



प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका

(प्रदेश लोक सेवा आयोगको दोश्रो स्थापना दिवसको अवसरमा विशेष प्रकाशन)

वर्ष २

पूर्णाङ्क २

माघ २०७८

प्रकाशक

प्रदेश लोक सेवा आयोग

प्रदेश नं. १, विराटनगर, नेपाल



प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका

(वर्ष-२, पूर्णाङ्क-२)

(प्रदेश लोक सेवा आयोगको दोश्रो स्थापना दिवसको अवसरमा विशेष प्रकाशन)



प्रकाशक

प्रदेश लोक सेवा आयोग
प्रदेश नं. १, विराटनगर, नेपाल
२०७८ माघ ९ गते

प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका

(प्रदेश लोक सेवा आयोगको दोश्रो स्थापना दिवसको अवसरमा विशेष प्रकाशन)

प्रकाशक	:	प्रदेश लोक सेवा आयोग, प्रदेश नं. १, विराटनगर
प्रकाशन मिति	:	२०७८ माघ ९ गते
मुद्रित संख्या	:	५०० प्रति
भाषा सम्पादन	:	दीपक शम्चू
मुद्रक	:	गजुरमुखी प्रिन्टर्स, विराटनगर-११

यस स्मारिकामा प्रकाशित लेख रचनाहरू लेखकका निजी विचारहरू हुन् । जसमा उल्लेखित विचार, विवरण एवं तथ्याङ्कले प्रदेश लोक सेवा आयोगको आधिकारीक प्रतिनिधित्व गर्दैनन् ।



पत्र संख्या:
चलानी नं.

नेपाल सरकार



माननीय परशुराम खापुङ्ग
प्रदेश प्रमुख
प्रदेश नम्बर १, विराटनगर

शुभकामना

प्रदेश लोकसेवा आयोग, प्रदेश नं. १ को दोश्रो स्थापनाको अवसरमा आयोगले "प्रदेश लोकसेवा आयोग स्मारिका" २०७८ को दोश्रो अंक प्रकाशन गर्न लागेको सुन्न पाउँदा ज्यादै खुशी लागेको छ ।

नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम यस प्रदेश नं. १ मा गठन भएको प्रदेश लोकसेवा आयोगले संविधानको मुलमर्मको रूपमा रहेको संघीयता कार्यान्वयनको लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । यस आयोगले प्रदेशभित्र रहेका प्रदेश तथा स्थानीय तहको प्रशासन सञ्चालन गर्न सक्षम र योग्य जनशक्तिको छनौट गरी सिफारिस गर्नेछ । छनौट र सिफारिस गरिएका जनशक्ति देशभक्त र जनउपयोगी हुनेछन् भन्ने मैले विश्वास लिएको छु ।

विश्वव्यापी महामारीको रूपमा फैलिएको कोभिड -१९ को नयाँ भेरियन्ट ओमिक्रोन नेपालमा पनि फैलिएको छ । यसले विश्वलाई नै आक्रान्त पारेर धनजनको क्षति, व्यापार व्यावसायमा चर्को असर पारेको छ । यस्तो अवस्थामा आयोगले डटेर आफ्ना कार्यसम्पादन गरिरहेको प्रति म साराहना व्यक्त गर्दछु ।

अन्त्यमा प्रदेश लोकसेवा आयोगको प्रकाशन "प्रदेश लोकसेवा आयोग स्मारिका २०७८" र प्रदेश लोकसेवा आयोगको दोश्रो वार्षिकोत्सव कार्यक्रमको सफलताको निमित्त हार्दिक शुभकामना दिन चाहन्छु ।

मिति: २०७८।१०।०२

Handwritten signature and date:
२०७८-१०-०२
६६७१०१०२

परशुराम खापुङ्ग
प्रदेश प्रमुख
प्रदेश नं. १, विराटनगर
माननीय परशुराम खापुङ्ग
प्रदेश प्रमुख



मुख्यमन्त्री

प्रदेश नं. १, विराटनगर

शुभकामना

संघीयताको मर्मअनुसार नेपालको संविधान धारा २४४ मा उल्लेख भएबमोजिम प्रदेश नं. १ मा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएको दुई वर्ष पुगेको छ। ऐतिहासिक संविधानसभाबाट वि.सं. २०७२ सालमा जारी गरिएको नेपालको संविधानको उद्देश्य, परिकल्पना र संघीयताको भावनाअनुरूप प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएको हो।

प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशका अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सम्वन्धित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्नु प्रदेश लोक सेवा आयोगको मुख्य कर्तव्य हो।

समावेशिता समेतलाई मध्यनजर गर्दै उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता, निष्पक्षता कायम गरी प्रदेश एवम् स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, उत्तरदायी, सेवामुखी र योग्यता प्रणालीलाई अवलम्बन गर्नु लोक सेवा आयोगको निर्दिष्ट जिम्मेवारीमित्र पर्दछ। सदाचार र अनुशासित संस्थाका रूपमा आयोगले आफ्नो निष्पक्षताका सवालमा नागरिकमा कुनै शंका आउन दिनु हुँदैन।

लोक सेवा आयोग सरकारी सेवामा प्रवेश गर्ने एउटा निर्विकल्प माध्यम हो। निष्पक्षता र शुद्धता कायम गर्नका लागि आयोगले प्रश्नपत्र निर्माण, परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता सञ्चालन तथा लिखित परीक्षा र अन्तर्वार्तामा संलग्न पदाधिकारीलाई एक अर्काको काम कारवाहीका विषय बाह्य पाउन नसक्ने प्रणाली अवलम्बन गरी तटस्थ राख्ने नीति अख्तियार गरेको हुन्छ।

नेपालको संविधान भाग २३, धारा २४४ मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने र आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानूनबमोजिम हुने व्यवस्था छ। प्रदेश नं. १ मा २०७६ भाद्र १७ मा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ लागू भई ऐनको दफा ३ बमोजिम आयोगलाई पूर्णता दिने काम सम्पन्न भइसकेको छ। प्रदेश ऐनबमोजिम २०७६ माघ ९ गते गठित यस प्रदेश लोक सेवा आयोगले दुई वर्षको अवधिमा विभिन्न सेवा समूहका पदमा विज्ञापन खुलाई लिखित र मौखिक परीक्षा सफलतापूर्वक सम्पन्न गरिसकेको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगले पाठ्यक्रम तर्जुमा, प्रश्नपत्र निर्माण गर्दा देश विदेशको भूगोल, इतिहास संगसंगै प्रदेशको संस्कृति र मौलिकतालाई पनि आत्मसात् गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग प्रदेश नं. १ को दोस्रो स्थापना दिवसका अवसरमा प्रकाशित हुन लागेको स्मारिकामार्फत आगामी दिनहरूमा पनि आयोगले निष्पक्ष, विश्वसनीय, स्वच्छ र योग्यतामा आधारित आफ्नो परीक्षा प्रणालीलाई कायम राख्न सकोस् भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

राजेन्द्रकुमार राई

मुख्यमन्त्री

मिति : २०७८ माघ ७, शुक्रबार



पत्र संख्या : ०७८/७९

चलनी नं.:

लोक सेवा आयोग



अनामनगर, काठमाडौं,
नेपाल ।

मिति: २०७८/१०/०३

विषय: शुभकामना

प्रदेश लोकसेवा आयोग प्रदेश नं. १ ले आयोगको दोस्रो वार्षिकोत्सवको अवसरमा वर्ष भरी आफुले गरेका कामकारवाहीको जानकारी सहित सम्बद्ध लेख रचनाहरू समावेश गरी “प्रदेश लोकसेवा आयोग स्मारिका” प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाउँदा खुसी लागेको छ । वि.सं. २००८ साल असार १ गते स्थापना भएको लोक सेवा आयोगले योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छतालाई कार्य सम्पादनको मुल आधार मानी निजामती, सरकारी, सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्था को सेवामा लामो समय देखी योग्य उमेद्वारको छनौट गरी पदपुर्ति गर्ने गुरुत्तर दायित्व सफलतापूर्वक निर्वाह गरिरहँदा योग्यता, स्वच्छता, पारदर्शिता, गोप्यता, नियन्त्रण र सन्तुलनका विभिन्न सिद्धान्त र व्यवहारलाई अनुभवको आधारमा अपनाई एक निर्विवाद र सम्मानीत संस्थाको छवि बनाएको छ ।

नेपालको संविधानले प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन गर्ने व्यवस्था गरि संघिय संसदले आधार र मापडण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था अनुशार सातवटै प्रदेशमा अधिकार क्षेत्र तोकी प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएका छन् । गत वर्ष लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी कर्मचारी सहभागी रहेको सम्मेलनमा पनि लोक सेवा आयोगले अपनाएका सिद्धान्तलाई आत्मासात गरि योग्यता प्रणाली संस्थापन, प्रवर्द्धन र सम्बर्द्धन गर्ने प्रतिवद्धता व्यक्त भएको विषयलाई मैले सकारात्मक रूपले लिएको छु ।

अन्तमा, प्रदेश लोक सेवा आयोगले गरेका काम कारवाही बाट जनमानसमा देखिने प्रभावले लोक सेवा आयोगलाई समेत असर पर्ने तथ्यलाई दृष्टिगत गरि प्रदेश लोक सेवा आयोगका कामकारवाहीले उचाई प्राप्त गरि स्थापनाको उदेश्यलाई सार्थक तुल्याउने कुरामा सफलता प्राप्त गर्न सक्नु भनि शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

माधव प्रसाद रेग्मी

अध्यक्ष

लोक सेवा आयोग



सभामुख



शुभकामना

प्रदेश सभा, प्रदेश नं. १
बिराटनगर

प्रदेश लोक सेवा आयोगको दोस्रो स्थापना दिवसको अवसरमा यस वर्ष पनि प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका २०७८ प्रकाशन हुन लागेको जानकारी प्राप्त हुँदा हर्षानुभूति गरेको छु।

प्रदेश तथा स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, उत्तरदायी तथा सेवामुखी बनाउन स्वच्छता, निष्पक्षता तथा योग्यताका आधारमा योग्य एवं उपयुक्त जनशक्ति छनौट गर्ने उद्देश्यले स्थापना भएको प्रदेश लोक सेवा आयोगले बिभिन्न सेवा समूहमा उम्मेदवार छनौट गरी सिफारिस गरेर कर्म चाली पदपूर्ति गरीसकेको छ। आयोगको यस कामले प्रदेशको संरचना अझ बलियो बनेको महसुस गरेको छु।

निष्पक्षताको इतिहास निर्माण गरेको लोक सेवा आयोगको छविलाई अझै गरीमामय बनाउनको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगले अहम् भूमिका खेल्न सकोस् भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

मिति: २०७८ माघ ४ गते मंगलवार

प्रदीपकुमार भण्डारी

प्रदीपकुमार भण्डारी
सभामुख



प.सं. : ०७८/७८

च.नं. :



फोन नं. : ०१-४४११६, ४४१८९
फ्याक्स नं. : ०१-४४११९
E-mail : info.ocomom@pn.gov.np

प्रदेश सरकार मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

शुभकामना

प्रदेश लोकसेवा आयोगको दोस्रो वार्षिकोत्सवको सुखद् अवसरमा विभिन्न ज्ञानवर्द्धक लेख रचना समावेश गरी 'प्रदेश लोकसेवा आयोग स्मारिका' को दोस्रो अंक प्रकाशित हुन लागेको थाहा पाउँदा अत्यन्त हर्षित एवम् गौरवान्वित महशुस गरेको छु।

स्थापनाकालमा शुन्यबाट कार्यारम्भ गर्दा बहन गर्नुपर्ने चुनौतीको सामना गर्दै स्थापनाको छोटो अवधिमै योग्यता प्रणालीलाई सुनिश्चित गर्ने विभिन्न नीतिगत, कानूनी, संरचनागत एवम् प्रकृयागत आधार तयार गरी लिखित परीक्षा सञ्चालनका साथै नतिजा प्रकाशनजस्तो गहन कार्य समेत सम्पादन गर्न सफल भएकोमा प्रदेश नं १ का सबै निजामती कर्मचारी तथा समस्त राष्ट्रसेवकको तर्फबाट हार्दिक बधाई ज्ञापन गर्दछु। दोस्रो वार्षिकोत्सवको पावन अवसरमा पाठ्यक्रम निर्माण, योग्यता निर्धारण, परीक्षा सञ्चालन एवम् उपयुक्त उम्मेदवारको सिफारिस लगायतका काम, कर्तव्य एवं जिम्मेवारी पूरा गर्न, योग्यता प्रणालीका आधारभूत सिद्धान्त एवम् मापदण्ड स्थापित गर्न तथा कानून प्रदत्त अधिकारको समुचित प्रयोग गर्न प्रदेश लोकसेवा आयोग परिवारलाई आगामी दिनमा सफलता मिल्दै जाओस् भन्ने शुभकामना प्रकट गर्दछु।

अन्त्यमा अत्यन्त उपयोगी, पठनीय एवम् संग्रहणीय स्मारिका प्रकाशनका लागि हार्दिक बधाई ज्ञापन गर्दै प्रदेश लोकसेवा आयोगको वार्षिकोत्सव कार्यक्रमको पूर्ण सफलताको कामना गर्दछु।

डा. रामप्रसाद घिमिरे

प्रमुख सचिव, प्रदेश नं १

विराटनगर

प्रमुख सचिव

माघ, २०७८

विषय सूची

१. प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रगती, समस्या र निराकरणका उपायहरू	- उत्तम कुमार भट्टराई	१
२. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका बारेमा	- प्रा कृष्ण पोखरेल	११
३. प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन, जिम्मेवारी र यसको आगामी कार्य दिशा एक विवेचना	- टीकादत्त राई	१४
४. सुशासनको प्रत्याभूतिमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिका	- यज्ञराज कोइराला	२३
५. बहुसीप र क्षमतायुक्त रूपान्तरित कर्मचारीतन्त्र : सुशासन प्रवर्द्धन र गुणस्तरीय सेवा प्रवाहको आधारभूत तत्व	- निर्मलादेवी लामिछाने	३०
६. अन्तर्वार्ता : एक चर्चा	- डा. खगेन्द्र प्रसाद सुवेदी	३८
७. समावेशी लोकतन्त्रको चाहना: सङ्घीयतामा प्रदेश १ को संरचना	- डम्बर बहादुर कार्की	४४
८. नेपालमा वित्तीय हस्तान्तरणको व्यवस्था र अवस्था	- विष्णुहरि बराल	५७
९. सार्वजनिक व्यवस्थापनका नवीनतम प्रवृत्ति र नेपालको अवस्था	- डा. डिजन भट्टराई	६४
१०. नेपालमा समावेशीकरणको व्यवस्था, वर्तमान अवस्था, चुनौती र आगामी बाटो	- अनिल किराती	७२
११. नेपालको निजामती सेवाको पुनरुत्थान कसरी ?	- केदार कोइराला	८०
१२. सङ्घीयताको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि प्रशासनिक अन्तरसम्बन्धका आयामहरू	- दिनेश ढुङ्गाना	९१
१३. लोक सेवा परीक्षार्थीलाई केही फरक सल्लाह	- कञ्चनराज गिरी	९५
१४. लोक सेवा आयोगको प्रतिस्पर्धा र सामान्यज्ञान पढ्ने तरिका	- गोकर्ण प्रसाद उपाध्याय	९८

प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रगति समस्या र निराकरणका उपायहरू



~ उत्तम कुमार भद्रराई
अध्यक्ष

प्रदेश लोक सेवा आयोग, प्रदेश नं. १

१. आयोगको संक्षिप्त परिचय:

सरकारी सेवामा योग्य, सक्षम र प्रतिस्पर्धी व्यक्तिहरूको भर्ना सुनिश्चित गर्ने उद्देश्यले नेपालमा वि.सं. २००४ सालमा जारी भएको "नेपाल सरकारको वैधानिक कानून २००४ मा "दरखास्त परिषद्" को व्यवस्था गरिएको थियो। त्यसपछि वि.सं. २००७ सालमा जारी भएको "नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ मा "पब्लिक सर्भिस कमिशनको" व्यवस्था गरिए अनुसार वि.स. २००८ साल आषाढ १ मा "पब्लिक सर्भिस कमिशन" को विधिवत स्थापना भयो। सो पश्चात २०१५ सालको "नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ बाट "लोक सेवा आयोगको" वर्तमान नाम कायम भएको पाइन्छ। पछिल्लो पटक वि.सं. २०७२ सालमा जारी भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको सङ्घीयता सहितको नेपालको संविधानमा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्थापना गर्ने प्रावधान रहेको छ।

उपरोक्त संवैधानिक व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न सङ्घीय संसदले जारी गरेको प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ मा भएको प्रावधान बमोजिम प्रदेश नं. १ मा प्रदेश सभाले प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ जारी गरी सोही बमोजिम २०७६ माघ ९ गते प्रदेश लोक सेवा आयोग स्थापना भई कार्य सञ्चालन भई रहेको छ।

२. काम, कर्तव्य र अधिकार:

उपरोक्त उल्लेखित प्रदेशको कानुनी व्यवस्था बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम रहेको छ:

२.१ प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु आयोगको कर्तव्य हुनेछ।

२.२ प्रदेश लोक सेवा आयोगले विभिन्न सेवाको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौटका लागि सञ्चालन गरिने परीक्षाको किसिम, पाठ्यक्रम तर्जुमा, परीक्षण विधि निर्धारण, विज्ञहरूको छनौट, प्रश्नपत्र निर्माण तथा परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तर पुस्तिकामा सङ्केत नम्बरको प्रयोग, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन र सिफारिस लगायतका काम कारवाही सम्बन्धमा लोक सेवा आयोग (सङ्घीय) ले अपनाएको सिद्धान्त, कार्यविधि तथा मापदण्डका आधारमा कार्य गर्नेछ।

- २.३ प्रदेश प्रहरी सेवा, शिक्षक सेवा लगायत प्रदेश अन्य सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिको लागि लिइने लिखित परीक्षा प्रदेश लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्नेछ।
- २.४ प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश शिक्षक सेवा र प्रदेश अन्य सरकारी सेवाका पदमा बहुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।
- २.५ कुनै सङ्गठित संस्थाका सेवाका कर्मचारीहरूको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बहुवा वा विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।
- २.६ प्रदेश सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने पदमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श विना स्थायी नियुक्ति गरिने छैन।
- २.७ प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार मध्ये कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार आयोगको अध्यक्ष वा कुनै सदस्य वा प्रदेश सरकारको कर्मचारीलाई तोकिएको शर्तको अधीनमा रही प्रयोग तथा पालना गर्ने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

३. आयोगको कार्यसञ्चालनका लागि भएको कानुनी व्यवस्था:

प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्य सञ्चालनका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन हुनु पूर्व सङ्घीय संसद तथा प्रदेश सभाले निर्माण गरेका कानूनहरू, लोक सेवा आयोग (सङ्घीय) का सिद्धान्त, कार्यविधि र मापदण्ड एवम् प्रदेश नं १ को प्रदेश लोक सेवा आयोगले स्वीकृत गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएका नियमावली, निर्देशिका, कार्यविधि तथा आचार संहिताको सूची देहाय बमोजिम रहेको छः

- प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५,
- प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६, तथा नियमावली, २०७७,
- प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७७,
- प्रदेश लोक सेवा आयोग बैठक सञ्चालन कार्यविधि, २०७७,
- प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी, तथा दक्ष वा विज्ञ वा विशेषज्ञले पालना गर्नुपर्ने आचार संहिता, २०७७,
- कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५,
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५०,
- प्रदेश प्रहरी ऐन, २०७७,
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४,
- विभिन्न सेवा, समूह सञ्चालन सम्बन्धी प्रचलित ऐन तथा नियमावलीहरू,
- लोक सेवा आयोगले अपनाएको सिद्धान्त, कार्यविधि र मापदण्ड,
- सङ्घीय सरकारबाट प्राप्त निर्देशन तथा परिपत्रहरू,
- प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट जारी भएका विभिन्न कार्यविधि तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगका समय-समयका निर्णयहरू,

- प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट प्रतिपादित विभिन्न सिद्धान्तहरू,
- प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित अन्य ऐन, नियम र निर्देशिकाहरू आदि।

४. सङ्गठन संरचना:

लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका सिद्धान्त, कार्यविधि र मापदण्ड अनुसार कार्य सञ्चालन गर्नु पर्ने कानूनी व्यवस्था बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश केन्द्रमा ५२ र ३ शाखामा ९ जना गरी कूल ४ वटा कार्यालयहरूबाट कार्यसम्पादन गर्ने गरी जम्मा ६१ जनाको दरबन्दी कायम हुने सङ्गठन संरचना प्रस्ताव गरी प्रदेश सरकार समक्ष मिति २०७६/११/२० को आयोगको निर्णयबाट अनुरोध गरिएकोमा प्रदेश सरकारबाट हालसम्म उक्त संरचना स्वीकृत भएको छैन। हाल आयोगको दैनिक कार्य सञ्चालनका लागि प्रदेश सरकारबाट अस्थायी सङ्गठन संरचना स्वीकृत गरी देहायको तालिका नं. १ बमोजिम दरबन्दी कायम भएको छ।

तालिका नं. १

प्रदेश लोक सेवा आयोगको अस्थायी दरबन्दी तेरीज

सि.नं	पद/तह	जम्मा पद सङ्ख्या
१	सचिव	१
२	अधिकृत, ९/१० तह	१
३	शाखा अधिकृत, ७/८ तह	४
४	कानून शाखा अधिकृत, ७/८ तह	१
५	कम्प्यूटर इन्जिनियर/अधिकृत ७/८ तह	१
६	अधिकृत छैठौँ (प्रशासन)	८
७	अधिकृत छैठौँ लेखा	१
८	अधिकृत छैठौँ कम्प्यूटर	१
९	सहायक (प्रशासन) ४/५ तह	४
१०	हलुका सवारी चालक	५
११	कार्यालय सहयोगी	६
कूल जम्मा		३३

५. हाल सम्मको प्रगती विवरण

५.१. विषयगत निर्णय:

प्रदेश लोक सेवा आयोग प्रदेश नं १ मिति २०७६ माघ ९ गते स्थापना भएको हुँदा आ.व. २०७६/७७ को पहिलो करिब ६ महिना, आ.व. २०७७/७८ को एक वर्ष र आ.व. २०७८/७९ को पहिलो ६ महिना (२०७८ पौष सम्म) हिसाब गर्दा आयोग स्थापना भएको दुई वर्षको अवधिमा गरिएका विषयगत निर्णयहरूको विवरण तालिका नं.-२ मा उल्लेख गरिएको छ:

तालिका नं-२

प्रदेश लोक सेवा आयोगले गरेका विषयगत निर्णयहरू

क्र.सं	निर्णयका विषयहरू	निर्णय सङ्ख्या			
		आ.व ०७६/०७७ (पछिल्लो छ महिना)	आ.व ०७७/०७८	आ.व ०७८/०७९ (पहिलो छ महिना)	जम्मा
१	कर्मचारी सेवा शर्त र वढुवा तथा अन्य विषय सम्बन्धी परामर्श	४	११	४	१९
२	कानून, नीति, नियम सम्बन्धी	९	२	-	११
३	पाठ्यक्रम निर्माण/परिमार्जन	१	४५	१	४७
४	विज्ञापन, परीक्षा, अन्तर्वार्ता र नतिजा	-	१०	४०	५०
५	शैक्षिक योग्यता	-	-	२	२
६	विविध	१४	२३	१७	५४
जम्मा		२८	९१	६४	१८३

५.२ कार्यतालिका:

प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो कार्य व्यवस्थित रूपले सञ्चालन गर्न अघिल्लो आ.व. सम्म प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहबाट समयमा नै खाली दरबन्दी पदपूर्तिका लागि माग भई नआएको तर २०७७ चैत्र महिनामा मात्र स्थानीय तहबाट माग भई आएको हुँदा २०७८ सालको आषाढ महिनाको अन्त्य तिर आ.व. २०७८/७९ का लागि वार्षिक कार्यतालिका स्वीकृत गरी लागु गरिएको छ। यद्यपी सो तालिका बमोजिम प्रदेश सरकारबाट हालसम्म रिक्त दरबन्दीको माग भई नआएको हुँदा वार्षिक कार्यतालिका प्रभावित हुन पुगेको छ। साथै स्थानीय तह तथा प्रदेश सेवामा स्वास्थ्य सेवा रहने भए पनि सो सेवाका कर्मचारी पदपूर्ति गर्ने सम्बन्धमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ मा व्यवस्था नभएकोले सो तर्फको विज्ञापन प्रकाशन गर्ने विषयका बारे प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ संशोधन भई नसकेकाले स्वास्थ्यतर्फको प्रदेश तथा स्थानीय तहको लागि गर्नुपर्ने विज्ञापन लगायतका क्रियाकलापहरू कार्यतालिकामा समावेश गर्न सकिएको छैन।

५.३ पाठ्यक्रम निर्माण:

आयोगले हालसम्म प्रदेश निजामती सेवा अन्तर्गत प्रशासन, इन्जिनियरिङ, कृषि, वन, शिक्षा तथा विविध सेवाका विभिन्न समूहहरूको सहायक स्तर चौथो र पाँचौ तह एवम् अधिकृतस्तर छैटौं र सातौं तहका विभिन्न पदहरूको २९ वटा पाठ्यक्रम स्वीकृत गरी सकेको छ। त्यस्तै, स्थानीय सरकारी सेवा अन्तर्गत प्रशासन, कृषि, न्याय, शिक्षा, इन्जिनियरिङ तथा विविध सेवाका

सहायकस्तर चौथो र पाँचौ तह एवम् अधिकृतस्तर छैटौ तहका विभिन्न पदहरूको ३१ वटा पाठ्यक्रम स्वीकृत भई सकेको छ। यसरी प्रदेश र स्थानीय सरकारी सेवाका विभिन्न सेवा समूहका विभिन्न पदहरूको लागि कूल पाठ्यक्रम तयारी सङ्ख्या ६० पुगेको छ।

५.४. विज्ञापन प्रकाशन:

प्रदेश सरकारका मन्त्रालयहरू र निकायहरूबाट हालसम्म पदपूर्तिका लागि माग भई नआएको हुँदा प्रदेश निजामती सेवा अन्तर्गत कुनै पनि विज्ञापन गर्न सकिएको छैन। यद्यपी हाल प्रदेशमा कर्मचारी समायोजन हुँदाका बखत स्वीकृत दरबन्दी मध्ये ५० प्रतिशत भन्दा बढी सहायक तथा अधिकृत स्तरको कर्मचारीहरूको दरबन्दी रिक्त रहेको बुझिन आएको छ।

स्थानीय सरकारी सेवा अन्तर्गत आ.व. २०७७/७८ मा ७ वटा र आ.व. २०७८/७९ मा ३८ वटा गरी कूल ४५ वटा विज्ञापनबाट जम्मा ६३५ रिक्त दरबन्दीमा खुला तथा समावेशी प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्ने कार्य अघि बढाइएको छ। जसको विस्तृत विवरण तालिका नं-३ मा दिइएको छ।

तालिका नं -३

हालसम्म विज्ञापन गरिएको पदको विवरण

क्र.सं	सेवा	समूह	तह	पद, नाम	विज्ञापित सङ्ख्या
१	इन्जिनियरिङ	सिभिल	४/५	असिष्टेन्ट सव-इन्जिनियर/ सव-इन्जिनियर	१३२
२	इन्जिनियरिङ	सर्भे	४/५	सर्भेक्षक/अमिन	१४
३	कृषि	विभिन्न समूह	४/५	कृषि प्रसार, बागवानी, एग्रोनोमी, बाली संरक्षण, भेटेरिनरी, ला.पो. डे.डे. र मत्स्य	१८०
४	शिक्षा	-	५	प्राविधिक सहायक	२३
५	प्रशासन	सामान्य प्रशासन	४/५	प्रशासन सहायक	१९३
६	प्रशासन	लेखा	४/५	लेखा सहायक	३८
७	प्रशासन	आन्तरिक लेखा परीक्षण	४/५	लेखा परीक्षण. सहायक	१७
८	न्याय	कानून	५	सहायक	३
९	विविध	कम्प्यूटर	४/५	कम्प्यूटर अपरेटर	१३
१०	विविध	महिला विकास	४/५	महिला विकास निरीक्षक/सहायक महिला विकास निरीक्षक	२२
जम्मा					६३५

५.५. परीक्षा सञ्चालन:

स्थानीय तहबाट माग भई आएका उपरोक्त बमोजिमका ६३५ पदहरूमध्ये ३११ पद सङ्ख्याका लागि लिखित परीक्षा सम्पन्न भएका छन्। सो सम्बन्धी विस्तृत विवरण तालिका नं.- ४ मा दिइएको छ।

तालिका नं.-४

लिखित परीक्षा सञ्चालन गरिएको विवरण

सि.नं	सेवा	समूह	तह	पदनाम	माग पद-सङ्ख्या	दरखास्त सङ्ख्या
१	इन्जिनियरिङ	सिभिल	४	अ.ई.स.	६९	५६२५
२	इन्जिनियरिङ	सिभिल	५	स.ई.	४८	४४९५
३	इन्जिनियरिङ	सर्वे	५	सर्वेक्षक	१	६२
४	इन्जिनियरिङ	सर्वे	४	अमिन	१३	१५९५
५	कृषि	कृषि प्रसार	४	नायव प्राविधिक सहायक	२८	६७९६
६	कृषि	भेटेरीनरी	४	नायव पशु स्वास्थ्य प्राविधिक	३६	५१७२
७	कृषि	ला.पो.डे.डे.	४	नायव पशु सेवा प्राविधिक	२८	४३१८
८	कृषि	मत्स्य	४	नायव प्राविधिक सहायक	१	१७९६
९	कृषि	भेटेरीनरी	५	पशु स्वास्थ्य प्राविधिक	२९	८१०
१०	कृषि	ला.पो.डे.डे.	५	पशु सेवा प्राविधिक	१८	७२७
११	कृषि	मत्स्य	५	प्राविधिक सहायक	३	५०५
१२	कृषि	बागवानी	५	प्राविधिक सहायक	१	८२८
१३	विविध	-	५	कम्प्युटर अपरेटर	१३	२७६२
१४	शिक्षा	शिक्षा प्रशासन	५	प्राविधिक सहायक	२३	११६०१
जम्मा	४	१०	-	-	३११	४७०९२

नोट: उम्मेदवारको शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी परेको मुद्दामा सम्मानित सर्वोच्च अदालतको अन्तरिम आदेशअनुसार कृषि सेवाका ६ वटा परीक्षाहरू, चौथो तहका कृषि प्रसार, एग्रोनोमी र वाली संरक्षण तथा पाँचौ तहका कृषि प्रसार, एग्रोनोमी र वाली संरक्षण समूहका लिखित परीक्षा स्थगित भएको छ।

५.६. लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन:

यस अवधीमा संचालित लिखित परीक्षा मध्ये इन्जिनियरिङ सेवा, सिभिल र सर्वे समूह तथा कृषि सेवा, भेटेरीनरी र ला.पो.एण्ड.डे.डे. समूहका चौथो र पाँचौ तहका जम्मा १७७ माग पदसङ्ख्याका लागि ३५९ जना अन्तर्वार्ताका लागि छनौट गरिएको थियो।

५.७. नियुक्तिका लागि सिफारिस:

हालसम्म स्थानीय तहबाट माग भई आएका पदहरू मध्ये लिखित परीक्षा तथा अन्तर्वार्ता समेत सम्पन्न गरी जम्मा १७७ को सङ्ख्यामा नियुक्तिको लागि सिफारिस गरी सकिएको छ। जसको विवरण तालिका नं ५ मा प्रस्तुत गरिएको छ:-

तालिका नं -५
नियुक्तिका लागि सिफारिस विवरण

सि.नं.	सेवा/समूह	तह	पदनाम	सिफारिस सङ्ख्या
१	इन्जिनियरिङ/सर्भे	५	सर्वेक्षक	१
२	इन्जिनियरिङ/ सर्भे	४	अमिन	१२
३	इन्जिनियरिङ/सिभिल	५	सव-इन्जिनियर	४८
४	इन्जिनियरिङ/सिभिल	४	असिष्टेण्ट सव-इन्जिनियर	६९
५	कृषि/भेटेरीनरी	५	पशु स्वास्थ्य प्राविधिक	२९
६	कृषि/ला.पो. एण्ड डे.डे	५	पशु सेवा प्राविधिक	१८
जम्मा				१७७

५.८ दोस्रो अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोग कार्याशाला गोष्ठी:

सातै प्रदेशका लोक सेवा आयोगका बीचमा एकापासमा अनुभव आदान प्रदान गर्न, कामकारबाही वारेमा अन्तरक्रिया गर्न एवम् साझा समस्याहरूबारे छलफल गरी समाधानका उपायहरू खोज्ने लगायतका उद्देश्य हासिल गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोग प्रदेश नं १ को आयोजनामा सातै प्रदेशका पदाधिकारी तथा कर्मचारीको सहभागिता एवम् लोक सेवा आयोग (सङ्घीय) समेतको प्रतिनिधित्वमा २०७८ पौष १८ र १९ गते दोस्रो अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोग कार्याशाला गोष्ठी विराटनगरमा सम्पन्न गरियो। गोष्ठीले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूलाई अझ उन्नत स्तरबाट आफ्नो कार्यसम्पादन गर्न प्रदेश सरकारहरू एवम् नेपाल सरकारबाट समेत गर्नु पर्ने कार्यहरूबारे अनुरोध गर्ने लगायतका १८ बुँदे घोषणापत्र समेत जारी गरेको छ।

५.९ वित्तीय प्रगति विवरण:

प्रदेश लोक सेवा आयोग विराटनगरले आ.व. २०७७/०७८ मा समर्पण पछिको स्वीकृत बजेट र ४ करोड ८२ लाख ७५ हजारको ६५.०२ प्रतिशत वित्तीय प्रगति हासिल गरेको थियो। चालु आ.व. २०७८/७९ को पहिलो छ महिना (पौष मसान्तसम्म) को विनियोजित बजेट र खर्चको संक्षिप्त विवरण तालिका नं-६ मा दिएको छ:-

तालिका नं - ६
विनियोजित बजेट र खर्चको विवरण

सि.नं.	विवरण	स्वीकृत रकम रु हजारमा	खर्च भएको रकम रु हजारमा
१	चालु खर्च	७५,३६८	१७,६६३
२	पूँजिगत खर्च	१९,२२३	७,०९९
३	पदाधिकारी तर्फ चालु खर्च	४,२५०	१,३१९
	जम्मा	९८,८४१	२६,०८१
	खर्च प्रतिशत	-	२६.४

उपरोक्त विवरण बमोजिम चालु आ.व.को हाल सम्मको खर्च २६.४ प्रतिशत भएको छ।

५.१०. राजस्व सङ्कलन:

आयोगले सङ्कलन गर्ने राजस्वको विवरणमा मुख्यतया दरखास्त शुल्क रहेको छ। हालसम्म आयोगले करिव रु ४ करोड २२ लाख रकम राजस्व सङ्कलन गरेको छ।

६. आयोगको कार्यसम्पादनमा आइपरेका समस्याहरू र समाधानका उपायहरू

६.१ सम्बन्धित ऐनहरू जारी नहुनु,

सङ्घबाट सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी हुन विलम्ब हुनाले प्रदेश सरकारबाट प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा ऐन जारी गर्न देखिएको अलमलका कारण विशेषत प्रदेश र स्थानीय तहको कर्मचारी प्रशासनको बढुवा प्रक्रिया अवरुद्ध भएको छ। जसका कारण बढुवा हुने सम्भावित कर्मचारीहरूमा नैराश्यता आउनु स्वभाविक देखिन्छ। यस्तो उत्प्रेरणाहीन (demotivated) कर्मचारीतन्त्रबाट प्रदेश र स्थानीय सरकारले सुशासन कायम गर्न सक्छन् ? भन्ने विषयमा गम्भिर प्रश्न उठ्न सक्ने देखिन्छ। यसबाट सङ्घीयता प्रति नै जनमानस तथा कर्मचारीहरूमा वितृष्णा उत्पन्न भई नेपालमा सङ्घीय शासन पद्धति नै असफल हुन सक्ने आँकलन गर्न सकिन्छ। यसर्थ प्रदेश सरकारबाट निर्माण हुनु पर्ने प्रदेश तथा स्थानीय कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी कानूनहरू समयमा नै निर्माण गर्ने विषयमा प्रदेश सरकार गम्भिर हुनुपर्ने देखिन्छ।

६.२. प्रदेश सरकारबाट रिक्त दरबन्दी पूर्तिका लागि माग नहुनु,

सङ्घीयता कार्यान्वयनका क्रममा कर्मचारी समायोजन गर्न संविधान प्रदत्त अधिकारीहरूको सूची र सो बमोजिम गर्नुपर्ने सेवा प्रवाह (service delivery) लाई मध्यनजर गरी सङ्घीय सरकारले विज्ञहरू समेतबाट प्राप्त राय सल्लाह बमोजिम प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारी समायोजन भएको हो। यसरी समायोजन गर्दा नभई नहुने न्यूनतम जनशक्ति व्यवस्था गरिएको व्यहोरा बुझ्न कठिन छैन। यस्तो समायोजनलाई सङ्घीय सरकारले सङ्गठन तथा व्यवस्थापनर (O & M) सर्भेक्षणकै रूपमा अध्ययन गरी सोही बमोजिम पद सिर्जना भएकोले सङ्घीय संसदले बनाएको कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १२ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगले विद्यमान

निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० बमोजिम पदपूर्ति गर्न सक्ने अवस्था छ। यस्तो अवस्थामा ५० प्रतिशत भन्दा बढी समायोजन हुँदाका वखत स्वीकृत पदहरू खाली हुँदा समेत प्रदेश सरकारबाट उक्त रिक्त पदहरू पूर्तिको प्रकृया अगाडि नवढाउनुलाई विडम्बना नै मान्नु पर्ने हुन्छ।

६.३. स्थायी सङ्गठन संरचना स्वीकृती नहुनु,

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ मा भएको व्यवस्था अनुसार प्रदेश लोक सेवा आयोगले सम्पादन गरेका कामकारवाहीहरू लोक सेवा आयोग (सङ्घीय) का सिद्धान्त, कार्यविधि र मापदण्ड विपरित भए गरेका कामकारवाहीहरू वदरभागी हुनेछन् भन्ने व्यवस्था रहेको छ। सो व्यवस्था अनुसार कार्यसम्पादन गर्न विराटनगर कार्यालयको लागि ५२ र शाखा कार्यालयहरूका लागि ९ गरी जम्मा ६१ जना दरबन्दी रहने गरी सङ्गठन संरचना प्रस्ताव गरिएकोमा प्रदेश सरकारबाट जम्मा ३३ जना कर्मचारी मात्र रहेको अस्थायी सङ्गठन संरचना स्वीकृत भएको अवस्था छ। यो जनशक्ति आयोगको कामकारवाही प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न पर्याप्त छैन हाललाई शाखा कार्यालय तर्फका ९ जनाको दरबन्दी सिर्जना नगरे पनि ५२ जनाको प्रस्तावित दरबन्दी स्वीकृत गरी कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्नु जरूरी छ।

६.४ प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६ मा संशोधन नहुनु,

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ मा अन्य विषयहरू सहित स्वास्थ्य सेवा तर्फका कर्मचारीको नियुक्ति, वढुवा लगायतका कार्य गर्न सक्ने व्यहोरा उल्लेख नभएका कारण स्वास्थ्य तर्फका सम्पूर्ण कार्यहरू सुचारु हुन नसकेको कारण प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ संशोधनका लागि प्रदेश सभामा प्रस्ताव पुगेको अवस्था छ। सो प्रस्तावित संशोधन यथासक्य छिटो पारित हुनु जरूरी छ।

६.५. प्रदेश निजामती किताबखानाको व्यवस्था नहुनु,

हालैदेखि विभिन्न स्थानीय तहबाट माग भई आएका पदहरूमा सिफारिस गर्ने काम शुरु भइसकेको छ। यसरी सिफारिस भई जाने कर्मचारीहरूको सिटरोल भर्ने काम सङ्घीय सरकारको निजामती किताबखानाले नगर्ने भन्ने व्यहोरा बुझिन आएकोले प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका कर्मचारीहरूको व्यक्तिगत अभिलेख राख्ने प्रयोजनको लागि प्रदेश सरकारले स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको सिटरोल दर्ता गर्ने कानुनी व्यवस्था गरी सो बमोजिमको काम गर्ने संस्थागत संरचनाको आवश्यक व्यवस्था हुन जरूरी देखिन्छ।

६.६. अन्य विषयहरू

प्रदेश नं. १ को प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई व्यवस्थित गर्न उपरोक्त उल्लेखित मुख्य-मुख्य पाँच वटा विषयका अतिरिक्त देहाय बमोजिमका विषयमा देखिएका समस्याहरू र तीनको निराकरण गर्नु आवश्यक भएको छ।

- (१) आयोगका पदाधिकारीहरूको सेवा सुविधा हालसम्म पूर्ण रूपमा निर्धारण नभएका कारण धेरै समस्याहरू झेलनु परिरहेको छ। सो बारे प्रदेश सरकारले समयमै ध्यान पुर्याउन जरूरी देखिन्छ। यस विषयका सम्बन्धमा सङ्घीय संसदले जारी गरेको संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरूले पाउने सेवा सुविधा सम्बन्धी ऐनलाई सन्दर्भ सामाग्रीको रूपमा लिन सकिन्छ।

- (२) प्रदेश लोक सेवा आयोगले गर्ने कर्मचारी नियुक्ति, बढुवा र विभागीय सजाय समेतका परामर्श प्रदेश सरकारका निकायहरू तथा स्थानीय तहहरूले पालना गर्नु पर्ने हुन्छ। आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरूको वर्तमान मर्यादाक्रमको परिप्रेक्ष्यमा आयोगका कतिपय निर्णयहरू कार्यान्वयन हुन नसकिरहेको अवस्था छ। अतः यस सम्बन्धमा प्रदेश सरकारबाट पहल हुन जरूरी देखिन्छ।
- (३) आयोगमा हालसम्म पनि आवश्यक पूर्वाधारहरू नभएका कारण कार्यसम्पादनमा समस्या भइरहेको हुँदा त्यसतर्फ पनि सुधार गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ।
- (४) आयोगले दरखास्त सङ्कलनका लागि अनलाईन प्रणाली जडान गरी कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ। दरखास्त साथ बुझाउनु पर्ने शुल्क बुझाउन नेपाल सरकारको (Revenue Management Information System(RMIS) सँग आबद्ध गर्दा अनलाईन दरखास्त स्वीकृत गर्ने समय बचत हुने भएकोले उक्त लिङ्क (link) का लागि अनुरोध गरिएको छ। यस बारे सम्बन्धित निकायबाट चाडै नै निर्णय हुनेछ भन्ने अपेक्षा छ।
- (५) आयोगको लागि सचिवको दरबन्दी कायम गर्न प्रदेश सरकारले निर्णय गरी नेपाल सरकारलाई अनुरोध गरी सकिएको भएता पनि हालसम्म स्वीकृत नहुँदा सचिवलाई काजमा ल्याई कार्य गर्नु परिरहेको छ। यसले गर्दा आयोगको कार्यसम्पादनमा कतिपय अवस्थामा कठिनाई परिरहेको हुँदा यथासम्भव सचिवको दरबन्दी स्वीकृत हुन जरूरी भएको छ।

७. निष्कर्ष :

पदपूर्तिका लागि माग फाराम भरी पठाउने, प्रदेश निजामती किताबखानाको व्यवस्थापन गर्ने, आवश्यक कानूनहरू बेलैमा जारी गर्ने एवम् संशोधन गर्न व्यवस्थापन गर्ने, आयोगको सङ्गठन संरचनालाई प्राथमिकतामा राखि स्वीकृत गर्ने लगायतका समस्याहरू समाधान गर्न आयोगको तर्फबाट प्रदेश सरकारका मा. मुख्यमन्त्रीज्यू, श्रीमान् प्रमुख सचिवज्यू तथा सम्बन्धित सरोकारवाला संस्थाका जिम्मेवार अधिकारीहरूसँग पटक-पटक छलफल, पत्राचार तथा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरूबाट समेत सुझाव दिई सहयोगको अपेक्षा गरे पनि हालसम्म समस्या समाधान नहुँदा आयोगको कार्यसम्पादनमा प्रतिकूल प्रभाव परेको छ। एकातर्फ आयोगको स्थापना गरी सरकारको सीमित श्रोत खर्च भइरहेको अवस्था छ भने अर्को तर्फ आयोगलाई पूर्ण रूपमा काम गर्ने वातावरण बन्न सकेको छैन।

प्रदेश र मातहतका स्थानीय तहमा सुशासन कायम गर्ने प्रमुख दायित्व प्रदेश सरकारको हुने कुरामा दुईमत नहोला। सरकारका सेवाहरू जनताको घरदैलोमा पुर्याउने काम प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीको हुन्छ। प्रदेश सरकार मातहतका निकायहरूमा समायोजन भई आएका ५० प्रतिशत भन्दा बढी पदहरू रिक्त रहेको अवस्थामा प्रदेश सरकार यस्ता दरबन्दीमा पदपूर्ति गर्न उदासीन देखिनु सङ्घीयताको मर्म विपरीत देखिन्छ। अन्ततोगत्वा, सङ्घीयताप्रति नै जनमानसमा अविश्वास पैदा हुन सक्ने भएकोले बेलैमा उचित निर्णय लिनु जरूरी भएको छ। आयोगलाई प्रदेश सरकारले आफ्नो सहयोगी संस्था ठानी आयोगले दिएका सुझावप्रति बेलैमा आयोग सहितको बैठक आयोजना गरी समस्या समाधान तर्फ प्रदेश सरकारले कदम चाल्नेछ भन्ने अपेक्षा गरिएको छ।



प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका बारेमा



~ प्रा कृष्ण पोखरेल

२०७२ मा जारी नेपालको संविधान धेरै मानेमा मान्यता-परिवर्तनको दस्तावेज हो । यसले पहिले हुँदै नभएका कयौं नयाँ मान्यता अङ्गीकार गरेको छ भने तदनुस्र्मका संरचनाहरूको स्थापना समेत गरेको छ । तिनै मध्ये को एक हो- सङ्घीयता । यसले शताब्दियाँदेखि केन्द्रिकृत शासन व्यवस्थालाई पुनर्संरचना गरी राज्य-शक्तिको तीन तहमा विन्यास गरेको छ । त्यसैको प्रतिफल हुन् प्रदेश र स्थानीय तहहरू । यिनकै कारण राज्य जनताको अझ नजिक आइपुगेको छ र राज्यले दिने अवसर र सेवाहरू पनि जनताको अझ नजिक आइपुगेका छन् । परिणामस्वरूप हिजो राज्य-सेवाका लागि एउटा लोक सेवा आयोग भए पुग्थ्यो भने अब सङ्घमा एउटा र प्रदेशैपिच्छे अलग-अलग लोक सेवा आयोगहरूको व्यवस्था गरिएको छ । यो संक्षिप्त आलेखमा यिनै प्रदेश लोक सेवा आयोगका बारेमा चर्चा गरिनेछ ।

राजनीतिक उथल पुथलका कारण मुलुक लामो सङ्क्रमणबाट गुज्रनु परेकाले त्यसको बाछिटाले राज्यका अनेकौं संस्था र संरचनाहरूलाई छोयो । त्यसको असर मुलुकका संवैधानिक अङ्गहरूमा पनि पर्नु स्वाभाविक थियो । स्थिति कतिसम्म बिग्रियो भने अन्य संवैधानिक निकायको कुरै छाडौं यसको मारमा न्यायिक क्षेत्र समेत पर्न गयो तर भोर जुवाको यो कालखण्डमा पनि यदि कुनै निकायले आफ्नो गरिमा र साख बचाएर राख्न सक्थ्यो भने त्यो हो लोक सेवा आयोग । यो नै एउटा यस्तो संस्था रह्यो जसले राजनीतिक नेतृत्वलाई 'लूट'ले नपुगेको वेला पनि तिनको दवावलाई झेलेर योग्यता तन्त्र, निष्पक्षता, स्वच्छता र अवसरको समानता जस्ता कर्मचारी छनौटका विश्वमान्य आधारहरूलाई जोगायो मात्र होइन, तिनमा अडिग समेत रह्यो । वस्तुतः कार्यसञ्चालनका दौरान नै यसले विकसित गरेका प्रणाली र प्रक्रियाहरू र तिनप्रति अविचलित समर्पणले नै यसलाई यो गर्विलो हैसियत प्राप्त भएको हो । त्यसैले त निजामती सेवाका उच्च तहमा काठमाडौंको स्थायी सत्ताभन्दा बाहिरका मुलुकको कुना कन्दराका कुनै पहुँच नभएका पढैया-वर्गले स्थान बनाउन सफल भएका देखिन्छन् । आज बिना भनसुन, बिना पहुँच र फगत आफ्नो ल्याकतको भरमा यदि कहीं जागिर पाइन्छ भने त्यो लोक सेवा आयोग लडेर पाइन्छ भन्ने भाष्य बन्नुको पछाडि यसकै छविको हात छ ।

संविधानले तीन तहको सरकारको परिकल्पना गर्दा तिनको मूल कार्यक्षेत्रको पनि उचित विन्यास गरेको छ । यो कुरा तीनै तहका सरकारका लागि छुट्याइएको अधिकारको सूचीबाट समेत छर्लङ्ग हुन्छ । यस अनुसार सङ्घीय सरकारको काम मूलतः राष्ट्रिय नीतिहरूको निर्माण, प्रदेश तहको मूल कार्य विकास व्यवस्थापन र स्थानीय तहको मूलतः आ-आफ्नो स्थानमा सेवा प्रवाह गर्नु हो । हो, प्रदेशको विकास व्यवस्थापन र स्थानीय तहको सेवा प्रवाहको राजनीतिक अभिभारा तत् तत् तहका राजनीतिक नेतृत्व र जन-प्रतिनिधिहरूले बहन गरे पनि तिनको प्रशासनिक दायित्व ती ठाउँका कर्मचारीतन्त्रले बहन गर्नुपर्ने हुन्छ । यहीनिर प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको भूमिका र महत्व सामुन्ने आउँछ । र यिनकै भर्नामा अहम् भूमिका खेल्ने हुँदा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू महत्वपूर्ण छन् ।

यहाँ ध्यान दिनुपर्ने कुरा के छ भने केन्द्रीय सरकार त चाहे शासन निरङ्कुश होस् वा लोकतान्त्रिक, सबै मुलुकमा सदाबहार रूपमा क्रियाशील रहने संरचना हो । नाम र अधिकार क्षेत्रमा तल माथि भए पनि स्थानीय निकायका रूपमा राज्यको भुईँ तहको संरचना पञ्चायत कालदेखि लोकतान्त्रिक कालमा पनि रहे । जहाँसम्म प्रदेशको कुरा छ त्यो त सङ्घीय शासनको नितान्त नवीन शासकीय संरचना हो । अतः शून्यबाट प्रारम्भ भएको यो प्रदेश संरचनाका सामू आफ्नो आवश्यकता र औचित्य प्रमाणित गर्नुपर्ने अहम् जिम्मेवारी छ । वस्तुपरक अध्ययन बिना नै यसलाई खर्चिलो, अनावश्यक र राज्यका लागि बोझ भन्ने भाष्य निर्माण गर्न खोजिएको छ । यस्तो अवस्थामा यी भाष्यहरूलाई झुठो प्रमाणित गर्ने र आफ्नो अस्तित्वको औचित्य काम र तिनको प्रतिफलबाट स्थापित गर्ने जिम्मेवारी प्रदेश सरकारकै काँधमा छ । अतः प्रदेशका सरकारहरू, तिनका निजामती सेवा र ती दुइलाई एक-आपसमा जोड्ने कडीका रूपमा रहेको प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू माझ समन्वयात्मक क्रियाकलाप हुन जरूरी छ । हो, नेतृत्व लिने र जस-अपजसको भागीदार हुने भनेको निश्चय पनि प्रदेश सरकार र तिनमा आसीन राजनीतिक नेतृत्व नै हुन् । तर यसको मतलब बाँकी दुईको कुनै जिम्मेवारी छैन भन्ने सम्झनु हुन्न ।

हुन त बजेटमा टोकिए जति विकास खर्च गर्न नसक्नु राष्ट्रिय रोग नै हो । मुलुकमा झाँगिएको असार विकासको विकृत परिपाटी पनि यसैको उपज हो । यो रोगबाट यतिबेला प्रदेश सरकारहरू पनि उत्तिकै ग्रसित छन् । विकास-प्रवाहको यो गहन जिम्मेवारी कार्यसम्पादनका दृष्टिले चुस्त-दुरुस्त प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीबाट मात्र सम्भव हुन्छ । कर्मचारी समायोजन ऐनबाट प्रदेश वा स्थानीय तहमा आएका राष्ट्र सेवकहरू द्वैध-बफादारी (Duel-loyalty) को दुष्प्रक्रमा फसेका हुन्छन् । अतः पदोन्नतिका लागि अङ्क आर्जन गर्न मात्र अल्पकालका लागि प्रदेश वा स्थानीय तह झर्ने मानसिकता बोकेका र प्रदेश सेवा प्रति कमजोर निष्ठा भएका कर्मचारीबाट इच्छित नतिजा प्राप्त गर्न सम्भव छैन । यसका लागि प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाका आफ्नै जनशक्ति हुन आवश्यक छ । जब हामी आफ्नै जनशक्तिको कुरा गर्छौं ती या त प्रदेश र स्थानीय तहमा स्थायी रूपमा समायोजन भएका कर्मचारी या प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारीस भइ आएका कर्मचारी हुनुपर्छ । यिनको एकल निष्ठा आफ्नै तहका सरकारहरूति हुन्छ, अतः यिनबाट सोचेजस्तो सेवा लिन सकिन्छ ।

कुल रिक्त दरबन्दीको चालिस प्रतिशत मात्र पदपूर्ति भएको वर्तमान अवस्थामा प्रदेश सरकारबाट शतप्रतिशत नतिजा खोज्नु हास्यास्पद हुन्छ । हो, यहीँनिर सम्बन्धित प्रदेश सरकारले आफ्ना ठाउँका लोक सेवा आयोगहरूलाई आवश्यक पर्ने ऐन-कानून, जनशक्ति र साधन स्रोतले सु-सज्जित गर्ने तथा दरबन्दी सिर्जना र पदपूर्तिको माग गरेर सहयोग गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

अब एक पटक आजको वस्तुस्थिति तर्फ दृष्टिपात गरौं ।

पहिलो कुरा, केन्द्रमा रहेको लोक सेवा आयोगको सबैभन्दा ठूला चिन्ता र चासो प्रदेशहरूमा स्थापना भएका लोक सेवा आयोगहरूले लोक सेवा आयोगको छवि र गरिमालाई बचाएर राख्न सक्छन् सक्दैनन् भन्नेमा छ र यस्तो चिन्ता र चासो अकारण उत्पन्न भएको होइन । वास्तवमा नवगठित प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरूबाट सानो असावधानी वा चुक भयो भने बडो मिहिनेतका साथ लोक सेवा आयोगले आर्जन गरेको साख माटोमा मिल्न सक्छ । तर गत वर्ष लोक सेवा आयोगले धुलिखेलमा आयोजना गरेको आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको विचार सुनेपछि र तिनको अठोट देखे पछि त्यस्तो आशङ्का धेरै हदसम्म हरायो । उनीहरूमा आफ्नो स्वतन्त्र छवि बनाएर राख्ने कुरामा जुन हुटुहुटी र

तातो देखियो त्यो प्रशंसायोग्य थियो । यो कुरा भर्खरै विराटनगरमा आयोजित दोस्रो अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यशाला गोष्ठीमा पनि प्रष्टै देखियो । यो भावनालाई बढावा दिन आवश्यक छ ।

दोस्रो कुरा, प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले काम गर्दा लोक सेवा आयोगले लामो अभ्यासका दौरान विकसित गरेका असल अभ्यासहरूको अनुशरण गर्न सक्नु पर्छ । लोक सेवा आयोगले पनि हस्तक्षेपको अनुभूति हुने व्यवहार गर्नुभन्दा प्रदेश आयोगहरूलाई आफ्ना असल अभ्यासहरूबाट सिक्न प्रोत्साहित गर्नु उपयुक्त हुन्छ । यसले मात्र लोक सेवा आयोगहरूको आपसी विश्वास, सहकार्य र असल अभ्यासलाई संपुष्ट पार्छ ।

तेस्रो कुरा, अहिले विभिन्न प्रदेशका लोक सेवा आयोगहरूले आ-आफ्नो ठाउँमा काम थालि सकेका छन् । कामका दौरानममा अनुभवहरू पनि आर्जन गरेका छन् । त्यस्ता अनुभवहरूको साझेदारीले आयोगहरूलाई अझ सक्षम र विश्वनीय बनाउँछ । सम्भवतः त्यस्कै आवश्यकतालाई दृष्टिगत गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आवधिक रूपमा अन्तर-प्रदेश सम्मेलनहरूको आयोजन गर्ने अभ्यास थालेका हुन् । यस कार्यमा स्वयम् केन्द्रमा अवस्थित लोक सेवा आयोगले पनि आवधिक रूपमा राष्ट्रिय सम्मेलन गर्ने अभ्यासलाई निरन्तरता दिनु आवश्यक छ । यसले आयोगहरू माझ आपसी विश्वासको वातावरण बनाउँछ भने एक अर्काको अनुभवबाट सिक्न र काममा परिपक्वता प्राप्त गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ ।

यस सन्दर्भमा सबैभन्दा महत्वपूर्ण भूमिका सङ्घीय सरकार र प्रदेश सरकारको हुन आउँछ । सङ्घीय निजामती ऐन जारी गर्ने काममा जति ढिलाई हुन्छ त्यति नै सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको योग्यता र क्षमतामाथि प्रश्न उत्पन्न । वस्तुतः यस अवस्थामा काम अघि बढाउने दुईटा मोडेल हुन सक्छन् । कि त प्रदेश दुइले जस्तै अग्र-सक्रिय भई प्रदेश निजामती सेवा ऐन बनाउने र पछि सङ्घीय निजामती सेवा ऐन आउँदा त्यससँग बाझिने दफाहरूलाई त्यतिबेला संशोधन गरेर अघि बढ्ने, र अर्को चाहिँ भएकै निजामती सेवा ऐनलाई आधार बनाएर अघि बढ्ने सङ्घीय निजामती सेवा ऐन नबनेकै कारणबाट जसरी लोक सेवा आयोगको काम रोकिएको छैन त्यही आधारलाई टेकेर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले काम गर्न सक्छन् । ढिलै भए पनि प्रदेश सरकारहरू र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले यो बुझ्ने र काम पनि थाले । हुन त यो स्थायी समाधान होइन । तथापि नयाँ संविधान अनुसार बन्नु पर्ने ऐनहरू नबनेको यो सङ्क्रमणको कालखण्डमा यही उपायबाट काम चलाउनुको यतिबेला विकल्प छैन ।

मुख्य कुरा प्रदेश सरकारहरूले आ-आफ्ना प्रदेशका लोक सेवा आयोगहरूलाई नियमित रूपमा पदपूर्तिको सिफारिस गर्ने काम दिनु पर्‍यो । कर्मचारी अभावमा एकातिर प्रदेश वा स्थानीय तहको काम रोकिने वा बाधा परिरहने र अर्को तिर प्रदेशले पदपूर्तिको माग पनि नगर्ने अहिलेको जस्तो विडम्बनापूर्ण अवस्था आउन भएन । कहिँ कतै कानुनी अड्चन छ भने त्यसलाई अविलम्ब फुकाएर अघि बढ्नु नै अहिलेको आवश्यकता हो । यस्तो अड्चन फुकाउने काममा प्रदेश सरकारहरू सक्रिय र उदार हुन पर्‍यो अनि मात्र इच्छित परिणाम प्राप्त हुनसक्छ ।



प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन, जिम्मेवारी र यसको आगामी कार्य दिशा एक विवेचना



~ टीकादत्त राई

सदस्य

प्रदेश लोक सेवा आयोग,
प्रदेश नं. १, विराटनगर

क. लोक सेवा आयोगको सङ्क्षिप्त इतिहास:

सरकारलाई दैनिक कामकाजको लागि आवश्यक पर्ने कर्मचारी लिखित परीक्षाबाट छनौट गर्ने पद्धतिको विकास चीनको सुई वंश (५८१-६१८) को शासनकालमा भएको हो भन्ने मान्यता रहेको देखिन्छ । यो परीक्षा पद्धति निकै कठोर थियो भन्ने कुरा लोक सेवा आयोगको इतिहास अध्ययन गर्दा पढ्न पाइन्छ । यहि पद्धतिको विकास हुँदै आज विश्वभर सरकारी कर्मचारीको छनौट गर्नका लागि अलग र स्वतन्त्र निकायको व्यवस्था गरी योग्यता, निष्पक्षता तथा स्वच्छ पद्धतिको अवलम्बन गरी सरकारी कर्मचारी छनौट गर्ने काम भई रहेको पाइन्छ ।

बेलायतमा Northcourt Trevelion को प्रतिवेदनले गरेको सिफारिस अनुसार सन १८५३ मा निजामती सेवामा निश्चित र समानताको आधारमा सरकारी कर्मचारी नियुक्ति गर्न बेलायत सरकारले लोक सेवा आयोगको स्थापना गरेको थियो । अमेरिकामा रहेको Spoil Syst बाट आजित भएको एक जना बेरोजगार युवाले सन १८८१ मा तत्कालिन राष्ट्रपति गारफिल्डको गोली हानी हत्या गरे पछि सरकारी कर्मचारी छनौट प्रक्रिया प्रति युवाहरूको असन्तुष्टीलाई सम्बोधन गर्न Pedelton Act १८८३ जारी गरी निजामती सेवाको लागि कर्मचारी छनौट गर्न लोक सेवा आयोग (Public Service Commission) को स्थापना भएको थियो । यसै गरी दक्षिण एसियामा बेलायती उपनिवेशको अवसान पछि स्वतन्त्र भएका मुलुकहरूमा सरकारी सेवामा कर्मचारी नियुक्तिका लागि निष्पक्षता, समानता र योग्यताका आधारमा छनौट गरी सरकारलाई सिफारिस गर्न लोक सेवा आयोगको कानूनी तथा संवैधानिक व्यवस्था गरिँदै आएको पाइन्छ ।

ख. नेपालमा लोक सेवा आयोगको विकासक्रम:

नेपालमा लोक सेवा आयोगको विकासक्रम नेपालको संवैधानिक विकासक्रम सँगसँगै भएको पाइन्छ । संवैधानिक विकासक्रमको इतिहास अध्ययन गर्दा वि स, २००४ मा उदारवादी शासकको नामले चिनिएका श्री ३ राणा प्रधानमन्त्री पद्म शमसेरको शासनकालमा जारी भएको वैधानिक कानून, २००४ को धारा ६५ मा सरकारी कर्मचारी भर्नाको लागि श्री ३ समक्ष सिफारिस गर्ने प्रयोजनको लागि

दरखास्त परिषद नामको संस्थाको व्यवस्था गरिएको थियो । यसको गठन श्री ३ बाट गर्न सक्ने संवैधानिक प्रावधान समेत रहेपनि यो संविधान कार्यान्वयनमा नआएकोले यो संस्थाले काम गर्न पाएन ।

१०४ वर्षे जहानियाँ राणा शासन विरुद्ध प्रजातान्त्रिक आन्दोलनको सफलता पछि जारी भएको नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ को धारा ६४ मा नेपालमा एक Public Service Commission रहने प्रावधान बमोजिम नेपालमा सर्वप्रथम वि.सं. २००८ साल आषाढ १ गते Public Service Commission नामले लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको हो । सरकारी सेवामा कर्मचारी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्नु यो संस्थाको मुख्य काम सम्बिधानमा नै तोकिएको थियो । नेपालमा लोक सेवा आयोगको संस्थागत विकासक्रम यही संविधानबाट भएको मानिन्छ । यस आयोगमा एक जना सभापति सहित श्री ५ बाट तोके बमोजिमको सङ्ख्यामा सदस्य रहने संवैधानिक प्रावधान रहेको थियो ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ को धारा ५९ मा नेपालमा एक लोक सेवा आयोग रहने व्यवस्था गरिएको थियो । यसै संविधान बमोजिम नै लोक सेवा आयोगलाई वि.सं. २०१६ साल आषाढदेखि संवैधानिक अङ्गको रूप दिइयो । यस आयोगमा श्री ५ बाट तोकिए जति सदस्य रहने र सदस्यहरू मध्येबाट एक जना अध्यक्ष श्री ५ बाट तोकिएकसले संवैधानिक प्रावधान समेत रहेको थियो । श्री ५ को सरकारको सबै पदमा भर्नाको लागि जाँच गर्नु यस आयोगको मुख्य कर्तव्य तोकिएको थियो ।

वि.सं. २०१७ पुष १ गते तत्कालिन राजा महेन्द्रबाट जननिर्वाचित सरकार अपदस्त गरे पछि वि.सं. २०१९ मा राजाबाट जारी भएको नेपालको संविधान, २०१९ को धारा ७७ मा लोक सेवा आयोग रहने र सो आयोगमा राजाबाट तोकेको सङ्ख्यामा सदस्य रहने तथा सदस्यहरू मध्येबाट एक जना अध्यक्ष राजाबाट तोक्ने व्यवस्था रहेको थियो । निजामती सेवाका पदमा कर्मचारी नियुक्ति गर्दा सरकारलाई परामर्श दिनु यस आयोगको मुख्य काम तोकिएको थियो ।

२०४६ सालको ऐतिहासिक जनआन्दोलनको सफलता पछि बनेको नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को भाग १४ धारा १०१ मा लोक सेवा आयोगको संवैधानिक व्यवस्था गरी आयोगमा एक जना अध्यक्ष र आवश्यकता अनुसार सदस्यहरू रहने व्यवस्था गरिएको थियो । आयोगको पदाधिकारीहरूको नियुक्ति संवैधानिक परिषदको सिफारिसमा राजाबाट हुने व्यवस्था रहेको थियो । यस आयोगका मुख्य काम निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका निमित्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु रहेको थियो ।

वि.सं. २०६२/०६३ को ऐतिहासिक जनआन्दोल पछि निर्माण भएको नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को भाग १३ धारा १२५ मा नेपालमा एक लोक सेवा आयोग रहने र सो आयोगमा एक जना अध्यक्ष र तोकिएको सङ्ख्यामा सदस्यहरू रहने तथा आयोगको पदाधिकारीहरूको नियुक्ति संवैधानिक परिषदको सिफारिसमा राष्ट्रपतिबाट हुने संवैधानिक व्यवस्था गरिएको थियो । आयोगको मुख्य काम निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु रहेको थियो ।

२०६२-०६३ को दोश्रो ऐतिहासिक जनआन्दोलनको जगमा निर्माण भएको पहिलो संविधान सभाबाट

निर्माण भएको प्रथम गणतान्त्रिक नेपालको संविधानको भाग २३ धारा २४२ मा नेपालमा एक लोक सेवा आयोग रहने र आयोगमा अध्यक्ष सहित अन्य चारजना सदस्य रहने व्यवस्था गरिएको छ । आयोगका पदाधिकारीहरूको नियुक्ति संवैधानिक परिषदको सिफारिसमा राष्ट्रपतिबाट ६ वर्षको लागि हुने संवैधानिक व्यवस्था रहेको छ । संविधानको धारा २४३ मा निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्नु परीक्षा सञ्चालन गर्न लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुने व्यवस्था छ । विगतका संविधानहरूमा भएको लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्थाहरूको तुलनात्मक अध्ययन गर्दा नेपालको वर्तमान संविधानमा लोक सेवा आयोगको काम कर्तव्य र जिम्मेवारी विस्तार गरी साविकमा नेपाल सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने निजामती सेवाका पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना स्थायी नियुक्ति गर्न नपाउने व्यवस्था छ । वर्तमान संविधानले निजामती सेवा बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, शसस्त्र प्रहरी तथा सरकारी सङ्गठित संस्थाको सेवामा पदपूर्तिका लागि परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगलाई दिइएको छ । साथै नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी र शसस्त्र प्रहरी सेवाको पदमा नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने संवैधानिक व्यवस्था समेत गरेको छ । त्यसै गरी सार्वजनिक सङ्गठित संस्थाको कर्मचारीको सेवाका शर्त, नियुक्ति, बढुवा तथा विभागीय कारवाई सम्बन्धी सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था समेत रहेको छ ।

ग. प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन तथा काम, कर्तव्य र अधिकार:

नेपालको संविधानले नेपालमा सङ्घीय शासन पद्धति अवलम्बन गरे अनुसार नेपालमा तीन तहको सरकारको व्यवस्था गरी केन्द्रमा सङ्घीय सरकार, सातवटा प्रदेशमा प्रदेश सरकार र ७५३ स्थानीय तहको सरकार रहने व्यवस्था गरेको छ । प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवा प्रदेश प्रहरी सेवा तथा प्रदेश तथा स्थानीय स्तरको सङ्गठित संस्थाहरूमा उपयुक्त कर्मचारी नियुक्तिको लागि परीक्षा सञ्चालन तथा प्रदेश स्तरको केन्द्रीय कर्मचारी व्यवस्थापनमा प्रदेश सरकारलाई आवश्यक परामर्श दिनको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने नेपालको संविधानको धारा, २४४ मा प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन र काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून अनुसार हुने प्रावधान अनुरूप प्रदेश नं. १ सरकारले प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ मिति २०७६-५-१७ मा जारी गरी गरेको छ ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा ३ मा व्यवस्था भए बमोजिम मुख्यमन्त्री अध्यक्ष, सभामुख र प्रतिपक्षी दलको नेता सदस्य रहेको समितिको सिफारिसमा अध्यक्ष सहित समावेशिताका आधारमा प्रदेश प्रमुखबाट ३ जना पदाधिकारीहरू नियुक्ति हुने र नियुक्ति भएको मितिले ६ वर्षसम्म सेवा अवधि रहने गरी प्रदेश लोक सेवा गठन भई ऐनले निर्धारण गरेको जिम्मेवारी अन्तरगत प्रदेश सरकारको माग अनुसार कर्मचारी भर्नाको प्रक्रिया सम्बन्धी कामहरू सम्पादन गरी रहेको छ ।

गठित प्रदेश लोक सेवा आयोगमा हुने पदाधिकारीहरू मध्ये कम्तिमा एक जना २० वर्ष वा सो भन्दा बढी अवधि सरकारी सेवामा रहि सेवा गरेका व्यक्तिहरू मध्येबाट र बाँकी सदस्यहरू विज्ञान, प्रविधि, कला, साहित्य, कानून, व्यवस्थापन, जनप्रशासन, समाज शास्त्र, राजनीति शास्त्र वा राष्ट्रिय जीवनका

अन्य क्षेत्रमा शोध, अनुसन्धान, अध्यापन वा अन्य कुनै महत्वपूर्ण कार्य गरी ख्याती प्राप्त गरेका व्यक्तिहरू मध्येबाट नियुक्ति हुने व्यवस्था रहेको छ ।

नियुक्त पदाधिकारीहरू मध्ये अध्यक्षले प्रदेश प्रमुखको उपस्थितिमा उच्च अदालतका मुख्य न्यायाधिश समक्ष तथा सदस्यहरूले अध्यक्ष समक्ष पद तथा गोपनीयताको सपथ ग्रहण गर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ ।

आयोगका पदाधिकारीहरूको शैक्षिक योग्यता मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालयबाट स्नातकोत्तर उत्तीर्ण गरेको र अध्यक्षको हकमा ४५ वर्ष र अन्य पदाधिकारीको हकमा ३५ वर्ष उमेर पुरा भएको हुनु पर्ने, कुनै राजनीतिक दलको सदस्यता नलिएको र उच्च नैतिक चरित्र रहेको व्यक्ति हुनु पर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

घ. प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार क्षेत्र:

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफो ६ मा प्रदेश लोक सेवा आयोगको देहायका काम, कर्तव्य र अधिकार क्षेत्र तोकिएको छ ।

१. प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु,
२. प्रदेश प्रहरी सेवा शिक्षक सेवा लगायत प्रदेश अन्य सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिईने परीक्षा सञ्चालन गर्नु,
३. प्रदेश प्रहरी सेवा प्रदेश शिक्षक सेवा र प्रदेश अन्य सरकारी सेवाको पदमा बहुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिनु,
४. कुनै सङ्गठित संस्थाका सेवाका कर्मचारीको सेवाको शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बहुवा वा विभागीय कारवाई गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिनु,

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा १० मा देहायका विषयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने तथा प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवाको पद, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको पद, स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा स्थायी नियुक्ति गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगको अनिवार्य परामर्श लिनु पर्ने कानूनी प्रावधान रहेको छ ।

१. प्रदेश निजामती सेवा, अन्य सरकारी सेवाको पद र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा ६ महिनाभन्दा बढी समयको लागि नियुक्ति गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा,
२. प्रदेश निजामती सेवा अन्य सरकारी सेवा प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको कर्मचारीहरूको सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनको विषयमा,
३. प्रदेश निजामती सेवा अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा नियुक्ति बहुवा विभागीय कारवाई गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा,
४. प्रदेश प्रहरी सेवाको पदमा नियुक्ति तथा बहुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा,
५. कुनै एक प्रकारको प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको

प्रदेश निजामती सेवा स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा वा प्रदेश अन्य सरकारी सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा सरूवा वा बढुवा गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा,

६. प्रदेश सेवाको पदबाट सङ्घीय सेवाको पदमा परिवर्तन गर्न र अन्तर प्रदेश सेवा परिवर्तन गर्ने विषयमा,
७. निजामती सेवा प्रदेश अन्य सरकारी सेवा वा स्थानीय सेवाको कर्मचारीलाई दिईने विभागीय सजायको विषयमा,

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को प्रस्तावना तथा समग्र ऐन अध्ययन गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगले मुलतः लोक सेवा आयोगले आफ्नो मुल सिद्धान्तको रूपमा अङ्गिकार गरी आएको योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षतालाई मुल पद्धतिको रूपमा अवलम्बन गरी लोक सेवा आयोगले कर्मचारी छनौटका लागि प्रतिपादन गरेको कार्यविधि, मापदण्ड र सिद्धान्तलाई आफ्नो कार्यपद्धतिको रूपमा अनिवार्य अवलम्बन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

ड. प्रदेश लोक सेवा आयोगले कार्यसम्पादनको सिलसिलामा बेहोरिरहेको कार्यगत अप्ठ्याराहरू:

प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्था, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता प्रणालीलाई व्यवस्थित गरी प्रदेश एवम् स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, प्रतिस्पर्धात्मक, उत्तरदायी, सेवामुखी र समावेशीतालाई समेत मध्यनजर गरी योग्यता प्रणालीलाई अवलम्बन गरी उपरोक्त कामहरू सम्पादन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को प्रस्तावनामा नै जिम्मेवारी तोकिए बमोजिम अहिले आयोगले ऐनले दिएको जिम्मेवारी मध्ये पदपुर्ती सम्बन्धि कामहरू सम्पादन गरी रहेको छ ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ ले आयोगलाई पदपुर्ती सम्बन्धी कामकारवाही गर्न तोके पनि यस आयोगले सम्पादन गर्ने पदपुर्ती सम्बन्धी कामहरू विषयगत ऐनहरूको आधारमा सम्पादन गर्नु पर्ने भएकोले मुलतः प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐन हालसम्म नबन्नाले आयोगले सम्पादन गर्ने कामकारवाहीमा देहायको कठिनाईहरूको सामना गर्नु परिरहेको छ ।

अ. संस्थागत कारणहरू

- सबै प्रदेशहरूमा गठन भएका प्रदेश लोक सेवा आयोग नयाँ संस्था भएकोले आयोगलाई स्वतःस्फुर्त रूपमा कार्यसम्पादन गर्न कार्यालय भवनको पर्याप्तता नहुनुका साथै आयोगले सम्पादन गर्ने चुनौतिपूर्ण कामहरू गर्ने दक्ष, उत्प्रेरित तथा उच्च मनोबलयुक्त कर्मचारीको कमी रहेको छ ।
- प्रविधिको तिब्रगतिको विकाससँगै प्रदेश लोक सेवा आयोगले सम्पादन गर्ने परीक्षा सम्बन्धी कामहरू पनि प्रविधियुक्त हुन आवश्यक छ तर, सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूमा विकसित प्रविधिसँग तादात्म्यता कायम गरी परीक्षा पद्धतिलाई वैज्ञानिक, विश्वसनीय तथा छिटो छरितो बनाउन परीक्षा सम्बन्धी काम गर्ने उपकरणको कमी छ ।

- हालसम्म पनि सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको स्वीकृत स्थायी सङ्गठन संरचना नहुनु साथै आयोगको सङ्गठन संरचना अनुसार सचिवको पद स्वीकृत नहुनाले पनि कार्यसम्पादनमा कठिनाई देखापरिरहेको छ ।

आ. नीतिगत कारणहरू

- प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐन निर्माण नहुनाले प्रदेश तथा स्थानीय सेवामा कुन-कुन सेवा तथा समुह रहने भन्नेमा अन्यौल रहेको छ भने यसले परीक्षाको लागि आवश्यक पर्ने सम्बन्धित पदहरूको पाठ्यक्रम निर्माणमा समेत कठिनाई भएको छ ।
- प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी ऐनको अभावमा हाल आयोगले कर्मचारी भर्ना एवम् पाठ्यक्रम निर्माण सम्बन्धी सबै कामहरू विद्यमान निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को आधारमा तदर्थ रूपमा गरी रहेको छ ।
- प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी ऐन निर्माण नभएकोले स्थानीय तथा प्रदेश तहमा समायोजन भएका कर्मचारीहरूको पदोन्नती सम्बन्धी काम ३ वर्ष देखि रोकिएको अवस्था छ । यसले प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीमा वितृष्णा सिर्जना भएको छ । कानूनको अभावमा कतिपय स्थानीय तहहरूले विद्यमान कानूनको भावना विपरित आफू खुशी ऐन र निर्देशिका निर्माण गरी कर्मचारीहरूको स्तरवृद्धि गरी रहेको अवस्था छ । यसले एक किसिमको विसङ्गति सिर्जना भएको छ भने प्रदेश लोक सेवा आयोगले अनुगमन गरी त्यस्ता कामहरूमा नियमन गर्न कठिनाई सिर्जना भएको छ ।
- कृषि सेवा तर्फको खास गरी सहायकस्तर पाँचौ तहको खुल्ला तर्फको परीक्षामा सहभागी हुन न्युनतम शैक्षिक योग्यतामा एक रूपता नहुनाले परीक्षाको आवेदन फारम स्वीकृतिमा कानूनी जटिलता रहेको छ । यसमा मुलतः हाल कृषि सेवाको सहायकस्तरको सेवामा प्रवेश गर्दा न्युनतम शैक्षिक योग्यता ३ वर्षे आई. एस्सी वा सो सरहको परीक्षा उत्तीर्ण हुनु पर्ने व्यवस्था रहेकोमा हाल विज्ञान विषय लिई ऐच्छिक २०० पूर्णाङ्कको कृषि विषय लिई १२ कक्षा उत्तीर्ण गरेको व्यक्तिले कृषि सेवाको सहायक पाँचौ तहको प्रतिस्पर्धा गर्न फारम भर्न पाउने कि नपाउने विषयमा अन्यौलता देखिएको छ ।
- मुलतः आयोगले अहिले प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवामा रहने पदहरूको प्रतिस्पर्धात्मक लिखित परीक्षाको लागि आवश्यक पर्ने पाठ्यक्रम निर्माण गर्ने काम अधिकांश सम्पन्न गरी सकेको छ । प्रदेशमा स्वास्थ्य सेवा र स्थानीय तहहरूमा पनि स्वास्थ्य सेवा रहने भए पनि प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ मा प्रदेश स्वास्थ्य सेवा तथा स्थानीय स्वास्थ्य सेवा तर्फको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्य गर्ने जिम्मेवारी प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई प्राप्त नभएकोले र प्रदेश स्वास्थ्य सेवा तथा स्थानीय स्वास्थ्य सेवामा रहने पदहरूमा भर्नाको लागि आवश्यक पर्ने पाठ्यक्रम निर्माण लगायतको कार्यहरू हुन सकेको छैन । (प्रदेश नं १ को सन्दर्भमा मात्र)

ई. व्यवहारगत कारणहरू

- प्रदेश लोक सेवा आयोग सङ्घीय शासन पद्धति कार्यान्वयन पछि स्थापना भएको नयाँ कार्यालय भएकोले कतिपय अवस्थामा प्रदेश स्तरको कार्यालयहरूसँग समन्वय गरी काम सम्पादन गर्न कठिनाई भएको छ । एकातिर करिब ७० वर्षको इतिहास भएको लोक सेवा आयोगहरूले परीक्षा पद्धतिको सवालमा हासिल गरेको जनविश्वासलाई भर्खरै स्थापना भएका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले कायम राखी परीक्षा प्रणालीमा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता पद्धतिलाई कायम गर्ने सवालमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू खरो उत्रन सक्छन् कि सक्दैनन् भन्ने सवाल पनि छ ।
- प्रदेश तह तथा स्थानीय तहहरूमा रिक्त रहेको पदहरूमा पदपूर्तिको लागि नियमित रूपमा प्रदेश लोक सेवा आयोगमा तत्-तत् निकायहरूबाट मागको आपूर्ति फाराम नियमित रूपमा आउनु पर्नेमा अधिकांश प्रदेशहरूमा प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी ऐनको अभावमा रिक्त पदहरूको माग प्रदेश तहका कार्यालय तथा स्थानीय तहहरूबाट नियमित रूपमा प्राप्त नहुनाले आयोगको वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम काम गर्न कठिनाई भएको छ ।
- सरकारी कर्मचारी छनौटको सवालमा एउटा स्थापित मान्यता निर्माण गरी सकेको संस्था हुँदाहुँदै उस्तै प्रकृतिको काम गर्ने अर्को निकाय किन आवश्यक पर्यो ? भन्ने जिज्ञासालाई प्रदेश लोक सेवा आयोगले सम्बोधन गर्दै स्वतन्त्र, निष्पक्ष र योग्यता प्रणालीको सर्वमान्य सिद्धान्तलाई अङ्गीकार गरी स्वच्छ तरिकाले काम गर्न सक्दछ ? भन्ने जिज्ञासामुलक प्रश्नको जवाफ प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो कामबाट दिई जनविश्वास जित्नु पर्ने अवस्था रहेको छ ।
- आयोग योग्यता तथा प्रतिभा भएकाहरूको भरोसाको केन्द्रको रूपमा रहनु पर्ने भएकोले यस सन्दर्भमा Best and Bright हरूको विश्वास जित्नु पर्ने सवाल पनि छ ।

च. प्रदेश लोक सेवा आयोगको आगामी कार्य दिशा:

नेपालमा लोक सेवा आयोगको करिब ७० वर्षको गौरवमय इतिहास छ । यो ७० वर्षको अवधिमा लोक सेवा आयोगले सरकारी सेवामा कर्मचारी छनौटमा निष्पक्षता, स्वच्छता तथा योग्यता प्रणालीको मुल सिद्धान्तलाई अक्षरसः पालना गरी सर्वसाधारणका योग्य छोरा छोरीलाई सरकारी सेवामा प्रवेश गर्ने समान अवसर प्रदान गरी आएको हामी सामु छर्लङ्ग छ भने योग्यता भएकाहरूको लागि भरोसाको केन्द्रको रूपमा यो संस्था स्थापित भएको छ । त्यसैले लोक सेवा आयोगलाई कोही नभएको तर प्रतिभा भएकाहरूको (Best and bright) विश्वास र भरोसाको केन्द्रको रूपमा स्वीकार गरिन्छ । कर्मचारी भर्ना प्रक्रियामा आयोगले अवलम्बन गरी आएको मुल सिद्धान्त नै यसले आर्जन गरेको जनविश्वासको मुल आधार हो । उपरोक्त भावनाको कदर गर्दै आगामी दिनहरूमा आयोगले काम गर्न देहायको कार्य दिशा तय गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

१. सरकारी सेवामा प्रवेशका लागि सञ्चालन गरिने परीक्षाको सन्दर्भमा लोक सेवा आयोगले ७० वर्षको अवधिमा आर्जन गरेको जनविश्वासलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगले धर्मरिन नदिन आयोगले परीक्षा पद्धतिको सवालमा निर्माण गरेको स्थापित सिद्धान्तलाई अक्षरसः पालना गर्दै विकसित प्रविधिसँग तादात्म्यता कायम गर्दै परीक्षा पद्धतिलाई अझ विश्वसनिय, भरपर्दो र वैज्ञानिक एवम् व्यावहारिक बनाउँदै लैजाने कार्यनीति अवलम्बन गर्नु पर्दछ ।
२. प्रदेश सरकारहरूले निर्माण गरेको प्रदेश मन्त्रिपरिषदको कार्यविभाजन नियमावली अध्ययन गर्दा प्रदेशस्तरमा प्रदेश कर्मचारी प्रशासन सञ्चालन गर्ने मुख्य निकाय भनेको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय हो भने सो पछि प्रदेश स्तरमा कर्मचारी प्रशासन सञ्चालनमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने निकाय (Provincial Central Personal Agency) प्रदेश लोक सेवा आयोग हो । प्रदेश कर्मचारी प्रशासन सञ्चालनको सन्दर्भमा प्रदेश सरकारको परामर्श दातृ निकायको जिम्मेवारी बहन गर्नु पर्ने कानूनी दायित्व रहेकोले प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश सरकारलाई छिटोभन्दा छिटो प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धि कानून निर्माण गर्न झकझकाउने काम तत्कालै गर्नु पर्दछ ।
३. अहिले उच्च प्रविधिको विकास भएकोले आयोगले सम्पादन गर्ने परीक्षा सम्बन्धी सम्पूर्ण कामकाराबहीहरूलाई प्रविधिमैत्री, वैज्ञानिक साधन श्रोतयुक्त बनाइ परीक्षा पद्धतिलाई विश्वासिलो र भरपर्दो बनाउन आवश्यक छ । साथै उपलब्ध प्रविधि सञ्चालन गर्न सक्ने दक्ष जनशक्ति उपलब्धताको सुनिश्चितता कायम गर्नु पर्दछ ।
४. परीक्षाको नतिजालाई वैज्ञानिक प्रविधिमैत्री तथा भरपर्दो तथा छिटोछरितो तुल्याउने पद्धतिको विकास गरी समयमा नै नतिजा प्रकाशन गर्ने पद्धतिको विकास गर्नु पर्दछ ।
५. वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम काम गर्ने स्थापित परम्पराको विकास गर्ने पद्धतिलाई स्थापित गर्न मुलतः प्रदेश निजामती सेवाको सहायक स्तरको मागको आकृति फाराम सम्बन्धित कार्यालयबाट सिधै प्रदेश लोक सेवा आयोगमा, अधिकृत स्तरको कर्मचारीको मागको आकृति फाराम सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयबाट आयोगमा पठाउने र स्थानीय सरकारी सेवाको सहायक स्तरको कर्मचारीको मागको आकृति फाराम सम्बन्धित स्थानीय तहबाट आयोगमा र अधिकृत स्तरको कर्मचारीको मागको आकृति फाराम मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय मार्फत प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पठाउने कानूनी व्यवस्था हुन आवश्यक छ ।
६. आयोगको संस्थागत सुदृढिकरणलाई प्राथमिकतामा राखी काम गर्न उपयुक्त कार्यालय भवनको व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
७. आयोगले सम्पादन गर्ने काम पद्धतिमुलक भएकोले आयोगमा उत्प्रेरित कर्मचारी आकर्षण गर्ने कार्यनीति अवलम्बन गर्नु पर्दछ ।
८. आयोगमा राम्रो काम सम्पादन गर्ने कर्मचारी प्रोत्साहन गर्न आन्तरिक मुल्याङ्कनको आधारमा प्रोत्साहन तथा पुरस्कार दिने परिपाटीको विकास गर्नु पर्दछ ।
९. लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रमलाई समसामयिक र व्यवहारिक एवम् सम्बन्धित पदले सम्पादन गर्नु

कामसँग तादात्म्यता बनाउन पाठ्यक्रमहरूको सामयिक रूपमा परिमार्जन गर्दै जाने पद्धतिको विकास गर्दै जानु पर्दछ ।

१०. विभिन्न प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सञ्चालन हुने परीक्षामा समान पदमा परीक्षा दिने र अनुकूल प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस हुने परिपाटी नियन्त्रण गर्न कानूनी प्रावधान हुनु पर्ने देखिन्छ ।
११. सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले लिखित परीक्षाको नतिजा सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको समान पदको नतिजासँग भिडाई दोहोरिएको भए हटाउने व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
१२. कुनै एक प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट लिईएको परीक्षामा अनुचित कार्य गर्ने परीक्षार्थीलाई गरिएको कारवाहीको अभिलेख अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले पनि राखी निजलाई उक्त आयोगको परीक्षामा समावेश हुन नपाउने कानूनी व्यवस्था हुन पर्ने देखिन्छ ।

अन्तमा,

कुनै पनि संस्थाको मुल आधार दक्ष तथा उत्प्रेरित जनशक्ति तथा भौतिक पुर्वाधार भएकोले यी पक्षको उपलब्धताको सुनिश्चितता कायम गरी आयोगको संस्थागत विकास गर्ने पद्धतिको विकास गर्न सकिए लोक सेवा आयोगले ७० वर्षको अवधिमा निर्माण गरेको गरिमा कायम राख्न प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू सक्षम हुने कुरामा विश्वास गर्न सकिने वातावरण निर्माण हुन सक्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

१. मैनाली, गोपीनाथ, रणनीतिक सुधारको परखाईमा लोक सेवा आयोग, सोपान मासिक, २०६८ फागुण
२. Issues on Public Service Commission २०६४ Public Service Commission
३. नेपालको वैधानिक कानून, २००४
४. नेपालको अन्तरिम संविधान, २००७ कानून किताब व्यवस्था समिति, बबर महल, काठमाण्डौ
५. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ कानून किताब व्यवस्था समिति बबर महल काठमाण्डौ
६. नेपालको संविधान, २०१९ कानून किताब व्यवस्था समिति, बबर महल, काठमाण्डौ
७. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ कानून किताब व्यवस्था समिति, बबर महल, काठमाण्डौ
८. नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ कानून किताब व्यवस्था समिति, बबर महल, काठमाण्डौ
९. नेपालको संविधान (२०७२) कानून किताब व्यवस्था समिति, बबर महल, काठमाण्डौ
१०. प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७६
११. लोक सेवा आयोगको उनान्साठीऔं वार्षिक प्रतिवेदन, लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय, काठमाण्डौ



सुशासनको प्रत्याभूतिमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिका

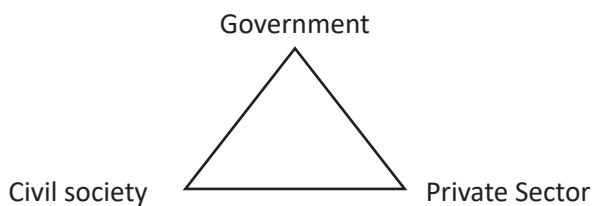


~ यज्ञराज कोइराला
प्रदेश सचिव
प्रदेश लोक सेवा आयोग,
प्रदेश नं. १

सुशासन:

शासन प्रणालीमा राम्रा गुणहरू थपिदिँदा सुशासन हुन्छ। बृहत नेपाली शब्दकोष अनुसार "उत्तम किसिमको शासन तथा उत्तम राज्य व्यवस्था, प्रशासनिक अधिकारको समुचित प्रयोग भन्ने बुझाउँछ"। सुशासन अनुभूतिमा खोज्ने विषय हो। यो सक्षम, निष्पक्ष, उत्पादनशिल, मितव्ययी, जनमुखी, नतिजामुखी र उत्तरदायी प्रशासनको स्वरूप हो। यसरी हेर्दा राज्यका तीनै अङ्ग बीचको अन्तर सम्बन्ध कायम राख्दै एक अर्का प्रति शक्ति सन्तुलनको मर्मलाई आत्मासात गरी राज्यको आर्थिक, राजनैतिक, सामाजिक र प्रशासनिक अधिकारभित्रको तिनको संरचना र प्रकृतिलाई व्यवस्थित र वैज्ञानिक बनाउँदै मानव विकास र सम्बृद्धिलाई दिगो बनाउने रणनीति नै सुशासन हो। नेपालको सन्दर्भमा कुरा गर्ने हो भने शैक्षिक सत्र शुरु हुँदा नै विद्यार्थीको हातमा पुस्तक पर्नु, खेती शुरु हुँदा किसानले सहज किसिमले मल र बीउ समयमै पाउनु, मालपोत तिर्न जाँदा सहज तरिकाले राज्यले कर बुझिदिनु, विना इन्झट सोह्र वर्ष पुगेको नेपालीले नागरिकता समयमै पाउनु सुशासन प्रत्याभूतिका साना उदाहरण हुन्।

सुशासनका प्रमुख तीनवटा organ (अङ्गहरू) हुन्छन्।



राज्य प्रणालीभित्रका यी तीन sector बाट सुशासनको प्रत्याभूति दिन सकेमा मात्र राज्यभित्र सुशासन कायम हुन्छ।

सुशासनका लागि उल्लेखित तीन अङ्गहरूले निम्न लिखित पक्ष तय गरेको हुनुपर्दछ। अर्थात् निम्न पक्ष विचार गरेर कार्य अधि बढाउनु पर्दछ।

- Effectiveness
- Efficiency

- Social Justice
- Ecological integrity
- Predictability

कुनै पनि राज्यमा सुशासनको आभाष दिलाउनका लागि राज्य व्यवस्थाको सञ्चालनको प्रकृया र विकास कार्यको व्यवस्थापनमा पारदर्शिता, जनसहभागिता र जवाफदेहिता वृद्धि गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्दै जनतालाई सुशासनको प्रत्याभूति दिइन्छ।

यसरी हेर्दा सुशासन कायम हुन निम्न लिखित पूर्वाधार आवश्यक हुन्छः

- विकेन्द्रीकरण
- कानुनी शासन
- राजनैतिक स्थिरता र नैतिकता
- जनसहभागिता
- निर्णयमा पारदर्शिता
- मानव अधिकारको प्रत्याभूति
- जनताप्रति उत्तरदायी सरकार र कर्मचारीतन्त्र
- प्रेस स्वतन्त्रता
- स्वच्छ न्यायप्रणाली
- भ्रष्टाचारको न्यूनिकरण एवम् अन्त्य
- राज्यबाट प्रदान हुने सेवा सुविधामा सम्बन्धितको सहभागिता र सहज पहुँच
- स्रोतको न्यायोजित वितरण
- समानता र समावेशिता सबै पक्षहरूमा
- अनुमान योग्य विकास र सहभागिता।

सुशासनका आयामहरूः

सुशासनलाई हेर्ने देहायका दृष्टिकोण रहेका छन्। ती दृष्टिकोणलाई सुशासनमा आयाम भनीन्छ। जुन निम्न अनुसार छन्ः

(क) राजनितिक आयाम

- | | | |
|----------------|---------------------|------------------|
| • कानुनी राज्य | • विकेन्द्रीकरण | • जनसहभागिता |
| • बहुलवाद | • प्रेस स्वतन्त्रता | • जनउत्तरदायित्व |
| • सूचनाको हक | | |

(ख) व्यवस्थापकीय आयाम

- | | | |
|-------------------------|------------------|---------------|
| • दक्ष जनशक्ति | • छरितो सरकार | • व्यवसायिकता |
| • गुणस्तरीय कार्यक्षमता | • स्वच्छ प्रशासन | • पारदर्शिता |

(ग) नैतिक आयाम

- भ्रष्टाचार रहितता
- जनताको नाममा सपथ
- निर्णयमा पारदर्शिता
- जनमतको कदर
- ग्राहकको सन्तुष्टि

प्रदेश लोक सेवा आयोग:

नेपालको संविधानको धारा २४४ मा प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्था भएको छ साथै सङ्घीय संसदबाट पारित प्रदेश लोक सेवा आयोग आधार र मापदण्ड ऐन, २०७५ ले पनि यसलाई सम्बोधन गरेको छ। यसै आधारमा रहेर विभिन्न प्रदेशहरूमा फरक-फरक मितिमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्थापना भयो। त्यसैगरी प्रदेश नं. १ मा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६/०५/१७ मा जारी भई २०७६/१०/०९ मा अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको नियुक्ति भयो। मिति २०७६/११/०१ देखि कार्यालय खोली विधिवत रूपमा प्रदेश लोक सेवा आयोग, प्रदेश नं. १ सञ्चालन भएको देखिन्छ।

यस पृष्ठभूमिलाई हेर्दा प्रदेश तथा स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सृष्ट, सुधारमुखी बनाउँदै निष्पक्षता, स्वच्छता एवम् योग्यता प्रणालीका आधारमा योग्य एवम् दक्ष जनशक्ति छनौट गर्ने कार्यको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको स्थापना भएको देखिन्छ। सुशासनको जग दरिलो पार्ने कार्यमा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता प्रणालीले भरपुर मद्दत पुर्याउँछ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम कर्तव्य:

यसका काम कर्तव्यलाई छोटकरीमा बुँदागत रूपमा देहाय अनुसार प्रस्तुत गरिएको छ:

१. प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवारको छनौट गर्नु।
२. विभिन्न सेवा पदका लागि उम्मेदवार छनौटका लागि सञ्चालन गरिने परीक्षाको किसिम, पाठ्यक्रम तर्जुमा, परीक्षण विधि निर्धारण, विज्ञहरूको छनौट, प्रश्नपत्र निर्माण तथा परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तर पुस्तिकामा संकेत नम्बरको प्रयोग, उत्तर पुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन र सिफारीस गर्नु।
३. प्रदेश प्रहरी सेवा, शिक्षक सेवा लगायत प्रदेश अन्य सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्नु साथै ती पदमा बढुवा सम्बन्धमा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिनु।
४. कुनै सङ्गठित संस्थाका सेवामा कर्मचारीहरूको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा वा विभागिय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा पनि प्रदेश लोक सेवा आयोगले परामर्श दिनु।
५. प्रदेश सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने पदमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्शविना नियुक्ति नगरिने हुँदा सो विषयमा परामर्श दिनु।

प्रदेश लोक सेवा आयोगका कार्यसम्पादनका सिद्धान्तहरू:

आयोगले आफ्नो निर्णय, काम कारबाही, आचरण र व्यवहारमा योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताका मूलमन्त्रलाई आत्मासात गर्दै विद्यमान कानूनको परिधिभित्र रही आफ्ना कार्यसम्पादन गर्दछ। यस परिवेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले आत्मसात गरेका सिद्धान्तहरू निम्न बमोजिम छन्:

१. योग्यताको सिद्धान्त (Principle of Merit)
२. निष्पक्षताको सिद्धान्त (Principle of Impartiality)
३. स्वच्छताको सिद्धान्त (Principle of Fairness)
४. समान अवसरको सिद्धान्त (Principle of Equal Opportunity)
५. समावेशिताको सिद्धान्त (Principle of Inclusiveness)
६. द्विअन्धको सिद्धान्त (Principle of Double Blind)
७. परिचय शुन्यताको सिद्धान्त (Principle of Identity Masking)
८. असंगलनताको सिद्धान्त (Principle of Non-involvement)
९. गोपनियताको सिद्धान्त (Principle of Confidentiality)

प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सम्पादन हुने मुख्य-मुख्य कार्यहरू:

- सम्बन्धित निकायबाट माग आकृति फाराम भरी पठाउन सहयोग गर्ने
- पद सङ्ख्या निर्धारण/प्रतिशत निर्धारण
- प्रदेश प्रहरी सेवामा पदपूर्ति सम्बन्धी कार्य
- प्रदेश शिक्षक सेवा तथा सङ्गठित संस्थाको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्य
- सम्बन्धित विषयका पाठ्यक्रम निर्माण
- परीक्षण विधि तय गर्ने
- विज्ञापन प्रकाशन
- दरखास्त फाराम बुझाउने व्यवस्था
- दरखास्त फाराम जाँचबुझ गरी स्वीकृत गर्ने
- प्रवेशपत्र वितरण
- उम्मेदवारको नामावली प्रकाशन
- परीक्षा केन्द्र, स्थान र मिति समय तोकिने
- प्रश्नपत्रको निर्माण
- प्रश्नपत्रको परिमार्जन
- प्रश्नपत्रको भण्डार र छपाई
- परीक्षा सञ्चालन
- उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत (कोड) राख्ने

- उत्तरपुस्तिका परीक्षण
- उत्तरपुस्तिका रुजु र पुनः परीक्षण
- सीप परीक्षण र प्रयोगात्मक परीक्षाको मुल्याङ्कन
- लिखित वा प्रयोगात्मक परीक्षाको नतिजा
- पुनर्योग
- अन्तर्वार्ता र अन्य चरणको परीक्षा भए समावेश गर्ने
- अन्तर्वार्ता समिति गठन
- अन्तर्वार्ताको मुल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था
- अन्तिम नतिजाको लागि योग्यताक्रमको सूची प्रकाशन गर्ने
- एकमुष्ट योग्यताक्रमको सूची प्रकाशन गर्ने
- वैकल्पिक उम्मेदवारको सूची
- अस्थायी उम्मेदवारको सूची
- नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने
- अनियमित परीक्षा रद्द
- विभागिय सजायमा परामर्श
- सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श
- आयोगले विविध विषयमा परामर्श दिने
- बढुवाको विज्ञापन
- दक्ष विज्ञको रोहवरमा तयार गर्ने
- कार्यतालीका प्रकाशन
- अनुगमन र निरीक्षण
- कागजात धुल्याउने
- सरकारबाट तोकिएका कार्यहरू गर्ने
- बजेट तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य
- रिपोर्टिङ्ग र समन्वय
- अन्तर प्रदेश समन्वय र विकास
- सङ्घीय कानून र संस्थाहरूसँगको सहकार्य

प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यबाट सुशासनमा योगदान:

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको ऐनको प्रस्तावनामा नै उपयुक्त उम्मेदवारको छनौटमा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता प्रणालीलाई व्यवस्थित गरी प्रदेश एवम् स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सृदढ, प्रतिस्पर्धात्मक, उत्तरदायी, सेवामुखी र समावेशितालाई मध्यनजर गर्दै योग्यता प्रणालीलाई अवलम्बन गर्ने कुरा प्रष्ट रूपमा उल्लेख भएको छ। यसरी हेर्दा सुशासनका तीन अङ्गहरू मध्ये सरकारको

भूमिकामा रहेको प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम कर्तव्य एवम् प्रदेश लोक सेवा आयोगका कार्यसम्पादनका सिद्धान्तहरूको अध्ययन र विश्लेषण गर्दा सुशासनका आयाम र कार्य प्रकृतिलाई यसले पूर्ण रूपमा टेवा दिएको पाइन्छ। इतिहास पल्टाएर हेर्ने हो भने सुशासनको साख जोगाउनमा लोक सेवा आयोग प्रमुख भूमिका देखिन्छ। त्यसको अनुसरण प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले गरेका छन। यसर्थ प्रदेश लोक सेवाका हरेक कार्य प्रकृति हेर्दा ती कार्यबाट सुशासनमा योगदान पुर्याएको पाइन्छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको सन्दर्भमा सुशासनमा सहयोग भयो भएन भन्ने कुरा तलका बुँदाबाट जाँच गरि हेर्न सकिन्छः।

१. Implementability (नीति /कानूनको पूर्ण कार्यान्वयन)
२. Performance Evaluation (कार्यक्षमताको मुल्याङ्कन)
३. Effectiveness Evaluation (प्रभावकारीताको मुल्याङ्कन)
४. Strategic evaluation (रणनीतिक मुल्याङ्कन)
५. Efficiency and Economy (स्रोत र साधनको उपयोग र मितव्ययीता)
६. Equity (समानता)
७. Appropriateness (उपयुक्तता)
८. Result (नतिजा)
९. Adequacy (कमजोरी)
१०. Feedback (पृष्ठपोषण)

यी माथीका बुँदागत पक्षहरूबाट प्रदेश लोक सेवा आयोगका कार्यबाट सुशासनको प्रत्याभूति जाँच गर्न सकिन्छ। यति हुँदाहुँदै पनि पूर्णता खोज्दाखोज्दै पनि भर्खर गठन भएका प्रदेश लोक सेवा आयोगले अपेक्षित गति लिन सकेको पाइदैन। जसका कारणहरू देहाय छन्ः (छोटकरीमा)

- आयोगको पूर्णता (हरेक पक्षबाट)
- कर्मचारीको कमी
- दक्ष जनशक्तिको अभाव
- साधन स्रोतको अभाव
- पुरानो मुल्य मान्यता र संस्कारको प्रभाव
- यथास्थिति चाहने, खतरा नमोल्ने प्रवृत्ति
- राजनैतिक प्रतिबद्धता र प्रशासनिक कटिबद्धता नहुनु
- सुधारमा निरन्तरता नआउनु
- नमिल्ने परामर्श पनि दिनु (सस्तो लोकप्रियताको लागि)
- सबै आयोगको आ-आफ्नै strategic Action Plan नहुनु
- अन्तर प्रदेश समन्वय र सहकार्य नहुनु

- प्रदेश सरकारको प्रमुख कार्यसूचीमा नपर्नु
- व्यवहारिक पक्ष नहेरिनु
- सम्बन्धित सबै पक्षको Active Involvement नहुनु
- सम्बन्धित पक्षको Act of Dedication (समर्पण) नहुनु

यस्ता समस्याका परिवेशमा पनि इतिहासदेखि इमान्दारिता र स्वच्छताको पूर्ण साख जोगाएको लोक सेवा आयोग जसको अनुसरण गरेको प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो कार्य त्यही शैलीमा गरेर उपयुक्त उम्मेदवारको छनौट गरि सिफारिस समेत गरिसकेका छन्। तिनीहरूको कार्यको मापन रिजल्टमा हुनुपर्दछ। त्यो राम्रो पाइएको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्य प्रकृत्यामा आँच नआवोस, सबै सचेत र सजग हुनसके सुशासनको प्रत्याभूतिमा लोक सेवा कार्य कोषेढुङ्गा सावित हुनेछ।

निष्कर्ष:

भर्खरै गठन भएका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले निष्पक्षताको खरो कसीमा उत्रिएर आफ्नो कार्य अघि बढाई उपयुक्त उम्मेदवारको छनौट गरी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्नुपर्नेहुन्छ। यस्तो परिस्थिति बच्ने र बचाउने उपाय भनेकै सुशासनको मर्म र आयाम समातेर अघि बढ्ने हो। सामाजिक न्याय कायम राख्दै रोजगारी प्रवर्द्धनमा योगदान पुर्याउन कसैको करकापमा नपरी नीति र नियम सङ्गत रूपमा प्रदेश लोक सेवा आयोग अघि बढ्नु पर्दछ। सङ्घीय शासन प्रणाली सफल पार्न यसको पनि प्रमुख भूमिका रहने हुन्छ। Power, Resource र Opportunity को Rightful sharing गर्ने राज्यको सोचमा जन्मिएको प्रदेशको संरचनामा प्रदेश लोक सेवाको कार्यशैली र कार्य प्रकृति एवम् यसको नतिजा साथै रोजगारी प्रवर्द्धनमा सहयोगको प्रत्याभूतिले प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिकालाई मूर्तरूप दिन्छ। राज्यको पूर्ण विकास गर्न र समृद्धितर्फ लैजान यसले सहयोग पुर्याउँदछ। राज्य प्रणालीलाई कसरी रूपान्तरण गर्ने भन्ने कुरामा पनि प्रदेश लोक सेवा आयोगले सहयोग पुर्याउँदछ। यो आजको समयको माग पनि हो।

सन्दर्भ सामाग्री:

- नेपालको संविधान, २०७२
- प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५
- प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ र नियमावली २०७७ (प्रदेश नं. १)
- प्रदेश लोक सेवा आयोग कार्यसञ्चालन निर्देशिका, २०७७
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५०
- कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- प्रथम एवम् दोस्रो वार्षिक प्रतिवेदन (प्रदेश लोक सेवा आयोग, प्रदेश नं. १)
- शासन सञ्चालनका नवीन मान्यताहरू-ढुण्डी प्रसाद निरौला





~ निर्मलादेवी लामिछाने

प्रमुख, मानव संसाधन विकास महाशाखा
सङ्घीय संसद सचिवालय

बहुसीप र क्षमतायुक्त रूपान्तरित कर्मचारीतन्त्र : सुशासन प्रवर्द्धन र गुणस्तरीय सेवा प्रवाहको आधारभूत तत्व

१. लेखसार:

कर्मचारीतन्त्र नागरिक र सरकारबीचको सम्बन्ध सेतुको रूपमा निरन्तर सेवा प्रदान गर्ने सार्वजनिक प्रक्रिया हो । योग्यतामूलक प्रणालीमा आबद्ध, निर्वैयक्तिक, तटस्थ र कानून बमोजिम कार्य गर्ने शासकीय संयन्त्रको स्थायी, अस्थायी वा अन्य प्रकृतिको स्थूल संयन्त्र पनि कर्मचारीतन्त्र नै हो । राज्य सञ्चालनको क्रियात्मक निकायको रूपमा सरकारको उद्देश्य साकार पार्ने काम कर्मचारीतन्त्रले गरेको हुन्छ । नागरिक हक अधिकारको प्रत्याभूत गराउन अविच्छिन्न क्रियाशील सेवामूलक र गरिमायुक्त पहिचान कर्मचारीतन्त्रको विशिष्टता हो । कर्मचारी कानून र नियममा परिवेष्टित व्यक्तिपरकताको अलावा सार्वजनिक र कानुनी मानव पनि हो । यसको आशय कानूनले नगर भनेको गर्ने र गर भनेको नगर्ने छुट कर्मचारीतन्त्रलाई हुँदैन । अतः कार्यविवरण र पेशागत पहिचान सहितको विविधतायुक्त एकीकृत समूह र कार्य प्रक्रिया एवम् कानून बमोजिमको निर्णय र शक्तिको अभ्यास नै कर्मचारीतन्त्र (Bureaucracy) हो ।

नागरिकको सर्वतोमुखि भलाइ गर्न तथा नागरिक, सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक, भौतिक, साँस्कृतिक, विकासात्मक, मानवीय अधिकार र हक पूरा गर्न सार्वभौम नागरिकको जनादेश, विधि र सामाजिक सम्मौताको नियम (Law of Social Contract) अनुरूप सरकार गठन भएको हुन्छ । सरकारको नीति कार्यान्वयन गर्न तथा सरकारको सफलताको लागि परिष्कृत, रूपान्तरित, बहुसीप र दक्षतायुक्त कर्मचारीतन्त्र आवश्यक पर्दछ । यसबाट सार्वजनिक सेवाको लागत प्रभावकारीता बढ्ने, गुणस्तर प्रवर्द्धन, नागरिक सन्तुष्टि र जवाफदेहिता मार्फत असल शासकीय पद्धति विकासमा सहयोग पुग्दछ । यस लेखमा बहुसीप र क्षमतायुक्त रूपान्तरित कर्मचारीतन्त्र विकासको लागि कर्मचारी, व्यवस्थापक, राजनीति र नागरिक समाजले खेल्नुपर्ने विविध भूमिकालाई खोतल्ने प्रयास गरिएको छ । सुशासन प्रवर्द्धनको आधारभूत पक्षहरू सहभागितामूलक व्यवस्थापन, विधिको पालना, सूचनाको हकको कार्यान्वयन, प्रक्रियामा पारदर्शिता, निर्णयमा प्रामाणिकता र औचित्यता, कानूनको कार्यान्वयन, नागरिक सर्वोच्चता, जवाफदेहिता र व्यवसायिकता जस्ता पक्षमा जोड दिँदै यसको लागि अनुकूल माहोल सिर्जना गर्नु राजनीति, प्रशासन, नागरिक, विज्ञ पेशागत समूह, कर्मचारी, समाज चिन्तक र बुद्धिजीवीहरूको साझा अन्तर्य हुनुपर्दछ । यसै आशयलाई व्यवहारिकरण गरेर सुशासन प्रवर्द्धनमा थप टेवा पुऱ्याउनु यो लेखको मूल सार हो ।

२. परिचय:

बहुसीप र क्षमतायुक्त रूपान्तरित कर्मचारीतन्त्र वर्तमानको आवश्यकता हो । विश्वव्यापिकरण विकासका नवीनतम प्रवृत्ति, मानव चेतनामा आएको परिवर्तन, सामाजिक जटिलता, जनसाङ्ख्यिकी, भौगोलिक एवम् सामाजिक तथा साँस्कृतिक अवस्था र परिवेश, प्रविधिको फड्को, अधिकारमूलक आन्दोलन र उपभोक्तामुखि संस्कृतिको कारण सार्वजनिक सेवा प्रवाहको प्रकृति, तौरतरिका र गतिमा परिवर्तन आएको छ । अतः बदलिदो समयको बहावसँगै value Based, Multi Skilled, Culturally Competent, Democratic & Service Motivated Diverged Workforce को सन्दर्भमा रूपान्तरित कर्मचारीतन्त्र आवश्यक छ । यसबाट प्रक्रियामाभन्दा नतिजामा, उपलब्धिको लागि लागत, नागरिको विविधता र बहु आवश्यकताको सम्बोधन हुन गई सुशासन प्रवर्द्धन र गुणस्तरीय सेवा प्रवाह सुनिश्चित गर्न सकिन्छ । कर्मचारीतन्त्र विश्वव्यापी रूपमा स्वीकारिएको प्रक्रिया र पद्धति हो । यसको विकल्पको खोजि भएता पनि शासकीय पद्धतिलाई जीवन्त राख्न कर्मचारीतन्त्र निर्विकल्प भएर होला यसका सीमितताका कारण Necessity Evil को आरोप पनि यदाकदा लाग्ने गरेको छ । De-bureaucratization, Faceless Bureaucracy, Office Automation, E-Governance, Network Governance जस्ता अवधारणा पनि आएको छन । यस परिवेशमा नागरिकको Jurisdictional Competence सहितको Psychological & Social Realities मा आधारित भई Responsive & Service Motivated Bureaucracy, Democratic & Representative Bureaucracy, Multi-facet Bureaucracy समकालिन आवश्यकता र माग हो ।

२.१ रूपान्तरित र बहुसीपयुक्त कर्मचारीतन्त्र र समसामयिक परिवेशः

योग्यता, क्षमता, सामाजिक मूल्य मान्यता, सार्वजनिक जीवनका आधारभूत पक्ष, व्यवसायिकता, निष्ठा, पेशागत आचरण, सार्वजनिक मर्यादा, नैतिकता र जवाफदेहिताको आधारमा कर्मचारी समाजको आदर्श हो । नागरिक एवम् सरकारको साँख र विश्वासको धरोहरको रूपमा स्थापित गर्न समयको गति र नागरिको अपेक्षा अनुरूप कर्मचारीतन्त्र रूपान्तरित हुनुपर्दछ । नागरिक सोचमा आएको बदलाव, प्रविधिको फड्को, समसामयिक नवीन प्रवृत्ति, संक्रमणकालिन परिवेश, सम्भाव्य जोखिम, सड्कट र परिवर्तनको छालहरूलाई समेत मध्यनजर गरी ज्ञान, सीप, कला, संवेग, विवेक, योजना, व्यवस्थापन, कार्यान्वयन र मूल्याङ्कनको सार (Essence) कोरूपमा Adaptive, Enabled, Empowered, Competent, Cultured, Ethical, Accountable तथा बहुसीप र बहुजवाफदेहितायुक्त कर्मचारीतन्त्र अहिलेको आवश्यकता हो । विश्व परिवर्तनको धारमा समाहित हुनसक्ने (Global Knowledge : Nationally Fit) अद्यावधिक (Updated) समकालिन परिवेशमा अनुकूल (Just in Contemporary Society) कर्मचारीतन्त्र रूपान्तरित हुन सक्नु पर्दछ ।

२.२ बहुसीप विकासमा कर्मचारी स्वयंको भूमिकाः

परिवर्तन शब्द बाहेक सबै परिवर्तनशील छन् । परिवर्तनको मूल आधार स्वःव्यवस्थापन, स्वःसुधार र स्वःपरिवर्तन हो । यसको आशय रूपान्तरणको Prime Agent कर्मचारी स्वयम्, निजको आन्तरिक जागरण (Innate Drives) र प्रतिवद्धता (Commitment) नै हो । Readiness is the key of success को मान्यता अनुरूप रूपान्तरणको लागि बहुसीप विकासमा कर्मचारीले देहायको पक्षमा ध्यान दिनुपर्दछः

- नमूना छनोट र व्यवहार अवलोकन (Model Selection & Apprenticeship)
- ज्ञान अर्थशास्त्रको पहुँच (Access in Knowledge Economy eg, web, network, archive, library...)
- तालिम, अनुभव आदान प्रदान

- जिम्मेवारी, पद, समय व्यवस्थापन
- लक्ष्य, योजना, सङ्कल्प र सक्षमतावीच तालमेल मिलाउने कार्य
- जिम्मेवारीप्रति सचेत र कर्तव्य पालनामा पारङ्गत
- Inclusiveness, Culturally Competent & Humanistic Perspectives
- Techno- Friendly
- Geographical Understanding
- Cultural Sensitivity and solubility
- Public First Policy
- Gender Sensitivity
- Self Image as Example
- Good Planner, Negotiator and Service Provider

२.३ रूपान्तरित कर्मचारीतन्त्र सम्बन्धमा व्यवस्थापकको भूमिका:

व्यवस्थापन आवश्यकता, औचित्यता, नतिजा र प्राथमिकताको आधारमा मानवीय र गैरमानवीय श्रोतसाधनको चाँजोपाजो मिलाउने शैली, कला, रणनीति र कार्य अन्तर्गत पर्दछ । यसबाट हरेक संस्था, निकाय वा सङ्गठनको श्रोत साधनको समुचित परिचालन भई अपेक्षित नतिजा र उपलब्धिमा गुणात्मकताको सुनिश्चितिकरण हुने गर्दछ । यसकारण अहिले बदलिदो समकालीन विश्व, सीमित श्रोत साधनका बावजुद चुलिँदो नागरिक अपेक्षा र वस्तुस्थिति, परिवेश र आवश्यकता अनुरूप सेवा तथा उत्पादनको पूर्ति गर्नुपर्ने अवस्थामा Management by Objectives, Management by Ration & Management for Result जस्ता नयाँ अवधारणाहरूको आधारमा Rational Decision, Strategic Planning, Equity Based Social Benefit, Reducing Cost & Maximizing Result, Process Transformation with Innovation, Transparency & common Accountability, People First जस्ता नवीनतम रणनीतिहरू अवलम्बन गरी सरोकारवालाहरूको सन्तुष्टि एवम् उत्पादन, वितरण, गुणस्तर सेवा र छनौटमा प्रभावकारीता थप्ने प्रयास गरिएको छ । व्यवस्थापनको मूल्य, मान्यता तथा व्यवहार र कार्यविधि सम्बन्धमा ध्यानदिनुपर्ने विषय देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छः

- Cultural Competency & Diversity Management
- Collaborative Efforts for Planning , Process, Result & Benefit
- Emotional Intelligence & Management
- Leadership by Example, Vision & Ration
- Change management along with vision, mission&Ration
- Application of Self Management Tools
- Effective Feedback & Mentoring
- Good Negotiator, Conflict Manager and Grievances Handler
- Reducing the layers of decision And Power Delegation
- Regualr Capacity Development of diverged HR
- Gender & Disable Friendly Inclusive Management
- Development of Soft Skill (Situational skill ,Coping Skill ,Adaptive Behaviors)

- E- Leadership & Management
- Intellectual & Strategic Stimulation
- Inspirational & Actionable counseling
- Fringe and non fringe benefit for motivation

२.४ बहुसीप र क्षमतायुक्त रूपान्तरित कर्मचारीतन्त्रको सवालमा कार्यालय प्रमुखको भूमिका:

- कार्यक्रम सञ्चालनको लागि व्यवस्थापकीय पक्ष (योजना, समन्वय, समूह परिचालन, नेतृत्व, प्रक्रियागत कार्य, प्रतिवेदन, समिक्षा, नतिजा प्रवोधिकरण, पुनर्सुधार सहितको भावी मार्गचित्र)
- उत्तरदायित्व बहन जस्तै सरोकारवला, सुपरभाइजर मातहतका कर्मचारीहरू सार्वजनिक निकायलाई औचित्यता र आवश्यकता अनुरूप पेशागत जवाफदेहिता, सूचनाको प्रत्याभूति, पारदर्शि कार्यप्रक्रियाबारे निर्भिक र चित्त बुझ्दो लिखित र मौखिक प्रतिवेदनको कार्य
- आफू मातहतका कर्मचारीहरूको क्षमता विकास, उत्प्रेरणा र निरन्तर मूल्याङ्कन एवम् पृष्ठपोषणको कार्य
- स्वःसिकाइ, सिर्जनशील र नवप्रवर्तनमुखी दृष्टिकोण
- पेशागत र व्यवस्थापकीय औजारहरूको समयसापेक्ष उपयोग जस्तै सहभागितामूलक व्यवस्थापन, सूचना व्यवस्थापन, प्रविधि व्यवस्थापन, संवेगात्मक सुझबुझ, प्रतिभा व्यवस्थापन, समय व्यवस्थापन, परिवर्तन व्यवस्थापन, सम्भाव्य जोखिम तथा सङ्कटको व्यवस्थापन योजना, श्रोत व्यवस्थापन, नतिजा व्यवस्थापन, उद्देश्यमूलक व्यवस्थापन ।
- सार्वजनिक र पेशागत जीवनका नैतिक मूल्य मान्यताको अनुबोध
- अनुभवको साम्फेदारी
- कार्य अनुसन्धान, स्वःमूल्याङ्कन र निरन्तर सुधारका कार्यहरू

२.५ आन्तरिक संस्थागत व्यवहार र सुशासन प्रवर्द्धन:

- संस्थागत नियम, कानून र कार्यविधि
- समन्वय
- खुला सञ्चार
- कार्यगत एकता
- कार्यविभाजन र विशिष्टीकरण
- कार्यशर्त तथा कार्यविवरण
- संस्थागत मूल्य मान्यता
- जिम्मेवारीबोध
- अधिकार प्रत्यायोजन
- सहभागितामूलक व्यवस्थापन
- रणनीतिक योजना, कार्यनीति र कार्यक्रम सञ्चालन एवम् अनुगमन, मूल्याङ्कन र पृष्ठपोषण
- प्रविधिको उपयोग

- नतिजामूलक लगानी, प्रक्रिया र परिणाम एवम् गुणस्तर
- अनुभवको साझेदारी र पूर्ण उपयोग
- प्रभावकारी श्रोत व्यवस्थापन
- क्षमता विकासमा लगानी
- परिवर्तन व्यवस्थापन र नवप्रवर्तन
- सुधारको लागि गुणचक्र व्यवस्थापन
- संवेगात्मक सुझबुझ
- प्रतिभा पहिचान र व्यवस्थापन
- सरोकारवलाहरूसँग परामर्श
- सरोकारवलाहरूको अधिकार संरक्षण
- सङ्गठनात्मक आचारसंहिताको उपयोग
- सदाचार परीक्षण
- पुरस्कार र दण्डको संयन्त्र
- सक्षम, सुधारोन्मुख र रूपान्तरित नेतृत्व
- नतिजाको विश्लेषण र निरन्तर सुधार

२.६ रूपान्तरित कर्मचारीतन्त्र र सुशासन प्रवर्द्धनमा सरकारको भूमिका:

नेपालको वर्तमान परिवेश, विद्यमान अवसर र चुनौति समेतलाई सङ्ख्यात्मक एवम् गुणात्मक र प्राथमिक एवम् द्वितीय श्रोत समेतको आधारमा मूल्याङ्कन गर्दा देहायको विषयमा प्राथमिकता केन्द्रित गरी अगाडि बढ्नु आवश्यक देखिन्छ ।

- क. नेपालको कर्मचारीतन्त्रको समष्टीगत क्षेत्रगत र तहगत परिसूचक र अवस्था विश्लेषण गरी बार्षिक ५ वर्ष, १० वर्ष र २० वर्ष रणनीति सहितको Vision Paper तयारी
- ख. स्थानीय, क्षेत्रीय र केन्द्रिय अवस्था र सम्भावना सहितको बहुक्षेत्रगत तर एकीकृत Profile तयारी
- ग. क्षेत्रगत जनशक्ति विकासमा लगानी (Investment in Technical Education, Sectorial Training, International Experience Sharing, Exposure Visit)
- घ. Subsistence Remuneration
- ङ. राजनीति, प्रशासन र नागरिक सहितको उच्च सेवा प्रवर्द्धन मोडेल विकास र अनुगमन संयन्त्र ता कि सरकार परिवर्तनसँगै विकासे दृष्टिकोण परिवर्तन नहोस ।
- च. नागरिक Choice & Voice अनुरूपको सेवा प्रवाहको लागि नीति राजनीति, बहस र सम्प्रेषण गर्ने स्थायी फोरम विकास
- छ. सेवा सुरक्षा, मर्यादा र मानवोचित व्यवहार एवम् जोखिम क्षतिपूर्तिको लागि राज्यको संरक्षण
- ज. राजनीति मार्फत कर्मचारीतन्त्रको अवस्थाको सीमाबोध र संवेदनशीलता
- झ. नागरिक, मिडिया, Think Tank, सरोकारवलाहरू सहितको मूल्याङ्कन प्रणाली विकास

ज. अनुगमनको पनि अनुगमन हुने उच्च संयन्त्र मार्फत कार्यप्रगतिको Quality, Quantity, Time & Cost को नियमित मापन

२.७ नागरिक समाजको भूमिका:

नागरिक राज्यको सेवा प्राप्तक हो । यस सम्बन्धमा नमूना कर्मचारीतन्त्र विकासमा योगदान पुऱ्याउन र सुशासन प्रवर्द्धन गर्न निम्न पक्षमा ध्यानदिनु आवश्यक छ ।

- अधिकार खोजिसँगै कर्तव्य पहिचान
- ऐन, कानून र कार्यविधिप्रति सचेत
- नागरिक वडापत्रको सम्मान
- विधि र प्रक्रियाबारे जानकारी
- कार्यविधि र अवस्थाप्रति संवेदनशील
- अधिकार हनन भएमा पैरवी र प्रक्रियागत खबरदारी

३. सार्वजनिक सेवा प्रवाहको सन्दर्भमा विचारणीय पक्ष

सार्वजनिक सरोकार र सेवा प्रदान एवम् राज्यकोषबाट खर्च व्यहोर्ने गरी व्यवस्थापन भएको पेशा नै सार्वजनिक पेशा हो । सार्वजनिक पेशाको सार नै दक्ष, Pro Public, समय सापेक्ष अद्यावधिक, नागरिक साख बढाउने सङ्क्रमणकालिन परिवेशमा समेत अनवरत र वस्तुगत ढङ्गले सेवा प्रवाह गर्न छनोट गरिएको पेशा भन्ने बुझ्नुपर्दछ । सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गरेपछि पेशागत विकासका आधारहरू अन्तर्गत Knowing, Doing, Helping & Learning पर्दछन् । पेशागत विकासको सूचक सम्पादित कार्य, अनुभव, दृष्टिकोण, व्यवहार, उत्कृष्ट नतिजा तथा Excellency in Performance सँग सम्बन्धित छ । पेशागत विकासका वैयक्तिक, सामाजिक, नैतिक, कानुनी, प्रशासनिक र मनोवैज्ञानिक मानकहरू हुन्छन् । अर्जित ज्ञान, सन्दर्भ अनुरूप सीपको उपयोग, विशिष्टता, निपुणता र कार्यदक्षता, नैतिक आचरण, इमान्दारिता, सार्वजनिक हक हित र भलाइप्रति निष्ठावान, औपचारिक तालिम प्राप्त, स्वःसिकाइ नवप्रवर्तन र मूल्य उन्मुख दृष्टिकोण भएको, असल योजनाकार, प्रभावकारी सञ्चार, समन्वय र सहकार्यमूलक पद्धतिमा रुचिकर र आबद्ध संस्था (Institution) नागरिक (People) सार्वजनिक श्रोत (Public Resource) कानून र कार्यविधि (Law & Procedure) प्रतिको सम्मान नै पेशागत विकासका आधार हुन । पेशागत विकासको मापन कार्यवातावरण र संस्थागत संस्कृति (Context & Culture of Organization) कार्यसम्पन्न गर्न लागेको लागत (Cost) भैपरि तथा जोखिम पक्ष (Contingency & Risk Factor) सम्पादित कामको परिणाम (Quantity) सम्पादित कामको गुणस्तर, नतिजा र सान्दर्भिकता (Quality ,Result & Relevancy) जस्ता पक्षबाट आँकलन गर्न सकिन्छ । पेशागत विकासका मूल्य मान्यतालाई निम्नानुसार प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।

● व्यवस्थापकीय साधनहरूको प्रभावकारी उपयोग

यस अन्तर्गत समय व्यवस्थापन, श्रोत साधनको कुशल उपयोग, सूचना व्यवस्थापन, समूह गतिशिलता, प्रविधि व्यवस्थापन, अभिलेख व्यवस्थापन, स्वः तथा सरोकारपक्षको अधिकार व्यवस्थापन, परिवर्तन व्यवस्थापन, नवप्रवर्तन व्यवस्थापन जस्ता विषयहरू पर्दछन् ।

● पेशागत आचारसंहिताको पालना

यस अन्तर्गत स्वः अनुशासन, पेशागत बफादारीता र इमान्दारिता, नैतिक मूल्य मान्यता,

सार्वजनिक सरोकारका पक्ष, वैयक्तिक, नैतिक, संस्थागत र व्यवहारिक एवम् मूल्य केन्द्रित विषयहरूको पालना तथा Codes of Conduct को व्यवहारिकीकरण गर्ने विषयहरू पर्दछन् ।

- **सार्वजनिक जीवनका मूल्य मान्यताहरूको आत्मबोध**

यस अन्तर्गत इमान्दारिता, स्पष्टता, सदाचारिता, सूचनाको हकको सीमितता अन्तर्गतको गोपनीयता (Confidentiality of Limited Information), बफादारिता, सार्वजनिक सरोकार र सेवा प्रवाहमा निष्पक्षता, कार्यप्रणालीमा पारदर्शिता, जवाफदेहिता, वैधता र प्रामाणिकता, सकारात्मकता, वस्तुपरकता, खुलापन, धैर्यता, विवेक र तर्कको उपयोग, न्यायप्रधानता, समानता, समभाव र तटस्थता जस्ता विषयहरू पर्दछन्:

- Professionally Competent , Loyalty to Stakeholders, Avoidance of Conflict of Interest, Thinking & Doing for Better Result & Better Tomorrow जस्ता विषयमा ध्यानदिनु आवश्यक छ ।
- Culturally Competent & Transformative as per context
- Professional attitude towards Constructivism
- Updated ,Value guided , watch dog of corruption , Right seeker and Respectful on Law & ToR

यसका अतिरिक्त दृढ आत्मविश्वास, अनुपम कार्यशैली, संस्थागत विकासमा रचनात्मकता र विश्लेषण, पेशागत माग र आवश्यकता अनुरूप परिवर्तन हुन सक्ने क्षमता, बहुसीप र बहुउपयोगिता, उच्च स्तरको कार्यसम्पादन र पेशागत गतिशिलता जस्ता विषयहरू यस अन्तर्गत पर्दछन् ।

४. रूपान्तरित कर्मचारीतन्त्र र सुशासन प्रवर्द्धन एवम् गुणस्तरीय सेवा प्रवर्द्धनबीचको अन्तरसम्बन्धः

योग्यतामूलक छनोट प्रणाली कर्मचारीतन्त्रको विशेषता नै हो । भर्ना, नियुक्ति पदस्थापनादेखि अवकाशसम्म कर्मचारीतन्त्रले विविध वृत्तिपथ, सेवा चरण, विषम कार्य वातावरण, विविध भौगोलिक अनुभव, पदीय बहुपद, विविध कार्यजिम्मेवारी र बहुभूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ । यस दौरानमा सेवाको प्रकृति, दायरा, क्षेत्र अलग हुन सक्दछ । पदले मागेको भूमिका निर्वाह गर्न कर्मचारीले अनुभव, सीप, ज्ञान, तालिम, स्वःसिकाइ र नियमित अद्यावधिकरण ,रूपान्तरण र पुनर्ताजीग भई खरो साथ निर्भिक र आत्मविश्वासी भई लागि पर्नुपर्दछ । फराकिलो सिकाइ चुनौति सामना गर्ने सीप र बहुक्षमता विकास मार्फत कर्मचारीतन्त्रको रूपान्तरण : सुशासनको आधारलाई अभियानकोरूपमा लागू गर्न सकिन्छ । गुणस्तरीय सेवा प्रवाह र सुशासन प्रवर्द्धनमा रूपान्तरित कर्मचारीतन्त्रले पुर्‍याउने योगदानलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छः

- ऐन, नियमको कार्यान्वयन मार्फत सरकारको उद्देश्य साकार हुन्छ ।
- कानूनको सम्मान, परिपालना र पेशागत स्वच्छता (Professional Fairness & Integrity मार्फत नीतिगत भ्रष्टाचार नियन्त्रण हुन्छ ।
- जिम्मेवारीमा इमान्दारिता र बहु-जवाफदेहिता मार्फत सार्वजनिक सेवा सहज र गुणस्तरीय हुन्छ ।
- प्रक्रियामा सरलता, पारदर्शिता र नागरिकमैत्री सेवाभाव मार्फत Right to Information, Right For Information, Information as Right & Duty सुनिश्चित भई लोकतान्त्रिक अभ्यास, सूचनामा

पहुँच र खुलापन मार्फत सुशासन प्रवर्द्धन हुन्छ ।

- Competent, Cultured, Techno- Friendly कर्मचारीतन्त्र मार्फत Cost Reduction, Process Simplification, Service Efficiency & Effectiveness प्रवर्द्धन हुन्छ ।
- करदाता नागरिको सेवा गर्नु गौरवबोध हुने र आत्मसन्तुष्टि मार्फत न्यायमूलक र नैतिकतावान समाजको जग बसाल्न सहज हुन्छ ।
- विषम परिवेश र अवस्थामा काम गर्ने सीप र क्षमताले विशिष्ट पहिचान बनाउँदछ । सीपयुक्त उत्प्रेरित कर्मचारीतन्त्र मार्फत चुस्त, शीघ्र र नियमानुकूल काम भई राज्यको सङ्कल्प साकार हुन्छ ।

५. निष्कर्षः

सक्षम, व्यवसायिक, उत्तरदायी, बहुसीपयुक्त कर्मचारी सुशासनको आधार हो । सुशासन राजनीति, नागरिक र पेशाकर्मीहरूको साझा एजेण्डा पनि हो । सरकार गठन, कर्मचारी नियुक्ति र विकास सर्वोत्तम नागरिक सेवाको लागि भएको हुन्छ । यसर्थ राजनीतिक सङ्कल्प र कर्मचारीतन्त्रको साझा गन्तव्य सुशासन प्रवर्द्धनको लागि हुनुपर्दछ । खारिएको कर्मचारीतन्त्र र सन्तुलन सहितको राजनीति र प्रशासनको सीमा एवम् परिपुरणीय भूमिका मार्फत सुशासन प्रवर्द्धन गर्न सकिन्छ । भ्रष्टाचारमुक्त नीति राजनीति, उच्च र आदर्श नागरिकप्रेमी सोच, सेवा प्रवाहको गुणस्तरीय मानक निर्माण, साधन श्रोतको पर्याप्तता र नियमन संयन्त्र एवम् साझा अपनत्वबोध र सामूहिक भूमिका मार्फत दृढ निश्चयले नै सुशासन कायम गर्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सूचीः

१. चालु योजना २०७६- २०८१
२. नेपालको संविधान
३. दैनिक पत्रपत्रिकाहरू
४. <http://jstr.org>
५. <http://www.britanica.com>
६. <http://academia.edu/2938345/mapping-recent-trends-in-study-on-Bureaucracy>





अन्तर्वार्ता : एक चर्चा

~ डा. खगेन्द्र प्रसाद सुवेदी
चिफ साइकोलोजीस्ट (सह -सचिव)
नेपाल सरकार

अन्तर्वार्ता भनेको के हो र किन लिइन्छ ? अन्य परीक्षा पश्चात अन्तर्वार्ता नलिँदा परिणाममा के फरक पर्दछ । हामीले लिइरहेको अन्तर्वार्ता कस्तो खालको अन्तर्वार्ता हो ? अन्तर्वार्ता लिन बसेको व्यक्तिले अन्तर्वार्ताका सम्बन्धमा के तालिम लिएको छ ? के अन्तर्वार्ता लिने व्यक्तिले अन्तर्वार्ताका सम्बन्धमा राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र विकसित भइरहेका तरिकाहरूका सम्बन्धमा के-कस्तो जानकारी राखेको छ । एकजना व्यक्तिले लिएको अन्तर्वार्ता र अर्को व्यक्तिले लिएको अन्तर्वार्तामा गरिएको मूल्याङ्कनमा दिइएको अङ्क र उक्त अङ्क दिनुको पुष्ट्याँइमा समानता वा भिन्नता के छ र किन भएको छ ? अन्तर्वार्ता लिदा उम्मेदवारको के कुराको परीक्षण गरिँदै छ भन्ने विषयमा अन्तर्वार्ताकर्ता कतिसम्म जानकार छ ? अन्तर्वार्ता लिँदा अन्तर्वार्ताकर्तालाई परीक्षणको क्षेत्रसँग पूर्व अवगत छ कि छैन ? अन्तर्वार्तामा सोधेका विषयले उम्मेदवारको के कुराको जाँच वा (verify) पुनर्जाँच गर्दैछ भन्ने कुरा अन्तर्वार्ताकर्तालाई थाहा छ कि छैन ? अन्तर्वार्ता समितिको औचित्य, उद्देश्य के हो ? किन समिति नै चाहिएको अथवा व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता लिदा के फरक पर्छ ? यस्ता विषयहरू एउटा अन्तर्वार्ताकर्ताको मनमस्तिष्कमा उठ्नु स्वाभाविक हो र उठ्नुपर्छ । अन्तर्वार्ता लिँदा उक्त अन्तर्वार्ताको मूल्याङ्कनले सम्पूर्ण परीक्षाको कति अङ्कभार लिनपर्दछ अथवा ओगटेको हुनुपर्दछ । अन्तर्वार्ता सम्पूर्ण परीक्षा मध्यको एउटा गहना मात्रै हो वा यसले उम्मेदवारको विभिन्न ज्ञान, सीप तथा मनोवृत्तिका विभिन्न पक्षहरू मध्ये के कुरालाई परीक्षण गर्दैछ र त्यसको न्यूनतम सीमाविन्दु (Threshold) कति हुनु पर्दछ भन्ने जस्ता कुराका विषयमा पाठ्यक्रम वा परीक्षणका विधिहरू र ढाँचा तय गर्दाखेरि उक्त विषयहरूका सम्बन्धमा सुनिश्चित भएको हुनुपर्दछ । पाठ्यक्रम निर्माण वा परीक्षण विधि तय गर्नु भनेको एउटा लामो प्रक्रिया र विश्लेषण गरेका तथा अध्ययनबाट निकालिएको आवश्यकता र त्यसको परिपूर्ति निमित्त बनाइएका साधनहरूको समष्टिगत ढाँचा हो ।

अन्तर्वार्ता व्यक्ति-व्यक्ति वा समूहले व्यक्तिलाई एउटा निश्चित उद्देश्यका लागि उम्मेदवारको गुण, क्षमता र मनोवृत्तिका विभिन्न पहलहरू के-कति मात्रात्मक वा गुणात्मक रूपमा रहेको छ, त्यसको उजागर गरी स्थिति थाहा पाउन गरिन्छ, यसलाई अङ्कमा रूपान्तर गरी मापन गरिन्छ । अन्तर्वार्ताकर्ताले उम्मेदवारको विषयमा बुझ्नु पर्ने हुँदा अधिक मात्रामा विभिन्न सवालहरू उठाई उक्त उम्मेदवारको सीप, गुण, क्षमता, मनोवृत्ति लगायतका विषयहरू पाउनको निमित्त प्रश्न तथा विषयहरू उठान गरी व्यक्तिलाई प्रतिक्रिया दिन उत्प्रेरित गरिन्छ ।

अन्तर्वार्ता आकस्मिक नभई पूर्वनियोजित ढङ्गले प्रश्नहरू अथवा सवालहरू अथवा विषयहरू उठान गरी उम्मेदवारबाट सम्बन्धित पद, श्रेणी र समूहसँग के-कति मिल्दछ, तुलनात्मकरूपमा तालमेल के-कस्तो रहेको छ मापन गरिन्छ ।

अन्तर्वार्ता खासगरी व्यक्तिले नजानेका विषयमा भन्दापनि उसले जानेका थाहा पाएका विषयमा समेत कति गहिरो र फराकिलो गरी बुझेको छ त्यसको समेत लेखाजोखा गरिन्छ । सामान्यतया अन्तर्वार्ता लिँदै गर्दा विषय सन्दर्भहरू यसरी उठाउनु पर्दछ भरसक अन्तर्वार्ता दिने व्यक्तिलाई मेरो अन्तर्वार्ता भइरहेको छ भन्ने कुराको याद रहिरहनु हुँदैन । अन्तर्वार्तामा उम्मेदवारले थाहा नपाएको कुरा जाहेर गरिसकेपछि फेरी सोहि विषयमा वा सोहि विषयका अरु थप कुराहरू सोधेर अप्ठ्यारोमा पार्नु हुँदैन । अन्तर्वार्ता दिने व्यक्तिलाई उसका आफ्ना विचार, भावना, दृष्टिकोण राख्नमा सहजीकरण गरी दिनु नै उपयुक्त हुन्छ ।

सामान्यतया अन्तर्वार्ताका ३ चरणहरू रहन्छन्:

पहिलो चरण : पहिलो चरणमा अन्तर्वार्ता लिने व्यक्ति र उम्मेदवारको भेटघाट हुन्छ, यो चरण उम्मेदवारसँग सम्बन्ध स्थापना गर्ने अवस्था हो । उक्त चरणमा उम्मेदवारलाई एक प्रकारको अन्तर्वार्ताको भय वा डर रहन्छ, त्यसबेला अन्तर्वार्ताकर्ताको पहिलो काम अन्तर्वार्ता दिने उम्मेदवारसँग सहज वातावरण सिर्जना गरी भयरहित बनाई अन्तर्वार्ताको लागि तयारी स्थितिमा पुर्याउनु हो । जसको कारणले गर्दा उम्मेदवारले सहज वातावरण महसुस गरी आफूसँग भएका धारणा, विचार लाई स्पष्ट ढङ्गले प्रस्तुत गर्न मद्दत गर्दछ ।

दोस्रो चरण: दोस्रो चरण अन्तर्वार्ताको मूल चरण हो, यसमा अन्तर्वार्ताकर्ताले उम्मेदवारसँग बुझ्न चाहेको, जान्न चाहेको, आफ्ना सवालहरू, घटना वृत्तान्त, परिस्थितिहरू प्रस्तुत गरी त्यसको प्रतिक्रियास्वरूप उम्मेदवारका धारणा, विचार, ज्ञानको क्षेत्र मौलिकता, रचनात्मकता, सिर्जनशिलता, इमान्दारिता र निष्ठा जस्ता विषयहरूको मापन तथा मूल्याङ्कन गर्न सवालजवाफ गरि मूल परिस्थिति सिर्जना गरिन्छ । यो चरणमा उम्मेदवारका विषयमा बुझ्नुपर्ने, जानुपर्ने, थाहा पाउनुपर्ने सबै कुराहरूको लागि सवाल जवाफहरू गरिएको हुन्छ । यो नै अन्तर्वार्ताको समयको मध्यम समय दोस्रो र अन्तर्वार्ताको महत्वपूर्ण चरण हो ।

तेस्रो चरण: तेस्रो चरणमा अन्तर्वार्तालाई समापन गर्नेतर्फ अन्तर्वार्ता छुट्याउँदै अथवा बिट माउँदै लगिन्छ । यो भइरहेको अन्तर्वार्तालाई समापन गर्ने अवस्था हो । यस चरणमा सौहार्दपूर्ण वातावरण सिर्जना गरि धन्यवाद दिँदै उम्मेदवारलाई विदाइ गरिन्छ । विदाइ पश्चात उम्मेदवारले प्रस्तुत गरेका सवाल जवाफलाई आधारमानी तथ्यगत विषयहरूको आधारमा मूल्याङ्कनको निमित्त अङ्क प्रदान गरिन्छ ।

अन्तर्वार्तालाई विभिन्न प्रकारमा विभाजन गर्न सकिन्छ । यस लेखको प्रस्तुतीमा सरकारी कर्मचारी छनौटको सन्दर्भलाई बढी मात्रामा पृष्ठभूमिमा राखेर उल्लेख गरिएको हुँदा सामान्यतया अन्य विधिहरूको उल्लेख नगरी, यसका लागि उपयोग गरिएका केही विधिहरूको मात्र यहा संक्षिप्त चर्चा गरिन्छ :

असंरचनात्मक अन्तर्वार्ता:

यसमा उम्मेदवारलाई सोधिने प्रश्नहरू, विषयहरू, परिस्थितिहरू कुनै नियोजितरूपमा वा संरचनात्मक रूपमा व्यवस्था गरिएको हुँदैन । कुनै प्रश्नावली व्यवस्था गरिए तापनि यो सोध्ने भनेर लेखेर ल्याइएको

प्रश्नलाई संरचनात्मक प्रश्नावली भन्न सकिन्छ । उक्त प्रश्नावलीहरू व्यक्तिको लागि संरचनात्मक भएता पनि जुन उद्देश्य परिपूर्तिका लागि गरिएको हो, सो नभएको हुनसक्छ; ती परिस्थिति, प्रश्न, घटना, आदि (मानक) standardized परीक्षण सामग्रीको रूपमा लिन सकिँदैन । असंरचनात्मक अन्तर्वार्तामा प्रश्नावलीहरू नियोजित रूपमा तयार हुँदैनन् अन्तर्गतको प्रारम्भिक चरणको अवस्थामा उत्पन्न परिस्थिति विषय सन्दर्भमा उठेका विषयहरूलाई समाएर अन्तर्वार्ताको क्रममा उठेका विषयवस्तुहरूलाई उठान गरेर तत्कालीन परिस्थिति परिघटना आधार बनाएर सोधिने गरिन्छ जसको कुनै नियोजित उद्देश्य हुँदैन । अन्तर्वार्ताकर्तालाई कुनै परिस्थितिले सीमाभित्र बाँधेको हुँदैन प्रश्न निर्माण गरी सोध्न ऊ स्वतन्त्र रहन्छ । यो अन्तर्वार्ता परम्परागत अन्तर्वार्ता हो । यस्तो अन्तर्वार्ताले उम्मेदवारको चलाखी पनलाई पहिचान गर्न गाह्रो हुन्छ । धेरैजसो संस्थाहरूले अझ भन्नु आफूलाई वैज्ञानिक विधिका रूपमा थाल्न नसकेका संस्थाहरूले यस्तो विधिलाई अझै पनि अवलम्बन गरेको पाइन्छ । संसारका धेरै विकसित संस्थाहरू विशेषगरी संयुक्त राष्ट्रसङ्घका एजेन्सीहरू सम्पन्न multinational company हरू, त्यस्तै संसारका धेरै मुलुकहरूले यो पद्धतिको ठाउँमा रचनात्मक अन्तर्वार्ता र अन्य परीक्षण विधिहरू अपनाउन थालिसकेका छन्; जस्तै उक्त मुलुकहरूमा बेलायत, फ्रान्स, अमेरिका, स्विजरल्याण्ड, जापान, इन्डोनेसिया आदि मुलुकहरूले यसलाई अपनाउन थालेका छन् । पुरानो विधिलाई वा परम्परागत अन्तर्वार्तालाई अनुसन्धानको आधारमा त्यसको पुष्ट्याइँ कर्मचारी छनोटमा न्यून मात्र भएको आधारमा संरचनात्मक अथवा अन्य व्यवहारिक घटनामा आधारित अन्तर्वार्ताहरूको अवलम्बन गरी परम्परागत अन्तर्वार्तालाई विस्थापित गर्न थालिसकेको छ ।

संरचनात्मक अन्तर्वार्ता

संरचनात्मक अन्तर्वार्ता पूर्वनियोजित हुनुका साथै यसमा प्रयोग भएका विषय, घटना, परिस्थिति, प्रश्नका तरिकाहरू मानक (standardized) परीक्षण विधिका रूपमा उम्मेदवारको विशिष्ट ज्ञान, सीप, क्षमता, धारणा, मनोवृत्ति, व्यवहार बुझ्नको निमित्त तयार गरिएको हुन्छ । यो प्रश्नावली अथवा यस्तोसँग सम्बन्धित विषयवस्तुहरू प्रशिक्षित दक्ष वा दक्षको समूहद्वारा निर्मित गरिएको हुन्छ । जसमा उम्मेदवारमाथि कुनै किसिमको पूर्वाग्रह, क्षेत्रीय, भौगोलिक, जाती, भाषा र कानूनीरूपमा तटस्थ छ छैन भन्ने कुरा जाँचेको हुन्छ, परीक्षण गरिएको हुन्छ, वैधता र विश्वसनीयताको परीक्षण गरिएको हुन्छ । उक्त प्रश्नावलीलाई नमुना परीक्षणका रूपमा प्रयोग गरि त्यसको वैधता र विश्वसनीयता समेत हेरिएको हुन्छ जसलाई मानक प्रश्नावलीको रूपमा लिन सकिन्छ । यस्ता मानक प्रश्नावलीहरू प्रयोग गरी छानिएको उम्मेदवारको पहिले नै कुन-कुन गुण, क्षमता, व्यवहार आदि परीक्षण गर्न खोजिएको हो, संस्था प्रष्ट हुन्छ जुन कुरा मापन गर्न खोजिएको सो कुरा कति मात्रामा छ भन्ने कुराको लेखाजोखा हुन्छ, छलफल हुन्छ, तब मात्र उक्त व्यक्ति ती कुराहरूलाई हेर्नका लागि बुझ्नका लागि यो परीक्षणका विधिहरूको प्रयोग गरि अन्तर्वार्ताकर्ताले अन्तर्वार्ताको समयमा उम्मेदवार माथि उक्त विषयहरू राखी त्यसको परीक्षण गरिएको हुन्छ जसका आधारमा सम्बन्धित संस्थाको उद्देश्य र लक्ष अनुसार पद, समूह, तह अनुसार मिल्दो छ छैन भनी हेर्न सकिन्छ ।

यति हुँदाहुँदै पनि केही त्यस्ता परीक्षार्थी हुन्छन् जो मात्र अन्तर्वार्तामा कसरी प्रभावित पार्ने भन्ने विषयमा मात्र केन्द्रित भई उनीहरूले त्यसलाई छलन सक्ने सम्भावना केहि मात्रामा रहन सक्छ भन्ने आधारमा अन्य परीक्षणका विधिहरू पनि यसको पुनःजाँच गर्नको निमित्त उपयोग गरिएको हुन्छ ।

संरचनात्मक अन्तर्वार्तामा तयार गरिएको प्रश्नावली सम्बन्धित पद, तहसँग मिल्दो छ, छैन सो समेटेको हुन्छ भने सबै उम्मेदवारहरूलाई समान प्रकारका प्रश्नावलीको माध्यमद्वारा तुलना गरिएको हुन्छ ।

कहिलेकाहीँ कतिपय अन्तर्वार्ताकर्ताले घरमा प्रश्न बनाएर ल्याइएको हुन्छ तर त्यतिकै आधारमा त्यसलाई संरचनात्मक प्रश्नावली भन्न मिल्दैन । अन्तर्वार्ताकर्ताले उम्मेदवारले दिएको उत्तरको अभिलेखीकरण अथवा रेकर्ड गरिएको हुन्छ । उसले प्रस्तुत गरेका विषयवस्तुका परीक्षण गर्न खोजिएको कुराका लागि मुख्य बुँदा भनेको छ त्यसको नोट गरिएको हुन्छ र त्यसैलाई आधारमानि मूल्याङ्कन गरिन्छ । अन्तर्वार्ताकर्ता प्रशिक्षित हुन्छ, अन्तर्वार्ताको विषयमा प्रश्नहरू सोच्ने शैलीका विषयमा उसले प्रशिक्षण लिएको भएपछि मात्र अन्तर्वार्ताकर्ताको रूपमा प्रस्तुत हुन पाउने प्रावधान हुन्छ ।

अन्तर्वार्तालाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू:

अन्तर्वार्ताको क्रममा अन्तर्वार्ताकर्तालाई विभिन्न तत्वहरूले प्रभाव पार्न सक्छन् यथासम्भव अन्तर्वार्ताकर्ता अत्यन्तै वस्तुनिष्ठ र परीक्षण र मापन गर्न खोजिएको विषयवस्तुसँग पूर्ण परिचित भई दिशा निर्देशित भएको हुनुपर्दछ । यति हुँदाहुँदै पनि मानवीय स्वभावका कारणले कतिपय सवालहरूमा व्यक्तिहरू अन्तर्वार्तामा पुर्वाग्रही रहन सक्छ भन्ने आँकलन गरिरहेका हुन्छन् । यसअर्थमा अन्तर्वार्ता पूर्ण वस्तुनिष्ठ हुन जरूरी छ । अन्तर्वार्तालाई प्रभाव पार्ने निम्न तत्वहरूको संक्षिप्त चर्चा गरौं:

शारीरिक बनावट- व्यक्ति अथवा शारीरिक बनावटका आधारमा अन्तर्वार्ता कर्ता कुनै किसिमको पक्षपातबाट मुक्त भएको हुनुपर्दछ । शारीरिक बनावटलाई लिएर कुनै किसिमको पूर्वाग्रह वा आग्रह अन्तर्वार्ताकर्तामा रहनु हुँदैन यदाकदा त्यस्ता कुराहरूले समेत प्रभाव पार्छ भनी साहित्यहरूमा पाइन्छ ।

उम्मेदवारको बोलिको मिठास र प्रस्तुती- अन्तर्वार्ताको क्रममा उम्मेदवारले दिएको प्रस्तुतिको विषयमा स्वरको उतारचढाव वा मिठासलाई मात्र आधार बनाउन हुँदैन, विषयवस्तुको ज्ञान त्यसको गहिराई रचनात्मकता र मापन गर्न खोजिएको विषयवस्तुको सरलता र सालीनता सहितको प्रस्तुति नै उसको मूल्याङ्कनको खास आधार बन्नुपर्छ । तथापि मीठो वा रुखो बोलीलाई आधार नबनाइकन मूल्याङ्कनकर्ता विषयवस्तुमा तटस्थ रहनुपर्छ ।

मेकियाबेली प्रवृत्ति- कतिपय व्यक्तिहरू उच्चस्तरको मेकियाबेली प्रवृत्तिबाट ग्रस्त रहन्छन् त्यस्ता व्यक्तिहरूको चाहना कतिसम्म अरुलाई प्रभाव पार्नको निमित्त आफ्नो प्रस्तुतीमा झुक्याउन सक्ने र ढाँटेको विषय र सिलसिला यति सङ्गठित र क्रमबद्ध हुन्छ जो अति नै वास्तविक र सुन्दर झल्किन्छ कि अरुले ढाँटेको वा छलेको पत्तै पाउँदैनन् ऊ त्यसरी छलेकोमा गर्व गर्ने अभिलाषा राख्ने खालका हुन्छन् उनीहरू आफूलाई अरुलाई झुक्याई, झुक्याको विषयमा विश्वास दिलाउने कला हुनुमा गर्व गर्दछन् त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई परीक्षण गर्नु निकै चुनौतिपूर्ण हुन्छ जो चलाख र धूर्त रहन्छन् । यसर्थ पनि अन्तर्वार्ताकर्ता वैज्ञानिक ढङ्गले साना मसिना क्लुहरूलाई, संकेतहरूलाई थाहा पाउन सक्ने खुबी भएको हुनुपर्दछ ।

मनोरोग रोगी (Psychopath)- कतिपय मनोरोगीहरू आफ्नो निश्चित विशिष्ट उद्देश्य हासिल गर्नका निमित्त जसरी पनि त्यो पदप्रतिष्ठा पाउनको निमित्त एक ढङ्गको अरुलाई विश्वास हुन सक्ने गरी कुराकानी गर्न र आफूप्रति सहानुभुति लिन बडो सिपालु हुन्छन् । धेरै मान्छेहरूले त्यस्ता मान्छेहरूलाई चित्र

सकदैनन् । उनीहरू एक प्रकारको मनोरोगबाट ग्रसित बनेका हुन्छन् र आफ्नो निश्चित अभिलाषा पूरा गर्न उक्त ठाउँमा पुग्नको निमित्त चतुरतापूर्वक साहनुभूति बटुली सोही स्थानमा पुग्दछन् र त्यसको दुरुपयोग गर्न सफल हुन्छन् । यस्ता विषयहरूमा अन्तर्वार्ताकर्ता बडो सजग र यस्का पृष्ठभूमिहरूमा अध्ययन गरेको व्यक्ति हुनु जरूरी छ । संसारमा सबैभन्दा मान्छे नै यस्तो चतुर प्राणी हो जो कुराकानी एउटा, व्यवहार अर्को गर्न सक्ने भएको हुनाले व्यक्तिको स्वभावलाई जाँच्नु र यस्तो हो भन्नु बडा चुनौतिपूर्ण कुरा हो । अरु जन्तु जनावर, पशुपक्षी, जलचर, थलचर, उभयचरका स्वभावहरू हामी जान्न सक्दछौं किनकि ऊ स्थिर स्वभावको हुन्छ । एउटा यस्तो धूर्त प्राणी मानिस हो, मानवको स्वभावलाई चिन्नु र स्वभाव स्थिर छ भन्नु अत्यन्तै जटिल विषय हो ।

भौगोलिक, जातीय, धार्मिक निकटता- अन्तर्वार्ताकर्तालाई प्रभाव पार्ने कुराहरूमा उसको निकटता भौगोलिक जाती धर्म आदि जस्ता कुराहरू हुन सक्छन् भन्ने गरिन्छ । यसर्थ अन्तर्वार्ताकर्ता आफ्नो इमान्दार र निष्ठामा प्रतिबद्ध हुनु जरूरी छ र व्यवसायिकता प्रदर्शन गरी वस्तुनिष्ठ ढङ्गले मूल्याङ्कन गर्नमा अत्यन्तै तटस्थताको गुण भएको हुनुपर्दछ ।

अन्तर्वार्ता कर्मचारी छनौट गर्ने प्राचीन पद्धति मध्येको एक हो । परीक्षा लिने पद्धतिको विकास प्राचिनकालमा सर्वप्रथम चीनबाट सुरु भएको हो; विस्तारै-विस्तारै इष्ट इन्डिया कम्पनीले भारतमा र क्रमिकरूपमा आफू अनुकूल बनाई बेलायत, अमेरिकामा हुँदै दोस्रो विश्वयुद्धमा जर्मनीले यसलाई परिष्कृत गर्दै लगेको इतिहास छ । अन्तर्वार्ताले मात्र उम्मेदवारको उपयुक्तताको परीक्षण गर्नसक्ने रहेछ भन्ने विषयमा विभिन्न अध्ययनहरूबाट छनौट भएका उम्मेदवारहरूको व्यवहार र उनीहरूको लगनशीलताको आधारमा थाहा पाएर यो मात्र एउटा विधि जो परम्परागत अन्तर्वार्ता छ; यसले परीक्षण गर्न सक्तैन भन्ने आधारमा अन्य विधिहरूको विकास भयो । विशेषगरी Assessment center method वैज्ञानिक विधिका रूपमा आजको शताब्दी र युगमा आइपुग्दा देखा परिसकेको छ । अन्तर्वार्ताका पुराना पद्धतिको ठाउँमा संरचनात्मक एवम् Behavior Event Interview (BEI) सुरु भइसकेको छ, जसले व्यक्तिको पृष्ठभूमि र उसले हिजोका दिनहरूमा गरेका क्रियाकलापलाई आधार मानेर भोलिको दिनमा यी कामहरू गर्न सक्छ भन्ने पूर्वानुमान लगाउनका लागि व्यवहारात्मक घटनामा आधारित अन्तर्वार्ता लिन थालिसकिएको छ । नेपालमा पनि यस्ता अन्तर्वार्ताहरू सरकारी संरचनामा सुरुवात गराउने पहल भइरहेको छ । यसैक्रममा नेपाल प्रहरीको प्रहरी निरीक्षक पदमा व्यवहारात्मक घटनामा आधारित अन्तर्वार्ताको सुरुवात भइसकेको छ, जसको डिजाइन लोक सेवा आयोगका मनोविज्ञहरूको पहलमा लामो अध्ययनपछि सिफारिस गरेको आधारमा त्यहाँ सुरुवात भइसकेको छ । यस्तै गरेर दक्षिण एसियामा उक्त वैज्ञानिक विधिको उपयोग गर्ने सन्दर्भमा सरकारी निकायहरूको हकमा नेपालले reasoning test, सामूहिक छलफल, सहसचिवमा प्रस्तुतीकरण, उपसचिवमा in basket exercise प्रवेश गराइसकेको छ । अन्य विधिहरू राखेर छनौट प्रणालीलाई वैज्ञानिक वस्तुनिष्ठ बनाउने क्रममा परीक्षण प्रविधि पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धानमा माहाशाखा अनवरत अध्ययन अनुसन्धानमा विगतका आठ दस वर्षदेखि नै अध्ययन गर्दै त्यसको परिणामस्वरूप ती परीक्षण गराउँदै आइरहेको छ । नेपालमा psychometric test; राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग, नेपाल प्रहरीमा र निजामतीमा यो सिलसिला अगाडि बढिसकेको छ, यसलाई

मलजल पुर्याउने काम र नीति निर्माणको तहमा अघि बढाउने काम नीति निर्माणकर्ताको हो । मैले नगरे कसले गर्ने र आज नगरे कैले गर्ने भन्ने सिद्धान्तमा आधारित भएर यी विधिहरूलाई अगाडि बढाउन सकिन्छ । जुनसुकै नयाँ कुराहरू व्यवहारमा उतार्नको निमित्त सुरुसुरुमा धेरै कुराहरूले अप्ठ्यारो पार्नेगर्छ, जुन कामका लागि त्यस्ता निकायहरू स्थापना भएका छन्, उक्त कार्य पुरागर्न अथवा सुरुवात गर्न वा पहल गर्ने हो भने कसले गर्छ भन्ने कुराले आत्मासात गरी मैले के, किन परीक्षण गरीरहेको छु र यसको उपयोग वास्तविक रूपमा भइरहेको छ, छैन भन्ने कुरालाई महसुस गर्नु र उक्त अहिले संसारमा चलेका विधिहरूलाई उपयोग गर्न हामीले अध्ययन गरेर आफ्नो शिक्षाको स्तर, सामाजिक, सांस्कृतिक रहनसहनमा आधारित बनाई अनुकुलन (Adoptation) गरी हाम्रो स्तरको बनाउनु त्यत्तिकै जटिल छ र यसमा लाग्नु जरूरी छ । यसर्थ अन्तर्वार्ता आफैमा जटिल प्रक्रिया र चुनौतिपूर्ण एउटा विधि हो तर यसले कसरी काम गरिएको छ भन्ने कुरामा अन्तर्वार्ता लिने व्यक्तिहरूले ग्रहण गर्नु जरूरी छ र यसलाई परिष्कृत गर्न ढिला भइसकेको भएतापनि हामीले प्रारम्भ गर्न पर्ने कुरामा चुक्नु हुँदैन । अन्तर्वार्ता आफैमा व्यक्तिलाई बुझ्ने एउटा जटिल र चुनौतिपूर्ण प्रक्रिया हो, उसका छलछाम हरूलाई उत्तिकै बुझ्न सक्नुपर्दछ एउटा मात्र विधिले सबै कुराको परीक्षण नगर्न सक्छ । व्यक्तिको बोलाई र उसको मुखाकृति, शारीरिक हाउभाउ बीचमा के-कस्तो तालमेल छ र तालमेलले उत्तरसँग सामिप्यता राखेको छ कि छैन भन्ने कुरालाई पनि उत्तिकै गहन रूपमा हेर्नुपर्छ शारीरिक हाउभाउ र प्रस्तुति बीचको तालमेल हुनेबित्तिकै त्यसलाई पुनः अर्को प्रश्नद्वारा खोतल्न सक्नुपर्दछ तथापि यो आमने-सामने गरिने एउटा महत्वपूर्ण विधि हो । यद्यपी मनोवैज्ञानिकहरूका अध्ययनहरूले असंरचनात्मक विधि भन्दा संरचनात्मक अन्तर्वार्ता विधि बढी उपयोगी र समितिको अन्तर्वार्ताभन्दा व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता बढी उपयोगी हुने अध्ययनहरूले देखाएका छन् तर अन्तर्वार्ताकर्ता व्यावसायिक रूपमा प्रशिक्षित भएको हुनुपर्छ ।



समावेशी लोकतन्त्रको चाहना:

सङ्घीयतामा प्रदेश १ को संरचना



~ डम्बर बहादुर कार्की
पूर्व प्रदेश लेखा नियन्त्रक,
प्रदेश नं. १, विराटनगर ।

१. विषय प्रवेश:-

विश्व इतिहास हेर्दा मुलुकहरूको आ-आफ्नो विशेषता, आवश्यकता र जनचाहना अनुसार राज्यको स्वरूप र शासकीय प्रणालीको स्थापना, सञ्चालन र सामयिक परिवर्तन भएको देखिन्छ । हाम्रो मुलुकमा पनि एकीकरण अघिको शासकीय प्रणाली, एकीकरण पछिको शासकीय प्रणाली, जहानियाँ राणाशासन अवधिको शासकीय प्रणाली, पञ्चायती शासन प्रणाली, बहुदलीय शासन प्रणाली हुँदै कहिले शासकहरूको सनक, कहिले पारिवारिक दबाब र अन्तर्राष्ट्रिय प्रभावमा अनि कहिले जनताको चाहना मुखरित भएका आन्दोलनहरूबाट शासकीय प्रणालीमा परिवर्तन भएको पाइन्छ । नेपालमा भएका धेरैवटा साना ठूला जन दबाब मध्ये पछिल्ला चार वटा जनआन्दोलन (वि.सं २००७, २०३६, २०४६ र २०६२-०६३) ले शासकीय प्रणालीमा महत्वपूर्ण परिवर्तन ल्याएको र संवैधानिक प्रावधान नै नवीन तुल्याएको छ ।

वि.सं. २०५२ फाल्गुण १ गतेबाट शुरु भएको तत्कालीन विद्रोही माओवादी पार्टीको सशस्त्र सङ्घर्षका कारण उत्पन्न द्वन्दबाट उत्पन्न असहजताको निकासका लागि तत्काल संसदीय प्रणालीमा रहेका दलहरू र विद्रोही माओवादी बीच भएको १२ बुँदे शान्ति सम्झौताको परिणामस्वरूप संविधानसभाको निर्वाचन मार्फत वि.सं २०७२ आश्विन ३ गते वर्तमान नयाँ संविधानको घोषणा गरियो । नवनिर्मित संविधान बमोजिम सङ्घीय गणतन्त्रको स्थापना भै नेपाललाई संघीय शासन प्रणालीमा परिवर्तन गरी राज्यको शासकीय स्वरूपलाई तीन तहमा पुनर्संरचना गरिएको छ । सङ्घीय संरचनाको व्यवस्थापन र कार्यान्वयनका लागि निर्मित संविधानको प्रस्तावनाले बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसाँस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मासात गरी विविधता बीचको एकता, सामाजिक साँस्कृतिक ऐक्यबद्धता, सहिष्णुता र सदभावलाई संरक्षण एवम् प्रवर्द्धन गर्दै, वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक, विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछूतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने सङ्कल्प गरेको हुँदा हाम्रो सङ्घीय लोकतन्त्र समावेशी लोकतन्त्र कायम गर्न उद्यत छ भन्ने प्रष्ट हुन्छ । समावेशी लोकतन्त्रका राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय अवयवहरूलाई सन्तुलित रूपमा व्यवस्थित र विकसित तुल्याउन राज्यका सबै संवैधानिक र कानूनी संरचना, राजनीतिक दल, प्रशासन संयन्त्रसहित आम नागरिकको पहलकदमी जरूरी छ ।

२. समावेशी लोकतन्त्रको परिचय:

लोकतन्त्र अंग्रेजी शब्द Democracy को नेपाली रूपान्तरण हो । Democracy ग्रीक भाषाको

डेमोस (जनता) र क्रेसिया (शासन) मिलेर बनेको हो, जसको शाब्दिक अर्थ जनताको शासन भन्ने बुझिन्छ । यसलाई विभिन्न पक्षधरहरूले अलग-अलग रूपमा बुझेका छन् । व्यक्तिवादका हिमायतिहरू यसलाई स्वतन्त्रताको संरक्षण गर्ने र व्यक्तिहरूको अधिकतम कल्याण गर्ने शासन व्यवस्था मान्दछन् । साम्यवादीहरू बहुसङ्ख्यक श्रमिक वर्गको सत्तामा बोलवाला अर्थात् सर्वहारा वर्गको अधिनायकत्वलाई लोकतन्त्र मान्दछन् । व्यवहारपरकवादीहरू विचार विमर्शमा आधारित संवैधानिक एवम् अल्पमतको कदर गर्दै बहुमतद्वारा सञ्चालित राजनीतिक व्यवस्थालाई लोकतन्त्र भन्दछन् । केही परिभाषाबाट यसलाई अझ स्पष्ट पार्न सकिन्छ-

क) "लोकतन्त्र त्यो शासन व्यवस्था हो जसमा प्रत्येक व्यक्तिको हिस्सेदारी हुन्छ ।" -SHELY

ख) "लोकतन्त्र त्यो शासन व्यवस्था हो जसमा सम्पूर्ण राज्यको तुलनात्मक रूपमा ठूलो भाग शासक हुन्छ ।" -DIECY

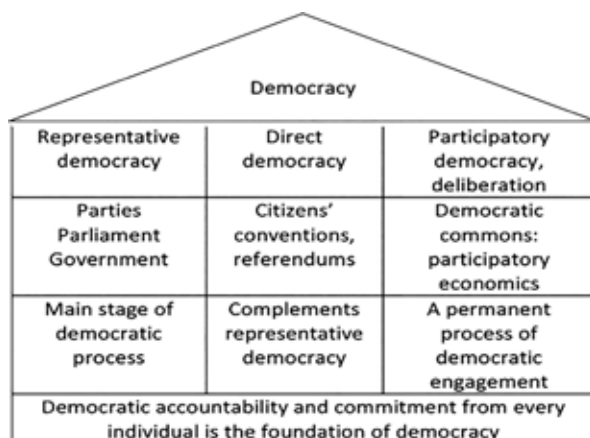
ग) "लोकतन्त्र शासनको त्यस रूपलाई भन्दछन्, जसमा शासनशक्ति वैधानिक रूपले कुनै विशेष वर्ग वा वर्गहरूमा निहित नभै सम्पूर्ण समाजका सबै मानिसहरूमा निहित हुन्छ ।" -Lord Brice

उल्लेखित परिभाषाहरूको निष्कर्ष नियाल्दा:

- लोकतन्त्र शासनको एक प्रणाली हो,
- लोकतन्त्रमा सम्पूर्ण जनताको हिस्सेदारी रहन्छ,
- जनताको ठूलो भाग शासक बन्दछ,
- यो कुनै वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग, जात, धर्मको नभै जनताको शासन हो ।
- लोकतन्त्रलाई शासन व्यवस्थाका रूपमा अब्राहम लिंकनले गरेको परिभाषा सान्दर्भिक छ: "D'ocracy is the government for the people, by the people, of the people. " जनताद्वारा जनताका लागि गरिने जनताको शासन नै लोकतन्त्र हो ।

लोकतन्त्र शासनको एक स्वरूप मात्र होइन यसको परिधि व्यापक र फराकिलो छ, । यसभित्र राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, नैतिक तथा अन्य मानवीय पक्षहरू समेत अन्तर्निहित रहेका हुन्छन् । यसकै पृष्ठभूमिमा रहेर ग्रीक अर्थशास्त्री Takis Fotopoulos ले समावेशी लोकतन्त्र (Inclusive democracy) को अवधारणा अगाडि सारेका छन् । यस अवधारणामा राजनीतिक विषय मात्र लोकतन्त्र होइन यसभित्र समग्र मानव समाज र प्रकृति समेत समेटिन्छ भन्ने तथ्य उल्लेख भएको पाइन्छ ।

समावेशी लोकतन्त्र विश्वको प्रजातान्त्रिक अभ्यासको नयाँ आयाम हो । यसमा राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक रूपले पछाडि परेका वा पारिएका वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग, जाती र समुदायलाई समानुपातिक रूपमा शासन सञ्चालन र नीति निर्माणमा सहभागी हुन पाउने अवसरको सिर्जना गर्ने गरिन्छ । समावेशी लोकतन्त्रको अवधारणा अमेरिकाको काला र गोरा जाती बीचको विभेदको अन्त्य गर्ने बहससँगै थालनी भएको भएतापनि यसको शुरुवात सन् १८४८ मा स्वीटजरलैण्डबाट भएको इतिहास छ । समावेशी लोकतन्त्रमा समानुपातिक प्रतिनिधित्वको प्रावधान मार्फत शासन सञ्चालन र विकासको मूल प्रवाह भन्दा बाहिर रहेका वर्गलाई नीतिगत र कानूनी व्यवस्था मिलाई सहज पहुँच हुने वातावरणको सिर्जना गरी राज्य सञ्चालनमा सहभागी गराइन्छ ।



माथि उल्लेखित चित्रबाट प्रजातन्त्र वा लोकतन्त्रका विविध प्रकारहरू मध्ये प्रतिनिधिमूलक लोकतन्त्रमा बहुमत प्राप्त दलहरूले सरकारको नेतृत्व गर्ने, प्रत्यक्ष लोकतन्त्रमा जनताका जीवन व्यवहारसँग जोडिएका र राष्ट्रसामु देखा परेका ठूला मुद्दाहरू जनसम्मेलन वा जनमत सङ्ग्रहका माध्यमबाट टुङ्गो लगाउने पद्धति अवलम्बन गरिन्छ तर सहभागितामूलक लोकतन्त्रमा सबैखाले कामकारबाहीमा जनसहभागिताकै माध्यमबाट राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय मुद्दाहरू निकर्ण गरिन्छ, अर्थात् हरेक क्रियाकलापमा जनसहभागिता, जनताको संलग्नता अनिवार्य गरिन्छ भन्ने तथ्य प्रष्ट देखिन्छ। समावेशी लोकतन्त्रमा हरेक नागरिकबाट लोकतान्त्रिक जवाफदेहिता र प्रतिबद्धता नै लोकतन्त्रको आधारस्तम्भ मानिन्छ।

समावेशी लोकतन्त्र भनेको शास्त्रीय लोकतन्त्र र समाजवादको वैचारिक समन्वयको सह-उत्पादन हो। यस अवधारणाको प्रार्दुभावमा जनमुक्ति आन्दोलनहरू, मानव अधिकार आन्दोलन, महिला अधिकारवादी आन्दोलन र हरियाली आन्दोलन (Green Movement) जस्ता संसारका नवीनतम आन्दोलनहरूको योगदान छ। प्रतिनिधिमूलक लोकतन्त्र बढी प्रकृयामुखी, कर्मकाण्डी भयो यसले पूर्ण विकसित पश्चिमी मुलुकमा राम्रो काम गरे तापनि हाम्रो जस्तो मुलुकमा बजार अर्थतन्त्र र समाजवादी शासनले अङ्गालेको केन्द्रीय योजनाले बहुजन हिताय गर्न सकेन। फलस्वरूप नयाँ शहस्राब्दीको आगमन सँगै विश्व अनेकौँ बहुआयामिक राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक एवम् वातावरणिय सङ्कटमा पर्न थाल्यो। यस्ता समस्याबाट निकास खोज्ने क्रममा समाजका सबै तहहरूमा शक्तिको समान वितरण गर्ने उद्देश्यले समावेशी लोकतन्त्रको विकास भएको हो।

समावेशी लोकतन्त्र अन्य कुनै छुट्टै बाहिरी सिद्धान्त नभै लोकतान्त्रिक पद्धतिकै विकसित र अझ परिष्कृत रूप हो यसमा लोकतन्त्रमा भएका सबै तत्वहरूको विद्यमानता रहन्छ र समावेशी पद्धति, प्रकृया र प्रणाली थप स्थापित भएको हुन्छ। समावेशी लोकतन्त्रमा परम्परागत समाजवाद, पूँजीवाद, उदारवादभन्दा फरक समान सहभागिता, समान अधिकार, समान कर्तव्य, समान पहुँच र प्रत्यक्ष प्रतिनिधित्वको वर्चस्व रहन्छ।

सङ्घीयता र लोकतन्त्र विपरीतार्थी शब्द होइनन् र समानार्थी पनि होइनन्। सङ्घीयता हुँदैमा लोकतन्त्र वहाली हुने र एकात्मक हुँदैमा अलोकतान्त्रिक हुने होइन। सङ्घीयता संरचनागत (Structural) विषय हो, यसले राज्यको स्वरूप, तह कस्तो, कति बनाउने, राज्यशक्तिको बाँडफाँड कसरी गर्ने भन्ने तय गर्दछ। लोकतन्त्र शासकीय प्रणाली (Governance System) हो यसले राज्य सञ्चालनमा क-कसको

के-कस्तो भूमिका रहने, जनताको सहभागिता, पहुँच, प्रत्याभूति के-कसरी व्यवस्थित गर्ने भन्ने निकर्ग्यौल गर्दछ । यद्यपि सङ्घीयताले मुलुकमा रहेका विविधताको संयोजनमा अग्रणी भूमिका निर्वाह गर्ने हुँदा एकात्मक शासन प्रणालीभन्दा सङ्घीयता बढी समावेशी हुने गुञ्जायस भन्ने रहन्छ ।

३. हाम्रो सङ्घीयताको स्वरूप:

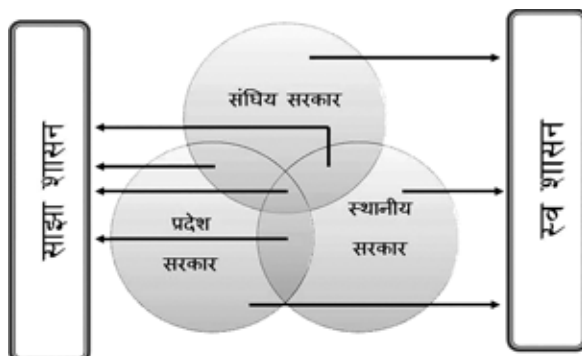
सङ्घीयताले राज्यको शासकीय शक्तिलाई विभिन्न सरकारका बीच बाँडफाँड गरेको छ । संविधानको धारा ५६ अनुसार सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुनेछ । नेपालको राज्य शक्तिको प्रयोग सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहले यस संविधान तथा कानून बमोजिम गर्नेछन् । सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहले नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधिनता, राष्ट्रियहित, सर्वाङ्गीण विकास, बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक सङ्घीय शासन प्रणाली, मानव अधिकार तथा मौलिक हक, कानूनी राज्य, शक्ति पृथकीकरण र नियन्त्रण तथा सन्तुलन, बहुलता र समानतामा आधारित समतामूलक समाज, समावेशी प्रतिनिधित्व र पहिचानको संरक्षण गर्नेछन् ।

धारा ५७ अनुसार राज्यशक्तिको बाँडफाँड विभिन्न अनुसूचीहरूमा कार्य क्षेत्र स्पष्ट हुनेगरी गरिएको छ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यस संविधान, सङ्घीय कानून र तहगत अधिकारको सम्बन्धमा सम्बन्धित तहकै कानून बमोजिम हुने व्यवस्था किटानी गरिएको छ । अनुसूची-५ सङ्घको अधिकार, अनुसूची-६ प्रदेशको अधिकार, अनुसूची-७ सङ्घ र प्रदेशको साझा अधिकार, अनुसूची-८ स्थानीय तहको अधिकार र अनुसूची-९ सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको साझा अधिकार ।

नेपालको सङ्घीयताको उत्प्रेरक पक्ष भनेकै शासन व्यवस्थालाई बढी उत्पादनशिल, समावेशी र सहभागितामुलक बनाउने देखिन्छ, त्यसकै व्यवस्थापनका लागि जून काम जून तहको सरकारलाई दिदा सबैभन्दा उत्तम र प्रभावकारी हिसाबले सम्पन्न हुन्छ, त्यो काम त्यहीँ तहको सरकारलाई दिनुपर्छ भन्ने धारणाले कार्यक्षेत्र र अधिकारको बाँडफाँड गरेको देखिन्छ ।

हिजो सिंहदरवारमा मात्र केन्द्रीत रहेको अधिकारलाई आज सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहका गरी विभिन्न ७६१ ठाउँमा बाडिएको छ । त्यसैले लाक्षणिक रूपमा 'गाउँ गाउँमा सिंहदरवार' भनिएको हो । सिंहदरवारमा रहेको प्राथमिकीकरण गर्ने अधिकार, बजेट बनाउने अधिकार, कर लगाउने अधिकार, खर्च गर्ने अधिकार, कानून बनाउने अधिकार, कार्यान्वयन गर्ने अधिकार, जवाफ माग्ने अधिकार, जवाफ दिने अधिकार सबै ७६१ वटै सङ्घीय इकाइहरूमा बाँडिएको छ । सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह बीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुनेछ ।

हाम्रो सङ्घीय स्वरूप:



सङ्घीयता भनेको स्वशासन र साझा शासनको समायोजन हो । स्वशासन र साझा शासनको एकीकृत लक्ष्य पुरा गर्ने मूल माध्यम विभिन्न तहका सरकार बीच अधिकारको बाँडफाँड हो । त्यसैले सङ्घीय तह बीच अधिकारको विभाजन नै सङ्घीयताको सार हो । “सङ्घीय इकाइहरूबीच शक्तिको बाँडफाँड नै सङ्घीयताको सार हो । सबै तह संविधानबाट नै नियन्त्रित र व्यवस्थित हुनुपर्दछ । सङ्घ र प्रदेश बीचको शक्ति विभाजन यस कारणले गरिन्छ कि हरेक तहले आफूलाई सूचीकृत विषयको दायरामा सार्वभौम रही शक्तिको अभ्यास हुन सकोस ।” (भारतको सर्वोच्च अदालत)

४. हाम्रो सङ्घीयता र समावेशी लोकतन्त्रः

विश्वमा हामी समेत २९ मुलुकमा मात्र सङ्घीयता अवलम्बन गरिएको तथ्यबाट सङ्घीयता नै लोकतन्त्र बहालीको अन्तिम अस्त्र हो भन्न सकिने अवस्था रहेन, सङ्घीयता रहित धेरै मुलुकहरूमा लोकतन्त्रको अभ्यास भएका छन् ।

अमेरिका, क्यानाडा जस्तो व्यापारिक र सामाजिक उद्देश्यले Coming Together को अवधारणामा आधारित सङ्घीयता हाम्रो होइन । हामीकहाँ भौगोलिक विविधता, सांस्कृतिक बहुलता, आर्थिक विषमता र दुई छिमेकको शासकीय प्रणालीमा विविधता हुँदाहुँदै पनि राज्यमा एक जात, एक भाषा, एक धर्म, एकल संस्कृति, एक लिङ्गको मात्र पहुँच, प्रभाव र प्रत्याभूति लामो समय देखि रहदै आएकोमा विभिन्न समयमा भएका जनआन्दोलनहरूबाट Decentralization, Deconcentration हुँदै Devolution सम्म पूगदा पनि जनचहना उजागर हुने प्रणाली व्यवस्थित हुन नसकेकाले वि.सं. २०६२-०६३ सालको जनआन्दोलन र २०६३ को मधेश आन्दोलनबाट हाम्रा सबै विविधताहरूलाई संयोजन गर्ने शासकीय प्रणालीको माग भएकाले हामीले Holding Together को अवधारणामा आधारित सङ्घीय प्रणाली अवलम्बन गर्ने तय गरी संविधान सभाको निर्वाचन मार्फत सङ्घीय लोकतान्त्रिक संविधान तर्जुमा गरी तीन तहको सङ्घीय संरचना निर्माण गरेका हौं ।



माथिको चित्रबाट स्पष्ट हुन्छ कि संविधानतः तीन तहका सरकार एकापसमा समन्वयकारी, सहकार्यगत एकता भएका हुनेछन्, तर कुनै पनि तह एक अर्काको मातहत वा तालुक हुने छैनन् । यिनीहरूको समन्वय, सहकार्य र एकता सन्निकटता, सहभागिता, सुशासन र प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि व्यवस्थित हुनेछन् ।

हामी मुलुकमा विद्यमान विविधताको संरक्षण, बहुल संस्कृतिको जगेर्ना, सबै जातजाती, भाषाभाषी, धार्मिक समूह, लिङ्गको समान पहुँच र प्रत्याभूति कायम गर्ने उद्देश्यले सङ्घीयतामा रूपान्तरण भएका हुँदा समावेशी लोकतन्त्र हाम्रो प्रथम ध्येय भएको पुष्टि हुन्छ ।

वि.सं. २०४६ सालको आनदोलनबाट एकदलीय पञ्चायती शासन व्यवस्था ढलेर बहुदलीय व्यवस्था कायम गर्ने सिलसिलामा निर्मित २०४७ सालको संविधानबाट समावेशी अवधारणा अघि आउन थालेको भएतापनि नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ जारी भएपछि मात्र समावेशी लोकतन्त्रले वैधानिकता पाएको हो । अन्तरिम संविधानमा राज्यको दायित्व अर्न्तगत वर्गीय, भाषिक, लैङ्गिक, सांस्कृतिक, धार्मिक र क्षेत्रीय भेदभावको अन्त्य गर्दै दलित, आदिवासी, जनजाती, मधेसी, उत्पीडित, उपेक्षित र अल्पसङ्ख्यक समुदाय, पिछडिएको क्षेत्र लगायतका समस्यालाई सम्बोधन गर्न राज्यको वर्तमान केन्द्रीकृत र एकात्मक ढाँचाको अन्त्य गरी राज्यको समावेशी लोकतान्त्रिक र अग्रगामी पुनर्संरचना गर्ने उल्लेख गरिएको थियो । यस पछिका दिनमा राजनैतिक दलका विभिन्न कार्यकारिणी समिति लगायत अन्य प्रशासनिक क्षेत्रमा समेत समावेशी प्रणाली अवलम्बन हुँदै आएको देखिन्छ ।

वर्तमान संविधानको प्रस्तावनामा नै सबै प्रकारका विभेद र उत्पीडनको अन्त्य गर्दै समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामुलक सिद्धान्तको आधारमा समतामुलक समाज निर्माणको परिकल्पना गरिएको छ । यस संविधानका प्रावधानमा उल्लेखित धर्म निरपेक्ष तथा समावेशी राज्य, सम्पूर्ण मातृभाषाहरूलाई राष्ट्रभाषाको मान्यता जस्ता विषयले संविधानलाई थप समावेशी तुल्याएको छ ।

समानताको हक, सामाजिक एवम् सांस्कृतिक रूपले पछाडि परेकाहरूको संरक्षण र सशक्तिकरण गरी पहुँच अभिवृद्धि गर्न कानून द्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने प्रावधान, छुवाछुत तथा जातीय भेदभाव विरुद्धको हक, दलितको हक, भाषा तथा संस्कृतिको हक लगायत सामाजिक न्याय सम्बद्ध हकहरूले जातीय, भाषिक, लैङ्गिक, सांस्कृतिक र सामाजिक समावेशीकरणको किटानी व्यवस्था गरेको छ ।

राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरूको व्यवस्थामा रहेका राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक उद्देश्य र समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिका प्रावधानहरूले समावेशीकरणको जग सुदृढ पार्ने प्रयत्न गरेको देखिन्छ ।

राष्ट्रपति उपराष्ट्रपति फरक लिङ्ग वा समुदायको हुने, प्रतिनिधिसभा र राष्ट्रिय सभामा समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा समेत प्रतिनिधि छनौट हुने, प्रतिनिधि सभाको सभामुख वा उपसभामुख कुनै एकजना महिला हुनुपर्ने, गाउँ, सभा, नगरसभा तथा वडा सदस्यसम्म समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा प्रतिनिधित्व हुनुको साथै पिछडिएको वर्गको उत्थान र सशक्तिकरणका लागि राष्ट्रिय महिला आयोग, दलित आयोग, मुस्लिम आयोग, समावेशी आयोग, आदिवासी जनजाती आयोग, मधेसी आयोग जस्ता संवैधानिक आयोगहरूको व्यवस्था हुनुले समावेशीकरणलाई संवैधानिक प्रत्याभूति गरिएको ठहर्दछ ।

संवैधानिक प्रावधान बाहेक समावेशीकरणका लागि कानूनी प्रबन्ध भएका, हुँदै गरेका र विभिन्न संसदीय समितिहरू, परिषद, प्रतिष्ठानहरू, सरकारी तथा गैरसरकारी निकायहरू समेत समावेशीकरणको क्षेत्रमा क्रियाशिल रहेका छन् ।

समावेशी लोकतन्त्रको अभ्यासबाट सामाजिक असमानता हटाइ सामाजिक न्याय कायम गरी राष्ट्रिय

एकता सुदृढ गर्न र स्थानीय समस्याहरूको स्थानीय स्तरमै समाधान गर्न सके शासनमा अपनत्व हासिल भै विविधताको यथोचित व्यवस्थापन हुनेमा विश्वस्त रहन सकिन्छ । फलत कमजोर र पछाडि परेका वर्गको उत्थान आ-आफ्नै ठाउँबाट सम्भव हुन्छ ।

हाम्रो सङ्घीयताको मूल मर्म नै विविधतामा एकता, समन्वय र सहकारिता भएकाले समावेशी लोकतन्त्रले राखेको विविधता व्यवस्थापनलाई अङ्गीकार गरेको छ । हामीले विगतमा भोगेका जातीय, भाषिक, क्षेत्रीय, लैङ्गिक बहिस्करणको क्षतिपूर्ति स्वरूप २०६३ सालको अन्तरिम संविधानबाटै समावेशीकरणलाई मूल मुद्दाका रूपमा उठाउँदै आएका छौं । पछिल्लो संविधानले प्रस्तावना, राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, मौलिक हक, निर्वाचन प्रणाली, संवैधानिक अङ्गहरू, विभिन्न परिषद, समितिहरूमा समेत समानुपातिक, समावेशी अवधारणा अवलम्बन गरिएकोबाट हामी समावेशी लोकतन्त्रको हिमायती भएको स्पष्ट छ ।

४. प्रदेश १ को संरचना र समावेशी लोकतन्त्रको आधार:

साविकको पूर्वाञ्चल विकास क्षेत्रका तीन अञ्चल मेची, कोशी र सगरमाथाका १६ जिल्ला मध्ये १४ (सिरहा र सप्तरी बाहेक) जिल्लामा प्रदेश नं १ संरचित गरिएको छ ।

प्रदेश नं १ उत्तरमा हिमालय क्षेत्रदेखि दक्षिणमा तराईको समथर भूमिसम्म फैलिएको छ । यस प्रदेशको उत्तरी सीमा चीनको स्वशासित क्षेत्र तिब्बत, दक्षिणमा भारतको विहार राज्य, पूर्वमा भारतकै पश्चिम बङ्गाल राज्य र पश्चिममा नेपालको प्रदेश नं २ र ३ पर्दछन् । हिमालदेखि तराईसम्म फैलिएकाले भौगोलिक विविधताको साथ-साथै जातीय, भाषागत, धार्मिक विविधता र आर्थिक असमानता पनि उत्तिकै छन् । यहाँ राष्ट्रिय अर्थनीतिमा उल्लेख्य प्रभाव पार्ने ठूलो-ठूला उद्योगले मुलुकको आवश्यकता धान्ने मात्र नभई निर्यात प्रवर्द्धन गर्ने, ठूलो आकारमा रोजगारी प्रदान गर्ने, मझौला तथा साना उद्योगले स्थानीय सीप, पूँजी र प्रविधिको उपयोग गरी स-साना आकारमा धेरैलाई रोजगारी दिने र राष्ट्रिय खाँचो पूर्ति गर्ने कार्यमा टेवा पुऱ्याएका छन् । अधिकांश जनसङ्ख्या कृषि, उद्योग, व्यापारमा लागेका, उच्च दरको साक्षरता र उच्च शिक्षा हासिल गरेका जनसङ्ख्याको आकार ठूलो भएको प्रदेश हो नं १ । यहाँका युवाहरू अध्ययन र रोजगारीको सिलसिलामा तेश्रो मुलुक (अष्ट्रेलिया, अमेरिका, जापान, क्यानाडा, दक्षिण कोरिया, मलेसिया, दुवई, साउदी अरब) गएकाले विप्रेषणको आप्रवाह पनि ठूलै आकारको छ ।

८६ डिग्री १ मिनेटपूर्वी देशान्तर देखि ८८ डिग्री ३ मिनेटपूर्वी देशान्तर सम्म र २८ डिग्री २ मिनेट उत्तरी अक्षांश देखि २६ डिग्री ३ मिनेट उत्तरी अक्षांश सम्म फैलिएको यो प्रदेशको कूल क्षेत्रफल २५९०५ वर्ग कि.मी. र ४५३४९४३ (जनगणना २०६८ अनुसार) जनसङ्ख्या रहेको छ । यसका १४ जिल्ला मध्ये ताप्लेजुङ, सङ्खुवासभा र सोलुखुम्बू ३ जिल्ला हिमाली क्षेत्रमा पर्दछन्, जहाँ वर्षैभरी जाडो हुने, हिउँ पर्ने, टुण्ड्रा र लेऊ प्रकृतिका वनस्पति र विभिन्न प्रकृतिका जडीबुटी पाइन्छन् ।

खोटाङ, ओखलढुङ्गा, उदयपुर, भोजपुर, तेह्रथुम, धनकुटा, पाँचथर र इलाम मध्यपहाडी र भित्री मधेशमा पर्ने ८ जिल्लामा वर्षको केही समय जाडो, केही समय गर्मी हुने, पहाडी फलफूल, अलैंची, चिया, अदुवा, चीज आदिको उत्पादन बढी मात्रामा हुन्छ । सुनसरी, मोरङ र झापा तीनवटा तराइका जिल्लामा वर्षैभरी जसो गर्मी मौसम रहने र यहाँ धान, गहुँ, मकै जस्ता खाद्यबाली, दलहन, तेलहन, जूटजन्य नगदेवाली र साल, सिसौ जस्ता बहुमूल्य काठपात पाइन्छ ।

यस प्रदेशमा विश्वको सर्वोच्च शिखर सगरमाथा लगायत कञ्चनजङ्घा, मकालु, ल्होत्से, चोयू,

जुगल हिमाल पर्दछन् भने सबैभन्दा होचो भूभाग कचनकवल पनि यसै प्रदेशमा पर्दछ । भौगोलिक विविधता, हावापानीको विषमता, उत्पादनको विविधताले यस प्रदेशलाई पर्यटकको आकर्षक केन्द्र बनाएको छ । त्यसरी नै नेपालका सबैजसो जातजाती, भाषाभाषी, धर्मवलम्बीहरूको बसोवास भएकाले बहुल सांस्कृतिक सम्पदा पनि यस प्रदेशको अर्को विशेषता हो । सबै किसिमको भौगोलिक विविधता, साँस्कृतिक बहुलता र आर्थिक विषमता कायम रहेको हुँदा यी सबैको समूचित व्यवस्थापनका लागि समावेशी लोकतन्त्रको प्रभावकारी कार्यान्वयन यस प्रदेशका लागि अनिवार्य शर्त भएकाले सोही बमोजिमको राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक र पर्यावरणीय नीति, योजना, कार्यक्रम र तिनको समूचित कार्यान्वयन सङ्घीयताको सवलीकरणका लागि समेत अत्यावश्यक छ ।

❖ संरचनागत अवस्था :

क) प्रदेशको नं १ को राजनीतिक तथा प्रशासकीय विभाजन:

क्र.स.	विवरण	इकाइ	प्रदेश नं १
१	क्षेत्रफल	वर्ग कि.मी.	२५,९०५
२.	जिल्ला	सङ्ख्या	१४,
३.	सङ्घीय निर्वाचन क्षेत्र	सङ्ख्या	२८
४	प्रादेशिक निर्वाचन क्षेत्र	सङ्ख्या	५६
५	गाउँपालिका	सङ्ख्या	८८
६	नगरपालिका	सङ्ख्या	४६
७	उपमहानगरपालिका	सङ्ख्या	२
८	महानगरपालिका	सङ्ख्या	१
९	जनसङ्ख्या, २०६८	हजार	४५,३४

ख) प्रदेशको जातीय विवरण (प्रतिशत)

प्रदेश नं.	खस आर्य	पहाडी जनजाती	तराई जनजाती	दलित	मधेसी	मुस्लिम	अन्य
१	२७.८४	३९.७७	११.०३	९.३१	७.५४	३.५९	०.९२
२ मधेश	४.८८	६.९५	८.४९	१६.३०	५१.८०	११.५८	०.५१
३. बागमती	३७.१०	५२.६८	१.७७	५.६६	१.६५	०.६७	०.४५
४ गण्डकी	३६.१०	३९.२६	२.२७	१७.६२	३.४५	१.१७	०.१४
५ लुम्बिनी	३०.०३	१९.५८	१४.८८	१४.०७	१४.५०	६.६५	०.२९
६ कर्णाली	६०.९६	१४.७६	०.५१	२२.९२	००	००	०.८५
७ सुदुर पश्चिम	६०.०२	३.५०	१७.२५	१२.९४	१.७३	०.२३	४.३२
जम्मा	३१.२५	२७.२८	७.७०	१२.९४	१५.३७	४.३९	१.०७

हाम्रो यस प्रदेशको भौगोलिक विविधता, राजनीतिक विभाजन, साँस्कृतिक बहुलता, आर्थिक विषमता आदिको संयोजन र विविधतामा एकता (Unity in Diversity) का लागि सङ्घीयता अवलम्बन गरिएको

सन्दर्भमा हामीले यसको सवलीकरणका लागि समावेशी लोकतन्त्रलाई अङ्गाल्नु जरूरी भएको हो ।

यसरी प्रदेश नं १ मुलुकभरीका सबै विशेषताबाट सु-सज्जित भएकाले यस प्रदेशले समावेशीकरणलाई बढी प्राथमिकतामा राखेर आफ्ना ऐन, कानून, नीति, नियमहरू तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।

नेपालको लोकतान्त्रिक आन्दोलनमा अग्रणी भूमिका रहेको यस प्रदेशको इतिहास गौरवमय रहेको छ । राणाशासन विरुद्धको लडाँइमा मजदूर आन्दोलनका नामबाट सङ्घर्ष गरेको, जनताको पहिलो रेडियो स्टेशन सञ्चालन गरेको, निर्दलीय पञ्चायती व्यवस्था विरोधी आन्दोलनमा सुखानी र छिन्ताडमा थुप्रै वीरयोद्धाहरूले शहादत प्राप्त गरेको, क्रुर र कायर पञ्चायती शासक सामू नझुकेका भोजपुरका देवानसिंह राई, राम-लक्ष्मण जस्ता वीर योद्धा एवम् क्याप्टेन यज्ञ बहादुर थापा, लिला दाहाल, ठगीराज दाहाल, खगेन्द्र दाहाल, केशव कोइराला र भीम नारायण श्रेष्ठ जस्ता सपुतले वलिदान दिएको भूमि हो १ नं. प्रदेश । यस प्रदेशले मुलुकको राजनीतिक, आर्थिक परिवर्तनमा, सामाजिक, साँस्कृतिक पहिचान र विकासमा एवम् अन्य जुनसुकै परिस्थिति (आन्दोलन, हडताल, नाकाबन्दी, महामारी, दैविक विपत्ति) मा उल्लेख्य र सकारात्मक भूमिका निर्वाह गरेको इतिहास छ । यस प्रदेशबाट विभिन्न राजनीतिक प्रणालीमा, मुलुकलाई असहज परेको बेलामा निकास दिने नेतृत्व लिँदै अहिले सम्म ७ जना (विशेश्वर प्रसाद कोइराला, मातृका कोइराला, गिरीजा प्रसाद कोइराला, सूर्य बहादुर थापा, नगेन्द्र प्रसाद रिजाल, मनमोहन अधिकारी र खड्ग प्रसाद ओली) राजनीतिकर्मीहरूले प्रमुख कार्यकारी पद (प्रधानमन्त्री)को भूमिका निर्वाह गरीसकेका छन् । त्यस्तै गरी विद्या देवी भण्डारी राष्ट्रपति हुनुहुन्छ ।

❖ प्रादेशिका तहमा समावेशी लोकतन्त्रका सन्दर्भहरू—

राज्यका नागरिकहरूसँग सरोकार रहने हरेक विषयमा नागरिक स्वयमले निर्णय गर्न पाउने र प्रत्येक निर्णय प्रक्रिया, कार्यान्वयन र नतिजामा सबैको सहभागिता रहने पद्धति नै समावेशी लोकतन्त्र भएकाले प्रदेशहरूका नागरिकहरूसँग सम्बन्धित विषय एवम् सन्दर्भहरू नै प्रदेशका लागि लोकतन्त्रका विषयवस्तु अर्न्तगत पर्दछन् । समग्र समावेशी लोकतान्त्रिक अभ्यासमा रहेका भौगोलिक, राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक साँस्कृतिक, प्रशासनिक र वातावरणीय क्षेत्र नै प्रदेशका पनि समावेशी लोकतन्त्रका अवयव हुन् ।

❖ भौगोलिक र प्रादेशिक लोकतन्त्रः

- समावेशी लोकतान्त्रिक सङ्घीय शासन प्रणाली अवलम्बन
- प्रदेशको सबै क्षेत्र हिमाल, पहाड, तराईमा सन्तुलित विकास
- प्रदेशका सबै भौगोलिक क्षेत्रको प्रतिनिधित्व भएको जनप्रतिनिधिमूलक संस्थाहरूबाट शासन सञ्चालन

❖ राजनैतिक वा प्रत्यक्ष लोकतन्त्रः

- प्रादेशिक शासकीय संरचनामा समानुपातिक राजनीतिक प्रणाली
- प्रदेशको राजनीतिमा प्रदेश भरिका जनताको सहज पहुँच
- आफ्नो प्रदेशभित्र राजनीतिक दल दर्ता गरी राजनीतिमा सबैको अर्थपूर्ण सहभागिता हुने सुनिश्चितता
- आ-आफ्ना लागि आफैँ नीति निर्माण गरी कार्यान्वयनमा सबैको समान सहभागिता

- आवधिक निर्वाचनमा भाग लिई आ-आफ्ना प्रतिनिधि मार्फत शासनमा सहभागी हुने स्वतन्त्रता र समान अवसर

❖ आर्थिक लोकतन्त्र

- प्रदेशमा रहेका र सङ्घबाट प्राप्त हुने सबै किसिमका श्रोतसाधनको पहिचानदेखि वितरणसम्ममा सम्पूर्ण जनताको सहभागिता सुनिश्चितता र समान अवसरको व्यवस्था
- आर्थिक अधिकारको समान वितरण
- अर्थ व्यवस्थाका उत्पादन, उपभोग, लगानी, वितरण जस्ता क्रियाकलापहरूका निर्णयमा प्रदेशभित्रका सबै नागरिकहरूको समान अधिकार
- प्रादेशिक आवधिक योजना तर्जुमा, कार्यक्रम छनौट र बजेट प्रणालीमा सबै जनताको समान पहुँच र अवसर

❖ प्रशासनिक लोकतन्त्र

- ❖ प्रादेशिक तहमा जनताको सहज पहुँच रहेको जनपक्षीय प्रशासन संयन्त्र
- ❖ प्रशासनिक निकायबाट हुने हरेक प्रशासनिक निर्णय प्रकृया र सूचनामा सबैको सरल र सहज पहुँच,
- ❖ भौगोलिक, जातीय र भाषागत वर्चस्वको आधारमा सञ्चारमा असुविधा नहुने गरी खास वर्गको मात्र नभै सबैको प्रतिनिधित्व रहने कर्मचारीतन्त्र
- ❖ सामाजिक-साँस्कृतिक लोकतन्त्र
 - जातीय, भाषिक, धार्मिक सहिष्णुतामा आधारित सामाजिक मूल्य मान्यताको विकास
 - भेदभावरहित सामाजिक व्यवहार
 - सभ्य र समतामूलक समाजको निर्माण
 - प्रादेशिक एवम् राष्ट्रिय एकताका लागि विविधताको सम्मान र संरक्षण ।

❖ पर्यावरणीय लोकतन्त्र

- प्रकृति र मानवीय कृयाकलापहरू बीच सन्तुलन कायम राख्ने प्रयास
- दिगो विकासको अवधारण आत्मासात
- प्रादेशिक जल, जङ्गल, जमीन, जडिबुटीमा स्थानीयको व्यवस्थापकीय जिम्मेवारी र स्वामित्वको प्रत्याभूति ।

५. समावेशी लोकतन्त्रका चुनौति र अवसरमा रूपान्तरणको सम्भावना:

नेपालमा संविधानबाट नै सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र सुनिश्चित गरिएकोमा राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक सहित वातावरणीय लोकतन्त्रको मजबुतीकरण तीनै तहका सरकारबाट गर्नुपर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ । अधिकार विभाजनको स्वरूप हेर्दा अवशिष्ट अधिकार सहित सङ्घमा राज्यशक्ति केन्द्रित हुनेगरी शक्ति विभाजन गरिएको पाइन्छ ।

राज्यका सबै तहका शक्तिको श्रोत नेपालको संविधान हो । सङ्घमा अवशिष्ट शक्ति सहित सबै तहका

शक्ति संविधान बमोजिम सीमित छ । आ-आफ्ना एकल सूचीका विषयमा सबै तहका विधायिकी शक्ति समान र स्वतन्त्र छन् । साझा सूचीका विधायिकी सक्षमता श्रेणीबद्धतामा आधारित छ, सङ्घीयताको लक्ष्य समावेशिता र समान सहभागिता सुनिश्चित गरी राष्ट्रिय एकता मजबूत बनाउनु हो ।

हाम्रो सङ्घीयतामा केही चुनौतिहरूको विद्यमानता देखिन्छ :

- सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तर सम्बन्ध सहकारिता, सह-अस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित छ, तथापि राष्ट्रिय एकता र अखण्डताका विषयमा सङ्घीय सरकारले प्रदेश सरकारलाई निर्देश गर्नु सक्दछ ।
- राष्ट्रिय महिला आयोग, दलित आयोग, मुस्लिम आयोग, समावेशी आयोग, आदिवासी जनजाती आयोग, मधेसी आयोग जस्ता समावेशीकरणको लागि स्थापित संवैधानिक निकायहरू दलीय भागबण्डाको चपेटामा परेर, राम्राभन्दा हाम्रा मान्छे नियुक्ति हुनुपर्ने बहानामा निष्कृत्य कागजी घोडा भएका छन् ।
- संरचनागत दोहोरोपन, कार्यगत तेहोरोपन, स्वच्छ प्रतिस्पर्धाको अभाव, श्रोत साधनको असमानता, शक्ति हत्याउने र संरचनागत साम्राज्य बढाउने होड आदिले सङ्घीयतालाई सुदृढिकरण गर्न कठिन परेको छ ।
- सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच समानता, सहकार्य र समन्वयको प्रावधान किटानी भएतापनि सङ्घले कानून नबनाएको कारणले प्रदेश र स्थानीय तह आ-आफ्नो जनशक्ति व्यवस्थापनमा, श्रोत परिचालनमा कठिनाई झेलिरहेका छन् ।
- कर लगाउने र उठाउने बीचको द्विविधाले प्रदेश र स्थानीय तह वित्तीय व्यवस्थापनमा असहजता महसुस गरिरहेका छन्, सङ्घबाट प्राप्त हुने श्रोत प्रदेश र स्थानीय तहको क्षमता र आवश्यकताभन्दा केन्द्रको स्वविवेकमा भर पर्नुपर्ने प्रकृतिको छ ।
- कार्यस्थलबाट उठेका समस्यालाई आधार बनाएर नीति, कानून बनाउने पद्धति विकसित हुन नसक्दा मुलुकको योजना, नीति, कार्यक्रमहरूबाट जनताको अपनत्व कायम हुन र अपेक्षा समेटिन सकेको छैन,
- सङ्घीयता बहाल भै संरचनागत व्यवस्था भैसक्दा पनि केन्द्रीकृत सोच, शैली र व्यवहार पूर्ववत् नै रहेको, प्रदेश र स्थानीय तह सङ्घका अधिनस्थ इकाइ जस्तो व्यवहारमा परेको अवस्था छ ।
- प्रदेश र स्थानीय तहमा क्षमता र श्रोतसाधनको आँकलन नगरी संरचनागत इकाइहरू थप गर्ने, भौतिक र वित्तीय सुविधाको बढोत्तरी गर्ने प्रचलनले सङ्घीयता नै बोझिलो महसुस हुन थालेको छ ।
- सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच अन्तर सम्बन्ध सम्बन्धी कामकारबाही गर्न, आपसी (तीन तहका सरकारबीचका) विवाद समाधान गर्न व्यवस्थित गरिएको संविधानको भाग-२० का विभिन्न (धारा २३१ देखि २३७ सम्मका) धाराहरूमा गरिएको प्रबन्ध सामयिक र निर्दिष्ट समयमा कार्यान्वयन हुन नसकेको अवस्था छ ।
- अझै पनि काममा सानो, ठूलोको विभेद, जातीय भेदभाव, छुवाछुत, लैङ्गिक हिंसा, धनी र गरीबलाई राज्य संरचनाका इकाइहरूमा उच्च-नीचको व्यवहार कायम रहेकाले सङ्घीयता र समावेशी लोकतन्त्र दुबै चुनौतिपूर्ण अवस्थामा रहेका छन् ।

- यी बाहेक सङ्घीय गणतन्त्र र समावेशी लोकतन्त्रको अभ्यासमा प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा कमी आउने, निर्णय प्रकृत्यामा बिलम्ब हुने, अवसरको अभावमा प्रतिभा पलायन हुने, मनोवैज्ञानिक द्वन्द्व सिर्जना हुनसक्ने, अवसर र साधन श्रोतमा सभ्रान्त वर्गको मात्र पहुँच बढ्न सक्ने जस्ता व्यवहारजन्य केही अवगुणहरू पनि छन् । जसलाई चुनौतिका रूपमा लिनुपर्दछ ।

उल्लेखित चुनौतिहरूलाई अवसरमा रूपान्तरण गर्न सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तर सम्बन्ध) ऐन, २०७७ र तहगत सरकारबीच अधिकार र कार्य जिम्मेवारीको बाँडफाँड नीति प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेमा र व्यवस्थित गरिएका विभिन्न संवैधानिक अङ्ग र निकायहरूको व्यवस्थापन, गठन, सञ्चालन आवश्यक मापदण्डमा आधारित भएर हुन सकेमा लामो जनसङ्घर्षले स्थापित गरेको सङ्घीय गणतान्त्रिक समावेशी लोकतन्त्रबाट समृद्ध मुलुकको निर्माणमा टेवा पुगी आम जनतालाई सुशासनयुक्त सेवा प्रवाह गर्न सकिने थियो । सुशासनका लागि आवश्यक यी ८ तत्वहरूको विद्यमानताका लागि शासकीय प्रणालीका सबै अङ्ग, निकाय, पदाधिकारी र आमजनता एकताबद्ध, इमान्दार र जिम्मेवार भै अग्रसर हुनु नै उल्लेखित चुनौतिहरूलाई अवसरमा रूपान्तरण गर्ने पहिलो कदम हो ।

सुशासनका ८ अवयवहरू:



- जवाफदेहिता (Accountable)
- पारदर्शिता (Transparent)
- जिम्मेवारी बहन (Responsive)
- सहमति उन्मुख (Consensus Oriented)
- सहभागितामूलक (Participatory)
- समावेशी (Inclusive)
- कानूनको शासन (Rule Of Law)
- कार्यक्षमतायुक्त (Efficient)

यी अवयव हासिल गर्न हाम्रो पुरातन केन्द्रीकृत मानसिकतामा परिवर्तन आउन जरूरी छ, ज्ञान, सीप, क्षमताको अभाव विभिन्न प्रकारका तालिम गोष्ठी, कार्यशालाबाट आर्जन हुने तर रुढ मनोवृत्ति, पुरातन सोच, शैली र व्यवहार परिवर्तन गर्न कठिन हुने देखिन्छ ।

श्रोतसाधनको आँकलन, संस्थागत र सङ्गठनात्मक क्षमताको पूर्वानुमान, नतीजाबाट आउने लाभ आदिको विश्लेषण गरेर मात्र कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने पद्धति बसाल्न जरूरी छ । त्यसैगरी कार्यक्रम, आयोजना, परियोजना सञ्चालन गर्दा लाभ-लागत विश्लेषण गरी नतीजामा केन्द्रीत भएर कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ ।

सङ्घीय प्रणाली कार्यान्वयनमा आएको, गणतान्त्रिक संरचनाहरू क्रियाशिल रहेको, संवैधानिक र कानूनी रूपमा समावेशीकरणको प्रत्याभूति भएको अवस्था विद्यमान रहेकाले तिनको जवाफदेहितायुक्त प्रयोग नै आगामी दिनमा मुलुकको समृद्धि र जनताको सुख शान्तिका आधार हुन सक्दछन् ।

६. निष्कर्षः

शासकीय संरचना र प्रणाली भनेका मुलुक र जनताको उन्नयनका लागि सकारात्मक सुधार गर्ने उद्देश्यले संस्थापित साधन मात्र हुन्, मूल साध्य (उद्देश्य) भनेको समग्र मुलुकको विकास र जनताको दैनिकीमा अमनचैन हो । विश्वमा धेरै प्रकारका शासकीय संरचना र प्रणालीहरू छन् ती मध्ये कति जनअनुमोदित छन्, कतिपय शासक वर्गबाट लादिएका छन्, कतिपय वैदेशिक हस्तक्षेपबाट आयातित छन् । सबैले समान रूपमा मुलुकको हित र जनताको विश्वास जित्ने काम गर्न सकेका छैनन् । हामीले पनि लामो सङ्घर्षबाट मात्र सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको स्थापना गर्न सकेका हौं, यसैभित्र समावेशी लोकतन्त्रको अभ्यास गर्ने प्रयासमा छौं । जनसङ्घर्षबाटै प्राप्त भएकाले यो जनअनुमोदित छ, यसबाट समग्र मुलुक र जनताको हित हुने अपेक्षा आम नेपालीले मात्र नभै हाम्रा शुभेच्छुक मित्रराष्ट्रले समेत गरेका छन् ।

हाम्रो जस्तो विविधतायुक्त मुलुकमा समावेशी लोकतन्त्रको अभ्यास हुँदै आएको सन्दर्भमा शासन सञ्चालन र नीति निर्माणको मूलधारबाट बाहिर रहेका वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग, जाती, धर्म र समुदायको वास्तविक पहिचान गरी तीनै तहका सरकारद्वारा समुचित व्यवस्थापन गर्दै आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक र राजनैतिक रूपमा बहिष्कृत अवस्थामा रहेका समुदायलाई मूल प्रवाहीकरण र सशक्तिकरणका माध्यमबाट शासन सञ्चालनमा सहभागी गराउँदै समता सहितको समानता कायम गर्नु जरूरी भएको छ । माथि उल्लेखित चुनौतीहरूलाई अवसरमा परिवर्तन गर्न सकेमा मुलुकको समृद्धि र जनताको अमनचैनको अपेक्षा विश्वासमा परिणत हुन सक्नेछ ।

सन्दर्भ सामाग्री-

१. नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।
२. सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तर सम्बन्ध) ऐन, २०७७, सङ्घीय संसद सचिवालय, सिंहदरवार, काठमाडौं ।
३. पराग (PARAG), पाँचौ अडक नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन, बबरमहल, काठमाडौं ।
४. समावेशीकरण सम्बन्धी विभिन्न पत्रपत्रिकाका आलेखहरू
५. Google Search.



नेपालमा वित्तीय हस्तान्तरणको व्यवस्था र अवस्था



~ विष्णुहरि बराल
उपमहालेखा नियन्त्रक

विषय प्रवेश

सरकारका विभिन्न तहहरूबीच वित्तीय शक्ति र जिम्मेवारीको बाँडफाँड र व्यवस्थापन नै वित्तीय सङ्घीयता हो । यसका विभिन्न आयामहरूमध्ये वित्तीय हस्तान्तरण एक महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । सङ्घीय एकाइहरूबीच हुने आर्थिक असमानताको परिपूर्ण गरी समन्वय कायम गर्न वित्तीय हस्तान्तरण गर्ने गरिन्छ । यसले सबै नागरिकको आधारभूत अधिकारको सुनिश्चितता हुनुपर्दछ भन्ने मान्यताको वकालत गर्दछ । नागरिकहरूले तुलनात्मक मात्रामा कर तिरेर एकनास सार्वजनिक सेवा पाउनुपर्दछ भन्ने मान्यताको साथ यस अवधारणाको विकास भएको हो । हाम्रो देश स्रोतसाधन र क्षमतामा विविधता रहेको मुलुक हो । सोही अनुरूप सङ्घीय एकाइहरूमा समेत विविधता रहेको छ । यसरी फरक आर्थिक क्षमताको कारण सङ्घीय एकाइहरूबाट प्रवाह गर्ने सेवामा पृथक्ता नआओस् भन्ने उद्देश्यका साथ यो अवधारणालाई धेरैजसो सङ्घीय मुलुकहरूले आत्मसात् गरेको पाइन्छ । नेपालले सङ्घीय सरकारबाट प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई तथा प्रदेश सरकारबाट स्थानीय तहलाई वित्तीय हस्तान्तरण गर्नुपर्ने संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्था रहेको छ ।

नेपालको संविधानले हरेक सङ्घीय एकाइ आफ्नो क्षेत्राधिकारभित्रको विषयमा वित्तीय शक्तिको अभ्यास र प्रयोग गर्न स्वतन्त्र र स्वायत्त रहने तथा साझा अधिकारको विषयमा एक आपसमा अनुबन्धित हुने व्यवस्था गरेको छ । यद्यपि सङ्घीय एकाइहरू बीच समुचित समन्वय र सहकार्य हुन सकेको पाइँदैन । एकातिर प्रदेश तथा स्थानीय तहहरू कार्य जिम्मेवारी अनुरूप वित्तीय स्रोतसाधन हस्तान्तरण नभएको गुनासो गरिरहेका छन् भने अर्कोतिर सङ्घीय सरकार अन्य सङ्घीय एकाइहरूले हस्तान्तरण भएको वित्तीय स्रोतसाधनको समुचित उपयोग गर्न नसकेको आरोप लगाइरहेको छ । यस परिदृश्यमा सङ्घीय एकाइहरू बीच समन्वय, सहकार्य र सहअस्तित्वको सिद्धान्तअनुरूपको अन्तरसम्बन्ध विकास गर्दै सङ्घीय शासनको सफलीभूत अभ्यास गर्नु आजको आवश्यकता बन्दै गएको छ ।

नेपालमा वित्तीय हस्तान्तरणको व्यवस्था

हरेक तहका सरकारले प्रवाह गर्न न्यूनतम सेवा र गुणस्तरमा फरक नपार्न तथा हुनसक्ने अन्तर वा असमानता हटाउन/घटाउन अन्तर सरकार वित्तीय हस्तान्तरण गरिन्छ । यसका साथै राजस्व र खर्च जिम्मेवारी बीचको अन्तर पूर्ति गर्न, Vertical & Horizontal Fiscal Balance कायम गर्न, राष्ट्रको प्राथमिकता तथा नीतिलाई सङ्घीय एकाइहरू बीच समन्वयात्मक रूपमा प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न यसको महत्त्वपूर्ण

भूमिका रहेको हुन्छ । नेपालले अवलम्बन गरेको सङ्घीयता सहकारितामूलक सङ्घीयता हो । यस सन्दर्भमा वित्तीय सङ्घीयताले पनि सङ्घीय एकाइहरूबीच समन्वय, सहकार्य र सह-अस्तित्वको सिद्धान्तलाई आत्मसात् गरेको हुनुपर्छ । नेपालको संविधानले हरेक सङ्घीय एकाइलाई आफ्नो अधिकारभित्रको आर्थिक अधिकार सम्बन्धी विषयमा कानून बनाउने, कर लगाउने, राजस्व उठाउने, वार्षिक बजेट बनाउने, निर्णय गर्ने, नीति तथा योजना तयार गर्ने र त्यसको कार्यान्वयन गर्ने अधिकार प्रदान गरेको छ । यसै गरी साझा सूचीमा उल्लिखित अधिकार, बजेट घाटा व्यवस्थापन तथा वित्तीय अनुशासन सम्बन्धी आवश्यक नीति, मापदण्ड र कानून बनाउने अधिकार सङ्घीय सरकारको क्षेत्राधिकार हुने कुरा संविधानले नै प्रत्याभूत गरेको छ । साथै, वैदेशिक सहायता र ऋण लिने अधिकार नेपाल सरकारको मात्र हुने र प्रदेश तथा स्थानीय तहले नेपाल सरकारको सहमतिमा मात्र यस्तो वैदेशिक सहायता र ऋण लिन पाउने व्यवस्था छ । नेपाल सरकारले सङ्कलन गरेको राजस्व तथा सङ्घीय एकाइले प्राकृतिक स्रोतको प्रयोग वा विकासबाट प्राप्त लाभको सङ्ग्रह, प्रदेश र स्थानीय तहलाई समन्यायिक एवम् न्यायोचित वितरण गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ।

नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई तथा प्रदेशले स्थानीय तहलाई खर्चको आवश्यकता र राजस्वको क्षमताको आधारमा वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान वितरण गर्नेछ । प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने वित्तीय हस्तान्तरणको परिमाण राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिस बमोजिम हुनेछ । नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई वित्तीय सामान्यीकरण, सशर्त, समपूरक र विशेष अनुदान गरी चार किसिमका अनुदान दिने व्यवस्था रहेको छ । यस्तो अनुदान प्रदेश सरकारले स्थानीय तहलाई समेत प्रदान गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ । प्रदेशले नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान र आफ्नो स्रोतबाट उठ्ने राजस्वलाई मातहतको स्थानीय तहको खर्चको आवश्यकता र राजस्व क्षमताको आधारमा प्रदेश कानून बमोजिम वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान वितरण गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

वित्तीय हस्तान्तरणको आयामहरू

नेपाल संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्था अनुरूप हाल अभ्यासमा रहेका वित्तीय हस्तान्तरणको आयामहरूलाई देहाय अनुसार उल्लेख गरिएको छ ।

क. वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान

नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई तथा प्रदेशले स्थानीय तहलाई खर्चको आवश्यकता र राजस्वको क्षमताको आधारमा वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान वितरण गर्नेछ । प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने वित्तीय हस्तान्तरणको परिमाण राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिस बमोजिम हुनेछ भने प्रदेशले स्थानीय तहलाई उपलब्ध गराउने अनुदान प्रदेश कानून बमोजिम हुने व्यवस्था रहेको छ । यो त्रैमासिक रूपमा चार किस्तामा निकास हुने व्यवस्था छ ।

नेपालको संविधान बमोजिम वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान वितरणका आधार तथा ढाँचा राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुने व्यवस्था रहेको छ । उक्त आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम वित्तीय सामान्यीकरणका आधारहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् ।

१. **न्यूनतम वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान:** न्यूनतम वित्तीय सामान्यीकरण अनुदानको लागि देहायको आधार लिइएको छ ।

- जनसङ्ख्या
- क्षेत्रफल

न्यूनतम वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान वितरण गर्दा हरेक प्रदेश तथा स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने न्यूनतम सीमा निर्धारण गरी जनसङ्ख्या र क्षेत्रफललाई पचास/पचास प्रतिशत भार दिई सोही बमोजिम अनुदान रकम थप गर्दै जानुपर्ने गरी आयोगले निर्धारण गरेको छ ।

२. **सूत्रमा आधारित वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान:** सूत्रमा आधारित अनुदानको लागि आयोगले देहायको आधारहरू निर्धारण गरी सोको भार पनि फरक-फरक निर्धारण गरेको छ ।

- | | |
|----------------------------|----------------|
| • मानव विकास सूचकाङ्क | दश प्रतिशत |
| • आर्थिक सामाजिक असमानता | पाँच प्रतिशत |
| • पूर्वाधार विकासको अवस्था | दश प्रतिशत |
| • राजस्वको अवस्था | पाँच प्रतिशत |
| • खर्चको आवश्यकता | सत्तरी प्रतिशत |

३. **कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा हस्तान्तरण हुने वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान:** कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा हस्तान्तरण गर्ने अनुदानलाई प्रक्रियागत रूपमा कार्यसम्पादन गरे नगरेको, कानून तर्जुमा गरे नगरेको, उद्देश्य बमोजिम खर्च गरे नगरेको, गत आर्थिक वर्षको खर्च प्रगतिको अवस्था जस्ता सूचकहरूको आधारमा हस्तान्तरण गर्ने गरिएको छ ।

ख. सशर्त अनुदान

सबै तहको क्षेत्राधिकारभित्र परेका विषय तथा राष्ट्रको प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा समन्वयात्मक ढङ्गले क्रियाकलापहरू सञ्चालन गरी प्रभावकारी नतिजा हासिल गर्न सशर्त अनुदान प्रदान गरिन्छ । नेपाल सरकारले प्रदेश वा स्थानीय तह वा नेपाल सरकारको कुनै योजना कार्यान्वयन गर्न राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा वित्त आयोगले तोकेको आधार बमोजिम प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई निश्चित रकम नै तोकेर उपलब्ध गराइने अनुदान सशर्त अनुदान हो । साविकमा नेपाल सरकारका निकायहरूले सम्पादन गर्दै आएका क्रियाकलापहरू प्रदेश र स्थानीय तहमा हस्तान्तरण हुने भएमा सो क्रियाकलाप र बजेट समेत हस्तान्तरण हुने व्यवस्था छ । यस्तो अनुदान प्रदान गर्दा नेपाल सरकारले योजना कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक सर्त तोक्नेछ र त्यस्तो सर्तको पालना गर्नु सम्बन्धित प्रदेश तथा स्थानीय तहको कर्तव्य हुनेछ । सशर्त अनुदान प्रदेशले स्थानीय तहलाई समेत उपलब्ध गराउन सक्नेछ । यस्तो अनुदान देहायको कार्यको लागि उपलब्ध गराइने व्यवस्था रहेको छ ।

- संविधानमा उल्लिखित साझा अधिकार कार्यान्वयन गर्न,
- राष्ट्रिय नीति कार्यान्वयन गर्न,

- राष्ट्रिय मानकको पालना गर्न,
- पूर्वाधारको अपर्याप्तता पूर्ति गर्न,
- नेपाल सरकारले विभिन्न समयमा गरेका राष्ट्रिय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता पूरा गर्न,
- कुनै आयोजना वा क्रियाकलापलाई सम्पन्न गर्न,
- नेपाल सरकारबाट सञ्चालित भई हाल प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई हस्तान्तरण भएका बहुवर्षिय योजनाहरूमा श्रोतको सुनिश्चितता प्रदान गर्न,

ग. सम्पूरक अनुदान

यो मागमा आधारित अनुदान हो । प्रदेश वा स्थानीय तहले सञ्चालन गर्ने भौतिक पूर्वाधारसँग सम्बन्धित आयोजनामा अपुग हुने श्रोत परिपूर्ति गर्न लागत साझेदारी रहने गरी यस्तो अनुदान उपलब्ध गराइन्छ । नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई पूर्वाधार विकास सम्बन्धी कुनै योजना कार्यान्वयन गर्न सम्पूरक अनुदान प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था छ । प्रदेशले समेत प्रदेश कानून बमोजिम यस्तो अनुदान स्थानीय तहलाई उपलब्ध गराउन सक्नेछ तर चालु खर्च, ऋण भुक्तानी, कुनै राजनीतिक वा धार्मिक समूह विशेषको हित वा स्वार्थ रहेको, वातावरणमा प्रतिकूल प्रभाव पार्ने तथा प्रदेशको हकमा दश करोड भन्दा कम र स्थानीय तहको हकमा एक करोड भन्दा कम लागत भएका आयोजना/कार्यक्रममा यस्तो अनुदान प्रदान गरिने छैन । यो अनुदान कुनै योजनाको कूल लागतको अनुपातको आधारमा प्रदान गरिन्छ । यस्तो अनुदान प्रदान गर्दा देहायको कुराहरूलाई आधार लिनुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

- योजनाको सम्भाव्यता,
- योजनाको लागत,
- योजनाबाट प्राप्त हुने प्रतिफल, लाभ वा दिगोपना,
- योजना कार्यान्वयन गर्न सक्ने वित्तीय तथा भौतिक क्षमता वा जनशक्ति,
- योजनाको आवश्यकता र प्राथमिकता

घ. विशेष अनुदान

यो कल्याणकारी कार्यको लागि मागमा आधारित अनुदान हो । यस्तो अनुदान विशिष्ट प्रकृतिको कार्यको लागि सामाजिक पूर्वाधारको विकासमा उपलब्ध गराइन्छ । मूलतः यस्तो अनुदान नेपाल सरकारले देहायको कुनै उद्देश्य राखी प्रदेश वा स्थानीय तहबाट सञ्चालन गरिने कुनै खास योजनाको लागि प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ । प्रदेशले समेत स्थानीय तहलाई प्रदेश कानून बमोजिम विशेष अनुदान प्रदान गर्न सक्नेछ ।

- शिक्षा, स्वास्थ्य, खाने पानी जस्ता आधारभूत सेवाको विकास र आपूर्ति गर्न,
- अन्तर प्रदेश र अन्तर स्थानीय तहको सन्तुलित विकास गर्न,
- आर्थिक, सामाजिक वा अन्य कुनै प्रकारले विभेदमा परेको वर्ग समुदायको उत्थान वा विकास गर्न ।

वित्तीय हस्तान्तरणमा देखिएका समस्याहरू

- राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले निर्धारण गरेका आधारहरू अनुसार प्रदेश तथा स्थानीय तहको विद्यमान अवस्था पहिचान गर्नको लागि आवश्यक खण्डीकृत एवम् एकीकृत तथ्याङ्कको अभाव रहँदा आधारहरू वस्तुनिष्ठ हुन सकेको देखिँदैन । जस्तो: मानव विकास सुचाङ्कमा कमजोर रहेका स्थानीय तहले भन्दा बढी सुचाङ्क भएका स्थानीय तहले सोही आधारमा प्राप्त गर्ने अनुदान बढी प्राप्त गरेको देखिन्छ ।
- नेपाल आफैँमा भौगोलिक विषमता भएको मुलुक हो । यस अवस्थामा वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान प्रदान गर्दा क्षेत्रीय असन्तुलन कम गर्न, गरिबी न्यूनीकरण गर्न, आर्थिक सामाजिक असमानता अन्त्य गर्न तथा पिछ्छडिएको वर्ग समुदायको सशक्तिकरण गर्न जस्ता पक्षहरूलाई समेत विश्लेषण गर्नु आवश्यक हुन्छ तर हाम्रो सन्दर्भमा यस्ता पक्षहरूलाई समेत हेरिने उल्लेख भए तापनि यस्ता पक्षहरूको वस्तुनिष्ठ विश्लेषण हुन सकेको देखिँदैन ।
- कार्यसम्पादनमा आधारित वित्तीय अनुदान हस्तान्तरण गर्ने सन्दर्भमा सबै सङ्घीय एकाइहरूको कार्यसम्पादन Tracking गर्ने उपयुक्त औजारहरूको व्यवस्था नहुँदा यस आधारमा वितरण गरिने अनुदान समेत वस्तुनिष्ठ हुन सकेको देखिँदैन । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा वितरण गरिने अनुदान प्रक्रियागत कार्य सूचकको आधारमा मात्र केन्द्रित रहेको देखिन्छ ।
- सङ्घीय एकाइहरूलाई संविधान तथा कानूनले प्रत्याभूत गरेको जिम्मेवारी निर्वाह गर्न सक्ने गरी वित्तीय हस्तान्तरण हुन नसकेको अवस्था एकातिर छ भने अर्कोतिर कुनै स्थानीय तहले हस्तान्तरण भएको रकम खर्च गर्न नसकेको अवस्था विद्यमान छ । तसर्थ खर्चको आवश्यकता र खर्च गर्ने क्षमता बीच तादात्म्य कायम हुन सकेको पाइँदैन ।
- राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले सिफारिस गरे बमोजिम वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान वितरण नगरी अर्थ मन्त्रालयले आफूखुसी ढङ्गले अनुदान वितरण गरेको अवस्था विद्यमान छ ।
- सशर्त अनुदानको रूपमा प्रदान गरिएको रकम सम्बन्धित क्षेत्रमा खर्च नगरी अन्य क्षेत्रहरूमा खर्च गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ ।
- वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान बापत पठाएको रकमबाट प्रशासनिक कामकारबाहीमा खर्च गरिएको गुनासोहरू सुनिन थालिएको छ ।
- सम्पूरक अनुदान तथा विशेष अनुदानमा समेत Elite वर्गहरूको प्रभुत्व रहन गएको भन्ने विचारहरू उजागर हुन थालेको छ ।
- वित्तीय हस्तान्तरण बापतको रकम उपयोग गर्ने क्षेत्र र प्राथमिकताको क्षेत्र निर्धारण नगरी पठाउँदा स्रोत साधन छरिने सम्भावना एकातिर रहेको छ भने अर्कोतिर सङ्घीय सरकारले नै खर्च गर्ने क्षेत्र, आयोजनाहरू निर्धारण गरिदा प्रादेशिक तथा स्थानीय तहको स्वायत्तता माथि अङ्गुठा लाग्न पुगेको भान हुन जान्छ । सङ्घीय सरकारले पनि स-साना टुक्रे योजनाहरूमा रकम किटान गरेर अनुदान रकम पठाउने प्रवृत्ति बढ्न थाल्यो ।

अबको बाटो

- वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान प्रदान गर्दा क्षेत्रीय असन्तुलन कम गर्न, गरिबी न्यूनीकरण गर्न, आर्थिक सामाजिक असमानता अन्त्य गर्न तथा पिछडिएको वर्ग समुदायको सशक्तिकरण गर्न जस्ता पक्षहरूलाई समेत विश्लेषण गर्नुपर्ने,
- निर्धारण गरिएका आधारहरू अनुसारको अनुदान रकम वितरण गर्न सबै सङ्घीय एकाइहरूको खण्डीकृत एवम् एकीकृत तथ्याङ्कहरूको सङ्कलन, प्रशोधन र विश्लेषणमा जोड दिनुपर्ने,
- सशर्त अनुदान वितरण गर्दा एकल अधिकारभित्र रहेका, स-साना टुक्रे एवम् दोहोरो विनियोजन हुने गरी आयोजनाहरूमा खर्च शीर्षक र विनियोजित रकम नै तोकेर वितरण गर्ने प्रचलनको अन्त्य गर्नुपर्ने,
- वित्तीय हस्तान्तरण गर्ने रकम मध्ये वित्तीय सामान्यीकरण अनुदानलाई मूलप्रवाहीकरण गर्दै सशर्त, समपूरक र विशेष अनुदानलाई क्रमशः कम गर्दै लैजाने,
- नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहबाट सञ्चालन गर्नुपर्ने राष्ट्रिय नीति, योजना, कार्यक्रमहरू र निश्चित प्राथमिकता प्राप्त आयोजनाहरूमा मात्रै सशर्त अनुदान वितरण गर्नुपर्ने,
- राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको संस्थागत क्षमताको सुदृढीकरण गर्ने,
- आयोगले सिफारिस गरे बमोजिम नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहमा वित्तीय सामान्यीकरण अनुदान हस्तान्तरण नगरेको सन्दर्भमा आयोगको सिफारिसलाई बाध्यकारी बनाउन आवश्यक नीतिगत व्यवस्था गर्ने,
- सङ्घीय एकाइहरूबीच जिम्मेवारी, स्रोतसाधन र क्षमता बीचको तादात्म्य मिलाउने,
- सङ्घीय एकाइहरू बीचको क्षेत्राधिकारमा रहेको दोहोरोपनको अन्त्य गर्दै एक अर्को तहको स्वायत्ततालाई स्वीकार गर्ने असल संस्कारको विकास गर्ने,
- श्रोत साधनको महत्तम एवम् कुशल उपयोग गर्दै वित्तीय सुशासनको बढ्दो जोखिम न्यूनीकरण गर्ने,
- वित्तीय श्रोत साधनमा रहेको केन्द्रमुखी प्रवृत्तिको अन्त्य गर्दै आत्मनिर्भर अर्थतन्त्रको निर्माण गर्न प्रादेशिक तथा स्थानीय तहहरूले क्रियाशीलता बढाउने,
- बढ्दो प्रशासनिक खर्चको न्यूनीकरण गर्दै दिगो उपयोगमुखी र रूपान्तरणकारी आयोजनामा लगानी अभिवृद्धि गर्ने,
- अन्तर तह लागत साझेदारीमा जोड दिने,
- विनियोजन कुशलता, कार्यान्वयन दक्षता तथा वित्तीय सुशासनमा जोड दिने,
- सङ्घीय एकाइहरूमा भरपर्दो तथा विश्वसनीय तथ्याङ्क प्रणालीको विकास गर्ने,
- तीनै तहमा जोखिमको पहिचान गर्दै आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सुदृढ बनाउने,
- वित्तीय हस्तान्तरणलाई कार्यसम्पादनमा आबद्ध गर्ने, कार्यसम्पादन सूचक नतिजामुखी बनाउने,

- एकीकृत वित्त व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको विकास गर्दै विद्यमान प्रणालीको सुरक्षा र दिगोपनामा जोड दिने,
- कार्यसम्पादन सूचकको आधारमा वितरण गरिने अनुदानलाई प्रक्रियागत सूचकमा मात्र केन्द्रित नभई नतिजामूलक सूचकहरू समेत विकास गरी सोही बमोजिम अनुदान रकम हस्तान्तरण गर्नुपर्ने ।

निष्कर्ष:

सङ्घीयताको सफल कार्यान्वयनको लागि वित्तीय सङ्घीयता पूर्व सर्त हो भने वित्तीय हस्तान्तरण यसको महत्त्वपूर्ण अवयव हो । सङ्घीय एकाइहरूको कार्य जिम्मेवारीलाई संविधानले नै धेरै हदसम्म विकेन्द्रीकरण गरेको छ तर सो अनुरूप स्रोत साधनको विकेन्द्रीकरण भएको पाइँदैन । केवल वित्तीय कानूनहरूले यसलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास गरेको छ । सङ्घीय एकाइहरूको वित्तीय क्षमता पृथक् रहेको सन्दर्भमा वित्तीय हस्तान्तरणको ठुलो महत्त्व रहेको हुन्छ । फरक-फरक वित्तीय क्षमता भएका सङ्घीय एकाइहरूमा नागरिकको आधारभूत अधिकारको सुनिश्चितताको लागि सङ्घीय सरकार चनाखो त हुनुपर्छ तर उनीहरूको वित्तीय स्वायत्ततामाथि हस्तक्षेप गर्नुहुँदैन, बरु सबै सङ्घीय एकाइहरू एक अर्काको परिपूरकको रूपमा स्थापित हुनु अपरिहार्य छ । प्रादेशिक तथा स्थानीय तहहरूले आफ्नो सक्षमता अभिवृद्धि गर्दै आत्मनिर्भर अर्थतन्त्रको निर्माण गर्न क्रियाशील हुनु आवश्यक छ र मात्र वित्तीय सङ्घीयताको वास्तविक अभ्यास भई सङ्घीयताको सफल कार्यान्वयन हुने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री:

नेपालको संविधान, काठमाण्डौ, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४, कानून किताब व्यवस्थापन समिति



सार्वजनिक व्यवस्थापनका नवीनतम प्रवृत्ति र नेपालको अवस्था



~ डा. डिजन भट्टराई
उपसचिव, नेपाल सरकार

१. सार्वजनिक व्यवस्थापनको परिचय

सार्वजनिक हित र सार्वजनिक उद्देश्य परिपूर्तिका लागि उपलब्ध स्रोत साधनको परिणाममुखी उपयोगका साथै शासकीय शक्ति र वैधानिकताको प्रयोग गर्दै जनतालाई सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले सार्वजनिक स्रोत साधनको उपयोग, सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्ने विधि, प्रक्रिया नै सार्वजनिक प्रशासन हो । सार्वजनिक व्यवस्थापनमा सार्वजनिक हित, लक्ष्य, उद्देश्य हासिल गर्न सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा योजना, सङ्गठन, कर्मचारी व्यवस्थापन, नियन्त्रण, निर्देशन, समन्वय, प्रतिवेदन तथा स्रोत र साधनको समुचित व्यवस्थापन सम्बन्धी क्रियाकलाप कुशलतापूर्वक सञ्चालन हुन्छ । सार्वजनिक व्यवस्थापनले सार्वजनिक निकायमा विद्यमान मानवीय, वित्तीय, सूचना, प्रविधि लगायतका विभिन्न स्रोत साधनको समुचित परिचालन गरी सरकारका नीति तथा कार्यक्रमको तर्जुमा र कार्यान्वयनलाई कुशलतापूर्वक संयोजन गर्दै सङ्गठनिक लक्ष्य हासिल गर्ने कुरालाई जनाउँछ ।

कानुनको निश्चित आधारमा स्थापना भएको, सरकारलाई नीति निर्माण गर्न प्राविधिक सहयोग गर्ने, निर्माण भएका नीति तथा कार्यक्रम, सामाजिक परिचालन तथा विकासमूलक क्रियाकलापका साथै सार्वजनिक कानुनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने गराउने कार्यकारी संयन्त्र नै सार्वजनिक व्यवस्थापन हो ।

कार्य, शासकीय संयन्त्र तथा अध्ययन विधाका आधारमा सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई फरक-फरक रूपमा बुझ्न सकिन्छ । कार्यका आधारमा नीति, योजना र कानुनका रूपमा व्यक्तिका सार्वजनिक इच्छाको व्यवस्थित र योजनावद्ध कार्यान्वयनका साथै शासन सञ्चालन, सार्वजनिक सेवा प्रवाह र विकासमूलक क्रियाकलाप, शासकीय संयन्त्रका आधारमा योग्यता प्रणालीबाट छानिएका वेतनभोगी राष्ट्र सेवकको सङ्गठित समूहका साथै राज्यको स्थायी सरकार र अध्ययन विधाको आधारमा प्रशासनिक सङ्गठन, सिद्धान्त, व्यवहारको अध्ययन गर्ने प्रणाली सार्वजनिक व्यवस्थापन हो ।

२. सार्वजनिक व्यवस्थापनको विकास

साठीको दशकमा निजी क्षेत्रमा सहभागितामूलक, परिणाममुखी, पारदर्शीता, उत्तरदायित्व, सूचना प्रविधिको व्यापक प्रयोग भयो भने सार्वजनिक क्षेत्रमा एकल निर्णय, प्रक्रियामुखी व्यवस्थापन, केन्द्र प्रतिको उत्तरदायित्व, गोप्यतावादी संस्कार र सूचना प्रविधिको न्यून प्रयोग भएको देखियो । यसका

आधारमा निजी क्षेत्र सफल र सार्वजनिक क्षेत्र असफल भएको विश्लेषण गर्न थालियो । परिणामस्वरूप निजी व्यवस्थापनका उल्लेखित चरित्रहरू सार्वजनिक प्रशासनमा आत्मसात गर्ने प्रयास स्वरूप सार्वजनिक क्षेत्रमा व्यवस्थापनको अवधारणा भित्रिएको हो । सार्वजनिक क्षेत्रको प्रशासन भन्दा निजी क्षेत्रको व्यवस्थापनको कार्यसम्पादन प्रभावकारी र परिणाममुखी देखिएबाट निजी क्षेत्रको व्यवस्थापनको अवधारणालाई सार्वजनिक व्यवस्थापनका नाउमा सरकारी क्षेत्रमा भित्र्याइएको हो । परम्परावादी सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार गरी लक्ष्य उन्मुख, परिणाममुखी, सार्वजनिक स्रोत र साधनको अधिकतम उपयोग, सहभागितामूलक व्यवस्थापन, सार्वजनिक उत्तरदायित्व र पारदर्शिता, छिटो, छरितो र परिणाममुखी संरचना, सूचना प्रविधिको व्यापक प्रयोग, वित्तीय कार्यकुशलता, वित्तीय अनुशासन, कार्यदक्षता र प्रभावकारिता जस्ता विशेषताहरू सार्वजनिक प्रशासनमा आवद्ध गरियो । Transaction cost Theory, Principal Agent Theory, Public Choice Theory, Voter's Representation Theory जस्ता केही सैद्धान्तिक कारण र सेवा प्रवाहको प्रभावकारिताको लागि जनदबाब, जनउत्तरदायी हुनका लागि भएको राजनीतिक दबाब, विश्वव्यापीकरणको प्रभाव, नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन सम्बन्धी अवधारणाको विकास र अवलम्बन जस्ता व्यवहारिक कारणले सार्वजनिक प्रशासनलाई सार्वजनिक व्यवस्थापन रूपान्तरण हुनु अपरिहार्य बन्न पुग्यो ।

३. सार्वजनिक व्यवस्थापनका नवीनतम प्रवृत्तिका सापेक्षतामा नेपालको सार्वजनिक प्रशासन

सरकारले निर्माण गरेका नीति, नियम तथा कानूनहरूको सफलतापूर्वक कार्यान्वयन गर्ने गराउने, सरकारी कोषबाट तलब भत्ता पाउने, विशिष्ट ज्ञान सीप भएका र राजनीतिक रूपमा तटस्थ, नागरिक सेवामा समर्पित स्थाई प्रकृतिका गैरसैनिक चरित्र भएको प्राविधिक र गैरप्राविधिक कर्मचारीको पेशागत तथा व्यवसायिक समूहद्वारा सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालित हुन्छ । यस सन्दर्भमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनले अवलम्बन गरेको आधारभूत मान्यताहरू देहाय अनुसार छन् :

- नेपालको संविधान बमोजिमको लोकतान्त्रिक मूल्य एवम् सिद्धान्तको पालना र प्रवर्द्धन ।
- उच्चतहको पेशागत नैतिकताको अवलम्बन र प्रवर्द्धन ।
- साधन र स्रोतको दक्ष, मितव्ययी र प्रभावकारी परिचालन ।
- अग्रगामी, सकारात्मक र विकासमूलक सोच तथा दृष्टिकोण ।
- नागरिकका आवश्यकता र चाहनाको यथोचित सम्मान, सम्बोधन ।
- निष्पक्ष, भेदभावरहित, समान र समतामूलक ढङ्गले सेवा सुविधाको वितरण गर्ने ।
- नीति निर्माण प्रक्रियामा व्यापक जनसहभागिताको लागि प्रोत्साहन ।
- आफ्नो कर्तव्य र दायित्वप्रति जागरूक र उत्तरदायी ।
- सार्वजनिक सूचनामा नागरिकको पहुँच एवम् समयमै सही सूचनाको प्रवाहमार्फत पारदर्शीतालाई प्रवर्द्धन ।
- मुलुकको सांस्कृतिक एवम् भौगोलिक विविधतालाई प्रतिनिधित्व गर्ने समावेशी र प्रतिनिधिमूलक निजामती सेवा ।

- वृत्ति विकासमा असल अभ्यासको पालना र मानव स्रोतको उचित व्यवस्थापनमार्फत मानव प्रतिभाको अधिकतम प्रस्फुटनको वातावरण ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९, नियमावली, २०५०, सार्वजनिक निकाय सम्बद्ध विभिन्न ऐन तथा नियमावलीहरू, सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४, सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ लगायत अन्य सम्बद्ध ऐन, नियमावली, कार्यविधि, निर्देशिका तथा मापदण्डका आधारमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालित छ ।

सार्वजनिक प्रशासनको इतिहास लामो छ तर सार्वजनिक व्यवस्थापनका रूपमा यसको ऐतिहासिक विकासक्रम त्यति धेरै लामो नभए तापनि सन् २००० पश्चात भने यसको परम्परागत प्रवृत्तिहरूमा व्यापक परिवर्तन भएको छ । विश्वव्यापीकरण, आर्थिक उदारीकरण, विज्ञान तथा प्रविधिको व्यापक विकास, शासकीय अवधारणामा आएको परिवर्तन, गैरसरकारी संस्थाको सवलीकरण तथा प्रभावमा विस्तार, सुशासन, मानव अधिकार, सामाजिक न्याय र समावेशीकरण, सार्वजनिक सेवा प्रवाहको प्रभावकारीता अभिवृद्धि गर्नु पर्ने व्यापक जनदबाब, वातावरणको संरक्षण, सहभागितामूलक शासकीय प्रणालीको स्थापना तथा सार्वजनिक व्यवस्थापनका नवीन अवधारणाको विकास र सोही अनुरूप सार्वजनिक व्यवस्थापनको आयाममा भएको परिवर्तन लगायतका पक्षहरूले सार्वजनिक व्यवस्थापनमा नवीनतम प्रवृत्तिको विकास हुन पुग्यो । सार्वजनिक व्यवस्थापनका नवीनतम प्रवृत्ति र उक्त प्रवृत्तिका सापेक्षता नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको अवस्थालाई देहाय अनुसार विश्लेषण गर्न सकिन्छ :

(क) कार्यक्षेत्रमा व्यापकता :

परम्परागत सार्वजनिक प्रशासनले मूलतः कर उठाउने, सार्वभौमसत्ता, अखण्डता, सार्वजनिक शान्ति, सुव्यवस्था कायम गर्ने कार्यहरू गर्दथ्यो । विद्यमान सन्दर्भमा सार्वजनिक व्यवस्थापनका कार्यहरूमा व्यापक वृद्धि भएको छ । अहिले यो कुनै राज्यको भौगोलिक सीमामा मात्र आवद्ध छैन । यसलाई विश्वव्यापी शासनको अभिन्न अङ्गको रूपमा लिइन्छ । शासनका धेरै राष्ट्रिय, अन्तराष्ट्रिय विषयहरू छन्, जसलाई आजको सार्वजनिक व्यवस्थापनले सम्बोधन गर्नुपर्छ । कतिपय ज्वलन्त विषयमा Global Budgeting को कुरा आएका छन्, जसलाई आजको सार्वजनिक व्यवस्थापनले सम्बोधन गर्नुपर्ने छ ।

२०१३ सालबाट औपचारिक तथा व्यवस्थित रूपमा स्थापना भएको नेपालको सार्वजनिक प्रशासनले शासकीय संरचना अनुरूप आफ्नो कार्यक्षेत्रमा परिवर्तन गर्दै आइरहेको छ । शासकको स्वार्थअनुरूप कार्य गर्ने प्रणालीबाट जनताको पक्षमा जनताका लागि कार्य गर्ने संस्थाको रूपमा रूपान्तरण हुँदै जाँदा यसको कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारी व्यापक बन्दै गएको छ । शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने, न्याय सम्पादन गर्ने, भूमि प्रशासनको व्यवस्थापन गर्ने र कर उठाउने सिमित जिम्मेवारीमा रहेको नेपालको सार्वजनिक प्रशासन आजको दिनमा आइपुग्दा जनताका हरेक दुःख, सुखको साथी मात्र भएको छैन, विकास तथा समृद्धिको कायम गराउने महत्वपूर्ण सारथी भएको छ । मान्छेको जन्मभन्दा अघिदेखि मृत्यु पर्यान्तका कार्यहरूमा सार्वजनिक व्यवस्थापन संलग्न हुनु परेको छ । त्यसको साथै अन्तराष्ट्रिय विकासका साझेदारसँगको सहकार्य, जलवायु परिवर्तन, सीमापार अन्तराष्ट्रिय अपराधको नियन्त्रण, विश्वव्यापी भ्रष्टाचार नियन्त्रण, प्रविधिको विकास र त्यसमार्फत सिर्जित चुनौति, विश्व बजार र त्यसको

व्यवस्थापनका विषयमा विश्वव्यापी साझेदारीमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासन केन्द्रित छ । विकास, शान्ति प्रवर्द्धन, तथा अर्थतन्त्रको सवलीकरणका लागि विभिन्न राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय मञ्चको निर्माण र त्यसमा सक्रियतापूर्वक सहकार्यमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासन क्रियाशील छ ।

(ख) साझेदारीमा आधारित शासकीय प्रणाली

सार्वजनिक प्रशासनमा राज्य शक्तिको प्रयोग गरी शासन सञ्चालन हुन्थ्यो तर वर्तमान सन्दर्भमा सार्वजनिक व्यवस्थापनले राजनीति तथा समाजमा क्रियाशील विभिन्न सङ्घ संस्थाबीच सहकार्य र साझेदारीमा कार्य सञ्चालन गर्छ । नीति तथा सम्बद्ध कानूनको निर्माणमा सार्वजनिक व्यवस्थापनले सबै पक्षबीच साझेदारी कायम गर्दै सहभागितामूलक प्रणाली स्थापना गर्छ । गैरसरकारी क्षेत्र, निजी क्षेत्र तथा विभिन्न स्वयंसेवी सङ्गठन, सञ्चार माध्यम, नागरिक समाज तथा विभिन्न अन्तराष्ट्रिय सङ्घ सङ्गठनबीच सहकार्यमार्फत अधि बढ्नु पर्छ ।

नेपालको संविधानको धारा ५० को निर्देशक सिद्धान्तमा सार्वजनिक, निजी, सहकारी क्षेत्रको सहभागिता क्षेत्रको सहभागिता र विकासमार्फत उपलब्ध साधन र श्रोतको अधिकतम परिचालनद्वारा तीव्र आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने कुरा उल्लेख भएको छ भने धारा ५१ को ४ (घ) मा सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता र स्वतन्त्र विकासमार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्र सुदृढ गर्ने कुरा उल्लेख भएको छ । शासकीय प्रणालीमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनले निजी, सहकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रसँगको सहकार्यमा विभिन्न विकास निर्माण तथा जनचेतनामूक कार्यक्रम सञ्चालन गरिरहेको छ । शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने सन्दर्भमा नागरिक समाजसँगको सहकार्य, उपभोक्ता समितिमार्फत कार्य गरी विकासमा सहकार्य र साझेदारी अभिवृद्धि गरिएको छ । सार्वजनिक निजी साझेदारी नीति २०७२ लाई कार्यान्वयन गरिएको छ । नेपाल रेडक्रस सोसाइटी, नेपाल स्काउट जस्ता परोपकारी संस्था, विभिन्न सञ्चार माध्यम, नागरिक समाजसँगको साझेदारीमा आधारित भइ सार्वजनिक प्रशासनले कार्य गरेको छ ।

(ग) प्रतिस्पर्धात्मक कार्य वातावरण

सेवाग्राहीलाई छनौटको अवसर प्रदान गर्नु तथा Value for money का आधारमा सेवा प्राप्त गर्नु उनीहरूको अधिकारको विषय भएकाले विभिन्न निजी क्षेत्रले दिने सेवाको तुलनामा सार्वजनिक सेवा अझ प्रभावकारी बन्दै जानु पर्ने अवस्था सिर्जना भएको छ । निजी क्षेत्रसँगको प्रतिस्पर्धा, राष्ट्रिय स्तरका अन्य सङ्घसंस्था र तिनको व्यवस्थापनसँगको प्रतिस्पर्धा, अन्तराष्ट्रिय जगतको सेवा प्रवाह तथा व्यवस्थापकीय कौशलतासँग पनि प्रतिस्पर्धा गर्नु परेकाले प्रतिस्पर्धात्मक कार्य वातावरण अहिलेको चुनौति तथा नवीनतम् प्रवृत्ति दुबै हो ।

विभिन्न सार्वजनिक संस्थानहरूले निजी कम्पनीसँग प्रतिस्पर्धा गरिरहेका छन् । निजामती सेवालै अन्तराष्ट्रिय मञ्चमा सबल, सक्षम तथा प्रतिस्पर्धी कर्मचारीको रूपमा स्थापित गराउन सङ्घर्षरत छ । जनताले आफूले तिरेको करको मूल्यको सोही अनुपातमा प्रतिफल खोजेका छन्, त्यसलाई पूरा गराउने प्रयासमा कतिपय सार्वजनिक सेवामा सरकारका विकल्पहरू खुला गरिएको छ । व्यवस्थापनका नवीनतम अवधारणालाई सार्वजनिक प्रशासनले अवलम्बन गरेको छ । पारदर्शिता, जवाफदेहिता तथा सुशासनलाई प्रभावकारी बनाउन हरसम्भव प्रयास केन्द्रित छ । सिमित, सक्षम र प्रभावकारी सरकारको अवधारणालाई

व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न विभिन्न कार्यहरू भएका छन् । प्रतिस्पर्धी सार्वजनिक प्रशासनको प्रयास अपेक्षित बन्न नसकेको भए तापनि यसका निम्ति प्रयासहरू निरन्तर जारी छन् ।

(घ) सङ्गठनात्मक विकास तथा सवलता

परम्परागत सङ्गठनात्मक संरचनाले वर्तमान व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन सक्दैन । नवीनतम प्रवृत्तिको रूपमा Origination of virtual organization, Uses of Matrix types of organization, Ensuring the organizational Development, 'ergence of ICT approaches in the organization, Lean as well as right sized organization, Existence of informal organization लगायत रहेका छन् ।

नेपालको निजामती सेवामा प्रशासन सुधारका विभिन्न प्रयास र तिनका सुझावका आधारमा सङ्गठन संरचनालाई सक्षम, सबल र प्रभावकारी बनाउने प्रयासहरू भइरहेका छन् । सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणमार्फत मात्र सङ्गठन संरचनाको निर्माण गर्ने व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन भएको छ । प्रविधिमा आधारित कार्यसञ्चालनको विकास भइरहेको छ तर पनि अपेक्षित रूपमा विकास हुन नसकेको क्षेत्रमा यसलाई लिन सकिन्छ । विभिन्न प्रयासका बाबजुद पनि यसले अपेक्षित गति लिन नसकेको यथार्थलाई बोध गरी यसको सुधारका लागि लाग्नु अपरिहार्य छ ।

(ङ) बदलिदो उत्तरदायित्व

नियुक्ति गर्ने, तलब भत्ता प्रदान गर्ने, कारबाही गर्ने प्राधिकार भएको प्रति मात्रै उत्तरदायी हुने सार्वजनिक प्रशासनको आधारभूत प्रवृत्ति थियो । विद्यमान सन्दर्भमा यस किसिमको उत्तरदायित्वको प्रणालीमा परिवर्तन आएको छ । उत्तरदायित्व प्रवाह गर्नु पर्ने पक्ष धेरै छन् । प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व, जनताप्रतिको उत्तरदायित्व, आफूमुनिका कर्मचारी प्रतिको उत्तरदायित्व तथा उत्तरदायित्वको ३६० डिग्री लगायतका विषयहरूले उत्तरदायित्वको नवीन प्रवृत्तिलाई अवलम्बन गरेको देख्न सकिन्छ ।

सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४, सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५, लगायत सम्वद्ध विभिन्न कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्थाले परम्परागत उत्तरदायित्वका अतिरिक्त जनताप्रतिको उत्तरदायित्वलाई स्थापित गरेको छ । जनमैत्री प्रशासन तथा सुशासनको अवधारणालाई व्यवहारमा नै रूपान्तरण गर्नका लागि खोजमुलक पत्रकारितालाई प्रवर्द्धन गर्ने नीति लिइएको छ । सूचना अधिकारी र प्रवक्ताको व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाइएको छ । हरेक सार्वजनिक निकायमा सार्वजनिक वडापत्रको व्यवस्थालाई अनिवार्य बनाइएको छ । पारदर्शिता प्रवर्द्धन तथा तजबिजी अधिकारमा कटौतिका विभिन्न नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्थाको निर्माण गरी त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा जोड दिइएको छ । प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा हेलो सरकारको स्थापना गरी जनताका गुनासोको प्रभावकारी सम्बोधनको प्रयास भएको छ । सार्वजनिक परीक्षण, सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक सुनुवाइ, नागरिक सहायता कक्षको स्थापना, श्वेत पत्र जारी गर्ने पद्धति, घुम्ती सेवा, एकीकृत सेवा केन्द्रको निर्माण, एकद्वार प्रणाली, सूचना प्रविधि तथा इन्टरनेटमा आधारित सार्वजनिक सेवा प्रवाह लगायतका कार्यमार्फत जनताप्रतिको उत्तरदायित्व अभिवृद्धि गर्ने प्रयास भएका छन् ।

(च) परितर्वनशील नेतृत्व

नेतृत्वमा गतिशीलता, जिम्मेवारी, जवाफदेहिता तथा उत्प्रेरणा र मनोबल कायम गराउन सक्ने गुण र क्षमता हुनु पर्छ । त्यसका साथै आफ्नो संस्था र त्यसको गतिविधिलाई मात्रै नेतृत्व प्रदान गरेर विद्यमान सन्दर्भको जिम्मेवारी पूरा हुँदैन । नीति सञ्जालमा आवद्ध, विभिन्न चाख राख्ने समुदायबीच उनीहरूको इच्छालाई सम्बोधन गर्ने प्रयास गर्नु पर्छ । प्रजातान्त्रिक मूल्य मान्यतालाई पूर्णतः अवलम्बन गर्ने, नीति निर्माणमा सहकार्य, साझेदारी अभिवृद्धि गर्ने, जनता, निजी क्षेत्र तथा अन्य सम्बद्ध सरोकारवालाबीच समन्वय गर्न सक्ने नेतृत्वको विकास सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा आएको नवीनतम प्रवृत्ति हो ।

निजामती सेवा ऐन २०४९ र नियमावलीमा नेतृत्व मूल्याङ्कनलाई नेतृत्व छनौटको आधार बनाएको छ । त्यसका साथै नेतृत्व क्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि विभिन्न किसिमका राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय तालिमको व्यवस्था गरिएको छ । २०६० सालभन्दा पछि स्थानीय तहमा राजनीतिक जनप्रतिनिधिको शून्यता रहेको अवस्थामा समेत निजामती कर्मचारीले आफ्नो गतिशील नेतृत्वको परिचय दिँदै स्थानीय तह सञ्चालन गरेका थिए । त्यसका साथै विश्वव्यापीकरण, उदारीकरण, निरन्तर अन्तराष्ट्रिय समन्वय गरिरहनु पर्ने अवस्था, अन्तराष्ट्रिय कुटनीतिको जटिल संरचना, नीति क्षेत्रको प्रतिस्पर्धात्मक चरित्रको कारणले पनि वर्तमान नेतृत्वमा गतिशीलता अपरिहार्य बनेको छ । प्रशासनिक क्षेत्रमा राजनीतिक तहबाट गरिने व्यापक हस्तक्षेप, एउटै तहमा अवसरका विविध मापदण्ड भएका कारण सेवा, सुविधा र अधिकारमा भएको विविध स्वरूप र त्यसलाई प्रदान गर्न राजनीतिमा अधिकार रहेकाले अवसर, सेवा सुविधा प्राप्त गर्ने आपसी अस्वस्थ प्रतिस्पर्धाका कारण नेतृत्वले आफ्नो विवेक गुमाउने, नेताको चाकरी, चाप्लुसी गर्ने प्रवृत्ति विद्यमान भएकाले नेपालको प्रशासनिक नेतृत्वको कार्यकुशलता र हैसियतमा प्रश्न भने उठेका छन् । त्यसलाई विवेकपूर्ण क्रियाकलाप र राजनीतिको शुद्धीकरणबाट समाधान गर्न सकिन्छ ।

(छ) प्रक्रियागत सुधार

Tele working, Mobile services, Managerial autonomy, Open administration, Team work for quality management, People oriented services, Proactive services लगायतका प्रक्रियागत सुधारका विषयहरू विद्यमान सार्वजनिक व्यवस्थापनका नवीन प्रवृत्तिका रूपमा रहेका छन् ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा घुम्ती सेवा, एकीकृत सेवा केन्द्र, सामाजिक परिक्षण, सार्वजनिक परिक्षण, एकद्वार प्रणाली, हेलो सरकार, टोल फ्रि नम्बरको हटलाइन व्यवस्था, हेल्प डेक्स, सार्वजनिक सेवामा अनलाइन प्रणाली तथा प्रविधिको प्रयोग, सूचनाको हकको कार्यान्वयन, नागरिक एप, विभिन्न सार्वजनिक सेवामा मोबाइल एपको व्यवस्था, जनमैत्री सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्नका लागि भएका विभिन्न प्रयास, प्रशासन सुधारका लागि भएका विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानका कार्य, नागरिक वडापत्रको कार्यान्वयन र क्षतिपूर्तिको व्यवस्था लगायतका व्यवस्थाहरू नेपालको प्रशासनमा प्रक्रियागत सुधारका प्रयासहरू हुन् ।

(ज) रणनीतिक चाखहरूमा सन्तुलन

सार्वजनिक व्यवस्थापन राजनीतिक नेतृत्व, राजनीतिक नियुक्ति पाएका व्यक्तिहरू, सल्लाहकार, निजामती कर्मचारी, अन्य सरोकारवाला र जनताबीचको अन्तरसम्बन्धमा आधारित हुन्छ । यिनीहरूको कार्य संस्कृति, उद्देश्य, शैली, लक्ष्य फरक-फरक हुन्छ । यी विविध चाख भएका पदाधिकारी तथा जनताबीचको सन्तुलन कायम गराउने दायित्व सार्वजनिक व्यवस्थापनको हो । सार्वजनिक क्रियाकलापमा नागरिक समाजको सक्रिय सहभागिता, सहकार्य, सूचनाको आदानप्रदान तथा नीति र व्यवस्थापनमा सहकार्य गरी विभिन्न रणनीतिक चाख भएका व्यक्ति, समूह तथा समुदायबीच सहकार्य कायम गराई सन्तुलित समाजको निर्माण गर्नु विद्यमान सार्वजनिक व्यवस्थापनको नवीनतम प्रवृत्ति हो । नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा पनि यी विविध विषयलाई सम्बोधन गरी रणनीतिक चाखमा सन्तुलन कायम गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

(झ) बहुआयामिक कार्य सम्पादनको मापन

उच्च नैतिकता, सामाजिक तथा वातावरणीय संवेदनशीलता, सरोकारवालाहरूसँगको सहकार्य र साझेदारी, बहुआयामिक सिकाइ तथा नवप्रवर्तन, जनता, समुदाय, प्रतिफल प्राप्त कर्तासँगको सह उत्पादन लगायतका बहुआयाममा रही कार्य सम्पादनको मापन हुनु सार्वजनिक प्रशासनको अर्को नवीनतम प्रवृत्ति हो । नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको कार्य सम्पादनको मापनलाई पनि बहुआयामिक बनाउने प्रयास भइरहेको छ । कार्यसम्पादन करार सम्झौता, नेतृत्वमा बहुआयामिक कार्य सम्पादनको मुल्याङ्कन तथा जनमैत्री प्रशासन र सुशासन कायम गर्ने सन्दर्भमा बहुआयामिक कार्यसम्पादनको मापन गर्ने गरिएको छ ।

(ञ) स्थानीय स्वायत्त शासनको विकास

सामुदायिक विकास, स्थानीय निकायको काम कारबाहीमा प्रभावकारी अभिवृद्धि भइ पारदर्शिता, जवाफदेहिता, उत्तरदायित्व कायम हुँदा जनता र स्थानीय निकायको सम्बन्ध प्रभावकारी बन्दै गइ रहेको छ । जनताको तहमा छलफल, सहकार्य, साझेदारीका शासकीय शैलीले स्थानीय स्वायत्त शासनको विकास सार्वजनिक व्यवस्थापनको नवीन प्रवृत्तिको रूपमा विकास भएको छ ।

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ बाट प्रभावकारी रूपमा सुरू भएको नेपालको स्थानीय स्वायत्त शासनको विकास विद्यमान समयमा सङ्घीयतामा रूपान्तरण भइसकेको छ । संविधानमा नै स्थानीय तहलाई सार्वभौम अधिकार र राज्यशक्तिको प्रदान गरेको उदाहरणीय संविधानका रूपमा नेपालको सङ्घीयतालाई लिन सकिन्छ । स्थानीय जनतालाई शासनको मूल प्रवाहमा आवद्ध गराउने अन्तर्राष्ट्रिय मूल प्रवाहलाई नेपालको राज्य प्रणाली सुन्दर उदाहरण हो । त्यसै आधारमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा स्थानीय स्वायत्त शासनको विकास अवलम्बन भएको छ ।

(ट) नवीन मूल्य सहितको जनतामा केन्द्रित सार्वजनिक सेवा

जनताको हित र कल्याणमा आधारित रही नवीन मूल्य सहितको सार्वजनिक सेवाको आजको आवश्यकता बनेको छ । भ्रष्टाचार, जालसाजीलाई गम्भीर अपराधको रूपमा स्थापित भएको सन्दर्भमा

समाजको पछि परेका वर्ग, जाति, समुदायका साथै असक्त र अपाङ्गप्रति विशेष संवेदनशील हुनुपर्ने आवश्यकता निर्माण भएको छ । संवेगात्मक भावले युक्त भई जनताको पीडा, भावना र संवेदनाप्रति सचेत व्यवस्थापकीय गुण सार्वजनिक प्रशासनको नवीन प्रवृत्तिको रूपमा विकास भएको छ ।

४. निष्कर्षः

विश्वव्यापीकरण, उदारीकरण, प्रविधिको प्रयोग, विभिन्न राष्ट्रिय अन्तराष्ट्रिय संस्थाको विकास, व्यवस्थापनका नवीन अवधारणा लगायतका पक्षहरूले सार्वजनिक व्यवस्थापनमा नवीन प्रवृत्तिको विकास भएको छ । २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात मात्र नेपालमा व्यवस्थित सार्वजनिक प्रशासनको परिकल्पना गरिएको हो । बुच कमिसनदेखि आजसम्म आइपुग्दा परिवर्तनका लागि धेरै प्रयास भएको पाइन्छ, त्यसैले प्रशासनमा समयानुकूल नवीन प्रवृत्तिको विकास भएको पनि पाइन्छ । विशेषतः २०६२/०६३ को जनआन्दोलन पश्चात नेपाली राजनीतिमा मात्रै होइन, सामाजिक सांस्कृतिक मूल्यमा आएको परिवर्तन र बदलिदो वातावरणीय प्रणालीका साथै विज्ञान तथा प्रविधिको विकासले सार्वजनिक प्रशासनमा व्यवस्थापनका नवीन प्रवृत्तिको विकास भएको हो । समाज, संस्कृति अनुकूलको सार्वजनिक प्रशासनले मात्रै समाजका आवश्यकता र प्रवृत्तिलाई सहज रूपमा व्यवस्थापन गर्न सक्ने भएकाले सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक प्रणालीमा आउने परिवर्तनको सापेक्षतामा नै सार्वजनिक प्रशासन रूपान्तरण हुन्छ । त्यसैले विश्वव्यापी विकास भएका सार्वजनिक व्यवस्थापनका नवीनतम प्रवृत्तिको प्रतिबिम्बन नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा पनि देखिएको पाइन्छ ।



नेपालमा समावेशीकरणको व्यवस्था, वर्तमान अवस्था, चुनौति र आगामी बाटो



~ अनिल किराती, उपसचिव

पृष्ठभूमि:

शासकीय संरचनामा विविधता अपरिहार्य छ । विविधता व्यवस्थापनको लागि लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा समावेशीकरण एक अचुक उपाय हो । राज्य सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने नीति निर्माणमा सहभागिता, राज्यको श्रोत साधनमा पहुँच तथा नियन्त्रण, विकासको अवसरमा सबैलाई समानता, सबै प्रकारका हिंसा र विभेदबाट मुक्ति र संरक्षणको लागि यसको आवश्यकता छ ।

राज्यको राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, जातीय तथा विविध कारणले पछाडि परेका वा पारिएका, समान अवसरबाट बञ्चित महिला, आदिवासी जनजाती, दलित, मधेशी, अपाङ्ग लगायतका विभिन्न समूदायलाई विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउन गरिने प्रयास नै समावेशीकरण हो । समावेशीकरण समाजका विभेद, बहिष्करण वा असमावेशीमा परेका व्यक्तिहरूको पहिचान, प्रतिनिधित्व र पहुँचलाई सुनिश्चित गरी समाजमा समान हैसियत र सम्मानका साथ जीवन गुजार्न सक्ने वातावरण सिर्जना गर्ने एउटा प्रभावकारी र सशक्त हतियार हो । समावेशीकरण बहिष्करणमा परेका समूहलाई क्षतिपूर्तिस्वरूप विशेष व्यवस्था मार्फत गरिने परिपूर्णको सिद्धान्त हो । साथै यो सामाजिक न्याय र विकासका संरचनागत अवरोधहरू हटाइ सामाजिक एकता, समान व्यवहार र इज्जत स्थापना गराउने पद्धति पनि हो ।

समावेशीकरणको अर्थपूर्ण प्रतिबिम्ब राजनीतिक प्रतिनिधित्वमा झल्किन्छ । राजनीतिले नीतिनिर्माण गर्ने हो, त्यसैले यसमा समावेशी प्रतिनिधित्व भएन भने अन्य क्षेत्रमा दिइएको प्रतिनिधित्वको कुनै महत्त्व हुँदैन । त्यसैले संसद्मा, सरकारमा, स्थानीय सरकारसहित निर्वाचित र मनोनयन हुने पदहरूमा देश र समाजका विविधतालाई समावेश गराउनुपर्छ । यस्तो नीति तर्जुमा भइसकेपछि त्यसको कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्र पनि प्रतिनिधिमूलक हुनुपर्दछ । जुन वर्ग र क्षेत्रलाई सेवा वितरण गरिने हो, त्यस अनुरूपकै कर्मचारीतन्त्र हुनुपर्दछ भन्ने सामान्य मान्यता रहेको पाइन्छ । यसर्थ निजामति सेवा समावेशी हुनुपर्छ । अनिमात्र सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नागरिकको Right, Voice र Choice को उचित सम्बोधन हुन्छ ।

समावेशीकरणको आवश्यकता:

समावेशीकरणले सामाजिक न्याय र वितरणात्मक न्याय सुनिश्चित गरेको हुन्छ । समाजमा बहिष्करणमा परेका समूदायलाई निश्चित समयसम्म विशेष संरक्षण प्रदान गरी सारभूत समानता कायम गर्नु समावेशीकरणको प्रमुख उद्देश्य रहेको हुन्छ । यसका आवश्यकतालाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ -

- सामाजिक सांस्कृतिक तथा आर्थिक रूपमा पछाडि परेका वर्गलाई राज्यको मुलप्रवाहीकरणमा ल्याई

समावेशी शासनको निर्माण गर्न

- राज्य संचालनमा सबै समूदायको प्रतिनिधित्व स्थापित गर्न
- विभेदको अन्त्य गरी सारवान समानता कायम गर्न
- विकासको लाभमा सबै वर्गको पहुँच सुनिश्चित गर्न
- मानव अधिकारको प्रत्याभूति दिलाउन
- अन्तराष्ट्रिय प्रतिबद्धतालाई कार्यान्वयन गर्न
- जनसहभागितामूलक शासन प्रणालीको विकास गर्न
- सामाजिक बहिष्करणमा परेको/पारिएको वर्गलाई शासन प्रणालिमा अपनत्व दिलाउन
- समाजमा दिगो शान्ति कामय गरी द्वन्द्व सिर्जना हुन नदिन
- समावेशी लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली कायम गर्न
- कानुनी राज्य तथा सुशासन कायम गर्न
- आर्थिक, सामाजिक तथा राजनीतिक असमानताको अन्त्य गर्न
- सामाजिक न्यायको प्रवर्द्धन गरी समतामूलक समाज निर्माण गर्न
- राष्ट्रिय एकता कायम गरी समृद्ध तथा समुन्नत राष्ट्र निर्माण गर्न
- नीति निर्माण तहसम्म उपेक्षित तथा उत्पिडित वर्गको पहुँच कायम गर्न
- सामाजिक जागरण ल्याई सामाजिक समस्याहरूको समाधान गर्न आदि ।

सैद्धान्तिक आधारहरू:

राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक, प्रशासनिक, सांस्कृतिक लगायतका विषयवस्तुलाई यो अवधारणाले समेटेको हुन्छ । अल्पसङ्ख्यक, सिमान्तकृत एवम् बहिष्करणमा परेका समूदायको उत्थान, विकास र सहभागिताको लागि स्वीकार गरिएका विभिन्न सिद्धान्तहरू छन् । जस्तै - सकारात्मक विभेदको सिद्धान्त, सारभूत समानताको सिद्धान्त, समानुपातिक प्रतिनिधित्वको सिद्धान्त, सशक्तिकरण र क्षमता विकासको सिद्धान्त, राज्यको दायित्वको सिद्धान्त, समान अवसरको सिद्धान्त, विविधता व्यवस्थापनको सिद्धान्त, विशेष संरक्षणको सिद्धान्त, सामूहिक पहिचानको सिद्धान्त, भेदभाव रहितको सिद्धान्त, सामाजिक न्यायको सिद्धान्त, मानव अधिकारको सिद्धान्त, सशक्तिकरणको सिद्धान्त, विकासको सिद्धान्त आदि । यस्ता सिद्धान्तहरूलाई समावेशीकरणको औचित्यको रूपमा पनि बुझ्न सकिन्छ ।

समावेशीकरणका उपायहरू:

सारभूत रूपमा समावेशीकरणले पिछडिएको वर्ग र क्षेत्रको क्षमता अभिवृद्धि गरी समाजमा समानताको वातावरण सिर्जना गर्ने विषयलाई जनाउँदछ । यसको लागि राज्यले विभिन्न उपायहरू अपनाउन सक्छन् । स्वायत्तता, विकेन्द्रीकरण, समानुपातिक प्रतिनिधित्व, समानुपातिक सहभागिता, विशेष व्यवस्था, आरक्षण, सकारात्मक विभेदजस्ता औजारको प्रयोगले समावेशीकरणको अवधारणालाई व्यवहारमा उतार्ने गरिन्छ । यसमा पनि विशेष गरी सकारात्मक विभेद र आरक्षणलाई मुख्य मानिन्छ ।

अन्तराष्ट्रिय रूपमा हेर्दा रङ्गभेदले गाँजेको युरोप र अमेरिकामा सकारात्मक विभेदको नीति अपनाइएको छ भने क्यानाडा, अष्ट्रेलिया जस्ता मुलुकमा आदिवासीका लागि विशेष व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । जातीय विभेदको व्यापकता रहेको भारत र नेपाल लगायतका मुलुकमा आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छ ।

सकारात्मक विभेद र आरक्षणबीचको फरक

सकारात्मक विभेद	आरक्षण
निश्चित कोटा छुट्याउने	क्षमता विकासको माध्यमबाट अरुसँग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने बनाउने
वञ्चित वर्गबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराउने	क्षमता बढाउने, सशक्तिकरण गर्ने र मूलप्रवाहमा ल्याउने
अल्पकालीन उपाय	दीर्घकालीन उपाय
सहभागिताको अवसर प्रदान गर्न अवलम्बन गरिने विशेष संरक्षणको कार्य	सक्षम वर्गसँग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने बनाउने कार्य
बाध्यात्मक हुने	बाध्यात्मक नहुन पनि सक्ने
आर्थिक, जातीय, लैङ्गिक तथा भौगोलिक लगायतका आधार हुन सक्ने	आर्थिक, सामाजिक, पूर्वाधार विकास लगायतका आधार हुने

श्रोत- कृ. राउतको पुस्तक

नेपालमा समावेशीकरण सम्बन्धी कानुनी व्यवस्थाहरू:

नेपालमा समावेशीकरणको अवधारणालाई संविधान तथा विभिन्न कानूनले व्यवस्थित गरेको छ जसलाई संक्षिप्तमा देहायबमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ -

क) नेपालको संविधान

- प्रस्तावनामा नै सङ्घीयता, गणतन्त्र, लोकतन्त्र र धर्म निरपेक्षताका साथै समानुपातिक समावेशीकरण, एकतात्मकता र केन्द्रीकरण शासनप्रणालीको अन्त्य, सबै प्रकारका विभेद तथा छुवाछुतको अन्त्य, विविधताको आत्मसातीकरण र आधारभूत मानव अधिकारको मान्यतालाई आत्मसात गरेको,
- सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिको व्यवस्था रहेको,
- विभिन्न मौलिक हकको व्यवस्था जस्तै: समानताको हक, छुवाछुत तथा भेदभाव विरुद्धको हक, महिलाको हक, बालबालिकाको हक, दलितको हक, जेष्ठ नागरिकको हक, सामाजिक न्यायको हक र सामाजिक सुरक्षाको हकको व्यवस्था रहेको,
- राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति फरक-फरक लिङ्ग र समुदायको हुनुपर्ने, सङ्घीय मन्त्रिपरिषदको गठन, प्रदेश मन्त्रिपरिषदको गठन, गाउँ कार्यपालिकाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष सम्बन्धी व्यवस्था, नगर कार्यपालिकाको प्रमुख र उपप्रमुख सम्बन्धी व्यवस्था र जिल्ला सभा र जिल्ला समन्वय समितिले

शासकीय संरचनाहरूमा समावेशीको व्यवस्था रहेको,

- प्रतिनिधिसभाको गठन, राष्ट्रिय सभाको गठन, प्रतिनिधिसभाको सभामुख र उपसभामुख, राष्ट्रियसभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्षमा समावेशीको व्यवस्था रहेको,
- प्रदेशसभाको गठन, प्रदेशसभाको सभामुख र उपसभामुख, गाउँसभाको गठन र नगरसभाको गठनले व्यवस्थापिकामा समावेशीकरण सम्बन्धी व्यवस्था रहेको,
- नेपाली सेना सम्बन्धी व्यवस्था, राजनीतिक दलको गठन, संवैधानिक अङ्ग र निकायका पदमा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम नियुक्त गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको,
- सरकारी सेवाको गठनमा पनि समावेशीकरण सम्बन्धी व्यवस्था रहेको,
- राष्ट्रिय महिला आयोग, राष्ट्रिय दलित आयोग, राष्ट्रिय समावेशी आयोग, आदिवासी जनजाती आयोग, मधेशी आयोग, थारू आयोग र मुस्लिम आयोगको व्यवस्था रहेको ।

ख) निजामती सेवा ऐन २०४९ र नियमावली २०६४

- खुलातर्फको नयाँ नियुक्तिमा ४५ प्रतिशत समावेशी कोटाको लागि छुट्याइएको जसलाई शतप्रतिशत मानी ३३% महिला, २७% आदिवासी जनजाती, २२% मधेशी, ९% दलित र ५% अपाङ्ग र ४% पिछ्छडिएको क्षेत्रलाई छुट्याइएको
- सेवा प्रवेशको लागि महिलालाई ४० वर्षसम्म दरखास्त दिन पाउने व्यवस्था
- महिला कर्मचारीको परीक्षणकाल ६ महिना राखिएको
- सुरुवामा प्राथमिकता दिइने व्यवस्था रहेको

ग) सुशासन सञ्चालन तथा व्यवस्थापन ऐन, २०६४ ले समन्याय र समावेशीकरण, सामाजिक न्याय, प्रशासन संयन्त्रमा सर्वसाधारणको पहुँच साथै जनजाती, दलित तथा पिछ्छडिएको वर्गको उत्थानमा जोड गरेको ।

घ) १५ औँ पञ्चवर्षीय योजनाले राज्यका सबै नागरिकको उपस्थिति र अर्थपूर्ण सहभागितामा समावेशी विकास गर्ने सोच र मानव विकास सूचकाङ्कको आधारमा पछाडि परेका समुदायको सशक्तिकरण र समानुपातिक विकास गर्ने लक्ष्य राखेको ।

समावेशीकरणलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्न केही संस्थागत व्यवस्थाहरू पनि गरिएका छन् । जस्तै- राष्ट्रिय दलित आयोग, राष्ट्रिय मधेसी आयोग, राष्ट्रिय मुस्लिम आयोग, राष्ट्रिय महिला आयोग, महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय, स्थानीय सरकार अन्तरगतका शाखा उपशाखाहरू, लक्षित वर्गको हकहितमा कार्यरत सरकारी तथा गैरसरकारी सङ्घ सङ्गठनहरू, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, संसदीय समितिहरू, आदिवासी जनजाती उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान आदि ।

वर्तमान अवस्था

निजामति सेवामा आ.व. २०६४।६५ देखि आरक्षणको व्यवस्थालागू गरिएको हो । लोक सेवा आयोगबाट खुला प्रतियोगिताका लागि छुट्याइएका कूल पदमध्ये ४५ प्रतिशत आरक्षणबाट पदपूर्ति गर्ने कानुनी व्यवस्था कार्यान्वयनमा छ । सरकारी सेवाको आरक्षणले भने केही सकारात्मक नतिजा दिन थालेको

छ । निजामती सेवातर्फ यस अवधिमा खुलातर्फ ३१८०१ पदपूर्ति भएकामा आरक्षणतर्फबाट २१६४९ पदपूर्ति भएको लोक सेवा आयोगको एकसट्टीऔं वार्षिक प्रतिवेदनमा उल्लेख छ । आरक्षणभित्र पनि महिला ७३३१, आदिवासी जनजाती ५७५४, मधेसी ४७२१, दलित १९७१, अपाङ्गता भएका ९९६, पिछडिएको क्षेत्रबाट ७७३ पदपूर्ति हुन सकेको देखिन्छ । यी तथ्याङ्कले सार्वजनिक सेवामा प्रतिनिधित्व प्रणालीको विकास हुँदै गएको देखिन्छ । यस्तै नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, राष्ट्रिय अनुसन्धान, सार्वजनिक संस्थानतर्फ पनि समावेशीकरण नीतिलाई अपनाइएको छ ।

समावेशी तथा खुला विज्ञापनबाट सिफारिस भएका उम्मेदवार संख्या

आर्थिक वर्ष	समावेशी विज्ञापनबाट सिफारिस							खुला विज्ञापनबाट सिफारिस
	महिला	आ. ज.	मधेसी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.	जम्मा	
२०७६/०७७	३९	२६	२४	७	३	४	१०३	१३०
२०७७/०७८	६२५	५०९	४०९	१६८	९५	७७	१,८८३	२३९४
२०७८/०७९	१०८८	८५८	७११	२९२	१६३	१३२	३,२४४	४,००७
२०७९/०८०	१३८३	१,०२६	९०१	३८५	१८९	१४२	४,०२६	५,२७३
२०८०/०८१	७९७	६२९	५०३	२१३	१०१	९५	२,३३८	३,३००
२०८१/०८२	६३९	५४७	४५४	१६८	९५	७६	१,९७९	२,७८३
२०८२/०८३	६२६	५०९	३८४	१७३	९१	७१	१,८५४	२,७६७
२०८३/०८४	३७२	३१८	२५४	१०६	५१	३५	१,१३६	१,७०७
२०८४/०८५	३५२	२८०	२१२	९९	४०	३०	१,०१३	१,८०५
२०८५/०८६	४७१	३७१	३००	१०५	५९	४३	१,३४९	२,४८७
२०८६/०८७	४९५	३६८	३१९	१४२	६४	४३	१,४३१	२०८०
२०८७/०८८	११७	९४	९१	३६	१५	१२	३६५	८४०
२०८८/०८९	३६६	२४५	१८३	८४	३३	१७	९२८	२२२८
कुल जम्मा	७,३३१	५,७५४	४,७२१	१,९७१	९९६	७७३	२१,६४९	३१,८०१

श्रोत : लोक सेवा आयोगको ६१ औं प्रतिवेदन

निजामती सेवामा परेको प्रभाव

निजामती सेवा ऐनमै आरक्षण सम्बन्धी प्रावधानलाई १० वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने भनीए तापनि पुनरावलोकन भएको छैन । तथापि यसबाट सार्वजनिक प्रशासनमा परेको प्रभावलाई सकारात्मक र नकारात्मक दुवै पक्षबाट विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

क) सकारात्मक प्रभाव

समावेशीकरणले निजामती सेवामा पर्ने वा परेका सकारात्मक प्रभावहरू निम्नानुसार छन् —

- राज्यसंयन्त्रमा सबै वर्ग र समुदायको पहुँच र प्रतिनिधित्व बढ्ने (माथिको तालिकामा कर्मचारीको सङ्ख्यात्मक वृद्धि भएको देखिएको)
- राज्यसंयन्त्रमा प्रत्यक्ष सहभागिता जनाउन सकिँदो रहेछ भन्ने उत्प्रेरणा जाग्ने

- समावेशी समूहमा पर्ने समूदायको सशक्तिकरण हुने
- समावेशी समूहमा पर्ने समूदायको व्यक्तिहरूमा निहित ज्ञान, सीप, क्षमता र अनुभवको सदुपयोग हुने
- सहभागितामूलक विकासको प्रवर्द्धन हुने
- विकास निर्माण तथा सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा अपनत्व र स्वामित्वबोध सिर्जना हुने
- निजामति सेवा तथा सार्वजनिक प्रशासनप्रति जनविश्वास वृद्धि हुने
- राज्यमा सारभूत समानता स्थापना हुने
- विविधता व्यवस्थापनको नीति कार्यन्वयन हुने
- प्रतिनिधिमूलक राज्य प्रणालीको विकास हुने
- सामाजिक विभेद र असमानता कम भई समावेश लोकतन्त्रको विकास हुने
- राष्ट्रिय एकता निर्माण र अखण्डता संरक्षणमा बल पुग्ने
- मानव अधिकारको सुदृढीकरण हुने
- आर्थिक, सामाजिक र पिछडिएका कमजोर वर्गको जीवनस्तरमा सुधार हुने आदि ।

ख) नकारात्मक प्रभाव

- लक्षित वर्गका टाठाबाठाले आफ्नो हितमा मात्रै प्रयोग गर्न सक्ने
- खुला र समावेशीतर्फबाट सिफारिस भएका कर्मचारीहरूबीच Conflict सिर्जना हुन सक्ने
- समावेशी समूहभन्दा बाहिरका वर्गमा नैराश्यता उत्पन्न हुन सक्ने
- एक व्यक्तिले बारम्बार समावेशीको सुविधा पाइरहदाँ कमजोर वर्गबीच पनि असमानता सिर्जना हुन सक्ने
- विशेष व्यवसायिक सीप र क्षमता आवश्यक पर्ने पद तथा पेशाको दक्षतामा असर पर्न सक्ने
- सङ्गठनको प्रभावकारिता घट्न सक्ने
- योग्यता प्रणाली कमजोर बन्न सक्ने
- सामाजिक विभेदको नयाँ स्वरूप सिर्जना हुन सक्ने
- सशक्तिकरणको विषय कम प्राथमिकतामा पर्न सक्ने आदि ।

निजामति सेवामा समावेशीकरण नीति आलोचित हुनुका कारणहरू

समावेशीकरणको उद्देश्य कमजोर वर्गहरूको आवश्यकता, विशेष सरोकारका नीति र त्यस्ता नीति कार्यन्वयन भई सामाजिक उत्थान गर्नु हो । निजामति सेवामा १४ वर्षदेखि यसको अभ्यास भइरहेको छ । यसको प्रभावको बारेमा औपचारिक अध्ययन र प्रतिवेदन नभए पनि यसको आलोचना अत्यधिक हुने गरेको छ जसका मुख्य कारणहरू निम्नानुसार छन् -

- महिलाको कोटामा पहाडे ब्राह्मण समूदायका महिलाले अधिकांश सिट कब्जा गर्नु, विशेष गरी संभ्रान्त वर्गको महिलाले लाभ लिनु,
- आदिवासी जनजातीतर्फ सूचीकृत गरिएका ५९ आदिवासी जनजातीमध्ये ५/६ जातीले मात्र समावेशीकरणको लाभ लिनु, विशेष गरि उन्नत भनेर जनजाती महासंघले वर्गीकरण गरेको नेवार जातीले बढी अवसर लिनु,

- मधेसी कोटाको लाभ लिनेमा त्यहाँका निश्चित ४/५ जात मात्र हुनु, मधेसी दलितहरू र त्यहाँका अति सीमान्तकृत वर्गले यसको लाभ लिन नसक्नु,
- दलित कोटाको लाभ पहाडे दलितहरूले बढी लिनु, अरू दलितले अति नगण्यरूपमा मात्र अवसर लिनु,
- अपाङ्गता भएकातर्फ वास्तविक अपाङ्गता भएकाले भन्दा सामान्य औँला बाँगिएका, केही अंशमात्र दृष्टि कमजोर भएका, शरीरमा खटिरा देखिएका आदि नाम मात्रका अपाङ्गता भएकाहरूले अवसर लिनु,
- पिछडिएका क्षेत्रको कोटामा सहरमा हुर्केका, बढेका, पढेका तर नागरिकता मात्रै सम्बन्धित जिल्लाबाट बनाएकाहरूले लाभ लिनु,

निजामति सेवामा समावेशीकरणका चुनौतिहरू

समावेशीकरण लोक कल्याणकारी राज्यको एउटा औजार हो । विद्यमान असमानतालाई हटाउन यसको प्रयोग गरिन्छ जुन निकै चुनौतिपूर्ण छ । निजामति सेवामा यस सम्बन्धी चुनौतिहरू निम्नानुसार रहेका छन् —

- समावेशीकरणको आधार र वास्तविक लक्ष्यित वर्गको पहिचान गर्नु
- ठोस मापदण्ड निर्माण गर्नु
- दीर्घकालीन रूपमा नतिजामुखी हुन सक्ने गरी समावेशी विकास प्रक्रियामा जोड दिनु
- वञ्चितामा परेका समुदाय र क्षेत्रका बारेमा अधावधिक जानकारी सङ्कलन गर्नु
- गरीबीलाई समावेशीकरणको सशक्त मापदण्डको रूपमा लिनु
- योग्यता प्रणालीसँग सामञ्जस्य तुल्याउनु
- समावेशीकरण असमानता हटाउने एक उत्तम विकल्प हो भन्ने मानसिकताको विकास गराउनु
- श्रोत साधन तथा सेवा सुविधा र अवसरको पहुँचमा हुने विभेद न्यूनीकरण गर्नु
- सार्वजनिक सेवाभित्र समावेशी समूहबाट सिफारिस भएकालाई सधैं कमजोर नै ठान्ने प्रवृत्तिको अन्त्य गर्नु
- Culturally Competent Bureaucracy विकास गर्नु
- समावेशीकरणको व्यवस्थाको प्रभाव बारे अध्ययन गरी अध्ययनको निचोडको आधारमा नयाँ नीतिको निर्माण गर्नु आदि ।

अबको बाटो

विविध कारणले कतिपय वर्ग र समुदाय बहिष्करण परेको तथ्य स्पष्ट छ । यसको लागि समावेशीरण नीति अनिवार्य छ । निजामति सेवा ऐन तथा नियमावलीले यसको प्रयास गर्दै आएको छ । अझै चाल्नुपर्ने केही कदमहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् -

- बहिष्करणमा परेका व्यक्ति, वर्ग र क्षेत्रको वैज्ञानिक र वास्तविकताको आधारमा स्पष्ट पहिचान गरी प्याकेज सहितको Putting the last first कार्यक्रम ल्याउने,
- लक्षित समूहलाई सशक्तिकरण मार्फत क्षमतावान बनाइ मूलधारमा 'Push Approach' तथा नीतिगत व्यवस्था गरी अनिवार्य रूपमा मूलधारमा 'Pull Approach' अपनाउने,
- समावेशीकरण नीतिको प्रभाव सम्बन्धी अध्ययन गरी आरक्षणलाई निश्चित समय र शर्तसहित सीमा

तोकने,

- जुन पक्ष वा विषयको आधारमा विभेद भएको हो सो Issue को पहिचान गरी सही सम्बोधन गर्ने । जस्तै; जनजातीलाई जात, भाषा, धर्म र संस्कृतिको आधारमा, महिलालाई अवसरको आधारमा, मधेशीलाई भाषा र नागरिकताको आधारमा, दलितलाई छुवाछुत र सम्पन्नताको आधारमा आदि,
- क्षमता अभिवृद्धि गर्न विशेष तालिम तथा प्रशिक्षण र सकारात्मक विभेदको नीतिलाई जोड दिने,
- बहुलवादलाई संस्थागत गर्न कर्मचारीको भाषा, क्षेत्र, संस्कारको आधारमा सरुवा तथा पदस्थापन गरी Diversity Management गर्ने,
- दीर्घकालमा आर्थिक सबलता कायम हुने कार्यक्रम ल्याई सामाजिक समानता र समता कायम गर्ने,
- एकपटकमात्र समावेशी सुविधा प्रयोग गर्ने नीति कार्यन्वयनमा ल्याउने,
- आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पिछडिएको सूचकको विकास गर्ने,
- योग्यता प्रणाली र आरक्षणबीच तालमेल गर्न विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने आदि ।

निष्कर्ष

सारभूत समावेशीकरण विना राज्यले लक्षित गरेको दूरदृष्टि हासिल गर्न सकिँदैन । संविधानले निर्देश गरेको समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्रको विकास पनि हुन सक्दैन । यी लक्ष्य हासिल गर्न राज्यको समावेशी चरित्र निर्माण अपरिहार्य छ । यसको लागि विद्यमान समावेशीकरण नीतिको सबल र दूर्बल पक्षको समीक्षा गरी नयाँ नीति लागू गर्नुपर्दछ । विभिन्न मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले पनि यस सम्बन्धी आदेश जारी गरेको छ । नेपालको संविधानले व्यवस्था गरे अनुसार सङ्घीय निजामती सेवा ऐन परिमार्जन हुने क्रममा सोको प्रस्तावित विधेयक लामो समयदेखि छलफलमा रहेको छ । विधेयकले आरक्षणको प्रावधानलाई केही हेरफेर गरेको छ जुन हेको आधारमा गरिएको भन्ने अस्पष्ट छ । तसर्थ अदालतको आदेश, अध्ययनको निचोड, विज्ञहरूको राय, सम्बन्धित लक्ष्यित वर्गको मागको आधारमा यस सम्बन्धी अब बन्ने कानूनमा आरक्षणको वस्तुगत आधार, क्षेत्र, सीमा, शर्तहरू र प्रतिशतको स्पष्ट व्यवस्था गर्न जरूरी छ ।

सन्दर्भ सामग्री

निजामती सेवा ऐन २०४९, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

निरौला, दुण्डी प्रसाद, (२०७२), शासन सञ्चालनका नवीन मान्यताहरू, सोपान मासिक ।

नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

मैनाली, उमेशप्रसाद (२०७८) समावेशीकरणका अवरोधहरू, कान्तिपुर डटकम ।

राउत, कृष्णबहादुर (२०७३), प्रशासन व्यवस्थापन र विकास, आशिष बुक हाउस ।

लोक सेवा आयोगको ६१औं वार्षिक प्रतिवेदन, लोक सेवा आयोग ।

सारथी अध्ययन तथा अनुसन्धान केन्द्र (२०७२) सार्वजनिक व्यवस्थापन ।

बिके, डा. मानबहादुर, (२०७८) सार्वजनिक प्रशासनमा समावेशीकरण, कान्तिपुर डटकम ।



नेपालको निजामती सेवाको पुनरुत्थान कसरी ?



~ केदार कोइराला
उपसचिव (कानून)

पृष्ठभूमि

बदलिँदो राजनीतिक परिवेशसँगै जनताका आकांक्षालाई सम्बोधन गर्नका लागि निजामती प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, सुदृढ, सेवामूलक, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य नेपालको संबिधानले लिएको छ । कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात् गरी सर्वसाधारणले पाउनुपर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट पाउने अवस्था सिर्जना गर्नुपर्छ । सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतार्न सक्षम हुनुपर्छ । राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हित, समन्याय र समावेशीकरण, मानवअधिकारको प्रत्याभूति, वस्तुनिष्ठता, जवाफदेहिता तथा इमान्दारिता, आर्थिक अनुशासन एवं भ्रष्टाचारमुक्त, चुस्त र जनमुखी प्रशासन, प्रशासन संयन्त्रको तटस्थता तथा निष्पक्षता, प्रशासनिक संयन्त्रमा र निर्णयमा सर्वसाधारणको पहुँच, विकेन्द्रीकरण तथा अधिकार निक्षेपण, जनसहभागिता तथा स्थानीय स्रोतको अधिकतम उपयोग गर्ने विषयलाई सेवा प्रवाहको केन्द्रबिन्दुमा राख्नुपर्छ । आर्थिक उदारीकरण, गरीबी निवारण, सामाजिक न्याय, प्राकृतिक तथा अन्य सार्वजनिक स्रोतको दिगो तथा कुशल व्यवस्थापन, महिला सशक्तिकरण तथा लैङ्गिक न्यायको विकास, वातावरणीय संरक्षण, जनजाती, दलित तथा आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पिछडिएका वर्गको उत्थान, दुर्गम क्षेत्रको विकास तथा सन्तुलित क्षेत्रीय विकास लगायतका राज्यले अवलम्बन गर्ने नीतिहरूको कार्यान्वयनमा खरो रूपमा प्रस्तुत हुनुपरेको छ ।

लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा निजामती सेवाका मूल्य मान्यता

लोकतन्त्रमा निजामती प्रशासनबाट जनताले गरेको अपेक्षा (Expectations of Citizens from the Civil Service) लाई नै निजामती सेवाको मूल्य मान्नुपर्छ । वेभरियन ब्युरोक्रेसीको परिभाषालाई अब व्यवहारिक रूपमा उतार्न सक्नुपर्छ । कर्मचारीतन्त्र के हो ? भन्नुभन्दा पनि जनताले के अपेक्षा गरेका छन् भन्ने कुरालाई मुलजड बनाउनुपर्छ ।

लोकतन्त्रमा राजनीतिक व्यक्ति रहने सरकार र गैर राजनीतिक योग्यता प्रणालीबाट अब्बल ठहरिएर आएका पेशागत व्यक्ति रहने कर्मचारीहरूमा फरक भूमिका, शैली, मर्यादा र अनुशासन जस्ता अवयवहरू हुन्छन् । यी अवयवहरूको सन्तुलनबाट जनताका हरेक चाहहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्नुपर्छ ।

निजमती सेवामा भएको गलत अभ्यासले सेवाको छवि विचलन भएको छ । यो विचलनबाट निजामती सेवालाई मुक्त गराउन सक्नुपर्छ । उच्च तहमा दलिय भागवण्डाले ओझेलमा परेको योग्यता, क्षमता तथा दक्षतालाई अब व्यँझाउनु पर्छ । सरकारको सफलता शासकीय क्षमतामा र शासकीय क्षमता प्रशासनलाई कानूनको सर्वोच्चता पालना गर्ने कुरा अनुशासनबाट देखिने कुरा राज्यका हरेक संयन्त्रको उच्च ओहदामा बस्ने राजनीतिक व्यक्तिहरूमा ईन्जेक्ट गराउन सक्नुपर्छ । नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न सक्ने ज्ञान, सिप, क्षमता, दक्षता, व्यवहार, स्रोतसाधन तथा प्रविधिको जोहो र प्रयोगलाई व्यापक बनाउन कुनै कसर बाँकी राख्नु हुँदैन । हाम्रो मान्छे होइन, राम्रो मान्छेले स्थान पाउने प्रचलन भित्र्याउनुपर्छ ।

सबै नागरिकमा भएको ज्ञान, सिप र अनुभवको प्रयोग राष्ट्र निर्माणमा सहयोगी हुन्छ । सम्भावनाका क्षेत्रहरूमा विवेकशील लगानी गरी त्यसबाट प्राप्त उपलब्धि आवश्यकताका क्षेत्रमा प्रयोग गरी अर्थतन्त्र सबल बनाउनुपर्छ । यी यस्ता विषयहरूलाई व्यवस्थित गर्न आवश्यक पर्ने नीति ज्ञान (पोलिसि नलेज) निजामती प्रशासनले पर्याप्त रूपमा सिर्जना, जोहो र प्रयोग गर्नुपर्छ । नीति ज्ञानमा कुनै पनि राजनीतिक गन्ध आउन नदिई जनहित र राष्ट्रहित बाहेक निजामती प्रशासनको कुनै स्वार्थ नभएको कुरा स्थापित र व्यवस्थित गर्न सक्नुपर्छ ।

सम्पूर्ण सरकारी निकायहरू नागरिकको हितको लागि समर्पित हुनुपर्छ । राज्यको स्वार्थ जनताको हित गर्ने हुन्छ तर दिल हुँदैन । त्यो स्वार्थ पुरा गर्न निजामती प्रशासन सक्षम हुनुपर्छ । कर्मकाण्डी शैलीको निबन्ध लेखेर त्यसलाई योजना परियोजनाको नाम दिने कार्य तत्काल बन्द गर्नुपर्छ । चिप्ला र चिल्ला शब्दले रिझाउने कार्यविधिको देहावशान गराउनुपर्छ । इतिहासलाई दिशा दिने र सारवान कानूनको सोचलाई सम्बोधन गर्ने नीति तथा कार्यक्रम बनाउन सक्षम र सबल बनाउनुपर्छ । अवसर आफ्ना पोल्टामा हाल्ने आत्मकेन्द्रित प्रवृत्तिमा रमाउने वातावरणको अन्त्य गर्न सक्नुपर्छ । आत्मविश्वास, आत्मसम्मान र राष्ट्रिय प्रतिष्ठासँग जोडिएका विषयप्रति संवेदनशील भई प्रत्यक्ष परिणाम देखाउन सक्नुपर्छ । Yes Man कार्यशैलीको संस्थागत व्यवस्था भङ्ग गर्नुपर्छ । सबै नागरिकहरूको संरक्षण, शसक्तिकरण तथा विकासमा राज्य संयन्त्रहरूको पर्याप्त ध्यान दिदै जनताका हक हित र अधिकारका विषयमा जिम्मेवार र उत्तरदायी हुनुपर्छ ।

शासकीय संरचनाहरूको अन्तरसम्बन्ध र कार्यशैली तथा कार्यवातावरण संविधान, संवैधानिक कानून र अवलम्बित राजनीतिक पद्धतिले निर्धारण गर्ने हो यसमा दुईमत छैन । नेपालको संविधानले राज्यको मूल संरचना तीन तहको हुने स्पष्ट उल्लेख गरेको पृष्ठभूमिमा सार्वजनिक प्रशासन पनि तीन तहको हुने दिशामा अगाडी बढिरहेको छ । तीन तहमा रहने निजामती सेवा र रहने सेवा, समुह, उपसमूह, श्रेणी र पदहरू संविधान र अन्य कानूनहरूले तत् तत् तहका सरकारलाई तोकिएको कार्यजिम्मेवारी पुरा गर्न सक्ने बनाउन सक्ने हुनुपर्छ । शासकीय संरचना अनुरूप निजामती प्रशासनलाई ढाल्न र कार्यात्मक संरचना बनाउन खुला तथा उदार दिल बनाएर सबै कर्मचारीहरू एकठाउँमा आउने वातावरण बनाउनुपर्छ । कर्मचारीको व्यक्तिगत स्वार्थ भन्दा नागरिक हित बढी ओजोनदार हुनेकुरालाई हरेक कर्मचारीले आत्मसात् गर्नुपर्छ । नागरिकको हित नै सुधारको मेरुदण्ड हो भन्ने कुरालाई आन्तरिकीकरण गर्नुपर्छ । निजामती प्रशासन कार्यसम्पादन र सेवा प्रवाहका दृष्टिले सक्षम बनाउन कुनै कसर बाँकी राख्नु हुँदैन ।

नागरिक र निजामती प्रशासनबीच देखिएको विश्वासको दरार पुर्नुपर्छ । सिमित स्रोत र साधनलाई

जनताका असिमित आवश्यकता पुरा गर्ने चुनौतिपूर्ण कार्यलाई अवसरमा परिणत गरि अपेक्षित नतिजा दिन सक्ने हुनुपर्छ । संबिधानले नागरिकका आधारभूत आवश्यकतको रूपमा पहिचान गरेका शिक्षा, स्वास्थ्य, बसोबास, खाद्यान्न, यातायात जस्ता क्षेत्रमा सहज, सरल र सुलभ पहुँच सुनिश्चितता हुने वातावरण सिर्जना गर्नुपर्छ । दुरदर्शिता, प्रशासनिक क्षमता, कुटनैतिक दक्षता र लगनशिलताको प्रयोग गरी हिजोको अनुभवका आधारमा आजको चुनौतिलाई अवसरको रूपमा लिने र भविष्यको अनिश्चिततालाई सुनिश्चिततामा परिणत गर्ने अनुकूल वातावरण सिर्जना गर्नुपर्छ । भ्रष्टाचारलाई जरैबाट फाल्ने, नैतिकता र आचरणको स्तुतिगानलाई व्यवहारमा उतार्ने तथा निजामती प्रशासन स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी, सहभागितामूलक र प्रतिनिधित्वमूलक बनाउनुपर्छ ।

कानुनको शासन, भ्रष्टाचार मुक्त र चुस्त प्रशासन, अकेन्द्रिकरण तथा विकेन्द्रिकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन, प्राप्त उपलब्धीहरूको समानुपातिक तथा समन्यायिक वितरण जस्ता असल शासनका मान्यताहरू जनजीविकामा प्रत्यक्ष रूपमा देखाउनुपर्छ । सर्वसाधारण नागरिकको हित, कल्याण, सुख, समृद्धि र असल जीवन प्रणालीको विकास गर्नुपर्छ । अतितको फेर समातेर उभिएको वर्तमानले अगाडिको पाइलालाई रोक्न खोजेमा निजामती प्रशासनले यसलाई फाल्न सक्नुपर्छ ।

भरपर्दो सूचना, परिपक्व विश्लेषण, सन्तुलित लेखाजोखा र समय उचित परिपालना नै अनुकूल परिणाम निकाल्ने साधन हुन, यो कुरालाई निजामती प्रशासनले हृदयङ्गम गर्नुपर्छ । सूचनाको सही प्रयोग गर्ने, अनावश्यक हल्लालाई नियन्त्रण गर्ने, अवसरको दुरुपयोग हुन नदिने, तथ्य तथा आधारहिन कुराको पछि नलागि विधि, पद्धति र सिद्धान्तको आधारमा तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्ने र प्राप्त परिणाम व्यवहारमा उतार्न सक्नुपर्छ । विपद् व्यवस्थापनलाई तथ्याङ्क विश्लेषणबाट प्राप्त तथ्यको आधारमा प्रभावकारी बनाउन सक्ने, दुरासयपूर्ण विश्लेषणबाट बच्ने तथा समय व्यवस्थापन उचित तरिकाले गर्न सक्ने सुनिश्चितता गर्नुपर्छ ।

समाज र नागरिकहरूको समसामयिक चाहना र सम्बन्धहरूको राजनैतिक विज्ञानलाई व्यवहारमा उतार्ने माध्यमको रूपमा निजामती प्रशासन रहनुपर्छ । राजनीतिक विज्ञानलाई व्यवहारमा उतार्ने अस्त्रको रूपमा स्थापित हुनुपर्छ । सङ्घीयताले सिर्जना गरेको लोक कल्याणमा समर्पित रहने वातावरणलाई नागरीकमैत्री बनाउन सक्नुपर्छ । अनुशासनमा रहि इमान्दारिका साथ नीति तथा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गरी प्राप्त उपलब्धिहरूको वितरणलाई समन्यायिक बनाउन सक्ने चुस्त प्रशासनिक संरचना र कार्यविधि स्थापित गर्नेतर्फ निजामती प्रशासन लक्षित हुनुपर्छ ।

नीति तथा कार्यक्रम निर्माण र कार्यान्वयन गर्दा बढीभन्दा बढी नागरिकहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता हुने व्यवस्था मिलाउनु आजको आवश्यकता हो । विश्वव्यापिकरण तथा उदारीकरणले ल्याएका चुनौतिहरूको सामना गर्ने र अवसरहरूलाई स्थानीयकरण गर्ने, सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई प्राथमिकता दिई विद्युतिय शासनको अवधारणालाई व्यवहारिक बनाउने तर्फ जतिसुकै बेला तत्पर रहनुपर्छ । जलवायु परिवर्तन तथा वातावरण व्यवस्थापनलाई केन्द्रविन्दुमा राख्ने, सामाजिक शसक्तिकरण सहितको सार्थक समावेशीकरण गर्न सक्ने, स्रोतसाधन, शक्ति र अधिकारको अधिक अकेन्द्रीकरण तथा विकेन्द्रीकरणद्वारा प्रशासन सञ्चालन गर्न सक्षम र खरो उत्त्रिन सक्नुपर्छ । विश्वाव्यापी रूपमा अवलम्बन गरिएका मानव अधिकार र मानव विकासका मान्यतालाई स्थापित गराउने लगायत समसामयिक मामिलाहरूले नागरिकहरूको जीवनस्तरमा प्रत्यक्ष

अनुकूल प्रभाव देखिने गरी कार्य गर्न सक्ने निजामती प्रशासनको स्थापना गर्न सक्नुपर्छ ।

स्रोत साधनको प्राप्ति र प्रयोगलाई दुरुपयोग भएको छैन भनेर नागरिकले विश्वास गर्ने वातावरण बनाउन सक्नुपर्छ । अपेक्षित प्रतिफल समयमा नै लागत प्रभावकारी रूपमा हासिल भएको देखाउन सक्नुपर्छ । कार्यान्वयन क्षमता, दक्षता र प्रविधिको व्यापक प्रयोग गर्नुपर्छ तर त्यस्तो प्रयोग कसरी हुँदै छ ? छैन भने के कसरी लक्ष्य प्राप्त गरिँदैछ ? के कस्ता समस्या र बाधा आए तथा त्यसको समाधान के कसरी गरियो ? जस्ता प्रश्नहरूको जवाफ सबै नागरिकले बुझ्ने र पत्याउने गरी दिन सक्ने उत्तरदायी निजामती हुनुपर्छ ।

विश्वका जुनसुकै मुलुकमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको भूमिका सर्वोच्च नै हुन्छ, यो भूमिकालाई अझ मजबुत बनाउन निजामती प्रशासनले सहयोग र भरथेग गर्नुपर्छ । संबिधानले दिएको अधिकार प्रयोग गर्ने सम्बन्धमा स्थानीय तह सञ्चालन गर्ने सरकारको हैसियत पनि सङ्घीय तथा प्रादेशिक सरकारको जति नै हुन्छ भन्ने विषयलाई प्राथमिकतामा राख्नुपर्छ । स्थायी सरकार भनेर चिनिने निजामती प्रशासनले आफ्नो योग्यता, क्षमता तथा दक्षताको सही प्रयोग गरी स्थानीय सरकारलाई सफल र प्रभावकारी बनाउन सक्नुपर्छ । स्थानीय सरकारलाई दह्रो र अधिकार सम्पन्न बनाउँनमा निजामती प्रशासनले उल्लेख्य भूमिका खेल्नुपर्छ ।

निजामती प्रशासनले Citizens are the king, Government has to fit the rhythm of life of People भन्ने मान्यतालाई आन्तरिकीकरण गर्नुपर्छ । सार्वजनिक सेवाको संस्कृतिलाई स्थापित गर्नका लागि सार्वजनिक सेवाको मूल्य बुझ्न सक्ने, यसका अवयवहरू नेतृत्व, सिद्धान्त र विधि, मूल्य र मान्यता, कार्य संस्कृति तथा सार्वजनिक सेवाको दिर्घकालीन लक्ष्य तथा उद्देश्यलाई आत्मसात् गर्नुपर्छ । इमान्दारिता प्रदर्शन गर्नको लागि के सही वा गलत हो ? भन्ने कुराको तथ्य र कारणका आधारमा छुट्याउन सक्ने, सोही आधारमा कुनै पनि मूल्यमा कार्यसम्पादन गर्न पछि नपर्ने तथा यो कारणले सही वा गलत छ त्यसैले यो काम गरेको वा नगरेको हो भन्ने खुला रूपमा सूचना प्रवाह गर्न सक्ने निजामती प्रशासन हुनुपर्छ ।

निजामती प्रशासनले अध्यात्मिक चिन्तनलाई समेत आत्मसात् गर्नुपर्छ । अध्यात्मिक चिन्तनले सबै कर्मचारीहरूलाई संबिधानले सिर्जना गरेको दायित्वको मूल्य र अर्थ आधारबाटै बुझाउने शक्ति प्रदान गर्छ । निजामती प्रशासनले सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा Be Spiritual but not Religious को भावनालाई आत्मसात् गर्नुपर्छ । राज्यको स्वार्थ हुन्छ तर हृदय हुँदैन भन्ने कुरा हरेक जनतालाई बुझाउन सक्नुपर्छ । अधिकार खोजिरहँदा कर्तव्य निर्वाहमा पनि खरो उत्रिनुपर्छ भन्ने कुरालाई हरेक नागरिकमा ईन्जेक्ट गर्न निजामती प्रशासन सक्षम हुनुपर्छ । राज्यको स्वार्थ भनेको नै जनातको खुशी हो भन्ने भावना हरेक नागरिकमा जागृत गराई सोही बमोजिम हरेक गतिविधि सञ्चालनमा राष्ट्रिय प्रतिष्ठालाई ध्यान दिनसक्ने बनाउन निजामती प्रशासनले आफ्नो अधिकार, विवेक तथा सिर्जनशिलताको प्रयोग गर्नुपर्छ ।

निजामती सेवाको अनिवार्यता

निजामती सेवाले आफ्नो कार्यसम्पादन स्थापित विधि, पद्धति र सिद्धान्तको आधारमा गर्ने गर्दछ । जातजाती, भाषा, धर्म, लिङ्ग, भौगोलिक क्षेत्र लगायत कुनै पनि आधारमा नागरिकलाई भेदभाव गर्दैन । स्थापित विधि, पद्धति र सिद्धान्तको कार्यान्वयनबाट राष्ट्रको स्वार्थको र नागरिकहरूको हित प्राप्त गर्नु यसको

साझा उद्देश्य (Shared Goal) हो । निजामती सेवा मात्रै यस्तो संयन्त्र हो जसले सबै नागरिकलाई समता र समानताको आधारमा सेवा प्रवाह गर्ने गर्दछ ।

निजामती सेवाको स्पष्ट गन्तव्य (Clear Mandate) हुन्छ । मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू हुन्छन् । कर्तव्य र दायित्वहरू निर्धारण गरिएका हुन्छन् । तीनै मार्गदर्शक सिद्धान्त, निर्धारित कर्तव्य र दायित्व माथि टेकेर यसले आफ्नो गन्तव्य भेटाउन प्रयासरत रहन्छ । यसरी अगाडी बढ्दै जाँदा बाटोमा भेटिएका अवरोधहरूलाई आफ्नो दक्षता र क्षमताको आधारमा चिदै जाने र चिर्न राजकाजमा संलग्न हुनेहरूलाई सुझाव दिने एक कुशल संयन्त्र पनि निजामती सेवा नै हो । तटस्थता र प्रतिवद्धताको धरातलमा टेकेर राजकाज र शासन सञ्चालनमा रहने राजनीतिक संयन्त्रलाई दिने जत्तिको गहकिलो सुझाव निजामती सेवाले भन्दा अन्य कुनै पनि संरचना वा संयन्त्रले दिन सक्दैन ।

समृद्धि, विकास र सुशासनको संबैधानिक लक्ष्यपुरा गर्न कानुनी शासन (Rule of Law) स्थापना गर्ने सरकारको महत्वपूर्ण संयन्त्र नै निजामती सेवा हो । जनताको जीउ, धन, समानता र स्वतन्त्रताको रक्षा गराउन यो संयन्त्र हरेक दिन/हप्ता/महिना/वर्ष परिचालन भइरहेको हुन्छ ।

दक्षिण एसियाली मुलुकहरूको जनसंख्या र निजामती कर्मचारीको औषत अनुपात १:११५ रहेकोछ । यसको मतलब १ जना निजामती कर्मचारीले ११५ जना नागरिकलाई सेवा दिनुपर्छ । माल्दिभ्स, भुटान, पाकिस्तान, भारत, बंगलादेश, श्रीलङ्का, नेपाल र अफगानिस्तानको जनसंख्या र निजामती कर्मचारीको अनुपात क्रमशः १:१६, १:३०, १:५६, १:१२८, १:१३४, १:२२२, १:३३५ र १:४३७ रहेको छ । यसबाट निजामती सेवाको विकल्प भनेको सुधारिएको निजामती सेवा नै हो भन्ने निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

निजामती सेवा चाहिँदैन, यसलाई सेवा करारबाट पनि ल्याउन सकिन्छ, एजेन्सीफिकेसनबाट सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ, निजीक्षेत्रबाट निजामती सेवाले गर्ने काम झन प्रभावकारी रूपमा गराउन सकिन्छ लगायतका बीचारहरू विश्व राजनीतिक र प्रशासनिक बृत्तमा आएका बहसहरूलाई माथि विवेचना गरिएका कुराहरूले फितलो बनाईदिएको छ ।

अवको निजामती सेवाको बास्तुकला

सेवा प्रवाहमा तेस्रो पक्षको संलग्नता गराउनुपर्छ भन्ने कुरालाई सिमित बनाउन, अप्रभावकारी र अदक्ष छ भन्ने आरोप चिर्न, खर्चिलो दायित्व बढी परिणाम कम दिने उपमाबाट बचाउन निजामती सेवाको बास्तुकला परिवर्तन गर्नुपर्ने कुरालाई चाहिँ नकार्न सकिँदैन । हालको ढाँचा र कार्यशैलीको निजामती सेवाले राष्ट्रिय स्वार्थ प्राप्ति र नागरिकको हित प्रवर्द्धन गर्न सक्दैन । यसको पुनर्संरचना जरूरी छ । नेपालमा निजामती सेवाको बास्तुकतला परिवर्तनको लागि देहाय बमोजिमका उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने टड्कारो आवश्यकता देखिएको छ ।

(१) मार्गदर्शक सिद्धान्त

नीतिको लागि सिद्धान्त घरको चर जस्तै हो । चर मजबुत भए घर बलियो हुन्छ । अस्तित्व संकटमा पर्दैन । निजामती प्रशासन मुलुकी शासन सञ्चालनको महत्वपूर्ण चर भएकोले यसलाई आधारदेखि नै बलियो बनाउन आवश्यक छ । नीतिको आधार भनेको नै मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू हुन् । उच्चतम

व्यवसायिक आचरणको अवलम्बन तथा प्रवर्द्धन गर्ने, स्रोत साधनको प्रयोग कुशल, मितव्ययी तथा प्रभावकारी रूपमा गर्ने, नागरिक मैत्री प्रशासन उन्मुख रहने, सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा पक्षपातरहित, इमान्दारिता, समानता र समता कायम गर्दै जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गर्ने, जवाफदेही तथा उत्तरदायी प्रशासनको विकास गर्ने, पारदर्शिता र सूचनाको हकको प्रत्याभूति गराउने, संघ, प्रदेश र स्थानीय तहहरू बीच जिम्मेवारी, स्रोत साधन र प्रशासनको साझेदारी गर्ने, सङ्घीय इकाइहरूबीच सुमधुर र सहयोगात्मक सम्बन्धको विकास र विस्तार गर्ने, सङ्घीय तथा प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाको मार्गदर्शनमा एकरूपता कायम गर्ने जस्ता आदर्श सिद्धान्तहरू ऐनमा गर्नुपर्छ । ऐन बलियो र अनुमानयोग्य बन्छ । मार्गदर्शक सिद्धान्त भए लक्ष्यमा पुग्न सजिलो हुन्छ । गन्तव्यहिनताको अवस्थाको अन्त्य हुन्छ ।

(२) सेवाको बिशिष्टिकरण

निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले सेवाको विशिष्टिकरणको लागि विभिन्न सेवा समूहहरूको व्यवस्था गरेको थियो । नेपाल आवश्यक तर खडेरी परेको नै प्राविधिक जनशक्ति हो । के कस्ता प्राविधिक जनशक्ति छन् ? के कस्ता प्राविधिक जनशक्ति चाहिने हो ? के कस्तो प्राविधिको युग गयो ? के कस्तो प्राविधिको आविष्कार भयो ? के कस्तो प्राविधिको प्रयोग नेपालले कहिलेसम्म गर्न सक्छ ? लगायतका विषयहरूको मिहिन अध्ययन गरेर सेवा समूहको पुनर्संरचना गर्नुपर्छ । कुनै समूह खारेज गर्ने वा कुनै समूह कुनैमा विलिन गराउने कुराको बैज्ञानिक आधार हुनुपर्छ । अध्ययन अनुसन्धान बिना हचुवाका भरमा गरेको निर्णयले सही नतिजा दिदैन । Evidence Based Policy Making को अवधारणालाई निजामती सेवा ऐन निर्माण गर्दा आन्तरिकीकरण गर्नुपर्छ । निजामती सेवा ऐन भनेको संविधानपद्धिको कानुन हो । व्यक्तिगत स्वार्थ र शर्त प्रेरित भएर सेवा समूह परिवर्तन गर्ने कार्य निजामती सेवा ऐन, २०१३ बाट शुरु भएको २०७५ सालमा आईपुग्दा पनि रोकिएको छैन, अझै रोकिने छाँट देखिएको छैन । यस्तो व्यवस्थाले वृत्ति विकास अनुमानयोग्य बनाउन सकेन । सेवाको असुरक्षा बढ्यो । सरूवा तथा बढुवा अनिश्चित भयो । सेवागत बिशिष्टता कामय गर्न सकिएन । सङ्घीय निजामती सेवा ऐनले सबै सेवाको बिशिष्टिकरण गर्नुपर्छ । राज्यको गन्तव्य के हो ? त्यो गन्तव्यमा पुग्ने बाटो कुन हो ? बाटोमा के कस्ता व्यवधान आउन सक्छन् ? त्यस्ता व्यवधान हटाउन के कस्तो जनशक्ति, संरचना तथा संगठनको आवश्यकता पर्छ ? हामीसँग के कस्तो जनशक्ति तथा संरचना छन् ? कस्तो नयाँ जनशक्ति तथा संगठन आवश्यक पर्ने हो ? लगायतका विषयलाई गहन रूपमा छलफल तथा विश्लेषण गरी निजामती सेवा, समूह तथा उपसमूहको गठन तथा सञ्चालन गर्नुपर्छ । सेवाका समूहहरूलाई ऐनमा नै व्यवस्थित गर्नुपर्छ । नियमावलीमा राखेर अस्थिर तथा स्वार्थ र शर्त पुरा गर्ने हतियार बनाउनु हुँदैन । ऐनमा राखिएको व्यवस्था संसोधन गर्नु भनेको विधायिकी मनसाय हो । विधायिकी मनसायबाट शासन चल्ने हो, कार्यकारिणी मनसायबाट शासन चल्दैन । कार्यकारिणीको काम भनेको विधायिकी मनसाय कार्यान्वयन गर्ने हो ।

(३) पदपूर्ति प्रणाली

सेवा प्रवेश गरको व्यक्ति उक्त सेवाको उच्चतम पदमा कहिले र कसरी पुग्छ भन्ने विषय ऐना जस्तो

हुनुपर्छ । नयाँ जनशक्तिलाई सेवा प्रवेशमा नरोक्ने तथा बहालवाको वृत्ति विकास नछेक्ने वृत्ति प्रणाली नै आजको माग हो । वृत्ति प्रणाली सुनिश्चित भएमा सबै कर्मचारीहरूले दुक्क भएर कार्यसम्पादन गर्ने वातावरण बन्छ ।

पदपूर्ति प्रणालीले ५ किसिमका पदपूर्तिका व्यवस्थाहरू सुनिश्चित गरेको हुनुपर्छ । (१) खुला प्रतियोगिता, (२) अन्तर तह (३) आन्तरिक प्रतियोगिता (४) जेष्ठता र अनुभवको आधारमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा र (५) कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवा ।

खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाले नयाँ ज्ञान, सीप, योग्यता, क्षमता तथा दक्षता भएका बजारका New Blood हरू संगठनमा भित्र्याउँछ । संबिधानले परिकल्पना गरेको समावेशी चरित्रलाई नीतिनिर्माणको उच्च तहसम्म कायम राख्न सक्छ । परिवर्तन व्यवस्थापनलाई सहयोग पुर्याउँछ । निजामती सेवामा द्वन्द्व व्यवस्थापनको Catalyst को रूपमा काम गर्छ ।

अन्तरतहको बढुवा प्रावधानले तीन तहका कर्मचारीहरूबीच भावनात्मक सम्बन्ध सुदृढ बनाउँछ । तीन तहका सरकारका कर्मचारीहरूबीच हुनसक्ने किताकाटको अवस्थाको अन्त्य गर्छ । सरकारी सेवाबीचको सम्बन्ध सुमधुर बनाउँछ । सहकारीताको विकास हुन्छ । संबिधानको कार्यान्वयन सहज बन्छ ।

आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाले सेवामा रहेका विशिष्ट क्षमता भएका व्यक्तिहरूलाई आफ्नो ज्ञान, सिप, क्षमता तथा योग्यताको प्रयोग गर्न सक्ने वातावरण बनाउँछ । नीति निर्माण तहमा पुर्याउँछ । विश्वव्यापिकरण तथा उदारीकरणले ल्याएका चुनौतिहरूलाई स्थानीयकरण गर्न सक्ने किसिमका नीतिहरू बन्न सहयोग हुन्छ । समसामयिक विषयबस्तुहरूमा अद्यावधिक (Up to Date) भईरहने वातावरण सिर्जना गर्छ । यसमा बेफाइदा केही छैन, फाइदालाई अधिकतम गर्ने उपायहरूको अवलम्बन चाहि गर्नुपर्छ । ज्ञान, प्रविधि, संस्कार, व्यवस्थापकीय कौशलमा अद्यावधिक हुनु कर्मचारीको गुण हो । हुनुपर्ने गुणको अवलम्बन नगर्ने र गर्नेहरूले पनि गलत गरे भनेर प्रचार गर्नु राज्यको विकासका लागि घातक हो । समयको गतिसँग लय मिलाउन नसक्ने व्यक्तिले नागरिकहरूको अपेक्षाहरू संबोधन गर्न सक्दैनन् ।

जेष्ठता र अनुभवको आधारमा हुने बढुवाले आफुसँग भएको अनुभवको प्रयोग माथिल्लो तहमा हुने सुनिश्चितता गर्छ । अनुभव भनेको लामो समयसम्म व्यक्तिले समाजलाई हेरेर भेला पारेका सूचनालाई कोडिङ तथा डिकोडिङ गरी प्रतिपादन गरेको सिद्धान्त वा प्रतिपादित सिद्धान्तको आधारमा परीक्षण गरेर निकालेको ज्ञान (Knowledge) हो । त्यस्तो ज्ञानको उपयोग राज्यले गर्नुपर्छ ।

आजको युग भनेको कार्यसम्पादन गर्नसक्ने (Performers) हरूको हो । क्षमता भएकाहरूको हो । ज्ञानमा आधारित कार्य गर्ने (Knowledge Worker) हरूको हो । निजामती प्रशासनमा भएका त्यस्ता उच्च ज्ञान तथा कार्यसम्पादन गर्ने क्षमता भएकाहरूलाई माथिल्लो पदमा लैजानका लागि कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवा आवश्यक छ । वैज्ञानिक र बस्तुनिष्ठ मापनका सूचकहरू तयार गरी कर्मचारीहरूले सम्पादन गरेको कामको मापन गरी सो आधारमा बढुवा हुने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

सङ्घीय निजामती सेवा राज्य सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने नीति निर्माण गर्ने सेवा हो । नागरिकलाई प्रत्यक्ष सेवा प्रवाह गर्ने तल्लो तहका सरकारका निजामती सेवा तथा सरकारी सेवाको मार्गदर्शक सेवा हो । यसलाई अनुसन्धानमा आधारित नीति निर्माण गर्न सक्ने बनाउनुपर्छ । विशिष्ट प्रकृतिको ज्ञान भएका विशेषज्ञहरू रहने व्यवस्था गर्नुपर्छ । सेवा प्रवेशको न्यूनतम बिन्दु नै राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी बनाउनुपर्छ । सेवा प्रवेशका लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता स्नातकोत्तर बनाउनुपर्छ ।

(४) सुरूवा व्यवस्थापन

सुरूवालाई अनुमानयोग्य बनाउन सकिएको छैन । राम्रो व्यक्तिभन्दा हाम्रो व्यक्तिको अवधारणाको निजामती प्रशासन आक्रान्त भएको छ । Right man in Right Place नारामा सिमित भएको छ । पहिलो पदस्थापन हुँदा नै सुरूवा हुने सम्भावित विकल्पहरू दिनुपर्छ । दिएका विकल्पहरू नै कार्यान्वयन हुने प्रत्यभूति गर्नुपर्छ । बैज्ञानिक चक्रिय सुरूवा प्रणालीको व्यवस्था तथा प्रभावकारी कार्यान्वयनको सुनिश्चितता गर्नुपर्छ । सचिव, विभागीय प्रमुख तथा कार्यालय प्रमुखहरूको सुरूवा निजहरूले सम्पादन गरेको कार्यसँग आवद्धता गर्ने व्यवस्था चाहिन्छ । यस्ता पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई साधारणतया एक आर्थिक वर्षभन्दा कम अवधिमा सुरूवा नगर्ने रणनीति अख्तियार गर्नुपर्छ । सुरूवाको व्यवस्थालाई बजेट प्रणालीमा आवद्ध गर्ने बारे अनुसन्धान हुन जरूरी छ । एउटाले बनाएको बजेट अर्कोले कार्यान्वयन गर्ने वा आफुले बनाएको बजेट आफैले कार्यान्वयन गर्ने हो, यस विषयमा गहन बहस जरूरी छ । आफैले बनाएको बजेट आफैले कार्यान्वयन गर्ने प्रणालीको विकास गर्न सके उत्तरदायित्व तथा जिम्मेवारीमा बढोत्तरी हुने देखिन्छ । आफैले निर्माण गरेका नीतिको कार्यान्वयन गर्न नसकेमा वृत्ति विकासमा नकरात्मक असर पर्ने व्यवस्था राख्नु जरूरी छ ।

(५) कार्यसम्पादनमा आवद्ध हुने गरी पर्याप्त सेवा सुविधा

प्रत्येक कर्मचारीलाई काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व, अधिकार र योग्यताको आधारमा कार्यविवरण दिने व्यवस्थालाई कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था ल्याउनुपर्छ । विश्वव्यापी मान्यता, मुद्रास्फीति, राजस्व वृद्धि, आर्थिक वृद्धि तथा आर्थिक विकाससँगै आधारभूत आवश्यकता पुरा हुनसक्ने र स्वतः समायोजन हुने गरी न्यूनतम तलब निर्धारण गरिनुपर्छ । कार्यविवरणको आधारमा निजले गरेको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गरी अधिकतम तलब निर्धारण हुने व्यवस्था राख्नुपर्छ । उदाहरणका लागि एक अधिकृतको न्यूनतम तलब ४० हजार र अधिकतम तलब ८० हजार तोकियो भने निजलाई दिएको कार्यविवरण अनुसार १०० प्रतिशत कार्यसम्पादन गरेमा ८० हजार पाउँछ । कार्यसम्पादन १०० प्रतिशत भन्दा कम भएमा ४० हजार र कार्यसम्पादन मापनको आधारमा आउने रकम पाउने व्यवस्था अनिवार्य गर्नुपर्छ । यसका लागि एउटा छुट्टै कार्यसम्पादन कोष खडा गर्नुपर्छ । त्यस्तो कोषबाट यस्तो सेवा तथा सुविधा दिने व्यवस्था गर्नुपर्छ । यसले कर्मचारीलाई आफ्नो काम प्रति लगाव बढाउछ । नागरिक लागनी कोष तथा कर्मचारी सञ्चयकोषको कार्यक्षेत्र तथा भूमिकालाई पुनरावलोकन गरी कर्मचारीहरूको अवकाशप्राप्त जीवन सरल तथा सहज बनाउने किसिमका कार्यक्रम सहित थप शसक्त बनाउनुपर्छ । कर्मचारी कल्याण कोषको नाममा अन्य कुनै पनि किसिमका कोष स्थापना गर्नुहुँदैन ।

(६) अवसरहरूको सन्तुलित बाँडफाँड

निजामती कर्मचारीको मनोबल बढाउन तथा उत्प्रेरणा जगाउनका लागि निजामती प्रशासनमा भएका सिमित अवसरहरू छन । विदेशस्थित कुटनीति नियोगमा रहने पदहरू, विदेश अवलोकन तथा भ्रमणका अवसरहरू, स्वदेश तथा विदेशमा अध्ययन तथा तालिमका लागि प्राप्त हुने छात्रवृत्तिहरू, पर्यटन सम्पर्क अधिकृत लगायतका क्षेत्रहरूलाई निजामती सेवाका अवसरका रूपमा लिने विषयवस्तुहरू हुन् । तोकिएको पदहरूले हरेक कार्यालयमा गर्ने कार्य समान हुन्छ भन्ने सामान्य सिद्धान्तको आधारमा व्यवहारमा रहेका आकर्षक अड्डाहरू अवसरको परिभाषामा रहँदैनन् । तीन तहको निजामती प्रशासन भएपछि तीनै तहका कर्मचारीहरूलाई प्राप्त हुने सबै प्रकारका अवसरहरूको समानुपातिक तथा समन्यायिक वितरणको व्यवस्था गर्नुपर्छ । अवसरका लागि हुने गरेको गणेश प्रवृत्तिको अन्त्य हुने संयन्त्र तथा कार्यप्रणालीको संस्थागत विकास गर्नुपर्छ । अवसरहरूको बाँडफाँट गर्ने मापदण्ड किटान गरी मापदण्डको व्यावहारिक कार्यान्वयन गर्ने प्रणालीको विकास गर्नुपर्छ ।

(७) नेतृत्व मूल्याङ्कन

नेतृत्वको मनसाय बुझेर सोही बमोजिम निर्णय गर्ने परीपाटी निजामती प्रशासनमा संस्थागत भएको छ । निर्णय भनेको दुई वा दुई भन्दा बढी विकल्पहरूबाट बढी विवेकशील विकल्प छान्ने प्रक्रिया हो । तर हाम्रो निर्णय प्रणालीमा विकल्पको पहिचान नै हुँदैन । मत बझाउनु हुँदैन भन्ने संस्कृतिले जरो गाडेको छ । यो जरोले व्यक्तिमा भएको नवप्रवर्तन (Innovation) तथा ज्ञान (Knowledge) को सिर्जनात्मक (Creative) प्रयोगमा असर परेको छ । सैद्धान्तिक रूपमा नेपालको निजामती प्रशासनमा निर्णय प्रणालीका अवयवहरूको प्रयोग नै गरिँदैन । यसको मुख्य समस्या भनेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएको सचिवले सचिव बनाउने पद्धति हो । दुई तहको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सचिवले गर्ने (सुपरिवेक्षक-२५ अङ्क तथा तथा पुनरावलोकन कर्ता १० अङ्क गरी ३५ अङ्क) व्यवस्था छ । मनसाय मुखी निर्णय नभएमा वा मत बाझिएमा नेतृत्वलाई सहयोग नगरेको आरोप लाग्ने संस्कृति छ । यहि आरोप लगाएर कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा रेट्ने निकृष्ट प्रवृत्ति छ । यो प्रवृत्तिको अन्त्य गर्नु आवश्यक छ । यसका लागि सहसचिवहरूलाई सचिवमा पदोन्नति गर्ने प्रयोजनका लागि सहसचिव भएको दिनदेखि निगरानी गर्ने र मूल्याङ्कन गर्ने विषेश संस्थागत व्यवस्था आवश्यक छ ।

(८) समावेशीकरण नीतिको पुनरावलोकन

संविधानले आर्थिक र समाजिक रूपले पछि परेका सबै तह र तप्काका नागरिकहरूको शासनमा सहभागिता गराउने तथा लाभहरूको समन्यायिक वितरण गर्ने लक्ष्य लिएको छ । नियुक्ति हुने पदहरूमा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम नियुक्त गरिने व्यवस्था पनि गरेको छ । यसलाई कार्यान्वयन गर्नु सबैको दायित्व हो । निजामती सेवालाई समावेशी चरित्रको बनाउनु आवश्यक छ । तर हाल निजामती सेवामा अवलम्बन गरिएको समावेशीकरण नीति जातमा आधारित छ । सो जातका उच्च घराना (Elites) हरूको कब्जामा नीति गएको छ, जुन संविधानको परिकल्पना होइन । जातमा आधारित नीतिले सो जातका सम्भ्रान्त बर्गकै पोल्टामा अवसर पुर्याएको छ । वास्तविक व्यक्तिको हातमा अवसर पुगेको छैन । संविधानको भावना अनुसार आर्थिक तथा सामाजिक आधारमा सूचकहरू तयार

गरी त्यस्तो सूचकको अवस्था नाजुक देखिएका व्यक्तिहरूले मात्रै अवसर पाउने, पटक पटक अवसर नपाउने, निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा अन्य सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम आरक्षणको सुविधा पाएको व्यक्तिले पुनः नपाउने व्यवस्था सहित निजामती प्रशासनमा भएको आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नुपर्छ ।

(९) अनुकूल कार्यवातावरण

प्रचलित ऐन तथा कानूनले दिएको अधिकार कुनै पनि अवरोध विना प्रयोग गर्न सक्ने व्यवस्था हुनुपर्छ । एक श्रेणी वा तहमाथिको अधिकारीको सहमति लिई कार्यसम्पादन गर्ने नेतृत्वको मनसाय बुझेर अधिकार प्रयोग गर्ने ऐतिहासिक व्यवस्थाको अन्त्य गर्नुपर्छ । अधिकार प्रयोग गर्ने काममा कुनै पनि किसिमको बाधा सिर्जना गर्नुहुँदैन । जिम्मेवारी पन्छाउनु हुँदैन, जिम्मेवारी पन्छाउनेलाई कारवाही गर्ने स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्छ । अधिकार प्रयोग गर्ने शिलशिलामा आवश्यक पर्ने सबै किसिमको क्षमता विकास गर्ने संस्थागत संयन्त्र निर्माण गर्नुपर्छ । अधिकारको विवेकशील प्रयोग गर्ने कार्यवातावरण बनाउनुपर्छ ।

(१०) विभागीय कारवाही

कुनै पनि निजामती कर्मचारीले तोकिएको आचरण पालना गर्दैन वा आफ्नो अधिकारको प्रयोग गर्दैन वा अधिकारको दुरुपयोग गर्छ भने त्यसलाई कारवाहीको दायरामा ल्याउने पर्छ । राम्रो काम गरेका पुरस्कार तथा नगरेमा दण्डको व्यवस्था हुनु तथा त्यसको कार्यान्वयन अक्षरसः गर्नु नै कानुनी राज्य स्थापना गर्ने मुख्य अस्त्र हो । निजामती सेवालाई मर्यादित तथा सेवा प्रवाह गर्न सक्षम बनाई नागरिकको विश्वास जित्नका लागि खराब कार्य गर्ने (Bad Performer) लाई कारवाही गर्नुपर्छ । विभागीय सजायको पुनरावेदन सुन्ने स्वतन्त्र निकायको स्थापना गरिनुपर्छ । हाल भएको प्रशासकीय अदालतको भूमिका पुनर्परिभाषित गर्नुपर्छ । प्रशासकिय अदालतमा रहने पदाधिकारीहरू बहालवाला कर्मचारीहरूलाई नेपाल सरकारले तोक्ने व्यवस्था अन्त्य गरी नेपाल सरकारबाट नियुक्त भएका पूर्णकालिन पदाधिकारीहरू रहने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

(१२) ट्रेड युनियन व्यवस्थापन

नाफा अधिक पार्ने एक मात्रै लक्ष्य भएको रोजगारदाता, बढी ज्यालाको अपेक्षा राख्ने कामदार तथा सामाजिक न्याय तथा अधिकारको रक्षक सरकार भएको त्रिकोणात्मक सम्बन्धलाई सन्तुलन गर्नका लागि ट्रेड युनियनको अवधारणा आएको हो । रोजगारदाताले श्रमको शोषण गरेको, कम ज्याला दिएको, नाफाको आधारमा पारिश्रमिक नदिएको अवस्थामा सामुहिक सौदाबाजी गरी ज्यालामा बढोत्तरी, कार्यवातावरणमा सुधार, व्यवस्थापनमा श्रमिकहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्न एकता नै बल हो (Unity is Strength) नै ट्रेड युनियनको सैद्धान्तिक अवधारणा हो । निजामती सेवा भनेको विशुद्ध सेवा हो । यसमा नाफाको कुनै गुञ्जायस हुँदैन । निजामती सेवालाई पूर्ण रूपमा सामाजिक सेवाको रूपमा व्याख्या गर्नुपर्छ । यदि यस्तो व्याख्या गरिन्छ भने हालको प्रकृति र प्रवृत्ति भएको दलगत ट्रेड युनियन निजामती सेवामा रहँदैन । आवश्यक पनि छैन । यसको विकल्पको रूपमा व्यवसायिक

संगठनहरू (Professional Unions) जस्तै: इन्जिनियरिङ्ग काउन्सिल, मेडिकल काउन्सिल, अधिकृत समाज लगायतका व्यवस्था गर्न सकिन्छ । निजामती पदमा बसेपछि नागरिक सरह अधिकार प्रयोग गर्न पाउँदैन । केही अधिकार गुमाउनुपर्छ वा केही अधिकारको प्रयोगमा सिमा (Limit) पनि हुन्छ भन्ने कुराको मनन गर्नुपर्छ ।

निष्कर्ष:

नेपालको संबिधानले नागरिकका कर्तव्य तोकेको छ । कर्तव्य विमुख व्यक्ति नागरिकको दर्जामा रहँदैन । सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्ति पहिले नागरिक हो । नागरिकको नाताले उ सार्वजनिक पदमा रहेको हुन्छ । नागरिकको कर्तव्य पुरा गर्न सकिएको छैन भने सार्वजनिक पदमा बसेर सेवा गर्ने योग्यता नपुगेको मानिन्छ । संबिधान, कानुन, समाजका मुल्य मान्यताको अवलम्बन गर्ने व्यक्ति मात्रै योग्य नागरिक ठहरिन्छ । नागरिकले आफ्नो अधिकारसँगै कर्तव्यको पनि पालना गर्नुपर्छ । निजामती पदमा रहेको व्यक्तिले नागरिकको दायित्वका अतिरिक्त सेवा सम्बन्धी अन्य कानुनले तोकिदिएको आचरण तथा अनुशासनको अवलम्बन गर्नुपर्छ । नैतिकता र आचरण नागरिकहरूका गहना हुन । यो गहना स्थापित गर्न निजामती प्रशासनमा अनुशासन शास्त्रको आन्तरिकीकरण गर्नुपर्छ । नैतिक शक्तिले मानिसलाई उभिन सक्ने बनाएको हुन्छ । नैतिकता भएन भने मान्छे ढल्छ । नैतिक शक्तिलाई संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्ने खम्बाको रूपमा रहेको अनुशासन शास्त्रको संस्थागत गर्ने प्राणाली निजामती सेवामा हुनुपर्छ ।



सङ्घीयताको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि प्रशासनिक अन्तरसम्बन्धका आयामहरू



~ दिनेश ठुङ्गाना

अधिकृत सातौँ, प्रदेश लोक सेवा आयोग
प्रदेश नं. १ विराटनगर

विषय प्रवेश

शासनका लाभहरूको समतामूलक, समन्यायिक वितरणका माध्यमबाट मात्र लोकतन्त्रको वास्तविक अनुभूति नागरिकमा दिलाउन सकिन्छ। लोकतन्त्रमा नागरिक र सरकारका बीचमा सुमधुर सम्बन्ध अपरिहार्य हुन्छ। उक्त सम्बन्धलाई अझ बढी मजबुत बनाउनका लागि नागरिक र सरकारका बीचको अन्तरकृयाको घनत्वमा बढोत्तरी गर्नुपर्दछ। सरकार र नागरिक बीचको अन्तरकृया बढाउनका लागि सरकार नागरिकका नजिकै रहन आवश्यक छ। नेपाल जस्तो विविधताले सम्पन्न मुलुकमा शासनव्यवस्थामा हरेक नागरिकले आफ्नो अपनत्व कायम गर्न सक्ने शासन प्रणालीको महसुस हुँदै गईरहेको सन्दर्भमा नेपालको संविधानले राज्यको संरचना सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको सरकार सहितको सङ्घीय लोकतान्त्रीक गणतन्त्रको व्यवस्था गरेको छ।

संवैधानिक प्रावधान बमोजिम सङ्घ, सात प्रदेश, ७५३ स्थानीय तहहरूले आ-आफ्नो अधिकार क्षेत्रभित्रको कार्य सुचारु रूपले सञ्चालन गर्दै आइरहेका छन्। सङ्घीयतालाई मूलतः तीन किसिमबाट हेर्ने विश्वव्यापी मान्यता रहिआएको छ, जसमा राजनैतिक सङ्घीयता, प्रशासनीक सङ्घीयता र वित्तीय सङ्घीयता पर्दछन्। नेपालको सन्दर्भमा राजनैतिक रूपले तीन तहकै निर्वाचन भई तीन तहकै सरकारहरूले पाँच वर्षे कार्यकाल समाप्त हुने चरणमा छन् जसबाट राजनैतिक सङ्घीयताले एक किसिमको दिशा प्राप्त गरेको छ भन्ने अवस्था छ। वित्तीय हिसाबले पनि केहि अस्पष्टताका बावजुद पनि राजस्वको अधिकार, प्राप्ति जस्ता विषयहरू विस्तारै लयमा आइरहेका छन्। तेश्रो एवम् महत्वपूर्ण विषयका रूपमा रहेको प्रशासनिक सङ्घीयता र यसका विविध आयामहरू विद्यमान अवस्थामा टड्कारो विषयका रूपमा देखा परेका छन्।

नेपालको प्रशासनिक सङ्घीयता

सरकारका तीन तहहरूका आ-आफ्ना अधिकार क्षेत्रभित्रका कार्यहरू सम्पादन गर्न प्रशासनीक संयन्त्र अत्यन्तै महत्वपूर्ण छ। नेपालको संविधानको धारा ३०२ मा नेपाल प्रदेश र स्थानीय तहमा सरकारी सेवाको गठन तथा सञ्चालन सम्बन्धमा व्यवस्था रहेको छ। जसमा "प्रदेश तथा स्थानीयमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्नेछ" भन्ने व्यवस्था छ। सो को उपधारा २ मा "सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई सङ्घ, प्रदेश, तथा स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ" भन्ने सम्मको व्यवस्था गरेको छ। साथै संविधानको धारा २४४ मा प्रदेश लोक सेवा

आयोग सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ जस बमोजिम प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने, प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून बमोजिम हुने र सो प्रयोजनका लागि सङ्घीय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था रहेको छ । त्यस्तै संविधानको धारा २२७ ले गाउँपालिका र नगरपालिकाको कर्मचारी र कार्यालय सम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ भन्ने समेत संवैधानिक प्रावधानहरू रहेका छन् ।

संविधानका उल्लिखित व्यवस्थाहरूलाई कार्यान्वयन गर्न कर्मचारी समायोजन ऐन २०७५ सङ्घीय संसदबाट जारी भई कर्मचारी समायोजन सम्बन्धि कार्य समेत भई सकेको छ । जस अनुसार सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा ३९,९६० प्रदेश निजामती सेवाको पदमा १३,८२१ र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा ४३,८०७ कर्मचारी समायोजन कार्य भएको छ (श्रोत: सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय) । कर्मचारी समायोजन पछि सरकारका तीन तहमा कर्मचारीहरूको उपलब्धता केही हदसम्म पुरा भएको छ यद्यपि कर्मचारी समायोजनले ल्याएका अनेकौं समस्याहरू अझै पनि जटिल रूपमै हाम्रो सामु कायम रहेका छन् । अब बन्ने निजामती सेवा ऐनले यी तमाम समस्याहरूलाई मार्गनिर्देश गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नुपर्ने देखिन्छ ।

वर्तमान समस्या तथा चुनौतिहरू

नेपालको सङ्घीयताको सफलताका विभिन्न पक्षहरू मध्येको प्रशासनिक सङ्घीयताको कुशलतम व्यवस्थापन आजको प्रमुख चुनौतिका रूपमा रहि आएको छ । कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त तथा सुविधाको निश्चितताका लागि सङ्घीय, प्रदेशिक, तथा स्थानीय सेवा ऐनको तर्जुमा नै आजको प्रमुख आवश्यकता हो । सेवा शर्त सम्बन्धीका व्यवस्थाहरूको निश्चितता नभइने सङ्घीय निजामती सेवा तथा अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको विभिन्न तहमा गरिएको समायोजनका कारण कर्मचारी वृत्तमा वृत्ति विकास तथा सेवाको सुरक्षाका विषयमा गम्भिर द्विविधा उत्पन्न हुने गरेको छ जसका कारण प्रशासन यन्त्र द्विविधामा फसिरहेको अनुभूति हुने गरेको छ ।

कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनको तर्जुमा सँगै विभिन्न सेवाहरू बीचको सम्बन्धमा तादाम्यता कायम गर्ने विषय उजागर हुन्छ । एक सेवाका कर्मचारीहरूको सेवा शर्त र अर्को सेवाका कर्मचारीहरूको सेवा शर्तको न्यूनतम एकरूपता कस्तो हुने ? आदि जस्ता विषयहरूलाई तिनै तहका कानूनमा समावेश गरेर लैजान सकेमा मात्र विभिन्न सेवाको बीचमा harmony कायम गर्न सकिन्छ ।

सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनको तर्जुमा नहुँदै सङ्घीय लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगले कर्मचारीहरूको भर्ना कार्य प्रारम्भ भएको छ । यसरी सेवा शर्त बिना नै कर्चारीहरूको भर्ना कार्य गर्नाले कानूनको अक्षरशः कार्यान्वयन गर्ने कर्मचारीतन्त्र नै बिना कानून तदर्थवादमा चल्दा भविष्यमा यसले पक्कै पनि सकारात्मक दिशा लिन्छ भन्न सकिँदैन । अझ बढी हाल सोही तहमा कार्य गरिरहेका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासमा समेत अन्यौलता उत्पन्न भएको छ । जसका कारण कर्मचारीतन्त्रको मनोबल जुन स्तरमा उच्च हुनुपर्ने हो सो नभएको हो कि भन्ने भान हुन्छ ।

सँगसँगै संविधानले परिकल्पना गरे बमोजिमको समावेशी राज्य संयन्त्र कायम गर्नका लागि निजामती सेवाका व्यवस्था गरिएको आरक्षणको व्यवस्थाको कार्यान्वयन तथा त्यसका लाभहरूको समुचित वितरण समेतलाई सबै तहका सरकारहरूले कसरी अवलम्बन गर्दछन् भन्ने विषय पनि अझ बढी बहसको विषय हुन सक्ने देखिन्छ ।

अन्तरसम्बन्धका आयामहरू

सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहहरू बीचमा संविधानले परिकल्पना गरे बमोजिमको समन्वय, सहकार्य र सहअस्तित्व कायम गर्न यी तहहरूका प्रशासनिक संयन्त्रहरूबीच पनि सम्बन्ध (Linkage) कायम गर्नुपर्ने हुन्छ जसका लागि निम्न विषयहरूमा आगामी दिनमा ध्यान पुर्याउनुपर्ने हुन्छ ।

१. निजामती सेवाका न्यूनतम मूल्यमा एकरूपता

सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवामा प्रशासनका विश्वव्यापी मूल्यहरूमा एकरूपता कायम गर्नुपर्दछ । जसका कारण भविष्यमा प्रशासनिक यन्त्रको व्यवस्थापन जटिल हुनबाट रोक्न सकिन्छ । तटस्थता, निष्पक्षता जस्ता मान्यताहरूको अवलम्बनबाट मात्रै व्यवसायिक प्रशासनिक संयन्त्र कायम हुन्छ ।

२. अन्तर तह प्रवेश

अन्तर तह सरूवा: निश्चित समयावधि तथा तोकिएको मापदण्ड पूरा गरेका कर्मचारीहरूलाई एक तहबाट अर्को तहमा सरूवा हुन सक्ने प्रावधान आगामी आउने कानूनमा हुनुपर्दछ जसका कारण विभिन्न सरकारी सेवाको विविध ज्ञान भएको मानव श्रोतको उपयोग गर्न सकिन्छ । यसका साथै तोकिएको तहमा तोकिएको अवधि कार्य गरेमा थप अवसरहरू प्राप्त हुने अवस्था सिर्जना गर्नुपर्दछ । जसका कारण कुनै तहमा कर्मचारी थुप्रिएर बस्ने र कुनै तह खाली नै रहने समस्या कम हुन्छ ।

अन्तर तह प्रतियोगिता: निश्चित प्रतिशत अन्तर तह प्रतियोगिता तथा बढुवाका माध्यमबाट समेत एक तहको कर्मचारी अर्को तहमा जान सक्ने वातावरण सिर्जना गर्नुपर्दछ जसले गर्दा कर्मचारीतन्त्र चलायमान (Vibrant) हुन्छ ।

अन्तर तह बढुवा: एक तहको सेवाबाट अर्को तहको सेवामा निश्चित मापदण्ड तोकेर बढुवा हुन पाउने अवस्थाको सिर्जना हुनुपर्दछ । जसका कारण एक सेवामा अधिक आकर्षण हुन सक्ने अवस्था कम हुन्छ ।

३. क्षमता विकास तथा परिवर्तन व्यवस्थापन

विभिन्न तहमा कार्य गर्ने कर्मचारी संयन्त्रहरूलाई तत्-तत् तहका कार्य प्रकृतिका आधारमा क्षमता विकासका समान अवसरहरूको सिर्जना गर्न सकेमा समय-समयमा आउने परिवर्तनलाई आत्मासात गर्ने कार्यमा सहयोग पुग्ने हुन्छ ।

४. साझा संयन्त्रको स्थापना

दोहोरो शासन सङ्घीय शासन व्यवस्थाको दुर्बल पक्ष हो यसर्थ विभिन्न तहका प्रशासनिक समस्याहरू तथा असल अभ्यासहरूको प्रवाह गर्नका लागि निश्चित समयमा Periodic review गर्ने किसिमको प्रशासनिक साझा संयन्त्रको समेत व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ ।

अन्तरसम्बन्ध स्थापित गर्न सङ्घीय इकाइहरूको भूमिका

प्रशासन संयन्त्रको आपसी सम्बन्ध स्थापित गर्नका लागि सरकारका विभिन्न तहहरूले आफ्नो विधायकी भूमिकाको समुचित उपयोग गर्नुपर्ने हुन्छ । सङ्घीय निजामती सेवा भनेको देशको समग्र सेवाहरूको मियो सेवा हो त्यसैले सङ्घीय निजामती सेवा एउटा Brand कायम गर्ने किसिमको सेवा हुनुपर्दछ ।

✓ सङ्घीय सरकारको भूमिका

संविधान बमोजिम सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय सरकारको सेवा प्रवाहमा आवश्यक व्यवस्था मिलाउने मुख्य जिम्मेवारी नेपाल सरकारको रहेको छ । यसको अर्थ देशको समग्र प्रशासनिक व्यवस्था कस्तो हुने भन्ने विषयमा सङ्घीय सरकारले मार्गदर्शकको रूपमा भूमिका खेल्नुपर्ने हुन्छ । अब बन्ने सङ्घीय निजामती सेवा ऐनले सरकारका तीनै तहहरूको प्रशासनिक सम्बन्धलाई वस्तुनिष्ठ ढङ्गले परिभाषित गर्नुपर्ने हुन्छ ।

✓ प्रदेश सरकारको भूमिका

सङ्घीयतामा प्रदेश अत्यन्तै महत्वपूर्ण एकाइ हो । सङ्घीय निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका बीचको सम्बन्ध सूत्रका रूपमा प्रदेश निजामती सेवाको कार्य गर्न सक्ने किसिमले यसको संरचना तयार गर्नुपर्ने हुन्छ । आफ्नो प्रदेशभित्रका स्थानीय सरकारी सेवाहरूका बीचमा न्यूनतम एकरूपता कायम गर्ने किसिमले प्रदेशहरूले स्थानीय तहहरूमा मार्गदर्शन प्रदान गर्नुपर्ने हुन्छ । प्रदेशले सङ्घीय निजामती सेवा तथा स्थानीय निजामती सेवाका कमी कमजोरीहरूबाट पाठ सिक्दै समयानुकूल प्रशासन तयार गर्ने सुनौलो अवसर समेत प्राप्त गर्न सक्दछ ।

✓ स्थानीय तहहरूको भूमिका

स्थानीय तह सेवा प्रवाहको केन्द्र हो यसका साथै केही विधायिकी भूमिका समेत स्थानीय तहमा रहेको छ । सो सन्दर्भमा स्थानीय तहको कर्मचारीतन्त्र बढी सीपयुक्त हुनु अपरिहार्य रहेको छ । स्थानीय तहले प्रशासन संयन्त्रलाई नागरिक सँगसँगै हिड्न सक्ने किसिमको हुनेगरी विकास गर्नु पर्दछ । स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी आवश्यक कानूनहरू तर्जुमा गर्दा सङ्घीय तथा प्रदेश तहमा रहेका जनशक्ति समेतलाई आकर्षित गर्ने किसिमले गर्नुपर्ने हुन्छ ।

अन्त्यमा, शासन व्यवस्थाको मुख्य केन्द्रमा नागरिक रहेका हुन्छन् । देशमा चाहे जुनसुकै शासकिय व्यवस्था होस् नागरिकले खोज्ने भनेको प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा हो । यसर्थ प्रशासनका तीनै तहहरूका बीच सौहार्दपूर्ण वातावरण कायम गर्न सकेमा नागरिकका सरकारप्रतिका अपेक्षाहरू पूरा गर्न प्रशासनयन्त्र बढी कामयावी हुन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री:

1. Acharya Madhuraman, *Business of Bureaucracy*, २०१९
2. www.mofaga.gov.np
3. Shrestha, Prithivi Man (2019): *Disputes galore over jurisdiction of federal and local governments*, <https://kathmandupost.com/valley/2019/05/13/disputes-galore-over-jurisdiction-of-federal-and-local-governments>
4. Rijal, Mukti (2020), *Issues of co-operative federalism* <https://risingnepaldaily.com/opinion/issues-of-cooperative-federalism>
5. *Constitution of Nepal*



लोक सेवा परीक्षार्थीलाई केही फरक सल्लाह



~ कञ्चनराज गिरी

लोक सेवाको तयारी गर्नुका पछाडि मेरा स्वभाविक अपेक्षा थिएँ, स्थायित्व, आकर्षक तलबभत्ता र सुरक्षित जीवन । यी सबै अपेक्षा म आफैभित्र स्वस्फूर्त पलाएका विषय थिएनन्, मैले समाजमा सुनेका, देखेका, समाजबाट सिकेका अर्थात् समाजबाट आर्जित अपेक्षा थिए । अझ भनौं मलाई सरकारी सेवामा लोभले आकर्षित गरेको थियो । त्यो लोभले डरलाई जन्म दियो । समकालीन साथीहरूले यी सुविधा प्राप्त गर्दै गर्दा आफूले प्राप्त गर्न नसक्ने हो कि भन्ने डर । मलाई लाग्छ, मेरा प्रारम्भिक असफलता पछिका असफलताका प्रमुख कारक नै लोभ र डर थिए । मेरो जीवनले मलाई यिनै कुरा सिकाउन खोजिरहेको थियो । यो कुरा मैले धेरै पछि मात्र बुझ्न सकें ।

लोभ र डरमाथि नियन्त्रण

सम्भवत सबै लोक सेवा परीक्षार्थीको सबैभन्दा ठूलो समस्या नै लोभ र डर हो । यस्तो मानसिकता बोकेर परीक्षामा सहभागी हुँदा परीक्षामा असर पर्छ । परीक्षा बिग्रन्छ ।

आजको दिनमा लोभ र डर दुवै समाजबाट आर्जित हुन्छ । स्वयमबाट उत्पत्ति नभएको विषयको सीमा हुँदैन । सीमा खिच्न गाह्रो हुन्छ । सीमारहित कुराको चाहानाले मनमा अस्पष्टता पैदा हुन्छ । अस्पष्टताले नकारात्मक सोचलाई जन्म दिन्छ । नकारात्मक सोच असफलताको प्रमुख कारण हो ।

अतः लोभ र डरलाई नियन्त्रित गर्नु नै लोक सेवा तयारीको पहिलो खुट्टिको हो । यहीं मानसिक स्पष्टताको बिन्दुबाट लोक सेवाको तयारी सुरु गर्नुपर्दछ ।

वास्तवमा मानिसको आवश्यकता सीमित छ । बाँच्नकै लागि त गाँस, बास र कपास नै काफी छ तर समाजको प्रभाव वा देखासिकिमा हामीलाई अरु धेरैथोक चाहिएको छ । हाम्रा कतिपय आवश्यकता त सरकारी सेवाबाट प्राप्त गर्न सकिएला तर अधिकांस चाहाना पूरा हुनु असम्भव प्रायः छ । बरु अन्य पेशाबाट बढी सहजताका साथ त्यही कुराहरू प्राप्त गर्न सकिन्छन् । गलत पेशाको छनौटले जागिर प्राप्त गरिसकेपछि पनि निराशा हात लाग्छ । हाम्रो समाजमा यस्ता परिघटना छ्याप-छ्यासी देखिएकै छन् ।

अतः सरकारी सेवा प्रवेश गर्ने नै हो भने यो विषयमा स्पष्ट हुनु जरूरी छ । हामीले लोभलाई जित्नुपर्दछ । समाजबाट प्रभावित नभइकन आफ्ना आवश्यकताका सीमाहरू कोर्नुपर्दछ । त्यसरी कोरिएका सीमाले मनमा स्पष्टता ल्याउँछ । विचारमा सकारात्मकता ल्याउँछ । सेवा प्रवेश गर्दा पनि, सेवा प्रवेश पश्चात् पनि सकारात्मक सोचले सफलताको बाटोमा डोहोर्छ ।

लोक सेवा दिँदै गर्दा स्वभाविक रूपमा असफल पनि भइन्छ अनि डर बढ्न थाल्छ । उमेर बढ्दै जान्छ, डर अझ बढ्न थाल्छ । बाहिर समक्षी साथीहरू वृत्तिपथमा माथी चढ्दै गरेको देखिन्छ, डर झन्

बढ्दै जान्छ । यस्तो डरलाई पनि जित्नुपर्दछ । डरलाई जित्ने उपाय नडराउनु हो । किनभने हामी जति डराउँछौं, डर त्यति बढ्दै जान्छ । हामी जति डराउनु छाड्छौं, डर त्यति घट्दै जान्छ । आफूले चाहेको ठाउँमा पुग्ने छिटो उपाय नै विस्तारै हिँड्नु हो भन्ने कुरा सधैं हेक्का राख्नुपर्दछ । कडा मिहिनेत गरिरहनुपर्दछ तर जस्तोसुकै परिणामलाई पनि स्विकार्नु भन्ने हिम्मत लिएर अघि बढ्नु पनि जरूरी छ । नहराइकन जीवनमा नयाँ बाटाहरू फेला पर्दैनन् । असफलताबाट धेरै कुरा सिक्किनेछ, जसले जीवनका बाटाहरू सहज हुनेछन् भन्ने कुराको ख्याल राख्नुपर्दछ । सफलताले खुसी दिनसक्छ तर असफलताले हाम्रो वास्तविक शक्तिसँग परिचय गराउँछ । त्यसैले सफलताको लागि असफल हुनलाई सधैं तयार रहनुहोस् ।

आर्थिक पारिवारिक चिन्ता

लोक सेवा तयारीको क्रममा हुने अर्को प्रमुख समस्या आर्थिक पारिवारिक चिन्ता हो । मैले सबै काम छोडेर लोक सेवाको तयारीमै घोटिने साथीहरू देखेको छु । लगनशिलता राम्रो कुरा हो तर त्यसो गर्दा डर पैदा हुन्छ । फेरि हाम्रो दिमागी क्षमताको सीमितता पनि छ । यसलाई भिन्न-भिन्न खाले अभ्यासको जरूरत छ । अतः म सानो तिनो काम गरेर जीविकोपार्जन गर्न र मस्तिष्कलाई स्फुर्त राख्न सल्लाह दिन्छु । यसले डर कम गर्न मद्दत गर्छ । फेरि पनि मानसिक रूपमा बलियो हुनु अत्यन्तै जरूरी छ । आर्थिक वा पारिवारिक अवस्थालाई लिएर चिन्तित हुनु बेकारको कुरा हो । जीवनमा प्रगतिको लागि सबैभन्दा ठूलो चुनौति सहजता हो, अप्ठेरो होइन । जीवनमा तुफान आउन पनि जरूरी छ । तब न पत्ता लाग्छ कसले हात दिन्छ र कसले साथ छोड्छ भन्ने कुरा । सङ्घर्षको बेला मात्र मान्छे एकलो हुने हो, सफलता पाएपछि संसार पछि लाग्ने नै छ । आजको समय पनि बितेर जानेछ भन्ने कुरा सधैं सम्झनुपर्दछ ।

सकारात्मक रहनुस्

लोक सेवा तयारीको क्रममा होस् वा जीवनको जुनसुकै परिस्थितिमा किन नहोस्, नकारात्मक कुरा सुन्नु एकदमै हानिकारक हुन्छ । उत्प्रेरक विचार वा भाषण सुन्नु राम्रो हुन्छ । जीवनमा सधैंभरी गुनासा मात्रै गरिरहने साथीहरू छन् भने टाढै रहनु उचित हुन्छ । साथीहरू गुमाएकोमा पीर मात्र पनि हुँदैन । किनभने जसले साथीहरू गुमाउँदैनन्, उनीहरू कहिल्यै परिपक्व हुँदैनन् । फेरि सही नियत हुनेहरूले कहिल्यै कसैलाई गुमाउँदैनन्, बदनियत हुनेहरूले मात्रै गुमाउने हुन् । आफ्नो तुलना अरूसँग गर्नुहुँदैन । गर्ने परे आफूभन्दा तल रहेकाहरूसँग गर्नु उपयुक्त हुन्छ । संसारमा धेरै कष्टकर अवस्थामा मान्छेहरू छन् भन्ने कुरा बिर्सनुहुँदैन । अरुको आलोचना गर्ने बानी गर्नुहुँदैन र आफ्नो समस्या पनि सम्भव भएसम्म अरुलाई भन्नु हुँदैन । किनभने असी प्रतिशत मानिसले हाम्रो समस्याको वास्ता गर्दैनन् । बाँकी बीस प्रतिशत त खुसी नै हुन्छन् । अतः तुलना गर्ने, गुनासा गर्ने, आलोचना गर्ने र दुःख पोख्दै हिँड्ने बानी छ भने त्यागी दिनुहोस् । यी कुराहरू शान्ति खल्बलिएको मान्छेका परिचय हुन् । बरू जीवनलाई बृहत दृष्टिकोणबाट हेर्ने प्रयास गर्नुहोस् । संसारप्रति जति दायित्वबोध गरिन्छ, आफ्ना समस्याहरू त्यति नै साना लाग्न थाल्छन् । जीवनमा खुसी हुनलाई हामीले सधैं आफ्ना आवश्यकताहरू घटाउनुपर्छ र जिम्मेवारीहरू बढाउनुपर्छ । सकेसम्म प्राणायाम, योगा, ध्यान गर्ने बानी बसाल्नु असल हुन्छ ।

मिहेनत गरिरहनुस्

मिहेनत गर्न कहिल्यै नछोड्नुहोस् । भाग्य भन्ने कुरा परिश्रमले मात्र बदल्न सक्छ । जति धेरै परिश्रम, त्यति नै धेरै भाग्यका ढोकाहरू खुल्न थाल्नेछन् । जो आफ्नो लक्ष्यप्राप्तिमा केन्द्रित हुन्छ, उसले कुनै पनि

असहज परिस्थितिलाई स्विकार्दैँन । उसले लक्ष्य मात्र देख्छ र निरन्तर प्रयास गरिरहन्छ । सपना कहिल्यै जादुमयी तरिकाले वास्तविकतामा परिणत हुँदैन । त्यसको लागि अठोट र पसिना नै चाहिन्छ । चुपचाप परिश्रम गरिरहनुस्, तपाईंको सफलताले आवाज पक्कै निकाल्ने छ ।

पढ्ने लेखे तरिका

मानसिक रूपमा सकारात्मक हुनु नै लोक सेवाको आधा तयारी हो जस्तो लाग्छ मलाई । त्यसपश्चात् लोक सेवाको पाठ्यक्रम सरसर्ती एक पटक पढेको पनि अवस्य हुनुपर्दछ । बल्ल दोस्रो चरणको तयारी सुरु हुन्छ । यो चरणमा धेरैभन्दा धेरै प्रश्नको अभ्यास गर्नुपर्छ । उत्तरहरूलाई उत्कृष्ट बनाउने प्रयास गर्नुपर्छ । उत्तर किताब र इन्टरनेटबाट खोज्न सकिन्छ । निजामती सेवाको लागि सबैभन्दा उत्कृष्ट स्रोत आवधिक योजनाको दस्तावेज हो । लोक सेवामा प्राय सोधिने अवस्था, समस्या, चुनौति, समाधान, तथ्याङ्क, नवीनतम आयाम जस्ता कुराहरू त्यहीं उपलब्ध छ । सरकारका अन्य प्रकाशित दस्तावेज र प्रतिवेदनहरू पनि राम्रा स्रोतहरू हुन् ।

विभिन्न अन्लाइनहरूमा प्रकाशित हुने पाठ्यक्रम सम्बद्ध पछिल्ला लेख रचनाहरू पढ्ने र टिपोट गर्ने बानी गर्नुपर्छ । मलाई लाग्छ विज्ञले लेखे त्यस्ता लेखहरू किताब लेखकद्वारा सङ्कलित सामाग्रीभन्दा उत्कृष्ट हुन्छन् र व्यवहारिक ज्ञानको कसीमा पनि अब्बल हुन्छन् । पाठ्यक्रमलाई होलिस्टिक रूपमा पढ्नु पर्दछ । धेरै प्रश्नको उत्तर समग्रतामा दिनुपर्ने हुन्छ । जस्तै केही वर्ष अगाडि शाखा अधिकृतको परीक्षामा सोधिएको विकासका अन्तरसम्बन्धित समसामयिक मामला के-के हुन् भन्ने प्रश्नले तेस्रो पत्रको विकासका मामिला सम्बन्धी सबै पाठ समेट्छ ।

यो कुरा ख्याल गर्नुपर्छ कि परीक्षामा पढेका सबै कुरा लेख्न सकिन्न । त्यसैले कि वर्डस् याद गरेर जाने र मिलाएर लेख्ने गर्नुपर्छ । लेखाइमा मौलिकता चाहिन्छ तर राम्रा भनाई र परिभाषाहरू पनि प्रयोग गर्नुपर्छ । खण्ड-खण्ड छुट्ट्याएर पढ्दा पनि सम्झन सजिलो हुन्छ । जस्तो विभिन्न सिद्धान्तहरू, विभिन्न समस्याहरू आदि ।

लेख्दा संरचना मिलाएर लेख्नुपर्छ । राम्रो शीर्षक राख्ने, सब टाइटल राख्ने, प्याराफ्रेज गर्ने, बुलेटमा लेख्ने बानी गर्नुपर्छ । सुरुवातमा मुख्य कुरा लेख्ने गर्नुपर्छ । व्याकरणीय शुद्धतामा ध्यान दिनुपर्छ । जानकारीलाई बक्समा राख्ने, विभिन्न चित्र, ग्राफ बनाउने, कहिलेकाहींं जार्जन, फ्रेजहरूलाई प्रयोग गर्ने, हाइलाइट गर्ने गर्नु उपयुक्त हुन्छ । समयभित्र अङ्कभारका आधारमा प्रश्नको उत्तरको साइज हुनुपर्दछ । उत्तर आशावादी किसिमको हुनुपर्छ । सकारात्मक निष्कर्ष दिनुपर्छ ।

अन्त्यमा,

सम्भवतः लोक सेवा पास गर्ने sureshot फर्मुला त कसैसँग नहोला । यो संयोगको कुरा पनि हो । परीक्षार्थी, परीक्षक, परिश्रम, समय र भाग्यको । तर पनि कुनै चीज प्राप्त गर्न हामी दृढ भएर लाग्दा यो विश्वब्रम्हाण्डले नै हामीलाई साथ दिन्छ भनिन्छ । यही विस्वासका साथ अघि बढ्न सके लोक सेवा परीक्षामा पक्कै सफलता प्राप्त गर्न सकिन्छ ।



लोक सेवा आयोगको प्रतिस्पर्धा र सामान्यज्ञान पढ्ने तरिका



~ गोकर्ण प्रसाद उपाध्याय
उपसचिव, नेपाल सरकार

लोक सेवा आयोग सरकारी सेवामा प्रवेश गर्न चाहनेहरूका लागि आस्थाको केन्द्र हो । दशकौंदेखि लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्वच्छता र निष्पक्षता कायम राख्न सफल भएर बेग्लै छवि बनाएको कुरा कसैबाट लुकेको छैन । नेपालको संविधान (२०७२) जारी भएसँगै मुलुक सङ्घीयतामा प्रवेश गरेर हाल प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू समेत गठन भई कार्य सञ्चालन गरिरहेका छन् । यस्तो अवस्थामा एकातर्फ सङ्घमा लोक सेवा आयोगले आफूलाई भन्नु आधुनिक र विश्वसनीय बनाउँदै लैजानु पर्ने र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले पनि समय सान्दर्भिक रूपमा आफूलाई खरो सावित गर्नुपर्ने चुनौती छ ।

लोक सेवा आयोगमा प्रतिस्पर्धा कस्तो हुन्छ ?

लोक सेवा आयोगले लिने विभिन्न पदको परीक्षामा सफल हुन ठूलै प्रतिस्पर्धामा सफल हुनुपर्छ भन्ने सुनिन्छ । ठूलै भनेको कति ठूलो हो ? भन्ने तथ्य कम्पै पाइन्छ । आर्थिक वर्ष २०७२/७३ मा लोक सेवा आयोगले विभिन्न पदका लागि लिएको परीक्षामा कुन हदसम्मको प्रतिस्पर्धा थियो भन्ने कुरा तलको तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका नं. १

कुन पदमा कति आवेदन ?

पद	सिट	आवेदन दिने	अनुपात
शाखा अधिकृत	५५०	३९,४०५	१:७२
नायब सुब्बा	५१२	१,१०,२९२	१:२१६
खरिदार	१,२००	१,३९,१६२	१:११६
स्टाफ नर्स	१९४	१७,५६८	१:९१
अनमि	२,०६०	४३,५८२	१:२१
अहेब	१,३६०	५,२२३	१:४
सहायक महिला विकास निरीक्षक	१३४	४१,५०२	१:३१०

स्रोत: लोक सेवा आयोग, २०७३ असोज

तालिका नं. १ अनुसार सबैभन्दा बढी प्रतिस्पर्धा सहायक महिला विकास निरीक्षकको लागि भएको देखिन्छ जहाँ १ जनाले औसतमा ३१० जनासँग प्रतिस्पर्धा गर्नुपरेको देखिन्छ । शाखा अधिकृतमा १ सिटको लागि ७२ जना, नायब सुब्बाले २१६ जना र खरिदारले ११६ जनासँग प्रतिस्पर्धा गरेरमात्र सफल हुन सकिने देखिन्छ । यसबाट आयोगका प्रतिस्पर्धामा सयौं प्रतिस्पर्धीलाई उछिन्न सकेमात्र सफल हुन सकिने सङ्केत प्राप्त हुन्छ । तुलनात्मक रूपमा स्टाफ नर्स, अहेब, अनमिजस्ता प्राविधिक पदमा भने प्रतिस्पर्धा कम रहेको देख्न सकिन्छ ।

उम्मेदवार सङ्ख्या

लोक सेवा आयोगको ५७औँ प्रतिवेदन अनुसार आ.व. २०७२/७३ मा जम्मा १३,११२ पदको लागि विज्ञापन भएको देखिन्छ। जसको लागि दरखास्त दिने उम्मेदवार सङ्ख्या ५,९५,०३१ रहेको देखिन्छ। औसतमा हेर्ने हो भने १ पदका लागि ४६ जनाले प्रतिस्पर्धा गर्नुपरेको थियो। कूल उम्मेदवारहरूमध्ये महिला उम्मेदवार सङ्ख्या ५३.५ प्रतिशत र पुरुष उम्मेदवार ४६.५ प्रतिशत रहेको देखिन्छ। त्यसैगरी आयोगको ६१औँ प्रतिवेदन अनुसार आ.व. २०७६/७७ मा कूल ४,७५४ पदका लागि ४,५१,५२६ जनाले (औसतमा १ पदका लागि ९५ जना) आवेदन दिएको देखिन्छ।

सिफारिस हुनेमा

लोक सेवा आयोगले आ.व. २०७२/७३ मा निजामती सेवाका अतिरिक्त २८ ओटा सङ्गठित संस्थाको लिखित परीक्षा सञ्चालन गरेकोमा परीक्षामा सफल उम्मेदवार मध्ये ६२ प्रतिशत पुरुष र ३८ प्रतिशत महिला रहेको देखिन्छ।

सफल हुन के गर्ने ?

लोक सेवा आयोगका सङ्घ वा प्रदेशका प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा होस् वा अन्य कुनै परीक्षामा उम्मेदवारले सफल हुन दुईओटा कुरामा ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ। पहिलो, पढ्ने तरिका विकास गर्ने। दोस्रो, समय-समयमा उत्प्रेरित हुन उत्प्रेरणामूलक लेखहरू पढ्ने। यहाँ दुवैको बारेमा छोट्करीमा चर्चा गरिएको छ।

उत्प्रेरणामूलक लेख (मेहनत र भाग्य)

विश्वमा खेलकुदको महाकुम्भ मानिने ओलम्पिक खेलकुदमा सयौँ रेकर्डहरू बन्छन्। सयौँ नयाँ-नयाँ खेलाडी जन्मिन्छन्। सोही ओलम्पिक खेलकुदको २९औँ संस्करण सन् २००८ मा चीनको बेइजिङमा आयोजना भएको थियो। त्यतिबेला सबैभन्दा चर्चामा थिए The Baltimore Bullet र Flying Fish जस्ता थुप्रै उपनाम पाएका, ओलम्पिकमा हालसम्म कूल २२.१८ स्वर्ण, २ रजत र २ कास्य) पदक विजेता अमेरिकी पौडीबाज माइकल फेल्प्स। सन् २००४ को एथेन्स ओलम्पिकमै ६ ओटा स्वर्ण पदक जितिसकेका उनले बेइजिङमा ८ ओटा स्वर्ण जित्न सफल भए। उनको सफलताको चर्चा हावाभैँ विश्वभर फैलियो। विश्वभरका पत्रकारहरूले उनलाई प्रश्नहरू सोध्न चाहे। पत्रकार सम्मेलन आयोजना गरियो।

फेल्प्सलाई प्रश्न सोध्ने र बधाई दिने सयौँ देशका पत्रकारहरूको माफबाट एउटा प्रश्न तेर्सियो जसले फेल्प्सलाई फरक तरिकाले प्रस्तुत हुन बाध्य बनायो।

पत्रकार: फेल्प्स, तपाईं यो संसारको सबैभन्दा भाग्यमानी मानिस है। अघिल्लो ओलम्पिकमा ६ स्वर्ण जित्नुभयो। यसपाली ८। आफू यति भाग्यमानी भएकोमा के भन्न चाहनुहुन्छ ?

फेल्प्स: एकछिन शान्त रहे। पत्रकारले भाग्यको कुरा गरेको र आफ्नो सफलताको श्रेय भाग्यलाई दिएकोमा उनी केही खिन्न बनेका थिए।

फेल्प्सले पत्रकारलाई सङ्केत गर्दै भने “कृपया, तपाईं मेरो नजिक आइदिनुस्। म तपाईंको प्रश्नको उत्तर तपाईंलाई आफ्नो नजिकै राखेर दिन चाहन्छु।”

(पत्रकार भीड छिचोल्दै फेल्प्स भएको मञ्चमा उक्लिए।)

फेल्प्स: पत्रकार महोदय, ओलम्पिक कति वर्षमा हुन्छ ? तपाईंलाई थाहा छ, यो भन्दा अघिल्लो ओलम्पिक खेलकुद कुन ठाउँमा भएको थियो ?

पत्रकार: थाहा छ। ४ वर्षमा हुन्छ। अघिल्लो ओलम्पिक सन् २००४ मा एथेन्समा भएको थियो।

फेल्ल्स: खुशी लाग्यो तपाईंको सामान्यज्ञान राम्रो रहेछ । अब अर्को कुरा, यो चार वर्ष मैले दिनको आठ-नौ घण्टा मेहनत गरेको छुँ । अब, यदि तपाईंको गणित पनि राम्रो छ भने कृपया भन्नुस् मैले एक महिनामा कति मेहनत गरें ?

पत्रकार: अऽऽऽऽऽ २५० घण्टा ।

फेल्ल्स: थ्यान्क्यु । तपाईंको गणित पनि ठिकै रहेछ । गणित अभै राम्रो छ भने भन्नुस् १ वर्षमा कति घण्टा मेहनत गर्नुप्यो मैले ?

पत्रकार: झण्डै ३ हजार घण्टा ।

फेल्ल्स: भेरी गुड । तपाईंको गणित यदि साँच्चै राम्रो छ भने भन्नुस् यो ४ वर्षमा मैले कति मेहनत गरें होला ?

पत्रकार: अऽऽऽऽऽ १२ हजार घण्टा । पछिल्लो चार वर्षमा तपाईंले १२ हजार घण्टा मेहनत गरेको देखियो । (पत्रकार लर्बराउँदै र ग्लानि महसुस गर्दै जवाफ दिन्छन् ।)

फेल्ल्स: पत्रकार महोदय, अब पनि तपाईं भन्नुहुन्छ कि मैले ८ स्वर्ण भाग्यको भरमा जितेको हो भनेर ? तपाईं १२ हजार घण्टा पानीमा बसेर हेर्नुहोस् अनि आफैँलाई प्रश्न गर्नुहोस् कि मैले भाग्यले जितेको हो त ?

पत्रकार: अवाक बने, एकाछिन सन्नाटा छायो ।

फेल्ल्सले भनेजस्तै भाग्यले सधैं सफलता मिल्ने होइन । दुई वा सोभन्दा बढी समान क्षमता भएका प्रतिस्पर्धीहरूमध्ये उत्कृष्ट हुनेलाई केही हदसम्म भाग्यले साथ देला (जस्तै फेल्ल्सका निकटतम प्रतिद्वन्द्वीहरूले १३ हजार घण्टा मेहनत गरेका हुन सक्छन् तर सबै सफलताको कारक भाग्य मात्रै हुन सक्दैन । प्रतिस्पर्धीले मेहनत गर्नेपछि र मेहनतको विकल्प छैन र हुँदैन पनि । त्यसकारण मेहनतको Shortcut वा Formula खोज्ने प्रयास नगर्नुहोस् । आश भाग्यमा गरेपनि विश्वास कर्ममै गर्नुपर्छ ।

मेहनत गर्न थाल्नुस् । भोलि भनेर नपर्खनुस् । सुरुआत आजै गरेको राम्रो । कामलाई Important र Urgent भनेर वर्गीकरण गर्नुहोस् । कुनै काम Important हुन्छ, कुनै Urgent. यी दुवैबीच तालमेल मिलाएर अधि बढ्नुस् । सफलता पक्कै मिल्छ । प्रश्न केवल ढिलो र चाँडोको हो ।

सामान्यज्ञान पढ्ने ३ तरिका

सामान्यज्ञानको दायरा निकै फराकिलो हुन्छ । त्यो सबैलाई जानकारी भएकै कुरा हो । अभि लोक सेवा आयोगको प्रतिस्पर्धात्मक तयारीमा जुटेका प्रतिस्पर्धीले त भन्नु सामान्यज्ञानले कहिलेकाही टाउको दुखाउने गरेको गुनासो पनि सुनिन्छ । कुनै तपाईं वा अर्को कोही व्यक्तिको मात्र समस्या होइन, हजारौं पाठकको साझा समस्या हो ।

"More study, more confusions." सामान्यज्ञान अध्ययन गर्दा अभि बढी वास्तविक हो कि जस्तो लाग्छ अधिकांश पाठकलाई । त्यसैले सामान्यज्ञानको अध्ययन गर्दा प्रायः पाठकलाई के पढ्ने ? कति पढ्ने ? कसरी पढ्ने ? पढ्दै अनि बिसर्दै जानबाट कसरी छुटकारा पाउने ? यस्ता अनेकौं प्रश्नहरूले घोरिहेको हुन्छ । जसको उत्तर पाउन पनि त्यति सजिलो छैन ।

सामान्यतया: मैले देखेका र अनुभव गरेका सामान्यज्ञान प्रभावकारी रूपमा अध्ययन गर्न ३ ओटा विधिहरू प्रयोग गर्न सकिन्छ । यी विधिहरूको बारेमा यहाँ अभि प्रष्ट पार्ने प्रयास गरेको छु:

१. पहिलो तरिका: सामान्यीकरण (Generalization)

कुनै कुरा पढ्दै जाँदा एकाछिन रोकेर मिल्दाजुल्दा अन्य कुराहरू पनि पढ्ने विधिलाई सामान्यीकरण भनिन्छ । जस्तै: मध्यपहाडी लोकमार्गको लम्बाइ कुनै ठाउँमा तपाईंले १,८७९ किलोमिटर लेखेको देखेर पढ्नुभयो भने

अब एकछिन रोकिएर सोसँग मिल्दाजुल्दा (त्यसकै तुलनामा लामो भएको, पूर्व पश्चिम जोड्ने वा अन्य विशेषता समेत मिल्ने) अन्य कुराहरू पनि सम्झनुहोस् ।

जस्तै: हुलाकी राजमार्गको लम्बाइ ।

अऽऽ . . . त्यो त १,७९२ किलोमिटर हो ।

जस्तै: नेपालको सबैभन्दा होचो ठाउँ भापाको केचनाकवल (समुन्द्री सतहबाट ५८ मि.) हो भनेर अध्ययन गर्नुभयो भने एक छिन रोकिएर सम्झनुहोस् । विश्वको सबैभन्दा होचो ठाउँ कुन होला त ?

अऽऽ. . . त्यो इजरायलको मृतसागर हो । जुन समुन्द्री सतहबाट ४२२ मिटर तल रहेको बताइन्छ ।

सबै पुस्तकहरू यहीँ विधिबाट लेखिएका त हुँदैनन् तर अध्ययन गर्ने क्रममा पाठकले आफैँले विचार पुर्‍याएर यसरी अध्ययन गर्दा निकै लाभदायी हुन्छ ।

हाम्रो पढ्ने शैली नै पनि अवैज्ञानिक भएकोले धेरै कुराहरू जानेर पनि परीक्षार्थीले परीक्षा बिगार्नु हुन्छ । कारण परीक्षामा हामी सामान्यीकरण गर्न सक्दैनौँ, किनकि त्यसको अभ्यास पहिले गरेका हुँदैनौँ ।

अब पठनशैली नै परिवर्तन गर्नुपर्ने भएको छ । सरसर्ती दिइएका कुरामात्र पढ्ने र घोक्ने बानी बदल्दै रोकिएर थप दिमाग चलाउँदै र सम्झदै अध्ययन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

२. दोस्रो तरिका: Deep Study

सामान्यज्ञान अध्ययन गर्ने र त्यसलाई अलि दिगो बनाउने दोस्रो उपाय हो कुनै शीर्षकमा यति गहिराइमा छिरेर अध्ययन गर्नुहोस् कि अब त्यो शीर्षकसँग सम्बन्धित अनुत्तरित प्रश्नहरू नै बाँकी नरह्नु ।

उदाहरणको लागि मानौँ कफीको बारेमा किताबमा कुनै प्रश्न वा प्रसङ्ग भेटाउनुभयो भने त्यससँग सम्बन्धित अन्य प्रश्नहरू पनि केलाउनुहोस् ।

जस्तै: कफीको उत्पादन सुरु भएको देश इथियोपिया हो भन्ने कुरा पढ्नुभयो भने । अब आफैँलाई सोध्नुहोस् ।

- संसारमा सबैभन्दा बढी कफी उत्पादन गर्ने मुलुक कुन होला ?
- खपत गर्ने देश चाहिँ कुन होला त ?
- नेपालमा कहिले कफी भित्रियो ?
- नेपालको कुन जिल्लामा सबैभन्दा बढी कफी उत्पादन हुन्छ ?
- कफी दिवस कहिले मनाइन्छ ?
- नेपालमा कहिलेदेखि कफी दिवस मनाउन थालिएको हो ?
- नेपालको पहिलो कफी प्रशोधन केन्द्र कहाँ छ ?
- यो वर्ष कफी सम्बन्धी केही विशेष घोषणा वा कार्यक्रम पो छ कि ?

यस्तै-यस्तै सम्भावित अरु प्रश्नहरू पनि गर्न सक्नुहुन्छ । यसरी अध्ययन गर्दा सबै प्रश्नको उत्तर तपाईँले एकै चोटि र एकै ठाउँमा पक्कै भेटाउनु हुन्न । त्यसकारण उत्तर नपाएका प्रश्नहरू अलग्गै डायरीमा टिपेर राख्नुहोस् ताकि पछि तिनको सहि उत्तर खोज्न सकियोस् ।

यसरी अध्ययन गर्दा पाठकलाई बढीभन्दा बढी जिज्ञासा सिर्जना हुने भएकोले पढ्न अफसे आफ रुचि बढेर जान्छ अनि पढाइलाई रुचिको रूपमा लिने तपाईँको बानी समेत विकास हुनपुग्छ । यो विधिलाई पनि अवलम्बन गर्न म सम्पूर्ण पाठकहरूलाई हार्दिक अनुरोध गर्दछु । यसले तपाईँहरूलाई पक्कै फाइदा पुग्ने छ ।

३. तेस्रो तरिका: Grouping

हुन त यो विधिलाई अध्ययन गर्दा अन्जानमै भएपनि अवलम्बन गरिन्छ तर व्यवस्थित रूपले नै ग्रुपिङ विधिबाट अध्ययन गरियो भने त्यसले पक्कै सोचेभन्दा बढी फाइदा गर्छ ।

उस्ता-उस्तै कुराहरूलाई एक ठाउँमा राखेर अध्ययन गर्ने विधि ग्रुपिङ हो । उदाहरणको लागि काठमाडौँ उपत्यकाको बारेमा अध्ययन गरिरहँदा नेपालमा अरु कुन-कुन उपत्यका छन् ? कुन-कुन जिल्लामा अवस्थित रहेका छन् ? भनेर खोजी गर्दै ग्रुपिङ गर्न सके अझ प्रभावकारी हुन्छ ।

जस्तै: काठमाडौँ उपत्यकाबाहेकका अन्य उपत्यकाहरू यसप्रकार छन्:

अरुण (सबैभन्दा होचो उपत्यका, ४५७ मिटर), सङ्खुवासभा । मण्डन (मेलम्ची खानेपानीबाट प्रभावित उपत्यका), काभ्रेपलाञ्चोक । जोगबुडा उपत्यका (नेपालको कान्छो उपत्यका), डडेलधुरा । दाङ उपत्यका (एशियाको दोस्रो ठूलो उपत्यका), १,००० व.कि.मि. (दाङ) । देउखुरी, ६०० व.कि.मि. (दाङ) । पोखरा उपत्यका १२४ व.कि.मि., (कास्की) । सुर्खेत उपत्यका, ४१ व.कि.मि. (सुर्खेत) । कमला उपत्यका, सिन्धुली । भिमरुक उपत्यका, प्युठान । नुव्री उपत्यका, गोरखा ।

किताबमा हरेक कुराको ग्रुपिङ गर्न सम्भव नहुने भएकोले यस्ता मिल्दाजुल्दा कुराहरूलाई अलग्गै नोट बनाएर त्यसमा टिपोट गर्न सकिन्छ ।

लोक सेवाको तयारीको क्रममा अवलम्बन गर्न सकिने यी तीन विधिहरू कुनै वैज्ञानिक परीक्षणबाट सिद्धान्तको रूपमा विकास गरेका कुराहरू होइनन् । म आफैँ पनि एउटा पाठक तथा लोक सेवा आयोगका विभिन्न चरणका परीक्षाको प्रत्यासी भएकोले र मुलुकका विभिन्न ठाउँहरूमा लोक सेवासम्बन्धी सेमिनार तथा तालिम सञ्चालन गर्ने क्रममा प्राप्त गरेको अनुभवको आधारमा निकालेको मेरो निष्कर्ष हो ।

त्यसकारण आगामी दिनमा उपरोक्त विधिबाट अध्ययन गरी तपाईंले पुरै समयको सदुपयोग गरेर लोक सेवाको प्रतिस्पर्धाका लागि विशेष तयारी गर्नुभयो भने निम्न फाइदाहरू हुनेछन्:

१. तपाईंले अध्ययन गरेका कुराहरूको शृङ्खला बन्ने भएकोले लामो समयसम्म सम्झिरहनु हुनेछ ।
२. तपाईंको बिर्सने वा भुल्ने बानीमा सुधार आउनेछ ।
३. परीक्षा हलमा तपाईंले आत्तिएर दबाबमा जाँच दिनु पर्ने छैन ।
४. नतिजा तपाईंको पक्षमा हुनेछ ।

सन्दर्भ सामग्री

पन्ध्रौँ योजना, आ.व. २०७६/७७-२०८०/८१, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरबार, काठमाडौँ ।

सन्ताउन्नाँ वार्षिक प्रतिवेदन, २०७२/७३, लोक सेवा आयोग, अनामनगर, काठमाडौँ ।

एकसट्टिआँ वार्षिक प्रतिवेदन, २०७६/७७, लोक सेवा आयोग, अनामनगर, काठमाडौँ ।





सातवटै प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्षहरू



दोस्रो अन्तरप्रदेश लोकसेवा आयोग कार्यशाला गोष्ठीमा बोलुहुँदै लोकसेवा आयोगका पूर्व सदस्य प्राध्यापक कृष्ण पोखरेल



दोस्रो अन्तरप्रदेश लोकसेवा आयोग कार्यशाला गोष्ठीलाई सम्बोधन गर्नुहुँदै प्रदेश नं. १ का मुख्यमन्त्री राजेन्द्रकुमार राई



दोस्रो अन्तरप्रदेश लोकसेवा आयोग कार्यशाला गोष्ठीमा प्रदेश लोकसेवा आयोग प्रदेश नं. १ का अध्यक्ष उत्तमकुमार भट्टराई



प्रदेश लोक सेवा आयोगका सदस्यहरू बायाँबाट क्रमशः वसन्ती शाही, भागिरथी राना, सुजाता देव, सजना दाहाल, कल्पना लम्साल र शर्मिला न्यौपाने



लोकसेवा आयोगका सहसचिव डा. खगेन्द्र सुवेदी तथा लोक सेवा आयोग प्रदेश नं. १ का सचिव यज्ञराज कोइराला सहित अन्य कर्मचारीहरू



अन्तरप्रदेश लोकसेवा आयोग कार्यशाला गोष्ठीमा पदाधिकारी र कर्मचारीहरू



आयोगबाट सहायकस्त पाँचौँ तह सर्वेक्षक पदमा प्रथम पटक सिफारिस भएका खुमराज ओलीसँग आयोगका पदाधिकारीहरू



प्रदेश लोक सेवा आयोग

प्रदेश नं. १, विराटनगर, नेपाल

फोन नं. ०२१-४६१४९१ (माननीय अध्यक्ष)

०२१-४६१४९५ (माननीय सदस्यज्यूहरु)

०२१-४६१४९२ (कार्यालय)

इमेल: province1pcs@gmail.com

वेबसाइट: www.pcs.p1.gov.np