योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता

प्रदेश लोक सेवा आयोग

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

पाँचौं वार्षिकोत्सव

स्मारिका

२०८२ चैत्र

सल्लाहकार
माननीय अध्यक्ष श्री विष्णुप्रसाद नेपाल
माननीय सदस्य श्री योगेन्द्र गौचन

संयोजक
माननीय सदस्य श्री कल्पना लम्साल

सम्पादन समूह
सचिव श्री ध्रुव गिरी
उपसचिव श्री सिला बराल सापकोटा
उपसचिव श्री ऋषिराज बास्तोला
शाखा अधिकृत श्री मार्किस दोरङ्गा
प्रशासकीय अधिकृत श्री महेश लामिछाने
कम्प्युटर अधिकृत श्री लक्ष्मी प्रसाद पोख्रेल
कम्प्युटर अधिकृत श्री शशिन्द्र न्यौपाने

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

नेपाल सरकार
प्रदेश प्रमुखको कार्यालय
गण्डकी प्रदेश, पोखरा

गण्डकी प्रदेश
पोखरा नेपाल
फोन नं. ०६१-५७०८८३

शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले स्थापनाको पाँचौं वर्ष पूरा गरी छैटौं वर्ष प्रवेशको अवसरमा **वार्षिक स्मारिका** प्रकाशन गर्न लागेको जानकारी पाउँदा खुशी लागेको छ । सर्वप्रथमतः आयोगको छैटौं वर्ष प्रवेशको उपलक्ष्यमा आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारीलगायत सबै सरोकारवालाहरूमा हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम गठन भएको प्रदेश लोक सेवा आयोगले संघीयता कार्यान्वयनको सन्दर्भमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । प्रदेश भित्रका स्थानीय तहका रिक्त पदमा योग्यतम् जनशक्ति पूर्ति गर्ने कार्यमा आयोग सफल भएको मैले महसुस गरेको छु ।

मुलुकको स्थायी सरकारको रूपमा चिनिने निजामती प्रशासन र अन्य सार्वजनिक सेवाको क्षेत्रमा प्रतिभाशाली, दक्ष र योग्य जनशक्ति प्रवेश गराउने मुख्य जिम्मेवारी बोकेको यस आयोगले योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता, समान अवसर, समावेशिता तथा गोपनीयता लगायतका मुख्य सिद्धान्तमा आधारित भई कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ । सरकारी सेवालाई बलियो बनाउने अधिकार प्राप्त संवैधानिक अङ्गको रूपमा रहेको प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो दायित्व पूरा गर्न आगामी दिनमा पनि कटिबद्ध रहिरहने मैले विश्वास लिएको छु । प्रदेशभित्र कर्मचारी छनौट, बढुवा र परामर्शका क्षेत्रमा यसले आजसम्म गरेको योगदानसँगै आर्जन गरेको विश्वास, भरोसा एवम् प्रतिष्ठालाई कायम राखिरहोस् ।

अन्त्यमा, यस स्मारिका भित्र संग्रहित लेख, रचना तथा संस्थागत जानकारीबाट सम्बन्धित क्षेत्रका अध्येताहरूमा लाभ पुग्नाका साथै बौद्धिक बहसमा उर्जा, ज्ञान र प्रेरणा थप्ने कार्य गर्नेछन् भन्ने विश्वास व्यक्त गर्दछु । प्रदेशको निजामती सेवा प्रणाली, मानव संशाधन विकास तथा सुशासन प्रवर्द्धनहरूलाई प्रतिविम्वित गर्दै भविष्यका लागि मागर्दशक दस्तावेजका रुपमा स्मारिका रहने विश्वास लिँदै पुनः आयोगलाई शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

२०८२ चैत्र ३ गते, मङ्गलबार ।

डिल्लीराज भट्ट
प्रदेश प्रमुख

प्रदेश प्रमुख

मुख्यमन्त्री

माननीय मुख्यमन्त्रीको निजी सचिवालय
गण्डकी प्रदेश सरकार
पोखरा, नेपाल

गण्डकी प्रदेश सरकार
पोखरा, नेपाल

शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले आफ्नो पाँचौँ वार्षिकोत्सवको अवसरमा आयोगका गतिविधि तथा सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी लेख-रचनाहरू समेटिएको वार्षिक स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको जानकारी पाउँदा मलाई खुसी लागेको छ ।

वि. सं. २००८ असार १ गते पब्लिक सर्भिस कमिसनका नामबाट स्थापना भएको लोक सेवा आयोग तथा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको स्थापना पश्चात् नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको हो ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले योग्यता, निष्पक्षता, पारदर्शिता, समावेशिता, समान अवसर, असंलग्नता र गोपनीयता जस्ता मूलभूत सिद्धान्तहरूलाई दृढतापूर्वक आत्मसात् गर्दै आफ्नो संवैधानिक दायित्व प्रभावकारी रूपमा निर्वाह गरिरहेको छ । प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सेवाका लागि आवश्यक जनशक्तिको छनोट र सिफारिसलाई निष्पक्ष, प्रतिस्पर्धात्मक र समावेशी प्रक्रियाबाट सुनिश्चित गर्दै आयोगले प्रदेश तथा स्थानीय तहको प्रशासनिक क्षमतालाई सक्षम, उत्तरदायी र सेवामुखी बनाउने दिशामा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याइरहेको छ ।

गण्डकी प्रदेश सरकारले लिएको **"आत्मनिर्भर र समुन्नत प्रदेश: सुखी प्रदेशवासी"** को संकल्प पुरा गर्न दक्ष, इमानदार र उत्तरदायी जनशक्ति आवश्यक हुन्छ । प्रदेश सरकारले लिएको दिर्घकालीन लक्ष्य पुरा गर्दै सुशासन र सेवा प्रवाहको गुणस्तर अभिवृद्धिमा निरन्तर महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नेछ भन्ने मैले विश्वास लिएको छु ।

प्रदेश सरकारले आयोगको संस्थागत सुदृढीकरण, क्षमता विकास, पूर्वाधार निर्माणका विषयलाई उच्च प्राथमिकतामा राखेर आवश्यक सहकार्य गर्दै आएको छ । सक्षम र विश्वसनीय लोक सेवा प्रणाली नै सुशासनको आधार हो भन्ने विश्वासका साथ प्रदेश सरकार र आयोग बिच सहकार्य हुँदै आएको छ ।

मलाई विश्वास छ प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले आगामी दिनहरूमा पनि जनविश्वासलाई अझ सुदृढ बनाउँदै प्रदेश तथा स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई थप सक्षम, उत्तरदायी र सेवामुखी बनाउने दिशामा आफ्नो भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउँदै जानेछ ।

अन्त्यमा, प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशको पाँचौँ वार्षिकोत्सवका अवसरमा आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी तथा यस कार्यसँग प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा संलग्न सम्पूर्ण महानुभावहरूलाई हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

धन्यवाद । जय नेपाल ।
वि. सं. २०८२ चैत १ गते, आइतबार
ने. सं. ११४६

सुरेन्द्रराज पाण्डे
मुख्यमन्त्री

☎ 061-457683 Google Plus Code: 6X4F+62X, Pokhara 33700 Email: ocmcmsachibalaya@gmail.com
Office of the Chief Minister and Council of Ministers
Gandaki Province, Pokhara, Nepal

लोक सेवा आयोग

पत्र सङ्ख्याः ०८२/८३
चलानी नं.: १२८

कमलपोखरी, काठमाडौं
नेपाल

शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले आफ्नो स्थापनाको पाँचौ वर्ष पूरा गरी २०८२ साल चैत्र ११ गतेदेखि छैठौं वर्षमा प्रवेश गर्न लागेको र यसै सुखद अवसरमा "पाँचौं वार्षिक स्मारिका" प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाउँदा मलाई अत्यन्तै खुसी लागेको छ। यस उपलक्ष्यमा म आयोगका सम्पूर्ण पदाधिकारी, कर्मचारी र सरोकारवालाहरूमा हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

लोक सेवा आयोग यस वर्ष पचहत्तरौं वार्षिकोत्सव तथा हीरक जयन्ती मनाईरहेको छ। मुलुक सञ्चालनका लागि निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु, सुरक्षा निकाय, अन्य सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिईने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्नु यसका प्रमुख कार्य रहेका छन्। नेपालको संविधानअनुसार लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुबाट सम्पादन गरिने कार्यहरूको कार्य क्षेत्र फरक भएपनि कार्य प्रकृतिमा एकरुपता रहेको छ। हामीबाट सम्पादन गरिने कार्यक्षेत्र विशिष्ट प्रकृतिको र कार्यहरु दूरगामी महत्त्व रहने किसिमका रहेका छन्। लोक सेवा आयोगको मुख्य उद्देश्य नै योग्यता र क्षमता भएका व्यक्तिहरूलाई सरकारी सेवाका लागि छनोट गर्नु हो। नेपालको संविधानले परिकल्पना गरेअनुसार प्रदेश सरकारका लागि आवश्यक दक्ष र व्यावसायिक जनशक्ति छनोट गर्ने जिम्मेवारी प्रदेश लोक सेवा आयोगको काँधमा छ। स्थापनाको छोटो अवधिमै गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो कार्यसम्पादनमा योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता कायम राखी आम नागरिक र परीक्षार्थीहरूको मन जित्न सफल भएको छ।

सरकारी सेवामा योग्य कर्मचारीहरुको प्रवेशले नै देशको प्रशासन संयन्त्रलाई बलियो र जनमुखी बनाउन सक्छ। लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका कार्यक्षेत्रहरु फरक भए तापनि लक्ष्य एउटै हो "योग्य र इमानदार कर्मचारी छनोट गर्नु।" आगामी दिनमा पनि दुवै आयोगहरू बीचको आपसी समन्वय, अनुभवको साटासाट र सहकार्यले योग्यता प्रणाली (Merit System) लाई अझै सुदृढ र संस्थागत गर्नेछ भन्ने मेरो पूर्ण विश्वास छ। आयोगका अग्रजहरूको सत्प्रयास र हाम्रो समर्पणले यो संस्था आम नागरिकहरूका आस्था र विश्वास जित्न सफल भएको छ।

यस स्मारिकाको प्रकाशनले आयोगले गरेका कामहरू र भावी योजनाहरूलाई सबैमाझ पुऱ्याउन सफल हुनेछ भन्ने विश्वाससमेत लिएको छु। प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेशले आगामी दिनमा कार्यसम्पादनमा गुणस्तरीयता, विश्वसनीयता र जनआस्थामा अभिवृद्धि गर्न सकोस भन्ने कामना गर्दै हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

२०८२/१२/१

माधव प्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष
लोक सेवा आयोग

सम्पादकीय

नेपालको संविधान, प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड) ऐन, २०७५ एवम् गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बमोजिम आयोग गठन भई आफ्नो कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ।

वार्षिकोत्सवको अवसरमा प्रत्येक वर्ष स्मारिका प्रकाशित गर्दै आएकोमा यस पाँचौं वार्षिकोत्सवमा समेत निरन्तरता दिएका छौ। स्मारिकामा आयोगको कार्यसम्पादनको प्रगति विवरण, लोक सेवा आयोग र सार्वजनिक प्रशासनसँग सम्बन्धित विषयवस्तुका लेख, रचना समावेश छन्। स्मारिका पाठकहरूका लागि ज्ञानवर्द्धक एवम् सूचनामूलक हुनेछ।

समावेशीमूलक प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता कायम गर्दै योग्य, क्षमतावान र दक्ष जनशक्तिको छनौट र सिफारिश गर्नु, उनीहरूको वृति विकास र सुरक्षाको लागि यथोचित भूमिका खेल्नु आयोगको प्रमुख कार्यभार रहेको छ। योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता सम्बन्धी मूल्य मान्यतालाई अक्षुण्ण राख्न प्रदेश सभा, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह, दक्ष/विज्ञ लगायत सरोकारवाला सबै पक्षहरूको भूमिका अपरिहार्य रहन्छ। संविधान र कानुनको भावना अनुरूप लोक सेवा आयोगले सङ्घीय कानुन बमोजिम अवलम्बन गरेका सिद्धान्त र मापदण्ड बमोजिम योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धन 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 आयोगको संस्थागत सुदृढीकरणः अनुभव, अभ्यास र प्रयास	विष्णुप्रसाद नेपाल	१
२	समावेशिताको मर्म र आरक्षणको यथार्थ	कल्पना लम्साल	६
३	नेपालको विकासमा डायस्पोराको भूमिका	योगेन्द्र गौचन	१३
४	सुशासनको कसीमा योग्यतातन्त्र	ध्रुव गिरी	२६
५	सुशासनका लागि सार्वजनिक जवाफदेहिता र नेपालमा त्यसको अभ्यास	कृष्णप्रसाद लम्साल	३४
६	International Migration and Development: Global Perspectives	Dr. Shesh Narayan Paudel	४७
७	नेपालको कृषि विकासको ऐतिहासिक यात्रा र सङ्घीय संरचनापछिको गण्डकी प्रदेशको कृषि क्षेत्रको रूपान्तरणः आर्थिक वृद्धि, रोजगारी र दिगो समृद्धिको आधार	बासुदेव रेग्मी/गोविन्द पाण्डे	५४
८	नेपालमा वैदेशिक लगानी : प्रतिवद्धता र प्राप्ति	मुक्तिराम अर्याल	५९
९	सन्तुलित र सृजनात्मक निर्णय प्रक्रियाको प्रभावकारी प्रविधि	डा. दामोदर रेग्मी	७२
१०	शिक्षक दरबन्दी पदपूर्तिः अभ्यास, समस्या र समाधान	दामोदर सुवेदी	८०
११	Retention of Human Resources: A growing challenge in Gandaki Province	Dr. Rekha Poudel	८५
१२	प्रगति विवरण		८९

प्रदेश लोक सेवा आयोगको संस्थागत सुदृढीकरण: अनुभव, अभ्यास र प्रयास

विष्णुप्रसाद नेपाल
अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग

नेपालको संविधानको धारा २४४ मा भएको व्यवस्था एवम् तदनुकूल भएका कानुन बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भई कार्यसम्पादन गर्दै आएका छौं । संविधान एवम् कानुन प्रदत्त काम, कर्तव्य र अधिकारको प्रयोग गरी योग्य र उपयुक्त मानव संसाधनको छनोट र व्यवस्थापन मार्फत् गण्डकी प्रदेशको समृद्धिको दूरदृष्टि (Vision) आयोगले लिएको छ। योग्यता प्रणालीको प्रवर्धन र स्वच्छ तथा निष्पक्ष विधिको अवलम्बन गर्दै उपयुक्त उम्मेदवार छनौट तथा सिफारिस गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवाग्राही मैत्री बनाउन सहयोग पुऱ्याउने ध्येय (Mission) रहेको छ। आयोगको कार्य सम्पादनमा योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता र समावेशिता जस्ता मूलभूत मान्यताहरूलाई अङ्गीकार गरिएको छ। स्थापनाको छोटो कार्यकालमा आयोग प्रदेशमा एक विश्वसनीय एवम् भरोसायोग्य संवैधानिक संस्थाको रूपमा स्थापित भएको छ।

यस अवधिमा प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र प्रदेशको सङ्गठित संस्थाको सेवामा ३ हजार ५३५ कर्मचारी सिफारिस गर्न सफल भएका छौं । प्रदेश प्रहरी प्रदेशमा समायोजन भै नसकेकाले आफ्नो कार्यक्षेत्रभित्र भएतापनि यसको परीक्षा सञ्चालन लगायतको कार्य गर्ने अवसर प्राप्त भएको छैन। यस अलावा आफ्नो क्षेत्राधिकारका विषयमा सेवा शर्त सम्बन्धी कानुनमा परामर्श प्रदान गर्ने काम पनि आयोगले गर्दै आएको छ। उम्मेदवार छनौटका क्रममा उनीहरूले सेवा प्रवेश पछि देखाउन पर्ने सक्षमता परीक्षणका लागि लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका परीक्षण विधिहरू अनुसरण गरिएको छ। सार्वजनिक सेवालाई सक्षम, सुदृढ, सेवाग्राही मैत्री बनाइ सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउन उपयुक्त देखेका सुझाव दिने र दिईएका परामर्श सुझाव कार्यान्वयन भए नभएको विषयमा निरीक्षण एवम् अनुगमन गरी पालना गराउन आयोग अत्यन्त गम्भीरताका साथ क्रियाशील रहँदै आएको छ।

आयोगको रणनीतिक योजना अनुसार अगाडि बढ्नका लागि आन्तरिक कार्यप्रणालीमा सुधार, संस्थागत पद्धतिलाई थप विश्वसनीयता बनाउने, पदाधिकारी एवम् कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि र सुशासन प्रवर्धन गर्ने प्रयास गरेका छौं । यस क्रममा कानुनमा समयानुकूल परिमार्जन र आफ्नो मूल्यमान्यता अनुसार सङ्गठन संरचनामा सुधार, लोक सेवा आयोगले अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्डको अवलम्बन, पदाधिकारी, कर्मचारीको ज्ञान, सीप र क्षमता अभिवृद्धिका काम गर्दै आइरहेको छ। राष्ट्रिय एवम् प्रदेश तहमा अवलोकन भ्रमण र

अनुभव आदान-प्रदान गरिएको छ। आयोगबाट सम्पादित गतिविधिहरू वेवसाइट, वार्षिक प्रतिवेदन एवम् स्मारिकामार्फत् सार्वजनिक गरेर पारदर्शिता कायम गरिएको छ। आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सुदृढ गर्दै खर्च मापदण्ड पालनमा प्रतिबद्ध रही मितव्ययी एवम् अनुशासित पद्धति स्थापित गर्न खोजिएको छ। प्राप्त उजुरी एवम् गुनासोलाई समयमा नै उचित तवरले सम्बोधन गरिएको छ। कार्यप्रक्रियाहरू र असल अभ्यासहरूलाई लिपिबद्ध गरिएको छ।

आयोगको भौतिक अवस्था, सूचना प्रणाली र वित्तीय व्यवस्था सुदृढ गर्न पूर्वाधारको विकास, सूचना प्रणालीको सुदृढीकरण र वित्तीय स्रोत व्यवस्थापनका पक्षमा जोड दिइएको छ। भवन निर्माणका लागि बजेट व्यवस्था भएको छ। जग्गा प्राप्तिको प्रक्रिया अगाडि बढेको छ। सूचना, सञ्चार, प्रविधि र यन्त्रउपकरण सम्बन्धी योजना तयार गरी प्रणालीगत रूपमा कार्यान्वयन गर्ने सोचमा छौं। प्रयोगमा भैरहेका सञ्चार तथा सूचना प्रविधिको सुदृढीकरण गर्दै लगेका छौं। परीक्षा दस्तुर एवम् खर्च मापदण्डमा पुनरावलोकन गरी समयसापेक्ष बनाउने प्रयास गरिएको छ। पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना क्रमशः कार्यान्वयन गर्ने गरी बजेट माग र व्यवस्थापन गर्दै छौं।

उम्मेदवारको छनोटका लागि स्वच्छता र निष्पक्षता कायम राखी वैज्ञानिक परीक्षण विधिको प्रयोग गर्दै लैजाने सन्दर्भमा पाठ्यक्रम परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा समायानुकूल सुधार, जनशक्ति परिचालन मापदण्डको निर्माण र पालना, परीक्षण प्रविधि समयानुकूल सुधार गर्ने, सार्वजनिक सेवाप्रति आकर्षण बढाउने र दक्ष विशेषज्ञहरूको सेवा उपयोगको व्यवस्थापन गर्ने कार्य गरेका छौं। पाठ्यक्रम निर्माण र परिमार्जनमा शिक्षण संस्था, प्रदेश तथा स्थानीय तहका निकाय तथा सम्बद्ध सरोकारवालाको प्रत्यक्ष परोक्ष सुझाव लिने गरेका छौं। सुधारका विषय पहिचान गरी अनुसन्धान गर्नुपर्ने खाँचो देखेका छौं। पदपूर्तिको वार्षिक कार्यतालिका श्रावण १ गते नै प्रकाशन गरी तदनुरूप कार्यान्वयन गर्ने गरेका छौं। प्रश्नपत्र सङ्कलन, परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण सम्बन्धी निश्चित मापदण्ड अवलम्बन गरेका छौं। अभ्यास गरिएका मापदण्ड थप परिमार्जन एवम् अद्यावधिक गरी लिपिबद्ध गर्दै छौं। परीक्षा सञ्चालनका लागि जनशक्ति परिचालन एवम् व्यवस्थापनको मापदण्ड निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याएका छौं। संलग्न जनशक्तिलाई परीक्षाको गोपनीयता, संवेदनशीलता, मर्यादा एवम् विश्वसनीयताप्रति सजगता बढाउन अभिमुखीकरण गर्ने गरेका छौं। लिखित परीक्षा, नतिजा तयारी, प्रकाशन र सिफारिसमा उपलब्ध प्रविधिको उपयोग गरेका छौं। यसका लागि भविष्यमा कम्प्युटर सफ्टवयर प्रणाली विकास गरी लागु गर्ने सोचमा छौं। लोक सेवा आयोग एवम् प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गरेका असल अभ्यास र विधिको पालना गरेका छौं। उच्च शिक्षामा अध्ययनरत विद्यार्थीहरूमा आकर्षण बढाई योग्य क्षमतावान प्रतिभाहरूलाई सार्वजनिक सेवाप्रति आकर्षण गर्न सामुदायिक क्याम्पसहरूमा अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने गरेका छौं। प्रतिस्पर्धा बढाउन सम्भव भएसम्म प्रश्नपत्र अङ्ग्रेजी तथा नेपाली दुवै भाषामा निर्माण गरी प्रयोगमा ल्याइएको छ। विज्ञापन तथा सूचना सबैको पहुँचमा पुऱ्याउन छापा एवम् विद्युतीय माध्यम तथा सामाजिक सञ्जालको प्रयोग गर्ने गरिएको छ। सञ्चार तथा सूचना प्रविधिको प्रयोग गरी वैज्ञानिक रूपमा दक्ष विशेषज्ञहरूको सूची अद्यावधिक गर्दै लगिएको छ। सूचीकृत दक्ष विशेषज्ञहरूलाई आवश्यक सूचना सम्प्रेषण र अभिमुखीकरण गर्ने गरिएको छ। अभिमुखीकरणका थप कार्यक्रमहरू बनाइ दक्ष विशेषज्ञलाई

परीक्षण पद्धतिप्रति परिचित गराई प्रशिक्षित गर्न जरुरी महसुस गरेका छौं । निकट भविष्यमा यस्ता कार्यक्रम तय गरी सञ्चालन गर्न प्रतिबद्ध छौं ।

आयोगबाट दिइने परामर्श र उजुरी सुनुवाई गर्ने प्रणालीलाई उपयुक्त, न्यायिक एवम् कार्यान्वयन योग्य बनाउँदै लैजाने सोचका साथ कार्य गरेका छौं । सेवासम्बन्धी कानुनको निर्माण, परिमार्जन एवम् सेवा सर्तसम्बन्धी मापदण्ड एवम् सिद्धान्त निर्माण तथा संशोधनमा उपयुक्त परामर्श दिइएको छ । बढुवा समितिको निर्णयमा चित्त नबुझाई गरिने बढुवा उजुरी उपरको निर्णय निष्पक्ष र पारदर्शी रूपमा दिने गरिएको छ । सेवा, समूह, उपसमूह परिवर्तनका क्रममा उम्मेदवारको उपयुक्तताको जाँच गरी परामर्श प्रदान गर्ने प्रतिबद्धता रहेको छ । प्रदेश र स्थानीय तहका कुनै पनि सेवा समूहका कर्मचारी उपर प्रस्ताव गरिएका विभागीय कारबाही र सजायको प्रस्ताव कानुनसम्मत र न्यायिक भए/नभएको विषयमा संवेदनशील भई जाँच गरी तदनुरूप परामर्श दिने गरिएको छ । बढुवा उपरको उजुरी प्राप्त भएपछि त्यसको व्यहोरा, समितिको प्रतिक्रिया, कानुनी व्यवस्था एवम् नजिर समेतका आधारमा समयमा नै निर्णय दिइएको छ ।

आयोगले वर्षभरी सम्पादन गरेका गतिविधिहरू प्रतिबिम्बित हुनेगरी तोकिएकै समयमा वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी माननीय प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गर्ने गरिएको छ । यस अभ्यासलाई निरन्तरता दिई थप व्यवस्थित पारिने छ । प्रतिवेदनमा कार्य सम्पादनका क्रममा अनुभूत गरेका विषयहरू समेटी ध्यानाकर्षण तथा सुझाव दिने गरिएको छ । प्रदेश प्रमुखबाट प्रतिवेदन माननीय मुख्यमन्त्री मार्फत प्रदेश सभामा पेश हुने गरेको छ । प्रतिवेदन उपर प्रदेश सभाबाट गठित प्रदेश मामिला तथा कानुन समितिमा उपस्थित भई छलफल एवम् स्पष्ट पार्ने अभ्यास छ । प्रतिवेदनमा औंल्याईएका सुझावहरू क्रमशः कार्यान्वयन हुँदै गएका छन् । लोक सेवा आयोग र अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँगको कार्यगत समन्वय, सहयोग र सहकार्यलाई थप सुदृढ बनाउँदै लगिनेछ । सरोकारवाला र सम्बद्ध पक्षहरूसँग आवश्यक समन्वय सहयोग र सहकार्य गर्ने काममा निरन्तरता दिइनेछ । आचारसंहिता प्रभावकारी प्रयोग र पालना गराउन कटिबद्ध छौं । आयोगका पदाधिकारी एवम् कर्मचारीहरूबाट पूर्ण रूपमा पालना गरी गराई आएका छौं । कार्यसम्पादनमा संलग्न दक्ष विशेषज्ञ एवम् जनशक्तिहरूलाई समेत आचारसंहिता पालना गराउन प्रयासरत छौं ।

नेपालको संविधानको भाग २३ लोक सेवा आयोगको अधिकार र कार्यक्षेत्रसम्बन्धी संवैधानिक व्यवस्था एवम् कानुनी व्यवस्था, प्रदेश लोक सेवा आयोगसम्बन्धी संवैधानिक एवम् कानुनी व्यवस्थाबमोजिमको अधिकार, भूमिका र सीमाबारेमा हामी स्पष्ट छौं। स्वच्छता, निष्पक्षता र समावेशिता कायम गरी योग्य उम्मेदवार सिफारिस गरेर सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम सुदृढ र सेवाग्राहीमैत्री बनाउने प्राप्त भूमिका तथा क्षेत्राधिकारलाई मध्यनजर गर्दै गर्दा प्रदेशको सचिव र स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत केन्द्रबाट खटाई पठाउने र त्यसलाई स्वीकार गर्ने परिपाटीले सार्वजनिक प्रशासन प्रभावकारी बनाउने कार्यमा अवरोध सिर्जना भएको महसुस गरेको छ । यो व्यवस्था संविधान र समायोजन ऐन, २०७५ मा भएको व्यवस्था प्रतिकूल छ । यसले प्रदेश तथा स्थानीय प्रशासनमा अस्थिरता सिर्जना गर्ने, संस्थागत स्मृति कमजोर हुने, प्रदेशप्रति उत्तरदायित्व जिम्मेवारी र जवाफदेहितामा अभाव देखिने र प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूको वृत्तिविकासमा असर र

निराशा उत्पन्न हुने जस्ता तमाम समस्या देखिंदै छन् । प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सबल, सक्षम र प्रभावकारी बनाउन प्रदेश निजामती सेवा एवम् स्थानीय सेवा भित्रबाट प्रदेश सचिव एवम् प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत हुने व्यवस्थालाई पालना र कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ। उक्त व्यवस्थालाई कार्यान्वयनका लागि आयोग सदा तत्पर एवम् सक्षम रहेको छ। लोक सेवा आयोगले आफ्नो संवैधानिक भूमिका विपरीत प्रदेश सचिव, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र लेखा प्रमुख समेत सङ्घीय निजामती सेवाबाट खटाउनुपर्ने सुझाव दिइएको छ। यसमा आयोगले असहमती प्रकट गरेको छ। स्थानीय सेवा सम्बन्धी कानुन जारी भई तदनुरूप पदपूर्ति हुँदाहुँदै कतिपय स्थानीय तहले अमुक बहानामा आफैँ स्थायी पदपूर्ति गर्ने गरेकाले आयोगको योग्यता प्रणाली संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने कार्यमा दीर्घकालीन असर पर्न गएको देखिन्छ । आयोगले यसलाई गम्भीर रूपमा लिएको छ र तदनुरूप निर्णय दिएको छ । यसतर्फ सम्बद्ध सबैको ध्यान जानुपर्छ । आयोगको एक्लो प्रयासबाट मात्र योग्यता प्रणालीको संरक्षण र प्रवर्धन हुन सक्दैन । पहिलो दायित्व त प्रदेश सभा, प्रदेश सरकार एवम् स्थानीय तहको नै हो। प्रदेश र स्थानीय तहले आयोगको परामर्श र सिफारिसमा मात्र नियुक्ति गर्ने व्यवस्था अक्षरशः पालना गर्नुपर्छ ।

स्थायी प्रकृतिको कार्यसम्पादन अस्थायी वा करारका जनशक्तिबाट सम्पादन गराउने गर्न हुँदैन । प्रदेश र स्थानीय सेवाको सञ्चालन गर्ने मुख्य निकाय मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालय रहने व्यवस्था छ । कानुनबमोजिम मुख्य निकायलाई ऐन बमोजिम काम भए/नभएको व्यवस्थापन परीक्षण गर्ने जिम्मेवारी ऐनमा छ । परीक्षणकाल समेत व्यतित नभएका कर्मचारीको सरुवा गर्ने, काजमा खटाउने जस्ता काम भएका छन् । यसबाट मूलतः दुर्गम क्षेत्रका स्थानीय तहमा जनशक्ति अभाव हुने, सेवा प्रवाहमा असर पर्ने, कतिपय अवस्थामा दोहोरो पदपूर्ति हुने, कर्मचारी व्यवस्थापन र पद व्यवस्थापन एवम् अभिलेख व्यवस्थापनमा समस्या हुन जाने देखिएको छ। आवश्यकता र औचित्यताको आधारमा सरुवाको चक्रिय प्रणालीलाई निर्माण गरी तदनुकूल सरुवा गर्ने कामकाज खटाउने ऐनको व्यवस्था कडाईका साथ लागु गर्नुपर्ने देखिन्छ। आयोगबाट सिफारिस भई सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको किताबखानामा पददर्ता हुन सकेको छैन । सङ्गठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी स्वीकृत भएका पदहरू समेत किताबखानामा दर्ता हुन सकेका छैनन् । यसले पदपूर्ति एवम् वृत्तिविकासमा अवरोध पुगेको अवस्था छ। सङ्गठनको आवश्यकता एवम् औचित्यताका आधारमा वित्तीय क्षमतालाई धान्न सक्ने गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्ने गरी मापदण्ड बनाउन सोको आधारमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरेपछि पद दर्ता गरेर आयोगमा माग गर्ने अभ्यास विकास गर्नुपर्दछ ।

नेपालको संविधान एवम् लोक सेवा आयोग आधार र मापदण्ड ऐन, २०७५ बमोजिम संगठित संस्थाको स्थायी नियुक्ति, प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श एवम् सिफारिसमा हुनुपर्ने देखिन्छ। यस व्यवस्थासँगै बाझिने गरी गण्डकी विश्वविद्यालय ऐनमा जनशक्ति व्यवस्थापन समितिको प्रावधान गरिएको छ। हालै मात्र सीमित प्रतिस्पर्धाका नाउँमा गण्डकी विश्वविद्यालयमा ठुलो सङ्ख्यामा करारका कर्मचारीलाई स्थायी गर्ने काम भएको छ। विश्वविद्यालय जस्तो प्राज्ञिक संस्थामा भएको यस कार्यले योग्यता प्रणालीप्रति खिल्ली उडाउने काम भएको छ । गण्डकी विश्वविद्यालय ऐन, २०७६ को दफा १३ को व्यवस्था यथाशीघ्र परिमार्जन गरी आयोगको

क्षेत्राधिकार भित्र ल्याउन उपयुक्त देखिन्छ।

प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूले सेवामा रहँदा वा निवृत्त भएपछि पाउने औषधोपचार, सञ्चित विदा, उपदान, निवृत्तिभरण समेतका व्यवस्था सेवा सम्बन्धी कानुनमा भएका छन्। त्यसको उपलब्धता सुनिश्चित हुने गरी वित्तीय व्यवस्था एवम् प्रणाली नबन्दा कर्मचारीमा अन्यौलता र निरासा उत्पन्न भएको छ। आयोगले सम्बन्धित पदको कार्य सम्पादन गर्न सक्ने क्षमताका आधारमा उम्मेदवार सिफारिस गर्दछ। त्यस्तो पदले सम्पादन गर्नुपर्ने सीप र कलाको विकास तालीमबाट मात्र प्रदान गर्न सकिन्छ। यसर्थ सेवा प्रवेश, सेवाकालिन एवम् अन्य तालिमको मोडल निर्माण गरी समयमा नै तालिम/प्रशिक्षण दिन सकेमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा प्रभाकारिता ल्याउन सकिन्छ।

लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी समेत सहभागी हुने गरी राष्ट्रिय सम्मेलन गर्ने गरेको छ। त्यसै गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगले आलोपालो गरी सबै प्रदेशका पदाधिकारी सम्मिलित प्रदेश सम्मेलन आयोजना गर्ने गरेको छ। हालसम्म दुवैतर्फ पाँच सम्मेलन सम्पन्न भएका छन्। गत वर्ष विराटनगरमा राष्ट्रिय सम्मेलन र पोखरामा प्रदेश सम्मेलन भएको थियो। यस वर्ष प्रदेश सम्मेलन मधेस प्रदेशमा गत मंसिरमा सम्पन्न भएको र राष्ट्रिय सम्मेलन पोखरामा चैत्र २९-३० मा सुरु हुँदै छ। दुवै सम्मेलनमा आफूले सम्पादन गरिएका कार्यहरूको मुख्य मुख्य उपलब्धी, भोल्नु परेका कठिनाई र समस्याको विषयमा विचार विमर्श र छलफल गर्ने, प्राप्त अनुभव आदान प्रदान गर्ने भावी कार्यदिशा प्रस्तुत गर्ने गरिएको छ। यसै गरी छलफलमा वार्षिक कार्यतालिकामा एकरूपता कायम गर्ने, पाठ्यक्रम तथा परीक्षण प्रविधिमा सुधार गर्ने, लोक सेवा आयोगले सङ्घीय कानुन बमोजिम अवलम्बन गरेका सिद्धान्त र मापदण्डको पालना गर्ने, सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूले प्राप्त गर्ने सुविधा आदिमा एकरूपता कायम गर्ने विषय उठ्ने गरेको छ। यसै गरी सङ्घीय निजामती सेवा ऐन नआउँदा रहेको अन्यौलता हटाउन यथाशिघ्र सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी हुनुपर्ने विषय प्रत्येक वर्ष दुवै सम्मेलनमा जोडतोडले उठ्ने गरेको छ। प्रदेशको सम्मेलनमा खासगरी प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत प्रदेश र स्थानीय तहसँग सम्बद्ध सेवामा कार्यरत कर्मचारीबाट नै हुनुपर्ने कुरा पारित गरिएको छ। सम्मेलनको अन्त्यमा विभिन्न विषयमा घोषणापत्र एवम् निर्णयहरू पारित गरी जारी गर्ने अभ्यास छ। यस्ता सम्मेलनको आयोजना र सहभागिताले आयोगका कार्य सम्पादनमा थप परिपक्वता र निखार ल्याउने गरेको छ।

पाँच वर्ष व्यतित गर्दै गर्दा आयोग धेरै आरोह अवरोह पार गर्दै संस्थागत भएको छ। आयोगका कार्यप्रकृति र भूमिकाका आफ्नै सिमितताहरू छन्। प्रदेश सभा, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको कार्यगत सहयोग र सद्भाव अत्यन्त अपेक्षित छ। आफ्नो भूमिका र जिम्मेवारीप्रति आयोग सचेत र संवेदनशील छ। विगतमा सरोकारवाला सवैको यथोचित सहयोग तथा सद्भाव प्राप्त गरेका छौं। आउँदा दिनमा पनि सहयोग र सद्भावयुक्त सुझाव दिई योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धन एवम् संरक्षण गर्न उत्कृष्ट संस्थाको रूपमा कायम राख्न सफल हुन सकौं। हामी यही अपेक्षा राख्दछौं।

❋❋❋

समावेशिताको मर्म र आरक्षणको यथार्थ

कल्पना लम्साल
सदस्य
प्रदेश लोक सेवा आयोग,
गण्डकी प्रदेश

पृष्ठभूमिः विविधतामा अपनत्वको खोजी

नेपाल एक बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक र बहुसांस्कृतिक विशेषतायुक्त मुलुक हो । यस्तो विविधतायुक्त समाजमा सबै नागरिकलाई समान अवसर, अधिकार र राज्यको संरचनामा सम्मानजनक सहभागिता सुनिश्चित गर्नु लोकतन्त्रको पहिलो सर्त हो । समावेशिता केवल एक राजनीतिक नारा मात्र होइन, यो त समाजका सबै वर्ग, जाति, लिङ्ग, धर्म र क्षेत्रका मानिसहरूलाई राज्यको मूल प्रवाहमा जोड्ने एउटा समन्यायिक नीति हो ।

नेपालमा २०६२/६३ को ऐतिहासिक जनआन्दोलन र त्यसपछिको राजनीतिक परिवर्तनले राज्यको चरित्रलाई समावेशी बनाउने दृढ सङ्कल्प गरेको थियो। सोही सङ्कल्पलाई संस्थागत गर्दै अन्तरिम संविधान २०६३ र वर्तमान नेपालको संविधानले समावेशितालाई राज्य सञ्चालनको आधारभूत सिद्धान्तका रूपमा स्थापित गरेको छ। लोकतन्त्र तब मात्र सफल हुन्छ, जब सीमान्तकृत नागरिकले राज्यका संयन्त्रहरूमा आफ्नो अनुहार देख्न पाउँछन् र अपनत्व महसुस गर्छन्। समावेशिताले राष्ट्रिय एकतालाई मजबुत बनाउँदै सामाजिक न्याय र दीर्घकालीन शान्तिको आधार खडा गर्दछ।

आरक्षणः सकारात्मक विभेदको औजार

समाजमा ऐतिहासिक रूपमा पिछडिएका र अवसरबाट वञ्चित पारिएका वर्गलाई अन्य सरह समान स्तरमा ल्याउन 'सकारात्मक विभेद' (Positive Discrimination) को सिद्धान्त अनुसार आरक्षणको व्यवस्था गरिएको हो। यो व्यवस्थाले लामो समयदेखि शक्ति र पहुँचबाट टाढा रहेका समूहलाई राज्यका निकायमा प्रवेश गर्ने ढोका खोलिदिएको छ। यसले कमजोर वर्गको उत्थान मात्र गर्दैन, बरु राज्यप्रति उनीहरूको विश्वास र भरोसालाई समेत प्रगाढ बनाउँदै लगेको हुन्छ।

नेपालमा निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन लोकसेवा आयोगमार्फत खुल्ला प्रतिस्पर्धाका पदहरूमध्ये ४५ प्रतिशत पदलाई समावेशी समूहका लागि आरक्षण दिने गरिन्छ।

लोकसेवा आयोग (सङ्घीय निजामती सेवा)

१. महिला - ३३ %
२. आदिवासी जनजाती - २७ %
३. मधेशी - २२ %
४. दलित - ९ %
५. अपाङ्गता - ५ %
६. पिछडिएको क्षेत्र - ४ %

प्रदेशगत विविधता र आरक्षणको अभ्यास

सङ्घीयताको सफल कार्यान्वयनसँगै प्रदेशले आ-आफ्नो प्रदेशको जनसाङ्ख्यिक बनावट र सामाजिक आवश्यकता अनुसार आरक्षणको प्रतिशत र समूहमा थप विविधीकरण गरेका छन् । यो अभ्यासले प्रदेशको विशिष्टतालाई समेट्ने प्रयास गरेको देखिन्छ। प्रदेशगत आरक्षणको विवरण यस प्रकार छः

१. गण्डकी प्रदेश

क्र.सं.	वर्ग/समूह	जम्मा प्रतिशत	कैफियत
१.	महिला	३३ %	खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५ % पद छुट्याई सो पदलाई शतप्रतिशत मानी निर्धारण गरिएको
२.	आदिवासी जनजाति	२७ %	
३.	दलित	१५ %	
४.	आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	१० %	
५.	अपाङ्ग	५ %	
६.	थारु	४ %	
७.	मुस्लिम	३ %	
८.	मधेशी	३ %	

स्रोतः प्रदेश निजामती सेवा ऐन, गण्डकी (२०७९)

२. कोशी प्रदेश

क्र.सं.	वर्ग/समूह	जम्मा प्रतिशत	कैफियत
१.	आदिवासी जनजाती	३५ %	खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५ % पद छुट्याई सो पदलाई शतप्रतिशत मानी निर्धारण गरिएको

क्र.सं.	वर्ग/समूह	जम्मा प्रतिशत	कैफियत
२.	महिला	३३ %	
३.	दलित	६ %	
४.	आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	६ %	
५.	थारु	६ %	
६.	मधेशी	५ %	
७.	मुस्लिम	५ %	
८.	अपाङ्ग	४ %	

स्रोतः प्रदेश निजामती सेवा ऐन, कोशी (२०७९)

३. मधेश प्रदेश

क्र.सं.	वर्ग/समूह	जम्मा प्रतिशत	कैफियत
१.	मधेशी	५४ %	खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४९ % पद छुट्याई सो पदलाई शतप्रतिशत मानी निर्धारण गरिएको
२.	दलित	१७ %	
३.	मुस्लिम	१२ %	
४.	आदिवासी जनजाति	६ %	
५.	थारु	५ %	
६.	आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	४ %	
७.	अपाङ्ग	२ %	
८.	महिला	प्रत्येक समूहमा ५० % सम्बन्धित समूहका महिलाका लागि	

स्रोतः प्रदेश निजामती सेवा ऐन, मधेश (२०७७)

४. बागमती प्रदेश

क्र.सं.	वर्ग/समूह	जम्मा प्रतिशत	कैफियत
१.	महिला	३८ %	खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५ % पद छुट्याई सो पदलाई शतप्रतिशत मानी निर्धारण गरिएको ।
२.	आदिवासी जनजाति	३५ %	
३.	दलित	९ %	
४.	थारु	५ %	
५.	मधेशी	४ %	
६.	अपाङ्ग	३ %	
७.	पिछडिएको क्षेत्र	३ %	
८.	अल्पसङ्ख्यक समुदाय	३%	

स्रोतः प्रदेश निजामती सेवा ऐन, बागमती (२०७९)

५. लुम्बिनी प्रदेश

क्र.सं.	वर्ग/समूह	जम्मा प्रतिशत			कैफियत
		कुल	महिला	पुरुष	
१.	लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक	१ %	-	-	खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४९ % पद छुट्याई सो पदलाई शतप्रतिशत मानी निर्धारण गरिएको ।
२.	सीमान्तकृत	३ %	१.५%	१.५%	
३.	पिछडीएको वर्ग र क्षेत्र	३ %	१.५%	१.५%	
४.	अपाङ्गता भएको व्यक्ति	३ %	१.५%	१.५%	
५.	आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	५ %	२.५%	२.५%	
६.	मुस्लिम	७ %	३.५%	३.५%	
७.	थारु	१४ %	७%	७%	
८.	खस आर्य महिला	१५%	१५%	%	
९.	दलित (पहाडी र मधेशी)	१५ %	८%	७%	
१०.	मधेशी	१६%	८%	८%	

क्र.सं.	वर्ग/समूह	जम्मा प्रतिशत			कैफियत
		कुल	महिला	पुरुष	
११.	आदिवासी जनजाति	१८ %	९%	९%	

स्रोतः प्रदेश निजामती सेवा ऐन, लुम्बिनी (२०८०)

६. कर्णाली प्रदेश

क्र.सं.	वर्ग/समूह	जम्मा प्रतिशत	कैफियत
१.	खस आर्य	४५ %	खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५ % पद छुट्याई सो पदलाई शतप्रतिशत मानी निर्धारण गरिएको ।
२.	दलित	२२ %	
३.	आदिवासी जनजाति	१२ %	
४.	पिछडिएको क्षेत्र	१२ %	
५.	अपाङ्गता भएको व्यक्ति	५ %	
६.	मधेशी तथा मुस्लिम	२ %	
७.	थारु	२ %	
८.	महिला	प्रत्येक समूहमा ३३ % महिलाका लागि	

स्रोतः प्रदेश निजामती सेवा ऐन, कर्णाली (२०८०)

७. सुदूरपश्चिम प्रदेश

क्र.सं.	वर्ग/समूह	जम्मा प्रतिशत	कैफियत
१.	महिला	३३ %	खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५ % पद छुट्याई सो पदलाई शतप्रतिशत मानी निर्धारण गरिएको ।
२.	दलित	१५ %	
३.	थारु/राना थारु	१५ %	
४.	विपन्न खस आर्य	१२ %	
५.	पिछडिएको क्षेत्र	१० %	
६.	आदिवासी जनजाति	७ %	

क्र.सं.	वर्ग / समूह	जम्मा प्रतिशत	कैफियत
७.	अपङ्गता भएको व्यक्ति	५ %	
८.	मधेशी	२ %	
९.	मुस्लिम	१ %	

स्रोतः प्रदेश निजामती सेवा ऐन, सुदूरपश्चिम (२०७९)

कार्यान्वयनका चुनौती र विकृतिहरूः जहाँ मर्ममै प्रहार भएको छ

समावेशिता वा आरक्षणको पवित्र उद्देश्य भनेकै पिँधमा रहेका नागरिकलाई माथि उठाउनु हो । तर, व्यवहारमा यो सुविधा लक्षित वर्गको वास्तविक पहुँचसम्म पुग्न नसकेको देखिन्छ । यसका केही प्रमुख कारण र विकृतिहरू यस प्रकार छन् :

१. अपाङ्गता आरक्षणमा 'कागजी' जालझेल :

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार सुनिश्चित गर्न संविधानले नै विशेष व्यवस्था गरेको छ । तर, "अपाङ्गता" जस्तो संवेदनशील विषयमा समेत चरम लापरवाही र दुरूपयोग भएको छ। सामान्य चोटपटक वा निको भइसकेको शारीरिक समस्यालाई देखाएर शक्तिको आडमा अपाङ्गता परिचयपत्र लिने र वास्तविक अपाङ्गता भएका व्यक्तिको भाग खोस्ने प्रवृत्ति बढेको छ । परिचयपत्र वितरण गर्ने निकायहरूको फितलो अनुगमनले गर्दा "कागजी अपाङ्ग"हरूले आरक्षणको सुविधा उपभोग गरिरहेका छन् भने ह्विलचेयरमा बस्ने वा गम्भीर शारीरिक समस्या भएकाहरू किनारमै परेका छन् ।

२. विपन्नताको नाममा 'हुने–खाने' कै वर्चस्व :

खस आर्य वा अन्य समूहमा राखिएको "आर्थिक रूपले विपन्न" आरक्षण अर्को चुनौतीपूर्ण क्षेत्र बनेको छ। स्थानीय तह (वडा र पालिका) बाट विपन्नताको सिफारिस लिँदा वास्तविक आर्थिक अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटी छैन । चिनजान र राजनीतिक पहुँचको आधारमा "हुने-खाने" वर्गले नै विपन्नताको प्रमाणपत्र लिने गरेका छन् । यसले गर्दा साँच्चै दुई छाक टार्न धौ-धौ हुने योग्य उम्मेदवारले प्रतिस्पर्धा गर्ने मौका नै पाउँदैनन् ।

३. आरक्षण भित्रको 'तरमारा' वर्ग :

एउटै समूहभित्र पनि सबैको अवस्था समान छैन । उदाहरणका लागि, आरक्षणको फाइदा पटक-पटक एउटै परिवार वा एउटै सम्पन्न व्यक्तिले लिइरहने तर सोही समूहको दुर्गम गाउँको नागरिक सधैँ अवसरबाट वञ्चित हुने अवस्था छ । आरक्षणको लाभ लक्षित वर्गको "पीँध" सम्म पुग्न नसकी "तरमारा" (Creamy Layer) वर्गमा मात्र सीमित हुनु समावेशिताको मर्म विपरीत हो ।

४. संस्थागत कमजोरी र सिफारिस प्रक्रिया :

वडा कार्यालय, पालिका, र जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूले वस्तुगत छानबिन नगरी सिफारिस गरिदिँदा

आरक्षणको दुरूपयोग मौलाएको छ। सामान्य निवेदनको भरमा हचुवाको तालमा दिइने सिफारिसले समावेशी लोकतन्त्रलाई नै गिज्याइरहेको छ।

सुधारका लागि आगामी बाटो

आरक्षणलाई व्यवस्थित, न्यायपूर्ण र पारदर्शी बनाउन अब ढिला भइसकेको छ। यसका लागि निम्न कदमहरू चाल्न आवश्यक देखिन्छ :

- **स्पष्ट कानुनी मापदण्ड** : अपाङ्गता र विपन्नताको वर्गीकरण र पहिचानका लागि वैज्ञानिक र वस्तुनिष्ठ कानुनी आधार निर्माण गर्ने।
- **दोहोरो लाभको अन्त्य** : एक पटक आरक्षणको सुविधा प्रयोग गरी राज्यको माथिल्लो ओहोदामा पुगिसकेको व्यक्तिको परिवारलाई निश्चित समयपछि "सम्भ्रान्त" (Creamy Layer) घोषणा गरी आरक्षणबाट हटाउने नीति लिने।
- **कठोर अनुगमन** : सिफारिस गर्ने निकायलाई जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउने। गलत सिफारिस गर्ने कर्मचारी र गलत कागजात पेश गर्ने उम्मेदवारलाई कडा कारबाही गर्ने।
- **क्षमता विकाससँग समन्वय** : केवल आरक्षण दिएर मात्र पुग्दैन, लक्षित वर्गका उम्मेदवारहरूको क्षमता विकासका लागि पूर्व-तयारी कक्षाहरू र अन्य प्रोत्साहनका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने।

निष्कर्ष

आरक्षण कसैलाई दया गरेर दिइएको दान होइन, यो त राज्यले विगतमा गरेको ऐतिहासिक विभेदको क्षतिपूर्ति र भविष्यको उज्ज्वल न्यायपूर्ण समाजको जग हो। यदि यसको कार्यान्वयनमा देखिएका छिद्रहरूलाई समयमै टाल्न सकिएन भने, यसले सामाजिक असन्तुष्टि मात्र बढाउँदैन, समावेशिताको मर्मलाई नै धराशायी बनाउँछ। त्यसैले, आरक्षणलाई वास्तविक रूपमा लक्षित वर्ग केन्द्रित बनाउनु नै आजको मुख्य आवश्यकता र न्यायपूर्ण लोकतन्त्रको पहिचान हो।

❋❋❋

नेपालको विकासमा डायस्पोराको भूमिका

योगेन्द्र गौचन
सदस्य
प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश

पृष्ठभूमि

नेपालमा २०४६/४७ र २०६२/६३ को राजनीतिक परिवर्तन पश्चात आएका प्रजातन्त्र र गणतन्त्रात्मक सङ्घीय व्यवस्थाबाट अर्थतन्त्र खुला भई निजी क्षेत्रको सहभागिता र भूमिका बढ्न गएको, राजनीतिक तथा समाजिक जागरण र स्वतन्त्रता ह्वात्तै बढेको, सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय राज्यसत्तामा समावेशीकरण र सहभागिता बढेको, सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी सुविधाको व्यवस्था भएको र सडक यातायात, विद्युत, सञ्चार तथा सूचना जस्ता पूर्वाधारका क्षेत्रमा क्रमशः प्रगति हुँदै गएको कुरालाई नकार्न मिल्दैन। तर, त्यस अवधिमा छिटो-छिटो सरकार परिवर्तन भइरहने तथा त्यसमाथि राज्यसत्तामा आसिन व्यक्तिहरूको अदुरदर्शी, अकर्मण्य एवं नातावाद, कृपावाद तथा भ्रष्ट प्रवृत्ति जस्ता कारणहरूले सत्तासीन व्यक्ति र प्रमुख नेताहरूको जीवनस्तरमा सुधार हुँदै गएपनि देशमा उत्पादन र रोजगारी लगायत समग्र अर्थतन्त्रको अवस्थामा तात्विक सुधार हुन सकेन। त्यसमाथि २०७२ सालको ठुलो भूकम्प र त्यसपछिको कोभिड महामारी लगत्तै क्रमशः रसिया र युक्रेनबिच युद्ध जारी रहनु, श्रीलङ्का र बङ्गलादेशमा राजनीतिक र आर्थिक सङ्कटबाट सत्ता परिवर्तन हुनु र अमेरिकामा डोनाल्ड ट्रम्प सत्तामा आउँदासाथै अमेरिकी आर्थिक (आयातमा कर बृद्धि) र आप्रवासन नीतिहरू व्यापक रूपमा बदलिनुका साथै अमेरिकाबाट भेनेजुयलाको राष्ट्रपतिको अपहरण तथा ग्रीनल्याण्डलाई अमेरिकमा गाभ्ने प्रयास हुनुले विश्वभर आर्थिक उथलपुथुल र राजनीतिक तनाव मच्चिएको छ। अर्कोतिर विश्वव्यापीकरण र उदार पूँजीवादमाथि संरक्षणवाद हावी हुँदै जानुले विश्वव्यापी आपूर्ति श्रृङ्खला खल्बलिनु, आर्थिक अनिश्चयका कारण सुन, चाँदी जस्ता बहुमूल्य धातुको अस्वभाविक मूल्यवृद्धि हुँदै जानु र सोही अवधिमा हाम्रो देशमा सहकारी सङ्कट र मिटरव्याजी समस्या आउनु जस्ता एकपछि अर्को आन्तरिक तथा बाह्य घट्नाका कारणहरूले देशको अर्थतन्त्र खस्किदै गएको छ। यसले आम जनतामा देशभित्रै गरिखाने उपाय तथा अवसरहरू न्यून हुँदै गएको अवस्था छ। शासकहरू भने देश र जनताको स्थितिप्रति संवेदनशील हुनुभन्दा बढी सत्ता स्वार्थमा रमाइरहे। यसैको कारण मुख्य रूपमा भ्रष्टाचार एवं नातावाद विरुद्ध सुशासन र सकरात्मक परिवर्तका नारासाथ स्वतःस्फूर्त रूपमा जेनजी विद्रोह भई ७६ जना युवाहरूको मृत्यु, देशभर महत्त्वपूर्ण सरकारी लगायत केही निजी संरचना तथा सवारी साधन लगायतका भौतिक सम्पत्तिमाथि क्षति र महत्त्वपूर्ण कागजात

जलेर नष्ट हुन पुगेपछि सत्ता परिवर्तन भई बनेको नयाँ काम चलाउ सङ्घीय सरकारबाट सङ्घीय संसद विघटन र मध्यावधि निर्वाचन सम्पन्न भई हाल नयाँ जनादेशको सरकार गठन हुने क्रममा रहेको छ।

उल्लिखित आन्तरिक एवं बाह्य घटनाहरूको प्रभावले गर्दा विगत लामो समयदेखि नेपालीहरू रोजगारी, शिक्षा र राम्रो अवसरका लागि विदेश जाने र उतै पलायन हुने प्रवृत्ति बढ्दै जाँदा विप्रेषण बढ्दै गएको छ। अमेरिका लगायतका दातृ राष्ट्र तथा संस्थाहरूबाट नेपालमा सरकारी र गैरसरकारी क्षेत्रमार्फत प्रवाह हुँदै आएका विभिन्न अनुदान सहायतामा धमाधम कटौति हुँदा र सरकारले उठाउने आन्तरिक राजस्व घट्दै जाँदा वार्षिक राष्ट्रिय बजेट पहिलेका अनुपातमा वृद्धि हुन नसकी खुम्चदै गएको छ। देशको प्रशासनिक लगायत अत्यावश्यक चालु, वित्तीय र पूँजीगत खर्च धान्नलाई पनि आन्तरिक तथा बाह्य ऋण लिनुपर्ने बाध्यताले बजेटमा ऋणको अंश तीव्र रूपमा बढ्दै गएको छ। उद्योग व्यवसायतर्फ कर्जाको मागमा कमी आई पर्याप्त कर्जा प्रवाह हुन नसकी बैंक तथा वित्तीय संस्थामा पैसा थुप्रिदै गएको छ। पूँजीगत खर्चमा न्यून रकम विनियोजन हुनु र त्यो पनि पूरै खर्च हुन नसक्नु, ठेकेदार व्यवसायीहरूले खर्च गरिसकेको रकम समयमा नै भुक्तानी पाउन सकेका छैनन्। कृषि, पशुपंक्षी र दुग्धजन्य व्यवसायको लागि घोषणा गरिएका विमा लगायतका सरकारी अनुदानको सम्बन्धित पक्षहरूले समयमै शोधभर्ना पाएका छैनन्। कलेज तथा विश्वविद्यालयमा विद्यार्थीको सङ्ख्या घट्दै जानु, उद्योगधन्दा र व्यापारमा चाहिने सीपयुक्त जनशक्तिको कमी एवं महँगो हुनु, पहाडी क्षेत्रमा बाँझै राख्ने खेतबारीको मात्रा अझै बढ्दै जानु, घरजग्गा कारोबार सुस्ताउनु, आदिले गर्दा उद्योग, व्यवसाय र आपूर्ति श्रृङ्खलामा असर पुगी समग्र मागमा कमी आई व्यापार व्यवसायको बजार चलायमान हुन नसक्नु जस्ता समस्याहरू चुलिँदै गई रोजगारीको अवसर थप गुम्दै गएको स्थिति छ। केही दिन अघिदेखि फेरि इजरायल, अमेरिका र इरानबिच आक्रमण-प्रत्याक्रमण भई हालसम्म युद्ध जारी रहनुले मध्यपूर्वको बाटो भएर विश्वभर आवत जावत गर्ने हवाई, स्थल र जल मार्गहरू बनेका छन्। यसले असुरक्षित इन्धन तथा ग्यासको आपूर्तिमा असर पुगी मूल्य बढ्दै वा अभाव देखिँदै जानुका साथै त्यहाँ रोजगारीमा रहेका असङ्ख्य नेपाली श्रमिकहरू जोखिमको अवस्थामा रहनुले त्यहाँबाट आप्रवाह हुने विप्रेषण घट्ने वा तत्काललाई नआउने स्थिति देखिन्छ। यस युद्धले त्यहाँ रोजगारीमा जाने क्रम तत्काललाई रोकिए पनि युद्ध समाप्त भएपछि खुल्ने नै देखिन्छ। एकातिर आफ्नो देशमा यसरी गरिखाने सम्भावना कमजोर बन्दै गएको स्थिति र अर्कोतिर विदेश पलायन भएकाहरूले गरेको प्रगति देखेर वा बुझेर खान नपुग्ने र पुग्ने सबैखाले युवाहरू आफ्नो जीवन सुधारका लागि जसरी भएपनि विदेश जाने प्रवृत्तिलाई जतिसुकै राष्ट्रवादको कुरा गरे तापनि निरुत्साह गर्न सक्ने अवस्था अहिलेसम्म देखिँदैन।

देशको विगत केही वर्षदेखि अहिलेसम्मको आर्थिक स्थितिलाई हेर्दा राजस्व लगायतका आय श्रोतहरू खुम्चँदै जानु, वैदेशिक अनुदान घट्दै जानु र ऋणको सावाँ व्याज तिर्नेसहितको अनिवार्य दायित्वका सरकारी खर्चका लागि पनि ऋण लिदैँ जानुपर्ने अवस्थामा नेपाल सन् २०२६ नोभेम्बर सम्ममा कम विकसित मुलुक (LDC) बाट स्तरोन्नति हुनुपर्नेछ। जसका कारण वैदेशिक अनुदान र सहुलियतपूर्ण बाह्य ऋण अझै घट्ने निश्चित छ। यस अवस्थालाई दृष्टिगत गरेर नेपाल सरकारले मुख्य रूपमा पूर्वाधार विकास, उर्जा, पर्यटन र डिजिटल पूर्वाधारमा लगानी जुटाउने अभिप्रायले 'वैकल्पिक विकास वित्त परिचालनका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको

विधेयक, २०८१' सङ्घीय संसदमा प्रस्ताव गरेको थियो तर, सो विधेयक ऐन बन्न सकेन। जसमा वित्त परिचालनका विभिन्न वैकल्पिक श्रोतहरूमा विदेशी लगानीकर्ताको पूँजी सङ्कलन गरी लगानी कोष स्थापना गर्ने र वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली नागरिक वा गैर आवासीय नेपालीको लगानीमा विप्रेषण कोष खडा गर्ने कुरा समेत समावेश भएको देखिन्छ। नेपालमा राजस्व, ऋण र अनुदान जस्ता प्रमुख श्रोतहरू खुम्चँदै जानु र विप्रेषण बढ्दै जानुले देशको शासन प्रशासन चलाउन र विकास निर्माण गर्न आवश्यक श्रोतका लागि **अब डायस्पोराको विप्रेषणसहितको पुँजी, ज्ञान, सीप र प्रविधि भित्र्याई उपयोग गर्ने विषयलाई अझ बढी जोड दिएर छुट्टै वा विशेष प्रकारको योजना, नीति र रणनीति बनाएर कार्यान्वयनमा ल्याउन अपरिहार्य देखिन्छ।** नेपालमा डायस्पोराको रूपमा रहेका गैरआवासीय नेपाली (NRN) सहितको विदेशी लगानी आकर्षण गर्नका लागि विगत केही वर्षदेखि यता कानुनी र नीतिगत रूपमा निकै प्रयास हुँदै आए तापनि अपेक्षित रूपमा लगानी भित्रिन सकेको देखिँदैन। तसर्थ यहाँ मैले नेपालको विकासमा डायस्पोराको भूमिका विषयक लेख (केही पुस्तक, छापा तथा विद्युतीय लेख, आर्थिक सर्वेक्षण लगायतका सन्दर्भ सामग्रीहरू तथा गुगल खोज अध्ययन र अनुभवको आधारमा) प्रस्तुत गर्ने जमर्को गरेको छु। हालैको मध्यावधि निर्वाचनबाट उदाएको दुई तिहाई करिबको एकमाना सरकार बनाउन गइरहेको राजनीतिक दलको वाचापत्रमा पनि गैरआवासीय नेपालीको अधिकार बढाउने र तिनको ज्ञान, सीप तथा लगानी आकर्षण गर्ने कुरा समावेश भएकोले यो लेख अवश्य सान्दर्भिक हुने छ।

डायस्पोराको अवधारणा

डायस्पोरा (Diaspora) ग्रीक शब्द 'diaspeirein' बाट आएको हो, जसको अर्थ 'छरिनु' वा 'तितर-वितर हुनु' भन्ने हुन्छ। राजनीति, जातियता, युद्द आदि कारणले यहुदीहरू आफ्नो मातृभूमिबाट पलायन भएर चौतर्फी फैलिए जसलाई तत्कालीन समयमा डायस्पोरा भन्न थालियो। यस अनुसार अवसरको खोजीमा स्वच्छिक (Pull Factor) वा बाध्यतावस (Push Factor) आफ्नो मूल थलो रहेको देश छोडेर विश्वका विभिन्न ठाउँमा छरिएर स्थायी वा अस्थायी रूपमा बसोबास गर्ने तर आफ्नो भाषा, संस्कृति र पहिचानलाई जोगाइराख्ने वा चासो राखिराख्ने, आफ्नो मातृ देशमा बारम्बार यात्रा गर्ने तथा आफन्तहरूसँग सम्पर्कमा रहने र विप्रेषण पठाइराख्ने मानिसहरूको समूह वा समुदायलाई '**डायस्पोरा**' भनिन्छ। डायस्पोरालाई 'प्रवासी समुदाय', 'परादेशीय समुदाय' वा 'गैर-आवासीय नागरिक' भनेर पनि बुझ्न सकिन्छ। युद्ध, प्राकृतिक विपत्ति, राजनतिक वा धार्मिक द्वन्द्वका कारण र रोजगारी, शिक्षा, आर्थिक उन्नति वा जीवनस्तर सुधार, खोज तथा अनुसन्धान, आदिका लागि वैदेशिक रोजगार, प्रतिभा पलायन वा बसाइँसराईको प्रक्रियाबाट मानिसहरू विदेशमा अस्थायी वा स्थायी रूपमा बसी डायस्पोरा बन्दछन्।

नेपाली सन्दर्भमा पनि डायस्पोरा बन्ने लगभग उस्तै कारणहरू छन्। ऐतिहासिक रूपमा ब्रिटिश र भारतीय सेनामा गोर्खा भर्तीका कारण केही नेपालीहरू हङकङ, बेलायत र भारतका विभिन्न सहरहरूमा बसोबास गर्न पुगेका, युवाहरू आर्थिक अवसर र रोजगारीका लागि खाडी मुलुक, मलेसिया, कोरिया र अन्य देशहरूमा पुगी लामो समयसम्म श्रम गरेर बस्ने गरेका, विद्यार्थीहरू गुणस्तरीय शिक्षा तथा उच्च अध्ययन र राम्रो अवसरको

खोजीमा युरोप, अमेरिका, क्यानाडा, अष्ट्रेलिया र जापान जस्ता देशहरूमा जाने र अध्ययनपछि त्यहींको समाजमा घुलमिल भई बस्ने गरेका र केही नेपालीहरू राजनीतिक द्वन्द्व (माओवादी द्वन्द्व), प्राकृतिक विपत्ति (भूकम्प) जस्ता कारणले गर्दा नेपाल छाडेर अमेरिका, अष्ट्रेलिया, युरोपका देशहरूमा शरणार्थीका रूपमा विस्थापन हुन पुगेका छन् । जे जसरी विदेश पुगेर त्यहाँ स्थायी वा अस्थायी रूपलेबसे पनि तिनीहरूले आफ्नो भाषा, संस्कृति, चाडपर्व र पहिचानलाई कायम राख्ने, विप्रेषण पठाउने र आफ्नो मातृभूमिसँग जोडिने प्रयास गरेर नेपाली डायस्पोराको रूपमा रहेका छन् ।

नेपाली मूलका नेपालीहरू र नेपाली नागरिकहरू (अस्थायी रूपमा गएका कामदार समेत गरी) भारतसहित संसारका १०० भन्दा बढी देशहरूमा अनुमानित ५० देखि ९० लाखसम्म रहेका छन् भनेर भन्ने गरिन्छ। तर उक्त सङ्ख्या मध्ये भारतसहितको सार्क राष्ट्रहरू बाहेकका ९० भन्दा बढी मुलुकहरूमा स्थायी रूपले बस्ने र काम गरेर बस्ने गैरआवासीय नेपालीको सङ्ख्या अनुमानित ४० देखि ५० लाख रहेको भन्ने गरिन्छ। नेपाली डायस्पोराभित्र प्रवासी नेपाली अर्थात् गैरआवासीय नेपालीहरू स्वतः पर्ने हुँदा मूल रूपमा **गैरआवासीय नेपाली (NRN) नै नेपालका लागि डायस्पोरा हुन् ।**

गैरआवासीय नेपालीको परिभाषा

गैरआवासीय नेपाली सम्बन्धी ऐन, २०६४ मा देहायका मध्ये कुनै पनि समूहमा पर्ने व्यक्तिलाई "गैरआवासीय नेपाली" भनिएको छ ः

(क) **गैरआवासीय नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको व्यक्ति,**

(ख) **नेपाली मूलको विदेशी नागरिक** (कुनै व्यक्ति साविकमा स्वयम् वा निजको बाबु, आमा, बाजे वा बज्यै नेपालको नागरिक रही पछि दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठनको सदस्य राष्ट्र बाहेक अन्य मुलुकको नागरिकता लिएको व्यक्ति), र

(ग) **विदेशमा बस्ने नेपाली नागरिक** (दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठनको सदस्य राष्ट्रमा बसोबास गरेको, नेपाल सरकारबाट खटिई विदेशस्थित कुटनैतिक नियोग वा महावाणिज्य दुतावासमा बहाल रहेको र विदेशस्थित शिक्षण संस्थामा अध्ययन गरिरहेको नेपाली नागरिक बाहेक कुनै पेशा, व्यवसाय र रोजगारी गरी विदेशी मुलुकमा कम्तिमा दुई वर्ष बसोबास गरेको नेपाली नागरिक) ।

गैरआवासीय नेपालीको अधिकार र सुविधा

नेपालको संविधान, गैरआवासीय नेपाली सम्बन्धी ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६६, मुलुकी देवानी (संहिता) ऐन, २०७४, नेपाल नागरिकता ऐन, २०६३ (पहिलो संशोधन २०७९) र नियमावली, २०६३ (तेस्रो संशोधन २०८०), अध्यागमन ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५१, विदेशी लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण ऐन, २०७५ र नियमावली, २०७७ लगायतका विभिन्न ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि, नीति तथा कार्यक्रममा गैरआवासीय नेपालीको अधिकार र सुविधा सम्बन्धमा भएका मुख्य व्यवस्थाहरू तल उल्लेख गरिएको छः

(**क**) **गैरआवासीय नेपाली नागरिकता पाउने**: नेपालको संविधानमा दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठनको सदस्य राष्ट्र बाहेकका देशमा बसोबास गरेको साविकमा वंशजको वा जन्मको आधारमा निज वा निजको बाबु वा आमा, बाजे वा बज्यै नेपालको नागरिक रही पछि विदेशी मुलुकको नागरिकता प्राप्त गरेको व्यक्तिलाई सङ्घीय कानुनबमोजिम आर्थिक, सामाजिक र साँस्कृतिक अधिकार उपभोग गर्न पाउने गरी नेपालको गैरआवासीय नागरिकता प्रदान गर्न सकिनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ। यसै बमोजिम नेपाल नागरिकता ऐन, २०६३ (पहिलो संशोधन २०७९) र नियमावली, २०६३ (तेस्रो संशोधन २०८०) जारी भएपछि गैरआवासीय नेपाली नागरिकता पाउने बाटो खुलेको छ। कुनै गैरआवासीय नेपालीले आफू वा आफ्नो बाबु वा आमा, बाजे वा बज्यैमध्ये जसको नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्रको आधारमा गैरआवासीय नेपाली नागरकताको प्रमाणपत्र लिने हो सो नागरिकताको प्रमाणपत्र जारी भएको जिल्लाको प्रमुख जिल्ला अधिकारीसमक्ष वा आफू नागरिक रहेको मुलुकस्थित वा त्यस्तो मुलुकसमेत हेर्ने कार्यक्षेत्र तोकिएको नेपाली राजदूतावास वा महाबाणिज्य दूताबास मार्फत आवश्यक कागजातसहित निवेदन दिई सम्बन्धित प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट त्यस्तो नागरिकता प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था छ।

(ख) **गैरआवासीय नेपाली परिचयपत्र पाउने**: कुनै गैरआवासीय नेपाली वा निजको परिवारले गैरआवासीय नेपालीको परिचयपत्र लिन चाहेमा विदेशमा भए सम्बन्धित नियोग (विदेशमा रहेको नेपाली राजदूताबास, संयुक्त राष्ट्र सङ्घका लागि नेपाली स्थायी नियोग वा विदेशमा रहेका नेपाली महावाणिज्य दूतावास) प्रमुख समक्ष र नेपालमा भए परराष्ट्र मन्त्रालयको सचिव समक्ष निवेदन दिई सम्बन्धित नियोग प्रमुख, सचिव वा निजले तोकेको अधिकारीबाट गैरआवासीय नेपालीको परिचयपत्र प्राप्त गर्न सक्नेछ। यस्तो परिचयपत्रको अवधि नेपाली मूलको विदेशी नागरिक भए निजले प्राप्त गरेको भिसाको अधीनमा रही बढीमा दश वर्ष र विदेशमा बस्ने नेपाली नागरिक भए दुई वर्षसम्म बहाल रहने छ, तर दुई वर्षभन्दा बढी विदेशमा बसोबास गर्न पाउने अनुमतिपत्र प्राप्त भएको भए सो अवधिभरको लागि परिचयपत्र प्राप्त गर्न सक्नेछ। विदेशमा बस्ने नेपाली नागरिकले विदेशी मुलुकको नागरिकता लिएमा निजले यस ऐनबमोजिम प्राप्त गरेको परिचयपत्र स्वतः रद्द हुने छ।

(ग) **गैरआवासीय नेपाली सङ्घको व्यवस्था**: गैरआवासीय नेपालीहरूबिच पारस्परिक सहयोग तथा सद्भाव अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्यले नेपालभित्र गैर आवासीय नेपाली सङ्घ खोल्न पाउने व्यवस्था रहेको छ।

(घ) **परिवर्त्य विदेशी मुद्रामा खाता खोल्न, लगानी गर्न र रकम फिर्ता लैजान पाउने**: गैरआवासीय नेपालीले नेपालको कुनै वाणिज्य बैङ्क वा वित्तीय संस्थामा परिवर्त्य विदेशी मुद्रामा खाता खोली सञ्चालन गर्न, नेपालमा विदेशी लगानीको लागि खुला गरिएको उद्योग वा व्यवसायमा परिवर्त्य विदेशी मुद्रामा लगानी गर्न र नेपालमा गरेको लगानी र त्यसबाट प्राप्त भएको लाभको रकम परिवर्त्य विदेशी मुद्रामा फिर्ता लैजान पाउने व्यवस्था छ।

(ङ) **जग्गा वा अन्य सम्पत्ति खरिद गर्न पाउने**: नेपाली मूलका विदेशी नागरिकले नेपालभित्र बसोवास गर्नको लागि आफ्नो वा आफ्नो परिवारको लागि तोकिएको क्षेत्रफलमा रहेको जग्गा वा अन्य सम्पत्ति (अचल) खरिद

गर्न पाउने व्यवस्था छ। गैरआवासीय नेपाली नागरिकता प्राप्त व्यक्तिले अंश र अपुताली मार्फत सम्पत्ति प्राप्त गर्न र आफ्नो नाममा दर्ता गर्न पाउने व्यवस्था छ।

(**च**) **भिसा सुविधा पाउने**: नेपालमा बसोबास गर्ने गैरआवासीय नेपाली नागरिकता प्राप्त व्यक्ति वा परिचयपत्र प्राप्त नेपाली मूलको विदेशी नागरिक वा निजको परिवारले दश वर्षसम्मको गैरआवासीय नेपाली भिसा पाउन सक्ने व्यवस्था छ। गैरआवासीय नेपाली नागरिकता प्राप्त व्यक्तिलाई एकपटकमा दुई वर्ष अवधिको बहुप्रवेश सुविधा सहितको आवासीय भिसा पाउने र भिसाको अवधि आवश्यकताअनुसार थप गर्न पाउने व्यवस्था छ।

(छ) **कर नलाग्ने**: गैरआवासीय नेपालीले नेपालमा लगानी गर्दाको पूँजी रकममा, आफूले वा आफ्नो नजिकको नेपाली नातेदार नागरिकलाई निजी प्रयोगको लागि एक आर्थिक वर्षमा पन्ध्र लाख रूपैयाँमा नबढ्ने गरी नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट कुनै वाणिज्य बैङ्क वा वित्तीय संस्थामार्फत पठाएको रकममा त्यस्तो रकम प्राप्त गर्दाको बखत र कुनै सामाजिक, धार्मिक, शैक्षिक, साँस्कृतिक, परोपकारी, खेलकुद वा दैवी प्रकोपको उद्धार कार्यसँग सम्बन्धित संस्थालाई कुनै वाणिज्य बैङ्क वा वित्तीय संस्थामार्फत पठाएका रकममा त्यस्तो रकम प्राप्त गर्दाको बखत कर नलाग्ने व्यवस्था छ।

(**ज**) **सल्लाहकार बोर्डमा प्रतिधित्व गर्न पाउने** : विदेशी लगानी सम्बन्धी नीति वा कानुनलाई समयानुकूल बनाउन, गैरआवासीय नेपालीलाई नेपालमा लगानी गर्न उत्प्रेररित गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सुझाव दिन तथा गैरआवासीय नेपालीहरूबिच सुमधुर सम्बन्ध कायम गर्नको लागि नेपाल सरकारले गठन गर्ने सल्लाहकार बोर्डमा गैरआवासीय नेपाली संस्थाको समेत अनिवार्य प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था छ।

(**झ**) **सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध हुन पाउने** : वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपालीहरूलाई पनि सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध गर्ने व्यवस्था भएको छ।

(**ञ**) **पुँजी बजारमा लगानी गर्न पाउने**: वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपालीहरूका लागि नेपालको धितोपत्र बजारको प्राथमिक शेयर (IPO) मा १०% कोटा छुट्याउने व्यवस्था भएको छ।

(**ट**) **विदेशी लगानीकर्ता हुने**: विदेशी लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण ऐन, २०७५ मा गैरआवासीय नेपालीलाई पनि विदेशी लगानीकर्ताको रूपमा समावेश गरिएको छ। तत्पश्चात हालका अवधिसम्म विदेशी लगानी/पूँजी प्रवाहलाई प्रोत्साहन र लगानीको प्रक्रियालाई सरलीकरण गराउने सम्बन्धमा सरकार र सम्बन्धित निकायहरूबाट थप नीतिगत तथा कानुनी सुधार हुँदै आएका छन्। गैरआवासीय नेपाली लगायत विदेशी लगानीकर्ताको लगानी/पूँजी र प्रविधि भित्र्याउने सम्बन्धमा भएका प्रमुख व्यवस्थाहरू देहाय अनुसार छन् :

- **विदेशी लगानीका स्वरूप**: विदेशी लगानीकर्ताले नेपालमा गर्न पाउने लगानीका स्वरूपहरूमा नयाँ उद्योग (नकारात्मक सूचीमा रहेका बाहेकका सबै) वा कम्पनीमा एकल वा विदेशी तथा नेपालीसँगको संयुक्त रूपमा गरिने लगानी, नेपाली उद्योग वा कम्पनीको शेयरमा गरिने लगानी र वैदेशिक लगानीबाट आर्जित लाभांश वा सञ्चित मुनाफालाई सोही वा अन्य उद्योगमा गरिने पुनः लगानी, प्रविधि हस्तान्तरणमा हुने

लगानी, लिज फाइनान्सिङ गरिने लगानी, पुँजी लगानी कोष (Venture capital Fund) स्थापना गरी कुनै उद्योगको इक्विटीमा गरिने लगानी र सूचीकृत धितोपत्रहरूमा दोस्रो बजार मार्फत गरिने लगानी रहेका छन् ।

- **एकल विन्दु सेवा**: विदेशी लगानीकर्तालाई आवश्यक पर्ने सबै सेवाहरू (दर्ता, अनुमति, भिसा, लगानी स्वीकृति, श्रम स्वीकृति, कर तथा भन्सार छुट, विदेशी मुद्रा स्वीकृति, आदि) उद्योग विभागमा रहेको एकल विन्दु सेवा केन्द्रबाट उपलब्ध हुने ।
- **लगानीको सीमा र लगानी स्वीकृति** : नेपालमा वैदेशिक लगानीका लागि न्युनतम सीमा २ करोड रूपैयाँ तोकिए पनि सूचना प्रविधि (ICT) आधारित उद्योगहरूमा 'स्वचालित मार्ग' (Automatic Route) मार्फत लगानी गर्दा कुनै न्युनतम सीमा नलाग्ने, तोकिएका १०२ प्रकारका उद्योगहरूमा बिना कुनै माथिल्लो सीमा अनलाइन प्रणालीबाटै लगानी स्वीकृत हुन सक्ने र उद्योग विभाग वा लगानी बोर्डबाट लगानीको स्वीकृति भएपछि पुँजी भित्र्याउनका लागि राष्ट्र बैंकको पूर्व-स्वीकृति लिन नपर्ने ।
- **आयकर तथा भन्सार छूट** : तोकिएका क्षेत्रमा लगानी गरी उद्योग, व्यवसाय गर्दा वा तोकिएको कारोबार गर्दा प्रचलित कानुन बमोजिम आयकर तथा अन्य कर छुट र तोकिएका वस्तुको आयातमा भन्सार छुट पाउने ।
- **मुनाफा फिर्ता लैजान पाउने (Repatriation)**: आफ्नो शेयर बिक्रीबाट प्राप्त रकम, लगानीबाट आर्जित मुनाफा/लाभांश, प्रविधि हस्तान्तरण वापतको रोयल्टी र ऋणको साँवा तथा ब्याज विदेशी मुद्रामा फिर्ता लैजान पाउँने ।
- **जग्गाको व्यवस्था**: उद्योगको लागि आबश्यक जग्गा विदेशी लगानीकर्ता आफैले खरिद वा व्यवस्था गर्न सक्ने र नसकेमा विदेशी लगानी स्वीकृत गर्ने निकायले सहजीकरण गरिदिने ।
- **राष्ट्रिय व्यवहार र लगानीको सुरक्षा**: विदेशी लगानीको उद्योग व्यवसायलाई नेपाली सरहको व्यवहार गरिने र सार्वजनिक हितका लागि बाहेक कुनै पनि विदेशी लगानीको उद्योगको राष्ट्रियकरण नगरिने ।
- **भिसाको सुविधा**: विदेशी लगानीकर्ता, उनीहरूका प्रतिनिधि र परिवारले व्यापारिक वा आवासीय भिसा पाउने र विदेशी विज्ञ एवं व्यवस्थापकीय कर्मचारीका साथै अब उनीहरूका परिवारले पनि पर्यटक भिसा पाउने ।

नेपालको विकासमा डायस्पोराको भूमिकाको विद्यमान अवस्था र समस्या तथा चुनौती

सन् २००३ मा स्थापना भएको गैरआवासीय नेपाली सङ्घ (NRNA) मार्फत नेपाली डायस्पोरा संगठित छ। यस सङ्घका ८६ वटा देशमा राष्ट्रिय समन्वय परिषद विस्तार भएका छन् । हालसम्म गैरआवासीय परिचयपत्र लिनेको सङ्ख्या एक लाख भन्दा बढी पुगेको अनुमान गरिएको छ भने गैरआवासीय नागरिकताको प्रमाणपत्र लिनेको सङ्ख्या १,३०० भन्दा बढी पुगेको देखिन्छ। यस सङ्घले विदेशमा रहेका नेपालीहरूको हकहित र

नेपालमा लगानी भित्र्याउन पहल गरिरहेको छ। नेपालको विकासमा मात्र नभई राजनीतिक मुद्दामा समेत डायस्पोराले प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष वा सामाजिक सञ्जाल मार्फत चासो राख्नेदेखि प्रभाव पार्नेसम्मका प्रयास गरेको देखिन्छ। विद्यमान अवस्थामा नेपालको विकासमा डायस्पोराको मुख्य भूमिकाका पक्षहरू र समस्या तथा चुनौतीहरू तल प्रस्तुत गरिन्छः

(**क**) **आर्थिक, सामाजिक र साँस्कृतिक अधिकारको उपभोग**ः गैरआवासीय नेपालीले गैरआवासीय नेपाली परिचयपत्र तथा गैर आवासीय नेपाली नागरिकताको व्यवस्थासहित आर्थिक, सामाजिक र साँस्कृतिक अधिकार तथा सुविधाहरूको उपभोग गर्ने अवसर पाएका छन्। यसले गर्दा मातृभूमिको विकासमा यिनीहरूको भूमिका विस्तार हुँदै गएको र जाने अपेक्षा राखिएको छ। तर, गैरआवासीय नागरिकताको कार्यान्वयनमा ढिलाइ र यसमा राजनीतिक तथा प्रशासनिक अधिकार (मतदान गर्न र संसद वा नीति निर्माण गर्ने तहमा उचित प्रतिनिधित्व गर्न पाउने) नरहेको हुँदा गैरआवासीय नेपालीहरू पूर्ण सन्तुष्ट हुन सकेका छैनन्। साथै नेपालमा जग्गा किन्दा सीमा लगाइएकोप्रति यिनीहरू त्यति खुसी छैनन् र यिनीहरूले नेपालमा रहेको अचल सम्पत्ति बेचबिखन वा उपयोगमा असहज मान्ने गरेका छन्। नेपाली मूलको विदेशी नागरिकले आफ्नो नेपाली नागरिकता यथावत राखी विदेशी नागरिकता प्राप्त गरेको रहेछ भने नेपालमा तोकिएको प्रक्रिया पूरा गरेर गैरआवासीय नागरिकताको प्रमाणपत्र लिनुभन्दा नलिई आफ्नो नेपाली नागरिकता प्रयोग गरेर सम्पत्ति लगायतका अधिकारहरू उपभोग गर्न (यसबारे निजको विरुद्ध कसैले उजुरी नगरेसम्म) वञ्चित नभएको हुँदा धेरैजसोले गैरआवासीय नागरिकता लिनेतर्फ उत्प्ररित भएको देखिँदैन।

(**ख**) **विप्रेषण आप्रवाह**ः विश्वमा रकम (Volume) को आधारमा सबैभन्दा बढी विप्रेषण भित्र्याउने तीन मुलुकहरूमा क्रमशः भारत, मेक्सिको र चीन पर्दछन्। World Bank's Migration and Development Brief अनुसार सन् २०२३ मा संयुक्त राष्ट्र सङ्घका सदस्य राष्ट्रहरूमध्ये कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (GDP) मा विप्रेषणको योगदान औसत ५.१३ प्रतिशत रहेको छ भने यो उच्च भएका देशहरूको क्रममा ताजीकास्तान, लेवनान र समाओपछि चौँथो नम्बरमा नेपाल (२६.९ प्रतिशत) रहेको देखिन्छ, तर विगतमा कुनै वर्ष यो अनुपात ३० प्रतिशतको हाराहारीमा पुगेको पाइन्छ। यसले नेपालमा विदेशी मुद्रा सञ्चिति कायम राख्न, शोधनान्तर स्थिति सन्तुलनमा राख्न र गरिबी न्यूनीकरणमा प्रत्यक्ष मद्दत पुऱ्याएको छ। यसरी नेपालको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा विप्रेषणको योगदान करिब २५ देखि ३० प्रतिशतसम्म रहेकोले नेपाल बढी विप्रेषणमा निर्भर मुलुकको रूपमा विश्वले चिन्ने गरेको छ। यस बाहेक यहाँ अनौपचारिक माध्यमबाट पनि विप्रेषण भित्रिने गरेको पाइन्छ। विप्रेषणको धेरै हिस्सा उपभोगतर्फ खर्च हुने गरेकोले यसलाई उत्पादनतर्फ सदुपयोग गर्ने चुनौती रहेको छ।

(**ग**) **विदेशी लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण**ः नेपालमा गैरआवासीय नेपालीहरूको सामूहिक लगानी/पुँजीलाई प्रोत्साहन गरी मुख्यतया पूर्वाधार, वित्तीय/सेवा (capital market/service sector) लगायतका क्षेत्रमा परिचालन/प्रवाह गर्न एक सामूहिक लगानी संयन्त्रको रूपमा १० अर्ब नेपाली रूपैयाँ अधिकृत पुँजी भएको NRN Nepal Development Fund Ltd स्थापना गरी सञ्चालन गरिएको छ। त्यसैगरी गैरआवासीय नेपालीद्वारा स्थापना गरिएको NRN Infrastructure and Development Limited (NRNIDL)

नेपालको पहिलो धितोपत्रमा सूचीकृत लगानी कम्पनी हो, जो जलविद्युत् आयोजना विकास र सञ्चालनमा केन्द्रित छ। यसका साथै गैरआवासीय नेपालीले नेपालको धितोपत्र बजारको दोस्रो बजारमार्फत पनि लगानी गर्ने अवसर र वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपालीहरूले नेपालको धितोपत्र बजारको प्राथमिक शेयर (IPO) मा लगानी गर्ने अवसर पाएका छन्। यस्ता लगानीबाट उत्पादन र रोजगारी सृजनामा थप योगदान पुग्दै गएको र जाने अपेक्षा गरिएको छ।

विदेशी लगानी तथा प्रविधि आकर्षणका लागि थुप्रै व्यवस्था र प्रयासहरू हुँदै आए तापनि नेपालको सानो आन्तरिक बजार एवं भूपरिवेष्ठित अवस्थिति (जस्तैः सामुन्द्रिक मार्गमा पहुँच, विद्युत निर्यात र अन्तर्राष्ट्रिय हवाई मार्गको लागि भारत र चीनसँग समझदारी वा अनुमति चाहिने) ले गर्दा अवरोध कायम र यहाँ राजनीतिक तथा नीतिगत अस्थिरता, जटिल प्रशासनिक प्रक्रिया, कमजोर पूर्वाधार (खासगरी सडक सञ्जाल, उर्जा र सञ्चार), विदेशी मुद्राको जोखिम (नेपाली रूपैयाँको अस्थिरता र मुद्रास्फीतिले विदेशी मुद्रामा हुने वैदेशिक लगानीको वास्तविक प्रतिफलमा जोखिम), नाफा र लगानी फिर्तामा झन्झट, कडा श्रम नीति एवं युनियनवाजी, अस्पष्ट कर प्रणाली (जस्तैः एनसेलसँगको कर विवाद), भ्रष्टाचार तथा सम्पत्ति शुद्धीकरण र अन्तर्राष्ट्रिय सूचीकरण (FATF Grey Listing) जस्ता कारणहरूले नेपालमा आप्रवाह हुने प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी दक्षिण एशियाका मुलुकहरूमध्ये अफगानिस्तान पछि सबैभन्दा न्यून रहेको देखिन्छ। त्यसैगरी विदेशी लगानी स्वीकृति (Approval) र वास्तविक भित्रिने (Realisation) रकमबिच ठुलो अन्तर रहेको र नेपालमा आप्रवाह हुने कुल प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीमा गैरआवासीय नेपालीको लगानी न्यून रहेको पाइन्छ। यस सम्बन्धमा, नेपालमा कतिपय अवस्थामा बैदेशिक लगानीका ठुला परियोजना प्रस्तावको फाइल सम्बन्धित प्रभावशाली राजनीतिक वा सरकारी पदाधिकारीबाट लगानीको केही प्रतिशत अग्रिम रकम बराबर नगद वा शेयरको रूपमा चढाए मात्र अघि बढ्ने गरेका र यसबाट इच्छुक ठुला विदेशी लगानीकर्ताहरू नेपालमा लगानी गर्न हतोत्साही हुने गरेको कुराहरू पनि विभिन्न माध्यमबाट प्रकट हुने गरेका छन्। साथै विश्वभर छरिएका डायस्पोराको सङ्ख्या धेरै नै भए पनि हालसम्म गैरआवासीय नेपालीको परिचयपत्र र गैरआवासीय नागरिकताको प्रमाणपत्र लिनेको सङ्ख्या ज्यादै न्यून रहेकोले पनि नेपालमा डायस्पोराको लगानी सोचेजति भित्र्याउन कठिन रहेको छ। विदेशमा आर्जन गरेको ज्ञान, सीप र प्रविधिलाई नेपालको विकासमा उपयोग (हस्तान्तरण) गर्ने थप अनुकूल वातावरण निर्माणका लागि नेपालमा सन् २०१९ मा परराष्ट्र मन्त्रालयमा 'Brain Gain Centre' को स्थापना भएपनि यो सक्रिय हुन सकेको देखिँदैन।

(घ) **वैदेशिक रोजगारमा रहेकाहरूको सुरक्षाः** श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारमा गई कार्यरत रहेका नेपाली श्रमिकहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक, बिमा र सामाजिक सुरक्षा कोष (Social Security Fund) मा आबद्ध गर्ने मुद्दाहरूमा सुधारका प्रयासहरू भएका छन् र तिनीहरू सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध हुने र त्यसको सुविधा लिने क्रम बढ्दै गएको छ। तर, विभिन्न माध्यमबाट वैदेशिक रोजगारमा गएका सबै श्रमिकहरूलाई आबद्ध गर्ने र खासगरी खाडी मुलुकहरू र मलेसियामा कार्यरत नेपाली श्रमिकहरूको सुरक्षा तथा न्यूनतम पारिश्रमिक र बिमाको सुनिश्चितता गराउने विषयहरू अझै चुनौतीपूर्ण नै रहेका छन्।

(ङ) **डायस्पोरा उपयोगका अन्य व्यवस्था, नीति तथा कार्यक्रमः** नेपाल सरकारले गठन गर्ने सल्लाहकार बोर्डमा गैरआवासीय नेपाली संस्थाको समेत अनिवार्य प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्थाले गैरआवासीय नेपालीलाई केही उत्साह जगाए पनि सो सल्लाहकार बोर्ड त्यति सक्रिय हुन सकेको पाइँदैन । नेपालमा भूकम्प, महामारी वा अन्य दैवी प्रकोपका समयमा डायस्पोराले सरकारसँगको सहकार्यमा वा स्वेच्छामा आर्थिक, भौतिक र मानवीय सहयोग प्रदान गर्दै आएका छन् र ग्रामीण क्षेत्रमा शिक्षा र स्वास्थ्य सुधारका केही कार्यहरूमा संलग्न भइरहेका छन् । प्रवासी नेपालीहरूले नेपालका पर्यटकीय स्थलहरूको र संस्कृति, भेषभूषाको प्रवर्द्धन गरी विश्वभर प्रचार-प्रसार गरी 'साँस्कृतिक दूत' (Cultural Ambassadors) का रूपमा काम गरिरहेका छन् । विदेशमा कुनै युद्ध वा प्राकृतिक प्रकोपका बेला त्यहाँ फसेका नेपालीलाई पनि उद्धार र सहयोग गर्ने काममा बढी डायस्पोरा नै लाग्ने गरेका छन् । नेपाल पोलिसी इन्स्टिच्युट जस्ता बौद्धिक संस्थाहरूले डायस्पोरा संलग्न गराई नेपालको विकास नीतिहरूमा अनुसन्धान र सुझावहरू प्रकट गर्दै आएको देखिन्छ । डायस्पोराबाट नेपाल र नेपाली जनताको हितमा यस्ता कार्यहरू हुने गरेपनि सरकारी क्षेत्रबाट आवश्यक समयमा र आवश्यक ठाउँमा उपयुक्त ढङ्गले डायस्पोरा परिचालन/उपयोग गराउने सशक्त नीति तथा कार्यक्रमहरू आउन सकेको देखिँदैन ।

नेपालको विकासमा डायस्पोराको पुँजी, सीप र प्रविधि आकर्षणका उपायहरू :

डायस्पोरा पुँजी, सीप र प्रविधि आकर्षित गर्ने विश्वव्यापी उत्कृष्ट अभ्यासहरू (Best Practices)-साधारण विप्रेषण माथिको निर्भरतालाई दीर्घकालीन आर्थिक विकासको साझेदारीमा परिवर्तन गर्ने बहुआयामीकरण नीतिमा केन्द्रित छन् जसबाट "ब्रेन ड्रेन" लाई "ब्रेन गेन" मा रूपान्तरण गर्दै मुलुकको विकासमा टेवा पुऱ्याउन सकिन्छ । विश्वका त्यस्ता उत्कृष्ट अभ्यासहरूमध्ये केहीलाई नेपालमा प्रयोग गरिएका छन् भने बाँकीलाई स्थानीय परिस्थिति अनुकूल उतार्न उपयुक्त हुनेछ, जसका लागि अवलम्वन गर्न सकिने उपायहरू तल उल्लेख गरिएका छन् ।

१. **नीतिगत र संस्थागत सुधार गर्ने (Policy & Institutional Reform)**

- दोहोरो नागरिकता र सम्पत्ति सम्बन्धी अधिकारः "एक पटकको नेपाली, सधैंको नेपाली" भन्ने अवधारणा अनुरूप राजनीतिक अधिकारसहितको नागरिकता पाउनु पर्ने माग गैरआवासीय नेपालीबाट भएको देखिन्छ । यस सम्बन्धमा दोहोरो नागरिकताको फाइदा, बेफाइदा वा यसबाट पर्न सक्ने सकरात्मक तथा नकरात्मक प्रभावको अध्ययन विश्लेषण गरी सम्भव भएसम्म आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिकको साथै राजनीतिक अधिकार सहितको वंशजको आधारमा नागरिकताको व्यवस्था गर्ने । साथै नेपालमा रहेको पैतृक सम्पत्तिको पूर्ण अधिकार पाउनु पर्ने र यो सम्भव नभए नेपालमा जग्गा किन्दा लगाइएको सीमा हटाउनु पर्ने तिनको माग रहेकाले यसतर्फ पनि गहिरो विचार विमर्श गरेर आवश्यक सम्बोधन हुन जरुरी छ । यसबाट नेपालको विकासमा डायस्पोराको भूमिका र अपनत्व स्वतः बढ्ने देखिन्छ ।
- **डायस्पोरा म्यापिङ (Diaspora Mapping)**ः देश विकासको अभियानमा आवश्यकतानुसार उपयोग/परिचालन गर्न विदेशमा रहेका नेपालीहरू (डायस्पोरा) को सीप, अनुभव, लगानी क्षमता र

ठेगानाको डिजिटल डाटाबेस तयार गर्ने ।

- समर्पित डायस्पोरा एजेन्सी (Dedicated Diaspora Agency)ः डायस्पोराका चासो सम्बोधन गर्न, डायस्पोरा/गैरआवासीय नेपाली सम्बन्धी नीति, कानुन र सम्बद्ध नियामक निकायहरूको काम कारवाहीलाई थप डायस्पोरामैत्री र सशक्त बनाउन एक उच्च-स्तरीय निकाय (जस्तै, भारतको विदेश मन्त्रालय-डायस्पोरा डिभिजन र आर्मेनियाको डायस्पोरा मन्त्रालय) जस्तै नेपालमा पनि छुट्टै डायस्पोरा विभाग वा मन्त्रालयको स्थापना गर्ने ।

- **विश्वासको वातावरण निर्माण (Trust–Building)** : सन्तुलित वैदेशिक नीति तथा सरकार परिवर्तनले असर नपार्ने सुदृढ आर्थिक नीति अवलम्वन गर्ने, भ्रष्टाचार तथा सम्पत्ति शुद्धीकरण नियन्त्रण/निवारण र सुशासनका प्रभावकारी कदमहरू चालेर नेपाललाई अन्तर्राष्ट्रिय सूचीकरण (FATF Grey Listing) बाट हटाउने, उद्योग व्यवसायमा हुने अस्वस्थ युनियनबाजी घटाउने, लगानीको सुरक्षा बढाउने, कर प्रणाली स्पष्ट र व्यवसायमैत्री बनाउने, प्रशासन यन्त्रका लालफिताशाही तथा ढिलासुस्ती घटाउने लगायतका कार्य गरी विदेशी लगानीकर्तामा विश्वासको वातावरण निर्माण गर्ने ।

- **एकल बिन्दु सेवा केन्द्र (One stop service center) र डिजिटल प्लेटफर्म** : विदेशी लगानीकर्तालाई आवश्यक पर्ने सबै सेवाहरू एउटै ठाउँबाट उपलब्ध हुने एकल सेवा विन्दु सेवा केन्द्रलाई थप प्रभावकारी पार्ने र विदेशी लगानीकर्ताले 'स्वचालित मार्ग' (Automatic Route) मार्फत विदेशबाटै लगानीको आवेदन दिन र स्वीकृति लिन सक्ने गरी भएको अनलाइन प्रणाली कार्यान्वयका समस्या तथा प्राविधिक जटिलताहरूलाई सम्वोधन गर्दै यसमा प्रभावकारिता ल्याउने ।

- **दोहोरो करमुक्ति सम्झौता (DTAA)**ः लगानीकर्तालाई दुवै देशमा कर तिर्नु नपरोस भन्नका लागि विभिन्न देशहरूसँग करमुक्ति सम्झौता गर्ने कार्यलाई नेपालको हित हुने गरी अघि बढाउने ।

- **समावेशी शासन (Inclusive Governance)**ः गैरआवासीय नेपाली सम्बन्धी नीति तथा कानुन निर्माण प्रक्रियामा गैरआवासीय नेपाली सङ्घको समेत प्रतिनिधित्व हुने नेपालको सल्लाहकार बोर्डलाई सक्रिय र सशक्त बनाई समावेशी शासनको प्रत्याभूति दिने ।

- **वैदेशिक रोजगारमा रहेकाहरूको सुरक्षा**ः खाडी र मलेसियाजस्ता देशमा कार्यरत नेपाली कामदारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक, बिमा र सामाजिक सुरक्षा कोष (Social Security Fund) मा आबद्धताको व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउने ।

- **डायस्पोरा उपयोगका अन्य नीति तथा कार्यक्रम**ः डायस्पोरालाई विप्रेषण र लगानी तथा प्रविधि भित्र्याउनमा मात्र नभई नेपाल र नेपाली जनताको हितमा सामाजिक तथा परोपकारी, पर्यटन प्रवर्द्धन र नीतिगत बहस एवं पैरवी सम्बन्धी कार्यहरूमा समेत विदेशस्थित नेपाली नियोगहरू र गैरआवासीय नेपाली सङ्घमार्फत परिचालन/उपयोग गर्न सशक्त नीति तथा कार्यक्रमहरू ल्याउने ।

२. **पुँजी/लगानी (वित्तीय लगानी) आकर्षित गर्ने** (**Attracting Capital/Investment**)

- **रेमिट्यान्स–टु–इन्भेस्टमेन्ट उपकरणहरू** (**Remittance–to–Investment Tools**): अनौपचारिक माध्यमबाट भित्रिने विप्रेषणलाई औपचारिक माध्यमबाट भित्रिने अनुकूल वातावरण मिलाउने। डायस्पोराबाट पठाइएको विप्रेषणको केही प्रतिशत रकम व्यवसायमा लगाउन विशेष कोष स्थापना गरी सोही कोषसँग मिलाउने वा रेमिटेन्स "टप-अप" लाई प्रोत्साहित गर्ने।

- **डायस्पोरा ऋणपत्रहरू** (**Diaspora Bonds**): भारत, इजरायल र इथियोपिया जस्ता देशहरूले पूर्वाधार र विकास परियोजनाका लागि दीर्घकालीन कोष जुटाउन डायस्पोरालाई लक्षित गरी ऋण उपकरणहरू ("देशभक्तिपूर्ण छुट" सहितको) जारी गरेजस्तै यहाँ पनि पूर्वाधार र राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त विकास आयोजनाका लागि गैरआवासीय नेपालीहरूलाई मात्र लक्षित गरी विशेष विकास ऋणपत्रहरू जारी गर्ने।

- **लगानी मिलान र क्राउडफन्डिङ** (**Investment Matchmaking & Crowdfunding**): मेक्सिकोमा स्थानीय पूर्वाधारमा आप्रवासी संस्थाहरूले लगानी गरेको प्रत्येक डलरको लागि सङ्घीय, राज्य र नगरपालिका सरकारहरू प्रत्येकले एक डलर योगदान गरेजस्तै यहाँ पनि स्थानीय एसएमईहरूसँग डायस्पोरा लगानीकर्ताहरूलाई मिलाउने प्लेटफर्महरू सिर्जना गर्ने र साना लगानीहरूको लागि प्रवेश अवरोध कम गर्न ऋचयधमागलमष्लन (धेरै व्यक्तिहरूबाट थोरै-थोरै रकम सङ्कलन गरेर परियोजना संचालन गर्ने विधि) प्रयोग गर्ने।

- **सहुलियतपूर्ण वित्त र कर प्रोत्साहन** (**Concessional Finance & Tax Incentives**): डायस्पोरा-स्वामित्वमा रहेका व्यवसायहरूलाई कर तथा भन्सार छुट, वैदेशिक मुद्रामा खाता खोल्ने सुविधा र कम ब्याजदरमा ऋणको लागि शुल्क-मुक्त आयात प्रदान गर्ने, विप्रेषणलाई व्यावसायिक पुँजीमा बदल्न सहुलियत पूर्ण ऋणको व्यवस्था, आवासीय वा व्यावसायिक जग्गा खरिदमा सरलीकृत अधिकार प्रदान गर्ने जस्ता अभ्यासहरूलाई अवलम्वन गर्ने र यस सम्बन्धी भएका प्रक्रियाहरूलाई थप सरलीकृत बनाउने।

- **मुनाफा फिर्ता लैजान पाउने** (**Repatriation**): विदेशी लगानीकर्ताबाट लगानी गरिएको पूँजी र त्यसबाट आर्जित नाफा विदेशी मुद्रामा फिर्ता लैजान पाउने व्यवस्थालाई थप सहज पार्ने।

३. **सीप र ज्ञान/मानव पूँजी आकर्षित गर्ने** (**Attracting Skills & Knowledge/Human Capital**)

- **भर्चुअल र "फिर्ता" कार्यक्रमहरू** (**Virtual &'Return' Programs**): उच्च कुशल डायस्पोरा पेशेवरहरूलाई शारीरिक रूपमा स्थानान्तरण नगरी पनि गृह देशको अनुसन्धान र विकासमा योगदान गर्न सकुन् भन्नका लागि डिजिटल प्रविधिमार्फत अल्पकालीन अनलाइन मेन्टरसिप र परामर्श प्रदान गर्ने प्लेटफर्महरू विकास गर्ने, स्थायी फिर्ताको सट्टा "मस्तिष्क परिसंचरण" (Brain Circulation) को कार्यक्रमहरू जस्तैः स्वास्थ्य, शिक्षा र एआई जस्ता क्षेत्रहरूमा ज्ञान स्थानान्तरण गर्न छोटो अवधिको अस्थायी विशेषज्ञ मिसनहरू सञ्चालन गर्ने र रिटर्नी स्किम (Returnee Schemes) लागु गरेर स्वदेश

फर्कन चाहने दक्ष जनशक्तिलाई सहुलियतपूर्ण व्यावसायिक कर्जा उपलब्ध गराउने, पुनः स्थापना प्याकेज ल्याउने र तिनका बालबालिकाको शिक्षामा सहयोगका साथै रोजगारी खोज्न मद्दत गर्ने। साथै आवश्यक क्षेत्रमा योग्य व्यक्तिको खाँचो टार्न फिर्ता हुने प्रतिभाको विदेशी डिग्री र व्यावसायिक इजाजतपत्रहरूको मान्यतालाई मानकीकरण (Qualification Recognition) गर्ने।

- **छोटो अवधिको तैनाती योजनाहरू (Short–Term Deployment Schemes)**: अफ्रिकामा डायस्पोरा विशेषज्ञहरूलाई छोटो अवधिको नियुक्ति प्रदान गरेर स्वास्थ्य, शिक्षा, इन्जिनियरिङ जस्ता क्षेत्रमा स्थानीय कर्मचारीहरूलाई तालिम दिने 'विकासको लागि माइग्रेसन कार्यक्रम' लागु गरेजस्तै यहाँ पनि डायस्पोरा विज्ञहरूलाई छोटो अवधिका लागि स्वदेशका विश्वविद्यालय वा उद्योगहरूमा अतिथि विज्ञका रूपमा आमन्त्रण गर्ने र अन्य आवश्यक क्षेत्रमा सोही किसिमका छोटो अवधिको तैनाती योजनाहरू लागु गर्ने।

४. **प्रविधि हस्तान्तरण गर्ने (TransferringTechnology)**

- **संयुक्त अनुसन्धान र अनुसन्धान तथा विकास साझेदारी (Joint Research & R&D Partnerships)**: भारत, चीन र दक्षिण कोरियामा जस्तै नवप्रवर्तन र प्रविधि अपनाउनको लागि स्थानीय विश्वविद्यालयहरू र उद्योगहरूसँग डायस्पोरा वैज्ञानिकहरू र अनुसन्धानकर्ताहरूलाई जोडेर सहकार्य गर्न फेलोसिप र कोषको व्यवस्था गर्ने।
- **नवप्रवर्तन केन्द्र (Innovation Hubs)**: डायस्पोरा उद्यमीहरूलाई स्वदेशमा प्रविधिमा आधारित स्टार्टअप खोल्न प्रोत्साहन गर्ने र प्रविधिमा आधारित उद्योगहरूमा विशेष सहुलियत दिने व्यवस्था गर्ने।
- **लाइसेन्स र प्रक्रियामा सरलीकरण**: विदेशी लगानीकर्ताबाट हुने प्रविधि हस्तान्तरण सम्बन्धी कानुनी झन्झटहरू हटाउने।

अहिले रुस र युक्रेन सहित युरोपभर र इजरायल, अमेरिका र इरानसहित खाडी मुलुकभर द्वन्द्व/तनाव मच्ची विश्वभर हलचल भइरहेकोले अन्तर्राष्ट्रिय स्थिति सधैँभरी अनुकूल नहुन पनि सक्दोरहेछ भन्ने कुरा देखा परेको छ। यही समयमा अबको नयाँ सरकारले डायस्पोराको लगानी नेपालतर्फ मोडिने वा डायस्पोरा नै नेपाल फर्किने अवसरसहितको अनुकूल वातावरणको निर्माण गर्ने र डायस्पोरासँग नेपालको विकास र नेपालीको हितमा हातेमालो/साझेदारी गर्ने कार्य अघि बढाई देश र देशबाहिर रहेका सबै नेपालीहरूको देश विकासप्रति उत्साह र भरोसा जागृत गराउन सक्नु पर्दछ।

❋❋❋

सुशासनको कसीमा योग्यतातन्त्र

ध्रुव गिरी
प्रदेश सचिव
प्रदेश लोक सेवा आयोग,
गण्डकी प्रदेश

प्रारम्भः लेखकीय मजबुन

"योग्यलाई दिनु काम" भन्ने शास्त्रीय मान्यता पनि छ। कुन कामका लागि योग्य को हो भनेर खुट्याउने काम सहज नभए तापनि आफैमा कठिन होइन। योग्यता केवल शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र हासिल गर्नु मात्र नभएर बृहत्तर अर्थमा हेरिने विषय हो।

प्रतिस्पर्धी मध्येबाट उम्दा व्यक्ति कामका लागि छनौट गर्ने प्रणाली प्राचीन कालमा व्यवस्थित र प्रभावकारी थिएन। आधुनिक पक्षका चर्चा गर्दा इन्दिरा गान्धीले ब्रिटिश उपनिवेशले छोडेका रेलवे र कर्मचारीतन्त्र उल्लेख्य रहेको भनेकी थिइन् भन्ने सन्दर्भ पाइन्छन्। आधुनिक योग्यतातन्त्र लोकतान्त्रिक शासकीय अभ्याससँग पनि जोडिदै आएको छ। लुटतन्त्रको स्थान योग्यतातन्त्रले लिन शासन र शासकलाई भस्काउने विद्रोहले काम गरेको इतिहास छ। लोकतन्त्रका तीनवटा आधार स्तम्भ पारदर्शिता उत्तरदायित्व र योग्यतातन्त्र हुन्। योग्यतातन्त्र बिना लोकतन्त्र नै यसरी लङ्गडो अपुरो र अधुरो हुने भएकाले लोकतान्त्रिक शासन पद्धतिमा योग्यतातन्त्र प्राथमिकता महत्त्व राख्ने विषय हो। लोकसेवा आयोग स्वतन्त्र संवैधानिक निकायको रूपमा सार्वजनिक निकायका रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि योग्य व्यक्ति छनोट गरी सिफारिस गर्ने सम्मानित संस्थाका रूपमा परिचित छ। यसो हुनुका पछाडि प्रजातान्त्रिक शासन व्यवस्थासँगै यसको स्थापना विकास, सुधार र प्रभावकारिता अभिवृद्धिबाट आम जनमानसमा बन्न गएको साख हो। अवसरमा समानता, अविभेद, निष्पक्षता, तटस्थता र स्वच्छताको लोकतान्त्रिक मूल्य र मर्मलाई आत्मसात् गरेर राज्यका पुनसंरचनासँग उदाएका प्रदेश तह र स्थानीय तहका सरकारका रिक्त पदमा स्वच्छ प्रतिस्पर्धाका आधारमा निष्पक्ष छनौट गरी सिफारिश गर्ने कार्य प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट हुँदै आएका छन्। यो लोकतन्त्र समृद्धिको प्रक्रिया पनि हो।

अनुभूति आरम्भ

प्राचीन ग्रीस, एथेन्स र रोमका कुरा अलिक पहिलेका प्राग ऐतिहासिक हुन जालान्। चीनको प्राचीन योग्यता परीक्षण सन्दर्भवश योग्यतातन्त्र र गुणतन्त्रात्मक छनौटका चर्चामा आउने गर्छन्।

आधुनिक गुणतत्न (Meritocracy) का कुरा गर्दा बेलायतको नर्थकोट ट्राभेलियन र संयुक्त राज्य अमेरिकाको पेन्डलटन अधिनियमलाई लिइने गरिन्छ।

इन्दिरा गान्धीले ब्रिटिश उपनिवेशका सकारात्मक पक्षका चर्चा गर्दा ब्रिटिश उपनिवेशले छाडेका रेलवे र कर्मचारीतन्त्र उल्लेख्य रहेको भनेकी थिइन् भन्ने सन्दर्भ पाइन्छन् ।

परम्परागत बेबरियन कर्मचारीतन्त्र पश्चात् सिद्धान्त विकास, अध्ययन र खोजका सन् ५० देखि ७० का दशकका सन्दर्भसँगै विकास प्रशासन र तत्पश्चात समयक्रममा विकास हुँदै गएका प्रशासनिक र व्यवस्थापकिय आयामले राजनीति र प्रशासनको क्रमिक र सामयिक परिवर्तन सापेक्ष राज्य सञ्चालन पद्धतिमा यसरी आएका बदलाबलाई आत्मसात गर्ने गरी नयाँपन ल्याए ।

उम्दा मान्छेले मात्र राज्यको सेवा गर्न सक्छन् भन्ने आदर्श मान्यताको पक्ष एउटा रह्यो भने निश्पक्षता, दक्षता, विश्वसनियता, लोकतान्त्रिक मान्यता, योग्यतातन्त्र, समान अवसर आदि जस्ता सिद्धान्त, गुण र आवश्यकताका कारण पनि आयामिक परिवर्तन (Paradigm Shift) भएका हुन् भनेर भन्नु अन्यथा हुँदैन ।

राज्यको कार्यकारिणीलाई नै छनौटको विशिष्ट कार्य जिम्मा दिँदा राजनीति र विषयगत विशेषज्ञताका कारण पनि आग्रह रहन जाने व्यवहारिक यथार्थले यसको संवैधानिक विशिष्टतालाई जन्म दिएको देखिन्छ।

नेपाल, भुटान, बंगलादेश, पाकिस्तान जस्ता दक्षिण एसियाका तेस्रो विश्वका मुलुकको समग्र विकासको अवस्था अनुरूप सन ५० को दशक पछि विस्तारै योग्यतातन्त्रको मान्यता बमोजिम सार्वजनिक सेवाका राष्ट्रसेवकको छनौट गर्ने प्रथा विकास हुँदै गएको पाइन्छ ।

दिशा, गति, मति र स्थिति :

"कुनै सरकार उसको कर्मचारी तन्त्रभन्दा असल हुन सक्दैन"

विकास मानिसको आचरणबाट सुरु हुने कुरा सिंगापुरका पूर्व राष्ट्रपति लि क्वानले भनेका थिए। समग्र विकास भन्दा पर सार्वजनिक सेवा र यसको गुणवत्तालाई अलग गरेर हेर्नु युक्तिसङ्गत र वैज्ञानिक हुँदैन ।

अहिलेका उन्नत रूपमा लिइने संयुक्त राज्य अमेरिकामा लुट प्रणालीको अन्त्य हुन तत्कालीन राष्ट्रपति गार फिल्डको हत्या कुर्नुपर्यो । अस्ट्रिया र साउदी अरेबियाको Advanced Digital Governance तुरुन्त र रातारात सतहमा आएको होइन ।

Rome was not built on a day भनेझै Evolutionary way मा हुने क्रमिक विकास स्वभाविक, पाच्य सहन, दिगो र उपयुक्त पनि हुन्छ। भाडाका सवारी विना मिटर आफू खुसी चलाउन पाउनुपर्छ भनेर संगठित आन्दोलन हुने हाम्रा जस्ता मुलुकमा कानुनको शासन, सभ्यता र अनुशासन अद्यपि काल्पनिक आदर्श रहेको परिप्रेक्षमा Merit based selection system चुनौती रहित छैन ।

कार्यकारिणीको जिम्मेवारी संवैधानिक व्यवस्थामुताविक लोक सेवा जस्तो अलग निकायबाट सम्पादन हुँदा

गुणवत्ताको मर्म र मान्यता अनुरूप स्वच्छ, निष्पक्ष, तटस्थ र वैज्ञानिक तवरले हुने सार्वजनिक निकायको जनशक्ति छनौट धेरै हदसम्म विश्वसनीय र प्रभावकारी हुन गएको हो ।

सहभागी परीक्षार्थीको ल्याकत र प्रवृतिको परीक्षामा यद्यपि हालसम्म प्रयुक्त विधि र प्रविधिले कठिन रहेकोले छनौट भएका जनशक्तिबाट जनता, सरकार र मुलुकले अपेक्षा गरेको सेवा प्रवाहमा पुग्न गएको योगदानको आँकलन भिन्न पक्षको विषय रह्यो । सुशासनको आँखाले हेर्दा यदाकदा सतहमा आएका "उत्कृष्टताका निकृष्ट" चरित्र र छवि प्रश्नबाट बाहिर हुँदैनन् ।

नैतिकता, स्वच्छ आचरण, इमान्दारी, असल चरित्र, निष्ठा, समर्पण, सेवाभाव, विवेकशीलता जस्ता मूल्य र पक्ष सामाजिक वातावरणमा निर्भर व्यक्ति विशेष सम्बद्ध तत्त्व पनि भएकोले सूक्ष्म ढङ्गले तिनीहरूको परीक्षण जटिल हुन गए ।

परिवर्तन समयको मागको हो । सामाजिक रूपान्तरण र शासकीय सोच र शैलीमा आउने बदलाबले ल्याउने फरक भने असामान्य होइनन्, यसर्थ न्यून र विस्तारै हुने गरेका परिवर्तनलाई उल्लेख्य मान्न सकिन्न ।

शासन र सेवा केही भिन्न शैलीगत विशेषता र चरित्रका आयाम हुन् । जनताको सुख र खुसी भन्दा पर राज्यको कुनै लक्ष्य हुँदैन र हुनुहुँदैन । राज्य राजनीतिक र कानुनी संरचना भएको र सामाजिक सम्झौता र लोककल्याणकारी धारणाअनुसार पनि शासकीय मान्यता, सोच, ढाँचा, शैली, चरित्र, व्यवहार र पद्धति सेवामूलक हुनुपर्ने जरुरत हुन्छ ।

व्यक्तिका गुणको उपयुक्तता, औचित्य र आवश्यकताको वस्तुगत मापन आफैमा सुक्ष्म, गहन, जटिल र कठिन कार्य पनि हो । प्रविधिको प्रयोग र सामायिक विधिगत सुधारले नयाँ नयाँ पद्धतिको विकास पनि हुँदै गएका छन् ।

हाम्रो सन्दर्भमा पाठ्यक्रम र परीक्षण विधिका सिर्जनात्मक नवप्रवर्तनका रूपमा विभिन्न प्रयोगात्मक परीक्षा, सामूहिक र वैयक्तिक प्रस्तुती, इन बास्केट अभ्यास, मामिला प्रस्तुतीकरण हालैका वर्ष यता अधिकृत र सो भन्दा माथिका पद र तहमा अवलम्बन गरिएका हुन् । यसबाट दक्ष, बहुगुणी, सिर्जनशील, सामयिक आवश्यकता अनुकूल जनशक्तिको छनौट धेरै हदसम्म प्रभावकारी हुन गएको छ ।

नैतिकता, इमान्दारी, सकारात्मक प्रवृत्ति, असल आचरण, निष्पक्षता, समर्पण, विवेकशीलता आदिको परीक्षण न केवल हामीकहाँ बल्की विकसित मुलुकमा पनि सापेक्षित रूपमा उल्लेखनीय ढङ्गले मापन हुन नसकेको अवस्था छ ।

चुस्त, शीघ्र, सुलभ, सस्तो र विभेदरहित सेवा प्रवाहका लागि समयको माग अनुरूप प्रविधिमैत्री, दक्ष र सीपमूलक जनशक्ति छनौट गर्न सहायक स्तरदेखि नै कम्प्युटर सिपको व्यवस्था गरिएको सन्दर्भ हामीले भुल्नु हुँदैन । यसले सेवामा सुधार पनि भएका छन् । होटलको जस्तो स्वागत र बैङ्कको जस्तो सेवा भने सार्वजनिक क्षेत्रमा अझै पनि अभ्यासमा नआएको यथार्थ हो । सेवा लिन घण्टौं लाममा बस्नुपर्ने र लामा र झण्झटिला

परम्परागत कागजी प्रक्रिया पुरा गर्नुपर्ने अवस्थालाई Governance System मा नै सुधार गरी तदअनुरूपको जनशक्ति विधि र स्रोतसाधन मार्फत सम्बोधन गर्नुपर्ने टड्कारो आवश्यकता छ।

सुशासन र योग्यतातन्त्रको साइनो :

"A good administrator is a rare bird"– Paul H. Appleby

सुशासन भनेर या लेखेर प्राप्त हुने होइन। जनताले व्यवहारमा अनुभूत गर्ने शासनको असल र उत्कृष्ट पक्ष हो सुशासन। किसानले मल बिउ समयमा सहज ढङ्गले प्राप्त गर्ने, विद्यार्थीले शैक्षिक सत्रको सुरुमा स्वभाविक रूपलेपाठ्यपुस्तक प्राप्त गर्ने, सवै सेवाग्राहीले सरकारी, सार्वजनिक निकायबाट विना झण्झट सहज, सरल र सुलभ रूपलेसस्तोमा गुणस्तरीय सेवा प्राप्त गर्ने स्थिति नहुँदासम्म विधान, दस्तावेज, या घोषणामा लेखेर या भाषण र आश्वासनमा फलाकेर सुशासन कायम नहुने विषय प्रमाणित भइसकेको छ।

उल्लिखित ढङ्गले सेवा पाउन देहायका तत्त्वको जरुरत पर्दछ।

- पुग्दो श्रोत साधन,
- क्षमतायुक्त र उत्प्रेरित सेवाप्रदायक जनशक्ति,
- सेवामूलक कार्यसंस्कृति,
- उपयुक्त नीति, विधि र प्रक्रिया,
- सचेत र जागरुक सेवाग्राही,
- शीघ्र र व्यवस्थित कार्यप्रणाली,
- उपयुक्त संरचना र कार्यस्थल,
- सहज पहुँच र सुलभ सेवा,
- सेवाग्राही/जनमैत्री वातावरण,
- स्पष्ट र पारदर्शी सूचना र जनशक्ति,
- सजिलो प्रविधि र पहुँच,
- योग्य, सक्षम, इमान्दार, नैतिकवान, स्वच्छ आचरणयुक्त सेवाप्रदायक,
- सकारात्मक, सचेत, सभ्य, धैर्यवान् सेवाग्राही संस्कार,
- छोटो र सरल प्रक्रिया,
- नतिजामूलक पद्धति र शैली।

राज्यले नागरिक कल्याणका खातिर कार्य गर्दछ। नागरिकले तिरेको करको औचित्य र उपलब्धी सुशासन, विकास, सुरक्षा र न्यायमार्फत् मूलतः जनताले अनुभूति गर्नेगरी राज्यबाट निश्चितता चाहन्छन्।

नागरिक दायित्व र कर्तव्यसँगै उनीहरूका अधिकार र आवश्यकताको परिपूर्ति गर्नु राज्यको दायित्व हो। यसका लागि विधिवत संयन्त्र र कारगर कामयाबी सक्षम जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ। लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था का आधार पारदर्शिता, उत्तरदायित्व र योग्यतातन्त्र हुन्। राज्यका निकायमा सक्षम र योग्य जनशक्ति निष्पक्ष, स्वतन्त्र, स्वच्छ ढङ्गले छनौट भएमा मात्र उल्लिखित योग्य र सक्षम जनशक्तिको अपेक्षा पूरा हुन्छ।

योग्यतातन्त्रमा पूर्वावश्यक तत्त्वहरू

विकास, वस्तु र सेवा प्रवाह गर्ने सार्वजनिक जिम्मेवारीमा रहने सक्षम र योग्य जनशक्ति छनौट हुन योग्यतातन्त्रको मूल्य र मान्यतानुरूप देहायका पूर्वावश्यक तत्त्वहरू हुन जरुरी छ।

- स्वायत्त र स्वतन्त्र संवैधानिक निकाय/संवैधानिक प्रत्याभूति,
- निश्चित विधि र पद्धतिको अवलम्बन,
- Ethical and Rational पदाधिकारी र कर्मचारी संयन्त्र,
- राजनीतिक र प्रशासनिक अहस्तक्षेप,
- स्वतन्त्र र निष्पक्ष कार्यप्रणाली,
- भरपर्दो र पर्याप्त कानुनी व्यवस्था,
- पुग्दो श्रोत साधन र जनशक्ति,
- लोकतान्त्रिक शासन र शासकीय प्रणाली,
- सकारात्मक वातावरण र विज्ञताको उपयोग।

योग्य र सक्षम जनशक्ति राज्यका दायित्व(Liability) नभएर सम्पत्ति (Asset) हुन। उद्योगी कार्नेजीको उदाहरण यसैले आउने गरेका हुन्। निष्पक्ष र Fairly सार्वजनिक पदाधिकारीको छनौट विना Meritocracy साँचो अर्थमा Meritocracy हुन सक्दैन। योग्य र सक्षम व्यक्तिबाट मात्र असल, गुणस्तरीय र प्रभावकारी शासनको अपेक्षा गर्ने सकिन्छ।

यसैले लोकतन्त्र र योग्यतातन्त्र परिपूरक विषय भएका छन्। योग्यतातन्त्र विना लोकतन्त्र र सुशासन केवल आदर्शवाणी कहावत हुन जान्छन्।

निरङ्कुश, अलोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा योग्यतातन्त्र फल्न सक्दैन। लुटतन्त्रको अन्त्यपछि मात्र सं.रा. अमेरिकामा योग्यताका आधारमा कर्मचारी छनौटको पद्धति विकास भएको हो। यसर्थ लोकतान्त्रिक शासन योग्यतातन्त्रको पहिलो सर्त हो।

सम्बन्ध र सीमाः दुई तन्त्रको

योग्यतातन्त्रको प्रादूर्भाव Democratic Governance System को उपज हो। स्वतन्त्रता, समानता, न्याय, समता, अविभेद जस्ता लोकतन्त्रका मूल्यको जगमा मात्र योग्यता र अवसरको निष्पक्ष, तटस्थ, स्वच्छ प्रयोग

र उपभोग सम्भव हुन्छ।

यसर्थ लोकतन्त्र र योग्यतातन्त्र एउटै सिक्काका दुई पाटा झैं अन्योन्याश्रित र अभिन्न हुन्छन्। योग्यता तन्त्रले पनि लोकतान्त्रिक अभ्यास, वातावरण, संस्कृति र मूल्यलाई प्रवर्धन गरिरहेको हुन्छ।

- लोकतान्त्रिक शासकीय व्यवस्था र अभ्यास विना योग्यतातन्त्रका आधारमा योग्यतामा आधारित छनौट पद्धति जीवित रहन सक्दैन,
- योग्तातन्त्रमा आधारित छनौट बिन सक्षम र योग्य जनशक्तिको अपेक्षा पूरा हुँदैन,
- सेवामा आकर्षण छनौट विधि र पद्धतिको विश्वसनियता र पूर्वानुमानयोग्तामा पनि निर्भर रहन्छ,
- निष्पक्षता र स्वच्छताको सुनिश्चितता लोकतान्त्रिक शासन र संस्थाको स्वतन्त्रता, स्वायत्तता, शाख र विश्वसनियतामा निर्भर गर्दछ।

हाम्रो परिदृश्य

चरम राजनीतिकरणको सर्वत्र चर्चाका बाबजुद हामीकहाँ पहुँचहीन जनताका छोराछोरीको भरोसा रहेको एउटा मात्र संस्थाको रूपमा योग्यतातन्त्रको मर्म अनुरूप निश्पक्ष र तटस्थ ढङ्गले जनशक्ति छनौट गर्ने छवि लोक सेवा आयोगले बनाएको छ।

परीक्षा प्रणाली, छनौट विधि, पद्धति र प्रक्रियाबाट आम जनताको नजरमा स्वच्छ शाख निर्माण गर्न सफल यस संस्थाको अझ सुधार गरी छविलाई अझ उँचो बनाएर लैजानु आवश्यक छ। Reform is a journey, not a destination भनिन्छ।

रौनक, छनक र मानकका इतिवृत

"योग्यहरूको अकर्मण्य सेवा नेपालको कर्मचारीतन्त्र" - विश्व बैङ्क।

घोडालाई खोलासम्म लैजान सकिन्छ तर पानी नै पिलाउन भने सकिन्नँ। तिर्खा जगाउन भने सकिने केही उपाय हुन सक्छन्। उद्योगी कार्नेजी र दिल्ली मेट्रोका व्यवस्थापक डा. ई. श्रीधरणका छनौट र समर्पण जनशक्तिका आदर्श उपायका उपमाका रूपमा लिइन्छन्।

स्वतन्त्र संवैधानिक निकायले Fairly Selection गरेका जनशक्तिको सन्दर्भमा विश्व बैङ्कको "योग्यहरूको अकर्मण्य सेवा" स्थिती नेपालको कर्मचारितन्त्रको समुच्च चिनारी हुन गएको छ। योग्यताको परीक्षण कामको नतिजासँग झिनो सम्बन्ध भएको विषय हो।

अङ्कले योग्य सबै व्यक्ति ढङ्गले काबिल नहुन सक्छन् भनेर बुझ्दा पानी पिलाउन नसकिएको घोडा जस्तो हुन गएको विषयलाई पनि नजरअन्दाज गर्नुहुँदैन। कार्य वातावरण, सेवाको आकर्षण र सुविधा कार्यप्रकृति र संस्कृति, आवश्यकता र यथार्थको दूरी राजनीति र प्रशासनको अन्तरसम्बन्ध, स्रोत साधन र क्षमता जस्ता तत्त्वको Matching तादात्म्यतापूर्ण नहुँदा पनि उम्दा ठहरिएका जनशक्तिबाट अपेक्षित नतिजा हासिल

नभएको हुनसक्छ ।

सबै कर्मचारी करारमा राख्ने व्यवस्था हुनुपर्ने यदाकदा विधायिकामा सुनिने आवाज कुशासनले आजित भएर मात्र आएका होइनन् । गुणवत्ता/योग्यतातन्त्रको मर्म र मान्यतामा प्रश्न र शंका पनि हुन् । कारगर/कामयावी संरचनाको डिजाइन नहुँदा पनि सेवा हुनुपर्ने जनकल्याण शासन र मित्र हुनुपर्ने सेवाप्रदायक शासक हुन गएको हाम्रो सांस्कृतिक विशेषता हो । जापानी कार्यसंस्कृति र कार्यालय व्यवस्थापनसँगै राखेर हेर्दा यस्तो छनक पाउन सकिन्छ ।

फाट्टफुट्ट फुटेज

वैयक्तिक क्षमता र योग्यताको कसी क्षणभरको प्रस्तुति र कागजमा पोतिएको मसी मात्रले गर्दा सीमितता धेरै हुन्छन् । तत र आवरण देखिन्छ । मन र आचारण आंशिक प्रच्छन्न पनि हुन्छन् ।

वस्तुवादी भएर गुण दोषका आधारमा मानिसले मानिसको परीक्षण गर्दा मानवीय आग्रह, आवेग, दृष्टि, प्रवेग, परख, पगल्याई पूर्ण अपूर्ण दुवै हुने अवस्था र सम्भावना रहन्छन् ।

मानवीय सोच, शैली, चिन्तन, प्रवृति, आचरण र व्यवहार समय, परिस्थिति, अवसर, विषय र संस्कृतिमा पनि भिन्न हुन्छन्, आदिले प्रभावित हुनसक्छन् ।

विधि, प्रणाली, प्रविधि, नीति र पद्धतिको गुणात्मकता र प्रभावकारिताले परिमाण, मात्रा र परिणाम प्रभावित हुन्छ । हामीले अवलम्बन गरेको विधि र प्रक्रियाले व्यक्तिका देखिने नदेखिने सवै पक्षको जाँच परख नगर्ने अवस्था रहन सक्छ ।

प्रथमतः व्यक्ति आँफैमा पूर्ण हुँदैन । दोस्रो उसका ज्ञान, सीप, र प्रवृतिदेखि क्षमता र ल्याकतसम्मका विषयका परीक्षण निश्चित र सीमित अवधिका परीक्षणबाट पनि पूर्ण हुँदैन ।

मनोवृतिगत पक्षको परीक्षण सहज विषय पनि होइन । त्यसले कार्यसम्पादनमा पार्ने प्रभाव, निष्ठा, इमान, विवेक, समर्पण जस्ता मानवीय मूल्य र गुणसँग सम्बद्ध हुन्छन् । यसर्थ त्यस्ता सीमा र जटिलतालाई हेरेर परख गरिने पक्षमा उम्दा जँचेका परीक्षार्थीलाई उत्तम ठहऱ्याउनु पर्ने हुन्छ ।

- मानिस मन र मस्तिष्कले परिचालित हुन्छ । उत्प्रेरणा, मनोबल र आकांक्षाको अनुमान र परीक्षण सहज छैन,
- समय, परिस्थिति र वैयक्तिक सोचमा आउने परिवर्तनको पूर्वानुमान गर्न कठिन हुन्छ,
- समय, परिस्थिति, आनीबानी, मूल्य, मनोबृत्ति समान हुँदैनन् । वैयक्तिक सोच, नैतिकता, सामाजिक मान्यता र परम्पराले प्रभावित हुन्छन्,
- मान्छे चिन्नु र परिचालनका लागि औचित्य पुष्ट्याई गर्नु संसारकै कठिनतम कामहरू मध्ये एक हो,
- मनोवैज्ञानिक परीक्षण, प्राविधिक उपकरणको प्रयोग, सूक्ष्म विश्लेषण गर्ने पद्धतिको पनि क्रमशः विकास हुँदै गइरहेका छन्,

- मानवीय तत्त्वको आधारमा व्यक्तिको औचित्य स्थापित गर्न लामो अवधि, व्यवहारिक परीक्षण विशेषगरी निगरानी आवश्यक पर्ने विषय हो ।

मैजारो ⁄ इतीश्री

"मस्तिष्कमा समझदारी, काँधमा जिम्मेवारी र हृदयमा इमान्दारी"

योग्यतातन्त्रको क्रमिक विकास प्रजातान्त्रिक राज्य सञ्चालन प्रणाली, समग्र विकासको अवस्था, सामाजिक विस्तार, व्यवस्थापकिय सोचमा आएका बदलावसँगै अगाडि बढेर यस अवस्थामा आइपुगेको हो ।

मिश्रको पिरामिड निर्माणको व्यवस्थापन, प्राचीन नगर सभ्यता आदिमा राज्य सञ्चालन पद्धति आजको जस्तो आधुनिक थिएन । चीनको हान लगायत वंशमा शासनमा अपनाइएको लिखित परीक्षा पनि वर्तमानको जस्तो होइन ।

समयक्रममा सार्वजनिक क्षेत्र व्यवस्थापन, कर्मचारीतन्त्र र छनौट प्रणालीमा पनि परिष्करण, परिमार्जन, वैज्ञानिक विधि र प्रक्रियाको अवलम्बन क्रमशः हुँदै गएका हुन् । लुट प्रणालीदेखि राष्ट्रपति गारफिल्डको हत्यासम्मको संयुक्त राज्य अमेरिका, नर्थकोट, ट्राभलियन प्रतिवेदन अघिको संयुक्त अधिराज्य, ब्रिटिश उपनिवेश अघिको भारत र तत्पश्चातका परिवर्तन हुँदै हालको स्थितिलाई हेर्दा Evolutionary Trend स्पष्ट हुन जान्छ ।

सेवाका लागि उपयुक्त पात्र छनौट गर्न प्रतिस्पर्धामा उम्दा ठहरिएका व्यक्तिको औचित्य गुणतन्त्रको प्रमुख सार हो । विधि र प्रक्रियामार्फत् वैज्ञानिक पद्धतिका माध्यमबाट सबैभन्दा योग्यको पहिचन गरी सिफारिस गर्न कार्यकारी सरकारको राजनीतिक क्षेत्रको निष्पक्षता, तटस्थता र स्वच्छतामा भर पर्न नसकिने गुणतन्त्रीय मनासायले अलग संवैधानिक अङ्गबाट सेवामा उपयुक्त व्यक्तिको छनौट गरी सिफारिस गर्ने प्रचलन आरम्भ भई आजको स्थितीमा आएको हो । Only the best shall serve the state भन्ने मन्त्र प्रभावकारी सेवा, दक्ष पेशाविदको अपेक्षा र विधिको शासनको लोकतान्त्रिक मान्यतामा आधारित छ । अस्तु !

❋❋❋

सुशासनका लागि सार्वजनिक जवाफदेहिता र नेपालमा त्यसको अभ्यास

कृष्णप्रसाद लम्साल
प्रदेश सचिव
गण्डकी प्रदेश सरकार

१. विषय प्रवेशः

मुलुकको सामाजिक आर्थिक रूपान्तरण गरी राष्ट्र निर्माण 'Nation Building' तथा राज्य निर्माण 'State Building' मा सुशासन र सार्वजनिक जवाफदेहीको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहने तथ्य विश्वभर प्रमाणित भएको छ। सन् ०८० को दशकमा विश्वभर 'वैचारिक तरङ्ग' सहित बहसमा आएको सुशासन तथा यसका विभिन्न तत्त्व वा सर्तहरू मध्ये जवाफदेहितालाई शासकीय प्रबन्धका एजेण्डामा उच्चस्थान दिइएको पाइन्छ। सुरुको समयमा सवै मूलुकका लागि समान रूपले लागु हुने सुशासनका सर्त वा तत्त्वहरू 'Good Governance' एकै किसिमका भएपनि पछिल्लो कालखण्डमा हरेक मुलुकको सामाजिक र आर्थिक अवस्था आदिको सापेक्षतामा यसका तत्त्व वा सूचकहरूमा परिमार्जन र हेरफेर गर्न सकिने 'Good Enough Governance' लाई मान्यता दिन थालिएको छ। विश्वव्यापीरूपमा आएको सुशासनको अवधाराणा तथा बहस नेपालमा पनि सन् ९० को दशकदेखि अगाडि बढेको देखिन्छ। सुशासनका विषयलाई नेपालका संविधानहरू, नेपाल सरकारका शासकीय सुधारका नीति, सुशासन र सदाचारसम्बन्धी विभिन्न कानुनहरू, शैक्षिक संस्थाको पाठ्यक्रमहरू, दातृ संस्थाका दस्तावेजहरू, शासकीय एवं प्रशासन सुधारका कार्यक्रमहरूमा समावेश गरिएको पाइन्छ।

यस लेखमा मुख्यतः सुशासनका विभिन्न तत्त्वहरूको सामान्य चर्चा गर्दै सुशासनको प्रमुख तत्त्वकोरूपमा मानिएको र पछिल्लो समयमा जोड दिन थालिएको सार्वजनिक जवाफदेहिता 'Public Accountability'को सैद्धान्तिक अवधारणा एवं नेपालको शासन प्रक्रियामा त्यसको अभ्यासका बारे सामान्य चर्चा गर्ने जमर्को गरिएको छ।

२. सुशासनको अर्थ तथा परिभाषाः

सुको अर्थ असल वा अब्वल भन्ने वुझिन्छ भने शासनको अर्थ शासकीय प्रबन्ध वा सार्वनजनिक सेवा भन्ने बुझिन्छ। त्यसैले असल, कुशल र नागरिक मैत्री शासन सुशासन हो।

२.१ परिभाषाः

क. बद्रीविशाल भट्टराईद्वारा सम्पादन गरिएको प्रयोगात्मक नेपाली शब्दकोषका अनुसार सुशासन भनेको १. "ऐन कानुन वा नीति नियमका आधारमा चलेको शासन २. "छिटो छरितो र भ्रष्ट्राचारबाटमुक्त शासन" भनेर

उल्लेख गरिएको छ।

ख. UNDP का अनुसार, "*Good Governance is, among other things, participatory, transparent, and accountable. It is also effective and equitable. And it promotes the rule of law. Good governance ensures that political, social, and economic priorities are based on broad consensus in society and that the voices of the poorest and the most vulnerable are heard in decision making over the allocation of development resources*"

३. सुशासनका तत्त्वहरू वा विशेषताहरू:

सुशासनको परिचय तथा व्याख्या गर्ने सम्बन्धमा तत् सम्बन्धी अध्ययन साहित्यहरू तथा विश्व संस्थाहरूका प्रतिवेदनमा उल्लिखित विषयहरूका आधारमा सुशासनका तत्त्वहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ।

क. विधिको शासनः

ख. उत्तरदायीः

ग. सहमति उन्मुखः

घ. पारदर्शिताः

ङ. जनसहभागिताः

च. भ्रष्टाचारको न्यूनीकरणः

छ. कार्यदक्षता तथा मितव्ययिताः Effectiveness and Efficiency:

ज. नैतिक आचारणः

झ. समावेशीकरणः

ञ. सुनिश्चिताःPredictability:

ट. समनता तथा समताः

ठ. जवाफदेहिताः Accountability

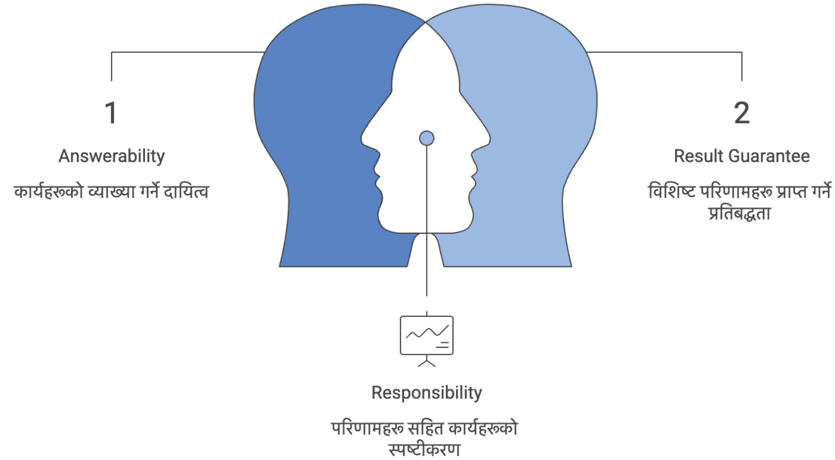
४. सुशासनका प्रमुख तत्त्व जवाफदेहिताको परिचय, अर्थ तथा परिभाषाः

सार्वजनिक जवाफदेहिताको अवधारणा भने मूलतः निजी क्षेत्रमा आफ्ना उपभोक्ता लगानीकर्ता तथा श्रमिक र मूलतः आम नागरिक समेतका पक्षमा काम गर्न दबाब, माग र आवश्यकता भै विकसित भएको 'Social Corporate accountability'को उदयपश्चात् राज्यको शासकीय प्रबन्धले पनि यस अवधारणालाई अनुसरण गर्न थालेको हो।

४.१ अर्थः

क. जवाफदेहिताः जवाफ दिनुपर्ने कर्तव्य रहेको, जिम्मेवार, नतिजाप्रति उत्तरदायी

ख. Accountability= Answerability + Result guarantee + Responsibility



४.२ **परिभाषा**:

क. "जवाफदेहिता भनेको जिम्मेवारीको परीक्षण हो' । कोहीप्रतिको जवाफदेहिता भनेको उसले भनेको मान्ने होइन, उसको निर्देशनमा चल्ने होइन, आफूलाई तोकिएको कामप्रतिको उत्तरदायित्व मात्र हो" शरदचन्द्र पौडेल ।

ख. सार्वजनिक स्रोतको विनियोजन तथा खर्च तथा अधिकार र शक्तिको प्रयोग गर्ने अधिकारीले सरोकारवाला तथा आम नागरिकलाई जानाकारी तथा जवाफ दिने कार्यलाई वा प्रक्रियालाई जवाफदेहिता भनिन्छ ।

ग. सार्वजनिक पद धारण गरेको पदाधिकारी (राजनीतिक वा प्रशासनिक) ले सार्वजनिक सरोकार वा चासोको विषयमा आफूले गरेका कार्य, कार्य सम्पादनको स्तर, गुणात्मकता एवं सार्वजनिक स्रोतको उपयोगको बारेमा जिम्मेवार भई सरोकारवाला बर्गमाझ चितबुझ्दो जवाफ दिने र सरोकारवालाबाट रचनात्मक सुझाव पृष्ठपोषण प्राप्त गर्ने प्रक्रिया संयन्त्र वा व्यवस्था नै जवाफदेहिता हो ।

घ. Government accountability means that **public officials** -- elected and un-elected -- have an obligation to explain their decisions and actions to the citizens.

४.३ **सार्वजनिक जवाफदेहिताको उद्देश्य**:

सार्वजनिक जवाफदेहिताको मुख्य उद्देश्य सुशासन प्राप्तिमा योगदान गर्नु हो । तथापि यसका उद्देश्य देहाय बमोजिम रहेका छन् :

क. नीति, योजना तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयन प्रकृया, प्राप्त उपलब्धि र त्यसले पारेको आर्थिक सामाजिक प्रभावको मूल्याङ्कन गर्नु

ख. नीति, योजना तथा सेवा प्रवाह प्रकृयामा सुधार गर्न, सार्वजनिक कोषको अत्युत्तम परिचालन गरी अपेक्षित उद्देश्य प्राप्तिको सुनिश्चतता गर्नु

ग. जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीलाई थप जिम्मेवार बनाई सार्वजनिक जवाफदेहीता अभिवृद्धि गर्नु

घ. लोकतन्त्रको सुदृढीकरण गर्न तथा राज्य सरकार तथा राष्ट्रसेवहरूप्रति जनताको विश्वासको श्रीवृद्धि गर्नका लागि जनता 'Right Holder' उत्तरदायी वा जिम्मेवार निकायका अधिकारी 'Duty Holder'को अन्तरसम्बन्धलाई जीवन्त बनाउनु ।

४.४ जवाफदेहिताका आयामहरूः

जवाफदेहिताका मूल तत्त्व र हरेक मुलुकका राजनैतिक र सामाजिक विशेषताको 'Content/Context' को आधारमा यसका आयामहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ;

क. राजनैतिकः

संवैधानिक प्रावधान अनुसार सम्बन्धित निकाय तथा अधिकारीहरूले माथिल्ला राजनैतिक निकाय तथा अधिकारीहरू समक्ष आफ्ना निर्णय, काम कार्बाही तथा अधिकारको प्रयोगका बारे अवगत गराउनु पर्ने हुन्छ ।

ख. आर्थिकः

वित्तीय स्रोतको विनियोजन तथा खर्चका बारे संवैधानिक निकाय तथा नागरिकहरू समक्ष पेश गर्नुपर्ने । तीनै तहका सरकारहरूले वार्षिक रूपमा व्यवस्थापिका वा संसदमा बजेट पेश गर्ने र उसको स्वीकृति लिनुपर्ने । आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन नियममा भएका विभिन्न प्रावधानहरूको पालना गर्दै आय व्ययको महालेखा परीक्षकमार्फत अन्तिम लेखा परीक्षण गर्नुपर्ने ।

ग. सामाजिकः

सरकारका अङ्ग तथा अधिकारीहरूले गरेका निर्णय तथा गरेका काम कार्बाहीहरूले समाजमा पार्न सक्ने वा पारेको सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावबारे लेखजोखा गर्नुपर्दछ र जवाफ दिनु पर्दछ ।

घ. प्रशासनिकः

सार्वजनिक प्रशासनका निकाय तथा अधिकारीहरूले आफ्नो अधिकार तथा कर्तव्य पूरा गर्ने क्रममा गरेका निर्णयका बारे माथिल्लो अधिकारी तथा नागरिकहरूलाई जवाफ वा जानकारी दिनुपर्दछ ।

ङ. समतल, ठाडो र मातहतको जवाफदेहिताः

एक संवैधानिक निकायले अर्को संवैधानिक निकाय तथा एक सरकारी कार्यालयले अर्को सरकारी कार्यालय वा अधिकारीसँग सरोकार र क्षेत्राधिकारका विषयमा सोधपुछ र जानाकारी लिने दिने कार्यलाई समतल प्रकारको रूपमा लिन सकिन्छ भने संविधान, नीति र कानुनअनुसार माथिल्लो निकाय र अधिकारी समक्ष

दिनुपर्ने जवाफलाई उर्ध भनिन्छ। जिम्मेवार अधिकारीहरू निर्णय र काम गर्ने क्रममा सेवाग्राही नागरिक वा आफ्ना करदाताप्रति तथा विकासको क्रममा गरिब/कमजोर नागरिकप्रति उत्तरदायी वा जवाफदेही हुनुपर्ने विषय यसअन्तर्गत पर्दछन्।

छ. नैतिकः

यस अन्तर्गत व्यक्तिगत, कानुनी र सार्वजनिक नैतिकता पर्दछन्। कुनै निकायका तल्ला अधिकारी वा कार्यालयले गरेका गैह्र कानुनी कार्य तथा निर्णयहरूबाट परेको सार्वजनिक असरलाई माथिल्ला अधिकारीहरूले पनि जिम्वेवारी लिएर संवोधन वा माफी पनि माग्नुपर्दछ। उदाहरणार्थ भीड नियन्त्रणका लागि प्रजिअले बल प्रयोग गर्दा भएको हताहतीका बारे गृहमन्त्रीले नागरिक तथा संसदलाई जवाफ दिनुपर्दछ।

ज. कानुनीः

विभिन्न कानुनहरूले निर्णयकर्ता वा निकायहरूले कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिम माथिल्ला निकाय वा सरोकारवाला निकाय वा नागरिकहरू समक्ष प्रगति प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने वा खर्चको सार्वजनिक गर्नुपर्ने कर्तव्य रहन्छ।

झ. केन्द्रीयस्तर र मन्त्रालयस्तरीय प्रणालीः

नेपालमा मन्त्रालयस्तरीय समस्या समाधान समिति ':DAC' र राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समिति ' NDAC' मा समेत पेश गर्नुपर्ने र जवाफ दिनुपर्ने विषयहरूको कानुनी र नीतिगत प्रबन्ध एवं अभ्यास रहेको छ।

ञ. वित्तीयः

आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व सम्बन्धी ऐन, २०७६ का अनुसार "वित्तीय उत्तरदायित्व भन्नाले वित्त सम्बन्धी प्रतिफलमा सुधार गर्न वित्तीय अनुशासन, पारदर्शिता तथा जवाफदेहिता कायम गर्न बहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी, जवाफदेहिता तथा सो सम्बन्धी प्रतिफलको उत्तरदायित्व तथा परिपालन सम्झनु पर्दछ" भनी उल्लेख गरिएको पाइन्छ।

ट. नतिजा वा परिणामः

जवाफदेहिताको मूल्याङ्कनलाई वस्तुवादी बनाउने क्रममा हालका दिनहरूमा नतिजा वा कार्यसम्पादनलाई पनि आधार लिन थालिएको छ। निकाय तथा अधिकारीहरूले निर्वाह गर्नुपर्ने मुख्य मुख्य कार्य 'Key Result Area' तथा त्यसका नतिजा सूचकहरू 'Key Performance Indicator' को आधारमा मूल्याङ्कन र समीक्षा गर्ने गरेको पाइन्छ।

ठ. प्रक्रियाको वैधानिकताः

जवाफदेहिताका लागि कार्यको परिणाम र उपलब्धी मात्र हेर्ने होइन त्यसको कार्यान्वयन विधि र निर्णय प्रक्रियाको वैधानिकता 'Process Legitimacy' पनि हेरिनु पर्दछ भन्ने विषय पनि महत्त्वपूर्ण रहेको छ .

ड. सूक्ष्म तथा वृहतः

कुनै खास विशेष निर्णय वा कार्यको सम्बन्धमा दिनुपर्ने जवाफदेहितालाई सुक्ष्मको रूपमा लिन सकिन्छ भने ' चौतर्फी' वा बहु सरोकारवालाप्रतिको जिम्मेवारीलाई वृहत जवाफदेहिताको रूपमा लिनुपर्दछ।

ढ. घुमाउरो तथा सिधा जवाफदेहिताः प्रतिनिधिमूलक वा प्रत्यक्ष

'प्रत्यक्ष लोकतन्त्र' भएका मुलुकहरूमा जवाफदिनुपर्ने अधिकारी वा निकायहरूले नागरिकलाई सिधै जवाफ दिनुपर्ने संवैधानिक र कानुनी प्रबन्धहरू रहेका हुन्छन् भने हाम्रोजस्तो 'प्रतिनिधिमूलक लोकतन्त्र'को प्रणाली भएका मुलुकहरूमा जनताले आफ्ना प्रतिनिधि सांसदमार्फत सम्बन्धित जिम्मेवार अधिकारीको उत्तर खोज्ने घुमाउरो जवाफदेहिता रहन्छ।

ण. दुई पक्षीय आयामः

सार्वजनिक जवाफदेहिताको पालना गर्नुपर्ने राज्यका जिम्मेवार अधिकारीहरू 'Supply Holder' एक पक्ष हुन भने सोको पालना भयो वा भएन भनि जवाफदेहिताका औजारहरूका माध्यमबाट माग गर्ने, निगरानी, पहरेदारी र मापन गर्ने सरोकारवालाहरू 'Right holder' अर्को पक्ष हुन्।

४.५ औजारहरूः सार्वजनिक जवाफदेहिताका धेरै औजारहरू छन्। हिजो आज देहायका बुँदामा उल्लेख गरिएका औजारहरूको प्रयोग गरिएको पाइन्छ। तर यस लेखमा मूलतः क देखि ग सम्मका ३ वटा औजारको मात्र व्याख्या गर्ने जमर्को गरिएको छ।

क. सार्वजनिक सुनुवाई

ख. सार्वजनिक परीक्षण

ग. सामाजिक परीक्षण

घ. नागरिक बडापत्र

ङ. सूचनाको हक

च. नागरिक प्रतिवदेन पत्र

छ. बहिर्गमन अभिमत

ज. सामुदायिक अङ्क पत्र। आदि।

४.६ नेपालका नीतिहरूमा सार्वजनिक जवाफदेहिताः

नेपालका नीतिहरूमा सार्वजनिक जवाफदेहिताका सम्बन्धमा उल्लेख गरिएका विषय देहाय बमोजिम रहेका छन्।

क. राष्ट्रिय तथा उपराष्ट्रिय सरकारः

नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका सेवा प्रवाह तथा विकास व्यवस्थापन सम्बन्धी नीति, सामाजिक विकाससँग सम्बन्धित कार्यक्रमका नीति एवं विभिन्न मन्त्रालयहरूका नीति र विकास साझेदारहरू एवं गैससका लागि जारी

गरिएका मार्गदर्शनहरूमा सार्वजनिक जवाफदेहिताको पालना, आवधिक समीक्षाको विषय र कार्यविधि समेत निर्माण गरी जवाफदेहिताका औजारहरूको पालना र अभ्यासलाई जोड दिइएको पाइन्छ।

ख. स्थानीय सरकारमा जवाफदेहिताः

नेपालमा जवाफदेहिताका औजारहरूको बढी प्रयोग र अभ्यास गरिएको विन्दु भनेको स्थानीय सरकार तथा स्थानीय साझेदारहरू हुन्। ती तहहरूले नियमित सेवा प्रवाह र विभिन्न विकास कार्यक्रमहरूमा सार्वजनिक सुनुवाई, सार्वजनिक परीक्षण र सामाजिक परीक्षण जस्ता जवाफदेहिताका औजारहरूको प्रयोग गर्ने गरेका छन्।

४.७ कानुनमा सार्वजनिक जवाफदेहिताः

क. सुशासन व्यवस्थापन तथा सञ्चालनसम्बन्धी ऐनको प्रस्तावना, प्रशासनिक कार्यसञ्चालनका आधार, प्रशासनिक कार्यको सञ्चालन तथा जिम्मेवारी, प्रशासनिक कार्यसम्पादन गर्दा अपनाउनुपर्ने कार्यविधि, कार्यसम्पादन करार, आफ्नो जिम्मेवारी पन्छाउन नहुने, पदीय उत्तरदायित्वको निर्वाह, सार्वजनिक सुनुवाई, गुनासो व्यवस्थापन र वार्षिक प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने प्रावधान समावेश गरी जवाफदेहितालाई जोड दिइएको पाइन्छ। त्यसैगरी सुशासन व्यवस्थापन तथा सञ्चालन सम्बन्धी नियमावलीमा नेपाल सरकारका मुख्य सचिव लगायतका अधिकारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकारमा जवाफदेहिताको विषयलाई उल्लेख गरिएको छ। त्यसैगरी लक्ष्य सहितको कार्यक्रम, निर्णयमा पारदर्शिता,कार्यसम्पादन करार, सार्वजनिक सुनुवाईको कार्यविधिको व्यवस्था, विभिन्न नीति र योजना एवं अन्य सेवा प्रवाहका कार्यमा कार्यसम्पादन फछ्र्यौटको समयावधि तोकिनुका साथै विभिन्न तहका अनुगमन र मूल्याँकनका संयन्त्रहरूको प्रबन्ध गरी जवाफदेहितालाई मापनयुक्त बनाइएको छ।

ख. भ्रष्टाचार सम्बन्धी ऐन लगायत वित्तीय सुशासनसँग सम्बन्धी विभिन्न ऐन नियमहरूमा पनि जवाफदेहितालाई प्रत्यक्ष र परोक्षरूपमा उल्लेख गरिएको पाइन्छ।

ग. सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन नियमको प्रस्तावनामा नै ऐनद्वार परिभाषित सरकारी तथा सार्वजनिक निकायहरूलाई नागरिकप्रति जवाफदेही बनाउनु भनी उल्लेख गरेको पाइन्छ। उल्लिखित ऐन नियममा सूचनाको हक, सार्वजनिक निकाय र तिनिहरूको दायित्व तथा काम, कर्तव्य र अधिकार उल्लेख गरिएको छ। साथै निर्णय प्रक्रिया, सूचना अधिकारी, सूचना माग गर्ने प्रतिको कर्तव्य र कमजोरलाई गर्नुपर्ने विशेष व्यवहार एवं नियमित सूचना प्रकाशन आदिको उल्लेख गरी सार्वजनिक निकाय वा अधिकारीलाई जवाफदेहिताका लागि थप कानुनी प्रबन्ध गरेको देखिन्छ।

घ. लेखापरीक्षण सम्बन्धी ऐन, २०७५ ले सरकारी कार्यालय, नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार, वा स्थानीय निकायको पूर्ण स्वामित्व भएको संगठित संस्था, तथा महालेखापरिक्षकबाट लेखापरीक्षण हुने भनी सङ्घीय कानुनद्वारा तोकिएको संस्था वा निकायका लागि अन्तिम लेखापरीक्षणका विषय, जवाफ दिनुपर्ने विषय, वेरुजु पछ्र्यौटसम्बन्धी विषय आदि तोकी सम्बन्धित अधिकारीहरूलाई व्यवस्थापकीय र वित्तीय सुशासनका लागि जवाफदेही वनाएको पाइन्छ।

ङ. आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ को प्रस्तावना लगायतका प्रावधानहरूमा सङ्घीय सञ्चित कोष र अन्य सरकारी कोषको सञ्चालन र व्यवस्थापनका चरणगत विषयहरू समावेश गरी वित्तिय व्यवस्थापन प्रणालीका समग्र पक्षमा सार्वजनिक जवाफदेहिताको विषयलाई जोड दिइएको पाइन्छ। त्यसका लागि ऐनमा खासगरी लेखा उत्तरदायी अधिकृत, जिम्मेवार व्यक्ति तथा वित्तीय उत्तरदायित्व, लगायत 'सार्वजनिक जवाफदेहिताको पद' समेतको परिभाषा गरी उनीहरूको विविध काम, कर्तव्य र अधिकारको प्रबन्ध गरिएको छ। मूलतः परिच्छेद ९ मा वित्तीय उत्तरदायित्व, जिम्मेवारी र जवाफदेहिताका बारे स्पष्ट प्रबन्ध गरी खासगरी मन्त्री, सचिव, लेखा उत्तरदायी अधिकृत र जिम्मेवार व्यक्तिलाई जवाफदेही वनाईएको छ।

च. स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४, दफा ७८ मा भएको प्रावधान र सोअनुसार जारी भएको जवाफदेहिता सम्बन्धी कार्यविधि अनुसार गाउँपालिका तथा नगरपालिकाले सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई पारदर्शी, उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन सार्वजनिक परीक्षण, सामाजिक परीक्षण तथा सार्वजनिक सुनुवाई जस्ता कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्ने विषयहरू रहेकाले ती विषयको 'स्थानीकरण'मा योगदान पुऱ्याउने देखिन्छ।

छ. निजामती सेवा ऐन, नियममा जवाफदेहिताः निजामती सेवाको प्रस्तावनामा निजामती सेवालाई "....... उत्तरदायी बनाउन" भन्ने कुराको उल्लेख गर्दै सो ऐन नियमका विभिन्न प्रावधानहरू मूलतः कार्यविवरण, कार्यसम्पादन सम्झौता र सर्तहरू, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन तथा कार्यकुशलताको मूल्याङ्कन, खस्थापन परीक्षण, नेतृत्व मूल्याङ्कन, नतिजामूलक कार्यतालिका एवं निजामती कर्मचारीहरूको नैतिक दायित्वमा जवाफदेहिताको अक्षर र भावनालाई समाहित गरिएको छ।

४.८ गण्डकी प्रदेशमा सार्वजनिक जवाफदेहिताको कानुनी आधार

गण्डकी प्रदेशमा सार्वजनिक प्रशासनलाई पारदर्शी, जवाफदेही, सहभागितामूलक र नागरिकमैत्री बनाउनका लागि 'प्रदेश सुशासन ऐन, २०७६' प्रमुख कानुनी दस्तावेजको रूपमा रहेको छ। यस ऐनले सार्वजनिक जवाफदेहितालाई सुशासनको एक अपरिहार्य आधारको रूपमा अङ्गीकार गरेको छ। गण्डकी प्रदेशमा सार्वजनिक जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्नका लागि भएका प्रमुख कानुनी प्रावधानहरूलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छः

क. जवाफदेहितालाई प्रशासनिक कार्यको आधार बनाइएकोः

ऐनको दफा ५ (ङ) अनुसार प्रदेशमा सुशासन कायम गर्नका लागि कार्य सम्पादन गर्ने प्रत्येक पदाधिकारीले पारदर्शिता, वस्तुनिष्ठता, जवाफदेहिता तथा इमान्दारिताका आधारमा कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

ख. सुशासन कायम गर्नु पदाधिकारीको कर्तव्यः

ऐनको दफा ७ ले कार्यालयको काम कारबाहीलाई पारदर्शी बनाई सुशासन कायम गर्नु र आम नागरिकलाई

समयमा नै त्यसको प्रतिफल उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित पदाधिकारी तथा कर्मचारीको कर्तव्य हुने स्पष्ट पारेको छ।

ग. निर्णय प्रक्रियामा पारदर्शिता र जवाफदेहिताः

निर्णय गर्न पाउने अधिकारीले प्रचलित कानुनबमोजिम निश्चित कार्यविधि र समयावधिभित्र निर्णय गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। निर्णय गर्दा पारदर्शी ढङ्गबाट गर्नुपर्ने र प्रत्येक तहमा संलग्न अधिकारीले स्पष्ट राय वा ठहर्‍याई निर्णयका लागि पेश गर्नुपर्ने प्रावधानले व्यक्तिगत जवाफदेहितालाई पनि प्रवर्द्धन गरेको छ

५. जवाफदेहिताका केही महत्त्वपूर्ण औजारहरू: माथि बुँदा नं ४.५ मा उल्लिखित जवाफदेहिताका औजारहरू मध्ये यस लेखमा सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक परीक्षण तथा सार्वजनिक सुनुवाइका औजारहरूबारे चर्चा गरी विषयवस्तुको बोधलाई सरलीकृत गर्ने कोसिस गरिएको छ।

५.१ सामाजिक परीक्षणः

नेपालको सन्दर्भमा तीनै तहका सरकारका नीति, कार्यक्रम, योजना, आयोजना, परियोजना तथा सरकारबाट प्रदान गरिएको सेवाप्रवाह आदिले समाजको आर्थिक, सामाजिक क्षेत्रमा पारेको प्रभावको वार्षिक रूपमा बृहत लेखाजोखा र मूल्याङ्कन गर्ने कार्य सामाजिक परीक्षण हो। खास गरी तेस्रो पक्षबाट गरिने यो परीक्षणमा सेवाग्राही नागरिक, सरोकारवाला र मूल्याँकन पक्षसँगै बसी समीक्षा तथा कार्यक्रम वा सेवाको प्रभाकारिताको मूल्याङ्कन र विश्लेषण गरिन्छ।

५.२ सार्वजनिक परीक्षणः

सार्वजनिक परीक्षण भन्नाले तीनै तहका सरकारका निकायहरूवाट सञ्चालित कार्यक्रम, प्रत्येक आयोजनाको लक्ष्य, उद्देश्य, वजेट, कार्यान्वयन विधि/ढाँचा र यसबाट प्राप्त नतिजाको बारेमा समीक्षा गर्ने कार्यलाई सम्झनुपर्दछ। साथै समयमै पूर्व सूचना दिइ जिम्मेवार अधिकारीहरू, सरोकारवाला तथा लाभग्राही समूहको प्रत्यक्ष, पारदर्शी र निश्चित आचारसंहिता सहितको सहभागितामा गरिने एक वा सोभन्दा बढीपटक हुने छलफल र मूल्याङ्कन एवं पृष्ठपोषण प्राप्तगर्ने प्रक्रियालाई बुझ्नुपर्दछ। यस अन्तर्गत उपभोक्ता समिति, निर्माण व्यवसायी तथा गैससवाट सञ्चालित आयोजनाहरूको सञ्चालन पूर्व, बिचमा तथा प्रायः अन्तिममा पनि सार्वजनिक परीक्षण गरिएको हुन्छ।

५.३ सार्वजनिक सुनुवाइः

सरकारी कार्यालयहरूले सार्वजनिक सुनुवाई गर्नुपर्ने व्यवस्थालाई सुशासन व्यवस्थापन तथा सञ्चालन ऐनको दफा ३० ले अनुसूचि ३ बमोजिमको कार्यविधिको प्रबन्ध सहित विशेष जोड दिइएको पाइन्छ। उक्त कार्यविधिमा सार्वजनिक सुनुवाई प्रत्येक चार महिनामा कम्तिमा एकपटक गर्नुपर्ने, आफ्नो कार्यालयबाट हुने सेवा प्रवाह तथा विकास कार्यक्रमका विषय र तरिका उल्लेख गर्ने तथा त्यो समयमा कार्यालयले सेवाग्राहीहरू समक्ष व्यक्त गरेको पूर्व प्रतिबद्धतामा टेकी जवाफ दिनुपर्ने व्यवस्था आदि रहेको छ।

स्थानीय तहका लागि तयार गरिएको सार्वजनिक जवाफदेहिताको कार्यविधिहरूको अध्ययन गर्दा सार्वजनिक

सुनुवाईभित्र स्थानीय तहले आफ्नो क्षेत्रभित्र गरेका सेवा प्रवाह र विकास व्यवस्थापनका कुराहरूलाई नागरिकहरू समक्ष पेश गर्ने र सो कार्यक्रममा पालिकास्तरमा काम गरेका विकास साझेदार तथा गैससलाई समेत समावेश गरी आ-आफ्नो जिम्मेवारीको पारित कार्यविधिको प्रक्रिया अनुसार जवाफदिनुपर्ने विषयलाई समावेश गरिएको छ।

६. नेपालमा सार्वजनिक जवाफदेहिताको कार्यान्वयन पक्षको समीक्षाः

नेपालमा सुशासनको महत्त्वपूर्ण तत्त्वको रूपमा मानिएको सार्वजनिक जवाफदेहिताको कार्यान्वयन अवस्था तथा यसका चुनौती वारे समीक्षा गर्ने क्रममा मूलतः मुलकभरकै समग्र जवाफदेहिताको अवस्थाका बारे केही प्रतिनिधि घटनाको सामान्य चर्चा र उदाहरण दिने कोसिस गरिएको छ।

क. आम निर्वाचन तथा जनआन्दोलनका माध्यमवाट नागरिकहरूले राजनैतिक रूपले उत्तरदायी अधिकारीहरूलाई आवाधिक मूल्याङ्कन वा जनदबाब दिने गरेका छन्।

ख. अ.दु.अ.आ. लगायतका शीर्ष निगरानी स्तरका संवैधानिक निकाय तथा कानुनी निकायहरूले अनुसन्धान, छानबिन र अवलोकन तथा विभिन्न स्तरका समीक्षा बैठक गरी जिम्मेवार सार्वजनिक अधिकारीहरूलाई समय समयमा सुझाव र निर्देशन दिने गरेका छन्।

ग. सरकारले कुनै महत्त्वपूर्ण समस्या वा घटना घटेमा तुरुन्त 'रेस्पोन्स' गरी आयोग वा छानबिन समिति बनाउने गरेको देखिन्छ भने जवाफदेहितामा चुकेका ठुला पदका अधिकारीहरू पनि कानुनको दायरमा आइ कार्वाहीमा परेका छन्।

घ. विधायिकी संसदीय समितिहरूले पनि गैह्र जिम्मेवार निर्णय तथा कार्यहरूका सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायका अधिकारीहरूलाई जवाफको लागि आमन्त्रण गरिएको छ।

ङ. केही ठुला ठुला आयोजनाहरूको निर्णय गर्दा आर्थिक र वित्तीय संभाव्यतासहित छनौट र कार्यान्वयन गर्नुपर्नेमा सो नगरी कार्यान्वयन गर्दा राज्यलाई ठुलो नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएका छन्। सो को जवाफदेहिता कस्ले लिने हो ?

च. वित्तीय नीति तथा मौद्रिक नीतिको कारणले पारेको असर वा नकारात्मक प्रभावको बारेमा मुख्य जिम्मेवार निकाय तथा अधिकारीहरू मौन देखिन्छन्। उदाहरण मुलुकको राजस्व र सुस्त अर्थतन्त्र एकातिर छ भने अर्कोतर्फ श्रोत सुनिश्चतता नभै राजनैतिक र प्रशासनिक नेतृत्वले गैह्र जिम्मेवार भै योजना, वहुवर्षिय योजना र परियोजनाको छनौट गरेका छन्।

छ. सयममै जारी गर्नुपर्ने ऐन नियमहरूको अभाव तथा नियुक्तिमा हुने ढिलासुस्तीले परेको प्रशासनिक तथा शासकीय समस्याको बारेमा जवाफदिनुपर्ने पक्ष सुस्ताएका देखिन्छन्। उदाहरण सङ्घीय निजामती तथा शिक्षा ऐन र प्रहरी ऐन। त्रिविविको उपकुलपति र महालेखापरीक्षकको नियुक्तिमा भएको ढिलाई।

ज. सरकारी कार्यालयहरूमा हुने अनियमितता, निजी क्षेत्रले गरेका बृहत राजस्व चुहावट,आम सर्वसाधारण नागरिकउपर भएका शोषणहरू, वैदेशिक रोजगारमा देखिएको शोषण आदिको जवाफ दिनुपर्ने पक्ष

उदासिन छ । उदाहरणः दैनिक समाचारमा उल्लिखित लाइसेन्स NCELL, सहकारीमा भएको वदमासी, मिटरव्याजी लगायतका विषयहरू ।

झ. विकास आयोजनाहरूको कार्यान्वयन अवस्था ज्यादै निराशाजनक छ। तिनको प्रगतिको परिमाण, गुणस्तर, समय व्यवस्थापन, नागरिकलाई दिइएको सास्ती आदिका वारेमा जवाफ दिने प्रणाली र अभ्यास निस्तेज छ । उदाहरण देशैभरका सडक र अन्य आयोजनाहरूको गति र अवस्था ।

ञ. सङ्घीय सरकारका स्थानीय स्तरका कार्यालयहरूले सार्वजनिक सुनुवाइ र परीक्षण जस्ता कार्यहरू गरी नागरिक र सरोकारवालाहरूको पृष्ठपोषण लिने दिने गरेको पाइन्छ ।

ट. सङ्घीय कार्यालयभन्दा बरु प्रदेश स्तरका जिल्ला कार्यालयहरूले यी औजारहरूको बढी प्रयोग गरेको देखिन्छ ।

ठ. स्थानीय तहका सरकारहरूले पनि सार्वजनिक जवाफदेहिताको कार्यविधि समेत निर्माण गरी आफ्ना सेवा प्रवाह र भौतिक तथा सामाजिक विकासका कार्यहरूको व्यवस्थापनमा अन्य निकायहरूलाई समेत परिचालन गरी सार्वजनिक सुनुवाइ, सार्वजनिक परीक्षण र सामाजिक परीक्षण गरे गराएको पाइन्छ । अतः माथि उल्लिखित दृष्टान्तहरू हेर्दा नेपालमा जवाफदेहिताको तुलना र समीक्षा गर्दा यसको कार्यान्वयनको दिशा र गतिको स्तर दुवै प्रशंशायोग्य छैनन् । तीन तहका सरकाहरू मध्ये स्थानीय तहका सरकार तथा अधिकारीहरूले गरेको काम औपचारिक, प्रक्रियामुखी, न्यून परिणाममुखी देखिए तापनि सार्वजनिक जवाफदेहिताका औजारहरूलाई केही मात्रामा प्रयोग र अभ्यासमा ल्याएको देखिन्छ ।

७. नेपालमा सार्वजनिक जवाफदेहिताको चुनौतीः

क. वित्तीय स्रोतको अभाव र न्यूनताले सरकारी कार्यालयर अधिकारीहरूको नियमित कार्ययोजना र कार्यसम्पादनमा जवाफदेहिताका औजारहरूको प्रभावकारी अभ्यास गर्ने कामहरू ओझेलमा परेको पाइन्छ ।

ख. अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग,महालेखापरीक्षकको कार्यालय, राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्र र सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय लगायतका केही शीर्ष निगरानी निकायहरू ‘Oversight Agency’ र नागरिक समाजहरूबाट निरन्तररूपमा प्राप्त भएका सुझाव र निर्देशनहरूको कार्यान्वयनको अवस्था खस्कँदो/सामान्य स्तरमा रहेकाले यसलाई सुधार गर्नुपर्ने चुनौती छ ।

ग. सार्वजनिक जवाफदेहिताको औजारहरूलाई हाम्रो निकायहरूले सुरुका दिनहरूमा उत्सहापूर्वक अभ्यासमा ल्याएको देखिन्छ भने विस्तारै सुस्ताउने गरेकाले दिगोरूपमा जागृत गराउनुपर्ने अवस्था रहेको छ ।

घ. सरकारी सम्पत्तिको हिनामिना तथा राजस्व चुहावट जस्ता गम्भीर तथा ठुला प्रकारका गलत निर्णय र कार्यहरूमा डरलाग्दो ‘नेक्सस’ देखिएकाले तिनीहरूलाई तोड्न र जतिसुकै ठुलो ओहोदाका भएपनि उनीहरूलाई जवाफदेहिताको दायरामा ल्याउनुपर्ने चूनौति देखा परेको छ ।

ङ. सङ्घीय कार्यालयमध्ये केन्द्रमा रहने कार्यालयहरूले सार्वजनिक सुनुवाइ, सार्वनजिक परीक्षण र सामाजिक परीक्षणका कार्यहरू कम गरेका देखिन्छन् ।

gkfndf ;fjhlgs hjfkblxtfsf rgftlx¿

८. अबको बाटोः सरोकारवालाहरूको भूमिका

सार्वजनिक प्रशासनमा अवलम्बन गरिएको सार्वजनिक जवाफदेहिताका औजारहरूको अभ्यासको लेखाजोखा/समीक्षा गर्दा देखापरेका सबल पक्षलाई बढोत्तरी 'Maximizing' गर्ने, कमजोरीहरूलाई न्यूनीकरण 'Minimizing' गर्दै देहायका विषयहरूमा सरकार लगायत सरोकारवालाहरूले अझबढी प्रयास गर्नु आवश्यक छ।

क. अवधाराणागतः

सार्वजनिक जवाफदेहिताको अवधारणा 'Check and Balance & Monitoring of government actors by the society' पनि भएकाले सार्वजनिक जवाफदेहिताका सम्बन्धमा आपूर्ति पक्ष 'Supply Side' र माग पक्ष 'Demand Side' दुवै पक्षलाई यसको अवधारणा र महत्त्वका बारे बृहत सचेतना र अनुशिक्षण गर्ने गराउने।

ख. नीतिगतः

तीनै तहका सरकारहरूका सम्बद्ध कार्यक्रमहरूमा जवाफदेहिताका औजारहरूको प्रयोग र पालना गर्न लगाउने। साथै राष्ट्रिय महत्त्वका र दीर्घकालिन लगानी जस्ता बृहत विषयमा सरिक हुने जिम्मेवार अधिकारीहरूलाई आफ्ना निर्णयप्रति जवाफदेही बनाउने सुस्पष्ट नीति र कानुन निर्माण गर्ने।

ग. कानुनीः

मौजुदा सुशासन ऐन नियम तथा अन्य क्षेत्रगत कानुनहरूमा व्यापक सुधार गरी सबै सङ्घीय निकाय तथा अधिकारीहरूलाई सार्वजनिक जवाफदेहिताका औजारहरूको प्रयोग र अभ्यास गर्न लगाउने। सम्बन्धित अधिकारीहरूको कासमू र पुरस्कार तथा दण्डमा जवाफदेहिताको स्तरलाई आबद्ध गर्ने कानुनी प्रबन्ध गर्ने। गलत निर्णयबाट राज्यलाई हानी नोक्सानी भएको अवस्थामा निर्णय प्रक्रियामा संलग्न सबै पक्षलाई जिम्मेवार बनाउने प्रबन्ध गर्ने।

घ. संस्थागतः

संवैधानिक तथा कानुनी रूपमा गठित जवाफदेही मापन संयन्त्रहरूलाई अझबढी जिम्मेवार, स्रोत सम्पन्न, बलियो र क्षमतावान बनाउने। विभिन्न कार्यविधि तथा मापदण्डहरूको सुस्पष्ट निर्धारण गर्ने। जति सानो ईकाइलाई कार्यसम्पादनप्रति जवाफदेही बनाउन सकिन्छ त्यति नै बढी उत्तरदायित्व प्रणाली बलियो हुने भएकाले संस्थागत प्रबन्धमा यसलाई मनन गर्नुपर्दछ।

ङ. कार्यक्रमगत/बजेटः

प्रत्येक सेवा प्रवाह सम्बन्धी र पूर्वाधार लगायत सामाजिक विकासमा कार्यरत निकायहरूको सालबसाली कार्यक्रममा यस विषयलाई नियमितता दिने।

च. स्रोत बजेटः

सार्वजनिक सुनुवाइ लगायतका कार्यक्रमका लागि विभिन्न कार्यालय तथा कार्यक्रमको लागि विनियोजित गरिएको वजेटको न्यूनता कम गरी बढोत्तरी गर्ने।

छ. मनोव्यवहारगत पक्षः

निर्णय गर्ने तथा प्रचलित कानुनबमोजिमको काम, कर्तव्य र अधिकार भएको जिम्मेवार अधिकारीले सार्वजनिक जवाफदेहिताको विषय अरुको मात्र हो भन्ने सोच नराखी हामी सबैको साझा प्रयासबाट यसको कार्यान्वयनमा जानुपर्छ भन्ने सोच र प्रतिवद्धता एवं नैतिक आचरण देखाउनु पर्दछ। कार्य र निर्णय गर्दा राज्यको स्रोत र साधनको अवस्था एवं दीर्घकालीन फाइदा तथा नागरिकहरूलाई पुग्ने लाभ र जोखिमको विश्लेषण गरी कार्यसम्पादन अगाडि बढाउनुपर्दछ।

ज. प्रोत्सहान र दण्ड प्रणालीः

सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले विवेकपूर्वक निर्णय गरी मुलुक र नागरिकका लागि असाधारण योगदान र लाभ पुगेको भए निजलाई प्रोत्साहन गर्ने तथा समयमा निर्णय नगर्ने र विवेकशील निर्णय नगर्ने गैह्र जिम्मेवार अधिकारीलाई दण्डित गर्ने नीति, कानुन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीको विकास र अभ्यास गर्नुपर्दछ। साथै सार्वजनिक अधिकारीले गरेको निर्णय उपर 'प्रशासकीय अदालत'मा नागरिकले उजुरी गर्नसक्ने नीति, कानुन, प्रणाली र अभ्यास अवलम्बन गर्नुपर्दछ।

झ. विकासात्मक अनुपोषणलाई मूल प्रवाहीकरण गर्नेः

आम नागरिक तथा सरोकारवालाहरूबाट प्राप्त भएको सुझावलाई विकासात्मक अनुपोषण 'Developmental Feedback' को रूपमा ग्रहण गरी तीनै तहका सरकार, विकास साझेदार, गैसस एवं अन्य सरोकारवालाहरूका आ-आफ्ना आगामी नीति, कार्यान्वयन विधि र कार्यक्रममा समावेश गर्ने।

❋ ❋ ❋

International Migration and Development: Global Perspectives

Dr. Shesh Narayan Paudel
Province Secretary,
Government of Gandaki Province

Development refers to enhancing a specific group's overall quality of life, encompassing social, economic, and political dimensions. This process can be viewed through multiple lenses, such as the human development paradigm, which emphasizes well-being and equity; protecting and fulfilling rights, ensuring individuals can exercise their freedoms; and expanding capabilities, enhancing people's opportunities and choices. Moreover, economic development, often measured by GDP and GNI growth, is vital in shaping migration patterns. Different perspectives on development create diverse opportunities for migration as individuals seek better livelihoods, education, and social mobility, illustrating the dynamic relationship between migration and development. Moses (2008) argues that emigration can influence economic development in four interrelated ways:

a. International migration allows for a more efficient matching of the international supply and demand for labor, generating enormous efficiency gains internationally.

b. Emigration tightens the conditions that characterize sending country labor markets (albeit often at the regional, not national level), strengthening the bargaining position of the labor that remains.

c. Migrant labor provides a significant and dependable source of development capital through remittances.

d. Returning migrants bring capital, skills, and access to markets that benefit the sending economy.

Julian Simon[1] argued that if both the sending and receiving countries are considered part of the same world, then the overall impact of migration on the average standard of living for the global population is positive. He claims that this view is shared by all economists. He explained that this occurs because migrants move from less productive areas to more productive ones, increasing overall production. He believed this benefits not only the

[1] Julian L. Simon, The Economic Consequences of Immigration (Oxford: Basil Blackwell, 1989), p. 299.

migrating individual but also the community in a broader sense.

Migrants are frequently viewed as the most entrepreneurial and energetic members of society. The UN 2030 Agenda for Sustainable Development explicitly recognizes international migration as "an integral part of global sustainable development," reinforcing the principle of "leaving no one behind." SDG 8 emphasizes fostering sustained, inclusive, and sustainable economic growth by promoting full and productive employment for everyone. Within this framework, Target 8.8 specifically points out the necessity to establish safe and secure working environments, especially for migrant workers, focusing on women and those in vulnerable employment. These commitments reflect the global acknowledgment of migrants' contributions to economic development and the essential need to protect their rights in the labor market. Similarly, the World Bank emphasizes that when managed effectively, migration allows societies to maximize their benefits while addressing potential challenges.

Migration can both enable and be enabled by development, serving as a means of capability enhancement and a capital-generating activity for individuals and societies. Besides the direct impact of remittance transfers, migration fosters diasporas, which can influence the lives of people in their home societies in various ways. For instance, a diaspora may seek goods and services that remind them of home, generating new avenues of trade. This can contribute to employment growth and reduced income poverty. However, the relationship between migration and development is complex, context-dependent, and often difficult to predict. Various factors influence this dynamic, including social, economic, and political conditions in sending and receiving societies, the reason for migration (whether forced or voluntary), and migration patterns (such as seasonal, circular, or bilateral movements). Understanding these interactions is crucial for developing policies that maximize the benefits of migration while addressing its challenges.

Furthermore, migration plays a transformative role in development through three key transfers. Each transfer carries both opportunities and challenges, influencing societies in complex ways. Migration is not just movement but a dynamic force shaping the world.

Migration Impacts: The '3Ts' Approach

a) Transfer of People → Immigration, emigration, and return migration influence demographics and labor markets.

b) Transfer of Knowledge → Skills and expertise transcend borders, fostering innovation and productivity.

c) Transfer of Financial Assets → Remittances, salaries, and savings strengthen economies and support households.

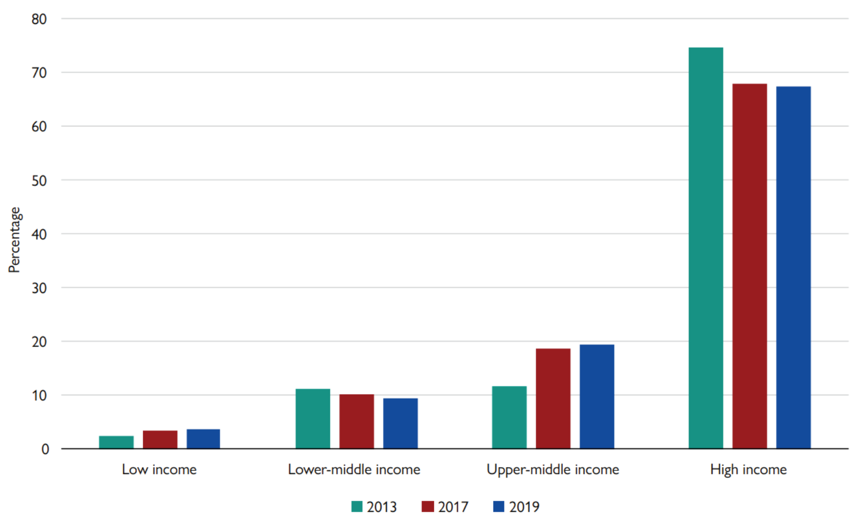
The global migration and development debate centers on three key components: remittances, skilled migration or brain drain, and the diaspora. Remittances are a vital

financial inflow for many developing countries, supporting households and national economies. However, concerns arise with skilled migration and brain drain, as the outflow of educated professionals can undermine local labor markets and impede development. Meanwhile, the diaspora significantly fosters economic, social, and cultural ties between origin and destination countries, contributing to investment, knowledge transfer, and policy influence. Understanding these dynamics is crucial for crafting policies that maximize the benefits of migration while addressing its challenges.

Understanding the development and migration connections through cases

It is recognized that well-managed migration can act as both a development strategy and an outcome for origin and destination countries. Different interpretations of development offer distinct opportunities through migration. For example, migration can drive economic development by enhancing labor market flexibility and addressing skill shortages. It can also foster human development by allowing individuals to pursue better educational and healthcare opportunities abroad. Recognizing these diverse perspectives, we can better understand how migration and development intersect and reinforce one another. Some evidence of the Development-Migration connections is demonstrated in the figures below.

Figure 1: Migrant Workers by Income Level of Destination Countries (2013, 2017, 2019)



Source: IOM (2022)

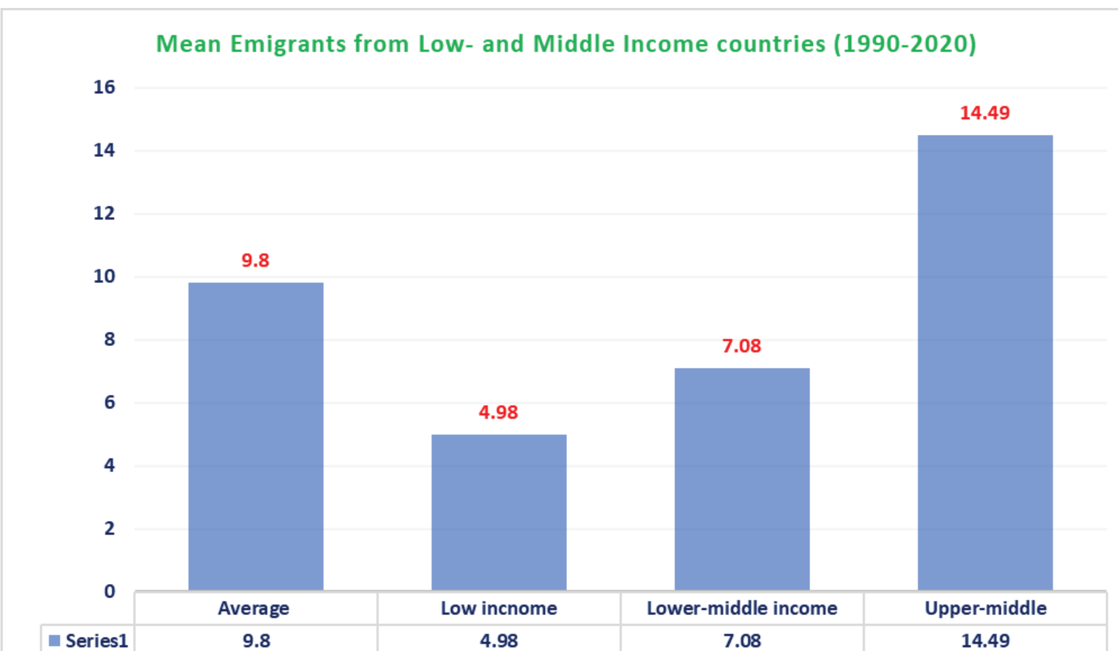
Figure 1 above presents the distribution of migrant workers based on their destination countries' income levels for the years 2013, 2017, and 2019, highlighting a consistent trend of labor migration from less developed to more economically advanced nations. The data reveal that most migrant workers are concentrated in high-income countries, reflecting

the strong pull of economic opportunities, higher wages, and better working conditions in wealthier nations. This pattern corroborates with traditional migration theories, such as the push-pull model, where economic disparities and labor market demands in destination countries act as key driving forces.

Moreover, the increasing share of migrant workers in upper-middle-income countries suggests diversifying migration destinations driven by regional economic growth, evolving labor market needs, and restrictive immigration policies in high-income nations. Meanwhile, the relatively lower proportion of migrant workers in low-income countries underscores their limited capacity to attract foreign labor, often due to weak economic conditions and unstable job markets.

These trends highlight the critical role of labor migration in global economic integration, where migrant workers contribute not only to their host countries' labor markets but also to their home economies through remittances. As migration continues to shape global workforce dynamics, policies that ensure fair labor rights, social protection, and economic inclusion for migrant workers will be crucial in fostering sustainable migration governance and economic development.

Figure 2: Average Number of Emigrants from Low- and Middle-Income Countries (1990-2020)

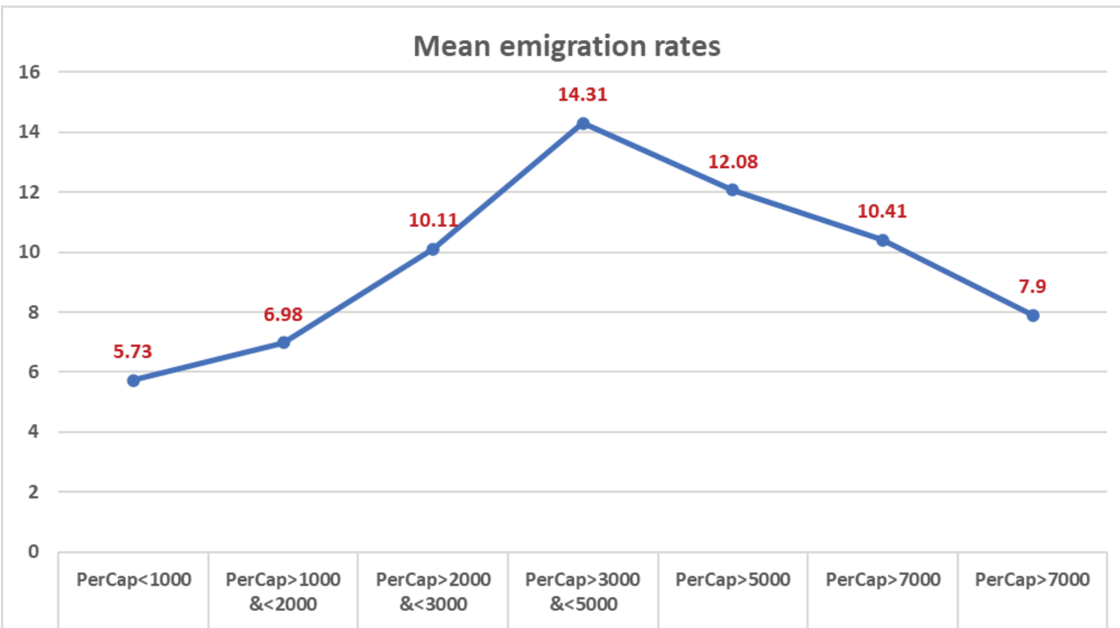


Source: Author's creation using data from 107 low- and middle-income countries (1990-2020).

Figure 2 above illustrates another instance of migration-development relationships. The

average emigration rate across all samples is 9.8%. This rate drops to its lowest point of 4.98% for low-income countries, indicating a state of 'involuntary immobility' within the framework of migration aspirations and capabilities. It rises to 7.08% in lower-middle-income countries and 14.49% in upper-middle-income countries. In this context, increased access to resources through enhanced capabilities allows aspiring migrants to achieve their migration aspirations. These findings suggest that out-migration from low- and middle-income countries may continue to rise despite higher levels of income and development.

Figure 3: Average emigration rates based on GDP per capita



Source: Author's creation using data from 107 low- and middle-income countries (1990-2020).

Further exploring the migration-development connections, Figure 3 above demonstrates the different scenarios of migration transition. It outlines that migration transition occurs at around $4,000 when measured by emigration flows. This graph can be analyzed using migration transition theory, which suggests that emigration patterns evolve as countries progress through various stages of economic development. In the low-income stage (PerCap<1000), the emigration rate is relatively low at 5 .73%. This is consistent with the migration transition theory, which posits that people in impoverished economies often lack the resources or ability to migrate internationally, even if they wish to do so. As income rises (PerCap 1000-5000), emigration rates increase significantly, peaking at 14.31% when per capita income reaches 3000-5000. This stage represents a time when economic development enhances people's migration capability. Increasing income allows

individuals to overcome financial barriers, resulting in a rise in emigration.

These trends corroborate the assumption of migration transition theory, indicating that migration patterns evolve alongside a country's socioeconomic development, initially increasing with development before eventually stabilizing or declining at higher development levels. During the middle-income stage (PerCap > 5000), following the peak, emigration rates decline as per capita income increases (12.08% for PerCap > 5000 and 7.9% for PerCap > 7000). This decline reflects the migration transition theory's prediction that as countries progress toward higher levels of development, the economic incentives to emigrate diminish. Individuals experience enhanced opportunities in their home countries, leading to a reduction in the "pull" factors linked to emigration.

These findings underscore the close relationship between migration patterns and socioeconomic development. Rather than merely being a demographic phenomenon, migration appears to be shaped by structural factors such as infrastructure availability, economic growth, and technological access. This reinforces the idea that migration governance should be viewed not only through the lens of population movement but also as a vital component of broader development strategies.

Therefore, the relationship between migration and development is complex and highly context dependent. It is shaped by the social, economic, and political conditions of both origin and destination societies. For instance, stable political systems and strong economies in host countries may facilitate migrants' integration and economic participation, while limited opportunities and structural challenges in origin countries often motivate people to migrate. Moreover, the motivations behind migration-whether forced, such as displacement caused by conflict, or voluntary, such as labor migration-significantly influence its developmental outcomes. Migration patterns, including seasonal, circular, and bilateral migration, also affect how migration contributes to development, as each pattern presents distinct opportunities and constraints for both migrants and their home communities.

Looking ahead, as aspirations increasingly outpace livelihood opportunities in many low-income societies, out-migration is likely to persist. As de Haas et al. (2019) argue, large-scale migration should be recognized as a structural feature of an interconnected world rather than a temporary phenomenon. Governments therefore need to integrate migration into broader development strategies by creating socioeconomic environments that expand livelihood opportunities and reduce inequalities that compel forced migration. At the same time, well-governed migration can make significant contributions to national development through remittances, skills transfer, and transnational networks. Echoing de Haas and Rodríguez (2010), migration should be understood not as a "problem to be solved" but as an inherent component of development, social transformation, and globalization. In this context, migrant-origin countries such as Nepal should move beyond restrictive migration

approaches and adopt policies that promote safe, voluntary, and productive migration, in line with the objectives of the 2030 Sustainable Development Goals (SDGs) and the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (GCM).

References:

1. Clemens. (2014). Does development reduce migration? International Handbook on Migration and Economic Development (pp. 152–185). Edward Elgar Publishing . 10.4337/9781782548072.00010
2. De Haas, H. (2021). A theory of migration: the aspirations-capabilities framework. Comparative Migration Studies, 9(1), 8. 10.1186/s40878-020-00210-4
3. de Haas, H., & Rodríguez, F . (2010). Mobility and Human Development: Introduction. Journal of Human Development and Capabilities, 11(2), 177–184. 10.1080/19452821003696798
4. IOM. (2022). World Migration Report 2022.
5. Moses, J. (2008). International migration: globalization's last frontier. Bloomsbury Publishing .
6. Paudel, S. N. (2025). The Influence of Domestic Socio-Economic Development on Migration Decisions in Low and Middle-Income Countries: A Migration Capabilities Perspective. Journal of Asian Development Studies, 14(1), 1-27.
7. Simpson, N. B. (2022). Demographic and economic determinants of migration. IZA World of Labor, 10.15185/izawol.373.v2
8. Yang, D. (2009). International Migration and Human Development. St. Louis: Federal Reserve Bank of St. Louis. Retrieved from Publicly Available Content Database https://www.proquest.com/docview/1699214718
9. Zelinsky, W. (1971). The hypothesis of the mobility transition. Geographical Review, 219–249.

नेपालको कृषि विकासको ऐतिहासिक यात्रा र सङ्घीय संरचनापछिको गण्डकी प्रदेशको कृषि क्षेत्रको रुपान्तरणः आर्थिक वृद्धि, रोजगारी र दिगो समृद्धिको आधार

गोविन्द पाण्डे
(वरिष्ठ कृषि प्रसार अधिकृत)

बासुदेव रेग्मी
प्रदेश सचिव, गण्डकी प्रदेश सरकार

नेपालको कृषि क्षेत्र सधैँ राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको मेरुदण्ड रहिआएको छ। परम्परागत खेतीबाट आधुनिक, व्यावसायिक र निर्यातउन्मुख कृषितर्फको यात्रा राणा शासनकालदेखि नै सुरु भएको थियो। नेपालको कृषि विकासको ऐतिहासिक यात्रा राणा शासनकालदेखि नै सुरु भएको थियो। जङ्गबहादुर राणाले बेलायत तथा फ्रान्स भ्रमणपछि फलफूल, सजावटी बिरुवा, घाँसका बिउ र उन्नत जातका पशुहरू नेपाल भित्र्याएपछि भएको मानिन्छ। यसै क्रममा चीनबाट चियाका बिउ ल्याएर इलाममा पहिलो चिया बगान स्थापना गरियो, जुन आज इलाम चिया बगानको नामले विश्वप्रसिद्ध छ।

चन्द्रशमशेरको पालामा चारखालमा कृषि अड्डा स्थापना भई संस्थागत रूपमा कृषि विकासको आधार तयार भयो। सप्तरीमा चन्द्र नहर निर्माणले आधुनिक सिँचाइको ढोका खोल्यो। जुद्ध शमशेरको समयमा विराटनगर जुट मिल स्थापना भएपछि पूर्वी नेपालका कृषकको जीवनस्तर उकासियो र औद्योगिकीकरणको प्रारम्भिक आधार बस्यो।

वि.सं. २००७ को प्रजातान्त्रिक परिवर्तनपछि कृषि परिषद् विघटन गरी कृषि विभाग स्थापना भयो। यसले बाली, बागवानी र पशुपन्छी सबै क्षेत्रको समग्र विकासको जिम्मेवारी पायो। ग्रामीण विकास प्रशिक्षण केन्द्रहरू मार्फत त्रिभुवन ग्रामीण विकास कार्यक्रम सञ्चालन भए। प्रधानमन्त्री टंकप्रसाद आचार्यको नेतृत्वमा पहिलो पञ्चवर्षीय योजनाले उत्पादन वृद्धि र रोजगारी सिर्जनालाई प्राथमिकता दियो।

यसपछि विभिन्न कालखण्डमा नीतिगत, संरचनात्मक र कार्यक्रमगत सुधारहरू हुँदै कृषि क्षेत्र आधुनिकीकरण, व्यावसायीकरण तथा औद्योगिकीकरणतर्फ अघि बढेको छ।

सङ्घीयतापछि गण्डकी प्रदेशको कृषि रूपान्तरणः नयाँ आयाम

संविधान २०७२ अनुसार सङ्घीय संरचना लागू भएपछि गण्डकी प्रदेशको भूमि व्यवस्था, कृषि तथा सहकारी

मन्त्रालयले प्रदेशस्तरीय कृषि विकास, नीति निर्माण र सेवा प्रवाहको पूर्ण जिम्मेवारी पाएको छ। वि.सं. २०७५ असार ५ मा स्वीकृत सङ्गठन संरचनाअनुसार मन्त्रालयले कृषि, पशुपन्छी र सहकारी सेवालाई पुनर्संरचना गरेको छ। नेपालको संविधानमा उल्लिखित प्रदेशको एकल, तथा साझा अधिकार, कार्यविस्तृतीकरण प्रतिवेदनको आधारमा योजनाबद्ध सेवा प्रवाह भइरहेको छ।

प्रदेशको पहिलो पञ्चवर्षीय योजना (२०७६/७७-२०८०/८१) ले कृषिलाई समृद्धिको तेस्रो संवाहक बनाएर मुख्यमन्त्री वातावरणमैत्री नमुना कृषि गाउँ तथा स्याउमा आत्मनिर्भरता जस्ता गौरवका आयोजना सञ्चालन भएका छन्। दोस्रो पञ्चवर्षीय योजना (२०८१/८२-२०८५/८६) ले व्यावसायिक कृषि, आत्मनिर्भरता र औद्योगिक प्रवर्धनलाई प्राथमिकता दिँदै मध्यपहाडी लोकमार्ग केन्द्रित कृषि-पशु औद्योगिक विकास, विशिष्टीकृत सेवा, स्याउ-सुन्तला-उदीयमान बाली कार्यक्रम, गुणस्तर परीक्षण प्रयोगशाला र कृषि-वन-जडीबुटी प्रशोधन उद्योगलाई जोड दिएको छ।

नीतिगत रूपमा गण्डकी प्रदेश कृषि व्यवसाय प्रवर्धन ऐन २०७७, बिउबिजन ऐन २०८० र जीवनाशक विषादी व्यवस्थापन ऐन २०८१ लागू भएका छन्। प्रदेश भू-उपयोग परिषद्, खाद्य परिषद् र विषादी समितिले भूमि, खाद्य सुरक्षा र विषादी व्यवस्थापनलाई संस्थागत बनाएका छन्।

संस्थागत सुदृढीकरण अन्तरगत २०८२/०५/१५ को मन्त्रिपरिषद् निर्णयअनुसार २७ वटा कार्यालय (कृषि व्यवसाय प्रवर्धन केन्द्र, प्रदेश कृषि प्रयोगशाला, पशु अनुसन्धान केन्द्र, ९ जिल्लाका कृषि विकास कार्यालय, भेटेरिनरी अस्पताल, मत्स्य केन्द्र आदि) स्थापना भएका छन्। संस्थागत सुधार मार्फत क्षमता अभिबृद्धि, सूचना प्रणाली, तथ्याङ्क व्यवस्थापन र नियमन एकाइहरूलाई बलियो बनाउने प्रयास जारी रहेको छ।

आर्थिक योगदान, रोजगारी र जनसाङ्ख्यिकीय लाभ

नेपालको कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (जीडीपी) मा कृषिको योगदान २०२४/२५ मा २५.१६ प्रतिशत छ र यसले राष्ट्रिय आर्थिक बृद्धिमा ३.२८ प्रतिशत योगदान दिएको छ। गण्डकी प्रदेशमा भने कृषि (प्राथमिक क्षेत्र) को योगदान करिब २७.१० प्रतिशत छ र प्रदेशले २०२४/२५ मा ५.५१ प्रतिशत आर्थिक वृद्धि हासिल गर्दै राष्ट्रिय औसतलाई पछाडि पारेको छ।

रोजगारीमा कृषिले करिब ६२ प्रतिशत जनसङ्ख्यालाई प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष रूपमा जोडेको छ। कुल जनसङ्ख्याको ४२.५ प्रतिशत (१६-४० वर्ष उमेर समूह) युवा जनसङ्ख्या भएको नेपाल अझै जनसाङ्ख्यिकीय लाभ (डेमोग्राफिक डिभिडेन्ड) को चरणमा छ। सही नीति तथा कार्यक्रममार्फत् युवालाई कृषि क्षेत्रमा आकर्षित गर्न सके यस क्षेत्रको विकासमार्फत् रोजगारी सिर्जना, आयात प्रतिस्थापन र निर्यात प्रवर्धन सम्भव छ। गण्डकीमा बढ्दो व्यावसायिक कृषि, किसान-कम्पनीको buy–back सम्झौता र निजी क्षेत्रको लगानीले युवा उद्यमशीलता बढाउने चरणमा रहेको छ।

कृषि नेपालको खाद्य तथा पोषण सुरक्षा, आर्थिक स्थिरता र दिगो विकासको मेरुदण्ड हो। गण्डकी प्रदेश खाद्यान्नमा आत्मनिर्भरउन्मुख, तरकारी र आलुमा आत्मनिर्भर तथा निर्यातउन्मुख र पशुजन्य उत्पादनमा पूर्ण

आत्मनिर्भर रहेको छ।

चिया, अलैंची, अदुवा, जडीबुटी र फलफूलको बढ्दो उत्पादनले यस क्षेत्रले व्यापार तथा निर्यातमा योगदान बढाउदै लगेको छ।

गण्डकी प्रदेशको कृषि क्षेत्रमा उल्लेखनीय उपलब्धिका बाबजुद पनि प्रमुख चुनौतीहरू कायम छन्। यी चुनौतीहरूले कृषिको दिगो विकास र उत्पादकत्व वृद्धिमा बाधा पुऱ्याइरहेका छन्। सबैभन्दा ठुलो समस्या कृषि भूमिको खण्डीकरण हो। साना तथा खण्डीकृतहरूले यान्त्रिकीकरण, व्यावसायिक खेती र प्रभावकारी स्रोत उपयोगलाई निकै कठिन बनाएको छ। यसले उत्पादन तथा उत्पादकत्वमा कमी ल्याएको छ, उत्पादन लागत बढाउनुका साथै किसानहरूलाई आधुनिक प्रविधि अवलम्बन गर्न बाधा पुऱ्याएको छ।

जलवायु परिवर्तनको प्रभाव अर्को गम्भीर चुनौती बनेको छ। अनियमित मनसुन, बाढी, खडेरी, तापक्रम बृद्धि तथा बाली काट्ने समयमा असामयिक वर्षा जस्ता घटनाहरूले बालीमा ठुलो नोक्सान पुऱ्याइरहेको छ जसले खाद्य सुरक्षा र किसानको आयमा प्रत्यक्ष असर पारेको छ। जलवायु उत्थानशील बाली तथा अभ्यासहरू अपनाउन आवश्यक भए पनि यसको पहुँच र कार्यान्वयन सीमित छ।

बजार अभाव र मूल्य अस्थिरता ले किसानहरूलाई निराश बनाइरहेको छ। उत्पादन बढे पनि उचित बजार पहुँच, भण्डारण सुविधा र मूल्य स्थिरताको कमीले उत्पादनको उचित मूल्य प्राप्त गर्न कठिनाइ हुन्छ। यसले किसानहरूमा जोखिम बढाउँछ र व्यावसायिक खेतीप्रति उत्साह घटाउँछ।

उन्नत बिउ, मल तथा सिँचाइको अभावले गर्दा कृषि क्षेत्रको उत्पादकत्व सोचेअनुरूप बढ्न सकिरहेको छैन। उन्नत बिउ, गुणस्तरीय रासायनिक/प्राङ्गारिक मल, सिँचाइ तथा अन्य प्राविधिक यन्त्र उपकरणहरूको कमीले उत्पादकत्व बढाउन सकिएको छैन। ग्रामीण क्षेत्रमा यी स्रोतहरूको पहुँच सीमित हुँदा अझै पनि परम्परागत खेतीमा निर्भरता कायम छ।

युवाहरूको विदेश पलायनका कारण श्रम अभावले कृषि क्षेत्रलाई गम्भीर सङ्कटमा पारेको छ। युवा जनशक्ति विदेश पलायन हुँदा खेतीपातीमा श्रमिक कमी भएको छ, जसले उत्पादन घटाउँछ र खेती छोड्ने क्रम बढाएको छ। यसले ग्रामीण अर्थतन्त्र र कृषि निरन्तरतालाई नै चुनौती दिएको छ।

यी चुनौतीहरूले गण्डकी प्रदेशको कृषि क्षेत्रलाई व्यावसायिक तथा दिगो बनाउन बाधा पुऱ्याइरहेका छन्। यिनलाई सम्बोधन गर्न नीतिगत सुधार, प्रविधि विस्तार, जलवायु अनुकूलन, बजार सुदृढीकरण तथा युवा केन्द्रित कार्यक्रमहरू आवश्यक छन्। यी चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न दोस्रो पञ्चवर्षीय योजना (२०८१/८२-२०८५/८६), सङ्घीय तथा प्रादेशिक नीति, JICA, ADB जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय साझेदारी, र विभिन्न अनुदान तथा प्रविधि विस्तारका कार्यक्रमहरू, जलवायु अनुकूलन, बजार सुदृढीकरण तथा युवा केन्द्रित कार्यक्रमहरूबाट सुधारका अवसर र सम्भावित उपायहरू अगाडि बढाइएका छन्। यी अवसरहरूले परम्परागत कृषिलाई व्यावसायिक, प्रतिस्पर्धी, जलवायु-उत्थानशील र बजारउन्मुख बनाउने दिशामा काम गरिरहेका छन्।

सुधारका प्रमुख अवसर र सम्भावित उपायहरू

१. भूमिखण्डीकरण र उत्पादकत्व कमी सम्बोधन

- चक्लाबन्दी (Land Pooling) कार्यक्रमलाई तीव्रताः हालसम्म ५०४० रोपनीभन्दा बढी जग्गामा चक्लाबन्दी गरिएको छ। दोस्रो पञ्चवर्षीय योजनामा यो कार्यक्रमलाई विस्तार गरी साना जोतहरूलाई एकीकृत गर्ने, यान्त्रिकीकरण तथा सिँचाई सहयोग उपलब्ध गराउने र सामूहिक खेती मोडेललाई प्रोत्साहन गर्ने योजना रहेको छ।
- भू-उपयोग नीति तथा प्रदेश भू-उपयोग परिषद् मार्फत कृषियोग्य जग्गालाई संरक्षण गरी खण्डीकरण रोक्न पहल गर्ने र जग्गा वर्गीकरण (कृषि, आवासीय, औद्योगिक) परिवर्तनका लागि सङ्घीय भू-उपयोग परिषद्लाई सिफारिस गर्ने।

२. जलवायु परिवर्तनको प्रभाव न्यूनीकरण

- जलवायु उत्थानशील कृषि (Climate–Resilient Agriculture) कार्यक्रमः अनियमित मनसुन, खडेरी र बाढीबाट aRg drought–resistant तथा जलवायु-अनुकूल बिउ (उन्नत जातका धान, मकै, तरकारी) प्रवर्द्धन, वर्षात पानी सङ्कलन (rainwater harvesting), ड्रिप/स्प्रिंकलर सिँचाइ विस्तार र nature–based solutions (जस्तै agroforestry, watershed management) अपनाउने।

३. बजार अभाव र मूल्य अस्थिरता नियन्त्रण

- मूल्य श्रृङ्खला विकास (Value Chain Development)ः उत्पादनदेखि प्रशोधन, भण्डारण र बजारसम्मको श्रृङ्खला मजबुत बनाउने। कोल्ड स्टोर, ग्रेडिङ सेन्टर, सङ्कलन केन्द्र र लोकमार्ग केन्द्रित कृषि बजार पूर्वाधार निर्माणकार्यलाइ निरन्तरता दिने।
- JICA को GANDAKI–SHEP परियोजना (२०२५ देखि सञ्चालित) ले कास्की, तनहुँ, लमजुङ र गोरखामा बजार उन्मुख खेतीलाई जोड दिँदै मन्त्रालयले SHEP (Smallholder Horticulture Empowerment & Promotion) मोडेल लागु गर्न गइरहेको छ जसले participatory / market–driven extension सेवा प्रवाह गर्दै किसानलाई बजार जानकारी, मूल्य पूर्वानुमान र करार खेती जस्ता विषयमा सहजीकरण गर्नेछ।
- निर्यात-उन्मुख उत्पादनः स्याउ, सुन्तला, जडीबुटी, चिया, अलैंची, कफी, मह जस्ता उच्च मूल्य बालीमा विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गरी अन्तर्राष्ट्रिय बजार (भारत, चीन, युरोप) मा पहुँच बढाउन सार्वजनिक-निजी साझेदारी (PPP) मोडेलबाट कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएको छ।
- प्रदेशको कृषि, भूमि व्यवस्था तथा सहकारी मन्त्रालयले व्यावसायिक रूपमा औद्योगिक प्रशोधनयोग्य आलु उत्पादन कार्यक्रम अन्तर्गत मन्त्रालय मातहतका कृषि विकास कार्यालयहरूले किसानहरूलाई उन्नत जातका आलु खेती गर्न प्रोत्साहन, प्राविधिक सहयोग, बिउ उपलब्धता र बजार सुनिश्चिततामा जोड दिएका छन्। यसै क्रममा First Choice Foods कम्पनीले किसानहरूसँग खरिद ग्यारेन्टी सम्झौता गरेको छ। यस सम्झौताअनुसार कृषकहरूले उत्पादन गरेको प्रशोधनयोग्य आलु कम्पनीले खेतमै वा

निर्धारित स्थानमा समयमै खरिद गरी भुक्तानी प्रदान गर्छ। यसले किसानहरूलाई मूल्य अस्थिरता र बजार अभावको जोखिमबाट मुक्त बनाएको छ तथा उनीहरूको आयमा स्थिरता र विश्वास बढाएको छ। जसले स्थानीय स्तरमा रोजगारी र आर्थिक क्रियाकलाप बढाएको छ।

४. प्रविधि, उन्नत बिउ, मल र सिँचाइ अभाव पूर्ति

- आधुनिक कृषि प्रविधि, स्मार्ट एग्रीकल्चर (soil testing apps, weather forecasting, e-extension) लाई प्राथमिकता।
- प्राङ्गारिक मल प्रवर्द्धन कार्यक्रम, रासायनिक मल आपूर्ति र सिँचाइ मन्त्रालयसँगको समन्वयमा सिँचाइ सुविधा विस्तारमा सहजीकरण।

५. युवा विदेश पलायनबाट श्रम अभाव समाधान

- युवा उद्यमशीलता प्रवर्द्धनः कृषि उद्यमी तालिम, स्टार्टअप अनुदान र एग्रो-टुरिजम जस्ता कार्यक्रमबाट युवालाई आकर्षित गर्ने। जनसांख्यिकीय लाभ (४२.५% युवा) लाई सदुपयोग गर्न व्यावसायिक कृषि र एग्रो-उद्योग मार्फत रोजगारी सिर्जना गर्ने।
- सहकारी तथा एएए मोडेलः सहकारीमार्फत सामूहिक खेती, प्रशोधन र बजार व्यवस्थापन गर्दै श्रम अभाव कम गर्ने। निजी क्षेत्रको लगानी आकर्षित गरी आधुनिक कृषि फर्म र रोजगारी बढाउने।

यी उपायहरू दोस्रो पञ्चवर्षीय योजनाको "आत्मनिर्भर र समुन्नत प्रदेशः सुखी प्रदेशवासी" सोचसँग जोडिएका छन्। JICA–GANDAKI–SHEP र NAFHA जस्ता परियोजना, विभिन्न कृषि वस्तुमा आधारित गौरवका आयोजना तथा कृषि क्षेत्रको नीतिगत (कृषि व्यवसाय प्रवर्द्धन ऐन, बिउबिजन ऐन, जीवनाशक विषादी व्यवस्थापन ऐन) र संरचनागत सुधारले यी चुनौतीलाई अवसरमा बदल्ने आधार तयार पारेका छन्। यदि यी कार्यक्रम प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन भए भने गण्डकी प्रदेश कृषिमा आत्मनिर्भर मात्र नभई निर्यातमुखी र रोजगारीमूलक क्षेत्र बन्न सक्छ। यसका लागि स्थानीय तह, किसान समूह, निजी क्षेत्र र अन्तर ाष्ट्रिय साझेदारको सक्रिय सहभागिता आवश्यक छ।

निष्कर्षः दिगो रूपान्तरणको यात्रा

सङ्घीयतापछि गण्डकी प्रदेशको कृषि प्रशासनले स्पष्ट अधिकार, नीतिगत सबलता र स्थानीय सेवा प्रवाहमार्फत उल्लेखनीय रूपान्तरण हासिल गरेको छ। परम्परागत खेतीबाट आधुनिक, व्यावसायिक, जलवायु-उत्थानशील र मूल्य श्रृङ्खला अभिमुख कृषितर्फको यात्रा अगाडि बढिरहेको छ। दोस्रो पञ्चवर्षीय योजनाको लक्ष्यअनुसार आत्मनिर्भरता, निर्यात र युवा रोजगारी बढाउँदै गण्डकी प्रदेशको कृषिले अर्थतन्त्रमा अग्रणी भूमिका खेल्न सहयोग गरेको छ।

यो रूपान्तरणले नेपाललाई खाद्य सुरक्षित, समृद्ध र दिगो विकासको बाटोमा डोऱ्याउँदै छ। सही नीति, प्रविधि र युवा ऊर्जाको संयोजनले कृषि क्षेत्रलाई आर्थिक वृद्धिको इन्जिन बनाउन सकिन्छ। गण्डकी प्रदेशको सफलता समग्र नेपालको कृषि क्षेत्रको विकासको नमुना बन्न सक्छ- जसले युवालाई गाउँमै रोजगारी दिने, आयात घटाउँने र निर्यात बढाउँनेछ। यो यात्रा अझै जारी छ।

❋ ❋ ❋

नेपालमा वैदेशिक लगानी : प्रतिवद्धता र प्राप्ति

मुक्तिराम अर्याल
प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत
पोखरा महानगरपालिका

आर्थिक वृद्धि र लगानी बिच प्रत्यक्ष सम्बन्ध हुन्छ। जति बढि लगानी गरियो त्यही अनुपातमा आर्थिक बृद्धि हुन्छ (i = g) ।आन्तरिक बचत कम हुदा लगानी गर्न नसकिने भएकोले वैदेशिक लगानीको आवस्यकता पर्दछ। नेपालका नजिकका दुई छिमेकी राष्ट्र चीन र भारतले उच्च आर्थिक वृद्धि हासिल गर्दै समग्र आर्थिक विकासमा धेरै अगाडि बढ्नुमा वैदेशिक लगानीको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको छ। नेपालले पनि उच्च मात्रामा वैदेशिक लगानी भित्र्याएर समग्र आर्थिक विकासका लागि आवश्यक पूँजी निर्माण गर्न सक्दछ। साथै, प्रविधिको विस्तार र ज्ञानको हस्तान्तरण (technology diffusion and knowledge transfer), खोज, आविष्कार, उत्पादन र उत्पादकत्व बृद्धि, रोजगारी सृजना, गरिवी निवारण तथा राज्यलाई ऋणको भार बाट समेत जोगाउने कार्यमा वैदेशिक लगानीले अहम् भूमिका खेल्न सक्छ। वैदेशिक लगानीबाट स्वदेशी लगानी समेत बढ्ने सम्भावना रहन्छ।

नेपाल प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीका लागि आकर्षणको गन्तव्य हो। नेपाल जलविद्युत सम्भाव्यता, खनिज र कृषि, भूमिलगायतका प्राकृतिक स्रोतहरूमा धनी छ जसले ऊर्जा, खानी र कृषि जस्ता क्षेत्रमा लगानीको अवसर प्रदान गर्दछ। नेपाल विश्वमा जनसङ्ख्या तथा आर्थिक शक्तिका हिसावले शक्तिशाली राष्ट्रहरू (The Rising Power of the world) को बिचमा छ। साथै दुवै राष्ट्रसँग प्रगाढ तथा आत्मिय मित्रता कायम गरेको छ (Nepal has been adopting the foreign policy of 'Amity with All & Enmity with Non') । नेपाल दक्षिण एशिया र पूर्वी एसियाबिच व्यापार र लगानी को लागि एक सम्भावित गेटवे का रूपमा रहेको छ।

नेपालमा बढ्दो मध्यम वर्ग र उपभोक्तो मागसँगै खुद्रा, उपभोग्य वस्तु र सेवाहरू जस्ता उद्योगहरूमा लगानीको अवसरहरू प्रदान गर्दछ। नेपालको प्राकृतिक सौन्दर्य, हिमालय र काठमाडौं उपत्यका जस्ता सांस्कृतिक सम्पदा स्थलहरूले पर्यटन र आतिथ्य क्षेत्रमा लगानीको अवसर प्रदान गर्दै विश्वभरका पर्यटकहरूलाई आकर्षित गर्दछन्। नेपालमा युवा जनसङ्ख्या बढ्दो छ (६२% -जनगणना २०७८) । जनसाङ्ख्यिकीय लाभांशको रूपमा उत्पादन, आउटसोर्सिङ र सेवाहरू जस्ता उद्योगहरूको लागि ठुलो कार्यबल प्रदान गर्दछन्। नेपाल सरकारले विदेशी लगानीकर्ताहरूलाई आकर्षित गर्न विभिन्न प्रोत्साहन र सहुलियतहरू प्रदान गरिरहेको छ। कर छुट,

कर सुविधा तथा सहुलियत प्रदान गर्दछ र केही देशहरूसँग लगानी प्रवर्द्धन र संरक्षण सम्झौता समेत भएका छन। नेपालले कनेक्टिभिटीमा सुधार गर्न र लगानी सहज बनाउन सडक, विमानस्थल र दूरसञ्चार लगायतका पूर्वाधार विकासमा लगानी गरिरहेको छ। नेपालमा लगभग ४०,००० मेगावाटको अनुमानित जलविद्युत क्षमता छ (प्रतिवेदन २०६५-उर्जा मन्त्रालय)। यसले आन्तरिक उपभोग र छिमेकी देशमा निर्यात, दुवैको लागि ऊर्जा क्षेत्रमा लगानीको अवसर प्रदान गर्दछ। नेपालमा विशेष आर्थिक क्षेत्रको स्थापनाले उत्पादन, प्रविधि र निर्यात जस्ता क्षेत्रमा विदेशी लगानीकर्तालाई आकर्षित गर्न अनुकूल लगानी नीति र पूर्वाधार उपलब्ध गराएको छ।

नेपाल जस्ता विकासोन्मुख राष्ट्रहरूको आर्थिक विकासमा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीले पुँजी परिचालन, प्रविधि हस्तान्तरण र मूल्यश्रृङ्खला कायम गर्दै विश्व बजारमा पहुँच प्रदान गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छ। विदेशी लगानीकर्ताबाट प्रतिबद्धता प्राप्त भए पनि नेपालले प्रायः यी लगानीहरूलाई पूर्ण रूपमा प्राप्त गर्न चुनौतीहरूको सामना गरिरहेको छ। यस अध्ययनको उद्देश्य नेपालमा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी प्रतिबद्धता र प्राप्ति बीचको खाडलमा योगदान पुऱ्याउने कारकहरूको खोजी गर्नु र सोको न्यूनीकरणका लागि सम्भावित रणनीति प्रस्ताव गर्नु रहेको छ।

सैद्धान्तिक समीक्षा (Theoretical Perspective)

प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीका सिद्धान्तहरू विश्लेषण गरी लागु गर्ने कार्य जटिल हुन्छ। उपलब्ध सिद्धान्तको विश्लेषणबाट प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीलाई समग्र रूपमा व्याख्या गर्ने एकल सिद्धान्त नभएको स्पष्ट छ। अतः उक्त सिद्धान्तहरूलाई बृहत् अर्थशास्त्रीय एवं सूक्ष्म अर्थशास्त्रीय दृर्षटबाट वर्गीकृत गरी अध्ययन गर्न सकिन्छ। बृहत् अर्थशास्त्रीय सिद्धान्तले मुलुक सम्बन्धित पक्षहरूलाई समेट्छ र व्यापार तथा अन्तर्राष्ट्रिय अर्थशास्त्रसँग बढी सम्बन्धित हुन्छ। सूक्ष्म अर्थशास्त्रीय सिद्धान्त फर्म सम्बन्धित हुन्छन् र स्वामित्व एवं लाभको अन्तर्राष्ट्रियकरण जस्ता विषयमा केन्द्रित हुन्छ।[१]

दोस्रो विश्वयुद्धपछि विश्व अर्थतन्त्रमा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीले महत्त्वपूर्ण भूमिका प्राप्त गऱ्यो। प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीबारे स्पष्ट हुन प्रथमतः एक फर्मलाई अन्य मुलुकमा लगानी गर्न प्रोत्साहित गर्ने मुख्य पक्षबारे स्पष्ट हुनु आवश्यक हुन्छ। व्यापारको नवशास्त्रीय सिद्धान्तले बहुराष्ट्रिय कम्पनीको अस्तित्त्व समेत स्पष्ट गर्न नसकेको अवस्था छ।[२]

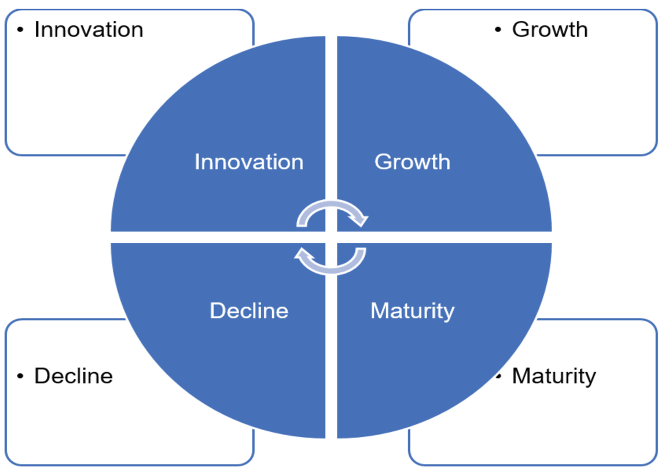
विकासशील मुलुकमा वैदेशिक लगानी भित्र्याउनका लागि निर्धारक तत्त्व पहिचानको प्रयास स्वरूप ३२ वटा विकासशील मुलुकको २० वर्षको वैदेशिक लगानी तथ्यांक विश्लेषण गरिएको थियो। उक्त अध्ययनले मुलुकमा भित्रने प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी उक्त मुलुकको बजारको आकार, कुल सञ्चिति, पूर्वाधार (ऊर्जा खपत) एवं श्रम लागतजस्ता पक्षसँग निर्भर रहने निष्कर्ष निकालेको थियो। ठुलो अर्थतन्त्रले बढी लगानी भित्र्याएको

[1] An Extensive Exploration of Theories of Foreign Direct Investment, Patricia Lindelwa Makoni, Risk governance & control: financial markets & institutions / Volume 5, Issue 2, 2015
https://www.virtusinterpress.org/IMG/pdf/10-22495_rgcv5i2c1art1.pdf

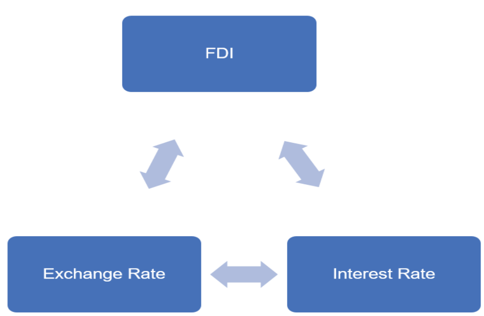
[2] Foreign Direct Investment Theories: An Overview of the Main FDI Theories.
https://ejist.ro/files/pdf/357.pdf

देखियो भने कुल सञ्चितिमा बृद्धि हुँदा त्यसले पनि बढी लगानी आकर्षित गर्न मद्दत पुऱ्याएको देखियो। सञ्चिति बढी हुँदा त्यसले बहुराष्ट्रिय कम्पनीको लगानी निर्णयमा सकारात्मक प्रभाव पारी लगानी आकर्षणमा राम्रो प्रभाव पारेको देखियो। ऊर्जा खपतलाई पूर्वाधारको पक्ष राखी गरिएको तथ्याङ्क विश्लेषणले राम्रो एवं सुधारिएको पूर्वाधारले लगानी भित्र्याउनमा सकारात्मक योगदान पुऱ्याएको देखियो। त्यस्तै, ज्यालादरको भने प्रत्यक्ष लगानीसँग नकारात्मक सम्बन्ध भेटियो जसले लगानी भित्र्याउन खोज्ने मुलुकको श्रम लागत कम हुँदा लगानी आकर्षण गर्न सहयोग पुग्ने देखियो।[३] मुख्य रूपमा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीका सिद्धान्तहरू यस प्रकार रहेका छन्ः

- उत्पादन चक्रको सिद्धान्त (Production Cycle Theory)



- पुँजीबजारको सिद्धान्त (Capital Market Theory)



[3]Determinants of FDI inflows to developing countries: a panel data analysis, Khachoo, Ab Quyoom and Khan, Mohd Imran, Munich Personal RePEc Archive, 2012
https://mpra.ub.uni-muenchen.de/37278/1/MPRA_paper_37278.pdf

- आन्तरिकीकरणको सिद्धान्त (The Internalization Theory)

सन् १९९० मा आर्थिक उदारीकरणको नीति अवलम्बनसँगै नेपालमा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी भित्र्याउन थालियो। लगानीका लागि अनुकूल वातावरण निर्माण नीतिगत, संस्थागत एवं प्रक्रियागत सुधार भएका छन्। यद्यपि, अन्य छिमेकी मुलुकको तुलनामा नेपालमा भित्रिएको लगानी उत्साहजनक देखिँदैन। लगानीको प्रवृत्ति अध्ययन गर्दा लगानीको लागि भएको प्रतिबद्धता र वास्तविक लगानीबिच ठुलो अन्तर देखिन्छ। लगानीको स्वीकृति र लगानी हुने समयबिचको फरक पनि बढ्दै गएको छ। लगानीकर्ता नै यस्तो समय बढाउन इच्छुक देखिएको अवस्था छ। विकासका लक्ष्य हासिल गर्नका लागि स्रोतको रिक्तता पूर्ति गर्न प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीको महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ भने रोजगारी सिर्जना, प्रविधि हस्तान्तरण, ज्ञान तथा सिप अभिवृद्धि एवं आन्तरिक व्यापार क्षमता अभिवृद्धिमा समेत यसको भूमिका उल्लेख्य हुन्छ। लगानी प्रतिबद्धताको अङ्कलाई वास्तविकतामा बदल्न मुलुकभित्रको व्यवसाय गर्ने सूचकमा सुधार ल्याउनु जरुरी हुन्छ। पहिचान भएका सम्भाव्य क्षेत्र एवं अन्य सकारात्मक पक्षको आधारमा नेपालमा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीका लागि ठुलो सम्भावना रहेको एवं लगानीको आकर्षक गन्तव्य बन्न सक्ने देखिन्छ।[४]

नेपालमा आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को अन्त्य सम्ममा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी १६ प्रतिशतले वृद्धि भई रु. २६४.३ अर्ब पुगेको छ। भारत, चीन, आयरल्याण्ड, सिंगापुर सहित विभिन्न ५७ मुलुकबाट नेपालमा लगानी भित्रिएको देखिन्छ। क्षेत्रगत रूपमा कुल लगानीको ६२.६ प्रतिशत औद्योगिक क्षेत्रमा तथा ३७.३ प्रतिशत सेवा क्षेत्रमा भएको देखिन्छ। औद्योगिक क्षेत्रमा भएको लगानीमध्ये ३२.८ प्रतिशत विद्युत, ग्यास, वाष्प एवं वातावरण अनुकूलन क्षेत्रमा २९.५ प्रतिशत भएको देखिन्छ। त्यस्तै, सेवा क्षेत्रमा भएको लगानीमध्ये वित्तीय तथा बिमा क्षेत्रमा २५.६ प्रतिशत, खाद्य तथा बसोबास क्षेत्रमा ५.६ प्रतिशत एवं सूचना तथा सञ्चार क्षेत्रमा ४.८ प्रतिशत लगानी भएको देखिन्छ।[५]

सन् २०२० को तुलनामा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी सन् २०२१ मा दोब्बर भन्दा बढी भएको देखिन्छ। विश्वव्यापी वृद्धिको करिब तीन चौथाई हिस्सा भने विकसित मुलुकमा हुन पुगेको छ। उक्त अवधिमा विकसित मुलुकमा १३४ प्रतिशतले वैदेशिक लगानी वृद्धि भएकोमा विकासशील मुलुकमा ३० प्रतिशत एवं अति कम विकसित

---

[4]Foreign Direct Investment in Nepal: Status and Way Forward, Khatiwada, Yam Kumari, THE ECONOMIC JOURNAL OF NEPAL, VOL. 44, No. 1 & 2, Jan-June 2021, (Issue No. 155)

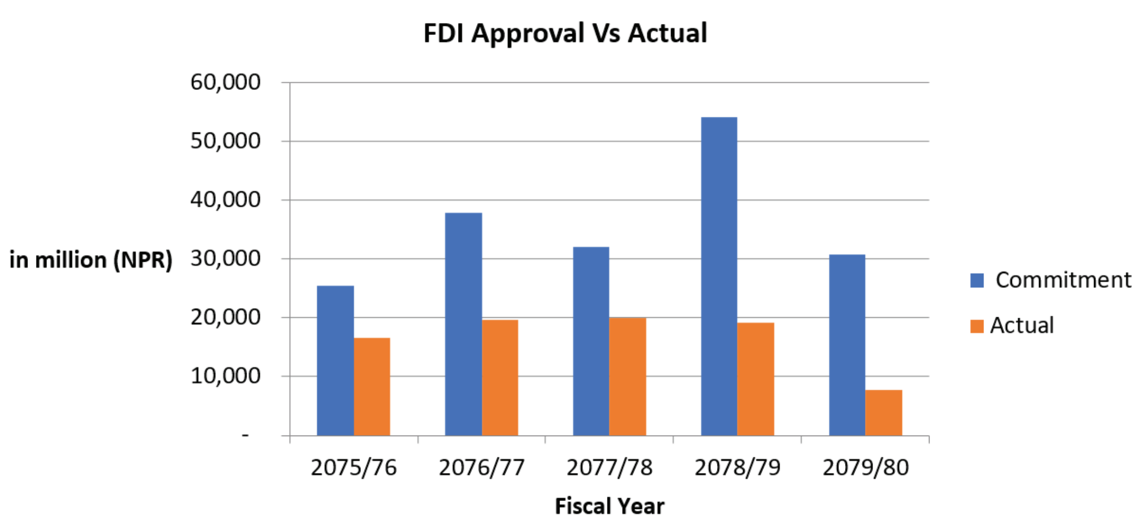
[5]NRB (2023): Survey Report on Foreign Direct Investment in Nepal (FY 2021/22) https://www.nrb.org.np/red/survey-report-on-fdi-in-nepal-2021-22/#:~:text=FDI%20Inflows%20to%20Nepal,-2.5 .&text=19.2%20billion%20in%202021%2F22,inflows%20(NRB%2C%202022).

मुलुकमा १३ प्रतिशतले मात्र वृद्धि हुन पुगेको छ। यस वर्ष विकसित र विकासशील मुलुक दुबैमा लगानीमैत्री वातावरणका निम्ति उल्लेख्य नीतिगत सुधारका कार्य भए। अन्तर्राष्ट्रिय लगानी प्रवर्द्धनको लागि कर नीतिलाई धेरै मुलुकमा उपयोग गरिएको देखिन्छ।[६]

उत्पादनशील क्षेत्रमा वैदेशिक लगानी अभिवृद्धिका लागि Istanbul Program of Action मा गरिएको राष्ट्रिय नीतिगत एवं नियमनका क्षेत्रमा सबलीकरण गर्ने प्रतिबद्धता पूरा गर्न अतिकम विकसित मुलुकले उल्लेखनीय प्रयास गरेका छन्। यद्यपि लगानी आकर्षण गर्न उक्त प्रयासले आशातीत सफलता प्राप्त गर्न नसेको हुँदा थप सुधार हुनुपर्ने देखिन्छ। यस्ता मुलुकमा रहेका लगानीको सम्भावनालाई मूर्त रूप दिन उत्पादक क्षमता र औद्योगिक विविधतामा लगानीका लागि अनुकूल वातावरण सिर्जना गर्न निरन्तर प्रयास गर्नुका साथै लगानी प्रवर्द्धन तथा सहजीकरणमा आधुनिकीकरण एवं दिगो विकास लक्ष्य केन्द्रित लगानी लक्षित गर्नुपर्ने हुन्छ। यसका लागि यस्ता मुलुकमा रहेको संस्थागत एवं क्षमतागत सीमितता सम्बोधन गर्ने गरी विकास साझेदारबाट हुने वित्तीय एवं प्राविधिक सहायताले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ।[७]

अति कम विकसित मुलुकमा भित्रने प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी पछिल्लो दशकको तुलनामा सन् २०२२ मा थोरै मात्र बृद्धि भएको छ। सन् २०१५ मा भएको बृद्धिले विकासशील मुलुकमा भित्रने प्रत्यक्ष लगानीमा अति कम विकसित मुलुकको हिस्सा ५ प्रतिशत पुगेकोमा हाल सो हिस्सा ३ प्रतिशतको हाराहारीमा पुगेको छ भने विश्वव्यापी लगानीको २ प्रतिशत भन्दा कम हुन पुगेको देखिन्छ।

वैदेशिक लगानीको प्रतिबद्धता र प्राप्ति बिचको अन्तर विश्लेषण



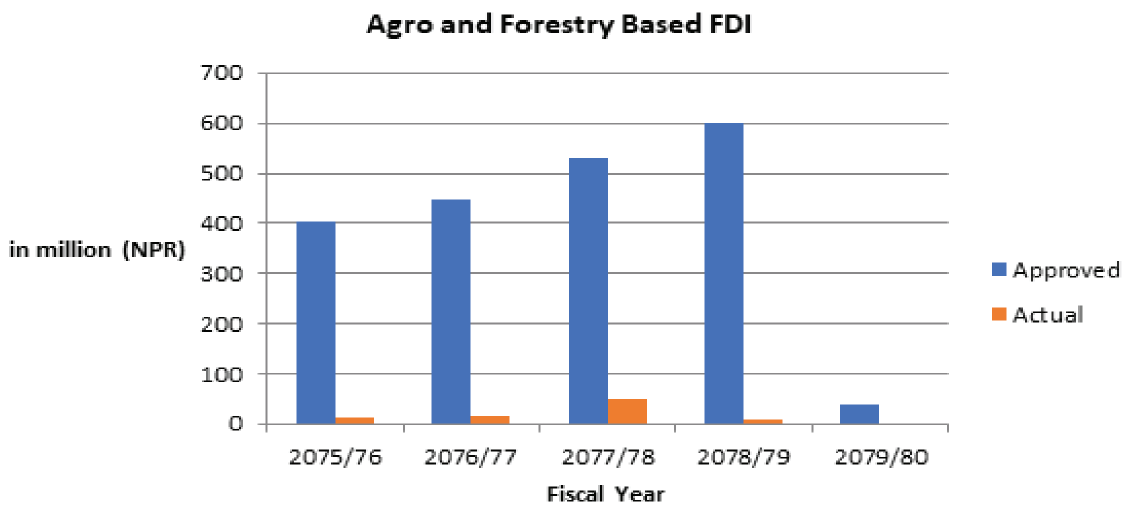
[6]UNCTAD: World Investment Report 2022 International Tax Reforms and Sustainable Investment World Investment Report 2022: International tax reforms and sustainable investment (unctad.org)

[7]Foreign Direct Investment in LDCs Investment Trend and Policies since LDC IV and the Way Forward FDI in the LDCs (unctad.org)

- आर्थिक वर्ष २०७५/७६ देखि २०७९/८० को अवधिमा वास्तविक वैदेशिक लगानी स्वीकृत लगानी रकमको ४६.१४ प्रतिशत रहेको छ। पछिल्लो पाँच वर्षको तथ्याङ्कलाई आधार मान्दा, आ.व. २०७५/७६, २०७६/७७, २०७७/७८ मा वैदेशिक लगानीको स्वीकृत र वास्तविक लगानी बिचको अन्तर कम भए तापनि गत दुई आर्थिक वर्षमा यस्तो अन्तरमा बृद्धि भएको छ।

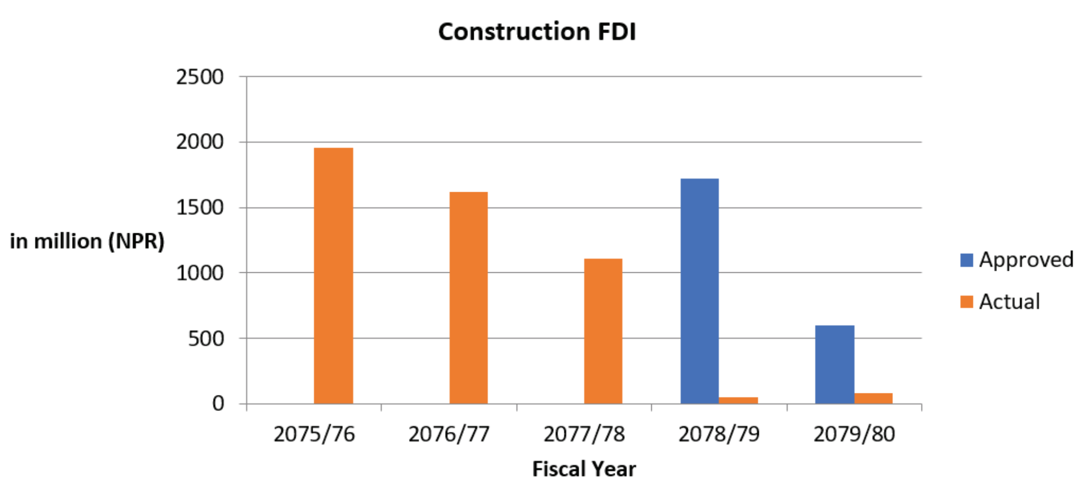
क्षेत्रगत वैदेशिक लगानीको विश्लेषण

- कृषि तथा वन पैदावारमा आधारित उद्योग



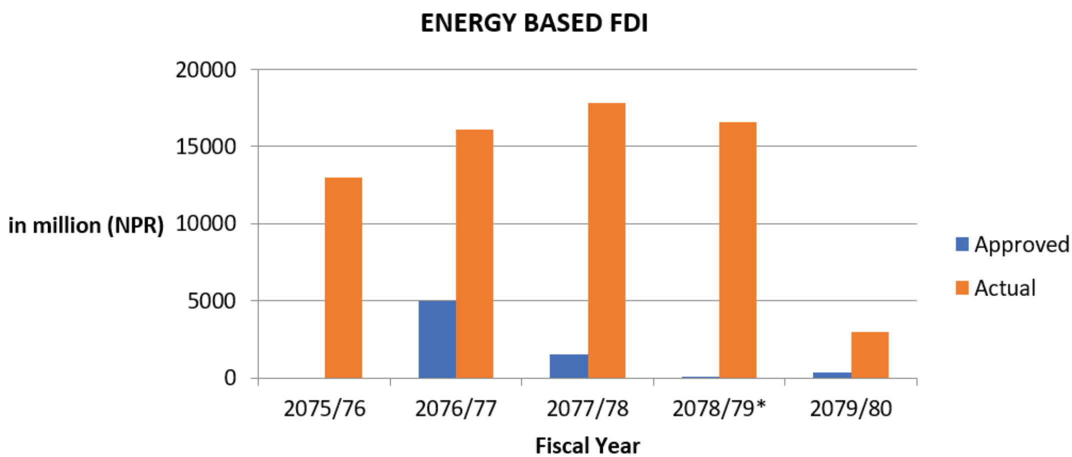
- कृषि तथा वन पैदावारमा आधारित उद्योगमा वास्तविक वैदेशिक लगानी स्वीकृत लगानीको तुलनामा ज्यादै न्यून रहेको छ। विगत चार आर्थिक वर्षमा यस क्षेत्रमा वास्तविक वैदेशिक लगानी स्वीकृत रकमको ४.४ प्रतिशत रहेकोमा आ.व. २०७९/८० मा भने कुनै पनि लगानी रकम भित्रिएको छैन।

- **पूर्वाधार उद्योग**

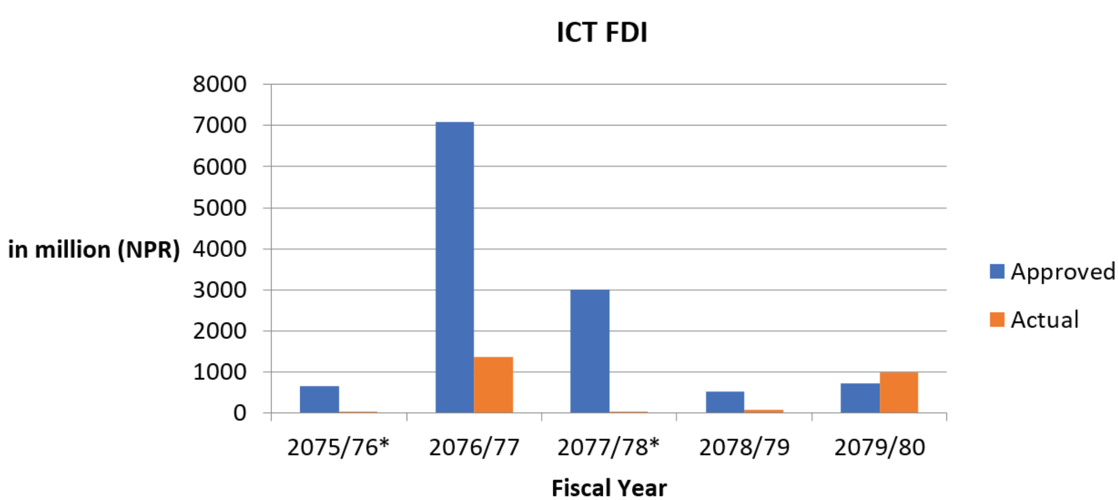


आ.व. २०७५/७६ देखि २०७७/७८ मा पूर्वाधार क्षेत्रमा कुनैपनि वैदेशिक लगानीको प्रतिबद्धता नआएपनि यी वर्षहरूमा विगतमा भएका स्वीकृत लगानी भित्रिएको छ। पछिल्लो दुई वर्षमा भने स्वीकृत लगानीको ५.४ प्रतिशत रकम भित्रिएको छ।

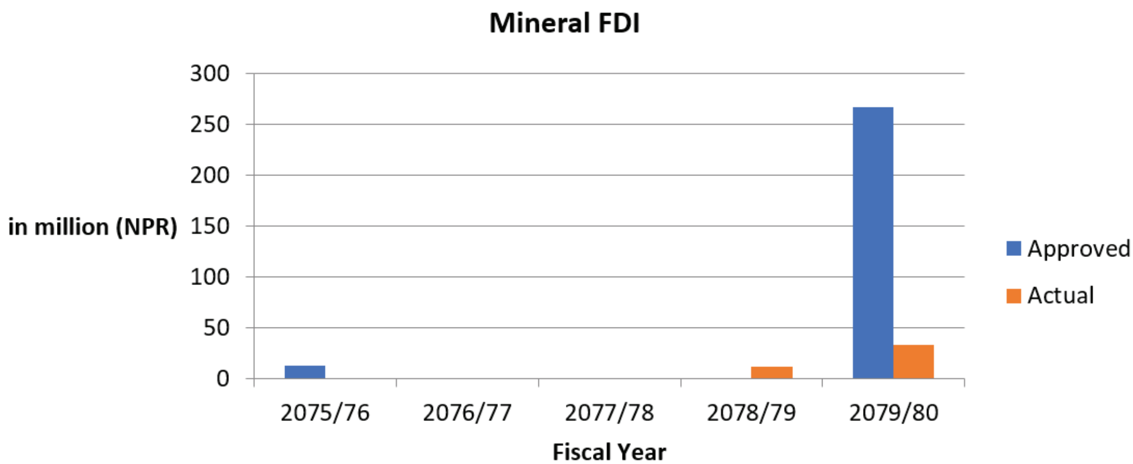
- **उर्जामूलक उद्योग**



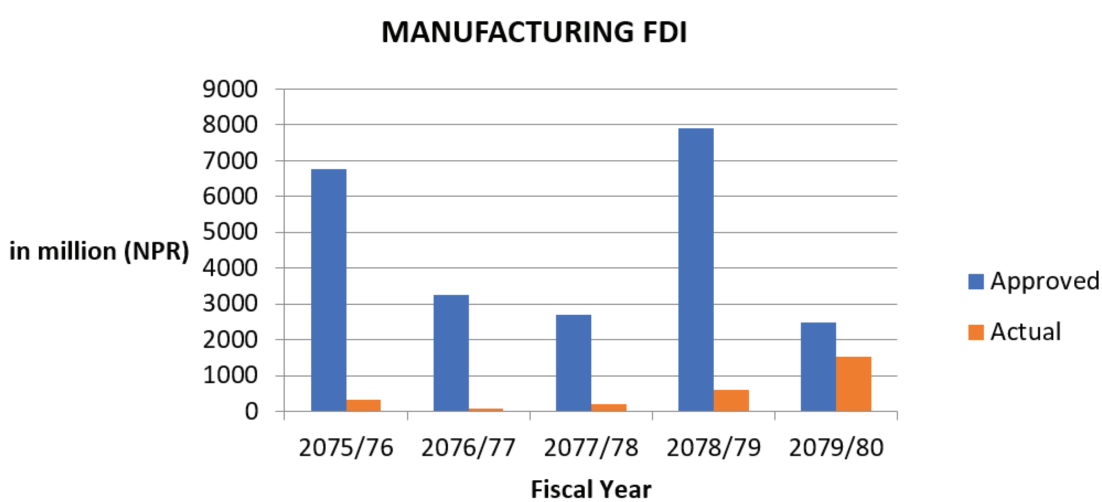
- विगत पाँच वर्षको अवधिमा उर्जामूलक उद्योगमा भित्रिएको वैदेशिक लगानी यी वर्षहरूमा गरिएका स्वीकृत लगानीभन्दा उल्लेखनीय रूपमा धेरै रहेको छ। आ.व. २०७५/७६ मा कुनैपनि वैदेशिक लगानीको प्रतिबद्धता नआएको र आ.व. २०७८/७९ मा प्रतिबद्धता रकम नगन्य रहेको छ। समग्रमा पाँच वर्षको अवधिमा उर्जामूलक उद्योगमा भित्रिएको वैदेशिक लगानी स्वीकृत लगानीको ९६० प्रतिशत रहेको छ।
- **सूचना प्रविधि, सञ्चार प्रविधि तथा सूचना प्रसारण प्रविधिमा आधारित उद्योग**



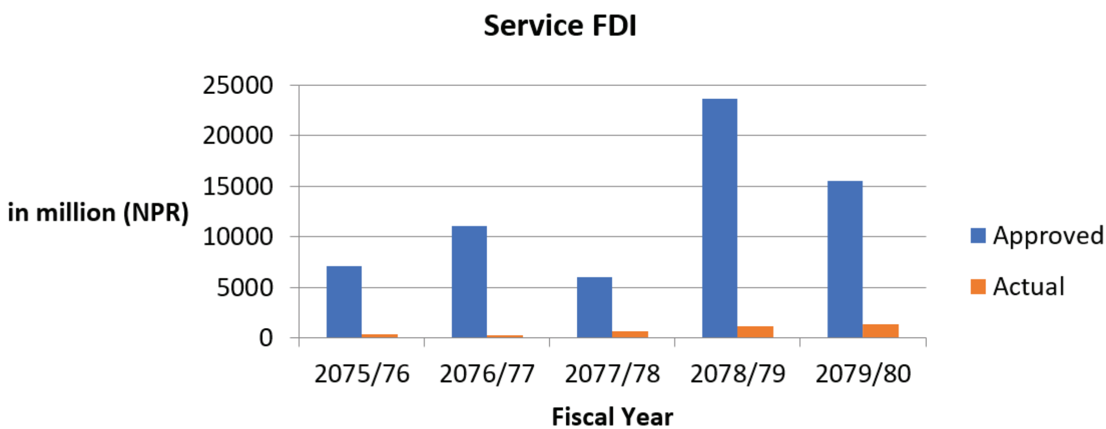
- विगत पाँच वर्षको अवधिमा सञ्चार प्रविधि तथा सूचना प्रसारण प्रविधिमा आधारित उद्योगमा वास्तविक वैदेशिक लगानी स्वीकृत रकमको २०.७ प्रतिशत रहेको छ। आ.व. २०७५/७६ र २०७७/७८ मा सूचना प्रविधि, सञ्चार प्रविधि तथा सूचना प्रसारण प्रविधिमा आधारित क्षेत्रमा वास्तविक वैदेशिक लगानीको रकम नगन्य रहेको छ भने आ.व. २०७९/८० मा भने स्वीकृत लगानीको १३९.२ प्रतिशत रकम भित्रिएको छ।
- **खनिज उद्योग**



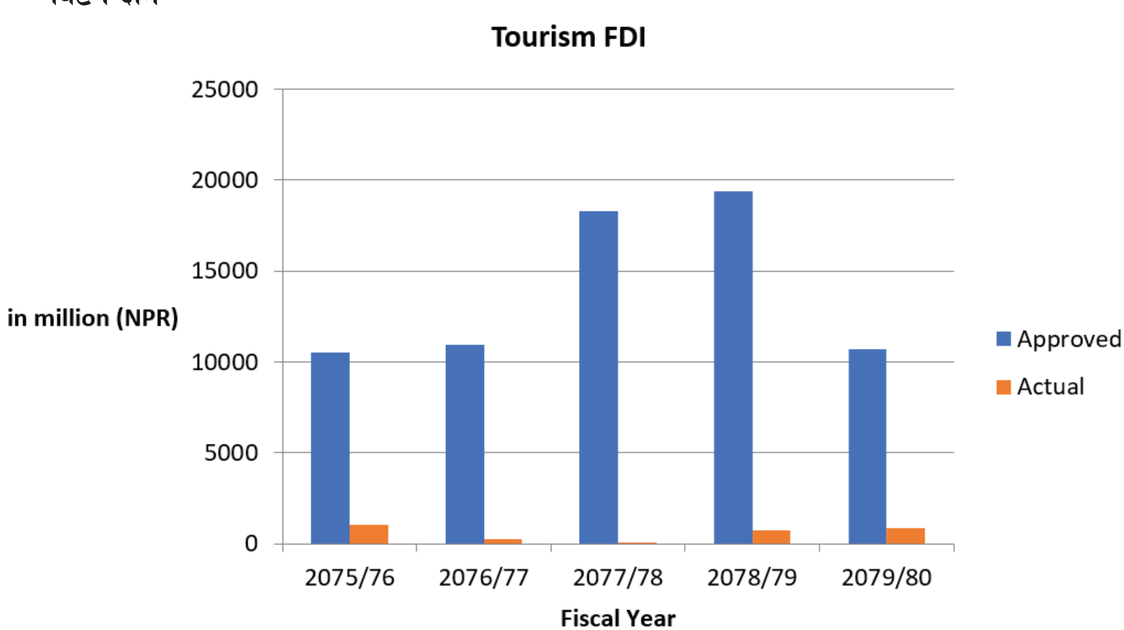
- खनिज उद्योगमा आ.व. २०७६/७७ देखि २०७८/७९ मा कुनै पनि वैदेशिक लगानीको प्रतिबद्धता नआएको र आ.व. २०७५/७६ देखि २०७७/७८ मा कुनै पनि वैदेशिक लगानी भित्रिएको छैन। गत आ.व. २०७६/७७ मा भने यस क्षेत्रमा स्वीकृत लगानीको १२.६ प्रतिशत रकम भित्रिएको छ।
- **उत्पादनमूलक उद्योग**



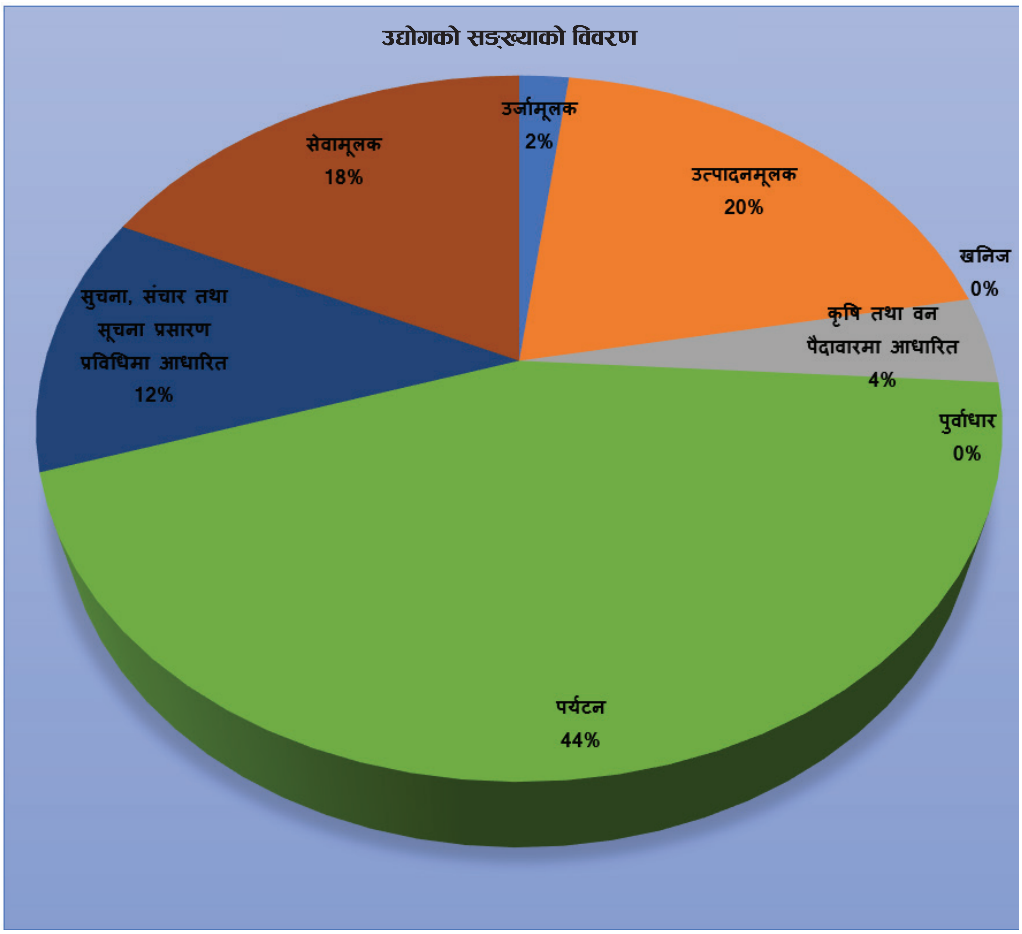
- उत्पादनमूलक उद्योगमा आर्थिक वर्ष २०७५/७६ देखि २०७९/८० को अवधिमा वास्तविक वैदेशिक लगानी स्वीकृत लगानी रकमको ११.९ प्रतिशत रहेको छ। विगत चार वर्षमा वैदेशिक लगानीको स्वीकृत र वास्तविक लगानी बिचको अन्तर धेरै रहेकोमा गत आर्थिक वर्षमा यस्तो अन्तरमा कमी आएको छ।
- **सेवामूलक उद्योग**



- सेवामूलक उद्योगमा आर्थिक वर्ष २०७५/७६ देखि २०७९/८० को अवधिमा वास्तविक वैदेशिक लगानी स्वीकृत लगानी रकमको ५.८ प्रतिशत रहेको छ। विगत दुई वर्षमा वैदेशिक लगानीको स्वीकृतिमा उल्लेखीय वृद्धि भएपनि सो अनुसार वास्तविक लगानीमा बृद्धि नभएको दखिन्छ।
- **पर्यटन क्षेत्र**



- पर्यटन क्षेत्रमा विगत पाँच वर्षको अवधिमा वास्तविक वैदेशिक लगानी स्वीकृत लगानी रकमको ४.१ प्रतिशत रहेको छ। गत आर्थिक वर्ष २०७९/८० वर्षमा पर्यटन क्षेत्रमा वैदेशिक लगानीको प्रतिबद्धतामा विगत दुई वर्षहरू भन्दा कमी आए पनि स्वीकृत र वास्तविक लगानी बिचको अन्तरमा केही सुधार देखिएको छ।
- **उद्योगको सङ्ख्या**



नेपालमा लगानी प्रतिवद्धता र प्राप्तिबिच अन्तर हुनुका कारणहरू (The Causes of the Gap between FDI Commitment and Realization in Nepal)

- प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीलाई प्रभाव पार्ने नीतिगत व्यवस्था र नियमन गर्ने फरक फरक हुंदा लगानीकर्तालाई हैरानी ब्यहोर्न परेको अवस्था छ, जस्तो कि बिमा, बैकिङ, पर्यटन, सञ्चार, जलविद्युत आदि (Policy factor)।
- लगानीकर्ताको लागि एक दिन पनि महत्त्वपूर्ण हुन्छ तर समयमा काम नहंदा लगानी प्राप्तिलाई निरुत्साहित

गर्दछ (Process factor) ।

- सडक, यातायात, ऊर्जा, सञ्चार लगायत अपर्याप्त पूर्वाधारले लगानी परियोजनाहरूको कार्यान्वयनमा बाधा पुऱ्याउँछ (Infrastructure factor)।
- बारम्बार सरकारमा फेरबदल तथा विभिन्न निकायहरूको नेतृत्व तथा जिम्मेवारीमा परिवर्तन र लगानीका परियोजना तथा लगानीकर्ताको सुरक्षा जोखिमले अन्योल सिर्जना गर्दछ (Political Instability and Transfer Trend)।
- देशको दीर्घकालीन स्थायित्वमा विश्वासको कमीले लगानी प्राप्तिलाई असर गर्छ। सरकारी संस्था र कर्मचारीतन्त्र भित्रका भ्रष्टाचारका घटनाहरूले विदेशी लगानीकर्ताहरूको लागि थप बाधाहरू सिर्जना गर्न र लगानीको वातावरणमा विश्वास कम गर्न सक्छ (Transparency and Corruption) ।
- वैदेशिक लगानी प्रशासनमा संलग्न निकाय तथा ती निकायमा कार्यरत जनशक्तिको सीमित संस्थागत क्षमता र दक्ष जनशक्तिको कमीले लगानी परियोजनाहरूको कार्यान्वयनमा बाधा पुर्याउँछ। नेपालले निश्चित उद्योगहरूका लागि आवश्यक दक्ष जनशक्ति उपलब्ध गराउन चुनौतीहरूको सामना गरिरहेको छ, जसले विशेष सीप आवश्यक पर्ने कार्य स्थापना गर्न खोजिरहेका विदेशी लगानीकर्ताका लागि चुनौतीहरू खडा हुन सक्छ (Capability factor)।
- वित्तीय विकल्पहरूमा सीमित पहुँच, विशेष गरी साना र मझौला उद्यमहरूको लागि नेपालमा लगानीका अवसरहरूलाई बाधा पुऱ्याउन सक्छ (Weak financial access)।
- नेपाल भूकम्प, बाढी र पहिरो जस्ता प्राकृतिक प्रकोपहरूको जोखिममा छ, जसले व्यवसाय सञ्चालनमा बाधा पुऱ्याउन सक्छ र लगानीकर्ताहरूको लागि जोखिम बढाउन सक्छ (Disaster Prone area)।
- नेपालमा बौद्धिक सम्पत्तिसम्बन्धी कानुन फितलो रहेको छ। पेटेन्ट, औद्योगिक ढाँचा, व्यापार चिन्ह तथा नाम, व्यवसायिक गोपनीयता, भौगोलिक सङ्केत लगायतका बौद्धिक सम्पत्तिको अभिलेख तथा नियमन गर्ने छुट्टै निकाय रहको छैन (Weak Intellectual Property Rights) ।
- संस्कृति र भाषाको भिन्नताले नेपालमा प्रभावकारी रूपमा सञ्चार र व्यवसाय सञ्चालन गर्न विदेशी लगानीकर्ताहरूलाई चुनौती दिन सक्छ (Language and communication factor) ।

नेपालमा लगानी प्रतिबद्धता र प्राप्तिबिच हुने अन्तर घटाउने उपायहरू:

(**The Pathways to reduce the Gap between FDI Commitment and Realization in Nepal**)

१) **आन्तरिक क्षेत्रका उपायहरू** '**Keep the House in Order**'

- लगानीमैत्री नीति तथा कानुनहरू बनाउनुपर्ने साथै विधमान नीति तथा कानुनहरूमा आवश्यक सुधार गर्नुपर्ने (Policy Reform)।

- व्यापार सजिलो बनाउन नियामक प्रक्रियाहरू सरल र सुव्यवस्थित बनाउने, लगानीकर्ताको विश्वास निर्माण गर्न नीतिहरूमा स्थिरता सुनिश्चित गर्ने (Process Reform)।
- लगानीका पूर्वाधारहरूमा लगानी बढाउने (Develop Infrastructures)
- पूर्वाधार परियोजनाहरूमा लगानीलाई प्राथमिकता दिने, पूर्वाधार विकासलाई गति दिन सार्वजनिक-निजी साझेदारीलाई प्रोत्साहन गर्ने (Promote PPP Model)।
- शासन संरचनालाई सुदृढ गर्ने र समावेशी शासनको माध्यमबाट राजनीतिक स्थायित्व प्रवर्द्धन गर्ने - लगानीको लागि अनुकूल वातावरण प्रदान गर्न सुरक्षा उपायहरू अपनाउने (Promote Political Stability and Security)।
- संस्थागत क्षमता सुदृढ बनाउँदै दक्ष जनशक्ति निर्माण गर्न अध्ययन तथा तालिम कार्यक्रमहरूमा लगानी बढाउने। परियोजना व्यवस्थापन र कार्यान्वयनको लागि सहयोग प्रदान गर्न विशिष्टीकृत निकायहरू स्थापना गर्ने (Institutional Reform)।
- सरकारी निकाय, निजी क्षेत्रका सरोकारवाला र अन्तर्राष्ट्रिय विकास साझेदारबिचको सहकार्यलाई प्रोत्साहन गर्ने (Strengthen Cooperation and Collaboration)।
- विशिष्ट चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न ज्ञान बाँडफाँड र प्राविधिक सहायता कार्यक्रमहरूलाई सहज बनाउने (Enhance capacity Development and Technology)।
- स्वागत संस्कृतिको विकास गर्ने (Promote Welcoming Culture)
- प्रतिबद्धता र प्राप्तिको अनुगमनका लागि संयन्त्र विकास गर्ने, प्रभावकारिताको नियमित रूपमा मूल्याङ्कन गर्ने (Establish Effective Monitoring and Evaluation Mechanism)।

२) **बाह्य क्षेत्रका उपायहरू** '**Dealing Diplomacy**'

- नेपालका कूटनीतिक नियोगहरूलाई सुदृढीकरण गर्ने तथा वार्ता क्षमताको विकास गर्ने (Strengthen Diplomatic Missions of Nepal and Negotiation Capacity)।
- नेपाललाई अन्तराष्ट्रिय क्षेत्रमा चिनाउने कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने (Conduct Programs to advertise Nepal in International level)।
- नेपालको विदेश नीति स्थिर तथा प्रभावकारी बनाउने साथै आर्थिक कूटनीतिलाई समयानुसार सवल र सक्षम बनाउनु पर्ने (Need to have stable Foreign Policy of Nepal and Strengthen Economic Diplomacy)।
- नेपालका छिमेकी मूलुकहरू तथा शक्तिराष्ट्रबिचको सम्बन्ध सुमधुर बनाउनु पर्ने। भारतसँगका असमान सन्धि तथा सम्झौताहरूको पुनरावलोकनको लागि पहल गर्नुपर्ने (Nepal should have friendly relationship with Neighbor Countries and the Big Powers of the World.

Moreover, needs to revise the unequal Treaties and the Agreements with India.) ।

- नेपालको अन्तराष्ट्रिय मञ्च, सङ्घ तथा सङ्गठनहरूमा फराकिलो तथा दरिलो भूमिका बनाउनुपर्ने (Nepal should play the wider and strong role in international forum, Institutions and Organizations.) ।
- बाह्य लगानीको लागि आवस्यक द्विपक्षीय, क्षेत्रीय तथा बहुपक्षीय सम्झौता तथा सन्धिहरू गर्नुपर्ने (Nepal Needs to have Bilateral, Regional and Multilateral Treaties and Agreements to promote the FDI)।

निष्कर्ष (Conclusion)

नेपालको दिगो आर्थिक विकासका लागि विदेशी लगानी प्रतिबद्धता र प्राप्तिबिचको अन्तरलाई कम गर्नु आवश्यक छ। यस खाडलमा योगदान पुऱ्याउने अन्तर्निहित कारकहरूलाई सम्बोधन गर्न नीति निर्माताहरू, निजी क्षेत्रका सरोकारवालाहरू र अन्तर्राष्ट्रिय साझेदारहरू बिच निरन्तर सम्पर्क कायम राख्नु पर्दछ। लक्षित सुधारहरू कार्यान्वयन गर्दै, निजी क्षेत्रको समन्वमा पूर्वाधारमा लगानी, राजनीतिक स्थायित्व सुनिश्चित गर्दै संस्थागत क्षमता निर्माण गरेर नेपालले लगानीको गन्तव्यको रूपमा आफ्नो आकर्षण बढाउनु पर्दछ। Keep the Hose in Order तथा Dealing Diplomacy मार्फत् नैपालमा प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी बढाउनु पर्दछ। यसैमार्फत् नेपालले समृद्ध नेपाल सुखी नेपालीको दीर्घकालीन दृश्टिकोण साकार पर्नेछ।

❋ ❋ ❋

सन्तुलित र सृजनात्मक निर्णय प्रक्रियाको प्रभावकारी प्रविधि

डा. दामोदर रेग्मी
पूर्व सचिव
नेपाल सरकार

आजको जटिल र तीव्र परिवर्तनशील विश्वमा निर्णय प्रक्रिया केवल तथ्यमा आधारित मात्र होइन, भावना, जोखिम, अवसर, र सृजनात्मक विकल्पहरूको समुचित समन्वयमा आधारित हुन आवश्यक भएको छ। परम्परागत रूपमा निर्णय प्रक्रिया प्रायः विवादात्मक बहस, एकपक्षीय विश्लेषण, वा सीमित दृष्टिकोणमा केन्द्रित हुने गरेको देखिन्छ। यस्तो अवस्थामा सन्तुलित, संरचित, र बहुआयामिक सोच आवश्यक हुन्छ। यही आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न विकसित गरिएको प्रभावकारी विधि हो कix Thinking Hats, यस अवधारणाका प्रवर्तक Edward de Bono हुन्। Six Thinking Hats विधिले सोचलाई प्रतिस्पर्धात्मक होइन, सहकार्यात्मक बनाउने आधार तयार गर्छ। यसले समस्यालाई एउटै कोणबाट होइन, विभिन्न दृष्टिकोणबाट हेर्न सिकाउँछ। तथ्य (White Hat), भावना (Red Hat), जोखिम (Black Hat), सम्भावना र लाभ (Yellow Hat), सृजनात्मकता (Green Hat), तथा प्रक्रिया व्यवस्थापन (Blue Hat) जस्ता आयामहरूलाई क्रमशः प्रयोग गरेर निर्णय प्रक्रियालाई व्यवस्थित र सन्तुलित बनाइन्छ। यसरी, कुनै पनि विषयमा छलफल गर्दा सबै सहभागीहरू एउटै समयमा एउटै सोचको ढाँचामा केन्द्रित हुने भएकाले अनावश्यक विवाद घट्छ र परिणाममुखी निष्कर्षमा पुग्न सजिलो हुन्छ। यस प्रविधिको विशेषता भनेको यसले भावनात्मक र तार्किक सोचबिचको द्वन्द्व हटाएर दुवैलाई उचित स्थान दिन्छ। साथै, यसले समालोचनात्मक विश्लेषण र सृजनात्मक नवप्रवर्तनलाई समान महत्त्व दिन्छ। त्यसैले Six Thinking Hats केवल सोच्ने तरिका मात्र होइन, प्रभावकारी नेतृत्व, नीति निर्माण, संस्थागत व्यवस्थापन, र व्यक्तिगत जीवनका निर्णयहरूमा समेत मार्गदर्शक ढाँचा हो।

Six Thinking Hats भनेको Edward de Bono द्वारा विकसित एक सोच्ने प्रविधि (Thinking Technique) हो, जसले समस्याको समाधान खोज्ने, निर्णय गर्ने, र सृजनात्मक विचारहरू विकास गर्ने प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउँछ। यस प्रविधिमा ६ ओटा भिन्न-भिन्न टोपीहरूको प्रतीकात्मक रूपमा प्रयोग गर्ने अवधारणाको विकास गरिएको छ। यी फरक फरक टोपी अर्थात् ह्याटहरूले भिन्न-भिन्न सोच्ने तरिकालाई प्रतिनिधित्व गर्छ।

Dr. Edward de Bono (१९३३ - २०२१) एक माल्टिज चिकित्सक, मनोवैज्ञानिक, लेखक, र सृजनात्मक सोचका प्रवर्तक हुन्। उनी विशेष रूपमा Lateral Thinking र Six Thinking Hats (६ ओटा सोच्ने

टोपी) प्रविधि अवधारणाका सर्जक हुन् । उनका योगदानहरूः

पार्श्वीय सोच (Lateral Thinking)

- यो परम्परागत तार्किक सोचभन्दा बाहिर गई समस्या समाधान गर्ने विधि हो ।
- यो सृजनात्मक रूपमा नयाँ तरिकाले सोच्न सिकाउने प्रविधि हो ।
- यो सोचाइलाई सिधै समाधानतर्फ नलगेर फरक-फरक कोणबाट समाधान खोज्ने प्रविधि हो ।

६ ओटा सोच्ने टोपी (Six Thinking Hats)

- यो निर्णय प्रक्रिया, समस्या समाधान, र नवप्रवर्तनका लागि व्यवस्थित तरिकाले सोच्ने प्रविधि हो ।
- यो प्रविधि व्यक्तिगत र समूह छलफल दुवैका लागि उपयोगी मानिन्छ ।
- यसका प्रत्येक टोपीले विभिन्न सोच्ने तरिकालाई प्रतिनिधित्व गर्छ जस्तो तथ्य, भावना, जोखिम, लाभ, सृजनशीलता, र समन्वय।

समानान्तर सोच (Parallel Thinking)

- यो सोच्ने तरिकालाई विवाद वा प्रतिस्पर्धात्मक बनाउने होइन, सहकार्यात्मक बनाउने प्रविधि हो ।
- यसले परस्पर सहयोगद्वारा नयाँ समाधान खोज्न मद्दत गर्छ ।

६ ओटा सोच्ने टोपीहरू

१. **सेतो टोपी (White Hat)**

» यस अवधारणाले तथ्य र सूचना (Facts & Information) को खोजी गर्नु पर्ने कुरामा जोड दिन्छ ।

» निष्पक्ष रूपमा तथ्याङ्क तथा जानकारी प्रस्तुत गर्न मद्दत गर्छ ।

» डाटामा आधारित विचार आदान-प्रदान गर्न मद्दत गर्छ ।

» सेतो टोपी विधि प्रयोग गर्दा सोध्नुपर्ने नमूना प्रश्नहरूः कुन तथ्याङ्क उपलब्ध छ ? कुन जानकारी आवश्यक छ ? कुन जानकारी हराइरहेको छ ? त्यस्तो जानकारी सङ्कलन गर्न के गर्नुपर्छ ? कुन प्रश्नहरू सोध्नुपर्छ ?

२. **रातो टोपी (Red Hat)**

» यस अवधारणाले भावना र अन्तर्ज्ञान (Feelings & Emotions) को खोजी गर्नु पर्ने कुरामा जोड दिन्छ ।

» व्यक्तिगत भावना, अनुभूति, र अन्तर्ज्ञानलाई व्यक्त गर्ने अवसर दिन्छ ।

» निर्णय प्रक्रियामा भावनाको भूमिका बुझ्न मद्दत गर्छ ।

» रातो टोपी प्रवृत्ति र भावनाहरूलाई संयोजन गर्दै, रातो टोपी प्रकारको सोचमा संलग्न व्यक्तिहरूले तार्किक तरिकाले आफ्नो डर वा मन नपरेको कुरा व्याख्या वा औचित्य नदिइकन निष्क्रिय रूपमा विचारहरूप्रति आफ्ना भावनाहरू व्यक्त गर्न स्वतन्त्र छन् । रातो टोपी प्रयोग गर्दा सोध्नुपर्ने नमुना प्रश्नहरू : हामीले गर्ने सम्भावित छनौटहरूको बारेमा हामीलाई कस्तो लाग्छ ? हामीले प्रस्ताव गरिरहेको विचारको बारेमा हाम्रो

आन्द्राको भावना के छ ? हाम्रा प्रारम्भिक प्रतिक्रियाहरू के हुन् ? यो विचारले कस्तो प्रकारको भावनाहरू बाहिर ल्याउँछ ? हाम्रो अन्तर्ज्ञानले समाधानको बारेमा के भन्छ ?

३. कालो टोपी (Black Hat)

» यस अवधारणाले संभावित जोखिम र आलोचना (Caution & Critical Thinking) को खोजी गर्नु पर्ने कुरामा जोड दिन्छ।

» सम्भावित समस्याहरू वा जोखिमहरू पहिचान गर्न मद्दत गर्छ।

» योजनाको कमजोरी खोज्ने र सुधार गर्ने उपायहरू सुझाउनमा सहयोग गर्दछ।

» कालो टोपी प्रायः नकारात्मक तर तार्किक प्रकारको सोच टोपीको रूपमा मानिने, कालो टोपीले सम्भावित परिदृश्यहरूलाई हेर्ने कार्यलाई प्रतिनिधित्व गर्दछ जुन इच्छित परिणामबाट टाढा वा विपरीत हुन सक्छ, साथै विचारहरूसँग सम्बन्धित जोखिमहरू पनि। कालो टोपी प्रयोग गर्दा सोध्नुपर्ने नमुना प्रश्नहरूः सम्भावित असफलता परिदृश्यहरू के हुन् ? हामीले विचारहरूको घातक कमजोरीहरू कसरी पहिचान गर्ने ? हामीले सामना गर्ने सम्भावित जोखिम र परिणामहरू के हुन् ? हामी अगाडि बढ्नु नहुनुको कारण के हो ? तर बाटोमा के चुनौतीहरू हुन सक्छन् ? यद्यपि छवटा सोच टोपी प्रक्रिया यसलाई प्रयोग गर्ने व्यक्ति वा समूहको आवश्यकताहरू अनुरूप अनुकूलित हुन सक्छ, यसको आदर्श चरण-दर-चरण विधि जान्दा कुनै पनि बैठक, मन्थन, वा छलफललाई थप व्यावहारिक, द्वन्द्व-मुक्त तरिकाले निर्देशित गर्न मद्दत गर्दछ।

४. पहेँलो टोपी (Yellow Hat)

» यस अवधारणाले सकारात्मक सोच (Optimism & Benefits) को खोजी गर्नु पर्ने कुरामा जोड दिन्छ।

» सकारात्मक पक्ष खोज्ने र योजनाका फाइदाहरू खोज्ने प्रयास गर्छ।

» दीर्घकालीन अवसर तथा सम्भावनाहरू पहिचान गर्न मद्दत गर्छ।

» पहेंलो टोपी सामान्यतया विचारहरूको सम्भावित फाइदाहरूलाई समेट्ने गर्दछ। पहेंलो टोपीले मानिसहरूलाई आशावादको लेन्स प्रयोग गरेर मुद्दाहरू हेर्न अनुमति दिन्छ, हरियो टोपी प्रक्रियाको क्रममा प्राप्त अन्तर्दृष्टिहरूको थप अनुसन्धान गर्दछ। पहेंलो टोपी प्रयोग गर्दा सोध्नुपर्ने नमूना प्रश्नहरू : के हरियो टोपीले इच्छित परिणामहरू प्राप्त गर्ने स्पष्ट तरिका देखाउन विस्तार गर्ने कुनै अवसरहरू छन्? हामी यो विचारलाई लाभदायक वा सफल बनाउने कारकहरू कसरी राख्न सक्छौं ? हामी सफलतालाई कसरी परिभाषित गर्छौं ? यो विचारले हाम्रो प्रक्रियाहरूलाई कसरी राम्रो बनाउँछ ? सम्भावित दीर्घकालीन फाइदाहरू के हुन् ?

५. हरियो टोपी (Green Hat)

» यस अवधारणाले सृजनात्मकता (Creativity & Innovation) को खोजी गर्नु पर्ने कुरामा जोड दिन्छ।

» नवीनतम सोच, नयाँ विचार, र विकल्पहरूको खोजीमा केन्द्रित हुन्छ।

» समस्या समाधानका लागि नवीन उपायहरू सुझाव दिन्छ।

» हरियो टोपी प्रयोग गर्दा सोध्नुपर्ने नमुना प्रश्नहरूः के हामीले विचार प्रयोगहरू गर्न सक्छौं? के नयाँ विचार वा अवसरहरू अन्वेषण गर्न सम्भव छ ? यो कार्यान्वयन गर्न हामीसँग अन्य विकल्पहरू के छन् ? के नयाँ अन्तर्दृष्टिहरू ल्याउन यो विचारको आधारमा हामीले विचार गर्न सक्ने कुनै अन्य परिदृश्यहरू छन् ? हामी कस्तो प्रकारको जोखिम स्वीकार गर्न इच्छुक वा सक्षम छौं ?

६. निलो टोपी (Blue Hat)

» यस अवधारणाले प्रक्रिया व्यवस्थापन (Process & Control) मा जोड दिन्छ।

» समग्र सोच्ने प्रक्रियालाई व्यवस्थित र निर्देशित गर्छ।

» छलफललाई ट्र्याक राख्ने, निष्कर्ष निकाल्ने, र अन्तिम योजना बनाउने काम गर्छ।

» नीलो टोपी समूह समग्र निर्णय लिने कार्यमा केन्द्रित हुँदा जिम्मेवार, नीलो टोपी विधि भनेको छलफलको एजेन्डा र लक्ष्यहरू बनाउँदा प्रयोग गर्ने विधि हो। निलो टोपी प्रयोग गर्दा सोध्नुपर्ने नमुना प्रश्नहरूः के समाधान गर्न आवश्यक छ ? हामीले समस्यालाई कसरी परिभाषित गर्नुपर्छ ? लक्ष्य वा इच्छित परिणामहरू के हुन् ? प्रत्येक टोपी प्रयोग गर्ने प्रक्रिया कसरी जानेछ ? हामी कस्तो प्रकारको निर्णयमा पुग्नेछौं ? यसले सही निर्णयमा पुग्न सजिलो गराउँछ।

» सबै टोपीबाट आएको विचारको आधारमा उचित निर्णयमा पुगिन्छ।

Six Thinking Hats को उपयोगिता

Six Thinking Hats ले निर्णय प्रक्रियालाई गहिरो, तथ्यमा आधारित, सन्तुलित, र नवीन बनाउने भएकाले यो व्यक्तिगत, संस्थागत, र रणनीतिक निर्णयमा अत्यन्त उपयोगी हुन सक्दछ। Six Thinking Hats प्रविधिले निर्णय प्रक्रियालाई व्यवस्थित, सन्तुलित, र प्रभावकारी बनाउने गर्छ। यो विधिको प्रयोगले विभिन्न कोणबाट सोच्ने मौका दिन्छ, जसले निर्णय बढी सन्तुलित, तथ्यमा आधारित, र व्यावहारिक गराउन मद्दत गर्छ।

- यसले समस्याको बहुआयामिक विश्लेषण गर्न मद्दत गर्छ।
- समूह सुधार गर्छ र छलफललाई व्यवस्थित बनाउँछ।
- समालोचनात्मक, तार्किक, र सृजनात्मक सोचलाई सन्तुलित गर्छ।
- नयाँ र प्रभावकारी समाधानहरू विकास गर्न मद्दत गर्छ।
- सन्तुलित निर्णय लिन मद्दत गर्छ।
- एकल वा कुनै एक पक्षलाइ मात्र ध्यान दिने सोच (Biasedness) हटाएर विविध दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्ने पक्षलाई समेट्छ।
- भावनात्मक तथा तार्किक सोचको उचित संयोजन गर्छ।
- जोखिमको पूर्वानुमान गरी रणनीति बनाउन सहयोग गर्छ।

- सृजनात्मकता बढाएर नयाँ सम्भावनाहरू खुला गर्छ।
- समूह छलफलको आवश्यकतामा जोड दिन्छ।

Six Thinking Hats विधि प्रयोग गर्न सकिने क्षेत्रहरू

» निर्णय प्रक्रियामा

» समस्या समाधान गर्दा

» नीति निर्माणमा

» विचार मन्थन गर्दा

» रणनीति तथा योजना विकासमा

» व्यवसायिक निर्णयमा

» रणनीतिक योजना निर्माणमा

» व्यक्तिगत निर्णयहरूमा

» यस प्रविधिलाई संस्थागत व्यवस्थापन, शिक्षण, र व्यक्तिगत निर्णय प्रक्रियामा समेत प्रयोग गर्न सकिन्छ।

निर्णय प्रक्रियामा Six Thinking Hats को भूमिका

१. White Hat वास्तविक तथ्य सङ्कलन र तथ्यगत सोचमा सहयोगी हुन्छ।

- यसले निर्णयका लागि आवश्यक तथ्य, डेटा, तथ्यांक, र प्रमाणहरू सङ्कलन गर्न मद्दत गर्दछ।
- यसले निर्णय भावनामा होइन, तथ्यमा आधारित हुनुपर्छ भन्ने सुनिश्चित गर्छ।

२. Red Hat विधिले भावनात्मक पक्षलाई सम्मान गर्ने र भावना तथा अन्तर्ज्ञान पक्षमा जोड दिने गर्दछ।

- यसले निर्णय गर्दा व्यक्तिगत भावना, समूहको भावनात्मक प्रतिक्रिया, र अन्तर्ज्ञानलाई पनि स्थान दिन्छ।
- कर्मचारी, ग्राहक, वा सरोकारवालाहरूको मनोवैज्ञानिक प्रभाव बुझ्न मद्दत गर्छ।

३. Black Hat विधिले जोखिम र कमजोरीको मूल्यांकन गर्ने र आलोचनात्मक सोचलाई पनि ध्यान दिने गर्दछ।

- यसले निर्णय गर्दा हुन सक्ने सम्भावित खतरा, कमजोरी, र नकारात्मक असरहरू पहिचान गर्न मद्दत गर्छ।
- यसले रणनीति निर्माण गर्दा दीर्घकालीन प्रभावहरूको मूल्याङ्कन गर्न मद्दत गर्छ।

४. Yellow Hat विधिले सकारात्मक पक्ष खोज्ने क्षमता दिने र आशावादी सोच बनाउने गर्दछ।

- निर्णयका सम्भावित फाइदा, अवसर, र सकारात्मक पक्षहरू पहिचान गर्छ।
- कुनै पनि योजनाको सकारात्मक असर र भविष्यको सम्भावना पहिल्याउन सहयोग गर्छ।

५. Green Hat विधिले नयाँ र सिर्जनात्मक विचारको खोजी गर्ने र सृजनात्मक सोच तर्फ उन्मुख हुनुमा जोड दिन्छ।

समस्या समाधानका लागि नयाँ, नवीन, र सिर्जनात्मक उपायहरू खोज्न प्रेरित गर्छ।

- निर्णय प्रक्रियालाई फ्रेमबाहिर (out of the box) सोच्न मद्दत गर्छ।

६. Blue Hat विधिले सम्पूर्ण प्रक्रियालाई व्यवस्थापन गर्ने र सबै ह्याटको विचारको आधारमा सन्तुलित निर्णय, व्यवस्थापन र निर्देशन गर्नमा सहयोग गर्दछ।

- निर्णय प्रक्रिया सुचारु रूपमा अगाडि बढोस् भनेर निर्देशन र व्यवस्थापन गर्ने भूमिका खेल्छ।
- छलफललाई निष्कर्षतर्फ लैजान मद्दत गर्छ।

Six Thinking Hats विधिको प्रयोग र उपलब्धिहरू

Edward de Bono द्वारा विकसित Six Thinking Hats विधि संसारभरि व्यक्तिगत, व्यवसायिक, शैक्षिक, प्रशासनिक, र नीति निर्माणका क्षेत्रमा व्यापक रूपमा प्रयोग भइरहेको छ। यो विधिले सोच्ने प्रक्रियालाई व्यवस्थित, प्रभावकारी, र सन्तुलित बनाउने भएकाले धेरै संस्था तथा व्यक्तिहरूले अपनाएका छन्। परम्परागत शिक्षाले आलोचनात्मक सोच सिकाउँछ, तर सृजनात्मक सोच सिकाउने विधि विकास गर्न उनले योगदान दिए। व्यवसाय, शिक्षण, व्यवस्थापन, र नीति निर्माणमा सृजनात्मक निर्णय लिन उनको प्रविधि प्रभावकारी मानिन्छ। Google, Microsoft, NASA, र अन्य ठुला संस्थाहरू ले उनको सोच्ने विधि प्रयोग गर्छन्।

Six Thinking Hats विधिको प्रयोग भैरहेका केही क्षेत्रहरू

व्यवसायको रणनीतिक योजना निर्माण

- Google, IBM, Microsoft, Siemens, Ford Motor Company जस्ता ठुला कम्पनीहरूले यो विधि प्रयोग गर्छन्।
- व्यावसायिक निर्णय लिन, नयाँ उत्पादन विकास गर्न, ग्राहक सन्तुष्टि सुधार गर्न, र सिर्जनशीलता (innovation) मा यो विधि प्रभावकारी हुन्छ।

समस्या समाधान

- Team Meetings, Brainstorming Sessions, /Project Management मा यो विधि प्रयोग गरी नवीन समाधानहरू खोजिन्छ।
- Ford कम्पनीले Six Thinking Hats प्रयोग गरी ग्राहक सन्तुष्टि सुधार गरेको थियो।

नेतृत्व विकास

- IBM/DuPont ले कर्मचारीहरूलाई निर्णायक क्षमताको विकासका लागि Six Thinking Hats मा तालिम दिने गरेका छन्।

शिक्षण र सिकाइ प्रक्रिया

- युरोप, अमेरिका, अस्ट्रेलिया, जापान जस्ता देशका विद्यालय तथा विश्वविद्यालयहरूले विद्यार्थीहरूको विश्लेषणात्मक र सृजनात्मक सोच विकास गर्न प्रयोग गर्छन्।
- फिनल्यान्ड र सिंगापुर का शिक्षा प्रणालीमा यो प्रविधि अपनाइएको छ।
- Classroom Discussions, Critical Thinking Development, र Group Activities df

Six Thinking Hats प्रभावकारी छ।

विद्यार्थीहरूमा सोच्ने क्षमताको विकास

- UK, Australia मा विद्यालयहरूले यो प्रविधि अपनाएर विद्यार्थीहरूको सृजनात्मकता र समालोचनात्मक सोच सुधार गरेका छन्।

सरकारी नीति निर्माण

- अमेरिका, क्यानडा, युरोपियन युनियन, र सिंगापुरका सरकारहरूले नीति निर्माण गर्दा Six Thinking Hats को प्रयोग गरेका छन्।
- सार्वजनिक सेवा सुधार
- सिंगापुर सरकारले Six Thinking Hats प्रयोग गरी समस्या समाधान, प्रशासनिक सुधार, र नीति निर्माणमा सुधार गरेको छ।
- बेलायतकोले यो विधि नीति विश्लेषणका लागि प्रयोग गर्दै आएको छ।
- चिकित्सा क्षेत्रमा निर्णय प्रक्रिया सुधार
- डाक्टरहरू, स्वास्थ्य प्रशासकहरू, र अस्पताल व्यवस्थापनले रोग निदान, उपचार योजना, र स्वास्थ्य सेवाको सुधारमा Six Thinking Hats प्रयोग गर्छन्।
- Mayo Clinic, Harvard Medical School ले यो विधिलाई स्वास्थ्य सेवा सुधार गर्न प्रयोग गरिरहेका छन्।

चिकित्सा अनुसन्धान र नयाँ उपचार विधि विकासमा प्रयोग

- नयाँ औषधी वा उपचार पद्धति विकास गर्दा वैकल्पिक सोच्ने तरिकाहरू अपनाउन मद्दत गर्छ।
- न्यायिक निर्णय प्रक्रियामा सुधार
- अमेरिका, बेलायत, र युरोपका न्यायालयहरूले कानुनी मामिलामा Six Thinking Hats को प्रयोग गर्ने गरेका छन्।
- न्यायाधीश, वकिल, र प्रहरी प्रशासनले बहुआयामिक दृष्टिकोणबाट मुद्दाहरू हेर्न प्रयोग गर्छन्।

कानुन निर्माणमा बहस

- विभिन्न नयाँ ऐन कानुन बनाउँदा यो प्रविधि नीति निर्माताहरूले प्रयोग भैरहेको।

उपसंहार

समग्रमा Six Thinking Hats केवल सोच्ने प्रविधि मात्र होइन, निर्णय प्रक्रियालाई सन्तुलित, संरचित र परिणाममुखी बनाउने एक व्यावहारिक दार्शनिक ढाँचा हो। Edward de Bono ले विकास गरेको यस अवधारणाले परम्परागत विवादात्मक सोचलाई सहकार्यात्मक र समानान्तर सोचमा रूपान्तरण गर्ने महत्त्वपूर्ण आधार प्रदान गरेको छ। आजको जटिल प्रशासनिक, व्यवसायिक, शैक्षिक तथा नीतिगत परिवेशमा समस्या बहुआयामिक हुन्छन्। यस्ता समस्याको समाधानका लागि केवल तथ्य पर्याप्त हुँदैन; भावना, जोखिमको पूर्वानुमान, सम्भावित लाभ, नवीन विकल्प, तथा समग्र प्रक्रियाको समन्वय आवश्यक हुन्छ। Six

Thinking Hats विधिले यी सबै आयामलाई व्यवस्थित रूपमा समेटेर निर्णय प्रक्रियालाई अधिक परिपक्व, सन्तुलित र दूरदर्शी बनाउँछ। यस विधिको विशेषता भनेको यसले व्यक्तिको सोचलाई अनुशासित बनाउँदै समूह छलफललाई द्वन्द्वमुक्त, सकारात्मक र रचनात्मक दिशातर्फ उन्मुख गराउँछ। यसले पूर्वाग्रह (bias) घटाएर विविध दृष्टिकोणलाई सम्मान गर्ने संस्कार विकास गर्छ। फलस्वरूप, निर्णयहरू तथ्यमा आधारित, भावनात्मक रूपमा संवेदनशील, जोखिमप्रति सचेत, अवसरप्रति आशावादी र नवप्रवर्तनप्रति खुला हुन्छन्। अन्ततः, Six Thinking Hats विधि अपनाउनु भनेको निर्णय प्रक्रियामा स्पष्टता, सहकार्य, सृजनशीलता र उत्तरदायित्वलाई सुदृढ बनाउनु हो। व्यक्तिगत जीवनदेखि राष्ट्रिय नीति निर्माणसम्म यसको प्रयोगले गुणस्तरीय, दिगो र विवेकपूर्ण निर्णय संस्कृतिको विकास गर्न सक्दछ। त्यसैले बदलिँदो समय र चुनौतीपूर्ण परिवेशमा सन्तुलित तथा सृजनात्मक निर्णयका लागि यो विधि एक प्रभावकारी मार्गदर्शकका रूपमा स्थापित भएको छ।

सन्दर्भ सामग्री

- रेग्मी, डा. दामोदर (सन् २०२२), शासकीय प्रबन्धका नवीनतम आयामहरू, अक्षराङ्क प्रकाशन प्रा.लि., काठमाण्डौ
- रेग्मी, डा. दामोदर (२०७९), कौटिल्यको आलोकमा नेपालको भन्सार, प्यासिफिक पब्लिकेसन प्रा.लि., काठमाण्डौ
- Gore, Al (1993), From Red Tape To Results, Washington D C US, Government Printing Office
- Khairi Mahmoud H Al-Sababha, The Effect of Using the Six Thinking Hats Strategy for Developing Creative Thinking and the Learning of Some Gymnastic Skills among Primary School Students, https://aassjournal.com/article-1-1195-en.pdf
- Lucy Gill-Simmen, Developing critical thinking skills: Using Edward de Bono’s six thinking hats in formative peerassessment & feedback, Journal of Applied Learning & Teaching, Vol.3 No.1 (2020), DOI: https://doi.org/10.37074/jalt.2020.3.1.5
- Osborne, David and Ted Gaebler (1992), Reinventing Government: How the Entrepreneural Spirit is Transforming the Public Sector, Prentice Hall of India, New Delhi
- Sreeramana Aithal and Suresh Kumar P M (2017), Ideal Analysis for Decision Making in Critical Situations through Six Thinking Hats Method, International Journal of Applied Engineering and Management Letters 1(2):1-9, DOI:10.47992/IJAEML.2581.7000.0007

❋ ❋ ❋

शिक्षक दरबन्दी पदपूर्ति: अभ्यास, समस्या र समाधान

दामोदर सुवेदी
अतिरिक्त प्रदेश सचिव,
गण्डकी प्रदेश

नेपालको सविधानको धारा २४३ मा निजामती सेवाको पद र सङ्गठित संस्थाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उमेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेकोमा उक्त धारा अन्तर्गतकै स्पष्टीकरणमा सङ्गठित संस्था भन्नाले विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका संस्था भनी उल्लेख भएको छ।

शिक्षा ऐन, २०२८ (संशोधन सहित) को दफा ११ख मा सामुदायिक विद्यालयमा नेपाल सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दी अनुसार शिक्षक तथा कर्मचारी पदको नियुक्ति तथा त्यस्तो पदमा नियुक्त शिक्षक तथा कर्मचारीको बढुवाको लागि सिफारिस गर्न एक शिक्षक सेवा आयोग गठन हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ। उक्त आयोगमा एक जना अध्यक्ष र एक जना महिला सहित अन्य दुई जना सदस्यहरू रहने व्यवस्था छ। आयोगको छुट्टै सचिवालय काठमाण्डौ उपत्यकाभित्र रहने व्यवस्था छ। उक्त आयोगले शिक्षक तथा कर्मचारी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दा अपनाउनु पर्ने प्रक्रियामा विद्यालयहरूको स्वीकृत दरबन्दीमा रिक्त शिक्षक तथा कर्मचारी सङ्ख्याको तहगत रूपमा शिक्षा विभागबाट विवरण लिने, खुला प्रतियोगिताका लागि पद सङ्ख्या खोली विज्ञापन प्रकाशित गर्ने र पद अनुसार दरखास्त लिने, अस्थायी रूपमा कार्यरत शिक्षकहरूलाई सुविधा दिई विज्ञापन गर्नुपर्ने अवस्थामा सो समेत खुलाई विज्ञापन गर्ने, खुलातर्फ पदपूर्ति गर्दा खुला प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षा, अन्तर्वार्ता र आयोगले उचित र आवश्यक ठहऱ्याएमा प्रयोगात्मक परीक्षा लिन सकिने व्यवस्था छ। ऐनको दफा ११ मा आयोगले आफूले गर्नुपर्ने कामकारवाहीहरू सुचारु रूपलेसम्पादन गर्नका लागि आवश्यकतानुसार केन्द्रीय र क्षेत्रीय स्तरमा समितिहरू गठन गर्न सक्ने व्यवस्था छ। सोही व्यवस्था अनुरूप आयोगले प्रत्येक प्रदेशमा शिक्षक बढुवा सिफारिस समिति गठन गरी प्रदेशस्तरबाट नै शिक्षकहरूको बढुवाको कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ। शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ (संसोधन सहित) ले शिक्षकको स्थायी नियुक्ति तथा बढुवाको लागि सिफारिस गर्ने, विद्यालयमा अध्यापन गर्न चाहने व्याक्तिलाई अध्यापन अनुमति पत्र दिने, अध्यापन अनुमति पत्र एवम् स्थायी शिक्षकको पदपूर्ति गर्न लिइने परीक्षाको पाठ्यक्रम निर्धारण गरी परीक्षा सम्बन्धी कार्य सम्पन्न गर्ने, शिक्षक पदमा बढुवाका लागि आवश्यक कार्यविधि तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने लगायतका कार्य गर्ने जिम्मेवारी आयोगलाई दिएको छ।

उक्त नियमावलीमा गैर नेपाली नागरिक, १८ वर्ष उमेर नपुगेको, ४० वर्ष उमेर पूरा भएको, मगज बिग्रेको, नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको, अध्यापन अनुमति पत्र नलिएको, तालिम नलिएको र भविष्यमा सरकारी नोकरी वा शिक्षक सेवाको लागि अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका व्यक्तिहरू शिक्षक पदमा उमेदवार हुन अयोग्य मानिने व्यवस्था छ। शिक्षक सेवालाई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगीताद्वारा पदपूर्ति गरिने शिक्षक पद मध्ये ४५ प्रतिशत पदलाई शत प्रतिशत मानी महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी जनजाती २७ प्रतिशत, तराई मधेशमा बसोबास गर्ने मधेशी, आदिवासी/जनजाति, दलित, पिछडा वर्ग वा अल्पसङ्ख्यक मुसलमान समुदाय २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्गता भएका व्यक्ति ५ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रका लागि ४ प्रतिशत छुट्याई प्रतिशत निर्धारण गर्ने कानुनी व्यवस्था छ। शिक्षा तथा मानव स्रोत विकास केन्द्र (साविक शिक्षा विभाग) बाट जिल्लागत रूपमा रिक्त शिक्षक दरबन्दी विवरण प्राप्त भएपछि आयोगले खुला प्रतियोगिता, कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको माध्यमबाट पूर्ति हुने प्रतिशतको आधारमा पद सङ्ख्या निर्धारण गर्दछ। पदपूर्तिका लागि परेका दरखास्त उपर छानबिन गरी स्वीकृत उमेदवारहरूका लागि परीक्षामा सहभागी हुन प्रवेश पत्र दिने गर्दछ। आयोगबाट लिइने खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाको पूर्वार्द्धमा लिखित परीक्षातर्फ सामान्य परीक्षा र विषयगत परीक्षाका लागि १०० अङ्कका दरले जम्मा २०० अङ्क, प्रयोगात्मक परीक्षा २५ अङ्क र अन्तर्वार्ता बापत २५ अङ्क विभाजन गरिएको छ। यसमा सामान्य परीक्षाको उत्तीर्णाङ्क ५० प्रतिशत र विषयगत परीक्षाको उत्तीर्णाङ्क ४० रहेको छ भने प्रयोगात्मक परीक्षा आवश्यकता अनुसार लिने गरिन्छ। अन्तर्वार्ताको हकमा माध्यमिक तहको अन्तर्वार्ता शिक्षक सेवा आयोगमा, निम्नमाध्यमिक तहको अन्तरवार्ता प्रदेशस्तरमा र प्राथमिक तहको अन्तर्वार्ता जिल्ला तहमा सञ्चालन हुने गरी सम्बन्धित क्षेत्रका विशेषज्ञसहित कम्तीमा ३ जनाको अन्तर्वार्ता समिति गठन गरी लिने व्यवस्था छ। अन्तरवार्तामा उपस्थित उमेदवारहरू मध्ये प्राप्त अङ्कका आधारमा आयोगले नतिजा तयार गर्ने तथा माध्यमिक तथा निम्नमाध्यमिक तहमा स्थायी नियुक्तिका लागि विषयगत योग्यताक्रम अनुसारको नतिजा जिल्ला छनौंटका लागि प्रदेश तहमा शिक्षा हेर्ने मन्त्रालय/शिक्षा विकास निर्देशनालयमा पठाउने र प्राथमिक तहको हकमा सम्बन्धित शिक्षा विकास तथा समन्वय इकाइमा पठाई उक्त इकाइले आफ्नो जिल्लामा प्राप्त सिफारिस सूची र रिक्त दरबन्दीका आधारमा नियुक्ति दिई पदस्थापनाका लागि स्थानीय तहमा पठाउने गरिन्छ।

प्राथमिक, निम्नमाध्यमिक र माध्यमिक तहको प्रथम र द्वितीय श्रेणीको रिक्त पदहरू मध्ये २५ प्रतिशत आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा र ७५ प्रतिशत कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा बढुवाद्वारा पूर्ति गर्ने व्यवस्था छ। आन्तरिक प्रतियोगितातर्फ लिखित परीक्षा र अन्तर्वार्तामार्फत् पदपूर्ति गर्ने गरिन्छ भने कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन तर्फ नोकरीको ज्येष्ठता वापत ३५ अङ्क, शैक्षिक योग्यताबापत २० अङ्क, तालिमबापत १० अङ्क र कार्य सम्पादनबाट ३५ अङ्क छुट्याई ५ वर्षको औषत अङ्कमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उमेदवारलाई विज्ञापित पदअनुरूप बढुवाका लागि सिफारिस गरिन्छ। कार्य सम्पादनबापत छुट्याइएको ३५ अङ्कमध्ये अध्यापन गरेको सम्बन्धित विषयमा विद्यार्थीले प्राप्त गरेको उपलब्धिबापत १५ अङ्क, शिक्षण कार्यसँग सम्बन्धित अनुसन्धान

गरेबापत ५ अङ्क, विशेष जिम्मेवारीबापत ५ अङ्क र कार्य सम्पादनको आधारमा सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकन समितिले गरेको मूल्याङ्कनबापत १० अङ्क छुट्याइएको छ।

आयोगको बढुवा तर्फको विज्ञापनका आवेदन फाराम सम्बन्धित शिक्षा विकास तथा समन्वय इकाइले सङ्कलन गरी प्रदेशको शिक्षा हेर्ने मन्त्रालय/शिक्षा विकास निर्देशनालयमा पठाउने र प्रदेश तहमा गठित बढुवा सिफारिस समितिले सम्बन्धित फाइलहरू केलाई अङ्क गणना गरी सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त उमेदवारहरूलाई बढुवाको लागि सिफारिस गरी शिक्षक सेवा आयोगमा पठाउने र शिक्षक सेवा आयोगले सूचना प्रकाशन गर्ने व्यवस्था छ। उक्त बढुवा सिफारिस सूची उपर चित्त नबुझ्ने शिक्षकले उजुरी दिन चाहेमा नतिजा प्रकाशन भएको मितिले ३५ दिनभित्र दिन सकिने व्यवस्था छ। आयोगले उजुरी दिने म्याद समाप्त भएको मितिले सामान्यतया ९० दिनभित्र पुनरावलोकन गरी निर्णय दिनु पर्नेछ। पुनरावलोकन गर्दा पहिले प्रकाशित बढुवा सिफारिसको नामावलीमा संशोधन गर्नुपर्ने देखिएमा सोको निर्णय गरी आयोगले संशोधित बढुवा सिफारिस नामावली प्रकाशन गर्दछ।

शिक्षक सेवामा प्राथमिक, निम्नमाध्यमिक र माध्यमिक गरी प्रत्येक तहमा प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणी कायम गरिएको छ। उक्त तहहरू मध्ये तृतीय श्रेणीको पदमा खुला प्रतियोगिता र द्वितीय र प्रथम श्रेणीको पदमा बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था छ।

शिक्षक दरबन्दीमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्दा देखिएका मुख्य समस्याहरूमा शिक्षक सेवा आयोगको पदपूर्ति कार्यतालिका पूर्ण रूपमा पालना हुन नसकेको कारण पदपूर्तिको समयमा अनिश्चय पैदा हुनु, स्वीकृत दरबन्दी, राहत अनुदान कोटा, महिला शिक्षक दरबन्दी, साविक उच्चमाध्यमिक शिक्षक अनुदान कोटा लगायतका दरवन्दीका विभिन्न प्रकारहरूको एकीन अभिलेख राख्न नसकिएका कारण स्थानीय तह र शिक्षा विकास तथा समन्वय इकाइबाट रिक्त दरवन्दी एकीन गरी समय मै माग नगरिनु, अस्थायी/करार शिक्षकलाई जोगाउने प्रवृत्तिका कारण पनि स्थायी पदपूर्ति गर्न नखोजिनु, जिल्ला तहबाट पठाइएको पदपूर्ति विवरणमा पनि शिक्षा तथा मानव स्रोत विकास केन्द्रबाट थपघट भएको गुनासो आउनु, माध्यमिक/ निम्नमाध्यमिक तहको विज्ञान/ गणित, विज्ञान, गणित र संस्कृत, वेदविद्याश्रम तर्फका विषयगत दरवन्दीमा अध्यापन अनुमतिपत्र प्राप्त उमेदवार कम भएको कारण विज्ञापित सबै पदपूर्ति हुन नसक्नु, सिफारिस उमेदवारहरूले आँफुले रोजेको जिल्ला र विद्यालयमा नियुक्ति नपाएको अवस्थामा नियुक्ति पत्र नलिने र बिचैमा छाड्ने प्रवृत्ति देखिनु आदि हुन।

शिक्षक बढुवाका आधारहरूमा नोकरीको ज्येष्ठता, शैक्षिक योग्यता, तालिम र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन पर्दछन्। नोकरीको ज्येष्ठतासँग सम्बन्धित समस्याहरूमा अस्थायी नियुक्ति पत्र र नियुक्ति समर्थन पत्र पेश नहुनु, लियन पद राखी माथिल्लो पदमा काम गरेको सेवा अवधि एकीन नहुनु, तोकिएबमोजिमको सेवा प्रमाणित हुने कागजातहरू पेश नगर्नु, नियुक्ति मिति एकीन नहुनु, सट्टा शिक्षकलाई रिक्त दरवन्दीमा सरुवा गर्नु तर पदस्थापन नहुनु आदि देखिने गर्दछन्। शैक्षिक योग्यतासम्बन्धी समस्याहरूमा न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता र माथिल्लो तहको शैक्षिक योग्यतासँग सम्बन्धित समकक्षता प्रमाणपत्र पेश नगर्नु, सम्बन्धित तहका लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता पेश नगरी अन्य प्रमाणपत्र पेश गर्नु आदि देखिन्छन्। तालिमसँग सम्बन्धित समस्याहरूमा तालिम

लिएको तर प्रमाणपत्र नलिएको, दुई वा सोभन्दा बढी तालिम लिएको भएमा सबै प्रमाणपत्र पेश नहुनु, तालिमको श्रेणीमा दुविधा हुनु, शिक्षक तालिमको एकीकृत प्रमाणपत्र पेश नगर्नु आदि देखिन्छन् । शिक्षक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामसँग सम्बन्धित विभिन्न समस्याहरू रहने गरेको कारण ज्येष्ठ र योग्यतम् शिक्षकहरू पनि बढुवा हुन नसकेको अवस्था रहँदै आएको छ । यस अवस्थामा कनिष्ठ शिक्षक समेत बढुवा हुन सक्ने भएकोले शिक्षक बढुवा प्रक्रियामा स्वयम् शिक्षकहरू समेत विश्वस्त हुन सकिरहेका छैनन् । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा देखिने समस्या र त्रुटिहरूमा दर्ता नम्बर उल्लेख नहुनु, केरमेट हुनु, विद्यालयको नियमित दर्ता रजिष्टरभन्दा फरक रजिष्टरमा दर्ता गरिनु, दर्ता मिति उल्लेख नहुनु, दर्ता मिति केरमेट हुनु, निर्धारित मितिभन्दा अघि वा पछि दर्ता भएको हुनु, मूल्याङ्कन अवधि उल्लेख नहुनु, उल्लेख भए पनि कुन शैक्षिक सत्रको हो प्रष्ट नखुल्नु, सम्बन्धित शिक्षकको दस्तखत नै नहुनु, प्रत्येक बर्ष फरक ढाँचाको दस्तखत गरेको देखिनु, दस्तखत गरेपछि मिति उल्लेख नगर्नु, दर्ता मितिभन्दा पछि पेश गरेको मिति उल्लेख हुनु, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा विद्यार्थीको उपलब्धि सम्बन्धी विवरणमा सूत्रबमोजिम आवश्यक सूचना उल्लेख नगरिनु, प्रदान गरिएको अङ्क सच्याउने ध्येयले केरमेट/ओभरराइट गरिएको तर सुपरीवेक्षक/प्रमाणितकर्ताको हस्ताक्षर नहुनु, प्रदान गरिएको अङ्क र अक्षरमा फरक हुनु, प्रदान गरिएको अङ्क अगाडि शून्य र दशमलव थप गरिएको हुनु,अङ्क प्रदान गरिएको तर सुपरीवेक्षक/प्रमाणित कर्ताको दस्तखत नहुनु, पूर्णाङ्क भन्दा बढी दिनु, अङ्क प्रदान नगरिएको तर सुपरीवेक्षक/प्रमाणित कर्ताको दस्तखतसहितको विवरण उल्लेख नहुनु, विवरण उल्लेख हुने तर अङ्क प्रदान नगरिनु, प्रदान गरिएको अङ्क केरमेट/ओभरराइट गरिएको हुने तर सुपरीवेक्षक/प्रमाणितकर्ताको हस्ताक्षर नहुनु, प्रमाणित गर्ने व्यक्तिको परिचय नखुल्ने अर्थात् प्रमाणित गर्ने व्यक्तिको नाम, पद, सङ्केत नम्बर र मिति लगायतका विवरण पूर्णरूपमा उल्लेख नगर्नु, दस्तखत भनिएको स्थानमा दस्तखत नगरी रबर स्ट्याम्पको दस्तखत प्रयोग गर्नु आदि छन् ।

आयोगले अपनाउँदै आएको पदपूर्तिको मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तप्रति आम सरोकारवालाहरूको विश्वास बढ्दै गएको छ । खुला प्रतियोगिताद्वारा गरिँदै आएको पदपूर्ति प्रक्रियामा नीतिगत बाहेक व्यवहारिक समस्या देखिएका छैनन् । शिक्षकहरूले पनि शिक्षा ऐन संशोधन गरी राहत अनुदान कोटा, साविक उच्च माध्यमिक अनुदान कोटा, प्रारम्भिक बालविकास सहजकर्ता, प्राविधिक धार सञ्चालित विद्यालयका प्रशिक्षक लगायतका दरवन्दी स्वीकृत गरी निश्चित प्रतिशत आन्तरिक प्रतिस्पर्धाद्वारा पदपूर्ति गर्ने माग गर्दै आएका छन् । उक्त माग पूरा हुन सकेमा लामो समय अस्थायी/ करारमा काम गर्दै आएका शिक्षकहरूले न्याय पाउने देखिन्छ । बढुवाद्वारा गरिने पदपूर्ति अन्तर्गत पच्चिस प्रतिशत आन्तरिक प्रतियोगितामा खास समस्या र चुनौतीहरू देखिएका छैनन् । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा गरिने पचहत्तर प्रतिशत बढुवातर्फ हेर्ने हो भने लामो समय सेवा गरेका शिक्षकहरूले बढुवाको अवसर नपाउँदा निरासा पैदा भएको तथा बढुवा प्रक्रियाप्रति नै अविश्वास बढ्दै गएको देखिन्छ । कतिपय शिक्षकहरूले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भर्ने तर बढुवाको लागि आवेदन फाराम नभर्ने एवम् बढुवा फाराम भर्ने तर कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नभर्ने गरेका कारण पनि बढुवा हुने अवसर प्राप्त गर्न सकिरहेको देखिँदैन । ज्येष्ठ शिक्षक भएर पनि बढुवाका लागि तोकिएका मापदण्डमा अब्बल साबित हुन नसक्दा कनिष्ठ

शिक्षकले बढुवा पाउने तर वरिष्ठ शिक्षक पछाडि पर्ने अवस्था छ। यिनै समस्या र चुनौतीहरूको फलस्वरूप शिक्षकहरू अभिप्रेरित हुन नसक्दा सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिमा अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त गर्न सकिएको छैन।

शिक्षक अध्यापन अनुमतिपत्र प्राप्त गर्ने कतिपय व्यवस्थामा सामयिक सुधार, लामो समय अस्थायी/करारमा कार्यरत शिक्षकहरूलाई आन्तरिक प्रतिस्पर्धाद्वारा स्थायी हुने अवसर, आयोगको कार्यतालिकाको प्रभावकारी कार्यान्वयन, शिक्षक आवधिक बढुवा प्रणालीको व्यवस्था, पचहत्तर प्रतिशत शिक्षक बढुवालाई ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा प्रतिशत तोकेर छुट्टाछुट्टै गर्ने व्यवस्था, शिक्षकहरूको विद्युतीय माध्यममा अभिलेख खडा गरी कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पद्धतीको कार्यान्वयन, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनसँग आबद्ध दण्ड पुरस्कारको व्यवस्था, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई पारदर्शी तुल्याउँदै लैजानु जस्ता सुधारका कार्यहरू अहिलेको टड्कारो आवश्यकता हुन्। शिक्षक र शिक्षाको सुधारसँग सम्बन्धित उल्लिखित पक्षहरूमा नीतिगत एवम् कानुनी रूपमा सम्बोधन गर्न सकिएमा शिक्षाको गुणस्तर अभिबृद्धि हुने कुरामा दुईमत हुन सक्दैन।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

- नेपालको संविधान
- शिक्षा ऐन, २०२८ (संशोधन सहित)
- शिक्षा नियमावली, २०४९ (संशोधन सहित)
- शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ (संसोधन सहित)
- शिक्षक बढुवा कार्यविधि,२०८२

❋ ❋ ❋

Retention of Human Resources: A growing challenge in Gandaki Province

Dr. Rekha Poudel,
Director General,
PHSMC, Gandaki Province

Recruitment of skilled human resources is considered to be one of the most influential factors in improving the quality and accessibility of health service. The public service commission (PSC) of Gandaki province has been playing significant role to strengthen the health service delivery system. However, recruitment of skilled health professionals alone isn't sufficient. Retention of those competent professionals is currently a huge challenge and will be more in future if the hidden reasons aren't addressed on time time through policy level retention strategies.

1. Journey beyond stability

Dr Rashik was at cloud nine when he got selected as 8th level medical officer. His parents couldn't be prouder as their only son got 'sarkaari jaagir'. Dr Rashik got posted at provincial hospital, Burtibang and worked diligently for few months. His enthusiasm slowly faded away as his friends got selected for United States Medical Licensing Examination (USMLE). Their salary scales, working hours, growing skills and life standard couldn't stop him from dreaming the same about himselF .

At the same time, difficult geographical terrain, limited infrastructures and relatively modest financial schemes started disturbing him. His few friends who had been recruited by the federal public service commission (PSC) got opportunity to enroll in postgraduation program after two years of service. But he couldn't do so as he is eligible for the same only after three years of service in Gandaki province. All of this made him drained and started his preparation for USMLE. He soon got through STEP 1 and has now paved his pathway for foreign land.

Permanent government job ensures stability. However, slowly progressing career pathways and low pay schemes despite higher working hours leads to 'brain drain'. Similarly, disparity in provisions regarding eligibility for study leave and promotions deviates one's pathway from competing for federal PSC after being recruited at provincial level.

2. Dilemma between family and career

Mrs Shanti, a public health nurse had been working in Mustang since last three months after getting selected by the PSC of Gandaki province. She has two school going daughters whom she left at her home in Pokhara with her husband and in-laws. With no quarter facilities and good schools around, she decided to leave her kids there. But her frequent travels to and fro to meet her kids sometimes left focus on her work and hampered it, too. She is passionate about her work though. After struggling for nearly a year, she gets disappointed as she loses balance between her professional and personal life. This gets reflected in her work which lacks consistency and quality.

There are multiple indirect factors which create hassles and stops one from giving optimal input in work. Staff quarters availability, improved rural education system and family-friendly policies ensure focus during work.

3. Different forms of motivation

Mrs Sandhya is a trained skill health professional working in maternity-ward in Provincial Hospital, Lamjung . Her duties are hectic and she has been actively involved in managing delivery related complications as well. Besides government scale salary, she gets additional financial incentives from the hospital itselF . She is actively involved in training programs as a resource person as well. Despite hectic working hours, she feels motivated as her maternity ward got awarded as the ‘Best Hospital Ward’ during last year’s annual function. She feels valued and consistently works on herself to provide better care.

Performance-based financial incentive, capacity-building training, recognition in public and enabling working environment definitely helps health professionals to deliver quality services.

4. Professional growth and opportunities:

Dr Shailesh Acharya is working as the only 9th level consultant orthopaedic surgeon at Dhaulagiri hospital since past three years. He has received many trainings from National Health Training Centre and the Provincial Health Training Centre. He is a trained resource person as well. Despite many hassles like challenging working hours, family commitments and longer eligibility years for further studies, he gathers all his strength to fulfill his professional demands. He, then, thinks of going for further studies to learn advancement in surgical procedures which will help in expansion of services as well. However, he gets disheartened when he struggles and is unsure to get paid leave to get enrolled in NMC registered fellowship program. He starts to question himself for his relentless service and dedication till now. He finally joins the fellowship program and ends his government career.

Professional stagnancy is another big threat that health professionals are facing now. Clear provisions for academic advancement help maintain one's professional soundness as well as quality of health service delivery.

5 . Progression of career

Mrs Srijana, a public health administrator, had been passionately working in Provincial Health Office, Syangja. She continuously had community engagement and conducted impactful activities to address the public health concerns. She slowly got disheartened from within when her college friend (who had been recruited by federal PSC) got promoted to 10th level far earlier than her. Slower career ladder in Gandaki province has made her haunt for opportunities in federal level.

Short stories presented above highlight major factors which directly and indirectly affect the enthusiasm and inner drive of a health service provider. Various other issues like uncertain and untimely transfers, unsolved disputes among administrative and technical staffs, limited infrastructure, unavailability of advanced equipment also brings demotivation.

Gandaki provincial government and ministry of health collectively have been making many strategic reforms which have strengthened the health system. The government has made huge investment in capacity building of the service providers as well. Almost all district hospitals have been upgraded. Many new positions have been approved and are in process of fulfillment as well. However, retention of those recruited service providers is today's demand. Failing to retain them will make a huge loss to the provincial government as the investment to capacitate them will go in vain. Therefore, it's high time to make those collective efforts for the betterment of health system of Gandaki province which finally optimizes the quality of health services.

(Note: Characters mentioned in the stories are imaginary. Any resemblances in real person are purely coincidental)

❋ ❋ ❋

खण्ड (ख)

प्रगति विवरण

१. पृष्ठभूमि

नेपालको 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 र सङ्घीय संसदले कानुन बनाई आधार र मापदण्ड तोक्ने व्यवस्था रहेको छ। सोही आधार र मापदण्ड अनुरूप गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ जारी भई प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी प्रदेश २०७७ चैत्र ११ मा स्थापना भएको हो।

१.१ कानुनी व्यवस्था

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यसम्पादनका लागि देहायका ऐन, कानुनहरू निर्माण भई कार्यान्वयनमा रहेका छन्।

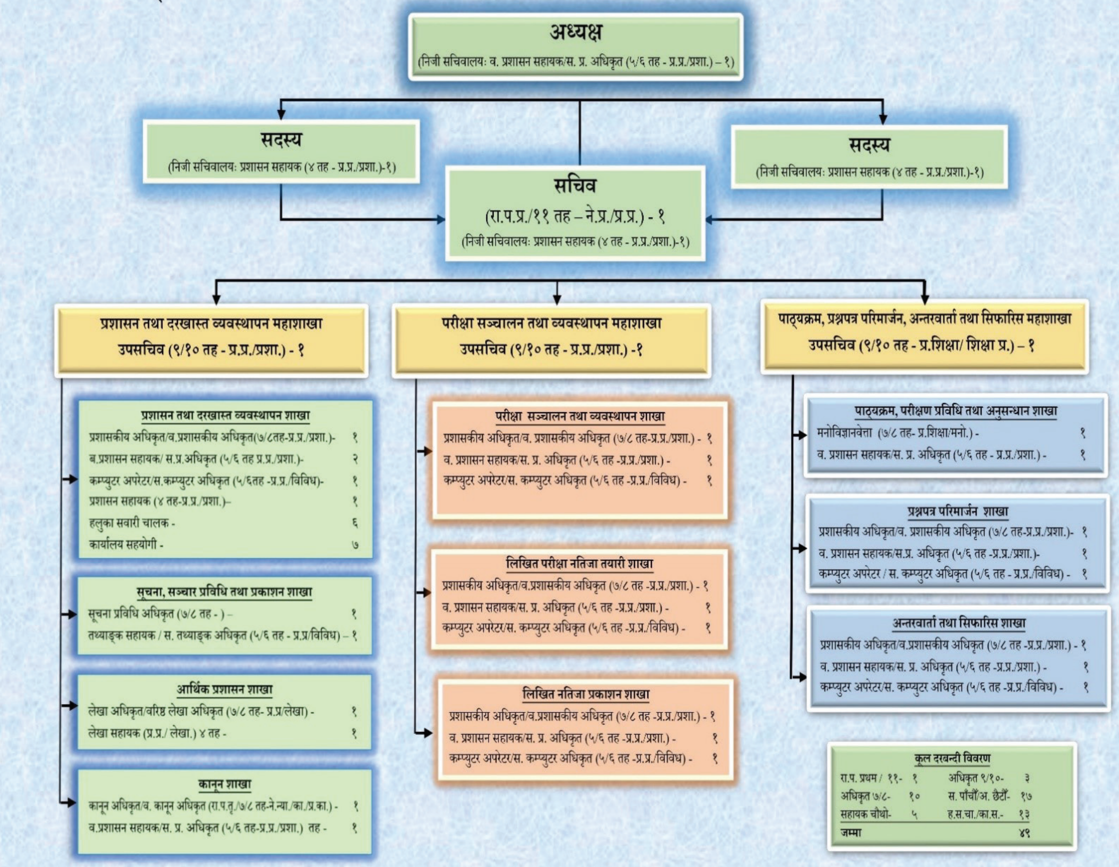
- प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५
- गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६
- गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८०
- गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८०
- प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरूको पारिश्रमिक, सेवाको शर्त र सुविधा सम्बन्धी ऐन, २०७६
- प्रदेश 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
- परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन कार्यविधि २०८१

१.२ सङ्गठन संरचना र जनशक्ति

क. संगठन संरचना

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

आयोगको सङ्गठन ढाँचा



ख) **दरबन्दी तेरिज र कार्यरत जनशक्तिः** आयोगको स्वीकृत सङ्गठन संरचनामा जम्मा ४९ दरबन्दी रहेकोमा प्रतिवेदन अवधिसम्म ३३ पदपूर्ति भई १६ 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/प्रशा.	९/१०	२	१
३	उप-सचिव	प्रदेश शिक्षा/शिक्षा प्रशासन	९/१०	१	१
४	प्रशासकीय अधिकृत/ वरिष्ठ प्रशासकीय अधिकृत	प्रदेश प्रशासन/प्रशा.	७/८	६	४

क्र.स.	पद	सेवा/समूह	श्रेणी/तह	दरबन्दी	कार्यरत
५	मनोविज्ञानवेत्ता	प्रदेश शिक्षा/मनो.	७/८	१	-
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	-
९	वरिष्ठ प्रशासन सहायक/सहायक प्रशासकीय अधिकृत	प्रदेश प्रशासन/प्रशा.	५/६	१०	८
१०	कम्प्युटर अपरेटर/सहायक कम्प्युटर अधिकृत	प्रदेश प्रशासन/विविध	५/६	६	६
११	तथ्याङ्क सहायक/सहायक तथ्याङ्क अधिकृत	प्रदेश प्रशासन/विविध	५/६	१	-
१२	सहायक चौथो	प्रदेश प्रशासन/प्रशा.	४	४	-
१३	लेखा सहायक	प्रदेश प्रशासन/लेखा	४	१	-
१४	ह.स.चा.	प्रदेश प्रशासन	(सेवा करारमा)	६	३
१५	का.स.	प्रदेश प्रशासन	(सेवा करारमा)	७	७
कुल जम्मा				४९	३३

१.३ बजेट र राजस्व

आर्थिक वर्ष २०८१/८२ र २०८२/८३ (फाल्गुन मसान्तसम्म) को वार्षिक 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. २०८१/८२ को असार मसान्तसम्म			आ.व. २०८२/८३ को फागुन मसान्तसम्म		
		वार्षिक बजेट	खर्च	खर्च प्रतिशतमा	वार्षिक बजेट	खर्च	खर्च प्रतिशतमा
१	२१००००१३ (चालु)	४६११.००	४१११.६०	८९.१७	४८८०.००	२३७७.१४	४८.७१

क्र.सं	बजेट उपशीर्षक नं.	आ.व. २०८१/८२ को असार मसान्तसम्म			आ.व. २०८२/८३ को फागुन मसान्तसम्म		
		वार्षिक बजेट	खर्च	खर्च प्रतिशतमा	वार्षिक बजेट	खर्च	खर्च प्रतिशतमा
२	२१००००११३ (चालु)	१०६४१३.००	८८७८६.६९	८३.४४	१०३६२०.००	२७८९४.९८	२६.९२
३	२१००००११४ (पूँजीगत)	५८००.००	५२१५.३०	८९.९२	३४६००.००	३८९.३०	१.१३
कुल जम्मा		११६८२४.००	९८११३.५९	८३.९८	१४३१००	३०६६१.४२	२१.४२

आयोगले प्रकाशन गरेको विज्ञापनमा आवेदन गर्ने उम्मेदवारले दरखास्त दस्तुर बापत तोकिएको शुल्क बुझाउनु पर्दछ। आ.व. २०८२/८३ को फागुन मसान्तसम्ममा ६ करोड ५४ लाख ६३ हजार राजश्व सङ्कलन भएको छ। दरखास्त सङ्कलन र अन्य कार्यबाट प्राप्त हुन आएको राजश्व तथा धरौटी रकमको विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. ३

राजश्व र धरौटीको विवरण

(रु हजारमा)

क्र.सं	कार्यालय	आ.व. २०८१/८२		आ.व. २०८२/८३ को फागुन मसान्तसम्म	
		राजश्व	धरौटी	राजश्व	धरौटी
१	प्रदेश लोक सेवा आयोग, गण्डकी	६११६२.१२६	१८१.०५६	६५४६३.००	१८१.०५६

२. पदपूर्ति

२.१ दक्ष/विशेषज्ञको सूची तयारी तथा अध्यावधिकरण

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. २०८१/८२ सम्म प्रदेश तथा स्थानीय सेवा एवम् प्रदेशको सङ्गठित संस्थाका ११४ वटा पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गरिएको थियो भने आ.व. २०८२/८३ फाल्गुन मसान्तसम्म थप ४१ वटा पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गरिएको छ।

तालिका नं. ४

पाठ्यक्रम निर्माण/परिमार्जन विवरण (सेवागत)

आ.व. २०८२/८३ को फागुन मसान्तसम्म	आ.व. २०८१/८२	आ.व. २०८२/८३ फागुन मसान्तसम्म	कुल जम्मा
इन्जिनियरिङ्ग	१७	१२	२९
कृषि	११	५	१६
प्रशासन	१३	२	१५
वन	७	-	७
शिक्षा	७	२	९
स्वास्थ्य	४९	२०	६९
सङ्गठित संस्था	१०	-	१०
कुल जम्मा	११४	४१	१५५

तालिका नं. ५

पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जनको विवरण (तहगत)

तह	आ.व. २०८१/८२	आ.व. २०८२/८३ फागुन मसान्तसम्म	कुल जम्मा
एघारौं	६	-	६
नवौं	३२	१	३३
आठौं	२	१	३
सातौं	२७	२	२९
पाँचौं	३४	२६	६०
चौथो	१२	११	२३
तेस्रो	१	-	१
कुल जम्मा	११४	४१	१५५

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। आ.व.

२०८२/०८३ को वार्षिक कार्यतालिका श्रावण १ गते र प्रदेशतर्फको विशेष कार्यतालिका माघ १४ गते प्रकाशन गरिएको थियो ।

२.४ माग सङ्कलन, प्रतिशत निर्धारण र विज्ञापन प्रकाशन

हालसम्म प्रदेश र स्थानीय तहबाट प्राप्त मागको आधारमा प्रतिशत निर्धारण गरी कुल ५ हजार ४४९ पदसङ्ख्याको बढुवा र खुला तथा समावेशी समूहमा विज्ञापन प्रकाशन गरिएको छ । उक्त विज्ञापित पदहरूमध्ये बढुवातर्फ ९२७, अन्तर तहतर्फ ९५, आन्तरिक प्रतिस्पर्धातर्फ ७० र खुला तथा समावेशी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा तर्फ ४ हजार ३५७ पदको विज्ञापन प्रकाशन गरिएको छ । विभिन्न समूह तथा तहगत विज्ञापित पदको विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं. ६

प्रतिशत निर्धारण र विज्ञापनको विवरण

विज्ञापन विवरण	विज्ञापित पदसङ्ख्या तह अनुसार							कुल जम्मा
२०८१/८२ सम्म								
विज्ञापन किसिम	तेस्रो	चौथो	पाँचौं	सातौं	आठौं	नवौं	एघारौं	जम्मा
बढुवा	-		३७१	१९८		९४	६	६६९
आ.प्र.		२४	-	-	-	२३	-	४७
अन्तरतह	-	-	-	४९	-	९	-	५८
खुला	१०२	११०९	६७६	१७४	२९	५३	६	२१४९
महिला	२८	२८६	१७८	४६	७	१९	१	५६५
आ.ज.	२२	१९६	१२८	३३	४	४		३८७
दलित	१३	८६	५४	१६	२	-	-	१७१
विपन्न खस आर्य	८	४३	३५	११	२	-	-	९९
अपाङ्ग	४	१८	१६	५	२	-	-	४५
थारु	३	१४	८	२	-	-	-	२७
मुस्लिम	३	८	६	१	-	-	-	१८
मधेसी	३	७४	१३	-	-	१	-	९१
जम्मा	१८६	१८५८	१४८५	५३५	४६	२०३	१३	४३२६
आ.व. २०८२/८३ फागुन मसान्तसम्म								
बढुवा	-	-	११७	६२	-	७९	-	२५८
आ.प्र.	-	१०	-	-	-	१३	-	२३
अन्तरतह	-	-	-	१८	-	१९	-	३७

विज्ञापन विवरण	विज्ञापित पदसङ्ख्या तह अनुसार							कुल जम्मा
खुला	-	१६०	१८७	५३	३२	७	-	४३९
महिला	-	४७	५०	१४	८	२	-	१२१
आ.ज.	-	३५	४०	१३	७	२	-	९७
दलित	-	१९	२६	७	३	-	-	५५
विपन्न खस आर्य	-	१३	१८	५	२	-	-	३८
अपाङ्ग	-	८	११	३	-	-	-	२२
थारु	-	४	६	१	१	-	-	१२
मुस्लिम	-	६	४	२	१	-	-	१३
मधेसी	-	४	३		१	-	-	८
जम्मा	-	३०६	४६२	१७८	५५	१२२	-	११२३
कुल जम्मा	१८६	२१६४	१९४७	७१३	१०१	३२५	१३	५४४९

२.५ दरखास्त सङ्कलन तथा स्वीकृति

आयोगबाट विज्ञापित पदको अनलाईन प्रणालीबाट उम्मेदवारहरूको दरखास्त सङ्कलन गरी दरखास्त स्वीकृत गर्ने गरिन्छ। खुला तथा समावेशी विज्ञापनमा आ.व. २०८१/८२ सम्ममा ४ लाख ९३४ दरखास्त प्राप्त भएकामा यस आ.व. फागुन मसान्तसम्म ७२ हजार ४०९ दरखास्त गरी हालसम्म जम्मा ४ लाख ७३ हजार ३४३ दरखास्त प्राप्त भएका छन् । आयोगको विज्ञापनमा दरखास्त दिने उम्मेदवारको तहगत सङ्ख्या र स्वीकृत दरखास्तको समावेशीगत सङ्ख्यात्मक विवरण देहायका तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं. ७

दरखास्तको तहगत विवरण

तह	आ.व. २०८१/८२ सम्म			आ.व. २०८२/८३ फागुनसम्म			कुल जम्मा
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	
एघारौं	१७	४५	६२	-	-	-	६२
नवौं	१८७	८२०	१००७	४	९९	१०३	१११०
आठौं	४५५	१४६०	१९१५	१२३	३४८	४७१	२३८६
सातौं	५५२३	१२८७६	१८३९९	१५२७	३०४०	४५६७	२२९६६
पाँचौं	५४३३४	८३५९२	१३७९२६	१४०६८	१७४७६	३१५४४	१६९४७०
चौथो	१०४५२९	११२०७८	२१६६०७	१७१८१	१८५४३	३५७२४	२५२३३१
तेस्रो	५४१५	१९६०३	२५०१८	-	-	-	२५०१८
जम्मा	१७०४६०	२३०४७४	४००९३४	३२९०३	३९५०६	७२४०९	४७३३४३

तालिका नं. ८

प्रदेशगत दरखास्तको विवरण

	आ.व. २०८१/८२ सम्म			आ.व. २०८२/८३ फागुन मसान्तसम्म			कुल जम्मा	
प्रदेश	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	जम्मा	प्रतिशत
मधेश	२२१२८	६८३८१	९०५०९	५३८२	१२३२५	१७७०७	१०८२१६	२२.८६
कर्णाली	३०२८०	४६८११	७७०९१	६८१२	८५९८	१५४१०	९२५०१	१९.५४
गण्डकी	४५६८९	२८२५०	७३९३९	७३९९	४३०९	११७०८	८५६४७	१८.०९
लुम्बिनी	२७५५५	२९१८६	५६७४१	५६७५	५०५८	१०७३३	६७४७४	१४.२५
सुदूरपश्चिम	१६९६४	३३३१६	५०२८०	३९१६	६४३३	१०३४९	६०६२९	१२.८१
कोशी	१३६११	१३०७२	२६६८३	१८१९	१४१८	३२३७	२९९२०	६.३२
बागमती	१४२३३	११४५८	२५६९१	१९००	१३६५	३२६५	२८९५६	६.१२
जम्मा	१७०४६०	२३०४७४	४००९३४	३२९०३	३९५०६	७२४०९	४७३३४३	१००.००

तालिका नं. ९

अन्तरतह, आ.प्र. र खुला तथा समावेशी समूहगत दरखास्तको विवरण

विज्ञापन किसिम	२०८१/८२ सम्म		२०८२/८३ फागुनसम्म		कुल जम्मा	
	आवेदन	स्वीकृत	आवेदन	स्वीकृत	आवेदन	स्वीकृत
अन्तरतह	१८७७	१७९४	२६३	१३२	२१४०	१९२६
आ.प्र.	९०९	७८०	३३	-	९४२	७८०
खुला	३९७२५७	३८९५१०	७१९३२	६३२३१	४६९१८९	४५२७४१
महिला	१३८७५७	१३६७९०	३०८३९	२७१८५	१६९५९६	१६३९७५
आ.ज.	५७६६५	५६३१९	१०८३३	९४८३	६८४९८	६५८०२
दलित	२००३३	१९३२१	४५६२	४२४०	२४५९५	२३५६१
विपन्न खस आर्य	२०८०६	१९०१४	१६५०	१०३३	२२४५६	२००४७
अपाङ्ग	४२९०	४०६०	१२८७	१११०	५५७७	५१७०
थारु	४८९३	४५५०	१२८५	११२८	६१७८	५६७८
मुस्लिम	१२९७	१२३०	५३९	४८१	१८३६	१७११
मधेशी	४३९८१	४२९४२	९३५८	९०१५	५३३३९	५१९५७
जम्मा	६९१७६५	६७६३१०	१३२५८१	११७०३८	८२४३४६	७९३३४८

२.६ कच्चा प्रश्नपत्र सङ्कलन र प्रश्नपत्र परिमार्जन

चालु आ.व. २०८२/८३ मा भएका विज्ञापनहरूको लागि कुल ५०८ सेट कच्चा प्रश्नपत्र सङ्कलन गरिसकिएको छ। स्थानीय सेवाका आठौं, सातौं र पाँचौं तहका लिखित परीक्षाको लागि प्रश्नपत्र परिमार्जन गरी १७३ सेट तयार गरिएको छ, केही विज्ञापनका प्रश्नपत्रहरू मोडरेसनकै क्रममा रहेका छन्।

२.७ लिखित परीक्षा सञ्चालन, नतिजा तयारी र प्रकाशन

गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८० को नियम २१ र गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८० को दफा ३१ मा परीक्षा सञ्चालन र व्यवस्थापनसम्बन्धी रहेको प्रावधानअनुसार परीक्षा केन्द्र निर्धारण गरी लिखित परीक्षा सञ्चालन गरिन्छ। लिखित परीक्षा सञ्चालनका लागि जनशक्ति, उत्तर पुस्तिका, परीक्षा सामग्री लगायत आवश्यक व्यवस्थापन गरिन्छ। परीक्षालाई मर्यादित, व्यवस्थित र शान्तिपूर्ण रूपमा सञ्चालन गर्न सुरक्षा निकायको सहयोग लिने गरिएको छ। आयोगबाट तोकिएका पदाधिकारी तथा कर्मचारीबाट परीक्षाको सुपरिवेक्षण एवम् निगरानी गर्ने व्यवस्था रहेको छ।

२.७.१ लिखित परीक्षा सञ्चालन

परीक्षा सञ्चालनका लागि लोक सेवा आयोग एवम् प्रदेश लोक सेवा आयोगको भवन, विभिन्न विद्यालय र क्याम्पस गरी आर्थिक वर्ष २०८२/८३ को फागुनसम्म १५७ 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 उम्मेदवारमध्ये आर्थिक वर्ष २०८२/८३को फागुन मसान्तसम्म ९ हजार ६६३ महिला र ११ हजार ८९६ पुरुष गरी कुल २१ हजार ५५९ उम्मेदवारहरू परीक्षामा सहभागी भई प्रतिस्पर्धा गरेका छन्। सातौं र पाँचौं तहका पदको प्रथम चरणको लिखित परीक्षामा १८ हजार ९११ र आठौं तहदेखि पाँचौं तहसम्मको द्वितीय चरणको परीक्षामा ३ हजार ६०४ जना लिखित परीक्षामा सहभागी भएका छन्।

तालिका नं. १०

लिखित परीक्षामा सहभागी उम्मेदवारको विवरण (आ.व. २०८२/८३ फागुन मसान्तसम्म)

सेवा र तह	महिला सहभागी	पुरुष सहभागी	कुल जम्मा
इन्जिनियरिङ्ग	**७८६**	**२७७४**	**३५६०**
सातौँ	४२	१९५	२३७
पाँचौं	७४४	२५७९	३३२३
कृषि	**१९५७**	**१५४६**	**३५०३**
सातौँ	२६१	२१२	४७३
पाँचौं	१६९६	१३३४	३०३०

सेवा र तह	महिला सहभागी	पुरुष सहभागी	कुल जम्मा
प्रशासन	**५३३८**	**५९००**	**११२३८**
सातौं	२९८	६५८	९५६
पाँचौं	५०४०	५२४२	१०२८२
स्वास्थ्य	**१५४२**	**१६७६**	**३२१८**
आठौं	२६	८०	१०६
सातौं	७०	५५	१२५
पाँचौं	१४४६	१५४१	२९८७
कुल जम्मा	९६६३	११८९६	२१५५९

२.७.२ उत्तरपुस्तिका साङ्केतीकरण र उत्तरपुस्तिका परीक्षण

चालु आर्थिक वर्ष २०८२/८३ को फागुन मसान्तसम्ममा ७ हजार ५३७ वस्तुगत र विषयगत उत्तरपुस्तिकामा प्रथम र दोश्रो सङ्केत नम्बर राख्ने कार्य गरिएको छ। १८ हजार ९११ OMR उत्तरपुस्तिकाको विवरण खण्ड र उत्तर खण्ड छुट्ट्याइएको छ। यसरी साङ्केतीकरण गरिएका उत्तरपुस्तिका आयोगमा सूचीकृत दक्ष/विशेषज्ञबाट परीक्षण गरिएको छ भने OMR उत्तरपुस्तिका मेसिनबाट परीक्षण गरिएको छ।

२.७.३ लिखित नतिजा तयारी

आ.व. २०८१/८२ मा विज्ञापित ४५ वटा (गण्डकी प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान तर्फका ५ वटा समेत) विज्ञापन मध्ये ३७ वटा विज्ञापनको लिखित परीक्षा नतिजा तयारी सम्पन्न गरिएको छ भने चालु आ.व. २०८२/८३ को फागुन मसान्तसम्ममा अघिल्लो आ.व. का बाँकी ८ विज्ञापनका नतिजा तयारी सम्पन्न गरिसकिएको छ। साथै चालु आ.व.को फागुन मसान्तसम्म आठौं, सातौं र पाँचौं तहका १२ वटा विज्ञापनको (८ वटा अन्तिम लिखित नतिजा र ४ वटाको प्रथम चरण) नतिजा तयारी सम्पन्न गरिएको छ।

२.७.४ लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन

आयोगले कार्य सुरु गरेपछि हालसम्म प्रकाशित विभिन्न तह र पदका विज्ञापनहरूमा दरखास्त दिई लिखित परीक्षामा १ लाख १७ हजार ५३९ महिला र १ लाख ५१ हजार ९३० जना पुरुष गरी जम्मा २ लाख ६९ हजार ४६९ जना उम्मेदवार सहभागी भएकोमा लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन भई ३ हजार ११ जना महिला र ४ हजार ७४३ पुरुष गरी जम्मा ७ हजार ७५४ जना उम्मेदवार अन्तरवार्ताको लागि छनौट भएका छन्। चालु आ.व. २०८२/८३ को फागुन मसान्तसम्म गत वर्षको विज्ञापनको बाँकी चौथो र तेस्रो तहमा साथै चालु आ.व.को विज्ञापनमा आठौं र सातौं तहमा २१४ महिला र ३२० पुरुष समेत जम्मा ५३४ जना उम्मेदवार अन्तरवार्ताको लागि छनौट भएका छन्। जसमध्ये सातौं तहका पदहरूको अन्तरवार्ता तथा सिफारिस हुन बाँकी रहेको छ। परीक्षामा सहभागी र लिखित नतिजा प्रकाशनबाट अन्तरवार्तामा छनौट सम्बन्धी विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. १२

लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन सम्बन्धी विवरण

लिखित परीक्षामा सहभागी				नतिजा प्रकाशन/अन्तरवार्तामा छनौट		
तह	**महिला**	**पुरुष**	**जम्मा**	**महिला**	**पुरुष**	**कुल जम्मा**
आ.व. २०८१/८२ सम्म						
एघारौँ	८	२५	३३	३	१०	१३
नवौँ	८०	४१०	४९०	२१	७३	९४
आठौँ	२८८	८८७	११७५	२०	५५	७५
सातौँ	३१९५	७०४७	१०२४२	१७०	३७०	५४०
पाँचौ	३५९४६	५३१६१	८९१०७	९४४	१६५८	२६०२
चौथो	६५९५९	६९६३१	१३५५९०	१६०९	२१२२	३७३१
तेस्रो	२४२१	८८२६	११२४७	३०	१३५	१६५
जम्मा	१०७८९७	१३९९८७	२४७८८४	२७९७	४४२३	७२२०
आ.व. २०८२/८३ फागुनसम्म						
नवौँ	-	-	-	-	-	-
आठौँ	२६	८०	१०६	१	६	७
सातौँ	६९०	११६७	१८५७	२५	५४	७९
पाँचौ	१०२४	६४३	१६६७	-	-	-
चौथो	७९०२	१००५३	१७९५५	१६७	१३५	३०२
तेस्रो	-	-	-	२१	१२५	१४६
जम्मा	९६४२	११९४३	२१५८५	२१४	३२०	५३४
कुल जम्मा	११७५३९	१५१९३०	२६९४६९	३०११	४७४३	७७५४

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

आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा आठौँ तहमा १९ र सातौँ तहका १६७ गरी कुल जम्मा १८६ उम्मेदवारको सामूहिक परीक्षण सञ्चालन गरिएको थियो। आ.व. २०८२/८३ मा आठौँ तहका पदको ८ जना उम्मेदवारको सामूहिक परीक्षण सञ्चालन गरिएको छ। आ.व. २०८१/८२ को विज्ञापनबाट पाँचौँ र चौथो तहका पदको प्रयोगात्मक परीक्षा तथा कम्प्युटर सीप परीक्षण सम्पन्न गरिएको छ। उक्त परीक्षाहरूमा १२० उम्मेदवार सहभागी भएका छन्।

२.९ अन्तरवार्ता र सिफारिस

प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षातर्फ आर्थिक वर्ष २०८१/८२ सम्म ११९३ महिला र १९४७ पुरुष गरी कुल ३१४०

उम्मेदवारलाई प्रदेश तथा स्थानीय तहमा सिफारिस गरिएको थियो भने आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा विज्ञापित पदका लागि १३९ महिला र २५६ पुरुष गरी ३९५ जना सिफारिस गरिएको छ । चालु आ.व.को विज्ञापनको आठौँ तहका ४ उमेदवारलाई स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस गरिएको छ। हालसम्म सिफारिस गरिएका कुल ३५३५ उम्मेदवारको तहगत, समावेशीगत, प्रदेश तथा स्थानीय तहगत, सेवागत र प्रदेशगत सिफारिसको विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. १३

लैङ्गिक आधारमा सिफारिसको विवरण

तह	आ.व. २०८१/८२ सम्म			आ.व. २०८२/८३ फागुन सम्म			कुल जम्मा
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	
एघारौ	१	४	५	-	-	-	५
नवौ	१२	४४	५६	-	-	-	५६
आठौं	११	३३	४४	-	४	४	४८
सातौं	९१	२१७	३०८	-	-	-	३०८
पाँचौ	३५७	६८५	१०४२	१३	४२	५५	१०९७
चौथो	७०३	८८२	१५८५	१११	१३९	२५०	१८३५
तेस्रो	१८	८२	१००	१५	७१	८६	१८६
कुल जम्मा	११९३	१९४७	३१४०	१३९	२५६	३९५	३५३५

तालिका नं. १४

अन्तरतह, आ.प्र. र खुला तथा समावेशी समूहगत सिफारिसको विवरण

विज्ञापन किसिम	आ.व. २०८१/८२ सम्म		आ.व. २०८२/८३ फागुन सम्म		कुल जम्मा
	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	
अन्तरतह	३	२८	-	-	३१
आ.प्र.	४	६	-	१	११
खुला	५२०	१३८५	५९	१६९	२१३३
महिला	४९०	-	५३	-	५४३
आ.ज.	१११	२२५	१५	२८	३७९
दलित	२६	१११	४	२३	१६४
विपन्न खस आर्य	९	६७	३	१९	९८
अपाङ्ग	५	२९	२	८	४४
थारु	३	१४	३	४	२४

विज्ञापन किसिम	आ.व. २०८१/८२ सम्म		आ.व. २०८२/८३ फागुन सम्म		कुल जम्मा
	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	
मुस्लिम	२	१४	-	२	१८
मधेसी	२०	६८	-	२	९०
कुल जम्मा	११९३	१९४७	१३९	२५६	३५३५

तालिका नं. १५

प्रदेश र स्थानीय तहगत सिफारिसको विवरण

तह	आ.व. २०८१/८२ सम्म		आ.व. २०८२/८३ फागुन सम्म		कुल जम्मा
	प्रदेश	स्थानीय	प्रदेश	स्थानीय	
एघारौं	५	-	-	-	५
नवौं	५०	६	-	-	५६
आठौं	१९	२५	-	४	४८
सातौं	१६४	१४४	-	-	३०८
पाँचौं	२०१	८४१	१४	४१	१०९७
चौथो	९३	१४९२	३०	२२०	१८३५
तेस्रो	१००	-	८६	-	१८६
कुल जम्मा	६३२	२५०८	१३०	२६५	३५३५

तालिका नं. १६

प्रदेश र स्थानीय तहमा सेवागत सिफारिसको विवरण

सेवा	आव २०८१/८२ सम्म		आव २०८२/८३ फागुनसम्म		कुल जम्मा
	प्रदेश	स्थानीय	प्रदेश	स्थानीय	
आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क	१	२	-	-	३
इन्जिनियरिङ	९९	४६८	-	४०	६०७
कृषि	१०७	४३६	१	१३	५५७
न्याय	-	१	-	-	१
प्रशासन	९६	५२५	२०	१०७	७४८
शिक्षा	२०	१०	-	-	३०
स्वास्थ्य	१६२	१०४७	१७	१०५	१३३१
वन	१४०	-	९२	-	२३२

सेवा	आव २०८१/८२ सम्म		आव २०८२/८३ फागुनसम्म		कुल जम्मा
	प्रदेश	स्थानीय	प्रदेश	स्थानीय	
विविध	१	१९	-	-	२०
प्रध्यापन तथा अनुसन्धान	१	-	-	-	१
प्रशासनिक तथा प्राविधिक	३	-	-	-	३
प्राध्यापन तथा अनुसन्धान	२	-	-	-	२
कुल जम्मा	६३२	२५०८	१३०	२६५	३५३५

तालिका नं. १७

प्रदेशगत सिफारिसको विवरण (हालसम्म)

प्रदेश	आव २०८१/८२ सम्म		आव २०८२/८३ फागुन सम्म		सिफारिस सङ्ख्या	प्रतिशत
	सिफारिस सङ्ख्या	प्रतिशत	सिफारिस सङ्ख्या	प्रतिशत		
गण्डकी	६५७	२०.९२%	४६	११.६५%	७०३	१९.८९%
कोशी	१८१	५.७६%	१३	३.२९%	१९४	५.४९%
मधेश	६२७	१९.९७%	५९	१४.९४%	६८६	१९.४१%
बागमती	२२६	७.२०%	१७	४.३०%	२४३	६.८७%
लुम्बिनी	४६६	१४.८४%	७१	१७.९७%	५३७	१५.१९%
कर्णाली	५७०	१८.१५%	१३२	३३.४२%	७०२	१९.८६%
सुदूरपश्चिम	४१३	१३.१५%	५७	१४.४३%	४७०	१३.३०%
कुल जम्मा	३१४०	१००.००%	३९५	१००.००%	३५३५	१००.००%

२.१० बढुवा सिफारिस

बढुवातर्फ विज्ञापन भएका पदहरू मध्ये हालसम्म प्रदेशतर्फ १४९ र स्थानीयतर्फ ३३३ गरी कुल ४८२ उम्मेदवारहरू ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा तथा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवामा सिफारिस भएका छन् । आ.व. २०८१/८२ सम्ममा कुल ४६८ उम्मेदवार र आ.व. २०८२/८३ मा नवौं र सातौं तहमा १४ गरी हालसम्म ४८२ जना उम्मेदवार बढुवा सिफारिस भएका छन् ।

तालिका नं. १८

प्रदेश र स्थानीयतहगत बढुवा सिफारिसको विवरण

प्रतिशत	बढुवाको प्रकार	बढुवा सिफारिस सङ्ख्या		
		२०८१/८२ सम्म	२०८२/८३ को फागुनसम्म	जम्मा
प्रदेशतर्फ				
	जेष्ठता र कार्यसम्पादन	८३	-	८३
	कार्यक्षमता	६६	-	६६
	जम्मा	१४९	-	१४९
स्थानीय तहतर्फ				
	जेष्ठता र कार्यसम्पादन	८०	७	८७
	कार्यक्षमता	२३९	७	२४६
	जम्मा	३१९	१४	३३३
कूल		४६८	१४	४८२

३. उजुरी, परामर्श र प्रतिरक्षा

- बढुवा सिफारिस उपर हालसम्म दायर जम्मा उजुरी : ४६
- बढुवा समितिको निर्णय सदर : ३४
- बढुवा समितिको निर्णयमा संशोधन : १०
- विचाराधीन : २

परामर्श

- कर्मचारी सेवाका शर्तसम्बन्धी कानुनमा परामर्शः २१
- विभागीय सजायका विषयमा परामर्श : २

प्रतिरक्षा

- आयोगलाई विपक्षी बनाई विभिन्न अदालतमा दायर रिट निवेदन जम्माः ७८ थान
- रिट खारेजः १७ थान
- रिट जारीः ३ थान
- निवेदकबाट फिर्ताः ३ थान
- तामेलीमाः ९ थान
- अदालतमा विचाराधीनः ४६ थान

४. विविध कार्य

४.१ वार्षिक प्रतिबेदन पेश

आयोगबाट आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा सम्पादन गरिएका कार्यहरूको प्रगति विवरण समेटेर तयार गरिएको पाँचौ वार्षिक प्रतिवेदन निर्दिष्ट समय भित्र प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गरिएको छ।

४.२ अन्तरक्रिया तथा अभिमुखीकरण

आ.व. २०८२/८३ फागुन मसान्तसम्म प्रदेश भित्रका तनहुँ, नवलपरासी (व.सु.पू.) र कास्की जिल्लाका विभिन्न विश्वविद्यालय एवम् सामुदायिक क्याम्पसहरूमा अध्ययनरत विद्यार्थी र शिक्षकहरूमाभ्ह सरकारी सेवाप्रति आकर्षण अभिवृद्धिका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको परीक्षा प्रणाली र भर्ना सम्बन्धी विषयमा अभिमुखीकरण कार्यक्रम गरिएकोछ। उक्त कार्यक्रममा सहभागीहरूसँग सरकारी कार्यालयहरूको सेवा प्रवाह, सार्वजनिक जवाफदेहिता र उत्तरदायित्व, सरकारी सेवाप्रति आकर्षणका साथै लोक सेवा आयोगको परीक्षा प्रणालीका विविध पक्षहरूमा छलफल तथा अन्तरक्रिया गरिएको छ।

४.३ स्थानीय तहमा अन्तरक्रिया तथा छलफल

आयोगले हाल अवलम्बन गरिरहेको पाठ्यक्रम र परीक्षा प्रणालीको प्रभाव मूल्याङ्कन तथा सिफारिस भएका उम्मेदवार र स्थानीय तहका पदाधिकारी र कर्मचारीहरूसँग स्थानीय तहस्तरमा नै गई हालसम्म १७ वटा पालिकामा अन्तरक्रिया तथा छलफल कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको छ। यसबाट आयोगबाट सिफारिस भई कार्यस्थलमा कार्यरत कर्मचारीको कार्यसम्पादनको स्थिति, कर्मचारीका व्यवहार तथा आचरण, कर्मचारीहरूका समस्या, गुनासा, र सुझाव सङ्कलन गरी सो अनुसारका पाठ्यक्रम र परीक्षा प्रणालीलाई सुधारको लागि राम्रो अवसर प्राप्त भएको छ। स्थानीय स्तरमा नै गई यस्ता कार्यक्रम सञ्चालन गर्नाले आयोगप्रति सकारात्मक धारणा र कार्यसम्पादनमा राम्रो प्रभाव देखिने आयोगको विश्वास छ।

४.४ सिफारिस भएका उम्मेदवारलाई अभिमुखीकरण

आयोगबाट सिफारिस भएका उम्मेदवारलाई निजामती सेवा ऐन, नियमावलीको सामान्य परिचय, कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिता, नियुक्ति प्रक्रिया र सेवा सम्बन्धी विषयमा १ दिने अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने गरिएको छ। यसरी आ.व. ०८१/८२ सम्म ३१४० र चालु आ.व. २०८२/८३ को फागुन मसान्तसम्म ३९५ गरी हालसम्म जम्मा ३५३५ जना उम्मेदवारलाई अभिमुखीकरण गरिएको छ।

४.५ प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलन

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं सम्मेलन मिति २०८२ मंसिर १८ र १९ गते जनकपुरमा सम्पन्न भएको छ। सो सम्मेलनबाट ९ बुँदे निर्णय र ६ बुँदे घोषणापत्र जारी भई कार्यान्वयनमा रहेको छ।

५. रणनीतिक योजनाको कार्यान्वयन स्थिति

आयोगको संस्थागत विकास गर्दै आयोगबाट सम्पादन हुने कार्यलाई अझ बढी व्यवस्थित, विश्वसनीय र योजनाबद्ध बनाई एक उत्कृष्ट संस्थाका रूपमा विकास गर्न आयोगले प्रथम पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना,

२०८१ का रणनीतिक कार्यनीति तथा कार्यक्रमहरू निरन्तर कार्यान्वयनको क्रममा रहेका छन् ।

६. कार्यसम्पादनमा महसुस गरिएका समस्याहरू

- कार्यढाँचा/प्रकृति अनुकूल आफ्नै भवनको अभाव,
- वेवसाइट र अनलाईन दरखास्त प्रणालीमा समय समयमा आउने अवरोध,
- दक्ष विशेषज्ञहरूको अपर्याप्तता/न्यूनता,
- पदाधिकारी एवम् कर्मचारीको क्षमता विकासका अवसर न्यून,
- स्थानीय तहबाट कानुन विपरीत कर्मचारी स्थायी गर्ने प्रवृत्ति,
- विपन्न खस आर्य तथा अपाङ्गताको सिफारिसमा देखिएको अन्यौलता/अस्पष्टता,
- पुनः आरक्षण सुविधा नपाउने व्यवस्था कार्यान्वयनमा कठिनाइ,
- तहबृद्धि, बढुवा, स्थायी नियुक्ति लगायतका विषयमा आयोग विरुद्ध मुद्दा मामिलामा जाने प्रवृत्ति,
- समान तहमा सिफारिस हुँदा उम्मेदवारले प्रदेश/स्थानीय सेवा छाड्ने प्रवृत्ति,
- भाद्र २३ र २४ को जेन-जी आन्दोलनका क्रममा तोडफोड, आगजनी र चोरी हुँदा मेसिनरी औजार, सवारी साधन र फर्निचरको कमीले कार्यसम्पादनमा कठिनाई,
- स्थानीय तह र प्रदेशमा समायोजन भई बढुवा भएकाहरू समेत सङ्घमा बढुवा,
- रिक्त पदमा अस्थायी/करार भर्ना गर्ने प्रवृत्ति, सोका लागि मान्यता र सिद्धान्त विपरीत ऐन कानुनमा नै संशोधन गर्ने प्रवृत्ति ।

७. भावी योजना तथा कार्यक्रम

- गण्डकी प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रथम पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना (२०८१/८२-०८५/८६) को प्रभावकारी कार्यान्वयन,
- पदाधिकारी र कर्मचारीहरूको राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय अध्ययन अवलोकन र अनुभव आदान-प्रदान,
- जग्गा प्राप्ति र कार्यालय भवन निर्माण,
- सञ्चार तथा सूचना प्रविधिको सुदृढीकरण,
- दक्ष/विशेषज्ञहरूको अभिमुखीकरण,
- प्रश्नपत्र सङ्कलन, प्रश्नपत्र परिमार्जन, र उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा समायनुकूल परिमार्जन र दक्ष विज्ञहरूको सूची अद्यावधिकीकरण,
- परीक्षामा संलग्न हुने जनशक्तिको सूची तयारी र अभिमुखीकरण,
- असल अभ्यास सिकाइ र दस्तावेजीकरण,
- प्रदेश तथा स्थानीय तहमा पदपूर्ति सम्बन्धमा अभिमुखीकरण, अन्तरक्रिया तथा पृष्ठपोषण,
- शैक्षिक संस्थाहरूमा योग्य उम्मेदवार आकर्षण गर्न अभिमुखीकरण,
- प्रदेश तथा स्थानीय तहको निरीक्षण तथा अनुगमनमा सक्रियता,
- अनुसन्धानात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्यमा जोड।

प्रदेश लोक सेवा आयोग

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

आ.व. २०८२/०८३ को पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका

प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका पदहरू

सि. नं.	तह	पदपूर्तिको किसिम		माग संकलन तथा प्रतिशत निर्धारण	विज्ञापन सूचना प्रकाशन	परीक्षा सञ्चालन	लिखित परीक्षा नतिजा	अन्तर्वार्ता र सिफारिस
१.	एघारौँ तहका (अप्राविधिक/प्राविधिक) पदहरू	बढुवा		मंसीर	पुस दोस्रो बुधबार	-	-	-
२.	नवौँ/आठौं तहका (अप्राविधिक/प्राविधिक) पदहरू	खुला, अन्तर तह, आ.प्र.		भदौ	असोज दोस्रो बुधबार	कात्तिक /मंसीर	मंसीर/पुस	पुस/माघ
		बढुवा						
३.	सातौँ तहका (अप्राविधिक/प्राविधिक) पदहरू	खुला, अन्तर तह	प्रथम चरण/पत्र	असोज	कात्तिक दोस्रो बुधबार	मंसीर/पुस	पुस/माघ	फागुन/ चैत्र
			द्वितीय चरण/पत्र			पुस/माघ	माघ/फागुन	
		बढुवा						
४.	पाँचौँ तहका (अप्राविधिक/प्राविधिक) पदहरू	खुला	प्रथम चरण/पत्र	कात्तिक	मंसीर दोस्रो बुधबार	पुस/माघ	माघ/फागुन	बैशाख/जेठ
			द्वितीय चरण/पत्र			माघ/फागुन	चैत/बैशाख	
		बढुवा						
५.	चौथो तहका (अप्राविधिक/प्राविधिक) पदहरू	खुला	प्रथम चरण/पत्र	मंसीर	पुस दोस्रो बुधबार	माघ/फागुन	चैत/बैशाख	जेठ/असार
			द्वितीय चरण/पत्र			चैत/बैशाख	जेठ/असार	
		आ.प्र.						
६.	तृतीय तहका (अप्राविधिक/प्राविधिक) पदहरू	खुला		पुस	माघ दोस्रो बुधबार	चैत/बैशाख	बैशाख/जेठ	जेठ/असार

प्रदेश/स्थानीय सङ्गठित संस्थाका पदहरू

सि. नं.	तह	पदपूर्तिको किसिम	माग संकलन तथा प्रतिशत निर्धारण	विज्ञापन सूचना प्रकाशन	परीक्षा सञ्चालन	लिखित परीक्षा नतिजा	अन्तर्वार्ता र सिफारिस
१.	प्रदेश/स्थानीय सङ्गठित संस्थाका सबै सेवा/समूह र तहका पदहरू	सम्बन्धित कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिम	पुस	माघ दोस्रो बुधबार	चैत/बैशाख	बैशाख/जेठ	जेठ/असार

द्रष्टव्य

१. वार्षिक कार्यतालिका लागू हुने मितिः २०८२ श्रावण १ गतेदेखि
२. जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा, कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा, अन्तर तह प्रतियोगिता, आन्तरिक प्रतियोगिता र खुला तथा समावेशी प्रतियोगिताबाट हुने पदपूर्ति कर्मचारी सेवा शर्त प्रचलित कानुन बमोजिम हुनेछ।
३. प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहबाट पदपूर्तिका लागि माग प्राप्त नभएको खण्डमा तत्सम्वन्धी विज्ञापन प्रकाशनको कामकारवाही कार्यतालिका बमोजिम हुनेछैन।
४. अप्राविधिक तर्फका सातौं, पाँचौँ र चौथो तहका तोकिएका पदमा प्रारम्भिक परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरी विज्ञापन प्रकाशन गरिनेछ।
५. प्राविधिक तर्फका पाँचौँ र चौथो तहका तोकिएका पदमा दुई चरणको परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरी विज्ञापन प्रकाशन गरिनेछ।
६. विशेष कारण बाहेक माथि उल्लिखित कार्यतालिकामा परिवर्तन हुने छैन।

प्रदेश लोक सेवा आयोग

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष कार्यतालिका

प्रदेश निजामती सेवाका पदहरू

सि. नं.	तह	पदपूर्तिको किसिम		माग संकलन तथा प्रतिशत निर्धारण	विज्ञापन सूचना प्रकाशन	परीक्षा सञ्चालन	लिखित परीक्षा नतिजा	अन्तर्वार्ता र सिफारिस
१.	एघारौ तहका (अप्राविधिक/प्राविधिक) पदहरु	बढुवा		आवश्यकता अनुसार				
२.	नवौं/आठौं तहका (अप्राविधिक/प्राविधिक) पदहरु	खुला, अन्तर तह, आ.प्र.		माघ	फागुन दोस्रो बुधबार	बैशाख/जेठ	जेठ/असार	साउन/भदौ
		बढुवा						
३.	सातौं तहका (प्राविधिक) पदहरु	खुला, अन्तर तह, आ.प्र.		माघ	फागुन दोस्रो बुधबार	बैशाख/जेठ	जेठ/असार	साउन/भदौ
		बढुवा						
४.	सातौं तहका (अप्राविधिक) पदहरु	खुला, अन्तर तह	*प्रथम चरण/पत्र	माघ	फागुन दोस्रो बुधबार	जेठ/असार	असार/ साउन	
			द्वितीय चरण/पत्र			असार/साउन	साउन/भदौ	भदौ/असोज
		बढुवा						
५.	पाँचौ तहका (प्राविधिक/अप्राविधिक) पदहरु	खुला	* प्रथम चरण/पत्र	माघ	फागुन दोस्रो बुधबार	जेठ/असार	असार/ साउन	
			द्वितीय चरण/पत्र			असार/साउन	साउन/भदौ	भदौ/असोज
		बढुवा						
६.	चौथो तहका (प्राविधिक/अप्राविधिक) पदहरु	खुला	* प्रथम चरण/पत्र	माघ	फागुन दोस्रो बुधबार	जेठ/असार	असार/ साउन	
			द्वितीय चरण/पत्र			असार/साउन	साउन/भदौ	भदौ/असोज
		आ.प्र.						

प्रदेश सङ्गठित संस्थाका पदहरू

सि. नं.	तह	पदपूर्तिको किसिम	माग संकलन तथा प्रतिशत निर्धारण	विज्ञापन सूचना प्रकाशन	परीक्षा सञ्चालन	लिखित परीक्षा नतिजा	अन्तर्वार्ता र सिफारिस
१.	प्रदेश/स्थानीय सङ्गठित संस्थाका सबै सेवा/समूह र तहका पदहरू	सम्बन्धित कानुनमा व्यवस्था भए बमोजिम	माघ	फागुन दोस्रो बुधबार	बैशाख/जेठ	जेठ/असार	साउन/भदौ

द्रष्टव्य

१. कार्यतालिका लागू हुने मितिः २०८२ माघ १४ गतेदेखि
२. जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा, कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा, अन्तर तह प्रतियोगिता, आन्तरिक प्रतियोगिता र खुला तथा समावेशी प्रतियोगिताबाट हुने पदपूर्ति कर्मचारी सेवा शर्त प्रचलित कानुन बमोजिम हुनेछ।
३. प्रदेश सरकारबाट पदपूर्तिका लागि माग प्राप्त नभएको खण्डमा तत्सम्बन्धी कामकारवाही कार्यतालिका बमोजिम हुनेछैन।
४. अप्राविधिक तर्फका सातौं, पाँचौं र चौथो तहका पदमा प्रारम्भिक परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरी विज्ञापन प्रकाशन गरिनेछ।
५. प्राविधिक तर्फका पाँचौं र चौथो तहका तोकिएका पदमा दुई चरणको परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरी विज्ञापन प्रकाशन गरिनेछ।
६. कार्यतालिकामा नपरेका अन्य विषयहरूलाई क्रमशः समावेश गरिनेछ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं सम्मेलनबाट पारित जनकपुरधाम घोषणापत्र,२०८२

नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम स्थापित प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाका पदहरूमा योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता र समावेशीताका आधारहरूलाई अङ्गीकार गरी उपयुक्त उम्मेदवार छनोट तथा सिफारिस गर्न प्रतिबद्ध हुँदै,

प्रदेश लोक सेवा आयोगका परीक्षण विधि तथा कार्यविधिलाई व्यवस्थित गरी अझ बढी प्रभावकारी र समसामयिक बनाउन कार्य सम्पादनबाट प्राप्त अनुभवहरूलाई एकआपसमा साझा गर्दै,

समान अवधारणा निर्माण गर्ने अभिप्रायले पूर्व सम्मेलनहरूबाट जारी भएका घोषणापत्रहरूको कार्यान्वयन अवस्थाको समीक्षा गर्दै २०८२ मङ्सिर १८ र १९ गते मधेश प्रदेशको जनकपुरधाममा सम्पन्न सम्मेलनमा उपस्थित प्रदेश लोक सेवा आयोगका हामी पदाधिकारीहरू आ-आफ्नो कार्य सम्पादनमा निष्पक्षता र स्वच्छतालाई प्रवर्द्धन गर्ने देहायका प्रतिबद्धता सहितको घोषणापत्र जारी गर्दछौं :

१. 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,

२. निजामती सेवा ऐन,२०४९, नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ का मूलभूत विषयमा तादाम्यता हुने गरी प्रचलित प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐनमा आवश्यक परिमार्जन गर्न पहल गर्ने,

३. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूमा समान पद, तह/श्रेणीमा दरखास्त दिन नपाउने गरी प्रचलित कानूनमा व्यवस्था गर्न नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने,

४. सम्मानित सर्वोच्च अदालत तथा उच्च अदालत समेतबाट हुने अन्तरिम आदेशका कारण आयोगका पदपूर्ति तालिका प्रभावित हुने भएकोले पदपूर्तिसँग सम्बन्धित सबै मुद्दाहरूलाई अग्राधिकार दिने व्यवस्थाका लागि पहल गर्ने,

५. पाठ्यक्रम, परीक्षण विधि र परीक्षा प्रणालीको गुणस्तरीयता वृद्धि गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका असल अभ्यासहरूलाई आदान प्रदान र अनुशरण गर्ने,

६. संविधानको व्यवस्था बमोजिम आयोगलाई प्रदेशको सशक्त संवैधानिक निकायको रुपमा परिचित गराउने,

मा. महेन्द्र प्रसाद गुरागाई
अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग
कोशी प्रदेश, विराटनगर

मा. शिवराम यादव
अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग
मधेश प्रदेश, जनकपुर

मा. महेश्वर श्रेष्ठ
अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग
बागमती प्रदेश, हेटौंडा

मा. विष्णुप्रसाद नेपाल
अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयो
गण्डकी प्रदेश, पोखर

मा. डिम्पल गुरुङ
का. वा. अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग
लुम्बिनी प्रदेश, बुटवल

मा. बसन्ती कुमारी सिंह शाही
का. वा. अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग
कर्णाली प्रदेश, वीरेन्द्रनगर

मा. यज्ञराज बोहरा
अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग
सुदुरपश्चिम प्रदेश, धनगढी

इति सम्वत् मिति २०८२ मङ्सिर १९ गते रोज ६ शुभम् .... ।

२०८२ मङ्सिर १८ र १९ गते मधेश प्रदेश, जनकपुरधाममा सम्पन्न प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं सम्मेलनका

निर्णयहरू

१. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनबाट पारित घोषणापत्र र निर्णयहरूको कार्यान्वयन स्थितिका सम्वन्धमा समन्वय, सहकार्य र साझेदारीका लागि सबै आयोगक सचिवहरूको एक समन्वय समिति गठन गर्ने र समितिको संयोजन मधेश प्रदेशको सचिवले गर्ने,

२. लोक सेवा आयोगको अनामनगर, काठमाडौंमा रहेको कार्यालय परिसर भित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगका कार्यसम्पादनको लागि थप स्थान व्यवस्थापन गरिदिन लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गर्ने,

३. पूर्व सम्मेलनहरूबाट पारित भई कार्यान्वयन हुन बाँकी रहेका निर्णयहरूलाई क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै जाने,

४. प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूमा एक आपसमा सहयोग, समन्वय, सहकार्यको लागि समय समयमा अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूमा अवलोकन भ्रमण गरी असल अभ्यास तथा अनुभवहरू आदान प्रदान गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिने,

५. आयोगहरूबाट हुने उम्मेदवार सिफारिस, कारवाही जस्ता सूचना साझा गर्न उपयुक्त हुने भएकोले उम्मेदवार पहिचान गर्न राष्ट्रिय परिचयपत्रको विवरण PSRMS प्रणालीमा आवद्ध गर्ने,

६. कार्यकाल सफलतापूर्वक सम्पन्न गरी विदाई हुनु भएका प्रदेश लोक सेवा आयोग, लुम्बिनी प्रदेशका माननीय अध्यक्ष प्रा. डिलाराम भट्टराई र माननीय सदस्य वावुराम गौतम तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग, मधेश प्रदेशका माननीय सदस्य प्रा. डा. सुजाता देवलाई हार्दिक धन्यवाद र निवृत्त जीवनको शुभकामना व्यक्त गर्ने,

७. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं सम्मेलनको आयोजना गरी सफलतापूर्वक सम्पन्न गरेकोमा प्रदेश लोक सेवा आयोग, मधेश प्रदेशलाई धन्यवाद प्रदान गर्ने,

८. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं सम्मेलनको आयोजना गरी सफलतापूर्वक सम्पन गरेकोमा प्रदेश लोक सेवा आयोग, मधेश प्रदेशलाई धन्यवाद्द प्रदान गर्ने।

९. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको छैटौं सम्मेलन प्रदेश लोक सेवा आयोग सुदूरपश्चिम प्रदेशले मिति २०८३ मङ्सिर १८ र १९ गते आयोजना गर्ने।

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

मा. डिम्पल गुरुङ का. वा. अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग लुम्बिनी प्रदेश, वुटवल	मा. बसन्ती कुमारी सिंह शाही का. वा. अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेश, वीरेन्द्रनगर	मा. यज्ञराज बोहरा अध्यक्ष प्रदेश लोक सेवा आयोग सुदुरपश्चिम प्रदेश, धनगढी

इति सम्वत् मिति २०८२ मङ्सिर १९ गते रोज ६ शुभम् ....।