

# देश बनाउन आफ्नै मानव स्रोत उपयोग गरौं

डा. डमरुबल्लभ पौडेल | २०७२ आशाढ १ मंगलवार १३९४ पटक पढिएको 48 6



सन् १९३९ देखि सन् १९४५ सम्म चलेको दोस्रो विश्वयुद्धमा एलाइड पावर्सको जितसँगै जापानलगायत एक्सिस पावरको हार भयो। २१ लाखभन्दा बढी जापानीहरूले युद्धमा ज्यान गुमाए, लाखौं घाइते भए।

जापानी अर्थतन्त्र उठ्नै नसक्ने हो कि जस्तो गरी तहसनहस भयो। जापानको सामुराई घमण्ड र कमजोर छिमेकीलाई ज्यादाती गर्ने उद्दण्डताले पनि घुँडा टेक्यो। अमेरिकाले जापान अकुपाई गर्‍यो।

सुप्रीम कमान्डर अफ एलाइड पावर्सका प्रमुख डग्लस म्याक आर्थरले जापानको शासन सञ्चालन गरे। उनले यस अवधिमा जापानमा भूमिसुधार लागू गरे।

विश्वमै सबैभन्दा सफल मानिएको यस भूमिसुधारले जमिनदारीमात्र उन्मूलन गरेन, जोताहालाई जमिनको मालिक र जमिनदारलाई उद्योगपति पनि बनायो। उद्योगको विकाससँगै श्रम शक्तिको सम्मान गर्ने परिपाटीको जग पनि सँगसँगै बसाइयो।

युद्धको समाप्तिपछि जापानीहरूले आफूलाई समीक्षा गरे। जापानलाई घमण्डले होइन, विनम्रताले अगाडि बढ्न सहज हुने विश्लेषण गरियो।

स्कूल तहदेखि अनुशासन, अरूको सम्मान, आत्मालोचना, कडा मेहनत र लगनशीलता सिकाइयो। अन्ततः समयक्रममा जापानले अनुशासन र विनम्रताको अनुपम संस्कारको विकास गर्‍यो।

'जापानिज स्पिरिट, वेस्टर्न लर्निङ' वा 'इस्टर्न इथिक्स, वेस्टर्न टेक्नोलोजी' भन्ने नारा नै बनाइयो। पश्चिमाहरू धेरै कुरामा अगाडि भएको विश्लेषण गरी उनीहरूबाट उच्च ज्ञान र सीप सिक्न जापानीहरूलाई अमेरिका पठाइयो।

पश्चिमबाट सिकेर जापानी संस्कार र परिवेशमा नै विकास गर्न उच्चस्तरको श्रमशक्तिको निर्माण गरियो। आफ्नो मौलिक आविस्कार नभए पनि मानव सीपको उपयोग गर्दै पश्चिमाहरूको उत्पादनभन्दा बलियो, टिकाउ र आकर्षक हुने गरी जापानी मौलिक प्रविधि विकास गर्दै जापानी ब्रान्डको उत्पादन गरियो।

जापानी ब्रान्डले विश्वमै लोकप्रियता हासिल गर्‍यो। हाल चीनले उछिने पनि जापानको अर्थतन्त्र धेरै वर्षसम्म विश्वको दोस्रो ठूलो अर्थतन्त्रको रूपमा रहन सफल थियो।

खनिज पदार्थ र प्राकृतिक स्रोतको अभाव भए पनि उच्चस्तरीय मानव पुँजीको कारण नै जापानको विकास शिखरमा पुग्यो।

यसैगरी ज्ञानमा आधारित अर्थतन्त्र भएका विश्वका अन्य समृद्ध मुलुकहरू अमेरिका, क्यानडा, बेलायत, जर्मनी, फ्रान्स, कोरिया आदिको विकासमा गुणस्तरीय मानव स्रोतको ठूलो भूमिका छ।

उत्पादन साधनका रूपमा लिइने भूमि, पुँजी र श्रममध्ये श्रम शक्तिमात्र सक्रिय साधन हो।

श्रम मानव स्रोतबाट प्राप्त हुन्छ। भूमिको उर्वरा शक्ति बचाउन सकिएला, पुँजी बचत गरी भविष्यमा काममा लगाउन सकिएला तर आज गर्ने श्रम भोलि गरौंला भनी बचत गर्न सकिन्न।

उपयोग गर्न नसकिए श्रम शक्ति सञ्चय नभई खेर जाने हुन्छ। यसले उत्पादनशीलतामा कमी ल्याई देशको विकास पछाडि धकेल्दै लैजान्छ।

उच्च गुणस्तर भएको मानव स्रोतले अनुसन्धान, आविस्कार र नयाँ प्रविधिको विकास गर्दछ। नयाँ प्रविधिले पुरानो प्रविधि प्रतिस्थापित गर्दा विश्व बजारमा सिर्जना हुने ठूलो मागले अर्थतन्त्रमा राम्रो मूल्य अभिवृद्धि गर्दछ।

उदाहरणका लागि टचस्क्रिन प्रविधि प्रयोग गर्दै आइफोन र सामसुडले सेलफोनको बजार मात्र लिएनन्, पुरानो बादशाहको रूपमा रहेको नोकियालाई बजारबाट विस्थापित नै गरिदिए। उच्चस्तरीय मानव स्रोतको वर्षौंको अनुसन्धान र लगनका कारण नै यो सम्भव भएको हो।

मानव स्रोतको महत्त्व राम्ररी बुझेका मुलुकहरूले निर्माण भइसकेको विश्वको उच्चस्तरीय मानव स्रोतलाई आकर्षित गर्ने नीतिहरू निर्माण गरे।

विकसित देशहरूले डीभी, पीआरजस्ता कार्यक्रमका माध्यमबाट गुणस्तरीय श्रमिकहरू छानी-छानी भित्र्याएर आफ्नो देशमा जनशक्तिको अभाव पूर्ति गर्ने र समृद्धिको शिखरमा रहिरहने रणनीति बनाए।

श्रमको अवसर लागत उच्च पाइने तथा समृद्ध र सुरक्षित भविष्यको खोजीमा डीभी, पीआर भरी विकासशील देशका नागरिक विकसित राष्ट्रमा बसाइँ सर्न लालायित हुने क्रम जारी छ।

**प्रत्येक वर्ष ठूलो पुँजी वैदेशिक अध्ययन तथा रोजगार हासिल गर्ने प्रक्रियामा खर्च भइरहेको छ। स्वदेशमा गुणस्तरीय उच्च शिक्षा र रोजगारका अवसर सिर्जना गर्न नसकिएसम्म यो क्रम रोकिने छैन। देशमा रहेको जनशक्तिलाई योग्यताअनुसारको काम दिन नसकिएसम्म प्रतिभा पलायनलाई पनि रोक्न सकिने छैन।**

भूकम्पपछिको नेपाल निर्माण तथा नयाँ संविधान चाँडै आउने सम्भावनासमेत भएको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा नेपाली परिवेशको केही समीक्षा गरौं। नेपालका आवधिक योजनाहरूले कोरेका मानव स्रोत उपयोगका योजनाहरू गहिराइमा प्रवेश गर्न सकेनन्।

हाम्रो दीर्घकालीन विकासको खाका कस्तो हुने, कति वर्षमा कस्तो चरणमा पुग्ने र यसका लागि चाहिने मानव स्रोतको गुणस्तर र परिणाम कस्तो र कति हुने तथा यस्तो जनशक्ति कसरी आपूर्ति गर्ने भन्ने खालका योजनाको सधैं अभाव रह्यो।

मानव स्रोत व्यवस्थापन योजनाको अभावमा युवा उभार भएको जनसंख्याको कुनै उपयोग हुन सकेन भने उच्च अध्ययन गर्न गएका वा देशमै गुणस्तरीय शिक्षा हासिल गरेको मानव स्रोतलाई समेत पलायन हुनबाट जोगाउन सकिएन।

साथै, देशमा नै केही गरौं भन्ने भावना बोकी फर्किएकाहरूलाई समेत हामीले उपयोग गर्ने सकेनौं।

नेपाल सरकारअन्तर्गतको मानव स्रोत योजना र व्यवस्थापनमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र लोकसेवा आयोगको अहम् भूमिका हुने गरेको छ।

यसका लागि निजामती सेवा ऐन र नियमावलीले उल्लेख गरेका प्रावधानको अधीनमा रही सरकारी सेवामा मानव स्रोतको उपयोग गरिन्छ।

निजामती सेवा ऐन र नियमावलीलाई समयानुकूल बनाउन समयसमयमा संशोधन गर्ने गरिएको छ। यसै सन्दर्भमा हाल नेपालको संसद्मा निजामती सेवा ऐनको चौथो संशोधन विचाराधीन अवस्थामा छ।

राज्य व्यवस्था समितिले पास गरेर संसद्मा पठाएको यस ऐनले डीभी, पीआर लिने कर्मचारीलाई कारबाही गर्ने गरी निजामती सेवा ऐनको संशोधनलाई प्रमुख महत्त्व दिएको छ।

यसलाई सकारात्मक रूपमा लिने पर्दछ। तर यस सँगसँगै अरु धेरै विषय पनि निजामती सेवा ऐनसँग जोडिएका छन्, जसमा नीतिनिर्माताहरूको ध्यान पुग्न सकेको छैन।

प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि निजामती प्रशासनमा विभिन्न सेवा, समूह तथा उपसमूह राखी प्राविधिक तथा अप्राविधिक जनशक्तिको नियुक्तिदेखि अवकाशसम्मका क्रियाकलापको व्यवस्थापन गरिएको छ, तथापि नेपालको कर्मचारीतन्त्रमा सबैलाई न्याय हुने गरी प्रणाली बनाउन र बसाउन भने सकिएन।

काम गर्ने र नगर्नेबीच भेद गर्न नसक्दा शक्ति केन्द्रमा पहुँच हुनेहरूले सधैं फाइदा लिइरहे। सुधारका लागि प्रतिवेदनका ठेली तयार हुने तर सुधार गर्न कसैले नेतृत्व गर्न नसक्ने प्रवृत्ति रहिरह्यो।

सक्षम, योग्य र उच्च शिक्षा हासिल गरेका कर्मचारीलाई अवसर दिने नीति कहिल्यै बनेनन्। अध्ययन र अनुसन्धानका निष्कर्षमा टेकेर नीति बनाउनेतर्फ कहिल्यै सोचिएन वा अनुसन्धान गराउन आवश्यक नै ठानिएन।

तदर्थवादमा कर्मचारीतन्त्र रमाइरह्यो र राजनीतिक परिवर्तनलाई कर्मचारीतन्त्रले कहिल्यै आत्मसात गर्न सकेन। फलस्वरूप नेपालमा भएका परिवर्तनको आभास जनताले कहिल्यै गर्न पाएनन्।

हाल आएर ट्रेड युनियनवाद र राजनीतिक हस्तक्षेपले कर्मचारीतन्त्र धराशायी बनिसकेको छ। तटस्थ रही सेवाको भावना भएका कर्मचारीमा व्यापक निराशा छ। एकैकाले कर्मचारीतन्त्रले जनतालाई प्रभावकारी सेवा दिन सकिरहेको छैन।

विगतमा केही पहुँचवाला कर्मचारीका लागि ऐन संशोधन गरी नियोजित उद्देश्य पूरा भएपछि पुनः पुरानै अवस्थामा ऐन फर्काइएको उदाहरण पनि नेपालको निजामती प्रशासनमा देखिएको छ।

यसले नेपालको निजामती प्रशासनलाई अस्थिर मात्र बनाएको छैन, कर्मचारीलाई अन्याय पनि भएको छ।

यसैगरी उच्च शिक्षा हासिल गरी पाएको डीभी, पीआर त्यागेर वा विदेशमा पाएका राम्रा अवसर छोडेर केही गरौं भन्ने भावना लिएर देश फर्केका नागरिकका बारेमा राज्यले उचित नीति बनाउन पनि अत्यावश्यक भइसकेको छ।

डीभी, पीआर कारबाहीसँगै प्रोत्साहनको व्यवस्था भएमा प्रतिभा पलायन कम गर्न मद्दत गर्दछ र नेपालजस्तो अति कम विकसित राष्ट्रले धेरै लगानी गरी बनाएको जनशक्ति विकसित राष्ट्रले बिनालगानी अवसर लागतमात्र तिरेर उपयोग गर्ने अवस्थामा कमी हुनेछ।

नेपाल सरकारले आफैं छात्रवृत्ति दिएर विदेश पढ्न कमै पठाउने गरेको छ। मित्रराष्ट्रहरू, विदेशी दातृ निकाय, विदेशी विश्वविद्यालय आदिबाट प्रदान गरिएका छात्रवृत्तिमा सरकारको पूर्वस्वीकृति लिएर उच्च शिक्षाका लागि आवेदन गर्ने र विश्वस्तरीय प्रतिस्पर्धामा छानिएर वैदेशिक अध्ययनमा जाने प्रचलन छ।

यसमा उल्लेखनीय के छ भने हामीजस्तै आर्थिक हैसियत भएको बंगलादेश सरकारले छात्रवृत्ति प्रदान गरी कर्मचारीलाई वैदेशिक अध्ययनमा पठाउने गरेको छ, तर नेपालमा भने विदेशमा पढ्न गएको नाममा बढुवामा अंक काट्ने, बढुवा हुनबाट बञ्चित गर्ने तथा उच्च शिक्षावापतको अंकसमेत नदिने प्रावधान छ। यसमा तत्काल सुधार गर्न विधायकहरूको ध्यान जानु आवश्यक छ।

यसका अलवा लोकसेवा आयोगको वर्तमान स्वरूपको पाठ्यक्रमबाट अनुसन्धानमूलक तथा रचनात्मक नभई निश्चित ढाँचामा लेख्ने तथा घोकन्ते विद्याको अनुसरण गर्नेमात्र सफल हुने देखिएको छ। यसले अनुसन्धानमूलक क्षमता भएको जनशक्तिलाई आकर्षित गर्न सकेको देखिँदैन।

विगतमा उच्च शिक्षा हासिल गरी नेपालको प्रशासन, नीतिनिर्माण, अर्थतन्त्रको बारेमा राम्रो दखल राख्ने क्षमतावान् कर्मचारीले बढुवा नपाई निजामती सेवाबाट अलग हुनुपरेको र उनीहरूको योग्यता र क्षमतालाई विश्व बैंकजस्ता अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले उपयोग गरेको तथा प्रतिभा पलायनको सिकार हुनुपरेको तीतो अनुभव पनि छ।

यसैगरी उच्च शिक्षा आर्जन गरेका कर्मचारीलाई योग्यताअनुसारको अनुसन्धानमूलक काम नदिई टिप्पणी, फाइल र दर्ता चलानीमा उपयोग गर्दा राज्यले निर्माण भइसकेको मानव स्रोतबाट कुनै फाइदा लिन सकेको छैन।

अध्ययन गरेको विषयको उपयोग गर्न नपाएमा यसले निराशा निम्त्याई प्रतिभा पलायनलाई बढावा दिनेछ। प्रतिभा पलायन देशलाई विकासमा पछाडि धकेल्ने एउटा कारण नै हो। तसर्थ, कि त यस्तो

जनशक्तिको राज्यले सदुपयोग गर्ने नीति बनाओस्, होइन भने बिदा हुने बाटो सहज बनाइदेओस्, निराश बनाएर राख्नु अवश्य राम्रो होइन।

यसैगरी देशमा भएको प्राविधिक जनशक्तिलाई अवसर नदिई प्राविधिक सहायताका नाममा विदेशी परामर्शदातामा भरपर्दा भ्रमपूर्ण सैद्धान्तिक आधारमा बन्ने परियोजनाले देशलाई कुनै फाइदा भएको देखिएको छैन।

मेलम्ची खानेपानी आयोजना एक दशकमा पनि पूरा हुन नसक्नु यसको ज्वलन्त उदाहरण हो। विदेशीबाट राम्रा कुरा सिक्ने तर आफ्नै परिवेशमा स्वदेशी प्राविधिकबाट निर्माण हुने आयोजनाले मात्र देशको यथार्थ झल्काउँछन् र सफल हुन सक्छन्।

विद्वान् इन्जिनियर तथा अन्तर्राष्ट्रिय परामर्शदाता प्रा. डा. सूर्यराज आचार्य र पूर्वअर्थसचिव रामेश्वर खनालले संसद्को विकास समितिमा बोलेका कुराले पनि यही यथार्थलाई इंगित गरेका थिए।

प्रत्येक वर्ष ठूलो पुँजी वैदेशिक अध्ययन तथा रोजगार हासिल गर्ने प्रक्रियामा खर्च भइरहेको छ। स्वदेशमा गुणस्तरीय उच्च शिक्षा र रोजगारका अवसर सिर्जना गर्न नसकिएसम्म यो क्रम रोकिने छैन।

देशमा रहेको जनशक्तिलाई योग्यताअनुसारको काम दिन नसकिएसम्म प्रतिभा पलायनलाई पनि रोक्न सकिने छैन।

यसका लागि दीर्घकालीन मानव स्रोत व्यवस्थापन नीति निर्माण गरी दक्ष, अर्धदक्ष र अदक्ष सबै प्रकारको मानव स्रोतको समुचित उपयोग गर्न सके देश विकासमा चमत्कारिक उपलब्धि हासिल गर्न सकिन्छ।

भूकम्पपछिको नयाँ नेपाल निर्माणमा स्वदेशी मानव स्रोतको पूर्ण उपयोग गरौं। अब बन्न लागेको संविधानमा पनि यो प्रसंगलाई नछुटाऔं।

अनि आफ्नो देश साँच्चिकै आफैं बनाउने हो भने 'नेपाली अर्थतन्त्रको सबैभन्दा ठूलो सम्भावना, स्वदेशी मानव स्रोत उपयोगको बनाऔं दीर्घ योजना।'

- See more at: <http://annapurnapost.com/News.aspx/story/13416#sthash.lwuoae9x.dpuf>