योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता

प्रदेश लोक सेवा आयोग

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

तेस्रो वार्षिकोत्सव

स्मारिका

२०८० चैत्र

सल्लाहकार
माननीय अध्यक्ष विष्णुप्रसाद नेपाल
माननीय सदस्य योगेन्द्र गौचन

संयोजक
माननीय सदस्य कल्पना लम्साल

सम्पादन समूह
सचिव श्री ऋषिराम तिवारी
उपसचिव श्री दामोदर सुवेदी
उपसचिव श्री रामेश्वर अर्याल
उपसचिव श्री सिला बराल सापकोटा
अधिकृत आठौं श्री सृजना खनाल
शाखा अधिकृत श्री मार्किस दोरङ्गा

कम्प्युटर
अधिकृत लक्ष्मीप्रसाद पोखेल

प्रकाशक
प्रदेश लोक सेवा आयोग
गण्डकी प्रदेश, पोखरा, नेपाल

यस स्मारिकामा प्रकाशित लेख रचनाहरु लेखकका निजी विचारहरु हुन् ।

प्रदेश प्रमुख

गण्डकी प्रदेश
पोखरा, नेपाल
फोन नं. ०६१-५२०८८३

शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्थापनाको तेस्रो वार्षिकोत्सवको अवसरमा वार्षिकोत्सव स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको जानकारी पाउँदा खुसी लागेको छ।

सार्वजनिक प्रशासन, सुशासन लगायत समसामयिक विषयका विषय विज्ञहरुद्वारा तयार गरिएका लेख, रचना र आयोगबाट सम्पादित कार्य तथा आयोगको गतिविधि झल्काउने विषयवस्तुहरु समेटिएको प्रस्तुत स्मारिकाका सम्बन्धित विषयका जिज्ञासु एवं अध्येताहरुका लागि अत्यन्तै उपयोगी हुने विश्वास लिएको छु।

नेपालको संविधान र प्रचलित कानूनहरुले निर्दिष्ट गरे बमोजिमका कार्य सम्पादन एवं कर्तव्य निर्वाहका साथै स्मारिका प्रकाशन जस्ता सिर्जनशील कार्यहरु समेत गर्न सफल भएकोमा प्रदेश लोक सेवा आयोग परिवारलाई बधाई दिन चाहन्छु।

स्मारिकाको निरन्तरताको शुभकामना।

२०८०, चैत्र ४

डिल्लीराज भट्ट
प्रदेश प्रमुख

मुख्यमन्त्री

गण्डकी प्रदेश सरकार
पोखरा, नेपाल

शुभकामना

वि.सं.२००८ असार १ गते पब्लिक सर्भिस कमिशनका नामबाट स्थापना भएको लोक सेवा आयोग र गणतन्त्र नेपालको स्थापना भएपश्चात् नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम स्थापना भएको प्रदेश लोक सेवा आयोग विशिष्टीकृत संवैधानिक निकाय हो।

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले चौथो स्थापना दिवसको अवसरमा आयोगका सम्पादित गतिविधि एवम् सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी लेख रचनाहरु समेटिएको तेस्रो वार्षिक स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाउँदा मलाई अत्यन्तै खुशी लागेको छ।

प्रदेश लोकसेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले योग्यता, स्वच्छता, निष्पक्षता, समावेशिता, समान अवसर, असंलग्नता, गोपनीयताजस्ता सिद्धान्तको परिपालनाका साथ आफ्नो मूलभूत मान्यतामा अडिग रही गण्डकी प्रदेशका प्रदेश ऐन र प्रदेश कानुनको पूर्ण पालनाका लागि अनवरत क्रियाशील रहेको अनुभूति हामीले गरेका छौं। प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको लागि आवश्यक जनशक्ति आयोगले निष्पक्ष र समावेशी रूपमा योग्य उम्मेदवारको छनौट गरेर सिफारिस गर्ने कार्यमा निरन्तर सक्रिय छ।

आयोगले प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, उत्तरदायी र सेवामुखी बनाउनुका साथै समयानुकूल परिमार्जित गर्दै आफूलाई अझै परिपक्व र सुदृढ गर्दै लैजानेछ भन्नेमा पूर्ण विश्वस्त छु।

निष्पक्षता र योग्यताका सवालमा जनताको विश्वासको कडि बनेको प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशलाई निरन्तर सफलता प्राप्त रहोस् भन्ने शुभेच्छाका साथै यस आयोगले प्रकाशन गर्न लागेको तेस्रो स्मारिका अंकका लागि शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

धन्यवाद।

सम्वत् २०८० चैत्र ४ गते, आइतबार।

नेपाल सम्वत ११४४ चिल्लाथ्व: अष्टमी

सुरेन्द्रराज पाण्डे
मुख्यमन्त्री

लोक सेवा आयोग

पत्र संख्या: प्र. ०८०/८१
चलानी संख्या:

कमलपोखरी, काठमाडौं
नेपाल ।

मिति : २०८०/१२/०४

शुभ-कामना

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले तेस्रो वार्षिकोत्सवका अवसरमा आफूले वर्षभरी सम्पादन गरेका कार्यहरुको प्रगति विवरण तथा सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी लेख रचनाहरु समेटिएको स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाउँदा अत्यन्त खुशी लागेको छ । नेपालको संविधानमा नै लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठनको व्यवस्था रहेको र सङ्घीय कानुन बमोजिम आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था अनुरुप प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ जारी भएको र सो ऐनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगका काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धमा प्रदेश कानूनमा व्यवस्था गर्दा लोक सेवा आयोग सम्बन्धी प्रचलित कानूनी व्यवस्थाको आधारभूत मान्यता र सिद्दान्त बमोजिम गर्नुपर्ने लगायतका कामकारवाही सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगले अपनाएको अभ्यास, विधी तथा मापदण्ड अनुसार गर्नुपर्ने उल्लेख छ । ऐनको दफा ११ मा प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदको पदपूर्तिको लागि उम्मेदवार छनौटलाई स्वच्छ, निश्पक्ष र विश्वसनीय बनाउन लोक सेवा आयोगले संघीय कानून बमोजिम अपनाएको सिद्दान्त र मापदण्डलाई आयोगले अवलम्वन गर्नुपर्ने, उक्त सिद्दान्त र मापदण्ड बमोजिम काम कारवाही गर्नको लागि लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग समन्वय र सहकार्य गर्न सक्ने व्यवस्था समेत रहेको छ ।

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सम्पादन हुने कार्यमा योग्यता प्रणालीको स्थापना, प्रबर्द्धन गर्न लोक सेवा आयोग र यस मातहतका कार्यालयहरुबाट आवश्यकतानुसार समन्वय, सहजीकरण र सहकार्य भै रहेका छन् । लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुबाट सम्पादन गरिने कार्यहरुको कार्यक्षेत्र फरक भएपनि कार्य प्रकृतिमा एकरुपता रहेको छ । हामीबाट सम्पादन गरिने कार्यहरु विशिष्ट प्रकृतिको र राज्य सञ्चालनमा दूरगामी प्रभाव रहने किसिमका रहेका छन् । यस स्थापना दिवसले आयोगहरुका बीचमा साझा बुझाई निर्माण गरि आयोगहरुलाई कर्मचारी भर्नाको उत्कृष्ट केन्द्र बनाउन योगदान पुऱ्याउन सक्नेछ भन्ने मैले विश्वास लिएको छु ।

आयोगका अग्रजहरुको प्रयासले यो संस्था सम्मानित र गौरवमय बनेको छ । आयोगहरु आम नागरिकका आस्था र विश्वासका धरोहर भएकाले भविष्यमा कार्य सम्पादनमा गुणस्तरीयता र विश्वसनियतामा थप अभिवृद्धि हुनेछ भन्ने विश्वासका साथ प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशको सफलताका लागि हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

२०८०/१२/६

(माधवप्रसाद रेग्मी)
अध्यक्ष

सम्पादकीय

नेपालको संविधान, प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड) ऐन, २०७५ एवम् गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ वमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भई आफ्नो कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ। आयोग तीन वर्ष पूरा गरी चौंथो वर्षमा प्रवेश गर्दैछ। यस अवधिमा तेस्रो तह देखि एघारौं तहसम्मका पदहरूको परीक्षा सञ्चालन गरी प्रदेश तथा स्थानीय तहका रिक्त पदमा उम्मेदवार छनौट गरी सिफारिस गर्दै आएको छ। गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ र स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन २०७९ जारी भएपछि प्रदेश तथा स्थानीय तहका रिक्त पदहरू खुला तथा बढुवा प्रक्रियाद्वारा पदपूर्ति गर्न मार्ग प्रशस्त भएको छ।

आयोगको तेस्रो वार्षिकोत्सवको अवसरमा प्रस्तुत स्मारिका प्रकाशन गर्न गैरहेका छौं। स्मारिकामा स्थापनाकालदेखि हालसम्म आयोगले गरेका प्रगति विवरण एवम् विभिन्न क्षेत्रका विज्ञहरूको लेख रचना समावेश गरिएको छ। समावेश गरिएका लेख रचना सम्बद्ध लेखकहरूका स्व विचारहरू हुन्। लेखहरूको अध्ययनबाट पाठकहरूमा आयोग एवम् अन्य विविध विषयहरूमा ज्ञान तथा सूचना प्राप्त हुनेछ भन्ने अपेक्षा राखेका छौं।

संविधानको भावना वमोजिम सार्वजनिक प्रशासनलाई समावेशीमूलक र प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता, स्वच्छता, निष्पक्षता कायम गर्दै योग्यता प्रणालीको संरक्षण गरी योग्य, क्षमतावान र दक्ष जनशक्तिको छनौट र सिफारिस गर्ने एवम् तिनको वृत्ति विकास र सुरक्षाको लागि आयोगले यथोचित भूमिका खेल्दै आएको छ। प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सुदृढ, सक्षम र प्रभावकारी बनाई प्रदेश एवम् राष्ट्रको समग्र समुन्नतिमा टेवा पुऱ्याउन आयोग दृढताका साथ अगाडि बढेको छ। आम जनविश्वासको धरोहरका रूपमा रहेको आयोगको मूल्य मान्यतालाई अक्षुण्ण राख्न सबै पक्षहरूको साथ र सहयोगले मात्र सफलता मिल्नेछ। संविधान तथा कानुनको मर्म र भावना एवम् लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका सिद्धान्त र मापदण्ड अनुरूप कार्य सम्पादन गरी अपेक्षित सफलता प्राप्त हुनेमा आयोग विश्वस्त छ। यसमा सम्बद्ध सबैको सहयोग प्राप्त हुने अपेक्षा राखेका छौं।

विषयसूची

क्र.स.	शीर्षक	लेखक	पेज नं.
	आयोगको तीन वर्षः उपलब्धी, समस्या र भावी कार्यदिशा	विष्णुप्रसाद नेपाल	१
	निजामति सेवामा सुन्दरताः समावेशी दृष्टिकोण	कल्पना लम्साल	११
	डिजिटल सरकार	योगेन्द्र गौतम	१५
	निजामती सेवा र मेरो अनुभूति	खगराज बराल	२४
	स्थानीय सेवाको मापदण्ड	डा. गोपी कृष्ण खनाल	३०
	नेपालमा जनशक्ति व्यवस्थापनमा लोक सेवा आयोगको भूमिका,सिद्धान्त र व्यवहार	चिरञ्जीवी शर्मा (पौडेल)	३८
	नेपालमा सङ्घीयताको सैद्धान्तिक र व्यवाहारिक जटिलता	अञ्चला चौधरी	४४
	परीक्षणको ऐतिहासिकता र आधुनिक विधि इन बास्केट अभ्यास	डा. खगेन्द्रप्रसाद सुवेदी	५०
	जनशक्ति व्यवस्थापनमा निजामती सेवा ऐन	ई. गणेशराज वस्ती	५५
	सेवाग्राहीहरूको नजरमा नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाह	डा. विमला शर्मा	६०
	नेपालमा कृषि क्षेत्रका चुनौती तथा सम्भावनाहरू	डा. सुनिल अर्याल र सन्दिप तिमिल्सिना	६४
	उत्तरपुस्तिका परीक्षणका व्यवहारिक पक्षहरू	दामोदर सुवेदी	६८
	गण्डकी प्रदेश सरकारको उपलब्धि र चूनौति	राजन भट्टराई	७२
	नेपालमा सुशासनको अवस्था र सुधारका उपायहरू	सरोज पन्थी	८२
	सार्वजनिक प्रशासनमा नयाँ पुस्ता	प्रदिप दोरङ्गा	८६
	प्रगति विवरण		९१

आयोगको तीन वर्षः उपलब्धि, समस्या र भावी कार्यदिशा

विष्णुप्रसाद नेपाल
अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग

प्रदेश तथा स्थानीय तहको सार्वजनिक सेवालाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन स्वच्छ, निष्पक्ष तथा विश्वसनीय ढङ्गले सक्षम जनशक्ति छनौट गर्ने कार्यमा आयोग अगाडि बढ्दै आएको तीन वर्ष व्यतित भएको छ। लोक सेवा आयोगको स्वच्छ छवि र जनताको आस्था र भरोसालाई अडिग राखी योग्यता प्रणाली कायम गर्न आयोग स्थापनाकालदेखि नै प्रतिवद्ध रहेको छ। संविधान, प्रचलित कानुन एवं लोकसेवा आयोगबाट सङ्घीय कानुन बमोजिम अवलम्बन गरेको सिद्धान्त एवं मापदण्डहरूको जगमा आफ्नो आधार स्तम्भ खडा गर्दै गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बमोजिम प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवारहरूको छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्ने तथा प्रदेश प्रहरी सेवाको पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी आयोगलाई दिइएको छ। प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका सेवा शर्त सम्बन्धी कानुन निर्माण, कर्मचारीलाई विभागिय सजाय दिने विषय लगायतका विभिन्न विषयमा परामर्श प्रदान गर्ने तथा बढुवा उजुरी उपर टुङ्गो लगाउने विषय पनि आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र पर्दछ।

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ र अन्य सम्बद्ध कानुन एवं लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेको सिद्धान्त र मापदण्डलाई आधार बनाई आयोगले आफनो निर्धारित कार्य जिम्मेवारी अनुरूप कार्यतालिका निर्माण गरी सदा झैं यस वर्ष पनि नियमित रूपमा कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ। आयोगले पहिलो वर्षमा कानुनी व्यवस्था, सङ्गठन, जनशक्ति व्यवस्थापनका कार्य गरी आफ्नो कार्यभार अगाडि बढाएको थियो। प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहबाट माग भई आएका रिक्त पदमा प्रक्रिया पूरा गरी सिफारिस पनि गरेको थियो। प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा ऐन जारी हुनु पूर्व आयोगले निजामती सेवा ऐन, २०४९, स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३, कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ एवं सम्बद्ध नियमावली बमोजिम आफ्नो कार्य सम्पादन गर्दै आएको थियो। प्रदेश र स्थानीय तहको प्रशासनिक संरचनामा भएको तहगत व्यवस्था अनुरूप स्वास्थ्य सेवा ऐन बमोजिम कार्य गर्न अनुकूल भएकाले स्वास्थ्य सेवा तर्फका रिक्त पदमा प्रतिशत निर्धारण गरी खुलातर्फ चौथो तहदेखि एघारौं तहसम्म उम्मेदवार छनौट र सिफारिस गर्न सहज भएको थियो। निजामती सेवा ऐन, २०४९ श्रेणीमा आधारित भएकाले स्वास्थ्य सेवा बाहेकका अन्य सेवा समूहको रिक्त पदमा केही सुरूस्तरका सहायक पदबाहेक अन्य पदमा छनौट गरी सिफारिस गर्न सकिएन। बढुवातर्फ छुट्ट्याइएका पदमा

प्रदेश र स्थानीय तहको बढुवा समितिको व्यवस्था निजामती सेवा एवं स्वास्थ्य सेवातर्फका ऐन नियमहरूमा नहुँदा बढुवा समिति गठन गरी बढुवा सिफारिस गर्न पाइएन ।

दोश्रो वर्षमा समयमा नै वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन गरी आफ्नो कार्य प्रारम्भ गर्दै गर्दा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवा गठन तथा सञ्चालन सम्बन्धी कानुनी व्यवस्थाका रूपमा अध्यादेशको मस्यौदामा परामर्श माग भई आयो । सीमित समयमा अध्ययन गरी परामर्श दिइयो र अध्यादेश जारी भयो । अध्यादेश जारी हुनु आफैमा खुसीको कुरा थियो तर न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिएबमोजिम हुने गरी भएका अध्यादेशको व्यवस्था अनुरूप समयमा नै नियमावली जारी गरी शैक्षिक योग्यता लगायतका विषय नतोकिंदा आयोगको वार्षिक कार्यतालिका प्रभावित हुन पुग्यो । केही समयपश्चात् अध्यादेशलाई प्रतिस्थापन गर्ने विधेयकको मस्यौदामा परामर्श माग गरेकोमा परामर्श दिने काम भयो । तत्कालै विधेयक प्रदेश सभामा प्रस्तुत भयो । प्रदेश सभाबाट प्रदेश निजामती सेवा एवं स्थानीय सरकारी सेवा गठन तथा सञ्चालन सम्बन्धी विधेयक पारित भई प्रमाणीकरण गरी जारी समेत भए । यो प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको लागि महत्त्वपूर्ण उपलब्धी कोसेढुङ्गा थियो । सङ्घीयता कार्यान्वयन गर्न महत्त्वपूर्ण औजारका रूपमा यी दुईवटा ऐनलाई लिन सकिन्छ । प्रदेश सरकार र स्थानीय तह सम्बद्ध स्थायी सरकारको रूपमा रहने प्रशासन संयन्त्र गठन तथा सञ्चालनको लागि आधारस्तम्भका रूपमा रहेको निजामती एवं सरकारी सेवाको कानुनी तथा संस्थागत प्रबन्ध गरी सङ्घीयता संस्थागत गर्नका लागि आधारभूत आवश्यकता यी ऐनहरूले पूरा गरेका छन् । वर्षको अन्त्यतिर प्रदेश निजामती सेवा नियमावली जारी भई शैक्षिक योग्यता निर्धारण लगायतका व्यवस्थाहरू तोकिए । यसबाट आयोगको कार्य सम्पादनको लागि मार्ग प्रशस्त भयो । तत्काल बाँकी अवधिका लागि संशोधित कार्यतालिका जारी गरी पहिलो वर्ष प्रतिशत निर्धारण गरी बढुवातर्फका छुट्ट्याएका पदमा बढुवातर्फ आवेदन लिई बढुवा समितिको सचिवालयमा पठाउने र वनसेवाको तेस्रो तहको खुला विज्ञापन प्रकाशन गरी सिफारिस गर्ने काम समेत गरियो । प्रदेश सरकारले स्थानीय सेवा सम्बन्धी नियमावली जारी गरेपश्चात् स्थानीय तहतर्फ रिक्त पदमा समेत पदपूर्तिको प्रक्रिया अगाडि बढ्यो ।

गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ तथा स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७९ मा स्थायी रिक्त पदमा खुला प्रतियोगिता, अन्तरतह प्रतियोगिता वा आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिने पदमा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिने व्यवस्था छ। कुनै पद रिक्त भएको १५ दिनभित्र आयोगलाई सूचना दिनु पर्ने, सूचना नदिने अधिकारीलाई विभागीय कारवाही हुने, ऐनमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य कुनै पनि तरिकाबाट पदपूर्ति नगरिने व्यवस्था छ। स्थायी पदमा कुनै पनि ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने प्रावधानसमेत दुवै ऐनहरूमा उल्लेख गरिएको छ। यस व्यवस्था विपरीत कुनै व्यक्तिलाई नियुक्ति गरेमा नियुक्ति पाएको व्यक्तिलाई तलब भत्ता र अन्य सुविधाको रकम नियुक्ति गर्ने अधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूली गरिनेछ भन्ने व्यवस्था छ। ऐनमा भएको यो व्यवस्थाको मसी सुक्न नपाउँदै स्थायी पदमा करारमा नियुक्ति गर्न पाउनु पर्छ, गर्नु पर्छ अन्यथा सरकारको विकास निर्माण ठप्प हुन्छ भन्ने बहस उच्च पदस्थ पदाधिकारीहरूमा हुन पुग्यो। ऐनमा भएका उल्लेखित बन्देज विकासको बाधक भयो संशोधन गरिनु पर्छ भन्ने र संशोधन गर्ने

सम्मका छलफल संवाद र सहमति भएको सुन्नमा आयो। लामो आग्रह, दवाव र छलफलपछि प्राप्त हुन आएको ऐन कार्यान्वयन नहुँदै यस्ता छलफल हुनु सुखद विषय थिएन। प्रत्यक्ष परोक्ष रूपमा यी विषय आयोग, आयोगका पदाधिकारीसम्म आए। आयोगबाट रिक्त पदको माग भै आए समयमा नै पदपूर्ति गरिदिने विश्वास प्रदान गरियो।

प्रदेश निजामती सेवाको इन्जिनियरिङ सेवाको नवौं तथा सातौं तहका पदको पदपूर्तिका लागि प्रदेश सरकारबाट अनुरोध भई आएबमोजिम वार्षिक कार्यतालिकामा पहिलो कार्यसूचीमा राखियो र कार्तिक मसान्तसम्ममा सिफारिस नै गरियो। तत्पश्चात् वार्षिक कार्यतालिकामा उल्लेख भएबमोजिम प्रदेश तथा स्थानीय सेवाका नवौं तहदेखि चौथो तहसम्मका पदको विज्ञापन भए। नवौं तह, आठौं तह, सातौं तहका केही पदमा सिफारिस समेत गरिसकिएको अवस्था छ। थप केही पदहरू अन्तर्वार्ता एवं सिफारिसको क्रममा छन्। केही पदको प्रारम्भिक परीक्षाको नतिजा भई दोश्रो चरणको परीक्षाको तयारी हुँदैछ भने अन्य पदको परीक्षा हुने क्रममा छ। प्रदेश तथा स्थानीय सेवा सम्बन्धी ऐन बमोजिम बढुवाका लागि बढुवा समितिको अध्यक्षता एवं प्रतिनिधित्व गरी नवौ तहका सबै सेवाका विज्ञापित सबै पद र सातौं तहका अधिकांश पदमा सिफारिस गर्ने कार्य समेत भई सकेको छ। बढुवामा चित्त नबुझी बढुवा समितिको निर्णय उपर आयोगमा प्राप्त निवेदनको किनारा लगाउने काम समेत यस अवधिमा भएको छ।

संविधान जारी भएको ८ वर्ष व्यतित भइसकेको छ। संविधानले आर्थिक, सामाजिक, समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समन्यायिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाज निर्माण गर्न सोच राखेको छ। संविधानले राज्यका सबै अङ्गहरूमा समावेशी समानुपातिक ढङ्गले समाजको वर्गीय, जातीय, लैङ्गिक चरित्र अनुसारको प्रतिनिधित्वको अपेक्षा गरेको छ। शासन सञ्चालनको अभिन्न अङ्गको रूपमा रहेको स्थायी सरकार भनिने निजामती सेवाको गठन, नियुक्ति, बढुवा आदिमा समावेशी चरित्र अनुरूपको प्रतिनिधित्वमूलक सेवा निर्माण र गठन गर्ने गरी सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी गर्न निकै ढिला भइसकेको छ। यो ऐन जारी नहुँदा सङ्घीय निजामती सेवा मात्र होइन प्रदेश र स्थानीय तहको सेवामा कार्यरत कर्मचारीमा नैराश्यता, अनिश्चितता उत्पन्न भई कमजोर मनस्थिति सिर्जना भएको छ। यसको असर र प्रभाव मूलुकले दीर्घकालसम्म व्यहोर्नु पर्नेछ।

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम समायोजन भएर प्रदेश र स्थानीय तहमा गएका कर्मचारीहरू प्रदेश र स्थानीय तहको सेवा सम्बन्धी ऐन बमोजिम स्तरवृद्धि एवं बढुवा भई अवकाश हुँदाका बखत प्राप्त हुने निवृत्तीभरण, उपदान एवं अन्य सेवा सुविधा बढुवा हुनु पूर्वका पदको मात्र दिने गरिएको छ। यसले समायोजित कर्मचारीमा अत्यन्त निराशा छाएको छ। सङ्घीय निजामती सेवा ऐनले सङ्घीय निजामती सेवाको गठन एवं सञ्चालनका अलावा प्रदेश र स्थानीय सेवा गठन र सञ्चालनका लागि मार्ग प्रशस्त गर्ने गरी आधार भूत सिद्धान्त एवं मार्गदर्शन दिने काम गर्न ढिला भइसकेको छ। सङ्घीय निजामती सेवा ऐनले एक तहमा कार्यरत कर्मचारी कुनै अर्को तहमा जान पाउने निश्चित आधार तय गरी अन्तर तह सेवाको अवसर दिनुपर्छ। यसबाट सङ्घीय सेवामा कार्यरत कर्मचारीको अनुभव प्रदेश र स्थानीय सेवामा उपयोग हुने त्यसैगरी स्थानीय

तह र प्रदेशमा कार्य गरेको कर्मचारी सङ्घीय सेवाले उपयोग गर्न पाउने अवसर सिर्जना हुन्छ। यसले तीन तहको निजामती सेवाका माध्यमबाट संविधानले निर्दिष्ट गरेबमोजिम समन्वय, सहकारिता एवं सहअस्तित्वको पारस्परिक सदभाव अभिवृद्धि भई शासन प्रशासनमा थप परिपक्वता ल्याउनेछ। प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवा गठन सञ्चालन सम्बन्धी ऐनमा भएको व्यवस्था बमोजिम आयोगले अन्तर तह प्रतियोगिताको माध्यमबाट सिफारिस गरिसकेको अवस्था छ।

सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी हुनमा ढिलाइ हुनको मूल कारण प्रदेश सचिव र स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सङ्घीय निजामती सेवाको हुने वा प्रदेश एवं स्थानीय सेवाको हुने भन्ने कारण पनि हो। प्रदेश निजामती सेवा सम्बन्धी ऐनमा प्रदेश सचिव र स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत प्रदेश निजामती सेवाको हुने गरी व्यवस्था गरेको छ। प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत केन्द्रबाट खटाइने हालको अवस्थामा कतिबेला उनीहरू आउने वा जाने हुन् भन्ने कुरा प्रदेश सरकार स्वयं मुख्यमन्त्री वा स्थानीय तह एवं तिनको नेतृत्वमा रहेका प्रमुख र अध्यक्षलाई समेत जानकारी हुँदैन। प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सरूवाका लागि सिंहदरबारको मुख ताक्नु पर्ने सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा धाइ मन्त्री, सचिव, सहसचिव एवं उपसचिवको टेबल र कोठा चाहार्नु पर्ने अवस्था छ। तर पनि करीब २०० भन्दा बढी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र केही प्रदेश सचिवका पद रिक्त रहेको खबर समाचारमा सुन्नमा आएको छ। यस्तो अवस्थाले सङ्घीयतालाई संस्थागत गर्न मद्दत तुल्याउँदैन। बरू सङ्घीयताको अवमूल्यन गर्ने, खिल्ली उडाउनेहरूलाई बल मिलेको छ। सिंहदरबारबाट नै प्रदेश र स्थानीय तहलाई नियन्त्रणमा राख्न चाहने राजनीतिक दल र तिनको नेतृत्व शैलीको केन्द्रीकृत मानसिकता एवं काठमाडौंलाई नै आधार बनाई आफूले चाहेको स्थानीय तह र प्रदेशमा केही समय रजगज गर्ने चाहना राख्ने सीमित कर्मचारी वर्गको स्वार्थयुक्त मानसिकताले काम गरेको छ। अझ प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत केन्द्रबाट जाँदा समन्वय, सहकारिता र सहअस्तित्व कायम गर्न सघाउ पुग्ने भन्दै आफ्नो सोच अनुकूलको तर्क दिने गरेको पाइन्छ। लोक सेवा आयोगले समेत यही मानसिकतालाई सघाउ हुने गरी संसदमा विचाराधीन सङ्घीय निजामती सेवा विधेयकमा परामर्श दिएको सुन्नमा आएको छ।

प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत दश वर्षको लागि सिंहदरबारको खटनपटन हुने गरी संसदमा पेश भएको सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको मस्यौदा विधेयक सार्वजनिक भएको छ। यस अनुरूप पारित भई ऐन जारी भएमा सङ्घीय शासन प्रणालीमाथि प्रश्न उठिरहने छ। यसतर्फ सङ्घीयताप्रति सद्भाव राख्ने विद्वत वर्ग, राजनीतिक दल, राजनीतिज्ञ, सङ्घीय संसदका सांसद, प्रदेश सभासद, प्रदेश सरकार एवं स्थानीय तहका पदाधिकारी खासगरी प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत अधिकृत कर्मचारी एवं आम सरोकारवालाहरू विशेष चनाखो हुनु पर्दछ। प्रस्तुत विधेयकका सार्वजनिक भएका प्रावधान नै रहने गरी जारी भए प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवामा कार्यरत अधिकृत कर्मचारीहरू प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतसम्म पुग्ने अवसरबाट बञ्चित भई वृत्ति विकासको बाटो अवरूद्ध हुनेछ। सङ्घीय सरकारको प्रतिनिधित्व प्रमुख सचिवबाट भइ नै हाल्छ। यसबाट तीन तहको निजामती सेवाबिच समन्वय, सहकारिता र सहअस्तित्वको

विकास गर्ने सेतु नेपाल सरकारको विशिष्ट श्रेणीको पदाधिकारी प्रमुख सचिव हुने भई सकेपछि निजबाट सुपरीवेक्षण र नियन्त्रणमा रहने गरी प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीबाट नै हुने व्यवस्था उपयुक्त देखिन्छ। यसैबाट तीन तहका सेवाहरू बिच आपसी विश्वास, सहिष्णुता र सहयोगको विकास हुनेछ। प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय तहमा आवश्यक रिक्त पदमा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट उपयुक्त उम्मेदवार सिफारिस गरिनेछ। कारणबस रिक्त हुन गएमा प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहको आग्रहमा अर्को व्यवस्था नभएसम्मको लागि सङ्घीय निजामती सेवाबाट माग गर्न पठाउन सकिन्छ। कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ ले पनि यही बाटो देखाइसकेको अवस्था छ।

संविधानको भाग २३ र धारा २४४, प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड) ऐन, २०७५ मा लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबिच कानुनी, नीतिगत एवं कार्यगत सम्बन्ध रहने व्यवस्था भएको पाइन्छ। लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ एवं गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ मा लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबिच कार्यगत सम्बन्ध रहने व्यवस्था उल्लेख छ। यसरी लोक सेवा आयोग र आयोगबिच रहेको नीतिगत एवं कार्यगत सम्बन्धलाई आत्मसात गरी लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका सिद्धान्त र मापदण्डलाई अनुशरण गर्ने आवश्यकतानुसार समन्वय, सहकार्य र सहजीकरण गर्न एक अर्काका अनुभव असल अभ्यास, साझा समस्या र चुनौतिका विषयमा आदान प्रदान एवं छलफल गर्दै आपसी सम्बन्धलाई थप मजबुत बनाउन लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू सम्मिलित राष्ट्रिय सम्मेलन गर्दै आएको छ। हालसम्म चारवटा राष्ट्रिय सम्मेलन सम्पन्न भएका छन्। पहिलो सम्मेलनमा हाम्रो आयोग गठन भै सकेको थिएन। कार्यरत कर्मचारीबाट सहभागिता भएको थियो। त्यसपछिका तीनवटै सम्मेलनमा आयोगका पदाधिकारी र सचिव सहित सक्रिय सहभागिता रही आएको छ। सम्मेलन आयोगले कार्यसम्पादनमा हासिल गरेका उपलब्धी, असल अभ्यास, महसुस गरेका समस्या एवं समाधानका उपाय आदानप्रदान गर्ने महत्त्वपूर्ण थलोका रूपमा विकास हुदैं आएको छ। सम्मेलनले लोक सेवा आयोग एवं अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोगबिच आयोगका अन्तरसम्बन्धलाई थप मजबुत बनाउँदै लगेको अनुभूति भएको छ। उम्मेदवार छनौट र सिफारिसका सन्दर्भमा लोक सेवा आयोग एंव अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेको असल अभ्यास एक अर्कोमा आदान प्रदान गर्न सघाउ पुगेको छ। त्यसैगरी महसुस गरेका समस्या र चुनौतिका विषयमा साझा बुझाई बनाई समाधानमा मार्ग प्रशस्त भएको छ। सम्मेलनमा आयोगहरू माझमा एक अर्काको कार्यसम्पादनको अवस्थाबाट गठनको तीन वर्ष व्यतित गर्दैगर्दा आयोगबाट सम्पादित कार्यहरू र हासिल गरेका उपलब्धीहरूबाट आफ्नो जिम्मेवारी एंव भूमिका निर्वाहमा सक्षम हुँदै गएको अनुभव भएको छ। यसबाट आगामी दिनमा आइपर्ने समस्या एवं चुनौतिलाई सहजीकरण गर्दै अगाडि बढ्न सक्ने क्षमता बढोत्तरी गरी कार्यसम्पादनमा थप स्तरीयता र विश्वसनीयता अभिवृद्धि हुने विश्वास छ।

लोक सेवा आयोगको परीक्षा प्रणालीप्रति रहेको विश्वसनीयता र भरोसा कायम राख्दै थप विश्ववसनीयता अभिवृद्धि गर्न पाठ्यक्रम निर्माण, प्रश्नपत्र सङ्कलन र परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन र व्यवस्थापन, उत्तरपुस्तिका संकेतीकरण र परीक्षण, लिखित परीक्षा नतिजा तयारी र प्रकाशन, अन्तर्वार्ता पूर्वका सक्षमता मापन गर्ने

परीक्षणका साधन र विधिहरूमा निरन्तर सुधार र परिमार्जन गर्दै लगिएको छ। तत्तत् कार्यका लागि आवश्यक दक्ष र विज्ञहरूको सूची तयार, छनौट र उपयोग गर्ने लगायतका कार्यमा पारदर्शिता, गोपनीयता, स्वच्छता एवं मर्यादित बनाउने विषय अत्यन्त अहम् छ। यसको लागि आयोगका पदाधिकारी, विषय विज्ञ एवं कर्मचारीको क्षमता विकास गर्ने, एक चरणको कार्यमा संलग्न पदाधिकारी विषय विज्ञ एवं कर्मचारी अर्को चरणको कार्यमा संलग्न नहुने पद्धतिको सीमा निर्धारण एवं परिपालनाको विषय पनि त्यतिकै महत्त्वपूर्ण छ। परीक्षाको मर्यादा र स्वच्छता कायम गर्न परीक्षामा संलग्न भई अनियमितता गर्ने उम्मेदवारलाई कारवाही गरी आयोगबाट सञ्चालन हुने परीक्षामा निश्चित अवधिका लागि रोक लगाउने विषय पनि त्यतिकै पेचिलो छ। आयोगले यसै वर्ष सञ्चालन गरेको वन सेवाको वनरक्षक पदको परीक्षामा परीक्षार्थीका तर्फबाट सहभागी हुन आएका नक्कली परीक्षार्थीलाई परीक्षाको मर्यादा कायम गराउन कारवाही गरिएको अवस्था छ।

मुख्य उपलब्धी

आयोग प्रदेश र स्थानीय तहको तेस्रो तहदेखि एघारौं तहसम्मका पदमा उम्मेदवार छनौट गरी सिफारिस गर्न सफल भएको छ। खासगरी स्वास्थ्य सेवातर्फ नवौं एवं एघारौं तहका दक्ष चिकित्सकहरूको सिफारिसबाट प्रदेशको स्वास्थ्य सेवाले उच्चस्तरको जनशक्ति प्राप्त गरेको छ। यसले प्रदेशका जनता स्वास्थ्य सेवाबाट थप लाभान्वित भएका छन्। हालसम्म तीन लाखभन्दा बढी आवेदक अनलाइन प्रणालीमा दर्ता भई परीक्षामा सहभागी भएका छन्। हालसम्म १५६८ जना उम्मेदवार सिफारिस भैसकेका छन् र लिखित परीक्षा, अन्तर्वार्ता एवं सिफारिस निरन्तर भई रहेको छ। साथै बढुवातर्फ छुट्ट्याइएका पदको विज्ञापन गर्ने, दरखास्त लिने स्वीकृत गर्ने र बढुवा समितिमा प्रतिनिधित्व गरी सिफारिस गर्ने कार्य समेत सम्पन्न भएको छ। बढुवा उपर प्राप्त उजुरी निवेदनमा सुनुवाई र निर्णय समयमा नै दिइएको छ। आयोगले लिने विभिन्न सेवा समूहका परीक्षाका लागि १०४ पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गरी सकिएको छ।

आयोग आफैले सबै काम गर्न सम्भव छैन। पाठ्यक्रम निर्माणदेखि परीक्षाका विभिन्न चरणमा दक्ष र विशेषज्ञहरूको सहयोग आवश्यक पर्दछ। आयोगले असल र योग्य दक्ष र विशेषज्ञ चयन गरी सेवा लिने दिने कार्य वातावरणको संयोजन गरिदिने गर्दछ। यसका लागि दक्ष विशेषज्ञको सूची निर्माण र अध्यावधिक गरिएको छ। परीक्षार्थी एवं आयोगको समय, साधन र स्रोतलाई मध्यनजर गरी प्रदेश र स्थानीय तहको एकीकृत परीक्षा सञ्चालन गरिएको छ। परीक्षण विधिहरूको अवलम्बन गर्ने सिलसिलामा लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेको In Basket Exercise समेतको अवलम्बन गरियो। सहायकस्तरका प्राविधिक पदहरूले सम्पादन गर्नु पर्ने कार्यसमेतलाई दृष्टिगत गरी विषयगत लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरी पाठ्यक्रम परीमार्जन र कार्यान्वयन गरियो। ती पदहरूमा पर्न सक्ने दरखास्तको आँकलन गर्दै दुई चरणको परीक्षा लिने व्यवस्था गरी प्रारम्भिक परीक्षा सञ्चालन गरिसकिएको अवस्था छ। एकै समयमा करीब बाइस हजार परीक्षार्थीहरूलाई १०२ परीक्षा केन्द्रमा राखी परीक्षा सञ्चालन गरियो। परीक्षालाई मर्यादित र व्यवस्थित बनाउन रा.प. द्वितीय श्रेणी र नवौं तहका अधिकृत तथा विद्यालय, महाविद्यालयका प्रधानाध्यापक र प्राचार्यहरलाई केन्द्राध्यक्ष रहने, अधिकृत र शिक्षक एवं कर्मचारीहरूलाई उपकेन्द्राध्यक्ष रहने गरी तदनुरूप जनशक्ति व्यवस्थापन गरिएको छ।

परीक्षालाई व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन केन्द्राध्यक्ष, समन्वयकर्ता लगायतका परीक्षामा संलग्न जनशक्तिलाई अभिमुखीकरण गर्ने कार्य भएको छ। सार्वजनिक सेवाप्रति युवाहरूलाई आकर्षण एवं अभिप्रेरित गर्न सरकारी एवं सामुदायिक महाविद्यालयहरूसँगको समन्वयमा उच्च शिक्षामा अध्ययनरत विद्यार्थीहरूलाई अभिमुखीकरण गर्ने कार्य भएको छ। सिफारिस भै जाने उम्मेदवारलाई आफ्नो पदिय भूमिका, जिम्मेवारी र आचरणका विषयमा छोटो अभिमुखीकरण गरिएको छ। प्रदेश र स्थानीय तहको पदपूर्तिको विषयमा आयोगबाट सम्पादित कार्यहरूको जानकारी गराउने र उनीहरूका समस्या अनुभूत गर्ने ध्येयले प्रदेशभित्रका जिल्लामा आयोग पदाधिकारी गई स्थानीय तहका प्रमुख र उपप्रमुख, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत एवं प्रदेश कार्यालयका प्रमुखहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने कार्य गरिएको छ। आयोगले सेवा शर्तसम्बन्धी कानुन निर्माण र संशोधनमा परामर्श दिनु पर्ने जिम्मेवारी अनुरूप प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) अध्यादेश, प्रतिस्थापन विधेयक एवं तत्तत् अन्तर्गतका नियमावलीहरूमा परामर्श दिने कार्य समेत गरेको छ। आयोगको कार्य सम्पादनका क्रममा पहिलो वर्षदेखि नै सम्मानित अदालतमा परेका उजुरीमा सक्रिय रूपमा प्रतिरक्षा एवं पैरवी गर्ने कार्य भएको छ। उजुरी परेकै कारण आयोगको कुनै परीक्षा तालिका एवं कामकारबाही प्रभावित भएका छैनन्। सम्मानित अदालतबाट प्रतिस्पर्धा तथा सहभागिता बढाउने गरी भएको निर्णय एवं आदेशको सम्मान गर्दै कार्यान्वयन गरिएको अवस्था छ।

संविधान, लोक सेवा आयोग ऐन, अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनमा भएका व्यवस्था एवम् स्थापित अभ्यास बमोजिम नियमावली बनाउने अधिकार आयोगलाई हुने गरी ऐनमा परिमार्जन गर्न आयोगको आग्रहबमोजिम केही प्रदेश ऐन संशोधनको माध्यमबाट प्राप्त अधिकारको उपयोग गर्दै हालै जारी भएको लोक सेवा आयोग ऐन तथा नियमावलीमा भएको प्रावधान समावेश गरी गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८० मस्यौदा गरी आयोगबाट स्वीकृत गरी जारी गरिएको छ। त्यसै गरी नयाँ नियमावली एवं लोक सेवा आयोगको हालै जारी भएको कार्यसञ्चालन निर्देशिकाका प्रावधान समेतका आधारमा आयोगको कार्यसञ्चालन निर्देशिका, २०८० समेत जारी गरिएको छ। यसबाट आयोगको काम कारवाहीलाई थप व्यवस्थित गर्न सघाउ पुगेको छ।

कार्यसम्पादनमा महसुस गरिएका समस्याः

आयोगको कार्यसम्पादनको क्रममा सेवा लिनुपर्ने दक्ष र विज्ञहरू पर्याप्त छैनन्। पोखरामा पर्याप्त दक्ष र विज्ञ नहुँदा काठमाडौं पुगिरहनु पर्ने अवस्था छ। आयोगमा दरबन्दीअनुसार कर्मचारी पदपूर्ति हुन सकेको छैन र भएका कर्मचारीमा पर्याप्त ज्ञान दक्षताको कमी छ। आयोगको आफ्नै जग्गा र भवन तथा उपयुक्त भौतिक पूर्वाधार छैन। सिद्धार्थ राजमार्गको व्यस्त सडक चोकमा भाडाको घरमा कार्य सम्पादन गर्नु परेको अवस्था छ। प्रश्नपत्र परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता सञ्चालन लगायतको संवेदनशील कार्य गर्न उपयुक्त कोठाहरू र सवारी साधन पार्किङ भएको जग्गा एवं भवनको खाँचो छ। अनलाइन प्रणालीमा बेलाबखत आउने अवरोधले उम्मेदवारलाई सेवा लिन असहज हुने गरेको छ। गण्डकी प्रदेशको सेवासम्बन्धी कानुनमा भएको व्यवस्था अन्य प्रदेशमा नहुँदा छनौट र सिफारिस भएको कर्मचारी समान तहमा अर्को प्रदेश वा सङ्घको सेवामा गई पुनः सो पदमा पदपूर्ति गर्नुपर्ने हुँदा आयोगको अमूल्य साधन श्रोत र समय व्यर्थ भई रहेको छ।

आयोगको ऐन कार्यान्वयनमा द्विविधा भएमा व्याख्या गर्ने अधिकार अझै पनि प्रदेश सरकारमा रहने व्यवस्था विद्यमान छ। यो व्यवस्था संवैधानिक निकायसम्बन्धी सबै ऐन लोक सेवा आयोग ऐन, अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनमा भएका व्यवस्था अनुकूल छैन। यसमा समेत परिमार्जन हुनुपर्ने कुरा वार्षिक प्रतिवेदनमा औँल्याउनका साथै अन्य तवरले पनि उठाइएको छ। आगामी दिनमा यो अधिकार प्राप्त हुनेमा आयोग विश्वस्त छ।

भावी कार्यदिशाः

प्रदेश तथा स्थानीय तहका लागि मानव संसाधन सिफारिस गर्ने काम, कर्तव्य र अधिकार भएको आयोगले संविधान र प्रचलित कानुनले तोकेको आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्र पर्ने कार्यहरू सम्पादन गर्न आवश्यक दक्षताहरू विकास गर्न दृढ कदम चाल्नै पर्दछ। यस किसिमको विस्तृत र चुनौतीपूर्ण दायित्व पूरा गर्नका लागि मानव संसाधन, सूचना सामग्री र पूर्वाधारहरूको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्नु जरूरी हुन्छ।

लोक सेवा आयोगले सङ्घीय कानुनबमोजिम अवलम्बन गरेका सिद्धान्त र मापदण्ड कार्यसम्पादनका क्रममा पालना गर्नुपर्ने हुन्छ। अन्यथा सम्पादित काम बदरभागी हुन्छन्। यसका लागि आयोगबाट सम्पादन हुने कार्यहरू योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता प्रवर्द्धन हुने गरी सङ्गठन संरचना, दरबन्दी एवं कार्यविवरणहरू बनाई लागु गर्नु पर्ने हुन्छ। आयोगले लोक सेवा आयोगका तत्कालीन पदाधिकारी एवं सचिवहरूसँग प्रत्यक्ष, परोक्ष छलफल परामर्श गरी मौजुदा सङ्गठन व्यवस्थापन एवं सर्वेक्षण गरी गराई लागू गरिएको हो। आयोग प्रति जनस्तरमा रहेको अगाध आस्था विश्वास र भरोसालाई कायम राख्दै हाम्रा कामकारवाहीहरू पूर्णतः योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको जगमा रहेको सुनिश्चित गरी समयानुकुल गतिशिल तुल्याउन विद्यमान सङ्गठन, संरचना, दरबन्दी र कार्यविवरणको अध्ययन पुनरावलोकनसहित सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी लागू गर्नु पर्ने महसुस भएको छ। त्यसैगरी आयोगले अवलम्बन गरेको अनलाइन प्रणालीको स्थायित्व, उम्मेदवारहरूको वैयक्तिक विवरणको सुरक्षा र गोप्यता सुनिश्चितता हुने गरी सूचना प्रविधिको विकास स्तरोन्नति एवं उपयोग गर्नु पनि त्यतिकै चुनौतिपूर्ण छ।

परीक्षण प्रविधि तथा पाठ्यक्रम निर्माण र सुधार आयोगको अर्को महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी हो। परीक्षण विधि एवं पाठ्यक्रम निर्माण, परिमार्जन र मूल्याङ्कननिरन्तर रूपमा गरिरहनु पर्ने हुन्छ। समयानुकूल पाठ्यक्रम विकास एवं परीक्षण विधि सुधार गर्न सरोकारवालाहरूसँग परामर्श र अनुसन्धान कार्य जरूरी छ। पाठ्यक्रम एवं परीक्षण विधिको उपयुक्तता, सान्दर्भिकता र प्रभावकारिता सम्बन्धी अध्ययन र विश्लेषण र विकास पनि त्यतिकै महत्त्वपूर्ण पक्ष छ। अहिलेसम्म आयोगले केही सेवा समूहका केही पदबाहेक सबै सेवा समूहका पदमा लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेको पाठ्यक्रममा प्रदेश आवधिक योजना, प्रदेश सम्वद्ध ऐन, नियम, नीति र संरचनागत व्यवस्था तथा प्रादेशिक महत्त्वका पक्षहरू समेटी निर्माण र परिमार्जन गरी लागु गर्दै आएको अवस्था छ। खास गरी स्थानीय तह महानगरपालिका, नगरपालिका र गाउँपालिकाका वडा कार्यालयमा रहेर कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने वडा सचिवको भूमिकामा रहने पदको कार्य प्रकृतिको अध्ययन गरी पाठ्यक्रम परिमार्जन गर्नुपर्ने महसुस भएको छ। त्यसैगरी जनताको घरदैलो, खेतबारी गोठ वनजङ्गलसम्म पुगेर प्रत्यक्ष सेवा दिने स्वास्थ्य,

कृषि, पशु, मत्स्य, वन, शिक्षातर्फका सुरूतहका प्राविधिक पदहरूको पाठ्यक्रममा समेत तदनुरूप अध्ययन विश्लेषण गरी परिमार्जन गर्नु पर्ने हुन सक्छ। सक्षमता परीक्षणका लागि इन बास्केट अभ्यास, सामूहिक छलफल, सीप परीक्षण, प्रयोगात्मक परीक्षण, शारीरिक परीक्षण लगायतका व्यवहारिक परीक्षण विधिहरूको प्रयोग गरिदैं आएको अवस्था छ। यी विधिहरू लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरी आएका विधिहरू नै हुन्। आयोगले आफै अध्ययन अनुसन्धान गरी अरू थप विधिहरू पनि अवलम्बन गर्दै जानु पर्ने हुन्छ।

आयोगको समग्र कामकारवाहीको स्तर अभिवृद्धि गर्न पर्याप्त साधन स्रोत र क्षमता सहित दूरदृष्टि, ध्येय, उद्देश्य र रणनीतिको उचित दिशा निर्देश गर्न रणनीतिक योजना निर्माण गरी अघि बढाउने सोच अनुरूप काम भइरहेको छ। रणनीतिक योजनाअनुसार आगामी योजना कार्यक्रम सञ्चालन एवं सम्पादन गर्दै लगिनेछ। यसका साथै समयानुकूल सूचना प्रविधि एवं अनलाइन प्रणालीको विकास स्तरोन्नति गरी प्रयोग गरिनेछ। उम्मेदवारहरूको वैयक्तिक विवरणको गोप्यताको सुनिश्चितता गरिनेछ। आयोगमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सीप र क्षमताको विकास गर्ने, परीक्षामा संलग्न जनशक्तिहरूलाई परीक्षाको मर्यादा, विश्वसनीयता, योग्यता लगायतका संवेदनशील विषयमा सजग गराउन अभिमुखीकरण गर्दै लगिनेछ। प्रदेशभित्रका क्षमतावान्, प्रतिभावान् योग्य युवाहरूलाई सार्वजनिक प्रशासनमा भित्र्याउन प्रदेश सरकार एवं स्थानीय तहहरूलाई नीति तथा कार्यक्रममा समावेश गरी अघि बढ्न आग्रह र अनुरोध गर्ने, विद्यालय महाविद्यालयहरूको समन्वय र सहयोगमा अभिमुखीकरण कक्षा सञ्चालन गर्ने गराउने, आयोगको परीक्षण विधि एवं पाठ्यक्रममा प्रदेश र स्थानीय सेवामैत्री बनाउन समयसापेक्ष सुधार गरी लागु गर्न आवश्यक अनुसन्धान एवं प्रवर्द्धनात्मक कार्यक्रम अगाडि बढाउने, आयोगको परीक्षालाई थप मर्यादित बनाउन नक्कली परीक्षार्थी एवं अवान्छित प्रवेश रोक्न जाँचपड्ताल र निगरानी बढाउन उपयुक्त र उचित विधि प्रविधिको उपयोग गर्ने गराउने कार्यमा जोड दिइनेछ। प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका मन्त्रालय विभाग, निर्देशनालय, कार्यालय लगायतमा निरीक्षण एवं अनुगमन बढाई सेवा सम्बन्धी ऐन नियम बमोजिम नियुक्ति, बढुवा, सरूवा एवं विभागीय कारवाही भए नभएको आयोगबाट दिइएको परामर्श एवं सुझाव कार्यान्वयनको अवस्था समेत हेरी सरकारलाई सुधारका उपायहरू सुझाइनेछ।

आफ्नो जग्गा तथा भवन नहुँदा सहज रूपमा कार्यालय सञ्चालन, परीक्षा व्यवस्थापन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण लगायतका कार्य सम्पादन गर्न असहज भएको छ। यस समस्या निराकरणका लागि विशेषतः प्रदेश सरकार, मुख्यमन्त्री, महानगर एवं नगरप्रमुख तथा अन्य स्थानीय तहबाट जग्गा प्राप्त गर्ने, भवन निर्माण लगायतको भौतिक पूर्वाधारको विकास एवं सुदृढीकरणमा पहल लिइनेछ। आयोगले आफ्नो लक्षित उद्देश्य प्राप्तिका लागि लोक सेवा आयोग एवं अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग हातेमालो गर्ने, सम्मेलनमा भाग लिने, अवलोकन भ्रमण, शिष्टाचार भेट र पत्राचार भेला गर्ने तथा असल अभ्यासहरूको आदान प्रदान एवं देखिएका समस्या तथा चुनौतीको निराकरण गर्दै अघि बढ्ने सोच बनाएको छ।

अन्त्यमा आयोग संविधान, प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड) ऐन आयोगको ऐन एवं सम्बद्ध सेवा सम्बन्धी कानुन, रणनीतिक योजना, वार्षिक कार्यक्रम योजना आदि कार्यान्वयन गरी प्रदेश र स्थानीय तहको रिक्त पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता, निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धन गर्दै निरन्तर

अघि बढ्नेछ। यस पुनित कार्यमा सदा झैं प्रदेश सरकार, प्रदेश सभा, स्थानीय तह, विद्यालय महाविद्यालय, विभिन्न विधाका दक्ष विज्ञहरू, तीन तहका निजामती एवं सरकारी सेवा, सुरक्षा निकायका कर्मचारी, शिक्षक, नागरिक समाज तथा सम्बद्ध सरोकारवालाहरू सबैको यथोचित सहयोग प्राप्त हुनेमा आयोग दृढ विश्वास राख्दछ।

सन्दर्भ सामग्रीः

» नेपालको संविधान

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

» गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६

» लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९

» गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९

» स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७९

» लोक सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन

» आयोगका वार्षिक प्रतिवेदन

» आयोगका स्मारिका

निजामती सेवामा सुन्दरताः समावेशी दृष्टिकोण

कल्पना लम्साल
सदस्य
प्रदेश लोक सेवा आयोग

निजामती सेवा भन्नाले नेपाल सरकारको सैनिक र प्रहरी सेवा बाहेकका सबै विभाग अन्तर्गतका सेवा, नेपाल सरकार जङ्गी बाहेकका प्रशासकीय विभिन्न शाखा प्रशाखासँग सम्बन्धित सेवा भन्ने बुझिन्छ (शब्दकोष २०७६)।

निजामती कर्मचारीको छनौट छुट्टै, स्वतन्त्र र निष्पक्ष निकायबाट गर्ने उद्देश्यले लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको थियो। संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम गठित आयोगले स्वच्छता, निष्पक्षता, समान अवसर, समावेशिता, द्विअन्ध, परिचयशून्यता, असंलग्नता तथा गोपनियता जस्ता सिद्धान्तलाई अङ्गीकार गर्दै जनमानसमा आफ्नो विश्वसनियता कायम गरेको छ। बहत्तर वर्षीय पुरानो संस्थाले नेपालका कुना कन्दरामा रहेका योग्य र सक्षम नागरिकलाई निजामती सेवामा प्रवेश गराई सेवा प्रवाह गराउन सफल भएको मानिन्छ। यसका स्थापित मूल्य, मान्यता र विधिहरूले विना सङ्कोच सरकारी सेवामा प्रवेश गर्न मार्ग प्रशस्त गराएको छ। निजामती सेवातर्फ हालको जनशक्ति आकर्षित र मोहित पनि देखिएको छ।

नेपाल सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थामा प्रवेश गरेसँगै शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकाङ्क्षा समानुपातिक ढङ्गबाट अगाडि बढाउनका निम्ति मुलुकलाई सात प्रदेशमा विभाजन गरी परस्पर सहयोगमा आधारित सङ्घीय इकाईहरू बिचको सम्बन्ध विकास गर्दै स्थानीय स्वायत्तता र विकेन्द्रीकरणको आधारमा शासन व्यवस्थामा समानुपातिक सिद्धान्तलाई आत्मसात् गर्दै सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहका सरकारहरू निर्माण भई सङ्गठनात्मक स्थायित्वतर्फ उन्मुख भएका छन्। संविधानबाट प्राप्त अधिकारहरूलाई आत्मसात गर्दै सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहका अधिकारका आधारमा कानुन निर्माण भई कार्यान्वयन भइरहेको अवस्था छ। यसै अन्तर्गत प्रदेश र स्थानीय तहभित्रका सङ्गठनात्मक संरचनाहरूका लागि आवश्यक पर्ने जनशक्तिको छनौट गरी पदपूर्ति गर्न प्रदेशमा एक प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम हरेक प्रदेशमा एक लोक सेवा आयोग गठन गरी कार्य सञ्चालन गरिरहेको अवस्था छ। (नेपालको संविधान)

सार्वजनिक सेवामा समावेशीकरणका लागि राज्यले अबलम्बन गरेको सकारात्मक विभेदको नीतिअनुरूप लोक सेवा आयोगले २०६४ सालदेखि तोकिएका समावेशी समूहका उमेद्वारबिच प्रतिष्पर्धा गराई पदपूर्ति

गर्दै आएको छ। निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (७) मा रहेको प्रावधान अनुसार खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने पदहरू मध्ये पैतालीस प्रतिशत पदहरू छुट्याई सो पदहरूलाई शतप्रतिशत मानी विभिन्न समावेशी समूहहरू कानुनअनुसार प्रतिशत छुट्याई पदपूर्ति गर्दै आइरहेको छ। आरक्षण, सकारात्मक विभेद र समताको नीतिलाई अवलम्बन गरी जनतामा न्यायको प्रत्याभूति गराउने व्यवस्था संविधानले गरेको छ। संविधानतः समावेशी आयोगहरू निर्माण भई हक अधिकारको खोजी भइरहेको वर्तमान अवस्थामा यसको सबल र सुन्दर पक्ष निजामती सेवामा समावेशिता पनि हो (पौडेल र घिमिरे, २०७९)।

नेपाल युगौंदेखि विभिन्न सम्प्रदाय, संस्कृति, जातजाति, भाषाभाषी र समुदायको समिश्रणको रूपमा रहिआएको छ। भौगोलिक वनावटका हिसाबले पनि हिमाल, पहाड, तराई मधेश सम्मिलित साँच्चिकै सुन्दर र अनुपम छ। प्राचीन सभ्यता र संस्कृतिको धनी यस मुलुकको स्वरूप र चरित्र नै समावेशी किसिमको छ। त्यसैले यस मुलुकमा वसोवास गर्ने खस, आर्य, पिछडावर्ग, आदिवासी जनजाती, दलित, अपाङ्ग, असहाय, महिला, मधेसी, अल्पसङ्ख्यक पिछडिएको वर्ग र क्षेत्र लगायत सबै जाति, वर्ग र क्षेत्र एवं आर्थिक रूपमा विपन्न र सीमान्तीकृत समुदायको राष्ट्रिय जनजीवनमा समानुपातिक समावेशीकरण अपरिहार्य शर्त हो। यसै वास्तविकतालाई आत्मसात् गर्दै नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा नै "बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मसात् गरी विविधताबिचको एकता, सामाजिक, सांस्कृतिक ऐक्यबद्धता, सहिष्णुता र सद्भावलाई संरक्षण एवं प्रवर्धन गर्दै; वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैंगिक 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" उद्घोष गरिएको छ।

महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, थारू, मधेसी र मुश्लिम समुदायहरूको हक अधिकारको संरक्षणको लागि छुट्टाछुट्टै संवैधानिक आयोगको व्यवस्था गरेपछि खस आर्य, पिछडावर्ग, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, ज्येष्ठ नागरिक, श्रमिक, किसान, अल्प संख्यक एवं सीमान्तीकृत समुदाय तथा पिछडिएको वर्ग र कर्णाली एवं आर्थिक रूपले विपन्न लगायतका समुदायको हक अधिकारको संरक्षणको लागि छुट्टै संवैधानिक आयोगको रूपमा राष्ट्रिय समावेशी आयोगको व्यवस्था पनि गरिएको छ।

समावेशिताले निजामती सेवामा विविधता ल्याएको देखिन्छ। महिला लगायत सीमान्तकृत वर्गको सहभागिता विस्तार भएको छ। फरक कार्यशैली देखापरेको छ भने व्यवस्थापन र बहसमा फरक मुद्दाहरू उठ्ने गरेका पनि छन्। फरक सोच, फरक क्षमता र फरक विशेषताको समिश्रणले समग्र निजामती सेवाको ओज बढ्दै गएको छ भने नीति निर्माण र कार्यान्वयनमा लैङ्गिक समानता, अपाङ्गता र सामाजिक समानताका दृष्टिबाट हेर्न थालिएको छ। समावेशिताले निजामती प्रशासनभित्र ल्याएको नयाँपन, विविध खालका सम्भावना, फरक फरक कार्यशैली, गतिशीलता, भौगोलिक र सांस्कृतिक विविधता जस्ता सकारात्मक पक्षलाई नजरअन्दाज गर्नु न्यायसङ्गत हुँदैन। समावेशी समूहबाट निजामती सेवामा प्रवेश गरेकाहरूमा क्षमताको भिन्नता हुनु स्वभाविक मान्नुपर्दछ। समावेशिताको सुन्दर पक्षलाई हेर्दा सेवा प्रवाहमा स्थानीय भाषामा सम्वाद गर्न सक्ने, स्थानीय

परिवेश तथा जनताको बाध्यता एवम् भावना बुझेर बहस र काम गर्न सक्ने, दुर्गममा जान पनि दुःख नमान्ने जनशक्तिको बढोत्तरीलाई लिन सकिन्छ। समावेशिताले भूगोल संस्कृति र समाजको प्रतिनिधित्व गरेको हुन्छ। त्यसैले अबको बहस विभिन्न क्षेत्र, वर्ग, समुदाय र लिङ्गको प्रतिनिधित्व गर्दै निजामती सेवामा प्रवेश गरेका जनशक्तिबाट कसरी सार्वजनिक प्रशासनलाई बलियो र दरिलो बनाउने भन्नेका साथै सामाजिक द्वन्द न्यूनीकरणमा सकारात्मक भूमिका खेल्नेतर्फ लैजाने बेला आएको छ (पौडेल र घिमिरे, २०७९)।

अबको बाटो सुशासन सहितको स्थायित्व, राजनैतिक नेतृत्वलाई जवाफदेही, कर्मचारीलाई सेवक र जनतालाई सचेत बनाई सेवाप्रवाहमा सुशासन अनुभूति गराउनु हो। आयोजनाहरू समयसान्दर्भिक निर्माण हुन, पूँजीगत खर्चमा बढोत्तरी गर्न, नीतिको कार्यान्वयन प्रभावकारी बनाउन, भष्ट्राचारको अन्त्य गर्न, जवाफदेहिता र पारदर्शिताद्वारा जनविश्वास प्राप्त गर्न, सुशासनतिर सबैको ध्यान केन्द्रित हुनु जरूरी छ। सुशासनको प्रत्याभूत गराउन लोकतान्त्रिक व्यवहारको निर्माण गर्दै निजामती कर्मचारीले नेतृत्व लिनुपर्ने बेला आएको छ।

समावेशिताले विभाजनमा आधारित सामाजिक संरचना, समन्वय र सामाजिक सद्भावमा रूपान्तरण भएको छ। नेपाली समाज क्रमशः समतामूलक बन्दै गएको छ। सकारात्मक दृष्टिकोणबाट हेर्दा आरक्षणमार्फत् सापेक्ष रूपमा पेशागत र आर्थिक सुरक्षा रहेको निजामती सेवामा प्रवेश गरेका सबै जातजाति, वर्ग, लिङ्ग समूह वा समुदायले कमजोर आर्थिक अवस्थाको पृष्ठभूमिबाट सामाजिक विकासको गतिशीलताको सिंढीमा आफूलाई चढाउने अवसर पाएका छन्। यस अवसरले दोस्रो पुस्ताको जीवनस्तर उकास्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्ने आशा गर्न सकिन्छ। आरक्षणमार्फत् परम्परागत रूपमा छुटेको वर्ग सरकारी निकायको नीति निर्माण तहमा पुग्दा सार्वजनिक नीतिको संवेदनशीलता बढ्ने, कमजोरीहरू हट्ने र नीति बलियो बन्दै जाने अवस्था सृजना भएको छ।

आरक्षणको व्यवस्था ऐतिहासिक विभेदबाट सृजित असमानता सच्याउने अल्पकालीन हस्तक्षेपको नीतिगत औजार हो। यो नीति सानो समुदायको लागि ठुलो समुदाय विरूद्ध गरिने भेदभावमा आधारित छ। अर्थात् यो भेदभाव सच्याउन गरिने भेदभाव हो, बहुसङ्ख्यक विरूद्धको असमान व्यवहार हो। यो समानता र अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धिको समेत प्रतिकूल हो। सामाजिक रूपमा भेदभाव कमजोर हुँदै गइसकेपछि पनि यसलाई निरन्तरता दिइरहँदा यो लक्षित समूहको लागि सुविधामा परिणत हुँदा बहुसङ्ख्यकहरू आफूमाथि राज्यले अन्याय गरेको महसुस गर्दछन्। त्यसकारण आरक्षणको नीति सम्बन्धमा सबै सरोकारवालामा समान धारणाको निर्माण गर्नु आवश्यक छ। नकारात्मक टिप्पणी गर्दा खुला र आरक्षणबाट निजामती सेवामा प्रवेश गरेकाहरूको बिच व्यापक अन्तरको आभास हुने गरेको छ। खुला र आरक्षण समूहबिच पनि बढी अङ्क ल्याएर सिफारिस हुन नसक्नेको अङ्क र आरक्षण अन्तर्गत प्रथम भई सिफारिस हुनेको अङ्कबिचको दूरी बढ्दा योग्यता प्रणाली कमजोर हुँदै जाने जोखिम पनि निम्त्याएको छ। यसले फेरि सेवा प्रवाहमा मनोवैज्ञानिक विभाजन गर्ने खतरा पनि उत्तिकै छ (प्रतिवेदन २०७९)।

अन्त्यमाः समावेशी व्यवस्थाले जातजाति वर्ग, समूह र समुदायका मानिसहरूलाई सशक्त गराउँदै राष्ट्रिय एकता, सामाजिक सद्भावलाई वृद्धि गराउँदै ल्याएको पाइन्छ। निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्थासँगै सुरू भएको

सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवामा सहभागिताले पहिले बाहिर पारिएका जातजाति, लिङ्ग, वर्ग, समूह र समुदायको प्रवेश र परिचालनले नेपालको शासकीय व्यवस्थाप्रति अपनत्वको भावना बढेको छ। यसले राष्ट्रियतालाई बलियो बनाउँदै सामाजिक सद्भाव कायम राखी सभ्य समाज निर्माणमा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दै आएको छ। सबै समान हुन्, क्षमता महत्त्वपूर्ण हो भन्ने धारणाको विकास हुँदै गएको छ। निजामती सेवामा सबैले प्रवेश गर्न सक्छन्, यो कुनै वर्ग वा जात विशेषका लागि मात्र होइन, सरकारी सेवा गतिलो भरपर्दो र सुरक्षित पेशा हो। मेहनत गर्ने हो भने यसमा प्रवेश गर्न असम्भव छैन भन्ने मान्यता स्थापित गराई सबै जनतामा आत्मविश्वास जगाएको कुरालाई नकार्न सकिँदैन।

सन्दर्भसूची

» नेपालको संविधान

» अध्ययन प्रतिवेदन(२०७९), विद्यमान सरकारी सेवामा आरक्षणको प्रभाव, राष्ट्रिय समावेशी आयोग, पूल्चोक, ललितपुर

» शब्दकोष (२०७६), नेपाली वृहत शब्दकोष, नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान

» पौडेल स्मिता र घिमिरे नर्वदा (२०७७), युवाहरूले बदल्दै निजामती सेवा, अनलाइन पत्रिका

» लम्साल कल्पना (२०८०), सङ्घीयतामा प्रदेश लोक सेवा आयोग, स्मारिका कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोग

डिजिटल सरकार

योगेन्द्र गौचन
सदस्य
प्रदेश लोक सेवा आयोग

UN E–Government Development Index का लागि UN E–government Survey, 2022 का अनुसार संयुक्त राष्ट्रसङ्घका १९३ सदस्य देशहरूमध्ये सबैभन्दा राम्रो इ-सरकारको अभ्यास गरेका १० मुलुकहरूमा क्रमशः डेनमार्क, फिनल्याण्ड, दक्षिण कोरिया, न्युजिल्याण्ड, आइसल्याण्ड, स्वीडेन, अष्ट्रेलिया, इस्टोनिया, नेडरल्याण्ड र अमेरिका पर्दछन् भने दक्षिण एशियाका छ वटा मुलुकहरूको अवस्थालाई हेर्दा श्रीलंका ९५, भारत १०५, बंगलादेश १११, भुटान ११५, नेपाल १२५ र पाकिस्तान १५० औं स्थानमा रहेको देखाइएको छ। नेपाल सन २०२० मा १३२ औं स्थानमा थियो भने सन २०२२ मा इ-सरकारको स्थितिमा केही सुधार भई १२५ औं स्थानमा परेको देखिन्छ।

शासन र सरकार (Governance and Government)

शासन (Governance) शब्दले राज्य वा सङ्घ वा सङ्गठन इत्यादिको शासन अर्थात् निर्देशन र नियन्त्रण गर्ने कार्य वा तरिकालाई जनाउँदछ। शासन गर्ने कार्य राज्यको हकमा सरकारद्वारा र अन्य कुनै पनि निजी, गैर सरकारी वा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ वा सङ्गठनको हकमा सो सङ्घ वा सङ्गठनको बोर्ड वा आयोग वा कार्यकारी समितिद्वारा हुने गर्दछ। तर, यहाँ राज्यको सरकारद्वारा हुने शासनको बारेमा चर्चा गरिएको छ।

सरकार (Government) र शासन (Governance) समान जस्तै लागे पनि यी दुई शब्दहरूबिच केही भिन्नता छ। सरकार (Government) भनेको देश वा राज्यको शासन गर्ने वा सञ्चालन गर्ने व्यक्तिहरू वा प्रतिनिधिहरूको निकाय हो। अर्थात सरकार राज्यको शक्ति प्रयोग गर्ने सर्वोच्च निकाय हो। तर, शासन (Governance) भनेको सरकारले गर्ने कार्य हो जुन जनप्रतिनिधि र सरकारले बनाएको कानुनबाट निर्देशित हुन्छ। सरकारको शासन जति असल हुँदै जान्छ त्यति नै सरकारको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि भई देश र देशवासीको हित र उन्नति हुँदै जान्छ भन्ने विश्वास गरिन्छ। तसर्थ सरकारको एक मुख्य लक्ष्य आफ्नो शासन प्रणालीलाई असल बनाउनु अर्थात सुशासन (Good Governance) कायम गर्नु हो।

सुशासन (Good Governance)

असीदेखि नब्बेको दशकमा विश्वव्यापीकरण अन्तर्गत विशेष गरी विकासोन्मुख देशहरूमा प्रवाह गरिने ऋणबाट दीर्घकालीन विकास गर्न ती देशमा शासन गर्ने प्रक्रिया र तरिकामा जोड दिएर विश्व बैंक लगायतका

अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले असल शासन (Good Governance) शब्दको प्रयोग गर्न थालेपछि सुशासनको प्रयोग र महत्त्व व्यापक बन्दै गएको हो ।

सुशासन (Good Governance) राज्यको हरेक संयन्त्रलाई जनमुखी बनाई नागरिकको आवश्यकता अनुसार सेवा प्रवाह गर्नु तथा राज्य प्रणालीमा सरोकारवालाहरूको सक्रिय एवं सार्थक सहभागिता गराई राज्यले नागरिकलाई आवश्यक वस्तु तथा सेवाहरू छिटो छरितो, सरल एवं न्यायिक रूपमा उपलब्ध गराई आम नागरिकलाई शासनको सुखद अनुभुति दिलाउनुलाई नै भनिन्छ । संयुक्त राष्ट्रसङ्घका अनुसार सुशासनका आठ वटा सिद्धान्तहरू (Principles) छन् जस्तैः सहभागिता (Participation), कानुनको शासन (Rule of Law), सहमती उन्मुख (Concensus Oriented), समतामूलक र समावेशीता (Equity and Inclusiveness), प्रभावकारीता र दक्षता (Effectiveness and Efficiency), जवाफदेहीता (Accountability), पारदर्शिता (Transparency) र उत्तरदायित्व (Responsiveness) । कुनै पनि शासन व्यवस्थामा यी तत्त्वहरू वा विशेषताहरू अन्तर्निहित रहेमा मात्र असल शासन अर्थात् सुशासन कायम हुन सक्छ ।

अहिलेको डिजिटल प्रविधिको युगमा डिजिटल प्रविधिको माध्यमबाट सुशासन कायम गर्न अत्यन्त सहज हुने हुँदा सुशासनका लागि डिजिटल शासन (Digital Governance) को प्रयोग अपरिहार्य छ ।

डिजिटल शासन (Digital Governance) र डिजिटल सरकार (Digital Government)

डिजिटल प्रविधिभन्दा पहिले विद्युतीय प्रशारण (Electronic Transmission) एनलग प्रविधिमा सीमित थियो । मेकानिकल र एनलग प्रविधि बदलाव हुँदै तेस्रो औद्यगिक क्रान्तिको रूपमा सन १९८० को वरपरदेखि यता इनटरनेट पश्चातका मोबाइल उपकरणहरू, अनलाइन गेम, स्वास्थ्य हेरचाहमा क्रान्तिकारी कार्याभ्यास, इ-कमर्श, सामाजिक नेटवर्किङ, कलाउड कम्प्युटिङ जस्ता सूचना तथा सञ्चार प्रविधिहरूको विकास सँगसँगै डिजिटल क्रान्तिको शुरूवाट भयो । २१ औं शताब्दीको सुरूवातदेखि चौंथो औद्योगिक क्रान्तिको रूपमा Automation and Digitization अन्तर्गर्त Internet of Things (IOT), Artificial Intelligence जस्ता प्रविधिको सँगसँगै डिजिटलाइजेशनको विकसित स्वरूपको विकास र प्रयोग विश्वभर तीब्र र व्यापक हुँदै गइरहेको देखिन्छ । त्यसैले यस २१ औं शताब्दीलाई डिजिटल रूपान्तरण (Digital Transformation) को युगको रूपमा पनि लिइने गरिएको छ ।

डिजिटल प्रविधि भन्नाले सूचना प्रविधि लगायतका ती विद्युतीय औजारहरू, प्रणालीहरू, उपकरणहरू र स्रोतहरू हुन् जसले डाटा उत्पन्न गर्ने, सञ्चय गर्ने र प्रोसेस/व्यवस्थापन गर्ने कार्यहरू गर्दछन् । उदाहरणका रूपमा डिजिटल कम्प्युटर, वेवसाइट, विभिन्न व्यवस्थापन सूचना/अनलाइन प्रणाली, सोसियल मेडिया, अनलाइन गेम, विद्युतीय भुक्तानी, विभिन्न एप्स्, मल्टिमेडिया, स्मार्ट मोबाइल र फोन, डिजिटल टेलिभिजन, डिजिटल क्यामेरा, डिजिटल घडी, एटिएम, ड्रोन, डिजिटल सुविधा जडित सञ्चारका साधन, मनोरञ्जनका सामग्री, उपकरण, मेशिन तथा सवारी साधन, Artificial Intelligence, Robotics / Internet of Things, Big Data Analytics, Geospatial/GIS, आदि ।

विश्वमा वर्ल्ड वाइड वेब (www) को आगमनसँगै मानिसहरूले ठुलो सङ्ख्यामा इन्टरनेट र मोबाइल प्रयोग गर्न

थाले। अमेरिकी सरकारले राष्ट्रिय कार्य सम्पादन समीक्षा (NPR) सञ्चालन गऱ्यो जसले फेब्रुअरी २९, १९९७ मा सूचना र प्रविधिको क्षेत्रमा रोजगारमार्फत सरकारलाई पुनः इन्जिनियरङ गर्न सुझाव दिएको थियो। यसैबाट पहिलो पटक अमेरिकी सङ्घीय सरकारले इ-सरकारका बारेमा सम्बोधन गऱ्यो र त्यसबेलादेखि विश्वका धेरै मुलुकहरूले इ-सरकार सम्बन्धी आफ्नो योजना र रणनीतिहरू विकास गर्न थाले।

परम्परागत शासन प्रणालीमा सरकारी सेवाहरू व्यक्तिगत रूपमा, विभिन्न स्थानहरूमा व्यक्तिगत निकायहरूद्वारा, र प्रायः कागजी फारामहरू प्रयोग गरेर प्रदान गरिन्छ। तर, इ-शासनमा सरकारले सूचनाहरू र सेवाहरू नागरिकहरूलाई जुनसुकै बेला, जहाँसुकै र जुनसुकै प्लेटफर्ममा वा उपकरणमा पुऱ्याउन सक्छ।

आर्थिक सहयोग तथा विकास सङ्गठन (The Organization for Economic Cooperation and Development) का अनुसार इ-सरकारका चरणहरू (Stages) देहायका छन्ः

(क) **जानकारी (Information)**ः सेवाका बारेमा वेब साइटहरूमा जानकारी राख्ने।

(ख) **अन्तर्क्रिया (Interaction)**ः नागरिकहरूले सेवा प्राप्ती सम्बन्धी प्रक्रियाका बारेमा सोधपुछ गर्ने, फारामहरू भरेर अनलाइन पेश गर्ने, पृष्ठपोषण गर्ने जस्ता अन्तक्रियाहरू गर्न पाउने।

(ग) **लेनदेन र कारोबार (Transaction)**ः सेवा लिए वापतको अनलाइन भुक्तानी गर्न पाउने।

(घ) **रूपान्तरण (Transformation)**ः माथिका सबैको मिश्रण र सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको माध्यमबाट नागरिकलाई शासनमा सहभागी हुन दिई डिजिटल रूपान्तरण गर्ने।

सामान्यतया डिजिटल सरकार (Digital Government) र इ-सरकार (E- Government) लाई एकै रूपमा प्रयोग गर्ने गरिन्छ। तथापि यी दुईमा थोरै मात्राको भिन्नता छ। डिजिटल सरकारले बृहत डिजिटल रणनीति र संरचना स्थापना वा निर्धारण गरेर आफ्ना नागरिकका आवश्यकता र चासो सम्बोधन गर्नमा जोड दिन्छ भने इ-सरकारले वास्तविक सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोगद्वारा सरकारको निश्चित उद्देश्य पूर्ति गर्नमा जोड दिन्छ। अर्थात डिजिटल सरकारले इ-सरकारको भन्दा बृहत क्षेत्र ओगटेको हुन्छ। यस प्रकार डिजिटल सरकारको दायरा इ-सरकारको भन्दा केही बढी भए तापनि यी दुवैमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोग अपरिहार्य भएको हुँदा डिजिटल सरकारभित्र इ-सरकार स्वतः समाबेश भएको हुन्छ अर्थात् इ-सरकार भन्नु डिजिटल सरकार पनि हो।

डिजिटल सरकार (Digita Government) वा इ-सरकार (E-Government) भन्नाले सूचना तथा सञ्चार प्रविधि र अन्य वेभमा आधारत प्रविधिहरूको अर्थात विद्युतीय माध्यमको प्रयोग गरी जनतालाई सरकारी सेवा तथा सूचनाहरू सहज, प्रभावकारी र पारदर्शी रूपमा प्रदान गर्ने कार्यलाई जनाउँदछ। डिजिटल सरकार वा इ-सरकारलाई सरकार र जनता तथा अन्य सरोकारवालाहरूबिचको डिजिटल अन्तर्क्रियाको रूपमा पनि लिन सकिन्छ। सरकार वा सरकारी निकायहरूले सूचना तथा सञ्चार वा विद्युतीय प्रविधिको प्रयोग गरेर शासन व्यवस्थालाई वास्तवमै सरल (Simple), नैतिक (Moral), जवाफदेही (Accountable), उत्तरदायी (Responsive) र पारदर्शी (Transparent) अर्थात् SMART बनाउने कार्यलाई (Digital Government)

वा इ-सरकार (E-Government) भनिन्छ।

डिजिटल शासन (Digital Governance) कुनै पनि सरकार वा सङ्गठनको डिजिटल उपस्थिति देखिने गरी उत्तरदायित्व, भूमिका, निर्णय प्रक्रिया र व्यवस्थापन परिवर्तनको अधिकार स्थापनाको लागि डिजाइन गरिएको एक ढाँचा वा रूपरेखा हो। डिजिटल शासनको ढाँचा वा रूपरेखा डिजिटल नीति, रणनीति, कानुन, मापदण्ड, निर्देशिका, प्रक्रिया, संस्थागत एवं टिम संरचना जस्ता धेरै तत्वहरूबाट बनेको हुन्छ।

डिजिटल सरकार (Digital Government) वा इ-सरकार (E- Government) राज्यको सरकारको कार्यक्षत्र भित्र रहन्छ भने डिजिटल शासन (Digital Governance) वा ई-शासन (E-Governance) को कार्यक्षेत्र सोभन्दा टाढासम्म रहन्छ। डिजिटल शासन वा ई-शासनमा मानिसहरूले इ-लोकतन्त्र, इ-भोटिङ र विद्युतीय रूपमा राजनीतिक गतिविधिहरू वा क्षेत्रमा समेत समाबेश हुन पाउँछन्। साथै सरकार बाहिर निजी, गैरसरकारी, धार्मिक तथा समाजिक सङ्घसंस्था र अन्तराष्ट्रिय सङ्घसंस्थाहरूको हकमा पनि डिजिटल शासन वा ई-शासनको प्रयोग हुने हुँदा तिनमा पनि नागरिकहरू समावेश हुन सक्दछन्। सरकार र शासन एक अर्कोमा आधारित हुने हुँदा यहाँ डिजिटल वा इ-सरकार र डिजिटल वा ई-शासनलाई सँगसँगै उल्लेख गरिएको छ।

डिजिटल सरकार/शासन वा इ-सरकार/शासनको कार्यसम्बन्ध वा कार्यक्षेत्र सरकार र नागरिकबिच (Government to Citizen/G2C), सरकार र व्यवसायबिच (Government to Business/G2B), सरकार र कर्मचारीबिच (Government to Employees/G2E), सरकार र सरकार वा सरकार र संस्थाबिच (Government to Government/G2G) र नागरिक र सरकारबिच (Citizen to Government/C2G) सम्म जोडिएको वा फैलिएको हुन्छ। कोभिड १९ को महामारीको कारण विश्वभर डिजिटल सरकार र शासन वा इ-सरकार र शासनको अझै पहल भई तत्पश्चात यसको अवलम्बनमा बढोत्तरी हुँदै गएको पाइन्छ। डिजिटल सरकार/शासन वा इ-सरकार/शासनको उद्देश्य नागरिकहरूको इच्छा र आवश्यकताहरू पूरा गर्ने गरी सरकार र सरकारी निकायहरूको कार्यसम्पादन सुधार गर्दै शासन प्रणालीमा नागरिक एवं सबै सरोकारवालाहरूको सहभागिता गराउनु हो। तसर्थ, अहिले विश्वभरका लोकतान्त्रिक सरकारलाई तथ्य तथ्याङ्कमा आधारित निर्णय गर्न, प्रमाणमा आधारित नीतिहरू लागु गर्न, सरकारभित्र जवाफदेहीता र पारदर्शीता सुनिश्चित गर्नदेखि बृहत्तर जनविश्वास निर्माण गर्दै सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा व्यापक सुधार गर्न अर्थात सुशासनको लक्ष्य हाँसिल गर्न डिजिटल शासन र सरकारको अवधारणाले उसको परम्परागत शासन प्रणालीलाई बदल्न बाध्य पार्दै लगेको देखिन्छ। अहिलेको डिजिटल युगमा डिजिटल सरकार र शासन, डिजिटल अर्थतन्त्र, डिजिटल/इ-व्यापार व्यवसाय, डिजिटल/इ-वस्तु तथा सेवा, डिजिटल/इ-उपभोक्ता, इ-नागरिक भन्ने शब्दहरू व्यापक प्रयोगमा आउन थालेकाले यस प्रकारको डिजिटल वहावभसँगै बग्नु अर्थात डिजिटल रूपान्तरणतर्फ लम्कनु बाहेक अर्को विकल्प सरकारसँग देखिदैंन।

डिजिटल सरकार/शासन वा इ-सरकार/शासनका पूर्वाधारहरू

» डिजिटल प्रविधिहरू चलाउन नभई नहुने विद्युत, सौर्य ऊर्जा वा यस्तै अन्य र विद्युतीय भुक्तानीका लागि बैंक तथा वित्तिय संस्थाहरूको व्यवस्था,

» डिजिटल कनेक्टिभिटी (इन्टरनेटको विस्तार र गुणस्तर सुधार) को राम्रो व्यवस्था,

» डिजिटल प्रविधिहरू (स्मार्टफोन, कम्प्युटर जस्ता आधारभूत प्रविधिहरू) को उपलब्धता,

» आवश्यक डिजिटल नीति, रणनीति, कानुन र संस्थागत संरचनाको व्यवस्था,

» डिजिटल र सूचना व्यवस्थापन प्रणाली सञ्चालनमा दक्ष जनशक्तिको व्यवस्था,

» साइवर सुरक्षा (प्रणालीको सुरक्षा, नागरिकको डाटा सुरक्षा र गोपनियताको सुनिश्चिताका लागि) को सबल व्यवस्था,

» डिजिटल सक्षरता (डिजिटल प्रविधिहरू र विद्युतीय भुक्तानीबारेमा ज्ञान तथा सीप) को प्रवर्द्धन ।

डिजिटल सरकार⁄शासन वा इ–सरकार⁄शासनका फाइदाहरू

सरकारी सेवाप्रदायक निकायलाई फइदाः

» सेवा प्रवाहको काम स्वचालित र बढी छिटोछरितो, दक्ष र विश्वसनीय भई सरकारप्रति जनविश्वास बढ्दै जाने,

» सेवा प्रवाहको काम पारदर्शी हुने,

» सेवा प्रवाहको लागत कम हुने, क्लाउड सेवा उपयोग गर्न सकिने हुँदा डाटाको सञ्चय र सुरक्षाका लागि छुट्टै कम्प्युटर हार्डडिस्क तथा भौतिक पुर्वाधारको आवश्यक नपर्ने, कम श्रमशक्ति लाग्ने, घरबाट पनि काम गराउन सकिने हुँदा कर्मचारीको कक्षा कोठा लगायतको व्यवस्था न्यून मात्रामा गरे पुग्ने,

» सेवा प्रवाहसँग सम्बन्धित माथिल्लो र मातहत निकाय तथा कार्यालयहरू (Vertical) र अन्य सेवाप्रदायक निकायहरू (Horizontal) सँगको समन्वय सुदृढ हुने,

» सेवा प्रवाहमा सबैलाई समान वा एकै रूपको व्यवहार हुने हुँदा पक्षपात र भ्रष्ट्राचारको गुन्जायस नरहने,

» सेवा प्रवाहको प्रणालीमा तथ्याङ्क तथा सूचनाको सृजना तथा सञ्चय भइराख्ने हुँदा चाहेको समयमा चाहेको तथ्याङ्क तथा सूचना प्रयोग गर्न, तथ्याङ्कमा आधारित निणर्य गर्न तथा प्रमाणमा आधारित नीति निर्माण गर्न सहज हुने,

» जनताको साथसाथै उद्योगी, व्यवसयीसँग राम्रो अन्तर्क्रिया गर्न पाउने,

» कार्यालयहरूमा भीडभाड नहुने,

» सरकार अर्थात सरकारी निकायको निर्णय क्षमता र समग्र कार्यसम्पादन सुधार भई सुशासन सुदृढ हुने, आदि ।

सेवाग्राहीलाई फाइदाः

» सेवाप्रदायक कार्यालयमा भौतिक रूपमा उपस्थित नभई/अनुहार नदेखाई (Faceless) घरबाट वा जुनसुकै स्थानबाट पनि सेवा लिन सकिने,

» कागजविहीन (Paperless) सरकारी सेवा प्राप्त हुने हुँदा प्राप्त सेवा सुविधाको कागजात बोकिराख्न नपर्ने,

» विद्युतीय भुक्तानीको सुविधाको कारण नगदरहित (Cashless) कारोबार हुने अर्थात सेवा प्राप्त गर्दा लाग्ने रकमको लागि नगद बोकिराख्न नपर्ने,

» चौबिसै घण्टा सेवा लिन सकिने हुँदा सेवा लिनलाई कार्यालय समय नै कुरेर बस्न नपर्ने,

» सेवा सुविधाको कागजात डिजिटल रूपमा रहने हुँदा यसलाई छुट्टै सधैँ सुरक्षित रूपमा राखिराख्नु पर्ने झन्झट नपर्ने,

» सेवा, सुवधाका बारेमा पर्याप्त जानकारी लिन सकिने अर्थात सुसूचित हुन पाउने, अन्तर्क्रिया गर्ने, पृष्ठपोषण गर्ने लगायतका सुविधा प्राप्त हुने हुँदा जनसहभागिता व्यापक हुँदै जाने र नागरिकको सशक्तीकरण हुने, आदि ।

डिजिटल सरकार/शासन वा इ–सरकार/शासनका बेफाइदाहरू

» डिजिटल सेवा प्रवाहको प्रणाली सुरूवात गर्दा सुरूमा नै अत्यन्त बढी लगानी लाग्ने र त्यसलाई अध्यावधिक गराईराख्न पनि निरन्तर लागत लागिरहने,

» दक्ष जनशक्तिको कमी हुने,

» श्रमशक्तिको कटौटी हुने,

» प्राविधिक कारणले आइराख्ने समस्याबाट सेवा प्रवाह समय समयमा अवरूद्ध हुने,

» ह्याकिङको समस्या लगायत सफ्टवेयर तथा हार्डवेयरको सुरक्षामा जोखिम रहिरहने,

» नागरिकका व्यक्तिगत डाटा गोप्य नरहन सक्ने वा असम्बन्धितमा पुग्ने जोखिम रहने,

» डिजिटल सेवा देशका सबै क्षेत्रमा पुऱ्याउन नसकेमा सबैको सरकारी सेवामा पहुँच नपुग्ने र डिजिटल साक्षरता कम भएमा वा नभएमा सरकारी सेवा लिन तेस्रो व्यक्तिको भर पर्नु पर्ने वा बञ्चित रहनु पर्ने भई शासन प्रणालीमा विभेद एवं नागरिकको सहभागितामा कमी हुन सक्ने, आदि ।

डिजिटल सरकार/शासन वा इ–सरकार/शासनका मुख्य चुनौतीहरू

» **किफायती र पहुँच (Affordability and Access):** परिवर्तनशील आवश्यकताहरू पूरा गर्न सबै नागरिकहरूलाई किफायती र दिगो रूपमा सूचना तथा सञ्चार वा डिजिटल प्रविधि प्रयोग गर्नसक्ने र सरकारी सेवाहरूमा पहुँच पुग्नसक्ने कुरामा सक्षम गराउने,

» **सुरक्षा र डाटा गोपनियता (Security and Data Privacy)**ः प्रणाली र प्रणालीमा रहेको नागरिकको डाटा सुरक्षा र गोपनियता सुनिश्चित गर्ने, र

» **क्षमता र असमानता (Ability and Inequality)**ः डिजिटल साक्षरता सुधार र डिजिटल रूपान्तरण मार्फत नागरिकहरूबिचको फराकिलो असमानता कम गर्ने ।

नेपालमा डिजिटल सरकार/शासन वा इ-सरकार/शासनका अवस्था

नेपालमा वि.स. २०२८ को राष्ट्रिय जनगणनामा कम्प्युटरको प्रयोगबाट डिजिटल यात्राको थालनी भएको हो। यसै क्रममा यहाँ २०४७ को राजनीतिक परिवर्तनपछि सुरू भएको खुला अर्थव्यवस्थाको कारण सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको विकासमा तीब्रता आएको देखिन्छ। यस २१ औं शताब्दीको डिजिटल रूपान्तरणको युगमा विश्वमा विकास भइरहेका नयाँ नयाँ डिजिटल/विद्युतीय प्रविधिहरू तत्कालै नेपालमा पनि आउने र प्रयोगमा ल्याउने वा सिको गर्ने प्रवृत्ति रहेको देखिन्छ। यसले गर्दा पनि नेपालमा सरकारलाई डिजिटल पूर्वाधारहरूको विकास गर्दै डिजिटल सरकार/शासन वा इ-सरकार/शासन प्रणाली विस्तार र सुदृढ पार्दै लैजाने ठूलो दबाव परिरहेको छ।

नेपालमा सूचाना तथा सञ्चार/डिजिटल प्रविधिको विकास र नियमनका लागि कानुनी तथा संस्थागत संरचनाका सम्बन्धमा दूरसञ्चार ऐन, २०५३, दूरसञ्चार नीति, २०६०, विद्युतीय कारोबार ऐन, २०६३, विद्युतीय कारोबार नियमावली, २०६४, ब्रोडब्याण्ड नीति, २०७१, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि नीति, २०७२, अनलाइन सञ्चारमाध्यम सञ्चालन (पहिलो संशोधन) निर्देशिका, २०७४, डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्क, २०७५, राष्ट्रिय परिचयपत्र तथा पञ्जीकरण ऐन, २०७६, सरकारी कार्यालयको वेबसाइट निर्माण तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी निर्देशिका, २०७८, नागरिक एप (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) निर्देशिका, २०७८, राष्ट्रिय परिचयपत्र तथा पञ्जिकरण (पहिलो संशोधन) नियमावली, २०७८, राष्ट्रिय साइबर सुरक्षा नीति, २०८०, सामाजिक सञ्जाल व्यवस्थापन निर्देशिका, २०८०, आदि। यस क्षेत्र हेर्ने संस्थाका रूपमा सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, सूचना तथा प्रशारण विभाग, सूचना प्रविधि विभाग, दूर सञ्चार संस्थान, नेपाल टेलिकम, नेपाल टेलिभिजन, राष्ट्रिय सूचना प्रवधि केन्द्र, प्रमाणीकरण नियन्त्रकको कार्यालय, आदि व्यवस्था भएको देखिन्छ।

नेपालमा गत वर्षको आर्थिक सर्वेक्षण अनुसार २०७० फागुन मसान्तसम्म विद्युतको पहुँच ९५ प्रतिशत जनसङ्ख्यामा पुगेको, ब्रोडब्याण्ड इन्टरनेट सेवा सबै ७५३ स्थानीय तहको ६,७४३ वडा कार्यालयहरूमा पुगेको, मोबाइल फोन ३ करोड ५९ लाख ८९ हजार ६९८ वटा प्रयोगमा रहेको, डिजिटल टेलेभिजनको पहुँच ७२ प्रतिशत घरधुरीमा पुगेको र उच्च गतिको इन्टरनेट सेवा ७४ जिल्लामा विस्तार भएको उल्लेख छ। स्मार्टफोन, म्युजक स्ट्रिमिड, र फेसबुक, टिवटर, इन्स्टाग्राम, व्हाट्सएप, आइएमओ, युट्युब, टिकटक, इ-कमर्स जस्ता सामाजिक सञ्जाल र अनलाइन सञ्चार प्लेटफर्महरूको प्रयोग बढ्दै गएको छ। नेपालमा मोबाइल सेवाप्रदायकहरूको इन्टरनेट डाटाको बढ्दो माग पूरा गर्न सरकारबाट 4G सेवा विस्तार भइरहेको र 5G नेटवर्कको प्रयोगको गृहकार्य अघि बढिरहेको पाइन्छ।

नेपालमा सङ्घका विभिन्न विषयगत क्षेत्रका केही सरकारी निकायहरू एवं सरकारी संस्थान तथा कम्पनीहरूले र प्रदेश सरकारका केही निकाय र केही स्थानीय तहहरूले आ-आफ्ना सेवाहरू नागरिकहरूलाई अनलाइन/विद्युतीय माध्यमबाट प्रवाह गर्ने व्यवस्था गर्ने क्रम बढ्दै गएको देखिन्छ। उदाहरणका लागि राहदानी सेवा, प्यान दर्ता तथा कर तिर्ने सेवा, विदेश अध्ययनमा जाने विद्यार्थीका लागि एनओसी सेवा, भिसा सेवा, भन्सार क्लियरिङ सेवा, फर्म तथा कम्पनी दर्ता सेवा, विजुली, खानेपानी, टेलेफोन आदिको महसुल भुक्तानी सेवा, बैकिङ सेवा, मोबाइल

रिचार्ज सेवा, सवारी इजाजतपत्र सेवा, सम्पति कर तिर्ने सेवा, आदि। त्यसैगरी सरकारले राष्ट्रिय परिचयपत्र, राहदानी र सवारी लाइसेन्सलाई डिजिटाइज्ड गरिरहेको छ भने नागरिक एप निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। निजी क्षेत्रबाट पनि आफ्ना व्यवसायिक सेवाहरू (इ-कमर्स, पठाओ, इनड्राइभ, इ-हवाई टिकेट, मोबाइल बैंकिङ, आदि) विद्युतीय माध्यमबाट प्रवाह हुन थालेको देखिन्छ।

नेपालमा ज्ञानमा आधारित समाज तथा डिजिटल अर्थतन्त्रका आधार निर्माण गर्ने, डिजिटल प्रविधिको अधिकतम उपयोग गरी विकास र समृद्धिका लक्ष्यहरू हाँसिल गर्ने र आम नागरिकहरूलाई प्रदान गरिने सार्वजनिक सेवा सरल र सहज रूपमा उपलब्ध गराउने उद्देश्यहरू लिएर डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्क, २०७५ लाई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ। डिजिटल रूपान्तरणको यात्रामा मार्गदर्शनका लागि ८ वटा प्रमुख क्षेत्रहरू क्रमशः डिजिटल फाउन्डेशन, कृषि, स्वास्थ्य, शिक्षा, ऊर्जा, पर्यटन, वित्त र शहरी पूर्वाधार र यी अन्तर्गगत ८० वटा डिजिटल पहलहरू पहिचान गरेर कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ।

डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्कलाई सफल बनाउने देहायका ४ वटा आधारस्तम्भहरू उल्लेख गरिएको छ :

क. प्रविधि र पूर्वाधारको विकास (डिजिटल कनेक्टिभिटी, इन्टरनेटको पहुँच र गुणस्तरमा सुधार, अप्टकल फाइबर नेटवर्ककको स्थापना र विस्तार, 4G सेवा विस्तार गर्ने र 5G नेटवर्ककको प्रयोग बढाउने)।

ख. डिजिटल वित्तीय साक्षरताको विकास (विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीको प्रवर्धन)।

ग. उद्यमशीलता प्रवर्धनका लागि सार्वजनिक निजी साझेदारी (निजी क्षेत्रको सहभागिता बढाउने र वैदेशिक लगानी आकर्षण र परिचालन गर्ने)।

घ. प्रतिभा तथा सीप विकास (डिजिटल शिक्षामा लगानी बढाउने, जनशक्तिहरूको डिजिटल सीप विकास गर्ने, सृजनशीलता र नवप्रवर्तनलाई जोड दिने)।

यसरी डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्क कार्यान्वयनमा ल्याइए तापनि हालसम्म यसका अधिकांश पहलहरू अघि बढ्न सकेका छैनन् भनेर भन्न थालिएको छ।

समस्याहरू

- इन्टरनेट चल्नका लागि विद्युत वा सौर्य ऊर्जाको पहुँच अझै सबै क्षेत्रमा नपुग्नु,
- इन्टरनेटको सेवाको पहुँच सबै क्षेत्रमा नपुग्नु, पुगे पनि कमजोर क्षमता वा कमजोर गुणस्तरको कारण मोबाइल वा कम्प्युटर डिभाइसबाट आवश्यक सूचना हेर्न र आदान प्रदान गर्न बारम्बार कठिनाई आउनु र इन्टरनेट शुल्क महँगो हुनु,
- कानुन र संस्थागत प्रबन्ध र नियमन क्षमता कमजोर हुनु र पर्याप्त नहुनु,
- स्मार्ट मोबाइल फोन, कम्प्युटर जस्ता आधारभूत डिजिटल प्रविधिहरूमा सबैको पहुँच नपुग्नु,
- विद्युतीय भुक्तानीका लागि बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरू अझै सबै क्षेत्रमा पुग्न नसक्नु,
- सार्वजनिक सेवा प्रवाह सम्बन्धी एकीकृत गर्न सकिने सूचना प्रणालीहरूलाई पनि अलग अलग निकाय

वा कार्यालयहरूबाट सञ्चालन गर्दा एउटै कागजात पनि अलग अलग निकायमा पेश गर्नुपर्ने झन्झट हुनु,

» सूचना प्रणालीको व्यवस्थापन राम्रो नहुँदा अनलाइन सेवा प्राप्त गर्ने कार्यमा ढिलाई हुनुले धेरै समय कुर्नुपर्ने अवस्था विद्यमान रहनु,

» सूचना प्रणाली सञ्चालन तथा व्यवस्थापनका लागि दक्ष जनशक्तिको कमी हुनु,

» साइबर सुरक्षा (प्रणालीको र प्रणालीमा रहेको नागरिकको व्यक्तिगत डाटा वा सूचनाहरूको सुरक्षा) को सबल एवं पर्याप्त प्रबन्ध हुन नसक्नु,

» डिजिटल साक्षरताको कमी हुनुले अनलाइन सेवा लिने कार्यको जानकारी कम हुनु वा नहुनुले र सबैले कम्प्युटर र बैंक तथा वित्तिय संस्थामा खाता खोल्न नसक्नुले सेवा लिन तेस्रो पक्ष वा एजेन्सीको भर पर्नुपर्ने वा वञ्चित हुनुपर्ने अवस्था रहनु ।

सरकारप्रति नागरिकको विश्वास र भरोसा कायम राख्न आगामी दिनमा उल्लिखित समस्याहरू न्यूनीकरण वा समाधान गर्दै डिटिल शासन प्रणालीको विकास, विस्तार र नियमन मार्फत सुशासन कायम राख्न नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार, स्थानीय तहका सरकार र सम्बन्धित सबै सरोकारवाला पक्षहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहने छ ।

निजामती सेवा र मेरो अनुभूति

डा. खगराज बराल
पूर्व सचिव
नेपाल सरकार

निजामती सेवा

राज्यको सार्वजनिक नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्न स्थापित प्रशासनिक संयन्त्र नै निजामती सेवा हो । देशमा शान्ति सुरक्षा, सुव्यवस्था, अमनचैन तथा सुशासन कायम गर्न क्रियाशील यस सेवालाई नागरिक प्रशासन पनि भन्ने गरिन्छ ।

विश्वका प्रायः सबै राष्ट्रले राज्य सञ्चालनका लागि निजामती सेवाको गठन गरेको पाइन्छ । निजामती सेवामा राजनीतिक, न्यायिक, जङ्गी, प्रहरी, शिक्षण, सार्वजनिक संस्थान आदि क्षेत्रमा संलग्न कर्मचारीबाहेक निजामती सेवा भनी बहाल रहेका सरकारी कर्मचारी पर्दछन् । नेपालको संविधान (२०७२) ले निजामती सेवाको पद भनेर सैनिक वा नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपालको कर्मचारीको सेवाको पद तथा निजामती सेवाको पद होइन भनी ऐनबमोजिम तोकिएका अन्य सेवाको पदबाहेक नेपाल सरकारका अरू सबै सेवाका पद सम्झनुपर्छ भन्ने उल्लेख गरेको छ ।

निजामती सेवालाई अड्डातन्त्र (ब्युरोक्रेसी) पनि भन्ने गरिन्छ । कसै कसैले यसलाई लालफिताशाहीतन्त्र र कसैकसैले त नोकरशाहीतन्त्र पनि भन्ने गरेको पनि सुनिन्छ । काममा ढिलासुस्ती, फाइल घुमाउने प्रवृत्तिले गर्दा निजामती सेवालाई लालफिताशाहीतन्त्रको नाम दिइएको थियो । अधिकृतमुखी सेवा पद्धति र अधिकृतद्वारा शासन गर्ने भएकाले नोकरशाहीतन्त्र पनि भनिएको हो । यी दुवै भनाइ सकारात्मक दृष्टिकोणबाट आएका भने होइनन् । जर्मन समाजशास्त्री म्याक्स वेवरले यसलाई कर्मचारीतन्त्रका रूपमा व्याख्या गरी नयाँ रूप दिएका हुन् ।

निजामती सेवालाई नोकरशाही, लालफिताशाही वा विभागतन्त्र वा कर्मचारीतन्त्र जस्ता नामले चिनिए पनि यो वास्तवमा सरकारको कार्यकारीअन्तर्गत रहेर स्थापित कानुनी आधार, परिभाषित कार्य प्रणाली, प्रक्रियामुखी, तोकिएको वृत्ति प्रणाली, योग्यतामा आधारित छनोट, स्थायी, तटस्थ एवम् निष्पक्ष सेवा प्रवाह गर्ने व्यावसायिक समूह मानिन्छ । वास्तवमा कर्मचारीतन्त्र एउटा पद्धति हो । यो राज्यको सरकार सञ्चालनको संयन्त्रका लागि मात्र आवश्यक पद्धति होइन, अन्य सङ्घ, संस्था, नियोग, सङ्गठन, परिषद्, प्राधिकरण, निगम जस्ता सरकारी तथा गैह्रसरकारी संस्थाका औपचारिक कार्यसम्पादनमा प्रयोग हुने पद्धति हो । संयुक्त राष्ट्र सङ्घका विभिन्न

निकायहरू र अन्य अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरूमा पनि ब्युरोक्रेसी नै आन्तरिक कार्यसम्पादनको पद्धति भएको छ।

निजामती सेवामा स्पष्ट पदसोपान हुन्छ, स्पष्ट कार्यविवरण हुन्छ, तोकिएको तलब तथा सेवा सुविधा हुन्छ, वृत्ति विकासका अवसर हुन्छन्, सबै कुरा कानुनमा तोकिएको हुन्छ, सरकारी एकाधिकार हुन्छ, र सबै काम औपचारिक नै हुन्छ। त्यसैले निजामती सेवालाई सरकारको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने मूल संरचना भनिन्छ।

निजामती सेवाको प्रारम्भ

निजामती सेवाको प्रारम्भ चीनबाट भएको हो। राज्यद्वारा प्रदान गरिने सेवा तथा सुविधा प्रवाहका लागि व्यवस्था गरिएको यो सेवा प्रारम्भमा राजनीतिक दलका अनुयायीहरूबाट सञ्चालन गरिन्थ्यो। बेलायतबाट कर्मचारी भर्ना प्रक्रियामा परीक्षा प्रणालीको थालनी भएपछि निजामती सेवामा पूर्ण रूपमा लागु गरियो। वर्तमान समयमा निजामती सेवा योग्यता प्रणालीमा आधारित भएर अगाडि बढेको छ।

नेपालमा प्रजातन्त्रको स्थापनापश्चात् वि.सं. २००८ मा निजामती सेवालाई व्यवस्थित गर्न लोक सेवा आयोग स्थापना भएको थियो। यो आयोग स्थापनापश्चात् सरकारको निजामती सेवालाई आवश्यक पर्ने जनशक्तिको योग्यता प्रणालीमा आधारित भई परिपूर्ति गर्ने काम वर्तमान समयसम्म पनि भइरहेको छ। वि.सं. २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन र निजामती सेवा नियमावली तर्जुमा गरिएपछि नेपालमा निजामती सेवाले वैधानिकता प्राप्त गर्‍यो। नेपालमा समय समयमा हुने राजनीतिक परिवर्तन, सत्ता परिवर्तन र संविधानमा हुने परिवर्तनमा पनि निजामती सेवालाई सबैले स्वीकारेको पाइन्छ।

निजामती सेवामा मेरा २७ वर्ष

विद्यालय तहको शिक्षक जागिर छोडेर म वि.सं. २०५१ मा लोक सेवा आयोगको परीक्षा उत्तीर्ण गरी निजामती सेवामा प्रवेश गरेको थिएँ। मेरो सेवा प्रवेश शिक्षा सेवाको शिक्षा प्रशासन समूहको निरीक्षण उपसमूह थियो। क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालयले एक बन्द खाम मलाई बुझाएको थियो। सो बन्द खाममा मेरो पदस्थापन जिल्ला शिक्षा कार्यालय, रूपन्देहीमा भयो। जिल्लामा सेवा सुरू गर्दा मलाई कार्य विवरण त दिइएको थियो, तर काम कसरी गर्ने भन्ने अभिमुखीकरण दिइएको थिएन। बिना तालिम, बिना अभिमुखीकरण आफूले जे जानेको थिएँ, त्यसैअनुसार कार्य क्षेत्रमा खटिएँ।

वि.सं. २०५१ सालको मध्यावधि चुनावमा मतदात अधिकृत भई विष्णुपुरा गाउँ विकास समितिमा खट्दा सँगै निर्वाचनमा खटिने कर्मचारीहरूले भरखरको केटा मतदान अधिकृत रहेछ भनी मतदान केन्द्र धमाधम परिवर्तन गरे। अनुभवविहीन मतदान अधिकृत भए पनि दिइएको चुनौतीलाई दृढतापूर्वक सम्पादन गरेँ। जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा मलाई मेरो क्षमताअनुसारको भूमिका निर्वाह गर्न दिइएन। म आफ्नो क्षमताअनुसारको भूमिकाको खोजीमा थिएँ।

मलाई बुटवलतिर फिल्डको काम तोकिएकाले माध्यमिक शिक्षा विकास एकाइमा तालिम सञ्चालन गर्ने र बिहानको समय रूपन्देही क्याम्पसमा कक्षा ११ र १२ लाई शिक्षासम्बन्धी विषय पढाउने गर्न थालेँ। यस्ता कामले मेरो क्रियाशीलता बढायो। सरूवाको क्रममा जिल्ला शिक्षा कार्यालय, कास्की, जिल्ला शिक्षा कार्यालय,

बझाङ हुँदै शैक्षिक तालिम केन्द्र तनहुँमा काम गरेँ ।

शैक्षिक तालिम केन्द्र, तनहुँमा शिक्षक तालिमको काम गर्दै गर्दा मैले उपसचिवको तयारी पनि गरेँ । शैक्षिक तालिम केन्द्र, कास्कीमा काम गर्दै गर्दा म अधिकृत तृतीय श्रेणीबाट खुला प्रतिस्पर्धाबाट अधिकृत प्रथम श्रेणीमा बढुवा भएँ । यसरी जिल्लामा काम गर्दै गर्दा म शिक्षा मन्त्रालयको केन्द्रीय नेतृत्वमा पुगेँ । साढे सात वर्ष विभिन्न केन्द्रीय तहका निकायहरूको नेतृत्व गर्दै नेपाल सरकारको विशिष्ट श्रेणीको सचिव पदमा पदोन्नति भई क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयहरू, राष्ट्रिय सूचना आयोग, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय र उपराष्ट्रपतिको कार्यालयमा कार्य सम्पादन गरेँ । पाँच वर्ष अवधिको सचिव पदको कार्यकाल समाप्त गरी वि.सं. २०७८ असारमा सेवा निवृत्त भएँ । मैले निजामती सेवामा सत्ताईस वर्ष बिताएँ ।

निजामती सेवामा तरमारको बोलावाला

नेपालको निजामती सेवामा समान अवसर छ भनिन्छ, यो आदर्श हो । हुनु पर्ने यही हो तर यथार्थमा यस्तो छैन । नेपालको निजामती सेवामा अवसरको असमान वितरण छ, यसका केही दृष्टान्त यहाँ प्रस्तुत गर्दछुः

निजामती सेवामा सरूवालाई नियमित प्रक्रिया भन्ने गरिएको छ । तर, योभन्दा अनियमित प्रक्रिया दुनियाँमा अरू कतै छैन होला । कतिपय कर्मचारी नियुक्ति लिएदेखि उपत्यका छोडेका छैनन् । नियुक्तिदेखि निवृत्तिभरणसम्म उपत्यकामा नै बस्ने अवसर पाएका छन् । केन्द्र तथा मन्त्रालयमा बस्ने कर्मचारी कहिले विभागीय निकायमा त कहिले मन्त्रालयमा सरूवा मिलाएर उपत्यकामा बसेका छन् ।

कतिपय कर्मचारी दुर्गम जिल्लामा बिसौं वर्ष बस्दा पनि सरूवा हुन सकेका छैनन् । निजामती सेवाको सरूवा प्रणाली अनुमानयोग्य छैन । कतिपयको सरूवा भएपनि दुर्गमदेखि दुर्गमसम्म भएको पाइन्छ । एकपटक एकजना साथीको बाजुराबाट दार्चुला सरूवा भएको थियो । पहुँचको भरमा हुने सरूवालाई नियमित प्रक्रिया मान्न सकिँदैन । कार्यालय प्रमुखको हकमा पहाडी तथा दुर्गम जिल्लामा भने पहुँच लगाएर जाने गरेका छन् ।

निजामती सेवामा वृत्ति विकासको सम्भावना न्यून छ । न्यून मात्र होइन, उपलब्ध अवसरमा पनि भेदभाव छ । केन्द्रीय निकाय तथा मन्त्रालयमा बस्नेका लागि वृत्ति विकासका अनेकौं सम्भावना छन् । केन्द्रीय निकायहरू काठमाडौँ उपत्यकामा हुने भएकाले स्वाध्यायनबाट पनि वृत्ति विकास गर्ने सम्भावना हुने नै भयो । स्वदेशी विश्वविद्यालयदेखि विदेशी विश्वविद्यालयसम्म अध्ययन बिदामा पढ्न जाने यिनै केन्द्रीय निकाय र मन्त्रालयमा बस्नेले नै पाउँछन् ।

एउटै व्यक्तिले स्नातकोत्तर, एमफिल र पिएचडी जस्ता उपाधि अध्ययन बिदामा नै विदेशी विश्वविद्यालयबाट आर्जन गरेका उदाहरणहरू थुपै पाइन्छन् । जिल्ला तथा दुर्गममा काम गर्ने कर्मचारीका लागि यो अवसर आउँदैन, उनीहरू छनोटमा नै पर्दैनन् । सूचना उनीहरूको पहुँचमा हुँदैन, उनीहरूसँग सूचना नपुग्ने किसिमले नै प्रपञ्च रचिएको हुन्छ । विदेशी विश्वविद्यालयमा अध्ययन गर्न आइएलटिएस वा टोफेलमा निश्चित अङ्क ल्याउनु पर्छ । यसका लागि उपत्यकाका भाषा इन्स्टिच्युटमा पढ्नुपर्ने हुन्छ । जिल्ला तथा दुर्गममा काम गर्ने

कर्मचारीका लागि यो अवसर हुँदैन । अन्त्यमा जहाँ ताल त्यहीँ पोखरी हुन्छ ।

निजामती सेवामा सही मूल्याङ्कन भएको छैन । सरकारले प्रदान गर्ने पुरस्कार पनि पहुँच र सिफारिसका भरमा उपलब्ध हुन्छ। काम गरिरहने कर्मचारीको सही मूल्याङ्कन भएको छैन। काम गर्ने र नगर्नेमा कुनै फरक देखिँदैन । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा काम गर्ने र नगर्नेले समान अङ्क पाउँछन् । वृत्ति विकासका अवसरमा पनि काम गर्ने र नगर्नेमा विभेद देखिएको छैन । निर्णयकर्ताको नजिक हुनु नै पर्याप्त हुन्छ ।

निजामती सेवाको बढुवा प्रणाली अवैज्ञानिक छ। बढुवा अनुमानयोग्य पनि छैन। लामो समय एउटै पदमा रहेर अवकाश हुनुपर्ने अवस्था छ। विगतमा निजामती सेवा ऐनमा संशोधन गरी २४ (३) १ को विशेष बढुवाको प्रावधान थियो । यसले केही कर्मचारीलाई बढुवाको अवसर दिए पनि यसको सही व्यवस्थापन नहुँदा कर्मचारीको वृत्ति विकास र बढुवामा लामो समयसम्म अन्योल कायम नै रह्यो ।

नेपालको निजामती सेवामा समस्यैसमस्या हुँदाहुँदै पनि यसको विकल्प अर्को छैन । माथि उल्लिखित समस्याहरू म निजामती सेवामा रहँदा भोगेका समस्या हुन् ।

समस्या छन् र समाधान पनि

निजामती सेवामा लेखकले समस्या मात्र देख्ने कुरा नौलो होइन, सेवाको केन्द्रीय तहको नेतृत्वदायी पद सचिवसम्म पुग्दा पनि समाधान किन गर्न सक्नुभएन भन्ने प्रश्न पनि यो लेख पढ्दै जाँदा पाठकका मनमा पक्कै आउनु पर्छ । सचिव सम्बन्धित मन्त्रालयको कर्मचारीतर्फको नेतृत्वमा रहने पद हो, राजनीतिक नेतृत्व मन्त्रीको हुन्छ। मन्त्रालयको मुख्य नेतृत्व मन्त्रीले गर्छन्, त्यसैले मन्त्रालय भनिएको हो। सम्पूर्ण नेतृत्व सचिवले गर्ने भएको भए मन्त्रालय नभनी सचिवालय भनिन्थ्यो होला। यहाँ भन्न खोजिएको कुरा समस्याको समाधानको अन्तिम निर्णय मन्त्रालयले वा नेपाल सरकारले गर्ने हो । यसो भन्दा सचिवको भूमिका नै हुँदैन भन्न खोजिएको भने होइन ।

म विभिन्न मन्त्रालयको सचिव पदमा रहँदा मन्त्रालयअन्तर्गतका कर्मचारीलाई ऐन, कानुन, नियम, नीति तथा कार्यक्रममा सचिवको तर्फबाट सम्बोधन गर्न मिल्ने अवस्थासम्म सकारात्मक पहल चाहिँ गरेको थिएँ । आफूले सुरू गरेको प्रयत्नले साकार रूप नलिँदै अर्को मन्त्रालयमा सरूवा हुने अवस्थाका कारण देखिने र महसुस गरिने किसिमको काम भए गरे जस्तो देखिँदैन। तैपनि, अध्ययन तथा भ्रमणका अवसर केन्द्रभन्दा बाहिर, जिल्ला तथा दुर्गम स्थानमा काम गर्नेलाई वैदेशिक अध्ययन तथा भ्रमणमा प्राथमिकता, सरूवा व्यवस्थापनमा गुनासो सुनुवाईको व्यवस्था, तालिमका अवसरको न्यायोचित वितरण, विभागीय कारवाहीलाई टुङ्गोमा पुऱ्याउन पहल, मन्त्रालय तथा अन्तगर्तका निकायहरूको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण, कर्मचारी व्यवस्थापनका सम्बन्धमा सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसँग समन्वय जस्ता काम भए पनि त्यसको तत्कालीन प्रभाव भने देखिएन। निजामती सेवाको समग्र सुधार र कर्मचारीको मनोबल उच्च राख्नका लागि निजामती कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र नेपाल सरकारको हो ।

नेपालको निजामती सेवाको इतिहासमा सङ्घीयता कार्यान्वयनका साथसाथै प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारीको समायोजन एक किसिमको दीर्घकालीन समस्याका रूपमा रहेको छ। हतारमा कर्मचारी समायोजन ऐन पारित तथा प्रमाणीकरण, सो ऐनअनुसार कर्मचारीको समायोजन गर्न नसकिने अवस्था, पुनः हतारहतार कर्मचारी समायोजनका लागि अध्यादेशको घोषणा, हतारमा समायोजन र फुर्सदमा पछुताई यसका कारणहरू थिए।

स्थानीय तह र प्रदेश तहले आफ्नो संयन्त्रअनुसारको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण नगरिकन सङ्घीय सरकारले नै उक्त सर्वेक्षण गरी कर्मचारीको जबरजस्त समायोजन, समायोजनको कार्य नसकिँदै कर्मचारी समायोजन सम्पन्न भएको घोषणाले कर्मचारी व्यवस्थापनको केन्द्रीय जिम्मेवारी पाएको सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको अकर्मण्यता देखियो। यसमा नेपाल सरकार मूकदर्शकको भूमिकामा रह्यो। मेरो सचिव पदको कार्यकाल यो समायोजनको गुनासो सुनुवाई र व्यवस्थापनमा नै बित्यो। अहिले पनि यो समस्या बल्झेकै छ, त्यसका नकारात्मक असर देखिएका छन्।

निजामती सेवालाई जनमुखी, आकर्षित, सक्षम, समयसापेक्ष, प्रभावकारी बनाउनका लागि यसमा समसामयिक सुधार गर्नैपर्छ। निजामती सेवाप्रति नयाँ पुस्ताको आकर्षण देखिँदैन। निजामती सेवाको उच्च तहमा पुगेका र पुग्दै गरेका कर्मचारीका छोराछोरीहरू निजामती सेवामा प्रवेश गर्न नै चाहँदैनन्। निजामती सेवाप्रति लगाइएका विभिन्न आरोप र कतिपय सन्दर्भमा सही ठहरिएका यस्ता आरोपहरूका कारण पनि नयाँ पुस्ता निजामती सेवामा प्रवेश गर्न चाहेको छैन। सहर र सहर उन्मुख क्षेत्रमा युवा पुस्ता निजामती सेवामा आउन चाहेका छैनन्, छिटफुटबाहेक आएका पनि छैनन्। बढ्दो महङ्गी, आयातमुखी अर्थ व्यवस्था, विदेशप्रतिको मोह, कृषि क्षेत्रमा भएको उत्पादनको ह्रासका कारण निजामती सेवामा बसेर जीवन निर्वाह गर्न पनि कठिन भएको अवस्थामा नयाँ पुस्ताको आकर्षण घट्नु कुनै नौलो विषय होइन।

निजामती सेवालाई हेर्ने सामाजिक दृष्टिकोण पनि सकारात्मक छैन। विगत केही वर्षका घटना विश्लेषण गर्दा निजामती सेवा भ्रष्टाचारको मतियार जस्तो देखिएको छ। निजामती सेवाका उच्च नेतृत्व तहका कर्मचारी भष्टाचारका आरोपमा निलम्बित छन्। अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगले निजामती सेवाका कर्मचारीलाई भ्रष्टाचारको आरोपमा विशेष अदालतमा मुद्दा दायर गरेको छ। कतिपय निजामती कर्मचारीहरूलाई सङ्गठित अपराधको आरोपमा खोजबिन र छानबिन भइरहेको छ। यस्तो अवस्थामा निजामती सेवाका आदर्शको खोजी र सोअनुरूप निजामती सेवाको साख जोगाउनु वर्तमानको आवश्यकता हो।

निजामती सेवाका विगतका त्रुटि सच्चाउने, सेवाभित्रका विभदकारी प्रावधान र व्यवहारलाई हटाउने, आकर्षक तलब तथा सुविधाको व्यवस्था गरी नयाँ पुस्ताको आकर्षण बढाउने, कर्मचारीलाई बढी जनमुखी र जवाफदेही बनाउने, सरूवा तथा बढुवालाई अनुमानयोग्य बनाउने, जिल्ला तथा दुर्गम स्थानमा काम गर्ने कर्मचारीलाई पहिलो प्राथमिकतामा राखी अवसरको न्यायोचित वितरण गर्ने, स्थानीय तह तथा प्रदेशमा काम गर्ने निजामती कर्मचारीको वृत्ति विकासका बाटाहरू खोल्ने जस्ता सुधार गर्न सके निजामती सेवाका कर्मचारीहरूलाई उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ।

अन्त्यमा,

'कुशल प्रशासक बिरलै पाइने चरा हुन् भन्ने भनाइलाई आत्मसात गरी लुकेर बसेका, बाहिर प्रकाशमा नआएका निजामती सेवाको निवृत्त र वर्तमान समयमा सेवामा रहेका कर्मचारीको खोजी गरी नमुनाका रूपमा चिनाउनु पर्छ। सेवारत र सेवा प्रवेश गर्न चाहनेहरूका लागि निजामती सेवा पवित्र सेवा हो भन्ने भावनाको विकास गराउनु आवश्यक छ। अन्यथा, शपथ ग्रहण एकतिर, निजामती सेवाको व्यवहार अर्कोतिर देखिइरहनु पर्नेछ।

स्थानीय सेवाको मापदण्ड

डा. गोपी कृष्ण खनाल
पूर्व सचिव
नेपाल सरकार

१. परिचय

१) नेपालमा हाल ७५३ स्थानीय तह र सो मातहत ६७४३ वडाहरू रहेका छन्। नेपालको संविधानको अनुसूची-८ ले स्थानीय तहलाई २२ वटा क्षेत्रमा एकल अधिकारको र अनुसूची-९ ले सङ्घ तथा प्रदेशसँगको साझा अधिकारमा १५ वटा क्षेत्रमा कार्य जिम्मेवारीहरू प्रदान गरेको छ। संविधानको अनुसूची बमोजिम स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले यी कार्यहरूको विस्तृतरूपमा सूचीकृत गरी स्थानीय तहहरूलाई जिम्मेवारी प्रदान गरेको छ। सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले कानुनले स्थानीय तहले प्रदान गरेको जिम्मेवारीको आधारमा सूचक सहितको स्थानीय तहको कार्य सम्पादनको लेखाजोखा विधि तथा विषयगत क्षेत्रको कार्यन्वयन सम्बन्धी विभिन्न प्रारूपहरू कार्यन्वयमा ल्याएको छ। सहरी विकास मन्त्रालयले सहरी विकास र पूर्वाधारको क्षेत्रमा साविकको स्थानीय विकास मन्त्रालयले स्थानीय स्थानीय पूर्वाधारको क्षेत्रमा बिभिन्न मापदण्ड तथा संहिताहरू कार्यन्वयमा ल्याएका थिए जुन हाल पनि क्रियाशील रहेका छन्। स्थानीय सेवाको मापदण्डमा स्थानीय तहले सम्पादन गर्ने स्थानीय सेवा र स्थानीय विकासका विषय क्षेत्रको न्यूनतम परिमाण (Quantity), गुणस्तर (गुणस्तर), यसको प्रवाह क्षेत्र (Coverage) र यसको लक्ष्य (Targets) लाई समेट्ने गर्दछ।

२. सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको कार्यजिम्मेवारीको विस्तृत व्याख्या र विस्तृतीकरणपश्चात् हरेक कार्यको गुणस्तर सहितको राष्ट्रिय मापदण्ड निर्धारण गर्नु पर्दछ। जस्तै स्थानीय सडकको न्यूनतम मापदण्ड निर्माण गर्दा यसको न्यूनतम चौडाइ तथा यसको न्यूनतम गुणस्तर आदि किटान गर्नु पर्छ। स्थानीय सडकको हकमा यसको मापदण्ड Nepal Rural Road Standards मा व्याख्या गरिएको छ। दमकल सेवा हो भने कुन गुणस्तरको दमकल, कति जना जनशक्ति रहने आदि मापदण्ड निर्धारण गर्नु पर्ने हुन्छ। सहरी विकासको लागि सहरी विकास मन्त्रालयले Planning Norms and Standards, 2015 मा यसको व्याख्या गरेको छ। स्वास्थ्य क्षेत्रका स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयले Minimum Service Standards निर्धारण गरेको छ। सहरी सडकको हकमा नेपाल सरकारले मिति २०७६ माघ २० गते सहरी सडक मापदण्ड, २०७६ स्वीकृत गरेको थियो। उदाहरणका लागि २०७२ चैत्र २६ गतेदेखि

नर्माण भएका गाउँर नगर स्तरीय सडकको क्षेत्राधिकार सडकको केन्द्र रेखाबाट न्यूनतम दायाँ ३ मिटर र बायाँ ३ मिटर गरी कम्तिमा ६ मिटर कायम गर्नु पर्दछ। जटिल भौगोलिक क्षेत्रमा स्थानीय तहले गठन गरेको प्राविधिक समितिको सिफारिशमा गाउँरनगर सभाको निर्णयबाट नयाँ बन्ने सडकको क्षेत्राधिकार सडकको केन्द्र रेखाबाट न्यूनतम दायाँ २ मिटर र बायाँ २ मिटर गरी ४ मिटर कायम गर्न सकिनेछ। तर २०७२ चैत्र २६ गते निर्माण भएका ४ मिटर भन्दा बढी फराकिला सडकलाई सो सडकको क्षेत्राधिकार घटाउन सकिने छैन। यी स्थानीय सडकका मापदण्ड हुन र यस्ता मापदण्डहरू हरेक क्षेत्रमा आवश्यक पर्दछ। सडकको मापदण्डमा पनि के कस्तो गुणस्तरको मापदण्ड समेत समावेश हुनु पर्दछ।

२. स्थानीय सेवा मापदण्ड निर्धारणमा गर्नु पर्ने कार्यहरू

१. स्थानीय तहको कार्य जिम्मेवारिको विस्तृत सूची तयार (Listing of Functional Resposnibilities of Local Government in Local Servcies): स्थानीय सेवा मापदण्ड तयार गर्दा नेपालको संविधान, नेपाल सरकारबाट स्वीकृत कार्य विस्तृतीकरणको प्रतिवेदन, नेपालको चालु आवधिक योजना, प्रदेश सरकारको अवधिक विकास योजना, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट जारी गरिएका प्रारूपहरू तथा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ लगायत स्थानीय तह सम्बन्धी कानुनको आधारमा स्थानीतय तहले सम्पादन गर्ने स्थानीय सेवा र विकास सम्बन्धी कार्यहरूको विस्तृत सूची तयार गर्नु पर्दछ। यस्ता सूची तयार गर्दा संविधानको मौलिक हकका प्रावधान, संविधानमा उल्लिखित राज्यका नीतिहरू, निर्देशक सिद्धान्तहरू, संविधानको अनुसूचीमा स्थानीय तहका साझा तथा एकल अधिकारका सूचीलाई आधार बनाउनु पर्दछ।

२. स्थानीय सेवा सम्बन्धी मौजुदा मापदण्डको सूची तयार (Listing of Prevailing Local Service Standards)ः स्थानीय सेवा मापदण्ड निर्माण गर्दा स्थानीय तहका कार्य जिम्मेवारीको विस्तृत सूचीको आधारमा स्थानीय सेवा र विकास सम्बन्धमा भएका मापदण्डहरूको सूची तयार गर्नु पर्दछ। स्थानीय तहका सेवा र विकासको मापदण्हरूलाई प्राविधिक मापदण्ड, प्रशासनिक मापदण्डका आधारमा समेत विभाजन गर्न सकिनेछ।

३. स्थानीय सेवा सम्बन्धी मापदण्डहरूको विश्लेषण (Review of Pevailing Lcoal Service Standards)ः स्थानीय सेवा र स्थानीय विकास सम्बन्धी मौजुदा मापदण्डको सूची तयार गरेपछि यी मापदण्डको हालको कार्यन्वयनको अवस्था, यसको सान्दर्भिकता, यसका कमी कमजोरीहरू र यसमा गरिनु पर्ने सुधारहरू सहित यसको विश्लेषण समेत तयार गर्नु पर्दछ। मौजुदा मापदण्डमा सुधारको प्रस्ताव गर्दा यदि कुनै कानुन संशोधन गर्नुपर्ने भएमा सो समेत उल्लेख गर्नु पर्दछ। स्थानीय सेवा र विकासका मापदण्ड सम्बन्धमा स्थानीय तहको असल अभ्यास वा कुनै अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास भएमा यसै खण्डमा उल्लेख गर्नु पर्दछ।

४. स्थानीय सेवा मापदण्ड तयार (Preparing Local Service Standards)ः स्थानीय सेवा सम्बन्धी मापदण्डको विश्लेषणको आधारमा स्थानीय तहले प्रवाह गर्नुपर्ने सेवाको कार्य जिम्मेवारीको आधारमा

स्थानीय सेवाको मापदण्ड तयार गर्नु पर्दछ। यसरी मापदण्ड तयार गर्दा हरेक सेवा क्षेत्रको कार्य प्रकृतिको आधारमा न्यूनतम गुणस्तर लक्ष्य, यसको न्यूनतम परिमाण र न्यूनतम प्रवाह क्षेत्र समेत प्रस्ताव गर्नु पर्नेछ।

५. तालिम स्रोत सामग्री र कार्यन्वयन कार्ययोजना (Training Resource Book and Implementation Action Plan)ः स्थानीय सेवाको मापदण्ड निर्माण एक प्राविधिक कार्य रहेको छ। यो निर्माण पश्चात् क्षमता विकासको प्रारूप समेत तयार गर्नुपर्छ। यसको कार्य योजना समेत निर्माण गरी सो अनुरूप कार्यान्वयन गर्नुपर्छ।

३. स्थानीय सेवा मापदण्ड तयार गर्दा उपयोग गरिने दस्तावेजहरू

स्थानीय सेवाको मापदण्ड तयार गर्दा देहायको दस्तावेजहरूलाई समेट्नुपर्दछ।

क. स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

ख. नेपालको दिगो विकास लक्ष्यको स्थानीयकरण

ग. स्थानीय आर्थिक विकास मूल्याङ्कन कार्यविधि, २०७९

घ. स्थानीय तह संस्थागत क्षमता मूल्याङ्कन कार्यविधि, २०७७

ङ. स्थानीय तह वित्तीय सुशासन जोखिम मूल्याङ्कन कार्यविधि, २०७७

च. वातावरण मैत्री स्थानीय शासनको प्रारूप, २०७८

छ. Planning Norms and Standards 2015

ज. राष्ट्रिय भवन संहिता

झ. सहरी योजना तथा बस्ती विकास सम्बन्धी नेपाल सरकारबाट जारी गरिएको मापदण्ड

ञ. Nepal Rural Road Standards

ट. National Urban Development Strategy, 2017

ठ. DolIDAR work nomrs for agriculture and rural roads, 1998

ड. न्यूनतम सेवा मापदण्ड, स्वास्थ्य मन्त्रालय

ढ. अन्य सान्दर्भिक दस्तावेजहरू

४. स्थानीय सेवा मापदण्ड तयार गर्दा आवश्यक पर्ने जनशक्ति र संस्थागत समन्वय

१. स्थानीय सेवा मापदण्ड एक प्राविधिक कार्य भएकाले यसमा सहरी योजनाकार, वित्तीय अर्थशास्त्री, सामाजिक विज्ञ, सिभिल इन्जिनियर, स्थानीय शासन विज्ञ, विकास अर्थशास्त्री, कृषि तथा पशु विकाससम्बन्धी विज्ञहरू आदि जनशक्ति आवश्यक हुने गर्दछ। स्थानीय सेवा मापदण्डको निर्धारणमा बहुपक्षीय निकाययहरू संलग्न रहने गर्दछन्। यसका प्रदेश तथा सङ्घीय

तहका विषयगत मन्त्रालयहरूको ठूलो भूमिका हुने गर्दछ। सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सहरी विकास मन्त्रालय लगायतका विषयगत मन्त्रालयसँग सहकार्य गरी राष्ट्रिय लक्ष्य र राष्ट्रिय मापदण्ड निर्धारण गर्नु पर्दछ। राष्ट्रिय योजना आयोगले यसले प्राविधिक भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने हुन्छ। राष्ट्रिय योजना आयोगका आवधिक योजनाहरूमा पनि राष्ट्रिय लक्ष्यहरू निर्धारण भएका हुन्छन्।

२. प्रदेश तहमा मुख्य मन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयले यसमा आवश्यक समन्वयन गर्नु पर्दछ। हाल सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले मुख्य मन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय मार्फत् प्रदेश तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। यस कार्यक्रमले स्थानीय सेवा मापदण्ड निर्माणमा उल्लेखनीय भूमिका खेल्न सक्छ।

५. स्थानीय सेवा मापदण्डको महत्त्व

१. राष्ट्रिय तहमा स्थानीय सेवा मापदण्डको सबैभन्दा ठूलो उपयोग राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले गर्न सक्छ। नेपालको संविधान, २०७२ अनुसार यस आयोगले प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई वित्तीय हस्तान्तरणको सिफारिश गर्दा खर्चको आवश्यकताको आधारमा गर्नु पर्ने व्यवस्था छ। खर्च आवश्यकताको निर्धारणको लागि न्यूनतम् सेवा मापदण्ड र यसको न्यूनतम राष्ट्रिय लक्ष्य निर्धारण गर्नु पर्ने हुन्छ। सो पुरा गर्न वित्तीय हस्तान्तरण उपलब्ध गराइने हुन्छ। विषयगत मन्त्रालयले प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई सशर्त अनुदान उपलब्ध गराउँदा यसै आधारमा गर्दा उपयुक्त हुने गर्दछ।

२. प्रदेश तहले स्थानीय तहलाई वित्तीय हस्तान्तरण गर्दा स्थानीय तहको न्यूनतम सेवा मापदण्डलाई आधार मानेमा यसले विकास र सेवाको विस्तारमा गुणस्तर कायम गर्न योगदान गर्नेछ। स्थानीय तहहरूले वार्षिक योजना तथा कार्यक्रमको खर्च प्रक्षेपण गर्दा न्यूनतम सेवा मापदण्डलाई आधार बनाउनु पर्ने हुन्छ।

अनुसूची–१

स्थानीय सेवा मापदण्डको नमूना खाका

१) सेवा प्रवाहको क्षेत्रः स्थानीय सडक

१) परिभाषा	» सार्वजनिक सडक ऐन, २०३१ तथा अन्य कानुन बमोजिम नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारको जिम्मेवारीमा नपरेका स्थानीय स्तरका सवारी चल्न सक्ने सडक तथा पुल पुलेसाहरू । » स्थानीय स्तरका पैदल यात्री हिंडने घोडेटो तथा गोरेटो बाटाहरू
२) सेवाको प्रकृति	» कालोपत्रे पक्की सडक » ढुङ्गाले छापेको सडक
	» स्टोन सडक » ग्राभेल सडक » सडक पुल » घोडेटो तथा गोरेटो बाटो तथा ढुङ्गाको सिंढी
३) न्यूनतम गुणस्तर	» Nepal Rural Road Standards, 2071 ले तोकेको गुणस्तर उल्लेख गर्ने » Nepal Urban Road Standards 2076 ले तोकेको गुणस्तर उल्लेख गर्ने
४) न्यूनतम परिमाण	» प्रति वर्ग किमी कम्तिमा ---- कि.मि. पक्की सडक निर्माण भएको हुनेछ » हरेक स्थानीय तहको केन्द्रदेखि वडा केन्द्रसम्म सडक यातायात रहेको हुनेछ । » आसपास बस्ती भएका सार्वजनिक यातायात चल्ने सडकमा प्रत्येक १०० मिटरमा सडक वत्ती हुनेछ । » सहरी क्षेत्रका तीन कुने वा चार कुने स्थानमा एक ----- प्रकृतिको सडक वत्ती रहनेछ ।
५) प्राविधिक स्पेसिफिकेशन	» पक्की सडकः Technical Norms उल्लेख गर्ने । » ग्राभेल सडकः Technical Norms उल्लेख गर्ने । » घोडेटो तथा गोरेटो बाटोः Technical Norms उल्लेख गर्ने » स्थानीय पुलः Technical Norms उल्लेख गर्ने » सडक पेटीः Technical Norms उल्लेख गर्ने » सडक वत्तीः Technical Norms उल्लेख गर्ने

६) राष्ट्रिय लक्ष्य	»	बार्है महिना सञ्चालनयोग्य सडकको २ किलोमिटर दूरीभित्र बसोबास गर्ने ग्रामीण जनसङ्ख्याको अनुपात सन २०२५ भित्रन १.३५ हुनेछ।
	»	पक्की कालोपत्रे सडकको घनत्व सन २०२५ भित्र प्रति वर्ग कि.मि. ०.१७ कि.मि. हुनेछ
७) विशेष मापदण्ड	»	२०७२ चैत्र २६ गतेदेखि नर्माण भएका गाउँ/नगरस्तरीय सडकको क्षेत्राधिकार सडकको केन्द्र रेखाबाट न्यूनतम दायाँ ३ मिटर र बायाँ ३ मिटर गरी कम्तिमा ६ मिटर कायम गर्नु पर्नेछ
८) कानुनी आधार	» » »	Nepal Urban Road Standards 2076 Nepal Rural Road Standards, 2071 सार्वजनिक सडक ऐन,२०३१
९) अन्य विवरण	»	नक्सा, डिजाइन आदि भए सो उल्लेख गर्ने
१०) जनशक्ति	»	गाउँपालिकामा कम्तिमा १ जना सिभिल इन्जिनियर, २ जना सब इन्जिनयर र वडामा १ जना सब इन्जिनियर।
	»	नगरपालिकामा कम्तिमा १ जना सिभिल इन्जिनियर, २ जना सब इन्जिनयर र वडामा १ जना सब इन्जिनियर।
११) मापनयोग्य सूचक	»	ग्रामीण क्षेत्रमा घरबाट हिंडेपछि आधा घन्टा भित्र सार्वजनिक यातायातको सेवा उपलब्ध हुनेछ।
	»	काठमाडौंमा कम्तिमा १५ मिनेटको दूरीमा सबैले पैदल यात्रा गेरका हुनेछन।
	»	घना सहरी क्षेत्रका सार्वजनिक यातायात चल्ने क्षेत्रमा सडक पेटी र सौर्य सडक वत्ती रहेको हुनेछ

२) **सेवा प्रवाहको क्षेत्रः -----**

१) परिभाषा	» सेवा क्षेत्रलाई सरल भाषामा परिभाषित गर्ने
२) न्यूनतम गुणस्तर	» कस्तो गुणस्तरको हो सो उल्लेख गर्ने
३) न्यूनतम परिमाण	» कति परिमाणकोः जनसङ्ख्या वा भूगोलको आधारमाः » प्रति हजार जनसङ्ख्यामा कति » प्रति वर्ग किलोमिटर क्षेत्रफलमा कति » उदाहरण (सडक वत्ती प्रति कि.मि. कति पोल,)
४) सेवाको प्रकृति	» सेवा क्षेत्रभित्र के के पर्दछ सो समावेश गर्ने
५) प्राविधिक स्पेसिफिकेसन	प्राविधिक डिजाइन

६) राष्ट्रिय लक्ष्य	कति समय भित्र (आवधिक योजना, दिगो विकासको लक्ष्यलाई आधार मानेर)
७) कानुनी आधार	यसको कानुनी आधार के हो ?
८) अन्य विवरण	यस सम्बन्धी अन्य थप विवरण , पुष्ट्याई वा कैफियत नोटहरू यसमा समावेश गर्ने
९ मापन योग्य सूचक	यस सम्बन्धी मापनयोग्य सूचक

अनुसूची:२

नेपालको संविधानको अनुसूची ८ बमोजिम स्थानीय तहको अधिकारको सूची

अनुसूची	विषय
८.१	नगर प्रहरी
८.२	सहकारी संस्था
८.३	एफ.एम. सञ्चालन
८.४	स्थानीय कर (सम्पत्ति कर, घर बहाल कर, घर जग्गा कर, घर जग्गा रजिष्ट्रेसन शुल्क, सवारी साधन कर), सेवा शुल्क दस्तुर, पर्यटन शुल्क, विज्ञापन कर, व्यवसाय कर, भूमि कर (मालपोत), दण्ड जरिवना, मनोरञ्जन कर, मालपोत सङ्कलन ।
८.५	स्थानीय सेवाको व्यवस्थापन
८.६	स्थानीय तथ्याङ्क र अभिलेख सङ्कलन
८.७	स्थानीयस्तरका विकास आयोजना तथा परियोजनाहरू
८.८	आधारभूत तथा माध्यामिक शिक्षा
८.९	आधारभूत स्वास्थ्य र सरसफाई
८.१०	स्थानीय बजार व्यवस्थापन, वातावरण संरक्षण र जैविक विविधता
८.११	गाउँ सभा, नगर सभा, जिल्ला सभा, स्थानीय अदालत, मेलमिलाप र मध्यस्थताको व्यवस्थापन
८.१२	घर जग्गा धनीपूर्जा वितरण
८.१३	स्थानीय अभिलेख व्यवस्थापन
८.१४	घर जग्गा धनी पूर्जा वितरण
८.१५	कृषि तथा पशुपालन, कृषि उत्पादन व्यवस्थापन, पशु स्वास्थ्य, सहकारी
८.१६	ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र अशक्तहरूको व्यवस्थापन
८.१७	बेरोजगारको तथ्याङ्क सङ्कलन

८.१८	कृषि प्रसारको व्यवस्थापन, सञ्चालन र नियन्त्रण
८.१९	खानेपानी, साना जलविद्युत आयोजना र वैकल्पिक ऊर्जा
८.२०	विपद् व्यवस्थापन
८.२१	जलाधार, वन्यजन्तु, खानी तथा खनीज पदार्थको संरक्षण
८.२२	भाषा, संस्कृति र ललितकलाको संरक्षण र विकास

नेपालमा जनशक्ति व्यवस्थापनमा लोक सेवा आयोगको भूमिका,सिद्धान्त र व्यवहार

चिरञ्जीवी शर्मा (पौडेल)
मुख्य न्यायाधिवक्ता
गण्डकी प्रदेश

पृष्ठभूमि

सार्वजनिक प्रशासनको कार्यसम्पादन गर्न र त्यसको उत्तरदायित्व वहन गर्न सक्ने मानवीय योग्यता, दक्षता र क्षमतायुक्त समूहलाई जनशक्ति भनिन्छ। जनशक्तिले सङ्गठनलाई जीवन्त र गतिशील बनाउँछ। कुनै पनि राष्ट्र धनी हुनका लागि eco–power र techno–power दुवैको परिचालन आवश्यक रहन्छ। यी दुवैको सञ्चालन मानव स्रोतले गर्ने भएको हुँदा जनशक्तिलाई उच्चत्तम स्रोत मानिन्छ। यसले मानवीय उर्जा र मानवीय क्षमताको व्यवस्थापनलाई महत्त्व दिन्छ। प्रशासनविद् एमएम मेहताका अनुसार सङ्गठनात्मक जनशक्ति भन्नाले ज्ञान, सीप र दक्षताले निपूर्ण मानव संसाधनलाई जनाउँछ। सङ्गठनात्मक जनशक्ति सार्वजनिक प्रशासनको मेरूदण्ड हो, सङ्गठनात्मक पुँजी हो। व्यवस्थापनको आधुनिक अवधारणाले जनशक्ति व्यवस्थापन सङ्गठनमा उपलब्ध जनशक्तिको विवेकपूर्ण उपयोग मात्र नभई मानव श्रोत व्यवस्थापनको समग्र पक्ष र चक्रसँग सम्बन्ध राख्ने विषय मानेको छ। यसमा विशेषगरी मानव स्रोतको प्राप्ति, विकास, उपयोग र संभार जस्ता पक्षहरू समटिएका हुन्छन्। नेपालमा जनशक्ति व्यवस्थापनका लागि लोक सेवा आयोगलाई जिम्मेवारी प्रदान गरिएको छ। यो जनशक्ति व्यवस्थापन गर्ने प्रमुख संवैधानिक अङ्ग हो।

लोकसेवा आयोग के हो ?

लोक सेवा आयोगले राष्ट्र सेवक हुन चाहने उमेदवारहरूको योग्यता जाँच्ने अङ्ग हो। यी कार्यका लागि लोक सेवा आयोगले योग्यता, पाठ्यक्रम परिक्षा प्रणाली निर्धारण गर्ने कार्य गर्दछ। आयोगले योग्यहरू मध्येबाट पनि सुयोग्य उम्मेदवारहरू छनोट गर्दछ। यो संस्थाले नातावाद, कृपावाद, पक्षपात र राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त भई योग्यता प्रणालीलाई जिवन्त तुल्याउँछ। सुरूमा सरकारी वा सार्वनजिक सेवामा राजाका नजिकका मानिसहरू, कुनै निश्चित जात वा समुदायका मानिसहरू नियुक्त गरिन्थ्यो। त्यसलाई अभिभावकीय, जातीय तथा संरक्षणवादी कर्मचारीतन्त्र भनिन्थ्यो। यसले योग्यता प्रणालीलाई पूरै वेवास्ता गर्दथ्यो।

कुनै पनि राष्ट्रको नेतृत्व राजनीतिले गर्छ। राजनीतिक मार्गदर्शनका आधारमा विकास नीति अवलम्बन हुन्छ। तर विकास निर्माणको कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने जनशक्ति Political Ideology बाट तटस्थ रहनुपर्ने मान्यता राखिन्छ। कर्मचारीतन्त्रको आधुनिक अवधारणाले जुनै पनि विचारधारको सरकार सत्तामा आए पनि

प्रशासन तटस्थ रही सही सल्लाह र सुझाव दिनुपर्छ भन्ने अपेक्षा गरिन्छ। विश्वको इतिहास हेर्दा आधुनिक meritocracy System को उत्पत्ति चीनबाट भएको मानिन्छ। बेलायतमा Northcote–Trevelyan Report of 1854 का अनुसार योग्यता प्रणालीका आधारमा कर्मचारी भर्नाको प्रकृया थालनी भयो। उक्त रिपोर्टबाटै सन् १८५५ मा Civil Service Commission को स्थापना भएको थियो। सोही मोडल सन् १८५८ मा East India Company द्वारा भारतमा समेत प्रयोगमा ल्याइएको थियो। त्यसै गरी अमेरिकामा लामो समयदेखि अभ्यासमा रहेको spoil system लाई Pendleton Civil Service Reform Act द्वारा हटाई सन् १८८३ United State Civil Service Comission को स्थापना भएको थियो र २० औं शताब्दीको अन्त्यमा लगभग सबै राष्ट्रका सरकारहरूले समान सुधारहरू लागु गरेका थिए। यिनै अभ्यासहरूले आज हरेक राष्ट्रमा कर्मचारीहरूको Neutral Competency लाई बढाउने काम गरेको छ।

नेपालको सन्दर्भ हेर्दा २००७ सालको क्रान्तिपश्चात् देशमा प्रजातन्त्रको स्थापनासँगै निजामती कर्मचारीको नियुक्ति छुट्टै र स्वतन्त्र निकायबाट गर्ने उद्देश्यले वि.सं. २००८ साल असार १ गते लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको हो। वर्तमान संविधानको भाग २३ को व्यवस्थाअनुसार लोक सेवा आयोगमा एक जना अध्यक्ष र अन्य चार जना सदस्य रहने प्रावधान छ। राष्ट्रपतिले, संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्ने र यसरी नियुक्ति गर्दा आयोगका सदस्यहरूमध्ये कम्तीमा पचास प्रतिशत सदस्य बिस वर्ष वा सो भन्दा बढी अवधिसम्म कुनै सरकारी सेवामा रहेका व्यक्तिहरू मध्येबाट र बाँकी सदस्यहरू विज्ञान, प्रविधि, कला, साहित्य, कानुन, जनप्रशासन, समाजशास्त्र वा राष्ट्रिय जीवनका अन्य क्षेत्रमा शोध, अनुसन्धान, अध्यापन वा अन्य कुनै महत्त्वपूर्ण कार्य गरी ख्याति प्राप्त गरेका व्यक्तिहरू मध्येबाट नियुक्त हुने व्यवस्था छ। संविधानमा कुनै पनि स्थितिमा लोक सेवा आयोगको सदस्यलाई अध्यक्ष बनाउने बाहेक पुनःनियुक्ति हुन नसक्ने प्रावधान छ। संविधानले प्रादेशिक लोक सेवा आयोगको समेत व्यवस्था गरेको छ।

लोक सेवा आयोग सम्बन्धि नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्थाहरूः

» नेपालको संविधानको भाग २३ (धारा २४२ देखि २४४ सम्म)

» लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९

» लोक सेवा (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७९

» लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७९

» पाठ्यक्रम सम्बन्धि मापदण्ड,२०७९ (सुरक्षा निकाय, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाका लागि)

लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ अनुसार आयोगले देहायको कुनै एक वा एकभन्दा बढी तरीकाद्वारा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्नेछः

क) लिखित परीक्षा,

ख) प्रयोगात्मक परीक्षा,

ग) अन्तर्वार्ता र

घ) आयोगले तोकेका अन्य तरीकाहरू।

लोक सेवा आयोग र यसको आधार–पद्धती:

उम्मेदवार छनौट प्रक्रियाको लागि आयोगले वार्षिक कार्यतालिका तयार गर्दछ। जसमा रिक्त पदहरूको प्रतिशत निर्धारण देखि विभिन्न चरणमा हुने छनौट प्रकृयाहरूको विवरण समेत उल्लेख हुन्छ।

सम्बन्धित निकायबाट रिक्त पद पूर्ति गर्न माग प्राप्त भएपछि लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित ऐन नियम अनुसार पद पूर्तिको लागि पदसङ्ख्या निर्धारण गर्ने गर्दछ। यसरी पदसङ्ख्या निर्धारण भैसकेपछि आयोगले विज्ञापन प्रकाशन गर्ने गर्दछ। विज्ञापन प्रकाशित भैसकेपछि आयोगका विज्ञापित पदको दरखास्त सङ्कलन गरिन्छ। विज्ञापित पदका लागि प्राप्त भएका दरखास्त उपर छानविन गरी परीक्षार्थीलाई परीक्षामा सामेल हुन पाउने प्रवेश पत्र जारी गरिन्छ। छनौट प्रक्रियामा निष्पक्षता र शुद्धता कायम गर्नका लागि आयोगले प्रश्नपत्र निर्माण, प्रश्नपत्र परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता सञ्चालन तथा लिखित परीक्षा र अन्तर्वार्तामा संलग्न पदाधिकारीलाई एक अर्काको काम कारवाहीका विषय थाहा पाउन नसक्ने प्रणाली अवलम्बन गरी तटस्थ राख्ने नीति अख्तियार गरेको छ। उक्त कार्यहरू सम्पादन गर्ने क्रममा सम्बन्धित सेवा समूह र पदको परीक्षा सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने प्रश्नपत्रहरू निर्माण गर्न सम्बन्धित विषयका दक्षलाई पठाइने र गोप्य शीलबन्दी रूपमा प्रश्नपत्रको सेट प्राप्त हुने, उक्त कच्चा प्रश्नपत्रका सेटहरू मध्ये पुनः सोही विषयका अर्को दक्षलाई वोलाई कम्तिमा ५ सेट तयारी प्रश्नपत्र निर्माण गरी प्रत्येक सेटलाई छुट्टै सङ्केत नम्बर दिई राखिने र परीक्षा सञ्चालनको समयमा उक्त सेटहरूमध्ये आयोगका माननीय अध्यक्षबाट संकेत नम्बरका आधारमा छनौट भएको प्रश्नपत्रको सेट प्रयोगमा ल्याइन्छ। लिखित परीक्षा सञ्चालन पछि प्राप्त भएका सम्पूर्ण उत्तरपुस्तिकाहरूमा परीक्षा सञ्चालन शाखाले प्रथम कोड राख्ने र दोश्रो कोड राख्नका लागि अन्य कुनै शाखाका पदाधिकारीलाई जिम्मा दिने प्रचलन रहेबाट परीक्षामा उच्चतम गोप्यता कायम हुने गरेको छ। यसरी दोश्रो कोडपछि प्राप्त उत्तरपुस्तिकाहरू माननीय अध्यक्षले तोकेका सम्बन्धित विषयका दक्ष/विशेषज्ञहरूलाई परीक्षणको लागि पठाइन्छ। परीक्षण पछि प्राप्त भएका उत्तरपुस्तिकाहरूको प्राप्ताङ्क टेवुलेसन गरी कोडको आधारमा डिकोड गरी नतिजा प्रकाशन गरीन्छ। अन्तर्वार्ताका लागि छनोट भएका उमेदवारहरूलाई सम्बन्धित विषयका दक्ष समेतको संलग्नतामा अन्तर्वार्ता लिने र एकले दिएको अङ्क अर्कोले नदेख्ने गरी गोप्य रूपमा दिने गरिन्छ। यस्तो प्राप्ताङ्क उम्मेदवारको योग्यताक्रम तथा सिफारिश गर्ने समयमा मात्र खोलिन्छ। यसका साथै लिखित परीक्षामा उम्मेदवारले प्राप्त गरेको अङ्क अन्तर्वार्ता लिने क्रममा थाहा नहुने गरी योग्यताक्रम तथा सिफारिश गर्ने समयमा मात्र पठाइने गरिन्छ। खुला प्रतियोगिताबाट उम्मेदवारको अन्तिम छनौट भएपछि नियुक्तिका लागि राजपत्राङ्कित पदको हकमा त्यस्तो सेवा सञ्चालन गर्ने निकायमा र राजपत्र अनङ्कित पदको हकमा सम्बन्धित कार्यालयमा सिफारिश गर्ने व्यवस्था रहेको छ।

संविधान, विभिन्न ऐन कानुनको परिधिभित्र रही लोक सेवा आयोगले निम्म सिद्धान्तहरू भित्र रही काम गर्ने गर्दछः

योग्यताको सिद्धान्त

निष्पक्षताको सिद्धान्त

स्वच्छताको सिद्धान्त

स्वतन्त्रताको सिद्धान्त

पारदर्शिताको सिद्धान्त

समान अवसरको सिद्धान्त

समावेशिताको सिद्धान्त

परिचय शून्यताको सिद्धान्त

गोपनियताको सिद्धान्त

सङ्घीय निजामती सेवा, सुरक्षा निकाय, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, सेवामुखी बनाउन लोक सेवा आयोगको उद्देश्य हुनेछ भनी लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ को प्रस्तावनामा उल्लेख गरिएको छ। यसका अलवा लोक सेवा आयोग स्थापनाका उद्देश्यहरू निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ।

प्रतीकात्मक उद्देश्य (safe guarding purpose): सबै प्रकारका दबाब, अभाव र प्रभावबाट सार्वजनिक सेवालाई मुक्त राख्नु।

सकारात्मक उद्देश्य (Enhancing purpose): विना भेदभाव योग्य उम्मेदवारलाई आकर्षित गर्नु,

दक्ष जनशक्तिलाई आकर्षित गर्नु, भर्ती गर्नु र छनोट गर्नु,

कर्मचारीको नियुक्ति तथा बढुवामा निष्पक्षता र समानताको अभ्यास गर्नु,

निजामती कर्मचारीहरूलाई अनुशासनात्मक नियन्त्रणमा राख्नु,

मानव संसाधनका कार्य र प्रणालीहरू लागु गर्नका लागि स्पष्ट दिशानिर्देशहरू प्रदान गर्नु,

मानव संसाधन व्यवस्थापनमा गुणस्तरीय मापदण्ड कायम गर्नु,

योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्नु,

निष्पक्ष छनोटको माध्यमद्वरा शासनको प्रभावकारीता अभिवृद्धि गर्नु,

समयसापेक्षित प्रविधिमा आधारित परीक्षा प्रणालीको विकास गर्नु,

अनुसन्धान र विकास मार्फत मानव संसाधन विकासमा जोड दिनु,

जनशक्ति व्यवस्थापनमा लोकसेवा आयोगको भूमिका:

मुलुकमा राजनैतिक परिवर्तन भई सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक व्यवस्था स्थापना भएसँगै संविधानको मूल आशय, भावना र मर्म अनुकूल निर्मित नीतिहरूलाई कार्यरूप दिन, राज्यका तर्फबाट प्रवाह

हुने सेवा, सुविधा र विकासको प्रतिफल जनस्तरसम्म पुऱ्याउन सार्वजनिक सेवालाई पारदर्शि, स्वतन्त्र, निष्पक्ष, स्वच्छ र पारदर्शी बनाउने काममा लोकसेवा आयोगको महत्त्वपूर्ण भुमिका रहेकै छ। राष्ट्र सेवक छनोटमा सरकारको सिधै हस्तक्षेप नभई निष्पक्ष एवम् विश्वासप्रद संस्था लोकसेवा आयोगद्वारा छनोट, सिफारिस, भर्ना, संरक्षण र बृत्ति विकासमा लोक सेवाले प्रभावकारी उपस्थिति देखाएको छ।

सार्वजनिक सेवालाई संरचनात्मक हिसावले स्थायी सरकारको उपमा दिइने गरिएको छ। यो सेवालाई निम्नानुसार विशेषता सहित निरन्तरता दिनुपर्ने हुन्छ, जसमा लोक सेवा आयोगको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छः

संरचनात्मक निरन्तरता (continuity)

सक्षमता (competence)

तटस्थता र निष्पक्षता (neutrality and impartiality)

अवैयक्तिता (Impersonality)

पदश्रृङ्खला (hierarchy)

श्रम विभाजन (division of labor)

योग्यता परीक्षण (merit test)

वृत्ति विकास (careerism)

ऐन, नियम र प्रकृयामा आधारित (Process Oriented)

अनुशासन र आचार संहिता (Discipline and code of conduct)

लिखित अभिलेख (Record System)

दुरदृष्टि र उद्देश्य (Vision and Objectives)

नेपालको परिप्रेक्ष्यमा हालसम्म निष्पक्षता कायम राख्न सफल भएको र सामान्यतयः विवादमा नआएको एकमात्र संस्था लोक सेवा आयोग नै हो। आयोगमा पनि हाल सङ्घीय लोक सेवा आयोग र प्रादेशिक लोक सेवा आयोग अस्तित्वमा छन्। सङ्घीय लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगको अविभावक वा संरक्षक वा अगुवा संस्थाको रूपमा रही काम काज गरिरहेको अवस्था छ। प्रदेश र स्थानीय कानुन अन्तर्गतका कर्मचारीहरूको आपूर्तिका लागि प्रदेश लोकसेवा आयोगलाई विशेष जिम्मेवार तुल्याइएकाले प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिकालाई आफै महत्त्वपूर्ण मानिएको छ।

लोक सेवा आयोगका चुनौतिहरूः

» हालसम्म पालना वा अवलम्बन गर्दै आएका सिद्धान्तहरूको पालनाको निरन्तरताको चुनौती

» Transitional Stage मा रहेको Beauracracy लाई Drive गर्ने चुनौती

» आयोगमा राजनीतिक हस्तक्षेपलाई सामाना गर्ने चुनौती

» परमपरागत परीक्षा प्रणालीबाट आधुनिक परिक्षा प्रणाली अपनाई Skill Test, behavior test, emotional test लगायत विधि अपनाई ईमान्दार कर्मचारी छनोट गर्ने चुनौती

- हाल अभ्यासमा रहेको दरखास्त आह्वान, परीक्षा सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन र सिफारिसमा देखिएको लामो समयको अन्तराललाई घटाई १/२ महिनामै सम्पूर्ण कामहरू सकाउने व्यवस्था मिलाउने चुनौति
- आयोगले खर्चिलो परीक्षा प्रणालीलाई कम खर्चिलो बनाई मितव्ययी बनाउने चुनौती
- संरचना सुधार गरी नयाँ संविधान र शासन व्यवस्था अनुकूल आयोगको प्रशासन संरचना निर्माण गर्ने चुनौती
- कर्मचारीहरूलाई निजामती सेवामा आफ्नो वृति विकासका न्यूनतम र अधिकतम सम्भावना आँकलन गर्न सक्ने आधार सिर्जना गर्ने चुनौती
- हालसम्म कर्मचारी छनोट, बढुवामा देखिएका वेथितिको अभ्यासले पारेको प्रभाव विश्लेषण गरी त्यस्ता कानुनी र नीतिगत loop holes हरू हटाउने चुनौती
- अन्य सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थामा जनशक्ति व्यवस्थापनमा देखिएका अनियमितताहरूलाई नियमन गर्ने चुनौती
- आरक्षणका सुविधाहरूको दुरूपयोग भएको पाइएको हुँदा सोको अनुगमन गरी त्यस्तालाई उचित व्यवस्थापन र कारबाहिको चुनौती
- लामो समय जागिर खाएका कर्मचारीहरूमा समेत नागरिकता, शैक्षिक योग्यताका विषयहरू विवाद आईरहको वर्तमान अवस्थामा त्यस्ता विवाद पछि आउन नदिन दरखास्त फारम भर्दा ध्यान दिनुपर्ने चुनौती।
- प्रदेशमा लोक सेवा आयोगहरूको विश्वानियता अभिवृद्धि गर्ने चुनौती।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान
- सु-शासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४
- सूचनाको हक सम्बन्धि ऐन, २०६४
- डा.भिमदेव भट्ट, सार्वजनिक प्रशासनको आधारभूत सिद्धान्त
- श्याम कुमार भट्टराई, नवीनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण, सोपान पत्रिका
- प्रशासन पत्रिकाका विभिन्न अङ्कहरू
- १५ औ योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग
- https://psc.gov.np/category/rules–and–laws.html
- https://dml.armywarcollege.edu/wp–content/uploads/2023/01/OPM–Biography–of–an–Ideal–History–of–Civil–Service–2003.pdf
- https://en.wikipedia.org/wiki/Civil)service
- https://pscclass.blogspot.com/2016/05/blog–post)37.html
- https://mofaga.gov.np/detail/1701

नेपालमा सङ्घीयताको सैद्धान्तिक र व्यवाहारिक जटिलता

अञ्चला चौधरी
सदस्य
गण्डकी प्रदेश नीति तथा योजना आयोग

१. **परिचयः**

सङ्घीयता सरकारको एक शासकीय प्रणाली हो, जसमा विभिन्न शक्तिहरू केन्द्र र प्रदेश जस्ता दुई वा बढी तहको सरकारहरूबिच बाँडफाँड गरिन्छ। सङ्घीयताले ठूलो राजनीतिक एकाई भित्र विविधता र क्षेत्रीय स्वायततालाई समेट्ने अनुमति दिएको हुन्छ। सङ्घीयतालाई सरकारको एक प्रणालीको रूपमा लिन सकिन्छ जसमा एकीकृत राज्यका फाइदाहरू र विविधताका फाइदाहरू राज्य र जनतासँग अन्तरनिहित हुन्छ (Johnson, 1998)। सङ्घीयता सामान्यत जातीय, सांस्कृतिक र भौगोलिक विविधता भएको देशहरूमा अभ्यास हुने शासन प्रणाली हो जहाँ बहुआयामिकताको सहअस्तित्व, पहिचान र साझा र विभाजित अधिकारबारे बहस हुन्छ (Robinson and Simeon, 1995)। सामान्यता सङ्घीयताले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय सरकारलाई निश्चित स्तरको कानुन बनाउने स्वायत्त अधिकार प्रदान गरेको हुन्छ। यो व्यवस्थामा विभिन्न तहहरूमा दुवै ठाडो शक्ति साझेदारीलाई जोड दिनुको साथै विभिन्न क्षेत्रीय र सामाजिक-आर्थिक एकीकरण एउटै राजनीति एकाईमा गरिन्छ (Brown, MC Lean and Me Millan, 2018)। त्यसैले सङ्घीयताले विवधता र साझा पहिचानको मुद्दालाई एउटै व्यवस्थामा राखेर दिगो र भरपर्दो शासन प्रणालीको मार्ग चित्रण कोरेको हुन्छ। राज्यको आर्थिक र प्रशासनिक शक्तिको संवैधानिक तवरले वितरण गर्नु नै सङ्घीयता हो भने सामाजिक र राजनैतिक वास्तविकताहरूको अन्तरसम्बन्धलाई यसको जगको रूपमा लिन सकिन्छ।

राजनीतिक दलहरू र विज्ञबिच सङ्घीय संरचना स्थापना र यसको अभ्यासको मोडालिटीबारे सधैं बहस र विमर्शमा केन्द्रित रहेको पाइन्छ। विभिन्न तहका सरकारका अधिकार क्षेत्र, संवैधानिक ग्यारेन्टी, परिवर्तनका प्रावधान, अदालतको अधिकार जस्ता विषयहरू सङ्घीयताका सामान्य विशेषता हुन्। सङ्घीयता भनेकै विवधतालाई सम्बोधन गर्दै एकता कायम गर्ने र राष्ट्रियता, लोकतन्त्र र न्यायिक पक्षहरूको प्रवर्द्धन गर्नु हो। सङ्घीयताको स्वरूप र यसको अभ्यास गर्ने प्रवृत्ति फरक-फरक भए तापनि यसमा साझा विशेषता र सिद्धान्तले समाजको आर्थिक, राजनैतिक र सांस्कृतिक रूपान्तरणको लागि अपरिहार्य नै हुन आउँछ। यसै आधारमा सङ्घीयताको मोडलहरू फरक-फरक हुन्छन्, जसमध्ये प्रमुख मोडेलहरूलाई निम्नानुसार वर्गीकरण गरिएको

छः-

१. Central federalism (**केन्द्रीकृत सङ्घीयता**)ः केन्द्रीकृत सङ्घीयतामा राज्यका सबै नीतिहरू सङ्घीय सरकारले बनाउँछ जहाँ क्षेत्रीय र स्थानीय सरकारहरू त्यसलाई पालना गर्न बाध्यकारी हुन्छ (Ghosh, 2020)। राष्ट्रिय योजना र नीति निर्माणको अधिकार सङ्घीय सरकारलाई दिइएको हुन्छ अन्ततः प्रादेशिक र स्थानीय सरकारहरूभन्दा उच्च र भिन्न स्थानमा रहेको हुन्छ।

२. Competitive federalism (**प्रतिस्पर्धात्मक सङ्घीयता**)ः प्रतिस्पर्धी सङ्घीयताले केन्द्र सरकार र राज्यबिचको आर्थिक वृद्धि र विकासको प्रतिस्पर्धालाई देखाउँछ। सरकारले आफ्नो कार्यापालिकालाई सफल बनाउनको लागि अर्थव्यवस्थालाई स्वस्थ्य प्रतिस्पर्धात्मक रूपमा अगाडि बढाउनुपर्दछ (Kincaid,2006)।

३. Co–operative federalism (**सहकारी सङ्घीयता**)ः सहकारी सङ्घीयताले अधिकार र नीति कार्यक्रमहरूको सङ्घ र राज्यहरूबिच उच्चतम बाँडफाँड गरेको हुन्छ। प्रशासनिक खर्च र कार्यहरू पनि साझा हुन्छन् ।सहकारी सङ्घीयता एक संगमरमर केकको रूपमा प्रतिबिम्बित छ, जसमा संगमरमर वा घुमाउरो भाग सहकरी सङ्घीयताको प्रतीक हो, जहाँ शक्तिहरू सरकाकारका सबै तहहरूद्वारा बाँडफाँड हुन्छन् (Schutze, 2009)।

४. Dual Federalism (**दोहोरो सङ्घीयता**)ः दोहोरो सङ्घीयतामा राज्य र राष्ट्रिय सरकार दुवै आ-आफ्नो क्षेत्रभित्र सर्वोच्च रहन्छन्, जहाँ प्रत्येकले आफ्नो विशिष्ट नीतिहरूको लागि जिम्मेवारी बोध गर्दछ। यसलाई लेएर केक पनि भनिन्छ। किनकि यस्तो खालको सङ्घीयताले सङ्घीय र क्षेत्रीय कर्तव्यहरूबिचको छुट्टै पृथकीकरणको वकालत गर्दछ जसमा समान स्तरको शक्तिको बाँडफाँड गरिन्छ (Kincaid, 2006)।

५. Fiscal Federalism (**वित्तीय सङ्घीयता**)ः वित्तीय सङ्घीयता एक अनुदान प्रणाली हो जसमा सङ्घीय निकायहरूबिच वित्तीय वितरण हुन्छ। राष्ट्रिय सरकारबाट सञ्चालित कार्यक्रमलाई समर्थनको निम्ति क्षेत्रीय सरकारलाई कोष र बजेट विनियोजन गरिएको हुन्छ। अनुदान वर्गीकृत अनुदान वा ब्लक अनुदान (Kincaid,2006)।

२. **नेपालमा सङ्घीयताको अभ्यासः**

सङ्घीयताले विकेन्द्रीकरणको अवधारणालाई अघि बढाँउछ, जहाँ केन्द्रले क्षेत्रीय तहमा शक्तिको प्रत्यायोजन गर्दछ। नेपाल एकीकरण भएदेखि नै एकात्मक सरकारको अभ्यास गर्दै आएको मुलक थियो। यो केन्द्रिकृत एकात्मक सरकारले देशको वाञ्छित विकास लक्ष्यहरू हाँसिल गर्न सकेन। यही कारणले नेपालले २०७२ जेठमा घोषणापत्र मार्फत सङ्घीयताको समावेशी अभ्यास कार्यान्वयन गर्नको निम्ति पहल कदम चाल्यो। नेपाल आफैमा विभिन्न जात, जाति, वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग, धर्म र समुदायका नागरिकहरूको बाहुल्यता भएको मुलुक हो। जहाँ सबैको स्वामित्व, सहभागिता र पहुँच अभिवृद्धि गर्नुपर्ने राज्यको दायित्व हो। नेपाल जस्तो भौगोलिक, जातीय र सांस्कृतिक विवधतापूर्ण देशमा सङ्घीयताको अभ्यास उपयुक्त हुन्छ। फलस्वरूप सङ्घीयताको

अभ्यास हुँदा विकेन्द्रीकरण र शक्तिको बाँडफाँड भएको हुन्छ। त्यसैले सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तलाई अङ्गिकागर गरी राजनीतिक प्रतिवद्धता सहितको निर्वाचित स्थिर सरकार, प्रशासनिक संरचना र आवश्यक आधारभूत कानुनहरूको उपलब्धताको परिकल्पना गर्नु सङ्घीयताको मूल मर्म हो। प्रारम्भ अवधि देखि नेपालमा सङ्घीयताले सैद्धान्तिक र व्यवहारिक जटिलता व्यहोर्दै आएको छ। शास्त्रीय सिद्धान्तका अनुसार सङ्घीय प्रणालीलाई दिगो बनाउनका लागि लिखित र कठोर संविधान, स्वतन्त्र न्यायपालिका र राज्यका प्रत्येक तहमा सरकारको लागि राजस्वको स्रोतको विनियोजनको सुनिश्चितता आवश्यक हुन्छ।

नेपालको संविधानको धारा ५६ ले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको राज्यको संरचनाको व्यवस्था गरेको छ। सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको सरकार गठन भइकन सङ्घीयताको अभ्यास गर्न लागेको ६ वर्ष बितिसकेको छ। धारा ५७ ले राज्यशक्तिको बाँडफाँडको प्रावधन गरेको छ। त्यस्तै अनुसूचि ५ देखि ९ सम्म तीन तहका एकल र साझा अधिकारहरूको उल्लेख गरेको छ। यस्ता अधिकारहरू मध्ये एकल अधिकारका रूपमा ७८ कार्यहरू छन् भने ४० वटा साझा अधिकार समेत गरी जम्मा ११८ वटा कार्य जिम्मेवारी संविधानबाटै बाँडफाँड गरिएको छ। नेपाल सरकारले २०७३ माघमा स्वीकृत गरेको कार्यविस्तृतीकरण बमोजिम सङ्घका ८७३, प्रदेशका ५६७ र स्थानीय तहका ३५ गरी जम्मा १७९५ कार्यहरूको विस्तृत बाँडफाँड गरेको छ। यी मध्ये स्थानीय तहलाई भनिएका कार्यहरू स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ मा प्रायजसो समावेश भै स्थानीय तहका विभिन्न संरचना र पदाधिकारीहरूका काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिई प्रयोग भैरहेका छन्। प्रदेशका सम्बन्धमा यस्तो कानुन बनेको छैन। कार्यविभाजन नियमावली बनाई प्रदेशहरूले कार्यसम्पादन गरेका छन्। सङ्घमा रहेको अविशिष्ट अधिकार र साझा अधिकारको प्रयोगमा प्रदेशहरूलाई पूर्णतः सक्षम बनाउन सकिएको छैन। प्रदेशहरूको सामूहिक आवाज, माग, दबाव, संवाद गर्ने संस्थागत संयन्त्र र व्यवहारिक प्रतिफल उत्साहजनक नदेखिदा सङ्घीयता कार्यान्वयनको मुख्य चुनौतीको रूपमा देखिन्छ।

नेपालमा सङ्घीयताको मोडेल हाइब्रिड छ जुन पश्चिमा मोडेलभन्दा फरक छ किनकि यसले जातीयता सँगै क्षेत्रगत कुराहरूलाई निर्दिष्ट गरेको छ। फलस्वरूप प्रदेशको विभाजन हुँदा राज्यको भूगोल, पहिचान, स्रोतसाधन, क्षमता र दक्षतालाई आधार मानिएको थियो। यद्यपि सङ्घीय सरकारले राष्ट्रिय एकता र क्षेत्रीय अखण्डता, राष्ट्रिय सुरक्षा व्यवस्थापन, केन्द्रीय योजनाको वित्तीय नीति, मौद्रिक र बैंकिङ नीति, विदेशी अनुदान, सहायता र ऋण, विदेशी र कुटनीतिक मामिलाहरूको ह्यान्डलिङ्ग, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र सयुक्त राष्ट्र सङ्घसँग सम्बन्धित मामिलाहरू, राष्ट्रिय यातायात नीति तर्जुमा र पर्यवेक्षण, राष्ट्रिय राजमार्गको व्यवस्थापन आदिमा आफ्नो अधिकार संरक्षण गरेको छ। त्यस्तै प्रदेशले राज्य स्तरको निजामती सेवा, विद्युत, सिंचाई र खानेपानी सेवाहरू, राज्यस्तरको विश्वविद्यालयहरू, उच्च शिक्षण संस्थाहरू, पुस्तकालयहरू र सङ्ग्राहालयहरूको पर्यवेक्षण, राज्य सभार राज्य मन्त्रिपरिषद्सँग सम्बन्धित विषयहरूको ह्यान्डलिङ्ग, अन्तरराज्य व्यपारको नियमन, स्वास्थ्य सेवा, राज्य राजमार्ग आदिको व्यवस्थापनमा निहित हुन्छ। अर्कोतर्फ स्थानीय तह स्थानीय विकास परियोजना र कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दछ, आधारभूत र माध्यमिक तहको शिक्षा प्रवर्धन गर्दछ, आधारभूत स्वास्थ्य सरसफाई प्रबन्ध गर्दछ। जग्गा र भवन स्वामित्व प्रमणपत्रहरू बाँडफाँड, स्थानीय भाषा, सांस्कृतिक र कलाको

संरक्षण र विकास गर्ने, पिउने पानी परियोजनाहरू सञ्चालन, साना विद्युत परियोजनाहरू र वैकल्पिक उर्जा प्रयोगहरूको सञ्चालन आदिलाई व्यवस्थापन गर्दछ।

नेपालमा सङ्घीय शासन व्यवस्था लागु भएपछि सबै प्रदेशमा नितान्त नवीन संरचना र संस्थाहरूको व्यवस्थापनले सङ्घीयताको कार्यान्वयनमा स्पष्टता देखिएको छैन। यसले गर्दा प्रदेशको पक्षमा गरिनुपर्ने वकालत, पक्षपोषण र प्रभावकारितामा ह्रास आएको देखिएको छ भने राजनैतिक दल र व्यवहारको रूपान्तरणको पक्ष प्रदेशका सन्दर्भमा अझ पनि गौण नै छ।

३. नेपालमा सङ्घीयताका प्रमुख चुनौतीहरूः

नेपालमा सङ्घीयताबारे सरोकारवालाको समान बुझाई अझै विकास नभइसकेकोले सङ्घीयताको ढाँचा, विधि र पद्धतिबारे स्पष्ट मार्गचित्रण तयार हुनसकेको छैन। एकातिर सङ्घीयता कार्यान्वयन अझै पनि पुरानै राजनैतिक मानसिकताबाट ग्रसित हुनु, पुनकेन्द्रीकृत उन्मुख व्यवहारको झल्को दर्साउँछ। प्रदेश र स्थानीय तहको नेतृत्व, राजनीतिक, प्रशासनिक, प्राविधिक र कार्य सम्पादनको प्रभावकारीताले अझै पनि ठूलो चुनौती सिर्जना गरेको छ। यसै पृष्ठभूमिमा रहेर नेपाली सङ्घीयताका प्रमुख चुनौतीहरूलाई संक्षिप्त रूपमा तल व्याख्या गर्न सकिन्छ।

१. राजनीतिक प्रतिबद्धताः–

नेपाली सङ्घीयताको जग प्राविधिक विश्लेषणका आधारमा नभै राजनीतिक धरातलमा ल्याइएको छ। तीन तहका सरकारको व्यवस्थापनमा दिगोपना र स्थायीत्व आवश्यकता मात्र नभई अधिकार प्रत्यायोजनको मूल मन्त्र नै हो। सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकार बाँडफाँड भई राजनीतिक स्वायतता साथै जनहितकारी भिजन जरूरी छ। तर वास्तविक धरातलीय अवस्था भिन्न भएकोले सङ्घीयताको कार्यान्वयन पक्षमा स्पष्टता नै छैन। सङ्घको राजनीतिले नै प्रदेशको राजनीतिक नेतृत्व, प्रशासकीय नेतृत्व र स्रोतको चाँजोपाँजो मिलाउने भएकोले प्रदेशमा राजनीतिक स्थिरता छैन। राजनीतिक स्वायतता, रोजाइको लोकतान्त्रिक व्यवस्था, कार्य कुशलता र जवाफदेहिता दुरदृष्टान्त नभएको अवस्थामा प्रादेशिक सङ्घीयतामा सङ्कटको अवस्था झुल्कीरहेको छ। लोकतन्त्र र गणतन्त्रको मूल मन्त्रमा नअडिएको हाम्रो शासकीय स्वरूपले सङ्घीताको औचित्यमा प्रश्न मात्र खडा गरेन, यसको दिगोपना र यसले प्रवाह गर्ने सेवामा पनि गम्भिरता देखापरेको छ। सङ्घीयताले खोजेको वस्तुनिष्ठ राजनीतिक रूपान्तरण हुन नसकेकोले दिगो विकास, सेवा प्रवाह र मितव्ययिततामा राज्यको नीति निर्माण क्षमता र समन्वयकारी भूमिकामा प्रश्न उठ्न थालेको छ।

२. प्रशासनिक संरचनाः–

सङ्घीयतालाई सफल रूपमा कार्यान्वयनको तहमा लान प्रशासनिक संरचनागत निकायहरूको औचित्यता सहितको कार्यविभाजनको जरूरी छ। सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहमा स्पष्ट कार्यविभाजन भई सही जनशक्तिको सदुपयोग हुन सकेमा मात्र सङ्घीयताले चाहेको समन्यायिक फलको वितरण हुन्छ। कर्मचारी समायोजन देखि प्रदेशको प्रशासनिक स्वायत्तताको अधिकार सङ्घमै केन्द्रीकृत भएकोले जवाफदेहिताको प्रश्नबाट सङ्घ

र प्रदेश अझै पनि अलमलमै देखिन्छ। प्रदेशमा रहेको प्रशासनिक निकायमा कर्मचारी आकर्षण नभएकोले सङ्घीयताले प्रदान गर्ने सेवा प्रवाहको साथै सुशासनमा पनि प्रश्न खडा भएको छ। अझै पनि सङ्घीय निजामती सेवा ऐन नबन्दा प्रदेश सेवा गठनका कानुनको सुनिश्चितता हुन सकेको छैन, फलस्वरूप राजनीतिक सङ्घीयता फस्टाएको भएपनि, प्रशासनिक सङ्घीयता अझै पनि ओझेलमै परेको पाइन्छ। सङ्गठन संरचनाको मापदण्ड, दिगोपना र दीर्घकालीन सोचमा भन्दा तत्कालीन व्यवस्थापन र फाइदाजनक कार्यले गर्दा सङ्घीयताको बोझ तीनै तहको सरोकारवाला पक्षले व्यहोरिरहेका छन्। पदसोपान, सेवाको श्रृङ्खला र जिम्मेवारीबिचको तालमेल नमिल्दा अझै पनि कार्यकुशलतामा ह्रास आएको पाइन्छ। जनशक्तिको उचित व्यवस्थापन हुन नसक्दा एकीकृत प्रशासन सेवा प्रवाहमा कमीकमजोरी देखिएको छ। प्रशासनिक सङ्घीयताले समग्र सङ्घीयतालाई मार्गदर्शन प्रदान गरे तापनि, यथार्थपरक दृष्टान्त भिन्न रहेकोले गर्दा सङ्घीयताको कार्यान्वयनबाट अपेक्षित लाभ लिन सकेको छैन।

३. वित्तीय अनुशासनः–

सीमित स्रोत साधनबाट उठेको राजस्व र सङ्घबाट प्राप्त अनुदान (सशर्त, समानीकरण, विशेष र समपुरक) ले धानिएको प्रादेशिक र स्थानीय शासन प्रणाली द्रुत गतिमा अगाडि बढ्न सकेको अवस्थामा छैन। योजना तथा बजेट विनियोजनका क्षेत्रको सन्दर्भमा प्रदेश सरकारो प्रतिबद्धताको साथै विकासको मार्गचित्र र क्षेत्रगत नीति र कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन हुन नसक्दा सङ्घीयताले ल्याउनु पर्ने कार्यसम्पादनमा सुधार हुन सकेको छैन भने अर्कोतिर अनुत्पादक खर्च वृद्धिले गर्दा सङ्घीयता धानिनसकिनुको प्रमुख कारक तत्त्व हुनसक्छ। लोकतान्त्रिक शासन पद्धतिको सुदृढीकरण यथेष्ट रूपमा नहुँदा बहुमतको अङ्कगणितले अधिकतम लाभांश प्रदान गर्ने खालको विकासको खाका कोरिएको छैन फलस्वरूप सङ्घीयताले प्रवाह गर्ने कार्यसम्पादनमा वित्तीय स्रोतको सही सदुपयोग भएको पाइदैन। जस्तै पालिकाहरूले आन्तरिक राजस्वको योगदान १.२१ देखि ८५ सम्म र प्रदेशले प्रथम पञ्चवर्षीय योजनाको तथ्यमा रहेर आन्तरिक राजस्व सङ्कलन नगर्नु नै सङ्घीताको मूलमन्त्र विपरीत हो। आयोजनाहरूको प्रभावकारिता, गम्भीरता र कार्यकुशलताको स्थलगत अध्ययन अनुसन्धान हुन नसक्नु नै वित्तीय जवाफदेहिता माथि सङ्कटको पूर्वानुमान गर्न सकिन्छ।

४. विविध संरचनात्मक र प्राविधिक व्यवस्थाः–

सङ्घीयताको विकासमुखी खाका कोरिराख्दा प्राविधिक, आर्थिक, सांस्कृतिक साथै राजनीतिक व्यवस्थाको सुदृढीकरणको आयामको चर्चा गरिनुपर्दछ। सङ्घीयता अन्तर्गत खास संरचनात्मक प्रक्रिया मार्फत निर्णय लिने काम गरिन्छ। जनतालाई सक्रिय रूपमा सहभागी गराई विकासको उच्चतम फल प्रदान गर्नु नै सङ्घीयताको ध्येय हुनुपर्दछ। यो सबै राजनीतिक पाटोको एक अभिन्न अङ्ग हो। जनतालाई सङ्गठित र परिचालन गर्ने, सार्वजनिक नीति निर्माण गर्ने र लागु गर्ने आदि कार्य सार्वजनिक संस्था र सार्वजनिक नीति निर्माण प्रक्रियाले मात्र सम्भव छ। तर व्यवहारगत कार्य अस्पष्टताले गर्दा आफ्नो दायित्व पन्छाउने प्रवृति हावि भएको पाइन्छ भने कार्यजिम्मेवारी र वित्तीय स्रोतमा पनि सन्तुलन मिलेको पाइदैन। जस्तै सङ्घले हस्तान्तरण गरेका अधुरा योजनाहरू सम्पन्न हुन सकेको छैन। तीनै तहको सरकारले शासकीय दक्षता, मितव्ययिता र प्रभावकारी शासन

सञ्चालन गर्न नसक्दा अवसर उपयोग र कमी कमजोरीले गर्दा सङ्घीयता माथि गहन प्रहार भएको देखिन्छ। योजना तर्जुमा देखि कार्यान्वयनसम्म र बजेट विनियोजनको पक्षमा पुग्दासम्म आफ्नो मौलिकता, विशेषता र सम्भाव्यताका ढोकासम्म कुनै पनि दृष्टिगत नीति र कार्यक्रम नआउनु पनि तहगत सम्बन्धको सहकार्य, सहअस्तित्व र समन्वयको भूमिकालाई छरपष्ट तुल्याएको छ। समग्र शासकीय प्रणालीले खोजेको, रोजेको र चाहेको सङ्घीयता अन्यौलमा मात्र छैन कि जनताले लोकतान्त्रिक व्यवस्थाको आभास पनि गर्न सकेनन् ।

४. **निष्कर्ष**:

शासकीय प्रणालीको सुधारको निम्ति होस् या सामाजिक उत्थानको लागि तथ्याङ्क, सूचना, सीप, प्रविधि, परम्परा, नीति र कर्मकाण्डलगायत विचार, शिक्षा, ज्ञान आदि समय सन्दर्भ अनुसार परिमार्जित हुन आवश्यक छ। नेपाली सङ्घीयता पनि प्राविधिक, आर्थिक, सांस्कृतिक साथै राजनैतिक प्रक्रियामा जनतालाई सङ्गठित बनाइ नीति निर्माणमा समावेश गराउने ध्येयले आएको हो जसको मूल उद्देश्य नै विकासको उच्चतम प्रतिफल जनता समक्ष पुऱ्याउनु हो । त्यसैले सङ्घीयतालाई पूर्ण रूपमा कार्यान्वयनमा लैजानको लागि तीन तहको सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय सरकारकाबिचमा सुमधुर अन्तरसम्बन्ध कायम राखी आफ्नो सीमा भित्र रहेको अधिकारको बाँडफाँडमा पारदर्शिता अपनाउनु पर्ने देखिन्छ। राजनीतिक सुझबुझ, प्रतिबद्धता, दुरदृष्टि र रूपान्तरणको साथै सङ्घीयमैत्री कार्यसंस्कृति संस्थागत बनाई प्रदेशले प्रवाह गरिरहेको स्वास्थ्य, शिक्षा, सेवा, उत्पादन, उद्योग, पर्यटन आदि जस्तो योजनालाई जनता केन्द्रित बनाउनुपर्दछ। त्यस्तै गरी सङ्घीयतालाई बलियो बनाउन विभिन्न प्रदेशहरूबिच सहकार्य र प्रतिस्पर्धात्मक कार्यहरू हुनु जरूरी छ भने साझा मुद्दा र चुनौतीहरूमा मिलेर काम गर्नु आवश्यक देखिन्छ। त्यसैगरी क्षेत्रीय असमानतालाई उचित सम्बोधन मार्फत् पिछडिएको क्षेत्र वा समूहलाई उपलब्ध स्रोत र साधनको उचित र पर्याप्त बाँडफाँड मार्फत सङ्घीयतालाई सुदृढ बनाउन सकिन्छ। सारसंक्षेपमा भन्नुपर्दा सङ्घीयतासँग सम्बन्धित सम्पूर्ण संवैधानिक प्रावधान र मापदण्डको पालना गरेर राज्यको स्वेच्छाचारी कार्यबाट जोगिएर वार्ता वा न्यायिक संयन्त्रबाट विवादको समाधान गरे मात्र सङ्घीयताको सैंद्धान्तिक र व्यवहारिक पक्षलाई सबल बनाउन सकिन्छ।

सन्दर्भ सामग्री:

» Brown, G, McLean, I & McMillan, A . -2018) . Federalism. Oxford University Press.

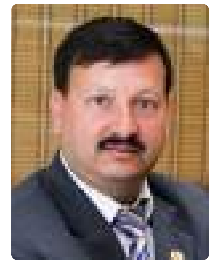
» Government of Nepal. -n.d.). The Constitution of Nepal, 2015.

» Ghosh, A.K. -2020). The paradox of…centralised federalism'M An analysis of the challenges to India's federal design. ORF Occasional Paper No. 272, September, Observer Research Foundation. httpsM//www.orfonline.org/research/the–paradox–of–centralised–federalism

» Kincaid, J. -2006). Competitive federalism . Centre for the Study of Federalism .

» Sch%tze, R. -2009). From dual to cooperative federalismM The changing structure of European law . Oxford University Press .

परीक्षणको ऐतिहासिकता र आधुनिक विधि इन बास्केट अभ्यास



डा. खगेन्द्रप्रसाद सुवेदी
सह–सचिव
लोक सेवा आयोग

कर्मचारी छनौट गर्ने विभिन्न विधि र प्रक्रियाहरू रहेका छन्, कुनै पनि कर्मचारी उक्त कुन विधि, प्रक्रिया र चरणहरू पार गरेर आएको हो भन्ने कुराले उक्त कर्मचारीको कार्यसम्पादनको स्तरको आंकलन गर्न सकिन्छ। सरकारलाई आवश्यक पर्ने कर्मचारी छनौटको इतिहाँस हेर्ने हो भने विश्वमा सुरू सुरूमा आफूले चिनेका नजिकका नातेदारहरूलाई भनसुनको आधारमा जागिरमा भित्र्याउने पुरानो चलन थियो। त्यसपछि चीनले शाही राजवंशकालमा लिखित परीक्षा संसारमै पहिलो पटक प्रारम्भ गर्‍यो र यसको विस्तार संसारमा उपनिवेश चलाइरहेका र छेउछाउका मुलुकहरूले आफ्नो अनुकूलन गरी प्रारम्भ गरे। यूरोप (वेलायत) त्यसपछि अमेरिका हुँदै संसारभर प्रारम्भ भयो यसरी लिखित परीक्षाको प्रारम्भ भने एसियाबाट नै भएको हो। अथवा छिमेकी देश चीनबाट प्रारम्भ भयो भने वेलायतले पनि त्यसको प्रयोग तत्कालीन वेलायतको इष्ट इन्डिया कम्पनीले आफ्नो ठूलो उपनिवेशित मुलुक भारतमा गर्‍यो। त्यसपछि क्रमिक रूपमा प्रथम विश्वयुद्ध र द्वितीय विश्वयुद्धमा संसारबाट यूवाहरू भर्ती गर्नका लागि विभिन्न परीक्षाका मोडलहरू, परीक्षणका सामग्रीहरू सिफारिस र प्रयोग गरिए। जुन देशले जति राम्रो परीक्षणका सामग्री र विधि उपयोगमा ल्यायो त्यसले आफ्नो कौशलताको प्रदर्शन गर्न सक्यो। विश्वयुद्धमा भएको तहसनहस पछि विकासलाई पुनर्स्थापित गर्नका लागि विश्वविद्यालयहरूले अध्यापनका विषयहरूमा परिमार्जन गरे, केही नयाँ विषयहरू थप्न गए जस्तैः विकास प्रशासन। संसारका देशहरू आफूलाई आर्थिक, समाजिक उत्थान गर्न तथा देशलाई समृद्ध बनाउनका लागि खरो प्रतिस्पर्धामा उत्रिए, तहसनहस भएको संसारका पुराना शक्तिराष्ट्रहरू कोही रक्षात्मक र कोही आक्रामक बन्न थाले र सोही बमोजिम आफ्ना रक्षा गर्नतर्फ र प्रशासनिक सञ्चालन गर्न नयाँ नयाँ विधिहरूको उपयोग हुँदै गयो। भनसुनले नियुक्त भएकाको दायरा समग्र मुलुकको संयन्त्रसँग सम्बन्धित थिएन, परीक्षणका लागि परीक्षा मात्रले समग्र राष्ट्रको रथलाई हाक्नु, चलाउनु र निश्चित समयमा, सुरक्षित रूपले पुर्‍याउँछ पुर्‍याउँदैन भन्ने कुराको सुनिश्चितता नहुन सक्दछ। यसर्थ विश्वमा तछाड मछाड गर्दै आर्थिक, सामाजिक, भौतिक प्रगतिलाई दुनियाँको उचाइमा लैजान खरो प्रतिस्पर्धामा उत्रिएका मुलुकहरूमा परीक्षणका नयाँ नयाँ साधन, तौर तरिकाहरू प्रचलनमा आए र त्यसको अनुशरण आफ्नो देशको मौलिक परिस्थितिमा यथासम्भव रूपान्तरित गरी प्रयोग गरिएका छन्।

नेपालको सन्दर्भमा पृथ्वीनारायण शाहले नेपाल एकीकरण गर्दाको वखत सेनाको तयारी गरेका थिए। त्यसमा उनले भाइभारदारलाई दिव्योपदेश दिंदा छनौटका लागि केही जातहरूलाई सिफारिस गरेको पाइन्छ जसमा

लडाका जातको रूपमा खस, मगर, गुरूङ्ग र ठकुरी मिलाएर सेनामा भर्ना गर्नु यी चार जातबाट बैरी (शत्रु) त के ईन्द्रको आसन पनि डग्मगाउँदछ भनेका छन् । अनजानलाई ठूलो पद नदिनु, पुराना सेवकहरूलाई आफ्नो निकटमा राख्नु, पाँडे, बस्नेत, पन्त, मैयाद, मगरलाई आलोपालो गरी पद दिनु भनी त्यसबेला काम, जात र थर भएका विशेष गुण एवम् स्वभाव र पृष्ठभूमिका आधारमा पहिलो प्राथमिकतामा राखेको र अनजानलाई ठूलो अधिकार नदिनु भन्नु नै उसको गुण र स्वभावको पुष्ट्याइँ भई सुनिश्चित नहुन्जेल सतर्क रहने र निगरानीमा राखिरहने भनेको हो । यसरी त्यसबेला निजामती भन्दा पनि लडाकुहरू छान्दाका बखत यसरी निर्देश गरेको पाइन्छ ।

राजेन्द्रलक्ष्मी शाह र बहादुर शाह भाउजू र देवरको शासनकालपश्चात् जब जङ्गबहादुर राणाले राजाका पनि अधिकार लिएर आफू श्री ३ महाराज बने । त्यसपछि नितान्त राज्यको बागडोर प्रधानमन्त्री आफ्नो परिवारमा नै सिमित गर्ने उद्देश्यबाट प्रेरित भएपछि राज्य सञ्चालनमा आफूलाई दखल कहिलै नपुगोस भन्ने ध्येयबाट राजाले सेनाका माथिल्ला पदहरूमा जन्मजात नै पदवीहरू दिने, आफ्ना भाइभारदार र आफ्नो चाकडी पुऱ्याउने उनीहरूको नजरमा खतरा नठानुन्जेल उनीहरूका सिफारिसमा कर्मचारी भर्ना गर्ने र प्रत्येक वर्ष जागिर थमौति र बरखास्त गर्ने वा पजनी गर्ने चलन चलाए । त्यहाँ कर्मचारीको गुण, स्वभाव माथिको चाकडी गर्ने उनीहरूले मौखिक रूपमा भनेका कामहरू यथासमयमा विश्वासिलो ढङ्गले सम्पादन गरी, यथास्थितिको जाहेर गर्ने गर्नुपर्दथ्यो साथै काम गर्दा राणाहरूका भित्री जासुसहरू पनि त्यतिकै मात्रामा खटाइएका हुन्थे । यसरी जागिरेहरूको ध्यावन्त नै माथिकाको पूर्ण चाकरी गरी विश्वास आर्जन गर्नुपर्ने जस्ता विशेषता एवम् चरित्रको प्रदर्शन गर्नुमा रहन्थ्यो । अनि जागिर भनेको भनसुनको आधारमा राणाशासनलाई निरन्तरता दिने अन्तिम लक्ष्यमा केन्द्रित थियो । त्यो बाहेकको कुनै पनि क्षमता, गुण, कौशलता जतिसुकै राम्रो भएपनि कुरो पुऱ्याइदिने नहुँदा सर्वसाधारणको लागि सरकारी सेवामा प्रवेश असम्भव थियो ।

वि.सं. २००७ सालमा राणाहरूको जहानीयाँ शासन विस्थापित गरी सकेपछि नेपालमा अन्तरिम संविधान लिखित रूपमा आयो र उक्त संवैधानिक व्यवस्थाअनुसार नेपाल सरकारलाई कर्मचारी छानी सिफारिस गर्न नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसनको व्यवस्था गरियो र सोही प्रावधान अनुसार वि.सं. २००८ साल असार १ गते नेपालमा पब्लिक सर्भिस कमिसन (लोक सेवा आयोग) को स्थापना भयो । त्यो हिजोको भारदारी सामाजिक संस्कार बोकेको प्रवृत्ति र लोक सेवा आयोगको उद्देश्य, कार्यसंस्कारबिच कस्तो अन्तरद्वन्द भयो होला, कार्यान्वयनमा कस्तो गाह्रो पऱ्यो भने विषयमा तत्कालका भुक्तभोगी तथा लोक सेवा आयोगको साख उचो राख्न, पद्दतिहरू स्थापना गर्न अग्रणी भूमिका खेल्ने तत्कालीन आयोगका सचिव भूवनमान सिंहले आफ्नो लेखमा उल्लेख गरेको प्रसङ्गबाट अनुमान गर्न सकिन्छ । वि.सं. २००७ सालको क्रान्तिपश्चात भरर्खर सर्वसाधारणहरूलाई पढ्न पाउने व्यवस्था भएपछि नेपालमा औंलामा गनिनसक्ने स्नातकहरू रहेको अवस्थामा सबैलाई लिखित परीक्षा पनि कति सम्भव थियो र कतिपय पदमा अन्तर्वार्ताबाट मात्र पनि छनौट गरिएको इतिहास छ । विषयगत परीक्षा, तत्कालीन समयमा कामकाजमा आवश्यक पर्ने गणित, इतिहास, भूगोल र प्रशासनिक व्यवस्थाका विषयहरू राख्ने तथा धेरैजसो विकल्प थिएनन् । तथापि भारतको कर्मचारी छनौट प्रणालीमा वेलायतको

अभ्यास र प्रभाव अनुसार स्वभाविक रूपमा सबैभन्दा पुरानो कुटनीतिक सम्बन्ध भएको नाताले नेपालले त्यहिँबाट सिकाई र सहयोग लिने काम गऱ्यो। सेनामा भर्ना गर्ने आफ्नै परम्परा र विधिहरू अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको स्थापित भए तापनि निजामतीतर्फ त्यस्तो अभ्यास नेपालमा भएको थिएन र विषयको ज्ञान र निष्पक्षता तथा तटस्थता नै कर्मचारी छनौटमा प्रमुख ध्येय बन्यो। जसका लागि विषयगत ज्ञानका विषयगत परीक्षा प्रणालीका साथै वि.सं. २०२४ सालदेखि आयोगमा मनोविज्ञानका विशेषज्ञको प्रवेश भएपछि (स्व. माधव बहादुर सिंह कार्की) वस्तुगत परीक्षा प्रणाली समेतको आरम्भ भई विषयगत र वस्तुगत परीक्षा प्रणाली अवलम्बन भए, वस्तुगत परीक्षा प्रणालीले निष्पक्षताको कसीमा अझ मद्दत पुऱ्यायो। यसरी तटस्थता र निष्पक्षताको दायरामा योग्यता प्रणालीलाई आयोगले अगाडि बढायो। अन्तर्राष्ट्रिय परीक्षाका विधिहरूमा अपनाइएका केही वैज्ञानिक विधिहरूलाई समेत अवलम्बन गरी सुरूमा आइ.क्यु. परीक्षा, समूह योजना, सामूहिक छलफल, मौजुदा लेखन जस्ता विषयहरू समेत परीक्षाका रूपमा प्रवेश गराइयो। विश्वविद्यालय एवम् सुरू सुरूमा वेलायतमा कर्मचारीहरूलाई तालिमका लागि पठाएर प्रशिक्षित गराउने कार्य पञ्चायतकालसम्म निरन्तर रहेको पाइन्छ। अनि आयोगमा कामगर्ने कर्मचारीहरू, उनिहरूको कार्य सम्पादन र विशेषज्ञताको हिसावले जुनसुकै सेवा भए पनि धेरै जसो यहाँ प्रवेश गरेपछि यहिँबाट अवकाश पाउने स्थिति रहेको पाइन्छ। आयोगले आफ्नो श्रोत, साधनको उपलब्धता र ज्ञानअनुसार परीक्षा लिने सामग्रीहरूमा विषयवस्तुहरू समयसापेक्ष परिमार्जन गर्दै रह्यो। अन्तर्वार्ताबाट लिने, वस्तुगत परीक्षाबाट मात्र परीक्षण गरिने कतिपय सिमित जनशक्ति भएका पदहरूमा अन्तर्वार्ताबाट र एउटा पत्रबाट मात्र परीक्षा लिंदै गरेकोमा जनशक्ति बजारमा प्रशस्त उत्पादन हुन थालेपछि अब आएर विषयगत, वस्तुगत, लिखित, अन्तर्वार्ता, शारीरिक तन्दुरूस्ती चाहिने पदहरूमा शारीरिक तन्दुरूस्ती परीक्षण, प्रत्येक कार्यालयमा प्रत्येक कामका लागि कम्प्युटरबाट कार्य सम्पादन हुन थालेपछि टाइपराइटरबाट चिठीपत्र लेखनका कार्यको ठाउँमा कम्प्युटरका पदहरू राखिएको र त्यसको लागि कम्प्युटरको सीप परीक्षण र अन्य कर्मचारी पनि कम्प्युटरमा अभ्यस्त नभई नहुने भएपछि कम्प्युटर सीपमा नेपाली, अङ्ग्रेजी भाषाको टाइप, फाइल खोल्ने, बन्द गर्ने, इन्टरनेट चलाउने, पावरप्वाइन्ट बनाउने, एक्सेलमा आवश्यक डाटाहरू चढाउने जस्ता अति सामान्य कुराहरूको परीक्षण अनिवार्य भयो र त्यसको समेत परीक्षण सुरू गरिएको अवस्था रहेको छ।

आजको विश्व सूचना प्रविधिको विकासले एउटा गाउँमा परिणत भइरहेको अवस्था छ। त्यसको फाइदा र बेफाइदा दुवैको प्रभाव एवम् असर विश्वमा प्रसार तथा विस्तार तुरून्त भइहाल्छ। हवाई यातायात र सूचना प्रविधिका माध्यमबाट केही घण्टा एवम् दिनमै कुनै पनि व्यक्ति जहाँसुकै पुग्ने निर्देश गर्ने उच्च स्तरका प्रविधि प्रयोग गर्ने स्थिति बनेको छ। संसारका देशहरू एक अर्कामा अन्तरनिर्भर रहनुपर्ने अवस्था र विश्व बजार एवम् व्यापार सर्वत्र फैलिएका हुनाले शान्ति सूरक्षा, अमनचयन, आपसी वार्तालाप, कुटनीति, प्रशासन सञ्चालन र सेवा प्रवाह दुनियाँकै हाराहारीमा हुन जसरी पनि विश्व अब वाध्य छ।

यसर्थ कर्मचारी छनौटमा जोड दिइरहेको तटस्थता र निष्पक्षताको सँगसँगै अब ज्ञान, व्यवहार, गुण, सीपको परीक्षणसमेत आवश्यक भइसकेको छ। आवश्यक ज्ञान र सिक्न उत्साहित हुने रूचि, व्यवहारमा उसको काम गर्ने तत्परता, कार्यक्षेत्रमा तथा सेवा प्रवाहमा व्यवहार गर्ने शैली, उसभित्रको गुण जो पछि कसरी प्रस्फुटित

हुन्छ एवम् हुनसक्छ र पदले अपेक्षा गरेका दक्षता र सीप आदिको सक्षमता परीक्षण आवश्यक पर्दछ जसको परीक्षण अनिवार्य छ। नेपाली सेना तर्फ विषयगत ज्ञानका साथै मनोवैज्ञानिक परीक्षण (गुणमापक परीक्षा) हरू विभिन्न चरणमा एक्ला एक्लै तथा समूहमा काम दिएर, समूह छुट्याएर लिने गरिन्छ। त्यस्तै ससस्त्र प्रहरी बल नेपालमा पनि सोही अनुसार लिने गरिन्छ, नेपाल प्रहरीमा पनि विषयगत ज्ञान, भाषागत ज्ञान, साथै पारिस्थितिक प्रतिक्रिया परीक्षण, समय र कार्य विश्लेषण, संक्षेपीकरण, विस्तृतीकरण जस्ता परीक्षाहरू लिने गरिन्छ भने नेपाल अनुसन्धानमा पनि त्यस्तै चलाखीपन परिक्षण गर्ने विश्वमा स्थापित मनोवैज्ञानिक परीक्षणहरूको सुरूवात भइसकेको छ।

लोक सेवा आयोगले निजामती सेवाको लागि आधुनिक परीक्षाको रूपमा संसारमा नै निकै मन पराइएको परीक्षणहरू मध्ये रा.प. प्रथम श्रेणीका अधिकृतका लागि अन्तर्वार्ता पूर्व मामिला प्रस्तुतिकरण र रा.प. द्वितीय श्रेणीका अधिकृतका लागि दैनिकरूपमा कार्यसम्पादन गर्न बाँकी रहेका कामहरूको चापलाई प्राथमिकताको कारण र त्यसको प्रस्ट्याइँ गर्ने क्षमताको स्याम्पलिङ्ग मूल्याङ्कन गर्न इन बास्केट अभ्यासलाई सुरू गरिसकेको छ। किनकि उच्च तहको अथवा रापत्राङ्कित कर्मचारीले आफ्नो कार्य सम्पादनको सिलसिलामा महाशाखाको प्रस्तुति सटिक ढङ्गबाट दिनुपर्ने, बाह्यस्तरमा नेतृत्व गरेर जाँदा प्रस्तुत हुनुपर्ने, लगायतका कार्यहरूमा नीतिगत तहको प्रस्तुति हुँदा मामिलाहरूको प्रस्तुति दिन आवश्यक पर्ने, रा.प. प्रथम श्रेणीको सक्षमता सर्वेक्षणको आंकडाबाट पाइएको हुनाले त्यसलाई परीक्षणको रूपमा राखियो भने रा.प.द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरह तहको पदमा दैनिक विभिन्न पत्र, इमेल, फ्याक्स, टिप्पणी, आन्तरिक पत्र, निर्देशन, सम्पन्न गर्नुपर्ने टेलिफोनबाट आएका मेसेजहरूको कामकारबाही मार्फत प्रकरणहरूको जरूरीपन, मानवीयता, विशिष्टता, संवेदनशीलता, समयको सिमितता र विस्तारताका आधारमा काम कार्बाही अगाडि बढाउनु पर्ने अरूलाई परिचालन गर्नुपर्ने, आफैले सम्पादन गर्ने गराउने कार्यहरूलाई यथासमयमा नै प्राथमिकीकरण गरी औचित्यका आधारमा पुष्ट्याईसहित सम्पन्न गर्ने, गराउनु पर्ने हुन्छ किनकि आफैले गरेका काम कार्बाहीमा जवाफ दिनुपर्ने हुनसक्छ, यसर्थ ठोस आधारमा कुन काम पहिले र पछि गर्नुपर्दछ भन्ने विषयको परीक्षण उक्त इन बास्केट अभ्यासमा परीक्षण सामग्री मार्फत गरिन्छ।

इन बास्केट अभ्यास कुनै लेखपढ गरेर जान्ने विषय होइन, यो परीक्षण सामान्यत कुनै पनि अधिकृत तहमा काम गरिसकेको व्यक्तिको आफ्नो कार्यसम्पादनको तरिकाको बारेमा जानकार र दत्तचित्त भई आफैंले अधिकृत तहमा जहाँसुकै काम गरेको व्यक्तिका लागि एकदमै सहज विधि हो। यसमा उम्मेदवारलाई उसको काल्पनिक पद, कार्यालय र उक्त कार्यालय तथा पदले गर्नुपर्ने कामको विवरण र कार्यालयको कार्यसस्कृति पृष्ठभूमिमा एक पेज जति उल्लेख गरिएको हुन्छ साथै उसको आफ्नो शाखा र महाशाखाको सङ्गठन संरचना र आफ्नो माथिल्लो तह र मातहतमा रहेका कर्मचारीहरूको पद र सङ्ख्या समेत उल्लेख गरिएको हुन्छ र कार्यस्थलमा आउदा विभिन्न प्रकरणहरूको रूपमा माथि उल्लेख गरिएका विभिन्न पत्र, इमेल, टिप्पणी आदि रहेका हुन्छन्। त्यसमा सैद्धान्तिक लेख्ने विषय केही हुँदैन। निर्देशन पनि मानक रूपमा परीक्षापूर्व नै अध्ययन गर्न दिएको हुन्छ, त्यहाँ केबल काम गर्नु पर्ने बास्केट भित्र रहेका उक्त कामहरू कुन पहिले गर्ने, किन पहिला गर्ने, उक्त

कार्य सम्पन्न गर्नलाई के के गर्नु पर्दछ भने कुरा मात्र अथवा कसरी गर्ने भन्ने विषय मात्र निर्देशन र फर्म्याट दिएअनुसार गर्नुपर्ने हुन्छ। अरू विषयगत परीक्षाजस्तो यो अध्ययन गरेर आउने परीक्षा होइन, यो त अडल लगाउने परीक्षा हो। यो परीक्षण निर्माणकर्ता परीक्षण गर्ने सेवा, समूहको, तहका पदले गर्ने कार्यविवरणसँग परिचित हुनुपर्दछ त्यति मात्र भएर हुँदैन, उक्त तहका पदका कर्मचारीका कार्यसम्पादन गर्ने टेबलमा दैनिक रूपमा आउने व्यक्ति, विषय, समस्याका प्रकृतिहरूसँग परिचित हुनुपर्दछ यानेकि सङ्गठनका उद्देश्य, लक्ष्य, कार्यविवरण र कार्य संस्कृति सबैसँग परिचित हुनुपर्दछ। किनकि उसले उम्मेदवारलाई वास्तविक उसका दिनचर्या एवम् दैनिकीसँग मिल्दाजुल्दा विषय र समस्यामा जानकार हुनका साथै कानुनी प्रावधानहरू भए त्यो समेत सवै पृष्ठभूमिमा मूलभूत रूपमा उल्लेख गराई विषयक्षेत्रमा प्रवेश गराउनु पर्ने हुन्छ। यो परीक्षण एकदमै प्रशिक्षित विज्ञबाट मात्र गराउनुपर्ने भएकोले अन्य परीक्षणभन्दा केही विशिष्ठ प्रकृतिको र केही तुलनात्मक रूपमा खर्चिलो समेत रहेको छ। यो परीक्षा सिमित व्यक्तिहरूमा मात्र लागु गर्न उचित हुन्छ। यसर्थ यसको परीक्षा विभिन्न चरणका परीक्षाहरू समाप्त भइसकेपछि अन्तर्वार्ताको चरणमा पुगेका सिमित उम्मेदवारहरूलाई लिइने गरिन्छ। यो विधि व्यक्तिको विभिन्न क्षमताको परीक्षण गर्न र कार्यसम्पादन शैली र विषयको गाम्भीर्यता पहिल्याउन सक्ने व्यक्तिको तुलना गर्न अति नै उत्तम परीक्षणको रूपमा लिइन्छ। विज्ञहरूले यसलाई अहिले सम्मकै उत्कृष्ट परीक्षण सामग्रीको रूपमा लिएको पाइन्छ। यसर्थ समय सापेक्ष विश्व परिवेशसँग सामना गर्न सक्ने जनशक्ति छनौट गर्न सैद्धान्तिक ज्ञानका साथै बढी व्यवहारात्मक पक्षको परीक्षण गर्नु आजको अपरिहार्यता र सेवाग्राहीको माग अनुकूल हुन्छ। तटस्थता, निष्पक्षताका साथै व्यवहारको परीक्षणमा जोड दिंदै जानुले योग्यता प्रणालीको कदर हुन्छ।

जनशक्ति व्यवस्थापनमा निजामती सेवा ऐन

ई. गणेशराज वस्ती
प्रदेश सचिव
ऊर्जा, जलस्रोत तथा खानेपानी मन्त्रालय

१. पृष्ठभूमि

विकास व्यवस्थापनमा सामर्थ्यलाई मूलतः चार प्रकारले सम्बोधन गर्ने गरेको पाइन्छ, ती हुन्, अर्थ, सूचना, सामग्री र जनशक्ति। यसको अर्थ हुन्छ कि कुनै पनि ठाउँ वा संस्था आदिको विकास, विस्तारमा पैसा (वा तरल पूँजी)को ठूलो भूमिका हुन्छ, साथै सूचना वा तथ्याङ्क, सो-सम्बन्धी आवश्यक कागजात वा दस्तावेज (Hardcopy and Softcopy) को भूमिका पनि त्यत्तिकै महत्त्वपूर्ण हुन्छ। निर्माण सामग्री, सिमेन्ट, छड, बालुवा, गिट्टी, ढुङ्गा, काठ आदिको महत्त्व पनि त्यत्तिकै हुन्छ। अझ अर्को चौथो शक्ति मानवीय शक्ति होस् जसको ज्ञान, सीप र कला (मानसिक, बौद्धिक, शारीरिक)को महत्त्व झन बढी हुन्छ। यसो भन्नुमा राम्रै तर्कहरू पेस हुँदै आएका पनि पाइन्छन्। यी तीन थरीकै स्रोत साधन वा सामर्थ्य (वा शक्ति)को उपयोगमा जनशक्तिको भूमिका सर्वोच्च हुन्छ। अरू शक्तिभन्दा जनशक्ति फरक शक्ति होस् किनकि यस शक्तिसँग बल हुन्छ। जसबाट श्रम उत्पादन हुन्छ, यस शक्तिसँग भएको मन, मस्तिष्क र अनुभवबाट ज्ञान र सीपको उत्पादन हुन्छ। ज्ञान, श्रम, पैसा, सामग्री र सूचनाको संयोजनमा ठुल्ठुला विकास आयोजनाको निर्माण, सञ्चालन र मर्मत सम्भारका कामहरू भए गरेका हामीले देख्ने, अनुभूत गर्ने गरेका छौं।

यिनै सामर्थ्य मध्येको सबभन्दा उच्च एक जनशक्तिलाई नेपालको निजामती सेवाले अहिलेको अवस्थामा के कसरी सम्बोधन गरिरहेको छ भन्ने कुरा यस लेखमा चर्चाको विषय भएको छ।

२. मौजुदा अवस्था र समस्याहरू

वि.सं. २०७२ को नेपालको संविधान जारी भएपछि मुलुक सङ्घीयतामा प्रवेश गरी अगाडि बढिरहेको छ। हाल यहाँ (नेपालमा) सरकारका तीन तह कायम हुन गई केन्द्रमा सङ्घ, प्रदेशस्तरमा ७ वटा प्रदेश र स्थानीय तहमा ७५३ वटा स्थानीय सरकारका एकाईहरू रही संविधान र यसका अनुसूचीहरूले निर्देश गरे बमोजिमका कार्य क्षेत्रमा क्रियाशील भइरहेको अवस्था छ। तथापि, काम गर्न भने धेरै अप्ठ्याराहरू रही आएका छन्।

जनशक्तिकै व्यवस्थापनका क्रममा अन्य प्रदेशका तुलनामा गण्डकी प्रदेशमा भने सहज भएको देखिन्छ। पोखरा र वरपरका क्षेत्र रमणीय हुनु र सङ्घीय राजधानी काठमाडौंबाट पोखरा त्यत्ति टाढा नहुनु आदि यहाँ जनशक्ति आकर्षण हुनुका कारणहरू हुन्।

प्रदेशको जनशक्ति व्यवस्थापनमा समस्या हुनुमा प्रदेशका केही आफ्नै कारण छन् भने केही सङ्घका कारणले सिर्जित समस्याहरू छन् । निजामती कर्मचारीहरूलाई नियमन गर्ने औजार भनेको निजामती सेवा ऐन, नियमावली नै हुन् । देश सङ्घीयतामा प्रवेश गरी सकेपछि त्यस पूर्वदेखि यहाँ प्रचलित धेरै ऐन कानुनहरू नयाँ परिवेशमा कि त परिमार्जन हुनुपर्छ कि त नयाँ नै जारी गर्नुपर्ने हुन्छ । तर अझतक यसो हुन भने सकिरहेको छैन, त्यसपूर्व लागु हुँदै आएका धेरै ऐनहरू अद्यापि लागु भइरहेकै छन् र त्यसमध्ये सङ्घीय निजामती सेवा ऐन पनि एउटा हो जो अहिलेसम्म नयाँ तर्जुमा गरी जारी हुन सकेको छैन । सङ्घमा छिटो-छिटो सरकार फेरिरहनु, मन्त्री बदलिनु, सचिव परिवर्तन भइरहनुका कारणले गर्दा सङ्घीय निजामती सेवा ऐन "आयो आयो" जस्तो हुने तर नआउने, हराउने अवस्थामा गुज्रिरहेको छ । कतिसम्म भने व्यवस्थापिका संसद्मा पेस भई त्यसका विषयगत समितिमा दफाबार छलफल समेत भई पारित हुने अवस्थाका साथ अगाडि बढिरहेको उक्त विधेयक तत्कालीन सरकारले कुन प्रयोजनका लागि हो कुन्नि त्यो त थाहा भएन, व्यवस्थापिका संसद्बाट फिर्ता लियो । पछि संसद् बन्द भएको अवस्थामा अध्यादेशबाट उक्त ऐन आउने अड्कलबाजी भए पनि त्यसो हुन सकेन । पछि तत्कालीन व्यवस्थापिका संसद्को आफ्नो कार्यकाल सकिएर आनिर्वाचन मार्फत् नयाँ व्यवस्थापिका संसद् आएपछि गएको भाद्रको तेस्रो हप्तातिर सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको विधेयक व्यवस्थापिका संसद्मा पेस गर्ने निर्णय हालको मन्त्रिपरिषद्ले गरे तापनि उक्त विधेयक अझै व्यवस्थापिका संसद्मा पेस हुन भने सकिरहेको छैन ।

विभिन्न स्वार्थ समूहको समूहगत चाहना, राजनीतिक दलहरूको दलीय धारणा, निजामती कर्मचारीहरूकै अनिच्छा आदिलाई चिरफार गर्दै उक्त विधेयकले आफ्नो बाटो यकिन गर्न नसक्दाको परिणाम नै भन्नु पर्छ कि सङ्घीय निजामती सेवा ऐन अझै नआउने दिशातिरै उन्मुख छ जस्तो देखिन्छ ।

यस्तो महत्त्वपूर्ण ऐन आउन नसक्दा प्रशासनिक सङ्घीयता राम्रोसँग कार्यान्वयन हुन सकिरहेको छैन । सङ्घबाट समायोजन भएर प्रदेशमा आएका दरबन्दीबाहेक अन्य आवश्यक दरबन्दी प्रदेशले सङ्गठन तथा व्यवस्थापन (O & M) सर्वेक्षण गरेर सिर्जना गरे तापनि सङ्घीय सरकारले प्रयोग गरिरहेको मौजुदा निजामती सेवा ऐनसँग प्रदेश निजामती सेवा ऐनका बाझिएका प्रावधानहरू कार्यान्वयन हुन सक्ने अवस्था छैन । प्रदेश निजामती किताबखाना स्थापना भई क्रियाशील हुन नसक्दा प्रदेशले आफ्नो कार्यबोझको आधारमा थपघट गरेका दरबन्दीहरूलाई निजामती किताबखानाले अझतक चिन्न सकेको छैन ।

एकातर्फ प्रदेशले सिर्जना गरेको (समायोजन भई आएको बाहेक)को दरबन्दीमा पदपूर्ति गर्न यसरी चुनौती थपिएको छ भने अर्कोतर्फ समायोजन भई आएका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास, अन्तर प्रदेश, अन्तरनिकाय सरूवासम्बन्धी विषय पनि सुस्पष्ट हुन सकेको छैन । वृत्ति विकास र सरूवासम्बन्धी विषय कानुनद्वारा नै निर्दिष्ट हुन नसक्दा कर्मचारीको मनोवल खस्कँदो छ, समायोजन भई आएका कर्मचारीहरू पनि फर्कि जान खोज्ने र सोका लागि ऐन कानुनभित्र आफूलाई अनुकूल हुने छिद्रहरू खोज्न एकखालको अन्वेषक भएर हिंडिरहेको अवस्था छ ।

यस्तो अन्योलको अवस्था हुँदा निजामती कर्मचारीको बिदा स्वीकृत गर्ने, अध्ययन, अनुसन्धान, तालिम आदिमा मनोनयन गर्ने, सेवा सुविधा आदिका बारेमा निर्णय गर्न ऐन कानुनका अभावले गर्दा असहज भएको

अवस्था पनि छ।

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगले भने समायोजन भई आएका रिक्त दरबन्दीमा पदपूर्ति गर्ने कार्य निकै तदारूकताका साथ गरिरहेको पाइन्छ। तथापि, सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी हुन नसकेको कारण प्रदेशले सिर्जना गरेको पदमा पदपूर्ति गर्न भने सकिरहेको छैन। सङ्घीयता लागु भएपछि प्रदेश स्थापना भएको पनि करिब ६ बर्ष वितिसकेको छ, नयाँ प्रविधि, परिवर्तित परिवेश तथा विश्वव्यापीकरण आदिको प्रभावका कारण जनशक्तिको सङ्ख्या र गुणस्तर तथा विशिष्टीकरणमा समसामयिक हेरफेर गरिनुपर्ने हुन्छ, जसद्वारा मौजुदा दरबन्दी, कार्यविधि, सङ्गठन संरचनामा यस्ता प्रभावले पारेको असरलाई समयोचित व्यवस्थापन गर्न सकिने हुन्छ। यसै क्रममा सङ्गठनभित्र समय समयमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन (O & M) सर्वेक्षण गरिरहनु पर्ने हुन्छ। यस्तो गर्दा कयौं पद हटाउनुपर्ने, कयौं भइरहेको पदको दरबन्दी सङ्ख्या बढाउनु पर्ने, कयौं नयाँ पद र दरबन्दी थप्नु पर्ने हुन्छ। जस्तो अहिले भएको कम्प्युटर अपरेटरको पद, जसलाई विविध सेवामा राखिएको छ, लाई आइटी इन्जिनियरको पदनाम राखी आइटी सेवा नामको नयाँ सेवाको प्रावधान ऐनमा नै राख्नुपर्ने अवस्था छ। जस्तो पहिला कुनै समयको टाइपिष्टको पद र दरबन्दीलाई कम्प्युटर अपरेटरको पद र दरबन्दीले प्रतिस्थापन गरेको थियो। यस्ता खालका समसामयिक परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्न पनि सङ्गठन तथा व्यवस्थापन (O & M) सर्वेक्षण गर्नुपर्ने हुन्छ, त्यस्ता नयाँ प्रावधानलाई भइरहेको कानुनले समेट्न नसक्ने अवस्थामा भने नयाँ ऐन कानुन जारी गरेर वा भईरहेको ऐन कानुनलाई परिमार्जन गरेर गर्नु पर्ने हुन्छ। यी, यस्ता यावत अप्ठ्याराहरूलाई सहज गर्न पनि प्रादेशिक निजामती सेवा ऐनको क्रियाशीलताको खाँचो टड्कारो खड्किएको छ, जो हाम्रो अहिलेको परिवेशमा सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी नहुँदा हुन सकिरहेको छैन।

सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी हुन नसक्दा सङ्घीयता कार्यान्वयनको प्रशासनिक पाटो धेरै ओझेलमा पर्दै गएको छ। समायोजन भई प्रदेश र स्थानीय तहमा पठाइएका कर्मचारीहरूले प्रदेश लोक सेवा र स्थानीय सेवा अन्तर्गत विज्ञापन हुने पदहरूमा खुलेर प्रतिस्पर्धा गर्न हिच्किचाइ रहेको अवस्था छ। यसो हुनुमा अझतक उनीहरूलाई सङ्घीय कर्मचारीका रूपमा फर्कने बाटाहरू केही जो छन्, प्रतिस्पर्धा मार्फत् पदोन्नति भई गएको अवस्थामा भोलि जारी हुने सङ्घीय निजामती सेवा ऐनले ती बाटाहरूलाई कसरी लिने हो, भोलि जारी हुने सङ्घीय निजामती सेवा ऐनले सङ्घीय सेवामा फर्कने बाटो बन्द गरिदियो भने के गर्ने भन्ने अन्यौल र अनिश्चततामा कतिपय प्रदेश लोक सेवा र स्थानीय सेवामा लिखितमा उत्तीर्ण भएका प्रतिस्पर्धीहरू सो प्रतिस्पर्धाको मौखिकमा भाग लिन समेत उत्सुक नभएको स्थिति छ। कतिपय भने लिखित, मौखिक दुवै परीक्षा उत्तीर्ण गरेर पनि नियुक्ति नलिने सोचाइमा रहेको पाइन्छ। प्रदेश लोकसेवा आयोगबाट सिफारिस भई कार्यरत कर्मचारीहरूमा पनि जुनसुकै हालतमा सङ्घमा नै नाम निकाल्नु पर्ने मनोवृत्ति रहँदा प्रदेशको कर्मचारी तन्त्र असाध्यै अस्थिर देखिएको छ।

यसरी एकातर्फ समायोजन भई आएका कर्मचारीहरूमा आफ्नो वृत्ति विकास, सरूवा आदिमा देखिएको अनिश्चितताका कारण पेशागत कामप्रतिको उनीहरूको लगाव गिर्दो छ, कुनै छिद्रबाट सङ्घतिर नै फर्कन पाए हुने जस्ता सोचाइमा पुगेको समेत पाइन्छ भने अर्कोतर्फ मौजुदा केन्द्रीय निजामती ऐनका कतिपय

प्रावधानहरूसँग प्रादेशिक निजामती सेवा ऐनका प्रावधानहरूमा बेमेल भएका कारण प्रादेशिक निजामती सेवा ऐनका उक्त नवीन प्रावधानहरू कार्यान्वयन हुन सक्ने अवस्थामा छैन, जसले गर्दा कर्मचारीहरूको काम गर्ने जोश, जाँगर, उत्साह आदिमा ह्रास आइरहेको छ।

प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो कार्यबोझ र कामको प्रकृतिका आधारमा सिर्जना गरेका नयाँ पद र दरबन्दीको पनि उनीहरूले अभ्यास गर्न पाइरहेका छैनन्। जसले गर्दा समय समयमा यी निकायहरूमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन (O & M) सर्वेक्षण गरिए तापनि त्यो कामयावी हुन सकिरहेको छैन। साथै, समायोजन भई आएका तथा दरबन्दी रिक्त भई प्रदेश लोक सेवा र स्थानीय सेवा मार्फत् पदपूर्ति गरिएका निजामती कर्मचारीहरूका व्यक्तिगत विवरणको सङ्कलन, भण्डारण र अद्यावधिक गर्ने काम पनि सुव्यवस्थित नभईरहेको अवस्था छ। यस्तै अवस्था अरू दुई-चार वर्ष लम्बियो भने कर्मचारीको पूरा अभिलेख भेट्टाउन समेत मुश्किल हुने अवस्था आउनै लागेको प्रतीत हुन्छ। कर्मचारीहरूको अभिलेखको निरन्तरता टुट्न जाने र त्यस्तो अवस्था हजारौं कर्मचारीको हुन सक्ने हुँदा त्यस अवस्थामा आइपर्ने संकट कहाली लाग्दो हुने अनुमान रहेको छ।

सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी हुन नसक्दाको अवस्था र त्यसबाट अहिले परिरहेको नकारात्मक असर र भोलि यसबाट पुग्न सक्ने क्षतिहरूको बारेमा गरिएको आंकलन त यी माथिका भए। त्यस्तो अवस्था वा स्थितिलाई नियन्त्रण गर्न के गर्नु पर्ला भन्ने जिज्ञासा पनि भई नै हाल्छ, जसलाई तलको अनुच्छेदमा सङ्क्षेपमा प्रस्तुत गरिएको छ।

३. सुधारको बाटो

पहिले त जतिसक्दो चाँडो (एक-दुई महिनाभित्रै) सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी गरी त्यस सम्बन्धी नियमावली पनि ल्याइनु पर्‍यो। अहिलेका यस सम्बन्धी केही सबालहरू मध्ये स्थानीय तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र प्रदेशका सचिवहरूको खटनपटन सङ्घ मार्फत् हुने वा प्रदेश मार्फत् हुने भन्ने रहेको देखिन्छ, जुन सबाल सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी गर्ने बाटोमा देखिएको यौटा प्रमुख अल्झो हो।

हाम्रो जस्तो भूराजनीति भएको देशमा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहलाई सानोभन्दा सानो त्यान्द्राले भए पनि एक-आपसमा जोड्नै पर्छ, कस्नै पर्छ, नत्र दीर्घकालमा देश विखण्डनमा जाने खतरा रहिरहन्छ। त्यस्तो खतराबाट नेपाल भूमिलाई जोगाउन प्रदेशका सचिवलाई सङ्घले र स्थानीय तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूलाई सकेसम्म सङ्घले नै, नसकेमा मात्र प्रदेशले खटनपटन गर्ने प्रावधान राख्दा शक्ति पृथकीकरणका साथसाथै सन्तुलनमा पनि सहयोग पुग्छ।

कतिपय प्रदेशहरूले आ-आफ्ना प्रदेशका लागि निजामती सेवा ऐन जारी गरिसकेका छन्, अब सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी गरिसकेपछि उक्त ऐनसँग विरोधाभाष हुने प्रदेशका ऐन कानुनका प्रावधानहरूलाई प्रदेशहरूले तुरून्तै परिमार्जन गरी स्पष्ट गर्नुपर्छ।

यसरी सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहका निजामती कर्मचारी प्राप्ति, परिचालन तथा अवकाशसम्बन्धी ऐन, नियमावली आएपछि त्यसलाई अभ्यास गर्दै जाने र नमिलेको कुराहरू वा थप्नु पर्ने विषयहरूलाई अनुभवका

आधारमा पछि ऐनको संशोधन मार्फत् क्रमशः सुधार गर्दै जान सकिन्छ ।

निजामती सेवा ऐनले कुनै व्यक्ति वा निश्चित समूह वा तप्काका कर्मचारीलाई फाइदा पुऱ्याउने होइन, समग्र कर्मचारीको मनोबल र उत्प्रेरणाको स्तरलाई उच्च राखी आम् नागरिकका लागि गरिने सेवा प्रवाहलाई चुस्त दुरूस्त राख्दै यो त नेपाल भूमिको सर्वाङ्गीण हितमा उन्मुख हुनुपर्छ । अधिकार सम्पन्न सङ्घ, संस्था, समिति र निकायहरूबाट टुङ्गिएका विषयहरूलाई फाइल राख्ने वा टिप्पणी उठाउने कर्मचारी वा अन्य यस्तै स्वार्थ समूहको दबाब वा प्रभावमा परेर सरकारी निर्णय र प्रक्रिया बिचैमा अलपत्र पर्नु लज्जास्पद कुरा हो, हुनै नहुने काम हो । यस्ता गैरकानुनी हर्कत देखाउनेहरूलाई कानुनी कठघरामा उभ्याउन पर्ने अवस्था आए सो समेत गर्न पछि पर्न हुन्न ।

सेवाग्राहीहरूको नजरमा नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाह

डा. विमला शर्मा
प्राध्यापक
गण्डकी मेडिकल कलेज

वर्तमान अवस्था

सार्वजनिक सेवा प्रवाह सरकारलाई जनतासँग जोड्ने एउटा महत्त्वपूर्ण माध्यम हो। प्रभावकारी र पारदर्शी सार्वजनिक सेवा प्रवाहले बलियो सुशासनको सङ्केत गर्छ। सुशासनले जनताको नजरमा सरकार सफल छ कि छैन भन्ने प्रमाणित गर्छ। त्यसैले प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा प्रवाह सुशासनको मापदण्ड पनि हो। सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने संस्था मन, वचन र कर्मबाट नागरिकप्रति उत्तरदायी हुनुपर्छ। सार्वजनिक सेवा प्रवाहका केही स्थापित सिद्धान्तहरू समानता, निरन्तरता, परिवर्तनशीलता, सबैको लागि पहुँच, पारदर्शिता, तटस्थता र विश्वसनीयता हुन्। यस्ता सिद्धान्त अपनाई जनतालाई सार्वजनिक सेवा उपलब्ध गराउने सरकार सफल सरकार मानिन्छ।

सार्वजनिक सेवा लिने क्रममा एउटा नागरिकले के महसुस गर्छ भन्ने कुराले त्यो देशको सुशासनको अवस्थालाई देखाउँछ। सार्वजनिक सेवा प्रवाह कति प्रभावकारी छ, कती सजिलै सेवाग्राहीले सेवा प्राप्त गर्न सक्छन्, के सार्वजनिक सेवा सबै नागरिकको पहुँचमा छन्, के सेवाहरू नागरिक केन्द्रित छन्, भन्ने कुराले सरकारको छवि देखाउँछ। दुर्भाग्यवश, नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह प्रभावकारी छैन। हाम्रो देशका धेरैजसो सरकारी कार्यालयहरू लापरवाही, गैरजिम्मेवारी, झन्झटिलो प्रक्रिया वा ढिलाइका लागि प्रख्यात छन्। खानेपानी कार्यालय होस्, वा यातायात व्यवस्था कार्यालय होस्, मालपोत कार्यालय होस्, वा अन्य सरकारी कार्यालय होस्, सार्वजनिक सेवा लिन सर्वसाधारणले झन्झट, ढिलाइका र कठिनाइ झेल्नुपरेको छ। यसका अतिरिक्त, सार्वजनिक सेवा प्रवाह संयन्त्रलाई कष्टकर बनाउने जटिल नोकरशाही प्रक्रियाहरू धेरै हाबी छन्। कतिपय सार्वजनिक कार्यालयहरूले सेवाग्राहीलाई सामान्य जानकारीसमेत उपलब्ध गराउँदैनन् जसले गर्दा सेवा लिनमा पुनः कठिनाई र ढिलाइ हुने गरेको छ। त्यो भन्दा डरलाग्दो कुरा के भने, जुन सरकारी कार्यालयमा सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्न लामो समय लाग्छ वा झन्झटिलो प्रक्रिया हुन्छ, त्यहाँ बिचौलियाको चलखेल हुने गरेको देखिन्छ। त्यो अवस्थामा, जनता थप शुल्क तिर्दै बिचौलियाको सहारा लिन बाध्य छन्। निष्कर्षमा, हाम्रो देशमा धेरैजसो नागरिकहरूले सरकारी कार्यालयबाट सेवा लिएर बाहिर निस्किदा झन्झट, कठिनाइ र सास्तिको नमिठो अनुभव लिएर निस्कन्छन्। सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने तरिका र विद्यमान पूर्वाधारबाट धेरैजसो जनता

सन्तुष्ट छैनन् भन्ने कुरामा कुनै शङ्का छैन ।

धेरै कारणहरू मध्ये एउटा कारण सेवा प्रदायकहरूमा सेवामुखी भावना नहुनु हो । यसका पछाडि धेरै सामाजिक, राजनीतिक र आर्थिक कारणहरू हुन सक्छन् । कारणहरू जे जे भए पनि, जनतालाई सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्ने व्यक्तिहरू सामाजिक रूपमा उत्तरदायी, विनम्र र असल आचरण भएको हुनुपर्छ । गुणस्तरीय सेवाहरू प्रभावकारी रूपमा उपलब्ध गराउन औपचारिक ज्ञान र प्राविधिक दक्षता त हुनै पर्छ । त्यसको बावजुद, सार्वजनिक सेवा प्रदायकमा सामाजिक उत्तरदायित्वको अनुभूति, इमानदारीता, विनम्रता र नैतिकता जस्ता आवश्यक गुणहरू हुनु अति जरूरी हुन्छ । प्राविधिक रूपमा सक्षम र सामाजिक रूपमा जिम्मेवार सेवा प्रदायकले मात्र आवश्यकताको आधारमा नागरिक केन्द्रित गुणस्तरीय सेवाहरू प्रदान गर्न सक्छन । यस्तो सेवाले जनताको सन्तुष्टि र सार्वजनिक प्रणालीप्रती विश्वास बढाउँछ । जुन सुशासनको एउटा उदाहरण हो ।

सार्वजनिक सेवा प्रभावकारी नहुनुका अन्य कारणहरूमा कमजोर भौतिक पूर्वाधार, कमजोर व्यवस्थापन, पुरानो प्रविधिको प्रयोग, सेवा प्रवाहको परम्परागत तरिका र सुधार गर्ने इच्छाशक्तिको कमी जस्ता कुराहरू पर्छन । कतिपय क्षेत्रमा जनतालाई सेवा प्रदान गर्ने जनशक्तिको कमी पनि छ । यस पछाडि, कमजोर जनशक्ति व्यवस्थापन एउटा कारण हो । अर्को महत्त्वपूर्ण कुरा, धेरैजसो सार्वजनिक सेवा प्रदायकहरू र सार्वजनिक सेवा प्रबन्धकहरूले समुदाय र देशको हितभन्दा पनि व्यक्तिगत स्वार्थ वा साना समूहको हितमा ध्यान केन्द्रित गरेको देखिन्छ । यससँगै विभिन्न कार्यालय र निकायको भूमिका र जिम्मेवारीमा स्पष्टताको अभाव पनि छ । त्यसैले, एउटा निकायले अर्को निकायलाई दोष दिएर कामबाट पन्छिने प्रवृति पनि धेरै नै छ । अर्को महत्त्वपूर्ण कुरा, रातो टेपवाद (Red Tapism) अझै पनि सबैभन्दा शक्तिशाली छ ।

यी सबैको मूल कारण कमजोर नियमन संयन्त्र, राजनीतिक प्रतिबद्धताको अभाव, खराब राजनीतिक संस्कृति र विद्यमान अस्पष्ट र विरोधाभासी नीतिहरू हुन् । यसका लागि सार्वजनिक प्रशासन, नियामक निकाय, र राजनीतिक दलहरूहरूको लापरवाही, राजनीतिक पूर्वाग्रह, खराब आचरण र जवाफदेहिताको अभाव मुख्य जिम्मेवार छन । यस्तै करणहरूले, अहिलेको परिप्रेक्ष्यमा सार्वजनिक सेवा र सेवा प्रदायकहरूप्रति जनतामा एक किसिमको निराशा र अविश्वास छ । यो दिगो विकास र सरकारको अस्तित्वको लागि राम्रो होइन । धेरै मानिसहरू अन्य देशमा पलायन भइरहेका छन् र धेरैजसो नेपाल फर्कन चाहँदैनन् । त्यसको एउटा कारण सार्वजनिक सेवा प्रभावकारी नहुनु पनि हुन सक्छ ।

विद्यमान चुनौतीहरू

राजनीतिक नेताहरूले आफ्नो स्वार्थका लागि सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभाव पार्ने प्रयास गर्छन् । अर्कोतर्फ, सार्वजनिक प्रशासकहरूले पनि आफ्नो फाइदाको लागि राजनीतिक शक्ति प्रयोग गर्दछ । यस्तो अवस्थामा कर्मचारीले जनतालाई प्रभावकारी, निष्पक्ष र सहज तरिकाले सेवा कसरी उपलब्ध गराउन सक्छन् ? यो नेतृत्व र संस्कृति विकासको कुरा हो । राजनीतिक नेता र शीर्ष सार्वजनिक प्रशासकहरूले इमान्दारिता, पारदर्शिता र जवाफदेहिताको उदाहरण देखाएर जनहितका लागि काम गर्नुपर्छ ।

्विद्यालयदेखि विश्वविद्यालयको पाठ्यक्रममा इमानदारी, नैतिकता, सदाचार र सकारात्मक दृष्टिकोण जस्ता

विषय समावेश गरिएको छैन र यस्ता विषयहरूमा विद्यार्थीहरूलाई पढाइँदैन। विद्यार्थीहरू अर्थात् भविष्यका सेवा प्रदायकलाई यस्ता गुणहरू कसैले सिकाउँदैनन्। अधिकांश परीक्षार्थीहरू आफ्नो स्वार्थ पूरा गर्न सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्छन्। अहिलेसम्म हामीले सार्वजनिक सेवालाई जागिर खानु नै बुझेका छौं। अहिले लोकसेवा परीक्षाको तयारीमा रहेका अधिकांश विद्यार्थीको अन्तिम उद्देश्य प्रणालीमा प्रवेश गर्नु नै रहेको देखिन्छ। जुन सत्य होइन, यो त हाम्रो सार्वजनिक सेवा प्रवाह संयन्त्र र देशको दुर्भाग्य हो।

लोकसेवा आयोगको पाठ्यक्रम पनि परीक्षार्थीको औपचारिक र प्राविधिक दक्षतामा मात्र केन्द्रित छ। सामाजिक उत्तरदायित्व, असल आचरण, असल चरित्र र सकारात्मक मनोवृत्तिको पक्षलाई उपेक्षा गरिएको छ। तसर्थ, सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्ने व्यक्तिले आफ्नो ज्ञानलाई सार्वजनिक सेवा संयन्त्र बलियो र चुस्त बनाउन भन्दा पनि व्यक्तिगत विकासका लागि प्रयोग गर्ने गरेको देखिन्छ।

यस सङ्घीय संरचनामा, विभिन्न तह, विभिन्न निकायहरूको भूमिका र जिम्मेवारीमा पनि स्पष्टता छैन। नीति र नियमहरू धेरै छन, तर ती पनि स्पष्ट छैनन् अझ विरोधाभासपूर्ण छन्। यसले पनि अलमल, अन्योल र सेवा प्रदान गर्न ढिलाइ भइरहेको छ।

सरकारी सेवा प्रवाहमा अर्को एउटा महत्त्वपूर्ण चुनौती भनेको सुशासन, सुपरिवेक्षण र नियन्त्रण गर्ने संयन्त्रको अभाव हो। धेरैजसो कर्मचारी कुनै न कुनै राजनीतिक विचारधारामा आबद्ध छन् र त्यसबाट निर्देशित र प्रभावित भएका छन्, उनीहरूले आफ्नो राजनीतिक विचारधाराको आधारमा संरक्षण, प्रवर्धन र फाइदा पनि पाएका छन्। जसले गर्दा उनीहरू जनताप्रति भन्दा पनि राजनीतिक दलप्रति बढी उत्तरदायी हुन्छन्।

हाम्रो देशमा जनशक्तिको उपयुक्त योजना, जनशक्ति परिचालन र जनशक्तिको उपयोगको पनि अभाव छ। बजारमा विशेषगरी प्राविधिक जनशक्तिको माग अनुमान, उत्पादन र उपयोगमा ठूलो अन्तर छ। उत्पादनले समाजको आवश्यकता पूरा गर्नुपर्छ। अर्कोतर्फ देशमा प्रतिभा पलायनको महामारी छ। भविष्यमा सेवा प्रदायकको थप अभाव हुन सक्ने कुरा नकार्न सकिंदैन।

सुधारका भावी रणनीतिहरू

राजनीतिक दलहरू निष्पक्ष रूपमा स्पष्ट, आवश्यकतामा आधारित र नागरिक केन्द्रित सार्वजनिक नीति प्रदान गर्न केन्द्रित हुनुपर्छ। बृहत् छलफल र साझा सहमतिका साथ नीति निर्माण गर्नु राजनीतिक दलहरूको मुख्य दायित्व हो। अर्को महत्त्वपूर्ण कुरा, राजनीतिक नेताहरूलाई सार्वजनिक प्रशासकहरूले प्रयोग गर्नु हुँदैन र राजनीतिक नेताहरूले पनि सेवा प्रवाहमा सार्वजनिक प्रशासकहरूलाई र कर्मचारीहरूलाई प्रभाव पार्ने प्रयास गर्नु हुँदैन।

इमान्दारिता, असल चरित्र, सदाचार, सामाजिक उत्तरदायित्व र समानुभूति जस्ता मानवीय गुणहरूलाई विद्यालय र विश्वविद्यालयको पाठ्यक्रममा समावेश गरिनुपर्छ। यस्ता विषयवस्तुहरू हाम्रा बालबालिका र विद्यार्थीहरूलाई सिकाउनु पर्छ। जसले गर्दा भविष्यमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह अझ प्रभावकारी र सामाजिक उत्तरदायित्त्वपूर्ण हुनेछ। यस्ता विषयलाई लोकसेवा आयोगको सेवा प्रवेश परीक्षामा पनि समावेश गरिनुपर्छ। किनकि, असल

चरित्र, सकारात्मक मनोवृत्ति र सामाजिक उत्तरदायित्व महसुस भएका र प्राविधिक रूपमा सक्षम जनशक्तिको छनोट सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी र सफल बनाउन महत्त्वपूर्ण कदम हो। यस्तो छनोटमा लोक सेवा आयोगको पनि अधिकार र जिम्मेवारी हुन्छ तसर्थ, लोकसेवा आयोगको सेवा प्रविष्टि पाठ्यक्रमले सेवा प्रदान गर्न आवश्यक सबै आयामहरूमा केन्द्रित हुनुपर्छ। उदाहरणको लागि, लोकसेवा आयोगबाट भर्खरै सिफारिस भएको कर्मचारीलाई भ्रष्टाचारको आरोप लाग्ने सन्दर्भलाई कसरी बुझ्ने? कर्मचारीमा पर्याप्त औपचारिक ज्ञान र प्राविधिक दक्षता भएर पनि, आचर, इमान्दारिता र नैतिकता राम्रो नभएकोले यस्तो परिस्थिति आउने गर्छ। लोकसेवा परीक्षा पास गर्नुको अर्थ सुरक्षित जागिर पाउनु मात्र होइन, जनताप्रति ठूलो जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व बहन गर्नु पनि हो भन्ने कुरा सबै परीक्षार्थीलाई बुझाउन सक्नु पर्छ।

हाल, अधिकांश सार्वजनिक ऐन, नीति र नियमनहरू व्याख्या र प्रयोग गर्न जटिल र व्यक्तिपरक छन्। यस्तो अवस्थामा सरकारले परिमार्जनमा ध्यान दिनुपर्छ। जब ऐन र नीतिहरू अस्पष्ट हुन्छन्, राजनीतिक दल र प्रशासकहरूले तिनीहरूलाई आफ्नो पक्षमा प्रयोग गर्न सक्ने सम्भावना सधैं रहन्छ। सार्वजनिक ऐन, नीति र नियमावलीलाई स्पष्ट, सरल र बुझिने गरी बनाउनुपर्छ। जसले गर्दा सार्वजनिक सेवा प्रदायक र जनताले उपलब्ध प्रावधानलाई सजिलै बुझ्न सक्नेछन्। प्रभावकारी र जनमुखी नीति बनाउने काम जनताको सहभागितामा सरकार र राजनीतिक दलहरूको हो। अर्कोतर्फ, प्रशासकको भूमिका ऐन र नीतिहरू अनुरूप योजना, परियोजना र कार्यक्रम तयार गर्नु हो। जसले गर्दा राजनीतिक दल र प्रशासकहरूबिच अन्योल र एकअर्काको प्रभाव पार्ने कुरा कम हुन्छ।

जनशक्तीको व्यवस्थापन उपयुक्त तरिकाले गर्न अति जरूरी छ। यसका लागि सरकारले बजार विश्लेषण गर्ने, आवश्यकता अनुसारको योजना बनाउने, प्राज्ञिक संस्थासँग समन्वय गर्ने र मानव संसाधनको सही ढङ्गले उत्प्रेरणा र व्यवस्थापन गर्ने गर्नुपर्छ। प्रतिभा पलायन कम गर्न, प्रभावकारी सार्वजनिक सेवाहरू प्रदान गरेर जनतामा आशा र विश्वास जगाउनु धेरै महत्त्वपूर्ण छ। सरकारले नयाँ प्रणाली ल्याउनु अघि पर्याप्त गृहकार्य गर्नुपर्छ। प्राविधिक क्षमता, भौतिक पूर्वाधार र सम्भाव्यता अध्ययन नगरी सस्तो लोकप्रियताको लागि ल्याइएका कार्यक्रमले जनतालाई दुख मात्र थप्ने काम गर्छ।

राज्य र नागरिक सम्बन्ध सामान्यतया सार्वजनिक सेवाहरूको गुणस्तर र विशेषताहरूले प्रदर्शित गर्छ, सार्वजनिक सेवाको उद्देश्य नै जनताको जीवन सहज बनाउनु हो भन्ने कुरा बुझेर सार्वजनिक सेवाहरू जनकेन्द्रित, सहभागितामूलक, विश्वासयोग्य, चुस्त र पारदर्शी बनाउनु पर्छ। सुधार नीति, सूचनाको पहुँच, आधुनिक प्रविधिको अवलम्बन, अनुगमन र राम्रो व्यवस्थापनका माध्यमबाट सबै चुनौतीलाई सम्बोधन गर्दै सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सुधार ल्याउन अत्यन्तै जरूरी छ।

नेपालमा कृषि क्षेत्रका चुनौती तथा सम्भावनाहरू

डा. सुनिल अर्याल र सन्दिप तिमिल्सिना
बागवानी अनुसन्धान केन्द्र, कास्की

नेपालको अर्थतन्त्रको प्रमुख क्षेत्र कृषि हो। यसले कुल जनसङ्ख्याको ६५ प्रतिशतलाई रोजगारीको अवसर प्रदान गर्दछ र कुल गार्हस्थ उत्पादनमा २७ प्रतिशत योगदान पुऱ्याउँछ। त्यसैले राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको विकासको लागि कृषि क्षेत्रको विकास महत्त्वपूर्ण छ। कृषि क्षेत्रको बृद्धि र विकासको समग्र जिम्मेवारी बहन गर्दै सङ्घिय मन्त्रालय, प्रादेशिक कृषि मन्त्रालय तथा स्थानीय तहहरूले विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेका छन्। यसका साथै कृषिमा प्रविधि विकास गर्ने उद्देश्यले नेपाल कृषि अनुसन्धान परिषद्ले पनि आफ्नो उद्देश्य अनुरूप कार्यहरू गर्दै आएको छ। यसैगरी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी र सामुदायिक संस्थाहरूले पनि कृषिको विकासमा योगदान पुऱ्याउँदै आइरहेका छन्।

नेपालमा समथर उर्वर तराईदेखि दुर्गम पहाडी भू-भागका कृषकहरूका लागि विभिन्न पारिस्थितिक क्षेत्र अनुकूल कृषि प्रविधिको आवश्यकता पर्छ। त्यसैगरी विविध भौगोलिक बनावट र हावापानीले पनि कृषिमा चुनौती खडा गरेको छ। बाढी, पहिरो, खडेरी जस्ता चरम मौसमी घटनाहरूले कृषि क्षेत्रको जोखिम अझै बढाएको छ। नेपालका अधिकांश कृषकहरूसँग ससाना खण्डीकृत जमिनहरू छन् जसले गर्दा व्यवसायीकरण गर्न नसकी निर्वाहमुखी खेती प्रचलित छ। आधुनिक कृषि अभ्यास, प्रविधिहरू, उत्पादन सामग्रीहरूको सहज उपलब्धता र तिनको सही प्रयोगको व्यापकतामा पनि अभाव देखिन्छ। वर्षामा आधारित कृषिको निर्भरताले किसानहरूलाई अप्रत्यासित मौसमी बदलाव सहन बाध्य पर्छ जसले गर्दा उत्पादन र समग्र कृषि उत्पादनलाई असर गर्छ। अपर्याप्त सिँचाइ सुविधा र पानीको व्यवस्थापनले नेपालको कृषिलाई अझ जोखिमयुक्त बनाएको छ। बालीहरू विभिन्न कीरा र रोगहरूका लागि संवेदनशील छन् जसको ज्ञान र नियन्त्रणका उपायहरूको सीमित पहुँचले किसानहरूलाई यी समस्याहरू प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन गर्न चुनौतीपूर्ण छ। बलियो कृषि अनुसन्धान र विस्तार सेवाहरूको पर्याप्त उपलब्धताको अभावले कृषकहरूले अपनाउने नवीन प्रविधि र प्रविधिहरू अपनाउने क्षमतामा बाधा पुऱ्याएको छ। नेपालमा कृषि उत्पादनलाई व्यवसायीकरण र विविधीकरण गरी लाभ लिने धेरै नै सम्भावना रहेको छ। उच्च मूल्यको बाली, अर्गानिक खेती र विशेष उत्पादनहरूमा ध्यान केन्द्रित गर्नाले किसानहरूलाई आफ्नो आम्दानी बढाउन मद्दत पुग्छ। आधुनिक कृषि प्रविधिहरू अङ्गालेर दिगो खेती गर्ने अभ्यासले उत्पादकत्व बढाउन सक्छ। सरकार र निजी क्षेत्रले किसानहरूलाई तालिम र यी प्रविधिहरूमा पहुँच प्रदान गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छन। विविध कृषि प्रणालीलाई ध्यानमा राख्दै कृषि

पर्यटनलाई अवसरको रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ। कृषकहरूले अतिरिक्त आम्दानीको लागि फार्म स्टे र फार्मबाट नै पर्यटकलाई उत्पादन बिक्री तथा कृषि भ्रमण जस्ता पर्यटकीय गतिविधिहरू गर्ने प्रसस्त सम्भावनाहरू छन्।

कृषकहरूको चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न सरकारले पूर्वाधार विकास, कृषकहरूको ऋणमा पहूच, तथा दिगो कृषिको प्रवर्धनमा विशेष सहयोग गर्न आवश्यक छ। यिनै विभिन्न चुनौतीहरूलाई मध्यनजर गर्दै नेपाल सरकारले कृषिमा भिन्न नीति तथा कार्यक्रमहरू अवलम्बन गरेको छ। राष्ट्रिय कृषि नीति, २०६१ ले मुख्य रूपमा तीन उद्देश्यहरू अंगिकार गरेको छ। पहिलो कृषि उत्पादन तथा उत्पादकत्व बढाउने, दोस्रो व्यवसायिक तथा प्रतिस्पर्धात्मक कृषि प्रणालीका आधारहरूको विकास गरी क्षेत्रीय र विश्व बजारसँग प्रतिस्पर्धात्मक बनाउने र तेस्रो प्राकृतिक श्रोत, वातावरण र जैविक विविधताको संरक्षण, सम्वर्द्धन एवं सदुपयोग गर्ने रहेका छन्। अझ विस्तृत रूपमा भन्ने हो भने उपयुक्त प्रविधिको विकास, कृषिको व्यवसायीकरण तथा विविधीकरण, वैज्ञानिक भू-उपयोग प्रणालीको विकास र कृषि भूमिको उचित संरक्षण, सिंचाई सुविधा, कृषि सडक, ग्रामीण विधुतिकरणको विकास, खाद्य पोषण, कृषि प्रसारमा समन्वय, कृषिजन्य श्रोत सामग्री जस्तै बीउ, बेर्ना, बिरूवा, नश्लहरूको गुणस्तरीय उत्पादन तथा वितरण, समस्या पहिचानको लागि प्रयोगशाला सञ्चालन, कृषक तालिम, ऋण प्रवाह एवम् लक्षित् वर्गका लागि विशेष कार्यक्रम, कृषि बजार स्थापना तथा व्यवस्थापन, प्रतिस्पर्धात्मक बजार प्रणाली, बजारको वर्गीकरण सहितका उत्पादन वृद्धिको नीति सरकारले लिएको छ।

आर्टिफिसियल इन्टेलिजेन्स (एआई) र रोबोटले कृषिमा व्यवसायीकरण गर्न र उत्पादन बढाउन विशेष भूमिका खेल्न सक्छ। कृषिमा एआईको प्रयोग मौसमको अनुमान र बाली स्वास्थ्यको अनुगमन कार्यको लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ। रोबोटिक्स टेक्नोलोजीलाई रोपण, कटनी, र माटो विश्लेषण जस्ता कार्यहरू स्वचालित रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ। यस्ता प्रविधिहरूको पनि अब कृषिमा प्रयोग र विस्तार गर्न सकिन्छ।

धान, गहुँ, मकै, दलहन, तरकारी र अन्य विभिन्न बालीहरूका उन्नत, रोग र खडेरी सहन सक्ने जातहरूको विकास भएका छन्। त्यसैगरी नेपाल कृषि अनुसन्धान परिषद्ले कुपोषणको समस्यालाई सम्बोधन गर्नको लागि केही बायोफोर्टिफाइड (खास पोषक तत्त्व समाहित गरिएको) बालीहरूको पनि विकास गरेको छ। त्यसैगरी विभिन्न बाली उत्पादनका प्रविधिहरू, एकीकृत खाद्यतत्व व्यवस्थापन, रोग किरा व्यवस्थापनका प्रविधिहरू, यान्त्रीकरण प्रविधिहरू, पशु नश्ल सुधार तथा उत्पादन प्रविधिहरू विकाश गरिएका छन्। रैथाने बालीहरूको विकासको लागि पनि कामहरू भएका छन्। प्रविधि विकास र प्रसारमा विभिन्न निकायहरूको आवश्यक र सक्रिय समन्वयको आवश्यकता पर्दछ। नयाँ प्रविधिको विकास र मौजुदा प्रविधिहरूको कृषकसम्म पहुँच बढाउनु पर्ने आजको आवश्यकता हो।

गण्डकी प्रदेशमा कृषिको अवस्था र सम्भावना

नेपालको संविधान बमोजिम साविकका गण्डकी, धवलागिरी र लुम्बिनी अञ्चलका ११ वटा जिल्लाहरू समावेश भई गण्डकी प्रदेश बनेको हो। नेपालको कूल भू-भागको १४.५५ प्रतिशत क्षेत्रफल ओगटेको यो प्रदेश तराइको समथर भूभागदेखि ८,१६७ मिटरको उचाईमा रहेको धवलागिरी हिमालसम्म फैलिएको र मुख्य रूपमा पहाडी र हिमाली क्षेत्रको बाहुल्यता रहेको छ। नेपालमा पाईने सबै प्रकारको हावापानी र पारस्थितिकीय

प्रणाली यस प्रदेशमा पाइन्छ। गण्डकी प्रदेशमा आर्थिक रूपले सक्रिय जनसङ्ख्याको ठूलो हिस्सा कृषिमा आधारित रहेको छ। करिब ७० प्रतिशतभन्दा बढी घरपरिवार कुनै न कुनै रूपमा कृषिमा आबद्ध छन् र जसमध्ये ८६ प्रतिशत घर परिवारको आम्दानीको मुख्य स्रोत कृषि रहेको छ (गण्डकी प्रदेश नीति तथा योजना आयोग २०७५०)। गण्डकी प्रदेशमा रहेको कूल ३ लाख ७० हेक्टर खेतीयोग्य जमिनमध्ये २ लाख ७२ हजार हेक्टरमात्र सिँचाई योग्य रहेको छ। यसमध्ये हाल १ लाख ३७ हजार ८५० हेक्टर अर्थात ३७.२६% मा मात्र सिँचाई सुविधा पुगेको छ। वर्षैभरी सिँचाइ सुविधा पुगेको जमिन ६९ हजार ३ सय १६ हेक्टर जमिन (१८.७३ प्रतिशत) रहेको छ। गण्डकी प्रदेशमा करिब ४४ प्रतिशत घरपरिवारमा आफ्नो उत्पादन तथा आम्दानीले ६ महिना मात्र खान पुग्ने र ६ प्रतिशत घरपरिवार उच्च खाद्य सङ्कटमा रहेका छन् (गण्डकी प्रदेश नीति तथा योजना आयोग २०७९)।

गण्डकी प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योगदान सबैभन्दा बढी (२८.२५) रहेको छ। यस प्रदेशमा हावापानी र पारस्थिकीय प्रणाली अनुसार उच्च हिमाली क्षेत्रमा पशुपालन, मध्य पहाडी क्षेत्रमा फलफूल एवम् तरकारी खेती र नवलपुरको टार, मध्य भागको वेशी तथा टारहरू खाद्यान्न बाली र औद्योगिक विकासको उपयुक्त क्षेत्रको रूपमा रहेका छन्। गण्डकी प्रदेशमा प्राथमिकता बाली व्यवसाय क्रमशः दुग्ध व्यवसाय, सुन्तला खेती, तरकारी खेती, कुखुरा पालन, स्याउ खेती, बाख्रापालन, मसलाबाली (अलैंची, अदुवा), कफी खेती, खाद्यान्न बाली (धान, मकै, कोदो, आलु), वातावरण मैत्री नमूना कृषि गाउँ स्थापना र प्रांगारिक कृषि पर्यटन (श्रोतः भूमि व्यवस्था, कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, २०७५) रहेका छन्। गण्डकी प्रदेशमा मूलतः खाद्यान्न बालीअन्तर्गत धान, मकै, गहुँ, कोदो, जौ फापर आदि र दलहन बाली अन्तर्गत मास, मुसुरो, रहर, चना, भटमास, गहत, ग्रासपी जस्ता बालीहरूको खेती गरिन्छ। यस प्रदेशमा दलहन बालीमा मुख्यतः मास, मुसुरो तथा भटमासको उत्पादन उच्च छ र व्यवसायीकरण एवम् औद्योगीकरणको पनि उच्च सम्भावना रहेको छ। गण्डकी प्रदेशमा औद्योगिक बालीको रूपमा उखु तथा कफी उत्पादन हुदै आएको छ भने नगदे बालीमा तेलहन तथा आलुको उत्पादन हुने गर्दछ। मसला बाली अन्तर्गत अलैँची, बेसार, अदुवा लसुन तथा खुर्सानी उत्पादन हुन्छ भने अलैँची यस प्रदेशमा उच्च निर्यात सम्भावना भएको र निर्यात हुँदै आएको बाली हो। त्यस्तै विभिन्न तरकारी बालीहरूको खेती हुँदै आएको छ। भौगोलिक विविधताबाट सिर्जित आर्थिक लाभ लिन यी तरकारीहरूको अन्तरप्रदेश व्यापारको उच्च सम्भावना देखिन्छ। गण्डकी प्रदेशमा फलफूलहरूमध्ये सुन्तला मध्य पहाडी क्षेत्रमा र स्याउ उच्च हिमाली क्षेत्रमा उत्पादन उच्च भएका र अन्तर प्रदेश व्यापार एवम् निर्यात सम्भावना पनि उच्च रहेका फलफूल बाली हुन्। गण्डकी प्रदेशको भौगोलिक अवस्थिति तथा हावापानी भैंसी, गाइ, बाख्रा, भेडा, च्याङ्ग्रा, चौंरी, कुखुरा तथा खरायो पालनको लागि उपयुक्त मानिन्छ। यी जनावरबाट प्राप्त हुने दुध, मासु, उन तथा उनबाट बन्ने उत्पादनहरू आन्तरिक बजार खपत तथा निर्यातको उच्च सम्भावना भएका वस्तुहरू हुन्। यी जनावरको पालनसँगै दुध, मासु र उनको उत्पादन बढाउन सक्ने हो भने आयात प्रतिस्थापन तथा निर्यात प्रवर्द्धनमा ठूलो टेवा पुग्ने देखिन्छ। यसप्रकार प्रदेशको समग्र विकास र समृद्धिको लागि निर्वाहमुखी कृषि प्रणालीभन्दा तुलनात्मक लाभका कृषि उपजको व्यावसायीकरण र विविधीकरण गर्दै उत्पादकत्व र

उत्पादन वृद्धि गरी जलवायुमैत्री र दिगो कृषिमा जोड दिनुपर्ने देखिन्छ।

उन्नत बीउ, सिंचाई, तथा उत्पादन प्रविधिको पहुच धेरैभन्दा धेरै कृषक समूहसम्म पुऱ्याउन सकेमा उत्पादन वृद्धि भई आयात प्रतिस्थापन गर्न सकिन्छ। यसका लागि आवश्यक अनुसन्धान र प्रसारको कार्य गर्न तिनै तहका कृषिमा कार्य गर्ने सरोकार संस्थाहरूकाबिच सक्रिय समन्वयको खाँचो छ भने पर्याप्त सङ्ख्यामा प्राविधिकहरू र आवश्यक पर्ने बजेटको व्यवस्थापन गर्न पनि ध्यान दिनु पर्ने देखिन्छ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

» ADS. (2015). Agriculture Development Strategy (ADS) 2015 to 2035. Government of Nepal, Ministry of Agricultural Development (MOAD), Singhdurbar, Kathmandu.

» Gyawali, P., & Khanal, S. (2021). Overview of agriculture in Nepal: Issues and future strategies. Fundamental and Applied Agriculture, 6-3), 323–335.

» Thapa, G., Kumar, A ., & Joshi, P. K. (Eds.). (2019). Agricultural Transformation in Nepal. doi:10.1007/978–981–32–9648–0

» National Agricultural Policy. 2061. www.lawcommission.gov.np

» NARC. (2021). NARC Annual Report 2015–16. Singhdurbar Plaza, Kathmandu .

» प्रदेश नीति तथा योजना आयोग २०७५, गण्डकी प्रदेशको स्थिति पत्र, पोखरा, गण्डकी प्रदेश, प्रदेश नीति तथा योजना आयोग।

» प्रदेश नीति तथा योजना आयोग २०७७, प्रथम पञ्चवर्षीय योजना (आ.ब. २०७६/०७७ देखि २०८०/०८१०, पोखरा, गण्डकी प्रदेश, प्रदेश नीति तथा योजना आयोग।

» प्रदेश नीति तथा योजना आयोग २०७९, गण्डकी प्रदेशको दिगो विकास लक्ष्य स्थानीयकरण मार्गचित्रः २०७९-२०८७, पोखरा, गण्डकी प्रदेश, प्रदेश नीति तथा योजना आयोग।

उत्तरपुस्तिका परीक्षणका व्यवहारिक पक्षहरू

दामोदर सुवेदी
उपसचिव
प्रदेश लोक सेवा आयोग

परीक्षा मूल्याङ्कनका लागि सूचना दिने एकाइ हो । यो मूल्याङ्कनको साधन मात्र भएको हुनाले यसले उद्देश्य र उपलब्धिको लेखाजोखा गर्दछ। परीक्षाको काम विषयवस्तुको ज्ञान कति मात्रामा भयो भनेर जानकारी लिनु हो । यसका लागि मापन सहयोगी हुन्छ। कुनै वस्तु घट्ना वा व्यक्तिका गुणहरूलाई सङ्ख्यात्मक रूपमा व्यक्त गर्नु मापन भएकोले मापनको अर्थ वस्तुको परिमाण निर्धारण गर्नु हो । मापनले मानव व्यवहारको सिमित पक्षको मात्र मापन गर्दछ। मापनले परिमाणात्मक र सङ्ख्यात्मक विवरण प्रदान गर्दछ भने मूल्याङ्कन शैक्षिक उपलब्धिको गुणस्तर निर्धारण गर्ने प्रक्रिया हो। मापनवाट प्राप्त सङ्ख्यात्मक मात्राको मुल्य निर्धारण गर्ने प्रक्रिया नै मूल्याङ्कन हो । यो व्यापक पक्षमा हुन्छ र यसवाट मानव व्यवहारको समग्र पक्षको लेखाजोखा गर्न सकिन्छ। परीक्षा नै मूल्याङ्कनको प्रमुख साधन बने पनि यसले परीक्षार्थीको सम्पूर्ण ज्ञान र सीपको मात्रालाई मात्र प्रतिनिधित्व गर्ने तर अन्य पक्षलाई समेट्न नसक्ने भएकाले परीक्षा बाहेकका मूल्याङ्कनका अन्य प्रविधि र साधनको प्रयोग पनि उपयोगमा ल्याउने गरिन्छ। परीक्षा बाहेक अवलोकन, अन्तर्वार्ता, अभिलेख, सामूहिक छलफल, इन्बास्केट एक्सरसाइज, सिर्जनात्मक कला प्रदर्शन एवम् प्रयोगात्मक सिप परीक्षण जस्ता मूल्याङ्कनका साधनलाई प्रयोगमा ल्याउने गरिएको छ।

नेपालको संविधानले निर्दिष्ट गरेबमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन भई आवश्यक नीति तथा कानुनका आधारमा सञ्चालन हुँदै आएको छ। आयोगले लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका अभ्यास, विधि र मापदण्डलाई मार्गनिर्देशक सिद्धान्त मानी आफ्ना काम कारवाही अगाडि बढाउने गर्दछ। आयोगले प्रदेश र स्थानीय तहमा रिक्त पदको पदपूर्तिका लागि तय गरेको पाठ्यक्रममा लिखित परीक्षा, सामूहिक छलफल, इन्बास्केट एक्सरसाइज, प्रयोगात्मक अभ्यास र सीप परीक्षण तथा अन्तर्वार्ता जस्ता प्रविधि र प्रक्रियाहरू अवलम्बन गर्छ। सबै पदमा लिखित परीक्षा र अन्तरवार्ता विधिलाई अनिवार्य गरिएको छ भने अन्य विधि र प्रक्रिया पद तथा श्रेणी विशेषलाई आधार मानी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६ र नियमावली २०८०मा उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत राखिसकेपछि आयोगले निर्धारण गरेको स्थानमा दक्ष र विशेषज्ञद्वारा आयोगले दिएको निर्देशन वमोजिम उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने व्यवस्था छ। बहुवैकल्पिक प्रश्नहरूबाट लिइने विद्युतीय माध्यमवाट परीक्षण हुने परीक्षाका उत्तरपुस्तिकामा बारकोड नम्बरका आधारमा, आँखिझ्याल उत्तरपुस्तिका प्रयोग हुने परीक्षाका उत्तरपुस्तिकाहरू परीक्षकद्वारा परीक्षण पुनःपरीक्षण

एवम् विषयगत परीक्षाका उत्तरपुस्तिकाहरू सम्बन्धित दक्ष र विशेषज्ञद्वारा परीक्षण गर्ने गरिन्छ। गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८० ले उत्तरपुस्तिका परीक्षण पुनःपरीक्षण सम्बन्धमा स्पष्ठ कानुनी व्यवस्था गरेको छ।

अध्ययन तथा सिकाइका क्रममा आर्जित ज्ञान, सिप र दक्षतालाई परीक्षाका क्रममा प्रश्नपत्रका आधारमा परीक्षार्थीले लिखित रूपमा प्रस्तुत गरिएका अभिव्यक्तिहरूको सङ्ग्रह उत्तरपुस्तिका हो। उक्त अभिव्यक्तिहरू प्रश्नपत्रको आशयअनुसार कुन हदसम्म प्रस्तुत भएका छन् भनी मापन गर्ने प्रक्रिया परीक्षण हो। एकपटक परीक्षण गरी अङ्का माध्यमद्वारा गरिएको स्तर निर्धारण ठिक छ छैन भनी पुनःमापन गर्ने गरी परीक्षण गर्ने वा जाँच्ने प्रक्रिया पुनःपरीक्षण वा सम्परीक्षण हो। परीक्षणमा देखिएका त्रुटिहरू पहिल्याइ सुधार गर्नु नै पुन परीक्षणको उद्देश्य हो। परीक्षार्थीहरूको उत्तरलाई सही ढङ्गले मापन गर्नु र मापनलाई विश्वसनीय र त्रुटिरहित बनाउनु नै यी दुईको उद्देश्य हो।

उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा विश्वसनियता, वस्तुनिष्ठता र एकरूपता ल्याउनु अति नै आवश्यक हुन्छ। परीक्षणका लागि विभिन्न निर्देशनहरू दिइए पनि कतिपय अवस्थामा ती निर्देशनहरू व्यावहारिक नहुन सक्छन। परीक्षार्थीहरूले दिएको स्पष्ट, मौलिक, सिर्जनात्मक र व्यवहारिक उत्तरलाई सही रूपमा परीक्षण गरी आयोगको नीति, नियम, मूल्य, मान्यता र आदर्श बमोजिम उत्तरपुस्तिका परीक्षण कार्यलाई व्यवहारिक बनाउन आवश्यक छ। उत्तरपुस्तिका परीक्षण र सम्परीक्षणका क्रममा हुने सम्भाव्य त्रुटिहरू र विषयगत प्रश्नका उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि प्राप्त भएपछि परीक्षकले विशेष ध्यान दिनुपर्ने व्यवहारिक पक्षहरूबारे तल चर्चा गरिएको छ।

उत्तरपुस्तिका परीक्षण र सम्परीक्षणका क्रममा हुने सम्भाव्य त्रुटिहरू

- प्रश्नको आशय ख्याल नगरी परीक्षकले आफ्नो दृष्टिकोणबाट मात्र अङ्क प्रदान गर्नु।
- प्रदान गरिएको अङ्कहरू अस्पष्ट र Confusing हुनु।
- सबै उत्तरहरूमा अङ्क प्रदान गरिएको नगरिएको सुनिश्चितता नगरी परीक्षण सकिएको ठान्नु र कुनैकुनै उत्तरपुस्तिकाहरू परीक्षण नै नगरी उत्तरपुस्तिका बुझाउनु।
- प्रत्येक उत्तरमा दिइएको अङ्क बाहिरी पृष्ठमा तालिकीकरण भए नभएको सुनिश्चितता नगरी प्राप्ताङ्क जोड्नु।
- प्रत्येक उत्तरमा दिइएको अङ्कको जोड र तालिकामा प्रस्तुत अङ्कको जोड नमिल्नु।
- प्राप्ताङ्क अङ्क र अक्षरमा फरक पर्नु।
- उत्तरपुस्तिका को प्राप्ताङ्क र Mark Slip को प्राप्ताङ्क फरक पर्नु।
- एउटा कोड नं. को उत्तरपुस्तिका को प्राप्ताङ्क अर्को कोड नं. मा चढाउनु।
- उत्तरपुस्तिका भएका कोड नं. को प्राप्ताङ्क अनुपस्थित र उत्तरपुस्तिका नै नभएका कोड नं.मा चढ्नु।
- परीक्षण भएका सबै कोड नं. अनुसारका उत्तरपुस्तिकाहरूको प्राप्ताङ्क Mark Slip मा प्राप्ताङ्क कोड

नं. को क्रमानुसार उत्तरपुस्तिकाहरू नमिलाई राख्नु ।

- » उत्तरपुस्तिका चलानी अनुसारका कोड नं.का उत्तरपुस्तिकाहरू भए नभएको नहेरी परीक्षण गर्नु र नभएका कोड नं.का उत्तरपुस्तिकाहरू यकिन नगर्नु ।
- » प्रदान गरिएका अङ्कहरू कुनै देवनागरीमा कुनै हिन्दुअरेविक लिपिमा हुनु । जस्तैः ३4, 7४ इत्यादि ।

विषयगत प्रश्नका उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि प्राप्त भएपछि परीक्षकले विशेष ध्यान दिनुपर्ने पक्षहरू

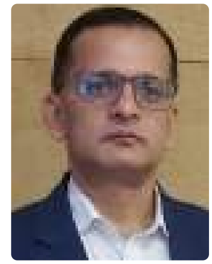
- » बुझिलिए बमोजिमका उत्तरपुस्तिका प्राप्त भए नभएको यकिन गर्ने ।
- » स्तर अनुसार उत्तरपुस्तिकालाई छुट्याउने ।
- » उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्दा उपलब्ध गराइएको अङ्क योजना अनुसार परीक्षण गर्ने ।
- » सकेसम्म एउटै प्रश्नका उत्तरपुस्तिकाहरू क्रमशः परीक्षण गरी एकरूपता ल्याउन प्रयास गर्ने ।
- » प्रश्नले अपेक्षा गरेका विषयहरूलाई परीक्षण गर्नुपूर्व विचार गरी तिनीहरूको अङ्कभार सुनिश्चित गर्नु पर्ने । उम्मेदवारले अति उच्चस्तरको अङ्क प्राप्त गरेमा सोको पुष्ट्याईं खुलाउने ।
- » खाली पानापछि पनि कतै प्रश्नको उत्तर लेखेको छ कि जाँच्ने ।
- » परीक्षकले रातो मसी प्रयोग गरी सम्भव भएसम्म उत्तरपुस्तिकाको देब्रेपट्टि माथि किनारामा गोलो रेखा बनाई सो भित्र अङ्क उल्लेख गर्ने । तर एकै प्रश्नमा टुक्रे प्रश्नहरूको उत्तरमा अङ्क दिनु पर्ने भएमा दाहिनेतर्फ किनारामा दिन सकिने ।
- » खाली पानाहरूमा कोरिदिने ।
- » आवश्यकताभन्दा बढी प्रश्नको उत्तर गरेमा बढी उत्तर रद्ध गर्ने ।
- » उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्दा परीक्षकले उच्च अङ्क प्राप्त गर्ने दश प्रतिशत उत्तरपुस्तिकाहरूको पुनः मूल्याङ्कन गरी प्राप्ताङ्क यकिन गर्ने ।
- » एउटै उत्तरपुस्तिका दुई जना परीक्षकबाट परीक्षण हुने व्यवस्था भएकोमा पहिलो परीक्षण गर्ने व्यक्तिले उत्तरपुस्तिकामा कुनै पनि सङ्केत नगरी परीक्षण पश्चात प्राप्ताङ्क तालिकामा अङ्क दिनुपर्ने ।
- » उत्तरपुस्तिकामा दिइएको अङ्कमा कुनै केरमेट भएमा परीक्षकले त्यस्तो ठाउँमा अक्षरमा समेत लेख्नुपर्ने ।
- » भित्रका सबै प्रश्नहरूको परीक्षण गरी उत्तरपुस्तिकाको बाहिरी पानामा अङ्क चढाउने ।
- » बाहिरी पानाका सबै प्रश्नको प्राप्ताङ्क र भित्री पानाको जोड मिले नमिलेको भिडाउने ।
- » अङ्क दिँदा गणना र योगको सहजताका लागि ०.५ दिने (०.६ , ०.७ नदिने) ।
- » कुनै प्रश्नका लागि अङ्क प्रदान गर्दा एउटै लिपि हिन्दुअरेविक वा देवनागरी लिपि मात्र प्रयोग गर्ने ।
- » भाषाका विषयबाहेक अन्य विषयको उत्तर दिँदा कुनै प्रश्नको उत्तर नेपाली कुनै अङ्ग्रेजीमा दिएको भए तापनि सही (ठिक) छ भने प्रप्ताङ्क दिने ।

» उत्तीर्णाङ्कको सीमा नजिक रहेका उत्तरपुस्तिकाहरू दोहोर्‍याई पुनः हेर्नुपर्ने र परीक्षार्थीले ग्रेस पाएर उत्तीर्ण हुन्छ भन्ने मनसायले उत्तरपुस्तिका परीक्षण नगर्ने ।

» उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्दा सबै उत्तरपुस्तिकामा एक रूपता ल्याउन प्रयास गर्ने ।

आयोगले सिफारिस गरी पठाउने पदका लागि उपयुक्त उमेदवार छनौट गर्न परीक्षा प्रणालीलाई नै मूल आधार लिइएको छ। मूल्याङ्कनका विभिन्न साधनहरूमध्ये लिखित परीक्षा सञ्चालन गरी सो को उत्तरपुस्तिका परीक्षण पनि आयोगको प्रमुख कार्य क्षेत्र भित्र पर्दछ। उत्तरपुस्तिका परीक्षणलाई सामान्य रूपमा नलिइ विशेष प्राविधिक कार्यको रूपमा लिइनु पर्दछ। परीक्षार्थीहरूले लिखित परीक्षाको माध्यमवाट अभिव्यक्त गरेका सैद्धान्तिक, सिर्जनात्मक, मौलिक, तार्किक र व्यवहारिक अभिव्यक्तिहरूलाई सही तरिकाले व्यवहारिक रूपमा मापन गर्न सकियो भने नतिजामा विश्वसनियता आउँदछ। दक्ष र विशेषज्ञद्वारा उत्तरपुस्तिका परीक्षण कार्यमा हुन सक्ने त्रुटिहरूलाई न्यूनीकरण गरी सावधानीपूर्वक होसियारी साथ परीक्षण गर्न सकिएमा परीक्षार्थीहरूले सही र वास्तविक नतिजा प्राप्त गर्ने पक्षमा दुईमत हुन सक्दैन। यसबाट आयोगप्रतिको विश्सनियता बढ्नुका साथै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन मद्दत मिल्दछ।

गण्डकी प्रदेश सरकारको उपलब्धि र चुनौती



राजन भट्टराई
उपसचिव
मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

१.१ परिचय र पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानको धारा ५६ मा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको राज्यको संरचना र धारा ५७ मा राज्यशक्तिको बाँडफाँडको व्यवस्था गरिएको छ। सो संविधानकै अनुसूची ५ देखि ९ सम्म तीन तहका एकल र साझा अधिकारहरूको उल्लेख गरिएको छ। यस्ता अधिकारमध्ये एकल अधिकारका रूपमा ७८ कार्यहरू छन् भने ४० वटा साझा अधिकार समेत गरी जम्मा ११८ वटा कार्य जिम्मेवारी संविधानबाटै बाँडफाँड गरिएको छ। कार्यविस्तृतीकरण प्रतिवेदनले सङ्घका ८७३, प्रदेशका ५६७ र स्थानीय तहका ३५५ गरी जम्मा जम्मा १७९५ कार्यको विस्तृत बाँडफाँड गरिएको छ। यद्यपि सो कार्यक्षेत्रको राष्ट्रिय समन्वय परिषद्को पहिलो बैठकबाट पुनरावलोकन र अध्ययन भइरहेको छ।

मिति २०७४ साल मंसिर १० र २१ गते दुई चरणमा प्रदेश सभाको निर्वाचन मुलुकभर सम्पन्न भएको थियो। सो सभाकै संसदीय अभ्यास र विधिबाटै वि.सं २०७४ फागुन ४ गते गण्डकी प्रदेश सरकारको गठन भएको हो। संविधान प्रदत्त जिम्मेवारी, ऐन कानुनको तर्जुमा, सुव्यवस्था, विकास निर्माण, समन्वय, अनुगमन मूल्याङ्कन एवम् सुशासन नै प्रदेश सरकारका मूलभूत कार्यक्षेत्र हुन्। प्रदेश सरकार (कार्य विभाजन) नियमावली, २०७४ प्रदेश सुशासन ऐन, २०७६ तथा नियमावली, २०७७, प्रदेश सरकार कार्यविभाजन नियमावली, २०७४, प्रदेश सरकार कार्यसम्पादन नियमावली, २०७४, नेपालको संविधानको कार्यविस्तृतीकरण प्रतिवेदन, २०७३ ले गण्डकी प्रदेश सरकारका कार्य जिम्मेवारी र अधिकार क्षेत्र तय गरेका छन्।

यसरी राजनीतिक, प्रशासनिक वित्तीय व्यवस्थापन र सेवा प्रवाह एवम् विकासका कार्यहरू नै प्रदेश सरकारका मुख्य कार्यक्षेत्र हुन्। प्रदेशलाई विधि निर्माण र कार्यकारी सहित सरकार सञ्चालन र कार्यान्वयनमा नागरिक सामु जिम्मेवार भइ पूर्ण सरकार (होल गभर्नमेन्ट) को भूमिका प्राप्त छ। राजनैतिक, प्रशासनिक र वित्तीय प्रणालीमार्फत शासकीय लाभलाई क्षेत्रीय, सामाजिक, सांस्कृतिक र आर्थिक हिसाबले न्यायोचित र समतामूलक बनाई विकास, नीति र सुशासनको उत्तरदायी अङ्गका रूपमा गण्डकी प्रदेश सरकार स्थापित छ।

१.२. गण्डकी प्रदेश सरकारको मुख्य-मुख्य उपलब्धि

स्थापनाकालबाट सात वर्षसम्म आइपुग्दा गण्डकी प्रदेश सरकारका केही उल्लेखनीय उपलब्धिहरू हासिल

भएका छन् । संवैधानिक कार्यसूची अनुरूप भएका एकल र साझा अधिकारका विषयहरूले प्रदेशभित्र कानुनी र नीतिगत स्वरूप ग्रहण गरेका छन् । कानुनी पूर्वाधार निर्माण, भौतिक पूर्वाधार व्यवस्थापन, वित्तीय व्यवस्थापन र पद्धति स्थापित भई समन्वय तथा अन्तरसम्बन्धका आयाम, अभ्यास र संस्थागत व्यवस्था क्रियाशील छन् । प्रदेशभित्र सङ्गठन संरचना, जनशक्ति व्यवस्थापन, सेवा प्रवाह, विकास व्यवस्थापन, प्रादेशिक आवधिक योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, मध्यमकालीन समीक्षा, विपद् व्यवस्थापन लगायतका कार्यक्रमहरू सञ्चालन हुँदै आएका छन् । बजेट विनियोजन, खर्च, आयोजना तथा योजनाको समीक्षा र पृष्ठपोषण, राजश्व सङ्कलन बाँडफाँट र वित्तीय हस्तान्तरण पद्धतिमा निरन्तर सुधार र परिमार्जन भइरहेको छ। संवैधानिक अधिकार र जिम्मेवारी कार्यान्वयनमा सङ्घीय सरकार तथा स्थानीय तहसँग समन्वय तथा सहकार्य भएका छन्। यस समयावधिका मुख्य मुख्य उपलब्धि निम्न रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ।

समष्टिगत आर्थिक अवस्था

गण्डकी प्रदेशको कुल गार्हस्थ उत्पादन आ.ब. २०७९/८० मा रू. ४ खर्ब ८२ अर्ब (प्रचलित मूल्यमा) रहेको अनुमान रहेको छ। नेपालको कुल गार्हस्थ उत्पादनमा गण्डकी प्रदेशको हिस्सा अनुमानित ८.९ प्रतिशत रहेको छ। आ.ब. २०७९/८० मा प्रदेशको कुल गार्हस्थ उत्पादनमा कृषि र गैरकृषि क्षेत्रको योगदान क्रमशः २५.९ र ७४.१ प्रतिशत रहेको अनुमान रहेको छ। साथै, आ.ब. २०७९/८० मा प्रदेशको कुल गार्हस्थ उत्पादनमा प्राथमिक क्षेत्रको २६.६ प्रतिशत, द्वितीय क्षेत्रको १७.३ प्रतिशत र सेवा क्षेत्रको ५६.१ प्रतिशत योगदान रहेको अनुमान छ। लामो समयसम्मको कोभिड कहर र शिथिल राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको बाबजुद गण्डकी प्रदेशको औसत आर्थिक वृद्धिदर ४.१ प्रतिशत हाराहारीमा रहेको देखिन्छ भने गण्डकी प्रदेशको प्रति व्यक्ति आय १४९२ अमेरिकी डलर रहेको छ।

राजश्व सङ्कलन, बाँडफाँड र वित्तीय हस्तान्तरण

गण्डकी प्रदेश सरकारले समानीकरण, सशर्त, विशेष र समपुरक अनुदान वापत आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ देखि २०८०/०८१ सम्म हालसम्म जम्मा रू. ७१ अर्ब ८४ करोड १६ लाख ४७ हजार सङ्घीय सरकारबाट अनुदान प्राप्त गरेको छ। प्रदेश सरकारको आन्तरिक राजस्वतर्फ आ.ब. २०७५/०७६ मा रू. २ अर्ब ६० करोड ९९ लाख सङ्कलन भएकोमा आ.ब. २०७९/०८० मा रू. ३ अर्ब ८९ करोड ३० लाख सङ्कलन भएको देखिन्छ। चालु आ.ब. २०८०/८१ मा रू. ५ अर्ब ९६ करोड ९१ लाख सङ्कलन गर्ने लक्ष्य रहेको छ। प्रदेश स्थापनाको सुरूदेखि हालसम्म रू. १५ अर्ब १७ करोड ९५ लाख ०८ हजार राजस्व सङ्कलन भएको छ। यस तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्दा खर्च र राजस्वबिचको खाडल गहिरिएर गएको छ।

समन्वय, सहकार्य एवम् साझेदारी

संविधान प्रदत्त सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तबमोजिम सङ्घीयता कार्यान्वयनका क्रममा विभिन्न समयमा अन्तर प्रदेश मुख्यमन्त्री बैठक सम्पन्न भइ प्रदेशका समस्या र अधिकार क्षेत्रका स्वरहरू मुखरित गरिएका छन । स्थानीय तहसँग सम्बन्धित स्थानीय तहको सभा सञ्चालन (कार्यविधि) ऐन, २०७५, स्थानीय तहको कानुन निर्माण प्रक्रिया सम्बन्धी ऐन, २०७५, गाउँ सभा, नगर सभा र जिल्ला समन्वय समितिका

सदस्यले पाउने सुविधा सम्बन्धी ऐन, २०७६ गण्डकी प्रदेश तथा स्थानीय तह (समन्वय तथा विवाद समाधान) ऐन, २०७८ कानुन जारी गरी अन्तरसम्बन्धलाई सवलीकरण गरिएको छ।

गण्डकी प्रदेश सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहबिचको अन्तरसम्बन्धलाई मुख्यमन्त्री नवप्रवर्तन साझेदारी कार्यक्रम, समपूरक तथा विशेष अनुदान हस्तान्तरण, निजी आवास निर्माणमा बजेट साझेदारी लगायत क्रियाकलापबाट सुदृढ बनाउदै अएको छ। स्थानीय तहका करीब सात हजार जना जनप्रतिनिधि र कर्मचारीहरूलाई गण्डकी प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान मार्फत् क्षमता अभिवृद्धि तालिम प्रदान गरिएको छ भने स्थानीय तहको माग बमोजिम रिक्त पदहरूमा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट पदपूर्तिका लागि सिफारिस गरिएको छ। स्थानीय तहका न्यायिक समितिको क्षमता विकास, कानुन माग र पहिचान, स्थानीय तहमा स्वंयसेवकहरू परिचालन, स्थानीय तहको क्षमता विकास योजना (CD Plan) तर्जुमा, राजस्व सुधार कार्ययोजना (RIAP) तर्जुमा एवम् वित्तीय जोखिम न्यूनीकरण कार्ययोजना तर्जुमाका लागि क्षमता विकास तालिम सञ्चालन भएका छन।

प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको साझेदारीमा ३३ वटा स्थानीय तहका प्रशासकीय भवन निर्माण, २९ वटा उद्योगग्राम स्थापना कार्य सञ्चालन भइरहेको छ। प्रदेश समन्वय परिषद, प्रदेश समन्वय समिति, प्रदेश विकास समस्या समाधान समिति, दिगो विकास निर्देशक समितिका बैठक नियमित रूपमा आपसी अनुभव र समस्याको आदान प्रदान भइरेहको छ। मानवअधिकार कार्ययोजना कार्यान्वयन समिति, दिगो विकास समन्वय समितिमा प्रदेश तथा स्थानीय तहको नेतृत्व एवम् पदाधिकारीहरूको मनोनयन गरी उक्त संयन्त्रलाई गतिशिलता प्रदान गरिएको छ। सङ्घीय सरकारबाट गण्डकी प्रदेशलाइ २६७९ दरबन्दी एवम् जनशक्ति, संस्थागत संरचनाहरू समेत प्रदेशलाई प्राप्त भएका छन्। प्रचलित कानुन बमोजिम अन्तरतह राजस्व संकलन, बाँडफाँड र वित्तीय हस्तान्तरणलाई अभ्यासमा ल्याइएको छ। प्रदेश सरकार मातहतका कार्यालय र स्थानीय तहमा कामकाज ४९ जना प्रदेश विकास स्वयंसेवक तथा प्राविधिक जनशक्तिका रूपमा २८ जना स्वयंसेवक स्थानीय तहमा कार्यरत छन। "एक स्थानीय तह-एक खेलमैदान" को नीति अनुरूप ७८ स्थानीय तहहरूमा एक स्थानीय तह एक खेलमैदान निर्माण कार्यक्रम कार्यान्वयन भएको देखिन्छ।

नीति तथा कानुनी पूर्वाधार निर्माण

गण्डकी प्रदेश सरकारले कानुनी एवम् विधायिकी कार्य तथा प्रकृयालाई आन्तरिकीकरण गरी जनउत्तरदायी भूमिका निर्वाह गरेको देखिन्छ। गण्डकी प्रदेश सरकारले विभिन्न ६६ ऐन र २२ नियमावली निर्माण गरी कानुनमा सर्वसाधारणको पहुँच वृद्धिका लागि मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय वेबसाइटमा अद्यावधिक गरी प्रकाशन गरिएको छ। नेपालको संविधानको अनुसूची बमोजिम एकल सूचीका गण्डकी प्रदेशमा निर्माण गर्नुपर्ने ३९ वटा ऐन र सो अनुसारका नियमावलीहरू पहिचान तथा अध्ययन गरिएको छ।

राहत तथा विपद व्यवस्थापन

गण्डकी प्रदेश सरकारले कोभिड-१९ बाट प्रभावित पर्यटन, यातायात, कृषि, उत्पादन तथा सेवा क्षेत्रका उद्यम तथा व्यवसायको जीवन रक्षा गर्न निव्याजी कर्जा उपलब्ध गराउने उद्देश्यले व्यवसाय जीवन रक्षा कर्जा कार्यक्रम, २०७७ सञ्चालनमा ल्याएको छ। नेपाल राष्ट्र बैंकले कर्जा प्रवाहको लागि बैंक तथा वित्तीय

संस्थाहरूसँग सम्झौता गरी कर्जा प्रवाहको अनुगमन तथा सुपरिवेक्षणसहित बैंकहरूलाई त्रैमासिक रूपमा ब्याज अनुदान भुक्तानी गरेको छ। सो कार्यक्रमको प्रभावकारितासमेत अध्ययन गरिएको छ। प्रदेश सरकारले आ.ब. २०८०/८१ सम्म आइपुग्दा विभिन्न आर्थिक वर्षमा क्यान्सर, मुटु, मृगौला, हेड इन्जुरी लगायत कडा रोगबाट करीब ५००० पीडित नागरिकलाई आर्थिक सहायता उपलब्ध गराएको देखिन्छ। वन्यजन्तुबाट भएको जनधन, पशुधन र बाली नाली क्षतिपूर्ति वापत वन्यजन्तु पीडितलाई हालसम्म रू. पाँच करोड ५८ लाख राहत वितरण गरिएको छ। मनसुनजन्य विपद्बाट क्षतिग्रस्त निजी आवास मर्मत, प्रवलीकरण पुनःनिर्माण र पुनःस्थापना गर्न लागत सहभागिताको आधारमा जिल्ला विपद् व्यवस्थापन कोषमा निरन्तर अनुदान उपलब्ध गराइएको छ। दलित, विपन्न, लोपोन्मुख र अति सीमान्तीकृत जाति तथा समुदायका लागि सुरक्षित आवास अन्तर्गत हालसम्म १,५०० घर निर्माण सम्पन्न भई हस्तान्तरण गरिएको छ।

सङ्गठन संरचना र जनशक्ति व्यवस्थापन

गण्डकी प्रदेश सरकार अन्तर्गत मन्त्रालय ७, निर्देशनालय ७, प्रदेशस्तरका निकाय (सचिवालय, आयोग, प्रतिष्ठान र कार्यालय) १२, विश्वविद्यालय १, कार्यालयहरू १४३ कूल १७५ सङ्गठन संरचना रहेका छन। दरबन्दी एवम् जनशक्ति, संस्थागत संरचना चुस्त र जनमुखी बनाउन भूमिका र आवश्यकता मूल्याङ्कन गरी प्रशासनिक अध्ययन गरिएको छ। प्रदेश लोकसेवा आयोगले आर्थिक वर्ष २०७८/०७९ देखि हालसम्म चौथो तहदेखि एघारौं तहसम्मका १०९ वटा पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गरेको छ। आयोगले आर्थिक वर्ष २०७८/०७९, २०७९/०८० मात्र प्रदेश सरकार र स्थानीय तहहरूबाट माग भएका चौथो तहदेखि एघारौं तहसम्मका विभिन्न पदहरूको लागि करिब १५५३ माग पदसङ्ख्याका लागि विज्ञापन गरेको छ। सङ्घ सरकारबाट कर्मचारी समायोजन ऐन बमोजिम प्रदेश सरकारलाई प्राप्त हुन आएका दरबन्दीहरू यकिन गरी मन्त्रिपरिषद्बाट स्वीकृत समेत भई अभिलेखीकरण गरिएको छ।

राष्ट्रिय किताब खानासँगको सम्झौतामा प्रदेशमा कार्यरत निजामती कर्मचारीको व्यक्तिगत अभिलेख व्यवस्थित रूपमा राख्न प्रदेश कर्मचारी सूचना प्रणाली (Province Personnel Information System (PPIS) सफ्टवयेर निर्माण तथा कार्यविधि तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ। कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण माग गरी प्रविष्टिका लागि सूचना जारी गरिएको छ। प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९, स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७९ र गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०७९, स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०९० बमोजिम विभिन्न सेवा समुहका कर्मचारीहरूको बढुवा, सरूवा, वृत्ति विकास नियमित रूपमा भइरहेको छ।

पर्यटन पूर्वाधार र विकास

पोखरालाई पर्यटकीय राजधानी बनाउने सम्बन्धमा अध्ययन भइ सङ्घीय सरकारसँग सहकार्य भइरहेको छ। ग्रामीण पर्यटनलाई महत्त्व दिई प्रदेशमा हालसम्म ३२७ होमस्टे प्रवर्द्धन गरिएको छ। पर्यटकीय पूर्वाधार (सामुदायिक भवन, स्वागतद्वार, सांस्कृतिक संग्रहालय, पदमार्ग आदि) निर्माण कार्यका साथै विभिन्न जिल्लामा १५२.६ कि.मि. पदमार्ग तथा पैदलमार्गको निर्माण, मर्मतसम्भार तथा सौन्दर्यीकरण गरिएको छ। प्रदेश

सरकारको पहलमा पोखराबाट भैरहवा, भरतपुर, सिमरा, नेपालगञ्ज, भद्रपुर, जनकपुर र विराटनगरलाई हवाई सेवा सञ्जालमा जोडिएको छ। गण्डकी प्रदेश सरकारले पोखरा क्षेत्रीय अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलमा नियमित अन्तर्राष्ट्रिय हवाई सञ्चालनका लागि विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय हवाई कम्पनीका प्रतिनिधिहरूसँग आवश्यक समन्वय र सहजीकरण गरिरहेको छ। कोरोनाकालपछि करीब ७ लाख ३३ हजार जना विदेशी पर्यटकहरूले गण्डकी प्रदेश भ्रमण गरेका देखिन्छ।

भौतिक पूर्वाधार तथा सडक सञ्जाल

गण्डकी प्रदेशभित्र प्रदेश सरकार स्थापानदेखि आर्थिक वर्ष २०७९/०८० सम्म पक्की (कालोपत्रे र ढलान) ६७४ कि.मि. र ग्राभेल ५६६ कि.मि. सडक निर्माण भइसकेको छ। आगामी दुई वर्षभित्र सम्पन्न गर्ने गरी ५१५.५ कि.मि. सडक कालोपत्रे गर्न र ६७ कि.मि. ग्राभेल गर्न बहुवर्षीय ठेक्का सम्झौता गरी निर्माण कार्य भइरहेको छ। एक निर्वाचन क्षेत्र एक सडक कार्यक्रम अन्तर्गतका हाल ३३ सडक आयोजनाहरूको कुल २७९ कि. मि. सडकको स्तरोन्नति गर्न ठेक्का सम्झौता भई निर्माणाधीन अवस्थामा छन्। प्रादेशिक सडक "क" वर्ग कार्यक्रम अन्तर्गतका हाल १६ सडक आयोजनाहरूको कुल १२२ कि.मि. सडकको स्तरोन्नति गर्न ठेक्का सम्झौता भई निर्माणाधीन अवस्थामा छन्। प्रदेश सरकारको गौरवको आयोजनाको रूपमा रहेको स्थानीय तहको केन्द्र जोड्ने सडक निर्माण कार्यक्रम अन्तर्गतका हाल ११ सडक आयोजनाहरूको कुल ८९ कि.मि. सडकको स्तरोन्नति गर्न ठेक्का सम्झौता भइ निर्माणाधीन अवस्थामा छन्।

साथै, प्रदेश स्थापना भएपश्चात् सडक पुल कार्यक्रम अन्तर्गत ८५ वटा सडक पुलको निर्माण कार्य सम्पन्न भएका छन्। हाल ५३ वटा सडक पुल निर्माणाधीन अवस्थामा छन् भने २३ वटा सडक पुलको विस्तृत आयोजना प्रतिवेदन तयारीको प्रक्रियामा रहेका छन्। यस समयमा झोलुङ्गे पुल अन्तर्गत ६३ पुलको निर्माण सम्पन्न भएका छन् भने हाल १० वटा झोलुङ्गे पुल निर्माणाधीन अवस्थामा छन।

शिक्षा एवम् स्वास्थ्यको उन्नयन

वि.सं. २०७८ असोज २४ मा साक्षर गण्डकी प्रदेश घोषणा भएको छ भने (गण्डकी प्रदेशको लक्षित उमेर समूह (१५-६० वर्ष) औषत साक्षरता दर ९६.५७ प्रतिशत रहेको छ। गण्डकी प्रदेश शिक्षा नीति, २०७८ प्रदेश सरकारबाट जारी भई उक्त नीति कार्यान्वयनका लागि शिक्षा क्षेत्रको रणनीतिक योजना (२०७९/८०-२०८३/८४० स्वीकृत भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ। प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा सञ्चालन भएका १० वटा माध्यमिक विद्यालयमा सिक्दै कमाउँदै कार्यक्रम कार्यान्वयन भएको छ र यसबाट ११४५ जना विद्यार्थी लाभान्वित भएका छन। गण्डकी प्रदेश सरकार र मित्रराष्ट्र चीनको हेनान प्रान्त सरकारबिच भगिनी सम्बन्ध स्थापना भए पश्चात् हेनान नर्मल विश्वविद्यालयमा प्राविधिक शिक्षा अध्ययन गर्न २० जना विद्यार्थीले छात्रवृत्ति प्राप्त गरेका छन्।

गण्डकी प्रदेशलाई पूर्ण खोपयुक्त प्रदेश घोषणा गरिएको छ। साथै, प्रदेश खोप कोष स्थापना गरी हालसम्म २ करोड ६५ लाख जम्मा गरिएको छ। जटिलतामा रहेका गर्भवती तथा सुत्केरी महिलाहरूको हेलिकप्टर मार्फत Air Lifting गर्ने कार्य निरन्तर रहेको छ। डायलायसिस सेवाका लागि पर्खाइमा रहेकोमा उक्त सङ्ख्यालाई

शून्यमा झार्ने उद्देश्यका साथ प्रदेश अन्तर्गतका सबै अस्पतालको क्षमता विस्तार गरी डायलायसिस सेवा सुचारू कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिई थप व्यवस्थित बनाइएको छ। प्रदेशका ११ जिल्लाका विभिन्न १८ वटा विद्यालयमा सञ्चालन विद्यालय नर्स कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको छ। स्थानीय तहमा रहेका Birthing Center हरूको सुदृढीकरण निरन्तर गरिएको छ।

भाषा, साहित्य, संस्कृति

गण्डकी प्रदेशका भाषा, साहित्य, लोक साहित्य, संस्कृति, ललितकला, नाट्यशाला, सङ्गीतको अध्ययन अनुसन्धान गरी संरक्षण एवम् सम्वर्द्धन गर्न गण्डकी प्रज्ञा प्रतिष्ठान स्थापना भई सञ्चालनमा आएको छ। पुस्तकालय कक्ष र लोकबाजा सङ्कलन र संरक्षण कक्षको निर्माण गरी २४ प्रकारका लोक बाजाहरू संरक्षण गरिएको छ। करीब सात सय क्षमताको भानु हल तथा आर्ट ग्यालरी निर्माण भएको छ। गण्डकी प्रदेशमा रहेका कला, साहित्य, संगीत र संस्कृतिको क्षेत्रमा विशेष योगदान पुऱ्याउने ४१८ जना स्रष्टाहरूको बायोग्राफी सङ्कलन एवम् निर्माण कार्य सम्पन्न भएको छ। साथै २०० जना स्रष्टाहरूको स्वास्थ्य बिमा गरिएको छ। प्रदेश भित्रका स्थानीय जातिहरूको बाहुल्यता भएका स्थानको अध्ययन प्रतिवेदन, २०७६, प्रदेशमा प्रयोगमा रहेका ८० विभिन्न भाषाहरूको प्रोफाइल तथा प्रदेशका धार्मिक सांस्कृतिक सम्पदाको प्रोफाइल तयार गरिएको छ। प्रदेश सरकारको सहयोगमा नवलपरासी (ब.सु.पू.) को थारू सङ्ग्रहालय, लमजुङको दुरा सङ्ग्रहालय, म्याग्दीको मङ्गला गाउँपालिकाको सङ्ग्रहालय, नवलपरासी (ब.सु.पू.) को गैंडाकोटमा रहेको आदिवासी जनजाति सङ्ग्रहालय, कास्कीको पोखरामा रहेको नेवाः साँस्कृतिक समाजको सङ्ग्रहालय, कास्कीको पोखरामा रहेको खस आर्य सङ्ग्रहालय, स्याङ्जाको पुतलीवजारमा रहेको नेवार सङ्ग्रहालय, बागलुङको काठेखोलामा रहेको जिमाक साँस्कृतिक सङ्ग्रहालय, गोरखाको पालुङटारमा कुमाल जातिको सङ्ग्रहालय लगायत ३४ वटा सङ्ग्रहालय स्तरोन्नति गरिएको छ। प्रदेश भित्रका विभिन्न स्थानीय तहमा स्थापना भएका ४१५ मठ मन्दिर, गुम्बा, मस्जिद लगायत धार्मिक आस्थाका केन्द्रहरूको स्तरोन्नति तथा संरक्षण गरिएको छ।

लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण

गण्डकी प्रदेशका मन्त्रालय, कार्यालय, निर्देशनालयको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण सम्पन्न भएको छ। साथै प्रदेश सरकारको वार्षिक विकास कार्यक्रम तथा बजेटलाई लैंगिक उत्तरदायी बजेट सांकेतीकरण एवम् दिगो विकास लक्ष्यको सूचक बमोजिम Coding गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ। लैङ्गिक हिंसा एवम् मानव वेचविखन तथा ओसारपसारबाट प्रभावितहरूका लागि प्रदेशस्तरीय दीर्घकालीन पुनर्स्थापना केन्द्रको सञ्चालनको लागि पोखरा महानगरपालिका वडा नं ३३ मा पूर्वाधार निर्माणको कार्य भइरहेको छ। प्रदेशस्तरीय तत्काल उद्धार समन्वय सञ्जाल गठन भई उद्धार तथा पुनःस्थापनाका कार्यहरू भइरहेका छन् । हिंसा प्रभावित महिला तथा बालबालिकाहरूको लागि तत्काल उद्दार संरक्षण तथा पुनःस्थापना गर्न तनहुँ, बाग्लुङ, गोरखा, स्याङ्जा, नवलपुर, पर्वत र म्याग्दी जिल्लामा अल्पकालिन आश्रय सहितको जिल्ला सेवा केन्द्र सञ्चालनमा रहेका छन् । करिव ११० जना महिलाहरूलाई उद्यमशीलता प्रवर्द्धन, करिव ७२५ जना महिलाहरूको लागि वस्तुगत पूँजी र प्रविधि वापतको अनुदान रकम उपलब्ध गराइएको छ।

बालअधिकारको क्षेत्रमा पैरवी गर्न सहयोग पुग्ने गरी बाल परिषद् गठन भइ क्रियाशील रहेको छ। बालबालिकाको क्षेत्रमा नीति तथा योजना तर्जुमा, स्रोत विनियोजन तथा अधिकारको संरक्षणका कार्यक्रम तयार गर्न बालबालिका स्थितिपत्र प्रकाशन गरिएको छ। दृष्टिविहीन लक्षित अडियो लाइब्रेरी स्थापना तथा ५० वटा श्रव्य पुस्तक उत्पादन गरी गण्डकी नेत्रहीन सङ्घ मार्फत् वितरण गरिएको छ। ११ वटै जिल्ला मार्फत अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि समुदायमा आधारित पुनर्स्थापना कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको छ। प्रदेशका ८५ वटै स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरूलाई अपाङ्गता समावेशी विकास तथा योजना निर्माण सम्बन्धी अभिमूखिकरण कार्यक्रम राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ नेपाल गण्डकी प्रदेश मार्फत सञ्चालन गरिएको छ। ज्येष्ठ नागरिकको दिवा समयलाई सहज, रचनात्मक तथा सिर्जनात्मक बनाउन प्रदेशभित्र १५० वटा ज्येष्ठ नागरिक दिवा सेवा केन्द्रको पूर्वाधार निर्माण भएको छ। गण्डकी प्रदेशलाई सहयोगापेक्षी सडक आश्रित मानवमुक्त गण्डकी प्रदेश घोषणा गरी मानव सेवा आश्रमसँग सम्झौता तथा समन्वय गरी तत्काल उद्दार र संरक्षणका कार्यहरू भइरहेका छन्।

योजना व्यवस्थापन, अनुगमन तथा मूल्यांकन

विद्युतीय सुशासन गुरूयोजना (e–Governance Master Plan) अन्तर्गत मन्त्रालय र निकाय र कार्यालयहरूको कार्यक्रमको Milestone प्रविष्टि सफ्टवेयरमा आधारित बनाई online Tracking गर्ने अभ्यास सुरू भएको छ। गण्डकी प्रदेश अनुगमन प्रणालीको विकास गरी प्रदेश सरकार मातहतका प्रत्येक मन्त्रालय तथा निकायहरूबाट हरेक महिना माइलस्टोन अनुसारको प्रगति प्रविष्टि गरी Dash Board मा समष्टि उपलब्धिको Reflection हुने पद्दति विकास गरिएको छ।

प्रदेशले विकास आयोजना बाँडफाँट सम्बन्धी मापदण्डका आधारमा प्रदेश गौरवका आयोजना, रूपान्तरणकारी आयोजना, नयाँ प्रमुख कार्यक्रम र बहुवर्षीय ठेक्कामा गएका अन्य आयोजनाका लागि आवश्यक रकम सुनिश्चित (Earmark) हुने गरी विषय क्षेत्रगत मापदण्ड तथा बजेट खाका निर्माण गरिएको छ। योजना कार्यान्वयनको अवस्था, आयोजना अवधि, सिर्जित दायित्व तथा खर्च गर्न सक्ने अवस्थाअनुसार क्रमागत कार्यक्रम तथा आयोजनाको पुनःप्राथमिकीकरण गरी विनियोजनको प्राथमिकता निर्धारणमा जोड दिइएको छ। रूग्ण, क्रमागत कार्यक्रम तथा आयोजनाको पुनरावलोकन गरी दोहोरोपना रहेका एकै प्रकृतिका कार्यक्रम वा आयोजना एक आपसमा गाभ्ने वा खारेज गर्ने अध्ययन गरिएको छ।

स्वरोजगार एवम् रोजगारी

बेरोजगार युवा, अपाङ्गता भएका व्यक्ति तथा लक्षित वर्गका महिला (विपन्न र एकल र हिंसा पिडित र सिमान्तकृत आदि) समेत गरी ९,२५५ जनालाई स्वरोजगारका लागि छोटो र लामो अवधिका सिपमूलक तालिमहरू यस अवधिमा प्रदान गरिएको पाइन्छ। उद्यमी वन्न अभिप्रेरित गर्ने उद्देश्यले १३,९७४ जनालाई उद्यम विकास तालिम र उद्यमी तथा स्वरोजगार बन्नका लागि १४,३१६ जनालाई विभिन्न किसिमका सिपमूलक तालिम प्रदान गरिएको छ भने घरेलु तथा साना उद्योगहरूलाई प्रोत्साहन तथा आधुनिकीकरण गर्नका लागि १,४११ जना उद्यमीहरूलाई विभिन्न मेशिन औजार (प्रविधि हस्तान्तरण) सहयोग उपलब्ध गराइएको छ।

गण्डकी प्रदेश स्थापना पश्चात् यस अवधिमा पूर्वाधार क्षेत्रमा करिब ५५ लाख श्रम दिन, वन पैदावरको सङ्कलन र अन्य विभिन्न कामबाट कुल २४ लाख श्रम दिन, व्यवसायिक कृषि प्रणालीको प्रवर्द्धन मार्फत ३९१४ जना प्रत्यक्ष रोजगारी सृजना भएका छन।

वन व्यवस्थापन र आय

नेपाल सरकारको "स्वच्छ वातावरण महाअभियान" र प्रदेश सरकारको "स्वच्छ वातावरण, स्वस्थ जीवन" अभियानलाई ११ वटा जिल्लामा कार्यान्वयन गरिएको छ। हाल गण्डकी प्रदेशभर रहेको ८,६१,००० हेक्टर वनको संरक्षण र व्यवस्थापन भएको छ। यस प्रदेशभित्र ३,९५० वटा सामुदायिक वन (क्षेत्रफल २,७२,१८८ हे.,१,१२७ वटा कबुलियती वन (क्षेत्रफल ४,६५२.१५ हे., ३६ वटा धार्मिक वन (क्षेत्रफल ३५५.८२ हे., १ वटा साझेदारी वन (क्षेत्रफल ५८५.७५ हे. रहेको छ। वन पैदावार विक्री तथा अन्य कार्यहरूबाट रू ९६,०७,२२,१५५ राजश्व सङ्कलन भएको छ। राष्ट्रिय वन र निजी वनबाट कुल ३३,०५,०३१ क्यु.फिट काठ, ३४,५३१ चट्टा दाउरा र २,०१,२५० किलोग्राम जडिबुटी उत्पादन भएको छ।

ऊर्जा विकास

उज्यालो गण्डकी कार्यक्रम अन्तर्गत विद्युतमा पहुँच पुगेका परिवार ९९.५० प्रतिशत पुगेको छ। विद्युत् सुविधा पुग्न बाँकी रहेका २,४९३ परिवारलाई उक्त सुविधा पुऱ्याउने उद्देश्य राखी बागलुङ, नवलपुर र तनहुँ जिल्लामा विद्युत विस्तार गर्ने कार्य भइरहेको छ। हालसम्म राष्ट्रिय प्रसारण लाइनमा नजोडिएका गोरखा, म्याग्दी, मनाङ, मुस्ताङ र बागलुङ जिल्लाका १,५९६ घरधुरीमा प्रदेश सरकारको सहुलियतमा घरेलु सौर्य ऊर्जा प्रविधि जडान गरी सोलार बत्ती बलिसकेको छ। हालसम्म ९० वटा लघु जलविद्युत् आयोजनाको मर्मतसम्भार गरी जम्मा ३२९५ किलोवाट विद्युत् नियमित गरिएको छ र जसबाट १५ हजार ४ सय ४० घरधुरी लाभान्वित भएका देखिन्छ।

सिंचाइ तथा नदी नियन्त्रण

गण्डकी प्रदेशमा भरपर्दो सिंचाइ सुविधा पुगेको क्षेत्रफल कुल ६६,४५७ हेक्टर रहेको छ। नदी नियन्त्रण र तटबन्ध योजनाहरू सम्पन्न गरी हालसम्म ९६ किलोमिटर तटबन्ध निर्माण भई बस्ती, बजार, जग्गा, भौतिक र सांस्कृतिक सम्पदाको संरक्षण भएको र ३,१८५ हेक्टर जग्गा उकास भएको छ। यसबाट हालसम्म सिंचाइ तथा नदी नियन्त्रणतर्फ १ लाख ४१ हजार जना लाभग्राही लाभान्वित भएका छन्। १२२४ वटा साना सिँचाई पूर्वाधार विकास आयोजनामार्फत नयाँ सिचाँइ संरचना निर्माण तथा पुराना संरचना मर्मत गरी करिब १७३६ हेक्टर क्षेत्रफलमा सिँचाई सुविधा पुऱ्याइएको छ, जसबाट करिब १५, ९९० घरधुरी लाभान्वित भएका छन्।

खानेपानी तथा सरसफाइ

प्रदेश सरकारले घोषणा गरेको "एक घर-एक धारा" कार्यक्रम अन्तर्गत हालसम्म ४४२ वटा सम्पन्न आयोजनाबाट १,३६,३४७ निजी धारा जडान गरिएको छ। यसबाट ६,८०,५२६ जना लाभग्राही लाभान्वित भएका छन्। हालसम्म आधारभूत स्तरको खानेपानी पुगेको जनसङ्ख्या ९७.२४% रहेको छ।

उत्पादन र भूमि व्यवस्थापन

प्रदेशका ६ वटा जिल्लाका २९ स्थानमा गरी कुल ५४९६ रोपनी खेतीयोग्य भूमिको चक्लाबन्दी गरिएको छ। गण्डकी प्रदेश अन्तर्गतका सबै स्थानीय तहहरू समेटी ८७ स्थानमा मुख्यमन्त्री जलवायुमैत्री नमुना कृषि गाउँ कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको छ। स्याउ उत्पादनमा आत्मनिर्भर हुने उद्देश्यले सञ्चालित स्याउ विशेष कार्यक्रम मार्फत १४७७ रोपनीमा उच्च घनत्व प्रविधिमा आधारित स्याउ बगैँचा विस्तार गर्न सहयोग गरिएको छ।

प्रथम पञ्चवर्षीय योजनाका कार्यान्वयन अवस्था

प्रथम पञ्चवर्षीय योजनाले राखेका समृद्धिका २६ वटा सूचकमध्ये १० वटा सूचकको लक्ष्य प्राप्ति हुने देखिएको छ। दिगो विकास लक्ष्यसँग सम्बन्धित सूचकहरूको उपलब्धि तुलनात्मक रूपमा राम्रो रहेको छ। योजना वार्षिक औषत १०.२ प्रतिशत आर्थिक वृद्धि गर्ने लक्ष्य राखेकोमा ४.६ प्रतिशत मात्र वृद्धि रहेको छ। देशको कूल गार्हस्थ्य उत्पादनमा गण्डकी प्रदेशको योगदान ८.३ प्रतिशत कायम राख्ने लक्ष्य हासिल भएको छ। कृषि क्षेत्रमा वार्षिक औषत ५.५ प्रतिशतको वृद्धि हासिल गर्ने लक्ष्य प्राप्तिमा कठिनाइका साथै औद्योगिक उत्पादनमा वार्षिक १३.३ प्रतिशत वृद्धि दर हासिल गर्ने लक्ष्य रहेकोमा औषत वृद्धिदर ०.२ प्रतिशत मात्र भएकोले लक्ष्य पूरा नहुने देखिएको छ। अधिकार, बजेट र पूर्वाधार कारण संवैधानिक अधिकार स्थापित गर्नका लागि आवधिक योजनाले लिएको सबै लक्ष्य पूरा गर्न चुनौतीपूर्ण रहेको छ। बेरोजगारी दर योजनाले लक्ष्य गरेभन्दा ३ प्रतिशत बिन्दुले बढी हुने देखिन्छ भने रोजगारी र जनसङ्ख्याको अनुपात योजनाले निर्धारण गरेको ३५.९प्रतिशतको लक्ष्यभन्दा कमै हुने देखिन्छ। प्रदेशको औषत साक्षरता वृद्धिदर ९६.५६प्रतिशत रहेको छ। हाल कुल जनसङ्ख्याको ५३.७प्रतिशतले मात्र ३० मिनेटको दुरीमा स्वास्थ्य सेवा पहुँच लिन सक्ने अवस्था छ। वाल मृत्युदर नवजात शिशु मृत्युदरमा सामान्य सुधार भएको छ।

मौलिक अभ्यास र कार्यक्रम

गण्डकी प्रदेश सरकारले यस समयावधिमा केही नमूना कार्यालय छनौट कार्यक्रम प्रारम्भ गरेको देखिन्छ। जस अन्तर्गत बिदा पर्यटन, व्यवसाय जीवन रक्षा कोष कार्यक्रम, सघन अनुगमन कार्यक्रम, एक्सन रूम सञ्चालन र व्यवस्थापन, प्रदेश मन्त्रालयको जिल्लास्थित कार्यालयहरूको सेवा प्रवाहको सार्वजनिक सुनुवाई, यातायात व्यवस्था कार्यालय (लाईसेन्स) र घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालयको डाटा डिजिटाइजेसन र रि-ईन्जिनीयरिङ्ग लगायतका कार्यक्रमहरू रहेका छन।

१.३. देखिएका चुनौतीहरू

समस्या र चुनौती रहित शासन प्रणाली हुँदैन। सङ्घीय शासन पद्धति भनेको धेरै तह, धेरै सरकार र धेरै कर्ता हुने शासन प्रणाली हो। नेपालमा लोकतन्त्रका शाश्वत मूल्य मान्यता, राजनीतिक संस्कार, सामाजिक रूपान्तरण र व्यवहारिक क्षमता तथा स्वायत्तताका क्षेत्रमा विभिन्न समस्या छन्। सङ्घीयताभित्र पनि विकेन्द्रीकरण (Decentralization) होइन, पुनकेन्द्रीकरण (Recentralization) उन्मुख व्यवहार प्रदर्शन भइरहेको छ। नीतिगत तथा कानुनी रूपमा सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको अभाव, प्रहरी समायोजनको अभाव, रोयल्टी र

राजस्व समानीकरण अनुदानको परिमार्जन तथा बाँडफाँड टड्कारो रूपमा देखिएका छन। स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ को संशोधन तथा खानीजन्य ऐनको परिमार्जन समेत कानुनी पक्षका सुधारमा रहेका छन। सङ्घीय वन ऐन, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण ऐन लगायतका कानुनलाई सङ्घीयताको भावना अनुसार परिमार्जन गर्नुपर्छ। संविधानको अनुसूची ६ मा कृषि आयमा कर प्रदेशको एकल अधिकारमा रहेको भए तापनि कृषि व्यवसायबाट प्राप्त आयकर प्रदेश सरकारलाई प्राप्त नभएको हुँदा कृषि आयमा करको सम्बन्धमा थप स्पष्ट हुनुपर्ने देखिन्छ।

प्रदेशमा सङ्घबाट प्राप्त हुने समानीकरण अनुदानको अंश बढाउनुका साथै सशर्त अनुदान अन्तर्गतका योजनालाई बहुवर्षीय योजनाको रूपमा कार्यान्वयनको लागि स्रोत सुनिश्चित गर्नुपर्ने देखिएको छ। हाल गण्डकी प्रदेशमा करीब ५०० बहुवर्षीय आयोजना रहेका छन। राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिस बमोजिम नेपाल सरकारले सर्शत अनुदान उपलब्ध गराउँदा आयोजना भित्रका खर्च शीर्षक वा उपशीर्षक नै नतोकी त्यस किसिमको स्वायत्तता सम्बन्धित प्रदेशलाई नै हुने गरी क्षेत्रगत आयोजना वा कार्यक्रम र लक्ष्य अपेक्षित उपलब्धि जस्ता विषयहरू मात्र तोकेर एकमुष्ट अनुदान हस्तान्तरण गर्नुपर्ने देखिएको छ। सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहवाट सञ्चालन हुने आयोजनाको दोहोरोपन हटाउन सङ्घ सरकारले आयोजना वर्गीकरणको लागि मापदण्ड बनाउनुपर्ने छ। आयोजना बैंक दिग्दर्शनको पूर्ण कार्यान्वयन गरी आयोजना बैंक बाहिरका आयोजना छनौट नगर्ने नीति कडाइका साथ गण्डकी प्रदेश स्वयम्ले लागू गरिनुपर्छ।

प्रदेश सरकारका मन्त्रालय र मातहतका कार्यालयहरूले उपयोग गरिरहेका भवन र भवन परिसरको जग्गाको स्वामित्व प्रदेश सरकारलाई हस्तान्तरण गर्नुपर्ने देखिएको छ। प्रदेश बजेट प्रणाली बाहिरका विभिन्न प्रकारका कोषहरू खडा गरी संसदीय निगरानी बेगर खर्च गर्ने तथा रकमान्तर गर्दा विनियोजन ऐनले तोकेको सीमाभित्र रहेर मात्र गर्नुपर्ने प्रणालीलाई निरूत्साहित गर्नुपर्छ। खर्च जिम्मेवारी, राजस्व अधिकार र वित्तीय हस्तान्तरणबिच सन्तुलन कायम गरी प्रदेशको सेवा प्रवाह र विकास निर्माणलाई प्रभावकारी बनाइनुपर्ने देखिन्छ। सशर्त, समपूरक र विशेष अनुदानले प्रदेशलाई भार नपर्ने गरी निर्धारित आयोजना तथा कार्यक्रमलाई पुग्ने वस्तुस्थितिलाई ख्याल गर्नुपर्छ।

समय सापेक्ष सङ्गठन तथा जनशक्ति व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सङ्गठन छरितो बनाउनुपर्छ। स्थानीय तहको कार्यजिम्मेवारी उस्तै भएका कार्यालय तत्काल प्रदेशले खारेज गर्नुपर्छ। सङ्घको अनुदानमा कर्मचारी बढुवा गर्ने, स्तर वृद्दि गर्नेजस्ता अनावश्यक दायित्व रोक्नुपर्छ। सङ्गठन सुधार र जनशक्ति व्यवस्थापन, कार्य वातावरण, वृत्ति विकास र प्रोत्साहन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

नेपालमा सुशासनको अवस्था र सुधारका उपायहरू

सरोज पन्थी
उपसचिव
डिभिजन वन कार्यालय, बागलुङ

सुशासन भन्नाले जनताले चाहेअनुसारको शासन भन्ने बुझिन्छ। यसमा जनभावना अनुसारको शासकीय प्रबन्धको प्रत्याभूति हुन आवश्यक छ। साथै, जनतालाई आवश्यक पर्ने सेवा प्रवाह सरल, सुलभ, छिटो-छरितो र गुणस्तरीय हुन आवश्यक छ। साधारणतया सुशासनलाई वस्तुपरकभन्दा पनि आम जनताको अनुभूतिको आधारमा मापन गर्ने गरिन्छ। त्यसैले देश तथा समाजमा सुशासनको अवस्था कस्तो छ भन्ने विषय, जनताले शासकीय प्रबन्ध प्रति विकसित गरेको धारणमा भर पर्छ। सुशासन कायम हुनका लागि निर्णय प्रकृयामा पादर्शिता, जनताप्रति जवाफदेहिता, कानुनी शासन, निणर्य लिने तथा सेवा प्रवाह गर्ने प्रकृयाहरूमा सहभागिता, राज्यका निकायहरूमा समावेशीता र राज्यका कामहरूको प्रभावकारिता आवश्यक हुन्छन्। प्रायः सुशासनलाई भ्रटाचार निवारणको अवस्था भनेर बुझ्ने गरिन्छ। तर विश्व बैंकका अनुसार सुशासानका सूचकहरूमा जनताको आवाज र उत्तरदायित्व, राजनीतिक स्थिरता, सरकारी प्रभावकारिता, नियमनकारी गुण, कानुनको शासन र भ्रष्टाचार नियन्त्रण पर्दछन्।

सुशासन प्रर्वद्धन गर्न र पारदर्शिता कायम गर्न नेपालमा सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली २०६५ तथा सूचनको हक सम्बन्धी ऐन २०६४ र नियमावली २०६५ कार्यान्वयनमा छन्। साथै, यस कार्यमा राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्र र राष्ट्रिय सूचना आयोगले मुख्य भूमिका खेलिरहेका छन्। भ्रष्टाचार निवारणका लागि भ्रष्टाचार निवारण ऐन २०५० र अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ कार्यान्वयनमा छन्। अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगले निरन्तर रूपमा भ्रष्टाचार निवारणका लागि कार्य गरिरहेको छ। तैपनि ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेसनलले सन् २०२३ मा सार्वजनिक गरेको भ्रष्टाचार अनुभूति सूचकाङ्क अनुसार नेपालले ३५ अङ्क प्राप्त गरी १०८औं स्थानमा रहेको छ। यस्तो सूचकले नेपालमा सुशासनको अवस्था राम्रो नभएको र भ्रष्टाचार न्यूनीकरण हुन नसकेको देखाउँछ। नेपालमा सुशासन कायम गर्ने मुख्य जिम्मेवारी पाएका राजनीतिक नेतृत्व, संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरू र सरकारी कर्मचारीहरूले जनअपेक्षित रूपमा सुशासन कायम गर्न नसकेका भन्ने गुनासो आइरहेको छ। साथै, जनताका आकाङ्क्षाहरू सम्बोधन हुन सकेका छैनन्।

नेपालमा सुशासन कायम गर्न नसकिएका मुख्य कारण समाजमा देखिएको नैतिक सङ्कट नै हो। शैक्षिक

संस्थाहरूका पाठ्यक्रममा नैतिकता सम्बन्धी विषयहरू समावेश नहुँदा तथा समाजमा नैतिकवान् व्यक्तिहरूको भन्दा पनि धनि तथा प्रभावशाली व्यक्तिहरूको मान सम्मान उच्च हुँदा नैतिकवान् समाज निमार्णमा समस्या परेको छ। समाज नै नैतिकवान् नहुँदा समाजका सदस्य मानिने कर्मचारी तथा राजनैकित नेतृत्व नैतिकवान् भई सुशासन कायम गर्न सकेका छैनन्। सेवा प्रवाहमा खटिनेहरूले सेवाग्राहीप्रतिको समानुभूति कायम गर्न सकेका छैनन्। सुशासनलाई मापन गर्ने स्पष्ट वस्तुपरक मापदण्ड तयार गर्न सकिएको छैन। जनताको बुझाइलाई सुशासनको स्तर निर्धारण गर्ने आधार बनाइँदा सुशासनको मापनमा तथ्यपरक हुन सकिएको छैन।

नेपालमा जनताको आलोचनात्मक चेतना धेरै छ। सरकारका राम्रा कामका विषयहरूलाई बेवास्ता गरी कमजोरीहरू मात्र औंल्याउने प्रचलन बढी छ। सरकारका सुलभ, सरल तथा प्रभावकारी सेवाहरू, स्वास्थ्य बिमा जस्ता प्रभावकारी स्वास्थ्य सेवा, कृषि प्रर्वद्धनमा अनुदान र सहयोग, निशुल्क वन विरूवा वितरण, लोकसेवा आयोगहरूका र कर कार्यालयहरूका अनलाइन सेवा, नागरिक एप्स, गैर सरकारी संस्थाहरूले देश र समाजलाई सहयोग जस्ता सेवा तथा कार्यहरूको चर्चा नै नगरी सेवा प्रवाह झन्झटिला र प्रकृयामुखी भएका, कर्मचारीहरूले नाजायज फाइदाको अपेक्षा गर्ने गरेका, राजनीतिक नेतृत्वले आफ्ना निर्वाचन क्षेत्रमा मात्र बजेट खन्याउने र आफ्नो र आफू निकटका व्यक्तिहरूको मात्र फाइदा हेर्ने गरेका भनेर मात्र आलोचना हुने गरेको छ। सरकारी क्षेत्रमा मात्रै नभई निजी तथा सामाजिक तथा गैर सरकारी क्षेत्रमा पनि सुशासन कायम हुन नसकेको गुनासो छँदैछ। निजी क्षेत्रहरूले बढी नाफामुखी भई सामाजिक उत्तरदायित्व बिर्सेको, सामाजिक संस्थाहरूबाट संस्थाका प्रभुत्व वर्गका व्यक्तिहरूले मात्रै फाइदा लिएको र गैर सरकारी संस्थाहरूका उच्च तहका व्यक्तिहरूले फाइदा लिएको तथा सेवा भन्दा पनि बढी जागिर मुखी भएको सुन्ने गरिएको छ।

हुन पनि राजनीतिक तथा कर्मचारी तहमा सुशासन कायम गर्ने नमुना व्यक्तित्व (Role Model) कम छन्। उच्च तहका राजनीतिज्ञ तथा कर्मचारीहरू सुशासन कायम गर्ने गराउने विषयमा कही न कही चुकेको पाइन्छ। कोहीले सेवाग्राहीलाई सन्तुष्टि दिन नसक्ने त कोहीले आफू र आफू निकटलाई फाइदा पुऱ्याउने गरेको गुनासो आउन छोडेको छैन।

देशमा सुशासन कायम गर्नु अपरिहार्य छ। सुशासनको प्रर्वद्धनका लागि सामाजलाई नै सुद्धीकरण गर्नु आवश्यक छ। कुनै पनि व्यक्तिले बाल्यकालमा बनाएको धारणापछि सम्म पनि परिर्वतन नगर्ने भएकाले कक्षा १ देखि १० सम्म नैतिक शिक्षा अनिवार्य गर्नु जरूरी छ। साथै, प्रौढ शिक्षा तथा महिला शिक्षा जस्ता अनौपचारिक शिक्षाका पाठ्क्रम तयार गर्दा समेत नैतिक शिक्षा लाई समावेश गर्नु अपरिहार्य छ। गाउँ तथा टोल स्तरीय सामाजिक तथा धार्मिक कार्यक्रमहरूमा समेत नैतिकता प्रवर्द्धन सम्बन्धी शिक्षामूलक तथा चेतानमूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न जोड दिनु पर्दछ। यस्तो नैतिक शिक्षाले समाजमा नैतिकवान् जनशक्तिहरू तयार गरी अन्तत्वगोत्वा भ्रटाचार लगायतका अनियमितता नियन्त्रण र सुशासन प्रवर्द्धनमा टेवा पुग्न जान्छ।

सुशासन कायम गर्ने मुख्य जिम्मेवारी सरकारको नै हो। सरकारको नेतृत्व राजनैतीक व्यक्तित्वले गर्ने गर्दछन् र सरकारको नेतृत्व गर्न जनमतको आवश्यकता पर्दछ। निर्वाचनको बेला जनताले मत दिँदा सुशासन कायम गर्न प्रतिबद्धता जनएका र सोका लागि विश्वास गर्न सकिने व्यक्ति तथा राजनैतिक दललाई मत दिनुपर्छ।

जस्ले गर्दा देशमा सुशासन कायम हुनेमा आशावादी हुन सकिन्छ। राजनैतिक नेतृत्वका साथै सुशासन कायम गर्नमा सरकारी कर्मचारीहरूको महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी हुन्छ। राज्यका शासकीय व्यवस्था अनुरूप जनताहरूलाई सेवा प्रदान गर्ने मुख्य जिम्मेवारी सरकारी कर्मचारीहरूको हो। यदी कर्मचारीतन्त्र सदाचारी र नैतिकवान् भयो भने सुशासन प्रर्वद्धन हुन सक्दछ। त्यसैले कर्मचारीहरू भर्ना गर्दा नै सदाचारी र नैतिकवान् कर्मचारीहरू भर्ना गर्नु अरिहार्य हुन्छ। सदाचारी र नैतिकवान् कर्मचारी छान्ने वस्तुगत मापदण्ड बनाउन र लागु गर्न सजिलो छैन तर कुनै पनि व्यक्तिको जीवनशैली भड्किलो छैन, कुलतमा फसेको छैन, उसले आफूभन्दा सानालाई माया र ठूलालाई आदर गर्छ, मृदुभाषी छ, कुनै कसुरमा दोषी प्रमाणित भई दण्ड पाएको छैन, कुनै आधिकारीक निकायबाट सम्मान तथा उपाधी पाएको छ भने उसलाई सदाचारी र नैतिकवान् मान्न सकिन्छ। यसका अलावा सेवा प्रवेश गरिसकेका कर्मचारीहरू मध्ये समयपालनमा इमान्दार, आफ्नो कामप्रति बफादारी, सेवाग्राही तथा जनताप्रति उत्तरदायी, असल आचरण भएका र नाजायज लाभको अपेक्षा नगर्ने व्यक्तिहरूलाई सदाचारी र नैतिकवान् मान्न सकिन्छ। कर्मचारीहरूको भर्ना र छनौट गर्दा यस्ता गुणहरूको लागि निश्चित अङ्क छुट्याई कुनै उपयुक्त गरिकाले मापन गरी सदाचारी र नैतिकवान् कर्मचारीहरू सरकारी सेवामा भित्र्याउन आवश्यक छ।

सेवा प्रवेश गरिसकेका कर्मचारीहरूलाई नैतिकवान् तथा सदाचारी हुन र सुशासन कायम गर्न तालिम, सम्मेलन, गोष्ठी सञ्चालन गर्ने, कानुनी सचेतना अभिवृद्धि गर्ने, प्रवचन दिने, धार्मिक कार्यक्रमहरूमा सहभागी गराउने, गरूण पुराण सुनाउने, बौद्ध भिक्षुहरूसँग ज्ञान लिने, अन्य धार्मिक ग्रन्थहरूका सदाचारका पाठहरू पढाउने जस्ता कार्यक्रमहरूमा सहभागी गराउनु पर्दछ। कर्मचारीहरूले प्रवाह गर्ने सेवाको विषयमा ३६० डिग्री पृष्ठपोषण संयन्त्र तयार गरी लागु गर्नु पर्छ। यसमा कर्मचारीहरूले प्रदान गर्ने सेवाको गुणस्तर र उसले प्रवाह गरेको सेवा जनअपेक्षित भए नभएको विषयमा सेवाग्राही, नागरिक समाज, नियमनकारी निकाय, कार्यालयका सिनियर तथा जुनियर कर्मचारीहरूको पृष्ठपोषणका आधारमा शासकीय सेवा र प्रकृयाहरूलाई सुदृढ गर्दै सुशासनलाई प्रर्वद्धन गर्न सकिन्छ।

सुशासन प्रर्वद्धन गर्न निर्णय गर्ने र सेवा प्रवाह गर्ने प्रकृया पारदर्शी र सरल हुनु जरूरी छ। सामान्य प्रकृतिका कार्यहरूमा प्रकृया सरलीकरण गरी भ्रष्टाचार तथा अनियमितता हुन सक्ने र संवेदनशील प्रकृतिका कामहरूमा कार्य प्रकृया विस्तृतीकरण गर्नुपर्छ। जस्ले गर्दा सुशासन प्रर्वद्धन गर्न सकिन्छ।

साथै, निणर्य प्रकृयामा र वस्तु तथा सेवाको उत्पादन र वितरणमा सरोकारवालहरूको सहभागिता सुनिश्चित गरी निणर्य लिने कार्य तथा सेवा प्रवाहलाई जनमुखी बनाउन सकिन्छ। यस्तो सहभागिताले जनताको अपन्वत्व कायम गर्दै सुशासन प्रर्वद्धन हुन जान्छ। यसका अलवा जनअपेक्षित कानुनको माध्यमबाट अनियमितता नियन्त्रण र सुशासन कायम गर्न सकिन्छ। त्यसैले कानुन निर्माणमा सरोकारवालाहरूको जायज सुझावलाई सम्बोधन तथा स्वार्थ समूहको दवाव र प्रभावप्रति सजक रहँदै जनमुखी र सरल कानुन निर्माण गर्नुपर्छ। प्रविधिको विकास भई रहेको यस युगमा आधुनिक प्रविधिको प्रयोग गरी शासकीय प्रबन्धलाई जनमैत्री बनाउन सकिन्छ। उदाहरणका लागि वेवसाइटहरू मार्फत् आवश्यक जानकारी सम्प्रेषण गर्ने, अनलाइन सेवा, विद्युतीय माध्यमबाट खरिद, भौतिक रूपमा उपस्थिति विना नै सेवा प्रदान गर्ने जस्ता प्रविधिहरूको प्रयोगबाट

अनियमितताहरूलाई कम गर्दै सुशासन कायम गर्न सकिन्छ। यस्ता प्रकारका प्रविधिहरूको प्रयोग गर्न सुरू गरिएको भए पनि अझ सुदृढीकरण गर्नु अपरिहार्य छ। स्थानीय भाषामा, ध्वनि र क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक वडापत्रको लागु गरी क्षतिपूर्ति लिने प्रकृया सरलीकरण गरी सुशासनलाई टेवा पुऱ्याउन सकिन्छ।

सुशासनलाई प्रर्वद्धन गर्ने नियमनकारी निकायहरू जस्तै राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्र, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, प्रदेश सुशासन केन्द्रहरूलाई सबलीकरण गर्नुपर्छ। यस्ता संस्थाहरूले अनियमिततामा कारबाही गर्ने उपचारात्मक विधि भन्दा पनि अनियमितता हुनै नदिने प्रर्वद्धनात्मक विधिलाई जोड दिनुपर्छ। जसले गर्दा कसैलाई कारबाही गरिराख्नु पर्ने अवस्थाको सिर्जना नै नभई सुशासन कायम हुन्छ। प्रायः जनताले सेवा लिने कार्यालयहरू जिल्लाहरूमा तथा स्थानीय तहमा छन्। त्यसैले जिल्ला भित्र सुशासन कायम गर्न हरेक जिल्लामा प्रमुख जिल्ला अधिकारीको संयोजकत्वमा जिल्ला सुशासन प्रवर्द्धन समिति गठन गर्नुका साथै नागकरिक समाजलाई सुशासन कायम गर्ने क्रममा सबलीकरण गरी सुशासन प्रर्वद्धनका लागि हरेक जिल्लामा नागरिक सचेतना केन्द्र स्थापना गरी क्रियाशील गराउनु पर्छ।

प्रायः सुशासन सरकारी क्षेत्रमा खोज्ने गरिन्छ। सरकार केन्द्रित सुशासनले मात्र जनताका आकाङ्क्षाहरू पूरा गर्न सक्दैन। सरकार तथा नियमनकारी निकायहरू र नागरिक समाजले सरकारी क्षेत्रको अलवा निजी, समाजिक तथा गैरसरकारी संस्थाहरूलाई सुशासन प्रर्वद्धनमा सहजीकरण र नियमन गर्नुपर्छ तब मात्र पूरै राज्यमा सुशासन कायम हुन गई जनअपेक्षित शासन व्यवस्था र न्यायपूर्ण समाज स्थापित हुन जान्छ। सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली २०६५ पमिार्जन गरी निजी, समाजिक तथा गैरसरकारी संस्थाहरूलाई समेटी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नु जरूरी छ।

सार्वजनिक प्रशासनमा नयाँ पुस्ता

प्रदिप दोरङ्गा
अधिकृत आठौं
प्रदेश लोक सेवा आयोग

सन् १९९० को दशकतिर सोभियत युनियनको पतनसँगै विश्व अर्थतन्त्रले नयाँ मोड लियो। नव उदारवाद र आर्थिक उदारीकरणसँगै शुरू भएको विश्वव्यापीकरणको लहरले सीमावीहिन बनेर साँघुरिँदै गैरहेको यो संसार नेपाल र नेपालीको लागि पनि खुल्दै गयो। वैदेशिक रोजगारीको लागि खुलेको बाटो अन्ततः सधैका लागि देश छाडेर स्थायीरूपमा नै बसोबास गर्नको लागि विदेशिनेहरूको लहरतर्फ मोडिएको छ।

२१औं शताब्दीको शुरूवातसँगै आएको नयाँ पुस्ताको दक्ष जनशक्ति देश, सरकार र समाजको वास्ता नगरी विदेश पलायन भैरहेको सन्दर्भमा राज्य सञ्चालन गर्ने सार्वजनिक प्रशासनमा दक्ष युवा पुस्तालाई आकर्षित गर्ने रणनीति अवलम्बन गर्नु अपरिहार्य भैसकेको छ। नयाँ पुस्तामा मौलाउँदै गएको निराशावादी सोचका कारण देशमा काम गर्ने इच्छा नहुनु, इच्छा हुनेले पनि झन्झटिलो कार्य प्रकृया पालना गर्नुपर्ने, सामाजिक वातावरणले पनि हतोत्साहित बनाउने, नैतिकता र जिम्मेवारीपनको बोध हुन नसक्नु, छिट्टै धनी बन्ने चाहना बढ्दै जानु जस्ता कारणहरूले युवाहरू कार्य वातावरणको अभाव देखाउँदै विदेशिने लहर तीब्र रूपमा बढिरहेको छ।

सम्वत् २०६२/६३ को राजनीतिक परिवर्तनपछि भएको राज्यको पुनर्संरचनाले तीन तहकै सरकार सञ्चालनको आधारको रूपमा रहेको सार्वजनिक प्रशासन हाक्ने जनशक्तिको छनौट विधि र प्रक्रियामा समेत परिवर्तन गरी विदेशिन लागेको जनशक्तिलाई देशमा नै केही गर्न सकिन्छ भन्ने आत्मविश्वास बोध गराउनु आवश्यक भैसकेको छ। अन्यथा सार्वजनिक प्रशासनमा पनि विदेशी व्यक्ति खोज्नु पर्ने अवस्था आउन सक्छ। सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्न चाहने नयाँ पुस्ताले के खोजिरहेको छ भन्ने सम्बन्धमा यो विषयवस्तु उठान गर्न खोजिएको हो।

» **नयाँ पुस्ताको सोचमा परिवर्तन:** शहरी जीवनशैली, प्रविधिमैत्री व्यवहार, पाश्चात्य शैक्षिक गुणस्तर, नैतिक शिक्षामा स्खलन, मातृभूमिप्रतिको बेवास्ता जस्ता कारणहरूले युवाहरूको मस्तिष्कमा चरम निराशावादी सोचको विकास भएको छ। अहिलेको युवा पुस्ता हरेक कुरालाई नकारात्मक सोचबाट विश्लेषण गर्न सुरू गर्दछ। यस्तो बानी व्यवहार चरम हुदै जाँदा मानसिक स्वास्थ्यमा पनि समस्या देखा पर्न सक्छ। दैनिक समाचार तथा पत्रपत्रिकाको मुखपृष्ठमा प्रकाशित हुने हत्या, हिंसा, दुर्घटना, बलत्कार, भ्रष्ट्रचार जस्ता घटनाका समाचारले पनि आम नेपाली युवाहरूको दैनिकी निराशावादी र नकारात्मक सोचबाट सुरू भएको छ। सकारात्मक सोचको विकासबाट मात्रै युवाहरूमा आशाको सञ्चार गराउन

सकिन्छ। देशमा नै केही गर्नुपर्छ र गर्न सकिन्छ भन्ने मानसिकताको विकासबाट मात्रै नयाँ पुस्तालाई सार्वजनिक प्रशासनमा आकर्षित गर्न सकिन्छ।

» **परीक्षा प्रणाली र छनौट विधिमा परिवर्तनः** सार्वजनिक प्रशासनमा अभिरूचि राख्ने व्यक्तिलाई सार्वजनिक प्रशासनमा प्रवेश गराउने परीक्षा प्रणाली र छनौट बिधिले पनि प्रभाव पार्दछ। लोकसेवा आयोगले लिने परीक्षा निष्पक्ष भए पनि अहिलेको युवा पुस्तामैत्री हुन सकेको छैन। विना अध्यायन बारम्बार फेरबदल भैरहने पाठ्यक्रम र परीक्षा प्रणालीले स्थायित्व लिन नसक्दा परीक्षार्थीमा एक किसिमको अन्यौलता सृजान भएको छ। एकातिर स्कुल र कलेजमा हुने पठनपाठनको भाषा र विषयवस्तु सार्वजनिक प्रशासनमैत्री छैनन् भने सरकारले पनि सार्वजनिक सेवाको लागि उपयुक्त पाठ्यक्रम समयानुकूलको परिवर्तन गर्न सकेको छैन। अग्रेजी वा नेपाली भाषामा परीक्षा दिन सकिने व्यवस्था भए पनि प्रशासनमैत्री पाठ्यपुस्तक पनि बजारमा सर्वसुलभ रूपमा उपलब्ध हुन सकेका छैनन्। परीक्षा तयारीको लागि अध्यायन गर्नुपर्ने विषयवस्तु र परीक्षा उत्तीर्ण गरेपछि सम्बन्धित निकायमा गर्नुपर्ने कामको बिचमा ठुलो खाडल छ।

» **पाठ्यक्रममा परिवर्तनः** सार्वजनिक प्रशासनमा वा विकास प्रशासनमा प्रवेश गर्न चाहने परीक्षार्थीले के कस्ता विषयवस्तु जान्न आवश्यक छ भन्ने कुरा र काम गर्नको लागि कस्तो किसिमको विषयवस्तु जानेको, पढेको र सिकेको व्यक्ति आवश्यक हो भन्ने कुराको तादम्यता मिलाउनको लागि पाठ्यक्रमलाई सोही अनुरूप परिमार्जन गर्न आवश्यक हुन्छ। पाठ्यक्रम परिवर्तनको लागि पर्याप्त अनुसन्धान आवश्यक हुन्छ। पाठ्यक्रम व्यक्तिको मनोविज्ञानसँग सम्बन्धित विषयवस्तु भएको हुनाले कस्तो किसिमको पाठ्यक्रमले कस्तो व्यक्ति छनौटमा आउँछ भन्ने कुराको निर्धारण गर्दछ। पाठ्यक्रममा नैतिक आचरण, सकारात्मक सोच, नागरिक दायित्व जस्ता विषयवस्तुको अलवा सहायक कर्मचारीहरूको लागि कार्यस्थलमा आवश्यक विषयवस्तु जस्तो चिठीपत्र, निवेदन, मुचुल्का, टिप्पणी, टिपोट, सारांश जस्ता विषयमा आइपर्ने सैद्धान्तिक भन्दा पनि व्यवहारिक किसिमको पाठ्यक्रम तयार गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

» **काम गर्ने समय र तरिकामा परिवर्तनः** सूचना प्रविधिमा आएको परिवर्तनले काम गर्ने समय र तरिकामा पनि नयाँ पुस्ताले परिवर्तन खोजिरहेको छ। नियमित १० बजे कार्यालय जाने र ५ बजे फर्कने प्रणाली प्रत्यक्ष जनसम्पर्क हुने कार्यालयमा त आवश्यक छ तर नीति निर्माण गर्ने, विधि र पद्धति बसाल्ने, अनुगमन गर्ने, अनुसन्धान र विकास गर्ने जस्ता दिमागी प्रयोग बढी हुने कामलाई १०/५ को दायरामा सिमित गर्नु हुदैन। यस्ता कार्यको लागि flexi time को कानुनी व्यवस्था नै गर्नु जरूरी छ। दिइएको जिम्मेवारी पूरा गरेपछि अरू व्यक्तिगत काम गर्नको लागि कार्यालय समयलाई खुला छाड्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ।

हामी पहिल्यैबाट नतिजामुखी भन्दा पनि प्रकृयामुखी काममा अभ्यस्त भैरहेका छौ। कानुनी हिसाबले पनि प्रकृया र कागजपत्र मिलाउने कामलाई बढी महत्त्व दिएको छ। Result oriented भन्दा Process oriented शैलीले कानुनी हिसाबमा आफू बच्न मात्र कोशिस गर्ने, प्रकृया मिलाउनै बढी खर्च गर्ने तर नतिजामा ख्याल नगर्ने परिपाटीले विकासको स्तरलाई पनि न्यून पारिरहेको छ। आजकलका दिनहरूमा प्रकृया नपुगेको तर सही नतिजा आए पनि बेरूजु हुने वा भ्रष्ट्राचारको आरोप सहनुपर्ने र मुद्दा मामिला

खेप्नुपर्ने अवस्थाले नयाँ पुस्ता अर्थात् Generation Z सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्न हच्किरहेको छ।

बजेट प्रणालीमा परिवर्तनः कुन काम गर्न कति पैसा खर्च हुन्छ भन्ने यथार्थपरक सूचक बनाएपछि नतिजा निकाल्ने गरी अधिकार प्राप्त अधिकारीलाई एकमुष्ट बजेट (Basket Budget) दिनुपर्नेमा सो नगरी क्रियाकलापगत बजेट प्रणाली अवलम्बन भैरहेको छ। यसले गर्दा नतिजा निकाल्ने भन्दा प्रकृया मिलाउने काममा नै बढी समय खर्च भैरहेको छ। अहिलेको नयाँ पुस्ता प्रकृयामा भन्दा नतिजामा विश्वास गर्दछ। त्यसैले नतिजाउन्मुख कार्यप्रणाली अवलम्बन नगर्ने हो भने नयाँ पुस्तालाई सार्वजनिक प्रशासनप्रति motivate गर्न अप्ठारो छ। अहिलेको पुस्ता चुनौतीको सामना गर्न चाहने खालको भएको हुनाले काम गर्दा खतरा मोल्ने अनि नतिजा निकाल्ने र सोही अनुसारको पारिश्रमिक सहित जिम्मेवारी दिएमा काम गर्न इच्छुक हुन्छ। त्यसको लागि flexi budget आवश्यक हुन्छ।

» **मूल्याङ्कन प्रणालीमा परिवर्तनः** सार्वजनिक प्रशासनमा काम गर्ने र काम नगर्ने कर्मचारीको बिचमा व्यवहारिक रूपमा कुनै विभेद छैन। समान किसमको काम, समान किसिमको कार्य वातावरणका लागि समान किससमको पारिश्रमिकको व्यवस्था हुनु पर्दछ। कामकाजी कर्मचारी र कामचोर कर्मचारीको बिचमा विभेद हुनु जरूरी छ। कामको प्रकृति, कार्य वातावरण र जोखिमको आधारमा पारिश्रमिक पनि फरक हुनुपर्छ। अहिलेको पुस्ता पनि जोखिम मोल्ने, नतिजा निकाल्ने र बढी पारिश्रमिक माग गर्ने खालको छ। यसरी सबै कर्मचारीहरूलाई एउटै डालोमा राखेर समानता कायम गर्दा काम गर्ने कर्मचारीमा नैराश्यता उत्पन्न हुन्छ।

वृत्ति विकासको अवसरमा पनि सार्वजनिक प्रशासनको मूल्याङ्कन प्रणाली बाधक छ। काम गर्ने र काम नगर्नेको बिचमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा फरक गर्ने गरिएको छैन। मूल्याङ्कनका स्पष्ट मापदण्ड र सूचक पनि छैनन्। यस्तो परिपाटिले जोखिम मोलेर काम गर्ने नयाँ पुस्ता यो सेवाप्रति आकर्षित छैन। सूचांक तयार पारेर स्व-मूल्याङ्कन प्रणाली र ३६० डिग्री मूल्याङ्कन प्रणालीबाट कर्मचारीको मूल्याङ्कन गर्न सकियो भने त्यो यथार्थ र वस्तुपरक मूल्याङ्कन हुनेछ।

» **वृत्ति सुनिश्चितताः** सार्वजनिक प्रशासनमा प्रवेश गर्न चाहने जो कोहीले पनि आफ्नो वृत्ति श्रृखलाको सुनिश्चितता खोज्दछ। एकै समयमा सेवा प्रवेश गरेका कुनै समुहका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास छिटो छिटो हुने तर अर्को समूहका साथीहरूको लामो समयसम्म वृत्ति विकास नहुँदा कर्मचारीहरूको उत्प्रेरणा र मनोबल कमजोर हुदै गई उत्पादकत्वमा समेत ह्रास आउने हुन्छ। यस्तो अवस्थाको अन्त भई वृत्ति श्रृखला सुनिश्चितता हुन सक्यो भने मात्र नयाँ पुस्ता सार्वजनिक सेवामा आकर्षित हुन्छ।

» **न्यून पारिश्रमिक तथा सुविधाः** अहिलेको नयाँ पुस्ता जोखिम लिएर चुनौतिपूर्ण काम गर्न रूचाउँछ र सोही अनुसारको पारिश्रमिक माग गर्दछ। जिन्दगीभर दुःख गरेर कमाउने र बुढेसकालमा रमाउने कुरामा अहिलेको पुस्ताले विश्वास गर्दैन। अहिने नै कमाउने र अहिले नै आनन्द लिने सोच भएको अहिलेको पुस्तालाई सरकारी पारिश्रमिक ज्यादै न्यून भैसकेको छ। महिनाभर दुःख गरेर लिने पारिश्रमिकले परिवारको एक हप्ताको खुसी पनि किन्न सक्दैन। त्यसको लागि अनियमित कार्य गरेर अतिरिक्त लाभ

लिने गरी काम गर्नु पर्ने र यस्तो कार्य कानुन विपरीत र जोखिमपूर्ण हुने हुनाले त्यसतर्फ नयाँ पुस्ता खासै आकर्षित हुँदैन ।

यस पुस्ताका मानकहरू, आकाङ्क्षाहरू, र सञ्चार प्राथमिकताहरू अघिल्लो पुस्ताका भन्दा धेरै फरक छन् र यी भिन्नताहरू बुझ्न र पूरा गर्नु साङ्गठनिक सफलताको लागि महत्त्वपूर्ण छ । प्रमाणिकता, पारदर्शिता, लचिलोपन, र उद्देश्यप्रति प्रतिवद्धतालाई अँगालेर, रोजगारदाताहरूले प्रभावकारी रूपमा Gen Z सँग संलग्न हुने हो भने यस पुस्ताले टेबलमा पस्कने अद्वितीय प्रतिभा र दृष्टिकोणहरूबाट सार्वजनिक प्रशासनको गुणस्तरमा उल्लेख्य सुधार ल्याउन सक्छ । नयाँ पुस्तालाई देशमा नै अड्याउने र देशको विकासमा हातेमालो गर्न प्रेरित गर्ने हो भने दिनहुँ राम्रो कमाइ र उच्चस्तरको जीवनशैलीको लागि विदेशिने जनशक्तिलाई केही हदसम्म रोक्न सकिन्छ ।

खण्ड (ख)

प्रगति विवरण

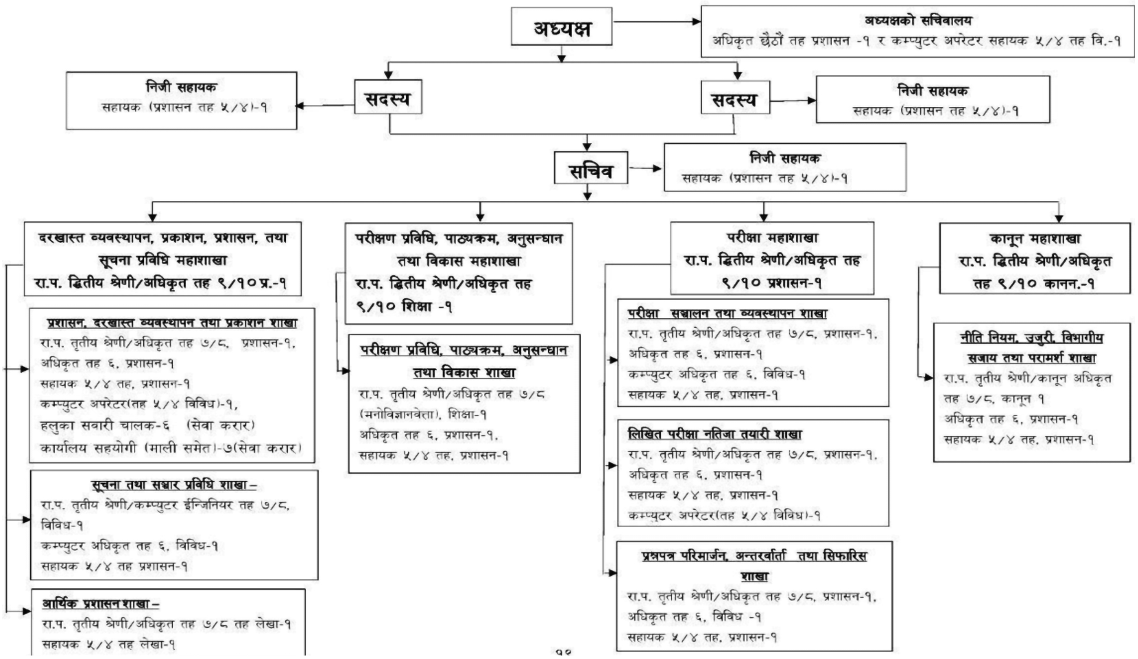
१. पृष्ठभूमिः

नेपालको संविधानको धारा २४४ मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने, प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानुन बमोजिम हुने र सङ्घीय संसदले कानुन बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था अनुरूप गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन,२०७६ जारी भएको छ। उक्त ऐन बमोजिम प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्ने जिम्मेवारी आयोगलाई तोकिएको छ।

१.१. कानुनी व्यवस्था

- नेपालको संविधान
- प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५
- गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६
- प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरूको पारिश्रमिक, सेवाको शर्त र सुविधासम्बन्धी ऐन, २०७६
- गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९
- स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७९
- गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०७९
- स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०८०
- गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८०
- प्रदेश लोक सेवा आयोग बैठक सञ्चालन कार्यविधि, २०७७
- प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८०
- प्रदेश लोक सेवा आयोग खर्च (व्यवस्थापन) कार्यविधि, २०७८
- अधिकृत नवौं तह अप्राविधिक पदको इन बास्केट अभ्यास परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन (विधि र मापदण्ड) सम्बन्धी कार्यविधि, २०८०
- प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी एवम् दक्ष/विशेषज्ञ र कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०७८
- लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका सिद्धान्त, कार्यविधि, अभ्यास र मापदण्ड।

१.२. आयोगको सङ्गठन संरचना र जनशक्ति



चित्र १: आयोगको सङ्गठन संरचना

नोटः लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी र प्रकाशनको जिम्मेवारी फरक फरक शाखाका कर्मचारीहरूबाट गर्ने गरी व्यवस्था मिलाइएको छ। आयोगको सङ्गठन संरचना परिमार्जन गर्ने गरी कार्य भैरहेको छ।

१.३. आयोगको दरबन्दी र पदपूर्ति

तालिका १ : दरबन्दी/पदपूर्ति

क्र.स.	पद	श्रेणीर तह	दरबन्दी	कार्यरत
१	सचिव	रा.प. प्रथम श्रेणी/अधिकृतस्तर ११/१२ तह	१	१
२	उप-सचिव	रा.प. द्वितीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ९/१० तह, (प्रशासन, शिक्षा, कानुन)	४	३
३	शा.अ.	रा.प. तृतीय श्रेणी/अधिकृतस्तर ७/८ तह, (प्रशासन, शिक्षा, विविध, लेखा, कानुन)	८	५
४	अधिकृत	अधिकृतस्तर ६ तह, प्रशासन, विविध	९	९
५	सहायक	सहायकस्तर ५/४ तह, प्रशासन	१४	५
६	ह.स.चा.	श्रेणीविहीन	६	६
७	का.स.	श्रेणीविहीन	७	७
		जम्मा	४९	३७

१.४. **बजेट र राजश्व** (**रू हजारमा**)

तालिका २ : बजेट/राजश्व

आ.व. २०७८/७९			आ.व. २०७९/८०			चालु आ.व. २०८०/८१ (हालसम्म)		
वार्षिक बजेट	खर्च	राजश्व	वार्षिक बजेट	खर्च	राजश्व	वार्षिक बजेट	खर्च	राजश्व
१३,१२,२७	१०,८७,५३	८,५६,००	११,७२,९६	७,८३,१८	८१,४०	११,८४,००	५,४०,००	११,३८,००

२. **कार्यसम्पादन**

नेपालको संविधान, प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड) ऐन, २०७५, गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ ले निर्दिष्ठ गरेका कानुनी व्यवस्था अन्तरगत रही लोक सेवा आयोगका असल अभ्यासहरू अनुशरण गर्दै गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८०, प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्यसञ्चालन) निर्देशिका, २०८० जारी गरी तद्अनुरूप कार्यसम्पादन गरिएको छ।

२.१. **दक्ष विज्ञको सूची तयारी र अद्यावधिकीरण**

आयोगको कार्यसम्पादनको सिलसिलामा विभिन्न क्षेत्रका दक्ष/विशेषज्ञको सूची तयार र अद्यावधिक गरिएको छ।

२.२. **पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन**

गण्डकी प्रदेश लोकसेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा २० मा भएको व्यवस्था बमोजिम आयोगले तोकेको आयोगको सदस्यको संयोजकत्वमा रहने पाठ्यक्रम समितिले दक्ष र विशेषज्ञ समेतको सहयोगमा तोकिएको प्रक्रिया अवलम्बन गरी विभिन्न तह, सेवा र समूहका १०४ पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गरेको छ।

तालिका ३: पाठ्यक्रम विवरण

सेवा	तयार भएका पाठ्यक्रम सङ्ख्या
इन्जिनियरिङ्ग	१७
कृषि	११
न्याय/प्रशासन (एकीकृत) सेवा	२
प्रशासन	८
वन	७
विविध	२
शिक्षा	७
स्वास्थ्य	४९
आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क	१
कुल जम्मा	**१०४**

२.३. वार्षिक कार्यतालिका

आयोगले पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यलाई योजनावद्ध र अनुमानयोग्य बनाउन प्रत्येक वर्ष वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन गरी सोअनुसार कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ। चालु आर्थिक वर्षको श्रावण १ गते प्रकाशित वार्षिक कार्यतालिका देहाय बमोजिम रहेको छ।

वार्षिक कार्यतालिका २०८०/०८१

क. प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवा तर्फ

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]				
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

ख. प्रदेश संगठित संस्था तर्फ

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

1. [illegible]
2. [illegible]
3. [illegible]
4. [illegible]

२.४. माग सङ्कलन

चालु आ.व. मा प्रदेश र स्थानीय तहबाट विभिन्न सेवा र समूहका रिक्त पदहरूको देहाय बमोजिम माग सङ्कलन गरिएको छ।

तालिका ४: माग सङ्कलन सम्वन्धी विवरण

तह	प्रदेशरस्थानीय	माग पद	पद सङ्ख्या	कैफियत
अधिकृत नवौं	प्रदेश	१९	६२	
	स्थानीय	५	२४	

अधिकृत आठौं	प्रदेश	२	११	
	स्थानीय	१	११	
अधिकृत सातौं	प्रदेश	१९	१७१	
	स्थानीय	१०	२०८	
सहायक पाँचौं	प्रदेश	३०	१३६	
	स्थानीय	१८	७४४	
सहायक चौंथो	प्रदेश	१५	६४	
	स्थानीय	१५	५६३	
कुल जम्मा		१३४	१९९४	

२.५. प्रतिशत निर्धारण र विज्ञापन प्रकाशन

चालू आ.व. मा प्रचलित कानुनबमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरी प्रदेश र स्थानीय तहको लागि एकीकृत रूपमा देहाय बमोजिम विज्ञापन प्रकाशन गरिएको छ। प्रदेश तथा स्थानीय तहबाट प्राप्त मागमध्ये गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०७९ तथा स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०८० मा सेवा समूह र शैक्षिक योग्यता नतोकिएका आठ पद सङ्ख्यामा विज्ञापन प्रकाशन गरिएको छैन। माग पदसङ्ख्याको बढुवा तथा लिखित प्रतियोगितातर्फ प्रतिशत निर्धारण सम्बन्धी विस्तृत विवरण तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ५: प्रतिशत निर्धारणको विवरण

तह	प्रदेश		स्थानीय		कुल जम्मा
	बढुवा	खुला	बढुवा	खुला	
चौंथो	०	६२	०	५६३	६२५
पाँचौं	१९	११७	२७५	४६४	८७५
सातौं	६६	१०५	८०	१२७	३७८
आठौं	०	११	०	११	२२
नवौं	३६	२६	१८	६	८६
जम्मा	१२१	३२१	३७३	११७१	१९८६

मागपद सङ्ख्यालाई प्रतिशत निर्धारण गरी समावेशी समूह अनुसार विज्ञापन प्रकाशन भएको थियो। समावेशी समूहगत रुपमा विज्ञापनको विस्तृत विवरण तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका : ६ विज्ञापनको विवरण

	तह	अन्तरतह	आ.प्र.	खुला	महिला	आ.ज.	दलित	विपन्न खस आर्य	थारू	अपाङ्ग	मधेशी	मुस्लिम	जम्मा
प्रदेश	नवौं	४	३	१५	४								२६
	आठौं			७	१	१	१	१					११
	सातौं	१५		५५	१६	१३	३	२		१			१०५
	पाँचौ			६८	२४	१४	७	४					११७
	चौथो		३	३५	१०	६	४	८	२	३	२	२	७५
प्रदेशतर्फ जम्मा		१९	६	१८०	५५	३४	१५	१५	२	४	२	२	३३४
स्थानीय	नवौं	२	१	३									६
	आठौं			६	१	२	१	१					११
	सातौं	२२		५८	१६	१३	८	७	१	२			१२७
	पाँचौ			२५८	६७	५५	३१	२४	८	१२	४	५	४६४
	चौथो		१४	३०२	८२	६८	३८	१९	६	९	६	६	५५०
स्थानीयतर्फ जम्मा		२४	१५	६२७	१६६	१३८	७८	५१	१५	२३	१०	११	११५८
जम्मा		४३	२१	८०७	२२१	१७२	९३	६६	१७	२७	१२	१३	१४९२

कुल प्रतिशत निर्धारण भएको पद सङ्ख्या १९८६ मध्ये खुला तथा समावेशी तर्फ १४९२ पदसङ्ख्याको र बढुवातर्फ ४९४ पदसङ्ख्यामा विज्ञापन भएको छ।

२.६. दरखास्त सङ्कलन तथा स्वीकृति

चालु आ.व. मा प्रकाशित भएका चौंथो तहदेखि नवौं तहसम्मका विभिन्न सेवा र समूहका पदहरूको विज्ञापनमा १,२७,७०१ आवेदन प्राप्त भएकोमा १,३४९ आवेदन रित नपुगी आएकोले अस्वीकृत गरी १,२६,३५२ आवेदन स्वीकृत हुन आएको छ। जसको विस्तृत विवरण तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ७: दरखास्तको विवरण

तह	स्वीकृत आवेदन			अस्वीकृत आवेदन			जम्मा आवेदन		
	महिला	पुरूष	जम्मा	महिला	पुरूष	जम्मा	महिला	पुरूष	जम्मा
चौथो	२९४९८	३३६९२	६३१९०	४४७	४२१	८६८	२९९४५	३४११३	६४०५८
पाँचौ	२०८९४	३०४५८	५१३५२	१७३	१२९	३०२	२१०६७	३०५८७	५१६५४
सातौ	३०२५	७९७४	१०९९९	४१	७१	११२	३०६६	८०४५	११११९
आठौ	९२	३७४	४६६	२	५	७	९४	३७९	४७३
नवौ	३३	३१२	३४५	८	५२	६०	४१	३६४	४०५
जम्मा	५३५४२	७२८१०	१२६३५२	६७१	६७८	१३४९	५४२१३	७३४८८	१२७७०१

२.७. लिखित परीक्षा सञ्चालन

लिखित परीक्षा सञ्चालनका लागि परीक्षा भवन कायम गर्ने, प्रश्नपत्र र उत्तरपुस्तिकाको व्यवस्था मिलाउने, परीक्षाको लागि आवश्यक जनशक्ति खटाउने, परीक्षा सञ्चालन गर्ने, परीक्षाको अनुगमन तथा निरीक्षण गर्ने, उत्तरपुस्तिका सङ्कलन र भण्डारण गर्ने समेतका कार्य लिखित परीक्षा अन्तर्गत पर्दछन्।

विज्ञापन प्रकाशनपछि स्वीकृत सूचीबाट विषयगत दक्षहरूको मनोनयन गरी गोप्य रूपमा कच्चा प्रश्नपत्र सङ्कलन गर्ने गरिन्छ। सङ्कलन गरिएका कच्चा प्रश्नहरूलाई परिमार्जनका लागि सम्बन्धित शाखामा पठाइन्छ। प्रश्नपत्र परिमार्जन शाखाबाट दक्ष/विशेषज्ञलाई आमन्त्रण गरी कच्चा प्रश्नपत्रहरूबाट परिमार्जित प्रश्नपत्र सेटहरू तयार गराइन्छ। परिमार्जित प्रश्नपत्रहरूमा कोड नम्बर कायम गरी भण्डारण गरिन्छ। परीक्षा सञ्चालन पूर्व उल्लिखित कोडका प्रश्नपत्रहरू मध्ये कुनै एक कोडको प्रश्नपत्र छनौट गराई छपाई गरेर परीक्षामा प्रयोग गर्ने व्यवस्था मिलाउने गरिएको छ।

चालु आ.व.मा अधिकृत नवौं तहदेखि सहायक चौंथो तहसम्मका पदमा विज्ञापन भएका विभिन्न सेवा/समुहका ७४ र गत आ.व. को १ वटा (सहायक तेस्रो तह, वनरक्षक) समेत गरी जम्मा ७५ वटा विज्ञापित पदहरू मध्ये चालु आ.व. को फागुन मसान्तसम्म ६६ वटा विज्ञापित पदहरूको लिखित परीक्षा सम्पन्न भइसकेका छन्। चौथो तहका नौं वटा पदको परीक्षा सञ्चालनको क्रममा रहेका छन्। ६६ विज्ञापित पदहरूको लिखित परीक्षा सम्पन्न भएकोमा ४ वटा विज्ञापनमा पहिलो चरणको नतिजा प्रकाशन भई दोस्रो चरणको परिक्षाको सूचना प्रकाशन भएको छ।

एक देखि १०२ केन्द्रसम्म कायम गरी एकै समयमा करिब २२ हजार परीक्षार्थीको लिखित परीक्षा सञ्चालन गरिएको छ। परीक्षामा केन्द्राध्यक्षको रूपमा सङ्घ, प्रदेश एवम् स्थानीय तहमा कार्यरत द्वितीय श्रेणीका उपसचिव/नवौं तहका अधिकृत र परीक्षा केन्द्र रहेका विद्यालयका प्रधानाध्यापक एवम् क्याम्पसका प्रमुखहरूको सहयोग लिइएको छ। उप-केन्द्राध्यक्ष, सहायक केन्द्राध्यक्ष, समन्वयकर्ता, निरीक्षक एवम् सहयोगी कर्मचारीको भूमिकामा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहका अधिकृत, क्याम्पसका प्राध्यापक तथा विद्यालयका शिक्षक एवम् सहायक कर्मचारीहरू खटाउने गरिएको छ। परीक्षा केन्द्रमा उम्मेदवार सङ्ख्याको आधारमा एक दिनमा तीन हजारसम्म जनशक्ति परिचालन गरिएको छ।

गत आ.व.मा विज्ञापन भएको सहायक तेस्रो तह वन रक्षक पदको शारीरिक परीक्षणमा ३२२७ उम्मेदवार उत्तीर्ण भई चालु आ.व. को श्रावण महिनामा सञ्चालित सो पदको लिखित परीक्षामा महिला ३११ र पुरूष २४३८ गरी जम्मा २७४९ उम्मेदवार सहभागी भएका थिए। चालु आ.व. मा विज्ञापन भएका पदहरूको लिखित परीक्षामा उपस्थित उम्मेदवारहरूको विवरण तल तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ८: लिखित परीक्षामा सहभागी उम्मेदवारहरूको विवरण (आ.व.२०८०/८१ फागुन मसान्त)

तह	महिला	पुरूष	जम्मा	जम्मा स्वीकृत दरखास्त	उपस्थित प्रतिशत	कै.
चौथो	९४१५	१२७७१	२२१८६	४९६६१	४४.७	
पाँचौ	१३३१०	१८१४७	३१४५७	५१३५२	६१.३	
सातौ	१८१५	४२९३	६१०८	१०९९९	५५.५	
आठौ	५६	२२८	२८४	४६६	६०.९	
नवौ	१७	१८०	१९७	३४५	५७.१	
जम्मा	२४६१३	३५६१९	६०२३२	११२८२३	५३.३८	
चौथो				१३५२९	परीक्षा दिन बाँकी	
कुल जम्मा				१२६३५२		

चालु आ.व.मा स्वीकृत भएका १,२६,३५२ दरखास्त मध्ये ६०,२३२ जना परीक्षामा सहभागी भएको र चौथो तहका परीक्षा हुन बाँकी विज्ञापनहरूमा १३,५२९ दरखास्त सङ्ख्या रहेको छ। जसअनुसार सम्पन्न परीक्षाहरूमा उम्मेदवारको सहभागिता ५३.३८ प्रतिशत रहेको थियो।

२.८. उत्तरपुस्तिका सङ्केतीकरण

परीक्षा केन्द्रबाट चालु आ.व.को फागुन मसान्तसम्ममा प्राप्त २७ हजार ७ सय ७६ उत्तर पुस्तिकाहरू रूजु गरी प्रथम र दोस्रो सङ्केत कायम गरिएको छ भने १५ हजार ८ सय ३७ OMR उत्तर पुस्तिकाहरू रूजु गरी उत्तर खण्ड र विवरण खण्ड छुट्याइएको छ।

२.९. **उत्तरपुस्तिका परीक्षण**

चालु आ.व. मा ४ हजार ५ सय ६ वस्तुगत उत्तरपुस्तिका, ८ हजार ९७ OMR Sheet र नौं हजार १ सय २६ विषयगत उत्तरपुस्तिकाहरू परीक्षण गरियो । विषयगत उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि आयोगमा सूचीकृत १ सय २० जना दक्ष/विशेषज्ञहरूबाट सेवा लिइएको थियो ।

तालिका ९: उत्तरपुस्तिका परीक्षण विवरण

उत्तरपुस्तिका किसिम	प्राविधिक	अप्राविधिक	जम्मा	प्रतिशत
वस्तुगत	४,५५१	५	४,५५६	२०.९२
बिषयगत	८,०५१	१०७५	९,१२६	४१.९
OMR Sheet	५,२५०	२८४७	८,०९७	३७.१८
कुल जम्मा	१७,८५२	३९२७	२१,७७९	१००

२.१०. **उत्तरपुस्तिका रूजु**

OMR प्रविधिबाट scan गरिएका उत्तरपुस्तिका OMR ले पूर्ण रूपमा Read गरे नगरेको सूक्ष्म रूपमा हेरी, उत्तरपुस्तिका र Read गरेको डाटा भिडाई नतिजा तयारी गरिन्छ भने वस्तुगत उत्तरपुस्तिका र विषयगत उत्तरपुस्तिकामा सवै प्रश्नका उत्तरहरू विशेषज्ञले परिक्षण गरे/नगरेको, अङ्क दिए/नदिएको, परीक्षण गरी अङ्क दिइएका उत्तरपुस्तिकामा सबै अङ्क जोडिएको छ/छैन सूक्ष्म रूपमा रूजु गरी, उत्तरपुस्तिका र प्राप्ताङ्क तालिका समेत भिडाई, रूजु प्रमाणित गरी नतिजा तयार गरिएको छ ।

चालु आ.व. मा ३ हजार ९ सय २७ OMR Sheet उत्तरपुस्तिकाको रूजु सम्पन्न गरियो ।

२.११. **नतिजा तयारी**

लिखित परीक्षा नतिजा तयारी सम्पन्नपश्चात उत्तीर्ण उम्मेदवारहरूको नतिजा प्रकाशनका लागि दोस्रो कोड सूची नतिजा प्रकाशन शाखामा र अङ्क सहितको प्राप्ताङ्क तालिका अन्तरवार्ता सिफारिस शाखामा पठाउने गरिएको छ। OMR उत्तरपुस्तिकाको हकमा OMR मेसिन मार्फत Scan लगायत आवश्यक कार्य गरी बारकोड सूची प्रथम चरणको नतिजा प्रकाशनको लागि नतिजा प्रकाशन शाखामा र अङ्क सहितको प्राप्ताङ्क तालिका दोस्रो चरणको नतिजा तयारी प्रयोजनार्थ सिलबन्दी गरी राख्ने गरिएको छ । चालु आ.व. मा २८ वटा विज्ञापित पदहरूको लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी सम्पन्न गरिएको छ ।

२.१२. **लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन**

गत आ.व. मा विज्ञापन प्रकाशन भएका २ र चालु आ.व.मा प्रकाशन भएका ७४ गरी कुल ७६ वटा सेवा र समूहका विभिन्न विज्ञापित पदहरू मध्ये अप्राविधिक तर्फ प्रशासन सेवाका सातौं तहको एक विज्ञापित पद र प्राविधिक तर्फ इन्जिनियरिङ सेवाका पाँचौं तहका तीन विज्ञापित पदहरू गरी कुल चार वटा विज्ञापित पदहरूमा ३७३८ जना उमेदवार दोस्रो चरणको लिखित परीक्षाका लागि छनौट भएका छन् भने २७ वटा विज्ञापित

पदहरूको लिखित नतिजा प्रकाशन भई सामूहिक परीक्षण र अन्तरवार्ताका लागि छनौट भएका छन्। छनौट भएका उम्मेदवारको तहगत विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १०: लिखित परीक्षा नतिजा विवरण

	लिखित परीक्षाबाट अन्तरवार्ताका लागि छनौट सङ्ख्या		दोस्रो चरणको लिखित परीक्षाका लागि छनौट सङ्ख्या	
तह	**विज्ञापित पद**	**उम्मेदवार सङ्ख्या**	**विज्ञापित पद**	**उम्मेदवार सङ्ख्या**
तेस्रो	१	१४७	-	-
चौथो	१	१	-	-
पाँचौ	०	०	३	१९५८
सातौ	८	१८२	१	१६०१
आठौ	२	४२	-	-
नवौ	१५	४७	-	-
कुल जम्मा	**२७**	**४१९**	**४**	**३५५९**

२.१३. **सामूहिक छलफल**

चालु आ.व. मा प्रकाशित विज्ञापन बमोजिम प्रदेश तथा स्थानीय सेवाको मेडिकल अधिकृत, आठौँ तहको पदका लागि ३९ जना, आयुर्वेद चिकित्सक आठौँ तह पदका लागि ३ जना, प्रदेश इन्जिनियरिङ सेवा सातौं तहको पदका लागि ४६ जना र खाद्य अधिकृत सातौँ तहको पदका लागि ३ जना गरी कुल ९१ जना उम्मेदवार सामूहिक छलफलमा सहभागी भएका थिए।

२.१४. **इन वास्केट अभ्यास**

पाठ्यक्रममा व्यवस्था भएबमोजिम अधिकृत नवौं तह अप्राविधिक पदको इन बास्केट अभ्यास परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन (विधि र मापदण्ड) सम्बन्धी कार्यविधि,२०८० निर्माण गरी प्रदेश प्रशासन सेवा तथा स्थानीय प्रशासन सेवाको अधिकृत नवौं तह, उपसचिव पदका उम्मेदवारहरू इन बास्केट अभ्यासमा सहभागी गराइएको थियो।

२.१५. **अन्तर्वार्ता**

गत आ.व. र चालु आ.व. मा विज्ञापन भएका प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सेवाका तेस्रो तहदेखि नवौं तहसम्मका विभिन्न पदहरूका लागि लिखित परीक्षाबाट छनौट भएका ४१९ जना अन्तरवार्तामा सहभागी भएका थिए।

२.१६ . **सिफारिस**

गत आ.व.को विज्ञापनका प्रदेश वन सेवातर्फ तेस्रो तह, वनरक्षक पदमा १०० जना उम्मेदवार र प्रदेश प्रशासन

सेवातर्फ चौथो तह, प्रशासन सहायक पदमा १ जना उम्मेदवार गरी चालु आ.व. मा सिफारिस भएका कुल उम्मेदवार सङ्ख्या (खुला तथा समावेशी) तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ११: सिफारिसको विवरण– खुला तथा समावेशी (आ.व. २०८०–८१ को फागुन मसान्तसम्म)

सिफारिस तह	सिफारिस समूह	महिला	पुरुष	जम्मा सिफारिस सङ्ख्या
नवौं	अन्तरतह	-	३	३
	आ.प्र.	२	१	३
	खुल्ला	१	११	१२
	महिला	१	-	१
आठौं	खुल्ला	-	१३	१३
	महिला	३	-	३
	आदिवासी जनजाति	-	२	२
	दलित	-	२	२
	विपन्न खस आर्य	-	२	२
सातौं	अन्तरतह	-	३	३
	खुल्ला	१	११	१२
	महिला	५	-	५
	आदिवासी जनजाति	-	४	४
	दलित	-	१	१
चौथौं	आ.प्र.	१	-	१
तेस्रो	खुल्ला	३	५२	५५
	थारू	-	२	२
	महिला	१५	०	१५
	आदिवासी जनजाति	-	१२	१२
	दलित	-	७	७
	विपन्न खस आर्य	-	५	५
	मधेसी	-	१	१
	मुस्लिम	-	१	१
	अपाङ्ग	-	२	२
जम्मा सिफारिस सङ्ख्या		३२	१३५	१६७

तालिका १२: तहगत सिफारिसको विवरण (आ.व. २०८०-८१ को फागुन मसान्तसम्म)

तह	प्रदेशर स्थानीय	महिला	पुरूष	जम्मा
नवौ	प्रदेश	४	१२	१६
	स्थानीय	-	३	३
आठौं	प्रदेश	१	१०	११
	स्थानीय	२	९	११
सातौ	प्रदेश	६	१९	२५
चौथो	प्रदेश	१	-	१
तेस्रो	प्रदेश	१८	८२	१००
जम्मा		३२	१३५	१६७

आ.व. ०७८-७९ देखि चालु आ.व. को फागुन मसान्तसम्म प्रदेश तथा स्थानीय तहमा सहायक तेस्रो तह देखि अधिकृत एघारौं तहसम्म कुल १५६८ उम्मेदवारहरू सिफारिस भएका छन् । सिफारिसको विस्तृत विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका १३: सिफारिस विवरण (चालु आ.व.को फागुन मसान्तसम्म)

आर्थिक वर्ष	महिला	पुरूष	जम्मा
आ.व. २०७८/७९	५२२	६६२	११८४
आ.व.२०७९/८०	७७	१४०	२१७
आ.व.२०८०/८१ को फागुन मसान्तसम्म	३२	१३५	१६७
कुल जम्मा	६३१	९३७	१५६८

३. बेरूजु

आ.व. ०७८/७९ सम्मको बेरूजु नरहेको ।

४. परामर्श

कर्मचारीहरूको सेवाका शर्त सम्बन्धी विषयमा कानुन निर्माण गर्दा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था अन्तर्गत आर्थिक वर्ष ०७९/०८० सम्ममा विभिन्न १४ वटा विषयमा परामर्श प्रदान गरिएको थियो भने यस आर्थिक वर्षमा स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०८० को मस्यौदा उपर परामर्श प्रदान गरिएको छ ।

तालिका १४ : परामर्श

आ.व.	परामर्श दिइएको सङ्ख्या
२०७९/८० सम्म	१४
२०८०/८१ को फागुन मसान्तसम्म	१

५. प्रतिरक्षा र पैरवी

आयोगलाई विपक्षी बनाई सम्मानित सर्वोच्च अदालत र उच्च अदालत पोखरामा गरी जम्मा सत्ताइस वटा रिट निवेदन दायर भएका थिए। एघार वटा रिट निवेदन परीक्षा (विज्ञापन, पाठ्यक्रम, शैक्षिक योग्यता तथा समावेशी) सँग सम्बन्धित विषयमा दायर भएको देखिन्छ भने एघार वटा रिट निवेदन बढुवासँग सम्बन्धित विषयमा तथा पाँच वटा रिट निवेदन आयोगको परामर्शबिना स्थानीय तहबाट जारी भएका ऐन र सो ऐनबमोजिम भएका तहवृद्धि समेतका निर्णय बदर गरिए उपर दायर भएको देखिन्छ। दायर भएका रिटहरूमध्ये सात थान रिट खारेज भएका छन्, एक थान रिट जारी भएको छ भने तीन थान रिट निवेदन निवेदकबाट फिर्ता भएकोमा दुई थान निवेदन तामेलीमा रहेका छन्। हाल दुवै अदालतमा गरी चौध थान रिट विचाराधीन अवस्थामा रहेका छन्। जसको विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १५: प्रतिरक्षा

आयोगलाई विपक्षी बनाई विभिन्न अदालतमा दायर भएका रिट निवेदनको स्थिति									
क्र.स.	रिट निवेदनको प्रकृति	दायर गरिएको अदालतगत लगत सङ्ख्या			फर्छ्यौट				विचाराधीन
		सर्वोच्च अदालत	उच्च अदालत पोखरा	जम्मा	रिट खारेज	रिट जारी	निवेदन फिर्ता र अन्य	जम्मा	
१	परामर्श विना जारी भएका ऐन बदरको निर्णय उपर दायर भएका	५		५			३	३	२
२	परीक्षा सम्बन्धी (विज्ञापन, पाठ्यक्रम, शैक्षिक योग्यता तथा समावेशी)	३	८	११	६	१		७	४
३	बढुवा सम्बन्धी	९	२	११	१	०	२	३	८
जम्मा		१७	१०	२७	७	१	५	१३	१४

६. बढुवा उजुरी उपर निर्णय

आयोगबाट प्रदेश तथा स्थानीय तहका विभिन्न पदमा भएको विज्ञापन बमोजिम बढुवा समितिले गरेको बढुवाको सिफारिस उपर चित्त नबुझ्ने उम्मेद्वारबाट बढुवा सिफारिसको निर्णय उपर हालसम्म पर्न आएका उजुरीमध्ये एक थान उजुरीमा बढुवा समितिको निर्णय संशोधन हुने गरी निर्णय भएको छ।

७. वार्षिक प्रतिवेदन पेश

आयोगले आफूले गरेको काम कारवाहीको वार्षिक प्रतिवेदन आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले सामान्यतया ६० दिनभित्र प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गर्नुपर्ने र प्रदेश प्रमुखले मुख्यमन्त्रीमार्फत् प्रदेश सभामा पेश गर्ने व्यवस्थाअनुसार आयोगले सुझाव सहितको प्रथम, दोश्रो र तेस्रो वार्षिक प्रतिवेदन पेश गरेको छ।

८. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोकसेवा आयोगहरूको वार्षिक सम्मेलन

लोक सेवा आयोग र आयोगबिच रहेको नीतिगत सम्बन्धलाई आत्मसात गरी लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका सिद्धान्त र मापदण्डलाई अनुसरण गर्ने आवश्यकतानुसार समन्वय, सहकार्य र सहजीकरण गर्नु तथा एक अर्काका अनुभव असल अभ्यास, साझा समस्या र चुनौतीका विषयमा आदान प्रदान गर्न छलफल गर्दै आपसी सम्बन्धलाई थप मजबुत बनाउन लोक सेवा आयोगले प्रत्येक वर्ष लोक सेवा आयोगहरू सम्मिलित राष्ट्रिय सम्मेलन गर्दै आएको छ। यही फागुन २३ र २४ गते सुर्खेतमा सम्पन्न भएको लोकसेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलनमा आयोगको पनि सहभागिता रहेको थियो। सम्मेलन घोषणापत्र जारी गरी सम्पन्न भएको छ।

त्यसै गरी यही फागुन २२ गते कर्णाली प्रदेश लोक सेवा आयोगको संयोजनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको तेस्रो सम्मेलन भई घोषणापत्र जारी भएको छ। पहिलो सम्मेलन बागमती प्रदेशको हेटौंडामा र दोस्रो सम्मेलन कोशी प्रदेशको विराटनगरमा भएको थियो। सम्मेलनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले कार्य सम्पादनका क्रममा प्राप्त गरेका उपलब्धी, असल अभ्यास आदान प्रदान र महसुस गरेका समस्याहरूमा छलफल गरी समाधानका उपायहरू समेटिएका घोषणा पत्र जारी गर्ने गरिएको छ। आगामी २०८१ मंसिरमा चौथो सम्मेलन आयोगको संयोजनमा पोखरामा गर्ने निर्णय भएको छ।

९. विविध कार्यहरू

- सार्वजनिक सेवाप्रति आकर्षण गर्न प्रदेश स्थित सरकारी तथा सामुदायिक क्याम्पसहरूमा अभिमुखीकरण,
- प्रदेश तथा स्थानीय तहमा पदपूर्ति सम्बन्धी विषयमा स्थानीय तहका पदाधिकारी र प्रदेशका जिल्लास्तरका कार्यालय प्रमुखहरूसँग अन्तरक्रिया,
- परीक्षालाई अनुशासित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन परीक्षामा संलग्न हुने केन्द्राध्यक्ष, समन्वयकर्ता लगायतका जनशक्तिहरूलाई अभिमुखीकरण,
- सिफारिस गरिएका उम्मेदवारहरूलाई पदीय जिम्मेवारी र आचरणका विषयमा अभिमुखीकरण,
- प्रदेश तथा स्थानीय तहका कार्यालयहरूमा अनुगमन र निरीक्षण,
- बढुवा समितिमा आयोगको तर्फबाट प्रतिनिधित्व।

१०. कार्यसम्पादनका सिलसिलामा महसुस गरिएका समस्याहरू:

- आयोगको अनलाइन प्रणालीमा समय समयमा अवरोध,
- दक्ष विशेषज्ञहरूको अपर्याप्तता कारण काठमाडौं पुगिरहनुपर्ने अवस्था,

- दक्ष कर्मचारीहरूको कमी,
- कार्यालयको आफ्नै जग्गा सहितको भवन पूर्वाधार नहुँदा कार्यसम्पादनमा असहजता,
- आयोगले सिफारिस गरेका उम्मेदवार अन्य लोक सेवा आयोगहरूको समान तहको परीक्षामा सफल भई जाँदा सोही पदमा पुनः पदपूर्ति गर्नु पर्दा साधन, श्रोत र समय बढ्न गएको ।

११. **भावी योजना तथा कार्यक्रम**

- कार्यातालिका-समय बमोजिम नै पदपूर्तिको सिफारिस,
- सूचना प्रविधिको सुदृढीकरण र उपयोग,
- कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि,
- निरीक्षण र अनुगमनमा प्रभावकारिता,
- पाठ्यक्रम र परीक्षण विधि तथा परीक्षा प्रणालीमा सुधार,
- अनुसन्धनात्मक र प्रवर्धनात्मक कार्यमा जोड,
- परीक्षामा संलग्न हुने जनशक्तिको अभिमुखीकरण,
- रणनीतिक योजना निर्माण तथा कार्यान्वयन,
- प्रदेश तथा स्थानीय तहमा पदपूर्ति सम्बन्धी विषयमा स्थानीय तहका पदाधिकारी र प्रदेशका जिल्लास्तर का कार्यालय प्रमुखहरूसँग अन्तरक्रिया,
- सार्वजनिक सेवाप्रति आकर्षण बढाउन विद्यालयरक्याम्पसमा अभिमुखीकरण कार्यक्रममा अभिवृद्धि
- भौतिक पूर्वाधार विकास (जग्गा र भवनको व्यवस्था समेत) र सुदृढीकरण,
- लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग असल अभ्यासको आदान प्रदान ।

अनसूचीहरू

अनुसूची १ : लोक सेवा आयोगहरुको चौथो राष्ट्रिय सम्मेलनको घोषणापत्र, २०८०

योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता: लोक सेवा आयोगहरूको प्रतिबद्धता

लोक सेवा आयोगहरूको चौथो राष्ट्रिय सम्मेलन

२०८० फागुन २३ र २४ गते, वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत, कर्णाली प्रदेश, नेपाल

घोषणापत्र

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका हामी पदाधिकारीहरू

लोक सेवा आयोगहरूबाट गरिँदै आएको भर्ना र छनोट कार्यमा योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको मूल मर्मलाई अक्षुण्ण राखी समयानुकूल सुधार गर्दै लैजान देहायका प्रतिबद्धता गर्दछौँ:

१. संविधानको मर्म र भावना अनुरूप समावेशी सिद्धान्तलाई सम्मान गर्दै भर्ना र छनोटको आधार योग्यता नै हो भन्ने मान्यतालाई जोड दिँदै,

२. विद्यमान भर्ना, छनोट, परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम र परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धी जनशक्ति व्यवस्थापनमा समयानुकूल सुधार गर्दै,

३. आयोगप्रतिको विश्वास एवम् साखलाई कायम राख्न निष्पक्ष र स्वच्छ रूपमा योग्यताको आधारमा मात्र भर्ना तथा छनोट हुने सिद्धान्तलाई पूर्ण पालना गर्दै,

४. सङ्घीय शासन प्रणालीको संस्थागत विकास र सुशासनमा योगदान पुऱ्याउन उपयुक्त उम्मेदवार समयमै छनोट र सिफारिसको सुनिश्चितता गर्दै,

५. लोक सेवा आयोगबाट स्थापित सिद्धान्त, मूल्य मान्यता, कार्यप्रणाली र असल अभ्यासलाई निरन्तर अवलम्बन गर्नेछौँ ।

मनराज बोहोरा	धर्मप्रसाद उपाध्याय	प्रा. दिल्लाराम भट्टराई	विष्णुप्रसाद नेपाल	सुरेश मान श्रेष्ठ	डा. सुजाता देव	सजना दाहाल	माधवप्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	सदस्य	सदस्य	अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग, सुदूरपश्चिम 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 संवत् २०८० साल फागुन २४ गते रोज ५ शुभम् ।

अनुसूची २ : लोक सेवा आयोगहरुको चौथो राष्ट्रिय सम्मेलनको निर्णय, २०८०

योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता: लोक सेवा आयोगहरूको प्रतिबद्धता

लोक सेवा आयोगहरूको चौथो राष्ट्रिय सम्मेलन

२०८० फागुन २३ र २४ गते, वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत, कर्णाली प्रदेश, नेपाल

निर्णयहरू

१. लोक सेवा आयोगहरूबाट पदपूर्ति गरिने विभिन्न सेवा, समूह, उपसमूह श्रेणी वा तह र पद (प्राविधिक र अप्राविधिक) का पाठ्यक्रममा समसामयिक सुधार र परिमार्जन गर्ने,

२. लोक सेवा आयोगहरूबाट सम्पादन गरिने कार्यहरूमा कार्यगत सम्बन्ध कायम गर्दै प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न असल अभ्यासहरूको आदानप्रदान गर्ने,

३. योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको मूल्य मान्यता र सिद्धान्तबमोजिम कार्यसम्पादन गर्नको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका लागि प्रस्ताव गरिएका सङ्गठन संरचना कार्यान्वयन गर्ने,

४. लोक सेवा आयोगहरूको परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी खर्च मापदण्डमा एकरूपता कायम गर्ने र समयसापेक्ष बनाउँदै लैजाने,

५. लोक सेवा आयोगबाट सङ्घीय कानून बमोजिम अवलम्बन गरिएका सिद्धान्त र मापदण्डबमोजिम कार्य सम्पादनको सुनिश्चितताका लागि सूचकहरू (Indicators) तयार गरी सो बमोजिम स्वमूल्याङ्कन एवम् आवश्यकतानुसार समकक्षी समीक्षा (Peer Review) गर्ने,

६. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको परीक्षामा अनियमितता गरी कारबाहीमा परेका उम्मेद्वारहरूको अभिलेखीकरण गर्न आवश्यकतानुसार प्रणाली विकास गरी कार्यान्वयन गर्ने,

७. सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन र आयोगप्रतिको विश्वास र भरोसा कायम राख्न आयोगमा रिक्त पदाधिकारी यथाशीघ्र नियुक्ति गर्न सम्बन्धित प्रदेश सरकारसँग अनुरोध गर्ने,

८. आयोगहरूले अवलम्बन गरी आएका सूचना प्रविधि र तथ्याङ्कहरूलाई सुरक्षित, भरपर्दो र विश्वसनीय बनाउनका लागि आवश्यक व्यवस्थापकीय कार्य गर्ने,

९. वैकल्पिक उम्मेदवारको सूची कम हुँदा माग भए अनुरूप सिफारिस गर्न नसकिएको अवस्था मध्यनजर गरी आवश्यकतानुसार सूची बढाउन सक्ने व्यवस्था गर्ने,

१०. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको मर्यादाक्रम सम्बन्धी प्रचलित कानूनी व्यवस्था, नियुक्ति र बर्खास्तको प्रक्रिया तथा बहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारीसम्बन्धी व्यवस्थालाई पुनरावलोकन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष अनुरोध गर्ने,

अनुसूची ३ : प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुको तेस्रो सम्मेलनबाट पारित घोषणापत्र, २०८०

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको तेश्रो सम्मेलनबाट पारित घोषणापत्र, २०८०

नेपालको संविधानको भाग २३ धारा २४४ बमोजिम स्थापित प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूलाई प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा तथा स्थानीय सङ्गठित संस्थाको सेवाका पदहरूमा समेत उपयुक्त उम्मेदवार छनौट तथा सिफारिस गर्ने जिम्मेवारी रहेको छ। यसै बमोजिम हाल सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका पदहरूमा उम्मेदवार छनौट र सिफारिस गर्ने काम भइरहेको छ। सरकारी सेवामा आवश्यक पर्ने कर्मचारी छनौटको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गर्ने छनौट पद्दति तथा कार्यविधि समान हुने भएकोले यस प्रक्रियालाई अझ बढी प्रभावकारी, व्यवस्थित तथा समसामयिक बनाउन एवम् कार्य सम्पादनको सिलसिलामा प्राप्त अनुभवहरूलाई एकआपसमा आदान प्रदान गर्न साझा अवधारणा निर्माण गर्ने अभिप्रायले सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सहभागितामा २०७६ साल फागुन १४ र १५ गते प्रथम अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको कार्यशाला गोष्ठी, प्रदेश लोक सेवा आयोग, बागमती प्रदेशको आयोजनामा हेटौंडामा र दोस्रो सम्मेलन प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशको आयोजनामा मिति २०७८ साल पौष १८ र १९ गते विराटनगरमा सम्पन्न भई विभिन्न महत्त्वपूर्ण प्रस्तावहरू सहितको घोषणा पत्र जारी भइसकेका छन्।

यस सम्मेलनबाट विगतका घोषणा पत्रहरू कार्यान्वयन अवस्थाको समीक्षा गर्दै सर्वसम्मत रूपमा देहाय बमोजिम घोषणा पत्र पारित गरिएको छः-

१. निर्माण हुन बाँकी प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी कानूनको यथाशीघ्र निर्माणका लागि आ-आफ्ना प्रदेशका प्रदेश सभा र प्रदेश सरकारहरूसँग अनुरोध गर्ने।

२. सबै प्रदेशमा समान तहको पदमा उम्मेदवार भई प्रतिस्पर्धामा भाग लिन नपाउने व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्ने।

३. उम्मेदवार सिफारिस गर्दा वैकल्पिक उम्मेदवारको सङ्ख्या आवश्यकतानुसार बढाउने व्यवस्था गर्ने।

४. पदपूर्तिको कार्यतालिका-समय सम्भव भएसम्म एकरुपता कायम गर्ने।

५. नेपाल सरकारबाट २०७६ वैशाख १६ गते निर्धारण भएको प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको मर्यादाक्रम सम्बन्धमा प्रचलित कानूनी व्यवस्था, नियुक्ति र वर्खास्तको प्रक्रिया तथा बहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी समेतलाई दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गर्न प्रदेश सरकार र नेपाल सरकारसमक्ष अनुरोध गर्ने।

६. आयोगको निर्णयबाट कारबाहीमा परेका उम्मेदवारहरूको अभिलेखीकरणलाई समेटेर सूचना सञ्जालको विकास गरी आदान प्रदान गर्ने।

७. प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास र सेवा निवृत्त पछिको सेवासुविधा सम्बन्धी स्पष्ट कानूनी व्यवस्था गर्न प्रदेश सरकार समक्ष अनुरोध गर्ने।

८. प्राविधिक पदहरूमा उम्मेदवारहरू छनौट गर्दा सम्बन्धित विषयको प्रयोगात्मक सीप परीक्षणको अभ्यास गर्ने।

९. प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवामा हुने बढुवा समितिको गठन निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुकूल हुने गरी कानूनी व्यवस्था गर्न पहल गर्ने।

१०. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को भावना अनुरूप प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवामा प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धित सेवाको कर्मचारी नै हुने व्यवस्था संघीय निजामती सेवा ऐनमा समावेश गर्न सुझाव प्रदान गर्ने।

११. आयोगले सिफारिस गरेका कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन क्षमता, अनुगमन, पृष्ठपोषण र छनौट प्रक्रियामा सुधार गर्दै लैजाने।

१२. पदपूर्ति, वृत्तिविकास र विभागीय कारबाहीका विषय र प्रक्रियामा एकरूपता ल्याउन तथा प्रभावकारी र व्यवस्थित बनाउन प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका सम्बन्धित अधिकारीहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने।

१३. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू बीच असल अभ्यासहरूको आदान प्रदानलाई निरन्तरता दिने। यस कार्यको सम्पर्क व्यक्तिको रूपमा आयोगको सचिवले गर्ने।

१४. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गरेको वार्षिक प्रतिवेदन प्रदेश सभामा छलफल गराई कार्यान्वयन हुने व्यवस्थाका लागि पहल गर्ने।

१५. यस अघिका सम्मेलनहरूबाट पारित भई कार्यान्वयन हुन बाँकी निर्णयहरूलाई क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै जाने।

१६. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलन गण्डकी प्रदेश, पोखरामा मिति २०८१ मङ्सिर १८ र १९ गते आयोजना गर्ने।

१७. कार्यकाल सफलतापूर्वक सम्पन्न गरी बिदाई हुनु भएका माननीय अध्यक्ष र सदस्यज्यूहरूलाई हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्ने।

१८. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको तेस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन आयोजना गरी सफलतापूर्वक सम्पन्न गरेकोमा प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेशलाई धन्यवाद प्रदान गर्ने।

....	....	....	....
मा. सजना दाहाल		मा. सुरेश मान श्रेष्ठ	मा. विष्णु प्रसाद नेपाल
सदस्य	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग
कोशी प्रदेश, विराटनगर	मधेश प्रदेश, जनकपुर	बागमती प्रदेश, हेटौंडा	गण्डकी प्रदेश, पोखरा

....	....	....
मा. प्रा. डिलाराम भट्टराई	मा. राम प्रसाद उपाध्याय	मा. यज्ञराज बोहरा
अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश लोक सेवा आयोग
लुम्बिनि प्रदेश, बुटवल	कर्णाली प्रदेश, वीरेन्द्रनगर	सुदुरपश्चिम प्रदेश, धनगढी

मिति २०८० फागुन २२ गते रोज ३ शुभम्।