । वैदेशिक अध्ययनमा वार्षिक करौडौं खर्च हुन्छ । कर्मचारीले सिकेर पनि आउछन् तर उनीहरूबाट राज्यले अपवाद बाहेक केही लिन सकेको अवस्था छैन् । ऐटा उदाहरण जापान सरकारले २०१६ देखि शुरू गरेको जे. डि. एस. नामक छात्रवृत्तीलाई लिउँ । हरेक बर्ष २० जनाका दरले स्नातकोत्तर अध्ययनको लागि प्रति व्यक्ति १ करोड २० लाखको हाराहारी खर्च गरेर पढ्न पठाइन्छ । अध्ययन सकेर फर्किएपछि उनीहरूबाट राज्यले के लिने, कसरी लिने, कुनै योजना नै छैन् । यो

त एक प्रतिनिधि उदाहरण मात्र हो । यस्ता थुप्रै छात्रवृत्ति छन् । जस्तै अष्ट्रेलियाको, जर्मनीको, कोरियाको, बेलायतको, नर्वको, भारतको, चीनको आदि आदि । स्वदेशी र विदेशी अनगिन्ती तालिमहरू र गोष्ठीहरूको हविगत पनि उस्तै छ । प्रशासनिक पदमा माथि पुग्ने धेरैवटा बाटो जुनबाटोबाट पुगे पनि स्वतः नेतृत्व प्राप्त हुने कानुनी व्यवस्था रहनुले नेतृत्व सबल हुन सकेन् । नेतृत्व परीक्षण गर्ने पद्धति विकास गर्न सकिएन् । नेतृत्व क्षमता मूल्याङ्कन गरी उपयुक्त व्यक्तिलाई उपयुक्त स्थानमा पदस्थापन गर्न नसकदा समस्या आयो ।

राजनीतिक प्रभाव र दवावमा कामगर्ने Yes-man culture का कारण उच्च प्रशासकले नेतृत्व क्षमता गुमाउदै गएको छ । व्यवसायिक कुशलता प्रदर्शन गर्नुभन्दा राजनीतिज्ञलाई रिजाएर निहीत स्वार्थ पूरा गर्न उद्धत उच्च व्यवस्थापकको कारण प्रशासनिक नेतृत्वको सबलता देखिएन् । उदाहरणका लागि रोजेको स्थानमा सरुवा पाउन वा अवकाश पछिको नियुक्ति पाउनको लागि आफ्नो क्षमता र खुवीको उपयोग नगरी राजनीतिज्ञको चाहना बमोजिम काम गरिदिने विकृत प्रवृत्तिले जरा गाड्दै गएको छ ।

जोखिम उठाए फसिने तर कामनै नगरे बचिने मात्र नभई मौका परे पुरस्कृत पनि हुन सकिने प्रवृत्तिले चुनौती लिन धेरैले आटँगर्न छाड्दै जाने ऋम बढ्दै गएकोले नेतृत्व क्षमतामा क्षयिकरण भइरहेको छ । समूह कार्य संस्कृति र सहभागितामूलक संस्कृतिमा हास हुदै गएका धेरै दृष्टान्तहरू छन् । पुरस्कार व्यवस्थापनलाई वस्तुनिष्ठ बनाउन नसकदा अपवाद बाहेक पुरस्कारको लागि योग्य व्यक्तिले भन्दा अन्यले त्यस्तो अवसर पाउने गरेको कारण खरावहरूलाई खरावकै रहन हौसाएको साथै असल काम गर्नहरूको उत्प्रेरणामा समेत क्षयीकरण भएको छ ।

कर्मचारीको कार्यविवरण र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन कर्मकाण्डी बनाइएका कारण कर्मचारीको मूल्याङ्कन नै भएन् । यसको चौतर्फी असर वृत्ति विकासका पाटोमा देखियो । निजामती सेवा पुरस्कारको उदाहरण हेरौ । कुनै अमुक कर्मचारीलाई यस पाली पुरस्कारमा सिफारिस गर्नुपन्यो किनकी उहाँ ५ बर्ष देखि यसै कार्यालयमा बसिरहनु भएको छ । यसले के सन्देश दिन्छ । के निजामती सेवा पुरस्कार दीर्घकालीन सेवा पदक हो ? या एक आर्थिक बर्षभरिमा उत्कृष्ट काम गरेवापतको पुरस्कार ? त्यस्तै अर्को उदाहरण कुनै एक कार्यालयमा कार्यरत एक जना कर्मचारीले गरेको काम उसको महाशाखा अन्तर्गतका उ सरहका अन्य कर्मचारीको तुलनामा राम्रो छ भनिनै रहिन्छ तर बिना कुनै कारण कुनै अमुक व्यक्तिलाई एक वर्ष पनि नपुग्दै उसको स्थानबाट हटाएर कुनै अर्को कर्मचारीलाई राख्ने सम्मको कार्य गरिन्छ । यस्ता प्रवृत्तिले नेतृत्व विकासको सवालमा निकै प्रभावित गरेको छ । न त्यो पीडित कर्मचारीको नेतृत्व विकास हुन सक्यो न त त्यस्तो भूमिका खेल्ने निर्णय कर्ता नै असल नेतृत्वको हैसियत पाउने लायक रह्यो । नेतृत्व विकासको लागि नविनतम ज्ञान, प्रविधि र अनुसन्धानमा उच्च महत्व र लगानी हुनुपर्नेमा हाम्रोमा यसलाई न्यून चासो दिने गरेको पाईन्छ । प्रशासकमा रहेको ज्ञान र सीपको पनि उपयोग गर्नेमा उदासिनता देखिन्छ । विभिन्न खाले व्यवस्थापन जस्तै विपद, द्वन्द्व, मानव संशाधन, स्रोत साधन लगायतमा व्यवसायिकता न्यूनरहेको अवस्था छ । शुरु गरिएका केही नविन विधि र तरिका औपचारिकतामा सीमित अपवाद बाहेक नतिजा दिन नसकेको अवस्था छ । उदाहरणको लागि कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली, अपवाद बाहेक विगत देखि रहेको कार्यसम्पादन करार, अफिस अटोमेशन, इविडिड, अनलाइन अनुगमन आदिले अपेक्षित नतिजा दिन सकेन् । यी सबैलाई चलायमान गराउने नेतृत्व हो र त्यसकै कमीले गर्दा यस्तो अवस्था रहिरहेको छ । अधिकार केन्द्रित गर्ने मानसिकताले गर्दा मातहतका नेतृत्व क्षमता भएकाहरूले अवसर नै

नपाउने स्थिति विद्यमान रहेको छ ।

**नेतृत्व गर्न कुनै पनि निकायको प्रमुख नै हुनु पर्ने हो ? वा जरुरी छैन ? कसरी ?**

संगठनको नेतृत्व गर्न मूलत प्रमुख हुनुपर्दछ । यद्यपि संगठनको प्रमुख नै नहुदाँ पनि आफ्नो हैसियतबाट नेतृत्व गर्न सकिन्छ । उदाहरणको लागि एउटा मन्त्रालयको प्रशासनिक प्रमुख सचिव हुन्छ । सचिवको पदमा हुने कर्मचारीले मन्त्रालयको प्रशासनिक नेतृत्व प्रदान गर्ने पदीय हैसियत नै हुन्छ । अब जिज्ञासा रहन्छ । सचिव बाहेकका अरूले कसरी नेतृत्व प्रदान गर्ने ? यो पनि संभव छ । महाशाखागत रूपमा सहसचिवले, शाखागत रूपमा उपसचिवले, सो भन्दा तल शाखा अधिकृतिले र यसैगरी अरूहरूले । आफ्नो महाशाखा अन्तर्गत र अन्तर शाखा, महाशाखाबीचमा अरूलाई प्रभाव पार्ने र मनजित्ते शैली र व्यवहार प्रदर्शन गर्दै उदाहरणीय बनेर नेतृत्व प्रदान गर्ने अवसरबाट कोही पनि बन्चित हुदैन् ।

आफू कार्यरत कार्यालयका सबै कर्मचारीहरूको बारेमा जानकारी राख्ने, सबैमा आदरभाव र स्नेहीभाव प्रकट गर्ने, संगठनको उद्देश्य र नीतिका बारेमा जानकार हुने, संगठनसँग सम्बन्धित ऐन कानुन, कागजात लगायतका बारेमा अद्यावधिक भईरहने, कार्यालय समयको परिपालना एवम् आफ्नो जिम्मेवारीको कामको चुस्त कार्यसम्पादन गर्ने, हरपल इमान्दार र नैतिकवानको नमूना प्रस्तुत गर्ने, आफ्नो तवरबाट कसैको समस्या तथा गुनासो देखे सुनेमा त्यसको समाधानको प्रयत्न गर्ने, समूहमा काम गर्ने प्रयास गर्ने, अन्य शाखा र कर्मचारीको काममा सहयोग गर्ने, अन्य कर्मचारी, शाखा, महाशाखाबीच आवश्यक समन्वय गर्ने, कुनै चुनौतीपूर्ण भूमिका दिईएमा सहज स्वीकार गर्ने, सूचना प्रविधि (कम्प्यूटर टाईपिङ, प्रिन्टर, फ्यॉक्स, फोटोकपी, स्क्यान, अटोमेशन, वेबसाईटको आधारभूत पक्ष)मा जानकार रहने ताकि कुनै समयमा सामान्य कामले आफ्नो कार्यसम्पादनमा अल्फ्कन नआओस्, जानेको सिकाउने र नजानेको सिकेर हरपल संभव सबै विषयमा जानकार रहने लगायतका कार्यहरूले नेतृत्व विकासमा टेवा पुर्याउछ ।

### **प्रशासनिक नेतृत्व विकासको भावी दिशा**

एक जना प्रशासकले नेतृत्व विकासका लागि व्यक्तिगत रूपमा गर्ने के

- अध्ययन- आफ्नो संगठनको अध्ययन, सरोकारवालाको चासो-गुनासोको अध्ययन, संगठनसँग सरोकार राख्ने ऐन, नियम, कार्यविधि, विगतका दस्तावेज, संगठनबाट प्रकाशित स्मारिका लगायतको अध्ययन, आफ्नो संगठन जस्तै विश्वका अन्य मुलुकका संगठनको अध्ययन ।
- आत्मानुशासन-समयको परिपालना, प्रत्येक कार्यमा नैतिकता र इमान्दारी प्रदर्शन ।
- व्यवसायिकताप्रदर्शन- त्रुटी रहित कार्यसम्पादनका लागि ज्ञान, सीप र क्षमतामा निखार हुने ।
- तालिम- आफूलाई स्यमसापेक्ष अद्यावधिक गरिरहने । कार्यसम्पादनसँग जोडिएका कुनै पनि सवालमा आफूलाई जानकार गराउन आवश्यक तालिम लिने ।
- सूचना व्यवस्थापन- प्रशासनिक कार्यमा सूचना शक्ति हो । यसको डिजिटल साथै फाईलगत तेरिज छिटो भेटाउन सकिने गरी व्यवस्थित गर्ने ताकी smart performer बन्न सकियोस् ।
- कम्प्यूटर साथै सूचना प्रविधिमैत्री हुने- आफ्नो कामको लागि आवश्यक पर्ने कम्प्यूटर र सूचना प्रविधिको उपयोग गर्ने ज्ञान र सीप हासिल गर्ने । जरुरी परेको बेला सहयोगी नभएको कारण काम

रोकिने अवस्था नआओस् ।

- ध्यान, योगाभ्यास र शारीरिक व्यायाम- व्यक्तिलाई शारीरिक, मानसिक र आत्मिक रूपमा दुरुस्त राखन सकेमा उसको काममा त्यसको प्रभाव पर्ने हुदौं बिहानको हिडाइ साथै योगाभ्यास लगायतबाट दैनिकी शुरू गर्ने ।
- आईपरेको र गर्नेपर्ने कामको व्यवस्थापनमा मात्र केन्द्रित नभई थप सुधारको लागि हरपल प्रयत्न गर्ने ।
- गन्तव्य तय गर्दै कार्य अगाडि बढाउने, विस्तृत योजनाको नाममा अलमल नगर्ने ।
- अरुले गर्दै आएको तरिका भन्दा फरक नयाँ तरिका अवलम्बन गर्दै हरपल सुधारको प्रयत्न गर्ने ।
- कुनै मोलाहिजा विना निश्चार्थ रूपमा विवेकपूर्ण निर्णय लिने र कार्यान्वयन गर्ने ।

### कर्मचारीहरूमा नेतृत्व विकासका लागि संगठनले गर्न सक्ने

शिक्षा एवं तालिमको उपयोग- छात्रवृत्तिमा विदेशी अध्ययनका धेरै अवसरहरू कर्मचारीहरूले प्राप्त गरिरहेका छन् । अध्ययनको लागि करौडौं रकम वार्षिक रूपमा खर्च भइरहेको अवस्था छ । नेतृत्व विकास तालिमकै नाममा समेत धेरै कर्मचारीहरू विभिन्न मुलुकमा गइन्नै रहेका छन् । स्वदेशमा पनि विभिन्न खाले तालिम, गोष्ठी भईरहेका छन् । तर, त्यस्तो अध्ययन र तालिमबाट प्राप्त ज्ञान, सीप र परिवर्तित धारणाको व्यक्तिलाई उपयोग गर्ने ठोस कदम चालिएको पाइदैन । त्यसको लागि वृहत कार्ययोजना बनाउनु पर्ने टड्कारो आवश्यकता देखिन्छ ।

**संस्थागत सुधार-** लोक सेवा आयोगमा leadership assessment Centre को लागि छुट्टै एकाइ खडा गर्ने जसले नेतृत्व गुण र क्षमताको निश्चक्षण जाँच गरेर सिफारिस गरेको आधारमा कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख वा सचिवको नेतृत्वको अवसर दिन एउटा आधार दिन्छ ।

**व्यवस्थापकीय सुधार-** बर्तमानमा शुरू गरिएको Performance Contract लाई मर्मानुसार अगाडि बढाउने, कुनै खाले हस्तक्षेप बिना Managerial Autonomy प्रदान गरी सिर्जनशिलतालाई प्रोत्साहन गरी क्षमता प्रदर्शनको अवसर जुटाईदिने, कर्मचारीको Performance Appraisal लाई पारदर्शी बहुपात्रद्वारा मूल्यांकन हुने र कार्यविवरणलाई स्पष्ट गरी मापनयोग्य सूचक बनाएर लागु गर्ने र सोही नतिजाका आधारमा पुरस्कार दण्डलाई व्यवस्थित गर्ने, अधिकार प्रत्यायोजनमा कुनै कन्जुस्यॉइ नगर्ने ताकी मातहतका कर्मचारीको नेतृत्व क्षमता समेत विकास हुनसक्ने, Team work and Participatory Culture को विकास गर्ने, हरेक सार्वजनिक निकायको प्रशासनिक प्रमुखका लागि Succession Plan अनिवार्य गर्ने, सरलवालाई चक्रिय बनाउने ताकी आफूलाई उपयुक्त हुने स्थानमा कर्मचारी पुगेको अवस्थामा उत्कृष्ट नतिजा दिन सक्ने देखिन्छ । नेतृत्व मूल्यांकन समितिलाई पूर्ण functional बनाउने, विविध व्यवस्थापन-समय, द्वन्द्व, परिवर्तनआदि) र विविधता व्यवस्थापनको उचित उपयोग गर्न सक्ने बनाउने ।

**नीतिगत सुधार-** संभव हुने क्षेत्रहरूमा प्रशासकलाई केही स्वविवेकीय अधिकार समेत सुम्पने दिने ताकी सिर्जनशीलताको उपयोग गर्न सक्ने र जोखिम उठाउन समेत वैधानिकता प्राप्त हुन्छ । लोक सेवा आयोगले नेतृत्व मूल्याङ्कन गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था गर्नु उचित देखिन्छ । सरलवालाई चक्रिय बनाउने व्यवस्थालाई कानुनी रूपमै अनिवार्य गर्न सकेमा कर्मचारीले कुनै निकायको भूमिका आफ्नो लागि उपयुक्त भेट्न सक्ने र त्यही क्षेत्रमा उसको नेतृत्व विकास सहज हुने देखिन्छ । हाम्रोमा सीमित अभ्यासमा रहेको

कार्यसम्पादन संभौता/करार सम्बन्धमा सुशासन ऐन र निजामती सेवा ऐनमा केही व्यवस्था गरिएको भएपनि स्पष्ट नियमावली र निर्देशिकाको अभाव छ । त्यसको निर्माण जरूरी देखिन्छ ।

## निश्कर्ष

नेतृत्व व्यक्तिमा निहीत विशेष खुवी भएको र नेतृत्व विकास समेत गर्न सकिने सन्दर्भमा आफुले इमान्दार प्रयास गर्दा पनि धेरै सुधार गर्न सकिन्छ । ठूला कुरा गरेर सफल नेतृत्व ठहरिने होइन यो त अरुबाट हुने आफ्नो कर्मको मूल्याङ्कनको नतिजा हो । जे रोप्यो त्यही फल्छ । राम्रा गुणहरू रोप्दै गएमा तिनै भाँगिदै जान्छन् । अन्ततोगत्वा सफल नतिजा दिन्छन् । अतः हामी सबैले यही दिशामा कार्य गर्नु पर्दछ । असल प्रशासनिक नेतृत्व बाहिरी विश्वबाट खोजेर ल्याउने होइन हामीहरू नै त्यसको लागि तत्पर हुनुपर्दछ । अरुले केही गरेन भन्ने सोच त्याग्दै मैले के गरें र गर्नसक्छु भन्ने सोचको जागृत गराउनु पर्दछ ।

## सन्दर्भ सामग्रीहरू

- मैनाली, गोपीनाथ (२०७०), राज्य संचालनका आधारहरू
- स्रोत सामाग्री सोपान पळिकेशन
- लोकसेवा आयोग कार्यविधि
- वेभसाइडहरू opmc.gov.np, mofaga.gov.np, ncp.gov.np
- निजामती सेवा ऐन २०४९ र नियमावली २०५०
- लोक सेवा आयोगको तयारी कक्षाका लागि तयार पारिएका विभिन्न शिक्षकका नोटहरू

# विश्व हुलाक दिवस सन्दर्भः नेपालको हुलाकले अव काचुली फेरोस !

- वेदप्रसाद भण्डारी,  
कार्यालय प्रमुख  
गोशवारा हुलाक कार्यालय

आज अक्टोबर ९ तारिख, अर्थात विश्व हुलाक दिवस मनाईने दिन । विश्व हुलाक संघको १९६९ को टोकियो महासभापश्चात नेपाल लगायत विश्व हुलाक संघका सबै सदस्य राष्ट्रहरूले प्रत्येक वर्ष अक्टोबर ९ तारिखलाई विश्व हुलाक दिवसको रूपमा मनाई रहेका छन् । विश्व हुलाक संघको स्थापना अक्टोबर ९, सन् १८७४ मा भएको थियो भने नेपालमा पनि सन् १८७८ सालमा पहिले हुलाकको स्थापना भएको थियो । सञ्चारका लागि हुलाकको प्रयोग प्राचिन समयदेखि भएको ईतिहास छ । चिठीपत्र औसारपसारका लागि हुलाक हरूको स्थापना भएको थियो । हुलाक सेवाको पहुँच सरकारको जनताप्रतिको अनिवार्य दायित्व भएको हुँदा नेपालको संविधानको अनुसूचि ५ (८) मा संघीय सरकारको दायित्वमा राखिएपनि यस क्षेत्रको सुधार प्रति सरकार, कर्मचारी र सरोकारवाला निकायको यथेष्ट ध्यान पुगेको भने देखिएको छैन । नेपालमा सूचना तथा सञ्चार क्षेत्रमा प्रविधिको विकास नहुँदासम्म हुलाकको ओजपूर्ण विगत थियो । हुलाकी हिड्दा उसले बोकेको भालाको टुप्पोको घण्टी बज्दा मलामी पनि रोकिन्थे भने हुलाक जनता र सरकारको सेतु थियो । यसो भनिरँहदा सूचना प्रविधिको उपयोगले हुलाक विस्थापित गर्यो भन्ने तर्क नेपालमा मात्र गलत रहेको देखिन्छ किनभने सूचना प्रविधिको विकास र उच्चतम् उपयोग गरेका देशहरूमा हुलाक अहिलेपनि चलेकै छन् । चिठीपत्रवाट माथि उठेर विभिन्न सेवामार्फत प्रविधिको उपयोग गर्दै भविस्य आँकलन गरी सूचना प्रविधिलाई नै टक्कर दिने गरी हुलाकवस्तुहरूको संकलन, दुवानी र वितरणमा विधि, गति र प्रविधिको उचित उपयोग गर्दै विश्वास, व्यवसाय, राजश्व र नाफा, सबै बृद्धि गरेकाछन् । कतिपय हुलाक र निजी कुरियर कम्पनीहरूको आफ्नै विमान, रेल, ड्रोन र पानीजहाज समेत छन् जसवाट सेवालाई अन्य प्रतिस्पर्धिभन्दा छिटोछरितो वितरणमार्फत व्यावसायिक सुधारमा फड्को मारेकाछन् । हुलाकमार्फत बंगलादेशको पोष्टल क्याँस कार्ड, थाईलेण्डको लजिष्टिक सेवा, चीनको विद्युतीय व्यापार, जापानको वचत बैंक, अमेरिकाको राहदानी सेवा, भुटानको यातायात सेवा, भारतको हुलाक जीवन वीमा, आदि संसारमा हुलाक क्षेत्रमा भएका नवप्रवर्तनहरू हुन् । धेरै देशका हुलाकहरू निजीकरण गरिनु, निजी कम्पनीसँग गाभिनु वा सरकारी नै भएपनि छुट्टै सेवा र समूहको स्पमा सञ्चालित हुनुले पनि यसको महत्व उजागर गर्दै । हाम्रो छिमेकी मुलुक भारतमा सञ्चार मन्त्रालयमा दुई जना सचिव रहने व्यवस्था छ, जसमा एकजना हुलाक सचिव हुन् भने डाँक विभाग एक छुट्टै समूह हो जसमा कर्मचारीहरू भर्नादेखि अवकाससम्म हुलाकमै रहिरहन्छन् । यस्तै विभाग र छुट्टै समूहको व्यवस्था पाकिस्तान, बंगलादेश, श्रीलंका र अफ़गानिस्तानमा समेत छ । माल्दिभ्स र भुटानका हुलाकहरू पूर्ण सरकारी स्वामित्वका प्राधिकरणको स्पमा सञ्चालित छन् र यी दुबै नाफा उम्मुख छन् । अफ्रिकामा लेसोथो, ओसेनियामा किरिवाटी, अमेरिकामा भेनेजुयला तथा एसियामा नेपालका हुलाकहरू संसारमै पिछडिएका हुलाकहरू अन्तर्गत पर्दछन् जसलाई विश्व हुलाक संघको हुलाक विकास सूचकांकमा अन्तिम श्रेणीमा राखेवाट नेपालमा भने यी सबै कुरा आकासको फल भएका छन् ।

संसारमा हुलाकको गरिमा प्रविधिले प्रतिस्थापन गर्नुको साटो बदलिंदो समयसँगै व्यावसायीकसँगै नाफा उन्मुख हुँदै जाँदा नेपालको हुलाक सेवा अहिलेको अवस्थामा एक किसिमले निको हुन कठिन कोमाको विरामी बनेको छ । एकातिर सारा विश्व नै कोरोना संक्रमणसँग जुधिरहेको वेला संसारका हुलाक सेवाहरूले अत्यावश्यक सामग्रीहरू तथा औषधि-उपकरण संकलन, दुवानी र वितरण गरी महामारीको लडाईमा देशलाई साथ दिईराखेका छन् भने नेपालमा गत चैत्र देखि बन्द रहेको अन्तर्राष्ट्रिय हुलाक आजसम्म खुल्न सकेको छैन । लकडाउन र बिभिन्न समयमा जारी निषेधाज्ञाका वीचपनि सरकारी कर्मचारीहरूका सम्पत्ति विवरण संकलन, दुवानी र वितरणवाट तथा कठीन समयमा समेत आफ्नो क्षमता अनुसार आन्तरिक तर्फको हुलाक सेवाको नियमितताले यसको वर्तमान समयमा पनि कति महत्व रहेको छ भन्ने विषय सरोकारवाला निकायले मनन् गर्नु जस्ती छ । कुनै समय पृथ्वी नारायण शाहका पालादेखि तत्कालिन राजपरिवार, दरवारिया भारदार तथा सिपाहीका रसदपानी, मुद्रा, बारूद, हतियार, दस्तावेज र कागजपत्र बोक्ने थाप्ले र कागते हुलाकको विरासत बोकेको नेपालको हुलाक औपचारिक स्पमा बि.सं. १९३५ मा स्थापना भएको नेपालको सबैभन्दा जेठो सरकारी निकाय हो । वि.सं. १९३८ मा पहिलो टिकट प्रकाशन गरेको, वि.सं. २०१३ सालमा विश्व हुलाक संघको सदस्य भएको र वि.सं. २०१६ सालदेखि बैदेशिक चिठी आदानप्रदान शुरू गरेको जस्ता पृष्ठभूमि बोकेको हुलाक कुनै समय सबैभन्दा व्यस्त र दुरदराजसम्म पहुँच भएको सरकारी कार्यालय थियो । यस्तो निकाय, जहाँ काम गर्नु राम्रै मानिन्थ्यो र जसको राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र पहिचान पनि राम्रै थियो, के-कसरी कालगतिले यो अवस्थासम्म आई पुग्यो र अस्तित्वको लागि संघर्षरत छ भन्ने विषय आजको विश्व हुलाक दिवसको मूल चिन्तन हो ।

सीमित कर्मचारीहरूको स्वार्थका कारण बि.सं. २०६१ सालमा हुलाक समूह खारेज गरी प्रशासनमा बिलिन गराउनु नै नेपालमा हुलाक इतिहास, यसको गरिमा, तथा कार्यकुशलता पतनको शुरूवात भएको तथा हुलाकका लागि कालो समय शुरू भएको यथार्थ हामीले स्वीकार्नुपर्छ । अन्यथा हुने गरी जे सुकै तर्क वितर्क गरेपनि हुलाकलाई अन्याय गर्नु नै हो । हुलाक पूर्णस्पमा प्रशासनिक नभई अर्ध-प्राविधिक काम हुने संरचना हो जहाँ साधारण प्रशासनिक कार्य भन्दा भिन्न काम हुन्छ । एकातिर प्रशासन सेवावाट सिफारिस भएर आउने कर्मचारीको अस्थिरताले त्यसलाई भरणपोषण गर्न सकेको छैन भने अर्कोतिर कर्मचारीको विषेशज्ञताको विकास हुन पाएको छैन । कर्मचारीहरूको अनियमित सर्वा हुनु तथा बि.सं. २०५५ सालदेखि हुलाकी र हल्कारा जस्ता श्रेणीवीहिन पदमा कार्यरत कर्मचारीको अवकाशपछि स्थायी पदपूर्ति हुन नसक्नु समेत हुलाकको साँख गिर्द गएको मुख्य कारण हो भन्न सकिन्छ । हुलाक सेवा विभागको अस्थिर नेतृत्व, स्थायी कर्मचारीको कुल दरवन्दीमध्ये करिव आधा रिक्त हुँदा पनि पदपूर्ति हुन नसक्नु, अतिरिक्त हुलाक तर्फ देश भरी रहेका १० हजार भन्दा बढी जनशक्तिलाई काम र प्रोत्साहन दिन वा सुविधासहित विदा गर्न नसक्नु, आदिले हुलाकलाई अझै पछौटेपना तर्फ धकेल्दै छ । हुलाक सेवा चिठीवाट माथि उठन नसक्नु, आफ्नै दुवानी साधनको यथोचित व्यबस्था नहुनु, भएका साधनस्रोतको सही सदुपयोग नहुनु तथा अनुगमन, निरिक्षण र सुधारको प्रयास नहुनु पनि नेपालको हुलाक निरिह बनेको कारण हो ।

सेवाको विश्वव्यापी दायित्वअन्तर्गत नेपाल सरकारको अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताले हुलाक सेवालाई अत्यावश्यक सेवा मानी अत्यावश्यक सेवा सञ्चालन ऐन, २०१४ मा राखेपनि आधारभूत एवम् अनिवार्य सेवा असल स्पमा सञ्चालन गर्न नसक्नु, अन्तर्राष्ट्रिय फोरमहरूमा नेपाल हुलाकको खासै योगदान नहुनु, र

नियमित भुक्तान गर्नुपर्ने अनिवार्य शुल्क तथा हुलाकीय दायित्वको हिसाब मिलान गर्न नसक्नुवाट अन्तर राष्ट्रिय स्पमा प्राप्त हुने राजश्च योगदानमा गिरावट मात्र नभई अन्तराष्ट्रिय छबी समेत धमिले भई हुलाक सरकारका लागि समस्याको पोको बनेको छ । विदेशी हुलाकहरूले निजी कम्पनीसँग प्रतिस्पर्धा गर्न साफेदारी गरेपनि हात्रो हुलाकले निजी क्षेत्रलाई शत्रु ठान्ने मानसीकता राख्नु, कानूनको अड्चन पनि रहनु तथा सहकार्यको थालनी गरेको वेशटर्न युनियन मनी ट्रान्सफरसँगको नियमिता भंग गर्नु जस्ता घटना हुलाकको खुट्टामा किला ठोक्नु सरह हुन पुग्यो । कुनै एक ठाउँवाट पैसा पठाएको आधाघण्टामा अर्को ठाउँमा प्राप्त गर्न सकिने व्यवस्था हुँदा हुँदै तथा अनलाईन वित्तीय सेवाको साटो हुलाकको धनादेश सेवावाट हप्तादशदिनमा सीमित रकम फिक्न सेवाग्राही आउने त कुरै भएन ।

सेवा सुधारका लागि विभिन्न समयमा केही प्रयास भए होलान् तर सेवाको गुणस्तरमा सुधार नभए सेवाग्राहीले त्यसैपनि आलोचना गर्ने नै भए । अन्य सेवामा जस्तै सेवाग्राहीसँग हुलाक सेवाको पनि वहुवैकल्पिक व्यवस्था छ । राष्ट्रिय/अन्तराष्ट्रिय कुरियर कम्पनीहरू तथा विद्युतीय व्यापारीहरूले महंगो शुल्क लिएपनि समयमै गुणस्तरीय र विश्वसनीय सेवा दिन्छन् । निजी कुरियर व्यबसायीहरूको सञ्चालन स्वीकृति व्यवस्थापन, लेखापरीक्षण, र नियमन गर्ने कार्यमा सरकारी उदाशीनता रहेको हुँदा निजी कुरियरहरूले मनलागदी सेवा शुल्क उठाउने र सामान पुनः हुलाकमा ल्याएर छोड्ने, नपुगे वा हराइ मासेमा हुलाकलाई नै बदनाम गर्ने कार्य समेत गरेको पाईएको छ । हुलाक ऐन र नियमावली लगायत अन्य प्रासंगिक ऐन, नियम एवम् निर्देशिकाको समयसापेक्ष संशोधन, परिवर्तन र परिमार्जन हुन नसक्दा समेत वर्तमान हुलाकीय कार्यप्रभावकारीता घटेको छ । वि.सं. २०४८ सालदेखि विभिन्न समयमा प्रशासन सुधार आयोगका सिफारिस अनुसार हुलाक सेवालाई सुधार गर्दै प्राधिकरण मोडलमा सञ्चालन गर्ने सुझाव कार्यान्वयन हुन नसक्नु पनि हुलाक पछाडी पर्नुको मूल कारण हो भन्न सकिन्छ । हुलाक ऐनले हुलाक सेवा अत्याबश्यक सरकारी सेवा हो भनिरहँदा संसारका हुलाकहरूमा आएको हुलाकीय व्यवसायको गन्ध नेपालमा पर्न सकेन । नेपालको संविधान जारी भईसकेपछि राजनीतिक र प्रशासनिक पुनर्संरचना भयो । संघीय संरचना र कार्यप्रणाली अनुसार संघीय अधिकार सूचिमा समावेश भएपनि हुलाकको पुनर्संरचना हुन नसक्नु र ७७ को ठाउँमा ७५ जिल्ला हुलाक नै रहनु लज्जाको विषय मात्रै बनेको छैन, सरकारवाटै हुलाक कति उपेक्षित छ भन्ने ज्वलन्त उदाहरण पनि भएकोछ । नियमित अनुगमन र नियन्त्रणको कमीले गर्दा पछिल्लो समय वचत बैंकको रकम हिनामिना गरी तहवील मासेको तथा करार र अतिरिक्त हुलाकका नाममा स्वीकृत दरवन्दी भन्दा बढि मनपरि कर्मचारी भर्ना गरेको कारण केही कर्मचारीहरू अहिले अखियारको फन्दामा पर्ने ऋम पनि बढेको छ ।

यति भनिरहँदा हुलाकमा केही पनि परिवर्तन नभएको भने होईन । पछिल्लो समय हुलाकमा केही नौलो प्रयासको थालनी समेत भएको छ । विश्व बजारमा पठाईने वा प्राप्त गरिने हुलाक बस्तुको अवस्थितिका लागि विश्व हुलाक संघको प्रविधियुक्त टर्याकिङ् सर्भर नेपालले प्रयोग गरेको छ । यसै वर्ष नेपालले पनि अद्यावधिक सर्भर उपयोगमा स्तरोन्नति गरेको छ । यसले अन्तराष्ट्रिय चिठीपत्रको अवस्थितिले सेवाग्राहीलाई जबाफ दिन, कामको प्रभावकारिता बढाउन, विश्वसनीयता र पारदर्शीता कायम गर्न समेत यसले केही हदसम्म योगदान गरेको छ । सोही अनुस्य राष्ट्रिय स्तरमा हुलाकबस्तुहरूको पूर्वानुमानको लागि आन्तरिक टर्याकिङ् प्रणालीको विकास गरी देशका सबै जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूमा प्रयोगमा ल्याईएको छ जसले पछिल्लो समय दर्ता, वितरण, मास्केवारी तथा राजश्वको फाटवारी तयारीमा सहयोग पुर्याउदै

हुलाकको प्रभावकारिता समेत बढाएको छ । गोश्वारा हुलाक कार्यालयले काठमाण्डौ उपत्यकाका तीन जिल्लामा धुम्ती हुलाक सेवा सञ्चालन गर्नु, सेवाग्राहीको गुनासो सुनुवाई तथा समस्या समाधानका लागि कल सेन्टर सञ्चालन गर्नु, ईलाका हुलाक कार्यालयहरूमा टेलिफोन र ईन्टरनेटको बिस्तार गर्नु, हुलाक सेवा विभागले संगठन र व्यबस्थापन सर्वेक्षण गरी संगठन चुस्त बनाउने प्रयास गर्नु तथा विद्युतीय व्यापारको संभाव्यताको विश्व हुलाक संघको परियोजनामा नेपालले समेत भाग लिई अगाडी बढनु पछिल्लो समयका हुलाकका नौला प्रयासहरू हुन् ।

चिठी हराई मासे कसुर तथा सजाय हुने तर चिठीको थैला नै हराई मासे के सजाय गर्ने भन्ने ऐनमा रहेको अन्योलता अन्त्य गर्न तथा समग्रमा हुलाक सेवाको विविधीकरण र सुधारका लागि हुलाक ऐनको परिमार्जन गर्नु, बिदेशी हुलाक प्रशासनसँग परस्पर समन्वयका आधारमा व्यावसायिक चिठीबस्तुको हिसाव-मिलान गर्ने शुल्क निर्धारण गर्नु, बैदेशिक डॉक विनीमय गरेवापत प्राप्त गर्नुपर्ने राजश्च वा तिर्नुपर्ने दायित्व यकिन गर्नु, बैदेशिक द्रुत डॉक सेवाको लागि ३९ भन्दा बढी देशहरूसँग समन्वय गर्न गर्नु अन्तर्राष्ट्रिय डॉक ढुवानीको यथोचित र भरपर्दा व्यबस्था गर्नु, क्षतिपूर्तिसहितको सेवामा सेवाग्राहीलाई विश्वास दिलाउन तथा उचित अनुसन्धानमार्फत चित्तबुझ्दो जबाफ दिनु, देशै भरी प्रविधि र प्रणालीको प्रयोगमार्फत सेवाग्राहीले घरवाटै हुलाक बस्तुको अबस्थितिको जानकारी लिन सक्ने व्यवस्था पूर्णरूपमा गर्न नसक्नु, घर-घरमा नै बिना भन्न्हट हुलाक बस्तुको संकलन तथा वितरण गर्न नसक्नु, परम्परागत धनादेश सेवा सञ्चालन गर्नु, हुलाक बचत बैंकमा बाफियाअन्तर्गतका निर्देशनहरू कार्यान्वयन गर्न तथा आधुनिक तरिकाले सञ्चालन र लगानी विस्तार गर्नु,, छुट्टै हुलाक समूह गठन गरी निश्चित पदसम्म हुलाकको स्थायित्व कायम गर्नु वा हुलाक सेवा प्राधिकरण गठन र सञ्चालन आदि जस्ता सुधारहरूमार्फत विमारी परेको हुलाकका उपचारका विधिहरू हुन् । कर्मचारीलाई नियमित तालीम, सो पश्चात उनीहरूको स्थायित्वको ग्यारेण्टी गर्नु, आन्तरिक तर्फ दुर्गम र उच्च हिमाली तथा पहाडी भूभागहरूमा हुलाकबस्तु ढुवानी गर्नु, डॉक रेखा पुनरावलोकन जस्ता स-साना सबैभन्दा तर महत्वपूर्ण सुधार गर्नुको साटो ठूला परिवर्तनको बहकावमा लागि आधारभूत सेवा भुल्नु हुँदैन ।

प्रविधि, प्रतिस्पर्धा, विश्वसनीयता तथा स्वायत्ताको माध्यमवाट हुलाक प्रशासन सञ्चालन र व्यबस्थापन गर्दै सरकार र जनताबीचको हुलाकीय सेतुको रूपमा सार्वजनिक लाभांश जनतासमक्ष पुर्याई जनतालाई सरकार र सिंहदरवारको अनुभूति गराउनु अहिलेको समयको माग हो । बर्तमान बिश्वमा उदीयमान बिभिन्न ढाँचा, प्रबिधि, बाद र कार्यक्षेत्रको पहिचान गर्दै, पाठ सिक्दै र आत्मसात गर्दै जनताको सेवकको रूपमा हुलाक सेवालाई सरल र सुलभ बनाईनु पर्छ । संघीयतासँगै पुनर्सरचना गर्दै संगठन, जनशक्ति तथा साधनस्रोत व्यबस्थापन मार्फत हुलाक सेवालाई बर्तमान संबिधानको मर्म तथा बन्दै गरेको बिधेयक अनुरूप स्थान्तरण गर्न ढिलो गर्नुहुँदैन । सरकारी बोर्ड निरस्त्वाहित पार्ने, सेवाको गुणस्तर बढाउने, व्यावसायिकताको माध्यमले नाफा आर्जन गर्दै राजश्वमा योगदान दिने, दिगो बिकास लक्ष्य पूरा गर्दै प्रविधिको उच्चतम् उपयोग मार्फत हुलाकलाई स्वायत्त, प्रतिस्पर्धी र व्यावसायिक बनाउन पनि हुलाकको पुनर्सरचना गर्नेपर्दछ । संसारका अन्य देशहरूको हुलाक प्रशासन अल्ट्रा मोडन हुँदा समेत हामी आधुनिक हुलाक कसरी बनाउन सकिन्छ भन्ने बिषयमा केन्द्रीत भईराखेको अबस्थावाट माथि उठी तथा हाम्रो शासकीय शैली र व्यबहारलाई परिवर्तन गर्दै हुलाकको बिकासमा अनलाईन सेवा, बिद्युतीय व्यापार, रेमिट्यान्स सेवा, वानस्टप सर्भिस,

युटिलिटी पेमेन्ट, लजिस्टिक सेवाको शुस्खात, कार्यालयको पूर्ण स्पांकन, संरचना निर्माण, रिब्राइडल, सेवाको सवलीकरणका लागि कोर जनशक्ति आउटसोर्सिङ, बेच्चमार्किङ् सहितको कार्यबिशिष्टिकरण, आदि गर्दे पुरातन मानसिकताको डोमिनो प्रभाव हटाउने लगायत हुलाक सुधारका नँया आयाम, स्वरूप र बादहरूको उपयोग गर्दै सेवालाई सरल, सुलभ, पारदर्शी एवम् पहुँचयोग्य बनाउनु आजको तड़कारो आवश्यकता भएको विषयमा कसैको दुई मत रहदैन । हुलाक ऐनको प्रावधान परिमार्जन गरी हुलाकलाई सेवामात्र नबनाई सेवासँगै व्याबसायिता पनि अगाल्नु जस्ती छ । अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता पुरा गर्नु नेपाल सरकारको दायित्व हुने हुँदा चिठी र पार्सलको दररेटमा समानता र शुलभता कायम गर्ने तथा अन्य व्याबसायिक सेवामा खर्च-आम्दानी-विश्लेषणको अनुपातिक दररेटमार्फत नाफा आर्जन गर्दै स्वायत्ततातर्फ उन्मुख हुनु आजको हुलाकको आवश्यकता हो । प्राधिकरण हुँदापनि निश्चित बर्षसम्म सम्पूर्ण सम्पत्तिको स्वामित्वपश्चात अनिवार्य र अविछिन्न सरकारी बजेटको सहयोगबाहेक बार्षिक घट्दो अनुदान तय गरी हुलाकवाट सरकारी बोक्ह कम गर्दै जानु नै सरकारको बुद्धिमत्ता हुनेछ । बिदेशमा भन्सारको अधिकार हुलाक कर्मचारीलाई दिने गरिएको हुँदा यससम्बन्धमा अर्थ मन्त्रालय र भन्सार बिभागसँग आवश्यक समन्वय गरी सीमित जिम्मेवारी हुलाकलाई पनि दिईनुपर्दछ, ताकी हुलाकले नै भन्सार जाँच, राजश्व संकलन र निकासी र पैठारी समयमै गर्न सकोस । हाल हुलाकको संरचनाभित्र काम गर्दै गरेका कर्मचारीले आफ्नो पदीय दायित्व निर्वाह गर्दा कानुनको मर्म, तोकिएका उद्देश्य हाँसिल हुने अबस्था, अन्य सरोकार पक्षको सहभागिता र उत्पादकत्वको दृष्टिकोणलाई ख्याल गर्दै सेवाग्राहीप्रतिको मानबीय संबेदना, पारदर्शीता र उत्तरदायित्वलाई समेत अनिवार्य शर्त ठान्ने गरेमा समसामयीक सुशासन कायम भई हुलाक सेवाको कार्यकुशलता र प्रभावकारितामा सामयीक सुधार भई शासकीय संरचना, कर्मचारी र हुलाकप्रति जनताको विश्वास स्थापित हुन गई बढिलंदो परिवेशमा हुलाक सेवाको साँख रहन सक्ने कुरा निसन्देह हुनेछ । सम्बन्धित निकायले सुधारको लागि पहल गरोस तथा विभिन्न सामयिक सुधारवाट नेपालको हुलाकले सेवाग्राहीको विश्वास आर्जन गर्न सकोस, फलोस, फुलोस र काचुली फेरोस ! विश्व हुलाक दिवसको शुभकामना ।

## सन्दर्भ सामाग्रीहरू

- UPU Conventions
- <https://www.upu.int>
- UPU, APPU का Joural
- हुलाक (The Post) का विभिन्न अकंहरू

# पन्द्रौ योजनाको दीर्घकालीन सोच २१०० : आधार, चुनौती तथा भावी कार्यदिशा

- रुद्र प्रसाद भट्ट,  
बारिष्ठ प्रशिक्षक,  
सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन तालिम केन्द्र

## योजनाको परिभाषा

आर्थिक तथा सामाजिक विकासका लागि के गर्ने (What) ? कसले गर्ने (By whom) ? कहिले गर्ने (When) ? कसका लागि गर्ने (to whom) ? कसरी गर्ने (How) ? र कति श्रोत साधन (Resource) बाट सम्पन्न गर्ने ? C<sup>2</sup>vnf4 र व्यवस्थित प्रयास नै योजना हो । अथवा योजना पाँचवटा डी (5Ds) को संयोजन हो । जसमा काम गर्ने इच्छा (Desire), सरोकारवालासँग छलफल (Deduction), खाका तयारी (Design), उत्तम विकल्पको छनौट (Decision) तथा कार्यान्वयनमा लैजाने (Deeds) व्यवस्थित र नतिजामूलक प्रयास हो । निश्चित समयको लागि लक्षित उद्देश्य प्राप्त गर्न उपलब्ध श्रोत साधनको समूचित प्रयोग गर्ने व्यवस्थित सोच (vision/roadmap) हो ।

## योजनाबद्ध विकासको इतिहास

योजनाबद्ध विकासको अभ्यास सन् १९२८ मा रसियाबाट सुरु भएको हो । सन् १९३० को विश्व आर्थिक मन्दिमा पनि योजनाबद्ध विकासको सुरुवातीले रसियाको आर्थिक विकास प्रभावित नभएपछि अन्य देशहरूले पनि योजनाबद्ध विकासलाई अनुसरण गरेका पाईन्छ ।

नेपालमा बि.सं.१९९० को भुकम्पपछि बि.स. १९९२ मा जुद्ध शम्सेरले २० बर्षिय योजना ल्याएका थिए । मोहन शम्सेरले बि.स. २००५ मा १५ बर्षिय योजना ल्याए । मातृका प्रसाद कोइरालाको नेतृत्वका सरकारका अर्थमन्त्री सुर्वण शम्सेर राणाले बि.स. २००७ सालको अन्तमा २००८ (मार्च १९५१ देखि फेब्रुअरी १९५२ सम्म) सालका लागि पहिलो सरकारी बजेट पेश गरे । जसलाई बार्षिक योजनाको रूपमा बुझ्न सकिन्छ । बि.सं.२०१२ सालमा तत्कालीन राजा महेन्द्रले कोलम्बो योजनाको बैठकमा बैदेशिक सहायता माग गर्न प्रस्तावित दस्ताबेजलाई बि.सं. २०१३ मा पहिलो पञ्च बर्षिय/आवधिक योजनाको रूपमा घोषणा गरेसँगै नेपालमा औपचारिक रूपमा आवधिक योजनाको सुरुवात भएको मानिन्छ उक्त ६५ बर्षको अवधिमा नेपालले चौधंवटा आवधिक योजना कार्यान्वयन गरेको छ भने समृद्ध नेपाल सुखी नेपाली भन्ने २५ बर्ष दीर्घकालीन सोच कार्यान्वयन गर्ने आधार योजनाको रूपमा पन्द्रौ योजना कार्यान्वयन चरणमा रहेको छ ।

## योजनाका प्रकार

(क) अवधिको आधारमा

- दीर्घकालीन योजना (Long term plan) : सामान्यतया पन्द्रदेखि वीससम्मको लागि तयार गरिने योजना हो । क्षेत्रगत योजना प्राय दीर्घकालीन योजनाको रूपमा चिनिन्छन् ।
- मध्यमकालीन योजना (Medium Term Plan) : सामान्यतया सात वर्षदेखि दशबर्षको लागि तयार हुने योजना ।

- आवधिक योजना (Periodic plan) : सामान्यतया तीनदेखि पाँचबर्षको लागि तयार गरिने विकास योजना । नेपालमा राष्ट्रिय योजना आयोगले २०१३ सालदेखि आवधिक योजनाको अभ्यास गरेको । साथै हाल प्रदेश तथा स्थानीय सरकारले पनि यसलाई अनुशरण गरेका छ ।
- बार्षिक योजना (Yearly plan) : प्रत्येक बर्ष तयार गरिने योजना । बजेटलाई बार्षिक योजनाको रूपमा लिईन्छ ।

#### (ख) अवधारणाको आधारमा

- रणनीतिक योजना (Strategic plan) : कुनै लक्ष्य प्राप्त गर्न रणनीति तवरले तयार पारिएको योजना । यसमा के र कसरी गर्ने रणनीति हुन्छन् । कार्यक्रमहरू समावेश हुदैन्न ।
- युक्तिपूर्ण योजना (Tactical plan) : विशेष युक्तिबाट लक्ष्य प्राप्त गर्न तयार गरिने योजना ।
- कार्यान्वयन योजना (Operational plan) : लक्ष्य कार्यान्वयन गर्नको लाति तयार योजना हो ।
- आकस्मिक योजना (Contingency plan) : कुनै आकस्मिक कार्य गर्नको लागि तयार गरिने योजना । जस्तै कोरोना नियन्त्रण गर्न नेपाल सरकारले लागु गरेको योजना ।

#### (ग) विषय वस्तुको आधारमा

- विस्तृत योजना (Comprehensive plan): कुनै योजनामा सोच, लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति, कार्यनीति र कार्यक्रम सहित विस्तृत रूपमा तयार गरिने योजना हो । नेपाल सरकारका आवधिक योजनालाई पनि यस समूहमा राख्न सकिन्छ ।
- सांकेतिक योजना (Indicative plan): योजनाको सोच, लक्ष्य, उद्देश्य र रणनीतिहरू प्राप्त सांकेतिक सूचक तोकिएको, छरिटो योजना । प्राय विकसित देशले प्रयोग गर्ने योजना प्रणाली हो । निजी क्षेत्र सशक्त भएको र उदार अर्थतन्त्र अवलम्बन गरेका विकसित देशमा सरकारले सांकेतिक योजना तयार गर्ने चलन छ ।

#### (घ) तहको आधारमा

- केन्द्रीय/संघीय योजना (National/Federal Plan) : संघले बनाउने योजना । जस्तै नेपालको पन्थौ योजनाको आधारपत्र ।
- प्रादेशिक (Provincial Plan) : प्रदेश सरकारले आफ्नो क्षेत्रभित्रको विकासका लागि तयार गरिएको योजना । नेपालमा सातवटा प्रदेशहरूले तयार गरेका आवधिक योजना ।
- स्थानीय तहको योजना (Local Level Plan) : स्थानीय गाउँपालिका वा नगरपालिकाले तर्जुमा गरिएको योजना ।

#### (ड) निकायको आधारमा

- मन्त्रालयगत योजना (Ministrial Level Plan) : मन्त्रालयको समग्र लक्ष्य प्राप्त गर्न तयार गरिएको योजना ।

- विभाग वा क्षेत्रीय योजना (Departmental Level Plan) : विभागको समग्र लक्ष्य प्राप्त गर्न तयार पारिने योजना ।
- जिल्लागत योजना (District Level Plan) : जिल्ला भरि वा जिल्लाको कुनै कार्यालयले तयार गर्ने योजना ।

### **नतिजाका आधारमा**

- परम्परागत योजना : Input-plan-program-result
- नतिजामूखी योजना : Result-objective-strategy-program-budget

### **आवधिक योजनाका विशेषता**

आवधिक योजनामा मूलत देहाय बमोजिमका विशेषताहरु रहेका हुन्छन् :

- बर्तमानको अवस्थाको चित्रण गरिएको हुन्छ ।
- लक्षित नतिजा प्रक्षेपण गरिएको छ ।
- निश्चित समयमा व्यवस्थापन गरिन्छ ।
- आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक रूपान्तरणमा जोड दिएको हुन्छ ।
- नागरिक केन्द्रित हुन्छ ।
- योजनाको सोच, लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति प्राप्त गर्न आवश्यक श्रोतसाधनको अनुमान गरिएको हुन्छ ।

### **आवधिक योजनाको आवश्यकता**

- विकासको दीर्घकालीन लक्ष्य, उद्देश्य, नीति र प्राथमिकताका आधारमा योजनाबाट विकास गरी आर्थिक सामाजिक रूपान्तरण गर्ने ।
- श्रोत साधनको प्रभावकारी परिचालन, विनियोजन र उपयोग गरी गर्ने,
- समावेशी र दिगो विकास गर्ने ।
- वित्तीय जोखिम कम गर्ने ।
- गरिवी निवारण गर्न तथा वेरोजगारी कम गर्ने ।
- सामाजिक न्याय दिलाउन गर्ने ।
- विकासका अन्तर्राष्ट्रिय लक्ष्य पूरा गर्न जस्तै एमडिजी, एसडिजी, मानव अधिकार, विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति हुने आदि
- वैदेशिक सहायताको परिचालन गर्ने ।
- बजार संयन्त्रलाई बलियो वनाउन ।
- राज्यलाई बजार असफलताबाट बचाउन (माग र आपूर्ति बीच सन्तुलन कायम गर्ने) ।
- राज्यको दायित्व निर्वाह गर्ने ।
- विभिन्न क्षेत्र बीच समन्वय कायम गर्ने ।
- प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा लगानी वृद्धि गर्ने ।

■ सुशासन अभिवृद्धि गर्ने ।

पन्थाँ योजनामा उल्लेखित दीर्घकालीन सोच २१००

“समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली”

समुन्नत, स्वाधीन र समाजबाद उन्मुख अर्थतन्त्र सहितको समान अवसर प्राप्त, स्वस्थ, शिक्षित, मर्यादित र उच्च जीवनस्तर भएका सुखी नागरिक बसोबास गर्ने मुलुक ।

**के हो दीर्घकालीन सोच ?**

वि.स. २१०० सालसम्मा नेपाललाई उच्च आय (प्रतिव्यक्ति १२ हजार १०० अमेरिकी डलर) भएको मुलुकमा पुर्याई समृद्ध नेपाल सुखी नेपालीको साफा राष्ट्रिय आकांक्षा पूरा गर्ने दीर्घकालीन सोचका साथ पन्थाँ योजनादेखि सुरु भएको पच्चिस बर्षिय विकासको अवधारणा नै दीर्घकालीन सोच हो । दीर्घकालीन सोचलाई वस्तुपरक तवरले परिभाषित गर्ने र लक्ष्यको प्राप्तिको मापनलाई सहज बनाउननेपालले पहिलो पटक समृद्धि र सुखका दशवटा वस्तुगत सूचक पहिचान गरिएको छ ।

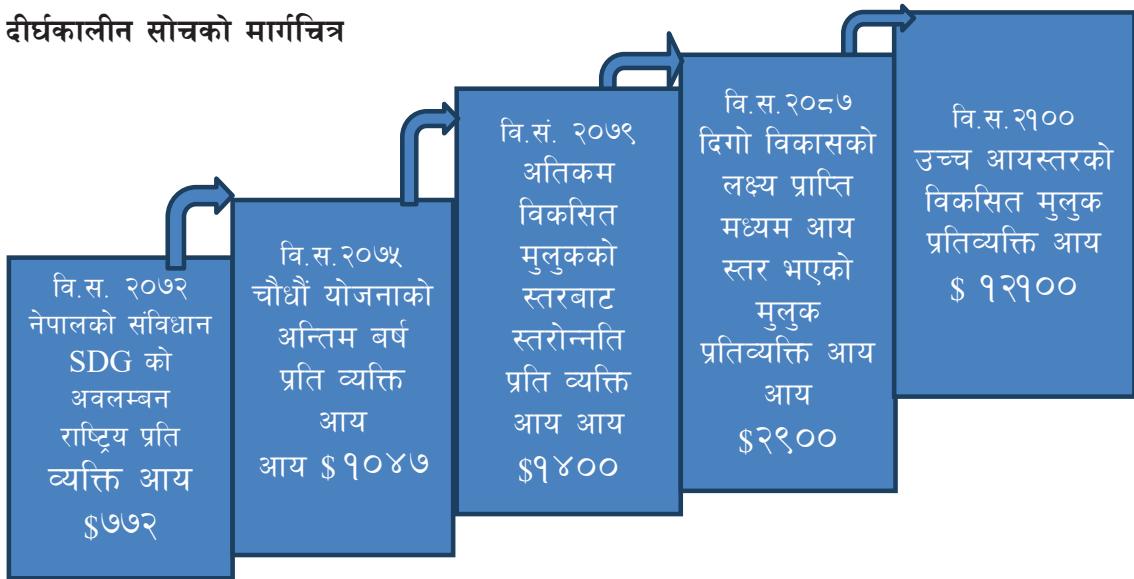
**दीर्घकालीन सोचका राष्ट्रिय लक्ष्य**

१. समृद्धि (Prosperity)	२. सुख (Happiness)
१.१ सर्वसुलभ आधुनिक पूर्वाधार एवं सघन अन्तर आवद्धता	२.१ परिष्कृत तथा मर्यादित जीवन
१.२ मानव पैँजी निर्माण तथा सम्भावनाको पूर्णउपयोग	२.२ सुरक्षित, सभ्य र न्यायपूर्ण समाज
१.३ उच्च र दिगो उत्पादन तथा उत्पादकत्व	२.३ स्वस्थ र सन्तुलित पर्यावरण
१.४ उच्च र समतामूलक राष्ट्रिय आय ।	२.४ सुशासन
	२.५ सबल लोकतन्त्र
	२.६ राष्ट्रिय एकता, सुरक्षा र सम्मान ।

**दीर्घकालीन सोचको चरणहरू (GAS)**

चरण	योजना	अवधि	विकासको उपलब्धि	
पहिलो	पन्थाँ	५ बर्ष (२०७६/७७-८०/८१)	समृद्धि र सुखको आधार निर्माण गर्ने	Generating Prosperity & Happiness
दोस्रो	सोहौ र सत्रौ	१० बर्ष (२०८१/८२-९०/९१)	समृद्धि र सुखको तिव्रता	Accelerating Prosperity & Happiness
तेस्रो	अठारौ र उन्नाइसर्ऊ	१० बर्ष (२०९१/९२-२१००/०९	समृद्धि र सुखको दिगोपना	Sustaining Prosperity & Happiness

## दीर्घकालीन सोचको मार्गचित्र



(राष्ट्रिय योजना आयोगको कार्यपत्र, २०७६)

## दीर्घकालीन सोच २१०० को आवश्यकता

नेपालले देहाय आवश्यकता सम्बोधन गर्न पन्थौं योजनामा दीर्घकालीन सोचको अवधारणा ल्याएको हो :

- नेपालको संविधान सम्पूर्णतामा कार्यान्वयन गर्न,
- उच्च आर्थिक बृद्धि सहित अर्थतन्त्रलाई समाजवाद उन्मुख बनाउँदै नेपाली जनताको समृद्धि, समुन्नति र स्खको चाहना पुरा गर्न,
- अतिकम विकसित मुलुकबाट विकासशील मुलुकमा स्तरोन्नति, मध्यम आय भएको मुलुकको स्तर तथा दिगोविकासको लक्ष्य प्राप्ति गर्दै उच्च आयको राष्ट्रिय प्रति व्यक्ति आय पुर्याउन,
- राजनीतिक दलहरूको घोषणपत्रमा उल्लेखित दीर्घकालीन सोच र योजना कार्यान्वयन गर्न,
- संघ, प्रदेश र स्थानीय तहवीच सहकार्य र समन्वय गर्दै मुलुकलाई समृद्ध र समुन्नत बनाउन,
- प्रादेशिक तथा स्थानीय अर्थतन्त्रको निर्माण गर्दै प्रदेश र स्थानीय तहो सन्तुलित विकास गर्न,
- राष्ट्रिय सोच र विकासका लक्ष्यहरू एउटा दिशामा डोर्याउन।
- विकासका नीति तथा कार्यक्रमहरूलाई निरन्तरता दिन (विना अध्ययन क्षणिक लोकपृयताका आधारमा योजनाका सोच, उद्देश्य र प्राथमिकतालाई शिश्र परिवर्तन गर्ने पद्धति अन्त्य गर्न)।

## दीर्घकालीन सोचका राष्ट्रिय रणनीति

दीर्घकालीन सोच हासिल गर्नको लागि देहाय बमोजिमका राष्ट्रिय रणनीति अवलम्बन गरिएका छन :

१. तीव्र, दिगो र रोजगारमूलक आर्थिक वृद्धि गर्ने,

२. सुलभ तथा गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा र शिक्षाको सुनिश्चित गर्ने,
३. आन्तरिक तथा अन्तरदेशीय अन्तर आवद्धता एवं दिगो शहरी/वस्ती विकास गर्ने,
४. उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्ने,
५. पूर्ण, दिगो र उत्पानशील सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षण गर्ने,
६. गरिवी निवारण र आर्थिक सामाजिक समानता सहितको न्यायपूर्ण समाज निर्माण गर्ने,
७. प्राकृति स्रोतको संरक्षण र परिचालन तथा उत्थानशीलता विकास गर्ने,
८. सार्वजनिक सेवाको सुदृढीकरण, प्रादेशिक सञ्चुलन र राष्ट्रिय एकता सम्बद्धन गर्ने ।

## **रूपान्तरणका प्रमुख सम्बाहक**

योजनाको सोच र लक्ष्य हासिल गर्न नेपाल सरकारले आवधिक योजनाको इतिहासमा पहिलो पटक देहाय बमोजिम सम्बाहक पहिचान गरिएका छन्:

१. गुणस्तरीय एकीकृत यातायात प्रणाली, सूचना प्रविधि तथा सञ्चार पूर्वाधार र बृहत सञ्जालीकरण,
२. गुणस्तरीय मानव पुँजी निर्माण, उद्यमशील कार्य संस्कृति विकास र सम्भावनाको पूर्ण उपयोग,
३. जल विद्युत उत्पादन वृद्धि र हरित अर्थतन्त्र प्रवर्द्धन,
४. उत्पादन, उत्पादकत्व र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि,
५. गुणस्तरीय पर्यटन सेवाको विकास र विस्तार,
६. प्रादेशिक र स्थानीय अर्थतन्त्रको विकास र सदृढीकरण तथा औपचारिक क्षेत्रको विस्तार,
७. सामाजिक संरक्षण र सुरक्षाको पत्थाभूति,
८. शासकीय सुधार र सुशासन अभिवृद्धि ।

## **दीर्घकालीन सोचका प्रमुख परिमाणात्मक लक्ष्यहरू आ.व. २१००/०१ (वि.सं. २१००)**

- औसत आर्थिक वृद्धिदर १०.५०% पुर्याउने ।
- प्रतिव्यक्ति कूल राष्ट्रिय आय अमेरिकी डलर १२,१००/- ।
- निरपेक्ष गरिवी ०% (एक प्रतिशत भन्दा न्यून) रबहुआयामिक गरिवी ३%, पुर्याउने ।
- ४०,००० मेगावाट उर्जा उत्पादन गर्ने ।
- मानव विकास सूचकांक ०.७६ पुर्याउने ।
- रोजगारीमा औपचारिक क्षेत्रको हिस्सा ७० प्रतिशत पुर्याउने ।

## **२५ बर्षे सोच निर्धारणका आधारहरू**

- बाईसौ शताब्दीमा नेपालको परिकल्पना हो,
- अन्य मुलुकमा प्राय वीसदेखि तीस बर्षसम्मका दीर्घकालीन सोच तर्जुमाको अभ्यास (जस्तै मलेसियामा ३० बर्षे, भुटान २० बर्षे, दक्षिण अफ्रिका २० र भारतमा १८ बर्षे सोच) आदि
- विभिन्न एसियाली मुलुकुले एक पुस्ताभित्र नै समृद्धि हासिल गरेको अवस्था छ,

- २५ बर्षे अवधिमा पाँचवटा पञ्च बर्षिय योजना कार्यान्वयन हुने,
- सन् २०३० समम्म विश्वव्यापी एजेण्डाहरूलाई मूलप्रवाहीकरण गर्न पर्याप्त समय चाहिने,
- वर्तमान सरकारले चुनावी घोषणामा गरेका प्रतिवद्धता गरे अनुसार वि.स.२०९९ सम्म समुनत राष्ट्रको स्तरमा अभिवृद्धि गर्ने प्रतिवद्धता ।

## दीर्घकालीन सोच, २१०० का मार्गदर्शक सिद्धान्त

देहाय मार्गदर्शक सिद्धान्तलाई आधार मानी दीर्घकालीन सोचको विकास भएको हो :

- नेपालको संविधानमा भएको व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयन,
- स्थिर सरकारको जगमा नीतिगत निरन्तरता सहित सुशासन, विकास र समृद्धिको सिर्जना, तिव्रता र दिगोपना,
- सार्वजनिक, निजी, सहकारी तथा सामुदायिक क्षेत्रको स्पष्ट भूमिका, सहकार्य र साखेदारी राष्ट्रिय हित, एकता र समृद्धि,
- विकासशील मुलुकमा स्तरोन्नति गर्दै दिगो विकास लक्ष्य प्राप्ति र उच्च आय स्तर भएको मुलुकमा स्तरोन्नति,
- पूर्वाधार निर्माण र शासकीय सुधार सहित तिव्र आर्थिक वृद्धि, उत्पादनशील रोजगारी र समन्यायिक वितरण ,
- वित्तीय संघीयताको पूर्ण कार्यान्वयबाट प्रदेश र स्थानीय तहबाट आर्थिक समृद्धिको आधार निर्माण,
- आर्थिक स्थायीत्व, बचत तथा लगानी अभिवृद्धि र उत्पादन तथा उत्पादकत्व वृद्धि,
- कृषि, उर्जा, खनिज र पर्यटनको विकास,
- विज्ञान, सूचना प्रविधि र मानव संशाधन विकास,
- अनुसन्धान र नवप्रवर्तन,
- अनुसन्धानात्मक विकास र क्रमिक सुधार तथा उद्यमशीलताको विकास,
- समावेशीकरण, प्रादेशिक सन्तुलन र पिछडिएका क्षेत्र तथा समुदायको विकास र
- आयोजना सुशासनको व्यवस्था गरिएको छ ।

## दीर्घकालीन सोच प्राप्तिका चुनौतीहरू

- तीव्र, दिगो, समावेशी र रोजगारमूलक आर्थिक वृद्धि प्राप्त गर्ने रणनीति तथा मोडेल के हो स्पष्ट गरी सोही अनुसार पर्याप्त वित्तीय स्रोत (आन्तरिक तथा बाह्य) परिचालन गरी उच्च र अति महत्वकांक्षी आर्थिक वृद्धि हासिल गरी दिगो अर्थतन्त्र निर्माण गर्नु,
- विश्वभर फैलिएको कोरोना भाईरस/महामन्दीबाट नेपालले दीर्घकालीन रूपान्तरणका लागि लिएका सोच, नीति, योजना तथा कार्यक्रम एकाएक अवरुद्ध हुन पुगे । उद्योग, कृषि तथा सेवा क्षेत्रपनि थला परे । शिक्षा, स्वास्थ्य क्षेत्र लगायत समष्टिगत अर्थतन्त्रको लगानी, उत्पादन, उपभोग, बचत, राजस्व, आम्दानी, आर्थिक वृद्धि, रोजगारी, व्यापार, बैदेशिक सहायता परिचालन, प्रतिफल, विप्रेषण आप्रवाह, भुक्तानी सन्तुलन, रोजगारी र शासकीय आयाममा एकसाथ देखा परेको शिथिलताको पूर्ण

- र यथार्थपरक तवरले पहिचान गरी आवश्यक पुनर्उत्थान तथा पुनःसंरचना मार्फत अर्थतन्त्रलाई शिघ्र सामान्य अवस्थामा फर्काउनु,
- जनशक्ति व्यवस्थापन गर्नु : गुणस्तरीय जनशक्ति उत्पादन गर्ने, ब्रेन गेन गर्ने, दक्ष जनशक्ति नेपाल प्रवेश गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने | सबै क्षेत्रमा सक्षम र इमान्दार व्यक्तिलाई नेतृत्वमा पुराउनु । दण्ड र पुरस्कारलाई निष्पत्ति र पारदर्शिताका साथ नितिजासँग जोडनु,
  - राजनीतिक नेतृत्वलाई इमान, सक्षम र उदाहरणीय (राजनेता) वनाई विकासका मुख्य राष्ट्रिय एजेण्डामा प्रमुख दलका नेताहरूको साभा सोच र सहकार्य गर्ने वातावरण सिर्जना गराउनु,
  - विकासका लागि भौतिक पूर्वाधार निर्माण गर्ने : यातायात, उर्जा, सिंचाई, सूचना प्रविधि तथा संचारको विकास गर्नु ।
  - विकासको सम्बाहक मानिने निजी क्षेत्रको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि तथा लगानीमैत्री वातावरण सिर्जना मार्फत नेपालमा रोजगारी र आय बढ्दि गर्नु,
  - बौद्धिक सम्पत्ति, उपयुक्त प्रविधि र नवप्रवर्तन सहितको औद्योगिकविकास मार्फत उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्नु,
  - सुलभ तथा गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा र शिक्षाको सुनिश्चित गर्नु,
  - पूर्ण, दिगो र उत्पानशील सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणको व्यवस्थापन गर्नु,
  - गरिवी निवारण र आर्थिक सामाजिक समानता सहितको न्यायपूर्ण समाज निर्माण गर्नु,
  - सार्वजनिक सेवा सवलीकरण, प्रादेशिक सन्तुलन र राष्ट्रिय एकता सम्बद्धन गर्नु,
  - आम नागरिकलाई सुशासन र कानूनी शासनको व्यवहारिक अनुभूति गराउनु
  - राष्ट्रिय गौरव तथा अरू गेम चेन्जर आयोजनाको पहिचान, विश्लेषण गरी विशिष्ट विधि मार्फत समयमै गुणस्तरीय तवरले कार्यान्वयन गर्नु,
  - योजना तथा बजेट प्रणालीवीच तालमेल गराउनु : विकासशील मुलुक, मध्यम आयस्तर र दिगो विकासका लक्ष्यहरू प्राप्त हुने गरी तीन तहका सरकारका वर्तमान तथा भावी योजना, बजेट र कार्यक्रम तर्जुमा तथा कार्यान्वयनवीच उचित समन्वय गरी गुणस्तर र नितिजामूखी बनाउनु,
  - डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्क २०७६ को अवधारणालाई कार्यान्वयन गरी डिजिटल अर्थतन्त्रको रूपान्तर मार्फत सुशासन, विकास र समृद्धि हासिल गर्नु,
  - दीर्घकालीन सोचवारे तीनवटै तह र आम नागरिकलाई उपयुक्त माध्यमबाट जानकारी गराउनु,
  - समन्वय र सहकाय गर्ने पद्धति विकास गर्ने : तहगत, कार्यगत, संगठन र कार्यक्रम तथा बजेट परिचालनमा समन्वय गर्नु,
  - विकासका सबै तह तथा पात्रहरूले कानुनी शासन, चुस्त सेवा प्रवाह, सुशासन र सदाचार पद्धतिमार्फत Ethical Governance लाई प्रवर्द्धन गर्नु,
  - सुशासन र सदाचारयुक्त प्रणालीको विकास गर्नु ।

### दीर्घकालीन सोच प्राप्तिको भावी कार्यदिशा

नेपाल योजनाबद्ध विकासको सिंहावलोकन गर्ने हो भने हाम्रो हालको गति र मतिबाट महत्वकाक्षी

दीर्घकालीन लक्ष्य (दोहरो अंकको आर्थिक बृद्धि, चालिस हजार मेगावाट उर्जा उत्पादन, प्रतिवर्त्ति कूल राष्ट्रिय आय अमेरिकी डलर १२,१००/- र निरपक्ष गरिवी शुन्य पार्नु आदि)हासिल गर्नु कठिन छ । तर, राज्य जनतामाख होप सर्कुलेशन गर्ने र आवश्यकता व्यवस्थापन गर्ने अन्तिम भरोसाको केन्द्र हो । राज्यले समय सापेक्ष जन आवश्यकता पूरा गर्ने र विश्व समुदायसँग आवद्ध हुन तत्कालिन र अल्पकालीन उद्देश्यवाट मात्र निर्देशित नभई एक हदसम्म महत्वकाङ्क्षी दीर्घकालीन सोचबाट निर्देशित हुनु आवश्यक छ । विकासको व्यवस्थापन राम्रो गर्न सक्ने हो भने नेपालसँग प्रचुर स्रोत साधनको उपलब्धता र संभावना छ । काम गर्न सक्ने जनशक्ति (पपुलेसन डिभिडेण्ड) को बाहुल्यता छ । तसर्थ दीर्घकालीन सोचका मर्म अनुरूप सरकारी, निजी तथा नागरिक क्षेत्रले सक्षम, इमान्दारी, उत्तरदायी भई सहकार्यतथा पद्धतिमूलकशैलीमा काम गर्न सके दीर्घकालीन सोच कागजमा होइन आम नेपाली नागरिकको जीवनमा अनुभूति नै गराउन सकिन्छ । विश्वका केही सफल देशका उदाहरण अध्ययन गर्ने हो भने पनि पच्चिस बर्षको अवधिमा आर्थिक रूपान्तरण गरेको देखिन्छ । अतः कठिनाईका वीच पनि दीर्घकालीन सोच हासिल गर्न देहाय पक्षमा सुधार गरिनु पर्छ :

- विश्वभर फैलिएको कोरोना भाईरस/महामन्दीले नेपालको समग्र आर्थिक, सामाजिक तथा शासकीय आयाममा पारेको नकारात्मक असर पहिचान, मूल्यांकन गरी शिथिल अर्थतन्त्रको तीव्र रूपमा पुनर्जर्त्थान गर्न, कोरोना पश्चातका रोग र भोगलाई कुशलतापूर्वक सम्बोधन गर्न राज्यका सबै पात्रहरू २०७२ सालको भुकम्पताका भी एकजुट भई नीति र कार्यान्वयनमा सहकार्य गर्नु जस्ती छ,
- विश्व समुदायले पनि कोरोना भाईरसलाई विश्व महामन्दी तथा तेस्रो विश्व युद्धको संज्ञा दिएका छन् । यस्तो भयावह अवस्थाबाट तत्काल कोरोनाको सक्रमणबाट नेपाललाई बचाउन र दीर्घकालमा समस्तिगत अर्थतन्त्रको पुनर्जर्त्थान तथा पुनःसंरचना गर्नको लागि ठूलो रकम आवश्यक पर्छ । तसर्थ, राष्ट्रहित प्रतिकूल नै हुने बाहेक सबै किसिमका सहयोग लिनु पर्ने अवस्थामा अतिकम विकसित मुलुकले पाउने सहुलियतपूर्ण वैदेशिक सहायता र अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार सुविधा कटौती हुनेगरी सन् २०२१ को समीक्षामा नेपालले स्तरोन्नतिका आवश्यक मापदण्ड नै हासिल गरे पनि नेपालले सन् २०२२ बाट स्तरोन्नति हुने नीति पुनर्विचार गर्नुपर्ने देखिन्छ । अथवा नेपालले संयुक्त राष्ट्रसंघसँग सन् २०२४ सम्मको लागि स्तरोन्नति स्थगित (डिफर) गरिदिन पुनः अनुरोध गर्नु पर्छ जसले कोरोना भाईरसको प्रतिकूल अवस्थामा सहुलियतपूर्ण ऋण प्राप्त गर्न र शिथिल अर्थतन्त्रलाई पुनर्जर्त्थान गर्न केही हदसम्म सहज हुनेछ ।
- तीव्र, दिगो, समावेशी र रोजगारमूलक आर्थिक बृद्धि प्राप्त गर्ने रणनीति तथा मोडेल के हो स्पष्ट पार्ने,
- वित्तीय श्रोत परिचालन गर्ने : राजस्व प्रणालीलाई सुढद गर्ने, सहुलियतपूर्ण वैदेशिक सहायता परिचालनको लागि तत्काल नेपाललाई विकासशील मुलुकमा स्तरोन्नति हुने नीतिमा पुनः विचार गरी एकपटक डिफरको लागि राष्ट्रसँघमा अनुरोध गर्ने, प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी भित्रयाउनको लागि स्वेदशी निजी लगानीकर्ताको विश्वास जिल्ले, डोइङ्ग विजुनेस रिपोट जस्ता विश्वस्तवाट प्रकाशित हुने प्रतिवेदनका सुचकमा सुधार गरी नेपालमा लगानीको राम्रो वातावरण छ भन्ने सन्देश विश्व समुदायसम्म पुर्याउने, ब्लेण्डेड फाईनान्स प्रवर्द्धन गर्न आवश्यक नीतिगत तथा कानुनी आधार तयार गर्ने । लगानीसम्मेलनमा भएका सहमति तथा प्रतिवद्धतालाई शिघ्र कार्यान्वयमा लैजान आवश्यक कानून, नीति, सयन्त्र (एकल विन्दु सेवा) र सेवा प्रदान गर्ने व्यवहारमा आमूल सुधार गरिनुपर्छ ।

- दीर्घकालीन सोच जस्ता विकासका मामिलामा प्रमुख दलहरूवीच साभा सोच विकास गरी नीतिगत तथा शासकीय स्थिरतालागि प्रमुख दलका नेताहरूवीच विश्वास, सहकार्य र सहमति विकास गरिनुपर्छ ।
- जनशक्ति व्यवस्थापन गर्ने : गुणस्तरीय जनशक्ति उत्पादन गर्ने, ब्रेन गेन गर्ने, दक्ष जनशक्ति नेपाल प्रवेश गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने । उपयुक्त व्यक्तिलाई उपयुक्त स्थानमा नेतृत्व वर्गन् दिने । कार्य सम्पादनको नतिजाको आधारमा मूल्यांकन गरी उपयुक्त दण्ड तथा पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने । सीपमूलक जनशक्तिको उत्पादन बढाउने, जनशक्ति उत्पादन र आवश्यकता वीचको बेमेल घटाउने । शिक्षा नीतिलाई सीप र प्रविधिसँग कुन हदसम्म जोड्ने स्पष्ट सोच तयार गर्ने (आम शिक्षा ३० : प्राविधिक ७० वा ?) । नेपालको सम्भावना र विश्वसँग गर्नु पर्ने प्रतिस्पर्धासँग जुध्न सक्ने गरी दुवै प्रकारको जनशक्ति उत्पादन गर्ने शिक्षा नीति लागु गर्ने,
- उच्चस्तरको आयमा पुग्नको लागि नेपालले ठूला भौतिक पूर्वाधार (यातायात, उर्जा, सिंचाई आदि) विकास गर्नु जरूरी छ । तर भौतिक पूर्वाधारको विकासबाट मुलुकलाई मध्यमस्तरको आयमा पुरयाउन सजिलो भए पनि उच्चस्तरको आयमा पुग्न र दिगो हुन ठूला भौतिक पूर्वाधारसँगै नेपालले बैद्धिक सम्पत्ति, नवप्रवर्तन र सूचना प्रविधिको विकास मार्फत औद्योगिकरण र औद्योगिकरण मार्फत उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्नु जरूरी छ ।
- आम नागरिकलाई सुखी बनाउन संविधानले पदत्त समानताको हक व्यवहारमा अर्थपूर्ण रूपमा कार्यान्वयन गर्न र सबैले विकासको अवसर प्राप्त गर्ने हैसियत विकास गर्नको लागि गुणस्तरीय शिक्षा र स्वास्थ्य र आधारभूत आवश्यकता व्यवस्थापनमा सुनिश्चितता गर्ने,
- राजनेताको ओज र करिस्माले क्षणिक विकास र आधार बनाउँछ तर विकासलाई दिगो बनाउन पद्धति र प्रणालीमा जोड दिनुपर्छ,
- पूर्ण, दिगो र उत्पानशील सामाजिक सुरक्षा मार्फत जोखिममा रहेका व्यक्तिको संरक्षण र सशक्तिकरण गर्ने,
- गरिवी निवारण र आर्थिक सामाजिक समानता सहितको न्यायपूर्ण समाज निर्माण गर्ने,
- सार्वजनिक सेवा सवलीकरण, प्रादेशिक सञ्चुलन र राष्ट्रिय एकता सम्बर्द्धन गर्ने,
- विकासका लागि पूर्वशर्तको रूपमा रहेको नीतिगत स्थिरता, विकासमा न्यूनतम साभा धारणा विकास, योग्य र इमान नेतृत्व, कानून र पद्धतिमूलक शासनको लागि अव नागरिक तहबाट आवाज उठाउनु पर्छ । जन्मजात कुनै राजनीतिक दल कार्यकर्ता भएको ठानी अलोकतान्त्रिक तवरले मताधिकार गरी गलत नेतृत्वलाई निरन्तरता दिने संस्कारमा परिवर्तन गर्ने । गुण दोषको आधारमा आवधिक निर्वाचनमा सही व्यक्तिलाई मतदान गरी सक्षम र इमान नेतृत्व चयन गर्ने ।
- कानूनी शासनको पालना गर्ने, दण्ड र पुरस्कार प्रणालीमा पारदर्शिताका साथ लागु गर्ने ।
- सुलभ तथा गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा र शिक्षाको सुनिश्चित गर्ने,
- पूर्ण, दिगो र उत्पानशील सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षण गर्ने,
- गरिवी निवारण र आर्थिक सामाजिक समानता सहितको न्यायपूर्ण समाज निर्माण गर्ने,
- सार्वजनिक सेवा सवलीकरण, प्रादेशिक सञ्चुलन र राष्ट्रिय एकता सम्बर्द्धन गर्ने
- सुशासन र कानूनी शासनको आम वर्गलाई व्यवहारिक अनुभूति गराउने ।

- राष्ट्रिय गौरव तथा अरु गेमचेन्जर आयोजनाको पहिचान, विश्लेषण गरी विशिष्ट तवरले कार्यान्वयन गर्ने ।
- योजनाबद्ध तालमेल : विकासशील मुलुक, मध्यम आयस्तर र दिगो विकासका लक्ष्यहरू प्राप्त हुने गरी तीनवटा सरकारका वर्तमान तथा भावी योजना, बजेट र कार्यक्रम तर्जुमा तथा कार्यान्वयनवीच उचित समन्वय हुनुपर्ने । नतिजामूखी कार्यान्वयन हुनुपयो ।
- समन्वय र सहकाय गर्ने पद्धति विकास गर्ने : तहगत, कार्यगत, संगठन र कार्यक्रम तथा बजेट परिचालनमा समन्वय हुनुपर्ने ।
- डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्क २०७६ को अवधारणालाई कार्यान्वयन गरी डिजिटल अर्थतन्त्रको रूपान्तर मार्फत सुशासन, विकास र समृद्धि हासिल गर्ने ।
- दीर्घकालीन सोचवारे तीनवटै तह र आम नागरिकलाई उपयुक्त माध्यमबाट जानकारी गराउने ।
- विकासका सैवे तह तथा पात्रहरूले कानुनी शासन, चुस्त सेवा प्रवाह, सुशासन र सदाचार पद्धति मार्फत Ethical Governance लागि विशेष ध्यान दिनुपर्ने ।

## निष्कर्ष

नेपालले लामो सघर्षपछि प्राप्त राजनीतिक तथा शासकीय परिवर्तन (लाभ) लाई दिगो र संस्थागत गर्न आर्थिक रूपान्तरण हुनु जरूरी छ । नागरिकको अपेक्षा अनुरूप बृहत आर्थिक रूपान्तरण अव क्षणिक, अल्पकालीन, अस्थिर र टाल्टुलेसोचबाट सम्भव छैन । नेपालको योजनाबद्ध प्रणालीको सिंहावलोकनको आधारबाट भन्नु पर्दा समृद्ध नेपाल सुखी नेपाली भन्ने दीर्घकालीन सोचका परिमाणात्मक लक्ष्य निकै महत्वकांक्षी र हासिल गर्न कठिन छन् । तर राज्यले होप सर्कुलेसन र माग व्यवस्थापन सहित समाजमा सकारात्मक सन्देश दिनको लागि एक हृदसम्म महत्वकांक्षी लक्ष्य सहितको दीर्घकालीन सोच अवलम्बन गर्नु आवश्यक छ । पच्चिस बर्षमा यो सोच प्राप्त हुदैन भनेर बस्तु भन्दा सैवे क्षेत्र र तहको सकारात्मक सोच, क्षमता विकास तथा परिचालन, इमान्दारिता र राष्ट्रभावका साथ स्रोतका उच्चतम परिचालन गर्न दत्तचित्त भएर लानु पर्छ । राष्ट्रिय महत्वका विकास एजेण्डामा प्रमुख दलका नेताहरूको सहकार्य गरेर जानु जरूरी छ । सक्षमता र इमानमा आधारित उपयुक्त पद्धति, मौलिक प्रविधिको प्रयोग, रोजगार केन्द्रित शिक्षा नीति, गुणस्तरीय स्वास्थ्यमा पैँहुच र बौद्धिक सम्पत्तिलाई जोड दिएमा पच्चिस बर्षमा योजनाले कल्पना गरेको आर्थिक विकास सम्भव छ । आर्थिक रूपान्तरसँगै अधिकाश नागरिकले प्रत्यक्ष रूपमा गुणस्तरीय रोजगारी तथा स्वरोजगार पाउने छन । आर्थिक रूपान्तरणबाट छोउन नसकेका थोरै सिमान्तकृत नागरिकलाई राज्यले सामाजिक सुरक्षा मार्फत सुरक्षित तथा सशक्तिकरण गरी समतामूलक समाज निर्माण गरिनुपर्छ । समावेशीता सहितको उच्च आर्थिक विकास मार्फत समृद्ध नेपाल सुखी नेपाली भन्ने पवित्र दीर्घकालीन सोच कार्यान्वय गरी आम नेपाली नागरिकलाई सुख र समृद्धिको व्यवहारिक अनुभूत गराउनु नेपालको लागि जरूरी छ ।

## सन्दर्भ सामग्री

- पन्थौं योजना, २०७५, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरवार, काठमाडौं ।
- रेग्मी, डा.नारायण प्रसाद,(२०७४), शासकीय प्रवबन्ध र विकास, गुडबिल पब्लिकेशन प्रा.लि., काठमाडौं ।

- नेपालको संविधान, २०७२, कानून किताव व्यवस्था समिति, बवरमहल, काठमाडौं ।
- महालेखापरीक्षकको छपन्नौ बार्षिक प्रतिवेदन, २०७५ सारांश ।
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरवार ।
- स्थानीय तहको बार्षिक योजना तथा बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०७४ ।
- बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०७५, अर्थ मन्त्रालय ।

# अन्तर्राष्ट्रिय डॉक सञ्चालन प्रकृया: एक सिंहावलोकन

-रमेश कुमार कटुवाल  
शाखा अधिकृत  
हुलाक सेवा विभाग

## अन्तर्राष्ट्रिय डॉक:

एक देश भित्रको हुलाक वस्तुहरू देशको भौगोलिक सिमाना भन्दा बाहिर ओसारपसार र आदान प्रदान तथा संकलन एवं वितरण गर्ने कार्य नै अन्तर्राष्ट्रिय डॉक हो । ठेगानामा हुलाक वस्तु पुर्याउने सिङ्गो प्रकृयामा संलग्न सरोकारवाला निकायहरूको अन्तरसम्बन्ध र अन्तरआवद्धताको समष्टी नै अन्तर्राष्ट्रिय डॉक सञ्चालन प्रकृया हो । हुलाकको आधारभूत सेवाको रूपमा चिह्नीपत्र र पुलिन्दा रहेका छन् भने एच्छक सेवाको रूपमा इएमएस सेवा सञ्चालनमा रहेको छ । चिह्नीपत्र अन्तर्गत;

LC = Letters, Post cards, All registered or insured items;

AO = Newspaper, Periodicals, Books, Pamphlets, Small packets of merchandise;

IBRS=International Business Reply services\_ Items returned by addressee to the sender after doing the needful

M-bags Printed items in special bag (Same addressee) आदि हुलाक वस्तुहरू रहन्छन् ।

त्यसैगरी पुलिन्दा (पार्सल) सेवा अन्तर्गत पुलिन्दा सञ्चालन प्रकृयाको आधारमा देहायको पुलिन्दा सेवाहरू विश्वमा सञ्चालनमा रहेका छन् -

CA Parcels = A de Úcovert

CB Parcels = Returned

CC Parcels = E-Commerce

CD Parcels = Direct access

CE Parcels = EPG

CF Parcels = Consignment Service

CN Parcels = Ordinary

CR Parcels = Merchandise Return

CT Parcels = Empty Receptacles

CU Parcels = Reserved for bilaterally agreed usage

CV Parcels = Insured

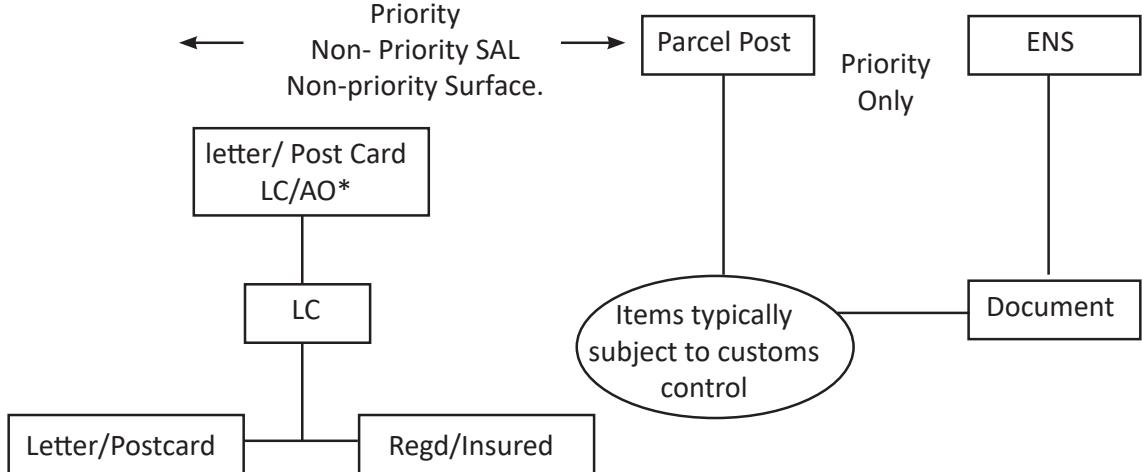
बढिमा ५० के.जी. सम्म तथा औषतमा ३९.५ के.जी. को पार्सल गरिने गरेकोमा नेपालले २० के.जी.सम्मको पार्सल दर्ता गर्ने गरेको छ ।

एच्छक/व्यवसायिक सेवाको रूपमा रहेको EMS(Express Mail Service) सेवा अन्तर्गत ED=Documents, EM=Merchandise, EN= Mixed सेवाहरू नै मुख्य रूपमा रहेका छन् । नेपालबाट यो सेवा ३९ देशमा विस्तार भएको छ र पार्सल सरह २० के.जी. सम्मको हुलाक वस्तु स्वीकार गरिने गरिएको छ ।

माल वस्तु खामिएका सबै हुलाक वस्तुहरू भन्सारको क्षेत्राधिकार भित्र पर्ने विश्वव्यापी सिद्धान्तलाई मध्यनजर गर्दै अन्तर्राष्ट्रिय डॉकको रूपमा रहेका मुख्य हुलाक वस्तुहरूलाई देहायको चित्रमा देखाउन सकिन्छ -

## Postal Products Simplified

### Illustrating Items typically subject to Customs Control



उपरोक्त वमोजिमका सबै हुलाक वस्तुहरूलाई प्राविधिक हिसावले देहायको mail class मा बाँडिएको छ:

U=Letter

C= Parcel

T= Empty bag

E= EMS

त्यसैगरी हुलाक वस्तु ढुवानी प्रकृयाको आधारमा हुलाक वस्तुहरूको mail category देहाय अनुसारको रहेको हुन्छ:

A= Air mail or Priority mail

B=S.A.L. / Non priority mail

C=Surface mail/non-priority mail

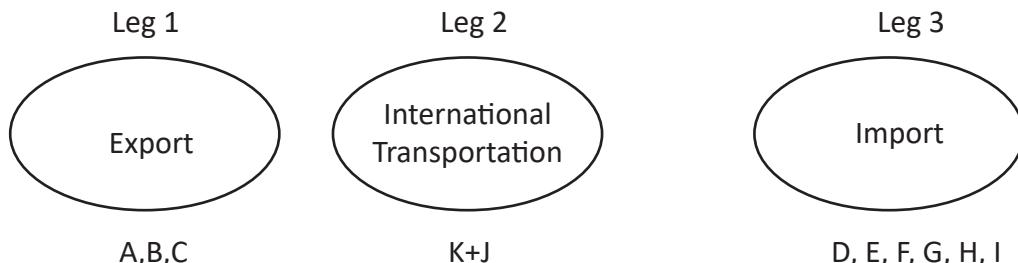
D=Priority mail sent by surface or any combination of the above

### अन्तर्राष्ट्रिय डाँक सञ्चालन प्रकृया:

कुनै देशमा दर्ता, संकलन र निकासी गरिएका हुलाक वस्तुहरू अन्तर्राष्ट्रिय ढुवानी प्रकृया मार्फत गन्तव्य देशमा पुर्याइ नियमानुसार ठेगानामा वितरण गर्ने प्रकृयाको समष्टि नै अन्तर्राष्ट्रिय डाँक सञ्चालन प्रकृया हो । विश्व हुलाक संघले प्रतिवन्धित गरेका, सम्बन्धित देशको भन्सार कानूनले निकासी गर्ने रोक लगाएका बाहेका, हुलाक प्रशासनले तोकेको मापदण्ड भित्रका हुलाक वस्तुहरू तोकिएको सुरक्षा मापदण्ड पुरा गरी हुलाक प्रशासनले ग्रहाकबाट दर्ता गर्ने गर्छ । हवाइ मार्ग, जल मार्ग वा सतह मार्गबाट गन्तव्य हुलाक रहेको देशमा पुर्याउने कार्य गरिन्छ । यो प्रकृयामा उत्पत्ती र गन्तव्य हुलाक प्रशासन, भन्सार, एयरलाइन्स वा अन्तर्राष्ट्रिय ढुवानीकर्ता आदिको समन्वयात्मक र एकीकृत प्रयास रहेको हुन्छ । नेपालले

अन्तर्राष्ट्रिय डाँक सञ्चालनको लागि विश्व हुलाक संघको IPS. POST Software प्रयोग गर्ने गरेको छ । उक्त सङ्कटवेयरमा हुलाक वस्तु दर्ता, संकलन, विदेश चलानी, डाँक परिवहन तथा गन्तव्य हुलाकमा पुगेपछिको हुलाक वस्तुको प्राप्ती, भन्सार प्रकृया, वितरण केन्द्रसम्म पुर्याउने, ग्राहकलाई खबर गर्ने, वितरण गर्ने सम्मका कृयाकलापहरूको A देखि । सम्मका Event हरू Scanning गरिन्छ । अन्तर्राष्ट्रिय डाँक सञ्चालन प्रकृया र सो अन्तर्गत गरिने Scanning को कामलाई देहायअनुसार प्रस्तुत गरिएको छ:

Country (NP) Country (CH)



माथि उल्लेखित देश नेपाल NP ले गन्तव्य हुलाक भएको देश स्वीटजरल्याण्ड CHलाई हुलाक वस्तु निर्यात गर्ने ऋममा ग्राहकबाट संकलित हुलाक वस्तुमा नेपालको दायित्व leg 1 र leg2 सम्म रहेको छ । गन्तव्य मुलुकमा हुलाक वस्तु पुगेपछिको सम्पूर्ण दायित्व भने गन्तव्य देशको रहने गर्छ । नेपालले स्वीटजरल्याण्डलाई हुलाक वस्तु पठाउँदा नेपाल Exporter भई A, B, C Event scan गर्छ र स्विटजरल्याण्डले Importer को रूपमा D,E,F,G,H,I Event scan गर्छ । बाटोको ट्रान्जिट सुविधा दिने देशले K र J event scan गर्छ । एवं रीतले स्वीटजरल्याण्डबाट नेपालमा हुलाक वस्तु पठाउँदा यी देशहरू ऋमशः Exporter र Importer को रूपमा रहेका हुन्छन् । IPS.POST मा उपलब्ध २० वटा user हरूले उपरोक्त वर्मोजिम A देखि । सम्मका इभेन्टहरू स्क्रियान गर्दछन । जसलाई Exporter Importer ले गर्ने कामको रूपमा देहायअनुसार स्पष्ट पारिएको छ:

### **Exporter**

EMA: Posting/collection

EMB: Arrival at outward office of exchange

EXA: Item presented to export customs/security

EXB: Item held by export customs/security

EXD: Item held at outward office of exchange

EMC: Departure from outward office of exchange

EXX: Export cancellation

EMJ: Arrival at transit office of exchange

EMK: Departure from transit office of exchange

## **Importer**

EMD: Arrival at Inward office of exchange  
EDA: Held at inward office of exchange  
EDB: Item Presented to import customs  
EME: Held by import customs  
EDC: Item returned from customs-Import  
EMF: Departure from Inward office of exchange  
EDD: Item into Sorting Centre  
EDE: Item out of sorting center  
EMG: Arrival at delivery office  
EDF: Item held at delivery depot  
EDG: Item out for physical delivery  
EDH: Item arrival at collection point for pickup  
EDX: Import terminated  
EMH: Unsuccessful -Physical\_ delivery  
EMI: Final delivery

## **Leg 1**

Origin administration वा Export गर्ने हुलाक प्रशासनले वैदेशिक हुलाक वस्तुको दर्ता, संकलन र सर्टिङ गर्ने कार्य गरिन्छ । चिह्नीपत्रको हकमा साना (P), मझौला (G) र ठूला पत्रहरू तथा साना प्याकेटहरू (E) अनुसार format separation गरेका पत्रको तौलरआकार अनुसार नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको महशुलका आधारमा चिह्नीपत्र दर्ता गर्न सकिन्छ । त्यसैगरी तौल र दुरी अनुसार निर्धारण गरेको हुलाक दरदेटका आधारमा पार्सल र ईएमएस सेवा पनि दर्ता गरिन्छ । हुलाक वस्तु दर्ता गरेकोलाई “A” event, विनिमय हुलाकमा ल्याएको लाई “B” event, Bag बाँधी गन्तव्य हुलाकको लागि चलान गरेकोलाई “C” event scan गरिन्छ । सिमित युजर क्षमता र भन्सार कार्यविधि सम्बन्धी जटिलता आदिका कारणसबै वैदेशिक हुलाक वस्तुहरू देशभरबाट दर्ता गर्न चुनौती रहेको छ ।

## **Leg 2**

नेपाल बाहिरिने अधिकाँश हुलाक वस्तुहरू हवाइमार्ग मार्फत बाहिरिने गरेको छ । Leg 2 मा अन्तर्राष्ट्रिय ड्रुवानीकर्ता र ट्रान्जिटका विषयहरू मुख्य रहन्छन् । नेपालले आधिकारिक रूपमा ट्रान्जिट सुविधा अन्य देशहरूलाई प्रदान नगरेको भए पनि हाम्रो हुलाक वस्तुहरू अन्य देशहरूमा यो प्रकृया पुरा गरेर मात्र सम्बन्धित गन्तव्यमा पुग्छन । प्रतिदिन प्रति गन्तव्यको लागि औसत ३ केजी भन्दा कम हुलाक वस्तु भएमा त्यसलाई ओपन मेल र प्रतिदिन प्रति गन्तव्य औसत ३ केजी भन्दा बढी हुलाक वस्तु भएमा त्यसलाई क्लोज मेल को रूपमा पठाइने गरिन्छ । Open transit मा प्रापक हुलाक प्रशासनले व्याग खोली पुनः सर्टिङ गरेर वा उक्त व्यागलाई आफ्नो व्याग भित्र हालेर वा आफ्नो देशको हुलाक वस्तुमा समावेश गरी गन्तव्य मुलुकमा हुलाक वस्तु पठाउँछ । साउदी अरबले करिब ३८ मुलुकको लागि नेपालको पुलिन्दा

सेवा र भारतले करिव सवैजसो अफ्रिकी मुलुकको लागि चिह्निपत्रहरू Open transit गरी पठाउने गरेको छ । त्यसैगरी क्लोज ट्रान्जिटमा गन्तव्य हुलाकमा मात्र व्याग खोलिन्छ । त्यस्तो हुलाक वस्तुहरू भएको Consignment route transit हुँदै जाने गर्छ । ट्रान्जिट देशको एयरपोर्टको हुलाक प्रशासन (Airmail Unit) समक्ष पेश हुने भए EMK र EMJ event scan गरिन्छ अन्यथा Airlines हरूले आफ्नो जहाज उड्नेसम्म Intra-line र आफ्नो जहाज नभएमा अर्को जहाजलाई नियमानुसार हुलाक वस्तु हस्तान्तरण गरी Interline transshipment मार्फत गन्तव्य हुलाकमा हुलाक वस्तु पुऱ्याउछन् । उत्पत्ति हुलाकको हुलाक वस्तुप्रतिको दायित्व Leg1 र Leg2 सम्म रहेको हुन्छ । Open transit को लागि देशहरूविच सम्भौता भएको हुनु पर्छ अन्यथा ट्रान्जिट सुविधा दिने मुलुकले miss sent सरह व्यवहार गरी महङ्गो महशुल लिन पाउने विश्व हुलाक संघको नियम रहेको छ ।

### **Leg 3**

Import गर्न वा प्रापकर वितरक हुलाकको रूपमा रहेको यो हुलाक प्रशासनको भूमिका महत्वपूर्ण रहेको हुन्छ । हरेक देशहरूले स्पष्ट परिभाषित रूपमा हुलाक वस्तु वितरणको लागि Postal code तथा addressing system को विकास गरेको हुनुपर्छ । High-rise building भएका शहरहरूमा Parcel locker, देशभरमा home delivery, post box delivery, same day delivery, window delivery को प्रवन्ध गरिएको हुन्छ । डेलिभरीको घरेलु मापदण्ड सार्वजनिक गरिएको हुनुपर्छ र सोही आधारमा विश्व हुलाक संघले हुलाक सेवालाई थप विश्वसनीय प्रतिष्ठर्धी बनाउन पहिल्यै सुरु गरेका pay for performance र quality link to remunerations मा नेपाल समेत आवद्ध हुन सम्भव हुन्छ । Import गर्न हुलाकमा मुलतः हुलाक वस्तु प्राप्त गरेपछि Office of Exchange ले सामानको bag खोल्दै गर्दा 'D' scan, भन्सार पठाएको र फिर्ता आएको, उक्त कार्यालयले हुलाक वस्तु प्राप्त गरेको 'G' scan, ग्राहकलाई खवर गरेको 'EDH' scan तथा डेलिभरी गरेको EMI वा डेलिभरी हुन नसकेको EMH scan गर्न गरिन्छ ।

उपरोक्त वमोजिमको डाँक सञ्चालन प्रकृयामा निम्न वमोजिमको Electronic Data Interchange (EDI) messaging को सिर्जना भएको हुन्छ र उक्त EDI messaging आधुनिक हुलाक सञ्चालन प्रकृयाको लागि UPU ले अनिवार्य गरेको छ ।

S.N.	Messaging to	Messaging version	By whom/ what shall be done ?
01	Post to Post	PREDES 2.1	OE Exporter; 'C' scan, 'K' Scan
		RESDES 1.1	OE Importer; 'D' scan
		PRECON	OE, Exporter; 'C' Scan
		RESCON	OE, Importer; 'D' Scan
		ITTMATT 1.5.0	OE, Exporter; CDS. Post- CN22,23,CP72
		CUSRSP	OE, Importer; CDS. Post- CN22,23,CP72
02	Post to Airlines	CARDIT 47	OE; Bag Closing (Automatic)
		RESGIT 74	OE ; Bag Receiving (Automatic)
		RESGIT 21	Airlines; Through their System

S.N.	Messaging to	Messaging version	By whom/ what shall be done ?
03	Post to Customs	CUSITM	Destination OE; CDS. Post, CN22,23,CP72
		CUSRSP	Destination Customs; Asycuda world

### ३. अन्तर्राष्ट्रिय डाँक सञ्चालनको व्यवस्थापकीय पाटो:

#### ३.१ महशुल व्यवस्थापन:

चिह्निपत्रहरूको महशुल दर व्यवस्थापन कार्य पेचिलो र चुनौतीपूर्ण रहेको छ। P, G, E format separation गरी चिह्निपत्रहरूको ११ category अन्तर्गत अर्थात् २०, ३५, ७५, १७५, २५०, ३७५, ५००, ७५०, १०००, १५०० र २००० ग्रामका अलग अलग चिह्निपत्रको अलग अलग दर निर्धारण गर्नुपर्छ । नेपाल UPU को Transitional System को Group 4 मा रहेको छ । Second additional Protocol to the Universal Postal Convention 2019 Art.II (Art. bis 28 added) Terminal dues Self Declaration rates for Bulky (E) and small packets (E) letter post items को १.१.७ अनुसार Transitional System को देशले Transitional System कै देशमा वार्षिक २५ टन वा सो भन्दा बढी तौल भएका E format का चिह्निहरू पठाउँदार १.१.६ अनुसार Transitional System बाट Target System को देशहरूमा वार्षिक १०० टन वा सो भन्दा बढी तौल भएका चिह्निहरू पठाउँदा self-declared rate लागू गर्नुपर्ने हुन्छ । सर्वाधिक सस्तोमा हुलाक सेवा प्रदान गरी रहेको नेपालजस्तो हुलाक प्रशासनलाई त्यसरी जारी गर्ने Self-declared rate बढाउने दबाव यसकारण पर्छ की सो दरमा नै निश्चित प्रतिशत रकम जोडेर Quality linked to terminal dues अन्तर्गत हुलाक वस्तु खासगरी चिह्निपत्रको Terminal dues गणना गर्नुपर्ने हुन्छ । UPU को POC ले हरेक वर्षमा दुई पटक Transitional र Target System का देशहरूको Terminal dues को गणना गर्ने प्रतिकिलोग्राम र प्रतिगोटा पत्रको दर निर्धारण गरी सार्वजनिक गर्ने गर्छ । त्यसैगरी पार्सल सेवाको लागि पनि प्रति कि.ग्रा. र प्रतिगोटा पार्सलको दर सोही वमोजिम सार्वजनिक गर्ने गरेको पाइन्छ । त्यसैलाई आधार मानी देशहरूले हुलाक महशुल दर निर्धारण गर्ने गर्छन् । इएमएस सेवाको लागि EMS Operational Guide मा सार्वजनिक गरीएको दरका आधारमा दररेट निर्धारण गरिन्छ ।

#### ३.२ अत्यावश्यकीय औजारहरू:

##### क) Forwarding table/ Routing table:

एयरलाइन्सहरूको हरेक वर्षको अक्टोबरको चौथो हप्ताको अन्तिम दिन (आइतवार) बाट मार्चको चौथो हप्ताको शनिवारसम्म Winter schedule तथा मार्चको चौथो हप्ताको अन्तिम दिन (आइतवार) बाट अक्टोबरको चौथो हप्ताको शनिवारसम्म Summer schedule हुने गर्छ । नेपालको हवाइ डाँक ढुवानी गर्ने हरेक एयरलाइन्सबाट यो Flight Schedule प्राप्त गरी IPS=Postsf] system मा entry गर्नु अनिवार्य हुन्छ । विनिमय हुलाक (OE) को letter, Parcel तथा EMS शाखाहरूले देहायको routing/ forwarding

table तयार गरी काम गर्नुपर्ने हुन्छ:

.....Post office				Forwarding Table for International dispatches Origin Office of Exchange.....				Valid from...../...../.....			
								Valid to...../...../.....			
Departure				1st Aeroport of Transit				2nd Aeroport of Transit			
Arrival	Reforwarding	Route	Day	Time	Day	Time	Day	Time	Flight	Route	
Dispatch for	Day	Time	Flight	Day	Time	Day	Time	Day	Time	Flight	Route

#### ब) Closing Table:

विनियम हुलाकले आफ्नो हरेक कार्यदिनहरूमा प्रत्येक गन्तव्यको लागि Bag बाँध्ने क्रममा तयार गर्नुपर्ने table closing table हो । हवाइजहाजको उडान समयसँग तादास्थिता कायम गर्ने गरी एयरपोर्ट सामान पुऱ्याइसक्नुपर्ने समय भन्दा कति अधि व्याग वाँधी सक्ने र कुन समयमा शुरू गरी कुन समयमा अन्त्य गर्ने भन्ने पूर्वयोजना यसमा तयार गरिएको हुन्छ। यसको नमुना देहायवमोजिम रहेको छ:

.....Post Office				Closing Table for International Dispatches Origin Office of Exchange.....				Valid from...../...../.....					
Valid to ...../...../.....													
Day 1 (Monday)				Destination	Service Responsible	Closing date	Start of Closing time	End of Closing time	Vehicle Departure time	Handover time the airport	Flight Departure Day	Transit Airports and Reforwarding Flights	
												Remarks	

उपरोक्त वमोजिमको forwarding/routing table र Closing table का आधारमा विनियम हुलाकले Sorting plan तयार गर्नुपर्ने हुन्छ । यसमा STD-Scheduled time of Departure र STA- Scheduled

time of arrival मा हाम्रो नियन्त्रण नभएपनि LHOST- Latest Handover time on departure (time between our CARDIT and STD) र LHOD-Latest Handover time on destination मा हुलाको पकड हुने हुँदा सो समयलाई समायोजन र पूर्नसमायोजन गरी रहनुपर्ने हुन्छ । यसको असर Leg 1 को कार्यदिन घटाउने तथा Leg2 लाई थप जिम्मेवार गराउनमा मुख्य रूपमा रहन्छ ।

#### ग) Work Flow Chart:

नेपालसरकारका अन्य कार्यालयहरूले सेवा प्रवाह वडापत्र सार्वजनिक गरे भैं हुलाक कार्यालयहरूमा आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि चिठ्ठीपत्र, पार्सल, EMS सेवाको workflow chart तयार गरिएको हुन्छ । यसमा हुलाक वस्तुको दर्ता, संकलन, सर्टिङ, विनिमय हुलाक पठाउने समय, त्यहाँको प्रोसेसिङ समय, Bag वाँध्ने समय, AMU पठाउने समय, उसले एयरलाइन्सलाई हस्तान्तरण गर्ने समय आदि सबै उल्लेख भएको हुन्छ ।

#### घ) E2E process mapping:

कुनै देशको एक कुनामा दर्ता भएको हुलाक वस्तु विश्वको अर्को कुनामा रहेको ठेगानावालालाई वितरण हुँदासम्मको समय गणना गरी प्रत्येक हुलाक वस्तु र प्रत्येक देशको लागि Inbound र Outbound दुवैको लेखाजोखा गरी निकालिएको समय नै process mapping हो । यो निरन्तर प्रकृया किन हो भने भन्सारका नियमहरू, हवाइजहाजका रुटहरू, कार्यप्रणाली आदिमा आउन सक्ने फेरवदलले प्रापक र प्रेषक बीचको समय घटिबढी भइरहेको हुन्छ । सेवा गुणस्तर निर्धारण गर्न, क्षतिपूर्ति कायम गर्न र कार्यसम्पादन मापन गर्न यसले मद्दत गर्दछ । QCS mail big data, GMS तथा कार्यअनुभवका आधारमा यो समय निर्धारण गरिन्छ ।

#### ङ) KPI;s, PI Tracker:

विश्व हुलाक संघले हरेक हुलाक वस्तुको सेवाको Key Performance Indicator/ Performance Indicator Tracker सार्वजनिक गरेको हुन्छ । विश्वव्यापी मापदण्ड सँग हरेक देशको हुलाकको कार्यसम्पादन मापन गरिने हुँदा उक्त मापदण्डहरूको जानकारी राखी लक्ष्य प्राप्त हुने गरी कार्यसम्पादन आवश्यक हुन्छ ।

### ३.३ सम्झौताहरू:

अन्तर्राष्ट्रिय डाँक सञ्चालन प्रकृयामा अन्तर्राष्ट्रिय डाँक रेखा व्यवस्थापन महत्वपूर्ण हुन्छ । हवाइ डाँक दुवानी गर्ने कम्पनीहरूसँग Intra-line agreement तथा Connecting flight को लागि Inter-line agreement oft पहिले carrier ले वा हुलाक सेवा विभागले गर्नुपर्छ । गन्तव्य देशहरू वढी भन्दा बढी समेट्ने छुट्टाछुट्टै एयरलाइन्सहरूसँग डाँक दुवानी सम्झौता गर्ने काम नै मुख्य चुनौतीको रूपमा रहेको छ । Open transit सुविधा विना डाँकको विश्वव्यापी सञ्चालन असम्भव प्राय हुने हुँदा सम्बन्धीत देशहरूसँग transit सुविधाको सम्झौता अनिवार्य हुन्छ । अन्यथा हुलाक वस्तु फिर्ता हुने वा डेलिभरी गरेपनि miss sent सरह महङ्गो रकम उत्पत्ति हुलाकले transit हुलाकलाई तिर्नुपर्ने हुन्छ । डाँक सञ्चालनका प्रत्येक गतिविधिहरूको EDI messaging हुनुपर्ने अनिवार्य व्यवस्था गरिएको र भन्सारजन्य सूचनाहरू आदानप्रदान

गर्न सम्बन्धीत देशहरूसँग Data sharing agreement गर्नुपर्ने हुन्छ । हुलाक सेवाको कार्यसम्पादनमा Cross Border inspection/facilitation गर्न भन्सारले र ग्राउण्ड हेण्डलीङ्ग तथा उडान र ढुवानीको सेवा एयरलाइन्सले दिने हुँदा भन्सार तथा एयरलाइन्ससँग हुलाकले Service Level Agreement अनिवार्य रूपमा गर्नुपर्ने UPU को प्रावधान रहेको छ ।

### ३.४ Compendiums हरु अद्यावधिक गर्ने:

अनिवार्य सेवा भएको हुँदा Letters / Parcel को online compendium सबैले हेर्न मिल्नेगरी UPU को website मा उपलब्ध छ । अंग्रेजी र फ्रेन्च भाषामा उपलब्ध हुने उक्त compendium हरूमा सम्बन्धीत देशले प्रदान गर्ने मुख्य सेवाहरू, डेलिभरी मापदण्ड, सम्पर्क व्यक्तिहरू, हुलाक विदा लगायतका विषयहरू अद्यावधिक गर्ने गरिन्छ । EMS सेवाको सम्बन्धमा EMS Operational Guides मा सेवा सञ्चालनको लागि माथि उल्लेखित आवश्यक विवरणहरूका साथै EMS को देशगत हिसाब गर्ने Imbalance rate Merchandise र Documents को अलग अलग दर वा प्रति कि.ग्रा. र प्रतिगोटा दर निर्धारण गरी सार्वजनिक गरिएको हुन्छ । नेपालमा misrouted भएर आएमा वा नेपालले कुनै देशलाई ट्रान्जिट सुविधा दिनुपर्ने भएमा सो सम्बन्धी दररेट गणना गरी विश्वभरीका देशहरूलाई आठवटा Category मा वाँडिएको Transit Compendium मा UPU को वेभसाइट मार्फत सार्वजनिक गर्नुपर्छ । भन्सार सम्बन्धी छुट्टाछुट्टै सूचना र विवरणहरू जारी गर्न वा सूचित गर्न Customs Compendium को व्यवस्था गरिएको हुँदा सोही अनुसार ती compendium हरु अद्यावधिक गरिनुपर्छ ।

### ३.५ सेवा मापदण्ड तथा गुणस्तरीय सेवा व्यवस्थापन:

विश्व हुलाक संघले हुलाक सेवाको व्यवस्थापनको लागि Technical Standards र EDI Messaging Standards to गरेको हुन्छ । जस्तै: S9- Postal Receptacle Identifier, S10- Identification of Postal Item-13 Characters Identifier, S42, Addressing System, S58- Security Standard of Postal office, S59-Security of office of exchange and Air Mail Unit मुख्य रहेका छन् । त्यसैगरी EDI Massaging Standards dfM33M ITMATT V1,M40M EMSEVT v3.0, M41M PREDES V2.1, M42MeVN- Electronic Verification Notes, M43M CUSITM V1, M44M CUSRSPV1, M47M CARDIT V1.2 M49MRESGIT V1.1, आदि मुख्य रहेका छन् । उपरोक्त बमोजिम technical तथा EDI messaging standard पूरा गर्दै गर्दा गुणस्तरीय सेवा प्रवाहको सुनिश्चितताको मापन GMS प्रणालीबाट गरी निश्चित कार्यविधि पूरा गरी UPU बाट हरेक हुलाक प्रशासनले A, B ,C Grade को Certificate पाउने गर्छन ।

### ३.६ पोष्टल कोड तथा ठेगाना प्रणाली व्यवस्थापन:

विश्वमा पत्राचार गर्न पोष्टल कोड अनिवार्य भएका र नभएका मुलुकहरू छन् । नेपालले संघीय व्यवस्था अपनाइसकेपछि साविकका पोष्टल कोडहरू परिवर्तन गर्न जरूरी देखिएको छ । पोष्टल कोडको संख्या, नम्बर वा अक्षर वा दुवैका आधारमा कोड दिने लगायतका विषयमा विश्व अभ्यासलाई हेरी सरल र

वुभिने पोष्टल कोड प्रणाली विकास गर्नुपर्ने देखिन्छ । बढ्दो शहरीकरण, सडक प्रणालीको विकास, भवन निर्माण प्रणाली र मापदण्डमा आएको परिवर्तन संगै स्थानीय तहसंगको समन्वयमा GPS प्रणाली मार्फत घर र सडक नम्बरिङ्ग प्रणालीको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने देखिन्छ । यस सँग सँगै आन्तरिक डाँक रेखाको व्यवस्थापन र ड्यूमेल सूचीको विवरण अद्यावधिक गर्नुपर्ने हुन्छ ।

### ३.७ इ-कमर्श र व्यापार सहजीकरण:

हुलाक सेवाको विश्वव्यापी सुधार र सेवा प्रणालीमा आएको परिवर्तनसंगै जनताको घरदैलोसम्म पुगेको यो सेवालाई जनताको जनजिविकासंग जोड्न घरेलु इ-कमर्शको विकासमा जोड दिनुपर्ने हुन्छ । इ-कमर्शको लागि Operational Readiness, Digital Readiness र Payment Readiness गर्न सम्बद्ध मन्त्रालयहरूले अग्रसरता लिइ सरोकारवाला विचको उचित समन्वयमा काम गर्नुपर्ने हुन्छ । इ-कमर्शको कारोबारको रूपमा २ के. जि. भन्दा कम तौलका हुलाक वस्तुहरू खास गरि साना प्याकेटको रूपमा हुलाकले पहिल्यै देखि दर्ता, वितरण, विनिमय गर्दै आएको पाइन्छ । साना तथा मध्यम उद्यमीको (MSME's) को व्यापार सहजिकरण गर्न हुलाक वस्तुको सर्वसुलभ Track and Trace, हुलाक वस्तुको सुरक्षा, सुरक्षित र छिटोछिरितो ढुवानी प्रणाली, Seamless customs तथा Merchandise Return Service को लागि निरन्तरको व्यवस्थापन जरूरी देखिन्छ ।

### ३.८ Remuneration:

अन्तर्राष्ट्रिय डाँक सञ्चालन प्रणालीमा एकदेशले अर्को देशको डाँकको सञ्चालन, हस्तान्तरण, वितरण कार्य गरेवापत हुलाक वस्तुको प्रकार, तौल र संख्याको आधारमा स्थापित विधि पद्धति अनुरूप हिसाब मिलान गर्नुपर्ने हुन्छ । चिह्नीपत्र सेवाको Terminal dues, पार्सल सेवाको Inward land Rates and ECOMPRO rates, ट्रान्जिट चार्ज, EMS को Imbalance rate, Air Conveyance dues, Internal Air conveyance dues को गणनाद्वारा नै अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखाको हिसाब मिलान हुन्छ । उक्त हिसाब कितावको समष्टी नै remuneration हो जो हुलाक सेवाको मुख्य आयस्रोत हो । IPS=Postdf Accounting data entry / Accounting process बाट अन्तर्राष्ट्रिय डाँक लेखा व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ भने UPU clearing System मा आवद्ध हुन सक्ने विकल्प पनि रहेको छ ।

## ४. अन्तर्राष्ट्रिय डाँक सञ्चालनमा सङ्केतवेयरको उपयोग:

### ४.१ IPS. Post Software:

विश्व हुलाक संघको साविकको IPS Light लाई स्तरोन्ती गरिएको Web Based Software को रूपमा IPS. Post रहेको छ । जसलाई नेपालले सन् २०२० को जनवरी १५ देखि सञ्चालनमा ल्याएको हो । यसमा EMS, Letter, Parcels, All mail classes, Domestic Processing, Customs, Track & Trace, Reports, National Management, Local Management, Utilities, Accounting data entry / Accounting Process का १२ वटा Icon हरूमा A देखि । सम्मको Import, Transit वा Export गर्दाको छुट्टाछुट्टै event entry गर्ने गरिन्छ ।

#### ४.२ QCS mail:

IPS.Postdf entry गरेका सबै विवरणहरू एकैसाथ QCS mail मा गएर संकलीत तथा प्रतिवेदीत र भण्डारण भएर रहन्छन् । यसले सबैप्रकारका EDI message लाई ग्रहण गरी Performance, Track & Trace / Report का मुख्य विवरणहरू तयार गर्ने गर्छ । Performance अन्तर्गत Volume, Ratio / Time & Transmission को विवरण संग्रहीत भएको हुन्छ । Track & Trace of items, Receptacle (Bag) Dispatches / Consignment को track & trace गर्न मिल्छ । Reports अन्तर्गत Parcels, letters, EMS / Dispatches को report हरू रहेका हुन्छन् ।

#### ४.३ QCS Mail Big Data:

विश्व हुलाक संघको PTC ले पछिल्लो समय QCS mail को विकसित रूपमा विकास गरेको QCS mail big data मा मुख्य गरी ITMATT, BPMS, IQRS रहालसालै UPU COVID-19 Information को Icon हरू रहेका हुन्छन् । ITMATT भित्र Monthly report, Prime Declaration level, Securex customs आदि विवरण राखिएका हुन्छन् । BPMS अन्तर्गत E-packet Accounting गरिन्छ । IQRS अन्तर्गत Monitor dispatches, PREDES vs ITTMAT Receptacle scanning performances, IQRS Global Reporting, Compliance report आदि रहेका हुन्छन् । IPS.Postjf IPS मा भएको EDI messaging लाई आधारमानी UPU ले तयार गरेको यही data का आधारमा हुलाकको समग्र कार्यको अनुगमन र Quality Control गरिनुपर्छ नकी परम्परागत अनुगमन र कागजी प्रतिवेदन ।

#### ४.४ Global Track & Trace System:

सर्वसाधारणले समेत browse गर्न मिल्ने globaltracktrace.ptc.post मा हुलाक वस्तुहरूको Item ID entry गरी अवस्थाको जानकारी लिन सकिन्छ । सोही व्यवस्था IPS.Postको Track & Trace मा पनि रहेको हुन्छ । घरेलु चिह्नीपत्रको लागि नेपालले Postal Internal Tracking System (PIIS) मा हुलाक वस्तुको रेकर्ड गर्ने हुँदा [www.gpo.gov.np](http://www.gpo.gov.np) को website मार्फत Domestic Tracking सुविधा उपलब्ध गराइएको छ ।

#### ४.५ GCSS (Global Customer Service System):

हुलाक वस्तुहरूको विश्वव्यापी खोजतलासको लागि प्रयोग हुने यो प्रणालीमा करिब १८० देशका २९० भन्ता बढी कल सेन्टरहरलाई Link गरिएको छ । International Post Corporation (IPC) द्वारा सञ्चालित GCSS कोअन्तरसम्बन्ध EPG, PRIME, UPU Parcels र EMS सँग रहेको छ ।

#### ४.६ SMART System:

EMS सेवामा प्रयोग हुने Smart Reporting System अन्तर्गत Cockpit, Monitoring hub, Reporting hub र Tracking जगद मुख्य icon हरू रहेका हुन्छन् । Monitoring hub अन्तर्गत Export, Transport, Delivery र End to End का Outbound सम्बन्धी प्रतिवेदन उपलब्ध

हुन्छन् । Reporting hub अन्तर्गत PFP V3 reports, monthly performance, M 40 (EMSEVT V3) compliance, EMS in bound in customs summary प्रतिवेदनहरू रहेका हुन्छन् । Cockpit icon ले Service performance, Data inquiry, Elapsed time calculations, service Information / Awards Compliance को बारे चार्ट तथा डायग्राम सहितको प्रतिवेदन गर्ने गर्छ ।

#### ४.७ i-Care System:

EMS सेवाको inquiry System लाई 1July, 2020 बाट EMS Co-operative ले साविकको GCSS inquiry System को सट्टा प्रयोगमा ल्याएको प्रणाली हो । EMS सेवा सम्बन्धी अत्यावश्यक सूचनाहरू, EMS को खोजीको जानकारी कार्यसञ्चालन रिपोर्टीङ्ग, ड्यासवोर्ड तथा मुख्य गरी कल सेन्टर समेतको कार्य यस अन्तर्गत गरिन्छ । एकजना i-care manger, आवश्यक एजेन्ट र कलसेन्टर युजरहरूले EMS सोधीखोजी, प्रत्युत्तर, विश्वगतिविधि लगायतका विषयहरूमा अद्यावधिक रहने गर्छन् ।

#### ४.८. CDS. Post:

मालवस्तु खामिएका सबै हुलाक वस्तुहरू भन्सारको क्षेत्राधिकारबाट प्रवाह हुनुपर्ने भएकोले विश्व हुलाक संघबाट प्रवद्धित Custom Declaration System Software सबै हुलाक प्रशासनले अनिवार्य प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ । यसमा देहायका icons हरू रहन्छन्:

#### ConfigurationM Gray Color icon

1. Manage Users
2. Manage my preferences
3. Manage Organization preference
4. Manage rules for customs Declaration
5. View/Generate my CDS manifest
6. Manage EDI exchange
7. Manage organization specific exchange rates.

#### ReportM Black color icon

1. Manage mail class rules
2. Browse prohibited and restricted articles
3. Edit or delete prohibition/restriction
4. Insert my prohibition/restriction
5. Outbound items report
6. Inbound items report
7. Outbound ITMATT QA/Compliance report
8. ITMATT outbound feed
9. ITMATT outbound errors
10. Search Declarations by name, Address Description
11. Track Importers Report.

#### OperationM Red colors icon

1. Create declaration for outbound item at post
2. Create declaration for inbound item at post
3. Outbound item watchdog
4. Validate anonymous declaration for unidentified packets
5. Validate anonymous declaration for identified items.

UPU codelist 160a का आधारमा हरेक देशको CDS बाटसिर्जना हुने ITMATT को Messaging Version लाई CDS.Post मा कम्तीमा ५ र बढीमा सबै हुलाक प्रशासनसंग Massaging version configure गरिन्छ । हुलाक वस्तुहरूमा दर्ता काउन्टरमा लगाइएको CN 22/23 को Custom Declaration Form

हरु CDS.Post का आधारमा Print गर्ने तथा Inbound र outbound items दुवैको सूचना संकलन, भण्डारण र हस्तान्तरण (transmission) गर्ने कार्य यसमा गरिन्छ । नेपालको भन्सारमा पनि Asycuda world सञ्चालनमा आएको सन्दर्भमा Asycuda world सँग CDS.Post को integration भएपश्चात भन्सारलाई हुलाकले पठाएको CUSITM message को प्रत्युत्तर स्वरूप भन्सारले Asycuda world ४.३.२ वा सो भन्दा बढीको version बाटहुलाकलाई CUSRSP message प्रदान गर्न सम्भव हुन्छ । ग्राहकले घरमै मोबाइल एप्सबाट पनि हुलाक वस्तु दर्ताको लागि Customs Declaration Form भर्न सक्ने वा काउन्टरमा उपलब्ध कम्प्यूटरमा ग्राहक स्वयंले वा ग्राहकको तर्फबाट हुलाकको कर्मचारीले प्रेषक प्रापकको विवरण तथा Customs Declaration Form को विवरण भर्न सक्छन् । यो विवरण CDS Kiosk र CDS API बाट पनि upload/forward गर्न सकिन्छ ।

**CDS.Post/CDS बाट सिर्जना हुने ITMATT message को हुलाक प्रशासनलाई देहायको महत्व रहेको छ:-**

१. Dashboards लाई योजना तर्जुमा गर्न ।
२. कर निर्धारण गर्ना ।
३. ग्राहक सोधोखोजी तथा दाविमा उक्त तथ्याङ्क उपयोगी हुन सक्ने ।
४. Sorting तथा डेलिभरी सम्बन्धी योजना तर्जुमा गर्न ।
५. Postal Supply chain मा अबलगबाध्यचप विस्थापित गर्न ।

#### **EAD/CUSIT: को भन्सार प्रशासनलाई महत्व:**

१. हुलाक वस्तु जाँचपासको लागि आइपुग्नुपूर्व जोखिम तथा वित्तीय मूल्याङ्कन गर्न ।
२. हुलाक वस्तु आगमनपूर्व Release or hold को पूर्वसूचना र सिफारिस गर्न ।
३. ग्राहक तथा अन्य निकायको हुलाक वस्तुको inquiry handling गर्न ।
४. Manual कामलाई घटाइ स्वचालित सूचना आदानप्रदान र सुरक्षा सम्बन्धि निर्णयहरू लिन मदत गर्न ।
५. अनुगमन तथा Intelligence इकाइमा थप उपयोगी सूचना हुने ।

#### **४.९ Global Monitoring System (GMS):**

हुलाक सेवाको गुणस्तरीय सेवा सुनिश्चितताको लागि विश्व हुलाक संघको International Bureau ले व्यवस्थापन गरेको यो प्रणालीमा आवद्ध देशहरूले test items हरूको आदानप्रदान गरी UPUका वाह्य विशेषज्ञ मार्फत सञ्चालन नितिजाको मूल्याङ्कन गरिन्छ । यो प्रणाली अन्तर्गत GMS STAR (GMS, Statistical System for Analysis and Reports) मार्फत रिपोर्टहरू गरिन्छ । विनिमय हुलाक (OE) को मुख्य प्रवेशद्वार जहाँ हुलाक वस्तु वाहिरिने र भित्रीने गर्ने गर्ने, त्यहाँ RFID Gate जडान गरी हुलाक वस्तुको स्वाचालित scan गर्ने कार्य गरिन्छ । यसको माध्यमबाट Leg3 अन्तर्गतको कार्यसम्पादन स्तर र E2E Process mapping मा आवश्यक सहयोग मिल्छ ।

## उपसंहार:

अन्तर्राष्ट्रिय डॉक सञ्चालन प्रकृयाको सम्बन्धमा विश्वहुलाक संघबाट स्थापित विधि र पद्धतिको पालना हरेक हुलाक प्रशासनको गुणस्तरीय हुलाक सेवा सुनिश्चितताको पहिलो शर्त हो । हुलाक वस्तुहरू पठाउने ग्राहकको सोच देखि शुरूभएको यो प्रकृया हुलाक वस्तु प्राप्त गरेपछिको प्रापकको प्रतिक्रियामा गएर पूरा हुन्छ । हुलाक वस्तु प्राप्त र संकलन, दुवानी/परिवहन, भन्सार प्रकृया, वितरण केन्द्रसम्म पुन्याइ समयमा ग्राहकलाई ख्वर गरी सरल वितरण कार्यको हरेक चरणमा खास प्रकृयाहरू पूरा गरिनुपर्छ । हुलाक वस्तुहरूलाई हुलाक कर्मीले वा भन्सारले वा एयरलाइन्सले वा स्वयं प्रापकले केही गर्दा वा नगर्दाको प्रत्येक कामको नियमानुसार सिलसिलेवार scanning हुनुपर्छ । यतिसम्मकी विश्वमा 'Z' level को सुरक्षा दिइने विश्व नेताहरूको सुरक्षाको सूचनाको प्राप्ति, गोप्यता, विश्लेषण, नियन्त्रण, सन्तुलन तथा समन्वय जति गरिन्छ त्यतिनै रूपमा हुलाक वस्तुको security, visibility, reliability, postal supply chain integration, EDI messaging र digitization को लागि काम गरिएको हुन्छ । तसर्थ Logistics co. र कुरियरहरूको प्रतिष्पर्धी वजारमा हुलाक सेवाको प्रतिष्पर्धी र गुणस्तरीय सेवा सुनिश्चितता गर्दै सरोकारवालाहरूसँगको विश्वास र समन्वय, संस्थागत क्षमता विकास, व्यवसायिक सोच र प्रविधि हस्तान्तरण तथा मानिसको काम गराइवीचको सन्तुलनबाट नै हुलाक सेवालाई देशभित्र जनजीविकाससँग आवद्ध गर्ने र अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा देशको गौरवको रूपमाप्रस्तुत गर्ने आधार तयार हुनसक्छ ।

## सन्दर्भ सामग्री:

- <https://www.upu.int>
- Operational Readiness for E-commerce 2016-2020 Project Templates from UPU
- UPU Conventions
- Letter Post Regulations
- Parcel Post Regulations

## हुलाक सेवा र व्यवसायिकता

- सुधा रेग्मी  
शार्का अधिकृत,  
नेपाल सरकार

### पृष्ठभूमि

अहिलेको विश्वलाई सूचना प्रविधिको युग भनिन्छ। सारा बिश्व यसकै चमत्कारमा मोहित भएर बसेको छ। अहिले बिश्वमञ्चमा देखिएको विकास, ससक्तिकरण, उन्नति, प्रगति यही सूचना प्रविधिको कारण नै सम्भव भएको हो भन्दा अत्युक्ति नहोला। सूचना प्रविधिको जननी संचार क्षेत्रको आधार हुलाक सेवा नै हो। वैदिक कालमा नारद ऋषि लगायत परेवा, घोडा जस्ता पशुपक्षीलाई सूचना आदान प्रदान गर्ने माध्यमको रूपमा चित्रित गरेको पाइएबाट प्राचिन काल देखि नै सूचना संचारको महत्व सशक्त रूपमा रहेको प्रष्ट हुन्छ।

प्राचिन काल देखि प्रचलनमा रहेको सन्देश वाहकको आधुनिक रूप हुलाक हो। चिह्नीपत्र, पार्सल, सूचना आदि एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लाने, ल्याउने, पुन्याउने कार्य गर्ने संरचनालाई सामान्यतया हुलाक भनेर चिनिन्छ। पछिल्लो समय सूचना प्रविधिमा आएको विकासको छलाडले गर्दा हुलाक अब सन्देश वाहकको रूपमा मात्र रहेन, यो व्यापार व्यबसाय गर्ने थलो लगायत ज्ञान केन्द्रको रूपमा पनि चिनिन थालेको छ। सूचना पुन्याउने महत्वपूर्ण माध्यमको रूपमा रहेको हुलाक सेवा सरकारको आधारभूत दायित्व भए पनि व्यवसायिकता विकास गर्ने र नाफामुलक कार्यशैली अवलम्बन गर्ने परिप्रेक्ष्यमा धेरै जसो देशमा हुलाक सेवालाई संस्थान, प्राधिकरणमा रूपान्तरण गरिएको छ वा कतिपय देशमा सार्वजनिक निजी साझेदारी अबधारणामा समेत संचालन गरिएको छ।

### नेपालमा हुलाक सेवा :

राजाको सन्देश जनतामा र जनताको सन्देश राजामा पुन्याउन दूतकको व्यवस्था धेरै पहिलेबाट भएपनि आधुनिक नेपालको निर्माण पश्चात मात्र हुलाक सेवा आधिकारिक र व्यवस्थित रूपमा थालनी भएको हो। रसद पानी आदी गरुङ्गो वस्तु थाप्लामा बोकी सेवा आदान प्रदान गर्नेलाई थाले र चिठी तथा कागज पत्र आदान प्रदान गर्नेलाई कागते हुलाकले सम्बोधन गर्ने गरेको पाइएको छ। त्यतिबेला हुलाक चलाउने कार्यमा नेपाली सेना संलग्न हुने गर्दथे। वि.सं. १९३५ मा मात्र छुट्टै संरचनाको रूपमा 'नेपाल हुलाक घर' को स्थापनाबाट मात्र हुलाक संरचनागत रूपमा अगाडी बढेको हो।

स्थापनाको सूरुवात तिर हुलाकीलाई खेत खान दिने चलन भएकोमा वि.सं. १९७० पछि तलवी हुलाकी नियुक्त गरी हुलाक संयन्त्रलाई स्थायी रूप दिइएको पाइन्छ। वि.सं. १९९० मा प्रत्येक डाँक रेखामा जाँचकी राख्ने व्यवस्था गरि सेवाको गुणस्तरियतामा जोड दिइयो। पैदलै डाँक पुन्याइरहेकोमा वि.सं. २००५ मा सेवा संचालन भएका स्थानमा रेल तथा मोटरबाट समेत डाँक ढुवानी गर्न नीति अवलम्बन गरिएको पाईन्छ। हुलाकको सेवालाई चुस्त दुरुस्त बनाउन जाच टोली, दौडाहा टोलि समेत परिचालन गरिन्थ्यो। छडके चेक जाँच गरि हुलाकीले समयमा अनियमितता गरेमा ठाउँको ठाउँ कारबाही गरिन्थ्यो, जुन परिपाटिले गर्दा हुलाक नियमित र व्यवस्थित बन्न सकेको थियो।

वि.सं. २००७ को परिवर्तन, २०१३ को योजनावद्व विकास प्रकृयाको थालनी पश्चात हुलाक सेवाको संख्यात्मक र गुणात्मक विकास उल्लेख्य रूपमा भयो । वि.सं. २०१३ सालमा नेपाल विश्व हुलाक संघमा आवद्व भएपश्चात नेपालको हुलाकले अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता प्राप्त गर्यो, त्यस पश्चात नेपाली टिकट टाँसिएका चिठीपत्र संसारभर नै पुग्न थाले । २०१७ सालमा हुलाक सेवा विभाग मन्त्रालयको शाखाको रूपमा स्थापना पश्चात हुलाक ऐन, नियमावली तर्जुमा भयो र हुलाक सेवाको व्यवस्थापन निश्चित कार्यविधि नियम अनुसार हुन थाल्यो । २०३१ मा आन्तरिक धनादेश र २०३३ मा हुलाक वचत बैंकको सेवा सुरुवात संगै हुलाक सेवाले आर्थिक क्षेत्रमा समेत उपस्थिती देखाउन पुग्यो । सन् १९८२ मा एशिया प्रशान्त क्षेत्रिय हुलाक संगठनको सदस्यता प्राप्त गरे पश्चात अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको सरसहयोग, परामर्श, प्रविधि नेपालको हुलाक क्षेत्रमा भित्रिइ रहेको छ तथापि हुलाक क्षेत्रलाई समय सापेक्ष सुदृढ बनाउने दिशामा उल्लेखनिय प्रगति हुन नसकेको तितो यथार्थ हाम्रा सामु छ ।

### हुलाक सेवामा व्यवसायिकता:

पेशा व्यवसाय मार्फत संगठनात्मक र व्यक्तिगत उपलब्धी प्राप्त गर्ने र सार्वजनिक रूपमा समेत सम्मानित हुने अवस्थालाई व्यवसायिकताको रूपमा बुझन सकिन्छ । निश्चित उद्देश्य प्राप्तीका लागि साधन श्रोतलाई उचित संयोजन गर्ने कार्य संगठन भित्रको जनशक्तिले गर्ने गर्दछ । ज्ञान, सीप, क्षमता अथाह भएको, परिस्थिति अनुरूप कार्य गर्ने, निर्णय लिन सक्ने जनशक्ति संगठनका अमुल्य निधि हुन् । जनशक्तिलाई उर्जाशिल बनाइराख्न, कर्तव्यवोध गराइराख्न, परिश्रमी र कार्य प्रति मरिमेट्ने बनाइराख्ने कार्यमा संगठनको व्यवसायिक सम्भावनाले प्रभाव पार्दछ । उपयुक्त संगठन संरचना, राम्रो तलव, आर्थिक उपार्जनका अवसरहरू, क्षमता उपयोग हुने सम्भावना संगठन प्रति आम मानिसको धारणा, सहकर्मीको व्यवहार आदिले समेत संगठन भित्रको व्यवसायिकतालाई जनाइरहेका हुन्छन् ।

नेपालको हुलाक सेवाको सन्दर्भमा कुरा गर्दा व्यवसायिकताका न्यूनतम आधारहरू पनि यस क्षेत्रमा नभएको यर्थार्थ हो । सम्पूर्ण सार्वजनिक प्रशासन लथालिङ र भताभुङ्ग भैरहेको अवस्थामा त्यसको प्रत्यक्ष मार हुलाक क्षेत्रमा बढि नै परेको छ । कर्मचारीमा उत्प्रेरणा र मनोबल न्यून छ । चुनौतिपूर्ण काम गर्न पाउने अवसर, वृत्तिविकास र exposure अनि job mobility को अवसर नहुदा कर्मचारीको स्थायित्व कम छ । सेवा प्रबाहमा बिबिधता देखिन सकेको छैन, सुचना प्रबिधिको पुर्ण उपयोग गर्न सकिएको छैन, जनता सेवा प्रवाह देखि सन्तुष्ट हुन सकेका छैनन, लगानिको तुलनामा प्रतिफल न्यून छ, फलस्वरूप संगठन पनि व्यवसायिक हुन नसकेको अवस्था छ र आजको हुलाक आन्तरिक र बाह्य दुवै रूपमा निराशामा नै छ ।

हुलाक सेवाको विशिष्टीकरणको लागि २०४७ सालमा निजामती सेवामा छुट्टै हुलाक समूह गठन गरिएको थियो जसले हुलाक क्षेत्रको कार्य प्रभावकारीतालाई बढाएको थियो नै जनशक्ति चलायमान पनि एउटै समूह भित्र रहदा जनशक्तिको अभाव हुने अवस्था पनि थिएन तर २०६१ सालमा हुलाक समूह खारेज भए पश्चात हुलाक क्षेत्र दिन प्रतिदिन अधोगति तर्फ जाईछ । कार्य अनुभव भएका जनशक्ति दिन प्रतिदिन घट्दै जाने क्रमसँगै हुलाकको भविष्य पनि अन्यौलमा रहेको वर्तमान अवस्थामा यसको सही व्यवस्थापन गर्नु अनिवार्य जस्तै भइसकेको छ ।

## व्यावसायिक सम्भाबनाका आधार:

- NPM, NPG लगायतका शासकीय चेतले सुधारको लागि दवाव सिर्जना भएको र value for money पुष्टि गर्नु पर्ने अवस्था रहेको,
- आन्तरिक र बाह्य रूपमै पनि परिबर्तनको लागि दवाव सिर्जना भएको,
- बढ्दो व्यावसायिक बाताबरण स्वरोजगार र आत्मनिर्भरता तर्फ राज्य, समाज र व्यक्तिको समेत दृढता रहेको,
- COVID 19 जस्ता महामारी, बिपदले e-commerce तर्फ सोच्न सरकारलाई बाध्य बनाएको र सर्बसाधारणलाई प्रेरित गरेको ।

जुन क्षेत्र पिछडिएको छ त्यसलाई अगाडी ल्याउने प्रसस्त अवसर हुन्छन्, जहाँ नैराश्यता छ त्यँहा भन छिटो उर्जाशिल वातावरण बनाउन सकिन्छ, जुन क्षेत्र विग्रेको छ बनाउने, काम गर्ने अवसर त्यहीं नै वढी हुन्छ । हुलाकको कार्य प्रकृतिले गर्दा यस संगठनलाई सारै सानो संगठन बनाउन त नसकिएला तर पर्याप्त मात्रामा प्रविधिको प्रयोग गरेर कार्य बोक्ह अनुरूप, समय अनुरूप छरितो बनाउन सकिन्छ । प्रसस्त जनशक्ति भएको हुंदा तिनलाई value add गरेर ज्ञान अनुभव उर्जा उपयोग गरेर धेरै उपलब्धी हालिन गर्न पनि सकिन्छ । बुँदागत रूपमा भन्नुपर्दा हुलाकमा निम्न कार्य गर्नु अनिवार्य भइसकेको छ ।

- संगठन संरचनाको पूर्नअवलोकन गर्ने, कार्य बोक्ह कार्य प्रकृति अनुरूप संरचना निर्धारण गर्ने,
- हुलाक क्षेत्र भित्रै जनशक्ति टिकाइराख्न हुलाक समूह निर्माण गर्ने, सूचना प्रविधि सम्बन्धी अध्ययन गरेका र सो क्षेत्रमा चासो राख्ने जनशक्ति भित्राउन, हुलाकी र हल्कारा जस्ता हुलाकको core function मा संलग्न हुने कर्मचारीलाई स्थायी पदपूर्ति गर्ने ।
- इलाका हुलाक कार्यालयको संख्या, क्षेत्र सम्बन्धमा पूनरावलोकन गर्ने र कार्यन्वयनमा लैजाने ।
- अतिरिक्त हुलाकलाई स्थानिय स्तरमा गाभ्न, सेवा क्षेत्र र व्यावसायिक क्षेत्र स्पष्ट छुट्टाउने,
- व्यवसायको दायरा विस्तार गर्ने parcel, logistic material, public transport को क्षेत्रमा पनि हात हाल्ने ।
- हुलाक वचत वैकको दायरा विस्तार गर्ने, नयाँ scheme ल्याएर व्यावसायिक धारणाबाट अधि बढ्ने,
- निजी क्षेत्रका कुरियर कम्पनीसंग ppp मोडलमा सहकार्य गर्ने,
- ऐन, नियम नियमावलीको समय सापेक्ष सुधार गरी ecommerce लाई बढावा दिने कार्य गर्ने,
- अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धमा विस्तार गर्ने, देश भित्र र देश वाहिरका ठूला र विशेष सेवाग्राहीका निम्ती नयाँ scheme, offer package प्रदान गर्ने, business promotion लाई ध्यान दिने,
- हुलाक क्षेत्रमा व्यवसायिक कार्य गर्न सक्ने संरचना जस्तै फिलाटेलिक व्यूरो, वचत वैक, EMS मा व्यवसायिक योजनाको रणनीति ल्याउने ।
- प्रचारप्रसारमा जोड दिइ आफ्ना सबल पक्षलाई विज्ञापनको रूपमा उपयोग गरी जनमानसलाई हुलाक सेवा तर्फ आकर्षित गर्ने ।
- Agency function का अन्य कार्यको खोजी गर्ने ।

व्यवसायिक बनाउने सन्दर्भमा core function / agency function छुट्टाएर नयाँ रणनीतिका साथ

लाग्न सकिन्छ । वास्तविक सेवाग्राहीको अपेक्षा र तिनले तिर्न सक्ने सेवाको मुल्यको आधारमा व्यवसायका योजना ल्याउनु पर्दछ । व्यवसायका विविध पक्षमाथि अध्ययन विश्लेषण गरी वर्तमान अवस्था र अपेक्षा विच सन्तुलन ल्याउने, कार्यविधि योजना कार्यान्वयन गर्न सकिए हुलाक क्षेत्र व्यवसायिक बन्न सकदछ ।

नेपाल सरकारले सुखी नेपाली समृद्ध नेपालको लक्ष्य लिएको छ । बिद्युत जस्ता पूर्वाधारमा देश आत्मनिर्भर बन्दै गएको छ, उद्योग, कलकारखाना खोल्ने, खोलिने क्रममा बढोत्तरी भएको छ । देश जति समृद्ध बन्दै जान्छ हुलाकलाई अवसर पनि सिर्जना हुन्छ । साथै विश्वसंगको बढ्दो अन्तक्रियाका कारण अधिकांश देशमा नेपाली पुगिसकेको तर तिनको नाइटो नेपालसंगै जोडिएको हुँदा नेपाली सामान, उत्पादनको माग भैरहने छ । जसले गर्दा हुलाक क्षेत्रले आउने दिनमा व्यापक business पाउने सम्भावना रहन्छ । तसर्थ, भोलिको सम्बृद्धिको सम्बाहक बन्न र आजको लागि आशा जगाउन पनि हुलाक क्षेत्रले आजैबाट व्यवसायिक बन्ने रणनिति तर्जुमा गर्न र कार्यान्वयनमा लाग्नु आबश्यक छ । हुलाकको परम्परागत कार्य दिन प्रतिदिन घटिरहेको अवस्थामा विश्वका धेरै देशले बिशेष रणनितीका साथ हुलाकको सशक्तीकरण र सुदृढीकरणका योजना दिन प्रतिदिन ल्याएका छन् तर नेपाल हुलाकले त्यस तर्फ खासै चासो नदेखाउनु बिडम्बना हो । यस तर्फ सम्बन्धित सबैको ध्यान जानु जरूरी भैसकेको छ ।

समय परिस्थिति परिवेश अनुरूप आफुलाई रूपान्तरण गर्न सकेमा हुलाक संरचनाले काम र माम प्रशस्तै प्राप्त गरेका पनि उदाहरण छन् । पछिल्लो समय भियतनाम, थाई हुलाक लगायतले मारेको छलांग अन्य देशको लागि उदाहरणीय बनेको छ । यहि कुरालाई मनन गर्दै विश्व हुलाक संघले समेत आफ्ना परियोजना मार्फत पछिल्ला केहि बर्ष देखि हुलाकलाई आर्थिक सम्बाहकको केन्द्रमा रूपान्तरण गर्ने प्रयास गरेका छन् ।

व्यवसायका विविध पक्षमाथि अध्ययन विश्लेषण गरी वर्तमान अवस्था र अपेक्षा वीच सन्तुलन ल्याउने कार्यविधि योजना कार्यान्वयन गर्न सकिए नेपालको हुलाक क्षेत्र व्यवसायिक बन्न सकदछ । देशमा देखिएको बिचौलियाको रजगज, कालोबजारीलाई समेत केहि हदसम्म नियन्त्रण गर्न सकिन्छ । वास्तवमा हुलाकको सुदृढीकरणले सुशासनको पाटोमा पनि योगदान दिनसक्ने देखिन्छ ।

## र अन्त्यमा :

परम्परागत अवधारणामा अवको हुलाक चल्नै नसक्ने महसुस गरेर हरेक देशले हुलाक क्षेत्रमा नयाँ नयाँ रणनीति लिएर अगाडी वढेको अवस्थामा नेपालको हुलाक क्षेत्रलाई पनि सोही अनुरूप व्यवस्थापन गर्नुपर्ने देखिन्छ । हुलाकलाई निजीकरण गर्ने, प्राधिकरण वा स्वायत्त निकायमा लग्ने वा व्यवस्थापन करार गर्ने, कार्य प्रकृया छिटो छरितो बनाउने, सेवाको स्पष्ट मापदण्ड तयार गरी नयाँ सोच र कार्ययोजनाका साथ अधि वढ्ने कार्य नेपालको हुलाक सेवाको क्षेत्रमा ढिलो भइसकेको छ । हुलाक सेवालाई नाफामुलक बनाउदै यसको प्रभावकारिताका लागि अन्तराष्ट्रिय अभ्यासलाई आत्मसाथ गर्न सकिन्छ । थाइल्याण्ड पोस्टले जस्तो logistic postal service, swiss post ले जस्तो post bus, e-post, India Post ले वचत बैंकमा ल्याएको जस्तो नयाँ नयाँ स्किम, Bhutan Post को Philately सम्बन्धि योजना रकार्यक्रम लागु गरी हुलाकको चौतर्फी व्यवसाय विस्तार गर्न सकिन्छ । सन् १९८७ मा करिव ८० करोड युरो घाटामा रहेर सुधारको प्रयास थालेको Deutch Post को जस्तो रणनीति लिएर आजै अधि बढ्ने हो भने नेपालको हुलाक

केही वर्षमा नयाँ रूपरंग लिएर आउन सक्नेमा विश्वस्त हुन सकिन्छ ।

### **सन्दर्भ सामग्रीहरू**

- हुलाक ऐन र हुलाक नियमावली
- अतिरिक्त हुलाक नियमावली
- हुलाक पत्रिकाका विभिन्न अंकहरू
- UPU ,APPU का journal आदि ।

# त्यापक र अविलम्ब सुधारको प्रतिक्षामा रहेको हुलाक सेवा

- प्रशिक्षक कृष्ण प्रसाद हुमागाई  
हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र

मानव सभ्यताको विकाससँगै जरुरी खबर आदान प्रदानका लागि चिह्नीपत्र तथा लेखोट आदिको प्रयोग भएको पाईन्छ । यस्ता चिह्नीपत्र तथा लेखोटको वाहकको रूपमा परेवा, बाज, घोडा जस्ता पशु पक्षिहरूको उपयोग हुने गरेका किंवदन्ती रहेका छन् । तत्कालिन शासकहरूले सूचना आदाना प्रदानका लागि दुतहरू खटाउने गर्दथे । नेपालको कटुवाल प्रथा जस्तै जनसमक्ष सूचना तथा सन्देश पुन्याउन सरकारले प्रचारकहरूको पनि व्यवस्था गरिएको पाईन्छ । आधिकारिक तवरले विश्वमा सन् १९६० मा बेलायतका राजा चार्ल्स द्वितीयले १९६० मा General post office स्थापना गरेको इतिहास पाईन्छ । नेपालको सन्दर्भमा चिह्नीपत्र आदान-प्रदान गर्ने उद्देश्यले तत्कालीन राणा प्रधानमन्त्री रणोदिप सिंहको शासनकालमा विक्रम संवत् १९३५ मा 'नेपाल हुलाक घर' को स्थापना भएको पाइन्छ । त्यस्तै राजश्व तिर्ने माध्यमको रूपमा नेपालको आफ्नै हुलाक टिकट वि.सं. १९३८ बाट प्रकाशन भएको र शुरुवातमा १,२ र ४ आना दरका टिकट प्रकाशन गरिएको तथ्यहरू भेटिन्छ । आफ्नै सरहद भित्र सिमित नेपालको हुलाक सेवाको क्षेत्र वि.सं. १९९३ मा भारतसँग द्विदेशीय सम्झौता भई नेपाली टिकट टाँसेर चिह्नीपत्र पठाउन थाले पश्चात विस्तार भएको हो । विश्व रंगमञ्चमा भने नेपाल वि.सं. २०१३ मा विश्व हुलाक संघको सदस्यता प्रप्त गरि आवश्यक तयारी पश्चात वि.सं. २०१६ बाट औपचारिक तवरले प्रवेश पाएको देखिन्छ ।

लामो ईतिहाँस बोकेको हुलाक सेवालाई थप व्यवस्थित, प्रभावकारी र जनमुखि बनाउन वि.सं. २०१९ मा हुलाक सेवा ऐन आए पछि हुलाक सेवा विभागले हुलाक सेवाको व्यवस्थापन गर्दै आएको छ । सञ्चार तथा सूचना प्रविधिको अपेक्षाकृत विकास एवं पहुँचको अभावका वीच समाचार तथा सूचना आदान-प्रदानको प्रमुख कार्य हुलाकबाट नै हुने गर्दथ्यो । उक्त कालखण्डमा हुलाक आम नागरिकको सुख दुःखको साक्षी मात्र नभई जनजनको विश्वास र भरोसा आर्जन गर्न समेत सफल बनेको पाईन्छ । सायद आम मानिसका सुख दुःखका समाचारहरूको आदान प्रदानलाई पूर्विय दर्शनमा पुण्यकर्म मानिने हुँदा नेपालको हुलाकले 'सेवा हि परमो धर्म' लाई मूलमन्त्र बनाएको छ । स्थापना कालमा चिह्नीपत्र ओसापसार गर्ने काममा केन्द्रीत हुलाकले आजभोली जनताको माग र सूचना प्रविधिको विकासलाई आत्मसात गर्दै आफ्ना सेवामा केहि परिमार्जन समेत गर्दै आएको छ । नेपालको हुलाक सेवाका विद्यमान सेवाहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:-

- आधारभूत सेवाहरू: चिह्नीपत्र, हुलाकपत्र, हवाईपत्र, छापा कागजपत्र, साना प्याकेट, अन्धासाहित्य, पोष्ट रेस्तान्ते, पुलिन्दा जस्ता सेवाहरू पर्दछन् ।
- विशिष्टीकृत सेवाहरू: रजिस्ट्री सेवा र बिमा सेवा ।
- व्यावसायिक सेवाहरू: धनादेश सेवा, बचत बैंक सेवा, द्रूत डॉक सेवा, फिलाटेली, पोष्ट बक्स सेवा, एजेन्सी सेवाहरू पर्दछन् ।

हाल नेपालमा हुलाक सेवा सञ्चालन र व्यवस्थापनका लागि सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, हुलाक सेवा विभाग, हुलाक सेवा विभाग अन्तर्गत रहने गरि ४ वटा केन्द्रीय कार्यालयहरू, ४ वटा निर्देशनालय, ७० वटा जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू, ८४२ वटा इलाका हुलाक कार्यालयहरू र ३०७४

अतिरिक्त हुलाक कार्यालयहरू सञ्चालनमा रहेका छन् । ती कार्यालयहरूमा करिब १७ हजार जनशक्ति कार्यरत रहि सेवा प्रवाह भई रहेको छ । सेवा केन्द्रित परम्परागत हुलाक चिडीपत्र तथा साना पार्सल ओसारपसारमा सिमित रहेकोमा विगत तीन दशकमा सञ्चार तथा सूचना प्रविधिमा आएको तिब्र विकासले यसको कामकाजमा समेत उल्लेख्य मात्रामा कमी ल्याईदियो । सूचना प्रविधिको विकाससँगै विश्वका कतिपय देशले समयानुकूल सेवामा विविधिकरण गर्दै परम्परागत हुलाकलाई व्यावसायिक हुलाकमा परिणत गर्दा हाम्रो हुलाक समयको माग अनुसार बदलिएन वा भनौ बदल्न सकिएन । आज १४२ औं वर्षमा पाईला चाल्दै गरेको नेपाल हुलाक सेवाको ईमान्दार समिक्षा गर्दा यो रक्षात्मक अवस्थामा आईपुगेको छ । परम्परागत संगठन संरचान, समयानुकूल प्रविधिको अभाव, सिमित श्रोत साधन, ज्यादै अस्थीर नेतृत्व तथा न्यून मनोवल युक्त कर्मचारी जस्ता चपेटामा रहेको बेला हुलाक समूहको खारेजीले कर्मचारी पलायन मात्र नभई दरबन्दि नै प्राय खाली रहने र संस्थागत संभन्ना र क्षमतामा नै ह्वास आएको अवस्था छ ।

सञ्चार क्षेत्रमा आएका नविन पद्धतिले एकातर्फ हुलाकको काममा उल्लेख्य ह्वास आएको र अर्को तर्फ हुलाक सेवाको विकल्पमा निजी क्षेत्रका कुरियर सेवाले सेवाग्राहिको मन जित्दै गएको बर्तमान परिप्रेक्षमा हुलाकलाई आफ्नो अस्तित्व जोगाउन चुनौति थपिएको छ । यद्यपि विश्वका अधिकांस विकसित र उदयीमान राष्ट्रका हुलाकहरू सञ्चारको माध्यमबाट व्यापक रूपान्तरण भई व्यापार व्यावसायको माध्यम बन्न साफल भएका छन् । उक्त हुलाकहरू समयको माग अनुसार आफुलाई आधुनिक प्रविधिमैत्री र नवीनतम व्यावसायिक कामतर्फ सफलतापूर्वक लम्किरहेका छन् । अमेरिका, जापान, जर्मनी तथा भारत जस्ता देशका हुलाक सेवालाई उदाहरणीय हुलाकका रूपमा लिने गरिन्छ ।

नेपालको हुलाक सेवाले पनि परिवर्तित सन्दर्भमा सानातिना सुधारका प्रयास नगरेको होइन, तर समयको तिब्र वेगका अगाडि ती प्रयासहरू नगर्ण्य सावित भएका छन् । करिव ४ हजार कार्यालय र राष्ट्रव्यापि सञ्जाल भएको नेपालको हुलाक सेवाको वर्तमान अवस्थालाई देहाय बमोजिम सिंहावलोकन गर्न सकिन्छ :-

- विद्यमान समस्या र कम्जोरीहरूको निर्मम समिक्षा हुन नसकेको,
- प्रदत्त सेवामा समेत गुणस्तर कायम गर्न नसकिएको,
- हुलाक सेवा आफैमा सेवा र व्यावसायिकताको दुष्प्रियामा रहेको,
- समयानुकूल र दूरदर्शी कानून तथा कार्ययोजना तय हुन नसकेको,
- परम्परागत र प्रकृयामूखि कार्यशैली व्याप्त रहेको,
- प्रभावकारी जनसम्पर्क र गूनासो सुनुवाई संयन्त्रको अभाव रहेको,
- समयसापेक्ष प्रविधिमा पहुँच र सो को उपयोग हुन नसकेको,
- परिवर्तित परिवेश अनुसार सेवामा विविधिकरण हुन नसकेको,
- माग बमोजिमका सेवालाई प्राथमिकीकरण गर्न नसकिएको,
- व्यवस्थापकिय स्यवायत्ता नहुँदा नेतृत्व अस्थिर भई संगठन अलम्लिएको,
- पाहुना भएर जाने, मेजमान खाने र कोशेली बोकेर फर्किने अनुगमन प्रणालीमा सुधार आउन नसकेको,
- हुलाक वस्तुको डेलीभरीमा ढिलासुस्ती हुँदा विश्वसनीयता र भरोसा कम्जोर भएको,
- कर्मचारीलाई जिम्मेवार र जवाफदेहि बनाउन नसकिएको,

- व्यावसायिक प्रकृतीको कामका लागि बनेको सेवा समूह खारेज गरिनु,
- दरबन्दी बमोजिम पदपुर्ति नहुनु,
- अधिकार केन्द्रिकरण र जिम्मेवारी विकेन्द्रिकरणको परम्परागत शैलीमा सुधार नहुनु,
- हुलाक सेवाको अन्यौल्पूर्ण अवस्थाले हुलाककर्मीहरूको उत्प्रेरणा तथा मनोवल क्षयीकरण भएको,
- हुलाक सेवाको आधा भन्दा बढी हिस्साको रूपमा रहेका अतिरिक्त हुलाकका कर्मचारीहरूको सेवाको शर्त स्पष्ट नभएको,
- हुलाक सेवा सरकारको मूल नेतृत्वको प्राथमिकतामा नपरेको र साधन स्रोतको सर्वथा अभाव रहेको,
- अन्तर्राष्ट्रिय समुदायसँगका टर्मिनल ड्यूजहरू अद्यावधिक गर्न नसकिएको, अधिक वक्यौताका कारण मुलुकको छवि धुमिल हुँदै गएको, आदि।

हुलाक सेवा आधारभूत रूपमा सञ्चारको माध्यम नै हो र यसले परम्परागत सेवालाई परित्याग गर्न सक्दैन र गर्नु हुँदैन, तर यथारितिमा सञ्चार तथा सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा भएको तिब्र विकासले आम जनमानसले समेत हुलाक सेवाको औचित्य माथि नै प्रश्न उठाउन थालिसकेको अवस्था छ । हुलाक सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूले बारम्बार 'अझै हुलाक छ र?', 'हुलाक बन्द भएको छैन?', 'हुलाकको के काम छ र?' जस्ता प्रश्नहरूको सामना गर्नु परिरहेको छ । एकात्फ श्रोत साधनको अभावका कारण कर्मचारीहरू कार्यस्थलमा सामान्य सुविधाबाट समेत बजित हुनु परिरहेको छ भने अर्को तर्फ हुलाक प्रतिको जनमानसको विकर्षणले समेत यसमा कार्यरत जनशक्ति समेत हतप्रभ भएको अवस्था छ । यस्तो अवस्थामा हुलाकलाई यथारितीमा राख्नु अन्याय हुन्छ, तसर्थ नेपाल हुलाक सेवाले विश्वका अन्य देशका व्यावसायिक र सफल हुलाकलाई अनुकरण गर्दै हाम्रो हुलाकले पनि देहाय अनुसार व्यापक र अविलम्ब सुधारको पहलकदमी लिनु अपरिहार्य भै सकेको छ :

### हुलाक सेवाको सबलिकरणका लागि अबिलम्ब चाल्नु पर्ने ठोस कदमहरू :-

- प्रदत्त सेवाको गुणस्तरमा ध्यान दिने,
- तत्कालिन र दिर्घकालिन योजना र कार्यदिशा तय गर्ने,
- व्यावसायिक हुलाक मैत्री ऐन, कानून र कार्यविधि तर्जुमा गर्ने,
- समयको माग मुताविक सेवामा विविधिकरण गर्ने,
- अधिकारको अधिकतम प्रत्यायोजन गरी तल्ला निकायहरूलाई जिम्मेवार बनाउने,
- सरकारका अन्य नीतिहरू समेत हुलाक मैत्री बनाउने,
- स्वायत्त संगठन र स्थिर व्यवस्थापनको प्रबन्ध गर्ने,
- संघीयता अनुकूलको औचित्यपूर्ण सांगठनिक पुनःसंरचना गर्ने,
- स्पष्ट कार्यविवरण, कार्यविवरण अनुसारको दरबन्दी र दरबन्दी बमोजिम पदपुर्तिको प्रबन्ध गर्ने,
- स्थिर कर्मचारी संयन्त्र, कार्यबोध मुताविक जनशक्ति वितरण र पुरस्कार र दण्ड सहितको जिम्मेवारीको प्रबन्ध मिलाउने,
- कर्मचारीको भर्ना प्रक्रिया स्पष्ट, प्रतिशर्पात्मक र पारदर्शि बनाउने,

- समयानुकूल प्रविधिमा पहुँच, विकास तथा उपयोग र प्रविधिमैत्री सेवा प्रवाहमा जोड दिने,
- नागरिकको माग बमोजिमको भरोसायोग्य र विश्वसनीय सेवा प्रवाह सुनिश्चित गर्ने,
- जनशक्ति प्राप्ती, विकास उपयोग र संभार सहितको प्रभावकारी जनशक्ति योजना तर्जुमा र उत्प्रेरित र उच्च मनोवल युक्त जनशक्ति विकास गर्ने,
- हुलाकलाई जसो गरे पनि चल्छ भन्ने सोचबाट माथी उठेर कर्मचारी व्यवस्थापनमा Right man Right Place को मान्यतालाई अङ्गीकार गर्ने ।
- सेवा अनुकूलक कार्यालय ले-आउट र ढुवानीका साधन र आवश्यक साधन स्रोतको प्रवन्ध मिलाउने,
- गोश्वारा हुलाक जस्ता हुलाक केन्द्रको अवस्थिति कार्यप्रकृति सुहाँउदो र नागरिकको सहज पहुँचयुक्त स्थानमा निर्धारण गर्ने,
- वर्तमान सङ्क तथा हवाई यातायात व्यवस्थालाई ध्यान दिई माताहतका हुलाक कार्यालयहरूसँगको पर्याप्त समन्वयमा डाँक रेखाको पुनरावलोकन गर्ने ।
- उपलब्ध अचल सम्पत्तिको अधिकतम व्यावसायिक उपयोग योजना बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउने,
- अतिरिक्त हुलाकका जनशक्तिको सेवाको शर्त स्पष्ट बनाई आवश्यकतानुसार दरबन्दी समायोजन गरि उक्त जनशक्तिको समुचित उपयोग गर्ने ।
- विश्व हुलाक संघसँगको सक्रिय सहकार्य एवं विश्वका अन्य सरोकारवाला हुलाकहरूसँगको भरोसापूर्ण द्विपक्षीय सम्बन्ध कायम गर्ने ।

## सेवामा विविधिकरण

सञ्चार तथा सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा भएको तिब्र विकासले हुलाकको परम्परागत कार्यबोभ स्वभाविक रूपमा घटेको छ । परिणमस्वरूप विश्वका सफल हुलाक हरूले आफ्ना सेवामा विविधीकरण मार्फत हुलाक सेवालाई व्यावसायिकरण गर्न सफल भएका छन, सूचना प्रविधिको विकासले हुलाकको कार्य व्यापारमा कमि आएको यथार्थलाई आत्मसाथ गर्दै UPU ले यस वर्षको विश्व हुलाक दिवसको नारा 'More than Mail' तय गर्दै अब हुलाक चिह्निपत्रमा सिमित हुन नसक्ने स्पष्ट सन्देश दिएको छ । तसर्थ, हाम्रो हुलाकले पनि उपरोक्त सुधारका कदमका साथसाथै देहायनुसार सेवामा विविधिकरण गर्नु अपरिहार्य छ :-

### १. सञ्चार क्षेत्र (Communication Market):

- चिह्निपत्र (साविकमा रहेका सबै किसिमका)
- टेलि कम्यूनिकेशन सेवा
- इन्टरनेट प्रदायक सेवा
- टेलिमिजन प्रदायक सेवा
- पुलिन्दा सेवा (आन्तरिक तथा वाह्य)
- द्रुत डाँक सेवा
- घुस्ती हुलाक सेवा

- इ-पोष्ट
- पोष्ट वक्स सेवा

## २. द्रुवानी बजार (Transport Market):

- ई-कमर्श
- कार्गो सेवा (आन्तरिक, बाह्य, हरेक क्षमतामा)
- ट्रान्सपोर्ट सेवा

## ३. आर्थिक क्षेत्र (Financial Market):

- हुलाक वचत बैंक सेवा (सबैका लागि र सबै शाखा विद्युतिय सेवा सहित)
- विद्युतिय धनादेश सेवा (मनि ट्रन्सफर तथा रेमिटेन्स सेवा सहित)
- हुलाक वीमा सेवा
- बैंकिङ एजेन्सि सेवा (विद्युत, खानेपानी, टेलिफोन, इन्टरनेट आदिको विल पेमेन्ट )
- सामाजिक सुरक्ष भत्ता तथा पेन्सन भुक्तानी सेवा
- कर संकलन सेवा

## ४. खुद्रा बजार (Retail Market):

- हुलाक स्टेशनरी सेवा
- दुर्गम जिल्लामा सुपथ मुल्य पसल
- सिमकार्ड तथा रिचार्जकार्ड वितरण
- हुलाक किनमेल केन्द्र

## ५. फिलाटेलीसेवा (Philately Services) :

- फिलाटेलीक प्रवर्द्धन सेवा
- टिकट विक्री वितरण

## उपसंहार

विश्वका विभिन्न देशका व्यावसायिक र सफतम हुलाकका अनुभवबाट प्रभावित भई नेपाल सरकारले पनि पछिल्लो समय सेवा केन्द्रीत हाम्रो हुलाकलाई पनि व्यावसायिक हुलाकमा रूपान्तरण गर्ने नीति लिएको छ । हुलाक सेवाको सबलीकरणको आवश्यकतालाई ध्यान दिई जरूरी सुभाव लिन नेपाल सरकार सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालयलेको मिति २०७५।०५।०४ गतेको मन्त्रीस्तरको निर्णयबाट 'हुलाक सेवा सुधार कार्यदल' गठन भई सो कार्य दलले आफूनो तर्फबाट प्रतिवेदन समेत दिई सकेको छ । सो कार्यदलले पेश गरेका सुभावहरू मध्ये सेवाको विविधिकरणको दायरालाई अभै फराकिलो बनाई सो प्रतिवेदनले औल्याए

बमोजिम सुधार एवं पुनःसंरचनाको कार्यलाई अविलम्ब अगाडि बढाउनु अपरिहार्य छ । हुलाक सेवाको समयानुकूल सुधारका लागि सञ्चार तथा सूचाना प्रविधि मन्त्रालय र हुलाक सेवा विभागको अग्रणी भूमिका छ तर चौतर्फी तयारी र प्रारम्भमा ढूलो लगानी आवश्यक पर्ने हुलाक सेवाको व्यापक र अविलम्ब सुधार एवं पुनःसंरचनाका लागि सञ्चार तथा सूचाना प्रविधि मन्त्रालय एकलैको प्रयास पर्याप्त हुदैन, उक्त प्रयास पुनः टाल्दुले सुधारमा सिमित हुन पुग्ने र मूलभूत समस्या यथावत रहने खतरा रहन्छ । तसर्थ, यस कार्यका लागि सर्वोच्च कार्यकारी तहबाटै स्पष्ट निर्देशन र अर्थ मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग तथा सरोकारवाला मन्त्रालयको संयुक्त पहलबाट आवश्यक कानूनसँगै स्पष्ट तत्कालिन एवं दिर्घकालीन कार्ययोजना समेत तय भई कार्यान्वयनमा लैजान सकेको खण्डमा मात्र संकटमा रहेको हाम्रो हुलाक सेवालाई 'आहा ! हुलाक' मा रूपान्तर गर्न संभव हुने देखिन्छ ।

अन्त्यमा, समस्त हुलाककर्मीहरूमा बर्ष २०२० को विश्व हुलाक दिवसको असिम शुभकामना सहति; हेदाहेद ढिलो हुन्छ आजैबाट जागौँ ।

भोली होईन अहिलेबाटै सुधार गर्न लागौँ ॥

धेरै कुरा बदल्नुछ आफैबाट थालैँ ।

व्यावसायिकताको जग आजैबाट हालैँ ॥

हाम्रो आफनै पौरखले आहा! हुलाक बनाउँ ।

सबै मिली उल्लाश पूर्वक हुलाक दिवस मनाउँ ॥

## सन्दर्भ सामग्री

- हुलाक सेवा ऐन तथा नियमावली
- हुलाक पत्रिकाका विभिन्न अंकहरू
- हुलाक सेवा सुधार कार्यदलको प्रतिवेदन

# नेपालको संविधानको विकासक्रममा स्थानीय शासन

- मदन कुमार बजगाई  
प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत,  
भुम्लू गाउँपालिका, काभ्रेपलाञ्चोक

मानव सभ्यताको सुरुवातलाई हेर्दा आदिम समुदायका मानिसहरू सामुहिक सुरक्षाको लागि ससाना भुण्ड तथा सो भुण्डको एउटा नेता बनाउदै यस्तै समुहहरूको एकिकरणबाट राज्यहरू हुँदै कालान्तरमा महान साम्राज्यहरूको विकास भएको मानिएको छ । तसर्थ विश्वमा राज्यको अवधारणाको सुरुवात नै स्थानीय स्तरका राज्यहरूबाट भएको पाइन्छ। पौराणिक समयमा भारतीय उपमहाद्विपिय क्षेत्रमा होस वा प्राचिन रोमन ग्रिक सभ्यतामा होस स साना राज्यहरू इतिहासका पानाहरूमा प्रधानताका साथ समेटिएको देखिँदा स्थानीय तहको सान्दर्भिकता मानव सभ्यताको सुरुवाट नै रहेको देखिन्छ साम्राज्यहरूको निर्माण हुँदा शक्तिशाली केन्द्रको अभिकर्ताको रूपमा रहने र केन्द्र कमजोर हुँदा स्वायत्त एकाइको रूपमा रहने स्थानीय शासकीय एकाइहरूको पूर्ण प्रतिस्थापन कुनै विकल्पबाट नहुने भएकोले जनतासँग प्रत्यक्ष जोडीएका स्थानीय तहहरू प्राचिन समय देखि सुचना संचार र यातायातको सुगमताको आजको समयमा पनि निर्विकल्प शासकीय एकाइको रूपमा स्थापित हुँदै आएको देखिन्छ।

नेपालको शासन प्रणालीको इतिहासलाई केलाउने हो भने प्राचिनकालमा खास गरी बुद्धकालिन समयमा गणराज्यहरूको अस्तित्व रही सोको संघको रूपमा केन्द्रिय राज्य रहेको देख्न पाइन्छ। प्राचिनकालमा नै पन्चायत तथा पान्चाली लागयतका स्थानीय शासन संचालनको कार्य गर्ने संयन्त्र रहेको पाइन्छ। किराँतकाल तथा मानदेव तथा अंशुर्वर्माको समयमा पनि स्थानीय सामन्तहरूले स्थानीय तहको केन्द्रको मातहतमा रही शासन संचालन गर्ने गरेको पाइन्छ। एकिकरण पश्चात पुर्वी किराँती प्रदेशको किपटको रूपमा दिइएको राजस्व अधिकार तथा केन्द्रका प्रतिनिधिहरूले स्थानीय रूपमा त्याहाँको आवश्यकता अनुरूप प्रयोग गरेको पाइन्छ। १९१० को मुलुको ऐन पश्चात राणा शासन कालमा विभिन्न अड्डडा गोश्वाराहरूको मार्फत रविभिन्न कालखण्डमा ३९, ३५, ३६ जिल्लाको स्थापना गरी शासन संचालन गरेता पनि व्यवस्थित कानूनको भने अभाव रहेको पाइन्छ।

नेपालको संवैधानिक विकासक्रममा स्थानीय शासनलाई सुरु देखि नै धेरथोर सम्बोधन भएको पाइएको छ जसको सम्बन्धमा निम्नानुसार चर्चा गरिन्छ।

## नेपाल सरकार वैधानिक कानून २००४

यस संविधानको भाग ४ धारा १६ मा "सरकारबाट बनेका नियमानुसार योग्य ठहरिएका उमेर पुगेका जनताको वोटद्वारा ५ देखि १५ निर्वाचित सदस्यहरूको एक ग्राम पंचायत हरेक ग्राम वा ग्राम समुहमा रहनेछ। यिनीहरूले आफै ग्राम पंच चुनेछन्" भनी उल्लेख गरिएको छ भने धारा १७ मा "हरेक सहर वा बजारको नागरिक क्षेत्रमा पनि त्यस्तै किसिमबाट १० देखि ५० निर्वाचित सदस्यहरूको एक नगर पंचायत रहनेछ" भनी उल्लेख गरिएकोबाट सो संविधानले स्थानीय निकायको रूपमा ग्राम पंचायत र नगर पंचायतको व्यवस्था संविधानमा नै गरेको देखिन्छ। साथै सोहि संविधानको धारा १८ मा प्रधान पन्चहरूले

आपसबाट वा आफूना सदस्यहरू मध्येवाट १५ देखि २० सदस्यको जिल्ला पन्चायत छान्ने र जसले आप् ज्ञो प्रधानपन्च आफै छान्ने व्यवस्था उल्लेख छ ।

साथै धारा १९ मा "ग्राम र नगर पन्चायतले सरकारको रेखदेख अधिनमा रही आफूनो इलाकाभित्र आप् ज्ञो आम्दानीले भेष्टाएसम्म जनताको समृद्धि, कल्याण र शिक्षा सम्बन्धी कामहरू, सुघर सफाइ, सडक, ढल, पुल पौवा पाटी, धर्मशाला, बाँध पैन बनाउने, गौचर राख्ने, वर्ती पानीको इन्तजाम, हाटबजारको बन्दोवस्त प्रारम्भिक र आधारशिक्षा, घरेलु इलमद्वारा वेइलमीलाई रोजगारको बन्दोवस्त इत्यादि जनताको आर्थिक सामाजिक उन्नति र सुख शान्ति हुने काम गर्ने" भनी अधिकार दिइएको छ । ग्राम र नगर पंचायतहरूले जिल्ला पन्चायतको रेखदेख, अधिनमा रही माथि लेखिएको काम गर्ने छन् भनी उल्लेख भएबाट यस संविधानले गाउँ तथा नगर पंचायतको कार्यक्षेत्रको रूपमा विकासका विविध पक्षलाई मात्रै तोकेको छैन बरू 'आफूनो आम्दानीले भेष्टाए सम्म' भन्ने उल्लेख भएबाट राजस्व उठाउने वा आन्तरिक स्रोत परिचालन गर्ने वा कुनै आम्दानी गर्ने अधिकार रहेको समेत कुरा प्रष्ट हुन्छ ।

धारा २० "मा जिल्ला पंचायतले आफूनो जिल्लाको निमित्त सरकारबाट पाएको पुँजी आफूनो कामको निमित्त आधा राखी वाँकी आधा आफूना मातहतका पंचायतहरूलाई वाँडनेछन् । सो वाँडीदिंदा पंचायतहरूले आफूनो इलाकाबाट जति रुपैया उठाउन सक्दछन् सकेसम्म उत्ती नै दामासाहीले जहाँसम्म हुन्छ मिलाई वाँडीदिनुपर्छ, इलाका इलाकामा पंचायतहरूले सो रूपिया सरकारबाट बनाए नियम बमोजिम खर्च गर्नुपर्छ ।" भनी उल्लेख भएबाट केन्द्रले जिल्ला तथा गाउँ र नगर क्षेत्रमा राजस्व वाँडफाँडको समेत व्यवस्था गर्न खोजेको र सो गर्दा स्थानिय निकायको क्षमताको आधारमा रकम अनुदान उपलब्ध गराउने तथा सो को खर्च केन्द्रिय सरकारले बनाएको मापदण्ड बमोजिम हुने गरी संविधानमा व्यवस्था गरिएको पाइन्छ ।

साथै धारा २१ मा जिल्ला पंचायतलाई सरकार नियुक्त वडाहाकिमको सल्लाहकार तथा मददगारको रूपमा उल्खेख गरेकोले निर्वाचित निकायको हैसियत केन्द्र नियुक्त कर्मचारी भन्दा निम्नस्तरमा राखिएको देखिन्छ ।

सोही संविधानको भाग ५ धारा ४८ मा "इन्साफ शीघ्र र सुलभ हिसावसँग दिइने प्रवन्ध हुनेछ । शुरुका देवानी तथा फौजदारी मुद्दाहरू ऐन र नियमले तोकिने बन्देज र देखरेखमा रही, ग्राम पन्चायतहरूले हेर्नेछन् ।" भनी उल्लेख भएबाट सो संविधानले स्थानीय निकायलाई सामान्य देवानी तथा फौजदारी मुद्दाहरू हेर्ने अधिकार संविधानमा नै तोकिएको देखिन्छ ।

## नेपालको अन्तरिम शासन विधान २००७

यो संविधानको प्रस्तावनामा अब उप्रान्त देशको शासन प्रजातन्त्रिक पद्धती अनुसार संचालन

गर्ने भनी उल्लेख गरिएको थियो । यस संविधानको धारा ६ मा ग्राम पन्चायत शीर्षकमा "सरकारले ग्राम पन्चायतहरू खडा गरी तिनीहरूलाई स्वायत्त शासन संस्थाको रूपमा काम गर्न आवश्यक अधिकार दिनेछ" भन्ने कुरा उल्लेख गरी स्थानिय निकायको रूपमा ग्राम पन्चायत रहने संवैधानिक व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

## नेपाल अधिराज्यको संविधान २०१५

यो संविधानमा मौलिक हकको बारेमा उल्लेख भएको भए पनि स्थानीय शासन र विकेन्द्रिकरणको बारेमा कुनै कुरा उल्लेख भएको पाइदैन । स्थानीय शासनका सम्बन्धमा यो संविधान मौन देखिन्छ ।

## नेपालको संविधान २०१९

यो संविधानको धारा १९(२)मा विकेन्द्रिकरण र विभिन्न तहमा जनप्रतिनिधिमूलक व्यवस्थाका बारेमा उल्लेख गर्नुका साथै भाग ८ मा गाउँसभा नगरसभा गाउँ पन्चायत नगर पन्चायत जिल्ला सभा सम्बन्धी व्यवस्था गर्नेका साथै यो अन्तर्राष्ट्रिय पन्चायत ऐन २०१९ लागु भई ग्राम पन्चायतहरूको स्थापनाका साथै विभिन्न मुद्दाहरूको सुरुवाती तथा अन्तिम किनारा गर्ने अधिकार स्थानिय निकायलाई प्रत्यायोजन गर्न सकिने समेत व्यवस्था गरी स्थानीय शासनको लागि संस्थागत आधार खडा गरी अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने व्यवस्था समेत गरिएको पाइन्छ । तर २०३८ सालमा मात्रै यस संविधान लागु भए पश्चात पहिलो आम निर्वाचन हुन सकेकोले अत्यन्तै कमजोर कार्यान्वयनलाई संकेत गर्दछ ।

## नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७

यो संविधानको धारा ४७ को उपधारा ४ मा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त अन्तर्गत: "विकेन्द्रिकरणको माध्यमबाट जनतालाई शासनमा अधिकाधिक समितिलित हुने अवसर जुटाइ प्रजातन्तका लाभहरू उपयोग गर्न सक्ने व्यवस्था कायम गर्नु राज्यको मुख्य दायित्व हुनेछ ।" भनी उल्लेख भएको बाहेक स्थानिय सरकार शासनका सन्दर्भमा सो संविधानमा कुनै कुरा उल्लेख भएको पाइदैन तथापी यो संविधान अन्तर्गत स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ तथा सो अन्तर्गतका नियमावली तथा निर्देशिकाहरू निर्माण भई स्थानीय निकायमा राजनैतिक तथा आर्थिक अधिकारको प्रयोगको लागि यस अधिका व्यवस्थाहरूको तुलनामा धेरै मात्रामा अधिकार निक्षेपणको व्यवस्था गरिएको पाइन्छ ।

## नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३

यो संविधानमा राज्यको संघीय शासन प्रणाली सहितको पुनः संरचना गरिने र स्थानीय स्वायत्त शासनको व्यवस्था गर्न विकेन्द्रिकरण तथा स्थानीय स्वायत्त शासन सम्बन्धी निकायको निर्वाचन गरिने र सो निर्वाचन नभएसम्मको लागि जिल्ला नगर र गाउँ स्तरमा अन्तरिम स्थानिय निकाय गठन गरिने, राजस्व परिचालन र व्यवस्था का सन्दर्भमा नेपाल सरकार र स्थानिय स्वायत्त शासन सम्बन्धी निकायहरू दुबैको जिम्मेवारीमा राजस्व परिचालन र वॉडफॉड हुने भनी उल्लेख छ । यो संविधानले यस अधि कायम रहेका तर निर्वाचन हुन नसकी क्रियाशिल रूपमा कार्य गर्न नसकेका स्थानीय निकायहरूलाई राजनैतिक दलको सहभागितामा क्रियाशिल गराई स्थानीय शासनको अन्तरिम व्यवस्थापन गरेको देखिन्छ ।

## नेपालको संविधान २०७२

स्थानिय तहको रूपमा पूर्ण स्वरूपको स्थानीय शासनको जन्मदाता नै हो यसले स्थानिय तहको

गठन तथा अधिकारहरूको साथै अन्तरसम्बन्धहरूका बारेमा समेत विविध विषयहरू उल्लेख गरेको पाइन्छ। संविधानको धारा ५६ राज्यशासकिको वॉडफॉड संघीय प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहमा गरिने, तीनवटै तहले संविधान बमोजिम राज्यशक्तिको प्रयोग गर्ने प्रावधान रहेको उल्लेख छ।

धारा ६० मा प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिसमा राजस्वको वॉडफॉड हुने व्यवस्था रहेको छ। भाग १७ मा स्थानीय कार्यपालिकाको गठन तथा न्यायिक समितिको गठनसम्बन्धी व्यवस्थाहरू उल्लेख गरिएका छन् भने भाग १८ मा स्थानीय व्यवस्थापिकाको गठन तथा अधिकार सुचीका बारेमा र भाग १९ मा स्थानीय आर्थिक प्रणालको बारेमा उल्लेख गरिएको छ। भाग २० मा संघ प्रदेश र स्थानीय तहको अन्तरसम्बन्धको बारेमा उल्लेख गरिएको छ भने अनुसुचीहरूमा स्थानीय तहको एकल अधिकार तथा संघ प्रदेश र स्थानीय तहको साभा अधिकारका सुची प्रस्तुत गरि कार्य जिम्मेवारीको स्पष्ट विभाजन गरिएको छ।

नेपालको वर्तमान संविधान लागू भए पश्चात सो अन्तर्गतको स्थानीय शासनको कार्यान्वयनको लागि विभिन्न आदेशहरू, स्थानीय तह निर्वाचन ऐन २०७३ स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४, कर्मचारी समायोजन ऐन २०७४ अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन २०७४ राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन २०७४ लगायतका संघीय कानूनहरू तथा साभा अधिकारका विषयहरूमा प्रदेश सरकार तथा स्थानीय सरकारका निकायहरूबाट ऐन नियम कार्यविधि तथा निर्देशिकाको रूपमा सयौं संख्यामा कानूनहरू निर्माण भई लागू गरेर स्थानीय शासनलाई व्यवस्थित बनाउने कार्य हुँदै गरेको छ।

## अन्तमा

साभा अधिकारका विषयहरूमा संघीय र प्रादेशिक कानूनहरूले पुर्णता प्राप्त नगर्नु, कर्मचारीको समायोजनका कारण दुर्गमक्षेत्रका स्थानीय तहका कर्मचारीको घनत्व घट्दै जानु, जनप्रतिनिधिको क्षमता विकासका लागि पर्याप्त कार्य हुन नसकदा कर्मचारी र जनप्रतिनिधि विच कार्य सम्पादनमा सामन्जस्यता कायम हुन नसक्नु, नितिगत व्यवस्थापन भन्दा पनि आम्दानी खर्चको व्यवस्थापनमा स्थानीय तहका जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारी केन्द्रित हुनु तथा राजनैतिक पुर्वाग्रह, जनवेतनाको समेत अभाव, कोभिड १९ को नकारात्मक असरका साथै जिम्मेवार निकायको मार्गदर्शन तथा अनुगमन मूल्यांकन सुपरिवेक्षणमा पर्याप्तता नआएको कारण जनअपेक्षा अनुरूप काम नभएको भनिएता पनि वास्तवमा स्थानीय तहले सम्पादन गरेका कार्यहरू क्रमशः प्रभावकारी हुँदै गएको देखिएको छ।

स्थानीय तहको स्वायत्तताको लागि हालको संविधान प्रदत्त अधिकार क्षेत्र भित्र रहेर पर्याप्त स्रोत साधन जुटाउन सक्ने देखिन्छ। स्थानीय शासनको बास्तविक कार्यान्वयनको लागि स्थानीय तहले नै कानून बनाएर कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था भएको हुनाले विद्यमान कानूनी प्रावधानहरू स्थानीय तहको व्यवस्थापन गर्न आधारभूत रूपमा पर्याप्त छन्। संघीय तथा प्रदेश कानूनमा भएका अपर्याप्ततालाई पुरा गर्न नै स्थानीय कानून चाहिने भएकाले त्यसमा रहेका अपर्याप्ततालाई अवसरको रूपमा लिँदै तत्काल स्थानीय कानूनको निर्माण गरी लागू गराउने र संघ र प्रदेशका कानून निर्माण भए पश्चात क्रमशः स्थानीय कानूनलाई सामन्जस्यता कायम गराउँदै जाने हो भने स्थानीय तहको कानूनी पक्षलाई सबल तथा संघीय र प्रादेशिक कानूनमा नेतृत्वदायी असर पार्ने अवस्थामा स्थानीय कानून पुग्न सक्दछ। स्थानीय कानूनको विकासले

नेपालको संविधानको करिब ७ दशकको इतिहावाट प्राप्त वर्तमान संविधानमा थप परिमार्जन गरी अझै सबल स्थानीय शासन स्थापनाको आधार स्तम्भ बन्न सक्दछ ।

### सन्दर्भ सामग्रीहरु

- नेपाल सरकार वैधानिक कानून २००४
- नेपालको अन्तर्रिम शासन विधान २००७
- नेपाल अधिराज्यको संविधान २०१५
- नेपालको संविधान २०१९
- नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७
- नेपालको अन्तर्रिम संविधान २०६३
- नेपालको संविधान २०७२
- स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४

## निजामती प्रशासनमा सुधार

- नवराज पराजुली  
शार्का अधिकृत, नेपाल सरकार

निजामती सेवा मुलुकी प्रशासन सञ्चालन गर्ने स्थायी संयन्त्र हो । यसले जनतालाई सार्वजनिक सेवा प्रवाह, शान्ति सुरक्षा, विकास निर्माण, राज्य सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्नुका साथै सरकारले तय गर्ने नीति तर्जुमा गर्ने महत्वपूर्ण सुझाव दिने, नीति कार्यान्वयन गर्ने तथा नीतिको विष्लेशण गर्ने जस्ता महत्वपूर्ण जिम्मेवारी वहन गर्दछ । विश्वमा लुट प्रणालीबाट कर्मचारी भर्ना गर्ने पद्धति भङ्ग भई हालको योग्यता प्रणालीको आधारमा कर्मचारी छनौट गर्ने पद्धतिको सफलतापूर्वक सञ्चालन भइरहेको छ । नेपालमा वि.सं. २००८ सालमा पब्लिक सर्भिस कमिसनको गठन भएपछि बसेको योग्यता प्रणालीको जग वि.सं. २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन लागु भएपछि अभै मजबुत भयो । करिब ६३ वर्ष लामो समयसम्म निजामती सेवाले अनेक आरोह-अवरोह पार गर्दै आइरहेको छ । सरकारको सफलता र असफलता नै निजामती कर्मचारीको कामबाट आउने प्रतिफलबाट महसुस हुने कुरा हो । विभिन्न आन्दोलन तथा द्वन्द्वकालीन अवस्थामा समेत निजामती कर्मचारी राष्ट्र सेवा गर्न खटिएको अविस्मरणीय इतिहास छ । हाल संघीय शासन प्रणालीको अबलम्बन भएपछि संघमा संघीय निजामती सेवा, प्रदेशमा प्रदेश निजमती सेवा र स्थानीय तहमा स्थानीय सेवा गरी निजामती सेवाको पुनःसंरचना भएको छ तथापी सबै तहको सेवा सञ्चालनको लागि आवश्यक कानूनको निर्माण भइसकेको छैन ।

निजामती सेवा योग्यता प्रणालीको आधारमा छनौट भएका कर्मचारीहरूको व्यवसायिक संगठन हो । यो राज्यको स्थायी प्रशासनिक संयन्त्रको रूपमा रहेको हुन्छ । विश्वमा सर्वप्रथम परिक्षाको माध्यमबाट कर्मचारी छनौट स्प्याडरिन कर्मचारीतन्त्रमा चीनले सुरुवात गरेको थियो बिलायतमा नर्थकोट-ट्रेमेलेन ऐक्ट, १८५३ र अमेरिकामा पेन्डल्टन सिभिल सर्भिस रिफर्म एक्ट, १८८३ लागु भए पछि आधुनिक निजामती सेवाको सुरुवात भएको मानिन्छ । नेपालमा वि.स. २००७ मा प्रजातन्त्र स्थापना भएसँगै पब्लिक सर्भिस कमिसनको स्थापना भयो र योग्यता प्रणालीमा आधारित कर्मचारीतन्त्रको अभ्यास गर्ने प्रयासहरू भए । वि.स. २००९ मा एम एन बुचको संयोजकत्वमा गठित बुच कमिसनले दिएको सिफारिसको आधारमा वर्तमान निजमती प्रशासनको खाका तयार गरियो र हालको निजामती प्रशासनको स्वरूप वि.स. २०१३ सालदेखि औपचारिक रूपमा विकसित भयो ।

राणाकालमा खड्गनिशान अड्डालाई कर्मचारी सम्बन्धी काम गर्ने निकायको रूपमा विकास गरिएको थियो, सो समयमा हाम्रो कर्मचारीतन्त्र पजनी प्रथामा आधारित थियो । प्रजातन्त्र स्थापनासँगै पब्लिक सर्भिस कमिसन, योग्यता प्रणालीको अभ्यास, निजामती सेवा सम्बन्धी कानून, मन्त्रालय तथा विभाग जस्ता संरचना निर्माण गरी आधुनिक पद्धतिको विकास गर्न खोजियो । वि.स. २०१३ सालमा निजमती सेवा ऐन लागु गरी व्यवस्थित गर्न सुरु गरिएको निजामती सेवामा पञ्चायतकालमा लोक सेवा आयोगलाई निलम्बन र चोरबाटोबाट जथाभावी कर्मचारी नियुक्ति गर्ने काम भयो । २०३२ सालमा भेषबहादुर थापाको अध्यक्षतामा बनेको प्रशासन सुधार समितिको सिफारिसमा निजामती सेवामा राजनीतिक नियुक्ति बन्द गरियो । प्रजातन्त्र पूनःस्थापना पश्चात निजामती सेवा ऐनले योग्यता प्रणालीलाई पूर्ण आत्मसाथ गर्दै कर्मचारीको सेवाको

सुरक्षाको प्रत्याभूति गरियो । यससँगै पर्चा खडा गरेर जुनसुकै कर्मचारीलाई हटाउने 'पर्चा प्रथा' हटाइयो । उपयुक्त उम्मेदवारको छनोट निष्क्र, पारदर्शि र प्रभावकारी ढंगले गर्न लोक सेवा आयोगलाई थप प्रभावकारी बनाइयो । मुलुक संघीय संरचनामा गए सँगै सार्वजनिक प्रशासनको समेत पूनःसंरचना गर्ने व्यवस्था नेपालको संविधानले गरे सँगै केन्द्रमा संघीय निजामति सेवा प्रदेशमा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय तहमा स्थानीय सेवा गठन तथा संचालन हुने स्पष्ट व्यवस्था भएको छ । संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम नै तीनै तहको संगठन संरचना र दरबन्दी नेपाल सरकारले स्वीकृत गरेको छ । संघमा ४८ हजार ६०६, प्रदेशमा २२ हजार २१७ र स्थानीय तहमा ६६ हजार ७१९ गरी कुल १ लाख ३७ हजार ६२२ दरबन्दी स्वीकृत भएको छन् । उक्त दरबन्दीमा निजामती सेवा तथा अन्य सरकारी सेवाबाट कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम संघ ३९ हजार ५३३, प्रदेशमा १३ हजार ७१० र स्थानीय तहमा ३१ हजार ७०८ जना गरी कुल निजामती कर्मचारी र अन्य सरकारी सेवाका साविक स्थानीय निकाय, प्रतिष्ठान समिति लगायतका निकायबाट गरी कुल ९९ हजार ५७२ जना कर्मचारीहरूलाई समायोजन गर्ने काम सम्पन्न भएको छ । यति हुँदा हुदै पनि तीनै तहका निजामती सेवा तथा अन्य सरकारी सेवाको गठन, संचालन, सेवा सुविधा तथा सर्त व्यवस्था गर्ने समसामयिक कानून तर्जुमाको काम भने अभै पनि सम्पन्न हुन सकेको छैन ।

करिब छ दशक भन्दा लामो अभ्यासमा पनि अहिलेसम्म निजामती प्रशासनलाई प्रभावकारी, निष्क्र, पारदर्शि, पूर्वानुमानयोग्य प्रणाली नभएको, असक्षम, कमजोर र भ्रष्टाचार उन्मुख रहेको भन्ने आरोप लाग्ने गरेका छन् । यति लामो अवधिमा पनि हामीले नागरिक, राजनीतिकर्मी तथा कर्मचारी स्वयंम् आफैले गर्व महसुस गर्न सक्ने कर्मचारीतन्त्रको विकास गर्न सकेका छैनौ । यसमा मुख्य कारणहरूमा अस्थिर राजनीतिक प्रणाली, कर्मचारीको व्यक्तिगत स्वार्थ, कर्मचारीतन्त्रमा राजनीतिकरण, पूर्वानुमानयोग्य वृत्ति प्रणालीको विकास नहुनु आदि रहेका छन् । साथै कर्मचारीहरूमा पनि छिटै धनी हुने तृष्णा बढ्दो छ । अर्कोतिर अस्थिरतामा कर्मचारीतन्त्रलाई गिजोलि रहेर निहित स्वार्थ पुरा गर्ने समूह पनि उत्तिकै जिम्मेवार छ । यस्तो अवस्थामा रहेको निजामती प्रशासनलाई सुधार गरी गिर्दो साखिलाई बचाउनु अहिलेको प्रमुख चुनौति रहेको छ ।

अहिले संघीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक संघीय संसदमा छलफलको क्रममा रहेको छ । निजामती सेवाको मातृ ऐनको रूपमा हुने संघीय निजामती सेवा ऐनले नै प्रदेश निजमती सेवा, स्थानीय सेवा, अन्य सरकारी सेवा तथा निजी क्षेत्रमा समेत मार्गदर्शन गर्दछ । यसर्थ, प्रशासनिक पूनःसंरचना गर्ने उपयुक्त समयमा निजामती सेवामा व्यापक सुधार गर्न अपरिहार्य छ । यसको निमित्त निम्न विषयहरूमा सुधार गर्न पंक्तिकारले विषय उठान गर्ने जमर्को गरेको छ ।

विश्वव्यापीकरण, उदारीकरण तथा निजिकरण जस्ता कारणले हाम्रो प्रतिस्पर्धी क्षमता क्रमशः कमजोर बन्दै गएको छ । यस अवस्थामा विश्वव्यापी रूपमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने गरी छनोट प्रणालीमा सुधार गरिनु साथै कार्यरत कर्मचारीलाई क्षमता अभिवृद्धि गरिनु पर्दछ । भुत्ते खुकुरीलाई अर्जापरे धारिलो बनाएजस्तै कर्मचारीलाई सक्षम बनाउनु पहिलो आवश्यकता रहेको छ । जसले समयको माग र प्रविधिको विकास अनुरूपको सेवा दिन सकोस । यस्तै संघीय निजामती सेवा ऐनमा सबैन्दा बढी चर्चा रहेको विषय हो, पदपूर्ति । शाखा अधिकृत, उपसचिव तथा सहसचिव जस्ता पदमा लिखित प्रतिस्पर्धा मार्फत पदोन्नति गराइनु हुँदैन भन्ने एकातिर र यसरी पदोन्नति वा पदपूर्ति गरिनु आवश्यकता छ भन्ने अर्कोतर्फ बहस हुने गरेको छ । निजामती प्रशासनलाई पूर्वानुमानयोग्य बनाउन अधिकृत तहमा एकपटक शाखा अधिकृतमा र अधिकृत

भन्दा तल्लातह नायब सुब्बा वा खरिदार तहमा एक पटकमात्र प्रतिस्पर्धात्मक परिक्षा मार्फत पदपूर्ति गरिनु उपयुक्त हुन्छ । यसो गर्न सकिएमा निमाजमती सेवामा धेरै हदसम्म पूर्वानुमेयता कायम हुन सक्छ भने नीति निर्माण तहमा पनि अनुभवले खारिएको व्यक्ति पुग्न गइ कार्यान्वयनयोग्य र समसामयिक नीति तर्जुन हुन पुग्दछ । साथै पदपूर्तिमा गर्नुपर्ने अर्को सुधार भनेको समूहगत बढुवा (ब्याच प्रमोशन) प्रणाली लागु गर्नु हो । यसले गर्दा कर्मचारीले काम छोडेर पढ्न तिर लाग्ने तथा काठमाण्डौ लगायतका सहर केन्द्रीत हुने समस्या आँउदैन । तर यो प्रणाली लागु गर्दा ध्यान दिनु पर्न पक्ष के छ भने कर्मचारीहरूलाई एक वा दुई वर्षमा क्षमता विकास सम्बन्धी अभिमूखीकरण अनिवार्य रूपमा गरिनु पर्दछ ।

सुधारको अर्को पक्ष भनेको समावेशीकरणको प्रावधान हो । समावेशीकरणको प्रावधान 'माछा दिने भन्दापनि माछा मार्न सिकाउने' जस्तै हुनु पर्ने भएकोले सुरु सेवा प्रवेश वा सेवा अवधिमा एक पटकमात्र दिइनु पर्दछ । जसले गर्दा एउटै व्यक्तिले पटक पटक लाभलिने भन्दापनि अवसर नपाएकोले अवसर प्राप्त गर्न सक्दछन् । त्यस्तै अर्को विषय पूर्वानुमानयोग्य सरुवा तथा बढुवा प्रणालीको विकास हो । व्यक्तिले सेवा प्रवेश गरे पश्चात मेरो सरुवा कहिले र कहाँ हुन्छ र कति वर्षमा बढुवा हुन्छ अनुमानित समय थाहा पाउन सकोस । जसले गर्दा निजामती सेवाको अहिलेको भुगोल सरुवा, बढुवा प्रणालीमा उल्लेख्य सुधार आउछ र त्यस कार्यमा लाग्नुपर्ने जनशक्तिमा समेत कटौति हुन जान्छ । साथै हरेक कर्मचारीलाई हरेक तहमा मुलुकको विभिन्न भूगोलमा र हरेक सरकरी संयन्त्रमा कामकाज गराउने चक्रिय सरुवा प्रणाली कायम गरिनु पर्दछ । जसले गर्दा व्यक्तिलाई नेपालको भू/धरातलकोबारेमा ज्ञान हुन गइ नीति निर्माण तथा नीति कार्यान्वयन तहमा वास्तविकता आउन पुग्दछ । यसो गर्न सकिएमा हाल शहरमा बसेर सहरकेन्द्रीत नीति निर्माणको ढाँचा वास्तविकतामा आधारित हुन जान्छ । यदि कन्सल्टेन्सी केन्द्रीत नीति निर्माण नभइ वास्तविकतामा आधारित नीति निर्माण हुन सकेमा सेवा प्रवाहको गुणस्तर गर्व गर्न लायक हुन पुग्दछ ।

संघीय शासन प्रणाली अनुरूप संगठन संरचना र दरबन्दी संख्याको एकीन गर्नु आवश्यक । अहिले कतिपय कर्मचारी मरीमेटेर काम गर्ने र कतिपय फुर्सदिला देखिन्छन् । यसको लागि औचित्यताका आधारमा दरबन्दी थपघट गर्नु पर्दछ जसले निजामती सेवा कतै काम विहिन र कतै कार्यबोक्ष बढी हुन दिईन ।

नेपालमा अहिले सम्भवतः इतिहासमै सबै भन्दा बढी कर्मचारीतन्त्र र राजनीतिक नेतृत्वबीच दुरी बढेको देख्न सकिन्छ । दुवै पक्षले एकले अर्कोलाई विश्वास नगर्ने अवस्था रहेको छ । एकातिर राजनीतिकर्मीहरूको कर्मचारीतन्त्र परिचालनमा रुची बढेको छ भने अर्को तर्फ कर्मचारीहरू पनि राजनीतिमा बढी सक्रिय हुने गरेका छन् । अझै सेवाग्राहीले समेत राजनीतिक भाव राख्दा त्रिपक्षिय असमझदारी बढेको छ । यसले क्रमशः कर्मचारीतन्त्र प्रतिको अविश्वास बढाएको छ । कर्मचारीले राजनीतिक भाव कम र राजनीतिज्ञले कर्मचारीलाई आफ्नो लाभको निमित्त उपयोग नगरी स्वतन्त्र प्रणालीको विकासमा जोड दिन सकेमा आपसी विश्वासको वातावरण बढ्न जान्छ ।

वित्तिय सुशासन प्रवर्द्धन गर्दै स्वच्छ र पारदर्शि सेवा प्रणालीको विकास गर्नु सार्वजनिक प्रशासनको सबैभन्दा ठुलो चुनौति हो । दिनानुदिन भ्रष्टाचारजन्य गतिविधिमा सार्वजनिक पद हासिल गरेका व्यक्तिहरू संलग्न रहेको समाचार आउनु राम्रो संकेत होइन । यो कार्य नीति भन्दा नियती, प्रणाली भन्दा प्रवृत्ति तथा सोच, संस्कृत र मूल्यमान्यताको उपजको रूपमा मौलाएको देखिन्छ । अनियमितता गर्नेलाई पक्राउ, हत्कडी तथा जेलनेल भन्दापनि त्यसको मुलकारण नै निराकरण गर्नु दिर्घकालिन समाधान हो जसको

लागि नीतिगत प्रणालीमा सुधार, सेवा सुविधामा बढोत्तरी, निजामती अस्पतालमा निजामती कर्मचारीलाई निःशुल्क उपचार हुने व्यवस्था, सात वटै प्रदेशमा निजामती अस्पतालको विस्तार, कर्मचारी र परिवारको स्वास्थ्य बीमा गराउने, शिशु स्याहार केन्द्रहरू सञ्चालन गर्ने, निजामती कर्मचारीका सन्तती पढ्ने विद्यालय खोल्ने र विस्तार गर्ने, सन्तती छात्रवृत्ति बढाउने जस्ता विषय ऐनमा स्पष्ट व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ । त्यस्तै कर्मचारीहरूको कार्यालय नियमितताको निमित्त व्यक्तिगत सवारी साधन भन्दापनि काठमाण्डौ लगायत विभिन्न स्थानमा ठुला बसहरू (एकीकृत परिवहन) सञ्चालन गर्न सकिन्छ ।

कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणालीलाई कार्यसम्पादनस्तरसँग तालमेल मिलाउदै दण्ड पुरस्कार प्रणालीको प्रभावकारिता बढाउन सकिन्छ । कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणालीलाई वस्तुनिष्ठ बनाउन सूचक र मापदण्डको विकास गर्ने तथा अदृश्य मूल्यांकन प्रणालीलाई सुधार गर्नु पर्दछ । उपसचिव र सहसचिवमा विज्ञव्यक्ति नियुक्तिको विषयले अहिले निजामती कर्मचारीलाई खुबै तरंगित बनाएको छ । यो व्यवस्था अमेरीका, बेलायत जस्ता मुलुकमा प्रयोगसिद्ध भई हटाइएको विषय हो । यदि निजामती सेवामा योग्यताप्रणाली भन्दा फरक ढंगले व्यक्तिहरू नियुक्ति गरियो भने राजनीतिकदलका शुभचिन्तकमात्र नियुक्त हुने, जथाभावी निर्णय हुन सक्ने, गोप्यता भंगहुने, कर्मचारीको वृत्तिविकास रोकिने तथा निजामती कर्मचारी र नियुक्त भएका कर्मचारीहरूबीच आपसी विश्वासको कमी हुने भई सेवा प्रवाहमा समेत नकरात्मक असर पर्न जान्छ ।

संघीय संरचना निर्माण सँगै सार्वजनिक प्रशासनको पनि पूनःसंरचना भयो र सोही बमोजिम कर्मचारीको संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गर्ने कार्य सम्पन्न भयको छ । संघमा, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन हुने कर्मचारीहरूलाई अवसर, सुविधा जस्ता विषयमा संघीय निजामती सेवाले नै उपयुक्त प्रावधानको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको प्रशासनिक अन्तरसम्बन्धको सम्बन्धमा पनि यस ऐनले उचित व्यवस्था गर्नु पर्दछ । यसको निमित्त संघीय सरकारले सबै तहमा प्रशासनिक उपस्थिति मार्फत समन्वय र सहकार्य गर्दा उपयुक्त हुन्छ ।

निजामती कर्मचारीहरूले सामूहिक सौदाबाजीको निमित्त ट्रेड युनियन हुने विषय अर्को महत्वपूर्ण पक्ष हो । निजामती सेवाका ट्रेड युनियनहरूले कर्मचारीलाई अनिवार्य रूपमा संगठित गराउने, आफ्नो संगठनमा आबद्ध कर्मचारीहरूको मात्र गुनासो सुन्ने गरेको जस्ता विषयहरू यदाकदा सुन्ने गरिन्छ । जसले गर्दा कर्मचारीहरूबीच बेमेल वा कार्यवातावरणमा समेत असर पर्न जाने हुँदा एउटामात्र आधिकारिक ट्रेड युनियन राख्न उपयुक्त हुन्छ ।

निजामती सेवामा समय समयमा 'जेनेरलिष्ट' र 'स्पेशलिष्ट'को मतभेद सुन्ने गरिन्छ । हरेक सेवाको आफ्नै विशिष्ट पहिचान र विशिष्टता हुने भएकोले अझै बढी स्पेशलाइजेशन तर्फ अगाडि बढ्नु पर्दछ । एउटै व्यक्ति एकै पटक धेरैवटा विषयको विज्ञ हुन नसक्ने भएकोले हाल भइरहेको व्यवस्थालाई थप विशिष्टिकरण र व्यवसाधिकरण तर्फ क्रमिक सुधार गर्नु राम्रो हुन्छ ।

अन्त्यमा, मुलुकको स्थायी सरकारको रूपमा रहने कर्मचारीतन्त्र गतिशिल, निष्पक्ष, पारदर्शी, तटस्थ, एवं सेवा प्रवाहलाई मूल धर्म ठान्ने हुनुका साथै विद्यमान विकृतिहरूको अन्त्यगरी निजामती सेवालाई सामाजिक रूपमा प्रतिष्ठित पेशाको रूपमा विकास गर्न कर्मचारीहरू पनि अग्रसर हुनु पर्दछ । तर यसलाई कुन गति दिने भन्ने मुख्य विषय नीति निर्माताको हो । अहिलेको समय सार्वजनिक प्रशासनमा आमूल परिवर्तन गर्ने उपयुक्त समय हो । सानो र चुस्त संगठन संरचना, वृत्ति विकासका पर्याप्त र समान अवसर,

प्रभाकारी अनुगमन तथा मूल्यान प्रणाली, दण्ड पुरस्कारको उचित व्यवस्थापन, तीन तहबीचको प्रशासनिक समझदारी तथा सहकार्य, कर्मचारीतन्त्रमा हुने राजनीतिकरणको अन्त्य, सम्मानपूर्वक जीवनयापन गर्ने गरी सेवा सुविधामा बढोत्तरी तथा उच्च मनोबलयुक्त कर्मचारीतन्त्रले मात्र समृद्ध नेपालको सपना साकार हुने हुनाले यतातिर ध्यान दिन जरुरी छ ।

### सन्दर्भसूची,

- मैनाली, गोपिनाथ, राज्य संचालनका आधारहरू, सोपान मासिक (२०७२)
- खनाल, राजन, सार्वजनिक व्यवस्थापन सामयिक वहस, सोपान मासिक ।
- सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक, २०७५, <https://hr.parliament.gov.np/np/bills/HCepLnIb>
- विभिन्न वषय विज्ञाका लेख तथा रचना, पत्रपत्रिका

## दिगो विकास लक्ष्य र नेपालको सन्दर्भ

- देवराज भण्डारी  
शास्रा अधिकृत,  
राष्ट्रिय क्षयरोग नियन्त्रण केन्द्र, ठिमी, भक्तपुर ।

वर्तमान युग दिगो विकासको युग हो । दोस्रो विश्व युद्ध पछि संसारमा विकासको तिब्र लहर चलिरहँदा वातावरणीय पक्षलाई विचार नगरी अन्ध धुम्ख गरिएको विकासले प्राकृतिक साधनश्रोतको अधिक दोहनमात्र गरेन यसले जलवायु परिवर्तन, ओजन तहको विनाश, विश्वब्यापी उष्णता, जैविक विविधतामा छास, तिब्र जनसंख्या बढ्दि, गरीबी तथा भोकमरी तथा असमानतामा बढ्दि, जस्ता विश्वब्यापी समस्याहरू बढेर जान थाले । बढ्दो पूर्वाधार निर्माण, आर्थिक विकास लगायतका विकासका क्रियाकलापहरूले मानव स्वास्थ्य, प्राकृतिक स्रोत र समग्र वातावरणमा नकारात्मक असर पारेपछि विश्व समुदायको वातावरण संरक्षणको अभियानसँगै दिगो विकासको अवधारणा आएको हो ।

खास गरी १९७० को दशकबाट विकासलाई वातावरणसँग जोडेर हेर्न थालिएको पाइन्छ । सन् १९७१ को वातावरणीय भविष्य सम्बन्धी हेल्सिन्की सम्मेलन, सन् १९७२ को मानव पर्यावरण सम्बन्धी स्टकहोम सम्मेलनले दिगो विकासको पहिचानको आधार निर्माण गरेको पाइन्छ । विश्वब्यापी रूपमा सन् १९८० को दशकबाट दिगो विकासको अवधारणा आएको हो । सन् १९८३ मा दिगो विकासको लागि गठन भएको बुटल्याण्ड कमिसनले सन् १९८७ मा दिगो विकास सम्बन्धी हाम्रो साभा भविष्य नामक प्रतिवेदन तयार गरी संयुक्त राष्ट्रसंघको ४२ औं महासभाबाट पारित गरियो । यसलाई कार्यान्वयन गर्न सन् १९९२ को ब्राजिलको रियो द जेनेरियोमा विश्वका १७९ राष्ट्रहरूको उपस्थितिमा पृथ्वी शिखर सम्मेलनले एजेन्डा २१, जैविक विविधता महासम्बन्धी, जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी प्रारूप महासम्बन्धि र बन संरक्षण सम्बन्धि सिद्धान्त पारित भए ।

नेपालमा पनि एजेन्डा २१ कार्यान्वयन, जैविक विविधता र जलवायु परिवर्तन सम्बन्धि महासम्बन्धि महस्ताक्षरसँगै आठौं योजनाबाट दिगो विकास सम्बन्धी नीतिहरू बन्न थालेको पाइन्छ । शताब्दीको शुरू बर्ष सन् २००० देखि सन् २०१५ सम्मका लागि सहश्राद्धी विकास लक्ष्य अन्तर्गत गरिबी तथा भोकमरी न्यूनीकरण गर्ने, प्राथमिक शिक्षाको सुनिश्चितता गर्ने, लैंगिक समानता कायम गर्ने लगायतका आठवटा लक्ष्य र ती लक्ष्यहरूलाई कार्यान्वयन गर्न २० वटा गन्तब्य र ६० वटा सूचकहरू लागू गरिए । यी लक्ष्यहरू खासगरी विकसित मुलुकहरूले अल्पविकसित मूलुकहरूका विकासका लागि तय गरिएका थिए । नेपालमा यो अवधि तोकिएको लक्ष्य प्राप्तिका लागि अनुकूल थिएन । दशवर्षे जनयुद्ध, ०६२२८३ को आन्दोलन, संविधान सभाबाट नयाँ संविधानको निर्माण, वि.सं २०७२ महाभूकम्प, भारतको नाकाबन्दी र क्यालेण्डर फेरिएजस्तो वर्षपिच्छे सरकारमा हुने परिवर्तनका कारण यस कार्यक्रमले आशातित उपलब्धी दिन सकेनन् । यी सीमाका बाबजुद नेपालले उपरोक्त कार्यक्रम सञ्चालन गरी धेरथोर प्रगति हासिल नगरेको भने होइन । समग्रमा सन् १९९० को तुलनामा गरिबी ४२ प्रतिशतबाट २१ प्रतिशतमा भर्नु, प्राथमिक तहमा भर्नादर बढेर ९६.६ % पुग्नु, शिशु, लैंगिक समतादर प्राथमिकता र माध्यामिक तहमा क्रमशः ०.९९ र १.० पुग्नु, निजामति सेवामा महिलाको उपस्थिति दोब्बर हुनु, बाल मृत्युदर १६२ बाट ३८ मा भर्नु, एचआईभी संक्रमणदर ०.२

९% बाट ०.०३% भर्नु, मातृमृत्युदर ८५० बाट घटेर २५८ मा आउनु सकारात्मक परिणाम हुन भने कमजोर गुणात्मकता, बढ्दो जलवायु परिवर्तन, उर्जा संकट, शासकीय क्षमता आदिमा सुधार गर्नपर्ने देखिन्छ ।

सहश्राब्दी विकास लक्ष्यले पूरा गर्न नसकेका लक्ष्यहरूलाई समेत टेकेर संयुक्त राष्ट्रसंघले विकासका नविनतम आयामहरूलाई थप गरि नयाँ लक्ष्य समेत कायम गरेर सन् २०१६ देखि सन् २०३० सम्मको लागि संयुक्त राष्ट्रसंघको ७० औं महासभाबाट सन् २०१५ सेप्टेम्बर २५ मा रङ्ग का १९३ वटा राष्ट्रहरूले हस्ताक्षर गरी पारित आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय अन्तरसन्तुलन कायम गर्न सहमति गरिएका विकासका साभा खाकाहरू नै दिगो विकास लक्ष्य हुन् । यो Post 15 development Agenda हो जसले Transforming world; 2030 नारा तय गरेको छ । यसमा १७ लक्ष्य, १६९ गन्तब्य र २३९ सूचकहरू रहेका छन् । यो मुलतः सहश्राब्दी विकास लक्ष्यको उपलब्धीमा टेकेर तय भएको मात्र नभई असमानता र मानव अधिकार जस्ता जटिल मुद्दाहरूको सम्बोधन गर्न खोजिएको छ । यी लक्ष्यहरू मानिस (People), पृथ्वी (Planet), शान्ति (Peace), समृद्धि (Prosperity) र साझेदारी (Partnership) गरी छ' एक जस्ता विश्वब्यापी कार्ययोजना हुन् जुन विश्वब्यापी, एकीकृत, सामूहिक, अविभाजित र अन्तर्सम्बन्धित छन् । यसका सत्रवटा लक्ष्यहरूमा पृथ्वीबाट गरिबी तथा भोकमरीको अन्त्य गर्ने, गुणस्तरीय शिक्षा, स्वास्थ्य, लैगिक समानता, स्वच्छ उर्जा, रोजगारी सृजना गर्ने, लैगिक समानता कायम गर्ने, जैविक विविधताको संरक्षण गर्ने, शान्ति र न्यायपूर्ण समाज निर्माण गर्ने र यसको लागि बिश्वब्यापी साझेदारी कायम गर्दै यी लक्ष्यहरू हासिल गर्ने उद्देश्य रहेको छ । सन् २०३० सम्ममा हासिल गर्नुपर्ने दिगो विकासका लक्ष्यहरूले सहश्राब्दी विकास लक्ष्यका अधुरा लक्ष्य समेटिएको, आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय साथै संस्थागत आयाम समेटिएको, विश्वब्यापी विकासको कार्यसूची रहेको, Bottom up approach बाट तयार गरिएको, संयुक्त राष्ट्रसंघका १९३ वटै सदस्य राष्ट्रहरू समिलित रहेका छन् ।

### सहश्राब्दी विकास लक्ष्य (MDGs) को कसीमा दिगो विकास लक्ष्यहरू (SDGs):

सहश्राब्दी विकास लक्ष्यहरू नै दिगो विकास लक्ष्यहरूका आधारशीला भएकोले यसको अध्ययन गर्नको लागि यसका समानता र भिन्नताहरूको तुलनात्मक अध्ययन गर्नुपर्ने हुन्छ । जसलाई निम्न बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

#### समानताहरू:

- दुबैले विश्वब्यापी विकासका न्यूनतम सूचकहरू सम्बोधन गरेका छन् ।
- सहश्राब्दी विकास लक्ष्यको आधारमा दिगो विकासका लक्ष्यहरू तय भएका हुन् ।
- दुबैले विश्वापी रूपमा विकासका एजेण्डाहरूलाई परिभाषित गर्दैन् ।
- विश्वबाट गरिबी, भोकमरी, अशिक्षाको उन्मुलन गर्ने मूल ध्येय रहेको छ ।
- दुबैले आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय पक्षहरू समेटेका पाइन्छ ।
- दुबै १५ वर्षको लागि तय भएका लक्ष्यहरू हुन् ।
- दुबैलाई संयुक्त राष्ट्रसंघीय निकायले लागू गरको हो ।

## भिन्नताहरू:

MDGS	SDGS
■ सन् २००० देखि २०१५ सम्मको लागि तय गरेको विकासका लक्ष्यहरू	■ सन् २०१६ देखि २०३० सम्मको लागि तय गरेको विकासका लक्ष्यहरू
■ सामाजिक सूचकमा मात्र फोकस गरिएको,	■ आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय आयामहरू समेटिएको,
■ Top Down Approach बाट ठूला र धनी देशले बनाएका	■ Bottom up Approache बाट Inclusive Participation अबलम्बन गरिएको,
■ परिणात्मक लक्ष्यमा जोड दिइएको	■ गूणस्तरीय लक्ष्यमा जोड दिइएको,
■ मानव अधिकार र असमानताको वास्ता नगरीएको	■ मानव अधिकार र असमानताको सम्बोधन गरिएको
■ विकासोनुख देशहरूमा मात्र लागु गरिएको	■ विकसित र अविकसित सर्व देशहरूमा लागु गरिएको,
■ धैरै लक्ष्यहरू आधा गर्ने खालका भएको जस्तै: गरीबी र भोकमरीलाई आधा गर्ने जस्तै: गरीबी तथा भोकमरीलाई आधा गर्ने	■ धैरै लक्ष्यहरू सुन्य गर्ने खालका रहेको, जस्तै: Zero Hunger, No poverty
■ ८ लक्ष्य, २० गन्तब्य र ६० सूचकहरू कायम गरिएको,	■ १७ लक्ष्य, १६९ गन्तब्य, २३९ वटा सूचकहरू कायम गरिएका,
■ अनुगमन, मूल्यांकनमा लक्षित नगरिएको,	■ अनुगमन, मूल्यांकन र जवाफदेहितामा ध्यान दिइएको,
■ Predecessor of SDGs, Base line of SDGs	■ Redefined & delineated to certain extent from MDGs,

माथि उल्लेख गरिएको तालिका अनुसार सहश्राब्दी विकास लक्ष्यको कसीमा सन् २०१२ मा ब्राजिलको रियो द जेनेरियोमा भएको रिया + २० सम्मेलनमा दिगो विकास लक्ष्यहरू तय भएको पाइन्छ । सन् २००० मा तय भएका सहश्राब्दी विकास लक्ष्यहरूमा समेटिएका आर्थिक, सामाजिक तथा वातावरणीय आयामहरू सन् २०१५ मा पारित भएको दिगो विकास लक्ष्य सम्म आइपुग्दा उक्त आयामहरूको अलावा राजनैतिक, शासकीय, मानवीय, साँस्कृतिक, प्राविधिक, समावेशीकरण, मानवअधिकार तथा असमानता जस्ता जटिल मुद्दाहरू समेत समावेश भएका छन् ।

### दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन: नेपालको सन्दर्भ

नेपालको सन्दर्भमा उल्लेख गर्दा नेपालले संबैधानिक, कानूनी, संस्थागत तथा संरचनागत व्यवस्थाहरू गरेको छ । नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा दिगो विकास प्रतिको प्रतिबद्धता, ३१ वटा मौलिकहरूमा व्यवस्था, राज्यका निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरूमा राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, वातावरणीय, शासकीय,

साँस्कृतिक, विकासात्मक, सामाजिक न्याय तथा समावेशीकरणका विषयहरूलाई स्पष्ट रूपमा समाबेश गरिएको छ । चौधौं योजनाले शुरू गरेको दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयनलाई पन्था योजनाले निकै महत्व दिएको छ । दिगो विकास लक्ष्यहरूको कार्यान्वयनले पन्था योजनाले वि.सं. २०७९ सम्ममा नेपाललाई अति कम विकसित देशबाट विकासशील देशमा स्तरोन्ति गर्ने र वि.सं. २०८७ सम्ममा उच्च मध्यम आयस्तर भएको मुलुकमा स्तरोन्ति हुदै<sup>५</sup> सुखी नेपाली, समृद्ध नेपाल, को दीर्घकालीन सोच २१०० तय गरिएको छ । यसको लागि कार्यक्रम तथा बजेटमा दिगो विकास लक्ष्य अनुसार बजेट सांकेतिकरण शुरू गरिएको, प्रादेशिक तथा स्थानीय योजना तर्जुमा दिग्दर्शन तयार गरिएको, कार्यान्वयको लागि नीतिगत तथा संस्थागत संरचना तय गरिएको जस्तै: नयाँ तथ्यांक ऐन तर्जुमा, संसदमा दिगो विकास तथा सुसासन समिति, प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय केन्द्रिय निर्देशक समिति, राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्षको नेतृत्वमा दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन तथा समन्वय समिति गठन, योजना आयोगको सदस्यको संयोजकत्वमा विषयगत कार्य समिती गठन जस्ता संस्थागत संरचनाहरू कार्यान्वयनमा रहेका छन् ।

राष्ट्रिय योजना आयोगले नेपालको सन्दर्भमा दिगो विकासका लक्ष्यहरू (बर्तमान अवस्था र भावी मार्गचित्र: २०१६(२०३०) तर्जुमा गरेको अवस्था रहेको छ । यसमा दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा 'पाँच आइ' सूत्र निर्धारण गरेको छ। ती सूत्रहरू क्रमशः (१) प्राथमिकताको पहिचान (Identification) (२) नीतिगत मध्यस्थता (Instruments) (३) स्रोतको लगानी (Investment) (४) संस्थागत तयारी (Institutions) र (५) दिगो विकासको कार्यान्वयन (Implementation) छन् । दिगो विकास लक्ष्यहरू: कर्णाली प्रदेशको आधार तथ्यांक प्रतिबेदन' सार्वजनिक गरिसकेको छ जसले लक्ष्यहरू कार्यान्वयनको लागि स्रोत साधनको पहिचान सहित वर्तमान अवस्था र भविष्यको मार्गचित्र स्पष्ट उल्लेख गरेको छ ।

नेपालमा सात प्रदेश र ७५३ स्थानीय सरकारहरू स्थापना भइसकेको हुनाले दिगो विकासका लक्ष्यहरूको कार्यान्वयनको बोभ प्रादेशिक र स्थानीय सरकारहरूमा रहन्छ । दिगो विकासका लक्ष्यहरूको प्रादेशिक तथा स्थानीय तहहरूमा स्थानीयकरण विभिन्न दृष्टिकोणले महत्वपूर्ण छ । पहिलो, आधारभूत तथा माध्यमिक शिक्षा, प्राथमिक स्वास्थ्य उपचार, खानेपानी सरसफाइ जस्ता सेवाहरू, दोस्रो, राजश्व तथा अन्य श्रोतको परिचालन, तेस्रो, लक्ष्यहरूको प्राथमिकीकरण, चौथो, लक्ष्यहरूको कार्यान्वयनमा जनसहभागीता र सेवा प्रवाहको सुनिश्चितता र पाँचौं, प्रतिफलको बाँडफाँडमा 'कसैलाई पनि पछि नपारिने' सिद्धान्त जस्ता दृष्टिकोणले दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयनको लागि स्थानीयकरणको महत्व बढेको छ । स्रोत हस्तान्तरण र अन्य स्रोतसाधन परिचालन गर्ने अधिकार संविधानले प्रादेशिक र स्थानीय सरकारहरूलाई दिएकाले अब प्रादेशिक र स्थानीय सरकारहरूसँग दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनको लागि बढी स्रोत उपलब्ध हुनेछ । विकासको असमान उपलब्धि हेर्दा, अब प्राथमिकता निर्धारण तथा कार्यान्वयनको क्रम स्थानीय परिवेश अनुसार निर्धारण गर्नुपर्छ भन्ने देखिन्छ । स्थानीय जनताको सहभागीता, र 'कसैलाई पनि नछोडिने' उद्देश्यको लागि विचित्रिकरण धेरै भएको स्थानमा कार्यक्रम लक्षित हुनुपर्छ; सूचना र सह-अनुगमन स्थानीय स्तरमा गरिन्दा मात्रै यसको राम्रो कार्यान्वयन हुन्छ ।

दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनको जटिलताहरूको कुरा गर्दा अति महत्वकांक्षी लक्ष्यहरू रहेको,

कार्यान्वयनको लागि वार्षिक औषत रु. २० खर्च २५ अर्व अनुमान गरिएकोले वित्तिय तथा भौतिक साधन स्रोतको अभाव रहेको, सबै देश र सबै पक्षलाई समेट्न खोजदा बढी चुनौतीपूर्ण रहेको, लक्ष्यहरूको स्थानीयकरणका लागि दक्ष जनशक्तिको अभाव, आवधिक योजना, वार्षिक बजेट र कार्यक्रममा आन्तरिकीकरण गर्न ठूलो मिहनेत पर्ने, युवा वर्गको बैदेशिक रोजगारीमा पलायन, सरकारी, निजी, गैरसरकारी, सामुदायिक आदि विकास साभेदारबीच कमजोर रणनीतिक साभेदारी रहेको सन्दर्भमा यसको कार्यान्वयन पक्ष निकै चुनौती पूर्ण रहेको देखिन्छ ।

अन्तमा दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी र व्यबस्थित बनाउन तयार गरिएका नीतिगत, कानूनी तथा संस्थागत एवं संरचनागतहरू तयार भई कार्यान्वयनमा आएका छन् । राष्ट्रिय तथा प्रादेशिक अनुगमन मूल्यांकन दिग्दर्शन र प्रादेशिक तहका दिगो विकास लक्ष्य सूचकहरूको पहिचान गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । यी आधारहरूले दिगो विकास लक्ष्य अनुगमन र मूल्यांकन को साथै कार्यान्वयनमा आइपर्ने समस्याहरूको समाधान गर्नेछन् । यसको वित्तिय श्रोतको लागि करको दायराहरू फराकिलो वनाउने, सार्वजनिक निजी साभेदारीलाई प्रभावकारी बनाउने, वैदेशिक सहायता र वैदेशिक लगानी परिचालन गर्न साथै संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबाट थप स्रोत परिचान गरी बित्तीय दायरा बढाउँदै लैजानुपर्छ । यसको कार्यान्वयनको लागि सरकारको एकल प्रयासले मात्र सम्भव नहुने भएकोले निजी क्षेत्र, सहकारी क्षेत्र, सामुदायिक क्षेत्र, विकास साभेदारहरूबीचमा रणनीतिक साभेदारी हुन जरूरी छ ।

### सन्दर्भ सामाग्रीहरू:

- नेपालको संविधान
- पन्थी योजना
- नेपाल दिगो विकास लक्ष्यहरू: वर्तमान अवस्था र भावी मार्गचित्र (२०१६-२०३०)
- भट्ट भिमदेव, दिगो विकासका लागि सुसासन
- [www.undp.org](http://www.undp.org)

# **Importance of Agro-Economy for Socio-economic resilience in Local Level- Challenges and Opportunities**

- Dipesh Kattel, Section Officer  
Ministry of Federal Affairs and General Administration

## **Abstract**

*The State and Residual power is divided into three tiers of government after the promulgation of new constitution in 2015. Unbundling report finalized the constitutional functions of each tier, the agriculture and livestock belong to the Power of Local Level. As it is lifeline of rural people, it plays the key role for high, inclusive economic growth. Significant growth in agriculture sector has remained stagnant over decades and issues are yet to be solved. Nepali economy is suffering from low agricultural production and productivity since long. Developing agriculture as remunerative, market oriented, competitive occupation is one of a current needs. Local governments are the government in the vicinity of local people. By formulating proper policies and better implementing them, new youth could be attracted in agro-economy. Thus, local levels are in mainstay for the Socio-Economic Resilience to generate, share and sustain the prosperity.*

## **Key Words**

*State Power, Agrarian, GDP, Productivity, Value Chain, Gaps and Constraints, Resilience, Socio-economic Transformation.*

## **Introduction**

The new constitution was promulgated in 2015, the unitary structure was divided into three levels namely the Federation, the State and the Local Levels (The Constitution of Nepal, Article 56). The Distribution of State power and Residual powers vested in the matters enumerated in different Schedules, Schedule-8 enumerates the List of Local Level Power, among them Agriculture and animal husbandry, agro-products management, animal health, cooperatives, agro-roads etc. are also under the jurisdiction of Local Levels.

Agriculture sector contributes 27% of National GDP and employing 60.4% of people, has key role for the high and inclusive economic growth (15th Periodic Plan). Agriculture with livestock is the major means of the livelihood resulting income increment, poverty alleviation and upliftment of living standard of Nepali people. Rural sociology is basically characterized by agriculture and peasant farming (Boguslaw, 1972) which represents agrarian values. Nepalese agrarian economy is mainly rural based, centered upon the

production, consumption, trade, and sale of agricultural commodities, including plants and livestock.

Transferring agriculture as self-reliant, sustained and competitive export oriented industry for achieving inclusive and sustainable economic growth is one of a mission of Nepal Government. (15th Periodic Plan). Agricultural growth is the precursor to the massive and unprecedented reduction in rural poverty. Therefore, it is the main source of national economy and the major engine of pro-poor growth.

## **Challenging Issues**

The critical issues in agriculture development are poor investment in agricultural research (improved seed, fertilizer, insurance, appropriate technology), irrigation, rural road network and land reform, market infrastructure, public support services and low value addition. Low productivity is the main challenge, causing low economic, political and social empowerment indices. Thus, rural people are abandoning farming and it has not been developed yet as a remunerative market oriented competitive occupation. It seems, the major issues in agriculture sector have been the same since a decade and national policies can not attract new generations towards agriculture.

The major aim of agricultural based least developed countries lies in reducing poverty, enhancing economic growth and resolving economic woes. The restructuring of the state provided opportunities to ensure sustainable food production, implement resilient practices for improving agriculture governance even from the Local Levels.

## **Background and Supportive Literatures**

Nepal's economy is very backward and lagging, agriculture practices are characterized by higher level of diversification in terms of climatic and geographic variations, with peculiar characteristics. (Hagen, 1998). With respect to this, the Prime Minister Agriculture Modernization Project (PMAMP) was launched in 2016, with ultimate objective of specialized production in specific products area.

Gross Domestic Product (GDP) growth originating in agriculture is about two times more effective in reducing poverty than GDP growth originating outside the sector, thus agricultural growth is highly effective in reducing poverty. (World Bank, 2008). During an economic downturn, an external income shock or financial crisis, agriculture can act "as a buffer, safety net, and as an economic stabilizer". Stringer (2001). The agriculture-rural accomodating policies and successful performance are crucial for poverty alleviation and rural development. (Chaudhary, D., 2018).

Many policies, plans and programmes have been implemented in this sector. Something is started but proper equilibrium among destination, track and speed for the development of agriculture sector significantly is not established successfully. However, pragmatic implementation is a major challenge, Agriculture Development Strategy (2015-2035) of

Nepal Government is hoped to be a milestone in transforming agriculture from subsistence to commercialization. Thus, it is of much importance to identify the gaps and constraints- and mechanisms to reduce the gaps and address the constraints from Local Level.

## Critical Analysis

The Constitution of Nepal, 2015, Schedule-8 contains Local Level Powers, point 15 enumerates the matters- Agriculture and animal husbandry, agro-products management, animal health, cooperatives, agro-roads etc. Unbundling/Detailing of List of Exclusive and Concurrent Powers of the Federation, the State (Province) and the Local Levels Provisioned in the Schedule 5,6,7,8,9 of the Constitution of Nepal, 2073 finalized the constitutional functions of Local Levels. Based on this report, Local Level could formulate relative policies, prepare laws, directives and implement programmes accordingly. Effective actions of Local Level could be helpful for resilience of Local people and catalyse for achieving Sustainable Development Goals (SDGs).

Significant growth in agriculture has remained stagnant over decades. As Agriculture is a diverse sector, local knowledge and skills are to be translated and its development should be taken as social movement with mainstay roles of Local Levels. Indeed, the vigour and sincerity with significant potential the Local Level work to enhance production, productivity and economic status of rural people, will determine to a large extent the success of federalism in Nepal.

Being focused to the traditional agriculture pattern, present scenario and need assessment and way out for the improvement in Local Level, we should think about the following questions:

- What are the constitutional functions of Local Levels related to agriculture finalized by Unbundling Report and their role in socio-economic resilience?
- How agricultural production and productivity can be increased and agriculture can be industrialized for more employment and income generation?
- How it can be developed as a remunerative, market oriented competitive occupation and local people could be attracted?

Local Governments are basically focused for social services and welfare in the vicinity of local people. As agriculture is a major lifeline in rural area, for its betterment, Local Levels must be focused on agricultural research, development and innovation, infrastructure development, application of proper technology etc. Due to geographic variation and bio-diversity difference, there is much potential, even in a single Local Level. After the identification of comparative beneficiary sectors they may coordinate and perform collaborative works with different Non-State Actors. By formulating proper policies and better implementing them on viz. soft loan, insurance agricultural inputs, irrigation facility and appropriate technology- youths could be attracted in this occupation. By coping with different climate change adaptation programmes, the

agriculture resilient practices will be fruitful for increasing production and productivity.

Local Levels themselves know and feel the real problems and essence of agriculture for socio-economic betterment of local people. They could create value chain and manage for product commercialization and marketing, which could be helpful for developing agriculture as remunerative, market oriented competitive occupation and more local people could be attracted.

## Conclusion

The constructive ideas while dealing with the operational as well as policy-level constraints will be helpful for implementing the best practices in Local Governments. Building up the consensus between community and Local Government to determine a common goal for agro-development and catalyse to formulate better policy and action plans are most essential. Unveiling the prevailing challenges of Agro-economy in Local Level will be significant for attaining efficient, quality and sustainable socio-economic transformation via agriculture development in rural areas of Nepal.

Proper implementing the related constitutional functions of Local Levels results increased agricultural production and productivity, helpful for making the agriculture as remunerated competitive occupation and attracting the local people on agro-economy. The agro-friendly policies and effective implementation are essential for economic development. By exploring the opportunities in Agro-Economy the Socio-economic resilience and sustainable development can be achieved in Local Levels.

## References

- Fifteenth Periodic Plan (2076/077-2080/081), National Planning Commission, Government of Nepal.
- Stringer, R., "How important are the nontraditional economic roles of agriculture in development?" Discussion Paper No. 0118, Adelaide University, 2001.
- Boguslaw, G., Basic Concept of Rural Sociology, London, The university of Manchester. 1972.
- Hagen, Toni., Nepal, The Kingdom in Himalaya, Kathmandu, Himal Accociation, 1998.
- Unbundling/Detailing of List of Exclusive and Concurrent Powers of the Federation, the State (Province) and the Local Level Provisioned in the Schedule 5,6,7,8,9 of the Constitution of Nepal, 2073., Unbundling/Detailing of the Rights and the Functions of the Local Level, Schedule-8, Point 15.
- Ministry of Agriculture, Land Management and Cooperative, Government of Nepal, "Inter Provincial Dependency for Agricultural Development", 2018.
- The World Bank, "Agriculture for Development", Washington DC, USA, 2008.
- Chaudhary, D., (2018). Agricultural Policies and Rural Development in Nepal: An Overview. Research Nepal Journal of Development Studies, 1(2), 34-46, 2018.

# Economic impact of COVID-19

- Sangeeta Pokharel  
Manager, Nepal Bank Ltd.  
[sangeetapkhl@gmail.com](mailto:sangeetapkhl@gmail.com)

## Background

Nepalese economy is mysterious. When the whole world was hugely affected by depression, only a slight impact was seen in Nepal. But when the world was later flattening the COVID 19 curve, Nepal's COVID infection rate started climbing. Time, circumstances, and people varies, so we cannot assume every nation holds same theory even if some indicators are common.

The human cases of COVID- 19 were first reported by officials in Wuhan city, China in December 2019 whereas, the first case in Nepal was confirmed on 23rd January 2020 when a 31- year old student, who had returned to Kathmandu from Wuhan tested positive for disease. Initially the rate was sluggish in comparison to the world cases scenario. Between January and October, Kathmandu has become the worst hit province and district respectively. Nepal has highest number of active cases among SAARC nations in term of COVID -19. (Source: Kantipur Daily (12th October, 2020)).

COVID-19 pandemic in Nepal is a part of worldwide spread of corona virus, due to which whole world is suffering a huge financial loss. Nepal could not be aloof from the same. However, the impact of COVID 19 in Nepalese economy can be found to have positive as well as negative impacts, which are discussed in detail in this paper.

The coronavirus COVID-19 is affecting 213 countries and its territories around the world and 2 international conveyances. Total cases of COVID-19 all over the world by 23rd September, 2020 is 31,783,676, total death is 975,471, total recovered case is 23,400,797, total deaths per million is 125.1. With respect to Nepal, there are 66,632 total cases, 429 deaths, 48,061 are recovered, 18,142 active cases and total deaths per million is 15, with the total population of the Nepal 29,253,870. Whereas, by 12th October, 2020 there are 10,800,000 total cases, 636 deaths and 75,804 are recovered. This depicts, the cases are multiplying in Nepal. (Source: [www.worldometers.info](http://www.worldometers.info)> coronavirus).

## Effects of COVID-19 on global economy

The global economy has experienced the biggest contraction after the Depression of 1930s. The health as well as economic crisis emanated from COVID -19 has given rise to poverty, unemployment and income inequality. The effects of COVID-19 have been catastrophic. IMF (International Monetary Fund) has estimated 4.9% of contraction of GDP in world economy. As per IMF, Asian economy will contract by 1.6%. Similarly, economy of India will be contracted by 4.5%; economy of China will expand by 1% and

the economy of Nepal will remain in 1% in 2020 (Source: Monetary Policy 2020/21).

Nepal is a land locked country, surrounded by three sides by India and one side by China. It is certainly interesting to see such figures in a nation like Nepal. A single decision of our neighboring nation adversely affects our economy. Being in between two huge nations where the catastrophe is numerously increased, it is not easy to heal the nation. To see positive figures of GDP of Nepal while the world economy is drowning in negation, it is not a bad signal though we cannot deny the fact that it is not great either. It is true that over 65% of trading is done with India alone. Having around 1050 KM of open border is probably one main reason. Even basic consumable goods are imported in huge quantity, but still our economy is managing to remain at positive pace unlike robust economic growth seen in past three years despite lockdown since 11th of Chaitra where almost all economic activities were almost closed except very few critical sectors.

The economic indicators are somewhat considerable. Inflation has remained at 3.49%, Import is decreased by 19.6% whereas, export is increased by 8.9%, Inflow of remittance has increased by 23%, Balance of Payment is in surplus of 51.46 Billion, foreign exchange reserve is adequate enough to import merchandise and services for 15.6 months whereas for merchandise import for 17.3 months. (Source: Current Macro economic and Financial Situation 2020/21). As we are having favorable and timely monsoon, our agricultural productivity is believed to be more productive. Though COVID-19 has impacted service sectors like tourism, health and hospitals, educational institutes, banking industries, small and big business houses, almost all sectors are opened loosely except educational sectors. Some of the Industrial sectors were closed whereas some were partially and somewhere they were fully operated considering basic safety measures.

To curb the situation of global health crisis and a great challenge worldwide, lockdowns and maintenance of social distance was strictly implemented. Despite these attempts, we are increasingly seeing positive active cases, as well as deaths due to COVID-19. We cannot fully rely on the data sources around COVID-19 as many are still left to be checked up, even if once checked, there are chances of re-occurrence and spreading of it in the community. Unemployment, semi-employment, salary freezes, are a few new norms, despite no deduction in overhead cost. Most shutters are closed down due to inability to pay rent as well as unable to minimize operational as well as employee cost. New business houses are forced to closed down due to inability to pay installments in banks and insurance companies. These are just a few cases of sufferings visible in the current economy.

## **Positive impacts**

Every clouds have its silver innings. This holds true in our economic perspectives in these days as well. At this time, digital gateway for financial access like mobile/ internet/

SMS banking, phone pay, ConnectIPS, e-sewa, POS, were massively used. Use of ATM facilitation and other online payment mode like ConnectIPS were made free for time. NRB ordered BAFIs to not to impose any fees for ATM users on withdrawal from any BAFIs to discourage cash transactions. Many BAFIs launched new modality for collection of deposits and delivering loans to their clients. These were some examples of promotion of going digital which is simpler, easier, faster, convenient and economic way of doing financial transactions. However, safety measures to avoid unauthorized use of money via ATM cards, Mobile, POS etc. has to be cautiously made. Agricultural productivity including KaushiKheti and hydroponics has been enhanced, Lands that were barren since longer period of time has been used for production. Unessential expenses of citizens have been reduced. Online business has fostered up. Pollution free environment made people fresh, fine and healthy resulting in decrease in opportunity cost. People who were having mechanical life in city got time to enjoy with their families. These were some few noticeable positive changes seen at the time of this pandemic.

## **Negative impacts**

However, we are not untouched by problems. Unemployment, poverty and inequality has risen up. It is tough for businessman to continue small and/or new businesses. National and international flights were halted. Stock market declined. It also had a huge impact on trade and tourisms. This has resulted a situation of panic buying of goods and services, hoarding, shortages, artificial rise in inflation and so on.

Travel restriction has adversely affected tourism sector. National plan of 'Tourism year 2020' had been canceled which resulted in huge loss in investment of government and private sectors. Educational institutions are closed down for uncertain period of time. Food supply chain has been badly affected. Poverty and inequality rate has risen up. Remittance has slowed down. People are having hard time to have access to basic health care which will certainly have long term effect in their health.

## **Some other facets of COVID-19:**

### **Government Sector:**

- Difficulty in attaining basic health amenities
- Students being deprived of going to Schools & colleges, educational & training institutes, consultancies
- Basic amenities like access of foods & beverages, groceries, and other consumable goods are badly affected
- Homeless people are in pity condition
- Subsidies provided by government are likely to be misused
- Corruption has been increased
- Daily wage based workers are having problem in managing daily consumable goods;

- shutters are being closed; unable to pay rent
- Unemployment on rise
  - Per capita income declining
  - Inflow of remittance will be declined resulting in decline in GDP
  - National saving will be decreased
  - Increase in recurrent expenditures esp. in sanitizers, masks, updated technologies for disaster management as well as video-conferencing; decrease in capital expenditures & financial management
  - Revenue collection won't be effective as financial activities are declined, people are not able to pay installments, many of the offices are closed down
  - Patients other than COVID-19, are adversely affected as they won't have easy access to hospitals and in long run they become chronic patients
  - Huge population growth
  - Inappropriate economic diplomacy

### **Real Sector:**

- Increase in poverty & inequality
- Lower Saving
- Social crime, theft & robberies, cybercrime, hacking activities etc. will be increased
- Population will be increased in long run
- Lower production
- Export & Import both will decline
- Depression rate is high, which may lead to increase in suicides
- Unemployment and semi-employment problems as most of the industries are unable to afford their cost
- Patients other than COVID-19 are not able to get health related services

### **Banking sectors:**

- Excess Liquidity
- Investment declines
- Increase in Non-Performing Assets and bad loan
- Unable to collect EMIs and interest on loan
- Decrease in Return On Assets & Return On Equity
- Interest rate on deposit as well as loan will decline
- Chances of increase in cybercrime & risk in digital banking
- Unable to collect interest from loan
- Foreign exchange reserve will be declined due to low inflow of remittance, decrease in export, trade deficit, etc.
- Chances of higher unemployment, semi employment

- High chances of merger & acquisition among BAFIs.
- Decrease in profitability

### **External sector:**

- Trade deficit
- Decrease in foreign exchange reserve
- Devaluation of our currency
- Decrease in inflow of remittance
- Unemployment & semi employment problems
- Import & export both decreases
- Brain drain & muscle drain will be controlled
- Chances of misuse of foreign aids & grants

### **Examples of other countries**

Though it's a great challenge to deal appropriately with this pandemic, many countries are making plans and policies to go through it. Japan has suggested a good plan for the same. According to them, 'bad things can't be forsaken for all good times'. Using risk assessment models in principles, humans can continue to live well.' They announced the 'new life model' calling the people to be prepared to follow this model for an extended period of time and learn to live and work with the virus lurking around the corner. Looking closely at those new lives model it can be seen that Japanese government established these very practical set of those SOPs using principles of rationality, science and risk assessment. Since the enemy can't be completely eliminated, it is necessary to learn to coexist with the virus following safety measures (Source: Interesting health updates for the times! By Goan Observer Team).

Prime Minister of New Zealand reports the nation is able to manage to get the virus under control, except Auckland which still has some restrictions in effect. They say it is a result of the stringent lockdown the Government has imposed in the early phases of COVID spread, including strict measures at the borders.

Government of Canada focused on strong social distancing in their premises and travel restriction rules. It served the nation with Canada Emergency Wage Subsidy.

Same is the case of United States, COVID-19 pandemic there is largely disruptive, adversely affecting travel, financial markets, shipping and other industries due to which there is sharp rise in unemployment, stress on supply chain, decrease in government income, collapse of travel, tourism and hospital industry, reduced consumer activities. To solve this, Federal government of United States declared emergency forming 'White house Corona Virus Task Force'. It mobilized national guard in most affected areas. United States focused on social distancing measures and workplace hazard controls.

Likely, Nepal is following the same. It has strictly imposed lockdown, focused

on maintaining social distance, compelled use of masks to all citizens, discouraged movement of people above 60 and below 12 years, travel restrictions, restriction on operation of educational institutions for uncertain period of time though some schools and colleges begun taking class virtually or through television channels, operation of most essential organizations through job shifting and alternate day provisions and other rules as suggested by WHO. A good thing is, it hugely focused on digitalization.

## **Way forward . . .**

What can be done to foster our economy amidst of this situation is shown below:

### **Government:**

- Coordinate with federal, state and local government to solve unemployment related problems via collaboration with BAFIs, Telecom, Nepal Electricity Authority, Nepal Food Corporation and others in either way they can
- Plans and policies to be formed to resume industries, business houses, corporate houses, work related to construction by considering basic safety measures
- Job shifting, job rotation, work from home options
- Rescheduling of offices, schools and colleges, small and big enterprises in different days and times could be done
- Encouraging every organization to create some rooms for quarantine
- Encouraging involvement of private sectors, cooperatives and business houses
- Strict lockdown to restrict movement of people for the period of Dashain and Tihar

### **Banks and Financial Institutions (BAFIs):**

- Subsidy, refinancing, educational loan (based on certificate not collateral), interest rate and time based waiver
- Lower interest rate to be imposed on agro-based economy, SMEs, retail and corporate banking products in coordination with Nepal government and central bank
- Banks can be tied up with hospitals and show availability of rooms for isolation in advance, availability of ICUs and NICUs and make digital payment thereby; giving loans to medical hubs at cheaper interest rate for a period of 5-10 years to make buildings for isolation as well as enhancing hospital network in all the districts with similar facilities, this not only helps to have basic health amenities but also flourishes economic activities in long run
- Virtual banking services including account opening, providing loans and serving customers with other banking products and services
- Encouraging digital gateway for both deposit and loan products
- Banks can assist government to take barren lands in lease from general public and those land can be used in enhancing agricultural productivity which eventually helps

in generating employment opportunities, reduction in import as well as enhancing national saving and investments.

## Conclusion

The pandemic of COVID-19 is uncertain, being habituated to it and serving on own by considering basic safety measures is the only way out. We have gone through many of such calamities in our nation. We have been able to overcome only with our unified efforts. This pandemic will also last, resulting in increased GDP in upcoming days. As said in ‘New Life Model’ developed by Japan, we cannot completely eliminate the enemy (COVID-19 virus) so let us learn to coexist with the virus following safety measures.

## References:

- Monetary Policy, 2020/21, Nepal Rastra Bank
- Current Macro-economic and financial situation, 2020/21, Nepal Rastra Bank
- [www.nrb.org.np](http://www.nrb.org.np)
- [www.worldometers.info>coronavirus](http://www.worldometers.info/coronavirus)
- <https://www.who.int/publications>
- [www.goanobserver.in](http://www.goanobserver.in)
- [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)
- [www.ekantipur.com](http://www.ekantipur.com)

# सार्वजनिक प्रशासन र विकास निर्माणमा यसको भुमिका

- टिकाराम आचार्य

खरीदार

संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा कार्यरत

मानव सभ्यताको विकास संग संगै सार्वजनिक प्रशासनको विकास भएको पाईन्छ । जबकी मानिसको कोको देखि कात्रो सम्म नागरिकको सेवामा सर्मषित भई सेवा प्रदायक निकाय सार्वजनिक प्रशासन हो । देशभित्रको शान्तिसुरक्षा, सार्वभौमता कायम राख्नका लागि प्रतिरक्षा गर्ने र जनकल्याण सम्बन्धि विभिन्न कार्य गर्ने निकायलाई सार्वजनिक प्रशासन भनिन्छ । सार्वजनिक प्रशासनलाई लोकप्रशासन र जनप्रशासन पनि भनिन्छ । प्रशासन (Administration) शब्द ल्याटिन भाषाको Administriare वाट आएको हो । जसको अर्थ जनताको सेवा गर्नु, जनताको हेरविचार गर्नु हो । सामान्यतया सार्वजनिक प्रशासन मुलुकको संविधान र निर्दिष्ट कानूनले मार्गदर्शन गर्दछ । साथै मूलुकको शासन सञ्चालन गर्ने सशक्त माध्यम प्रशासन हो । लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था भएका मूलुकहरूमा जनवाहना अनुरूपका विभिन्न ऐन, नीतिहरू निर्वाचित सरकारले निर्माण गर्दछ । ति ऐन नियमको कार्यान्वयनका लागि सार्वजनिक प्रशासनयन्त्रको निर्माण भएको हुन्छ । शासन सञ्चालन सरकार र प्रशासनयन्त्रको सामूहिक प्रयासवाट हुने गर्दछ ।

मुलुकको शासन व्यवस्था सञ्चालन, व्यवस्थापन तथा राज्यको तर्फबाट आमनागरिकहरू समक्ष प्रवाह गरिने सार्वजनिक सेवा, सुविधाहरूमा सर्वसाधारण नागरिकहरूको सरल, सहज, सम्मान एवं समान तवरले सेवामा पहुँच वा प्रतिनिधित्व सुनिश्चितता कायम गरि सुशासनको प्रत्यभूति गर्ने निकाय, संस्था, स्थायी संयन्त्रको रूपमा स्थापित निकाय सार्वजनिक प्रशासन हो । साथै समय समयमा हुने गरेका राजनैतिक परिवर्तनबाट सृजित ऐन, नीति, नियम, योजना तथा कार्यक्रमहरूको खाका निर्माण गर्ने प्रशासन हो । राजनैतिक तहबाट पारित ऐन, नियमहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरि राज्यको तर्फबाट आमनागरिकहरूलाई सेवा प्रवाह गर्ने प्रशासन हो । सार्वजनिक प्रशासनलाई पारदर्शी, जवाफदेही र प्रभावकारी बनाउन गठन भएका समितिहरू जस्तै प्रशासन सुधार आयोगहरू, कार्यदलहरू तथा सम्बन्धित अन्य समितिहरूद्वारा आवश्यक अध्ययन पछि विविध सुभाव तथा सिफारिसहरू प्राप्त गरि सेवा प्रवाह गर्ने निकाय नै सार्वजनिक प्रशासन हो । राज्यको आदर्शतालाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्ने सामाजिक प्रकृया नै सार्वजनिक प्रशासन हो । यसले राज्यको चरित्र निर्माण, जनताको इच्छा र आवश्यकताहरू परिपूर्ति र सभ्यता एवं संस्कृतिको विकासमा योगदान पर्याउछ । सन् १९६० को दशक देखि परम्परागत सार्वजनिक प्रशासन परिवर्तन सम्बन्धि नया कार्यशैली र अवधारणाहरू विकसित भएको छ । देशको राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक परिवर्तन संग संगै सार्वजनिक प्रशासनको कार्य क्षेत्रमा पनि समयानुकूल व्यापक परिवर्तन भएको छ । नेपालमा प्रजातन्त्रको स्थापना हुनु भन्दा अगाडी नेपालको सार्वजनिक प्रशासन राजनैतिक हस्तक्षेपवाट अलग रहन सकेको थिएन । राणा शासनकाल सम्म दरवारिय षडयन्त्रको सिकार भयो र सार्वजनिक प्रशासनमा राणा परिवारका सदस्यहरू र तिनका समर्थकहरूका लागि मात्र जागिर खाने भर्ती केन्द्र बनाइएको थियो । राजाहरूले पद पजनीलाई प्रशासकीय अनुशासन कायम गर्ने माध्यम बनाए । पञ्चायतकालीन प्रशासन शासन व्यवस्था टिकाउको माध्यम बन्यो । राजा र राणाहरूको हुकुमी आदेशपालना नगर्ने कर्मचारीलाई

पदबाट बर्खास्त गरिन्थ्यो । पहिलो पटक वि.सं. २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐनको तर्जुमा भएपछि नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा कमिक रूपमा सुधार तर्फको बाटो लिई आएको पाईन्छ । बहुदलिय व्यवस्था भएपछि कर्मचारीतन्त्रको लोकतान्त्रीकरण भयो र त्यस पछि सार्वजनिक प्रशासनलाई समय सापेक्ष बनाउन समय समयमा प्रशासन सुधार कार्यदलहरू गठन हुदै जाने र उक्त कार्यदलहरूले प्रशासन सुधारका विविध सुभाव पेश गरे सगै सार्वजनिक प्रशासनमा नवीनतम अवधारणाको विकास हुदै आफ्नो जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व वहन गर्दै सुशासनमुखी सार्वजनिक प्रशासन बिकास हुदै आएको छ ।

## सार्वजनिक प्रशासनको महत्व

१. मुलुकको संबैधानिक लोकतन्त्रको अवधारणालाई आत्मसात गरेको सन्दर्भमा लोकतन्त्रका लाभहरू आम जनता समक्ष सरल, सहज र समान तवरले वितरण गर्न ।
२. सेवा सञ्चालन र व्यवस्थापनद्वारा नीति निर्माण र मौजुदा कानूनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न ।
३. संबिधानले आत्मसात गरेको संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बिचको सम्बन्ध सहकारीता, सहअस्तित्व र समन्वय को सिद्धान्तमा रहि सुशासन मैत्री कार्य संस्कृतिको विकास गर्न ।
४. सार्वजनिक स्रोत साधनहरूको जवाफदेहिता र जिम्मेवारीपूर्वक परिचालन गरि सेवा प्रवाहमा नागरिकहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता गराई जनसाधारणको जनजीवन सरल, सहज बनाउन र उन्नती र समृद्धि प्राप्त गर्न ।
५. जनतालाई गुणस्तरिय सेवा प्रदान गरि मुलुकको आर्थिक, सामाजिक र दीगो विकासलाई प्रवर्द्धन गर्ने ।
६. सेवामा आम नागरिकका मनोवल उच्च बनाइ सरकारका कार्यहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गरि सुशासन कायम गर्ने ।
७. सरकार र जनताको सम्बन्ध स्थापित सेतुको रूपमा
८. सेवाको पहिचान, पहुच र प्रतिनिधित्व कायम गरि राज्य व्यवस्थामा सवैको समान हिस्सेदारी सुनिश्चित गर्ने ।
९. सेवा प्रभाहका माध्यमबाट जनसम्पर्क स्थापना, राज्यको उत्तरदायित्व वहन तथा नागरिकको आवश्यकताहरूको सम्मान र सेवामा परिमार्जन गर्ने ।
१०. सरकारको बिश्वसनीयता, बैधानिकता कायम गर्न र जनताको सार्वभौमसत्ता संरक्षण गर्ने ।
११. शान्त, समृद्ध, उन्नत, व्यवस्थित एवं समतामुलक राज्य व्यवस्थ स्थापना गर्ने ।

## विकास निर्माण:

विकासात्मक कृयाकलापको उन्नति, प्रगति, परिमाणात्मक तथा गुणात्मक वृद्धि एवं सकारात्मक परिवर्तनलाई विकास भनिन्छ । साथै देशको आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक, सांस्कृतिक, सांगठनिक तथा व्यवस्थापकीय पक्ष लगायत समग्र पर्यावरणीय पक्षहरूमा हुने एक साथ सकारात्मक परिवर्तन नै विकास हो । बिकास वहुआयामीक, बहुपक्षिय, बहुउद्देशीय अवधारण हो । यो वर्तमान सरकारले लिएको "समृद्ध

नेपाल सुखी नेपाली” भन्ने नारालाई पूर्णता प्रदान गर्ने तत्व पनि हो । नागरिक आत्मनिर्भर भएको अनुभुति पनि हो । योजनाबद्ध एवं श्रृङ्खलाबद्ध रूपमा गरिने सकारात्मक कार्यदिशा पनि हो । साथै अल्पविकसित अवस्थावाट छुटकारा पाउनुलाई पनि लिने गरिन्छ । विकास सम्बन्धि नवीन अवधारणा सन् १९४९ मा अमेरिकाका तत्कालिन राष्ट्रपति Truman दिएको भाषणबाट भएको मानिन्छ । उनले आफ्नो भाषणमा अविकसित क्षेत्रहरूको सुधार तथा वृद्धिका लागि उपलब्ध बैज्ञानिक उन्नति र औद्योगिक प्रगतिहरूको फाइदा लिन एउटा साहसी नया कार्यक्रममा सवार हुनु पर्दछ । जुन प्रजातान्त्रिक निश्चक्ष कारोबारको अवधारणामा आधारित बिकास कार्यक्रम हो भन्ने कुरालाई अगाडी सारेका थिय । विकास एक विस्तृत र वहुआयामीक अवधारणा भएकोले विकासलाई एक दृष्टिकोणबाट मात्र हेर्न मिल्दैन । यसको परिभाषित सापेक्षिक तथा क्षेत्रगत रूपमा गरिएको हुन्छ । विकासले सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक, पर्यावरणीय, बैज्ञानिक, मानविय, सांस्कृतिक लगायत नागरिकको सर्वाङ्गीण जीवन संग सम्बन्धित सम्पुर्ण आयामलाई समेटेको हुन्छ । विकास नवीनता तर्फ उन्मुख हुनु हो । विकासले अविकसित क्षेत्रबाट विकसित क्षेत्र तर्फको बाटो रच्नु हो । साथै यथास्थितिमा हुने सकारात्मक परिवर्तन नै विकास हो । आर्थिक दृस्टिकोणबाट विकासलाई हेर्दा देशको कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा भएको वढोतरी एवं प्रतिव्यक्ति आयमा भएको वृद्धि नै विकास हो भन्ने मान्यता आर्थिक विकासले राख्दछ । त्यस्तै सामाजिक क्षेत्रमा भएको परिवर्तन, समानता, सामाजिक न्यायको सुनिश्चितता सिमान्तकृत वर्गलाई सशक्तिकरण गर्न संयन्त्र सामाजिक विकासले राख्दछ । त्यस्तै राजनितिक स्थायित्व, प्रजातान्त्रिक मूल्यमान्यताको अनुशरण, कानुनी शासनको सुनिश्चितता, जनसहभागिता, पारदर्शिता, पुर्ण प्रेस स्वतन्त्रता जस्ता पक्षको सुनिश्चितता हुनु राजनैतिक विकास हो । जैविक एवं पर्यावरणीय सञ्चुलन, दिगो विकास, प्राकृतिक सम्पदाहरूको संरक्षण र संवर्द्धन पर्यावरणीय विकास हो । त्यस्तै देशको समग्र भौगोलिक क्षेत्रमा सञ्चुलित तवरबाट सडक, बिद्युत, यातायातका विभिन्न उपकरण, संचार प्रविधि साथै भौतिक पूर्वाधारहरूको विकास तथा निर्माण भौतिक विकास हो । सन् १९८० को दशकमा आएको विश्वव्यापिकरण र आर्थिक उदारीकरणको लहर संग सगै विकासमा नयापन प्रस्तुत भयो । त्यस्तै सन् २००० को सहस्राब्दि विकास लक्ष्यहरू तथा सन् २००२ मा सम्पन्न दिगो विकास सम्बन्धि विश्व सम्मेलन जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय पहलहरूले पनि विकासमा नया मोडालिटी अनुशरण भएको पाइन्छ । नेपालको सर्नदभमा पनि वि.सं.२०१३ सालमा प्रथम पञ्चवर्षिय योजनाको तर्जुका र त्यसको कार्यन्वयन सगै विकास प्रकृयालाई निश्चित मापदण्ड वनाई योजनाबद्ध एवं ऋमिक रूपमा अगाडी बढाउदै देशमा उपलब्ध स्रोत साधनहरूको उच्चतम प्रयोग गरि देशलाई विकासको गोरेटोमा डोर्याउने सोच सहित योजनाबद्ध विकासले निरन्तरता पाउदै आएको छ । नेपालको योजनाबद्ध विकासले विशेष गरेर उत्पादन तथा रोजगारी बढाउने, आर्थिक वृद्धि गर्ने, कृषि, उद्योग, पर्यटन, जलस्रोत क्षेत्रको विकास गर्ने यातायात, सञ्चार, शिक्षा लगायतका क्षेत्रमा पूर्वाधार निर्माण गर्ने, आधारभुत आवश्यकता परिपुर्ति गर्ने, वातावरण संरक्षण गर्ने, दिगो विकास, गरिबी न्युनिकरण गर्ने जस्ता उद्देश्य लिई कार्यक्रकहरू, योजनाहरू संचालन गर्दै आएको छ । विकास योजनाले मुलुकको समष्टिगत विकासमा अपेक्षित उपलब्धि हासिल गर्न सकेको छैन । तापनि आर्थिक, सामाजिक पूर्वाधार निर्माण, गरिबी निवारण तथा मानव सुचकामा भने केही हदसम्म सुधार भएको पाइन्छ । मुलुकको विकासका लागि संचालन गरिने योजनाको सफलताको लागि दृढ राजनैतिक प्रतिबद्धता, मुलुकको विकासको स्पष्ट दुरदृष्टि सक्षम प्रशासन, व्यवस्थापन सकृय निजि क्षेत्र, सकृय व्यापक जनसहभागिता, विकासको उपयुक्त

प्रविधि र मोडेलको चयन तथा सकारात्मक सामाजिक मुल्य संस्कृतिको आवश्यकता पर्दछ । मुलुकको विकास सरकारको एकलो प्रयासले मात्र सम्भव छैन । जसको लागि सरकार, निजी क्षेत्र, सथानीय निकाय, गैरसरकारी संस्था, नागरिक समाज र सम्पूर्ण जनताको सहभागिता र सहकार्यका लागि उपयुक्त वातावरण अपरिहार्य रहन्छ । साथै विकास मापनका सुचकहरू देहाय बमोजिम छन् ।

- कूल ग्राहस्थ उत्पादन, कूल राष्ट्रिय आय, प्रतिव्यक्ती आयमा हुने वृद्धि,
- कृषिको आधुनिकीकरण, व्यावसायिकरण
- औद्योगिक क्षेत्रको विस्तार र उच्च उत्पादन
- देशमा उपलब्ध स्रोत साधनको उच्चतम प्रयोग
- राजनैतिक दृढ शक्ति, सक्षम प्रशासन र जनसहभागिता
- राजनैतिक स्थायित्व, इमान्दारिता एवं राजनैतिक संस्कारको विकास
- समतामुलक समाज निर्माण, सामाजिक न्याय र मानब अधिकार
- गरिवी निवारण र रोजगारीका प्रयाप्त अवसरको सृजना
- पूर्वाधार विकास र व्यवस्थित शहरीकरण
- मानव चेतनाको स्तरमा वृद्धि ।

### निष्कर्ष :

विकास निर्माण सरकारको पहिलो प्राथमिकताको क्षेत्र हो । विकासात्मक कृयाकलापहरूको सञ्चालन गर्ने अभिभारा सार्वजनिक प्रशासनको हुन्छ । सार्वजनिक प्रशासन भित्र राजनीति र प्रशासन दुवै अंगको सुमधुर सम्बन्धले संघीयताको मर्म र भावना अनुरूप विकासको गति अगाडी वढाउन सकिन्छ । तहगत सरकारका विच समन्वय, सहकार्य तथा सहअस्तित्वको सिद्धान्त अनुरूप विकास निर्माणको गतिशिलताका लागि सार्वजनिक प्रशासनले महत्वपूर्ण भुमिका खेलेछ । यसैवाट नै सरकारको सोच समृद्ध नेपाल सुखी नेपालीले सार्थकता पाई रोजगारीका अवसर सृजना गर्ने देखी गरिवी निवारण समेत हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

### सन्दर्भ सामाग्रि :

- सार्वजनिक प्रशासन : डा. वृद्धिप्रसाद भण्डारी
- प्रशासनका कुरा : प्रा. डा.भीमदेव भट्ट
- सार्वजनिक प्रशासनका विविध आयामहरू : नवराज तिवारी

## सूचना प्रविधि र विकास

- कमल घिमिरे

ना.सु.

बैदेशिक रोजगार विभाग

पछिल्लो दुई दशकको अन्तराललाई हेर्ने हो भने सूचना प्रविधिको विकास र विस्तारले सिङ्गो विश्वलाई साँधुरो मात्रै बनाएको छैन । मुलुकको औद्योगिकरणदेखि शिक्षा, स्वास्थ्य, कृषि, पर्यटन लगायत आर्थिक बृद्धिका सूचकलाई नै दरिलो र विकसित तुल्याएको छ । नेपालमा सूचना, सञ्चार तथा प्रविधिमा भएको व्यापक परिवर्तनले धेरै नेपालीको आर्थिक लगायत दैनिक जीवनलाई कायापलट गराइदिएको छ । मानिसले फुर्सदलाई सदुपयोग मात्र गरेका छैनन्, आफ्नो शैक्षिक सामग्री बनाएका छन, मोबाइल, इन्टरनेट अनि पूरै सञ्जाललाई । बैंकिङ कारोबारका लागि घण्टौं बैंकमा लाईन बस्ने र टोकन लिने जस्ता भन्फट अहिले हाम्रा औला र कम्प्युटरका माउसमा त्यो पनि घण्टौंदेखि मिनेट र सेकेण्डमा गणना हुन थालेको छ । देशविदेशमा कुरा गर्न हातहातमा मोबाइल र इन्टरनेको शुलभताले कुरा गर्नका साथै विश्वमा हुने खबरलाई तत्कालै ल्याइदिन्छन् । फोटो खिच्ने, गीत सुन्ने, भिडियो हेर्ने, रेडियो सुन्ने, खेल खेल्नेजस्ता बहुउपयोगी सामग्री र ठूलो साथी बनेको मोबाइलमार्फत नयाँ परिवर्तनले बाटो देखाउँदै आफन्त र इष्टमित्रको सम्बन्धलाई बढायो, विश्व समाजसँग नाता जोडिदिएको छ । महिनाँ दिन लगाएर परदेशमा परिवार वा आफन्तलाई चिठी पठाएपछि प्रत्युत्तर पाउन महिनाँ दिनको प्रतीक्षा गर्नुपर्ने कुरा ग्रामीण भेगमा आज यस्ता यथार्थ द्रुतगतिमा इतिहास बनिरहेका छन् ।

विज्ञान र प्रविधिको माध्यमबाट आज विश्वमा टाढा-टाढा छरिएर रहेका राज्यहरू पनि नजिक हुन पुगेका छन् । सूचनाको माध्यम रेडियो, टी.भी. र पत्रपत्रिका टेलिफोन, इन्टरनेट आदिबाट हामी कोठामै बसेर संसारका गतिविधि अवगत गर्न सक्छौं । मोटर, हवाइजहाज आदिबाट हामी एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा छोटो समयमा पुग्न सक्दछौं । विभिन्न किसिमका सूचना माध्यमबाट हामी राष्ट्रिय र अन्तराष्ट्रिय गतिविधिसित सम्बन्धित रहेका छौं । सूचना भन्नाले भाषा, हाउभाउ, इसारा, चित्रज्ञान, तथ्याङ्क, रङ्ग, नक्सा र क्रियाकलाप आदि विभिन्न माध्यमबाट दुई व्यक्ति वा समूहबीच गरिने सूचना र जानकारीलाई जनाउँछ । लेखक, हेराइ स्पर्श, संकेत चार्ट र डायग्राम आदिबाट पनि सूचनाको प्रवाह हुने गर्दछ । बुझाउन खोज्नेले राम्ररी बुझाउनु र बुझनुपर्नेले बुझनुमा सूचनाको धारणा अडेको छ । सञ्चार एक व्यक्तिबाट अर्को व्यक्तिमा सूचना तथा ज्ञान पुऱ्याउने प्रक्रिया हो । सामान्यतया सूचना प्रविधि भन्नाले कम्प्युटर, सूक्ष्म, विद्युतीय यन्त्र दूर सञ्चारको एकीकृत प्रविधिलाई बुझाउँछ ।

विश्व परिदृश्य निकै उत्साहजनक देखिएको सूचना प्रविधिको विकासलाई सही र बहुजनहितकारी उपयोग गर्ने प्रचुर सम्भावना छ । नेपालमा यसको उपयोगको सवालमा सूचना प्रविधिको विश्वव्यापी वातावरण र छिमेकी देशहरूमा भएको विकासले गर्दा सञ्चार र संवादमा भएको अत्यधिक बृद्धि र त्यसको फलस्वरूप उपकरण र प्रविधिको फस्टाउँदो बजार, नवधनाढय र शिक्षित वर्गद्वारा यसको बढ्दो उपयोग तथा उत्साही युवावर्गको प्रयासले गर्दा हामी कहाँ यसको प्रयोग बढिरहेको छ । देश र समाजको आर्थिक तथा सामाजिक विकासका लागि योजनाबद्ध ढङ्गले यसको विकास गर्न बाँकी नै छ ।

पहिले मानिसहरू दूला दूला उद्योग आइदिए हुन्थ्यो, दूला व्यवसाय सञ्चालन भइदिए हुन्थ्यो भन्ने चाहना राख्दथे । तर, अहिले मानिसको त्यो सोचमा परिवर्तन आएको छ । अहिले मानिसमा लघु वित्त, लघु बैंक र लघु उद्योगजस्ता अवधारणाको विकास भएको छ । यसको प्रमुख कारण छरिएर रहेको सानो-सानो पूँजी र बौद्धिक क्षमतालाई एकै ठाउँमा ल्याई दूलो बनाउने र त्यसलाई जहाँ आवश्यकता छ, त्यहाँ आपूर्ति गर्ने हो । यस्तो कामलाई सहज तरिकाले पूरा गर्न सूचना प्रविधिले निकै सघाएको छ ।

वस्तु कहाँ उत्पादन हुन्छ, त्यसको माग कहाँ भइरहेको छ र त्यो वस्तुको आपूर्ति कहाँ र कसरी गर्न सकिन्छ भन्न जस्ता कुराको सजिलै जानकारी लिन पनि सूचना प्रविधिले मद्दत पुऱ्याउँछ । मानवीय गल्ती वा कमीकमजोरी पत्ता लगाउने र त्यसलाई कानूनी कारबाही गर्ने मात्र होइन, वस्तुको माग र आपूर्तिलाई सही ढङ्गबाट परिचालन गरेर अगाडि बढाउने कुरामा पनि सूचना प्रविधिको दूलो महत्व रहेको छ । हामीले परिकल्पना गरेको समाजवादका लागि पनि सूचनाप्रविधि पहिलो खुड्किलो बनेको छ ।

नेपाल कृषिप्रधान देश हो । अहिले विश्वमा नै कृषिको उत्पादन घट्दै गइरहेको अवस्था छ । एकातर्फ जग्गाको मूल्यमा दिनप्रतिदिन बढ्दि भएको छ भने अर्कोतर्फ कृषि उत्पादनमा कमी आइरहेको छ । मध्यपूर्वी तथा खाडी मुलुकमा कृषि उत्पादन निकै कम हुन्छ । हामी नेपालको चितवनमा उत्पादन भएको तरकारी एक दिनमै ती मुलुकमा पुऱ्याउन सक्छौं । त्यो काम ती मुलुकबाट फोन गरेका भरमा सम्भव हुँदैन । त्यसका लागि सूचना प्रविधिको विकास हुनु आवश्यक छ ।

यी उदाहरण प्रस्तुत गर्नुको कारण के हो भने अबको विश्व बजारमा सूचनाप्रविधिले नै राजमार्गको काम गरेको छ । विश्वको कुन ठाउँमा कुन वस्तुको माग छ र त्यसको आपूर्ति कसरी गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा थाहा पाउनमा पनि सूचनाप्रविधिले सहयोग पुर्याउँछ । सूचनाप्रविधिको विकासले मुलुक मात्र होइन, विश्व अर्थतन्त्रलाई नै नयाँ दिशा प्रदान गरेको छ ।

सूचना प्रविधिको विकासले हाल चौतर्फी रूपमा फड्को मारेको छ । केही वर्ष अगाडिसम्म सूचना प्रविधिका बारेमा सामान्य जानकारी नहुनेहरूले समेत यस प्रविधिको उचित प्रयोग गर्न थालेका छन् । मानव विकास र देशको सर्वाङ्गीण विकासका लागि सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको पहुँचले दूलो अर्थ राख्दछ । प्रविधि र त्यसबाट प्राप्त हुन सक्ने सेवाहरूमा पहुँच हुने व्यक्ति र राष्ट्रले विकासका सूचकाहरूमा दूला उपलब्धिहरू हासिल गरेका छन् । प्रविधि र सेवामा पहुँच नभएका र कम पहुँच भएका व्यक्ति तथा राष्ट्रहरू विकासका दृष्टिकोणले निकै पछाडि परेका छन् ।

नेपालमा इन्टरनेट प्रयोगकर्ता एक करोड ६५ लाख हाराहारीमा पुगेका छन् । यो नेपालको कुल जनसंख्याको करिब ५५.८५ प्रतिशत हो । पछिल्लो समय प्रविधिमा आएको विकास र सामाजिक सञ्जालले इन्टरनेटसँग मानिसलाई जोड्ने काम गरेको छ । त्यसैले आज विश्वको कुल जनसंख्याको करिब ५९.२ प्रतिशत इन्टरनेटमा जोडिएका छन् ।

इन्टरनेसनल टेलिकम्युनिकेसन युनियन (आईटीयू)ले विश्वको कुल जनसंख्याको करिब ५९.२ प्रतिशत इन्टरनेट पहुँच पुगेको तथ्यांक सार्वजनिक गन्यो । उक्त तथ्याङ्गलकाई अर्थशात्रीहरूले समाजलाई थप समावेशी बनाउन एउटा महत्वपूर्ण उपलब्ध भएको उल्लेख गरेका थिए । त्यही अवधारणाले नै विश्वमा इन्टरनेटको पहुँच बढिरहेको छ ।

अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता र सूचनाको हक मानिसका यस्ता मौलिक अधिकार हुन् जसको अभावमा न त

मानिसको व्यक्तित्वले पूर्णता पाउँछ, न मानव समाजको विकास हुन्छ । न त मानव सभ्यताको सर्वोत्कृष्ट उपलब्धिका रूपमा रहेको लोकतान्त्रिक व्यवस्था नै चल्न सक्छ । यी हकहरूको उपभोग तथा कार्यान्वयनका लागि सूचना र सञ्चारका माध्यम र प्रविधिहरूको आवश्यकता हुन्छ । सूचना र सञ्चारका माध्यम र प्रविधिहरूको जति धेरै विकास हुन्छ, अभिव्यक्ति र सूचनाको हकको उपभोग पनि त्यति नै सहज, सरल र व्यापक हुन्छ ।

मानिसले लेख्न जानेपछि अभिव्यक्त गर्ने र सूचना पाउने क्षेत्रमा ठूलो फड्को मारेको थियो भने छापाखानाको आविष्कार भएपछि सूचना र ज्ञानको विस्तारका साथै अभिव्यक्ति स्वतन्त्रतामा पनि ऐतिहासिक परिवर्तन शुरु भएको थियो । रेडियो तरङ्गको आविष्कार, त्यसपछि टेलिफोन, रेडियो प्रसारण र टेलिमिजन प्रसारणले मानव समाज, राजनीतिक व्यवस्था र सांस्कृतिक तथा आर्थिक ढाँचामा नै ठूलो परिवर्तनको शुरूआत भयो । अहिले आएर डिजिटल प्रविधिको विकासले गर्दा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिले मानव समाजको सबै गतिविधिमा अभूतपूर्व, अकल्पनीय र युगान्तकारी परिवर्तन ल्याउँदै छ ।

अहिले सबैभन्दा धेरै जनसम्पर्क चाहिने निकायहरू, सरकारी, गैरसरकारी संस्थाहरू, जनताको सेवामा काम गरिरहेका सार्वजनिक निकायहरू, उद्योग तथा व्यापारजगत, शिक्षा, स्वास्थ्य, पर्यटन इत्यादि कुनै पनि क्षेत्र सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको उपयोगिता काम गर्न सक्तैन ।

आमसञ्चारको क्षेत्रमा पनि अहिले पत्रपत्रिकाहरू कागजभन्दा इण्टरनेट र ब्रोडब्याण्डमार्फ व्यापक क्षेत्र र पाठकसम्म पुगिरहेका छन् । रेडियो र टेलिमिजनहरू पनि रेडियो तरङ्गबाट भन्दा इण्टरनेट र ब्रोडब्याण्डमार्फत व्यापक र विश्वव्यापी दर्शक र श्रोतासम्म पुगिरहेका छन् । वास्तवमा इण्टरनेटले कागजको अपरिहार्यता, चर्को मूल्य र वातावरण विनाशलाई विस्तारै प्रतिस्थापन गर्दै छ । यस्तै गरी सीमित रेडियो तरङ्गको सीमित क्षमता र बाध्यतालाई पनि इण्टरनेटले विस्थापित गर्दै छ । फलस्वरूप कागज, छापाखाना र रेडियो तरङ्ग बन्द भए पनि अखबार, रेडियो र टेलिमिजन 'साइबरस्पेस'मा निर्बाध रूपमा चल्न सक्छन् ।

अर्कोतिर मोबाइल फोनका विविध र अकल्पनीय उपयोगले गर्दा आर्थिक कारोबारदेखि लिएर इमेल र इण्टरनेटजस्ता सेवा पनि मोबाइल फोनले दिन थालेको छ । मोबाइल फोनले अखबार, रेडियो, टेलिमिजन र इण्टरनेट पनि सञ्चालन गरेर व्यक्तिगत र आमसञ्चारका सबैभन्दा शीघ्र, सस्तो र सजिलो माध्यमलाई विपन्न जनताको हातहातमा पुन्याइरहेको छ । अब सूचना र ज्ञानका पाठ्य, लेख्य, श्रव्य, श्रव्यदृश्य आदि कुनै पनि रूपमा रहेका सामग्रीलाई 'डिजिटाइज' गरेर वेबसाइटमा राख्न र इण्टरनेटमार्फत विश्वभरि फैलाउन सकिन्छ । इण्टरनेट र कम्प्युटर चलाउन जान्ने जोसुकैले आफ्नो विचार, सूचना र ज्ञानका कुनै पनि विषयवस्तु तथा सामग्री कुनै पनि रूपमा चाहेको बेलामा विश्वभरि फिँजाउन सक्छन् । इण्टरनेटजस्तो सजिलो, छिटो, उदार र लोकतान्त्रिक माध्यम र प्रविधि मानवसमाजले पहिलोपटक उपयोग गरिरहेको छ ।

## विकाससँगै विकृति पनि

इण्टरनेटको विशिष्ट गुणले गर्दा यसका प्रयोगकर्ता र उपभोक्ताहरू पनि असीमित र विविध तथा विचित्र चरित्रका छन् । आतङ्ककारी, हत्यारा, यौनअपराधीदेखि सबैको हित चाहने परोपकारीहरूले इण्टरनेटको व्यापक प्रयोग गरिरहेका छन् । प्रयोगकर्ताको विविधता र प्रयोगका वैध, अवैध, मानवीय र अमानवीय उद्देश्यले गर्दा अहिले इण्टरनेट विवादमा पनि फँस्दै गएको छ ।

नेपालको सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणमा यसलाई पर्याप्त मात्रामा उपयोग गर्न सकिएको छैन । सूचना सञ्चार प्रविधिको व्यापक उपयोगको मार्ग प्रसस्त गरी यसबाट सृजित लाभहरूलाई विकास प्रक्रियामा अभ्यं प्रभावकारी रूपमा समाहित गर्न आवश्यक छ । यसका लागि विद्युत् तथा ऊर्जाको अनियमित उपलब्धता र बढ्दो ऊर्जा संकटलाई नियन्त्रण गर्ने, यस क्षेत्रमा राज्यले उच्च प्राथमिकता दिनुका साथै राज्य बाहेकका क्षेत्रहरूको लगानी बढाउन प्रोत्साहित गर्न आवश्यक छ । यसैगरी, सूचना प्रविधिजन्य अपराधहरूको नियन्त्रणका लागि मजबुत कानुनी र संस्थागत प्रबन्धसहित दुरुपयोग र यसका नकारात्मक पक्षहरूको न्यूनीकरणका लागि प्रभावकारी नियमन व्यवस्था कायम गर्ने, यस सम्बद्ध साधनहरूलाई विलासिताका साधनका रूपमा लिने नेपाली मानसिकतामा परिवर्तन ल्याउन पनि उत्तिकै आवश्यक छ । सूचना सञ्चार प्रविधि सम्बद्ध पूर्वाधारहरूको पर्याप्त व्यवस्था गर्ने र भएका पूर्वाधारहरूको मर्मतसम्भार, संरक्षण र अधिकतम उपयोगमा जोड दिने, सूचना सञ्चार प्रविधिका क्षेत्रमा आवश्यक पर्ने गुणस्तरीय र दक्ष जनशक्ति उत्पादनका लागि यस सम्बन्धी प्राविधिक शिक्षामा जोड दिने र देशको विकासका प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रहरूमा यसलाई जोड्न आवश्यक छ ।

एकातिर यति धेरै फाइदा हुँदै गर्दा कम्प्युटर, इन्टरनेट, फेसबुक, ट्वीटरजस्ता सामाजिक सञ्जालमा गरिने गलत प्रयोगको क्रम चुलिएर जन-जीवन कष्टकर र त्रासदीपूर्ण बनेको छ । विदेशी आपराधिक समूहमात्र नभई केही नेपाली पनि साइबर अपराधजस्तो कुकृत्यको जालोमा फसेका खबर सञ्चारमाध्यममा आइरहेका छन् । वैज्ञानिक फड्को मार्द गर्दा चोरी पनि वैज्ञानिक तरिकाबाट हुने डर बढेको कुराले धेरै नेपाली मन त्रसित छ । आशातित वैज्ञानिक उन्नति हुनु आफैमा गौरवको विषय हो तथापि यसकै दुरुपयोग हुँदा व्यक्ति मात्र होइन सिङ्गो देशले अर्थतन्त्रको ठूला दुर्घटनालाई भेलुपर्दो रहेछ । कतिपयलाई त थाहा नभएरै ख्याल ठट्टाले यस्ता जघन्य अपराधको पासोमा फसाउन नसकला पनि भन्न सकिन्न तसर्थ यसमा जनचेतना र सचेतना त हुनैपर्छ ।

सूचना प्रविधिलाई आधार बनाएर वा अर्काको कम्प्युटरलाई लक्ष्य बनाई कानुनले निषेध गरेको क्रियाकलाप गर्नुलाई साइबर अपराध भनिन्छ । विद्युतीय संरचनाबाट वैज्ञानिक सञ्जालभित्र हुने गरेका अपराध अर्थात् सूचना प्रविधिलाई दुरुपयोग गरी अरूलाई हानि नोक्सानी पुऱ्याउने सबै खालका कार्यलाई साइबर अपराध मानिन्छ । इन्टरनेट र एक्सानेट्रसँग जोडेर साइबर अपराधलाई आधुनिक उपकरणमा पोक्त बन्ने नै भए । कसैको व्यक्तिगत अवस्था, सामाजिक हानि तथा नैतिक आचरणमा गरिने प्रहारका विषय यसमा समेटिन्छन् । हाल नेपालमा ए.टि.एम कार्डबाट पैसा चोरी भएका संवेदनशील विषयले चर्चा पाइरहँदा सचेत हुनुपर्ने सल्लाह र सुझावलाई लिएर सञ्चारमाध्यम सक्रिय छन् भने प्रहरी सङ्कटन यस्ता गिरोहको खोजी कार्यमा उत्तिकै लागिपरेको छ । ए.टि.एम कार्डले मानिसलाई नगद रकम बोकेर हिँड्दा हराउने, चोरी हुने डरबाट टाढा राख्ने मात्र नभई जुनसुकै बेला आफ्नो खातामा भएको बैङ्गको विद्युतीय मेसिन वा ए.टि.एम बुथबाट पैसा निकालन सहज बनाइदिएको हुन्छ । तर आज सुविधा नै सङ्कटको दायरामा पुगदा जनमानसलाई भयभीत बनाइदिएको छ । विदेशी गिरोह मात्र नभई नेपाली समेत अर्काको ए.टि.एमबाट अनधिकृत रूपबाट पैसा चोर्ने गरेको कुराले नेपाली जनतामा एक हिसाबले त्रास तथा उक्त मेसिनप्रतिको

अविश्वास उत्पन्न हुनु स्वाभाविकै हो ।

महानगरीय प्रहरी अपराध महाशाखाका अनुसार दोब्बरभन्दा बढी साइबर अपराध गर्नेको सख्त्या बढेको पाइनु चुनौतीको कुरा हो । महाशाखाका अनुसार लगभग १० प्रतिशत अपराध फेसबुकबाट हुने गरेको पाइएसँगै साइबर अपराधमा एटि.एमबाट पैसा चोरी, बैंकिङ अनलाइन, चलचित्र प्रतिलिपि, वेब साइट व्हाक, केटीका नाममा आइडी बनाएर पैसा मार्ने गरेको जस्ता दैनिक सातदेखि दशवटा कुत्सित घटना पाइएको बुझिन्छ । यसमा प्रहरी अनुसन्धान ब्युरोले थालेको अनुसन्धान प्रशंसनीय अवश्य छ यद्यपि एकता र सहकार्यमा सबैको सचेतना नै यस्ता समस्या समाधान गर्ने मूल पक्ष बन्लान् ।

सन् १८२० मा फ्रान्सबाट साइबर अपराध जन्मेको पाइन्छ । फ्रान्सका कपडा बनाउने कारखानाका मालिक जोसेफ मेरी जेक्वार्डले स्वचालित कम्प्युटर मेसिन बनाएकाले त्यहाँका कामदारले हातमुख जोर्न बाटो गुम्ने भयो भन्ने डरले सो उद्योगको संरचनालाई ध्वस्त बनाउने कार्य गरेको घटना नै यसको सुरुवातको कित्तामा सुरक्षित बन्यो । सूचना प्रविधिको दुर्स्थयोग बढ्दा समाज र मानव नियम र संरचनाका पर्खाल ढल्न थालिसकेका छन् । मानवता मक्काइरहेकै छ । विसङ्गतिले राज्य नै प्रताडनामा पर्नसक्छ, अतः यसमा ध्यान लगाएर सचेतनाको मार्ग रोज्नु सबैको हितमा नहोला ।

मोबाइल, कम्प्युटर, ल्यापटप, ट्याब आदि वैज्ञानिक उपकरणका माध्यमबाट प्रयोग हुने सामाजिक सञ्जालमा चरित्र हत्याका घटना बढ्नुको कारण असचेतना हो । अनजान व्यक्तिलाई साथी बनाउने, अस्ले राखेका तस्वीर, विचार, वा भिडियोलाई लाइक गर्ने, सेयर गर्ने गर्नु पनि जोखिम बन्दै गइरहेको बुझन सकिन्छ । गलत इमेल खोलेर धम्की दिने, गाली गलौज गर्ने, गलत सन्देश प्रवाह गर्ने, नैतिक चरित्र हत्या गर्ने, गोप्य सूचना तथा फोटो मागेर गर्नु सबै साइबर अपराधका अपराधी ठहर्छन् । अश्लील भिडियो अर्काकोमा पठाइदिने, भाइरस बनाएर अस्कू को मोबाइल, कम्प्युटरमा पठाइ सम्पूर्ण तथ्याङ्क नष्ट पारिदिनेजस्ता जघन्य अपराधीले कानुनको माखे साड्लेमा बाँधिनुपर्ने नियम छ । प्रतिबन्धित लागू पदार्थ, हातहतियार तथा संरक्षित वन्यजन्तुको अङ्क, छालालाई बिक्री गर्नका लागि विज्ञापन गरिएका अमानवीय कुरकमले साइबर अपराधको क्षेत्रलाई व्यापक बनाएको छ । कम्प्युटर कार्यक्रमको स्रोत सूत्र चोरिन्छ । जाली नोट छापे कार्य होस् या त नक्कली प्रमाणपत्र बनाउनेजस्ता घृणित कार्यमा विद्युतीय उपकरणकै प्रयोग हुन्छ । सामाजिक दुस्प्रचारले आज विज्ञानको प्रगति अभिशाप बनिरहेको छ । अतः सर्वश्रेष्ठ प्राणीको मानिसको मूल्य स्वतः गिरेको भान हुन्छ । व्यक्तिगत तथा पारिवारिक जीवनलाई सत्यानास गर्न होस् या बदलाको भावना राखेर नै साइबर अपराधलाई हतियार बनाउने कार्य आफैमा घातक कार्य हो । यसमा पासवार्ड, कम्प्युटरजस्ता स्रोत र साधनलाई सुरक्षित राख्न र सचेतना अपनाउनु बुद्धिमानी होला । गलत सूचना तथा विचार भाइरल बन्ने गरेको हुनाले पनि सचेतना तथा जनचेतना उत्तिकै आवश्यक देखिन्छ । व्यक्तिगत स्थमा मात्र नभई आर्थिक, सामाजिक, पारिवारिक तथा सिङ्गो देश तथा पूरा विश्वलाई कुकृत्यको भड्खारामा पार्ने साइबर अपराधले कुत्सित तथा निर्धिणी निच कार्यको संज्ञालाई बोकछ । यस्ता समस्यालाई आम नागरिकले एकजुट भएर निरुत्साहित पार्नुपर्नेमा सबैको बलबुता प्रयोग हुनैपर्छ किनभने यो आजको जल्दोबल्दो विकराल समस्या हो ।

## सन्दर्भ सामाग्री

- सूचना तथा सञ्चार प्रविधि निति २०७२
- विद्युतीय कारोबार ऐन तथा नियमावली

# तथ्याङ्क भण्डारणमा संकेत नाम तथा नम्बरको प्रमाणिकताको आवश्यकता

- सुनिल कुमार के.सी.

कम्प्युटर अधिकृत,

संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

वि.सं. २०२८ को जनगणनाका लागि पहिलो पटक कागजमा भएका तथ्याङ्कहरूलाई कम्प्युटरको माध्यमबाट भण्डारण गर्ने परम्पराको थाल्नी भएको र यसरी भण्डारण गरिएको तथ्याङ्कलाई आवश्यकतानुसार प्रशोधन गरी छिटो छिरितो रूपमा प्रतिवेदन निकाल्न थालिदै आएको हो । यसरी नेपालमा कम्प्युटरको प्रयोगको शुरुवात भए पश्चात विभिन्न समयमा खालका तथ्याङ्कहरू अभिलेखीकरण हुँदै हाल धेरैजसो सरकारी तथ्याङ्कहरू कम्प्युटरको प्रयोगबाट प्रशोधन भई आवश्यकता अनुरूपका विभिन्न प्रतिवेदनहरू प्राप्त गर्ने गरिदै आएको पाइन्छ । जनगणना, वार्षिक बजेटका साथ साथै अनुगमन मूल्यांकनका लागि आवश्यक तथ्याङ्कहरू तथा दैनिक कार्य सम्पादनका क्रममा राखिने तथ्याङ्क तथा अभिलेख नै किन नहोस् सबै तथ्याङ्कहरू कम्प्युटरको प्रयोग गरेर विद्युतीय रूपमा भण्डारण गरिने गरिएको छ । यसरी भण्डारण गरिएका तथ्याङ्कहरूमध्ये केही सरकारी कार्यालयहरूले आफ्नो वेबसाइट, मोबाइल एप वा अन्य विद्युतीय उपकरणका माध्यमबाट सर्वसाधारणका जानकारीका लागि समेत सार्वजनिक रूपमा राख्ने गरिएको छ ।

विभिन्न सरकारी निकायहरूमा छिरिएर रहेका तथ्याङ्कहरूको भण्डारलाई एक आपसमा अन्तरआवद्धता कायम गरी बढी भन्दा बढी सूचना तथा जानकारी नागरिकहरू समक्ष उपलब्ध गराउन विभिन्न वेबसाइट तथा मोबाइल एप्सको प्रयोग मार्फत विद्युतीय शासनलाई अभिवृद्धि गर्न सरकार लागिरहेको छ । विभिन्न वेबसाइट तथा मोबाइल एप्सको प्रयोग बढ्दै जाँदा यसमा एकरूपता कायम गर्न एवम् नियमन समेत गर्न विद्युतीय शासन गुरुस्योजना (e-Government Master Plan) तथा विद्युतीय सरकार अन्तर आवद्धता फ्रेमवर्क (e-Government Interoperability Framework) समेतका आधारमा नेपाल सरकारले सूचना तथा सञ्चार प्रविधि नीति, विद्युतीय कारोबार ऐन तथा नियमावली, सरकारी निकायको वेबसाइट निर्माण तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी निर्देशिका, नेपाल सरकारको सूचना प्रविधि प्रणाली (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) निर्देशिका, सरकारी निकायका मोबाइल एप्सहरूको मापदण्ड लगायतका विभिन्न नीति, ऐन, नियमावली, निर्देशका, मापदण्डहरूको समेतको व्यवस्था गरि कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । यद्यपी विभिन्न निकायमा भण्डार गरिएर राखिएका तथ्याङ्कहरूमा प्रयोग गरिएका संकेत नाम तथा नम्बरहरूमा एकरूपमा नभएकोले यस्ता तथ्याङ्कहरूलाई एक आपसमा अन्तर आवद्धता गराई आवश्यकता अनुरूपका विभिन्न सूचना तथा जानकारी प्राप्त गर्न सहजता भईरहेको अवस्था छैन । विभिन्न निकायको तथ्याङ्कमा प्रयोग भएका विभिन्न किसिमका नामहरू (भौगोलिक नाम, जिल्लाको नाम, प्रदेशको नाम, स्थानीय तहहरूको नाम, कार्यालयहरूको नाम आदि) एकै प्रकारका नरहेको, उक्त नामहरूलाई बुझाउन प्रयोग गरिएका संकेत नाम तथा नम्बरहरू एकै प्रकारको नरहेको एवम् एउटा निकायले प्रयोगमा ल्याएको विभिन्न प्रणालीमा समेत फरक फरक संकेत नाम तथा नम्बर राखिने गरेको पाइएको छ । विभिन्न प्रणालीमा प्रयोग भईरहेका संकेत नाम तथा नम्बरहरूको मानकीकरण नहुँदा तथा आफुखुसी राखिने गरेको संकेत नाम तथा नम्बरहरूको प्रयोगले अनिवार्य रूपमा राखिनुपर्ने तथ्याङ्कहरूमा सामञ्जश्यता कायम हुन नसकदा नेपाल सरकारले निर्धारण गरेका कतिपय लक्ष्यहरूको प्रगति

विवरण समयमा नै सहज तरिकाबाट प्राप्त गर्नमा समेत कठिनाई आइरहेको देखिन्छ । यसले गर्दा तथ्यमा आधारित रहेर गर्नुपर्ने कतिपय निर्णयहरू समेत समयमा हुन नसकेको स्थिति विद्यमान रहेको देखिन्छ ।

कुनै पनि तथ्याङ्क भण्डारण गर्नु पूर्व सोको लागि आवश्यक पर्ने संकेत नाम तथा नम्बरहरूको मानकीकरण गर्ने र उक्त संकेत नाम तथा नम्बरहरू मात्र प्रयोग गर्न आधिकारिक निकायबाट स्वीकृत लिई सोही बमोजिम अरु निकायहरूले प्रयोग गर्नु पर्ने हुन्छ तर नेपालको सन्दर्भमा यसरी स्वीकृति लिएर प्रयोग भएको देखिदैन । केही निकायले तथ्याङ्क भण्डारणका लागि आफूलाई आवश्यक पर्ने संकेत नाम तथा नम्बरहरू आफ्नो निकायबाट स्वीकृत गराई लागू गरेको देखिन्छ यद्यपी सबै निकायहरूले समेत सोही संकेत नाम तथा नम्बरहरू प्रयोग गर्नु पर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गरिएको जानकारीमा आएको छैन । यस विषय जानकारीमा आएको हुन्थ्यो भने जनगणनामा प्रयोग भएको भौगोलिक नाम, जिल्लाको नाम, प्रदेशको नाम, स्थानीय तहहरूको नाम लगायत अन्य नामलाई जनाउन राखिने विभिन्न संकेत नाम तथा नम्बरलाई विभिन्न निकायले भिन्न भिन्न रूपमा प्रयोग गरेर आफूखुसी रूपमा तथ्याङ्क भण्डारण गर्ने अवस्था नै हुने थिएन । उदाहरणको लागि केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागले जनगणनाको तथ्याङ्क भण्डारणमा प्रयोग गरेको जिल्लाको संकेत नम्बर एउटा राखेको पाइन्छ भने निर्वाचन आयोगले मतदाता नामावलीको तथ्याङ्क भण्डारणमा प्रयोग गरेको जिल्लाको संकेत नम्बर अर्को राखेको पाइन्छ । यस्तै गरी राष्ट्रिय किताबखानाले विभिन्न कार्यालयहरू जनाउन प्रयोग गरेको संकेत नम्बर र कर्मचारी सञ्चयकोष तथा नागरिक लगानीकोष लगायतका निकायहरूले सोही कार्यालयहरू जनाउन प्रयोगमा ल्याएका संकेत नम्बरहरू फरक फरक रूपमा प्रयोग गरेको पाइन्छ । यस्ता निकायहरूको तथ्याङ्कलाई एक आपसमा अन्तर आवद्धता नगरि छुट्टा छुट्टै रूपमा प्रयोग गरिदा सम्म त कुनै समस्या हुँदैन तर अन्तर आवद्धता गर्दा प्राप्त हुने नतिजा भने सोचे अनुरूपको पक्कै आउने देखिदैन । किनकि यी निकायहरूले प्रयोग गरेको जिल्लाको संकेत नम्बर तथा कार्यालयको संकेत नम्बरहरू एउटै नभई फरक फरक रहेको देखिन्छ । यसले गर्दा के पनि प्रष्ट हुन जान्छ भने एउटा निकायले भण्डारण गरी अर्को निकायसँग साझा गर्न सकिने तथ्याङ्कहरू पनि प्रत्येक निकायहरूले छुट्टाछुट्टै रूपमा भण्डारण गर्दा उपलब्ध सीमित स्रोत साधनको समेत आवश्यकता भन्दा बढी प्रयोग हुन गएको देखिन्छ ।

प्रदेश नं १ अन्तर्गतका जिल्लाहरूको नाम	केन्द्रीय तथ्यांक विभागले प्रयोगमा ल्याएको संकेत नम्बर	निर्वाचन आयोगले प्रयोगमा ल्याएको संकेत नम्बर
ताप्लेजुङ	१०१	१
संखुवासभा	१०२	५
सोलुखुम्बु	१०३	११
ओखलढुङ्गा	१०४	१३
खोटाङ	१०५	१२
भोजपुर	१०६	७

प्रदेश नं १ अन्तर्गतका जिल्लाहरूको नाम	केन्द्रीय तथ्यांक विभागले प्रयोगमा ल्याएको संकेत नम्बर	निर्वाचन आयोगले प्रयोगमा ल्याएको संकेत नम्बर
धनकुटा	१०७	८
तेहुम	१०८	६
पाँचथर	१०९	२
इलाम	११०	३
भापा	१११	४
मोरड	११२	९
सुनसरी	११३	१०
उदयपुर	११४	१४

बागमती प्रदेश अन्तर्गत भक्तपुर जिल्लाका स्थानीय तहको नाम	केन्द्रीय तथ्यांक विभागले प्रयोगमा ल्याएको संकेत नम्बर	निर्वाचन आयोगले प्रयोगमा ल्याएको संकेत नम्बर
चाँगुनारायण नगरपालिका	३०७०१	५२८८
भक्तपुर नगरपालिका	३०७०२	५२८९
मध्यपुर थिमी नगरपालिका	३०७०३	५२९०
सूर्यविनायक नगरपालिका	३०७०४	५२९१

माथि उल्लेख गरिए बमोजिम उत्पन्न हुन जाने समस्याको समाधानका लागि नेपाल सरकारले हाल विद्युतीय तथ्याङ्कमा प्रयोगमा रहेका संकेत नाम तथा नम्बरहरूलाई प्राथमिक तथ्याङ्क संकलन गर्ने निकायले मानकीकरण गरी सम्बन्धित निकायबाट स्वीकृति प्राप्त गरी आधिकारिकता प्राप्त संकेत नाम तथा नम्बरहरू मात्र विद्युतीय तथ्याङ्क भण्डारणमा प्रयोग गर्न लगाउने व्यवस्था अविलम्ब गर्नु पर्दछ । उदाहरणको लागि केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागले जनगणनाका लागि प्रयोगमा ल्याउने जिल्लाको नाम, प्रदेशको नाम लगायतका अन्य विवरणका लागि प्रयोगमा ल्याउन सक्ने संकेत नाम तथा नम्बरलाई मानकीकरण गरी नेपाल सरकारबाट स्वीकृत भए पश्चात मात्र प्रयोगमा ल्याउन सकिन्छ । यसै गरी पहिले नै भण्डारण भईसकेका तथ्याङ्कहरूको हकमा पनि आधिकारिक संकेत नाम तथा नम्बर बमोजिम प्रयोगमा रहेका संकेत नाम तथा नम्बरलाई मिलाई आधिकारिक नाम र उक्त नामलाई जनाउने संकेत नाम तथा नम्बर सार्वजनिक गर्न व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ । यसका साथै एक भन्दा बढी प्रणालीहरू एकआपसमा अन्तर आवद्धता गर्दा समेत आधिकारिक संकेत नाम तथा नम्बर बमोजिम मात्रै हुने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ । भविष्यमा समेत कुनै संकेत नाम तथा नम्बरहरू प्रयोग गर्नुपर्ने अवस्था पर्ने भएमा त्यस्ता संकेत नाम तथा नम्बरहरू प्रयोगमा ल्याउनु पूर्व अनिवार्य रूपमा मानकीकरण गरी आधिकारिकता प्राप्त गर्नुपर्ने कानूनी वा नीतिगत व्यवस्था हुनु जरूरी छ । यसका साथै प्रमाणिकता प्राप्त भएका आधिकारिक संकेत नाम तथा नम्बरहरूलाई आधिकारिक माध्यमबाट सबै निकाय र नागरिकका लागि सहज रूपमा पहुँच हुने व्यवस्था मिलाउनु अत्यावश्यक देखिन्छ ।

हाल तथ्याङ्क भण्डारणमा प्रयोग भईरहेका अव्यवस्थित संकेत नाम तथा नम्बरको मानकीकरण गरी दोहोरोपना भएका तथ्याङ्कहरूमा एकरूपता कायम गरी छरितो किसिमको तथ्याङ्क भण्डारण गर्नुपर्ने देखिएको छ । यसले विद्युतीय शासन व्यवस्थाको आधारभूत संरचनालाई थप बलियो बनाउँदै सरकारबाट प्रदान गरिने सेवा सुविधाहरूलाई विद्युतीय माध्यमबाट जनतासम्म पुन्याउन थप सहजता प्रदान गर्ने देखिन्छ । एउटै संकेत नाम तथा नम्बरहरूको प्रयोग भएका विभिन्न प्रणालीहरूलाई अन्तर आवद्ध गरी विभिन्न किसिमका प्रगति विवरणहरू एउटै ठाउँबाट सहज रूपले उपलब्ध गराउन सकिने हुँदा नेपाल सरकारबाट निर्धारित विभिन्न लक्ष्यहरूको प्रगति विवरणहरू सहज रूपमा उपलब्ध हुने देखिन्छ । समग्रमा एकरूपको संकेत नाम तथा नम्बरहरूको प्रयोगबाट तयार हुने छरितो विद्युतीय तथ्याङ्क भण्डारणले तथ्यमा आधारित निर्णय लिन सहयोग पुऱ्याई विद्युतीय तथ्याङ्कको प्रयोग मार्फत विद्युतीय सुशासन तर्फ थप बल पुग्न जाँदा डिजिटल नेपालको अवधारणा बमोजिम कार्य हुने वातावरण निर्माण हुन गई देशले लिएको “समृद्ध नेपाल सुखी नेपाली”को परिकल्पनालाई साकार पार्न सकिने देखिन्छ ।

### **सन्दर्भ सामाग्री:**

- नेपालको संविधान
- विद्युतीय शासन गुरुस्योजना (e-Government Master Plan)
- विद्युतीय सरकार अन्तरआवद्धता फ्रेमवर्क (e-Government Interoperability Framework)
- सुचना तथा सञ्चार प्रविधि नीति, २०७२ विद्युतीय कारोबार ऐन २०६४ तथा नियमावली २०६५,
- सरकारी निकायको वेबसाईट निर्माण तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी निर्देशिका, २०६८
- नेपाल सरकारको सुचना प्रविधि प्रणाली (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) निर्देशिका, २०७१
- सरकारी निकायका मोबाइल एप्सहरूको मापदण्ड, २०७५
- <https://cbs.gov.np/wp-content/uploads/2018/12/Geographical-codes.xls>
- [http://voterlist.election.gov.np/bbtrs/index\\_2.php](http://voterlist.election.gov.np/bbtrs/index_2.php)

# १४७ औ विश्व हुलाक दिवशमा पत्रलेखन प्रतियोगितामा प्रथम स्थान प्राप्त पत्र

मिति: २०७७/०६/२१

श्रीमान महानिर्देशक ज्यू,  
हुलाक सेवा विभाग,  
बबरमहल, काठमाडौं ।

विषय: हुलाक सेवालाई कसरी सुधार गर्न सकिन्छ भन्ने बारे पत्र लेखन सम्बन्धमा ।

महोदय,

नेपालमा हुलाक सेवा सञ्चालनको लागि हुलाक सेवा विभागको मातहतमा ३९९७ हुलाक संरचना अनुसार सरदर एउटा हुलाक संरचनाले जनसंख्याको आधारमा ७५०५ जनालाई र भौगोलिक आधारमा ३६.८२ वर्ग किलोमिटर बराबर कार्यक्षेत्रलाई कभरेज हुने गरी सेवा प्रवाह भईरहेको सन्दर्भमा यस वर्ष विश्व हुलाक संघले तय गरेको नारा “More than Mail” लाई सार्थक बनाउन ‘हुलाक सेवालाई कसरी सुधार गर्न सकिन्छ ?’ भन्ने विषयमा आफुलाई लागेका, देखे भोगेका केही विचारहरू बुँदागत रूपमा तपसिलमा उल्लेख गरी श्रीमान समक्ष पेश गरेको छु ।

तपसिल:

- आधुनिक सूचना प्रविधिको विकास, उदारवाद तथा निजिकरण जस्ता आयामहरूले समग्र विश्वकै आर्थिक तथा सामाजिक प्रणालीमा ठुलो परिवर्तन आई विकसित देशहरूले टेलिफोन, फ्याक्स, ई-मेल, इन्टरनेट, ई-पोष्ट आदि विद्युतीय हुलाकहरू सञ्चालनमा ल्याएको तथा पार्सल र लाजिस्टको लागि हवाईमार्ग, जलमार्ग, सतहीमार्ग बाट हुलाक सेवा सञ्चालन गरी हुलाकको विश्वास जित्न सफल भएको अवस्थालाई मध्यनजर गरी नेपालमा अधिकांस चिह्नीपत्रका पोकाहरू मात्र हुलाक वस्तुको रूपमा परम्परागत तरिकाले आयात निर्यात गरिनुको साटो केही आधुनिक प्रविधिमैत्री हुलाक सेवाको अवधारणा लागू गर्ने ।
- हुलाक सेवाको विकासको लागि UPU र APPU जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाबाट पारस्पारिक सहयोग प्राप्त गरी सहयोगको उचित उपयोग गर्न तथा वैदेशिक तालिम भ्रमणमा जानुहुने उच्च नेतृत्व तहले विकसित देशले सञ्चालन गरेको हुलाक सेवालाई नेपालमा केही न कही तत्कालै लागू गरिदै जाने ।
- हुलाक सेवा अत्यावश्यक सेवा भएकोले यस संस्थालाई स्वायत्त संस्थाको रूपमा विकास गर्न यसको नेतृत्वकर्ता महानिर्देशकलाई कम्तिमा ५ वर्ष अवधि रहने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
- हुलाक सेवा सञ्चालनको लागि भनेर ल्याइएका ऐन, नियम, कार्यविधि र निर्देशिकालाई संसोधन गरि सेवा सुविधा र उर्जाशिल जनशक्ति रहेको संगठन बनाउँदै धनादेश सेवा र हुलाक बचत बैंकलाई अनलाईनमा सञ्चालन गराई समय अनुसार सञ्चालन गर्न नसकिने सेवा र उमेर पुगेको जनशक्ति

घटाउदै जाने ।

- हुलाकको भवन निर्माण गर्दा हुलाक सटही काउन्टर, हुलाक बचत बैंक र धनादेश सेवा सञ्चालन गर्न सकिने किसिमका मापदण्डलाई विचार गरी गराउने ।
- पार्सल महसुल जसरी वैदेशिक देश अनुसार फरक फरक छ । त्यसैगरी जिल्ला भित्र, प्रदेश भित्र, प्रदेश बाहिर भौगोलिक विकटता र दूरी हेरी निर्धारण गराउने ।
- चीन, जापान जस्ता मुलुकले जस्तै छिटो छरितो हुलाक पुरयाउन नेपालमा पनि हवाई मार्ग र बसबाट डाँक सञ्चालन गराउने र यसको लागि हाल भई रहेको एक कार्यालयले सम्झौता गर्ने, अर्को निकायले भुक्तानी दिने अर्को स्थानमा काम गराउनुपर्ने अवस्थाको सदृश जुन जिल्लाले डाँक व्यवस्थापन गर्नुपर्ने हो त्यहीको जिल्ला हुलाकलाई डाँक ढुवानीको सम्झौता देखि काम लगाउने र रकम भुक्तानी सम्मको जिम्मेवारी दिनु पर्ने ।
- हुलाकलाई छिटो छरितो, विश्वासिलो र आत्मनिर्भर बनाउन ४/५ जिल्लाको रिड रोड पर्ने गरी नियमित एउटा सानो गाडी हिडाई चिङ्गीपत्र देखि विउ विजन, वनस्पति, खाद्यान्न, लत्ताकपडा, बन्दोबस्तीका सामान, मेसिन औजार लागायतका यावत वस्तुहरू प्रापकले सहज रूपले प्राप्त गर्ने गरी घुस्ती हुलाक सेवा सञ्चालनमा ल्याउने ।
- नाम मात्रको द्रुत डाँक सेवालाई एम्बुलेन्स जस्तो आकस्मिक बाहन गाडीमा राखी सञ्चालन गराउने ।
- टेलिफोनमा प्रयोग हुने सिम र रिचार्ज कार्ड हुलाक कार्यालयहरूबाट विक्री वितरण गराउने ।
- हुलाक सुधारको लागि क्षेत्रीय गोष्ठीमा उठेका जल्दा बल्दा विषयलाई कार्यान्वयनमा लैजाने ।
- विभाग र निर्देशनालयहरूले मातहतमा कस्तिमा ६ महिनामा एक पटक टिप्पणी सुझाव सहितको अनुगमन गर्ने ।
- जिल्लाका विभिन्न डाँक बुझ्ने बुझाउने स्थानमा सहजीकरणको लागि प्रहरीको अस्थायी चेकपोष्ट जस्तै हुलाकको पोष्ट सङ्क छेउमै राखी डाँक सञ्चालन गराउने ।
- हुलाक देशव्यापि सञ्जाल भएको सरकारी निकाय भएकोले स्थानिय निकायको संरचना अनुसार गाउँपालिका र नगरपालिकाको केन्द्रमा इलाका र वडा कार्यालय रहेका स्थानमा अहुङ्का. राखी सञ्चालन गराउने ।
- जिल्लाका विभिन्न डाँकलाईनमा हिउने डाँक बाहक र हुलाकीहरूलाई लोककल्याणकारी विज्ञापन सम्बन्धि सूचना सन्देश भएको सानो म्यूजिक अडियो साउण्ड मार्फत डाँकलाईनका गाउँ वस्तीमा सन्देश सुनाउँदै हिउने ।
- जिल्लाले आफ्नो जिल्लाभित्र हुलाक सेवालाई प्रभावकारी बनाउन हरेक क्षेत्रीय गोष्ठी सुरु हुनु पूर्व वार्षिक समिक्षा गोष्ठी सञ्चालन गराउने ।

पत्र लेखक

धिरेन्द्र भण्डारी

हुलाक अधिकृत

जिल्ला हुलाक कार्यालय, सल्यान

# हुलाक प्रशिक्षण केन्द्रद्वारा विभिन्न स्थानमा सञ्चालित तालीमका सहभागीहरू विवरण

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल  
सफ्टवेयर तथा सूचना प्रविधि तालिम कार्यक्रम  
मिति: २०७६।०७।२४गते देखि २०७६।०७।२९सम्म  
मुकाम: हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल

क्र. सं	प्र.प. नं.	पद	प्रशिक्षार्थीहरूको नाम, थर	कार्यालय
१	४३५०	खरिदार	कुल प्रसाद डाँगी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, प्यूठान
२	४३५१	खरिदार	हरि प्रसाद पार्दे	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके
३	४३५२	ना.सु.	चेतराज नेपाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनकुटा
४	४३५३	ना.सु.	उमाकान्त रेग्मी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मनाड
५	४३५४	खरिदार	लक्ष्मण तिम्लिसना	हुलाक निर्देशनालय, कास्की
६	४३५५	ना.सु.	नवराज गिरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ताप्लेजुङ
७	४३५६	खरिदार	अनिता अर्याल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, अर्घाखाँची
८	४३५७	खरिदार	कुमार पोख्रेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ
९	४३५८	खरिदार	निशा राई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तनहु
१०	४३५९	खरिदार	तिलक राज बुढा	जिल्ला हुलाक कार्यालय जाजरकोट
११	४३६०	खरिदार	जीतवहादुर रानामगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रोल्पा
१२	४३६१	खरिदार	दुर्गा वहादुर थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, संखुवासभा
१३	४३६२	खरिदार	सुमन ढकाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, लमजुङ
१४	४३६३	खरिदार	भुपेन्द्र भण्डारी	हुलाक निर्देशनालय, सुखेत
१५	४३६४	खरिदार	इश्वर आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा
१६	४३६५	खरिदार	युवराज तिम्लिसना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
१७	४३६६	खरिदार	अर्पण पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भापा
१८	४३६७	खरिदार	राजेन्द्र प्रसाद शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सुनसरी
१९	४३६८	खरिदार	हर्ष वहादुर पुन	जिल्ला हुलाक कार्यालय, वागलुङ
२०	४३६९	खरिदार	सरोज मैनाली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, मकवानपुर
२१	४३७०	खरिदार	सुमन खतिवडा	हुलाक निर्देशनालय, मोरछ
२२	४३७१	ना.सु.	गोपाल प्रसाद अधिकारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट
२३	४३७२	खरिदार	कुमार थेगुवा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर
२४	४३७३	खरिदार	डिल्ली बहादुर मग्राती	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काम्रे

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र,  
कार्यालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन प्रशिक्षण कार्यक्रम -२०७६, चौंथो शत्र  
मिति: २०७६।०८।०८ गते देखि ०९।११ गते सम्म

क्र.सं.	प्र.प.नं.	पद	नाम थर	कार्यालय
१	४३७४	खरिदार	हृदयनारायण भा	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
२	४३७५	खरिदार	मीना अर्याल पाण्डे	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
३	४३७६	खरिदा	अनुजा पौडेल	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
४	४३७७	खरिदार	राजेन्द्र अर्याल	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
५	४३७८	खरिदार	हिरालाल आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाढ़
६	४३७९	खरिदार	ऋषिराज के.सी.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाढ़
७	४३८०	खरिदार	कमलचन्द्र अर्याल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नुवाकोट
८	४३८१	खरिदार	रमेशराज ढकाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्गजा
९	४३८२	खरिदार	वर्क सुनार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बभाड
१०	४३८३	खरिदार	प्रतिभा आचार्य	इलाका हुलाक कार्यालय, बुटवल, रूपन्देही
११	४३८४	खरिदार	कुमार पोख्रेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धादिङ
१२	४३८५	खरिदार	बालकृष्ण जैसी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जुम्ला
१३	४३८६	खरिदार	निर्मला शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
१४	४३८७	खरिदार	अजिना श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
१५	४३८८	खरिदार	रमा पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ललितपुर
१६	४३८९	खरिदार	विनय चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
१७	४३९०	खरिदार	ईश्वर अचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रसुवा
१८	४३९१	खरिदार	राम बहादुर परियार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कालीकोट
१९	४३९२	खरिदार	हुमराज धमला	हुलाक निर्देशनालय सुर्खेत,
२०	४३९३	खरिदार	चन्द्रकला वस्याल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा
२१	४३९४	खरिदार	जयवीर धामी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाजुरा
२२	४३९५	खरिदार	उर्मिला वाग्ले पोख्रेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स'नसरी
२३	४३९६	खरिदार	राजेन्द्र प्रसाद शर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स'नसरी
२४	४३९७	खरिदार	शान्ति शर्मा अचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट
२५	४३९८	खरिदार	दिपेन्द्र नारायण शाह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी
२६	४३९९	खरिदार	पुर्णा आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, काम्पे
२७	४४००	खरिदार	अम्बिका तिमलिस्ना	जिल्ला हुलाक कार्यालय, भक्तपुर
२८	४४०१	खरिदार	प्रेम बहादुर शाहि	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जाजरकोट

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल  
 हल्कारा उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम  
 मिति: २०७६।०९।२२ गते देखि २७ गते सम्म  
 मुकाम: नेपालगञ्ज, बाँके

सि.नं.	प्र.प. नं.	पद	नामरथर	कार्यालय
१	४४०२	हल्कारा	यज्ञमणि ढकाल	हुलाक निर्देशनालय, सुर्खेत
२	४४०३	हल्कारा	गोविन्द प्रसाद ढकाल	हुलाक निर्देशनालय, सुर्खेत
३	४४०४	हल्कारा	भिउदु वली	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया
४	४४०५	हल्कारा	कालु गुरुङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया
५	४४०६	हल्कारा	दान बहादुर थाप क्षेत्री	जिल्ला हुलाक कार्यालय, प्यूठान
६	४४०७	हल्कारा	जनक बहादुर कुमाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, प्यूठान
७	४४०८	हल्कारा	लक्ष्मण आचार्य	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाढ
८	४४०९	हल्कारा	बुझौना चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दाढ
९	४४१०	हल्कारा	काली बहादुर खत्री	इलाका हुलाक कार्यालय, माल्टेटा सल्यान
१०	४४११	हुलाकी	शोभाराम खत्री	इलाका हुलाक कार्यालय, लुहाम सल्यान
११	४४१२	हल्कारा	माल बहादुर शाही	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जाजरकोट
१२	४४१३	हल्कारा	अमर बहादुर थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, जाजरकोट
१३	४४१४	हल्कारा	भिम बहादुर डाँगी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रोल्पा
१४	४४१५	हल्कारा	देव बहादुर बुढा	इलाका हुलाक कार्यालय, नेर्पा, रोल्पा
१५	४४१६	हल्कारा	उदयचन्द्र प्याकुरेल	इलाका हुलाक कार्यालय, मालिकाठाटा जुम्ला
१६	४४१७	हल्कारा	हरि प्रसाद जैसी	इलाका हुलाक कार्यालय, डिल्लीचौर जुम्ला
१७	४४१८	हल्कारा	वेदराज जैसी	इलाका हुलाक कार्यालय, जुबिधा कालीकोट
१८	४४१९	हल्कारा	दान बहादुर विष्ट	इलाका हुलाक कार्यालय, कोटबाढा कालीकोट
१९	४४२०	हल्कारा	हरिनारायण श्रेष्ठ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, दैलेख
२०	४४२१	हल्कारा		जिल्ला हुलाक कार्यालय, दैलेख
२१	४४२२	हल्कारा	सीताराम धोवी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके
२२	४४२३	हल्कारा	प्रह्लाद सिंह शिख	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बाँके
२३	४४२४	हल्कारा	ऐर काशीराम के.सी.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुकुम
२४	४४२५	हल्कारा	शिव प्रसाद गौतम	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुकुम
२५	४४२६	हल्कारा	जगदिश ऐर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु
२६	४४२७	हल्कारा	पटेश्वरी कुर्मा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कपिलवस्तु

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र,  
हल्कारा उत्प्रेरक प्रशिक्षण कार्यक्रम -२०७६, ६८ औं सत्र  
मिति: २०७६।१०।१९ गते देखि २४ गते सम्म  
मुकाम: उदयपुर, गाइघाट

सि.नं.	प्र.प. नं.	पद	नामरथर	कार्यालय
१	४४२८	हल्कारा	पदम बहादुर कार्की	इलाका हुलाक कार्यालय, रौता, उदयपुर
२	४४२९	हल्कारा	गोपीकृष्ण पोखेल	इलाका हुलाक कार्यालय, कटारी उदयपुर
३	४४३०	हल्कारा	दिपक लाल चौधरी	इलाका हुलाक कार्यालय, हडिया उदयपुर
४	४४३१	हल्कारा	उपेन्द्र यादव	इलाका हुलाक कार्यालय, चक्कर, धनुषा
५	४४३२	हल्कारा	राधेश्याम साह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
६	४४३३	हल्कारा	बाबुराम रेग्मी	इलाका हुलाक कार्यालय, मेघौली चितवन
७	४४३४	हल्कारा	अर्जुन प्रसाद पराजुली	इलाका हुलाक कार्यालय, रत्ननगर, चितवन
८	४४३५	हल्कारा	सरोज कुमार उपाध्याय	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट
९	४४३६	हल्कारा	भाग नारायण साह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट
१०	४४३७	हल्कारा	सर्पलाल साह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट
११	४४३८	हल्कारा	सम्फना गिरी	इलाका हुलाक कार्यालय, सिमरा बारा
१२	४४३९	हल्कारा	रामनारायण प्रसाद यादव	इलाका हुलाक कार्यालय, महेन्द्र आदर्श, बारा
१३	४४४०	हल्कारा	कृष्ण बहादुर बुर्जा मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
१४	४४४१	हुलाकी	सरोज कुमार थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुली
१५	४४४२	हल्कारा	अब्देश कुमार भा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
१६	४४४३	हल्कारा	राम हृदय भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
१७	४४४४	हल्कारा	राज नारायण साह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
१८	४४४५	हल्कारा	राजी राउत बरै	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सर्लाही
१९	४४४६	हल्कारा	टेक बहादुर खड्का	जिल्ला हुलाक कार्यालय, ओखलढुंगा
२०	४४४७	हल्कारा	निलकण्ठ भट्टराई	इलाका हुलाक कार्यालय, नेले, सोलुखुम्बु
२१	४४४८	हल्कारा	पशुपति नाथ चौधरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी
२२	४४४९	हल्कारा	इश्वरी महतो	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी
२३	४४५०	हल्कारा	कृष्णबहादुर परियार	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटांग
२४	४४५१	हल्कारा	लेख नाथ भट्टराई	जिल्ला हुलाक कार्यालय, खोटांग
२५	४४५२	हल्कारा	द्वारिका प्रसाद कानु	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
२६	४४५३	हल्कारा	भेषनाथ प्रसाद यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र,  
काउन्टर तथा डॉक व्यवस्थापन प्रशिक्षण  
मिति: २०७६।११।११ गते देखि २०७६।११।१६ गते सम्म  
मुकाम: सुर्खेत

क्र.सं.	प्र.प.नं.	पद	नामरथर	कार्यालय
१	४४५४	ना.सु.	प्रेम बहादुर शाही	हुलाक निर्देशनालय, सुर्खेत
२	४४५५	खरिदार	घनश्याम चौधरी	हुलाक निर्देशनालय, सुर्खेत
३	४४५६	ना.सु.	चुडामणि भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
४	४४५७	खरिदार	कुल प्रसाद डाँगी	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
५	४४५८	ना.सु.	अमरसिं घर्ती	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
६	४४५९	खरिदार	जीत बहादुर राना मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
७	४४६०	ना.सु.	घमण्डबहादुर भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
८	४४६१	खरिदार	गोविन्द हमाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
९	४४६२	खरिदार	मोतिराम भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
१०	४४६३	खरिदार	मुकुन्द रिजाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
११	४४६४	खरिदार	टोप बहादुर शाहि	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
१२	४४६५	खरिदार	राम बहादुर परियार	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
१३	४४६७	ना.सु.	शान्ती शाहि	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
१४	४४६८	ना.सु.	खगेन्द्र बहादुर वि.सी.	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
१५	४४६९	ना.सु.	लक्ष्मण प्रसाद उपाध्याय	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
१६	४४७०	खरिदार	तुलाराम रेगामी मगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
१७	४४७१	ना.सु.	मान बहादुर वली	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
१८	४४७२	खरिदार	संजय घर्तीमगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
१९	४४७३	ना.सु.	राजेन्द्र वि.सी.	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
२०	४४७४	खरिदार	सोमा देवी थापामगर	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
२१	४४७५	खरिदार	मान बहादुर सुनार	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
२२	४४७६	खरिदार	मान सिंह ऐरी	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
२३	४४७७	ना.सु.	गणेश दत्त रावल	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
२४	४४७८	खरिदार	पूर्ण प्रसाद पाण्डे	जिल्ला हुलाक कार्यालय,
२५	४४७९	ना.सु.	शंकर प्रसाद ढकाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय,

हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल  
 सफ्टवेयर तथा सूचना प्रविधि तालिम कार्यक्रम  
 मिति: २०७६।१२।०२गते देखि २०७६।१२।०४सम्म  
 मुकाम: हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र, बबरमहल

क्र.सं	प्र.प. नं.	पद	प्रशिक्षार्थीहरूको नाम, थर	कार्यालय
१	४४८०	खरिदार	नारायणी भट्टराई	हुलाक सेवा बिभाग, बबरमहल
२	४४८१	खरिदार	चन्द्र कुमारी मुखिया	हुलाक सेवा बिभाग, बबरमहल
३	४४८२	ना.सु.	सुरक्षा काफ्ले	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
४	४४८३	खरिदार.	राधिका न्यौपाने	गोश्वारा हुलाक कार्यालय, डिल्लीबजार
५	४४८४	खरिदार	पद्मा कुमारी बास्कोटा कट्टेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, इलाम
६	४४८५	ना.सु.	रोमा कुमारी कटुवाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदरपुर
७	४४८६	खरिदार	टिका राउत	जिल्ला हुलाक कार्यालय, उदयपुर
८	४४८७	खरिदार	रोहित प्रसाद सुवेदी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, तेह्रथुम
९	४४८८	ना.सु.	संजय शाह	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक
१०	४४८९	खरिदार	बिमल बास्तोला	जिल्ला हुलाक कार्यालय, चितवन
११	४४९०	खरिदार	रमेश कुमार राय	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सप्तरी
१२	४४९१	खरिदार	देब कुमार यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, सिराहा
१३	४४९२	खरिदार	अच्युतम सापकोटा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पर्सा
१४	४४९३	ना.सु.	सुरेन्द्र प्रसाद यादव	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बारा
१५	४४९४	खरिदार	रञ्जन पाल	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रौतहट
१६	४४९५	खरिदार	मिथिलेश ठाकुर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, धनुषा
१७	४४९६	खरिदार	महेन्द्र प्रसाद भर	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी
१८	४४९७	खरिदार	डिल्लीराम न्यौपाने	जिल्ला हुलाक कार्यालय, नवलपरासी
१९	४४९८	खरिदार	हरिश्चन्द्र के शी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, रुकुम
२०	४४९९	खरिदार	हर्क बहादुर श्रीस	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
२१	४५००	खरिदार	टेकबिर बि.क.	जिल्ला हुलाक कार्यालय, गुल्मी
२२	४५०१	ना.सु.	टंक प्रसाद भण्डारी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, पाल्पा
२३	४५०२	खरिदार	नरेश कुमार पासी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, बर्दिया
२४	४५०३	खरिदार	राजेन्द्रसिंह धामी	जिल्ला हुलाक कार्यालय, कंचनपुर
२५	४५०४	खरिदार	सतिस कुमार महतो	जिल्ला हुलाक कार्यालय, महोत्तरी
२६	४५०५	खरिदार	सुरेन्द्र थापा	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा
२७	४५०६	खरिदार	आस माया गुरुङ	जिल्ला हुलाक कार्यालय, स्याङ्जा

## हुलाक कार्यालयका टेलिफोन नम्बरहरू

१	हुलाक सेवा विभाग-बबरमहल	०१-४२२४९९६	२७	हु.से..नि वीरेन्द्रनगर	०८३-५२०९७५
२	हुलाक सेवा विभाग-बबरमहल	०१-४२२४९९७	२८	हु.से..नि . पोखरा	०६१-४६६६५०
३	हुलाक सेवा विभाग-बबरमहल	०१-४२२९३२१	२९	हु.से..नि पोखरा	०६१-४६५८८६
४	"" "" फ्र्याक्स	०१-४२२४९४३	३०	हु.से..नि . पोखरा	०६१-४६५२३५
५	"" "" लेखा शाखा	०१-४२५४८४१	३१	जि.हु.का., पर्सा	०५१-५२३२५९
६	फिलाटेलिक तथा हुलाक टिकट व्यवस्थापन कार्यालय-बबर महल	०१-४२४९८९५,	३२	जि.हु.का., पर्सा (फ्र्याक्स)	०५१-५२३२४६
७	"" "" फ्र्याक्स	०१-४२४६५५३	३३	जि.हु.का., बारा	०५३-५५००४५
८	"" "" डिल्लीबजार	०१-५७१३८२२	३४	हु.नि., दिपायल	०१४-४४०९४९
९	गोश्वारा हुलाक कार्यालय डिल्लीबजार-कल सेन्टर	०१-४४१९५९७	३५	हु.नि., दिपायल (फ्र्याक्स)	०१४-४४०४५२
१०	"" "" कार्यालय प्रमुख	०१-४४४३९०९	३६	जि.हु.का., ताप्लेजुङ	०२४-४६०९२३
११	"" "" लेखा शाखा	०१-४४२९५९४	३७	जि.हु.का., पाँचथर	०२४-५२०९०४
१२	गोश्वारा हुलाक कार्यालय डिल्लीबजार-साना प्याकेट	०१-४४३७८९८	३८	जि.हु.का., इलाम	०२४-५२००५०
१३	"" "" इएमएस	०१-४४३०८०३	३९	जि.हु.का., इलाम (फ्र्याक्स)	०२४-५२०४५५
१४	"" "" डिल्लीबजार	०१-४४४३९९४	४०	जि.हु.का., इलाम	०२४-५२०००५
१५	"" "" अनुसन्धान	०१-४४३२८९१	४१	जि.हु.का., भापा (प्रमुख)	०२३-४५५७७९
१६	"" "" प्रशासन	०१-४४१९२९२४,	४२	जि.हु.का., भापा (बचत बैंक)	०२३-५२००२६
१७	"" "" प्रशासन	०१-४४२९१२४	४३	जि.हु.का., भापा (PCO)	०२३-५२०७२६
१८	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र बबरमहल (कार्यालय प्रमुख)	०१-४२६२७७०	४४	जि.हु.का., तेहथुम	०२६-४६०९२४
१९	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र बबरमहल	०१-४२६२५७९	४५	जि.हु.का., धनकुटा	०२६-५२०९५८
२०	हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र बबरमहल	०१-४२६३११२	४६	जि.हु.का., धनकुटा (फ्र्याक्स)	०२६-५२०९५८
२१	केन्द्रिय धनादेश कार्यालय बबर महलकार्यालय प्रमुख	०१-४२२७५४२	४७	जि.हु.का., सुनसरी	०२५-५२०९००
२२	"" "" बबरमहल	०१-४२४२९०९६	४८	जि.हु.का., सुनसरी (फ्र्याक्स)	०२५-५२६९२६
२३	गोश्वारा हु. का. (क्रि.अ.वि.)	०१-४४७००२०	४९	जि.हु.का., भोजपुर	०२४-४२०९९६
२४	हु.से..नि विराटनगर	०२१-५२२६६५	५०	जि.हु.का., संखुवासभा	०२१-५६०९५२
२५	हु.से..नि. विराटनगर (फ्र्याक्स)	०२१-५२४७९०	५१	जि.हु.का., सप्तरी	०३१-५२००६७
२६	हु.से..नि. वीरेन्द्रनगर (फ्र्याक्स)	०८३-५२०२३४	५२	जि.हु.का. सिराहा	०३३-५२००९८

५३	जि.हु.का., उदयपुर	०३५-४२०९३९	१०	जि.हु.का., नवलपरासी	०७८-५२०९४९
५४	जि.हु.का., खोटाड	०३६-४२०९०९	११	जि.हु.का., कपिलवस्तु	०७६-५६०९९३
५५	जि.हु.का., सोलुखुम्बु	०३८-६२०९९३	१२	जि.हु.का., अर्धाख्याँची	०७७-४२०९०८
५६	जि.हु.का., ओखलढुङ्गा	०३७-५२०९९३	१३	जि.हु.का., रोल्पा	०८६-४४०९२४
५७	जि.हु.का., धनुषा	०४१-४२०९६२	१४	जि.हु.का., रुकुम	०८८-५३०९२३
५८	जि.हु.का., महोत्तरी	०४४-५२००४०	१५	जि.हु.का., जाजरकोट	०८९-४३००८३
५९	जि.हु.का., सर्लाही	०४६-५२०९६९	१६	जि.हु.का., जाजरकोट (फ्रायाक्स)	०८१-४३०२२६
६०	जि.हु.का., सिन्धुली	०४७-५२०९२९	१७	जि.हु.का., दैलेख	०८१-४२०९४९
६१	जि.हु.का., दोलखा	०४९-४२११८०	१८	जि.हु.का., बाँके	०८१-५२०२५३
६२	जि.हु.का., प्युठान	०८६-४२०००६	१९	जि.हु.का., बर्दिया	०८४-४२०९९८
६३	जि.हु.का., दाढ	०८२-५६००२४	२०	जि.हु.का., डोल्पा	०८७-५५००७५
६४	जि.हु.का., सल्यान	०८८-५२००११	२१	जि.हु.का., मुगु	०८७-४६००४५
६५	जि.हु.का., रौतहट	०५५-५२०१७४	२२	जि.हु.का., कालिकोट	०८७-४४०१०९
६६	जि.हु.का., चितवन	०५६-५२०२६१	२३	जि.हु.का., जुम्ला	०८७-५२००२६
६७	जि.हु.का., मकवानपुर	०५७-५२०३३३	२४	जि.हु.का., हुम्ला	०८७-६८००१६
६८	जि.हु.का., मकवानपुर	०५७-५२१७३२	२५	जि.हु.का., कैलाली	०९१-५२११५२
६९	जि.हु.का., मकवानपुर (PCO)	०५७-५२००८८	२६	जि.हु.का., आछाम	०९७-६२०१६९
७०	जि.हु.का., रसुवा	०१०-५४०१४५	२७	जि.हु.का., बभाड	०१२-४२१०५२
७१	जि.हु.का., नुवाकोट	०१०-५६००१५	२८	जि.हु.का., बाजुरा	०१७-५४१०४६
७२	जि.हु.का., सिन्धुपाल्चोक	०११-६२०११६	२९	जि.हु.का., दार्चुला	०१३-४२०१२०
७३	जि.हु.का., काम्पेपलाञ्चोक	०११-४१०१७०	३०	जि.हु.का., बैतडी	०१५-५२०१३८
७४	जि.हु.का., धादिङ	०१०-५२०११४	३१	जि.हु.का., डडेल्हुरा	०१६-४२०१४१
७५	जि.हु.का., ललितपुर	०१-५५२२१३४	३२	जि.हु.का., कञ्चनपुर	०१९-५२१२४६
७६	जि.हु.का., भक्तपुर	०१-६६१४१५३	३३	जि.हु.का., कञ्चनपुर	०१९-५२०७७९
७७	जि.हु.का., स्याङ्जा	०६३-४२०१०३	३४	जि.हु.का., रामेश्वर	०४८५४००३५
७८	जि.हु.का., गोरखा	०६४-४२०११२	३५	इ.हु.का., दमक	०२३-५८०२२५
७९	जि.हु.का., मनाड	०६६-४४०२३५	३६	इ.हु.का., इनरुवा	०२५-५६०१५७
८०	जि.हु.का., तनहुँ	०६५-५६०११३	३७	इ.हु.का., बुटबल	०७१-५४००५९
८१	जि.हु.का., लमजुङ	०६६-५२०११३	३८	इ.हु.का., सिलगढी	०१४-४२०१०२
८२	जि.हु.का., पर्वत	०६७-४२०१०८	३९	इ.हु.का., तुलसीपुर	०८२-५२०३३८
८३	जि.हु.का., वाग्लुङ	०६८-५२०१५१	४०	इ.हु.का., इटहरी	०२५-५८०१४६
८४	जि.हु.का., म्यागदी	०६९-५२०२२२	४१	इ.हु.का., इटहरी (PCO)	०२५-५८३५५५
८५	जि.हु.का., मुस्ताङ	०६९-४४००२२			
८६	जि.हु.का., गुल्मी	०७१-५२०१८२			
८७	जि.हु.का., रूपन्देही	०७१-५२०१६१			
८८	जि.हु.का., पाल्पा	०७५-५२०१४६			
८९	जि.हु.का., नवलपरासी	०७८-५२१०३१			

