योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता

प्रदेश लोक सेवा आयोग

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

दोस्रो वार्षिकोत्सव

स्मारिका

२०७९ चैत्र

सल्लाहकार
माननीय अध्यक्ष विष्णुप्रसाद नेपाल
माननीय सदस्य योगेन्द्र गौचन

संयोजक
माननीय सदस्य कल्पना लम्साल

सम्पादन समूह
सचिव कृष्ण बहादुर बोहरा
अधिकृत दशौं दामोदर सुवेदी
अधिकृत दशौं कृष्णप्रसाद आचार्य
उपसचिव रामेश्वर अर्याल
अधिकृत आठौं सिला बराल सापकोटा
अधिकृत सातौं सिर्जना खनाल
अधिकृत सातौं युवराज अर्याल
शाखा अधिकृत मार्किस दोरङ्गा

कम्प्युटर
अधिकृत लक्ष्मी प्रसाद पोख्रेल

प्रकाशक
प्रदेश लोक सेवा आयोग
गण्डकी प्रदेश, पोखरा, नेपाल

यस स्मारिकामा प्रकाशित लेख रचनाहरु लेखकका निजी विचारहरु हुन् । लेखमा उल्लेखित विचार, विवरण एवम् तथ्याङ्कले प्रदेश लोक सेवा आयोगको आधिकारिक प्रतिनिधित्व गर्दैन ।

प्रदेश प्रमुख

गण्डकी प्रदेश
पोखरा, नेपाल
फोन नं. ०६१-५२०८८३

प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकी प्रदेशले आफ्नो दोस्रो वार्षिकोत्सवको उपलक्ष्यमा स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेकोमा खुसी लागेको छ । यस स्मारिका मार्फत लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्थापना देखी अहिलेसम्म गरेका कार्यहरु प्रतिबिम्बित हुनेछ भन्ने विश्वास लिएको छु ।

देशमा भएका राजनैतिक परिवर्तन र त्यसपछि भएका संवैधानिक परिवर्तनका कारण लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र विस्तार हुँदै गएको छ । विस्तारीत कार्यक्षेत्रसँगै आयोगको दायित्व समेत बढेको छ जस्तो मलाई लाग्दछ ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकी प्रदेशले स्थापना भएको छोटो अवधिमै विभिन्न कार्यहरु सम्पन्न गरिसकेको र केहि सम्पन्न गर्ने क्रममा रहेको सुन्न पाउँदा अत्यन्त खुसी लागेको छ ।लोकसेवा आयोगले आफुले अवलम्बन गरेको योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताका मूल्य मान्यताको आधारमा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा पद्धतिको माध्यमबाट योग्यतम व्यक्तिहरुको छनौट हुन्छ भन्ने विश्वास नागरिकमा जसरी दिलाएको छ त्यो विश्वासमा अझै उचाई थप्न प्रदेश लोकसेवा आयोग गण्डकी प्रदेश सफल हुनेछ भन्ने मलाई लागेको छ ।

नेपालको संविधानमा व्यवस्था भए अनुसार प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश संगठित संस्था, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्ने दायित्व समेत आयोगको काँधमा रहेको छ । यी पदहरुमा उम्मेदवारहरुको छनौट गर्दा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता प्रणालीलाई व्यवस्थित गरी प्रदेश एवम् स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, प्रतिस्पर्धात्मक, उत्तरदायी, सेवामुखी र समावेशितालाई समेत मध्यनजर गर्दै योग्यता प्रणालीलाई अवलम्बन गर्ने उद्देश्यमा आयोग कटिबद्ध भएर लाग्ने छ भन्ने विश्वास मैले लिएको छु ।

अन्तमा, लोक सेवा आयोगले आफुले अवलम्बन गरेको योग्यता,निष्पक्षता र स्वच्छताका मूल्य मान्यतालाई अवलम्बन गर्ने कुरामा कहि कतैबाट विचलित हुने छैन भन्ने विश्वासका साथ यस स्मारिकामा उल्लेखित अनुभव,ज्ञान र सीप प्रशासनिक क्षेत्रको समग्र विकासको आधार बन्न सकोस् भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

प्रदेश प्रमुख

पृथ्वी मान गुरुङ

प्रदेश प्रमुख

मुख्यमन्त्री

गण्डकी प्रदेश सरकार
पोखरा, नेपाल

प.सं.:
च.नं.:

शुभकामना !

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले दोस्रो वार्षिकोत्सवको अवसरमा आफुले वर्ष भरी सम्पादन गरेका कार्यहरुको प्रगती विवरण एवम् सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी लेख रचनाहरु समेटिएको दोस्रो वार्षिक स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाउँदा मलाई खुशी लागेको छ ।

लोक सेवा आयोगको मूल मर्मलाई पूर्णरुपमा आत्मसात् गरी स्थापनाको छोटो अवधिमा नै लोक सेवा आयोगले प्रदेश तथा स्थानीय तहमा आवश्यक योग्य एवं सक्षम जनशक्ति छनोट गरी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दै आएको कार्यले सार्वजनिक प्रशासनको पदपूर्ति कार्यमा ठोस सहयोग मिलेको छ ।

अन्त्यमा, प्रदेश लोक सेवा आयोग आफ्नो उद्देश्य हासिल गर्दै प्रदेश र स्थानीय तहका लागि आवश्यक दक्ष, अनुशासित, लगनशिल एवं राष्ट्रप्रेमी जनशक्ति छनोट गर्ने कार्यमा सफलता प्राप्त हुँदै जानेछ भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

धन्यवाद ।

मिति: २०७९ चैत्र ५ गते, आइतबार ।

(खगराज अधिकारी)
मुख्यमन्त्री

मुख्यमन्त्री

लोक सेवा आयोग

पत्र संख्या: पृ. ०७९/८०

चलानी संख्या:

कमलपोखरी, काठमाडौं
नेपाल ।

शुभ-कामना

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश, पोखराले आफ्नो स्थापनाको दोस्रो वार्षिक उत्सवको अवसरमा जनशक्ति व्यवस्थापन, लोक सेवा आयोगका मान्यता, पद्धति र सिद्धान्त, सार्वजनिक प्रशासन तथा सुशासन लगायतका बिषय समेटी लेख रचनाहरु समावेश गरेर स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाउँदा मलाई खुशी लागेको छ।

नेपालमा योग्यता प्रणालीको संरक्षकका रुपमा वि.सं. २००८ सालमा लोक सेवा आयोग स्थापना भई निरन्तर क्रियाशिल रहेकोमा मुलुकमा सङ्घीय शासन व्यवस्था लागु भए पश्चात नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम सबै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरु क्रियाशिल रहेका छन् । यसै क्रममा गण्डकी प्रदेश सभाले बनाएको प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६ अनुसार २०७७ चैत्र ११ गते गठन भएको प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले पनि योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता जस्ता लोक सेवा आयोगका स्थापित मूल्यहरुलाई आत्मसात गर्दै प्रदेश र स्थानीय तहको जनशक्ति छनौटमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्दै आएको र भविष्यमा आफ्नो भूमिकालाई थप प्रभावकारी बनाउदै लानेछ भन्ने विश्वास लिएको छु ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले दोस्रो वार्षिक उत्सवको अवसरमा प्रकाशन गर्न लागेको यस स्मारिकाले आयोगका काम, कारबाही एवम् गतिविधि सम्बन्धी सूचना प्रभावकारी रुपमा आम प्रदेशबासी एवम् सरोकारवालासम्म पुर्याउन महतवपूर्ण भूमिका खेल्ने अपेक्षा सहित आयोगको पूर्ण सफलताको लागि हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

माधव प्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष
लोक सेवा आयोग

सम्पादकीय

नेपालको संविधान वमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी गठन भई कार्य सम्पादन गर्दै आएको दुई वर्ष पूरा गरी तेस्रो वर्षमा प्रवेश गर्दैछ। आयोगले चौथो तह देखि एघारौं तहसम्मका पदहरूको परीक्षा सञ्चालन गरी सिफारिस समेत गरी सकेको अवस्था छ। गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ र स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन २०७९ जारी भै सकेकाले आगामी दिनमा आयोगले सबै सेवा र समूहमा रिक्त पदहरू बढुवा तथा खुला प्रक्रियाद्वारा पदपूर्ति गर्ने कार्यलाई तीव्रता दिनेछ।

यस अवसरमा आयोगले स्मारिका प्रकाशन गरेको छ। जसमा स्थापनाकाल देखि हालसम्म आयोगले गरेका प्रगति विवरणको साथै विभिन्न क्षेत्रका विज्ञहरूको लेख र रचना समावेश गरिएको छ। स्मारिकामा समावेश गरिएका लेख रचना सम्बद्ध लेखकहरूका स्वःविचारहरू हुन्। यी लेखहरूले पाठकहरूमा आयोग एवम् अन्य विविध विषयहरूमा ज्ञान प्रदान गर्नेछ भन्ने अपेक्षा राखेका छौं।

संविधानको भावना वमोजिम सार्वजनिक प्रशासनलाई समावेशीमूलक प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता, स्वच्छता, निष्पक्षता कायम गर्दै योग्यता प्रणालीको संरक्षण गरी योग्य, क्षमतावान् र दक्ष जनशक्तिको छनौट र सिफारिस गर्ने एवम् तिनको वृत्ति विकास र सुरक्षाको लागि आयोगले यथोचित भूमिका खेल्नेछ। प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाई प्रदेश र अन्ततः राष्ट्रको समग्र समुन्नतिमा टेवा पुऱ्याइनेछ। आम जनविश्वासको धरोहरको रूपमा रहेको आयोगको मूल्य मान्यतालाई अक्षुण्ण राख्न सबै पक्षहरूको साथ र सहयोगले मात्र आयोगले सफलता प्राप्त गर्नेछ। संविधान र कानुनको मर्म र भावना अनुकुल कार्य सम्पादन गर्न सफलता प्राप्त हुने कुरामा आयोग प्रतिबद्ध छ।

विषयसूची

क्र.सं.	शीर्षक	लेखक	पेज नं.
१	आयोग तेस्रो वर्षमा प्रवेश गर्दै गर्दा......	विष्णुप्रसाद नेपाल	१
२	नेपालमा महिला सहभागिता / विकास	कल्पना लम्साल	६
३	नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापन	योगेन्द्र गौचन	११
४	लोक सेवा आयोगको आवश्यकता र महत्त्व ?	प्रा. डा. गणेश मान गुरुङ	२२
५	सुशासनको चुनौति भ्रष्टाचार	श्रीकान्त बराल	३४
६	प्रदेश लोकसेवा आयोगको क्षेत्राधिकार र न्यायिक दृष्टिकोण	डा. राजेन्द्र घिमिरे	४४
७	संघीयताभित्र समृद्धिको यात्रामा गण्डकी प्रदेश सरकारको भावी गन्तव्य	डा. गिरिधारी शर्मा पौडेल	४९
८	विकास, मानव संसाधन व्यवस्थापन र प्रदेश लोकसेवा आयोग	डा. रघुराज काफ्ले	६0
९	व्यवहारात्मक अन्तर्वार्ता: सामान्य चर्चा	डा. खगेन्द्र सुवेदी	७३
१0	नेपाल र भूकम्पीय जोखिम	डा. सोमनाथ सापकोटा	७९
११	Public Administration and Good Governance in Gandaki Province: A Critical Review	Dr. Dhakaram Bhandari	८२
१२	रूपान्तरणको पर्खाइमा नेपालको प्रशिक्षण व्यवसाय	ऋषिराम पाण्डे	८६
१३	लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी कानुनी तथा नीतिगत व्यवस्था	शरिता रायमाझी	९३
१४	सम्झनामा परीक्षा	शिला बराल सापकोटा	१0८
१५	Assessment of Gandaki Province Public Recruitment Processes through Technological perspective	Marquish Doranga	११२
१६	कर्णालीको वासिन्दा लोक सेवाको यात्रा	सोफिया श्रेष्ठ	११७
१७	प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशको प्रगति विवरण		१२२

आयोग तेस्रो वर्षमा प्रवेश गर्दै गर्दा......

विष्णुप्रसाद नेपाल*

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणाली अवलम्बन गरेको नेपालको संविधान कार्यान्वियनसँगै प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश गठन भई कार्य सञ्चालन गरी आएको दुई वर्ष व्यतीत भई आज तेश्रो वर्षमा प्रवेश गर्दैछ। संविधान तथा प्रचलित कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिम समावेशीकरण सिद्धान्तको मर्म र भावना अनुकूल आयोग भर्ना तथा छनौटमा क्रियाशील रही आएको छ। आयोगले आफ्नो कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक नियमावली, कार्यसञ्चालन निर्देशिका, कार्यविधि मापदण्ड निर्माण संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी स्वीकृत गराई आफ्नो कार्य प्रारम्भ गरेको थियो। प्रदेश तथा स्थानीय तहसँग पदपूर्ति विषयमा अन्तरक्रिया गर्ने, माग सकंलन गर्ने, प्रतिशत निर्धारण गर्ने, विज्ञापन प्रकाशन गर्ने, पाठ्यक्रम निर्माण परिमार्जन गर्ने, दक्ष विशेषज्ञ सूची तयार गर्ने, प्रश्नपत्र संकलन तथा परिमार्जन गर्ने, परीक्षा सञ्चालन तथा नतिजा प्रकाशन गर्ने लगायतका कार्यहरू गरी सहायक चौथो तहदेखि एघारौ तहसम्मका १३८१ जनालाई सिफारिस गरिसकेको छ। चालु आर्थिक वर्षमा विज्ञापित स्वास्थ्य सेवाका नवौ तथा एघारौं तहका ४३ पदका लागि लिइएको लिखित परीक्षामा एघारौ तहमा ५ जना सिफारिस भई सकेका छन् र नवौ तहमा अन्तर्वार्ताको तयारीमा छ। ७७ जिल्लाका १,१७,६५१ उम्मेदवारहरू परीक्षामा सहभागी भएकोमा मनाङ्ग बाहेक ७६ जिल्लाका उम्मेदवारहरू सफल हुन सकेका छन्। आयोगबाट गत दुई वर्षमा सम्पादन गरेका कामकारवाहीहरूको विस्तृत विवरण प्रथम तथा दोस्रो वार्षिक प्रतिवेदनमा समावेश गरी माननीय प्रदेश प्रमुख समक्ष प्रस्तुत गरिसकिएको छ। ती प्रतिवेदनहरू प्रदेश सरकारमार्फत प्रदेश सभामा प्रस्तुत भई समीक्षाका विषय भएका छन्।

आयोगले स्वच्छता, निष्पक्षता, समान अवसर, समावेशिता, द्विअन्ध परिचय शून्यता, असंलग्नता तथा गोपनियताको सिद्धान्त अनुसार योग्यताको संरक्षण गर्दै कार्य सम्पादन गर्ने गरेको छ। निष्पक्षताको बलियो आधार निर्माण गरी यस संस्थालाई जनविश्ववासको धरोहरको रूपमा स्थापित गर्न आयोग कटिबद्ध रहेको छ। प्रदेश र स्थानीय तहको लागि आवश्यक पदमा उम्मेदवार भर्ना र छनौटमा स्वच्छता निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्दै प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम सुदृढ सेवामुखी बनाउन आयोग प्रतिवद्ध छ। जसअनुरुप सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूलाई सिफारिस भएपश्चात् पालन गर्नु पर्ने नैतिक आचरण, जवाफदेहिता, अनुशासन, कार्यसम्पादनमा सहयोग पुग्ने विषय एवम् तिनका जिज्ञासा सम्बोधन गरी कार्यालयमा सम्पर्क राख्न, नियुक्ति लिन र आफ्नो कार्य सम्पादनमा थप सघाउ पुऱ्याउने

*अध्यक्ष, प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश

ध्येयले अभिमुखीकरण गर्ने गरेको छ। प्रदेश र स्थानीय तहका लागि सक्षम र प्रतिभाशाली जनशक्ति आपूर्ति गर्ने जिम्मेवारी भएकाले स्थानीय तहको अपेक्षा के कस्तो छ भनी एक आपसमा बुझ्न बुझाउन जिल्लामा गई स्थानीय तहका प्रमुख/अध्यक्ष, उपप्रमुख/उपाध्यक्ष र प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतसँग अन्तर सम्वाद गर्ने गरेको छ। यस अलावा प्रदेशका प्रतिभाशाली युवाहरूलाई सार्वजनिक प्रशासनमा भित्र्याउन सामुदायिक क्याम्पसमा अध्ययनरत स्नातक तथा स्नातकोत्तर तहका विधार्थीहरूसँग अभिमुखीकरण गर्ने कार्य समेत गरेको छ। आयोगको परीक्षालाई मर्यादित र व्यवस्थित बनाउन परीक्षामा खटिने कर्मचारी शिक्षक लगायतका जनशक्तिहरूलाई लोकसेवा आयोगका मूल्य मान्यताहरू, परीक्षा प्रणाली तथा परीक्षा सञ्चालका क्रममा पालना गर्नु पर्ने काम कर्तव्यका विषयमा अभिमुखीकरण गर्ने गरिएको छ। आयोगका कर्मचारीहरूको क्षमता विकासका लागि प्रशिक्षण दिइएको छ।

आयोगलाई निजामती एवम् सरकारी कर्मचारीको सेवा, सुविधा तथा सुरक्षाको लागि अभिभावकीय भूमिका निर्वाह गर्ने जिम्मेवारी रहेको छ। त्यसैले प्रदेश र स्थानीय तहको निजामती र सरकारी सेवा समेतको गठन सञ्चालनसँग सम्बन्धी सेवा शर्तहरू सम्बन्धी कानुन निर्माणमा परामर्श दिने र कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउनु पूर्व आयोगमा परामर्श लिनु पर्ने र परामर्श दिनु पर्ने व्यवस्था छ। यस अवधिमा कतिपय स्थानीय तहहरूले आयोगको परामर्श नलिई कानुन बनाई स्तरवृद्धि/बढुवा गरेको उजुरी उपर छानविन गरी बदर गरेको र सो उपर परेका पुनरावेदनमा अदालत तथा सर्वोच्च अदालत सम्म प्रतिरक्षा र पैरवी गर्नु पर्ने अवस्था समेत सृजना भयो। यो आयोगका लागि प्रियकर कदम थिएन तर संविधान र कानुनले आयोगलाई सुम्पिएको जिम्मेवारी अनुरुप कानुनको सम्मान प्रणालीको स्थापना एवम् प्रतिरक्षाका लागि आवश्यक र जरुरी रहेको थियो। यस बीचमा प्रदेश सरकारबाट आयोगको परामर्श लिई प्रदेश र स्थानीय तहको सेवा गठन सञ्चालन सम्बन्धी अध्यादेश जारी भयो। आयोगले परामर्श सम्बन्धी कार्यविधि, २०७९ निर्माण र स्वीकृत गरी तदनुरुप परामर्श प्रदान गरेको छ। नवनिर्वाचित प्रदेशसभाबाट अध्यादेश पारित भई आयोगको परामर्शमा प्रतिस्थापन विधेयक समेत प्रदेशसभाबाट पारित भई सकेका छन्। यसरी जारी भई सकेको कानुनमा स्थानीय तहहरूले परामर्श नलिई आफु खुशी कानुन निर्माण गरी भए गरेका बढुवा/स्तरवृद्धि मान्य नहुने व्यवस्था गरेकाले विवाद समाधान हुदैं गएका छन्।

संविधान र प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ कार्यान्वयन गर्न आवश्यक नियमावली बनाउने तथा ऐनको बाधा अड्काउ फुकाउ गर्ने अधिकार आयोगलाई हुनुपर्ने सुझाव बमोजिम हालै केही प्रदेश संशोधन विधेयक प्रदेशसभाबाट परित भएको छ। यस अनुरुप आयोगको नियमावली परिमार्जन गरी आयोगबाट नै जारी गर्ने मार्ग प्रशस्त भएको छ। हालै संघीय संसदबाट नयाँ लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ पारित भई सकेको र तदनुरुप लोक सेवा आयोग नियमावली समेत परिमार्जन भएकाले सो ऐन नियमावलीमा भएका व्यवस्था अनुकूल हुने गरी आयोगको नियमावली एवम् निर्देशिका परिमार्जन गरिनेछ।

आयोगले यस वर्ष श्रावण १ गते नै वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन गरिसकेको थियो। तदनुरुप स्वास्थ्य सेवा तर्फ एघारौं तह र नवौं तहका विज्ञापन भई लिखित परीक्षा सञ्चालन गरी एघारौं तहको सिफारिस गरिसकिएको

छ भने नवौं तहको नतिजा प्रकाशनको चरणमा छौं । यस वर्ष ढिलै भए पनि सरकारले प्रदेश र स्थानीय सेवा गठन सञ्चालनसम्बन्धी कानुन ल्याउने जमर्को गऱ्यो तर तोकिएबमोजिमका प्रावधानहरू समेटी नियमावलीबाट शैक्षिक योग्यता, बढुवाको संयन्त्र तथा प्रक्रिया लगायतका प्रावधानहरू तय नगरिदा आयोगको वार्षिक कार्यतालिका नै प्रभावित भएको छ। एकातिर प्रदेश र स्थानीय तहमा जनशक्तिको अभावले कार्यसम्पादनमा प्रभाव परेको छ भने अर्कोतर्फ आयोग र आयोगमा कार्यरत जनशक्ति समेत काम विहीन छन्। आयोग र कार्यरत जनशक्ति कामविहीन हुँदा आयोगको सिमित स्रोत साधन र जनशक्ति खेर गई रहेको अवस्था छ। प्रदेश र स्थानीय तहमा जनशक्ति नहुँदा विकास निर्माण र सेवा प्रवाह प्रभावित छ। शैक्षिक योग्यता हासिल गरेर आयोगको तयारी गरेर बसेका योग्य र क्षमतावान युवा जनशक्ति प्रतिस्पर्धा गर्ने अवसरबाट वञ्चित भएका छन् । संघबाट काजमा आएका तथा करार एवम् अस्थायी रूपमा भर्ना गरिएका कर्मचारीहरूको भरमा प्रदेश र स्थानीय तहको प्रशासन चलिरहेको अवस्था छ यसले गर्दा सार्वजनिक सेवा सक्षम सुदृढ र सेवाग्राहीमैत्री हुन सकिरहेको छैन । यस विषयमा प्रदेश सरकार तथा प्रदेश सभा जानकार छ र यथाशीघ्र नियमावली समेत जारी हुने र सोही अनुसार आयोगको कार्य सुचारु हुनेमा विश्वस्त छौं ।

आयोगको कार्यसम्पादनको लागि आवश्यक स्रोत साधन, जनशक्ति प्रदान गरी प्रदेश सरकारबाट उचित र आवश्यक सहयोग प्राप्ति भएको छ। प्रदेश र स्थानीय तहमा रिक्त भएका जनशक्ति माग गरी पदपूर्तिका लागि प्राप्त भएका छन्। परीक्षा सञ्चालन गर्ने महाविद्यालय तथा विद्यालयहरूले परीक्षा स्थल उपलब्ध गराएका छन् । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत अधिकृत कर्मचारीहरू एवम् महाविद्यालय तथा विद्यालयहरूका प्रमुख, प्राचार्य तथा प्रधानअध्यापकहरू विभिन्न भूमिकामा परीक्षामा खटिई परीक्षा सम्पन्न गराएका छन्। सरकारी गैरसरकारी एवम् निजी क्षेत्रका विभिन्न विषयमा अनुभव हासिल गरेका दक्ष विशेषज्ञहरूबाट आयोगमा विशेषज्ञ सेवा प्राप्त भएको छ। लोक सेवा आयोग पदाधिकारीबाट आयोगको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षण, नियमावली, निर्देशिका कार्यविधि निर्माण, परीक्षा परीक्षण विधि लगायतका कार्यमा आवश्यक सल्लाह तथा सुझाव प्राप्त भएको छ। यसरी आयोग स्थापना भएको छोटो समयमा आयोगको जग बसाली कार्यसञ्चालन व्यवस्थित गर्न संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका निजामती कर्मचारी तथा सरकारी गैरसरकारी क्षेत्रका कर्मचारी र पेशाविदहरूबाट प्राप्त सहयोग प्रशंसनीय रहेको छ।

स्थापनाकालको छोटो समयमा नै आफ्नो सिमित स्रोत साधन र जनशक्तिका बाबजुद आयोगले आफ्नो कार्यसम्पादनलाई अगाडि बढाएको छ। यसरी कार्यसम्पादन गर्दा आयोगले विभिन्न समस्या तथा चुनौतीको समेत सामना गरेको छ। आयोगको आफ्नो जग्गा तथा भवन छैन। शहरको मुख्य चोकमा भाडामा रहेको नागरिक उड्डयन प्राधिकरणको भवनमा कार्यालय रहेको छ। पार्किङ्गको लागि ठाउँ नै नहुँदा सडक छेउमा नै सवारी साधनहरू पार्किङ गर्नुपर्दा दुर्घटना जोखिम रहेको छ। पदाधिकारी एवम् कर्मचारीहरूले कार्य सम्पादन गर्न पर्याप्त स्थानको अभाव रहेको छ। स-साना परीक्षा सञ्चालन गर्न समेत आफ्नो परीक्षा भवन छैन। आयोगको आफ्नै भवनमा परीक्षा सञ्चालनको पूर्वाधार तयार गरी परीक्षा सञ्चालन गर्न सके आयोगको परीक्षा सम्बन्धी गोप्य कार्य सञ्चालन गर्ने, परीक्षा सञ्चालनको लागत न्यूनीकरण गर्न तथा आयोगको अन्य

कार्यसम्पादन र परीक्षार्थीहरूलाई समेत थप सहजता प्रदान गर्न सकिन्छ।

आयोग स्थापनाको शुरुको अवस्थामा अत्यन्त न्यून जनशक्तिबाट कार्यको शुरुवात गरिएको थियो भने अहिले पनि पर्याप्त जनशक्ति छैनन्। उपलब्ध भएका जनशक्तिहरूमा पनि उचित पर्याप्त ज्ञान अनुभव र दक्षताको अभाव रहेको छ। सोधी खोजी गरी सिक्दै सिकाउँदै कार्य अगाडि बढाउदै आएका छौँ। प्रदेश र स्थानीय तहको सेवा गठन सञ्चालनसम्बन्धी कानुन बनी नसक्दा खुला प्रक्रिया र बढुवा प्रक्रियाद्वारा सुरू नियुक्ति, बढुवा सिफारिस गर्न सहजता भएन। निजामती सेवा ऐन, स्वास्थ्य सेवा ऐन तथा कर्मचारी समायोजन ऐनका प्रावधानमा रहेर सिमित पदमा खुला प्रक्रियाको माध्यमबाट सिफारिस गर्ने कार्यमा सिमित रहेका छौँ। यसबाट एकातिर प्रदेश र स्थानीय तहमा पर्याप्त जनशक्ति नभई करार र अस्थायी रूपमा लिएर कार्यसञ्चालन गर्नु परेको अवस्था रहेको छ भने अर्कोतिर समायोजन भएको वर्षौ बितिसक्दा समेत बढुवा हुन नसक्दा कर्मचारीको वृत्ति विकासमा ठूलो असर परेको छ। यसले प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नै प्रभावित हुन पुगेको छ। प्रदेश प्रहरी सेवाको पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी संविधान कानुनले आयोगलाई सुम्पेको छ। हालसम्म प्रहरी प्रदेशलाई हस्तान्तरण भई नसकेकाले प्रदेश प्रहरी ऐन जारी भएतापनि प्रहरीको पदपूर्तिको कार्य सम्पादन गर्न पाइएको छैन। संविधान कानुनबमोजिम यथाशीघ्र प्रहरी समायोजन एवम् हस्तान्तरण प्रदेशलाई हुन सकेमा आयोग आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न तत्पर छ। यसबाट प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक सेवा प्रवाह थप प्रभावकारी बनाउन टेवा पुग्नेछ।

संघीय निजामती सेवा ऐन हालसम्म जारी नहुँदा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका लागि मार्ग दर्शन प्राप्त गर्न सकेन। प्रदेशहरूले आआफ्नो प्रदेश र स्थानीय सेवाको गठन एवम् सञ्चालनका लागि कानुन निर्माण गरेका छन्। प्रदेश र स्थानीय सेवामा कार्यरत जनशक्ति संघीय निजामती सेवामा जान वा संघीय निजामती सेवाका कर्मचारी प्रदेश र स्थानीय तहमा आउन चाहेमा के कुन प्रक्रियाबाट आउन पाउने व्यवस्था हो निर्क्यौल हुन सकेन। यसले प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत रहदाँको अनुभव संघीय निजामती सेवाले प्राप्त गर्ने र संघको सेवामा रहँदाको अनुभव प्रदेश र स्थानीय तहको सेवाले प्राप्त गर्ने अवसर खोल्नेछ र तीन तहका निजामती सेवा बिच आपसी सम्बन्ध र सहिष्णुता अभिवृद्धि हुन सक्दछ। यसर्थ संघीय निजामती सेवा ऐनमा संघ/प्रदेश/ स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई अन्तर तह प्रतिस्पर्धाको माध्यमबाट वृत्ति विकासको ढोका खोल्न पहल गर्नु पर्नेछ। संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई कुनै पनि तहको खुल्ला प्रतियोगितामा भाग लिन उम्मेदवार हुनका लागि उमेरको हद नलाग्ने विषयमा समेत स्पष्ट हुन जरुरी रहेको छ। यस विषयमा हालै सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट भएको आदेश समेतलाई मध्यनजर गरी तदनुरुप कानुनी व्यवस्था हुन उपयुक्त हुन्छ।

कुनैपनि संस्थामा सुधार निरन्तर र समय सापेक्ष तवरले हुनुपर्दछ। समय सन्दर्भ, लोक सेवा आयोगका स्थापित सिद्धान्त तथा मान्यताहरूको पालना र गुणस्तरयुक्त कार्यसम्पादनले मात्र यस संस्थाप्रति नागरिकको विश्वास अभिवृद्धि हुन सक्दछ भन्नेमा हामी सचेत छौँ। आयोगका प्रचलित ऐन नियम र कार्यविधिमा समायनुकूल परिमार्जन तथा सुधार गरी नवीन प्रविधिको प्रयोग, पाठ्यक्रम र परीक्षण विधिलाई सुधार तथा परिस्कृत गर्दै

लैजाने भावी कार्ययोजना रहेको छ। आउँदा दिनमा अनुसन्धनात्मक एवम् प्रवर्द्धनात्मक कार्यहरूमा जोड दिइनेछ। आयोगको दीर्घकालीन सोचसहित रणनीतिक योजना निर्माण गरी तदनुरुप कार्य अगाडि बढाइनेछ। आयोगमा कार्यरत जनशक्तिलाई समय र प्रविधिको मागसँगै क्षमता अभिवृद्धिका कार्यहरू सञ्चालन गरिनेछ। प्रदेश सरकार र पोखरा महानगरपालिकाको समन्वय र सहयोगमा आयोगको आफ्नै जग्गा तथा भवन व्यवस्थित गर्न सफल हुनेछौ भन्नेमा हामी विश्वस्त रहेका छौँ। आफ्ना अनुभवहरू आदानप्रदान गर्दै आयोगको क्षमता तथा कार्यप्रणालीमा सुदृढीकरण गर्न लोकसेवा आयोग र प्रदेश लोकसेवा आयोहरूसँगको सहकार्यलाई निरन्तरता दिइनेछ।

लोक सेवा आयोगले विगत सात दशकमा संविधान र कानुन बमोजिम अवलम्बन गर्दै आएका सिद्धान्त एवम् मान्यतालाई सर्वोपरी राखी तदनुरुप कार्य सम्पादन गरिनेछ। आयोगको काम कारवाहीमा निष्पक्षता स्वच्छता एवम् पारदर्शिता कायम गरी विश्वसनीयतामा थप सुदृढ पारिनेछ। योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै योग्य, प्रतिभाशाली, क्षमतावान तथा सक्षम जनशक्ति आकर्षित गर्ने वातावरण निर्माण गरिनेछ। समकालीन अन्तराष्ट्रिय मूल्य मान्यतालाई आत्मसात गरी नवीनतम प्रविधिहरूको अवलम्बन गरी गराई सार्वजनिक सेवामा अपेक्षित जनशक्ति भित्र्याई सक्षम सुदूढ र सेवामुखी प्रशासन निर्माणमा टेवा पुऱ्याइनेछ।

अन्त्यमा, आयोगको मूल ध्येय योग्य क्षमतावान र दक्ष जनशक्ति छनौट र सिफारिस मार्फत प्रदेश एवम् अन्ततः राष्ट्रको समग्र समुन्नतिमा योगदान गर्ने हो। यसका लागि उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता, निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्दै लैजान आयोग कटिबद्ध छ। हालसम्म कार्यसम्पादनमा देखिएका चुनौतीहरू समाधान गर्दै भए गरेका कमोजोरीबाट पाठ सिकेर वर्तमान र भावी आवश्यकताको पहिचान गर्दै आगामी दिनको कार्ययोजना तय गर्नु पर्ने हुन्छ। यसक्रममा परीक्षण विधि, परीक्षा योजना तथा पाठ्यक्रममा सुधार, समसामयिक वैज्ञानिक परीक्षण विधिको अवलम्बन, न्यायपूर्ण र अनुमानयोग्य उजुरी सुनुवाई, आयोगको जनशक्ति एवम् संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण र कार्यक्षेत्र केन्द्रित प्रवर्द्धनात्मक कार्यमा जोड दिइनेछ। संविधानको भावना बमोजिम सार्वजनिक प्रशासनमा समावेशीमूलक प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता कायम गर्दै आवश्यक जनशक्ति आपूर्ति गर्ने तथा तिनको प्रत्यक्ष एवम् परोक्ष संरक्षक र वृत्तिविकासको पहरेदारको रूपमा कार्य गर्न आयोग दृढ संकल्पित छ। यसरी सार्वजनिक सेवालाई सक्षम, सुदृढ र सेवाग्राहीमैत्री तुल्याई सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाई राष्ट्रको समग्र समुन्नति कायम गर्ने लक्ष्यमा आयोगको प्रतिबद्धता रहनेछ। आगामी दिनमा आम जनविश्वासको धरोहरलाई सम्मान गर्दै सबै पक्षहरूको साथ र सहयोगले मात्र आयोग निर्दिष्ट दिशामा अगाडि बढ्न सक्दछ। यसमा सबैको साथ र सहयोग प्राप्त भई संविधान र कानुनको मर्म र भावना अनुकूल कार्य सम्पादन गर्न सफलता मिल्ने कुरामा आयोग विश्वस्त छ।

नेपालमा महिला सहभागिता र विकास

कल्पना लम्साल*

पृष्ठभूमि

नेपालमा राजतन्त्रको अन्त्यसँगै २०६५ साल वैशाख १५ गते नेपाल सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको उदय भएको हो। 'लोकतन्त्र' भन्ने शब्दले जनताका लागि जनताद्वारा नै निर्वाचित प्रतिनिधिले सर्वसम्मत कानुनको निर्माण गरी शासन गर्ने पद्धतिलाई बुझाउँदछ जसमा जनताले पूर्णरुपको स्वतन्त्रता प्राप्त गर्न सक्दछन् र विधिको शासन महसुस गरेका हुन्छन्। जहाँ परम्परागत शक्तिले शासन गर्ने भन्ने सम्भावना हुदैन जनताका छोराछोरी सर्वोच्च पदमा आसिन हुन्छन्। नेपाल बहुजातीय, बहुभाषी, बहुसंस्कृतिले भरिएको सुन्दर देश हो। यसले हालसम्म कुनै पनि राष्ट्रको दासत्व स्वीकार गर्नु परेको छैन। नेपालको इतिहास अध्ययन गर्दा महिला र पुरुषको सहभागिताबाट नै राष्ट्र निर्माण र विकास भएको तथ्यहरू भेटिन्छ (तिवारी, २००२)। देश सङ्घीय संरचनामा प्रवेश गरेसँगै नागरिकको जीवनस्तर उकास्न र देशको विकास गर्न लैङ्गिक समानता र समावेशिताका विषयले प्राथमिकता पाएका छन्। सामन्ती, निरंकुश, केन्द्रीकृत तथा एकात्मक शासन व्यवस्थाले सृजना गरेका बेथिति एवम् विसंगतीहरूको अन्त्य गर्दै विविधता विचको एकतालाई आत्मसाथ गरी समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा मुलुक अगाडि बढेको छ।

विश्व परिदृश्य

संसारमा महिलाहरूले पुरुषसरह अगाडि बढ्नका लागि विभिन्न कालखण्डमा विभिन्न खालका आन्दोलनहरू गर्दै आइरहेका छन्। जसमध्ये अमेरिकामा भोट हाल्न पाउने अधिकारको माग गर्दै महिलाहरूले राजनीतिमा र निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता खोजेका थिए। कतिपय मुलुकहरूले अझै पनि महिलालाई दोस्रो वर्गको नागरिकको रूपमा हेरेको स्थिति छ। संसारका अधिकांश मुलुकहरूमा पितृसत्तात्मक सोंच हाबी भएको देखिन्छ। यसका कारण संसारमा महिलाको राजनीतिक सहभागिता अपेक्षाकृत कम छ। जसका कारण सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक, राजनीतिक प्रभुत्व र तिनीहरूको अवसरबाट वञ्चित हुनुपरेको स्थिति छ। महिलाहरूले हरेक दिन विभिन्न प्रकारका हिंसा सहन वाध्य छन्। जोखिमहरू भोगिरहेका छन् तथापि महिलाहरूले सङ्घर्ष गर्दै आफ्ना गुणात्मक एवम् परिमाणात्मक सहभागिताहरूको माध्यमबाट अवसर र अधिकारहरू बढाउदै लगेको पाइन्छ। सन् १९४८ देखि १९२० को समयमा अमेरिकामा एलिजावेथ लेडी स्टान्टनले सेनेका फल्स सम्मेलन गरी महिला आन्दोलन सशक्त बनाएको इतिहास छ। त्यस पश्चात् महिलाहरूको आन्दोलन, सम्पत्तिमा अधिकार,

*सदस्य, प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश

निर्णय प्रक्रियामा अधिकार, नागरिकको समान अधिकार, लैङ्गिक समानता, राजनीतिक, आर्थिक अधिकारको खोजी र माग गर्दै सङ्घर्ष गरिराखेको अवस्था छ (Dorey Stein, 2015)। महिला नेतृत्वको सन्दर्भमा कुरा गर्दा न्यूजिल्याण्डकी पूर्व प्रधानमन्त्री जासिण्डा आर्डेन, जर्मनकी पूर्व चान्सलर ऐन्जेला मार्केल, भारतका पूर्व प्रधानमन्त्री इन्दिरा गान्धी, वंगलादेशकी प्रधानमन्त्री शेख हसिना वाजेद आदि महिला सरकार तथा राष्ट्रप्रमुखले पाएको सफलताले महिलाले समाजलाइ कति नविनता दिन सक्छन् भन्ने प्रष्ट पार्दछ।

दक्षिण एशियामा महिला

दक्षिण एशियाली मुलुकहरूमा विशेष गरी पूर्वीय दर्शनको प्रभाव परेको पाइन्छ। धार्मिक मूल्य मान्यताहरूले सामाजिक एवम् परम्परागत भूमिकाहरूलाई व्याख्या र विश्लेषण गरेको स्थिति छ। महिला र पुरुषको भूमिकालाई धर्मशास्त्रअनुसार अङ्गीकार गरेको पाइन्छ। पितृसत्तात्मक समाज जहाँ पुरुषलाई मुख्य जिम्मेवारी वहन गर्ने व्यक्तिको रूपमा व्याख्या गरिन्छ यसको कारण महिलाहरूलाई पुरुषको इशारामा कार्य गर्ने दोस्रो दर्जाको नागरिकको रूपमा हेरिएको स्थिति छ। महिलाहरूको लैङ्गिक भूमिका घरभित्र सीमित रहेको अवस्था छ। दक्षिण एशियामा महिलाहरूले घरेलु हिंसा लगायत परम्परागत संस्कृति, गर्भपतन, बालविवाह, बहुविवाह, बलात्कार, यौन हिंसा, यौन उत्पीडन, दाइजो, तिलक, छाउपडी प्रथाका कारण परहत्या र आत्महत्या जस्ता क्रियाकलापहरू सहन वाध्य छन्। यी देशहरूमा अधिकांश महिलाहरू परनिर्भर, गरिब र निमुखा भएर बाँच्नुपर्ने स्थिति छ। यस्तो स्थिति भए तापनि महिलाहरूको सहभागिता, विकास र परिवर्तनहरू कछुवाको गतिमा भए पनि अगाडि बढ्दै भने गइरहेको छ। दक्षिण एशियाली मुलुकहरूमा तर्जुमा गरिएका कानुन र नीतिगत निर्णयले लैङ्गिक आधारमा विभेद नगर्ने विषयलाई भने सुनिश्चित गरेको छ।

नेपालमा महिला

नेपाल दक्षिण एशियाको एक विकासोन्मुख राष्ट्र हो। नेपाली समाज पितृसतात्मक प्रक्रियाबाट सन्चालित छ। यहाँका महिलाको अवस्था, स्वास्थ्य, शिक्षा, सहभागिता, आय, आत्मविश्वास, निर्णय लिने क्षमताको विकास, नेतृत्व, नीति निर्माण र पहुँच जस्ता विषयमा जटिलता देखिन्छ (अधिकारी, २०६९)।

नेपाली महिलाहरूले मुलुकको विकास र परिवर्तनका लागि विभिन्न कालखण्डमा सङ्घर्ष गरिराखेको स्थिति छ। २००१ सालमा दिव्या कोइरालाले प्रजातन्त्रको बारेमा र निरङ्कुश शासन व्यवस्थाको विरुद्धमा बोल्दा राणाहरूले जेल चलान गरेका थिए। तर पनि उनले जेलमुक्त भएपछि आफ्नो दृढतालाई नत्यागी नेपाली महिलाहरूमा सङ्घर्षको पाठ पढाएको पाइन्छ।

नेपालमा प्रजातन्त्र प्राप्तिका लागि नोना कोइराला, सुषमा कोइराला जस्ता महिलाहरूले नेतृत्व गरी परिवर्तनलाई साथ दिएका थिए। वि.सं. २००७ सालपछि मङ्गलादेवी श्रेष्ठ, शाहना प्रधान, शैलजा आचार्य, अष्टलक्ष्मी शाक्य र छायादेवी पराजुली लगाायतका महिलाहरूले सङ्गठनात्मक रूपमा नेतृत्व गरेका थिए। २००७ सालमा प्रजातन्त्र प्राप्तिका लागि २०१७ सालपछि पञ्चायती व्यवस्थाको विरुद्धमा २०३६ सालको जनमत सङ्ग्रहमा २०४६ सालको पञ्चायती शासन विरुद्धको जनआन्दोलन र २०६२ सालको जनआन्दोलनमा

महिलाहरूको उपस्थिति तथा सहभागिता उल्लेखनीय रहेको पाइन्छ। जसको कारण मुलुकमा दिगो शान्ति, मानव अधिकारको संरक्षण, सुरक्षा, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता विषयहरूमा महत्वपूर्ण उपलब्धि प्राप्त गर्न सम्भव भएको हो। महिलाहरूको सर्न्दभमा नेपालको संविधानमा राखीएका संवैधानिक व्यवस्थाहरू पनि स्ह्रानीय रहेका छन्। यसै फलस्वरुप हाल नेपाली महिलाहरू घरभित्रको चुलो र चौकोमा मात्र सीमित नभई देशका विभिन्न क्षेत्रमा सेवा प्रवाह गरिराखेको स्थिति छ। सवावेशी सिद्यान्तका आधारमा गरिने नियुक्तिहरूले महिलाको सहभागिता वृद्धि गरेको छ। त्यसैले देशलाई समृद्ध वनाउन महिलाहरूको वहुआयामिक भूमिका लाई अझ संवेदनशील ढंगले सोच्नुपर्ने बेला आएको छ।

संवैधानिक व्यवस्था र उपलब्धि

नेपालको इतिहासमा हेर्दा विभिन्न कालखण्डमा भएका आन्दोलन र त्यसमा महिलाहरूको सक्रिय सहभागिता एवम् नेतृत्वदायी भूमिकाले मुलुकमा महिलाको हक अधिकारका विषयमा महत्वपूर्ण उपलब्धि प्राप्त भएका छन्। २०४७ सालको संविधानमा महिलाको हकका विषयमा भेदभावजन्य विषयवस्तुहरू समावेश भएका थिए। संवैधानिक विकासको दृष्टिले हेर्दा नेपालको संविधान (२०७२) लाई उत्कृष्ट संविधानको रूपमा लिन सकिन्छ। मुलुकमा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न आएको यस संविधानमा लैङ्गिक भेदभावका विषयलाई निस्तेज गरिएको छ। समावेशी एवं सहभागितामूलक विशिष्टता बोकेको यो संविधानको भाग ३ धारा १८ मा समानताको हक, धारा ३८ मा महिलाको हक, धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हक र धारा ४३ मा सामाजिक सुरक्षाको हकको उल्लेख छ। विगतका संविधानले भन्दा वर्तमान संविधानले महिला हक अधिकारका विषयलाई निकै फराकिलो तरिकाले सुनिश्चितता गरेको छ।

आरक्षण, सकारात्मक विभेद र समताको नीतिलाई अवलम्बन गरी महिला अधिकार तथा न्यायको प्रत्याभूति गराउने व्यवस्था संविधानले गरेको छ। महिला आयोग जस्तो महत्वपूर्ण संवैधानिक निकायको व्यवस्थाले पनि महिला हक अधिकारका विषयमा बल पुगेको छ। यो संविधान महिलामुखी संविधान हो। जसको व्यवस्था अनुसार ३३% सहभागिता, कायम गर्न सफल भएको अवस्था छ। हाल गणतान्त्रिक नेपालमा राष्ट्रपति, सभामुख, प्रधानन्यायधीश एवं विधायिका जस्ता गरिमामय पदमा महिलाहरूको उपस्थिति देख्न र अनुभव गर्न पाइएको छ।

गणतान्त्रिक मुलुकमा महिलाहरूको भावी कार्यदिशा

राष्ट्रिय जनगणना २०७८ को प्रारम्भिक नतिजा अनुसार सङ्घीय लोकतान्त्रीक गणतन्त्रात्मक मुलुक नेपालको कूल जनसंख्या २,९१,९२,४८० मध्ये १४९०११६९ अर्थात ५१.४% महिलाहरू रहेका छन् भने राष्ट्रिय जनगणना २०६८ को प्रतिवेदन अनुसार महिलाहरूको साक्षरता प्रतिशत ५७.४% रहेको छ। शिक्षा विकासको पूर्वाधार हो। अव शिक्षाको माध्यमवाट ज्ञान, सीप र धारणामा परिवर्तन गरी देश, समाज, परिवार र व्यक्तिगत पक्षमा सहयोग गर्नुपर्ने अवस्था आएको छ। हाम्रा अगाडि कैयौं चुनौती छन्। ती चुनौतीहरूलाई पहिचान गरी सबैसँग हातेमालो गर्दै अगाडि बढ्नुपर्ने बेला आएको छ। परिमाणात्मक उपस्थितिले मात्रै नीति निर्माण र

उल्लेखनीय उपलब्धि हासिल गर्न सक्दैन। त्यसैले समयको व्यवस्थापन, आपसी मेलमिलाप र कर्तव्यनिष्ठ हुँदै सुन्दर भविष्यको सपना कोर्नुपर्ने अवस्था आएको छ। गणतन्त्र उत्तर बाल्य अवस्थाबाट यौवनावस्थामा प्रवेश गर्न लागेको घडीमा महिलाहरूले धार्मिक, परम्परागत कुरीति, सामाजिक विकृति र राजनीतिक विकृतिहरूलाई पहिचान गर्दै आफ्ना पाइलाहरू अगाडि बढाउनुपर्ने स्थिति छ।

परिवर्तन ल्याउनुभन्दा प्राप्त उपलब्धिलाई व्यवस्थापन गर्न कठिन हुन्छ। त्यसैले हरेक पक्षमा संयमता अपनाई विकृति र समस्याहरूको पहिचान गरी सुधार गर्नेतर्फ लाग्नु जरुरी हुन्छ। संवैधानिक,कानुनी एवम् संस्थागत व्यवस्थालाई मजबुत बनाउँदै प्राप्त उपलब्धिलाई जोगाइ राख्न यहाँ विद्यमान विभेद, विसंगती, अन्धविश्वास र हिंसा विरुद्ध आवाज उठाउँदै सबै जनतामा लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको आभाष दिलाउनेतर्फ लाग्नु पर्ने बेला आएको छ। नेपाली महिलाहरूले परम्परागत सोचभन्दा माथि उठेर परिवर्तनको बाहक बनेर एकताबद्ध हुँदै तथ्यगत र वस्तुगत प्रमाणका आधारमा समाज परिवर्तन गर्नुपर्दछ। समाजमा जरा गाडेर बसेको महिलाप्रतिको सोंच र विचारहरूलाई चिरफार गर्दै नयाँ सोच र मार्ग निर्माण गर्ने बेला आएको छ। संस्कारी कार्य र व्यवहारलाई आवश्यकताअनुसार बदलेर कर्तव्यनिष्ठ भई कार्य गर्नुपर्ने स्थिति छ। नेपाली समाजमा गरिबी, बाल मृत्युदर, मातृ मृत्युदर, महिला स्वास्थ्य, मातृ शिशुस्याहार, उपलब्ध स्रोतको परिचालन, मितव्ययिता, कर्ममा विश्वास, विज्ञान र प्रविधिको प्रयोग, ज्ञान र सीपको वृद्धि, सहकार्य, सहभागिता, आत्मनिर्भरता, प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास र विधिको शासन पद्धति सञ्चालन गर्ने जस्ता कार्यमा भावी सोच बनाउनुपर्ने देखिन्छ। जसले गर्दा गणतन्त्रको संस्थागत विकास र उन्नति, प्रगति हुन सक्दछ।

निष्कर्ष

समाज विकासका क्रममा विभेद र असमानतालाई पहिचान गर्दै जानुपर्दछ भने मेहनत, संघर्ष र विद्रोह लाई निरन्तर जारी राख्नुपर्दछ। तर त्यस्तो संघर्ष शालिन, अहिंसक र निरन्तरको हुनुपर्दछ। किनकि विकास महिला र पुरुष दुवैको साझा प्रयासमा हुने हो। हामी आपसमा स्वतन्त्र छैनौ। हाम्रा अस्तित्वहरू गासिएका छन्। सामाजिक विभेदको अन्त्य गरी पारिवारिक अर्थात घरायसी जिम्मेवारीमा कामको उचित बाँडफाँडले मात्र महिलाको सभ्य समाजको यात्रालाई सहज बनाउन सक्दछ।

महिला र पुरुष परिवर्तन र विकासका वाहक हुन्। गणतन्त्रको संस्थागत विकास हुन नेपालको सङ्घीय गणतान्त्रिक संविधान पूर्णरूपमा कार्यान्वयन हुनु जरुरी छ। गणतान्त्रिक नेपालमा महिलाहरूले प्राप्त गरेका अधिकार र अवसरहरूलाई पूर्ण रूपमा आत्मसात गर्ने र कार्यान्वयन गराउनेतर्फ सबैको ध्यान जान जरुरी छ। राष्ट्रको समग्र विकासका लागि महिला र पुरुषको समान सक्रिय सहभागिता अपरिहार्य हुन्छ। समतामूलक समाज सिर्जना गरी अगाडि बढ्न महिला र पुरुषले एकताबद्ध हुन जरुरी छ। सामाजिक, राजनैतिक, शैक्षिक, आर्थिक विकासका लागि हरेक नागरिकको महत्वपूर्ण भूमिका हुने गर्दछ।, मुलुकमा रहे भएका सबै प्रकारका विभेदको अन्त्य गर्दै सामाजिक न्याय, विधिको शासन, सुशासन, समावेशी, सहभागितात्मक, सन्तुलित एवम् दिगो विकासमार्फत समृद्ध मुलुक निर्माण गर्न महिला र पुरुष मिलेर सकारात्मक हातेमालो गर्दै अगाडि बढ्नु

पर्दछ। यसका लागि सामाजिक रूपमा सशक्त, सभ्य, आर्थिक रूपमा सम्पन्न, शैक्षिक रूपमा प्रवुद्ध र समग्र रूपमा सबल समतामूलक समाज निर्माण गर्नका लागि आजैदेखि जुट्नु अहिलेको आवश्यकता हो।

सन्दर्भ सूची

नेपालको संविधान (२०७२), कानुन किताब व्यवस्था समिति।

अधिकारी, किसान (२०६९), सामाजिक न्याय शिक्षा, पोखराः पिनाकल पब्लिकेसन।

तिवारी, सुदर्शन (२००२), नेपालको इतिहास, काठमाडौं : हिमाल पब्लिकेसन।

भट्टराई, तुलसी, उपाध्याय, उद्धव र शिवाकोटी, महेन्द्रप्रकाश (२०६७), राजनेता गिरिजाबाबु, काठमाडौंः मधुवन प्रकाशन।

Dorey, Stein (2015), A brief history: The Three Waves of Feminism.

UNESCO (2015), Literacy Rate in Nepal, Kathmandu.

www.progressive women's leadership.

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापन

योगेन्द्र गौचन*

पृष्ठभूमि (Background)

कुनै पनि संगठनको समग्र व्यवस्थापन अन्तर्गत आबश्यक कार्यहरू सम्पादनको प्रक्रियामा श्रोत र साधन जुटाउने, श्रोत र साधनको बाँडफाँड/वितरण गर्ने र उपलब्ध श्रोत र साधनको मितव्ययी, दक्ष र प्रभावकारी उपयोग गर्ने कार्यहरू गर्दै संगठनको मूल उद्देश्य तथा लक्ष्य प्राप्तिमा योगदान गर्नु नै आर्थिक/वित्तीय व्यवस्थापन हो। कुनै पनि देशको सरकार पनि एक सिंगो सगठन भएकोले देशको सरकारी वा सार्वजनिक प्रशासनको लक्ष्य प्राप्तिमा उसको आर्थिक प्रशासन/वित्तीय व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। देश र जनताको सर्वोपरी हित र कल्याण हुने गरी सार्वजनिक मामिलाको व्यवस्थापनका लागि निर्वाचनबाट आएका जनप्रतिनिधि र सरकार (राजनीतिज्ञ) बाट बनेका सार्वजनिक नीति तथा कानुनको कार्यान्वयन गर्ने सयन्त्र नै राज्य (कार्यपालिका, न्यायपालिका र व्यवस्थापिका) को प्रशासन अर्थात सरकारी/सार्वजनिक प्रशासन (Public Administration) हो र सार्वजनिक प्रशासनको महत्वपूर्ण एक हाँगा सार्वजनिक आर्थिक प्रशासन हो।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको आर्थिक प्रशासन/वित्तीय व्यवस्थापन अन्तर्गत संविधान र कानुनवमोजिम आवधिक आर्थिक योजना, मध्यमकालीन खर्च संरचना र वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम तयार गर्ने, वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम अनुसार आयोजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनको क्रममा राजस्व लगायतका श्रोत संकलन तथा बाँडफाँड र खर्च/खरिद सम्बन्धी कारोबार गर्ने, आय-व्ययको अर्थात आर्थिक कारोबारको लेखा राख्ने, चल अचल सम्पत्ति तथा जिन्सी सामानको अभिलेख राख्ने, मासिक, चौमासिक र वार्षिक आय व्ययको प्रतिवेदन तयार गरी तोकिएको निकायहरूमा पेश गर्ने, आर्थक अनुशासन कायम राख्ने, आर्थिक कारोबारको आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने, महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट अन्तिम लेखापरीक्षण गराउने, आन्तरिक र अन्तिम लेखापरीक्षण बेरुजुको अभिलेख राखी क्रमशः फछ्र्यौट गर्दै जाने, महालेखा परीक्षकबाट एकीकृत वार्षिक लेखापरीक्षण प्रतिवेदन तयार गरी राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्ने र सो प्रतिवेदन सरकारमार्फत संसदमा पेश गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्नु पर्दछ।

यसरी हेर्दा सार्वजनिक आर्थिक प्रशासन/वित्तीय व्यवस्थापनका उल्लिखित कार्यहरूमा "खर्च/खरिद अर्थात सार्वजनिक खरिद मार्फत सार्वजनिक खर्च गर्ने" एक महत्वूर्ण कार्य हो जो विना सरकारको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम पूर्ण कार्यान्वयन हुन नसकी आर्थिक प्रशासन/वित्तीय व्यवस्थापनको उद्देश्य हाँसिल हुन सक्दैन र

*सदस्य, प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश

यसले गर्दा देशको सार्वजनिक प्रशासनको लक्ष्य प्राप्ति गर्न पनि मुस्किल पर्दछ।

सार्वजनिक खरिदको परिचय र सिद्धान्तहरू (Introduction and Principes)

सार्वजनिक खरिदको परिचय (Introduction)ः सार्वजनिक निकायले निश्चित मुल्यको कुनै मालसामान, परामर्श सेवा वा अन्य सेवा प्राप्त गर्ने वा निर्माण कार्य गर्ने वा गराउने कार्यलाई सार्वजनिक खरिद (Pubic Procurement) भनिन्छ।

सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापन (Pubic Procurement Management) भन्नाले खरिदको व्यवस्थापकीय क्षमताको अभिबृद्धि मार्फत सरकारको मूलतः पुँजीगत बजेटलाई मितव्ययी, दक्ष र विवेकपूर्ण ढंगले अधिकतम उपलब्धी हाँसिल हुने गरी पूँजीगत खर्चमा परिणत गर्ने प्रक्रिया हो। असल सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापनले सरकारी बजेटबाट खरिदमा हुने खर्च/लगानीको सदुपयोग गरी अधिकतम लाभ/प्रतिफल (Value for money) प्राप्त गर्ने र त्यसबाट जनतालाई आवश्यक सेवा सुविधा प्रवाह गरी तिनको जीवनस्तर अभिवृद्धि गर्दै लैजाने राज्यको सार्वजनिक प्रशासनको लक्ष्य प्राप्तिमा योगदान पुर्‍याउने गर्दछ।

सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापनका सिद्दान्तहरू (Principes)ः सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापनका प्रमुख सिद्दान्तहरू देहाय अनुसार छन् :

- **स्वच्छ र खुल्ला प्रतिस्पर्धा**ः खरिद पक्रियालाई स्वच्छ र खुल्ला प्रतिस्पर्धी बनाउने,
- **पारदर्शिता र विश्वसनीयता**ः खरिद प्रक्रियामा पारदर्शीता र विश्वसनीयताको प्रवर्द्धन गर्ने,
- **समान पहुँच तथा अवसर र निष्पक्षता**ः विना भेदभाव खरिद प्रक्रियामा सहभागी हुन सबैलाई समान पहुँच तथा अवसर प्राप्त हुने र निष्पक्षता कायम हुने सुनिश्चितता गर्ने,
- **लगानीको उचित प्रतिफल प्राप्ती**ः खरिदको व्यवस्थापन क्षमता अभिबृद्धि गर्दै खरिद कार्य मितव्ययी तथा दक्ष एवं विवेकपूर्ण ढंगबाट गरी सार्वजनिक खर्च/लगानीको उचित प्रतिफल (Value for money) हाँसिल गर्ने, र
- **जवाफदेहिता र सुशासनको सुनिश्चितता**ः खरिद व्यवस्थापनमा जवाफदेहिताको प्रवर्द्धन गर्दै सुशासनको प्रत्याभुति गर्ने।

नेपालमा सार्वजनिक खरिदको कानुनी व्यवस्था

नेपालको सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापनमा सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३, सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४ र सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयले जारी गरेका खरिद सम्बन्धी निर्देशिकाहरू अवलम्वन गर्नुपर्ने र यस क्रममा आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन २०७६, आर्थिक कार्यविधि नियमावली २०६४, आयकर ऐन २०५८, आयकर नियमावली २०५९, मूल्य अभिवृद्धि कर ऐन २०५२, मूल्य अभिबृद्धि कर नियमावली २०५३, हरेक वर्ष जारी हुने आर्थिक ऐन र खरिद प्रक्रियासँग सम्बद्ध अन्य प्रचलित कानुन पनि आबश्यक्तानुसार सँगसँगै पालना गर्नुपर्ने व्यवस्था छ।

हाम्रो देश संघीय संरचनामा रुपान्तरण भएपछि नेपालको संविधान अनुकूल बनाउन केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ जारी भई सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ लाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहलाई लागू हुने गरी अनुकूल बनाइयो। नेपालमा संघीय सरकारका सार्वजनिक निकायहरूले सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ र सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४ लाई अवलम्वन गरी सार्वजनिक खरिदको कार्य गर्दै आएका छन्। प्रदेश र स्थानीय तहले सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ बमोजम खरिद कारवाही गर्दा यस ऐन तथा खरिदसम्बन्धी मान्य सिद्वान्तको प्रतिकूल नहुने गरी नियमहरू बनाउन सक्ने कुरा यसै ऐनमा उल्लेख भएकोले आफ्ना खरिद नियमहरू बनाई नसकेका प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारले प्रचलित सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४ लाई नै अवलम्वन गरेको अवस्था छ। संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारको पूर्ण वा अधिकांश स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका संस्थान, समिति, कम्पनी, प्राज्ञिक वा शैक्षिक संस्था वा यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्थाले सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ र खरिद सम्बन्धी मान्य सिद्वान्तको प्रतकूिल नहुने गरी नियमावली वा विनियमावली बनाई सार्वजनिक खरिदका कार्यहरू गर्नुपर्ने व्यवस्था छ। तर वैदेशिक सहायताको रकमबाट खरिद गर्नु पर्दा जुनसुकै सार्वजनिक निकायले बैदेशिक सहयोग गर्ने दातृ संस्थाको खरिद सम्बन्धी छुट्टै निर्देशिका रहेछ भने सोही निर्देशिका पालना गरी खरिद गर्न सकिने व्यवस्था समेत सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ ले छुट दिएको छ।

सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ र सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४ मा सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापनका लागि हरेक सार्वजनिक निकायमा खरिद एकाइको रूपमा खरिद महाशाखा, शाखा वा एकाइ र बोलपत्र मूल्यांकन समिति रहने व्यवस्थाको साथै सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय, पुनरावलोकन समिति, विवाद समाधानको सयन्त्र र सरकारी खरिद सेवा कार्यालयको व्यवस्था समेत गरिएको छ। तर सरकारी खरिद सेवा कार्यालयको स्थपना गर्ने कार्य भने हालसम्म कार्यान्वियनमा आएको छैन।

सार्वजनिक खरिद प्रक्रियामा आउने गरेका समस्याहरूलाई क्रमशः सम्बोधन गर्दै जाने क्रममा हालसम्म सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ मा पहिलो संशोधन र सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४ मा बार्हौं (१२) औं पटक संशोधन भइसकेको छ।

सार्वजनिक खरिद ऐन, नियमावलीमा हालसम्म भएका संशोधनहरूबाट खरिद व्यवस्थापनमा मुख्य रूपमा : मालसामान, निर्माण कार्य र अन्य सेवाको हकमा पहिले व्यवस्था गरिएका खरिद विधिहरूमा थप चार वटा खरिद विधिहरू समावेश गरिएबाट खरिद विधि छनौटका लागि विकल्पहरू बढाइएको, बोलपत्र तथा प्रस्ताव पेश गर्दा विद्युतीय कार्यविधि प्रणाली अवलम्वन गर्ने व्यवस्था भएबाट खरिद कारवाहीमा सम्बन्धित व्यवसायहरूको मिलोमतो हुने र सहभागी हुने समान अवसरबाट बञ्चित हुने सम्भावना ज्यादै कम हुँदै गएको, १५ प्रतिशतभन्दा बढी कबोल गरी ठेक्का पाउनेले कार्य सम्पादन जमानतको रकम बढी राख्नुपर्ने व्यवस्था गरिएबाट ज्यादै कममा ठेक्का हात पारेपछि काम गर्न नखोज्ने प्रवृत्ति केही हदसम्म नियन्त्रण गर्न खोजएको, खरिद सम्झौतापछि एकै पटक २० प्रतिशतसम्म दिइने पेश्कीलाई पहलो पटक आधा र त्यसपछि कार्य प्रगतिको आधारमा बाँकी दिने व्यवस्था गरिएबाट पेश्की रकम सम्बन्धित कामभन्दा अन्यत्र जाने सम्भावना कम भएको, अख्तियार प्राप्त

निकायले छानविन गर्ने प्रयोजनका लागि कुनै कागजात आवश्यक भएमा सम्भव भएसम्म खरिद कारवाही अगाडि बढाउन वाधा नपर्ने गरी झिकाउनु पर्ने व्यवस्था भएबाट पहिलेको जस्तो बाह्य निकायको छानविनले खरिद कारवाही नरोकिने भएको, सार्वजनिक निकायले खरिद सम्झौता भएपछि कार्यसम्पन्न नहुँदै सम्झौता अन्त्य गरेको अवस्थामा सम्झौता बमोजिमको बाँकी रहेको काम गर्न सो बाँकी कामको आवश्यकतानुसार लागत अनुमान र डिजाइन परिमार्जन गरी बोलपत्र मूल्याकंन हुँदा छनौट भएका बोलपत्रदाताहरू मध्येबाट पन्ध्र दिनको म्याद दिई सिलबन्दी आर्थिक प्रस्ताव मात्र माग गर्ने र आर्थिक प्रस्ताव तथा विशेष मूल्याकंनबाट छनौट भएको निर्माण व्यवसायीसँग सम्झौता गरेर काम गराउने व्यवस्था गरिएबाट एकपटक अन्त्य गरिएको कामलाई छिटो टुङ्ग्याउन सहज हुने भएको, निर्माण कार्यको खरिद स्वदेशी बोलपत्रदाताहरूबीच मात्र Two Envelope System (प्राविधक र आर्थिक प्रस्तावहरू) को माध्यमबाट प्रतिस्पर्धा गराई खरिद गर्ने व्यवस्था गरी Single Envelope System का कम्जोरीलाई केही मात्रामा भए पनि हल गर्न खोजिएको, निर्माण व्यवसायीहरूको योग्यता तथा क्षमता मूल्याकंन गर्ने आधारहरूलाई थप सुधार गर्दै लगिएकाले सक्षम निर्माण व्यवसायी छनौट हुने सम्भावना बढेको, निर्माण व्यवसायीहरूले एकल वा संयुक्त उपक्रमको रूपमा निर्माण कार्यका लागि आव्हान हुने खुल्ला बोलपत्रमा भाग लिई पाँच वटा भन्दा बढीमा खरिद सम्झौता गर्न नपाउने व्यवस्था गरिएबाट आफ्नो क्षमता भन्दा बढी ठेक्का लिई निर्माण आयोजनाहरू सम्पन्न गर्न ढिलाइ गर्ने वा अलपत्र पार्ने समस्यालाई केही हदसम्म निराकरण गर्न खोजिएको, खरिदमा डोमेस्टिक प्राथमितालाई थप बिस्तार गर्दै लगिएबाट नेपाली व्यवसायीहरूले बढी काम पाउने अवसर बढ्नुको साथै नेपालको श्रोत नेपालमा नै खर्च हुने सम्भावना बढेको, सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट सार्वजनिक खरिद ऐन बमोजिम समय समयमा आवश्यक प्राविधिक मार्गदर्शन, कार्यविधि वा निर्देशिका जारी भई खरिद प्रक्रियालाई थप सहज पार्दै लगिएको जस्ता थुप्रै सुधारका प्रयासहरू भएका छन् ।

यसरी नेपालमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका सबै सार्वजनिक निकायहरूका लागि समान रूपमा लागू हुने एउटै सार्वजनिक खरिद ऐन तथा खरिद सम्बन्धी मान्य सिद्दान्तमा आधारत सार्वजनिक खरिद नियमहरूको कार्यान्वियनबाट खरिद प्रणाली थप व्यवस्थित हुँदै गइरहेकाले यसबाट देशको समग्र सार्वजनिक प्रशासनको सुशासन कायम राख्नमा महत्वपूर्ण योदान पुग्दै गएको र पुग्दै जाने देखिन्छ ।

सार्वजनिक खरिदको प्रकृति/प्रकार (Types)

सार्वजनिक खरिदका प्रकार/प्रकृति देहाय अनुसार छन् ः

- **मालसामान वा वस्तुको खरिद** ः चल, अचल, सजीव वा निर्जीव जुनसुकै किसिमको वस्तु वा मालसामानको खरिद,
- **निर्माण कार्यको खरिद** ः संरचना वा निर्माण गर्ने, पुन निर्माण गर्ने, भत्काउने, मर्मत सम्भार गर्ने वा जिर्णोद्वार गर्ने कार्यसँग सम्बन्धित निर्माणस्थल तयार गर्ने, खन्ने, ठड्याउने, बनाउने, उपकरण वा मालसामान जडान गर्ने, सजाउने जस्ता कार्यको खरिद र नक्शा बनाउने, प्रयोगशाला परीक्षण गर्ने, भुउपग्रहीय फोटो खिच्ने, भुकम्पीय परीक्षण गर्ने जस्ता निर्माण कार्यको आनुषङ्गिक सेवा समेतको खरिद,

- **परामर्श सेवाको खरिद :** अध्ययन, अनुसन्धान, सर्वेक्षण, डिजाइन, ड्रइङ, सुपरीवेक्षण, तालिम, परीक्षण गर्ने काम, सफ्टवेयरको विकास वा यस्तै प्रकृतिका अन्य बौद्धिक वा पेशागत सेवाको खरिद, र
- **अन्य सेवाको खरिद :** सवारी साधन, मेसिनरी औजार तथा उपकरण र अन्य मालसामान भाडामा लिने, दुवानी गर्ने र मालसामान मर्मत गर्ने सम्बन्धी सेवाको खरिद ।

सार्वजनिक खरिद प्रक्रिया/कार्यविधि/खरिद चक्र (Procurement Process/Cyces)

सार्वजनिक खरिदमा पूरा गर्नुपर्ने प्रक्रिया/कार्यविधिको चक्र (खरिद चक्र) देहाय अनुसार छन् :

क. मालसामान, निर्माण र अन्य सेवा खरिदको हकमा :

- खरिदको पूर्व तयारी र खरिद योजना/गुरुयोजना तयार गर्ने, (खरिदको आबश्यक्ता पहिचान गरी माँग संकलन गर्ने, खरिदको प्याकेजिङ गर्ने, निर्माण कार्यको नक्सा, ड्रइङ, डिजाइन, स्पेसिफिकेसन तयार गर्ने, लागत अनुमान, खरिद योजना र मौजुदा सूची तयार गर्ने, खरिदको जिम्मेवारी तोक्ने, खरिद विधि छनौट गर्ने, आदि),
- बोलपत्र/पूर्व योग्यता सम्बन्धी कागजात तयार गर्ने,
- बोलपत्र/पूर्व योग्यता सम्बन्धी सूचना प्रकाशन गर्ने,
- पूर्व योग्यताको मूल्यांकन एवं छनौट गर्ने,
- बोलपत्र सम्बन्धी कागजात जारी गर्ने,
- प्रि-विड मिटिङ्ग गर्ने,
- बोलपत्र पेश गर्ने र खोल्ने,
- बोलपत्र परीक्षण, मूल्याङ्कन एवं छनौट गर्ने,
- बोलपत्र स्वीकृति गर्ने,
- सम्झौता गर्ने,
- सम्झौता कार्यान्वयन एवं अनुगमन मूल्यांकन गर्ने, र
- खरिदको कार्य सम्पन्न गर्ने ।

नोट: सिलबन्दी दरभाउपत्रको हकमा प्रि-विड मिटिङ्ग, बाहेक माथिका सबै प्रक्रिया अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।

ख. परामर्श सेवा खरिदको हकमा :

- परामर्श सेवा खरिद कारवाहीको तयार गर्ने, (खरिदको आबश्यक्ता पहिचान गर्ने, लागत अनुमान, खरिद योजना र मौजुदा सूची तयार गर्ने, खरिदको जिम्मेवारी तोक्ने, खरिद विधि छनौट गर्ने, आदि)
- परामर्शदाताको योग्यता निर्धारण गर्ने,
- कार्य क्षेत्रगत शर्त तयार (TOR) गरी प्रस्ताव आव्हान (प्राविधिक प्रस्ताव र आर्थिक प्रस्ताव समावेश भएको प्रस्तावसम्बन्धी कागजात जारी) गर्ने,

- प्रस्ताव मूल्यांकन एवं सिफारिस गर्ने,
- प्रस्ताव छनोट एवं वार्ता गर्ने,
- प्रस्ताव स्वीकृति र सम्झौता गर्ने,
- सम्झौता कार्यान्वयन र अनुगमन गर्ने, र
- खरिदको कार्य सम्पन्न गर्ने ।

सार्वजनिक खरिद विधिहरू (Procurement Methods)

सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ र सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४ बमोजिम सार्वजनिक खरिद विधिहरू देहाय अनुसार छन् ः

क्र.सं.	खरिद विधिहरू	रकमको सीमा र शर्त
क.	**मालसामान, निर्माण र अन्य सेवा खरिदको हकमा**	
१.	खुल्ला वोलपत्रको माध्यमवाट खरिद (पूर्व योग्यता निर्धारण गरी वा नगरी)	• रु.२० लाख भन्दा बढी ला.अ. भएको ।
क.	राष्ट्रियस्तरको बोलपत्रको माध्यमबाट	• अन्तर्राष्ट्रियस्तरको वोलपत्र गर्नुपर्ने अवस्था बाहेक सबै प्रकारको खरिद । • रु. २ करोडभन्दा बढी ५ अर्ब सम्मको ला.अ. भएका निर्माण कार्यको खरिद स्वदेशी बोलपत्रदाताहरूबिच मात्र प्राविधक र आर्थिक प्रस्तावका Two Envelope System अन्तर्गत प्रतिसपर्धा गराई गर्ने ।
ख.	अन्तर्राष्ट्रियस्तरको बोलपत्रको माध्यमबाट (४ प्रकारका अवस्थामा)	• माँग अनुरुपको मालसामान वा निर्माण कार्य प्रतिस्पर्धात्मक मूल्यमा नेपाल राज्यभित्रका एक भन्दा बढी निर्माण व्यवसायी वा आपूर्तिकर्ताबाट प्राप्त नहुने भएमा, • मालसामान, निर्माण कार्य वा अन्य सेवा खरिदका लागि राष्ट्रिय स्तरमा बोलपत्र आव्हान गर्दा कुनै बोलपत्र नपरी विदेशबाट प्राप्त गर्नु पर्ने भएमा, • दातृपक्षसँग भएको सम्झौताबमोजिम वैदेशिक सहायता श्रोतबाट विदेशी मालसामान वा निर्माण कार्य खरिद गर्नुपर्ने भएमा, वा • विशेष तथा जटिल किसिमको मालसामान वा निर्माण कार्य भएकोले अन्तराष्ट्रिय स्तरको बोलपत्रबाट खरिद गर्नुपर्ने भनी सार्वजनिक निकायले प्रमाणित गरेकोमा ।

२.	सिलबन्दी दरभाउपत्रको माध्यमवाट खरिद (परामर्श सेवा बाहेक सबै खरिदहरू)	• रु.२० लाखसम्म ला.अ. भएको । • स्वास्थ्य सम्बन्धी उपकरण तथा औषधीजन्य मालसामानको हकमा रु. ५० लाखसम्म ला.अ. भएको ।
३.	सोझै खरिद (मालसामान, निर्माण कार्य वा परामर्श सेवा र अन्य सेवा)	• रु. ५ लाखसम्म ला.अ. भएको । तर निर्माण कार्य र मालसमानको हकमा रु. १० लाखसम्म ला.अ. भएको । • औषधीजन्य मालसामान वा नेपालमा उत्पादित मालसामानको उत्पादकले राष्ट्रियस्तरको समाचारपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको बिक्री मूल्यमा रु. २५ लाखसम्म ला.अ. भएको (सकेसम्म गुणस्तरचिन्ह प्राप्त) । • एक सार्वजनिक निकायले अर्को सार्वजनिक निकायसँग सोझै खरिद गर्न सकिने । • अन्य विभिन्न शर्तहरूमा पनि सोझै खरिद गर्न सकिने प्रावधानहरू भएको ।
४.	उपभोक्ता समिति वा लाभग्राही समुदायमार्फत खरिद (निर्माण कार्य वा सोसम्बन्धी सेवा)	• रु. १ करोडसम्म ला.अ. भएको । तर रु ५ करोडसम्म ला. अ. भएको निर्माण कार्य गराउँदा लाभग्राही समुदायबिच प्रतिस्पर्धा गराई गर्न सकिने ।
५.	अमानतवाट खरिद (निर्माण तथा मर्मत कार्यको ज्यालाा)	• रु. १ लाखमा नबढाई खण्ड खण्ड गरी (एक तह माथिको पूर्व स्वीकृति लिई र यसमा प्राविधक सेवा र निर्माण सामग्री उपलब्ध गराउनु पर्ने) ।
६.	एकमुष्ट दर विधिबाट खरिद (निर्माण कार्य)	• रु. २ करोडसम्मको ला.अ. भएको (योग्यता नचाहिने र ला.अ. सार्वजनिक गर्नुपर्ने । यो बहुवर्षीय सम्झौतामा प्रयोग गर्न नसकिने) ।
७.	उत्पादक वा अधिकृत बिक्रेताद्वारा निर्धारित दर (क्याटलग सपिङ) विधिबाट खरिद (मालसामान)	• कार्यविधि २०७४ अनुसार सवारी साधन, मेशिनरी, उपकरण जस्ता मालसामानको प्रकृति बमोजिम रु २५ लाखदेखि रु ६० लाखसम्म (यो बहुवर्षीय सम्झौतामा प्रयोग गर्न नसकिने) ।
८.	सीमित बोलपत्रदाताले भाग लिने (लिमिटेड टेण्डरिङ) विधिबाट खरिद (मालसमान, निर्माण कार्य, परामर्श सेवा वा अन्य सेवा)	• रकम नखुलेकाले जतिसुकै रकम । तीन वा सो भन्दा कम संख्यामा उपलब्ध भएको यकिन गरी एक तह माथिको पूर्व स्वीकृति लिई । यो बहुवर्षीय सम्झौतामा प्रयोग गर्न नसकिने) ।

९.	नयाँ लिने पुरानो दिने (बाई व्याक मेथड) विधिबाट खरिद (मालसामान)	• रकम नखुलेकोले जतिसुकै रकम (विभागीय प्रमुखको पूर्व स्वीकृति लिई। यो बहुवर्षीय सम्झौतामा प्रयोग गर्न नसकिने)।
ख.	**परामर्श सेवा खरिदको हकमा**	
१.	प्रतिस्पर्धात्मक प्रस्ताव माग गरी :	• रु २० लाखदेखि रु १५ करोडसम्म ला.अ. भएकोलाई राष्ट्रियस्तरको आशयपत्र माँग गरी। • सामान्तया रु. १५ करोडभन्दा बढीको ला.अ. भएकालाई अन्तर्राष्ट्रियस्तरको आशयपत्र माँग गरी।
क.	खुल्ला रूपमा आशयपत्र माग गरी (राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय) संक्षिप्त सूची तयार गर्ने र त्यसबाट प्रस्ताव माँग गरी	
ख.	मौजुदा सूचीमा रहेका परामर्शदातावाट प्रस्ताव माँग गरी	• रु. २० लाखभन्दा कम ला.अ. भएको। सम्भव भएसम्म ६ वटा र कम्तिमा ३ वटा प्रस्ताव माँग गरी।
२.	सोझै वार्तावाट (तालिम, गोष्ठी र सेमिनार)	• रु. ५ लाखसम्म ला.अ. भएको। सो भन्दा बढी रु.२० लाख सम्मको ला.अ. भएकोमा एक तह माथिको पूर्व स्वीकृति लिई कम्तिमा ३ वटा प्रस्ताव माँग गरी।

सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापनका प्रमुख समस्या तथा चुनौती र असर

सार्वजनिक खरिद ऐन, नियमावलीमा गरिएका पटक-पटकका संशोधनबाट खरिद प्रक्रियामा केही सुधारहरू क्रमशः हुँदै गए तापनि पछिल्ला संशोधनका परिणामहरू देखिन केही समय कुर्न पर्ने नै हुन्छ। त्यसैले तल उल्लिखत समस्या तथा चुनौतीहरू मध्ये केही दुई/चार वर्षपश्चात नदोहोरिन वा कम हुँदै जान पनि सक्लान्। तथापि आफूले अध्ययन गरेका सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी सन्दर्भ सामग्रीहरू र सार्वजनिक खरिदका विषयमा विभिन्न समयमा सरोकारवालाहरूसँगको औपाचारिक तथा अनौपचारिक छलफलबाट मनन गरिएका कुराहरूलाई आधार मानेर विश्लेषण गर्दा हालसम्म चर्चामा देखिएका सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापनका विभिन्न समस्याहरू मध्ये केही प्रमुख समस्या तथा चुनौती र त्यसबाट उत्पन्न असरहरूलाई तल उल्लेख गरिएको छ :

प्रमुख समस्या तथा चुनौती :

- सार्वजनिक खरिद प्रक्रिया अत्यन्तै जटिल (Compex) रहेकोले खरिद व्यवस्थापनमा संलग्न हुने जनशक्ति र अझै खास गरी निर्णय तहका पदाधकारीहरूमा यसबारे पर्याप्त जानकारी र क्षमता नहुँदा खरिद व्यवस्थापनका लागि आवश्यक नक्सा, ड्र्इङ, डिजाइन, स्पेसिफिकेसन, लागत अनुमान, खरिद योजना आदि तयार गर्ने जस्ता पूर्व तयारी राम्ररी नगरी जुन बेला चाहिन्छ त्यति नै बेला हतार हतार आबश्यक कागजात तयार गरेर खरिद कार्य अघि बढाउने कार्यहरू प्रायः हुने गरेको र आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी र परामर्शदाताहरूले बोलपत्र वा प्रस्ताव आव्हान हुँदा आवश्यक कागजी योग्यता पूरा गरेर ठेक्का प्राप्त गरेपछि कार्यक्षेत्रमा तिनको कमजोर क्षमता प्रदर्शन हुने गरेको। यी कारणहरूले गर्दा प्रायः ठूला रकमको र पूँजीगत बजेटबाट हुने खरिद कार्यहरू ढिलाई हुने र सो क्रममा अनेकौं विवाद,

उजुरी जस्ता झमेला तथा समस्या आइलाग्ने गरेको,

- कतिपय विद्युतीय माध्यमबाट सेवा प्रवाह गर्ने प्रणालीको खरिदमा पर्याप्त प्राविधिक जनशक्ति एवम् ज्ञानको अभावले गर्दा खरिद कारवाही भए पश्चात् सो प्रणालीको सफ्टवेयर संचालनको साँचो खरिदकर्तामा हुनु पर्नेमा प्रायः सम्बन्धित सफ्टवेयर डेभलपकर्तामा नै हुने र उसले सो साँचो खरिदकर्तालाई हस्तान्तरण नगर्नाले प्रणालीको थप विस्तार वा सुधार गर्न चाहेमा कठिनाई पर्ने र सेवा प्रवाहमा पनि समस्या झेल्नु परेको,
- कतिपय सार्वजनिक निकायका प्रमुखहरूमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगमा उजुरी पर्ने जोखिम लिन नचाहेर ठूला सार्वजनिक खरिद प्रक्रियालाई सकेसम्म पन्छाउन र अल्झाउन खोज्ने वा प्रक्रिया अघि बढाइहाले पनि सो क्रममा समस्या आउँदा त्यसको हल खोजी टुंगोमा पुर्‍याउँने कार्यमा आलटाल गर्ने प्रवृत्ति रहेको,
- प्रायः जसो ठूला वैदेशिक सहायताका आयोजनाहरूको लागि सार्वजनिक निकायहरूबाट गरिने खरिद प्रक्रियाको विभिन्न चरणमा सम्बन्धित दातृ संस्थाको पनि सहमति लिन आवश्यक पर्ने हुँदा त्यस्तो खरिदसँग सम्बन्धित आयोजना सम्पन्न हुन बढी समय लाग्ने गरेको,
- एउटै प्याकेजमा गर्न सकिने कामलाई पनि टुक्रा-टुक्राको एकभन्दा बढी संख्यामा प्याकेजिङ गरी गर्ने प्रवृत्ति रहेकाले बोलपत्रबाट गर्नुपर्ने काम सिलबन्दी दरभाउपत्रबाट र सिलबन्दी दरभाउपत्रबाट गर्नुपर्ने काम सोझै खरिदबाट हुन गई सार्वजनिक खरिदको खुल्ला प्रतिस्पर्धाको सिद्दान्त व्यवहारमा राम्ररी पालना हुन नसकेको,
- विस्तृत सम्भाव्यता अध्ययन र आवश्यक तयारी विनाका आयोजनाहरूमा पनि बजेट विनियोजन गराईहाल्ने प्रवृत्तिले कतिपय आयोजनामा विनियोजन भएको सीमित बजेटको कारण बजेट बमोजिम केही आइटम छुटाएर तत्काल लागत अनुमान तयार गरी ठेक्का बन्दोबस्त भएपछि भेरियसन आदेश जारी गर्नुपर्ने र सम्झौता कार्यान्वयनमा अनेकन समस्या आई कार्य अघि नबढ्ने वा कार्यलाई विभिन्न बाहनामा लम्ब्याई म्याद थप गराएर मूल्य समायोजन गर्नुपर्ने स्थिति आउने गरेको,
- Single Envelope System अनुसार बोलपत्रको सिलबन्दी खाम खोल्दासाथ कबोल अंक देखिने हुँदा व्यवहारमा प्राविधिक पक्षको मूल्याकंनलाई भन्दा वित्तीय पक्ष (कम कबोल अंक) लाई जोड दिने प्रवृत्ति हावी हुने गरेको र यसको साथै सम्झौता कार्यान्वयनको चरणमा निरन्तर अनुगमन तथा निरीक्षणको कमीले पनि सम्पन्न भएका निर्माण कार्य वा आपूर्ति भएका मालसमान प्रयोग हुन थालेको केही समयपश्चात् नै बिग्रने वा पुरै समयसम्म नटिक्ने समस्याहरू आउने गरेको,
- खरिद प्रक्रियामा वास्तविक भन्दा बढी रकमको लगत अनुमान गर्ने, अमुक कम्पनीकोसँग मिल्ने गरी स्पेसिफिकेसन बनाउने जस्ता कार्यहरू समेत गरेर वा अन्य कतिपय अवस्थामा कानुन मिचेर वा अस्पस्ट

कानुनी प्रावधानलाई टेकेर सार्वजनिक खरिद प्रक्रिया अघि बढाउने प्रवृत्ति समय समयमा देखिने गरेकाले खरिद प्रक्रियमा निष्पक्षता कायम हुन नसकेको,

- कतिपय निर्माण व्यवसायीहरूले प्रतिस्पर्धामा ज्यादै न्युन रकम कबोल गर्ने, आफ्नो क्षमताभन्दा बढी संख्यामा ठेक्का लिने र त्यस्ता ठेक्काको खरिद सम्झौता गरेपछि अग्रिम पेश्की लिएर पेश्कीको रकम सम्बन्धित कार्यमा भन्दा अन्यत्र नै लगानी गर्न खोज्ने, निर्माण कार्य प्रारम्भ भई बिचैमा वा सम्पन्न हुने अवस्थामा पुग्दा कामको बेवास्ता गर्ने वा बेपत्ता हुने, सार्वजनिक खरिद नियमवालीमा पटक-पटक संशोधन समेत गरेर म्याद थप गरिए पनि थपिएको म्यादभित्र समेत कार्य सम्पन्न नगर्ने जस्ता प्रवृत्तिले गर्दा ठेक्का सम्झौतापछि कतिपय विकास निर्माण सम्बन्धी आयोजनाहरू त्यत्तिकै अलपत्र अवस्थामा रही सबैको टाउको दुखाइको विषय भइरहेको, र
- सबै कार्य प्रकृति वा विषय/कार्यक्षेत्रका सार्वजनिक कार्यहरूमा एउटै सार्वजनिक खरिद कानुन (ऐन) लागु गर्नुपर्ने व्यवस्थाले खासगरी औद्योगिक र व्यापारिक व्यवसायमा संलग्न हुने सार्वजनिक क्षेत्रका संस्थान तथा कम्पनीहरूले विद्यमान सार्वजनिक खरिद ऐन बमोजिम आफ्ना सबै खरिद कार्यहरू समयमा नै अघि बढाई सम्पन्न गर्न कठिनाई पर्दा उस्तै प्रकृतिका निजी क्षेत्रका व्यवसायीहरूसँगको प्रतिस्पर्धामा पछि पर्नु परेको, आदि ।

असरः

- हरेक वर्ष खरिदमा विनियोजन भएका पुँजीगत बजेटको ठूलो अंश खर्च हुन नसकेबाट रोजगारीको अवसर, वित्तीय तरलता, बजारको व्यवसायिक क्रियाकलाप, सरकारको कोषमा आउने कर आदिमा परेका नकरात्मक असरले गर्दा देशको समग्र आर्थिक गतिविधि राम्ररी चलायमान हुन नसकेको,
- विकास निर्माण सम्बन्धी आयोजनाहरू अझ विशेष गरी राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरू लक्षित समयमा समपन्न हुन नसक्दा समय र लागत बढ्दै गएको, सम्पन्न भएकाहरूको पनि कम गुणस्तरका भई दिगो हुन नसकी मर्मत सम्भारमा ठूलो धनराशी खर्च हुँदै गएको, विद्यमान खरिद कानुनको प्रक्रिया पूरा गरेर आबश्यक वस्तु तथा सेवा समय मैं खरिद गर्न नसक्दा औद्यगिक र व्यापारिक व्यवसायमा संलग्न सार्वजनिक संस्थान तथा कम्पनीहरूले निजी क्षेत्रसँग प्रतिस्पर्धामा पछि परी कतिपय घाटमा संचालन हुन पुग्दा त्यस्तो घाटा सरकारीले व्यहोर्नु परेको जस्ता कारणहरूले गर्दा सरकारी कोषमा वर्षेनी थप दायित्व बढ्दै जाँदा सो दायित्व बराबरको रकम नयाँ पूर्वाधार विकास आयोजनाहरूमा परिचालन गर्न नसकी पूर्वाधार विकासले अपेक्षित गति लिन नसकेको,
- बेरुजुको परिमाण बढ्दै गएको र भ्रष्टाचारका उजुरी संख्या बढ्ने क्रम कमि आउन नसकेकाले देशको समग्र सार्वजनिक प्रशासनमा सुशासनको अवस्था खासै सुदृढ हुन नसकेको ।

सार्वजनिक खरिद ऐन, नियमवालीमा भएका पटक-पटकको संशोधनबाट थुप्रै सुधारहरू क्रमशः हुँदै गए तापनि सारभूत रूपमा माथि उल्लिखित समस्या तथा चुनौतीहरूलाई हालसम्म नकार्न सकिने अवस्था देखिदैंन। तसर्थ सार्वजनिक खरिद ऐन, नियमवाली तथा खरिद व्यवस्थापनमा भएका पछिल्ला सुधारहरू र आगामी दिनमा हुने सुधारहरूले उल्लिखित समस्या तथा चुनौतीहरू क्रमशः सम्बोधन हुँदै जाने अपेक्षा लिइएको छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ र सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४,

२. सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट जारी भएका प्राविधिक मार्गदर्शन, कार्यविधि वा निर्देशिकाहरू र सो कार्यालयको वेब साइटमा राखिएका अन्य लिखित सामग्रीहरू,

३. विभिन्न आर्थिक वर्षका महालेखापरीक्षक कार्यालयको प्रतिवेदनहरू,

४. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगका प्रतिवेदनहरू,

५. विभिन्न पुस्तकहरूमा सार्वजनिक खरिद विषयमा प्रकाशन भएका लेखहरू,

६. विभिन्न संचार माध्यममा सार्वजनिक खरिद विषयमा प्रकाशन भएका लेखहरू, र

७. सार्वजनिक खरिद विषयमा गुगलमा खोज गरी अध्ययन गरिएका कुराहरू।

लोक सेवा आयोगको आवश्यकता र महत्व ?

प्रा. डा. गणेश मान गुरुङ*

नेपालको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि भित्र रहेर हाम्रो देशको शासन प्रशासन कसरी चल्ने गरेको थियो, कुन सन्दर्भमा लोकसेवा आयोग स्थापना भएको हो र यसको आवश्यकता र महत्व के छ भन्ने बारे प्रकाश पार्ने उद्देश्यले यो कलम चलाउने प्रयास गरेको छु।

• शाह शासनकालः

यहाँ निर प्रस्तुत लेखमा राजाहरूको शासनकालमा देखिएको शासन प्रशासनबारे प्रस्तुत गरिएको सन्दर्भमा पृथ्वी नारायण शाह (वि.सं.१७७९-१८३१) ले भुरेटाकुरे ससाना राज्यहरू लाई मिलाएर विशाल नेपालको राष्ट्रिय एकीकरण अभियान चलाए पछि देशको दैनिक प्रशासन लाई व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन सहज थिएन बरु त्यति नै चुनौतीपूर्ण काम थियो भन्दा अनपयुक्त नहोला[१]। ऐतिहासिक घटनाक्रम हेर्दा जानकारी हुन्छ कि मुलुकको सम्पूर्ण प्रशासनिक संयन्त्रलाई पृथ्वी नारायण शाहको पालादेखि केन्द्र, क्षेत्र, जिल्ला र गाउँसम्म लाई समेटेर विभिन्न अधिकार दिएर परिचालित गरिएको थियो। अतः त्यस बेलाको केन्द्रिय प्रशासन भित्र राजा, युवाराज, मन्त्री/मंत्री परिषद, थरघर (भारदारी सभालाई सल्लाह सुझाव दिने अंग), र भारदारिक (राजालाई सल्लाह सुझाव दिने अंग हो, यसमा चौतारिया, काजी, सरदार,खरदार र खजांची हुन्थे) पदहरू प्रमुख रूपमा कार्यरत रहन्थे। यसका साथै प्रशासनिक निकायहरूमा कानुन र शान्ति व्यवस्था, सेना प्रशासन, भूमि र राजस्वसम्बन्धी, आर्थिक प्रशासन, निर्माण तथा मर्मत, जनशक्ति सम्बन्धी, न्यायिक प्रशासन र वैदेशिक नीति पर्दथ्यो। त्यस बेलामा प्रान्तभित्र शान्ति सुरक्षाको सुव्यवस्था कायम राख्न, स्थानीय तहमा पजनी[२] रजौटा र जिल्ला प्रशासन लाई समेत हेर्ने, कर र राजस्व संकलन, न्यायिक अधिकार र सेनाका प्रमुख क्षेत्रीय प्रशासनमा सरदार/सर्दार मुख्य प्रशासक हुने व्यवस्था थियो। अर्को शब्दमा उनी केन्द्र र जिल्ला सरकारको बिचमा रहेर समन्वयको काम गर्दथ्ये। जिल्ला प्रशासनको सन्दर्भमा अमिल्दार, सुब्बा, जिल्ला मुख्तियार (GOVERNER) र गाउँमा द्वारे (दरबारको सुरक्षाको साथै पछि गाउँ र थुमबाट पोत उठाउने गाउँका प्रमुख व्यक्ति हुन्) र कटवाल (सरकारी सुचनाहरू जनसमुदायमा पुऱ्याउने व्यक्ति), मधेशमा चौधरी (तराईमा आफ्नो क्षेत्रमा मालपोत उठाउने र शान्ती सुरक्षा कायम गर्ने पद) र पटवारी र पहाडी भेगमा थानी मुखिया र जिम्मुवाल (कर उठाउने र गाउँमा शान्ति सुव्यवस्था) रहने व्यवस्था थियो। ग्रामिण प्रशासनको सन्दर्भमा द्वारे र कटवालको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्थ्यो, किनभने कटवाल जनतामा सुचना दिने र शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने र मुन्सीले कर संकलन

*पूर्व सदस्य, लोक सेवा आयोग

गर्दथे। तराइमा चौधरी, फौजदार र पटवारी (जिमिदारलाई भूमिकर संकलन गर्न सहयोग गर्ने पद) हुन्थे तर पहाडमा मुखिया जिम्मुवाल रहने व्यवस्था गरिएको थियो। वार्षिकरूपमा कर्मचारीहरूको नोकरीको निरन्तरता, बढुवा, घटुवा, पजनी, नयाँ नियुक्ति, युद्दको घोषणा, कुनै मुलुकसँगको सम्बन्धको अधिकार राजामा रहने व्यवस्था थियो। यसरी देशको शासन प्रशासनको अधिकार राजामा निहित भएकाले त्यस बेलाका राजाहरू निरंकुश थिए भन्ने बुझिन्छ । राज्यका ३ अंग; कार्यपालिका, न्यायपालिका र व्यवस्थापिका सम्बन्धी सम्पूर्ण आधिकार राजामा निहित थियो, आजको जस्तो शक्ति सन्तुलन र पृथकीकरणको (Separation of Power) को प्रश्न उठाउने वातावरण थिएन। सरकारलाई आवश्यक पर्ने कर्मचारी नियुक्त गर्न कुनै छनौट प्रक्रिया थिएन बरु मनोमानी ढंगले राख्ने र निकाल्ने गर्दथे। यसले गर्दा नातावाद कृपावादको आधारमा जागिर खान पाइने शासन व्यवस्था भएको हुँदा योग्यता र क्षमताको कुनै अर्थ थिएन केवल चाकडी गरि आशिर्वाद लिने प्रचलन भएकाले जनसाधारणको छोराछोरीले सरकारी नोकरी पाउने कुनै सम्भावना थिएन। यसरी मुलुकको शासनको बागडोर राजामा निहित भएकाले देशको प्रशासन निरंकुश थियो भनेर बुझ्न कठिन नहोला।

- **राणा शासनकाल**:

राणा शासनकालको प्रशासनिक व्यवस्था कस्तो थियो भन्ने सन्दर्भमा राजालाई अधिकारविहीन बनाई राणाकालीन जहाँनीया एकतन्त्री शासन व्यवस्था भएकाले जनताको छोराछोरीले मुलुकको प्रशासनभित्र प्रवेश पाउन असम्भव जस्तै रहेको इतिहास छ। किनभने राणाहरूले गरेको पारिवारिक शासन प्रशासन वि.स. १९०३ मा शुरु भई वि.स. २००७ सालसम्म कायम भएको अनेकौं ऐतिहासिक घटनाक्रमको सन्दर्भमा मुलुकी ऐनले महिला, मतवाली (आदिवासी जनजातीहरू) र दलितहरूलाई प्रशासन प्रक्रियामा प्रवेशको सट्टा बन्देज गरिएको थियो। राणाकालीन प्रशासनिक व्यवस्थामा राजा अधिकार विहीन र राणा प्रधानमन्त्री सर्वेसर्वा भएर देश चलाउंथे अर्को शब्दमा राणा प्रधानमन्त्री श्री ३ महाराजका रूपमा कार्यरत थिए। राणाकालीन प्रशासनमा श्री ३ महाराज सर्वेसर्वा हुने सन्दर्भमा उनी अन्तर्गत मुख्तियार वा चिफसाहेब रहन्थे। त्यस मुनि जङ्गीलाठ, लाठसाहेब र तीन जना कमान्डिङ जनरल नै त्यसबेला अहिलेको मन्त्रिमण्डल जस्तो हुन्थ्यो। ती ६ जना प्रधानमन्त्री कहाँ दैनिकजसो जम्मा भई राजकाजबारे सल्लाह गर्थे। ती मध्ये नै एकजना हजुरिया जनरल पनि पर्थे (रिसाल :२०७७ कार्तिक १)। देशको मुख्य मुख्य शक्तिशाली पदहरूमा राणा खानदानका मानिसहरू मात्र नियुक्ति हुने गरेकाले जनताका छोराछोरीले कुनै पदमा अवसर पाउने सम्भावना थिएन। राणाले बोलेपछि बोलेको कुरा कानुन सरह हुने गरेको तितो यथार्थ आजका नेपालीहरूलाई नौलो र आश्चर्यजनक हुनसक्छ तर सत्य कुरा हो राणा शासन निर्लज्ज निरकुंश थियो भन्ने कुरा इतिहासले देखाएको छ। राणाकालीन कार्यालयहरू क्रमशः खडग निशान अड्डा ३ (प्रधानमंत्रीको कार्यालय), मुलुकी बन्दोबस्त अड्डा ४ (गृह मन्त्रालय), मुन्सिखाना ५ (परराष्ट्र मन्त्रालय), जंगी अड्डा (देशभरको सैनिक प्रशासन हेर्ने), कुमारी चोक ६ (लेखा परीक्षणको काम गर्ने अड्डा), बिन्ति पत्र निक्सारी ७ (न्यायालय/अदालत), कौसितोषा खाना ८(राजस्व सम्बन्धी), सदर मुलुकिखाना ९ (हालको राष्ट्र बैंक), कमाण्डरी किताब खाना १० (हालको निजामति किताब खाना) लगायत १५ वटा मुख्य कार्यालय र ५७ वटा साधारण अड्डा कार्यरत थिए। यस्तै सरकारी भवनको निर्माण

गर्न घरकाज अड्डा, केन्द्र वा जिल्लामा काम काम गर्ने, प्रधानमन्त्रीदेखि मुनिको सम्पूर्ण निजामती तथा सैनिक कर्मचारीहरूको नाम पद, र कामको विवरण राख्ने कमान्डरी किताबखाना र कर्मचारीहरूको हाजिरी लिन र अभिलेख राख्न, हाजिरीको छड्के जांच गर्न हाजिरी गोश्वरा स्थापना गरिएका थिए। यसरी नै जिल्ला प्रशासनको सन्दर्भमा गौंडा-गोश्वारा हुन्थ्यो भने त्यसमा बडाहाकिम जस्तो एक महत्वपूर्ण प्रशासक रहने व्यवस्था थियो र त्यसबेलाको बडाहाकिम भनेपछि जनसाधारणको सातोपुत्लो जान्थ्यो भन्दा अन्यथा नहोला किनभने गाउँ घरमा एउटा सिपाही पुग्दा पनि को किन आएको भनेर हल्लीखल्ली हुने समय थियो। त्यस बेलाका कर्मचारीहरूमा बडा काजी, काजी, सर्दार, मिरसुब्बा, नायव सुब्बा, खरिदार, डिटठा, नायव डिटठा, मुख्य राईटर, बहिदार र नौसिन्दा पर्दथ्यो। ग्रामीण तहलाई थुम भनिन्थ्यो र गाउँको अगुवा तराईतिर जमिन्दार र पटवारी हुन्थ्ये भने पहाडी भेगमा गाउँको प्रमुख अमाल्ली र मुखिया र जिम्मुवाल हुन्थे। उनीहरूको मुख्य काम गाउँमा शान्ति सुरक्षा, जमिनको अभिलेख राख्ने, जिल्ला प्रशासनको आदेश पालना र विकास निर्माणको जिम्मा थियो। यसरी राणा शासन अवधिमा जहाँनिया शासन मात्र थिएन, जंगी, निजामती र न्याय सेवाबिच विभाजन र शक्ति सन्तुलन थिएन। जागिरको स्थायी गर्ने र सेवा प्रवाहको विधिहरू स्थापित थिएनन्। पजनी प्रथाले कर्मचारीहरू आश र त्रासमा हुन्थे भने माथिल्ला पदहरूमा राणा र सैनिक बर्दीधारीको बोलबाला थियो।

- **लोक सेवा आयोगको जन्मः**

पृथ्वी नारायण शाहको शासन कालदेखि सक्रिया राजसंस्थाहरू र राणाकालीन शासन व्यवस्था भित्र भाइ भारदार, नजिकका नातेदार र चाकडी गर्नेहरू बाहेक सर्वसाधारण जनताका छोराछोरीहरूले नेपालको प्रशासन भित्र कुनै अवसर पाएनन र पाउन सक्ने राजनीतिक अवस्था थिएन। शासकहरूकै तजबिज र मनोमानीले सबै कुरा चल्दथ्यो, सबै निर्णयहरू हुने गर्दथ्यो तर समय परिवर्तनशील हुने सन्दर्भमा मनोमानी ढंगले कर्मचारी नियुक्ति, पुरस्कार र दण्ड र पजनी गर्न पाउने निरकुंश शाहकालीन र राणाकालीन शासन व्यवस्थाको अन्त्य अपरिहार्य थियो। किनभने यस अवधिमा साधारण जनताका छोराछोरीले देशको शासन व्यवस्थामा सहभागी हुने, सरकारी नोकरीमा काम गर्न पाउने कुनै सम्भावना नभएकाले भित्रभित्र चेतनशील जनता असन्तुष्टि लिएर बसेका थिए। सरकारलाई आवश्यक पर्ने कर्मचारी छनौट त विज्ञापन गरेर, र कम्तिमा एक प्रकारको परीक्षा लिएर मात्र गरिनु पर्ने हो तर शाहकालमा केवल दरबारिया र राणा शासनकालमा केवल राणा परिवारका सदस्यहरू महत्वपूर्ण पदमा ओगटेर हैकम जमाएर बसेका हुन्थे र अन्य प्रशासनिक कर्मचारी पदमा नियुक्ति पाउन राणाहरूको चाकडीमा रहेका परिवारका छोराछोरीलाई मात्र अवसर भएको हुँदा चेतनशील जनता भित्र भित्र आक्रोसित भएर पनि विरोध गर्न सक्ने राजनीतिक वातावरण थिएन। राणा शासनको विरुद्ध बोल्दा कडा संजाय भोग्नु पर्दथ्यो तर समय बित्दै जाने क्रममा नयाँ वातावरण देखिन थालेको आभास मिलेको सन्दर्भमा कम्तिमा पनि सरकारी नोकारी/जागिरमा निवेदन दिन पाउने र योग्यताको जांच गर्ने व्यवस्था हुनु त्यस बेलाको लागि ठूलो उपलब्धि भएको भनेर बुझ्न राम्रो हुने देखिन्छ। नेपाल सरकारको वैधानिक कानुन-२००४ मा सरकारी नोकरीको लागि उमेदवारहरूको दरखास्त आएमा योग्यता वा ल्याकत जाँचबुझ गरी सरकारमा सिफारिस गर्न "दरखास्त परिषद्" को व्यवस्था गरिएको थियो। राणा शासनको अन्त्य

र प्रजातन्त्रको उदय संगसंगै क्रमश प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाको सुरुवात भएपछि हाम्रो देशमा पनि लोक सेवा आयोगको खाँचो महसुस हुन थालेको सन्दर्भमा नेपालको अन्तरिम विधान २००७ ले व्यवस्था गरे अनुसार वि.स. २००८ साल आषाढ १ गते तत्कालीन मुन्सिखानाका हाकिम सरदार नगेन्द्र मान सिंह प्रधान, प्रेसिडेन्ट केशर बहादुर के.सी. र देवनाथ प्रसाद बर्मा दुई मेम्बर सहित ३ सदस्यीय पब्लिक सर्विस कमिसन गठन भयो। त्यसैले शाह तथा राणा शासनकालसम्म नेपालमा निजामती प्रशासन नै थिएन भन्दा अनुपयुक्त नहोला। अर्को शब्दमा त्यो बेलामा योग्यता, निष्पक्षता, तटस्थता र व्यावसायिकताको गणना गर्ने कुनै व्यवस्था थिएन। यसको सट्टा प्रशासन आफ्नो नियन्त्रणमा संचालन गर्दथे, चाकडीको भरमा कर्मचारी नियुक्त गर्ने र मन नपरेको अवस्थामा पजनी प्रथाबाट कर्मचारी सरुवा, बढुवा र खोसुवा गर्दथे। यो एक प्रकारको मनपरी तन्त्र नै थियो जहाँ कुनै विधि विधान र प्रक्रियालाई वास्ता गर्ने र देख्न पाइने थिएन। तर मुलुक राणा शासनबाट मुक्त भएपछि बेग्लै परिस्थतिको सिर्जना भएको सन्दर्भमा जनताका छोराछोरीलाई पनि राज्य संयन्त्र भित्र सहभागी बनाउने प्रश्न उठ्न थाल्नु स्वाभाविक नै थियो। फलस्वरूप नेपाल सरकारको अन्तरिम शासन विधान २००७ जारी भएपछि सिंहदरबारमा केन्द्रिय सचिवालय गठन र मन्त्रालयहरूको गठन कार्य विधि जारी गर्ने काम भयो। अत्यन्त महत्वपूर्ण निर्णय हो - २००८ साल आषाढ १ गते लोक सेवा आयोगको स्थापना भयो र फलस्वरूप प्रशासन सुधारका सुरुवात भएको सन्दर्भमा जनताका छोराछोरीले अब विभिन्न अवसरहरू पाउने आशावादी किरणहरू देखा पर्न थाल्यो, अर्को शब्दमा एक प्रकारको विश्वास जाग्न थाल्यो। क्रमशः भारतवाट ल्याइएका एन.एम. बुच कमिसनको सिफारिसमा राणा कालमा खडा गरिएका प्रमुख अड्डाहरू खारेज गरिन थाल्यो र वि.स. २००८ साल मा राणाकालीन समयमा सृजना गरिएका पदहरू सर्दार, काजी, बडाकाजी लाई नविकरण गरी सेक्रेटरी जस्ता राजपत्रांकित पदहरूमा रुपान्तरण गरियो। २००८ साल मार्ग १३ गते गजेट अनुसार १५ जना सचिवहरू नियुक्त गर्दा राणाहरूको भागमा परेका सेनाका उच्च अधिकारीहरू थिए भने कांग्रेसको भागमा परेका मन्त्रालयहरूमा प्रद्युम्न लाल राजभण्डारी, भवनाथ उपाध्याय, प्रेम नरसिंह प्रधान, कुलशेखर शर्मा, हिमालय शम्सेर राणा, चन्द्र बहादुर थापा, तिलक, शौभाग्य थापा, सरदार रुद्रराज पाण्डे, भीमबहादुर पाण्डे, नरेन्द्रमणि आदि, सुब्बा निरन्जन भण्डारी, अच्युत राज पण्डित सचिवमा नियुक्ति भएका थिए। २००७ मा प्रजातन्त्र स्थापना भएपछि सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवस्थित बनाउन भारतीय उच्च प्रशासक गोविन्द नारायाणलाई काजमा ल्याई उनीबाट प्राप्त सुझावहरूलाई समेत आधारमानी प्रशासनको जग बसाउने सामान्य काम भएका थिए। भारतको के.पी. मठरानी र एस.के. आनन्द र नेपालका हिमालय शमशेर र टोलक शमशेर (अर्थ र कानुन सचिब) समेत सदस्य रहेको भारतीय प्राशासनविद एन एम बुचको नेतृत्वमा बनेको बुच कमिसनले निजामती सेवाको वर्गीकरण, अनावश्यक प्रशासनिक तहहरूको कटौती, निजामती सेवा नियमावली (नि.से.नि.) को व्यवस्था गरिनुपर्ने र वडा हाकिमलाई डिस्ट्रिक्ट मेजिस्ट्रेट बनाइनु पर्ने, जिल्ला प्रशासनको व्यवस्था, प्रहरी सङ्गठन सुदृढीकरण गर्ने, हाजिरी गोश्वारा र अड्डा जांच कार्यालय खारेज गर्ने, कर्मचारीलाई तालिम दिने, भ्रष्टाचार जाँचबुझ गर्न उपाय खोज्नु पर्ने उच्च पदस्थ अधिकृत भारतबाट ल्याउनु पर्ने, निजामती प्रशासन र आर्थिक प्रशासन कानुनको तर्जुमा, क्याबिनेट सेक्रेटरी पदको खारेजी व्यवस्था गरेको थियो। नेपाल

सरकारले क्रमशः कर्मचारीहरूलाई राजपत्रांकित र राजपत्र अनंकित (Gazetted & Non–Gazetted गरी दुई तहमा वर्गीकरण गरी व्यस्थित बनाउँदै गएको देखिन्छ र राजपत्रांकित कर्मचारीलाई पनि शाखा अधिकृत, उपसचिव, सहसचिव, सचिव तहमा र राजपत्र अनंकितलाई खरिदार, सुब्बा र प्राविधिक र अप्राविधिकमा विभाजित गरी सेवा प्रवाह गर्ने व्यस्था गरिएको छ। यस्तै गरेर बुच कमिसनले तत्कालिन १७ मन्त्रालय हटाई ११ वटा कायम गरिनुपर्ने, मुख्य सचिवको व्यवस्था गरिनुपर्ने र बडाहाकिमलाई जिल्ला मजिस्ट्रेटको अधिकार दिईनु पर्ने प्रावधानहरू राखेका थिए। यसपछि प्रधानमन्त्री टंकप्रसाद आचार्यको नेतृत्वमा बनेको प्रशासनिक सुधार आयोग (२०१३ साल)ले धेरै सुझावहरू दिएर प्रशासनमा सुधार आएको देखिन्छ।

- **लोक सेवा आयोगको आवश्यकताः**

निजामती कर्मचारीको नियुक्ति छुट्टै र स्वतन्त्र निकायबाट गर्ने उद्देश्यले लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको हो र स्थापना कालदेखि नै यस आयोगले निजामती सेवाका पदमा उम्मेदवारहरू छनोट गर्ने कार्य गर्दै आई रहेको छ। लोक सेवा आयोग एक संवैधानिक निकाय हो र केहि वर्षअघि सम्म हाम्रो देशमा केवल लोक सेवा आयोग, निर्वाचन आयोग, अख्तियार दुरुयोग अनुसन्धान आयोग, मानव अधिकार आयोग र महालेखा परीक्षक जस्ता संवैधानिक निकायहरू मात्र थिए। तर संवैधानिक हुने रहर हो वा आवश्यकता हो, मैले बुझ्न सकेको छैन कि अहिले संवैधानिक निकायहरूको संख्या ठूलो भएर गएको छ। मैले यहाँ निर संवैधानिक निकायहरूको आवश्यकता र महत्वबारे स्पष्ट पर्न चाहेको कारण के हो भने कुनै पनि सरकारले काम गर्ने सिलसिलामा कतै केही गल्ती गरेको वा बाटो बिराएको सन्दर्भमा सम्बन्धित संवैधानिक निकायले सरकारबाट भए गरेका कमीकमजोरी र गल्ती औंल्याउने, सच्याउने र सरकारलाई ठिक बाटोमा हिंडाल्ने काम गर्दछ। सरकार वा कार्यकारीकै कार्यक्षेत्रमा पर्ने भएपनि विभिन्न कारणवस सरकारलाई विश्वास गर्न नसकिएका कामहरू सम्पादन गरी राज्य सञ्चालन प्रक्रियालाई व्यवस्थित र न्यायपूर्ण बनाउन संविधानमा नै कार्यक्षेत्र र अधिकार उल्लेख गरी संवैधानिक निकाय गठन गरिन्छ। कुनै लहड वा चाहनामा भन्दा आवश्यकता र औचित्यका आधारमा यस्ता विशिष्ट संरचना गठन गरिन्छ जस्मा नियन्त्रण र सन्तुलन जस्ता विशेषता रहेका हुन्छन। अतः सरकारलाई छाडा हुन र मनपर्दी गर्न बाट रोक्ने देशमा कुनै त्यस्ता अंगहरू भए यिनै संवैधानिक निकायहरू हुन्। उदाहरणका लागि लोक सेवा आयोग नभएको भए यो देशमा ठूलाबडाका छोराछोरी, भान्जा-भान्जीजस्ता नाता पर्नेहरूले बाहेक अरुले काम पाउन सक्ने थिएनन्। म लोक सेवा आयोगको सदस्य भएको अवधिमा एक दिन कुनै एकजना पूर्व मन्त्रीज्यू सरसर्ती अध्यक्षज्यूको कार्यालय भित्र छिरेर आफ्नो भान्जाको नाम शाखा अधिकृत पदको परीक्षामा उत्तीर्ण गरि दिन निवेदन गर्नुभो। उहाँको कुरा सुन्दा लोक सेवा आयोग कस्तो संस्था हो भन्ने बारे उहाँलाई कुनै ज्ञान रहेनछ जस्तो लाग्यो। नेपालमामा भनसुनबाटै नहुने काम पनि हुने परिपाटी भएको देशमा बिचरा पूर्व मन्त्रीको पनि के दोष ? अति धैर्यता लिएर अध्यक्षज्यू मुसुक्क हाँस्नु भयो। मैले केही भनी दिए हुन्थ्यो भन्ने अध्यक्षज्यूको मनसाय बुझेर माननीय नेताज्यूलाई लोक सेवा आयोगको परीक्षा र निष्पक्षताबारे बुझाउने प्रयाससम्म गरें। उहाँलाई चित्त बुझ्यो बुझेन थाह भएन तर उहाँ हिड्नु भो बाहिर। त्यसैले आयोगले लिने परीक्षामा योग्यता र क्षमता भएकाहरूले मात्र आफ्नो नाम निकाल्न

सक्ने परिपाटी हुँदा देशको कुना-काप्ची, डांडापाखा र गाउँघरमा रहेका प्रतिभाहरूले पनि क्षमताको आधारमा आफ्नो नाम निकाल्न सकेका छन र नेपाल सरकारमा सेवा गर्ने अवसर पाएका छन् । त्यो अवसर भनेकै धेरै बिच हुने प्रतिस्पर्धामा आफ्नो योग्यता र क्षमता देखाएर नाम निकाल्नु हो । अत्यन्त मिहेनत गरेर मात्र सफलता पाउन सकिने र आजसम्म कुनै बाहिरी टीकाटिप्पणी र विवादमा नपरेको कुनै संवैधानिक निकाय छ भने त्यो हो लोक सेवा आयोग । त्यसैले लोक सेवा आयोग जनसमुदायको आस्थाको केन्द्र हो, विश्वासको धरोहर हो भने कर्मचारीका लागि न्यायको मन्दिर हो । लोक सेवा आयोग भन्ना साथ एउटा पवित्र निकाय भनेर बुझ्ने परिपाटी बसिसकेको छ । त्यसैले निजामती सेवाको पदबाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल र अन्य सरकारी सेवाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिईने लिखित परीक्षा संचालन गर्ने जिम्मेवारी पनि लोक सेवा आयोगको हुने प्रावधान रहेको छ । लोक सेवा आयोग आफ्नो छवि बचाउन, आफ्नो निर्णयमा अडिग रहन र सबैको विश्वास कमाउन सक्नुमा यसको मुख्य कारण हो- निष्पक्षता, गोप्यता र पार्दर्शिता जसले गर्दा योग्य र सक्षम परीक्षार्थीले मात्र सफलता पाउदै आएका छन् । सरकार वा सम्बन्धित निकायबाट रिक्त पदपूर्ति गर्न माग प्राप्त भएपछि लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित ऐन नियमानुसार पदपूर्तिका लागि पद संख्या निर्धारण गरेपछि गोरखापत्र लगायत वेव साइटमा विज्ञापन प्रकाशन गर्दछ । उम्मेदवार छनोटको सन्दर्भमा लोक सेवा आयोगले लिखित परीक्षा, प्रयोगात्मक परीक्षा, अन्तर्वार्ता र आयोगले तोकेका अन्य तरिकाहरू अपनाउने गर्दछ । छनोट प्रक्रियामा निस्पक्षता र शुद्धता कायम गर्नका लागि आयोगले परीक्षार्थीहरूलाई परीक्षामा सामेल हुन पाउने प्रवेश पत्र दिईएपछि आयोगले प्रश्नपत्र निर्माण, प्रश्नपत्र परिमार्जन, उत्तर पुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता सञ्चालन तथा लिखित परीक्षा तथा अन्तर्वार्तामा संलग्न पदाधिकारीलाई एकअर्काको काम कारवाहीका विषय थाहा पाउन नसक्ने प्रणाली अवलम्बन गरी तटस्थ नीति अख्तियारी गर्नु नै यसको सुन्दर पक्ष हो । उक्त कार्यहरू सम्पादन गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित सेवा समूह र पदको परीक्षा संचालनका लागि आवश्यक पर्ने प्रश्नपत्रहरू निर्माण गर्न सम्बन्धित विषयका दक्षलाई पठाइने र गोप्य शिलबन्दी रूपमा प्रश्नपत्रको सेट प्राप्त हुने, उक्त कच्चा प्रश्नप्रत्रका सेटहरू मध्ये पुनः सोही विषयका अर्को दक्षलाई बोलाई कम्तिमा ५ सेट प्रश्नपत्र निर्माण गरी प्रत्येक सेटलाई छुट्टै संकेत नम्बर दिई राखिने र परीक्षा संचालनको समयमा उक्त सेटहरूमध्ये आयोगका माननीय अध्यक्षबाट संकेत नम्बरका आधारमा छनोट भएको प्रश्नपत्र प्रयोगमा ल्याइने व्यवस्था रहेको छ । लिखित परीक्षा संचालनपछि प्राप्त भएका सम्पूर्ण उत्तरपुस्तिकाहरूमा परीक्षा संचालन शाखाले प्रथम कोड र दोश्रो कोड़ राख्नका लागि अन्य कुनै शाखाका पदाधिकारीलाई जिम्मा दिने प्रावधान रहेवाट परीक्षामा उच्चतम गोपनियता कायम हुने गरेको छ । यसरी दोश्रो कोडपछि प्राप्त उत्तर पुस्तिकाहरू अध्यक्षले तोकेका सम्बन्धित विषयका दक्ष वा बिशेषज्ञहरूलाई परीक्षणको लागि पठाउने प्रावधान रहेको छ । परीक्षणपछि प्राप्त भएका उत्तरपुस्तिकाहरूको प्राप्तांक टेबुलेसन गरी कोडको आधारमा डिकोड गरी नतिजा प्रकासन गर्ने व्यवस्था रहेको छ । अन्तर्वार्ताको लागि छनोट भएका उम्मेदवार लाई सम्बन्धित विषयको संलग्नता मा अन्तर्वार्ता लिने र एकले दिएको अंक अर्कोले नदेखने गरी गोप्य रूपमा दिने गरिन्छ यसका साथै लिखित परीक्षामा उमेदवारले प्राप्त गरेको अंक अन्तर्वार्ता लिने क्रममा थाह नहुने गरी योग्यता क्रम तथा सिफारिस गर्ने समयमा मात्र पठाइने

गरिन्छ । (website: http//www.psc.gov.np)

यसले गर्दा नेपाल सरकारमा सेवा गर्ने वा जागिर खाने इच्छुक व्यक्तिहरूले पनि लोक सेवा परीक्षा उत्तीर्ण गर्न कम्मर कसेर लाग्ने गरेको परम्परा र अभ्यास रहदै आएको छ। लोक सेवा आयोग कुनै दाग नलाएको एक मात्र संवैधानिक निकाय हो र संवैधानिक आयोगको आवश्यकता र महत्वको औचित्य पुष्ट्याइँ लोक सेवाले मात्र गर्दछ भन्ने कुरा प्रमाणित भएको छ। लोक सेवा आयोगमा काम गर्न पाएको अवधिमा त्यहाँ कार्यरत कर्मचारी पनि कुनै कानुन विपरित काम गर्न नपर्ने र भनसुनको दबाब नआउने हुँदा स्वस्थ र सुखी रहेको मैले सुन्न पाएको छु। मुलुक लोकतान्त्रिक गणतन्त्रमा प्रवेश भए संगसंगै संघियता कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा मुलक ७ प्रदेशमा विभाजन भएको छ र सबै प्रदेशमा लोक सेवा आयोग गठनको व्यवस्था भएको सन्दर्भमा गण्डकी प्रदेशमा स्थापित प्रादेशिक लोक सेवा आयोगले प्रदेश सरकारको माग लाई ध्यानमा राखेर आफ्नै सिमित स्रोत साधनामा थुप्रै पदका विज्ञापन, परीक्षा र नतिजा प्रकाशन गरी नियुक्तिको सफारिस गर्न सफल भएको छ। गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगले आ.व. २०७८/७९ मा मात्र प्रदेश सरकार र ८० वटा स्थानीय तहहरू बाट माग भै आएको ६८ पदहरू मध्ये प्रदेश तर्फ ४० पदमा १२० जना र स्थानीय तह तर्फ २८ पद मा १२८६ जना गरी जम्मा १४०६ जनशक्ति पूर्तिका लागि चार चरणमा बिज्ञापन प्रकाशन गरेको तथ्य आएको छ। यसरी नै यस वर्ष २०७९ देखि अहिलेसम्म स्वास्थ्य, कृषि, वन र विविध गरी एघारौं तहदेखि चौथो तहसम्मका पदहरूको माग संकलन र विज्ञापन भएको छ। (प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकी प्रदेश स्मारिका २०७८)। छोटो अवधि भित्र निक्कै धेरै काम भएको सन्दर्भमा गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगको कामवारे कतै कुनै गुनासो नआएको हुँदा यसले लोक सेवा आयोगको सफलताको बिरासत लाई उच्च राख्न सफल भएको मेरो बुझाइ रहेको छ।

- **सारांश**:

लोक सेवा आयोगको स्थापना नगरेको भए/नभएको भए नेपाली जनताको कुनै पनि छोराछोरीले निजामती कर्मचारी बन्न पाउने थिएनन् र सरकारी सेवामा केवल ठूलाबडाका नातेदारहरूले मात्र अवसर पाउने थिए भन्ने कुरा कुरा ढुक्कले बुझ्न आवश्यक छ। वि.स. २०१७ सालमा राज महेन्द्रले पनि तीन महिनासम्म लोकसेवा आयोगलाई निलम्वनमा राखेको उदाहरण छ र २०४६ को जनान्दोलन पश्चात् २०४७ को संविधान २०४७ कार्तिक २२ गते लागु भएपछि लोक सेवा आयोगको निलम्वनको हल्ला भएको हो तर त्यस्तो भएन केवल एक जना अध्यक्षको शैक्षिक योग्यता अध्यक्ष हुन लाई स्नातकोत्तर हुन पर्नेमा स्नातक मात्र भएकाले अर्को अध्यक्ष नियुक्ति भै लोक सेवा आयोग पुनः संचालनमा आएको घटनासम्म हो। अतः मुलुक लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थामा प्रवेश भै सक्दा पनि आफ्नो मानिसलाई भनसुन गर्न छोडेका छैनन भने लोक सेवा आयोग जस्ता संस्था नभएको भए के हुन्थ्यो आफैले आफैलाई प्रश्न गर्दा जवाफ पाउन सकिन्छ। यसको निष्पक्षताको इतिहासलाई बचाउन हामी सबैले सहयोग दिन सक्नुपर्दछ।

- **टिप्पणी**:

१. नेपालको निजामति सेवाको इतिहास कोट्याउँदा राजा पृथ्वी नारायण शाहले नेपाल विस्तार गर्ने बेलादेखि यताको अभ्यासलाई हेर्ने गरिन्छ। त्यसबेला उनका सहयोगी र विश्वासी 'थर र घर' लाई निजामती सेवाको रूप दिएको थियो। त्यतिबेलाका भगीरथ पाण्डे, जयदेव पन्त, खड्ग विलाश अर्याल प्रतिवर्त खनाल, प्रतिमान राना र रामदेव बोहोराको समुहले निजामती सेवा गरेका थिए भन्न सकिन्छ। (रोकायाः२०१८) यस बाहेक ठकुरी, खस, मगर र गुरुङ यी चार जातलाई आफ्नो फौजमा भर्ना गरेर मुलुकलाई बलियो बनाउनु पर्छ भन्ने थियो र राज्य संचालनमा भारदारी सभा अन्तर्गत एक चौतारिया (राज्यसत्ताको मर्यादाक्रममा युवाराज पछिको स्थान), चार काजीहरू (चौतरिया भन्दा तल्लो दर्जा), चार सरदारहरू (जंगी र निजामती सेवा सम्बन्धी काम गर्ने), दुई खरदार (देश विदेशको लागि को लागि पत्रहरू तयार गर्ने काम) एक कपरदार (राजाको गरगहना र भान्साको हेर विचार गर्ने पद) र खाजान्ची (राष्ट्रिय ढुकुटी, प्रशासनिक खर्च हेर्ने पद) पर्दथे।

२ पजनी भनेको वार्षिक रूपमा हुने भारदारहरूको पदबहाली तथा पद निष्कासन हो र पजनी व्यवस्था पृथ्वीनारायण शाहले सुरुवात गरेका हुन। रणजङ्ग पाँडेले मुख्तियार पद प्राप्त गर्नासाथ वार्षिक पजनीमा तत्कालीन भारदारहरूलाई हटाई पाँडे खलकका नातेदार तथा अन्य नजिकका भारदारहरूलाई सरकारी पदहरू बाँडेका थिए। उक्त समयदेखि चलिआएको भ्रष्ट नीतिको रूपमा लिन सकिन्छ। मुलुकको प्रशासन पद्दतिमा पृथ्वीनारायण शाहको गोरखा राज्यकालदेखि नै पजनी प्रथा थियो। मुख्तियार (प्रधानमन्त्री) देखि तलका जङ्गी तथा निजामती सबै कर्मचारीहरूको कार्य-सम्पादनका आधारमा सरुवा, बढुवा, खोसुवा वा थमौती र पजनी हुन्थ्यो। यो काम १८२६ सालदेखि १९०३ सम्म राजाले नै गर्थे। वर्षको एक पटक निर्धारित समयमा पजनी हुन्थ्यो, भारदारदेखि कर्मचारीसम्म त्यसै दिनको पर्खाइमा बस्थे। १९०३ सालको कोतपर्वपछि शक्तिशाली बनेका प्रधानमन्त्री जङ्गबहादुर राणाले १९१३ सालमा राजा सुरेन्द्रको राज्यकालमा पञ्जापत्र बनाई राजकाज गर्ने सम्पूर्ण अधिकार कब्जा गरे। राजामा निहित पजनी लगायतको अधिकार पाएपछि जङ्गबहादुर अझ शक्तिशाली बने। उनले पजनी प्रथालाई प्रशासनमा रहेका आफ्ना विरोधी हटाउने हतियार बनाए। राणाकाल अघि शासन र प्रशासनमा वर्चस्व जमाएका पाँडे, थापा, बस्न्यात आदि परिवार कोतपर्व र भण्डारखाल पर्वमा छिमलिइसकेका थिए। कतिपय कर्मचारीले भने अझै पनि तिनै विरोधी परिवारको मुख ताक्ने र चाकरी गर्ने गर्दा जङ्गबहादुरलाई सह्य हुँदैनथ्यो। उनले पजनी मार्फत आफ्ना विरोधीका नातागोता र आसेपासेको नोकरी वर्षैपिच्छे खोस्न थाले। त्यसबाट थर्कमान कर्मचारीहरूले जङ्गबहादुरको मात्र गुणगान गाउने परिस्थिति बन्यो।

३. राणाकालीन प्रशासनमा प्रधानमन्त्रीको कार्यालयलाई खडग निशान अड्डा भनिन्थ्यो र यसको स्थापना श्री ३ महाराज चन्द्र शमशेरले गरेका हुन। शुरुमा वि.स. १८२५ देखि १९६४ सम्म लालमोहोर प्रयोग हुँदै आएकोमा सोही प्रयोजनको लागि चन्द्रशमसेरले खड्ग निशानअड्डाको सुरुवात गरेका हुन र ऐन बनाउने, संशोधन गर्ने, अख्तियार प्रयोजन गर्ने, नियक्ति, सरुवा बढुवा गर्ने, राणा परिवारको अंशबण्डा

गर्ने इत्यादि कार्य यसले गर्दथ्यो । त्यस बेला व्यवस्थापिका, कार्यपालिका, न्यायपालिका, रक्षा, परराष्ट्र र प्रशासन यसै कार्यालय अन्तर्गत आउने भएकोले यो कार्यालय निकै शक्तिशाली र अधिकार सम्पन्न थियो । मुलुकी ऐन सरह फुटकर बिषयको विषयको मुलुकी सवाल जारी हुन्थ्यो र त्यस्तोमा श्री ५ को लालमोहोर नभई श्री ३ को खडग निशान लाग्दथ्यो तर नेपाल सरकार वैधानिक कानुन २००४ को धारा ३७ उपधारा "क" अनुसार व्यवस्थापिका सभा बाट स्वीकृत भएको कानुन मसौदामा श्री३ महाराज बाट सदर गरिबक्सि खड्ग निशान लागेपछि मात्र कानुन बन्ने छ भनिएको छ र २००७ सालको क्रान्तिपछि नेपालमा प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको स्थापना भयो र मोहन शमशेर पहिलो प्रधानमन्त्री बने ।

४ मुलुकी बन्दोबस्त अड्डा राणाकालीन सरकारी कार्यालयहरूमध्येको एक प्रमुख कार्यालय हो र यसमा काजी हाकिम हुने व्यवस्था रहेको थियो र यस अड्डा अन्तर्गत ऐन सवाल फाँट र मुलुकी अड्डा पुर्जी फाँट रहन्थ्यो । जङ्ग बहादुरद्वारा स्थापित मुलुकी अड्डा लाई परिवर्तन गरेर चन्द्रशमसेरले यसको स्थानमा मुलिक बन्दोबस्त अड्डा स्थापना गरेका थिए, यस अड्डाको मुख्य काम सम्पूर्ण देशको प्रशासन संचालन गर्नुका साथै मालपोत तथा अन्य राजस्व कामलाई व्यवस्थित तथा सुचारु ढंगले चलाउनु पर्दथ्यो, यस अड्डाका अनेक शाखा तथा प्रशाखा खोलिएका थिए, यस्ता शाखा प्रशाखाहरूलाई फाँट भनिन्थ्यो र जस्तै ऐन-सवाल फाँट (कानुन मा संशोधन र मरिमार्जन गर्ने), पुर्जी फाँट(देशका बिभिन्न कार्यालयहरूमा निर्देशन र आदेश पठाउने), रिपोट निकसारी फाँट (जिल्लाहरूमा शान्ति सुरक्षा, बन जंगल र राजस्व बारे), मास्केवारी फाँट, नेपाल -पहाड बन्दोबस्त फाँट (उपत्यका र पहाडको राजस्व प्रशासनमा निगरानी), मधेश बन्दोबस्त फाँट (मधेशको राजस्व प्रशासन हेर्ने), रकम बन्दोबस्त फाँट सरकारले दिएको ठेक्का-पट्टाको जाँचबुझ गर्ने) र, काठ महल निक्सारी फाँट (काठ बिक्री सम्बन्धी हर्ने) गरी ८ भागमा वर्गीकरण गरिएको थियो ।

५. मुन्सी खाना(मुन्शी) राणाकालीन प्रशासनमा परराष्ट्र मामिलासम्बन्धी कार्य गर्ने निकाय थियो। मुन्सिखाना नेपालको परराष्ट्र मामिलाको कार्यालयको रूपमा एसिया कै पुरानो मानिन्छ । पृथ्वीनारायण शाहबाट १८२६ मा नेपालको एकीकरण पछि परराष्ट्र मामिला हेर्न जैशी कोठा नाम गरेको एक अड्डाको स्थापना भयो र विशेषगरी तिब्बत र चीनसँगको सम्बन्धका लागि र यो जैशी कोठा नामक अड्डा नै नेपालको इतिहासको पहिलो परराष्ट्र मामिला सम्बन्धी कार्यालय मानिन्छ तर भीमसेन थापाको पालामा यसको नाम मुन्सीखाना राखियो । राणा शासनमा यसको पुनर्संरचना जंग बहादुरको पालामा भयो र यस अन्तर्गत तीन एकाइ स्थापना भयो; ब्रिटिश भारत डिभिजन, जैसी कोठा र मुन्सिखानको अड्डा। चन्द्र शमसेरको पालामा; जैशी कोठा, सदर अमिनी गोश्वार सीमा सर्वे, भारत ब्रिटिस डिभिजन र मुन्सी कप्तानको अड्डा र जुद्द शमसेरको समयमा वि.स. १९९० पछि मुन्सी खानालाई अंग्रेजी सम्कक्षताको विदेश विभागको रूपमा हेरियो । मुन्सी खानाको मुख्य काम भनेको तत्कालीन समयका शासकहरूबाट प्राप्त हुने निर्देशनको पालना गराउने तथा भारत तथा ल्हासामा स्थापना भएका कार्यालयको समकक्षताको

रूपमा काम गर्ने थियो र तिनीहरू हुन; पटनाको अलैची कोठा, ल्हासाको वकिलको कोठा बनारसको सम्माननीय वकिलको कार्यालय र कलकत्ताको वकिलको कार्यालय ।

६. पृथ्वीनारायण शाहको कालमा ६ वैशाख १८२८ मा कुमारी चोक अड्डा स्थापना भएको थियो । यो अड्डा वसन्तपुर डबलीको पश्चिम पट्टीको चोकमा खडा गरिएको थियो तर पछि सो अड्डालाई डिल्लीबजारको चारखालमा सारिएको रहेछ। कुमारी चोकले काठमाडौँ उपत्यका र मोफसलका अड्डाहरूले गरेको आम्दानी-खर्च को चुन्दाम(मुद्राको सबभन्दा तल्लो इकाई) सम्मको पनि मसिनो हिसाब किताब गर्दथ्यो) । यसरी कुमारी चोक राज्यको हिसाबकिताब केन्द्रिय रूपमा जाँच गर्ने सरकारी अड्डाको नाम थियो । विभिन्न प्रशासनिक अड्डाका कर्मचारीहरूले गरेको आम्दानी र खर्चको विवरण जाँच गरेर दुरुस्त राख्नु कुमारी चोक अड्डाको मुख्य काम थियो । त्यहीं बेलादेखि व्यवस्थित रूपमा लेखा परीक्षण सुरू भएको हो । विवरण जाँच गर्दा अनियमित भएको पाइए सम्बन्धित कर्मचारीबाटै, अनियमितता तरिकाबाट खर्च गर्ने लाई मात्र होइन आम्दानी गर्ने कर्मचारीलाई पनि सो अड्डाले जरिवाना गर्ने र जागिरबाट बर्खास्त गर्ने र निज वा निजको सन्तानलाई समेत भविष्यमा सरकारी कामका लागि अयोग्य घोषित गर्ने, कैद गर्ने जस्ता संजाय दिन सकिन्थ्यो । यसरी कुमारे चोकले गर्ने लेखा परीक्षणको काम अहिले महालेखा परीक्षकको कार्यालय र महालेखा नियन्त्रक कार्यालय गर्दछन् ।

७. विन्तीपत्र निक्सारी राना शासनकालमा प्रधानमन्त्री नै न्याय-व्यवस्थाका आधारस्तम्भ मानिन्थ्यो र मृत्यु दण्ड सम्बन्धी मुद्दाको सुनुवाइ प्रधानमन्त्रीले नै गर्दथे, केन्द्रिय स्तरमा रहेको सबभन्दा माथिल्लो तहको अदालतलाई भारदारी सभा भनिन्थ्यो, भारदारी सभाले गरेको फैसला विरुद्धमा अपिल लाग्दैनथ्यो, चन्द्र शमशेर ले भारदारी सभाको सट्टा "विन्तीपत्र निक्सारी अदालतको स्थापना गरेका थिए, यस अदालतले नेपालभरीका अदालतले गरेका फैसला विरुद्धको अपिल माथि अन्तिम निर्णय गर्दथ्यो, भीम शमशेरले विन्तीपत्र निक्सारी अदालतको नाम परिवर्तन गरी "अपिल निक्सारी" राखेका थिए, राणा शासनकालमा जेजस्तो किसिमको कानुन नियमहरू भएपनि कानुनी राज्यको स्थापना हुन सकेको थिएन त्यसबेला बनेका सम्पूर्ण नियम कानुन राणा परिवारका रक्षाका लागि बनाइएका थिए, चन्द्र शमशेरले गरेका न्यायिक सुधार अनुसार न्याय प्रशासन को गठनमा बिन्तीपत्र निक्सारी अड्डा (अदाललत) सबभन्दा माथि थियो भने यस अन्तर्गत सदर भारदारी, र तल धनकुटा गौडा, इलाम गौडा, डोटी गौडा, पाल्पा गौडा, गोश्वारा बडा हाकिमहरू र त्यसको तल जिल्ला अदालतहरू र जिल्ला अमिनी पनि थियो ।

८. कौसी तोसाखानाको स्थापना पृथ्बीनारायण शाहले गरेका हुन् मुलुकीखानाले ढुकुटीमा पैसा जम्मा गर्दथ्यो भने कौसितोसाखानाले ढुकुटीको पैसा खर्च गर्ने काम गर्दथ्यो । यस अड्डा अन्तर्गत पेन्सन फाँट, उजराती फाँट, पूजा फाँट, साक्षी फाँट, दर्ता फाँट स्याहा फाँट बाली तलब फाँट हुन्थ्यो, यिनै फाँटहरू मार्फत कौसी तोसाखानाले कर्मचारीहरूलाई तलब र पेन्सन दिने, प्रधानमन्त्री लगायत उच्च पदस्थ अधिकारीहरूलाई एकमुस्ट रकम प्रदान गर्नु, मन्दिर तथा पूजा पाठ गर्न, रकम उपलब्ध गराउने कम हुन्थ्यो, कौसी तोसाखानले स्कूलहरूलाई आर्थिक अनुदान दिने काम गर्दथ्यो, यसले खर्च गरेको रकमको

फाँटवारी कुमारीचोकलाई बुझाउने व्यवस्था थियो साथै विकास निर्माणको लागो बजेट उपलब्ध गराउने, श्री ५ र श्री ३ हरूको मुलुक भित्रको भ्रमणको लागि बजेट व्यवस्था गर्ने सम्पूर्ण राष्ट्र सेवकहरूको तलब, गुठीको सबै कार्य हेर्ने भत्ता, निवृत्तिभरण प्रदान गर्ने गर्दथ्यो ।

९. जङ्गबहादुर राणाको पालामा सदर मुलुकी खाना स्थापना भएको यो अड्डा राणाकालीन प्रशासनमा केन्द्रिय बैंकको (नेपाल राष्ट्र बैंक) काम गर्ने निकायलाई सदर मुलुकी खानाको राजस्वको निकासी कौसी तोसाखाना बाट गरिन्थ्यो। वि.सं. २०१३ सालमा नेपाल राष्ट्र बैंकको स्थापना भयो। सदर मुलुकीखानाले प्रकाशित गर्ने नेपाली नोटलाई मोरु(मोहर रुपैंया) भनिन्थ्यो र नेपालमा पहिलो पटक बि.सं. २००२ मा असोज १ गते कागजी नोट प्रचलनमा आएको थियो, ५.१० र १ सय मोरु निष्कासन भएको पाइन्छ कागाजी नोटहरू २०१६ साल फाल्गुन ७ गते वाट प्रचलनमा ल्याउन थालिएको हो यसको प्रमुखलाई खजाञ्ची भनिन्थ्यो र खजाञ्चीको नियुक्ति राजगुरुको खलकबाट हुन्थ्यो। यसका कार्यहरू;

विभिन्न सरकारी अड्डाबाट जम्मा गरिएको रकम,सुन, चादी र भारतीय मुद्रा नोटको सक्तलन गर्नु

१. ब्रिटिस सरकारबाट वार्षिक रूपमा आउने रु. १० लाख दिल्लीमा रहने नेपाली वकिलको माध्यमबाट बुझी लिनु

२. दिन दैनिक कामको लागि चल्ती ढुकुटीमा रु. १० लाख र रु. पाँच लाख (भारतीय मुद्रा) राख्नु र सबै जगेडा रकम तीन साँचा ढुकुटी मा राख्नु। (यो ढुकुटी मा तीन ताल्चा लगाइएको हुन्थ्यो र यसको साँचो खाजांची, तहबिल डीत्ठा र टहरिरसँग हुन्थ्यो)

३. कौशी तोसाखानाको आगी हरासंदा आदेश बमोजिम रकम निकासा गर्नु।

निम्न कोषहरू व्यवस्था गर्नु :

- गुठी रकम
- चन्द्रबत्ति प्रकाश बिजुली रकम
- डेप्रिसियसन् बिजुली रकम
- निजामती कर्मचारी रकम

१०. कमाण्डरी किताबखानाः जंगबहादुर राणाको पालामा सन् १८४८ तिर स्थापना गरिएको अड्डा। यसले देशका सम्पूर्ण कर्मचारीको व्यक्तिगत बिबरण राख्ने गर्दथ्यो। वि.स. १९०३ सालमा राणा शासनको सुरुवात भए पछि पंजनी हुने कर्मचारीको लगत राख्न एक कर्मचारीको व्यवस्था गरेर किताबखाना स्थापना भएको थियो। जंग बहादुर राणाले निजामती, जंगी, प्रहरी र मिलिसिया कर्मचारीको लगत व्यवस्थित रूपमा राख्ने प्रयोजनको लागि १९०५ मा सालमा किताबखानाको विधिवत स्थापना भएको हो। यसले देशको सम्पूर्ण कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण राख्न गर्दथ्यो र १९३३ मा कमान्डर इन चिफको मातहतमा रहने गरी मुलुकी किताबखाना लाई कमान्डरी किताब खानामा परिणत गरिएको हो। २००७ सालसम्म कमाण्डर इन चिफको मातहतमा रहेको यो कार्यालय २००८ पछि गृह मन्त्रालय, मंत्री परिषद्

सचिवालय, प्रशासन व्यवस्था विभाग अन्तर्गत हुँदै हाल सामान्य प्रशासन मन्त्रालय अन्तर्गत एक मात्र विभागको रूपमा रहेको छ र २०२२ सालदेखि निजामती किताब खानाको रूपमा नामकरण भएको अभिलेखबाट देखिन्छ। यस निजामती किताबखानाले निजामती तर्फका सम्पूर्ण सरकारी निकायहरूको अभिलेख राख्नु को साथै त्यहाँ रहने दरबन्दी एवम् कर्मचारीको अभिलेख अद्यावधिक रूपमा राख्दै आएको छ।

सन्दर्भ सुची

- उपाध्याय, श्रीराम २०६९, नेपालको सामाजिक आर्थिक तथा प्रशासनिक इतिहास, रत्न पुस्तक भण्डार काठमाडौं
- कुसुम गोविन्द २०७७, राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध, गोर्खा गोरखा पत्र , २०७७ /०३/०४
- कृष्णप्रसाद पौडेल टिका भट्टराई २०७७, कर्मचारी तन्त्र को दलदल ःगुनासो र ध्यानाकर्षण, अनलाइन खबर २०७७ ४/१५
- बुच कमिशन २००९, वि.स.
- राणा, मन्सुरी राणाकालीन प्रशासनिक व्यवस्था एक अध्ययन त्रि वि वि कीर्तिपुर
- रिसाल भैरव २०७६, राणाकालको प्रशासन माघ २४ हिमाल खबर
- रोकाया दीपेन्द्र २०१८, नेपालको निजामति सेवा र अभ्यास" स्वाभिमान मार्च १८
- शोभा पोखरेल २००९, नेपालको प्रशासनिक सुधारका आयामहरू त्रि. वि. जर्नल, अंक **XXVI** सेप्टेम्बर
- योजनावद्ध विकासको सुरुवात वि.स. २०१३
- प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका २०७८, गण्डकी प्रदेश, पोखरा

सुशासनको चुनौति भ्रष्टाचार

श्रीकान्त बराल*

नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय एकता, स्वाधीनता र स्वाभिमान अक्षुण्ण राख्दै आर्थिक सम्मुनति, हरेक दृर्षटकोणबाट नेपाली जनताको सर्वोत्तम हित हुने काममा केन्द्रित भई समृद्ध नेपाल निर्माण गर्नु समेतको संवैधानिक एवम् कानुनी व्यवस्थाहरूको अक्षरस पालना र कार्यान्वयन गर्ने तीनै तहका सरकारहरूको दायित्व र कर्तव्य भएकोले तिनका हरेक कामहरू पारदर्शी हुनैपर्दछ। नेपाली जनताको हरेक हक अधिकारहरूको प्रमुख संरक्षककर्ता सरकार नै हो। सरकारले आफ्नो कर्तव्य र दायित्व छिटो छरितो तरिकाबाट सम्पन्न गर्नुपर्ने विषयमा दुईमत छैन। सरकारबाट प्रदान गरिने हरेक सेवा सुविधाका विषयमा कोही कसैबाट विवाद र प्रश्न उठाई सेवा प्रवाहलाई ढिलो हुन दिनु हुँदैन। सानातिना विवाद उठे भने पनि सरकारहरू सुशासन कायम राख्न असफल भए भन्ने बुझ्नुपर्छ। सरकारहरूका हरेक काम कारवाहीहरूलाई कानुनी रूपमा नै व्यवस्थित गर्न नेपालमा सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ निर्माण भई कार्यान्वयन भईरहेको छ। प्रत्यक्ष रूपमा सुशासन कायम राख्न र भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न बनेका केही प्रमुख संवैधानिक र कानुनी व्यवस्थाका बारेमा यहाँ उल्लेख गरिएको छ।

सुशासन र भ्रष्टाचारसँग सम्बन्धित संवैधानिक एवम् मुख्य कानुनी व्यवस्थाहरू

नेपालको संविधानले अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको व्यवस्था गरेको छ। आयोगमा रहने प्रमुख आयुक्त र आयुक्तहरू संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा नियुक्ति हुने हुँदा संवैधानिक परिषद्को गठन प्रमुख राजनीतिक शक्तिहरूको निर्णय पनि हो। कुनै सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले भ्रष्टाचार गरी अख्तियारको दुरूपयोग गरेको सम्बन्धमा आयोगले अनुसन्धान गर्न वा गराउन सक्दछ। संविधानमा छुट्टै व्यवस्था भएको पदाधिकारी र अन्य कानुनले छुट्टै विशेष व्यवस्था गरेको पदाधिकारीको हकमा यो संविधानको व्यवस्था लागु हुँदैन। आयोगको अनुसन्धानबाट सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले कानुन बमोजिम भ्रष्टाचार मानिने कुनै काम गरेको देखिएमा आयोगले त्यस्तो व्यक्ति र सो अपराधमा संलग्न अन्य व्यक्ति, समुह उपर विशेष अदालतमा मुद्दा दायर गर्न वा गराउन सक्दछ। यसैगरी आयोगको अनुसन्धानबाट सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिको काम कारवाही अन्य अधिकारी वा निकायको अधिकार क्षेत्रभित्र रहेको देखिएमा आवश्यक कारवाहीका लागि सिफारिस लेखी पठाउन पाउने विस्तृत अधिकार समेत आयोगलाई छ।

*पूर्व सदस्य, लोक सेवा आयोग

सुशासन (व्यवस्थापन र सञ्चनलन) ऐन, २०६४ः मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा जनसहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल सर्वसाधरणलाई उपलब्ध गराउन, कानुनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात् गरी सर्वसाधरणले पाउनु पर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट पाउने अवस्था सृजना गर्न,सुशासन पाउने नेपाली नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी कार्यान्वयनमा ल्याउन र प्रशासन संयन्त्रलाई सेवाप्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गरी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिने ऐनको उद्देश्य रहेको छ। प्रशासनिक कार्य सञ्चालनका आधारहरूको व्यवस्था गर्दै मुलुकमा सुशासन कायम गर्न प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्ने पदाधिकारीले संविधान तथा अन्य प्रचलित कानुनका व्यवस्थाहरूको अधीनमा रही राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हित, समन्याय र समावेशीकरण, कानुनको शासन, मानव अधिकारको प्रत्याभूति, पारदर्शिता, वस्तुनिष्ठ, जवाफदेहिता तथा इमान्दारिता, आर्थिक अनुशासन, भ्रष्टाचारमुक्त, चुस्त र जनमुखी प्रशासन, प्रशासन संयन्त्रको तटस्थता तथा निष्पक्षता, प्रशासन संयन्त्रमा र निर्णयमा सर्वसाधरणको पहुँच, विकेन्द्रीकरण तथा अधिकार निक्षेपण, जनसहभागीता तथा स्थानीय स्रोतको अधिकतम उपयोग र मुलुकमा सुशासन कायम गर्ने र सर्वसाधरणलाई समयमा नै त्यसको प्रतिफल उपलब्ध गराउने उद्देश्यले नेपाल सरकारको प्रशासनिक कार्य छिटो छरितो ढङ्गले सञ्चालन गर्नु गराउनु सम्बन्धित पदाधिकारीको कर्तव्य समेत तोकिएको छ।

गण्डकी प्रदेशमा गण्डकी प्रदेश सुशासन ऐन, २०७६ ले गण्डकी प्रदेश सरकार अन्तर्गतको सार्वजनिक प्रशासनलाई पारदर्शी, जवाफदेहीता, सहभागीतामूलक र नागरिकमैत्री बनाउन, विधिको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र सार्वजिनक स्रोतको कुशल व्यवस्थापनका माध्यमबाट सर्वसाधरणले पाउनुपर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो बनाउन, सुशासनको अनुभूति गर्न सक्ने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतार्न र प्रशासनलाई सेवा प्रदायक तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गरी प्रदेशमा सुशासनको प्रत्याभूति गर्न ऐन बनेको छ। यसरी हेर्दा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, ऐन, २०४८ भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ तथा विशेष अदालत ऐन, २०५९, सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ ले सार्वजनिक खरिदसम्बन्धी कार्यविधि, प्रक्रिया तथा निर्णयलाई अझ बढी खुला, पारदर्शी, वस्तुनिष्ठ र विश्वसनीय बनाउन, सार्वजनिक खरिद प्रक्रियामा प्रतिस्पर्धा, स्वच्छता, ईमान्दारीता, जवाफदेहीता र विश्वसनीयता प्रवर्द्धन गरी मितव्ययी तथा विवेकपूर्ण ढङ्गबाट सार्वजनिक खर्चको अधिकतम प्रतिफल हासिल गर्न र सार्वजनिक निकायले निर्माण कार्य गर्दा गराउँदा, मालसामान, परामर्श सेवा तथा अन्य सेवा खरिद गर्दा त्यस्तो खरिदको व्यवस्थापन क्षमता अभिवृद्धि गरी उत्पादक, विक्रेता, आपूर्तिकर्ता, निर्माण व्यवसायी वा सेवा प्रदायकलाई बिना भेदभाव सार्वजनिक खरिद प्रक्रियामा सहभागी हुने समान अवसर सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने उद्देश्य रहेको छ। सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनी लाउन्डरिङ्ग) निवारण ऐन, २०६४ ले अपराधजन्य कार्यबाट प्राप्त सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतङ्कबादी कृयाकलापमा वित्तीय लगानी गर्ने कार्यलाई निवारण गर्ने उद्देश्य रहेको छ। यस्तै राजश्व न्यायाधीकरण ऐन, २०३१, मध्यस्थता ऐन, २०५५, मेलमिलाप सम्बन्धी ऐन,

२०६८, विभिन्न तहका अदालत, न्यायिक तथा अर्ध न्यायिक निकायहरू छन् । ती सबै निकायहरूले कानुनको शासनलाई थप प्रभावकारी बनाउन आफ्नो क्षेत्रबाट काम गरी रहेका छन् । मुलतः उल्लेखित ऐन कानुनका व्यवस्था एवम् अन्य सबै निकायहरू सुशासन कायम गर्न क्रियाशील रहँदा रहँदै पनि देशमा सुशासन कायम हुन नसक्नु र भ्रष्टाचार बढ्नु नेपाल र नेपाली जनताको लागि चिन्ता एवम् दुर्भाग्यको विषय नै हो । उल्लेखित कानुन समेत पूर्ण छन् भन्न सकिदैन । कानुनहरू अझै अपुरो छन्, अझै कडा कानुन बनाउनु पर्ने आवश्यकता छ। वित्तीय अपराधमा मुलुकको साख गिराउने गरी राजनीति भईरहेको छ। नियन्त्रण गर्न समयमै कानुन नबनाएको र भैरहेको कानुनी व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन पनि नगरेको नेपालमाथि दवाव छ ।

गण्डकी प्रदेश सरकारको सुशासनमा चासो

मिति २०७९/११/०२ गते गण्डकी प्रदेशका माननीय मुख्यमन्त्री खगराज अधिकारीले सम्माननीय प्रधानमन्त्री पुष्पकमल दाहाल प्रचण्ड समक्ष पेस गरेका ८ वटा विषयहरू प्रदेश सुशासनसँग नै सम्बन्धित रहेका छन् । समस्या र सुधारका विषयहरूमा प्रदेशको शासकीय क्षमतालाई वृद्धि गर्न र सेवा प्रवाह सुधार गर्न प्रदेशको संगठन संरचना चुस्त र छरितो बनाउन, प्रदेशमा रहने मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या १२ (बाह्र) बाट घटाएर ७ (सात) कायम हुनु, विकास निर्माणका कार्यहरू समयमै गुणस्तरीय रूपमा सम्पन्न गर्ने, सेवा प्रवाह सहज बनाउने र स्वास्थ्य सेवा सुलभ तथा गुणस्तरीय बनाउने कामहरूको जानकारी गराइएको विषयहरू सुशासन कायम राख्न गण्डकी प्रदेश सरकारको प्रमुख उद्देश्य र पहिलो प्राथमिकता रहेको देखिन्छ । संघ सरकारबाट समयमै उपयुक्त कार्यसम्पादन हुन नसक्दा प्रदेश सरकारको कार्य सम्पादनमा समेत कठिनाइ उत्पन्न भएकोले संघ सरकारबाट अविलम्ब हुनुपर्ने विषयहरू माननीय मुख्यमन्त्रीज्यूबाट जानकारी गराइएको रहेछ ।

साथै जग्गाको स्वामित्व र जग्गा प्राप्ति सहज नहुँदा प्रदेश सरकारले घोषणा गरेका प्रदेश गौरवका आयोजनाहरूको कार्यान्वयनमा गम्भीर समस्या देखा परेको, प्रदेशले आफ्ना प्रशासनिक भवन निर्माण गर्न घोषणा भईसकेका पूर्वाधार तयार गर्न बजेटको प्रबन्ध हुँदा समेत औद्योगिक क्षेत्र स्थापना हुन नसकेकाले जग्गा प्राप्ति सम्बन्धी समस्या समाधान गर्न विद्यमान जग्गा प्राप्ति ऐन, २०३४ र सरकारी जग्गा लिजमा प्राप्त गर्ने सम्बन्धी कार्यनीति संशोधन गरी प्रदेशलाई जग्गाको स्वामित्व, हस्तान्तरण, लिज, अधिग्रहण र भोगाधिकार सहज रूपमा प्राप्त हुन पर्ने, संघीय निजामती सेवा ऐन तर्जुमा हुन नसक्दा प्रदेशको समग्र कर्मचारी व्यवस्थापन तदर्थ प्रकृतिको बन्न पुगेको, संघीय कानुनको अभावमा प्रदेशबाट जारी भएका अध्यादेश लगायतका कानुनी व्यवस्थाका कार्यान्वयनमा जटिलता उत्पन्न भएको, कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) दर्ता हुन नसकेको, आयोजनाहरूको स्पष्ट वर्गीकरण हुन नसक्दा एकै प्रकृतिका आयोजना तीन तहकै सरकारबाट सञ्चालन भइरहेको स्थिति, सशर्त अनुदानका नाममा संघीय कार्यक्रम प्रदेश र स्थानीय तहमा सञ्चालन भइरहेका, आ.व.को बिचमा संघीय सरकारले सशर्त अनुदानका कार्यक्रम फिर्ता लैजदा अरू समस्या समेत सिर्जना भएको, नीतिगत दोहरोपना हटाउन संघ, प्रदेश र स्थानीय तह समेतको संलग्नतामा विज्ञ टोली बनाई दोहोरोपना भईरहेका आयोजनाहरू एकिन हुनुपर्ने, संविधानको अनुसूची-७ र ९ मा उल्लेख भएका साझा अधिकार सूचीका विषयमा आधार, मापदण्ड र कानुन संघले शीघ्र निर्माण गर्नुपर्ने, अनुदान, राजश्व बाँडफाँड र कर

संकलनमा स्पष्टता हुनु पर्ने, शीघ्र प्रहरी समायोजन भई प्रदेशमा हस्तान्तरण हुन पर्ने, सवारी चालक अनुमतिपत्र सम्बन्धी सफ्टवेयरको नियन्त्रण, सञ्चालन र प्रयोग प्रदेश सरकार मातहतमा नहुँदा सेवाग्राहीलाई दुःख हैरानी र बिचौलियाहरूलाई नियन्त्रण गर्न सकिएको, नेपालको संविधानमा व्यवस्था भएका समन्वयकालागि अन्तर प्रदेश समन्वय परिषद् र समन्वय समितिको बैठक समयमा बस्न नसक्दा प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्ना समस्याहरू रहेकाले, प्रदेश सरकारले गर्ने कामहरू छिटो छरितो समयमा योजना सम्पन्न गर्ने उद्देश्यहरू सपष्टसँग प्रधानमन्त्रीज्यू समक्ष राखेको देखिँदा गण्डकी प्रदेश सरकारले सुशासनलाई प्राथमिकता दिएको स्पष्ट देखिन्छ।

मिति २०७९ फागुन २ गते कान्तिपुर पत्रिकामा प्रकाशित सुशासन विषयका १ दिनका ८ समाचारहरू प्रकाशित छन्।

१. सर्वोच्च न्यायालय एक वर्षदेखि कायममुकायम नेतृत्वमा मुलुकको सर्वोच्च न्यायालय कायममुकायमका भरमा चलेको एक वर्ष पुगेको छ। तत्कालीन प्रधानन्यायाधीश चोलेन्द्रशमशेर जबरामाथि प्रतिनिधिसभामा महाभियोग प्रस्ताव दर्ता भएर निलम्बनमा परेपछि सर्वोच्चको नेतृत्व पूर्ति हुन सकेको छैन। समाचारका विषयहरू जिम्मेवार निकायहरूबाट हेरी कार्यान्वयन गर्नुपर्छ।

२. **चिकित्सकसहित वीर अस्पतालका ९१ कर्मचारीलाई कारवाही सम्बन्धमा**

   समायोजन छल्न मेडिकल बोर्डबाट कडा रोग लागेको सिफारिस लिने र कर्मचारीहरूले कागजात बनाउने कागज माग गर्दा उपलब्ध नगराउने र नियमित डाक्टरको निगरानीमा पनि नबस्ने तथा संस्थागत रूपमा नै स्वीकृत दरबन्दीभन्दा बाहिरका कर्मचारी नियुक्ति गरी तलब खुवाएको विषयमा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रले थप अनुसन्धानका लागि अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगमा पठाउन सुझाव समेत दिएको रहेछ। अन्यत्र दरबन्दी भए पनि स्वास्थ्य मन्त्रालयको सचिवस्तरीय निर्णयमा टेकेर वीरमा कार्यरत चिकित्सकसहित स्टार्फ नर्स, ल्याब टेक्निसियन, फिजियोथेरापिस्ट र रेडियोग्राफर र लेखापाल र सहसचिवहरूले गलत मनासायबाट सुविधा भोग गरिरहेको पाइयो सरकारले स्वास्थ्य सेवाको कुनै पनि कर्मचारीलाई नाम्सको अनुरोधमा काजमा खटाउन सक्ने प्रावधान छ। तर, ती कर्मचारीहरू भने प्रतिष्ठानको अनुरोधमा नभई पहुँचको भरमा काजमा खटिईएको, दरबन्दी नै नरहेको अवस्थामा कर्मचारीको नियुक्ती गर्ने अधिकार छैन।

३. कोसी अस्पतालमा वर्षदिनमा तीन जना मेसु फेरिए शीर्षकमा कोसी अस्पताल विराटनगरमा एक वर्षमा तीन मेडिकल सुपरिटेन्डेन्ट (मेसु) फेरिएका छन्। कोसी अस्पतालमा मेसुको दरबन्दी ११ औं तहको छ। अस्पतालमा ११ औं तहका दुई चिकित्सक छन्। तर मन्त्रालयले भने १०औं तहका चिकित्सकलाई निमित्त जिम्मेवारी दिएको हो। यो सुशासन होइन।

४. **थुनिँदा पनि सांसदलाई उन्मुक्तिः** फौजदारी अपराधमा परेका सांसदलाई निलम्बन गर्नुपर्नेमा राजनीतिक दलहरू असहमत हुने र सांसद पद निलम्बन नहुने व्यवस्था राखेर नियमावली बनाउन खोज्ने समाचार सार्वजनिक भएपछि सो नियमावलीमा सुधार गरियो। यस्ता प्रश्न उठ्ने ठाउँ दिनुहुँदैन।

५. **सरकारसँग छैन अपराधको एकीकृत अभिलेख**ः सरकारले अपराधको एकीकृत अभिलेख प्रणाली व्यवस्थित नगर्दा फौजदारी अभियोगमा दोषी ठहर भएका र अदालत तथा अन्य अर्धन्यायिक निकायमा मुद्दा खेपिरहेका व्यक्ति सार्वजनिक लाभको पदमा पुग्ने र सार्वजनिक लाभको पदमा लानुअघि पृष्ठभूमि अध्ययन गर्ने चलनसमेत नहुनुले राज्य संवेदनशील रहेको पाईएन ।

६. **औषधिको बजार नियमन कमजोर**ः स्वदेशमै उत्पादित र आयातित औषधिको गुणस्तर परीक्षण नहुँदा उपभोक्ता कमसल औषधि सेवन गर्न वाध्य हुने, १० प्रतिशत औषधि कमसल हुने गरेको कारण खोज्नुपर्छ ।

७. **सार्वजनिक बिदाका नाममा अराजकता**ः सस्तो लोकप्रियता कमाउने, घटना विशेषबाट जनमानसको ध्यान अन्यत्र मोड्ने वा सहानुभूति लिने बाटाका रूपमा बिदाको दुरुपयोग गर्नु देशका लागि नै प्रत्युत्पादक हुँदै गएको, सार्वजनिक विदाका नाममा अराजकता सिर्जना भएको सरकारले जनयुद्ध दिवसमा सार्वजनिक बिदा दिएपछि विरोध भएको छ । राजनीतिक नेतृत्वले आफू सरकारमा हुँदा सरकारी विदा धेरै भएकोले सेवा प्रवाह प्रभावित भएकाले पुनर्विचार आवश्यक रहेको भन्ने व्यवहारमा कार्यान्वयन नगर्ने ।

८. मन्त्री-प्रधानमन्त्रीहरू सत्तामा हुँदा ५-१० प्रतिशत मानिसको हितमा निर्णय गर्छन्, ९०-९५ प्रतिशत मानिसलाई बिर्सन्छन् । सत्ताबाट झरेपछि भुइँमान्छेलाई सम्झन्छन् । प्रशासन संयन्त्र बेहाल मात्र हैन, भद्रगोल नै छ । प्रशासनिक संघीयताको बेहाल भएको छ । कर्णालीमा बस्दैनन्, सेवा दिदैनन् कर्मचारीहरू ।

निर्देशनको विषयमा जैनेन्द्र जीवन लेख्दछन् -

हरेक विषयमा निर्देशन चाहिने र आफू अग्रसर नहुने निर्देशन दिनेले कुरा त बुझेर निर्देशन दिनुपर्‍यो । अल्पज्ञान वा लहडका भरमा दिइएको निर्देशन काम लाग्दैन । निर्देशन दिँदा त्यसले समस्याको समाधान गर्छ, बाधा-अड्काउ फुकाउँछ त ? नबुझी दिएको निर्देशनले काम गर्दैन, उल्टो समस्या बढाउँछ, निर्देशन दिनेलाई हास्यको पात्र बनाउँछ ।

पत्रपत्रिकामा सुशासनका समाचार प्रकाशित हुने, रेडियो, टेलिभिजनबाट समाचार प्रसारण भईरहने, सामाजिक सञ्जालहरूमा यस्ता विषयहरू आईरहने, समचार पढ्ने र सुन्ने तर गल्ती नसच्याउने, मनन् नगर्ने एवम् योजनाहरू नबनाउने प्रवृत्तिबाट सुशासन कायम हुन कदापि सक्दैन।

सर्वोच्च अदालतबाट भएका सुशासनसाग सम्बन्धित केही फैसलाहरूः

निर्णय नं. १०४२४- को परमादेश मुद्दामा निवेदन दिएको दश वर्षभन्दा बढीको समय हुँदासमेत निवेदकले पेस गरेको कागजमा उल्लिखित नाता वास्तविक हो वा होइन सो नाताको आधारमा नभए कुन कानुनी आधारमा सिफारिस गर्न सकिन्छ भन्ने सम्बन्धमा टुङ्गो नलाग्दा निज हालसम्म राज्यविहीन अवस्थामा बसेको देखिने । कुनै पनि विषयमा लामो समयसम्म पनि अनिर्णित अवस्थामा रहनुलाई कुनै पनि कारणले उचित मान्न सकिँदैन । अरूलाई दोष पन्छाएर कोही कसैले पनि आफ्नो जिम्मेवारी तथा उत्तरदायित्वबाट उन्मुक्ति पाउन नसक्ने, निर्णय नं. १०४६८-को परमादेश/प्रतिषेध मुद्दामा जनताप्रति उत्तरदायी रहेको प्रजातान्त्रिक पद्धतिमा सर्वप्रथम सहर

र बजारको वरिपरि नजिक स्थानहरूमा निःशुल्क वा सशुल्क सवारी साधनहरूको पर्याप्त पार्किङको व्यवस्था मिलाउने प्रमुख कर्तव्य र दायित्व राज्यको नै बन्न जान्छ। राज्यबाट त्यो कर्तव्य र जिम्मेवारी सापेक्षित रूपमा पूरा नभएसम्म व्यक्तिबाट सवारी साधनलाई अव्यवस्थित पार्किङ गरेको कारणले सास्ती र झन्झट दिइरहन उपयुक्त नहुने, निर्णय नं. १०४५२-को उत्प्रेषण/परमादेश मुद्दामा सर्वसाधारण नागरिकको स्वास्थ्य र सुविधा कायम राख्न नेपालको संविधानले मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरिएको विषय कुनै अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि, सम्झौता वा अनुबन्धमा पक्ष राष्ट्र नभएकै कारणबाट राज्य आफ्नो आधारभूत जिम्मेवारीबाट पन्छिन नसक्ने। मौलिक हकमा कुनै प्रावधान उल्लेख गर्ने वित्तिकै राज्यलाई कानुन बनाउनुपर्ने दायित्व स्वतः पर्छ। मौलिक हकको उचित संरक्षणका लागि यसमा कानुनी उपचार प्रभावकारी हुनुपर्दछ। नेपालको संविधानको धारा ४७ मा मौलिक हकको कार्यान्वयनअन्तर्गत "यस भागद्वारा प्रदत्त हकहरूको कार्यान्वयनका लागि आवश्यकताअनुसार राज्यले यो संविधान प्रारम्भ भएको तीन वर्षभित्र कानुनी व्यवस्था गर्नेछ" भनी व्यवस्था भएको पाइन्छ। मौलिक हकको प्रकृति राज्यविरूद्ध नागरिक हकको रूपमा रहेको हुन्छ। यस्तो हक कार्यान्वयनको लागि तीन वर्षभित्र आवश्यक कानुन निर्माण गर्नै पर्ने गरी संविधानले गरेको वाध्यात्मक व्यवस्थाले मौलिक हकको संरक्षण र कार्यान्वयनमा संविधानले नै उच्च प्राथमिकता दिएको देखिने निर्णय नं. १०५०९- परमादेश मुद्दामा कैदी बन्दीहरूले कुन औषधी उपचार गर्ने, निश्चित औषधी छान्ने अधिकार नरहे तापनि चिकित्सकबाट पेसागत मापदण्ड बमोजिम उपयुक्त उपचारको सुनिश्चितता गराउनुपर्ने तथा जीवनको रक्षा तथा स्वास्थ्य उपचारको पहुँच बिना भेदभाव, गोपनीयताको रक्षा सहित गराउनुपर्ने कर्तव्य राज्यमा रहेको देखिन्छ। यसमध्ये पनि अत्यन्त जोखिममा रहेका दीर्घकालीन रोग भएका, महिला, ज्येष्ठ नागरिक तथा गर्भवती महिलाको संरक्षणको लागि विशेष उपायको अवलम्बन गर्ने दायित्वसमेत राज्यमा रहने, निर्णय नं. १०५२४- को परमादेश मुद्दामा कोभिड १९ जस्तो महामारी परी असहज परिस्थितिमा पनि त्यस्तो अवस्थालाई हेर्न गठित निकाय वा कोषले विधिवत् रूपमा निवेदन दिई कसैले सूचनाको हकअन्तर्गत काम र खर्चको विवरण माग गरेको अवस्थामा प्रक्रिया पुऱ्याई सूचना दिनुपर्ने। महामारीको सम्बन्धमा सरकारले कोष वा अन्य माध्यमबाट स्थानीय निकायको खर्च प्रदेश सरकारको सम्बन्धित मन्त्रालय तथा सङ्घीय सरकारको सम्बन्धित मन्त्रालयमा प्राप्त गरी विद्युतीय माध्यम वा वेबसाइटमा एकीकृत रूपमा राखी त्यस्तो सूचना माग गर्न कोही व्यक्तिले निवेदन दिएमा प्रक्रिया पुऱ्याई लिखित सूचना दिनुपर्ने, निर्णय नं. १०५४७-को उत्प्रेषण/परमादेश मुद्दामा कार्यपालिकाको स्थानमा आफूलाई राख्ने चाहना न्यायपालिकाको कदापि रहँदैन। तर दायित्व सुम्पिएका निकायहरूले आफ्नो दायित्व निर्वाह नगरेमा न्यायपालिकाले आफ्नो संवैधानिक कर्तव्य निर्वाह गर्ने क्रममा के गरियो वा गरिएन वा के गर्नुपर्ने हो सो अवश्य हेर्नुपर्ने, निर्णय नं. १०५३८-को उत्प्रेषण मुद्दामा आफ्नो अधिकार छ भन्दै पूर्वाग्रहयुक्त एवम् गैरजिम्मेवारीपूर्ण ढङ्गले प्रस्तुत हुने, आफ्नो अधिकारको अधिक प्रयोग वा दुरूपयोग गर्ने र परिस्थिति र परिवेशले आवश्यक नदेखिए पनि आफ्नो शक्ति प्रदर्शन गर्ने छुट कुनै प्रहरी कर्मचारीलाई हुँदैन। सर्वमान्य मानव अधिकारको पालन गरी जनताको हक अधिकारको सुरक्षा र संरक्षण गर्ने जिम्मेवारी पाएका प्रहरी प्रशासनमा कार्यरत राष्ट्रसेवकले अनावश्यक रूपमा आफ्नो शक्ति प्रदर्शन गरी अधिकार दुरूपयोग गर्नेले जिम्मेवारी बहन गर्नुपर्ने र कानुनबमोजिम कारवाहीको भागी हुनुपर्ने।

गण्डकी प्रदेशमा भ्रष्टाचारका उजुरीको अवस्थाः

अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको कार्यालय, पोखराका अनुसार चालु आ.व. ०७९/०८० को पुस मसान्त सम्ममा कास्की ३ सय ७, तनहुँ १ सय ३६, पर्वत १ सय ३, स्याङ्जा ८७, बागलुङ ७०, गोरखा ५४, म्याग्दी ३९, लमजुङ ३३, मनाङमा १२ उजुरी परेको र यसमा स्थानीय सरकार उपरको उजुरी संख्या बढी रहेको पाइयो। न्याय महसुस गर्ने गरी जिम्मेवार अधिकारीले नागरिकले कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने, सबै पालिकाहरूले जनचाहना अनुरूप समयमा न्यायसंगत काम गर्नु पर्नेमा सो काम गर्न नसकेको पाइएको छ। प्रदेशभर आ.व. २०७९/०८० पुस मसान्तसम्म कुल ८ सय ५० उजुरी परेका रहेछन्।

स्थानीय तहसँग सम्बन्धित उजुरीहरूमा विशेष गरी सार्वजनिक स्रोत तथा नदीजन्य पदार्थको दोहोन, सार्वजनिक निर्माणमा अनियमितता, सार्वजनिक र वन क्षेत्रको जग्गा अतिक्रमण, सार्वजनिक खरिदमा अनियमितता, बजेट विनियोजनमा स्वार्थ र मनोमानी, मापदण्ड बेगर अनुदान सेवा सुविधाहरू वितरण, विद्यालय अनुदानमा हिनामिना जस्ता उजुरीहरू बढी मात्रामा पर्ने गरेको पाईयो। आयोगको कार्यालय पोखराले आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा कुल उजुरीमा ६३.१५ प्रतिशत फछ्र्योट गरेकोमा आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा ८० प्रतिशतभन्दा बढी उजुरी फछ्र्योट गर्ने लक्ष्यका साथ अघि बढिरहेको र बढी भ्रष्टाचार हुन्छ भन्ने आम जन गुनासो अनुसार नै ती कामसँग सम्बन्धित विषयहरूमा उजुरी बढी परेका रहेछन।

नेपालमा आ.व. २०७८/०७९ मा भ्रष्टाचारको उजुरी अवस्थाः

अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग केन्द्रिय कार्यालयका अनुसार भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि आ.व. २०७८/०७९ मा नेपालमा जम्मा १६,२३८ उजुरी परेकोमा स्थानीय तहका ४७%, प्रदेशका १२% र संघ सरकार अन्तरगतका ४१% को सङ्ख्या रहेछ। यो सङ्ख्यालाई हेर्दा भ्रष्टचारका कसुरहरू दिनानुदिन बढिरहेको देखिन्छ। आयोगमा २०७९/८० मा उजुरी दिनेको संख्या अत्यधिक बढ्नुलाई जनचेतना वृद्धिको संकेतको रूपमा बुझ्नुपर्छ भनेको छ। साउनयता मात्रै ९ हजार ५ सय १३ उजुरी आयोगमा दर्ता भएका रहेछन्।

भ्रष्टाचार निवारणका लागि सबै नागरिक, संघ संस्था, राज्यको निकायहरूमध्ये अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगलाई थप प्रभावकारी बनाउन आवश्यक छ।

यसै सन्दर्भमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग केन्द्रिय कार्यालयले आफ्नो ३२ औं वर्षमा प्रवेश गरेको शुभकामना सन्देश मननयोग्य छ। भ्रष्टाचार सुशासन, विकास र समृद्धिको प्रमुख वाधक हो। यो कानुनी रुपले दण्डनीय अपराध मात्र होइन, नैतिक क्षयीकरणको मापन समेत हो। सार्वजनिक स्रोत र अधिकारको दुरुपयोग एवम् क्षयीकरण कसैलाई पनि क्षम्य हुन सक्दैन। भ्रष्टाचार नियन्त्रण गरी सुशासन प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्यले २०४७ साल माघ २८ गते संवैधानिक निकायको रूपमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको स्थापना भएको, नेपालले भ्रष्टाचारविरुद्ध संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि, २००३ (UNCAC,2003)को पक्ष राष्ट्र भई संसदबाट अनुमोदन गरेको छ भने सोहीअनुरुप सो महासन्धिको कार्यान्वयनसम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीतिक कार्ययोजना, २०६९ तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा रहेको, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८, भ्रष्टाचार

निवारण ऐन, २०५९ लगायतका कानुनका अतिरिक्त प्रवर्द्धनात्मक, निरोधात्मक, दण्डात्मक तथा संस्थागत क्षमता अभिवृद्धिको रणनीतिअनुरुप क्रियाशील रहँदै, सूचना प्रविधिको बढ्दो प्रयोगसँगै भ्रष्टाचारजन्य कसुरको अनुसन्धान थप सहज, सरल र तथ्यपरक हुँदै गएको भए तापनि भ्रष्टाचारको स्वरूपमा समेत परिवर्तन हुँदैछ। अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग आफ्नो उद्देश्यमा स्पष्ट अडिग देखिन्छ। थप प्रभावकारी बनाउनुपर्ने माग पनि रहेको छ।

भ्रष्टाचारको प्रकृति बहुआयमिक हुने हुनाले यसको नियन्त्रणको लागि बहुपक्षको सकारात्मक सहयोग र क्रियाशीलता आवश्यक हुन्छ। सम्पूर्ण नियामक निकायको अतिरिक्त सम्पूर्ण सार्वजनिक निकाय स्वयं नै भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि संवाहकको रूपमा भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने देखिन्छ। भ्रष्टाचारविरुद्धको जनमत जति बलियो बनाउन सकियो, भ्रष्टाचार त्यति कम हुँदै जान्छ। त्यसैले प्रत्येक नागरिकले भ्रष्टाचार र भ्रष्टाचारीलाई सामाजिक रूपमा बहिष्कार गर्ने आवश्यक छ। राजनीतिक तथा प्रशासनिक नेतृत्व तथा पदाधिकारीले पेसागत रूपमा सक्षमता र व्यवसायिकता, नैतिक रूपमा चरित्रवान् र व्यावहारिक रूपमा उदाहरणीय भूमिका प्रदर्शन गर्न सकेमा मात्र भ्रष्टाचार नियन्त्रण भई सभ्य, न्यायमूलक र सदाचारयुक्त समाज निर्माणको परिकल्पना साकार पार्न सकिन्छ।

भ्रष्टाचारका विषयसँग सम्बन्धित सर्वोच्च अदालतबाट भएका कैही फैसलाहरू यहाँ उल्लेख गरिएको छ। निर्णय नं. १०६३५ को मुद्दामा प्रविधिको प्रयोगबाट सङ्कलन गरिने प्रमाण ग्रहण गर्दा भने न्यायिक विवेकको प्रयोग अपेक्षाकृत धैरै नै रहन्छ। सी.डी. प्रमाणमा लाग्दछ भन्नुको अर्थ जुनसुकै, जो कोहीले, जहिलेसुकै तयार गरेको सि.डि. प्रमाण-ग्राह्य हुन्छ भन्ने होइन। निश्चित मापदण्डमा आधारित रहेर निर्माण गरिएका; बनावटी, कृत्रिम, वा संशययुक्त नभएका र कानुनसम्मत तवरबाट तयार गरिएका सी.डी. पेस हुन आएमा प्रमाणमा ग्रहण गर्नुपर्ने। निर्णय नं. १०४१३ को मुद्दामा भ्रष्टाचारको कसुर स्थापित हुनको लागि प्रतिवादीबाट रकम बरामद हुनु नै पूर्ण एवम् पर्याप्त प्रमाण हुन सक्दैन। प्रतिवादीले सो रकम स्वेच्छाले माग गरेको र स्वेच्छाले घुसबापतको रकम लिएको तथ्य वस्तुनिष्ठ, विश्वसनीय, प्रचूर एवम् पर्याप्त प्रमाणद्वारा परिपुष्टि हुनु पर्ने। निर्णय नं. १०५१८ - भ्रष्टाचार (घुस/रिसवत)को मुद्दामा केही तल्लो तह वा स्तरमा काम गर्ने राष्ट्रसेवकउपर मुद्दा चलाई अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको कार्य प्रगति देखाउने तर संस्थागत रूपमा भएका भ्रष्टाचारलाई उजागर नगरी वा कुनै प्रकारले प्रभावित भई वा कसैप्रति सहानुभूति राखी अनुसन्धानको कोण नै बदली कसैलाई बचाव र प्रमाणित हुन नसक्ने प्रकृतिको आरोप लगाउँछ वा लगाउने गर्दछ भने त्यस्ता अनुसन्धानकर्ताले नेपालको संविधानको धारा २३८ र २३९ ले अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग सम्बन्धमा गरेको प्रबन्ध, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ र भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ को मर्म र मनसायप्रति छलकपट वा खेलवाड गरेको मान्नुपर्ने। निर्णय नं. १०५५० - बढुवामा झुठा शैक्षिक योग्यताको प्रमाण-पत्र पेस गरी भ्रष्टाचार गरेको मुद्दामा पेस भएको सर्टिफिकेट ओहदा पाउन, ओहदामा बहाल हुन वा कुनै लाभ सुविधा प्राप्त गर्ने उद्देश्यले पेस नगरेको भन्ने भएकोमा पेस गर्न आवश्यक नभएको सर्टिफिकेट नक्कली बनाई पेस गर्ने कार्य पछाडि ओहदासम्बन्धी सम्भावित लाभ प्राप्त गर्ने आपराधिक अभिप्राय रहेको स्पष्ट देखिने। नक्कली

प्रमाणपत्र पेस गर्ने कार्यमा आपराधिक कार्य (Actus Rea) र आपराधिक मन वा उद्देश्य (Means Rea) समेतको दुवै तत्वहरूको क्रियाशीलता समावेश भएको हुन्छ। प्रमाणपत्रबाट फाइदा नलिएकाबाट कसुर नहुने भन्ने न्यायोचित र कानुनसङ्गत नहुने।

समग्रमा भ्रष्टाचार सम्बन्धी मुद्दाको प्रकृति हेर्दा भ्रष्टाचारको विषय सार्वजनिक पद र जिम्मेवारीसँग सम्बन्धित हुन्छ। यसका पछाडि जिम्मेवार पदाधिकारी, कुनै व्यक्ति, संघसंस्थाहरू समेत जोडिन्छन। सार्वजनिक पदबाट सम्पादन हुने कामहरू गर्न गराउन अधिकारको दुरूपयोग गरिन्छ, क्षेत्राधिकार नाघिन्छ। भ्रष्टाचार नहुने निकाय र संस्था कम मात्र होलान। सबैले भ्रष्टाचार गर्छन भन्न कदापि मिल्दैन। कुनै निकायमा तल देखि माथिसम्म मिलाएर संस्थागत रूपमा भ्रष्टाचार हुन्छ। कतिपय अवस्थामा समूह बनाएर भ्रष्टाचार गरिन्छ। त्यस्तो प्रकृतिबाट आशंका गर्ने पर्याप्त तथ्य प्रमाण फेला पर्दछ। भ्रष्टाचार गर्ने सम्पूर्ण तरिका जानी बुझी गरेको समेत पाइन्छ। भ्रष्टाचार गर्नेले बच्ने उपाय बनाएर र योजना बनाएर नै रकमको लेनदेन र आर्थिक फाइदा लिन्छन्। विशेषत भ्रष्टाचार गर्नेको साथबाट रकम बरामद हुन गाह्रो पर्छ। बिगो कायम गर्ने, दशी प्रमाण जुटाउन पर्ने कठिनाई छ। भ्रष्टाचारका स्वरूपहरू धेरै छन्।

ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेसनलले सन २०२१ मा सार्वजनिक गरेको भ्रष्टाचारको सूचीमा नेपाल ११३ औँ स्थानबाट ११७ औँ स्थानमा पुगेको, भ्रष्टाचारसम्बन्धी सूचाकं २०२२ अनुसार नेपाल १८० देशहरूमा ३४ अंकसहित ११० औं स्थानमा रहेको छ। जुन अघिल्लो वर्षभन्दा केही सुधारिएको भए तापनि अपेक्षित सुधार गर्न नसकिएको तथ्य र तथ्यांकले देखाउँछ। सार्क मुलुकमध्ये नेपाल चौथो स्थानमा छ। यसले पनि नेपालमा भ्रष्टाचार एउटा सामाजिक रोगको रूपमा व्याप्त छ भन्ने देखाउँछ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण, गैरकानुनी काम, खास गरी वित्तीय अपराध, आतंकवादी गतिविधिसम्बन्धी आर्थिक कारोबारका विषयमा निगरानी र अनुगमन तथा मूल्यांकन गर्ने सन् १९८९ मा अन्तर्राष्ट्रिय संस्था फाइनान्सियल एक्सन टास्क फोर्स (एफएटीएफ) स्थापना भएको र यस अन्तर्गत रहने गरी सन् १९९७ मा एसिया-प्रशान्त समूह (एपीजी) स्थापना भएको थियो। नेपाल ती दुवै संस्थाहरूको सदस्य राष्ट्र हो। हाल एसिया-प्रशान्त समूह (एपीजी) ले नेपाललाई 'ग्रे लिस्ट' (नकारात्मक सूची) र अर्को चरणमा कालोसूचीमै राख्ने चेतावानी दिईरहेका छन्। ग्रे लिस्टको सूचीमा परेमा अन्तर्राष्ट्रिय बैंकिङ कारोबार तथा वैदेशिक व्यापार गर्न कठिन हुन्छ। विदेशी लगानी निरुत्साहित हुनेछ। अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा देशको वित्तीय सुशासनको साख घट्नेछ, र वैदेशिक ऋण तथा आर्थिक सहायता कटौती हुने जोखिम बढ्नेछ। कानुनी शासनको अभाव र गैरजिम्मेवारीपूर्ण राजनीतिक संरक्षण हुनु हुँदैन। अन्तरार्षट्रिय जगत नेपालको बित्तीय अपराध नियन्त्रणको विषयमा सन्तुष्ट छैनन्।

भ्रष्टाचार विरूद्ध सांसदहरूको विश्वव्यापी संगठन, नेपाल च्याप्टर पनि छ। सभासदलाई बाटो देखाउने प्रयत्न गर्छ तर अधिकारको दुरूपयोग हुन्छ। तीनै सांसद मन्त्री भएपछि भ्रष्टाचार झनै बढ्छ। भ्रष्टाचार अन्त्यका लागि राजनीतिक दलहरूबीच राष्ट्रिय सहमति आवश्यक रहेको छ। संसद्मा प्रतिनिधित्व गर्ने राजनीतिक दल

र राज्यको माथिल्लो निकायमा रहेका प्रमुखहरूले भ्रष्टाचारीलाई कारवाही गर्ने गरी राष्ट्रिय सहमति गर्नुपर्ने देखिन्छ। राजनीतिक दलहरू मुलुकमा सुशासन ल्याउन प्रतिवद्ध भएमा भ्रष्टाचारीलाई कारवाही गर्न सकिन्छ। बहुदल आएयता आजसम्म जे-जे विषयमा चाहे त्यो विमान खरिदमा होस्, नियुक्ति गर्दा होस, जग्गाका कुरा होलान, तत् तत् विषयमा राष्ट्रिय सहमति गरी छानविन र कारवाही गरिएमा त्यो जनताको लागि र सुशासनका लागि सहमति हुनुपर्नेछ।

नीतिगत भ्रष्टाचार ऐन, कानुन, नियमावली बनाउँदा वा कानुनको छिद्रा खोजी निर्णय गर्ने गराउने र त्यस्ता निर्णयबाट सीमित स्वार्थ समूहलाई फाइदा दिनलाई गरिने भ्रष्टाचारको प्रवृति झन खत्तरनाक छ। नीति निर्माण गर्ने व्यक्ति स्वार्थ तथा राजनीति दाउपेचबाट समेत अभिप्रेरित हुन्छ। सबै नीतिको मूल नीति राजनीति नै हो। राजनीतिक नेतृत्व साँचि नै देश र जनताप्रति उत्तरदायी हुने हो भने सुशासन कायम गर्न र भ्रष्टाचार निवारण गर्न समय लाग्दैन। अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान अयोगलाई नै कमजोर पार्न राजनीतिक नेतृत्व लाग्ने अवस्था एकातर्फ छ भने स्वयम् अख्तियारका प्रमुख आयुक्त र आयुक्तलाई नै मुद्दा चलाउनुपर्ने अवस्था आउनु अर्को ठुलो विडम्बना हो। भ्रष्टाचार गर्ने कोही पनि नउम्कून् भन्ने उद्देश्यका साथ अख्तियार देखि राजनीतिक नेतृत्व सबै गम्भीर हुनुपर्छ।

भ्रष्टाचारको विरूद्धमा पर्ने उजुरी आफैंमा दसी प्रमाण होइन। बढी उजुरी पर्नुले भ्रष्टाचारविरुद्ध सचेतना बढेको अवस्थालाई दर्साउँछ। बेथिति बढेको संकेत पनि हो। सर्वोच्च अदालतको फैसलाबाट अख्तियारलाई स्टिङ अप्रेसनमा रोक लगाइएको छ। नीति, नियम र विधि, विधान नमान्ने प्रवृत्ति सबै निकायहरूमा छ अझै बढी स्थानीय तहमा अत्यधिक हुनु नै भ्रष्टाचार बढ्नुको अर्को कारण बन्न पुगेको छ। नेपालको राजनीतिक नेतृत्व भ्रष्टाचार व्याप्त हुनुको प्रमुख कारण हो भन्ने जनगुनासो छ। प्राकृतिक स्रोतको दोहन गर्ने प्रवृत्तिबाट भ्रष्टाचार मौलाएको तथ्य पनि छिपेको छैन। भ्रष्टाचारको संरक्षककर्ता पनि राजनीतिक नेतृत्व नै हो। राजनीतिक अस्थिरताले नै भ्रष्टाचार नियन्त्रण हुन कठिन भएको छ। राजनीतिक नेतृत्वको ध्यान सधैं सत्ताको कुर्ची मात्रै देखियो। जे भन्दछन त्यो गर्दैनन् भित्री उद्देश्य राम्रो हुनुपर्नेमा प्राथमिकता कुर्ची जोगाउनेबाहेक केही हुँदैन। कुनै खास दलको बहुमत नआउने र थोरैथोरै सिट भएका धेरै दलको गठबन्धनबाट बन्ने सरकार सधैं अस्थिर भइरहन्छ। नेतृत्व तहबाट भ्रष्टाचारको नियन्त्रण गर्ने पद्धति बसाउनुपर्छ। राजनीतिक नेतृत्व आफू इमान्दार भई सुशासन कायम राख्न र भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि दृढ संकल्प हुनुपर्छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको क्षेत्राधिकार र न्यायिक दृष्टिकोण

डा. राजेन्द्र घिमिरे*

निजामति सेवाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्ने प्रमुख कर्तव्यका साथ संघमा लोकसेवा आयोगले काम गरिरहेको अवस्थामा नेपालको संविधान २०७२ को धारा २४४ मा प्रदेश लोकसेवा आयोगसम्बन्धी व्यवस्था गरियो। लामो समयसम्म एकात्मक पद्धतिमा चलेको मुलुकको शासन व्यवस्थालाई संघीय पद्धतिमा परिवर्तन गर्ने उद्देश्यका साथ राखिएका प्रावधानहरूमा प्रदेश लोकसेवा आयोगको गठन र यसको सञ्चालन पनि एक हो। नेपालको संविधानको धारा २४४ लाई हेर्दा प्रदेश लोकसेवा आयोग सम्बन्धमा निम्नलिखित व्यवस्था रहेको छ :

२४४(१) प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोकसेवा आयोग रहनेछ।

२४४(२) प्रदेश लोकसेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानुनबमोजिम हुनेछ।

२४४(३) उपधारा २ को प्रयोजनको लागि संघीय संसदले कानुन बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्नेछ।

संवैधानिक व्यवस्था हेर्दा प्रत्येक प्रदेशमा लोकसेवा आयोग रहने, सोसम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश कानुनले व्यवस्थित गर्ने र उक्त कानुनको आधार र मापदण्ड संघीय संसदले निर्धारण गर्ने व्यवस्था देखिन्छ। यसरी हेर्दा सबैभन्दा पहिला संघीय कानुनले आधार र मापदण्ड तोक्ने र तिनै आधार र मापदण्डको आधारमा प्रदेश सभाले प्रदेश लोकसेवाको स्थापना र सञ्चालनको कानुन निर्माण गरेपश्चात् मात्रै प्रदेश लोकसेवा आयोगको स्थापना हुन सक्ने देखिन्छ। गण्डकी प्रदेशमा प्रदेश लोकसेवा आयोगको स्थापनाको अवस्था हेर्दा - २०७४ मा सम्पन्न गण्डकी प्रदेश सभाको निर्वाचनपश्चात् २०७४ फागुनमा प्रथम गण्डकी प्रदेश सरकार गठन भयो तर संघीय संसदद्वारा प्रदेश लोकसेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५, २०७५ साल चैत्र १५ मा मात्र निर्माण भयो। यसबाट प्रदेश सभा वा प्रदेश सरकारले चाहेर पनि १ वर्षभन्दा बढी समयसम्म प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन बनाउने र प्रदेश लोक सेवा आयोग स्थापना गर्ने कार्य सम्भव भएन। २०७५ चैत्रमा प्रदेश लोक सेवा आधार र मापदण्ड ऐन बनिसकेपछि सोही ऐनको आधारमा गण्डकी प्रदेश सभाले प्रदेश लोकसेवा आयोग ऐन पारित गरी मिति २०७६ श्रावण २६ मा गण्डकी प्रदेश राजपत्रमा प्रकाशित भई उक्त ऐन लागू भयो। यसरी संविधानले व्यवस्था गरेको झण्डै चार वर्षपछि गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन पारित भई प्रदेश लोक सेवा आयोग गठनको मार्ग प्रशस्त भयो।

*पूर्व मुख्यन्यायाधिवक्ता, गण्डकी प्रदेश

प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ :

संविधानको धारा २४४ बमोजिम संघीय संसदद्वारा बनाएको यो ऐनको प्रस्तावनामा "प्रदेश निजामति सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवारको छनौटमा स्वच्छता तथा निश्पक्षता कायम गर्नु" प्रदेश लोक सेवा आयोगको कामको क्षेत्र उल्लेख गरिएको छ। प्रदेश लोकसेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकरको सम्बन्धमा ऐनको दफा ३ ले आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्दै सो सम्बन्धमा प्रदेश कानुन बनाउँदा लोकसेवा आयोगसम्बन्धी प्रचलित कानुनी व्यवस्थाको आधारभूत मान्यता र सिद्धान्त, विभिन्न सेवाको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौटका लागि सञ्चालन गरिने परीक्षाको किसिम, पाठ्यक्रम तर्जुमा, परीक्षण विधि निर्धारण, विज्ञहरूको छनौट, प्रश्नपत्र निर्माण तथा परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तरवार्ता सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन र सिफारिश लगायतका काम कारवाहीमा संघीय लोकसेवा आयोगले अपनाएको अभ्यास, विधि तथा मापदण्ड अपनाउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

प्रदेश निजामति सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवाको पद, प्रदेश संगठित संस्थाको पद, प्रदेश संगठित संस्थाको पद, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवाको पद, स्थानीय सरकारी सेवाको पद, स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको पदमा स्थायी नियुक्ति गर्दा आयोगको परामर्श अनिवार्य गरिएको छ भने प्रदेश निजामति सेवा, प्रदेश सरकारी सेवाको पद र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा छ महिनाभन्दा बढी समयको लागि नियुक्ति गर्न उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था छ। त्यसै गरी ऐनको दफा १० मा देहायका विषयमा समेत आयोगको परामर्श अनिवार्य गरिएको छ।

- प्रदेश निजामति सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित सेवा र स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको पदमा कर्मचारीको सेवा शर्तसम्बन्धी कानुनको विषयमा,
- उपरोक्त पदमा नियुक्ति, बढुवा, विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा,
- उपरोक्त कुनै पदबाट सरुवा वा बढुवा गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा,
- प्रदेश प्रहरी सेवाको पदमा नियुक्ति तथा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा,
- प्रदेश निजामति सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजायको विषयमा।

यसरी उपरोक्त विषयहरूमा प्रदेश सरकार, स्थानयि तह र सम्बन्धित संघ संस्थाले प्रदेश लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने वाध्यात्मक कानुनी व्यवस्था ऐनले गरेको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ (गण्डकी प्रदेश)

संविधानको धारा २४४ र संघीय संसदद्वारा बनाइएको प्रदेश लोकसेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ मा आधारित रहेर गण्डकी प्रदेश सभाले प्रदेश लोकसेवा आयोग ऐन, २०७६ बनाएको हो। ऐनको प्रस्तावना हेर्दा प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक पर्ने सेवाहरूमा "उपयुक्त उम्मेदवारको छनौटमा स्वच्छता

तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुद्धढ र सेवामुखी बनाउने" उद्देश्यका साथ ऐन निर्माण गरेको देखिन्छ।

ऐनको दफा ९ मा प्रदेश निजामति सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु आयोगको कर्तव्य तोकिएको छ। त्यसैगरी प्रदेश प्रहरी सेवाको पदपूर्तिको लागि लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने, प्रदेश प्रहरी सेवाको पदमा नियुक्ति, बढुवा तथा विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने र प्रदेश सरकार र स्थानीय तहबाट निवृत्तिभरण पाउने पदमा नियुक्त गर्दा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने एवं माथि उल्लेखित प्रदेश लोकसेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ को दफा १०(२) ले उल्लेख गरेका विषयमा प्रदेश लोकसेवा आयोगको परामर्श अनिवार्य गरिएको छ। ऐनले प्रदेश निजामति सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको रिक्त पदको पूर्ती सेवा शर्तसम्बन्धी प्रचलित कानुनमा उल्लेख भएको प्रतिशत बमोजिम पद संख्या निर्धारण गरी खुला प्रतियोगिता तथा बढुवाद्वारा गर्ने व्यवस्था छ। गण्डकी प्रदेश लोकसेवा आयोगले गण्डकी प्रदेशको निजामति सेवा ऐन, २०७९ लागु हुनुभन्दा अघि कर्मचारी समायेजन ऐन, २०७५ को दफा १२(२) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले दिएको अधिकार प्रयोग गरी निजामति सेवा ऐन लगायतका संघीय कानुनबमोजिम पदसंख्या निर्धारण गरी विज्ञापन गर्ने गरेकोमा अब प्रदेश कानुन बमोजिम सो कार्य गर्ने बाटो खुलेको छ। गण्डकी प्रदेश निजामति सेवा ऐनले प्रदेश निजामति सेवामा सहायक तहमा प्रथम, दोस्रो, तेस्रो, चौथो र पाँचौ तह गरी पाँच तह कायम गरेको छ भने अधिकृत तहमा छैटौं, सातौं, आठौं, नवौं, दशौं र एघारौं गरी छ तह सृजना गरेको छ। यसरी प्रदेश लोक सेवा आयोगले सहायक तहदेखि एघारौं तहसम्मको पदमा पदपूर्ति गर्न सक्दछ। गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐनले पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्था गर्दै प्रदेश निजामति सेवालाई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैतालिस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी उक्त पदहरूमा महिला (३३%), आदिवासी/जनजाति (२७%), दलित (१५%), आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य (१०%), अपाङ्गता भएका व्यक्ति (५%), थारु (४%), मुस्लिम (३%), मधेशी (३%) आरक्षणको व्यवस्था गरेको छ।

प्रदेश लोकसेवा आयोग ऐनमा प्रदेश निजामति सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको शर्तसम्बन्धी कानुनको विषयमा कुनै नयाँ कानुन बनाउन वा भइरहेको कानुनमा संशोधन गर्नु परेमा सो कारण र आवश्यक विवरण खुलाई आयोगमा पठाई परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था छ। संविधान, लोकसेवा आयोग ऐन र प्रचलित कानुन बमोजिम आयोगको परामर्श लिएपछि आयोगले दिएको परामर्श कार्यान्वयन गर्ने गराउने दायित्व परामर्श माग गर्ने अधिकारीको हुने व्यवस्था छ। त्यसैगरी संविधान, लोकसेवा आयोग ऐन र अन्य प्रचलित कानुनबमोजिम आयोगको परामर्श लिनुपर्ने विषयमा आयोगको परामर्श नलिई कुनै काम कारवाही गरेमा आयोगले त्यस्तो काम कारवाही बदर गर्न सक्ने व्यवस्था छ। प्रदेश सरकारका विभिन्न मन्त्रालय वा कार्यालयले र स्थानीय तहका विभिन्न कार्यालयले

कर्मचारी नियुक्ति गर्दा संविधान, ऐन र अन्य प्रचलित कानुन तथा आयोगले समय समयमा तोकेको कार्यविधि र शर्त पूरा गरेका छन् छैनन् भन्ने सम्बन्धमा आयोगले निरीक्षण गर्न गराउन सक्ने व्यवस्था छ। कानुन विपरीत कुनै कार्य गरेको पाइएमा अनियमित ठहर गठरी रद्द गर्न सक्ने समेतको व्यवस्था छ। आयोग वा आयोगको अध्यक्ष वा कुनै सदस्यले वा कुनै कर्मचारीले संविधान, ऐन वा नियमबमोजिम असल नियतले गरेको कुनै काम कारवाहीका सम्बन्धमा कुनै अदालतमा मुद्दा चलाइने छैन भनी प्रदेश लोकसेवा आयोगका पदाधिकारी एवं कर्मचारीले असल नियतले गरेको कार्यलाई कानुनी संरक्षणसमेत प्रदान गरिएको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग र न्यायिक दृष्टिकोण

प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो कार्य थालनी गरेको लामो समय भएको छैन। गण्डकी प्रदेश लोकसेवा आयोगको हकमा केवल २ वर्ष मात्र भएको छ। एउटा संस्थाको जीवनमा २ वर्ष कुनै लामो अवधि होइन तर पनि प्रदेश लोकसेवा आयोगको कार्यको केही विषयहरूले अदालतमा प्रवेश पाई फैसला भएका छन् वा विचाराधीन रहेको अवस्था छ।

- गण्डकी प्रदेशका केही स्थानीय तहहरूले आफ्नो पालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरूको तह वृद्धि तथा ग्रेड वृद्धि गर्ने गरी ऐन जारी गरेका र सो ऐनबमोजिम गरेका तह वृद्धि, बढुवा समेतका विषयमा गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगमा उजुरी निवेदन प्राप्त भएपछि लोक सेवा आयोगबाट त्यस्तो ऐन र त्यस्ता ऐनबमोजिम गरेका तह वृद्धि तथा बढुवा समेतका सम्पूर्ण काम कारवाही बदर गरिदिएपश्चात् उच्च अदालत पोखरामा ०७८-WO-०७९६, उत्प्रेषणयुक्त परमादेशको रिट निवेदन दायर भयो। उक्त मुद्दामा मिति २०७९ जेठ १७ गते आदेश जारी गर्दै उक्त मुद्दा संविधानको धारा १३३ (५) बमोजिम "संविधान र कानुनको व्याख्यासम्बन्धी प्रश्न समावेश भएको सार्वजनिक महत्वको विषय वा सर्वोच्च अदालतबाट निर्णय हुन उपयुक्त छ भनी उच्च अदालतले आफ्नो रायसहित सिफारिस गरेको मुद्दाको निरुपण गर्ने अधिकार सर्वोच्च अदालतलाई हुनेछ।" भन्ने व्यवस्थाबमोजिम उक्त मुद्दा सर्वोच्च अदालतमा सिफारिस भई हाल सर्वोच्च अदालतमा दर्ता (०७८-WO-१४२३) भई विचाराधीन रहेको छ। उच्च अदालत पोखराबाट "लोकसेवा आयोग गण्डकी प्रदेशले बाग्लुङ नगरपालिकाबाट तर्जुमा भएको कानुन नै खारेज गरेको निर्णय कानुनसम्मत भएको मान्न सकिने वा नसकिने र बागलुङ नगरपालिकाले पनि कर्मचारीको सेवा शर्त एवं सुविधा सम्बन्धमा ऐन कानुनको तर्जुमा गर्दा सम्बन्धित प्रदेशको लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्नेमा सो बमोजिम नगरेको अवस्थामा बागलुङ नगरपालिकाको उक्त कार्य कानुनसम्मत मान्न सकिने वा नसकिने भन्ने सम्बन्धमा संविधान र कानुनको व्याख्यासम्बन्धी प्रश्न समावेश" भएको भनी उक्त मुद्दा सर्वोच्च अदालतमा सिफारिस भई हाल विचाराधीन अवस्थामा छ।
- त्यस्तै गण्डकी प्रदेशका अन्य केही पालिकाहरूले बनाएका कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन सुविधा उपलब्ध गराउने सम्बन्धमा बनेको ऐन र सो सम्बन्धमा भए गरेका काम कारवाही विभिन्न मितिमा प्रदेश लोकसेवा आयोगको निर्णयबमोजिम बदर गरिएको विषयमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतमा ०७८-WO-१४७८,

०७९-WO-००६५ लगायतका रिट निवेदनहरू दायर भई विचाराधीन अवस्थामा रहेका छन् ।

- गण्डकी प्रदेश लोकसेवा आयोगको मिति २०७९।०५।०८ को सूचना नं. ६३/२०७९/८० को विरुद्धमा थारु कल्याणकारी सभाको तर्फबाट दायर ०७९-WO-०२७१ नं. को उत्प्रेषणयुक्त परमादेश मुद्दामा २०७९ साल माघ २४ गते अन्तिम आदेश हुँदा "सरकार सञ्चालनको आवश्यकता र विज्ञापन रोकिँदा त्यसलाई पर्ने असर समेतलाई मध्यनजर गर्दा हाल गरिएका विज्ञापन रोक्नु न्यायपूर्ण हुने देखिएन" भनी उक्त विज्ञापन बमोजिमको कार्य अगाडि बढाउने आदेश भयो । तर संविधान र कानुनले प्रत्याभूत गरेका हक अधिकारको कार्यान्वयन नहुने अवस्थाको अन्त्य गरी समावेशी लोकतन्त्रको मान्यताबमोजिम आवश्यक कानुनी प्रबन्ध ९ महिनाभित्र गरी थारुलगायत हालसम्म नसमेटिएका अन्य नयाँ आरक्षित वर्गका लागि कायम हुन आउने पदको अनुपातको हिसाबबाट यो आर्थिक वर्ष अर्थात ०७९/८० मा आरक्षण नगरिएबाट वास्तविक रूपमा गुम्न गएका पदहरूसमेत समेटी हुन गएको क्षतिको समेत पूर्ति हुने प्रबन्ध मिलाउनु भनी परमादेशको आदेश जारी गरिएको छ ।

नेपालमा हाल कार्यरत विभिन्न निकायहरू मध्येमा लोक सेवा आयोग (संघीय) एक विश्वसनीय र मर्यादित संस्थाको रूपमा परिचित छ। लोक सेवा आयोगकै सिद्धान्तहरू योग्यताको सिद्धान्त, निष्पक्षताको सिद्धान्त, स्वच्छताको सिद्धान्त, समान अवसरको सिद्धान्त, समावेशिताको सिद्धान्त, द्विअन्ध सिद्धान्त, परिचय शून्यताको सिद्धान्त, असंलग्नताको सिद्धान्त, गोपनीयताको सिद्धान्त आदिमा आधारित रही आफ्नो कार्यसम्पादन गर्ने प्रदेश लोक सेवा आयोगले समेत प्रदेश र स्थानीय तहमा सुशासन प्रवर्द्धन गर्ने कार्यमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने निश्चित छ। नेपालमा संघीयताको प्रयोग भर्खरै मात्र हुन थालेको परिप्रेक्ष्मा हामी धेरै जना यस व्यवस्थाप्रति अभ्यस्त भइसकेका छैनौं वा कुनै न कुनै रूपमा एकात्मक केन्द्रवादी चिन्तन हाम्रो अवचेतन मनमा रहेको पाउँदछौं । प्रदेश लोकसेवा आयोगको समग्र काम, कर्तव्य र भूमिकाको विषयमा कुरा गर्दा पनि कार्यपालिका, व्यवस्थापिका तथा न्यायपालिका सम्वद्ध जिम्मेवार पदाधिकारी, कानुन व्यवसायी, शिक्षक, प्राध्यापक समेतमा पर्याप्त र यथेष्ट जानकारी नरहेको अवस्था छ। यस्तो अवस्थामा आफ्नो काम कारबाही र प्रवर्द्धनात्मक कार्यका माध्यमबाट प्रदेश लोकसेवा आयोगले आफ्नै संवैधानिक र कानुनी भूमिकालाई अझ मुखरित गर्दै लैजान आवश्यक छ।

संघीयताभित्र समृद्धिको यात्रामा गण्डकी प्रदेश सरकारको भावी गन्तव्य

डा. गिरिधारी शर्मा पौडेल*

१. संघीयतामा गण्डकी प्रदेश सरकार र जनताको समृद्धि प्राप्त गर्ने आकांक्षा

सरकारको राज्यशक्ति र जिम्मेवारीलाई केन्द्र, प्रदेश र स्थानीयतहमा बेग्ला-बेग्लै स्तरमा बाँड्ने पद्धति सङ्घीयता हो। यो राज्य संचालन सम्बन्धी एक प्रणाली, सिद्धान्त र संयन्त्र हो। यो समृद्धिको साधन र लोकतन्त्रिक पद्धति पनि हो। यो राज्यसत्ता र शासकीय क्रियाकलापमा बढीभन्दा बढी जनतालाई संलग्न गराउने राजनीतिक प्रक्रिया हो। यो स्वशासन पनि हो र यसलाई बहुजातीय, बहुभाषिक तनाव समाधान गर्ने र पछाडिपारिएका तथा सीमान्तीकृत समूहलाई सशक्तिकरण गर्ने साधन हो। यो राज्यका विभिन्न तहहरूबिच राजनैतिक सत्ता र अधिकारको समुचित बाँडफाँडको सम्झौता हो जसमा कुन तहका के के अधिकार र कर्तव्य हुन्छन भनेर प्रष्ट रूपमा संविधानमा लेखिएका हुन्छन।

नेपालमा सङ्घीय शासन व्यवस्थाको अभ्यास अगाडी लामो समयदेखि समाबेसी आर्थिक विकास नभएको, समाजमा लैङ्गिक तथा समाजिक विभेद नमेटिएको, क्षेत्रीय सन्तुलन नभएको, अल्पसंख्यक जनजाति, सिमान्तकृत वर्ग र समुदाय उत्पीडनमा परेको, तथा राज्य संचालनमा सबै वर्ग, समूह तथा समुदायको सहभागिता र प्रतिनिधित्व सुनिश्चित नभएकाले यी तमाम विभेद हटाई सरकार र जनताबीच आपसी समझदारी, सहयोग र मेलमिलापको भावनालाई बढाई आपसी समभाव, प्रेम, श्रद्धा र सहयोगको भावनामा वृद्धि गरी समतामूलक विकास गर्ने उद्देश्यले सङ्घीयता लागुगरिएको छ। यसको जनतासंग सकारात्मक सोच र व्यावहारिक सम्बन्ध रहेको कारण नेपालका सम्पूर्ण जनताहरूले लोकतान्त्रिक अधिकार, हक र अवसरहरू आधिकारिक रूपमा समान तरिकाले उपभोग गर्न पाउन भनेर यसलाई लागु गरिएको छ। सङघीयताले जनतालाई प्रत्यक्ष रूपमा शासकसंग नजिक्याई विचार र भेटघाटको आदान-प्रदान गराई सत्यतामा वृद्धि गराउँछ। सरकारले जनताहरूलाई चाहिने सेवा सुविधाहरू कम लागतमा वितरण र सहजीकरण गर्दछन्, सुरक्षाको अनुभूति गराउँछन्, न्यायिक पारदर्शिता र भ्रष्टाचारको न्युनीकरण गर्दछन र जनतासंग प्रत्यक्ष सरोकार भएका बिषयमा जनताले अनुभब गर्ने गरी कार्यान्वयन गर्न प्रयत्नरत हुन्छन। सङ्घात्मक शासन प्रणाली भएका मुलुकको शासनमा विभिन्न भाषाभाषी, धर्मावलम्बी र अल्पसंख्यक तथा भिन्न संस्कृति भएका जात जाति र जनजाति सबैको सहभागिता हुन्छ। सङ्घीयतामा प्रदेशहरूले मुलुकको मूल कानुनको दायरामा रहेर स्वायत्त ढङ्गले आफ्नो तोकिएको भूभागमा आफ्नै प्रकारले शासन र प्रशासन चलाउने र विकासका गतिविधि सञ्चालन गर्ने काम गर्दछन।

*उपाध्यक्ष, प्रदेश नीति तथा योजना आयोग, गण्डकी प्रदेश

विशेषतः सङ्घात्मक शासन प्रणाली भएका राष्ट्रमा केन्द्रीय सरकार एवं प्रान्तीय सरकारमा शासनको शक्ति विभाजित गरिएको हुन्छ। विशेष परिस्थिति वाहेक सामान्य अवस्थामा प्रान्तीय सरकार र स्थानीय तहका नीति तथा क्रियाकलापमाथि सङ्घीय सरकारले हस्तक्षेप गर्दैन।

नेपालको संविधान २०७२ ले तीनतहका सङ्घ, प्रदेश र स्थानीयतहका सरकार संञ्चालनको व्यवस्था गरेको छ। संविधानले स्थानीय तहमा व्यवस्थापिका र कार्यपालिकाको व्यवस्था गरेको छ र स्थानीय तहको सरकार स्थिर प्रकृतिको बनाएको छ। स्थानीय तहका कार्यकारी पदहरू प्रत्यक्ष निर्वाचित हुने र त्यहाँ स्थानीय सरकारलाई अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्ने र स्थानीय सरकार गिराउने खाजनीतिक खेल बन्द गरेको छ। स्थानीय सरकार निर्वाचन हुँदा दलगत पद्धतिबाट निर्वाचित भए तापनि यसका काम कारवाही र विकास निर्माणमा निर्दलीय चरित्र ग्रहण गरी पक्ष विपक्ष नगरी समग्र भूगोल र जनताको विकास गर्ने व्यवस्था गरेको छ। स्थानीय तहहरूले चुनाव सम्पन्न भएपश्चात् अर्को चुनाव नआउन्जेल पाँच वर्षको लागि निर्धक्क भएर सरकार सञ्चालन र विकास निर्माणका काम गर्न पाउँछन्। स्थानीय तहमा पटक पटक सरकार परिवर्तन हुने र राजनीतिक अस्थिरता हुने सम्भावना छैन। स्थानीय तहले स्वस्थ, शिक्षा, सामाजिक सुरक्षा, सामुदायिक विकास, कृषि विकास, पशुपंक्षी विकास, साना पूर्वाधार विकास, उद्योग ग्रामको स्थापना र सञ्चालन, र पर्यटन विकास जस्ता जनतासँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने सेवा तथा विकास निर्माणका काम गर्दछन्। नेपाली जनताले सबै स्थानीयतह विकास निर्माणमा लाग्नेछन र समावेसी आर्थिक वृद्धिको माध्यमबाट समृद्धि प्राप्त गर्न सघन गृहकार्य गर्नेछन भनि विश्वास गरेका छन्। हाल नेपालमा समृद्धिका लागि ७५३ स्थानीय तह क्रियाशील छन् ती मध्ये ८५ स्थानीय तह गण्डकी प्रदेशको समृद्धिको लागि गण्डकी प्रदेश र सङ्घीय सरकारसँग सहकार्य गरिरहेका छन्।

स्थानीय तह र सङ्घको बिचमा सातवटा प्रदेश सरकार समृद्धिको यात्रामा क्रियाशील छन्। प्रदेशमा एकात्मक स्वरुपको प्रदेश संसदको व्यवस्था छ र यसले मुख्यमन्त्रीको नियुक्ति, प्रदेश कानुनको निर्माण, प्रदेश सरकारका वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम र बजेटको स्वीकृत गर्ने जस्ता कार्य गर्दछ। प्रदेश सरकारहरू खास गरी मध्यम स्तरका सडक पूर्वाधारको निर्माण, खानेपानी आपूर्ति, सिचाइ सुविधाको बिस्तार, औद्योगिक क्षेत्रको स्थापना, सञ्चालन र विस्तार, उच्च शिक्षा र प्राविधिक शिक्षाको व्यवस्थापन, कृषिको आधुनिकीकरण, वैज्ञानिक वन व्यवस्थापन जस्ता आर्थिक समृद्धिका कार्यहरू गरिरहेका छन्। सङ्घीय सरकारले राष्ट्रिय नीति निर्माण, राष्ट्रिय महत्वका पूर्वाधारहरूको निर्माण, वैदिशक सम्बन्ध, मौद्रिक नीति, कर प्रशासन, सीमारक्षा जस्ता राष्ट्रिय महत्वका कार्यहरू गरेको छ।

प्रदेश र सङ्घीय सरकारको स्थायित्वको प्रत्याभूति गरी समृद्धिको यात्रामा सघाउन केही संवैधानिक व्यवस्था गरिएको छ। कुनै राजनीतिक दल राष्ट्रिय दल बन्नको लागि राष्ट्रिय प्रतिनिधी सभामा कम्तीमा एकजना सदस्य निर्वाचित हुनुपर्ने र निर्वाचनमा खसेको कुल मतको कम्तिमा तीन प्रतिशत भोट प्राप्त गर्नुपर्ने व्यवस्थाले साना दल खोल्न र राजनीतिक अस्थिरताको प्रेरक बन्न हतोत्साह गरेको छ। यस प्रावधानले ठूला राजनीतिक दल बनाउन र संसदमा बहुमत प्राप्त गर्न प्रोत्साहन गरेको छ। एउटै दलको मात्र बहुमत पुगेन भने पनि विगतमा जस्तो धेरै सानादलको गठबन्धन सरकार बनाउन पर्दैन। संविधान वमोजिम सङ्घीय तथा प्रादेशिक व्यवस्थापिकाले

प्रधानमन्त्री तथा मुख्यमन्त्री नियुक्त गरेपछि पहिलो दुई वर्षमा अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न पाईदैन । एकपटक अविश्वासको प्रस्ताव असफल भएमा एक वर्षभित्र पुनः अविश्वासको प्रस्ताव पेस हुन नसक्ने व्यवस्था गरेको छ। संविधानको यस प्रावधानले सङ्घीय वा प्रादेशिक सरकारको कम्तिमा दुई वर्ष परिवर्तन नहुने व्यवस्था गरेको छ। यसले राजनीतिक अस्थिरताको अन्तहीन विगतको यात्रामा केही हदसम्म अन्त गरी स्थायित्वको मार्ग तय गरी समृद्धिको यात्रा प्रशस्त गरेको छ। प्रदेश सङ्घीयता कार्यान्वयनमा अगाडि बढ्दैं गर्दा गण्डकी प्रदेशका जनताले छिटो समृद्धि प्राप्त गर्ने आकांक्षा बोकेका छन् ।

सारमा सङ्घीयता राज्यका शक्ति र स्रोत राज्यका विभिन्न शासकीय एकाइहरूमा विभाजन गरी जनताले अपेक्षा गरेको समृद्धि प्राप्त गर्ने माध्यम हो। नेपालले सम्वत् २०७२ मा सङ्घीय शासन प्रणाली अभ्यास गरे पश्चात् गण्डकी प्रदेशका जनताले प्रदेश सरकारसँग समृद्धिको बृहद् आकांक्षा बोकेका छन् ।

२.समृद्धिको परिचय

समृद्धि बारे बिभिन्न क्षेत्रका भिन्न भिन्न बुझाइ छन् । अंग्रेजी शब्दकोषले जनताको उच्च जीवनस्तर, कार्यमा सफलता, प्रशस्त धन भएको अवस्था, उन्नत स्थिति, वित्तिय सफलता र राम्रो भविस्य भएको अवस्था समृद्धि हो भनेको छ। अर्थशास्त्रले दिगो उच्च आर्थिक वृद्धि, बढ्दो नाफा र पुर्ण रोजगारी भएको अवस्थालाई समृद्धि मानेको छ। वाणिज्यशास्त्रले पूर्ण रोजगारी, उच्च आय र क्रयशक्ति र न्युन मुद्रास्फ्रीति भएको अवस्था लाई समृद्धि भनेको छ। औषधी विज्ञानले पैसाले खरिद गर्न नसकिने जनताको आन्नद र असल स्वास्थलाई मानवजातिको धन र समृद्धि मानेको छ। हाम्रो पौराणिक अथर्व वेदले कडा मेहनत गरेर प्रशस्त धन कमाउनु र दान गर्नु समृद्धि हो भनेको छ। वुद्ध धर्मले सामूहिक आध्यात्मिकता र त्यसबाट आउने आनन्दलाई समृद्धि ठानेको छ। क्रिस्चियन धर्मले समृद्धि स्वास्थ, धन, सफलता र विश्वास हो र यो आर्थिक र शारीरिक भलाइ पनि हो र परमेश्वरको इच्छा अनुसार प्राप्त हुन्छ भनेको छ। इस्लाम धर्मले समद्धि परमेश्वरको उपहार हो भनेको छ।

एउटा व्यापारीको लागि सकारात्मक सोच र धारणाले धन, शान्ति र सुख प्राप्त गर्नु समृद्धि हो । असल लेखकको लागि समृद्धि सोच्ने र जिउने एक बाटो हो र यो भौतिक सुख र पैसा मात्र होइन। एउटा राजनीतिज्ञका लागि उसका मतदाता प्रशन्न देखिनु समृद्धि हो। एउटा सैनिक जनरललाई उसका जवान आज्ञाकरी रहनु र आँफ्नो आर्थिक उन्नयन हुनु समृद्धि हो। एउटा प्रशासकलाई उसको पदउन्नति हुनु र धन कमाउनु समृद्धि हो।

सारमा समृद्धि एक उन्नत अबस्था हो जहां वुद्धि र विवेकको उच्चतम अभ्यास भएको हुन्छ, सबैलाई रोजगार उपलब्ध हुन्छ हरेक ब्याक्तिले आंफनो आत्मसम्मान महसुस गरेको हुन्छ र अनुसन्धानले नयां प्रविधि सृजना गरी जनतालाई धनी र सुखी बनाएको हुन्छ। समृद्धि मानिसको वुद्धि, सृजना, मेहनत, काम र उत्पादनको उपज हो।

३. समृद्धिको माध्यम

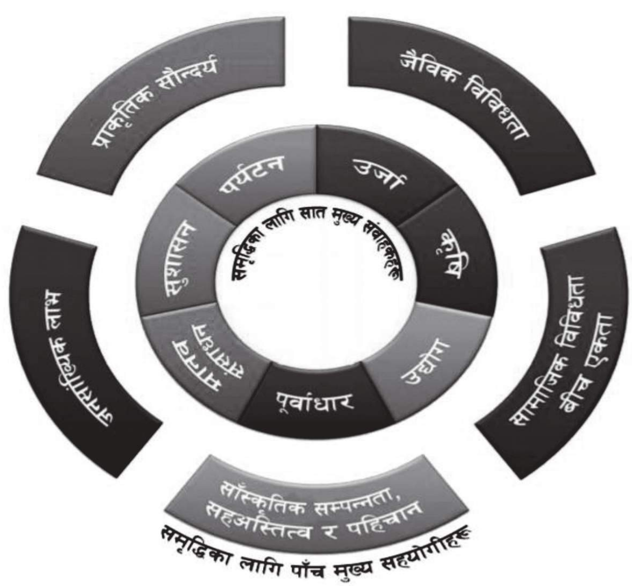
एउटा लेखकले पैसाको पछि नलागि जीवनमा चाहिने सबै प्राप्त गर्ने उद्देश्य राखेर उत्कृष्ट लेखन गरे समृद्धि प्राप्त हुने सपना देख्न सक्छ। एउटा प्रेमीले धेरै प्रेम बांडेपछि समृद्धि प्राप्त हुने महसुस गर्नसक्छ। महभारतका

मुख्यपात्र कृष्णको एक अनुयायीले सफा पानी जातजाति, धनी, गरिब नछुट्याई सबैलाई पिउन दिने र घरमा श्रीखण्ड, सरस्वतीको मुर्ति, मह र सुद्ध गाईको घिउ राखे समृद्धिको ढोका खुल्ने कल्पना गर्न सक्छ। एउटा ब्यापारीले धन र मनको सकारात्मक सम्बन्ध बनाई ज्ञानमा आधारित व्यवसायिक रणनीति बनाउने, निर्दिष्ट दिशा तय गरेर लगातार काम गर्ने र उच्च मनोबलका साथ व्यावसायी क्षमता प्रदर्शन गरे समृद्धि प्राप्त हुने बाटो देखेको हुनसक्छ। एउटा राजनितिज्ञले सस्ता र राम्रा सामाजिक सेवाहरू प्रदान गर्ने, सम्पुर्ण श्रमबलको लागि रोजगार सृजना गर्ने, सबै नागरिकको सुरक्षा प्रत्याभुति गर्ने र आर्थिक बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न नवविचारको बढवा दिनाले समृद्धि प्राप्त हुने सोचेको हुनसक्छ। समृद्धि प्राप्त गर्ने विभिन्न माध्यम र स्रोतहरू छन्।

सारमा नागरिकले प्राप्त गरेको ज्ञानलाई सिपमा बदल्ने, सिपलाई रोजगारमा बदल्ने, रोजगारलाई उत्पादनमा बदल्ने, उत्पादन बाट आउने लाभांस मानव कल्याण र नवप्रर्वतनमा लगाउने र उत्पादन प्रकृयालाई निरन्तर अद्यावधिक गरी परिस्कृत गर्नु समृद्धि प्राप्त गर्ने उत्तम माध्यम हो।

४. गण्डकी प्रदेश समृद्धिका सात सम्बाहक (Key Drivers of Prosperity) र पांच सहयोगिहरू (Enablers of Prosperity)

गण्डकी प्रदेशले समृद्धिका लागि मुख्य सात सम्वाहकहरूः पर्यटन, ऊर्जा, कृषि, उद्योग, पूर्वाधार, मानव संसाधन र सुशासन (Seven Key Drivers of Prosperity पहिचान गरेको छ। (चित्र नं १):



पर्यटनः साहसिक, धार्मिक, स्प्रिचुयल, साँस्कृतिक पर्यटन प्रर्वद्धन गर्दै स्थानीय उत्पादनसँग अग्र र पृष्ठ सम्बन्ध भएको (Backward and forward linkage) गुणस्तरीय पर्यटन सेवाको सुदृढीकरण र विस्तार गरी

रोजगारी सृजना, गरिबी निवारण र समृद्ध प्रदेश अर्थतन्त्रको आधारशीला तयार गर्ने ।

ऊर्जा: जलविद्युत तथा नवीकरणीय उर्जाको (सौर्य, वायु र जैविक) उच्च उत्पादन, उपभोग र निकासी गरी औद्योगिकीकरणको विस्तार र पेट्रोलियम पदार्थको आयातमा कमी ल्याउँदै आत्मनिर्भर र हरित अर्थतन्त्र निर्माण गर्ने।

कृषि: उच्च उत्पादन दिने जैविक (अर्गानिक) कृषि प्रणालीको प्रर्बद्धन, यान्त्रिकीकरण, व्यावसायीकरण र बजारीकरणमार्फत् उच्च उत्पादन र उत्पादकत्व प्राप्त गरी आयतनको आर्थिक लाभ (Economic of Scale) लिने ।

उद्योग: उद्यमशीलताको विकास, प्रदेश स्तरमा औद्योगिक क्षेत्र र स्थानीय तहमा उद्योग ग्रामको स्थापना गरी साना, मझौला र ठूला उद्योगहरूको स्थापना र औपचारिक क्षेत्रको विस्तारमार्फत् उपभोग्य वस्तु, निर्माण सामग्री, कृषि प्रशोधन र खनिजजन्य उद्योगहरूलाई चाहिने कच्चा पदार्थको आपूर्ति प्रदेश भित्रबाट व्यवस्था गरी प्रदेश अर्थतन्त्रमा अग्र र पृष्ठ सम्बन्ध (Backward and forward linkage) विकास गरी रोजगारीको विस्तार, आयात प्रतिस्थापन, राजस्वको वृद्धि र समग्रमा प्रदेश अर्थतन्त्रको आकार र आयतन बढाउने ।

पूर्वाधार: उत्पादनमुखी अन्तरनिर्भर अर्थतन्त्र निर्माणमा सघाउने गुणस्तरीय औद्योगिक पूर्वाधारको विस्तार र संञ्जालीकरण गरी प्रदेश अर्थतन्त्रमा उत्पादन क्षेत्रको लागत घटाउने र प्रतिस्पर्धी क्षमता बढाई बजार अर्थतन्त्रको विस्तार गर्ने । हाल सडक पूर्वाधारमा प्राथमिकता दिदै आएकोमा अब उप्रान्त औद्योगिक पूर्वाधार निर्माणमा दिदै औद्योगीकरणको मार्ग खुला गर्ने ।

मानव संसाधन विकास (**शिक्षा र स्वास्थ्य**): उच्च उत्पादन र उत्पादकत्व प्राप्त गर्न चाहिने प्राविधिक सीप र ज्ञान भएको मानव संसाधन विकास मार्फत नयाँ प्रविधिको अन्वेषण गरी उत्पादन प्रकृयालाई सरलीकरण गर्दै प्रभावकारी रूपमा उच्च उत्पादन प्राप्त गर्न सघाउने । उच्च जीवनस्तर कायम गरेन चाहिने विशिष्टिकृत स्वास्थ्य सेवा सृजना गरी नागरिकको जीवनस्तर उच्च बनाउने ।

सुशासन: राज्य संयन्त्रका सबै अङ्गमा विद्युतीय सुशासनको अभ्यासले कार्य क्षमता बृद्धि र भ्रष्टाचार निवारणमा सहयोग पुऱ्याई उच्च प्रतिफल प्राप्त गर्न सघाउने ।

गण्डकी प्रदेश समृद्धिका पाँच सहयोगी (Key Enablers of Prosperity)

गण्डकी प्रदेशले समृद्धिको लागि पाँचवटा मुख्य सहयोगी क्षेत्रहरू: प्राकृतिक सौन्दर्य, जैविक विविधता, सामाजिक विविधताबिच एकता, साँस्कृतिक सम्पन्नता, सहअस्तित्व र पहिचान र जनसांख्यिक लाभ पहिचान गरेको छ ।

प्राकृतिक सौन्दर्य: गण्डकी प्रदेशको तराईदेखि हिमालसम्मको मनोरम भूधरातल, ताल तलैया, पदमार्ग, नदी निर्मित गहिरा गल्छी आदि जस्ता प्राकृतिक सौन्दर्यताले पर्यटक आकर्षण बढ्ने र पर्यटन क्षेत्रबाट प्राप्त हुने आय वृद्धि गरी प्रदेश समृद्धिमा सहयोग पुर्याउने ।

जैविक विविधता: गण्डकी प्रदेशको करिब ४६ प्रतिशत भूभाग चितवन राष्ट्रिय निकुञ्जको मध्यवर्ती क्षेत्र, अन्नपूर्ण र मनास्लु संरक्षण क्षेत्र, पञ्चासे संरक्षित वन, फेवातालको पश्चिममा रहेको विश्व जैविक विविधता बगैंचा (पार्क) र ढोरपाटन शिकार आरक्षभित्र पर्दछ। प्रदेशका यी निकुन्ज तथा संरक्षण क्षेत्रभित्र विशाल जैविक विविधताको संरक्षण र प्रवर्द्धन हुँदै आएको छ। जैविक विविधतले प्रदेशमा पर्यावरणीय सन्तुलन र विदेशी पर्यटकहरू आकर्षण गरी प्रदेश समृद्धि हांसिल गर्न सहयोग पुर्याउनेछ।

सामाजिक विविधताबीच एकता: गण्डकी प्रदेशमा ब्राम्हण, क्षेत्री, मगर, गुरुङ्ग, थारु, तामाङ्ग, नेवार, कामी, सार्की, दमाई, ढोली, मुसलवान, यादव, राई, ठकुरी, लिम्बु, थकाली, लेप्चा र अन्य बिभिन्न जातजातिका मानिसहरू बसोबास गर्दछन्। यी विभिन्न सामाजिक समूहबिच रहन सहनमा विविधता भए तापनि आर्थिक विकास र पूर्वाधार निर्माणमा विविधता बीच अनुपम एकता छ जुन प्रदेश समृद्धिको महत्वपूर्ण सहयोगी क्षेत्र रूपमा पहिचान गरिएको छ।

साँस्कृतिक सम्पन्नता, सहअस्तित्व र पहिचान: कला र संस्कृति खासगरी लोकभाकामा दोहोरी गीतको उदगम् स्थल रहेको, गुरुङ्ग, मगर, थकाली र थारु संस्कृति सामाजिक पहिचानको आदर्श नमुनाको रूपमा रहेकाले सामाजिक एवम् सांस्कृतिक सम्पन्नता, सहअस्तित्व र पहिचानसमेत पर्यटक आकर्षणका स्रोत र प्रदेश समृद्धिका महत्वपूर्ण सहयोगी क्षेत्र पहिचान गरिएको छ।

जनसांख्यिक लाभ: गण्डकी प्रदेशमा आर्थिक रूपले सक्रिय जनसंख्या कूल जनसंख्याको ५७ प्रतिशत छ। यो उमेर समूहलाई विशेष योजनाका साथ विदेश जान वा पलायन हुनबाट रोक्दै उत्पादनमूलक क्षेत्रमा योजनाबद्ध रूपमा परिचालन गरी आर्थिक र सामाजिक विकासमा चाँडै फड्को मार्ने सुवर्ण अवसर रहेको हुँदा प्रदेश समृद्धिको एक महत्वपूर्ण सहयोगी क्षेत्र हुने प्रक्षेपण गरिएको छ।

सारमा गण्डकी प्रदेश सरकारले समृद्धिका लागि सात सम्वाहकहरू (Key drivers of prosperity) जस्तै पर्यटन, उर्जा, कृषि, उद्योग, पूर्वाधार, मानव संसाधन र सुशासन र पाँच (Enablers of prosperity) सहयोगीहरू जस्तै प्राकृतिक सुन्दरता, जैविक विविधता, सामाजिक विविधता बिच एकता, साँस्कृतिक सम्पन्नता, सहअस्तित्व र पहिचान र जनसांख्यिक लाभ पहिचान गरेको छ। यी सम्वाहक र सहयोगीको माध्यमले जनताको समृद्धि प्राप्त गर्ने आकांक्षा पूर्ति गर्ने रणनीति अपनाएको छ।

५.समृद्धिको लागि प्रदेशभित्र क्षेत्रीय सन्तुलन र समन्यायिक विकास

समन्यायिक विकास गण्डकी प्रदेश सरकारको आर्को महत्वपूर्ण गन्तव्य हो। यो समाजका सबै व्यक्तिलाई समान अवसर दिने बाटो हो। यो नीति तथा कार्यक्रममार्फत पछाडि परेका/पारिएका तथा विपन्न व्यक्ति, समुदाय र भूगोलका आवश्यकता पूर्ति गर्ने र जातीय, भाषिक, लैङ्गकि तथा भौगोलिक विभेद उन्मूलन गर्ने विकास अवधारणा पनि हो। समन्यायिक विकास निष्पक्ष हुन्छ र यसले सबै व्यक्ति, समुदाय र क्षेत्रलाई विकासको समान अवसर दिन्छ। यस विकास अवधारणाले स्थानीय अर्थतन्त्रको पूर्ण परिचालन गर्दै विकासका व्यवधान हटाउने र विपन्न व्यक्ति तथा समुदायलाई विकासका अवसरहरूको वृद्धि गर्दछ। यस विकास पद्धतिले

सार्वजनिक उत्तरदायी क्रियाकलाप र लगानीमार्फत स्थानीय स्तरमा रोजगार वृद्धि, उद्यमशीलताको विकास र स्रोतहरूको परिचालन गरी स्थानीय विकासमा जनताको अपनत्व बढाउँछ। विकासका प्रतिफल भेदभाव विना सबै नागरिकमा पुऱ्याउन समन्यायिक विकासको आवश्यकता पर्दछ।

प्रदेशभित्र सन्तुलित एवम् समन्यायिक विकासको गण्डकी प्रदेश सरकारले चार तहका प्रशासनिक एवं आर्थिक केन्द्रको विकास गर्नु पर्नेछ। वडा केन्द्र स्थानीय तहको विकास विन्दुको रूपमा विकास हुनेछन। गाउँ तथा बस्ती स्तरमा ८५ स्थानीय तहका ७५९ वडा केन्द्र तल्लो तहका प्रशासनिक एवम् आर्थिक विन्दुको रूपमा विकास हुनेछन। यी विकास विन्दुहरूले गाउँबस्ती स्तरमा प्रशासनिक तथा आर्थिक सेवाहरू जस्तै आधारभूत स्वास्थ्य सेवा, माध्यमिक तहसम्मको शिक्षा, इमेल, इन्टरनेट, टेलिफोन, सामान किनबेच गर्ने व्यापारिक पसल, परामर्श सेवा, निजी स्वास्थ्य क्लिनिक, एम्बुलेन्स जस्ता सेवा उपलब्ध गराउनेछन्।

स्थानीय तहका सदरमुकाम पालिका तहको विकास केन्द्रको रूपमा विकास हुनेछन। गाउँपालिका तथा नगरपालिकाका ८५ वटा केन्द्र क्रमशः प्रशासनिक एवम् आर्थिक विकास केन्द्रको रूपमा विकास हुंनेछन्। यिनीहरूले आांफ्नो प्रभाव क्षेत्र भित्रका गाउँ तथा बस्तीहरूलाई प्रशासनिक तथा आर्थिक सेवा केन्द्रको रूपमा आधारभूत स्वास्थ्य तथा अन्य मध्यम स्तरका विशेषज्ञ स्वास्थ्य सेवा, माध्यमिक तह सम्मको शिक्षा, वित्तीय कारोबार गर्ने संस्था, कालेपत्रे सडकमार्गमार्फत् जिल्ला तथा प्रदेश सदरमुकामसँग आवद्धता, मझौला तथा साना उद्योगहरूको स्थापना र सञ्चालन जस्ता प्रशासनिक तथा आर्थिक सेवाहरू उपलब्ध गराउने छन्। यी केन्द्रहरूले प्रदेशका मुख्य शहरहरूमा हुने बसाइसराइलाई समेत कम गराउनेछन्।

जिल्ला सदरमुकाम जिल्ला तहका विकास केन्द्रको रूपमा विकास हुनेछन। प्रदेशमा रहेका ११ जिल्ला सदरमुकाममा पालिका केन्द्रमा उपलब्ध सेवाहरूको अतिरिक्त नागरिकता र पासपोर्ट सेवा प्राप्त गर्ने थप प्रशासनिक सुविधा हुनेछन् र यिनीहरू जिल्ला तहका विकास केन्द्र हुनेछन्।

प्रदेश राजधानी पोखरा प्रादेशिक विकास केन्द्र हुनेछ। पोखरा प्रदेशको राजधानीसमेत भएकोले यसको प्रशासनिक, आर्थिक र राजनीतिक प्रभाव समग्र प्रदेशमा पर्न जाने र प्रादेशिक विकास केन्द्रको रूपमा विकास भई प्रदेशबाहिर पनि यसको प्रभाव क्षेत्र विस्तार हुनेछ। यसरी चार तहका प्रशासनिक तथा आर्थिक विकास केन्द्रहरूको विकासले प्रदेशमा सन्तुलित तथा समन्यायिक विकास हुनेछ।

सारमा समन्यायिक विकास गण्डकी प्रदेश सरकारको आर्को महत्वपूर्ण गन्तव्य हो। यो प्रदेशका सबै व्यक्तिलाई समान अवसर दिने बाटो हो। यो नीति तथा कार्यक्रममार्फत पछाडि परेका/पारिएका तथा विपन्न व्यक्ति, समुदाय र भूगोलका आवश्यकता पूर्ति गर्ने र जातीय, भाषिक, लैङ्गिक तथा भौगोलिक विभेद उन्मुलन गर्ने विकास अवधारणा पनि हो। यसका लागि गण्डकी प्रदेश सरकारले प्रदेशभित्र क्षेत्रीय सन्तुलन तथा समन्यायिक विकास गर्न चार तहका विकास केन्द्र जस्तैः वडा तहका विकास केन्द्र, पालिका तहका विकास केन्द्र, जिल्ला तहका विकास केन्द्र, र प्रदेश तहका विकास केन्द्र विकास गर्दै जानु उपयुक्त देखिन्छ।

६. समृद्धिका लागि दश विकास (Growth Axis) अक्ष (मेरुदण्ड)को विकास

गण्डकी प्रदेशमा सन्तुलित विकासका लागि सडक यातायातसँग आबद्धता गर्दै दश विकास अक्ष तथा मेरुदण्ड (Growth Axis) विकास हुनेछन्। तिनिहरूको यस प्रकार हुनेछन :

मुग्लिङ–दमौली–पोखरा–कुश्मा–बागलुङ–बुर्तिबाङ पातिहाल्ने विकास अक्षः यो विकास अक्ष प्रदेशको मध्यभागमा पूर्व पश्चिम फैलिएको छ। यस विकास अक्षले मुग्लिङ, आँबुखैरेनी, डुम्रे, दमौली हुँदै पोखरासम्म पृथ्बी राजमार्गलाई पछ्याउँछ भने पोखराबाट बागलुङसम्म भूपी शेरचन राजमार्ग र त्यसपछि मध्यपहाडी लोकमार्गमा समाहित भएर बुर्तिबाङ्, ढोरपाटन हुँदै कर्णाली प्रदेशको रुकुमतर्फ लाग्दछ। यस विकास अक्षले विशेष गरी तनहुँ, कास्की, पर्वत र बागलुङ गरी चार जिल्लाको विकासमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नेछ।

कोरला–जोमसोम–बेनी–कुश्मा–पोखरा–भीमाद–डेढगाउ–झ्यालबास–दुम्कीबास–त्रिवेणी विकास अक्षः यस विकास अक्ष प्रदेशको शिरदेखि पाउसम्म उत्तर दक्षिण फैलिएको निर्माणाधीन विकास अक्ष हो। यो मित्रराष्ट्र चीनको सिमाना कोरला नाकाबाट सुरु भएर मुस्ताङ जिल्लाको लोमन्थाङ, जोमसोम हुँदै बेनी, कुश्मा, पोखरा, तनहुँको भिमाद हँदै, नवलपुर जिल्लाको डेढगाउ, झ्यालबास, दुम्कीबास हुँदै दक्षिणमा मित्रराष्ट्र भारतसँग सिमाना जोडिएको ठाउँ त्रिवेणीसम्म पुग्दछ। यसरी यो विकास अक्षले मित्रराष्ट्र चीन र भारतसँग जोडिने गरी ६ जिल्लाका मुख्य शहरहरूसम्म यातायातको पहुँच स्थापित गराई सामाजिक आर्थिक क्रियाकलापलाई गतिशील बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नेछ र यो प्रदेशको दोस्रो महत्वपूर्ण जीवनरेखाको रूपमा विकास हुनेछ। यस विकास अक्षको सहायक खण्ड पूर्वमा म्याग्दीको बेनी हुदै पश्चिममा दरबाङ्गसम्म विस्तार हुनेछ। उत्तरको कोरला र दक्षिणको त्रिवेणीमा अन्तर्राष्ट्रिय भन्सार केन्द्र स्थापना र सञ्चालन हुँदा यो मार्ग व्यापारिक मार्गको रूपमा पनि विकास हुनेछ।

पोखरा–पुतलीबजार–वालिङ–गल्याङ विकास अक्षः यो विकास अक्ष सिद्धार्थ लोकमार्ग पछ्याउँदै पुतलीबजार, वालिङ्ग, गल्याङ र चापाकोट नगरपालिकालाई पोखरा महानगरपालिकालाई जोड्छ। यस क्षेत्रमा पूर्व पश्चिम सिद्धार्थ लोकमार्गको समानान्तर विकास अक्षको विकास गर्नेछ।

अर्मादी – सेतीबेनी – मिर्मी – रुद्रवेणी – रानीघाट – गल्याङ – चापाकोट – देवघाट – गैंडाकोट – कावासोती शालिग्राम सांस्कृतिक विकास अक्षः यो विकास अक्ष कालीगण्डकी करिडोरको समानान्तर रूपमा पर्वतको अर्मादीबाट सुरु भई सेतीवेणी, मिर्मी हुँदै रुद्रवेणी, रानीघाट, गल्याङ, चापाकोट, देवघाटबाट, गैंडाकोट हुँदै कावासोतीसम्म पुग्नेछ। यसले कालीगण्डकी किनाराका तल्लो पुर्बी तटमा रहेका धार्मिक स्थल तथा टारहरूलाई जोड्नेछ। यस सडकले सेतीवेणी, रिडी, रानीघाट, गजेन्द्र मोक्षधाम, देवघाट, केलादीघाट, शालिग्राम आदि धार्मिकस्थललाई जोड्नेछ। यसले कालीगण्डकी नदीको पूर्वी किनारामा रहेका टार तथा नदी निर्मित फाँटहरूको विकासमा सहयोग पुऱ्याउँनेछ। देवघाट दक्षिण गैंडाकोटदेखि तल कालीगण्डकी नदीको पश्चिमपट्टि यस विकास अक्षले आर्थिक विकासमा टेवा दिनेछ। समग्रमा, यस विकास अक्ष पर्वत जिल्लाको दक्षिणी क्षेत्र, स्याङ्जाको पश्चिम क्षेत्र र तनहुँ जिल्लाका पश्चिम क्षेत्र र

नवलपुर जिल्लाको उत्तरपूर्वी क्षेत्रको विकासमा सहयोग गर्ने गरी विकास अक्षको रूपमा विकास हुनेछ।

डुम्रे–बेसीशहर–धारापानी–थोचे–रुइलाभन्जाङ विकास अक्षः यस सडक मार्ग तथा विकास अक्षको डुम्रे-बेसीशहर खण्डको स्तरउन्नति भइरहेको छ भने बेंसीशहर-धारापानी- थोचे-रुइलाभन्जाङ्ग खण्ड निर्माणधीन छ। यस सडक खण्डको निर्माणले डुम्रे -बेसीशहर- धारापानी-थोचे-रुइलाभन्जाङ्गबीचका चार जिल्ला तनहुँ, लमजुङ र मनाङ र गोरखाका उत्तर पूर्वी क्षेत्रको विकासमा सहयोग गर्नेछ।

बेनीघाट–आरुघाट–श्रीर्दिवास–सामागाउँ–रुइलाभन्जाङ विकास अक्षः यो गोरखा जिल्लाको पूर्वी भागमा निर्माणाधीन उत्तर दक्षिण सडक मार्ग तथा विकास अक्ष हो। यो उत्तरमा चीनको सीमासम्म र दक्षिणमा पृथ्वी राजमार्गसम्म फैलिने छ र गोरखा जिल्लाको विकासको मेरुदण्ड हुनेछ। यो मार्ग मित्रराष्ट्र चीनलाई जोड्ने सबभन्दा छोटो मार्ग हुनेछ।

पोखरा चक्रपथ विकास अक्षः पोखरा महानगरपालिका वरिपरिको बृहत्तर क्षेत्रमा करिब ११० किलोमिटर लामो पहिलो चक्रपथ निर्माण हुनेछ र उक्त चक्रपथको वरिपरि आर्थिक क्रियाकलाप बढ्न गई पोखरा भित्रको भिडभाड वाह्य क्षेत्रतर्फ स्थानान्तरण भई सन्तुलित विकास हुनेछ। यस विकास अक्ष शहर केन्द्रित जनसंख्यालाई पोखराको वाह्य क्षेत्रमा व्यवस्थापन गर्ने गरी विकास हुनेछ।

पोखरा महानगर वरिपरि स्याटलाइट शहरहरूको दोस्रो चक्रपथ विकास अक्षः पोखरा महानगर वरिपरिका साना शहरहरू जस्तै, लमजुङको मध्यनेपाल, तनहुँको शुक्लागण्डकी, स्याङ्जाकाको पुतलीबजार, पर्वतको कुस्मा र कास्कीको मादी करिडोर क्षेत्रलाई पोखरा महानगरका स्याटलाइट शहरको रूपमा विकास हुनेछन। यी स्याटलाइट शहरहरूलाई जोड्न पोखरा महानगरको वरिपरि दोस्रो चक्रपथ निर्माण हुनेछ र दोस्रो चक्रपथको वरिपरि आर्थिक क्रियाकलाप सञ्चालन गरी पोखरा महानगपालिकामा बढ्दै गएको जनसंख्याको चापलाई कम गर्नेछ।

प्रदेशका सबै जिल्ला समेट्ने तेस्रो प्रदेश चक्रपथ विकास अक्षः पोखरा महानगरलाई केन्द्रविन्दु मानी गण्डकी प्रदेशका सबै ११ जिल्लालाई समेट्ने गरी गण्डकी प्रदेश सरकारले तेस्रो प्रदेश चक्रपथको निर्माण गर्नुपर्नेछ। यो मुग्लिनमा त्रिशुली नदीको उत्तरबाट सुरु हुँदै गोर्खा जिल्लाको आरुघाटबाट उत्तरतर्फ लाग्दछ र सामागाउसम्म पुगी मनाङको धारापानी हुदै थोराङपाशबाट मुस्ताङ्ग जिल्लाको जोमसोम, पर्वत जिल्लाको कुश्मा-फलेवास हुदै स्याङ्जा जिल्लाको गलेङ-चापाकोट पार गर्दै तनहुं जिल्लाको पुटारबाट नवलपुर जिल्लाको गैडाकोटसम्म पुग्दछ र पुन तनहु जिल्लाको देउघाट हुंदै मर्स्याङदी नदीको उत्तरबाट मुग्लिङमा आएर जोडिन्छ। यस प्रदेश चक्रपथले प्रदेशको विकास शहरबाट गाउतर्फ लैजान मदत गर्दछ।

चार अन्तराष्ट्रिय विमानस्थल बिच बृहत्तर आर्थिक क्षेत्रको निर्माणः प्रदेश सरकारले नेपाल सरकार, लुम्बिनी प्रदेश सरकार र बागमती प्रदेश सरकारसँग समन्वय र सहकार्य गरी चार वटा अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल बिचको क्षेत्रलाई बृहत्तर आर्थिक क्षेत्रको रूपमा विकास गर्नु आवस्यक देखिन्छ। पूर्वपश्चिम लोकमार्गको नारायणगढ-बुटवल खण्ड चार लेनमा स्तरोन्नति भइरहेको छ। यसै प्रकारले अन्य सडकहरू पनि स्तरोन्नति हुने क्रममा

छन् । गुणस्तरीय सडक संजाल विकास भैसकेपछि चार वटा अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलहरूः काठमाडौं, पोखरा, भैरहवा र निजगढ एक आपसमा जोडिने छन् र यिनीहरू बिचको भूभागमा बृहत्तर आर्थिक क्षेत्र निर्माण हुनेछ। गण्डकी प्रदेशको नवलपुरदेखि मुग्लिङ, डुम्रे, दमौली, खैरेनीटार, कोत्रे, पोखरा, पुतलीबजार, वालिङ, मिर्मी र राम्दीसम्मको क्षेत्रमा व्यापारिक र व्यावसायिक गतिविधि बढ्न गई बृहतर आर्थिक क्षेत्रको विकास हुनेछ।

सारमा प्रदेशमा विकास हुने नौ विकास अक्ष र एक बृहत्तर आर्थिक क्षेत्रको समानान्तर हुने गरी विद्युतका ट्रान्समिसन लाइन, टेलिफोन लाइन, इन्टरनेट लाइन विस्तार हुनेछन् । सडकको दायाँ वायाँमा होटेल, रेस्टुराँ, विद्यायल, महाविद्यालय, व्यापारिक भवन, मझौला खाले उद्योग आदिको विकास हुनेछ। यी सडक मार्गको दुबैतर्फ बस्तीहरूको विकास भई ब्यवस्थित शहरीकरण हुनेछ र प्रदेशमा सन्तुलित विकास भई समृद्धिको यात्रा सहज हुनेछ।

७. समृद्धिको अनुभूति

समृद्धिको दीर्घकालीन यात्रामा प्रदेशमा आर्थिक कृयाकलाप बढन गई औद्योगीकरणले गति लिनेछ, नवप्रर्वतनले नयाँ प्रविधि ल्याउनेछ, प्रदेश भित्र र बाहिरको आबद्धता सघन हुनेछ, हरेक व्यक्ति सिप र जाँगरले युक्त भई उद्यममा लाग्नेछ, शिक्षा उद्योग र बजारसंग जोडिनेछ, अध्ययन र अनुसन्धानले ल्याएको नयाँ प्रविधि उद्योगसँग जोडिनेछ र प्रदेशले उच्च उत्पादन र उत्पादकत्व प्राप्त गर्नेछ। प्रदेशको आर्थिक वृद्धिदर उच्च हुनेछ। प्रदेशका प्रत्येक नागरिकले अनुभूति गर्ने गरी प्रतिव्याक्ति आम्दानी बढनेछ। यो आम्दानी तल्लो आय भएका विकसित मुलुक बराबरको आम्दानि हुनेछ र प्रदेशका प्रत्येक नागरिकले आर्थिक समृद्धिको अनुभूति गर्नेछन ।

प्रदेश आर्थिक समृद्धिमा जाँदा कृषि क्षेत्रको कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा योगदान घटनेछ र उद्योग क्षेत्रको योगदान उल्लेख्य रूपमा वृद्धि हुनेछ। धनी र गरिब बिचको विभेद न्यून हुनेछ। सबै घर परिवारका सदस्यले एउटै मापदण्डका खानाखान, उस्तै गुणस्तरका कपडा लगाउन, वालबच्चालाई एउटै गुणस्तरका विद्यालयमा पढाउन, हिड्डुलको लागि आफै गाडी चालाई जान सक्षम हुनेछन र समृद्ध नागरिकको अनुभूति गर्नेछन् ।

समृद्धिका विभिन्न आयामसंगै व्यक्तिको अपेक्षित आयुमा उल्लेख्य वृद्धि हुनेछ। औषधि विज्ञानको विकासले कडा रोगहरूको पनि उपचार हुनेछ। झाडा पखाला र सरुवा रोग जस्ता रोगवाट हुने मृत्यु न्यून हुनेछ र व्यक्ति जन्मदाको अपेक्षित आयु बढनेछ। प्रदेशका सबै नागरिक साक्षर हुनेछन्। सबै वालवालिका विद्यालयमा हुनेछन् । श्रमशक्ति सहभागिता दर बढेर जानेछ। बेरोजगारी दर शून्य प्रतिशतमा झर्नेछ। रोजगारीमा औपचारिक क्षेत्रको हिस्सामा बढोत्तरी हुनेछ।

पूर्वाधार विकासमा पनि उल्लेख्य प्रगति हुनेछ। कालोपत्रे सडकको बस्ती स्तरमा विकास हुनेछ। सडकहरू चौडा, सफा र दायाँवायाँ हरियाली सहितका हुनेछन् । सुरुङ्ग प्रविधिको विकास भई घुमाउरा बाटाहरू सोझा हुनेछन् । पहाडी धरातलमा पनि रेलमार्गको निर्माण हुनेछ र रेलमा यात्रा गर्ने हाम्रा सपना यर्थाथमा बदलिने छन् । सबै नागरिकको घरमा आधुनिक उर्जाको पँहुच पुग्नेछ। सुद्ध खानेपानी, स्वास्थ उपचार, शिक्षा, विद्युत, टेलिफोन, इन्टरनेट र यातायात जस्ता आधारभूत सेवाहरूमा सबै नागरिकको सहज पँहुच हुनेछ। कृषि क्षेत्रको

आधुनिकीकरण भई उच्च उत्पादकत्व प्राप्त हुनेछ र कृषि पनि नाफामूलक व्यावसायमा रुपान्तरण हुनेछ। प्रदेशमा हुने आर्थिक तथा भौतिक विकासले हरेक व्यक्तिमा समृद्धिको अनुभूति गराउने छन्।

सारमा हालका विकसित मुलुकका जनता सरहको आम्दानी र जिवनस्तर विकास गर्नु र प्रदेशका प्रत्येक नागरिकले आर्थिक समृद्धि प्राप्त गर्नु समृद्धिको अनुभूती गर्नु हो।

८. सुखको अनुभूति

सबै नागिरकका लागि चाहिने आधारभूत सेवाहरू जस्तैः गास, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ, सुरक्षा, पोषण, सरसफाई, खानेपानी, विद्युत, टेलिफोन, इन्टरनेट, यातायात आदिको व्यवस्था हुनेछ। निरपेक्ष गरिबी, मानव गरिबी र बहुआयमिक गरिबी शून्य विन्दुमा झर्नेछन्। बालबालिका, महिला, तथा जेष्ठ नागरिकमा रहेको कुपोषणको अन्त हुनेछ। आफ्नै स्वामित्वको आवासमा बस्ने नागिरकको संख्या उल्लेख्य बृद्धि हुनेछ। बालबालिका दुब्ला, ख्याउटे र पुडका हुने छैनन्। महिला, बालबालिका र जेष्ठ नागरिकले भोगेका हिंसा न्यून हुनेछन। सबै नागरिक स्वास्थ बीमा र सामाजिक सुरक्षा भित्र सामेल हुनेछन्। सबै नगारिकले खाद्य सुरक्षा, मानव अधिकार, वाकस्वतन्त्रता, हिंडड्लको स्वतन्त्रता र स्वच्छ वातावरणको उपलब्धता महसुस गरी सुखको अनुभूति गर्नेछन्।

सारमा प्रदेशका सबै जनताले आफ्नो जिवन जिउन चाहिने गास, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ, सुरक्षा, पोषण, सरसफाई, खानेपानी, विद्युत, टेलिफोन, इन्टरनेट, यातायात आदिको सर्बसुलभ पहुँच र आवश्यकता अनुसार उपभोग गरी सन्तुष्ठ हुनु सुखको अनुभूति हुनु हो।

९. निष्कर्ष

समृद्धि एक उन्नत अवस्था हो जहाँ वुद्धि र विवेकको उच्चतम अभ्यास भएको हुन्छ, सबैलाई रोजगार उपलब्ध हुन्छ, हरेक व्यक्तिले आफ्नो आत्मसम्मान महसुस गरेको हुन्छ र अनुसन्धानले नयाँ प्रविधी सृजना गरी जनतालाई धनी र सुखी बनाएको हुन्छ। समृद्धि मानिसको वुद्धि, सृजना, मेहनत, काम र उत्पादनको उपज हो। हरेक नागरिकले प्राप्त गरेको ज्ञानलाई सिपमा बदल्ने, सिपलाई रोजगारमा बदल्ने, रोजगारलाई उत्पादनमा बदल्ने, उत्पादनबाट आउने लाभांश मानव कल्याण र नवप्रर्वतनमा लगाउने र उत्पादन प्रकृयालाई निरन्तर अद्यावधिक गरी परिस्कृत गर्नु समृद्धि प्राप्त गर्ने उत्तम माध्यम हो। गण्डकी प्रदेश सरकारको भावी गन्तव्य जनताले लामो समयदेखि प्रतीक्षा गरेको समृद्ध प्रदेश र सुखी नागरिक निर्माणमा दत्तचित्त भएर लाग्नु उपयुक्त देखिन्छ।

विकास, मानव संसाधन व्यवस्थापन र प्रदेश लोकसेवा आयोग

डा. रघुराज काफ्ले*

सारसंक्षेप

विकास सर्वत्र अपेक्षित विषय हो । विकासलाई हाँक्ने एक महत्वपूर्ण पक्ष मानव संसाधन हो । सक्षम, गतिशील, सकारात्मक र उत्पादनशील जनशक्तिको उपलब्धता तथा त्यसको सही परिचालन मुलुक विकासको मुख्य आधार बन्न सक्छ । सरकारले नागरिकलाई विभिन्न प्रकारका सेवा प्रवाह गर्नुका अतिरिक्त विकास निर्माणको नेतृत्व पनि गर्दछ । प्रदेश सरकार प्रतिनागरिकको उच्च विश्वास तथा अपेक्षा छ भने संविधानले पनि प्रदेशलाई धेरै जिम्मेवारी प्रदान गरेको छ । ती जिम्मेवारीलाई पूरा गर्न प्रदेशले दीर्घकालीन लक्ष्य सहितको विकास योजना कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । प्रदेश लोक सेवा आयोगले पदपूर्ति गर्ने कर्मचारीले समग्र प्रदेशको सेवा प्रवाह, विकास र सुशासन कायम गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ । कर्मचारीतन्त्र र विकासका बिच प्रत्यक्ष एवम् सकारात्मक सम्बन्ध रहन्छ । प्रदेशद्वारा निर्धारित विकास लक्ष्य हासिल गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगले सक्षम मात्र होइन इमान्दार, सदाचारी, सकरात्मक सोच र राष्ट्रप्रेमले ओतप्रोत कर्मचारी छनौट गर्नु पर्दछ । त्यसका लागि विद्यमान कर्मचारी छनौट प्रणालीमा समेत पुनरावलोकनको आवश्यकता देखिन्छ ।

विकास

आम मानिसका लागि कर्णप्रिय, चलनचल्तिको र अपेक्षित शब्द हो विकास । विकासमा सबैको ध्यान, चिन्तन र चिन्ता भए तापनि यो निकै अप्ठ्यारामा फुल्ने फूलजस्तो प्राप्त गर्न कठिन छ। कतिपय देशले वुद्धिमत्ता ढङ्गबाट यसलाई प्राप्त गरेका छन् भने कतिपयको लागि यो मृगतृष्णा बनेको छ। तर, कुनै पनि मुलुकले हरेस खाएको अवस्था भने छैन। किनकि विकासको सम्भावना यत्रतत्र छ, यसको आयाम र स्वरुप पनि गतिशील छ । विकास उन्नति, प्रगति, सकारात्मक परिवर्तन, सुधार र समृद्धिको अवस्था हो । यो सापेक्ष हुन्छ । समयक्रमसँगै यसको स्वरूपमा पनि परिवर्तन हुदै आएको छ। विकासको जीवनचक्र हुन्छ त्यसैले होला कुनै पनि मुलुक सधै गरिब र सधै धनी रहिरहन सक्दैन । विकासका सन्दर्भमा विश्व मानचित्रमा देखिएका विभिन्न आरोह अवरोहले एक प्रकारको जोखिम र रोचकता थपेको छ ।

बिसौं शताब्दीको सुरुमा वस्तुवादको बखान गर्दै उदाएकी आयन रैड एक चर्चित दार्शनिक हुन । उनको विशेष जोड स्वतन्त्र अर्थव्यवस्था, वैयक्तिकता तथा निजी सम्पत्तिमा देखिन्छ। उनले विकासको आधार स्वतन्त्र अर्थव्यवस्था हो भन्ने मान्दथिन्। प्रसिद्ध दार्शनिक एवम् साम्यवाद्का पिता कार्लमार्क्सले सन् १८६७ मा

*पूर्व उपाध्यक्ष, प्रदेश नीति तथा योजना आयोग, गण्डकी प्रदेश

लेखेको पुस्तक दास क्यापिटलमा पुँजीले विकासको आधार श्रमिक अर्थात मानव संशाधन हो साथै अतिरिक्त मूल्यको सृजनाले विकास ल्याउने र त्यो केवल श्रमिकबाट सम्भव छ भनेका छन्। उनले यस पुस्तकका माध्यमबाट कसरी मूल्यको सृजना हुन्छ र अन्ततः राष्ट्रमा कसरी पुँजीवादबाट सम्यवाद आउँछ भनि अर्थाएका छन्। विकास अर्थशास्त्री माइकल टोडारेको भनाइमा विकास वास्तवमा आर्थिक विषय मात्र होइन, यो बहुआयामिक प्रक्रिया हो जसले सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्रको पुर्नगठन र पुर्नअभिमुखीकरणलाई समेट्दछ। उनको विचारमा गरिबी, बेरोजगारी, असमानता घट्दै गएको र आर्थिक वृद्धि बढ्दै गएको अवस्था विकास हो।

विकासलाई विभिन्न कालखण्डमा विविध ढङ्गबाट परिभाषित गरिएको छ। कहिले प्रतिव्यक्ति आय, कहिले आर्थिक वृद्धि तथा ग्रार्हस्थ उत्पादनमा वृद्धि, जीवनको भौतिक गुणस्तर सूचकाङ्क, आधारभूत आवश्यकताको सिद्धान्त, मानव विकास सूचकाङ्क आदि। पछिल्लो समयमा दिगो विकासको अवधारणा प्रयोगमा आएको छ। यसले मूलत समृद्धिको खोजी गर्दा मानिस, ब्रह्माण्ड, शान्ति र साझेदारी साथ साथ जानुपर्ने तर्क गरेको छ। यसैलाई अहिले विश्वव्यापी विकास गन्तव्यको रूपमा लिईएको छ।

मानव साधन र विकास

मानव साधनको चरित्र विशिष्ट हुन्छ, यो चलायमान र चेतनाले भरिएको हुन्छ, परिवर्तन यसको स्वभाव हो। मानव साधनले अन्य साधनको पहिचान, समन्वय र व्यवस्थापन गरी अपेक्षित नतिजा प्राप्त गर्दछ। यसले कुनै पनि उत्पादनका साधनको न्यूनतालाई सम्वोधन गर्ने विशिष्ट क्षमता राख्दछ। त्यसैले मानव साधन सक्षम, सबल र प्रचुर छ भने कुनै पनि प्राकृतिक साधन वा उत्पादनका साधनको न्यूनताले मुलुक पछाडि पर्नु पर्दैन भन्ने तथ्यहरू यस अघि नै प्रमाणित भएको छ। मानव विकास नै विकासको साध्य भए पनि यसलाई साधन र साध्य दुवै रूपमा बुझिन्छ। कुनै पनि मुलुक विकासको मार्गमा हिंड्नका लागि उसमा निहित मानव पुँजीको ठूलो महत्व रहन्छ। मानव साधनमाथि जति लगानी बढाउन सक्यो यसले त्यति उच्च प्रतिफल दिन सक्छ।

पन्ध्रौं योजनाले नेपालको संविधानले परिकल्पना गरेको समाजवाद् उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्र विकासको लागि आवश्यक प्रमुख साधन नै जनशक्ति हो भनेको छ। संविधान प्रदत्त मौलिक हक अन्तर्गतको रोजगारीको हकलाई कार्यान्वयन तथा दिगो विकासका लक्ष्यहरू २०३० ले राखेको सम्मानजनक रोजगारीको लक्ष्य हासिल गर्न समेत शिक्षालाई सीपसँग, सीपलाई उत्पादनसँग, उत्पादनलाई बजार तथा बजारलाई रोजगारी, अवसर र आर्थिक विकाससँग जोड्न मानव संसाधन विकासमा जोड दिइएको छ। पन्ध्रौं योजनाको सोचमा दक्ष, कुशल, सीपयुक्त र उत्पादनशील मानव संसाधनको विकास गर्ने र योजनाको लक्ष्यमा बजारको माग र आपूर्तिबिच सन्तुलन कायम गर्दै सामाजिक तथा आर्थिक रुपान्तरणका लागि मानव संसाधनको विकास गर्ने उल्लेख छ। यसबाट पनि प्रष्ट हुन्छ कि पन्ध्रौं योजनाले मानव संसाधन विकासलाई प्रत्यक्षत मुलुकको आर्थिक रुपान्तरणको संवाहकको रूपमा हेरेको छ।

इन्भेषटोपेडियामा श्रमिकसँग रहेको ज्ञान, सिप र अनुभवलाई मानव संसाधन भनेर बुझ्नु पर्दछ भनी जनाइएको छ। यसले मानव पुँजीले आर्थिक वृद्धिमा योगदान गर्दछ, मानव साधनमा गरिएको सीप र ज्ञानसम्बन्धी

लगानीले उत्पादकत्व वृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउँदछ भनी उल्लेख गरेको छ। टी. सुउल्तजले सन् १९९२ मा विभिन्न मुलुकहरूको विकासका बारेमा गरेको अध्ययनले मानव पुँजीको आर्थिक विकास र गतिशीलतामा निकै महत्वपूर्ण योगदान रहन्छ भन्ने निष्कर्ष निकालेको छ। तर यस्तो वृद्धि तथा विकासलाई कसरी मुलुकको सबै भागमा लाभ पुग्ने गरी उपयोग गर्न सकिन्छ भन्ने प्रश्न सिर्जना गरेको छ । यसरी नै मानव पुँजीका सम्बन्धमा वेनहाविव र स्पाइजेलले सन् १९९४ मा विभिन्न मुलुकमा गरेको अध्ययनमा पनि मानव पुँजीको प्रभाव प्रति एकाइ उत्पादनमा पर्न जाने भएकाले यसको विकासमा लगानी बढाउने र सदुपयोग गर्नेमा ध्यान दिनु जरुरी छ भनिएको छ। त्यस्तै युरोपियन युनियनका मुलुकमा सन् २०२० मा गरिएको एलिना पेलिनेस्क्युको अध्ययनले स्मार्ट, दिगो र समावेशी विकास तथा वृद्धि हासिल गर्नका लागि ज्ञान, सिप, र क्षमता भएको मानव पुँजी चाहिने र त्यसका लागि तालिम एवम् क्षमता विकासमा लगानी गर्नु पर्दछ भन्ने निचोड निकालेको छ। यी प्रतिनिधिमूलक अध्ययन तथा अनुसन्धानको निष्कर्ष विकासमा मानव साधनको विहङ्गम योगदान रहन्छ भन्ने नै हो। यो मात्रै एक जीवन्त एवम् सजीव साधन हो। यसमा निखारता ल्याउन पर्याप्त लगानी आवश्यक छ। साथै मानव साधनको उपयोगमा पनि विशेष ध्यान दिनुपर्दछ। त्यसैले मानव साधनको प्राप्ति, विकास, परिचालन र उपयोग सही ढङ्गमा भयो भने त्यसले मुलुकको विकासको अपेक्षा पूरा गर्न लामो समय कुर्नु पर्दैन। तर यस आलेखमा समग्र मानव संसाधनको विषयमा केही चर्चा गरिए तापनि मूलत सार्वजनिक प्रशासनमा संलग्न हुने जनशक्ति र त्यसको उचित व्यवस्थापनका विषयलाई केन्द्रविन्दुमा राखिने छ।

सार्वजनिक प्रशासन :

सार्वजनिक प्रशासन सरकारी प्रशासन हो। सरकारको तर्फबाट गरिने समग्र कार्य एवम् गतिविधि नियमित, आकस्मिक र विकासात्मक कार्यहरूसँग सम्बन्धित प्रशासन नै सार्वजनिक प्रशासन हो। परम्परागत रूपमा यस अवधारणाको सुरुवात राज्यको अवधारणासँगै भएको मानिन्छ। सार्वजनिक प्रशासनलाई संरचनात्मक एवम् कार्यात्मक रूपमा वुझ्नु पर्दछ। सार्वजनिक प्रशासन सामान्य, कर्मचारी, आर्थिक र विकास प्रशासनको समष्टि हो। यो एक पद्धति एवम् प्रक्रिया पनि हो। यसको लक्ष्य तथा उद्धेश्य परिपूर्ति गर्ने, यसलाई चलायमान बनाउने कार्यमा मानव संसाधन तथा कर्मचारीको मुख्य भूमिका रहेको हुन्छ। कर्मचारी कुनै पनि प्रशासनका केन्दविन्दु हुन। भन्ने गरिन्छ कुनै पनि मुलुकको विकास र सेवा प्रवाहको अवस्थाको मूल्याङ्कन त्यहाँको प्रशासनको सक्षमता, सबलता तथा प्रभावकारितामा निर्भर हुन्छ। त्यसै गरी प्रशासनको सक्षमता र प्रभावकारिता त्यहाँ उपलब्ध कर्मचारीमा निर्भर रहन्छ।

जनमुखी तथा, जनमैत्री विकास, नयाँ सार्वजनिक सेवा र व्यवस्थापनका नविन आयामको अवधारणा, लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताको अवलम्बन, प्रविधिमा आएको विकास तथा विस्तार, विश्वव्यापीकरण, भौतिक पूर्वाधारमा भएको विकास, सुशासन, मानव अधिकार, जनचेतनामा भएको वृद्धि, बढ्दो जनअपेक्षा र परिवर्तित समाजको चाहना अनुरुप सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवसायिक, प्रभावकारी, सुशासनमुखी एवम् सक्षम बनाउन लोक सेवा आयोगको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ।

कर्मचारीतन्त्र :

सामान्य अर्थमा कर्मचारीद्धारा सञ्चालन गरिने शासनलाई कर्मचारीतन्त्र भनिन्छ। राज्य सञ्चालनको सवालमा कर्मचारीको निकै महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ। फ्रान्सेली विद्धान म्याक्स वेवरले कर्मचारीतन्त्रलाई शासन सञ्चालन प्रक्रिया एवम् परिपाटीको रूपमा बुझाएका छन् । कर्मचारीतन्त्र व्यवसायिक, तटस्थ, निष्पक्ष, योग्यता प्रणाली, सक्षम, नियम कानुनमा आवद्ध भई अभिलेखवद्ध वृत्तिपथ भएको औपचारिक संयन्त्र हो । राज्य एवम् सरकारको तर्फबाट प्रवाह गरिने सबै प्रकारका सेवा प्रवाह गर्ने प्रशासनको मेरुदण्डको रूपमा कर्मचारी रहन्छन् । डेनहार्ट एण्ड डेनहार्टले साँचो अर्थमा लोकतन्त्रको वितरक कर्मचारीतन्त्र हो भनेका छन् ।

सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमबाट मुलुकमा सुशासन, विकास र समृद्धिको आकाङ्क्षा पूरा गर्न नेपालको संविधान जारी भए पछि मुलुकमा तीन तहको सरकार सहितको सङ्घीयता लागु भएको हो । सङ्घीयतालाई लोकतन्त्रको नविन एवम् विकसित संस्करण पनि भन्ने गरिन्छ। यसलाई जीवन्त, गतिशिल व्यवस्थित एवम् अनुभूतिजन्य बनाउने संयन्त्र कर्मचारीतन्त्र हो ।

सिंहदरवारको शक्ति, संरचना, सबाल, सेवा र सुविधा जनताको नजिकको वडा तहसम्म सङ्घीयताले विस्तारित गरेपछि मुलुकमा विकासको ढोका खोल्न र त्यसलाई जनकेन्द्रित, जनउत्तरदायी तथा जनमैत्री बनाउने कार्यमा सघाउने कर्मचारीतन्त्रले हो ।

कर्मचारीतन्त्रको व्यवस्थापनका सन्दर्भमा काम गर्न संवैधानिक निकायको रूपमा सङ्घमा लोक सेवा आयोग र सातै प्रदेशमा एक/एक प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने व्यवस्था संविधानले गरेको छ। यसलाई संस्थागत गर्न आवश्यक कानुनहरू निजामती सेवा ऐन नियमावली समयमै तर्जुमा गरी यस विषयमा तीनै तहको सरकारमा रहने कर्मचारीको समयानुकूल, वस्तुनिष्ट तथा वैज्ञानिक व्यवस्थापनका लागि सम्बन्धित निकायहरूले सक्रियताका साथ भूमिका खेल्नु पर्दछ ।

कर्मचारीतन्त्र र विकासको अन्तरसम्बन्ध :

कर्मचारीतन्त्रको प्रमुख जिम्मेवारी भनेको नागरिकलाई राज्यको तर्फबाट प्रदान गरिने सेवा सहज रूपमा प्रवाह गर्ने र मुलुकलाई सर्वाङ्गीण आयाममा समृद्ध बनाउने हो । कर्मचारीतन्त्रले परम्परागत अनुभव, विकासका नवीनतम मान्यता तथा जनप्रतिनिधिको भावनाबमोजिम योजना कोर्ने र त्यसलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी बहन गर्नु पर्दछ। हाम्रो जस्तो विकासोन्मुख मुलुकमा योजना तर्जुमामा पनि केही कमजोरी होलान् तर कार्यान्वयन पक्ष नै हाम्रो सबैभन्दा ठूलो चुनौती हो । योजना बनाउने तर त्यसलाई कार्यान्वयन गर्न नसक्ने यसको मूलभूत समस्या हो। कार्यरत जनशक्तिको क्षमता, दक्षता, इमान्दारिता, गतिशीलता, सकारात्मकता, सिर्जनशीलता र अपनत्वले विकासमा ठूलो अर्थ राख्ने तथ्य विभिन्न अध्ययनहरूले उजागर गरेका छन्। हाम्रा कुनै पनि आवधिक योजनाहरूको कार्य प्रगति उत्साहजनक छैनन्। वार्षिक योजनाको कार्यान्वयनमा पनि धेरै कमजोरी दोहोरिएका छन् । पुँजीगत खर्च र दीर्घकालीन प्रतिफल दिने विषयमा हुने खर्च अत्यन्त न्यून छ। यसको पछाडि जे जति कारण देखाए पनि मुलतः हाम्रो शासकीय क्षमता र त्यसमा पनि कर्मचारीतन्त्रमा

विद्यमान कमजोरी हो भन्नु अत्युक्ति हुँदैन ।

गुवो छु र जोनाथन ओल्ड लगायतले सन् २०२१ मा गरेको अध्ययनमा विश्वमा कुनै पनि उच्च आय भएको मुलुक छैन जसमा उच्च दक्ष कर्मचारी संयन्त्र नहोस भन्ने निष्कर्ष निकालिएको छ। दोस्रो विश्वयुद्धपछिको सबल कर्मचारीतन्त्रको र मुलुकको आर्थिक वृद्धिको सम्बन्ध विश्लेषण गर्दा जुन मुलुकमा कर्मचारी छनौट र बढुवामा योग्यता प्रणालीलाई प्रभावकारी रूपमा अवलम्बन गरिएको छ त्यस मुलुकको आर्थिक वृद्धि उच्च छ। दोश्रो विश्वयुद्धपछि पूर्वी एसियाका केही देशमा आर्थिक चमत्कार भयो। इभान्सले सन् १९९५ र उ कुमिङ्गस्ले सन् १९९९ मा गरेको अध्ययनबाट के देखिन्छ भने नागरिक, राजनीति र निजी क्षेत्रका बीचमा विशेष सम्बन्धहरू स्थापना गराई त्यहाँको कर्मचारीतन्त्रले विकास र उच्च वृद्धिलाई हासिल गर्न ठूलो मद्धत गरेको देखिन्छ। यस तथ्यलाई एम्सडनको १९८९ र वाडेको १९९० को अध्ययनले समेत पुष्टि गरेको छ।

कर्मचारीतन्त्रको छनौट, क्षमता अभिवृद्धि तथा प्रोत्साहन र आर्थिक वृद्धि, विकास र सेवा प्रवाहका बिच गहिरो अन्तरसम्बन्ध रहन्छ। जुन मुलुकमा कर्मचारी छनौटमा योग्यता प्रणाली अवलम्वन गरिएको छ, कामको योगदानको आधारमा प्रोत्साहन दिइएको छ, कर्मचारीलाई जिम्मेवार बनाईएको छ उक्त मुलुक सहजै समृद्धिको बाटोमा हिँडेको देखिन्छ। जापान, दक्षिण कोरिया लगायतका मुलुकको विकासमा आएको तरक्कीका पछाडि कर्मचारीतन्त्रको दक्षताको योगदान महत्वपूर्ण छ भनी तिमोथि वेसले लगायतका अध्ययनकर्ताले सन् २०२१ मा गरेको अध्ययनबाट यो तथ्य पुष्टि हुन्छ।

विश्व बैङ्क समूहले सन् २०१९ मा गरेको एक अध्ययनले सरकार सक्षम हुनका लागि सृजनशील कर्मचारीतन्त्रको आवश्यकता पर्दछ भन्ने निचोड निकालेको छ। एगनेस कर्नेल लगायतका टिमले सन् २०२० मा गरेको अध्ययन अनुसार पनि अनुशासित र सक्षम कर्मचारीतन्त्रले आर्थिक वृद्धिमा महत्वपूर्ण योगदान पुर्‍याउँछ भनि देखाएको छ। म्याक्स वेवरले परिकल्पना गरेको कर्मचारीतन्त्रलाई आत्मसात गर्न सकेमा मुलुकमा समृद्धि ल्याउन कर्मचारीतन्त्र सक्षम हुन्छ भनिएको छ। अध्येता क्रिस्टोफर क्लेगले कर्मचारीतन्त्र र आर्थिक विकास नामक एक अध्ययनमा कतिपय मुलुकले सेवा प्रवाह र कार्य सम्पादनका कमजोरीलाई कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धिका माध्यमबाट समाधान गरेको उदाहरण प्रस्तुत गरेका छन्। साथै फ्रान्स, जापान र वोत्स्वानाको विश्लेषण गर्दै ती मुलुकले कर्मचारीतन्त्रमा गरेको सुधारबाट आर्थिक रुपान्तरणमा उल्लेख्य उपलब्धि हासिल गरेको निचोड समेत निकालेका छन्। यसरी कर्मचारीतन्त्र र मुलुकको विकासका बीचमा प्रत्यक्ष एवम् सकारात्मक सम्बन्ध रहेको तथ्य उजागर भएका छन्।

संवैधानिक निकायको रूपमा लोक सेवा आयोग जस्तो संयन्त्र बनाई राख्नुको पछाडि सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउन र विकासमा गति प्रदान गर्न नै हो भन्नेमा कही कतै द्धविधा छैन। त्यसैले कर्मचारीतन्त्रलाई सबल, सक्षम, नतिजामुखी, तटस्थ एवम् पारदर्शी बनाउका लागि राज्यले विशेष ध्यान दिनु पर्दछ। सबल, सक्षम, प्रतिस्पर्धी, उत्प्रेरित, निष्ठावान र गतिशिल कर्मचारीतन्त्रबाट नै मुलुकमा जनअपेक्षा अनुरुपको जनमैत्री विकास गर्न सकिने हुँदा कर्मचारीतन्त्र र विकासबीचको अर्न्तसम्बन्ध कसिलो बनाउन लोकसेवा आयोगले विशेष

भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ। अन्यथा यही संयन्त्र मुलुकको विकासका लागि सहायक बन्नुपर्नेमा बोझ बन्ने, अनियमितताको सत्रु बन्नुपर्नेमा सुत्र बन्ने, नागरिक विश्वासको आधार बन्नुपर्नेमा आलोचनाको शिकार हुने र नागरिकको सहयोगी बन्नुपर्नेमा शासक बन्न खोज्ने अवस्था निर्माण हुनेछ।

गण्डकी प्रदेशका सम्भावना र चुनौती :

नेपालको मध्यभागमा अवस्थित अत्यन्त सुन्दर, शान्त, सभ्य र साँस्कृतिक एवम् सम्भावना नै सम्भावनाले भरिएको गण्डकी प्रदेशमा प्रदेश सरकार स्थापना भएको पाँच वर्ष व्यतीत भएको छ। राज्यको पुनःसंरचनामा साविक गण्डकीका सबै, धवलागिरिको चार जिल्ला र लुम्बिनीको नवलपरासी जिल्लाको बर्दघाट सुस्ता पूर्वको भूभाग समेत ११ जिल्ला समेटेर यो प्रदेश बनेको छ। गण्डकी, धवलागिरि र लुम्बिनी तीन अञ्चलका जिल्लाहरू जोडिँदा यसले भौगोलिक, साँस्कृतिक, वातावरणीय विशिष्टता तथा विविधता थप्न सफल भएको छ। हिमाल, पहाड र तराई समाविष्ट यस प्रदेशमा सबै प्रकारको हावापानी प्राप्त गर्न सकिन्छ। देशको १४.६७ प्रतिशत भूभाग फैलिएको यस प्रदेशले जनसङ्ख्याको १४.५ प्रतिशत र अर्थतन्त्रको ८.९ प्रतिशत अंश ओगट्दछ।

प्रदेश राजधानी पोखरा मुलुकको पर्यटकीय राजधानी पनि हो। मूलत गण्डकीको पर्यटन प्रकृतिमा आधारित छ, तर पनि पर्यटकीय भौतिक सेवा सुविधाहरू विस्तारका लागि निजी क्षेत्रले खर्बौंको लगानी गरेको छ। विदेश तथा स्वदेशका लाखौं पर्यटक यहाँ आउने गर्दछन र आगामी दिनमा अझ यसले तिव्रता पाउने निश्चित छ। पर्यटनलाई प्रदेशले समृद्धिको महत्वपूर्ण आधार स्वीकार गरेको छ। यहाँ जलविद्युत मात्र २०६५० मेगावाट उत्पादन हुन सक्ने अवस्था छ भने वायु उर्जा, सौर्य उर्जा, युरेनियमको प्राप्ति समेतको सम्भावना विश्लेषण गर्दा प्रदेशमा ठूलो मात्रामा उर्जा उत्पादन हुन सक्दछ। हावापानीको अनुकूलता सहित २२.२ प्रतिशत जमिन खेतीयोग्य भएको यस प्रदेशमा कृषिका यावत् सम्भावना छन्। यहाँ खाद्यान्न, नगदेबाली र जडिबुटी उत्पादनको अनुकूलता छ। यहाँ बगेका विशाल नदीबाट सिंचाइ, जलविद्युत, खानेपानी तथा मनोरञ्जनका पूर्वाधार निर्माण गरी लाभ लिन सकिन्छ। साथै नदी प्रणालीमा आधारित विकासका माध्यमबाट प्रदेशले छिट्टै काँचुली फेर्न सक्ने अवस्था छ।

पृथ्वी राजमार्ग, पूर्व पश्चिम राजमार्ग र सिद्धार्थ राजमार्ग चलन चल्तीका पुराना र निकै महत्वपूर्ण राजमार्ग हुन्। यी राजमार्गको सुधार तथा विस्तारको कार्य हुँदैछ। यसका अतिरिक्त कालीगण्डकी करिडोर, शालग्राम करिडोर, मध्यपहाडी लोकमार्ग, हुलाकी मार्ग आदि यसै प्रदेशलाई लाभ दिने गरी निर्माणाधिन छन्। यस्ता रुपान्तरणकारी सडक पूर्वाधारले यस प्रदेशको विकासमा कायापलट गर्ने अनुमान लगाउन सकिन्छ। दक्षिण छिमेक जो केही वर्षमा नै संसारको सबभन्दा ठूलो जनसङ्ख्या भएको मुलुक बन्दैछ। त्यसको अर्थतन्त्र र बजारसँगको सामिप्यता तथा उत्तर छिमेक जुन संसारको सबभन्दा धेरै जनसङ्ख्या भएको र तीव्र आर्थिक वृद्धिले संसारलाई चकित पारेको छ। त्यस्ता मुलुकसँग यस प्रदेशको सीमाना जोडिएको छ। उदयीमान अर्थतन्त्र, नवीन प्रविधि र संसारकै ठूलो उपभोक्ता बजारले उद्योग, कृषि, पर्यटन तथा उर्जाको व्यापारमा ठूलो

लाभ लिन सक्ने सम्भावना उजागर गर्दछ। गण्डकी प्रदेशले अन्तर्राष्ट्रिय उडानका लागि पोखरा क्षेत्रीय अन्तर र्राष्ट्रिय विमानस्थल प्रयोगमा ल्याई सकेको छ भने छिमेकका दुवै मुलुकसँग त्रिवेणी, कोरला, रुईला भञ्ज्याङ्ग र लार्के भञ्ज्याङ जस्ता नाकाहरू व्यवस्थापन गरी आर्थिक उन्नयनको ढोका खोल्ने अवसर छ। यी नाकाहरू भारत र चीन बिचको व्यापारको माध्यम पनि बन्न सक्छन्। लुम्बिनी अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलसँगको निकटता र काठमाडौं, चितवन तथा भैरहवा जस्ता मुख्य सहर तथा व्यापारिक केन्द्रसँगको सहज पहुँचले यस प्रदेशको व्यापार विस्तारमा विशेष महत्व राख्दछ। ५७ प्रतिशत युवाहरू रहेको यस युवा बहुल प्रदेशमा उनीहरूमा निहित ज्ञान, सीप र अनुभवको उपयोगबाट प्रदेशले धेरै लाभ लिन सक्दछ।

प्रदेशमा रहेका सम्भावना तथा अवसरका अलावा चुनौतीको पनि सङ्क्षिप्त समीक्षा आवश्यक छ। उपलब्ध स्रोत साधनको सही परिचालन गर्नु, युवा जनशक्तिको उपयोग उत्पादनमूलक क्षेत्रमा गर्नु, दशकौँदेखि ठूला राजमार्गहरू प्रदेशमा रहे तापनि त्यसलाई सम्वृद्धिको आधार बनाई उद्योगधन्दाको विकास गर्न नसकेको तथ्यलाई आत्मसात गरी राजमार्गलाई औद्योगिक करिडोरका रूपमा विकास गर्नु, आयातमा आधारित प्रदेश अर्थतन्त्रलाई निर्यातमुखी बनाउनु, छिमेकका उदयीमान अर्थतन्त्रका विशाल बजारमा बिक्री हुन सक्ने प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताका वस्तुहरूको उत्पादन बढाई निर्यात गर्नु, प्रदेशको सेवा प्रवाह क्षमतामा सुधार गरी सुशासन प्रत्याभूत गर्नु, सङ्घ र स्थानीय तहसँग व्यावहारिक र नतिजामूलक सम्बन्ध स्थापना गरी प्रदेशको कार्यसम्पादन क्षमतामा सुधार गर्नु आदि जस्ता चुनौतीहरू रहेका छन्।

यहाँका प्रचुर सम्भावनाले भविष्यमा यसलाई विकासमा नमूना प्रदेश बनाई समग्र मुलुकको नेतृत्व लिने प्रदेशका रूपमा विकास गर्न सकिन्छ। सम्भावना भएर मात्र हुदैन त्यसको उपयोगमा खरो उत्रनु आवश्यक छ। उपलब्ध स्रोत साधनको अधिकतम उपयोग तथा नवीन प्रविधिको प्रयोग गरी यसलाई नमुना प्रदेश बनाउनका लागि यहाँको सेवा प्रवाह र जनशक्ति व्यवस्थापनमा विशेष सुधार गर्नु आवश्यक छ।

प्रदेशमा मानव संशाधन

गण्डकी प्रदेशको पहिलो आवधिक योजनामा उत्पादनमुखी, आत्मनिर्भर र समृद्ध प्रदेश निर्माणको प्रमुख आधारको रूपमा मानव संसाधनलाई लिइएको छ। योजनाले युवा जनशक्तिमा प्रविधियुक्त सीप विकास गरी राष्ट्रिय तथा अर्न्तराष्ट्रियस्तरमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने जनशक्ति उत्पादन गर्ने मनसाय राखेको छ। यसका लागि आवश्यक नीतिगत र कानुनी व्यवस्थाका अतिरिक्त यसको व्यवहारिक प्रयोगका निमित्त प्रदेशमा विश्वविद्यालय स्थापना, प्राविधिक शिक्षा एवम् व्यवसायिक तालिमका लागि संरचना साथै सरकार सञ्चालनमा संलग्न हुने कर्मचारी र जनप्रतिनिधिको क्षमता विकासका लागि तालिम प्रदान गर्ने प्रशिक्षण प्रतिष्ठानहरू स्थापना गरी सञ्चालन गरिँदै आएको छ। यस योजनाले बजारको मागलाई सम्बोधन गर्न सक्ने उत्पादनशील र सिपयुक्त जनशक्तिको विकास गर्ने सोचका अतिरिक्त दिगो विकास र समृद्धिका लागि प्रदेशलाई आवश्यक जनशक्तिको उत्पादन र उपयोग गर्ने लक्ष्य राखेको छ। श्रम बजारमा जनशक्तिको माग र आपूर्ति बीचको सन्तुलनकायम हुने गरी योजनाबद्ध रूपमा मानव स्रोतको विकास गरिनु आवश्यक छ। यसका लागि तीन तहका सरकार र निजी

क्षेत्रका बिचमा सघन सहकार्यको अपरिहार्यता रहन्छ।

प्रदेश सरकारले २०७८ मा गरेको एक अध्ययनले प्रदेशलाई यसको आवधिक योजनाले लक्ष्य गरेबमोजिमको दीर्घकालीन उपलब्धि हासिल गर्नका लागि चाहिने विविध क्षेत्रको जनशक्ति प्रक्षेपण गरेको छ। उपलब्ध जनशक्तिको अवस्था विश्लेषण गर्दा अत्यन्त सामान्य सीप भएको जनशक्ति प्रदेशमा ६६.१८ प्रतिशत छ। मेसिन तथा विद्युतयन्त्र चलाउन सक्ने जनशक्ति २६.२५ प्रतिशत रहेको छ भने उल्लेख्य सीप भएको जनशक्ति २.४३ प्रतिशत र उच्च सीप भएको जनशक्ति ५.०५ प्रतिशत रहेको छ। वि.सं. २१०० सम्मलाई प्रदेशमा कस्तो जनशक्ति कति आवश्यक पर्दछ भन्ने प्रक्षेपण गरेको छ। निम्नस्तरको सीप भएको जनशक्ति वर्षेनी ०.३९ प्रतिशतका दरले घटाउँदै लगी जम्मा १० लाख २३ हजार ४८८ मा सीमित राख्ने, उच्च र मध्यम सीपयुक्त जनशक्ति हालको ४६९४२१ बाट बढाई ९४७१५९ पुऱ्याउने भन्ने रहेको छ। यस अध्ययनमा प्रदेशको समृद्धिका सात सम्बाहकबमोजिमका लक्ष्य हासिल गर्नका लागि क्षेत्रगत रूपमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको प्रक्षेपण गरिएको छ। जसमा सुशासन प्रवर्द्धनका लागि २७५७२, पर्यटन विकासमा ९०८९३, शिक्षा, स्वास्थ्य, खेलकुद र मनोरञ्जनमा १२८८०८, पूर्वाधारमा २४०३०९, उद्योगमा ३३२७५५, कृषिमा १०७९६४ र उर्जामा १८८५६ जना जनशक्ति विकास गर्नुपर्ने प्रक्षेपण गरिएको छ। २१०० सम्मका लागि तयार गर्नुपर्ने उक्त जनशक्ति व्यवस्थापनका लागि सोहीबमोजिमको प्रशिक्षण र उच्चशिक्षाको तयारी प्रदेशमा हुनु पर्दछ।

प्रदेशको जिम्मेवारी

दीर्घकालीन राष्ट्रिय सोचसँग तादात्म्यता हुने गरी प्रदेशले आफ्नो दीर्घकालीन सोचमा समृद्ध प्रदेश सुखी प्रदेशबासीको अवधारणा अगाडि सारेको छ। समृद्धि र सुखका लक्ष्यहरू निर्धारण गरी वि.सं. २१०० सम्ममा प्रदेशलाई समुन्नति र सुखको विशेष उचाइमा पुऱ्याउने सङ्कल्प पूरा गर्न स्रोत साधन र संस्थागत व्यवस्था, संरचनात्मक एवम् कार्यात्मक सुधार ल्याउनु जरुरी छ। नेपालको संविधानको धारा ५६ ले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको सरकारको व्यवस्था गरेको छ। साथै धारा ५७ मा राज्यशक्तिको बाँडफाँट गरिएको छ। संविधानको अनुसूची ५ देखि ९ सम्म एकल र साझा अधिकारको सूची समावेश छ। यस्ता अधिकारमा ७८ वटा कार्यहरू एकल अधिकारको सूचीमा र ४० वटा साझा अधिकारको सूचीमा छन्। नेपाल सरकारले २०७३ सालमा स्वीकृत गरेको कार्य विस्तृतीकरण प्रतिवेदनले सङ्घका ८७३ वटा, प्रदेशका ५६७ र स्थानीय तहका ३५५ गरी जम्मा १७९५ कार्यहरूको विस्तृत बाँडफाँट गरेको छ। यसरी हेर्दा राष्ट्रिय जिम्मेवारीका कतिपय विषय पूरा गर्न प्रदेश तथा स्थानीय तहले पनि भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने र स्थानीय तहले मात्र पनि ९२२ वटा कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने अवस्था छ। प्रदेश नीति तथा योजना आयोगले गरेको सङ्घीयता कार्यान्वयनको समीक्षात्मक अध्ययनमा संविधानले दिएका जिम्मेवारी पूरा गर्नका लागि प्रदेश र स्थानीय तहको भूमिका प्रभावकारी नभएको उल्लेख छ। कार्य क्षमतामा सुधारका लागि राजनीतिक, प्राविधिक, प्रशासनिक, जवाफदेही र वित्तीय अनुशासन लगायतका कार्यसम्पादनमा चुस्तताको सिफारिस गरिएको छ। प्रदेशको राजस्व सम्भाव्यता अध्ययनले पनि क्षमता अनुसार राजस्व सङ्कलन गर्न नसकेको देखाएको छ। आन्तरिक राजस्व परिचालनमा हुने वृद्धिले मात्र प्रदेशलाई स्वतन्त्र रूपमा काम गर्न सक्ने बनाउँदछ र साथै यसले वास्तवमा नै आर्थिक उन्नति

गरेको पुष्टि हुन्छ । यस्तै प्रदेशको प्रथम पञ्चवर्षीय योजनाको मध्यावधि समीक्षामा आवधिक योजनाले राखेका आर्थिक वृद्धि, लगानी, उत्पादन, गरिबी, बेरोजगारी लगायतका अधिकांश आर्थिक सूचक तथा सुखका पनि प्रायः धेरै सूचकहरू प्राप्त नहुने निष्कर्ष निकालेको छ । यदि अहिलेको गतिमा काम हुने हो भने प्रदेशका प्रायः सबै दीर्घकालीन लक्ष्यहरू अप्राप्य नै रहने जोखिम देखिन्छ ।

प्रदेशले वार्षिक १०.२ प्रतिशतको आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्ने लक्ष्य राखे तापनि हालसम्मको उपलब्धि र सम्भावना हेर्दा ५.६ प्रतिशतमा सीमित हुने देखिएको छ । प्रदेशको प्रतिव्यक्ति आय सन् २०३० सम्ममा ३७२१ अमेरिकी डलर, औषत आयु ८० वर्ष, बेरोजगारी दर २ प्रतिशत, गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसङ्ख्या २ प्रतिशत, मानव विकास सूचकाङ्क ०.७०, जीवनमा शारीरिक, मानसिक र यौन हिंसा पीडित महिला १ प्रतिशत, सबै घरमा गुणस्तरीय पानी, सबै घरमास्तरीय ऊर्जा आपूर्ति, कृषिमा आत्मनिर्भर, निर्यात केन्द्रित अर्थतन्त्र, शिक्षा र स्वास्थ्यमा नमूना प्रदेश आदि जस्ता लक्ष्यहरू हासिल गर्नका लागि हामीले सम्पादन गर्ने कार्यमा गुणात्मक सुधार आवश्यक छ । बाह्य लगानी भित्र्याउने, निजी क्षेत्रलाई लगानी गर्न प्रेरित गर्ने, युवाहरूलाई स्वदेशमा नै पेसा व्यवसाय गर्ने अनुकूलता सिर्जना गर्नका लागि हाम्रो सेवा प्रवाहमा व्यापक सुधार आवश्यक छ । प्रदेश समृद्धिका आर्थिक र सामाजिक लक्ष्य हासिल गर्नका लागि पनि उपलब्ध जनशक्तिको अत्युत्तम प्रयोग आवश्यक छ । अहिलेसम्मको उपलब्धि र यसबाट उजागर भएको कमजोरीलाई आत्मसात गरी प्रदेशका दीर्घकालीन लक्ष्य हासिल गर्नका लागि पनि विशेष प्रयत्न तथा सुधार जरुरी रहेको देखिन्छ । यसका लागि विद्यालय तहदेखि विश्वविद्यालय तहसम्मको शिक्षामा समयानुकूल सुधार गर्नु आवश्यक छ । स्थानीय तहले स्थानीय आवश्यकता सम्बोधन गर्ने गरी पाठ्यक्रम तयार पार्ने र गण्डकी विश्वविद्यालयले प्रदेशको जनशक्ति आवश्यकता तथा प्रदेशको विकास सम्भावनालाई उपयोग गर्न सक्ने जनशक्ति व्यवस्थापन गर्नु आवश्यक छ ।

प्रदेशमा संरचना र दरवन्दी

गण्डकी प्रदेशमा हाल ७ वटा मन्त्रालय, २ वटा आयोग, ११ वटा प्रतिष्ठानहरू, ७ वटा निर्देशनालय र १७५ जिल्ला कार्यालयहरू क्रियाशिल छन् । प्रदेश स्थापना हुँदा संघबाट स्वीकृत कार्यालय/निकायको संख्या १०९ र दरबन्दी २१२८ रहेकोमा हाल प्रदेश सरकार मातहत १७५ कार्यालय/निकाय र ती निकायहरूमा कर्मचारीको दरबन्दी ३२७७ ३२७७ पुगेको छ । यसले प्रदेश सरकारको जिम्मेवारी फराकिलो बन्दै गएको देखाउँदछ । प्रदेशमा रहेका यी प्रादेशिक संरचनालाई र प्रदेशअर्न्तगत रहेका ८५ स्थानीय तहलाई आवश्यक पर्ने जनशक्ति आपूर्ति गर्ने काम प्रदेश लोक सेवा आयोगले गर्दछ । प्रदेश लोक सेवा आयोगसम्बन्धी ऐन बनेर आयोग स्थापना भई यसले निरन्तर आफ्नो कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ । प्रदेश लोकसेवा आयोगले पदपूर्ति गर्दा अवलम्बन गर्ने प्रक्रिया, यसका पाठ्यक्रम, योग्यता, परीक्षा प्रणाली, पदोन्नति, अवकास र अवकास पश्चातको सुविधाले प्रदेशभित्र अन्य निकायहरूमा हुने जनशक्ति छनौटलाई समेत निर्देशित गर्नेछ । यसैगरी पठनपाठन र यसका प्रतिस्पर्धाका विधिहरू पनि प्रभावित हुनेछन् । लोक सेवा आयोग कर्मचारी छनौटको मातृ निकाय भएकाले यसको प्रभाव सबैमा पर्ने नै देखिन्छ । साथै प्रदेश सरकारले गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ र स्थानीय सेवा (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०७९ प्रदेश सभाबाट पारित गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।

प्रदेशको विकासमा लोक सेवा आयोगको भूमिका

संविधानमा पहिलो पटक सङ्घीय शासन व्यवस्थाको अवलम्बन गरेको नेपालको संविधानको धारा २४४ मा प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको छ। संवैधानिक व्यवस्थाबमोजिम सातै प्रदेशमा प्रदेश लोकसेवा आयोग रहेका छन्। प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशका अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन गरिएको हो। यसैबमोजिम गण्डकी प्रदेश सभाले प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बनाई कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्थापनाको अवधि करिव २ वर्ष बितेको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगको विकास निर्माणमा प्रत्यक्ष भूमिका त रहदैन। तर हामीले माथि नै चर्चा गरेका छौँ कि प्रदेशको विकासमा सार्वजनिक प्रशासन अर्थात कर्मचारीतन्त्रको अहम् भूमिका रहन्छ। प्रदेशमा रहने निजामती कर्मचारीको पदपूर्ति गर्ने काम प्रदेश लोकसेवा आयोगले गर्दछ। प्रदेश लोक सेवा आयोगले सिफारिस गर्ने कर्मचारीले प्रदेश सभाले बनाएका कानुन, प्रदेश सरकारका नीति तथा योजनाहरू कार्यान्वयन गर्ने र प्रदेशले नागरिकलाई प्रवाह गर्ने सेवा सञ्चालन गर्ने हुँदा प्रदेशको विकासमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिका अत्यन्त महत्वपूर्ण रहन्छ। त्यसै गरी प्रदेशमा रहेका पालिकाहरूमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको पदपूर्ति तथा बढुवा प्रदेश लोक सेवा आयोगले गर्ने भएकाले स्थानीय तहको कार्य सम्पादनस्तर प्रभावकारी बनाउन प्रदेश लोक सेवा आयोगको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ अनुसार यसले कर्मचारी छनौटको लागि मापदण्ड निर्धारण, पाठ्यक्रम निर्माण, अन्तर्वार्ता सञ्चालन र नियुक्तिको लागि सिफारिस तथा वढुवा सिफारिस गर्दै आएको छ। अहिले प्रदेशमा सङ्घबाट समायोजन भै आएका निजामती कर्मचारी र प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्त भएका कर्मचारी कार्यरत छन्। तर दीर्घकालमा सबै कर्मचारी प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका मात्र हुनेछन्। त्यसै गरी स्थानीय तहमा आफैले भर्ना गरेका र विभिन्न निकायबाट समायोजन भै आएका कर्मचारी छन्। लामो समयमा स्थानीय तहमा पनि सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगले छनौट तथा सिफारिस गरेका कर्मचारी हुनेछन्। यसरी हेर्दा समग्र प्रदेशको शासन सञ्चालनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले सिफारिस गरेका कर्मचारीहरू कार्यरत रहने अवस्था हुन्छ।

लोक सेवा आयोगले लिने परीक्षामा परीक्षार्थीको क्षमताको परीक्षण मात्र नभई उसको इमान्दारिता, नैतिकता, राष्ट्रप्रेम, जनतासँग घुलमिल हुन सक्ने क्षमता, विकास निर्माणमा उसको रुचि, उसको आनीबानी आदि समेतको परीक्षण हुनुपर्दछ। लोक सेवा आयोगले लिने परीक्षा प्रणालीमा निरन्तर सुधार हुँदै आएको छ। त्यसैका सबल पक्षहरू समाएर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले पनि आफ्ना गतिविधि सञ्चालन गरेको अवस्था छ। तर मुलुकले विकासमा गति लिन नसक्नु, नागरिकले सरकारी सेवा लिनका लागि झेल्नु परेको समस्या, सरकारी कार्यालयमा व्याप्त अनियमितता, सरकारी अधिकारीमा देखिएको जिम्मेवारीको कमी, कार्य सम्पादनमा ढिलासुस्ती, विकास निर्माणका कामहरू समयमा सम्पन्न नहुने अवस्था, पुँजीगत खर्चमा रहेको न्यूनता र चालु खर्चमा भएको अस्वभाविक वृद्धि, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विकासमा देखिएको अस्थिरता र कमजोरी, अस्तव्यस्त

सरकारी सेवाले जनगुनासो निरन्तर बढ्दै गएको अवस्था छ। यस्ता अव्यवस्थाको अपजस सधै राजनीतिक नेतृत्वलाई दिएर कर्मचारी प्रशासन उम्कन मिल्ने अवस्था छैन। किनकि प्रतिस्पर्धामा अब्बल प्रमाणित भएर, देश र जनताको सेवा गर्ने कसम खाएर सेवामा प्रवेश गरेको र सेवा सुविधामा जीवनभर सुनिश्चितता हासिल गरेको व्यक्तिले आफूलाई पानीमाथिको ओभानो मानेर सबै दोष राजनीतिमा थुपार्नु किमार्थ न्यायसंगत हुँदैन।

नेपालको कर्मचारी प्रशासनको वस्तुनिष्ठ समीक्षा गर्दा क्षमतावान कर्मचारी त छनौट भए तर उनीहरूमा इमान्दारिता र कर्तव्यनिष्ठतामा कमी देखियो। जब क्षमता भएको मानिसले व्यक्तिगत लाभका लागि मात्र पदको उपयोग गर्दछ त्यो निकै क्षतिपूर्ण हुन्छ। वास्तवमा नेपालको कर्मचारीतन्त्रमा क्षमताको तुलनामा इमानको कमी देखिन्छ। त्यस्तो विचलनले ल्याएको बेथिति मुलुकले अहिले भोगेको छ। त्यसलाई अन्त्य गर्नेतर्फ अत्यन्त वस्तुपरक ढङ्गबाट सोच्नु आवश्यक छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगले कर्मचारी छनौट, बढुवा आदिमा अत्यन्त वैज्ञानिक व्यावहारिक विधि अवलम्बन गर्न सकेमा मात्र सक्षम एवम् असल कर्मचारी छनौट हुन्छ जसबाट प्रदेशको विकास सम्भव छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट गरिने कर्मचारी छनौटसम्बन्धी प्रक्रिया र यसले छनौट गर्ने कर्मचारीको दक्षतासम्बन्धी व्यवस्थाले निजी क्षेत्र लगायतका बाँकी सम्पूर्ण क्षेत्रलाई प्रभावित गर्ने भएकाले समग्र प्रदेशको मुहार फेर्नलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिका अहम् रहन्छ। विगत छोटो समयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले देखाएको उत्कृष्ट कार्यसम्पादन क्षमताले प्रदेशको उज्वल भविष्यतर्फ सङ्केत गरेको छ।

आगामी दिनमा कर्मचारी छनौटको परम्परागत विधि र प्रक्रियामा मात्र सीमित नभैकन प्रदेशलाई आवश्यक पर्ने खालका जनशक्ति, प्रदेशको सम्भावना, प्राथमिकताका क्षेत्र, यसको भौगोलिक विशिष्टता र वास्तविकता समेतलाई मनन गर्दै निजी क्षेत्र लगायतका सबै क्षेत्र उत्साहित र चलायमान बनाउन सक्ने जनशक्ति छनौटमा विशेष चासो राख्नु आवश्यक छ। राज्य संरचनाले प्रदेशको व्यवस्था गरेको छ। गण्डकी प्रदेशको भूगोल, सम्भावना, आवश्यकता र अवस्थिति अन्य प्रदेशकोभन्दा विशिष्ट छ। यसै विशिष्टतालाई मध्यनजर गर्दै अर्थात यसै विशिष्टताको उपयोगबाट प्रदेशले समृद्धि हासिल गर्न सक्ने जनशक्ति उत्पादनदेखि छनौट, सिफारिस र विकासमा विशेष नेतृत्व लिनु पर्दछ। प्रदेशको दीर्घकालीन सोंचको कार्यान्वयन गर्नका लागि उपयोगी हुने, सुशासन प्रवर्द्धन गर्ने, निर्वाचित जनप्रतिनिधिलाई काममा सहयोग गरी उनीहरूले जनतासमक्ष गरेका वाचा पूरा गर्न मद्धत गर्ने, जनतालाई सर्वोपरी मानी सेवा प्रवाह गर्ने, अनियमितताबाट टाढा रहने, कर्तव्यनिष्ट, राष्ट्रप्रेमी, उच्च मनोबल भएको, सकारात्मक सोच राख्ने र सदाचारी व्यक्ति छनौटमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको ध्यान जानु पर्दछ।

निष्कर्ष

विकास सबैको चासो र चाहनाको विषय हो। तर यसको प्राप्तिमा नेपालले उल्लेख्य सुधार गर्न सकेन भने भर्खर मात्र स्थापना भएका प्रदेशले यो जटिल लक्ष्य भेट्न सक्ने अवस्था हुने नै भएन। तर पनि यसका सम्भावना, अवस्थिति, प्रतिवद्धता हेर्दा योजनाबद्ध ढङ्गबाट अगाडि बढेको खण्डमा गण्डकी प्रदेशले एक दशकमा

आफूलाई अन्य प्रदेशभन्दा उत्कृष्ट हुनुका साथै अरुलाई नयाँ विकास मोडल दिन सक्ने क्षमता राख्दछ। विकासलाई हाँक्ने र उपभोग गर्ने मानव साधनले हो। यस्तो मानव साधन र विकास तथा वृद्धिका बिच प्रत्यक्ष एवम् सकारात्मक सम्बन्ध रहेको हुन्छ। मानव साधनमा गरिने लगानी प्रतिफलयुक्त हुने भएकाले यसलाई एक गतिशील र शक्तिशाली पुँजीका रूपमा लिने गरिन्छ। मानव साधनलाई सक्षम बनाउनका लागि योजनाबद्ध रूपमा शिक्षा, तालिम, सीप र ज्ञानमा पहुँच वृद्धि गराउनु पर्दछ। मानव साधनमध्ये सार्वजनिक सेवामा आवद्ध जनशक्ति सबैभन्दा सक्षम र इमान्दार हुनुपर्दछ। यसले सरकार र मुलुकको अनुहार फेर्न सक्दछ। त्यसैले सार्वजनिक प्रशासनमा आवद्ध हुने जनशक्ति भर्ना, छनौट तथा वृत्ति विकासका प्रत्येक चरणमा विशेष सजगता अपनाउनु आवश्यक छ। गण्डकी प्रदेशको विशिष्टताको उपयोग गर्दै प्रदेशलाई समृद्ध बनाउन प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारी र प्रदेशभित्र निजी क्षेत्र लगायतका निकायले सम्पादन गर्ने काम प्रभावकारी हुनुपर्दछ। त्यसको लागि प्रदेश लोकसेवा आयोगको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ। यसले कर्मचारी छनौट गर्दा केबल सक्षम मान्छे मात्र छान्ने परम्परागत र सरल विधि अपनाएर हुदैन। व्यक्तिको प्रवृत्ति नै पहिचान गरी उसको सोच्ने, काम गर्ने बाह्य र भित्री मनोभाव बुझ्ने विधि विकास गर्नु आवश्यक छ। इमान्दार, कर्तव्यनिष्ठ, सदाचारी, सक्षम, जनसेवामा समर्पित र नैतिकवान कर्मचारी छनौट अहिलेको विशेष आवश्यकता हो। यसलाई मनन गरी सोहिबमोजिमको जनशक्ति छनौट तथा सिफारिस गर्ने कार्यमा प्रदेश लोक सेवा आयोगप्रतिको जनविश्वास र भरोसा गुम्न नदिने गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगले कार्य गर्नु पर्दछ। यसले मात्र प्रदेशमा समृद्धि हासिल हुन सक्छ भन्ने तथ्यमा सबै स्पष्ट हुनु जरुरी छ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान।
- पन्ध्रौं योजना (२०७६/७७-०८०/८१), राष्ट्रिय योजना आयोग।
- प्रथम पञ्चवर्षीय योजना (२०७६/७७-०८०/८१), प्रदेश नीति तथा योजना आयोग, गण्डकी प्रदेश।
- दिगो विकास लक्ष्य, राष्ट्रिय योजना आयोग।
- सङ्घीयता कार्यान्वयनमा प्रदेश तथा स्थानीय तहको उपलब्धिको समीक्षात्मक अध्ययन प्रतिवेदन, २०७९, प्रदेश नीति तथा योजना आयोग, गण्डकी प्रदेश।
- गण्डकी प्रदेशको दिगो विकास लक्ष्य स्थानीयकरण मार्गचित्र, (२०७९-२०८७), प्रदेश नीति तथा योजना आयोग।
- गण्डकी प्रदेशको प्रथम पञ्चवर्षीय योजनाको मध्यावधि समीक्षा प्रतिवेदन, २०७९, प्रदेश नीति तथा योजना आयोग।
- गण्डकी प्रदेशको राजस्व सम्भावना तथा व्यवस्थापन अध्ययन, २०७९, प्रदेश नीति तथा योजना आयोग।
- प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६, आन्तरिक मामिला तथा कानुन मन्त्रालय, गण्डकी प्रदेश।
- विभिन्न अनुसन्धानात्मक लेख, रचनाहरू।

- Meier, G. (1990), Leading Issues in Economic Development, Oxford University Press.
- Todaro, M. (1989), Economic Development in the Third World, Pearson Higher Education.
- The Role of Education and Human Capital in Economic Development: An Empirical Assessment. 10.22004/ag.econ.294686.
- Bureaucracy and Development, Various publication of JSTOR.
- Bureaucracy and Growth, Various publication of SAGE Journals.
- The role of human capital in economic development evidence from aggregate cross-country data. https://doi.org/10.1016/0304-3932(94)90047-7.
- The Impact of Human Capital on Economic Growth. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00258-0.

व्यावहारात्मक अन्तर्वार्ता: सामान्य चर्चा

डा. खगेन्द्र प्रसाद सुवेदी*

अन्तर्वार्ता एउटा प्रक्रिया हो जसद्वारा व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको आफ्ना सुझबुझ जानकारी लिनेदिने काम गरिन्छ । यसमा व्यक्ति कुनै जागिरका लागि, बढुवा हुनका लागि वा कुनै व्यक्ति/संस्थाले कुनै खास काम सुम्पन्नका लागि, कुनै उत्पादन बिक्री गर्नका लागि बौद्धिक प्रखरता, सीप, क्षमता र मनोवृत्ति दुरदर्शिता सिक्न, सिकाउन कार्य तत्परता, कार्यप्रतिको लगावलाई बुझ्न त्यसको सम्भावनाको अनुमान गरी पूर्वअनुमानका लागि मापदण्ड तयार गरी सो को स्तर मापन गर्न अन्तर्वार्ता लिइने गरिन्छ।

उम्मेदवारको अन्तर्वार्ता लिने दक्ष व्यक्तिले के कुराको परीक्षण गर्दैछु भन्ने कुरा वा विषयमा पूर्णरूपमा जानकार हुन्छ। उक्त दक्षमा अन्तरवार्ता लिइरहेको व्यक्तिको विभिन्न क्षमता, दक्षता, ज्ञान, कार्य तत्परता, मनोवृत्तिलाई मापन गर्न सक्ने गरी प्रश्न सोध्न सक्ने विशिष्ट क्षमता हुन्छ। उम्मेदवारले सामान्य सतही रूपमा वा छदमरूपमा बोलिरहेको छ वा उसको बास्तविकता बोलिरहेको छ, मापन गर्न थप प्रतिप्रश्न तयार गरी त्यसको पुष्टि हुनसक्ने गरी तुरुन्त प्रतिप्रश्न तयार गर्नसक्ने कला हुनुपर्दछ, ताकि जाँच्न वा थाहा पाउन खोजेको उक्त व्यक्तिको व्यक्तित्वको विभिन्न पक्षको स्तर सही रूपमा बुझ्न सकियोस्।

अन्तर्वार्ता कर्मचारी छनौट गर्ने प्राचीन पद्धति मध्येको एक हो। परीक्षा लिने पद्धतिको विकास प्राचीन कालमा सर्वप्रथम चीनबाट सुरु भएको हो; बिस्तारै बिस्तारै इस्ट इन्डिया कम्पनीले भारतमा र क्रमिक रूपमा आफूअनुकूल बनाई बेलायत, अमेरिकामा हुँदै दोस्रो विश्वयुद्धमा जर्मनीले यसलाई परिस्कृत गर्दै लगेको इतिहास छ। अन्तर्वार्ताले मात्र उम्मेदवारको उपयुक्तताको परीक्षण गर्नसक्ने रहेनछ भन्ने विषयमा विभिन्न अध्ययनहरूबाट छनोट भएका उम्मेद्वारहरूको व्यवहार र उनीहरूको लगनशीलताको आधारमा थाहा पाएर यो मात्र एउटा विधि जो परम्परागत अन्तर्वार्ता छ; यसले परीक्षण गर्न सक्दैन भन्ने आधारमा अन्य विधिहरूको विकास भयो। विशेष गरी Assessment center method वैज्ञानिक विधिका रूपमा आजको शताब्दी र युगमा आइपुग्दा देखा परिसकेको छ। अन्तर्वार्ताका पुराना पद्धतिको ठाउँमा संरचनात्मक एवं 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।

---

*मुख्य मनोविज्ञानवेत्ता (सह-सचिव) लोक सेवा आयोग

अन्तर्वार्तामा पूर्वनियोजित ढङ्गले प्रश्नहरू अथवा सवालहरू अथवा विषयहरू उठान गरी उम्मेदवारबाट सम्बन्धित पद, श्रेणी र समूह तथा संगठनसंग के-कति मिल्दछ, तुलनात्मक रूपमा तालमेल के कस्तो रहेको छ भनी थाहा पाउन अन्तर्वार्ताकर्ता प्रयत्नरत हुन्छ ।

अन्तर्वार्ता खास गरी व्यक्तिले नजानेका विषयमा भन्दा पनि उसले जानेका थाहा पाएका विषयमा समेत कति गहिरो र फराकिलो गरी बुझेको छ त्यसको समेत लेखाजोखा गरिन्छ। सामान्यतया अन्तर्वार्ता लिँदै गर्दा बिषय सन्दर्भहरू यसरी उठाउनु पर्दछ भरसक अन्तर्वार्ता दिने व्यक्तिलाई मेरो अन्तर्वार्ता भइरहेको छ भन्ने कुराको आभास हुनु हुँदैन। अन्तर्वार्तामा उम्मेदवारले थाहा नपाएको कुरा जाहेर गरिसकेपछि फेरी सोही विषयमा वा सोही विषयका अरु थप कुराहरू सोधेर अप्ठ्यारोमा पार्नु हुँदैन। अन्तर्वार्ता दिने व्यक्तिलाई उसका आफ्ना विचार, भावना, दृष्टिकोण राख्नमा सहजीकरण गरी दिनु नै उपयुक्त हुन्छ, उम्मेद्वारलाई कमजोर पार्ने तरिकाले प्रतिक्रिया नदिनु राम्रो हुन्छ।

सामान्यतया अन्तर्वार्ताका ३ चरणहरू रहन्छन्:

पहिलो चरण : पहिलो चरणमा अन्तर्वार्ता लिने व्यक्ति र उम्मेदवारको भेटघाट हुन्छ, यो चरण उम्मेदवारसँग सम्बन्ध स्थापना गर्ने घुलमिल भई सहजीकरण गरी उसलाई उनका भित्री कुरा सजिलै प्रस्फुटन गराउने, खुलेर बोल्न सहज बनाइदिने अवस्था हो । उक्त चरणमा उम्मेदवारलाई एक प्रकारको अन्तर्वार्ताको भय वा डर रहन्छ, त्यसबेला अन्तर्वार्ताकर्ताको पहिलो काम अन्तर्वार्ता दिने उम्मेदवारसँग सहज वातावरण सिर्जना गरी भय रहित बनाई अन्तर्वार्ताका लागि तयारी स्थितिमा पुऱ्याउनु हो। जसको कारणले गर्दा उम्मेदवारले सहज वातावरण महसुस गरी आफूसँग भएका धारणा, विचारलाई स्पष्ट ढंगले प्रस्तुत गर्न मद्दत गर्दछ । यो कार्य सुरुमा अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिको भूमिकामा पर्नु राम्रो हुन्छ।

दोस्रो चरण: दोस्रो चरण अन्तर्वार्ताको मूल चरण हो, यसमा अन्तर्वार्ताकर्ताले उम्मेदवारसँग बुझ्न चाहेको, जान्न चाहेको, आफ्ना सवालहरू, घटना वृत्तान्त, परिस्थितिहरू प्रस्तुत गरी वा प्रस्तुत गर्न लगाई त्यसको प्रतिक्रिया वा परिणामस्वरूप उम्मेद्वारका धारणा, विचार, ज्ञानको क्षेत्र, मौलिकता, रचनात्मकता, सिर्जनशीलता, इमान्दारिता र निष्ठा जस्ता विषयहरूको मापन तथा मूल्याङ्कन गर्न सवालजवाफ गरी मूल परिस्थिति सिर्जना गरिन्छ। यो चरणमा उम्मेदवारका विषयमा बुझ्नुपर्ने, जान्नुपर्ने, थाहा पाउनुपर्ने सबै कुराहरूका लागि सवाल जवाफहरू गरिएको हुन्छ। यो नै अन्तर्वार्ताको समयको मध्यम समय दोस्रो र अन्तर्वार्ताको मुख्य चरण हो।

यसमा अन्तर्वार्ता लिने दक्षले तपाईंलाई त्यति थाहा छैन ? के पढ्नु भो? अचेलको कस्तो कमजोर पठनपाठन भनेर निराश बनाउनु हुदैन भन्ने कुराको हेक्का राख्नु पर्छ किनकि यहाँ उमेद्वारको तुलना गरिँदैछ । यो जान्नु पर्ने भन्ने विषय गौण हुन्छ त्यही त जाँच्न मापन गर्ने अन्तर्वार्ताकर्ताको कार्य हो।

तेस्रो चरण: तेस्रो चरणमा अन्तर्वार्तालाई समापन गर्नेतर्फ अन्तर्वार्ता छोट्याउँदै अथवा बिट मार्दै लगिन्छ। यो भइरहेको अन्तर्वार्तालाई समापन गर्ने अवस्था हो। यस चरणमा सौहाद्रपूर्ण वातावरण सिर्जना गरी धन्यवाद दिँदै उम्मेदवारलाई बिदाइ गरिन्छ। बिदाइ पश्चात् उम्मेदवारले प्रस्तुत गरेका सवाल जवाफलाई आधार मानी

तथ्यगत विषयहरूको आधारमा मूल्यांकनको निमित्त अङ्क प्रदान गरिन्छ।

अन्तर्वार्तालाई विभिन्न प्रकारमा विभाजन गर्न सकिन्छ। यस लेखको प्रस्तुतीमा सरकारी कर्मचारी छनौटको सन्दर्भलाई बढी मात्रामा पृष्ठभूमिमा राखेर उल्लेख गरिएको हुँदा सामान्यतयाः अन्य विधिहरूको उल्लेख नगरी, यसका लागि उपयोग गरिएका केही विधिहरूको मात्र यहाँ 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 सकिन्न। उक्त प्रश्नावलीहरू व्यक्तिको लागि संरचनात्मक भएतापनि 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 चलाखीपनलाई पहिचान गर्न गाह्रो हुन्छ। 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, Switzerland , Japan, इन्डोनेसिया आदि मुलुकहरूले यसलाई अपनाउन थालेका छन्। व्यावहारिक घटनामा आधारित अन्तर्वार्ताहरूको अवलम्बन गरी परम्परागत अन्तर्वार्तालाई विस्थापित गर्न थालिसकेको पाइन्छ।

संरचनात्मक अन्तर्वार्ता

संरचनात्मक अन्तरवार्ता 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, जाति, भाषा र कानुनी रूपमा तटस्थ छ छैन भन्ने कुरा जाँचेको हुन्छ ,परीक्षण गरिएको हुन्छ, वैधता र विश्वसनीयताको परीक्षण गरिएको हुन्छ। उक्त प्रश्नावलीलाई नमुना परीक्षणका रूपमा प्रयोग गरी त्यसको वैधता र विश्वसनीयता समेत हेरिएको हुन्छ जसलाई मानक प्रश्नावलीको रूपमा लिन सकिन्छ। यस्ता मानक प्रश्नावलीहरू प्रयोग गरी छानिएको उमेदवारको 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 अन्तर्वाताकर्ताले अन्तर्वार्ताको समयमा उमेदवार माथि उक्त विषयहरू राखी त्यसको परीक्षण गरिएको हुन्छ, जसका आधारमा सम्बन्धित संस्थाको उद्देश्य र लक्ष्य अनुसार पद, समूह, तह अनुसार मिल्दो छ छैन भनि हेर्न सकिन्छ।

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 आधार मानी मूल्यांकन गरिन्छ

अन्तर्वार्तालाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूः

अन्तर्वार्ताको क्रममा अन्तर्वार्ताकर्तालाई विभिन्न तत्वहरूले प्रभाव पार्न सक्छन्, मानवीय स्वभावका कारणले कतिपय सवालहरूमा व्यक्तिहरू अन्तर्वार्तामा पूर्वाग्राही रहन सक्छ भन्ने आँकलन गरिरहेका हुन्छन्। यसअर्थमा अन्तर्वार्ता पूर्ण वस्तुनिष्ठ हुन जरुरी छ। अन्तर्वार्तालाई प्रभाव पार्ने निम्न तत्वहरूको संक्षिप्त चर्चा गरौंः

शारीरिक बनावट– व्यक्ति अथवा शारीरिक बनावटका आधारमा अन्तर्वार्ताकर्ता 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 प्रस्तुति– अन्तरबार्ताको क्रममा उम्मेदवारले दिएको प्रस्तुतिको विषयमा

स्वरको उतारचढाव वा मिठासलाइ मात्र आधार बनाउन हुँदैन, विषयवस्तुको ज्ञान त्यसको गहिराई रचनात्मकता र मापन गर्न खोजिएको विषयवस्तुको सरलता र शालीनता सहितको प्रस्तुति नै उसको मूल्याङ्कनको खास आधार बन्नुपर्छ। तथापि मीठो वा रुखो बोलीलाई आधार नबनाइकन मूल्यांकनकर्ता विषयवस्तुमा तटस्थ रहनुपर्छ। उसमा हेर्न खोजिएको गुण, क्षमता, ज्ञान र सीपको तहमा ध्यान जानु पर्दछ।

मेकियाबेली प्रवृत्ति– कतिपय व्यक्तिहरू उच्चस्तरको मेकियाबेली प्रवृत्तिबाट ग्रस्त रहन्छन् त्यस्ता ब्यक्तिहरूको चाहना कतिसम्म अरुलाई प्रभाव पार्नको निमित्त आफ्नो प्रस्तुतीमा झुक्याउन सक्ने र ढाँटेको विषय र सिलसिला यति संगठित र क्रमबद्ध हुन्छ जो अतिनै वास्तविक र सुन्दर झल्किन्छ कि अरुले ढाँटेको वा छलेको पत्तै पाउँदैनन्। ऊ त्यसरी छलेकोमा गर्व गर्ने अभिलाषा राख्ने खालका हुन्छन् उनीहरू आफूलाई अरुलाई झुक्याई, झुक्याएको विषयमा बिस्वास दिलाउने कला हुनुमा गर्व गर्दछन् त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई परीक्षण गर्नु निकै चुनौतीपूर्ण हुन्छ जो चलाख र धूर्त रहन्छन्। यसर्थ पनि अन्तर्वार्ताकर्ता वैज्ञानिक ढंगले साना मसिना क्ल्यु एवम् संकेतहरूलाई थाहा पाउन सक्ने कला र प्रतिप्रश्न निर्माणको ज्ञान 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, सहानुभूति लिन बडो सिपालु हुन्छन्। धेरै मान्छेहरूले त्यस्ता मान्छेहरूलाई चिन्न सक्दैनन्। उनीहरू आफ्नो

निश्चित अभिलाषा पूरा गर्नका निमित्त चतुरपूर्वक सहानुभूति बटुली सोही स्थानमा पुगी त्यसको दुरुपयोग गर्न सक्ने हुन्छन। संसारमा सवैभन्दा 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।

भौगोलिक,जातीय, धार्मिक निकटता– अन्तर्वार्ताकर्तालाई प्रभाव पार्ने कुराहरूमा उसको निकटता भौगोलिक जाति, धर्म आदि जस्ता कुराहरू हुन सक्छन् भन्ने गरिन्छ। यसर्थ अन्तर्वार्ताकर्ता आफ्नो इमान्दार र निष्ठामा प्रतिबद्ध हुनु जरुरी छ र व्यावसायिकता प्रदर्शन गरी वस्तुनिष्ठ ढंगले मूल्यांकन गर्नमा अत्यन्तै तटस्थताको गुण भएको हुनुपर्दछ।

व्यावहारिक अन्तर्वार्ताको विधि एउटा यस्तो अन्तर्वार्ता विधि हो, जसले व्यवहारमा आधारित भएर प्रतिक्रिया दिनु पर्ने हुन्छ। प्रश्नकर्ताले कुनै एउटा विशिष्ट परिस्थिति उक्त परिस्थितिमा गर्ने क्रियाकलाप कार्य र नतिजालाई व्याख्या गर्दछ अथवा यसमा Situation, Task, Action र Result को प्रक्रियामा हेरिन्छ, जसलाई STAR बिधि पनि भनिन्छ

Situationः परिस्थिति अन्तर्गत प्रश्नकर्ता आफूले एउटा परिस्थिति घटना सिर्जना गरेर दिन्छ त्यसमा उक्त अन्तर्वार्ता दिँदा जुन उम्मेद्वारलाई घटनाको पात्र बनाइन्छ र उसले त्यसलाई कसरी सामना गर्छ त्यसको विषयमा बुझिन्छ।

Taskः मुख्य काम अन्तर्गत उक्त काम गर्नलाई व्यक्तिले cricket सम्पादन गर्नु पर्दछ त्यसलाई हेरिन्छ।

Actionः क्रियाकलाप अन्तर्गत परिस्थिति वा घटनाबाट पार पाउन वा समापन गर्न के कस्ता कार्यहरू गर्नु पर्यो कस्ता प्रकारका विशिष्ट कदमहरू चाल्नु पर्यो त्यसमा व्यक्तिले के गर्यो भन्ने कुरा मुख्य भूमिकाको रूपमा के रह्यो स्वयं उसको भूमिका खोजिन्छ।

Resultः नतिजा अन्तर्गत ती प्रत्येक भूमिकामा परिणाम के हो? अनि कसरी उक्त घटना परिस्थिति समस्या समाधान भयो त्यसबाट तिमीले के सिक्यौं भन्ने कुराहरू हेरिन्छ।

उदाहरणका लागि STAR को एउटा नमुना

(परिस्थिति वा घटना उमेदवारलाई दिइयो बाँकी उसको प्रतिक्रियाको नमुनाको रूपमा प्रस्तुत)

Situation/Eventः कार्यालयमा सेवाग्राहीलाई विहान १० बजेदेखि सेवा प्रवाह गरिरहेको छ। दुई सयभन्दा बढी सेवाग्राहीहरू छन् । ११ बजेपछि सेवाग्राहीहरू कराउँछन्, गाली गर्छन्, जस्तैः यो अफिसमा कस्तो काम हुन्छ? आफ्नो मान्छे चिनेकालाई तुरुन्त काम गरिदिने, हामी बिहानदेखि बसेका छौं, मतलब छैन तिर्खा भनेका छैनौं र पनि काम भइरहेको छैन, घामले पोलेको छ भन्नेजस्ता कुरा आउन थाल्यो।

मुख्य कार्य(Task)ः कर्मचारीको नाताले मैले गुनासो नआउने गरी काम गर्नुपर्यो। उक्त गुनासो फेरि दोहोरिन दिनुभएन। शीतल र खानेपानीको केही व्यवस्था मिलाउनुपर्छ।

क्रियाकलाप हरू(Actions): सेवाग्राहीलाई सेवा दिने समय विहान १० बजे देखि मिलाउने। गेट खोल्ने प्रबन्ध गर्ने, १०.०५ बजेदेखि पहिला आउनेलाई पहिलो सेवाको लागि विद्युतीय टोकन प्रणाली सुरुवात गर्छु। टोकन क्रमसंख्या अनुसार ग्राहकलाई सेवाका प्रबन्ध मिलाउँछु। तातो र चिसो पानी पिउनका लागि सेवाग्राही रहने स्थान पानीको भाँडो जार गिलास र पानी बहने ठाउँ सुनिश्चित गर्छु। गर्मीको समय भएकाले छहारीको व्यवस्था गर्छु। नतिजा अन्तर्गत सेवा प्रवाहको समय सुनिश्चित हुन्छ। टोकन प्रणाली सुरु भएबाट पहिला आउनेलाई पहिलो सेवा प्रवाह हुने भएकाले र गर्मीका लागि त्रिपाल वा plastic को व्यवस्था गरी बस्ने समेत प्रबन्ध मिलाउछु। तातो र नर्मल पानीको प्रबन्धले तिर्खा र घामको समस्या समाधान हुन्छ साथै पानीको नालीको व्यवस्था र शौचालयको व्यवस्थामा सरसफाइ एवम् सुधार र नियमित त्यसको अनुगमन र अभिलेख राख्छु।

नतिजा (Result):

- सेवा प्रवाहका लागि समय सुनिश्चित हुने, टोकन प्रणाली सुरु भएबाट ग्राहकलाई राहत।
- गर्मीको लागि छहारीको व्यवस्था र बस्ने प्रबन्धले ग्राहकलाई सुबिधा।
- बाटो र नर्मल पानीको प्रबन्धले तिर्खा र घामको समस्या समाधान।
- पानीको नालीको व्यवस्था र शौचालयको अवस्थामा नियमित सफाइ र सुधार हुँदा सेवाग्राहीको गुनासोमा सुधार हुने।

अन्त्यमा, यसरी व्यावहारिक अन्तर्वार्ता लिने दक्षले उसको के परीक्षण गर्न खोजेको हो, त्यो तयारी गर्नुपर्छ र उसले दियको प्रतिक्रियालाई पहिलो सुन्ने, हेर्ने, दोस्रो लेखन वा अभिलेखन गर्ने (बोलेको र हाउभाउ) जस्ताको तस्तै, तेस्रोमा उसले भनेका कुरा वा देखाएको शारीरिक हाउभाउलाई वर्गीकरण गर्ने र चौथोमा मूल्यांकन गर्ने।

प्रायः हामी उम्मेद्‌वारले भनी सकेको छैन सुरुमै मूल्याङ्कन गरिहाल्छौ त्यसो नगरी यी चार चरण पहिल्याउनु पर्छ।

नेपाल र भूकम्पीय जोखिम

डा. सोमनाथ सापकोटा*

पूर्वको वर्मा देखि पश्चिम अफ्गानिस्तान सम्मको करिब २५०० कि.मि. हिमालय श्रृङ्गखला आजभन्दा करिब ५ करोड वर्ष अगाडि दक्षिणमा रहेको भारतीय र उत्तरको यूरेसियन भूखण्डहरूको टकरावबाट उत्पन्न भएका हुन् । त्यस समयभन्दा अगाडि यी दुई प्लेटको बिचमा टेथिस सागर रहेको थियो जसमा दुवै तर्फका चट्टानहरूमा हुने क्षयीकरणबाट Sediment हरू जम्मा हुन जान्थे । हिमालय श्रृङ्गखलामा पाइने पत्रेदार चट्टान पहिले यही Tethys सागरमा जम्मा भएको Sediment हरूबाट बन्न गएका हुन् । यसरी दुईवटा प्लेटहरूको बिचमा रहेको Tethys सागरको Sediment हरू प्रलयकारी भूकम्पहरूको कारण पाउरोटीको बिचमा रहेको जाम जस्तै Squeze भई हिमालय श्रृंखलाहरू बन्न गएका हुन् । उक्त अवस्था अगाडि यी दुई भूखण्डहरू बिचको गति करिब १० सेमी/वर्ष थियो । अर्थात 10 cm/yr को हिसाबले भारतीय भू-खण्ड उत्तर तर्फ हिडिरहेको थियो । जब यी दुई प्लेटको टकराव हुने सिमानामा कुनै सागर नरही भूखण्ड-भूखण्डहरू बिच टकराव भयो तब उक्त गति करिब 5cm/yr मा सिमित हुन पुग्यो । हाल दक्षिणको भारतीय उपमहाद्विप करिब 5cm/yr को दरले उत्तर तर्फ गइरहरकोमा उक्त दरको करिब ४०% अर्थात 2cm/yr को गति हाम्रा हिमालयका दरारहरूले absorb गरिरहेका छन् ।

पृथ्वीको गर्भमा विद्यमान भौगर्भिक दरार वा भ्रंश (Fault) मा भ्रंश सतहको दाँया वायाँ वा तल माथि रहेका दुई खण्ड बिच अकस्मात् हुने विपरीत दिशा उन्मुख विस्थापनबाट भूकम्प उत्पन्न हुन्छ । यस्तो विस्थापन प्रक्रियाको उद्‌गम (सुरुवात) भ्रम्श सतहको कुनै विन्दुमा भई भूकम्पको म्याग्नेच्युड (मान) अनुसार भ्रंश सतहको निश्चित क्षेत्रफलमा समय अनुसार स्थानमा फैलदै जाने हुँदा भूकम्प एक गतिशिल (Dynamic) भौगर्भिक प्रकृयाबाट उत्पन्न हुन्छ । यस्तो उद्‌गम बिन्दु (Initiation point) लाई भूकम्पको केन्द्र विन्दु (Hypocentre) भनिन्छ । (Hypocentre को सिधा माथि पृथ्वीको सतहमा अवस्थित विन्दुलाई Epicentre भनिन्छ । साधारणतया Epicentre को आसपास सबैभन्दा बढी पृथ्वीको सतहमा भूकम्पनको क्षति हुने हुँदा हानी नोक्सानी तथा भूकम्प प्रकोप पनि Epicentre area मा बढि हुन जान्छ । आधुनिक समयमा भूकम्प मापन स्टेसनहरू (Seismic stations) को पर्याप्त संख्या विश्व भरिनै छरिएको हुँदा ठूला भूकम्पहरूको केन्द्र विन्दु अन्य सूचकहरू पृथ्वीको अत्याधुनिक मोडेल प्रयोग गरी सेस्मिक स्टेसनमा रिकर्ड गरिएका तरंगको आधारमा कम्प्युटरको सहायताले सूक्ष्मता पूर्वक निर्धारण गर्न सकिन्छ । यद्यपि सन् १९६० भन्दा पहिले विश्वमा छरिएका

*कार्यकारी निर्देशक, गण्डकी प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम प्रतिष्ठान

सेस्मिक स्टेसनहरूको संख्या त्यति धेरै नभएको अवस्थामा भूकम्पको केन्द्र विन्दु निर्धारण गर्न कठिनाइ थियो। सेस्मिक स्टेसनहरूको रेकर्डको अभावमा ऐतिहासिक भूकम्पहरूको केन्द्र विन्दुको निर्धारण भूकम्पबाट भएको क्षति नोक्सानी तथा भौगर्भिक असरहरूको आधारमा तयार पारिएको Intensity नक्साबाट गरिनुपर्ने हुन्छ। भूकम्पबाट हुने क्षति उच्च विस्थापनको गतिबाट र जमिनको सतह नजिक रहेका थेग्रो तथा भूमिगत पानीको कारणले हुने भासिने, ढल्कने, जमिन चिरा पर्ने तथा वालुवा निस्कने (Slumping) जस्ता खास भौगर्भिक प्रकृयाबाट हुन जान्छ। क्षतीको आधारमा केन्द्र विन्दु निर्धारण गर्दा क्षति उच्च विस्थापन गतिबाट वा सतह नजिक थेग्रोको भासिने (Slumping) इत्यादि कारणले भएको हो सो को मूल्याङ्कन गर्नु पर्दछ। साधारणतया केन्द्र विन्दु उच्च विस्थापन गति क्षेत्र भित्र परेको हुन्छ।

नेपालमा बिगत पछिल्लो सय वर्ष भित्र गएका भकम्पहरू निम्नअनुसार रहेका छन्।

क.सं	वर्ष सन्	स्थान	समय	म्यागनिच्युड	मृत्यू
१	१९३४/०१/५	संखुवासभा र भोजपुर	११ बजेर १२ मिनट	८.३	१५०००
२	१९८०/०७/९	बझांग	२० बजेर ३० मिनट	६.३	१७०
३	१९८८/०८/०	उदयपुर	०४ बजेर ५५ मिनट	६.६	७२०
४	२०११/०९/८	ताप्लेजुङ र सिक्कीम	०४ बजेर ५५ मिनट	६.८	१३०
५	२०१५/०४/५	गोरखा	११ बजेर ५५ मिनट	७.८	९०००

भूकम्पसम्बन्धी जान्नैपर्ने केही तथ्यहरू:

- United States Geological Survey (USGS) का अनुसार जुन भूकम्पको र यसका पराकम्पहरूको उत्पत्तिस्थान (Hypocenter) १० देखि १८ किलोमिटरसम्म रहेको हुन्छ, यस्ता भूकम्पलाई कम गहिराइबाट उत्पन्न भएको भूकम्प (Shallow Earthquake) भनिन्छ। यस्ता भूकम्पहरूले तुलनात्मक रूपमा बढी क्षति पुर्याउछन्। प्रायः नेपालमा जाने भुकम्पहरू यही गहिराइमा जाने गर्दछन्।
- भूकम्पहरूमा तीन किसिमका तरङ्गहरू उत्पन्न हुन्छन्। जसलाई Primary Wave, Secondary Wave र Surface Wave भन्ने गरिन्छ।
- Primary Wave पृथ्वीको सतहभित्र ठोस माध्यममा सबैभन्दा छिटो हिड्ने ध्वनि तरङ्ग प्रकृतिको हुन्छ जुन अन्य तरङ्गको तुलनामा कम विनाशकारी हुन्छ।
- Secondary Wave पृथ्वीको भित्री सतहबाट उत्पन्न हुन्छ र यसको गति Primary Wave को भन्दा कम हुन्छ र यो पहिलो तरङ्ग आएको केही समयपछि पृथ्वीको सतहमा आइपुग्छ जुन Primary Wave को तुलनामा बढी विनाशकारी मानिन्छ।
- सबैभन्दा पछि आउने सतही तरङ्गहरू जसलाई Surface Wave भनिन्छ। यो सबैभन्दा बढी विनाशकारी हुन्छ। जसले टाढाटाढाको दुरीसम्म प्रसारण हुने क्षमता राख्दछ।
- जसरी पानीमा ढुङ्गा फाल्दा पानीमा छाल उत्पन्न हुन्छ, त्यसैगरी सतही तरङ्गहरूले जमिनको सतहमा

छाल उत्पन्न गराई पृथ्वीको सतहमा रहेका संरचनाहरूलाई हल्लाइदिने, कोल्टे पारिदिने र धसाइदिने गर्दछन् । कुनै कुनै भूकम्प गइरहेको बखत खिचिएको भिडियोहरूमा जमिन छालको रूपमा उथलपुथल भएको देख्न सकिन्छ । जसरी समुन्द्रमा छाल आँउदा सामुन्द्रिक डुंगाहरू हल्लिन जान्छन त्यसरी नै घरहरू पनि भूकम्पको बेला हल्लिने गर्दछन् । सामुन्द्रिक डुंगाहरूलाई छालको असरलाई कम गर्ने र दुर्घटनाबाट बचाउन सकिने प्रविधि अपनाएर निर्माण गरिएको हुन्छ । तर पृथ्वीको सतहमा बनाइएका संरचनाहरू सतही तरङ्गबाट बचाउने प्रविधि अपनाएर नबनाउँदा ठूलो भौतिक क्षति भएको पाइन्छ । हामीले घर चट्टानमाथि बनाएको भएतापनि जमिनमा छालरुपी सतही तरङ्ग आउँदा यसलाई तहसनहस पारिदिन सक्छन् । हल्लाइदिने, कोल्टे पारिदिने र धसाइदिने गर्दछन् । कुनै कुनै भूकम्प गइरहेको बखत खिचिएको भिडियोहरूमा जमिन छालको रूपमा उथलपुथल भएको देख्न सकिन्छ ।

अन्त्यमा, भूकम्प एक प्राकृतिक प्रकोप हो । २५०० किलोमिटर लामो हिमालय श्रृङ्खला भौगर्भिक समयको कालखण्डमा गएका भूकम्पहरूको समष्टिगत रुप हो । यही हिमालय श्रृङ्खलाको मध्य भागमा करिब ८०० किलोमिटर लम्बाइको भाग नेपालले ओगटेकोले नेपाल पनि उच्च भूकम्पीय जोखिम क्षेत्रमा पर्दछ । भूकम्पलाई रोक्न सकिदैन्, तर हामीले यसको असरलाई कम भने अवश्य गर्न सक्छौ । यसका लागि भवन आचारसंहिता, गुणस्तरीय निर्माण सामाग्री र संरचना निर्माण गर्ने जमिनको भार वहन गर्नसक्ने क्षमताको परीक्षण गरी भौतिक संरचनाहरू निर्माण गर्नुपर्दछ । विद्यालयदेखि विश्वविद्यालयसम्म यसको शिक्षालाई व्यापक बनाई जनस्तरमा जनचेतनामूलक कार्यक्रमहरूको साथै यसको अध्ययन अनुसन्धानमा समेत सम्बन्धित पक्षले ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ ।

Public Administration and Good Governance in Gandaki Province: A Critical Review

Dr. Dhakaram Bhandari*

Introduction:

Good governance and effective public administration are essential for the development and well-being of society. In Nepal, the implementation of decentralization policies and the promotion of good governance has been a priority for the government. However, challenges such as capacity building, misconduct, political instability and inadequate infrastructure still exist. This critical review aims to assess the opportunities and challenges in public administration and good governance in Gandaki Province.

Opportunities:

Gandaki Province, located in central Nepal, has excellent potential, which can generate revenue and create employment opportunities. The province has popular destinations such as Pokhara and the Annapurna Conservation Area. The service and tourism industry can support good governance by improving the economy and supporting public services. In addition, technological advancements offer more tools to increase transparency and accountability in public administration and governance. For example, online portals can be used to share information and communicate with the public, leading to greater public participation and trust in the government. Gandaki Province offers several opportunities for public administration and good governance. Effective implementation of policies and programs can enhance the population's quality of life, promote economic growth, and ensure sustainable development. Some of the opportunities are:

A. Decentralization: With the implementation of the federal system in Nepal, the responsibility for providing services has been delegated to the provincial and local governments. Gandaki Province, one of the seven provinces, has the opportunity to design and implement policies and programs tailored to the needs of the local population. Effective decentralization can enhance public participation, accountability, and transparency.

B. Tourism: Gandaki Province has many cultural, natural, and historical attractions, such as the Annapurna range, Pokhara, Manang, Mustang, etc. The tourism sector has the potential to generate revenue for the province, create employment opportunities, and contribute to local development. Effective public administration and good governance can ensure that tourism is developed sustainably, equitably, and responsibly.

*Executive Director, Gandaki Province Academy of Science and Technology

C. Agriculture: Agriculture is the mainstay of the economy in Gandaki Province. The province has fertile land and favorable climatic conditions for rice, maize, wheat, vegetables and fruits. Effective public administration and good governance can enhance the productivity and profitability of agriculture through investment in infrastructure, technology, research, and marketing.

D. Natural resources: Gandaki Province is rich in natural resources such as water, forests, minerals, and wildlife. Effective public administration and good governance can ensure that these resources are managed sustainably, equitably, and for the benefit of the local population. This can be done through the development of policies and regulations, the participation of stakeholders, and the provision of adequate resources.

E. Social services: Gandaki Province has the opportunity to provide quality social services such as health, education, and social protection to its population. In terms of health, the province can invest in infrastructure, recruit and train health personnel, and strengthen the health system's governance and management to improve the availability and quality of health services. The education sector can benefit from investing in education infrastructure, recruiting and training teachers, providing learning materials, and ensuring equitable access to education for all. Additionally, social protection programs can be expanded, the quality of services can be improved, and effective targeting of beneficiaries can be ensured to enhance the livelihoods of vulnerable groups.

Challenges:

Misconduct, weak institutional capacity, political instability and polarization, limited citizen participation, and geographic and demographic diversity are significant challenges in Nepal's public administration and governance, and Gandaki Province is no exception. In addition, inadequate infrastructure, such as roads, electricity, and water supply, hinders the delivery of public services and affects people's quality of life. Some of the challenges are listed below:

A. Misconduct: Misconduct is a significant challenge to good governance in Gandaki Province. It can undermine the effective use of public resources and lead to inefficiencies and poor service delivery. It can also erode public trust in government institutions, reduce accountability and transparency, and impede economic growth and development. Therefore, there is a need for effective measures, including stronger legal and regulatory frameworks, increased transparency and accountability, better enforcement mechanisms to address misconduct and motivating public service providers with financial and non-financial benefits for their job.

B. Weak institutional capacity: Weak institutional capacity is another challenge to good governance in Gandaki Province. This also includes "institutional confusion," where there is a lack of clarity or overlap in the roles and responsibilities of different institutions

or agencies within a system. This can lead to inefficiencies and poor service delivery. Building institutional capacity is critical to addressing this challenge.

C. Political instability and polarization: Political instability and polarization can hinder good governance by leading to a lack of continuity in policies and programs and a lack of consensus on development priorities. This can lead to confusion and inefficiencies in government operations and negatively impact the delivery of public services.

D. Limited participation of citizens: The limited participation of citizens, particularly marginalized groups, can undermine good governance by reducing accountability and transparency. Citizen participation is critical to ensuring that policies and programs meet the population's needs and that public resources are used effectively.

E. Geographic and demographic diversity: The geographic and demographic diversity of Gandaki Province poses a challenge to effective governance, particularly in ensuring equitable service delivery across different regions and social groups. Ensuring fair service delivery requires understanding the unique needs and challenges of different regions and social groups and developing policies and programs that address these needs.

Recommendations:

To address the challenges and seize the opportunities in public administration and good governance in Gandaki Province, the following recommendations are proposed:

A. Enhance measures to promote integrity and ethical conduct: The government should implement such measures as a code of conduct for public officials and financial and non-financial intensive mechanisms based on qualification, work performed and program implemented. This will help increase transparency and accountability in public administration and governance.

B. Enhance capacity building: The government should invest in training programs for public officials to enhance their skills and knowledge in leadership, management, and technical fields. This will improve the quality of public services and the effectiveness of public administration. There are positive steps in this direction with the establishment of dedicated agencies; however, more need-based training should be assessed.

C. Improve infrastructure: The government should prioritize infrastructure development, such as communication technologies, road, electricity, and water supply, to support the delivery of public services and the economy.

D. Promote transparency and accountability: Ensuring transparency in decision-making processes and making information accessible to the public can increase accountability and promote public trust in government institutions. To address this challenge, there is a need for mechanisms that enable citizens to participate in decision-making processes and hold public officials accountable.

E. Encourage citizen participation: Enabling citizens, particularly marginalized groups, to participate in decision-making processes can ensure that policies and programs meet the population's needs and that public resources are used effectively. This can involve investing in infrastructure, providing targeted services, and promoting social inclusion.

F. Foster stable political institutions: Promoting stable political institutions and effective leadership can help mitigate political instability and polarization and promote continuity in policies and programs. To address this challenge, there is a need for stable political institutions, effective leadership, and consensus-building mechanisms.

In conclusion, the critical review highlights the opportunities and challenges in public administration and good governance in Gandaki Province, Nepal. While there are several development opportunities, including decentralization, tourism, agriculture, natural resources, and social services, there are challenges such as misconduct, weak institutional capacity, political instability and polarization, limited citizen participation, and geographic and demographic diversity. To overcome these challenges and seize the opportunities, the government must focus on enhancing transparency, accountability, and participation while investing in infrastructure and institutional capacity building. Additionally, measures to promote ethical conduct, effective communication and collaboration between different stakeholders, and developing evidence-based policies and programs tailored to the needs of different regions and social groups are essential. By addressing these challenges, Gandaki Province can achieve good governance, enhance the quality of life of its population, and promote sustainable development.

Disclaimer: The views and opinions expressed in this article are those of the author and do not necessarily reflect the official policy or position of GPAST. The information contained in this article is for general informational purposes only and is not intended to provide legal, accounting, or other professional advice. Readers are advised to seek professional advice before acting on any information in this article.

रूपान्तरणको पर्खाइमा नेपालको प्रशिक्षण व्यवसाय

ऋषिराम पाण्डे*

नेपालको आम सञ्चार, शैक्षिक बहस तथा अन्तरक्रिया, खोज, अनुसन्धान, पत्रकारिता आदि क्षेत्रमा ज्यादै कम वा प्रायः नछोइएको विषय हो "प्रशिक्षण" वा "प्रशिक्षण व्यवसाय" । नेपालमा मानव संसाधान विकास, क्षमता विकास र सशक्तिकरणको एउटा महत्वपूर्ण औजारको रूपमा प्रशिक्षणलाई लिने गरिएको छ। यकिन तथ्याङ्क नभए पनि नेपालका सरकारी निकाय एवम् राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरूको बजेटको उल्लेख्य हिस्सा वर्षेनी प्रशिक्षणमा खर्च हुने गरेको छ। संघीय सरकारका प्रायः सबै मन्त्रालयअन्तर्गत प्रशिक्षणका संयन्त्रहरू अस्तित्वमा छन् भने कर्मचारी एवम् जनप्रतिनिधिहरूका लागि अल्पकालीन तथा लामो अवधिका प्रशिक्षण गराउने गरी निर्माण गरिएका राष्ट्रियस्तरका प्रशिक्षण प्रदायक संस्थाहरू पनि कार्यरत छन्। देश संघीय संरचनामा गईसके पछि प्रदेशस्तरमा समेत प्रशिक्षण केन्द्रहरू स्थापना भइसकेका छन्। तर जुन अनुपातमा प्रशिक्षणका क्षेत्रमा साधन र श्रोतको प्रयोग भएको छ, सो मुताविक परिणाम नदेखिएको कुरा सर्वत्र स्वीकार गरिएको विषय हो।

नेपालका प्रशिक्षणहरू किन प्रभावकारी हुन सकेनन् ? नेपालका प्रशिक्षणले किन प्रशिक्षार्थीको कार्यक्षमतामा सुधार ल्याई संस्थाको समग्र कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता ल्याउन सकेनन् ? वा नेपालका प्रशिक्षणले किन लगानीको तुलनामा नतिजा (best value for money) दिन सकेनन् ? भन्ने बारेमा छलफल, बहस, खोज, अनुसन्धान र अध्ययन गर्न ढिला भइसकेको छ। आजपर्यन्त नेपालको शासन व्यवस्था र सेवा प्रवाहका क्षेत्रमा प्रशिक्षणले महत्वपूर्ण स्थान ओगटेको छ भने अबका केही दशकसमेत यो ठूलो संख्याका "प्रशिक्षक" र त्यतिकै संख्याका प्रशिक्षण प्रदायक संस्थाहरूका लागि महत्वपूर्ण व्यवसाय रहनेछ। र नेपालको "क्षमता विकास"को बजारमा प्रशिक्षणको "व्यापार" अझ फस्टाएर जानेछ। मुलुक एकात्मक व्यवस्थाबाट संघात्मक प्रणालीमा रुपान्तरण भएको परिप्रेक्ष्यमा तीन तहका सरकार र तीनका अधिकार क्षेत्रले उब्जाएका यावत् अस्पष्टता एवम् शासकीय प्रणालीमा भएका नयाँ व्यवस्थाले सिर्जना गरेका क्षेत्रहरू "व्यापार"का मसला हुनेछन्। यस आलेखको उद्देश्य वर्तमान प्रशिक्षण प्रणालीलाई सुधार गरी कसरी समय र लागतका हिसाबले खर्च भइरहेको ठूलो श्रोतको औचित्य पुष्टि गर्न सकिन्छ भन्ने बारेमा बहसको थालनी गर्नु हो। यस लेखमा लामो अवधिका सिपमूलक तालिमको बारेमा चर्चा नगरी क्षमता विकासका खाँतिर सञ्चालन गरिने प्रशिक्षणलाई समेट्ने प्रयत्न गरिएको छ।

*कार्यकारी निर्देशक, गण्डकी प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान

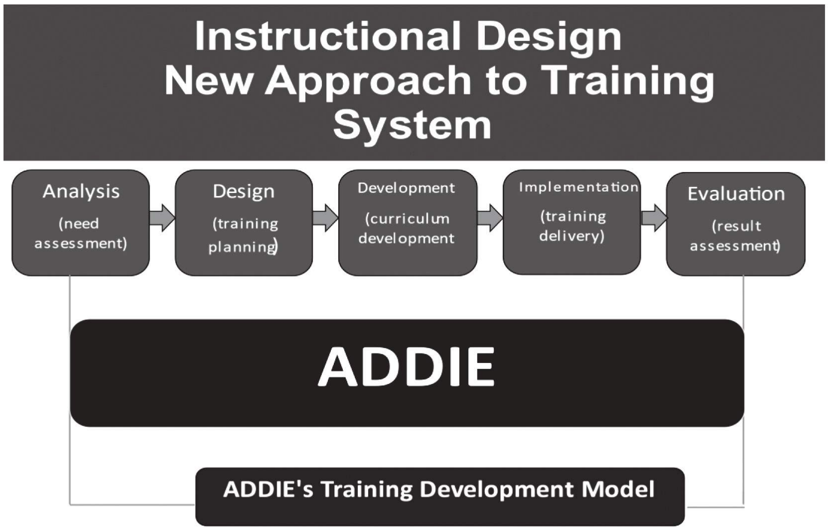
प्रशिक्षण प्रभावकारीताको बारेमा छलफल गर्नुभन्दा पहिला बुझ्नुपर्ने महत्वपूर्ण विषय के हो भने विद्यालय वा विश्वविद्यालयमा दिइने औपचारिक शिक्षा र विषयवस्तु केन्द्रित प्रशिक्षणका बिचमा तात्विक भिन्नता छ। त्यस्तै भिन्नता व्यक्तिको क्षमता (capacity) र योग्यता वा कार्यदक्षता (competency) का बिचमा पनि छ। सामान्यतः विद्यालय वा विश्वविद्यालय शिक्षाको माध्ययमबाट ज्ञान आर्जन गर्ने काम हुन्छ भने प्रशिक्षणहरू व्यक्तिले आफ्नो कामको शिलशिलामा आएका जटिलताहरू फुकाउन वा कुनै विशेष कार्यका लागि आवश्यक सिप र दक्षता उपलब्ध गराउने कुरामा केन्द्रित हुन्छन् । त्यसैले, विद्यालय वा विश्वविद्यालय शिक्षाको समग्र पद्धति र प्रशिक्षण पद्धतिका बिचमा भिन्नता हुनु स्वभाविक हो । यद्यपि औपचारिक शिक्षा र प्रशिक्षण दुवैले एक अर्काका परिपूरकका रूपमा सहयोग नगर्ने भन्ने चाहिँ हैन ।

विशेषतः प्रशिक्षणहरू त्यस्तो अवस्थामा प्रदान गरिन्छन् जब कुनै व्यक्तिलाई उसको अपेक्षित भूमिका निर्वाह गर्ने सिलसिलामा उसको वर्तमान ज्ञान, सिप र दक्षता अपर्याप्त छ र प्रशिक्षणले त्यो अपर्याप्ततालाई पूरा गर्न वा त्यसको मात्रालाई कम गराउन सहयोग गर्नेवाला छ। Dale S. Beach का अनुसार, प्रशिक्षण त्यस्तो संगठित प्रक्रिया हो जसबाट प्रशिक्षार्थीले कुनै खास उद्धेश्यका लागि ज्ञान र सिप हासिल गर्दछ। Edwin Flippo भन्दछन, प्रशिक्षण कुनै खास कामका लागि कर्मचारीको ज्ञान र सिप अभिवृद्धि गराउने कार्य हो। त्यसैले प्रशिक्षण व्यक्तिको कार्यसम्पादनसँग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिने विषय हो र यो सिद्धान्ततः व्यावहारिक एवम् सिप र दक्षता केन्द्रित हुनु पर्दछ ।

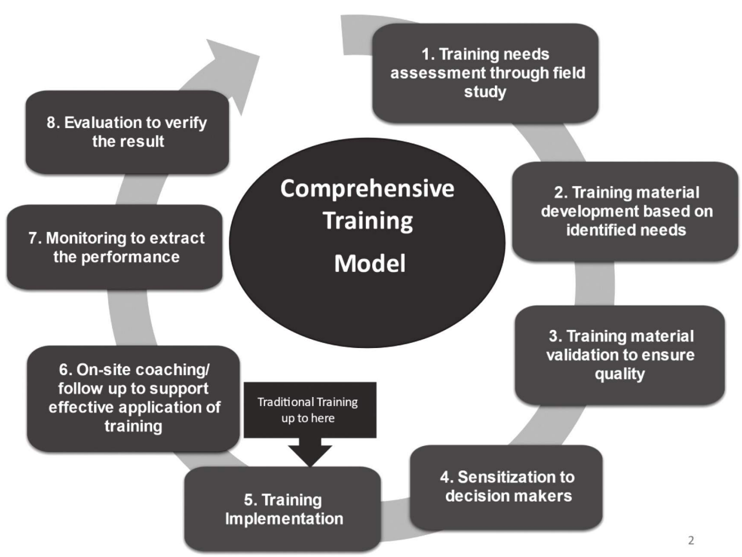
अब चर्चा गरौं, नेपालका प्रशिक्षणहरू किन प्रभावकारी हुन सकेनन्, वा नेपालका प्रशिक्षणले किन प्रशिक्षार्थीको कार्यक्षमतामा सुधार ल्याई संस्थाको समग्र कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता ल्याउन सकेनन्, वा नेपालका प्रशिक्षणले किन लगानीको तुलनामा नतिजा (best value for money) दिन सकेनन् । नेपालका प्रशिक्षणहरू प्रभावकारी हुन नसक्नुमा थुप्रै कारणहरू छन् । प्रशिक्षार्थीको खास प्रशिक्षण आवश्यकताको पहिचान गर्न नसक्नु वा नगरिनु, प्रशिक्षण आवश्यकताका आधारमा प्रशिक्षणका निर्दिष्ट उद्धेश्यहरू किटान नगरीनु, प्रशिक्षण आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्नेगरी प्रशिक्षणको डिजाइन र प्रशिक्षण सामग्रीहरू निर्माण नगरिनु, प्रशिक्षणको सहजीकरणका लागि उपयुक्त र दक्ष प्रशिक्षकको व्यवस्था नहुनु, सहभागीहरूको स्तर र उनीहरूको प्रशिक्षण आवश्यकताका आधारमा प्रशिक्षणका विधिहरूको चयन हुन नसक्नु, प्रशिक्षणको विभिन्न तहमा गरि नुपर्ने मूल्याङ्कनका लागि मूल्याङ्कनका औजारहरूको विकास र प्रयोग नगरिनु, प्रशिक्षणपश्चात् प्रशिक्षणको कार्यान्वयनको सुनिश्चितताका लागि फलोअप, कोचिङ, अनुशिक्षण र अनुगमन नगरिनु, प्रशिक्षणले व्यक्ति वा संस्थाको कार्यसम्पादनमा पारेको प्रभावको लेखाजोखा गरी पृष्ठपोषण र सुधारात्मक कार्यको अवलम्बन नगरिनु आदि विद्यमान प्रशिक्षण प्रणाली भित्रका केहि समस्याहरू हुन् ।

उल्लिखित समस्यहरूलाई सम्बोधन गरी प्रशिक्षणलाई प्रभावकारी र गुणस्तरीय बनाउनका लागि शिक्षण–सिकाइ क्रियाकलापका निश्चित सिद्धान्तहरूको अवलम्बन गर्नु आवश्यकता छ। शिक्षण योजना (Instructional Design) व्यवस्थित प्रशिक्षण योजना, प्रशिक्षण सामग्री निर्माण र प्रशिक्षण सञ्चालनका लागि विश्वव्यापी रूपमा स्वीकार गरिएको एउटा महत्वपूर्ण सिद्धान्त हो। यसले प्रशिक्षण आवश्यकताको

विश्लेषण (Analysis), प्रशिक्षणको योजना निर्माण(Design), प्रशिक्षण सामग्रीको तयारी (Development), प्रशिक्षणको कार्यान्वयन (Implementation) र प्रशिक्षण मूल्याङ्कन(Evaluation-ADDIE) का लागि एउटा निर्दिष्ट खाका प्रस्तुत गर्दछ। ADDIE Model व्यवस्थित प्रशिक्षणका लागि एक वृहत अवधारणा हो। तलको चार्टले ADDIE को चरणबद्ध खाका प्रस्तुत गर्दछ।



उल्लिखित मोडलको अवलम्बन गरी प्रशिक्षण आवश्यकताको पहिचान, प्रशिक्षण योजना निर्माण, प्रशिक्षण कार्यान्वयन र प्रशिक्षणको नतिजा मूल्याङ्कनका लागि निम्न अनुसारको विस्तृत प्रक्रियाको अवलम्बन आवश्यक छ।



परम्परागत प्रशिक्षण प्रभावकारीताको मापन सामान्यतः प्रशिक्षणमा उपस्थित सहभागीहरूको संख्याका आधारमा गर्ने गरेको पाइन्छ। यस्ता प्रशिक्षण प्रणाली अन्तर्गत प्रशिक्षण पश्चात प्रशिक्षार्थीले आफ्नो ब्यवहारमा परिवर्तन ल्याए नल्याएको वा प्रशिक्षणको सिकाइ कार्यान्वयनमा आए नआएको निर्क्योल गर्ने प्रचलन रहेको पाइँदैन। तर जबसम्म प्रशिक्षणका सहभागीहरूले प्रशिक्षणको सिकाइलाई आफ्नो कार्यस्थलमा ब्यवहारिक रूपमा प्रयोगमा ल्याउँदैनन् र सिकाइको व्यावहारिक प्रयोगको परिणामस्वरुप संस्थाको समग्र कार्यसम्पादनमा सुधार आउन सक्दैन, तबसम्म प्रशिक्षणमा खर्च भएको रकम र प्रशिक्षार्थीले खर्चेको समयको कुनै अर्थ रहँदैन। प्रशिक्षणलाई व्यवहारिक बनाई प्रशिक्षार्थीको कार्यसम्पादनमा सुधार ल्याउनका लागि प्रशिक्षण सामग्रीको निर्माण र प्रशिक्षणका विधिहरूको निर्क्योल गरिनु पर्दछ। त्यसका अलावा, ती सामग्री र प्रशिक्षण विधिहरूलाई सहि हिसावले प्रयोग गर्न दक्ष सहजकर्ताको भूमिका त्यतिकै महत्वपूर्ण हुन्छ। तर नेपालका प्रशिक्षणहरूको समस्या के हो भने यहाँ व्यवस्थित प्रशिक्षण सामग्रीको अभाव मात्र हैन, प्रशिक्षण सामग्रीको अनुसरण गरी प्रशिक्षण सञ्चालन गर्ने प्रचलनको समेत कमी छ। प्रशिक्षण सामग्रीको मौलिकता तथा नयाँ विधि र सामग्रीको प्रयोगको कमी त छँदैछ, प्रशिक्षण सामग्रीको प्रतिलिपि अधिकारका बारेमा समेत खासै ध्यान दिने गरेको पाइँदैन। प्रशिक्षणमा नविनता र नवप्रवर्तन मार्फत निरन्तर सुधार गर्ने परिपाटीलाई संस्थागत गर्न जरुरी छ।

प्रशिक्षण नितान्त प्राविधिक विषय हो। शिक्षण–सिकाइ क्रियाकलाप प्रभावकारी बनाउन Donald Kirkpatrick को चार तहको मूल्याङ्कन मोडल, Robert M. Gagne ले प्रतिपादन गरेको शिक्षण सिकाइका ९ क्रियाकलाप, Benjamin Bloom को सिकाईका स्तरहरूको वर्गीकरण, John M. Keller को उत्प्रेरणात्मक सिकाइका सिद्धान्त, David Merrill को शिक्षण सिद्धान्त आदि अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा स्थापित केही सैद्धान्तिक अवधारणाहरू हुन्। यी अवधारणाहरूको अवलम्बनले प्रशिक्षण सामग्री निर्माण, प्रशिक्षण सञ्चालन, प्रशिक्षण पश्चातको फलोअप र प्रगतिको विश्लेषण, प्रशिक्षणको मूल्याङ्कन र आगामी दिनमा गर्नुपर्ने सुधारका लागि महत्वपूर्ण मार्गदर्शन प्रदान गर्दछन्। हाल नेपालमा सञ्चालन गरिएका विविध विषयका प्रशिक्षण र प्रशिक्षण सामग्रीलाई हेर्दा यस्ता सैद्धान्तिक अवधारणाहरूको अवलम्बन गरी सम्बन्धित सरकारी निकायबाट प्रमाणीकरण भएका स्तरीय (standardized) प्रशिक्षण सामग्रीहरूको कमी छ। जसले गर्दा एउटै विषयवस्तुका बारेमा प्रशिक्षकहरूबाट सबै ठाउँमा एकैखालको सन्देश जानेगरी न्यूनतम ज्ञान, सिप, सूचना, जानकारी आदिको प्रवाह गर्ने संस्थागत परिपाटीको विकास हुन सकेको छैन। यसले गर्दा प्रशिक्षण एक हिसाबले "फरक फरक व्यक्तिका लागि फरक फरक चिज" (different thing to different people) का रूपमा स्थापित भएको पाइन्छ।

नेपालको हरेक क्षेत्रमा सञ्चालन हुने प्रशिक्षणलाई प्रभावकारी बनाउन विद्यमान प्रचलनलाई परिवर्तन गर्न जरुरी छ। चाहे निजामति कर्मचारीको सेवा प्रवेशका दौरान प्रदान गरिने अभिमूखीकरण होस् वा पदोन्नतिका लागि सहायक मानिने सेवाकालीन प्रशिक्षण वा कर्मचारी, जनप्रतिनिधि र सर्वसाधारणका लागि आयोजना गरिने क्षमता विकासका प्रशिक्षण, तिनमा आमूल रुपान्तरण जरुरी छ। यसका लागि गुणस्तरीय प्रशिक्षण सामग्री र दक्ष प्रशिक्षकको जति महत्व छ, प्रशिक्षण प्रदायक संस्थाहरूको संस्थागत संयन्त्र त्योभन्दा कम महत्वपूर्ण छैन।

प्रशिक्षण प्रदायक निकायहरूले कुन हदसम्म प्रशिक्षण सामग्री निर्माण र तिनको समयानुकूल अद्यावधिक गर्ने काममा आफ्नो संस्थागत क्षमताको प्रयोग गर्दछन्, कति मात्रमा अनुसन्धान, खोज, विश्लेषणका माध्ययमबाट प्रशिक्षणमा सुधार गर्न सक्दछन्, कुन हदसम्म मानव संसाधन विकासका लागि राज्यका संयन्त्रहरूलाई आवश्यक मापदण्डहरू निर्माणमा प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउँदछन् वा नेपालको निजामति तथा स्थानीय सेवमा कार्यरत कर्मचारी र निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूका लागि कार्यसम्पादन सुधारमा योगदान गर्ने गरि आफ्नो संस्थागत संयन्त्रको विकास गर्दछन्, त्यसले प्रशिक्षण प्रभावकारीताका लागि ठूलो महत्व राख्दछ।

तर हेक्का राख्नु पर्ने विषय के छ भने वर्तमान प्रशिक्षण प्रणाली "क्षमता विकास"को क्षेत्रमा निकै खर्चिलो माध्ययम हो। प्रशिक्षणका दौरान प्रत्यक्ष रूपमा खर्च हुने रकम र सहभागीहरूको अवसर लागतको विश्लेषण गर्ने हो भने प्रशिक्षणका क्षेत्रमा राज्यकोष र गैर सरकारी क्षेत्रबाट वार्षिक रूपमा खर्चहुने रकमको ग्राफ निकै लामो हुनेछ। त्यसैले, हाल प्रचलित प्रशिक्षण प्रणालीलाई सधैं कर्मचारी एवम् जनप्रतिनिधिहरूको "क्षमता विकास"को आधार बनाइनु हुँदैन। राष्ट्रको शासकीय क्षमतामा सुधार हुँदै जाँदा कर्मचारी तथा जनप्रतिनिधिहरूका लागि आवश्यक क्षमता विकासका परिस्कृत माध्ययमहरूको अवलम्वन गरिनु जरुरी छ। विकसित मुलुकहरूले अवलम्वन गर्ने कार्यसम्पादनका लागि सहयोगी सामग्री (job aid) हरूको निर्माण, कार्यसम्पादनका आधार भूत प्रक्रियाहरू उल्लेख गरिएका म्यानुअल तथा निर्देशिकाहरू, कर्मचारीको कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक निर्देशन (standing Instructions), कार्यसम्पादनका आधारभूत कार्यविधिहरू (standard operating procedures(SOPs), कार्यस्थलको प्रशिक्षण र प्राविधिक सहयोग (on the job training) आदिलाई नेपालको क्षमता विकासको प्रणालीमा मूलप्रवाहिकरण गर्न ढिला भइसकेको छ। लागतप्रभावी माध्यमहरूको अवलम्बन र कार्यसम्पादनमा आधारित प्रशिक्षण प्रणालीको विकासलाई शिक्षण–सिकाइ क्रियाकलापको आधारभूत मान्यताका रूपमा अगाडि बढाउन विलम्ब गर्न हुँदैन।

व्यवहारमा परिवर्तन र कार्यसम्पादनमा सुधारलाई प्रशिक्षणको आधारभूत मान्यताका रूपमा अवलम्बन गरिनु जरुरी छ। Donald Kirkpatrick का अनुसार व्यावहारमा परिवर्तनको अर्थ प्रशिक्षार्थीको आनी बानीमा परिवर्तन नभई प्रशिक्षणका दौरान सिकेको ज्ञान र शिपको व्यवहारिक प्रयोग हो। प्रशिक्षण मार्फत सिकेको सिप र ज्ञानको प्रयोग मार्फत संस्थाको समग्र कार्यसम्पादनमा सुधारले मात्र प्रशिक्षणको value for money सुनिश्चित गर्ने हो।

प्रशिक्षण प्रदायक संस्थाहरूको सान्दर्भिकताको मापन तिनले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनमा के कति सहयोग गर्न सक्दछन र नयाँ ज्ञानको सिर्जना वा विद्यमान ज्ञानको क्षेत्र विस्तरमा के कति योगदान गर्न सक्दछन भन्ने आधारमा गरिनु पर्दछ। संघ र प्रदेशस्तरमा कार्यरत प्रशिक्षण केन्द्रहरूले विगतका कमी कमजोरीबाट पाठ सिकी मानव संसाधन विकास र राष्ट्र निर्माणमा कसरी योगदान गर्न सक्दछन् भन्ने कुरामा ध्यान दिन जरुरी छ।

Dale S. Beach ले भनेझैं प्रशिक्षणहरू त खास उद्देश्यका लागि ज्ञान, सिप अभिवृद्धि गराउने अल्पकालीन

रणनीति मात्रै हुन्, प्रमुख कुरा त ब्यक्तिहरूको योग्यता वा कार्यदक्षता(competency) नै हो जसले उनीहरूलाई दिएको भूमिका निर्वाह गर्न आफ्नो क्षमता (capacity) को भरपुर उपयोग गरी अपेक्षित कार्यसम्पादन गर्न सकोस्। सुनेर बिर्सने र प्रयोगमा नआउने प्रशिक्षण र प्रशिक्षणका विषयवस्तु निरुत्साहित गर्नु सम्वन्धित सबै सरोकारवालाहरूको कर्तव्य हो। कार्यसम्पादनमा आधारित गुणस्तरीय प्रशिक्षण, समस्या केन्द्रित अनुसन्धान, सवाल केन्द्रित संवाद, मागमा आधारित परामर्श सेवा र ज्ञान व्यवस्थापनका माध्यमद्वारा सार्वजनिक क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारी एवम् जनप्रतिनिधिहरूको दक्षतामा अभिवृद्धि आजको आवश्यकता हो। नवप्रवर्तन मार्फत प्रशिक्षणमा निरन्तर सुधार गर्दै जाने परिपाटीलाई संस्थागत गर्न जरुरी छ।

मुलुकको शासकीय प्रणालीमा आएको परिवर्तनले क्षमता विकासको दायरामा समेत व्यापक परिवर्तन ल्याएको छ। संघीयता, वित्तीय संघीयता, उप-राष्ट्रिय शासन (sub-national governance), अन्तरसरकार सम्बन्ध तथा समन्वय, राजस्व बाँडफाँट, स्थानीय तह सञ्चालन र व्यवस्थापन, विभिन्न तहका सरकारका काम र तिनका बिचको सामन्जस्यता जस्ता विषय जबरजस्त रूपमा अगाडि आएका छन्। त्यसैगरी, विकास व्यवस्थापन, कर्मचारी प्रशासन, सेवा प्रवाह, सुशासन, वित्तीय अनुशासन जस्ता क्षेत्रहरूलाई समेत संघीयकताको कार्यान्वयनले प्रभावित तुल्याइदिएको छ। त्यसैले, बदलिँदो परिवेशमा कर्मचारी तथा निर्वाचित पदाधिकारीहरूलाई दिक्षित गराई परिवर्तनको लाभांश जनताको घरदैलोसम्म पुग्ने अवस्था सिर्जना गर्नका लागि योजनाबद्ध तवरले क्षमता विकासका क्रियाकलाप कार्यान्वयन गर्न जरुरी छ। यसका अलावा, संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले अगाडि सारेका विकास, समृद्धि र सुशासनका योजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनमा सहजीकरण गर्न समेत संस्थागत योजना आवश्यक छ। "सबैका लागि तालिम"को सिद्धान्त तबमात्र पूरा हुन सक्दछ जब वर्तमानमा प्रचलित प्रशिक्षण प्रणालीमा परिवर्तन गरी क्षमता विकासका वैकल्पिक माध्यमहरूको अवलम्बन गर्न सकिन्छ।

प्रशिक्षणहरूलाई संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको कार्यसँग आवद्ध गर्न जरुरी छ। विकसित मुलुक र हाम्रो बिचको ठूलो भिन्नता के हो भने विकसित मुलुकका विश्वविद्यालय, अध्ययन तथा अनुसन्धान केन्द्रहरू ज्ञानको सिर्जना एवम् राज्यका लागि नीतिगत पृष्ठपोषण गर्ने महत्वपूर्ण सारथी हुने गर्दछन्। तर हाम्रोमा त्यो हुन सकेको छैन। तालिम तथा अनुसन्धान केन्द्रको भूमिका र सक्षमता नयाँ ज्ञानको सिर्जना वा विद्यमान ज्ञानको क्षेत्रमा विस्तार गरी विभिन्न तहका सरकारको काममा सहजिकरण गर्ने हुनुपर्दछ।

उच्च गुणस्तरीय कार्यसम्पादनको संस्कारलाई स्थापित गरी गुणस्तरीय सेवा प्रदान गर्नु आजको आवश्यकता हो। गुणस्तरको मापन आफैमा जटिल कार्य हो। तथापि यो नै लगानीको सही मूल्य सुनिश्चित गराउने माध्यम हो। तालिम, अभिमुखीकरण, अध्ययन तथा अनुसन्धान, संवाद तथा वहस, परामर्श सेवा तथा ज्ञान व्यवस्थापनका कार्यलाई मापदण्ड सहित गुणस्तरको कसीमा राखेर हेर्न जरुरी छ। आधारभूत न्यूनतम गुणस्तर कायम गर्नका लागि Instructional Design Principle को अवलम्बन, तालिम योजना सहितका गुणस्तरीय तालिम सामग्रीको प्रयोग, दक्ष प्रशिक्षकको व्यवस्था, उपयुक्त तालिम वातावरण निर्माण र तालिमको कार्यान्वयन, तालिम पश्चातका सहयोग कार्यक्रमको निर्धारण आदिको अवलम्बन गरी व्यवहारमा परिवर्तन र कार्यसम्पादनमा सुधारको सैद्धान्तिक मान्यतालाई कार्यान्वयन गर्न जरुरी छ।

गुणस्तरीय तालिमको एउटा महत्वपूर्ण औजार गुणस्तर व्यवस्थापन प्रणाली (quality management system-QMS) पनि हो । यसले प्रक्रियालाई मात्र सहजिकरण गर्दैन बरु गुणस्तर मापनका विविध औजार स्थापित गराउँदछ र तालिम केन्द्रहरूका कामलाई व्यवस्थित बनाउन सहयोग गर्दछ। प्रक्रिया प्रभावकारी भए मात्र नतिजा राम्रो आउने हो ।

तालिम क्षमता विकासको महँगो माध्यम हो । सबै विषयवस्तुमा सधैं तालिम आयोजना गर्ने प्रणालीमा समेत सुधार हुनु पर्दछ। सबैका लागि तालिमको सिद्धान्तलाई व्यावहारिक रूपमा रुपान्तरण गर्नका लागि beyond training को अवधारणामा काम गर्न जरुरी छ। लागतप्रभावी माध्यमहरूको अवलम्बन र कार्यसम्पादनमा आधारित प्रशिक्षण प्रणालीको विकासलाई शिक्षण–सिकाइ क्रियाकलापको आधारभूत मान्यताका रूपमा अगाडि बढाउन आवश्यक छ। नेपालका सार्वजनिक निकायहरूको ज्ञान व्यवस्थापनको पाटो ज्यादै कमजोर छ। तथ्यांक, सूचना, ज्ञान र ज्ञानको प्रयोगलाई व्यवस्थित बनाई ज्ञान व्यवस्थापनलाई संस्थागत स्मरण (institutional memory) का रूपमा विकास गर्न आवश्यक छ।

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको जनशक्तिलाई प्रतिस्पर्धी र क्षमतावान् बनाउन सके मात्र सार्वजनिक सेवा प्रवाह चुस्त, पारदर्शी, नतिजामूलक, दक्ष र प्रभावकारी हुने हो। प्रशिक्षणका माध्यमबाट प्रतिस्पर्धी जनशक्ति निर्माणका लागि कार्यक्षमतामा आधारित प्रशिक्षणको डिजाइन र कार्यान्वयन आवश्यक छ। त्यसैले, प्रशिक्षण व्यवसायको आमुल रुपान्तरणनै क्षमता विकासको क्षेत्रमा आजको प्रमुख आवश्यकता हो।

लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी कानुनी तथा नीतिगत व्यवस्था

शरीता रायमाझी*

पृष्ठभूमि:

महिला र पुरुषबिचको असमानता र विभेद कायमै रहेको अवस्थामा औपचारिक समानताले मात्र समग्र महिलाको अवस्था सम्बोधन हुन नसकेको कारण नै महिला अधिकारका लागि विभिन्न आन्दोलनहरू हुँदै आएको र महिलावादी अवधारणा अगाडि सारिएको पाईन्छ। यसबाट महिलाको विशेष परस्थितिलाई विचार गरी विशेष संरक्षणको व्यवस्था हुनपर्छ भन्ने मान्यता स्थापित गऱ्यो तर महिलाको संरक्षणको नाममा महिलाको भूमिकालाई सहायकको रूपमा लिइयो महिला पुरुषका बिचमा सारभूत समानता हुन सकेन। यसपछि दोस्रो अवधारणाको रूपमा बराबरीको अवधारणा (Principle of Sameness) आयो, जसले महिला र पुरुषलाई एकै किसिमको व्यवहार गरेमा मात्र समान अधिकार प्राप्त गर्न सक्छन् भन्ने मान्यता अघि साऱ्यो। यसको प्रयोगमार्फत महिला र पुरुषलाई बराबरीको अधिकार दिईएको भने तापनि महिलाहरूले समान अधिकार प्राप्त गर्न सकेनन्। महिलावादी दोस्रो अवधारणाको रूपमा आएको सुधारात्मक अवधारणाले (Corrective Approach) महिलाहरूलाई ऐतिहासिक कालदेखि पछाडि पारिएका हुनाले समान रूपमा मानेर समान सुविधा दिँदैमा पुग्दैन, उनीहरूलाई इतिहासले गरेको गल्तीमा क्षतिपूर्ति प्रदान गर्नु आवश्यक छ भन्ने मान्यताको विकास भयो। यसका लागि सारभूत समानता कायम गर्नको लागि संविधान, कानुन र नीतिमा समेत व्यवस्था गरी महिलाहरूका लागि निश्चित सेवा सुविधा र सहुलियतमा आरक्षणको अवसरद्वारा केही अवधिसम्म (पुरुषसरह समान हैसियतमा पुग्ने बेलासम्म) विशेष अधिकारको व्यवस्थाद्वारा मात्र समान अधिकार प्राप्त गर्न सक्छन् भन्ने निष्कर्षका साथ महिलाहरूको सहभागिता, क्षमता अभिवृद्धि र सशक्तिकरण सम्भव भएको छ।

सामाजिक समावेशीकरण वञ्चितीकरणमा परेका समूहलाई समाजको मूलधारमा समावेश गर्न प्रभावकारी वातावरण सिर्जना गर्ने एक महत्वपूर्ण आधार हो। समावेशी हक प्राप्तिका लागि आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र कानुनी क्षेत्रमा हस्तक्षेप गरी समावेशिताको लागि लैङ्गिक असमानता हटाउन आरक्षण, प्राथमिकता, क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम, सहुलियत, छुटलगायतको उपयुक्त वातावरण निर्माण गरि समावेशी सुनिश्चितताको लागि विद्यमान व्यवस्थामा सुधार गरी नीति निर्माण एवं कार्ययोजना बनाई वञ्चितीकरणमा परेका महिला तथा लक्षित वर्गको हक अधिकार संरक्षण गर्नु पर्दछ।

लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी नेपालको संवैधानिक तथा कानुनी संरचना तथा अन्तर

*उप-सचिव (कानुन), प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी

ाष्ट्रिय अभ्यासबारे संक्षेपमा उल्लेख गरिएको छ। संवैधानिक र कानुनी प्रवन्धको पृष्ठभूमिसहित नेपालको संविधान, ऐन तथा नियमावलीमा रहेको व्यवस्था र लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी महासन्धिसमेतका व्यवस्थाको विषयमा चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ।

१. राष्ट्रिय कानुनी व्यवस्थाः-

(क) संवैधानिक व्यवस्था,

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ ले समानताको हकको व्यवस्था गरी आर्थिक तथा सामाजिक रुपले पिछडिएका वर्गलाई संरक्षण र विकासका लागि विशेष व्यवस्था गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको थियो। सोही संविधानले राज्यका निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरू अन्तर्गत धारा २७ को उपधारा (१०) मा शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीको विशेष व्यवस्था गरी आर्थिक तथा सामाजिक रुपले पिछडिएका जातजाति र समुदायको उत्थान गर्ने नीति राज्यले अवलम्बन गर्ने व्यवस्था उल्लेख गरिएको थियो। ती सिद्धान्त तथा नीतिहरूको कार्यान्वयनको लागि नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष २०६०/०६१ को वार्षिक बजेटबाट देशको आर्थिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रमा सहभागिता बढाउन सकारात्मक सहभागिताको नीति अवलम्वन गर्ने निर्णय गरेको र सोही नीतिअनुसार सरकारी अनुदानबाट सञ्चालित महाविद्यालय र विश्वविद्यालयले प्रत्येक शैक्षिक सत्रको भर्नामा न्यूनतम १० प्रतिशत दलित, १५ प्रतिशत जनजाति तथा २० प्रतिशत महिलालाई अनिवार्य रूपमा भर्ना गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको थियो।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले समानताको हक तथा सामाजिक न्यायको हकको व्यवस्था गरी लैङ्गिक समानता तथा समाजिक समावेशीकरणको नीतिलाई राज्यको नीतिको रूपमा अगाडि बढाउनुपर्ने विषयलाई निर्देशित गरेको थियो।

सोही अनुरूप नेपाल सरकारले छात्रवृत्ति सम्बन्धी नियमावली, २०६० मा संशोधन गरी महिला, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, जनजाति र पिछडिएका क्षेत्रका विद्यार्थीलाई वितरण गरिने छात्रवृत्तिमा समावेशीकरणको नीति अवलम्बन गरेको थियो। निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा गरिएको दोस्रो संशोधन, (२०६४) बाट निजामती सेवालाई समावेशी बनाउनका लागि आवश्यक कानुनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ। नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा 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 विषय उल्लेख गर्दै विभिन्न किसिमको विभेदको अन्त्य गर्ने र समावेशितालाई संविधानको आधारभूत संरचनाको रूपमा ग्रहण गरिएको छ। संविधानको धारा ४ ले नेपाल राज्यलाई एक समावेशी राज्यको रूपमा परिभाषित गरेको छ।

नेपालको संविधानको भाग ३ मा मौलिक हक र कर्तव्यको व्यवस्था गरिएको छ। धारा १८ मा समानताको हकको व्यवस्था गर्दै सबै नागरिक कानुनको दृष्टिमा समान हुने र कसैलाई पनि कानुनको समान संरक्षणबाट बञ्चित नगरिने संवैधानिक प्रत्याभूत गरिएको छ। त्यसैगरी सामान्य कानुनको प्रयोगमा उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात,

जाति, लिङ्ग, शारीरिक अवस्था, अपाङ्गता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आर्थिक अवस्था, भाषा वा क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव नगरिने तथा राज्यले नागरिकहरूका बिच उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव नगर्ने स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ। साथै समान कामका लागि लैङ्गिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव नगरिने तथा पैतृक सम्पत्तिमा लैङ्गिक भेदभाव विना सबै सन्तानको समान हक हुने व्यवस्था समेत गरिएको छ।

समानताको हकअन्तर्गत सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पछाडि परेका वा पारिएका वा पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारू, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत समुदाय, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य लगायतका नागरिकको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासका लागि कानुन बमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न सकिने गरी सकारात्मक विभेद सम्बन्धी अध्ययन गरि कानुन निर्माण गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ।

संविधानको धारा २४ ले जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा छुवाछूत गरी वा नगरी कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको भेदभाव गर्न नपाइने गरी छुवाछूत तथा भेदभाव विरुद्धको हकको व्यवस्था गरेको छ। त्यसै गरी धारा २९ ले धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै किसिमले शोषण गर्न नपाइने गरी शोषण विरुद्धको हक, धारा ३१ मा अपाङ्गता भएका र आर्थिक रूपले विपन्न नागरिकलाई कानुन बमोजिम निःशुल्क उच्च शिक्षा हासिल गर्न पाउने र दृष्टिविहीन नागरिकलाई ब्रेललिपि तथा बहिरा र स्वर वा बोलाइ सम्बन्धी अपांङ्गता भएका नागरिकलाई सांकेतिक भाषाको माध्यमबाट कानुन बमोजिम निःशुल्क शिक्षा पाउने हक सुनिश्चित गरेको छ।

धारा ३८ मा महिलाको हकअन्तर्गत प्रत्येक महिलालाई लैङ्गिक भेदभाव विना समान वंशीय हक हुने, महिला विरुद्ध हुने कुनै पनि किसिमको हिंसाजन्य कार्य वा शोषण गर्न नहुने, राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागिताको हक हुने, महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक हुने र सम्पत्ति तथा पारिवारिक मामिलामा दम्पतीको समान हकलगायतका महिलाको मौलिक हकको व्यवस्था गरिएको छ।

धारा ४० मा दलितको हकअन्तर्गत राज्यका सबै निकायमा दलितलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हकको प्रत्याभूत गर्दै सार्वजनिक सेवालगायत रोजगारीका अन्य क्षेत्रमा दलित समुदायको सशक्तिकरण, प्रतिनिधित्व र सहभागिताका लागि कानुनबमोजिम विशेष व्यवस्था गरिने उल्लेख छ। दलित विद्यार्थीलाई छात्रवृत्तिसहित निःशुल्क उच्च शिक्षाको व्यवस्था तथा प्राविधिक र व्यावसायिक शिक्षामा विशेष व्यवस्था गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हकअन्तर्गत आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका महिला,

दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारु, मुस्लिम, पिछडावर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैंङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, किसान, श्रमिक, उत्पीडित वा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिक तथा आर्थिक रुपले विपन्न खस आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागिताको हकको व्यवस्था गरिएको छ।

धारा ५० को उपधारा (१) मा राज्यको निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरूअन्तर्गत लैङ्गिक समानता, समानुपातिक समावेशीकरण, सहभागिता र सामाजिक न्यायको माध्यमबाट राष्ट्रिय जीवनका क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था गरी स्थानीय स्वायत्तता र विकेन्द्रीकरणको आधारमा शासन व्यवस्थामा समानुपातिक सिद्धान्तलाई आत्मसात् गर्दै लोकतान्त्रिक अधिकारको उपभोग गर्न पाउने व्यवस्था सुनिश्चित गर्न संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक व्यवस्था सुदृढ गर्ने, राज्यको राजनीतिक उद्देश्य हुने व्यवस्था रहेको छ। धारा ५१ को खण्ड (ञ) ले सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिअन्तर्गत राज्यले आदिवासी जनजाति, अल्पसंख्यक समुदायका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने, मधेशी समुदाय, मुस्लिम र पिछडा वर्गलाई आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अवसर र लाभको समान वितरण तथा त्यस्ता समुदायभित्रका विपन्न नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तिकरण र विकासका अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने नीति अवलम्वन गरेको छ।

(ख) **कानुनी व्यवस्थाः–**

(अ) **निजामति सेवाअन्तर्गतका कानुनी व्यवस्थाहरूः**

सार्वजनिक सेवालाई लैङ्गिक रूपमा समान तथा सामाजिक रूपमा समावेशी बनाउनको लागि ऐन तथा नियमावलीहरूमा समेत आवश्यक कानुनी व्यवस्था गरेको छ। निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा २०५५ सालमा भएको संशोधनबाट पहिलो पटक लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणको मान्यतालाई आत्मसात् गर्दै महिलालाई निजामती सेवा प्रवेशमा उमेरको हद चालिस वर्ष कायम गरिएको, परीक्षणकालको अवधि छ महिना रहने र बढुवाका लागि एक वर्षको सेवा अवधि कम गरी महिला सहभागितालाई प्रोत्साहन गर्न खोजिएको थियो। संवत् २०६४ सालमा भएको संशोधनबाट निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई त्यस्तो पदमा महिलालाई ३३ प्रतिशत आदिवासी/जनजातिलाई २७ प्रतिशत, मधेशीलाई २२ प्रतिशत, दलितलाई ९ प्रतिशत अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई ५ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रलाई ४ प्रतिशत पद छुट्याई त्यस्तो पदमा सम्बन्धित समूहका उम्मेदवार बिचमा छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गरिएको छ। संघीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा १७ र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ८ मा समेत यस्तो व्यबस्था गरिएको छ। शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ मा शिक्षक सेवालाई समावेशी बनाउन सामुदायिक विद्यालयमा नेपाल सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दीमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने शिक्षक पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद सुरक्षित गरिएको छ। त्यसमध्ये महिलाका लागि ३३ प्रतिशत स्थान छुट्टयाइएको र महिलाको लागि छुट्टयाइएको मध्येबाट ३ प्रतिशत स्थान दलित समुदायका महिला र २ प्रतिशत स्थान मुस्लिम समुदायका महिलाका लागि छुट्टयाउनुपर्ने व्यवस्था सोही नियमावलीको

नियम ११ क. मा गरिएको छ।

सैनिक सेवा नियमावली, २०६९ ले सैनिक सेवालाई समावेशी बनाउन नियम ५ मा खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई त्यस्तो पदमा महिला २० प्रतिशत, आदिवासी/जनजाति ३२ प्रतिशत, मधेसी २८ प्रतिशत, दलित १५ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रलाई ५ प्रतिशत सुरक्षित गरी सम्बन्धित समूहका उम्मेदवारहरूमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गरेको छ। प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ९ र सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ को नियम ९ मा समेत यस्तै प्रकृतिको व्यवस्था गरिएको छ।

सैनिक ऐन, २०६३ बमोजिम कम्तीमा एक जना रथी वृन्द, दुई जना महासेनानी वा प्रमुख सेनानी र दुई जना सेनानी दर्जाका अधिकृत रहने गरी पाँच जना अधिकृत रहेको जनरल सैनिक अदालत, कम्तीमा दुई जना सेनानी दर्जाका अधिकृत रहने गरी कम्तीमा तीन जना अधिकृत रहेको समरी जनरल सैनिक अदालत, कम्तीमा दुई वर्ष आयुक्त पद प्राप्त गरेका मध्येबाट कम्तीमा तीन जना अधिकृत रहेको डिष्ट्रिक्ट सैनिक अदालत, नेपाली सेनाको विभाग, फर्मेशन वा एकाइको कुनै कमाण्डिङ्ग अधिकृत रहेको एक व्यक्तिको समरी सैनिक अदालत रहने व्यवस्था रहेको छ। सैनिक अदालतको फैसला वा अन्तिम आदेशउपर पुनरावेदन सुन्न न्याय परिषद्को सिफारिसमा नेपाल सरकारले तोकेको उच्च अदालतको न्यायाधीशको अध्यक्षतामा रक्षा मन्त्रालयका सचिव र प्राड विभागका प्रमुख सदस्य रहेको सैनिक विशेष अदालत रहने व्यवस्था गरिएको छ।

(आ) **न्याय परिषद ऐन तथा अन्य कानुनी व्यवस्थाः**

न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३ को दफा १० ले आयोगले आफ्नो काम कारवाही गर्दा संविधान बमोजिम समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा गर्ने व्यवस्था गरेको छ। न्याय परिषद ऐन, २०७३ ले न्याय परिषद्ले संविधानबमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुन योग्यता पुगेका नेपाली नागरिकहरूको अभिलेख तयार गर्ने व्यवस्था गरेको छ। न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दा संविधानको अधीनमा रही समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तबमोजिम सिफारिस गर्ने व्यवस्था सोही ऐनको दफा ५ को उपदफा (१) मा गरेको छ।

न्याय परिषद् नियमावली, २०७४ ले ऐनको दफा ५ को अधिनमा रही सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत र जिल्ला न्यायाधीशको नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। सोहि नियमावलीको नियम ६ मा जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्तिको लागि संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिम छुट्याइएको पद मध्येबाट ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सोहि प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी महिला ३३ प्रतिशत, आदीवासी/जनजाति २७ प्रतिशत, मधेशी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्ग ५ प्रतिशत, पिछडिएको क्षेत्र ४ प्रतिशत उम्मेदवारहरू बिचमा समावेशी सिद्धान्तका आधारमा छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्ने कानुनी व्यवस्था गरिएको छ।

नेपालको संविधानले निर्देशित गरेको समावेशी सिद्धान्तको व्यवस्था र न्याय परिषद नियमावली, २०७४

को व्यवस्थाबाहेक अदालत तथा अन्य न्यायिक निकायको नियुक्तिको विषयमा समावेशिताको सिद्धान्तलाई बाध्यात्मक रूपमा अवलम्बन गर्नुपर्ने अन्य कानुनी व्यवस्था भएको देखिँदैन। उदाहरणका लागि राजस्व न्यायाधीकरण ऐन, २०३१ मा कानुन, राजस्व र लेखा सदस्य रहेको तीन सदस्यीय राजस्व न्यायाधिकरण गठन हुने व्यवस्था रहेको छ। त्यसैगरी विशेष अदालत ऐन, २०५९ मा नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी विशेष अदालतको गठन गर्न सक्ने, विशेष अदालतको अध्यक्ष र सदस्यमा नेपाल सरकारले न्याय परिषद्को परामर्शमा उच्च अदालतका न्यायाधीशहरू मध्येबाट तोक्ने व्यवस्था रहेको छ। वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ मा नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी उच्च अदालतको न्यायाधीशको अध्यक्षतामा श्रम अदालतको मुद्दा हेर्ने अधिकारी र न्याय सेवा आयोगले सिफारिस गरेको न्याय सेवाको प्रथम श्रेणीको अधिकृत सदस्य रहेको तीन सदस्यीय वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको गठन गर्ने व्यवस्था रहेको छ। बैंक तथा वित्तीय संस्थाको ऋण असुली ऐन, २०५८ मा कानुन, बैकिङ र लेखा सदस्य भएको तीन सदस्यीय ऋण असुली न्यायाधिकरण रहने तथा त्यस उपरको पुनरावेदन सुन्नको लागि रहने पुनरावेदन न्यायाधिकरणमा उच्च अदालतको न्यायाधीश भैरहेको वा भैसकेको वा हुन योग्यता पुगेको व्यक्तिलाई पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीको पदमा नियुक्ति गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ।

उपर्युक्त बमोजिमको संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्थाबाट गरिएको सकारात्मक विभेदको परिणामस्वरुप निजामती सेवामा महिला कर्मचारीको संख्यामा बृद्धि भएको छ। यद्यपि जिल्ला न्यायाधीश, उच्च अदालत तथा सर्वोच्च अदालतमा महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व नेपालको संविधानले अंगीकार गरेको सिद्धान्तबमोजिमको संख्यामा हुन सकेको पाईँदैन। सर्वोच्च अदालत तथा उच्च अदालतको न्यायाधीशको पदमा निजामती सेवामा जस्तै विभिन्न वर्ग र समुदायका व्यक्ति नियुक्ति हुन सक्ने अवस्थाको सुनिश्चितता गर्ने कानुनी व्यवस्था छैन। जिल्ला न्यायाधीशको नियुक्तिका लागि आवश्यक योग्य उम्मेदवारको अभिलेख तयार गर्ने तथा नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) बमोजिम खुला परीक्षाबाट नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दा निजामती सेवा ऐनमा अवलम्बन गरिए बमोजिमको सकारात्मक विभेदको नीति अवलम्बन गर्ने गरी न्याय परिषद् नियमावली, २०७४ मा व्यवस्था गरिएको छ। त्यसैगरी उच्च अदालत तथा सर्वोच्च अदालतमा पनि योग्यतमहरूमध्येबाट नियुक्तिलाई समावेशी बनाउने सम्बन्धमा नीतिगत व्यवस्था आवश्यक देखिन्छ।

(ग) अन्य कानुनी व्यवस्थाहरूः–

(अ) मौलिक हकको कार्यान्वयनका लागि बनेका ऐनहरू

नेपालको संविधानले प्रदान गरेको मौलिक हकको कार्यान्वयनको लागि बनेका पछिल्ला ऐनहरूमा लैंङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई प्रोत्साहन सम्बन्धी आवश्यक व्यवस्थासमेत समावेश गरिएको छ। सुरक्षित मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्य अधिकार ऐन, २०७५ ले सरकारी गैरसरकारी तथा निजी क्षेत्रमा कार्यरत महिलालाई कम्तीमा अन्ठानब्बे दिनसम्मको तलबी विदा दिनु पर्ने, त्यस्तो विदा अपुग भएमा चिकित्सकको

सिफारिसमा बढीमा एक वर्षसम्मको वेतलबी विदा दिनुपर्ने, स्थानीय तहले मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्य सेवाको क्षेत्रमा बजेटको व्यवस्था गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। जनस्वास्थ्य सेवा ऐन, २०७५ मा उपचार गर्दा सबै सेवाग्राही प्रति समान तथा आदरपूर्ण व्यवहार गर्नुपर्ने, महिला, बालबालिका दलित तथा नेपाल सरकारले तोकेको लक्षित समूहका लागि विशेष व्यवस्था गरिने उल्लेख गरेको छ। आवासको अधिकारसम्बन्धी ऐन, २०७५ मा नागरिकको आवासको अधिकारको सम्मान गर्नुपर्ने, कुनै पनि नागरिकलाई विभेद गर्न नहुने, नेपाल सरकारले आवासविहिन नागरिकलाई प्राथमिकीकरण गरी आवास सुविधा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरेको छ। खाद्य अधिकार तथा खाद्य सम्प्रभूता सम्बन्धी ऐन, २०७५ ले गरिबी भौगोलिक विकटता, विपद् वा त्यस्तै अन्य कारणले खाद्य असुरक्षाको जोखिममा रहेका लक्षित घर परिवारको लागि सहुलियत मूल्यमा र तोकिए बमोजिम निःशुल्क खाद्य सहायता उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरेकोछ। अनिवार्य तथा निःशुल्क शिक्षा सम्बन्धी ऐन, २०७५ ले शिक्षा प्रदान गर्ने दायित्व राज्यको हुने उल्लेख गर्दै पछाडि परेका समुदायका वा तोकिएको सीमाभन्दा कम वार्षिक आय भएका आर्थिक रुपले विपन्न वा अपाङ्गता भएका नागरिकको परिवारलाई छात्रवृत्तिको व्यवस्था गर्ने, दिवा खाजाको व्यवस्था गर्ने, अपांगता भएका नागरिकको लागि सांकेतिक भाषासमेतको आधारमा शिक्षा दिने, दलित नागरिकका लागि विशेष व्यवस्था गरिने उल्लेख गरेको छ। रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ मा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहले रोजगार कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा महिला, दलित, आर्थिक रुपले विपन्न व्यक्ति, सहिद परिवार र वेपत्ता पारिएका व्यक्तिका परिवारलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७५ मा आर्थिक रुपले विपन्न, अशक्त वा असहाय अवस्थामा रहेका व्यक्ति, असहाय एकल महिला, अपाङ्गता भएका, बालबालिका तथा लोपोन्मुख जातिको लागि सामाजिक सुरक्षा भत्ता उपलब्ध गराउनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।

४. अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र नेपालको सन्दर्भः-

(क) अन्य मुलुकको अभ्यास

लैङ्गिक समावेशीकरणले जनआस्था कायम गर्न तथा महिलालाई न्यायको पहुँचमा रहेका अवरोध घटाउन सहयोग गरी बढी सन्तुलित रूपमा कानुन कार्यान्वयन गर्न सघाउने भएकाले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा विश्वव्यापी रूपमा जोड दिइएको पाइन्छ। निश्चित अवधिका लागि योग्यतम र सीपको आधारमा सिट आरक्षण गरी महिला न्यायाधीश नियुक्ति गर्न सकिने अभ्याससमेत गरिएको पाइन्छ। न्याय सेवा तथा न्यायपालिकालाई लैङ्गिकमैत्री तथा समावेशी बनाउने विषयमा आर्थिक सहयोग र विकास सहयोग संगठन (OECD) लगायतका अन्य मुलुकहरूले पनि विभिन्न प्रयासहरू गरेको पाइन्छ।

कोसोभोमा राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक जीवनका हरेक क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता बढाउन प्रगतिशील कानुन तथा नीतिको अवलम्बन गरिएको छ। महिला तथा पुरुष दुवैको पचास पचास प्रतिशत प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने गरी व्यवस्था गरिएको पाइन्छ। कानुनको विषयको अध्ययन तथा बार परीक्षामा सहभागिता बढाउन, युवा कानुन व्यवसायीलाई तालिमलगायतका क्रियाकलापहरू सञ्चालन गरी सो विषयको अध्ययनका लागि

आकर्षण गर्ने तथा क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएको पाइन्छ।

बोस्निया हर्जगोभिनामा कानुनबमोजिम राज्यका सबै तहमा लैङ्गिक समानता र प्रतिनिधित्व गराउने व्यवस्था गरिएको रहेको पाइन्छ।

अफ्रिकामा अदालतको उच्चतम तहमा समेत महिला न्यायाधीशको नियुक्ति भएको र कतिपय अफ्रिकी मुलुकमा प्रधान न्यायाधीशको पदमा समेत महिला पुगेको देखिन्छ। अफ्रिकी मुलुकमा तल्लो तहको अदालतमा पनि महिला न्यायाधीशको नियुक्तिमा जोड दिएको पाइन्छ। अफ्रिकी मुलुक तान्जानियामा पुनरावेदन तह र उच्च तहको अदालतमा महिला न्यायाधीश रहेको पाइन्छ। राष्ट्रिय सभा तथा स्थानीय तहमा सिट आरक्षण गरिएको पाइन्छ। प्रत्येक न्यायाधिकरणमा आठ जनाको संख्यामा न्यायाधीश रहेको अवस्थामा तीन जना महिला हुनैपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

केन्याको न्यायपालिकामा महिलाको प्रतिनिधित्व उच्च छ। त्यहाँको संविधानले न्यायपालिकासहितका नियुक्ति वा निर्वाचित हुने निकायको पदमा एकै लिङ्गीको व्यक्ति दुई तिहाई भन्दा बढीको संख्यामा हुन नहुने व्यवस्था गरेको छ। एघार सदस्य रहेको न्याय सेवा आयोगमा कम्तीमा तीन जना सदस्य महिला हुनुपर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ। यो व्यवस्थाले लैङ्गिक समानताको क्षेत्रमा धेरै सकारात्मक प्रभाव पारेको पाइन्छ। सरकारको प्रयास अधिक लैङ्गिक समानता कायम गर्नेतर्फ निर्देशित रहेको देखिन्छ।

विकास उन्मुख मुलुकमात्रै होइन बेलायत जस्तो विकसित मुलुकमा समेत न्यायपालिकालाई विविधतायुक्त बनाउनको लागि निरन्तर प्रयास गरिरहेको पाइन्छ। न्यायपालिकामा गोरा र निजी क्षेत्रमा अध्ययन गरेका वर्गको प्रभुत्व रहेकामा यसलाई विविधतापूर्ण बनाई महिला, काला वर्णका, एशियन तथा अल्पसंख्यक जातीय समुदायको प्रतिनिधित्व बढाउनको लागि अध्ययन तथा आवश्यक प्रयासहरू भएको पाइन्छ।

विविधता व्यवस्थापनको लागि बेलायतमा कार्ययोजना लागू गरेको पाइन्छ। यस कार्ययोजनाले मूलतः चार पक्षलाई समेटेको पाइन्छ। पहिलो आकर्षण र सहयोग (Attract and Support) अन्तर्गत युवाहरूलाई कानुन तथा न्यायको क्षेत्र आकर्षण गर्ने, महिला, कालाहरू, एशियन तथा अल्पसंख्यक जातीय समुदायलाई सेवा प्रवेश गर्न प्रोत्साहन गर्ने, विभिन्न क्षेत्रका प्रतिभालाई आकर्षण गर्ने, कार्यशाला, सूचना प्रवाह तथा अनलाईनबाट समेत क्षमता विकासमा जोड दिने क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्ने गरेको पाइन्छ।

छिमेकी मुलुक भारतको न्यायपालिकामा महिलाको सहभागिताको अवस्था नेपालको हालको अवस्था भन्दा खासै फरक पाईंदैन। सम्बन्धित उच्च अदालतले न्यायपालिकाका लागि कर्मचारी भर्ना गर्ने व्यवस्था भएको कारण राज्यका अन्य सेवामा जस्तो न्यायपालिकाका कर्मचारीहरूको पदपूर्ति गर्दा सबै प्रदेशमा एकरुपता रहेको पाइँदैन। भारतको न्याय सेवालाई All India Judicial Service को रूपमा गठन गरी महिला तथा Scheduled Tribe/Scheduled Caste and Other Backward Class को हकमा राज्यका अन्य निकायमा जस्तै आरक्षणको व्यवस्था हुनुपर्ने विषयमा आवाज उठ्ने गरेको छ।

पाकिस्तानको न्यायपालिकामा पनि महिला न्यायाधीशको प्रतिनिधित्व बढाउनका लागि प्रयास भएको पाइन्छ। त्यहाँको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले सन् २०१६ मा पाकिस्तानको अदालतको उच्च तहमा महिला न्यायाधीशको संख्या कुल संख्याको ५.८ प्रतिशत रहेको जनाउँदै बढाउनका लागि आवश्यक उपाय अवलम्बन गर्न सिफारिस गरिएको पाइन्छ।

३.दिगो विकास सम्बन्धी राष्ट्रसंघीय प्रयासहरूः

संयुक्त राष्ट्र संघका १९३ सदस्य राष्ट्र सम्मिलित सेप्टेम्बर २०१५ को ऐतिहासिक राष्ट्र संघीय साधारण सभाको शिखर सम्मेलनबाट पारित भई जनवरी १, २०१६ देखि लागू भएको दिगो विकास सम्बन्धी १७ लक्ष्यहरूमध्ये समावेशिताको सन्दर्भमा लक्ष्य ४, ५ र १६ उल्लेखनीय छन्। लक्ष्य ४ ले सबैका लागि समावेशी तथा समतामूलक गुणस्तरीय शिक्षा सुनिश्चित गर्ने र जीवन पर्यन्त सिकाईका अवसरहरू प्रवर्द्धन गर्ने लक्ष्य रहेको छ। लक्ष्य ५ मा लैंङ्गिक समानता हासिल गर्ने र सबै महिला, किशोरी र बालिकालाई सशक्त बनाउने व्यवस्था रहेको छ। यो लक्ष्य कार्यान्वयन गर्न विभिन्न सहायक लक्ष्यहरू पनि तय गरिएको छ। राजनीतिक, आर्थिक र सार्वजनिक जीवनमा सबै निर्णयात्मक तहमा महिलाको पूर्ण प्रभावकारी नेतृत्व, सहभागिता र समान व्यवहार सुनिश्चित गर्ने सहायक लक्ष्य रहेको छ। लक्ष्य १६ मा दिगो विकासका लागि शान्तिपूर्ण र समावेशी समाजको प्रवर्द्धन गर्ने, सबैको न्यायमा पहुँच सुनिश्चित गर्ने र सबै तहमा प्रभावकारी, जवाफदेही र समावेशी संस्थाको स्थापना गर्ने उल्लेख छ भने यो लक्ष्य हासिल गर्न तय गरिएका सहायक लक्ष्यहरूका सबै तहमा उत्तरदायी, समावेशी, सहभागितामूलक तथा प्रतिनिधित्वमूलक नीति निर्माण सुनिश्चित गर्ने समेतका विषयहरू समावेश भएका छन्।

४ नेपाल पक्ष रहेका महासन्धि र नेपालको दायित्वः

(क) नागरिक तथा राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६,

जाति, वर्ग, लिङ्ग, भाषा, धर्म, राजनीतिक वा अन्य विचार राष्ट्रिय वा सामाजिक उत्पति, सम्पति, जन्म वा अन्य हैसियतका आधारमा कुनै पनि प्रकारको भेदभाव नगरिने, धारा २(१) उल्लेख गरिएको छ। स्वतन्त्रतापूर्वक राजनैतिक हैसियत निर्धारण गरी आफ्नो आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक विकास गर्न सम्पूर्ण जनताहरूलाई आत्म निर्णयको अधिकार हुने, धारा १ व्यवस्था गरिएको छ।

(ख) आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६,

आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकारहरूको उपभोग गर्न समान अधिकार हुने, धारा ३ उल्लेख गरिएको छ। शिशु जन्मनुअघि र पछिको उचित अवधिमा आमाहरूलाई विशेष संरक्षण गरिने र यस्ता अवधिभर काम गर्ने आमालाई तलवी विदा तथा पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा र फाइदा सहितको विदा दिने ....,धारा १०(२) व्यवस्था गरिएको छ। क्षमताको आधारमा उचित उपायद्वारा निशुल्क शिक्षाको अवलम्वनबाट उच्च शिक्षा समान पहुच युक्त बनाउने धारा ....,१३ (२) व्यवस्था गरेको छ।

(ग) महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी महासन्धि, १९७९,

महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी महासन्धि, १९७९ ले महिलालाई राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक वा साँस्कृतिक वा अन्य कुनै पनि क्षेत्रमा भेदभाव गर्न नहुने व्यवस्था गरेको छ। महासन्धिको धारा ७ ले राजनैतिक तथा सामाजिक जीवनमा महिला विरुद्धको भेदभाव उन्मूलन गर्न सम्पूर्ण उपायहरू अवलम्बन गर्ने पक्ष राष्ट्रको दायित्व हुने व्यवस्था छ। सन्धिको कार्यान्वयनको लागि सरकारी नीतिको तर्जुमा र कार्यान्वयनमा सहभागी हुने तथा सार्वजनिक पद धारण गर्ने र सरकारका सबै तहहरूमा हुने सार्वजनिक कार्यहरू सम्पादनको गर्ने अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।

(घ) महिलाको राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९५२

महिलाको राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९५२ ले महिलालाई कुनै पनि भेदभावविना पुरुषसरह निर्वाचनमा मतादान गर्ने, उम्मेदवार हुने, निर्वाचित हुने तथा सार्वजनिक पद धारण गर्ने अधिकार हुने व्यवस्था गरेको छ।

(ङ) बेइजिङ घोषणा–पत्र तथा कार्ययोजना, १९९५

बेइजिङ घोषणापत्र तथा कार्ययोजना, १९९५ मा महिला न्यायाधीश, वकिल तथा अधिकृतको पुरुष न्यायाधीश, वकील तथा अदालतका अन्य अधिकृतसरह समान अधिकार हुने उल्लेख गरिएको छ। लक्ष्य नै तय गरी लैङ्गिक रूपमा सन्तुलित न्यायपालिका बनाउन, महिला न्यायाधीशको सारभूत सहभागिता बढाउने तथा समान प्रतिनिधित्व कायम गर्ने घोषणा गरेको छ।

(च) महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि अन्तर्गतको नेपालको छैठौं आवधिक प्रतिवेदनमाथि दिएको निष्कर्ष सुझाव, २०१८

महिला विरुद्ध भेदभाव उन्मूलन समितिले उल्लिखित प्रतिवेदनका सम्बन्धमा दिएका मुख्य सुझाव देहायबमोजिम रहेको छ।

अन्तरवर्गीय र बहुविभेदको सामना गरिरहेका महिला, धार्मिक अल्पसंख्यक समुदायका रूपमा रहेका महिला, अपाङ्गता भएका महिला, दुर्गम स्थानमा बसोबास गर्ने महिला, समलिङ्गी महिला, विलिङ्गी, परलिङ्गी महिला तथा अन्तरलिङ्गी व्यक्ति र विस्थापित आप्रवासनमा परेका महिलाहरूलाई लक्षित गरी वित्तीय सहयोग र आम रूपमा बोलिने भाषामा कानुनी सहायता उपलब्ध गराउने,

न्यायपालिकाका सबै सदस्यहरू, स्थानीय न्यायिक समितिका सदस्यहरू र कानुन कार्यान्वयन अधिकारीहरूलाई मानव अधिकार परिषद्को विश्वव्यापी आवधिक समीक्षाको संयन्त्रअन्तर्गत पक्ष राज्यले दोस्रो चरणको समीक्षा अवधिमा व्यक्त गरेको प्रतिबद्धताअनुरुप महिला अधिकार र लैङ्गिकमैत्री अनुसन्धान तथा बयान कार्यविधिहरूका सम्बन्धमा राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान मार्फत अनिवार्य रूपमा तालिम उपलब्ध गराउने।

राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति पारित हुन ढिलाई भई रहेको र राष्ट्रिय महिला आयोग, महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र सामाजिक विकास मन्त्रालयहरूबीच लैङ्गिक समानता प्रवर्धन गर्ने कार्यमा पर्याप्त समन्वयको अभाव रहेकोले प्रभावकारी समन्वय कायम गर्ने ।

महिला अधिकार र लैङ्गिक समानताका विषयलाई सम्बोधन गर्न स्थानीय सरकारको अधिकार र क्षमता सुदृढ पार्ने र महिला नेतृत्वलाई स्थानीय तहबाटै विकास गराउन लक्षित बजेट विनियोजन गर्ने कार्यलाई पुनः लागू गर्ने ।

गरीब घर परिवार, दुर्गम क्षेत्र, तल्लो जातजाति, आदिवासी जनजाति र धार्मिक तथा भाषिक अल्पसंख्यक समूहका बालिकाहरू र शारीरिक अपाङ्गता भएका बालिकाहरूको लागि सहयोग संयन्त्र, छात्रवृत्ति र प्रोत्साहन अभिवृद्धि गरेर, शिक्षक शिक्षिकाहरूलाई समावेशी विद्यालयका सम्बन्धमा प्रशिक्षण दिएर र पक्ष राज्यको विद्यालय क्षेत्र सुधार योजनाको खाकामा ती उपायहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन गरेर शिक्षामा समानता र समावेशिता प्रवर्धन गर्ने क्रियाकलाप सुदृढ पार्ने;

समुदायबाट मनासिब दुरीमा रहने गरी बालिका तथा अपाङ्गमैत्री विद्यालयहरू रहेको सुनिश्चित गर्ने र स्वच्छ खानेपानी र बालिकाहरूका लागि छुट्टै सफा शौचालयको व्यवस्था गर्ने;

शिक्षक शिक्षिका प्रशिक्षण केन्द्र र कलेजहरूमा महिलाको प्रवेश वृद्धि लगायतका कार्य गरेर प्राथमिक र माध्यामिक तहमा शिक्षिकाको अनुपात अभिवृद्धि गर्ने;

विभिन्न प्रकारका भेदभाव खेपिरहेका आदिवासी, जनजाति, दलित महिला, ग्रामीण महिला, अपाङ्गता भएका महिला र हिन्दू समुदायमा विधवा महिलाका साथै द्वन्द्व र प्राकृतिक प्रकोपबाट प्रभावित महिलाहरूलगायतका महिलाहरूको स्वास्थ्य सेवा, शिक्षा, सुरक्षित पानी र सरसफाई सेवा, खाना, उर्बर जमिन, प्राकृतिक स्रोत, आवास, ऋण र आयआर्जन गर्ने अवसरमा पहुँच अभिवृद्धि गर्न विशेष अवसरहरू सम्बन्धी संवैधानिक प्रावधानहरूको मर्मअनुरुप हुने गरी स्पष्ट समय तालिकासहित अस्थायी विशेष उपायहरू अवलम्बन गर्नुका साथै राष्ट्रपति महिला उत्थान कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।

५. नीतिगत व्यवस्था:

(क) आवधिक विकास योजना

योजनावद्ध विकास प्रक्रियाको प्रारम्भसँगै वि. सं. २०१३ मा पहिलो योजना सुरु गरियो। यस प्रकार नेपालको योजनाबद्ध विकास प्रयास सुरु भएको छ वटा दशक पुगी सकेको छ। पछिल्लो राजनीतिक परिवर्तनले स्थापित गरेको नागरिक अधिकारसँगै सामाजिक न्यायसहितको आर्थिक विकास र समृद्ध समाजको निर्माण गर्ने कार्य राज्यको प्राथमिकतामा परेको छ। विश्वव्यापीकरणको प्रभावलाई व्यवस्थापन गर्दै जनताको विकासको आकांक्षालाई सम्बोधन गर्न र समानुपातिक तथा सन्तुलित विकासको सुनिश्चतताका लागि त्यसका प्राथमिकताहरूको पहिचान सहित योजनाहरूको निर्माण र कार्यान्वयन हुँदै आएको छ। प्रत्येक आवधिक

योजनाले त्यस समयको समाजको माग र आवश्यकतालाई प्राथमिकता दिई योजनाको निर्माण र कार्यान्वयन हुँदै आएको पाइन्छ। उदाहरणका लागि पहिलो योजनाको प्राथमिक क्षेत्र कृषि र सिंचाइ थियो भने दोस्रो योजनाको यातायात र संचार तेस्रो योजनाको सामाजिक विभेदको अन्त्य गर्दै स्वच्छ समाजको निर्माण गर्ने चौथो योजनाले पुनः यातायात र संचारलाई प्राथमिकतामा राख्यो ।

पाँचौ योजनाको प्राथमिक क्षेत्र कृषि विकास र खाद्यान्न उत्पादन वृद्धि रहेको थियो भने महिला शिक्षिकाको नियुक्ति तथा महिलाहरूको संस्थागत प्रशिक्षण दिने व्यवस्था गरेको थियो । छैठौ योजनाको पहिलो प्राथमिकता कृषि र दोस्रोमा सामाजिक सेवाको अभिवृद्धि थियो । यसै योजानामा महिलाको निमित्त रोजगारीका अवसर बढाउने नीति लिएको पाइन्छ ।

सातौं योजनाले महिलाको विकासको लागि उनीहरूको सहभागिता जुटाउन सक्षम तुल्याउने र शिक्षाको अवसर बढाउने नीति लिएको थियो ।

आठौं आवधिक योजनामा पनि महिलाको विकास, शिक्षा, स्वास्थ्य क्षेत्रमा सहभागिता बढाउने नीति लिइएको थियो । यसै योजनादेखि लैङ्गिकता सम्बोधन गर्ने बजेटको व्यवस्था गर्ने अवधारणा विकास भएको पाइन्छ ।

नवौं योजनामा विभेदको अन्त्य गरी समानतामूलक व्यवस्था गर्ने, महिला पुरुष बिचको आर्थिक सामाजिक तथा अन्य विभेदका रुपहरू अन्त्य गर्ने, सचेतना कार्यक्रम, महिलाको आर्थिक, राजनीतिक तथा सामाजिक क्षेत्रमा पहुँच बढाउनको लागि समान अधिकार हुने गरी कानुनमा सुधार गर्ने उद्देश्य तथा नीति लिएको थियो । दशौं योजनामा लैङ्गिक समानता तथा मूल प्रवाहीकरणको क्षेत्रमा आवश्यक रणनीति, नीति तथा कार्यक्रमको व्यवस्था गर्दै भेदभाव अन्त्य गर्न कानुनी सुधार, सचेतना अभिवृद्धि तथा कानुनको कार्यान्वयन, लैङ्गिक बजेट लागु गर्ने, लैङ्गिक सम्पर्क विन्दुको स्थापना, राष्ट्रिय महिला आयोगको स्थापना गर्ने नीति लिएको थियो ।

एघारौं तीन वर्षीय अन्तरिम योजनाले लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण तथा समावेशीकरणको विषयमा स्थानीय तहदेखि राष्ट्रिय तहको नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रियामा महिलाको कम्तीमा ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न आवश्यक रणनीति अवलम्बन गर्ने र मन्त्रालयले सञ्चालन गरेका कार्यक्रममा लाभान्वित संख्या कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला हुनुपर्ने, सम्पूर्ण राज्य संयन्त्रमा जातीय संरचनाको आधारमा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने, कानुनी उपचार तथा सहायता समितिको सञ्चालन गर्ने जस्ता नीति तथा कार्यनीति लिएको थियो ।

बाह्रौं योजनाले सबै वर्ग र क्षेत्रका महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक सशक्तीकरण गर्दै दिगो शान्ति एवं विकासमा महिलाहरूको भूमिकालाई सशक्त बनाउने र महिलाविरुद्धका विभिन्न प्रकारका लैगिंकतामा आधारित हिंसा एवं विभेदको अन्त्य गर्ने उद्देश्य लिएको थियो ।

तेह्रौं योजनाले लैङ्गिक समानता, समावेशीकरण र मूलप्रवाहीकरणको लागि महिलाको मूलभूत तथा समान अधिकार सुनिश्चित गर्दै लैङ्गिक रूपले समावेशी र समतामूलक राष्ट्र निर्माण गर्ने लक्ष्य लिएको थियो । यस

योजनाले शासन प्रणालीको प्रत्येक चरण र विकास प्रक्रियाको सबै चक्रमा महिलाहरूको उल्लेखनीय र सार्थक सहभागिता अभिवृद्धि गर्ने रणनीति रहेको थियो। राज्यका संरचनामा महिलाको प्रतिनिधित्वलाई न्यूनतम ३३ प्रतिशत पुऱ्याउने, रोजगारी र स्वरोजगारीका लागि कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, लोक सेवा परिक्षाको लागि तयारी कक्षाहरू सञ्चालन गरिने कार्यनीति लिएको पाइन्छ।

चौधौं योजनाले अपाङ्गताको आधारमा हुने सम्पूर्ण भेदभावहरूको अन्त्यका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीका अवसरहरूमा सहज पहुँच बढाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको जीवनस्तरमा सुधार गर्ने लक्ष्य लिएको थियो। लैङ्गिक समानतातर्फ यस योजनाले शासन प्रणालीको प्रत्येक तह र विकास प्रक्रियाका सबै चरणमा महिलाहरूको उल्लेखनीय र निर्णयमा प्रभाव पार्न सक्ने गरी अर्थपूर्ण सहभागिता बढाउने रणनीति लिएको थियो। साथै व्यावसायिक तथा सीपमूलक तालिम, छात्रवृत्तिको व्यवस्था, आधारभूत स्वास्थ्य सेवामा पहुँच, विशेष लक्षित कार्यक्रमहरू सञ्चालन, निजामती सेवालगायत राज्यका विभिन्न अङ्गमा महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व बढाउन विशेष तयारी कक्षाहरू सञ्चालन गरनेसमेतका कार्यनीति अवलम्बन गरेको थियो।

पन्धौं योजनाले लैङ्गिक समानतामूलक राष्ट्र निर्माण गर्ने सोंच लिएको छ। महिलाको समान तथा अर्थपूर्ण सहभागितासहित सारभूत समानता कायम गर्ने लक्ष्य लिएको छ। यस योजनाले संघीय, प्रादेशिक तथा स्थानीय तहबाट सबै क्षेत्रमा समान रूपमा अवसर, पहुँच, प्रतिफल र लाभ सुनिश्चित गर्न लैंगिक समानताको नीति अवलम्बन गर्ने व्यवस्था गरेको छ। त्यसैगरी राज्यका सबै तह, संरचना र विकास प्रक्रियाका प्रत्येक चरणमा महिलाको सहभागिता पचास प्रतिशत हुने व्यवस्था गर्ने कार्यनीति लिएको छ। आर्थिक रुपले विपन्न र सामाजिक रुपले पछाडि परेका महिलालाई विशेष प्राथमिकता दिंदै आर्थिक सशक्तीकरण र सामाजिक रुपान्तरण गर्ने रणनीति लिएको छ। न्यायमा सबैको समान पहुँच स्थापना गर्ने उद्देश्य लिएको छ। यस योजनाले समावेशीकरण सम्बन्धमा राज्यका सबै नागरिकको उपस्थिति र अर्थपूर्ण सहभागितामा समावेशी विकास गर्ने सोच लिएको छ। यस योजनाले आर्थिक, सामाजिक तथा राजनीतिक अवसरबाट वञ्चितिमा परेका लक्षित वर्गका लागि मुलुकमा उपलब्ध साधन, स्रोत र सुविधामा समानुपातिक समावेशी पहुँचको सुनिश्चित गर्ने उद्देश्य सहित शासन सञ्चालन तथा विकासका सबै क्षेत्रको निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता सुनिश्चित गर्ने, आर्थिक, सामाजिक तथा भौगोलिक रुपले पछाडि परेका नागरिकहरूलाई सकारात्मक विभेद र आरक्षणको माध्यमबाट राजनैतिक, सामाजिक र प्रशासनिक क्षेत्रमा अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्ने समेतका कार्यनीति लिएको छ।

(ख) **योजनामा भएका अन्य प्रयासः**

न्यायपालिकाबाट न्यायमा सहज पहुँचको विभिन्न प्रयासहरू हुँदै आएका छन्। वैतनिक कानुन व्यवसायीको व्यवस्था, सर्वोच्च अदालतले न्यायमा पहुँच आयोगको गठन गरी त्यस्तो आयोगको कार्ययोजना तथा काम कारवाहीबाट न्यायमा पहुँच बढाउनका लागि निरन्तर लागि रहेको छ। अदालतमा प्रयोग हुने मुद्दाको कारवाही सम्बन्धी ढाँचाहरूको व्यवस्था गरी ढाँचा भर्नको लागि अदालतबाटै सहयोग गर्ने व्यवस्था, अदालतमा दोभाषेको व्यवस्था जस्ता कार्यहरूबाट सर्वसाधारणको न्यायमा पहुँच बढाउनको लागि महत्वपूर्ण योगदान भइरहेको छ।

निजामती सेवामा भएको सकारात्मक विभेदको व्यवस्थाबाट न्याय सेवाको पदहरू पदपूर्ति गर्दाको अवस्थामा महिला, आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलित समुदायबाट समेत कर्मचारी सेवामा प्रवेश गरेको अवस्था छ।

सुझावः सबै क्षेत्रमा कानुन अध्यापन गर्ने सक्षम शिक्षकको व्यवस्थापन गरि समावेशीतर्फका केही सिटहरूमा माग बमोजिमको संख्यामा पदपूर्ति गराउन पहल गर्नुपर्ने। मागबमोजिमको संख्यामा पदपूर्ति हुने अवस्था सृजना गर्न लक्षित वर्गबाट उम्मेदवार हुनेको संख्या बढाउन आवश्यक देखिन्छ। यसको लागि कानुन विषयको अध्ययन गर्न महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीलाई प्रेरित गर्नुपर्ने। कानुनको क्षेत्रमा महिला तथा लक्षित वर्गका जनशक्तिको पर्याप्तताको अभावमा कानुन तथा न्याय क्षेत्रलाई लैङ्गिकमैत्री र समावेशी बनाउन कठिन हुन्छ। योग्यता र गुणस्तरमा कुनै सम्झौता नगरी सक्षम र योग्य जनशक्तिको विकासको लागि गुणस्तरिय अध्ययन अध्यापनको व्यवस्था गर्नुपर्ने।

निष्कर्षः

नेपाली समाजमा रहेको विविधताअनुरूप कानुन तथा न्याय क्षेत्रलाई समावेशी बनाउँदै सक्षम र योग्य जनशक्तिलाई न्यायपालिका, न्याय सेवा, निजामती सेवा तथा न्याय र कानुनको क्षेत्रमा आकर्षण गर्न सकिएमा सरकारी सेवामा प्रभावकारिता आउन सक्दछ। साथै यसबाट आम नागरिकको जनआस्था अभिवृद्धि गर्न समेत सहयोग पुग्दछ। कानुन र न्यायको क्षेत्रमा अवसर र संभावना हुँदाहुँदै पनि कानुनको अध्ययन तथा न्याय सेवामा आउन चाहने जनशक्तिमा बढोत्तरी हुन सकेको छैन। त्यसमा पनि समावेशिताको अवस्थालाई हेर्दा उत्साहवर्द्धक देखिदैन। लोक सेवा आयोगबाट न्याय सेवाको अधिकृत तथा सहायक कर्मचारीको लागि विज्ञापन हुँदा माग गरे जतिको संख्यामा आपूर्ति हुन सकेको अवस्था छैन। कानुन विषय अध्ययन अध्यापन गराउने विश्वविद्यालय तथा कलेजको संख्यामा समेत कमी छ। त्यसैगरी कलेजमा विद्यार्थीको माग बमोजिमको संख्यामा भर्ना लिन सक्ने क्षमता समेत रहेको छैन।

न्याय सेवाको लागि आवश्यक पर्ने सहायक कर्मचारीको गुणस्तरीय सेवाको लागि कानुनको मध्यमस्तरको जनशक्ति विकासलाई पनि ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ। कानुनको मध्यमस्तरको जनशक्तिको विकासको लागि विद्यालयस्तरको कक्षा ११ र १२ मा कानुन विषयको अध्यापन गराउने विद्यालय र विद्यार्थीको संख्यामा अभिवृद्धि हुनुपर्दछ। न्याय सेवाको राजपत्रांकित तथा राजपत्र अनंकित पदहरूमा निजामती सेवा ऐनमा गरिएको समावेशी व्यवस्थाले गर्दा महिला तथा लक्षित वर्गको प्रवेशको लागि अवसरको सिट भएको र सेवामा पनि यसको सकारात्मक प्रभाव परेको अवस्था छ।

सन्दर्भ सामाग्रीः-

१. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७,
२. नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३,
३. नेपालको संविधान,
४. नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष २०६०/०६१ को बजेट,

५. नेपाल सरकारले छात्रवृत्ति सम्बन्धी नियमावली, २०६०,

६. निजामती सेवा ऐन, २०४९,

७. संघीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४,

८. नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३,

९. शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७,

१०. सैनिक ऐन, २०६३,

११. न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३,

१२. न्याय परिषद ऐन, २०७३,

१३. रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५,

१४. सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७५,

१५. प्रथम पञ्चवर्षिय योजना देखी पन्धौं योजना,

१६. आर्थिक सहयोग र विकास सहयोग संगठन (OECD),प्रतिवेदन,

१७. संयुक्त राष्ट्र संघका १९३ सदस्य राष्ट्र सम्मिलित सेप्टेम्बर २०१५ को ऐतिहासिक राष्ट्र संघीय साधारणसभाको शिखर सम्मेलनबाट पारित भई जनवरी १, २०१६ देखि लागू भएको दिगो विकास सम्बन्धी लक्ष्य,

१८. नागरिक तथा राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६,

१९. आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६,

२०. महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी महासन्धि, १९७९,

२१. महिलाको राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९५२,

२२. बेइजिङ घोषणापत्र तथा कार्ययोजना, १९९५,

२३. महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि अन्तर्गतको नेपालको छैठौं आवधिक प्रतिवेदनमाथि दिएको निष्कर्ष सुझाव, २०१८

सम्झनामा परीक्षा

सिला बराल सापकोटा*

बिहान ६:०० बजेको समय, मिरमिरे उज्यालो, हजारौ व्यक्तिहरूको हुल ।

"सूचना पाटी कहाँ रहेछ?"

"सिम्बोल नं कहाँ टासेको छ?"

"यति ठूलो क्याम्पस रहेछ ! हाम्रो परीक्षा केन्द्रको भवन कता हो?"

"ऊ त्यही सूचना पाटीमा लेखेको रहेछ, मेरो त शिक्षा भवनको 'च' केन्द्रमा रहेछ, तपाईंको नि?"

" म त हिजो रातिमात्र पोखरा आइपुगेको, पृथ्वीनारायण क्याम्पस भन्ने त यो पो रहेछ !"

यो दृश्य थियो गण्डकी प्रदेशको सबैभन्दा ठूलो सरकारी क्याम्पसको रूपमा परिचित पृथ्वीनारायण क्याम्पस गेट परिसर वरपरको। माछापुच्छ्रेको काख र सेती नदीको किनारमा अवस्थित पृथ्वीनारायण क्याम्पसको परिसर ती सबै मानिसहरूलाई चिसो बिहानी र शितल हावाले स्वागत गरिरहेको थियो । धेरैजसो मानिसहरू पहिलो पटक क्याम्पसमा प्रवेश गर्दै गरेका झैं लाग्थ्यो । कोही उत्साही थिए कोही अन्यौल भई यता उता हेरिरहेका थिए । कोही आफ्ना साथीभई कुर्दै थिए, कोही चिसो बिहानीको ताजा हावामा माछापुच्छ्रेको सून्दर दृश्यमा रमाइरहेका थिए, त कोही आफ्ना हातमा भएका कागजका पाना हेर्दै आफ्नो गन्तव्य पहिचान गर्न भौतारिदै हिडिरहेका थिए । हजारौको संख्यामा युवा जनशक्ति आफ्नो सुन्दर भविष्यको परीकल्पना गर्दै यहाँ आएका थिए । हातमा प्रवेशपत्र लिएर कर्मठ कर्मचारी बन्ने होडमा आफ्ना पाइलाहरू क्याम्पसको परिसरभित्र लम्काइरहेका देखिन्थे ।

यो परिदृश्य हेर्दा लाग्थ्यो यहाँ कुनै मेला महोत्सव चलिरहेको छ, जहाँ चर्चित कलाकारले प्रस्तुति दिन लागि रहेका छन् वा कुनै राजनितिक दलको कार्यक्रममा चर्चित नेताको भाषण सुन्न जमघट भएका युवाहरूको भिड । तर यो त प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकी प्रदेशबाट विज्ञापित अ हे व चौथो तह पदको लिखित परीक्षामा भाग लिन ७७ जिल्लाबाट आइपुगेका उम्मेदवारहरूको भिडभाड थियो । साँच्चै लगभग २१ हजारको बिचबाट चुनिएर सफलता प्राप्त गर्नु सहज कुरा भने पक्कै थिएन । पढेलेखेका यति धेरै युवाजनशक्ति योग्यता अनुसारको रोजगारको खोजीमा भौंतारिनु नेपालमा विद्यमान बेरोजगारीको एउटा प्रतिविम्ब देखिन्थ्यो । कोभिड महामारीको लहरसँगै सुस्ताएको पर्यटकीय नगरी पोखराको अर्थतन्त्रलाई यस किसिमको चहलपहलले थप जीवन्तता प्रदान गरिरहेको थियो । देशभरका ७७ जिल्लाबाट आएका हजारौको संख्यामा आउने उम्मेदवारहरूले गर्दा होटल व्यवासायी तथा यातायात व्यवसायी समेत लाभान्वित भएका थिए ।

*अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी

मिरमिरे उज्यालोमा मोबाइलको बत्तीको सहारामा ती युवाहरू आफ्नो गन्तव्य पहिचान गर्न खोजीरहेका थिए। करिब २१ हजार परीक्षार्थी रहेको उक्त परीक्षा सञ्चालनका लागि पोखराका प्रायः सरकारी विद्यालय निजी विधालय र पृथ्वीनारायण क्याम्पस तथा पश्चिमाञ्चल अध्ययन संस्थानमा गरी ९३ परीक्षा केन्द्र कायम गरिएको थियो। परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन शाखाप्रमुखको रूपमा रही यति धेरै संख्यामा रहेका उम्मेदवारहरूको लिखित परिक्षा सञ्चालन गर्नु आफैमा चुनौतीपूर्ण थियो। ठीक छ वर्ष अगाडि म पनि अहिले कै परीक्षार्थीको अवस्थामा कुनै परीक्षा केन्द्रमा प्रवेश गरेर आफ्नो भविष्य रचेको दिन मेरो मानसपटलमा दौडन थाल्यो। लाग्थ्यो आजको दिन महान छ कर्मठ राष्ट्रप्रेमी जन्माउने यो दिनको नेतृत्वदायी भूमिकामा रहेर परीक्षाको मान मर्यादा कायम राखी व्यवस्थापन गर्नु कम चुनौतीपूर्ण थिएन।

यसलाई मैले चुनौती र अवसर दुवैको रूपमा लिएकी थिएँ। चुनौती यस अर्थमा कि मेरो सरकारी सेवा र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा कार्यरत रहदाँको यो सबै भन्दा धेरै उम्मेदवार भएको ठूलो लिखित परीक्षा थियो। अवसर यस अर्थमा कि यस परीक्षालाई सफल रूपमा सञ्चालन गर्दा परीक्षा सञ्चालनको अनुभवमा एउटा इटा थप्दै आफूलाई परिपक्व बनाउदै थिए। हामी यस महत्वपूर्ण दिनको प्रतिक्षामा थियौ। परीक्षा शाखाका कर्मचारीहरू अघिल्लो दिनको राति करिब १० बजे सम्म कार्यालय परिसर मै रही तयारीमा लागेका थियौं। सधैं जस्तो परीक्षाको अघिल्लो दिन सचिवज्यूबाट हामी सबै आयोगका कर्मचारीहरूलाई विभिन्न स्थानका परीक्षा केन्द्रमा समन्वय र सहजीकरणका लागि खटाउनु हुन्थ्यो। कार्यालयका कर्मचारीको संख्याका तुलनामा परीक्षा केन्द्रको संख्या अधिक हुँदा एक जना कर्मचारी विभिन्न परीक्षा केन्द्रका प्रश्नपत्र बुझाउने र उत्तरपुस्तिका संकलन गर्ने लगायतका सहजीकरणका कार्यहरू गर्नु पर्दथ्यो। उक्त दिनका लागि पृथ्वीनारायण क्याम्पसमा सातवटा परीक्षा केन्द्र सञ्चालनमा राखिएको थियो। यसरी सो क्याम्पसमा करिब १४०० परीक्षार्थीलाई व्यवस्थापन गरी सातवटा परीक्षा केन्द्र तोकिएको थियो। यो आफैमा एक चुनौतीपूर्ण कार्य थियो।

त्यसो त प्रदेश लोक सेवा आयोग आफै पनि परीक्षाको घडीमा रहेको थियो जहाँ लोक सेवा आयोग संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकार तथा स्वंय कर्मचारीहरूमा समेत प्रदेश लोक सेवा आयोगले गर्ने कार्यसम्पादनलाई नियालेर हेर्ने गर्दथे। दशकौं वर्षको जनविश्वासको धरोहरको रूपमा रहेको लोकसेवा आयोगका स्थापित मान्यता तथा सिद्धान्तहरूलाई इमान्दारितापूर्वक अक्षरसः परिपालना गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगको गरिमा लाई अक्षुण राख्नु हामी सबैको कर्तव्य थियो।यही विषयलाई मध्यनजर गरी मलाई अन्य परीक्षा केन्द्रहरू भन्दा सबैभन्दा धेरै परीक्षार्थी रहेको पृथ्वीनारायण क्याम्पस परिसरमा नै सहजीकरण गर्ने जिम्मेवारी दिइएको थियो।

बिहान ४ बजे नै निद्राले छाडिसकेको थियो। घरमा आफ्ना काखका बाबुनानीलाई ओछ्यानमा नै छाडी ५:३० मा त पृथ्वीनारायण क्याम्पस परिसरमा पुगिसकेकी थिएँ। सो परीक्षा केन्द्रहरूमा केन्द्राध्यक्षको रूपमा उक्त क्याम्पसका सहायक प्राचार्यहरू नै हुनुभएकाले आयोगबाट नै सुरक्षित रूपमा प्रश्नपत्र ल्याउनु पर्ने हुन्थ्यो। सोही अनुरुप परीक्षा शाखाबाट नै कर्मचारी साथी प्रश्न पत्र लिएर आउदैं हुनुहुन्थ्यो। यसै बिचमा समन्वयकर्ता जो निजामती कर्मचारी हुनुहुन्थ्यो, उहाँहरूलाई एउटै भवनमा रहेका विभिन्न विशाल कक्षाकोठाहरूलाई छुट्टाछुट्टै परीक्षा केन्द्रको रूपमा राखी आफ्ना परीक्षा केन्द्रमा परीक्षार्थी व्यवस्थापन कार्यमा लागिरहनु भएको थियो।

सबै उम्मेदवारहरूलाई आआफ्नो परीक्षा केन्द्र र सोमा रहेका कक्षा कोठा तथा सिटप्लानिङ सहितको जानकारी गेटबाहिर र क्याम्पस परिसरको सूचना पाटीमा टाँसिएका थिए। यसका अलावा परिसरभित्र ठाउँठाउँमा प्लेकार्डमार्फत परीक्षा केन्द्रको जानकारी दिइएको थियो। हजारौं संख्याको भिडभाडलाई मध्यनजर गरी सुरक्षा निकायबाट आवश्यक संख्यामा सुरक्षाकर्मी समेत परिचालन गरिएको थियो। त्यसैबेला उक्त क्याम्पसका एक जना सहायक प्राचार्य भेट हुनुभयो र उहाँलाई छुट्टाछुटै परीक्षा केन्द्रका लागि छुट्टाछुट्टै परीक्षा व्यवस्थापन कक्षका लागि अनुरोध गरें, किनकि प्रश्नपत्र तथा उत्तरपुस्तिका व्यवस्थापन एवम् परीक्षामा खटिने जनशक्ति व्यवस्थापनका लागि समेत फरक फरक परीक्षा व्यवस्थापन कक्ष भएमा व्यवस्थापन गर्न सहज हुन्थ्यो, उहाँले सबै कक्षहरू व्यवस्थापन गर्न नसके पनि सातवटा परीक्षा केन्द्रका लागि ३ वटा कक्ष उपलब्ध गराउन सकिने बताउनुभयो। परीक्षा शुरु हुन १ घण्टामात्र बाँकी थियो। प्रश्नपत्र आइपुग्न लागेको जानकारी पाइसकेकी थिएँ।

उक्त क्याम्पस म आफै अध्ययन गरेको र संयोगवश मेरो स्नातकको मानविकी संकायको बिहानी शत्रका कक्षहरू यही शिक्षा भवनमा नै रहेकाले ३ वर्षको अध्ययनका सिलसिलामा मलाई यस भवनको कुन कक्ष कहाँ रहेको भन्ने विषयमा अवगत नै थिए। यसरी सहायक प्राचार्य कै समन्वयमा उक्त भवनमा रहेका विभागिय प्रमुखका कोठालाई नै परीक्षा व्यवस्थापन कक्ष बनाउनतर्फ लागि सबै समन्वयकर्ताहरूलाई आफू रहने कक्षका बारे परिचित गराएँ। यसरी परीक्षा व्यवस्थापन कक्षको व्यवस्थापन गर्दै गर्दा प्रश्नपत्र समेत आयोगबाट एक कर्मचारी साथीले लिएर आइसक्नु भएको थियो। सबै परीक्षा केन्द्रका केन्द्राध्यक्षहरूलाई आफ्ना परीक्षा केन्द्रहरूको जानकारी गराउँदै सुरक्षित तवरले प्रश्नपत्रहरू हस्तान्तरण गर्यौं। अन्य परीक्षा केन्द्रहरूमा के कस्तो तवरले परीक्षा भइरहेको छ भन्ने जानकारी समेत आइरहेको थियो। परीक्षा व्यवस्थित ढंगले परीक्षा सञ्चालन भए नभएको जानकारी लिन आयोगका पदाधिकारी र सचिवज्यूबाट परीक्षा केन्द्रको निगरानी र सुपरीवेक्षण समेत भएको थियो। कुनै स्थानमा केही समस्या देखिए तत्काल समाधानका उपायहरू निकाल्ने गरिन्थ्यो।

उक्त परीक्षा सञ्चालन भएको दिन एउटा प्रतिनिधि दिन मात्र थियो। प्रायःजसो लिखित परीक्षाका दिनहरू त्यसरी नै बित्ने गर्दथे। परीक्षा सञ्चालनका ती दिनहरू सम्झना गर्दा गाउँघरमा आयोजना हुने धार्मिक संस्कार वा सामुहिक कार्यको याद दिलाउँछ। आयोगको कार्यालयमा रहेका सबै कर्मचारीहरू आआफ्नो क्षेत्रबाट आफ्नो जिम्मेवारीमा रहेका कार्यहरू गर्न तल्लिन हुनुहुन्थ्यो, कोही केन्द्राध्यक्षलाई सम्पर्क गरी उत्तरपुस्तिकामा हस्ताक्षर गराउने, कोही उत्तरपुस्तिका मिलाउने, कोही उम्मेदवारहरूको हाजिरी निकाल्ने त कोही परीक्षामा खटिने जनशक्ति व्यवस्थापन गर्ने गर्नुहुन्थ्यो। यसरी महाशाखा प्रमुखहरू देखि शाखा प्रमुख र अन्य साथीहरू समेत यस कार्यलाई सहजीकरण गरिरहनु भएको थियो। आयोगका पदाधिकारी र सचिवज्यूबाट समय समयमा हुने मार्गदर्शन तथा हौसलाबाट यी सबै कार्यहरू सम्भव भएका थिए।

आज आएर सपना जस्तो लाग्दछ कि दिनहुँ रूपमा कहिले ६७ परीक्षा केन्द्र, कहिले ७२ परीक्षा केन्द्र त कहिले ९३ परीक्षा केन्द्र भएका लिखित परीक्षाको व्यवस्थापन गरेको। आयोगबाट कुनै समय त एकै दिनमा तीन सिफ्टसम्म परीक्षा सञ्चालन गरिएको थियो।

गतवर्ष यो हाम्रौ दैनिक दिनचर्या जस्तै थियो। बिहान ५-३० बजे नै कार्यालयमा आउने र परीक्षा केन्द्रमा पठाउने प्रश्नपत्र तथा उत्तरपुस्तिकाको व्यवस्थापन गर्ने र अबेर राती सम्म बसी भोलिको परीक्षाको तयारी गर्ने। आफ्नो घरपरिवारलाई बिर्सेर कार्य गर्नमा यति व्यस्त थियौं कि आफ्ना छोराछोरीलाई नभेटेको हप्तौ हुन्थ्यो। बेलुका घरपुग्दा निदाइसकेका हुन्थे भने बिहान सबैरै कार्यालयका लागि निस्कँदा उठेका नै हुन्थेनन्। पुष माघको चिसो मौसममा समेत आआफ्नो पदसोपान बिर्सेर भुईको चकटीमा सबै एक ठाउँमा बसी मिलेर कार्य गर्ने गर्थ्यौं जहाँ चिसो मौसमको आभास नै हुने थिएन। आयोगका पदाधिकारी र सचिवज्यूको अभिभावकत्वमा रही सबै कर्मचारीले मिलिजुली हातेमालो गर्दै ती परीक्षाहरू सफलता पूर्वक सम्पन्न गराएका थियौ। राती अबेरसम्म बसी परीक्षा सामाग्री व्यवस्थापन गर्दै गर्दा स्वंय आयोगका अध्यक्षज्यू के गर्दैछन् केही अप्ठ्यारो पऱ्यो की भनी आउनुहुन्थ्यो। यस्तो लाग्थ्यो हाम्रो अभिभावक हामीसँगै सदैव हुनुहुन्छ। केही अप्ठ्यारो पर्दा तुरुन्त बाधा व्यवधान फुकाउन सक्थ्यौं। कहिले पनि एक्लो छौं भन्ने महसुस भएन। पदाधिकारीहरूको साथ, सहयोग र हौसला बिना ती परीक्षा सञ्चालन गर्नु असम्भव प्रायः थियो।

यसरी चुनौतीलाई अवसरका रूपमा बदल्दै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू मध्ये सबैभन्दा कान्छो प्रदेश लोक सेवा आयोगको रूपमा रहेको गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगले पहिलो वर्षमा नै सबैभन्दा अब्बल ठहरीएर आफ्नो छलाङ मारिसकेको छ। चौथो तहदेखि एघारौ तहसम्मका उम्मेदवारहरू सिफारिस गरी आयोगले आफ्नो कार्यसम्पादनको उपलब्धि देखाइसकेको छ।

प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सेवासम्बन्धी ऐन जारी भई सकेको तर ती ऐन कार्यान्वयन गर्न आवश्यक नियमावली नबन्दा एकातिर प्रदेश र स्थानीय तहका प्रायः कार्यालयहरूमा दरबन्दी अनुसार पदपूर्ति हुन नसकी कार्यसम्पादनमा कठिनाइ भइरहेको गुनासो समेत सुनिन्छ। गतवर्षको यस समय कार्य व्यस्ततामा बिताएका आयोगका कर्मचारी कार्य विहिन भएका छन् तसर्थ आयोगमा कार्यरत जनशक्तिको समय र विज्ञतालाई खेर नफाली समयमा नै यसको उचित व्यवस्थापन गर्नु जरुरी रहेको छ।प्रदेश सरकारबाट समयमा नै सम्बन्धित ऐनका आवश्यक नियमावली जारी गरी पदपूतिको काम कारवाहीलाई अगाडि बढाउन जरुरी छ।

भविष्यको मार्गदर्शनलाई सही दिशामा लैजान विगतका कमी कमजोरीहरूबाट पाठ सिक्दै अगाडि बढ्नु पर्ने हुन्छ। गतवर्षका लिखित परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा भएका कमी कमजोरीहरूबाट आयोगका आगामी दिनमा हुने परीक्षालाई थप व्यवस्थित तुल्याउन सकिन्छ। गतवर्ष जस्तो लिखित परीक्षालाई दिनहुँ रूपमा नराखी समयावधि समेत विचार गरेर हप्ता दिनको अन्तरालमा गर्न सके परीक्षालाई अझ व्यवस्थित गर्न सकिनेछ। परीक्षा व्यवस्थापनका लागि जनशक्ति व्यवस्थापन एक प्रमुख पाटो हो। परीक्षामा खटिने तालिम प्राप्त जनशक्तिको सूचना प्रविधिमा आधारित रोष्टर तयार गरी अनलाइन सूचना मार्फत परीक्षामा खटिएको जानकारी पठाउने प्रयास आयोगबाट भइरहेको छ जसले आयोगबाट भविष्यमा सञ्चालन हुने लिखित परीक्षा थप व्यवस्थित हुनेछ। यसरी आगामी दिनमा आयोगको गरिमालाई उच्च राख्दै कटिबद्ध रही इमान्दारितापूर्वक आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न आयोगका सबै कर्मचारी प्रतिबद्ध रहेका छन्।

Assessment of Gandaki Province Public Recruitment Processes through Technological perspective

Marquish Doranga*

Abstract

Several governments aided Artificial Intelligence (AI) empowered tools to solve issues of inefficiencies, biased evaluation criteria, optimized their recruitment processes and ensured that the best candidates are selected. Public Service Commission, Gandaki Province allows applicants to submit their application through web based system. Preliminary screening is done manually on the system and notifies the applicants through short messaging system (SMS). For upcoming years PPSC, Gandaki have to process more applications. Use of Information and communication technology promotes efficiency and effectiveness. Technological changes carries challanges that should be mitigated by appropriate benchmarking. Some key concerns of benchmarking could be performance evaluation, optimization, comparison and quality assurance.

This study makes subjective analysis on establishing information communication technology based development through business core functions. The study first introduces the organizational framework, analyses Strength, Weakness, Opportunity and Threat (SWOT) within legal framework and interdependent processes with concerned organizations. This study also includes prospective challenge and investigates solutions in practices around the world. Finally, the study suggests technological framework for readiness on upcoming challenges through benchmarking to improve overall operations of PPSC, Gandaki.

Background

As constitution proposed federal bureaucratic structure, Province Public Service Commission (PPSC, Gandaki) formation, work, duties, rights and procedures are defined for fair selection of suitable candidates and promoting the merit system to make the public administration competent, strong and service-oriented in Provincial Civil Service, Provincial Police Service, Provincial Other Government Service, Province Body Corporate Service, Local Government Service and Local Level Body Corporate. Scope of PPSC, Gandaki includes one metro politician city, 26 municipalities and 58 rural municipalities. The core tasks of PPSC, Gandaki are curriculum design for the job positions, advertisement for vacant positions, questionnaires preparation, conduct examination, publish written examination results, interview and recommendation. Moreover it also provide counseling and suggestions on service and facilities on public service, coordinates and cooperates with province government on respective matters, does inspection and monitoring, study, research and exploration on determined general principles of public service.

Previously, Public Service Commission (PSC) was the sole organization for over seven decades

*Section Officer, Province Public Service Commission

in Nepal responsible for recruitment and selection of candidates for public civil service. PSC remained well trusted organization for its fair practices and standards, transparent, and meritocratic recruitment for the government services. Province Public Service Commission (Basis and Standard Fixation) Act, 2075 provisioned principles and standards to be followed from prevailing laws. PPSC, Gandaki follows guidelines and technologies in compliance to Public Service Commission. The following Information Communication Technologies based tools are in practice throughout the world for similar functions.

1. Social Media Platforms: Used to reach a broader audience and attract more diverse candidates and provide updates on the recruitment process.
2. Online Application Systems: Streamline the application process by allowing candidates to apply for positions online and reduce the processing time and eliminate errors associated with manual processing. Artificial Intelligence (AI) empowered system could help suggesting the applicant for desired position based on their profile information.
3. Applicant Tracking System (ATS): Used to manage the candidate application process, including resume screening and tracking and also assist in candidate communication, scheduling, and interview management, reducing the workload for HR personnel.
4. Candidate screening and selection: Used to screen resumes and cover letters, analyze online profiles and social media activity, and conduct initial interviews with candidates, helping HR professionals to quickly identify the most qualified candidates and reduce time-to-hire.
5. Artificial Intelligence (AI): Used to analyze resumes, conduct initial screenings, and even predict candidate success, make more informed decisions and reduce the risk of human bias.
6. Online Assessment Tools: Used to evaluate candidates' skills and knowledge from basic aptitude tests to complex simulations that mimic real-world scenarios.
7. Online Testing Systems: Provide a standardized and objective evaluation of candidates' skills and abilities and also reduce the risk of bias and ensure the transparency of the selection process.
8. Video Interviewing: Allows employers to conduct remote interviews with candidates also help employers save time and money by eliminating the need for in-person interviews. Video interviewing can also help reduce bias by allowing all candidates to be evaluated consistently.
9. Bias reduction: Removing identifying information, such as race or gender, from candidate profiles, using natural language processing to identify and remove biased language from job postings, and analyzing hiring and promotion data to identify and address potential bias in the HR process.
10. Predictive modeling: Help HR professionals to anticipate future hiring needs, identify employees who may be at risk of leaving the organization, and predict which employees are most likely to succeed in a given role.
11. Employee performance analysis: Used to analyze performance data, including employee reviews, attendance records, and productivity metrics, to identify patterns and trends that can help managers to better understand employee performance and develop targeted interventions to improve it.
12. Chatbots and virtual assistants: Used to answer employee questions, provide training and development resources, and automate routine HR tasks, such as scheduling and time-keeping.
13. Talent Relationship Management (TRM): Helps recruiters manage relationships with

candidates and allows recruiters to track candidates, manage communications, and build talent pipelines.

14. Data Analytics: Provide insights into the recruitment process by analyzing data on candidate applications, selection criteria, and other relevant factors. This can help identify areas for improvement and inform decision-making.
15. Recruitment Management System (RMS): Used to manage the entire recruitment process, from vacancy announcement to candidate selection, automate processes such as application screening, test scheduling, and candidate evaluation, reducing the potential for human bias and increasing transparency and also provide real-time progress reports, ensuring that the recruitment process is on track.
16. Performance Monitoring Tools: Used to track and analyze the performance of public servants, evaluating key performance indicators (KPIs) such as work output, attendance, and quality of work and provided with feedback to improve their performance.

Strength

PPSC, Gandaki plays a vital role in ensuring the recruitment of competent public servants in Gandaki Province. Two years since its establishment, it produced measurable results as follows

Output: PPSC, Gandaki reports approximately three hundred thousand visitors who created profile on the online recruitment system portal and nearly two hundred thousand applications has been processed within a year. One thousand three hundred eighty one vacant positions has been fulfilled through the process.

Best Practices: PPSC, Gandaki adopted best practices from state organizations including proportional inclusive and participatory principles for recruitment and selection.

Orientation, Training and Facilitation: PPSC, Gandaki organized orientation, training and facilitation initiatives focused on improving the recruitment process and developing the skills of stakeholders.

Collaboration: PPSC, Gandaki collaborated with other state level organizations, academic institutions, province and local level within Gandaki province.

Stakeholder Engagement: PPSC, Gandaki engaged with stakeholders, to ensure meritocratic recruitment. This includes engaging with legal infrastructure on recruitment initiatives, soliciting feedback from the respected court on issues of public recruitment.

Tools and Technology : PPSC, Gandaki used web based application system to allow applicants submit their applications, online report, real-time updates on application status and short messaging system (SMS) to inform applicants on progress.

Weaknesses

Public Service Commission and Province Public Service Commissions use same online recruitment platform but isolated web based systems. Applicants have to create profile on each system to apply for the vacant position. These systems not only create redundant information but also difficult in sharing information. Examination management and resource management processes are manual, redundant and time-consuming. Monitoring remain crucial throughout the recruitment process. Existing recruitment processes remain resource intensive and time consuming to maintain fair,

transparent, and efficient.

Existing system demands areas of improvement for effective organizational process by upgrading the manual process to Information and Communication Technology (ICT) backed monitoring tools i.e. online dashboards, real-time data visualization, automated alerts, data analytics.

Opportunities

PPSC, Gandaki is yet to receive more workload in subsequent years that would increase the number of vacancies and applicants as well. The following Information Technology backed systems helped governments to make the recruitment process more efficient, transparent, and accessible to a wider range of candidates.

Some recruitment systems in global arena

1. India's Online Job Application System (OJAS) is a web based system launched by the Gujarat Government in India to streamline the recruitment process for various government departments. It allows applicants to apply for government jobs online. The system has reduced the time and cost involved in the recruitment process and made it more efficient.
2. Estonia's e-Recruitment System is developed by Estonian government as an e-recruitment system allows candidates to apply for public sector jobs online. The system uses artificial intelligence (AI) to screen resumes and identify the most suitable candidates for each position.
3. Singapore's Public Service Commission (PSC) developed a comprehensive online recruitment system that allows applicants to apply for government jobs online. The system also includes an automated screening process that helps to shortlist candidates based on their qualifications and experience.
4. Canada's Public Service Resourcing System (PSRS) is an online recruitment system that allows candidates to search and apply for government jobs across the country. The system includes advanced features such as automated resume screening, video interviews, and candidate management tools.
5. United Kingdom's Civil Service Fast Stream is a graduate recruitment program that uses advanced technology to identify and select top talent for government roles. The program includes online assessments, video interviews, and an assessment center that uses AI to evaluate candidates.

Threats

PPSC, Gandaki uses huge resource to maintain credibility, transparency and trust in the selection process. Information and Communication Technology (ICT) based tools are used to manage sensitive and secure intense resource operations. ICT based tools helps developing efficient and effective system as automated assessment, aids transparency to the applicant. Data analytics provide better visibility of the process. And artificial intelligence (AI) helps monitoring with ease. Such technological advancement eliminate human biases by objectively assessing the candidates' qualifications and performance in written exams, interviews, and other assessments. But technological changes carries risk i.e. information security incidents, cyber attacks, password theft, service outages, and more.

Thus, technological development should be standardized with provided well defined practices. called benchmarking.

Benchmarking

Benchmarking measure the performance by running a series of tests or benchmarks on the system or device, and then measuring the results against a set of predefined standards or metrics. Benchmarking is applicable in management as a means to identify opportunities for improvement and to learn from the best practices of other organizations. By benchmarking against the performance of competitors or industry leaders, a company can gain insights into its own strengths and weaknesses and identify areas where it needs to improve. This can help managers to prioritize initiatives, allocate resources more effectively, and improve the overall efficiency and effectiveness of their business processes. However, it is important to note that benchmarking is not a one-size-fits-all solution and should be tailored to the specific needs and goals of each organization.

Performance Benchmarking is gathering and comparing quantitative data i.e. Measures or key performance indicators. Practice benchmarking involves gathering and comparing qualitative information about how an activity is conducted through people, process and technology. Internal Benchmarking compares metrics(performance benchmarking) and/or practices from different departments, programs etc. within the organization. External Benchmarking compares metrics and/or practices of one organization to one or many others . Federal and state agencies, public utilities, and others in the public sector face some serious challenges in measuring their performance. Benchmarking is an ongoing process that help public sector organizations meet the challenges and identify best practice to use it as a basis for evaluating agency performance to identify areas for improvement against best-in-class public sector enterprises.

Conclusion

PPSC, Gandaki has challenge to manage huge resources in upcoming days to deliver service through efficient and effective organizational process. Existing traditional recruitment processes heavily rely on objective evaluations and manual interventions. One of the significant risks faced by the PPSC, Gandaki is eliminating the potential for human errors in the selection process. Information and communication technology has long been used to create visible processes, data availability, and transparency in each transaction, which can then be audited and reformed accordingly. The use of such tools can also improve the overall performance of organizational members by providing better monitoring and evaluation tools. These tools provide objective measures of performance, exposing areas where improvement is needed, identifying processes resulting in superior performance, and testing whether improvement programs have been successful.

Technological upgradation ie. Unified Online Recruitment System could provide uniformity on province public service commission by sharing same recruitment policy as well as reduce the cost on managing security and maintaining digital resource. Whereas more AI enabled information communication technologies can be adopted with precautionary control through benchmarking.

कर्णालीको बासिन्दा लोक सेवाको यात्रा

सोफिया श्रेष्ठ*

कर्णाली प्रदेशको दुर्गम जिल्लाको बासिन्दा म, सधैँ गाँस, वास र कपासको समस्यासँग जुधिरहनु पर्ने। दुःख सुख शिक्षा हासिल गरी केही सचेत बनेको म सधैँजसो अभाव र अन्य विविध समस्या भोलिरहनु पर्ने वाध्यात्मक परिस्थितिमा रुमलिएको छु। नेपालको संविधानले माध्यमिक सम्म निःशुल्क शिक्षा त भनेको छ। त्यही प्राप्त गर्नका निमित्त पनि दुई घण्टा हिँडेर जानुपर्ने। शिक्षा नै गरिबी हटाउने उपाय हो भन्दै पढेको म। कक्षा १२ सक्ने बित्तिकै सरकारी जागिर गर्ने अभिलाषा लिएको मान्छे म। म वुझ्थेँ सरकारी पेशा राष्ट्रको सेवा गर्ने पेशा, गौरव गर्न लायक पेशा, इज्जतदार पेशा अझै लोक सेवा पास गरेर खाएको जागिर कस्तो महसुस हुन्छ कल्पनासम्म पनि गर्न सक्दिन। कहिले आउला त्यो दिन ? कस्ता हुन्छन् होला प्रश्न ? कसरी फेस गर्ने अर्न्तवार्ता ? कसले देला सजिला टिप्सहरू ? यस्तै यस्तै प्रश्नहरूले सताइरहन्छ मनमा। हुन त म जस्तै त हुन् लोक सेवा पास गर्नेहरू। उनीहरू पनि यही समाजका हुन्। यिनै विद्यालयका उत्पादन हुन्। देखेको छु पास हुनेहरूको काम गराइ, सजिलै देख्छु, रमाएकै देख्छु, के मैले देखेको जस्तो छ त सरकारी जागिर ? हेर्दै कस्तो आनन्द आउँछ। वुझाइमा सरकारी जागिरमा भएका मानिस ठूलाबडा गन्यमान्य लाग्छन्। साँच्चै मैले देखेको जस्तै हो त लोक सेवा पास गरेर खाएको जागिर ? यस्तै प्रश्नहरूले स्थान खोज्छन्। यस्तो लोकप्रिय लोक सेवाको इतिहास के होला ? यसले कस्ता मानिसलाई छनोट गरेर प्रतिस्पर्धा गराउँछ होला ? अधिकाशं निजी संस्थाहरू आफ्ना मान्छे भर्ना गर्छन्, फाइदाका लागि चल्दछन्। भनसुन मै कर्मचारी व्यवस्थापन गर्दछन्। भनेको नमाने तिमी घरजाउ भन्न खासै आपत्ति मान्दैनन्।

एउटा जागिर र आम्दानीको स्रोत कति आवश्यक छ मानिसलाई। घरमा आम्दानीको स्रोत छैन। आमा बाबुले दुई छाक पूरा नखाइ बच्चा बच्चीको पढाइ खर्च जुटाएर जागिर खाने योग्यता पुऱ्याउन तल्लीन हुन्छन्। योग्यता पुग्छ। अब विकल्प के ? विदेश जान पाए अलि धेरै कमाइ हुन्थ्यो तर पासपोर्ट के ले बनाउने ? म्यानपावर कम्पनीसम्म कसरी पुग्ने ? पैसा खाइदियो भने के गर्ने ? यो भन्दा त आफ्नै देशको सेवा गर्ने। मातृभूमि भन्दा ठूलो केही छैन। तर कसरी ? आफन्त नि धनी र पावर वाला छैनन्। राम्रो स्कुल पढ्न पाइन। हजारौसँग प्रतिस्पर्धा गर्न सकुला कि नाइ, जागिर नभए बाँच्ने आधार छैन। के गरु भन्दाभन्दै साथीले फोन गर्छ। प्रदेश लोकसेवाले ठुलो संख्यामा कर्मचारी मागेको छ, फर्म भर्ने की ? छट्पटी हुन्छ सरकारी जागिर खाने तीव्र इच्छा भएको म। फर्म भर्ने ऋण खोज्छु। सर्टिफिकेट बटुल्छु। अनि साथी भेट्न पुग्छु। बजार सम्म पुग्छु। साइवर

*कर्मचारी, प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी

खोज्छु । बल्ल तल्ल फर्म भर्छु । फर्म भरेर घर आउँछु, अब के पढेर पास भइएला ? पास भएँ भने त, भन्ने कौतुहलता सँगै गाउँको एक जना सरकारी जागिर खाएको दाजु भेट्न हिड्छु अनि सोध्छु दाइ लोकसेवा पास गर्न के के गर्नुपर्छ ? उहाँको सल्लाह मान्छु, पाठ्यक्रम खोज्छु, किताब किन्छु यति वेलासम्म लगभग पाँच हजार ऋण लागिसकेको छ तर नपढी सुख छैन भनेर पढ्न थाल्छु । वाख्रा चराउँदा पढ्छु, राती पढ्छु, खेतालो जाँदा पढ्छु दिन रात मेहनत गर्छु । जुन मेहनत मैले कुनै पनि तहको पढाइमा गरिन । यसरी दिन बित्दै जाँदा परीक्षा नजिक आइसकेको हुन्छ । साइतको दिन खोज्छु आमालाई दहीमा टीका बनाउन लगाउँछु, आशीर्वाद थाप्छु र बाटो लाग्छु । लामो बाटो मन भरिको पीडा लिएर हिँडेको म । बाटोमा देखिने रमाइलोले छुँदैन । घरि घरि झोलाबाट किताब झिक्छु हेर्छु । किताबमा प्रश्नमा अल्झेको मेरो आशा देखेर अचम्म मान्छु । दुई दिन लगाएर परीक्षा दिने शहर पुग्छु । अलमल्ल पर्छु । त्यो शहर मैले बाँचेको गाउँभन्दा भिन्न थियो म त रनभुल्ल थिएँ । परीक्षा केन्द्र पत्ता लगाएर वस्नु थियो ट्याक्सी चढैं, पहिलो पटक एक्लै ट्याक्सी चढेको म यता उता हेर्दै हिँडे । परीक्षा केन्द्र आयो ओर्लेर हेरे । मेरो भाग्य त्यहीं अल्झिएको देखें । अनि बासको खोजी गरें । होटलमा बसें । सुन्दर नगरीका विदेशी बस्ने होटल आरामदायी थिए । तर मनमा आराम भए पो आराम हुँदो रहेछ । त्यही माथि पुष माघको चिसो मौसम मन भित्रको डरले कापिरहेको म । रातभर निदाउन सकिन । विहान भयो । सात वज्यो परीक्षा केन्द्र छिरैं । आफ्नो कोठा खोजें, आफ्नो स्थानमा बसें । घण्टी बज्यो । फेरि उही तस्वीर सरकारी पोशाकमा परिचय पत्र भिरेका उज्याला अनुहारहरूले उत्तरपुस्तिका भन्दै एक पाना कपी वितरण गर्दै अघिपछि गर्नु भयो । मैले पनि एक पाना पाएँ, हेरैं टोलाएँ, मैले अहिलेसम्म त्यस्तो कपी देखेकै थिइन । मेरा पहिलाका कुनै पनि परीक्षामा त्यस्ता कपी थिएनन् । आफ्नो नाम नम्बर भर्नुपर्ने थियो त्यो पनि नजानुला जस्तो लाग्यो । डराइ डराइ सोध्ने हिम्मत गरें । निरीक्षक बस्न आउनु भएको सरले केही कुरा भन्नुभयो । तर बुझिन । फेरि नजिकैको साथीलाई सोधें । उसले बरु राम्ररी बतायो । सोही अनुसार गरें । प्रश्न आयो, भगवान सम्झें । प्रश्नपत्र ढोग गरें र उत्तर भर्न सुरु गरें । चौंथो तहको परीक्षा समय छोटो थियो । परीक्षा सकेर बास बसेको होटल फर्कें । लामो सास फेर्दै परीक्षा कस्तो भयो सोच्न थालें । जे भए पनि केही गर्न नमिल्ने । खाना खाएर घर फर्किने निर्णय गरें । बसपार्क तिर लागें । रात्रीबसको टिकट काटें र त्यतै बसें । मेरा प्रशस्त प्रतिस्पर्धी देखें आफूलाई सबै भन्दा कमजोर देखें । सामाजिक, राजनीतिक, शैक्षिक कतै पनि सबल भेटिन । त्यही पनि नतिजा कहिले आउला ? पास पो भइन्छ कि भन्ने आशाका साथ प्रशस्त सपनाहरू बुन्दै घर फर्कें ।

आफन्तसँग ऋण मागेर हिँडेको म जागिर नभए पनि तिर्नु छ के गर्ने होला भन्दै रात्रीबसको यात्रा सर्कें । बसबाट ओर्लेर आफ्नो गाउँको वाटो लागें । २,४ घण्टा हिँडेर घर पुगें । आमाको पहिलो प्रश्न थियो बाबु पास हुन्छौ ? म सँग उत्तर थिएन के भन्ने के नभन्ने अलमलमा देखेपछि आमा पुनः बोल्नु भयो, नहुने भए त्यत्रो विधि खर्च गरेर किन गएको ? बोल्न बाध्य भएँ र भनें आमा नतिजासम्म पर्खनु पर्छ । दिन बित्दै गयो मेरो आशाको त्यान्द्रो बाँकी नै थियो । परीक्षा दिएको २ महिना सकियो । नतिजा पो आयो कि भन्दै इन्टरनेटको खोजीमा बजार झरें । नभन्दै हिजो मात्र नतिजा प्रकाशन भएको रहेछ । प्रदेशको लोकसेवाले छिटो काम गरेछ । साइबरमा काम गर्ने दाइले तिम्रो नाम निस्केछ भन्नुभयो । मेरो खुसिको सीमा रहेन । एकछिन पछि सोचें पास भएको त कहाँ हो र ?

अझै अर्न्तवार्ता त बाँकी नै छ । अर्न्तवार्ताको मिति हेर्न लगाएँ अनि फेरि झिनो आशा बोकेर घर फर्कें । घर गए आमालाई सुनाएँ तर आमा खुसी हुनु भएन । त्यो देखेर मैले आमालाई प्रश्न गरेँ । आमा खुसी लागेन ? उहाँले भन्नुभयो, पहिलाको ऋण तिरेको छैन फेरि जानुपर्ने होला । कहाँबाट जुटाउने खर्च ? उहाँलाई जाँदा लाग्ने खर्चले पिरोली सकेको थियो । जानु त छ नै । पास पो भइन्छ कि भन्दै रमाउदै गरेको म । हरेक दिन के पढूँ, के लेखूँ, के सोध्लान् भन्ने प्रश्नले सताउदै थियो । अर्न्तवार्ताको दिन नजिकिँदै गयो । आशा बोकेर बाटो लागेँ । लामो हिँडाइ पछि बस चढेँ । थाकेको थिएँ । बाटोमा जाँदै गर्दा बिचको एक स्टेसनमा उमेरले सानी जस्तै लाग्ने बैनी सानो बच्चा च्यापेर बसमा चढ्नु भयो उहाँको श्रीमान् पनि उहाँसँगै हुनुहुन्थ्यो । बस चढ्ने बेलामा एकजना दाइले त्यो बैनीलाई नडराइकन अन्तरवार्ता दिनु है डरायो भने राम्रो हुँदैन भनेको आवाज कानमा पर्यो । ऊ पनि कहीँ मजस्तै अन्तरवार्ताको लागि हिँडेकी रहेछ जस्तो लाग्यो । सोध्ने हिम्मत गरिन । फेरि अर्को स्टेसन आयो । चिया खान रोक्यो । म पनि झरेँ । त्यो बैनीको श्रीमान् पनि झर्नुभयो । चिया सँगै खायौँ । सोधपुछ पनि भयो उनी पनि मेरो प्रतस्पर्धी नै रहिछन् । त्यसपछि झन् मनमा खुल्दुली भयो जागिर कसको लागि महत्वपूर्ण होला महिला मान्छे, यस्तो सानो बच्चासँग किन आएको होला नआएको भए पनि हुने । अब अन्तरवार्तामा म पुरुष ऊ महिला । महिला भनेर उसलाई माया पो गर्छन् कि । अझ सानो बच्चा, त्यो बच्चालाई देखेर अझ दया पो गर्छन् कि मेरो मनको शंका बढ्दै थियो । यस्तै सोच्दा सोच्दै पुग्नुपर्ने ठाउँ आइपुग्यो ।

भोलिपल्ट अन्तरवार्ता थियो । बिहानै उठें भगवान सम्झेँ । परीक्षा दिँदा लागेको ऋण सम्झेँ । आमाका सपना सम्झेँ । सँगै आएको साथी र सानो बच्चा सम्झेँ । बेरोजगारीको समस्यालाई अनुभव गर्दै प्रदेश लोक सेवाको भवनतिर लागेँ । परीक्षा दिन आउँदा त्यहाँ जानु परेको थिएन । बाहिरबाट त हेरेको थिएँ । अन्तरवार्ताको दिन त्यो भवनभित्र जाँदै थिएँ । सिँढीमा पाइला राख्नुभन्दा पहिला ढोगेँ, अनि फेरि सोचेँ यो देवालय त होइन किन मेरो मनमा यस्तो भान भयो । मैले त्यहाँ बस्ने मानिसहरूमा भगवानको रुप देखेँ । उहाँहरूमा स्वच्छता देखेँ । आफूलाई न्याय हुन्छ भन्ने महसुस गर्दै अन्तरवार्ताको समय पर्खें । चौंथो नम्बरमा पालो थियो । पहिलो, दोस्रो साथीहरूसँग भेट हुन्छ कि भन्ने सोचेको तर भेट्न, कुरा गर्न नदिइने रहेछ । म कुरी रहेँ । मेरो पालो आयो मुटुको धड्कन बढ्दै आयो । दिमाग खाली भयो । ढोका धकेलेर भित्र पसेँ । चार जना अन्तरवार्ता लिने व्यक्ति आ-आफ्नो स्थानमा हुनुहुन्थ्यो, एक जनाले जुत्ता किन खोल्नुभयो लगाएर आउनुहोस् भन्नुभयो । मैले हवस् भने किनकि मेरा खुट्टामा जुत्ता होइन चप्पल थियो । मलाई लगाउन र खोल्न समस्या थिएन । म डराएर बसेँ । अन्तरवार्ता सुरु भयो । हरेक प्रश्न वाण जस्ता लाग्यो । के के भनेँ पत्तो पाइन । अनुहार र कान रातो भएको थियो होला सायद तर कसैले भनेनन् । बढी मुस्किलले आधा घण्टा बित्यो । बाहिर जानुहोस् भन्नासाथ बाहिरिएँ । पानी खोजेँ भेटिन तल झरेँ पानी किनेँ र पिएँ । अब के गर्ने ? पास भए यतै बस्नु छ । पास भएपनि नभए पनि ऋण तिर्नुछ ।

अन्तरवार्ता पश्चात् नतिजा छिटो निस्किन्छ भन्ने सुनेको थिएँ । त्यसैले यतै बसेर नतिजा कुर्ने निर्णय गरेँ । रातको १० बजेतिर नतिजा आयो । नतिजामा नाम निस्कियो । खुसीको सीमा रहेन भगवान सम्झिएँ । दुःखीलाई न्याय गर्‍यौ, भगवान् भनेँ तर सिफारिस भएको चाहिँ माथिल्लो मुस्ताङ रहेछ । अब फेरि कसरी पुग्ने, कस्तो होला

त्यो ठाउँ म कर्णालीको मान्छे। हिमाली भेगको गाउँपालिका रहन सहन भाषा मिल्छ कि मिल्दैन होला। घरमा भएकी एक्ली आमा उहाँले खनजोत गरेको बारी, गाईभैंसी एक्लै कसरी समाल्नु होला। जागिर पाएपछिका फेरि उस्तै गुनासा। दिक्क लाग्यो तैपनि जाने निर्णय गरेँ। नियुक्ति बुझेँ। घरमा खबर गरेँ, अनि बाटो लागेँ। चौंथो तहको जागिर त्यो पनि स्थानीय तहको। सरुवा हुन्छ राम्रो ठाउँ पाइन्छ केही समय त होला नि भन्ने विश्वासका साथ काम गर्न हिँडे। मैले सचेको जस्तै सजिलो हुन्छ होला नि सरकारी जागिर भन्ने सोच्दै हिँडिरहेको थिएँ। यात्रा लामो थियो जाँदा जाँदै शारीरिक र मानसिक रूपमा म थाकिसकेको थिएँ। अफिस पुगेँ म यहाँ आएको भनेर पालिकाको कार्यकारीज्यूसँग भनेँ। उहाँले स्वागत छ भन्दै बस्न आग्रह गर्नुभयो। उहाँकै कार्यकक्षमा एकछिन बसेँ। उहाँले त्यहाँ अर्को कर्मचारी बोलाएर काम गर्ने कार्यकक्ष व्यवस्थापन गर्न लगाउनु भयो र भन्नुभयो आफ्नो काम सुरु गर्नु। न चिन्नु, न जान्नु कसरी सुरु गर्ने काम मलाई फेरि समस्या पऱ्यो। पिरोलिंदै बसेँ। फेरि आफूले गर्नुपर्ने कामहरूको सूची बनाएर काम गर्ने जमर्को गरेँ। बस्ने ठाउँ खोजेँ। आमाको सम्झनाले सताएको थियो। कहिले घर जान पाइएला भइरहेको थियो। १०/१५ दिन बितेपछि विदा माग्ने जमर्को गरेँ र हाकिमसावको कोठामा पसेँ। बिदा मागेँ। "तपाईँ त घर पुगेर आउन मात्र १ हप्ता लाग्छ। यति छिटो किन जानुहुन्छ ?" भन्दा मलाई पीडा भइरहेको थियो। आउने जाने खर्च, विदा सकिने, हाकिम सावको अनुमति नपाएको अवस्थामा फेरि मन मारेरै भए पनि एक महिना बिताउँछु अनि जान्छु भन्ने सोचेँ। आफूले नजानेको ठाउँ कोही आफन्त नि छैनन्। अफिसमा त मन भुल्छ। बिहान र बेलुकाको समय काट्न साह्रै गाह्रो हुन्छ। तैपनि सम्हालिएको थिएँ। किनभने महिना सकिन्छ तलव आउँछ मेरो ऋण तिरिन्छ, आमाको अनुहारमा खुसी छाउँछ। मेरो पनि मान बढ्छ यस्तै उत्प्रेरित कुराहरूले भरिँदै गरेको मेरो यात्रा कहाँसम्म पुग्ने हो ठेगान भएन। पहिलो तलव बुझेँ, हिसाब गरेँ। पहिलो पटक परीक्षा दिन आउँदा लागेको ऋण तिर्न नपुग्ने भो परीक्षा दिँदाको ऋण तिर्न नै दुई महिनाको तलव चाहिने अवस्था देखेपछि फेरि घर नजाने विचार गरेँ। आफ्नो दैनिकी चलाएर बचत भएको पैसा मात्र संकलन हुने हो। यसरी पैसा बचाएर लाखौं पैसा कहिले जम्मा होला ? गाउँबाट शहरतिर घर घडेरी जोड्न सकुँला कि नाईँ ? विवाह गर्नुछ, श्रीमती र छोराछोरी पाल्न सकुला कि नाई यस्ता प्रश्नहरू आउने जाने गर्थे। जागिर खाएको दुई महिना पुगेको थियो। अब त घर जानुपर्छ भन्ने मनसायले परीक्षामा लागेको ऋण तिर्न पुग्ने पैसा लिएर घर तर्फ लागेँ घर पुगेँ। आमालाई ढोगेँ पैसा हातमा दिएँ। ऋण तिर्न पुग्छ आमा, आमा रुनु भयो। "टुहुराको दिन आयो" भन्नुभयो। मेरा पनि आँखा रसाए। आमा छोरा भएर जागिर खाँदाका दुःख सुख भलाकुसारी गऱ्यौं।

अब छोरोले बिहे गरोस् भन्ने आमाको चाहना थियो। "म रोगी भैसकेकी छु, बिहे गर बाबु।" आमाले भन्नु भयो। जागिर खाएर पैसा जम्मा गरेर अहिलेको महङ्गीमा आमाले सोचेजस्तो विवाह, घरजम गर्न महाभारत थियो। तैपनि उमेर, चाहना र आवश्यकताले परिस्थिति नबुझ्ने रहेछ। सबै सँगसँगै पच्छ्याइरहेका थिए। यी सबै कुराको भारी बोकेर फेरि कार्यस्थल फर्केँ। जागिर खाँदैगर्दाका क्रममा मैले बुझेजस्तो सरकारी जागिर पाइन। किनभने न त हामीमा जनताको विश्वास थियो। नत स्वतन्त्रता नै थियो। सरकारी नियमको जंजालभित्र रहेर काम गर्ने क्रममा समाजका जान्ने सुन्ने राजनीतिज्ञ भनाउँदाहरू प्रणालीभन्दा बाहिरबाट छिटो काम गर् भन्थे।

गर्न नमिल्ने काम कसरी गर्नु ? नगर्दा काम चोर कर्मचारी, घुस्याहा कर्मचारीको बिल्ला लाग्थ्यो । कर्मचारीको संयन्त्र पनि आर्मीको शासनभन्दा कम थिएन सकेसम्म तल्लो तहको कर्मचारी पेल्ने, आफूहरू पानी माथिको ओभानो बन्ने यस्तै प्रवृत्ति हेर्दा हेर्दै मैले लगाउने सेतो कमिजमा काला चाहिँदा नचाहिँदा धब्बाहरू देख्न थालें । प्रणाली भित्र रहेर काम गर्दा न त मैले धन कमाएँ नत मैले नाम, न त मैले सुख सुविधा नै भोग गरें । केबल कर्मचारीले विगारेको प्रशासन र काम भन्ने आरोपको महशुस गरें । यसरी जीवनभर तल्लो तह देखि माथिल्लो तहसम्म पुग्ने कसैको मान देखिन, सम्मान देखिन, देशका नाममा गरेको समर्पण देखें । मैले सोचेजस्तो सजिलो र रमाइलो होइन रहेछ लोक सेवा पास गरेको जागिर । मात्र जीवन गुजारा गर्ने बाटो हो भन्ने महसुस गरें । सच्चा र इमान्दार सिपाहीको रूपमा काम गर्दा साच्चै कठिन यात्रा देखें सरकारी जागिर ।

वास्तवमा सरकारी जागिर राष्ट्रको सेवा नै हो । यसमा छलकपट गर्नु आमालाई मार्नु सरह हो भन्ने महसुस गरें । छलछाम, कामचोर, भ्रष्टचारजस्ता कुकर्म गर्न हुँदैन भन्ने पाठ पढें । उपाय खासै नभएको म, एक गरिब किसानको छोराले जे भोगें उही लेखें । सरकारी जागिरमा स्वाभिमान भेटें ।. जीवन भेटें, देश भेटें, मात्र सेवा भेटें ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशको
प्रगति विवरण

१. आयोगको वर्तमान अवस्था

नेपालको संवधिानको धारा २४४ मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने व्यवस्था छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानुन बमोजिम हुने र संघीय संसदले कानुन बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ अनुरुप गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन,२०७६ जारी गरिएको छ। गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनमा प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनकि प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार तथा कार्यविधिको सम्बन्धमा व्यवस्था गरिएको छ।

२. कानुनी व्यवस्था

नेपालको संवधिानअनुसार हालसम्म निर्माण भई कार्यान्वयनमा ल्याइएका आयोगसँग सम्बन्धित ऐन, नियम, निर्देशिका र कार्यबिधी देहाय बमोजिम रहेका छन्।

तालिका १: कानुनी व्यवस्था

१	प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५
२	गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६
३	प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरूको पारिश्रमिक, सेवाको शर्त र सुविधा सम्बन्धी ऐन, २०७६
४	गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७८
५	प्रदेश लोक सेवा आयोग बैठक सञ्चालन कार्यविधि, २०७७
६	प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८
७	प्रदेश लोक सेवा आयोग खर्च (व्यवस्थापन) कार्यविधि, २०७८
८	प्रदेश लोक सेवा आयोग दस्तुर र शुल्क निर्धारण कार्यविधि, २०७८
९	प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी एवं दक्ष/विशेषज्ञ र कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०७८
१०	प्रदेश लोक सेवा आयोग परामर्श सम्बन्धी कार्यविधि, २०७९

३. जनशक्ति

आयोगले संगठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षण गरी तयार भएको संगठन संरचनाको कर्मचारी दरबन्दी तेरिज प्रदेश सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दी र हाल कार्यरत जनशक्ति देहाय अनुसार रहेको छ।

तालिका २: जनशक्ति

क्र.स.	पद	श्रेणी/ तह	दरवन्दी संख्या	कार्यरत
१	सचिव	रा.प. प्रथम श्रेणी	१	१
२	उप-सचिव	रा.प. द्वितीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ९/१० तह, (प्रशासन, शिक्षा, कानुन)	४	४
३	शा.अ.	रा.प. तृतीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ७/८ तह, (प्रशासन, शिक्षा, विविध, लेखा, कानुन)	८	६
४	अधिकृत	अधिकृतस्तर ६ तह, प्रशासन, विविध	९	९
५	सहायक	सहायकस्तर ५/४ तह, प्रशासन	१४	४
६	ह.स.चा.	श्रेणीविहीन (सेवा करारमा)	६	६
७	का.स.	श्रेणीविहीन (सेवा करारमा)	७	७
जम्मा			४९	३७

४. पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यसम्पादन

आयोगले आर्थिक वर्ष सुरु भएको पहिलो दिन पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका सार्वजनिक गर्ने गरेको छ। सोही कार्यतालिका अनुरुप प्रचलित कानुन बमोजिम आयोगले कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ।

४.१ दक्ष विज्ञको लगत संकलन

प्रदेश लोक सेवा आयोग(कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को दफा ८० मा रहेको विशेषज्ञ वा दक्षको नामावली तयार गर्ने व्यवस्था बमोजिम प्रश्नपत्र निर्माण, प्रश्नपत्र परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तरवार्ता, मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व परिक्षण, पाठ्यक्रम निर्माण लगायतका आयोगको कामका लागि हालसम्म आठ सय बाह्र जना दक्ष, विशेषज्ञको लगत संकलन गरी रोष्टर तयार गरिएको छ।

४.२ पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा २० तथा गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७८ को नियम ३ मा पाठ्यक्रम निर्माण सम्बन्धी व्यवस्था उल्लेख छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को दफा ४ को उपदफा (१) मा आयोगले तोकेको आयोगको सदस्यको संयोजकत्वमा रहने पाठ्यक्रम समितिले विशेषज्ञ वा दक्ष समेतको सहयोगमा ऐ. निर्देशिकाको दफा ५ बमोजिमको प्रक्रिया अवलम्वन गरी प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय संगठित संस्थाको सेवा अन्तरगतको सेवा, समूह वा उपसमूहको पदको

लागि पाठ्यक्रम निर्माण/ परिमार्जन गर्ने र स्वीकृतिका लागि आयोगसमक्ष सिफारिस गर्ने कानुनी व्यवस्था भएबमोजिम विभिन्न सेवा, समूह, उपसमूह अन्तरगतका विभिन्न तहहरूका पाठ्यक्रम निर्माण/परिमार्जन गरिएको विवरणलाई देहायबमोजिमको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ३: पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन सम्बन्धी विवरण

क्र. सं.	तह	आर्थिक वर्षगत निर्माण तथा परिमार्जन			
		आ.व. २०७८-७९ सम्म निर्माण	आ.व. २०७९-८० फागुन मसान्तसम्म निर्माण	२०७९ फागुन मसान्तसम्म जम्मा निर्माण	२०७९ फागुन मसान्तसम्म परिमार्जन गरिएका
१	एघारौं	-	६	६	१
२	नवौं	१६	४	२०	-
३	आठौं	३	-	३	-
४	सातौं	६	१३	१९	-
५	छैटौं	१	-	१	-
६	पाँचौं	१६	३	१९	१४
७	चौथो	१३	-	१३	९
८	तह विहीन	१	-	१	-
कुल जम्मा		**५६**	२६	८२	२४ (**कूल** ८२ **मध्ये**)

४.३. **माग संकलन**

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा २५ बमोजिम प्रदेश तथा स्थानीय तहबाट विभिन्न पदमा माग संकलन हुने गरेको छ।

क) माग संकलन (प्रदेश तर्फ)

तालिका ४: प्रदेश तर्फको माग संकलन विवरण

क्र. सं.	तह	आ.व. २०७८-७९		आ.व. २०७९-८० फागुन मसान्तसम्म	
		पद	माग संख्या	पद	माग संख्या
१	एघारौं	-	-	६	७
२	नवौं	१७	४८	२५	५०
४	आठौं	१	३		
५	सातौं	७	१४		

६	पाँचौं	२०	६८	-	-
७	चौथो	७	३२	-	-
८	तहविहीन	-	-	१	८८
	कुल जम्मा	५२	१६५	३२	१४५

* उल्लेखित पदको माग सकंलन गरिए तापनि विज्ञापन प्रकाशन नभएकाले पुनः अद्यावधिक गर्नुपर्ने ।

ख) माग संकलन (**स्थानीय तह तर्फ**)

तालिका ५: स्थानीय तह तर्फको माग संकलन विवरण

क्र. सं.	तह	आ.व. २०७८-७९		आ.व. २०७९-८० फागुन मसान्तसम्म*	
		पद	माग संख्या	पद	माग संख्या
१	एघारौं	-	-	-	-
२	नवौं	-	-	-	-
४	आठौं	१	१०	१	६
५	सातौं	१	७	१२	४६
६	छैटौं	-	-	१२	९८
७	पाँचौ	१९	४९३	-	-
८	चौथो	१५	९६१	-	-
९	तहविहिन	-	-	-	-
	कुल जम्मा	३७	१४७१	२५	१५०

* उल्लेखित पदहरूको माग सकंलन गरिए तापनि विज्ञापन प्रकाशन नभएकाले पूनः अद्यावधिक गर्नुपर्ने ।

नोट: आ.व. ०७८/०७९ मा माथिका प्रदेश र स्थानीय तह तर्फका माग संकलन तालिकामा उल्लिखित कुल १६३६ (१६५ +१४७१) संख्यामा प्रतिशत निर्धारण गरी बढुवाको लागि छुट्ट्याएको संख्या बाहेक तालिका नं ६ र ७ मा गरी कुल १४०६ (१२०+१२८६) संख्यामा विज्ञापन प्रकाशन गरिएको ।

४.४. **विज्ञापन प्रकाशन**

माग प्राप्त भएपछि आयोगले प्रचलित कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरी खुला, बढुवा र खुला अन्तर्गत विभिन्न समावेशी समूहमा पद संख्या छुट्ट्याई लिखित परीक्षा हुने मिति र समय निर्धारण गरेर विज्ञापन प्रकाशन गरी दरखास्त आव्हान गर्ने गरेको छ । गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा २६ मा आयोगले खुला प्रतियोगिता तथा बढुवा प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्न छुट्टाछुट्टै विज्ञापन प्रकाशन गर्ने व्यवस्था भए तापनि प्रदेश तथा स्थानीय तहको कर्मचारी सेवा सर्त सम्बन्धी कानुनको अभावमा आयोगले बढुवा तर्फको पदसंख्या सुरक्षित राखी खुला तथा आन्तरिक प्रतियोगिताबाट पूर्ति हुने विभिन्न पदहरूको विज्ञापन प्रकाशन गर्दै आएको छ ।

क) विज्ञापन प्रकाशन (प्रदेश तर्फ)

तालिका ६: प्रदेश तर्फको विज्ञापन प्रकाशन सम्बन्धी विवरण

क्र. सं.	तह	आ.व. ०७८/०७९		आ.व. ०७९/०८० हालसम्म		कैफियत
		विज्ञापित पद	माग पद संख्या	विज्ञापित पद	माग पद संख्या	
१	एघारौं	-	-	६	७	
२	नवौं	१३	२५	२०	४२	
४	आठौं	१	३	-	-	
५	सातौं	६	१२	-	-	
६	पाँचौं	१२	४९	-	-	
७	चौथो	८	३१	-	-	
कुल जम्मा		४०	१२०	२६	४९	

आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा प्रदेश तर्फका निकायहरूको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालयबाट र स्थानीय तहतर्फको रिक्त पदको पदपूर्तिका लागि सम्बन्धित स्थानीय तहबाट माग प्राप्त भए पश्चात् आयोगको वार्षिक कार्यतालिकामा निर्धारित समयावधि भित्रै कुल १ हजार ४ सय ६ पद सङ्ख्याको विज्ञापनका लागि प्रतिशत निर्धारण गरिएको थियो। जसमध्ये आ.प्र. तर्फ १३ वटा विज्ञापनमा १५ पद सङ्ख्या, खुला तर्फ ६४ विज्ञापनमा ९३० पद सङ्ख्या र समावेशी तर्फ ६६ वटा विज्ञापनमा ४६१ पद सङ्ख्या गरी कुल १४३ विज्ञापनमा १४०६ पद सङ्ख्याको लागि विज्ञापन प्रकाशन गरिएको थियो। त्यसैगरी आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा प्रदेश तर्फ कुल ४९ पद सङ्ख्याका लागि २६ पदमा कुल ४४ वटा विज्ञापन प्रकाशन गरिएको थियो। गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ र स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७९ जारी भएको तर सो ऐन कार्यान्वयनका लागि आवश्यक नियमावली जारी नभएका कारण प्रदेश र स्थानीय तहतर्फका अन्य रिक्त पदमा विज्ञापन प्रकाशनको कार्य अगाडि बढ्न सकेको छैन।

ख) विज्ञापन प्रकाशन (स्थानीय तर्फ)

तालिका ७: स्थानीय तह तर्फको विज्ञापन प्रकाशन सम्बन्धी विवरण

क्र. सं.	तह	आ.व. ०७८/०७९		आ.व. ०७९/०८० हालसम्म		कैफियत
		पद	माग पद संख्या	पद	माग पद संख्या	
१	आठौं	१	१०	-	-	
२	सातौं	१	७	-	-	
३	पाँचौं	१३	३१४	-	-	
४	चौथो	१४	९५५	-	-	
कुल जम्मा		२९	१२८६	-	-	

४.५. दरखास्त संकलन तथा स्वीकृति

विज्ञापन प्रकाशन भएपछि सूचनामा दिइएको म्यादभित्र खुला, समावेशी तथा आन्तरिक प्रतियोगिताका विज्ञापनमा अनलाइन प्रणाली मार्फत दरखास्त सङ्कलन गर्ने गरिएको छ। सङ्कलन गरिएका दरखास्त आयोगबाट तोकिएका कर्मचारीहरूबाट गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७८ को नियम १० बमोजिम रुजु एवम् स्वीकृत गरी अन्तिम नामावली प्रकाशन गर्ने गरिएको छ।

आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका चौथो तह देखि नवौं तहसम्मका विभिन्न पदहरूको एक सय त्रिचालिस वटा विज्ञापनमा एक हजार चार सय छ पद सङ्ख्याको लागि विज्ञापन प्रकाशन गरिएकामा कुल दुई लाख १४ हजार तीन सय अठार दरखास्त परेकोमा खुला तथा समावेशीतर्फ एक लाख एकासी हजार दुईसय बाइस जना उम्मेद्वारको दरखास्त स्वीकृत गरिएको थियो। जसमध्ये महिलातर्फ एकासी हजार नौ सय आठ र पुरुषतर्फ उनान्सय हजार तीन सय चौध दरखास्त स्वीकृत भएका थिए।

आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा विज्ञापित एघारौ र नवौ तहका पदहरूमा महिलातर्फ एक सय एक्काइस र पुरुषतर्फ दुई सय छ्यालिस गरी कुल तीन सय सतसठ्ठी दरखास्त स्वीकृत भएको छ।

तालिका ८: दरखास्त स्वीकृतिको लैङ्गिक अवस्था

क्र. सं.	तह	आ.व. २०७८/०७९			आ.व. २०७९/०८० हालसम्म		
		महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
१	एघारौं	-	-	-	१७	४५	६२
२	नवौं	१९	९६	११५	१०४	२०१	३०५
३	आठौं	२७४	८०९	१०८३	-	-	-
४	सातौं	७६१	८८७	१६४८	-	-	-
५	पाँचौं	२१५२८	३६९८६	५८५१४	-	-	-
६	चौथो	५९३२६	६०५३६	११९८६२	-	-	-
जम्मा		८१९०८	९९३१४	१८१२२२	१२१	२४६	३६७

४.६. प्रश्नपत्र निर्माण

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को दफा १७ मा रहेको व्यवस्था अनुसार परीक्षाका लागि आवश्यक पर्ने प्रश्न निर्माण गर्नका लागि सोही निर्देशिकाको दफा ८० वमोजिमको सूचीवाट विषयगत दक्षहरूको मनोनयन गराउने गरिएको छ। प्रश्न निर्माणका लागि मनोनित दक्ष विज्ञलाई सम्बन्धित विषयको पाठ्यक्रम, पुराना वा नमुना प्रश्नपत्र, प्रश्नपत्र निर्माण निर्देशन, प्रश्न निर्माण तालिका तथा आवश्यक खामहरू गोप्य रूपमा उपलव्ध गराइन्छ। प्रश्न निर्माणकर्तावाट प्रश्नपत्र बुझ्दा प्रश्न निर्माणकर्ताको सङ्केत चिन्ह वाहेक अन्य कुनै परिचयात्मक विवरण राखिँदैन। यसरी गोप्य सिलवन्दी खामलाई सिलवन्दी अवस्थामा नै परिमार्जनका लागि प्रश्नपत्र परिमार्जन, अन्तरवार्ता तथा सिफारिस शाखामा पठाइन्छ। यसै व्यवस्था बमोजिम

परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन शाखाले आर्थिक वर्ष २०७८/७९ र आर्थिक वर्ष २०७९/८० को फागुन मसान्त सम्ममा सम्बन्धित दक्ष/विशेषज्ञबाट आवश्यक कच्चा प्रश्नपत्र निर्माण गराई सोको सिलबन्दी खामहरू प्रश्न परिमार्जनका लागि प्रश्नपत्र परिमार्जन, अन्तरवार्ता तथा सिफारिस शाखामा पठाएको थियो।

४.७. **प्रश्नपत्र परिमार्जन (मोडरेसन)**

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को दफा २३ बमोजिम प्रश्न संकलन गर्ने, परिमार्जनको लागि विशेषज्ञ वा दक्षको नाम आयोगको अध्यक्षबाट मनोनयन गराउने, गोप्य रूपमा आमन्त्रण गर्ने र प्रश्नपत्रको भाषिक शुद्धता तथा पाठ्यक्रम अनुरुपका एकै विषयमा समानस्तरका प्रश्नपत्र सेटहरू तयार गराई निज विज्ञ कै रोहवरमा छुट्टा-छुट्टै सिलवन्दी गरी प्रश्नपत्र परिमार्जन, अन्तरवार्ता तथा सिफारिस शाखावाट गोप्य कोड राखी भण्डारण गरिन्छ। परीक्षा सञ्चालनको समयमा कोडका आधारमा उक्त सिलवन्दी प्रश्नपत्रहरू मध्ये आयोगका अध्यक्षवाट उल्लिखित कोडहरूवाट छनौट गराई छानिएको कोडको सिलबन्दी खाम खोली आवश्यक संख्यामा प्रश्नपत्र तयार गरी सम्बन्धित परीक्षा केन्द्रमा पुऱ्याउने व्यवस्था गर्ने गरिएको छ।

४.८. **लिखित परीक्षा सञ्चालन**

प्रदेश लोकसेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को परिच्छेद ६ बमोजिम दरखास्त स्वीकृत भएका उम्मेदवारहरूको लिखित परीक्षा सञ्चालनका लागि परीक्षा भवन कायम गर्ने, प्रश्नपत्र र उत्तरपुस्तिकाको व्यवस्था मिलाउने, परीक्षाका लागि आवश्यक जनशक्ति खटाउने, परीक्षा सञ्चालन गर्ने, परीक्षाको अनुगमन तथा निरीक्षण गर्ने, उत्तरपुस्तिका सङ्कलन र भण्डारण गर्ने कार्य लिखित परीक्षा सञ्चालन अन्तर्गत पर्दछन्।

परीक्षा सञ्चालनका लागि लोक सेवा आयोग एवम् प्रदेश लोक सेवा आयोगको भवन, विभिन्न विद्यालय र क्याम्पस गरी आर्थिक वर्ष २०७८/०७९ मा एक हजार अठार वटा र आर्थिक वर्ष २०७९/८० को फागुन मसान्तसम्म बाइस वटा परीक्षा केन्द्र निर्धारण गरिएको थियो भने संघ, प्रदेश एवं स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरू, विद्यालय एवं क्याम्पसका शिक्षक तथा कर्मचारी र सुरक्षाकर्मीहरूको सहयोगबाट परीक्षा सञ्चालन गरिएको थियो।

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को दफा २८ को उपदफा (७) मा परीक्षा सुचारु रुपले सञ्चालन भए नभएको सम्बन्धमा वस्तुस्थितिको अध्ययन गर्न सचिव वा सचिवले तोकेको कर्मचारीबाट सुपरीवेक्षण गर्ने व्यवस्था भएकोमा प्रदेश सरकारका प्रमुख सचिव, प्रदेश सरकारका सचिवहरू, प्रमुख जिल्ला अधिकारी एवम् सुरक्षा निकायका प्रमुखबाट लिखित परीक्षा सञ्चालनको सुपरीवेक्षण समेत हुँदै आएको छ। आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा चौथो तह देखि नवौं तहसम्मका लिखित परीक्षा सञ्चालन गरिएको थियो भने आर्थिक वर्ष २०७९/८० को फागुन मसान्तसम्म नवौं तथा एघारौं तहका लिखित परीक्षा सञ्चालन भएका थिए। यसरी हालसम्म कुल एक लाख सत्र हजार छ सय एकाउन्न जना परीक्षार्थी सहभागी भएका थिए यस सम्बन्धी विस्तृत विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ९: लिखित परीक्षामा सहभागी परीक्षार्थीको लैङ्गिक अवस्था

क्र.सं	तह	आर्थिक वर्ष २०७८/७९			२०७९ फागुन मसान्त सम्म		
		महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
१	एघारौं	-	-	-	८	२५	३३
२	नवौं	१२	५५	६७	४३	७७	१२०
३	आठौं	१७३	५०८	६८१	-	-	-
४	सातौं	३७३	५०७	८८०	-	-	-
५	पाँचौं	१३७७६	२३५७५	३७३५१	-	-	-
६	चौथो	३८९०४	३९६१५	७८५१९	-	-	-
जम्मा		**५३२३८**	**६४२६०**	**११७४९८**	**५१**	**१०२**	**१५३**

आर्थिक वर्ष २०७८/०७९ मा कुल १,३२,७२४ परीक्षार्थी सम्मिलित भएकोमा अप्राविधिक तर्फको चौथो तथा पाँचौं तहको प्रशासन सेवाका प्रथम चरण पश्चात् द्वितीय चरणको परीक्षामा अनुत्तीर्ण तथा सहभागी नभ(एका उम्मेद्वारहरुको संख्या घटाई कूल १,१७,४९८ परीक्षार्थी संख्या उल्लेख गरिएको छ।

४.८. उत्तरपुस्तिका सङ्केतीकरण

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ मा प्रदेश तथा स्थानीय तहका प्राविधिक तथा अप्राविधिक पदहरूको लिखित परीक्षा सम्पन्न भएपश्चात् वस्तुगत र विषयगत उत्तरपुस्तिकाहरूमा आयोगको पदाधिकारीले तोकेको कर्मचारीले प्रथम र सचिवले तोकेको अधिकृत कर्मचारीले दोश्रो सङ्केत नम्बर कायम गर्ने व्यवस्था रहेको छ। आयोगले परिपालना गर्ने द्विअन्धको सिद्धान्त अनुरुप प्रथम संकेत नम्बर राख्ने कार्यमा संलग्न रहेका कुनै पनि कर्मचारीलाई दोश्रो संकेत नम्वर राख्ने कार्यमा संलग्न नगराउने व्यवस्था छ।

आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा कुल बयालिस हजार बाउन्न उत्तरपुस्तिकाहरूमा प्रथम र दोश्रो सङ्केत नम्बर फरक-फरक शाखा र कर्मचारीबाट कायम गरिएको छ भने सो बाहेक एक लाख दस हजार चार सय पचास संख्यामा Optical Mark Reader (OMR) उत्तरपुस्तिकाको विवरण खण्ड र उत्तर खण्ड छुट्ट्याइएको थियो। आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा विज्ञापित पदहरूको कुल तेह्र हजार चार सय एकहत्तर उत्तरपुस्तिकाहरूमा चालु आर्थिक वर्ष २०७९/८० को फागुन मसान्तसम्ममा प्रथम र दोश्रो सङ्केत नम्बर राख्ने कार्य गरिएको थियो। आर्थिक वर्ष २०७९ /८० मा प्रदेश तर्फको नवौं र एघारौं तहका पदहरूको मात्र विज्ञापन प्रकाशन भएकोले कुल एक हजार दुई सय छत्तिस विषयगत उत्तरपुस्तिकाहरूमा प्रथम र दोश्रो सङ्केत राखी उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि लिखित परीक्षा नतिजा तयारी शाखामा पठाइएको थियो।

४.९ उत्तरपुस्तिका परीक्षण

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा ३२ तथा गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली

२०७८ को नियम १९ मा संकेत नम्बर राखिसके पछि विषय विज्ञ वा दक्षबाट आयोग वा आयोगले निर्धारण गरेको स्थानमा उत्तरपुस्तिका परीक्षण गराउनु पर्ने व्यवस्था छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्यसंचालन) निर्देशिका, २०७८ को परिच्छेद ८ मा उत्तरपुस्तिका परीक्षण (उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्न पठाउने, वस्तुगत उत्तर पुस्तिका चेक, रिचेक गर्न/गराउन तोकिए बमोजिमका कर्मचारीलाई बुझाउने) सम्बन्धी व्यवस्था उल्लेख छ।

आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा नौं हजार सात सय पैसठ्ठी वस्तुगत उत्तरपुस्तिका, एक लाख दस हजार चार सय पचास OMR Sheet र सोह्र हजार पाँच सय अठसट्ठी विषयगत उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरिएको थियो भने आर्थिक वर्ष २०७९/८० को फागुन मसान्तसम्ममा तीस हजार चार सय छब्बिस विषयगत उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरिएको थियो। विषयगत उत्तरपुस्तिका सूचीकृत दक्ष/विशेषज्ञहरूबाट यस आयोगको कार्यालयको साथै काठमाडौंस्थित लोक सेवा आयोगको केन्द्रीय कार्यालयको भवनमा परीक्षण गर्ने कार्य गरिएको थियो। उत्तरपुस्तिका परीक्षणको विवरण तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका १०: उत्तरपुस्तिका परीक्षण विवरण

उत्तरपुस्तिका किसिम	प्राविधिक		अप्राविधिक		जम्मा	
	आ.ब. २०७८/७९	आ.ब. २०७९/८० फागुन मसान्तसम्म	आ.ब. २०७८/७९	आ.ब. २०७९/८० फागुन मसान्तसम्म	आ.ब. २०७८/७९	आ.ब. २०७९/८० फागुन मसान्तसम्म
वस्तुगत	९७६५	-	-	-	९७६५	-
बिषयगत	१४०८१	१२३६	२४८७	२९१९०	१६५६८	३०४२६
जम्मा	२३८४६	१२३६	२४८७	२९१९०	२६३३३	३०४२६
इःच कजभभत	९५१५९	-	१५२९१	-	११०४५०	-
कुल जम्मा	११९००५	१२३६	१७७७८	२९१९०	१३६७८३	३०४२६

४.१० उत्तरपुस्तिका रुजु

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को परिच्छेद ८ मा परीक्षण भई आएका उत्तरपुस्तिका रुजु गर्ने व्यवस्था छ। OMR प्रविधिबाट scan गरिएका उत्तरपुस्तिका OMR ले पूर्ण रूपमा Read गरे नगरेको सूक्ष्म रूपमा हेरी उत्तरपुस्तिका र Read गरेको डाटा भिडाइ नतिजा तयारी गरिन्छ भने वस्तुगत उत्तरपुस्तिका र विषयगत उत्तरपुस्तिकामा सवै प्रश्नका उत्तरहरू विशेषज्ञले परिक्षण गरे/ नगरेको, अङ्क दिए/नदिएको, परीक्षण गरी अङ्क दिइएका उत्तरपुस्तिकामा सवै अङ्क जोडिएको/नजोडिएको सुक्ष्म रूपमा रुजु गरी उत्तरपुस्तिका र प्राप्ताङ्क तालिका समेत भिडाइ रुजु प्रमाणित गरी नतिजा तयार गर्ने व्यवस्था छ।

नतिजा तयारीका लागि आ.व. २०७८/७९ मा एक लाख छत्तिस हजार सात सय त्रियासी उत्तरपुस्तिका र आ.ब. २०७९/८० को फागुन मसान्तसम्ममा तीस हजार चार सय छब्बिस उत्तरपुस्तिकाको रुजु सम्पन्न

गरिएको थियो ।

४.११ लिखित परीक्षा नतिजा तयारी

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को दफा ४७ को खण्ड (घ) मा आयोगले छुट्टै डिकोडिङ शाखा वा एकाइबाट नतिजा प्रकाशन गर्ने गरी तोकेको पदका हकमा दोस्रो संकेत नम्बरका आधारमा तयार भएको प्राप्ताङ्कसहितको योग्यताक्रम सूची सिलबन्दी गरी अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्ने समयमा लिखित परीक्षा नतिजा तयारी शाखाबाट अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्ने शाखामा पठाउने र लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशनका लागि अनुसूची-२५ बमोजिमको फाराम भरी सिलबन्दी गरी डिकोडिङ शाखा वा इकाइमा पठाउने व्यवस्था छ ।

आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि प्राप्त भएका कुल त्रिसट्ठी पद मध्ये कूल उनन्चास पदको (४५ वटा अन्तिम लिखित नतिजा र चार वटा प्रथम चरणको) विज्ञापनका लिखित नतिजा तयारी सम्पन्न गरी आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा नै ४९ पदका विज्ञापनका उत्तीर्ण उम्मेदवारहरूको दोस्रो कोड सूची डिकोडिङ तथा लिखित नतिजा प्रकाशनका लागि लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन गर्ने शाखामा पठाइएको थियो । ४५ वटा (चार वटा प्रथम चरणको बाहेक) विज्ञापनमा उत्तीर्ण उम्मेदवारहरूको अंक सहितको दोस्रो कोड सूची सिफारिस प्रयोजनका लागि शिलबन्दी गरी प्रश्नपत्र परिमार्जन, अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस शाखामा पठाइएको थियो ।

आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को बाँकी विज्ञापित १८ वटा र आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा विज्ञापित २२ वटा गरी कुल ४० वटा विज्ञापनका लिखित नतिजा तयारी सम्पन्न गरी यस आर्थिक वर्षको फागुन मसान्तसम्ममा ४० वटै विज्ञापनका उत्तीर्ण उम्मेदवारहरूको दोस्रो कोड सूची डिकोडिङ तथा लिखित नतिजा प्रकाशनका लागि पठाइएको थियो । उक्त ४० विज्ञापन मध्ये २३ वटा विज्ञापनमा उत्तीर्ण उम्मेदवारहरूको अङ्क सहितको दोस्रो कोड सूची सिफारिस प्रयोजनका लागि शिलबन्दी गरी प्रश्नपत्र परिमार्जन, अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस शाखामा पठाइएको थियो भने १६ पदको उत्तीर्ण उम्मेदवारहरूको अंक सहितको दोस्रो कोड सूची शिलबन्दी गरी सुरक्षित राखिएको छ ।

४.१२ लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को दफा ४८ मा लिखित परीक्षा नतिजा तयारी शाखाबाट उत्तीर्ण उम्मेदवारहरूको दोस्रो सङ्केत/बारकोड नम्बरका आधारमा तयार भएको योग्यताक्रम सूची अनुसार उच्चत्तम अंक प्राप्त गर्ने उम्मेदवारहरूलाई क्रमशः खुला तथा समावेशी समूह अनुसार विसङ्केतीकरण (डिकोड) गरी उम्मेदवारको विवरण यकिन गर्ने व्यवस्था रहेको छ। सोही अुनसार विसङ्केतीकरण फारम तयार गरी सिलबन्दी सहित सुरक्षित राखी अन्तर्वार्तामा छनौट भएका उम्मेदवारहरूको वर्णानुक्रम अनुसार रोल नं., नाम थर, बाबु, बाजे र छनौट भएको समावेशी समूह उल्लेख गरी अन्तरवार्ता कार्यक्रम सहित लिखित परीक्षा नतिजाको सूचना प्रकाशन गरिन्छ। अन्तर्वार्ता कार्यक्रम समाप्त भए पश्चात् विसङ्केतीकरण गरिएको उक्त फाराम अन्तिम नतिजा प्रकाशन र सिफारिसका लागि प्रश्नपत्र परिमार्जन, अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस

शाखामा पठाइन्छ। यस व्यवस्था बमोजिम लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन सम्बन्धी विस्तृत विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ११: लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशनको लैङ्गिक अवस्था

क्र. सं.	तह	आ.व. ०७८-०७९			आ.व. २०७९/८० फागुन मसान्तसम्म		
		महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
१	एघारौं	-	-	-	३	१०	१३
२	नवौं	-	-	-	१५	३१	४६
३	नवौं	-	-	-	७	१६	२३
४	आठौं	९	१४	२३	-	-	-
५	सातौं	-	-	-	१९	२४	४३
६	पाँचौ	२०२	४१६	६१८	४१	११९	१६०
७	चौथो	७५१	९११	१६६२	३०	६२	९२
कुल जम्मा		**९६३**	**१३४१**	**२३०३**	**११५**	**२६२**	**३७७**

नोटः माथिको तालिकाको आर्थिक वर्ष ०७९/०८० को फागुन मसान्तसम्म देखाइएको क्र.स. १ र २ बाहेक अन्य सबै क्र.सं. का तहमा आर्थिक वर्ष ०७८/७९ मा विज्ञापन प्रकाशन गरी आर्थिक वर्ष ०७९/०८० मा अन्तर्रवार्ता सञ्चालन गरिएको।

आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा स्वास्थ्य सेवातर्फ एघारौं तहका ६ वटा पदको विज्ञापन प्रकाशन भएकोमा सो मध्ये जम्मा ५ वटा पदमा मात्र ३ महिला र १० पुरुष गरी जम्मा १३ जना लिखित परीक्षाबाट अन्तरवार्ताको लागि छनौट भएकोमा आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा स्वास्थ्य सेवातर्फ नवौं तहका १९ पदका लागि विज्ञापन प्रकाशन भएकोमा ३ वटा पदमा दरखास्त नपरेको, १ पदमा कुनै पनि उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन नसकेको र अन्य १५ पदका लागि १५ महिला र ३१ पुरुष गरी जम्मा ४६ जना उम्मेदवार लिखित परीक्षाबाट अन्तरवार्ताको लागि छनौट भएका छन्।

४.१३ प्रयोगात्मक परीक्षा तथा कम्प्युटर सीप परीक्षण

प्रयोगात्मक परीक्षा तथा कम्प्युटर सीप परीक्षण हुने पदमा अन्तर्वार्ताका लागि छनौट भएका उम्मेदवारलाई प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका २०७८ को दफा ५१ बमोजिम आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा सहायक कम्प्यूटर अपरेटर चौथो तह र कम्प्युटर अपरेटर पाँचौं तहका १६ जना उम्मेदवारको प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन गरिएको थियो भने आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा सहायकस्तर चौथो र पाँचौ तहका दुई सय तीन जना उम्मेदवारको कम्प्युटर सीप परीक्षण सञ्चालन गरिएको थियो।

४.१४ सामुहिक छलफल

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका २०७८ को दफा ५२ बमोजिम आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा मेडिकल अधिकृत पदका लागि २३ जना उम्मेदवार तथा आर्थिक वर्ष २०७९/८० को फागुन मसान्तसम्म स्वास्थ्य सेवाका सातौं तहका लागि ३७ जना उम्मेदवार गरी कुल ६० जना उम्मेदवार सामुहिक छलफलमा सहभागी भएका थिए।

४.१५ अन्तर्वार्ता

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका २०७८ को दफा ५५ मा उम्मेदवार छनौटको लागि अन्तर्वार्ता लिन आयोगको कार्यालयमा अध्यक्ष वा निजले तोकेको सदस्य वा अन्य कुनै व्यक्तिको अध्यक्षतामा अन्तर्वार्ता समिति गठन हुने व्यवस्था छ। सोही व्यवस्था बमोजिम सञ्चालन गरिएको अन्तर्वार्ता सम्बन्धी विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १२: अन्तर्वार्तामा सहभागी उम्मेदवारको विवरण (प्रदेश तथा स्थानीय तहतर्फ)

विवरण	आर्थिक वर्ष २०७८/७९	आर्थिक वर्ष २०७९/८० को फागुन मसान्त सम्म	हालसम्म जम्मा
प्रदेशतर्फः	२९१	८१	३७२
चौथो	११७	४	१२१
पाँचौं	१६६	१४	१८०
आठौं	८	-	८
सातौं	-	२८	२८
नवौं	-	२२	२२
एघारौं	-	१३	१३
स्थानीय तहतर्फः	१८२९	२२०	२०४९
चौथो	१४२९	९४	१५२३
पाँचौ	३९०	११४	५०४
आठौं	१०	-	१०
सातौं	-	१२	१२
कुल जम्मा	२१२०	३०१	२४२१

४ .१६ उम्मेदवार सिफारिस

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को परिच्छेद ११ मा भएको व्यवस्था बमोजिम उम्मेदवारले लिखित परीक्षामा प्राप्त गरेको अङ्क, सामुहिक छलफल/प्रयोगात्मक परीक्षा/सीप परीक्षणबाट प्राप्त गरेको अङ्क र अन्तर्वार्तामा प्राप्त गरेको अङ्कसमेतका आधारमा योग्यताक्रम सूची तयार गरी छनौट भएका उम्मेदवारहरूको नाम स्थायी नियुक्तिका लागि सम्बन्धित निकाय वा कार्यालयमा सिफारिस गरी पठाउने व्यवस्था रहेको छ। सोही व्यवस्था बमोजिम स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस गरी पठाइएका उम्मेदवारहरूको

विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १३: उम्मेदवार सिफारिससम्बन्धी विवरण (प्रदेश तथा स्थानीय तहतर्फ)

	तह	आर्थिक वर्ष २०७८/०७९	आर्थिक वर्ष २०७९/०८० फागुन मसान्तसम्म	हालसम्म जम्मा संख्या
प्रदेशतर्फः	पाँचौ तह	४४	५	४९
	चौथो तह	२८	२	३०
	सातौं तह	-	१२	१२
	आठौं तह	३	-	३
	एघारौ तह	-	५	५
	नवौ तह	-	९	९
स्थानीय तहतर्फः	पाँचौ तह	२३०	८४	३१४
	चौथो तह	८७१	७३	९४४
	सातौं तह	-	७	७
	आठौं तह	८	-	८
कुल जम्मा संख्या		**११८४**	**१९७**	**१३८१**

तालिका १४: समावेशी उम्मेदवार सिफारिस

क्र.सं.	समावेशी समूह	सिफारिस भएका उमेद्वारको संख्या
१	आ.प्र.	
२	खुला	९२३
जम्मा		**९२३**
३	समावेशी समूहः	
क	महिला	२२६
ख	आ.ज.	१२९
ग	मधेसी	७३
घ	दलित	३०
जम्मा		**४५८**
कूल जम्मा		**१३८१**

तालिका १५: सिफारिसको लैङ्गिक अवस्था

लिङ्ग	सिफारिस संख्या
पुरुष	७८९
महिला	५९२
कुल जम्मा	१३८१

वैकल्पिक उम्मेदवार सिफारिस

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ को दफा ६३ को व्यवस्था बमोजिम आर्थिक वर्ष २०७९/८० को फागुन मसान्तसम्म प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका विभिन्न पदका अधिकृतस्तर का पाँच र सहायक स्तरमा एक सय अठसठ्ठी गरी जम्मा १७३ जना वैकल्पिक उम्मेदवारको सूचीमा रहेका उम्मेदवारहरूलाई स्थायी नियुक्तिका लागि सम्बन्धित निकाय वा कार्यालयमा सिफारिस गरिएको थियो।

आयोगबाट २०७९ फागुन मसान्तसम्म सम्पादन भएका पदपूर्तिसम्बन्धी कार्यहरूको समष्टिगत विवरण अनुसूची क र ख मा समावेश गरिएको छ।

५. बजेट र खर्चको स्थिति

आयोगबाट लिइने परीक्षा सञ्चालन गर्न आवश्यक खर्च प्रदेश सरकारबाट प्राप्त हुने गर्दछ भने आवेदन तथा अन्य श्रोतबाट संकलित राजश्व प्रदेश सरकारको राजश्व खातामा जम्मा हुने व्यवस्था छ। यसै अनुरुप बजेट र खर्च तथा संकलित राजश्वको विवरण प्रस्तुत गरिएको छ।

५.१ बजेट र खर्च

आर्थिक वर्ष २०७८/०७९ र चालु आर्थिक वर्ष २०७९/०८० को फागुन मसान्तसम्मको बजेट र खर्चको अवस्थालाई तल तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १६: आर्थिक वर्षगत बजेट र खर्चको विवरण (रु.हजारमा)

क्र.सं.	विवरण	आ.व. २०७८/०७९			आ.व. २०७९/०८० (२०७९ फागुन मसान्त सम्म)		
		बजेट	खर्च	प्रगति %	बजेट	खर्च	प्रगति %
१.	चालु	११६२२७	९४६८९.८२	८१.४७	१३४८३६	४७०२०.३३	३४.८७
२.	पुँजिगत	१५०००	१३९७९.४५	९३.२०	८४६०	१६१७.४२	१९.१२
कुल जम्मा		१३१२२७	१०८६६९		१४३२९६	४८६३८	

५.२ राजश्व संकलन

आर्थिक वर्ष २०७८/०७९ र चालु आर्थिक वर्ष २०७९/०८० को फागुन मसान्तसम्मको राजश्व संकलनको स्थितिलाई तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १७: आर्थिक वर्षगत राजश्व संकलनको विवरण (रु. हजारमा)

क्र.सं.	विवरण	आ.व. २०७८/०७९	आ.व. २०७९/०८० (२०७९ फागुन मसान्त सम्म)	२०७९ फागुन मसान्तसम्म
१	राजश्व	८५,६००.६३	१,०९६.००	८६,६९६.६३

आयोगको हालसम्म फर्छ्यौट हुन बाँकी बेरुजु दुई लाख ८४ हजार रुपैया रहेको छ।

६. परामर्श

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा ९ को उपदफा (५) मा प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको पदका कर्मचारीहरूको सेवा शर्त सम्बन्धी कानुनको विषय, नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्त समेतका विषयमा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था छ।

सोही व्यवस्था बमोजिम आर्थिक वर्ष २०७८/०७९ मा आयोगको परामर्श बिना विभिन्न ४ वटा स्थानीय तहले ऐन जारी गरी कर्मचारीको बढुवा/तह वृद्धिसम्बन्धी कार्य गरेको उजुरी आयोगमा प्राप्त भएपश्चात् ती स्थानीय तहहरूको स्थलगत निरीक्षण गरी प्राप्त प्रतिवेदन समेतका आधारमा गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा ४३ बमोजिम आयोगको परामर्श बिना जारी भएका ऐन र सो ऐनबमोजिम भए गरेका कार्यहरू बदर गर्ने निर्णय गरी कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित स्थानीय तहमा लेखी पठाइएको थियो।

आयोगबाट प्रदान गरिने परामर्श सम्बन्धी कार्यलाई व्यवस्थित गर्नका लागि प्रदेश लोक सेवा परामर्श सम्बन्धी कार्यविधि, २०७९ को तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ।

गण्डकी प्रदेश सरकारबाट गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा अध्यादेश, २०७९ र स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) अध्यादेश, २०७९ तथा सो अध्यादेशका प्रतिस्थापन विधेयकको मस्यौदामाथि परामर्श माग भई आएकोमा आयोगबाट परामर्श प्रदान गरिएको थियो।

७. प्रतिरक्षा तथा पैरवी

यस आयोग समेतलाई विपक्षी बनाई दायर भएका विभिन्न प्रकृतिका रिट निवेदनहरूमा मुख्यन्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत लिखित जवाफ पेश गरी प्रतिरक्षा तथा पैरवीको कार्य गरिएको छ। सम्मानित अदालतबाट जारी भएका आदेश कार्यान्वयन गरिएको छ।

८. क्षमता विकास, अन्तरक्रिया तथा अभिमुखीकरण र निरीक्षण कार्यक्रम

आयोगका कर्मचारीहरूलाई क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको छ। प्रदेश तथा स्थानीय तहमा पदपूर्ति

सम्वन्धी विषयमा तनहुँ, गोरखा, नवलपरासी (वर्दघाट सुस्ता पूर्व), मनाङ, म्याग्दी र स्याङ्जा जिल्लामा अन्तरक्रिया कार्यक्रम, प्रदेश भित्रका विभिन्न सरकारी तथा सामुदायिक क्याम्पसहरूमा सरकारी सेवाप्रति आकर्षण अभिवृद्धि र लोक सेवा आयोगको परीक्षा प्रणाली सम्वन्धी विषयमा अन्तरक्रिया कार्यक्रमको साथै आयोगबाट चौथो, पाँचौं र सातौं तहका विभिन्न पदहरूमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूलाई एक दिवसीय अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको छ। यसका साथै परीक्षालाई व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन परीक्षा सञ्चालनमा संलग्न हुने जनशक्तिलाई अभिमुखीकरण गरिएको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ बमोजिम विभिन्न ६ वटा जिल्लाका विभिन्न स्थानीय तहमा निरीक्षण गरिएको छ।

९. वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन पेश

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ मा आयोगले आफूले गरेको काम कारवाहीको वार्षिक प्रतिवेदन आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले सामान्यतया ६० दिन भित्र प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गर्नुपर्ने र प्रदेश प्रमुखले मुख्यमन्त्री मार्फत प्रदेश सभामा पेश गर्ने व्यवस्था अनुसार आयोगले सुझाव सहितको प्रथम र दोश्रो वार्षिक प्रतिवेदन पेश गरेको छ।

१०. मुख्य उपलब्धिहरू

» प्रदेश र स्थानीय तहमा गरी कूल एक हजार तीन सय एकासी जना उम्मेदवार सिफारिस,

» नवौं/एघारौं तहको विशेषज्ञ पदहरूमा समेत सिफारिस गरिएबाट स्वास्थ्य सेवाको स्तरवृद्धिमा योगदान,

» उच्च शिक्षामा अध्ययनरत विद्यार्थीहरूसँग अन्तरक्रिया कार्यक्रममार्फत सार्वजनिक सेवाप्रति जागरण,

» सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूलाई अभिमूखीकरणबाट जिम्मेवारीबोध र कार्यसम्पादनसंग परिचित हुने अवसर,

» ७७ जिल्लाका १,१७,६५१ उम्मेदवारहरू परीक्षामा सहभागी भएकामा ७६ जिल्लाका उम्मेदवार सिफारिस हुन सफल,

» परीक्षा सञ्चालनमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत अधिकतम् जनशक्तिको परिचालन,

» दक्ष विशेषज्ञको सूची संकलन र अद्यावधिक,

» प्रदेश लोक सेवा आयोग परामर्श सम्बन्धी कार्यविधि, २०७९ जारी भई कार्यान्वयन,

» लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट सिफारिस भई समान तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई समान तहको परीक्षामा सहभागी नगराइएको र सो व्यवस्था हालै जारी प्रदेश र स्थानीय तहको सेवा सम्बन्धी ऐनमा समेत समावेश,

» आयोगको परामर्श नलिई स्थानीय तहबाट बनाइएका कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी कानुन र सो बमोजिम भए गरेका तह वृद्धि/बढुवा समेतका कामकारवाही बदर गरिएको र सो व्यवस्था हालै जारी ऐनमा

समेत समावेश,

» लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलनमा सहभागिता र भएका घोषणापत्रहरूको क्रमशः कार्यान्वयन र

» नियम बनाउने अधिकार आयोगमा रहने गरी प्रदेश लोकसेवा आयोग ऐन, २०७६ मा संशोधन ।

११. कार्यसम्पादनका सिलसिलामा महसुस गरिएका समस्याहरू

» गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ र स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७९ मा शैक्षिक योग्यता नतोकिएकाले पदपूर्तिको कार्य अगाडि बढ्न नसकेको,

» संघबाट कर्मचारी सरुवा भै रहँदा रिक्त पदको यकिन र पदपूर्तिमा अन्यौल भएको,

» आयोगवाट सिफारिस भई नियुक्ति लिएका कर्मचारीहरूलाई सिटरोल दर्ता नहुदैको अवस्थामा सहमति दिने र सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयवाट अन्य स्थानीय तह र प्रदेशमा सरुवा/ कामकाजमा खटाउने गरेको,

» सवै लोक सेवा आयोगहरूवाट समान तहको पदमा उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था कार्यान्वयन नहुँदा आयोगको साधन, श्रोत र समय खेर गएको,

» लोक सेवा आयोग/ प्रदेश लोक सेवा आयोगवाट सिफारिस भइ वहाल रहेका कर्मचारीहरू उम्मेदवार हुँदा उमेर हदको विषय स्पष्ट हुन बाँकी रहेको,

» लोक सेवा आयोग/ प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको वार्षिक कार्यतालिकामा तादात्म्यता हुन नसक्दा आयोगहरूको कार्यभार अनावश्यक रूपमा बढ्ने गरेको,

» आफ्नै जग्गा तथा भवन नहुँदा सहज कार्यसम्पादनमा कठिनाइ भएको ।

१२. भावी योजना तथा कार्यक्रम

» प्रदेश र स्थानीय तहको रिक्त पदमा बढुवा तथा खुला प्रतिष्पर्धाबाट पदपूर्ति,

» सूचना प्रविधिको सुदृढीकरण र उपयोग,

» कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि,

» निरीक्षण तथा अनुगमन कार्यमा प्रभावकारिता,

» पाठ्यक्रम र परीक्षण विधि, परीक्षा प्रणालीमा सुधार,

» अनुसन्धानात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्यमा जोड,

» परीक्षामा संलग्न हुने जनशक्तिको अभिमुखीकरण,

» उच्च शिक्षामा अध्ययनरत विद्यार्थीहरूसँग अन्तरक्रिया कार्यक्रममार्फत सार्वजनिक सेवाप्रति जागरण अभिवृद्धि,

» रणनीतिक योजना निर्माण गरी कार्यान्वयन,

» भौतिक पुर्वाधार विकास (जग्गा र भवनको व्यवस्थापन समेत) र सुदृढीकरण, र

» लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग असल अभ्यास आदान-प्रदान।

आयोग उल्लिखित भावी योजना तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयन गर्दै उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै प्रदेश तथा स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन दृढ संकल्पित छ

अनुसूची १

पदपूर्तिको समष्टिगत विवरण

आर्थिक वर्ष	१ विज्ञापित पद संख्या	२ विज्ञापन संख्या	३ माग पद संख्या	४ दरखास्त स्वीकृति संख्या	५ लि.प.मा सहभागी संख्या	६ अन्तरवार्ताका लागि छनौट संख्या	७ अन्तरवार्तामा सहभागी संख्या	८ सिफारिस संख्या
०७८-०७९ सम्म	६९	१४३	१४०६	१८१२२२	११७४९८	२३०३	२१२०	११८४
०७९-८० फागुन मसान्त						३१८	२८८	१९२
	२६	४४	४९	३६७	१५३	५९	१३	५
हालसम्म जम्मा	९५	१८७	१४५५	१८१५८९	११७६५१	२६८०	२४२१	१३८१

अनुसूची २

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुको राष्ट्रिय सम्मेलनबाट जारी भएका घोषणा-पत्रहरु

योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताः लोक सेवा आयोगको प्रतिबद्धता

लोक सेवा आयोगहरुको दोस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन

२०७८ फागुन २३ र २४ गते, रुपन्देही, लुम्बिनी प्रदेश

घोषणा-पत्र

हामी लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरू,

लोक सेवा आयोगको इतिहासप्रति गौरव बोध गर्दै,

सार्वजनिक पदको भर्ना र छनौटमा नेपालको संविधान, कानूनी व्यवस्था र आयोगको मूल्य मान्यतालाई अक्षुण्ण राख्दै,

आयोगको काम कारबाहीमा निष्पक्षता, स्वच्छता र विश्वसनीयतालाई थप सुदृढ पार्दै,

योग्यता प्रणालीलाई संरक्षण गर्दै, योग्य, सक्षम र इमान्दार जनशक्तिलाई सार्वजनिक सेवामा आकर्षित गर्दै,

विश्वव्यापी मूल्य मान्यतालाई आत्मसात गर्दै, नवीनतम प्रविधिलाई प्राथमिकतामा राखी सार्वजनिक प्रशासनमा मुलुक र जनताको अपेक्षा अनुरूपका जनशक्ति भित्र्याउन प्रतिबद्ध हुँदै,

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबीच सङ्घीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली, संविधान तथा प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिमको समावेशीकरणको सिद्धान्तको मर्म र भावना अनुरूप जनशक्ति भर्ना र छनौट कार्यमा सहकार्य र समन्वय गर्दै,

योग्यता प्रणाली संरक्षकको धरोहरको रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगबाट अवलम्बन गरिएका स्थापित सिद्धान्त तथा मूल्य मान्यतालाई परिपालना गर्दै समानता, विश्वसनीयता र निष्पक्षताको निरन्तरता कायम गर्न प्रतिबद्ध छौं।

यज्ञराज बोहरा	रामप्रसाद उपाध्याय	प्रा. डिलाराम भट्टराई	विष्णुप्रसाद नेपाल	सुरेश मान श्रेष्ठ	सुरेन्द्रप्रसाद यादव	उत्तमकुमार भट्टराई	माधवप्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	लोक सेवा आयोग
सुदूरपश्चिम प्रदेश	**कर्णाली प्रदेश**	**लुम्बिनी प्रदेश**	**गण्डकी प्रदेश**	**वागमती प्रदेश**	**मधेश प्रदेश**	**प्रदेश नं. १**	

२०७८ फागुन २४ गते मङ्गलबार।

योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताः लोक सेवा आयोगको प्रतिबद्धता

लोक सेवा आयोगहरुको दोस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन

२०७८ फागुन २३ र २४ गते, रुपन्देही, लुम्बिनी प्रदेश

निर्णयहरु

१. लोक सेवा आयोगको योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षताको मूल मर्म अनुसार गोपनीयता एवं विश्वसनीयता कायम हुने गरी कार्यसम्पादन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगको संगठन संरचना र शाखागत कार्यविवरणबिच एकरुपता कायम गर्ने।

२. नेपाल सरकारबाट मिति २०७६ वैशाख १६ गते निर्धारण भएको लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरुको मर्यादाक्रम सम्बन्धी व्यवस्था प्रचलित कानूनी व्यवस्था, नियुक्ति र वर्खास्तको प्रक्रिया तथा वहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी समेतलाई दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गर्न नेपाल सरकार समक्ष माग गर्ने।

३. प्रदेश लोक सेवा आयोगको परीक्षा दस्तुर र पारिश्रमिक लोक सेवा आयोगबाट स्वीकृत दररेटसँग तादात्म्य हुने गरी एकरुपता कायम गर्न पहल गर्ने।

४. परीक्षा व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन हरेक आ.व.को वार्षिक कार्यतालिका तयार गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुले यथासम्भव एकैपटक प्रकाशन गर्ने।

५. सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा कार्यरत स्थायी कर्मचारीलाई उमेरको हद नलाग्ने विषय, कुनै लोक सेवाले कारवाही गरेका उम्मेदवारलाई सबै लोक सेवा आयोगले संचालन गर्ने परीक्षामा आवेदन गर्न नपाउने विषय, अन्तर प्रदेश समान तहको पदमा उम्मेदवार हुन नपाउने विषय, कर्मचारीको वृत्ति विकासका आधार र मापदण्ड आदि विषयमा सम्बन्धित सेवा सम्बन्धी कानून तथा लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनमा आवश्यक व्यवस्था मिलाउन पहल गर्ने।

६. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुबिच आवश्यक सूचना आदान प्रदान गर्न एकीकृत सूचना प्रणाली स्थापना गर्ने।

७. प्रदेश तथा स्थानीय तहहरुले विद्यमान कानूनी व्यवस्था बमोजिम अनिवार्य रुपमा पालना गर्नुपर्ने प्रक्रिया पूरा नगरी गरिएका बढुवा, तहवृद्धि, स्तरवृद्धि लगायतका कार्यहरुलाई सम्बन्धित प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुले प्रचलित कानून बमोजिम रद्द गर्ने तर्फ कारवाही अगाडि बढाउने।

८. प्रत्येक वर्ष फागुन २३ र २४ गते लोक सेवा आयोगहरुको राष्ट्रिय सम्मेलनलाई निरन्तरता दिने।

९. लोक सेवा आयोगका माननीय अध्यक्ष श्री माधवप्रसाद रेग्मीको अध्यक्षतामा दोस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन सफलतापूर्वक सम्पन्न गर्न गरेको सहयोगको लागि आयोगका पूर्व माननीय अध्यक्षज्यू र सम्मेलनको व्यवस्थापनको कार्यमा खटिने सम्बद्ध राष्ट्रसेवक कर्मचारी मित्रहरु लगायत सबैप्रति हार्दिक आभार तथा धन्यवाद प्रकट गर्ने।

यज्ञराज बोहरा	रामप्रसाद उपाध्याय	प्रा. डिलाराम भट्टराई	विष्णुप्रसाद नेपाल	सुरेश मान श्रेष्ठ	सुरेन्द्रप्रसाद यादव	उत्तमकुमार भट्टराई	माधवप्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	लोक सेवा आयोग
सुदूरपश्चिम प्रदेश	कर्णाली प्रदेश	लुम्बिनी प्रदेश	गण्डकी प्रदेश	वागमती प्रदेश	मधेश प्रदेश	प्रदेश नं. १	

२०७८ फागुन २४ गते मङ्गलबार।

योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता: लोक सेवा आयोगहरूको प्रतिबद्धता

लोक सेवा आयोगहरूको तेस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन

२०७९ फागुन १९ र २० गते, धनगढी कैलाली, सुदूरपश्चिम प्रदेश, नेपाल

घोषणापत्र

हामी लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरू

योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता र विश्वसनीयताको मूल मर्मप्रति सम्मान व्यक्त गर्दै,

योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धक र संरक्षकको जिम्मेवारी बोध गर्दै,

भर्ना र छनौट पद्धतिमा विद्यमान सिद्धान्त, मापदण्ड र मूल्य मान्यतालाई अक्षुण्ण राखी समयानुकूल सुधार गर्दै,

निम्न प्रतिबद्धताहरू गर्दछौं:

सार्वजनिक प्रशासनमा समयानुकूल सुधार गर्न आयोगको परीक्षा प्रणालीमा नवीनतम प्रविधिलाई आवश्यकतानुसार अवलम्बन एवं उपयोग गर्दै जानेछौं।

नेपालको संविधान र कानूनको मर्म एवं भावना अनुसार समावेशी व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नेछौं।

कर्मचारीको वृत्ति विकासको सुनिश्चितता, व्यवस्थापन र सार्वजनिक प्रशासनमा रहेको सङ्क्रमणको अन्त्य गर्न यथाशीघ्र सङ्घीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा ऐन जारी गर्न नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारसँग अनुरोध गर्दछौं।

सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, सेवामुखी, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउन निरन्तर क्रियाशील रहनेछौं ।

लोक सेवा आयोगहरूलाई योग्यता प्रणालीको उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा कायम राख्न प्रतिबद्ध रहनेछौं।

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच निरन्तर समन्वय र सहयोगको वातावरण कायम राख्नेछौं।

यज्ञराज बोहोरा	रामप्रसाद उपाध्याय	प्रा. डिलाराम भट्टराई	विष्णुप्रसाद नेपाल	सुरेश मान श्रेष्ठ	डा. सुजाता देव	उत्तमकुमार भट्टराई	माधवप्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	सदस्य	अध्यक्ष	अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग, सुदुरपश्चिम प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, लुम्बिनी प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, बागमती प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, मधेश प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश	लोक सेवा आयोग

इति सम्वत् २०७९ साल फागुन २० गते रोज ७ शुभम् ।

योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता: लोक सेवा आयोगहरूको प्रतिबद्धता

लोक सेवा आयोगहरूको तेस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन

२०७९ फागुन १९ र २० गते, धनगढी कैलाली, सुदूरपश्चिम प्रदेश, नेपाल

निर्णयहरू

१. लोक सेवा आयोगका संस्थागत मूल्यहरू योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छताको मूल मर्म अनुसार गोपनीयता एवं विश्वसनीयता सुनिश्चित हुने गरी कार्यसम्पादन गर्नका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सङ्गठन संरचना र शाखागत कार्यविवरणमा एकरूपता कायम गर्न लोक सेवा आयोगका प्रशासन तथा निरीक्षण महाशाखा प्रमुखको संयोजकत्वमा प्रदेश लोक सेवा आयोगका सचिवहरू सदस्य रहने गरी समिति गठन गर्ने।

२. नेपाल सरकारबाट मिति २०७६ वैशाख १६ गते निर्धारण भएको लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको मर्यादाक्रम सम्बन्धी प्रचलित कानूनी व्यवस्था, नियुक्ति र बर्खास्तको प्रक्रिया तथा वहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी समेतलाई दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष अनुरोध गर्ने।

३. सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको सेवा प्रवेश, वृत्तिविकास लगायत तीन ओटै तहका कर्मचारीहरूका सेवा, सर्त, सुविधाका आधारभूत पक्षमा एकरूपता ल्याउन सङ्घीय निजामती सेवामा समावेश गर्नुपर्ने विषयमा लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग समन्वय गर्ने।

४. सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको पदपूर्ति प्रक्रियामा रहेको अन्यौल हटाउन सङ्घीय निजामती सेवा ऐन यथाशीघ्र जारी गर्नका लागि लोक सेवा आयोगले नेपाल सरकारलाई अनुरोध गर्ने।

५. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले पदपूर्तिका सम्बन्धमा अपनाएका सिद्धान्त तथा मापदण्डहरूमा एकरूपता ल्याउन लोक सेवा आयोगले प्रतिपादन गरेका सिद्धान्त र मापदण्डहरू पालना गर्न गराउन लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूलाई आवश्यक सहजीकरण गर्ने।

६. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको कार्यसम्पादनमा हासिल भएका असल अभ्यासहरू एक आपसमा आदानप्रदान गर्ने।

७. लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति सम्वन्धी वार्षिक कार्यतालिकाको आधारमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका पदपूर्ति सम्वन्धी वार्षिक कार्यतालिकामा सामान्यतया एकरूपता कायम गर्न आवश्यक पहल गर्ने।

८. उपयुक्त उम्मेदवार छनौटका लागि प्रयोगमा ल्याउन सकिने नवीनतम परीक्षण विधिको विकास एवं प्रयोगका लागि लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूलाई आवश्यक सहयोग एवं सहजीकरण गर्ने।

९. लोक सेवा आयोगहरूको आगामी राष्ट्रिय सम्मेलन वि.सं. २०८० फाल्गुन २३ र २४ गते आयोजना गर्ने।

१०. लोक सेवा आयोगका माननीय अध्यक्ष श्री माधव प्रसाद रेग्मीको अध्यक्षतामा तेस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन सफलतापूर्वक सम्पन्न गर्न गरेको सहयोगको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोग, सुदुरपश्चिम प्रदेश लगायत यस कार्यमा सहयोग गर्ने सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू र सबै राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई धन्यवाद ज्ञापन गर्ने।

यज्ञराज वोहोरा	रामप्रसाद उपाध्याय	प्रा. डिलाराम भट्टराई	विष्णुप्रसाद नेपाल	सुरेश मान श्रेष्ठ	डा. सुजाता देव	उत्तमकुमार भट्टराई	माधवप्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	सदस्य	अध्यक्ष	अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग, सुदुरपश्चिम प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, लुम्बिनी प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, बागमती प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, मधेश प्रदेश	प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश	लोक सेवा आयोग

इति सम्बत् २०७९ साल फागुन २० गते रोज ७ शुभम् ।