योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता

प्रदेश लोक सेवा आयोग

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

चौथो वार्षिकोत्सव

स्मारिका

२०८१ चैत्र

सल्लाहकार
माननीय अध्यक्ष श्री विष्णुप्रसाद नेपाल
माननीय सदस्य श्री योगेन्द्र गौचन

संयोजक
माननीय सदस्य श्री कल्पना लम्साल

सम्पादन समूह
सचिव श्री रुद्रप्रसाद पण्डित
उपसचिव श्री दामोदर सुवेदी
उपसचिव श्री सिला बराल सापकोटा
उपसचिव श्री निराजन शर्मा
शाखा अधिकृत श्री बाबुराम न्यौपाने
शाखा अधिकृत मार्किस दोरङ्गा
कानुन अधिकृत श्री नविन पौडेल

कम्प्युटर
अधिकृत श्री लक्ष्मी प्रसाद पोखेल

प्रकाशक
प्रदेश लोक सेवा आयोग
गण्डकी प्रदेश, पोखरा, नेपाल

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

प्रदेश प्रमुख

च.नं. - ३८।२०८१।२०८२

गण्डकी प्रदेश
पोखरा, नेपाल
फोन नं. ०६१-५३००८३

शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्थापनाको चौथो वार्षिकोत्सव मनाउन लागेको सुखद् अवसरमा स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेकोमा सम्पूर्ण प्रदेशवासी दिदीबहिनी तथा दाजुभाइहरूमा हार्दिक मंगलमय शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

मुलुकमा संघीयताको स्थापनासँगै प्रदेश सरकारहरू सञ्चालनमा आएपछि केन्द्रमा मात्र निर्भर हुनुपर्ने अवस्थालाई कम गर्न विभिन्न संरचनाहरूको स्थापना र कार्य प्रारम्भ भएका छन्। प्रदेश लोक सेवा आयोग पनि त्यसैको परिणाम हो। तसर्थ प्रदेश स्थापनाको औचित्यलाई अझै गर्विलो बनाउन प्रदेश लोक सेवा आयोग जस्ता निकायहरूको भूमिका महत्वपूर्ण हुने विश्वास लिएको छु।

लोक सेवा आयोगले आफूले अवलम्बन गरेको योग्यता, निश्पक्षता र स्वच्छ मूल्य मान्यताको आधारमा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा पद्धतिको माध्यमबाट योग्यतम् व्यक्तिहरूको छनौट हुन्छ भन्ने विश्वास नागरिकमा जसरी दिलाएको छ, त्यो विश्वासमा प्रदेश लोकसेवा आयोग थप बलियो बन्दै जाने अपेक्षा गरेको छु।

साथै, संविधानले परिकल्पना गरेको आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकारको अधिनमा रही योग्यता र दक्षताको आधारमा निजामती सेवाका विभिन्न पदहरूमा नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दा अपनाउने पारदर्शिता र निष्पक्षतालाई अवलम्बन गर्दै प्रदेशवासी नागरिकको विश्वास आर्जन गर्न सफल हुनेछ भन्नेमा विश्वस्त रहेको छु।

आयोग स्थापना भएको चार वर्षमा प्रदेश तथा स्थानीय सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम र समृद्ध बनाउन प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका विभिन्न प्राविधिक तथा अप्राविधिक पदहरूमा कर्मचारी छनौट गर्ने प्रक्रियालाई अघि बढाएकोमा यी कार्यहरु सम्पन्न गर्दा आयोगका मूल्य र मान्यतालाई आत्मसाथ गरी योग्य व्यक्तिहरू छनौट कार्यलाई निरन्तरता दिन सकोस्।

अन्त्यमा, स्मारिकामा समावेश लेख, रचना र अन्य महत्वपूर्ण दस्तावेजबाट आम नागरिकले लाभ लिन सकुन् भन्ने अपेक्षा गर्दछु।

३ चैत्र २०८१, आइतबार।

प्रदेश प्रमुख
दिल्लीराज भट्ट
प्रदेश प्रमुख

मुख्यमन्त्री
प.स.:- २०८१/८२
च.नं.:-

मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय
गण्डकी प्रदेश सरकार
पोखरा, नेपाल

गण्डकी प्रदेश
पोखरा, नेपाल

शुभकामना

वि.सं. २००८ असार १ गते पब्लिक सर्भिस कमिशनका नामबाट स्थापना भएको लोक सेवा आयोग तथा गणतन्त्र नेपालको स्थापना पश्चात् नेपालको संविधानको धारा २४४ अनुरूप स्थापित प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले आफ्नो चौथो वार्षिकोत्सवको अवसरमा आयोगका गतिविधिहरू र सार्वजनिक प्रशासनसम्बन्धी लेख रचनाहरू समेटिएको चौथो वार्षिक स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको सुन्दा अत्यन्तै हर्षित भएको छु।

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले योग्यता, स्वच्छता, निष्पक्षता, समावेशिता, समान अवसर, असंलग्नता र गोपनीयताजस्ता सिद्धान्तहरूको दृढ पालना गर्दै आफ्नो मूलभूत मान्यता अनुरूप कार्य सञ्चालन गरिरहेको हामी अनुभव गर्दछौं। प्रदेशका ऐन तथा कानुनहरूको पूर्ण पालना गर्दै, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको लागि आवश्यक जनशक्ति निष्पक्ष तथा समावेशी प्रक्रियाबाट छनोट गरी सिफारिस गर्ने कार्यमा आयोग निरन्तर प्रतिबद्ध रहेको छ।

आयोगले प्रदेश तथा स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, उत्तरदायी र सेवामुखी बनाउने लक्ष्यसहित निरन्तर परिमार्जन गर्दै आफूलाई अझ सुदृढ बनाउँदै लैजानेछ भन्नेमा म पूर्ण रूपमा विश्वस्त छु।

निष्पक्षता र योग्यताको प्रतीकका रूपमा जनविश्वास जित्न सफल प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशलाई निरन्तर सफलता प्राप्त रहोस् भन्ने शुभेच्छाका साथ आयोगको चौथो वार्षिकोत्सव तथा आयोगद्वारा प्रकाशन गरिन लागेको स्मारिकाको चौथो संस्करणको लागि समेत हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

मितिः २०८१/१२/०६ गते, बुधबार।
नेपाल सम्वत् ११४५ चिल्लागा पञ्चमी

....
(सुरेन्द्रराज पाण्डे)
मुख्यमन्त्री

लोक सेवा आयोग

लोक सेवा आयोग

पत्र सङ्ख्या: प्र. ०८१/०८२

चलानी नं.: ६५८

कमलपोखरी, काठमाडौं
नेपाल

शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले चौथो वार्षिकोत्सवका अवसरमा "प्रदेश लोक सेवा आयोगको चौथो स्मारिका" प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाउँदा अत्यन्त खुशी लागेको छ । यस स्थापना दिवसले आयोगहरुका बीचमा साझा बुझाई निर्माण गरि आयोगहरुलाई कर्मचारी भर्नाको उत्कृष्ट केन्द्र बनाउन योगदान पुर्‍याउन सक्नेछ भन्ने मैले विश्वास लिएको छु ।

लोक सेवा आयोग संवैधानिक निकायहरु मध्येमा पुरानो ईतिहास बोकेको निकाय हो । मुलुक सञ्चालनका लागि निजामती सेवाको पदमा नियुक्तीका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु, सुरक्षा निकाय, अन्य सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिईने लिखीत परीक्षा सञ्चालन गर्नु यसको प्रमुख कार्य रहेका छन् । नेपालको संविधान अनुसार लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुबाट सम्पादन गरिने कार्यहरुको कार्य फरक भएपनि कार्य प्रकृतीमा एकरुपता रहेको छ । हामीबाट सम्पादन गरिने कार्यक्षेत्र विशिष्ट प्रकृतीको र कार्यहरु दूरगामी महत्व रहने किसीमका रहेका छन् । यस्तो बार्षिकोत्सव समारोहले लोक सेवा आयोग र तहाँ आयोगबीचको अन्तरसम्बन्धका आधारहरुलाई थप मजबुत बनाउन, पदपूर्तिका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगले अबलम्बन गरेका कार्यहरुलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगमा अनुसरण गर्न सकिने मेरो विश्वास छ ।

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 ।

२०८१।१२।१८

(माधव प्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष

सम्पादकीय

नेपालको सविधान, प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड) ऐन, २०७५ एवम् गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भई आफ्नो कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ। आयोग चार वर्ष व्यतित गरी पाँचौँ वर्षमा प्रवेश गर्दैछ। यस अवधिमा प्रदेश तथा स्थानीय तहका रिक्त तेस्रो तहदेखि एघारौँ तहसम्मका पदहरूमा खुला तथा बढुवा प्रकृयाद्वारा पदपूर्ति भएका छन् ।

आयोगको वार्षिकोत्सवको अवसरमा प्रत्येक वर्ष स्मारिका प्रकाशित गर्दै आएकोमा यस चौथो वार्षिकोत्सवमा समेत यसलाई निरन्तरता दिएका छौं। स्मारिकामा स्थापनाकालदेखि हालसम्म आयोगले गरेका कार्यसम्पादनको प्रगति विवरण, सार्वजनिक प्रशासन र लोक सेवा आयोगसँग सम्बन्धित विषयवस्तुमा विभिन्न क्षेत्रका विज्ञहरूको लेख रचना समावेश छन् । स्मारिका पाठक एवम् अध्ययन अध्यापनमा लागेका व्यक्तिहरूका लागि ज्ञानवर्धक एवम् सूचनामूलक हुनेछ।

आयोगको प्रमुख कार्यहरूमा समावेशीमूलक प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता कायम गर्दै योग्य, क्षमतावान र दक्ष जनशक्तिको छनौट र सिफारिस गर्नु, उनीहरूको वृत्ति विकास र सुरक्षाको लागि यथोचित भूमिका खेल्नु रहेका छन् । योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता सम्बन्धी आयोगको मूल्य मान्यतालाई अक्षुण्ण राख्न प्रदेश सभा, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह, दक्ष/विज्ञ लगायत सरोकारवाला सबै पक्षहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। संविधान र कानुनको मर्म एवम् भावना, लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका सिद्धान्त, अभ्यास, विधि र मापदण्ड अनुरूप कार्य सम्पादन गरी योग्यता प्रणालीको प्रवर्धन गर्दै प्रदेश तथा स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन हाम्रो प्रयासमा सबैको साथ र सहयोग निरन्तर प्राप्त भइरहने विश्वास लिएका छौं ।

विषयसूची

क्र.स.	शीर्षक	लेखक	पेज नं.
१	प्रदेश लोक सेवा आयोगः अभ्यास र अनुभव	विष्णुप्रसाद नेपाल	१
२	मेरो अनुभवको प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी	कल्पना लम्साल	११
३	पदपूर्ति प्रक्रियामा समस्या तथा जोखिम	योगेन्द्र गौचन	१५
४	सङ्घीयताको कार्यान्वयनका लागि बलियो आधार प्रदेश लोक सेवा आयोग	शर्मिला नेउपाने	३३
५	सर्वोत्तम परीक्षण साधनबाट उत्कृष्ट प्रतिफल	डा. खगेन्द्रप्रसाद सुवेदी	३६
६	कर्मचारी प्रशासनको प्रमुख निकायको रूपमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयको भूमिका	बाबुराम गौतम	४०
७	सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा सम्बोधन हुनुपर्ने मुलभूत विषयहरू	रूद्रप्रसाद पण्डित	४९
८	सार्वजनिक सेवाको मूल्य र आफ्नै अनुभव	नेत्र सुवेदी "प्रयास"	६३
९	निजामती प्रशासन (सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह)	हरिराज पोखेल	६९
१०	सङ्घीयतामा सङ्घ/प्रदेश र स्थानीय तहबिचको अन्तरसम्बन्ध	गिरधारी सुवेदी	७३
११	नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनको विकासक्रमः विगत र वर्तमान	दामोदर सुवेदी	७८
१२	प्रदेश लोक सेवा आयोगः संस्थागत विकासको आवश्यकता र औचित्य	निराजन शर्मा	८३
१३	नेपालको निजामती सेवाः विकासक्रमदेखि विकल्पसम्म	अर्जुन देव ज्ञवाली	९२
१४	वित्तीय सङ्घीयतामा प्रदेश सरकारको आन्तरिक स्रोत	गीता घिमिरे	१०२
१५	कृषि प्रसारमा निजामती प्रशासन - सवाल र समाधान	सागर घिमिरे	१०८
१६	Province Secretary from Provincial Civil Service: Does it affect the performance of Province Government?	Sila Baral Sapkota	११२
१७	Assessing the Federal Regime in Nepal: With Emphasis on Legal provisions on Intergovernmental Relations	Hrithik Yadav	११९
१८	प्रगति विवरण		१२९

प्रदेश लोक सेवा आयोगः अभ्यास र अनुभव

विष्णुप्रसाद नेपाल
अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग

प्रदेश र स्थानीय तहको निजामती सरकारी एवं सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदमा उपयुक्त उमेदवार छनौटमा स्वच्छता, निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणाली प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम सुदृढ र सेवामुखी बनाउने ध्येयले चैत्र ११, २०७७ मा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएको हो। प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूमध्ये प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश सबैभन्दा पछाडि गठन भएको आयोग हो। त्यसबखत आयोगसँग कानुनी संरचनाका रूपमा केवल ऐन थियो र भौतिक संरचनाका रूपमा केही सिमित कर्मचारीसहित कार्यालय खोलिएको थियो। आयोग गठन भएसँगै संस्थागत सुदृढीकरणका लागि आवश्यक नियमावली, निर्देशिका लगायत कानुनी संरचना तर्जुमा गर्दै गइयो। कानुनी आधार निर्माण भएसँगै प्रदेश सरकारका पदाधिकारीहरूसँग प्रत्यक्ष भेटघाट र अन्तर्क्रिया एवम् कोभिड-१९ को महामहामारीको कारण स्थानीय तहका पदाधिकारीसँग अनलाइन मार्फत जुम बैठक गरी पदपूर्ति प्रकृया अगाडि बढाउने अठोट गरियो। निजामती सेवा ऐन, २०४९, स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ र कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को आधारमा प्रदेश र स्थानीय तहको रिक्त पदहरूको माग सङ्कलन, प्रतिशत निर्धारण, पाठ्यक्रम निर्माण, विज्ञापन प्रकाशन लगायतका कार्य गर्दै पदपूर्ति प्रक्रिया अगाडि बढाइयो। स्वास्थ्य सेवा ऐनले प्रदेश र स्थानीय तहको तहगत प्रणालीलाई सम्बोधन गर्ने भएकाले स्वास्थ्यतर्फ ११ औं तहसम्म र अन्य सेवा समूहको हकमा सुरु तहका सीमित पदहरूमा मात्र उमेदवार सिफारिस गर्न सफल भयौँ।

तत्कालीन अवस्थामा प्रदेश र स्थानीय सेवाको ऐनको अभावमा पदपूर्ति कार्य सहज हुन सकिरहेको थिएन। सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी भई प्रदेश र स्थानीय तहका सेवा सम्बन्धी ऐन जारी हुन सकेको भए सुनमा सुगन्ध हुने थियो। संविधान जारी भई सकेपछि प्रशासनिक सङ्घीयतालाई तत्काल कार्यान्वयनमा लैजान सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी भएपश्चात् मात्र सङ्घीय सरकार र लोक सेवा आयोगले काम कारबाही अगाडि बढाउन पर्‍यो। उक्त ऐन जारी नभए तापनि सङ्घीय सरकार र लोक सेवा आयोगका कामकारबाही अगाडि बढिरहे। प्रदेश र स्थानीय तहको सेवा गठन, सञ्चालन र सेवा सर्तसम्बन्धी ऐन जारी भयो भने प्रदेश र स्थानीय तहको रिक्त पदपूर्ति गर्दा सार्वजनिक सेवा प्रवाह एवम् विकास निर्माणमा सहज हुने विषय प्रदेश र स्थानीय तहका पदाधिकारीहरूमा अनुरोध गरियो। यस विषयमा विभिन्न जिल्लामा गई स्थानीय तहका पदाधिकारीसँग छलफल अन्तर्क्रिया गर्दै अघि बढियो।

यसको आवश्यकता महसुस गरी प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवासम्बन्धी अध्यादेश/ऐन जारी भए। तदनुरूप नियमहरू समेत जारी भए। यसपश्चात् सबै सेवा समूहअन्तर्गतका सबै तहका रिक्त पदको माग सङ्कलन गरी खुल्ला तथा आन्तरिक प्रतिस्पर्धाबाट २९५० भन्दा बढी पदमा उमेदवारहरू सिफारिस गरियो। बढुवातर्फ छुट्याइएका पदहरूमा कानुनबमोजिम बढुवा समितिमा आयोगको प्रतिनिधित्व गरी बढुवा सिफारिस भए।

प्रदेश लोक सेवा आयोगले काम कारबाही सुरु गरेको छोटो अवधिमा नै प्रदेश र स्थानीय तहमा रिक्त पदमा पदपूर्ति गर्ने कार्य सहजतापूर्वक गरिदै आइएको छ। हाल तनहुँ, स्याङ्जा नवलपरासी(वर्दाघाट सुस्तापूर्व), बाग्लुङ, म्याग्दी एवम् पर्वतका केही स्थानीय तहहरूमा स्थलगत भ्रमण गरी प्रमुख/उपप्रमुख, अध्यक्ष/उपाध्यक्ष, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत एवम् कर्मचारीहरूसँग सामुहिक रूपमा पदपूर्तिको विषय एवम् आयोगबाट भए गरेका कामहरूका बारेमा सुझाव, प्रतिक्रिया गुनासो लिने काम गरिँदैछ। प्रायः स्थानीय तहमा जनशक्ति पर्याप्त पाइएको छ, जनशक्ति अभावको गुनासो सुनिएन तर प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत रिक्त रहेको भन्ने विषय उठान भएको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकीले वार्षिक कार्यतालिकाबमोजिम नै समयमा उमेदवार सिफारिस गर्ने गरेको सुन्न पाइयो। आयोगबाट सिफारीस भई कार्यरत कर्मचारीमा सिटरोल दर्ता नभएको, सेवा प्रवेश तालिम नभएको र केही पदमा दिइने तालिमको अवधिसमेत छोटो र औपचारिक मात्र भएको गुनासो पाइएको छ। त्यसैगरी कर्मचारीको सेवा सुविधा सम्बन्धमा स्पष्टता नभएको, हिजो सङ्घ, स्थानीय निकाय लगायतमा काम गरेको अवधिको सेवा सुविधा निवृत्तिभरण, उपादान, औषधोपचार खर्च, संचित विदाको भुक्तानी के कसरी सुनिश्चित हुन्छ भन्ने कौतुहलता, चिन्ता, चासो व्यक्त भएको छ। त्यसैगरी कर्मचारीको वृत्तिविकासका सन्दर्भमा स्थानीय तहबाट प्रदेश वा सङ्घीय सेवामा जान पाइन्छ, पाइँदैन, सेवा जोडिन्छ, जोडिँदैन उमेरको हद लाग्छ लाग्दैन जस्ता विषय उठाइएको छ। त्यसैगरी सरुवा व्यवस्थाका सम्बन्धमा स्पष्ट कानुनी व्यवस्थाको आवश्यकता रहेको, सरुवा प्रणाली चक्रीय बनाउनु पर्ने, सरुवा भई जाने र आउने स्थानीय तहको सहमति लिनुपर्ने बाध्यता रहेको र कुनै स्थानीय तहको सहमति बेगर समेत सरुवा भएको, यसका लागि भनसुन दवाव प्रभाव रहेको अवस्थाका बारेमा समेत कर्मचारीहरूबाट चासो व्यक्त भएको छ। तसर्थ प्रदेश तथा स्थानीय तहमा जनशक्तिको अभाव पूर्ति हुँदै गएकोले अब कार्यरत जनशक्तिबाट प्रभावकारी कार्यसम्पादन र उच्चतम प्रतिफल लिन उल्लिखित विषयहरूको सम्बोधन समयमा नै गरी प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्नुपर्ने अवस्था देखिएको छ।

प्रदेश र स्थानीय तहको दुई पटक आवधिक निर्वाचन भई पहिलो कार्यकाल व्यतित गरेर दोस्रो कार्यकालको समेत करिब मध्यतिर पुगेको अवस्था छ। नेपालको संविधान जारी भएसँगै सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन कानुनबमोजिम उपयुक्त व्यवस्था नेपाल सरकारले मिलाउन सक्ने गरी संवैधानिक व्यवस्था गरिएको थियो। उक्त व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ जारीभयो। यस समायोजन ऐनबमोजिम राष्ट्रिय किताबखानामा दर्ता रहेका कर्मचारी, साविक स्थानीय निकायमा नियुक्त भई कामकाज गरिरहेका कर्मचारी र प्रदेश तथा स्थानीय

तहमा हस्तान्तरण भएका समिति, आयोग प्रतिष्ठान वा यस्तै प्रकृतिका स्थायी कर्मचारीहरूलाई समायोजन गर्ने काम भएका थिए। प्रदेश र स्थानीय तहको कर्मचारीसम्बन्धी कानुन नबनेसम्म/पदपूर्ति नभएसम्म नेपाल सरकारले प्रदेशमा प्रदेश सचिव र स्थानीय तहमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत खटाउने प्रावधान भएबमोजिम खटाइ आएको पाइन्छ। यसरी खटाइएको प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत प्रदेश र स्थानीय तहप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही हुनुपर्छ भन्ने व्यवस्था सोही ऐनमा उल्लेख छ। तर सरुवा, बढुवालगायतका सेवा सुविधा र विभागीय कारबाही समेत सङ्घबाट हुने गरी कामकाजका लागि खटी आएका प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत आफू कार्यरत प्रदेश र स्थानीय तहप्रति के कति उत्तरदायी र जवाफदेही बनेका छन् सबैले देखिएको एवम् अनुभूत गरिएको छ। यस अवस्थामा प्रदेश र स्थानीय तहलाई नीति निर्माण र कार्यान्वयनमा सघाउ पुऱ्याउने एवम् त्यसको संस्थागत स्मरणमा अभिलेख व्यवस्थित गर्दै जाने स्थायी सरकारको रूपमा रहेको निजामती सेवाको गठन सञ्चालन एवम् सेवा सर्तको सुनिश्चितता गर्ने एवम् प्रदेश र स्थानीय तहको मार्ग दर्शक कानुनको रूपमा रहने सङ्घीय निजामती सेवा ऐन हालसम्म जारी हुन नसक्दा कर्मचारी समायोजन ऐनबमोजिम प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजित कर्मचारीहरूमा आफ्नो सेवा सुविधा र वृत्तिविकासमा अन्योलता कायम देखिन्छ।

सङ्घीय संसदमा विचाराधीन विधेयकमा अझै १० वर्षका लागि प्रदेश र स्थानीय तहमा सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सङ्घीय निजामती सेवाबाट खटाउने गरी प्रस्ताव गरिएको छ। यो व्यवस्था नेपालको संविधान, सङ्घीयताको मूल मर्म र भावना एवम् कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १० एवम् ११ बमोजिम समायोजित कर्मचारीप्रति गरिएको प्रतिबद्धताको ठाडो उल्लङ्घन र विचलन हो। यसले प्रशासनिक सङ्घीयताको मूल्य मान्यता विपरीत प्रदेश र स्थानीय तहका प्रशासनिक नेतृत्वको उत्तरदायित्व एवम् जवाफदेहिता प्रदेश र स्थानीय सरकारप्रति होइन सङ्घ सरकारप्रति केन्द्रित हुन जान्छ। संविधानतः यस्तो परिकल्पना र यस्तो व्यवस्था देखिँदैन। समायोजन ऐनबमोजिम प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन भई आएका अधिकृत कर्मचारी एवम तत्पश्चात लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट प्रदेश एवम् स्थानीय तहमा सिफारिस भई नियुक्त भएका अधिकृत कर्मचारीहरू वृत्ति विकासका क्रममा बढोत्तरी हुँदै प्रदेश सचिव र प्रमुख सचिवसम्म पुग्ने अवसरबाट विमुख एवम् बञ्चित हुने, आफूसँगै सङ्घमा समायोजन भएका वा त्यसपछि सङ्घमा नियुक्ति भएका कनिष्ठ अधिकृतहरू प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत भई आउने गरेको र आफू ज्येष्ठ भए तापनि उनीहरूको मातहतमा ऊर्जाविहिन भई कामकाज गर्नु परेको अवस्था छ। प्रस्तावित विधेयक प्रस्ताव भए जस्तै पारित भएमा प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत अधिकृत कर्मचारीमा थप निराशा उत्पन्न हुने, पद सोपान नमिल्ने एवम् त्यसरी कामकाजका लगि खटी आउने प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरू प्रदेश र स्थानीय तहप्रति उत्तरदायी, जवाफदेही हुने अवस्था रहँदैन। साथै उनीहरू सरुवा भई आएको र गएको स्वयम् प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहको नेतृत्व, मुख्यमन्त्री एवम् प्रमुख/उपप्रमुख, अध्यक्ष/उपाध्यक्षलाई जानकारी नहुने जुन अवस्था रहेको छ र यस अवस्थाले निरन्तरता पाइरहने हुन्छ। अहिले पनि प्रदेशका कतिपय सचिव पद र स्थानीय तहको करिव एक तिहाई सङ्ख्यामा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत रिक्त रहेको छ। आज

पनि दिनहुँजसो प्रदेश सचिव र खास गरी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत खटाउने सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको मन्त्री, सचिव, सहसचिव, उपसचिव र अधिकृतहरूको कार्यकक्षमा संविधानतः प्रदेश र स्थानीय तहका निर्वाचित सरकारका प्रमुखहरू धाइरहन परेको यथार्थताले निरन्तरता पाइरहने छ।

यसरी आग्रह, पूर्वाग्रह, दवाव र प्रभावबाट खटी आएका र पठाइएका प्रशासनिक नेतृत्व सम्हाल्ने सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतबाट कस्तो नतिजा अपेक्षा गर्न सकिएला यो आफैमा शङ्कास्पद छ। प्रदेश एवम् स्थानीय तहले अनुरोध गरेमा बाहेक सङ्घीय निजामती सेवाका कर्मचारीलाई प्रदेश र स्थानीय तहमा प्रदेश सचिव वा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पठाउन संविधान एवम् कानुनतः मिल्ने देखिँदैन। यसले सङ्घीयता संस्थागत गर्न सघाउ पुर्‍याउँदैन। यो अभ्यास संविधान एवम् सङ्घीय प्रणाली अनुरूप पनि होइन। सङ्घ सरकारले पठाइरहेको छ भने प्रदेश र स्थानीय तहहरूले स्वीकार गरिरहेको अवस्था छ।

समायोजन भई प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारी स्तरवृद्धि वा बढुवा भई माथिल्लो तहबाट सेवा निवृत हुँदाका बखत राष्ट्रिय किताबखानाबाट निवृत्तिभरणका लागि पट्टा बनाउँदा प्रदेश तथा स्थानीय तहबाट भएको स्तरवृद्धि वा बढुवालाई गणना नगरी समायोजन हुँदाका बखतको पदको मात्र बनाइदिने गरेको अवस्था छ। जसको कारण कर्मचारीहरूमा उत्साह छैन। त्यसैगरी लोक सेवा आयोग एवम् प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूमा एक स्थानीय तहमा नियुक्ति भई कामकाज, सरुवा वा बढुवा भई विभिन्न स्थानीय तहमा सेवा गर्दै निवृत हुँदा उनीहरूले कानुनबमोजिम प्राप्त गर्ने संचित घर बिदा, बिरामी बिदा, औषधोपचार एवम् उपदान जस्ता सुविधाहरूको प्राप्तिको सुनिश्चितता वा कोषको व्यवस्था भएको पाइँदैन। त्यसका लागि प्रदेश तहमा अलग्गै कोषको व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ। यस कारण समेत मूलतः स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूमा द्विविधा र अन्योल छ। यस्तो स्थिति लामो समयसम्म रहनु किमार्थ पनि राम्रो होइन।

स्थानीय तह र प्रदेशमा कार्यरत कर्मचारीमा एक अर्को तहमा जाने वृत्ति विकासको अवसर लिई फरक तहको सेवा गर्न आकाङ्क्षा रहनु स्वभाविक हो र त्यस्तो इच्छा चाहना देखाई कसरी जान सकिन्छ भन्ने जिज्ञाशा राखेको पाइन्छ। प्रदेश र स्थानीय सेवा ऐनले निश्चित प्रतिशत अन्तर तहको प्रतिस्पर्धा व्यवस्था राखेको छ। सङ्घीय निजामती सेवामा जान के कस्ता ढोका रहने हो होइन यो विषय अन्यौल नै रहेको छ। यसैले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहका सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई पदपूर्तिको केही प्रतिशत अन्तरतह प्रतिस्पर्धाबाट चाहेको एक अर्को तहमा जानसक्ने अवसर सृजना गर्न सकिएमा कर्मचारीमा एक अर्को तहमा रही हासिल गरेका अनुभव उपयोग हुने, वृत्ति विकासको दायरा फराकिलो हुने अन्तरतहको सेवाको कर्मचारीबिच सद्‌भाव एवम अपनत्व अभिवृद्धि भई समग्र राष्ट्र निर्माणमा सकारात्मक सहयोग पुग्ने देखिन्छ जसले गर्दा संविधानले परिकल्पना गरेको सहकारिता, समन्वय र सहअस्तित्त्वको सिद्धान्तले मूर्त रूप लिने देखिन्छ।

पहिले सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले एक प्रदेशबाट अर्को प्रदेश र एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा र अहिले मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयले एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा कामकाजको लागि खटाइएका भनी गरिएको कर्मचारी खटनपटनबाट कर्मचारी व्यवस्थापनमा

ठुलो समस्या देखिँदै गएको छ। एकातिर कर्मचारीको पदपूर्ति हुन सकेको छैन अर्कोतिर तिनै कर्मचारी एक अर्को स्थानीय तह तथा प्रदेशमा कामकाजका लागि खटाइ पठाइएको छ, जहाँबाट समेत रिक्त पदमा पदपूर्ति भइरहेको छैन। त्यसैगरी अध्यादेश/ऐन आइसकेपछि जो जहाँ कार्यरत छन् त्यही स्थानीय तहबाट स्तरवृद्धि गरिदिनु भनी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयबाट भएको परिपत्रले समेत त्यस्तै समस्या निम्त्याएको छ। पदाधिकार भएको स्थानीय तहलाई कुनै बोधार्थ वा जानकारी नदिई कार्यरत रहेको स्थानीय तहले स्तरवृद्धि दिएको अवस्था छ। अझ अन्य प्रदेशको स्थानीय तहबाट कामकाजमा आएका कर्मचारीलाई समेत कार्यरत प्रदेशको स्थानीय तहबाट स्तरवृद्धि दिइएको छ। कतिपय स्थानीय तहले कामकाजका लागि गएका कर्मचारीको पद रिक्त मानी माग समेत गर्ने गरेको पाइएको छ। स्थानीय सेवाको गठन तथा सञ्चालन ऐनमा सरुवा र काजको व्यवस्था छ। कामकाजको लागि खटाइने कुनै व्यवस्था नै छैन। समायोजन ऐनमा मूलतः प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत कामकाजका लागि खटाइने भनिएको पाइन्छ। त्यस अलावा अन्य कर्मचारीलाई कामकाजमा खटाउने कुनै व्यवस्था नै छैन। तर समायोजन ऐन लागु भएपश्चात् हालसम्म यो कामकाजमा खटाइने अभ्यास बढ्दो छ। यसले कर्मचारीको पद दर्ता र पद व्यवस्थामा विकराल समस्या आउन सक्छ। त्यसैले पददर्ताको काम अभियानका रूपमा नै सम्पन्न गर्न अत्यावश्यक छ। साथै कर्मचारीको आवश्यकताअनुसार सरुवा गर्दा वा काजमा खटाउँदा ऐनको दफा उल्लेख गरी समयावधि किटान गरेर मात्र खटाउन उपयुक्त हुन्छ। एक स्थानीय तहको कर्मचारीलाई अर्को स्थानीय तहमा सरुवा गर्दा दुवै स्थानीय तहको सहमतिका आधारमा गरिने व्यवस्था छ। यो व्यवस्था केवल दवाव प्रभाव पार्न नसक्ने निमुखा कर्मचारीको लागि मात्र लागु भएको देख्न सकिन्छ भने कतिपय स्थानीय तहमा प्रमुख/उपप्रमुख एक अर्को दलको हुने र आपसी मतभेद एवम् खिचातानीमा ठाडै दवाव र प्रभावमा परी सहमति बिना कामकाजमा कर्मचारी खटाइएको समेत पाइएको छ। जसले गर्दा स्थानीय तहको सेवा प्रवाहमा प्रत्यक्ष असर गरेको देखिन्छ। यी र यस्ता कर्मचारी व्यवस्थापनका विषयमा प्रदेश र स्थानीय तहको कर्मचारी व्यवस्थापन गर्ने मुख्य निकायको रूपमा रहेको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयले विशेष ध्यान दिनु जरूरी देखिन्छ।

संविधानतः सामाजिक न्याय कायम गर्न समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका सबै अङ्गहरूमा समावेशी सहभागिता गराउने भावनाबमोजिम गण्डकी प्रदेश अन्तर्गत प्रदेश एवम् स्थानीय सेवामा महिला, आदिवासी, दलित, थारू, मुस्लिम, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, मधेशी एव विपन्न खस आर्य समूहलाई समावेश गरिएको छ। सङ्घ र प्रदेशहरूमा सर्वप्रथम गण्डकी प्रदेशमा यसरी सबै समूहलाई समावेश गरी सिफारिस गरिएको अवस्था छ। यसरी समावेशी समूहतर्फ छुट्याइएका पदमा सम्बन्धित समूहका लक्षित वर्ग (Target Group) को सीमान्तीकृत व्यक्तिले अवसर नपाई सो समूहभित्रका हुने खाने वर्ग (Creamy Layer) ले बढी अवसर प्राप्त गर्ने गरेको हुँदा लक्षित वर्गमा पहुँच पुग्ने गरी एकपटक सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा सो अवसर लिएकालाई पुनः कुनै पनि तहमा समावेशी समूहबाट उमेदवार हुन नपाउने व्यवस्था सङ्घ प्रदेश एवम् स्थानीय निजामती एवम् सरकारी सेवा ऐनमा गरिनुपर्छ।

सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई समान तहको परीक्षामा प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने व्यवस्थाले

लोक सेवा आयोगहरूको पदपूर्ति प्रकृयामा स्रोत साधन र समय खेर गइरहेको छ र अर्कोतर्फ छिटो छिटो पद रिक्त भई सम्बद्ध कार्यालयमा सेवा प्रवाहमा प्रत्यक्ष असर पर्न जाने अवस्था सिर्जना भएको छ। आयोगले पदपूर्ति प्रक्रिया सुरु गरेदेखि नै सङ्घ एवम् कुनै पनि प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समान तहमा कार्यरत व्यक्तिलाई सिफारिस नगर्ने व्यवस्था विज्ञापनमा नै उल्लेख गर्ने गरेका थियौं र पछि प्रदेश तथा स्थानीय तहको कर्मचारीको सेवासम्बन्धी कानुनमा समेत यो व्यवस्था भै आएकाले त्यसैलाई निरन्तरता दिएका छौं, तर सङ्घ एवम् कतिपय प्रदेशमा समान तहमा सिफारिस गरिरहँदा हाम्रो प्रदेश र स्थानीय तहमा यसको असर परी छिटो छिटो पद रिक्त हुने गरेको छ। त्यसैले सङ्घीय निजामती सेवा ऐन एवम् सबै प्रदेशका कर्मचारीको सेवा र सर्तसम्बन्धी कानुनमा समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न नपाउने व्यवस्था गरिनु आवश्यक रहेको छ।

संविधानको अनुसूची ६ मा रहेको प्रदेशको अधिकार सूचीको क्रम सङ्ख्या ५ मा प्रदेश निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवा उल्लेख भएको, धारा २२७ मा गाउँपालिका र नगरपालिकाका कर्मचारी र कार्यालय सम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश कानुनबमोजिम स्थानीय सेवाको व्यवस्थापन हुने व्यवस्था रहेको एवम् अनुसूची ८ को क्रम सङ्ख्या ५ मा स्थानीय सेवाको व्यवस्थापन उल्लेख रहेकोबाट स्थानीय तहको सेवाको गठन सञ्चालन एवम सेवा सर्तसम्बन्धी प्रदेश कानुनबमोजिम हुनुपर्ने देखिन्छ। त्यसैगरी प्रदेश सेवाको गठन सञ्चालन एवम् सेवा सर्तसम्बन्धी आधारभूत सिद्धान्त तथा मापदण्ड सङ्घीय निजामती सेवा र सम्बन्धित कानुनको आधार भूत मान्यतालाई अनुशरण गरी कानुनी व्यवस्था हुन उपयुक्त हुने देखिन्छ। साथै प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको मनोबल र उत्प्रेरणा अभिवृद्धि हुने गरी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय अध्ययन तथा छात्रवृत्तिको अवसर समन्यायिक तवरले वितरण गरी उपयुक्त अवसर प्रदान गरी प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारीको मनोबल बढाउनु पर्ने देखिन्छ।

आयोगले श्रावण १ गते वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन गर्ने गरेको छ। कार्यतालिकामा तोकिएबमोजिम माग सङ्कलन, प्रतिशत निर्धारण, विज्ञापन प्रकाशन, परीक्षा सञ्चालन, लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन, प्रयोगात्मक परीक्षा एवं अन्तरवार्ता गरी समयमा नै सिफारिस गर्दै आएका छौं। हालै प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवा ऐन संशोधन अध्यादेशको मस्यौदा गरी अस्थायी एवम् करारमा कर्मचारी राख्न पाउने प्रस्ताव गरी आयोगमा परामर्श माग भई आएको थियो। सङ्घीय कानुनमा समेत नभएको व्यवस्था स्थायी प्रकृतिको काममा अस्थायी करारमा कर्मचारी भर्ना गर्ने गरी आयोगमा परामर्श माग गर्दा आयोग आश्चर्यचकित परेको थियो। यसबाट संविधान एवम् ऐन कानुनबमोजिम योग्यता प्रणालीको संरक्षण एवम संवर्द्धन गर्ने जिम्मेवारी र अक्षुण्ण अधिकार प्राप्त आयोगको भूमिका एवम् योग्यता एवं क्षमताका आधारमा सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्न पाउने जो कोहीको अधिकारमा आघात पर्ने अवस्था देखा परेको छ।

प्रदेश निजामती सेवा ऐनमा कुनै पनि पद रिक्त भएको १५ दिनभित्र माग आकृति फाराम भरी पदपूर्तिका लागि आयोगमा माग गरी पठाउनुपर्ने यसरी माग पठाउँदा सो आर्थिक वर्षभित्र निवृत वा बढुवा भै रिक्त रहने पद समेत आँकलन गरी माग पठाउनु पर्ने व्यवस्था छ। आयोगले हालसम्म माग भई आएका पदमा वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम नै उमेदवार सिफारिस गर्दै आएको छ। यस अलावा लोक सेवा आयोगको अभ्यास एवम् मापदण्ड

बमोजिम वैकल्पिक एवम् अस्थायी योग्यता क्रममा उमेदवारको सूची सार्वजनिक गर्दै आइरहेको र स्थायी प्रकृतिको काममा रीतपूर्वक आयोगबाट प्रकाशित अस्थायी सूचीबाहेक कुनै पनि तवरले अस्थायी वा करारमा नियुक्ति गरी काम काजमा लगाउन नहुने, यसबाट योग्यता प्रणाली (Merit System) मा अतिक्रमण हुने, योग्य उमेदवार प्रतिस्पर्धामा सहभागी हुन पाउने अवसरबाट वञ्चित हुने तथा समावेशीतापूर्ण निजामती सेवा बनाउने गरी व्यवस्था भएको ऐनको मर्म र भावना अनुरूप नहुने तथा निजामती सेवा ऐन २०४९ मा भएको व्यवस्थाको प्रतिकूल हुन जाने कुरा उल्लेख गरी परामर्श दिइएको थियो। आयोगको परामर्श पूर्णतः अङ्गीकार गरिएन। आयोगको अस्थायी सूचीका उमेदवार नभएमा ६ महिनासम्म भर्ना गर्न प्रावधान राख्ने गरी अध्यादेश जारी भयो।

झट्ट हेर्दा जननिर्वाचित सरकारहरूले निर्वाचनका बेला जनतासँग बोलकबोल गरेका वाचाहरू नीतिका रूपमा तय गरी कार्यान्वयन गर्ने आफ्नो सोचअनुरूपका कर्मचारी आफैंले भर्ना गर्न पाउनुपर्ने हो। हुन पनि मूलतः यो कार्यकारिणी भित्रकै अधिकार हो। तर दलीय रूपमा निर्वाचित सरकारले आफूलाई सरकारमा पठाउने दलसँग नजिकका कार्यकर्ता भर्ती गर्ने र राज्यका नीति निर्माण र कार्यान्वयन एवं सेवा प्रवाहमा दलीय विभेद गर्न सक्ने सम्भावनालाई मध्यनजर गरी योग्यता प्रणालीमा आधारित प्रणालीलाई अवलम्बन गरी त्यसको जिम्मा संविधानतः Fourth organ of the constitution को रूपमा लोक सेवा आयोगलाई दिइएको देखिन्छ। यस अनुरूप लोक सेवा आयोग योग्यता प्रणालीलाई संरक्षण एवं प्रवर्द्धनको भूमिका निर्वाह गर्न एक पहरेदार संस्थाको रूपमा स्थापित भई आएको छ। वर्तमान संविधानमा व्यवस्था भएका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू पनि प्रदेश र स्थानीय तहको लागि आवश्यक जनशक्ति भर्ना एवम् छनौट स्वच्छता र निष्पक्ष कायम गर्ने गरी योग्यता प्रणालीको संरक्षण एवम् पहरेदारीमा भूमिका निर्वाह गर्ने गरी अगाडि बढिरहेका छन्। त्यसै मूल्य र मान्यतालाई अङ्गीकार गरी प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकीले प्रदेश र स्थानीय तहहरूका लागि सम्बद्ध निकायबाट माग भई आएका पदहरूमा उपयुक्त उमेदवार सिफारिस गर्दै आएको छ।

संविधान एवम् कानुनतः आयोगलाई सुम्पिएका यस जिम्मेवारको विपरीत केही स्थानीय तहहरूबाट आफूखुसी विभिन्न वहानाबाजी गरी विगतमा दल एवम् नेताका नजिकमा रही चिनजान भनसुनका आधारमा भर्ना गरिएका कर्मचारीहरूलाई आन्तरिक प्रतिस्पर्धाको नाउँमा स्थायी नियुक्ति गर्ने, स्तरवृद्धि गर्ने जस्ता कानुन विपरीतको काम भए गरेका छन्। यसबाट देशका कुना काप्चामा रहेका योग्यता पुगेका प्रतिभायुक्त युवा नागरिक जसले आफूलाई राष्ट्रसेवामा लगाउन चाहन्छन् जो आफ्नो योग्यता क्षमताका आधारमा सेवा गर्न चाहन्छ तिनिहरूको अधिकार अतिक्रमण हुने एवं योग्यता प्रणाली कुण्ठित हुने गरी भए गरेका काम कारबाहीप्रति आयोगले बेवास्ता गरी आफ्नो कर्तव्यविमुख हुन सक्दैन।

प्रदेशको एक मात्र महानगरपालिका पोखरा जहाँ सबैभन्दा बढी दरबन्दी, सेवा सुविधा आकर्षण रहेको छ। यहाँ सेवा गर्न प्रदेश भित्रका जुनसुकै स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको चाहना हुन्छ। यस महानगरपालिकाबाट गरिने राम्रा नराम्रा कामको अनुशरण र प्रभाव अन्य पालिकामा पर्ने हुन जान्छ। गत वर्ष मात्र अदालतबाट तत्कालीन सन्दर्भमा भएको आदेशलाई आधार लिई वर्तमान संविधान कानुनको व्यवस्था र प्रावधान विपरीत आफूलाई

नभएको अधिकार प्रयोग गरी कानुनतः सङ्गठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण स्वीकृति, पद सिर्जना, पद दर्ता, प्रतिशत निर्धारण नगराई नगरी ठुलो सङ्ख्यामा कर्मचारी स्थायी गर्ने दुस्साहस भयो । यसबाट योग्यता प्रणालीको उपहास भयो । महानगरपालिकालाई यसको हेक्का भएन । स्थानीय सेवा ऐनबमोजिम मुख्य प्रशासनिक निकायको रूपमा रहेको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय बेखबर जस्तै भयो । प्रदेश सभा, सरकारमा प्रतिनिधित्व गर्ने राजनीतिक दल प्रतिपक्ष नागरिक समाज सबै बेखबर जस्तै भए । यसबाट सरुवा बढुवा जस्ता वृत्ति विकासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पर्ने स्थानीय तहका कर्मचारी तिनका पेशागत सङ्घ सङ्गठनले र तिनका पदाधिकारीले कुनै चासो र चिन्ता लिएको देखिएन । प्रदेशको राजधानी पोखराको केन्द्रका रूपमा रहेको महानगरको शासन प्रशासन सेवा प्रवाहबाट प्रदेशको अन्य स्थानीय तहले के कस्तो सिकाइ गर्ने हो र कस्तो प्रभाव पर्ने हो कसैलाई हेक्का भएन । यसैलाई अनुशरण गर्दै बाग्लुङ नगरपालिका समेतले कार्यरत कर्मचारीलाई स्थायी गर्ने काम गर्यो । कानुनविपरीत भएका स्तरवृद्धि एवम् स्थायी पदपूर्ति गर्ने गरी भएका कामकारबाहीहरूको निरिक्षण प्रतिवेदन लिई कानुनतः बदर गर्न बाध्य हुनुपर्यो । यस उपर अदालतमा निवेदन गर्ने र चुनौति दिने काम भए । योग्यता प्रणालीको संवर्द्धन एवं संरक्षणका लागि आयोगले गरेको निर्णयको प्रतिरक्षाको लागि लिखित जवाफ लगाउने, वहस पैरवी गर्ने, प्रतिरक्षा गर्ने गराउने काम समेत गर्नुपरेको अवस्था छ ।

योग्यता प्रणालीको सम्मान एवं सम्बर्द्धन र प्रवर्द्धन आयोगको मात्र जिम्मेवारी होइन प्रथमतः यसको पालना गरी प्रजातान्त्रिक पद्धतिअनुरूप सुशासन कायम गर्ने जिम्मेवारी एवं भूमिका प्रदेश सरकार एवम् स्थानीय तहहरूको नै हो । जानेर नजानेर वा नजिकमा काम गर्ने कर्मचारीको प्रत्यक्ष प्रभाव एवं दवावमा रहेर खास गरी स्थानीय तहमा यो प्रणाली मिच्ने वा उल्लङ्घन गर्ने प्रवृत्ति मौलाएको पाइएको छ । संविधानले परिकल्पना गरेको समता एवम् समन्यायिक रूपमा प्रतिनिधित्वयुक्त सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा यसले के कस्तो असर र प्रभाव पार्ला आउँदा दिनमा देख्न पाइनेछ ।

स्थानीय सेवा गठन सञ्चालन एवं सेवा सर्तका सम्बन्धमा व्यवस्थित गर्न बनेको ऐन र नियमावलीबमोजिम प्रदेशभित्रका ८५ पालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरूको सरुवा तथा बढुवाका दायरा Transfer and promotion zone ८५ स्थानीय तहहरू पर्दछन् । त्यसैले कुनै एउटा स्थानीय तहमा पद सिर्जना भई त्यसको प्रतिशत निर्धारण गर्दा ज्येष्ठता, कार्यक्षमता, आन्तरिक प्रतिस्पर्धाका लागि छुट्याइएको पदमा योग्यता पुगेका ८५ पालिकामा कार्यरत सबै कर्मचारी योग्य हुन्छन् कुनै स्थानीय तहबाट योग्यता प्रणालीको मर्म विपरीत रिक्त पदमा स्थायी नियुक्ति वा बढुवा गरिदिँदा समग्र प्रदेशभित्रका स्थानीय तहका कर्मचारीको वृत्ति विकास प्रभावित हुन जान्छ ।

आयोगको कार्य प्रकृति र कार्य बोझ अनुरूप जग्गा भवन, यन्त्र उपकरण एवम् जनशक्ति लगायतका भौतिक स्रोत साधनको अभावका बावजुद तेस्रो तहदेखि एघारौं तहसम्मका २९५०उमेदवार नियुक्तिका लागि सिफारिस गरेका छौं । बढुवा समितिको नेतृत्व गरी बढुवातर्फ ४६८ सिफारिस भएका छन् । बढुवामा चित्त नबुझी परेका उजुरीका सुनुवाई गरी समयमा नै उचित निर्णय दिइएको छ । आयोगको संस्थागत एवम् कार्यगत सुदृढीकरणका लागि पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । स्थानीय पालिकाहरूमा रिक्त पद पदपूर्ति एवं जनशक्तिको अवस्थाका बारेमा पालिकामा नै गई प्रमुख/उपप्रमुख र अध्यक्ष/उपाध्यक्ष

एवं प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूसँग छलफल अन्तर्क्रिया गर्ने गरेका छौं। सो अवसरमा पालिकाहरूमा उपस्थित कर्मचारीहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा आयोगको कामकारबाहीको बारेमा जिज्ञासा लिने, सुझाव लिने र गुनासो सुन्ने काम गरेका छौं। सार्वजनिक सेवाको आकर्षण बढाउन उच्च शिक्षामा अध्ययनरत विद्यार्थीलाई अभिमुखीकरण गर्ने गरेका छौं। आयोगबाट सिफारिस भएका उमेदवारहरूलाई सार्वजनिक प्रशासन, निजामती सेवाका मूल्य, मान्यता आचारसंहिता एवं कार्यसम्पादनमा ध्यान दिनुपर्ने आधारभूत विषयमा अभिमुखीकरण गरेर मात्र सिफारिस पत्र बुझाउने गरेका छौं। परीक्षालाई मर्यादित र व्यवस्थित तुल्याउन संलग्न हुने जनशक्तिलाई अभिमुखीकरण गर्ने कामलाई निरन्तरता दिइएको छ।

प्रदेश तथा स्थानीय तहको कर्मचारीहरूको सम्बद्ध कानुन निर्माण र संशोधन, कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिनुपूर्व माग भएको राय परामर्श दिने काम भएको छ। राय परामर्श दिँदा नेपालको संविधान सङ्घीय कानुन निजामती सेवाका मूल्यमान्यता अनुकूल स्पष्ट धारणा सहित राय/परामर्श दिइएको छ। लोक सेवा आयोगको ७ दशकभन्दा बढी अनुभव र अभ्यास छ। लोक सेवा आयोगले सङ्घीय कानुनबमोजिम अवलम्बन गरेका सिद्धान्त र मापदण्डहरू अनुसार नै हाम्रा काम कारबाही सम्पादन गर्नुपर्ने, लोक सेवा आयोगले ती सिद्धान्त र मापदण्ड सार्वजनिक गर्नुपर्ने व्यवस्था सङ्घीय कानुनले गरेको छ। ऐनबमोजिम कामकारबाही नगरेमा स्वतः बदरमागी हुने व्यवस्था छ। ती सिद्धान्त र मापदण्ड कार्यान्वयनका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग आपसमा आपसी सहयोग समन्वय गर्नुपर्ने व्यवस्था छ। त्यसको कडीको रूपमा लोक सेवा आयोगले वार्षिक रूपमा सबै लोक सेवा आयोगहरूको सहभागिता हुने गरी राष्ट्रिय सम्मेलन आयोजना गर्दै आएको छ। गत फाल्गुण २३ र २४ मा पाँचौ राष्ट्रिय सम्मेलन विराटनगरमा सम्पन्न भएको छ। त्यस्तै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले एक अर्काको सिकाइ, भोगाइ, अनुभव असल अभ्यास र झेल्नुपरेका बाधा व्यवधान र कठिनाइ एक अर्कामा साट्ने विचार विमर्श गर्ने र समाधानका उपायहरू पहिल्याई अघि बढ्ने ध्येयले प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्मिलित सम्मेलनसमेत आयोजना गर्ने गरिएको छ। गत मंसिरमा हाम्रो आयोजनामा चौथो सम्मेलन पोखरामा सम्पन्न गरिएको छ। सम्मेलनमा लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका असल अभ्यास, विधि, सिद्धान्त र मापदण्डका विषयमा छलफल, विचार, विमर्श गरी निष्कर्षको रूपमा घोषणापत्र र निर्णयहरू सार्वजनीकरण हुँदै आएका छन्। ती घोषणपत्र र निर्णयहरू कार्यान्वयनका लागि संयन्त्र निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्ने कार्य समेत हुने गरेको छ। यी सम्मेलनको आयोजना, सहभागिता तिनमा हुने छलफल विचार विमर्श एवम् अनुभवको आदान प्रदान आइपरेका समस्याहरूको निदान पहिल्याई जारी गरिने घोषणापत्र एवं निर्णयहरू यसको कार्यान्वयन एवम् त्यसको समीक्षाबाट लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका बिच सहयोग समन्वय र सहअस्तित्त्व विकास एवम् अभिवृद्धि हुँदै आयोगहरूबाट सम्पादन गरिने काम थप गुणस्तरीय विश्वसनीय हुँदै जाने र आयोगको साख वृद्धि हुने विश्वास गर्न सकिन्छ।

देशमा सङ्घीयता कार्यान्वयनको अभ्याससँगै स्थापना भएको यस आयोगले विभिन्न आरोह अवरोहका बिच स्थापनाको चार वर्ष व्यतित गरेको छ। भएका ऐन कानुनको पालना र नयाँ कानुनको खोजी, कार्यालयका लागि स्रोत साधन व्यवस्थापन गर्दै आफूसँग सम्बन्धित कानुन निर्माण, सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण,

विज्ञापन प्रकाशन, परीक्षा सञ्चालन, उमेदवार सिफारिस, प्रदेश र स्थानीय तहका पदाधिकारीहरूसँग छलफल र अन्तर्क्रियामार्फत् सुझाव सङ्कलन, परामर्श प्रदान जस्ता कार्यहरू सम्पादन गर्दै आएका छौँ। हाम्रो कार्य सम्पादनका मुख्य आधारहरूमा संविधान एवम् संविधान प्रदत्त सङ्घीय कानुन, प्रदेश कानुन र लोक सेवा आयोगले अपनाएका अभ्यास, नीति र मापदण्ड नै हुन्। हाम्रो उद्देश्य स्वच्छ, निष्पक्ष र तटस्थ रूपमा कार्य गरी योग्यताक्रमका आधारमा प्रदेश र स्थानीय तहका रिक्त पदहरूमा पदपूर्तिका लागि योग्य उमेदवार सिफारीस गर्नु रहेको छ भने प्रमुख लक्ष्य प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम सुदृढ एवम् प्रभावकारी बनाउन टेवा पुऱ्याउनु रहेको छ। हाम्रा लागि लोक सेवा आयोगले हाँसिल गरेको साखलाई जोगाउँदै आफूलाई शुद्धताको कसीमा उभ्याउनु चुनौतिपूर्ण कार्य हो। यिनै चुनौतिहरूको सामना गर्ने हाम्रो प्रयासस्वरूप कानुन विपरीत गरिएका तर कसैलाई व्यक्तिगत रूपमा अप्रिय लाग्ने निर्णय गर्नुपर्ने, सुझावहरू दिनुपर्ने र गरिएका निर्णयहरूको प्रतिरक्षा गर्ने कार्य गर्दै आएका छौं। अन्त्यमा सबै सरोकारवालाहरूको साथ, विश्वास, सुझाव एवम् सहयोगले नै घोषित लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्त हुने पक्षमा दृढ छौं।

मेरो अनुभवको प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी

कल्पना लम्साल
सदस्य
प्रदेश लोक सेवा आयोग,
गण्डकी प्रदेश

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी २०७७ साल चैत्र ११ गते गठन भएर आजको दिनसम्म आइपुग्दा चार वर्ष व्यतित गरेको छ। हालका दिनसम्म प्रदेश कानुनबमोजिम आफूलाई आवश्यक पर्ने कानुनहरू निर्माण गर्दै संस्थागत विकासमा नै लागि परेको अवस्था हो भने ७३ वर्षे लोक सेवा आयोगको अभ्यास र मापदण्ड नै यसको आधारस्तम्भ हो। प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफूलाई स्वच्छ निष्पक्ष र पारदर्शी ढङ्गबाट कर्मचारीको छनौट गर्ने कार्यलाई नै मुख्य कार्यको रूपमा लिई अघि बढेको अवस्था छ। आयोग देशका कुना काप्चामा रहेर आफ्नो क्षमता र दक्षताका आधारमा स्वस्थ परीक्षा प्रणालीको माध्यमबाट प्रतिस्पर्धात्मक तवरले छनोट भई देश र जनताको सेवा गर्ने अवसर प्राप्त गर्ने एक मात्र जनताको भरोसाको केन्द्र स्थापित भएको कुरालाई नकार्न सकिँदैन।

नेपालको संविधान २०७२ अनुरूप मुलुक सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थामा प्रवेश गरेसँगै विकेन्द्रीकृत राज्य व्यवस्था लागु हुँदा एक मात्र संवैधानिक संस्था प्रदेश लोक सेवा आयोग प्रदेशमा स्थापित हुन पुगेको देखिन्छ। संविधानको धारा २४४ बमोजिम प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन निर्माण गरी कार्यान्वयनमा आएको छ। प्रदेशमा लोक सेवा आयोग गठन भए सँगै प्रदेश, स्थानीय तह र प्रदेशका सङ्गठित संस्थाहरूमा अभाव रहेको जनशक्ति परिपूर्ति गर्न सहज भएको महसुस गरिएको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग प्रदेश सरकारको एक मात्र संवैधानिक संस्था हो भने यो स्वतन्त्र र स्वायत्त छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगको मुख्य कार्य कर्मचारी भर्ना र छनोट गरी प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारलाई सिफारिस गर्नु रहेको छ। यस आयोगले चार वर्षे अवधिमा प्रदेश र स्थानीय तहलाई आवश्यक रहेका मागका आधारमा गरिएको सिफारिस सङ्ख्या २९५० पुगेको छ।

यसै सिलसिलामा आयोगको सिद्धान्त र मापदण्ड भित्र रहेर जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने क्रममा विभिन्न कठिनाईहरू पनि भोग्दै आइरहेका छौं जसलाई तल चर्चा गर्न चाहन्छु।

१. भवन र दक्ष जनशक्तिको अभाव:

प्रदेशमा लोक सेवा आयोग गठन भयो तर संस्थागत संरचना निर्माण हुन सकेन। जसले गर्दा आयोगको प्रकृति अनुसार कार्यालय सञ्चालन गर्न अझै पनि मुस्किल परिरहेको अवस्था छ। शासन व्यवस्था विकेन्द्रीकरण

भए तापनि संरचना विकेन्द्रित हुन सकेन। तत्कालीन अवस्थाका क्षेत्रीय कार्यालयहरू भार पलाएर बसेको अवस्था छ भने प्रदेश लोक सेवा आयोग भाडा तिरेर कार्यालय सञ्चालनमा छ। यसप्रति सरोकारवालाहरू खासै संवेदनशील बनेको देखिँदैन। प्रदेश सरकारले न त ती क्षेत्रीय कार्यालय आफ्नो मातहतमा ल्याउन सकेको छ। नत अर्को संरचना निर्माण गर्न। यस्तो अवस्थाले प्रदेश लोक सेवा आयोग जस्तो गोप्य काम गर्नुपर्ने संस्थाहरूको कार्यालय व्यवस्थापन जस्तो हुनुपर्ने थियो सो हुन सकेको छैन। यसको व्यवस्थापनमा सरोकारवालको ध्यान जानु जरुरी छ।

जनशक्तिको सन्दर्भको कुरा गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यशैली हेर्दा कर्मचारी अति जिम्मेवार र संवेदनशील बन्नुपर्ने अवस्था छ। तर त्यस्तो बनाउन सकिएको छैन। कर्मचारीमा मौलाएको आत्मकेन्द्रित भावनाबाट आयोग पनि अछुतो बन्न सकेन। आयोगका कर्मचारी हरू अरु संस्थाका कर्मचारीको तुलनामा Role Model हुनुपर्दछ तर त्यस्तो भएको अवस्था छैन। यसलाई सुधार गर्न कर्मचारिको क्षमता विकास गर्दै कार्य प्रकृति अनुरूपको तालिम प्रदान गर्नुपर्ने देखिन्छ। कर्मचारीमा ज्ञानको साथसाथै धारणा र सिपमा पनि विकास हुन सकेमा मात्र कार्य वातावरण सेवामुखी बन्न सक्छ।

२. **पाठ्यक्रमः**

लोक सेवा आयोगको मुख्य र महत्त्वपूर्ण काम मध्ये पाठ्यक्रम निर्माण पनि एक हो। पाठ्यक्रम सिकारुका लागि Runway हो। आफ्नो लक्ष्य प्राप्तिका लागि पाठ्यक्रमको मैदानमा दौडिएर लक्ष्य प्राप्त गर्ने मार्ग पाठ्यक्रमले दिने गर्दछ। पाठ्यक्रमको सन्दर्भमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले हालको अवस्थामा लोक सेवा आयोगले निर्माण गरेको पाठ्यक्रमलाई नै आधार बनाएर कार्य गरेको अवस्था छ। पाठ्यक्रममा धेरै आलोचनाहरू पनि सुन्ने गरिएको छ जसमध्ये पाठ्यक्रम बोझिलो र झन्झटिलो भयो, व्यवहारिक र प्रयोगात्मक भएन। यसले Knowledge मात्र जाँच गर्यो, मनोविज्ञान र सिपलाई जाँच गर्न सकेन जस्ता थुप्रै आरोपहरू लागिरहेको अवस्था छ। केही हदसम्म यी आरोपहरू सही पनि छन्। विश्वविद्यालयबाट एउटा तह पार गरेर आएको उमेदवारलाई अन्य कार्यस्थलमा चाहिने ज्ञानका बारेमा जाँच गरेर काममा पठाउँदा राम्रै हुन्छ भन्ने बुझाइ आयोगसँग पनि नभएको होइन तर हाल प्रदेशहरूले संस्थागत हुने क्रममा परिवर्तनलाई अङ्गिकार गर्न नसकेको अवस्था छ। पाठ्यक्रम लोक सेवाको भन्दा प्रदेशको हकमा प्रदेश लोक सेवाको राम्रो छ। किनभने प्रदेश विशेषताहरू थप गरेर पाठ्यक्रम परिमार्जन गरिएको छ। जसले गर्दा प्रदेश बुझ्न र भोलि छनोट भएर जाँदाको अवस्थामा सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक, भौगोलिक ज्ञान राखेर सजिलै काम गर्न सक्ने अवस्था छ। पाठ्यक्रमलाई समय सान्दर्भिक रूपमा परिमार्जन र सुधार गर्दै लान सकेमा छनोट हुने उमेदवारका साथसाथै सेवाग्राही सबै लाभान्वित हुन सक्छन्।

३. **परीक्षणका साधन निर्माणः**

परीक्षणका साधन निर्माण भन्नाले सिकारु सँग भएको ज्ञान सिपको लेखाजोखा गर्न सङ्कलन गरिएका प्रश्नहरूको सङ्गठित श्रृखलालाई बुझाउँदछ। यसले सिकारुमा अपेक्षा गरिएका व्यवहारहरूलाई अवलोकन योग्य बनाउन सघाउ पुर्‍याउँदछ भने मापन र मूल्याङ्कनलाई आधार प्रदान गर्दछ। परीक्षणका साधन निर्माण हुँदा परीक्षणमा

हुनुपर्ने सर्तहरू, विश्वसिनियता, वैधता, वस्तुनिष्ठता, उपयोगिता र मानकहरू स्पष्ट भएको हुनुपर्दछ। प्रश्नहरूको निर्माण गर्दा कठिनाईस्तर, मध्यमस्तर र सजिला प्रश्नहरूको मात्रा मिलान गरिएको खण्डमा सिकारुको ज्ञान सिपको मूल्याङ्कन सजिलै गर्न सकिन्छ। परीक्षणका साधनमा उद्देश्यको वर्गीकरण भई ज्ञानात्मक क्षेत्र, भावनात्मक क्षेत्र र मनोक्रियात्मक क्षेत्रलाई समेटेर निर्माण गर्न गराउन आयोग सक्रिय रहनुपर्दछ। प्रश्न निर्माणकर्ताहरूलाई आवश्यक गुणहरूको बोध गराई प्रश्नको गुणस्तर सुधार गर्नु आजको आवश्यकता हो।

४. परीक्षा सञ्चालनः

उपलब्धी मापनका लागि निर्माण गरिएको परीक्षाका साधनलाई आधार बनाई सौहार्दपूर्ण वातावरणमा परीक्षा सञ्चालन गर्नुपर्दछ। परीक्षा सञ्चालन गर्दा विद्यार्थीहरूले प्राप्त गरेको ज्ञान, सिप र प्रकृतिलाई सही तरिकाले उतार्न सक्ने शान्त, डर र त्रासरहित वातावरणको निर्माण गर्नुपर्दछ। यसको लागि परीक्षामा बाधा पुऱ्याउने आन्तरिक र बाह्य तत्त्वहरूको नियन्त्रण गर्न सक्नुपर्दछ। यसका लागि परीक्षामा खटिने कर्मचारीहरू जिम्मेवार वन्नु र बनाउनु चुनौतिपूर्ण कार्यको रूपमा देखा परेको छ। परीक्षार्थीमैत्री परीक्षा सञ्चालन गर्न सकेमा मात्र उद्देश्य प्राप्त हुन सक्छ। यसका लागि लोक सेवा आयोगले परीक्षामा खटिने कर्मचारीहरूलाई निरन्तर अभिमुखीकरण गर्दै दक्ष बनाउनु पर्ने अवस्था छ। परीक्षामा गरिने लापरबाहीले लोक सेवा आयोगको छवीमा दुर्घटना निम्त्याउन सक्छ। त्यसैले हरपल हरक्षण संवेदनशील बन्नु जरुरी देखिन्छ।

५.परीक्षणः

परीक्षा सञ्चालन कार्य सम्पन्न भइसकेपश्चातको महत्त्वपूर्ण कार्य परीक्षण हो। परीक्षामा सोधिएका प्रश्नमा उमेदवारहरूले दिएका जवाफलाई वस्तुनिष्ठ ढङ्गले मूल्याङ्कन गरिनुपर्दछ। यो आफैमा एक महत्त्वपूर्ण जटिल र चुनौतिपूर्ण कार्य हो। मूल्याङ्कन प्रक्रियालाई वस्तुनिष्ठ र विश्वसनीय बनाउन क्षमतावान विज्ञको आवश्यकता पर्दछ। विज्ञले उत्तरकुन्जिकाको प्रयोग गरी उत्तरहरूलाई विभिन्न कोणबाट विश्लेषण गर्दै उसको ज्ञान र सिपलाई अङ्कन गर्न सक्नुपर्दछ। उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्दा हतार गर्नु हुँदैन। जवाफलाई राम्ररी पढेर मात्र अङ्कन गर्ने गर्नाले उमेदवारको सही मूल्याङ्कन हुन सक्छ। यसको लागि दोहोरो परीक्षण उपयुक्त हुन्छ। हाल लोक सेवाले माथिल्ला तहहरूमा मात्रै दोहोरो परीक्षण गर्ने गरेको छ। दोहोरो परीक्षण सबै तहमा गर्न सकेमा मात्र विश्वसनीय परीक्षण भएको मान्न सकिन्छ। तथापि विषयगत परीक्षाको हकमा एकल परीक्षणबाट वास्तविक मूल्याङ्कन भयो भनेर किटान गर्न मुश्किल हुन्छ। समय, स्रोत र साधनको अभावमा परीक्षण कार्य प्रभावित हुनु हुँदैन। यसलाई व्यवस्थापन गरी उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा विश्वसनियता, वैधता, वस्तुनिष्ठता, तथ्याङ्कशास्त्रीय विश्लेषण कायम गर्नु जरुरी देखिन्छ।

६.अन्तर्वार्ताः

प्रत्यक्ष रूपमा विज्ञ र उमेदवारको बिचको उपस्थितिमा लिइने परीक्षा अन्तरवार्ता हो। यसलाई मौखिक परीक्षा पनि भन्ने गरिन्छ। हाल अवलम्बन गरिएको अन्तर्वार्ताको ढाँचा कठिन र डरलाग्दो परिस्थितिको रूपमा परीक्षार्थीले लिने गरेको पाइन्छ। परीक्षार्थीलाई भयरहित वातावरण निर्माण गरी उसको विज्ञतासँग सम्बन्धित ज्ञानमा गहिराई खोज्दा अन्तर्वार्ता राम्रो हुने मेरो आफ्नो बुझाइ छ। जथाभावी ऱ्यागिङ गर्ने उद्देश्यले सोधिने

प्रश्नहरूले अन्तर्वार्ताको गरिमा रहन सक्दैन। त्यसैले अन्तर्वार्तामा क्षेत्र छुट्याई आवश्यक प्रश्नहरू सोधिनु पर्दछ। यसो गर्न सकेमा परीक्षार्थीमा मनोबल वृद्धि हुनको साथै आयोगप्रतिको विश्वास पनि वृद्धि हुने आशा गर्न सकिन्छ।

अन्तमा प्रदेश लोक सेवा आयोग सङ्घीयतासँगै संस्थागत हुँदै गएको छ। यसका आफ्नै कार्य प्रकृति र सिमितताहरू छन्। यसलाई संस्थागत रूपमा बलियो बनाउन प्रदेश सरकार र आफैंमा लोक सेवा आयोग संवेदनशील बन्नु जरुरी छ। प्रदेश सरकारले चाहेका विकास निर्माणका सहयात्री कर्मचारी छनौट गरी सिफारिस गर्ने कार्य प्रदेश लोक सेवा आयोगले गर्ने भएकोले सरकारका कर्मचारीप्रतिका अपेक्षाहरू पनि आदान प्रदान हुनु जरुरी छ। हालको अवस्थामा आयोगका अधिकाङ्श कार्यहरू पूर्वकर्मचारी र वहालवाला कर्मचारीको बाहुल्यता रहेकोले यहाँका कार्यमा कर्मचारी आफैंमा अनुशासित र व्यवहारिक हुनु पर्ने आवश्यकता महसुस गरएको छ। शिक्षा प्रदायक संस्थाहरूसँगको अन्तर्क्रिया र छलफल कम हुने हुनाले पाठ्यक्रम र प्रश्नपत्रहरू बिचमा तालमेल नमिलेको जस्तो देखिन्छ भने प्रदेश लोक सेवा आयोगजस्ता स्वतन्त्र संस्था तटस्थताको सिद्धान्तमा आधारित भई समयानुकूल परिवर्तन र सुधारको मार्ग तर्फ लम्किनु जरुरी छ।

पदपूर्ति प्रक्रियामा समस्या तथा जोखिम र सुझाव

योगेन्द्र गौचन
सदस्य
प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश

१. पृष्ठभूमि

कुनै पनि लोकतान्त्रिक मुलुकको संविधानमा राज्यका प्रमुख तीन अङ्गहरू क्रमशः कार्यपालिका, न्यायपालिका र व्यवस्थापिकाको व्यवस्था भई तिनका कार्यक्षेत्र र भूमिका तोकिएको हुन्छ र तिनले सोहीबमोजिम कार्य गरिरहेका हुन्छन् । राज्यका प्रत्येक अङ्गको प्रशासनिक कार्यका लागि चाहिने कर्मचारीको व्यवस्था गर्ने मूल दायित्व कार्यपालिकाको हो । तर आवश्यक कर्मचारी व्यवस्थाका लागि भर्ना तथा छनौटको कार्यमा कार्यपालिका अर्थात सरकार आफै संलग्न हुँदा निष्पक्ष रूपमा कार्य गर्न नसकी मेरो र तेरोको व्यवहार हावी हुने गरेको अभ्यासले गर्दा विश्वका प्रायः जसो मुलुकहरूमा सरकारी सेवाका कर्मचारी भर्ना तथा छनौटको कार्य गर्न तेस्रो पक्ष अर्थात् एक छुट्टै बलियो स्वतन्त्र संस्थालाई जिम्मेवारी प्रदान गर्ने प्रचलनको आधारमा हाम्रो देशमा पनि २००८ सालदेखि लोक सेवा आयोगको स्थापना भई त्यसलाई एक संवैधानिक आयोगको रूपमा व्यवस्था गरियो । आयोगबाट मूलतः राज्यका निजामती कर्मचारीको भर्ना छनौट गर्ने कार्य हुँदै आएको छ । संवैधानिक आयोगहरू कार्यपालिकाको Extended Arms का रूपमा अर्थात कार्यपालिकाको तर्फबाट काम गर्ने तर कार्यपालिकाको हस्तक्षेपबाट मुक्त स्वतन्त्र संवैधानक निकायहरू हुन् । यस सन्दर्भमा लोक सेवा लगायतका संवैधानिक आयोगहरूलाई कतिपयले राज्यको चौथो अङ्गको रूपमा पनि प्रस्तुत गर्ने गरेका छन् ।

लोक सेवा आयोगले ७० वर्षभन्दा बढीको कार्य अवधिमा सरकारी कर्मचारी भर्ना तथा छनौटको कार्य निष्पक्षता र स्वच्छतापूर्वक सम्पादन गर्ने प्रणाली स्थापित गर्नुका साथै अनलाइन दरखास्त प्रणाली, OMR मेसिन, OMR उत्तरपुस्तिका तथा सफ्टवेयर जस्ता नवीन प्रविधि भित्र्याएर आफ्नो कार्यशैलीलाई अझै परिस्कृत एवं छिटोछरितो र उम्मेदरमैत्री पार्दै लगेको देखिन्छ । यसै सन्दर्भमा नेपालका सरकारी संस्थाहरूमध्ये सबैभन्दा जनविश्वास आर्जन गरेको एक मात्र संस्थाको रूपमा लोक सेवा आयोगलाई लिने गरिएको पाइन्छ । यति हुँदाहुँदै पनि आयोगमा कार्यरत एक/दुई व्यक्तिबाट आफ्नो मान्छे छनौट गराउने वा छनौट गराउन प्रयास गर्ने कार्य हुने गरेको, जाँच नै नदिएको व्यक्तिको नाम नतिजा प्रकाशनमा पर्न गएको जस्ता केही जोखिमयुक्त घटनाहरू यदाकदा सार्वजनिक हुन पुगेको पाइन्छ र लोक सेवा आयोगबाट त्यस्ता जोखिम न्यूनीकरणका थप उपायहरू पनि तत्कालै निकाली अवलम्बन हुने गरेको पाइन्छ । लोक सेवा आयोगको लामो अवधिको

कार्यानुभवबाट स्थापित असल अभ्यास र अपनाएको सिद्धान्त एवं मापदण्डलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आफू संविधान र कानुनबमोजिम स्थापित स्वतन्त्र हुँदाहुँदै पनि अवलम्बन गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ।

२०७२ सालमा नेपालको संविधान जारी भएपछि नेपाल सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको सङ्घीय राज्यमा रूपान्तरण भएको हुँदा सरकारी सेवाका कर्मचारीको पदपूर्तिको कार्य सङ्घको लागि लोक सेवा आयोगले र हरेक प्रदेशमा प्रदेशभित्रको प्रदेश र स्थानीय तहको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगले गर्ने संवैधानिक व्यवस्था भएको छ। संविधान र कानुनबमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगले मुख्य रूपमा पदपूर्ति गर्ने, राय परामर्श प्रदान गर्ने, अनुगमन तथा निरीक्षण गर्ने, दैनिक प्रशासनिक कार्य गर्ने र प्रदेश प्रमुख समक्ष वार्षिक प्रतिवेदन पेश गर्ने कार्यहरू गर्नु पर्दछ। यी कार्यहरूमध्ये आयोगको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कार्य पदपूर्तिको कार्य हो। प्रदेश सरकार र स्थानीय तहहरूबाट प्रत्येक वर्ष रिक्त पदहरू माग हुने र कूल माग पदसङ्ख्यालाई प्रतिशत निर्धारण गरेर बढुवाद्वारा र प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्ने गरी आयोगले पदपूर्तिको वार्षिक कार्यतालिका बनाई सोहीबमोजिम कार्य सम्पादन गर्ने गर्दछ।

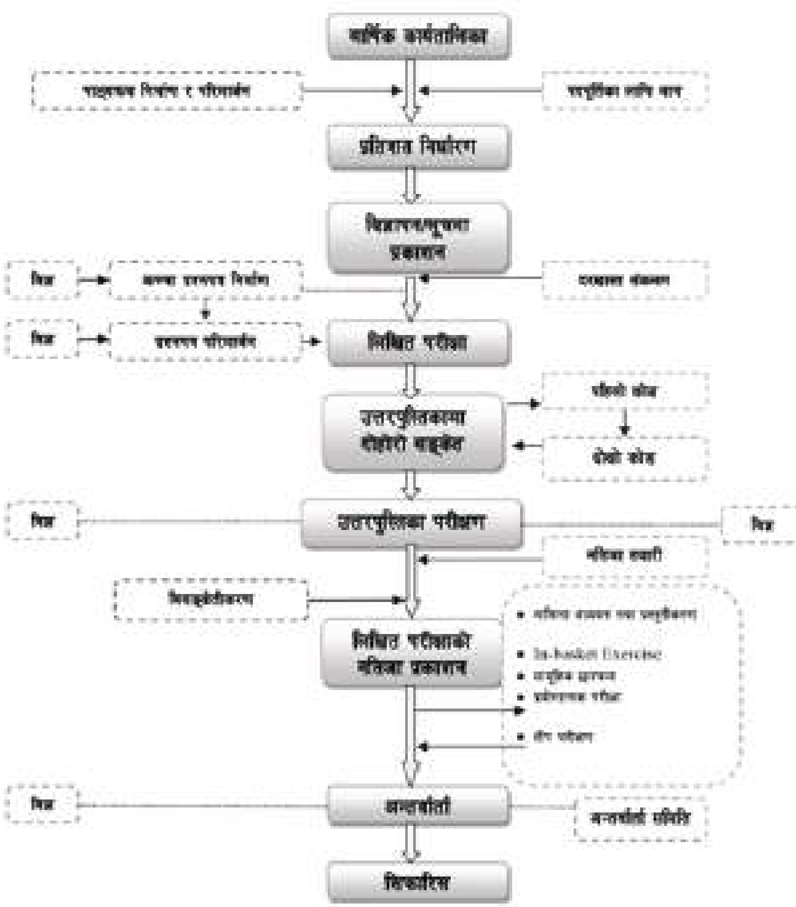
प्रदेश र स्थानीय तहको पदमा उपयुक्त उमेदवार छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन प्रदेश लाक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश २०७७ चैत्र ११ गते स्थापना भएको हो। यस आयोगले स्थापनाकालदेखि हालसम्म प्रदेशमा ५४४ र स्थानीय तहमा २४०६ गरी तेस्रो तहदेखि एघारौँ तहसम्म जम्मा २९५० उमेदवारहरू छनौट गरी सिफारिस गरिसकेको अवस्था छ भने सेवामा रहेका कर्मचारीको बढुवाका लागि हालसम्म ६६९ पदको विज्ञापन गरी सम्बन्धित बढुवा समितिमार्फत बढुवाको कार्य सम्पन्न हुँदै आएको छ। हाम्रो आयोग नयाँ भए तापनि यसले लोक सेवा आयोगकै शैलीमा विश्वसनीय ढङ्गबाट कार्य गर्दै आएकोले हालसम्म यसको कार्यसम्पादनमा त्यस्तो कुनै विवाद र प्रश्न उठ्ने गरेको छैन।

यस लेखमा मैले पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियाका समस्या तथा जोखिमका बारेमा हाम्रो प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग बढी केन्द्रित भई उल्लेख गर्ने जमर्को गरेको छु। आयोगले कूल माग पदसङ्ख्याको प्रतिशत निर्धारण गरी विज्ञापन/सूचना प्रकाशन गरेपछि बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने पदसङ्ख्याको लागि दरखास्त फाराम बुझी सम्बन्धित बढुवा समितिमा पठाउने हुँदा बढुवा समितिबाट नै बढुवाको निर्णय गर्ने कार्य हुने र सो निर्णय उपर उजुरी परेमा आयोगले उजुरीउपर निर्णय गर्ने कानुनी व्यवस्था छ। तसर्थ बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्ने कार्यमा आयोगको भन्दा बढुवा समितिको भूमिका मुख्य हुने हुँदा यस लेखमा मैले आयोगको पदपूर्ति कार्य अन्तर्गतको प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्ने कार्यलाई जोड दिन खाजेको छु। प्रतियोगितात्मक परीक्षाअन्तर्गत आन्तरिक प्रतियोगिता, अन्तर तह प्रतियोगता र खुला तथा समावेशी प्रतियोगिता पर्दछन्। प्रतियोगितात्मक परीक्षा भन्नु नै भर्ना र छनौट कार्य हो। आयोगले पदपूर्तिको वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम भर्ना र छनौटसम्बन्धी कार्यहरू अर्थात् वाार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन, पाठ्यक्रम निर्माण र विज्ञापन प्रकाशनदेखि परीक्षा सञ्चालन र अन्तरवार्ता तथा सिफारिससम्मका कार्यहरू सम्पादन गर्दा लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका सिद्धान्तहरू क्रमशः योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता, समान अवसर, समावेशीता, द्विअन्ध, परिचय शून्यता, असंलग्नता र

गोपनीयताको साथसाथै लोक सेवा आयोगको स्थापित अभ्यास र मापदण्डलाई मार्गनिर्देशनको रूपमा लिँदै आफ्ना ऐन, नियम, निर्देशिका र कार्यविधि वा मापदण्डलाई आधार लिनुका साथै प्रदेश र स्थानीय तहका सेवा सर्तसम्बन्धी कानुन, प्रचलित निजामती सेवा ऐन, स्वास्थ्य सेवा ऐन र सङ्घीय समायोजन ऐनलाई सन्दर्भको रूपमा लिने गरेको छ। कुनै प्रणाली जतिसुकै विकिसित र मजवूत भए पनि त्यहाँ कुनै न कुनै समस्या तथा जोखिम जहिलेसुकै रहिरहने हुँदा त्यसप्रति हरबखत सचेत हुँदै जोखिम न्यूनीकरण तथा नियन्त्रणका उपायहरू अवलम्बन गर्नै पर्ने हुन्छ। त्यसैले मैले आफ्ना कार्यानुभव, आयोगका सम्बन्धित पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूसँग सोधपुछ र छलफलको माध्यमबाट आवश्यक सूचना सङ्कलन गरेर आयोगको पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियाका हरेक पक्ष/तहका कार्यहरूमा देखिएका वा देखिन सक्ने समस्या र उत्पन्न हुने गरेका तथा उत्पन्न हुन सक्ने जोखिमको पहिचान तथा विश्लेषण गरी भावी कार्यदिशाका रूपमा आवश्यक सुझावहरू यहाँ प्रस्तुत गर्न खोजेको छु।

२. पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियाको कार्य–प्रवाह (Work-Flow)

पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियाको कार्य-प्रवाह



३. पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियामा समस्या तथा जोखिम

३.१ पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियाको कार्य–प्रवाह (Work-Flow) सँग सम्बन्धित समस्या तथा जोखिम

क. वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशनमा परेका सबै विज्ञापनका सिफारिस सोही आर्थिक वर्षभित्र गर्न कठिन र लोक सेवा आयोग र अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको वार्षिक कार्यतालिकासँग तादाम्यता ल्याउन नसक्दा समान तहमा सिफारिस भई जाने प्रवृत्ति बढेकाले वैकल्पिक सूचीबाट उमेदवार सिफारिस गरिरहनु पर्ने र त्यसबाट समेत नपुग्ने अवस्था रहेको।	पदपूर्ति गरेपछि केही पद छोटो अवधिमा नै रिक्त हुन गई त्यस्ता पदमा पुनः पदपूर्तिको कार्य गरिरहनु पर्ने र यसबाट पदपूर्ति कार्य लागत-प्रभावकारी नभइरहेको र नहुने स्थिति।	लोक सेवा आयोगको वार्षिक कार्यतालिकालाई पछ्याउँदै अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको वार्षिक कार्यतालिकासँग सकेसम्म तादाम्यता ल्याउने प्रयास गर्ने।

पाठ्यक्रम निर्माण र परिमार्जन

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
वार्षिक कार्यतालिकाबमोजिम आवश्यक पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गर्ने क्रममा आन्तरिक प्रतिस्पर्धा र खुला प्रतिस्पर्धाका लागि एकै पाठ्यक्रम लागु गरी एउटै प्रश्नपत्रबाट परीक्षा हुने गरेकोले बाहिरकालाईभन्दा सेवाभित्रका उमेदवारमैत्री प्रश्नहरूको सम्भावना बढी हुन सक्ने, खुला तथा समावेशी प्रतियोगितात्मक परीक्षाको पाठ्यक्रम र प्रश्नपत्र नेपालीको साथै अङ्ग्रेजी भाषामा समेत निर्माण गरी पूर्ण रूपमा लागु गर्न एवम् शैक्षिक संस्था र आयोगको पाठ्यक्रमबिच समयानुकूल तादाम्यता कायम गर्न नसकिएको।	Fresh र निजी एवं विदेशी शैक्षिक संस्थाबाट योग्यता हाँसिल गरेका प्रतिभाशाली उमेदवारहरूको आयोगको प्रतियोगितात्मक परीक्षाप्रति न्यून आकर्षणको अवस्था।	खुला तथा समावेशी प्रतियोगितात्मक परीक्षाप्रति सबैखाले शैक्षिक संस्थाबाट योग्यता हाँसिल गरेका प्रतिभाशाली उमेदवारहरूको आकर्षण बढाउन शैक्षिक संस्था र आयोगको पाठ्यक्रमबिच समयानुकूल तादाम्यता कायम गर्दै जाने र परीक्षाको पाठ्यक्रम र प्रश्नपत्र नेपालीको साथै अङ्ग्रेजी भाषामा समेत हुने लगायतका उपायहरू समावेश गरेर पाठ्यक्रम र परीक्षा योजना निर्माण तथा परिमार्जन गर्ने कार्यलाई निरन्तर दिने। साथै आन्तरिक प्रतिस्पर्धा र खुला प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाका लागि एकै पाठ्यक्रम भए पनि प्रश्नपत्रहरू अलग बनाउने।

प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवा तर्फका एकै सेवा, समूहका पदको लागि एकै पाठ्यक्रम लागु हुँदा खासगरी स्थानीय तह-विशेषको विविध कार्य प्रकृतिसँग मेल खाने विषयवस्तुहरूका पाठ्यक्रममा न्यून प्रतिनिधित्व भएको र त्यस्तो एकीकृत पाठ्यक्रमको आधारमा एउटै प्रश्नपत्रबाट एकीकृत परीक्षा प्रणाली अवलम्बन हुने गरेकोले उमेदवारको रोजाइको प्राथमिकता प्रदेशमा भन्दा स्थानीय तहमा कम रहेको।	स्थानीय तहमा सिफारिश भएपछि सकेसम्म नबस्ने वा छाडी जाने प्रवृत्ति।	प्रदेश र स्थानीय तहको समान सेवा, समूहका पदमा एकै पाठ्यक्रम र एकीकृत परीक्षा प्रणाली अवलम्बन गरिए पनि त्यस्तो पाठ्यक्रम र परीक्षा योजनामा एक विषय प्रदेश र स्थानीय तह विशेषको बेग्लाबेग्लै निर्माण गरेर सोहीबमोजिम अलग अलग परीक्षा लिने व्यवस्था गर्ने।
पाठ्यक्रम निर्माण गर्दा प्रदेश विशेषका सान्दर्भिक विषयहरू समावेश गरिए पनि प्रदेश बाहिरका दक्ष वा विशेषज्ञ प्रयोग गर्नुपर्ने अवस्थामा प्रदेश-विशेष सम्बन्धी प्रश्नहरू न्यून समावेश हुन सक्ने सम्भावना रहेको।	प्रदेशभित्रका भन्दा बाहिरका उमेदवार बढी छनौट भइरहने स्थिति।	पाठ्यक्रमका विषयवस्तुमा निश्चित प्रतिशत अंश प्रदेश विशेषको पर्ने गरी पाठ्यक्रम र परीक्षा योजना निर्माण गरेर लागु गर्ने।
विषयगत परीक्षामा उमेदवार सङ्ख्या घटाई उत्तरपुस्तिका परीक्षणको समय र लागत घटाउने उद्देश्यले कुनै पदमा बढी सङ्ख्यामा उमेदवार पर्न सक्ने आँकलनको आधारमा मात्र निश्चत मापदण्डबिना प्राविधिक तर्फ समेत IT सहितको प्रारम्भिक परीक्षा (Screenig Test) लिने गरी पाठ्यक्रमको परीक्षा योजना निर्माण वा परिमार्जन गर्ने अभ्यासले कतिपय प्रारम्भिक परीक्षामा सोचेभन्दा अत्यन्तै कम सङ्ख्यामा दरखास्त परी विषयगत परीक्षामा पर्याप्त प्रतिस्पर्धा नहुने स्थिति आई प्रारम्भिक परीक्षा निरर्थक जस्तै हुने गरेको।	उमेदवारलाई परीक्षा दिन पटक पटक आउनु पर्दा बढी खर्च लाग्ने भई कतिपय पदको परीक्षामा उमेदवारको सहभागिता अपेक्षाभन्दा कम हुने गरेको स्थिति।	प्रारम्भिक परीक्षा (Screenig Test) के कस्तो पदमा कस्तो अवस्थामा अवलम्बन गर्ने, IQ राख्ने वा नराख्ने, कति पूर्णाङ्कको हुने र सो परीक्षामा पाएको अङ्क सम्बन्धित उमेदवारलाई सिफारिस गर्दा जोड्ने वा नजोड्ने भन्ने निश्चित मापदण्ड बनाई लागु गर्ने।

ख. पदपूर्तिको माग र पदसङ्ख्या/प्रतिशत निर्धारण

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
कतिपय प्रदेश कार्यालय वा स्थानीय तहबाट कर्मचारी अस्थायी वा करारमा राखी राख्नाले वा अस्थायी वा करारमा राख्ने नियतले र कतिपय कर्मचारी एक ठाउँमा पदाधिकार राखी अन्यत्र काजमा रहने कारणले रिक्त पदको माग समयमा नै नआउने, कतिपय रिक्त पदको माग लुकाई नपठाउने प्रवृत्ति रहेको र माग पठाउने निकायले कतिपय बढुवा हुने पदमा आगामी वर्ष कुनै सम्भाव्य उमेदवार नरहेको अवस्थाको ख्यालै नगरी सोही कुरा उल्लेख गरेर माग पठाउनुको सट्टा सबै रिक्त पदको एकमुष्ठ माग पठाउने गरेकोले कतिपय पदको बढुवातर्फको विज्ञापनमा दरखास्त नपरी खाली नै रहन जाने गरेको।	विज्ञापनमा खुला तथा समावेशी समूहतर्फ कम पदसङ्ख्या/प्रतिशत निर्धारण हुने भई प्रतिस्पर्धामा कम उमेदवारहरू सहभागी हुने र केही समावेशी समूहतर्फ बाहेक सबै समावेशी समूहतर्फ पदपूर्ति हुन नसकी खाली हुने सम्भावना भई समावेशी नीति कार्यान्वयनमा चुनौति।	आयोगबाट प्रदेश र स्थानीय तहका कार्यालयहरूमा गरिने अनुगमन र निरीक्षण गर्ने कार्यलाई प्रभावकारी पार्ने र पदपूर्ति विषयक स्थलगत अन्तर्क्रिया कार्यक्रमलाई निरन्तर जारी राख्ने, अनुगमन र निरीक्षणबाट उठेका कैफियतहरूलाई वार्षिक प्रतिवेदनमा समावेश गर्ने।
कुनै पदको कर्मचारी अन्यत्र काजमा गएकोमा पनि भूलवश रिक्त पद ठानी माग भई आउनाले सो पदको विज्ञापन/सूचना प्रकाशन हुने सम्भावना रहेको।	दरबन्दी रिक्त नभएको पदमा पनि सिफारश हुन सक्ने सम्भावना।	
आगामी वर्ष हुनसक्ने सम्भावित प्रतिशत निर्धारणको जानकारी सरोकारवालाहरूलाई भएमा आउने वर्षको लागि सम्बन्धित निकाय वा कार्यालयबाट सबै रिक्त पदको माग नपठाउने वा आवश्यकभन्दा केही थप गरी पठाउने चलखेल पनि हुनसक्ने सम्भावना रहेको।	बढुवामा समान अवसरको सट्टा अमुक व्यक्तिले बढी अवसर पाउन सक्ने सम्भावना।	एक पटक पदसङ्ख्या/प्रतिशत निर्धारण भएपछि सोको अभिलेख सुरक्षित एवं गोप्यताकासाथ (शिलबन्दी गरी) राख्ने र यस कार्यमा संलग्न जनशक्तिको प्रतिशत निर्धारणको सुत्रको प्रयोग गर्ने सीप तथा क्षमता अभिवृद्धि गराउने।
पदसङ्ख्या/प्रतिशत निर्धारणको अभिलेख सुरक्षित र अध्यावधिक गर्न नसकेमा हरेक नयाँ वर्षको लागि प्राप्त कूल माग सङ्ख्याको प्रतिशत निर्धारण गर्दा अघिल्ला वर्षहरूमा जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन बढुवा, कार्यक्षमता बढुवा, आन्तरिक, अन्तरतह र खुला तथा समावेशी प्रतियोगिताका समूहरूमध्ये पदसङ्ख्या/प्रतिशत निर्धारण हुन जुन जुनमा जुन सङ्ख्यामा बाँकि रहेका थिए तत् तत्मा पुरानो अभिलेख हेरेर नियमानुसार पुगेसम्म क्रमशः पदसङ्ख्या/प्रतिशत निर्धारण गर्दै जाने कार्य गर्दा राम्ररी ध्यान दिन नसकेमा सही रूपमा पदसङ्ख्या/प्रतिशत निर्धारण हुन नसक्ने सम्भावना रहेको।	जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन बढुवा, कार्यक्षमता बढुवा, आन्तरिक, अन्तरतह र खुला तथा समावेशी प्रतियोगिताका समूहरूमध्ये कुनैमा बढी प्रतिस्पर्धा हुने र कुनै कम प्रतिस्पर्धा हुने वा पदपूर्ति नै हुन नसकी खेर जाने स्थिति र बढी उजुर पर्ने सम्भावना।	

ग. विज्ञापन/सूचना प्रकाशन र दर्खास्त सङ्कलन तथा स्वीकृति

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
विज्ञापन/सूचनाको अझै व्यापक प्रचार प्रसार हुन नसकेको, विज्ञापन/सूचनामा खुलाउनु पर्ने कुराहरूमध्ये कुनै कुरा छुट्न सक्ने वा अस्पष्ट हुन सक्ने, कतिपय उमेदवारबाट विज्ञापन/सूचनामा उल्लेखित सर्तहरू राम्ररी नपढी र मागबमोजिमका कागजात छुटाई वा संलग्न नगरी दर्खास्त पर्ने, एउटा पदमा दरखास्त दिनुपर्नेमा अर्कोमा दिने, समावेशी कोटाहरूमध्ये एकमा चिन्ह लगाउनु पर्नेमा अर्कोमा लगाउने, एक विषयमा चिन्ह लगाउनु पर्नेमा अर्को विषयमा चिन्ह लगाउने, दरखास्त दिने समयभित्र दरखास्त दस्तुर भुक्तानी नगर्ने वा प्रणालीबाट भुक्तानी नगरी सोझै बैकमा दाखिला गर्ने लगायतका गल्ती गर्ने वा अनलाइन दरखास्त प्रणाली चलाउन नजान्नाले साइबर एजेन्सीको भर पर्नुपर्ने कारणबाट दरखास्त स्वीकृतिमा झमेला परिरहने र कतिपय दरखास्त स्वीकृत हुन नसक्ने गरेको, दरखास्त स्वीकृतिको कार्य गर्ने कर्मचारीहरूको बुझाइमा एकरूपता नहुँदा एउटै खाले कागजतातको आधारमा कसैको दरखास्त स्वीकृति हुने र कसैको नहुने अवस्था समेत आउने गरेको, अनलाइन दरखास्त प्रणाली समय समयमा ह्याङ हुनाले दरखास्त स्वीकृतिमा गर्दा बढी समय लाग्ने गरेको र कुनै बेला सर्वर बिग्रिएर उमेदवारहरूको व्यक्तिगत प्रोफाइल रहेका कागजातहरू हराई पुनः अपलोड गर्नुपर्ने अवस्था आएको घट्ना पुनः दोहोरिन सक्ने स्थिति रहेको ।	विज्ञापन/सूचना प्रकाशनबारे कम जानकारी भई अपेक्षित सङ्ख्यामा दरखास्त पर्न नसकेको र कतिपय उमेदवारहरू दरखास्त प्रणालीबाट बञ्चित भई वा दरखास्त अस्वीकृत भई प्रतिस्पर्धामा अपेक्षित सहभागिता हुन नसकी गुनासो बढेको स्थिति ।	शैक्षिक संस्थाहरूमा पदपूर्ति प्रक्रियाका बारेमा अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, विज्ञापन/सूचनाको व्यापक प्रचार प्रसार गराउने, विज्ञापन/सूचनामा खुलाउनु पर्ने कुराहरूसकेसम्म नछुटाई स्पष्ट खुलाउने, दरखास्त फारामलाई सुधार गर्ने, आयोगको वेभसाइट तथा फेसबुक पेज र टेलिफोनमा प्राप्त प्रश्न तथा गुनासोहरूको शीघ्र सम्बोधन गर्ने, अनलाइन दरखास्त प्रणालीको सुरक्षाको पर्याप्त व्यवस्था गर्ने र दरखास्त स्वीकृति गर्ने कार्यमा संलग्न जनशक्तिको सीप तथा क्षमता अभिवृद्धि गराउने ।

कच्चा प्रश्नपत्र निर्माण

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
स्थानीयस्तरमा उपलब्ध हुन नसकेको अवस्थामा काठमाडौँ वा बाहिरका दक्ष वा विशेषज्ञबाट प्रश्नपत्र निर्माण/सङ्कलन गर्नुपर्ने अवस्था रहेको।	प्रश्नपत्र निर्माण/सङ्कलनमा थप समय र लागत।	दक्ष वा विशेषज्ञको सूची सेवा, समूहगत र पदगत रूपमा पर्याप्त सङ्ख्यामा समावेश गर्ने, सो सूची निरन्तर अध्यावधिक गर्दै जाने, कच्चा प्रश्नपत्र निर्माणमा सम्बन्धित पदको लागि उपयुक्त दक्ष वा विशेषज्ञ छनौट गर्न ध्यान पुऱ्याउने, प्रश्नपत्र निर्माणका निर्देशनहरूमा सुधार गर्दै जाने, क्षमता बढाएर भएपनि बढी दक्ष कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने, दक्ष वा विशेषज्ञलाई पत्र दिने बेलामा नै प्रश्नपत्र निर्माणका निर्देशनहरू राम्ररी अध्ययन गर्न सम्बन्धित कर्मचारीबाट अनुरोध गर्न नछुटाउने र दक्ष वा विशेषज्ञबाट प्रश्नपत्र निर्माण गरी बुझाउने बेलामा सम्बन्धित विज्ञकै रोहवरमा सो प्रश्नपत्रको खाम शिलबन्दी गर्ने व्यवस्थाको पूर्ण पालना गर्ने।
दक्ष वा विशेषज्ञबाट प्रश्नपत्र निर्माणका लागि संलग्न निर्देशनहरू राम्ररी अध्ययन नगरिदिने प्रवृत्तिले प्रश्नहरूले सबै खण्डको राम्ररी प्रतिनिधित्व नहुने, जुन तहको लागि जुन स्तरको प्रश्नहरू चाहिने हो त्यो स्तरभन्दा तल वा माथि हुने गरी प्रश्नहरू बन्ने र प्रश्न निर्माण गर्दा प्रश्न निर्माणको तालिका वा ढाँचामा नगरी सेटको रूपमा तयार गर्ने, वस्तुगत बहुउत्तर प्रश्नको कुनै प्रश्नको उत्तर खाली भई आउने, प्रश्नपत्रको तालिका वा सेटमा सङ्केत नम्बर उल्लेख नगर्ने हुँदा उत्तर नलेखिएका र सङ्केत नम्बर नभएका प्रश्नहरू परिमार्जन हुन नसक्ने, आई क्युका प्रश्नपत्र निर्माण गर्ने दक्ष वा विशेषज्ञहरू सीमित मात्रामा उपलब्ध हुनुले जहिले पनि तिनैलाई प्रयोग गर्नुपर्ने हुँदा कुनै प्रश्नपत्रको कुनै प्रश्नमा गल्ती हुने, प्रश्नहरू दोहोरिने जस्ता जस्ता कुराहरू सुन्नु परेको।	लिखित परीक्षामा सामान्य प्रवृत्तिभन्दा कुनै पदको बढी र कुनै पदको कम प्रशितमा उत्तीर्ण हुने प्रवृत्ति।	

प्रश्नपत्र परिमार्जन र छपाई

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
स्थानीयस्तरमा उपलब्ध हुन नसकेको अवस्थामा काठमाडौँ वा बाहिरका दक्ष वा विज्ञबाट प्रश्नपत्र परिमार्जन गर्नुपर्ने अवस्था रहेको ।	प्रश्नपत्र परिमार्जनमा थप समय र लागत ।	प्रश्नपत्र परिमार्जन कार्यमा उपयुक्त दक्ष वा विशेषज्ञ छनौट गरी खटाउने र बढी योग्य, दक्ष र धैर्यशील कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने, प्रश्नपत्र परिमार्जनमा खटिने दक्ष वा विशेषज्ञलाई प्रश्नपत्र परिमार्जनका निर्देशनहरू र सोसाथ संलग्न पाठ्यक्रम राम्ररी अध्ययन गर्न सम्बन्धित कर्मचारीबाट अनुरोध गर्न नछुटाउने र प्रश्नपत्र छपाई कार्यमा पर्याप्त रुजु गर्ने र यस कार्यमा सम्बन्धित पदाधकारीबाट अनुगमन तथा निगरानी जारी राख्ने ।
प्रश्नपत्र परिमार्जनमा खटिने दक्ष वा विज्ञबाट उपलब्ध कच्चा प्रश्नपत्रहरूको कमी कमजोरीको परिमार्जनलाई भन्दा उपलब्ध कच्चा प्रश्नपत्रहरूमध्येबाट नै छनौट गर्ने कार्यलाई बढी ध्यान दिई आबश्यक प्रश्नपत्र सेट बनाउनेमा जोड दिने, कतिपय कच्चा प्रश्नपत्रका प्रश्नहरूमा अक्षरहरू र IQ प्रश्नका चित्रहरू स्पष्ट बुझ्न नसक्दा परिमार्जन कार्यमा सही उत्तर छान्न नसकिने खालका प्रश्नहरू तयार हुन सक्ने, सामान्य ज्ञानका कच्चा प्रश्नपत्रको कुनै प्रश्नको उत्तर गलत उल्लेख भई आएमा परिमार्जनमा सोही अनुसार गलत नै हुन जाने, प्रश्नपत्र निर्माणका निर्देशानुसार कुनै खण्डबाट बढी र कुनै खण्डबाट कम वा प्रतिनिधत्व नै नहुने गरी प्रश्नहरू बनेर आउनुले परिमार्जनको कार्यमा त्यसलाई सच्याउन सक्ने अवस्था नरहने, छपाइमा पर्याप्त रुजु हुन नसकेमा प्रश्नपत्रका भाषा तथा शुद्धता नहुने, प्रश्नपत्र सेटहरू छपाइ गर्दा कुनै प्रश्नका अक्षरहरू नबुझिने वा कुनै अक्षर वा लाइन छुट्ने जस्ता त्रुटीहरू हुन सक्ने अवस्था रहेको ।	आउनु पर्नेको सट्टा नआउनु पर्ने उमेदवारको नाम नतिजामा पर्न सक्ने र नतिजामा समावेश उमेदवार हरूको क्रमसंख्यमा तलमाथि पर्न सक्ने सम्भावना ।	

घ. लिखित परीक्षा सञ्चालन

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
परीक्षा केन्द्रमा प्रश्नपत्र तथा OMR उत्तरपुस्तिकाका पोकाहरू लैजाँदा कुनै पोका छुट्न सक्ने, परीक्षा केन्द्रमा खटाईने निरीक्षकहरू समयमा नै उपस्थित नहुने वा नआउने, परीक्षा शुरु हुने समयमा एक केन्द्रको परीक्षार्थी अर्को केन्द्रमा आउने, नक्कली परीक्षार्थी सहभागी हुन सक्ने, परीक्षार्थीले मोबाइल वा विद्युतीय उपकरणको प्रयोग गर्न सक्ने, उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत चिन्हको प्रयोग गर्न सक्ने, एक खण्डको उत्तरपुस्तिकामा लेख्नुपर्ने उत्तर अर्को खण्डको उत्तरपुस्तिकामा लेख्ने, OMR उत्तरपुस्तिकामा की नजनाउने वा एकभन्दा बढी की मा चिन्ह लगाउने, आफ्नो रोल नम्बरमा चिन्ह लगाउँदा गल्ती गर्ने, फिर्ता गर्नुपर्ने वस्तुगत बहुउत्तर प्रश्नपत्र नबुझाई स्वयंले लैजान सक्ने, अपाङ्ग उमेदवारले सहयोगी लेखक मागको लागि परीक्षा हुनुपूर्व निवेदन नदिई परीक्षा हलमा परीक्षा दिन बस्ने, थप उत्तरपुस्तिका दिँदा सहायक केन्द्राध्यक्षबाट त्यसमा झुक्किएर दस्तखत हुन सक्ने, एक खण्ड वा प्रश्नको थप उत्तरपुस्तिका सङ्कलन गर्दा अर्कोमा मिसिन सक्ने, उत्तरपुस्तिकामा केन्द्राध्यक्ष र सहायक केन्द्राध्यक्षको दस्तखत छुट्न सक्ने, परीक्षा केन्द्रभरीको उत्तरपुस्तिका थैलीमा राखी शिलबन्दी गर्दा कुनै उत्तरपुस्तिका छुट्न सक्ने, परीक्षा केन्द्रबाट उत्तरपुस्तिकाका थैली वा पोकाहरू आयोगमा बुझाउन ल्याउने अवधिमा कुनै थैली वा पोका खस्न वा छुट्न सक्ने, आयोगमा प्राप्त उत्तरपुस्तिकाका थैली वा पोकाहरू सुरक्षितसाथ राख्ने क्रममा कुनै थैली वा पोका भनेको ठाउँभन्दा अर्कोतिर रहन पुगी खोजेको बेला नभेटिन सक्ने जस्ता सम्भावनाहरू रहेको ।	सम्बन्धित पदको परीक्षाको नतिजा प्रकाशनमा ढिलाई हुन सक्ने र सम्बन्धित उमेदवारको उत्तरपुस्तिका वा सम्बन्धित पदको परीक्षा नै रद्द हुन सक्ने कारणहरूले गर्दा आउनु पर्नेको सट्टा नआउनु पर्ने उमेदवारको नाम नतिजामा पर्न सक्ने र नतिजामा समावेश उमेदवारहरूको क्रमसंख्यमा तलमाथि पर्न सक्ने सम्भावना ।	परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धी निर्देशनहरूमा समयानुकूल सुधार गर्दै जाने, परीक्षा केन्द्रहरू सकेसम्म उमेदवारमैत्र बनाउने, परीक्षामा खटाउनुपर्ने जनशक्तिको सूचीकरण र अपाङ्ग उमेदवारका लागि सहयोगी लेखकहरूको समेत सूचीकरण गर्ने र ती सूचीलाई अध्यावधिक गर्दै जाने, परीक्षामा जनशक्ति निश्चित मापदण्डका आधारमा खटाउने, परीक्षामा खट्ने जनशक्तिको लागि समय समयमा अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, परीक्षामा खटाउँदा पनि तिनलाई परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धी निर्देशनहरू र आचारसंहिता राम्ररी पढ्न अनुरोध गर्ने र परीक्षा केन्द्रमा परीक्षा सुरु हुन केही समय अघि केन्द्राध्यक्षबाट आफ्नो केन्द्रका जनशक्तिलाई आबश्यक अभिमुखीकरण गराउने व्यवस्था गर्ने, सहायक केन्द्राध्यक्षबाट परीक्षार्थीहरूलाई उत्तर पुस्तिकामा नाम तथा रोलनम्बर लेख्ने, की मा चिन्ह लगाउने, सही उत्तरमा नबिगारी चिन्ह लगाउने जस्ता कुराहरूमा अनिवार्य रूपमा जानकारी गराउने व्यवस्था गर्ने, परीक्षा सुरु हुनुभन्दा तत्काल अघि परीक्षा सञ्चालनको अवधिमा अनुगमन तथा निरीक्षण र निगरानी गर्ने कार्यको साथै सुरक्षा व्यवस्थालाई प्रभावकारी पार्ने ।

ङ. उत्तरपुस्तिकामा दोहोरो सङ्केत (पहिलो कोड र दोस्रो कोड)

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
पहिलो साङ्केतीकरणका लागि कोड फाराममा उमेदवारगत सङ्केत नम्बर उल्लेख हुने तर उत्तरपुस्तिकाहरू छ्यासमिस गरेर सङ्केत नम्बर राख्दा एउटै उमेदवारको एक विषयको उत्तरपुस्तिका खण्डगत वा प्रश्नगत रूपमा परीक्षण गराउनु पर्नेको हकमा उमेदवारगत सङ्केत राख्दा त्यस्ता विषयका खण्ड वा प्रश्नका उत्तरपुस्तिकाहरू यताउति परेर तिनमा लागेको सङ्केत नम्बरहरू कोड फाराममा उल्लिखित सङ्केत नम्बरहरूसँग मेल नखान सक्ने वा एउटाकोमा हुनुपर्ने सङ्केत अर्कोकोमा पर्न सक्ने। यसबाट दोस्रो साङ्केतीकरण गर्ने बेलामा पनि सोही प्रकारको गल्ती हुन जाने र कोड फाराम नहुने हुँदा भिडान गर्ने उपाय पनि नहुने। पहिलो साङ्केतीकरणको क्रममा उत्तरपुस्तिकाको विवरण खण्ड र उत्तर खण्डमा कोड हान्दै च्यातेर तान्दै छुट्टाउँदा र दोस्रो साङ्केतीकरणको क्रममा उत्तरपुस्तिकाको उत्तरखण्डको दुई तोकिएका स्थानमा कोड हान्दै च्यातेर तान्दै छुट्टाउँदा कोड सही स्थानमा नपर्ने वा कोडको नम्बर नबुझिने वा कोड लाग्न नै छुट्ने वा एउटै कोड दुई उत्तरपुस्तिकामा लाग्ने जस्ता सम्भावना रहेको। माथि उल्लिखित सम्भावित गल्तीहरूलाई हरेक साङ्केतीकरणको बेला म्यानुअल्ली दोहोर्‍याई तेहर्‍याई रुजु नगरेमा साङ्केतीकरणपछि उत्तरपुस्तिकाहरू परीक्षणका लागि प्याकिङ्ग गर्दा कुनै खण्ड वा प्रश्नको उत्तरपुस्तिका एउटा पाकेटको सट्टा अर्को पाकेटमा पर्न जाने, एक उमेदवारको उत्तरपुस्तिकाको कोड अर्को उमेदवारको उत्तरपुस्तिकामा पर्न जाने जस्ता सम्भावनाहरू रहेको।	सम्बन्धित पदको परीक्षाको नतिजा प्रकाशनमा ढिलाई हुन सक्ने र आउनु पर्नेको सट्टा नआउनु पर्ने उमेदवारको नाम नतिजामा पर्न सक्ने सम्भावना।	कार्य-प्रवाहका यस तहभन्दा अघिल्ला तहसम्मका सम्बन्धमा उल्लिखित प्रस्तुत सुझावहरूको राम्ररी कार्यान्वयन गर्ने, उपयुक्त क्रम सङ्ख्यासम्मको कोडहरू सहजतापूर्वक राख्न मिल्ने गुणस्तरीय कोड मेसिनको व्यवस्था गर्ने, पहिलो र दोस्रो साङ्केतीकरणमा अपनाउनु पर्ने कार्यविधिहरूको पूर्ण पालना गर्ने, क्षमता बढाएर भए पनि बढी दक्ष र धैर्यशील कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने र यस कार्यमा सुपरीवेक्षकबाट अनुगमन तथा निगरानी जारी राख्ने।

च. उत्तरपुस्तिका परीक्षण

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
काडमाडौँ लगेर उत्तरपुस्तिका परीक्षण गराउनु पर्दा लोक सेवा आयोगको भवनमा खोजेको समयमा उपयुक्त कक्ष मिलाउन गाह्रो पर्ने अवस्थामा काम चलाऊ कक्षको भए पनि व्यवस्था गरी परीक्षण गराउनु पर्ने र प्रदेश-विशेषको प्रश्नको उत्तर परीक्षणमा अपेक्षित मूल्याङ्कन हुन सक्दैन कि भन्ने आशङ्का रहने, बढी सङ्ख्यामा उत्तरपुस्तिका हुँदा कुनै पदको एकै विषय वा एकै खण्ड वा एकै प्रश्नको एकभन्दा बढी परीक्षकहरूलाई वितरण गरी परीक्षण गराउँदा परीक्षणमा एकरूपता आउने सम्भावना कम रहने, परीक्षकको कार्यमा सघाऊ पुर्‍याउनका लागि परीक्षण कक्षमा विषयसँग सम्बन्धित पुस्तकहरूको उपलब्धता र वाइफाई सुविधाको व्यवस्था गर्न नसक्दा कतिपय परीक्षकलाई सही उत्तरको मूल्याकङ्नमा केही कठिनाई पर्न जाने, कुनै प्रश्नको एक खण्डका उत्तर अर्को खण्डको उत्तरपुस्तिकामा लेखेकोले त्यस प्रश्नको उत्तरको जाँच्न र अङ्क प्रदान गर्न मिल्ने वा नमिल्ने भन्ने द्विविधा हुने, परीक्षकहरूबाट प्रायः उत्तरपुस्तिका परीक्षणको लागि प्राप्त निर्देशनपत्र अध्ययन नगर्ने वा गरे पनि निर्देशनहरूको ध्यान नदिई सकेसम्म चाँडै परीक्षण सम्पन्न गरेर बुझाउने प्रवृत्ति बढी देखिने जस्ता अवस्थाहरू रहेको।	विषयगत उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा गुणस्तर र एकरूपता कायम गर्न कठिनाई हुँदा आउनु पर्नेको सट्टा नआउनु पर्ने उमेदवारको नाम नतिजामा पर्न सक्ने र नतिजामा समावेश उमेदवारहरूको क्रम सङ्ख्यामा तलमाथि पर्न सक्ने सम्भावना।	कार्य-प्रवाहका यस उत्तरपुस्तिका परीक्षण तहभन्दा अघिल्ला तहसम्मका सम्बन्धमा अघिका उल्लिखित प्रस्तुत सुझावहरूको राम्ररी कार्यान्वयन गर्ने, उत्तरपुस्तिका परीक्षणका निर्देशनहरू समयानुकूल सुधार गर्दै जाने, उत्तरपुस्तिका परीक्षण कार्यालयको कार्यकक्षमा मात्र गराउने कार्यलाई जारी राख्ने, कुनै विषय वा खण्ड वा प्रश्नको उत्तरपुस्तिका थोरै सङ्ख्या भएकोमा सकेसम्म एकै दक्ष वा विशेषज्ञलाई प्रयोग गर्ने, उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्न दिँदा दक्ष वा विशेषज्ञलाई उत्तरपुस्तिका परीक्षणका निर्देशनहरू राम्ररी अध्ययन गर्न अनुरोध गर्ने, परीक्षण कक्षमा विषयसँग सम्बन्धित पुस्तकहरूको उपलब्धता र वाइफाई सुविधाको व्यवस्था सकेसम्म मिलाउने र यस कार्यमा सम्बन्धित पदाधकारीबाट अनुगमन तथा निगरानी जारी राख्ने।

उत्तरपुस्तिका रुजु र नतिजा तयारी

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
उत्तरपुस्तिका रुजुको क्रममा अधिकतम ७० प्रतिशतभन्दा बढी अङ्क प्रदान गर्नु परेमा कारण खोल्न छुट्न सक्ने, उत्तरपुस्तिका र प्राप्ताङ्क तालिकामा फरक अङ्क उल्लेख हुने, उत्तरपुस्तिकामा अङ्क दिने तर प्राप्ताङ्क तालिकामा अङ्क उल्लेख गर्न छुट्ने तथा उत्तरपुस्तिकामा अङ्क नदिने तर प्राप्ताङ्क तालिकामा अङ्क उल्लेख गर्ने, फरक सङ्केत नम्बरमा प्राप्ताङ्क उल्लेख हुने, उत्तरपुस्तिकाको कुनै प्रश्नको उत्तर लेखेकोमा पनि परीक्षण गरी अङ्क प्रदान गर्न छुट्ने, पूर्णाङ्क ख्याल नगरी परीक्षण गरेर अङ्क दिने, कुनै प्रश्नको एक खण्डका उत्तर अर्को खण्डको उत्तरपुस्तिकामा लेखेकोले त्यस प्रश्नको उत्तरको परीक्षण गरेर अङ्क दिने, एक पश्न दुई वा बढी टुक्रामा विभाजित भए तापनि उत्तरपुस्तिकामा कतिपय परीक्षकबाट सोबमोजिम अलग अलगमा अङ्क नदिई एकमुष्ठ अङ्क दिने, दुई तहको परीक्षणको कतिपय उत्तरपुस्तिकामा दुई परीक्षकहरूले दिएको अङ्क वीचको फरक सामान्यभन्दा बढी देखिने, उत्तरपुस्तिकाको जोड जम्मा महलमा प्राप्ताङ्क उल्लेख गर्दा गल्ती गर्ने तथा अङ्क र अक्षरमा फरक उल्लेख गर्ने, कुनै उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर उल्लेख नभएको वा अस्पष्ट सङ्केत नम्बर उल्लेख भएको हुने, दुई उत्तरपुस्तिकामा एउटै सङ्केत नम्बर भएको हुने, कुनै उत्तरपुस्तिकामा केन्द्राध्यक्ष र सहायक केन्द्राध्यक्षको दस्तखत नहुने, एकै विषयको वस्तुगत वहुउत्तर प्रश्नको आँखीझ्याल उत्तरपुस्तिकाहरू पनि सबै एकै आकार/ढाँचाको नहुने, OMR उत्तरपुस्तिको हकमा की मा चिन्ह नलगाएको तथा एकभन्दा बढी की मा चिन्ह लगाएको, बारकोड प्रिन्ट नभएको र एकभन्दा बढी उत्तरपुस्तिकामा एकै बारकोड उल्लेख भएको देखिने, विवरण खण्ड र उत्तर खण्ड छुट्याउने क्रममा च्यात्दा कागजको आकार बिग्रने, धेरै समयदेखि स्टोरमा राख्दा कागजको गुणस्तर खस्कदै जाने, OMR मेसिन तात्तिने तथा समयमा नै सर्भिसिङ नगर्ने र अन्य प्राविधिक कारणले गर्दा OMR मेसिन र सफ्टवेयरबाट उत्तरपुस्तिकाको उत्तरमा लगाएको चिन्ह स्क्यान भई कागजमा इमेज आउँदा स्पष्ट नहुने भई पुनः एकभन्दा बढी सेन्ससिटीभमा स्क्यान गराई इमेज निकाल्नु पर्ने जस्ता कारणले नतिजा तयार गर्न गाह्रो पर्ने र समय लाग्ने, नतिजा तयारीका लागि कम्प्युटरको फरम्याटमा उमेदवारहरूले प्राप्त गरेको अङ्क प्रवृष्टि गर्दा गल्ती हुने जस्ता कुराहरू नतिजा तयारीको क्रममा भेटिने गरेकाले त्यस्ता कैफियत तथा गल्तीहरूलाई म्यानुअली दोहोऱ्याई तेहऱ्याई हेर्ने र एकले गरेको कार्यलाई अर्कोले पनि राम्ररी चेक गर्ने अर्थात् राम्ररी व्यवस्थापन गर्न कार्य अत्यन्तै सङ्वेदनशील र चुनौतिपूर्ण रहेको ।	आउनु पर्नेको सट्टा नआउनु पर्ने उमेदवारको नाम नतिजामा पर्न सक्ने र नतिजामा समावेश उमेदवारहरूको क्रम सङ्ख्यामा तलमाथि पर्न सक्ने सम्भावना ।	कार्य-प्रवाहका यस तहभन्दा अघिल्ला तहसम्मका सम्बन्धमा उल्लिखित प्रस्तुत सुझावहरूको राम्ररी कार्यान्वयन गर्ने, OMR मेसिन र OMR उत्तरपुस्तिका खरिद गरेर दाखिला गर्दा राम्ररी चेक गर्ने, स्टोरमा राख्दा सुरक्षितसाथ गुणस्तर नबिग्रने गरी राख्ने, OMR मेसिनको नियमित सर्भिसङ गर्ने, उत्तरपुस्तिकामा लगाएको चिन्हको OMR मेसिनबाट सही ढङ्गले स्क्यान गरेको इमेजलाई रिड गरेर सोझै सही र छिटो नतिजा निकाल्ने नयाँ सफ्टवेयरको व्यवस्था गर्ने, कम्तिमा पनि एकै विषयको वस्तुगत वहुउत्तर प्रश्नको आँखीझ्याल उत्तरपुस्तिकाहरू सबै एकै आकार/ढाँचाको हुने गरी व्यवस्था गर्ने, यस कार्यमा क्षमता बढाएर भए पनि बढी दक्ष र धैर्यशील कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने र नतिजा तयारी गर्दा आयोगको ऐन, नियम, निर्देशिका र लोक सेवा आयोगको स्थापित अभ्यास तथा मापदण्डलाई आधार लिँदा पनि कुनै कुरा अस्पष्ट भएमा आयोगको वा सम्बन्धित पदाधिकारी स्तरबाट निर्णय गराई निकासा दिने गरेको अभ्यासलाई अवलम्बन गर्ने र यस्तो अभ्यासलाई अभिलेखबद्ध गर्ने । साथै यस कार्यमा सम्बन्धित सुपरीवेक्षक तथा पदाधिकारीबाट अनुगमन तथा निगरानी जारी राख्ने ।

छ. लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
परीक्षार्थीले OMR उत्तरपुस्तिको विवरण खण्डको रोल नम्बर खण्डमा आफ्नो रोलनम्बरको लागि नम्बरहरूमा चिन्ह लगाउँदा आफ्नोभन्दा अन्य नम्बर मिल्ने गरी चिन्ह लगाउन पनि सक्ने र त्यसले गर्दा सो उत्तरपुस्तिकाको उमेदवारको वास्तविक नाम, रोलनम्बर र बारकोडभन्दा उसले लगाएको चिन्हबाट देखिने रोलनम्बर र नाम फरक हुन गएर अर्को उमेदवारको रोलनम्बर र नामसँग मिल्न सक्ने, नतिजा प्रकाशनको क्रममा दोस्रो कोडको परीक्षार्थीको उमेदवार पहिचानका लागि विसाङ्केतीकरण (Decoding) गरी पहिलो कोडको विबरण खण्डसँग भिडान गर्दा दोहोरो साङ्केतीकरणमा भएको गल्तीले गर्दा नमिल्ने अर्थात एउटै कोडको उमेदवारको नाम फरक फरक पर्ने, समावेशी समूहको नतिजाका लागि उमेदवारहरूको प्राप्ताङ्क तालिकामा चाहिने उमेदवारको रोलनम्बर खोजी गर्ने क्रममा गल्तीले फड्केर अर्को उमेदवार पर्न सक्ने, नतिजा प्रकाशनमा पर्ने कतिपय उमेदवार यसभन्दा अघिको विज्ञापनको पदमा वा अन्यत्र समान वा उपल्लो तहको पदमा सिफारिस भई नियुक्ति भइसकेको कुरा यकिन गर्न गाह्रो पर्ने र त्यसैगरी समावेशीको सुविधा एक व्यक्तिले एक पटक मात्र पाउने कानुनी व्यवस्थाले गर्दा एक पटक सो सुविधा पाइसकेकाहरूको अभिलेख अध्यावधिक गर्न नसकेको अवस्थामा गल्तीले कसैको समावेशी कोटामा दोहोरिएर नतिजा प्रकाशन हुन सक्ने अवस्था रहेको। साथै पटक पटक उमेदवारको अज्ञानता वा गल्तीको कारणबाट कानुनबमोजिम उमेदवार रद्द गरिएको सूचना नतिजा प्रकाशनसँगै वेभसाटमा प्रकाशन गर्नु परिरहेको।	अघिल्लो विज्ञापित पदमा वा वा अन्यत्र समान वा उपल्लो तहको पदमा सिफारिस भई नियुक्ति भइसकेकोपनिनतिजामा समावेश हुन सक्ने, आउनु पर्नेको सट्टा नआउनु पर्ने उमेदवारको नाम नतिजामा पर्न सक्ने र नतिजामा समावेश उमेदवार हरूको क्रमसंख्यमा तलमाथि पर्न सक्ने सम्भावना र सम्बन्धित उमेदवारबाट आइराख्ने गुनासोहरूको सम्वोधन गरिरहन पर्ने स्थिति।	कार्य-प्रवाहका यस लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन तहभन्दा अघिल्ला तहसम्मका सम्बन्धमा यस तहभन्दा अघिका उल्लिखित प्रस्तुत सुझावहरूको राम्ररी कार्यान्वयन गर्ने, क्षमता बढाएर भए पनि बढी दक्ष र धैर्यशील कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने, म्यानुअल्ली रुजु गर्ने कार्य देहोऱ्याई तेहेऱ्याई गर्ने र यस कार्यमा सम्बन्धित पदाधकारीबाट अनुगमन तथा निगरानी जारी राख्ने।

सामूहिक छलफल, इन्बास्केट अभ्यास, प्रयोगात्मक परीक्षा र कम्प्युटर सीप परीक्षण

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
हाम्रो आयोगमा मामिला अध्ययन तथा प्रस्तुतिकरणलाई हालसम्म प्रयोगमा ल्याईएको छैन। सामूहिक छलफलको भार कम यसको नतिजामा उल्लेख्य भूमिका न्यून हुनु, इन्बास्केट अभ्यासका लागि विज्ञहरू काठमाडौँमा मात्र र ज्यादै सीमित सङ्ख्यामा उपलब्ध हुने अवस्थाले उपयुक्त विज्ञ छनौटको पर्याप्त अवसर नभई इन्बास्केट अभ्यासको गुणस्तर बढाउन कठिनाई हुनु, धैरै उमेदवारहरूको हकमा सामूहिक छलफल, इन्बास्केट अभ्यास, प्रयोगात्मक परीक्षा र कम्प्युटर सीप परीक्षणमा फरक फरक समूहको लागि फरक फरक प्रश्नको विषयवस्तु वा अभ्यास दिइने हुँदा उमेदवारहरूले प्राप्त गर्ने अङ्क समूहगत रूपमा केही तलमाथि पर्न सक्ने सम्भावना रहनु र कुनै पदको लिखित परीक्षाको उमेदवारहरू धैरै भएको हकमा तिनले लिखित परीक्षासम्म पाएका अङ्कहरूको फरक एक अर्का वीचमा ज्यादै कम वा दशमलवमा हुने वा धैरै प्राप्ताङ्कंहरू जुध्ने गरेको देखिनुले इन्बास्केट अभ्यास, प्रयोगात्मक परीक्षा वा कम्प्युटर सीप परीक्षणबाट प्राप्त अङ्कको नै अन्तिम नतिजामा बढी भूमिका हुने अवस्था देखिनुले गर्दा लिखित परीक्षापछि अन्तरवार्ताका लागि छनौट गर्ने क्रममा अवलम्बन गरिने यस्ता परीक्षण विधिहरूको उपयुक्तता माथि प्रश्नचिन्ह लाग्ने गरेको।	छनौट/सिफारिश भई कार्यक्षेत्रमा पुगी काम गर्ने सरकारी जनशक्तिमा नैतिक व्यवहार उच्च हुन नसकेको भन्ने धारणा समाजमा रहिरहेकाले आयोगलाई उमेदवारको योग्यताको परीक्षण गर्न सफल भए पनि व्यवहार पक्षको परीक्षण गर्न नसकेको आरोप।	सामूहिक छलफल, इन्बास्केट अभ्यास, प्रयोगात्मक परीक्षा, कम्प्युटर सीप परीक्षण सम्बन्धी कार्यविधिहरूमा समसामयिक सुधार गर्ने, उपयुक्त उमेदवार छनौटका लागि सघाऊ पुर्‍याउने खालका नवीन परीक्षण विधि/प्रविधिहरूको अध्ययन गरी अवलम्बन गर्दै जाने।

ज. अन्तरवार्ता

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
अन्तर्वार्ताको लागि अनलाइन दरखास्त प्रणालीमा संलग्न गरेका कागजातसँग पेश भएको सक्कल कागजातसँग रुजु गर्दा कतिपयको फरक पर्न जाने, कुनै उमेदवार अन्तर्वार्ताको समयमा अनुपस्थित भइदिने जस्ता कारणले गर्दा बढी समय र झन्झट व्यहोर्नु पर्ने, अन्तरवार्ताका निर्देशनहरू अन्तर्वार्ता समितिका सदस्यहरूले राम्ररी नपढ्ने वा ध्यान नदिने, अन्तरवार्तामा उमेदवारको मूल्याङ्कन गर्दा उसको मनोविज्ञान/व्यवहार तथा व्यक्तित्व सम्बन्धी पक्षलाईभन्दा पाठ्यक्रमको विषयवस्तुलाई नै बढी महत्त्व दिने अभ्यास देखिने, अन्तर्वार्तामा धैरै उमेदवारहरू रहेको अवस्थामा उमेदवारहरूको फरक फरक समूहको लागि फरक फरक मूल्याङ्कनकर्ताबाट मूल्याङ्कन गर्नुपर्दा एकरूपता आउन कठिन हुने र मूल्याङ्कनकर्ता कोहीप्रति बढी नरम र कोहीप्रति गरम हुने अर्थात Halo Effect पर्ने जस्ता स्थिति रहेको।	आउनु पर्नेको सट्टा नआउनु पर्ने उमेदवारको नाम नतिजामा पर्न सक्ने र नतिजामा समावेश उमेदवारहरूको क्रमसंख्यमा तलमाथि पर्न सक्ने सम्भावना।	कार्य-प्रवाहका यस तहभन्दा अघिल्ला तहसम्मका सम्बन्धमा उल्लिखित प्रस्तुत सुझावहरूको राम्ररी कार्यान्वयन गर्ने, अन्वार्ताको कार्यमा सहजता ल्याउन क्षमता बढाएर भए पनि बढी योग्य र दक्ष कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने, अन्तरवार्ता समितिमा उपयुक्त विज्ञ सदस्य छनौट गर्ने र अन्तरवार्ता समितिका सदस्यहरूले अन्तरवार्ताका निर्देशनहरू राम्ररी अध्ययन गरेर सोहीबमोजिम गर्ने।

झ. सिफारिस

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
लिखित परीक्षा नतिजा तयारी शाखा र लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन शाखाका सूचीहरू भिडान गरेर सिफारिसको नतिजा प्रकाशन गर्ने क्रममा लिखित परीक्षापछि अन्तरवार्तासम्मका विभिन्न चरणको मूल्याङ्कनमा उमेदवारहरूलाई मूल्याङ्कनकर्ताहरूले अङ्क प्रदान गर्दा कुनै गल्ती गरे नगरेको रुजु गरी नियमानुसार व्यवस्थित गर्नुपर्दा र ती चरणहरूमा उमेदवारहरूले प्राप्त गरेको अङ्क जोडजाम गरेर कम्प्युटरको फरम्याटमा प्रवृष्टि गर्दा गल्ती हुन सक्ने, एकीकृत परीक्षाको तथा समावेशी समूहको उमेदवारका हकमा अलग अलग छुट्याइ सिफारिसको सूची तयार गर्दा र उमेदवारहरूवीचमा अङ्क जुधेकोमा नियमानुसार सिफारिसको सूची तयार गर्दा गल्ती हुन सक्ने, सिफारिसको सूची तयार पार्ने क्रममा पदपूर्तिको लागि भएको माग तथा प्रतिशत निर्धारणको अवस्था र सिफारिसमा पर्ने उमेदवार अघिल्ला विज्ञापित समान वा उपल्लो तहको पदमा वा अन्यत्र समान तहको उपल्लो पदमा सिफारश भई नियुक्ती लिए नलिएको अवस्थालाई राम्ररी बुझेर यकिन गर्न नसकेमा गल्ती हुन सक्ने जस्ता अवस्था रहेको ।	अघिल्लो विज्ञापित पदमा वा अन्यत्र समान वा उपल्लो तहको पदमा सिफारिस भई नियुक्त लिइसकेको उमेदवारको नाम निस्कन सक्ने, आउनु पर्नेको सट्टा नआउनु पर्ने उमेदवारको नाम नतिजामा पर्न सक्ने र नतिजामा समावेश उमेदवारहरूको क्रम सङ्ख्यामा तलमाथि पर्न सक्ने सम्भावना ।	कार्य-प्रवाहका यस तहभन्दा अघिल्ला तहसम्मका सम्बन्धमा उल्लिखित प्रस्तुत सुझावहरूको राम्ररी कार्यान्वयन गर्ने, क्षमता बढाएर भएपनि बढी दक्ष र धैर्यशील कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने, सफारिशको सूची तयार गर्दा अत्यन्तै संवेदनशील भई पटक पटक एवं तह तहमा म्यानुअल्ली रुजु गर्ने र यस कार्यमा सम्बन्धित पदाधकारीबाट अनुगमन तथा निगरानी जारी राख्ने ।
बैकल्पिक सिफारिस गर्दा सिफारिस गर्नुपर्ने व्यक्ति कहाँ कुन अवस्थामा रहेको छ निजसँग सम्पर्क गरेर मात्र सिफारिस गर्नुपर्दा बढी समय र झन्झट व्यहोर्नुपर्ने अवस्था रहेको ।	बैकल्पिक सिफारिसको सङ्ख्या नपुग्ने अवस्था ।	बैकल्पिक सिफारिसको सङ्ख्या बढाउने ।

३.२ पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियामा सङ्गठन संरचनासँग सम्बन्धित समस्या तथा जोखिम

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
आयोगको सङ्गठन संरचनामा परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन शाखा, प्रश्नपत्र परिमार्जन शाखा, नतिजा तयारी शाखा, लिखित परीक्षा प्रकाशन शाखा र अन्तरवार्ता तथा सिफारिस शाखा अलग अलग्गै व्यवस्था गरिए पनि दरबन्दी बमोजिमका कर्मचारीहरू नहुँदा प्रश्नपत्र परिमार्जन शाखा र अन्तरवार्ता तथा सिफारिस शाखा मध्येका कुनै एक शाखामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई दुवै शाखाको जिम्मेवारी तोकी कार्यसम्पादन हुने गरेको ।	एक गोप्य काममा व्यस्त कर्मचारीहरूसँग अर्को शाखाका सेवाग्राहीहरूको काम र गुनासोहरूको सम्बोधन गर्नुपर्दा जानी नजानी गोप्य कुराहरू चुहिन सक्ने सम्भावना ।	लोक सेवा आयोगको सिद्धान्त र मापदण्ड बमोजिम कच्चा प्रश्नपत्र सङ्कलन, प्रश्नपत्र परिमार्जन, नतिजा तयारी, लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन र अन्तरवार्ता तथा सिफारिसको कार्यहरू सम्बन्धित शाखाका अलग अलग्गै जनशक्तिले हेर्ने व्यवस्था पूर्ण कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।

३.३ पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियामा जनशक्तिसँग सम्बन्धित समस्या तथा जोखिम

पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियामा जस्तोसुकै बलियो प्रणाली बनाए तापनि त्यसमा संलग्न जनशक्ति (विभिन्न चरणका दक्ष वा विशेषज्ञ, परीक्षामा खट्ने जनशक्ति, कर्मचारी र पदाधकारी) योग्य, दक्ष, उत्प्ररित र निस्वार्थ एवं गोप्यता लगायतको आचरणप्रति प्रतिबद्ध हुन नसकेमा पदपूर्ति/भर्ना र छनौटको कार्य स्वच्छ र निष्पक्ष हुन सक्दैन ।

समस्या तथा जोखिम	असर	सुझाव
पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियामा संलग्न जनशक्तिबाट नजानेर वा जानी जानी नियतवश परीक्षा सुरु हुनु अगावै सम्भावित वा वास्तविक प्रश्नपत्र वा कुनै प्रश्न बाहिर आउन सक्ने, परीक्षा केन्द्रमा परीक्षार्थीलाई सिकाउन सहयोग गर्न सक्ने, एक अर्को मिलेर चाहेको उमेदवारको उत्तरपुस्तिकाको दोहोरो सङ्केतहरूबारे जानकारी राख्न र सम्भावित परीक्षकहरू पहिचान गरी बढी अङ्क दिलाउन प्रयास गर्न सक्ने वा बढी अङ्क प्रदान गराउन सक्ने, एक अर्का मिलेर बढी अङ्क पाएको उमेदवारहरूको दोहोरो सङ्केतबारे जानकारी राख्ने र नाम निकालीदिनेबारे सम्बन्धितकहाँ जानकारी पुऱ्याउने, अन्तर्वार्तामा आफ्नो स्वार्थ वा कसैको अनुरोध वा दवाव अनुसार बढी अङ्क प्रदान गर्ने, सिफारिस सूचीमा पर्नेहरूको नामावली प्रकाशन हुनुभन्दा केही समय अघि नै सम्बन्धितकहाँ जानकारी पुऱ्याउने गोप्य कार्यहरूमा प्रविधिको प्रयोग बढ्दै गएको अवस्थामा त्यस्ता प्रविधिको दुरूपयोग भई संवेदनशील सूचना चुहावट हुनसक्ने जस्ता गलत, अमर्यादित र अनैतिक कार्यहरू पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियामा संलग्न जनशक्तिबाट हुन सक्ने सम्भावना रहेको ।	आउनु पर्नेको सट्टा नआउनु पर्ने उमेदवारको नाम नतिजामा पर्न सक्ने सम्भावना ।	आयोगमा कर्मचारी सरुवा भई आउँदा र आयोगबाट बाहिर जाँदा आयोगको सहमतिमा हुने व्यवस्था अवलम्बन गर्ने, पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यमा संलग्न हुने जनशक्तिको माथिका महलमा उललेख भए बमोजिम निरन्तर दक्षता र क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, निश्चित समयको अन्तरालमा कर्मचारीको शाखा परिवर्तन गर्ने, कार्यप्रवाहको सबै तहमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली मजबुद पार्दै सबै खाले जनशक्तिको आचारसंहिता लागु गरे नगरेको अनुगमन गर्ने, अमर्यादित र अनैतिक कार्यमा संलग्न हुने वा हुन प्रयत्न गर्ने जनशक्तिलाई सम्बन्धित कार्यबाट अलग गर्ने वा कालो सूचीमा राख्ने वा कानुनबमोजिम कारबाही गर्ने वा गराउने ।

एउटै शाखामा लामो समयासम्म नराखी निश्चित समयाको अन्तरालमा कर्मचारको शाखा परिवर्तन गर्ने, पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यमा समेत आन्तरिक नियन्त्रणको प्रणालीलाई मजवूत पार्दै यस कार्यमा संलग्न सबैखाले जनशक्तिको आचारसंहिता अध्यावधिक गरी लागु गर्ने र सोको अनुगमन गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने र गलत, अमर्यादित र अनैतिक कार्यमा संलग्न वा त्यस्तो कार्य गर्ने वा गर्न प्रयास गर्ने जनशक्तिलाई सम्बन्धित कार्यबाट अलग गर्ने वा वा कालो सूचीमा राख्ने वा कानुनबमोजिम कारबाही गर्ने वा गराउने ।		
(समग्र सुझावमा पदपूर्तीको कार्य प्रवाह (Work-Flow) का हरेक तहको कार्यहरूको लागि अलग अलग Standard Operating Procedure (SOP) बनाई लागु गर्ने ।)		

यसरी पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियाको कार्य-प्रवाह (Work-Flow) का हरेक तहमा, सङ्गठन संरचनामा र जनशक्तिको हकमा पहिचान गरिएका समस्या र उत्पन्न हुन सक्ने जोखिमहरूलाई अभिलेखबद्ध गर्न सकेमा सबै लोक सेवा आयोगहरूमा वर्तमानमा कार्यरतका साथै भविष्यमा आउने पदाधकारी तथा कर्मचारी र सरोकारवालाहरू समेतको संस्थागत सम्झना (Institutional Memory) मा टेवा पुगी आयोगहरूको पदपूर्ति/भर्ना र छनौट प्रक्रियाको कार्य सुदृढ हुँदै जाने अपेक्षा गरिएको छ ।

सङ्घीयताको कार्यान्वयनका लागि बलियो आधार प्रदेश लोक सेवा आयोग

शर्मिला नेउपाने
सदस्य
प्रदेश लोक सेवा आयोग,
बागमती प्रदेश

नेपालको संविधानको धारा २४४ प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्थाको उपधारा (१) मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने व्यवस्था छ भने उपधारा (२) मा प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानुनबमोजिम हुनेछ भन्ने व्यवस्था छ भने उपधारा (३) मा उपधारा (२) को प्रयोजनका लागि सङ्घीय संसद्ले कानुन बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्नेछ भनी व्यवस्था गरे बमोजिम सङ्घीय संसद्ले २०७५/१२/१० गते प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ जारी गर्दै प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी आधार र मापदण्ड निर्धारण गरी प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेशको सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उमेदवारको छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यताप्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्नका लागि सात वटै प्रदेशहरूमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्थापनाको आधार तय गरेको थियो। सोही अनुरूप सात वटै प्रदेशका प्रदेश सभाबाट प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनहरू जारी गरी एक महिला सहित ३ सदस्यीय प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भइ संविधान, सङ्घीय/प्रदेशिक तथा स्थानीय ऐन कानुन, लोक सेवा आयोगले निर्धारण गरेको मूल्य र मान्यतालाई आत्मसाथ गर्दै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आआफ्ना काम कारबाही अगाडि बढाउँदै आएको छ।

सङ्घीयताको कार्यान्वयनका लागि बलियो आधार भनेको प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा सक्षम, सुदृढ, जवाफदेही तथा अनुशासित जनशक्तिको भर्ना, छनौट गरी उनीहरूबाट सकारात्कमक प्रतिफल प्राप्त गर्नु हो। जसका लागि स्थापनाको छोटो अवधिमै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले लोक सेवा आयोगको मूल मर्म योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको अक्षरङ्श पालना र सोको कार्यान्वयन गर्दै प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेशको सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा सक्षम, ऊर्जावान् उमेदवारहरू स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दै आएका छन्। सात दशक लामो इतिहास बोकेको लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्दै आएको मूल्य मान्यता, प्रतिपादन गरेका सिद्धान्त आदिलाई मूल आधार मान्दै प्रदेश र स्थानीय तहका विभिन्न पदहरूमा अन्तर तह, खुला तथा समावेशी

उमेदवारहरू प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाबाट छनौट गरी स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दै आएका छन् । प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले स्थायी नियुक्तिका लागि विभिन्न निकायहरूमा सिफारिस भएका उमेदवारहरूलाई Pre–Job Orientation समेत प्रदान गर्दै आएको छ ।

प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवामा रहने कर्मचारीहरूको सेवा सर्तसम्बन्धी कानुन निर्माण तथा संशोधन एवम् कर्मचारीहरूलाई दिइने विभागीय सजाय जस्ता विषयमा राय परामर्श माग भइ आएको अवस्थामा आयोगले नेपालको संविधान एवम् प्रचलित कानुनहरू बमोजिम आफ्नो स्पष्ट धारणासहित राय परामर्श सेवा तथा कानुन विपरीत भए गरेका कर्माचारी भर्ना तथा छनौट प्रकृयालाई वदर समेत गर्दै आएको छ । सात वटै प्रदेशमा रहेको प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको काम, कर्तव्य र अधिकारहरूमा एकरूपता कायम गर्न र कर्मचारीको भर्ना, छनौट, सिफारिस प्रकृयामा सबै प्रदेशका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गर्ने आधार, मापदण्ड, सिद्धान्त जस्ता कुरामा एकरूपता ल्याउनुका साथै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गरेको असल अभ्यास, अनुभव तथा सिकाइको आदान प्रदान गर्ने र साझा समस्याहरूको पहिचान र सोको निराकरणका गर्नका लागि सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरू सम्मिलित एउटा सझा मञ्चको रूपमा अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनको आवश्यकताको महसुस गरी प्रदेश लोक सेवा आयोग, बागमती प्रदेशले मिति २०७६ फागुन १४ र १५ गते मकवानपुर जिल्लाको हेटौंडामा पहिलो पटक अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको प्रथम सम्मेलन आयोजना गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका साझा विषयहरूमा सहमतीका साथ निर्णय गरी घोषणा पत्र जारी समेत गरिँदै आएको छ । यसलाई निरन्तरता दिँदै २०८१ मङ्सिर १८ र १९ गते प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकी प्रदेशको आयोजनामा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौंथो सम्मेलन नौं बुदे घोषणापत्र जारी गर्दै सम्पन्न भयो ।

सङ्घीयताको मूल मर्म र भावनासहितको नेपालको संविधान एवम् तात्कालीन अवस्थामा प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई चलायमान बनाउन प्रदेश र स्थानीय तहमा पर्याप्त कर्मचारी नहुनु साथै प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन गरी नयाँ कर्मचारी भर्ना गर्ने समेत केही समय लाग्ने हुँदा सङ्घीय सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहमा जान इच्छुक कर्मचारीहरूलाई थप सुविधा सहित प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकार मातहतमा काम गरी सङ्घीयतालाई बलियो बनाउने अभिप्रायले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ जारी गरी प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारी समायोजन गरेको थियो । सोही ऐनको दफा १० कामकाज गर्न खटाइनेमा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ८४ को उपदफा (३) बमोजिम कानुन नबनेसम्मका लागि नेपाल सरकारले जिल्ला समन्वय अधिकारी र गाउँपालिका तथा नगरपालिकाको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदमा निजामती सेवाको कुनै अधिकृत कर्मचारीलाई खटाउनेछ भनी उल्लेख गरेको छ । साथै सोही ऐनको दफा ११ प्रदेशको प्रमुख सचिव तथा प्रदेश मन्त्रालयको सचिव सम्बन्धी व्यवस्था को उपदफा (३) ले प्रदेश मन्त्रालयको सचिव पद प्रदेश कानुन बनेपछि स्वत प्रदेश निजामती सेवाको पद मानिने व्यवसथा भए तापनि प्रदेश कानुन बनिसकेको अवस्थामा समेत सोको कार्यान्वयनमा ढिलासुस्ती हुँदा कानुन त उनीहरू सो अवधिभर सम्बन्धित प्रदेश र स्थानीय तहप्रति उत्तरदायी हुनुपर्नेमा छोटो समयको लागि स्थानीय तह र प्रदेश

मातहतका कार्यालयमा कामकाजमा आउँदा नियमित प्रशासनिक कार्य सञ्चानमा समेत अवरोध सिर्जना हुने हुँदा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट सिफारिस भइ नियुक्त भएका प्रदेश तथा स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासको अवसरमा सकरात्मक प्रभाव पर्ने, पदसोपान मिल्ने र सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहप्रति जिम्मेवारी, जवाफदेहिता तथा उत्तरदायित्व वहन हुने भएकाले प्रदेश सचिव तथा स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाबाट हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने जस्ता गहन विषयहरूमा निर्णय भएका छन् । त्यसै गरी सामायोजन भएर प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्यरत कर्मचारी र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट सिफारिस भएका कर्मचारीहरूको निवृत्तिभरण, उपदान, औषधिउपचार र बिदा लगायतका सेवा-सुविधाको सुनिश्चत्ता हुनुपर्ने, समान तहको पदको प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुन नपाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने लगायतका विषयमा गहन छलफल गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनले आवश्यक निर्णयहरू गर्दै आएको छ ।

सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउने उद्देश्यका साथ प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू क्रियाशील रहँदै आएका छन् । आयोगहरूको कार्यसम्पादनका मुलभूत आधारहरूमा नेपालको संविधान, सङ्घ प्रदत्त कानुनहरू, प्रदेशस्तरमा निर्माण भएका कानुनहरू र आयोग स्वयंले निर्माण गरेका कानुनका अतिरिक्त लोक सेवा आयोगले अपनाएका अभ्यास, विधि र मापदण्ड नै हुन् । प्रदेश तथा स्थानीय तहमा आवश्यक दक्ष जनशक्तिको पदपूर्ति गर्ने कार्यमा विभिन्न कानुनहरू निर्माण भए पनि कार्यसम्पादनका क्रममा विभिन्न झमेलाहरू व्यहोर्दै अगाडि बढ्नु परेको अवस्था विद्यमान छ। यस चार वर्षको अवधिमा विभिन्न आरोह अवरोहका बिच प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले हासिल गरेका उपलब्धिलाई सन्तोषजनक रूपमा लिनु पर्दछ। सङ्घीय संसदबाट निजामती सेवा ऐन जारी हुन नसकेको कारण निजामती कर्मचारीहरूमा अन्योलता व्याप्त छ । यिनै समस्या र चुनौतिहरूका बावजुद आयोगको मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तलाई अक्षुन्न राख्दै अगाडि बढ्न हामी दृढ छौं ।

सर्वोत्तम परीक्षण साधनबाट उत्कृष्ट प्रतिफल

डा. खगेन्द्रप्रसाद सुवेदी
चिफ साइकोलोजिष्ट
लोक सेवा आयोग

स्कुल, कलेज, विश्वविद्यालयमा पढाइने वा सिकाइने विषय वस्तुलाई पाठ्यक्रम भनेर जानिन्छ। कतिपय सन्दर्भमा करिकुलम र सिलेबस (Curriculum and sllyabus) कुनै पनि शैक्षिक कार्यक्रमको दुई महत्त्वपूर्ण तत्त्वहरू हुन् र प्रायः एक अर्काको रूपमा प्रयोग गरिन्छ। यद्यपि, Curriculum र sllyabus बिच मौलिक भिन्नता छ, जुन Curriculum भनेको फराकिलो, व्यापक रूपरेखा हो जसले सम्पूर्ण कार्यक्रम वा संस्थाको लक्ष्य र संरचनालाई रूपरेखा दिन्छ, hals sllyabus एक विशिष्ट सूची हो जसले त्यो कार्यक्रम भित्रको छानिएका निश्चित विषयहरू बारेमा विस्तृत जानकारी प्रदान गर्दछ।

कुनै पनि पदमा जागिरे हुन प्रतिस्पर्धा गर्दा जुन प्रतियोगितात्मक परीक्षा लिइन्छ त्यस्तो परीक्षाको लागि निर्धारित गरिएको विषयवस्तु जो राखिएको छ। जसको सेरोफेरोमा रहेर परीक्षार्थी वा उमेदवारको विभिन्न कोणबाट परीक्षण गरिन्छ यसर्थ प्रतियोगितात्मक परीक्षाका विषयवस्तु पाठ्यक्रम नभई परीक्षण सामग्री हुन्। ती परीक्षण सामग्रीबाट उमेदवारको उसले सम्पादन गर्ने कार्य अभिरूची र तत्परताको गुणस्तरको पूर्वानुमान हुने गरी अन्तरनिहित क्षमताको परीक्षण गरिन्छ जसले गर्दा सहभागीहरूमध्ये यिनीहरूमा यो दख्खल बढी छ भनी छनौट गरिन्छ भने स्कुल, कलेज वा विश्वविद्यालयमा अध्यापन गराइएको विषयहरूमा कति उपलब्धी हासिल गरेको छ भनी विद्यार्थीको परीक्षा लिइन्छ। यसर्थ विश्वविद्यालय र प्रतियोगितात्मक परीक्षाको पाठ्यक्रम र परीक्षण सामग्री फरक फरक उद्देश्यबाट निर्मित भएका छन्।

विश्वविद्यालयको पाठयक्रमले विविध ज्ञान, सिप, कलाका बारेमा अवगत गराउँछ भने जागिरका लागि लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षाले उसलाई सेवा प्रवाह गर्न आवश्यक पर्ने गुण, सेवाको लागि तत्परता, नेतृत्व शैली, एवम् मुख्य कुरो व्यवहार आदिका बारेमा प्रक्षेपण गर्नका लागि लिइने गरिन्छ। को भन्दा को जान्ने भन्दापनि को भन्दा कसले राम्ररी गर्ने भन्ने परीक्षण गर्नु छ, काम कारबाही गर्दा वा सेवाप्रवाहका शैली प्रदर्शित गर्दा नै उमेदवारको ज्ञान त्यसै भित्र निहित हुन्छ। तथापि व्यक्तिको नक्कली वा छदमी व्यवहार परीक्षण जटिल विषय हो, त्यसैले एउटा मात्र परीक्षणसाधन उपयोग नगरी त्यै गुण वा व्यवहारशैली जाच्न विभिन्न परीक्षण सामग्री प्रयोग गर्नु पर्दछ। हामि अझै पनि ज्ञानकै विषय वस्तुमा अडिरहेका छौं। अब फरक ढङ्गबाट उमेदवारको व्यवहार, मनोवृत्ति र ज्ञानको परीक्षणमा सोच्दै गर्नु जरूरि छ। विश्वमा यस्ता मौलिक सामग्रीहरू निर्मित भइरहेका छन्।

तथापि लोक सेवा आयोगले यी विषयहरूमा पनि जोड दिनु पर्दछ, जो तल उल्लेख गरिएको छ।

प्रतियोगितात्मक परीक्षाका लागि उमेदवारको परीक्षण गरिने विषयक्षेत्र, विषयहरू, विधि के के रहने भन्ने कुरा एकदमै महत्त्वपूर्ण रहन्छ, त्यसका लागि छनौट गरिएको उमेदवारले भोलि गएर काम गर्ने सङ्गठन, संस्था, मन्त्रालय, विभाग, स्थानीय पालिका, निकायका कार्यालयको दुरदृष्टि, लक्ष्य, उद्देश्य र साझा चरित्र के हो? भन्ने विषयमा परीक्षण सामग्री तयार गर्ने विज्ञहरू जानकार हुनुपर्दछ, जसको प्रतिबिम्ब त्यहाँ झल्कनु पर्दछ। परीक्षण सामग्री अथवा परीक्षण विधिको निर्माण वा विकास गर्दा कम्तीमा निम्न चरणहरू पूरा गर्ने कुरामा ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ।

पृष्ठभूमिको पहिचान

जुन पदका लागि कर्मचारी छनौट गरिने हो उक्त पदमा सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरू के के हुन्, त्यसको लागि त्यस पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूले वर्तमान अवस्थामा सम्पादन गरिरहेका कार्यहरू के के हुन्, विभिन्न कर्मचारीबाट कार्यहरूको विवरण सङ्कलन गर्नुपर्दछ। उक्त कर्मचारीले प्रवाह गरिरहेको सेवाग्राहीहरूबाट कस्तो प्रकृतिको, कर्मचारीले सेवा प्रवाह गरिरहेका छन्। उनीहरूले उक्त पदका कर्मचारीबाट के अपेक्षा गरिरहेका छन्, यसका साथै कर्मचारी समेतका आफ्ना समस्या र अपेक्षा एक-अर्कामा के छ सो समेत लिनु पर्दछ।

उक्त पदभन्दा माथिल्लो सुपरिवेक्षकले उक्त परीक्षण गरिने पदमा रहने कर्मचारीबाट अपेक्षा गरेको कार्यहरू के के हुन् सो र नागरिक समाजले उक्त पदमा अपेक्षा गरेको गुण प्रदर्शन के हो सबैबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गुर्नुपर्दछ।

कार्य, गूण र अपेक्षाको क्षेत्र विभाजन

सम्बन्धित तह, श्रेणी वा पदका कर्मचारीको कार्यको विवरण, सेवाग्राहीका अपेक्षाहरू, सुपरिवेक्षकका अपेक्षाहरू र नागरिक समाजका उक्त पदका कर्मचारीबाट गरिएको अपेक्षा र स्वयम् उक्त पदमा कार्य गर्ने कर्मचारीका प्रभावकारी सेवा प्रवाहका बाधक तत्त्वहरूको विषय सबैलाई विभिन्न क्षेत्र विभाजन गरी वर्गीकरण गर्नुपर्दछ। सोही वर्गिकरण अनुसार तथ्याङ्कलाई विभाजन गरी सूचीबद्ध गर्नुपर्दछ। सबै कुरा परीक्षण आबस्यक छैन, अन्तर्निहित गुण, क्षमताको तीव्रता परीक्षण गर्ने र कतिपय तालिमबाट पछि सिक्नु राम्रो मानिन्छ।

परीक्षण सामग्रीको छनौट

ज्ञान, सिप, व्यवहार तथा गुणको समेत विभाजन गरी वर्गीकरण गरिएका क्रियाकलापलाई विश्लेषण गरी आवश्यकताको निदान गर्नुपर्दछ र आवश्यकताको पहिचान गरी उद्देश्यको प्रक्षेपण गर्ने गरी सामग्री वा विधिको चयन गर्नुपर्दछ। ती विधि वा परीक्षण सामग्रीको प्रत्येकको उद्देश्यमा निर्माणकर्ता प्रष्ट हुनुपर्दछ जसले माथि उल्लेख गरिएको आवश्यकताको खाडललाई राम्ररी सम्पादन गर्न सकिने, पूरा गर्न सक्ने कर्मचारीको छनौट हुने कुराको प्रक्षेपण गर्न सकियोस्।

परीक्षण सामग्री वा विधिको क्रम संगती

परीक्षण सामग्री वा विधिको क्रमसङ्गति एक पछि अर्को कुन पहिले र कुन पछि राखिने विषयमा गहन रूपमा विचार गरी राख्नुपर्दछ। प्रत्येक सामग्री वा विधिबाट निश्चित व्यवहारात्मक सक्षमता (Behavioural

competencies) र त्यसको निश्चित क्रमलाई एक पछि अर्को मिलाएर राखिनु उपयुक्त हुन्छ। साधारणबाट जटिल, थाहा पाएकोबाट थाहा नपाएको, निकट क्षेत्रबाट टाढा, सजिलोबाट अप्ठ्यारो मूर्तबाट अमूर्त जस्ता विषयको क्रमगतता र सङ्गति मिलाएको हुनुपर्दछ।

समान स्थिति र निर्देशन तयारी

प्रतियोगितात्मक परीक्षण विधिहरूको सञ्चालन गर्दा सबै परीक्षार्थी र परीक्षकले एउटै ढङ्गले बुझ्न र बुझाउन जरूरी छ, नत्र दुइवटा वा कम, बेसी सूचना प्रवाहले असमानता सिर्जना गर्दछ। उक्त असमानता सिर्जना हुन नदिई समानता कायम गर्नका लागि म्यानुअल निर्देशन र त्यसका चरण समय, अङ्कभार, मूल्याङ्कनका आधारहरू पहिले नै तयारी गर्नुपर्दछ। त्यसको विभिन्न चरणमा लागु गर्दा देखापरेका अनुभवहरू र वेमेलहरूलाई समय समयमा छलफल गरी सुधार गरिरहनु पर्दछ।

मूल्याङ्कन र विष्लेषण

प्रतियोगितात्मक परीक्षण भन्ने बित्तिकै त्यसमा प्रत्येक चरणको मूल्याङ्कन हुन्छ तसर्थ मूल्याङ्कनको अङ्कभार कति भारको हुनुपर्दछ। कुन कुन परीक्षणले सेवाग्राहीका इच्छा आकाङ्क्षालाई र सङ्गठनको उद्देश्य तथा कार्यक्रमलाई सम्बोधन गर्न सक्दछ भन्ने कुरामा विश्लेषणात्मक रूपमा निचोडमा पुग्नु पर्दछ। मूल्याङ्कनको समेत विश्लेषण समय समयमा गरिनुपर्दछ। मूल्याङ्कनका आधारमा सबै परीक्षकको समान धारणा बन्नु जरूरि हुन्छ।

परीक्षण सामग्रीको वैद्यता

परीक्षण विधि अनिवार्य रूपमा वैद्य (Valid) हुनुपर्दछ जुन कुरा मापन गर्नका लागि परीक्षण सामग्री वा विधि उपयोग गरिएको हो त्यसले सोही क्षेत्र वा कुरा मापन गरिरहेको छ, छैन त्यसको पनि छलफल र मूल्याङ्कन गर्नु पर्दछ। विशेषज्ञहरूसँग छलफल गर्नु, गराउनु पर्दछ। यदि उक्त प्रयोग गरिरहेको परीक्षण विधिले न्यूनमात्रामा वा नगण्य रूपमा मापन गरेको रहेछ भने त्यसका कुन कुन पक्षमा सुधार गर्नुपर्दछ भनी अध्ययन विश्लेषण गरी उक्त विधिलाई वैद्यता (Validate) गराउनु पर्दछ। ताकि परीक्षण गर्न खोजिएको कुरा उक्त परीक्षण विधिले परीक्षण गर्न सकोस्।

परीक्षण विधि अनिवार्य रूपमा विश्वसनीय

परीक्षण विधि अनिवार्य रूपमा विश्वसनीय (Reliable) हुनुपर्दछ। यसको मतलव परीक्षणका लागि प्रयोगमा ल्याएको विधिले निकालेको नतिजामा एकरूपता र जतिपटक परीक्षण गरे पनि र जसले परीक्षण गरे पनि नतिजा एउटै दिनु पर्‍यो। जस्तो एक किलो चामलको वजन जति पटक र जसले तौल गरे तापनि समान रूपमा एक के.जी. नै देखाइरह्यो भने उक्त ढक तराजु ठिक छ विश्वासयोग्य छ भन्न सकिन्छ। कोहीबेला एउटा कुनै बेला अर्को देखायो भने त्यो ढक तराजु विश्वसनीय भएन। परीक्षण विधिले एउटा व्यक्तिको समान परिस्थितिमा निरन्तर समानै नतिजा देखाउनु नै उपयुक्त साधन भन्न सकिन्छ।

परीक्षण विधिको पारास्पारिकता

परीक्षण विधि अनिवार्य रूपमा कार्यसँग तादाम्य राख्ने र कार्य विशिष्ठतालाई सम्पादन गर्ने कुराका परीक्षणसँग सम्बन्धित हुनुपर्दछ। त्यसो भएको खण्डमा मात्र कर्मचारीको लागि आवश्यक पर्ने ज्ञान, सिप, व्यवहार प्रर्दशन र मूल्य मान्यताको प्रक्षेपणसँग अधिकतम मिल्न जाने हुन्छ। किनकि परीक्षण गर्न खोजिएका क्षेत्रको आवश्यकता त्यसमा निहित हुन्छ।

परीक्षण साधनको पूर्व परीक्षण

विभिन्न समूहमा परीक्षण सामग्री वा विधिको वास्तविक परीक्षणका लागि उपयोग गर्नु अगाडि त्यसको पूर्व परीक्षण प्रयोग गरिनु पर्दछ। जसले गर्दा पूर्व परीक्षण सम्बन्धित सम्भाव्य उमेदवारहरूमा गरिनु बढी उपयोगी हुन्छ। पूर्व परीक्षणमा देखिएका कमी कमजोरीलाई परीक्षण गर्नु अगावै व्यवस्थित गर्न पृष्ठपोषण र सुधारको अवसर मिल्दछ, जसले गर्दा परीक्षण विधि बढी भन्दा बढी परिपक्व मानिन्छ। यो गर्दा सबै वर्ग समाज क्षेत्रको प्रतिनिधित्व गरेको हुनुपर्दछ। जसले कसैमाथि पक्षपात नगरोस् भन्ने ध्येय रहन्छ।

वस्तुनिष्ठता र भेदनयोग्य परीक्षण विधिको विकास

वस्तुनिष्ठता र भेदनयोग्य परीक्षण विधिको विकास गरिनु पर्दछ। परीक्षण विधि निर्माण हुँदा व्यक्ति व्यक्तिको ज्ञान, सिप, अभिक्षमता वा अभिवृद्धिलाई फरक फरक रूपमा अङ्क मार्फत भेद गर्न सक्ने हुनुपर्दछ। जसले निश्चित कार्य व्यवहारमा निश्चित व्यक्ति व्यक्तिबिच केही अन्तर हुन्छ भन्ने कुराको मापन गर्न सक्ने र व्यक्तित्वको डिग्रीको अंशमा भेद देखाउन सक्ने र कार्य विभेद केही मात्रा भए पनि न्यून र अभिकताको कसीमा छुट्याउन सक्ने गरी परीक्षण विधि वा सामग्री वस्तुनिष्ठ र भेदनयोग्य निर्माण गर्नु जरूरी छ।

यसरी परीक्षण विधि वा परीक्षण सामग्री जे भनौं क्षेत्रगत रूपमा, कार्यबोझ र कार्यप्रकृतिका आधारमा सङ्गठनको दुरदृष्टि र लक्ष्य, उद्देश्य र स्थानीय वा भौगोलिक रितिस्थिी रहनसहन मूल्यमान्यता र अपेक्षाहरूको सम्बोधन हुनेगरी र उमेदवारको उक्त तहमा आवश्यक पर्ने योग्यता, बौद्धिकस्तर र सामाजिक र सांस्कृतिक तथा बाह्य प्रभाव एवं यदाकदा आवश्यक पर्ने विशिष्ठ कार्यक्षमता र कार्य दक्षताका क्षेत्रहरूको पहिचानलाई आत्मसात गरी समग्र सम्पादन गर्न सक्ने उमेदवारहरूबिच प्रतिस्पर्धा गराई छनौट गर्ने हुनाले प्रत्येक भौगोलिक क्षेत्र अनुसार फरक फरक ढङ्गका परीक्षण सामग्री हुन सक्दछन् र समग्र राष्ट्रियस्तरको निर्माण गर्दा सम्पूर्ण भूगोल त्यसभित्रका अपेक्षा र आवश्यकताको साझा गुण निर्माण गरिने हुँदा केही फरक विशिष्ट हुन सक्दछ। त्यसैले यसको निर्माण, सञ्चालन र मूल्याङ्कनमा केही विशिष्ठता रहन सक्ने हुन्छ। जसरी खाना त सबैले खान्छन् तर त्यसको स्वाद, मसला र खाद्य सामग्रीहरू क्षेत्रगत रूपमा फरक फरक पनि पाइन सकिन्छ। यसर्थ परीक्षण विधिमा आफ्नो मौलिकता रहनुपर्दछ र विश्वविद्यालयको पाठ्यक्रम जस्तो सेवा प्रवाहका लागि लिइने परीक्षणको विधि फरक हुनु राम्रो हुन्छ। परीक्षणका साधनहरूमा मौलिकता झल्कनु राम्रो हुन्छ, कुनै पनि मुलुकको विधि सिकेर आफ्नोमा ढाल्नु पर्दछ त्यसका लागि नेपालको मौलिक संस्कृति, परम्परा र विविधताबाट परिचित भएको परीक्षण विधि निर्माणकर्ता हुनु यसको सुन्दर पक्ष हो।

कर्मचारी प्रशासनको प्रमुख निकायको रूपमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयको भूमिका

बाबुराम गौतम
प्रदेश सचिव
मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, गण्डकी प्रदेश

सारांशः

सार्वजनिक प्रशासनको महत्त्वपूर्ण अङ्गको रूपमा कर्मचारी प्रशासन रहेको छ। नीति चक्रका विभिन्न चरणहरूमा कर्मचारी प्रशासन कुनै न कुनै माध्यमबाट संलग्न भएको हुन्छ। कर्मचारी व्यवस्थापनका समस्याहरूमा सहजीकरण गर्न, स्थिरता कायम गर्नका लागि सरकारको अङ्गको रूपमा केन्द्रीय प्रशासनिक निकायको स्थापना गरिएको हुन्छ। यस्तो केन्द्रीय निकायको मुख्य जिम्मेवारी सार्वजनिक सेवाको लागि साङ्गठनिक संरचना, योग्यता निर्धारण, जनशक्ति विकास र व्यवस्थापन, पद तथा तह वर्गीकरण, छनौट, अवकाश लगायतका विषयमा नीतिगत, संस्थागत र प्रकृयागत रूपमा व्यवस्थित गर्नु रहेको हुन्छ। गण्डकी प्रदेशमा प्रदेशभित्रको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र सञ्चालनका साथै प्रदेश स्तरीय मानवसंशाधन विकास योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनको महत्त्वपूर्ण कार्य जिम्मेवारी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयअन्तरगत रहेको छ। गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐनले समेत प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त तथा कर्मचारीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा मुख्य निकायको रूपमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयलाई तोकेको छ। प्रदेशस्तरका सरकारी निकायको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण, स्वीकृति र व्यवस्थापन परीक्षण, सरकारी सेवा सञ्चालन सम्बन्धी नीति, कानुन तथा मापदण्ड तर्जुमा एवं कार्यान्वयन, कर्मचारी प्रशासन र अभिलेख व्यवस्थित गर्ने, सार्वजनिक सेवा वितरणको न्यूनतम मापदण्ड निर्धारण गर्ने जस्ता महत्त्वपूर्ण कार्य जिम्मेवारी यस निकायको रहेको छ। प्रस्तुत लेखमा गण्डकी प्रदेशभित्र कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी मुख्य निकायको रूपमा रहेको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयको काम कर्तव्य र अधिकारसंग सम्बन्धित रही चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ।

१. विषय प्रवेशः

कर्मचारी प्रशासन सरकारको ऐना हो। सरकारको नीति, कार्यक्रमलाई कार्यान्वयन गरी नागरिकमाझ सार्वजनिक सेवाको वितरण गर्ने महत्त्वपूर्ण माध्यमको रूपमा सार्वजनिक प्रशासन रहेको हुन्छ। सार्वजनिक प्रशासनले नागरिकको जन्मदेखि मृत्युसम्मको क्रियाकलापहरूलाई निर्देशित र व्यवस्थित गर्ने भएकोले राज्य सञ्चालनमा यसको अहम् भूमिका रहेको हुन्छ। यसको क्षेत्र असिमित र व्यापक छ। कर्मचारी प्रशासन जति बलियो र सुदृढ

हुन्छ, त्यति नै सरकारको कार्यसम्पादनको प्रभावकारीता पनि वढ्न जान्छ। अर्थात कुनै पनि सरकार त्यसको सार्वजनिक प्रशासन भन्दा राम्रो र असल हुन सक्दैन्। यो सार्वजनिक नीति कार्यान्वयन गर्ने एक अविच्छिन्न संस्था पनि हो।

सरकारको कार्य जिम्मेवारीलाई प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न सेवाको कार्यप्रकृति अनुसार विभिन्न संस्थागत संरचनाको गठन एवं आवश्यक जनशक्तिको व्यवस्थापनका लागि नीति, कानुन तथा मापदण्ड तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने विषय ज्यादै महत्त्वपूर्ण रहन्छ। यस्ता संरचनाहरू मुलुकमा सामाजिक न्याय, सुशासन र समृद्धि हासिल गर्ने साधनहरू (Tools) पनि हुन। सरकारको भूमिका बढ्दै जाँदा जनशक्ति व्यवस्थापनका समस्याहरूलाई सहजीकरण गर्न, नीतिगत निरन्तरता र स्थिरता कायम गर्न एवं एकरूपता कायम गरी प्रशासनिक सक्षमता विकास गर्न कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी मुख्य निकायको रूपमा काम गर्ने गरी कानुनी व्यवस्था गरिएको हुन्छ। कतिपय मुलुकमा यससम्बन्धी कार्यका लागि फरक फरक कार्य जिम्मेवारी सहित बेग्लाबेग्लै निकायहरू पनि खडा गरिएको पाइन्छ। नेपालको सन्दर्भमा समेत सरकारी सेवाको पदमा उपयुक्त उमेदवार छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गर्न, योग्यता प्रणालीको प्रवर्धन गर्ने कार्यका लागि लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोग स्थापना गरिएको छ। त्यसैगरी भर्ना, छनौट बाहेक अन्य विषयका सम्बन्धमा सङ्घीय तहमा केन्द्रीय निकायको रूपमा सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई तोकिएको छ भने गण्डकी प्रदेशमा प्रदेशभित्रको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र सञ्चालनका साथै प्रदेश स्तरीय मानव संशाधन विकास योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनको महत्त्वपूर्ण कार्य जिम्मेवारी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय अन्तरगत रहेको छ।

२. **सान्दर्भिक नीतिगत विषयहरूः**

मुलुक सङ्घीय प्रणालीमा रूपान्तरण भएपछि सङ्घीयताको एउटा महत्त्वपूर्ण पक्षको रूपमा प्रशासनिक सङ्घीयता पनि रहेको छ। प्रशासनिक सङ्घीयता अन्तरगत निजामती सेवा पनि सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहगरी तीन तहका सरकारमा व्यवस्थापन गर्ने गरी सङ्गठन संरचना र जनशक्तिको लागि दरबन्दी सिर्जना गर्ने कामहरू सम्पादन हुदै आएका छन्। तीन तहका सरकारको कार्यक्षेत्र एवं जनशक्ति व्यवस्थापनका सम्बन्धमा केही प्रमुख व्यवस्थाहरू देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छ।

क) नेपालको संविधान, २०७२ मा रहेका केही सान्दर्भिक व्यवस्थाहरूः

» राज्यशक्तिको बाँडफाँड सम्बन्धी व्यवस्था (धारा ५७),

» प्रदेश न्याय सम्बन्धी व्यवस्था रहेको (धारा १५९),

» प्रदेश सरकारको कानुनी सल्लाहकारको रूपमा मुख्य न्यायाधिवक्ता रहने व्यवस्था (धारा १६०),

» सरकारी वकील तथा महान्यायाधिवक्ताको मातहतमा रहने (धारा १६१), कर्मचारीको पारिश्रमिक, सुविधा तथा सेवाका सर्तसम्बन्धी व्यवस्था,

» प्रदेशको कार्यकारिणी अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था (धारा १६२),

» स्थानीय तहको कार्यकारिणी अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था (धारा २१४),
» कानुन बनाउने प्रक्रिया (धारा २२६),
» प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था (धारा २४४),
» प्रदेश प्रहरीसम्बन्धी व्यवस्था (धारा १६८),
» सरकारी सेवाको गठन (धारा २८५),
» प्रदेश र स्थानीय तहमा सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन (धारा ३०२),
» सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको साझा तथा एकल अधिकारको सूची (अनुसूची ६, ७, ८ र ९)

ख) गण्डकी प्रदेश सरकार कार्यविभाजन नियमावली, २०७९ बमोजिम देहायका कार्यहरू:

» प्रदेशभित्रको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र सञ्चालन,
» प्रदेश सरकारको कार्य विभाजन तथा कार्य सञ्चालन, प्रदेश सरकारको कार्य सम्पादन नियमावली तर्जुमा र कार्यान्वयन,
» प्रदेश मन्त्रीपरिषद्मा पेश हुने नियम र आदेशको तर्जुमा, स्वीकृति तथा प्रमाणीकरण,
» सङ्घीय संवैधानिक निकाय तथा आयोग, प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्पर्क र समन्वय,
» प्रदेशस्तरका आयोग तथा निकायहरूको गठन एवम् सञ्चालन र पदाधिकारीहरूको नियुक्ति एवं सेवा सुविधा सम्बन्धी नीति तथा कानुनको तर्जुमा र कार्यान्वयन,
» स्थानीय तहका पदाधिकारीको सेवा, सुविधासम्बन्धी, स्थानीय सेवा तथा कार्यालय व्यवस्थासम्बन्धी कानुन तर्जुमा,
» प्रदेश स्तरीय मानव संशाधन विकास योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन,
» प्रदेश निजामती सेवा र अन्य प्रदेश सरकारी सेवा सञ्चालनसम्बन्धी नीति, कानुन तथा मापदणड तर्जुमा एवं कार्यान्वयन, कर्मचारी प्रशासन र अभिलेख व्यवस्थापन,
» प्रदेश स्तरका सरकारी निकायको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण, स्वीकृति र व्यवस्थापन परीक्षण,
» प्रदेशस्तरमा सार्वजनिक सेवा वितरणको न्यूनतम मापदणड तथा निर्धारण र सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्भेक्षण तथा सेवा प्रवाहको अनुगमन,
» प्रदेश प्रहरी सम्बन्धी कानुन तर्जुमा, प्रदेश प्रहरीको सञ्चालन, व्यवस्थापन र नियमन,
» स्थानीय प्रशासनको सञ्चालन, व्यवस्थापन र समन्वय ।

ग) गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ तथा नियमावली, २०८०:

गण्डकी प्रदेशमा निजामती सेवालाई सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउँदै प्रदेश निजामती प्रशासनलाई व्यावसायिक, मर्यादित र प्रभावकारी बनाउने मुख्य उद्देश्यका साथ गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । प्रस्तुत ऐन तथा नियमावलीमा कर्मचारी प्रशासनको प्रमुख

निकायको रूपमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयका प्रमुख कार्यजिम्मेवारी देहायबमोजिम उल्लेख गरिएको छ।

» ऐनको परिच्छेद २ दफा ३ मा कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी मुख्य निकायको व्यवस्था गरी उपदफा (१) मा प्रदेशको प्रशासन सञ्चालन गर्न प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त तथा कर्मचारीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयलाई मुख्य निकायको रूपमा तोकिएको छ। त्यसैगरी उपदफा (२) मा कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी काममा नीतिगत स्वीकृति लिनुपर्ने व्यवस्था रहेको,

» परिच्छेद ३ दफा ८ मा कुनै कार्यालय स्थापना गर्न सङ्गठन संरचना तयार गर्दा र नयाँ दरबन्दी सिर्जना गर्दा वा तत्काल कायम रहेको सङ्गठन संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन गर्दा वा हेरफेर गर्दा, सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा सहमति लिनुपर्ने र सो को औचित्यताको मूल्याङ्कन गरी प्रदेश सरकार समक्ष प्रस्ताव पेश गर्नुपर्ने जिम्मेवारी,

» प्रदेश निजामती सेवाको अधिकृत तहको रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्ने (दफा १२),

» अधिकृत तहको पदको नियुक्ति र पदस्थापना (दफा १५),

» अतिरिक्त समूहको व्यवस्थापन (दफा २३),

» सरुवा तथा काजमा खटाउनसक्ने अधिकार (दफा २५),

» कर्मचारी बढुवा समितिको सचिवालयको जिम्मेवारी (दफा २९),

» अध्ययन, तालिम, अध्ययन भ्रमण, छात्रवृत्ति बांडफांट तथा व्यवस्थापनको कार्य (दफा ७२),

» विभागीय सजायसम्बन्धी कार्य, अभिलेख सम्बन्धी कार्य,

» व्यवस्थापन परीक्षणसम्बन्धी कार्य (दफा १२९),

» निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड बनाउन सक्ने (दफा १३४)

घ) गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०७९:

» नियमावलीको कुनै नियम प्रयोग गर्दा गरेको व्याख्याबाट कुनै कर्मचारीलाई मर्का परेमा सो को सुनुवाई (नियम ३),

» प्रदेश निजामती सेवाअन्तर्गतका पदहरूको अभिलेख अद्यावधिक राख्ने र सो को जानकारी दिने (नियम (७) को उपनियम २),

» निजामती सेवाका पदहरूको कार्यविवरण लागु भए नभएको सम्बन्धमा सवै निकायहरूको अनुगमन गरी आवश्यक निर्देशन दिन सक्ने (नियम ८ को उपनियम ५),

» सङ्गठन संरचना र दरबन्दीसम्बन्धी सम्बन्धमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणको लागि सैद्धान्तिक सहमति प्रदान गर्ने, पद दर्ता गर्ने,

- कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण तथा अन्य अभिलेख राख्ने (नियम १२), सोअनुसार अन्य निकायले अद्यावधिक गरी राखे नराखेको सम्बन्धमा निरीक्षण गर्ने,
- विशेष पद सिर्जना गर्नुपरेमा सो को लागि सहमति सम्बन्धमा (नियम १० को उपनियम २),
- प्रदेश किताबखानाले सूचित गरेको त्रुटीहरू सुधार नगर्ने कर्मचारी उपर विभागीय कारबाही गर्ने, गराउने (नियम १२ को उपनियम ४),
- प्रदेश किताबखानामा प्राप्त अभिलेख अद्यावधिक भए नभएको सम्बन्धमा निरीक्षण गर्ने, त्रुटिहरू सुधार नगरेमा विभागीय कारबाही गर्ने,
- प्रदेश किताबखाना स्थापना नहुँदासम्म किताबखाना सम्बन्धी कार्य गर्ने,
- अध्ययन, असाधारण र बेतलवी बिदा, खारेजी पदको अभिलेख राख्ने,
- स्थायी कर्मचारीको पद रिक्त भएमा सोको माग गर्ने (नियम २५),
- अनिवार्य अवकाश हुने कर्मचारीको विवरण तयार गरी प्रकाशन गर्ने, नियुक्ति पत्र दिने वा रद्ध गर्ने अधिकार,
- कार्यसम्पादन सम्झौता व्यवस्थित गर्न कार्यविधि तर्जुमा गर्ने, अतिरिक्त समुह सञ्चालन,
- कर्मचारी सरुवा तथा काज, कायम मुकायम मुकरर र सरुवा गर्ने कार्यविधि अद्यावधिक गर्ने,
- नेतृत्व मूल्याङ्कन सम्बन्धी कार्य, अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूर्वस्वीकृति,
- प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार सम्बन्धी कार्य र सचिवालय,
- सम्बद्धता निर्धारण, पिरमर्का, गुनासो व्यवस्थापन,
- अनुसूची हेरफेर गर्ने विषय आदि ।

ङ) **स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन**, २०७९ः

- स्थानीय तहको प्रशासन सञ्चालन गर्न स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त तथा कर्मचारीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा मुख्य निकायको रूपमा काम गर्ने (दफा घ),
- कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी काम मन्त्रालयको नीतिगत स्वीकृति लिएर मात्र गर्नुपर्ने,
- स्थानीय तहले स्वीकृत दरबन्दी बमोजिमको पद प्रदेश किताबखानामा दर्ता गर्नुपर्ने र सो को जानकारी मन्त्रालयलाई दिनुपर्ने र दर्ता भएपछि मात्र त्यस्तो पदमा पदपूर्ति गर्न सकिने (दफा ८ को उपदफा ५ र ६),
- स्थानीय सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले त्यस्तो पद रिक्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र पद रिक्त भएको सूचना प्रदेश लोक सेवा आयोग र मन्त्रालयलाई दिनुपर्ने व्यवस्था रहेको सो अवधिभित्र सूचना नदिने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुने,
- कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) प्रमाणित गरी आवश्यक कागजात सहित प्रदेश किताबखानामा पठाउनुपर्ने (दफा १८ को उपदफा १),

- » अन्तर स्थानीय तह सरुवा एवं काजमा खटाउन सक्ने अधिकार (दफा २४ र २५)
- » स्थानीय तहको मागबमोजिम रिक्त पदमा एक पटकमा बढीमा एक वर्षका लागि मन्त्रालयले प्रदेश निजामती सेवाको कर्मचारीलाई काजमा खटाउन सक्ने (दफा २५ को उपदफा ८),
- » स्थानीय तहले कर्मचारीको तह वृद्धि गरिएको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र दिनुपर्ने (दफा २७ को उपदफा ८),
- » स्थानीय सेवाको अधिकृत तहको पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्ने बढुवा समितिको सचिवालय मन्त्रालयमा रहने (दफा २८),
- » अध्ययन तालिमको प्रगति विवरण तीस दिनभित्र प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयमा दिनुपर्ने (दफा ७२ को उपदफा ५),
- » गयल र तलबकट्टीको विवरण मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनुपर्ने (दफा ९८ को उपदफा ५ मा),
- » स्थायी आवासीय अनुमति लिएको विषयको सजाय सम्बन्धी जानकारी पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयलाई दिनुपर्ने (दफा १०६ को उपदफा ५ मा),
- » सजायको अभिलेख प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयमा पठाउनुपर्ने (दफा १०९),
- » स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुने व्यवस्था (दफा ११०),
- » स्थानीय तहको कानुन सेवा अन्तर्गत रहने पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुने व्यवस्था (दफा ११० को उपदफा ५),
- » व्यवस्थापन परीक्षण सम्बन्धी कार्य (दफा १२८),
- » कर्मचारी अभिलेखसम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश किताबखाना वा प्रदेश सरकारले तोकेको निकायले राख्ने (दफा १३०) आदि ।

च) स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) नियमावली, २०८०:

- » नियमावली अन्तर्गतको कुनै नियम प्रयोग गर्दा गरेको व्याख्याबाट कुनै कर्मचारीलाई मर्का परेमा निवेदन दिन सक्ने, मार्गदर्शन जारी गर्ने,
- » सङ्गठन संरचना र दरबन्दी दर्ता गराउनुपर्ने, किताबखानाले अभिलेख अद्यावधिक गर्ने,
- » विशेषज्ञ पद र विशेष पद तोक्न सक्ने, नयाँ पदनाम राख्नुपर्ने भएमा मन्त्रालयको सहमति लिनुपर्ने,
- » स्थायी कर्मचारी माग गर्दा आयोगमा माग फाराम भरी पठाउनुपर्ने र सो को जानकारी मन्त्रालयलाई समेत दिनुपर्ने,
- » अन्तर स्थानीय तह सरुवा (नियम ३९),
- » कर्मचारी सरुवालाई चक्रीय र अनुमानयोग्य बनाउन कार्यविधि बनाई लागु गर्न सक्ने व्यवस्था (नियम ३९ को उपनियम १७),
- » बढुवा समितिको सचिवालय र सिफारिस सम्बन्धी व्यवस्था (नियम ५०),

» तलबी प्रतिवेदन पास गराउनुपर्ने,
» निवृत्तिभरणसम्बन्धी कार्यविधि बनाउने, कर्मचारी कल्याण कोष स्थापना र सञ्चालन परिचालन सम्बन्धमा कार्यविधि बनाई लागु गर्ने,
» अध्ययन, तालिम र सो को प्रतिवेदन लिने,
» विभागीय सजायको प्रस्तावको जानकारी मन्त्रालयलाई दिनुपर्ने,
» शैक्षिक उपाधिको सम्बद्धता निर्धारण सम्बन्धी कार्य,
» स्थानीय सेवाको सेवा, समूह वा उपसमूहको सञ्चालन गर्ने निकायको रूपमा मन्त्रालय (नियम १५०),
» अनुसूची हेरफेर गर्नसक्ने विषय आदि ।

३. **कर्मचारी प्रशासन व्यवस्थापनमा देखिएका प्रमुख सवालहरूः**

सार्वजनिक प्रशासन सार्वजनिक नीति कार्यान्वयन गर्ने एक महत्त्वपूर्ण अङ्ग हो । हालसम्म सङ्घीय निजामती सेवा ऐन तर्जुमा नभएकोले तीन तहको प्रशासनिक अन्तरसम्बन्धको विस्तृत खाका निर्धारण हुन सकेको छैन । सङ्घीय सरकारले प्रदेश प्रशासनिक अधिकारीको रूपमा प्रमुख सचिव, मन्त्रालयमा प्रदेश सचिव, स्थानीय तहहरूमा प्रमुख कार्यकारी अधिकृत तथा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र कानुन अधिकृतका पदहरूलाई सङ्घीय दरबन्दीमा समावेश गरेको छ । प्रदेश किताबखानाको सुदृढीकरण गर्नेतर्फ प्रदेशले प्रयत्न गरिरहेको भए तापनि सङ्घीय किताबखानाको अभिलेख प्रणालीमा पूर्ण पहुंच प्राप्त हुन नसक्दा समग्र कर्मचारीको अभिलेख र दरबन्दी प्रणाली अद्यावधिक हुन सकेको छैन । कर्मचारी समायोजन ऐनबमोजिम समायोजन भएका, स्थानीय सेवाका कर्मचारी र विभिन्न समयमा कामकाजमा खटिई प्रदेशभित्र कार्यरत विभिन्न सेवा समुह र तहका कर्मचारीको वृत्तिविकास एवं सेवासुविधाको विषयमा नीतिगत स्पष्टता र स्थिरता हुन नसक्दा कर्मचारी उत्प्रेरित भएको पाइदैन भने अर्कोतर्फ प्रदेशमा कार्यरत कर्मचारी सेवामूखी भन्दा पनि सुविधाभोगी छन भन्ने गम्भीर गुनासो पनि नागरिक र अन्य तहबाट आइरहेको छ । विस्तृत अध्ययन र विश्लेषण विना सङ्गठन संरचना एवं दरबन्दी सिर्जना हुनु, सेवा प्रवाहलाई भन्दा बढुवा र निकायगत उपस्थितिलाई मात्र जोड दिई सङ्गठन विस्तार हुदैं जाँदा प्रशासनिक मितव्यीयता, कार्यकुशलता, व्यावसायिकता र सेवामूलक प्रशासनको विकास हुन नसक्दा अपेक्षित नतिजा हासिल गर्न सकिएको छैन । निकायगत समन्वयबाटै हुन सक्ने कार्यहरू समेतका लागि अलग सङ्गठन संरचना र दरबन्दी सिर्जना भएको व्यवहारमा देखिन्छ । दरबन्दी भएको ठाउँमा पदस्थापन गर्दा कामै छैन भन्ने निकायले सो दरबन्दी खारेज गर्नेतर्फ त्यत्ति रूची देखाएको पाइँदैन । कर्मचारीको सरुवा प्रणालीलाई समेत चक्रीय र अनुमानयोग्य हुने गरी कार्यविधि निर्माण गर्नुपर्नेमा सो गर्न सकिएको छैन। प्रदेशभित्रको कर्मचारी प्रशासनलाई व्यवस्थित बनाउने सन्दर्भमा देखिएका अन्य केही प्रमुख सवालहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छ।

» तीन तहको प्रशासनिक अन्तरसम्बन्धको विस्तृत खाका सहितको सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी हुनुपर्ने पहिलो प्रशासनिक व्यवस्थापनको पहिलो सर्तको रूपमा रहेको छ। सङ्घीय कानुन जारी भएपछि सोही बमोजिम तादात्मयता हुने गरी प्रादेशिक र स्थानीय कानुन परिमार्जन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको,

» प्रदेश र स्थानीय तहको समग्र सङ्गठन व्यवस्थापन तथा सर्वेक्षण गरी सांगठनिक संरचना एवं दरबन्दी छरितो र चुस्त हुने गरी पुनरावलोकन गर्नुपर्ने,

» सङ्घीय, प्रदेश र स्थानीय सेवा पृथक पृथक सेवा हो कि ? एकै हो ? भन्ने विषयमा सञ्चालनका आधारभूत मापदण्डहरूमा एकरूपता आवश्यक छ। सङ्घ, प्रदेशहरू र स्थानीय तहका कर्मचारी प्रशासन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी ऐन कानुनबीच आधारभूत मापदण्ड तय गरी एकरूपता हुनुपर्ने,

» कर्मचारी छनौट तथा भर्ना सम्बन्धमा सङ्घीय लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच छनौटका आधार, परीक्षा प्रणाली, तालीका एवं अन्य विषयहरूमा पुनरावलोकन एवं परिमार्जन गरी स्पष्ट मापदण्ड, कार्यविधि जारी हुनु आवश्यक छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग र प्रदेशस्थित सङ्घीय लोक सेवा आयोगका कार्यालयहरू समानान्तर रूपमा जानुभन्दा एकअर्काको परिपूरकको रूपमा गर्ने गरी पूर्नसंरचना गर्न उपयुक्त हुने,

» प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीको अवकाशपछिका सेवा सुविधाहरूको लागि योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण कोष र अवकाश कोषको व्यवस्था हुन नसकेको हुदा अविलम्ब कोषको प्रबन्ध गरिनुपर्ने,

» स्थानीय तहहरूको कार्यक्षेत्र, कार्यप्रकृति, भूगोल, जनसङ्ख्या, खर्च (लागत) र आयको अवस्था समेतको दृष्टिकोणबाट सेवा प्रवाहको लागि आवश्यक आधारभूत दरवन्दी र अन्य विषयगत दरबन्दी तेरिजको नमुना ढाँचा प्रदेशले तर्जुमा गर्नु उपयुक्त हुने, स्थानीय तहको सङ्गठन तथा सर्वेक्षणको कार्यका लागि सैद्वान्तिक सहमति लिनुपर्ने व्यवस्था कानुनमा राख्न उपयुक्त हुने,

» तीनै तहका सरकारी सेवामा कार्यरत कर्मचारीको सेवा समुहमा वृत्ति श्रृंखलाहरू पारदर्शी, अनुमानयोग्य र नतिजामुलक हुनुपर्ने,

» कानुन सेवाका पदहरू सङ्घबाट मात्रै पूर्ति हुने अवस्था रहेको हुँदा प्रदेशमा कानुनतर्फको जनशक्ति रिक्त नहुने गरी पदपूर्ति व्यवस्थापन गर्न प्रदेश पुल दरवन्दी सिर्जना गर्न वा नियमित प्रक्रियाबाट पूर्ति गर्न समन्वय गरिनुपर्ने,

» स्थानीय तहमा समेत कार्यक्रम, कार्यबोझ, कार्य प्रकृति र वित्तीय स्रोतको विश्लेषण गरी मात्र सङ्गठन व्यवस्थापन तथा सर्वेक्षण गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था भए तापनि सो गरेको नदेखिएको हुँदा दरबन्दी सिर्जना गर्दा केन्द्रीय कर्मचारी प्रशासन निकायको सैद्धान्तिक सहमति अनिवार्य गर्ने गरी व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने,

» सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन सम्बन्धी व्यवस्था कानुनमा रहेको भए तापनि स्थानीय सेवाको सम्बन्धमा केन्द्रीय कर्मचारी प्रशासन निकायको भूमिका उल्लेख नभएको हुँदा स्पष्ट हुनुपर्ने,

» स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीको तलब तथा अन्य सुविधाका सम्बन्धमा एकरूपता हुनका लागि कर्मचारीको तलब तथा सुविधा पुनरावलोकन समिति सम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश निजामती ऐनमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ भन्ने व्यवस्थालाई थप स्पष्ट गरी स्थानीय तहको समेत प्रतिनिधित्व हुने गरी

समितिलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्ने,

» सरुवासम्बन्धी सबै अधिकार मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयमा रहेको हुँदा अधिकृत सातौं वा सोभन्दा तलको पदहरूको सरूवा गर्ने अधिकार सम्बन्धित मन्त्रालयलाई प्रत्यायोजन गरी सरल र सहज बनाईनुपर्ने,

» सङ्घीय निजामती किताबखानाबाट प्रदेश र स्थानीय तह समेतको कर्मचारी अभिलेख प्रणाली (Personnel Records System) प्रदेशमा पूर्ण हस्तान्तरण गरी पहुंच दिनुपर्ने,

» स्थानीय तहले रिक्त पदको माग आकृति फाराम प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पठाउँदा प्रदेश किताबखाना मार्फत मात्र गर्ने गरी व्यवस्थापन गर्ने,

» स्थानीय तहमा कार्यरत प्रशासकिय अधिकृतले प्रदेशमा कुनै पनि प्रतिवेदन वा समन्वय गर्नुपर्ने व्यवस्था नरहेको हुँदा सङ्घबाट काज खटाउदा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयमा एकमुष्ट पठाई प्रदेशबाट नै खटाउने व्यवस्था गर्ने वा सेवा प्रवाह सम्बन्धी प्रतिवेदन दिने प्रणालीको विकास गर्ने,

» विभिन्न तहको नियुक्ति लिई प्रदेशभित्र कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदेशभित्र समायोजन वा नियुक्ति भएको निकाय, प्रदेशमा फिर्ता गर्ने सम्बन्धमा नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्ने,

» सरुवा कार्यविधि, नेतृत्व मूल्याङ्कन, व्यवस्थापन परीक्षण, गुनासो व्यवस्थापन, कर्मचारी कल्याणकोष सञ्चालन लगायतका विषयमा अविलम्व कार्यविधि तर्जुमा गर्नुपर्ने,

» कर्मचारी सेवा सम्बन्धी कानुनमा व्यवस्था गरिएबमोजिम जानकारी दिनुपर्ने विषयहरू केन्द्रीय कर्मचारी निकायमा अनिवार्य जानकारी दिनुपर्ने व्यवस्थालाई कडाइका साथ लागु गर्ने आदि ।

४. **निष्कर्ष:**

कर्मचारी प्रशासनको केन्द्रीय निकाय (Central Personnel Agency) को प्रमुख कार्य कर्मचारी प्रशासनलाई राजनीतिक दवाव र प्रभावबाट मुक्त राखी तटस्थता र निष्पक्षता कायम गर्नु हो। यसको लागि जनशक्ति व्यवस्थापन, योग्यता निर्धारण, नियुक्ति, पद वर्गीकरण, कार्यविवरण तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, वृत्ति विकास, सुविधा तथा क्षतिपूर्ति, गुनासो तथा सम्बन्ध व्यवस्थापन, पुरस्कार तथा दणड सजाय एवं अवकाश आदि लगायतका विषयहरूमा विधि निर्माण गरी योग्यतामूलक प्रणालीको संरक्षण गर्दै सेवामुलक र व्यावसायिक प्रशासनको विकास गर्न ढिला गर्नु हुँदैन् । यो निकाय कानुन बनाउने र कार्यान्वयन गर्ने मात्र नभै कर्मचारी प्रशासन तथा सञ्चालन सम्बन्धमा नीतिगत स्थिरता कायम गर्ने, सवै सेवा समुहका कर्मचारीको वृत्ति विकासमा एकरूपता कायम गर्ने, कर्मचारी परिचालन सम्बन्धमा आईपर्ने समस्याहरूमा सहजीकरण गर्ने एवं अन्तरनिकाय समन्वयलाई प्रभावकारी बनाई प्रशासनिक सक्षमता कायम गरी परिवर्तनको संवाहक (Change Agent) को रूपमा कार्य गर्न सक्नुपर्दछ। तबमात्रै हामीले खोजेजस्तो सार्वजनिक सेवालाई सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाई व्यावसायिक, मर्यादित र प्रभावकारी बनाउन मदत मिल्दछ।

सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा सम्बोधन हुनुपर्ने मुलभूत विषयहरू

रुद्रप्रसाद पण्डित
सचिव, प्रदेश लोक सेवा आयोग
गण्डकी प्रदेश

क. निजामती सेवा

बेलायतको नर्थकोट-ट्रेभेलियन रिपोर्ट र अमेरिकाको पेन्डेल्टन एक्टले परिकल्पना गरेको सिभिल सर्भिस नेपालमा आइपुग्दा निजामती सेवाको नामबाट परिचित हुँदै आएको छ। निजामहरू आफ्ना सेवाहरूलाई निजामती सेवा भनेर चिनाउन थालेपछि तात्कालिक नेपाली शासकहरूले पनि सोही नाम अनुसरण गर्दै वि.सं. २०१३ भदौ २२ गतेदेखि कानुनी रूपमा तथा वि.सं. २०४७ देखि संवैधानिक रूपमा निजामती सेवाको नामबाट परिचित गराएका हुन् ।

मुलुकको सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने स्थायी संयन्त्रका रूपमा स्थापित राष्ट्रसेवकहरूको समष्टिगत संरचनालाई निजामती सेवा भनिन्छ। निजामती सेवा भनेको मुलुकको सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने स्थायी संयन्त्रका रूपमा स्थापित राष्ट्रसेवकहरूको समष्टिगत संरचना हो। निजामती सेवा राज्य सञ्चालनको एक आधारभूत तथा अभिन्न अङ्ग हो।

यो निजामती सेवा पदसोपान तथा योग्यता प्रणालीमा आधारित, कानुनी रूपमा व्यवस्थित, राजनीतिक रूपमा तटस्थ, संविधान र कानुनप्रति प्रतिबद्ध, स्थायी तथा निश्चित सेवा सुविधा प्राप्त गर्ने हुन्छ। निजामती सेवा ऐनद्वारा संरचित राज्यको अङ्गातन्त्रीय राजनीतिक प्रणालीको उपप्रणाली हो। कानुनी राज्यको परिकल्पना साकार पार्न कटिबद्ध सेवा नै निजामती सेवा हो।

निजामती सेवा (Civil Service) राज्य वा शासकीय प्रणालीको मेरुदण्ड भएकाले यसलाई “स्थायी सरकार” पनि भनिन्छ। निजामती सेवा के होइन भन्ने प्रश्नमा, यो सैनिक, प्रहरी, शिक्षक, प्राध्यापक, सङ्घ-संस्थाको सेवा होइन। विशिष्ट सीप, ज्ञान र क्षमता भएका स्थायी प्रवृत्तिका, राज्यको कोषबाट तलब-भत्ता प्राप्त गर्ने, गैर-सैनिक व्यावसायिक समूहलाई निजामती सेवाको रूपमा परिभाषित गरिन्छ।

नेपालको संविधानको धारा २४३ अन्तर्गत स्पष्टीकरण दिँदै “निजामती सेवाको पद” भन्नाले सैनिक, नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपालका कर्मचारीको सेवा पद तथा निजामती सेवाको पद होइन भनी ऐनबमोजिम तोकिएको अन्य सेवाका पदबाहेक नेपाल सरकारका अन्य सबै सेवाका पदलाई बुझ्नुपर्छ भनी उल्लेख गरिएको छ। साथै, निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३ बमोजिम गठित सेवाहरूलाई निजामती सेवा भनिन्छ।

नेपालको निजामती सेवामा नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा, कृषि सेवा, परराष्ट्र सेवा, लेखापरीक्षण सेवा, विविध सेवा, इञ्जिनियरिङ सेवा, न्याय सेवा, प्रशासन सेवा, वन सेवा, शिक्षा सेवा तथा संसद सेवा र नेपाल स्वास्थ्य सेवा समेत समावेश छन् ।

सरकार र आम जनताबिच सम्पर्क सेतुका रूपमा रहने भएकाले राज्य सञ्चालनका सन्दर्भमा निजामती सेवाको भूमिका अपरिहार्य छ। प्रत्येक नागरिकले दिनदिनै देख्ने, भोग्ने र अनुभूत गर्ने सरकार भनेकै निजामती सेवा हो। सरकारको सफलता र प्रभावकारिता निजामती सेवाको कार्यकुशलता, व्यावसायिकता तथा सार्वजनिक सेवाप्रवाहको चुस्तताबाट मापन गरिन्छ।

जुनसुकै सरकारलाई सफल, सहज र नागरिक-सापेक्ष रूपमा सञ्चालन गर्न स्थायी सरकारका रूपमा रहेको निजामती सेवाको स्थान अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण रहन्छ। देशको शासन प्रणाली तथा दैनिक प्रशासन सहज रूपमा सञ्चालन गरी सार्वजनिक सेवाप्रवाहलाई व्यवस्थित गर्ने उद्देश्यले हरेक मुलुकमा निजामती सेवाको गठन गरिएको हुन्छ। नेपालको सन्दर्भमा, संविधानमै निजामती सेवासम्बन्धी प्रावधानहरू समेटिएका छन्। संविधानको धारा २८५ अनुसार देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न सङ्घीय निजामती सेवा र आवश्यकतानुसार अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाहरू गठन गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ।

संविधानमै उल्लेख भएअनुसार, राज्यका नीति अन्तर्गत सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गर्दै सुशासनको प्रत्याभूति गर्नुपर्ने व्यवस्था छ। निजामती सेवा ऐन, कर्मचारी समायोजन ऐन, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, सुशासन ऐन लगायतका कानुनहरूले निजामती सेवा सञ्चालनको वैधानिक मार्ग प्रशस्त गरेका छन्। नेपालको निजामती सेवा र यसको संरचनात्मक ढाँचा मूलतः संवैधानिक र कानुनी प्रावधानबाट निर्देशित भई आफ्नो कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ।

ख. निजामती सेवा सञ्चालनको विद्यमान अवस्था

नेपालले सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमबाट दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकाङ्क्षा पूरा गर्नका लागि संविधानसभाबाट २०७२ सालमा नेपालको संविधान जारी गरेको करिब दश वर्ष पुग्न लागिसकेको छ।

मुलुकमा सङ्घीय शासन प्रणाली लागु भएपछि सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको प्रशासन सञ्चालनका लागि सङ्घीय निजामती सेवा ऐन आवश्यक रहेको स्पष्ट देखिन्छ। तर, संविधान जारी भएको करिब १० बर्ष हुनै लाग्दा अहिलेसम्म पनि सङ्घीय निजामती सेवा ऐन निर्माण हुन नसकेको कारण निजामती सेवा सञ्चालनमा विविध समस्या देखिएका छन्। हालसम्म संविधान पूर्वका अस्थायी ऐन, नियमावली र कार्यविधिहरूको आधारमा कर्मचारीहरूको समायोजन, सरुवा, पदोन्नति, अनुशासन, सेवा सुविधा, पुरस्कार र कारबाही जस्ता विषयहरू चलाइँदै आएका छन्। तर, सङ्घीय ढाँचाअनुसार प्रशासन सञ्चालनका लागि चाहिने स्पष्ट कानुनी संरचना नहुँदा सेवा प्रवाहमा अन्योल, ढिलासुस्ती र दोहोरो अधिकार प्रयोग जस्ता समस्या देखिएका छन्।

यसरी कानुनको अभावमा करिब १० वर्षदेखि निजामती सेवा सञ्चालन भइरहे पनि सेवा प्रवाह प्रभावकारी, उत्तरदायी र पारदर्शी बन्न सकेको छैन। सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबिच कर्मचारी व्यवस्थापन र अधिकार बाँडफाँटमा समेत स्पष्टता नहुँदा कर्मचारीहरू अन्योलमा परेका छन्। आवश्यक कानुनी आधार बिना नै कर्मचारी व्यवस्थापन गर्दा राजनीतिक प्रभाव, मनोमानी निर्णय र कर्मचारीको मनोबल गिरावट हुने अवस्था देखिएको छ। यसैले, निजामती सेवा सञ्चालनलाई प्रभावकारी, जवाफदेही र विधिसम्मत बनाउन सङ्घीय निजामती सेवा ऐन यथाशीघ्र निर्माण आवश्यक देखिन्छ।

तर, संविधान जारी भएको एक दशक पुग्न लाग्दा पनि तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको नेतृत्वमा रहेको सरकारले राजा वीरेन्द्रको शासनकालमा जारी गरेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ कै भरमा देशको निजामती प्रशासनलाई तदर्थवादमा सञ्चालन गरिरहेको अवस्था छ। वर्तमान सरकार र विभिन्न राजनीतिक दलहरू संविधान संशोधनको गृहकार्यमा सहमत भई दलगत धारणा निर्माण गर्ने प्रयासमा छन्, तर सङ्घीय कर्मचारी निजामती प्रशासन सञ्चालन गर्ने केन्द्रीय जिम्मेवारी पाएको सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले हालसम्म पनि सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी गर्ने केन्द्रीय कर्मचारी प्रशासनको भूमिका निर्वाह गर्न सकेको छैन। २०७२ सालमा संविधान जारी भएदेखि हालसम्म मा. रेखा शर्मा देखि हालका मा. राजकुमार गुप्तासम्म नौ जना विभागीय मन्त्री तथा राजन खनालदेखि रविलाल पन्थसम्म १५ जना सचिव परिवर्तन भइसकेका छन्, तर अझै सङ्घीय निजामती सेवा ऐन निर्माण हुन सकेको छैन। अझै कति मन्त्री र सचिव परिवर्तन हुने नहुने एकीन छैन।

सङ्घीय निजामती सेवा ऐन, नेपालका सार्वजनिक प्रशासनका लागि लघु संविधान मान्न सकिन्छ। संविधानले तीन तहको सरकारको परिकल्पना गरेको छ, जसअनुसार कानुन निर्माणको पर्खाइमा विभिन्न सार्वजनिक सेवा क्षेत्रहरू रहेका छन्। संविधान जारी भएपछि सङ्घीय सरकारभन्दा एक कदम अगाडि बढेर सातै प्रदेशले प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सेवा सञ्चालन ऐन जारी गरिसकेका छन्। प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू गठन भई हालसम्म करिब ११ हजार कर्मचारीहरूको सिफारिस भइसकेको छ, र ती कार्यस्थलमा खटिएर कार्यसम्पादन गरिरहेका छन्। तर, सङ्घीय सरकार र सङ्घीय संसदको राज्य व्यवस्था तथा सुशासन समिति भने "निजामती" नाम राख्ने कि नराख्ने भन्ने विवादमै अल्झिएर उपसमिति गठन गरी अझै छलफलमै व्यस्त छ।

सङ्घीय निजामती सेवा ऐन निर्माण प्रक्रियामा विभिन्न स्वार्थ समूहहरू हाबी भए, प्रशासनिक सङ्घीयता कार्यान्वयनका सन्दर्भमा देखिएका जटिल मुद्दामा सत्तारूढ दलहरूबिच साझा धारणा बन्न सकेन, अस्थिर सरकारहरू नौ-दश महिनामै परिवर्तन भए, ट्रेड युनियनको भूमिका अपेक्षाकृत प्रभावकारी हुन सकेन जस्ता विभिन्न कारणहरूले ऐन जारी हुन ढिलाइ भयो। तर, यी सबै पृष्ठभूमिलाई मनन गर्दा स्पष्ट हुन्छ कि, सबै राजनीतिक दलहरूको स्वार्थ पूरा गर्न यति ठुलो संरचना तदर्थवादमा चलाउन पाइरहेकै छ भने प्रशासनिक नेतृत्वले देखाएको उदासीनता र अनिच्छाका कारण राज्यले सङ्घीय निजामती सेवा ऐन प्राप्त गर्न नसकेको कुरा ध्रुवसत्य नै हो।

ग. निजामती सेवाप्रति विभिन्न पक्षको बुझाइ र दोषारोपणहरू

आवधिक निर्वाचनको जनादेशअनुसार राजनीतिक दलको माध्यमबाट सरकारको नेतृत्व फेरबदल भइरहन्छ। जनादेश स्थिर हुँदैन, परिवर्तन भइरहन्छ। जनमत र राजनीतिक जनप्रतिनिधित्वको मत समीकरणका आधारमा सरकार फेरबदल भइरहन्छ। लोक सेवा आयोगले प्रचलित सिद्धान्त र ऐन-कानुनअनुसार विभिन्न चरणका परीक्षा लिएर गुणस्तरका आधारमा योग्यतम् व्यक्तिलाई निजामती सेवामा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दछ। सरकारले तोकिएका विधि र प्रक्रियाअनुसार सरुवा र बढुवा (कार्यक्षमता, ज्येष्ठता, आन्तरिक प्रतिस्पर्धाका आधारमा) हुँदै जान्छ। त्यसैले नै निजामती प्रशासनलाई स्थायी सरकारसमेत भनिन्छ।

राजनीतिक नेतृत्वले सरकार सञ्चालन गर्दा निजामती प्रशासन संयन्त्रकै सहयोग र सक्रियतामा आम नागरिकलाई उनीहरूको आवश्यकताअनुसार सेवा प्रवाह गर्छ। प्रशासनिक सङ्घीयता कार्यान्वयनका सम्बन्धमा राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध अनुकूल देखिएन। राजनीतिक परिवर्तनपछि प्रशासनिक अनुकूलनको कार्य स्वतः हुन्छ भन्ने भ्रममा नेपालको राजनीतिक दलहरूमा देखियो। कर्मचारीतन्त्रले पनि आफूलाई प्राप्त भएको ऐतिहासिक अवसरलाई सदुपयोग गर्न सकेन। त्यसैले सरकार, निजामती सेवा र आम नागरिकको आवश्यकता, स्वार्थ र विवादको त्रिवेणीमा यसप्रतिको बुझाइ तथा दोषारोपणलाई स्पष्ट गर्नु वाञ्छनीय देखिन्छ।

१. **राजनीतिक नेतृत्वको निजामती सेवाप्रतिको बुझाइ र दोषारोपण**

देशका प्रधानमन्त्री भइसकेका सबै राजनीतिक नेतृत्वहरू र सरकारको बुझाइ के छ भने नेपाली नागरिकहरूको जीवनस्तर सुधार गर्न विकास अपरिहार्य छ। विकास मात्र भएर पुग्दैन, प्रत्येक नेपालीलाई समृद्धि चाहिएको छ। समृद्धिका विभिन्न सूचकहरू तोकिएका छन्। सोह्रौं योजनाको दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न कार्ययोजना अनुसार सरकारका वार्षिक नीति तथा कार्यक्रमहरू सबै समृद्धि हासिल गर्ने विषयमा केन्द्रित छन्, तर चुनौतीहरू घट्नुको सट्टा झन् झन् बढ्दै छन्। विनियोजित विकास बजेट प्रभावकारी रूपमा खर्च नहुने, भएको खर्चसमेत आर्थिक वर्षको अन्त्यमा हतार-हतार अपारदर्शी तरिकाले खर्च गरिने गरेको गुनासो छ।

देशले भोगेका र देखिएका तमाम चुनौतीहरूको सामना गर्ने मुख्य संयन्त्र सार्वजनिक प्रशासन जुम्सो र चाबुक लगाएपछि मात्र चलाएमान हुन्छ। त्यसैले यसले सरकारको कार्यसम्पादनमा असहयोग गरेको, निर्णय प्रक्रियामा झन्झट सिर्जना गरेको, निर्णय गर्न डराउने, निर्णय नै नगर्ने वा सकेसम्म निर्णय पन्छाउने गरेको, बढी प्रक्रियामुखी रहेको भन्ने आरोप लाग्ने गरेको छ। सार्वजनिक प्रशासनले सुविधा र अवसर मात्र खोजेको, त्याग गर्न नजानेको, व्यक्तिगत स्वार्थ, अध्ययन, लेखपढ र बढुवामै मात्र केन्द्रित रहेको दोषारोपण सहित आलोचना हुने गरेको पाइन्छ।

२. **निजामती सेवाको स्वयम् आफूप्रतिको बुझाइ र दोषारोपण**

निजामती सेवामा संलग्न राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको राजनीतिक नेतृत्व र नागरिकप्रतिको दोषारोपण अलि भिन्न प्रकृतिको देखिन्छ। मुलुकभर करिब एक लाख हाराहारीको बृहत् सङ्गठनात्मक जनशक्ति रहेको निजामती सेवाको आधारभूत संरचना ग्रामीण तहसम्म फैलिएको छ। निजामती सेवाका कर्मचारीहरूले व्यक्तिगत इच्छा

र आकाङ्क्षाहरू त्यागेर हिउँदको चिसो, वर्षाको भेलबाडी नभनी सीमित स्रोत-साधनको माध्यमबाट राज्यका नीति र विधिको परिधिभित्र रही नागरिकका हितमा विभिन्न क्रियाकलाप सञ्चालन गरिरहेका छन् ।

विगतमा स्थानीय निकायहरू झण्डै दुई दशक जनप्रतिनिधिविहीन अवस्थामा रहँदा राज्यको प्रभावशाली उपस्थिति स्थानीय तहसम्म पुऱ्याउने कार्य निजामती सेवाले नै गऱ्यो। नेपालमा भएका ठुला राजनीतिक घटनाहरूलाई आत्मसात् गर्दै अनुकूलन गर्ने, जस्तोसुकै राजनीतिक सङ्क्रमणमा पनि नागरिक हितमा तत्पर रहने धैर्यता र व्यावसायिकता निजामती सेवाले प्रदर्शन गरिरहेको छ।

निजामती सेवाले नेपालको सङ्घीय शासन व्यवस्थालाई कार्यरूप दिन हालसम्म निरन्तर लागिपरेको छ। राज्यलाई समय-समयमा नीति तथा विधिको परिवर्तनका लागि स्पष्ट राय सुझाव दिएको भए पनि नीति तथा विधिहरू समयमै परिमार्जन नगर्ने र त्यसको अभावमा कार्य गर्न नसक्दा असहयोगको आरोप लाग्ने गरेको गुनासो छ। समयानुकूल कानुन नबनाउने तर कानुनी जटिलताका कारण निर्णय लिन नसक्दा आलोचना गर्ने प्रवृत्ति छ। पहुँचको आधारमा छिनछिनमा सरुवा गर्ने, कानुनमा उल्लेख नै नभएका काममा खटाउने, हतोत्साहित गर्ने, मानमर्दन गर्ने, तथा दण्ड पुरस्कार प्रणाली नातावाद, कृपावाद, भनसुनका आधारमा मात्र वितरण हुने गरेको गुनासो पनि छ। त्यसैगरी आम नागरिक पनि समयमा काम नभएको गुनासो मात्र गर्छन्, तर नीति, विधि, प्रक्रिया, समय र लागत नबुझी हचुवाको भरमा आरोप लगाउने, धैर्यता नराखी दलका नेताहरू तथा बिचौलियामार्फत भनसुन गराउने प्रवृत्ति व्यापक रहेको अनुभूति सहित दोषारोपण गरिएको छ।

३. आम नागरिकको निजामती सेवाप्रतिको बुझाइ र दोषारोपण

आम नागरिकको बुझाइमा उनीहरूले चाहेअनुसार छोटो समय अवधिमा झन्झटरहित सेवा प्राप्त गर्न सकेका छैनन् । उनीहरूले अनुभूति गरेका समस्याहरूः

- सवारी चालक अनुमति पत्र लिन वर्षौं लाग्छ ।
- राजस्व बुझाएको रसिदकै भरमा सवारी चालकले गाडी चलाउनुपर्छ ।
- ट्राफिक प्रहरी अप्ठेरा ठाउँहरूमा बसेर जरिवाना काट्न उद्दत देखिन्छन् ।
- नागरिकता तथा राहदानी वितरण सहज छैन ।
- राष्ट्रिय परिचयपत्रको अनिवार्यता छ, तर यसलाई सहज रूपमा प्राप्त गर्न कठिन छ ।
- कर तिर्नसमेत नागरिकले लामो लाइन लाग्नुपर्ने बाध्यता छ। आदि, इत्यादि ।

निजामती प्रशासन र नागरिकबिच ठुलो खाडल रहेको देखिन्छ। जनताको अपेक्षा र निजामती प्रशासनको कार्यशैलीबिच तालमेल नदेखिएको कारण न जनतामा निजामती सेवाप्रति विश्वास र भरोसा पैदा भएको छ, न निजामती प्रशासनले जनताबाट सम्मान र मर्यादा प्राप्त गर्न सकेको छ। आम नागरिकको नजरमा राजनीतिक नेता र कर्मचारी दुवै वर्ग राम्रा छैनन् । फरक भूमिकामा रहेका फरक खलपात्र मात्र हुन् । दुवै नागरिकप्रति उत्तरदायी र जवाफदेही नभएको तथा एकले अर्कालाई दोष लगाएर आफूलाई चोखो देखाउन खोज्ने गर्दछन भन्ने धारणा बनेको छ।

घ. सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा सम्बोधन हुनुपर्ने मुलभूत विषयहरू

सेतो कागजमा लेखिएका राम्रा कानुनहरू आफैं लागु हुँदैनन्, असल नीतिहरू स्वतः कार्यान्वयन हुँदैनन्, र सरकारले वाचा गरेका सेवाहरू त्यत्तिकै वितरण हुँदैनन् । यसका लागि बनेको संयन्त्र नै निजामती सेवा अर्थात् कर्मचारीतन्त्र हो । यसले कानुन निर्माणमा सूचना र विज्ञता प्रदान गर्छ, निर्मित कानुनको कार्यान्वयन गर्छ, नीति तथा कार्यक्रम लागु गरेर जनतामा सेवा प्रवाह गर्दछ ।

सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्तसम्बन्धी व्यवस्था गरी निजामती सेवालाई राष्ट्रहित र सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रप्रति प्रतिबद्ध, राजनीतिक रूपमा तटस्थ, पेशागत रूपमा सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक, उत्तरदायी र व्यावसायिक बनाउँदै सुशासनमुखी संयन्त्रको रूपमा विकास गर्ने ध्येयका साथ हाल संसदमा दर्ता भई राज्य व्यवस्था समितिमा छलफलको क्रममा रहेको सङ्घीय निजामती सेवा विधेयक महत्त्वपूर्ण चरणमा पुगेको छ ।

कर्मचारीहरूको मूल कानुनका रूपमा रहने सङ्घीय निजामती सेवा विधेयकमा हुन सक्ने सामान्य त्रुटिले पनि सार्वजनिक सेवा प्रवाह र सरकारको लक्ष्य प्राप्तिमा ठुलो समस्या सिर्जना गर्नसक्छ । यो मूल कानुन निर्माणका क्रममा सैद्धान्तिक पक्ष, व्यवहारिक चुनौतीहरू, तथा राज्यले धान्नसक्ने क्षमताजस्ता विषयमा गहन छलफल र अध्ययन नभए निजामती सेवाको भविष्य नै अन्योलमा पर्ने सम्भावना रहन्छ। त्यसैले सङ्घीय निजामती सेवा ऐन तर्जुमाको क्रममा सम्बोधन हुनुपर्ने मुलभूत विषयहरू देहायअनुसार महसुस गरिएकोले बुदागत रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

१. **मार्गदर्शक तथा अभिभावक ऐनको रूपमा तर्जुमाः**

मुलुकको प्रशासनिक प्रणालीलाई सङ्घीय शासकीय व्यवस्थाअनुसार सुव्यवस्थित, कार्यात्मक र नतिजामुखी तुल्याउन तथा प्रशासनिक सङ्घीयतालाई प्रभावकारी बनाउन राजनीतिक रूपमा तटस्थ, पेशागत रूपमा सक्षम, व्यवसायिक र उच्च मनोबलयुक्त राज्य सेवा प्रवाहमा अब्बल सावित हुनसक्ने, मानव संसाधनको विकास गर्नसक्ने संयन्त्रको रूपमा सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको तर्जुमा गर्नुपर्ने देखिन्छ। सङ्घीय निजामती सेवा ऐनलाई अन्य सार्वजनिक सेवा, प्रदेश र स्थानीय तहको पनि मार्गदर्शक ऐनको रूपमा मान्ने र प्रदेश, स्थानीय तह र अन्य सार्वजनिक निकायले समेत अवलम्बन गर्ने गरी मूल आधारभूत सिद्धान्तहरू निर्धारण गर्नुपर्छ । तिनमा निजामती सेवाको गठनमा योग्यता प्रणालीमा निष्पक्ष छनोट, समावेशी र समान अवसर, स्वच्छता र राजनीतिक तटस्थता, इमानदारिता र सदाचारिता, निष्पक्षता र जवाफदेहिता, अनुशासित, उत्तरदायी र नतिजामुखी सेवा, मितव्ययिता, कार्यदक्षता र पारदर्शीता, सेवाप्रतिको प्रतिबद्धता जस्ता मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू समावेश गर्नुपर्छ । प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन भएका, प्रदेश लोक सेवाबाट सिफारिस भई कार्यरत कर्मचारीका समस्याहरूको निकासका लागि मार्गनिर्देश गर्नसक्ने सामर्थ्य ऐनले निर्दिष्ट गर्नुपर्छ ।

२. **जिम्मेवारी र जवाफदेहिता बहन गर्नसक्ने संरचनात्मक खाकाको प्रस्तुतिः**

राष्ट्रको समग्र विकास तथा समृद्धि हासिल गरी नागरिकलाई सेवा प्रवाह गर्न राज्यको दैनिक कार्यसञ्चालनमा

सुशासन अत्यन्त आवश्यक छ। देशमा सुशासनको प्रत्याभूति दिलाउन राजनीतिक नेतृत्व, निजामती सेवा, निजी क्षेत्र र अन्तर्राष्ट्रिय निकाय सबैको भूमिका रहन्छ। तर, आम नागरिकलाई प्रत्यक्ष सेवा प्रवाह गर्ने मुख्य भूमिका निजामती कर्मचारीहरूको भएको हुनाले निजामती कर्मचारीहरूले सुशासनको प्रत्याभूति दिने जवाफदेहिता,जिम्मेवारी र कर्तव्यको भूमिका निर्वाह गर्ने खाका सहितको कानुनको निर्माण गर्नुपर्छ। जिम्मेवारी र जवाफदेहिता सहितको निजामती सेवा स्वयं सशक्त भए मात्र नागरिकलाई सुशासनको अनुभूति दिलाउन सकिन्छ। निजामती सेवा कमजोर हुँदा नागरिकलाई प्रवाह गरिने सेवामा असर पर्छ, त्यसैले जिम्मेवारी र जवाफदेहिताको बहन गर्नसक्ने छरितो र प्रभावकारी निजामती सेवाको गठन हुन आवश्यक छ।

३. प्रशासन सुधार प्रक्रियालाई निरन्तरताः

सुधारको विकल्प सुधार मात्र हो। हालसम्मको अध्ययन तथा अनुसन्धानले सार्वजनिक प्रशासनको विकल्प देखाएको छैन। प्रशासन सुधारका लागि प्रजातन्त्र स्थापनाकालदेखि हालसम्म दर्जनौं आयोगहरू गठन भएका छन्। केही आयोग त प्रधानमन्त्री स्वयंको अध्यक्षतामा समेत बनेका छन् भने कतिपय आयोग उच्च प्रशासक र विज्ञहरूको अध्यक्षतामा बनेका छन्। ती आयोगहरूले सरकारलाई महत्त्वपूर्ण सुझावहरू बुझाएका छन्। तिनै प्रतिवेदनका आधारमा कैयौं कानुन, नियम, कार्यविधि र आचारसंहिताहरू बनेका छन्, तर व्यवहारमा जनताले अनुभूति गर्ने खालको प्रशासन सुधार संयन्त्र अझै बन्न सकेको छैन। यस चुनौतीको सामना गर्न प्रशासन सुधार समितिको स्थायी संरचना र निरन्तर सुधार नै सफलताको मार्गनिर्देश हुनसक्छ।

४. निजामती सेवाको आकार ठिक्क बनाउने र स्वेच्छिक अवकाश योजना लागु गर्नेः

राष्ट्रिय किताबखानाको पछिल्लो तथ्याङ्कअनुसार सङ्घमा ५१,९१७, सातवटा प्रदेशमा १७,२९७, र ७५३ स्थानीय तहमा ६५,५५६ गरी देशभर १,३४,७७० स्वीकृत दरबन्दी छन्। जसमा सङ्घमा १०,६५४, प्रदेश र स्थानीय तहमा ३९,०३१ गरी ४९,६८५ पद खाली छन्। यस तथ्याङ्कका आधारमा हाल देशभर जम्मा ८५,००० निजामती कर्मचारी कार्यरत छन्।

हाल निजामती सेवाका विभिन्न पद तथा सेवामा राजनीतिक दबाब र प्रभावका आधारमा राष्ट्रिय नीति विपरीत हचुवाको भरमा वार्षिक रूपमा अरबौं रूपैयाँ आर्थिक दायित्व बढ्ने गरी दरबन्दी र सङ्गठन संरचना थप्ने प्रवृत्तिको अन्त्य गर्न आवश्यक छ। निजामती सेवाको आकारलाई ठिक्क राखी छरितो र प्रभावकारी बनाउन आगामी पाँच वर्षसम्म सङ्गठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्न कानुनी बन्देज लगाई हाल कार्यरत दरबन्दीको जनशक्तिलाई पुनः वितरण तथा खाली दरबन्दीलाई फ्रिज गर्ने, प्रविधिको प्रयोगलाई जोड दिने गरी ऐनले मार्गनिर्देश गर्नुपर्छ।

त्यसैगरी, निजामती सेवा ऐनको दफा ३५ र ३७ (३) को व्यवस्थाको उपयोग गर्दै सेवामा निरन्तरता दिन नचाहने तथा दरबन्दी कटौती गर्न मिल्ने स्थानमा कार्यरत ३० वर्ष सेवा अवधि पुगेका र ५० वर्ष उमेर नाघेका कम्तीमा ५,००० कर्मचारीलाई छनोट गरी अनिवार्य अवकाश योजना लागु गरी निजामती सेवाको पुनःसंरचना गर्न सकिन्छ।

५. सुस्पष्ट वृत्तिविकास योजनाः

लोक सेवा आयोगले मेरिटोक्रेसी सिद्धान्तअनुसार योग्य र सक्षम उमेदवार छनोट गरी सिफारिस गरेबमोजिम नेपाल सरकारले नियुक्ति दिई काममा लगाउने गर्दछ । सेवामा प्रतिभावान् व्यक्तिलाई आकर्षण बढाउने, प्रवेश गरेका कर्मचारीलाई काम गर्न प्रोत्साहित गर्ने तथा उनीहरूलाई सेवामा टिकाइ राख्ने वृत्तिविकास प्रणालीले निर्धारण गर्दछ । चालु ऐनमा विद्यमान व्यवस्थाहरू जस्तैः भौगोलिक क्षेत्रको अनुभवलाई प्राथमिकता नदिनु, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा वास्तविक आधार प्रस्तुत नहुनु, सरुवा-बढुवा प्रणाली पूर्वानुमानयोग्य तथा चक्रीय प्रणाली अनुरूप नहुनु जस्ता विषयलाई सुधार्ने व्यवस्था प्रस्तावित विधेयकमा राख्नुपर्छ ।

६. सुपरीवेक्षकको भूमिका बढाउनेः

जुनसुकै कार्यालयमा पनि कर्मचारी व्यवस्थापनको पहिलो तह सुपरीवेक्षक नै हुन् । कार्यालय, निकाय वा संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई निर्देशन, अनुगमन, समन्वय, मूल्याङ्कन र मार्गदर्शन गर्ने जिम्मेवारी सुपरीवेक्षकको हुन्छ । तर, अधिकार र कार्यक्षेत्र अस्पष्ट हुँदा कानुनसम्मत कार्य नगर्ने, जिम्मेवारी नलिने, कार्यालय व्यवस्थापन, सेवा वितरण, जवाफदेहिता, दण्ड सजाय र पुरस्कारमा समान मुल्यांकन हुन नसकी सेवा लिने नागरिकको मौलिक अधिकारमा कुण्ठित गर्ने विभिन्न प्रवृत्तिजन्य समस्या देखापरेका छन् । नागरिकहरूले समयमै र गुणस्तरीय सेवा नपाउँदा निजामती सेवाप्रति जनताको विश्वास घट्दै गएको देखिन्छ । सुपरीवेक्षकको अधिकार र दायित्व स्पष्ट नहुँदा कर्मचारीहरूको कार्य विभाजन, योजना निर्माण र कार्यान्वयनमा अन्योल हुने समस्या रहेको छ । कसलाई कुन काम दिने, कसरी अनुगमन गर्ने र कसरी मूल्याङ्कन गर्ने भन्ने विषयमा स्पष्ट मापदण्ड नहुँदा कार्यक्षमता कमजोर देखिन्छ । साथै, कर्मचारीहरूलाई प्रेरित गर्ने, क्षमता अभिवृद्धि गराउने र मनोबल उच्च राख्ने कार्य समेत कमजोर बनेको छ । सुपरीवेक्षकहरूको भूमिकाबारे प्रष्टता नहुँदा कार्यालयभित्र अनुशासन कायम गर्न र नियम, निर्देशिका र नीति कार्यान्वयन गराउन समेत समस्या उत्पन्न भएको छ ।

तसर्थ, सङ्घीय निजामती सेवाको कानुन निर्माण गर्दा सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी, पारदर्शी र उत्तरदायी बनाउन सुपरीवेक्षकको भूमिका स्पष्ट र सशक्त बनाउनु अत्यावश्यक छ । निजामती सेवामा अति सुरक्षाले अराजकता बढाएको आम गुनासो छ । सुपरीवेक्षकले तलब वृद्धि रोक्ने, बढुवा रोक्का गर्ने जस्ता सामान्य सजाय गर्ने तथा पुरस्कार पनि तत्काल दिनसक्ने स्पष्ट व्यबस्था सहितको कार्य जिम्मेवारी, अधिकार, निगरानी, मूल्याङ्कन र लेखाजोखाको सिमा तथा दायित्वको उचित व्यवस्था सहित सुपरीवेक्षकको भूमिका स्पष्ट र प्रभावकारी बनाइयो भने निजामती सेवामा देखिएको ढिलासुस्ती, अपारदर्शिता र गैरजिम्मेवारीपन हटाएर नागरिकहरूलाई छिटो, गुणस्तरीय र उत्तरदायी सेवा प्रवाह गर्न सकिन्छ ।

७. कर्मचारी समायोजनको क्रममा भएका त्रुटिलाई सम्बोधनः

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम एउटै विज्ञापनबाट सिफारिस भएका कर्मचारीहरूको समूहलाई विभाजन गरी जबरजस्ती रूपमा प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीहरूले विविध प्रकारका पीडा र चुनौतीहरूको सामना गर्नुका साथै यो संक्रमणकालीन अवस्थाले उनीहरूको मनोबल र पेशागत

सन्तुष्टिमा कमी ल्यायो, जसले गर्दा केही कर्मचारीहरू मनोवैज्ञानिक र भावनात्मक रूपमा समेत पीडित भए, अदालतको शरणमा पुग्ने बाध्यात्मक अवस्थाको सृजना भयो। समायोजन प्रक्रियामा स्पष्ट नीतिहरूको अभावले स्वेच्छिक भन्दा दबाबमूलक र बाध्यात्मक हुँदा कर्मचारीहरूको पीडालाई अझ बढी गम्भीर बनाएको छ र हालसम्म उचित व्यवस्थापन हुन नसकेको अवस्था विद्यमान छ। प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन भएका र प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका र साविक स्थानीय निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूको उपदान, निवृत्तिभरण, औषधि उपचार आदि सुविधा मागहरूको यथोचित सम्बोधन हुनुपर्ने देखिन्छ।

८. तहगत प्रणालीबाट कर्मचारी–कर्मचारीबिचको विभेदको अन्त्यः

संविधानले तीन तहको सरकारको व्यवस्था गरेको भए तापनि कर्मचारी समायोजन ऐनले जुन कर्मचारी जहाँ समायोजन भयो, त्यहाँबाट अन्यत्र जान नपाउने निरङ्कुश व्यवस्था गरेपछि कर्मचारीहरूमा अत्यन्त ठुलो विभेद भएको छ। खास गरी सङ्घमा बस्ने कर्मचारीहरूले प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारीलाई फरक प्रकारको कर्मचारी मान्ने मानसिकता उत्पन्न भएको छ। प्रदेश र स्थानीय तहको कर्मचारीमा तहगत प्रणाली लागु भइसकेको अवस्थामा, प्रदेश र स्थानीय तहको अन्तरसम्बन्ध सङ्घसँग हुने भएकाले सङ्घीय सेवा पनि मूलतः तहगत प्रणालीमा जानुपर्ने देखिन्छ। यसो गर्दा सरुवा, बढुवा लगायतका कार्यहरूमा एकरूपता र सहजता आउने छ र तीन तहका कर्मचारीहरू बीचको मनोवैज्ञानिक विभेद कम हुनेछ। राष्ट्रका सबै कर्मचारीहरू एकै हुन् भन्ने हिसाबले सबैलाई तहगत प्रणालीमा लैजाने र निश्चित प्रतिशत अन्तर-तह प्रवेशको ढोका खोल्ने व्यवस्था हुन जरुरी छ।

९. निजामती प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेपको अन्त्यः

नेपालको निजामती प्रशासनलाई राजनीतिक हस्तक्षेपले कमजोर बनाएको छ। सरकारमा नयाँ दल आउनासाथ हरेक राजनीतिक पार्टीले कर्मचारी प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेप हुने छैन भन्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गरे तापनि त्यसको भोलिपल्टदेखि नै प्रशासनमा सरुवाको राजनीतिक हस्तक्षेप सुरु हुन्छ। छिनछिनमा हुने सरुवाले प्रशासनलाई अस्थिर र कमजोर बनाएको मात्र छैन, चरम राजनीतिकरणको कारण प्रशासनयन्त्र चलायमान छैनन्। राम्रा भन्दा हाम्रा मान्छे खोज्ने परिपाटी र प्रवृत्तिका कारण निजामती प्रशासनमा केही हदसम्म अराजकता सृजना भएको छ। यस्ता समस्या समाधान गर्नका लागि राजनीतिले खेल्न नपाउने, छिद्ररहित सरुवा र बढुवा प्रणाली, पूर्व अनुमानयोग्य र चक्रीय प्रणाली अनुरूप कानुनी व्यवस्थाको तर्जुमा गर्नको लागि विधायकहरू तयार हुनुपर्ने देखिन्छ।

१०. संस्थागत क्याडरबेस निजामती सेवाको व्यवस्थाः

सम्बन्धित निजामती कर्मचारीको विषय विज्ञताको उपयोग र संरक्षण, बारम्बार भैरहने सरुवाको नियन्त्रण, कर्मचारीको स्थायीत्व, जिम्मेवारीको निष्पादन, दीगो सेवा प्रवाहको सुनिश्चितता, अनुसन्धान र अभियोजनमा दक्षताको प्रयोग, दुईपक्षीय तथा बहुपक्षीय वार्ता तथा सम्झौता र कार्यान्वयन, शान्ति सुरक्षाको प्रत्याभूति, छिमेकी मित्रराष्ट्रहरूको अभ्यास र सस्थागत संस्मरणको लागि नेपालको सन्दर्भमा संवैधानिक समूह, गृह प्रशासन समूह, स्थानीय सेवा समूह, भूमी प्रशासन समूह, उद्योग तथा वाणिज्य समूह जस्ता समुह गठन गरी

सस्थागत क्याडरबेस निजामती सेवाको व्यवस्था गर्ने र यस्ता कर्मचारीको एउटा निकाय वा अन्तर्गतमा मात्र सरुवा र वृत्तिको शृङ्खला रहनेगरी क्याडरबेस बनाउन वान्छनीय देखिन्छ।

११. **विशिष्ट श्रेणीमा अतिरिक्त सचिवको व्यवस्थाः**

सङ्घीय निजामती सेवा विधेयकको सुरुको ड्राफ्टमा अतिरिक्त सचिव पद सिर्जना गर्ने विषय थियो। राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीमा तीन तह (तेहौं तह- अतिरिक्त सचिव, चौधौं तह- सचिव र पन्ध्रौं तह- मुख्यसचिव) प्रस्ताव गरिएको थियो। तर, यस्तो प्रस्तावित व्यवस्था मन्त्रीपरिषद्को विधेयक समितिबाट विधेयक अगाडि बढ्दा हटाइएको थियो। विशिष्ट श्रेणीको तेह्रौं तहमा अतिरिक्त सचिव राख्ने प्रस्ताव ऐनमा रूपान्तरण भएमा आफूहरू तुरुन्त अतिरिक्त सचिव बन्नुपर्ने र सचिव नभई घर जानुपर्ने अवस्था आउने केही सिमित सहसचिवहरूको समूहले चर्को विरोध गरेपछि सरकार अतिरिक्त सचिवको प्रस्तावबाट पछाडि हटेर वर्तमान व्यवस्था जस्तै विशिष्ट श्रेणीमा सचिव र मुख्य सचिव मात्र रहने गरी विधेयक संसदमा ल्याएको हो।

पूर्व सचिव श्री लक्ष्मण अर्यालको संयोजकत्वमा गठित "राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी र प्रदेशका सचिवहरूको मौजुदा दरबन्दी पुनरावलोकन सम्बन्धी उच्चस्तरीय कार्यदलको प्रतिवेदन,२०७९" ले सिफारिस गरे बमोजिम प्रदेशमा रहने मन्त्रालयहरूमा परिपक्व निर्णय गर्न र प्रदेशका मन्त्रीहरूको मर्यादा तथा कार्यसम्पादनमा सहजताको लागि अतिरिक्त सचिवलाई प्रदेश सचिवको रूपमा खटाउन सकिन्छ। काठमाडौं राजधानीको महानगर भएको र केही वर्ष पहिले विशिष्ट श्रेणीका सचिवले नेतृत्व गरेको तथा मासिक झन्डै २ अर्बको बजेट खर्च गर्नुपर्ने यस महानगर र काठमाडौं जिल्लाको प्रमुख जिल्ला अधिकारीमा पनि अतिरिक्त सचिव राख्न सकिन्छ। दुईवटा सचिव दरबन्दी भएका अर्थ, ऊर्जा, सिंचाइ, कृषि र स्वास्थ्य मन्त्रालयमा एक पदलाई अतिरिक्त सचिवमा परिवर्तन गरी आदेशमा एकरूपता कायम गर्न सकिन्छ। गृह, भौतिक पूर्वाधार, शहरी विकास र कृषि मन्त्रालयका महत्त्वपूर्ण महाशाखाहरू र कार्यबोझ अत्यधिक भएका र एकभन्दा बढी सहसचिवको दरबन्दी भएका विभागहरू जस्तैः आन्तरिक राजस्व विभाग, भन्सार विभाग, सम्पत्ति शुद्धिकरण अनुसन्धान विभाग, भवन निर्माण तथा शहरी विकास विभाग, राजस्व अनुसन्धान विभाग, सडक विभागहरूमा प्रभावकारी समन्वय गरी चेन अफ कमाण्ड कायम राखी कामकाजमा लगाउन र सचिवको तयारी गर्न समेत अतिरिक्त सचिव आवश्यक छ।

सो कार्यदलको सिफारिसअनुसार हाल स्वीकृत भएको सहसचिवको जम्मा दरबन्दी सङ्ख्या भन्दा नबढने गरी ७० जना भन्दा बढी वरिष्ठ सहसचिव नयाँ ऐन जारी हुनेबित्तिकै अतिरिक्त सचिव बन्नेछन्। यसले भविष्यमा सरकारलाई सहसचिवबाट जसलाई पनि सचिव बनाउन थप नियन्त्रण गरी सचिव छनौटको दायरा साँघुरो बनाउने छ। सचिव बनाउँदा आफू खुसी गर्ने प्रवृत्ति अन्त्य गर्न र मेरिटका आधारमा सचिव हुने सुनिश्चितताका लागि समेत यो आवश्यक छ। छिमेकी मित्र राष्ट्रहरू भारत, बंगलादेश र पाकिस्तानमा पनि अतिरिक्त सचिव छन् र वैदेशिक प्रतिनिधित्व अतिरिक्त सचिवबाट हुने सन्दर्भमा समय समयमा हुने वार्ता तथा समझदारीमा समकक्षी प्रोटोकल मिलाउन पनि अतिरिक्त सचिवको व्यवस्था अत्यन्त जरुरी देखिन्छ। सहसचिव पदमा पाँच वर्ष सेवा गरेका व्यक्तिमात्र अतिरिक्त सचिवमा बढुवाको लागि योग्य हुने भएकाले ग्रेड मिलानको कारणले थप आर्थिक दायित्व पनि नबढ्ने भएकोले अतिरिक्त सचिवको व्यवस्था आवश्यक देखिन्छ।

१२. कर्मचारीहरूको भौतिक सुरक्षाको प्रत्याभूतिः

राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूले सेवा प्रवाह गर्ने क्रममा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत तथा वार्ड सचिवलाई जनप्रतिनिधिबाटै कुटपिट, महानिर्देशकलाई कालोमोसो दल्ने, कार्यालय प्रमुखमाथि दुर्व्यवहार गर्ने घटनाहरू भइरहने गरेका छन् । स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई "स्वास्थ्यकर्मी तथा स्वास्थ्य संस्थाको सुरक्षा सम्बन्धी ऐन, २०६६" माध्यमबाट उनीहरूमाथि हुने भौतिक आक्रमणका विरुद्ध सरल कानुनी उपचारको व्यवस्था गरे झैँ सबै राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको हकमा पनि त्यस्तै प्रकृतिको सरल कानुनी उपचारको हक सम्बन्धी व्यवस्था सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा नै स्पष्ट राख्न अनिवार्य देखिन्छ ।

१३. प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदको स्पष्ट व्यवस्थाः

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ र सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको प्रस्तावित मसौदामा प्रदेश सचिव र स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पद प्रदेश सेवा र स्थानीय सेवाको रहने भनिएको छ। तर, १० वर्षसम्म सङ्घीय निजामती सेवाका अधिकृतलाई कामकाजका लागि पठाउने व्यवस्था नेपालको संविधान, कर्मचारी समायोजन ऐन, प्रदेश कानुन र स्थानीय सरकारी सेवा सञ्चालन सम्बन्धी कानुन अनुरूप नभएकाले यसरी प्रस्तावित गरिएको विषय सङ्घीयताको प्रतिकूल हुने सन्दर्भमा परिमार्जन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

१४. समावेशी अवसर/आरक्षण अवसरको सीमा निर्धारणः

महिला, आदिवासी जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग, थारू, लैङ्गिक अल्पसंख्यक, विपन्न खस आर्यको लागि समावेशी सिद्धान्तअनुसार केही खास समय अवधिको लागि प्रदान गरिएको विशेष सुविधा नै हो। पछाडि परेको विपन्न वर्ग, समुदायलाई निजामती सेवामा मौका दिनुपर्छ भन्ने उद्देश्यका साथ ल्याइएको विशेष व्यवस्था हो। यस्तो विशेष व्यवस्था कहिलेसम्म निरन्तरता दिने हो ? भन्ने बहसको विषय हुन सक्छ। निजामती सेवामा कहिलेसम्म आरक्षण राख्ने र एक व्यक्तिलाई कतिपटक आरक्षण सुविधा दिने ? सम्मानित सर्वोच्च अदालतको २०७७ सालको निर्देशात्मक आदेश र विभिन्न प्रतिवेदनहरूको सिफारिससमेतका आधारमा आरक्षण जातीयताको आधारमा नभई आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा विपन्न र आवश्यकता भएको व्यक्तिलाई मात्र एक व्यक्तिलाई एकपटकभन्दा बढी दिनु हुँदैन भन्ने आदेश स्मरणीय छ। एकपटक प्राप्त गरेको सुविधाले सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गरिसकेपछि निज रोजगारीको अवस्थामा रहने र आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा विपन्न अवस्थाबाट सुधार भइसकेको मान्यतालाई कानुनी रूपमा स्थापित गरी एकपटक मात्र आरक्षणको सुविधा प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

१५. तहगत बढुवा र स्तरवृद्धिको अवधि निर्धारणः

प्रस्तावित सङ्घीय निजामती सेवा तहगत प्रणालीमा रूपान्तरण गर्दै गर्दा विभिन्न दफाहरूमा एउटा श्रेणीमा पर्ने दुई वा तीन तह रहने गरी परिकल्पना गरिएको छ। एक श्रेणीमा रहेका दुई तहमध्ये एउटा तहबाट माथिल्लो श्रेणीको आर्को तहमा बढुवाका लागि ७ वर्षको सेवा अवधि पूरा गर्नुपर्ने गरी प्रस्ताव गरिएको छ भने एउटा श्रेणीमा पर्ने दुई वा तीन तहमा एक स्तरबाट अर्को स्तरमा स्तर वृद्धि गर्नको लागि पूरा गर्नुपर्ने सेवा अवधि सम्बन्धमा प्रस्तावित ऐनमा स्पष्ट छैन र यो व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुने गरी नियमावलीमा राख्ने प्रस्ताव

गरिएको छ, जबकि कर्मचारीको सेवा सर्त र वृत्तिविकाससँग प्रत्यक्ष जोडिएको व्यवस्था नियमावलीमा राख्न मिल्दैन। यसै तथ्यलाई हृदयागम गरी कुन कुनै एक श्रेणीमा पर्ने सुरु तहबाट माथिल्लो तहमा स्तरवृद्धि गर्न के कति सेवा अवधि पूरा गरेपछि माथिल्लो श्रेणीमा स्तरवृद्धि हुने हो ? स्तरवृद्धि हुने सेवा अवधि स्पष्टसँगै ऐनमा नै राख्नुपर्ने सन्दर्भमा स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ को दफा ९ मा रहेको स्तरवृद्धि हुने सेवा अवधि अनुरूप हुने गरी प्रस्तावित सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा नै स्पष्ट व्यवस्था गर्नु उपयुक्त देखिन्छ। यो स्तरवृद्धिको व्यवस्था सङ्घीय निजामती ऐनमा नगर्दा नियमावली जारी गर्न समय लाग्ने र तहगत समायोजन तथा स्तर वृद्धिको जटिलताले तत्काल अवकाश तथा बढुवाको मुखमा रहेका कर्मचारीको वृत्तिविकासमा प्रत्यक्ष असर पुग्न जाने देखिन्छ। हाल प्रस्ताव गरिएको सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको प्रस्तावित बढुवाको सम्भाव्य उमेदवार हुने ७ वर्षे व्यवस्था लागु भएमा शाखा अधिकृतबाट उपसचिवमा वा उपसचिवबाट सहसचिवमा र सहसचिवबाट सचिवमा बढुवा हुनको लागि कम्तिमा १४ वर्षको अवधि पूरा नगरेसम्म सम्भाव्य उमेदवार नै हुन नपाउने अवस्था देखिन्छ भने यो प्रस्तावित व्यवस्था हाल कार्यान्वयनमा रहेको निजामती सेवा ऐन २०४९ मा ५ वर्ष पुगेपछि बढुवाको सम्भाव्य उमेदवार हुन पाउने व्यवस्थासँग तुलना गर्दा प्रतिगमनकारी देखिएकोले बढुवाको सम्भाव्य उमेदवार हुन पाउने सेवा अवधि ५ वर्ष नै कायम गर्न उपयुक्त देखिन्छ।

१६. एकल ट्रेड युनियनको व्यवस्था:

कामदारहरूको औपचारिक रूपमा सङ्गठित, निश्चित विचारधाराबाट सञ्चालित गतिशील समूहलाई ट्रेड युनियन भनिन्छ। सरकारको नीति तथा कानुनी कार्यान्वयनकर्ता निजामती कर्मचारी ट्रेड युनियनमा आबद्ध हुन पाउने वा नपाउने विवादकाबिच नेपालमा पहिलोपटक २०६४ सालमा निजामती ऐनको दोस्रो संशोधनपछि ट्रेड युनियनले निजामती सेवा ऐनमै स्थान पाएको थियो। ऐनको दोस्रो संशोधनलगत्तै विभिन्न आठ वटा राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियन श्रम विभागमा दर्ता भएका थिए। निजामती सेवा ऐन २०४९, दफा ५३ को उपदफा (३) तथा निजामती सेवा नियमावली २०५० को विषय ११७ को उपनियम १२ बमोजिम निजामती कर्मचारीहरूको आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन मिति २०७३ जेठ १९ गते सम्पन्न भई आठ वर्षे कार्यकाल पनि पूरा भएको छ। प्रस्तावित विधेयकले हाल अभ्यासमा भएजस्तै राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियन रहने व्यवस्थालाई निरन्तरता दिएको छ। प्रारम्भदेखि नै राजनीतिक दलसँग आबद्ध रहने गरी ट्रेड युनियन रहने वा नरहनेबारे बहस जारी छ। निजामती सेवा ऐन संशोधन हुने बेलामा यो विषय अझ बढी चर्चामा आउने गरेको छ। राष्ट्रसेवक सबै कर्मचारीको वृत्ति विकास, सेवा सुविधा वृद्धि, निष्पक्ष कर्मचारी समायोजन, सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको जारी, सङ्घीय शासन प्रणालीको मर्म अनुरूप सहज सार्वजनिक सेवा प्रवाहको प्रत्याभूति, निजामती प्रशासनको साखमा अभिवृद्धि ल्याउने विषयहरूलाई सरकार समक्ष माग राखेर पूरा गराउने मुख्य भूमिका निर्वाह गर्ने कार्यमा सशक्त भूमिका खेल्न सक्छ। हालसम्मको अभ्यासबाट दलको अनुकूल परिचालित हुने सङ्गठित ट्रेड युनियनको धर्म पूरा गरियो, तर कर्म गर्न नसक्दा औचित्य स्थापित गर्न सकिएन। तसर्थ, हालको स्वरूपमा फरक हुनेगरी सशक्त एकल आधिकारिक ट्रेड युनियन मार्फत निजामती प्रशासन सुधारमा योगदान गर्न सक्नेगरी ऐनमा सम्बोधन गरिनुपर्दछ।

१७. कुलिङ पिरियडको असान्दर्भिकताः

प्रस्तावित विधेयकमा, निजामती सेवाको सचिव वा सहसचिव स्तरबाट सेवानिवृत्त कर्मचारीलाई "कुलिङ पिरियड" (अवकाशपछि निश्चित समयसम्म नियुक्ति लिन नपाउने) अर्थात सेवा निवृत्त भएको दुई वर्षसम्म पूर्व स्वीकृति नलिई काम गर्न निषेध गरिएको छ। सेवानिवृत्त भएको दुई वर्षसम्म संवैधानिक वा कूटनीतिक नियुक्ति तथा नेपाल सरकारले गर्ने अन्य कुनै नियुक्तिबाहेकको पदमा नियुक्ति लिन नपाउने व्यवस्था प्रस्ताव गरिएको छ। अवकाश हुने पछिल्लो एक वर्षभित्र बहाल रहेको निकायको कार्यक्षेत्रसँग सम्बन्धित संस्था वा त्यस्तो निकायले नियमन गर्ने संस्थाको कर्मचारी वा परामर्शदाता भएर काम गर्न पनि रोक लगाउने र यस्तो काम गरेको पाइएमा ऐनबमोजिम अवकाश प्राप्त कर्मचारीले पाउने सेवा सुविधा लिन नपाउने व्यवस्था प्रस्ताव गरिएको छ। यो व्यवस्था मुख्यतः नागरिकको पेशा रोजगार छनोट गर्न पाउने संवैधानिक अधिकारको बर्खिलाप छ भने राज्यले सेवा निवृत्त राष्ट्रसेवक कर्मचारीको ज्ञान, सिप र अनुभवको उपयोग गर्ने राष्ट्रिय नीति विरुद्ध छ। संवैधानिक परिषदले दलगत कोटामा सिफारिस गरी विवेकपूर्ण छनोटमा ध्यान दिन नसक्दा देखिएका विवाद वा विकृति न्यूनीकरणका लागि जीवनभर राज्यको सेवा गरेको कर्मचारीको सक्रिय जीवनको विरुद्धमा हुँदा यो प्रावधान असान्दर्भिक देखिएकोले हटाउन वान्छनीय देखिन्छ।

ङ. निष्कर्षः

आम जनताको नजिकमा रहेको सरकार र स्थानीयतह वा फिल्डमा खटिने कर्मचारीले नै राजनीतिक नेतृत्वको चरित्र निर्धारण गर्ने भएकोले जनताका नजिकका संयन्त्र जति बलियो र सक्षम हुन्छ त्यति नै लेकतन्त्रको लाभ तल्लो तहका नागरिकले उपभोग गर्न सक्दछन्।

संसारमा जहाँ कर्मचारीतन्त्र कमजोर छ, राजनीतिले त्यसको हुर्मत लिन खोज्छ वा हस्तक्षेप गर्न खोज्छ, त्यस मुलुकको संवृद्धि सम्भव हुदैन भन्ने कुराको बारेमा पनि आम नागरिकले समेत जान्न र बुझ्न अति जरूरी छ। कर्मचारीतन्त्र राज्यको हात र पाउ हो, जति कृयाशील बनाउन सक्यो त्यति नै प्रलिफल र लाभ प्राप्त गर्न सकिन्छ। निजामती सेवाले स्थानीय निकायको बिस वर्ष चुनाव नभएको राजनैतिक शुन्यतामा पनि आफ्नो कामगर्ने कुशलतम सक्षमता प्रमाणित गरी राजनीतिक रिक्ततालाई परिपूर्ति गरेको विगतले देखाउँछ।

नेपालको संविधानले तीन तहको राज्य संरचना निर्धारण गरेको अवस्थामा प्रत्येक तहले आफ्नो काम, अधिकार र क्षमतालाई उपयोग गर्नसक्नुपर्छ। केन्द्रीय सरकारको आदेश, स्रोत र क्षमतामै परनिर्भर भैरहने हो भने सङ्घीयताको अर्थ र उपादेयता अन्य कुनै पेशा र रोजगार बिनाका राजनीतिक कार्यकर्ता भर्ती गर्ने ठाउँमात्र हुनेछन्। यस सन्दर्भमा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय त्यहाँका जनप्रिनिधिले ठण्डा दिमागले सोच्न जरूरी छ। न्यूनतम खर्चमा अधिकतम उपलब्धी हासिल हुने सांगठानिक संरचना, पद्धति र व्यवहार नै सङ्घीय संरचनाको स्थायित्वको पूर्व सर्तहरू हुन् भन्ने कुराको आत्मबोध पनि त्यत्तिकै जरूरी छ।

सन्दर्भ सामग्रीः

*उमेशप्रसाद मैनाली (२०७८) "**कर्मचारीतन्त्रमा राजनीतिकरण गरेर योग्यता प्रणालीकै धज्जी उडाइएको छ**" प्रशासन अनलाइन.कम, काठमाडौं ।*

*"**कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५**" कानुन किताब व्यवस्थापन समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।*

*गोपीनाथ मैनाली (२०७२), "**राज्य सञ्चालनका आधारहरू**" (परिमार्जित चौथो संस्करण), सोपान मासिक, डिल्लीबजार, काठमाडौं ।*

*"**नेपालको संविधान** (२०७२)" कानुन किताब व्यवस्थापन समिति, बबरमहल, काठमाडौं।*

*"**निजामती सेवा ऐन, २०४९**" कानुन किताब व्यवस्थापन समिति, बबरमहल, काठमाडौं।*

*"**निजामती सेवा नियमावली, २०५०**" कानुन किताब व्यवस्थापन समिति, बबरमहल, काठमाडौं।*

*प्रकाश दाहाल (२०८२), "**शासन प्रणाली, बहस र अभ्यास**", बुकल्याण्ड प्रकाशन प्रा.लि., पुतलीसडक, काठमाडौं ।*

*पूर्णचन्द्र भट्टराई (२०७८), "**निजामती सेवामा ट्रेड युनियन अभ्यास**", पराग (पाँचौं विशेषाङ्क), नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन (निजामती), केन्द्रीय समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।*

*प्रकाश खाती (२०८१), "**निजामती सेवा विधेयकः कर्मचारीतन्त्रको भविष्य**", प्रशासन अनलाइन.कम, काठमाडौं ।*

*रघुनाथ लामिछाने (२०८१), "**निजामती सेवाको भावी चित्र**", नागरिक न्युज दैनिक, काठमाडौं ।*

*राम प्रसाद घिमिरे (२०८१), "**कर्मचारीका आँसुले मात्र पखालिँदैनन् प्रशासनका विकृतिहरू**", प्रशासन अनलाइन.कम, काठमाडौं ।*

*रुद्रप्रसाद पण्डित (२०६६, फागुन), "**निजामती सेवामा विद्यमान विकृति तथा समाधानका उपायहरू**" प्रशासन, वर्ष ४१,अङ्क २,पूर्णाक ११४, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय,सिहदरबार, काठमाडौं ।*

*रुद्रप्रसाद पण्डित (२०६७, आषाढ), "**बढुवाको सन्दर्भमा "विशेष" बढुवा व्यवस्थाः समस्या र समाधान**" निजामती सेवा पत्रिका, बर्ष ३१,अङ्क १, लोक सेवा आयोग, अनामनगर, काठमाडौं ।*

*श्यामकुमार भट्टराई (सं.) (२०७६), "**नवीनतम् प्रशासनिक दृष्टिकोण**" (परिमार्जित चौथो संस्करण) ।*

*प्रतिनिधिसभा, नेपाल (२०८०), "**सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाको सर्तसम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक २०८०**" https://hr.parliament.gov.np/np/bills*

*सुरेश अधिकारी (२०७८), "**सङ्घीयतामा प्रशासनिक पुनर्संरचना र नेपालमा कर्मचारी समायोजनका सवालहरू**", पराग (पाँचौं विशेषाङ्क), नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन (निजामती), केन्द्रीय समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।*

सार्वजनिक सेवाको मूल्य र आफ्नै अनुभव

नेत्र सुवेदी 'प्रयास'
सहसचिव
नेपाल सरकार

सार्वजनिक सेवाको मूल्य

जुनसुकै मुलुकको सरकारले कानुन कार्यविधिद्वारा स्थापना र सञ्चालनमा ल्याएको सेवा नै सार्वजनिक सेवा हो। सार्वजनिक सेवा सञ्चालनका आफ्नै लिखित वा अलिखित (प्रचलन) मूल्य मान्यताहरू हुन्छन्। सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ को प्रस्तावनामा मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा जनसहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउन, कानुनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात् गरी सर्वसाधारणले पाउनु पर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट पाउने अवस्था सृजना गर्न, सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी कार्यान्वयनमा ल्याउन, र प्रशासन संयन्त्रलाई सेवाप्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गरी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिने विषय समेटिएको छ।

बेलायतमा सार्वजनिक सेवाका मूल्यका रूपमा पवित्रता, स्वयम् उत्साह, सत्याङ्कन, प्रमाणमा आधारित, अवसरप्रति सचेत, जोखिमप्रति सावधान र सेवाप्रति निष्ठावान रहने विषयलाई समेटिएको छ। सेवाको मूल्यनै निजामती सेवाको आविष्कारको माध्यमका रूपमा लिइएको। त्यस्तै सुशासनका सूचकमा अब्बल उत्रने क्षमता भएको न्युजिल्याण्डको सार्वजनिक सेवामा निष्पक्ष रहनु, जवाफदेही हुनु, विश्वासिलो बन्नु, आदरभाव राख्नु र जिम्मेवारी लिनुलाई मूल्यका रूपमा अङ्गीकार गरिएको छ। आर्थिक सहयोग तथा विकास संस्था (OECD) आफ्नो संस्थागत मूल्यका रूपमा निष्पक्षता, कार्यकुशलता, कानुनीपन, समानता, सदाचार, जिम्मेवारी, पारदर्शिता र न्यायलाई लिएको छ। त्यस्तै प्रशासन सुधारमा अगुवा मानिने मुलुक क्यानडाले पनि चारवटा मूल्यहरूलाई अवलम्बन गर्ने घोषणा गरेको छ। पहिलो, लोकतान्त्रिक मूल्य (सार्वजनिक हित गर्न मन्त्रीलाई सहयोग गर्ने प्रतिबद्धता), दोस्रो व्यावसायिक मूल्य (नागरिकलाई कार्यकुशल, निष्पक्ष, उत्कृष्ट र वस्तुपरक ढङ्गले सेवा दिने प्रतिबद्धता), तेस्रो, नैतिक मूल्य (नागरिकको भावना जित्ने गरी सधैँ निष्ठामा रहेर काम गर्ने प्रतिबद्धता) र चौथो, जनताको मूल्य (सेवाग्राहीमा विनम्र, शिष्ट, आदरपूर्वक र निष्पक्ष व्यावहार गर्ने प्रतिबद्धता)।

सार्वजनिक सेवाका आधारभूत मूल्यका रूपमा खासगरी सत्यनिष्ठा, निष्पक्षता, वस्तुपरकता, समानुभूति,

इमान्दारिता, नेतृत्व विकास, पारदर्शीता, खूलापन, पेशागत सेवा, जिम्मेवारीपन, तटस्थता, स्वार्थरहितता, सार्वजनिक विश्वास, आचारसंहिता, सञ्चार, जवाफदेहिता, सार्वजनिक सेवाप्रतिको समर्पणभाव, कानुनी शासनको सम्मान जस्ता विषयहरू समेटिने गरेको हामी पाउँछौँ। (google.com) त्यस्तै क्रिस्टोफर डि कनर्सका अनुसार कुनै व्यक्तिको सफलतालाई परिभाषित गर्ने पाँचवटा मूलभूत मूल्यहरूका रूपमा इमान्दारिता, इच्छाशक्ति, मेहनत, आत्मविश्वास र लगनशीलता रहने गर्दछन् ।

योग्यता प्रणाली

जनशक्ति भित्र्याउने सम्बन्धमा वारेन वफेटको एउटा भनाइ चर्चित छ। उनले भनेका छन्, “संस्थाहरूले जनशक्ति भर्नाका लागि छनौट गर्दा मूलत व्यक्तिमा रहेका तीनवटा गुणको अवस्था परख गर्नु जरूरी छ। ती तीन गुण भनेका योग्यता, काम गर्ने ऊर्जा र सत्यनिष्ठा ।” यी तिनीवटै भएको व्यक्ति भए त धेरै राम्रो भयो नै । तीनमध्ये एउटा रोज्नुपर्यो भने सत्यनिष्ठा भएको व्यक्ति रोज्नुपर्दछ किनकि अघिल्ला दुईटा छन् तर तेस्रो गुण छैन भने व्यक्ति आफू पनि ध्वस्त हुन्छ र संस्थालाई समेत बर्बाद पार्दछ। अर्कोतिर यदि सत्यनिष्ठाको अवस्था ठीक छ भने अरू विषय भनेका विकसित गर्न सकिन्छ। त्यसैले भन्न सकिन्छ कि योग्यताप्रणाली र निष्ठा यी दुई विषय भनेका मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनमा जनशक्तिको चयन गर्ने जस्तो विहङ्गम जिम्मेवारी पाएको लोक सेवा आयोग जस्तो संस्थाले विशेष ध्यान दिनुपर्ने मूल्यहरू हुन् । यी मूल्यको विकासमा शैक्षिक संस्थाहरू पनि विशेष ध्यान पुऱ्याउनुपर्ने देखिन्छ।

योग्यताप्रणालीलाई दरिलो बनाउनका लागि सरकारहरूले चुस्त खालको संस्थागत खाका तयार गर्नुको साथै भर्नामा प्रयोग गरिने विधिमा थप सुधार गरिनुपर्दछ। सार्वजनिक क्षेत्रमा भर्नालाई स्वच्छ, पारदर्शी र चुनौती दिन सक्नेखालको बनाउन जरूरी छ। त्यस्तैगरी समावेशी बनाउने विषय भन्दा पनि योग्यता प्रणालीमार्फत विवाद रहीत खालको छनौट गर्ने विषयले प्रधानता पाउनुपर्दछ। खासगरी मिडिया ट्रायल हुने आजको समयमा यो विषय थप सान्दर्भिक बन्न पुगेको छ।

व्यवहारको हिसावले योग्यता प्रणालीमा चुनौती दिने खालका व्यवहारहरू पनि देखिने गरेका छन्। जस्तो कि सेवा प्रवेशका वखत मात्र योग्यता हेरिनु, विधि नै धेरै गोप्य बनाइनु तथा विधिहरू लागु हुने पदको दायरा साँगुरो हुनु र छनौटको नाममा धेरै प्रकृया राखिनु जसका कारण आवेदकले सेवामा प्रवेश गरेर कार्यसम्पादन राम्रो गर्ने संभावनवा कम रहन्छ। सेवाभित्र योग्य भनेर प्रवेश गरेको व्यक्ति समयक्रममा भ्रष्टाचार मुद्धामा पर्नु, नातावाद, विभेदकारी व्यवहार गर्नु भनेको योग्यता प्रणालीको बदनाम बनाउने काम मात्र हो ।

सरकारले योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धनका लागि केही गर्नै नसक्ने भने होइन। कानुनी प्रबन्ध गर्दा नै योग्यता प्रणालीलाई मूल सिद्धान्तका रूपमा अङ्गिकार गर्नुपर्दछ भने खासगरी राजनीतिक र प्रशासनिक कामको दायराबिच स्पष्ट विभाजन समेत आवश्यक पर्दछ। त्यस्तैगरी भर्नाका सम्बन्धमा आचारसंहिता लाग गर्न सकिन्छ।

एउटा राम्रो छनौट प्रणालीमा कार्यविश्लेषण, विज्ञापन वा सूचना, आवेदन फर्म, अङ्क प्राप्त गर्ने विधि, सर्टलिष्ट गर्ने विधि, अन्तिम चयनको प्रकृया यी सबै विषयहरूको विवरण निर्णयउपर चुनौती आउन सक्ने हुँदा राखिराख्नुपर्दछ।

परीक्षण केन्द्र (Assessment Centre) को विधि अवलम्बन नै धेरैले अपनाउने विधि हो। यसमा खासगरी लिखित मौखिक वा अन्तरवार्ता र अभ्यासलाई समेट्न सकिन्छ। मुख्य विकल्पहरू भनेको योग्यता प्रणाली लागु गरेको सम्बन्धमा उच्च नेतृत्वले उधोष गर्ने, कुनै अपवाद भए त्यसउपर पनि प्रष्ट पार्ने, अहिले लागु रहेको अभ्यास र प्रकृयाको परीक्षण गर्ने, असल अभ्यासलाई आफ्नो सन्दर्भमा लागु गर्ने तथा एउटा कुशल र सक्षम संस्थागत व्यवस्था गर्ने विषय यसमा समेटिनुपर्दछ।

लोक सेवा आयोगले मूल्यको रूपमा निष्पक्षता, वैधता र वस्तुपरकतालाई अङ्गीकार गरेको सन्दर्भमा अभ्यासको क्रममा समेत शपथ, स्वघोषणा, स्वपरिपालना र स्वपरीक्षण लगायतका विधिहरू अपनाउनुपर्ने देखिन्छ। सेवाप्रवेशमा मात्र सीमित नरही योग्यताप्रणालीलाई व्यापक बनाउँदै जानुपर्ने देखिन्छ।

आफ्नै कुरा : निजामती सेवामा झण्डै तीस वर्षको वृत्तिरेखा (तथ्याङ्क सहायकदेखि सहसचिव सम्म परीक्षाबाटै उत्तीर्ण)

पृथ्वीनारायण क्याम्पसमा 'आई.एस्सी. पढ्दैगर्दा खरिदार पदमा परीक्षा त दिँए तर तयारी सम्बन्धमा एक त ज्ञान नभएर र अर्कोतर्फ समय पनि नपुगेर पास भइन।' बि.एस्सी. पढ्ने क्रममा काठमाडौंको एक बोर्डिङमा साइन्स पढाउदै गरेको थिँए। बि.एस्सी. उत्तीर्ण भएको केही महिनामै बि.एस्सी. योग्यता चाहिने लोक सेवाकै एउटा प्राविधिक पदमा विज्ञापन भयो। कसरी मन तानियो थाहा भएन। मैले अनुत्तीर्ण भएमा पुन उक्त बोर्डिङमा पढाउन फर्कने मौखिक अनुरोध गर्दै तत्काललाई शिक्षकबाट राजिनामा बुझाएँ र परीक्षा तयारीमा होमिएँ। पाठ्यक्रमअनुसारका टपिक तयारी त गर्दै थिएँ तर कतिपय शीर्षकका सामग्री कुनै पुस्तकमा भेटिएनन्। त्यो बेला प्राविधिक सेवाका गाइड पनि प्रकाशित हुँदैनथे। केही पुस्तक पसलमा उभिएर पनि कतिपय टपिक तयारी गरेको याद छ। धेरै पुस्तक किनेर पढ्ने, अरूसँग खुलेर सहयोग लिने माहौल पनि थिएन वा स्वभावले दिएन। तथापि २ महिनाको तयारीपछि दिएको लिखित परीक्षाको नतिजा आउँदा मेरो नाम निस्क्यो। अन्तरवार्तामा उत्साहित भएर नै प्रस्तुत भएँ। परीक्षाफल आउँदा २२ जनाको सूचीमा १० औं नम्बरमा उत्तीर्ण भएँ। त्यसरी उत्तीर्ण भएको तथ्याङ्क सहायक पदमा मैले झण्डै ४ वर्ष सेवा गरेँ।

घर ठेगाना स्याङ्जा भए तापनि हाम्रो भेग स्याङ्जाको विकट र मूल प्रवाहीकरणबाट बाहिर पर्ने स्थान हो। २०५६ सालमा लिइएको लोक सेवाको परीक्षामा मेरो नाम ३६ जनामध्ये ३ नम्बरमा निस्क्यो। पास नहुन्जेल ३ पटक जति त म फेल भएँ हुँला। कहिले तयारी नपुग्ने कहिले सन्तुलन नमिल्ने के के के के। पास हुने वर्ष पनि आइ क्युमा राम्रो गरेको रहेछु तर मैले अरूले भन्दा बढी बिगारेँ कि भन्ने सङ्कोच थियो। सामूहिक छलफलका बखत मैले टिपोट गरेको बुँदा सँगैको साथीले भनिदिएको र आफूले अरू बुँदाहरूमा मात्र चर्चा गरेको पनि सम्झेको थिएँ। तथापि लेखाइ पुगेछ भन्नुपर्यो नाम निस्क्यो अनि राजपत्र अनङ्कितबाट अकिङ्तको खुड्किलो चढियो। अधिकृत भएपछि मुलुकमा द्वन्द्वले चरमोत्कर्ष लिएजस्तै सेवा गर्ने स्थान र वृत्तिको वातावरणमा उतारचढाव आयो। मोफसलमा सेवाको अनुभव संगाल्ने र समाज अध्ययन गर्ने अवसरचाहिँ पाइयो। कालिकोट कार्यरत रहँदा एमएस्सीको दोश्रो वर्षको परीक्षा दिएको र उत्तीर्ण भएको पनि बिर्सने कुरा भएन। झण्डै पाँच वर्ष त उपत्यकाबाहिर नै कार्यरत रहेँ। उपत्यकामा सरुवा भएर आएको र परीक्षा दिन

पाएको ३ वर्षपछि मात्र मेरो नाम उपसचिवमा निस्क्यो । लेखा समूहको १ नम्बर योग्यतासूचीमा उत्तीर्ण भएँ । प्रशासनबाट लेखामा समूह परिवर्तन हुँदा पनि थप उत्साहित हुँदै काम गरियो । बैदेसिक अध्ययनको क्रममा दक्षिण कोरियामा अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार विषयमा मास्टर्स तह पूरा मात्र गरिएन कोरियाको विकासलाई नजिकबाट बुझ्ने मौका समेत पाइयो । उपसचिव हुँदा पनि २ जिल्लामा कार्यालय प्रमुखका रूपमा कार्यरत रहेँ । ८ वर्ष पुग्दा नपुग्दै लिखित परीक्षाबाटै सहसचिव उत्तीर्ण गरेँ । यो पटक भने योग्यताक्रम १२ मध्ये ५ मा सीमित भयो । यसअघि सहसचिव परीक्षा अनुत्तीर्ण भएपछि काठमाडौंमा नै कार्यरत रहेको अनुकूलताभित्र मैले एमफिलको अध्ययन समेत गरेँ । संयोगको कुरा एमफिलमा स्वर्णपदकसहित उत्तीर्ण भएकै वर्ष मैले सहसचिव पनि उत्तीर्ण गरेँ । अहिले २०८१ भाद्र महिनामा आइपुग्दा सहसचिव भएकै पनि ७ वर्ष नाघेर ८ औँ वर्ष पुग्ने क्रममा छ । स्थानीय तह, प्रदेश, सङ्घीय तहको विभाग, मन्त्रालयको सेवा अनुभव लिइसकेँ र हाल बागलुङ जिल्लाको प्रमुख जिल्ला अधिकारीको रूपमा कार्यरत छु ।

लोक सेवा आयोगले नेपालमा सरकारी सेवामा कार्यरत रहने स्वीकृत दरबन्दीमा पदपूर्तिका लागि परीक्षा सञ्चालन गर्दछ । परीक्षाको वार्षिक क्यालेण्डर प्रकाशित गर्ने, विज्ञापन गर्ने र परीक्षादेखि परीक्षाफलसम्मका अन्य तयारी गर्ने जिम्मेवारी संवैधानिक अङ्गका रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगको रहेको हुन्छ । लोक सेवाको परीक्षामा सहभागी हुनका लागि सेवासँग सम्बन्धित कानुनमा उल्लेख भएको उमेर र योग्यता पुगेको हुनुपर्दछ । आवेदन गर्ने अनलाइन माध्यमको प्रयोग सुरु भएको छ । परीक्षाको नतिजा समेत अनलाइन विधिबाट र मेसेजमा समेत उपलब्ध हुने गर्दछ । लोक सेवाको परीक्षालाई कठिन हुने भए पनि निष्पक्ष हुने विश्वास रहन्छ । सङ्घीयता कार्यान्वयनमा आएपछि केन्द्रमा लोक सेवा रहने, देशका विभिन्न स्थानमा कार्यालय रहनुका अलावा सबै प्रदेश तहमा समेत प्रदेश र स्थानीय तहमा रिक्त दरबन्दीका लागि जनशक्ति छनौटको कार्य समेत हुँदै आएको छ । सुरक्षा निकाय र संस्थानको समेत परीक्षा सञ्चालनमा लोक सेवा आयोगको संलग्नता रहन्छ ।

लोक सेवा परीक्षा तयारीका रणनीतिहरू

सबैलाई थाहा भएकै कुरा हो कि लोक सेवा आयोगको परीक्षा प्रतिस्पर्धात्मक रहन्छ । परीक्षामा उत्तीर्ण हुनका लागि पास मार्क ल्याउनु न्युनतम सर्त त होला तर पर्याप्त भने हुँदैन । रिक्त सिटअनुसार बढी अङ्क ल्याउनेहरू मात्र उत्तीर्ण हुन्छन् । समावेसी प्रबन्धले आफ्नो समूहभित्रकाले ल्याएको अङ्कमा बढी अङ्क ल्याए मात्र भयो तर खुलातर्फ भने परीक्षा दिनेमध्येबाट बढी अङ्क ल्याउनेहरू मात्र उत्तीर्ण हुने अवस्था रहन्छ । लोक सेवाको परीक्षाका लागि केही विशेष टिप्स वा परीक्षा तयारीका लागि अपनाउनुपर्ने आधारभूत रणनीति तल दिइएको छ ।

परीक्षा तयारी गर्ने भाइबहिनीहरूलाई १७ बुँदे सुझाव

१. **पाठ्यक्रम भित्रका विषय र अङ्क विभाजनको जानकारी**: कस्ता र कति प्रश्न सोधिन्छ र के कति अङ्कभारका प्रश्न भन्ने पनि जानकारी महत्त्वपूर्ण हुन्छ । यो जानकारी भएपछि कुन विषय कुन सामग्रीबाट तयारी गर्ने सम्बन्धी योजना गर्न सरल हुन्छ ।

२. **योजनाबद्ध तयारी**: परीक्षाको तयारीका लागि कुन कुन पद र सेवाको परीक्षा तयारी गर्ने हो र कुन

समयमा परीक्षा हुन्छ भन्ने जानकारी लिएर आफ्नो विषय र रुचि हेरेर उपयुक्त विज्ञापनमा मात्र आवेदन गर्ने र दिन हप्ता र महिनामा के के अध्ययन गरिसक्ने भन्ने प्रष्ट कार्ययोजना बनाउनु उचित हुन्छ। परीक्षाको तयारी गर्ने विषय मनभित्रैबाट समर्पित भएर गर्नुपर्दछ। योजना सफल हुनका लागि समय व्यवस्थापन उचित हुनुपर्दछ। तयारीको योजनाभित्र अभ्यास परीक्षा पनि समेटिन सक्छ।

३. **अध्ययन सामग्रीको तयारी**: पढेर अनि लेखेर याद गर्नु उचित हुन्छ। अझ राम्रो त के हुन्छ भने लेखपढ गरिसकेपछि पनि अवधारणा र विभिन्न पक्ष सम्बन्धमा पुस्तक वा नोट नहेरीकन नै चर्चा गर्न सक्ने हुनुपर्दछ। अध्ययन सामग्री तयार गर्नका लागि कमसेकम तीनओटा स्रोतहरूमा आधारित हुनु उचित हुन्छ। अध्ययन सामग्रीको चयन गर्दा सम्बन्धित विषयका आधारभूत पुस्तक, पुराना प्रश्न, अनलाइन सामग्री, प्राप्त नोट वा तयारी कक्षाका सामग्री पनि उपयोगी हुन्छन्।

४. **सैद्धान्तिक अवधारणामा प्रष्टता**: पाठ्यक्रममा समावेश सवै शीर्षकको आधारभूत सैद्धान्तिक अवधारणा प्रष्ट हुनुपर्दछ। समस्या तथा समाधान सम्बन्धमा केलाउनका लागि जग भनेकै यो अवधारणात्मक ज्ञान नै हो।

५. **आफ्नै नोटको तयारी**: पुस्तक पटक पटक पढ्नुभन्दा केही सामग्रीको सहायताले आफ्नो अलग्गै नोट गराउनु बुद्धिमानी हुन्छ।

६. **तयारी कक्षा**: परीक्षाको तयारीका लागि जग बनाउने चरणमा तयारी कक्षा पनि सहयोगी हुन्छन्। आजकल त झन् सुगम स्थानमा चलेका त्यस्ता कक्षाहरू दुर्गममा रहेका व्यक्तिले भर्चुअल माध्यमबाट सुन्न देख्न र सिक्न सक्दछन्।

७. **नमुना अभ्यास परीक्षा**: परीक्षाको रिहर्सलका लागि प्रश्नको सेट तयार गरी तोकिएको समयभित्र लेख्नेगरी नमुना अभ्यास परीक्षा दिने र स्वपरीक्षण गरी गल्तीकमजोरी सच्याउने गर्दा छिटो सुधार हुने देखिन्छ।

८. **विषयवस्तुमा अध्यावधिक हुने**: खासगरी समयक्रममा नयाँ नयाँ थपिने र परिवर्तन हुने डाटा वा समसामयिक घटनाक्रम सम्बन्धमा तयारीकर्ताले निरन्तर अध्यावधिक हुनु राम्रो मानिन्छ।

९. **स्वस्थ र ऊर्जावान् जीवनशैली**: सन्तुलित भोजन गर्दा शरीरमा ऊर्जाको तह उच्च राख्न सकिन्छ भने शारीरिक अभ्यास गर्ने वा नियमित साधना गर्दा निर्दा राम्रो पर्ने, दिमाग तरोताजा र तम्तयार रहने र अध्ययनमा एकाग्रता बढ्ने र तनाव कम हुने हुन्छ।

१०. **सकारात्मक चिन्तन**: आफैलाई प्रेरित राख्नका लागि र अन्य साथी वा समूहबाट सहयोग लिनका लागि समेत सकारात्मक दृष्टिकोण हुनु राम्रो हुन्छ।

११. **जिज्ञाशा राख्ने**: साथीहरूमाझ, सफल व्यक्ति, शिक्षक, कुनै विषयका विज्ञ वा कुनै कक्षा वा कार्यक्रमका सञ्चालकसँग शिष्टतापूर्वक प्रश्न सोधेर आफ्नो जिज्ञाशामा प्रष्टता ल्याउन सकिन्छ।

१२. **स्वमूल्याङ्कन र सुधार योजना**: आफूले बनाएको तयारी योजनाअनुसार भए नभएको सम्बन्धमा बेलाबखत अप्डेट गर्ने र समयभित्रै भनिएका लक्ष्य हाँसिल गर्न सक्दा मनोबल बढेर जान्छ।

१३. **परीक्षा नजिकिँदा के गर्ने ?**: नयाँ पाठ्यसामग्री र नयाँ शीर्षकको तयारी भन्दा पनि पाठ्यक्रमभित्रका र पहिले तयार गरिएका विषयलाई पुन पढ्ने लेख्ने गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

१४. **परीक्षाको क्रममा के विषयलाई ध्यान दिने**: समय बाँडफाँड ख्याल गर्ने, सजिलोबाट लेख्न प्रारम्भ गर्ने, प्रश्नको निर्देशन र व्यहोरा राम्रोसँग अध्ययन गरेर मात्र उत्तर लेख्न थाल्ने । नेगेटिभ मार्किङ छ कि हेर्ने । जवाफ सम्बन्धमा विश्वस्त भएर मात्र चिनो लगाउने वा लेख्ने ।

१५. **कस्ता सामग्री ज्यादा उपयोगी हुन्छन्**: हालसालै प्रकाशित अद्यावधिक पुस्तक वा पत्रिका। त्यस्तै परीक्षा उत्तीर्ण गरेकासँग प्राप्त नोट। आफूले विभिन्न स्रोतबाट तयार गरेको र सुधारिएको नोट ज्यादा उपयोगी हुन्छन् ।

१६. **अङ्क बढाउने काइदा**: सान्दर्भिक खालका उदाहरण, चित्र, फर्मुला, डाटाको तुलनात्मक प्रस्तुति, प्रतिवेदनको निष्कर्ष जस्ता विषयले अङ्क बढाउन सघाउँदछन् । अक्षर सफाचट हुनु पनि तुलनात्मकरूपमा जाँचकीको मन तान्ने उपाय हो ।

१७. **परीक्षाको समय सकिन लाग्दा बिर्सन नहुने**: परीक्षाको समय सकिन १/२ मिनेट छँदा उत्तर लेखीसकेर उत्तरपुस्तिकामा कुनै गम्भिर त्रुटी भएको छ कि भनेर हेरिनुपर्दछ। जस्तो कि प्रश्नको क्रमसङ्ख्या नै नमिल्न सक्छ कतै डिका नदिएको वाक्य अपूरो छोडेको हुनसक्छ। यी त्रुटी नहुनु नै परीक्षामा उत्तीर्ण हुने आधार बन्न सक्दछ।

निश्कर्ष

सार्वजनिक सेवा देशमा रहने अन्य सबै सेवाका लागि समेत मार्गनिर्देशक सेवा बन्न सक्नुपर्दछ। सार्वजनिक सेवा समयअनुसार सुधार पनि गर्दै जानुपर्ने क्षेत्र हो। यसमा सेवामा यदि भनाई र गराईबिच ग्याप भयो भने विश्वसनीयता कमजोर हुँदै जान्छ। तसर्थ कानुन वा अन्य कुनै माध्यमबाट घोषणा भएका सेवाका मूल्यहरूको परिपालना गर्न र मूल्यलाई सम्मान गरी कार्यजिम्मेवारीमा अग्रसर हुने जनशक्ति भर्ना गर्न र उसको वृत्तिअवधिभरी क्षमता विकास, परीक्षण र परामर्शको वातावरण दिन सकेमा मात्र सार्वजनिक सेवा भरोसायोग्य बन्ने हुन्छ।

लोक सेवाको परीक्षामा सफल हुनका लागि जे जसरी मेहनत र सन्तुलन आवश्यक पर्दछ त्यसैगरी सेवा प्रवाहमा सफल हुनका लागि समेत मूल्य मान्यताप्रतिको सम्मान र सत्यनिष्ठासहितको कार्य आवश्यक पर्दछ। यो पुनित कार्यमा लोक सेवा आयोगले जनशक्ति चयनमा खेल्ने भूमिका सह्रानीय रहिआएको छ। सेवामा रहने जनशक्तिले पनि सेवाको मूल्यबाट निर्देशित भएर भरोसा जगाउन आवश्यक छ।

सन्दर्भ सामग्री

McCourt, W., 2007b, 'The Merit System and Integrity in the Public Service', Paper presented at Conference on Public Integrity and Anticorruption in the Public Service, 20–30 May, Bucharest

सार्वजनिक सेवाको मूल्य, गोपीनाथ मैनाली, २०८१ फागुन १४, गोरखापत्र दैनिक

सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४

निजामती प्रशासन (सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह)

हरिराज पोखेल
सचिव
गण्डकी प्रदेश सभा सचिवालय

निजामती प्रशासन देशको स्थानीय सरकार सञ्चालन गर्ने महत्त्वपूर्ण अङ्ग र निकाय हो । यसले राज्यका लागि चाहिने आवश्यक जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्ने कार्य गर्दछ। यही जनशक्तिले राज्यको समग्र प्रशासनलाई सञ्चालन गर्दछ। कर्मचारी प्रशासन देशको शासन प्रणालीका आधारमा राजनैतिक व्यवसायले पदपूर्ती गर्ने कार्य गर्दछ। तसर्थ कर्मचारी प्रशासनलाई सञ्चालन गर्ने प्रशासन नै नेपालको हकमा निजामती प्रशासन हो । २०१३ सालमा जारी गरिएको निजामती ऐन भै निजामती प्रशासनको मुख्य ऐन हो । तसर्थ निजामती प्रशासन राष्ट्र सेवक जनप्रशासन सञ्चालन गर्ने, कर्मचारीहरूलाई निजामती कर्मचारी र उक्त निजामती कर्मचारीलाई नियमन गर्ने ऐनलाई निजामती कर्मचारी ऐन भनिन्छ। विश्वका प्रत्येक प्रजातान्त्रिक राज्यहरूमा कर्मचारी प्रशासन सञ्चालनमा छ। विश्वको पहिलो व्यवस्थित कर्मचारी प्रशासन सञ्चालन गरेको मुलुक चीन हो। जसले योग्यतामा आधारित प्रणाली (Meritocracy) लाई अवलम्बन गरेको थियो । जुन अहिलेसम्म कायम छ ।

कर्मचारी प्रशासनका सिद्धान्तहरू:- कर्मचारी प्रशासनका मूलतः दुई सिद्धान्तहरू छन् ।

१) योग्यतामा आधारित प्रणाली (Meritocracy System)

२) राजनैतिक नियुक्तिमा आधारित प्रणाली (Spoil System)

योग्यतामा आधारित प्रणाली (Meritocracy System)

योग्यतामा आधारित प्रणाली भन्नाले राज्य प्रशासनमा चाहिने वा रिक्त रहेका पदहरूमा पदीय आवश्यकताका आधारमा कर्मचारीको गुण, योग्यता, क्षमता विषयवस्तु प्रतिको ज्ञान बुझाइका आधारमा योग्य व्यक्ति, उचित पदको मान्यताका आधारमा कर्मचारी नियुक्ति गर्ने पद्धति योग्यतामा आधारित पद्धति हो । यो पद्धति विश्वका धेरै लोकतान्त्रिक देशहरूमा अभ्यासमा छ। योग्यता प्रणाली आधुनिक समयको महत्त्वपूर्ण दर्शन हो। मानव सभ्यता विकासको एक मुख्य संवाहक शक्ति हो । शासकीय व्यवस्थाको सक्षमतामा र यसबाट प्राप्त सफलतामा योग्यता प्रणालीमा आधारित सार्वजनिक प्रशासनको महत्त्वपूर्ण योगदान छ। योग्यतामा आधारित सार्वजनिक प्रशासनको सबलताबाट मात्र राज्यको शासकीय क्षमता बढ्छ, प्रभावकारी हुन्छ । सक्षम र प्रभावकारी सरकारले नै आर्थिक समाजिक विकासलाई तीव्र बनाउन सक्दछन् । नेपालको सार्वजनिक प्रशासन योग्यतामा आधारित

भएरै धेरै वर्ष अगाडि सुरू भएको भए तापनि यसको कुशल सञ्चालनमा अवरोध पुऱ्याउन सक्ने थुप्रै चुनौती छन् । यी चुनौतीहरूको सामना योग्यता प्रणालीबाट अझ सुदृढ गरेर मात्र सम्भव छ । स्थापनाको लामो समय भइसक्दा पनि नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा योग्यता प्रणालीको बलियो कार्यान्वयनमा केही मुख्य चुनौतीले अवरोध पुऱ्याइरहेका छन् । सार्वजनिक प्रशासन भित्र र बाहिरका यी चुनौतीहरूलाई योग्यता प्रणालीलाई थप सुदृढ बनाउने गरी व्यवस्थापन नगरी पेसेवारितामा आधारित सक्षम सार्वजनिक प्रशासन र अन्ततः सेवामा दक्षता र प्रभावकारिता हासिल गर्न सकिँदैन ।

राजनैतिक नियुक्तिमा आधारित प्रणाली (Spoil System)

राजनैतिक आस्था र विचारधाराका आधारमा कर्मचारी नियुक्ति गरिने पद्धतिनै राजनैतिक नियुक्तिमा आधारित प्रणाली (Spoil System) हो । यस पद्धतिमा कर्मचारीहरू नियुक्ति गर्दा आवधिक (Periodic) समयका लागि नियुक्ति गरिन्छ । प्रधानमन्त्री वा राष्ट्रपति जुन दलको हुन्छ त्यस दलप्रति समर्थन र सहानुभूति राख्ने कर्मचारीहरू नै नियुक्ति गर्ने पद्धति नै राजनैतिक नियुक्तिमा आधारित प्रणाली (Spoil System) हो अमेरिकामा यही पद्धति प्रचलनमा छ । राजनैतिक नियुक्तिमा आधारित प्रणाली राजनैतिक नियुक्तिमा आधारित प्रणाली (Spoil System) का कारण रोजगारविहिन हुन पुगेको कारण अमेरिकामा एकजना कर्मचारीले राष्ट्रपति ग्यारिफिल्डको हत्या गरीदिएपछि यस प्रणालीको नकारात्मक पक्षवारे धेरै वहस र टिप्पणी हुन थाल्यो । तत् पश्चात यस प्रणालीमा व्यापक सुधार गरी महत्त्वपूर्ण पदहरूमा मात्र राजनैतिक नियुक्ति गर्ने अन्य पदमा प्रतिस्पर्धा र योग्यतामा आधारित प्रणाली अवलम्बन गरे तापनि अमेरिकामा अहिले पनि राजनैतिक नियुक्तिमा आधारित प्रणाली (Spoil System) नै प्रचलनमा छ ।

नेपालमा निजामती प्रशासनमा योग्यतामा आधारित पद्धति हो । दर्खास्त परिषद् हुदै हाल संवैधानिक अङ्गको रूपमा स्थापित लोक सेवा आयोगले निजामती तहका कर्मचारीको नियुक्ति गर्ने कार्य गर्दछ । तर पनि राजनैतिक दल आवद्धताका आधारित नियुक्तिहरू संवैधानिक परिषद तथा न्यायपरिषदले अवलम्बन गरेका छन् । तर ती आयोगका नियुक्ति सङ्घीय लोकतान्त्रिक प्रणालीमा प्रदेश गरेपछि निजामती कर्मचारी सुशासन प्रभावकारी हुनु पर्नेमा सङ्घीय निजामती ऐन जारी नगरिएका कारण अहिले पनि सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तह खटिइ गएका कर्मचारीहरूले आफ्नो पेशा व्यवसाय र जिविकाको प्रत्याभूत हुन नसक्दा सेवा प्रवाहमा समस्याहरू थपिएका छन् ।

कर्मचारी समायोजन ऐन २०७५ ले सङ्घ सरकारको दरबन्दीमा कार्यरत रहेका कर्मचारीहरूलाई प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन भई दरखास्त आव्हान गरी स्थानीय तह वा प्रदेश रोज्न लगाएको भए तापनि कर्मचारी व्यवस्थापन ठिकसँग हुन सकेको छैन भने सङ्घको दरबन्दीमा रहेका कर्मचारीहरू प्रदेश र स्थानीय तहको कर्मचारी भन्दा ठुलो र शक्तिशाली मानिने कारण के छ । सङ्घ दरबन्दी निजामती कर्मचारीको प्रथामिकतामा परेका कारण प्रदेश र स्थानीय तह तल्लो इकाइप्रतिको नागरिक अपनत्व कमी छ ।

अन्तरद्वन्द्वमा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह कर्मचारी प्रशासन

सङ्घीयता जारी भएपछि नेपालको कर्मचारी प्रशासन स्थायी हुन सकेको छैन । यसो हुनुको कारण सङ्घीय निजामती ऐन जारी हुन नसक्नु नै हो । सङ्घीय संविधान जारी भएपछि हाल तीन तहका सरकारहरूमा तीन

किसिमका स्थायी प्रकृतिका कर्मचारीहरू अस्तित्त्वमा छन् । पहिलो तहमा साविकमा सङ्घीय लोक सेवा आयोगबाट नियुक्ति लिई स्थायी पदमा सेवारत कर्मचारीहरू पर्दछन् । जो प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कार्यरत छन् । दोश्रो, गण्डकी प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६ जारी भएपछि प्रदेश लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने लिखित परीक्षा उत्तीर्ण गरी स्थायी नियुक्ति लिई कार्यरत कर्मचारीहरू पर्दछन् । तिनीहरू प्रदेश कार्यालय तथा स्थानीय तहमा स्थायी पदमा कार्यरत छन् । तेश्रो, साविकमा गाउँ पञ्चायत, तथा नगर पञ्चायत ऐन, गा.वि.स., न.पा. ऐन २०४८ तथा स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ तथा नियमावली २०५६ बमोजिम नियुक्त भई कार्यरत रहेका कर्मचारीहरू पर्दछन् । यी तहका कर्मचारीहरू स्थानीय तहमा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भै आएका छन् । यसरी तीन तहका कर्मचारीहरू हाल प्रशासनिक क्षेत्रमा अस्तित्त्वमा छन् । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ ले यी सबै कर्मचारीलाई निजामती कर्मचारी मानेको छ । यसरी तीन प्रकृतिका फरक फरक तहबाट नियुक्ति लिई कार्यरत कर्मचारीहरूमा व्यक्त, अव्यक्त द्वन्द्व छ। सतहमा त्यो द्वन्द्व देखिँदैन तर व्यवहारमा द्वन्द्व छ। त्यो द्वन्द्वको कारण पद सोपान प्रणाली, प्राप्त हुने सेवा सुविधा, पदोन्नतिको आधार नै हुन् । ती मध्ये सङ्घीय निजामती ऐनअनुसार नियुक्त भएका कर्मचारीको उच्च मनोबल देखिन्छ भने प्रदेश र स्थानीय तहबाट नियुक्त भएका कर्मचारीहरू कमजोर घरातलमा काम गरेको महसुस गर्दछन् । उनीहरूको मनोबल गिर्दो छ। स्थानीय तहमा अझ त्यसको असर बढी छ। स्थानीय तहका कर्मचारीहरू जो लामो समयदेखि स्थानीय निकायमा कार्य गरी आएका थिए। ती कर्मचारीहरू स्वतः स्थानीय तहमा समायोजन हुँदा सङ्घीय कर्मचारीले ती कर्मचारीहरूको अस्तित्त्व प्रत्यक्षतः स्वीकार गर्दैनन् । विगतमा राजनीतिक दलले आफू र आफन्त नियुक्ति गरी आएको अवस्थामा उनीहरू माथिको दक्षतामा प्रश्न उठाउने गरेको पाइन्छ। त्यसैले स्थानीय तहका कर्मचारीहरू योग्यता प्रणालीमा आधारित कर्मचारीहरू होइनन् भन्ने बुझाइ छ ।

नीतिगत अन्तर विरोध र कर्मचारी प्रशासन

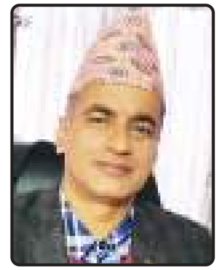
राजप्रसाद सेवा ऐन २०२९ अन्तर्गत नियुक्ति भएका राजदरवारभित्र काम गर्ने कर्मचारीहरू तत्कालीन श्री ५ महाराज ज्ञानेन्द्र शाह २०६३ जेठ १५ पश्चात राजदरवार छाडी नागार्जुन दरवार जाने क्रममा राजप्रसाद सेवा ऐन २०२९ अन्तर्गतका कर्मचारीहरूको बैधतामा प्रश्न उठ्यो । उक्त अवस्थामा पछि दलीय सहमतिका आधारमा उक्त कर्मचारीलाई निजामती सेवा अन्तर्गतका कर्मचारी सरह स्वीकार गर्ने निर्णय गरियो। निजामती सेवा ऐन २०४९ लाई संशोधन गरी उक्त व्यवस्थालाई समायोजन गरियो भने निजामती कर्मचारी सङ्घ सङ्गठनको दबाबमा निजामती सेवा ऐन संशोधन गरी २४ (घ) को व्यवस्था कायम गरियो। उक्त व्यवस्थाबाट धेरै निजामती सेवाअन्तर्गतका कर्मचारीहरू जो आवश्यक शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारीहरूलाई १ तह पद्वोन्नति हुने व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गरियो । राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीसम्म हुन पाउने उक्त व्यवस्थाले शिक्षा क्षेत्रमा ठुलो प्रमाण पस्यो । जसले निजामती प्रशासनमा जटिलता थाल्यो । राजप्रसाद सेवा ऐनअन्तर्गतका कर्मचारी लोकमान सिंह कार्की नेपाल सरकारको मुख्य सचिव बने । मुख्य सचिव लोकमान सिहं कार्कीको नियुक्ति र निजले गरेको कार्य व्यवहार, सम्पादित भूमिकाले निजामती प्रशासनमा

योग्यतामा आधारित प्रणालीलाई कमजोर बनायो। अझ शिक्षा क्षेत्रमा क्रियाशील टेकनाथ पाण्डे सचिव बने। उनको भुटानी शरणार्थी काण्डले सङ्घीय कर्मचारीको मनोबल कमजोर बनायो। त्यस्तो विषयवस्तुबाट स्थानीय तहका कर्मचारी बेजानकार रहने भन्ने कुरा नै रहेन।

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६ जारी गरेपछि प्रदेश भित्रका कार्यालयहरूमा पदपूर्ती गर्दा स्थानीय तहले गरी आएको नीतिगत बेथितिलाई नियन्त्रण गर्ने कार्य प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट भै आएको छ। मुलतः २०७४ सालको स्थानीय तहको निर्वाचनपछि स्थानीय तहले आफू खुसी कानुन निर्माण गरी स्थानीय तहमा कर्मचारी भर्ना गरी आएको अवस्था प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६ को दफा (९) बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग परामर्श लिनुपर्नेमा सो नगरी आफ्नो एकल ढङ्गबाट स्थानीय तहले कर्मचारी भर्ना गर्ने, तह वृद्धि गर्ने, करार कर्मचारी थप्ने प्रकृयालाई नीतिगत रूपमा निषेध, नियन्त्रण गरी आएको छ। यस प्रयासलाई प्रदेश सरकार एवं यस अन्तर्गतका संस्थाहरूको प्रभावकारिता मान्नुपर्ने हुन्छ।

सङ्घीय प्रणालीमा तीन तहका कर्मचारीबिचको सह-सम्बन्ध निर्माण भएको अवस्थामा मात्र राजनैतिक प्रणालीले गति लिन सक्छ। प्रशासनिक सङ्घीयता अहिलेको मुलुकको आवश्यकता हो। सङ्घीय लोक सेवा आयोग होस वा प्रदेश लोक सेवा आयोग एवं स्थानीय सेवा तीन तहका संरचनाहरूले मुलुकको आवश्यकताको आधारमा कर्मचारीहरूको नियुक्ति पदोन्नति गरी स्थायी सरकारको रूपमा रहेको निजामती प्रशासन सङ्गठित र सुदृढ बनाउनु पर्ने आजको आवश्यकता हो। यस अवस्थामा जन प्रशासनका सिद्धान्तहरूलाई योग्यतामा आधारित प्रणाली अनुकूल प्रयोग गर्नु पर्दछ।

अन्तमा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको निजामती प्रशासन सङ्घीय ऐन एवं प्रदेश ऐनद्वारा सञ्चालित छ। गण्डकी प्रदेश सरकारबाट जारी गरिएको प्रदेश निजामती ऐन तथा प्रदेश सेवा नियमावली स्थानीय सेवाको गठन सञ्चालनसम्बन्धी ऐन तथा नियमावलीले स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको नियमन पदपूर्ती एवं पदोन्नतिको प्रकृयालाई प्रभावकारी बनाएको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगले स्थानीय तह र प्रदेश तहका कर्मचारीहरूलाई अन्तरघुलन हुने गरी पदीय समायोजन हुने व्यवस्था गरिनु आजको आवश्यकता हो।



सङ्घीयतामा सङ्घ/प्रदेश र स्थानीय तहबिचको अन्तरसम्बन्ध

गिरधारी सुवेदी
उप-प्राध्यापक
त्रिभुवन विश्वविद्यालय

सारांश

सङ्घीयता साझेदारी मुलक शासन पद्धति हो । जहाँ सरकारका अङ्गहरूबिच शासन र प्रशासनमा सहकार्य गर्न तत्पर हुन्छन् । कार्य सम्पादनमा सहभागिता, साझेदारीता, सहकार्य तथा नीति निर्माणमा समन्वय र पहिचानमा सहअस्तित्त्व समन्वयमुलक सङ्घीयताका स्वरूप हुन । यस्तो सम्बन्धको आधार सरकारहरूका नीति कार्यक्रम, कार्ययोजनाले निर्माण गर्ने गर्दछन् । तसर्थ प्रदेशको आकार र सङ्ख्या जे जति भए पनि सङ्घ प्रति आश्रित प्रदेश सरकार परनिर्भतामा आधारित सङ्घीयताको एउटा इकाइ हो । नेपालको हकमा संविधान तथा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तर सम्बन्ध) ऐन २०७७ नै तीन तहलाई एकापसमा जोड्ने, अनुसूचीका अधिकारहरू कार्यान्वनयन गर्ने सङ्घीय कडी हो । भने प्रदेश तहमा लम्बीय र क्षितिजीय (Horizontal & Vertical) ऐनहरूले प्रदेश प्रदेश तथा सङ्घ प्रदेश एवं स्थानीय तहबिचको सम्बन्ध जोडेको हुन्छ । स्थानीय तह प्रदेशबिचको सम्बन्ध सङ्घीय नीति ऐन नियमले भन्दा प्रादेशिक ऐन नियम एवं प्रादेशिक अनुदानमा आधारित हुने गरेको पाइन्छ । सङ्घीय ऐनको रूपमा रहेको स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन नै सङ्घ र स्थानीय तह जोड्ने मुख्य ऐन हो । प्रदेश र स्थानीय तह जोड्ने स्पष्ट ऐनको अभावका कारण प्रदेश स्थानीय तहको सम्बन्ध कमजोर छ ।

शब्दकुञ्जी: सहकारिता, सहअस्तित्त्व, समन्वय, ऐन, संविधान

परिचय

संविधानले राज्य संरचनाको तहको रूपमा धारा ५६(१) ले सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहलाई नेपालको राज्य संरचनाको एक प्रमुख तहको रूपमा स्वीकार गरेको छ। यसरी तीन तहको संरचनामा प्रदेश र स्थानीय तह दुई प्रमुख तह हुन। यस आलोकमा राज्य शक्तिको बाँडफाँड विभिन्न सरकारको तहको रूपमा गरिएको छ। स्थानीय तहको अधिकार अनुसूची ८ मा एकल रूपमा तथा अनुसूची ९ मा साझा अधिकारको रूपमा संविधानले व्यवस्था गरेको छ। प्रदेशको हकमा धारा ५६ तथा ५८ (२) (३) प्रदेशलाई अनुसूचीमा उल्लेखित अधिकार प्रयोग गर्ने अवसर प्रदान गरेको छ। सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहको सम्बन्ध लम्वीय र क्षितिजिय दुवै प्रकृतिको हुने गर्दछ। सरकारका तह र संरचनाहरू जति बढी हुन्छन् त्यति नै बढी क्षितिजीय संरचनाको खाँचो

पर्दछ। ताकि प्रदेश र स्थानीय सरकारका तहहरू अझ बढी बलियो र प्रभावकारी हुन सकुन्।

संविधानले प्रदेशको स्वरूपलाई "सरकार" को तहमा उल्लेख गरेको छ भने स्थानीय इकाइलाई "तह" को रूपमा व्यवस्था गरेको छ। यस अर्थमा स्थानीय तह, जसलाई हामी अहिले स्थानीय सरकार भनी भाषिक प्रचलन गर्ने गरेका छौं। त्यसको आधार स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ हो। संविधानले तह भनेको सङ्घीयताको एक प्रमुख इकाइलाई स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले सरकार भन्दछ। त्यही शब्द अहिले सरकारको रूपमा स्थापित भैरहेको छ। संविधानको धारा २३२ ले यस्तो सम्बन्धको आधारको रूपमा ३ (तीन) खम्बे सिद्धान्त तय गरेको छ। संविधानले सहकारिता, सहअस्तित्त्व र समन्वयका आधारमा तीन तहको सम्बन्ध निर्माणका निम्ति सङ्घीय ऐन सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तर सम्बन्ध) ऐन २०७७ जारी गरेको छ। सङ्घीयता बलियो बनाउने उक्त ऐनको कार्यान्वयन इमान्दारिताका साथ तीन तहका सरकारले गर्नु जरूरी छ।

प्रदेश र स्थानीय तहकाबिचको सम्बन्ध

समान तहहरूबिचको सम्बन्ध समतलीय तथा फरक तह (इकाइ) हरूबिचको सम्बन्ध क्षितिजीय प्रकृतिको हुन्छ। यस अवस्थामा प्रदेश र सङ्घबिचको सम्बन्ध Vertical प्रकृतिको छ भने प्रदेश र प्रदेशबिचको सम्बन्ध क्षितिजीय तथा लम्बीय एवं प्रदेश र स्थानीय तहबिचको सम्बन्ध Vertical छ। प्रदेश र स्थानीय तहबिचको सम्बन्धको स्पष्ट आधार संविधान तथा सङ्घीय ऐनले पृथक गरको छैन। मूलतः स्थानीय र प्रदेश तहबिचको सम्बन्ध २ किसिमले स्थापित छ।

क) औपचारिक सम्बन्ध (Formal Relation)

ख) अनौपचारिक सम्बन्ध (Informal Relation)

औपचारिक सम्बन्ध (Formal Relation) –

औपचारिक सम्बन्ध सदैव ऐन नियम नीतिहरूद्वारा स्थापित हुन्छ। जहाँ सङ्घीय तथा प्रादेशिक सरकारले आवश्यक नीति निर्माण गरी सङ्घीय इकाईहरूबिच सम्बन्ध स्थापित हुने आधार तय गरिदिएका हुन्छन्। सङ्घीय सरकारबाट जारी गरिएका तीन वटा ऐनहरूले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहसँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध जोडेको छ। जस्तै सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तर सम्बन्ध) ऐन २०७७, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ तथा अन्तर सरकारी वित्त हस्तान्तरण ऐन २०७४।

सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तर सम्बन्ध) ऐन २०७७ ले संविधानको धारा २३२ को कार्यान्वयनका लागि महत्त्वपूर्ण आधार तय गरेको छ भने स्थानीय तहबाट प्रदान गरिने सेवाका लागि तथा संविधानको धारा २१७ को कार्यान्वयनका लागि स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ अस्तित्त्वमा छ। त्यसैगरी स्थानीय तहलाई वित्त, स्रोत साधन निक्षेपण गर्न अन्तर सरकारी वित्त हस्तान्तरण ऐन २०७४ कार्यान्वयन भै रहेको छ। त्यसैगरी गण्डकी प्रदेश सरकारले जारी गरेका केही ऐनले प्रदेश र स्थानीय तहलाई जोड्ने कार्य गरेको छ।

जसमा प्रदेश र स्थानीय तहबिच विवाद समाधान गर्न बनेको ऐन, प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६, स्थानीय

तहको गठन सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्न बनेको ऐन २०७९, प्रदेश निजामती ऐन र नियमावली २०७९ गरी मूलतः ५ वटा ऐन तथा सोसँग सम्बन्धित नियमावलीले प्रदेश र स्थानीय तहसँग सम्बन्ध स्थापित गराएको छ। गण्डकी प्रदेशले जारी गरेका ७२ ऐन हरूमा अन्य ऐनहरू आन्तरिक कार्य सञ्चालन र व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित छन् ।

सङ्घीय व्यवस्थापिका तथा प्रदेश सभाले कानुन निर्माण गर्दा संविधानको धारा २३२ को व्यवस्था गरेका सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहको सम्बन्धको आधारलाई मार्ग निर्देश सिद्धान्तको रूपमा मान्नुपर्नेमा हस्तक्षेपकारी, सर्वोच्च शासन, दमनात्मक एवं दण्डनात्मक प्रकृतिको देखिन्छ। सङ्घीयता अवलम्बन गरेका मुलुकहरूको प्रारम्भिक अभ्यास तल्ला इकाइमैत्री हुन्छन् । तर नेपालको हकमा त्यस्तो रहेन । प्रदेश संरचना सङ्घीयताको मुटु हो भने स्थानीय तह सङ्घीयताको ऐना हो । सेवाग्राहीले स्थानीय तहलाई हेरेर उक्त तहले सम्पादन गरेका कार्य व्यवहारलाई हेरेर, बुझेर सङ्घीय व्यवस्थालाई बुझ्दछ, व्याख्या गर्दछ। त्यसको अभ्यास र आभाष स्थानीय तहमा छैन ।

अनौपचारिक सम्बन्ध (Informal Relation)

सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहबिचको सम्बन्ध सदैव औपचारिक सम्बन्धले मात्र निर्धारण गर्दैन। अनौपचारिक तहबाट समेत नियमित सम्बन्ध विकास भैरहेका हुन्छन् । त्यस्तो अनौपचारिक सम्बन्ध संविधान ऐन नियमले चिन्दैन । परिभाषा गर्दैन । तर पनि प्रदेश र स्थानीय तहबिच स्वभाविक सम्बन्धहरू अप्रत्यक्ष सुमधुर विकास भै रहेको हुन्छ। यस्तो सम्बन्ध निर्माण र विकास गर्ने संस्थाहरू निम्न छन् ।

क) जिल्ला समन्वय समितिको भूमिका

ख) नगरपालिका महासङ्घको भुमिका

ग) गाउँपालिका महासङ्घको भुमिका

घ) संस्था/सरकार प्रमुखहरू वीचको व्यक्तिगत सम्बन्ध

ङ) सत्तारूढ दलीय संयन्त्र निर्माण (Ruling party mechanism)

यी संस्थाहरूले लम्बीय तथा क्षितिजीय सम्बन्ध निर्माण गर्ने गरेका छन् । संविधानको अनुसूचीहरूमा व्यवस्था गरिएका प्रदेश र स्थानीय तहले एकल रूपमा प्रयोग गर्न पाउने अधिकारहरू कार्यान्वयन भै रहेका छन्। यस्तो सम्बन्ध ठाडो (Vertical) प्रकृतिको छ। तसर्थ अन्तर प्रदेश सम्बन्ध भन्दा प्रदेश भित्रको प्रदेश र स्थानीय तहबिचको सम्बन्ध बढी महत्त्वपूर्ण हुन्छ। त्यसैगरी अनौपचारिक भेटघाट, औपचारिक सम्मेलन र भ्रमणका आधारमा विकसित सम्बन्धहरू (मुख्यमन्त्रीहरूको अन्तर प्रदेश भ्रमण, सभामुखहरूको सम्मलेल, मुख्य न्यायधिवक्ताहरूको सम्मेलन, उपसभामुखहरूको सम्मेलन, प्रदेशका आन्तरिक मामिला मन्त्रीहरूको सम्मेलन, प्रदेश सभाको अनुभव साझेदारी सम्मेलन) ले समेत प्रदेश र स्थानीय तहबिचको सम्बन्ध विकसित बनाएका छन् ।

प्रदेश प्रदेशबिच समतलीय सम्बन्धका आधारहरू

गण्डकी प्रदेश सरकारले गण्डकी प्रदेश र स्थानीय तहहरूबिच समन्वय कायम गर्न तथा विवाद समाधान गर्न बनेको ऐन २०७९ प्रदेश सभाबाट जारी गरेको छ। तर उक्त ऐनमा आधारित विषयवस्तुहरू प्रदेश सभामा छलफल भई पारित भई सकेको अवस्था छैन। गण्डकी प्रदेश बाहेक अन्य सबै प्रदेशमा समतलीय सम्बन्ध जोड्ने ऐनहरू बनाएको अवस्था छैन। गण्डकी प्रदेशले लुम्बिनी प्रदेशसँग गरेको २१ बुँदे पुर्वाधार निर्माण सम्झौता तथा लुम्बिनी प्रदेश र कर्णाली प्रदेशबिच मिति २०८१ पुस १२ गते भएको सडक र पुर्वाधार विकासका लागि गरिएको १९ बुँदे सम्झौता नेपालको सङ्घीयताको अभ्यासमा २ ठुला कोशे ढुङ्गा हुन। उक्त सम्झौतामा विशेष गरी दुवै प्रदेशले समुन्नत प्रदेश निर्माण गर्ने कार्यमा सहमति गरेका छन्। सङ्घीय ऐनले व्यवस्था गरेको प्रदेश विषयगत समितिको प्रभावकारी कार्यान्वयन प्रदेश सरकारको सम्बन्धित विषयको कार्यक्षेत्र रहेको मन्त्रालय तथा स्थानीय तहबिच समन्वय कायम गरी नीति, योजना वा आयोजनाको कार्यान्वयन, विकास र निर्माणको काममा प्रभावकारिता ल्याउन एक प्रदेश विषयगत समिति रहनेछ। आठ सदस्यीय उक्त समितिमा प्रदेशको विषयगत मन्त्री अध्यक्ष हुन्छन्। त्यसैगरी विषेश समिति राजनीतिक विवादका विषयमा मात्र गठन गरिन्छ यसलाई राजनैतिक तहमा समाधान गर्ने प्रचलन छ।

अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास

दक्षिण अफ्रिकाः दक्षिण अफ्रिकामा प्रदेश सरकार ९ वटा छन्। स्थानीय सरकार २५७ वटा छन्। जसमध्ये महानगर-८, जिल्ला नगरपालिका-४८, स्थानीय न.पा.२०५ रहेका छन्। नेपालमा झैं सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबिच समन्वय गर्न दक्षिण अफ्रिकामा अन्तरसरकार सम्बन्ध ऐन सन् २००५ मा जारी गरियो। त्यहाँ पनि संरचनागत विवाद र द्वन्द्वहरू छन्। खानी सम्बन्धी खनिज तथा पेट्रोलियम् स्रोत विकास ऐन सन् २००८, स्थानगत भू-उपयोग व्यवस्थापन ऐन सन् २०१३ जारी गरिएको छ। दक्षिण अफ्रिकामा राजश्वको बाँडफाँड अन्तरगत खनिज पदार्थबाट प्राप्त राजश्व मध्ये प्रदेशलाई ४५ प्रतिशत, स्थानीयलाई १० प्रतिशत र सङ्घलाई ४५ प्रतिशत वितरण गर्ने कार्य गरिन्छ। तर त्यसलाई राजनैतिक तथा प्रशासनिक तहबाट समाधान गरिएको पाईन्छ। नेपालको हकमा सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहबिच हुने स्रोत साधनको द्वन्द्व नीतिगत रूपले समाधान गर्नुपर्छ। किनभने राजनैतिक तहको सम्बन्ध कमजोर छ।

सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबिचको अन्तर सम्बन्धमा नीतिगत एवं कानुनी अन्तर विरोधहरू

नेपाल सरकारले जारी गरेको मर्यादाक्रम सूची नेपाल सरकारले २०७६।१।१६ मा जारी गरेको मर्यादाक्रम सूचीमा जनप्रतिनिधि, राजनीतिज्ञ तथा कर्मचारीतन्त्रको श्रेणी मिलान गरिएको छैन। सोप्रति कर्मचारीतन्त्र खुसी छैन। जस्तै जिल्ला दैविक प्रकोप समितिको अध्यक्ष प्र.जि.अ. हुन्छ। प्र.जि.अ.को अध्यक्षतामा बस्ने वैठकमा जनप्रतिनिधी उपस्थिति हुँदैन किनभने गाउँपालिका, नगरपालिकाको अध्यक्ष वा प्रमुखको हैसियत उक्त मर्यादाक्रमको सूचीले माथि राखेको छ। सह-सचिव प्र.जि.अ. तल्लो तहमा छ। त्यसैगरी स्थानीय प्रशासन ऐन २०२८ खक मुख्यमंन्त्रीका अधिकार, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन vs प्रदेशको राजस्व सङ्कलनको अधिकार, सङ्घीय निजामती ऐन vs प्रदेश निजामती, स्थानीय सेवा (गठन र सञ्चालन) ऐन २०७९, कर्मचारी

समायोजन ऐन vs स्थानीय एवं प्रादेशिक ऐन, जग्गा प्राप्ति ऐन vs प्रदेशको स्वायत्तता, निजामती किताव खाना vs प्रदेश र स्थानीय सेवा (गठन र सञ्चालन) ऐन २०७९, जिल्ला संरचना vs संविधानको अनुसूची तथा न्याय प्रशासन ऐन २०७३, सङ्घीय सार्वजनिक खरीद ऐन vs प्रदेशको अधिकार, कर्मचारी समायोजन ऐन vs स्थानीय तहका कर्मचारी, अन्तर सरकारी वित्त हस्तान्तरण ऐन vs समान्नीकरण अनुदान, विपद जोखिम-न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन ऐन २०७४ (जिल्ला विपद व्यवस्थापन समिति, दफा १६), सहरी क्षेत्र सार्वजनिक यातायात (व्यवस्थापन प्राधिकरण) ऐन २०७९ आदि ऐनले प्रदेश र स्थानीय तहबिच समस्याहरू सृजना गरेका छन् । जसको निराकरण सङ्घीय ऐनद्वारा गरिनु जरूरी छ ।

निष्कर्ष

सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहले नेपालको संविधानको धारा ५६ (६) र सङ्घ प्रदेश स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तर सम्बन्ध) ऐन २०७७ को दफा ३ ले निर्देश गरेबमोजिम कार्य गर्नुपर्ने अवस्था छ। सङ्घीयता कार्यान्वयनमा राष्ट्रिय समन्वय परिषद्को निर्णय कार्यान्वयन गर्न प्रदेश र स्थानीय तह क्रियाशील हुनुपर्दछ। प्रदेश समन्वय परिषद्का निर्णय कार्यान्वयनका लागि प्रदेश सरकारको विशेष पहल कदम आवश्यक छ। त्यसैगरी सङ्घ सरकारका संरचना जस्तै प्रदेश सरकारका एकै प्रकृतिका संरचना (Replicating Political/Administrative Structure) हटाउनु पर्ने, खारेजी गर्नुपर्ने तथा त्यसका लागि सङ्घ सरकारमा सिफारिस गर्नुपर्ने दायित्व प्रदेश सरकारको छ। जनप्रतिनीधिको रूपमा रहेका राष्ट्रिय सभाका सदस्यहरूले प्रदेश र स्थानीय तहको भूगोलबाट प्रतिनिधित्व गर्ने हुनाले राष्ट्रिय सभाका सदस्य र प्रदेश सभाबिच समन्वय गर्ने विशेष संयन्त्र गठन गर्नुपर्ने देखिन्छ। प्रदेश सभा र स्थानीय तहका प्रतिनीधिहरूबिच विधायिकी कार्यमा अनुभव आदान प्रदान र सहकार्य निर्माणको खाँचो छ। अहिले प्रत्येक विषय अदालती परीक्षण बनिरहेको अवस्थामा राजनीतिको न्यायीकरण (Judiciliazation of Politics) लाई न्यून गर्न दल, प्रदेशसभाप्रति विश्वास र बैधता जगाउन राजनीतिक प्रश्नहरूको हल दलहरूबाटै खोज्नुपर्ने खाँचो छ। प्रदेशले बनाएका ऐनहरू उपर सार्वजनिक परीक्षण (Public Auditing) को गर्नुपर्ने अवस्था छ। प्रदेशले नीति कार्यान्वयनमा जोड दिई प्रभावकारी अन्तरसरकारी समन्वय मन्त्रालयको स्थापना गरी अनौपचारिक सम्बन्धलाई समेत औपचारिक सम्बन्धको रूपमा विकास गरी औपचारिक संयन्त्रको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरेको खण्डमा प्रदेश र स्थानीय तहको सम्बन्ध सुमधुर हुन सक्दछ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

नेपालको संविधान २०७२, कानुन किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं

सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह (अन्तर सम्बन्ध तथा समन्वय) ऐन २०७७, कानुन किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४, कानुन किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं

अन्तर सरकारी वित्त हस्तान्तरण ऐन २०७४, कानुन किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं

स्थानीय सेवा (गठन र सञ्चालन) ऐन २०७९, गण्डकी प्रदेश प्रदेश सभा

जग्गा प्राप्त ऐन २०३४, कानुन किताव व्यवस्था समिति, काठमाडौं

नेपालमा सार्वजनिक प्रशासनको विकासक्रम: विगत र वर्तमान

दामोदर सुवेदी
उपसचिव, प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश

राज्य शासन प्रणालीको प्रारम्भिक कालदेखि नै सार्वजनिक प्रशासनको अस्तित्त्व रहेको पाइन्छ। देशमा शान्ति सुरक्षा, अमनचयन कायम गर्नु र जनतालाई राज्यबाट निर्धारित सेवा सुविधा प्रदान गर्दै राज्य र नागरिकबिचको सम्बन्ध सुदृढ गर्नु सार्वजनिक प्रशासनको उद्देश्य र दायित्वभित्र पर्दछ। ऐतिहासिक रूपमा केलाउँदा काठमाडौं उपत्यकामा गोपाल वंश, महिषपाल वंश, किरात वंश, लिच्छवि वंश र शाह वंशले राज्य सञ्चालन गरेका, पश्चिम नेपालमा खस वंश, दक्षिण तराईमा शाक्य वंश र कर्णाट वंशी राजाहरूले राज्य गरेका थिए। काठमाडौं, सिंजा, लुम्बिनी र सिम्रौनगढमा राजधानी कायम गरी विभिन्न राजाहरूले शासन सञ्चालन गरेका थिए। साथै दाङमा थारू र जनकपुरमा मिथिलावासीले शासन गरेको पाउन सकिन्छ। नेपालको एकीकरण पश्चात भने सार्वजनिक प्रशासनको विकास हुँदै गएको आभाष मिल्दछ। नेपालको प्रशासनलाई समय अवधिका दृष्टिले प्रचीनकाल, एकीकरणपूर्व, मध्यकाल र आधुनिककाल गरी चार किसिमले विभाजन गरी अध्ययन गर्न सकिन्छ। प्राचीनकालको सार्वजनिक प्रशासन राजाकेन्द्रित तथा धर्म केन्द्रित रूपमा सञ्चालन हुँदै आएको पाउन सकिन्छ। त्यस समय राजालाई सहयोग पुऱ्याउन मन्त्री, सेनापती रहने गर्दथे। राजापछि राजकुमार नै सर्वेसर्वा कहलिन्थे। राज्यलाई विभिन्न द्रड, तल जस्ता एकाइ कायम गरी शासन सञ्चालन हुन्थ्यो। मल्लकालमा भने धार्मिक ग्रन्थ, नीतिशास्त्र एवम् धर्माज्ञाको आधारमा शासन सञ्चालन गरिन्थ्यो। लिच्छविकालमा कुथेर, शुल्लि, लिङ्ग्वल र माप्चोक जस्ता निकायहरू खडा गरी प्रशासन सञ्चालन हुने गर्दथ्यो। मल्लकालमा चौतारा, अमात्य, द्वारे, प्रधान, खरिदार, चरिदारजस्ता पदहरूबाट सार्वजनिक प्रशासनसँग सम्बन्धित कार्यहरू हुने गर्दथ्यो। मध्यकालीन अवस्था वि. सं. १८२५ देखि २००७ सम्मको अवधि अर्थात नेपाल राज्यको एकीकरण देखि राणा शासनको अन्त्यसम्मको अवधिसम्म राजाहरू नै सर्वेसर्वा थिए। राजाहरूले हिन्दु धर्मअनुसार शासन सञ्चालन गर्दथे। यस कालको अन्ततिर नै राजालाई शक्तिहीन बनाएर राणा परिवारले निरङ्कुश शासन सञ्चालन गरेको पाइन्छ। केन्द्रिकृत शासन प्रणालीमा आधारित मध्यकालीन सार्वजनिक प्रशासनमा गोरखा राज्यको एकीकरणमा भूमिका निभाएका अर्याल, पाण्डे, खनाल, पन्त, बोहरा र रानाहरू प्रशासनका महत्त्वपूर्ण पदमा पहिलो स्थान प्रदान गरिन्थ्यो। राणाकालको उदयपछि शासन सञ्चालनमा राजा र राणाहरूलाई सल्लाह दिन भारदारको व्यवस्था थियो भने दैनिक कार्य सञ्चालनका लागि प्रशासनको व्यवस्था थियो। भारदारी पदमा गुरू, चौतरिया, काजी, सरदार, कपरदार, खजाञ्ची र द्वारे आदि थिए भने वकिल, सब्बा, डिठ्ठा, खरदार,

मुखिया, कोतवालजस्ता पदहरूमा नियुक्ति गर्ने गरिन्थ्यो। पृथ्वीनारायण शाहले योग्य र सक्षम व्यक्तिलाई नियुक्ति र पदोन्नति गर्दै जाने उद्देश्यले पजनी प्रणालीको सुरुवात गरी युद्धमा वीरगति प्राप्त गर्ने सैनिकहरूका परिवारलाई भत्ताको व्यवस्था गरेका थिए। राणा प्रधानमन्त्री रणोदीपसिंहले कर्मचारीलाई ऋण दिने तेजारथ अड्डा स्थापना गरे भने वीरशम्सेरले दौडाहा प्रथाको सुरुवात गरी प्रशासन सुधारका कार्यहरू गरेका थिए। वि. सं. १९५० मा मुलुकलाई तराईमा १२ र पहाडमा २३ गरी ३५ जिल्ला कायम गरी प्रशासन सञ्चालन गरियो। देवशम्सेरले कार्यालय समय १०.००-५.०० निर्धारण गरे। वि. सं. १९७४ मा खड्ग निशाना छाप चलनमा ल्याइयो भने भीम शम्सेरले शनिवार विदा दिने व्यवस्था मिलाए। कर्मचारीलाई सेवा प्रवेश गर्न चार पासको शैक्षिक योग्यता निर्धारण गरी कर्मचारीलाई तालिम समेत दिन थालियो। भीमशम्सेरको पालामा छरिएर रहेका सरकारी कार्यालयलाई एकत्रित गरी काठमाडौंको डिल्लीबजारमा चारखाल अड्डाको स्थापना भयो। जुद्धशम्सेरले सैनिक द्रव्यकोष खडा गरी सैनिक र निजामती कर्मचारीलाई निवृत्तभरणको व्यवस्था मिलाए। शाहकालीन समयमा राज्यका मुख्य पदहरूमा गुरू, चौतरिया, काजी, सरदार, कपरदार, खजाञ्ची, द्वारे, वकिल, सुव्वा, डिठ्ठा, खरदार, मुखिया एवम् अड्डाहरूमा मुन्सिखाना, खड्ग निशाना अड्डा, कुमारीचोक, कमाण्डरी किताबखाना, विन्तिपत्र निक्सारी अड्डा, सर्वोच्च अड्डा, मुलुकी बन्दोवस्त अड्डाहरू स्थापना गरी सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गरिंदै आएको थियो।

सार्वजनिक प्रशासनको आधुनिक कालमा वि. सं. २००७ साल देखि २०६३ सालसम्म पर्दछ। वि. सं. २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तनसँगै प्रशासन सुधारका अभ्यासहरू प्रारम्भ हुन थाले। तत्कालीन गृहमन्त्री वी.पी. कोइरालाले प्रशासनिक प्रमुखको रूपमा गृह सचिव पद सिर्जना गरे। नेपालको अन्तरिम शासन विधान २००७ को व्यवस्था बमोजिम वि. स. २००८ साल असार १ गते निजामती कर्मचारीको नियुक्ति निष्पक्ष र तटस्थ रूपमा स्वतन्त्र निकायबाट गर्ने उद्देश्यका साथ लोक सेवा आयोगको स्थापना भयो। वि.सं. २००९ मा भारतीय प्रशासनविद् एम.एन. वुचको अध्यक्षतामा प्रशासन सुधारका लागि समिति बन्यो र उक्त समितिबाट प्रशासन सुधारका सुझावहरू प्रदान गरियो। वि. सं. २०१३ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री टंक प्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोग बन्यो। यस आयोगले निजामती प्रशासनको सुधार र विकासको लागि महत्त्वपूर्ण आधारशिला निर्माण गर्यो। आयोगको सुझावबमोजिम निजामती सेवा ऐन २०१३ र निजामती सेवा नियमावलीको व्यवस्था गरी कानुनीकरण, लोक सेवा आयोगको सिफरिसमा मात्र निजामती सेवामा प्रवेश, योग्यताका आधारमा श्रेणीकरण गर्दै तालिमको व्यवस्था गरी दक्षता अभिवृद्धीकरण, सङ्गठनको सामयिकीकरण, सेवा समूह व्यवस्था गरी व्यावसायीकरण गर्ने जस्ता कार्यहरू गरिएका छन।

वि. स. २०१५ सालमा लोक सेवा आयोगले योग्यता प्रणाली अनुरूप भर्ना आरम्भ गरेसँगै निजामती प्रशासनमा औपचारिक रूपमा योग्यता प्रणालीको आरम्भ भएको हो। वि. सं. २०१८ साल बैशाख १ गते नेपाललाई १४ अञ्चल र ७५ जिल्लामा विभाजन गरेसँगै प्रशासनिक संरचनामा पनि सोही अनुरूप पुनर्संरचना भयो। सवै जिल्लामा प्रशासनिक एकाइहरू स्थापना भए। अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धसमेत विस्तार हुँदै जाँदा विदेशमा समेत कुटनीतिक नियोगहरू स्थापना भए। वि. सं. २०२२ सालमा जिल्लामा प्रशासनिक प्रमुखको रूपमा प्रमुख

जिल्ला अधिकारीको व्यवस्था गरियो । विश्व परिवेशमा नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको अभ्यास भएसँगै वि. सं.२०३२ सालमा भेष बहादुर थापाको अध्यक्षतामा विकास प्रशासनलाई सक्षम बनाउन प्रशासन सुधारका थप कार्यहरू भएका छन। वि.सं. २०४६ को जनआन्दोलनपछि नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ बमोजिम नेपालको प्रशासनमा सुधार र आधुनिकीकरण गर्न प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग बन्यो । आयोगले नेपालको प्रशासन सुधारका लागि विभिन्न सुझावहरू दिएको छ। प्रशासनिक सङ्गठनको पुनर्गठन, अनुगमन प्रणालीको व्यवस्था, योजना र विकास प्रक्रियामा पुनर्गठन, निजामती सेवालाई विशेषज्ञ सेवा बनाउने, निजामती कानुनहरूमा समसामयिक सुधार, विकेन्द्रीकरण तथा निजीकरण, भ्रष्टाचार नियन्त्रण, मन्त्री र प्रशासनिक कर्मचारीबिच सम्बन्ध व्यवस्थापन लगायत विविध सुझाव प्रदान गरेको छ। आयोगले दिएका सुझावहरूलाई निजामती सेवा ऐन २०४९ र नियमावली २०५० जारी गरी कार्यान्वयन गरियो । यस समयमा सरकारी सेवा प्रवाहमा निजी क्षेत्रको प्रवेश गर्ने अवसरसँगै नेपाल सरकारको कार्यक्षेत्रमा कमी र निजी क्षेत्रको संलग्नता बढ्न गएको छ। स्थानीय निकायहरूको कार्यलाई थप व्यवस्थित बनाउन स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ जारी गरियो भने निजामती सेवामा सुधारका लागि शासकीय सुधार परियोजना सञ्चालनमा आयो । यसले नै निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन पहल लिएको देखिन्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनको उत्तरआधुनिककाल वि. सं. २०६३ देखि हालसम्मको अवधिमा निजामती सेवा ऐन २०४९ को दोस्रो संशोधनले निजामती सेवालाई समावेशी लैङ्गिकमैत्री र सेवाग्राही उन्मुख बनाएको छ । निजामती सेवामा महिला, आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग, पीछडिएको क्षेत्रका लागि प्रतिशत छुट्याई सहभागिताको सुनिश्चितता प्रदान गरेको छ। यसपछि निजामती सेवाका सबै पद र तिनीहरूको कार्यविवरण किटानीका अलावा नागरिक वडापत्र, वेभसाइट जस्ता साधनहरूको प्रयोग गरी निजामती प्रशासनलाई सुदृढ गर्दै लगिएको छ। वि.सं. २०७० सालमा प्रशासकीय अदालतका अध्यक्ष काशिराज दाहालको अध्यक्षतामा गठित उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार सुझाव समिति गठन गरी सो समितिको सुझावबमोजिम प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति गठन भएको छ। वि. सं. २०७२ मा नेपालको संविधान जारी भएसँगै नेपालको मूल संरचना एकात्मक शासन व्यवस्थाबाट सङ्घीय शासन व्यवस्थामा रूपान्तरण भएको छ। सङ्घ, सात प्रदेश, ७५३ स्थानीय तह र ७७ जिल्लाहरू कायम भएका छन। सेवा प्राप्त गर्नु आम नागरिकको हक हो भन्ने मान्यतालाई आत्मसात् गर्दै प्रशासनिक संरचनालाई सेवाग्राहीमुखी बनाउने प्रयास भएको छ। नागरिकको घरदैलोमा अधिकार सम्पन्न प्रशासनिक निकायको स्थापना भएको छ। यसबाट नागरिकले नजिकको सरकार र निकायबाट नियमित विकासात्मक र आकस्मिक सेवा प्राप्त गरिरहेका छन् ।

सङ्घीय प्रशासनिक संरचनाअन्तर्गत नेपाल सरकारसँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने र सम्बन्ध भएका गतिविधिहरू सञ्चालन गर्ने प्रशासनिक संरचना पर्दछन् । यी संरचनाहरूबाट केन्द्रीय नीति निर्माणमा सहयोग, स्वीकृत नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन, सेवा प्रवाह, मातहतका निकायहरूको अनुगमन र निर्देशन, नियन्त्रण, समन्वय लगायतका कार्यहरू सम्पादन गर्दछन्। यसअन्तर्गत राष्ट्रपति कार्यालय, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को

कार्यालय, संवैधानिक अङ्गहरू, मन्त्रालयहरू, आयोगहरू र मातहतका सबै सङ्घीय कार्यालयहरू, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी आदि निकायहरू र सङ्गठित संस्थाहरू समेत पर्दछन् । प्रदेशिक प्रशासनिक संरचनाअन्तर्गत ७ वटा प्रदेशका मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयहरू, मन्त्रालयहरू, प्रदेश लोक सेवा आयोग, प्रदेश सभा र प्रदेश मातहतका कार्यालय र सङ्गठित संस्थाहरू पर्दछन् । स्थानीय प्रशासनिक संरचनाअन्तर्गत ७५३ स्थानीय तह, गाउँसभा, नगरसभा, वडा कार्यालयहरू, नगर प्रहरी, स्थानीय सङ्गठित संस्थाहरू र तिनीहरूबाट प्रदान गरिने सेवाहरू पर्दछन् । सेवा प्रवाहमा सुधारका प्रयासहरू भए पनि अपेक्षित सुधार हुन सकेको छैन । आम सेवाग्राही र नागरिक समाजले सेवा प्रवाहमा खोट लगाउँदै शुसासनका पक्षहरू कमजोर रहेको आवाज उठाइरहेका छन् ।

नेपालको संविधानको धारा २८५ मा सरकारी सेवाको गठनसम्बन्धी व्यवस्था छ । उक्त धारामा नेपाल सरकारले देशको शासन सञ्चालन गर्न सङ्घीय निजामती सेवा र आवश्यकतानुसार अन्य सङ्घीय सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्तहरू सङ्घीय कानुनबमोजिम हुनेछ । सङ्घीय निजामती लगायत सवै सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा सङ्घीय कानुनबमोजिम खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ । साथै संविधानको धारा ३०२ मा प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालनसम्बन्धी व्यवस्था छ । उक्त व्यवस्थाबमोजिम नेपाल सरकारले कर्मचारी समायोजन ऐन २०७५ जारी गरी सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहमा सेवा प्रवाहका लागि कर्मचारी समायोजन गरेको छ । त्यसैगरी धारा २४४ मा सातवटै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरी आयोगबाट नै प्रदेश तथा स्थानीय तह एवम् प्रदेश तथा स्थानीय तहका सङ्गठित संस्थहरूमा कर्मचारीहरूको पदपूर्ति गर्दै आएको छ । प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजनमा परेका कर्मचारी र आयोगबाट सिफारीस भएका कर्मचारीहरूको सेवा, सुविधा, वृत्ति विकासका अवसर, सरुवा, बढुवा लगायतका विषयमा अन्यौलता सिर्जना भै कर्मचारीहरूमा मनोबल बढ्न सकेको छैन । संविधान जारी भएपछि निजामती प्रशासनका अलावा सुरक्षा निकाय एवम् सरकारी स्वामित्वमा रहेका सङ्गठित संस्थाहरूको कर्मचारी पदपूर्ति प्रक्रियामा लोक सेवा आयोगको संलग्नतालाई एउटा सुन्दर पक्षको रूपमा लिइएको छ । यी समस्या र अन्योलताहरूको चिरफार गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी व्यवस्थित एवम् समयसापेक्ष तुल्याउनु अहिलेको प्रमुख चुनौती रहेको छ । संविधान जारी भएको लामो समयसम्म पनि निजामती सेवा ऐन जारी हुन नसक्दा तीनै तहका कर्मचारीहरूमा निराशा पैदा भएको छ भने सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा समेत प्रतिकूल प्रभाव पर्न गएको छ । प्रदेश सरकारबाट जारी भएका प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन निजामती सेवा ऐनसँग बाँझिँदा त्यसको प्रत्यक्ष असर कर्मचारी र उनीहरूले गर्ने सेवा प्रवाहमा पर्न गएको छ । जसको फलस्वरूप विभिन्न मुद्धामामिला र खरखिचोलाहरू खेपिरहनु परेको अवस्था छ । प्रदेश सचिव र स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत कुन सेवाको रहने र कसले तोकी पठाउने, समायोजन भएका कर्मचारीहरूको सरुवा, बढुवा, अभिलेखीकरण र सेवा सुविधा कसरी व्यवस्थापन गर्ने, प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीको वृत्तिविकास कसरी हुने आदि विषयको समाधान हुने गरी शीघ्र निजामती सेवा ऐन जारी

हुनु आवश्यक छ। यसर्थ पनि प्रशासनिक सङ्घीयतालाई मजबुद बनाउनमा सङ्घीय निजामती सेवा ऐन कोशेढुङ्गा सावित हुने पक्षमा दुईमत हुन सक्दैन।

विगतमा राज्यको सुरक्षा, राजदरबारको सेवा र सरकारी ढुकुटी वृद्धिका लागि विभिन्न पदहरू सिर्जना गर्ने र त्यसमा भाइभारदार र सर्वसाधारणलाई काम गर्न तोक्ने परिपाटी रहेको थियो। नेपाल राज्यको एकीकरणपछि पृथ्वीनारायण शाहको पालादेखि भने राज्य प्रशासनका अङ्गहरूमा सर्वसाधारण जनताको पहुँच बढ्दै गएको देखिन्छ। राणाकालमा राज्यबाट दिइने सेवा विस्तार भएसँगै महत्त्वपूर्ण पदमा भाइभारदार र आफन्तहरूकै प्रवेशले प्राथमिकता पाउँदै आएका थिए। नेपालमा प्रजातान्त्रको उदयपछिका दिनहरूमा भने सार्वजनिक प्रशासनले आफ्नो आकार ग्रहण गरेको पाउन सकिन्छ। लोक सेवा आयोगको स्थापना भएसँगै निजामती सेवाका पदहरूमा योग्यताक्रम प्रणाली अवलम्बन भएको र आम नागरिकहरूले प्रतिष्पर्धात्मक परीक्षामा भाग लिई राज्यका सबै अङ्गहरूमा प्रवेश पाएका छन। राज्यबाट प्रदान गरिने सेवा सुविधा बढेसँगै सार्वजनिक प्रशासनको आकार समेत वृद्धि हुनुका साथै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र प्रभावकारी बनाउन विभिन्न प्रयास हुँदै आएका छन। निजी क्षेत्रबाट समेत सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ। सरकारले सकारात्मक विभेदको नीति लिएसँगै सार्वजनिक प्रशासनमा समावेशी प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता भएको छ। साथै वर्तमान नेपालको संविधान कार्यान्वयनमा आएपछि निजामती प्रशासनका अतिरिक्त सुरक्षा निकाय लगायत अन्य सङ्गठित संस्थाहरूमा समेत लोक सेवा आयोगको बलियो उपस्थिति रहेको छ। देशमा सङ्घीयता कार्यान्वयनमा आएसँगै तीन तहका सरकारहरूबाट सेवा प्रवाह गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ। सरकारको जनताको घरदैलोमा पुगी गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्ने नीति रहे पनि सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन नसकेको भनी नागरिकहरूबाट असन्तुष्टी तथा गुनासोहरू बढ्दै गएका छन। लामो समयसम्म निजामती कर्मचारीहरूको मार्गदर्शक निजामती सेवा ऐन जारी हुन नसक्दा निजामती प्रशासन अन्योलमा गुज्रिरहेको छ। यस परिवेशमा सार्वजनिक प्रशासनका सवै क्षेत्रहरूमा समयानुकूल सुधार गरी प्रभावकारी एवम् गुणस्तरीय सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउनु सरकारको दायित्व हुन आएको छ।

सन्दर्भ सामग्रीः

नेपालको संविधान, २०७२

नेपाल परिचय, ११औं संस्करण, सूचना तथा प्रसारण विभाग

सुरेन्द्र अर्याल, लोकतान्त्रिक शासन र सार्वजनिक व्यवस्थापन

प्रदेश लोक सेवा आयोगः संस्थागत विकासको आवश्यकता र औचित्य

निराजन शर्मा
उपरजिष्ट्रार
सर्वोच्च अदालत

परिचय

राष्ट्रको दैनिक प्रशासनिक कार्य र सरकारी नीति तथा कार्यक्रमहरूको कुशल कार्यान्वयनका लागि उच्च क्षमतायुक्त, योग्य, निष्ठावान र नैतिक मूल्यमान्यता बोकेका कर्मचारीहरू अपरिहार्य हुन्छन् । विश्वका धेरैजसो मुलुकहरूले सरकारी सेवामा आवश्यक जनशक्तिको छनौट गर्न संवैधानिक रूपमा स्वतन्त्र र स्वायत्त संस्थाको व्यवस्था गरेका छन् । नेपालमा पनि प्रजातन्त्रको स्थापनासँगै मिति २००८ असार १ गते लोक सेवा आयोगको स्थापना गरी निजामती सेवामा योग्यता प्रणालीको सुरुवात भएको छ। नेपालमा वि.सं. २०७२ मा बनेको नेपालको संविधानबमोजिम नेपाल सङ्घीय संरचनामा प्रवेश गरेसँगै लोक सेवा आयोगको संरचनासमेत सङ्घीय लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा रूपान्तरित भएको छ ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा र स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको सेवाका पदमा भर्नाका लागि योग्यतम व्यक्ति प्रवेश गराउन, वार्षिक कार्यतालिका बनाई विज्ञापन प्रकाशन, दरखास्त सङ्कलन, लिखित परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन, अन्तर्वार्ता सञ्चालन र सिफारिस गर्ने कार्य पर्दछन् । तर लोक सेवा आयोगको कमाएको साख जोगाउन प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई चुनौतीको रूपमा रहेको छ । प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पक्षपात हुँदैन र आयोगका परीक्षामा असफल भए पनि आफ्नो तयारी नपुगेर हो भन्ने मान्यता उमेदवारमा विकास गर्नु नै आयोगको प्रमुख चुनौती हो । यसलाई सम्बोधन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले लोक सेवा आयोगका सिद्धान्त, आधार र मापदण्डको पूर्ण पालना गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगका असल अभ्यास र अनुभवको आदानप्रदान गर्ने तथा सङ्घीय र स्थानीय सरकारसँग परस्पर समन्वय, साझेदारी र सहजीकरण गर्दै दृढ इच्छाशक्तिका साथ पारदर्शिता, निष्पक्षता, समानताजस्ता योग्यता प्रणालीका आधारभूत मूल्यमान्यतालाई प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आफ्नो आन्तरिक जीवनमा समेत लागु गर्ने अभ्यासलाई संस्थागत गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको संवैधानिक र कानुनी आधार

सङ्घीयता कार्यान्वयन गरी सबै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन गर्न नेपालको संविधान, २०७२

को धारा २४४ (१) बमोजिम प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने, धारा २४४(२) मा प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार कानुनबमोजिम हुने र यस प्रयोजनका लागि धारा २४४(३) अनुसार सङ्घीय संसदले कानुन बनाई अधिकार र मापदण्ड निर्धारण गर्नेछ भन्ने संवैधानिक व्यवस्थाबमोजिम सङ्घीय संसद्‌बाट प्रदेश लोक सेवा आयोगको आधार र मापदण्ड निर्धारण ऐन, २०७५ जारी भइसकेको छ। सोबमोजिम सार्वजनिक सेवाका पदमा उपयुक्त उमेदवारको छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन सबै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन भइसकेको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको आधार र मापदण्ड निर्धारण ऐन, २०७५ ले प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी आधार र मापदण्ड निर्धारण गरेको छ। यसअनुसार आयोगमा कम्तीमा एकजना महिलासहित अध्यक्ष र बढीमा तीनजना सदस्य रहने व्यवस्था छ। आयोगका पदाधिकारीहरूको नियुक्ति प्रदेश मुख्यमन्त्रीको अध्यक्षतामा गठित सिफारिस समितिको सिफारिसमा प्रदेश प्रमुखले गर्ने र पदावधि छ वर्षको हुने प्रावधान छ। आयोगले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उमेदवारको छनौट गर्ने र यस्ता सेवाहरूमा स्थायी नियुक्ति गर्दा आयोगको परामर्श अनिवार्य हुने व्यवस्था गरिएको छ। आयोगले आफ्ना काम कारबाहीमा लोक सेवा आयोगले अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्डलाई अवलम्बन गर्नुपर्ने र आवश्यकताअनुसार लोक सेवा आयोगको सहयोग लिन सक्ने प्रावधान पनि यस ऐनमा समावेश गरिएको छ।

प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उमेदवार छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन सातवटै प्रदेश सभाबाट प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनहरू जारी भई सोही अनुरूप प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन गरी कार्य गर्दै आएको छन।

संस्थागत विकासका आयामहरू

संस्थागत विकासका विभिन्न आयामहरूले संस्थाको समग्र उन्नतिमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछन्। संरचनात्मक विकासले भौतिक पूर्वाधार र कार्यालय व्यवस्थापनलाई सुदृढ बनाउँछ, भने कार्यविधिगत विकासले नीति र कार्यप्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्छ। मानवीय संसाधन विकासले कर्मचारीहरूको क्षमता बढाउँछ, सांस्कृतिक विकासले सकारात्मक कार्य वातावरण सिर्जना गर्छ, र प्रविधिगत विकासले कार्यक्षमता सुधार गर्छ। वित्तीय विकासले संस्थाको आर्थिक पक्ष सुदृढ बनाउँछ, र नेतृत्व विकासले यी सबै आयामहरूलाई समन्वय गरी संस्थालाई सफलता प्राप्त गर्न मद्दत पुर्‍याउँछ। यी सबै आयामहरूको समन्वयात्मक विकासले संस्थालाई लक्ष्य प्राप्तितर्फ अघि बढाउँछ।

संस्थागत विकासका महत्त्वपूर्ण आयामहरूलाई तल प्रस्तुत गरिएको छः

संरचनात्मक विकासः संरचनात्मक विकास भनेको कुनै संस्थाको आन्तरिक संरचना, प्रणाली र प्रक्रियाहरूलाई सुधार गर्ने प्रक्रिया हो । यसले संस्थालाई थप प्रभावकारी, कार्यक्षम र उद्देश्यपूर्ण बनाउने लक्ष्य राख्छ । संस्थाको भौतिक पूर्वाधार र कार्यालय व्यवस्थापनलाई सुदृढ बनाउनाले संस्थाको कार्यक्षमता र समग्र व्यवस्थापनमा सुधार ल्याउँछ । यसले कार्यको सुव्यवस्था र सङ्गठनात्मक संरचनाको प्रभावकारीता सुनिश्चित गर्दछ ।

कार्यविधिगत विकासः कार्यविधिगत विकास भित्र प्रक्रिया सुधार, पारदर्शिता र जवाफदेहिता, समय र श्रोत व्यवस्थापन, नीति र नियम निर्माण, कर्मचारी तालिम र क्षमता विकास जस्ता विषयवस्तुहरू पर्दछन् । नीति, नियम, र कार्यप्रक्रियाहरूको व्यवस्थित निर्माण र पुनःसंरचना गर्दा संस्थामा पारदर्शिता र उत्तरदायित्व बढ्छ । यसले निर्णय प्रक्रियामा स्पष्टता ल्याउँछ र कार्यप्रवाहलाई सरल र प्रभावकारी बनाउँछ ।

मानव संसाधन विकासः कर्मचारीको प्राप्ति, उपयोग र सम्भारजस्ता विषयवस्तुहरू यस अन्तर्गत पर्दछन् । कर्मचारीहरूको क्षमता र दक्षता वृद्धि गर्दा संस्थामा कार्यसम्पादनको स्तरमा उल्लेखनीय सुधार देखापर्दछ । प्रशिक्षण, सीप विकास, र कर्मचारीहरूको प्रेरणा र सन्तुष्टिका लागि निरन्तर प्रयास गर्दा संस्थाले आफ्नो उद्देश्यमा स्थिरता र प्रगति पाउँछ ।

सांस्कृतिक विकासः कार्यालयको सांस्कृतिक विकास भनेको संस्थाको आन्तरिक वातावरण, मूल्यमान्यता, कार्य संस्कृतिका हिसाबले सुधार र नवीकरण गर्ने प्रक्रिया हो । यसको उद्देश्य भनेको कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन र मनोबललाई प्रोत्साहन दिनु, कार्यस्थलमा सकारात्मक वातावरण सिर्जना गर्नु र संस्थाको समग्र उद्देश्य र मूल्यहरूको पालना गर्न सुनिश्चित गर्नु हो । संस्थामा सकारात्मक कार्य वातावरणको सिर्जना गर्दा कर्मचारीहरूबिच सहकार्य र आपसी समझदारी बढ्छ । संस्कृतिक विकासले संस्थामा विश्वास, समान्य उद्देश्य र समर्पणको भावना उत्पन्न गर्छ, जसले संस्थाको समग्र उन्नतिमा सहयोग पुऱ्याउँछ ।

प्रविधिगत विकासः नयाँ प्रविधिको समावेश र अनुकूलनले कार्यक्षमता र सेवा प्रवाहमा सुधार ल्याउँछ । प्रविधि र नवप्रवर्तनले संस्थालाई प्रतिस्पर्धात्मक लाभ दिन्छ र त्यसबाट दक्षता र उत्पादनशीलता वृद्धिमा योगदान पुऱ्याउँछ ।

वित्तीय विकासः संस्थाको आर्थिक पक्षलाई सुदृढ बनाउने प्रक्रिया महत्त्वपूर्ण छ । वित्तीय योजना, बजेट व्यवस्थापन, र स्रोतको प्रयोगमा दक्षता संस्थाको दीर्घकालीन स्थायीत्व र सफलता सुनिश्चित गर्न मद्दत गर्दछ ।

नेतृत्व विकासः यी सबै आयामहरूको समन्वय गर्न र संस्थाको दीर्घकालीन उद्देश्यहरूमा एकता र सफलता प्राप्त गर्न नेतृत्वको भूमिका अत्यन्त महत्त्वपूर्ण छ । प्रभावकारी नेतृत्वले संस्थाको समग्र रणनीति, कार्यान्वयन र समन्वयमा मार्गदर्शन पुऱ्याउँछ ।

नेपालमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको संस्थागत विकासको वर्तमान अवस्था

संस्थागत विकासले संस्थाको कार्यसम्पादन सुधार्ने, कार्यप्रणालीलाई पारदर्शी र प्रभावकारी बनाउने र संसाधनको उपयोगमा अधिकतम दक्षता ल्याउँछ । संस्थाको संरचनात्मक सुदृढीकरणले निर्णय प्रक्रियामा तीव्रता र गुणस्तर ल्याउँछ । यसले कर्मचारीको क्षमता विकास र तालिममार्फत कार्यप्रवाहलाई सहज र प्रभावी

बनाउँछ। संस्थागत विकासले समाजमा विश्वास र न्याय सुनिश्चित गर्ने वातावरण तयार गर्छ, जसले संस्थालाई दीर्घकालीन स्थायित्व प्रदान गर्छ। त्यसैले संस्थागत विकास बिना कुनै संस्था आफ्ना लक्ष्य हासिल गर्न र दीर्घकालिक सफलता प्राप्त गर्न सक्दैन।

संरचनात्मक विकास

सङ्घीय गणतन्त्र नेपालको संविधान जारी भएपछि सातवटै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन गरी प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदमा उपयुक्त उमेदवारको छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम सुदृढ र सेवामुखी बनाउन संविधानको भाग २३ धारा २४४ मा प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको छ। नेपालको संविधान बमोजिम सङ्घीय संसदले बनाएको प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ लाई आधार बनाइ सबै सात प्रदेशहरूमा प्रदेश लोक सेवा आयोग स्थापित भइसकेका छन्।

प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ ले प्रदेश लोक सेवा आयोगको संरचना, सदस्यको सङ्ख्या र प्रमुखको नियुक्ति प्रक्रिया स्पष्ट गरेको छ। आयोगका प्रमुख र सदस्यको नियुक्ति प्रदेश सरकारले गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ, जसमा आयोगको स्वतन्त्रता सुनिश्चित गर्न आवश्यक मापदण्ड राखिएका छन्। आयोगमा कम्तिमा एक महिला हुने गरी अध्यक्षसहित बढीमा तीन सदस्य हुनुपर्छ र मुख्यमन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रदेशसभाको सभामुख र प्रदेशसभाको बिपक्षी दलको नेता रहेको सिफारिस समितिको सिफारिस बमोजम प्रदेश प्रमुखले अध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्नसक्ने कानुनी प्रबन्ध गरिएको छ। सोही आधारमा २०७६ भाद्र १७ मा कोशी प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ लागु भएको छ भने मधेश प्रदेशमा प्रदेश सभाबाट पारित प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ अनुसार मिति २०७६।०५।०४ गते माननीय प्रदेश प्रमुखज्यूबाट प्रमाणीकरण भई कार्यान्वयनमा रहेको छ। यसैगरी बाग्मती प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ कार्यान्वयनमा आएपश्चात् २०७६ साल मंसिर २ गते अध्यक्षको नियुक्तिसँगै आयोगको गठन भएको र माघ ६ गते सदस्य द्वयको नियुक्तिपछि प्रदेश लोक सेवा आयोग, बागमती प्रदेशले पूर्णता प्राप्त गरेको छ। त्यसैगरी गण्डकी प्रदेशमा गण्डकी प्रदेश सभाले बनाएको प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६ अनुसार मिति २०७७/१२/११ गते आयोग गठन भई कार्य प्रारम्भ गरेको छ। लुम्बिनी प्रदेशमा २०७६ साल श्रावण २८ गते प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्षले पद तथा गोपनीयताको सपथ लिएसँगै प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यालय बुटवलमा स्थापना भई कार्यारम्भ भएको छ। कर्णाली प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७५ को दफा ३ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश गठन भएको हो र मिति २०७७ साल फागुन ६ गते प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यज्यूहरूको नियुक्तिसमेत भई आयोगले पूर्णता पाएको छ। सुदुरपश्चिम प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा ३ अनुसार प्रदेश प्रमुखबाट मिति २०७७ साल चैत्र ९ गते आयोगको पदाधिकारीहरू नियुक्त हुनु भएको र मिति २०७७ साल चैत्र १८ गते शपथ ग्रहणपश्चात आयोगले पूर्णता पाई कार्य आरम्भ भएको थियो।

कार्यविधिगत विकास

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आफ्नो कार्यसम्पादनका लागि विभिन्न कार्यविधिहरू तयार गरेका छन् । जसमा परीक्षा सञ्चालन कार्यविधि, पाठ्यक्रम निर्माण कार्यविधि, दरखास्त सङ्कलन कार्यविधि, अन्तर्वार्ता सञ्चालन कार्यविधि र सिफारिस कार्यविधि जस्ता महत्त्वपूर्ण कार्यविधिहरू रहेका छन् । यी कार्यविधिहरू मुख्यतया सङ्घीय लोक सेवा आयोगको अनुभव र अभ्यासमा आधारित छन् । परीक्षा सञ्चालन र व्यवस्थापनका लागि मापदण्ड र प्रक्रियाहरू तय भएका छन् भने विज्ञापन प्रकाशनदेखि सिफारिससम्मका चरणहरू व्यवस्थित गरिएको छ । त्यसैगरी पदपूर्तिसम्बन्धी समयतालिका निर्धारण, परीक्षा केन्द्र व्यवस्थापन र सुरक्षा मापदण्ड तयार भएको छ ।

मानव संशाधन विकास

आयोगको मानव संशाधन क्षमता विकास गर्न प्रशिक्षण र क्षमता निर्माणको पहल सुरू गरिएको छ । आयोगले आफ्नो कर्मचारीलाई नियमित तालिम, कार्यशाला र विकास कार्यक्रममार्फत आवश्यक सीप र ज्ञान प्रदान गर्दै उनीहरूको कार्यसम्पादन अधिक प्रभावकारी र दक्ष बनाउन खोजिरहेका छन् । यद्यपि, आयोगको मानव संसाधनमा अझै पनि दक्ष जनशक्तिको अभाव र तालिमको स्तरमा भिन्नता देखा पर्दछ, जसको सुधारका लागि थप बजेट र प्राविधिक संसाधनहरूको आवश्यकता छ । आयोगले मानव संसाधनको व्यवस्थापनमा सुधार गर्दै, कर्मचारीहरूको कार्य कौशल र क्षमता बढाउने प्रयास जारी राखेको छ ।

सांस्कृतिक विकास

प्रदेश लोक सेवा आयोगको सांस्कृतिक विकासमा विशेष ध्यान दिइएको छ जसले नेपालको विविध सांस्कृतिक पृष्ठभूमिका समुदायहरूलाई समान अवसर र प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ । आयोगले चयन प्रक्रिया र कर्मचारी नियुक्तिमा सांस्कृतिक समावेशिता कायम राख्नका लागि स्थानीय भाषा, परम्परा र सांस्कृतिक संवेदनशीलता ध्यानमा राखेको छ । यसले विभिन्न जाति, धर्म, र समुदायका व्यक्तिहरूलाई न्यायपूर्ण अवसर प्रदान गर्छ, जसबाट सबैको समावेशी सहभागिता सुनिश्चित हुन्छ । आयोगका कर्मचारी र सदस्यहरूलाई सांस्कृतिक विविधता र संवेदनशीलता सम्बन्धी तालिम दिइन्छ, जसले आयोगको कार्यलाई सबै समुदायमा समान र निष्पक्ष बनाउँछ । यस प्रकार, प्रदेश लोक सेवा आयोगले सांस्कृतिक विकासमार्फत समग्र लोक सेवा प्रणालीलाई अझ समावेशी र न्यायपूर्ण बनाएको छ ।

प्रविधिगत विकास

प्रविधिको प्रयोग बढाउन आयोगले आफ्ना सेवाहरू अनलाइन प्रणालीमा ल्याउने प्रक्रिया सुरू गरेको छ । अनलाइन परीक्षा, आवेदन फाराम तथा परिणाम घोषणा जस्ता प्रक्रियामा प्रविधिको प्रयोग बढाउनु आयोगको प्रमुख लक्ष्य हो, जसले समयमा र पारदर्शितासाथ सेवाहरू प्रदान गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ ।

वित्तीय विकास

आयोगको वित्तीय स्रोतको अवस्था सुदृढीकरणको आवश्यकता देखिन्छ । वित्तीय साधनहरूको उचित

व्यवस्थापन र थप बजेटको आवश्यकता छ ताकि आयोगको कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन आवश्यक स्रोतहरू जुटाउन सकिन्छ ।

नेतृत्व विकास

आयोगका प्रमुख र सदस्यहरूको नेतृत्व क्षमता सुदृढ बनाउनका लागि तालिम र क्षमता निर्माणको कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएका छन् । आयोगका सदस्यहरूको निर्णय क्षमता, पारदर्शिता र प्रशासनिक दक्षता सुधार्नका लागि निरन्तर प्रशिक्षण र विकास गतिविधिहरूको आयोजना गरिन्छ । यद्यपि, अझै केही प्रदेशहरूमा नेतृत्व विकासका पहलहरूलाई प्रभावकारी बनाउन थप सुधार र संसाधनको आवश्यकता रहेको छ । आयोगको नेतृत्वलाई पारदर्शिता, निष्पक्षता र सेवा प्रक्रियामा अनुकूल वातावरण बनाइदिनका लागि स्थिर र सक्षम नेतृत्वको महत्त्व बुझ्दै यो क्षेत्रको निरन्तर विकास गरिरहेको छ । यसले आयोगलाई आफ्ना कार्यहरूमा सही दिशा र उच्चतम कार्यक्षमता प्रदान गर्ने लक्ष्य राख्छ ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको सस्थागत विकासको आवश्यकता

प्रदेश लोक सेवा आयोगको संस्थागत विकास अत्यन्तै आवश्यक छ, किनकि यसले आयोगको कार्यक्षमता, पारदर्शिता र निष्पक्षता सुनिश्चित गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । आयोगको संरचनात्मक सुदृढीकरण र कार्यविधिमा सुधारले लोक सेवा आयोगको प्रभावकारिता बढाउँछ र राज्यको सेवा वितरण प्रणालीलाई सुदृढ बनाउँछ । संस्थागत विकासको अभावमा आयोगको कार्य प्रक्रिया ढिलो, जटिल र पारदर्शिताबिहीन बन्न सक्दछ, जसले नागरिकको विश्वासलाई कमजोर पार्न सक्छ । प्रदेश लोक सेवा आयोगको संरचनात्मक सुधारमा आयोगको प्रशासनिक ढाँचा, सदस्यहरूको चयन प्रक्रिया, जिम्मेवारी र अधिकारको स्पष्ट निर्धारण आवश्यक छ, जसले आयोगको निर्णय प्रक्रियामा सुधार ल्याउँछ । यसैगरी, आयोगका कर्मचारीहरूको क्षमता निर्माणका लागि निरन्तर तालिम र क्षमता विकास कार्यक्रमहरूको आयोजना गर्नु महत्त्वपूर्ण छ, जसले चयन प्रक्रिया र अन्य कार्यहरूको दक्षता बढाउँछ ।

प्रविधिको प्रयोगको अभावले आयोगको कार्यलाई अझै मैन्युअल बनाएको छ, जसले कार्यसम्पादनमा ढिलाइ र मानवीय त्रुटिहरूको सम्भावना बढाउँछ । तसर्थ, सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई बढावा दिँदै आयोगलाई अनलाइन प्रणालीमा रूपान्तरण गर्नु अत्यन्त आवश्यक छ । यसले न केवल कार्यसम्पादनलाई द्रुत र प्रभावकारी बनाउँछ, तर आयोगको पारदर्शिता र पहुँच पनि बढाउँछ । आयोगको वित्तीय विकासमा सुधार र बजेटको उचित व्यवस्थापन पनि संस्थागत विकासको एक महत्त्वपूर्ण पाटो हो । पर्याप्त वित्तीय स्रोतहरू र बजेटको व्यवस्थापन आयोगलाई थप क्षमता र संसाधन प्रदान गर्न मद्दत गर्दछ ।

यसो गर्दा आयोगको कार्यहरू अधिक विश्वसनीय, तीव्र र नागरिकको आशा अनुरूप हुनेछन् । यसका साथै, संस्थागत विकासले आयोगलाई राजनीतिक हस्तक्षेपबाट स्वतन्त्र राख्न मद्दत पुऱ्याउँछ र त्यसले निर्णय प्रक्रियामा निष्पक्षता र पारदर्शिता ल्याउँछ । यी सबै पहलहरूको समावेशले आयोगलाई प्रभावकारी, न्यायपूर्ण र दीर्घकालिक रूपमा स्थिर बनाउनेछ । त्यसकारण, प्रदेश लोक सेवा आयोगको संस्थागत विकास नेपालको सरकारी सेवामा सुधार र अधिक न्यायपूर्ण वितरणको आधार तयार पार्न अनिवार्य छ ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको संस्थागत विकासका चुनौतीहरू

नयाँ संरचनात्मक र प्रशासनिक व्यवस्थाः नेपालमा सङ्घीयता लागु भएपछि प्रदेश स्तरमा लोक सेवा आयोगको संरचना र कार्यसम्पादनमा नयाँ चुनौतीहरूको सामना गर्नुपर्ने अवस्था आएको छ। पुरानो पद्धति र संरचनामा आधारित आयोगले नयाँ प्रदेश संरचनामा काम गर्न र समायोजन गर्न चुनौती अनुभव गर्न सक्छ। यसका अलावा अन्य चुनौतीहरू यस प्रकार रहेका छन्ः

- » प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो कार्य सम्पन्न गर्न सक्षम र दक्ष कर्मचारीहरूको आवश्यकता पर्ने भएकोले उच्च सिपयुक्त कर्मचारीको प्राप्ति, उपयोग र संभार गर्नु,
- » लोक सेवा आयोगको हालसम्मको साख जोगाइराख्न प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई राजनीति र अन्य बाह्य दबाबहरूबाट स्वतन्त्र राख्नु,
- » आयोगको कामलाई सशक्त बनाउन भौतिक पूर्वाधारको आवश्यकता पर्ने हुँदा कार्यालयको अवस्थिति, उपकरण, र अन्य भौतिक संसाधनहरूको उपलब्धता र प्रभावकारी उपयोग गर्नु,
- » बजेटको सीमितताले आयोगको कामलाई प्रभावकारी ढङ्गले सम्पन्न गर्न कठिनाइ पुऱ्याउने र कर्मचारी तालिम, संसाधन सुधार, र प्रविधिको सुधार जस्ता महत्त्वपूर्ण क्षेत्रहरूमा असर पुऱ्याउने हुँदा आवश्यक मात्रामा बजेटको प्राप्ति,
- » नयाँ प्रविधिहरूको अपनत्वले प्रक्रियामा पारदर्शिता र दक्षता ल्याउन सक्ने भएकोले आयोगको समग्र कामकाजी प्रक्रियामा सूचना प्रविधिको प्रयोग,
- » विभिन्न जाति, समुदाय र क्षेत्रीय असन्तुलनलाई ध्यानमा राखेर आयोगले सुमधुर र निष्पक्ष चयन प्रक्रिया कायम राख्नु,
- » आयोगको कार्यक्षेत्रमा अस्पष्टता हुँदा जिम्मेवारीको सन्तुलन र उचित निर्णय प्रक्रिया पनि प्रभावित हुने र कर्मचारी तथा नेतृत्वको बीचमा असमझदारी र भ्रमको अवस्था गर्नसक्ने,

प्रदेश लोक सेवा आयोगको आगामी कार्यदिशा

१. **संस्थागत रणनीतिक योजनाः**

- » प्रदेश लोक सेवा आयोगको आगामी कार्यदिशामा एक स्पष्ट र दीर्घकालिक संस्थागत रणनीतिक योजना तयार गर्नुपर्ने
- » रणनीतिक योजनामा संस्थागत संरचना, कर्मचारी छनौट प्रक्रिया, प्राविधिक सुधार र सूचना प्रविधिको प्रयोग जस्ता पहलहरू समावेश गर्नुपर्ने
- » आयोगको कार्यक्षमता सुधार र समाजका विभिन्न वर्गहरूको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न रणनीतिक दृष्टिकोण र दीर्घकालिक लक्ष्य निर्धारण गर्नुपर्ने ।

२. **क्षमता विकास कार्ययोजनाः**

- » आयोगको क्षमता विकास कार्ययोजना तयार पार्ने क्रममा आयोगका कर्मचारी र सदस्यहरूको सीप र

दक्षता बढाउन विशेष ध्यान दिनुपर्ने

» आयोगको कार्यसम्पादनलाई द्रुत र प्रभावकारी बनाउन, प्रशिक्षण र क्षमता निर्माणका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने

» कार्ययोजनामा कर्मचारीहरूको प्राविधिक तालिम, नेतृत्व विकास र कार्यसम्पादनमा सुधारका योजनाहरू समावेश गर्ने ।

३. अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रणालीः

» आयोगले आफ्ना कार्यहरूको अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रणाली मजबुत बनाउनुपर्ने

» मूल्याङ्कन प्रणालीले आयोगका विभिन्न कार्यहरूको प्रभावकारिता, समयमै पूरा हुने कार्य, र सेवाग्राहीको सन्तुष्टि स्तरको मूल्याङ्कन गर्ने

» अनुगमनको प्रक्रिया लगातार सुधार गर्दै, कामको गुणस्तर र कार्यको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गर्ने ।

४. गुणस्तर सुनिश्चितताः

» आगामी कार्यदिशामा आयोगले आफ्नो चयन प्रक्रिया, कर्मचारी व्यवस्थापन, र सेवा वितरण प्रणालीको गुणस्तर सुनिश्चित गर्ने पहलहरू अघि बढाउने

» गुणस्तर सुनिश्चितता सुनिश्चित गर्न आयोगले उच्चतम मापदण्ड र पारदर्शिता कायम राख्ने

» मापदण्डहरूको परिभाषा, मूल्याङ्कन प्रणाली र नियमित निगरानी प्रक्रिया लागु गर्नुपर्ने ।

५. प्राविधिक नवप्रवर्तन र डिजिटलाइजेसनः

» प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्राविधिक नवप्रवर्तन र डिजिटलाइजेसनमा ध्यान दिनुपर्ने

» कार्यप्रवाहलाई सहज र पारदर्शी बनाउन आयोगले सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई बढाउने

» डिजिटल प्रणालीको प्रयोगबाट कर्मचारीहरूको चयन प्रक्रिया, परीक्षा प्रणाली, र अन्य प्रशासनिक कामहरूलाई अनलाइन र अटोमेटेड बनाउनुपर्ने ।

६. समाजको विभिन्न वर्गहरूको समावेशीता सुनिश्चित गर्नुः

» प्रदेश लोक सेवा आयोगले आगामी कार्यदिशामा समावेशीता र समानता सुनिश्चित गर्न विशेष ध्यान दिनुपर्ने

» आयोगले समाजका विभिन्न वर्ग–जस्तै, महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, र अन्य अल्पसंख्यक समुदायहरूको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न योजना बनाउनुपर्ने ।

७. साझेदारी र समन्वय सुदृढीकरणः

» प्रदेश लोक सेवा आयोगले विभिन्न सरकारी निकाय र अन्य सङ्घीय/प्रदेश स्तरका संस्थाहरूसँग साझेदारी र समन्वय सुदृढीकरण गर्नुपर्ने

» आयोगले विभिन्न निकायसँग सञ्जाल र समन्वय प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्नु आवश्यक हुने ।

निष्कर्ष

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको संस्थागत संस्कृतिको विकास भइरहेको अवस्थामा छ। आयोगहरूले निष्पक्षता, पारदर्शिता र व्यावसायिकतालाई मूल मान्यताको रूपमा स्थापित गर्ने प्रयास गरेका छन् । कर्मचारी र पदाधिकारीहरूबिच सहकार्य र टिम भावनाको विकास क्रमिक रूपमा भइरहेको छ । तर संस्थागत मूल्य-मान्यता र आचारसंहिताको पूर्ण परिपालना, कार्यालय समयको पालना, सेवाग्राहीमैत्री व्यवहार र कार्यसंस्कृतिको विकासमा अझै सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ । विशेषगरी योग्यता प्रणालीको संस्थागत संस्कृति विकास, सेवाग्राहीप्रति उत्तरदायी कार्यशैली र नवीन सोचको विकास जस्ता पक्षहरूमा थप प्रयास आवश्यक छ । साथै कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन र व्यवहारमा एकरूपता कायम गर्न संस्थागत मूल्य र मान्यताको विकास गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ। संस्थागत सुशासन र जवाफदेहिताको संस्कृति विकास गर्न आचारसंहिताको कार्यान्वयन, कार्यसम्पादन करार र नियमित अनुगमन मूल्याङ्कनको व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ। अन्त्यमा, प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्वायतता, निष्पक्षता र सक्षमताको आवश्यकता नेपाली जनताका लागि हो, जो निमुखा छन्, जसको राजनीतिक पहुँच छैन, जो ठूलाबडा मान्छेसँग बोल्न डराउँछन् । प्रदेश लोक सेवा आयोगले लोक सेवा आयोगले कमाएको जनताको आस्था र विश्वासमा चोट पुऱ्याउने वा दाग लगाउने कार्य हुन सक्ने सबै पक्षहरूको उपचार कानुनमा गरिनुपर्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

नेपालको संविधान (२०७२), नेपाल कानुनी किताब व्यवस्था समिति ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५, नेपाल कानुनी किताब व्यवस्था समिति ।

शर्मा, किरणराज, (२०७५), प्रदेश लोक सेवा आयोगको औचित्य, निजामती सेवा पत्रिका, काठमाडौः लोक सेवा आयोग ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको वेबसाईटहरू ।

प्रदेशहरूको निजामती सेवा ऐन ।

COMPETENCY FRAMEWORK OF CIVIL SERVICE OF NEPAL (2018). Nepal Administrative Staff College, Jawalakhe.

Professor Pushkar Bajracharya and Dr Clive Grace (2014). The Nepal Civil Service and Re–structuring of the State. Government of Nepal Ministry of General Administration Project to Prepare the Public Administration for State Reforms (PREPARE) Singh Durbar, Kathmandu, Nepal.

नेपालको निजामती सेवाः विकासक्रमदेखि विकल्पसम्म

अर्जुन देव ज्ञवाली
वरिष्ठ कृषि प्रसार अधिकृत,
कृषि विकास निर्देशनालय,
गण्डकी प्रदेश, पोखरा

१. विषयप्रवेश

भनिन्छ, कुनै पनि राष्ट्रको शासन पद्धति कति असल वा खराब छ भन्ने थाहा पाउन त्यस राष्ट्रको प्रशासन हेरे पुग्छ । सार्वजनिक प्रशासन भित्रको महत्त्वपूर्ण सेवा रहेको निजामती सेवालाई निजामती कर्मचारीतन्त्रको नामले पनि चिनिन्छ । निजामती सेवा नवीन तथा आधुनिक कर्मचारीतन्त्र हो । यो सेवालाई गैरसैनिक चरित्र भएको, समस्त सरकारी सेवाको मार्गदर्शक सेवा र योग्यता प्रणालीमा आधारित सेवा पनि भनिन्छ । यसलाई सरकारको नीति कार्यान्वयन गर्ने स्थायी संयन्त्र, शासनको मेरूदण्ड, बौद्धिक व्यक्तित्वको जमात, लोकतन्त्रको प्रतिफल नागरिकसम्म लैजाने औजार आदि उपमाले पनि पुकारिन्छ । जे होस् निजामती सेवा मुलुकको शासन, विकास र सेवा प्रवाह गर्ने सबैभन्दा निपूर्ण सेवा हो भन्दा अत्युक्ति हुदैंन ।

२. निजामती सेवाको विकासक्रम

परम्परागत रूपमा निजामती सेवाको सुरूवात राज्यसँगै भएको हो । निजामती सेवाको विकासक्रमलाई हेर्दा इ.पू. २०६ देखि २२० सम्म चीनको प्रचीन हान वंशमा यस प्रकारको सेवाको व्यवस्था भएको भेटिन्छ । सैनिक, प्रहरी कर्मचारीतन्त्रको सुरूवात पश्चात् त्यहाँ भित्रका गैरसैनिक कर्मचारीलाई पहिचान गर्ने सन्दर्भमा निजामती सेवाको सुरु भएको पाइन्छ । क्रमिक रूपमा लुट प्रणाली परिष्कृत हुदैं सन् १८५४ देखि बेलायतबाट योग्यतामा आधारित आधुनिक निजामती सेवाको सुरूवात भएको पाइन्छ। आधुनिक र परिष्कृत निजामती सेवाको विकासक्रमलाई सम्भ्रान्तवादी राज्य संरचनाको अन्त्य र शक्तिशाली राज्यको उदयले नवीन प्रवृत्ति भित्र्याउँदै आएको पाइन्छ। शासनमा उदारीकरण, लोकतान्त्रीकरण, मानवअधिकार जागरण, कानुनको शासनको अवधारणासँगै निजामती सेवाको थप विकास र विस्तार हुँदै आएको हो ।

२.१ नेपालमा निजामती सेवाको विकासक्रम

२.१.१ एकीकरणदेखि राणाशासन पूर्वसम्म (१८२५-१९०४)

केही थर र जातिमा मात्र सीमित निजामती प्रशासन रहेको थियो । मुख्यतः छ थर (पाडे, पन्त, खनाल, अर्याल, बोहोरा र राना) र राणालाई सहयोग गर्नेहरू मात्र उच्च पदस्थ हुन पुगेको भेटिन्छ । त्यस बखत सैनिक-गैरसैनिक

अलग थिएन, राजाको विवेकअनुसार नियुक्ति, सरुवा, बढुवा हुने प्रचलन थियो ।

२.१.२ **राणाशासन काल** (१९०४–२००७)

वि.सं. २००७ साल अघिसम्म परम्परागत निजामती सेवा थियो । निजामती सेवाको आफ्नो पहिचान थिएन । मूलतः राणाकालमा कुलीन प्रथाको थालनी भएको पाइन्छ । यस कालमा सर्वसाधारणको लागि बडाकाजी भन्दा माथिको पद बन्देज थियो । हुकुमी प्रथाको बाहुल्यता रहेको त्यस बखतको प्रशासनमा सैनिक प्रशासन र निजामती प्रशासन विभाजित थिएन । पछि वि.सं. २००४ सालको संविधानमा दरखास्त परिषद्को व्यवस्था गरियो तर संविधान नै कार्यान्वयन हुन सकेन ।

२.१.३ **प्रजातन्त्रपछिको समय** (२००७–२०१७)

प्रजातन्त्रको उदयपश्चात् निजामती सेवाको सुरूवात भएको मान्न सकिन्छ । वि.सं. २००४ सालमा दरखास्त परिषद्को व्यवस्था संवैधानिक रूपमा भए पनि २००७ सालको संविधानपश्चात् मात्र २००८ सालमा लोक सेवा आयोग स्थापना भएसँगै निजामती सेवाको सुरूवात भएको हो । निजामती सेवालाई तत्पश्चातका सबै संविधानहरूले स्पष्ट रूपमा समेट्दै आएका छन् । प्रजातन्त्र प्राप्ति पछिको अवधिमा कुलीनतन्त्र मात्रै नभई जातीय र संरक्षण कर्मचारीतन्त्रको अन्त्य भई योग्यता प्रणालीको उदय भएको पाइन्छ । मूलतः लोक सेवा आयोगको गठन, निजामती सेवा ऐन र नियमावली जारी गरी निजामती कर्मचारीका सेवा, सर्त र सुविधा सुरक्षित गरिएको सुनौलो कालखण्डको रूपमा यस अवधिलाई लिन सकिन्छ । योग्यतामूलक प्रणालीको अवलम्बन, नियुक्तिका लागि स्वायत्त संवैधानिक आयोगको व्यवस्था, सेवा सम्बन्धमा विशिष्टिकृत कानुनको व्यवस्था सहित सेवाको सुरक्षाको साथै समग्र शासन, विकास र सेवा प्रवाहको लागि व्यवस्था गरिएको सेवा नै आधुनिक निजामती सेवा हो । वि.सं. २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन जारी भएको गर्भिलो इतिहासलाई स्मरण गर्दै निजामती सेवा दिवस मनाउन समेत सुरु गरिएको हो । यसर्थ, यस अवधिलाई निजामती सेवाको स्वतन्त्र अस्तित्त्व स्वीकार गरिएको महत्त्वपूर्ण अवधि मान्न सकिन्छ ।

२.१.४ **पञ्चायत काल** (२०१७–२०४६)

नेपालमा निजामती सेवाको विकासक्रमलाई पञ्चायतकालीन समयको हिसाबले हेर्दा मिश्रित खालको अभ्यास भेट्न सकिन्छ । पञ्चायती व्यवस्थाको वकालत गर्नेलाई पर्चा खडा गरेर सेवाबाट हटाउने चलनको साथै निजामती सेवालाई विशिष्टीकृत र व्यावसायिक बनाउन ३० को दशकमा विभिन्न सेवा समूहको सुधार र विस्तार समेत गरियो ।

२.१.५ **प्रजातन्त्र पुर्नस्थापन पछिको समय** (२०४७–२०६२)

वि.सं. २०४६ पछिको परिवर्तन र नयाँ संवैधानिक मान्यता अनुरूप निजामती सेवालाई प्रजातान्त्रिक आदर्श अनुरूपको बनाउने प्रयास भएको भएको पाउन सकिन्छ । यस अवधिमा निजामती प्रशासनमा विकेन्द्रीकरण र निक्षेपणलाई आत्मसाथ गरिएको पाइन्छ । साथ-साथै, २०४८ सालको प्रशासन सुधार आयोग गठन गरी सेवालाई छरितो र चुस्त बनाउन राइट साइजिङ गरिनुका साथै व्यावसायिक र सुदृढ बनाउन पहलकदमी

लिइयो । यसै अवधिमा साविकको ऐन र नियमावली परिवर्तन गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० समेत जारी गरियो ।

२.१.६ २०६२/६३ **जनआन्दोलनपश्चात्** (२०६२/६३–**हालसम्म**)

समयक्रमानुसार निजामती सेवाको विकास र विस्तार गर्ने क्रममा २०६२/६३ को जनआन्दोलन र तत्पश्चात्को अन्तरिम संविधानले निजामती सेवामा आरक्षण र समावेशीकरणलाई स्थान दियो । त्यस्तै, नेपालको संविधान, २०७२ मा सेवाको गठनका विषयमा विशेष व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । क्रमिक रूपमा सङ्घीयतालाई आत्मसाथ गर्दै प्रशासनिक सङ्घीयता कार्यान्वयन गर्न तीन तहमा कर्मचारी समायोजन समेत क्रमशः हुँदै गयो । हाल लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोग मार्फत सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहमा योग्यता प्रणाली अनुरूप कर्मचारी व्यवस्थापनको कार्य भइ रहे पनि सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी नहुँदाको प्रशासनिक अन्यौलताको बाछिटोले प्रदेश र स्थानीय तहको सेवा व्यवस्थापन र कार्यसम्पादनमा प्रभाव पारेको कुरामा दुई मत छैन ।

३. निजामती सेवाको विशेषता र भूमिका

निजामती सेवा सरकारको प्रमुख कार्यकारिणी संयन्त्रको रूपमा रहेको हुन्छ । यो सेवा शासन, विकास र सेवा प्रवाहको प्रमुख माध्यम हो । निजामती सेवाका मुलभूत विशेषताहरू देहायअनुसार रहेको पाउन सकिन्छः

- योग्यता प्रणालीमा आधारित सेवा,
- राजनीतिक रूपमा तटस्थ र निष्पक्ष सेवा,
- राज्यको स्थायी सरकार,
- गैर सैनिक प्रकृतिको सेवा,
- समग्र सार्वजनिक सेवाको मार्गदर्शक सेवा,
- सेवाको कानुनी आधारमा सुविधा, सुरक्षा र वेतनमान हुने ।
- व्यावसायिक र विशिष्ट कार्य प्रकृति भएको आदि विशेषता रहेका हुन्छन् ।

सरकारको सफलता उक्त देशको निजामती सेवाको अग्रसरता र व्यावसायिकतामा निर्भर रहन्छ । राज्यको भूमिकालाई सार्थक बनाउन सरकारद्वारा सञ्चालन गरिने सार्वजनिक नीति तर्जुमा, कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन मूल्याङ्कन एवम् सार्वजनिक प्रशासनको मेरूदण्डको रूपमा रही सरकारको सल्लाहकार एवम् परामर्शदाता, साधन श्रोतको व्यवस्थापन एवम् परिचालन गर्दै निष्पक्ष सेवा प्रवाहको माध्यमबाट सरकार र नागरिक सम्बन्ध सेतु स्थापित गर्ने महत्त्वपूर्ण भूमिका निजामती सेवाको रहेको हुन्छ ।

४. निजामती सेवाको वर्तमान अवस्था

सङ्घीय व्यवस्थामा निजामती सेवा भन्नाले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह समेतको निजामती सेवालाई बुझाउंछ । नेपालको संविधानको धारा २८५ मा सरकारी सेवाको गठन हुने व्यवस्था छ । सङ्घीय तहमा आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवासहित अन्य आवश्यक सरकारी सेवा गठन गर्न सक्ने व्यवस्था छ । त्यस्तै, प्रदेश र

स्थानीय तहले निजामती सेवा सहित सरकारी सेवाको गठन गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ। नेपालको संविधानको धारा ३०२ मा सङ्क्रमणकालीन व्यवस्था अनुरूप प्रदेश तथा स्थानीय तहको सेवा सञ्चालन/गठन रहेको छ। जसमा प्रदेश र स्थानीय तहमा प्रशासन सञ्चालन गर्न सङ्घले आवश्यक व्यवस्था गर्ने उल्लेख छ। साथै, कर्मचारी समायोजनको विषयलाई समेत संविधानमा व्यवस्था गरिएको छ तर विडम्बना तीन तहमा कर्मचारी समायोजन गरिएको भए पनि समायोजन सम्बन्धी सवाल र मुद्दाहरूको थुप्रो अझै बाँकी नै छ।

नेपालको संविधानको धारा २४२, २४३ र २४४ मा लोक सेवा आयोगहरूको व्यवस्थासँगै काम, कर्तव्य र अधिकारको उल्लेख गरिएको छ। यससँगै निजामती सेवा ऐन, २०४९, निजामती सेवा नियमावली २०५०, विभिन्न सेवा, समूह/उपसमूह गठन तथा श्रेणी विभाजन नियमहरू, २०५०, विभिन्न आचारसंहिता सहित प्राविधिक अप्राविधिक सेवा समूहको व्यवस्था, आचरण, सेवा, सुविधा, सर्त, पुरस्कार, दण्ड प्रणालीको व्यवस्था समेत गरिएको छ। सर्वप्रथम वि.सं. २००८ सालमा अखिल नेपाल न्यून बैतनिक कर्मचारी सङ्गठनको स्थापनासँगै अनौपचारिक रूपमा ट्रेड युनियनको थालनी भएकोमा मानव अधिकारको विकास र विस्तार हुदैं जाँदा निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनको कानुनी व्यवस्था गरिएको छ। सेवामा समावेशी प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न आरक्षणको व्यवस्था (कूल पदको ४५ प्रतिशतमा महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी जनजाति २७ प्रतिशत, मधेसी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्ग ५ प्रतिशत, पिछडिएको क्षेत्र ४ प्रतिशत) गरिएको छ। समयानुकूल लोक सेवा आयोगले पाठ्यक्रम परिमार्जन, परीक्षा प्रणालीमा सुधार, दक्षता युक्त कर्मचारी छनौट गर्ने परिपाटी अवलम्बन गर्दै आएको छ। आजको दिनमा निजामती सेवालाई नागरिक मैत्री सेवाको रूपमा विकास गर्दै लगिएको छ, फलस्वरूप मुलुकमा बृहत्तर सङ्गठन संरचना भएको सङ्गठन बनेको छ।

४.१ निजामती भित्रको निजामती सेवा: विश्लेषण

योग्यता प्रणालीलाई सुव्यवस्थित गर्न अलग्गै संवैधानिक निकायको व्यवस्था, सेवालाई सही दिशानिर्देश र नियमन गर्न विभिन्न समिति, आयोग र केन्द्रहरूको व्यवस्था, वृत्तिको श्रृङ्खलाबद्ध व्यवस्था र केन्द्रदेखि स्थानीय तहसम्म फैलिएको बृहत सञ्जाल जस्ता विषयहरू वर्तमान निजामती सेवाका सबल पक्षहरू हुन।

निजामती सेवा एक उम्दा सेवा हो तसर्थ आफैंमा यसका विकृति तथा दुर्बल पक्ष छैनन भन्दा हुन्छ तर आदर्शमा भएको स्खलन, विचलन एवम् व्यवस्थापकीय कमजोरी नै निजामती सेवामा देखिने विकृति तथा दुर्बल पक्षहरू हुन्। जस्तो कि, नियम कानुनमा आधारित सेवा हुनुले निजामती सेवालाई सामान्य कामको सिलसिलामा समेत अनावश्यक रूपमा प्रक्रियामुखी बनाएको छ, लालफित्ताशाहीको उपमा दिएको छ र भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिलाई प्रश्रय दिने काम गरेको छ। ऐन कानुनसम्मत सेवा र सेवाको सुरक्षाका कारण सेवा प्रदायकमा अहमता, आफैंलाई मालिक ठान्ने, "म" वाद र जनताको सेवकभन्दा पनि शासक प्रवृत्तिलाई जन्म दिएको छ। निष्पक्ष र तटस्थ भने पनि प्रशासनभित्रको राजनीतिकरणले गर्दा ध्रुवीकरण, विश्वासको सङ्कट, अधिकारमा हस्तक्षेपको समस्या सिर्जना भएको छ। पदसोपानमा आधारित सेवा भन्दै गर्दा, निर्णय ढिलो गर्ने अथवा निर्णय नै नगर्ने, जिम्मेवारी पन्छाउने र एकले अर्कोको टाउकोमा दोष थुपार्ने बहुटाउके संस्कृतिलाई प्रश्रय दिएको छ।

सेवा प्रवाहको सिलसिलामा विषयलाई भन्दा हैसियतलाई प्राथमिकता दिने, पहुँचवाला र उपल्लो हाकिमले

भनेपछि मात्र मान्ने, साम्राज्य निर्माणमा तल्लीन रहने, सरकारी श्रोत साधनको दुरूपयोग गर्ने, गोपनीयता मन पराउने (सूचना र निर्णय लुकाउने), आत्म प्रशंसा मात्र गर्ने, हरेक काममा बिरालो बाँध्ने संस्कृति, बढ्दो अनुशासनहीनता जस्ता विषयले निजामती सेवाको ओजलाई घटाउँदै लगेको भान हुन्छ।

नेपालको विभिन्न राजनीतिक आन्दोलनको सिलसिलामा दललाई निजामती कर्मचारीहरूले दलकै आग्रहमा सघाउ पुऱ्याएको घटनाहरू इतिहासमा प्रशस्त भेटिन्छन् । यसर्थ देशले प्राप्त गरेको राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक लगायतका उपलब्धिमा निजामती कर्मचारीको पनि महत्त्वपूर्ण योगदान छ तर उपलब्धि प्राप्तिसँगै राजनीतिक दलहरूले निजामती कर्मचारीको विषय र मुद्दालाई जुन रूपमा व्यवस्थित गर्नुपर्ने थियो त्यसको सही निकाश नदिई उल्टै लामो प्रशासनिक संक्रमणकालमा निजामती कर्मचारीलाई राखियो अनि त्यसैमाथि शक्ति प्रदर्शन भइराख्यो । निजामती सेवामा दलगत औपनिवेशीकरण हावी हुँदै गयो भनेर गरिने तर्क पनि एक ठाँउमा छ। हुन त कुरो दोहोरै पनि छ, विभिन्न समयकाल र आन्दोलनमा आ-आफ्ना सर्तहरू राखी सहयात्रा गरेका निजामती कर्मचारी र राजनीतिक दलहरू परिवर्तन प्राप्तिपश्चात् आ-आफ्नो स्वार्थ सिद्धिमा मात्र तल्लीन हुन पुगेका उदाहरण नभएका पनि होइनन् । त्यस्तै, कर्मचारी राजनीतिप्रति लालायित हुँदै जाने र राजनीतिज्ञ प्रशासन सञ्चालन प्रति लालायित हुँदै जाँदा निजामती सेवा न त घोषित लुटतन्त्र न त तटस्थ र निष्पक्ष हुन सकेको छ।

विकासका विभिन्न लहरसँगै निजामती सेवाको पनि परिमाणात्मक विकास र विस्तार हुँदै गयो तर गुणात्मक तवरमा सुधार हुन सकेन। जस्तो कि, २०४६ को परिवर्तन पश्चात् निजामती सेवा ऐन, नियमावली परिवर्तन भयो, पदोन्नति र कार्य सम्पादनका आधारहरू सुधार भए, नागरिक बडापत्रलाई अङ्गिकार गरी सेवा प्रवाह हुने व्यवस्था मिलाइयो, निजामती कर्मचारीलाई सङ्गठित हुने अधिकार प्राप्त भयो, विकेन्द्रीकरणको अभ्यास पनि भयो तर प्रशासनले अपेक्षित नतिजा लिन भने सकेन साथै सुशासन सूचकाङ्क पनि कमजोर रह्यो। यस्तै सिलसिला २०६२/६३ को परिवर्तन पछि पनि प्रशासनमा रहिराख्यो। विशेषतः २०६२/६३ पछि निजामती कर्मचारीलाई समेत ट्रेड युनियनको अधिकार प्राप्त भयो। फलस्वरूप, ट्रेड युनियन अधिकारको उपयोग गर्दै दलका भातृ सङ्गठन जस्तै कर्मचारी ट्रेड युनियनहरू स्थापना भए। सेवामा आरक्षण र समानुपातिक प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गरियो। जनता सरकारसम्म पुग्नुपर्ने मान्यतालाई हटाउदैं सरकार जनतासम्म पुग्ने गरी नेपालको संविधानको धारा ३०२ अनुसार ३ तहमा कर्मचारी समायोजन पनि गरियो जुन अहिले सम्मकै पेचिलो र विवादित विषय बन्न पुगेको छ। नेपालको संविधान जारी भएको दशक नजिक पुग्न लाग्दा समेत प्रशासनिक सङ्घीयतालाई व्यवस्थित तुल्याउने विषयमा न त ट्रेड युनियन कर्मी, न त उच्च प्रशासक र न त राजनीतिज्ञ नै लागि परेका छन् । जसले गर्दा प्रशासनिक सङ्क्रमणकाल लम्बिन गई कर्मचारीको वृत्तिविकास र सेवाको सुरक्षाको विषयमा अन्यौलता सिर्जना भएको छ।

नेपालको समग्र सार्वजनिक प्रशासन सुधारका लागि वि.सं. २००९ देखि हालसम्म आधा दर्जन भन्दा बढी आयोग र समितिहरू बनाई अध्ययन प्रतिवेदन र सुझाव पनि पेश गरिएको छ तर कार्यान्वयन पक्ष कमजोर छ। छिमेकी देश भारतमा हालसम्म यस्तो प्रयोजनका आयोग तथा समिति जम्मा २ वटा बनेका छन् र पनि त्यहाको प्रशासन संयन्त्र राम्रै छ, हामी त्यसकै सिको पनि गर्छौं। यस्ता अध्ययनका प्रतिवेदन र सिफारिसहरू

कतिपय कैयौं पटक दोहोरिएका पनि छन् जस्तो कि, बुच कमिसन देखि नै मन्त्रालयको सङ्ख्या घटाउने सुझाव आउंदा पनि मन्त्रालयको सङ्ख्या निरन्तर बढेका छन् । आयोग र समितिका सुझाव तथा प्रतिवेदनहरू मूलतः अध्ययन सामग्रीको रूपमा रहेका छन् भन्दा अन्यथा नहोला । प्रशासन सुधारका नाम धेरै पटक संरचनागत र सङ्गठनात्मक सुधारलाई (हार्डवेयर) मात्र प्राथमिकतामा राखिएका छन् तर कार्य प्रक्रियामा सरलीकरण, सेवा सर्त र सुरक्षाका विषय, कार्यशैली, कार्य संस्कृति र व्यवहार, कार्यक्षेत्र जस्ता विषयमा (सफ्टवेयर) ध्यान समेत पुगेको देखिँदैन ।

निजामती सेवाको सेवा प्रवाह र कार्य कुशलतासँग जोडिएको अर्को विषय हो ट्रेड युनियन । कर्मचारीहरूले आफ्नो हक र हितको रक्षाका लागि आफैंले स्थापना गरेको सङ्गठन नै ट्रेड युनियन हो । सामान्यतया, विद्यमान कानुन, सम्झौता, नियुक्ति वा प्रचलनले कामदार कर्मचारीले कुनै कुरा पाउने भनी उल्लेख गरेको रहेछ भने त्यो हक हो । त्यसैगरी, विद्यमान कानुन, सम्झौता, नियुक्ति वा प्रचलनले दिएको कुरामा चित्त नबुझाई थप वा नयाँ कुराको दाबी गर्न पाउने कुरा हित हो । सङ्गठन स्वतन्त्रता दिएको तर हक र हितको लागि काम गर्न नपाउने वा नगर्ने हो भने त्यस्तो सङ्गठनलाई ट्रेड युनियन मान्न सकिँदैन । सामूहिक सौदाबाजीको सन्दर्भमा प्रयोग हुने हक र हितको अर्थमा व्यापक भिन्नता हुन्छ तर विद्यमान निजामती सेवा नियमावलीमा यसको कुनै पर्वाह गरिएको पाइँदैन भने अर्को तिर हाम्रा ट्रेड युनियनहरूले सामूहिक सौदाबाजी भन्दा व्यक्तिगत विषयमा सौदाबाजी र सरुवा, बढुवालाई मुख्य एजेन्डा बनाइ राखेको पाउन सकिन्छ । नत्र भने सङ्घीयता अवलम्बन गरेको यतिका वर्ष आइपुग्दा सम्ममा यस खालको चरम प्रशासनिक अन्यौलता हुने थिएन ।

नियामक निकायको भूमिका प्रभावकारी हुन नसक्नु, शासन विकास र सेवा प्रवाहमा शासकीय सरोकारवालाहरूको यथेष्ट ध्यान नदिनु, नाफामा मात्र केन्द्रीत रहने निजी क्षेत्र, कमजोर नागरिक समाज र जनताका कारण पनि उपरोक्त विषय, विकृति र अवस्थाले झनै जरो गाडेर बसेको छ । फलस्वरूप, निजामती सेवा अमितव्ययी हुँदै गएको भन्ने आलोचना बढ्दो छ ।

४.२ समस्या र सवालहरू

परम्परागत शासन, विकास र सेवा प्रवाहको शैलीप्रति असन्तुष्ट सेवाग्राही, निजी क्षेत्रको उदय र सफलता, विज्ञान र प्रविधिमा भएको विकास र विस्तार, बढ्दो जनआकाङ्क्षा जस्ता विषयले निजामती सेवामा देहायका समस्या र सवालहरू खडा गरेको पाउन सकिन्छ ।

- प्रशासनिक सङ्घीयताको पूर्ण कार्यान्वयन र व्यवस्थापनसँगै समायोजन सम्बद्ध समस्या समाधान गर्नु,
- अवकास उमेरहद, निवृत्तिभरण र राज्यको बढ्दो दायित्वलाई सन्तुलित राख्नु,
- भ्रष्टाचार, अनियमितता, ढिलासुस्ती जस्ता विषयलाई न्यूनीकरण गर्दै उच्च नैतिकवान र अनुशासित संस्कारको विकास गर्नु,
- विश्वव्यापीकरणले सिर्जना गरेका अवसर र चुनौतीको व्यवस्थापन गर्नु,
- भद्दा, अनुत्पादक, खर्चिलो र निष्क्रिय बन्दै गएको सेवालाई छरितो, चुस्त, व्यावसायिक र सुदृढ बनाउनु,

- संस्थागत स्मृतिलाई कायम राख्दै प्रभावकारी र स्वचालित अभिलेख प्रणाली कायम राख्नु,
- पदोन्नति लगायत वृत्तिविकासका अवसरहरूमा देखिएको अनिश्चिततालाई अनुमानयोग्य बनाउनु,
- ह्रास हुदैं गएको नैतिकता र इमान्दारितालाई निखार्दै सदाचार संस्कृति विकास गरी सेवा प्रतिको विश्वास र भरोसा अभिवृद्धि गर्नु,
- समावेशीताको अवसरबाट लक्षित वर्ग बञ्चित हुने अवस्थालाई निराकरण गर्दै सेवामा समावेशीता र योग्यता प्रणाली बीच सन्तुलन कायम राख्नु (Right Man Right Place at Right Time),
- प्रक्रियामुखी कार्यपद्धतिलाई सुधार गरी सरल र प्रविधिमैत्री बनाउनु,
- दण्ड र पुरस्कार सम्बन्धी व्यवस्थाको वस्तुनिष्ठ प्रयोग हुन नसक्दा कार्यउत्प्रेरणा र मनोबल प्रभावित हुन पुगेको अवस्थामा दण्ड र पुरस्कारलाई वस्तुनिष्ठ र पारदर्शी आधारमा व्यवस्थित गर्नु,
- राजनीति र प्रशासनबिच देखिएको विश्वासको संकट र विभाजित मानसिकतालाई हटाउँदै अन्तरआबद्धता र सुमधुर सम्बन्ध स्थापित गर्नु,
- आस्थाका आधारमा विभाजित कर्मचारी मानसिकतालाई अन्त्य गर्दै ट्रेड युनियनको मूल्य मान्यता अनुरूप व्यवस्थापनको सारथीको रूपमा स्थापित गर्नु,
- निजामती सेवामा लागत र सामाजिक लाभबिच सह-सन्तुलन कायम गर्नु,
- देशको सामाजिक रूपान्तरण, आर्थिक विकास, समृद्धि र नागरिक सन्तुष्टि सुशासनमुखी विकास गर्ने निजामती सेवालाई समय सापेक्ष गराउनु ।

५. निजामती सेवामा सुधार

हिजोको पृष्ठभूमिमा आजको अवस्थाको विश्लेषण र मूल्याङ्कन गर्दै भावी गन्तव्य तय गर्ने आधार हो सुधारको प्रक्रिया । निजामती सेवालाई एकाङ्गीरूपमा सुधार गर्नु भन्दा समग्रतामा सुधार खोजिनुपर्छ । परिवर्तित सन्दर्भमा राजनीतिक रूपान्तरणको लाभ जनतासम्म पुऱ्याउन, नवीतम प्रशासनिक तथा व्यवस्थापकीय मूल्य-मान्यता अनुसारको परिवर्तनलाई आत्मसाथ गर्न, निजामती सेवालाई आकर्षक, उत्प्रेरित र नतिजामुखी बनाउन, शासन विकास र सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन, निजामती प्रशासनलाई व्यावसायिक बनाउन, बढ्दो जनआकाक्षा पूरा गर्न, प्रशासनिक सङ्गठनलाई मजबुत र प्रभावकारी बनाउन र विकासको राष्ट्रिय लक्ष्य प्राप्त गर्नको लागि निजामती सेवासँगै समग्र सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

हालसम्म निजामती सेवा र सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार गर्ने सिलसिलामा सबै आयोग र समितिले आफ्नो सुधार कार्यदलको प्रतिवेदनमा समावेश गरेका मुख्य कुराहरूमा चुस्त र छरितो सङ्गठन बनाउनुपर्ने, तटस्थ र व्यवसायिक प्रशासनको निर्माण, जनमुखी कर्मचारीतन्त्रको विकास, विकेन्द्रीकरण, कार्यविधिगत र प्रक्रियागत सरलीकरणका विषयलाई मूल रूपमा उजागर गरेको पाइन्छ। तर विडम्बना, विभिन्न समिति र आयोगको सिफारिस अनुसार सुधार भएको पाइँदैन । जसको मुख्य कारणको रूपमा राजनीतिक प्रतिबद्धताको कमी, आयोग

र समितिको प्रर्याप्त अध्ययनमा कमी, आयोग र समितिको सुझाव र सिफारिस कार्यान्वयनप्रति सरकारको उदासिनता, परम्परागत शक्तिको बाहुल्यता (परम्परागत र आधुनिकताबिचको टकरावमा आधुनिकता हार्नुले), परिवर्तन नचाहने संस्कृति आदि पर्दछन् ।

निजामती सेवाको सुधारको कुरा गर्दा मूलतः व्यक्तिको तहमा (विचार, प्रवृत्ति, मूल्य, सीप, व्यवहार, उत्प्रेरणा), समूहगत रूपमा (सञ्चार, नेतृत्व, भूमिका र कार्य, सह-सम्बन्ध, उत्तरदायित्व, आचारसंहिता), सङ्गठन र संस्थागत रूपमा (निर्णय प्रक्रिया, संरचना, कार्यविधि), संरचनागत क्षेत्रमा, कार्य प्रक्रियाको क्षेत्रमा, सेवा सर्त र सुरक्षाको क्षेत्रमा, कार्य संस्कृति र व्यवहारको क्षेत्रमा र राजनीति र प्रशासनको कार्यक्षेत्रको रूपमा सुधार गर्नुपर्ने हुन्छ । निजामती सेवा सुधारका अन्य पाटोहरू देहाय अनुसार रहेका छन् ।

» सेवाको संरचनालाई चुस्त र वैज्ञानिक बनाउने,

» वस्तुनिष्ठ र वैज्ञानिक आधारमा पद र दरबन्दी सिर्जना गर्ने,

» जनशक्ति योजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने,

» उत्तराधिकार योजना लागु गर्ने,

» सरुवा र बढुवालाई पारदर्शी र वस्तुनिष्ठ बनाउने,

» कार्यस्पादन मूल्याङ्कन वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउने,

» तलब सुविधा समायानुकूल समायोजन गर्ने,

» प्रविधिमैत्री प्रशासनको विकास गर्ने,

» निर्णय प्रक्रिया छोटो र पारदर्शी बनाउने,

» राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध सीमा निर्धारण गर्ने,

» कार्यसञ्चालन दिग्दर्शन तयार गरी लागु गर्ने,

» भ्रष्टाचार र अनियमितता नियन्त्रण गर्ने ।

निजामती सेवामा अन्य विषयको अलावा, अहिलेको टड्कारो आवश्यकताको रूपमा निजामती सेवासम्बन्धी ऐन जारी गर्नु रहेको छ । विभिन्न प्रदेश र स्थानीय तहको निजामती सेवासम्बन्धी ऐन जारी भइसके पनि सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको अभावमा प्रदेश र स्थानीय तहमा निजामती कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बद्ध समस्या र सवाल हल हुन सकेका छैनन् । अबको सन्दर्भमा जारी हुने ऐनमा निजामती कर्मचारीलाई तहगत प्रणालीमा राख्ने कि श्रेणीगत ? सम्पूर्ण सरकारी सेवाको छुट्टै छाता ऐन तयार गर्ने कि निजामती सेवा ऐनलाई नै छाता ऐनको रूपमा तयार गर्ने ? आरक्षण, समावेशीताको पुनरावलोकन र व्यवस्थापनको विषय, बढ्दो औषत आयु र अनिवार्य अवकास उमेरबिचमा तालमेल गर्ने विषय, ट्रेड युनियनसम्बन्धी अभ्यास र व्यवस्थापनका विषयहरू मूल रूपमा स्पष्ट भई समावेश हुनु आवश्यक देखिन्छ ।

६. विकल्प के छ ?

निजामती कर्मचारीतन्त्रको विकल्प भनेको सुदृढ निजामती सेवा नै हो त्यसकारण, जहिले सम्म राज्यको अस्तित्त्व रहन्छ, कर्मचारीतन्त्र अस्तित्त्वमा रहन्छ। हाल भएको सेवालाई सुदृढ, सबल र सक्षम बनाउदैं शासन, विकास र सेवा प्रवाहमा कुशलता ल्याई राष्ट्रहित र जनहित प्रवर्द्धन गर्ने बाहेकको अर्को विकल्प देखिँदैन। निजामती सेवा सुधारको प्रयासका सवालमा घोत्लिँदा एउटा संरचनागत विकल्प र अर्को कार्यात्मक विकल्प हुनसक्छ। सरकारले गर्ने कार्यको वर्गीकरण गरी गर्नै पर्ने र अन्य साझेदारबाट गराउन सकिने कार्यको आधारमा सीमित शासन, बहुस्तरीय शासन, साझेदारी शासन, सहकारीकरण, निजीकरण र व्यवस्थापन करारको ढाँचामा जान सकिन्छ। त्यस्तै, विज्ञान प्रविधिलाई आत्मसात गर्दै शासन विकास र सेवा प्रवाहको सिलसिलालाई सूचना प्रविधियुक्त गरी विद्युतीय शासन तर्फ जान पनि सकिन्छ। कार्यात्मक विकल्पका रूपमा गर्न सकिने भनेको एउटा पक्ष विस्थापित आदर्शको पुर्नरूत्थान हो। यसको मतलब जहाँ जहाँ प्रशासनिक मूल्य, मान्यता र आदर्शमा ह्रास आएको छ, त्यहाँ सुधार गर्ने। त्यस्तै, अर्को पक्ष भनेको व्यवस्थापनमा गर्न सकिने सुधार हो।

सार्वजनिक प्रशासनको दुई स्तम्भ राजनीति र प्रशासन मध्ये समग्र शासन, विकास र सेवा प्रवाहको अन्तिम उत्तरदायित्व भएको अङ्ग राजनीति नै भएका कारणले सार्वजनिक प्रशासनमा उत्पन्न भएका र हुने जस्तोसुकै अवस्थाको जस-अपजसको भागेदारी राजनीति हुनुपर्छ। राजनीतिक क्रियाशीलता र प्रतिबद्धतामार्फत अबको निजामती सेवा खण्डीकृतबाट एकीकृत, श्रेणीगतबाट तहगत प्रणाली, प्रक्रियामुखीबाट नतिजामुखी, राजनैतिक रूपमा तटस्थ र निष्पक्ष, व्यवस्थित र वैज्ञानिक ढङ्गले सञ्चालन हुने, नागरिक मैत्री, प्रतिस्पर्धी, न्यायपूर्ण बनाइनुपर्छ। यसका साथै, निजामती कर्मचारीको व्यवहार र आचरणमा समेत सुधारको आवश्यकता छ जुन अन्तःस्करणबाट मात्र विकास हुन सक्दछ। निजामती सेवा सरकार र जनताबिचको सम्बन्ध सेतु हो, यसले ठुला-साना, धनी-गरिब, उच-नीच, शासक-सेवक आदि इत्यादि नभनी सबैलाई विधिसम्मत र विवेकसम्मत सेवा प्रवाह गर्नुपर्दछ र सङ्कटमा परेको गरिमा बचाइराख्नुपर्छ। अन्यथा, निजामती सेवा ठुलाबढाको लागि दुहुनो गाई, सोझा-साझा र सानाहरूका लागि थारो भैँसी जस्तो नहोला भन्न सकिँदैन।

७. सन्दर्भ सामग्रीहरूः

आनन्द ढकाल (२०७८), नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन व्यवस्थापन, पराग (पाँचौ विशेषाङ्क), नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन (निजामती), केन्द्रीय समिति, बबरमहल, काठमाडौं।

इन्द्रदेव यादव (२०८१), कर्मचारीतन्त्रको संस्कृति र संस्कृति परिवर्तनका रणनीति, उपागम र औजारहरू, पराग (छैटौं विशेषाङ्क), नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन (निजामती), केन्द्रीय समिति, बबरमहल, काठमाडौं।

गोपीनाथ मैनाली (२०७२), राज्य सञ्चालनका आधारहरू (परिमार्जित चौथो संस्करण), सोपान मासिक, डिल्लीबजार, काठमाडौं।

दशरथ धमला र लक्ष्मण अर्याल (सं.) (२०७०), शासन प्रणाली र सार्वजनिक व्यवस्थापन, निहारिका प्रकाशन, काठमाडौं।

निर्मलादेवी लामिछाने (२०७२), नेपालमा निजामती सेवाको वर्तमान अवस्था, चुनौती र सुधारको मार्गचित्रः एक समीक्षा, निजामती सेवा पत्रिका, वर्षः ३६, अङ्कः २, लोक सेवा आयोग।

नृपध्वज निरौला (२०७६), निजामती सेवामा रहेका विकृति र यसको नियन्त्रण, नवीनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण (परिमार्जित चौथो संस्करण), सोपान मासिक, डिल्लीबजार, काठमाडौं ।

नेपाल परिचय (२०८१), परिमार्जित बाह्रौं संस्करण, नेपाल सरकार, सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, सूचना तथा प्रसारण विभाग, काठमाडौं ।

नेपालको संविधान (२०७२), नेपाल कानुन आयोग, नयाँ बानेश्वर, काठमाडौं ।

पूर्णचन्द्र भट्टराई (२०७८), निजामती सेवामा ट्रेड युनियन अभ्यास, पराग (पाँचौ विशेषाङ्क), नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन (निजामती), केन्द्रीय समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।

भीमदेव भट्ट (२०६०), नेपालको निजामती सेवा, प्रकाशकः श्रीमती इन्दिरा भट्ट ।

भीमप्रसाद भट्टराई, नेपालको निजामती प्रशासन र ट्रेड युनियन अभ्यासः एक समीक्षा, प्रशासन अङ्क ११३, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं ।

यादवप्रसाद कोइराला (२०७६), निजामती प्रशासनमा सुधारको प्रयास, नवीनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण (परिमार्जित चौथो संस्करण), सोपान मासिक, डिल्लीबजार, काठमाडौं ।

रमेशप्रसाद रिजाल (२०७६), नेपालमा निजामती सेवाको विकासक्रम, नवीनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण (परिमार्जित चौथो संस्करण), सोपान मासिक, डिल्लीबजार, काठमाडौं ।

शिवराम न्यौपाने (२०७२), निजामती सेवा र यसमा गर्नुपर्ने सुधार, निजामती सेवा पत्रिका, वर्षः ३६, अङ्कः २, लोक सेवा आयोग ।

श्यामकुमार भट्टराई (सं.) (२०७६), नवीनतम् प्रशासनिक दृष्टिकोण (परिमार्जित चौथो संस्करण) ।

सुरेश अधिकारी (२०७०), शासन प्रणाली, करियर काउन्सिलिङ् सेन्टर, काठमाडौं ।

सुरेश अधिकारी (२०७८), सङ्घीयतामा प्रशासनिक पुर्नसंरचना र नेपालमा कर्मचारी समायोजनका सवालहरू, पराग (पाचौं विशेषाङ्क), नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन (निजामती), केन्द्रीय समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।

वित्तीय सङ्घीयतामा प्रदेश सरकारको आन्तरिक स्रोत

गीता घिमिरे
उपसचिव
स्वास्थ्य मन्त्रालय, गण्डकी प्रदेश

विषय प्रवेश

नेपालको संविधानअनुसार सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थामा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहले सहकारिता, सहअस्तित्त्व र समन्वयका आधारमा राज्यशक्तिको प्रयोग गर्ने व्यवस्था रहेको छ। संविधानको अनुसूचीमा सङ्घीय इकाइको एकल एवम् साझा अधिकार तथा जिम्मेवारी उल्लेख गरिएका छन् भने उक्त जिम्मेवारी पूरा गर्न आवश्यक रहने वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापनका लागि आर्थिक अधिकारको प्रयोग, राजस्व बाँडफाँड, तहगत आर्थिक कार्यप्रणाली र आर्थिक अधिकारका विषय संविधानमा नै समेटिएका छन्। उक्त संवैधानिक व्यवस्थालाई थप स्पष्टीकरण र तहगत सरकारलाई वित्तीय अधिकार प्रयोग गर्न मार्गदर्शक कानुनका रूपमा अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४, तहगत आर्थिक ऐन तर्जुमाका साथै साबिकका वित्तीय व्यवस्थापन सम्बन्धी ऐनमा आवश्यक संशोधन समेत गरिएको छ।

एकात्मक शासन व्यवस्थामा स्थानीय निकायको संरचनामार्फत विकेन्द्रीकरणको अभ्यास गरेको नेपालमा सङ्घीय शासन प्रणालीमा रूपान्तरण पश्चात् प्रदेश सरकार पूर्णतया नवीन संरचनाको रूपमा रहेको देखिन्छ। सङ्घीय व्यवस्थापिका संसदले बनाएको स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले ७५३ वटै स्थानीय तहलाई सङ्घीयता कार्यान्वयनका लागि मार्गदर्शन प्रदान गरेको छ। तथापि, प्रदेश सरकारको हकमा यस प्रकारको एकीकृत कानुन तर्जुमा गरिएको छैन।

प्रदेश सरकारको वित्तीय स्रोत

अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐनबमोजिम प्रदेशको आन्तरिक राजस्व, सङ्घ सरकारबाट बाँडफाँट भई प्राप्त राजस्व, सङ्घ सरकारबाट प्राप्त अनुदान र रोयल्टीबाट प्राप्त शुल्क प्रदेशको वित्तीय स्रोतको रूपमा रहेको देखिन्छ। यसका साथै, नेपाल सरकारको स्वीकृतिमा प्रदेशलाई ऋण परिचालन गर्ने अधिकार पनि रहेको छ। सङ्घीयता कार्यान्वयनमा प्रदेश स्थापनाको ७ वर्ष बितिसक्दा पनि प्रदेशको आन्तरिक वित्तीय स्रोतको अवस्था अत्यन्तै नाजुक रहेको सन्दर्भमा देहायको विश्लेषण प्रस्तुत गरिएको छ।

प्रदेश सरकारको आन्तरिक स्रोत

अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ को दफा ३ मा प्रदेशले प्रदेश कानुनबमोजिम अनुसूची २ मा उल्लिखित कर तथा गैर कर लगाउन र उठाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ।

तालिका १: प्रदेशले लगाउन सक्ने कर तथा गैरकर

कर	गैरकर
घरजग्गा रजिष्ट्रेसन शुल्क	सेवा शुल्क दस्तुर,
सवारी साधन कर	पर्यटन शुल्क
मनोरञ्जन कर	दण्ड जरिवाना
विज्ञापन कर	
कृषि आयमा कर	
प्रदेशको अधिकार क्षेत्रको विषयमा प्रदेश कानुन र अन्य प्रचलित कानुनअनुसार लगाइने अन्य कर तथा गैरकर	

स्रोतः अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन २०७४, अनुसूची २

तालिका १ मा उल्लिखित करमध्ये घरजग्गा रजिष्ट्रेसन शुल्क, सवारी साधन कर, मनोरञ्जन कर र विज्ञापन कर प्रदेशका साथै स्थानीय तहको कर अधिकारको सूचीमा पनि समावेश गरिएका छन् भने प्रदेशको मात्र रहने स्रोतको रूपमा कृषि आयमा कर मात्र रहेको देखिन्छ। प्रदेश र स्थानीय तह दुवैको अधिकार क्षेत्रमा रहेका कर सङ्कलनमा हुन सक्ने द्विविधा सम्वोधन गर्न अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐनको दफा ५ मा एकल कर प्रशासनको व्यवस्था गरिएको छ र उक्त व्यवस्थाले प्रदेशलाई आर्थिक ऐन तर्जुमा गरी राजस्व लगाउन तथा उठाउन सहजीकरण पनि अवश्य गरेको छ।

तालिका १ मा उल्लिखित सबै गैरकर सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको अधिकारभित्र पनि पर्दछन्। यसको आशय तीनै तहका सरकारले आ-आफ्नो क्षेत्राधिकारका विषयमा सेवा प्रदान गरे बापत सेवा शूल्क वा दस्तुर लिन सक्ने र गैरकानुनी कार्य गर्नेलाई दण्ड जरिवाना गर्न सक्ने अधिकार प्रदान गरिएको हो। साथै, तहगत सरकारका स्वामित्वमा रहेका पर्यटकीय स्थलबाट कानुनबमोजिम पर्यटन शुल्क लगाउन र उठाउने सक्ने अधिकार तीनै तहलाई प्रदान गरिएको छ।

प्रदेशको आन्तरिक वित्तीय स्रोतको अवस्था

सङ्घीय संरचनामा सङ्घीय इकाईलाई प्राप्त जिम्मेवारी बहन गर्न आर्थिक स्रोत अपरिहार्य रहन्छ। यद्यपि, प्रदेश सरकारलाई प्राप्त आर्थिक अधिकारको सिमितता, सङ्घ सरकारमाथिको निर्भरता र प्राप्त अधिकारक्षेत्र भित्र व्याप्त अवसर पहिचान गरी ठोस योजनागत रूपमा अघि बढ्न नसक्दा प्रदेशको वार्षिक बजेट अनुमानमा समेत आन्तरिक स्रोतको अनुपात निराशाजनक रहेको देखिन्छ।

प्रदेश	आर्थिक वर्ष २०८१/८२ को बजेट	आर्थिक वर्ष २०८१/८२ को बजेटमा आन्तरिक स्रोत	प्रदेशको आन्तरिक स्रोत अनुपात
कोशी	३५२७९३००	४९८००००	१४.१२
मधेस	४३८९२१७०	४०७३०००	९.२८
बागमती**	६४५४०४३१	२१९४५२००	३४.००
गण्डकी	३२९७८५००	५१७००००	१५.६८
लुम्बिनी	३८९७००००	७५१२१००	१९.२८
सुदुरपश्चिम	३१६२९८२८	१६०७०१५	५.०८
कर्णाली	३१४१००४१	८३४४६५	२.६६

* प्रदेशहरूले आन्तरिक राजस्वमा लेखा राख्ने शीर्षकमा एकरूपता नदेखिएको

** बागमती प्रदेशको हकमा स्वयं शीर्षकगत रूपमा जोड जम्मा गरेकोले फरक पर्न गएमा प्रदेश सरकारको तथ्याङ्क नै आधिकारिक हुने,

आन्तरिक स्रोत व्यवस्थापनमा व्याप्त प्रमुख समस्या तथा समाधान

प्रदेशको आर्थिक अधिकारको सिमितताको विषयमा अधिकांश कुरा उठ्ने गरेकै छ। यद्यपि, संविधान तथा सङ्घीय कानुनबमोजिम प्रदत्त अधिकार क्षेत्रमा नै रहेका सम्भावनाका विषयमा कमै चर्चा गरेको देखिन्छ। प्रदेशको राजस्व व्यवस्थापनमा रहेका समस्या समाधान गर्नेतर्फ प्रदेश सरकार अग्रसर भएमा प्रदेशको सहअस्तित्त्वको जग थप सुदृढ हुनेमा दुईमत भने अवश्य हुन सक्दैन ।

(क) **प्रदेशको आन्तरिक राजस्व व्यवस्थापन प्राथमिकतामा नपर्नु**: समग्र प्रदेश सरकारको ध्यान बजेट परिचालन, खर्च प्रगति, अनुदान प्राप्ति तथा राजस्व बाँडफाँट प्राप्तिमा केन्द्रित रहँदा राजस्वका नवीन क्षेत्र पहिचानतर्फ पर्याप्त ध्यानाकर्षण नभएको अवस्था रहेको छ। वार्षिक, त्रैमासिक वा मासिक प्रगति विवरण वार्षिक बजेटको वित्तीय एवम् भौतिक प्रगतिको लेखाजोखामा नै सिमित रहेको देखिन्छ। क्षेत्रगत रूपमा मन्त्रालयको आन्तरिक राजस्वको लक्ष्य र प्राप्तिको प्रगतिका विषय उल्लेख नै नगरेको देखिन्छ भने कहिकतै उल्लेख गरिए पनि छलफलका विषय बन्न सक्दैनन् । तसर्थ, वार्षिक बजेट तर्जुमाको समयमा मन्त्रालयगत बजेट सीमाभित्र रही कार्यक्रम प्रस्ताव आह्वान गर्दा मन्त्रालयगत राजस्व अनुमानको प्रस्ताव पेश गर्न समेत निर्देशन प्रदान गरी प्रगति विवरणमा आन्तरिक राजस्वको विशेष परिच्छेद समावेश गर्नु अत्युपयुक्त देखिन्छ।

(ख) **प्रदेशको एकल कराधिकार 'कृषि आयमा कर' मा अस्पष्टता**: अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन २०७४ मा उल्लिखित पाँच वटा कर अधिकारमध्ये चार वटा क्षेत्रका कर राजस्व प्रदेश र स्थानीय तहबिच बाँडफाँट गर्नुपर्ने रहेका छन्। प्रदेश सरकारले बाँडफाँट गर्नु नपर्ने कृषि आयमा कर सङ्कलनको मोडालिटी कुनै पनि प्रदेशमा स्पष्ट भएको देखिँदैन। प्रत्येक वर्षको राजस्व अनुमानमा यस शीर्षकको न्यून अनुमानले नै यससम्बन्धी अस्पष्टता जाहेर गरेको छ। यसका अतिरिक्त आयकर ऐनमा समेत कृषि आयमा छुटको विषय

समावेश गरिएको छ। संविधानले नै प्रदेशको एकल अधिकारको सूचीमा समावेश गरेको क्षेत्रका विषयमा सङ्घीय कानुनले छुट प्रदान गर्न मिल्ने/नमिल्ने विषय नै बहसमा आउनुपर्ने देखिन्छ। व्यक्तिले गर्ने निर्वाहमुखी कृषिमा कृषि आयकरको सम्भावना देखिँदैन भने संस्थागत कृषि पेशाबाट प्राप्त कर लाभकरका रूपमा सङ्घ सरकारबाट नै सङ्कलन गरिएको छ। राजस्व शीर्षकहरूको वर्गीकरण तथा व्याख्यामा समेत राजस्व सङ्केत नम्बर ११११३६ मा कृषि आयमा कर प्रयोग हुने तह प्रदेश मात्र उल्लेख छ भने यसको व्याख्यामा 'कृषि आयमा लाग्ने कर यसमा पर्दछ' मात्र लेखिएको छ। यसतर्फ सातवटै प्रदेशले स्पष्ट धारणा बनाई सङ्घ सरकारसँग छलफल गरी कानुनी स्पष्टता प्रदान गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ।

(ग) **गैरकर अधिकार बेवास्ता गरिनु:** प्रदेशले प्रदान गर्ने सेवामा शुल्क लगाउने सम्पूर्ण अधिकार प्रदेशलाई नै छ। यसको अर्थ अन्धाधुन्ध सेवा शुल्क बढाउनु पर्छ भन्ने होइन कि सेवाको गुणस्तर अभिवृद्धि गरी सोही बमोजिमको दस्तुर लिन सक्ने सम्भावना भने रहन्छ भन्न खोजिएको हो। उदाहरणः बैकिंङ क्षेत्रले Mobile Banking, ATM Charge, Internet Banking का नाममा लिने दस्तुर पनि सेवा सहजीकरण दस्तुर नै हो। खानेपानीको अनलाईन भुक्तानीमा रु ५ थप दस्तुर लिएको कहिकतै विरोध भएको छैन। तसर्थ, नागरिक वा सेवाग्राहीलाई सेवाका वैकल्पिक माध्यम प्रदान गरी सेवा प्रवाह सहजीकरण गरेबापत न्यूनतम् सेवा शुल्क लगाउन र उठाउन सकिन्छ।

(घ) **पर्यटन शुल्कमा अन्यौलता**: सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको गैरकर राजस्व अधिकारमा समावेश भएको पर्यटन शुल्क सङ्कलनमा अन्यौलता देखिँदा स्थानीय तहबाट पर्यटन शुल्क बाँडफाँट नभएको गुनासो प्रदेश सरकारको रहेको देखिन्छ। प्रदेश सभाहरूमा समेत समय समयमा पर्यटकीय क्षेत्रमा लगानी गर्दा गर्दै राजस्व बढ्न नसकेको असन्तुष्टि व्यक्त गरेको देखिन्छ। स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ को दफा ११ को उपदफा (२)(घ) मा सङ्घीय र प्रदेश कानुनको अधीनमा रही पर्यटन शुल्क लगायतका अन्य सेवा शुल्क सम्बन्धी नीति, कानुन, मापदण्ड कार्यान्वयन र अनुगमनको अधिकार स्थानीय तहलाई दिइएको छ। यस अर्थमा प्रदेशले उपयुक्त कानुन तर्जुमा गर्न सक्ने अधिकार प्राप्त गरेकाले सोहीबमोजिम शुल्क सङ्कलन तथा बाँडफाँटको व्यवस्था मिलाउन सकिन्छ। सातवटै प्रदेशले विभिन्न पर्यटकीय स्थल निर्माणमा बजेट विनियोजन गरेका छन् तर यसरी निर्माण भएका अधिकांश पर्यटकीय स्थल सञ्चालन र व्यवस्थापनका लागि छुट्टै समिति गठन गरी समग्र राजस्व उक्त समितिले नै परिचालन गर्ने कानुनी व्यवस्था गरेको देखिन्छ। यसतर्फ प्रदेशको विशेष ध्यानाकर्षण हुनुपर्छ भने यस प्रकारको व्ययलाई लगानीमा परिणत गरी संकलित राजस्व मध्ये केही प्रतिशत प्रदेशको कोषमा र केही प्रतिशत समितिमार्फत सोही क्षेत्रमा परिचालनको व्यवस्था मिलाउन सहजै सकिन्छ।

(ङ) **स्थानीय तहसँग पर्याप्त समन्वय हुन नसक्नु:** प्रदेश र स्थानीय तहका एकल अधिकारका क्षेत्रमा तहगत समन्वय र सहकार्य अपिरहार्य हुन्छ। अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐनमा प्रदेशको कर अधिकारका चार क्षेत्र स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रमा पनि समावेश रहेका छन्। उक्त क्षेत्रमा कानुन बनाउने अधिकार प्रदेशलाई प्रदान गरिएको छ र कर तथा गैरकर सम्बन्धी ऐन, आर्थिक ऐन र सम्बन्धित कार्यविधि र निर्देशिका तर्जुमा गरी प्रदेशले स्थानीय तहलाई दिशानिर्देश गरेको देखिन्छ। तथापि, कानुनको तर्जुमा मात्र नभई कानुन कार्यान्वयन

गर्ने क्षमता अभिवृद्धि गर्नु पनि प्रदेश जिम्मेवारी हो र यो जिम्मेवारी इमान्दारीपूर्वक निर्वाह गर्न सकेमा प्रदेशको आन्तरिक आय अभिवृद्धिमा समेत प्रत्यक्ष प्रभाव पर्ने देखिन्छ।

(**च**) **अध्ययन अनुसन्धानको कमी**ः राजस्वका नवीन क्षेत्रको पहिचान र परिचित क्षेत्रमा थप सकारात्मक सुधारका क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धानको विषय प्रदेशको प्राथमिकतामा नपरेको देखिन्छ। प्रदेशगत कानुनमा एकरूपताका नाममा सुधार भएका विषयमा समेत पुनः राजस्व चुहावटको अवस्था सिर्जना भएको छ। यस प्रकारका कानुनी संशोधनपूर्व प्रदेशले सम्बन्धित विज्ञसँग छलफल गरी सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावको अध्ययन गर्नु पर्दछ। यस क्षेत्रमा भएका अध्ययनलाई बजेटको प्रगति विवरणमा मात्र नसमेटी कानुन एवम् प्रणीलामा प्रतिबिम्बत हुने व्यवस्था मिलाउन पर्दछ।

(छ) **राजस्व लेखाङ्कन प्रणालीमा एकरूपता नहुनु**ः सार्वजनिक क्षेत्रको अध्ययन सरकारी बजेटमा मात्र निर्भर नभई स्वतन्त्र अनुसन्धान, प्राज्ञिक अध्ययन, विद्यार्थीको छनौटको विषयमा समेत समेटिने सम्भावना रहन्छ। यद्यपि, प्रदेशका आर्थिक प्रतिवेदन, बजेट दस्तावेजमा राजस्व लेखाङ्कन, प्रगति प्रतिवेदन लगायतका सार्वजनिक अभिलेखमा एकरूपता नहुँदा अन्यौलता सिर्जना हुने गर्दछ। प्रभावस्वरूप प्रदेशका हितमा हुन सक्ने अध्ययन अनुसन्धानतर्फ अध्ययन अनुसन्धानकर्ता आकर्षित हुन सकेका छैनन्। तसर्थ, सातवटै प्रदेशले आधारभूत तथ्याङ्मा एकरूपता हुनेगरी समान धारणा निर्माण गर्ने र प्रदेश अनुकूल थप विवरण, व्याख्यात्मक टिप्पणी र अन्य सुधार गर्दै जाने रणनीति तय गर्न सकेमा प्रदेश सार्वजनिक वित्तसम्बन्धी अध्ययन अनुसन्धानमा आकर्षण बढ्ने सम्भावना रहने देखिन्छ।

(**ज**) **प्रदेशको व्यय लगानीसँग आबद्ध नहुनु**ः प्रदेश सरकारले लगानी गरेका विभिन्न क्षेत्रबाट आम्दानी हुन नसकेको गुनासो स्वयं सरकारबाट नै आउने गरेको छ। यद्यपि, लगानीलाई व्यय (खर्च) को रूपमा नभई स्पष्ट सर्तसहित लगानीको ढाँचामा परिचालन गर्न नसक्दा प्रदेशले लगानीबाट प्रत्यक्ष लाभ लिन सकेको देखिदैन। यसतर्फ प्रदेश सरकारले विशेष ध्यान दिई प्रदेशको आत्मनिर्भरता प्रवर्द्धन गर्नु आवश्यक छ।

निष्कर्षः

संविधानतः न्यून आर्थिक अधिकार रहेको प्रदेशलाई खर्चको आवश्यकता पूर्तिका लागि सङ्घ सरकारबाट विभिन्न अनुदान (वितीय समानीकरण अनुदान, ससर्त अनुदान, विशेष अनुदान, समपूरक अनुदान), प्रदेशले नै परिचालन गर्न सक्ने राजस्व बाँडफाँट, सम्बन्धित प्रदेशको भूगोलबाट प्राप्त हुने रोयल्टीको बाँडफाँट बापतको वित्तीय स्रोत प्राप्त हुने कानुनी प्रावधान रहेका छन्। तथापि, सङ्घ सरकारबाट प्राप्त हुने समानीकरण अनुदान प्रत्येक वर्ष कटौती हुने गरेको, सङ्घ सरकारको राजस्व नै अपेक्षित रूपमा उठ्न नसक्दा बाँडफाँट भई प्राप्त हुनुपर्ने राजस्व पनि अनुमानभन्दा न्यून प्राप्त हुने, अन्य अनुदानको रकम निर्धारित कार्यक्रममा मात्र खर्च गर्नुपर्ने, रोयल्टी रकम राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिसअनुसार प्राप्त नहुने, स्थानीय तहबाट दहत्तर बहत्तरको बिक्रीबाट प्राप्त हुनुपर्ने आय कानुनी द्विविधाका कारण अपेक्षित रूपमा प्राप्त हुन नसक्ने जस्ता वित्तीय समस्या प्रदेश र स्थानीय तहले भोगिरहेकै छन्। साथै, राष्ट्रको आर्थिक अवस्था कमजोर हुनुमा सङ्घीय संरचनामा पनि प्रदेशको संरचना जिम्मेवार रहेको र प्रदेशको अस्तित्त्व माथि नै प्रश्न उठिरहेको समयमा

संविधान प्रदत्त आर्थिक अधिकार न्यून रहेको विषयमा मात्र केन्द्रित रहनुभन्दा प्राप्त अधिकारको पहिचान र कुशल व्यवस्थापन गरी अधिकतम लाभ लिई प्रदेशको अस्तित्त्व प्रमाणित गर्नु अपरिहार्य भइसकेको छ ।

सन्दर्भ सामग्रीः

नेपालको संविधान, २०७२,

अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४,

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४,

कार्य सञ्चाचन निर्देशिका, २०८१, अर्थ मन्त्रालय, नेपाल सरकार,

आर्थिक ऐन (प्रदेश सरकार),

प्रदेश सरकारका आर्थिक वर्ष २०८१/८२ का बजेट वक्तव्य र वार्षिक प्रगति विवरण,

राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को वार्षिक प्रतिवेदन,

प्रदेशका आर्थिक मामिलासम्बन्धि मन्त्रालयका वेबसाइटमा प्रकाशित विवरण,

कृषि प्रसारमा निजामती प्रशासन - सवाल र समाधान

सागर घिमिरे
कृषि प्रसार अधिकृत
कृषि, भूमि व्यवस्था तथा सहकारी मन्त्रालय, गण्डकी प्रदेश

कृषि प्रसार सेवा बहुआयामिक छ। प्रसारको तरिका, अपनाइने माध्यम र किसानसम्मको पहुँचले नागरिक हितमा राज्यको उपस्थितिको खास अवस्था दर्शाउँछ। नेपालमा भूमिहीन, सीमान्तकृत तथा साना निर्वाहमूखी किसानको बाहुल्यता रहेको छ। निजी क्षेत्रबाट प्राप्त हुनसक्ने महँगो प्रकृतिको कृषि प्रसार सेवा लिन उनीहरूको आर्थिक पहुँच हुँदैन। त्यसो त नेपालमा कृषि प्रसार सेवा समेत मुख्यतः सरकारीस्तरमा मात्र सीमित रहेको छ। ग्रामीण भेगका साना किसान नै खाद्य तथा पोषण सुरक्षा तथा आर्थिक सामाजिक रूपमा सबैभन्दा पछाडि परेको वर्ग भएकाले कृषि प्रसार सेवाको मूख्य प्रयोगकर्ता पनि उनीहरू नै हुनुपर्ने हो। तर, वर्तमानको शहर केन्द्रित र प्रकृयामुखी निजामती प्रशासनले कृषि प्रसारमा लक्षित वर्गको अपेक्षित पहुँच स्थापित गर्न सकेको छैन। किसानस्तरमा कृषि प्रसार सेवाको पहुँच नहुनु भनेको किसानले मल, बीउ, यन्त्रउपकरण लगायत उन्नत उत्पादन सामग्री तथा प्रविधिको समुचित प्रयोग गर्न नसक्नु, प्रतिस्पर्धी क्षमता न्यून हुनु, उत्पादकत्व घट्नु, पारिवारिक खाद्य असुरक्षाको जोखिम बढ्नु, कृषक पलायन हुँदै जानु र राष्ट्रियस्तरमा खाद्यको परनिर्भरता बढ्दै जानु हो। उक्त विविध असरहरूको जोखिमकाबिच हालको निजामती प्रशासनले नेतृत्व गरेको कृषि प्रसार सेवाले अपेक्षाकृत रूपले प्रविधि, सूचना तथा व्यवस्थापन प्रणालीमा कृषकको पहुँच पुऱ्याई उनीहरूको आवश्यकताको सम्बोधन गर्न सकेको छैन। यसबाट कृषिमा आश्रित नेपालको अर्थतन्त्रमा नै प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पारेको देखिन्छ।

संवैधानिक, कानुनी, नीतिगत तथा प्रशासनिक स्पष्टता र ठोस कार्यान्वयन पद्धतिले जुनसुकै क्षेत्रको अपेक्षाकृत विकासको आकाङ्क्षा पूरा गर्न सक्दछ। कृषि प्रसार सेवाको सञ्चालन र व्यवस्थापनलाई नेपालको संविधानले स्थानीय तहको एकल अधिकार अन्तर्गत राखे तापनि कृषि विकास सम्बन्धी अन्य विषय तीनै तहको साझा अधिकारअन्तर्गत राखिएको छ। कृषि प्रसार र कृषि विकास अन्तरसम्बन्धित विषय हुन् र एक अर्कोलाई छुट्टाएर हेर्न वा बुझ्न प्राविधक रूपमा उपयुक्त हुँदैन। कृषिमा आश्रित अर्थतन्त्रमा कृषि क्षेत्रले खाद्य सुरक्षा, पोषण, रोजगारी, आयआर्जन, औद्योगिक विकासदेखि राज्यको आर्थिक तथा सामाजिक अवस्थितिलाई प्रत्यक्ष प्रभाव पारेको हुन्छ। तसर्थ, कृषि विकास राज्यको दायित्व हो र सो दायित्व पूरा गर्न तथा समग्र रूपमा विकास र समृद्धिको राष्ट्रिय आकाङ्क्षा पूरा गर्नको लागि सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह सबैले कृषि प्रसार/विकाससम्बन्धी

कार्य गर्नुपर्ने पनि देखिन्छ। तर, कुन तहको सरकारले के गर्ने र के नगर्ने भन्ने कुराको स्पष्टता समेत हुनुपर्दछ। यसको लागि वर्तमानको कानुनी तथा नीतिगत व्यवस्था र नेपाल सरकारले तय गरेको कार्यविस्तृतीकरण पूर्ण छैन। वर्तमान परिप्रेक्षमा तीनै तहका सरकार अन्तर्गत एकै भूगोलमा समानान्तर प्रकृतिका कार्यालय रहेको, बजेट तथा कार्यक्रममा दोहोरोपना रहेको, सञ्चालन प्रकृयामा एकरूपता नभएको र कतिपय स्थानमा अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा समेत देखिएकोले मुख्य रूपमा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहअन्तर्गत निजामती प्रशासनले हाँकेको कृषि प्रसार सेवा समस्या नै समस्याको चङ्गुलमा फसेको देखिन्छ। तथापि, अधिक चुनौतिकाबिच निजामती प्रशासनको सुधार गरी कृषि प्रसारको प्रभावकारीता वृद्धि गर्नु अत्यावश्यक छ।

कृषि प्रसारको प्रभावकारीता वृद्धि गर्नको लागि यससँग सम्बन्धित निजामती प्रशासनका सवालहरू पहिचान गरी सोको नीतिगत, कानुनी तथा कार्यान्वयनको स्तरमा समाधान गर्नुपर्दछ। यस सन्दर्भमा विमर्श गर्दा कृषि प्रसार र विकासका लागि तहगत सरकारको दायित्व र अधिकार क्षेत्रमा दोहोरोपना हुनु नै प्रमुख चुनौतिको रूपमा देखिन्छ। सोही चुनौतिबाट सिर्जित परिस्थितिको रूपमा एकै प्रकृतिका कार्यका लागि सबै तहका सरकारको आ-आफ्नो समानान्तर प्रकृतिको कार्यालय एकै भूगोलमा सञ्चालन हुनु र प्रक्रियागत असामाञ्जस्यता हुनुले प्रसार प्रभावकारीतामा थप व्यवधान गरेको छ। सबै तह तथा निकायले साझा लक्ष्य प्राप्तिका लागि कार्यसञ्चालन गर्नुपर्ने सन्दर्भमा समेत तीनै तहमा कार्यरत कृषि प्रसारकर्ताको समन्वय र सहकार्यको लागि स्पष्ट र अनिवार्य कानुनी संयन्त्र रहेको छैन।

कृषि प्रसारको मुख्य जिम्मेवारी बोकेको स्थानीय तहमा प्राविधिक जनशक्तिको अपर्याप्तता अर्को जटिल समस्या हो। जनशक्तिको अपर्याप्तताको कारण किसानको खेत गोठमा पुगेर सेवा दिनुपर्नेमा सेवा लिन किसानलाई कार्यालय बोलाउने र जटिल प्रक्रियागत झन्झटमा रहनुपर्ने अवस्था सिर्जना भइराखेको छ। त्यसको फलस्वरूप सङ्घीय संरचना प्रति नै कृषक वर्गको असन्तुष्टि बढ्दै जाने सङ्केत समेत देखिएको छ। निजामती प्रशासन सेवामुखीभन्दा प्रक्रियामुखी हुनु र किसानको ज्ञान सीप र आयमा सुधार ल्याउनुभन्दा तोकिएको कार्यक्रमको खर्च गरी वित्तीय प्रगति देखाउन तल्लिन हुनु समग्र निजामती संरचनाको कमजोरी हो। अझ अनुदान र वितरणमुखी कार्यक्रमले कृषि प्रसार सेवालाई छायाँमा पारिराखेको र आफ्ना निकटतमलाई अनुदान वितरणको लागि राजनीतिक हस्तक्षेप बढेको एवं आर्थिक अपारदर्शिता तथा भ्रष्टाचारका घटनाक्रम हेर्दा कर्मचारीको कार्यशैलीप्रति विश्वासनियता घट्दै गएको छ। कृषि प्रसारकर्ताको तहगत रूपमा (vertical) र एकअर्काबिच (horizontal) समन्वयात्मक सम्बन्ध हुनुपर्नेमा एकल र अव्यवस्थित प्रसार प्रणाली अवलम्बन भइराखेको छ। जसले गर्दा निजामती प्रशासनको प्राविधिक क्षमतामा ह्रास हुँदै गएको र प्रविधि विस्तारको प्रभावकारीता न्यून हुँदै गएको देखिन्छ। कृषि प्रसारमा संलग्न निजामती प्रशासनको चरित्र समेत अझै पनि अति पदानुक्रमित, निर्देशनात्मक र एकतर्फी रहेको छ। यस्तो चरित्र कृषि प्रसारको आधारभूत सिद्धान्तसँग पूर्ण विपरीत छ। कृषि प्रसार दुईतर्फी सिकाई, अन्तरसंवाद र तहगत परिपुरकतामा मात्र सञ्चालन हुन सक्दछ। समग्रमा हेर्दा कृषि प्रसार सेवालाई प्राविधिक तथा कार्यशैलिगतरूपमा विशिष्टीकृत नगरिएकोले वयस्क सिकाई प्रणाली, प्रविधि प्रसारका चरण आदिमा निजामती प्रशासनको प्रभावकारीता न्यून रहेको देखिन्छ।

उल्लिखित विविध चुनौतिहरूका बिच कृषि प्रसार सेवाको दक्षता र प्रभावकारीता वृद्धि गर्नुको विकल्प भने

छैन। देखा परेका समस्याको क्रमशः सुधार गर्दै जानु अत्यावश्यक छ। यसको लागि तहगत सरकार र एकै भूगोलमा कार्यरत सरकारी निकायहरूबिचमा देखिएको कार्यक्रमगत दोहोरोपना अन्त्य गर्नु अति आवश्यक छ। कृषि प्रसार र प्राविधिक पृष्ठपोषण एकद्वार हुनु पर्दछ। उदाहरणको लागि स्याङ्जा जिल्लाको सुन्तला किसानको लागि बाली संरक्षण सम्बन्धी सेवा दिनुपरेमा हाल स्थानीय तहको कृषि शाखा, प्रदेश सरकार अन्तर्गतको कृषि ज्ञान केन्द्र, प्रदेश सरकार अन्तर्गतको बाली संरक्षण प्रयोगशाला, पहाडी क्षेत्र काष्ठफल तथा फलफूल विकास आयोजना वा सङ्घीय सरकार मातहतको प्रधानमन्त्री कृषि आधुनिकीकरण परियोजना कसले जिम्मेवारी बहन गरी सेवा दिने भन्ने विषय अन्यौल रहेको छ। हाल कुनै खास विधि वा प्रक्रिया बिना सबै निकायले सबै कार्य गरेको तर उपलब्धी मापन गर्दा कुनै पनि कार्यालयको प्रभावकारीता नरहेको र किसानले पनि आवश्यक सेवा नपाएको देखिन्छ। उल्टो एक अर्को निकाय आपसमा अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा गर्ने, कुनै राम्रो काम भएमा जस लिनको लागि होडबाजी गर्ने तर उत्तरदायित्वबाट पन्छिन एकअर्कोलाई दोषारोपण गर्ने गरेको समेत देखिन्छ। यो देशभरका सबै भूगोलको साझा समस्या हो। यसरी हेर्दा सरकारी निकायहरू नै आफूले गर्ने कार्य र जिम्मेवारीको सन्दर्भमा स्पष्ट छैनन् भने कृषकले कसरी लाभ पाउन सक्छन् ? त्यसबाहेक एकै कार्यको लागि फरक फरक निकायबाट एकै व्यक्ति तथा संस्थालाई अनुदान दिने, एकै कार्यमा अनुदानको दर फरक फरक हुने हुँदा किसानस्तरमा अन्यौलता र कृषि प्रसार सेवा प्रदायकका प्रति वितृष्णा बढिरहेको छ। यसको समाधानको लागि तुरून्त संवैधानिक दिशानिर्देशनको आधारमा सबै निकायले आफ्नो भूमिका सच्याउनुपर्ने तथा औचित्यताको आधारमा मात्र कार्यालयहरू स्थापना र सञ्चालन गर्नु पर्दछ।

कृषि प्रसारको प्रथमत दायित्व स्थानीय तहमा रहेको हुनाले प्रसार जनशक्तिको दरबन्दी स्थानीय तहमा सबैभन्दा धेरै राख्ने र प्रदेश हुँदै सङ्घसम्म पुग्दा सुल्टो पिरामिड आकारको सङ्गठन संरचना निर्माण गर्नु आवश्यक देखिन्छ। सङ्घीयताको कार्यान्वयन अगाडिदेखि रहिआएका र विभिन्न परियोजना वा आयोजनाको नाममा खोलिएका सङ्घ अन्तरगतका कार्यालयहरू बन्द गर्ने, सो कार्यालयको जनशक्ति र कार्यक्रम प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गर्दै जान समेत ढिला गर्नु हुँदैन। कार्य र कार्यक्षेत्रको दोहोरोपना अन्त्यको लागि यो विषय अत्यावश्यक छ। त्यसका अलवा कृषि प्रसारको सैद्धान्तिक भावना अनुरूप औपचारिक समन्वय संयन्त्र, दोहोरो संवाद र सहसिकाई प्रणालीलाई निजामती प्रशासनको कृषि प्रसार क्लष्टरभित्र अबलम्वन गर्नुपर्दछ। जुनसुकै तहमा कार्यरत निजामती कर्मचारीबिच ऐच्छिक नभई अनिवार्य रिपोर्टिङ र सूचना प्रणालीको व्यवस्थापन गर्नु आवश्यक हुन्छ। बालीनालीमा लाग्ने रोगकीरा तथा कृषि जैविक विविधताका अवयवले राजनीतिक भूगोल वा तहगत कार्यक्षेत्र चिन्दैन। अझ आन्तरिक क्वारेन्टिन व्यवस्थापन नभएको हालको सन्दर्भमा त सूचना प्रणाली र प्रसार कार्यकर्ताबीच सहकार्यबिना कृषकको हित सुनिश्चित गरी उत्पादन र उत्पादकत्व कायम राख्न सम्भव छैन। निजामती सेवाको सामान्य प्रकृतिजस्तो १० देखि ५ बजेसम्म कार्यालय समयमा कार्य गरेर कृषि प्रसारको प्रभावकारिता नहुने हुँदा सेवाको समय लचिलो (flexible) बनाउनु पर्दछ। उदाहरणको लागि खेतवारीमा विषादी छर्कने, विरूवा रोपण गर्ने जस्ता कार्यालय समय बाहेको समयमा गर्नुपर्ने कार्य सिकाउन तथा बजार सूचना प्रवाह गर्ने, पशुवस्तुको आकस्मिक उपचार गर्ने जस्ता विषयमा कार्यालय समय पर्खने गरियो भने कृषि प्रसारको औचित्यता रहँदैन। राज्यले कृषि क्षेत्रमा गरेको लगानी वा बजेट कार्यक्रमको प्रभावकारीता हेर्न

बजेटको वित्तीय प्रगति मात्र नभई कृषक परिवारको खाद्य तथा पोषण सुरक्षा, आयात प्रतिस्थापन र कृषकको सन्तुष्टि तथा समग्र हितको दृष्टिकोणबाट मूल्याङ्कन हुनु पर्दछ।

कृषि प्रसार कर्तालाई निरन्तर तालिम र क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्ने भएकोले स्वदेश र विदेशका अवलोकन भ्रमण तथा क्षमता वृद्धिका अवसरहरूमा किसानको घरखेतमा कार्यरत प्रसार कर्ताको सहभागिता सुनिश्चित गर्नु समेत आवश्यक छ। त्यस्ता अवसरले कृषि प्रसार कर्ताको उत्प्रेरणा र सेवाको गुणस्तर बढ्न सहयोग पुग्दछ। पछिल्लो समयको अवस्था हेर्दा सङ्घीय सरकार अन्तर्गतका कर्मचारीले मात्र पटक पटक अवसर पाउने तर प्रदेश र स्थानीय तहसम्म पुग्दा क्षमता अभिवृद्धिका अवसरहरूबाट प्रसारकर्ताहरू वञ्चित भइराखेको देखिन्छ। कुनै खास खास समयमा प्राप्त हुन आएका अवसरहरूमा समेत राजनीतिक आवद्धता, प्रशासनका उच्च पदमा कार्यरत कर्मचारीले गर्ने विभेदपूर्ण छनौटको कारणले त्यस्ता अवसर सबैलाई दिलाउन तथा प्रसारकर्ताको दक्षता वृद्धि गर्दै उत्प्रेरणा कायम राख्न कठिन देखिएको छ। निजामती सेवाको दशकौँको अभ्यास पश्चात् पनि विभिन्न तालिम तथा अवलोकन भ्रमणहरूको लागि ठोस प्रक्रिया निर्धारण हुन नसक्नु र राजनैतिक वा उच्च प्रशासकको व्यक्तिगत सम्बन्धको आधारमा छनोट हुनु अति लज्जास्पद विषय हो। निजामती प्रशासनका सबै संयन्त्रले यो लज्जाबोध गरी तुरून्त विधिवत रूपमा सुधार गरी स्थायी प्रणाली स्थापित गर्नु अत्यावश्यक छ। कृषि प्रसारको सेवाले राज्यको उपस्थितिको खास सङ्केत गर्ने र नागरिकको राज्यप्रतिको विश्वासनियता मापन हुने भएकोले कृषि प्रसार कर्ताको हितमा विशिष्ट सेवा सुविधा तथा पहिचानको सुनिश्चित गर्न ढिलो गर्नु हुँदैन।

कृषि प्रसारका कार्यमा निजामती प्रशासनभित्र व्याप्त प्रकृयामुखी र कागजी झन्झटहरूको अन्त्य गर्ने र कृषि प्रसारलाई पेपरलेस (paperless) बनाउनु अर्को महत्त्वपूर्ण विषय हो। खेतबारीमा नभई कागजमा खेती गर्नेले सजिलोसँग अनुदान प्राप्त गर्छन् भन्ने भाष्य तुरून्त चिर्न सक्नुपर्दछ। कृषि प्रसारकर्ताको प्रविधि प्रयोगको क्षमता बढाउने र कृषि प्रसारमा आधुनिक सूचना प्रविधि र कृत्रिम बौद्धिकता (artificial Intelligence) को प्रयोग वृद्धि गर्दै हालको न्यून पहुँचलाई गुणात्मक रूपमा वृद्धि गर्न आवश्यक छ।

तसर्थ, कृषि प्रसारको मुख्य जिम्मेवारी बोकेको निजामती प्रशासन भित्रको कृषि सेवाले प्रक्रियामुखी भई झन्झटिलो कानुन यथावत राखी त्यसको परिपालनालाई मात्र ध्यान दिएको सन्दर्भमा किसानको आवश्यकता र अपेक्षा पूरा हुन सकेको छैन। निजामती सेवाको हाल विद्यमान सैद्धान्तिक कार्यशैली नै कृषि प्रसारको ठिक उल्टो रहेको छ। कृषि प्रसार नियमनमुखी नभई सेवामुखी र एकतर्फी नभई दुईतर्फी संवाद र सहकार्यमा आधारित पद्धति हो। यसले खास कानुन र नियमको परिपालना गर्न मात्र भन्दा किसानको घरखेतमा पुगी किसानसँग नै सिक्ने सिकाउने र क्रमिक रूपमा कृषक र प्रसारकर्ता दुवैको क्षमता बढाउँदै लैजानुपर्ने हुन्छ। कृषि प्रसारमा अत्याधिक जनसहभागिता, प्रविधि प्रयोग र लचकपनको आवश्यकता पर्ने हुँदा निजामती प्रशासनको जटिल र कठोर (rigid) कार्यपद्धतिले प्रसार सेवाको विकास र विस्तार गर्न सक्दैन। अतः कृषक समुदायको ठुलो हिस्सा गरिबीको दुष्चक्रबाट बाहिर निस्कन नसकिरहेको हालको अवस्थामा कृषि प्रसारको मुख्य जिम्मेवारी बोकेको निजामती सेवा अन्तर्गतको कृषि सेवाको सुधार, संरचनात्मक परिवर्तन र विशिष्टीकरण अत्यावश्यक छ।

Province Secretary from Provincial Civil Service: Does it affect the performance of Province Government?

Sila Baral Sapkota
Under Secretary
Province Public Service Commission
Gandaki Province

Abstract

With promulgation of the Constitution of Nepal, Nepal is restructured with three levels of governments, viz. federal, province and local. As a new structure among these, performance of province government is important for the stability of province and the federal system. The performance of top level bureaucrats in province define the performance of Province government. This study highlights the need of Province secretary from Provincial Civil Service and establishes the relation with the performance of province government. The performance of province secretary as a top level bureaucrats is directly connected with the performance of province government to the large extent in planning, implementation, resource management, risk management, liability management, accountable management, effectiveness of office, coordination among other staffs and offices, and policy making.

Key words: *Province Secretary, Provincial Civil Service, Federal Civil Service, Province Government, bureaucracy*

Introduction

Nepal formally became a federal state with the adoption of new constitution in 2015 but it has faced numerous challenges in implementing it in the absence of required laws, and financial and human resources. The issue of federalism does not have a long history in Nepal. The federal system has come to the forefront of the state restructuring process. In Nepal, the change from a unitary to a federal administration was difficult. Public administration has to be restructured in tune of the state restructuring in the federal setup. But the state restructuring process has hit a snag as the federal parliament has not produced the laws to enable the provinces and local units to execute their rights and authorities. Even after a decade since the proclamation of the constitution, the Federal Civil Service Act, which embodies administrative federalism, has not been promulgated, leaving thousands of civil servants in Province and local level in limbo.

The federal system's implementation in Nepal needed a substantial investment in new governance infrastructure, which proved to be expensive. Both the federal government and the country's subnational entities, which find it difficult to earn significant income on their own, rely largely on budgetary resources. According to a study performed by Devkota (2020), province governments receive about 15% of the entire national budget. The process is further complicated by

administrative issues, such as understaffing in provincial and local administrations since officials typically favor posts in the federal system. Focusing on the implementation of administrative federalism, institutional development, inter-provincial and inter-local government collaboration, fiscal federalism, and other issues are necessary to address these obstacles. The main purpose of this study is to explore the impact of province secretary deputing from Federal Civil Service in the area of public service delivery, policy decision making and planning and programming and compare it with the deputation from Province Civil Service.

Against this backdrop, Province are at functioning by relying highly on top level of bureaucrats from federal civil service and undermining the civil servants from Province civil service. The office of Chief Minister is supported by Principal Secretary and other ministries are supported by secretaries as head of the Administration. These secretaries and principal secretaries are appointed from the pool of senior federal bureaucrats and are accountable towards federal governments. But as the chief of provincial bureaucracy, they have to participate, energize and implement the plans, policies, laws and other development agenda of province governments. The availability and stability of such secretaries and principal secretaries is crucial for the development, implementation and monitoring of plans, policies, laws and public service delivery of the province government. Every province has formulated their own Province Civil Service Act and made an arrangement for the appointment of Province secretary from their own Civil Service. But these act and regulation are not functioning properly as Ministry of Federal Affairs and General Administration is deputing the secretary till date.

Legal Provision:

The Constitution of Nepal

In the Constitution of Nepal, we can find the following articles about public administration;

- Article 227 indicates about employees of local level shall be as province law.
- Article 285 states about Constitution of the Government Service in the federal setup.
- Article 302 says about formation and operation of Government Services (administrative transition).
- Article 302 (2) expresses about adjustment of the employees in the Government Services.
- Schedule-6 of Province Exclusive Power includes Province Civil Service and other government services.

Employee Adjustment Act, 2075

On the basis of the Constitution, Employee Adjustment Act, 2075 is issued for the adjustment of employees serving in federal structure into Province and Local level.

- Section 11 is about Principal Secretary and Province Secretary
- Section 11(3) mentioned once the position is filled in accordance with provincial law, the position will automatically be considered as a provincial civil service position.

Gandaki Province Good Governance Act, 2076

- Section 10 mentions the responsibilities of Province Secretary

Gandaki Provincial Civil Service Act, 2079

- Section 2 defines secretary as an eleventh-level officer working in the provincial civil service, and the term refers to a Gazetted first-class officer employee until the position of secretary is filled in the province.
- Section 30(3) speaks about appointment of Secretary from an eleventh-level officer working in the provincial civil service.

Major Responsibilities of Province Secretary

The role of a province secretary is crucial for managing the administrative affairs and ensuring smooth governance within a province. On the basis of Gandaki Province Good Governance Act, 2076, here are some key responsibilities of Province Secretary and highlights why the position is important for the performance of Province Government:

- **Implementing Policy:** One of the key responsibility of a province secretary is to carry out the policies and programmes set by the provincial government, and also keep an eye on the status of important projects or initiatives to make sure they are proceeding as planned.
- **Providing Legal and Administrative Guidance**: The secretary often provides legal and administrative guidance to the provincial government, to assure the adherence to laws, regulations, and procedures. They can offer the direction required to boost internal income from significant opportunities and support the province independently.
- **Providing Administrative Oversight**: The secretary plays a central role in managing the day-to-day operations of the provincial government. They should carry out the work under the supervision of concerned authorities and supervise subordinate officials and give proper feedback as well.
- **Coordinating between Division and Subordinate Offices**: The secretary helps assists in organizing the operations of multiple divisions and subordinate offices and agencies, ensuring that they work together efficiently. They act as the primary point of contact between the elected minister and employees. Moreover, they act as a bridge between provincial government and local governments, as well as with the federal government. This is crucial to prevent redundancy in efforts, enhance service delivery, and ensure uniformity in governance..
- **Managing Human Resource**: To transfer and assign the employees in subordinate offices and division for effective service delivery is another responsibility of Province Secretary. They oversee the recruitment, training, and management of civil servants within the province, ensuring that public servants are well-equipped to serve the needs of the people.

Although there are various roles and responsibilities of Province Secretary that cannot be summarized in few words, these are only few key roles listed above to be played most commonly by the Province Secretary.

Current Status

As mentioned above this important position of Secretary in Province is mostly fulfilled by the bureaucrats from federal civil service. Most provinces have recommended promotions to officers

at the 10th and 11th levels, but are unable to assign any officer the responsibility of province secretary even if the position of Secretary remained vacant. But, while reading the daily national newspapers and it is found that there has been frequent shuffling and or transfer of such “top level bureaucrats” in the province ministries. Such shuffling may be due to conflict of interest or any other reasons. DRCN (2019) points out that the provincial governments are unable to function as expected because of the frequent transfers of employees and also focus about the stability of the employees. Since 2074 B. S. , about a dozen of Principal Secretaries have been transferred in a province let alone secretaries. When a official joins the province government, it takes some time to understand the province government and political leadership of the province government as well as the policies, programmes and priorities of the province. As of new comers, there will be no ownership and stake on the plans, policies and programmes designed before. It would take time to understand the local context and circumstances.

Furthermore, employees favor the post of Federal Civil Service, however, they occupy the position in Province or Local level to be fulfilled from Federal Civil Service so that there would be enough vacant positon to be promoted. But they would have less desire to be deputed in Province or Local Level. They would rather feel slighted if they would ever deputed in Province or Local Level. The current news of vacant chief executive officer in around 231 local level including Kathmandu Metropolitan proved itself. However, it does not mean that all the federal civil servants are unwilling to serve province or local level. There are some who truly believes in delivering service by deploying their full caliber and time for the development of province or local level. But this is rarely a case who truly believes to sustain province.

Subsequently, the bill of Federal Civil Service proposes the deputation of Province Secretary from Federal Civil Service for 10 years. This proves how top level bureaucrats want to hold the position but unwilling to serve in province or local level. What is claimed in this context is this arrangement embodies the principle of coordination, cooperation and coexistence from the Constitution of Nepal. The division of power in persistent source of disagreement between the political leaders. This also is the case of Civil Service where Federal Civil Service do not want to lose its power and control over province and local level. The post of Principal Secretary is still there in every province to bridge the gap between Province and Federal Level and can sustainably carry over the principle of coordination, cooperation and coexistence from the Constitution of Nepal.

Moreover, Province Government or the political leaders from the province or local level are not serious about this issue as well. In other words, they would rely on federal civil servants instead of their own province civil servants. They bear more trust and ready to give responsibility and sideline provincial civil servants. Not only the post of Province Secretary, but also the key post and responsibilities of other officials in Province are fulfilled by the officials from Federal Civil Service. There is no doubt that provincial civil servants may lack the experience and exposure as compared to federal civil servants but it does not mean that they have the least caliber. Provincial Civil Servants can prove themselves in adverse situation if given the chance. It is so ironical that sometimes even the chief minister speaks about how the secretaries from federal civil service does not obey his command or does not match with the vision of province. But the province government itself deploy the official from federal civil service in the key post or positon in province. Political

leaders should take guardianship of Provincial Civil Servants and should concern about their career with profound opportunities.

In this context, if we talk about the appointment of Secretaries from Provincial Civil Service, there are some advantages and disadvantages as well. However, in most systems, there are pros and cons to both approaches, and the decision typically revolves around the desired level of local expertise, national coordination, and administrative continuity.

Advantages:

- An official from Province Civil Service is more accountable to the Chief Minister and other respective ministers who has the right to transfer, promote and evaluate them, and correct them whenever they go wrong compared to an official from Federal Civil Service whose supervision, transfer, promotion and departmental punishment rights are limited to the federal government**.** The people in the province can hold their provincial leaders responsible for decisions and actions taken within their jurisdiction, which can increase transparency and trust in governance.
- A province has unique needs and challenges that may differ from those of other provinces or the central government. Having top officers allows the province government to address local concerns, such as infrastructure development, education, healthcare, and resource management, with a better understanding of regional context. Being part of the provincial bureaucracy means the individual is more likely to have experience in local governance, which can lead to better handling of regional challenges, public service delivery, and local political relations.
- Provincial top officers play a central role in implementing the policies decided by both the provincial and national governments. They ensure that these policies are aligned with local conditions, laws, and regulations. They bear the institutional memory and carry out plans and policies as per the vision of political leaders. A secretary from the provincial civil service can maintain continuity in administration, having a long-standing understanding of how the province government operates, its local policies, and its regional development strategies.
- Provinces often have a certain level of autonomy based on the exclusive rights provided by the Constitution. Having dedicated top officers allows for decentralized decision-making, which can enhance the responsiveness of the government to the people in that region.
- Provincial officers ensure effective coordination between the province and the national government. They relay local needs, concerns, and feedback to the national level while implementing national policies within the province.
- Even Provincial top officers represent the province in discussions with national or federal authorities, helping to advocate for local needs and ensuring the province’s interests are considered in national policy-making.
- In order to develop the province economically and socially, it is beneficial to have bureaucrats from Provincial Civil Service to oversee regional economic development plans, including attracting investments, improving infrastructure, and creating jobs for local residents.

However, having all these advantages of having a secretary from Provincial Civil Service, there are some drawbacks as well.

Disadvantages:

- While the provincial civil servant may be adept in local issues, they might lack experience in managing relations with the federal government or coordinating broader national policies effectively. They lack the experience working in the national level and have the risk of lower coordination with central government.
- A provincial civil servant might be more attuned to local political concerns and interests, which could create tensions or conflicts with federal priorities, especially if the province's needs or policies conflict with the national government. If the province secretary is too closely aligned with a particular political faction, it could undermine the professionalism and impartiality needed for effective governance. Sometimes there can be the risk of political and regional biasness which would hamper the overall development of the province.

Conclusion

In essence, the province secretary is vital for ensuring that the province government operates smoothly, effectively implements policies, and serves the needs of the people in an organized and coordinated manner. Endowed with abundant natural resources, the province is in the need of competent administrative and technological manpower to unlock its huge potential. The federal and province governments should create atmosphere conducive for the civil employees to complete their full tenure after they are deployed in provinces and local units. Administrative federalization needs a new set of organizations so as to create new working culture, procedures and standards. The impact of having a province secretary from the provincial civil service on the performance of the provincial government largely depends on the skills, experience, and approach of the individual. A secretary with deep local knowledge and institutional experience is likely to enhance the province's governance and administrative performance. However, there are potential risks, including a narrow focus on local issues, resistance to change, or excessive political influence.

Whether a province secretary should be from the provincial civil service or the federal civil service depends on the governance system of the country and the specific administrative structures in place. The timely approval of the Federal Civil Service Bill is necessary to pursue administrative reforms in line with the constitution's vision that underscores the judicious allocation of means and resources by promoting the sound inter-governmental relations. Therefore, a robust and decentralized public administration must be in place to enforce the rights and duties ascribed to the provinces. The inter-level competition in Federal and Province Civil Service will enhance the opportunities for the officials to exchange their experience and leaves the avenue open for exposure as well. This will ultimately increase the performance of Province Government. Ultimately, the success of the provincial secretary, whether from the provincial or federal civil service, will depend on their ability to balance local expertise with a broader understanding of national policies, foster cooperation across all levels of government, and implement reforms that meet the province's needs while aligning with national objectives.

References:

Bhul, Baburam (2020). "The Fashion of Federalism in Nepal: Challenges and Opportunities" PAAN Journal, Vol. 30, pp 1760-1771.

DRCN. (2019). Formation and Functioning of Provincial Institutions in the Federal Structure. Democracy Resource Center Nepal (DRCN)

Devkota, K.L. (2020). Intergovernmental fiscal relations in a federal Nepal. ideas.repec.org. https://ideas. repec. org/p/ays/ispwps/paper2013. html

GoN, (2015). The Constitution of Nepal

GoN, (2018). Karmacharya Samayojan Yen (in Nepali), 2075

GoP, (2024). Gandaki Pradesh Nijamati Sewa Yen (in Nepali), 2079

Assessing the Federal Regime in Nepal: With Emphasis on Legal provisions on Intergovernmental Relations

Hrithik Yadav
Student
BALLB
Kathmandu School of Law

Abstract

This article explores the theoretical notion of federalism and intergovernmental relations in Nepal, focusing on the major constitutional and statutory arrangements in that respect. The author delves into how federalism aims to distribute power among the federal, provincial, and local levels and minutely examines the suitability of our constitutional provisions and structures established to manage intergovernmental relations, with special emphasis on the role of the Constitutional Bench and the National Natural Resources and Fiscal Commission for facilitating the intergovernmental disputes and fiscal federalism respectively. Then, it assesses the different facets of Federal, Province, and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020, which has been promulgated in order to strengthen coordination and cooperation among different levels of government. In parallel to the presentation of constitutional and statutory provisions, the author has also identified numerous challenges being witnessed at the practical level such as a lack of federal culture and power struggles between different levels of government that remain significant obstacles to effective federalism in Nepal. Lastly, the article makes recommendations to uphold a workable and functioning co-ordination among the different layers of the government to make federalism as the cause of better and dignified democracy.

Introduction

The term 'federalism' is derived from the Latin term "foedus" which means unions. In the most common parlance, federalism is a system of government in which power is divided between a central authority and various constituent units of the country. Federalism is the distribution of force of the State among a number of co-ordinate bodies each originating in and controlled by the Constitution. [1] It is the constitutional distribution of political, economic and administrative powers in a state. In federalism, a national government exercises control over national political matters and other levels of government exist for regulating regional and local issues. It should be noted that all levels of governments enjoy their power somewhat independent of the other. [2]

According to Black's Law Dictionary, federalism is meant to be the legal relationship and

1 *AV Dicey, 'Law of the Constitution', Liberty Fund Publication, UK, 2011, p141*

2 *K. L. Bhatiya, ; Federalism and Frictions in Centre-State Relations', Deep and Deep Publications, New Delhi, 2001, p. 14*

distribution of power between the national and regional government. [3] Debid Brayn, a noted Federal System Scholar defines, Federalism is the division of sovereignty, or ultimate governing authority between national government and state government. Similarly, IDEA International provides a more sophisticated understanding of Federalism stating it is a means of ensuring peace, stability and mutual accommodation in countries that have territorially concentrated differences of identity, ethnicity, religion or language. It adds Federalism, especially in large or diverse countries, can also improve service delivery and democratic resilience, ensure decisions are made at the most appropriate level, protect against the over-concentration of power and resources, and create more opportunities for democratic participation.

In federalism there automatically comes the quest of intergovernmental relation as there are at least two or more governments. In this backdrop, Intergovernmental relation refers to the fundamental relationship that exists between and among the different levels of government within a state. As Federalism is a structural outline of the levels of government, the Intergovernmental relation describes the types of communication between these levels. The afore-discussed two concepts are intertwined, and they provide a relatively clear guide for evaluating and discussing governmental relationships in a federal jurisdiction.

Federalism and Intergovernmental Relations in Nepal

Federalism in Nepal has been a relatively new concept, introduced in the country's political system with the adoption of a new constitution in 2015 . The transition to federalism has brought a shared sense of hope and optimism to many after more than a decade of political instability. To add it more, federalism in Nepal is witnessing itself to be a promising concept that can promote harmony among the people and satisfy people's willingness to self-rule. Talking about the inherent form of Nepalese federalism, it seems to have opted for 'cooperative federalism' in contrast to the 'competitive federalism. '[4] Cooperative federalism, also known as marble-cake federalism, has a flexible relationship between the federal and state governments in which both work together on a variety of issues and programs.

Constitutional Provision

The Constitution of Nepal has been the youngest constitution embracing a federal structure as the governance system, promulgated by a popularly-elected Constituent Assembly. [5] *The constitution states that the main structure of the Federal Democratic Republic of Nepal shall be of three levels, namely the Federation, the province and the Local level.* [6]*Accordingly, seven provinces and 753 local levels are in full-fledged operations based on the norms and values of federalism. Regarding the scope of exercise of power, Schedules 5, 6, 7, 8 and 9 mentions the list of exclusive*

3 *Black's Law Dictionary, 8th Edition(South Asian), P. 644*

4 *In cooperative federalism, two or more than two federal units cooperative with each other. Robert French AC, former chief justice of Australia says Cooperative federalism describes an attribute of a federation in which its governments engage in cooperative action to achieve common objectives.*

5 *Yubaraj Sangroula, 'Three Tiers of Government, the List under Schedule 8 and 9, and Fiscal Federalism', A Treatise on the Constitution of Nepal, Kathmandu University School of Law, 2020, p. 463*

6 *Article 56, The Constitution of Nepal(Nepal ko Samvidhan)*

and concurrent powers of different governments. [7]

Nepal's federalism is uniquely grounded on the principle of coordination, cooperation, and coexistence. One of the pillars of Nepal's federal system is cooperative government; the three levels of government must cooperate with one another to ensure that the federal system delivers to the citizens the services the Constitution promises. [8] *The constitution of Nepal has made several provisions for directing the intergovernmental relations among the levels of government. Most specifically,* Part-20 titled 'Interrelationship between Federation, Province and Local Level' has made some remarkable provisions in support of workable and effective co-ordination among the three tiers of the government. The notable provisions enumerated in the constitution are mentioned below:-

α. The crux of the constitution is that the 'Relations between the Federation, Provinces and Local Levels shall be based on the principles of cooperation, co-existence and coordination. [9]

β. Regarding the 'Relations between States', the constitution states one province shall render assistance in execution of legal provisions, judicial and administrative decisions or orders of another province. Further, it states a province on matters of common interest and concern, consult and co-ordinate each other's and extend mutual assistance. [10]

χ. Another institutional platform arranged to settle political disputes that may arise between the federation and states and between states is an Inter-Provincial council (IPC). The council is constituted by the following ex-officio members:- [11]

ι) Prime-Minister-Chairperson

ιι) Minister of Home Affairs-Member

ιιι) Minister of Finance-Member

ιϖ) Chief Minister of the concerned Province-Member

In most of the federal system, Inter-Provincial Council [12] are established as a response to

7 *The listing of local government powers in the Nepali Constitution follows the trend set in Brazil (1988), India (1992), South Africa (1996) and Nigeria (1999), among others.*

8 *Nico Steytler, 'The Pivotal Role of The National Natural Resources and Fiscal Commission in Nepal's Intergovernmental Fiscal System', TheAsia Foundation, 2019, P. 30*

9 *Article 232 , The Constitution of Nepal(Nepal ko Samvidhan)*

10 *Article 233 , The Constitution of Nepal(Nepal ko Samvidhan)*

11 *Article 234 , The Constitution of Nepal(Nepal ko Samvidhan)*

12 *The practice of Inter-Province Council is taken as one of the best practice to rationalize federalism. In Australian federal system, the premier and commonwealth prime minister meet periodically to discuss matters of ranging from financial resources to constitutional reform. The Governor's conference in the United States and Dominion-provincial conference in Canada are cases of similar institutions in two leading federal states of the world. Likewise, in the post 1990s, the liberalisation of the Indian economy and the emergence of regional parties reinforced the need for holding inter-governmental consultations. After a longtime, the Indian government, in 2016, convened the meeting of ISC to*

the need for proper, watertight coordination between the various divisions of power. Periodical interactions between governments are regarded as major lubricants of co-operatives federalism. [13] However, the condition is our context is frustrating. There is no effective and interactive communication between the states and center on issues of common interest to strengthen the spirit of cooperative federalism. Despite the demands from the Chief-ministers of the province, the Prime-minister is still not serious to work for this cause.

δ. The constitution has directed the Federal Parliament shall make necessary laws in order to maintain coordination between the Federation, Province and Local level. [14]

ε. With the objective of promoting the broader national economic and financial interest of the nation, the constitution has made provision for Inter-Province Commerce that prohibits any state or province to make any kind of obstruction to the carriage of goods or extension of services by a province to another state or province. It also prohibits them from levying tax, fee or any financial charge thereon or to make any kind of discrimination on the carriage or extension of such services or goods across the state borders. [15]

Constitutional Bench: The Center of Settling the Legal Dispute

There is a separate Constitutional Bench in the Supreme Court as provided the Constitution of Nepal to settle the legal disputes between different tiers of the government[16]. The Bench is chaired by the Chief justice and it comprises four other justices designated by the Chief Justice on the recommendation of the Judicial Council. It has an original jurisdiction to hear cases involving intergovernmental disputes between Federal, State and Local level. The bench, being a new provision in the constitution history has been entrusted with the adjudicating authority in case of failing of settlement of disputes by negotiation or any peaceful means. But, the performance of the Constitutional Bench has never been very effective due to multiple reasons. The court's performance is tiringly sluggish. [17] The judges are not expert of constitution and federalism as well as there is not regular functioning of the court in the development of ethos of federalism as expected from the drafters of the constitution. **National Natural Resources and Fiscal Commission of Nepal (NNRFC): The Custodian of**

institutionalise 'co-operative' federalism in India. (Noted from The Kathmandu Post, available at https://kathmandupost. com/opinion/2018/10/08/the-significance-of-the-inter-state-council

13 *Pramod Mishra, ' he Significance of the Inter State Council', The Kathmandu Post, 8 October 2023, available at https://kathmandupost. com/opinion/2018/10/08/the-significance-of-the-inter-state-council*

14 *Article 235 , The Constitution of Nepal(Nepal ko Samvidhan)*

15 *Article 236 , The Constitution of Nepal(Nepal ko Samvidhan)*

16 *Article 137 , The Constitution of Nepal(Nepal ko Samvidhan)*

17 *For instance, the Madhesh government challenged the then KP Sharma Oli government's decision of June 2019 to bring the Sagarnath Forest Development Project under the Timber Corporation of Nepal. The government of the Madhesh Province, then called Province 2, challenged the decision arguing that the federal government had breached the jurisdiction of the province. It has filed five other petitions challenging the federal government. However, except for issuing an interim order, no verdict has been reached in any of the cases. (Noted from The Kathmandu Post), available at https://kathmandupost. com/national/2023/06/08/crucial-disputes-linger-as-constitutional-bench-fails-to-act, assessed on 19th April 2024*

Fiscal Federalism

The Constitution has established an independent constitutional commission, the National Natural Resources and Fiscal Commission (NNRFC), with a permanent structure to deal with matters of fiscal and natural resource federalism. The constitution provisions this powerful constitutional body, with its functions, duties and powers included in assuring its responsibility for laying down a broad framework for the distribution of natural resources among federal, provincial and local levels along with making reforms in revenue mobilization and expenditure at all three units of the government. [18]The NNRFC's role as custodian of fiscal and natural resource federalism makes it a critical actor to mitigate Nepal's historical centripetal inertia and thus ensure the realization of the Constitution's federal vision. [19] The Commission's mandate is set out in the Constitution, the National Natural Resources and Fiscal Commission Act, 2017 and the Intergovernmental Fiscal Arrangement Act, 2017. The Act mandates the Commission to play a further role in intergovernmental relations, namely, 'to facilitate and provide assistance necessary to resolve disputes' between the different governments where the conflict relates to the distribution of revenues. [20]Unfortunately, the role by this institution in institutionalizing the base of federal-cum-fiscal federalism in the nation is also abruptly missing.

Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020(2077): The Major Statutory Regime

As per constitutional responsibility entrusted to federation to form necessary statutes, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020 has been promulgated. As stated in its preamble, the Act has maintained its purpose to manage the inter-relations between the Federation, Province and Local Level to exercise the state powers under the Constitution of Nepal on the basis of cooperation, co-existence, coordination and mutual cooperation. Additionally, this has also aimed to provide legal frameworks for strengthening the multiparty competitive federal democratic republican system of governance based on pluralism that is adopted by the state.

Major Highlights of the Act

a. Establishment of National Coordination Council and Provincial Constitution Council

In order to manage the coordination and inter-relations between the Federation, Province and Local Level, the Act has formed a National Coordination Council under headship of Prime Minister. [21] The major duties of the council is to coordinate between Federation, Province and Local Level on formulation of laws and policies on matters of concurrent powers, matters concerning national interest and concern to be implemented at the Province and Local Level, and for the resolution of the complexities relating to the implementation of national plan, policy and laws at the Province and Local Level.

18 *Article 251 and 252 , The Constitution of Nepal(Nepal ko Samvidhan)*

19 *' Report on The National Natural Resources and Fiscal Commission: A Custodian of Federalism in Nepal Strengthening Constitutionalism in Nepal', Niti Foundation, p. 1, available at https://nitifoundation. org/wp-content/uploads/2023/02/Strengthening-Constitutionalism-in-Nepal-3_print. pdf, assessed on 15th April 2024*

20 *Section 31(1)(c) National Natural Resources and Fiscal Commission Act, 2017*

21 *Section 16, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*

Furthermore, the Council has been burdened with the responsibility to review and analyze or cause to analyze the police, laws and plans formulated at the Federation, Province and Local Level in course of implementation of federalism, to carry out necessary activities in order to maintain harmony in the delivery of service at the Federation, Province and Local Level, provide suggestions to the Government of Nepal, Provincial Government and Local Level on matters relating to formulation and implementation of laws and to hold discussion and coordination as required on matters forwarded for discussion from the Government of Nepal, Council of Ministers, thematic committees and Provincial Coordination Council

The Act permits the Council to form special committees as required to manage its function and activities. [22]Also, the Act states that in order to maintain coordination among the concerned ministries of the Federation and Province that have business responsibilities and Local Level and bring effectiveness in implementation of policies and plans and development works, there shall be thematic committees. [23] The thematic committees have been expected with playing key role in carry out necessary coordination to maintain uniformity, continuity and quality in the thematic plan, policy and programs and to bring effectiveness to the implementation of laws, plans, policies and strategies and other tasks. The Act has established Provincial Coordination Council in each Province, in order to manage the coordination or interrelations between Province and Local Level or between Local Levels located in more than one District within a Province, under headship of Chief-ministers. [24] However, the council has hardly been serious to convene their regular meetings and finalize on the agenda of strengthening the federal system in the nation.

b. Guiding Principles relating to Formulation of Law, Policy and Plans

The Act mentions that the Federation shall not encroach upon exclusive powers of Province and Local Level and to be appropriate to implement certain matters by Province and Local Level from the point of view of the cost, sustainability or effectiveness of service delivery. Moreover, the Act has obliged the federation to avoid duplication of function. [25] The similar consideration is also imposed upon Provinces and Local levels. However, the central government has not left to intervene in the exclusive jurisdiction of province and local government due to their centralized mentality. This has created systematic hurdles in culturing the spirit of federalism in the action of politics and governance.

c. Clarification on Execution of Exclusive and Concurrent Powers

Responding to the constitutional ambiguities and anomalies in respect to the power of the government, the Act mandates the three governments to enact necessary law on the matters of respective powers and implement their exclusive powers enumerated in the constitution whilst Section 6 has clarified the confusions regarding the concurrent powers. [26] Further, the Act has stressed that determination of an offence and punishment, construction of infrastructure of national level or national importance or expanded from more than one Province and determination and

22 *Section 23, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*

23 *Section 21, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*

24 *Section 24, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*

25 *Section 4, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*

26 *Section 5, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*

regulation of quality standards to be applicable equally in all Provinces shall be in accordance with the federal law. [27] Similarly, province is granted with the responsibility of Construction and operation of infrastructures of provincial level like roads, electricity, drinking water supply and irrigation, Promotion of public awareness on the matters like education, health and environment, Employment promotion, entrepreneurship development, social security, Service delivery at provincial level and Province level regulation of public health, consumer's interest, quality standard in public service delivery. Lastly, Service delivery and public health at local level, consumer's interest, regulation of quality standard in public service to be delivered at local level and public awareness shall be in accordance with local laws falls under the domain of local level. The strict adherence of this jurisdictional distribution is key to uphold working federalism in the nation.

d. Emphasis on Effective Coordination and Consultation among the governments

Importantly, the Act provides that Government of Nepal shall coordinate and consult with the provincial government While enacting law and formulating policies on matters of concurrent powers referred to Schedule-7 of the Constitution, implementing large projects of national importance, interprovincial level projects or programs, and developing national plans and policies that are to be abided and implemented by the Province as well. Similarly, the Government of Nepal has to coordinate and consult with the Local Level while formulating national plan and policies that are to be abided and implemented by the Local Level as well. Also, The Government of Nepal shall, as per necessity, coordinate and consult with the Province and Local Level in enacting laws and formulating policies on matters of concurrent powers referred to in Schedule-9 of the Constitution and on policy matters in course of revenue sharing and introduction of a new tax system and on sharing of natural resources and their benefits. [28] These provisions are instrumental and vigilant towards making a meaningful exchange and communication among the different layers of the government.

e. Extension of Principle of Mutual Support and Collaboration

The another hallmark of the Act is that it illustrates that the Government of Nepal may, in case of a request from Province and Local Level in formulation of law, policy and plans on the matters fallen under the exclusive list of powers and business responsibilities of the Province and Local Level, as the case may be, provide the necessary support therefor. [29] Further, the Act has identified the necessity of workable and effective coordination stating that Federal Parliament, Provincial Assembly and Local Level may, in order to maintain consistency and uniformity in legislative procedures and activities, establish collaboration. [30] This resonances with the best principle of ‘cooperative federalism’.

f. Additional Responsibility to by District Coordination Committee(DCC)

Beside the constitutional mandate of coordinating the local levels in the district, the District

---

27 *Section 6, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*
28 *Section 11, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*
29 *Section 14, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*
30 *Section 15, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*

Coordination Committee (DCC) [31] has been endowed with the responsibility of coordinating on Development works to be carried out by the Federation or Province at the Local Level and the business to be performed by the Federal Government offices and Provincial Government offices located in the district, and by Local Level mainly. [32] However, there is disillusionment regarding how to coordinate in the absence of clear guidelines. The monitoring work of the DCC has not begun in any meaningful sense. They are still expecting recognition of their power by the local governments. [33] This unwillingness towards activating DCCs has no doubt led to a popular public opinion questioning the usefulness of this authority.

g. Arrangement of Inter-governance Dispute Resolution System

The Act has favored to perform business of governance in a non-controversial manner by stating that The Federation, Province and Local Level while performing business of their respective jurisdictions of powers shall perform in such a way so that there shall be no disputes. As stated earlier, the Inter-Provincial Council and Constitutional Bench have been crafted for the cause of settling the political and legal disputes respectively. [34] The Act has comprehensively mentioned the pattern and procedures of the settlement of dispute. Here, it is also important to note that the Act has also suggested the Inter-provincial Council to resolve the dispute through negotiations, discussion, consultations and conciliation before resorting to any legal means.

Concluding Words

Implementing federalism in Nepal has been a challenging and complex process, with several issues and challenges that need to be addressed. One of the significant challenges is the lack of a federal culture to replace the unitary political culture. Federalism requires a shift in the mindset and behavior of the people, from a centralized system to a decentralized one, where power and resources are shared among the different levels of government. This shift is not easy, and it requires time, effort, and resources.

Power struggles at various levels and involving different stakeholders pose a challenge to the effective implementation of the new federal system. For example, conflicts have arisen between local and provincial governments, with local authorities viewing provincial governments as hindrances to their constitutional powers. Additionally, tensions between provincial and federal authorities have emerged, particularly regarding the control of local security forces and the

31 *Article 220 of the constitution has made provision for District Assembly and District Coordination Committee. According to Article 220 Sub Article (1) there shall be a District Coordination Committee to undertake coordination between the Village Bodies and Municipalities within the district. Similarly, Section 92 of Local Government Operation Act, 2074 stipulates that The District Coordination Committee does necessary co-ordination in the identification and management of development work inside village municipal and urban municipal. It manages record of development works carried out by the government and non-government sectors inside the district.*

32 *Section 26, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*

33 *Girdhari Dahal, 'Role of District Co-ordination Committee in Nepalese Federalism', International Scholars Journal of Arts and Social Science Research, Volume 3, Issue 3, January 2021, p. 187-188*

34 *Section 27, The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020*

administration of local bureaucracy. Moreover, disputes between mayors and deputy mayors have surfaced during power exercises, further complicating governance.

Thus, there must be strict adherence to the spirit of constitution and The Federal, Province and Local Level (Coordination and Inter-relation) Act, 2020 to justify the federal system in true sense. Since the dispute and misunderstanding in a newly born federalism is inevitable, it requires honest observation of existing legal frameworks to realize the prosperous and balanced federalism in the country. Last but not the least, the successful implementation of federalism requires a shift in mindset from the centralized system to a decentralized one, where regional units have genuine autonomy and can make decisions that are more representative of their localized health needs

प्रगति विवरण

१. पृष्ठभूमि

संविधानको भाग २३, धारा- २४४ मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन काम कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानुनबमोजिम हुने तथा उक्त आधार र मापदण्ड निर्धारण सङ्घीय कानुनबमोजिम हुने व्यवस्था रहेको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकी प्रदेशको गठन गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन २०७६ बमोजिम २०७७ चैत्र ११ मा भएको हो।

१.१ कानुनी व्यवस्था

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यसम्पादनका लागि देहायका ऐनकानुनहरू निर्माण भई कार्यान्वयनमा रहेका छन्।

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

» गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६

» गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८०

» प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८०

» प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरूको पारिश्रमिक, सेवाको सर्त र सुविधा सम्बन्धी ऐन, २०७६

» प्रदेश लोक सेवा आयोग बैठक सञ्चालन कार्यविधि, २०७७

» प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी एवम् दक्ष/विशेषज्ञ र कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०७८

» 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

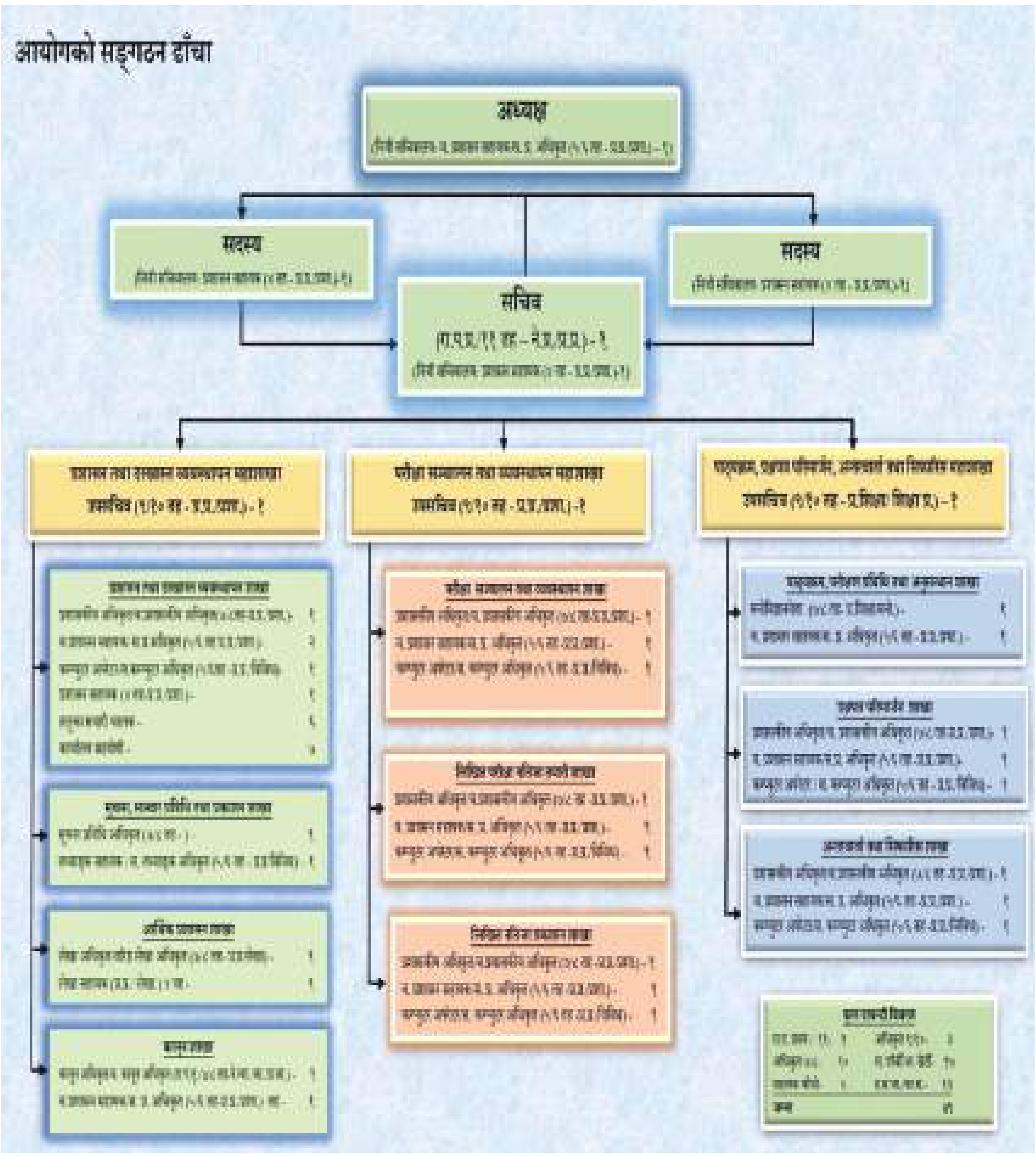
» गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९, नियमावली, २०८०

» स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७९, नियमावली २०८०

१.२ सङ्गठन संरचना र जनशक्ति

क) सङ्गठन संरचना

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्थापन तथा सर्वेक्षणले निर्धारण गरेबमोजिम स्वीकृत सङ्गठन संरचना देहायबमोजिम रहेको छ।



ख) दरबन्दी तेरिज र कार्यरत जनशक्ति:

आयोगको स्वीकृत सङ्गठन संरचनामा जम्मा ४९ दरबन्दी रहेकोमा प्रतिवेदन अवधिसम्म ३४ पदपूर्ति भई १५ पद रिक्त रहेको अवस्था छ। जसलाई तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. १ : आयोगको दरबन्दी तेरिज र कार्यरत जनशक्ति सम्बन्धी विवरण

क्र.स.	पद	सेवा/समूह	श्रेणी/तह	दरबन्दी	कार्यरत
१.	प्रदेश सचिव	नेपाल प्रशासन/प्रदेश प्रशासन	रा.प. प्रथम/ ११	१	१
२.	उप-सचिव	प्रदेश प्रशासन/प्रशासन	९/१०	२	२
३.	उप-सचिव	प्रदेश शिक्षा/शिक्षा प्रशासन	९/१०	१	१
४.	प्रशासकीय अधिकृत/वरिष्ठ प्रशासकीय अधिकृत	प्रदेश प्रशासन/प्रशासन	७/८	६	४
५.	मनोविज्ञानवेत्ता	प्रदेश शिक्षा/मनोविज्ञान	७/८	१	०
६.	लेखा अधिकृत/वरिष्ठ लेखा अधिकृत	प्रदेश प्रशासन/लेखा	७/८	१	१
७.	कानुन अधिकृत/वरिष्ठ कानुन अधिकृत	नेपाल न्याय/कानुन/प्रदेश कानुन	रा.प.तृतीय/ ७/८	१	१
८.	सूचना प्रविधि अधिकृत		७/८	१	०
९.	वरिष्ठ प्रशासन सहायक/ सहायक प्रशासकीय अधिकृत	प्रदेश प्रशासन/प्रशासन	५/६	१०	६
१०.	कम्प्युटर अपरेटर/सहायक कम्प्युटर अधिकृत	प्रदेश प्रशासन/विविध	५/६	६	५
११.	तथ्याङ्क सहायक/सहायक तथ्याङ्क अधिकृत	प्रदेश प्रशासन/विविध	५/६	१	०
१२.	सहायक चौथो	प्रदेश प्रशासन/प्रशासन	४	४	०
१३.	लेखा सहायक	प्रदेश प्रशासन/लेखा	४	१	०
१४.	ह.स.चा.	प्रदेश प्रशासन	(सेवा करारमा)	६	६
१५.	का.स.	प्रदेश प्रशासन	(सेवा करारमा)	७	७
कुल जम्मा				४९	३४

१.३ बजेट र राजस्व

आर्थिक वर्ष २०८०।८१ मा कुल बजेट १४ करोड ३१ लाख ५४ हजार विनियोजन भएको मध्ये ११ करोड २७ लाख ८० हजार (७८.७८ प्रतिशत) खर्च भएको र आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा १२ करोड ५८ लाख २४ हजार वार्षिक बजेट विनियोजन भएकोमा फागुनसम्म (८ महिनामा) ५ करोड ५४ लाख ८८ हजार (४४.१ प्रतिशत) खर्च भएको छ। आयोगको चालु तथा पूँजिगत बजेट र खर्चको विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. २ : विनियोजित बजेट, निकासा र खर्चको विवरण

(रु हजारमा)

क्र.सं	बजेट उपशीर्षक नं.	आ.व. २०८०/०८१			आ.व. २०८१/०८२ को फागुनसम्म		
		वार्षिक वजेट	खर्च	खर्च प्रतिशतमा	वार्षिक वजेट	खर्च	खर्च प्रतिशतमा
१	२१०००००१३ (चालु)	४६८७.००	४०७५.५५	८७.१७	४६११.००	२२०५.६४	४७.८३
२	२१००००११३ (चालु)	१२७०६७००.००	१०५२६५.९६	८२.८४	११०३१३.००	५२९८५.०९	४८.०३
३	२१००००११४ (पूँजीगत)	११४००.००	३४३९.३३	३०.१६	१०९००.००	२९८.०३	२.७३
कुल जम्मा		१४३१५४.००	११२७८०.८४	७८.७८	१२५८२४.००	५५४८८.७६	४४.१०

दरखास्त सङ्कलन र अन्य कार्यबाट प्राप्त हुन आएको राजश्व आ.व. २०८०।८१ मा ११ करोड ३८ लाख ८० हजार रहेकोमा आर्थिक वर्ष २०८१/८२ को फागुनसम्म (८ महिनामा) ६ करोड १० लाख ४२ हजार रहेको छ। प्राप्त राजश्व र धरौटी रकमको विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. ३ : राजश्व र धरौटीको विवरण

(रु हजारमा)

क्र.सं	कार्यालय	आ.व. २०८०/८१		आ.व. २०८०/८१ को फागुनसम्म	
		राजश्व	धरौटी	राजश्व	धरौटी
१	प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी	११३८८०.९३	९९.२२	६१०४२.०३	९९.२२

२. पदपूर्ति

२.१ दक्ष/विशेषज्ञको सूची तयारी तथा अध्यावधीकरण

प्रश्नपत्र निर्माण, प्रश्नपत्र परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तरवार्ता, मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व परीक्षण, पाठ्यक्रम निर्माण लगायतका आयोगको कामका लागि हालसम्म १ हजार ५ सय १८ जना दक्ष/विशेषज्ञको लगत सङ्कलन गरी रोष्टर तयार गरिएको छ।

२.२ पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन

आ. व. २०८०/८१ सम्म प्रदेश तथा स्थानीय सेवाका १०४ वटा पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गरिएको थियो भने आ. व. २०८१/८२ फागुनसम्म प्रदेशको सङ्गठित संस्था, गण्डकी प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान समेतको गरी थप ११ वटा पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गरिएको छ।

तालिका नं. ४ : पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन विवरण

पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन	सङ्ख्या
आ.व. २०८०/८१ सम्म	१०४
आ.व. २०८१/८२ को फागुनसम्म	११
जम्मा	**११५**

२.३ वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन

प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको विभिन्न पदहरूमा पदपूर्ति सम्बन्धी क्रियाकलापहरूको आर्थिक वर्षभरी सम्पादन हुने कार्यहरू समेटिएको वार्षिक कार्यतालिका आयोगले प्रत्येक आर्थिक वर्षको श्रावण १ गते सार्वजनिक गर्दछ। वार्षिक कार्यतालिकामा माग सङ्कलन, प्रतिशत निर्धारण, विज्ञापन प्रकाशन, लिखित परीक्षा सञ्चालन, अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस लगायतका क्रियाकलापहरू समावेश गरिन्छ।

२.४ माग सङ्कलन, प्रतिशत निर्धारण र विज्ञापन प्रकाशन

प्रदेश र स्थानीय तहबाट हालसम्म प्राप्त कूल ४ हजार ३७९ माग पदको प्रतिशत निर्धारण गरी बढुवा र खुला तथा समावेशी समूहमा विज्ञापन प्रकाशन गरिएको छ। कुल ४ हजार ३७९ विज्ञापित पदहरूमध्ये बढुवातर्फ ६६९, अन्तरतहतर्फ ३२, आन्तरिक प्रतिस्पर्धातर्फ ५९ र खुला तथा समावेशी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षातर्फ ३ हजार ६१९ पदको विज्ञापन प्रकाशन गरिएको छ। विभिन्न समूह तथा तहगत विज्ञापित पदको विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. ५ : माग सङ्कलन/प्रतिशत निर्धारण र विज्ञापनको विवरण

विज्ञापन विवरण	विज्ञापित पद सङ्ख्या							
आ.व. २०८०/८१ सम्म								
विज्ञापन किसिम	एघारौं	नवौं	आठौं	सातौं	पाँचौं	चौथो	तेस्रो	जम्मा
बढुवा तर्फ	-	६३	-	१४६	२९४	-	-	५०३
अन्तर तह	-	७	-	-	-	१७	-	२४
आ.प्र.	-	६	-	३७	-	१	-	४४
खुला	६	३८	२५	१२९	५८१	९७०	५५	१८०४
महिला	१	१६	५	३४	१५२	२५१	१५	४७४
आ.ज.	-	४	२	२७	१०५	१६८	१२	३१८
दलित	-	-	२	११	१२६	६८	७	२१४
विपन्न खस आर्य	-	-	२	९	२८	२७	५	७१
थारू	-	-	-	३	१२	१२	२	२९
अपाङ्ग	-	-	-	१	८	८	२	१९
मुस्लिम	-	-	-	-	५	८	१	१४
मधेसी	-	१	-	-	११	७४	१	८७
जम्मा	७	१३५	३६	३९७	१३२२	१६०४	१००	३६०१
आ.व. २०८१/८२ फागुनसम्म								
विज्ञापन किसिम	एघारौं	नवौं	आठौं	सातौं	पाँचौं	चौथो	तेस्रो	जम्मा
बढुवा तर्फ	६	३१	-	५२	७७	-	-	१६६
अन्तर तह	-	१	-		-	७	-	८
आ.प्र.	-	३	-	१२	-	-	-	१५
खुला	-	६	५	४५	९३	१३५	४७	३३१
महिला	-	२	२	१२	२५	३४	१३	८८
आ.ज.	-	-	२	६	२३	२८	१०	६९
दलित	-	-	-	५	१२	१८	६	४१

विज्ञापन विवरण	विज्ञापित पद सङ्ख्या							
विपन्न खस आर्य	-	-	-	२	७	१६	३	२८
थारू	-	-	२	२	४	६	२	१६
अपाङ्ग	-	-	-	१	-	६	१	८
मुस्लिम	-	-	-	१	१	-	२	४
मधेसी	-	-	-	-	२	-	२	४
जम्मा	६	४३	११	१३८	२४४	२५०	८६	७७८
कुल जम्मा	१३	१७८	४७	५३५	१५६६	१८५४	१८६	४३७९

२.५ दरखास्त सङ्कलन तथा स्वीकृति

आयोगबाट विज्ञापित पदको अनलाईन प्रणालीबाट उमेदवारहरूको दरखास्त सङ्कलन गरी दरखास्त स्वीकृति गर्ने गरिन्छ। हालसम्म जम्मा ३ लाख ९२ हजार ७४६ जना उमेदवारले कुल ६ लाख ९१ हजार ७६५ वटा आवेदन पेश गरेकोमा ६ लाख ७६ हजार ३१० दरखास्त (९७.८ प्रतिशत) स्वीकृत गरिएको छ। आयोगको विज्ञापनमा दरखास्त दिने उमेदवारको तहगत सङ्ख्या र स्वीकृत दरखास्तको समावेशीगत सङ्ख्यात्मक विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. ६ : आवेदन र दरखास्त स्वीकृति विवरण

तह	आ.व. २०८०/८१ सम्म				आ.व. २०८१/८२ फागुनसम्म			
	आवेदन सङ्ख्या	स्वीकृत दरखास्त सङ्ख्या			आवेदन सङ्ख्या	स्वीकृत दरखास्त सङ्ख्या		
		महिला	पुरूष	जम्मा		महिला	पुरूष	जम्मा
एघारौं	६२	१२	३८	५०	-	-	-	-
नवौं	८४८	१४८	६०९	७५७	१७६	१०	१३५	१४५
आठौं	१५७२	३६८	११८८	१५५६	३४३	८१	२५०	३३१
सातौं	१२७९७	३८२७	८९३२	१२७५९	५६२५	१६७७	३८९९	५५७६
पाँचौं	११०५४८	४२५९५	६७५७३	११०१६८	२७३९४	११५०४	१५७४१	२७२४५
चौंथो	१८४७७८	८९२७२	९४६५५	१८३९२७	३१८२८	१४४५४	१६९८६	३१४४०
तेस्रो	१३३४२	२७३२	१०५६९	१३३०१	११६५६	१२६२	४२२९	५४९१
जम्मा	३२३९४७	१३८९५४	१८३५६४	३२२५१८	७७०२२	२८९८८	४१२४०	७०२२८

तालिका नं ७ : अन्तरतह, आ.प्र. र खुला तथा समावेशी समूहगत दरखास्तको विवरण

तह	दरखास्त सङ्ख्या (२०८०/८१ सम्म)		दरखास्त सङ्ख्या (२०८१/८२) फागुनसम्म	
	आवेदन	स्वीकृत	आवेदन	स्वीकृत
अन्तरतह	१५५६	१४७९	३२१	३१५
आ.प्र.	८८३	७६३	२६	१७
खुला	३२०८४२	३२०५३१	७६४१५	६८९७९
महिला	१११४७१	१११२७३	२७२८६	२५५१७
आ.ज.	४५८९८	४५८६३	११७६७	१०४५६
दलित	१४८९२	१४८६४	५१४१	४४५७
विपन्न खसआर्य	११२४०	१११८४	९५६६	७८३०
अपाङ्ग	२७२०	२६९८	१५७०	१३६२
थारू	३३१६	३२९६	१५७७	१२५४
मुस्लिम	११०२	१०८९	१९५	१४१
मधेशी	४०४९२	४०५२७	३४८९	२४१५
जम्मा	५५४४१२	५५३५६७	१३७३५३	१२२७४३

तालिका नं. ८ : उम्मेदवारको प्रदेशगत विवरण (२०८१ फागुनसम्म)

क्र.सं.	प्रदेश	उमेदवार सङ्ख्या	प्रतिशत
१	मधेश	८८३४१	२२.५
२	कर्णाली	७३४१५	१८.७
३	गण्डकी	७२३७६	१८.४
४	लुम्बिनी	५५६४५	१४.२
५	सुदुर पश्चिम	५०२४०	१२.८
६	कोशी	२७४४३	७.०
७	बागमती	२५२८६	६.४
जम्मा		३९२७४६	१००

२.६ कच्चा प्रश्नपत्र सङ्कलन र प्रश्नपत्र परिमार्जन

चालु आ.व. ०८१/८२ मा भएका विज्ञापनहरूको लागि प्रश्नपत्र परिमार्जन गरी कुल ४४२ सेट प्रश्नपत्र तयार गरिसकिएको छ।

२.७ लिखित परीक्षा सञ्चालन, नतिजा तयारी र नतिजा प्रकाशन

लिखित परीक्षा सञ्चालन

परीक्षा सञ्चालनका लागि लोक सेवा आयोग एवम् प्रदेश लोक सेवा आयोगको भवन, विभिन्न विद्यालय र क्याम्पस गरी आर्थिक वर्ष २०८०/०८१ सम्म ९५८ वटा र आर्थिक वर्ष २०८१/८२ को फागुनसम्म २८९ वटा परीक्षा केन्द्र निर्धारण गरिएको छ। सङ्घ, प्रदेश एवम् स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरू, विद्यालय एवम् क्याम्पसका शिक्षक तथा कर्मचारी र सुरक्षाकर्मीहरूको सहयोगबाट परीक्षा सञ्चालन गरिएको छ।

दरखास्त दिएका उमेदवारमध्ये हालसम्म ८७ हजार ४३६ महिला र १ लाख १२ हजार ३२५ पुरूष गरी कुल १ लाख ९९ हजार ७६१ उमेदवारहरू परीक्षामा सहभागी भई प्रतिस्पर्धा गरेका छन् जुन आवेदन दिने कुल सङ्ख्याको ५०.८६ प्रतिशत हुन आउँछ। आर्थिक वर्ष २०८१/८२ को फागुनसम्म सातौँ, पाँचौँ, र चौथो तहको प्रथम चरणको लिखित परीक्षामा ३४ हजार २३१ र नवौं देखि पाँचौँ तहसम्मको द्वितीय चरणको परीक्षामा ५ हजार ९९९ (प्रथम पत्र र द्वितीय पत्र एकमुष्ट हुने समेत) जना गरी कुल ४० हजार २३० उमेदवार लिखित परीक्षामा सहभागी भएका छन्।

उत्तरपुस्तिका साङ्केतीकरण र उत्तरपुस्तिका परीक्षण

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा कुल ६८ हजार ५६५ उत्तरपुस्तिकाहरूमा प्रथम र दोश्रो सङ्केत नम्बर फरक-फरक शाखा र कर्मचारीबाट कायम गरिएको छ। सो बाहेक एक लाख १० हजार ४५० सङ्ख्यामा Optical Mark Reader (OMR) उत्तरपुस्तिकाको विवरण खण्ड र उत्तर खण्ड छुट्टयाइएको थियो। आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा विज्ञापित पदहरूको कुल ६२ हजार १०५ उत्तरपुस्तिकाहरूमा र चालु आर्थिक वर्ष २०८१/८२ को फागुनसम्ममा ६ हजार ९५७ वस्तुगत र विषयगत उत्तरपुस्तिकामा प्रथम र दोश्रो सङ्केत नम्बर राख्ने कार्य गरिएको छ। १९ हजार ९७० OMR उत्तरपुस्तिकाको विवरण खण्ड र उत्तर खण्ड छुट्टयाइएको छ। यसरी साङ्केतीकरण गरिएका उत्तरपुस्तिका आयोगमा सूचीकृत दक्ष/विशेषज्ञबाट परीक्षण गरिएको छ भने OMR उत्तरपुस्तिका मेसिनबाट परीक्षण गर्ने गरिएको छ।

लिखित नतिजा तयारी

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा विज्ञापित कुल ६९ विज्ञापन मध्ये (२२ वटा प्रथम चरण समेत) सबै विज्ञापनका लिखित नतिजा तयारी सम्पन्न गरी उत्तीर्ण उमेदवारहरूको दोस्रो कोड सूची डिकोडिङ तथा लिखित नतिजा प्रकाशनका लागि लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन गर्ने शाखामा पठाइएको थियो। आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा विज्ञापित २७ वटा र आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा विज्ञापित नवौं, आठौं, सातौं र पाँचौं तहका २१ वटा गरी कुल ४८ पदको लिखित नतिजा तयारी सम्पन्न गरिएको छ।

यस आर्थिक वर्षको फागुनसम्ममा विज्ञापित २१ पदको (१० वटा अन्तिम लिखित नतिजा र ११ वटा प्रथम चरण समेत) उत्तीर्ण उमेदवारहरूको दोस्रो कोड सूची डिकोडिङ तथा लिखित नतिजा प्रकाशनका लागि पठाइएको छ। १० वटा विज्ञापनमध्ये ५ वटा विज्ञापनको उत्तीर्ण उमेदवारहरूको अङ्क सहितको दोस्रो कोड सूची सिफारिस प्रयोजनका लागि शिलबन्दी गरी प्रश्नपत्र परिमार्जन, अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस शाखामा पठाइएको छ भने ५ वटा विज्ञापित पदमा उत्तीर्ण उमेदवारहरूको अङ्क सहितको दोस्रो कोड सूची शिलबन्दी गरी सुरक्षित राखिएको छ।

लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन

परीक्षामा सहभागी उमेदवारहरूमध्ये १ हजार ८९० महिला र ३ हजार ४५ पुरूष गरी कुल ४ हजार ९३५ उमेदवार लिखित नतिजाबाट अन्तरवार्ताको लागि छनौट भएका छन्। तहगत रूपमा लिखित परीक्षामा सहभागी र अन्तर्वार्तामा छनौट भएका उमेदवारको सङ्ख्यात्मक विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. ९ : लिखित परीक्षामा सहभागी र अन्तर्वार्तामा छनौट उमेदवारको विवरण

तह	लिखित परीक्षामा सहभागी			नतिजा प्रकाशन/अन्तरवार्तामा छनौट		
	महिला	पुरूष	जम्मा	महिला	पुरूष	जम्मा
आ.व. २०८०/८१ सम्म						
एघारौं	८	२५	३३	३	१०	१३
नवौं	७४	३२१	३९५	२०	५९	७९
आठौं	२२९	७३७	९६६	१२	४३	५५
सातौं	२१३५	४६८३	६८१८	१०७	२६६	३७३
पाँचौ	२७१६३	४१८५४	६९०१७	५३३	१०११	१५४४
चौंथो	५५८७४	५८३३५	११४२०९	११६०	१४५५	२६१५
तेस्रो	३११	२४४१	२७५२	३०	१३५	१६५
जम्मा	**८५७१२**	**१०८०५०**	**१९३७६२**	**१८६३**	**२९७७**	**४८४०**
आ.व. २०८१/८२ को फागुनसम्म						
एघारौं	-	-	-	-	-	-
नवौं	६	८९	९५	१	१४	१५
आठौं	५९	१५०	२०९	८	१२	२०
सातौं	७६०	१७०३	२४६३	१८	४२	६०

तह	लिखित परीक्षामा सहभागी			नतिजा प्रकाशन/अन्तरवार्तामा छनौट		
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
पाँचौ	८४६	२२०४	३०५०	-	-	-
चौँथो	५३	१२९	१८२	-	-	-
तेस्रो	-	-	-	-	-	-
जम्मा	**१७२४**	**४२७५**	**५९९९**	**२७**	**६८**	**९५**
कूल जम्मा	**८७४३६**	**११२३२५**	**१९९७६१**	**१८९०**	**३०४५**	**४९३५**

२.८ सामूहिक छलफल, इन वास्केट अभ्यास, प्रयोगात्मक परीक्षा र कम्प्युटर सीप परीक्षण

प्रयोगात्मक परीक्षा तथा कम्प्युटर सीप परीक्षण हुने पदमा अन्तर्वार्ताका लागि छनौट भएका उमेदवारलाई आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा सातौं, पाँचौं र चौथो तहका १७७ जना उमेदवारको प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन गरिएको थियो भने आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को विज्ञापनका ४८५ जना उमेदवारको कम्प्युटर सीप परीक्षण सञ्चालन गरिएको छ। आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा १६ जना उमेदवारहरू इन बास्केट परीक्षामा सहभागी भएका थिए भने आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा १ जना उमेदवार इन बास्केट परीक्षामा सहभागी भएका छन्। आर्थिक वर्ष २०८१/८२ को फागुनसम्म २० जना उमेदवार सामुहिक छलफलमा सहभागी भएका छन्।

२.९ अन्तरवार्ता तथा सिफारिस

प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा तर्फ आर्थिक वर्ष २०८०/८१ सम्म ११२९ महिला र १८०४ पुरूष गरी कुल २९३३ उमेदवारलाई प्रदेश तथा स्थानीय तहमा सिफारिस गरिएको थियो भने आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा विज्ञापित पदमध्ये नवौं र आठौं तहका ४ महिला र १३ पुरूष गरी कुल १७ जना सिफारिस गरिएको छ। यस वर्षका विज्ञापित पदमध्ये सातौं तहको अन्तर्वार्ता २०८१ चैत्र ३ बाट सुरु भएको छ। हालसम्म सिफारिस गरिएका कुल २९५० उमेदवारको तहगत, समावेशीगत, प्रदेश तथा स्थानीय तहगत, सेवागत र प्रदेशगत सिफारिसको विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. १० : अन्तरवार्तामा लैङ्गिकगत सिफारिसको विवरण

तह	आ.व. २०८०/८१ सम्म			आ.व. २०८१/८२ को फागुनसम्म			कुल जम्मा
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	
एघारौं	१	४	५	—	—	—	५
नवौं	१२	३६	४८	—	६	६	५४
आठौं	७	२६	३३	४	७	११	४४

तह	आ.व. २०८०/८१ सम्म			आ.व. २०८१/८२ को फागुनसम्म			कुल जम्मा
	महिला	पुरूष	जम्मा	महिला	पुरूष	जम्मा	
सातौं	६५	१६१	२२६	–	–	–	२२६
पाँचौ	३२३	६१३	९३६	–	–	–	९३६
चौंथो	७०३	८८२	१५८५	–	–	–	१५८५
तेस्रो	१८	८२	१००	–	–	–	१००
जम्मा	**११२९**	**१८०४**	**२९३३**	**४**	**१३**	**१७**	**२९५०**

तालिका नं. ११ : अन्तरवार्तामा अन्तरतह, आ.प्र. र खुला तथा समावेशी समूहगत र सिफारिसको विवरण

तह	प्रदेश	स्थानीय	जम्मा
आ.व. २०८०/८१ सम्म			
अन्तरतह	१६	३	१९
आ.प्र.	१०	–	१०
खुला	३१३	१४७८	१७९१
महिला	८८	३७३	४६१
आ.ज.	५४	२५८	३१२
दलित	२६	९९	१२५
विपन्न खस आर्य	१५	५५	७०
अपाङ्ग	४	२५	२९
थारू	२	१४	१६
मुस्लिम	२	१२	१४
मधेसी	६	८०	८६
जम्मा	**५३६**	**२३९७**	**२९३३**
आ.व. २०८१/८२ को फागुनसम्म			
अन्तरतह	१	–	१
खुला	४	६	१०
महिला	१	१	२
आ.ज.	१	१	२

तह	प्रदेश	स्थानीय	जम्मा
आ.व. २०८०/८१ सम्म			
अपाङ्ग	१	१	२
जम्मा	८	९	१७
कुल जम्मा	**५४४**	**२४०६**	**२९५०**

तालिका नं. १२ : प्रदेश र स्थानीय तहगत सिफारिसको विवरण

तह	प्रदेशमा सिफारिस	स्थानीय तहमा सिफारिस	जम्मा
आ.व. २०८०/८१ सम्म			
एघारौं	५	–	५
नवौं	४५	३	४८
आठौं	१४	१९	३३
सातौं	११५	१११	२२६
पाँचौ	१६४	७७२	९३६
चौथो	९३	१४९२	१५८५
तेस्रो	१००		१००
जम्मा	**५३६**	२३९७	२९३३
आ.व. २०८१/८२ को फागुनसम्म			
नवौं	३	३	६
आठौं	५	६	११
जम्मा	८	९	१७
कूल जम्मा	**५४४**	२४०६	२९५०

तालिका नं. १३ : प्रदेश र स्थानीय तहमा सेवागत सिफारिसको विवरण

सेवा	प्रदेशमा सिफारिस	स्थानीय तहमा सिफारिस	जम्मा
आ.व. २०८०/८१ सम्म			
आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क	१	२	३
इन्जिनियरिङ	८१	४४८	५२९
कृषि	८७	४०१	४८८
न्याय	१	१	१

सेवा	प्रदेशमा सिफारिस	स्थानीय तहमा सिफारिस	जम्मा
प्रशासन	८०	४९७	५७७
विविध	१	१९	२०
शिक्षा	४	१०	१४
स्वास्थ्य	१४५	१००८	११५३
वन	१२८	—	१२८
शिक्षा/प्रशासन	९	११	२०
जम्मा	**५३६**	**२३९७**	**२९३३**
आ.व. २०८१/८२ को फागुनसम्म			
इन्जिनियरिङ	-	२	२
प्रशासन	१	—	१
स्वास्थ्य	७	७	१४
जम्मा	**८**	**९**	**१७**
कूल जम्मा	**५४४**	**२४०६**	**२९५०**

तालिका नं. १४ : प्रदेशगत सिफारिसको विवरण (हालसम्म)

क्र.सं.	प्रदेश	सिफारिस	प्रतिशत
१	मधेश	६१०	२०.७
२	गण्डकी	५९८	२०.३
३	कर्णाली	५४९	१८.६
४	लुम्बिनी	४२६	१४.४
५	सुदूरपश्चिम	३८३	१३.०
६	बागमती	२१२	७.२
७	कोशी	१७२	५.८
जम्मा		**२९५०**	**१००**

२.१० बढुवा सिफारिस

बढुवातर्फ हालसम्म ६६९ विज्ञापित पदहरूमध्ये प्रदेशतर्फ १४९ र स्थानीय तर्फ ३१९ गरी कुल ४६८ उमेदवारहरू ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा तथा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवामा सिफारिस भएका छन् । आ व २०८०/८१ सम्ममा कुल ४१६ उमेदवार र आ व २०८१/८२ मा नवौं र सातौं तहमा ५२ गरी हालसम्म कुल ४६८ उमेदवार बढुवा सिफारिस भएका छन् । पाँचौं तहको बढुवाको सिफारिस प्रक्रियामा रहेको छ ।

तालिका नं. १५ : प्रदेश र स्थानीयतहगत बढुवा सिफारिसको विवरण

बढुवाको प्रकार	बढुवा सिफारिस सङ्ख्या		
	२०८०/८१ सम्म	०८१/८२ को फागुनसम्म	हालसम्म जम्मा
प्रदेशतर्फ			
जेष्ठता र कार्यसम्पादन	६४	१९	८३
कार्यक्षमता	५३	१३	६६
जम्मा	११७	३२	१४९
स्थानीय तहतर्फ			
जेष्ठता र कार्यसम्पादन	६७	१३	८०
कार्यक्षमता	२३२	७	२३९
जम्मा	**२९९**	**२०**	**३१९**
कूल जम्मा	**४१६**	**५२**	**४६८**

३. उजुरी, परामर्श र प्रतिरक्षा

बढुवा उजुरी

- बढुवा सिफारिस उपर हालसम्म दायर जम्मा उजुरी : ४४
- बढुवा समितिको निर्णय सदर : ३३
- बढुवा समितिको निर्णयमा संशोधन : १०
- विचाराधीन : १

परामर्श

- कर्मचारी सेवाका सर्तसम्बन्धी कानुनमा परामर्शः २१
- विभागीय सजायका विषयमा परामर्श : १

प्रतिरक्षा

- आयोगलाई विपक्षी बनाई विभिन्न अदालतमा दायर रिट निवेदन जम्माः ७१ थान
- रिट खारेजः १७ थान
- रिट जारीः ३ थान
- निवेदकबाट फिर्ताः ३ थान
- तामेलीमाः ९ थान
- अदालतमा विचाराधीनः ३९ थान

४. विविध कार्य

वार्षिक प्रतिवेदन पेश

आयोगको चौथो वार्षिक प्रतिवेदन (आ.व. २०८०/८१) निर्दिष्ट समयभित्र प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गरिएको छ।

सिफारिस भएका उमेदवारलाई अभिमुखीकरण

आ.व. २०८०/८१ को विज्ञापनका अन्तर्वार्ता हुन बाँकी रहेका पाँचौं र चौथो तहका पदहरूको अन्तर्वार्ता र सिफारिस भई पाँचौं तहका ५८१ र चौथो तहका ६२५ उमेदवार र आ.व. २०८१/८२ को विज्ञापनका आठौं तहका ११ जना उमेदवारहरूको अभिमुखीकरण कार्यक्रम सम्पन्न गरिएको छ।

स्थानीय तहमा अन्तर्क्रिया

आयोगको वार्षिक कार्यक्रम अन्तर्गत आ.व. २०८१/८२ मा तनहुँ, म्याग्दी, स्याङ्गजा, नवलपरासी (ब.सु.पू), पर्वत र बाग्लुङ्ग जिल्लाका १३ स्थानीय तहहरूमा पदपूर्ति विषयमा स्थानीय तहका पदाधिकारी र कर्मचारीसँग छलफल तथा अन्तर्क्रिया कार्यक्रम सम्पन्न गरिएको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलन

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलन मिति २०८१ मंसिर १८ र १९ गते पोखरामा आयोजना गरी सम्पन्न भएको छ। सम्मेलनबाट पारित ५ बुँदे निर्णय र ९ बुँदे घोषणापत्र जारी भई कार्यान्वयनको प्रकृयामा रहेको छ।

लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलनमा सहभागिता

मिति २०८१ फागुन २३ र २४ गते विराटनगरमा सम्पन्न भएको लोक सेवा आयोगको पाँचौं राष्ट्रिय सम्मेलनमा आयोगको तर्फबाट प्रतिनिधित्व भई निर्णय र घोषणापत्रहरू जारी भएका छन्।

रणनीतिक योजनाको तर्जुमा र कार्यान्वयन स्थिति

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगको रणनीतिक योजना (२०८१/०८२-२०८५/२०८६) तर्जुमा गरी कार्यान्वयनको प्रकृयामा रहेको छ। रणनीतिक योजना कार्यान्वयनमा यस बर्षको लागि तोकिएका कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन स्थिति देहायबमोजिम रहेको छ।

क्र.सं.	कार्यक्रम	कार्यसम्पादन सूचक	कार्यान्वयन अवधि	कार्यान्वयनको अवस्था
१	कर्मचारी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन संरचना पुनरावलोकन	आयोगको कर्मचारी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन संरचना पुनरावलोकन भएको हुने	२०८१ कार्तिक मसान्त	सम्पन्न

क्र.सं.	कार्यक्रम	कार्यसम्पादन सूचक	कार्यान्वयन अवधि	कार्यान्वयनको अवस्था
२	अन्तर्क्रिया र अनुभव आदान-प्रदान	लोक सेवा आयोगको सिद्धान्त र मापदण्ड अवलम्बन भएको हुने ।	वार्षिक रूपमा निरन्तर	तनहुँका भानु र आँवुखैरेनी, म्याग्दीका मंगला, मालिका र धवलागिरी, नवलपरासीका देवचुली र गैँडाकोट, स्याङ्जाका वालिङ्ग र गल्याङ, पर्वतका विहादी र पैयुँ एवम् बागलुङ्का जैमिनी र बरेङ गाउँपालिका
३	गुनासो व्यवस्थापन	गुनासाहरूको समयमै उचित सुनुवाइ र सम्बोधन भएको हुने ।	वार्षिक रूपमा निरन्तर	कार्यान्वयनमा रहेको
४	सूचना तथा सञ्चार प्रविधि र उपकरण सम्बन्धी योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन	सूचना तथा सञ्चार प्रविधि र अन्य उपकरण सम्बन्धी योजना तयार भई कार्यान्वयन भएको हुने ।	२०८२ असार मसान्त	योजनाको मस्यौदा तयारी
५	वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन	वार्षिक कार्यतालिका श्रावण १ गते प्रकाशन भएको हुने	वार्षिक रूपमा निरन्तर	कार्यान्वयनमा रहेको
६	असल अभ्यास तथा विधिको अध्ययन/अवलोकन भ्रमण	उमेदवारको भर्ना र छनोटमा असल अभ्यास तथा विधिको अवलम्बन भएको हुने	वार्षिक रूपमा निरन्तर	मधेश प्रदेश र बागमती प्रदेशको अवलोकन भ्रमण
७	प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनको आयोजना	सम्मेलन आयोजना भएको हुने	२०८२ असार मसान्त	२०८१ मंसिर १८ र १९ गते सम्पन्न भएको

७. कार्यसम्पादनमा महसुस गरिएका समस्याहरू

- कार्यढाँचा/प्रकृति अनुकूल आफ्नै भवन नहुनु,
- वेवसाइट र अनलाईन दरखास्त प्रणालीमा समय समयमा अवरोध,
- प्रदेशगत दक्ष/ विशेषज्ञहरूको अपर्याप्तता,
- पदाधिकारी एवम् कर्मचारीको क्षमता विकासका अवसर,
- स्थानीय तहबाट कानुन विपरीत कर्मचारी स्थायी गर्ने, तहवृद्धि/ स्तरवृद्धि गर्ने प्रवृत्ति,
- विपन्न खस आर्य तथा अपाङ्गताको सिफारिसमा देखिएको अन्यौलता,
- पुनः आरक्षण सुविधा नपाउने व्यवस्था कार्यान्वयनमा कठिनाइ,
- प्रदेश तथा स्थानीय तहमा सरुवा भएका/कामकाज खटाइएका/समायोजन भएका कर्मचारीहरूको तहवृद्धि, कानुन विपरीत बढुवा, स्थायी नियुक्ति, आयोग विरूद्ध अनावश्यक रूपमा अदालतमा मुद्दा मामिला,
- सङ्घबाट समान तहमा सिफारिस हुँदा सिफारिस उमेदवारले प्रदेश छोड्ने प्रवृत्ति रहेको,
- स्थानीय तह र प्रदेशमा समायोजन भई बढुवा भएकाहरू समेत सङ्घमा बढुवा हुने गरेको,
- स्थानीय तहमा सिफारिस भएका उमेदवारको छिटो सेवा छोड्ने प्रवृत्ति रहेको,
- रिक्त पदमा अस्थायी/करार भर्ना गर्ने प्रवृत्ति सो का लागि ऐन कानुनमा नै संशोधन गर्ने धृष्टता

८. भावी योजना तथा कार्यक्रम

- रणनीतिक योजना २०८१८२२०८५८६ कार्यान्वयनसँगै आयोगको कार्य सम्पादनमा गुणात्मक सुधार गर्दै जाने । आयोगको ऐन परिमार्जन तथा आवश्यक नीति नियम निर्देशिका कार्यविधि मापदण्डहरू तर्जुमा,
- पदाधिकारी र कर्मचारीहरूको राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय अनुभव आदान-प्रदान तथा क्षमता अभिवृद्धि,
- सूचना तथा सञ्चार प्रविधि र उपकरण सम्बन्धी योजना तर्जुमा कार्यान्वयन तथा सुदृढीकरण,
- पाठ्यक्रम विकास परिमार्जन परीक्षण प्रविधिको अनुसन्धान र सुदृढीकरण,
- वार्षिक कार्यतालिकाको कार्ययोजना निर्माण,
- प्रश्नपत्र सङ्कलन प्रश्नपत्र परिमार्जन र उत्तरपुस्तिका परीक्षण परीक्षा सञ्चालनका लागि जनशक्ति, परिचालनको मापदण्ड तर्जुमा र जनशक्तिको अभिमुखीकरण,
- माग सङ्कलनदेखि उमेदवार सिफारिससम्मका कार्यहरूको लागि सफ्टवेयर निर्माण,
- असल अभ्यासको सिकाई तथा सो सम्बन्धी दस्तावेज प्रकाशन,
- दुबै भाषा (अङ्ग्रेजी र नेपाली)मा प्रश्नपत्र निर्माण,

» विज्ञापन तथा सूचना सरोकारवाला संस्थाहरूको वेवसाईट र सामाजिक सञ्जालसँग आवद्धता,

» प्रदेश तथा स्थानीय तहमा पदपूर्ति सम्बन्धमा अभिमुखीकरण तथा अन्तर्क्रिया,

» शैक्षिक संस्थाहरूमा योग्य उमेदवार आकर्षण सम्बन्धमा अभिमुखीकरण,

» दक्ष/विशेषज्ञहरूको अभिमुखीकरण, र

» निरीक्षण तथा अनुगमनमा सक्रियता ।

अनुसूचि-१ प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलनको घोषणा पत्र र निर्णयहरू

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलनबाट पारित पोखरा घोषणापत्र, २०८१

नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम स्थापित प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाका पदहरूमा योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता कायम गरी उपयुक्त उमेदवार छनौट तथा सिफारिस गर्ने कार्य हुँदै आइरहेको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गर्ने भर्ना तथा छनौट पद्धति र कार्यविधिलाई अझ बढी प्रभावकारी, व्यवस्थित तथा समसामयिक बनाउने एवम् कार्य सम्पादनको सिलसिलामा प्राप्त अनुभवहरूलाई एकआपसमा साझेदारी गर्दै समान धारणा निर्माण गर्ने अभिप्रायले यसपूर्व जारी भएका घोषणापत्रहरू कार्यान्वयन अवस्थाको समीक्षा गर्दै हामी पदाधिकारीहरू देहायका प्रतिवद्धता सहितको घोषणापत्र जारी गर्दछौं:

१. प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ बमोजिम मापनयोग्य मानक सहितको सिद्धान्त र मापदण्ड प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग समन्वय गरी सार्वजनिक गर्न लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गर्ने,

२. नेपालको संविधान, सङ्घीयताको मूल मर्म र भावना एवम् कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को व्यवस्था समेतका आधारमा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाबाट क्रमशः प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको भर्ना तथा पदस्थापन र तहाँ कार्यरत कर्मचारीहरूको पदसोपान सहितको वृत्ति विकासलाई यथोचित सम्बोधन हुने गरी सङ्घीय निजामती सेवा ऐन शीघ्र जारी गर्न अनुरोध गर्ने,

३. समान तहको पदमा प्रतिस्पर्धामा भाग लिन नपाउने कानूनी व्यवस्था नभएका प्रदेशहरूमा आवश्यक कानुनी व्यवस्थाका लागि सम्बन्धित प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने,

४. प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी कानूनमा उल्लेख भएबमोजिम संगठन संरचना तथा पद दर्ता सम्बन्धी कार्य समयमै सम्पन्न गरी आयोगबाट सिफारिस भई नियुक्ति भएका कर्मचारीहरूको व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) दर्ता तथा अध्यावधिकको कार्य गर्न सम्बन्धित प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने,

५. निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ का प्रावधान प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी कानूनमा भर्ना, सेवाका शर्त र सुरक्षा तथा अवकाशको उमेर सम्बन्धी कानूनमा तादात्म्य हुनेगरी आवश्यक व्यवस्थाका लागि सम्बन्धित प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने,

६. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिकामा सम्भव भएसम्म एकरुपता कायम गर्ने,

७. आयोगका पदाधिकारीहरूको नियुक्ति, सेवाका शर्त र सेवाबाट अलग हुने व्यवस्था एवम् निजहरूले बढुवा समितिमा रही खेल्ने भूमिका र पदीय हैसियत समेतका आधारमा मर्यादा कायम हुने गरी हाल कायम रहेको मर्यादाक्रमलाई पुनरावलोकन गर्न अनुरोध गर्ने,

८. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले सम्पर्क कार्यालयको रूपमा लोक सेवा आयोगको काठमाडौंमा रहेको कार्यालय परिसर भित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको कार्यसम्पादनका लागि गोपनीयता, संवेदनशीलता र सुरक्षाको मापदण्ड अवलम्बन गर्नुपर्ने भएकोले पर्याप्त स्थान व्यवस्थापनका लागि लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गर्ने,

९. यसअघिका सम्मेलनहरूबाट पारित भई कार्यान्वयन हुन बाँकी रहेका घोषणाहरूलाई कार्यान्वयन गर्दै जाने।

मा. महेन्द्र प्रसाद गुरागाईं अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग कोशी प्रदेश, विराटनगर	मा. शिवराम यादव अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग मधेश प्रदेश, जनकपुरधाम	मा. महेश्वर श्रेष्ठ अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग बागमती प्रदेश, हेटौंडा	मा. विष्णुप्रसाद नेपाल अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकी प्रदेश, पोखरा
मा. प्रा. डिलाराम भट्टराई अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग लुम्बिनी प्रदेश, बुटवल	मा. रामप्रसाद उपाध्याय अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेश, वीरेन्द्रनगर	मा. यज्ञराज बोहरा अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग सुदूरपश्चिम प्रदेश, धनगढी	

इति सम्वत् मिति २०८१ मंसिर १९ गते रोज ४ शुभम्..।

२०८१ मंसिर १८ र १९ गते, गण्डकी प्रदेश, पोखरामा सम्पन्न प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलनका

निर्णयहरू

१. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले प्रयोग गर्दै आइरहेका व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (MIS) सँग सम्बन्धित प्राविधिक विषयहरू (OMR, अनलाइन प्रणालीहरू, वेवसाइट) मा एकरुपता कायम गर्ने,

२. कार्यकाल सफलतापूर्वक सम्पन्न गरी विदाई हुनु भएका बागमती प्रदेशका माननीय अध्यक्ष सुरेशमान श्रेष्ठ र माननीय सदस्य सुदर्शन प्रसाद ढकाललाई हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्ने र नवनियुक्त माननीय अध्यक्ष महेन्द्रप्रसाद गुरागाई (कोशी प्रदेश), माननीय अध्यक्ष शिवराम यादव (मधेश प्रदेश), माननीय अध्यक्ष महेश्वर श्रेष्ठ (बागमती प्रदेश), माननीय सदस्य भक्तबहादुर ढकाल (कर्णाली प्रदेश) तथा माननीय सदस्य सुनिल कुमार मिश्र (मधेस प्रदेश) लाई हार्दिक बधाई तथा कार्यकालको सफलताको शुभकामना प्रदान गर्ने,

३. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौ सम्मेलन मधेस प्रदेश, जनकपुरधाममा मिति २०८२ मंसिर १८ र १९ गते आयोजना गर्ने,

४. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनबाट पारित घोषणापत्र र निर्णयहरूको कार्यान्वयन स्थितिका सम्बन्धमा समन्वय, सहकार्य र साझेदारीका लागि सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका सचिवहरूको एक समन्वय समिति गठन गर्ने र समितिको संयोजन गण्डकी प्रदेशका सचिवले गर्ने,

५. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौंथो सम्मेलनको आयोजना गरी सफलतापूर्वक सम्पन गरेकोमा प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशलाई धन्यवाद प्रदान गर्ने।

मा. महेन्द्र प्रसाद गुरागाईं अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग कोशी प्रदेश, विराटनगर	मा. शिवराम यादव अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग मधेश प्रदेश, जनकपुरधाम	मा. महेश्वर श्रेष्ठ अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग बागमती प्रदेश, हेटौंडा	मा. विष्णुप्रसाद नेपाल अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकी प्रदेश, पोखरा

मा. प्रा. डिलाराम भट्टराई अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग लुम्बिनी प्रदेश, बुटवल	मा. रामप्रसाद उपाध्याय अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेश, वीरेन्द्रनगर	मा. यज्ञराज बोहरा अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग सुदूरपश्चिम प्रदेश, धनगढी

इति सम्वत् मिति २०८१ मंसिर १९ गते रोज ४ शुभम्...।

अनुसूचि–२ लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौ सम्मेलनको घोषणा पत्र र निर्णयहरू

योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता : लोक सेवा आयोगहरूको प्रतिबद्धता

लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं राष्ट्रिय सम्मेलन

२०८१ फागुन २३ र २४ गते, विराटनगर, कोशी प्रदेश, नेपाल

<u>घोषणापत्र</u>

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका हामी पदाधिकारीहरू

योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धक र संरक्षकको जिम्मेवारीलाई आत्मसात गर्दै,

योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता र समावेशिताको सिद्धान्त अनुरूप सङ्घीयताको मर्म र भावना अनुकूल हुने गरी सार्वजनिक प्रशासनमा उपयुक्त जनशक्तिलाई आकर्षण गर्न र सबै तहमा योग्य र सक्षम जनशक्ति सिफारिस गर्न तथा अवलम्बन गरिएका योग्यता प्रणालीको अभिवृद्धि गर्न हामी लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरू देहाय बमोजिमको प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछौं ।

१. योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धक र संरक्षकको जिम्मेवारीलाई आत्मसात गर्दै, जनशक्तिको छनौटमा योग्यता प्रणालीको सिद्धान्तलाई पूर्ण पालना गर्दछौं ।

२. योग्य र प्रतिभाशाली जनशक्ति भर्ना तथा छनौट गर्न आयोगलाई उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा विकास गर्न प्रयत्न गर्दछौं ।

३. प्रविधिको उच्चतम उपयोगको माध्यमबाट आयोगहरूको कार्यसम्पादनमा निष्पक्षता, स्वच्छता र विश्वसनीयता कायम गर्न प्रतिबद्ध छौं ।

४. योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छतालाई अझ सुदृढ र समय सापेक्ष सुधार गर्न लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबीच निरन्तर समन्वय र सहकार्य गर्न प्रतिबद्ध छौं ।

यज्ञराज बोहोरा	बसन्ती कुमारी सिह शाही	प्रा. डिलाराम भट्टराई	विष्णुप्रसाद नेपाल	महेश्वर श्रेष्ठ	शिवराम यादव	महेन्द्रप्रसाद गुरागाई	माधवप्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष	का.वा.अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	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 २०८१ साल फागुन २४ गते रोज ७ शुभम् ।

लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं राष्ट्रिय सम्मेलन

२०८१ फागुन २३ र २४ गते, विराटनगर, कोशी प्रदेश, नेपाल

निर्णयहरू

१. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको वार्षिक कार्यतालिकामा एकरुपता कायम गर्न प्रयास गर्ने,

२. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुको समान पदको पाठ्यक्रम र परीक्षा योजनामा एकरूपता कायम गर्न प्रयास गर्ने,

३. कर्मचारीको वृत्ति विकास र सेवाका शर्तहरूमा सरकारलाई दिएका परामर्श कार्यान्वयन गर्नका लागि सम्बन्धित सरकारलाई ध्यानाकर्षण गराउने,

४. लोक सेवा आयोगले सङ्घीय कानुन बमोजिम अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्ड प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग समन्वय गरी सार्वजनिक गर्ने,

५. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन तथा लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका कर्मचारीको सेवा सुविधा र निवृत्तिभरण कोष व्यवस्थाको लागि सम्बन्धित तहका सरकारसँग अनुरोध गर्ने,

६. सङ्घीय निजामती सेवा ऐन अविलम्ब जारी गर्न अनुरोध गर्ने,

७. प्रदेश लोक सेवा आयोग, बागमती प्रदेशका माननीय अध्यक्ष श्री सुरेशमान श्रेष्ठ, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेशका माननीय अध्यक्ष श्री रामप्रसाद उपाध्याय तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग, बागमती प्रदेशका माननीय सदस्य श्री सुदर्शनप्रसाद ढकालको निवृत्त जीवन क्रियाशील, स्वस्थ र सुखी होस् भनी कामना गर्ने,

८. प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशमा नियुक्त हुनु भएका माननीय अध्यक्ष श्री महेन्द्रप्रसाद गुरागाई, प्रदेश लोक सेवा आयोग, मधेश प्रदेशमा नियुक्त हुनु भएका माननीय अध्यक्ष श्री शिवराम यादव, प्रदेश लोक सेवा आयोग, बागमती प्रदेशमा नियुक्त हुनु भएका माननीय अध्यक्ष श्री महेश्वर श्रेष्ठ तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग, मधेश प्रदेशमा नियुक्त हुनु भएका माननीय सदस्य श्री सुनिलकुमार मिश्र, प्रदेश लोक सेवा आयोग, बागमती प्रदेशमा नियुक्त हुनु भएका माननीय सदस्य श्री रामबहादुर खड्का र प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेशमा नियुक्त हुनु भएका माननीय सदस्य श्री भक्तबहादुर ढकाललाई स्वागत गर्दै हार्दिक बधाई तथा सफल कार्यकालको शुभकामना व्यक्त गर्ने,

९. लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं राष्ट्रिय सम्मेलन सम्पन्न गर्न सहयोग र समन्वय गर्नु भएकोमा प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशलाई धन्यवाद दिने,

१०. लोक सेवा आयोगहरूको छैटौं राष्ट्रिय सम्मेलन मिति २०८२ फागुन २३ र २४ गते गण्डकी प्रदेशको पोखरामा आयोजना गर्ने ।

यज्ञराज बोहोरा	बसन्ती कुमारी सिंह शाही	प्रा. डिलाराम भट्टराई	विष्णुप्रसाद नेपाल	महेश्वर श्रेष्ठ	शिवराम यादव	महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं	माधवप्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष	का.वा.अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	अध्यक्ष	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 २०८१ साल फागुन २४ गते रोज ७ शुभम् ।

अनुसूचि-३ प्रस्तावित सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक २०८० उपर सुझाव

४. आयोगको निर्णयः

प्रस्ताव नं. ६६/०८१/०८२

"प्रस्तुत प्रस्तावमा देहायबमोजिम गर्ने,-

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश, पोखराको तर्फबाट

प्रस्तावित सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक, २०८० उपर सुझाव

पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानको धारा २४४ मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने, प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून बमोजिम हुने र संघीय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था भए बमोजिम संघीय संसदबाट प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ जारी भएको छ । सोही बमोजिम सातै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन जारी भई तद्अनुरुप आयोग गठन भई आफ्ना कामकारवाही अगाडि बढाउँदै आएका छन् । प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन गण्डकी प्रदेश सभाबाट गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ जारी भई २०७७ चैत्र ११ गते प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशको गठन भई कार्य गर्दै आएको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशको कार्यसम्पादन स्थिति

आयोगको कार्य प्रकृति अनुरुप आवश्यक भौतिक, आर्थिक एवम् जनशक्ति लगायतका स्रोत साधनहरुको अपर्याप्तताका बावजुद आयोगले लोक सेवा आयोगले अपनाएको अभ्यास, विधि, सिद्धान्त तथा मापदण्ड अवलम्बन गर्दै ४ वर्षको अवधिमा प्रदेश तथा स्थानीय तहमा तेस्रो तहदेखि एघारौं तहसम्म खुला तथा समावेशीतर्फ २९३३ जना उम्मेद्वारहरु नियुक्तिका लागि सिफारिस गरिसकेको छ भने करारतर्फ ४७९ जना करारमा नियुक्तिका लागि सिफारिस भइसकेका छन् । आयोगले संस्थागत एवम् कार्यगत सुदृढीकरणका लागि पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजनाको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा जुटिरहेको छ। उच्च शिक्षा अध्ययनरत विद्यार्थीहरुलाई सार्वजनिक सेवाप्रति आकर्षण बढाउन स्थलगत रुपमा अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका उम्मेद्वारलाई अभिमुखीकरण गर्ने, स्थानीय तहका पदाधिकारी र प्रदेशका कार्यालय प्रमुखहरुसँग पदपूर्तिका विषयमा अन्तरक्रिया गर्ने जस्ता कार्यहरु समेत गर्दै आइरहेको छ ।

कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी कानून निर्माण तथा संशोधन, कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजाय जस्ता विषयमा राय परामर्श माग भइ आएको अवस्थामा आयोगले नेपालको संविधान एवम् प्रचलित कानून बमोजिम आफ्नो स्पष्ट धारणासहित राय परामर्श प्रदान गर्दै आइरहेको छ । तथापि, कतिपय स्थानीय तहबाट आफ्नो अधिकार क्षेत्र बाहिर गई कानून विपरीत कर्मचारीहरु स्थायी गर्ने, तहवृद्धि/स्तरवृद्धि गर्ने जस्ता प्रवृतिले योग्यता प्रणालीलाई नकरात्मक

प्रभाव पर्न जाने हुँदा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने बाध्यकारी विषयमा परामर्श बिना गरिएका त्यस्ता कार्यहरु आयोगले बदर समेत गर्ने गरेको छ ।

<u>लोक सेवा आयोगहरूको अभ्यास एवम् सहकार्य</u>

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू गठन भएको करिब ४/५ वर्षको अवधिमा एकअर्काको कार्य अनुभव तथा सिकाइको आदान-प्रदान गर्ने र समस्याहरूको निराकरणको लागि सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरू सम्मिलित प्रदेश सम्मेलनहरू गरी घोषणापत्र जारी गर्ने गरिएको छ । साथै लोक सेवा आयोगको आयोजनामा सबै लोक सेवा आयोगहरू सम्मिलित राष्ट्रिय सम्मेलनमा लोक सेवा आयोगको असल अभ्यास, विधि, सिद्धान्त र मापदण्डका विषयमा छलफल र अनुभव आदान-प्रदान गर्दै घोषणापत्रहरू जारी हुँदै आएका छन् र ती घोषणापत्रहरूमा संघीय निजामती सेवा ऐन यथाशीघ्र जारी हुनुपर्ने र त्यसरी जारी हुँदा समावेश हुनुपर्ने विषयहरू प्रमुख रुपमा उठान गर्ने गरिएको छ।

नेपालको प्रशासनिक संघीयताको आधारशिलाको रूपमा रहेको संघीय निजामती सेवा ऐन संविधान जारी भएको ९ वर्ष अवधि व्यतित भइसक्दा पनि जारी हुन नसक्दा प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूमा कर्मचारी व्यवस्थापन तथा सेवा प्रवाह गर्ने सन्दर्भमा विभिन्न चुनौती तथा कठिनाईहरू देखा परेका छन् । आयोगहरूको वार्षिक सम्मेलनहरुबाट जारी भएका घोषणापत्र समेतका आधारमा संघीय निजामती सेवा ऐनमा समावेश हुनपर्ने भनी उठाइएका विषयहरूका सम्बन्धमा मुख्य रुपमा देहायका <u>सुझावहरू</u> प्रस्तुत गरिएको छ।

१. **प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धमा**

   प्रस्तावित संघीय निजामती सेवा विधेयकमा १० वर्षसम्मका लागि प्रदेशको सचिव र स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत संघीय निजामती सेवाका कर्मचारीबाट खटाउने गरी प्रस्ताव गरिएको विषय नेपालको संविधान, संघीयताको मूल मर्म र भावना एवम् कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १० र दफा ११ मा भएको प्रदेश सचिव तथा स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतमा प्रदेश तथा स्थानीय तहको कानून नबनेसम्मका लागि संघीय निजामती सेवाको कर्मचारी खटाउने र कानून बनेपछि सोही सेवाको हुने भन्ने स्पष्ट व्यवस्थाको प्रतिकूल हुने, प्रशासनिक संघीयताको मूल्य मान्यता विपरीत हुनुका साथै हालसम्म समायोजन भएका तथा लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई नियुक्त भएका प्रदेश तथा स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासको अवसरमा नकारात्मक प्रभाव पर्ने, पदसोपान समेत नमिल्ने र प्रदेश तथा स्थानीय तहप्रति जिम्मेवारी, जवाफदेहिता तथा उत्तरदायित्व वहन नहुने भएकाले प्रदेश निजामती सेवा/स्थानीय सरकारी सेवाबाट प्रदेश सचिव/प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत हुने गरी व्यवस्था गर्नुपर्ने।

   प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सरुवा भई आएको र गएको स्वयम् प्रदेश सरकार मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय/स्थानीय सरकार प्रमुख/अध्यक्षलाई जानकारी नहुने, प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदपूर्तिको लागि संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय/मन्त्री/सचिव/सह-सचिव/उपसचिव/शाखा अधिकृतको कार्यकक्षमा नेतृत्व धाउनुपर्ने अवस्था, स्थानीय तहमा हाल करिब २००

भन्दा बढी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र केही प्रदेशहरुमा सचिव पदपूर्ति हुन नसकी रिक्त रहेको कुरा सञ्चार माध्यममा आएको हुँदा उल्लेखित व्यवस्था सम्बोधन हुनुपर्ने।

२. समायोजन भएका कर्मचारीहरूको सेवा सुविधा सम्बन्धमा

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीहरू र स्तरवृद्धि वा बढुवा भएका कर्मचारीहरू सेवा निवृत्त हुँदा राष्ट्रिय किताबखाना(निजामती) ले त्यस्ता कर्मचारीको विवरण पहिचान नगर्ने र उनीहरू सेवा प्रवेश गर्दाको बखतको सेवा शर्त बमोजिम पाउने निवृत्तिभरण, उपदान, औषधिउपचार र बिदा लगायतका सुविधाहरूका सम्बन्धमा अन्यौलता भएको कारणले समायोजन भएका र लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट प्रदेश र स्थानीय तहमा सिफारिस भई नियुक्त भएका कर्मचारीहरूको निवृत्तिभरण, उपदान, औषधिउपचार र बिदा लगायतका सुविधाको सुनिश्चितता हुनुपर्ने।

३. समान तहको पदमा प्रतिस्पर्धा सम्बन्धमा

संघ, प्रदेश र स्थानीय सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरू समान तहको पदमा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुँदा लोक सेवा आयोगहरूको पदपूर्तिको प्रक्रियामा स्रोत, साधन र समय दोहोरो खर्च हुने र सम्बन्धित पद छिटो रिक्त हुन गई कार्यालयको सेवा प्रवाहमा अवरोध समेत हुन गएकोले समान तहको पदको प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुन नपाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने।

४. समावेशी अवसरको सम्बन्धमा

प्रचलित कानून बमोजिम समावेशी समूहतर्फ छुट्याइएका पदमा सम्बन्धित लक्षित वर्ग (Target Group) का व्यक्तिले अवसर नपाई उक्त समूहमा हुने खाने वर्ग (Creamy Layer) ले बढी अवसर प्राप्त गर्ने गरेको हुँदा सम्बन्धित लक्षित वर्गसम्म समावेशिताको पहुँच पुग्ने गरी संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको पदमा एक पटक समावेशी समूहबाट सिफारिस भई नियुक्त भएका कर्मचारीले कुनैपनि तहको पदको प्रतिस्पर्धामा पुनः समावेशी समूहबाट उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने।

५. अन्तरतह प्रतिस्पर्धा सम्बन्धमा

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरू तोकिएको अन्तरतह प्रतिस्पर्धात्मक प्रक्रियाद्वारा चाहेको तहको सेवामा जानसक्ने अवसर सृजना गर्न सकिएमा कर्मचारीमा एक-अर्को तहको अनुभवको उपयोग हुने, वृत्ति विकासको दायरा फराकिलो हुने, अन्तरतहका कर्मचारी बीच सद्भाव अभिवृद्धि हुनुका साथै समग्र राष्ट्र निर्माणमा सहयोग पुग्न गई संविधानले परिकल्पना गरेको सहकारिता, समन्वय र सह-अस्तित्व कायम गराउन समेत सघाउ पुग्ने भएकाले अन्तरतह प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको व्यवस्था सम्बन्धित तहको कर्मचारी चाहेकले मात्र अर्को तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी अन्तरतह वृत्तिविकासको अवसरको सम्बोधन हुनुपर्ने।

६. सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनमा एकरूपता कायम गर्ने सम्बन्धमा

नेपालको संविधानको अनुसूची ६ को क्रमसंख्या (५) मा प्रदेश निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवा उल्लेख भएको, धारा २२७ मा गाउँपालिका र नगरपालिकाको कर्मचारी र कार्यालय सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुने भन्ने व्यवस्था रहेको तथा अनुसूची ८ को क्रमसंख्या (५) मा स्थानीय सेवाको व्यवस्थापन उल्लेख रहेकोबाट स्थानीय सेवाको गठन तथा सञ्चालन प्रदेश कानून बमोजिम हुनुपर्ने देखिन्छ।

यसरी प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको गठन, सञ्चालन तथा सेवा शर्त सम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा आधारभुत सिद्धान्त तथा मापदण्डको अवलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था स्पष्ट उल्लेख हुनुपर्ने ।

७. अध्ययन तथा छात्रवृतिको अवसर सम्बन्धमा

प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको मनोबल र उत्प्रेरणा थप अभिवृद्धि हुने गरी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय अध्ययन तथा छात्रवृतिको अवसर न्यायपूर्ण वितरण हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

माथि उल्लेखित सुझावहरू सम्बोधन हुने गरी संघीय निजामती सेवा ऐन यथाशीघ्र जारी हुनुपर्ने ।"

रुद्रप्रसाद पण्डित
सचिव

मिति: २०८१।०८।२७