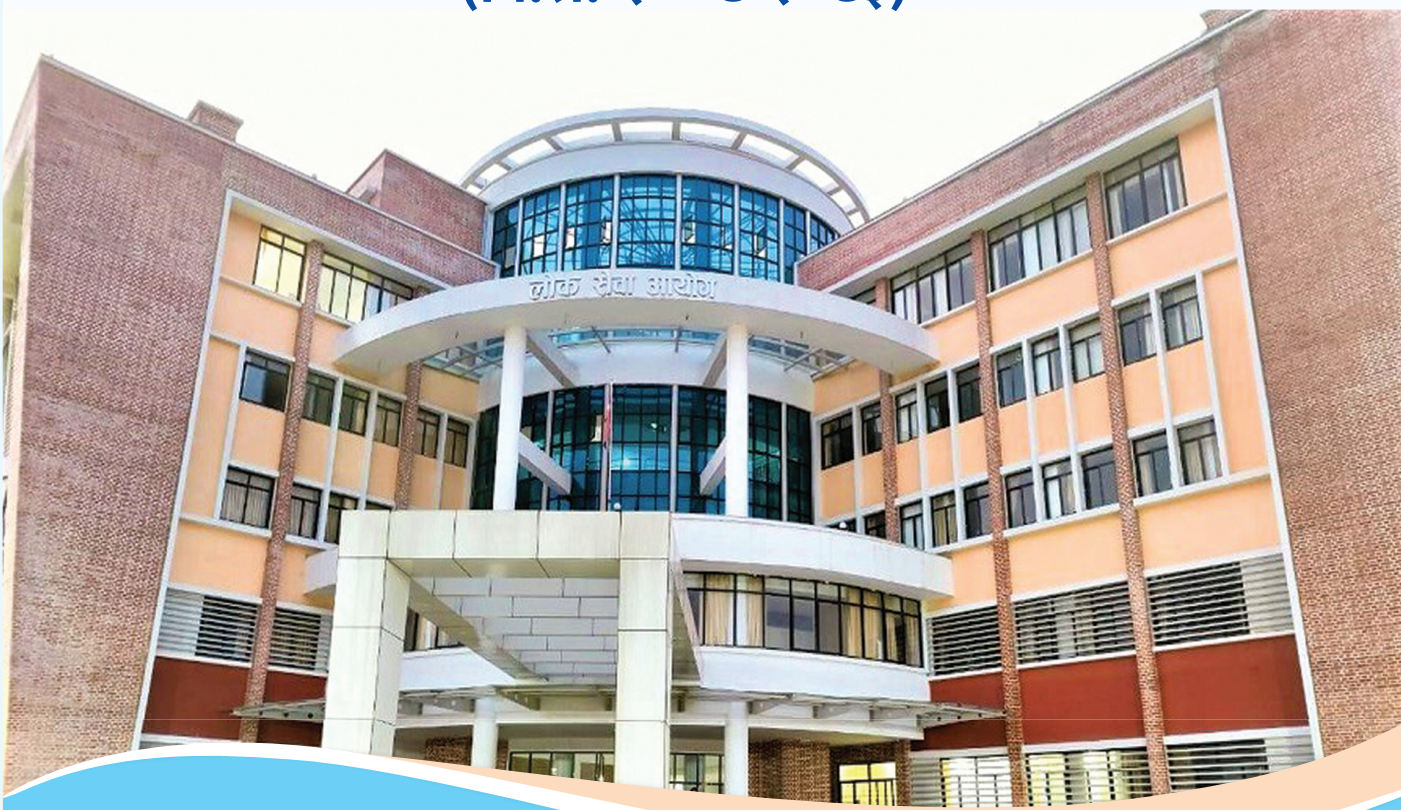
योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता

हीरक जयन्ती स्मारिका

(वि.सं. २००८-२०८३)



लोक सेवा आयोग

कमलपोखरी, काठमाडौँ

२०८३, असार

योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता

हीरक जयन्ती स्मारिका

(वि.सं. २००८-२०८३)

लोक सेवा आयोग

कमलपोखरी, काठमाडौं

२०८३, असार

हीरक जयन्ती स्मारिका

लोक सेवा आयोग, कमलपोखरी, काठमाडौँ
पोष्ट वक्स नं. ८९७९, फ्याक्सः ९७७-१-४७७१४९०
फोन नं. : ४७७१४८८, ४७७१४९४, ४७७१५२८
E-mail: info@psc.gov.np, Website: www.psc.gov.np

संरक्षक : मा. अध्यक्ष श्री माधवप्रसाद रेग्मी

सम्पादक मण्डल :
मा. सदस्य श्री वीरबहादुर राई - प्रधान सम्पादक
सचिव श्री रामेश्वर दंगाल - सदस्य
सहसचिव श्री पुरुषोत्तम शर्मा - सदस्य
उपसचिव श्री देवीप्रसाद सुवेदी - सदस्य
शाखा अधिकृत श्री हरिप्रसाद भुसाल - सदस्य सचिव

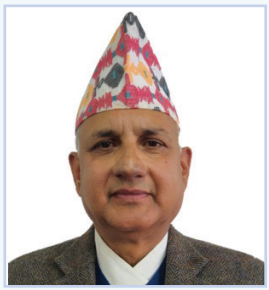
भाषा-सम्पादन : श्री मनोजकुमार आचार्य

प्रकाशन मिति : २०८३ असार १ गते

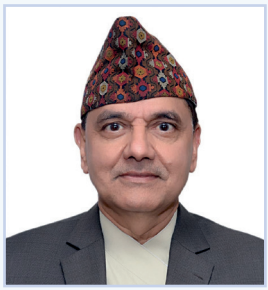
मुद्रण तथा डिजाइन : नेशनल मानसरोवर प्रिन्टिङ प्रेस प्रा.लि.
नयाँ वानेश्वर, काठमाडौँ।

यस पत्रिकामा प्रकाशित लेखहरूमा व्यक्त गरिएका विचारहरू लेखकका निजी विचार हुन् । ती लेखहरूले लेखक कार्यरत वा लेख प्रकाशन गर्ने निकायको प्रतिनिधित्व गर्ने छैनन् । - सम्पादक मण्डल

आयोगका पदाधिकारीहरू



माधवप्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष



माधव बेल्बासे
सदस्य



वीरबहादुर राई
सदस्य



दिनेश सिलवाल
सदस्य



मञ्जु कुमारी
सदस्य



रामेश्वर दंगाल
सचिव

राष्ट्रपति

राष्ट्रपति भवन
महाराजगञ्ज, काठमाडौँ, नेपाल ।

शुभकामना

लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्थापनाको ७५औँ वर्ष पूरा गरेको ऐतिहासिक घडीमा आयोग परिवार तथा सम्पूर्ण नेपाली नागरिकहरूमा हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु । यस सुखद अवसरमा आयोगका बहुआयामिक पक्षहरूलाई समेटेर विशेष हीरक जयन्ती स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको कार्य प्रशंसनीय छ ।

वि.सं. २००८ साल असार १ गते स्थापित यस आयोगले विभिन्न राजनीतिक परिवर्तन, संवैधानिक सङ्क्रमण र राज्य पुनः संरचनाका जटिल घुम्तीहरूका बीच आफ्नो तटस्थता र निष्पक्षतालाई अक्षुण्ण राख्न सफल रहेको छ । निष्पक्षता र योग्यताको मामिलामा नेपाली जनताले लोक सेवा आयोगप्रति राखेको उच्चतम् र अटल भरोसा नै यस संस्थाको सबैभन्दा ठूलो पूँजी हो ।

आयोगले सात दशकभन्दा बढी समयदेखि विकास गरेको मूल्य प्रणाली, कार्यविधिगत शुद्धता र प्रणालीगत स्थिरता नै हाम्रो सार्वजनिक प्रशासनको मेरुदण्ड हो । संविधानले अंगीकार गरेको समावेशी लोकतन्त्रको मर्मलाई आत्मसात् गर्दै स्थापित योग्यता प्रणालीको रक्षा गर्नु र यसको जगलाई थप मजबुत बनाउनु आजको मुख्य आवश्यकता हो । स्थापित प्रणालीको यही निष्पक्षता र स्वच्छताका कारण देशका जेहनदार युवाहरूले लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा आफ्नो भविष्य सुरक्षित देख्न पाएका छन् । यसर्थ, आयोगको लामो संस्थागत अनुभव र गौरवमय विरासतलाई अझ परिष्कृत गर्दै आगामी दिनमा प्रणालीको सबलीकरणमा थप भूमिका निर्वाह गर्नेछ भन्ने मैले विश्वास लिएको छु ।

हीरक जयन्ती वर्षका अवसरमा प्रकाशित यस प्रकाशनमा समावेश भएका विषयवस्तुहरूले प्रशासनिक प्रणालीको विगतलाई बुझ्ने र भविष्यलाई दिशाबोध गर्ने अपेक्षा गर्दै लोक सेवा आयोगको अविच्छिन्न साख र संस्थागत गरिमाको अभिवृद्धिका लागि मङ्गलमय कामना गर्दछु ।

जय नेपाल !
मितिः २०८३ साल जेठ १८ गते, सोमबार

रामचन्द्र पौडेल

प्रधानमन्त्री **काठमाडौँ, नेपाल**

शुभकामना

लोक सेवा आयोग स्थापना भएको ७५ वर्ष पूरा भएको छ । यस हीरक जयन्तीको ऐतिहासिक अवसरमा आयोगलाई हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु । स्थापनाको सुरूवातदेखि नै आयोगले सार्वजनिक प्रशासन सेवाका लागि जनशक्ति आपूर्तिमा पुऱ्याएको योगदान अत्यन्तै प्रशंसनीय छ । समयको गतिशीलता, प्रविधिको द्रुत विकास र नयाँ पुस्ताको उच्च अपेक्षासँगै हाम्रा शासकीय परिपाटी र प्रशासनिक संयन्त्रहरूमा पनि रूपान्तरणको आवश्यकता छ । स्थापित निष्पक्ष छनोट प्रणालीको जगेर्ना गर्दै भर्ना, परीक्षा तथा छनोट प्रक्रियालाई अझ बढी पारदर्शी, चुस्त र प्रविधिमैत्री बनाउनु अहिलेको प्रमुख आवश्यकता हो ।

वर्तमान परिवेशमा सार्वजनिक प्रशासन सेवा हाँक्नका लागि केवल सैद्धान्तिक ज्ञान नभएर छनोट प्रणालीले उम्मेदवारहरूको व्यावहारिक सक्षमता, नवप्रवर्तनकारी सोंच र समस्या समाधानको क्षमतालाई जाँच्न सक्नुपर्दछ । विश्वमा विकास भएका नवीन प्रविधि तथा आधुनिक मूल्याङ्कन विधिलाई छनोट प्रक्रियामा उपयोग गर्दै परीक्षा प्रणालीमा समयसापेक्ष सुधार र पाठ्यक्रमको पुनरावलोकन गर्न ढिलाइ गर्नु हुँदैन । यस किसिमका नवप्रवर्तनकारी कदमहरूले मात्र नयाँ पुस्ताका योग्य युवालाई राज्यको मूल धारमा आकर्षित गर्न सघाउ पुऱ्याएको छ । समयसापेक्ष, प्रविधिमैत्री र व्यावसायिक कर्मचारीतन्त्रको विकासका लागि आयोगले चाल्ने प्रत्येक सकारात्मक कदमहरूमा नेपाल सरकारको सदैव पूर्ण सहयोग र सहकार्य रहने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछु ।

साथै, आयोगको हीरक जयन्ती वर्ष २०८२/२०८३ को सुखद् अवसरमा "हीरक जयन्ती स्मारिका" प्रकाशन हुन लागेकोमा मलाई खुसी लागेको छ । यस प्रकाशनमा समेटिएका लेख, संस्मरण तथा विज्ञका अनुभवमा आधारित सुझावहरू नीति निर्माण र संरचनात्मक सुधारका क्षेत्रमा मार्गदर्शक सन्दर्भ-सामग्री बन्नेछन् भन्ने विश्वास व्यक्त गर्दै आयोगको आगामी गौरवमय यात्राको पूर्ण सफलताको कामना गर्दछु ।

वालेन्द्र शाह

काठमाडौं, नेपाल

मुख्य सचिव

हार्दिक शुभकामना

सात सालको राजनैतिक क्रान्तिको सफलतासँगै २००८ साल असार १ गते 'पब्लिक सर्भिस कमिसन'को नाममा स्थापित लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्थापनाको गौरवमय ७५ वर्ष पूरा गरेको सुखद उपलक्ष्यमा "हीरक-जयन्ती स्मारिका" प्रकाशन गर्न लागेकोमा मलाई खुसी लागेको छ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा लोक सेवा आयोगको नाम स्वर्णाक्षरले अङ्कित छ। योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षता जस्ता मूल्य-मान्यतालाई सदैव आफ्नो मूल आदर्श मानी कार्य गर्दै आएको मुलुककै सबैभन्दा जेठो र प्रतिष्ठित संवैधानिक अङ्गले निजामती सेवासहित विभिन्न सार्वजनिक सेवामा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको माध्यमबाट योग्य र कुशल जनशक्ति आपूर्ति गर्न प्रशंसनीय भूमिका निर्वाह गर्दै आएको छ। लोक सेवा आयोग सरकारी सेवामा प्रवेश गर्न चाहने पूर्व मेचीदेखि पश्चिम महाकालीसम्म, हिमालदेखि तराई/मधेशसम्मका सम्पूर्ण नेपाली नागरिकहरूका लागि सदैव आस्था र विश्वासको धरोहरका रूपमा रहँदै आएको छ। मुलुकको सार्वजनिक सेवामा आमजनताको पहुँच र प्रतिनिधित्वलाई स्थापित गर्दै राष्ट्र र जनताको सेवामा समर्पित हुन चाहने जोकोही योग्य व्यक्तिलाई निजको योग्यता र क्षमताको आधारमा सरकारी सेवामा सहज, स्वतन्त्र, निष्पक्ष र प्रतिस्पर्धात्मक ढङ्गबाट प्रवेश गर्नसक्ने वातावरण सुनिश्चित गर्न लोक सेवा आयोगले खेल्दै आएको भूमिका निश्चय पनि सहाहनीय छ। लोक सेवा आयोगकै कारण मुलुकको सार्वजनिक सेवा एकातिर प्रतिनिधिमूलक र समावेशी हुन सकेको छ भने अर्कातिर आर्थिक सामाजिक रूपमा पछि परेका वर्ग र समुदायलाई आरक्षणको माध्यमबाट सरकारी सेवामा प्रवेश गरी देश र जनताको सेवामा समर्पित हुनसक्ने वातावरण सुनिश्चित भएको छ।

आज मुलुकमा लोक सेवा आयोग योग्यता प्रणालीको संरक्षक, संवर्द्धक र पहरेदार संवैधानिक निकायका रूपमा प्रतिष्ठित छ। आयोगको निष्पक्ष र सुव्यवस्थित कार्यशैली, योग्यतालाई मात्र सर्वोपरि महत्त्व दिने नीति तथा कुनै पनि किसिमका पूर्वाग्रह, भनसुन र भेदभावरहित व्यवहारले आज लोक सेवा आयोग सरकारी सेवामा प्रवेश गर्न चाहने सबै नेपालीका लागि एक बलियो सहारा हुन पुगेको छ। आयोगको यो विशिष्ट र विवादमुक्त चरित्रलाई आगामी दिनमा अझ उजिल्याउँदै धेरै भन्दा धेरै जनताको विश्वास र भरोसा आर्जन गर्नसक्ने गरी हामीले पाइलाहरू चाल्दै जानुपर्दछ।

समयको परिवर्तनसँगै मुलुकको विकास र समृद्धिको रथलाई अझ बढी कुशलताका साथ हाँक्नसक्ने, जनता र नागरिकको सेवामा अझ बढी तत्परताका साथ समर्पित हुनसक्ने नयाँ पुस्ताका क्षमतावान्, कुशल र चरित्रवान् जनशक्तिलाई सरकारी सेवामा भित्र्याउन आयोगले पाठ्यक्रम र परीक्षण प्रणालीलाई समयानुकूल परिमार्जन र परिष्कृत गर्दै लैजान आवश्यक छ।

अन्त्यमा, गौरवशाली इतिहास बोकेको लोक सेवा आयोगका सबै पदाधिकारीज्यूहरू तथा कर्मचारी साथीहरूलाई हीरक-जयन्ती वर्षको सुखद उपलक्ष्यमा हार्दिक बधाई व्यक्त गर्दै यस स्मारिका प्रकाशनको पूर्ण सफलताको लागि शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

मितिः २०८३ जेठ १९

(सुमनराज अर्याल)

लोक सेवा आयोग
केन्द्रीय कार्यालय

कमलपोखरी,काठमाडौँ

अध्यक्षको सन्देश

लोक सेवा आयोगको ७५ वर्षको यात्रालाई संस्थागत गौरवका रूपमा समेटेर हीरक जयन्तीका अवसरमा यो स्मारिका प्रकाशन गर्न पाउँदा मलाई अति नै हर्ष लागेको छ। वि.सं. २००८ साल असार १ गते स्थापित यस पवित्र संस्थाले अनेकन राजनीतिक परिवर्तन र प्रशासनिक आरोह-अवरोहका बीच पनि आफ्नो साख, तटस्थता र निष्पक्षतालाई अक्षुण्ण राख्न सफल हुनु आफैंमा एउटा ऐतिहासिक उपलब्धि हो।

प्रस्तुत स्मारिका केवल एक स्मृति-ग्रन्थ मात्र नभएर लोक सेवा आयोगको विगत, वर्तमान र भावी कार्यदिशाको समष्टिगत प्रतिविम्ब पनि हो। यस प्रकाशनलाई बहुआयामिक बनाउन सार्वजनिक प्रशासन, कानून, मानव-संसाधन, सुरक्षा लगायत विभिन्न क्षेत्रका व्यक्तित्वहरूबाट प्राप्त विचारलाई हामीले यसमा समेटेका छौं।

समयको माग र प्रविधिको द्रुत विकास अनुरूप परीक्षण प्रविधि एवम् पाठ्यक्रममा सामयिक परिमार्जन गरी योग्यतम जनशक्ति सिफारिस गर्ने दायित्व वहन गर्दै आयोगको विश्वसनीयता र जनआस्थालाई युगौंयुगसम्म अक्षुण्ण राख्नु नै हाम्रो मुख्य सङ्कल्प हो। यस स्मारिकामा समेटिएका खोजमूलक आलेखहरू, ऐतिहासिक दस्ताबेजहरू र पूर्वजहरूका अमूल्य संस्मरणहरूले आयोगको भावी नीति निर्माण र प्रणालीगत सुधारमा महत्त्वपूर्ण मार्गनिर्देश गर्नेछन् भन्ने मैले विश्वास लिएको छु।

अन्त्यमा, आयोगको हीरक जयन्ती वर्षको विशेष अवसरमा यस स्मारिकालाई प्राज्ञिक र ऐतिहासिक दस्ताबेजको स्वरूप दिन योगदान गर्नुहुने सम्पूर्ण लेखक, विज्ञ महानुभावहरू तथा आयोगका पदाधिकारी र सम्पादक मण्डलका सदस्यहरू एवम् अहोरात्र खट्ने कर्मचारी मित्रहरूमा हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु।

माधवप्रसाद रेग्मी

सम्पादकीय

योग्यता, निष्पक्षता र जनविश्वासको धरोहरका रूपमा स्थापित लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्थापनाको ७५औँ वर्ष (हीरक जयन्ती) सम्पन्न गरेको ऐतिहासिक अवसरमा यो विशेष प्रकाशन पाठकसमक्ष प्रस्तुत गरिएको छ। विभिन्न आलेख र संस्मरणहरू समेटिएको यो प्रकाशन नेपालको मानव-संसाधन प्रणालीकै विगत, वर्तमान र भविष्यलाई जोड्ने प्राज्ञिक एवम् ऐतिहासिक सेतुका रूपमा रहने विश्वास लिइएको छ। समावेश भएका सामग्रीको प्रकृति, गहनता र सान्दर्भिकतालाई दृष्टिगत गरी यस स्मारिकालाई दुई खण्डमा व्यवस्थित गरिएको छ।

पहिलो खण्डमा समावेश भएका आलेखहरूले आयोगको प्रणाली संस्थापन, मानव-संसाधन व्यवस्थापन र आधुनिक परीक्षा प्रविधिका बहुआयामिक पक्षहरू उजागर गरेका छन्। यस अन्तर्गत नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा योग्यता प्रणाली र समावेशीकरणबीचको सामञ्जस्यका नीतिगत सवाल, विश्वव्यापी रूपमा सफल छनोट प्रणालीहरू तथा नवीन प्रविधिका अवसर एवम् चुनौतीहरू विश्लेषण गरिनुका साथै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँगको संस्थागत अन्तरसम्बन्ध, सार्वजनिक संस्थानहरूको जनशक्ति व्यवस्थापन र दक्षिण एसियाली मुलुकका आयोगहरूको तुलनात्मक अध्ययनसमेत समावेश गरिएको छ।

त्यसैगरी यस खण्डमा आयोगको संस्थागत इतिहास, संवैधानिक विकासक्रम र विभिन्न कालखण्डमा भएका प्रशासनिक सुधारका प्रयासहरू समेटिएका ऐतिहासिक सामग्रीहरूसमेत रहेका छन्। यी आलेखहरूले आयोगको स्थापनाकालदेखि हालसम्मको जीवन्त इतिहासलाई सँगाल्दै विगतमा चालिएका सुधारका कदमहरूका साथै आयोगले पार गरेका रूपान्तरणका घुम्तीहरूलाई लिपिबद्ध गरेका छन्।

दोस्रो खण्डमा आयोगको गौरवमय इतिहास निर्माणमा आफ्नो जीवन र निष्ठा समर्पण गर्नुभएका पूर्व पदाधिकारी, विज्ञ तथा राष्ट्रसेवकहरूको अमूल्य अनुभव र जीवन्त संस्मरणहरू समेटिएको छ। आयोगको प्रणाली विकास, कार्यप्रक्रिया, निष्पक्षता कायम राख्न गरिएका प्रयत्न र परीक्षाको विश्वसनीयता जोगाउन पर्दापछाडि खेलिएका चुनौतीपूर्ण भूमिकासम्बन्धी अनुभूतिहरूका साथै अनुभवमा आधारित सुझावहरू समेत यस खण्डमा सङ्गृहीत छन्। यसबाट नयाँ पुस्ताका राष्ट्रसेवकहरूलाई निष्ठा, नैतिकता र कर्तव्यपरायणताको मार्गमा अविचलित भई लाग्न प्रेरणा पुग्ने विश्वास लिइएको छ।

अन्त्यमा, आयोगको हीरक जयन्ती वर्षको विशेष अवसरमा यस स्मारिकालाई प्राज्ञिक र ऐतिहासिक दस्तावेजको स्वरूप दिन योगदान गर्नुहुने सम्पूर्ण लेखक, विज्ञ महानुभावहरू, नीतिगत मार्गदर्शन गर्नुहुने पदाधिकारीज्यूहरू एवम् सहयोगी कर्मचारीहरूप्रति कृतज्ञता तथा धन्यवाद ज्ञापन गर्दछौं।

- सम्पादक मण्डल

विषयसूची

लेख/रचना खण्ड			
१	लोक सेवा आयोग : विगतदेखि वर्तमानसम्म	माधवप्रसाद रेग्मी	१
२	लोक सेवा आयोगः स्थापनाकालदेखि हीरक जयन्तीसम्म	वीरबहादुर राई	१३
३	विश्वविद्यालय सेवा आयोग र स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान सेवा आयोगमा लोक सेवा आयोग	दिनेश सिलवाल	५७
४	समावेशिताको सौन्दर्य	मञ्जु कुमारी	६१
५	लोक सेवा आयोगलाई फर्केर हेर्दा	उमेशप्रसाद मैनाली	७१
६	लोक सेवा आयोगको आर्थिक व्यवस्थापन	पुरुषोत्तम शर्मा	८६
७	सार्वजनिक क्षेत्रको जनशक्ति व्यवस्थापनमा लोक सेवा आयोग	बालानन्द पौडेल	९८
८	कर्मचारी छनोट प्रणालीमा परिमार्जनको आवश्यकता	प्रा.डा. भीमदेव भट्ट	१०४
९	दक्षिण एसियाली मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूको तुलनात्मक अध्ययन	मधुरमण आचार्य	११३
१०	लोक सेवा आयोग एवम् प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको संस्थागत विकास र अन्तरसम्बन्ध	महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं	१२०
११	सार्वजनिक संस्थान (सङ्गठित संस्था) को अवधारणा र पदपूर्तिमा लोक सेवा आयोगको भूमिका	विमल वाग्ले	१३१
१२	कर्मचारी भर्नामा योग्यता प्रणाली र समावेशिता	प्रा.डा.श्रीकृष्ण श्रेष्ठ	१३९
१३	शाखा अधिकृतबाट सोझै सहसचिवः एउटा ऐतिहासिक यात्रा	शंकरप्रसाद कोइराला	१४५
१४	अधिकृत छनोट प्रणालीमा पुनर्विचारः शाखा अधिकृत र प्रहरी निरीक्षकका लागि एकीकृत प्रणाली एक विवेचना	सुरेन्द्रबहादुर शाह	१४९
१५	Assessment Center Methodology in Public Sector Recruitment: Conceptual Foundations, Global Practices, and Reform Experience of Nepal's Public Service Commission	Madhav Belbase	१५७
१६	Reflections on PSC's Reform Initiatives in Historical Perspective	Dr. Dinesh Pant	१६७
१७	The Guardian of Meritocracy	Dr. Govind Prasad Kusum	१७१
१८	My journey to Public Service Commission	Dr. Kayo Devi Yami, Ph.D.	१७५
१९	Historical Development of the Public Service Commission in Nepal: Evolution, Constitutional Foundations, and Contemporary Significance	Ramchandra Man Singh	१७७
२०	Adoption of Artificial Intelligence in Public Service Commission of Nepal: Opportunities and Challenges	Subarna Shakya	१८५

संस्मरण/अनुभूति खण्ड

१	योग्यता, निष्ठा र नेतृत्वः लोक सेवा आयोगमा व्यतीत मेरा तेह्र वर्ष	माधवप्रसाद रेग्मी	१९९
२	लोक सेवा आयोग तर्फको मेरो जीवन यात्राः एक संस्मरण	रामेश्वर दंगाल	२१८
३	बधाई तथा शुभकामना	डा. आनन्दमोहन भट्टराई	२२३
४	लोक सेवा आयोगप्रतिको अक्षुण्ण विश्वास	काशीराज दाहाल	२२६
५	लोक सेवा आयोगः विश्वासको एउटा धरोहर	केदारभक्त माथेमा	२३०
६	लोक सेवा आयोगमा सुधार, अनुभव र सिकाइः एक भिन्नी यात्रा	डा. खगेन्द्रप्रसाद सुवेदी	२३२
७	लोक सेवा आयोगः अमिट सम्झना	प्रा.डा. गणेशमान गुरुङ	२४२
८	लोक सेवा आयोगसँगका मेरा अनुभूतिहरू	गीताकुमारी होमेगाई	२४६
९	लोक सेवा आयोगमा एक युग !	डा. गौरीशंकर लाल दास	२५०
१०	लोक सेवा आयोग र त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगबीचको सहकार्यः आवश्यकता र अनुभूति	प्रा.डा. घनश्याम भट्टराई	२५३
११	लोक सेवा आयोगमा मेरो सेवा यात्राःअनुभव, योगदान र सम्झनाहरू	जया पाण्डे	२५७
१२	लोक सेवा आयोगः सम्झनाको तरेली	द्वारिकानाथ ढुङ्गेल	२६०
१३	आफ्नै अर्जनः आफ्नै संस्मरण	बाबुराम सापकोटा	२६९
१४	लोक सेवा आयोगसँगका संस्मरण र अनुभूतिहरू	डा. भगवान कोइराला	२७३
१५	लोक सेवा मेरो विधाता	भोजराज पोखरेल	२७८
१६	लोक सेवा आयोगसँगको सम्बन्ध, अनुभव र अनुभूति	डा. मधुनिधि तिवारी	२८७
१७	लोक सेवा आयोगः केही अनुभव, केही अनुभूति	मधुप्रसाद रेग्मी	२९०
१८	सेवाग्राहीको आस्था र विश्वास भएको संवैधानिक संस्था	महेन्द्रनाथ अर्याल	२९३
१९	लोक सेवा आयोगको विकास र मेरो अनुभव	रमेश गौतम पाल्पाली	२९६
२०	लोक सेवा आयोगमा सचिवको जिम्मेवारीमा मेरा दुई वर्ष दस दिन	राजकुमार श्रेष्ठ	३०१
२१	तिमीलाई कोटी कोटी नमस्कार !	लक्ष्मीविलास कोइराला	३०३
२२	लोक सेवा आयोगः जतनले जोगाइएको विश्वासको दियो	डा. लवदेव अवस्थी	३०९
२३	लोक सेवा आयोगमा मेरो सेवाः सिकाइदेखि सन्तुष्टिसम्म	विष्णुप्रसाद लम्साल	३१२
२४	लोक सेवा आयोगका केही स्मरणहरू	श्यामप्रसाद मैनाली	३२१
२५	लोक सेवा आयोग - एक सम्झना	श्रीपुरुष ढकाल	३२५
२६	मेरा केही सम्झनाहरू	श्रीराम पौडेल	३२७
२७	लोक सेवा आयोगको बसाइः एक संस्मरण केही प्रसङ्गहरू	सुशील जंगबहादुर राणा	३३३
अनुसूचीहरू			३३९

लेख/रचना खण्ड

लोक सेवा आयोग : विगतदेखि वर्तमानसम्म

❖ माधवप्रसाद रेग्मी*

विषय प्रवेश

यस वर्ष लोक सेवा आयोगले स्थापनको ७६औं वार्षिकोत्सव मनाउँदैछ। हुन त नेपाल सरकार वैधानिक कानून २००४ को धारा ६५ मा पनि दरखास्त परिषद्को नाममा यसको परिकल्पना गरिएको थियो तर उक्त कानून लागु नभएकाले परिषद् गठन नै हुन सकेन। नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ को धारा ६४ मा व्यवस्था भए अनुसार वि.सं. २००८ साल आषाढ १ गते स्व. नगेन्द्रमान सिंह प्रधानको अध्यक्षतामा तीन सदस्यीय नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसनको स्थापना भएको थियो। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ को धारा ५९ मा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको थियो। त्यसैगरी त्यसपछि बनेका नेपालको संविधान, २०१९ को धारा ७८, नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १०२, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२६ र नेपालको संविधानको धारा २४२ बमोजिम लोक सेवा आयोगको गठन हुने व्यवस्था गरिएको छ। स्थापनाकालदेखि विभिन्न आरोह-अवरोह पार गर्दै हालसम्म आइपुग्दा आयोगले नेपालमा आम नागरिकको मनमा एउटा विश्वसनीय तथा सम्मानित संस्थाको छवि बनाउँदै आएको छ। छयहत्तरौं वार्षिकोत्सव एवम् हीरक जयन्ती मनाउने अवसरसम्म ल्याइपुऱ्याउन अग्रजहरूको अतुलनीय योगदान रहेको छ।

नेपालमा प्रजातन्त्रको स्थापना भएसँगै गठन भएको लोक सेवा आयोगको माध्यमबाट सबै नेपाली नागरिकलाई प्रतिस्पर्धाका आधारमा स्थायी सरकारको रूपमा रहेको निजामती तथा सरकारी सेवामा प्रवेश गरी राष्ट्रको सेवा गर्ने समान अवसर प्राप्त भएको छ। वि.सं. २०६४ सालपछि समावेशी व्यवस्था पश्चात् नेपालमा निजामती सेवामा सबै जातजातिको प्रतिनिधित्व भई सुन्दर फूलबारीको रूप ग्रहण गर्न सहयोग पुगेको छ। आयोगको स्थापना हुनुपूर्व भाइभारदारहरूले रोलक्रमका आधारमा र केही सर्वसाधारण नागरिकले चाकडीका आधारमा जागिरमा प्रवेश पाउँथे भने वर्षौंपिच्छे हुने पजनीले सरकारी सेवा पनि एउटा प्राइभेट कम्पनीको जागिर जस्तो हुन पुगेको थियो।

आधुनिक कर्मचारीतन्त्रको मान्यताअनुसार कुनै पनि सरकार यसको कर्मचारीतन्त्रभन्दा राम्रो हुन सक्दैन। उत्कृष्ट कर्मचारीले मात्र उत्कृष्ट सरकारको अनुभूति गराउन सक्ने हुँदा र उत्कृष्ट कर्मचारी छनोट गर्ने विधि प्रतिस्पर्धात्मक भएकोले प्रतिस्पर्धालाई थप वैज्ञानिक बनाउँदै लैजाने कार्यमा आयोग निरन्तर क्रियाशील रहेको छ।

वि.सं. २००८ साल असार १ गते पब्लिक सर्भिस कमिसनको नामबाट स्थापना भएको आयोगको कार्यालय सिंहदरबारको दोस्रो चोकको उत्तरतर्फको तेस्रो तलाको २ वटा कोठामा रहेको थियो। सोही वर्ष भाद्र १८

* अध्यक्ष, लोक सेवा आयोग

गते ६ पदको विज्ञापन गरेर आयोगले आफ्नो कार्य प्रारम्भ गरेको थियो। हालसम्म २० जनाले आयोगको नेतृत्व प्रदान गरिसकेका छन्। वि.सं. २०३० सालमा सिंहदरबार आगलागी भएपछि विशालनगरस्थित वसन्त भवनमा सञ्चालन भएको आयोग पछि लामो समयसम्म कमलपोखरीमा रहेको थियो। भवन पुरानो र साँघुरो भएपछि अनामनगरमा स्थानान्तरण भएको आयोग नयाँ भवनको २०७७ फागुन २६ गते तत्कालीन अध्यक्ष श्री उमेशप्रसाद मैनालीज्यूबाट समुद्घाटन भए तापनि केही निर्माण कार्य बाँकी रहेकाले वि.सं.२०७८ श्रावण १ गतेदेखि आयोगका पदाधिकारीलगायत महत्त्वपूर्ण महाशाखा/शाखाहरू कमलपोखरीमा स्थानान्तरण गरी नियमित कार्य सञ्चालन गरिँदै आएको छ भने स्थान अभाव लगायतका कारणले केही महाशाखा र शाखाहरू अझै पनि अनामनगरबाट नै सञ्चालन भइरहेका छन्। लोक सेवा आयोग जस्तो गरिमामय संस्थाको एउटा इतिहास बोकेको स्थलमा निर्माण भएको भवनको समुद्घाटन राष्ट्र प्रमुखबाट भएको भए हुन्थ्यो जस्तो लागेको थियो।

आयोगको स्थापना कालमा सीमित आर्थिक स्रोत र न्यून जनशक्तिबाट कार्य सञ्चालन गर्नुपरेको थियो। वि.सं. २०१६ सालसम्म पनि आयोगको वार्षिक बजेट रु. ९५,२०० मात्र रहेको थियो। जनशक्तिका हकमा सचिव-१, सहायक सचिव-१, नन गजेटेड-१० र पियन-८ जना मात्र थिए। तत्कालीन संविधानमा श्री ५ बाट आयोगसँग परामर्श लिनु आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोकेमा सोही बमोजिम हुने प्रावधानका आधारमा वि.सं.२०१७ माघ २५ गते पब्लिक सर्भिस कमिसन कारबाही बन्देज नियम जारी गरी २०१७ माघ २५ देखि २०१८ जेठ मसान्तसम्म आयोगलाई निलम्बन पनि गरिएको थियो। वि.सं. २०१९ मा निजामती पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्शबिना नयाँ भर्नाद्वारा स्थायी नियुक्ति भएको कुनै पनि व्यक्तिले निवृत्तिभरण नपाउने तथा निजामती सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून, नियुक्ति, बढुवा र विभागीय सजाय गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्त, सेवा परिवर्तन, विभागीय सजाय लगायतका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको थियो। वि.सं. २०२३ सालमा भएको नेपालको संविधान २०१९ को पहिलो संशोधनले सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीको सेवा सर्तसम्बन्धी नियम र त्यस्तो संस्थाको सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने प्रावधान थप भयो।

वि.सं. २०४७ को संविधानमा आयोगलाई निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिको निमित्त उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षाहरू सञ्चालन गर्नु कर्तव्य तोकिएको थियो भने निवृत्तिभरण पाउने पदमा आयोगको परामर्श बिना स्थायी नियुक्ति गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरियो। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले आयोगलाई साविककै अधिकार दिएको थियो। यसमा सङ्गठित संस्थाले चाहेमा आयोगको परामर्श लिन सक्ने उल्लेख थियो भने सुरक्षा निकायको पदमा नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषपयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको थियो।

नेपालको संविधानको धारा २४२ र २४३ मा लोक सेवा आयोगको गठन, काम कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ। संविधानमा निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्ने कर्तव्यका साथै नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल र अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाका पदमा पदपूर्तिका लागि लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी समेत लोक सेवा आयोगलाई तोकेको छ। यसका साथै निजामती सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय सजायका

विषयमा, सेवा, समूह परिवर्तन गर्ने विषयमा र विभागीय सजायका विषयमा समेत आयोगको परामर्श लिने व्यवस्था गरी सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिमा आयोगलाई पहिलो पटक स्पष्टरूपमा जिम्मेवारी प्रदान गरेको छ। आयोगको विश्वसनीयताका कारण विभिन्न निकायको अध्यक्ष/सदस्य वा कार्यकारी नियुक्तिमा समेत कानूनमै व्यवस्था गरी आयोगको भूमिकालाई थप प्रबल बनाएको छ। शिक्षा ऐन, २०२८ को दफा ११ ख. (२) बमोजिम शिक्षक सेवा आयोगको अध्यक्ष र सदस्य, शिक्षा ऐन, २०२८ को दफा ४.क (३) अनुसार राष्ट्रिय परीक्षा बोर्डको अध्यक्ष, सहकारी ऐन, २०७४ को दफा १०३ ङ (१) बमोजिम राष्ट्रिय सहकारी नियमन प्राधिकरणको अध्यक्ष र विज्ञ सदस्य, सार्वजनिक सेवा प्रसारण ऐन, २०८१ को दफा ८ को (५) बमोजिम सार्वजनिक सेवा प्रसारण संस्थाको अध्यक्ष, राष्ट्रिय चिकित्सा शिक्षा ऐन, २०७५ को दफा २३ को (१) बमोजिम चिकित्सा शिक्षा आयोगको उपाध्यक्ष र स्वास्थ्य बीमा ऐन, २०७४ को दफा २२ (१) बमोजिम स्वास्थ्य बीमा बोर्डको कार्यकारी निर्देशक छनोट गर्न लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष, लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष वा निजले तोकेको लोक सेवा आयोगको सदस्यको संयोजकत्व/अध्यक्षतामा छनोट समिति गठन हुने व्यवस्था छ ।

त्यसैगरी न्याय परिषद् ऐन, २०७३ को दफा ८ र न्याय परिषद् नियमावली, २०७४ को नियम ६ को उपनियम २ बमोजिम जिल्ला न्यायाधीश पदको लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्न र नतिजा तयार गरी पठाउन लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध तथा समन्वय गर्ने गरी न्याय सेवा आयोगबाट मिति २०७५/०९/३० मा निर्णय भई जिम्मेवारी प्रदान भएको छ । यी जिम्मेवारीलाई आयोगले आफ्ना १६ वटा कार्यालय, आयोगका पदाधिकारी तथा ३९९ जना कर्मचारीबाट सम्पादन गर्दै आएको छ। साथै, वर्तमान संविधानको धारा २४४ मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने, यसको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून बमोजिम हुने र त्यसका लागि सङ्घीय संसद्ले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था अनुसार "प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५" जारी भएको छ। यस ऐनको दफा ११ ले यसको कामलाई विश्वसनीय बनाउन लोक सेवा आयोगले सङ्घीय कानून बमोजिम अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्डलाई अवलम्बन गर्नुपर्ने, सोको विपरीत हुनेगरी आयोगले गरेको काम कारबाही स्वतः बदर भएको मानिने गरी स्पष्ट व्यवस्था गरे पनि कस्तो प्रक्रियाबाट स्वतः बदर हुने र सो गर्ने निकाय तथा अधिकारी को हो भन्ने स्पष्ट गरिएको छैन।

प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ को दफा ११ को उपदफा (२) बमोजिम आयोगले मापदण्ड जारी गर्ने भन्ने भए अनुसार २०८३ वैशाख ८ गते आधार र मापदण्ड जारी गरिएको छ। यस पश्चात् सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम कारबाहीमा थप एकरूपता हुने विश्वास लिइएको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगका काममा सहजीकरणका लागि प्रत्येक वर्ष फागुन २३ र २४ गते पालैपालो लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलन प्रदेश राजधानीमा आयोजना गरिँदै आएको छ। यस वर्ष छैटौँ सम्मेलन गण्डकी प्रदेशको पोखरामा सम्पन्न भएको छ।

आयोगका कार्य सम्पादनका ९ वटा सिद्धान्तमा योग्यताको सिद्धान्त, निष्पक्षताको सिद्धान्त, स्वच्छताको सिद्धान्त, समान अवसरको सिद्धान्त, समावेशिताको सिद्धान्त, द्वि-अन्धको सिद्धान्त, परिचय शून्यताको सिद्धान्त, असंलग्नताको सिद्धान्त र गोपनीयताको सिद्धान्त रहेका छन्। संविधानले तोकेका अधिकारको प्रचलनका लागि आयोगले हाल नेपालको संविधान, लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९, लोक सेवा आयोग

नियमावली, २०७९, लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७९, निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५०, नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ तथा नियमावली, २०५५, व्यवस्थापिका संसद् सचिवालयसम्बन्धी ऐन, २०६४ तथा नियमावली २०६५, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका कर्मचारीको सेवा सर्त र सुविधासम्बन्धी नियमावली, २०७२ तथा विभिन्न सेवा, समूह सञ्चालनसम्बन्धी प्रचलित ऐन र नियमावलीहरू बमोजिम काम गर्दै आएको छ। साथै, लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी एवम् दक्ष/विज्ञ र कर्मचारीहरूको आचार संहिता, २०६९ खारेज गरी २०८३/०२/०७ मा जारी गरिएको नयाँ आचार संहिता, सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीका सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४, सुरक्षा निकाय, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाका पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रमसम्बन्धी मापदण्ड, २०७९, आयोगबाट प्रतिपादित सिद्धान्त, सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्थासँग सम्बद्ध ऐन, नियम तथा विनियमावली र निर्देशिकाहरू पनि यसका कार्यसम्पादनका मुख्य आधारहरू रहेका छन्।

संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा सम्माननीय राष्ट्रपतिबाट मिति २०७१ चैत्र ११ गते नियुक्त हुनुभएका अध्यक्ष उमेशप्रसाद मैनाली र सदस्यहरूको पदावधि २०७७ चैत्र १० गते समाप्त भई सबै पदाधिकारीको अवकाश भई आयोग तीन महिनादेखि रिक्त भएको थियो। यसैगरी कोभिड-१९ का कारणले प्रत्येक वर्ष श्रावण १ गते प्रकाशित हुने आयोगको वार्षिक कार्यतालिका बमोजिमका काम दुई वर्षदेखि हुन सकेका थिएनन्। त्यसैगरी कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ जारी भएपछि समायोजनमा चित्त नबुझी कर्मचारीहरूले दायर गरेका मुद्दामा भएका अन्तरिम आदेश, थारु कल्याणकारिणी सभाको तर्फबाट आफूलाई पनि छुट्टै कोटा छुट्याउनु पर्ने आशय राखी दायर रिटमा भएका अन्तरिम आदेश, आयोगबाट सङ्गठित संस्थाका बहालवाला कर्मचारीलाई पनि खुला प्रतियोगितामा उमेरको हद लगाउने गरी जारी भएका सेवा सर्तसम्बन्धी विनियमावलीहरूमा चित्त नबुझाई परेका रिट निवेदनमा भएका अन्तरिम र अन्तिम आदेश अनुसार अवरुद्ध भएका परीक्षा समेतका ठुला सङ्ख्यामा बाँकी रहेका कामहरूको जिम्मेवारी यस आयोगमा आयो। यस अघिको पदपूर्ति, बढुवा, विभागीय कारबाही समेत सबै अवरुद्ध थिए।

अघिल्लो आयोगको पदावधि समाप्त भए पश्चात् संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा सम्माननीय राष्ट्रपतिबाट २०७८ असार १० गते नयाँ पदाधिकारी (माधवप्रसाद रेग्मी अध्यक्ष र सदस्यहरूमा माधव बेल्बासे, वीरबहादुर राई, दिनेश सिलवाल र मञ्जु कुमारी) हरूको नियुक्ति पश्चात् आयोगको दैनिक कार्यहरूले निरन्तरता पायो। हाम्रो नियुक्ति कोभिडको कहरको बीच भएको थियो। राष्ट्रपतिको कार्यालयमा हुने शपथग्रहण समारोह त्यहाँ आयोजना नगरिएकाले अध्यक्षको शपथग्रहण पनि सर्वोच्च अदालत भवनमा तत्कालीन प्रधानन्यायाधीशज्यू समक्ष भएको थियो। त्यसपछि लोक सेवा आयोगको अनामनगरस्थित तत्कालीन केन्द्रीय कार्यालयमा अध्यक्षबाट चारजना सदस्यहरूलाई शपथग्रहण गराइयो। आम नेपाली र प्रतिस्पर्धी युवाहरूको आशा र भरोसाको केन्द्र आयोगका पुराना कामलाई तत्काल व्यवस्थित र योजनाबद्ध ढंगले कार्य फछ्यौंट गर्नुपर्ने अवस्था रहेको थियो। यस विषयलाई मध्यनजर गरी आयोगले २०७८ असार १४ गते १५ बुँदे १०० दिने कार्ययोजना निर्णय गरी जारी गरेको थियो। कार्ययोजनाको बुँदा नम्बर ३, ४, ५ र ८ मा क्रमशः लोक सेवा आयोगबाट आ.व. २०७७/०७८ मा प्रकाशित विज्ञापनहरूमध्ये लिखित परीक्षा सञ्चालन हुन बाँकी रहेका पदहरूको परीक्षा सञ्चालन गरी थप प्रक्रिया अगाडि बढाउने, आ.व.

२०७७/०७८ मा प्रतियोगितात्मक परीक्षाको नतिजा प्रकाशन भई अन्तरवार्ता हुन बाँकी रहेका स्वास्थ्य सेवातर्फ विभिन्न विज्ञापनहरूको (१७ वटा) अन्तरवार्ता लिई सिफारिस गर्ने, आ.व.२०७७/०७८ मा प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षा सञ्चालन भएका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी (प्राविधिक र अप्राविधिक), शाखा अधिकृत वा सो सरह र राजपत्र अनङ्कित प्रथम (प्राविधिक र अप्राविधिक), नायब सुब्बा वा सो सरह पदको परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गरी उम्मेदवार सिफारिस गर्ने, सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थातर्फ आयोगबाट सञ्चालित प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्ने एवम् विज्ञापन प्रकाशन भई लिखित परीक्षा सञ्चालन हुन बाँकी परीक्षाको लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने निर्णय गरिएको थियो। जसको उद्देश्य विगतदेखि बाँकी रहेका पुराना कामहरूलाई सय दिनभित्र फछ्यौंट गर्ने र वार्षिक कार्यतालिका अनुसार चालु आ.व.मा गर्नुपर्ने काम निरन्तर गर्दै जाने रहेको थियो। सो लक्ष्य पूरा गर्न आयोगले दुई सिफ्टमा अन्तरवार्ता सञ्चालन गर्ने, तीन सिफ्ट परीक्षा सञ्चालन गर्ने, दक्ष विज्ञको ठुलो मात्रामा सेवा लिने समेत कार्यको परिणामस्वरूप करिब ३ वर्षपछि मात्र आयोग नियमित कार्य तालिकामा फर्किएको थियो।

यसपछि आयोगले आयोगका आन्तरिक विषयहरूलाई समेत सुधार र व्यवस्थित तुल्याउने कार्य सुरु गरेको थियो। यस प्रकारका कार्यहरूमा लामो समयदेखि धुल्याउन बाँकी उत्तरपुस्तिका धुल्याउने, पुराना सामग्री लिलाम बिक्री गरी पार्किङ स्थलभित्र राखिएका सामग्रीको व्यवस्थापन गर्ने, प्रशासनिक सुधार गरी आयोगलाई निरन्तर चुस्त बनाउने कामलाई उच्च प्राथमिकता दिई कार्य गर्दै तोकिएको लक्ष्यसमेतमा सफलता प्राप्त भएको छ। आयोगका विभिन्न कार्यमा सुधार र तत्काल सम्पन्न गर्न तथा पुराना काम फछ्यौंट गर्न शीघ्र निर्णय लिन आफू शाखा अधिकृत भई आयोगमा वि.सं. २०४४ सालमा प्रवेश गरी वि.सं. २०४९ मा सहायक सचिव, वि.सं. २०५० मा उपसचिव तथा वि.सं. २०७३ मा आयोगको सचिवबाट अवकाश हुँदा सम्मको करिब ९ वर्षको पूर्व अनुभवले समेत जिम्मेवारीलाई सहजरूपमा वहन गर्न सहयोग पुगेको महसुस गरेको छु।

पुराना काम फछ्यौंट गर्न आयोगले तत्काल सम्मानित सर्वोच्च अदालतको परमादेशका प्रावधान राखी सङ्गठित संस्थाको विनियमावलीमा संशोधन गरी एक वर्षमै २/३ पटक सम्म परीक्षा सञ्चालन गरी पदपूर्तिमा सहयोग गरेको छ।

नेपालको संविधानको धारा २४३ अनुसार लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार अन्तर्गत उपधारा २ को स्पष्टीकरण खण्डमा रहेका "सङ्गठित संस्था"को परिभाषामा विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेक भनिएको भए तापनि सम्बन्धित विश्वविद्यालय ऐन बमोजिम गठन हुने तीन सदस्यीय सेवा आयोगमा सेवा आयोगको अध्यक्षपछि दोस्रो क्रममा लोक सेवा आयोगको सदस्य रहने प्रावधान रहेकोमा आयोगबाट यसअघि सामान्य प्रक्रिया सहजीकरणसम्म गर्नेगरी आएको अवस्थामा शिक्षाको गुणस्तर वृद्धि गर्नका लागि विश्वविद्यालयमा स्वच्छ प्रतिस्पर्धाको आधारमा प्राध्यापक र कर्मचारीको छनोट र भर्नालाई सुनिश्चित गर्नुपर्ने आम माग रहेको थियो। यस सन्दर्भमा आयोगले विश्वविद्यालय अनुदान आयोगका अध्यक्ष, विभिन्न विश्वविद्यालयका उपकुलपतिहरू, सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा पदाधिकारीहरूसँग विश्वविद्यालय सेवा आयोगमा रहेको आयोगको प्रतिनिधित्वलाई कसरी सार्थक बनाउने भन्ने बारे अन्तरक्रिया र छलफल गरेको परिणामस्वरूप परीक्षासम्बन्धी मुख्य कार्य लोक सेवा आयोगले गर्नेगरी सेवा आयोगले निर्णय गरी लोक सेवा आयोगबाट लिखित परीक्षाहरू सञ्चालन गरी नतिजा प्रकाशनसम्मका कार्यहरू गर्ने कार्य सुरु भएको छ।

हाल सम्बन्धित सेवा आयोगबाट निर्णय भए अनुसार सेवा आयोगका पदाधिकारीबीच कार्य विभाजन गरी परीक्षासम्बन्धी मुख्य कार्य प्रश्न पत्र निर्माण, परिमार्जन, उत्तरपुस्तिकामा पहिलो र दोस्रो सङ्केत नम्बर राख्ने, गोप्यताका साथ उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरी नतिजा तयार गरी छानिएका उम्मेदवारको अन्तरवार्ताका लागि सम्बन्धित सेवा आयोगमा वर्णानुक्रमअनुसार नाम पठाई अन्तरवार्ता लगायत जोड्नुपर्ने अङ्क तयार भएपछि मात्र आयोगमा रहेको लिखित परीक्षाको अङ्क पठाई अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्ने लगायतका आयोगले अपनाएका प्रक्रियाको अवलम्बन गरिएकाले योग्य र प्रतिस्पर्धी उम्मेदवारको विश्वविद्यालयमा प्रवेशले शिक्षाको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न महत्त्वपूर्ण योगदान पुगेको छ। हालसम्म यस्ता परीक्षा त्रिभुवन विश्वविद्यालय, पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय, कृषि तथा वन विज्ञान विश्वविद्यालय, सुदूरपश्चिम विश्वविद्यालय, नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय समेतमा सञ्चालन भैसकेका छन्।

विश्वविद्यालयको शिक्षक तथा कर्मचारीको छनोट र सिफारिसमा सम्बन्धित विश्वविद्यालयको अनुरोधमा आयोगले प्रश्नपत्र निर्माण, मोडरेसन, परीक्षा सञ्चालन र लिखित नतिजा प्रकाशन गर्दै आएकोमा कास्की कास्कीकोटका शिक्षक टीकाराम गौतम (त्रि.वि.आङ्गिक क्याम्पसमा अध्यापनरत) लगायत १५ जनाले त्रि.वि. सेवा आयोग, लोक सेवा आयोगलगायत विभिन्न निकाय विरुद्ध अन्तरिम आदेश सहितको उत्प्रेषणयुक्त परमादेश, प्रतिषेधलगायत उपयुक्त आज्ञा आदेश वा पुर्जी जारी गरी पाऊँ भनी श्री सर्वोच्च अदालतमा २०८१ कार्तिक २० गते निवेदन दिएकोमा त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगले लोक सेवा आयोगको सहयोग लिने भन्ने निर्णय तथा पत्राचारको आधारमा लिखित परीक्षा सञ्चालन भएको देखिएकोले लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षाबाट निवेदकलाई कुनै अपूरणीय क्षति पुग्ने अवस्था नदेखिएको तथा निवेदकले उठाएका संवैधानिक तथा कानूनी प्रश्नको निरूपण र सम्बोधन प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम सुनुवाइका बखत हुने विषय देखिँदा मागबमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्न मिलेन भनी सम्मानित सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलासमा मा.न्या. डा. श्री कुमार चुडाल, मा. न्या. श्री नृपध्वज निरौलाबाट मिति २०८१ कार्तिक २८ गते आदेश भएको थियो।

यसरी आयोगले विभिन्न विश्वविद्यालयमा योग्यताको प्रवर्धन र सेवा आयोगले शिक्षक तथा कर्मचारीको छनोट तथा सिफारिलाई स्वच्छ निष्पक्ष र योग्यताको लागि लोक सेवा आयोगले सहयोग गरेको विषयलाई कानूनसम्मत रूपमा लिएबाट आयोगले संविधानमा विश्वविद्यालयबाहेक भनिए पनि विश्वविद्यालयको अनुरोधमा सहयोग गरिएको विषयले अझ सार्थकता पाएको देखिन्छ।

यसैगरी सर्वोच्च अदालतको मा.न्या. डा. नहकुल सुवेदी र मा. न्या. सुनीलकुमार पोखरेलको सयुक्त इजलासबाट भएको फैसलामा विश्वविद्यालय जस्ता संस्थाहरू योग्यता र गुणवत्ता (Merit) प्रणालीको प्रवर्धन गरी शैक्षिक र सामाजिक रूपान्तरणका अग्रणी निकाय भएकोले कुनै पनि बहानामा खुला प्रतिस्पर्धालाई निषेध गर्ने वा योग्यता प्रणालीलाई हतोत्साही गराउने काम कारबाही त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐनको मर्म र भावना प्रतिकूल हुने र विश्वविद्यालय जस्तो प्राज्ञिक संस्थाको लागि शोभनीयसमेत देखिन आउँदैन। त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐनको उद्देश्य स्पष्टतः दक्ष जनशक्ति तयार गर्ने स्तरयुक्त उच्च शिक्षा प्रदान गर्ने र विश्वविद्यालयको सक्षमता अभिवृद्धि गर्ने देखिएकोले अस्थायी वा करार सेवामा रहेका शिक्षक कर्मचारीबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई निजहरू बाहेकका योग्यता पुगेका क्षमतावान् जनशक्तिले प्रतिस्पर्धा नै गर्न नपाउने गरी नियम संशोधन गर्नुलाई ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नका लागि नियम

बनाएको देखिएन। तसर्थ, त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवासम्बन्धी नियममा २०७८ मंसिर १४ मा गरेको संशोधन र सोही व्यवस्थालाई निरन्तरता दिन मिति २०८० असार १२ मा गरेको संशोधनबाट विश्वविद्यालय सेवामा प्रवेशका लागि खुला प्रतिस्पर्धामा सहभागी हुन पाउने अन्य व्यक्तिहरूको सविधानप्रदत्त मौलिक हकमा आघात पुगेको र उक्त निर्णय त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन विपरीत भएकोले उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरेको थियो।

अब आइन्दा त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐनको उद्देश्य विपरीत खुला प्रतिस्पर्धालाई साँघुरो र निष्प्रभावी बनाउने गरी कुनै प्रावधान नराख्नु र स्वच्छ र स्वस्थ प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्न आवश्यक र उपयुक्त काम कारबाही एवम् निर्णय गर्नु भन्ने आदेश गरेको थियो। योग्यतालाई पहिलो र उच्च प्राथमिकता दिँदै २०८२ चैत्र २९ र ३० गते गण्डकी प्रदेशको राजधानी पोखरामा भएको लोक सेवा आयोगहरूको छैटौं राष्ट्रिय सम्मेलनको मूल नारा नै "लोक सेवा आयोगको प्रतिबद्धता छनोट प्रणालीमा प्रतिस्पर्धा" भन्ने रहेको थियो। यसबाट प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको कार्यक्षेत्रभित्र हुने काममा पनि प्रतिस्पर्धालाई सीमित गरी ऐन कानून बन्न नहुने, बनेमा बदर हुने र कार्यान्वयनसमेत गर्न नहुने सन्देश प्रवाहित भएको छ। अझै पनि विभिन्न बहानामा स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ बमोजिम नाममात्रको रीतपुऱ्याई आफू खुसी भर्ना गरिएका कर्मचारीलाई नै स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलगायतमा काम लगाइरहने प्रवृत्ति रहेकाले सोप्रति सजग भई योग्यतम व्यक्तिको छनौटबाट काम गराई उत्कृष्ट कार्य सम्पादनतर्फ अग्रसर हुनु आवश्यक देखिएको छ।

निजामती सेवामा पदपूर्ति गर्दा श्रेणी वा तहका लागि कर्मचारी भर्ना हुने भएकाले कर्मचारी छनोट गर्दा पद विशेषको भन्दा सेवा, समूह विशेषका साझा गुणहरूको परीक्षण गर्नेगरी विभिन्न परीक्षण विधिहरूको प्रयोग गर्ने गरिएको छ। २०७१ सालमा एसेस्मेण्ट सेन्टर मेथोडोलोजी (Assessment Center Methodology-ACM) अवलम्बन गर्ने निर्णयानुसार सो विधिका केही उपकरण प्रयोग गरी कर्मचारी छनोट गरिँदै आएको छ। जस अनुसार वि.सं. २०७३ देखि अप्राविधिक सेवाका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा मामिला अध्ययन र प्रस्तुतीकरण, वि.सं. २०७५ देखि राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीमा इनबास्केट एक्सरसाइज (In-basket Exercise) र प्राविधिक सेवाका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा समेत सामूहिक छलफल जस्ता विधिहरू प्रयोगमा ल्याइएको छ।

आयोगबाट उत्कृष्ट भनी खटाइएका कर्मचारी कार्यक्षेत्रमा सो अनुसार खरो उत्रन नसकेको भन्ने जनगुनासो र आमबुझाइलाई सम्बोधन गर्न समेत यो विधि प्रयोगमा ल्याइएको हो। उम्मेदवारको विगतको अनुभव, वर्तमान अवस्थाको सूक्ष्म विश्लेषण गरी भविष्यको आकलन गर्ने उद्देश्यले ल्याइएको यो विधि पूर्णरूपमा प्रयोग गर्न ठुलो मात्रामा स्रोतसाधन र समय लाग्ने देखिन्छ। लामो समयदेखि यस विधि प्रयोग गर्ने दक्ष/विज्ञको तालिम नभएकोमा गत वर्षमात्र स्वेदश तथा विदेशका विज्ञबाट २ सय ४५ जनालाई यो तालिम प्रदान गरिएको छ। जसमध्ये १ सय २० जना दक्ष विज्ञका लागि नौ दिन, ५९ जनालाई ७ दिन, विश्वविद्यालयका ३० जना प्राध्यापकका लागि १ दिन र ३६ जना आयोगका कर्मचारीका लागि ३ दिनको तालिम सञ्चालन गरिएको छ।

यस परीक्षण प्रविधिमा उम्मेदवारको संज्ञात्मक ज्ञानभन्दा व्यावहारिक पक्षलाई परीक्षण गरी उम्मेदवारमा लुकेको व्यक्तित्वको परीक्षण सही ढंगले गर्न यस प्रकारको परीक्षण विधिलाई अवलम्बन गरिँदै आएको

छ। यस परीक्षण प्रविधिबाट थोरै भए पनि उम्मेदवारको योग्यता, इमान्दारी र नैतिकता परीक्षण भई उपयुक्त व्यक्तिको छनोट गर्न सकिने विश्वास लिइएको छ।

आयोगले यस मामिला प्रस्तुतीकरण (Case Presentation) को परीक्षण विधिमा विद्यमान प्रावधानमा संशोधन गरी अझ वस्तुनिष्ट र समयसापेक्ष बनाउन आयोगका सदस्य माधव बेल्बासेको संयोजकत्वमा समिति गठन गरेको थियो। उक्त अध्ययन समितिले अध्ययन गरी पेस गरेको अध्ययन प्रतिवेदनको आधारमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी (सहसचिव) को दोस्रो चरणको परीक्षामा रहने 'मामिला प्रस्तुतीकरण' को पूर्णाङ्क ५० बाट घटाई ३० कायम गर्ने, उपसचिवको इनबास्केट अभ्यासलाई ३० पूर्णाङ्कबाट घटाई २० पूर्णाङ्क कायम गर्ने, शाखा अधिकृत (Section Officer), नायव सुब्बा र खरिदार पदको खुला प्रतियोगिताको प्रथम चरण (First Phase) मा प्राप्त गरेको कुल अङ्कको ५० प्रतिशत मात्र अन्तिम योग्यताक्रम (Merit List) मा गणना गर्ने, शाखा अधिकृतको दोस्रो चरणको सामूहिक छलफलमा सम्भव भएसम्म ६ जनाको समूह बनाउने र कम्तीमा २ वा सोभन्दा बढी सेवा समूहका उम्मेदवारहरू मिसाएर समूह गठन गर्नेगरी मिति २०७९ फागुन १५ मा आयोगबाट निर्णय भई यी व्यवस्था आ.व. २०७९/०८० को विज्ञापनदेखि लागू गरिएको थियो।

आयोगले अब्बल र योग्य व्यक्ति छनोट गर्ने माध्यममा पाठ्यक्रम महत्त्वपूर्ण हुन्छ। यस्तो पाठ्यक्रम समय समयमा संशोधन र परिमार्जन गर्नुपर्ने हुन्छ। यसै विषयलाई मध्यनजर गरी पाठ्यक्रम परिमार्जन गर्ने सन्दर्भमा आयोगले प्राविधिकतर्फका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका पदहरूको प्रथम पत्र (Paper I) अन्तर्गतको 'General Subject' को पाठ्यक्रम परिमार्जन गरी लागू गर्ने, प्रथम पत्रको ५० पूर्णाङ्कमा २५ अङ्कको 'General Awareness' र २५ अङ्कको 'General Reasoning Test' कायम गरिएको, नेपाल कृषि सेवा, भेटेरिनरी समूहको दोस्रो पत्रलाई चार खण्डमा विभाजन गर्नेगरी २०८० कार्तिक २० मा स्वीकृत गरिएको थियो।

त्यसैगरी अप्राविधिक तर्फका शाखा अधिकृत, नायब सुब्बा र खरिदारको पहिलो पत्रलाई केवल छनोटको आधार (Screening) मानिने, पहिलो पत्रको अङ्कलाई मूल परीक्षाको कुल अङ्कमा नजोड्ने, प्रारम्भिक परीक्षामा उत्तीर्ण हुन अब पूर्णाङ्कको ४५ (पैंतालीस) प्रतिशत अङ्क ल्याउनुपर्ने व्यवस्था गरी परीक्षालाई थप प्रतिस्पर्धी र व्यवस्थित गरिएको थियो भने प्रश्नपत्र परिमार्जन, आर्थिक दायित्व र उत्तरपुस्तिकामा लेखनको लागि आवश्यक स्थान (Space/Words) बारे आगामी आर्थिक वर्षमा थप अध्ययन गर्नेगरी प्राप्त सुझाव अनुसार पाठ्यक्रम परिमार्जन गरिएको थियो।

आयोगले परीक्षा सञ्चालन र व्यवस्थापनलाई अझ बढी व्यवस्थित, मर्यादित, र त्रुटिरहित बनाउन, परीक्षा कार्यमा संलग्न हुने विषय विज्ञ, दक्ष जनशक्ति र कर्मचारीहरूलाई उचित पारिश्रमिकको व्यवस्था गरी कार्यप्रति उत्प्रेरित (Motivate) गर्न, विनियोजित बजेट खर्च गर्ने प्रक्रियालाई सरल, स्पष्ट र पारदर्शी बनाउन साबिकको कार्यविधिमा संशोधन गरी २०८३ साउन १ गते देखि लागू हुनेगरी २०८२ चैत्र १२ मा लोक सेवा आयोग खर्च (व्यवस्थापन) (दोस्रो संशोधन) कार्यविधि, २०८२" स्वीकृत गरिएको छ। त्यसैगरी आयोगका पदाधिकारी र कर्मचारीहरूका लागि नयाँ आचारसंहिता लागू गर्नेगरी २०८३ जेठ ७ मा निर्णय भई कार्यान्वयनमा रहेको छ।

आयोगले अन्य संस्थाहरू (जस्तैः विश्वविद्यालय, सङ्गठित संस्था आदि) को लिखित परीक्षा सञ्चालन

गरिदिँदा हुने खर्च प्रणालीलाई संस्थागत, व्यवस्थित र पारदर्शी बनाउन, परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्दा हुने खर्चको भुक्तानी प्रक्रियामा एकरूपता कायम गर्न, खर्चका मापदण्डहरूलाई वैज्ञानिक र व्यावहारिक बनाउन लोक सेवा आयोगका सचिवको संयोजकत्वमा एक उच्चस्तरीय कार्यदल गठन गरिएको थियो। जसमा महालेखा नियन्त्रक कार्यालय र विश्वविद्यालय अनुदान आयोगका प्रतिनिधि समेत सदस्य रहेका थिए। स्वीकृत कार्यविधिलाई कार्यान्वयनमा ल्याउने र सोको जानकारी त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोग लगायतका निकायलाई दिनेगरी लोक सेवा आयोगबाट लिखित परीक्षा सञ्चालन गरिने अन्य संस्थाको "खर्च व्यवस्थापन कार्यविधि, २०८१" स्वीकृत गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ।

यसैगरी आयोगबाट आर्थिक वर्ष २०७४/०७५ देखि कार्यान्वयनमा ल्याइएको त्रिवर्षीय रणनीतिक योजना २०७७/०७८ सम्म कायम रहेकोमा उक्त रणनीतिक योजनाको कार्यान्वयमा देखा परेका कठिनाइ तथा समावेश गर्नुपर्ने थप विषयहरूसमेत समावेश गरी मिति २०७९ मंसिर २६ को निर्णयानुसार दोस्रो रणनीतिक योजना (२०७९/८०-०८३/८४) लागू गरी कार्यान्वयनमा रहेको छ। यस रणनीतिक योजनाको दूरदृष्टि (Vision) "योग्य, क्षमतावान् र दक्ष जनशक्तिको छनोट तथा परिचालनमार्फत राष्ट्रको समग्र समुन्नति" रहेको छ भने ध्येय (Mission) "सार्वजनिक सेवामा योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै स्वच्छ र निष्पक्ष विधिका माध्यमबाट उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गरी सक्षम जनशक्ति आपूर्ति गर्ने" रहेको छ। रणनीतिको मूल्यमान्यता (Core Values) मा योग्यता (Merit), निष्पक्षता (Impartiality), स्वच्छता (Fairness) रहेका छन्।

उक्त रणनीतिक योजनाका चार नतिजा क्षेत्र रहेका छन् । जसअनुसार (क) योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको प्रवर्धन (ख) परीक्षण विधि, परीक्षा योजना तथा पाठ्यक्रममा सुधार (ग) उजुरीको न्यायपूर्ण सुनुवाइ (घ) संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण रहेका छन्। माथि उल्लिखित नतिजा क्षेत्रका आधारमा चार वटा रणनीतिक उद्देश्य तय गरिएका छन्। तिनीहरूमा (क) उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्दा योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षता प्रवर्धन गर्नु (ख) उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न समसामयिक वैज्ञानिक परीक्षण विधि अवलम्बन गर्नु (ग) उजुरी सुनुवाइलाई अनुमानयोग्य बनाउनु (घ) आयोगको संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण तथा कार्यक्षेत्रमुखी प्रवर्द्धनात्मक कार्य विस्तार गर्नु। यसरी करिब एक अर्ब पैँसट्ठी करोड लागत अनुमान गरिएको यो रणनीतिक योजनाबाट आयोगका भवन निर्माण, सवारी साधनको व्यवस्था, पाठ्यक्रम र परीक्षण प्रविधिमा सुधार, सहसचिव कार्यालय प्रमुख हुने ७ वटा कार्यालयमा कम्तीमा ५०० जना र उपसचिव कार्यालय प्रमुख हुने ७ वटा कार्यालयमा २०० जना परीक्षार्थी अट्ने भवन निर्माण हुने लक्ष्य राखिएको छ। जसबाट परीक्षा सञ्चालन गर्न थप सहजीकरण भई आयोगको काम कारबाहीमा थप गुणस्तरीयता वृद्धि हुने आयोगले विश्वास लिएको छ।

आयोगले योग्यता प्रणालीको प्रवर्धन गर्दै निष्पक्षता र स्वच्छताको लागि विभिन्न विधि अवलम्बन गर्ने सन्दर्भमा विगतमा शाखा अधिकृतदेखि सहसचिव सरहका उत्तरपुस्तिका आयोग परिसरमा नै दक्ष विज्ञबाट परीक्षण गर्ने व्यवस्था गरी कार्यान्वयन गरिँदै आएकोमा सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्थातर्फको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सो सरह वा नवौं तह वा सोभन्दा माथिको विभिन्न पदहरूको उत्तरपुस्तिकाहरू दक्ष विज्ञहरूलाई आयोगमा नै आमन्त्रण गरी आयोग परिसरमा नै परीक्षणको लागि मिति २०७८ असार ३१ को निर्णयबाट व्यवस्था मिलाइएको थियो।

नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा २ मा "निजामती सेवाको पदबाहेक नेपाली सेना, नेपाल

प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्नेछ" भन्ने व्यवस्था भए अनुसार हाल आयोगले ७१ वटा सङ्गठित संस्था र ४ वटा सुरक्षा निकाय तथा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको सेवाका पदको गरी ७६ वटा संस्थाको परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरेको छ। यसैगरी एकसय सातवटा सङ्गठित संस्थाका पदपूर्ति समितिहरूमा आयोगका सदस्य, सचिव, सहसचिव र उपसचिवबाट प्रतिनिधित्व हुँदै आएको छ। यसैगरी एकसय आठवटा सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिसम्बन्धी विनियमावलीमा आयोगले परामर्श प्रदान गरेको छ।

सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षाको कार्यबोझ तथा कार्य जटिलता बढ्दै गएको, समान प्रकृतिका संस्था तथा पदहरूका लागि पनि छुट्टाछुट्टै परीक्षा सञ्चालन गर्नु परेको, जनशक्ति लगायत सञ्चालन खर्च बढी हुँदा कतिपय संस्थाको हकमा समयमा नै पदपूर्ति गर्न समेत बाधा पुगेको आदि कारणले विद्यमान परीक्षा प्रणालीमा समीक्षा गरी समान प्रकृतिका सङ्गठित संस्थाको समान तहका पदहरूमा एकीकृत परीक्षा सञ्चालन गर्न उपयुक्तता र सम्भाव्यताको अध्ययन गरी प्रतिवेदन पेस गर्न आयोगको मिति २०७९/११/०२ को निर्णयानुसार आयोगका सदस्य श्री वीरबहादुर राईको संयोजकत्वमा विज्ञ सदस्य त्रय श्री भेषराज शर्मा, पूर्व उपाध्यक्ष, नेपाल कानून आयोग, श्री विमल वाग्ले, पूर्व सचिव र संस्थान निर्देशन बोर्डका अध्यक्ष तथा श्री लक्ष्मी प्रपन्ना निरौला, पूर्व कार्यकारी निर्देशक, नेपाल राष्ट्र बैंक र सदस्य-सचिवमा श्री बलदेवप्रसाद जोशी, सहसचिव, लोक सेवा आयोग रहेको समिति गठन भएको थियो। उक्त अध्ययन समितिले आफ्नो प्रतिवेदन २०८० असार १५ मा आयोगसमक्ष पेस गरेको थियो।

सङ्गठित संस्थाहरूको पदपूर्तिसम्बन्धी कार्यलाई थप गुणस्तरीय, छरितो र मितव्ययी बनाउन विज्ञ सहितको समितिबाट प्राप्त प्रतिवेदनको आधारमा आयोगबाट नियमित पदपूर्ति हुने, कार्यप्रकृति र ती संस्थामा रहने सेवा, समूह, उपसमूह र पद लगायतका विषयमा समान प्रकृति भएका विभिन्न समूहमा समूहीकरण गर्न सकिने ७४ वटा सङ्गठित संस्थाका प्रमुख तथा प्रतिनिधि र सम्बद्ध मन्त्रालयका सचिवहरूसँग अन्तर्क्रिया तथा छलफल कार्यक्रम आयोजना गरिएको थियो।

आयोगबाट सञ्चालन गरिने सङ्गठित संस्थाका पदहरूमा पूर्व योग्यता परीक्षा सञ्चालन गर्नेगरी लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७९ मा २०८२ जेठ २६ मा संशोधन गरिएको छ। यसबाट सङ्गठित संस्थामा उपयुक्त उम्मेदवार छनोटमा लाग्ने समय, लागतमा कमी हुनुको साथै एउटै उम्मेदवार समान श्रेणी/तहका पद भएका धेरै निकायमा पटक पटक पूर्व योग्यता तथा मूल परीक्षामा उम्मेदवार हुने विद्यमान अवस्थामा कमी भई सङ्गठनको स्थायित्वमा योगदान पुग्न सक्ने देखिन्छ। यसका साथै यस्ता परीक्षामा मुलुकभरबाट काठमाडौं आई परीक्षा दिनुपर्ने समस्याबाट प्रतिस्पर्धी विद्यार्थीहरूलाई मुक्त गरी आयोग मातहतका १४ वटै कार्यालयमा पनि यस्ता परीक्षाका केन्द्र रहने व्यवस्था गरी घरदैलोमै सेवा पुऱ्याइएको छ। पहिलो पटक सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिका लागि आयोगबाट लिइने सबै सङ्गठित संस्थाको अप्राविधिक तर्फको चौथो तह वा सहायकस्तर द्वितीय श्रेणी वा सो सरहको पदको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाको पूर्व योग्यता परीक्षा सञ्चालन गर्नेगरी पाठ्यक्रम समेत तयार भई केही क्लष्टरको मूल तथा अन्तिम परीक्षा समेत सञ्चालन भइसकेको छ भने आगामी वर्ष २०८३। ०८४ देखि अधिकृत, पाँचौं तह र चौथो तह प्रत्येकको अलग अलग पूर्व योग्यता परीक्षण गर्नेगरी पाठ्यक्रम समेत स्वीकृत गरिसकिएको छ।

यसैगरी सदस्य माधव बेल्बासेको संयोजकत्वमा परीक्षण प्रविधिको लागि थप दक्ष विज्ञ तयार गरी परीक्षण प्रविधिलाई प्रभावकारी बनाउन Assessment Centre Methodology -ACM को तालिमको व्यवस्थापन र सञ्चालन गरी पहिलो पटक प्राविधिकतर्फ इन्जिनियरिङ सेवा, सिभिल समूहको ६ वटै उपसमूहमा समेत मामिला प्रस्तुतीकरण सञ्चालन गर्नेगरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ। यसैगरी दोस्रो रणनीतिक योजना समेत सदस्य माधव बेल्बासेको संयोजकत्वमा तयार गरिएको थियो। उपर्युक्त सबै समितिहरूमा अन्य सदस्यहरू वीरबहादुर राई, दिनेश सिलवाल र मञ्जु कुमारीको प्रत्यक्ष र परोक्ष रूपमा महत्त्वपूर्ण योगदान रहेको थियो।

मिति २०८२/०३/०१ देखि २०८३/०२/३१ को १ वर्ष अवधिलाई हीरक जयन्ती वर्षको रूपमा विभिन्न कार्यक्रम सहित मनाइयो। यो वर्षभरि नै आयोग र अन्तर्गतका कार्यालयले विभिन्न रचनात्मक कार्य गरे। गत वर्ष आयोगको हीरक जयन्ती मनाउने घोषणासहितको वार्षिकोत्सव समारोहमा विभिन्न पदमा गरी करीब ३० वर्ष लोक सेवा आयोगमा रही कार्य गर्नुभएका आयोगका पूर्वसचिव श्री भुवनमान सिंह प्रधानले आयोगको परीक्षा प्रणालीको सुधार, कार्यप्रणालीमा व्यवसायीकरण, निष्पक्ष छनोट प्रक्रियालगायत आयोगको समग्र प्रक्रियामा गरेको सुधारको स्मरण गर्दै आयोगको ७५औं वार्षिकोत्सव समारोह एवम् हीरक जयन्तीका अवसरमा आयोगको कमलपोखरीस्थित भवनको पाँचौ तलामा रहेको सभाहललाई "भुवनमान सिंह प्रधान सभाकक्ष" नामकरण गरिएको छ। आयोगका कामकारबाहीको प्रभावकारितामा थप अभिवृद्धि गर्न निम्न बमोजिमका क्रियाकलापहरू वर्षैभरि सञ्चालन गर्ने निर्णयसमेत भई कार्य गरिएको छः

- आयोगको स्थापनादेखि हीरक जयन्तीसम्मका विविध क्रियाकलाप तथा विभिन्न लेख रचना सङ्कलन गरी स्मारिका प्रकाशन,
- आयोगको कामकारबाहीसम्बन्धी जानकारीमूलक वृत्तचित्र निर्माण,
- आयोगले अवलम्बन गरिआएका छनोटसम्बन्धी स्थापित विधि र प्रक्रियाका सम्बन्धमा विश्वविद्यालय सेवा आयोगका पदाधिकारीसँग अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन,
- आयोगका पूर्व पदाधिकारी तथा कर्मचारीसँग अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन,
- आयोगबाट सम्पादन गरिने कामकारबाही तथा सरकारी सेवा प्रवेशमा आयोगको स्वच्छ भूमिका, निजामती सेवा प्रवेशका सम्बन्धमा विभिन्न विद्यालय/विश्वविद्यालयमा जनचेतनामूलक र उत्प्रेरणाका कार्यक्रम सञ्चालन,
- आयोगमा कार्यरत कर्मचारी र आयोगको संस्थागत क्षमता अभिवृद्धिसम्बन्धी विविध कार्यक्रम सञ्चालन,
- आयोगका कार्यसम्पादनका क्रममा महत्त्वपूर्ण र सुरक्षित राख्नुपर्ने अभिलेख व्यवस्थापनलाई प्रविधिमैत्री बनाउने,

मुलुकको सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालनका लागि आवश्यक उपयुक्त जनशक्ति छनोट गरी सिफारिस गर्ने महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी रहेको लोक सेवा आयोगको निर्णय प्रक्रियामा वस्तुनिष्ठता, स्वच्छता र निष्पक्षता कायम गर्न अधिकतम प्रशासनिक तथा आर्थिक स्वायत्तता सुनिश्चित हुन आवश्यक रहेको छ। दशकौं लामो सत्प्रयासबाट स्थापित आयोगको विशिष्ट कार्यप्रणालीको जगेर्ना गर्नका लागि आयोगका कर्मचारीहरूको अहं

भूमिका रहने हुँदा जनशक्ति परिचालनका विषयमा आयोगको स्वायत्तता रहनु अत्यावश्यक छ। आयोगको उच्च साख र छविलाई दृष्टिगत गर्दै नेपालको संविधानले विश्वास गरी थप अधिकार र जिम्मेवारी प्रदान गरेको यथार्थताका विपरीत साविकको लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ ले दिएको आर्थिक तथा प्रशासनिक अभ्यासहरूमा समेत सङ्कुचन हुनेगरी जारी भएको लोक सेवा आयोग ऐन,२०७९ मा समावेश भएका केही व्यवस्थाहरू उपयुक्त नदेखिँदा पुनर्विचार गर्न आवश्यक रहेको छ।

हीरक जयन्ती मनाइरहेको अवसरमा हामी यो पनि स्पष्ट पार्न चाहन्छौं कि योग्यता प्रणालीलाई सीमित गर्नेगरी जहाँसुकैबाट जे जस्ता निर्णय भए पनि सो विषय आयोगका मान्य सिद्धान्तअनुरूप हुन नसक्ने हुँदा आयोगलाई स्वीकार्य छैन। कुनै पनि सङ्गठनले करार, ज्यालादारी, अस्थायी, आंशिक लगायतका नाममा नियुक्ति गरी पुनः निजहरूकै पक्षमा सीमित प्रतियोगिता गर्ने, त्यस्ता परीक्षामा उमेर हद नलगाउने, एक पटकका लागि मात्र भन्ने जस्ता गैर प्रतिस्पर्धी तत्त्वलाई स्थान दिई बढावा दिने कार्य लोकतन्त्रले स्थापना गरेको समानताको आधारमा सेवामा प्रतिस्पर्धा गर्ने मौलिक अधिकारको पनि उल्लङ्घन हुने हुँदा सबै जिम्मेवार निकायबाट यस्ता कार्य नहुने वातावरण सुनिश्चित गर्न र यस प्रकारका गलत प्रवृत्तिका विरुद्ध एकै ठाउँ उभिन सबैलाई अनुरोध गर्दछु। लोक सेवा आयोगको ७६औं वार्षिकोत्सव एवम् हीरक जयन्ती मनाइरहेको यस ऐतिहासिक अवसरमा विद्यालय, कलेज र विश्वविद्यालयमा अध्ययनरत सम्पूर्ण ऊर्जावान् भाइ, बहिनीहरूलाई विदेशतर्फ आकर्षित हुनुभन्दा पनि लोक सेवा आयोगको परीक्षामा सम्मिलित भई देश सेवाको पवित्र अवसरको उपयोग गरी "हामीले नगरे देशको विकास कसले गर्ने" भन्ने मनमा अठोट सहित अगाडि बढ्न हार्दिक आह्वान गर्दछु।

अन्त्यमा, आयोगको हीरक जयन्तीका अवसरमा म आयोगलाई सम्मानित संस्थाको रूपमा स्थापना र विकास गर्न योगदान पुऱ्याउनु हुने अग्रज, पूर्वपदाधिकारी तथा कर्मचारीहरू, विषयसम्बन्धी दक्ष विज्ञहरू तथा नेपाल सरकार, सङ्गठित संस्था, सुरक्षा निकाय, सञ्चार जगत् तथा आम नेपाली दाजुभाइ, दिदीबहिनी तथा प्रतिस्पर्धी युवा विद्यार्थीहरू सबैप्रति आभार तथा धन्यवाद प्रकट गर्दछु।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान
- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७
- नेपालको संविधान, २०१९
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५
- नेपाल अन्तरिम शासन विधान, २००७
- नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४
- लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७९
- लोक सेवा आयोग, स्वर्ण जयन्ती स्मारिका २०५९ (वि.सं. २००८-२०५८), लोक सेवा आयोग, कमलपोखरी
- लोक सेवा आयोगको विभिन्न वर्षका वार्षिक प्रतिवेदन
- लोक सेवा आयोगको रणनीतिक योजनाहरू
- आयोगको विभिन्न वर्षका निर्णयहरू

लोक सेवा आयोगः स्थापनाकालदेखि हीरक जयन्तीसम्म

❖ वीरबहादुर राई*

पृष्ठभूमिः इतिहासको मजबुत जग

इतिहास अतीत र वर्तमानको पुल अर्थात् एक अर्कालाई जोड्ने एउटा बलियो कडी हो। विगतका गौरवमय र चुनौतीपूर्ण विषयहरूलाई महत्त्व दिई अभिलेखीकरण गरिनु एक सभ्य समाजको पहिचान मानिन्छ। समसामयिक समाजलाई अतीतको वस्तुनिष्ठ अवलोकन गराएर वर्तमानलाई शिक्षित र प्रशिक्षित गर्नु भनेको वास्तवमा सुखद एवम् सुसम्पन्न भविष्यलाई मार्गदर्शन गराउनु हो।

वर्तमानको जन्म सदैव अतीतको गर्भबाट भएको हुन्छ; यति मात्र होइन कि अतीत वर्तमानको आधारशिला हो र यही आधारशिलामै राष्ट्रको भविष्य निर्भर रहन्छ। इतिहासको गरिमा र यसको अपरिहार्यताका सम्बन्धमा अर्नेस्ट रेननले भनेका छन्- *"आफ्नो इतिहासलाई बिर्सने व्यक्ति अथवा राष्ट्रको कुनै भविष्य हुँदैन।"*[१] इतिहासको रचयिता स्वयं मानिस हो र यो सामाजिक विज्ञानको मूल स्रोत पनि हो। यो केवल व्यक्तिगत विचारहरूको प्रचार गर्ने माध्यम मात्र नभई तथ्यहरूमा आधारित अतीतको यथार्थ एवम् वस्तुनिष्ठ चित्रण हो।

लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्थापनाको ७५औँ वर्ष हीरक जयन्तीको रूपमा मनाइरहेको विशेष अवसरमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा जनशक्तिको भर्ना, छनोट र सिफारिसका क्षेत्रमा आयोगले निर्वाह गरेका ऐतिहासिक कार्यहरू र सात दशकभन्दा लामो यात्राका आरोह-अवरोहलाई पुनर्जीवित गराउने सन्दर्भमा यो लेख केन्द्रित रहेको छ। साथै, यो लेख आयोगको संस्थागत अनुभव र नेपालको शासन व्यवस्थामा आएका विभिन्न संवैधानिक परिवर्तनहरूका बीच योग्यता प्रणाली (Merit System) लाई स्थापित गर्न आयोगले निर्वाह गरेको अविचलित र निष्पक्ष भूमिकाको उजागर पनि हो।

विश्वव्यापी र क्षेत्रीय सन्दर्भः योग्यता प्रणालीको विकास

विश्वका अधिकांश मुलुकमा लामो समयसम्म सार्वजनिक निकायमा कर्मचारीको भर्ना तथा नियुक्ति राजनीतिक रूपमा लुट प्रणाली (Spoil System) को आधारमा गर्ने प्रचलन रहेको थियो। यस प्रणालीले प्रशासनमा नातावाद र राजनीतिक हस्तक्षेप निम्त्याएपछि योग्यतामा आधारित निष्पक्ष प्रणालीको आवश्यकता महसुस गरियो। सन् १८५५ मा बेलायतमा नर्थकोट ट्रेभेलियनको दुई सदस्यीय समितिले प्रस्तुत गरेको सुझावको आधारमा सार्वजनिक सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा उम्मेदवार छनोट गर्न लोक सेवा आयोग (Civil Service Commission) को स्थापना गरियो। यस ऐतिहासिक कदमले बिना भेदभाव प्रतिभाशाली र योग्य नागरिकलाई मात्र सरकारी सेवामा प्रवेश गर्ने ढोका खोलिदियो र विश्वव्यापी रूपमा योग्यता प्रणालीको बीजारोपण गऱ्यो।

---

* सदस्य, लोक सेवा आयोग

१ डा. राजेश गौतम, २०७६, इतिहास लेखनको इतिहास, भुँडी पुराण प्रकाशन।

संयुक्त राज्य अमेरिकामा सन् १८८१ मा एउटा असन्तुष्ट बेरोजगार युवकद्वारा तत्कालीन राष्ट्रपति जेम्स ए. गारफिल्डको हत्या भएपछि कर्मचारी भर्ना र छनोट प्रक्रियामा आमूल सुधारको माग उठ्यो। कर्मचारी भर्नामा हुने राजनीतिक दबाब र हस्तक्षेप अन्त्य गरी निष्पक्ष, तटस्थ र स्वतन्त्र संस्था खडा गर्न सन् १८८३ मा 'पेन्डल्टन एक्ट' पारित गरियो र सोही ऐन बमोजिम अमेरिकामा लोक सेवा आयोगको विधिवत् गठन गरियो।

दक्षिण एसियाली मुलुकहरूमा पनि स्वच्छ र निष्पक्षताको आधारमा योग्य जनशक्तिको छनोट गरी सिफारिस गर्न लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको पाइन्छ। पाकिस्तानमा संविधानको धारा २४२अनुसार लोक सेवा आयोगको स्थापना गरिएको छ। यस आयोगको कार्यगत स्वतन्त्रता र स्वायत्ततालाई 'The Rules of Business, १९७३' तथा 'Federal Public Service Commission Regulation १९७८' द्वारा सुदृढ एवम् व्यवस्थित गरिएको छ। बङ्गलादेशमा सन् १९७२ मे ९ मा लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको हो। यसको स्वरूप, संवैधानिक हैसियत र कार्यक्षेत्रलाई बङ्गलादेशको संविधानको धारा १३७ देखि १४१ सम्म स्पष्टरूपमा व्याख्या गरिएको छ।

भारतको सन्दर्भमा 'भारत सरकार ऐन, १९१९' ले सर्वप्रथम स्वतन्त्र लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरे अनुरूप सन् १९२६ मा केन्द्रीय लोक सेवा आयोगको गठन भएको थियो। तत्पश्चात् सन् १९३५ मा सङ्घीयस्तरमा 'Federal Public Service Commission' गठन गरियो। हाल भारतमा सङ्घीय लोक सेवा आयोगले केन्द्रीय तहका र राज्य लोक सेवा आयोगहरूले सम्बन्धित राज्य तहका कर्मचारीहरूको छनोट गर्ने गर्दछन्।

भुटानमा सुरुमा सन् १९७३ मा जनशक्ति विभागको रूपमा रहेको निकायलाई सार्वजनिक सेवाको मेरुदण्ड महसुस गरी सन् १९८२ जुनमा 'रोयल सिभिल सर्भिस कमिसन' को रूपमा रूपान्तरण गरियो। माल्दिभ्समा सन् २००७ मा संसदीय ऐनद्वारा लोक सेवा आयोगको स्थापना गरियो। यस आयोगले योग्य उम्मेदवारको छनोटका साथै कर्मचारीहरूले ऐन, नियम र आचरण पालना नगरेमा कारबाही गर्ने अधिकार समेत राख्दछ। श्रीलङ्कामा लोक सेवा आयोगको स्थापना सर्वप्रथम सन् १९४६ मा भएको पाइए तापनि सन् १९७२ मा पहिलो गणतान्त्रिक संविधान जारी भएपछि मात्र आयोगले पूर्ण रूपमा कार्य गर्न थालेको हो। सन् १९७८ को दोस्रो गणतान्त्रिक संविधानले सदस्यहरूको नियुक्तिको व्यवस्था गरे पनि सन् २००१ मा भएको संविधानको १७औँ संशोधनले स्वतन्त्र संवैधानिक निकायको रूपमा स्थापित गऱ्यो। समग्रमा, सार्क मुलुकका यी सबै आयोगहरूको साझा र मूल कार्य भनेको सरकारी सेवाका पदहरूमा कर्मचारी भर्नाका लागि प्रतिस्पर्धात्मक र निष्पक्ष परीक्षा सञ्चालन गर्नु रहेको देखिन्छ। साथै, राष्ट्र प्रमुख वा सरकारद्वारा प्रशासन र सेवाका सर्तहरूसँग सम्बन्धित विषयमा परामर्श माग गरिएमा विशेषज्ञ सल्लाह प्रदान गर्नु यिनीहरूको अर्को प्रमुख जिम्मेवारी हो।

लोक सेवा आयोगको स्थापना र योग्यता प्रणालीको ऐतिहासिक जग

नेपालमा कर्मचारी छनोटको इतिहास हेर्दा राणाहरूले विक्रम संवत् १९७३ को सनदबाट कर्मचारी नियुक्तिका लागि कमान्डरी किताबखाना (जसलाई दर्शन फाँट भनिन्थ्यो) स्थापना गरेका थिए। त्यसबेला

सरकारी जागिर खान राणा परिवार वा ठूला बडाको चाकरी गर्नुपर्ने र यस्तो जागिर पनि वर्षेनी राणाबाट पजनी हुन्थ्यो। यस्तो अवस्थामा योग्यताको परीक्षण गरी नियुक्ति गर्ने कुनै व्यवस्था थिएन। २००७ सालमा प्रजातन्त्रको स्थापनापश्चात् प्रशासनमा स्वतन्त्र र निष्पक्ष रूपमा भर्ना र छनोट प्रक्रियाको लागि पहिलो संवैधानिक निकाय पब्लिक सर्भिस कमिसनको स्थापना गरिएको थियो। स्थापनापश्चात् आयोगको स्थापनासँगै सार्वजनिक प्रशासनलाई यसका मूल्य मान्यता र सिद्धान्त अनुरूप नयाँ किसिमबाट सञ्चालन गर्ने प्रयास सुरु गरियो।

तत्कालीन राजा त्रिभुवनले मुलुक बालिग मताधिकारको आधारमा निर्वाचित विधान सभाद्वारा तयार पारिएको प्रजातान्त्रिक संविधानअन्तर्गत शासित हुनेछ भनी जनतालाई भनेका थिए। तर विधान सभाको चुनाव हुन सकेन। विधान सभाको चुनाव नहुन्जेल राज्यको शासनको स्वरूप तयार पार्न सन् १९५१ को अप्रिल ११ मा नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ जारी गरी उक्त विधानमा पब्लिक सर्भिस कमिसनको व्यवस्था गर्दै वि.सं. २००८ असार १ गते (तदनुसार इ.सं. १९५१, जुन १५) मा पब्लिक सर्भिस कमिसन (हाल लोक सेवा आयोग) को स्थापना गरियो। हुनत यसअघि २००४ सालमा नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४ जारी गरी सरकारी सेवामा योग्य व्यक्तिहरूको भर्ना सुनिश्चित गर्ने उद्देश्यसहित दरखास्त परिषद्को व्यवस्था गरिएको थियो। उक्त वैधानिक कानून लागू नभएको कारण सो परिषद् गठन भई क्रियाशील हुन सकेन।

नेपालको अन्तरिम शासन विधानमा नेपाल सरकारको सबै जागिरदारमा भर्नाका निमित्त जाँच गर्नु पब्लिक सर्भिस कमिसनको कर्तव्य हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरियो। तर श्री ५ महाराजाधिराजबाट यस विषयमा साधारण तौरसँग वा विशेषतः अमुक विषयहरू वा अमुक परिस्थितिमा पब्लिक सर्भिस कमिसनसँग सल्लाह लिन आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोकिबक्सेमा सो बमोजिम हुनेछ भन्ने प्रावधान राखियो। यस प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले पब्लिक सर्भिस कमिसनको क्षेत्राधिकार सीमित पार्न खोजेको देखिन्छ।

तत्कालीन नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ मा लोक सेवा आयोगको नाम "पब्लिक सर्भिस कमिसन" र यसका पदाधिकारीहरूलाई "प्रेसिडेन्ट" सदस्यलाई "मेम्बर" र सचिवलाई "सेक्रेटरी" भनिन्थ्यो वि.सं. २००९ सालमा पब्लिक सर्भिस कमिसन (लोक सेवा आयोग)सम्बन्धी चार वटा कानून निर्माण गरिए। नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसन नियम ऐन २००९ ले सभापतिसहित जम्मा तीन जना सदस्यहरू रहने व्यवस्था गऱ्यो। कमिसनमा तत्कालीन मुन्सीखानाका हाकिम सरदार नगेन्द्रमान सिंह प्रधान प्रेसिडेन्ट तथा केशरबहादुर के.सी. र देवनाथप्रसाद बर्मा दुई मेम्बरसहित तीन सदस्यीय पब्लिक सर्भिस कमिसन गठन गरिएको थियो।

प्रारम्भमा आयोगको पदाधिकारी सङ्ख्या ३ मात्र भएकोले अध्यक्ष वा कुनै सदस्य बिदा वा अन्य कामले बाहिर गएको अवस्थामा आयोगको गणपूरक सङ्ख्या पुग्ने भए पनि सदस्य बीच समान धारणा नभएमा आयोगको निर्णय हुनसक्ने अवस्था हुँदैन थियो। त्यसकारण नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसन निर्देशन ऐन, २००९ र लोक सेवा आयोग ऐन, २०२१ मा व्यवस्था भए बमोजिम २ जना (अध्यक्ष र सदस्य वा सदस्य र सदस्य मात्र) को उपस्थितिमा भएको बैठकको निर्णय त्यसपछि बसेको आयोगको बैठकबाट अनुमोदन गर्ने व्यवस्था गरिएको थियो। ऐनको प्रावधानबमोजिम यस्तो कारबाही सभापतिले गरेको भए कमिसनलाई

र सदस्यले गरेको भए सभापतिलाई सूचना दिने र सभापतिले पनि त्यसपछि बसेको आयोगको बैठकबाट अनुमोदन गर्ने व्यवस्था गरिएको थियो।[२]

आयोगमा एक जना सेक्रेटरी रहने र निजको नियुक्ति श्री ५ को सम्मतिबाट आयोग आफैंले गर्नसक्ने कानूनी प्रावधान रहेको थियो। सचिवको पदावधि तीन वर्षको हुने र श्री ५ को स्वीकृति लिई निजको पदावधि आयोग आफैंले बढीमा तीन वर्षसम्मको (निज साठी वर्ष नपुगुञ्जेलसम्म) थप गर्नसक्ने व्यवस्था गरिएको थियो। सेक्रेटरीको नोकरीको सर्तहरू श्री ५बाटै समय समयमा तोकेबमोजिम हुने कानूनमा व्यवस्था गरिएको थियो। पहिलो सेक्रेटरी खड्गमान मल्ल बहाल रहेको भनी आयोगको पहिलो वार्षिक रिपोर्टमा पनि उल्लेख भएको छ। कमिसनको सेक्रेटरीको लागि विज्ञापन गरिएको थियो। पब्लिक सर्भिस कमिसनको सूचनाअनुसार "कमिसनलाई चाहिने सेक्रेटरीको पदमा विज्ञापन गर्दा आएका उम्मेदवारहरूमध्ये सबैभन्दा योग्य ठहरिएको आधार साहित्य समिति (शिक्षा मन्त्रालय मातहत) का सेक्रेटरी पदमा मास्टर खड्गमान मल्ल २००८ भदौ २८ गतेदेखि नियुक्ति भएको छ" भनी २००८ कार्तिक १२ गतेको नेपाल गजेटमा सूचना प्रकाशित गरिएको देखिन्छ।

संवैधानिक विकासक्रम र योग्यता प्रणालीको सुदृढीकरण

वि.सं. २००८ सालमा पब्लिक सर्भिस कमिसनको स्थापना भए पनि लामो समयसम्म योग्यता प्रणालीको पहरेदारी गर्ने भन्दा पनि यसका लागि आवश्यक पर्ने ऐन, कानून, नियम र आवश्यक संरचना निर्माण गर्नमा केन्द्रित हुनुपरेको थियो। तर पनि स्क्रिनिङको लागि स्क्रिनिङ बोर्ड खडा गरी बोर्डले अधिकृतदेखि सचिवसम्म सबैको जाँच गर्ने कार्य गऱ्यो। स्क्रिनिङ बोर्ड प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष सदस्य र सम्बन्धित मन्त्री रहेको बोर्ड र अन्यका लागि परराष्ट्र मन्त्रीको अध्यक्षतामा लोक सेवा आयोगको सदस्य नै सदस्य र परराष्ट्र सचिव सदस्य भएको बोर्ड गठन गरिएको थियो। अधिकृतहरूको स्क्रिनिङ गर्दा आयोगले महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको थियो। तर स्क्रिनिङ बोर्ड प्रधानमन्त्री र मन्त्रीको संयोजकत्वमा गठन भएको हुँदा कतिको स्वच्छ र स्वतन्त्र थियो भन्न सकिने अवस्था थिएन।

२००७ सालदेखि २०१७ सालसम्म राजनीतिक अस्थिरताको कारण आयोगले आफ्ना कामकारबाही एवम् कार्यपद्धतिमा सहज रूपमा काम गर्न सकेन। तर पनि आयोगले संवैधानिक व्यवस्था र दायित्वबमोजिम आफ्ना काम कारबाहीलाई क्रमशः व्यवस्थित बनाउने कार्यलाई अघि बढाएको थियो। वि.सं.२०१५ सालमा नेपाल अधिराज्यको संविधान जारी गरियो भने वि.सं.२०१९ सालमा नेपालको संविधान जारी भयो। ती दुवै संविधानले आयोगलाई एक स्वतन्त्र संवैधानिक अङ्गको रूपमा स्वीकार गरेका थिए।

नेपालमा स्थापना गरिएका संवैधानिक निकायमा लोक सेवा आयोगलाई अत्यन्त महत्त्वपूर्ण निकायको रूपमा लिइन्छ। सुरुमा सर्वोच्च अदालतका बहालवाला प्रधानन्यायाधीश अनिरुद्रप्रसाद सिंह लोक सेवा आयोगको अध्यक्षमा सरुवा हुन राजी भएका थिए भने परराष्ट्र मन्त्रीको पद लिन अस्वीकार गर्ने यदुनाथ खनालले यसको अध्यक्ष हुन सहर्ष स्वीकारेका थिए (मैनाली, २०८२, पृ.३१३)। खनाल राजा वीरेन्द्रबाट आयोगको

२ लोक सेवा आयोग, छैटौं वार्षिक प्रतिवेदन।

अध्यक्षमा नियुक्त भएका थिए। उनी २०३२ साल मंसिर २५ देखि ०३४/१०/१६ सम्म अध्यक्षमा बहाल रहनु भई तत्पश्चात् राजीनामा दिनुभएको थियो।[३]

आयोग सक्षम, योग्य, जागरुक र ऊर्जाशील जनशक्तिको छनोट गरी सिफारिस गर्ने एक संवैधानिक निकाय हो। भनिन्छ, राज्यले जति योग्य, सक्षम, सबल, प्रतिस्पर्धी, अनुभवी, इमानदार र क्षमतावान् जनशक्ति प्राप्त गर्नसक्दछ राज्यको शासन व्यवस्था त्यत्तिकै सुदृढ, प्रभावकारी र नतिजामुखी बन्नसक्छ। आयोगले योग्यता प्रणालीको अवलम्बन र कार्यान्वयन गर्दै आवश्यकताअनुसार सल्लाहकार र परामर्श दिने तथा कर्मचारीको संरक्षक, न्यायकर्ता भई आम सर्वसाधारणको भरोसाको केन्द्रको रूपमा कार्य गर्दै आएको छ। यसरी सरकारी सेवामा प्रवेश गर्नको निम्ति उत्तराधिकार, भाइबन्धु तथा नातावाद, कृपावादको प्रथालाई अन्त्य गरी देशका सम्पूर्ण नागरिकलाई बौद्धिक तथा मानसिकस्तरको परख गर्ने मौका दिई क्षमतावान् नागरिकलाई देशको प्रशासनमा सरिक गराई प्रत्येक नागरिकको आत्मप्रतिष्ठाको अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्य आयोगले लिँदै आएको छ।

नेपाल लोक सेवा आयोगको पहिलो वार्षिक प्रतिवेदन

नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसनको स्थापना २००८ साल असार १ गते भए पनि आयोगले आफ्नो पहिलो वार्षिक रिपोर्ट (संवत् २०१६ साल श्रावण १ गतेदेखि २०१७ साल आषाढ मसान्तसम्मको) मिति २०१७ साल पौष ८ गते बिहीबार श्री ५ महाराजाधिराज सरकार समक्ष पेस गरेको थियो। पहिलो पटक आफ्नो वार्षिक कामकारबाही प्रस्तुत गर्दा प्रतिवेदन शब्द प्रयोग नगरी रिपोर्ट भन्ने शब्द प्रयोग गरेको देखिन्छ। रिपोर्टमा ६ भाग र १२ परिशिष्टाङ्क रहेको थियो। उक्त रिपोर्ट गोरखापत्र संस्थानमा मुद्रण गरिएको थियो। नेपाल अधिराज्यको संविधानको भाग ७ धारा ६० उपधारा (४) अनुसार आयोगले पहिलो वार्षिक रिपोर्ट पेस गरेको थियो। रिपोर्टमा 'आयोग कार्यालय सिंहदरबार दोस्रो चोक उत्तर लङ्ग तेस्रो तलामा रहेको थियो। आयोगको निमित्त अघि ४ कोठा थिए। हाल २ कोठाहरू मात्र छन्। आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको निमित्त छुट्टाछुट्टै कार्यालयको प्रबन्ध छैन। सबै एकै कोठामा बस्नुपरेको छ। अर्को एक कोठामा सचिवलगायत अरू कर्मचारी रहन्छन्' भनी उल्लेख गरिएको छ।

बजेट निकासा भएको ने.रू. ७१,२९५ र पछि विभिन्न रकमअन्तर्गत थप निकासा भएको ने.रू. २३,९२५/१५ समेत जम्मा ने.रू. ९५,५२०/१५ मध्ये यो आर्थिक वर्षभरीमा आयोगको कामलाई पारिश्रमिक तलब भत्तासमेतको ने.रू. ७२,१६१/६५ र अन्य विविध खर्च ने. रू. १०,७४९/२९ समेत जम्मा ने.रू. ८२,९१०/९४ राष्ट्रिय कोषबाट खर्च गरिएको छ।[४] तत्कालीन समयमा आयोगको प्रमुख कार्य प्रश्नपत्र निर्माण र उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्दा पारिश्रमिक दिने व्यवस्था नरहेको भन्ने प्रतिवेदनबाट जानकारी हुन्छ। प्रतिवेदनमा प्रश्ननिर्माणकर्ता र परीक्षकहरूले बिना पारिश्रमिक आयोगको परीक्षाहरूको प्रश्नहरू

---

३ नेपाल लोक सेवा आयोग सत्रौं वार्षिक प्रतिवेदन,पृ.१ र लोक सेवा आयोग उन्नाइसौं वार्षिक प्रतिवेदन, (२०३४ श्रावण १ गतेदेखि २०३५ आषाढ मसान्तसम्म) पृ.१

४ नेपाल लोक सेवा आयोगको पहिलो वार्षिक रिपोर्ट (२०१६ श्रावण १ देखि २०१७ आषाढ मसान्तसम्म) पृ.२

तयार पारिदिनुभएको र उत्तरपुस्तिकाहरू जाँचिदिनुभएकोमा आयोगले कृतज्ञता प्रकट गरी धन्यवाद प्रदान गर्दछ भनी प्रतिवेदनको धन्यवाद खण्डमा उल्लेख गरेबाट यो कुरा स्पष्ट हुन्छ।

आयोगले २०१७ सालदेखि आफ्नो प्रतिवेदन पेस गर्न सुरु गरेकोमा विभिन्न समयमा प्रतिवेदन पेस गर्दा प्रतिवेदन अवधि फरक फरक रहेको देखिन्छ। आयोगको एक्काइसौँ वार्षिक प्रतिवेदनसम्म आर्थिक वर्ष श्रावणदेखि आषाढसम्म (२०३६ साल श्रावण १ गतेदेखि २०३७ साल आषाढ मसान्तसम्म) भनी पेस गरेको देखिन्छ तर बाइसौँ वार्षिक प्रतिवेदन वार्षिक अवधि श्रावणदेखि चैत्रमसान्तसम्म र तत्पश्चात् वार्षिक प्रतिवेदनको अवधि वैशाखदेखि चैत्रसम्म (२०३८ साल वैशाखदेखि २०३८ साल चैत्रसम्म) को आफ्नो वार्षिक कार्यसम्पादनको प्रतिवेदन पेस गरेको पाइन्छ।

विगतमा (३५ औँ वार्षिक प्रतिवेदनसम्म) वार्षिक वर्ष (वैशाख १ गतेदेखि-चैत्र मसान्तसम्म) १२ महिनाको प्रतिवेदन तयार गर्ने परिपाटी थियो। तर पछि आयोगले पनि आर्थिक वर्षलाई नै आधार मानी वार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्न उपयुक्त हुने भनी आर्थिक वर्ष श्रावणदेखि असारसम्म कायम गर्ने निर्णय गरेको थियो। यसबाट बजेटको हिसाब किताब मिलान गर्न र लेखा परीक्षण गर्न गराउन सजिलो हुने भनी आर्थिक वर्षको आधारमा तयार गर्ने प्रचलन सुरु गरियो। यसरी ३६ औँ प्रतिवेदनपश्चात् आर्थिक वर्ष श्रावणदेखि अर्को आषाढसम्म प्रतिवेदन गर्ने समयको व्यवस्था गरियो। तत्पश्चात्का पछिल्ला प्रतिवेदनहरू यसै बमोजिम आर्थिक वर्ष (श्रावणदेखि आषाढसम्म) को आधारमा तयार गरी पेस गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिइयो।

आयोगले वार्षिक प्रतिवेदन पेस गर्दा पहिलो वार्षिक प्रतिवेदनदेखि सत्रौँ वार्षिक प्रतिवेदनसम्म "नेपाल लोक सेवा आयोग" भनी प्रतिवेदन पेस गरेको पाइन्छ। अठारौँ वार्षिक प्रतिवेदन (२०३३ साल श्रावण १ गतेदेखि २०३४ साल आषाढ मसान्तसम्म) पश्चात् केवल लोक सेवा आयोग मात्र उल्लेख गरी प्रतिवेदन पेस गर्दै आएको देखिन्छ।

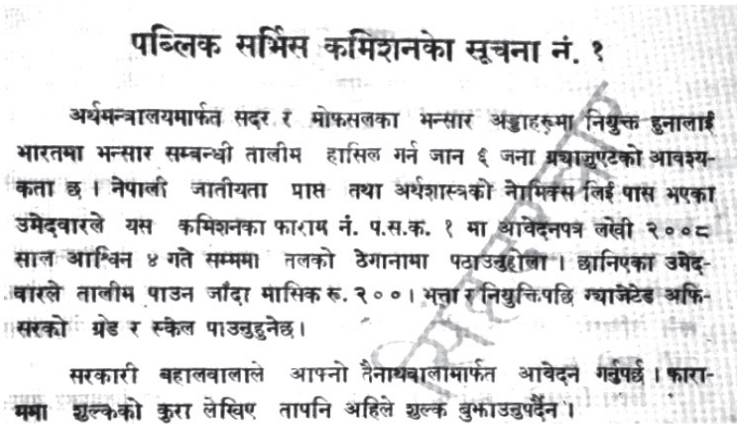
२०४६ सालमा प्रजातन्त्रको पुनर्बहाली पश्चात् नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १०२ को उपधारा ७ बमोजिम श्री ५ महाराजाधिराज सरकारका जुनाफमा प्रत्येक वर्ष आयोगले वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी चढाउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको थियो। संयुक्त जनआन्दोलनको सफलतापछि २०६३ साल वैशाख ११ गतेको शाही घोषणाबाट विघटित प्रतिनिधिसभाको पुनःस्थापना भयो। २०६२-६३ को शान्तिपूर्ण संयुक्त जनआन्दोलनको सफलतापछि तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाद्वारा वि.सं.२०६३ साल जेठ ४ गते प्रतिनिधिसभा बैठकमा पेस भएको प्रतिनिधिसभा घोषणा, २०६३ पारित गरियो। प्रतिनिधि सभा घोषणाअनुसार राजाले प्रयोग गर्दै आएको काम र भूमिका प्रकृति हेरी प्रधानमन्त्री र सभामुखले प्रयोग गर्नेगरी गरिएको प्रावधानअनुरूप लोक सेवा आयोगको सतचालीसौँ (२०६२ श्रावणदेखि २०६३ आषाढसम्म) अठचालीसौँ वार्षिक प्रतिवेदन (२०६३ श्रावणदेखि २०६४ आषाढ मसान्तसम्म), सम्माननीय प्रधानमन्त्रीलाई पेस गरिएको थियो।

आयोगबाट प्रकाशित पहिलो विज्ञापन

पब्लिक सर्भिस कमिसनले पहिलोपटक भदौ १८, २००८ मा ६ पदका लागि विज्ञापन गरेर आफ्नो कार्य सुरु गरेको थियो। उक्त विज्ञापन अर्थ मन्त्रालयमार्फत सदर र भन्सार अड्डाहरूमा नियुक्त हुनलाई भारतमा भन्सारसम्बन्धी तालिम हासिल गर्न जान ६ जना ग्राजुयटको आवश्यकता छ भनी पब्लिक सर्भिस कमिसनको

सूचना नं. १ मा उल्लेख गरिएको थियो। तत्कालीन समयमा पब्लिक सर्भिस कमिसनले निजामतीको साथै कलेजको प्रोफेसरको समेत सूचना (विज्ञापन) गरेको देखिन्छ। कमिसनले सूचना नं. ४ मा त्रिचन्द्र कलेजका लागि हिस्ट्री र पोलिटिक्सका निमित्त २ जना प्रोफेसरको विज्ञापन गरेको थियो। कमिसनले "२०१२ सालमा ग्राजुयट अफिसर र ननग्राजुयट अफिसरको विज्ञापन गरी परीक्षा सञ्चालन गरेको थियो। त्यस बेला शाखा अधिकृतभन्दा माथिको लाई पोस्ट ग्राजुयट अफिसर र शाखा अधिकृतभन्दा तलको अधिकृतलाई ग्राजुयट अफिसर भनिन्थ्यो। कमिसनको काममा सबै सरकारी जागिरदारको भर्नाका लागि जाँच लिने भन्ने परेकोले यसले सेना र नेपाल प्रहरीको पनि परीक्षा लिन्थ्यो। पूर्व प्रहरी महानिरीक्षक खड्गजीत बरालले एक अन्तरवार्तामा आफू लोक सेवाबाट प्रहरी इन्स्पेक्टरमा पास गर्ने पहिलो व्यक्ति भएको भन्नु भएबाट यसको पुष्टि हुन आउँछ भनी उमेशप्रसाद मैनालीले आफ्नो पुस्तक सुनेको शासन र भोगेको प्रशासनमा उल्लेख गर्नुभएको छ।

पब्लिक सर्भिस कमिशनबाट २००८ सालमा भएको पहिलो विज्ञापन सूचना नेपाल राजपत्र



पब्लिक सर्भिस कमिशनको सूचना नं. १

अर्थमन्त्रालयमार्फत सदर र मोफसलका मन्सार अड्डाहरूमा नियुक्त हुनालाई भारतमा भन्सार सम्बन्धी तालीम हासिल गर्न जान ६ जना ग्र्याजुएटको आवश्यकता छ। नेपाली जातीयता प्राप्त तथा अर्थशास्त्रको नोमिक्स लिई पास भएका उमेदवारले यस कमिशनका फारम नं. प.स.क. १ मा आवेदनपत्र लेखी २००८ साल आश्विन ४ गते सम्ममा तलको ठेगानामा पठाउनुहोला। छानिएका उमेदवारले तालीम पाउन जाँदा मासिक रु. २००। भत्ता र नियुक्तिपछि ग्याजेटेड अफिसरको ग्रेड र स्केल पाउनुहुनेछ।

सरकारी बहालवालाले आफ्नो नैनाथबालामार्फत आवेदन गर्नुपर्छ। फाराममा शुल्कको कुरा लेखिए तापनि अहिले शुल्क बुझाउनुपर्दैन।

साभार : नेपाल राजपत्र, खण्ड १, काठमाडौं भाद्र १८, २००८, सङ्ख्या ५

निजामती सेवा ऐन, २०१३ र लोक सेवा आयोगको भूमिका

निजामती सेवा ऐन, २०१३ भदौ २२ गते जारी गरियो। ऐन जारी भए पश्चात् वार्षिक रु ४००।- भन्दा बढी तलब भएका निजामती पदहरूमा (म्याद तोकिएको अस्थायी नियुक्ति हुने पद बाहेक) पब्लिक सर्भिस कमिसनको परामर्शबिना नियुक्त गर्न नहुने व्यवस्था गरियो। पदोन्नतिको हकमा पनि पब्लिक सर्भिस कमिसनको अध्यक्ष वा सदस्यको अध्यक्षतामा गठन गरिएको प्रमोसन समितिको सिफारिसअनुसार गर्ने भन्ने व्यवस्था गरियो। २०१३ साल पौषमा निजामती सेवा नियमावली प्रकाशित भएपछि विस्तारै भर्ना, प्रमोसनमा पब्लिक सर्भिस कमिसनलाई सरिक गराउन थालियो। यसैगरी २००८ सालमा पहिलो पटक प्रधान न्यायालय ऐन, २००८ अनुसार प्रधान न्यायालयका कर्मचारीको नियुक्ति प्रधान न्यायालयबाट हुने भए पनि कुनै कर्मचारीले वार्षिक ८०० रु. भन्दा बढी तलब भएको दर्जामा नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसनको राय लिई मन्त्रालयबाट भर्ना गरिनेछ भन्ने कानूनी व्यवस्था गरिएको थियो। वि.सं. २००९ सालमा गठित बुच कमिसनले पनि नयाँ नियुक्तिमा लोक सेवा आयोगको परामर्श गर्नुपर्ने भनी सुझाव दिएको थियो।

वि.सं. २००८ सालमा भारतीय निजामती सेवाका श्री गोविन्द नारायण श्री ५ त्रिभुवनको सचिव तथा लोक सेवा आयोगको सल्लाहकारको जिम्मेवारी निभाउन नेपाल आएका थिए।[५] २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन, नियमावली प्रकाशित भएपछि पब्लिक सर्भिस कमिसनबाट गरिने भर्ना, प्रमोसनसम्बन्धी कार्यविधि तयार गर्न २०१४ पौष १५ देखि २०१५ जेठ महिनासम्म पब्लिक सर्भिस कमिसन र श्री ५ को सरकारका सचिवहरूसँग पटक-पटक भएको संयुक्त बैठकहरूमा पब्लिक सर्भिस कमिसनबाट कार्यसूचीहरू प्रस्तुत भई छलफल गरी सिद्धान्त तथा नीति नियमहरू तयार गरिएको थियो।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५

२०१५ साल फागुन १ गते जारी भएको नेपाल अधिराज्यको संविधानको धारा ६० मा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको थियो। संविधानमा पब्लिक सर्भिस कमिसनको सट्टा लोक सेवा आयोग र प्रेसिडेन्टको सट्टा अध्यक्ष नामकरण गरियो। निजामती सेवा तथा पदमा भर्ना गर्ने तरिका, नियुक्ति, सरुवा र बढुवा गर्दा उम्मेदवारहरूको विषय र निजामती कर्मचारीको अनुशासनलगायत विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गरियो। आयोगको सदस्यमा नियुक्ति पाएको मितिले ५ वर्षसम्म आफ्नो पदमा बहाल रहने तर श्री ५ समक्ष लिखित समावेदन पेस गरी राजीनामा गर्नसक्ने व्यवस्था गरिएको र आयोगको अध्यक्ष र सदस्यलाई सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशसरह समान आधारमा र समान तरिकाले पदबाट हटाइने व्यवस्था गरेको थियो। आयोगको सदस्यमा नियुक्त भएको व्यक्ति सो पदमा कायम नरहेपछि अरू सरकारी सेवाको लागि ग्राह्य नहुने तर लोक सेवा आयोगमा पुनर्नियुक्तिको लागि भने ग्राह्य हुने प्रावधान राखिएको थियो।

श्री ५बाट विशेषतः अमुक विषयहरू वा अमुक परिस्थितिमा लोक सेवा आयोगसँग परामर्श लिन आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोकिबक्सेमा सो बमोजिम हुनेछ भन्ने प्रावधान राखिएको थियो। प्रत्येक वर्ष आयोगले आफूले गरेको कामको रिपोर्ट श्री ५ समक्ष पेस गर्ने र सो रिपोर्ट प्राप्त भएपछि श्री ५ बाट त्यसको प्रतिलिपि संसद्मा पठाउन लगाउने र आयोगको परामर्श स्वीकार नगरेको वा पालन नभएको कुनै कुरा भए त्यसको कारण समेत खोलिएको ज्ञापनपत्र पनि रिपोर्ट प्रतिलिपिको साथै संसद्मा पठाउन लगाउने प्रावधान रहेको थियो।

२०१६ सालमा नेपाल पुलिस फोर्स नियमावली जारी भएपछि प्रहरीतर्फको बढुवामा पनि आयोगकै अध्यक्षतामा बढुवा समिति रहने व्यवस्था गरियो। संवैधानिक व्यवस्थाअनुसार तत्कालीन समयमा सरकारले कर्मचारीको सरुवा गर्दा आयोगको परामर्श र विदेशमा पढ्न सरकारको तर्फबाट छनोट गरी छात्रवृत्तिमा जानको लागि आयोगले विज्ञापन गरी आयोगबाट छानिएका व्यक्तिलाई आयोगको सिफारिसमा तालिम लिन पठाउने व्यवस्था रहेको कुरा वार्षिक रिपोर्टमा उल्लेख गरिएको छ। यसरी आयोगले छनोट गरी विदेशमा विद्यार्थी पठाउने छात्रवृत्ति समितिको अध्यक्षता पब्लिक सर्भिस कमिसनको सदस्यले गर्दथे।

संविधानअनुसार प्रथम जननिर्वाचित सरकारको काम पनि आलोचनामुक्त हुन सकेन। प्रशासनिक पुनर्गठनका नाममा भर्ना बढुवा गरेको भनेर विरोध समेत भयो। संसद्मा यस विषयमा प्रश्न उठेपछि तत्कालीन गृहमन्त्री सूर्यप्रसाद उपाध्यायले महासभामा "लोक सेवा आयोगको कर्तव्य संविधानमै आधारित छ। सोहीअनुसार आयोगले प्रतियोगितात्मक परीक्षा र सिफारिस गर्दछ। लोक सेवा आयोगले संविधानअनुसार काम गरिरहेको

५ नेपाल गजेट, २००८ साल कार्तिक १२, खण्ड १, सङ्ख्या १२

छ र त्यो देशको जिम्मेवार स्वतन्त्र संस्था हो। स्कुलको जस्तो रिजल्ट निकाल्ने ठाउँ यसलाई मान्न सकिन्न यसप्रति सरकारको कुनै मतभेद छैन" भनी जवाफ दिएका थिए।[६] यस सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगले आफ्नो पहिलो प्रतिवेदन २०१६ मा भनेको थियो-"उपयुक्त जाँचको आधारमा योग्य उम्मेदवार छानबिन र संविधानमा तोकिएको कुरामा परामर्श दिनु आयोगको कार्यक्षेत्र संविधानद्वारा निर्धारित गरिएको छ" भनी प्रतिवेदनमा उल्लेख गरेको थियो। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ लागू भएपछि २०१६/०३/१६ को घोषणाअनुसार लोक सेवा आयोग स्वतन्त्र संवैधानिक संस्था भयो।

आयोगको कार्यालय भवनको ऐतिहासिक यात्रा

आयोगको भौतिक पूर्वाधारको विकासक्रम यसको संस्थागत इतिहास जत्तिकै उतारचढावपूर्ण रहेको छ। वि.सं. २००८ साल असार १ गते स्थापना भएदेखि नै आयोगको कार्यालयको रूपमा सिंहदरबारको दोस्रो चोक उत्तर लङ तेस्रो तल्लामा लामो समयसम्म रहेको थियो। आ.व. २०२५-०२६ मा ललितपुर पुल्चोकस्थित हरिहर भवनको ३ कोठा प्राप्त भएअनुसार आयोगबाट लिइने थोरै सङ्ख्या उम्मेदवार भएको विभिन्न पदको लिखित परीक्षाको लागि उक्त कोठाहरू परीक्षा केन्द्रको लागि उपयोग गरिएको थियो। आ.व. २०२७-०२८ मा आयोगको छुट्टै भवन निर्माण गर्ने प्रयासस्वरूप १२ रोपनी जग्गा माग गरिएकोमा खाद्य व्यवस्था संस्थानको अधीनमा रहेको सर्वोच्च अदालत अगाडिको ६ रोपनी जग्गा म.प.स.बाट प्राप्त भएको थियो र त्यस जग्गाको लागि रु ५७,०००।- निकासा भएको थियो र सो रकम उक्त संस्थानलाई हस्तान्तरण समेत गरियो। तर उक्त जग्गा भवन निर्माणको लागि असुविधा जनक र अपर्याप्त हुनाले कार्य अघि बढेन। उक्त स्थान असुविधाजनक भएको हुँदा सिंहदरबारबाट बाहिर आफ्नै घर खरिद गरी, बनाई वा भाडामा लिएर भए पनि काम चलाउने निरन्तर प्रयास भए तापनि कुनै व्यवस्था हुन सकेन।

वि.सं. २०३० साल असार २५ गते सिंहदरबारमा आगलागीको घटनापश्चात् आयोगको सचिवालय सिंहदरबारबाट विशालनगरस्थित वसन्त भवनमा भाडामा सरेको थियो। २०३५ साल असार १८ गते पश्चात् श्री ५ को सरकारले खरीद गरी दिएको कमलपोखरीस्थित भवनमा आयोगको केन्द्रीय कार्यालय सरेको थियो।[७] २०४७ सालमा आयोगको अध्यक्षको निवास भवन र मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालयको कार्यालय भवनको लागि मन्त्रिपरिषद्को निर्णयअनुसार श्री ५ को सरकारबाट आयोगलाई चाहिने जग्गा महाराजगञ्ज चक्रपथ चोक नजिक ५-१५-१ क्षेत्रफल भएको २ प्लट जग्गा उपलब्ध भए तापनि निर्माण रकम निकासा नभएको कारणले निर्माण हुन सकेन।[८]

आ.व. २०५३-०५४ मा नयाँ भवन बनाउनको लागि आयोगलाई उपलब्ध गराइएको सिंहदरबारको उत्तरतर्फ ५-१२-३ क्षेत्रफलको जग्गामा मिति २०५५/२/२१ मा आयोगका अध्यक्ष श्री सन्तबहादुर राईबाट शिलान्यास गरेपछि भवनको निर्माण कार्य सुरु भयो।[९] आयोगको स्वामित्वमा रही आयोगको केन्द्रीय कार्यालयले २०३६ सालदेखि भोगचलन गरी आएको कमलपोखरीस्थित मूलभवन नेपाल सरकार,

६ अर्जुनमणि आचार्य दीक्षित, पहिलो निर्वाचित सरकारको प्रशासन व्यवस्था, २०८०, पृ.८७

७ लोक सेवा आयोग उन्नाइसौं वार्षिक प्रतिवेदन (२०३४ श्रावण १ गतेदेखि २०३५ आषाढ मसान्तसम्म)पृ.१

८ लोक सेवा आयोग बत्तीसौं वार्षिक प्रतिवेदन (२०४७ वैशाख १ गतेदेखि २०४७ चैत्र मसान्तसम्म) पृ.८

९ लोक सेवा आयोग उनन्चालीसौं वार्षिक प्रतिवेदन (२०५४ श्रावण १ गतेदेखि २०५५ आषाढ मसान्तसम्म) पृ..५

मन्त्रिपरिषद्को मिति २०६५ साउन २५ को निर्णयानुसार २०७१ सालसम्म युवा तथा खेलकुद मन्त्रालयले भोगचलन गरेको थियो। नवनिर्मित भवन पूर्ण भए पश्चात् मिति २०६६/३/१४ देखि अनामनगरमा स्थानान्तरण भए पश्चात् कमलपोखरीस्थित भवनमा युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय र मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालयको कार्यालय रहेका थिए।

कमलपोखरीस्थित भवनको अवस्थाको सम्बन्धमा भवन निर्माण सम्भार डिभिजन कार्यालय काठमाडौँलाई प्रतिवेदनको लागि अनुरोध गरिएकोमा उक्त भवन करिब ७० वर्ष अगाडि निर्माण भएको र सो भवन मर्मत गरी प्रयोग गर्न उपयुक्त हुने नदेखिएकोले पुरानो भवन डिसमेन्टल गरी नयाँ भवन निर्माण गर्न उपयुक्त हुने प्रतिवेदन प्राप्त भएको थियो। प्रतिवेदनको आधारमा कमलपोखरीस्थित आयोगको पुरानो भवन भत्काएर नयाँ भवन निर्माण गर्ने भनी आयोगले मिति २०७१ माघ २७ मा निर्णय गरेको थियो। कमलपोखरीमा नै नयाँ भवन निर्माणपश्चात् वि.सं. २०७८ श्रावण १ गते देखि पुनः कमलपोखरीस्थित नवनिर्मित भवनबाट केन्द्रीय कार्यालयको काम भइरहेको छ।

यसैगरी आयोगअन्तर्गतका कार्यालयहरूको पनि आफ्नै भवन होस् भन्ने आशयले आ.व.२०३३-०३४ मा प्रादेशिक र अञ्चल कार्यालयहरूको भवन निर्माण गर्न १० वर्षीय योजनामा समावेश गर्न मन्त्रिपरिषद् सचिवालयमा लेखी पठाइएको थियो। १० वर्षीय योजनामा ३ वटा प्रादेशिक कार्यालयहरूको भवन निर्माण हुने भनी कार्ययोजनामा समावेश गरिएको थियो। करिब एक दशकपश्चात् भने आयोगअन्तर्गत केही स्थानमा आयोगको आफ्नै भवन निर्माण भएको थियो। २०४१ सालमा हेटौँडास्थित आयोगको नारायणी अञ्चल कार्यालय र धनकुटास्थित आयोगको पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय कार्यालयको भवन निर्माण कार्य सम्पन्न भएको थियो। जनकपुर अञ्चल कार्यालय जलेश्वरमा र महेन्द्रनगरमा महाकाली अञ्चल कार्यालयको भवन निर्माण गरी ती कार्यालयहरू नयाँ भवनमा सारिएको थियो। आ.व. २०३८-०३९ सम्ममा पश्चिमाञ्चल र मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय कार्यालयको भवन निर्माण भई सकेको थियो। सुदूर पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय कार्यालयको भवन २०४० सालमा निर्माण सम्पन्न भई २०४०/७/२४ मा उद्घाटन भई सोही भवनबाट कार्यालयको कार्यसञ्चालन सुरु गरिएको थियो। आयोगको यो भवन सुदूर पश्चिमाञ्चल क्षेत्र दिपायलमा निर्माण हुने सरकारी क्षेत्रीय कार्यालयहरूमध्ये प्रथम निर्मित भवन रहेको थियो।

पञ्चायतकालदेखि प्रजातन्त्रको पुनर्बहालीसम्म

२०१५ सालमा नेपाल अधिराज्यको संविधान जारी भई शासन व्यवस्था सञ्चालन भइरहेको अवस्थामा वि.सं. २०१७ पुस १ गते संविधानको धारा ५५ को अधिकार प्रयोग गरी मन्त्रिमण्डल र संसद्का दुवै सदन विघटन गरिए। संसद्, सरकार भङ्ग गर्नुका साथै संविधानका विभिन्न धाराहरू निलम्बन गरियो। यसरी २००७ सालमा शासन परिवर्तन भई प्रजातन्त्रको स्थापना भएकोमा २०१७ सालमा राजा महेन्द्रबाट नयाँ शासन व्यवस्थाको सुरुवात गरियो।

तत्कालीन राजा महेन्द्रले संवैधानिक व्यवस्थाको विपरीत लोक सेवा आयोग कारबाही बन्देज नियमहरू, २०१७ जारी गरी "नेपाल निजामती सेवालाई विशुद्ध र सुदृढ बनाउने अभिप्रायले हुने जुनसुकै नियुक्ति, प्रमोसन र बर्खास्तगीको सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको परामर्श आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोकेमा

सोही बमोजिम हुने" बेहोराको स्वैच्छिक प्रबन्ध समेत सो संविधानमा समावेश गरी सोही प्रावधानलाई टेकेर तत्कालीन राजा महेन्द्रद्वारा २०१७ माघ २५ देखि २०१८ जेठ मसान्तसम्म आयोगलाई निलम्बन गरियो।

२०१९ सालको नेपालको संविधानमा आयोगको क्षेत्राधिकारबाट सैनिक र प्रहरी सेवालाई अलग गर्दै निजामती सेवामा सीमित गरियो भने वि.सं. २०२३ सालमा नेपालको संविधानमा पहिलो संशोधनपछि सरकारी संस्थानहरूमा कर्मचारीहरूको भर्ना गर्दा पनि आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गरियो। तर संविधानको दोस्रो संशोधन २०३२ मा संस्थाको कर्मचारीको सेवा सर्तसम्बन्धी नियम र ती संस्थाको सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अवलम्बन गर्नुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने काममा आयोगलाई सीमित गरियो।

आयोगले विभिन्न ऐनद्वारा गठित श्री ५ को सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका वा त्यस्तो संस्थाको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका अन्य संस्थाहरूको पदपूर्तिमा सरलता, नियमितता र शीघ्रता ल्याउनुको साथै बढुवा तथा विभागीय कारबाही सम्बन्धमा एक सुनियोजित एवम् व्यवस्थित सिद्धान्तको आवश्यकता पूर्ति गरी संस्थाहरूको सेवालाई अधिकाधिक निपुण र सुदृढ बनाउने उद्देश्यले "संस्थामा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०३५" जारी गरेको थियो। यो सामान्य सिद्धान्तको विषय पनि नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले हटायो र आयोग निजामती सेवामा सीमित हुन पुग्यो।

२०१७ साल पुस १ गते पश्चात् भएको सेवा गठन पुनर्गठनको लगत्तै पछि, सरकारी सेवामा भर्नाको लागि सिफारिस गर्नुअघि प्रहरी प्रतिवेदन (Police Clearance) को व्यवस्था अनिवार्य गराइयो। आयोगबाट सिफारिस भए पनि परीक्षणकाल र कतिपय अवस्थामा परीक्षणकाल समाप्त भए पनि प्रहरी प्रतिवेदन नकारात्मक आएमा नियुक्ति भइसकेका कर्मचारीले जागिरबाट हात धुनुपर्थ्यो। यस्तो प्रहरी प्रतिवेदनमा विशेषगरी पञ्चायत व्यवस्था विपरीत भएको र साम्यवादतिर झुकाव भएको, पञ्चायत व्यवस्थाप्रति अनास्था राख्ने र विरोधी, स्थानीय युवाहरूलाई सङ्गठित गर्ने, कट्टर कम्युनिस्ट र बहुदलको प्रचार गरेको आदि रहेका थिए। आयोगमा प्रहरी प्रतिवेदन प्राप्त हुँदा विभिन्न कारण उल्लेख भई आउँदा निर्णय गर्न असहज भएपछि आयोगले प्रहरी प्रतिवेदन पठाउँदा पञ्चायत व्यवस्था विरोधी राजनीतिमा लागेको छ, छैन भनी स्पष्ट खुलाई पठाउन निर्देशन भयो।[१०]

२०४६ चैत २६ गते प्रजातन्त्रको पुनःस्थापनापश्चात् सङ्घ, सङ्गठन र संस्था खोल्न वा खोलाउन वा चलाउन पाइने छैन भन्ने प्रतिबन्ध हटेकाले २०४६ चैत २६ पूर्व कुनै कर्मचारीको नयाँ नियुक्तिको लागि सिफारिस रोकिएकोमा त्यस्तो व्यक्ति पुनः नयाँ नियुक्तिको लागि उम्मेदवार भई सिफारिसको लागि योग्यताक्रममा परेमा त्यस्ता व्यक्तिको नयाँ भर्नाको लागि सिफारिस नरोक्ने भनी आयोगले २०४७ असार ४ मा निर्णय गरेको थियो भने आयोगले मिति २०४७ कात्तिक २९ गते "नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ बमोजिम अब उप्रान्त कुनै राजनीतिक दलमा लागेको रहेछ भन्ने आधारमा मात्र योग्यताक्रममा परेका कुनै उम्मेदवारलाई सिफारिस रोक्न मिल्दैन भनी आयोगले आफ्नो मातहत कार्यालय (क्षेत्रीय निर्देशनालय र अञ्चल कार्यालय) हरूलाई जानकारी गराउने" गरी निर्णय गरेको थियो।

नेपालको संविधान, २०१९ मा एक राजसभा रहने व्यवस्था गरिएको थियो। जसमा लोक सेवा आयोगको

---

१० लोक सेवा आयोग स्वर्ण जयन्ती स्मारिका वि.सं. २००८-२०५८, लोक सेवा आयोग, कमलपोखरी, २०५९, पृ.३५

अध्यक्षसमेत पदेन सदस्य हुने व्यवस्था रहेको थियो। संविधानमा आयोगले आफ्ना कुनै काम आयोगका कुनै सदस्य वा श्री ५ को सरकारका कर्मचारीलाई तोकेको सर्तका अधीनमा रही गर्नेगरी सुम्पन सक्ने व्यवस्था गरेको थियो। २०२० सालमा लोक सेवा आयोग कार्यविधि ऐन, २०२० बमोजिम निर्माण गरिएको कार्यविधिमा निजामती सेवा वा पदमा नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनुपर्ने सिद्धान्तको विषयमा आयोगसँग परामर्श लिँदा श्री ५ को सरकारको गृह मन्त्रालयमार्फत लिनुपर्ने व्यवस्था गरियो।

वि.सं.२०२७ सालमा लोक सेवा आयोग कार्यविधि नियम बनाई परीक्षा पद्धति र पाठ्यक्रम आदि व्यवस्थित गरिए। नियमबमोजिम राजपत्राङ्कित पदको लिखित परीक्षामा ३ पटक असफल भएको उम्मेदवार सोही सेवा श्रेणीको लागि पुनः सम्मिलित हुन अयोग्य मानिनेछ भन्ने वाक्यांश परेको थियो। नेपालको संविधानबमोजिम बहिदार मुखिया जस्तो वार्षिक रु १२००।- र सोभन्दा कम तलब पाउने न्यूनवैतनिक कर्मचारीहरूको सिफारिस गर्ने आयोगको कर्तव्य नेपालको संविधानबाट हटाइएको थियो। आयोगलाई विज्ञापनको प्रचार-प्रसार गर्न आ.व. २०२१/०२२ रेडियो नेपालबाट सरकारी सूचनाको निमित्त दिनको १ पटक दिउँसो ५ मिनेटको समय दिइएको थियो। विज्ञापन तथा सूचना रेडियो नेपालको साथै विदेशस्थित नेपाली नागरिकले थाहा पाउन् भन्नाखातिर विदेशस्थित शाही नेपाली दूतावास तथा अफिसहरूबाट पनि पत्राचार गराउन आयोगका विज्ञापनका प्रतिलिपिहरू पठाउने व्यवस्था गरिएको थियो।[११] यस्तो जानकारी गोरखापत्रमार्फत पनि प्रकाशन गर्ने व्यवस्था गरिएको थियो।

पञ्चायती व्यवस्थामा हुकुम प्रमाङ्गी व्यवस्था

निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति र बढुवा गर्दा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने संवैधानिक व्यवस्था गरिए पनि राजाको हुकुमबाट निजामती सेवाको जुनसुकै पदमा पनि नियुक्ति र बढुवा गर्नसक्ने अवस्था पनि रहेको थियो। राजाबाट दिने एउटा आदेश हुन्थ्यो जसलाई हुकुम प्रमाङ्गी (हुप्र) भनिन्थ्यो। राजाले आवश्यक ठानेका व्यक्तिलाई सोझै जुनसुकै पदमा नियुक्त गर्न सक्थे। हुकुम प्रमाङ्गीबाट जागिरदेखि बढुवासम्म पाउँथे। हुकुम प्रमाङ्गी कति महत्त्वपूर्ण हुन्थ्यो भन्ने विषयमा एक उदाहरणबाट प्रष्ट हुन्छ। २०२० सालमा अर्थ मन्त्रालय खर्च शाखाले श्री ५ को सरकारको निर्णयानुसार "विभिन्न मन्त्रालय, विभाग, अड्डाहरूमा खाली रहेका पदमा अर्को आदेश नभएसम्म मानिस भर्ना नगरी खाली नै राख्ने औ नयाँ दरबन्दी पनि नगर्ने" भनी परिपत्र गरेकोमा आयोगले तत्कालीन राजाको हुकुमको विषय उल्लेख गरी विज्ञापन रोक्न नमिल्ने भनी लेखी पठाएको थियो।[१२]

> *"आयोगको कार्यक्षेत्र संविधानको धारा ७८ ले निर्धारित गरेको हुँदा श्री ५ महाराजधिराज सरकारको हुकुम प्रमाङ्गीबिना उक्त परिपत्रले मात्र आयोगले गर्ने विज्ञापन, सिफारिस, आदि काम रोक्न नमिल्ने सूचना गरिएको छ।"*

आयोगका कर्मचारीहरूको छुट्टै सेवा नियम बनाउने मस्यौदा तयार भई कानून मन्त्रालयमा २०२५ मंसिरमा पठाइएको थियो। तर लोक सेवा आयोगका कर्मचारीहरूलाई नि.से.ऐन, नियम अन्तर्गत राख्न भन्ने

११ नेपाल लोक सेवा आयोग पाँचौं वार्षिक प्रतिवेदन (२०२० साल श्रावण १ गतेदेखि २०२१ साल आषाढ मसान्तसम्म) पृ.५९ र ६०
१२ नेपाल लोक सेवा आयोग चौथो वार्षिक प्रतिवेदन (२०१९ साल श्रावण १ गतेदेखि २०२० साल आषाढ मसान्तसम्म) पृ.१०६

सरकारबाट हुप्र बक्स भएपछि आयोगका कर्मचारीहरूका छुट्टै सेवा गठन नियम बनाउने कारबाही स्थगित गरियो।[१३] यसरी त्यसवेला राजाबाट हुने हुप्र महत्त्वपूर्ण हुन्थ्यो।

पञ्चायतकालमा आयोगको अध्यक्षले राजासँग नियमित दर्शनभेट पाउने व्यवस्था रहेको थियो। आयोगका अध्यक्षले श्री ५ महाराजाधिराजको दर्शन भेट चाहेको बखत गर्न मिल्थ्यो। तर विस्तारै हप्ताको एकपटक त्यसपछि २ हप्ताको एकपटक र त्यसपछि, महिनाको एकपटक दर्शन भेट गर्ने दिन तोकियो। यस्तै समयमा अध्यक्षले आयोगलाई परेका समस्या जाहेर गर्न पाउँथे। सोही जाहेरीको आधारमा राजदरबारबाट श्री ५ को सरकारलाई निर्देशन दिइन्थ्यो।

आयोगमा जनशक्ति व्यवस्था

आयोगको स्थापनाको समयमा के कति जनशक्तिबाट आयोग सञ्चालन भएको थियो भन्ने सम्बन्धमा कुनै आधिकारिक दस्ताबेज पाइएको छैन। आयोगका पूर्वसचिव भुवनमान सिंह प्रधानका अनुसार "कमिसनमा २००८ सालदेखि २०१४ सालसम्म सेक्रेटरी १, खरिदार १, मुखिया ३, बहिदार ४ र पियन ८ जना रहेका" थिए भने आयोगको पहिलो वार्षिक रिपोर्टमा ग्याजेटेड ३ जना (काजसहित) सचिव १, सहायक सचिव ग्याजेटेड अफिसर १ र ननग्याजेटेडतर्फ १४ जना (मुखिया २, टाइपपिस्ट १, बहिदार ३ र पियन) गरी कुल १७ जना आयोगको दरबन्दी २०१४ साल सम्मको रहेको भनी उल्लेख गरिएको छ। २०२३ सालमा नेपालको संविधान, २०१९ को पहिलो संशोधनबाट आयोगको साविक क्षेत्राधिकार विस्तारसँगै आफ्नो कार्यबोझ बढेकाले आ.व. २०२३-०२४ मा १७७ जना कर्मचारीहरूको दरबन्दी कायम गरिएको थियो।

आर्थिक वर्ष २०२३-०२४ मा बागमती अञ्चलको अतिरिक्त अधिराज्यको १३ स्थानमा स्थापना भएका कार्यालयहरूमा कोसी, गण्डकी र भेरी अञ्चल कार्यालयमा सेक्सन अफिसर १ सहित ४/४ जनाको दरबन्दी कायम गरिएको थियो। आ.व. २०२४-०२५ मा १७७ दरबन्दी कायम रहेकोमा आ.व. २०२६-०२७ मा जम्मा १८२ जनाको दरबन्दी कायम भएको थियो।

आ.व. २०३१-०३२ मा सहसचिव राजपत्राङ्कित प्रथम १ पद थप गरी केन्द्रको दरबन्दी १५० कायम भएको थियो भने प्रादेशिक कार्यालयको दरबन्दी काठमाडौंको १७ र अन्य प्रादेशिक कार्यालयको ११ र अञ्चल कार्यालयहरूको साविक बमोजिम नै ७ पद दरबन्दी कायम रहेको देखिन्छ। आ.व. २०३५-०३६ मा केन्द्रको दरबन्दी १५०, प्रादेशिक कार्यालय काठमाडौंको २९, प्रादेशिक कार्यालय[१४], पोखरा र सुर्खेतको दरबन्दी ११ जना कायम गरिएको थियो भने धनकुटाको दरबन्दी भने ७ मात्र कायम गरिएको थियो।[१५]

---

१३ नेपाल लोक सेवा आयोग एघारौं वार्षिक प्रतिवेदन (२०२६ साल श्रावण १ गतेदेखि २०२७ साल आषाढ मसान्तसम्म) पृ.३

१४ श्री ५ को सरकारको मिति २०३८ चैत्र ८ गतेको निर्णयानुसार लोक सेवा आयोगको "प्रादेशिक कार्यालय"को सट्टा लोक सेवा आयोगको "क्षेत्रीय कार्यालय" र सो कार्यालयका प्रमुखलाई "प्रादेशिक अधिकृत" को सट्टा "क्षेत्रीय अधिकृत" नामकरण गरियो *(श्री ५ को सरकार, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सूचना)।*

१५ लोक सेवा आयोग बीसौं वार्षिक प्रतिवेदन (२०३५ साल श्रावण १ गतेदेखि २०३६ साल आषाढ मसान्तसम्म) परिशिष्ट नं. १ पृ.४५ र ४६

२०३८ सालमा आयोगको केन्द्रीय कार्यालयको सङ्गठन चार्टमा केही परिवर्तन गरी एक अतिरिक्त सचिवको दरबन्दी थप गरिएको थियो। २०४२ सालमा आयोगको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको सहायक सचिव पद स्वीकृत भएको थियो। उक्त सहायक सचिव पद ३ (तीन) नारायणी, जलेश्वर र बुटवलस्थित अञ्चल कार्यालयहरूमा कायम गरियो।[१६]

यसैगरी २०४३ सालमा आयोगको अञ्चल कार्यालयहरू इलाम, दिक्तेल, बागलुङ, दाङ, जुम्ला र महेन्द्रनगरमा समेत आयोगको मागअनुसार राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी सहायक सचिवस्तरको अञ्चल अधिकृत १-१ पद कायम गरियो।[१७] क्षेत्रीय कार्यालयहरूलाई समयअनुकूल बढी अधिकार प्रदान गरी पदपूर्ति तथा निरीक्षण कार्य प्रभावकारी रूपमा गर्ने हेतुले आयोगको क्षेत्रीय कार्यालयहरूको प्रमुखमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी पदमा स्तरवृद्धि गरी सुदूरपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय कार्यालयको क्षेत्रीय प्रमुख बाहेक क्षेत्रीय कार्यालयहरू धनकुटा, काठमाडौँ, पोखरा र सुर्खेतमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको दरबन्दी स्वीकृत गरियो।[१८] सङ्गठित संस्थाको सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने र नियम तथा सामान्य सिद्धान्त बमोजिम गरे नगरेको आयोगले सुपरिवेक्षण गर्नसक्ने व्यवस्थाअनुरूप कार्यसम्पादनको लागि आयोगको सङ्गठनमा सङ्गठित संस्थाको सामान्य सिद्धान्त सेवा सर्त एवम् सुपरिवेक्षण महाशाखा कायम भई सो महाशाखा अन्तर्गत १ (एक) सहसचिव २ (दुई) उपसचिव र ५ (पाँच) शाखा अधिकृतको दरबन्दी कायम रहेको थियो।

२०५० सालमा आयोगको साविकमा ४ वटा महाशाखाहरू र १२ वटा शाखाहरू कायम रहेकोमा प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन, २०४८ को भावनाअनुसार आयोगको केही दरबन्दीहरूसमेत कटौती गरियो भने आयोगको सङ्गठन तालिकामा समेत पुनःसंरचना गरी ३ महाशाखा, ९ शाखा र १ छुट्टै परिमार्जन एकाइ (मोडरेसन युनिट) को व्यवस्था गरियो। विगतको दरबन्दीमा केही कटौती र केही थप गरिएको भए पनि २०४९ सालको दरबन्दीको सङ्ख्यामा कटौती गरी दरबन्दीमा ३२० (तीन सय बीस) (केन्द्र, क्षेत्रीय निर्देशनालय र अञ्चल कार्यालयको गरी) मात्र कायम गरिएको थियो। समग्रमा दरबन्दी कटौतीको कारण साविकमा क्षेत्रीय निर्देशनालयमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको क्षेत्रीय निर्देशक दरबन्दी रहेकोमा मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय बाहेक अन्य क्षेत्रीय निर्देशनालयमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको निर्देशकहरू रहने व्यवस्था गरियो। यसैगरी अञ्चल कार्यालयको प्रमुखमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको अधिकृत रहने व्यवस्था गरियो।

२०६४-०६५ मा कुल दरबन्दी ३१४ कायम रहेकोमा २०६५-०६६ मा भने कुल दरबन्दी सङ्ख्यामा ठूलो सङ्ख्यामा बढोत्तरी भएर ३४८ कायम रहेको प्रतिवेदनबाट देखिन्छ। आर्थिक वर्ष २०७०/०७१ मा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी दरबन्दीको पुनरवलोकन गरियो। उक्त सर्वेक्षणपछि नेपाल सरकारबाट स्वीकृत भएको दरबन्दीअनुसार आयोगको सचिवालय र अन्तर्गतका निकायहरूमा कुल ३७७

---

१६ लोक सेवा आयोग सत्ताइसौँ वार्षिक प्रतिवेदन (२०४२ साल वैशाख १ गतेदेखि २०४२ साल चैत्र मसान्तसम्म) पृ.४

१७ लोक सेवा आयोग अठ्ठाइसौँ वार्षिक प्रतिवेदन (२०४३ साल वैशाख १ गतेदेखि २०४३ साल चैत्र मसान्तसम्म) पृ.३

१८ लोक सेवा आयोग उनन्तीसौँ वार्षिक प्रतिवेदन (२०४४ साल वैशाख १ गतेदेखि २०४४ साल चैत्र मसान्तसम्म) पृ.३

(तीन सय सतहत्तर) कायम गरियो। जसमा राजपत्राङ्कित १२५, राजपत्र अनङ्कित १६८ र श्रेणीविहीन ८४ रहेका थिए। आर्थिक वर्ष २०७२/०७३ मा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी दरबन्दीको पुनरवलोकन गरी आयोगको केन्द्रीय कार्यालय र अन्तर्गत गरी कुल दरबन्दी ४०२ कायम गरियो।

मुलुक सङ्घीय शासन प्रणालीमा रूपान्तरण भए पश्चात् नेपालको संविधान बमोजिम आयोगको क्षेत्राधिकार निजामती सेवाको साथै नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी थपिएको विषयलाई सम्बोधन गर्न आयोगले २०७५ जेठ १८ मा आयोगको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण अनुसार केन्द्रीय कार्यालयको दरबन्दी थप घट गरियो। तत्पश्चात् आयोगको कुल दरबन्दी ३९९ कायम गरियो जुन हालसम्म पनि कायम छ।

आयोगको अञ्चल कार्यालयको स्थापना

श्री ५ सरकारको प्रशासन विकेन्द्रीकरण सिद्धान्तअनुसार आयोगको पनि अञ्चल कार्यालयहरू खुलाई कार्य विभाजन गर्न पाएमा उक्त सिद्धान्तको सम्बोधन हुनुको साथै हरेक अञ्चल तथा जिल्लाका प्रशासकीय कार्यालय तथा उम्मेदवारहरूलाई समेत सुविधा पुग्ने तर सुरुमै चौधै अञ्चलमा कार्यालय स्थापना गर्दा आर्थिक दायित्व बढ्ने हुनाले हाललाई २-२ अञ्चलको बीचमा पर्ने ठाउँमा कार्यालय कायम गरी प्रत्येक अफिसमा नायब सुब्बा १ मुखिया १ र अर्दली १ दरबन्दी कायम गरी अञ्चल कार्यालय स्थापना गरियो। यसैगरी कर्णाली र महाकाली दुई अञ्चलमा यातायात तथा कर्मचारीको अभावबाट कार्यालय स्थापना गर्न नसकिएकोमा ११ स्थानमा अञ्चल कार्यालयहरू स्थापना गरिए। कर्णाली र महाकाली अञ्चलमा स्थापना सम्बन्धमा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदनअनुसार मिति २०२४/१२/१८ मा महाकाली र मिति २०२५/०१/२३ मा कर्णाली अञ्चलमा अञ्चल कार्यालय स्थापना गरिए।[१९]

अञ्चल कार्यालयको नाम	स्थापना गरिएको मिति
कोशी अञ्चल कार्यालय, विराटनगर	२०२३ साल मार्ग १५ गते
भेरी अञ्चल कार्यालय, नेपालगञ्ज	२०२३ साल मार्ग १५ गते
मेची अञ्चल कार्यालय, इलाम	२०२३ साल फाल्गुन ७ गते
सेती अञ्चल कार्यालय, डोटी सिलगढी	२०२३ साल फाल्गुन ७ गते
जनकपुर अञ्चल कार्यालय, जनकपुर	२०२३ साल फाल्गुन ७ गते
नारायणी अञ्चल कार्यालय, वीरगञ्ज	२०२३ साल फाल्गुन ७ गते
गण्डकी अञ्चल कार्यालय, पोखरा	२०२३ साल चैत्र १५ गते
लुम्बिनी अञ्चल कार्यालय, भैरहवा	२०२३ साल चैत्र १५ गते
धवलागिरी अञ्चल कार्यालय, बागलुङ	२०२४ साल वैशाख १५ गते
राप्ती अञ्चल कार्यालय, घोराही दाङ	२०२४ साल आषाढ ८ गते
सगरमाथा अञ्चल कार्यालय, भोजपुर	२०२४ साल आषाढ १३ गते

स्रोतः नेपाल लोक सेवा आयोगको आठौं वार्षिक प्रतिवेदन २०२३ श्रावण १ देखि २०२४ आषाढ मसान्तसम्म)

आ.व. २०२३/०२४ सालमा बागमती अञ्चलबाहेक अन्य तेह्र अञ्चलमा आफ्नो कार्यालय स्थापना गरिएको थियो भने बागमती अञ्चलको काम केन्द्रीय कार्यालयले गर्नेगरी तोकिएको थियो। त्यसैगरी साविकमा सगरमाथा अञ्चल कार्यालय, भोजपुरमा रहेकोमा नेपालको संविधान, २०१९ को दोस्रो संशोधनमा

१९ लोक सेवा आयोग नवौं वार्षिक प्रतिवेदन।

भोजपुर कोसी अञ्चलमा गाभिएकाले आयोगको सगरमाथा अञ्चल कार्यालय भोजपुरबाट २०३२ माघ २९ देखि दिक्तेलमा स्थानान्तरण गरियो।[२०] सगरमाथा अञ्चल आयोगको कार्यालय खोटाङ जिल्लाको सदरमुकाम दिक्तेलमा रहेकोमा पटक-पटक उक्त कार्यालय उदयपुरको गाईघाटमा सार्नको लागि पहल भएको थियो तर खोटाङका स्थानीय जनताको माग र खोटाङमा नै राख्न आवश्यकता महसुस गरी खोटाङमै कार्यालय राखिएको छ।

विकास क्षेत्रको घोषणा र प्रादेशिक कार्यालयको स्थापना

नेपालको प्रशासनिक विभाजन र विकासको अवधारणामा आएको परिवर्तनसँगै आयोगले पनि आफ्नो सांगठनिक संरचनालाई विस्तार गर्दै लगेको देखिन्छ। तत्कालीन राजा वीरेन्द्रले राष्ट्रिय पञ्चायतको बीसौं अधिवेशनमा सम्बोधन गर्दा चार विकास क्षेत्र गठन गरिएको घोषणा गरेका थिए। तत्कालीन राजा वीरेन्द्रले मुलुकलाई चार विकास क्षेत्रमा विभाजित गरी ती विकास क्षेत्रहरूमा श्री ५ को सरकारका विभिन्न मन्त्रालयअन्तर्गत क्षेत्रीय कार्यालयहरू स्थापना भएसरह आयोगको पनि चारै विकास क्षेत्रहरूमा प्रादेशिक कार्यालय खोल्ने अवधारणाअनुरूप चार विकास क्षेत्रमा लोक सेवा आयोगको प्रादेशिक कार्यालय खोलिएको थियो। यी प्रादेशिक कार्यालयहरू स्थापना गरिएपछि तत्कालीन कोशी अञ्चल कार्यालय (विराटनगर), गण्डकी अञ्चल कार्यालय (पोखरा) तथा भेरी अञ्चल कार्यालय (नेपालगन्ज) खारेज गरियो। खारेज भएका अञ्चल कार्यालयहरूले सम्पादन गर्दै आएका सम्पूर्ण जिम्मेवारी तथा दायित्वहरू सम्बन्धित प्रादेशिक कार्यालयहरूले नै सम्पादन गर्नेगरी व्यवस्थापन गरियो। यसरी केन्द्रीय कार्यालय बाहेक साविकमा बागमती बाहेकका १३ अञ्चल कार्यालयहरू रहेकोमा सो समयको पुनःसंरचना पश्चात् ४ प्रादेशिक कार्यालय र १० अञ्चल कार्यालयहरू कायम हुनपुगे।

सि .नं.	प्रादेशिक कार्यालयको नाम	स्थान	स्थापना मिति
(क)	मध्यमाञ्चल प्रादेशिक कार्यालय	काठमाडौं	२०३०।०९।२५
(ख)	पश्चिमाञ्चल प्रादेशिक कार्यालय	पोखरा	२०३०।०९।२५
(ग)	पूर्वाञ्चल प्रादेशिक कार्यालय	धनकुटा	२०३०।१०।०१
(घ)	सुदूरपश्चिमाञ्चल प्रादेशिक कार्यालय	सुर्खेत	२०३०।१०।०१

पन्ध्रौं वार्षिक प्रतिवेदन, २०३० श्रावण-२०६१ आषाढ।)

पाठ्यक्रम निर्माण र परिमार्जन

आयोगले जनशक्तिको छनोटको लागि अर्को एक महत्त्वपूर्ण पाटो भनेको पाठ्यक्रम निर्माण र समयअनुकूल परिमार्जन गर्नु हो। कुनै पनि श्रेणी, पद वा तहमा लिखित परीक्षाको माध्यमबाट जनशक्तिको छनोट गर्नको लागि माग भएको पद, श्रेणी र सो पद अनुरूपको पाठ्यक्रम निर्माण गरिन्छ। आयोगले पाठ्यक्रम निर्माण र परिमार्जन गर्दा सम्बन्धित सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय, विषयका विशेषज्ञ र विश्वविद्यालयका प्राज्ञिक विशेषज्ञहरूसमेतको राय र परामर्शको आधारमा तयार गरी आयोगबाट स्वीकृत गरी अन्तिम रूप दिइन्छ। कमिसनले पहिलोपटक भदौ १८, २००८ मा विज्ञापन गरेर आफ्नो काम सुरु गरे पनि पाठ्यक्रमको औपचारिक निर्धारण धेरै पछि मात्र सुरु भएको देखिन्छ। २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन, नियमावली प्रकाशित भएपछि कमिसनबाट गरिने भर्ना, पदोन्नति आदि सम्बन्धमा विभिन्न मितिमा पब्लिक

२० लोक सेवा आयोग सत्रौं वार्षिक प्रतिवेदन।

सर्भिस कमिसन र श्री ५ को सरकारका सचिवहरूबीच छलफल गरी विभिन्न सिद्धान्त तथा नीतिहरू तयार गर्ने सन्दर्भमा पाठ्यक्रम निर्धारणको विषय समेत रहेको थियो।[२१] आयोगमा विभिन्न महाशाखा र शाखाहरूको व्यवस्था गरिएको थियो जसमा बैठक तथा अनुसन्धान शाखामा पाठ्यक्रमसम्बन्धी जिम्मेवारी तोकिएको थियो।

ग्राजुयट पदको पाठ्यक्रमको व्यवस्था

ग्याजेटेड पदको निमित्त पहिले ग्राजुयट (बी.ए., बी.एससी., बी.कम.) सरह परीक्षास्तर राखी कुल ४ पत्र र इच्छाधीन ४ पत्र समेत पूर्णाङ्क जम्मा १००-१०० नम्बरको ८ पत्रको लिखित परीक्षा लिई सो परीक्षाबाट उत्तीर्ण भएकाहरूलाई अन्तरवार्तामा सहभागी गराउने व्यवस्था गरिएको थियो। तर ग्याजेटेड पदको लागि सो सरहको परीक्षाको स्तर पर्याप्त नहुँदा आ.व. २०१९-२० देखि नयाँ पाठ्यक्रममा अनिवार्य र इच्छाधीन पत्रहरूको व्यवस्था गरियो।[२२] पाठ्यक्रममा (क) निबन्ध मजबुन १५० र साधारण ज्ञान १५० पूर्णाङ्कको अनिवार्य र (ख) इच्छाधीन विषयहरू ६०० पूर्णाङ्क, तर नेपाल पुलिस सेवाको निमित्त ४०० पूर्णाङ्क तोकिएको थियो। यसैगरी (ग) व्यक्तित्व जाँच (Personality test) को निमित्त अन्तरवार्तामा सामेल हुन पाउने उम्मेदवारहरूको अन्तरवार्ता गर्दा नेपाल प्रशासन सेवा र नेपाल वैदेशिक सेवा बाहेक अरू सबै सेवाको निमित्त पूर्णाङ्क २०० राखिएको थियो।

नेपाल प्रशासन सेवा र वैदेशिक सेवाको निमित्त व्यक्तित्व जाँच पूर्णाङ्क २०० भन्दा पनि बढी हुनसक्ने गराइएको थियो। प्रशासन सेवा र वैदेशिक सेवाको निमित्त उपयुक्त परीक्षामा उत्तीर्ण भएपछि पुनः पूर्णाङ्क १०० नम्बरको एक अतिरिक्त (Extra optional) विषय एम.ए. स्तरको लिखित परीक्षा लिने गरिएको थियो।

पहिले ग्याजेटेड पदको प्रतियोगितात्मक परीक्षामा सबै सेवाको निमित्त एकै किसिमको पाठ्यक्रम रहेकोमा आ.व. २०१९-२० देखि पाठ्यक्रममा वैज्ञानिकता ल्याउन सेवा छुट्याई प्रशासन, राजस्व, परराष्ट्र, न्याय, एकाउन्ट तथा लेखापरीक्षण र पुलिस समेत ६ सेवामा विभक्त गरिएको थियो। त्यसबेला कानून (ल) ग्राजुयटहरू खासगरी भारतका विश्वविद्यालयकै भएका र नेपाल ल कलेजमा पनि अधिकांश भारतीय कानूनहरू नै रहेकाले र खासगरी कानून मन्त्रालयबाट समेत संशोधनको आवश्यकता दर्शाई पठाएको हुँदा Hindu Law of transfer, Evidence Procedural Law र Indian Penal Code भन्ने झिकी स्पष्ट रूपले हिन्दुस्थानका कानूनहरू भन्ने राखियो र अध्ययन गर्नुपर्ने विषय पनि सोही मुताबिक भारतका विभिन्न कानूनहरू भनी समावेश गरियो।

२०१९ साल पुस उप्रान्त नेपालका कानूनहरूमा विशेष हेरफेर हुनगएको र मुख्यतया २०१९ देखि प्रारम्भ भएको नेपालको संविधान तथा २०२० भदौ १ देखि लागू हुने नयाँ मुलुकी ऐनले गर्दा अनिवार्य तथा इच्छाधीन विषय नेपालका कानूनहरू र नयाँ मुलुकी ऐन तथा पञ्चायती व्यवस्थाको संविधानमा विशेष जोड दिई सोही मुताबिकका विषयहरू समावेश गरिए। राजपत्राङ्कित पदको लागि लिइने संयुक्त प्रतियोगितात्मक परीक्षाको पाठ्यक्रममा समयअनुकूल संशोधन गर्न आ.व.२०२२/२३ मा पहिलो पटक २०२३ साउन १ गतेदेखि लागू हुनेगरी संशोधन गरिएको थियो। संशोधनमा अनिवार्य विषय जम्मा पूर्णाङ्क ४५० हुने र

२१ लोक सेवा आयोग, स्वर्ण जयन्ती स्मारिका (२००८-२०५८) लोक सेवा आयोग, कमलपोखरी २०५९, पृ.२९

२२ लोक सेवा आयोग, चौथो वार्षिक प्रतिवेदन (वि.सं. २०१९ साल श्रावण १ गतेदेखि २०२० साल आषाढ मसान्तसम्म), पृ.२३

जसमा निबन्ध र मजबुन १५०, सामान्य ज्ञान पूर्णाङ्क १५० र बौद्धिक ज्ञान पूर्णाङ्क १५० कायम गरिएको थियो। इच्छाधीन विषय छनोट गर्नमा संशोधनबाट बन्देज गरिएको थियो।[२३] आ.व.२०२३/२४ देखि साधारण, विकास र कर्पोरेसनतर्फका विभिन्न पदका लागि लिइने परीक्षाका केही खास विषयहरूमा वस्तुगत प्रणालीद्वारा जाँच लिन थालिएको थियो।

वि.सं. २०३० सालमा लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण योजना, २०३० जारी गरियो। उक्त सुदृढीकरण योजनाले अपेक्षा गरे अनुरूप समयको बचत र परीक्षाको स्तरमा एकरूपता कायम गर्ने दृष्टिकोणले विभिन्न विषयका प्रश्न विशेषज्ञहरूबाट तयार गर्ने व्यवस्था गरियो। राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीबाट प्रथम श्रेणीमा र राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीबाट द्वितीय श्रेणीमा २५ प्रतिशत बढुवाको लागि हुने परीक्षाको पाठ्यक्रममा मुख्यतया उम्मेदवारको सिर्जनात्मक क्षमता, नेतृत्व प्रदान गर्नसक्ने, देशको वस्तुस्थितिको ज्ञान आदिको लेखाजोखा गर्न सहायक हुने किसिमबाट पाठ्यक्रमका विषयवस्तु समावेश गरिएको थियो। वि.सं.२०३६ सालमा प्रथम पत्रमा सामान्य ज्ञान र पञ्चायत (पञ्चायतसम्बन्धी जानकारी) र द्वितीय पत्रको (१) मा निबन्ध र सारांश र (२) मस्यौदा र तृतीय पत्रमा कानूनसम्बन्धी विषय समावेश गरिएका थिए।

आ.व. २०३६/३७ मा प्राविधिकतर्फ सम्बन्धित कामको विषयमा परीक्षा लिनेगरी पाठ्यक्रमहरू निर्माण गरिए। २०३९ सालमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी प्रशासन सेवाको लेखा समूह तथा पररा्ष्ट्रतर्फको पद र राष्ट्रिय पञ्चायत सेवा, महालेखा परीक्षकको पदाधिकारीको सेवा र न्याय सेवाको खुला प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रममा आवश्यक संशोधन गरिए। २०४२ सालमा निजामती सेवा नियमावलीमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीमा सहायक सचिव पदको व्यवस्था गरिएकोले आयोगले नयाँ पाठ्यक्रम स्वीकृत गरेको थियो।

२०४४ सालमा प्रशासनतर्फ खुला प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी, शाखा अधिकृत पदको परीक्षामा छोटो छोटो उत्तर प्रणालीको सामान्य ज्ञान तथा विषयगत प्रणालीको निबन्ध, मजबुन, सामान्य नेपाली र दुई ऐच्छिक विषय (नेपालको प्रशासन नेपालको भूमि र अर्थ व्यवस्था, नेपालको इतिहास र पञ्चायती व्यवस्था र विज्ञान विषयहरूमध्ये कुनै २ विषय) गरी ४ विषयको ६०० (छ सय) पूर्णाङ्कको परीक्षा लिने व्यवस्था गरियो। पररा्ष्ट्र मन्त्रालय अन्तर्गतका पदहरूको लागि १०० पूर्णाङ्कको सामान्य अङ्ग्रेजी विषयसमेत समावेश गरिएको थियो। त्यसैगरी राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका लेखा अधिकृत, लेखा परीक्षण अधिकारी र कानून अधिकृत पदहरूको लागि पनि उपर्युक्तानुसार पाठ्यक्रम र ३ विषयको ३०० (तीन सय) पूर्णाङ्कको परीक्षा कायम गरिए।

२०४७ सालमा शासन प्रणालीमा आएको परिवर्तन र नयाँ संविधान जारी भएपछि विभिन्न श्रेणीका विद्यमान पाठ्यक्रममा समसामयिक संशोधन र परिमार्जन गरिए। राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी, शाखा अधिकृत वा सो सरह पदको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाको पाठ्यक्रमको ऐच्छिक विषय "नेपालको इतिहास र नेपालको पञ्चायत व्यवस्था" भइरहेकोमा त्यसको सट्टा "नेपालको इतिहास" कायम राखी "पञ्चायती व्यवस्थाको" सट्टा "नेपालमा बहुदलीय प्रजातान्त्रिक व्यवस्था र नेपालमा संवैधानिक विकास" राखिएको थियो भने २०४९ र २०५० सालमा पनि संशोधन तथा परिमार्जन गरी नयाँ रूप दिइएको थियो।

२३ लोक सेवा आयोग, सातौं वार्षिक प्रतिवेदन।

निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी अप्राविधिकतर्फका विभिन्न सेवा समूहको खुला प्रतियोगिताबाट पूर्ति हुने पदहरूमा मिति २०४९/६/९ देखि लागू हुनेगरी भाग १ अन्तर्गत लिखित परीक्षा र भाग २ अन्तर्गत मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व परीक्षण, सामूहिक छलफल, अन्तरवार्ता र शैक्षिक योग्यता समेतबाट उम्मेदवारको उपयुक्तता जाँच्ने व्यवस्था गरिएको थियो। भाग १ को परीक्षामा सामान्य ज्ञान १०० अङ्क सामाजिक अध्ययन १०० अङ्क र सेवासम्बन्धी विषय १०० अङ्क गरी जम्मा ३०० पूर्णाङ्कको लिखित परीक्षा लिने व्यवस्था गरियो। उपर्युक्त तीनवटै विषयमा वस्तुगत बहुउत्तर २५ प्रश्न प्रति प्रश्न २ अङ्कका दरले ५० अङ्क, छोटो छाटो उत्तर ८ प्रश्न प्रति प्रश्न ५ अङ्कका दरले ४० अङ्क र लामो उत्तर १ प्रश्न १० अङ्क गरी प्रत्येक विषय १०० अङ्कका दरले ३०० पूर्णाङ्कको परीक्षा प्रणाली कायम गरिएको थियो। परराष्ट्र मन्त्रालयअन्तर्गतको पदमा १०० अङ्कको अंग्रेजी १ विषयमा अतिरिक्त परीक्षा दिनुपर्ने व्यवस्था थियो। भाग २ अन्तर्गत मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व परीक्षण २५ अङ्क, सामूहिक छलफल २० अङ्क, अन्तरवार्ता ५० अङ्क र शैक्षिक योग्यता ५ अङ्क गरी जम्मा १०० पूर्णाङ्क राखिएको थियो।[२४]

२०५८ सालमा प्रकाशित गरेको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी (अप्राविधिक) पद (नेपाल प्रशासन सेवा र नेपाल न्याय सेवाका सबै समूहको परीक्षा पाठ्यक्रम ढाँचा) को पाठ्यक्रम परिवर्तन गरी लागू गरिएको थियो। जसमा कुल ३०० (तीन सय) अङ्कको पाठ्यक्रम निर्धारण गरिएको थियो। लिखित परीक्षामा छनोट भएका उम्मेदवारहरूको अन्तिम चरणको लिखित परीक्षा (भाषा नेपाली बोध तथा अभिव्यक्ति १२.५ अङ्क, र English Comprehension १२.५ अङ्क गरी २५ अङ्कको), समस्या समाधान २५ अङ्क, र मनोवैज्ञानिक परीक्षण (Psychological test) २५ अङ्क (यसमा Abstract reasoning र Numerical reasoning परीक्षण) ५० अङ्कको व्यवस्था गरिएको थियो।

पञ्चायतकालमा लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रममा पञ्चायत विषयको विस्तृत पाठ्यक्रम तयार गरिएको र उक्त विषयमा सफल हुनु अनिवार्य गरिएको थियो। २०२५ सालतिर प्राविधिकतर्फ राजपत्राङ्कित अधिकृतहरूको योग्यता जाँच्दा पञ्चायत विषयको लिखित परीक्षाबाट प्राप्त गरेको अङ्क र सम्बन्धित विषयको अन्तरवार्ताबाट प्राप्त गरेको अङ्क दुवै जोडबाट जुन प्रथम हुन्छ उसलाई योग्यतम ठहऱ्याउने गरिएको थियो। यसले गर्दा सम्बन्धित विषयमा कम ज्ञान भएको उम्मेदवारले पञ्चायत विषयमा बढी अङ्क भएमा योग्यताक्रममा जित्न सक्ने अवस्था रहेको थियो। पञ्चायत विषयको अनिवार्य परीक्षामा ४० प्रतिशत पाएको प्रत्येक उम्मेदवारलाई अन्तरवार्ताको लागि योग्य ठहऱ्याउने व्यवस्था गरिएको थियो।

आयोगले पाठ्यक्रम र पाठ्यभार समयानुकूल परिवर्तन गर्ने सन्दर्भमा आ.व. २०७०/७१ को विज्ञापनदेखि संयुक्त र एकीकृत परीक्षा योजना र पाठ्यक्रम लागू गरिएको थियो। आयोगले संयुक्त र एकीकृत परीक्षा प्रणालीका सबल पक्षहरूको सुदृढीकरण गर्दै दुर्बल पक्षहरूमा आवश्यक सुधार र परिमार्जन गर्न समस्या र जटिलताहरूको अध्ययन गरी समाधानका उपायहरू सिफारिस गर्ने कार्यादेशका साथ परीक्षा महाशाखा प्रमुखको संयोजकत्वमा कार्यदल गठन गरी अध्ययन समेत गरेको थियो। गठित कार्यदलले संयुक्त र एकीकृत परीक्षा प्रणालीको सबल र दुर्बल पक्षहरूको विश्लेषण गर्दै समग्र परीक्षा प्रणाली र पदपूर्तिका प्रक्रियाहरूमा गरिनुपर्ने सुधारका सुझावसहित प्रतिवेदन पेस गरेको थियो। प्रतिवेदनको आधारमा विभिन्न विषयमा सुधार गरिएको थियो।

---

२४ लोक सेवा आयोग चौंतीसौं वार्षिक प्रतिवेदन (२०४९ साल वैशाख १ गतेदेखि २०४९ साल चैत्र मसान्तसम्म), पृ.१५

लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ मा पाठ्यक्रमसम्बन्धी प्रावधान

लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ को दफा ११ मा पाठ्यक्रम र परीक्षण विधिसम्बन्धी प्रावधान रहेको छ। ऐनको उपदफा (१) मा सङ्घीय निजामती सेवाको रिक्त पद पूर्ति गर्नको लागि आयोगले लिने परीक्षाको पाठ्यक्रम, अङ्कभार, उत्तीर्णाङ्क, परीक्षण विधि र नतिजा प्रकाशन र उपदफा (२) मा सुरक्षा निकाय, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा वा सङ्गठित संस्थाका रिक्त पदपूर्ति गर्नको लागि आयोगले लिने लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रम, अङ्कभार, उत्तीर्णाङ्क, परीक्षण विधि र नतिजा प्रकाशनसम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ भनी उल्लेख गरिएको छ।

ऐनबमोजिम लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७९ मा आयोगले सङ्घीय निजामती सेवाको निर्माण र सुरक्षा निकाय, रिक्त पद पूर्ति गर्नको लागि लिइने परीक्षाको पाठ्यक्रम निर्माण गरी सार्वजनिक गर्नुपर्ने अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा वा सङ्गठित संस्थाका रिक्त पदपूर्तिको लागि लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रम र सुरक्षा निकाय, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा वा सङ्गठित संस्थाका रिक्त पदपूर्ति गर्नको लागि आयोगले लिने लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रम सम्बन्धित निकायले निर्माण गरी स्वीकृतिको लागि आयोगसमक्ष पेस गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था गरिएको छ। जसमा पाठ्यक्रम लागू हुने मिति, प्रत्येक विषयको पूर्णाङ्क, उत्तीर्णाङ्क, परीक्षा प्रणाली, परीक्षाको माध्यम (भाषा) प्रश्नको अङ्कभार र समय समेतका कुराहरू समावेश गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। पाठ्यक्रमलाई आयोगबाट स्वीकृत भए पश्चात् त्यस्ता पदहरूको परीक्षा योजना र पाठ्यक्रम (नयाँ तथा संशोधित) आयोगको विद्युतीय प्रणाली (Website) मा राखी सम्बन्धितको जानकारीको लागि प्रकाशन गरिन्छ।

आयोगद्वारा आर्थिक वर्ष २०७५/७६ देखि कार्यान्वयनमा ल्याइएको त्रिवर्षीय प्रथम रणनीतिक योजना (२०७५/७६-२०७७/७८) मा पहिचान गरिएका मुख्य मुद्दाहरूमा "पाठ्यक्रमहरू समयअनुकूल अद्यावधिक गर्ने कार्यलाई कसरी सुनिश्चित गर्ने" पनि एक रहेको थियो। २०८० फागुन २३ र २४ गते, वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत, कर्णाली प्रदेशमा भएको लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलनको घोषणापत्रमा समेत विद्यमान भर्ना, छनोट, परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम र परीक्षा सञ्चालनसम्बन्धी जनशक्ति व्यवस्थापनमा समयअनुकूल सुधार गर्दै लाने कुरा उल्लेख गरिएको थियो।

यसैगरी दोस्रो रणनीतिक योजना (आ.व. २०७९/८०-२०८३/८४) को प्रमुख नतिजा क्षेत्र र रणनीतिक योजनामा "परीक्षण विधि, परीक्षा योजना तथा पाठ्यक्रममा सुधार गर्ने" र कार्यनीतिमा "पाठ्यक्रममा समसामयिक सुधार गर्दै लगिनेछ" भनी उल्लेख गरिएको छ। यसरी आयोगले प्रारम्भदेखि नै मुलुकको शासनव्यवस्था र सोमा आएको परिवर्तन, विश्वमा विकास भएका नवीनतम अवधारणा (विश्वव्यापीकरण, उदारीकरण, लोकतान्त्रिकीकरण आदि), विकास र प्रशासनका नयाँ नयाँ अवधारणा, आन्तरिक र बाह्य अवस्थामा आएको परिवर्तन, विश्वव्यापी मुद्दाहरू जस्तै सहस्राब्दी लक्ष्य, दिगो विकास लक्ष्य, जलवायु परिवर्तन, गरिबी निवारण दिगो विकासको स्थानीयकरण, मुलुकको आर्थिक, सामाजिक र साँस्कृतिक पक्ष आदि विषयलाई समावेश गर्नुको साथै राज्यको नीति, कानूनमा भएको संशोधनबमोजिम समयानुकूल परिमार्जन गर्ने कार्यलाई निरन्तर रूपमा गर्दै आएको छ। आयोगले लिखित परीक्षाको माध्यम-भाषा नेपाली वा अङ्ग्रेजी अथवा नेपाली र अङ्ग्रेजी दुवै हुने र राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका अप्राविधिकमा नेपाली र अङ्ग्रेजी दुवै भाषामा प्रश्न सोध्ने व्यवस्था छ।

लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण योजना

कर्मचारी प्रशासनको सन्दर्भमा भर्ना अर्थात् छनोटमा आयोगको भूमिका सम्बन्धमा तत्कालीन राजा वीरेन्द्रबाट २०३० साल पुस १ गते श्री ५ महेन्द्र जयन्ती तथा संविधान दिवसको उपलक्ष्यमा गरेको सम्बोधनमा "लोक सेवा आयोगलाई निष्पक्ष र दह्रो बनाउने हेतुले सुधार गर्नुपर्छ। त्यसो भएमा निजामती प्रशासनमा योग्य, दक्ष र इमानदार जनशक्तिको छनोट र सिफारिस गर्न सकिन्छ आदि उल्लेख भएको थियो। तदनुसार आयोगलाई समयसापेक्ष प्रभावकारी बनाउन आयोगको सुदृढीकरण योजना सम्बन्धमा श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद्को २०३० पौष ११ को निर्णयानुसार "नेपाल लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण योजनालाई स्वीकृत गरेको" भनी प्रशासन व्यवस्था विभागबाट २०३० पौष १५ मा लेखी आएको थियो। आयोगमा सुदृढीकरण योजना लागू भएपछि आयोगको कार्यबोझको विचार गरी ४ महाशाखाको काम हेर्ने चार जना सदस्यहरूलाई मिति २०३० पौष २५ मा अधिकार प्रत्यायोजन गरियो।[२५]

लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण योजना, २०३० प्रारम्भ भएदेखि आयोगले गर्नुपर्ने कामको वार्षिक कार्यक्रमको साथै प्रत्येक त्रैमासिकको अन्त्यमा त्रैमासिक प्रगति विवरण पनि श्री ५ महाराजाधिराजका जुनाफमा जाहेर गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको थियो। जुन २०३० सालमा लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण योजना लागू भए पछि प्रजातन्त्रको पुनर्बहाली पश्चात् पनि लामो समयसम्म निरन्तर कायम रहेको थियो। सुदृढीकरण योजनाको सुझावहरूको आधारमा आयोगका ५ क्षेत्रीय निर्देशनालयहरूको स्थापना गरिएको थियो। यसैगरी अञ्चल कार्यालयहरूलाई क्षेत्रीय निर्देशनालयअन्तर्गत राख्ने निर्णय गरिएको थियो।

आयोगद्वारा २०४५ सालमा क्षेत्रीय निर्देशनालयहरूलाई नायब सुब्बा वा सो सरहसम्म र अञ्चल कार्यालयलाई खरिदार वा सो सरहको अप्राविधिक पदको विज्ञापनदेखि सिफारिस सम्मको काम गर्ने अधिकार प्रत्यायोजित गरिएको थियो।

प्रजातन्त्रको पुनर्बहाली

वि.सं. २०४६ को राजनीतिक परिवर्तनसँगै वि.सं. २०४६ चैत २६ गते दलहरूमाथि लागदै आएको प्रतिबन्ध हटाइयो। प्रजातन्त्रको पुनःस्थापना भए पश्चात् हालका बहुदलीय व्यवस्थासँग मेलनखाने पञ्चायती शासनकालका विभिन्न ऐन, नियम खारेज गरियो।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७, निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० जारी भएको परिप्रेक्ष्यमा आयोगको कार्यविधिमा वस्तुपरकता र एकरूपता कायम गर्दै कार्यविधिमा दक्षता वृद्धि गर्न परीक्षा पद्धतिसम्बन्धी निर्देशिका, लोक सेवा आयोगबाट अधिकार प्रत्यायोजन भएबमोजिम रिक्त पदपूर्ति गर्ने कार्यविधिको निर्देशिका र निरीक्षण निर्देशिका तयार गरी जारी गरिएको थियो।

मुलुकमा बहुदलीय व्यवस्थाको पुनःस्थापना भएको अवस्थामा आयोगले पाठ्यक्रममा पञ्चायती ऐन नियमहरू हटाई बहुदलीय व्यवस्थासँग मिल्नेगरी नेपालको संविधान, ऐन, कानूनहरूमा सुधार गरी पाठ्यक्रममा संशोधन गरिएको थियो।

---

२५ लोक सेवा आयोग पन्ध्रौं वार्षिक प्रतिवेदन (२०३० साल श्रावण १ गतेदेखि २०३१ साल आषाढ मसान्तसम्म), पृ.५

नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ मा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरी श्री ५ बाट संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरूको नियुक्ति गरिने संवैधानिक व्यवस्था गरियो। संविधानबमोजिम "निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिको निमित्त उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षाहरू सञ्चालन गर्नु" लोक सेवा आयोगको कर्तव्य तोकिएको थियो भने निजामती सेवाको निवृत्तिभरण पाउने पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्शबिना स्थायी नियुक्ति गरिने छैन भन्ने व्यवस्था समेत गरियो। आयोगको सङ्गठन संरचनामा परिवर्तनअनुरूप बनाउन आयोगका विभिन्न महाशाखा र शाखाहरूलाई पुनःसंरचना गरिएको थियो।

प्रजातन्त्रको पुनर्बहाली पश्चात् गठित प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ मा आयोगको पदेन सदस्यको रूपमा आयोगको अध्यक्ष रहेका थिए। गठित समितिमा सम्माननीय प्रा. गणेशराज सिंह, अध्यक्ष लोक सेवा आयोग भनी प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन, २०४८ मा उल्लेख गरिएको छ। तत्कालीन समयमा आयोगको अध्यक्षलाई सम्माननीय अध्यक्ष भनी सम्बोधन गरेको देखिन्छ। प्रजातन्त्रको पुनर्बहाली पश्चात् श्री ५ को सरकार (मन्त्रिपरिषद्) को निर्णयले श्री ५ को सरकारका कार्यालयहरू तथा आयोजनाहरूमा नयाँ नियुक्तिबाट पदपूर्ति नगर्ने, साथै पदपूर्तिको लागि गरिएको विज्ञापनहरूमध्ये परीक्षा सञ्चालन भइसकेका बाहेक अन्य पदहरूको विज्ञापन फिर्ता लिने र नियमानुसार बढुवासम्बन्धी प्रक्रियाबाट हुने पदपूर्तिको हकमा यो व्यवस्था लागू नहुने भनी निर्णय गरिएको थियो। यस निर्णयलाई आयोगले पनि उपयुक्त ठहऱ्याई त्यस आर्थिक वर्षको दोस्रो चौमासिकसम्म माग सङ्कलन, विज्ञापन प्रकाशन र परीक्षा सञ्चालनसम्बन्धी कार्यहरू गरिएनन्। यसैगरी सरकारको निर्णयानुसार आयोगले विभिन्न विज्ञापन रद्द गरेको थियो।

२०४७ सालमा संविधान जारी भए पश्चात् लोक सेवा आयोग (कार्यविधि), ऐन २०४८ जारी गरियो। यस कार्यविधि ऐनले सरकारी सेवा भन्नाले श्री ५ को सरकारको जुनसुकै प्रकारको सेवा सम्झनु पर्छ तर श्री ५ को सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको सङ्गठित संस्था वा त्यस्तो संस्थाको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको अन्य संस्थाको कर्मचारीको सेवा सरकारी सेवा अन्तर्गतको मानिने छैन भनी परिभाषित गरेको थियो। ऐनले आयोगको परामर्श लिँदा अपनाउनुपर्ने कार्यविधि सम्बन्धमा र आयोगले परामर्श दिँदा अपनाउनुपर्ने कार्यविधिको सम्बन्धमा समेत ऐनमा उल्लेख गरिएको थियो। यसैगरी लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन २०४८ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) नियमावली, २०५०, लोक सेवा आयोग निरीक्षण निर्देशिका, २०५१ र आयोगले ऐन, नियमअनुरूप आयोगको परीक्षासम्बन्धी प्रक्रियालाई समेत समयअनुकूल परिवर्तन गर्न आवश्यक ठानी लोक सेवा आयोग परीक्षा पद्धतिसम्बन्धी दिग्दर्शन, २०४२ लाई संशोधन र परिमार्जन गरी "लोक सेवा आयोगको परीक्षा पद्धतिसम्बन्धी निर्देशिका, २०५१" जारी गरेको थियो।

प्रारम्भिक परीक्षा (Preliminary Test) को व्यवस्था

गुणस्तरीय रूपमा लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्न एवम् मूल परीक्षालाई व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन ठुलो सङ्ख्यामा आवेदन पर्ने पदहरूका लागि आयोगले दुई चरणमा परीक्षा लिने व्यवस्था सुरु गरेको थियो।

अब्बल देखिएका उम्मेदवारहरूबीच प्रतियोगिता हुने व्यवस्थाका लागि यस प्रकारको प्रणाली अपनाइने गरिन्छ। आयोगले पहिलो पटक आ.व. २०५८-५९ देखि प्रचलनमा ल्याइएको परीक्षा २०५८ कार्तिक २ पश्चात् भएका अप्राविधिक विज्ञापनदेखि परीक्षाको पूर्णाङ्क २०० कायम गरी प्रारम्भिक परीक्षाको व्यवस्था कार्यान्वयनमा ल्याएको थियो। प्रारम्भिक परीक्षा उत्तीर्ण गरेपछि मात्र मूल परीक्षामा सामेल हुन पाउने व्यवस्था गरियो। सुरुमा प्रारम्भिक परीक्षामा विषयगत र वस्तुगत दुवै किसिमका प्रश्नहरू राखिएका थिए।

२०६२ साउन १३ को निर्णयानुसार वस्तुगत बहुउत्तर (Multiple Choice Questions) प्रश्नहरू मात्र राखिएको थियो। २०६९ चैत २९ मा प्रशासनिक अभिरुचि परीक्षण (Administrative Aptitude Test) अन्तर्गत (General Awareness, Aptitude Test र English Language Competence Test) आदि विषय समावेश गरियो। यसको उत्तीर्णाङ्क ५० प्रतिशत कायम गरिएको थियो। आ.व. २०७०/७१ देखि सो प्रारम्भिक परीक्षा पद्धतिमा सुधार गरी मूल परीक्षाकै अङ्गका रूपमा पहिलो चरणको परीक्षाको रूपमा लिने र पहिलो चरणको परीक्षामा ५० प्रतिशत अङ्क प्राप्त नगर्नेले दोस्रो चरणको परीक्षामा भाग लिन नपाउने व्यवस्था गर्नुका साथै प्राप्त गरेको अङ्कको २० प्रतिशत अङ्क बाँकी चरणहरूको परीक्षाको प्राप्ताङ्कमा जोडिने व्यवस्था गरिएको थियो। प्रथम चरणमा प्राप्त गरेको प्राप्ताङ्कको २० प्रतिशत अङ्क तथा द्वितीय चरणको प्राप्ताङ्कहरू जोडी कुल अङ्कको आधारमा लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित गरिने व्यवस्था गरियो।

२०७२ साउन २१ मा प्रथम चरणको परीक्षाको उत्तीर्णाङ्क ४० (चालीस) प्रतिशत कायम गरियो। लिखित परीक्षाको प्रथम चरणमा प्राप्त गरेको प्राप्ताङ्कको शत प्रतिशत अङ्क तथा द्वितीय चरणको प्राप्ताङ्कहरू जोडी कुल अङ्कको आधारमा लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित गरिने व्यवस्था गरियो। आयोगको मिति २०७५ मंसिर २५ को निर्णयानुसार परीक्षा योजना संशोधन गरी न्याय सेवालाई एकीकृत तथा संयुक्त प्रणालीबाट अलगै गरी प्रथम चरणको परीक्षाको व्यवस्थालाई हटाइयो। आयोगको मिति २०७९ भदौ १३ गतेको निर्णयअनुसार प्रथम चरणको प्रथम पत्रमा उम्मेदवारले प्राप्त गरेको कुल अङ्कको ५० प्रतिशत अङ्कभार कायम गरी अन्तिम चरणको योग्यताक्रममा गणना गर्ने व्यवस्था आ.व. २०७९/८० को विज्ञापनबाट लागू गरिएको थियो।

तर आयोगको मिति २०८१ असार २० को निर्णयअनुसार प्रथम चरणको परीक्षामा प्राप्त गरेको अङ्क कायम गर्ने विद्यमान व्यवस्थामा परिवर्तन गरियो। लिखित परीक्षाको प्रथम चरणमा प्रारम्भिक परीक्षा (Preliminary Examination) हुने र यस प्रारम्भिक परीक्षालाई छनोट परीक्षा (Screening Test) को रूपमा मात्र लिने व्यवस्था गरियो। प्रथम चरणमा प्राप्त गरेको अङ्क द्वितीय चरणको मूल परीक्षामा प्राप्त गरेको अङ्कमा नजोडिने व्यवस्थाको साथै उत्तीर्णाङ्क ४० प्रतिशतलाई संशोधन गरी ४५ प्रतिशत कायम गरियो।

आयोगबाट राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी अप्राविधिक पदहरूका लागि प्रारम्भिक परीक्षाको सुरुवात २०५९ सालदेखि परीक्षाको वस्तुगत बहुउत्तर पुस्तिका आयोगका कर्मचारीहरूबाट म्यानुअल रूपमा परीक्षण गर्दा नतिजा प्रकाशनको समय लामो लाग्ने गरेकोले आयोगले ओएमआर (OMR) प्रविधिमार्फत परीक्षण गर्ने कार्य सुरु गरेको थियो। परीक्षण कार्यलाई समयअनुकूल आधुनिकीकरण गर्ने सन्दर्भमा प्रारम्भिक परीक्षाका

वस्तुगत बहुउत्तर पुस्तिका परीक्षणको लागि Optical Mark Reader Machine-OMR को प्रयोग सुरु गरिएको थियो।

२०६२-६३ को जनआन्दोलन पश्चात्का सुधारहरू

वि.सं. २०६२-६३ सालमा भएको जनआन्दोलनले मुलुकको शासकीय संरचनामा नै परिवर्तन ल्यायो। २०६३ माघ १ गते नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ जारी भयो। उक्त संविधानको चौथो संशोधन पश्चात् मुलुक राजतन्त्रात्मक एवम् एकात्मक शासन व्यवस्थाबाट सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थामा रूपान्तरित भयो। २०६२-६३ को शान्तिपूर्ण संयुक्त जनआन्दोलनको सफलतापछि तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाद्वारा वि.सं.२०६३ साल जेठ ४ गते प्रतिनिधिसभा बैठकमा पेस भएको प्रतिनिधिसभा घोषणा, २०६३ पारित गरियो। उक्त घोषणामार्फत राजाले प्रयोग गर्दै आएको काम र भूमिका प्रकृति हेरी प्रधानमन्त्री र सभामुखले प्रयोग गर्नेगरी अधिकार दिइयो।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को भाग १३ को धारा १२५ मा एक लोक सेवा आयोग हुने जसमा अध्यक्ष र आवश्यकताअनुसार अन्य सदस्यहरू रहने र राष्ट्रपतिले संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरूको नियुक्ति गर्ने व्यवस्था गरिएको थियो। अन्तरिम संविधानमा अध्यक्ष र आवश्यकतानुसार अन्य सदस्यहरू रहने व्यवस्था भएकोले आयोगको पदाधिकारीमा अध्यक्ष र अन्य ६ जना सदस्यहरू गरी ७ जना पदाधिकारी नियुक्त गरिएका थिए। आयोगले विगतमा निर्वाह गरेको भूमिकाको पृष्ठभूमिमा प्रतिनिधिसभा, राज्य व्यवस्था समितिले निजामती सेवाजस्तै सार्वजनिक संस्थानमा आपूर्ति गरिने कर्मचारीहरूको नियुक्ति, बढुवा र सरुवासम्बन्धी कार्यमा एकरूपता र निष्पक्षता कायम गर्न "जनचाहना, औचित्य र बैठकमा व्यक्त भावना समेतको आधारमा सार्वजनिक संस्थानमा हुने नियुक्ति र बढुवासम्बन्धी विषय लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र समेट्न सान्दर्भिक, समयोचित एवम् न्यायोचित हुने"[२६] भनी निर्णय गरेको थियो।

यसै निर्णयलाई सम्मान गर्दै नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा सैनिक सेवा, सशस्त्र प्रहरी सेवा वा प्रहरी सेवा वा अन्य सरकारी सेवाको पदमा नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने कुनै सार्वजनिक संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका सर्तसम्बन्धी प्रचलित कानून र त्यस्तो सेवाका पदको नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगसँग त्यस्तो संस्थाले परामर्श लिन चाहेमा आयोगले परामर्श दिन सक्ने, "सार्वजनिक संस्था" भन्नाले पचास प्रतिशत वा सोभन्दा बढी सेयर वा जायजेथामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको सङ्गठित संस्थालाई परिभाषित गरिएको थियो। यसैगरी २०६३ सालमा नै आयोगले प्रश्नपत्र निर्माण र प्रश्नपत्र परिमार्जन निर्देशिका, २०६३, लोक सेवा आयोग प्रश्नपत्र परिमार्जन निर्देशिका, २०६३ र उत्तरपुस्तिका परीक्षण निर्देशिका, २०६३ निर्माण गरी जारी गरेको थियो। नेपालको संविधानले निजामती सेवाको पदबाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्नेछ भन्ने व्यवस्था

२६ प्रा.डा. भीमदेव भट्ट, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा लोक सेवा आयोग, निजामती सेवा पत्रिका, लोक सेवा आयोग, २०६३ पुस, पृ.३

गऱ्यो। यसैगरी कुनै सङ्गठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने संवैधानिक व्यवस्था गरियो। यो प्रावधानलाई व्यवस्थित गर्न आयोगले सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ जारी गरेको छ।

उत्तरपुस्तिका दोहोरो परीक्षणसम्बन्धी व्यवस्था

आयोगले तोकेका सेवा, समूह, श्रेणी तथा पदको परीक्षाको उत्तरपुस्तिका परीक्षण कार्यमा अझ बढी विश्वसनीयता र निष्पक्षता कायम गर्न र व्यवस्थित गर्न लोक सेवा आयोग नियमावली, २०५० को नियम २० मा संशोधन गरी नियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आयोगले तोकेको पदको परीक्षाको उत्तरपुस्तिका दोहोरो परीक्षण गराउन बाधा पर्ने छैन भन्ने व्यवस्था गरियो। यसै प्रावधानबमोजिम आयोगले राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणी र नेपाल स्वास्थ्य सेवा नवौं र एघारौं तहको उत्तरपुस्तिका दोहोरो परीक्षण गर्ने कार्य प्रारम्भ गऱ्यो। राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीको उत्तरपुस्तिका आयोगको कार्यालयमा नै परीक्षण गराउने काम भइरहेकोमा शाखा अधिकृत (राजपत्राङ्कित तृतीय) को उत्तरपुस्तिका पनि आयोगमै परीक्षण गराउने व्यवस्था गरियो। आयोगको मिति २०७४/०९/०६ को निर्णयबाट प्राविधिक सेवा तर्फका राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणी तथा स्वास्थ्य सेवाका एघारौं र नवौं तहका लिखित परीक्षाका उत्तरपुस्तिकाहरूसमेत दोहोरो परीक्षण गर्ने व्यवस्था गरियो। यसैगरी आयोगको मिति २०७८/३/३१ को निर्णयबाट सङ्गठित संस्थाको नवौं तह र सोभन्दा माथिको विभिन्न पदको उत्तरपुस्तिका आयोग कार्यालयमा नै परीक्षण गर्ने व्यवस्था गरियो।

समावेशी नीति र यसको कार्यान्वयन

नेपालको संविधानले नेपाललाई बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक विशेषतायुक्त, भौगोलिक विविधतामा आधारित राष्ट्रको रूपमा स्वीकार गरेको छ। आवधिक योजनाको सोचमा "विविधतासमेत गौरव गर्ने एकताबद्ध नेपाली समाज" भनी विविधतालाई विशेषरूपले स्वीकार गरिएको थियो। नेपालको संवैधानिक विकासक्रममा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा पहिलो पटक समावेशीसम्बन्धी प्रावधान समेटिएको थियो। नेपालको अन्तरिम संविधानमा भएको समावेशी प्रावधानअनुरूप निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा दोस्रो संशोधन गरी ऐनमा निजामती सेवाको पदपूर्तिसम्बन्धमा समावेशी व्यवस्था गरियो।

निजामती सेवा ऐनमा भएको समावेशी नीतिअनुरूप निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैंतालीस प्रतिशत छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी तत् तत् वर्गको उम्मेदवारबीच मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गरियो। समावेशी प्रावधान अनुरूप पहिलो पटक २०६५ सालमा खुला प्रतियोगितातर्फको विज्ञापनमध्ये ४५ प्रतिशतमा महिलातर्फ ८२ वटा विज्ञापनबाट ११७ जना, आदिवासी/जनजातिको ८७ वटा विज्ञापनबाट ९४ जना, मधेसी ५१ विज्ञापनबाट ९१ जना, दलित ३६ विज्ञापनबाट ३६ जना, अपाङ्ग १५ वटा विज्ञापनबाट १५ जना र पिछडिएको क्षेत्रबाट १२ विज्ञापनबाट १२ जना गरी ५६४ वटा विज्ञापनबाट १२०५ जना सिफारिस भएका थिए।[२७]

२७ लोक सेवा आयोग, पचासौं वार्षिक प्रतिवेदन

समावेशी नीतिअनुरूप नै आयोगको प्रतियोगितात्मक परीक्षामा सहभागी हुने अपाङ्गता भएका उम्मेदवारहरूका लागि विशेष व्यवस्था गरिएका छन्। आयोगले दृष्टिविहीन र सहयोगी लेखक माग गर्ने अशक्त भनी प्रमाणित भएका उम्मेदवारलाई सहयोगी लेखकको व्यवस्था गराउने व्यवस्था गरिए। आइक्यू परीक्षाको चित्रात्मक प्रश्नको सम्बन्धमा दृष्टिविहीन उम्मेदवारहरूको हकमा Abstract/Pictorial Reasoning का प्रश्नहरूको जवाफ दिन नपर्ने र अन्य Reasoning Test हरूको अङ्कलाई उक्त खण्डको शतप्रतिशत मानी कायम भएको अङ्कलाई मनोवैज्ञानिक परीक्षण खण्डको कुल प्राप्ताङ्कको रूपमा नतिजा प्रकाशन प्रयोजनको लागि गणना गर्नेगरी व्यवस्था गरियो। सहयोगी लेखक आवश्यक हुने विषयगत लिखित परीक्षाको लागि तोकिएको समयावधिमा प्रति घण्टा १० मिनेटको दरले थप समय प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएका छन्।

सेवालाई सरल, सहज र प्रविधिमैत्री बनाउन आयोगको विभिन्न कदम

आयोगद्वारा उम्मेदवारहरूको सहजताको लागि आयोगको केन्द्रीय कार्यालय र अन्तर्गतका १४ वटा कार्यालयको साथै जिल्ला हुलाक कार्यालयहरूबाट समेत दरखास्त सङ्कलन गर्ने व्यवस्था मिलाइएको थियो। दरखास्त दिने उम्मेदवारहरूलाई सरल, सहज, प्रभावकारी, मितव्ययी एवम् कम समय, श्रम र छोटो दूरीमा आवेदन गर्न सकून् भन्ने उद्देश्यले आयोगले आर्थिक वर्ष २०६५/६६ देखि जिल्ला हुलाक कार्यालयहरू ६१ वटा तथा आ.व. २०६७/६८ देखि गोश्वारा हुलाक कार्यालय समेतबाट विभिन्न श्रेणीका अप्राविधिक तर्फका शाखा अधिकृत वा सो सरह र सोभन्दा मुनिका पदका विज्ञापनका दरखास्तहरू सङ्कलन गर्दै आएको थियो।

आयोगको कार्यालय र हुलाक कार्यालयबाट दरखास्त सङ्कलन गर्ने व्यवस्था गरिँदै आएकोमा प्रविधिको विकाससँगै दरखास्त फाराम भर्ने कार्यलाई सहज र सरल बनाउन आयोगले दरखास्त फाराम अनलाइन (विद्युतीय माध्यम) मार्फत पेस गर्नसक्ने व्यवस्था गरी "नेपाल विविध सेवा, राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी (प्राविधिक), सहायक कम्प्युटर पद, नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, सिभिल समूह अन्तर्गतका विभिन्न उपसमूह र नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, सर्भे समूहको राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीका पदहरू (२०७१ चैत २५ गते बुधबार प्रकाशित विज्ञापन)"बाट यो प्रणाली सुरु गरिएको थियो।

आयोगको कार्यलाई प्रविधिमैत्री बनाउँदै लाने उद्देश्यले एसियाली विकास बैंकको सहयोगमा जनवरी २०१३ देखि Information and Communication Technology Development आयोजना अन्तर्गत Public Service Recruitment Management System-(PSRMS) को व्यवस्था गरिएको थियो। विज्ञापनहरू प्रकाशन, दरखास्त सङ्कलन, दरखास्त दस्तुर तय गर्ने, दरखास्त स्वीकृत गर्ने, रोल नम्बर कायम गर्ने, स्वीकृत नामावली तयार गर्ने, परीक्षा केन्द्र तोक्ने लगायतका कार्यहरू अनलाइनमार्फत सम्पादन गर्ने व्यवस्था गरिए। अनलाइन प्रणालीमार्फत सङ्कलन गरिएको दस्तुर सोही समयमै (Real time मा) महालेखा नियन्त्रक कार्यालयमा दाखिला होस् भन्ने उद्देश्यले आयोगले म.ले.नि.का.को सहकार्यमा Revenue Management Information System (RMIS) प्रणालीलाई विस्तार गर्दै आयोगको अनलाइन प्रणालीसँग आबद्ध गरी e-Payment प्रणालीको व्यवस्था गरियो। यसैगरी वस्तुगत परीक्षाको परीक्षणलाई विश्वसनीय बनाउन र छिटो नतिजा प्रकाशनको लागि ओएमआर (Optical Mark Reader-OMR) को व्यवस्था र

आयोगको सम्पूर्ण गतिविधि र जानकारी सबैले सबै स्थानबाट थाहा पाउन वेवसाइट (www.psc.gov.np) को व्यवस्था गरियो।

आयोगले विज्ञापन प्रकाशन, परीक्षा सञ्चालन, लिखित नतिजा प्रकाशन एवम् अन्तरवार्ता तथा सिफारिससम्बन्धी कार्यहरूको सूचना नियमित रूपमा वेवसाइटमार्फत प्रकाशन गर्दै आएकोमा बदलिँदो प्राविधिक परिवेश, सञ्चार प्रविधिहरूको विकास तथा मोबाइल प्रयोगकर्ताहरूको सङ्ख्या समेत उल्लेख्य रहेसँगै मोबाइल सञ्चार प्रविधिको प्रयोग गरी आयोगका सूचनाहरू अझ प्रभावकारी रूपमा प्रवाह गर्न आयोगका सम्पूर्ण सूचनाहरूलाई सरोकारवालाहरूसमक्ष यथाशीघ्र सम्प्रेषण गर्न मोबाइल एप्लिकेसन (मोबाइल एप्स (Mobile Apps) मार्फत विज्ञापन प्रकाशन, रोल नम्बर तथा परीक्षा केन्द्र (Location Map सहित), लिखित परीक्षाको नतिजा, अन्तरवार्ता तथा सिफारिस एवम् कुल प्राप्ताङ्कसम्बन्धी जानकारीहरू सम्बन्धित उम्मेदवारलाई उपलब्ध गराउन आयोगको मिति २०७४ जेठ २५ गतेको निर्णयानुसार "PSC-Nepal" नामक एन्ड्रोइड मोबाइल एप्लिकेसन (Mobile Apps) स्वीकृत गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो। आर्थिक वर्ष २०७२/०७३ मा जनस्तर अर्थात् सेवासँग सम्बन्धित सरोकारको विभिन्न गुनासोलाई तत्काल सम्बोधन गर्नको लागि हेलो सरकार कार्यक्रमअन्तर्गत "हेलो लोक सेवा आयोग" (www.facebook.com/hello.psc) फेसबुक पेजको सञ्चालन सुरु गरियो।

आयोगबाट हुने पदपूर्तिलगायतका गतिविधिहरू समावेश गरी साप्ताहिक रूपमा हरेक बुधबार सूचना-पत्र (Bulletin) प्रकाशन, आयोगका सूचनाहरू गोरखापत्रमा प्रकाशन, प्रत्येक ३ महिनाका गतिविधिहरू समावेश गरी त्रैमासिक समाचारपत्र प्रकाशन, रेडियो कार्यक्रममार्फत आयोगका सूचनाहरूमा सर्वसाधारणको पहुँच सुनिश्चित गर्न रेडियो कार्यक्रम, अन्तरवार्ताबाट छनोट भई सिफारिस भएका सबै उम्मेदवारलाई तत्काल सफल भएको जानकारी एसएमएसबाट जानकारी पाउने व्यवस्था र सूचना प्रकाशन भएको मितिदेखि ७ दिन पश्चात् आफूले प्राप्त गरेको कुल अङ्क आयोगको वेबसाइटबाट हेर्न-सक्ने व्यवस्था मिलाइयो।

यसैगरी आयोगले निजामती प्रशासनसम्बन्धी विषयमा जानकारी दिलाउने उद्देश्यले निजामती सेवा पत्रिका नामक त्रैमासिक पत्रिका आ.व. २०२२-२३ देखि प्रत्येक ४-४ महिनामा प्रकाशन सुरु गरिएको थियो। त्यसबेला तत्कालीन राजा महेन्द्रले "यस पत्रिकाले आफ्नो पुनीत उद्देश्य प्राप्त गर्न सकोस्, यही मेरो शुभकामना छ" भनी पत्रिकाको प्रथम प्रकाशन गर्दा शुभकामना सन्देशसमेत दिनुभएको थियो।

मुलुक सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीमा रूपान्तरण

नेपाली जनताको आफ्नो संविधान आफैँ बनाउने दशकौँ लामो चाहनालाई मूर्त रूप दिँदै संविधानसभाबाट निर्माण गरिएको नेपालको संविधान २०७२ असोज ३ गते आइतबार जारी भयो। नेपालको इतिहासमा संविधानसभाबाट जारी भएको नेपालको संविधानले मुलुकको शासन व्यवस्था नै एकात्मकबाट सङ्घीयतामा रूपान्तरण गऱ्यो। यस संविधानमा समेत विगतमा जस्तै संवैधानिक आयोगका रूपमा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरियो। नेपालको संविधानको धारा २४२ र २४३ मा लोक सेवा आयोग र आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था गरिए। संविधानमा राष्ट्रपतिले संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्य नियुक्ति हुने व्यवस्था गरिएको छ।

निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु आयोगको कर्तव्य हुने व्यवस्था नेपालको संविधानको धारा २४३ मा गरिएको छ। संविधानले आयोगलाई निजामती सेवाको पद बाहेक सुरक्षा निकाय, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारीसमेत प्रदान गऱ्यो। संविधानबमोजिम सङ्घीय निजामती सेवा, सुरक्षा निकाय, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनोटमा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, सेवामुखी बनाउन आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी कानूनलाई समयअनुकूल संशोधन र एकीकरण गर्न २०७९ असार ३१ गते लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ जारी गरियो। यसैगरी आयोगले लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ को दफा ५९ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७९ भदौ ६ गते नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित गरियो।

कर्मचारीको सरुवा

विगतमा लोक सेवा आयोगको मात्र होइन सरकारले कर्मचारीको सरुवा गर्दा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था रहेको थियो। नेपालको संविधान, २०१९ को धारा ७८ को उपधारा १ (घ) बमोजिम आयोगले विभिन्न कर्मचारीको सरुवा सम्बन्धमा परामर्श दिने गरेको पाइन्छ। तर तत्पश्चात्को संविधानमा भने यस प्रकारको प्रावधान रहेको छैन। आयोगमा कार्यरत तथा आयोगमा सरुवा भई आउने कर्मचारीको हकमा भने आयोगको पूर्व स्वीकृतिको व्यवस्था गरिएको थियो। लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ मा आयोगको कर्मचारी सरुवा गर्दा र आयोगमा सरुवा गरी पठाउँदा आयोगको पूर्व सहमति लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको थियो। यसैगरी लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ६ को उपदफा (२) मा आयोगमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई अन्यत्र सरुवा गर्दा आयोगको सहमति लिनुपर्ने प्रावधानलाई वेवास्ता गरी दुई महिना नपुग्दै दुई जना सचिवको सरुवा गर्नु, कानून समूहका सहसचिवलाई अन्य काममा काजमा खटाइनु जस्ता कार्यलाई कानून तथा व्यवस्थापकीय दुवै पक्षबाट औचित्यपूर्ण मान्न सकिएन भनी प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएको थियो।

आयोगलाई नेपालको संविधानले सुम्पेको जिम्मेवारी निष्पक्ष रूपमा वहन गर्न सक्नेगरी प्रशासकीय र वित्तीय रूपमा सक्षम तुल्याउनु सरकारको दायित्व हो भने योग्यता प्रणालीको संरक्षक र प्रवर्द्धकको रूपमा योग्यतम व्यक्तिहरू सार्वजनिक सेवामा छनोट गरिदिएर सरकारको शासन, सुशासनमा सघाउनु आयोगको कर्तव्य हो। संवैधानिक अङ्गहरूले निष्पक्ष र प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गरे मात्र सरकारको शासकीय प्रभावकारिता बढ्न सक्दछ। यसर्थ, यस गम्भीर चासोलाई ध्यान दिई आगामी दिनमा कानूनको व्यवस्थाअनुरूप हुनेछ भन्ने विश्वास आयोगले लिएको छ भनी आयोगले २०७२ फाल्गुन २१ मा निर्णय गरेको थियो।

आयोगले अन्य निकायमा सेवा, समूह विपरीत सरुवा गर्दा आयोगले त्यस्ता कार्यलाई सच्याउन र प्रतिवेदनमा समेत उल्लेख गर्दै आएको छ। जस्तै नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्को मिति २०७१/१/४ को निर्णयानुसार न्याय सेवा आयोगको सिफारिसबमोजिम नेपाल कानून आयोगको सचिव (नेपाल न्याय सेवा) लाई सचिव, ऊर्जा मन्त्रालयमा सरुवा गरेको थियो। उक्त सरुवा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२६-

३ को खण्ड (घ) को व्यवस्था र निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २६ को व्यवस्था समेतको प्रतिकूल देखिएकाले आयोगको गम्भीर ध्यानाकर्षण भएको र कानूनसम्मत नदेखिएकोले सो निर्णय सच्याउन नेपाल सरकारलाई आग्रह गर्ने र यो विषय आयोगबाट सम्माननीय राष्ट्रपतिसमक्ष प्रस्तुत गरिने वार्षिक प्रतिवेदनमा समेत समावेश गर्ने भनी आयोगले २०७१ जेठ १३ मा निर्णय गरेको थियो।

परीक्षा केन्द्र र यसको विस्तार

प्रारम्भमा आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षा केन्द्र काठमाडौँमा मात्र सीमित रहेको थियो। तर तल्लो तहका पदहरू जस्तै बहिदार, टाइपिस्ट पदको परीक्षा जिल्ला जिल्लामा नै गर्ने व्यवस्था गरिएको थियो। आ.व. २०१७/१८ देखि मुखिया पदको पनि जिल्लामा नै परीक्षा लिई योग्यताक्रमको सूची तयार गर्ने कार्य सुरु गरियो। नेपालको पहाड तराईको ख्याल राखी बाटोको सहजता, दुर्गमता र सामूहिक जनहितलाई सम्झी एकै ठाउँ काठमाडौँभित्र मात्र सीमित रहेको आयोगको परीक्षालाई बढाई अर्को २ केन्द्र विराटनगर र नेपालगन्जमा नयाँ परीक्षा केन्द्रहरू खोलेको थियो।

२०१७/१८ सालमा पहिलो पटक खोलिएका उक्त परीक्षा केन्द्रहरूबाट ग्याजेटेड पहिलो समूह र असिस्टेन्ट लिडर र असिस्टेन्ट पब्लिक प्रोसिक्युटर पदको परीक्षा लिइएको थियो। आयोगले मुलुकका टाढा टाढा अप्ठ्यारो इलाकाहरूमा जस्तै डोटी, जुम्ला, ओखलढुङ्गा, रामेछाप, दाङ आदि स्थानमा समेत परीक्षा लिनेगरी चौध अञ्चलमा परीक्षा केन्द्र कायम गरी आयोगका सदस्य तथा कर्मचारीहरू खटेर गई काम सम्पन्न गर्ने काम गरिएको थियो।

यसैगरी दुर्गम स्थानका योग्यतम उम्मेदवारले पनि परीक्षामा सरिक हुने मौका पाऊन् भन्ने उद्देश्यले (२०२१-२२) आ.व.देखि अञ्चल विभाजनको आधारमा १४ अञ्चलमध्ये ६/६ महिनाको पटक गरी ७/७ अञ्चलमा परीक्षा केन्द्र कायम गरिएको थियो। यसरी क्रमशः विस्तार गर्दै आयोगको आफ्नो कार्यालय नभएका स्थानहरूमध्ये यातायातको पहुँच नभएका हुम्ला र डोल्पामा मिति २०७३/०६/०६ को निर्णयानुसार तथा जनघनत्व बढी भएका सिराहाको लहान र पर्साको वीरगन्जमा आयोगको मिति २०७५/०९/३० को निर्णयानुसार परीक्षा केन्द्रहरू तोकी राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी र द्वितीय श्रेणीका अप्राविधिक पदहरूमा तत् तत् स्थानहरूबाट पनि उम्मेदवारको सहजताका लागि परीक्षा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरेको थियो।

परीक्षण प्रविधिको व्यवस्था र कार्यान्वयन

आयोगले सार्वजनिक सेवाका लागि सबैभन्दा योग्य, सक्षम र उपयुक्त व्यक्तिलाई छनोट गर्न विभिन्न प्रकारका परीक्षा तथा परीक्षण विधि प्रयोग गर्दै आएको छ। आयोगले लिखित परीक्षा, प्रयोगात्मक परीक्षण तथा अन्तरवार्ता लगायतका विधिहरूको प्रयोग गरी उम्मेदवारको योग्यता र क्षमता मूल्याङ्कन गर्दै आएको छ। समयसँगै यी विधिहरूलाई अझ वैज्ञानिक बनाउँदै क्रमशः परिमार्जन गर्दै लगिएको छ। आयोगले सुरुवातदेखि नै योग्य जनशक्ति छनोटलाई प्राथमिकता दिँदै विभिन्न परीक्षण प्रणाली विकास गरेको हो। यस क्रममा उम्मेदवारको ज्ञान, सीप, व्यवहार, सोच, कार्यक्षमता तथा जिम्मेवारीप्रतिको संवेदनशीलता जस्ता पक्षलाई मूल्याङ्कन गर्ने प्रयास गरिएको छ।

मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व परीक्षण (Psychological Tests)

परीक्षा प्रणालीभित्र महत्त्वपूर्ण विधिको रूपमा मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व परीक्षण रहेको छ। यस परीक्षणबाट उम्मेदवारको सोच्ने र निर्णय गर्ने क्षमता, समस्या समाधान गर्ने तरिका तथा व्यक्तित्वका विभिन्न पक्षहरूको मूल्याङ्कन गरिन्छ। यस परीक्षणमा उम्मेदवारको विशेषतः संज्ञानात्मक क्षमता, व्यक्तिगत गुण, सीप र सिक्ने क्षमता, भावना र सोच र कार्य तथा जिम्मेवारीप्रतिको दृष्टिकोण जस्ता पक्षहरूको परीक्षण गरिन्छ। यस अन्तर्गत मुख्य रूपमा बौद्धिक परीक्षण, समूह/सामूहिक छलफल, तार्किक अभिव्यक्ति तथा अन्तरवार्ता सञ्चालन गरिन्छ। सामान्यतः मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व परीक्षण र समूहगत अभ्यास दुई प्रमुख माध्यमका रूपमा प्रयोग गरिन्छ। यस उद्देश्यका लागि आयोगले मनोविज्ञान विषयका विशेषज्ञको आवश्यकता महसुस गरी सङ्गठनात्मक संरचनामा मनोविज्ञान पद सृजना गरी परीक्षण प्रविधिको विषयलाई समेत परीक्षणको विषय बनाएको हो।

मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व परीक्षणका लागि ग्याजेटेड दर्जाका एक जना साइकोलोजिस्टको माग सम्बन्धमा मिति २०१७/५/६/१ मा श्री ५ को सरकार प्रशासकीय व्यवस्था विभागमा अनुरोध गरेको थियो। तत्पश्चात् पनि पटक-पटक अनुरोध गरिएकोमा लामो समयपछि २०४० सालमा आयोगको केन्द्रीय कार्यालयको सङ्गठन संरचनामा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको मुख्य मनोविज्ञानवेत्ताको पद १ थप गर्ने स्वीकृति प्राप्त भएको थियो। २०३० को सुदृढीकरण योजना लागू हुनासाथ सङ्गठनात्मक चार्ट (Organization Chart) मा परीक्षण प्रविधि एवम् परीक्षा महाशाखाको व्यवस्था गरिएको थियो। आयोगले २०३९ सालमा परीक्षण प्रविधिअन्तर्गत राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत र सो सरहको पदमा खुला प्रतियोगिताको लागि मनोवैज्ञानिक परीक्षणको सिलसिलामा सामूहिक योजना (ग्रुप प्लानिङ) विषय र मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व परीक्षा (आइक्यू टेस्ट) लिने व्यवस्था गरेको थियो।

एसेस्मेन्ट सेन्टर (Assessment Centre) विधि

एसेस्मेन्ट सेन्टर विधि भनेको व्यवहारमा आधारित अन्तरवार्ता, अवलोकन, साइकोमेट्रिक परीक्षण तथा प्राविधिक ज्ञान र सीपलाई एकीकृत रूपमा मूल्याङ्कन गर्ने वैज्ञानिक विधि हो। यो सैद्धान्तिक ज्ञानको साथसाथै व्यावहारिक विषयको वस्तुनिष्ठ रूपमा जाँच गर्ने विधि हो। यस विधिमा व्यक्तिको कार्य गर्ने शैली, नेतृत्व क्षमता, समस्या समाधान गर्ने तरिका, टोलीमा काम गर्ने क्षमता, व्यावसायिक दक्षता जस्ता पक्षहरू विभिन्न अभ्यासमार्फत परीक्षण गरिन्छ। यसमा उम्मेदवारले काम कति छिटो गर्छ भन्ने भन्दा पनि उसले वास्तविक अवस्थामा कसरी आफ्नो कार्य सम्पादन र व्यवहार गर्छ भन्ने कुरालाई बढी महत्त्व दिइन्छ। यसरी परम्परागत संज्ञानात्मक परीक्षणसँगै अन्य गुण र क्षमताको मूल्याङ्कन गरिन्छ।

नेपालमा एसेस्मेन्ट सेन्टर विधि क्रमशः लागू गरिएको छ र सामूहिक छलफल, सामान्य बौद्धिक परीक्षण, मामला अध्ययन प्रस्तुतीकरण तथा क्षमता परीक्षण, इन बास्केट अभ्यास जस्ता अभ्यासहरू समावेश गरिएका छन्। आयोगले वि.सं. २०७१ सालमा Assessment Centre Methodology-ACM मा नीतिगत निर्णय गरी मिति २०७२ असार ३ गते क्रमशः आवश्यकता र उपयुक्तताको आधारमा ACM लाई कार्यान्वयनमा लैजाने गरी निर्णय गरिएको थियो। आयोगद्वारा पहिलो पटक वि.सं. २०७३ सालमा अप्राविधिकतर्फका

राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका पाठ्यक्रमहरू परिमार्जन गर्दै मामला अध्ययन र प्रस्तुतीकरण (Case Study and Presentation) परीक्षाहरू समावेश गरियो।

एसेस्मेन्ट सेन्टर विधिको विकास

एसेस्मेन्ट सेन्टर विधिको सुरुवात विश्वमा सैन्य तथा गुप्तचर सेवाका कर्मचारी छनोटका लागि भएको मानिन्छ। पछि बेलायत र अमेरिकाले यसलाई अपनाए र अन्य मनोवैज्ञानिक परीक्षणसँग जोडेर प्रयोग गर्न थालियो। नेपालमा पनि सार्वजनिक सेवामा कर्मचारी छनोटलाई प्रभावकारी बनाउन अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग (समुद्रपार विकास प्रशासन (ODA) मा अध्ययन तथा परीक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको थियो। त्यसका आधारमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन तथा पदोन्नतिमा एसेस्मेन्ट सेन्टर विधिलाई उपयोग गर्ने अवधारणा विकसित गरिएको हो। आयोगले परीक्षा योजना तथा पाठ्यक्रम नेपाल प्रशासन सेवा, राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी, सहसचिव वा सो सरह पदको खुला र आन्तरिक दुवै प्रतियोगिताको लागि लागू गर्ने र अप्राविधिकतर्फ न्याय, परराष्ट्र, लेखापरीक्षण र व्यवस्थापिका संसद् सेवाका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी, सहसचिव वा सो सरहका पदहरूमा लागू गर्नेगरी आयोगबाट निर्णय गरिएको थियो। आ.व. २०७३-७४ देखि लागू भएको परीक्षा योजनामा प्रथम चरणमा लिखित परीक्षा, द्वितीय चरणमा कौशल/गुणमापक परीक्षण (Competency Test) मा ५० पूर्णाङ्कको मामला विश्लेषण अभ्यास (Case Analysis Exercise) जो लिखित परीक्षाकै रूप थियो र ५० पूर्णाङ्कको प्रस्तुतीकरण (Presentation) रहेको थियो। यसरी ५० पूर्णाङ्कको मामला विश्लेषण अभ्यासलाई हटाई प्रस्तुतीकरण मात्र राख्ने र राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी उपसचिव वा सो सरह पदको सन्दर्भमा In Basket Exercise थप गरियो। आयोगले मिति २०८२ असारमा प्राविधिकतर्फ नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, सिभिल समूह अन्तर्गतका सबै उपसमूह, राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका पदहरूको परीक्षा योजनाअन्तर्गत द्वितीय चरणमा सक्षमता परीक्षण (Competency Test) अन्तर्गत रहेको मामला प्रस्तुतीकरण समावेश गर्ने निर्णय गरेको थियो।

इन-बास्केट एक्सरसाइज (In-Basket Exercise)

एसेस्मेन्ट सेन्टर विधि भित्रको महत्त्वपूर्ण उपकरण इन-बास्केट एक्सरसाइज हो। यस अभ्यासमार्फत उम्मेदवारलाई कार्यालयका वास्तविक कार्य जस्तै फाइल, निर्णय र प्राथमिकता व्यवस्थापन गर्न दिइन्छ। यसले उम्मेदवारको निर्णय क्षमता, समय व्यवस्थापन, प्राथमिकता निर्धारण, समस्या समाधान, प्रशासकीय सोच जस्ता पक्षहरूको मूल्याङ्कन गर्न मद्दत गर्छ। नेपालमा आ.व. २०७५/७६ बाट अप्राविधिकतर्फ नेपाल प्रशासन सेवा (सामान्य प्रशासन, लेखा र राजस्व समूह), नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल न्याय सेवा (न्याय, कानून तथा सरकारी वकिल समूह) नेपाल लेखापरीक्षण सेवा तथा व्यवस्थापिका संसद् सेवाका राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी, उपसचिव वा सो सरह पदका खुला तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको द्वितीय चरणमा सञ्चालन गर्नेगरी In-Basket Exercise परीक्षण विधि कार्यान्वयनमा ल्याइयो।

समूह छलफल तथा समूह योजना (Group Discussion/Group Planning)

समूहगत अभ्यास परीक्षा प्रणालीको अर्को महत्त्वपूर्ण भाग हो। सामूहिक/समूह छलफलबाट उम्मेदवारको

अभिव्यक्ति क्षमता, बौद्धिक स्पष्टता, नेतृत्व, निर्णय क्षमता र टोलीमा काम गर्ने सीपको मूल्याङ्कन गरिन्छ। समयसँगै समूह योजना अभ्यासलाई समूह छलफलको रूपमा परिमार्जन गरिएको छ र विभिन्न तहका पदमा निरन्तर प्रयोग हुँदै आएको छ। सार्वजनिक सेवामा योग्य र सक्षम जनशक्ति छनोट गर्न मनोवैज्ञानिक परीक्षण, एसेस्मेन्ट सेन्टर, इन-बास्केट अभ्यास तथा समूह छलफल जस्ता विधिहरूले उम्मेदवारको समग्र क्षमता मूल्याङ्कन गर्न मद्दत गरेका छन्। यसले कर्मचारी छनोट प्रक्रियालाई पारदर्शी, निष्पक्ष र प्रभावकारी बनाउन महत्त्वपूर्ण योगदान दिएको छ।

कर्मचारी समायोजनबाट उत्पन्न विवाद र आयोगको कामकारबाहीमा असर

कर्मचारी समायोजन भन्नाले संविधानले व्यवस्था गरेका राज्यका तीन तहका प्रशासकीय संरचनालाई क्रियाशील बनाउन हाल सेवारत सबै राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई निश्चित मापदण्डका आधारमा तीनवटै तहमा जिम्मेवारी दिई स्थायी रूपमा खटाउने प्रक्रिया हो। संविधानको धारा ३०२ मा नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न आवश्यक व्यवस्था गर्नसक्ने र संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानून बमोजिम सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ भन्ने संवैधानिक व्यवस्था गरिएको थियो। संविधानमा गरिएका व्यवस्था र प्रशासकीय सङ्घीयतालाई सम्बोधन गर्न संविधानले परिकल्पना गरे अनुरूप सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्न कर्मचारी समायोजन ऐन जारी गरियो।

संवैधानिक व्यवस्थाबमोजिम कर्मचारी समायोजन कानूनबमोजिम सङ्घीय मामला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले २०७५ पौष ११ मा सार्वजनिक सूचना प्रकाशित गरी ११ गतेदेखि माघ २ गतेसम्म २१ दिनको सूचना सार्वजनिक गरी अनलाइन प्रणालीबाट कर्मचारीलाई आफूले रोजेको ठाउँमा आवेदन दिन कर्मचारी समायोजनको काम सुरु गरेको थियो। यसैको आधारमा सरकारले २०७५ चैत १४ गते प्रेस विज्ञप्ति जारी गर्दै सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारी समायोजन सम्पन्न भएको घोषणा गरेको थियो।

कर्मचारी समायोजनको प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा निर्देशन समिति, सङ्घीय मामला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रीको संयोजकत्वमा एक निर्देशन तथा समन्वय समिति र नेपाल सरकारको मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा सङ्घीयता तथा प्रशासकीय पुनःसंरचना समन्वय समिति गठन गरिएको थियो।

कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी कानूनी व्यवस्था गरी कर्मचारी समायोजनको कार्य प्रारम्भ गरिए पश्चात् समायोजन ऐनलाई लिएर चिकित्सकहरू पनि आन्दोलित भएका थिए। कर्मचारी समायोजनसम्बन्धमा कर्मचारीले अदालतमा मुद्दा दायर गरेका कारण शाखा अधिकृत तहको लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण उम्मेदवारको सीप परीक्षण र अन्तरवार्तासमेत सम्पन्न भइसकेपछि पनि लामो समयसम्म आयोगले अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्न सकेको थिएन। कर्मचारी समायोजनको विषयलाई लिएर कर्मचारीहरूले सङ्घमा दरबन्दी हुँदाहुँदै केन्द्रमा समायोजन नगरी प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरेको भनी न्यायका लागि अदालतमा निवेदन गरेका थिए। यसको आधारमा सर्वोच्चको आदेशले अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्न रोकिएको थियो।

नतिजाको पर्खाइमा रहेका शाखा अधिकृत परीक्षार्थीले सर्वोच्च अदालतको आदेशका कारण रोकिएको नतिजा तत्काल सार्वजनिक गर्नुपर्ने मागसहित आयोगको कार्यालय कमलपोखरीमा धर्ना समेत दिएका थिए। "लोक

सेवा आयोगप्रति हाम्रो पूर्ण विश्वास छ, लोक सेवा आयोग हाम्रो अभिभावक हो" लगायतका नारा भएका प्लेकार्ड बोकेका शाखा अधिकृतका कर्मचारीहरूले आयोगमा दबाब दिएका थिए। अनुज घिमिरे समेतले लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय समेतलाई विपक्षी बनाउँदै सर्वोच्च अदालतमा कानूनी उपचारको लागि निवेदन गरेका थिए। कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ८ मा उल्लिखित मापदण्डहरू समेतलाई विचार गरी सङ्घमा समायोजन गर्ने कारबाही गर्न गराउन मिति २०७८ श्रावण २५ गते अन्तरिम आदेश जारी भएको थियो।

यसैगरी अनमोल भट्टराई समेतले आयोगलाई प्रत्यर्थी बनाई सर्वोच्चमा निवेदन गरेका थिए। कर्मचारी समायोजन सम्बन्धमा आफूहरूलाई असंवैधानिक रूपमा प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरिएको भन्दै कर्मचारीहरूले आफूहरूलाई सङ्घमै फर्काउनु पर्ने भनी गरेको दायर रिट र सर्वोच्च अदालतले विभिन्न मितिमा दिएको अन्तरिम आदेशलाई समेत न्यायाधीशहरू डा. आनन्दमोहन भट्टराई, सपना प्रधान मल्ल र नहकुल सुवेदीको पूर्ण इजलासले खारेज गरेको थियो। अदालतको अन्तिम फैसला पश्चात् आयोगले शाखा अधिकृतको अन्तिम नतिजा प्रकाशन गरेको थियो।

स्थानीय तहको पदपूर्ति

सङ्घीय शासन प्रणालीअनुरूप सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहमा नवगठित प्रशासकीय संरचनामा साविकमा विभिन्न सरकारी सेवामा कार्यरत सरकारी कर्मचारीहरूलाई समायोजन गरे पश्चात् रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १२ मा भएको प्रावधानबमोजिम प्रदेश र स्थानीय तहको सेवाको लागि समायोजन गर्दा समेत त्यस्तो दरबन्दी पूर्ति हुन नसकेमा सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पदपूर्तिका लागि अनुरोध गर्नसक्ने व्यवस्था गरिएको, तर प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन नभएसम्मका लागि सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमार्फत लोक सेवा आयोगमा अनुरोध गरी पठाउनु पर्ने र यसरी अनुरोध भई आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोग वा लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवाको कानूनबमोजिम पदपूर्तिका लागि उम्मेदवार सिफारिस गर्नेछ भन्ने व्यवस्था कर्मचारी समायोजन ऐनमा गरिएको थियो।

विद्यमान कानूनी प्रावधानबमोजिम नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) को निर्णय र सङ्घीय मामला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको मिति २०७६ वैशाख २६ को पत्रबाट स्थानीय तहमा रिक्त पदहरूको पदपूर्तिका लागि प्राप्त मागबमोजिम आयोगले मिति २०७६/२/१५ गते असार १० सम्म आवेदन दिन सक्नेगरी ५ सय १५ स्थानीय तहमा रिक्त ९ हजार १ सय ६१ पदका लागि विज्ञापन गरेको थियो। आयोगबाट माग प्राप्त हुन आएका उक्त निकायका पदहरूको पदपूर्तिसम्बन्धी कार्य सम्पन्न गर्न १० बुँदे निर्णय गरिएको थियो। प्राप्त मागबमोजिम स्थानीय तहको पदपूर्तिका लागि आयोगले २०७६/०२/०९ मा विशेष कार्यतालिका स्वीकृत गरेको थियो।

आयोगले प्रकाशित गरेको कार्यतालिका र प्रतिशत निर्धारणमा समावेशी नीतिलाई अवलम्बन नगरेको भनी विभिन्न सरोकारवालाहरूले आयोग र माइतीघर मण्डलामा धर्ना दिएका थिए भने राज्य व्यवस्था समितिले

समेत आयोगलाई ध्यानाकर्षण गराएको थियो। आयोगको विशेष कार्यतालिका बमोजिम मिति २०७६ जेठ १५ गते बुधबार स्थानीय तहको पदपूर्तिका लागि प्रकाशित विज्ञापनको सन्दर्भमा सङ्घीय संसद्, प्रतिनिधिसभा, राज्य व्यवस्था तथा सुशासन समितिको पत्रबाट समितिको मिति २०७६/०२/२७ गते बसेको बैठकले आयोगको विज्ञापन संविधानको मर्म र भावनाअनुरूप नदेखिएकोले उक्त विज्ञापन तत्काल रद्द गर्न/गराउन नेपाल सरकार, सङ्घीय मामला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र संविधानको धारा २४३ अनुसार लोक सेवा आयोगलाई निर्देशन दिने लगायत तीनबुँदे निर्देशन दिएको थियो।

मिति २०७६/२/१५ मा प्रकाशित विज्ञापनको सम्बन्धमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतमा रिट समेत दायर भएको थियो। सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशद्वय हरिकृष्ण कार्की र डा. आनन्दमोहन भट्टराईको संयुक्त इजलासले लोक सेवा आयोगको विज्ञापन विरुद्ध परेका रिटमा सुनुवाइपछि अन्तरिम आदेश जारी गर्न अस्वीकार गरेपछि आयोगलाई स्थानीय तहको विज्ञापनको कार्य अघि बढाउन बाटो खुलेको थियो।

आयोगको रणनीतिक योजना (२०७५/७६-२०७७/७८) र कार्यान्वयन

आयोगको आफ्नो काम, कर्तव्यअनुरूप मुलुकको निजामती सेवाका लागि दक्ष मानव-संसाधन सिफारिस गर्ने प्रमुख कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गर्न सहयोग पुऱ्याउने मुख्य उद्देश्यसहित आयोगको त्रिवर्षीय रणनीतिक योजना (२०७५/७६-२०७७/७८) निर्माण गरिएको थियो। आयोगले कर्मचारीको छनोट, नियुक्ति र बढुवा गर्ने कार्यको सन्दर्भमा उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा प्रभावकारी भूमिका खेल्न सकोस् भन्ने अभिप्रायले एक मार्गचित्रको रूपमा यो रणनीतिक योजना तर्जुमा गरिएको थियो। आयोगले त्रिवर्षीय रणनीतिक योजना (२०७५/७६-२०७७/७८) मिति २०७५/०२/२४ मा स्वीकृत गरेको थियो।

रणनीतिक योजना संस्थाको उद्देश्य, नीति र यसको कार्य वातावरणबीचमा सर्वोत्तम तालमेल मिलाउने विषयमा केन्द्रित रहेको थियो। प्रस्तुत रणनीतिक योजनामा मुलुकको शासन प्रणालीमा आइरहेको परिवर्तनका सन्दर्भमा आयोगको विद्यमान अवस्थाको विश्लेषण, सो विश्लेषणको आधारमा पहिचान गरिएका मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गर्न रणनीतिहरूको तर्जुमा, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने खाका तथा प्रक्रिया समेतको रणनीतिक कार्ययोजनाको तीन वटा पक्ष समावेश गरिएको थियो। बदलिँदो भूमिका र आयोगलाई सार्वजनिक सेवाको लागि कर्मचारी उपलब्ध गराउने उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा विकास गर्नेगरी तयार गरिएको रणनीतिक योजनाको दूरदृष्टि (Vision) मा गुणस्तरीय, चुस्त र परिणाममुखी सार्वजनिक सेवा प्रवाह सुनिश्चित गर्नसक्ने तथा शासन प्रणालीमा आइपर्ने चुनौतीहरू सामना गर्न सक्षम मानव-संसाधनको समुचित व्यवस्था गर्ने रहेको थियो।

आयोगको दोस्रो रणनीतिक योजना (२०७९/८०-२०८३/८४)

आयोगको पहिलो रणनीतिक योजनापश्चात् दोस्रो रणनीतिक योजना (२०७९/८०-२०८३/८४) लाई २०७९/०७/२६ मा स्वीकृत गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको हो। यो दोस्रो रणनीतिक योजना आयोगसँग सम्बन्धित संवैधानिक व्यवस्था, नीति, ऐन-नियम, निर्देशिका तथा क्षेत्रीय र विश्वस्तरका समान प्रकृतिका संस्थाहरूको अभ्याससमेतका आधारमा साविकको रणनीतिक योजनाको पुनरवलोकन गरी तयार गरिएको थियो। दोस्रो रणनीतिक योजना तर्जुमा गर्ने सिलसिलामा आयोगको इतिहास, संविधानप्रदत्त भूमिका, यसले

आर्जन गरेको उच्च छवि र प्राप्त गरेका उपलब्धि तथा विगतको अनुभव र सिकाइहरूका साथै यसको वर्तमान आन्तरिक संरचनामा रहेका संस्थागत सबल र दुर्बल पक्षहरू अनि बाह्य स्थिति र आयोगसामु रहेका चुनौती एवम् अवसरहरूको समेत विश्लेषण गरिएको थियो।

रणनीतिक योजनाको मुख्य उद्देश्य लोक सेवा आयोगलाई प्रदत्त संवैधानिक जिम्मेवारी र अन्य कानूनी व्यवस्थाका आधारमा बढ्दो जनअपेक्षालाई समेत मनन गरी आफ्ना काम, कर्तव्य र अधिकारअनुरूप संस्थागत क्षमताको विकास गर्दै मुलुकको निजामती सेवाका लागि दक्ष मानव-संसाधन सिफारिस गर्ने प्रमुख कार्यका साथै अन्य सम्बद्ध कार्यहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गर्न सहयोग पुऱ्याउनु हो। यसैगरी रणनीतिक योजनाको अन्य उद्देश्यहरूमा मुलुकको शासन-प्रणालीमा आइरहेको परिवर्तनका सन्दर्भमा आयोगको विद्यमान अवस्थाको विश्लेषण गरी आयोगले लिने दूरदृष्टि र ध्येय तथा पहिचान गरिएका मुख्य रणनीतिक सबालहरूलाई सम्बोधन गर्न प्रमुख नतिजा क्षेत्रहरू तय गरेर लिनुपर्ने रणनीति बारेमा उल्लेख गरिएको छ।

आयोगको १०० दिने कार्ययोजना

२०७१ सालमा नियुक्त आयोगका पदाधिकारीहरूको पदावधि २०७७ चैत १० मा समाप्त भएर आयोग पदाधिकारी विहीन भएको थियो। आयोगका पदाधिकारीको समयावधि समाप्त भएपछि तत्काल आयोगको पदाधिकारीको नियुक्ति हुन सकेन। त्यसैगरी २०७६ सालमा सुरु भएको कोभिड-१९ को विश्वव्यापी महामारीले पनि असर गरेको थियो। विश्व स्वास्थ्य सङ्गठनले सन् २०१९ डिसेम्बरमा चीनको उहान शहरका केही मानिसहरूमा निमोनिया रोग देखिएको र त्यसको कारण अज्ञात रहेको तथ्य प्रकाशमा ल्याएको थियो। यसै सन्दर्भमा चीनका अधिकारीहरूले २०२० जनवरी ७ मा उल्लिखित निमोनिया रोगको कारण कोभिड-१९ भएको तथ्य पहिचान गरेका थिए। तर अन्त्यमा नयाँ भाइरसको नाम चीनमा "२०१९-nCoV" र यसको सङ्क्रमणबाट हुने रोगलाई "कोभिड-१९" (Coronavirus Disease-COVID-१९) भनेर नामकरण गरियो।[२८]

नेपालमा २०२० जनवरी २४ मा चीनको उहानस्थित उहान युनिभर्सिटी अफ टेक्नोलोजी (Wuhan University of Technology) मा अध्ययनरत नेपाली विद्यार्थीमा कोभिड-१९ को सङ्क्रमण पुष्टि भएको थियो। यस पश्चात् सरकारले यस रोगबाट बच्न सतर्कता अपनाउने र बिरामीको उपचारको लागि विभिन्न नीतिगत निर्णय गरेको थियो। यस रोगबाट बच्न मानिसको आउजाउ र सम्पर्क कम गर्न २०७६ चैत ११ गतेदेखि पहिलो पटक ७ दिनको लागि मुलुकभर बन्दाबन्दी (लकडाउन) गर्ने निर्णय गरेको थियो।

सामाजिक कार्य एवम् पार्टी प्यालेसमा सहभागिता जनाउने धार्मिक स्थललगायतका स्थानमा एक पटकमा २५ जनाभन्दा बढी जम्मा नहुने, सार्वजनिक यातायातमा सिट भन्दा बढी यात्री नराख्ने, भीडभाडमा यात्रा नगर्ने, अत्यावश्यक कामबाहेक आउजाउ र हिँडडुल नगर्ने भनी नागरिकलाई सचेत गराएको थियो। अतः आयोगले लिने परीक्षा तथा अन्तरवार्ता समेत स्थगित गर्नु परेको थियो।

---

२८ नीति अनुसन्धान प्रतिष्ठान, विभिन्न मुलुकमा कोभिड-१९ महामारीको अवस्था, व्यवस्थापनको अनुभव र सिकाईहरू,२०७९ पृ.नं.१

यसैगरी कोभिड-१९ सङ्क्रमण रोगबाट सिर्जना हुनसक्ने स्वास्थ्य जोखिमलाई मध्यनजर गरी आयोगबाट सञ्चालन हुने प्रतियोगितात्मक परीक्षालाई प्रभावकारी र व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्न "सङ्क्रमणको विशेष अवस्थामा परीक्षा (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) सम्बन्धी मापदण्ड, २०७७" जारी गरी मापदण्डअनुरूप परीक्षा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरिएको थियो। मापदण्डमा परीक्षामा खटिने जनशक्ति, परीक्षार्थीले पालना गर्नुपर्ने र परीक्षा केन्द्र/विद्यालय/कलेजले स्वास्थ्य सावधानी अपनाउनुपर्ने विषयको बारेमा व्यवस्था गरिएको थियो। तर मापदण्डबमोजिम परीक्षा सञ्चालन गरिएकोमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट "सङ्क्रमणको विशेष अवस्थामा परीक्षा (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) सम्बन्धी मापदण्ड, २०७७ को बुँदा ८ (१) कार्यान्वयन नगर्न/नगराउन तथा सबै परीक्षार्थीलाई र परीक्षा लिने वा व्यवस्थापनमा संलग्न हुने व्यक्तिले सुरक्षित तरिकाले परीक्षा लिने र परीक्षा व्यवस्थापन गर्ने वातावरण निर्माण गर्नू/गराउनू तथा स्वघोषित सङ्क्रमित व्यक्तिहरूलाई निजको गोपनीयता र आत्मसम्मानको संरक्षण गर्दै आवश्यक वैकल्पिक सुरक्षित व्यवस्थासहित परीक्षा सञ्चालन गर्नू" भनी सर्वोच्च अदालतबाट अन्तरिम आदेश जारी भएकोले आयोगको मिति २०७७ कार्तिक ३ गतेको निर्णयबाट आयोगको पूर्व निर्णयबमोजिम तोकिएका निजामती सेवा, सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थातर्फको मिति २०७७ कार्तिक १६ गतेदेखि आयोगबाट सञ्चालन हुने सबै परीक्षाहरू अर्को सूचना प्रकाशन नभएसम्मको लागि स्थगित गरियो। यसरी तत्काल आयोगको पदाधिकारी समयमा नै नियुक्ति नभएर र कोभिडका कारण सम्पादन गर्नुपर्ने नियमित कार्यलाई चाँडो फछ्यौट गर्न मिति २०७८ असार १० गते राष्ट्रपतिबाट आयोगको पदाधिकारीको नियुक्ति भई आयोगमा बहाली भएको चार दिनपछि मिति २०७८/०३/१४ गते सय दिनको कार्ययोजना बनाई कार्य सुचारु गर्न नयाँ पदाधिकारीले रोकिएका सबै कार्यलाई व्यवस्थित र छोटो समयमा सम्पन्न गर्न १५ बुँदे कार्य योजना अघि बढाएको थियो।

यसैगरी मुलुकमा विगतमा राजनीतिक दलले आन्दोलन गर्दै आएकोमा पहिलो पटक जेन-जी (Gen-Z) समूहबाट "द फाइनल रिभोलुसन वि आर पन्चिङ अप" ८ सेप्टेम्बरको मिति तोकेर जेन-जी अर्थात् नयाँ पुस्ताले २०८२/०५/२३ गते विरोधको आह्वान साथ गरेको प्रदर्शनका कारण मुलुकमा विशेष परिस्थिति उत्पन्न भई काठमाडौं जिल्ला प्रशासन कार्यालयले कर्फ्यु आदेश जारी गरेको थियो। जिल्ला प्रशासन कार्यालयले तोकिएको सिमानाभित्र कसैले आउजाउ गर्न, कुनै पनि प्रकारको भेला, जुलुस, प्रदर्शन, सभा, बैठक, घेराउ गर्न नपाइने गरी कर्फ्यु आदेश जारी गरे पश्चात् आयोगले पनि आफ्नो नियमित परीक्षा कार्यक्रम (परीक्षा एवम् अन्तरवार्ता) स्थगित गर्नु परेको थियो।

विश्वविद्यालयको सेवा आयोगमा आयोगको संलग्नता

विगतमा आयोगको तर्फबाट त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगको सदस्यमा आयोगको एक सदस्य पदेन सदस्य हुने त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐनमा व्यवस्था भएअनुसार आयोगको तर्फबाट संलग्नता हुँदै आएको विगतको वार्षिक प्रतिवेदनबाट देखिन्छ। नेपालको संविधान जारी हुनुअघि पनि त्रिभुवन विश्वविद्यालय, नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय, पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय, पोखरा विश्वविद्यालय, सुदूरपश्चिमाञ्चल विश्वविद्यालय, कृषि तथा वन विज्ञान विश्वविद्यालय, मध्यपश्चिमाञ्चल विश्वविद्यालयमा आयोगको तर्फबाट सेवा आयोगको सदस्य पदमा प्रतिनिधित्व हुँदै आएकोमा नेपालको संविधान जारी भए पश्चात् पनि विश्वविद्यालय सेवा आयोगमा

आयोगको तर्फबाट प्रतिनिधित्व हुँदै आएको छ। नेपालको संविधानको धारा २४३ अनुसार आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार अन्तर्गत उपधारा २ को स्पष्टीकरण खण्डमा रहेका "सङ्गठित संस्था" को परिभाषामा विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेक भनिएको भए तापनि सम्बन्धित विश्वविद्यालय ऐन बमोजिम गठन हुने ३ सदस्यीय सेवा आयोगमा सेवा आयोगको अध्यक्षपछि दोस्रो क्रममा लोक सेवा आयोगको सदस्य रहने प्रावधान छ।

नेपालको संविधानमा सङ्गठित संस्थाको परिभाषामा विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेक भनिए पनि विश्वविद्यालय सेवा आयोगको तत् तत् ऐनमा विश्वविद्यालयका शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको नियुक्ति तथा बढुवाको लागि सिफारिस गर्ने समितिमा लोक सेवा आयोगको सदस्यको प्रतिनिधित्व रहने र विश्वविद्यालय सेवा आयोगको अनुरोधमा विश्वविद्यालय सेवा आयोगसँग सम्बन्धित कार्य प्रश्नपत्र निर्माण, मोडरेसन, परीक्षा सञ्चालन र नतिजा प्रकाशन जस्ता कार्य सेवा आयोगको अनुरोधमा सम्पादन हुँदै आएको छ। संविधानमा नै विश्वविद्यालय बाहेक भनिएकाले आयोग संलग्न हुन उपयुक्त नहुने र विभिन्न विश्वविद्यालयको सेवा आयोगको व्यवस्थापनको लागि एकल विश्वविद्यालय सेवा आयोग गठन गरी स्वतन्त्र सेवा आयोगबाट कार्य सम्पादन हुनुपर्ने भनी आयोगले पटक-पटक आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदनको सुझाव खण्डमा उल्लेख गर्दै आएको छ।

विश्वविद्यालयमा आयोगले सम्पादन गरिरहेको कार्यको विरुद्ध सर्वोच्च अदालतमा अन्तरिम आदेशसहितको उत्प्रेषणयुक्त परमादेश, प्रतिषेध लगायत उपयुक्त आज्ञा आदेशको लागि निवेदन गरिएको थियो। उक्त निवेदनमा सुनुवाइ गर्दै सर्वोच्च अदालतले आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षाबाट निवेदकलाई कुनै अपूरणीय क्षति (irreparable damage) पुग्ने अवस्था नदेखिएको तथा निवेदकले उठाएका संवैधानिक तथा कानूनी प्रश्नको निरूपण र सम्बोधन प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम सुनुवाइका बखत हुने विषय देखिँदा माग बमोजिम अन्तरिम आदेश (८१-WO-०५७१, उत्प्रेषणसम्बन्धी मुद्दामा) जारी गर्न मिलेन भनी अन्तरिम आदेश जारी गरेन। यसबाट सम्बन्धित विश्वविद्यालय सेवा आयोगको सिफारिसमा आयोगले प्रश्नपत्र निर्माण, परीक्षा सञ्चालन र उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरी लिखित परीक्षाको नतिजा सेवा आयोगलाई पठाउने कार्य कानूनसम्मत रहेको पुष्टि भएको देखिन्छ।

थारू समुदायको छुट्टै क्लस्टर हुनुपर्ने माग

सम्मानित सर्वोच्च अदालतको संयुक्त इजलासबाट थारू कल्याणकारी सभाको तर्फबाट अख्तियार प्राप्त व्यक्ति प्रेमीलाल चौधरीसमेतले प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक केन्द्रीय कार्यालय, लोक सेवा आयोग लगायत विभिन्न निकायलाई विपक्षी बनाई उत्प्रेषणको मुद्दा (२०७८-WO-०६६०) रिट निवेदनमा सर्वोच्च अदालतबाट २०७९ माघ २४ मा परमादेश जारी भएको थियो। परमादेशमा आरक्षण व्यवस्थाको कार्यान्वयन कानून मार्फत गरिनुपर्ने हुँदा सङ्घीय निजामती सेवा ऐन तथा अन्य ऐन, नियम, विनियमसमेतका कानूनी व्यवस्थाको निर्माणको प्रबन्ध मिलाउने कार्य यो फैसला प्राप्त भएको नौ महिनाभित्र सम्पन्न गर्नू गराउनू भनी आदेश जारी भएको थियो। उक्त कानूनी व्यवस्था भई आएपछि मात्र यसरी प्रकाशन हुन बाँकी समावेशी समूहतर्फका विज्ञापनहरू प्रकाशन गर्दा आयोगको वार्षिक कार्यतालिका

२०८०/८१ मा हुने पदपूर्ति कार्य प्रभावित हुने देखिएकोले आयोगको मिति २०८०/६/२५ मा प्रकाशन भएको निजामती सेवातर्फका राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणी (अप्राविधिक/प्राविधिक) सहसचिव, उपसचिव वा सो सरह, नेपाल स्वास्थ्य सेवाका एघारौं र नवौं तह तथा राष्ट्रिय मानव अधिकार सेवातर्फका अधिकृत प्रथम श्रेणीतर्फका समावेशी समूहमा कायम भएका पदको पदपूर्तिका लागि विज्ञापन प्रकाशन गर्दा सर्वोच्च अदालतको मिति २०७९/१०/२४ को परमादेशमा समावेशी समूहका सम्बन्धमा आवश्यक कानूनी प्रबन्ध मिलाएपछि कायम हुन आउने कुल पदहरूमध्ये समावेशी समूहमा पर्ने पदको अनुपातको हिसाबबाट आ.व. २०७९/८० मा समावेश नगरिएबाट वास्तविक रूपमा गुम्न गएका पदहरू समेत समेटी हुन गएको क्षतिको समेत पूर्तिका सम्बन्धमा कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम गर्ने भनी आदेश भएको थियो। यसै फैसला पश्चात् केही द्विविधाका कारण आयोगको वार्षिक कार्यतालिकाबमोजिम प्रकाशित हुनुपर्ने विज्ञापन तोकिएको मितिभन्दा एक दिन पछिमात्र प्रकाशित गरिएको थियो।

सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिमा एकीकृत परीक्षाको प्रारम्भ

आयोगबाट निजामती सेवाको साथै संविधानअनुसार विस्तार भएको कार्य जिम्मेवारीअनुरूप सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थाको आ.व. २०७३/७४ देखि लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्दै आएका विषयको अध्ययन विश्लेषण गर्नुपर्ने आवश्यकता महसुस गरी आयोगले मिति २०७९/११/०२ मा यो पङ्क्तिकार स्वयमको संयोजकत्वमा पूर्व उपाध्यक्ष, नेपाल कानून आयोग एवम् नेपाल सरकारका पूर्व सचिव, भेषराज शर्मा, नेपाल सरकारका पूर्व सचिव, विमलप्रसाद वाग्ले, नेपाल राष्ट्र बैंकका पूर्व कार्यकारी निर्देशक, श्री लक्ष्मीप्रपन्ना निरौला र सदस्य सचिवमा बलदेवप्रसाद जोशी, सहसचिव, लोक सेवा आयोग रहनेगरी "सङ्गठित संस्थाको लागि एकीकृत परीक्षा प्रणालीसम्बन्धी अध्ययन समिति" गठन गरेको थियो। समितिले २०८०/०३/१५ मा आफ्नो प्रतिवेदन आयोगसमक्ष पेस गरेको थियो।

आयोगले सङ्गठित संस्थाको विद्यमान परीक्षा प्रणालीलाई समयानुकूल सुधार गर्न, परीक्षालाई सरल र व्यवस्थित बनाउन आवश्यक देखिएकोले सङ्गठित संस्थाको पूर्वयोग्यता परीक्षा तथा संयुक्त परीक्षा प्रणाली अवलम्बन गर्दा पर्न सक्ने असर र प्रभाव तथा संशोधन गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्थासम्बन्धी अध्ययन गरी आयोग समक्ष प्रतिवेदन पेस गर्न आयोगका सदस्यको संयोजकत्वमा २०८२/०१/१५ मा लोक सेवा आयोगका सचिव, सदस्य, विज्ञ सदस्य १ जना आयोगका सहसचिव १ जना सदस्य र आयोगकै सहसचिव (कानून) सदस्य-सचिव भएको एक समिति गठन गरिएको थियो। उक्त समितिले २०८२ जेठ ७ गते आयोगसमक्ष आफ्नो प्रतिवेदन पेस गरेको थियो।

निजामती सेवा, सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थाको परीक्षा छुट्टाछुट्टै सञ्चालन गर्दा कार्य जिम्मेवारी बढ्नुको साथै ती परीक्षाहरूलाई सहजरूपमा व्यवस्थापन गर्न कठिनाइ भएको सन्दर्भमा आयोगले अध्ययन गराउँदा सङ्गठित संस्थाको लागि एकीकृत परीक्षा सञ्चालन गर्दा समय, लागत र सम्बन्धित सङ्गठित संस्थालाई पनि परीक्षा सञ्चालन र लागतमा मितव्ययी हुने अध्ययन प्रतिवेदनको सुझावअनुसार विभिन्न सङ्गठित संस्थाहरूलाई विभिन्न क्लस्टरमा वर्गीकरण गरी तत् तत् क्लस्टरमा परीक्षा सञ्चालन र निश्चित तहको परीक्षाहरूको पूर्व योग्यता परीक्षा एकीकृत रूपमा सञ्चालन गर्नेगरी आयोगद्वारा कानूनी र अन्य व्यवस्थापकीय पक्षमा समेत सुधार एवम् कानूनमा संशोधन गरियो।

सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिको लागि आयोगले पहिलो पटक एकीकृत र संयुक्त परीक्षा सञ्चालन गर्ने सम्बन्धमा सबै सङ्गठित संस्थाको अप्राविधिक चौथो तह वा सहायकस्तर द्वितीय वा सो सरह पदको खुला प्रतियोगितात्मक पूर्व परीक्षाको पाठ्यक्रम मिति २०८२ जेठ २७ गते स्वीकृत गरी सरोकारवालाहरूको जानकारीको लागि वेबसाइटमार्फत प्रकाशन गरेको थियो। आयोगले लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७९ को प्रावधानअनुसार एकीकृत पूर्वयोग्यता परीक्षा सञ्चालन गर्नेगरी आयोगबाट मिति २०८२/०३/१९ मा निर्णय गरिएको थियो।

पहिलो चरणमा सहायक चौथो अर्थात् राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको परीक्षा २०८२ असोज ४ गते सञ्चालन गर्नेगरी २०८२ साउन ७ गते सङ्गठित संस्थाको अप्राविधिक तर्फको सहायकस्तर द्वितीय श्रेणी, खरिदार वा सो सरह वा चौथो तह वा सो सरहको खुला प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाको पूर्वयोग्यता परीक्षाको विज्ञापन प्रकाशित गरी पूर्वयोग्यता परीक्षा सञ्चालन हुने मिति २०८२ असोज ४ गते २:०० बजे तोकिएको थियो। यसरी लोक सेवा आयोगले पहिलो पटक २०८२/०३/१९ को निर्णयानुसार आर्थिक वर्ष २०८२/८३ देखि सङ्गठित संस्थातर्फका सहायकस्तर द्वितीय श्रेणी, खरिदार वा सो सरह वा चौथो तह वा सो सरह (अप्राविधिक) पदमा दरखास्त पेस गर्नको लागि अनिवार्य रूपमा पूर्वयोग्यता परीक्षा उत्तीर्ण गरी सो को प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको थियो। तर तोकिएको पूर्व निर्धारित मितिमा परीक्षा सञ्चालन हुन नसक्ने स्थिति सिर्जना भएपछि उक्त परीक्षा कार्यक्रम २०८२ कार्तिक १५ गते सञ्चालन गरिएको थियो। २०८२ कार्तिक १५ गतेको पूर्व योग्यता परीक्षामा ८९,२३८ जनाले आवेदन गरेकोमा ६४,७७६ परीक्षार्थी सहभागी र सहभागीमध्ये पूर्व योग्यता परीक्षाको छनोटमा १८,९१५ जना सफल भएका थिए।

आयोगको ७५ औँ वार्षिकोत्सव एवम् हीरक जयन्ती

आयोगले २०८२ असार १ गते ७५औँ वार्षिकोत्सव एवम् हीरक जयन्ती कार्यक्रमको आयोजना गरेको थियो। उक्त कार्यक्रममा प्रमुख अतिथि सम्माननीय राष्ट्रपति रामचन्द्र पौडेलज्यू, विशेष अतिथिको रूपमा सम्माननीय प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओलीज्यू र प्रतिनिधिसभा, राज्य व्यवस्था तथा सुशासन समितिका माननीय सभापति रामहरि खतिवडाज्यू समेतको उपस्थितिमा कमलपोखरीस्थित भुवनमानसिंह प्रधान सभा हलमा सम्माननीय राष्ट्रपतिज्यूले वार्षिकोत्सव एवम् हीरक जयन्ती कार्यक्रमको समुद्घाटन गर्नुभएको थियो। समुद्घाटन कार्यक्रममा शुभकामना व्यक्त गर्दै मुलुक सञ्चालन गर्ने सरकारी निकायमा स्थायी सरकारका रूपमा रहने योग्यतम कर्मचारी छनोट गर्ने संवैधानिक जिम्मेवारी पाएको आयोगले ७४ वर्षयता आफ्ना मूल सिद्धान्त योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छतालाई प्रमुख आधार मान्दै कार्यसम्पादन गर्न सफल भएकोमा राष्ट्रपतिज्यूले आयोगको प्रशंसा गर्नुभयो। मन्तव्यको क्रममा उहाँले आयोगले सदैव वर्तमान पुस्ताप्रति न्याय र भविष्यका पुस्ताप्रतिको आशा र भरोसाको केन्द्रका रूपमा यसरी नै आफ्नो कर्तव्य, दायित्व र जिम्मेवारी निर्वाह गर्न सक्नुपर्ने कुरामा जोड दिँदै कर्मचारी भर्ना र छनोट समग्र प्रशासन संयन्त्रको जग भएकाले गलत भर्ना नीति र प्रक्रियाले



प्रशासनिक सङ्गठनभित्र स्थायी खराबीहरू प्रवेश गर्नसक्नेतर्फ सजग रहँदै आयोगले यसलाई निरुत्साहित गर्न योग्यताका सबै तत्त्वहरू पूर्वानुमान हुने गरी आफ्नो परीक्षण विधिहरूमा समयसापेक्ष सुधार गर्न जरुरी रहेको उल्लेख गर्नुभयो।

कार्यक्रममा सम्माननीय प्रधानमन्त्री श्री केपी शर्मा ओलीज्यूले आयोगले योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता, समान अवसर, समावेशिता, असंलग्नता, गोपनीयता, परिचय-शून्यता जस्ता कार्यसम्पादनका सिद्धान्त अवलम्बन गरी आफ्नो कार्यप्रणालीलाई व्यवस्थित गर्न सकेकोमा आयोगका कामकारबाहीको प्रशंसा गर्दै आगामी दिनमा कार्य सफलताको लागि शुभकामना व्यक्त गर्नुभयो। कार्यक्रममा प्रतिनिधिसभा, राज्य व्यवस्था तथा सुशासन समितिका माननीय सभापति श्री रामहरि खतिवडाज्यूले कर्मचारी छनोटको लागि आयोगले गरेका असल अभ्यासलाई निरन्तरता दिन आवश्यक रहेको उल्लेख गर्दै लामो समयको प्रतीक्षामा रहेको सङ्घीय निजामती सेवा ऐन शीघ्र जारी हुने कुरामा विश्वास व्यक्त गर्नुभएको थियो।

२०८२ असार १ गते आयोगको ७५औँ वार्षिकोत्सव मनाउने र यसको साथै २०८२ असार १ गतेदेखि २०८३ जेठ मसान्तसम्म आयोगको हीरक जयन्ती समेत वर्षैभरि मनाउने भनी आयोगले निर्णय गर्दै हीरक जयन्तीको लोगो समेत सम्माननीय राष्ट्रपतिज्यूले अनावरण गर्नुभएको थियो। उक्त हीरक जयन्तीको अवसरलाई अझ प्रभावकारी बनाउन आयोगले हीरक जयन्ती लोगो समेत प्रकाशित गरी यस वर्ष सबै किसिमको पत्राचारमा उक्त लोगो प्रयोग गर्नेगरी निर्णय गरेको थियो।

यसैगरी यसभन्दा अघि आयोगले २०५८ सालमा स्वर्णजयन्तीका सन्दर्भमा समारोह (२००८-२०५८) मनाएको थियो। उक्त स्वर्णजयन्ती समारोहमा २०५८ कार्तिक १६ गते आयोगको क्षेत्रीय निर्देशनालय र अञ्चल कार्यालयका प्रमुखहरूको सहभागितामा गोष्ठीको आयोजना, कार्तिक १७ गते आयोगका पूर्वपदाधिकारीहरू, संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरू, श्री ५ को सरकारका सबै सचिवहरू तथा अन्य महानुभावहरूलाई निमन्त्रणा गरी समारोह मनाइएको थियो। स्वर्णजयन्ती समारोहको पुनीत अवसरमा स्मरणार्थ सिक्का निष्कासन तथा हुलाक टिकट प्रकाशनार्थ सम्बन्धित निकायमा अनुरोध गर्ने निर्णय समेत गरिएको थियो।

योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको प्रतीक आयोगको लोगोको व्यवस्था

नेपालको संविधानबमोजिम आयोगले निष्पक्ष र तटस्थ रूपमा संवैधानिक भूमिका झल्किने खालको लोगो निर्माण गरी त्यसको प्रयोग गर्ने सम्बन्धमा आयोगले लोगो डिजाइन तथा आयोगको लोगोमा समावेश गर्नुपर्ने न्यूनतम Modality को सन्दर्भमा आयोगको मिति २०७२ माघ ७ गते निर्णय गरेको थियो। निर्णयानुसार आयोगले अवलम्बन गर्दै आएका योग्यता प्रणाली, स्वच्छता र निष्पक्षता जस्ता कुराहरू प्रतिबिम्बित हुनेगरी आयोगको लोगो डिजाइन गर्न आह्वान गरिएकोमा प्राप्त लोगोहरूको विश्लेषण गरी आयोगका कम्प्युटर अपरेटर श्री माधव रेग्मीले प्रस्तुत गर्नु भएको लोगो छनोट गरी प्रयोगमा ल्याइएको थियो। उक्त लोगो नेपाल ललितकला प्रज्ञा-प्रतिष्ठानका संस्थापक कुलपति श्री किरण मानन्धरसमेतको टोलीले छनौट गरेको थियो।

प्रदेश लोक सेवा आयोग र संवैधानिक व्यवस्था

नेपालको संविधानको धारा २४४ मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने, आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानूनबमोजिम हुने र यस प्रयोजनका लागि सङ्घीय संसद्ले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने संवैधानिक व्यवस्था गरिएको छ। संविधानको धारा २४४ को कार्यान्वयन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ सङ्घीय संसद्बाट निर्माण गरी जारी गरियो। उक्त ऐनको उद्देश्यमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी आधार र मापदण्ड निर्धारण गरी प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवारको छनोटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम सुदृढ र सेवामुखी बनाउने रहेको छ। यसरी नेपालको संविधान बमोजिम सबैभन्दा पहिले २०७६ भदौ २२ गते मधेस प्रदेश लोक सेवा आयोग स्थापना भएको थियो भने अन्तमा २०७६ बमोजिम २०७७ चैत १८ गते सुदूरपश्चिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको थियो।

कोशी प्रदेश	:	प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बमोजिम मिति २०७६ माघ ९ गते प्रदेश लोक सेवा आयोग कोशीको स्थापना
मधेश प्रदेश	:	प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बमोजिम २०७६ भदौ २२ गते प्रदेश लोक सेवा आयोग मधेशको स्थापना
बागमती प्रदेश	:	प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बमोजिम मिति २०७६ मङ्सिर २ गते बागमती प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन
गण्डकी प्रदेश	:	प्रदेश लोक सेवा आयोग, २०७६ बमोजिम २०७६ साउन २८ गते प्रदेश लोक सेवा आयोग गण्डकीको गठन
लुम्बिनी प्रदेश	:	प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बमोजिम २०७७ साल चैत्र १८ गते लुम्बिनी प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन
कर्णाली प्रदेश	:	प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७५ बमोजिम २०७७ साल फागुन ६ गते प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णालीको गठन
सुदूरपश्चिम प्रदेश	:	प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बमोजिम २०७७ चैत्र १८ गते सु.प. प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्थापना

स्रोत : सम्बन्धित प्रदेश लोक सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन

लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलन

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबीच कार्यसम्पादनमा एकरूपता ल्याउन विद्यमान चुनौती सम्बोधन गर्न र अनुभव आदान-प्रदान गर्ने पवित्र उद्देश्यले २०७७ सालमा पहिलोपटक लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलन गरिएको थियो। यसको महत्त्व र औचित्यलाई समेत मध्यनजर गरी लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ को दफा ५५ मा लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबीच समन्वयात्मक सम्बन्ध रहने र आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगको कामकारबाहीलाई प्रभावकारी बनाउन आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यबीच समय-समयमा आवश्यक छलफल गराउन सक्ने व्यवस्था गरियो। नेपालको संविधानबमोजिम स्थापित सातै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएको सन्दर्भमा लोक सेवा आयोगले कायम गरेका योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता आदिलाई अक्षरशः कायम राख्न, लोक सेवा आयोगले छनोटमा योग्यता प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच आ-आफ्नो

कार्यको अनुभव र सुधारका विषयलाई आदान प्रदान गर्न र सबै आयोगको काममा सहजीकरणका लागि पहिलो पटक २०७७ फागुन २३ र २४ गते काभ्रेपलाञ्चोक जिल्लाको धुलिखेलमा "सङ्घीय सुशासनका लागि योग्यता प्रणाली "(Merit system for Federal Good Governance)" भन्ने नाराका साथ लोक सेवा आयोगहरूको प्रथम राष्ट्रिय सम्मेलन आयोजना गरिएको थियो।

यसैगरी दोस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन २०७८ फागुन २३ र २४ गते लुम्बिनी प्रदेशको बुटवलमा, तेस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन २०७९ फागुन १९ र २० गते, सुदूरपश्चिम प्रदेशको धनगढी कैलालीमा चौथो राष्ट्रिय सम्मेलन २०८० फागुन २३ र २४ गते, कर्णाली प्रदेशको वीरेन्द्रनगर सुर्खेतमा पाँचौं राष्ट्रिय सम्मेलन २०८१ फागुन २३ र २४ गते, कोशी प्रदेशको विराटनगरमा र २०८२ चैत्र २९ र ३० गते गण्डकी प्रदेशको पोखरामा *"लोक सेवा आयोगको प्रतिबद्धता, छनौट प्रणालीमा प्रतिस्पर्धाको सुनिश्चितता"* भन्ने नाराका साथ छैटौं सम्मेलन सम्पन्न भएको थियो। उक्त सम्मेलनहरूमा लोक सेवा आयोगका सिद्धान्त र मूल्य मान्यतालाई थप मजबुत र सुदृढ बनाउन सम्मेलनले विभिन्न घोषणापत्रसमेत जारी गरेको थियो।

अन्तमा आयोगको भविष्यको मार्ग

नेपालको लोक सेवा आयोगको इतिहासलाई फर्केर हेर्दा वि.सं.२००७ सालमा प्रजातन्त्रको स्थापनापश्चात् पहिलो पटक संवैधानिक आयोगको रूपमा 'पब्लिक सर्भिस कमिसन' को स्थापना भयो। २००८ सालमा स्थापना भए पनि पूर्वाधार विकास र अन्य कानूनी व्यवस्था र राजनीतिक अस्थिरताका कारण लामो समयसम्म आयोगले प्रभावकारी कार्यसम्पादन गर्न सकेन। आयोगले ७४ वर्षको लामो यात्रामा विभिन्न संविधान र शासन व्यवस्थाअन्तर्गत अनेक आरोह-अवरोह पार गर्दै आएको छ। आयोगले आफ्नो कार्यविधिमा 'योग्यताको सिद्धान्त', 'निष्पक्षताको सिद्धान्त' र 'परिचय-शून्यताको सिद्धान्त' जस्ता आधारभूत मान्यताहरूलाई अक्षरशः पालना गर्दै आएको छ। समय र प्रविधिको परिवर्तनसँगै ओएमआर प्रविधि, अनलाइन दरखास्त प्रणाली (PSRMS), र मामला अध्ययन (ACM), आधुनिक परीक्षण विधिहरूको अवलम्बनले आयोगले सक्षम र योग्य जनशक्तिको छनोट गर्ने कार्यलाई थप सुदृढ बनाएका छन्। ७५औं वर्षको यस मोडमा उभिएर आयोगले आगामी दिनमा पनि राज्यका लागि योग्य, सक्षम र इमानदार जनशक्ति छनोट गरी उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा आफूलाई विकास गरी राष्ट्र सेवामा आफ्नो विशिष्ट पहिचान र जनआस्थालाई अझ उच्च राख्ने दृढ सङ्कल्प लिएको छ।

आयोगले आफूले निर्माण गरेका सिद्धान्त र पद्धतिलाई लामो समयदेखि अक्षरशः पालना गर्दै आएको कारण आफ्नो साख र छविमा कुनै कमी आउन दिएको छैन। तर विश्वव्यापीकरण, सूचना र प्रविधिको तीव्र विकास, नागरिकको अपेक्षामा आएको परिवर्तन र सेवा-प्रवाहमा निरन्तर परिवर्तन र सुधारको आवश्यकता समेतलाई मध्यनजर गरी सो बमोजिमको जनशक्तिको छनोट र सिफारिस गर्नु आयोगको लागि चुनौतीको विषय पनि हो। आयोगले सिफारिस गरेका जनशक्तिले केवल मुलुकभित्र मात्र हैन विश्वका विविध विषयलाई सम्बोधन गर्नसक्ने हैसियत राख्नुपर्ने हुँदा योग्य जनशक्ति छनोट सदैव पेचिलो विषय रहँदै आएको छ।

यसको साथै मुलुकको सामाजिक, साँस्कृतिक, स्थानीयता, सामाजिक र भौगोलिक विविधतालाई सम्बोधन गर्न र सो अनुरूप आफूलाई समर्पण र कार्य गर्नसक्ने जनशक्तिको माग बढ्दै गएको छ। बौद्धिकता, विषयवस्तुको ज्ञानका विविध पक्षको जानकारीको हिसाबले निजामती कर्मचारी अब्बल रहेका छन् तर अबको समयमा दैनिक सम्बोधन गर्नुपर्ने चुनौतीको सामना गर्नसक्ने, उच्च कार्यक्षमता, मनोवृत्ति र उच्च नैतिकताको साथै सकारात्मक सोच र जनता र सेवाको प्रकृतिको विषयको जानकारी तथा सोही बमोजिम आफूलाई तयार गर्ने र व्यवहारगत पक्ष (Behavioural Attitude) लाई पनि ध्यानमा राखी मुलुक र जनताको काम गर्नसक्ने जनशक्तिको पहिचान गरी सिफारिस गर्नुपर्ने जिम्मेवारी बढ्दै गएको सन्दर्भमा सोही अनुरूपको जनशक्तिको खोजी, पाठ्यक्रममा सुधार, विभिन्न कोणबाट सही जनशक्तिको छनोट गर्न विश्वमा विकास भएका आधुनिक परीक्षण विधिको माध्यमबाट आयोगको कार्यलाई थप विश्वसनीय र समयसापेक्ष बनाउँदै लानुपर्ने हुन्छ।

विश्वमा विस्तारै कृत्रिम बौद्धिकता (Artificial Intelligence) को विकास र विस्तार हुँदै गएको छ। विवादरहित र विश्वासिलो पद्धतिको लागि कृत्रिम बौद्धिकता महत्त्वपूर्ण हुनसक्छ। पछिल्लो पुस्ताको सूचना प्रविधिमा विकास भएका विषयप्रति आकर्षण बढ्दो छ भने यसको उपयोगिता पनि उत्तिकै रहेको छ। यसैगरी प्रविधिले सबैलाई सीमारहितको अवस्थामा पुऱ्याएको छ। अब हरेक व्यक्ति कुनै पनि कार्यको लागि तोकिएको स्थानमा नै आउनु पर्ने वा पुग्नुपर्ने अवस्थाको अन्त हुँदैछ। तसर्थ, आयोगले भोलिका दिनमा कार्यसम्पादनमा सहजता र प्रभावकारिता ल्याउन कृत्रिम बौद्धिकताको प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ भने सबै उम्मेदवारलाई परीक्षा केन्द्रमा पुग्नुपर्ने बाध्यतालाई समेत प्रविधिको माध्यमबाट सहज बनाउन सकिन्छ र गर्नुपर्ने हुन्छ। प्रविधिको माध्यमबाट प्रवेश परीक्षा अर्थात् स्क्रिनिङ परीक्षाको लागि उम्मेदवारको छनोटमा घरबाट वा परीक्षा केन्द्रबाट दिने व्यवस्था गर्न सकिन्छ भने जुनसुकै स्थानमा रहेर भए पनि अनलाइनमा अन्तरवार्ता दिने व्यवस्था मिलाउनु समयको माग पनि हो। यसले उम्मेदवार र आयोग दुवैलाई सहयोग नै पुग्दछ। विशेषगरी सूचना प्रविधिलाई उच्चतम प्रयोग गरी विद्यमान परम्परागत प्रणालीमा आमूल परिवर्तन गरी कार्यलाई सहज, सरल र प्रविधिमैत्री बनाउँदै जानुपर्ने हुन्छ। आयोगले भविष्यमा आफ्ना जिम्मेवारीलाई अझ प्रभावकारी बनाउँदै लैजान आयोगका हरेक कार्य प्रविधिमैत्री बनाउन रणनीतिक रूपमा कार्य-प्रणाली निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ। तर यसका लागि विज्ञान प्रविधिको विकासअनुरूप आयोगको पूर्वाधार विकास गरी सोही बमोजिम आयोगका जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्न कर्मचारीलाई विभिन्न तालिम दिने तथा अभिमुखीकरण गरिनुपर्छ।

मुलुकको लागि के कस्ता जनशक्ति आवश्यक पर्ने हो सोको विषयमा नेपाल सरकारका विभिन्न निकाय, विश्वविद्यालय र आयोगबीच निरन्तर छलफल र सहकार्य भइरहनु पर्दछ। यसैगरी आयोगले विद्यमान पद्धति र कार्यप्रणालीको निरन्तर समीक्षा गर्दै आगामी दिनमा गर्नुपर्ने कामका विषयमा सरोकारवालाहरूसँग निरन्तर बहस, अन्तरक्रिया र गहन अध्ययन समेत गर्नुपर्ने हुन्छ। यसको लागि आयोग आफैंले मात्र सम्भव नहुने हुँदा सरकार, सरोकारवाला र नयाँ नयाँ जनशक्ति उत्पादक विभिन्न विद्यालय, महाविद्यालय र विश्वविद्यालयबाट सकारात्मक सहयोग प्राप्त गर्न आयोगले निरन्तर पहल र सहकार्य गर्नुपर्दछ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान
- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७
- नेपालको संविधान, २०१९
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५
- नेपाल अन्तरिम शासन विधान, २००७
- नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४
- लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७९
- मैनाली, उमेशप्रसाद (२०८२), सुनेको शासन, भोगेको प्रशासन
- लोक सेवा आयोग, स्वर्ण जयन्ती स्मारिका, २०५९ (वि.सं. २००८-२०५८), लोक सेवा आयोग, कमलपोखरी
- लोक सेवा आयोगको विभिन्न वर्षका वार्षिक प्रतिवेदन
- लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण योजना, २०३०
- लोक सेवा आयोगको रणनीतिक योजनाहरू
- आयोगको विभिन्न वर्षका निर्णयहरू

विश्वविद्यालय सेवा आयोग र स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान सेवा आयोगमा लोक सेवा आयोग

❖ दिनेश सिलवाल*

नेपालको संविधानको धारा २४२ बमोजिम गठन भई संविधानप्रदत्त काम, कर्तव्य र अधिकारको अधीनमा रही योग्य, क्षमतावान् र दक्ष जनशक्तिको छनोट तथा परिचालनमार्फत राष्ट्रको समग्र समुन्नति भन्ने दूरदृष्टि र सार्वजनिक सेवामा योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्दै स्वच्छ र निष्पक्ष विधिका माध्यमबाट उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गरी सक्षम जनशक्ति आपूर्ति गर्ने ध्येयका साथ आफ्नो कार्यसम्पादन गर्दै आएको लोक सेवा आयोग नेपालको एक विश्वसनीय एवम् आम नागरिकको भरोसा बोकेको स्वतन्त्र संवैधानिक निकायको रूपमा स्थापित संस्था हो।

नेपालको संविधानको भाग २३ धारा २४३ मा भएको व्यवस्थाअनुसार निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्ने र निजामती सेवाको पदबाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगको रहेको छ।

विगतमा त्रिभुवन विश्वविद्यालयलगायत सम्बन्धित विश्वविद्यालको ऐनबमोजिम सेवा आयोगहरूमा लोक सेवा आयोगको प्रतिनिधित्व हुँदै आएको थियो। तर नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा (२) को स्पष्टीकरण खण्डमा विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेक भनि लोक सेवा आयोगको प्रतिनिधत्व तथा कार्यक्षेत्रभित्र समावेश गरिएको छैन। तर विश्वविद्यालयका सम्बन्धित ऐनमा लोक सेवा आयोगका सदस्य विश्वविद्यालय सेवा आयोगको सदस्य रहने व्यवस्था हालसम्म पनि कायमै रहेको छ। संविधान जारी भएपछि जारी गरिएका केही विश्वविद्यालय सेवा आयोगको ऐनमा समेत सोही व्यवस्था रहेको छ। उदाहरणको लागि नेपालको संविधान जारी हुनुअघि वि.सं. २०४३ मा जारी भएको नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय ऐनको दफा १५ मा, वि.सं. २०४८ सालमा जारी भएको त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐनको दफा ९(क) मा, वि.सं २०५० सालमा जारी भएको पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय ऐनको दफा १९ मा, वि सं.२०५३ सालमा जारी भएको पोखरा विश्वविद्यालय ऐनको दफा १४ मा र वि.सं. २०६७ सालमा जारी भएको सुदूरपश्चिम विश्वविद्यालय ऐनको दफा २१ मा व्यवस्था भएकोमा तथा नेपालको संविधान जारी भएपछि पनि वि.सं. २०७४ सालमा जारी भएको राजर्षि जनक विश्वविद्यालय ऐनको दफा २१ मा समेत सेवा आयोगको गठनसम्बन्धी व्यवस्थाहरूमा तत् तत् सेवा वा आयोगको सदस्यको रूपमा लोक सेवा आयोगको सदस्य रहने व्यवस्था गरेको छ।

---

* सदस्य, लोक सेवा आयोग

विश्वविद्यालय सेवा आयोगहरूको आ-आफनो ऐनमा भएका पदपूर्तिसम्बन्धी कतिपय व्यवस्थाहरू लोक सेवा आयोगको सिद्धान्त तथा मूल्य मान्यताअनुकूल नरहेको साथै संविधानको धारा २४३ को उपधारा (९) बमोजिम थप व्यवस्थासमेत नभएकोले विश्वविद्यालयको पदपूर्तिसम्बन्धी विषयलाई पूर्णतः लोक सेवा आयोगको क्षेत्राधिकारभित्र नपर्ने गरी संविधानमा व्यवस्था गरिएको अवस्थामा विश्वविद्यालयको पदपूर्तिसम्बन्धी कार्यमा संलग्न हुने वा नहुने विषयमा आयोगले सम्बन्धित विश्वविद्यालको ऐनमा भएको व्यवस्थाबमोजिम आयोगको प्रतिनिधित्वलाइ निरन्तरता दिँदै आएको छ। संविधान र कानूनमा भएको व्यवस्थाले कार्यक्षेत्रमा केही द्विविधा पनि उत्पन्न गराएको छ। एकातिर संविधानले लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रमा विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा बाहेक भन्ने संवैधानिक व्यवस्था गरियो भने अर्कोतिर सम्बन्धित विश्वविद्यालयको ऐनको सेवा आयोगमा लोक सेवा आयोगले तोकेको लोक सेवा आयोगको सदस्य रहने व्यवस्था गरियो।

यस सम्बन्धमा विश्वविद्यालय र लोक सेवा आयोगबीच छलफल पश्चात् विश्वविद्याल सेवा आयोगमा आयोगको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने र सम्बन्धित विश्वविद्यालयको सेवा आयोगको अनुरोधमा शिक्षक तथा कर्मचारीको छनौटको लागि विषयविज्ञ मनोनयन, कच्चा प्रश्नपत्र सङ्कलन, मोडरेसन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरी लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण उम्मेदवारहरूको नामावली सम्बन्धित विश्वविद्यालयमा पठाउने व्यवस्थाबमोजिम आयोगले कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ। यसले परीक्षाको स्वच्छता र मर्यादा कायम हुने र अब्बल जनशक्ति छनोट गर्ने कार्यमा सहयोग पुगेको अपेक्षा गरिएको छ। हालसम्म लोक सेवा आयोगको सदस्य, सेवा आयोगको सदस्य भई कार्यसम्पादन गर्दै आइरहेका विश्वविद्यालयहरू देहायअनुसार रहेका छन्:-

(१) त्रिभुवन विश्वविद्यालय
(२) नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय
(३) पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय
(४) पोखरा विश्वविद्यालय
(५) कृषि तथा वन विज्ञान विश्वविद्यालय
(६) सुदूरपश्चिम विश्वविद्यालय
(७) मध्यपश्चिम विश्वविद्यालय
(८) राजर्षि जनक विश्वविद्यालय

लोक सेवा आयोगको मूल मान्यता योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताअनुरूप विश्वविद्यालयका शिक्षक र कर्मचारीको छनोटसम्बन्धी कार्यमा समेत लोक सेवा आयोगको संलग्नता रहँदै आएको छ। सम्बन्धित विश्वविद्यालय सेवा आयोगको अनुरोधमा विश्वविद्यालयको शिक्षक र कर्मचारीको छनोटको लागि लोक सेवा आयोगको संलग्नतालाई सम्बन्धित विश्वविद्यालयहरूले पनि सकारात्मक रूपमा लिएको पाइन्छ।

तर पनि संवैधानिक व्यवस्था र विश्वविद्यालय प्राज्ञिक संस्था भएकाले यसका प्राध्यापकहरू छनोटको सदस्यको हैसियतमा लोक सेवा आयोगको संलग्नता रहनुभन्दा सबै विश्वविद्यालयका शिक्षक तथा कर्मचारीको छनौट र पदपूर्तिका लागि 'एकल विश्वविद्यालय सेवा आयोग' गठन गर्नु उपयुक्त हुने देखी

लोक सेवा आयोगले पनि पछिल्ला वार्षिक प्रतिवेदनमा एकल विश्वविद्यालय सेवा आयोग हुनुपर्ने सुझाव दिँदै आएको छ।

यसरी 'एकल विश्वविद्यालय सेवा आयोग' गठन गरी कार्यान्वयन गर्न सकेको खण्डमा सो व्यवस्थाले संविधानको मर्म र भावनाको सम्बोधन हुन सक्ने हुन्छ भने 'एकल विश्वविद्यालय सेवा आयोग' ले विश्वविद्यालयको शिक्षक र कर्मचारीको पदपूर्ति गर्दा विश्वविद्यालयको आफ्नो विशेषज्ञता र सम्बन्धित क्षेत्रको विशिष्टीकरणलाई समेत सम्बोधन हुन गई परिणाम पनि सकारात्मक हुनसक्दछ। यो व्यवस्था नभएसम्म सम्बन्धित विश्वविद्यालय सेवा आयोगको अनुरोधमा वर्तमानमा भइरहेको प्रणालीको लागि आयोगले एक महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारीको रूपमा लिई कार्यसम्पादन गरिरहेको छ। साथै, 'एकल विश्वविद्यालय सेवा आयोग' स्थापना गर्ने भए पनि ती व्यवस्था गर्न लामो समय लाग्ने भएकोले सो अवधिसम्म आयोगबाट समेत प्रतिनिधित्व गरी कार्यसम्पादनमा निरन्तरता दिने र प्रतिनिधित्व हुन बाँकी रहेका अन्य विश्वविद्यालयहरूमा पनि लोक सेवा आयोगको उपस्थिति हुनु उपयुक्त नै मान्न सकिन्छ।

नेपालको संविधानको धारा २४३ उपधारा (२) को स्पष्टीकरणमा सङ्गठित संस्था भन्नाले प्रतिष्ठानलाई समेत परिभाषामा समेटिएको छ। यसै परिभाषाअनुरूप स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठानहरू समावेश गरिएका छन्। "स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान" भन्नाले मुख्यतया स्वास्थ्य क्षेत्रको उच्च शिक्षा र सेवा प्रदान गर्ने स्वायत्त संस्थाहरू बुझिन्छ। नेपालमा ९ वटा यस्ता प्रतिष्ठानहरू रहेका छन्।

(१) चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान (NAMS) (यो प्रतिष्ठान लोक सेवा आयोगको दायराभित्र आउने क्रममा नै रहेको छ)
(२) पोखरा स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान (PoAHS)
(३) कर्णाली स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान (KAHS)
(४) पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान (PAHS)
(५) रासी स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान (RAHS) आदि।

यी प्रतिष्ठानहरू सरकारी स्वामित्वमा भए पनि प्रशासनिक र शैक्षिक रूपमा स्वायत्त हुन्छन्। ती प्रतिष्ठानहरू शिक्षण (विद्यार्थी उत्पादन), अनुसन्धान र उपचार (अस्पताल सेवा) गरी तीनवटै क्षेत्रमा सक्रिय छन्। यी प्रतिष्ठानहरूको ऐनहरूमा पनि अध्यक्ष र दुई जना सदस्यमध्ये एक जना सदस्य लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको सदस्य हुने व्यवस्था रहँदै आएको छ। जसअनुसार प्रतिष्ठानहरूको कर्मचारी, शिक्षक र चिकित्सकहरूको छनोट प्रक्रियामा लोक सेवा आयोगको सदस्य पनि सहभागी हुँदै आइरहेका छन्।

संवैधानिक प्रावधानअनुरूप प्रतिष्ठानका परीक्षाका चरणहरूमध्ये विज्ञ मनोनयन गर्ने, प्रश्नपत्र सङ्कलन गर्ने, मोडरेसन गर्ने, कोडिङ गर्ने, उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने र परीक्षाफल प्रकाशन गर्नेसम्मका कामहरूमा लोक सेवा आयोगको एकल सहभागिता रहँदै आएको छ। प्रकाशित परीक्षाफलअनुसार अन्तरवार्ता लिने काम तत् तत् प्रतिष्ठानको सेवा आयोगहरूमा हुँदै आइरहेको छ।

अन्तमा

लोक सेवा आयोग एक संवैधानिक निकाय हो भने यसले आफ्नो काम कारबाही संविधान र कानूनबमोजिम सम्पादन गर्ने गर्दछ। संविधानले नै आयोगले कुन कुन क्षेत्रमा पदपूर्ति तथा छनोटको विषयमा काम गर्ने भनी स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ। तर विश्वविद्यालयको हकमा संविधानमा एक प्रकारको व्यवस्था र सम्बन्धित विश्वविद्यालयको कानूनमा लोक सेवा आयोगको प्रतिनिधित्व यथावत् कायम रहेको कारण आयोगको तर्फबाट विश्वविद्यालयमा प्रतिनिधित्व यथावत् कायम रहेकोले केही द्विविधा समेत सिर्जना भए पनि हालसम्म आयोगको तर्फबाट प्रतिनिधित्व हुँदै आएको छ। आगामी दिनमा विश्वविद्यालयको हकमा संविधानको मर्म र भावनाअनुरूप एकल विश्वविद्यालय सेवा आयोग गठन गरी सोही बमोजिम सङ्गठन र जनशक्तिको व्यवस्थापन गरिनु उपयुक्त हुन्छ। प्रतिष्ठानको हकमा भने संविधानले नै लोक सेवा आयोगको अधिकारक्षेत्रमा समावेश गरेको हुँदा आयोगले सोही बमोजिम आफ्नो कार्यसम्पादन गर्दै जानु मनासिब देखिन्छ।

***

समावेशिताको सौन्दर्य

❖ मञ्जु कुमारी*

परिचय

समाज बहुआयामिक संरचनाले निर्मित एक गतिशील प्रणाली हो। जहाँ विभिन्न जातीय, सांस्कृतिक, भाषिक, लैङ्गिक तथा आर्थिक पृष्ठभूमिका मानिसहरू सह-अस्तित्वमा रहेका हुन्छन्। विविधतायुक्त समाजमा न्याय, समानता र अवसरको सुनिश्चितता बिना दिगो सामाजिक विकास सम्भव हुँदैन। सामूहिक रूपमा सांस्कृतिक विविधताको कारण उत्पन्न हुने औपचारिक र अनौपचारिक मूल्य मान्यता एवम् संस्कृतिबाट सृजित विभेद र व्यक्तिगत तहमा भएका विभिन्न धारणा र विश्वासका कारण समाज विकासको राष्ट्रिय प्रयासमा सबै जातजाति, धर्म, लिङ्ग, भूगोलका मानिसको समान सहभागिता नहुन सक्दछ। त्यसैले पछि परेका जातजाति, धर्म, लिङ्ग, भूगोलको मूल प्रवाहीकरण गर्न समावेशिता आधुनिक लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था र सामाजिक न्यायको आधारभूत सिद्धान्तको रूपमा स्थापित भएको छ।

लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा समावेशिताले यस्तो समाजको कल्पना गर्छ जहाँ कुनै पनि व्यक्तिलाई धर्म, क्षेत्र, जातजाति, लिङ्ग, वर्ण वा भाषाका आधारमा वञ्चितीकरणमा नपारी राज्य सञ्चालनमा सबैको समान प्रतिनिधित्व र सहभागिता सुनिश्चित गर्दछ। नेपालमा पञ्चायती व्यवस्थाको अन्त्य भई बहुदलीय व्यवस्था लागू भएसँगै समावेशीकरणका आवाजहरू उठे पनि २०६२/२०६३ को जनआन्दोलन र त्यसपछि भएका विभिन्न आन्दोलन एवम् सङ्घर्षहरूबाट भएका राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा समानुपातिक समावेशी नीतिको व्यवस्था गरियो। संवैधानिक व्यवस्थासँगै निजामती सेवालगायत राज्यका विभिन्न सार्वजनिक निकायमा समावेशी नीतिलाई समावेश गरियो।

समावेशिता

सन् १९९७ मा ग्रीस दार्शनिक टाकेस फोटोपाउलस (Takis Fotopoulos) ले सर्वप्रथम समावेशी प्रजातन्त्र शब्दको प्रयोग गरेका थिए। सत्रौं शताब्दीको पूर्वार्धतिर ल्याटिन भाषाको Includere शब्दबाट Inclusion शब्द विकसित भएको मानिन्छ। विश्वभर लामो समयदेखि पछि परेका र पारिएका, आर्थिक, सामाजिक र शैक्षिक रूपमा कमजोर रहेका र राज्य र समाजबाट उपेक्षित वर्ग, समूह, क्षेत्र, जातजाति, समुदाय, लिङ्ग आदिलाई राज्य सञ्चालन प्रक्रियाका विविध विषयहरूमा मूलप्रवाहीकरण गरी सामाजिक न्यायका आधारमा समान बनाउने उद्देश्यका साथ अघि बढेको अवधारणा समावेशिता हो। समावेशिताको अवधारणा विश्वव्यापी

* सदस्य, लोक सेवा आयोग

रूपमा विशेषगरी मानवअधिकार आन्दोलन लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली र विकास नीतिसँग बलियो हुँदै आएको छ। पछिल्लो समय संयुक्त राष्ट्र सङ्घद्वारा अघि सारिएका दिगो विकास योजनामा समेत पाँचवटा सिद्धान्तमा एक समावेशिता विषयलाई समावेश गरिएको छ।

साँघुरो अर्थमा समावेशिता भन्नाले प्रायः "सबै जातजाति, वर्ग, र समुदायलाई एक ठाउँमा ल्याएर न्यायोचित प्रतिनिधित्व बढाउने" भन्ने अवधारणाका रूपमा बुझिन्छ। तर बृहत् र वास्तविक अर्थमा समावेशिता कुनै स्थान्तरण मात्र होइन यो क्षमता अभिवृद्धि, अवसरमा समान पहुँच र मर्यादा कायम गर्ने माध्यम हो। विद्यमान अवसर र पहुँचको बीचको अन्तराललाई कम गर्दै वहिष्करणमा परेका समूह र सुविधा सम्पन्न समूहबीचको असमानतालाई घटाउँदै हरेक व्यक्ति, समूह वा जातिको स्वाभिमान र उनीहरूको आफ्नै विशिष्टताको सम्मान गर्दै भौतिक तथा सांवेगिक (Emotional) आधारभूत आवश्यकताको परिपूर्ति गर्नु नै समावेशिताको मूल मर्म हो। त्यसैले समावेशितालाई लोकतन्त्रको आधार पनि मानिन्छ। यदि कुनै व्यक्ति कुनै संरचनाभित्र उपस्थित छ तर उसको आवाजले निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्न सक्दैन भने त्यो उपस्थिति समावेशिता होइन त्यो केवल समावेशिताको भ्रम हो। यस अर्थमा समावेशिता तीन तहमा क्रियाशील हुन्छ।

१. पहुँच (Access): राज्य प्रणालीमा प्रवेश पाउने अधिकार
२. सहभागिता (Participation): निर्णय प्रक्रियामा सक्रिय संलग्नता
३. प्रभाव (Influence) : परिणामलाई तर्कसङ्गत रूपमा प्रभाव पार्ने सक्ने क्षमता

यी तीनमध्ये कुनै एकको अभाव हुँदा समावेशिता अधुरो रहन्छ। समावेशिता भन्नासाथ तत् तत् समूह वर्ग जाति क्षेत्र र लिङ्गको अर्थपूर्ण उपस्थिति हुनुपर्दछ। यसले गर्दा समावेशितालाई राज्य संयन्त्रमा सामाजिक न्याय स्थापित गर्ने संवाहकका रूपमा बुझिन्छ।

सामाजिक छुट्याइ

सामाजिक विभाजन, सांस्कृतिक विविधता र व्यक्तिगत रूपमा भएको अलग-अलग धारणाले विकास प्रक्रियामा अवसरमा असमान पहुँच (unequal access to opportunity), स्रोतमा असमान वितरण (unequal distribution of resources) र असमान शक्ति (unequal capability) का कारण सहभागितामा असमान स्थिति हुन पुग्दछ। जसले विस्तारै केही व्यक्ति,केही समूह हुँदै सिंगो समुदाय र क्षेत्र नै विकासको मूल प्रवाहबाट छुट्टिन पुग्दछ। त्यसलाई नै सामाजिक छुट्याइ भनिन्छ। सामाजिक छुट्याइ एक बहुआयामिक प्रक्रिया हो। खासगरी आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक गरी ४ आयाममा अन्तरक्रियामा असमान शक्ति सम्बन्ध देखा परेपछि छुट्याएको अवस्था सिर्जना हुन्छ। सामाजिक छुट्याइ कुनै राष्ट्र वा स्थान विशेषको उत्पत्ति होइन अर्थात् सबै देशमा यस प्रकारको छुट्टिएका समूह उपस्थित रहेका हुन्छन्। सधैं र सबै अवस्थामा यस्ता समूह अल्पसंख्यक नै हुनुपर्छ भन्ने पनि हुँदैन कतिपय अवस्थामा जनसङ्ख्याका ठूला हिस्सा सामाजिक छुट्याइमा परिरहेका हुन्छन्।

सकारात्मक विभेदः समावेशीकरणको एक उपकरण

सकारात्मक विभेद समानहरूका बीच समान र असमान अवस्थामा रहेकाहरूबीच असमान व्यवहार गर्ने समन्यायमा आधारित मान्यता हो। राज्यका अवसरबाट वञ्चितिमा परेका/पारिएका समुदायलाई राज्यको स्रोत, साधन र अवसरमा समतायुक्त पहुँच कायम गर्न लिइएका विशेष नीति र तरिकालाई सकारात्मक विभेद भनिन्छ। सकारात्मक विभेद सिद्धान्ततः सार्वजनिक नीति र कार्यक्रम अन्तर्गत उत्पादन हुने सेवा र वस्तुको वितरणमा सामान्यतया दुई किसिमले गरिन्छ। पहिलो Universal Service (सबैमा सेवाको समान पहुँच) र दोस्रो Targeted Service (सीमान्तीकृत वर्ग तथा ऐतिहासिक रूपमा पछाडि परेका वर्ग वा समूहलाई विशेष पहिचान गरी बाँकी व्यक्ति र समूहभन्दा फरक व्यवहार गर्ने)।

सकारात्मक विभेद मूलभूत रूपमा सशक्तीकरणको अवधारणा हो र समावेशीकरणको एक औजार पनि हो। यो एक दीर्घकालीन दृष्टिकोण हो। आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक दृष्टिले पछाडि परेका वर्गको विकास, संरक्षण र सशक्तीकरण कानूनद्वारा गरिने यस्तो विशेष व्यवस्था सकारात्मक विभेद हो। समाजमा वञ्चितिमा पारिएका समुदायलाई राज्यका नीति, निर्माणलगायत सबै तहमा सहभागिता एवम् मानव विकास अवसरमा समतायुक्त पहुँचका लागि लिइएको विशेष नीति र तरिकालाई सकारात्मक विभेद भनिन्छ। यसले विद्यमान कमजोर र सक्षमबीचमा समानता कायम गर्नका लागि सक्षमता विकास गर्न मद्दत गर्दछ।

सकारात्मक विभेदसम्बन्धी बहस

Mediocrity versus Meritocracy: सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा त सकारात्मक विभेदले अक्षमता र मध्यस्तर (Mediocrity) लाई प्रोत्साहन दिन्छ। जसले गर्दा दीर्घकालीन रूपमा राज्यबाट प्रदान हुने सेवा प्रवाह प्रणालीलाई नकारात्मक असर पार्छ। हामीले स्वीकार गरेको व्यवस्था भनेको समाजको उच्च पद योग्यतमले पाउनुपर्छ भन्ने हो। उत्कृष्टलाई पुरस्कृत गर्ने कुरा प्रतिस्पर्धा गर्नेको लागि मात्र नभई दक्षता बढाउनेलाई पनि उत्तिकै महत्त्वपूर्ण हुन्छ। समाज योग्यतालाई मान्यता दिँदा नै राम्रो हुँदै जान्छ। हामी समाजले उत्पादन गरेको मध्ये उत्तम नेता, शिक्षक, डाक्टर, इन्जिनियर, आदि नै चाहन्छौं। त्यसै भएर हामीले समान अवसरमा आधारित योग्यतालाई पुरस्कृत गर्नेगरी उपयोग गर्दा नै समाजको हित हुन्छ। तसर्थ समावेशिता मार्फत समाजले फाइदा लिन सक्दैन भन्ने तर्क गरिन्छ।

Equal versus Unequal Starting Opportunity: समावेशी योग्यता रूपरेखा (Inclusive merit Framework) को मूल विचार योग्यता भन्ने कुरा केवल अन्तिम नतिजाबाट मात्र होइन त्यस नतिजासम्म पुग्ने प्रक्रियाबाट पनि मापन गर्नुपर्छ। यसअनुसार समाजका सबै व्यक्तिले समान प्रारम्भिक अवसर (equal starting opportunity) पाएका छन् भने मात्र उनीहरूको वास्तविक क्षमता, मेहनत र प्रतिभा निष्पक्ष रूपमा मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ। यदि सुरुवातमै केही व्यक्तिलाई शिक्षा, स्रोत-साधन, सामाजिक वातावरण वा पहुँचको हिसाबले बढी सुविधा छ भने अरू व्यक्तिहरू प्रतिस्पर्धामा पछि पर्न सक्छन्। यस्तो अवस्थामा

प्रतिस्पर्धाको नतिजा बाहिरबाट हेर्दा निष्पक्ष जस्तो देखिए पनि वास्तविकतामा त्यो न्यायपूर्ण हुँदैन। किनभने सबैले एउटै आधारबाट प्रतिस्पर्धा सुरु गरेका हुँदैनन्। त्यसैले सकारात्मक विभेदको अवधारणामार्फत सशक्तीकरणको सान्दर्भिकता झनै बढेको छ।

समावेशिताको सौन्दर्य एवम् योग्यताभित्रको न्यायपूर्ण प्रतिनिधित्व

समावेशितालाई प्रायः सामाजिक न्यायको उपकरणका रूपमा व्याख्या गरिन्छ, तर यसको गहिरो अर्थ केवल प्रतिनिधित्वको व्यवस्थामा सीमित छैन। समावेशिताको वास्तविक सुन्दरता तब प्रकट हुन्छ, जब समाजले विविधता, योग्यता र न्यायलाई एउटै संरचनामा सन्तुलित रूपमा समाहित गर्न सक्षम हुन्छ। यस दृष्टिले समावेशिता केवल अवसरको वितरण मात्र होइन; यो सामाजिक सम्भावनाको पुनःआविष्कार (rediscovery of social potential) हो।

सबै समाजहरूमा विभिन्न प्रकारका संरचनागत अवरोधहरू (structural barriers) विद्यमान हुन्छन्, जसले केही समूहलाई अवसर प्राप्त गर्नबाट वञ्चित गर्छन्। यस्ता अवरोधहरू ऐतिहासिक भेदभाव, सामाजिक पूर्वाग्रह, आर्थिक असमानता वा भौगोलिक सीमितताका कारण सिर्जना भएका हुन्छन्। यदि समाजले खुला प्रतिस्पर्धामात्र अवलम्बन गरेमा यी अवरोधहरूका कारण वास्तविक प्रतिस्पर्धा समान हुन सक्दैन। यस अवस्थामा समावेशिताको अवधारणा महत्त्वपूर्ण हुन्छ, किनकि यसले अवसरको ढोकालाई मात्र खोल्दैन, प्रतिस्पर्धाको प्रारम्भिक आधारलाई पनि समान बनाउने प्रयास गर्दछ।

यही सन्दर्भमा "योग्यताभित्रको न्यायपूर्ण प्रतिनिधित्व" समावेशिताको केन्द्रीय दर्शनका रूपमा देखापर्छ। यसको अर्थ यस्तो प्रतिनिधित्व हो, जहाँ व्यक्तिको क्षमता, दक्षता र प्रतिभा पहिचान हुन्छ, तर त्यो पहिचान ऐतिहासिक असमानता वा सामाजिक अवरोधले दबिएको हुँदैन। यसरी समावेशिताले योग्यतालाई कमजोर पार्दैन; बरु लुकेका वा दबिएका योग्यताहरूलाई उजागर गर्ने माध्यम का रूपमा कार्य गर्दछ।

> ***उदाहरणका लागि कतिपय अवस्थामा अपाङ्गतालाई योग्यतामाथिको प्रश्न चिह्नका रूपमा हेरिन्छ। कतिपय पदका लागि शारीरिक रूपमा स्वस्थ र अपाङ्गता नहुनुपर्ने अपेक्षा हुन्छ। तर आयोगले सञ्चालन गरेको गेम स्काउट (Game Scout) को पदका लागि परीक्षार्थीले रुख चढ्ने शारीरिक अभ्यास गर्नुपर्ने हुन्छ। उक्त रुख चढ्ने परीक्षामा एक परीक्षार्थीको एउटा हात पूर्ण सग्लो नभए पनि उनले अन्य प्रतिस्पर्धी सरह रुख चढ्नुपर्ने परीक्षा सफलतापूर्वक सम्पन्न गरेका थिए। यसरी कतिपय विषयलाई शारीरिक प्रकृति र अवस्थालाई मात्र हेरी धारणा बनाउनु उपयुक्त नहुने उक्त घटनाले प्रष्ट गरेको छ।***

समावेशिताको सुन्दरता बुझ्न अर्को महत्त्वपूर्ण पक्ष सामाजिक विश्वास (social trust) हो। जब समाजका सबै वर्गहरूले राज्यका संस्थाहरूमा आफ्नो उपस्थितिको अनुभूति गर्छन्, तब उनीहरूको विश्वास र सहभागिता बढ्छ। यस्तो समाजमा शासन प्रणाली केवल कानूनी अधिकारमा आधारित हुँदैन, यो

नागरिकहरूको साझा स्वामित्वको अनुभूति (sense of ownership) मा आधारित हुन्छ। परिणामस्वरूप नीति निर्माण प्रक्रिया अझ वैध, प्रभावकारी र उत्तरदायी बन्छ।

समावेशिताले सामाजिक संवादको दायरा पनि विस्तार गर्छ। विभिन्न पृष्ठभूमिका मानिसहरू एउटै संरचनाभित्र सहभागी हुँदा उनीहरूको अनुभव र दृष्टिकोणबीच संवाद सुरु हुन्छ। यसरी समावेशिता केवल प्रतिनिधित्वको माध्यम होइन, यो सामाजिक चेतना, सामाजिक सद्भाव र सह-अस्तित्वको महत्त्वपूर्ण पक्ष पनि हो। समावेशिताको अर्को सुन्दर पक्ष सामूहिक क्षमताको विस्तार हो। जब विविध अनुभव, ज्ञान र प्रतिभाहरू एकीकृत हुन्छन्, तब समाजको सामूहिक बौद्धिक क्षमता (collective intellectual capacity) बढ्छ। यसले नवप्रवर्तन, रचनात्मकता र समस्या समाधानको क्षमता बढाउँछ। यस अर्थमा समावेशिता सामाजिक विकासको नैतिक आधार मात्र होइन, यो सामाजिक प्रगतिको रणनीतिक साधन पनि हो। यसले समाजमा विद्यमान पूर्वाग्रह र रूढीवादी धारणालाई क्रमश हटाउँदै राष्ट्र निर्माणमा महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउँछ।

> ***उदाहरणका लागि नेपाली सेनाको पदपूर्तिका लागि विज्ञापन निकालिन्छ त्यसमा पुजारी (पण्डित हुद्दा) यस्तो पद हो जहाँ महिला, आदिवासी जनजाति, मधेसी, दलित र पिछडिएका क्षेत्रको पनि सिफारिस हुनसक्ने गरी समावेशिताको व्यवस्था गरिएको छ। अर्थात् दलित र महिला पनि पुजारीमा सिफारिस हुनुले नै समानता र समावेशिताको सुन्दरता हुन जान्छ।***

समावेशिताबाट लाभान्वित हुने सीमान्तीकृत वर्गहरूका सन्दर्भमा हेर्दा, यसको प्रभाव केवल बाह्य उपलब्धिमा सीमित हुँदैन, बरु यो उनीहरूको आत्मपरिचय, आत्मसम्मान र सामाजिक स्थानको पुनर्निर्माण (Reconstruction of Identity and Dignity) सँग गहिरो रूपमा गाँसिएको हुन्छ। परम्परागत रूपमा समाजका विभिन्न संरचनागत अवरोधहरूले उक्त वर्गको क्षमता अभिव्यक्त हुन नदिई सीमित भूमिकामा बाँधेर राखेको थियो। तर जब समावेशी नीतिहरू लागू हुन्छन्, तब ती मौन र दबिएका क्षमताहरू क्रमशः सतहमा उदय भएर आउँछन् (Emergence of suppressed Competence)

> ***उदाहरणका लागि, एक ग्रामीण महिलालाई लिन सकिन्छ, जसले औपचारिक शिक्षामा अवसर नपाए पनि जीवनअनुभव र सामाजिक व्यवस्थापनमा अद्भुत क्षमता राखेकी हुन्छिन्। समावेशी व्यवस्थाले उनलाई स्थानीय उपभोक्ता समितिमा सहभागी गराउँदा, उनको अनौपचारिक ज्ञान औपचारिक निर्णय प्रक्रियामा रूपान्तरण हुन्छ। यस प्रक्रियाले उनको व्यक्तिगत विकास मात्र होइन, निर्णयको गुणस्तरमा समेत सकारात्मक प्रभाव पार्छ। यसलाई संरचनात्मक गुणस्तर वृद्धि*** *(Structural Enhancement of Decision-Making)* ***को रूपमा बुझ्न सकिन्छ।***

समावेशिताको अर्को सुन्दरता आत्मसम्मानको पुनर्निर्माण हो। जब कुनै व्यक्तिलाई लामो समयसम्म सामाजिक रूपमा बहिष्कृत गरिन्छ, तब उसमा आत्महीनताको भावना विकसित हुन्छ। तर जब उसले आफ्नो योग्यताका आधारमा अवसर पाउँछ, तब "म पनि सक्षम छु" भन्ने चेतनासँगै आत्मसम्मानको विकास हुन्छ। यस अवस्थालाई व्यक्तिगत पुनःपहिचान (Individual Rediscovery) को रूपमा व्याख्या

गर्न सकिन्छ। जसले व्यक्तिको आत्मछविमा परिवर्तन ल्याउँछ र समाजसँगको सम्बन्ध अधीनताको होइन, साझेदारी (From Subordination to Partnership) को आधारमा स्थापित हुन्छ।

यसैगरी, समावेशिताले प्रतिस्पर्धालाई पनि न्यायपूर्ण बनाउँछ। समावेशिता योग्यताको विरोधी होइन, बरु योग्यतालाई निष्पक्ष बनाउने माध्यम हो। जब सबै व्यक्तिहरूलाई समान प्रारम्भिक अवसर प्रदान गरिन्छ, तब उनीहरूको सफलता वा असफलता वास्तविक क्षमतामा आधारित हुन्छ। यस प्रक्रियालाई न्यायपूर्ण प्रतिस्पर्धा (Fair and Level Playing Field) को सृजना भन्न सकिन्छ।

> ***उदाहरणस्वरूप, एक महिलाले सामाजिक अवरोधका कारण शिक्षा प्राप्त गर्न नसकेको अवस्थामा, समावेशी छात्रवृत्तिले उनलाई आवश्यक आधार दिन्छ। त्यसपछि उनी प्रतिस्पर्धामा उत्रिँदा, उनको उपलब्धि अनुग्रह होइन, वास्तविक योग्यता र परिश्रमको परिणाम हुन्छ।***

समावेशिताले समाजमा अनुभवको विविधतालाई पनि स्थान दिन्छ। कुनै पनि निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको सहभागिता सुनिश्चित हुँदा, नीति निर्माणमा जीवनका विविध आयामहरू समेटिन्छन्। यस प्रक्रियालाई अनुभवको लोकतान्त्रीकरण (Democratization of Experience) भन्न सकिन्छ। मातृत्व, स्वास्थ्य, श्रम र सुरक्षाजस्ता विषयहरू नयाँ दृष्टिकोणबाट प्रस्तुत हुन्छन्, जसले नीतिलाई अधिक संवेदनशील, समावेशी र यथार्थपरक बनाउँछ। यसरी समावेशिताको लाभ केवल लक्षित समूहमा सीमित नरही सम्पूर्ण समाजमा फैलिन्छ, जसलाई सामूहिक सामाजिक लाभ (Collective Social Gain) को रूपमा बुझ्न सकिन्छ।

यसरी हेर्दा समावेशिताको सुन्दरता तीन तहमा प्रकट हुन्छः **नैतिक तहमाः** यसले मानव मर्यादा, समानता र न्यायलाई सम्मान गर्दछ। **सामाजिक तहमाः** यसले सहअस्तित्व, विश्वास र सामाजिक ऐक्यबद्धता निर्माण गर्दछ। **संस्थागत तहमाः** यसले निर्णय प्रक्रियालाई प्रतिनिधिमूलक, प्रभावकारी र नवप्रवर्तनशील बनाउँछ। समावेशिता कुनै विशेष वर्गको लागि दिइने सुविधा मात्र होइन; यो सम्पूर्ण समाजलाई न्यायपूर्ण, सक्षम र सन्तुलित बनाउने प्रक्रिया हो। जब समाजले विविधता र योग्यतालाई समान रूपले सम्मान गर्दै न्यायपूर्ण प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्नसक्छ, तब समावेशिताको वास्तविक सुन्दरता प्रकट हुन्छ। यस्तो समाजमा विकास केवल आर्थिक सूचकाङ्कमा सीमित हुँदैन; यो मानव सम्भावना, सामाजिक न्याय र लोकतान्त्रिक गरिमाको समन्वित अभिव्यक्तिका रूपमा विकसित हुन्छ।

समावेशिताले व्यक्तिमा स्वामित्व र उत्तरदायित्वको भावना विकास गर्छ। समावेशी नीतिअनुरूप पछि परेका सीमान्तीकृत वर्गहरूको निर्णय प्रक्रियामा सहभागिताले उक्त वर्ग लाभग्राहीमा मात्र सीमित नरही सक्रिय साझेदार बन्छन्। यस अवस्थालाई सहभागी स्वामित्व (Participatory Ownership) र उत्तरदायी नागरिक (Accountable Citizen) को रूपमा रूपान्तरण भएको बुझ्न सकिन्छ। यसो हेर्दा स्थानीय तहमा महिला नेतृत्वको उपस्थिति यसैको उदाहरण हो, जहाँ उनीहरूले केवल प्रतिनिधित्व मात्र होइन, नीति कार्यान्वयनमा नैतिक जिम्मेवारी समेत वहन गर्छन्। यसरी समावेशिताको सुन्दरता कसैले अवसर पाएको तथ्यमा मात्र सीमित नरही बरु यसले समाजलाई आफ्नै सम्भावनालाई चिन्न र स्वीकार गर्न सक्षम बनाउँछ। यसले

व्यक्तिलाई मौन क्षमताबाट सक्रिय नेतृत्वतर्फ, आत्महीनताबाट स्वाभिमानतर्फ र बहिष्करणबाट सह-अस्तित्वतर्फ रूपान्तरण गर्छ। यस समग्र प्रक्रियालाई रूपान्तरणात्मक समावेशिता (Transformative Inclusion) भन्न सकिन्छ। अतः समावेशिता कुनै विशेष सुविधा नभई योग्यतामा आधारित न्याय (Justice within Merit) हो, जहाँ प्रत्येक व्यक्तिको क्षमता आफ्नो उचित स्थानमा उजागर हुन्छ।

नेपालको सन्दर्भ

ऐतिहासिक रूपमा नेपाली समाज परम्परागत सामाजिक व्यवस्थाद्वारा निर्देशित थियो। जहाँ कतिपय अवस्थामा सामाजिक बहिष्करणलाई प्रश्रय दिइएको थियो। शक्ति, स्रोत र निर्णय प्रक्रियामा सीमित वर्गको पहुँच उच्च रहँदा महिला, मधेसी, दलित, आदिवासी जनजाति तथा अन्य सीमान्तीकृत समुदायहरू राज्य संरचनामा अपेक्षित रूपमा अगाडि आउन सकेका थिएनन्। नेपालमा विभिन्न समयमा भएका आन्दोलन तथा सङ्घर्ष पश्चात् राजनीतिक पुनःसंरचनासँगै समावेशी राज्य निर्माणको एजेण्डा संस्थागत रूपमा अगाडि बढ्यो। फलस्वरूप नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तलाई राज्य सञ्चालनको आधारभूत मार्गदर्शक र Peace Sensitive Development का रूपमा आत्मसात् गऱ्यो।

यसैगरी नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा सामन्ती, निरङ्कुश, केन्द्रीकृत र एकात्मक राज्य व्यवस्थाले सिर्जना गरेका सबै प्रकारका विभेद र उत्पीडनको अन्त्य गर्दै, बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मसात गरी विविधताबीचको एकता, सामाजिक सांस्कृतिक एकबद्धता, सहिष्णुता र सद्भावलाई संरक्षण एवम् प्रवर्धन गर्दै, वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछुतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने सङ्कल्प गरिएको छ।

संवैधानिक व्यवस्थाअनुरूप राज्यका विधायिका, कार्यपालिका तथा न्यायपालिकामा विविध समुदायहरूको अर्थपूर्ण प्रतिनिधित्वको साथै सार्वजनिक निकायमा समावेशी नीतिअनुरूप प्रतिनिधित्वको सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी तथा सकारात्मक विभेदजस्ता नीतिगत उपकरणहरू अवलम्बन गरिएका छन्। यसका साथै समावेशी सार्वजनिक नीति निर्माणमा समान पहुँच तथा क्षमता अभिवृद्धि मार्फत सीमान्तकृत समूहहरूको सशक्तीकरणतर्फ प्रयास भइरहेको छ। यसले समावेशी शासनको अवधारणालाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्ने दिशामा महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको छ। संवैधानिक व्यवस्थाको आधारमा निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन निजामती सेवा ऐन २०४९ (दोस्रो संशोधन ऐन २०६४) ले खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहायबमोजिमका उम्मेदवार बीचमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गरियो। जसमा महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी जनजाति २७ प्रतिशत, मधेशी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्ग ५ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्र ४ प्रतिशत कायम गरियो।

लोक सेवा आयोगले पहिलो पटक २०६४ सालमा समावेशी नीति अनुरूप विज्ञापन गरी तत्पश्चात् निरन्तर समावेशी समूहको लागि छुट्याइएको पदमा छनोट र सिफारिस गर्दै आएको छ। आर्थिक वर्ष २०६४-६५देखि २०८१-०८२ सम्म कुल २६,२७४ जना समावेशी समूहबाट सिफारिस भएका छन्।

आर्थिक वर्ष	समावेशी विज्ञापनबाट सिफारिस							खुला विज्ञापनबाट सिफारिस	खुला: समावेशी अनुपात
	महिला	आ.ज.	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.	जम्मा		
२०८१/०८२	३६५	२७३	२३३	९६	४६	४३	१,०५६	१,२६६	१:०.८३
२०८०/०८१	३४१	२८२	२४८	१०४	४९	४२	१,०६६	१,३४०	१:०.८
२०७९/०८०	५००	४०१	३१०	१३३	५८	५८	१,४६०	१,९३५	१: ०.७५
२०७८/०७९	३८०	२८८	१९१	७४	५३	३७	१,०२३	१,४३३	१:०.७१
२०७७/०७८	९	६	२	१	२	०	२०	२८	१:०.७१
२०७६/०७७	३९	२६	२४	७	३	४	१०३	१३०	१:०.७९
२०७५/०७६	६२५	५०९	४०९	१६८	९५	७७	१,८८३	२,३९४	१:०.७९
२०७४/०७५	१,०८८	८५८	७११	२९२	१६३	१३२	३,२४४	४,००७	१:०.८१
२०७३/०७४	१,३८३	१,०२६	९०१	३८५	१८९	१४२	४,०२६	५,२७३	१:०.७६
२०७२/०७३	७९७	६२९	५०३	२१३	१०१	९५	२,३३८	३,३००	१:०.७१
२०७१/०७२	६३९	५४७	४५४	१६८	९५	७६	१,९७९	२,७८३	१:०.७१
२०७०/०७१	६२६	५०९	३८४	१७३	९१	७१	१,८५४	२,७६७	१:०.६७
२०६९/०७०	३७२	३१८	२५४	१०६	५१	३५	१,१३६	१,७०७	१:०.६७
२०६८/०६९	३५२	२८०	२१२	९९	४०	३०	१,०१३	१,८०५	१:०.५६
२०६७/०६८	४७१	३७१	३००	१०५	५९	४३	१,३४९	२,४८७	१:०.५४
२०६६/०६७	४९५	३६८	३१९	१४२	६४	४३	१,४३१	२,०८०	१:०.६९
२०६५/०६६	११७	९४	९१	३६	१५	१२	३६५	८४०	१:०.४३
२०६४/०६५	३६६	२४५	१८३	८४	३३	१७	९२८	२,२२८	१:०.४२
कुल जम्मा	८,९६५	७,०३०	५,७२९	२,३८६	१,२०७	९५७	२६,२७४	३७,८०३	१:०.६९

लोक सेवा आयोगको ६६ औं वार्षिक प्रतिवेदन, २०८१-०८२

नेपालमा समानुपातिक समावेशी नीति अवलम्बन गरेको करिब दुई दशक पुग्न लाग्दा सीमान्तीकृत एवम् पिछडिएका वर्गको प्रतिनिधित्व केही हदसम्म सुधार भए पनि अपेक्षित नतिजा प्राप्त हुन सकेको छैन। अपेक्षित सामाजिक पूँजी निर्माण नहुँदा अझै पनि समावेशीसम्बन्धी नीति क्षमता विकास (Capacity building) मा भन्दा पनि परनिर्भरता बढाउने नीति (Spoon Feeding) मा सीमित रहेको देखिन्छ। राज्यका हरेक निकाय/संरचनामा अझै पनि वास्तविक र लक्षित वर्गको पहुँच सुनिश्चित हुन सकेको छैन। समावेशी

पद्धतिमा वर्गीकरण (Categorization) र सूचीकृत (Cluster formation) का निम्ति न्यायोचित र स्वीकार्य मापदण्ड निर्माण हुन सकेको छैन। जस्तो दलितमा पहाडी दलितको बाहुल्य हुनु, अपाङ्गमा सबै वर्गका अपाङ्गहरूले फाइदा लिनु, मधेशीमा केही जातजातिको मात्र वर्चस्व हुनु, महिला र जनजाति कोटाका सम्बन्धमा समेत यही प्रवृत्ति देखिनुलाई सकारात्मक भन्न सकिँदैन। समग्रमा वर्षौंदेखिको समाजिक बहिष्करणबाट ज्यामितीय अनुपात (geometric proportion) मा भएको उच्च क्षतिलाई अङ्कगणितीय अनुपात (Arithmetic proportion) मा भएको प्रयासले सम्बोधन गर्न नसक्नु प्रमुख सबाल देखिएको छ।

उपर्युक्त सन्दर्भमा समावेशीकरणको हालसम्मको उपलब्धि र चुनौतीको विश्लेषण गरी उचित नीति तय गर्न राज्य र राज्य बाहिरका पात्रहरूको संयुक्त प्रयास आवश्यक देखिन्छ। अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यास (International good practices) हरूलाई समेत ध्यानमा राखी पछाडि परेका वर्ग, समुदाय, जातजाति र क्षेत्रको न्यायोचित विकासका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य लगायत सशक्तीकरणका लक्षित कार्यक्रमहरूमा लगानी (बजेट) वृद्धि गर्नुपर्ने देखिन्छ। विद्यमान कानूनमा समयसापेक्ष सुधारमार्फत समावेशी व्यवस्थाको पुनर्वर्गीकरण तथा सूचीकरणलाई व्यवस्थित, वैज्ञानिक र लक्षित वर्गसम्म पुग्नेगरी न्यायोचित बनाउनुपर्दछ। क्षमता विकास र सशक्तीकरणको कार्यक्रमलाई तिनै तहका सरकारले मुख्य कार्यसूची बनाउनुपर्दछ। यसो गर्नाले संविधानले लिएको समावेशीकरणको मर्म एवम् अपेक्षा पूरा हुन सक्दछ।

निष्कर्ष

समावेशीकरण सीमान्तकृत वर्गलाई माथि उकास्ने एउटा महत्त्वपूर्ण अस्त्र (tool) हो। समावेशिता एक औपचारिक प्रावधान मात्र होइन यो एक निरन्तर अभ्यास पनि हो। यसले पछाडि परेका/पारिएकालाई राज्यको मूलधारमा ल्याउन र राज्यका हरेक संरचनामा पुग्न स्रोतमा समान पहुँच, समान सहभागिता र समान प्रारम्भिक अवसरको नीति (equal access of resources, equal participation and equal starting opportunities) मार्फत राज्यको हरेक क्षेत्रमा योगदान पुऱ्याउन सहयोग गर्दछ। नेपालमा रहेका जातीय, वर्गीय, क्षेत्रीय र लैङ्गिक असमानताको खाडल पुर्न पछिल्लो समयमा केही प्रयास भए पनि अपेक्षित लक्ष्यको प्राप्ति हुन सकेको छैन। वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, र लैङ्गिक असमानता नेपालको मानव विकासमा मुख्य चुनौतीका रूपमा रहेका छन्। नेपालको संविधानमा नै समावेशीकरणको बारेमा स्पष्ट व्यवस्था मार्फत समावेशी संस्थागत संयन्त्रलाई न्यायसँग गाँस्ने प्रयास गरिएको छ। तर समावेशीकरणको व्यावहारिक अभ्यासलाई संवैधानिक प्रतिबद्धताको मर्मअनुसार थप बलियो बनाउँदै जानुपर्ने स्थिति छ। यसले समावेशीकरणलाई संरचनागत उपलब्धि प्रदान गरे पनि अपेक्षित रूपमा सुधार गर्न राज्यले नीति र कार्यक्रममा उच्च प्राथमिकता दिई कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ।

समावेशितासम्बन्धी नीति तथा कार्यक्रमलाई अझै प्रभावकारी बनाउन योजनाबद्ध प्रारूप (deliberate design), अर्थपूर्ण अनुभव (meaningful experience) र मूल्य-आधारित प्रतिबद्धता (value-based commitments) ले पूर्णता दिई राज्य र नागरिकबीचको सम्बन्धलाई प्रगाढ बनाउनु पर्छ। साथै, समावेशिताको

सौन्दर्य अन्ततः बाह्य विविधता (Outer-diversity) मात्र नभएर आन्तरिक न्याय (inner justice)मा निहित हुन्छ। त्यसैले प्राप्त भएको उपलब्धिलाई रक्षा गर्दै भविष्यमा थप उपलब्धिका लागि क्रियाशील र प्रतिबद्ध रहन अति आवश्यक देखिन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

- Lehtonen, P., & Radzik-Maruszak, K. (2024). Inclusion as ownership in participatory budgeting: facilitators' interpretations of public engagement of children and youth. *Critical Policy Studios,18* (1), 73-91. doi:https://doi.org/10.1080/19460171.2023.2192412
- Silver, H. (२०१५, October). *The context of Social Inclusion*. Retrieved from https://www.un.org/esa/desa/papers/२०१५/wp१४४_२०१५.pdf
- नेपाल सरकार. (२०७२). *नेपालको संविधान.* नेपाल सरकार.
- नेपाल सरकार. (n.d.). *निजामती सेवा ऐन, २०४९.* काठमाडौंः नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति.
- राष्ट्रिय समावेशी आयोग. (२०७५). *विद्यमान सरकारी सेवामा आरक्षणको प्रभाव अध्ययन प्रतिवेदन २०७५.* ललितपुरः राष्ट्रिय समावेशी आयोग.
- लोक सेवा आयोग. (२०८२). *छैसट्टीऔं वार्षिक प्रतिवेदन.* काठमाडौंः लोक सेवा आयोग.

लोक सेवा आयोगलाई फर्केर हेर्दा

❖ उमेशप्रसाद मैनाली*

भूमिका

सार्वजनिक सेवाको आविष्कार भएको अहिलेभन्दा सत्तरी हजार वर्ष पहिले मानिसहरूले समुदायमा बस्न थालेपछि हो भन्ने मानिएको छ। राज्यको आविष्कार पश्चात् सरकारको राजनीतिक इच्छा र सामाजिक मागको वितरण संयन्त्रको रूपमा कर्मचारीतन्त्रले काम गर्न थाल्यो। तर, सबभन्दा राम्रोले मात्र राज्यको सेवा गर्न पाउनुपर्दछ (**Only the best shall serve the state**) भन्ने मान्यता बसेको भने दुईसय वर्ष पनि भएको छैन। समाजको विकासक्रम र राजनीतिक प्रणालीअनुरूप कर्मचारीतन्त्रका फरक मोडेलहरू बन्दै गएको देखिन्छ। प्राचीन ग्रिसमा चिट्ठाद्वारा कर्मचारी छनोट गरिन्थ्यो, पुराना राजतन्त्रात्मक मुलुकहरूमा दरबारका सेवक (**Court servants**) का रूपमा आफ्ना बफादारहरूलाई भर्ना गरिन्थ्यो, केही देशहरूमा स्वयंसेवकहरूबाट प्रशासन चलाइन्थ्यो। बेलायतमा अठारौँ शताब्दीसम्म नै यस्तै प्रशासन थियो। मध्यकालीन युरोपमा कुलीनहरूबाट प्रशासन चलाइन्थ्यो भने केही युरोपियन र अन्य देशहरूमा कार्यालय बिक्री गरेर राजस्व सङ्कलन गरिन्थ्यो। नेपालमा पनि भारतको मुगल प्रशासन र जापानको शोगुनेट प्रशासनको सिको गरेर शाहकालमा उच्च पदहरूमा 'थरघर' भनिने पाण्डे, पन्त, अर्याल, खनाल, बोहरा र रानामगरहरूलाई नियुक्ति दिइन्थ्यो भने अन्य पदहरूमा नियुक्ति, बर्खासी र पदोन्नति गर्न 'पजनी' प्रथा प्रचलनमा थियो।

इतिहासकार सिल्भाँ लेभीले 'नेपाल हिन्दू अधिराज्यको इतिहास-पहिलो खण्ड' मा लेखेका छन् 'नेपालमा हरेक वर्ष नै एक किसिमको कानूनी उथलपुथल हुन्छ। जागिर हरेक वर्ष थमौती गर्नुपर्दछ। प्रधानमन्त्रीदेखि तलका मामुली कामदारसम्मको प्रत्येक वर्ष पजनी गरी हरेक व्यक्तिलाई पुनः राख्ने, बढुवा गर्ने वा खोस्ने काम हुन्छ। सधैँ यो प्रक्रिया दसैँ अर्थात् सेप्टेम्बर-अक्टोबरमा हुने गर्दछ। यो काम भारदारहरूको एउटा समितिले ठेगान गर्दछ। यस भारदारीमा १२ सदस्य थिए-एकजना चौतरिया, चारजना काजी, चारजना सरदार, दुईजना खरदार र एकजना कपरदार (पेज १८०)।' वि. सं. १८९० को पजनीमा एकपटक प्रधानमन्त्री भीमसेन थापाको समेत जागिर गएको थियो। यो प्रथा २००७ सालमा प्रजातन्त्र आएपछि पनि केही वर्ष कायम रहेको थियो। पछि रानी र भित्रिनीहरूको दबाबले 'पाँडे पजनी'को रूपमा यो लुट प्रणालीको रूपान्तरित भएको थियो।

---

* पूर्व अध्यक्ष, लोक सेवा आयोग

राणाकालसम्म बजार अड्डा (भन्सार), अन्तःशुल्क, मालपोत, निर्माण लगायतका कामहरू ठेक्कामा दिइन्थ्यो र जसले ठेक्का पायो उसले दर्ज्यानी चिह्न समेत प्रयोग गर्न पाउँथ्यो।

योग्यता प्रणालीको विकास

सार्वजनिक प्रशासनले यसभित्र मानवीय समस्याहरू समाधान गर्नसक्ने असाधारण मानवीय क्षमताको माग गर्दछ। यसका लागि सबभन्दा राम्रो क्षमता भएकालाई आकर्षित गर्नुपर्दछ भन्ने मान्यतामा योग्यता प्रणालीको विकास हुँदै गएको देखिन्छ। सार्वजनिक सेवा निजी क्षेत्रको जस्तो नाफा आर्जनको लागि हुँदैन यसले केही नैतिक मूल्यहरू- जनताको सेवा गर्ने, समाजलाई राम्रो र सुरक्षित तुल्याउने, लोकतन्त्रको वितरण गर्ने जस्ता सेवा प्रदायक राज्य (**Service State**) का आदर्शहरू आत्मसात् गरेर काम गर्नुपर्दछ। यस्तो महत्त्वपूर्ण संस्थामा समाजका प्रतिभाशाली र फुर्तिला (**Bright and brilliant**) हरू आकर्षित गर्न सक्नुपर्दछ। यसका लागि मुख्य आधारशिला नै राम्रो भर्ना नीति हुने गर्दछ। 'भर्ना' ले नै सार्वजनिक सेवाको 'स्वर र शक्ति (**Tone and caliber**)' निर्धारण गर्दछ। गलत भर्ना नीतिले प्रशासनमा स्थायी खराबीहरू संक्रमण गराइदिन्छ जसले अन्ततः 'सुस्त र अक्षमहरूको आश्रयस्थल (**Haven of dull and incompetent**)' बनाइदिन्छ। यही संवेदनशीलताले गर्दा नै कुनै पनि सङ्गठनले कर्मचारी भर्ना र छनोटका लागि प्रभावकारी नीति अवलम्बन गर्ने गर्दछन्। सरकारी सेवामा त अझ राम्रो भर्ना नीति आवश्यक मानिन्छ किनभने सार्वजनिक सेवा यस्तो साधन हो जसबाट लोकतन्त्रको वैधानिकता बलियो वा कमजोर हुन्छ, यसको अभाव, अकुशलता वा राजनीतिकरणले समाजको सुशासनमा असाधारण प्रभाव पार्न सक्दछ। त्यसैले आफूलाई लोकतान्त्रिक देश मान्ने अधिकांश देशहरूले 'योग्यतातन्त्र' मा आधारित कर्मचारीतन्त्रको विकासमा जोड दिएको देखिन्छ। लोकतन्त्रमा **Kenneth Arrow's Impossibility Theorem** ले भने जस्तो गलत विजेताहरू जनप्रतिनिधि भए र कर्मचारीतन्त्रमा '**Spoil System**' भयो भने राजनीतिक प्रणालीले नै वैधानिकता गुमाउन पुग्दछ।

योग्यता प्रणाली यस्तो प्रणाली हो जहाँ विशिष्ट रूपमा उम्दा र प्रतिभासम्पन्नहरूलाई छनोट गरिन्छ र उनीहरूको उपलब्धिको आधारमा प्रगति हुन्छ। **Amartya Sen** ले 'योग्यता यस्तो उत्प्रेरक प्रणाली हो जसले समाजले मानेको कार्यहरूलाई पुरस्कृत गर्दछ (**Merit as an incentive system that rewards the actions a society values**)' भनेका छन्। योग्यता प्रणालीको विकास चीनमा ई.पू. २०६ मा व्यवस्थित '**Mandarin Bureaucracy**' बाट भएको भनिए पनि **Sun Dynasty** ले तेह्रौं शताब्दीमा लिखित परीक्षा लिन सुरु गरेपछि भएको मानिन्छ। आधुनिक कर्मचारीतन्त्रको विकास भएपछि ब्रिटिस इण्डियामा सन् १८५३देखि 'मेरिट' को आधारमा कर्मचारी भर्ना गर्न थालियो भने बेलायतमा सन् १८७१ मा प्रधानमन्त्री **Gladstone** ले योग्यता प्रणाली लागू गरेका हुन्। संयुक्त राज्य अमेरिकामा भने अलि पछि सन् १८८८ मा तत्कालीन राष्ट्रपति गारफिल्डलाई एकजना चार्ल्स गिटो नामको जागिर नपाएर असन्तुष्ट बनेको व्यक्तिले हत्या गरेपछि सीमित योग्यता प्रणाली लागू भएको हो। योग्यताका आधार र तत्त्वहरूमा पुनः आविष्कार भइरहेकोले यसको परीक्षण विधिमा आमूल परिवर्तन भइरहेको देखिन्छ। भर्ना र छनोटको अधिकारको केन्द्र (**Location of authority**) पनि फरक फरक देखिन्छ। कार्यकारी नेतृत्वको विचारधारा (**Executive School**

of thought) मान्ने देशहरूमा अधिकारको केन्द्र निर्वाचित कार्यकारीमा हुने गर्दछ। जर्मनी, फ्रान्स र संयुक्त राज्य अमेरिका यस कोटीमा पर्दछन् जहाँ उच्च तहका पदहरूमा राजनीतिक नियुक्ति गरिन्छ र उनीहरूको राजनीतिक भूमिका पनि स्वीकारिन्छ।

कम्युनिष्ट देशहरूमा कम्युनिष्ट पार्टीका कार्यकर्ताहरू नियुक्त गरिन्छ। पहिलेको सोभियत सङ्घमा **Nomenklatura** भनिने प्रणाली यस्तै थियो जहाँ कम्युनिष्ट पार्टीका कार्यकर्ता नभई कोही पनि कुनै पदमा नियुक्त हुन सक्दैनथ्यो। अहिले पनि कम्युनिष्ट देशहरूमा यस्तै व्यवस्था देखिन्छ। अर्को 'तटस्थ विज्ञताको विचारधारा (**Neutral Competency school of thought**)' मान्ने देशहरू छन् जहाँ स्वतन्त्र निकाय गठन गरेर वा विशेषज्ञता भएका संस्थाहरू खडा गरेर निष्पक्ष परीक्षाको माध्यमबाट कर्मचारीहरू छनोट गरिन्छ। यसको अगुवा बेलायत भएकोले अधिकांश **Anglo Saxon** का देशहरूमा यो प्रणाली विकास हुँदै गएको छ। संयुक्त राज्य अमेरिकाका केही काउण्टीहरूमा सरकारी कार्यालयका प्रमुखहरू जनताको प्रत्यक्ष मतदानबाट छनोट गरिन्छ। निष्पक्ष परीक्षाबाट छनोट गरिने देशहरूमा पनि संज्ञानात्मक ज्ञानको परीक्षण (**Cognitive Test**) देखि गैरसंज्ञानात्मक परीक्षा (**Non-Cognitive test**) को रूपमा पेपर-पेन्सिलको जाँचभन्दा फरक परीक्षण विधि प्रयोग हुन थालेको छ। अहिले 'मूल्याङ्कन केन्द्र विधि (**Assessment center methodology**)' का फरक योग्यताको परख गर्ने थुप्रै विधिहरू प्रयोगमा देखिन्छन्।

नेपालमा योग्यता प्रणालीको जग-पब्लिक सर्भिस कमिसन

नेपालमा राणाकालसम्म पजनी प्रथाबाट कर्मचारी भर्ना, खोसुवा र पदोन्नति गरिन्थ्यो। यो प्रथा लिच्छवी कालदेखि नै जरा गाडेर प्रचलनमा रहेको देखिन्छ। इतिहासकार सिल्भाँ लेभीले अंशुवर्माले आफ्नो शिलालेखमा 'आफ्नो दरबारमा काम गर्ने मानिस तोक्ने पनि यही बेला हो' उल्लेख गरेका थिए भनेका छन्। शाहकालमा द्रव्य शाहले आफूलाई गोरखा राज्य लिन सघाउनेहरू नारायण अर्याललाई राजगुरू, सर्वेश्वर खनाललाई राजपुरोहित, गणेश पाण्डेलाई मन्त्री, भगीरथ पन्तलाई सेनापति, गङ्गाराम रानालाई न्यायाधीश, केशव बोहरालाई आर्थिक प्रशासनको हाकिम नियुक्ति गरेका थिए। यसैलाई 'छत्र' वा 'थरघर' भनिन्छ र यिनीहरू उच्च पदका लागि प्राथमिकतामा पर्ने वर्गमा स्थापित हुन पुगे। अन्य पदहरूमा भने 'पजनी' प्रथा नै प्रचलनमा रह्यो। 'थरघर' प्रतापसिंह शाहको पालासम्म कायम रही अन्त भएको देखिन्छ। राणाकालमा 'चाकरी' योग्यताको आधार थियो। राणा शासकहरूको पटाङ्गिनीमा जागीरको लागि भिड लाग्ने गर्दथ्यो। राणा परिवार एवम् भाइभारदारको चाकरी, नाता, चिनापर्ची र हाकिमका मानिसहरू भर्ना हुँदा प्राथमिकतामा पर्दथे। नौसिन्दाभन्दा माथिका पदका लागि निजामती मध्यमा एघार पास, अरूका लागि चार पास गरेको हुनुपर्दथ्यो। भारदारका छोराहरू छन् भने एकैपटक खर्दारमा भर्ना हुन्थे। टहलुवादेखि बडाकाजीसम्म १६ तहमा कर्मचारी रहन्थे। बडाकाजीमाथि राणाका रोलवाला र भाइभारदार सेनाका उच्च पदहरूमा नियुक्त हुन्थे। प्रशासन चारजना जर्नेलको मातहत रहन्थे। त्यसैले त्यस बेलाको प्रशासनलाई **'CIVMIL Model'** भनिन्छ। भर्ना भएको कुनै पनि व्यक्तिलाई कम्याण्डरी किताबखानाले कमाण्डर इन चिफ (चिफसाव) कहाँ दर्शन गराउन किताबी सुब्बाले लैजाने गर्दथ्यो र त्यसपछि श्री ३ कहाँ दर्शन गर्न लगिन्थ्यो। प्रत्येक ठाउँमा दर्शन गर्दा दाम राखी सलाम गर्ने चलन थियो। जङ्गबहादुर राणाले पञ्जापत्र लिँदा नै खोसमोस गर्ने

अधिकार आफैंले लिएकाले त्यसपछिको पजनीमा प्रधानमन्त्री पर्ने प्रचलन हट्न गएको थियो। कर्मचारीहरूको तलबबाट निश्चित रकम कट्टा गरी श्री ३ को खातामा पठाइन्थ्यो जसलाई 'सलामी' भनिन्थ्यो।

राणाकालभन्दा पहिले नै प्रताप सिंह शाहले भित्रिनी मैजुरानीको प्रभावमा परी 'पजनी' मा भद्रगोल गरेको, रणबहादुर शाह र राजेन्द्र वीरविक्रम शाहको पालामा रानीहरूको अस्वाभाविक सक्रियताले जथाभावी हुन थालेको थियो। पछि भीम शमसेरको पालामा उनकी ल्याइते महारानी दिलकुमारी ब्लोन (सीता महारानी) का भदाहरूको सिफारिसमा पजनीमा प्रभाव पर्न थालेपछि 'पाँडे पजनी' भन्न थालियो। सीता महारानीका माइती खलकलाई भीम शमसेरले 'पाँडे' थर दिएका थिए भनिन्छ। 'उकालो अनलाइन' को २०७९ कार्तिक १४ को एक लेखमा राजकुमार दिक्पालले शोधकर्ता सन्तोष योञ्जनको भनाइ भन्दै 'भीम शमसेरले सीतालाई महारानी घोषित गरिसकेपछि तीन दाजुभाइ राजमान, खड्मान र थानसिंहलाई तत्कालीन कानून (मुलुकी ऐन, १९९०)अनुसार जनै लगाइदिएर 'पाँडे' थरमा परिणत गरिदिएका थिए' भनेर उल्लेख गरेबाट यसको पुष्टि हुन्छ। कसैकसैले भने राजा राजेन्द्रको पालामा प्रधानमन्त्री भएका रणजङ्ग पाण्डेले पजनीमा जथाभावी गरेकाले त्यही बेलादेखि नै 'पाँडे पजनी' भन्न थालिएको हो पनि भनेका छन्। जे होस् राणाकालको उत्तरार्धमा 'पजनी' भद्रगोल भइसकेको देखिन्छ। कर्मचारी भर्नाका लागि श्री ३ ले चाहेमा कुनै पदको लागि कमाण्डरी किताबखानाबाट दरखास्त आह्वान पनि गरिन्थ्यो। कर्मचारी भर्ना, खोसुवा र पदोन्नतिसम्बन्धी मुलुकी सबालबमोजिम यी सब काम हुन्थे। कर्मचारीहरूका लागि छुट्टै सेवा सर्तसम्बन्धी कानून थिएन जुन टंकप्रसाद आचार्यको प्रधानमन्त्रित्वकालमा निजामती सेवा ऐन, २०१३ जारी नभएसम्म कायम रह्यो।

राणाशासनको उत्तरार्धमा अलि सुधारवादी मानिएका पद्म शमसेर (जसलाई स्कूलका पिता र रुन्चे महाराज पनि भनिन्छ) ले सर्वप्रथम नेपालमा लिखित संविधान 'नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४' जारी गरेका थिए। यो वैधानिक कानून निर्माण गर्न सिंह शमसेर, मृगेन्द्र शमसेर, ब्रह्म शमसेर, नायब बडागुरुज्यू हेमराज पाण्डे र बडाकाजी रत्नमान सिंह श्रेष्ठ रहेको मसौदा समिति बनेको थियो। यसमा मौलिक हक, कार्यकारणी सभा, केन्द्रीय सभा, व्यवस्थापिका सभा तथा न्याय प्रबन्धसम्बन्धी धाराहरू रहेका थिए। यसमा मुलुकभरि योग्य कर्मचारीहरू भर्ना गर्न 'दरखास्त परिषद्' को व्यवस्था थियो। यो परिषद्मा श्री ३ महाराजबाट खटाइएका सदस्यहरू र सम्बन्धित विभागीय प्रमुख रहने प्रावधान थियो। यसको काम सरकारी नोकरीको लागि योग्यता र ल्याकत जाँची सरकारमा सिफारिस गर्नु थियो। उक्त वैधानिक कानूनका प्रावधानहरू २००५ सालको अन्त्यसम्म लागू गरिने भनिएको थियो। तर राणाहरूबीचको खिचलोले पद्म शमसेर भारत पलायन भए र फर्किएनन्। किन नफर्किएको भनेर सोध्न जानेहरूमध्ये विश्वेश्वरप्रसाद कोइरालाले भनेअनुसार जे भने पनि उनी रुन थाल्थे आफूलाई मोहन शमसेरले मार्छ भनेर। त्यसैले उनीलाई 'रुन्चे महाराज' भनिएको हो। यी विविध कारणले यो वैधानिक कानून लागू हुन सकेन। जे भए पनि अहिलेको लोक सेवा आयोगको पुर्खा भने यही 'दरखास्त परिषद्' नै हो भन्न सकिन्छ।

जहानियाँ राणाशासनको विरोधले दिल्ली सम्झौता हुँदै २००७ साल फागुन ७ गते नेपालमा प्रजातन्त्र आयो। नेपालको अन्तरिम शासन विधान,२००७ जारी गरियो। तर प्रजातन्त्रका गहना मानिने संवैधानिक निकाय र अङ्गहरू बनिसकेका थिएनन्। स्वतन्त्र न्यायालयको काम र कर्मचारी भर्ना लगायतका काम

गृह मन्त्रालयले गर्दथ्यो। प्रा.डा. राजेश गौतमसँगको अन्तरवार्तामा कृष्णप्रसाद भट्टराईले भनेका थिए 'वीपी कोइरालासँग यति शक्ति थियो कि तपाईं कल्पना पनि गर्न सक्नुहुन्न। अर्थात् त्यो बेला सबै न्यायालयको काम गृह मन्त्रालयले गर्दथ्यो। पछि हामीले सर्वोच्च अदालत बनाएर त्यसलाई बेग्लै बनाएका हौं। गृहमन्त्रीसँग यति शक्ति थियो कि सबै नियुक्तिहरू उसैले गर्नुपर्दथ्यो। " यही अवस्थालाई विचार गरेर संवैधानिक निकायहरू गठन गर्ने काम संयुक्त सरकारको पहिलो प्राथमिकतामा पर्दथ्यो। प्रजातन्त्र आएको चार महिनापछि २००८ साल आषाढ १ गते 'पब्लिक सर्भिस कमिसन' गठन गरियो र योग्यताका आधारमा कर्मचारी भर्ना गर्ने जिम्मेवारी यसलाई दिइयो। यो नै नेपालको जेठो संवैधानिक निकाय हो। न्यायपालिका गठन गर्न प्रधान न्यायपालिका ऐन पनि २००९ सालमा मात्र जारी भएको थियो। कमिसनका प्रेसिडेन्टमा राणाकालीन मुन्सीखानाका हाकिम र चार महिना अर्थसचिवको रूपमा काम गरेका नगेन्द्रमान सिंह प्रधानसहित, केशरबहादुर के.सी. र देवनाथप्रसाद बर्मा मेम्बर रहेको पब्लिक सर्भिस कमिसन गठन गरियो। केशरबहादुर के.सी. त्यसबेलाका कहलिएका विद्वान् थिए। देवनाथप्रसाद बर्मा नामी वकिल र नाम चलेका सर्वोच्च अदालतका पूर्वन्यायाधीश तथा पूर्वमन्त्री अनिल सिन्हाका मावलीतर्फका हजुरबुवा हुन्। अन्तरिम शासन विधानमा प्रायजसो संवैधानिक निकायहरूको नाम र पद अङ्ग्रेजीमा राखिनु अलि विचित्र लाग्दछ। **Auditor General, Election Commission, Cabinet Secretary, President, Member** जस्ता अङ्ग्रेजी शब्दहरू संविधान र कानूनमा नै राखिएका थिए। पब्लिक सर्भिस कमिसनसम्बन्धमा शासन विधानमा निम्न प्रावधानहरू राखिएको देखिन्छः

नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७

भाग ५

३७. नेपालको निमित्त एक **Public Service Commission** रहनेछ। त्यसमा एक सभापति र श्री ५बाट तोकिबक्से बमोजिम अरू सदस्य रहनेछन्।

३८. मन्त्रीमण्डलको सल्लाहमा श्री ५ महाराजाधिराजबाट **Public Service Commission** को सभापति र अरू सदस्यहरू भर्ना गरिनेछ।

३९. **Public Service Commission** का सभापति र सदस्यहरूको तलब र नोकरीका सर्तहरू प्रधानन्यायालयका न्यायाधीश सरह हुनेछन्।

४०.१ नेपाल सरकारका सबै जागीरमा भर्नाका निमित्त जाँच गर्नु **Public Service Commission** को कर्तव्य हुनेछ।

२. देहायका विषयमा **Public Service Commission** को सल्लाह लिनुपर्दछः

(क) निजामती दर्जा र नोकरीमा भर्ना गर्ने तरिकासम्बन्धी सबै विषयहरू,

(ख) निजामती नोकरी र पदहरूमा नियुक्ति गर्न र सरुवा बढुवा गर्ने सिद्धान्तमा र उक्त नियुक्ति, सरुवा बढुवासम्बन्धी उम्मेदवारको योग्यताको विषयमा,

(ग) नेपाल सरकारको जागीरदारको अनुशासनसम्बन्धी सबै विषय र यससम्बन्धी स्मरणपत्र, बिन्तीपत्र, उजुरी वा निवेदनपत्र समेत सबै विषयमा सरसल्लाहको निमित्त पेस गरिएको र श्री ५ महाराजाधिराजबाट सल्लाह मागिबक्सेको जुनसुकै विषयमा सल्लाह दिने काम **Public Service Commission** को हुनेछ।

तर, श्री ५ महाराजाधिराजबाट यस विषयमा साधारण तवरसँग वा विशेषतः अमुक विषयहरू वा अमुक परिस्थितिमा **Public Service Commission** सँग सल्लाह लिन आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोकिबक्सेमा सोही बमोजिम हुनेछ।

यसरी योग्यता प्रणाली लागू गर्न कमिसनलाई कोसेढुङ्गो मान्न सकिए पनि नियमद्वारा यसका अधिकार सङ्कुचन गर्नसक्ने प्रावधान आफैमा नमिल्दो लाग्दछ।

पब्लिक सर्भिस कमिसन गठन भए पनि आवश्यक कानूनको अभावमा काम गर्न कठिन थियो। कमिसनको सल्लाहकारमा भारतीय **IAS** गोविन्दनारायण थिए जसलाई राजा त्रिभुवनले क्याबिनेट सेक्रेटरीको काम पनि तोकिदिएका थिए। यी सल्लाहकारले अङ्ग्रेजीमा ऐनको मसौदा तयार पार्ने र त्यसलाई मेम्बर केशरबहादुरले तत्काल नेपालीमा अनुवाद गर्ने गरेको भुवनमान सिंहले एक लेखमा भनेका छन्। यसैक्रममा नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसन ऐन, २००९, पब्लिक सर्भिस कमिसन निर्देशन ऐन, २००९, पब्लिक सर्भिस कमिसन कार्यविधि ऐन, २००९, पब्लिक सर्भिस कमिसन कारबाही बन्देज ऐन, २००९ जारी गरियो। कमिसनले आफैं आफ्ना कर्मचारी नियुक्त गर्नसक्ने व्यवस्था थियो। पहिलो सचिवमा खड्गमान मल्ल नियुक्त भए र उनको सिफारिसमा अन्य कर्मचारी नियुक्त गरिएको देखिन्छ। सिंहदरबारको उत्तरी लङमा दुई कोठामा कार्यालय राखिएको र २०१४ सालसम्म सेक्रेटरी बाहेक सहायक कर्मचारी खरिदार १, मुखिया ३, बहिदार ४ र पियन ८ थिए। अधिकांश काम कमिसनको निर्णयअनुसार हुन्थ्यो, सल्लाहकार हप्तामा दुई तीन पटक आउँथे भनेर भुक्तभोगी भुवनमान सिंहले लेखेका छन्। काम थालेको देखाउन २००८ साल भाद्रमा पहिलो पटक ८ पदको लागि विज्ञापन भएको देखिन्छ। स्वर्गीय भैरव रिसालले लेखकसँगको कुराकानीमा २०१२ सालमा ग्याजेटेड ८ र ननग्याजेटेड ४ पदमा विज्ञापन गरिएको थियो र ग्याजेटेडमा विश्वनाथ उपाध्याय, मङ्गलकृष्ण श्रेष्ठ, बबरप्रसाद सिंह, गोविन्दप्रसाद लोहनी, अनन्तनाथ पौडेल लगायत अन्य तीन जना उत्तीर्ण भएका र ननग्याजेटेडमा भैरव रिसाल, दाताराम शर्मा लगायत थिए भन्ने जानकारी दिएका थिए। तिनमा विश्वनाथ उपाध्याय चर्चित प्रधानन्यायाधीश भए, बबरप्रसाद सिंह सर्वोच्चको न्यायाधीश, मङ्गलकृष्ण श्रेष्ठ सचिव, गोविन्दप्रसाद लोहनी योजना आयोगको सदस्य र अनन्तनाथ पौडेल राष्ट्रिय पञ्चायतको सचिव बनेका थिए। संविधानले सबै सरकारी कर्मचारीको लागि जाँच लिने अधिकार दिएकोले कमिसनले सेना र प्रहरीको जाँच समेत लिन्थ्यो। भुवनमान सिंहले एक लेखमा भनेअनुसार विदेशमा छात्रवृत्तिको लागि छनोट र प्रहरीहरूको बढुवासम्बन्धी काम समेत कमिसनले गर्ने गरेको थियो। उनको भनाइमा परीक्षामा निकै राम्रो नतिजा निकाल्नेलाई एक तह प्रमोसन दिने पनि गरिन्थ्यो। २०१४ सालमा ब्लक डेभलपमेन्ट अफिसरको जाँचमा आफू सर्वप्रथम भएकाले एकतहमाथि असिस्टेन्ट सेक्रेटरीमा नियुक्त गरी कमिसनमा नै काम

लगाएको रोचक प्रसङ्ग उनले उल्लेख गरेका छन्। यसलाई अहिलेको रचनात्मक भर्ना (**Creative Hiring**) भन्न सकिन्छ।

कमिसनले काम गर्न खोजे पनि त्यस बेलाको अस्थिर राजनीतिले काम गर्न दिएको थिएन। सात सालको परिवर्तनपछि प्रथम आम निर्वाचन नभएसम्म आठ पटक मन्त्रिमण्डल पुनर्गठन गरियो। हरेक सरकारले कमिसन छल्ने र आफ्ना मानिस भर्ना गर्ने क्रम बढ्न गएको देखिन्छ। 'कमिसन इज् टू ओमिशन' भन्दै पछि पुनर्गठनबाट ठहरे बमोजिम हुनेगरी भन्दै आफ्ना मानिस नियुक्ति गर्ने क्रम बढ्न थाल्यो। भुवनमान सिंहको भनाइअनुसार केही प्राविधिक र तल्ला पदहरू देखाउन मात्र लोक सेवामा माग पठाइन्थ्यो। अरू मन्त्रीहरूले आफूखुसी नियुक्ति दिन्थे। त्यसबेलाका केही प्रसङ्गहरूले यसको पुष्टि गर्दछ। पूर्वसचिव लक्ष्मणप्रसाद रिमालले आफ्नो किताब 'बितेका ती दिनहरू' मा लेखेका छन् '२०१२ सालको असोज महिनाको बडादसैं नवमीको दिन नागरिक आपूर्ति र केन्द्रीय खरिद विभागको असिस्टेन्ट डाइरेक्टर पदमा नियुक्ति पाएँ। न मलाई व्यक्तिगत रूपमा सूचना दिइएको थियो न राजीबिराजी नै सोधिएको थियो। आफ्नो नियुक्तिको कुरा रेडियो नेपालको राष्ट्रिय समाचारबाट थाहा पाएँ।' सबभन्दा बढी 'स्पोयल' २०१२ सालको गुञ्जमान सिंहको रोयल एडभाइजरीले गरेको थियो। यस सम्बन्धमा ग्रीष्मबहादुर देवकोटा लेख्छन् '२०१२ साल असोज २८ गते ब्रि.ज. चन्द्रबहादुर थापालाई मुख्य सचिवमा नियुक्त गरियो। सरुवा बढुवा र नयाँ भर्नाको पन घोषणा भयो। पुनर्गठनमा रोयल एडभाइजरहरूका नाता रिस्तेदारहरूको नै सेक्रेटरी, ज्वाइन्ट सेक्रेटरी, डेपुटी सेक्रेटरी र असिस्टेन्ट सेक्रेटरी जस्ता पोस्टमा नयाँ नियुक्ति र सरुवा बढुवा भयो। कैयन पुरानालाई राज्यव्यवस्थामा हाजिर गराई पूरा तलब खुवाइयो, कतिलाई जगेडामा राखियो। बडाहाकिम पदलाई राजनीतिक पद बनाई आफ्ना मानिस छिराउने काम समेत भयो। १६ बडा हाकिम बर्खास्त गरेर राणा र शाहहरूबाट नियुक्त गरियो।' २०१५ साल वैशाख ३१ गते कर्मचारी पुनर्गठन गरी १३ जनाको जागीर खोसियो र १२ जनालाई नयाँ नियुक्ति दिइयो। यी सबै काममा कमिसन मूकदर्शक बनेर बस्नु परेको थियो। अरू त परै जाओस् टंकप्रसाद आचार्यको 'स्क्रिनिङ कमिटी' को काम र के.आई. सिंहको सरकारले पनि कमिसनलाई बाइपास गरेको कुरा हेम नारायण अग्रवालले उल्लेख गरेका निम्न भनाइबाट स्पष्ट हुन्छः

'In 1957, when the result of the two screening committes set up by T.P. Acharya were ready, the Acharya government was dismissed, and, strangely enough, the officials who had failed were retained and same who had passed the tests were dismissed- the commission was again not consulted.'

'K.I. Singh had to quit the government after 111 days. One of the reasons as he stated was that he had requested the king to allow him to dismiss some senior officials in his list. The king hesitated. Of course K.I. Singh himself had also very much ignored the commission'.

उल्लिखित तथ्यहरूबाट त्यस अन्तरिम कालमा पब्लिक सर्भिस कमिसन देखाउन मात्र गठन भएको देखिन्छ।

नेपालको अधिराज्यको संविधान, २०१५

२०१५ साल फाल्गुन १ गते 'नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५' जारी भएको थियो। यस संविधानमा 'पब्लिक सर्भिस कमिसन' को सट्टा 'लोक सेवा आयोग' र 'प्रेसिडेन्ट' 'मेम्बर' को सट्टा 'अध्यक्ष' र 'सदस्य' नामकरण गरियो। यस संविधानको धारा ५९ मा 'एक लोक सेवा आयोग रहनेछ, जसमा श्री ५ ले तोकिबक्से बमोजिम सदस्यहरू रहनेछन् र तोकिबक्सेको एक सदस्य अध्यक्ष हुनेछ भन्ने प्रावधान थियो। पदाधिकारीहरूको पदावधि ५ वर्षको हुने, सदस्यहरू एक तिहाइ सरकारी सेवामा रहेको हुनुपर्ने, सदस्यहरू पछि सरकारी सेवाको लागि ग्राह्य नहुने, पारिश्रमिक र सेवाका सर्त सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश सरह हुने व्यवस्था गरियो। प्रत्येक वर्ष लोक सेवा आयोगले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदन श्री ५ समक्ष पेस गर्नुपर्ने र सिफारिस नमानिएका कुनै कुरा भए ज्ञापन पत्रसाथ राखी संसद्मा पेस गर्नुपर्ने व्यवस्था भयो। त्यसैले आयोगले २०१६ सालदेखि आफ्नो प्रतिवेदन पेस गर्न थालेको हो। संविधानमा संसद्को सदस्य पनि मेम्बर हुन पाउने व्यवस्था थियो। यस संविधानअनुसार आयोग गठन हुँदा सर्वोच्च अदालतका प्रधान न्यायाधीश अनिरुद्र प्रसाद सिंहलाई २०१६ आषाढ १६ गते नियुक्त गरियो, बहालवाला प्रेसिडेन्ट भगवतीप्रसाद सिंहले प्रधानन्यायाधीशमा नियुक्ति पाए। सरकारी सेवाबाट गृहसचिव भइसकेका सरदार मानबहादुर र सरकारी सेवा बाहिरबाट साहेबज्यू शिवेन्द्र विक्रम शाह (जो नेपाली कांग्रेसका सक्रिय सदस्य र राष्ट्र सभाका सदस्य पनि थिए) नियुक्त भए। लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र सबै सरकारी सेवामा विस्तार गरिएको थियो। तसर्थ, प्रहरी सेवाको सुरु तहको खुला प्रतियोगिताको जाँच (त्यस बखत डिएसपी) पनि आयोगले लिन सुरु गरेको थियो। २०१६ सालमा पुलिसफोर्स नियमावली आएपछि प्रहरीको बढुवामा पनि आयोगको सदस्यको अध्यक्षतामा बढुवा समिति बस्न थालेको देखिन्छ।

सुरुमा जननिर्वाचित सरकारको काम पनि आलोचनामुक्त भएन। प्रशासनिक पुनर्गठनको नाममा भर्ना, बढुवा हुन थालेको भनेर विरोध हुन थाल्यो। यस सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगले आफ्नो पहिलो प्रतिवेदन, २०१६ मा आपत्ति जनाउँदै भनेको थियो 'उपयुक्त जाँचको आधारमा योग्य उम्मेदवार छानबिन र संविधानमा तोकिएको कुरामा परामर्श दिनु आयोगको कार्यक्षेत्र संविधानद्वारा निर्धारित गरिएको छ। आयोगको परामर्श बेगर कुनै काम गर्नु वा सरकारी सेवा वा पदमा भर्नाको निमित्त उम्मेदवारको छानविन गर्नु आयोगको कार्यक्षेत्रमा सरकारद्वारा अतिक्रमण हो भन्ने कुरा सरकारले बुझ्नुपर्ने हो।' पछि प्रधानमन्त्री र आयोगको अध्यक्षबीच समझदारी भई नियुक्त भइसकेकाहरूको योग्यता परीक्षणका लागि लोक सेवा आयोगमा पठाइएको थियो। यसमा सरकारले नियुक्त गरेका ग्याजेटेट द्वितीय श्रेणीका ७ मध्ये दुई र तृतीय श्रेणीका २५ मध्ये ११ मात्र सफल भएको भनेर भुवनमान सिंहले आफ्नो लेखमा उल्लेख गरेका छन्। प्रजातन्त्रमा विश्वास गर्ने जननिर्वाचित सरकारले संवैधानिक निकायको सम्मान गरेको सराहनीय लाग्दछ। यो सरकारको पालामा कसैको जागीर गएन, बडाहाकिम पद निजामती सेवाभित्र ल्याइयो, पजनी प्रथा बन्द भयो र योग्यता प्रणालीले काम गर्न थाल्यो। २००७ सालदेखि २०१७ सालसम्मको प्रशासनको चर्चा गर्दै हेमनारायण अग्रवालले लेखेका छन्, 'सन् १९५१देखि १९५९ सम्म दरबारबाट नियन्त्रित कर्मचारीतन्त्र थियो र १९५९-६० मा मन्त्रिपरिषद् र लोक सेवा आयोगबाट नियन्त्रित थियो'। उनको यो भनाइ सत्यको नजिक देखिन्छ।

त्यसबेलाको पाठ्यक्रम भने ग्याजेटेड अफिसरका लागि **Indian Administrative Service** को जस्तै चार विषय अनिवार्य (निबन्ध, इतिहास, सामान्य ज्ञान र ऐन स्रेस्ता) र इच्छाधीन विषय कला, विज्ञान र वाणिज्यशास्त्रको १७ विषयमध्येबाट २००-२०० पूर्णाङ्ककको हुनेगरी तोकिएको देखिन्छ। बहिदारदेखि नायब सुब्बा सम्मका पदहरूका लागि इतिहास, भूगोल, सामान्य ज्ञान र ऐन स्रेस्ता रहेको पाठ्यक्रम थियो।

सैनिक 'कू' र लोक सेवा आयोग निलम्बन

जननिर्वाचित सरकारलाई अपदस्थ गरी तत्कालीन राजा महेन्द्रले शासनसत्ता आफ्नो हातमा लिए। सैनिक 'कू' गरेपछि उनको पहिलो काम नै आफू अनुकूल कर्मचारी 'पजनी' गर्नु थियो। यसका लागि मुख्य अवरोधक नै लोक सेवा आयोग थियो किनकि कर्मचारी भर्ना, अवकाश र बढुवा जस्ता विषय आयोगको परामर्श बेगर गर्न पाइन्नथ्यो। यसलाई पन्छाउन 'पब्लिक सर्भिस कमिसन कारबाही बन्देज नियम, २०१७ जारी गरी २०१७ माघ २५देखि २०१८ जेठ मसान्तसम्म लोक सेवा आयोग निलम्बन गरिदिए। माघ २५ को गजेटमा प्रकाशित सूचना निम्नानुसार थियोः

(२) लोक सेवा आयोगसँग परामर्श लिनु नपर्नेः नेपाल निजामती सेवालाई विशुद्ध र सुदृढ बनाउने अभिप्रायले हुने जुनसुकै नियुक्ति, प्रमोसन र बर्खासीको सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको परामर्श आवश्यक पर्ने छैन। तर यो उपनियम २०१८ साल जेठ मसान्तदेखि लागू हुने छैन।

लोक सेवा आयोगको जीवनमा यो कालो दिन थियो। बिनाकारण तीन महिना आयोग निलम्बनमा रहनु पऱ्यो। यसरी नियम जारी गरेपछि कर्मचारीहरूको व्यापक पजनी गरिएको थियो। तीन चरणमा पजनी गरिएको थियो-पहिलो चरणमा केन्द्रीय प्रशासन, दोस्रो चरणमा जिल्ला प्रशासन र अन्त्यमा भ्याली प्रशासन। यी तीनै तहमा व्यापक खोसुवा, नियुक्ति र हेरफेर गरिएको थियो। हरिबहादुर थापा र किरण भण्डारीको 'राजनीतिक दाउपेचभित्र कर्मचारीतन्त्र' मा उल्लेख गरिएअनुसार 'पञ्चायतकालीन सचिव क्षेत्र विक्रम राणाका अनुसार अधिकृतको पजनीको निम्ति मन्त्रीहरू तुलसी गिरी, सूर्यबहादुर थापा, अनिरुद्रप्रसाद सिंह र ऋषिकेश शाह बसेर कसलाई हटाउने निर्णय गर्दथे। दरबारबाट ५-६ बजेतिर ५०-६० जना खोसिनेको नाम आउँथ्यो। भोलिपल्ट बिहान उनीहरूको हातमा पुग्नेगरी चिट्ठीपत्र तयार पारी ठाउँठाउँमा राति पत्र बुझाउन पठाइन्थ्यो।

यस घटनाका प्रत्यक्षदर्शी पूर्वसचिव गोरक्षबहादुर न्हुच्छे प्रधानले 'नेपाल राष्ट्रिय साप्ताहिक' को २०७३ फागुन ३० को अङ्कमा एक अन्तरवार्तामा भनेका थिए 'राजा महेन्द्रले सैनिक 'कू' द्वारा निर्वाचित सरकार अपदस्थ गरेको झण्डै पाँच महिनापछि कर्मचारी पजनी गरेका थिए। एकैचोटि १३ सचिव हटाइए। राजपत्राङ्कित र राजपत्रअनङ्कित थुप्रै पुराना कर्मचारीहरू बर्खास्तमा परे। यसको औचित्य साबित गर्न महेन्द्रले सार्वजनिक घोषणामा भनेका थिए "नीति र दया भनेका नदीका दुई किनारा हुन्, यिनीहरू कहिल्यै जुट्न सक्दैनन्। मलाई यतिका कर्मचारीहरू हटाउनु परेकोमा दुःख लागेको छ तर यो कुनै नीतिअनुसार गर्नु परेकोले दुःख मनाउनु भएन।' त्यस पजनी सम्बन्धमा डा. भेषबहादुर थापा आफ्नो पुस्तक 'राष्ट्र-पररराष्ट्र' मा लेख्छन् 'म जतिबेला कर्मचारीतन्त्रमा प्रवेश गरैं, त्यतिबेला लोक सेवा आयोग निलम्बनमा परेको थियो।

राजाले आवश्यक ठानेका व्यक्तिहरूलाई जुनसुकै पदमा सोझै नियुक्ति गर्नसक्थे। राजा महेन्द्रले शासनसत्ता हातमा लिएको डेढ महिनापछि १३ जना सचिव फालिए र ११ जना नयाँ नियुक्ति भएका थियौ-यदुनाथ खनाल, कुलशेखर शर्मा, यादवप्रसाद पन्त, क्षेत्र विक्रम राणा, प्रेमनरसिंह प्रधान, नरप्रताप थापा, तारकबहादुर शाह, प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी, पद्मबहादुर खत्री र म। त्यतिबेला चिनिएका सचिवहरू नफालिएका होइनन्। सौभाग्यजंग थापा, भीमबहादुर पाँडे, कुलनाथ लोहनी, योगप्रसाद उपाध्याय, हिमालय शमसेर राणा, विश्वशंकर शुक्ल, जङ्गबहादुर चन्द, भवनाथ शर्मा, निरराज राजभण्डारी, शारदाप्रसाद उपाध्याय फालिएका थिए। पछि कुनै न कुनै रूपमा सामाजिक जीवनमा उनीहरूको भूमिका रह्यो। जस्तै पाँडे पछि राजदूत र महालेखापरीक्षक भए, राणा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय नियोगमा उपल्लो तहसम्म पुगे भने उपाध्याय बहुदलीय व्यवस्थाको पुनःस्थापनापछि गृह मन्त्री र अमेरिकाका लागि राजदूत बने।' उनले नाम छुटाएका खोसिने सचिवहरूमा रामप्रसाद जोशी (पछि महालेखापरीक्षक) र कृष्णप्रसाद घिमिरे (पछि महान्यायाधिवक्ता) हुन्।

पजनीको काम सम्पन्न भई लोक सेवाको निलम्बन फुकुवा भएपछि पुनर्गठनमा नाम ननिस्किएकाहरूको मर्का विचार गर्न भनी हुकुमप्रमाङ्गीबाट उजुरी समिति गठन भएको थियो। मर्काको सुनुवाइ गर्ने नाममा विभिन्न कोषबाट तलब खानेगरी भर्ना भएकालाई स्थायी सेवामा ल्याउने प्रापञ्च गरियो। यसप्रति लोक सेवा आयोगले असहमति जनाउँदै आफ्नो चौथो प्रतिवेदनमा निम्न प्रतिक्रिया दिएको थियोः

'निजामती सेवाको पुनर्गठन समाप्त भएपछि सेवामा नाम ननिस्किएकाहरूको पीरमर्का विचार गर्न गठन भएको समितिमा आयोगले भाग लिन कानूनी बाधा परेको व्यहोरा लोक सेवा आयोग जस्तो संवैधानिक तथा स्वतन्त्र संस्था निलम्बनमा राखी भएको सेवा गठन, पुनर्गठनलाई लोक सेवा आयोग निलम्बनमा नरहेको बखतमा एउटा छानविन समितिद्वारा पुनर्विचार गर्नुको अर्थ फेरि पुनर्गठन गरेझैं हुनेमात्र होइन कि आरटिओ तथा यस्तै संयुक्त कोषबाट तलब खाने संस्थाका कर्मचारीहरूलाई पनि निजामती सेवामा लिनुपर्ने अवस्था आउने हुनाले कुनै पनि हालतमा उक्त गठन, पुनर्गठनका कारबाहीलाई लिएर छानविन समितिबाट विचार गर्न नमिल्ने भएकोले सोही व्यहोरा दर्शाई दोहोऱ्याई जाहेर गरी निकासा गराई लिनुहुन भनी राय पठाउने'।

आयोगको भाषा र अन्तर्निहित आशयबाट पुनर्गठन र त्यसपछिको छानबिन समितिप्रति आयोग असन्तुष्ट रहेको देखिन्छ भने त्यस बेलाको निर्देशित व्यवस्थामा समेत आफ्नो अडान लिन सक्नुमा अध्यक्ष तारकबहादुर शाहको निर्भीकता प्रशंसनीय लाग्दछ। पजनीको नाममा महेन्द्रले सैनिक र प्रहरीतर्फका व्यक्तिहरूलाई सचिव, सहसचिव र उपसचिवहरूमा नियुक्ति गरेका थिए। अनुशासन कायम गराउने नाममा पछि अञ्चलाधीश नियुक्ति गर्दा पनि सैनिक र प्रहरी पृष्ठभूमिका व्यक्तिहरू परेका थिए।

नेपालको संविधान, २०१९ मा लोक सेवा आयोग

शासनसत्ता आफ्नो हातमा लिएपछि २०१९ पौष १ गते राजा महेन्द्रले नेपालको संविधान, २०१९ जारी गरे। यस संविधानको भाग १३ मा लोक सेवा आयोगको संवैधानिक व्यवस्था गरियो। आयोगमा श्री ५ ले तोकेबमोजिम सदस्य र त्यसमध्येबाट एक अध्यक्ष हुने प्रावधान राखियो। कम्तीमा तीन खण्डको एक खण्ड सदस्य बहाल हुनुभन्दा ठीक पाँच वर्ष अघिसम्म सरकारी सेवामा नरहेको व्यक्ति हुनुपर्ने व्यवस्था गरियो। लोक सेवा आयोगको काममा ठुलो कटौती गरी यसलाई निजामती सेवामा सीमित गरियो।

परामर्शको भूमिका पनि निजामती सेवासम्बन्धी कानून, सिद्धान्त, सेवा परिवर्तन र राजपत्राङ्कित निजामती कर्मचारीलाई दिइने विभागीय कारबाहीमा सीमित गरियो। निजामती सेवाको भर्ना र छनोटमा आयोगको क्षेत्राधिकार उल्लेख भए पनि व्यवहारमा राजनीतिक नियुक्तिको आवरणमा 'बर्कोभित्रबाट आफ्नोलाई छिराउने (**Blanketing In**)' गरेबाट आयोग कमजोर हुन थाल्यो। अञ्चलाधीश, भूमिसुधार अधिकारी, पञ्चायत निर्देशन अधिकारी आदि पदहरू राजनीतिक नियुक्ति हुन्थे। यस बाहेक विकास समिति ऐन, २०१३ ले दिएका अधिकार प्रयोग गरी विकासतर्फ भर्ना गर्ने र पछि सामान्य प्रक्रिया पूरा गरी साधारणतर्फ ल्याउने क्रम सुरु भयो। भूमिसुधार अधिकारी र अरू विकासतर्फका कर्मचारी साधारणमा ल्याउन आयोगले मेरिटका सिद्धान्तमा सम्झौता गर्नु पर्दथ्यो। अर्को अस्त्र थियो हुकुम प्रमाङ्गी। हुकुम प्रमाङ्गीबाट निजामती सेवामा नियुक्ति र बढुवा बेलाबेलामा गरिन्थ्यो। यसले गर्दा सेवामा लामो समय काम गरेका र बढुवा मुखैमा पुगेकाहरू ठूलो मर्कामा पर्दथे।

कर्मचारीलाई 'पर्चा' र पेन्सन पाकेको अवस्थामा हटाउन सक्ने दुईधारे तरबारले तर्साउने गरिन्थ्यो। 'पर्चा' खडा गरी अवकाश दिने काम बेला बेलामा भएकोले कर्मचारीहरू सदैव त्रासमा रहन्थे। लोक सेवा आयोगले योग्य उम्मेदवार छनोट गरे पनि सिफारिस गर्नुअघि प्रहरी प्रतिवेदन हेर्नुपर्ने गरी हात बाँधिएको थियो। त्यसबेला आयोगमा कार्यरत कर्मचारी भुवनमान सिंहले यस सम्बन्धमा लेखेका छन् 'प्रतिवेदन पनि थरीथरीका आउन थाले, जस्तै जाँड खाई हिँड्ने, ठगी गर्ने, गुण्डागर्दी गर्ने आदि। यसले गर्दा कस्तालाई सिफारिस गर्ने भनी गृह मन्त्रालयका प्रतिनिधिसँग छलफल गर्दा पञ्चायती व्यवस्था विरोधी हो, होइन, मात्र उल्लेख गरी निर्देशन दिइएको थियो'। यसबाट त्यो बेलाको निजामती प्रशासन पञ्चायतप्रति प्रतिबद्ध थियो भन्न सकिन्छ। संविधानमा गरिएको २०२३ को पहलो संशोधनले सरकारको स्वामित्वमा रहेका सङ्गठित संस्थाहरूको कर्मचारी भर्नाको काम आयोगलाई दिइयो। तर, २०३२ को दोस्रो संशोधनले यो प्रावधान संशोधन गरी यी संस्थाका कर्मचारीको सेवा सर्तसम्बन्धी नियम र ती संस्थाको सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अवलम्बन गर्नुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने काममा आयोगलाई सीमित गरियो। त्यसबेलाको राम्रो काम भनेको राजदरबार जाँचबुझ केन्द्रले तयार पारेको 'लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण योजना, २०३०' लाई लिन सकिन्छ।

पवित्र संस्थामाथि दाग- भीमकाण्ड

'मेरिट' को मन्दिर मानिने लोक सेवा आयोग निष्पक्षताको मामिलामा कहिले पनि शङ्कामा परेन। निर्देशित पञ्चायती व्यवस्थामा समेत यसले योग्यताको आधारमा उम्मेदवारहरू सिफारिस गरेको थियो। तर, २०३१-३२ को विज्ञापनमा घटेको एउटा घटनाले 'चन्द्रमामा लागेको दाग' जस्तै आयोगलाई दाग लागेको थियो। आयोगले आ.व. २०३१-३२ का लागि शाखा अधिकृतको विज्ञापन गरेको थियो। त्यसमा खुलातर्फ ७० र बढुवातर्फ ३५ जना माग भएको रहेछ। त्यसबेला नायब सुब्बाबाट शाखा अधिकृतमा बढुवा हुन लोक सेवाको परीक्षा दिनै पर्दथ्यो। सो परीक्षाको नतिजा प्रकाशित भयो। सो परीक्षाको अन्तरवार्तामा अत्यन्त कम योग्यता भएका भीमप्रसाद बाँस्कोटा सफल भएको देखिएपछि असफल हुनेहरूले योग्यताको प्रमाणपत्रहरू संलग्न गरी राजासमक्ष उजुरी दिने निर्णय गरेछन्। त्यसरी उजुरी दिने मध्येका माधव न्यौपाने

र त्यही ब्याचमा शाखा अधिकृत उत्तीर्ण हुने थीरबहादुर जिसीले जानकारी दिएअनुसार राजा वीरेन्द्र विकास परिषद्को बैठकमा आएको बेला योजना आयोगका उपाध्यक्ष हर्क गुरुङका निजी सहायकमा कार्यरत गौरीबहादुर कार्की समेतले राजासमक्ष बिन्तीपत्र दिएछन्। त्यसको व्यहोरामा 'शैक्षिक योग्यता हुनु नै अभिशाप भयो, छानबिन होस् सरकार' भन्ने थियो भन्ने उनीहरूको भनाइ छ। दरबारको जाँचबुझ केन्द्रले छानबिन गरेर गल्ती देखिएपछि एक डेढ महिनापछि थप लिस्ट निकालियो र न्यौपाने लगायत थुप्रै नामहरू थपिए। भीमप्रसादको योग्यताक्रम १२६ मा परेकोले उनीमाथिका योग्यताक्रमका नाम निकाल्नु पर्दा बढुवातर्फ १२६ र खुलातर्फ २५२ को नाम सफल सूचीमा निकालियो। यस सम्बन्धमा त्यसबेला उत्तीर्ण हुने पदमप्रसाद पोखरेल (पूर्वसचिव) ले आफ्नो आत्मकथा 'खण्ड-खण्डमा जिन्दगी' मा लेखेका छन् '१७८ जना मध्ये ११४ नम्बरमा पास भएछु। सुरुको विज्ञापनअनुसार ७० जनाको मात्र माग भएको भए के हुन्थ्यो? थाहा छैन।' यस बारेमा तत्कालीन लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष डम्बरबहादुर सिंहमाथि आरोप लागेको थियो किनकि बाँस्कोटा उनका निजी सहायक थिए। यसैलाई 'भीमकाण्ड' भनिन्छ।

त्यसबेला आयोगमा सहसचिवमा कार्यरत भुवनमान सिंहको भनाइ पनि उल्लिखित भनाइसँग मेल खान्छ। उनले लोक सेवा आयोगको स्वर्णजयन्ती विशेषाङ्कमा लेखेका छन्:

'एकपल्ट बढुवाको लिखित परीक्षामा आयोगको अध्यक्षको मान्छेले पनि जाँच दिएको रहेछ, जो आयोगमै पनि कार्यरत थियो। पदको सङ्ख्या र उम्मेदवारको सङ्ख्या विचार गरी उत्तीर्णाङ्क कायम गर्ने अधिकार आयोगलाई थियो तर के कति पदको लागि के कति उम्मेदवार नतिजामा निस्कनुपर्ने भन्ने थिएन। यही लुपहोलको मौका छोपे। उक्त अध्यक्षको मान्छेले एक पेपरमा १९ अङ्क मात्र पाएको रहेछ। त्यसैलाई उत्तीर्णाङ्क कायम गरी नतिजा निकालिएछ। उत्तरपुस्तिकाको नाम र रोल नम्बर झिकी कोड नम्बर राखेकोमा नाम र रोल नम्बर भएको अधकट्टी सिलबन्दी हुन्थ्यो र नतिजा प्रकाशनको लागि पेस गर्दा डिकोड गरिन्थ्यो। नतिजामा नाम पर्नेहरूको अन्तरवार्ता भयो। लिखितमा १९ अङ्क पाएको उक्त अध्यक्षको मानिस पनि अन्तरवार्तामा सफल भयो। अनि राजदरबार जाँचबुझ केन्द्रमा उजुरी परेछ। आइन्दा यस प्रकारको कार्य नदोहोरिन सतर्क गराइयो र पूर्ति हुनपर्ने सङ्ख्याको आधारमा ४० प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेका मध्येबाट नतिजामा पर्न सक्ने उम्मेदवारको सङ्ख्या निर्धारण गर्ने प्रचलनमा समेत ल्याइयो'।

आयोगले प्रयोग गरेका विज्ञहरू र आयोगकै कर्मचारीहरूबाट बेलाबेलामा अनियमित काम नभएका होइनन्। यस्ता कामहरू आयोगले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीबाट नै कारबाही गरी सच्याउने गरेको छ। तर 'भीमकाण्ड' मा भने आयोगको अध्यक्षमाथि नै आरोप लाग्नु आयोगको इतिहासकै कालो दाग हो भन्न सकिन्छ। पञ्चायती व्यवस्थामा राजाको हुकुम काट्न भने आयोगले पनि सक्दैनथ्यो। महेन्द्रले वासुदेव तुफानलाई र वीरेन्द्रले प्रद्युम्न विक्रम शाहलाई भाषाविद् भन्दै परराष्ट्र सेवामा हुकुमप्रमाङ्गीबाट छिराएका थिए। वीरेन्द्रकै कार्यकालमा राजसभाका कर्मचारीलाई निजामती सेवामा ल्याउँदा होस् वा 'पर्चा'बाट कर्मचारी बर्खास्त गर्दा माथिको हुकुम भएको भन्दै आयोग लाचार हुनुपर्दथ्यो। तुलसी गिरी प्रधानमन्त्री

हुँदा 'टाइपकाण्ड' भयो जसमा इकार उकार फरक पर्दा एकजना खोस्नु पर्ने अर्कै परेको र २०४५ सालमा 'कविता काण्ड' जसमा हु.प्र.बाट चारजना सहसचिवमा प्रमोसन हुँदा आयोगको उपेक्षा गरियो। यी केही घटना बाहेक पञ्चायतकालमा पनि लोक सेवा आयोग सबभन्दा विश्वसनीय संस्था रह्यो।

आयोगले लिने परीक्षाको पाठ्यक्रम भने परिमार्जन हुँदै गयो। २०२१ सालदेखि **IQ Test, Group Planning, Group Discussion** राख्न सुरु भयो। २०३७ वैशाखदेखि लिखित परीक्षा ४५० को हुने र त्यसमा सामान्य ज्ञान १००, नेपाल परिचय १००, रचना (निबन्ध, मजबुन र सामान्य नेपाली) १००, सेवासम्बन्धी विषय १०० र सामूहिक योजना तथा मनोवैज्ञानिक परीक्षण ५० को कायम गरिएको थियो। यस्तै लिखित उत्तीर्ण हुनेहरूका लागि तर्कपूर्ण अभिव्यक्ति, अन्तरवार्ता र अनुभवलाई १०५ अङ्क (१५-७०-२०) तोकिएको देखिन्छ।

बहुदलीय व्यवस्थाको पुनःस्थापनापछिको लोक सेवा आयोग

२०४६ सालको जनआन्दोलनपछि जारी भएको 'नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७' को भाग १४ मा लोक सेवा आयोगसम्बन्धी विविध प्रावधानहरू राखिएको थियो। जसमा अध्यक्ष र आवश्यकताअनुसार सदस्यहरू रहने, सदस्यहरूमध्ये कम्तीमा पचास प्रतिशत सदस्यहरू दश वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधिसम्म कुनै सरकारी सेवामा रहेका हुनुपर्ने व्यवस्था गरियो। लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रमा भने व्यापक कटौती गरी यसका काम निजामती सेवामा मात्र सीमित गरियो। यसअघिका संविधानमा भन्दा लोक सेवा आयोगप्रति यो संविधान अनुदार थियो भन्न अप्ठेरो लाग्दैन। सङ्गठित संस्थाको लागि सिद्धान्त तय गर्ने काम समेत यस संविधानले झिकिदियो। आयोगको काममा देखिने निष्पक्षतामा कुनै कमी नदेखिए पनि परामर्शदायी भूमिकामा भने सरकारले बेवास्ता गरेको देखियो। विशेषगरी सेवा परिवर्तनमा आयोगले परामर्श नदिएकाहरू पनि परेको र २०४९ सालमा कर्मचारीलाई 'पर्चा'बाट हटाउँदा अडान लिन नसकेको भन्ने आरोप भने आयोगलाई लागेको थियो।

२०६२-६३ को दोस्रो जनआन्दोलनपछि जारी भएको 'नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३' मा भने लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र केही बढाइएको थियो। आयोगको सदस्य कम्तीमा पचास प्रतिशत बीस वर्ष वा सो भन्दा बढी सरकारी सेवामा कार्यरत हुनुपर्ने व्यवस्था थियो। आयोगको काममा भने सेना, प्रहरी र अन्य सरकारी सेवाको कर्मचारीहरूको नियुक्ति र बढुवा गर्दा अवलम्बन गर्नुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने प्रावधान राखियो। त्यस्तै सार्वजनिक संस्थाहरूको कर्मचारीहरूको सेवा सर्तको विषयमा र नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अवलम्बन गर्नुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा त्यस्तो संस्थाले परामर्श लिन चाहेमा लोक सेवा आयोगले परामर्श दिन सक्नेछ भन्ने एककिसिमको ऐच्छिक प्रावधान पनि समेटिएको थियो। यस अवधिमा आयोगमा रहेका पदाधिकारीहरूले लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६, लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७, लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०६७ जारी गरेर आयोगको काम व्यवस्थित बनाउन महत्त्वपूर्ण योगदान गरेको देखिन्छ। दरखास्त लगायतका काम अनलाइनमा लैजाने तयारी समेत अन्तिम अवस्थामा यही पदाधिकारीहरूले गरेका थिए।

गणतन्त्रपछिको संविधानमा आयोगको क्षेत्राधिकार विस्तार

दोस्रो संविधान सभाले २०७२ साल आश्विन ३ गते 'नेपालको संविधान' जारी गर्न सफल भयो। यसमा मौलिक हक, समावेशिता, सङ्घीयता जस्ता केही फरक खालका प्रावधानहरू समेटिएको छ। लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रमा व्यापक विस्तार गरिएको छ। यस सन्दर्भमा एउटा रोचक घटना उल्लेख गर्न सान्दर्भिक नै होला। संविधान जारी हुनु केही दिनअघि तत्कालीन प्रधानमन्त्री सुशील कोइरालाले साँझपख लोक सेवाको अध्यक्षको नाताले मलाई बोलाएका थिए। त्यहाँ केपी ओली, पुष्पकमल दाहाल र दोस्रो तहका नेताहरू संविधानलाई अन्तिम रूप दिन बसेका रहेछन्। मलाई आधा घण्टा आयोगको बारेमा कस्तो प्रावधान राख्ने हो बोल्न भनियो। मैले आयोगको निर्णय पनि साथै लिएर गएको थिएँ। जनताको करबाट पारिश्रमिक पाउने जुनसुकै संस्थाको परीक्षा पनि लोक सेवा आयोगको एकल ढोकाबाट हुनुपर्दछ भन्ने भनाइ मैले राखें। सबै सहमत भएको लाग्यो र मेरो सम्बन्ध प्रधानमन्त्रीसँग राम्रो भएकोले आशावादी हुँदै फर्किएको थिएँ। पछि संविधान जारी हुँदा अरू संवैधानिक निकायहरूको अधिकार केही कटौती गरिए पनि लोक सेवा आयोगको भने बढाइएको देखियो। शिक्षक सेवा आयोग र विश्वविद्यालय आयोग बाहेक अन्य सबै सङ्गठित संस्था, सुरक्षा निकायहरूको लिखित परीक्षा लिने काम थप भयो। त्यस्तै सुरक्षा निकाय र अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाको पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने प्रावधान राखिएको छ। त्यस्तै कुनै सङ्गठित संस्थाको सेवाको कर्मचारीको सेवाको सर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने प्रावधान थप गरियो। समग्रमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था र शिक्षक तथा विश्वविद्यालय सेवा बाहेक हाम्रो मागअनुरूप नै संविधानमा समेटिएको छ।

कार्यक्षेत्रमा विस्तारसँगै आयोगले निकै चुनौतीको सामना गर्नु परेको थियो। एकातिर सेनाका आफ्नै खालका प्रचलनहरू थिए जुन योग्यता प्रणालीसँग मेल खाँदैनथे। सार्वजनिक संस्थानहरूमा सीमित प्रतियोगिता, सीमित खुला जस्ता पदपूर्तिका प्रचलन थिए। केही संस्थानहरूमा त पदपूर्ति समितिमा युनियनका प्रतिनिधि बस्ने व्यवस्था थियो। यी सबै प्रचलन तोड्न 'सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीहरूको सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४' लागू गर्ने आयोगले निर्णय गऱ्यो। यसबाट विस्तारै सेवा सर्तसम्बन्धी कानूनमा परामर्श दिँदा अमिल्दा व्यवस्थाहरू खारेज गर्दै लगिएको थियो। सेनासँग क्रमशः समस्या समाधान गरियो र कुनै असमझदारी रहेन। सङ्गठित संस्थाहरू सयभन्दा बढीलाई सेवा सर्त सम्बन्ध कानूनमा परामर्श दिए पनि अदालतको आदेश आदिले गर्दा केही संस्थाहरूको पदपूर्ति व्यवस्थित हुन सकेको थिएन। दर्जनौं संस्थाहरूले परामर्श लिन नै नपठाएको अवस्था पनि थियो।

हामी आयोगमा हाजिर हुनासाथ दुई विकल्पमा छलफल गर्नुपर्ने निर्क्योलमा पुगेका थियौं- पहिलो चलिरहेको परम्परालाई निरन्तरता दिने र दोस्रो विश्वमा नवीन प्रवर्तन भएका र सफल प्रयोग भएका परीक्षण विधिको अवलम्बन गरेर योग्यता प्रणालीको अगुवा संस्थाको रूपमा स्थापित गराउने। अलि जोखिमपूर्ण भए पनि दोस्रो विकल्पमा जाने निर्णय गरियो। तीन मन्त्र 'योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता' तय गरियो। तीन निर्देशक

सूत्र पनि अवलम्बन गर्ने तय भयो- निष्पक्षताको जगमा उत्कृष्टता, सुरक्षा कवचभित्र नवीन प्रविधि र योग्यताका आधारभित्र नवीन परीक्षण विधिमा काम गर्ने अठोट गऱ्यौं। अनलाइन प्रविधि, e-payment, मोबाइल एप्स जस्ता सूचना प्रविधि लागू गरियो। फलस्वरूप सन् २०१९ को 'Digital Governance Award' लोक सेवा आयोगले पाउन सक्यो। परीक्षण विधिमा सुधार ल्याउन 'Assessment center methodology' लागू गर्ने निर्णयअनुसार यसका केही औजार भित्र्याइयो। पुराना पाठ्यक्रम सुधार गर्न सुरु गरियो र राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीको पाठ्यक्रममा नैतिक मूल्य र सुशासनका विषयहरू थपियो। लिखित परीक्षामा आधारित परीक्षण विधिभन्दा फरक 'मामिला प्रस्तुतीकरण' र 'इन बास्केट एक्सरसाइज' जस्ता विधि थप गरियो। आयोगभित्रै उत्तरपुस्तिका परीक्षण गराउने र राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीका उत्तरपुस्तिकाहरू दुईजनाबाट परीक्षण गराउने निर्णय भयो। लिखितमा उत्तीर्ण हुनेहरूले आफ्नो प्राप्ताङ्क हेर्न पाउने व्यवस्थासमेत गरियो। यी सबै व्यवस्था अहिले सफल रूपमा कार्यान्वयनमा छन्।

अहिलेको आयोगलाई थप चुनौती सामना गर्नुपर्ने स्थिति छ। लोक सेवा आयोगको नयाँ ऐन जारी भएकोले सोको प्रावधानअनुसार सबै सङ्गठित संस्थाहरूको पाठ्यक्रम निर्धारण गर्नु छ। थर्पिदै गएका संस्थाहरूको पदपूर्ति समयमा गर्न निकै कठिन हुनेछ। आयोगले विश्वविद्यालयहरूको लिखित परीक्षामा आफैं संलग्न हुने नीति लिएको सराहनीय छ। त्यस्तै सङ्गठित संस्थाहरूतर्फ पनि प्रारम्भिक परीक्षा लिन सुरु भएको जानकारीमा आएको छ। अघिल्लो आयोगले गर्न नभ्याएको प्राविधिक सेवातर्फको पाठ्यक्रम सुधार गर्न थालिएको बुझिन्छ। यसरी नै हरेक पदाधिकारीहरूले केही न केही सुधार गरेर लोक सेवा आयोगलाई आदर्श र उदाहरणीय संस्थाका रूपमा कायम राख्नुपर्दछ। आयोगको यस अघिका पदाधिकारीहरूले कसैले प्रणाली नै स्थापित गर्ने प्रयास गरे भने कसैले 'नियम र नियमितता' मा काम गरेर स्थापित प्रणाली भत्कन दिएनन्। त्यसैले त लोक सेवा आयोग आजसम्म विश्वसनीय संस्था बनेको छ।

सन्दर्भ सामग्री

- प्रधान, भुवनमान सिंह- पञ्चायतकाल र त्यसअघिको लोक सेवा आयोग, लोक सेवा आयोग स्वर्णजयन्ती स्मारिका
- लेभी, सिल्भाँ- नेपाल हिन्दू अधिराज्यको इतिहास, दोस्रो खण्ड, हिमाल किताब प्रा.लि.
- वैद्य, तुलसीराम, मानन्धर, त्रिरत्न- आधुनिक नेपालको प्रशासनिक इतिहास, नेपाल र एसियाली अध्ययन केन्द्र
- गौतम, प्रा. डा. राजेश- कर्मयोगी राजनीतिज्ञ कृष्णप्रसाद भट्टराई, विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, भोटाहिटी
- रिमाल, लक्ष्मणप्रसाद- बितेका ती दिनहरू, नइ प्रकाशन
- देवकोटा, ग्रीष्मबहादुर- नेपालको राजनीतिक दर्पण भाग-१, ध्रुव देवकोटा
- Agrawal, Hemnarayan- The Administrative System of Nepal from Tradition to Modernity, Vikash Publishing House, New Delhi
- थापा, हरिबहादुर, भण्डारी, किरण- राजनीतिक दाउपेचमा कर्मचारीतन्त्र, मिडिया र सुशासन अध्ययन तथा परामर्श केन्द्र
- थापा, डा. भेषबहादुर- राष्ट्र-परराष्ट्र, फाइनप्रिन्ट बुक्स

लोक सेवा आयोगको आर्थिक व्यवस्थापन

❖ पुरुषोत्तम शर्मा*

पृष्ठभूमि

प्रजातन्त्रको स्थापनासँगै सरकारी कर्मचारीको नियुक्ति छुट्टै र स्वतन्त्र निकायबाट गर्ने उद्देश्यका साथ वि.सं. २००८ साल असार १ गते 'पब्लिक सर्भिस कमिसन'का रूपमा स्थापित यो आयोग आज आफ्नो गौरवमय ७५ वर्षे यात्रा पूरा गरी नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा योग्य, सक्षम र निष्पक्ष जनशक्ति छनोट गर्ने एक प्रतिष्ठित संवैधानिक निकायका रूपमा स्थापित छ। नेपालको संविधानको भाग २३, धारा २४२ र २४३ मा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारको स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ, जसअनुसार निजामती सेवाका लागि योग्य उम्मेदवार छनोट गर्नु यसको प्रमुख कार्य हो। वर्तमान नेपालको प्रशासनिक सन्दर्भमा लोक सेवा आयोग योग्यता प्रणालीको सच्चा पर्याय तथा निष्पक्षता र क्षमतामा आधारित मूल्य प्रणाली विकास गर्ने मूल केन्द्रका रूपमा स्थापित छ। "सार्वजनिक सेवामा केवल योग्यतम जनशक्ति मात्र समाविष्ट हुनुपर्दछ" भन्ने मान्यतालाई हृदयङ्गम गर्दै आयोगले आफ्ना हरेक कार्य र प्रक्रियामा "योग्यता प्रणाली मर्नु हुँदैन" भन्ने मूल मर्मलाई व्यवहारमै चरितार्थ गर्दै आएको छ।

आयोगमा अध्यक्ष र चार जना सदस्यहरू गरी पाँच जना पदाधिकारी रहने व्यवस्था छ। राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सचिवको नेतृत्वमा कुल ३९९ कर्मचारी सहितको सचिवालय रहेको छ। लोक सेवा आयोगको केन्द्रीय कार्यालय सहित कुल १६ वटा कार्यालय रहेका छन्। धनकुटा, जलेश्वर, काठमाडौँ, पोखरा, बुटवल, सुर्खेत र दिपायलमा सहसचिव र इलाम खोटाङ हेटौँडा वाग्लुङ दाङ जुम्ला र महेन्द्रनगरमा उपसचिव कार्यालय प्रमुख रहेका छन्। दरखास्त व्यवस्थापनसम्बन्धी कार्य गर्न काठमाडौँमा एक दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्र रहेको छ।

लोक सेवा आयोगको आर्थिक व्यवस्थापन र वित्तीय कार्यप्रणाली

प्रचलित कानून र वित्तीय अनुशासनको पालना गर्दै लोक सेवा आयोगको संवैधानिक भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउन आर्थिक व्यवस्थापन एक महत्त्वपूर्ण पक्ष पनि हो। आयोगका असीमित कार्यजिम्मेवारी र सीमित स्रोतबीच सन्तुलन कायम गर्न बजेटको कुशल परिचालन आवश्यक हुन्छ। निष्पक्ष परीक्षा सञ्चालन, प्रश्नपत्र सुरक्षा, उत्तरपुस्तिका परीक्षण र आधुनिक प्रविधिको विकास जस्ता संवेदनशील कार्यहरू समयमै र सुरक्षित रूपमा सम्पन्न गर्न भरपर्दो आर्थिक व्यवस्थापनमै भर पर्नुपर्ने हुन्छ। सङ्कलित परीक्षा दस्तुरको पारदर्शी लेखाङ्कन, बेरुजु न्यूनीकरण र नियमित लेखापरीक्षणले आयोगको विश्वसनीयता बढाउँछ। तसर्थ,

*सहसचिव, लोक सेवा आयोग

योग्यता प्रणालीको रक्षा र प्रशासनिक सुशासन कायम राख्न लोक सेवा आयोगका लागि सुदृढ आर्थिक व्यवस्थापन मुख्य आधारस्तम्भ हो।

सङ्गठन संरचनाका हिसाबले आयोगमा तहहरू रहेका छन्। पहिलो आयोग, जुन एक संवैधानिक, नीति निर्माण गर्ने र निर्णायक निकाय हो भने दोस्रो सचिवालय, आयोगका निर्णयहरूलाई कार्यरूपमा उतार्ने र दैनिक प्रशासनिक कार्यहरू सम्पादन गर्ने कर्मचारीहरूको स्थायी संयन्त्र। संविधानको धारा ११८ ले लोक सेवा आयोग जस्ता संवैधानिक अङ्गमा पदाधिकारीको खर्चलाई सञ्चित कोषमाथि व्ययभार हुने रकमको रूपमा राखेको छ। अन्य नियमित आम्दानी खर्च विनियोजन ऐन तथा अन्य प्रचलित आर्थिक कार्यविधि अनुसार हुने गरेको छ। आयोगलाई वार्षिक बजेटमार्फत तोकिएका शीर्षक तथा क्रियाकलापहरूमा बजेट प्राप्त हुन्छ। यसको लेखाङ्कन तथा प्रतिवेदन सरकारी लेखाप्रणाली तथा सार्वजनिक क्षेत्र लेखामानमा आधारित भई गरिन्छ।

आम्दानीको स्रोत र परीक्षा दस्तुर

आयोगको आम्दानीको प्रमुख स्रोत उम्मेदवारहरूले दरखास्त साथ बुझाउने परीक्षा दस्तुर हो। यसबाहेक प्राप्ताङ्क पुनर्योग, परीक्षा केन्द्र परिवर्तन, प्रवेशपत्र दस्तुर, अग्रिम वा छुट अन्तरवार्ता र बढुवा उजुरी बापत उम्मेदवारले तिर्ने शुल्क/दस्तुर पनि आयोगको आम्दानीको स्रोतभित्र पर्दछ। लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ को दफा ४९ अनुसार सङ्घीय निजामती सेवामा खुला प्रतियोगिता, बढुवा वा सेवा सर्तसम्बन्धी कानूनमा उल्लेख भए बमोजिमको अन्य तालिकाद्वारा पदपूर्ति गर्दा लिइने परीक्षा तथा आयोगको काम कारबाहीका सम्बन्धमा आयोगले आवश्यक दस्तुर तथा शुल्क आयोग आफैंले निर्धारण गर्नसक्ने व्यवस्था छ। यस्तो शुल्क वा दस्तुर सरोकारवालाले बैंकिङ प्रणाली तथा इ-सेवा, कनेक्ट आइपिएस जस्ता अनलाईन प्रणालीमार्फत जम्मा गर्न सक्छन्। शुल्क वा दस्तुर सङ्कलनसम्बन्धी प्रक्रियालाई राजस्व व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (Revenue Management Information System-RMIS) मा आबद्ध गरिएको छ। परीक्षा दस्तुरका कारणले न्यूनतम योग्यता पुगेको कोही पनि व्यक्ति आयोगबाट प्रकाशन हुने विभिन्न पदहरूको विज्ञापनमा सहभागी हुनबाट वञ्चित हुन नपरोस् भनी न्यून परीक्षा/दरखास्त दस्तुर कायम गरिएको छ। २०५२ सालको आयोगको स्वीकृत पारिश्रमिक दररेट अनुसार राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको लागि रु. ३ सय, राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको लागि रु. १ सय ५० र श्रेणी विहीन (पियन) पदका लागि रु. १० दरखास्त दस्तुर तोकिएको थियो। हाल रापत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको परीक्षा दस्तुर २ हजार ५ सय रूपैयाँ, राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको लागि रु. १ हजार २ सय रूपैयाँ तोकिएको छ।

खर्चको प्रकृति र वर्गीकरण

लोक सेवा आयोगको खर्चलाई मुख्यतयाः दुई प्रकृतिमा विभाजन गर्न सकिन्छ। नियमित खर्च (चालु तथा पूँजीगत) र परीक्षा सञ्चालन खर्च। कार्यालय सञ्चालन, प्रशासनिक कार्य, स्थिर सम्पत्तिको खरिद तथा भवन/पूर्वाधार निर्माणसम्बन्धी खर्चहरू पूँजीगत खर्च अन्तर्गत पर्छन्। परीक्षा सञ्चालन खर्च आयोगको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण र संवेदनशील खर्च हो, जसले आयोगको कुल बजेटको झण्डै ७० प्रतिशत हिस्सा

ओगट्छ। लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ ले परीक्षामा हुने खर्चलाई 'विविध खर्च' अन्तर्गत राख्ने उल्लेख गरे तापनि आर्थिक वर्ष २०८२/८३ देखि नेपाल सरकारको 'आर्थिक सङ्केत वर्गीकरण तथा व्याख्या' लाई आधार मानी यसलाई 'विविध कार्यक्रम खर्च' शीर्षकमा विनियोजन गर्न थालिएको छ। यस अन्तर्गत प्रश्नपत्र तयारी, लिखित परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण र अन्तरवार्ता लगायतका पदपूर्तिसम्बन्धी सम्पूर्ण प्रक्रियाको खर्च समेटिएको हुन्छ। पूँजीगत खर्चको व्यवस्थापन सार्वजनिक खरिद ऐन, आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन जस्ता आर्थिक ऐन/नियम/निर्देशिका/कार्यविधिको अधीनमा रही गरिन्छ भने लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ को दफा ४८ मा उल्लेख भए अनुसार नेपाल सरकारले आयोगका लागि बजेटमा छुट्ट्याएको विविध शीर्षक अन्तर्गतको रकमको खर्च नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयको सहमतिमा आयोगले बनाएको कार्यविधिको आधारमा गर्ने र परीक्षासम्बन्धी कुनै आकस्मिक खर्चको लागि रकम खर्च गर्नुपर्ने भएमा आयोगको निर्णयबमोजिम खर्च गर्न सकिने व्यवस्था छ। हाल लोक सेवा आयोग खर्च (व्यवस्थापन) कार्यविधि, २०८२ कार्यान्वयनमा रहेको छ।

ऐतिहासिक सन्दर्भ, बजेट, आम्दानी तथा खर्चको अवस्था

नेपालको संवैधानिक इतिहासमा योग्यता प्रणालीको संवाहक लोक सेवा आयोगको भूमिका क्रमिक रूपमा फराकिलो बन्दै गएको देखिन्छ। नेपालको पहिलो लिखित संविधान नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४ ले कर्मचारी भर्नाका लागि 'दरखास्त परिषद्' को व्यवस्था गरी यसको प्रारम्भिक जग बसालेको थियो। नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ को धारा ६४ बमोजिम वि.सं. २००८ असार १ गते विधिवत् रूपमा 'नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसन' को स्थापना भई परीक्षा सञ्चालन र परामर्शको कार्य सुरु भयो। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ ले यसलाई पूर्ण संवैधानिक अङ्गको मान्यता दियो भने नेपालको संविधान, २०१९ मा आयोगको भूमिकालाई केही सङ्कुचित वा नियन्त्रित पारिए तापनि वि.सं. २०२३ को संशोधनपछि सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिमा समेत यसको क्षेत्र विस्तार गरियो। प्रजातन्त्रको पुनःस्थापना पश्चात् नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले आयोगलाई पूर्ण स्वतन्त्र र निष्पक्ष निकायका रूपमा स्थापित गऱ्यो। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले निजामती सेवालगायत सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थासमेतको भूमिका थप गऱ्यो। वर्तमान नेपालको संविधानसम्म आइपुग्दा सङ्घीयता अनुरूप केन्द्रमा लोक सेवा आयोग र सातै प्रदेशमा 'प्रदेश लोक सेवा आयोग' को व्यवस्था गरिएको छ। हाल निजामती मात्र नभई नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल र ५० प्रतिशतभन्दा बढी सरकारी स्वामित्व भएका सम्पूर्ण सङ्गठित संस्थाहरूको लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्नेगरी आयोगको भूमिका र कार्यक्षेत्र विस्तार गरिएको छ। आयोगको भूमिका र कार्यक्षेत्र विस्तारसँगै आयोगको खर्चमा समेत विस्तार भएको छ।

आयोगको पहिलो वार्षिक प्रतिवेदनमा उल्लेख भए अनुसार आर्थिक वर्ष २०१६/०१७ का लागि बजेट निकासा भएको ने.रू. ७१२९५ र पछि विभिन्न रकम अन्तर्गत थप निकासा भएको ने.रू. २३९२५/१५ समेत जम्मा ने.रू. ९५५२०/१५ मध्ये यो आर्थिक वर्षभरिमा आयोगको कामलाई पारिश्रमिक तलब भत्तासमेतको ने.रू. ७२१६१/६५ र अन्य विविध खर्च ने. रू. १०,७४९/२९ समेत जम्मा

ने.रू. ८२,९१०/९४ राष्ट्रिय कोषबाट खर्च गरिएको छ। ८२ हजार हाराहारीमा खर्च भएको बजेट आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा आइपुग्दा झण्डै ९२ करोड हाराहारी पुगेको छ। आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा ९६ करोड ६४ लाख ११ हजार २ सय ६२ रूपैयाँ विनियोजन भएकोमा ९२ करोड ४१ लाख ३३ हजार ७ सय ४ रूपैयाँ खर्च भएको देखिन्छ। त्यसैगरी आयोगले आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा २४ करोड ५६ लाख ३० हजार २ सय ६७ रूपैयाँ राजस्वबापत आम्दानी गरेको देखिन्छ।

सङ्गठित संस्था र अन्य संस्थाहरूको परीक्षा सञ्चालन खर्च

नेपालको संविधानको धारा २४३ मा निजामती सेवाको पदका अतिरिक्त नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने उल्लेख भए बमोजिम सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्थाहरूको लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगबाट सञ्चालन हुन्छ। सुरक्षा निकायहरूको परीक्षा व्यवस्थापनसम्बन्धी सम्पूर्ण खर्च आयोगको विनियोजित बजेटबाटै हुने गरेको छ भने सङ्गठित संस्थाहरूको परीक्षा व्यवस्थापनसम्बन्धी सम्पूर्ण खर्च सम्बन्धित सङ्गठित संस्थाहरूले नै व्यहोर्दै आएका छन्।

पदपूर्तिका लागि सहमति प्राप्त गर्ने सङ्गठित संस्थाको परीक्षा व्यवस्थापनका लागि लाग्ने अनुमानित लागत तयार पारी रकम माग गर्ने गरिन्छ। सुरुका वर्षमा आयोगले माग गरे बमोजिमको रकम सम्बन्धित सङ्गठित संस्थाहरूले कोष तथा लेखा नियन्त्रण कार्यालयमा रहेको आयोगको विविध खातामा जम्मा गरी सोको भौचर आयोगमा पठाउने गर्दथे। परीक्षा व्यवस्थापनसम्बन्धी खर्च सोही रकमबाट गर्ने र सो को लेखाङ्कन तथा अभिलेखीकरण गरी आर्थिक वर्षको अन्त्यमा सबै लेखास्रेस्ता सम्बन्धित संस्थामा पठाउने गरिएको थियो। लेखापरीक्षण गर्ने अन्तिम जिम्मेवारी भने सम्बन्धित सङ्गठित संस्थाको नै हुने गरेको थियो।

बजेट वा आर्थिक स्रोत परिचालन गर्ने जुनसुकै सार्वजनिक निकाय आर्थिक जवाफदेहिता र सुशासनप्रति पूर्ण उत्तरदायी हुनुपर्छ। त्यसैले, खर्च गर्ने निकायले नै अनिवार्य रूपमा आफ्नो लेखापरीक्षण गराउनुपर्छ। यसले वित्तीय पारदर्शिता कायम गर्न, बेरुजु न्यूनीकरण गर्न र राज्यकोषको दुरुपयोग रोक्न मद्दत गर्दछ। यो कानूनी दायित्व मात्र नभई संस्थाको वित्तीय अनुशासन र विश्वसनीयता पुष्टि गर्ने बलियो माध्यम पनि हो। सङ्गठित संस्थाको परीक्षा व्यवस्थापनसम्बन्धी खर्च व्यवस्थापन कार्यप्रक्रिया सरल, स्पष्ट, पारदर्शी र उत्तरदायी बनाउने उद्देश्यले आयोगले सङ्गठित संस्थाको लिखित परीक्षा (खर्च व्यवस्थापन) सञ्चालन कार्यविधि, २०७७ तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। उक्त कार्यविधिबमोजिम हाल सम्बन्धित सङ्गठित संस्थाले आयोगको मागबमोजिम परीक्षाको लागि आवश्यक पर्ने रकम नेपाल सरकारको नाममा राजस्व खातामा दाखिला गर्ने र सोही आधारमा अर्थ मन्त्रालयबाट परीक्षा सञ्चालनसम्बन्धी कार्यक्रम शीर्षकमा निकासा माग गरी खर्च गर्ने गरिएको छ। खर्चको लेखा राख्ने र लेखापरीक्षण गराउने कार्य आयोगबाट नै हुन्छ। सङ्गठित संस्थाहरूलाई मागेको बखत वा आर्थिक वर्षको अन्त्यमा खर्चको विवरण उपलब्ध गराइन्छ।

लोक सेवा आयोगले अन्य संस्थाहरूको विशेष अनुरोधमा त्यस्ता संस्थाहरूको समेत परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरेको छ। हाल आयोगले विश्वविद्यालय सेवा आयोगहरूको अनुरोधमा केही विश्वविद्यालयहरूको लिखित परीक्षा समेत सञ्चालन गर्दै आएको छ। त्यस बापत विश्वविद्यालयहरूले आयोगको विविध खातामा आवश्यक रकम जम्मा गर्दछन् र आयोगले खर्चको विवरणसहित लेखा स्रेस्ता सम्बन्धित निकायहरूमा फिर्ता गर्दछ।

लोक सेवा आयोगमा खर्चको मापदण्ड

आयोगले आफ्नो कार्यलाई व्यवस्थित, अनुमानयोग्य र भरपर्दो बनाउन आगामी आर्थिक वर्षभरि सञ्चालन गरिने सम्पूर्ण पदपूर्ति प्रक्रियाको एकीकृत कार्यतालिका तर्जुमा गरी श्रावण १ गते सार्वजनिक गर्ने गर्दछ। यसबाट परीक्षार्थीहरूले कुन पदको विज्ञापन कहिले खुल्छ र परीक्षा कहिले हुन्छ भन्ने कुरा पहिल्यै थाहा पाउने हुनाले आफ्नो तयारीलाई योजनाबद्ध र व्यवस्थित बनाउन पाउँछन् भने आयोगले आफ्ना जनशक्ति र स्रोत-साधनको पूर्वअनुमान गरी परीक्षा सञ्चालन, प्रश्नपत्र निर्माण र उत्तरपुस्तिका परीक्षणजस्ता संवेदनशील कामहरू समयमै सम्पन्न गर्न सक्छ। यसले लोक सेवा आयोगको निष्पक्षता र समयबद्धताप्रतिको जनविश्वास अझ बलियो भएको छ। आयोगमात्र एउटा त्यस्तो निकाय हो जसले आफूले वर्षभरि सम्पादन गर्ने कार्यको सूची पहिला नै प्रकाशन गर्दछ र त्यस अनुरूप कार्यसम्पादन गर्दछ।

संविधानले दिएको कार्यजिम्मेवारीको आधारमा लोक सेवा आयोगले आफ्नो काम-कारबाहीलाई व्यवस्थित, मर्यादित, प्रभावकारी र त्रुटिरहित ढङ्गले सम्पादन गर्न एवम् कार्यमा सतर्कता र संवेदनशीलता कायम राखी आयोगको छवि तथा विद्यमान पद्धति/प्रक्रियालाई अनुशासित र मर्यादित रूपमा सम्पन्न गराउने उद्देश्यका साथ आर्थिक कारोबारहरूलाई निश्चित मापदण्डमा सीमाङ्कन गरिएको छ। लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ को दफा ४८ मा नेपाल सरकारले आयोगको लागि बजेटमा छुट्ट्याएको विविध शीर्षक अन्तर्गतको रकमको खर्च नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयको सहमतिमा आयोगले बनाएको कार्यविधिको आधारमा गर्नुपर्ने भन्ने व्यवस्था भए बमोजिम आयोगले खर्च (व्यवस्थापन) कार्यविधि, २०८२ तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ।

आयोगबाट हुने विशिष्ट प्रकृतिका कार्यहरू जस्तै कच्चा प्रश्नपत्र निर्माण, प्रश्नपत्र परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका साङ्केतिकीकरण, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, सामूहिक परीक्षण र अन्तरवार्ता, पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन, नतिजा तयारी एवम् प्रकाशन, अतिरिक्त समय पारिश्रमिक लगायतका परीक्षासँगसम्बन्धी विभिन्न कार्यहरूमा हुने खर्चको मापदण्डहरूलाई यस कार्यविधिले समेटेको छ। आयोगले समय-समयमा आयोगका कार्यसँग सम्बन्धित पारिश्रमिकका क्षेत्र र सो को दररेट आवश्यकता र औचित्यका आधारमा परिमार्जन गर्दै आएको छ। लोक सेवा ऐन, २०७६ जारी हुनुपूर्व विविध खर्च शीर्षक अन्तर्गत विनियोजित बजेट आयोग आफैंले निर्धारण गरेको कार्यविधि बमोजिम खर्च गर्नसक्ने आर्थिक स्वायत्तता थियो। त्यस वेलासम्म खर्चको कार्यविधि बनाउँदा अर्थमन्त्रालयको सहमति लिनुपर्ने व्यवस्था थिएन। तर हालको कानूनी व्यवस्थाअनुसार कार्यविधिको अनुसूचीमा आवश्यक संशोधन गर्नुपरेमा अर्थ मन्त्रालयको सहमतिमा आयोगले स्वीकृत गर्दछ। हालै २०८२ चैत्र ३० गतेको आयोगको निर्णय अनुसार २०८३ साउन १ गतेबाट लागु हुनेगरी लोक सेवा आयोग खर्च व्यवस्थापन कार्यविधिको परिमार्जन स्वीकृत गरिएको छ।

नेपालको संविधान तथा कानून प्रदत्त कार्यजिम्मेवारीको व्यवस्थित, प्रभावकारी एवम् मितव्ययी कार्य सम्पादन सुनिश्चित गर्न यस कार्यविधिको निर्माण गरिएको हो। कर्मचारीले सम्पादन गर्ने कार्यमा सतर्कता, संवेदनशीलता र समयबद्धताको साथै आयोगको छवि र विद्यमान पद्धति/प्रक्रियालाई अनुशासित र मर्यादित रूपमा सम्पन्न गराउने मूल उद्देश्य यस कार्यविधिको रहेको छ। परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन कार्यमा संलग्न हुने विषय विज्ञ वा दक्ष तथा अन्य जनशक्तिलाई उत्प्रेरित गर्न एवम् लोक सेवा आयोगलाई विनियोजित बजेट खर्च व्यवस्थापनलाई सरल, स्पष्ट र उत्तरदायी बनाउन यो कार्यविधिको उल्लेख्य भूमिका रहेको छ। उपलब्ध स्रोत-साधनहरूको उच्चतम उपयोग एवम् उपलब्ध वित्तीय स्रोतको सदुपयोग गरी आयोगको कामकारबाहीलाई व्यवस्थित एवम् जवाफदेही बनाउन यो कार्यविधि महत्त्वपूर्ण रहेको छ।

दक्षविज्ञको पारिश्रमिक

लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ को दफा ४७ ले आयोगले सम्पादन गर्नुपर्ने कामको लागि सम्बन्धित विषयको विषय-विज्ञ, दक्ष वा विशिष्टीकृत निकायको सेवा लिनसक्ने र यसरी सेवा लिए बापत सम्बन्धित विषय विज्ञ, दक्ष वा विशिष्टीकृत निकायलाई आयोगले निर्धारण गरे बमोजिमको पारिश्रमिक, सुविधा तथा सेवा शुल्क दिइने व्यवस्था गरेको छ। आयोगका अधिकांश कार्यहरू विज्ञसेवामै निर्भर रहन्छ। प्रश्नपत्र निर्माण, प्रश्नपत्र परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, सामूहिक परीक्षण र अन्तरवार्ता, पाठ्यक्रम निर्माण जस्ता अनेकन कार्यमा विषयविज्ञ वा दक्षको प्रत्यक्ष सेवा लिइन्छ। यसरी सेवा लिएबापत सम्बन्धित विषयविज्ञ, दक्ष वा विशिष्टीकृत निकायलाई आयोगको खर्च (व्यवस्थापन) कार्यविधि बमोजिमको पारिश्रमिक तथा सुविधा दिने व्यवस्था गरिएको छ। आयोगको स्थापनाका सुरु वर्षहरूमा दक्ष विज्ञहरूलाई विज्ञ-सेवाबापत के कति पारिश्रमिक दिने गरिएको थियो भन्ने स्पष्ट हुन सकेको छैन। आयोगको पहिलो वार्षिक प्रतिवेदनमा प्रश्ननिर्माणकर्ता र परीक्षकहरूले बिना पारिश्रमिक आयोगको परीक्षाहरूको प्रश्नहरू तयार पारिदिनुभएको र उत्तर कापीहरू जाँचिदिनुभएकोमा आयोगले कृतज्ञता प्रकट गरी धन्यवाद प्रदान गरेको कुरा उल्लेख छ।

वि.सं. २०५२ सालको आयोगको स्वीकृत पारिश्रमिक दररेटलाई आधार मान्दा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको विषयगत प्रश्नपत्र निर्माण गरेबापत रु. १५ सय, राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको वस्तुगत प्रश्न निर्माण गरेबापत प्रति प्रश्न रु. ३० र लामो उत्तर दिने प्रश्न निर्माण गरेबापत प्रति प्रश्न रु. ६० दिने व्यवस्था रहेको पाइन्छ। त्यस्तै राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको वस्तुगत प्रश्न निर्माण गरेबापत प्रतिप्रश्न रु. २० र लामो उत्तर दिने प्रश्न निर्माण गरेबापत रु. ४५ दिने व्यवस्था रहेको पाइन्छ। तोकिएको समयमा प्रश्न निर्माण गरिल्याउने प्रश्न निर्माणकर्तालाई १० प्रतिशत थप पारिश्रमिक दिने व्यवस्था रहेको थियो। त्यस्तै प्रश्नपत्र परिमार्जनका लागि वस्तुगत प्रश्नका हकमा प्रश्न निर्माणको पारिश्रमिकको २५ प्रतिशत र विषयगत प्रश्नका हकमा प्रश्न निर्माणको पारिश्रमिकको ५० प्रतिशतका दरले तयार भएको प्रतिसेट प्रश्नपत्रको हिसाबले प्रत्येक मोडरेसनकर्तालाई पारिश्रमिक उपलब्ध गराउने गरिएको थियो। हाल जारी आयोगको खर्च व्यवस्थापन कार्यविधि अनुसार राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी सहसचिव वा सो सरह (अप्राविधिक) पदको प्रश्न निर्माण गर्ने दक्ष/विज्ञलाई विषयगत प्रश्नपत्र निर्माण गरेबापत प्रति प्रश्न रु. ६

हजार, अन्य अधिकृतस्तरको पूर्णाङ्क १०० को विषयगत प्रश्नपत्र निर्माण गरे बापत प्रति प्रश्न बापत रु. ५ हजार ४ सय, अधिकृतस्तरको वस्तगुत बहुउत्तर प्रश्न निर्माण गरेबापत प्रति प्रश्न रु. १ सय ८०, सहायकस्तरको वस्तगुत वहुउत्तर प्रश्न निर्माण गरेबापत प्रति प्रश्न रु. १ सय २०, पूर्णाङ्क ५० को विषयगत प्रश्नपत्र निर्माण बापत रु. ३ हजार ६ सय र पूर्णाङ्क ५० भन्दा कमको विषयगत प्रश्नपत्र निर्माण बापत २ हजार ७ सय पारिश्रमिक उपलब्ध गराउने गरिएको छ। अङ्ग्रेजी र नेपाली दुईवटा भाषामा प्रश्नपत्र तयार गर्दा थप ५० प्रतिशत पारिश्रमिक दिने गरिन्छ। तोकिएको समयमा प्रश्न निर्माण गरिल्याउने प्रश्न निर्माणकर्तालाई २० प्रतिशत थप पारिश्रमिक दिने गरिएको छ। सबै श्रेणी/तहका प्रश्नपत्रको मोडरेसन गर्ने दक्ष विज्ञहरूलाई दिइने पारिश्रमिकलाई कच्चा प्रश्नपत्र बनाउँदा दिइने पारिश्रमिकसँग आबद्ध गरिएको छ। वस्तुगत र उत्तर संलग्न गर्नु नपर्ने विषयगत प्रश्नका हकमा प्रश्नपत्र निर्माणको पारिश्रमिकको ४० प्रतिशत र उत्तर संलग्न गर्नुपर्ने प्रश्नको हकमा प्रश्न निर्माणको पारिश्रमिकको ५० प्रतिशतका दरले प्रश्नपत्र परिमार्जनको पारिश्रमिक उपलब्ध गराइन्छ।

वि.सं. २०५२ सालको आयोगको स्वीकृत पारिश्रमिक दररेटअनुसार राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि प्रति उत्तरपुस्तिका रु. १०, राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको ५० पूर्णाङ्कको उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि प्रति उत्तरपुस्तिका रु. १२ र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको ५० पूर्णाङ्कको उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि प्रति उत्तरपुस्तिका रु. १० पारिश्रमिक उपलब्ध गराउने व्यवस्था थियो। तोकिएको समयमा उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरिल्याउने परीक्षकलाई २० प्रतिशत थप पारिश्रमिक दिने गरिएको थियो। हाल आयोगद्वारा सञ्चालित विभिन्न सेवा, समूह र श्रेणीका लिखित परीक्षाका विषयगत उत्तरपुस्तिका जाँच गर्ने दक्ष/विज्ञहरूलाई दिइने पारिश्रमिक तीन श्रेणीमा विभाजित छ। श्रेणी (क) मा राजपत्राङ्कित प्रथम/द्वितीय श्रेणी तथा नवौं र एघारौं तहका श्रेणी (ख) मा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी तथा सातौं र आठौं तहका र श्रेणी (ग) मा राजपत्र अनङ्कित तथा चौथो र पाँचौं तह र सोभन्दा मुनिका पदाधिकारी पर्दछन्। उपर्युक्त श्रेणी तथा प्रश्नपत्रको पूर्णाङ्कअनुसार पारिश्रमिक दर निर्धारण गरिएको हुन्छ। जस्तो श्रेणी (ग) अन्तर्गतको ६ वटा प्रश्न भएको ३० पूर्णाङ्कको उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरेबापत प्रति उत्तरपुस्तिका रु. ४२ रूपैयाँ पारिश्रमिक दिइन्छ। एउटै उत्तरपुस्तिकामा १०-१२ वटासम्म प्रश्नहरू हुनसक्ने र उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरी टेवुलेसन समेत गर्नुपर्दा दक्ष विज्ञको मेहनत बढी हुन्छ।

राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी वा सोभन्दा माथिल्ला पदहरूको उत्तरपुस्तिका विषय विज्ञ वा दक्षले आयोगमै उपस्थित भएर परीक्षण गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। आयोगका विज्ञसेवा अति संवेदनशील प्रकृतिका हुने हुँदा उत्तरपुस्तिका परीक्षणमात्र होइन प्रायः विज्ञसेवाका लागि आयोगमै उपस्थित हुनुपर्दछ। प्रश्नपत्र निर्माण होस् वा उत्तरपुस्तिका परीक्षण या अन्तरवार्ता नै किन नहोस् यी सबै कार्य निकै खोज अध्ययन तयारी गर्नुपर्ने एवम् समय दिनुपर्ने कार्य हुन्। सामान्यतयाः २०० बटा विषयगत उत्तरपुस्तिका रहेको एउटा पोका परीक्षण गर्न कम्तीमा पनि ५ देखि ७ दिनसम्म लाग्न सक्दछ। तर आयोगले दक्ष विज्ञलाई यातायत खर्च बापत एकमुष्ट छ सय रूपैयाँ मात्र उपलब्ध गराउँछ। विषय-विज्ञ वा दक्षले आयोगलाई उपलब्ध गराउने समय, उहाँहरूको मेहनत र कार्य संवेदनशीलताका हिसाबले पारिश्रमिक भने अत्यन्त न्यून रहेको छ।

आयोगको कामलाई 'कर्तव्य' सम्झेर अधिकांश दक्ष विज्ञहरूबाट अत्यन्त न्यून पारिश्रमिकमा समेत सेवा उपलब्ध हुँदै आएको छ। आफ्नो विज्ञताको प्रयोगबाट एउटा असल मान्छे छनोटमा म पनि संलग्न भएँ भन्ने भावनाले उहाँहरूलाई प्रेरित गरेको हुन्छ। आयोगले दक्षविज्ञको विश्वास र सद्भावलाई वचाइराख्न विज्ञताको यथोचित सम्मान गर्न एवम् कार्य गुणस्तरमा सुधार ल्याउन समयसापेक्ष रूपमा दक्ष विज्ञको पारिश्रमिकमा समसामयिक सुधार गर्नुपर्दछ।

परीक्षा व्यवस्थापन खर्च

आयोगले विज्ञापन प्रकाशन गरे लगत्तै परीक्षा व्यवस्थापनको चरण सुरु हुन्छ। उम्मेदवारले आफूलाई मिल्ने सम्बन्धित पदको विज्ञापनमा आवेदन गर्दछन्। अनलाइन माध्यमबाट दरखास्त सङ्कलन तथा स्वीकृतिको कार्य हुन्छ। आयोगका तोकिएका कर्मचारीहरूले उम्मेदवारको योग्यता, अनुभव, तालिम लगायतका तोकिएका कागजात रुजु गरेर दरखास्त स्वीकृत गर्दछन्। एकै समयमा सयौंको सङ्ख्यामा विज्ञापन प्रकाशन हुने र हजारौं उम्मेदवारले दरखास्त फाराम भर्ने र यस्तो दरखास्तको चाप दरखास्त भर्ने अन्तिम मिति नजिकिँदा बढी हुने हुँदा आवश्यक कागजात केलाई समयमा नै दरखास्त स्वीकृत गर्ने कार्य कठिन हुन्छ। बिहान/साँझ तथा सार्वजनिक बिदाका दिनहरूमा समेत कर्मचारी खटाई दरखास्त स्वीकृतिको कार्य गर्ने गरिन्छ। यसरी बिहान/साँझ तथा सार्वजनिक बिदाका दिनहरूमा समेत खटिई दरखास्त स्वीकृत गर्ने कर्मचारीलाई तोकिएको दररेटमा पारिश्रमिक दिइन्छ। आयोगको २०६६ सालको स्वीकृत पारिश्रमिक दररेट अनुसार दरखास्त दर्ता, स्वीकृति एवम् प्रवेशपत्र वितरणको काममा संलग्न कर्मचारीलाई रु. १ सय उपस्थित दिन बराबरको खाना/खाजा खर्च दिने व्यवस्था थियो। यस्तो खर्च विज्ञापनको अन्तिम दिन पछिको ७ दिनसम्म स्वीकृत दरखास्त फाराम छुट्ट्याउने र नामावली तयार गर्ने प्रयोजनका लागि समेत उपलब्ध गराउने व्यवस्था रहेको थियो। यसभन्दा अगाडि दरखास्त स्वीकृत भनी पारिश्रमिक दिने गरेको अभिलेख देखिँदैन। लोक सेवा आयोग, पारिश्रमिक दररेट, २०७२ ले यसलाई परिमार्जन गरी रु. २०० कायम गऱ्यो। आयोगले अनलाइन प्रणालीमार्फत दरखास्त सङ्कलन गर्न सुरु गरेपश्चात् लोक सेवा आयोग खर्च (व्यवस्थापन) कार्यविधि, २०७७ मा प्रशासन सेवातर्फको राजपत्राङ्कित/राजपत्र अनङ्कित पदको दरखास्त स्वीकृत गरेबापत प्रति दरखास्त रु. ६, प्राविधिक सेवातर्फको राजपत्राङ्कित/राजपत्र अनङ्कित पदको दरखास्त स्वीकृत गरेबापत प्रति दरखास्त रु. ७ स्वास्थ्य सेवाको नवौं र एघारौं तहको दरखास्त स्वीकृत गरेबापत प्रति दरखास्त रु. १० दिने व्यवस्था गरिएको छ। यसबाट समयमा नै दरखास्त स्वीकृतिको कार्य सम्पन्न भई परीक्षा व्यवस्थापनमा सहजता भएको छ।

दरखास्त स्वीकृति पश्चात् उम्मेदवारको स्वीकृत नामावली प्रकाशन गर्ने, परीक्षा केन्द्रहरू तोक्नेसम्बन्धी कार्यहरू हुन्छन्। सामान्यतया २०० जना परीक्षार्थीको लागि एउटा परीक्षा केन्द्र तोकिन्छ। एउटा परीक्षा केन्द्रमा १ जना केन्द्राध्यक्ष, १ जना उपकेन्द्राध्यक्ष, ८ जना सहायक केन्द्राध्यक्ष, १ जना समन्वयकर्ता, १४ जना निरीक्षक, ३ जना सहयोगी र आवश्यक सङ्ख्यामा सुरक्षाकर्मी खटिएका हुन्छन्। परीक्षामा खटिने जनशक्तिले तोकिएको दरमा पारिश्रमिक पाउँछन्। परीक्षा अवधिको आधारमा एक घण्टासम्म र एक घण्टाभन्दा बढीको गरी दुईवटा वर्गमा परीक्षा अवधि कायम गरी परीक्षामा खटिने जनशक्तिको लागि पारिश्रमिक तय गरिएको छ। २०५२ सालको आयोगको स्वीकृत पारिश्रमिक दररेटलाई हेर्दा केन्द्राध्यक्षले

१ घण्टासम्मको लागि रु. २ सय ५० र ३ घण्टाको परीक्षाका लागि रु. ३ सय ५० पारिश्रमिक पाउने व्यवस्था थियो भने निरीक्षकले १ घण्टासम्मको लागि रु. ७५ र ३ घण्टाको परीक्षाका लागि रु. १ सय २५ पारिश्रमिक पाउने व्यवस्था थियो। हाल केन्द्राध्यक्षले १ घण्टासम्मको लागि रु. ९ सय र १ घण्टाभन्दा बढी अवधिको परीक्षाका लागि रु. १२ सय पारिश्रमिक पाउने व्यवस्था छ। त्यस्तै निरीक्षकले १ घण्टासम्मको लागि रु. ४ सय र १ घण्टाभन्दा बढी अवधिको परीक्षाका लागि रु. ५ सय ५० पारिश्रमिक पाउने व्यवस्था छ।

परीक्षामा खटिने जनशक्ति कम्तीमा एक घण्टा अगावै परीक्षा केन्द्रमा पुग्नुपर्ने हुन्छ। औसतमा एक घण्टाको परीक्षामा खटिने जनशक्तिले कम्तीमा ३ घण्टा समय दिनुपर्ने हुन्छ। एक घण्टासम्मको परीक्षामा खटिने निरीक्षकको पारिश्रमिक जम्मा ४ सय रूपैयाँ छ। यो दरमा १५ प्रतिशत अग्रिम आयकर कट्टा हुने हुँदा परीक्षामा खटिने समय र आतेजाते खर्च हेर्दा यो पारिश्रमिक निकै न्यून हो।

लोक सेवा आयोगले परीक्षा केन्द्र तोक्दा स्थानीय विद्यालय तथा कलेजको सहयोग लिने गरेको छ। २०५२ सालको आयोगको स्वीकृत पारिश्रमिक दररेटलाई हेर्दा परीक्षा केन्द्र राखेबापत एक घण्टा सम्मको परीक्षाको लागि प्रति परीक्षार्थी रु. ३। ५० र सो भन्दा बढीको परीक्षाको लागि प्रति परीक्षार्थी रु. ५ सम्बन्धित विद्यालय तथा कलेजहरूलाई हल भाडा दिने व्यवस्था थियो। हाल एक घण्टासम्मको परीक्षाको लागि प्रति परीक्षार्थी रु. ८ र एक घण्टा भन्दा बढीको परीक्षाको लागि प्रति परीक्षार्थी रु. १० हल भाडाबापत उपलब्ध गराउने व्यवस्था छ। एउटा केन्द्रमा २०० जना परीक्षार्थी हुँदा एउटा परीक्षा केन्द्रका लागि सरदर कर बाहेक रु. १ हजार ४ सय ४० मात्र प्राप्त हुने हुँदा विद्यालयहरू परीक्षा हल उपलब्ध गराउन उत्साहित देखिँदैनन्।

प्रश्नपत्र तथा उत्तरपुस्तिका सुरक्षित रूपमा ढुवानी गर्नु अर्को संवेदनशील कार्य हो। आयोगसँग पर्याप्त मात्रामा सवारी साधन नभएको र भएका सवारी साधन पनि दुरुस्त अवस्थामा नरहेकोले केन्द्राध्यक्ष र समन्वयकर्तालाई प्रश्नपत्र तथा उत्तरपुस्तिका ढुवानीका लागि सवारी साधन उपलब्ध गराउन सकिएको छैन। यस प्रयोजनका लागि केन्द्रध्यक्ष र समन्वयकर्तालाई परीक्षामा खटिएको दिनको लागिप्रति दिन काठमाडौं उपत्यकाको हकमा रु. ६ सय र उपत्यका बाहिरका हकमा रु. ३ सयका दरले परिवहन खर्च उपलब्ध गराउने गरिएको छ। यो खर्चमा दुईतर्फी ट्याक्सी प्रयोग गर्न लगभग सम्भव छैन। यसतर्फ विशेष ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ।

अतिरिक्त पारिश्रमिकको मर्म

लोक सेवा आयोग केवल एउटा प्रशासनिक अड्डा मात्र होइन, बरु लाखौं नेपाली युवाहरूको भरोसा र योग्यता प्रणालीको जीवित धरोहर हो। आयोगको भित्तामा टाँसिएको वार्षिक कार्यतालिकाको प्रत्येक पाना र तोकिएको समयसीमा कर्मचारीहरूका लागि एउटा कठोर व्रत जस्तै बन्ने गर्छ। यसै तालिकाको कसम खाएर, विस्तारित कार्यबोझलाई थाप्लोमा राख्दै यहाँका कर्मचारीहरूले आफ्ना कयौं उज्याला बिहानी, शान्त साँझ र निस्तब्ध रातहरू कार्यालयका गोप्य कोठाहरूमा बन्धकी राखेका हुन्छन्। आर्थिक वर्षको सुरुमै

प्रकाशन हुने वार्षिक कार्यतालिका तथा निर्धारित समयसीमाभित्र कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने दायित्वका कारण उनीहरूले प्रायः नियमित कार्यालय समयभन्दा अघिपछि समेत बिहानदेखि साँझ अबेरसम्म निरन्तर रूपमा उच्च कार्यबोझका साथ कार्य गर्नुपर्दछ। विशेषगरी परीक्षा सञ्चालन, प्रश्नपत्र तयारी, प्रश्नपत्र छपाइ, उत्तरपुस्तिका व्यवस्थापन तथा नतिजा प्रकाशनजस्ता कार्यहरू अत्यन्त गोपनीय र संवेदनशील हुने भएकाले परीक्षा प्रक्रियाको निष्पक्षता र विश्वसनीयता सुनिश्चित गर्नु यहाँको मुख्य चुनौती हो। यी कार्यहरू यति संवेदनशील हुन्छन् कि सानोभन्दा सानो त्रुटिले लाखौंको भविष्य र संस्थाको साख एकैक्षणमा क्षीण हुनसक्छ। यसका लागि कर्मचारीमा उच्चस्तरको अनुशासन, नैतिकता तथा समर्पण आवश्यक पर्दछ। त्यसैले, सुरक्षित र कठोर अनुशासनको परिधिभित्र रहेर, बाह्य संसार र आफ्ना प्रियजनबाट पूर्णतः अलग्गिएर कर्मचारीहरूले काम गर्नुपर्छ। जब संसार चाडपर्व, उत्सव र सार्वजनिक बिदाको न्यानोपनमा झुमिरहेको हुन्छ, तब आयोगका कर्मचारीहरू संवेदनशील र गोप्य कागजातका पोकाहरू छातीमा च्यापेर, कर्तव्यको दुर्गम यात्रामा हिँडिरहेका हुन्छन्। यसरी काम गर्दा उनीहरूले आफ्नो व्यक्तिगत स्वतन्त्रता, पारिवारिक सामीप्य र सामाजिक जीवनको एउटा ठूलो हिस्सा हाँसीहाँसी आहुति दिन्छन्।

यस्तो पृष्ठभूमिमा आयोगले स्थापनाकालदेखि नै प्रदान गर्दै आएको अतिरिक्त पारिश्रमिक कुनै सहुलियत, भत्ता वा इनाम वा सुविधा भन्दा पनि उनीहरूको अतिरिक्त श्रम, समय, गोपनीय दायित्व तथा व्यक्तिगत त्याग, कर्तव्यप्रतिको सम्वेदनशीलताको एउटा न्यायोचित सम्मान हो। उनीहरूको यो निष्ठा र इमानदारीतालाई राज्यले आर्थिक रूपमा थोरै भए पनि कदर गरिदिँदा कर्मचारीहरूको मनोबल, व्यावसायिक प्रतिबद्धता तथा संस्थागत इमानदारीता थप सुदृढ हुनुका साथै छनोट प्रणालीलाई अझ विश्वसनीय, निष्पक्ष, सक्षम तथा स्वच्छ बनाउन महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउँछ।

कर्मचारीको अतिरिक्त सुविधाप्रतिको आम बुझाइ र यथार्थ

जनमानसमा लोक सेवा आयोगका कर्मचारीहरूप्रति एउटा सतही भ्रम व्याप्त छ- "उनीहरू अथाह भत्ता खान्छन्, अतिरिक्त पारिश्रमिकबिना हातै चलाउँदैनन्। " तर, पर्दापछाडिको कठिन वास्तविकता र यो बाह्य बुझाइबीच निकै ठूलो अन्तर छ। आयोगका कर्मचारीहरूले पाउने प्रत्येक सुका र रूपैयाँ कडा कानूनी कार्यविधिको परिधिभित्र रहेर तोकिएको दर र प्रक्रियाअनुसार मात्र भुक्तानी हुन्छ। सोबाहेक थप सुविधाको कुनै व्यवस्था छैन। कर्मचारीले प्रोत्साहनबापत बुझेको रकम उसले वर्षभरि सामाजिक र पारिवारिक जीवन आहुति दिएबापत कमाएको भत्ताको एकमुस्ट गणित मात्र हो। यस गणितभित्र कर्मचारीले चुकाउनुपरेको मानसिक, भौतिक र सामाजिक मूल्यको कहींकतै हिसाब राखिएको हुँदैन।

सार्वजनिक बिदाका दिनसमेत कार्यालयमा उपस्थित हुनुपर्ने बाध्यता, दिनहुँ एकै प्रकृतिको कार्यले निम्त्याउने मानसिक थकान र वर्षौंसम्म एउटै पदमा बसेर घण्टौं कागजातको रुजु र कम्प्युटरको स्क्रीनमा झुक्नुपर्दा आउने शारीरिक तथा मनोवैज्ञानिक समस्याहरूको लागत कहीं हिसाबमा देखिँदैनन्। वैदेशिक भ्रमण, नागरिकसँगको खुला अन्तरक्रिया र वृत्ति विकासका अवसरहरू यहाँ निकै सीमित छन्। उनीहरूको यही एकाङ्कीपन र अनवरत समर्पणको सानो सान्त्वनास्वरूप राज्यले कार्यविधिमार्फत केही न्यूनतम मौद्रिक सुविधाको व्यवस्था गरेको हो, जुन अतिरिक्त पारिश्रमिक पनि महिनाको सुरु स्केल तलबभन्दा बढी हुन

पाउँदैन। त्यसैले, आयोगका कर्मचारीहरूले व्यहोर्नुपर्ने कार्यचाप र उनीहरूले पाउने सेवा-सुविधाबीच न्यायोचित सन्तुलन हुन एकदमै जरुरी छ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको तर्जुमा र कार्यान्वयन

आयोगमा हुने वित्तीय तथा प्रशासनिक कार्यलाई व्यवस्थित, प्रभावकारी र जोखिमरहित बनाउने उद्देश्यले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली २०८२ तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ। यस प्रणालीले संस्थाको कार्यसम्पादनलाई कानूनसम्मत, मितव्ययी, उत्तरदायी तथा परिणाममुखी बनाउन सहयोग पुऱ्याउँछ। सार्वजनिक स्रोत-साधनको सदुपयोग सुनिश्चित गर्दै आयोगको नीति, योजना र कार्यक्रमहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्दै आन्तरिक व्यवस्थापनलाई सुदृढ बनाउनु पनि यसको महत्त्वपूर्ण उद्देश्य हो।

आयोगको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा स्पष्ट कार्यविभाजन, जिम्मेवारी निर्धारण, खर्च तथा भुक्तानी प्रक्रियाको परीक्षण, सम्पत्ति तथा जिन्सी व्यवस्थापन, पारदर्शी खरिद प्रक्रिया, जोखिम मूल्याङ्कन तथा अनुगमन प्रणाली आदि समेटिएका छन्। वित्तीय विवरणको नियमित परीक्षण, अभिलेख व्यवस्थापन, सूचना प्रविधिको प्रयोग तथा कर्मचारीको आचारसंहितासम्बन्धी व्यवस्था पनि यसका महत्त्वपूर्ण पक्ष हुन्। लोक सेवा आयोगले कार्यान्वयनमा ल्याएको प्रणालीमा यी पक्षहरूलाई समेटी संस्थागत नियन्त्रणलाई प्रभावकारी बनाउने प्रयास गरिएको छ।

यस प्रणालीको कार्यान्वयनबाट लोक सेवा आयोगको आर्थिक कार्यप्रणाली अझ व्यवस्थित, पारदर्शी र विश्वसनीय बन्ने अपेक्षा गरिएको छ। आयोगको परीक्षा सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन, आर्थिक कारोबार तथा प्रशासनिक निर्णय प्रक्रियामा स्पष्टता र उत्तरदायित्व वृद्धि हुने देखिन्छ। यसले अनियमितता, दोहोरोपन तथा वित्तीय जोखिम न्यूनीकरण गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ। साथै, सार्वजनिक खर्चको प्रभावकारी उपयोग भई मितव्ययिता कायम गर्न मद्दत पुग्नेछ। आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले आयोगका कर्मचारीहरूमा थप जिम्मेवारीबोध, अनुशासन तथा नैतिकता अभिवृद्धि गर्छ। समग्रमा, यस प्रणालीको प्रभावकारी कार्यान्वयनले लोक सेवा आयोगको संस्थागत सुशासन, आर्थिक व्यवस्थापन तथा सेवा प्रवाहलाई थप सक्षम, उत्तरदायी र प्रभावकारी बनाउन महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउँछ।

निष्कर्ष

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा योग्य जनशक्ति आपूर्ति गर्ने लोक सेवा आयोग विगत साढे सात दशकदेखि योग्यता प्रणालीको पर्याय रहँदै आएको छ। संविधान जारी भएपश्चात् सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थाहरूको समेत परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारीले आयोगको कार्यक्षेत्र व्यापक बनेको छ। यस परिप्रेक्ष्यमा आयोगको कार्यसम्पादनको गुणस्तर, विश्वसनीयता र मर्यादा जोगाउन सुदृढ आर्थिक व्यवस्थापन र वित्तीय स्वायत्तता अनिवार्य सर्त हुन्। आयोगको झण्डै ७० प्रतिशत खर्च परीक्षा सञ्चालन जस्तो संवेदनशील विधामा केन्द्रित हुनुले यसको विशिष्ट कार्यप्रकृतिलाई उजागर गर्दछ। अधिकतम मितव्ययिता अपनाउँदै आए तापनि समयसापेक्ष रूपमा विषयविज्ञको पारिश्रमिक, परीक्षा केन्द्रको हल भाडा तथा कर्मचारीहरूको अतिरिक्त श्रमको न्यायोचित मूल्याङ्कन गर्नु आवश्यक हुन्छ।

अतः लोक सेवा आयोगको आर्थिक व्यवस्थापनलाई थप सुदृढ गर्दै लोक सेवा आयोग खर्च व्यवस्थापन कार्यविधि, २०८२ को समसामयिक परिमार्जन र कार्यान्वयनमार्फत स्रोतको सदुपयोग गर्दै विज्ञहरूको यथोचित कदर, व्यावहारिक परीक्षा व्यवस्थापन र कर्मचारीको सेवा-सुविधाबीच वैज्ञानिक सन्तुलन कायम गर्ने प्रयास गरिएको छ। अन्त्यमा, दक्ष विज्ञको उचित सम्मान, कार्य संवेदनशीलताको लागि कमर्चारीलाई उचित प्रोत्साहन, उत्प्रेरणा, वित्तीय स्वायत्तता र संस्थागत सुदृढीकरणमार्फत मात्र आयोगले सर्वोत्तम जनशक्ति छनोट गर्ने आफ्नो गौरवमय विरासत अक्षुण्ण राख्न सक्नेछ भन्न सकिन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान
- आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ र नियमावली,२०७७
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ तथा नियमावली, २०६४
- लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ र नियमावली,२०७९
- लोक सेवा आयोग खर्च (व्यवस्थापन) कार्यविधि, २०८२

* * *

सार्वजनिक क्षेत्रको जनशक्ति व्यवस्थापनमा लोक सेवा आयोग

❖ बालानन्द पौडेल

मुलुकको समग्र शासन व्यवस्थाको सञ्चालन र व्यवस्थापन नै सार्वजनिक व्यवस्थापनको कार्य क्षेत्रभित्र समेटिन्छ। यस अन्तर्गत नागरिकलाई सेवा सुविधा उपलब्ध गराउने, नीति निर्माण गर्ने, कानूनी ढाँचा तयार गर्ने र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने विषयहरू पर्दछन्। यो प्रक्रियाले सिंहदरबारदेखि एउटा सामान्य घर, परिवार र झुपडीसम्मका विषयलाई समेटेको हुन्छ। यो प्रक्रियामा विभिन्न साधन स्रोत, प्रविधि, अर्थ, कार्य प्रक्रिया र मानवस्रोत लगाउनुपर्ने हुन्छ। मानवस्रोत साधन पनि हो र साध्य पनि हो। सार्वजनिक व्यवस्थापन प्रक्रियाको महत्त्वपूर्ण आधारशिला भनेको प्रभावकारी जनशक्ति व्यवस्थापन नै हो। सार्वजनिक क्षेत्रको दक्षता, पारदर्शिता र जवाफदेहिता मानवस्रोतको योग्यता, प्रतिबद्धता र नैतिकतामा निर्भर हुन्छ। सार्वजनिक व्यवस्थापनको सुधारको प्रमुख कुञ्जी भनेकै मानवस्रोत व्यवस्थापनको सुधार हो।

जनशक्ति व्यवस्थापन योजना

सार्वजनिक क्षेत्रमा जनशक्ति व्यवस्थापन योजना भनेको सरकारी संस्था वा निकायले आफ्नो लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्तिका लागि आवश्यक मानव-संसाधनको व्यवस्थापन गर्ने रणनैतिक प्रक्रिया हो। यसले संस्थाको दीर्घकालीन आवश्यकताअनुसार कर्मचारीको सङ्ख्या, गुणस्तर, क्षमता र प्रकार निर्धारण गर्दछ। नेपाली सन्दर्भमा यसले सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर सुधार, सुशासन प्रवर्धन र राष्ट्रिय विकासका लागि आवश्यक मानवीय पूँजीको व्यवस्थापनसम्बन्धी योजना भन्ने नै बुझाउँदछ।

जनशक्ति व्यवस्थापन योजनाको सम्बन्धमा सात आर (7R) सिद्धान्त बढी चर्चामा रहेको पाइन्छ।

(१) सही सङ्ख्या (Right Number)

कर्मचारीको सङ्ख्याको उपयुक्ततालेे त्यसको मितव्ययिता र दक्षतामा प्रभाव पार्दछ। नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा कर्मचारी सङ्ख्या अधिक भएको भन्ने विश्वास गरिन्छ। यसलाई व्यवस्थित अध्ययनबाट यकिन गर्न जरुरी छ। उदाहरणको लागि स्वास्थ्य मन्त्रालयले सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण मार्फत कार्यबोझ विश्लेषण गरी प्रत्येक अस्पतालमा आवश्यक चिकित्सक, नर्स र अन्य स्वास्थ्यकर्मीको उचित सङ्ख्या यकिन गर्नु ज्यादै महत्त्वपूर्ण हुन्छ।

(२) सही प्रकार (Right Kind)

सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवस्थित गर्न कर्मचारीमा के कस्तो ज्ञान, सिप र विशेषज्ञता आवश्यक पर्दछ

---

* राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको पूर्व अध्यक्ष तथा पूर्व सचिव

भनी यकिन गरिनु पर्दछ। त्यसको आधारमा विभिन्न सेवा समूह र उपसमूहहरू छुट्याउने गरिन्छ। विभिन्न विशेषज्ञ पदहरूको पनि आवश्यकता हुन जान्छ। जस्तै इगभर्नेन्स प्रवर्धन गर्नको लागि सूचना प्रविधि विशेषज्ञको आवश्यकता पर्दछ। कर्मचारीको कामको प्रकृतिअनुसार उसमा हुनुपर्ने ज्ञान, सिप र झुकाव परिभाषित गरी उसले आर्जन गर्ने शिक्षा र उसलाई प्रदान गरिने तालिमको यकिन गर्ने गरिन्छ।

(३) सही गुणस्तर (Right Quality)

नेपालको प्रशासनमा परिभाषित विभिन्न पदहरू, तिनीहरूको श्रेणीको आधारमा उनीहरूको शैक्षिक योग्यता, तालिम र अनुभव परिभाषित गरिएको हुन्छ। विभिन्न पदहरूको लागि गुणस्तरको मापदण्ड पनि तोकिएका छन्। जस्तै नेतृत्व क्षमता, निर्णय क्षमता, उच्च नैतिकस्तर आदि।

(४) सही समय (Right Time)

आवश्यक कर्मचारीहरू सही समयमा उपलब्ध हुने सुनिश्चितालै प्रशासनिक दक्षता बढाउँदछ। यसको लागि भर्ना प्रक्रिया, पदोन्नति, स्थानान्तरण र सेवा निवृत्तिको समयबद्ध योजनालाई व्यवस्थित गर्न जरुरी हुन्छ। लोक सेवा आयोगले वार्षिक कार्यतालिका बनाई आफ्नो कार्यलाई पूर्वानुमानयोग्य बनाएको हुँदा धेरै हदसम्म यो प्रक्रिया व्यवस्थित भएको देखिन्छ। शैक्षिक वर्षसँग मिल्नेगरी शिक्षक भर्ना गर्न सकिएन भने त्यसको प्रभावकारिता घट्न जान्छ।

(५) सही स्थान (Right Place)

कर्मचारीको उचित वितरणले प्रशासनिक दक्षतालाई बढाउँदछ। दुर्गममा कर्मचारीको अभाव हुने, पालिका र प्रदेशहरूमा कर्मचारीको कमी हुने, सङ्घमा र विशेषगरी काठमाडौँ र सुगम ठाउँमा आवश्यकताभन्दा बढी कर्मचारी हुने जस्ता गुनासाहरू आइ नै रहेको देखिन्छ। दुर्गम पहाडी र हिमाली क्षेत्रमा आवश्यक कर्मचारी पुऱ्याउन सकेमात्रै पनि सेवा प्रवाहमा ठूलो सुधार आउने विश्वास गरिन्छ।

(६) सही लागत (Right Cost)

जनशक्तिको लागि खर्च गरिएको रकम उनीहरूबाट प्रदान गरिएको सेवालाई विश्लेषण गरी प्रति एकाइ सेवाको लागि गरिएको मानव-संसाधनको खर्च यकिन गर्न जरुरी छ। नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा मानवस्रोतको लागि गरिएको खर्च उसको क्षमताभन्दा पनि बढी छ। तर प्रति कर्मचारी गरिएको खर्चको हिसाबले हेर्‍यो भने यो क्षेत्रमा सबैभन्दा कम हुन आउँदछ। त्यसैले सरकारले कर्मचारीको तलब भत्तामा गरेको खर्चलाई समेत विचार गरी कर्मचारीको कार्यबोझ विश्लेषण गरी यसलाई पुनः संरचना गर्न जरुरी देखिन्छ।

(७) सही स्रोत (Right Source)

कर्मचारी भर्ना गर्ने स्रोतको उपयुक्ततालै ठूलो महत्त्व राख्दछ। कुन कुन पदहरू कति अनुपातमा आन्तरिक पदपूर्तिबाट गर्ने र कति कुन पदहरू खुला प्रतियोगिताबाट पूर्ति गर्ने भन्ने विषयको उपयुक्ततालै कर्मचारीको उत्प्रेरणा, दक्षता, नैतिकता सबैलाई प्रभावित गर्दछ। नेपालको सन्दर्भमा

आन्तरिक र बाह्य दुवै स्रोतबाट कर्मचारी भर्ना गरिन्छ। यसको बनौटको बारेमा निरन्तर सुधार गर्दै जाने प्रक्रिया चलि नै रहेको छ।

कुनै पनि संस्थाको मेरुदण्ड त्यहाँ कार्यरत मानवसंसाधन हो। मानवस्रोत व्यवस्थापनका आधारस्तम्भहरू वैश्विक सन्दर्भमा प्रचालित भए पनि नेपालको परिवेशमा रूपान्तरण गर्दा सामाजिक-सांस्कृतिक संरचना, आर्थिक अवस्था र कानूनी ढाँचालाई समेत ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ। मानवस्रोत व्यवस्थापनका सातवटा आधार स्तम्भहरू यहाँ उल्लेख गरिन्छ।

(१) **मानव-संसाधन योजना**लाई पहिलो स्तम्भको रूपमा लिन सकिन्छ। लोक सेवा आयोगले नेपालको संविधानले दिएको सीमाभित्र रही निजामती सेवामा कति र कस्तो जनशक्ति चाहिन्छ भनी नीतिगत व्यवस्था गर्न सरकारलाई सल्लाह दिन सक्दछ। आयोगले दरबन्दी मिलान, पदपूर्ति र दीर्घकालीन रूपमा जनशक्तिको आवश्यकताको बारेमा विश्लेषण गरी सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय सरकारलाई मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू दिन सक्दछ। तर नेपालमा मानव-संसाधन योजना व्यवस्थित नभएको हुँदा लोक सेवा आयोगले सरकारहरूलाई त्यसतर्फ काम गर्न प्रोत्साहित गर्न सक्दछ।

(२) पद संरचना र डिजाइन

मानव-संसाधन व्यवस्थापनको दोस्रो स्तम्भले प्रत्येक पदको काम, कर्तव्य, अधिकार र जिम्मेवारी स्पष्ट हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ। लोक सेवा आयोग विभिन्न पदहरूको लागि कार्यविवरण बनाउन र योग्यता मापदण्ड तोक्ने प्रक्रियामा संलग्न हुन्छ। प्रत्येक पदको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, अनुभव र सिपको मापदण्ड तोक्ने कार्यमा आयोगको भूमिका रहेको हुन्छ।

(३) भर्ना र छनोट

भर्ना र छनोट तेस्रो एवम् ज्यादै चर्चित स्तम्भ हो। यो क्षेत्र लोक सेवा आयोगको मूल भूमिकाभित्र पर्दछ। आयोगले विज्ञापन, लिखित परीक्षा, प्रयोगात्मक परीक्षा अन्तर्वाता आदि सञ्चालन गर्दछ। आयोगले योग्यतामा आधारित छनोट (Merit Based Selection) को सिद्धान्तलाई कडाइका साथ कार्यान्वयन गरिरहेको छ। यो स्तम्भको प्रभावकारी कार्यान्वयन नै आयोगको सफलताको मुख्य आधार हो।

(४) तालिम र विकास

मानव-संसाधन विकासको चौथो स्तम्भ तालिम र विकास हो। तालिमको जिम्मा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई नै दिइएको छ। क्षेत्रगत तालिम निकायहरूको पनि मापदण्ड तय गर्ने जिम्मा कानूनले नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई दिएको छ। कर्मचारीको बढुवाको लागि तालिमको अनिवार्य व्यवस्था र त्यसको मूल्याङ्कनमा लोक सेवा आयोगले सहजीकरण गरिरहेको हुन्छ। आयोगले पदोन्नतिको लागि प्रतिस्पर्धात्मक लिखित परीक्षा एवम् अन्य परीक्षा सञ्चालन गरी कर्मचारीहरूलाई निरन्तर सिकाइको लागि प्रोत्साहित गरिरहेको हुन्छ।

(५) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन

पाँचौं स्तम्भको रूपमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई लिइन्छ। कर्मचारीहरूको लक्ष्य तोकिएको र लक्ष्य नतोकिएको गरी कार्य उपलब्धिहरू सम्बन्धित कर्मचारीले प्रस्तुत गर्ने र समय, गुणस्तर, लागत

र परिमाणको आधारमा त्यसको मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था छ। यसलाई गोप्य राख्ने व्यवस्था छ। तर कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वस्तुनिष्ठ नभएको भनी सुधारको लागि सुझावहरू प्रस्तुत भई नै रहेका छन्। कर्मचारीहरूको फाइल बढुवाको लागि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन आवश्यक पर्ने र बढुवा प्रक्रियामा लोक सेवा आयोग संलग्न भए पनि कतिपय विषय उसको नियन्त्रणभन्दा बाहिर रहेको पाइन्छ।

(६) पारिश्रमिक तथा पुरस्कार प्रणाली

छैटौं स्तम्भले न्यायोचित तलब भत्ता र पुरस्कार प्रणालीलाई प्रतिनिधित्व गर्दछ। यो कार्यमा नेपाल सरकार नै जिम्मेवार हुने हुँदा लोक सेवा आयोगको भूमिका भने सीमित हुन्छ। विभिन्न सेवा समूहको लागि पारिश्रमिक एवम् पुरस्कारको मापदण्ड समान बनाउन आयोगले सरकारलाई सुझावहरू दिन सक्दछ।

(७) कर्मचारी सम्बन्ध र सेवा सुरक्षामा भूमिका

यो सातौं तर सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण स्तम्भ हो। यो स्तम्भमा लोक सेवा आयोगको भूमिका सबैभन्दा निर्णायक हुन्छ। कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन, घटुवा गर्न वा विभागीय कारबाही गर्नुअघि लोक सेवा आयोगको सहमति लिनै पर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ। यो व्यवस्थाले कर्मचारीको सेवा सुरक्षा सुनिश्चित गरेको छ र मनोमानी रूपमा वा राजनैतिक प्रतिशोध वा कुनै पनि प्रकारको अन्यायबाट जोगाउँदछ। आयोगले अनुशासनात्मक कारबाहीमा सल्लाह दिई न्यायिक सन्तुलन कायम राख्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ।

यसरी लोक सेवा आयोगले भर्ना र छनोट, कर्मचारी सम्बन्ध तथा सेवा सुरक्षामा सबैभन्दा प्रभावकारी भूमिका खेलेको देखिन्छ भने, योजना, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, पारिश्रमिक एवम् तालिम र विकासका सम्बन्धमा आयोगले सुझावहरू उपलब्ध गराए पनि आयोगको भूमिका सीमित रहेको देखिन्छ। अतः यसमा लोक सेवा आयोगको भूमिका बढाउन उपयुक्त हुन्छ। कतिपय स्तम्भमा सल्लाहकार र कतिपय स्तम्भको कार्यान्वयनकर्ताको रूपमा आयोगले आफ्नो कार्यसम्पादन गरिरहेको छ। संवैधानिक रूपमा स्वतन्त्र र शक्तिसम्पन्न लोक सेवा आयोग नै नेपालको सार्वजनिक व्यवस्थापनमा योग्यता, परिदर्शिता र सेवा सुरक्षाको प्रहरी हो। आयोगलाई मानव-संसाधन व्यवस्थापनको सबै स्तम्भहरूमा भूमिका प्रदान गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई थप प्रभावकारी, समन्वयात्मक र व्यावसायिक बनाउन सकिन्छ।

मानव-संसाधन योजना संस्थाको रणनीतिक लक्ष्य हासिल गर्नका लागि आवश्यक जनशक्तिको प्रकार, सङ्ख्या, समय र स्थान निर्धारण गर्ने महत्त्वपूर्ण प्रक्रिया हो। नेपालमा हाल देखिएको प्रविधिमा कम साक्षर कर्मचारीतन्त्र र प्रविधिमैत्री युवाहरूको आकाङ्क्षाबीचको खाडल, सङ्घीयता कार्यान्वयनको लागि कर्मचारीमा आवश्यक ज्ञान, सिप र झुकावको प्रवर्धन र विकासमा समस्या र सङ्घीयतापछि एकैपटक धेरै दरबन्दी सृजना गर्दा देखिएको अव्यवस्थाले पनि नेपालको जनप्रशासनमा केही भ्रमहरू (Myths) सृजना गरेको देखिन्छ। तीमध्ये केही भ्रमहरूको चर्चा यहाँ गरिएको छ।

भ्रम नम्बर १

नेपालमा कतिपय व्यक्ति र संस्थाहरूले कर्मचारी व्यवस्थापनलाई "लोक सेवा परीक्षा", "अन्तरवार्ता" र "भर्ना प्रक्रिया" सँग मात्र जोडेर हेर्ने गरेको पाइन्छ। लोक सेवा आयोगलाई यसको पर्यायवाची शब्दको रूपमा हेर्ने गरेको र निजी क्षेत्रमा पनि मानवस्रोत महाशाखालाई यही रूपमा बुझ्ने गरेको पाइन्छ। यो भ्रम हो र

यथार्थ होइन। यसको कार्यक्षेत्र निकै फराकिलो छ। यसले मानव-संसाधन योजना, पदअनुसारको कार्य विवरण, तालिम तथा विकास, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, पारिश्रमिक व्यवस्थापन कर्मचारी सम्बन्ध र सेवा सुरक्षा जस्ता थुप्रै विषयहरू समेट्छ। निजामती सेवामा कर्मचारी प्रशासन विभाग भए पनि यसले सरुवा बढुवामा बढी संलग्न हुने र अन्य पक्षमा कम ध्यान दिने गरेको पाइन्छ।

भ्रम नम्बर २: जो कोहीले पनि मानव-संसाधन व्यवस्थापन गर्न सक्दछ। (HRM is common sense)

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा अर्को व्याप्त भ्रम के छ भने मानव-संसाधन व्यवस्थापन त्यस्तो विषय हो जुन कसैले पनि सहजै बुझ्न र लागु गर्न सक्छ। कतिपय उच्च तहमा रहेका अधिकृतहरू मानव-संसाधन व्यवस्थापनको औपचारिक ज्ञान नभइकनै कर्मचारी व्यवस्थापनको निर्णय गर्न बाध्य छन्। तर यो एउटा पृथक्, गहन वैज्ञानिक विधा हो। यसले मनोविज्ञान, समाजशास्त्र, अर्थशास्त्र र कानूनको ज्ञान माग गर्दछ। निष्पक्ष कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, उपयुक्त सेवा सुविधा संरचना, प्रभावकारी अनुशासनात्मक प्रक्रिया अगाडि बढाउन विशेष अध्ययन, तालिम र सिपको आवश्यकता पर्दछ।

भ्रम नम्बर ३ मानव-संसाधन योजना सरकारी "फर्मालिटी" मात्र हो।

मानव-संसाधन योजनालाई वार्षिक बजेट अन्तर्गत गरिने एउटा औपचारिक कार्यक्रमको रूपमा मात्र लिने गरेको पाइन्छ। व्यवस्थित रूपमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण नगरिकनै पदहरू खाली हुँदा हुँदै थप पदहरू सृजना गर्ने गरेको पनि पाइन्छ। प्रदेश र स्थानीय तहमा जनशक्तिको माग र आपूर्तिमा अझ बढी तालमेल नभएको पाइन्छ। अतः यसको समाधान व्यवस्थित मानव-संसाधन योजना नै हो।

भ्रम नम्बर ४ मानव-संसाधन व्यवस्थापनलाई "राजनीति" र "सिफारिस"ले नियन्त्रण गर्दछ।

सरकारी जागिर पाउन सिफारिस चाहिन्छ, योग्यताले मात्रै पुग्दैन र पदोन्नति र सरुवा पनि राजनैतिक निकटता र पहुँचको आधारमा हुने गरेको भ्रम रहेको पाइन्छ। लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा प्रणाली निकै पारदर्शी र योग्यतामा आधारित छ। नियुक्ति पश्चात्को सरुवा, बढुवा र अनुशासनात्मक कारबाहीमा केही राजनैतिक हस्तक्षेप भएको गुनासोहरू सुनिन्छ। यसमा लोक सेवा आयोगको भूमिकालाई परिभाषित गरी आयोगलाई थप साधनस्रोत सम्पन्न बनाई सरुवा बढुवाको स्वचालित र पारदर्शी प्रणाली विकास गर्नु पर्दछ। योग्यताभन्दा सिफारिसले काम गर्छ भन्ने भ्रमले आफैंमा निराशा र अक्षमतालाई बल पुऱ्याइरहेको हुनेछ।

भ्रम नम्बर ५ तालिम भनेको "घुम्न जाने अवसर" (Subsidise Tourism) मात्र हो।

नेपालका धेरै सरकारी एवम् अर्धसरकारी निकायमा तालिमलाई व्यावसायिक विकासको अवसरको रूपमा नभई विदेश घुम्ने, भत्ता खाने वा आराम गर्ने अवसरको रूपमा हेरिन्छ।

तालिम मानव-संसाधनको क्षमता अभिवृद्धिको सबैभन्दा शक्तिशाली हतियार हो। तर, नेपालमा प्रशिक्षणको आवश्यकता मूल्याङ्कन नगरिकन तालिम सञ्चालन गरिन्छ। तालिम पछिको मूल्याङ्कन र त्यसको कार्यक्षेत्रमा प्रयोगको अवस्था उत्साहजनक छैन। प्राय तालिम सकेर फर्केपछि उही पुरानै शैलीमा काम गर्ने र तालिमलाई सिकाइको अवसरको रूपमा बुझाउन नसक्दा तालिमको सार्थकता पुष्टि हुन कठिन भएको देखिन्छ।

भ्रम नम्बर ६ कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन भनेको 'रिस साँध्ने' हतियार हो।

कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई कतिपय कर्मचारीहरूले आफूमाथि प्रतिशोध लिने, पक्षपात गर्ने वा पुरानो रिस साँध्ने औजारको रूपमा लिने गरेको पाइन्छ। तर कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन कर्मचारीहरूको सुधार गर्नुपर्ने पक्षको पहिचान गरी सुधारको लागि प्रोत्साहित गर्ने, राम्रा पक्षहरू पहिचान गरी तिनलाई थप मजबुत बनाउन

सघाउने र वृत्ति विकासको बाटो देखाउने एउटा महत्त्वपूर्ण रचनात्मक प्रक्रिया हो। यो दण्ड वा पुरस्कृत गर्ने मापदण्ड मात्र होइन, नियमित पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने प्रक्रिया पनि हो। निजामती सेवामा वर्षको एकपटक मात्र गोप्य हिसाबले कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रचलनले गर्दा यो भ्रम अझ बलियो बनेको छ। खुला, पारदर्शी र दुईतर्फी सञ्चारमा आधारित मूल्याङ्कन प्रणाली अपनाउन सकियो भने यो भ्रम चिर्न सकिनेछ।

हाम्रो सन्दर्भमा मानव-संसाधन व्यवस्थापन अझै पनि आफ्नै सैद्धान्तिक र व्यावहारिक भ्रमहरूको जालोमा फसिरहेको छ। यी भ्रमहरूलाई चिर्नको लागि संस्थागत मानसिकतामा परिवर्तन ल्याउनुपर्ने हुन्छ। मानव-संसाधन व्यवस्थापनलाई रणनीतिक प्राथमिकतामा राख्ने, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुनिष्ठ र पारदर्शी बनाई वृत्ति विकाससँग आबद्ध गर्ने, तालिमलाई सिकाइको अवसरको रूपमा स्थापित गर्ने र पारदर्शी प्रणालीको विकास गरी यी भ्रमहरूलाई चिर्न सकिन्छ। यी प्रक्रियाहरूमा लोक सेवा आयोगको संलग्नतालाई बढाउँदै लैजानु उपयुक्त हुन्छ।

भर्ना र छनोटमा लोक सेवा आयोग

कुनै पनि सङ्गठनको सफलता त्यहाँ कार्यरत मानवस्रोतको गुणस्तरमा निर्भर हुन्छ। त्यसैले योग्य, इमान्दार र सक्षम कर्मचारी चयन गर्ने प्रक्रिया अर्थात् 'भर्ना र छनोट' अत्यन्त महत्त्वपूर्ण हुन्छ। एक राम्रो भर्ना र छनोट प्रणालीमा पारदर्शिता, योग्यताको मापन, समान अवसर र कुनै पनि प्रकारको पूर्वाग्रहको अनुपस्थिति आवश्यक हुन्छ। संवैधानिक निकायको रूपमा लोक सेवा आयोगले यो भूमिकालाई सक्षमतापूर्वक निर्वाह गरिरहेको छ।

लोक सेवा आयोग योग्यता निर्धारण, उपयुक्तताको परीक्षण, नियुक्तिको सिफारिस, सेवा सुरक्षा र बढुवा लगायतका विषयमा संलग्न हुन्छ। लोक सेवा आयोगको छनोट विधि पनि अत्यधिक सैद्धान्तिक भएको, लामो प्रक्रिया, छनोट विधि र प्रक्रियामा केन्द्रीकरण, सीमित परीक्षण विधि, प्रविधिको प्रयोगमा कमी जस्ता विषयहरू कमजोरीको रूपमा औंल्याइएको पाइन्छ। मिश्रित परीक्षण मोडल अपनाउने, परीक्षा प्रणालीमा व्यावहारिकतालाई जोड दिने, प्रविधिको व्यापक प्रयोग गर्ने, परीक्षण विधिलाई स्थानीयकरण गर्नेगरी लचकता अपनाउने जस्ता सुधारका कार्यहरू गर्न सकिन्छ। आयोगले विगत पचहत्तर वर्षदेखि निष्पक्ष र पारदर्शी रूपमा कर्मचारीको भर्ना र छनोट गर्दै आएको छ। यो क्षेत्रमा लोक सेवा आयोगले सँगालेको लामो अनुभवलाई संस्थागत गर्ने प्रयास गरिरहेको छ। यो "अनुभवी" संरचनालाई समयानुकूल प्रविधिमैत्री बनाउँदै लैजाने र कर्मचारी व्यवस्थापनका सबै आधारस्तम्भमा योग्यताको संरक्षकको रूपमा, निष्पक्षताको पहरेदारको रूपमा र कतिपय स्तम्भमा सल्लाहकारको रूपमा लोक सेवा आयोगलाई थप सहभागी गराउने गरी सुधार प्रक्रियालाई अगाडि बढाउनु नै आगामी दिनको सुधारको गन्तव्य हुनु उपयुक्त हुन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

- Mello, J.A (2019), Strategic Human Resource Management (5th ed.), Cengage Learning
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2018). The HR Value Proposition Harvard Business Review Press
- Desslor, (2020). Human Resource Management (17th ed.) Pearson
- International Labour Organization (ILO) (2022). World employment & social outlook: Trends 2022. ILO publication
- नेपाल सरकार (२०७२), नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति
- नेपाल सरकार (२०७९), लोक सेवा आयोग ऐन २०७९, कानून किताब व्यवस्था समिति

कर्मचारी छनोट प्रणालीमा परिमार्जनको आवश्यकता

❖ प्रा.डा. भीमदेव भट्ट*

पृष्ठभूमि

कुनै पनि सङ्गठित संस्थाको सञ्चालनका लागि कर्मचारीको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। सङ्गठनको लक्ष्य हासिल गर्न त्यसमा आवश्यक पर्ने विभिन्न तहका कर्मचारी भर्ना गर्नुपर्दछ। यसरी भर्ना गरिने कर्मचारीको योग्यता र सेवासम्बन्धी सर्त यो कार्य प्रारम्भ गर्दा नै तय गरिन्छ। सङ्गठनको आकार र कार्यक्षेत्रका आधारमा कर्मचारी सङ्ख्या निर्धारण गरिन्छ। कर्मचारी प्रशासनको प्राप्ति पक्ष (Acquisition Aspect) सित भर्ना र छनोट कार्य अग्रस्थानमा रहन्छ। यस सन्दर्भमा छनोट (Selection) कार्य प्रारम्भ गर्नुभन्दा पहिले भर्नाको कार्य पूरा गर्नुपर्दछ। यस अर्थमा भर्ना र छनोट कार्य एक अर्कासित सम्बन्धित छन्।

विगतका वर्षमा निजामती सेवामा कर्मचारीको छनोट कार्य विभिन्न पद्धतिबाट हुनेगरेको पाइन्छ। जसमा (१) बोल पद्धति (Bidding System), (२) संरक्षण पद्धति (Patronage System), (३) लुट पद्धति (Spoil System) र (४) योग्यता पद्धति (Merit System) मुख्य हुन्। बोल पद्धतिको प्रारम्भ अठारौं शताब्दीको मध्यतिर फ्रान्समा प्रचलित थियो। यस अन्तर्गत जसले सरकारलाई बढी रकम कबोल गर्न सक्थ्यो उसैले सेवा प्राप्त गर्ने अवसर प्राप्त गर्दथ्यो। संरक्षण पद्धति सन् १८५३ भन्दा पहिले बेलायतले अवलम्बन गरेको हो। यस अन्तर्गत सत्तामा रहेका उच्च पदाधिकारीले आफ्ना नातेदार र भनसुनका आधारमा कर्मचारी भर्ना गर्दथे। लुट पद्धतिको जननी अमेरिका हो। यसमा सत्ता परिवर्तन हुँदा सम्पूर्ण कर्मचारी आफू अनुकूल भर्ना गरिन्थ्यो। यस प्रथामा सन् १८८३ मा रोक लगाइयो। योग्यता पद्धति सन् १८५५ उप्रान्त बेलायतबाट प्रारम्भ गरियो। यस अन्तर्गत उम्मेदवारको परीक्षण गरी सबैभन्दा योग्य व्यक्तिलाई सेवा गर्ने अवसर जुटाइन्छ। पछिल्लो समयमा केही अपवादलाई छाडी, योग्यता पद्धतिलाई नै विश्वका अत्यधिक राष्ट्रले अवलम्बन गर्दै आएको पाइन्छ।

कर्मचारी भर्ना कार्य खुला एवम् पारदर्शी तवरले सम्पादन गरिनुपर्दछ। विज्ञापनमा उल्लेख गरिएको योग्यता, क्षमता र अनुभव भएका प्रत्येक नागरिकले भर्नाका लागि उम्मेदवारी दिन पाउनु उसको नैसर्गिक अधिकार हो।

शाब्दिक अर्थ

व्यवस्थापन एवम् जनप्रशासनका चर्चित लेखकहरूले भर्ना कार्यलाई विभिन्न ढङ्गले परिभाषित गरेका छन्। सङ्गठनमा आवश्यक पर्ने कर्मचारी प्राप्तिका लागि सञ्चालन गरिने प्रक्रियाको पहिलो खुड्किलो नै भर्ना हो।

---

*पूर्व सदस्य, लोक सेवा आयोग

सी.बी. मामोरियाले आफ्नो चर्चित पुस्तक "कर्मचारी व्यवस्थापन" मा भर्ना कार्यको परिभाषा यसरी दिएका छन्:

"Recruitment is the discovering of potential applicants for actual or anticipated organizational vacancies."[1]

अर्थात् सङ्गठनमा विद्यमान अथवा सम्भावित रिक्त पदका लागि आवश्यक पर्ने उपयुक्त उम्मेदवार खोज्ने कार्य नै भर्ना हो।

यसैगरी कर्मचारीलाई सङ्गठनभित्र प्रवेश गराउने सन्दर्भमा अवलम्बन गरिने लिखित परीक्षा, मौखिक अन्तरवार्ता एवम् स्वास्थ्य परीक्षणसम्बन्धी गतिविधि छनोट प्रक्रियाअन्तर्गत पर्दछन्।

यस सन्दर्भमा एल.डी. ह्वाइट (L.D. White) ले छनोट कार्यको परिभाषा यसरी प्रष्ट पारेका छन्:

"Selection is the act of choosing from among those qualified and available, and the formal act of appointment chronologically, therefore, the sequence is recruitment, examination, certification & selection."[2]

अर्थात् छनोट भन्नाले उपलब्ध योग्य व्यक्तिहरूमध्येबाट चयन गरिने प्रक्रिया हो र यो नियुक्तिको औपचारिक कार्य हो। अतः यस अर्थमा भर्ना, परीक्षा सञ्चालन, प्रमाणीकरण र छनोट कार्यहरू क्रमबद्ध रूपमा एक पछि अर्को गरी सञ्चालन गरिन्छ।

छनोट प्रक्रियाका चरणहरू

कर्मचारी छनोट प्रक्रियाले थुप्रै चरणहरू पार गर्नुपर्दछ। कर्मचारीको माग सङ्ख्या, दरखास्त दिने उम्मेदवारको सङ्ख्या आदिबारे बोध गरी यस कार्यमा लाग्ने समय निर्धारण गर्न सकिन्छ। साधारणतया यो कार्य पूरा गर्न कम्तीमा तीन-चार महिना र बढीमा ५-८ महिना लाग्न सक्छ। छनोट प्रक्रियाका चरणहरू एक पछि अर्को गरी यसरी व्यवस्थित गरिएको पाइन्छः

१. दरबन्दी स्वीकृति
२. विज्ञापन
३. दरखास्त सङ्कलन
४. दरखास्त छानबिन
५. लिखित परीक्षा सञ्चालन (५.१ प्रारम्भिक, ५.२ अन्तिम)
६. सीप परीक्षण
७. लिखित परीक्षाको परिणाम
८. अन्तरवार्ता
९. सफल उम्मेदवारको उद्घोष
१०. सिफारिस

देशमा बेरोजगारीको अवस्था, सङ्गठनको ख्याति (Goodwill), नोकरीको स्थायित्व आदिको पृष्ठभूमिमा तोकिएको सीमित पदका लागि ठूलो सङ्ख्यामा दरखास्त पर्दछन्। यस्तो अवस्था सिर्जना भएमा

1 C.B. Mamoria, Personnel Management, Himalaya Publishing House, Bombay, India, 1985, P.203
2 L.D. White, Public Administration (Fourth edition), Eurasis Publishing House (P) Ltd. 1955, P338.

उम्मेदवारहरूको लिखित परीक्षा दुई-तीन चरणमा समेत गर्नुपर्ने हुन्छ। त्यसको ठीक विपरीत कहिलेकाहीं मागअनुरूपको दरखास्त नपर्दा दोहोऱ्याई तेहऱ्याई विज्ञापन गरिन्छ। तर व्यवहारमा के सिद्ध भएको छ भने थोरै सङ्ख्यामा कर्मचारी माग गर्दा धेरै उम्मेदवारको दरखास्त पर्न आएमा छनोट प्रक्रिया बढी प्रतिस्पर्धी र प्रभावकारी हुन जान्छ। त्यसको ठीक विपरीत विज्ञापन गरिएका पदमा सीमित वा थोरै आवेदन परेमा छनोट प्रक्रिया पनि केही हदसम्म सामान्य हुन जान्छ।

लिखित परीक्षामा सम्मिलित उम्मेदवारहरू सफल हुँदा माग गरिएको सङ्ख्याभन्दा केही बढी उम्मेदवार अन्तरवार्ताका लागि सिफारिस गर्ने चलन व्यवहारमा पाइन्छ। अन्तिम चरणमा अन्तरवार्ता लिइसकेपछि लिखित परीक्षामा बढी अङ्क पाउने उम्मेदवारको छनोट हुने भए पनि अन्तरवार्तामा तोकिएको भन्दा बढी उम्मेदवारबाट सिफारिस गर्दा अन्तरवार्ता लिने पदाधिकारीलाई तुलनात्मक ढङ्गले उपयुक्त व्यक्ति सिफारिस गर्न सहयोग पुग्दछ।

सङ्गठनलाई आवश्यक पर्ने कर्मचारीहरूको छनोट कार्य लोक सेवा आयोग वा त्यस्तै कुनै स्वतन्त्र एवम् अधिकार सम्पन्न संस्थालाई दिइएको हुन्छ। त्यस्ता निकायले तोकिएको कार्य सम्पादन गरी योग्यताका आधारमा सम्बन्धित संस्थालाई छनोट गरिएका कर्मचारीको नामावली सिफारिस गर्दछ। यो कार्य सम्पन्न भएपछि सम्बन्धित निकायले प्रक्रिया पूरा गरी व्यक्ति विशेषलाई नियुक्ति पत्र प्रदान गर्दछ। नियुक्ति पत्र प्राप्त गरेको व्यक्तिलाई निजले सम्पादन गर्नुपर्ने कामबारेमा थप जानकारी दिलाउन आवश्यक परेमा त्यस्ता व्यक्तिलाई लामो छोटो अवधिको अभिमुखीकरण, प्रशिक्षणको समेत व्यवस्था गरिन्छ। तर यस्तो प्रशिक्षण सबै कर्मचारीलाई आवश्यक नपर्न पनि सक्दछ।

विभिन्न देशमा कर्मचारी छनोट विधि

१. बेलायत

बेलायतमा सार्वजनिक पदमा आवश्यक पर्ने कर्मचारीको भर्ना कार्य विगतमा ट्रेजरी अफिसले गर्दै आएको थियो। पछि आएर फुल्टन आयोगले दिएको सुझावअनुसार सन् १९६८ मा Civil Service Department को स्थापना गरी उक्त विभागबाट यो कार्य सम्पादन गरिँदै आएको छ। यस विभागलाई प्रधानमन्त्रीको कार्यालय अन्तर्गत राखिएकाले पनि यसको महत्त्व बढेको छ। भर्ना एवम् पदोन्नति कार्य सम्पादन गर्न यस विभागमा कमिस्नरहरू बेलायतकी महारानी वा राजाबाट नियुक्त गरिन्छन्। यो विभाग पूर्ण स्वायत्त छ। पछिल्लो समयमा यस विभागले निर्वाह गरेको कार्य Personnel Management Office ले सम्हाल्दै आएको छ।

बेलायतको निजामती सेवा लोकप्रिय छ। अतः त्यहाँ कर्मचारी भर्नाका लागि विज्ञापन गर्दा अत्यधिक उम्मेदवारले दरखास्त दिने भएकाले छनोट प्रक्रिया बढी प्रतिस्पर्धी हुन्छ। यस प्रक्रियाले प्रतिभावान्, जेहेन्दार, सीपयुक्त र योग्य व्यक्ति चयन गर्न थप सहयोग पुगेको पाइन्छ।

२. अमेरिका

अमेरिकामा निजामती सेवामा आवश्यक पर्ने कर्मचारी लोक सेवा आयोगबाट छनोट गरिन्छ। यस आयोगका सदस्यहरू डेमोक्रेटिक र रिपब्लिकन पार्टीले मनोनयन गर्ने चलन छ। राष्ट्रपतिलाई पनि तोकिएका पदमा कर्मचारी भर्ना गर्ने अधिकार सुरक्षित गरिएको छ। अमेरिकामा बेरोजगारीको प्रतिशत

केही न्यून भएकाले त्यहाँ निजामती सेवाका पदमा विज्ञापन गर्दा बेलायत, भारत वा नेपालमा जस्तो अत्यधिक उम्मेदवारले दरखास्त दिँदैनन्। त्यहाँ निजी वा गैरसरकारी सङ्गठनमा काम गर्दा निजामती सेवामा भन्दा बढी आम्दानी हुने र सरकारले बुढेसकालमा सामाजिक सुरक्षा भत्ताको दिगो प्रबन्ध मिलाएकाले पनि यस्तो अवस्था सिर्जना भएको अनुमान लगाउन सकिन्छ।

३. फ्रान्स

फ्रान्समा अन्य मुलुकको तुलनामा कर्मचारी भर्ना गर्दा केन्द्रीकृत पद्धति अनुसरण गरेको पाइन्छ। त्यहाँ प्रशासकीय एवम् प्राविधिक कर्मचारीको दुई समूह सिर्जना गरिएको छ। यस अर्थमा त्यहाँ मिश्रित निजामती सेवा व्यवहारमा ल्याइएको छ। समूहअनुसार कर्मचारीहरू माथिल्लो ओहोदामा नियुक्त गरिन्छन्। त्यहाँ प्रशासनको पदमा पनि प्राविधिक कर्मचारीको नेतृत्व चयन गरिने परम्परा छ। यसले त्यहाँ प्रशासन र प्राविधिक कर्मचारीबीच घनिष्ठ सम्बन्ध रहेको पाइन्छ। कार्यकुशलता, अनुभव, ज्येष्ठता र कार्यक्षमताका आधारमा कर्मचारीलाई नेतृत्व सम्हाल्ने अवसर दिइन्छ।

दोस्रो विश्वयुद्धको अन्त्यसम्म पनि फ्रान्समा कर्मचारी प्रशासन सञ्चालनमा एकरूपता थिएन। प्रत्येक मन्त्रालयले आफ्नो मन्त्रालय अन्तर्गतका कर्मचारी आफैं व्यवस्थापन गर्दथे। सन् १९४५ मा निजामती सेवा निर्देशनालय Civil Service Directorate (Direction Générale de la Fonction Publique) गठन गरी विगतको परम्परामा सुधार गरियो। छोटकरीमा लेख्दा फ्रान्सेली निजामती सेवा एकात्मक पदसोपान संरचना (Unitary Hierarchy Structure) मा आधारित छ।

४. भारत

भारतमा पनि अन्य धेरै देशमा जस्तै निजामती सेवा अन्तर्गतका कर्मचारी लोक सेवा आयोगले भर्ना गर्दछ। भारतको संविधानमा नै लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको छ। केन्द्रीय सरकारका लागि आवश्यक पर्ने कर्मचारी सङ्घीय लोक सेवा आयोगले भर्ना गर्दछ भने प्रदेश सेवा अन्तर्गतका कर्मचारी प्रदेश लोक सेवा आयोगले गर्दछ।

भारत सरकारमा नियुक्त कर्मचारीलाई विशेष इज्जत र प्रतिष्ठाले हेरिन्छ। त्यहाँ नियुक्त कर्मचारीको सेवा स्थायी स्वरूपको हुन्छ। उपनिवेशकालमा बेलायती सरकारले व्यवहारमा ल्याएको अड्डातन्त्र व्यवस्थापनका कारण भारतमा सुशासन कायम गर्न सकिएको हो। त्यहाँको प्रशासन संयन्त्रलाई दक्षिण एसियाकै बलियो र स्थायी अड्डातन्त्र (Strong & Stable Bureaucracy) का रूपमा परिचित गराइएको छ। भारतीय सेवामा आरक्षणको समेत व्यवस्था छ।

५. नेपाल

नेपालमा कर्मचारी प्रशासनको इतिहास त्यति लामो छैन। लिच्छवि र मल्लकालमा राजाहरूले लामो अवधिसम्म राज्यव्यवस्था सञ्चालन गरे तापनि त्यस समयमा भुरे टाकुरे राज्य सञ्चालनका लागि शासकहरूले कुनै नीति नियम पारित गरेको पाइन्न। शासकको तजबिजीमा प्रशासन चल्दथ्यो। वि.सं. १८२५ मा बडामहाराजाधिराज पृथ्वीनारायण शाहले नेपालको एकीकरण गरे पश्चात् र वि.सं. १९०३ मा जहानियाँ राणा शासनको उदय नभएसम्म शाहवंशीय राजाहरूले हिन्दू धर्मअनुसार शासन गरी राज्य व्यवस्थाको सम्पूर्ण शक्ति आफ्नो हातमा सुरक्षित गरेका थिए। द्रव्य शाहलाई गोर्खा विजय गर्न अर्याल, पाण्डे, खनाल, पन्त, बोहरा र राना जातिले विशेष सहयोग पुऱ्याएकाले त्यस बेलादेखि प्रशासनका महत्त्वपूर्ण पदमा यिनै "थरघर"[३] लाई प्राथमिकता दिइएको पाइन्छ।

---

३ थरघर भन्नाले उपर्युक्त ६ जातिका परिवारलाई जनाउँछ।

नेपालमा जहानियाँ राणा शासन (वि.सं. १९०३-२००७) १०४ वर्षसम्म कायम रह्यो। वि.सं. १९१३ मा राजा सुरेन्द्रविक्रम शाहले लालमोहरबाट राणाकालका प्रथम प्रधानमन्त्री जंगबहादुर राणा र उनका सन्तानलाई सार्वभौमसत्ता सम्पन्न तुल्याए। विगतमा जस्तै राणाकालमा पनि कर्मचारीहरूको वार्षिक पजनी हुन्थ्यो। देशका महत्त्वपूर्ण पदमा राणा परिवारकै निकटस्थहरूलाई नियुक्त गरिन्थ्यो। सर्वसाधारणलाई 'सुब्बा' को पदभन्दा माथिल्लो पदमा नियुक्ति दिइँदैनथ्यो। त्यसैले सर्वसाधारणले आफ्ना सन्तति र नजिकका मित्रलाई आशीर्वाद दिँदा "सुब्बा भएस्" भन्ने गर्दथे।

राणाकालको अन्त्य हुनुभन्दा केही अगाडि वि.सं. २००४ सालमा सरकारले "नेपाल सरकार वैधानिक कानून" जारी गरी देशको शासन व्यवस्था केही वैज्ञानिक ढङ्गले अगाडि बढाउने प्रयत्न गऱ्यो। त्यस कानूनको भाग ६ धारा ६५ मा सरकारी सेवामा कर्मचारी भर्ना लिने कार्यमा टेवा पुऱ्याउन "दरखास्त परिषद्को" व्यवस्था गरियो। तर उक्त वैधानिक कानूनले मूर्त रूप लिन नसकेपछि दरखास्त परिषद्को कार्यालय पनि सञ्चालनमा ल्याइएन।

वि.सं. २००७ सालमा देशमा प्रजातन्त्रको बहाली भएपश्चात् राज्य व्यवस्था सञ्चालनका लागि "नेपालको अन्तरिम शासन विधान" घोषणा गरियो। उक्त विधानको भाग ५ धारा ३७ मा गरिएको व्यवस्थाअनुरूप वि.सं. २००८ आषाढ १ गते "नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसन" को विधिवत् स्थापना गरियो। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ जारी गर्दा सो नाम परिवर्तन गरी "लोक सेवा आयोग" नामकरण गरियो र यस संस्थालाई संवैधानिक अंगको मान्यता दिइयो। पछि आएर वि.सं. २०१९ मा लोक सेवा आयोगको सिफारिसबिना नयाँ भर्ना नगर्ने नीति अवलम्बन गरियो भने वि.सं. २०२० मा आयोगबाट सिफारिस नगरिएका कर्मचारीले सेवा पश्चात् निवृत्तिभरण नपाउने व्यवस्थासमेत गरियो।

कार्यक्षेत्र र सङ्गठन स्वरूप

लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र विभिन्न समयमा थपघट गरिएको छ। वि.सं. २०४३ मा आयोगलाई निजामती सेवाका साथै सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारी भर्नासम्बन्धी कार्य सामान्य सिद्धान्तबाट प्रत्यायोजन गरियो भने वि.सं. २०४७ मा यसको कार्यक्षेत्र सङ्कुचित गरी निजामती सेवामा सीमित गरियो। वि.सं. २०६३ मा आयोगलाई सुरक्षा निकायमा नियुक्ति र बढुवाका सामान्य सिद्धान्तका विषयमा परामर्श दिने र सङ्गठित संस्थाले चाहेमा पदपूर्ति र विभागीय कारबाहीका विषयमा परामर्श लिने व्यवस्था गरियो। यसै क्रममा वि.सं. २०७२ मा सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थाका पदमा पदपूर्तिका लागि लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी थपियो।

आयोगले आफूलाई सुम्पिएको कार्य सम्पादन गर्न केन्द्रीय कार्यालय बाहेक राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको नेतृत्व रहने गरी १. धनकुटा २. काठमाडौं ३. जलेश्वर ४. पोखरा ५. बुटवल ६. सुर्खेत र ७. दिपायलमा सात कार्यालय र राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको नेतृत्व रहने गरी १. इलाम २. दिक्तेल ३. हेटौंडा ४. बागलुङ ५. जुम्ला ६. दाङ र ७. महेन्द्रनगरमा सात कार्यालय समेत जम्मा चौध कार्यालय सञ्चालनमा ल्याएको छ।

संवैधानिक परिषद्को व्यवस्था

नेपालको संविधान २०७२ को धारा २८४ मा प्रधानन्यायाधीश र संवैधानिक निकायका प्रमुख र पदाधिकारीहरूको सिफारिस गर्न संवैधानिक परिषद्को व्यवस्था गरिएको छ। परिषद्को बनावट यस प्रकार छः

(क) प्रधानमन्त्री - अध्यक्ष

(ख) प्रधानन्यायाधीश - सदस्य

(ग) प्रतिनिधि सभाको सभामुख - सदस्य

(घ) राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष - सदस्य

(ङ) प्रतिनिधि सभाको विपक्षी दलको नेता - सदस्य

(च) प्रतिनिधि सभाको उपसभामुख - सदस्य

उक्त परिषदले लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष र पदाधिकारीहरूको सिफारिस गर्दछ। अध्यक्ष र पदाधिकारीहरूको सेवा अवधि ६ वर्षका लागि तोकिएको छ।

लोक सेवा आयोगले विगत लामो समयदेखि कर्मचारी भर्नाको कार्य नियमित र निष्पक्ष ढङ्गले सम्पादन गर्दै आएकाले यस संस्थाप्रति आम नागरिकको आस्था र जनविश्वास अटल रहेको छ। विगत केही दशकयता देशबाट युवा प्रतिभाहरू उच्च शिक्षा र कामको खोजीमा विदेश पलायन भइरहेकाले सार्वजनिक सेवाका क्षेत्रमा प्रतिभाहरूको उपस्थिति न्यून हुँदै गएको छ। यो अभाव खड्किन नदिन नीति निर्माताहरूले गम्भीर भएर निर्णय लिनु जरुरी छ।

परिमार्जनको आवश्यकता

फ्रेड डब्लु. रिग्स (Fred W. Riggs) ले कुनै पनि देशको प्रशासनिक व्यवस्था सञ्चालनमा त्यहाँ विद्यमान विभिन्न पर्यावरण (Ecology) जस्तैः सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक, आर्थिक, ऐतिहासिक एवम् सांकेतिक आदि पक्षबाट प्रभावित हुन्छ भनी राय पेस गरेका छन्। यस अर्थमा कुनै पनि पद्धतिलाई त्यस वरिपरि परेको पर्यावरणीय पक्षले प्रत्यक्ष परोक्ष असर पुऱ्याउने भएकाले यसबारे विशेष ध्यान पुऱ्याउनुपर्दछ। यस पृष्ठभूमिमा नेपालको सार्वजनिक सेवामा जनशक्ति छनोट कार्यमा लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्दै आएको पद्धतिमा सुधार ल्याउन देहायका बुँदामा ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छः

१. पदाधिकारीको चयन
२. सरकार र आयोगबीचको सम्बन्ध र सामीप्य
३. समावेशी प्रकरण
४. निजामती सेवा ऐनमा संशोधन
५. प्रदेश लोक सेवा आयोगको औचित्य

१. पदाधिकारीको चयन र स्वायत्तताः माथि उल्लेख गरे जस्तै विभिन्न संवैधानिक निकायका प्रमुख र सदस्यहरूको चयन संवैधानिक निकायबाट हुँदै आएको छ। संविधानको धारा २९२ मा यसरी चयन गरिएका पदाधिकारीहरूको संसदीय सुनुवाइ गरिने व्यवस्था समेत छ। यस्ता पदमा नियुक्ति गर्दा तोकिएको

आधारमा व्यक्ति विशेषको योग्यता, क्षमता, कार्यकुशलता र निजले समाजमा आर्जन गरेको प्रतिष्ठाको पृष्ठभूमिमा यो कार्य गरिनुपर्दछ। यस कार्यमा राजनीतिक स्वार्थ र प्रलोभन टाढा रहनु पर्दछ। यसका साथै लोक सेवा आयोग स्वायत्त रहनु आवश्यक छ।

२. सरकार र आयोग बीचको सम्बन्ध र सामीप्यताः आयोगले कर्मचारी भर्नासम्बन्धी कार्य सरकारका लागि गर्दछ। यस सन्दर्भमा दरबन्दी सिर्जना, ऐन कानूनको निर्माण एवम् परिवर्तन, पाठ्यक्रमको स्वीकृति आदि कार्यमा सरकारले आयोगलाई पूर्ण सहयोग पुऱ्याउनुपर्दछ। यस कार्यको ढिलासुस्तीमा आयोगको कार्य प्रभावित हुन जान्छ। लामो समयसम्म पद खाली रहँदा पनि विज्ञापनका लागि माग नपठाउने, पद लुकाउने, अस्थायी/करारमा कर्मचारी भर्ना गर्ने आदि गतिविधिका कारण सरकार र आयोगको सम्बन्धमा दरार सिर्जना हुन जान्छ।

आयोगले बढुवा समितिमा समेत आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्दछ। यस सन्दर्भमा पनि कर्मचारीको मूल्याङ्कन सही ढङ्गबाट हुन नसक्दा अथवा नगर्दा बढुवा समितिहरूको कार्य औपचारिकतामा सीमित हुन जान्छ। विगतका वर्षहरूमा विशिष्ट श्रेणीको पदमा कर्मचारीहरू के कसरी बढुवा गर्दा राजनीतिक हस्तक्षेप भएका थिए उदाहरण प्रस्तुत गर्न सकिन्छ। यस कार्यमा समेत निर्मम समीक्षा आवश्यक छ। प्रत्येक कर्मचारीलाई आफूले सेवामा पुऱ्याएको योगदानका आधारमा वृत्ति विकासको माथिल्लो पद प्राप्त गर्न सकिन्छ भन्ने विश्वास जागृत गराउनु जरुरी छ।

३. समावेशी प्रकरणः नेपालको निजामती सेवामा आ.व. २०६२/६३ को जनआन्दोलन पश्चात् सरकारले समावेशी कार्यक्रम व्यवहारमा ल्याएको हो। यस प्रयोजनका लागि निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा ७ (७) मा देहाय बमोजिमको समावेशी व्यवस्था गरियोः

(क) महिला - तेत्तीस प्रतिशत
(ख) आदिवासी जनजाति - सत्ताइस प्रतिशत
(ग) मधेशी - बाइस प्रतिशत
(घ) दलित - नौ प्रतिशत
(ङ) अपाङ्ग - पाँच प्रतिशत
(च) पिछडिएको क्षेत्र - चार प्रतिशत

यस कार्य अन्तर्गत आ.व. २०६४/६५देखि २०८०/८१ सम्मका १७ वर्षमा महिलातर्फ ८६००, जनजातितर्फ ६७९७, मधेशीतर्फ ५४९८, दलिततर्फ २२००, अपाङ्गतर्फ ११६१ र पिछडिएको क्षेत्रतर्फ ९७४ गरी जम्मा २५,२१८ कर्मचारी लाभान्वित भएका छन्।

आरक्षण व्यवस्थाको ऐन निर्माण गर्दा यसको १० वर्षमा पुनरवलोकन गरिने व्यवस्था राखिएको थियो। तर आजपर्यन्त यसमा कुनै कार्य गरिएको छैन। यसो हुनुमा राजनीतिक पूर्वाग्रह हावी भएको यथार्थ नकार्न मिल्दैन। यस प्रकरणको निरन्तरताले (क) ठालु समूहलाई फाइदा पुऱ्याएको (ख) कार्य सम्पादनमा ह्रास आएको (ग) योग्यताको कदर नभएको (घ) प्रतिभा पलायनलाई प्रोत्साहित गरेको (ङ) सरकारी सेवामा आकर्षण घटेको आदि लक्षणहरू देखापर्दै आइरहेका छन्।

यस्तो लेखेर निजामती सेवामा आरक्षणको प्रावधान राखिनु हुँदैन भनी तर्क पेस गरिएको होइन। तर यो

प्रावधान सबै सेवा, समूहमा लागू गर्न उपयुक्त देखिँदैन। विशिष्ट प्रतिभा आवश्यक पर्ने क्षेत्र जस्तै शिक्षक वर्ग, मेडिकल डाक्टर, इन्जिनियर, न्याय सेवा, पत्रकारिता आदि विषयका उम्मेदवार छनोट गर्दा योग्यताकै आधारमा निर्णय लिनुपर्दछ। अन्यथा यी सेवा प्रभावित मात्र हुने नभई त्यहाँ "ग्रेसम ल" लागू हुन जान्छ। देशमा शिक्षित वर्गको प्रतिशत बढिरहेकाले विगतमा जस्तै बाहुन, क्षेत्री र नेवार जातिले मात्र निजामती सेवामा पकड जमाउँछन् भन्ने सोचबाट टाढा रहनु जरुरी छ। वर्तमान समयमा उक्त तीन जातिका साथै अन्य जातिले समेत योग्यताका आधारमा विभिन्न सेवामा प्रतिस्पर्धी भई सफलता हासिल गरेका छन्। अतः राष्ट्रले आरक्षण भन्दा सशक्तीकरणमा ध्यान पुऱ्याउनुपर्दछ। यसबारे आगामी दिनमा निजामती सेवा ऐन निर्माण गर्दा निर्मम निर्णय लिनु आवश्यक देखिन्छ।

४. निजामती सेवा ऐन निर्माणमा विलम्बः राजनीतिक पूर्वाग्रह, प्रशासनिक हस्तक्षेप र विभिन्न ट्रेड युनियनको विरोधका कारण विगत १० वर्षदेखि नयाँ निजामती सेवा विधेयक संसद्बाट पारित हुन सकेको छैन। सङ्घीय निजामती सेवा ऐन पारित हुन नसक्दा प्रदेश सरकारले समेत आफ्नो ऐन पारित गर्न सकेका छैनन्। सरकारले प्रदेश सरकारको कार्य सञ्चालनका लागि कर्मचारी समायोजन ऐन २०७५ पारित गरी चैत्र २०७६ सम्म तीनै तहका सरकारका लागि स्वीकृत दरबन्दी १,३८,००० मध्ये ८६,४७१ कर्मचारी समायोजन गरेको छ। नपुग कर्मचारी समायोजन/आपूर्ति गर्ने बारे ठोस निर्णयको आवश्यकता देखिन्छ।

५. प्रदेश लोक सेवा आयोगको औचित्यः नेपालको सार्वजनिक सेवामा वार्षिक ५/६ हजारको सङ्ख्यामा कर्मचारीहरू भर्ना गरिन्छ। यस कार्यका लागि केन्द्रमा लोक सेवा आयोग (सङ्घ) का साथै नेपालको संविधान २०७२, धारा २४४ मा गरिएको व्यवस्था अनुरूप सातै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन गरिएका छन्। सङ्घीय लोक सेवा आयोगको केन्द्रीय कार्यालयका साथै देशभर १४ कार्यालय रहेकाले प्रदेश लोक सेवा आयोगको औचित्य पुष्टि गर्न गाह्रो छ। सङ्घीय लोक सेवा आयोगले विगतदेखि नै निजामती सेवामा आवश्यक पर्ने सम्पूर्ण कर्मचारीको भर्ना कार्य गर्दै आएकाले अहिले त्यही कार्यका लागि सात-सात वटा प्रदेश लोक सेवा आयोगको उपस्थिति किन? भनी प्रश्न गर्नु असान्दर्भिक देखिँदैन। व्यवस्थापन सर्वेक्षण नगरी सङ्गठन विस्तार गर्दा त्यसले राज्यलाई अनावश्यक दायित्व मात्र बढाउँछ।

लोक सेवा आयोगले उल्लिखित बुँदामा सहमति जनाई भर्ना कार्य अगाडि बढाउनु उपयुक्त देखिन्छ। छिमेकी मुलुक र उन्नत राष्ट्रले व्यवहारमा ल्याएका नवीन एवम् वैज्ञानिक प्रविधिको समेत अनुसरण गर्नु आवश्यक छ। आजको युगमा विज्ञान र प्रविधिले निर्देश गरेका नवीन प्रवर्तन (Innovation) लाई आत्मसात् नगरी गन्तव्यमा पुग्न सकिन्न।

उपसंहार

प्रजातान्त्रिक मुलुकमा सुशासन स्थापित गर्न र जनतालाई प्रभावकारी ढङ्गले सेवा पुऱ्याउन सार्वजनिक सेवाको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। यथार्थमा सार्वजनिक सेवा सरकारको ऐना हो। यसलाई वैज्ञानिक ढङ्गले सञ्चालन गर्न सङ्गठनमा उच्च मनोबलका कर्मचारीको उपस्थिति आवश्यक रहन्छ। यसै सेवाको प्रभावकारितामा सरकारको मूल्याङ्कन गरिन्छ। अतः सार्वजनिक सेवामा भर्ना गरिने कर्मचारी जनसेवी, योग्य, अनुभवी एवम् निर्मल (fair) हुन जरुरी छ।

नेपालमा निजामती सेवामा आवश्यक पर्ने कर्मचारी भर्ना गर्न वि.सं. २००८ मा लोक सेवा आयोगको स्थापना गरिएको हो। यसले विगतमा निर्वाह गरेको भूमिका उल्लेखनीय छ। नयाँ परिवेशमा चुनौती पनि उत्तिकै छन्। यस्तो सङ्गठनमा पदाधिकारीहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहने भएकाले तिनको नियुक्तिमा विशेष ध्यान पुऱ्याउनुपर्दछ।

उपर्युक्त पृष्ठभूमिमा राष्ट्रको सर्वाङ्गीण विकासका लागि मानव-संसाधनको विकास र उपयोगका सम्बन्धमा राष्ट्रले ठोस नीति अख्तियार गर्नु आवश्यक छ। यस सम्बन्धमा सरकारले राष्ट्रिय योजना आयोगका साथै शिक्षण संस्थासित समन्वय राखी कार्य गर्नुपर्दछ।

अन्तमा, लोक सेवा आयोगले विगतमा कर्मचारी भर्ना कार्यमा निर्वाह गरेको भूमिकाले जनमानसमा यस संस्थाको ख्याति (Goodwill) स्थापित भएको यथार्थ नकार्न मिल्दैन। यस ख्यातिले भविष्यमा पनि निरन्तरता पाइरहोस्।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं, नेपाल २०७२।
- भीमदेव भट्ट, कर्मचारी प्रशासन (चौथो संस्करण), मकालु प्रकाशन गृह, काठमाडौं, नेपाल २०७४।
- भीमदेव भट्ट, लोक सेवा आयोगको परीक्षा तयारी, मकालु प्रकाशन गृह, काठमाडौं, नेपाल २०७४।
- लोक सेवा आयोग, काठमाडौंका विभिन्न वार्षिक प्रतिवेदनहरू।
- श्यामकुमार भट्टराई (सम्पा.), नवीनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण (छैटौं संस्करण), सोपान मासिक, काठमाडौं, २०८२।
- C.B. Mamorio, Personnel Management, Himalaya Publishing House, India, 1985.
- K. Aswathappa, Human Resource & Personnel Management, Tata Mc Graw Hill Publishing Co. Ltd., New Delhi, 2002
- L.D. White, Public Administration (Fourth edition), Eurasis Publishing House (P) Ltd., 1955.
- Ricky W. Griffin, Management, Houghton Mifflin Company, Boston, 1984.
- S.L. Goel, Personnel Management & Administration, Sterling Publishers Pvt. Ltd., New Delhi, 1993.

दक्षिण एसियाली मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूको तुलनात्मक अध्ययन

❖ मधुरमण आचार्य*

दक्षिण एसियाली मुलुकहरूमा सरकारी कर्मचारी भर्ना, पदोन्नति र वृत्ति विकासको नियमन र सुपरिवेक्षण, कर्मचारीहरूको अनुशासन, सजाय र कारबाहीको नियमन र सेवाका सर्तहरूको सिद्धान्त निर्धारण गर्नेलगायतका म्याण्डेटसहित विभिन्न नाममा लोक सेवा आयोगजस्ता संवैधानिक संस्थाहरू कार्यरत रहेका छन्। अफगानिस्तानमा "इन्डिपेन्डेन्ट एडमिनिस्ट्रेटिभ रिफर्म इण्ड सिभिल सर्भिस कमिसन", भुटानमा "रोयल सिभिल सर्भिस कमिसन", बङ्गलादेशमा "बङ्गलादेश पब्लिक सर्भिस कमिसन," भारतमा "युनियन पब्लिक सर्भिस कमिसन", मालदिभ्समा "सिभिल सर्भिस कमिसन," नेपालमा "लोक सेवा आयोग," पाकिस्तानमा "फेडेरल सिभिल सर्भिस कमिसन" र श्रीलङ्कामा "पब्लिक सर्भिस कमिसन" रहेका छन्। यी संस्थाहरूले ती देशहरूका सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको योग्यता प्रणाली र सेवाका सर्तको सिद्धान्त र कर्मचारी सेवालाई सक्षम बनाउन धेरै योगदान दिएका छन्।

राजनीतिक शासन प्रणालीका समानताका बाबजुद दक्षिण एसियाली मुलुकका लोक सेवा आयोग वा सोसरहका संस्थाहरूमा संवैधानिक व्यवस्था, स्वायत्तता, सङ्गठन संरचना, परीक्षा प्रणाली, योग्यता प्रणाली आदिमा धेरै विविधता रहेको पाइन्छ। सार्क सचिवलायबाट सन् २०१४ मा प्रकाशित "सार्क मुलुकहरूमा लोक सेवा आयोगको तुलनात्मक अध्ययन प्रतिवेदन"मा सार्क मुलुकहरूका लोक सेवा आयोगका भर्ना, पदोन्नति, सरुवा, विभागीय सजाय, सेवाका सर्त र सुरक्षा र संस्थागत सुधारका बारेमा गरिएका असल अभ्यासहरूको सम्बन्धमा विवेचना भएको पाइन्छ (सार्क सचिवालय, २०१४)। यस लेखमा ती देशहरूको लोक सेवा आयोगहरूको बीच समानता, फरक, चुनौती र उत्कृष्ट अभ्यासहरूको संक्षिप्त तुलनात्मक विवेचना गर्ने प्रयास गरिएको छ।

ऐतिहासिक विकासक्रम

चीनमा हान वंश (सन् २०६-२२०) को बेलामा सरकारी कर्मचारीको लागि परीक्षा लिने प्रणाली प्रारम्भ भएको थियो। युरोपेली मुलुकमा सरकारी सेवामा जाने कर्मचारीहरूको लागि परीक्षा लिने पद्धति चीनबाट नै अनुसरण गरिएको मानिन्छ (विश्वास, २०१६)। अमेरिकामा सन् १८८३ को "पेण्डेलटन एक्ट"मार्फत सरकारी कर्मचारीहरूमा योग्यता-प्रणालीसहित प्रतियोगितात्मक परीक्षा सञ्चालन गर्नेगरी "यू. एस.सिभिल सर्भिस कमिसन"को उदय भएको हो। बेलायतमा नर्थकोट-ट्रेभल्यान रिपोर्टको सुझावअनुसार सन् १८५५ मा "ब्रिटिस पब्लिक सर्भिस कमिसन" गठन भएको थियो। सोही कमिसनले ब्रिटिस राजको समयमा लागु भएको "गभर्नमेन्ट अफ इण्डिया एक्ट १८५८" अनुसार भारतको "इण्डियन सिभिल सर्भिस" को लागि कर्मचारी भर्ना गर्न बेलायतमा नै परीक्षा लिने गर्थ्यो। सन् १९२२ पश्चात् मात्र सो कमिसनले भारतमा नै परीक्षा लिएर कर्मचारी भर्ना थालेको हो। सन् १९२६मा बेलायती मोडलमा भारतमा "पब्लिक सर्भिस

* पूर्व सचिव एवम् राजदूत, नेपाल सरकार

कमिसन" स्थापना भयो र सोही कमिसनलाई सन् १९३५ मा "फेडिरल सिभिल सर्भिस कमिसन" का रूपमा गठन गरियो। त्यसको नाम सन् १९४७ मा भारत स्वतन्त्र भएपछि "युनियन पब्लिक सर्भिस कमिसन" राखियो। पाकिस्तानमा भने "फेडेरल सिभिल सर्भिस कमिसन" नै नाम रह्यो। दक्षिण एशियामा भारत, पाकिस्तान बङ्गलादेश, श्रीलङ्का र माल्दिभ्सका लोक सेवा आयोगहरूमा बेलायती उपनिवेशकालीन प्रणालीको प्रभाव र केही हदसम्म निरन्तरता रहेको छ। भारत, पाकिस्तान र बङ्गलादेशका सरकारी सेवा र कर्मचारीतन्त्रले बेलायती उपनिवेशकालीन संरचना र अभ्यासहरूको निरन्तरता पाएकाले लोक सेवा आयोगहरूमा पनि बेलायतकालीन व्यवस्थाका कतिपय अवयवहरूले निरन्तरता पाइरहेको देखिन्छ (विश्वास, २०१६)। ब्रिटिस राजको समयमा ती मुलुकहरूमा सरकारी कर्मचारीको भर्ना, पदोन्नति, अनुशासन र विभागीय कारबाही र सेवाका सर्तको नियमनको लागि लोक सेवा आयोगलाई केही स्वायत्ततासहितका अधिकारहरू दिइएका थिए। भारतमा बेलायती उपनिवेशपूर्व मुगल राजमा पनि कर्मचारी भर्ना र नियन्त्रणका पद्धति रहेको पाइन्छ। मुस्लिम शासक हैदरावादका निजामका सरकारी नोकरीदारहरूलाई "निजामत" भनिएकोले सोही नामबाट नेपालमा पनि "निजामती सेवा" रहन गएको भनाइ रहेको छ (मैनाली, २०८२)। स्थापनाको इतिहासअनुसार भारतको लोक सेवा आयोग सबभन्दा पुरानो र मालदिभ्सको सबभन्दा कान्छो लोक सेवा आयोग हो (हेर्नुहोस् तालिका-१)।

तालिका-१: सार्क मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूको तुलनात्मक स्थिति

मुलुक	संस्थाको नाम	स्थापना वर्ष (सन्)	सदस्य सङ्ख्या	अध्यक्ष र सदस्यहरूको पदावधि
अफगानिस्तान	इन्डिपेन्डेन्ट एडमिनिस्ट्रेटिभ रिफर्म इण्ड सिभिल सर्भिस कमिसन	२००२	१+८	३ वर्ष
भुटान	रोयल सिभिल सर्भिस कमिसन	१९८२	१+४	५ वर्ष
बङ्गलादेश	बङगलादेश पब्लिक सर्भिस कमिसन	१९७२	१+१४	५ वर्ष
भारत	युनियन पब्लिक सर्भिस कमिसन	१९२६	१+१०	६ वर्ष
मालदिभ्स	सिभिल सर्भिस कमिसन	२००७	१+३	५ वर्ष
नेपाल	लोक सेवा आयोग	१९५१	१+५	६ वर्ष
पाकिस्तान	फेडेरल सिभिल सर्भिस कमिसन	१९४७	१+११	३ वर्ष
श्रीलङ्का	पब्लिक सर्भिस कमिसन	१९४६	१+८	३ वर्ष

स्रोतः सार्क सचिवालय (२०१६)

संवैधानिक व्यवस्था

दक्षिण एसियाका प्रायः सबैजसो मुलुकहरूमा लोक सेवा आयोगलाई संवैधानिक मान्यता तथा म्याण्डेट दिइएको पाइन्छ। सबै मुलुकहरूमा लोक सेवा आयोगलाई सरकारी सेवामा कर्मचारी भर्ना, उनीहरूको पदोन्नति र वृत्ति विकासको नियमनकर्ता सुपरिवेक्षणकर्ता र उनीहरूको सेवा सर्तको सिद्धान्त निर्धारण र सरकारी कर्मचारीहरूको सेवा सुरक्षाको रक्षकको भूमिका दिइएको पाइन्छ। ती देशहरूमा लोक सेवा

आयोगलाई सरकारी कर्मचारीको एक संवैधानिक अङ्गको रूपमा स्थापना गरिएको छ। सबैजसो देशमा लोक सेवा आयोगले राष्ट्राध्यक्षसमक्ष वार्षिक प्रतिवेदन दिनुपर्ने र सो प्रतिवेदन संसद्मा पठाइने संवैधानिक व्यवस्था रहेको छ। नेपाल र बङ्गलादेशबाहेक प्रायः सबै मुलुकमा लोक सेवा आयोगको सुझाव सरकारको लागि बाध्यकारी हुन्छ।

नेपाल र बङ्लादेशमा भने त्यस्तो सुझाव सल्लाहकारी मात्र हुन्छ। कर्मचारी भर्नाको हकमा भने नेपालमा पनि लोक सेवा आयोगको सिफारिस बाध्यकारी हुन्छ। बङ्गलादेश र नेपालबाहेक अन्य मुलुकका लोक सेवा आयोगलाई कर्मचारीलाई दिइएको सजायउपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकार पनि दिएको छ। भारत, नेपाल र श्रीलङ्काका लोक सेवा आयोगलाई सरकारी कर्मचारीको विभागीय सजायमा राय दिने अधिकार दिइएको छ। सार्क देशका लोक सेवा आयोगको लागि संसद्ले बनाएको कानून पनि लागू रहेको पाइन्छ। अफगानिस्तान, भारत र पाकिस्तानमा भने आयोगसम्बन्धी नियमहरू राष्ट्रपतिले बनाउन सक्ने व्यवस्था छ। पाकिस्तान, श्रीलङ्का र बङ्गलादेशमा लोक सेवा आयोगले आफ्नो नियम आफैँ बनाउन पाउँदैनन्।

नेपालमा भने *लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९* बमोजिम उक्त ऐन कार्यान्वयन गर्न लोक सेवा आयोगले नियम, निर्देशिका, मापदण्ड र कार्यविधि बनाउने अधिकार पाएको छ। सोबमोजिम लोक सेवा आयोगले परीक्षाको तरिका, परीक्षा दस्तुर, दरखास्तको ढाँचा, उम्मेवारको उपयुक्तता र आयोगले दिने परामर्शको कार्यविधिसम्बन्धी नियम बनाउन सक्छ।

सार्क देशहरूमा लोक सेवा आयोगको काम कतर्व्य र म्याण्डेटमा धेरै समानता रहे पनि आयोगको गठन विधिमा निकै विविधता रहेको छ। भारत, पाकिस्तान र बङ्गलादेशमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरूको नियुक्ति सरकारको सिफारिसमा राष्ट्रपतिले गर्ने व्यवस्था छ। नेपालमा भने संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा राष्ट्रपतिले त्यस्तो नियुक्ति गर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ। भारतको आयोगमा अध्यक्षसहित १० सदस्य रहने व्यवस्था छ भने बङ्गलादेश पब्लिक सर्भिस कमिसनमा अध्यक्षसहित १४ सदस्यहरू रहने व्यवस्था छ। पाकिस्तानमा चेयरम्यान र १० सदस्य रहने व्यवस्था रहेको छ। भारत र नेपालमा लोक सेवा आयोगको अध्यक्षको स्तर संवैधानिक अङ्गको प्रमुखसरह रहेको छ भने पाकिस्तानमा मन्त्रीसरह हुन्छ। बङ्गलादेशमा आयोगको अध्यक्ष सरकारको सचिवसरहको हुन्छ।

नेपाल र माल्दिभ्सका लोक सेवा आयोगका अध्यक्षहरू न्याय परिषद्को पदेन सदस्य रहन्छन् भने भूटान, नेपाल र माल्दिभ्सबाहेक अन्य मुलुकमा लोक सेवा आयोगको सदस्य अन्य भर्ना बोर्ड वा समितिको सदस्य रहने व्यवस्था छैन। लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा सदस्य हुन बङ्गलादेशमा सरकारी सेवामा बीस वर्षको अनुभव आवश्यक हुन्छ। अफगानिस्तान बाहेकका लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरूले पद तथा गोपनीयताको शपथ लिनुपर्ने व्यवस्था रहेको छ।

लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष र सदस्यहरूको पदावधि भारत र नेपालमा ६ वर्ष, अफगानिस्तान, श्रीलङ्का र पाकिस्तानमा ३ वर्ष र बङ्गलादेशमा, भुटान र माल्दिभ्समा ५ वर्ष रहेको छ (हेर्नुहोस् तालिका-१)। ती देशमा आयोगको अध्यक्ष र सदस्यहरू ६५ वर्षको उमेरमा अवकाश हुने व्यवस्था रहेको छ। श्रीलङ्कामा भने आयोगको अध्यक्ष र सदस्यहरूको अवकाशको उमेर तोकिएको छैन। भुटान, भारत र पाकिस्तानमा आयोग अध्यक्ष र सदस्यहरूले अवकाशपश्चात् कुनै सरकारी नियुक्ति लिन पाउँदैनन् भने

अफगानिस्तान, बङ्गलादेश, माल्दिभ्स, नेपाल र श्रीलङ्कामा यस्तो बन्देज रहेको छैन। बङ्गलादेशमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरूलाई पदबाट हटाउन परेमा सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशलाई हटाउनेसरहको प्रकिया र विधि अवलम्बन गरिनुपर्छ। पाकिस्तानमा उच्च अदालतको न्याधीशसरहको प्रक्रिया लागू हुन्छ (सार्क सचिवालय, २०१४)।

वाह्य राजनीतिक वातावरण

भारतको हकमा स्थिर राजनीतिक वातावरणले त्यहाँको लोक सेवा आयोगको संस्थागत विकासक्रममा दिगोपना ल्याएको देखिन्छ भने अन्य देशमा भएका राजनीतिक उथलपुथलले लोक सेवा आयोगको विकासक्रम, तटस्थता र स्वायत्ततामा असर पर्ने गरेको देखिएको छ। नेपालमा भने व्यवस्था परिवर्तनलगायतको राजनीतिक परिवर्तनपश्चात् पनि लोक सेवा आयोगले संवैधानिक स्वायत्तता र यसले अवलम्बन गरेका परीक्षा प्रणालीको स्थिरता र स्वच्छता कायम राख्न सफल भएको छ।

सङगठनात्मक व्यवस्था

दक्षिण एसियाका प्रायः सबैजसो मुलुकहरूमा लोक सेवा आयोगको साङ्गठनिक संरचनामा विविधता रहेको छ। भुटान, भारत पाकिस्तान र बङ्गलादेशका लोक सेवा आयोगहरूलाई केही हदसम्म केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ (Central Personnel Agency) को भूमिका पनि दिइएको छ। सबै देशमा लोक सेवा आयोगका आफ्नै सचिवालय र सचिवस्तरको सचिवालय प्रमुख रहेका छन्। प्रायः सबैजसो देशमा लोक सेवा आयोग केन्द्रीय निकायको रूपमा रहेका छन् भने लोक सेवा आयोगका प्रादेशिकस्तरका कार्यालयहरू पनि रहेका छन्।

बङ्गलादेशमा बङ्गलादेश पब्लिक सर्भिस कमिसन र भुटानमा रोयल सिभिल सर्भिस कमिसन भुटानले नै देशभरी कर्मचारी भर्नालगायतको काम गरेका छन्। भारतमा २८, श्रीलङ्कामा ९ र पाकिस्तानमा ४ प्रदेशस्तरीय स्वायत्त राज्य लोक सेवा आयोगहरू पनि रहेका छन्। नेपालमा पनि सङ्घीयता लागू भएसँगै प्रदेश लोक सेवा आयोगको अभ्यास सुरु भएको छ। यसरी सातै प्रदेशमा लोक सेवा आयोग स्थापना भई कार्यरत रहेका छन्।

सुविधा

पाकिस्तान र भारतमा लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष र सदस्यहरूको पारिश्रमिक र सुविधाको तुलनामा नेपाल, बङ्गलादेश र अन्य सार्क मुलुकहरूमा न्यून रहको छ। माथि उल्लिखित एक सार्क प्रतिवेदनले सार्क मुलुकहरूमा विविधता घटाउन आर्थिक अवस्थाअनुसार सबै मुलुकले यस्तो पारिश्रमिक र सुविधा बढाउनु पर्ने सुझाव दिएको छ (सार्क सचिवालयय, २०१४)।

भर्ना प्रणाली

प्रायः सबै सार्क देशका लोक सेवा आयोगहरूले सरकारी कर्मचारी भर्नाको लागि योग्यतामा आधरित लिखित परीक्षा र अन्तरवार्ताको विधि अपनाएका छन्। प्रायः सबै देशमा लिखिततर्फ प्रारम्भिक छनोटको लागि वस्तुगत प्रश्नहरू समावेश भएको पाइन्छ भने अफगानिस्तान, माल्दिभ्स र श्रीलङ्कालगायतका केही देशमा व्याख्यात्मक परीक्षण नै कायम रहेको छ। ती देशमा अन्तरवार्ताको अङ्क भार १० देखि २० प्रतिशत रहेको पाइन्छ (सार्क सचिवालयय, २०१४)। पाकिस्तान र नेपाललगायत देशहरूका आयोगहरूले भर्नाको

लागि मनोवैज्ञानिक परीक्षण अवलम्बन गर्छन् भने अन्य देशमा यो प्रणाली सशक्तरूपमा लागू भइसकेको छैन।

लोक सेवा आयोगबाट धेरै परीक्षा लिने देशहरूमा नेपालको नाम पनि रहेको छ। ती देशमा भर्ना प्रकियामा ६ महिनादेखि १० महिनासम्म लाग्ने गरेको छ। नेपाल र बङ्गलादेश बाहेका आयोगहरूले छनोट प्रकियाउपर उम्मेदवारको उजुरी सुन्ने प्रणाली अवलम्बन गरेको पाइन्छ। भारत र पाकिस्तानमा यस्तो उजुरीहरू उच्च सङ्ख्यामा रहेको कुरा यससम्बन्धीमाथि उल्लिखित सार्क प्रतिवेदन (२०१६) ले देखाएको छ। भुटान र माल्दिभ्समा लोक सेवा आयोगहरूले नै सरकारी कर्मचारी छनोट गरेर नियुक्त गर्छन् भने अरू देशका आयोगहरूले सरकारसमक्ष नियुक्तिको लागि सिफारिस मात्र पठाउन सक्छन् र तोकिएका अधिकारीले मात्र नियुक्ति गर्न पाउँछन्। अफगानिस्तान, भुटान, माल्दिभ्स, भारत र श्रीलङ्काका आयोगको सिफारिसबिना पनि सरकारले अस्थायी वा करारमा सरकारी कर्मचारी भर्ना गर्न पाउँछन् जब कि नेपाल, बङ्गालदेश र पाकिस्तानमा अस्थायी भर्नामा लोक सेवा आयोगको सिफारिस लिन बाध्यकारी व्यवस्था गरिएको छ। सबै सार्क मुलुकका आयोगलाई कर्मचारी भर्नासम्बन्धी नियम बनाउने अधिकार रहेको छ।

चुनौतीहरू

सार्क देशका लोक सेवा आयोगहरूले विभिन्न संरचनात्मक, कानूनी र प्राविधिक समस्या र चुनौतीहरू झेलिरहनु परेको छ। एक सार्क प्रतिवेदन (सार्क सचिवालय, २०१६) ले दक्षिण एसियाली मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूमा नियुक्तिमा राजनीतिक हस्तक्षेप (मालदिभ्स), नियुक्तिमा ढिलाइ र अरू सरकारी एजेन्सीको असहयोग (अफगानिस्तान), उम्मेदवारहरूमा चेतना र जानकारीको कमी, परीक्षा प्रणालीको गोप्यता राख्ने कठिनाइ (बङ्गलादेश), अत्यधिक सङ्ख्यामा आवेदनलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने (भारत र नेपाल), पदाधिकारीहरूको तलब र सुविधामा न्यूनता (नेपाल, बङ्गलादेश) र प्रविधिको प्रयोग र तथ्याङ्क व्यवस्थापनमा असहजता (नेपाल) जस्ता समस्याहरू देखाएको छ। सबैजसो मुलुकमा डिजिटल प्रणाली अद्यावधिक हुन नसकेककोले मानवीय, हस्तलिखित वा मिश्रित प्रणालीबाट तथ्याङ्क राख्ने र परीक्षा लिने पद्धति कायम रहेका छन्। सबैले योग्य छनोटकर्ता, अन्तरवार्ताकार, प्रश्नपत्र निर्माणकर्ताजस्ता विज्ञहरूको कमी भएको आ-आफ्ना वार्षिक प्रतिवेदनहरूमा उल्लेख गरेका छन्। सबैमा दरखास्त सङ्कलन वा परीक्षा सञ्चालनजस्ता सेवाहरू आउटसोर्सिङ्ग गरेर लिन कानूनी अडचन रहको छ। योग्य उम्मेवार छनोटको लागि दरखास्त दिने उम्मेदवार अत्यधिक भएकाले छनोट प्रकियामा चाप रहेको छ। कतिपय मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूको प्रतिवेदन र सुझावहरू सरकारलाई बाध्यकारी नहुँदा ती सुझावहरू कार्यान्वयन हुन सकेका छैनन्। केही मुलुकमा परीक्षा प्रणालीको पार्दर्शिता र गोप्यता बीचको सन्तुलनमा पनि समस्या छ।

असल अभ्यासहरू

दक्षिण एसियाली मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गरेका केही असल अभ्यासहरूमाथि उल्लिखित सार्क प्रतिवेदनमा समावेश गरिएका छन् (सार्क सचिवालय, २०१४)। प्रविधिको प्रयोग, समावेशी भर्ना प्रणाली र क्षमता विकसलगायत निम्न असल अभ्यासहरूबाट सबै मुलुका लोक सेवा आयोगहरूले फाइदा लिनसक्ने देखिएको छ।

- **प्रविधिको प्रयोग**: प्रविधिको प्रयोगमार्फत दक्षिण एसियाली मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूले निकै ठुलो फड्को मारिसकेका छन्। खास गरेर हस्तलिखित प्रणालीबाट डिजिटल प्रणालीमा गएर ती संस्थाहरूले आ-आफ्ना परीक्षा प्रणालीलाई निकै चुस्त र सरल बनाएका छन्। दरखास्त लिने, परीक्षा दिने र नतिजा निकाल्ने कार्यलाई डिजिटल प्रविधिमार्फत धेरै सुधार गरिएको छ। भारतमा अनलाइन प्रणालीबाट मात्र शतप्रतिशत दरखास्त दिने व्यवस्था गरिएको छ भने अन्य देशमा मिश्रित प्रणाली कायम रहेको छ। भारत, पाकिस्तान र श्रीलङ्कामा कम्प्युटरबाट परीक्षा दिने प्रणाली सुरु भएको छ भने अन्य देशमा अधिकांश परीक्षा कागजको माध्यमबाट नै लिइँदै आएको छ। भारतमा फोनबाटै दरखास्तको स्थिति र परीक्षाबारे जानकारी लिन सकिने व्यवस्था गरिएको छ।
- **समावेशी नियुक्तिः** नेपालको समावेशी नियुक्ति प्रणाली सार्क मुलुकमा असल अभ्यासमा परेको छ। भारतमा महिला उम्मेवारलाई दरखास्त निःशुल्क गरिएको छ। महिला उम्मेदवारलाई प्रोत्साहन गर्न अन्य मुलुकका आयोगले पनि यो व्यवस्था अनुसरण गर्न सक्छन्। पाकिस्तानमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई समावेशी नियुक्तिका लागि केही सेवाहरू खुला राखिएको छ। यो पनि असल अभ्यास हुन सक्छ।
- **क्षमता विकास र सुधारः** लोक सेवा आयोगको र सरकारी कर्मचारीहरूको सीप र संस्थागत क्षमता विकासमा दक्षिण एसियाली मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूले अब्बल प्रयासहरू गरेका छन्। प्रायः सबैजसो देशका लोक सेवा आयोगहरूमा विभिन्न समयमा सङ्गठनात्मक र अन्य सुधारका प्रयासहरू भएका छन्। भूटानको आयोगले मानवस्रोत अडिट गर्ने गरेको छ। यो पनि असल अभ्यास मानिन्छ।

सार्क मुलुकका लोक सेवा आयोगहरू बीचको सहयोग र सहकार्य

सार्क अन्तर्गत स्वीकृत कार्यक्षेत्रमा पर्ने "सामाजिक मामिला"भित्र सार्क मलुकका लोक सेवा आयोगहरूबीच सहकार्य गर्ने विषय पनि समाविष्ट गरिएको छ। यसअनुसार सन् २००८ मा सार्क कार्यक्रम समितिको सिफारिसबमोजिम सार्क सदस्य राष्ट्रहरूको लोक सेवा आयोगका प्रमुखहरूको प्रथम बैठक सन् २०१० को नोभेम्बरमा भारत सरकारको आमन्त्रणमा आयोजना गरिएको थियो। सो बैठकले लोक सेवा आयोगहरूको वर्कसप चलाउने र सार्क क्षेत्रीय प्रकाशन निकाल्ने निर्णय गरेको थियो। सोहीबमोजिम सार्क मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूको माथि उल्लिखित तुलनात्मक अध्ययन भएको हो (सार्क सचिवालय, २०१४)। यो सहकार्यलाई थप निरन्तर गरिएमा सार्क सदस्य राष्ट्रका लोक सेवा आयोगहरू थप लाभान्वित हुने देखिन्छ। तर सार्क गतिविधिमा आएका गतिरोधले यसमा कठिनाइ उत्पन्न भएकोले थप प्रगति हुन सकेको छैन।

सुझावहरू

सार्क देशका लोक सेवा आयोगहरूले कतिपय कार्य आउटसोर्सिङ्ग गरेर आफ्नो कार्यबोझ घटाउन सक्छन्। लोक सेवा आयोगहरूले प्रविधिको प्रयोग, सक्षम मानवस्रोत निर्माण, संस्थागत सुधारसहितको क्षमता विकासमा ध्यान दिनु जरुरी देखिन्छ। यसको लागि ती आयोगहरूले सुधारका रणनीति र कार्ययोजना निरन्तर अवलम्बन गर्नु पर्दछ। नेपालको लोक सेवा आयोगले पनि सार्क मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूमा प्रचलित असल अभ्यासहरू नेपालको मौलिक पद्धतिअनुसार रूपान्तरण गरी लागु गर्नु उचित हुनेछ।

निष्कर्ष

दक्षिण एसियाली मुलुकहरूमा सरकारी कर्मचारी भर्ना, पदोन्नति र वृत्ति विकासको नियमन र सुपरिवेक्षण, कर्मचारीहरूको अनुशासन, सजाय र कारबाहीको नियमन र सेवाका सर्तहरूको सिद्धान्त निर्धारण गर्नेलगायतका म्याण्डेटसहित विभिन्न नाममा लोक सेवा आयोगजस्ता संवैधानिक संस्थाहरू कार्यरत रहेका छन्। यी संस्थाहरूले ती देशहरूका सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको योग्यता प्रणाली र सेवाका सर्तको सिद्धान्त र कर्मचारी सेवालाई सक्षम बनाउन धेरै योगदान दिएका छन्। दक्षिण एसियाका प्रायः सबैजसो मुलुकहरूमा लोक सेवा आयोगलाई संवैधानिक मान्यता तथा म्याण्डेट दिइएको पाइन्छ। सबै मुलुकहरूमा लोक सेवा आयोगलाई सरकारी सेवामा कर्मचारी भर्ना, उनीहरूको पदोन्नति र वृत्ति विकासको नियमनकर्ता सुपरिवेक्षणकर्ता र उनीहरूको सेवा सर्तको सिद्धान्त निर्धारण र सरकारी कर्मचारीहरूको सेवा सुरक्षाको रक्षकको भूमिका दिइएको पाइन्छ। दक्षिण एसियाका प्रायः सबैजसो मुलुकहरूमा लोक सेवा आयोगको साङ्गठनिक संरचनामा विविधता रहेको छ। कतिपयले सरकारको केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा पनि काम गरेका छन्। प्रायः सबै सार्क देशका लोक सेवा आयोगहरूले सरकारी कर्मचारी भर्नाको लागि योग्यतामा आधारित लिखित परीक्षा र अन्तरवार्ताको विधि अपनाएका छन्। सार्क देशका लोक सेवा आयोगहरूले विभिन्न संरचनात्मक, कानूनी र प्राविधिक समस्या र चुनौतीहरू झेलिरहनु परेको छ। त्यसमध्ये पदाधिकारी नियुक्तिमा राजनीतिक हस्तक्षेप र ढिलाइ र अरू सरकारी एजेन्सीको असहयोग, उम्मेदवारहरूमा चेतनाको कमी, परीक्षा प्रणालीको गोप्यता राख्ने कठिनाइ, अत्यधिक आवेदक सङ्ख्या, पदाधिकारीहरूको न्यून तलब र सुविधामा न्यूनता तथा डिजिटल प्रविधिको प्रयोग र तथ्याङ्क व्यवस्थापनमा असहजता जस्ता समस्याहरू देखिएको छ। दरखास्त सङ्कलन वा परीक्षा सञ्चालनजस्ता सेवाहरू आउटसोर्सिङ्ग गरेर लिन कानूनी अडचन रहको छ। कतिपयमा आयोगका सुझावहरू सरकारलाई बाध्यकारी नहुँदा कार्यान्वयन हुन सकेका छैनन्। दक्षिण एसियाली मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गरेका प्रविधिको प्रयोग, समावेशी भर्ना प्रणाली र क्षमता विकासलगायत भिन्न असल अभ्यासहरूबाट सबै मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूले फाइदा लिन सक्ने देखिएको छ। यी लगायत फाइदाको लागि सार्क मुलुकका लोक सेवा आयोगहरूबीच सार्कमार्फत स्थापित सहयोग र सहकार्यलाई बढावा दिनु आवश्यक हुनेछ।

सन्दर्भ सामग्री

- मैनाली, उमेशप्रसाद (२०८२)। *सुनेको शासन, भोगेको प्रशासन*। बुक हिल।
- SAARC Secretariat (December 2014*). Comparative Study of Service Commissions in SAARC Member States. SAARC Secretariat.* Kathmandu, and SAARC Human Resources Centre, Islamabad।
- Biswas, Bikram (2016). Composition of Public Service Commission in Three Developing
- Countries in South Asia: Bangladesh, India & Pakistan. *International Journal of African and Asian Studies.* Vol 22.

लोक सेवा आयोग एवम् प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको संस्थागत विकास र अन्तरसम्बन्ध

❖महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं*

१. ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

नेपालमा सार्वजनिक सेवामा योग्य व्यक्तिको छनोट गर्ने अवधारणा क्रमिक रूपमा विकास भएको हो। २००४ सालको नेपाल सरकार वैधानिक कानूनले सरकारी सेवामा नियुक्ति प्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्न "दरखास्त परिषद्" को व्यवस्था गरेको थियो। यो नै औपचारिक प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीको बीजारोपण थियो। २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि जारी अन्तरिम शासन विधानले पब्लिक सर्भिस कमिसनको व्यवस्था गऱ्यो। त्यसको कार्यान्वयनस्वरूप २००८ साल असार १ गते नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसनको स्थापना भयो। यसले सरकारी जागिरमा प्रवेशलाई व्यक्तिगत सिफारिस वा प्रभावबाट मुक्त गर्दै परीक्षा-आधारित प्रणालीको आधारशिला खडा गऱ्यो र सरकारका सबै जागीरदारमा भर्नाका निमित्त जाँच गर्ने जिम्मेवारी पब्लिक सर्भिस कमिसनलाई दिएको थियो। यही व्यवस्थाअनुरूप नेपालमा लोक सेवा आयोगको संस्थागत व्यवस्था भई सरकारी निकायको पदपूर्तिको कार्य प्रारम्भ भएको हो। त्यसपछिका २०१५, २०१९, २०४७, २०६३ र २०७२ का संविधानहरूले समयानुसार यसको भूमिका, संरचना र कार्यक्षेत्रमा परिमार्जन गरे तापनि लोक सेवा आयोगको संवैधानिक स्वरूपलाई संस्थागत गर्ने कार्यको निरन्तरता कायमै राखेको पाइन्छ। यसको मूल उद्देश्य "योग्यता प्रणालीको संरक्षण र प्रवर्द्धन" हो।

२०७२ सालको संविधानले सङ्घीय शासन प्रणाली अवलम्बन गरेपछि प्रशासनिक अधिकार तीन तह सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको व्यवस्था भएसँगै जनशक्ति व्यवस्थापनको जिम्मेवारी समेत संविधानको मूल मर्म र भावनाअनुकूल गर्न आवश्यक भयो। यसै पृष्ठभूमिमा संविधानको धारा २४४ ले प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने व्यवस्था गरेको छ। यही संवैधानिक व्यवस्थाअनुरूप प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी आधार र मापदण्ड निर्धारण गरी प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवारको छनोटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न जारी गरिएको प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ जारी भयो। यही ऐनको व्यवस्थाका अधीनमा रही प्रदेश सरकारहरूले प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन जारी गरी सोही ऐन बमोजिम सबै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू स्थापना भएका छन्। यसरी नेपालको लोक सेवा प्रणाली केन्द्रीकृत ढाँचाबाट सङ्घीय संरचनामा समेत रूपान्तरित भएको छ।

*अध्यक्ष, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

२. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको स्थापना र विकास

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको स्थापना सङ्घीय शासन व्यवस्थाअनुकूल बनाउन गरिएको हो। नेपालको संविधानमा उल्लिखित व्यवस्थाअनुसार प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा प्रदेशअन्तर्गतका सङ्गठित संस्थाका पदमा योग्य उम्मेदवार छनोट गर्ने कार्य जिम्मेवारी प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूलाई दिइएको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ को दफा ११ ले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदको पदपूर्तिको लागि उम्मेदवारको छनोटलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र विश्वसनीय बनाउन लोक सेवा आयोगले सङ्घीय कानूनबमोजिम अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्डलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। यस प्रकारका सिद्धान्त र मापदण्ड बमोजिम काम कारबाही गर्नको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगले लोक सेवा आयोगसँग आवश्यक समन्वय र सहकार्य गर्नसक्ने तथा सोही ऐनको दफा १२ ले प्रदेश लोक सेवा आयोगले पाठ्यक्रम तर्जुमा, प्रश्नपत्र निर्माण वा परीक्षासम्बन्धी कुनै पनि विषयका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको सहयोग लिन सक्ने समेत व्यवस्था गरेको छ। यस व्यवस्थाका अधीनमा रही प्रदेश निजामती सेवा एवम् स्थानीय सरकारी सेवाका पदको पदपूर्तिसम्बन्धी कार्य तत्काल सुरु गर्न सघाउ पुऱ्याउन एवम् प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ को दफा ११ र १२ बमोजिमका कानूनी व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न लोक सेवा आयोगले तत्काल स्थापना भएका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको संयुक्त गोष्ठी वा यस्तै प्रकारका अन्य कुनै कार्यक्रम गर्न आवश्यक ठानी लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच संयुक्त सम्मेलन गर्ने निर्णय गऱ्यो र सोही निर्णयानुसार राष्ट्रिय सम्मेलनहरूको आयोजना गरिँदै आएको छ।

३. कार्यसम्पादनका मूलभूत सिद्धान्तहरू

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले कार्यसम्पादन गर्दा लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका "योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता र समावेशिता" जस्ता आधारभूत सिद्धान्तहरूलाई आत्मसात् गरेका छन्। सैद्धान्तिक घोषणामा सीमित नभई व्यावहारिक कार्यप्रक्रियामा समेत लागू गर्दै आएका ती सिद्धान्तहरू निम्नअनुसार रहेका छन्:

(क) **योग्यताको सिद्धान्त** (Merit Principle): पदपूर्तिको सम्पूर्ण प्रक्रिया प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा, वस्तुगत मूल्याङ्कन र निष्पक्ष सिफारिसमा आधारित हुन्छ। आयोगको पदपूर्तिसम्बन्धी समग्र कामकारबाहीमा योग्यताको सिद्धान्त (Principle of Merit) अवलम्बन गर्दै योग्यता प्रणालीलाई मुख्य आधार लिई नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने गरिएको छ।

(ख) **निष्पक्षताको सिद्धान्त** (Principle of Impartiality): आयोगका निर्णय, निर्णयको कार्यान्वयन प्रक्रिया र पदपूर्तिसम्बन्धी सम्पूर्ण कामकारबाहीमा कोही कसैलाई कुनै पनि ढङ्गले पक्षपात गरिँदैन। आयोगहरूले निष्पक्षताको सिद्धान्तलाई व्यावहारिक कार्यप्रक्रियामा सुनिश्चित गरेकोले कुनै पनि उम्मेदवारलाई व्यक्तिगत, सामाजिक वा राजनीतिक आधारमा पक्षपात नगरी समान मापदण्ड लागू गरिन्छ।

(ग) **स्वच्छताको सिद्धान्त** (Principle of Fairness): विज्ञापन प्रकाशनदेखि अन्तिम सिफारिससम्मको प्रक्रिया स्पष्ट नियमावली र कार्यविधिमा आधारित हुन्छ। आयोगका निर्णय र कार्यालयबाट सञ्चालन हुने क्रियाकलापहरूलाई स्वच्छ र वस्तुपरक बनाउन कार्यविधिगत प्रबन्धका आधारमा आयोगका सम्पूर्ण काम कारबाहीहरूमा इमान्दारी, जवाफदेहिता, विश्वसनीयता र उत्तरदायित्व सुनिश्चित गरिन्छ। जवाफदेहिता र विश्वसनीयता सुनिश्चित गर्न गोपनीयताको व्यवस्थालाई समेत कडाइका साथ पालना गरिन्छ।

(घ) **समान अवसरको सिद्धान्त** (Principle of Equal Opportunity): योग्यता पुगेका सबै नेपाली नागरिकलाई आवेदन दिन समान अवसर उपलब्ध गराइन्छ। आयोगबाट प्रकाशित हुने विज्ञापनमा सम्बन्धित सेवा, समूहको पदका लागि योग्यता पुग्ने नेपाली नागरिकको पहुँच सुनिश्चित गरी तोकिएको योग्यता पुग्ने इच्छुक उम्मेदवारहरूलाई दरखास्त पेस गर्न समान अवसर प्रदान गरिएको छ। तोकिएको न्यूनतम योग्यता हासिल गरेका जुनसुकै नेपाली नागरिक सम्भाव्य उम्मेदवार हुनसक्ने व्यवस्थाले निष्पक्ष र पारदर्शी पदपूर्ति प्रणालीको प्रभावकारिता अभिवृद्धि भएको छ।

(ङ) **समावेशिताको सिद्धान्त** (Principle of Inclusiveness): प्रचलित कानूनी व्यवस्थाका आधारमा विभिन्न समूहको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न आरक्षण प्रणाली लागू गरिएको छ। पदपूर्तिका लागि आयोगमा प्राप्त माग पदहरू राज्यको समावेशीकरण नीति र प्रचलित कानूनबमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरी सम्बन्धित वर्ग समूहलाई छुट्याइएको प्रतिशत बमोजिमका पदमा सम्बन्धित वर्ग समूहका बीचमात्र प्रतिस्पर्धा गराइ पदपूर्ति गरिन्छ र खुला प्रतियोगिताका पदमा सबैको प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्ने गरिएको छ। अन्तरवार्ता समिति गठन गर्दा समेत समावेशी सहभागिता सुनिश्चित गरिएको छ।

(च) **द्विअन्ध सिद्धान्त** (Principle of Double Blind): परीक्षा प्रक्रियाको कुनै चरणमा संलग्न व्यक्तिलाई अर्को चरणमा संलग्न नगराई निष्पक्षता कायम गरिन्छ। पदपूर्ति प्रक्रियाको कुनै एक गोप्य चरणमा संलग्न हुने पदाधिकारी, विज्ञ वा कर्मचारीलाई सो प्रक्रियाको अन्य चरणमा सामान्यतया संलग्न गराइँदैन। कुनै एक महाशाखा/शाखाको कार्यसम्पादनमा अर्को महाशाखा/ शाखाको प्रत्यक्ष पहुँच र संलग्नता समेत नरहने व्यवस्था गरिएको छ।

(छ) **परिचय-शून्यताको सिद्धान्त** (Principle of Identity Masking): उत्तरपुस्तिकामा दोहोरो कोडिङ प्रणाली लागू गरिन्छ, जसले परीक्षकलाई परीक्षार्थीको पहिचान अज्ञात बनाउँछ। उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्नुअघि दोहोरो सङ्केतीकरण (Double Coding) प्रक्रिया अवलम्बन गरिन्छ। उत्तरपुस्तिका परीक्षण पश्चात् कोडिङ्गका आधारमा प्राप्ताङ्कको तालिका तयार गरी लिखित नतिजा प्रकाशन गरिन्छ। अन्तरवार्ता लगायत छनोट प्रक्रियाका सम्पूर्ण परीक्षाका अङ्कहरू एकीकृत गरेपश्चात् मात्र छनोट हुने उम्मेदवारको विसङ्केतीकरण (Decoding) गरी अन्तिम सिफारिस गरिने भएकाले पदपूर्ति प्रणालीमा गोपनीयता र निष्पक्षता प्रवर्द्धन भएको छ।

(ज) **असंलग्नताको सिद्धान्त** (Principle of Non- Involvement): आयोगबाट सञ्चालित कुनै पनि

परीक्षामा आयोगको कुनै पदाधिकारी वा कर्मचारीको नातेदार परीक्षामा सहभागी भएको जानकारी भएमा निज स्वयंले स्व-घोषणा गरी प्रक्रियाबाट अलग हुने व्यवस्था छ। यसले स्वार्थको द्वन्द्वको अवस्थाको विद्यमानता रहँदैन। परीक्षाको सुरुवातदेखि उम्मेदवार सिफारिससम्मको सम्पूर्ण प्रक्रियामा स्वार्थ भएको पदाधिकारी वा कर्मचारी अलग रही कार्यसम्पादन गरिने भएकोले असंलग्नताको सिद्धान्तको परिपालनाबाट पदपूर्ति प्रणालीलाई थप निष्पक्ष बनाएको छ।

(झ) **गोपनीयताको सिद्धान्त** (Principle of Confidentiality): परीक्षा प्रणालीलाई पूर्णतः विश्वसनीय बनाउन पदपूर्ति प्रक्रियाका विभिन्न चरणहरूमा गोपनीयता कायम गर्ने गरिएको छ। प्रश्नपत्र निर्माण, मूल्याङ्कन तथा नतिजा प्रकाशनको सम्पूर्ण प्रक्रिया सुरक्षित र गोप्य राखिन्छ। परीक्षासम्बन्धी कागजात गोप्य राखिने र पदपूर्ति प्रक्रियामा अवलम्बन गरिने गोपननीयताको सिद्धान्तले यसका मूल्य मान्यताको व्यावहारिक उपयोगमा समेत प्रभावकारिता बढाउन महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको छ।

४. आयोगबीचको समन्वय र सहकार्यमा राष्ट्रिय सम्मेलनहरूको भूमिका

सङ्घीय शासन व्यवस्थाको कार्यान्वयनसँगै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको स्थापना भएको प्रारम्भिक चरणमा संस्थागत संरचना निर्माण, जनशक्ति व्यवस्थापन, कार्यविधि विकास तथा योग्यता प्रणाली (Merit System) को प्रभावकारी संस्थापन जस्ता विषय चुनौतीपूर्ण थिए। यसका लागि लोक सेवा आयोगको मार्गदर्शन हुनेगरी अनुभव आदानप्रदान गर्न र आवश्यकतानुसार संस्थागत सहयोग अपरिहार्य देखियो। यही आवश्यकतालाई मध्यनजर गरी लोक सेवा आयोगले सङ्घ र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच सहकार्य, समन्वय र अनुभव आदान-प्रदानका लागि राष्ट्रिय सम्मेलन आयोजना गर्ने निर्णय गरेको थियो। लोक सेवा आयोगको उक्त निर्णयअनुसार २०७७ सालदेखि लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलन नियमित रूपमा आयोजना हुँदै आएका छन्। काभ्रेपलाञ्चोक, रूपन्देही, कैलाली, सुर्खेत, विराटनगर र पोखरा लगायतका स्थानमा सम्मेलनहरू आयोजना भइसकेका छन्। यी सम्मेलनहरूले सङ्घीय संरचनाअनुरूप लोक सेवा प्रणालीलाई सुदृढ बनाउन तथा समन्वयात्मक ढङ्गले प्रभावकारी बनाउने दिशामा महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएका छन्।

लोक सेवा आयोगहरूको पहिलो राष्ट्रिय सम्मेलनले सार्वजनिक पदहरूको भर्ना तथा छनोट प्रक्रियामा योग्यता प्रणालीका आधारभूत सिद्धान्तहरूको पूर्ण पालना गर्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको थियो। राजनीतिक, सामाजिक वा व्यक्तिगत सम्बन्धका आधारमा पर्न सक्ने प्रभाव, दबाब तथा आग्रहबाट मुक्त भई निष्पक्ष, पारदर्शी र प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमार्फत राज्य सेवामा योग्यतम जनशक्ति प्रवेश गराउने सङ्कल्प सम्मेलनबाट सार्वजनिक गरिएको थियो। यसैगरी, योग्यता परीक्षणका विधिमा भइरहेका प्रवर्तन, नवीन प्रविधि र आधुनिक मूल्याङ्कन पद्धतिहरू अवलम्बन गर्दै एक्काइसौं शताब्दीका चुनौतीहरू सामना गर्न सक्षम, दक्ष र उत्तरदायी जनशक्ति सार्वजनिक सेवामा भित्र्याउने लक्ष्य पनि स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको थियो। सम्मेलनले लोक सेवा आयोगहरूलाई योग्यता प्रणालीको उत्कृष्ट केन्द्रका रूपमा स्थापित गर्ने, संस्थागत पवित्रता जोगाउने तथा नागरिकहरूको विश्वासको धरोहरका रूपमा उभ्याउने प्रतिबद्धता सहित घोषणापत्र जारी गरेको थियो।

पहिलो सम्मेलनका मूलभूत निर्णयहरूः

(क) प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सम्पादन हुने कार्यमा योग्यता प्रणालीको संस्थापन, प्रवर्द्धन र संवर्द्धन गर्न सङ्घीय लोक सेवा आयोग तथा मातहत कार्यालयबाट आवश्यकताअनुसार समन्वय, सहकार्य र सहजीकरण गर्ने निर्णय गरियो। यस कार्यलाई व्यवस्थित बनाउन प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको स्थलगत भ्रमण, अन्तरक्रियात्मक छलफल र सल्लाह-सुझाव आदान-प्रदान गर्ने,

(ख) प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अनुसन्धानात्मक तथा प्रवर्द्धनात्मक कार्य सञ्चालन गर्दा सङ्घीय लोक सेवा आयोगसँग विज्ञ सेवा माग गर्नसक्ने व्यवस्था गरियो। साथै, पदपूर्ति प्रक्रियाका पाठ्यक्रम निर्माण, प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण तथा सिफारिस आदि कार्यमा आवश्यकताअनुसार सङ्घीय लोक सेवा आयोगले समन्वय र सहजीकरण गर्ने,

(ग) प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आयोजना गर्ने अन्तरप्रदेश गोष्ठीमा सङ्घीय लोक सेवा आयोगको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने।

यही सम्मेलनबाट प्रत्येक वर्ष फागुन २३ र २४ गते राष्ट्रिय सम्मेलन आयोजना गर्ने परम्परा स्थापित भएको छ, जसले आयोगहरू बीच हुने समन्वय र सहकार्यलाई नियमित र संस्थागत स्वरूप प्रदान गरेको छ।

पहिलो सम्मेलनलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका लागि मार्गदर्शक दस्तावेजका रूपमा लिन सकिन्छ। त्यसयता हालसम्म पाँचवटा राष्ट्रिय सम्मेलन सम्पन्न भइसकेका छन्। प्रत्येक सम्मेलनले साझा अवधारणा निर्माण, असल अभ्यासहरूको आदान-प्रदान, विधि-प्रक्रियाको एकरूपता तथा मापदण्ड परिमार्जन तथा विकासमा महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको छ।

विशेषतः सङ्घीय लोक सेवा आयोगले सात दशकभन्दा बढी अवधिमा सार्वजनिक प्रशासन क्षेत्रमा आर्जन गरेको अनुभव, ज्ञान र कार्यदक्षता प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले सिक्ने र प्रयोगमा ल्याउने अवसर प्राप्त भएको छ। यसले सङ्घीय संरचनामा सार्वजनिक सेवामा पदपूर्ति व्यवस्थापनलाई गुणस्तरीय, पारदर्शी र उत्तरदायी बनाउन सहयोग भएको छ।

५. अन्तरप्रदेश कार्यशाला गोष्ठीको भूमिका

प्रदेश तथा स्थानीय तहका लागि आवश्यक कर्मचारी छनोटमा समान प्रकृतिको प्रक्रिया र कार्यविधि अपनाइने भएकाले यसको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न साझा दृष्टिकोण आवश्यक थियो। यसै उद्देश्यले २०७६ साल फागुन १४ र १५ गते सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सहभागितामा प्रथम अन्तरप्रदेश कार्यशाला गोष्ठी आयोजना गर्ने निर्णय गरियो। उक्त गोष्ठी प्रदेश लोक सेवा आयोग, वागमतीको आयोजनामा हेटौंडामा सम्पन्न भएको थियो। हालसम्म पाँचवटा यस प्रकारका गोष्ठी/सम्मेलन आयोजना भैसकेका छन्।

यस प्रकारका गोष्ठी तथा सम्मेलनहरूले योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धन, परीक्षा विधिमा नवीन प्रविधिको प्रयोग, पाठ्यक्रम परिमार्जन, व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (MIS) सुधार, संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि तथा सङ्घ-प्रदेशबीच समन्वय सुदृढीकरणमा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेका छन्।

सङ्घीय शासन व्यवस्थाको सफल कार्यान्वयनका लागि सङ्घ र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीचको समन्वय र सहकार्य अपरिहार्य छ। राष्ट्रिय सम्मेलनहरू केवल औपचारिक कार्यक्रममात्र नभई अनुभव, दृष्टिकोण र प्रतिबद्धताको साझा मञ्चका रूपमा विकसित भएका छन्। यी सम्मेलनहरूले योग्यता प्रणालीलाई सुदृढ बनाउँदै सुशासन प्रवर्द्धनमा महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याइरहेका छन्। भविष्यमा यस्ता कार्यक्रमहरूलाई अझ अनुसन्धानमुखी, प्रविधिमैत्री र नीतिगत दृष्टिले समृद्ध बनाउँदै लैजानु आजको आवश्यकता हो।

६. लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलनका उपलब्धिहरू

सङ्घीय शासन प्रणालीको कार्यान्वयनसँगै स्थापित प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको संस्थागत सुदृढीकरणका सन्दर्भमा राष्ट्रिय सम्मेलनहरू कोसेढुङ्गा साबित भएका छन्। लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको संयुक्त सहभागितामा आयोजना गरिएका सम्मेलनहरूले नीति, मापदण्ड, कार्यविधि र व्यवस्थापन प्रणालीमा एकरूपता कायम गर्न उल्लेखनीय योगदान पुऱ्याएका छन्। विशेषतः प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ का दफा ११ र १२ को प्रभावकारी कार्यान्वयनमा यी सम्मेलनहरू मार्गदर्शक मञ्चका रूपमा उभिएका छन्।

सम्मेलनहरूबाट पारित प्रतिबद्धता, घोषणापत्र र निर्णयहरूले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट सम्पादन हुने कार्यमा समानता र समन्वय स्थापना गर्न सहयोग पुऱ्याएका छन्। एक प्रदेशले अभ्यास गरेको नवीन कार्यपद्धति वा असल अभ्यास अर्को प्रदेशले अवलम्बन गर्न पाउने अवसर यी सम्मेलनहरूले प्रदान गरेका छन्। यसरी, अनुभव आदान-प्रदानको सशक्त माध्यमका रूपमा सम्मेलनहरूले संस्थागत सिकाइ (Institutional Learning) को वातावरण निर्माण गरेका छन्। साथै, आयोगका कार्यसम्पादनका क्रममा उत्पन्न समस्या समाधानका उपाय पहिचान गर्न सम्मेलनका निर्णयहरू उपयोगी सिद्ध भएका छन्।

सङ्घीय लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र सङ्घीय निजामती सेवा तथा केन्द्रीय निकायसँग सम्बन्धित भए पनि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको कार्यक्षेत्र प्रदेश तथा स्थानीय तहसँग सम्बन्धित छ। यद्यपि, दुवै तहका आयोगहरूको मूल प्रकृति, उद्देश्य र कार्यविधि समान प्रकारका छन्। 'योग्यता, निष्पक्षता र पारदर्शिता'मा आधारित जनशक्ति छनोट कार्यमा यही समान प्रकृतिलाई संस्थागत रूपमा सुदृढ बनाउन सम्मेलनहरू केन्द्रित रहेका छन्।

विशेषगरी, सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी हुन नसक्दा देखिएका नीतिगत तथा प्रक्रियागत जटिलताहरू समाधान गर्न शीघ्र ऐन जारी हुनुपर्ने विषय सम्मेलनहरूमा प्राथमिकताका साथ उठाइएको छ। साथै, आयोगका पदाधिकारीहरूको मर्यादाक्रम (Protocol Order) सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता पनि अधिकांश सम्मेलनमा औंल्याइएको छ, जसले संवैधानिक भूमिकाको गरिमा र प्रभावकारिता सुदृढ गर्ने अपेक्षा गरिएको छ।

सम्मेलनका घोषणापत्र तथा निर्णयहरूले सार्वजनिक पदहरूको भर्ना र छनोट प्रक्रियामा योग्यता प्रणालीका सिद्धान्तहरूको पूर्ण पालना सुनिश्चित गर्न जोड दिएका छन्। राजनीतिक, सामाजिक वा व्यक्तिगत प्रभावबाट मुक्त भई निष्पक्ष प्रतिस्पर्धात्मक प्रक्रियाद्वारा योग्य व्यक्तिलाई सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गराउने लक्ष्यलाई पुनः पुष्टि गरिएको छ।

यसैगरी, आधुनिक मूल्याङ्कन प्रविधि, नवीन परीक्षण पद्धति र नवप्रवर्तन (Innovation) को प्रयोग मार्फत एक्काइसौँ शताब्दीका चुनौती सामना गर्नसक्ने दक्ष जनशक्ति छनोट गर्ने उद्देश्यलाई सम्मेलनहरूले संस्थागत समर्थन प्रदान गरेका छन्। यसबाट लोक सेवा आयोगहरूलाई योग्यता प्रणालीको उत्कृष्ट केन्द्रका रूपमा विकास गर्ने मार्ग प्रशस्त भएको छ।

पदपूर्ति प्रक्रियामा पाठ्यक्रम निर्माण, प्रश्नपत्र निर्माण तथा परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण र अन्तिम सिफारिसमा अन्तर आयोग समन्वय र सहकार्य सुदृढ बनाउन सम्मेलनहरूले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन्। अनुसन्धानात्मक तथा प्रवर्द्धनात्मक कार्यहरूमा विज्ञ सेवा उपयोग गर्न र आवश्यक प्राविधिक सहयोग लिन सम्मेलनका निर्णयहरू सहयोगी सिद्ध भएका छन्।

हालसम्म प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले सङ्घीय लोक सेवा आयोगसँग समन्वय गरी कार्य सञ्चालन गर्ने अवस्था देखिएको छ। भविष्यमा भने प्रदेश आयोगहरूले विकास गरेका असल अभ्यासहरू सङ्घीय लोक सेवा आयोगले समेत अवलम्बन गर्नसक्ने सम्भावना देखिन्छ। त्यसका लागि संयुक्त र एकै समयमा आयोजना हुने सम्मेलनहरू अझ सार्थक हुनसक्ने विश्वास गर्न सकिन्छ।

सम्मेलनहरूबाट भएका निर्णयहरू सङ्गठन संरचना र कार्यविवरणमा एकरूपता कायम गर्न केन्द्रित रहेका छन्। गोपनीयता, विश्वसनीयता र निष्पक्षताको मूल मर्मलाई आत्मसात् गर्दै कार्यसम्पादन सुनिश्चित गर्न आयोगहरूबीच दक्ष विज्ञहरूको प्रयोगमा सहजीकरण गर्ने व्यवस्था पनि सुदृढ गरिएको छ।

यसैगरी, परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापनसम्बन्धी खर्च मापदण्ड, कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन (Incentive) व्यवस्था, वार्षिक कार्यतालिका, र प्रचलित कानूनी व्यवस्थामा अन्तरप्रदेश एकरूपता कायम गर्ने प्रयासहरू सम्मेलनमार्फत अघि बढाइएका छन्।

प्रविधिगत क्षेत्रमा, व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (MIS), ओ.एम.आर. प्रणाली, अनलाइन आवेदन तथा परीक्षा व्यवस्थापन प्रणाली, वेबसाइट सञ्चालन लगायतका विषयमा एकरूपता कायम गर्न सम्मेलनहरूले साझा दृष्टिकोण निर्माण गरेका छन्। सिफारिस भएका तथा कारबाहीमा परेका उम्मेदवारहरूको अभिलेख एकीकृत सूचना प्रणालीमा आबद्ध गर्ने निर्णयले पारदर्शिता र अभिलेख व्यवस्थापनमा गुणात्मक सुधार ल्याउने अपेक्षा गरिएको छ।

सङ्घीय कानून बमोजिम अवलम्बन गरिएका सिद्धान्त र मापदण्डको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्न सूचक (Indicators) तयार गरी सो आधारमा स्वमूल्याङ्कन तथा आवश्यकतानुसार समकक्षी समीक्षा (Peer Review) गर्ने अवधारणा पनि सम्मेलनहरूले अघि सारेका छन्। यसले आयोगहरूको कार्यसम्पादनलाई परिणाममुखी र उत्तरदायी बनाउने आधार तयार गरेको छ।

समग्रमा, लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलनहरू केवल औपचारिक जमघट नभई नीति-संवाद, अनुभव आदान-प्रदान र संस्थागत सुदृढीकरणका प्रभावकारी मञ्चका रूपमा विकसित भएका छन्। योग्यता, स्वच्छता, पारदर्शिता र निष्पक्षताको मूल मर्मलाई आत्मसात् गर्दै सुशासन प्रवर्द्धन गर्न यी सम्मेलनहरूले महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेका छन्।

अबको चुनौती भनेको पारित निर्णयहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्नु हो। त्यसका लागि लोक सेवा आयोग र सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले निरन्तर समन्वय, सहकार्य र प्रतिबद्धता कायम राख्नुपर्ने देखिन्छ। सम्मेलनबाट प्राप्त उपलब्धिहरूलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न जरुरी छ जसले सार्वजनिक प्रशासनको गुणस्तर अभिवृद्धिमा सकारात्मक प्रभाव पर्ने निश्चित छ।

७. साझा समस्याहरू: संरचनागत र कानूनी जटिलता

सङ्घीय शासन व्यवस्थाको कार्यान्वयनसँगै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू क्रियाशील भए पनि संरचनागत र कानूनी तहमा केही साझा समस्याहरू विद्यमान छन्। यी समस्याहरूले कर्मचारी व्यवस्थापन, पदपूर्ति प्रक्रिया तथा वृत्तिविकास प्रणालीलाई जटिल बनाएको देखिन्छ।

(क) कानूनी असमानता र अन्तरविरोध

कतिपय प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा ऐनहरू सङ्घीय कानूनसँग पूर्ण तादात्म्य छैनन्। उमेर हद, बढुवा, तहवृद्धि, सेवा निरन्तरता जस्ता विषयमा अन्तरविरोध देखिनु यसको उदाहरण हो। एउटै प्रकृतिको सेवा व्यवस्थापनमा फरक-फरक कानूनी व्यवस्था हुँदा नीतिगत स्पष्टता कमजोर हुने र कार्यान्वयनमा अन्योल उत्पन्न हुने अवस्था देखिएको छ।

(ख) फरक कानूनी प्रबन्ध

सेवा, समूह, उपसमूह तथा तहगत संरचनामा प्रदेशअनुसार फरक व्यवस्था हुनु, अन्तरप्रदेश सरुवा, समान तहमा प्रतिस्पर्धा तथा वृत्तिविकासमा जटिलताको कारण बनेको छ। एउटै योग्यता र कार्यक्षेत्र भएका कर्मचारीहरू प्रदेशगत रूपमा फरक व्यवस्था अवलम्बन गरिएको कारणले अन्तर आयोग समन्वयमा जटिलता हुनुको साथै समान कानूनी व्यवस्था मिलाउन भविष्यमा चुनौतीपूर्ण हुने देखिएको छ। प्रदेश सरकारले प्रदेशको कानून तर्जुमा गर्दा अन्तर प्रदेश समन्वय हुन नसकेको प्रष्ट देखिन्छ।

(ग) पदपूर्ति प्रक्रियामा जटिलता

विज्ञापन प्रकाशन, योग्यता निर्धारण तथा बढुवा प्रक्रियासम्बन्धी विषयमा सङ्घीय र प्रदेश निजामती सेवासम्बन्धी कानूनहरूमा विद्यमान केही असमान तथा फरक-फरक प्रावधानका कारण समय-समयमा व्याख्यागत जटिलता उत्पन्न हुने गरेको देखिन्छ। यस्ता जटिलताबाट प्रभावित पक्षहरूले आफ्नो हक-हितको संरक्षणका लागि न्यायिक उपचारको मार्ग अवलम्बन गर्ने र न्यायालयमा विचाराधीन रहेका मुद्दाहरूको अन्तिम टुंगो नलागेसम्म सम्बन्धित पदपूर्ति प्रक्रिया स्थगित गर्नुपर्ने हुन्छ। यस प्रकारको परिस्थितिले पदपूर्तिको समयरेखा प्रभावित हुनुका साथै प्रशासनिक निरन्तरता र सार्वजनिक सेवाप्रवाहमा समेत केही हदसम्म प्रभाव परेको छ।

(घ) भौतिक पूर्वाधारको अपर्याप्तता

अधिकांश प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू अझै पनि भाडाका भवनबाट सञ्चालन भइरहेका छन्। स्थायी कार्यालय संरचना तथा आवश्यक भौतिक पूर्वाधारको अभावका कारण गोपनीयता संरक्षण, अभिलेख व्यवस्थापन तथा परीक्षा सञ्चालनजस्ता संवेदनशील कार्यहरूमा जटिलता उत्पन्न हुने

सम्भावना देखिन्छ। यस अवस्थाले संस्थागत स्थायित्व र कार्यक्षमतामा समेत नकारात्मक प्रभाव पार्न सक्ने जोखिम रहेको देखिएको छ।

(ङ) विषयविज्ञहरूको उपलब्धतामा कठिनाइ

केही विज्ञापनका पाठ्यक्रम निर्माण, प्रश्नपत्र परिमार्जन तथा उत्तरपुस्तिका परीक्षणजस्ता प्राविधिक र विशेषज्ञतासम्बन्धी कार्यका लागि आवश्यक विषयविज्ञहरूको प्रदेशस्तरमा अपर्याप्तता रहेको छ। फलस्वरूप, धेरैजसो अवस्थामा काठमाडौँस्थित विज्ञहरूको सेवा लिनुपर्ने बाध्यता रहेको छ। यसले समय, लागत तथा प्रशासनिक व्यवस्थापनमा अतिरिक्त दबाब सिर्जना गरेको छ।

(च) प्रविधिगत एकरूपता र एकीकरणको अभाव

अनलाइन आवेदन प्रणाली, OMR प्रविधि तथा डिजिटल माध्यमबाट नतिजा प्रकाशनजस्ता सुधारात्मक अभ्यासहरू लागू गरिए तापनि प्रविधिगत एकरूपता अझै पूर्ण रूपमा स्थापित हुन सकेको छैन। विशेषतः मास्टर आइडी (MID) लाई राष्ट्रिय परिचयपत्र (NID) सँग आबद्ध नगरिएकाले उम्मेदवारहरूले दोहोरो पहिचान दर्ता गर्ने समस्या देखिएको छ। एकीकृत डाटाबेसको अभावका कारण प्रत्येक आयोगले पृथक् प्रणाली सञ्चालन गर्नुपर्ने अवस्था सिर्जना भएको छ, जसले तथ्याङ्कीय असमानता, सूचना व्यवस्थापनमा जटिलता तथा प्रशासनिक समन्वयमा कठिनाइ बढाएको छ। यस्तैगरी आयोगको परीक्षा प्रणालीमा प्रयोगमा रहेका सफ्टवेयर र कम्प्युटर एप्लिकेसनमा एकरूपता कायम गर्न नसकिएको अवस्था विद्यमान रहेको छ।

८. आयोगहरूको सहकार्य र समन्वयलाई सुदृढ तथा प्रभावकारी बनाउन चाल्नुपर्ने कदम

प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवा-सर्तसम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा आधारभूत सिद्धान्त र मापदण्डमा एकरूपता अनिवार्य छ। एउटै प्रदेशभित्र प्रदेश र स्थानीय सेवाबीच, प्रदेश-प्रदेशबीच तथा सङ्घीय र प्रदेश सेवाबीच आधारभूत संरचनागत विषयमा समानता कायम हुन आवश्यक छ।

हाल सङ्घीय सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय सेवाहरूलाई पृथक् निजामती सेवाका रूपमा व्यवहार गरेको देखिन्छ। यसले प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई कार्यरत कर्मचारीहरूको वृत्तिविकासमा अन्योल सिर्जना गरेको छ। तसर्थ, सङ्घीय निजामती सेवा ऐनलाई आधार मानी एकीकृत र स्पष्ट कानूनी संरचना निर्माण गर्न आवश्यक छ।

एकीकृत सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी गरी सोही अनुरूप प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐन निर्माण वा संशोधन गरिनु आवश्यक देखिन्छ। यसबाट निम्न विषयमा स्पष्टता र एकरूपता कायम गर्न सकिन्छः

(१) उमेर हद र समावेशी कोटा प्रयोगको सीमा,
(२) अन्तरप्रदेश वा सङ्घीय सेवामा उम्मेदवारीका सर्त,
(३) सेवा निरन्तरता र सरुवाको आधार,
(४) कारबाहीमा परेका उम्मेदवारको आवेदन निषेध,
(५) वृत्तिविकास र निवृत्त सुविधासम्बन्धी मापदण्ड।

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको गठन संरचनामा समानता भएझैं पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूको सेवा-सुविधामा पनि कानूनी रूपमा एकरूपता सुनिश्चित गरिनुपर्छ। यसले संस्थागत स्थायित्व र उत्प्रेरणा दुवै बढाउनेछ।

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच असल अभ्यास आदान-प्रदान, साझा समस्या समाधान र नीतिगत सुधारका लागि राष्ट्रिय सम्मेलन, कार्यशाला गोष्ठी तथा अन्तरप्रदेश भ्रमण कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिनु अपरिहार्य छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिका लागि समय-समयमा तालिम तथा व्यावसायिक विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरिनुपर्छ। यसबाट योग्यता प्रणालीको मर्मअनुरूप दक्ष, निष्पक्ष र प्रविधिमैत्री कार्यसंस्कृति विकास गर्न सकिन्छ।

अनलाइन आवेदन प्रणाली व्यापक भइसकेको सन्दर्भमा एउटै उम्मेदवारले देशभरिका आयोगमा पटक-पटक आवेदन दिने अवस्थाले वास्तविक आवेदक सङ्ख्या विकृत देखिने समस्या छ। प्रत्येक उम्मेदवारलाई दिइने मास्टर आइडी (MID) लाई राष्ट्रिय परिचयपत्र (NID) सँग आबद्ध गरी एकीकृत प्रणाली लागू गर्न सकिएमा दोहोरो आवेदन नियन्त्रण, वास्तविक तथ्याङ्क सङ्कलन, एकीकृत डाटाबेस निर्माण, परीक्षा व्यवस्थापनको मितव्ययिता सुनिश्चित गर्न सकिन्छ।

वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन, विज्ञापन, अनलाइन आवेदन प्रणाली (PSRMS), पाठ्यक्रम निर्माण, प्रश्नपत्र परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तरवार्ता तथा अन्तिम सिफारिससम्मका सबै चरणमा निरन्तर सूचना आदान-प्रदान र समन्वयका लागि संस्थागत संयन्त्र विकास गर्न आवश्यक छ।

डिजिटल मूल्याङ्कन प्रणाली, अनलाइन परीक्षा व्यवस्थापन र प्रविधिमैत्री निगरानी प्रणाली अवलम्बन गर्न सके पदपूर्ति प्रक्रिया अझ पारदर्शी, छिटो र मितव्ययी बन्नेछ। यसले दोहोरो आवेदन, तथ्याङ्कीय असमानता र प्रशासनिक जटिलता न्यून गर्दै सङ्घीय सार्वजनिक प्रशासनको गुणस्तर अभिवृद्धिमा दीर्घकालीन योगदान पुऱ्याउनेछ।

संरचनागत र कानूनी जटिलता समाधान नगरी सङ्घीय लोक सेवा प्रणाली पूर्ण प्रभावकारी बन्न सक्दैन। त्यसैले साझा समस्याहरू पहिचान गर्दै एकीकृत कानूनी ढाँचा, प्रविधिमैत्री प्रणाली र सुदृढ अन्तरआयोग समन्वयको माध्यमबाट सुधारका कदम चालिनुपर्छ। सङ्घ र प्रदेश आयोगहरूको निरन्तर सहकार्य नै सुशासन, योग्यता प्रणालीको सुदृढीकरण र सार्वजनिक सेवाको गुणस्तरीय व्यवस्थापनको मूल आधार हो।

९. उपसंहार

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू नेपालका संवैधानिक संस्थागत उपलब्धिहरूका महत्त्वपूर्ण प्रतीक हुन्। सात दशकभन्दा बढीको अभ्यासले योग्यता प्रणालीलाई गहिरोसँग संस्थागत गरेको छ। सङ्घीय संरचनामा तिनको भूमिका अझ व्यापक र उत्तरदायी बनेको छ।

लोक सेवा आयोगहरूको निष्पक्षता नै सार्वजनिक विश्वासको आधार हो। पदपूर्ति प्रक्रियामा पारदर्शिता र विश्वसनीयता कायम रह्यो भने मात्र राज्यप्रति नागरिकको भरोसा बढ्छ। योग्यतम जनशक्ति

सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्न सकेमा मात्र सेवा प्रवाह गुणस्तरीय हुन्छ, नीति कार्यान्वयन प्रभावकारी हुन्छ, भ्रष्टाचार न्यूनीकरण हुन्छ र सुशासन सुदृढ हुन्छ। यस अर्थमा लोक सेवा आयोगहरू लोकतन्त्रको आधारभूत स्तम्भका रूपमा रहेका छन्। कानूनी स्पष्टता, प्रशासनिक एकरूपता, प्रविधिमैत्री परीक्षा प्रणाली, संस्थागत सुदृढीकरण र अन्तरआयोग सहकार्यका माध्यमबाट यी आयोगहरूलाई अझ सक्षम बनाउन सकिएमा सङ्घीय सुशासनको आधार बलियो हुनेछ। यसका लागि हालसम्म आयोजना भएका सम्मेलनहरूले सङ्घीय लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबीच महत्त्वपूर्ण कडीको काम गरेको छ।

निष्पक्ष र विश्वसनीय लोक सेवा प्रणाली लोकतन्त्रको प्राण हो। त्यसैले लोक सेवा आयोगहरूको स्वायत्तता, मर्यादा र पेसागत उत्कृष्टता जोगाउनु आजको आवश्यकता मात्र होइन, भोलिको सुदृढ, समावेशी र समृद्ध नेपाल निर्माण गर्ने अपरिहार्य सर्त पनि हो। यसका लागि लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले हातेमालो गर्दै समन्वय र सहकार्य गरिरहन आवश्यक हुनेछ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालका संविधानहरू
- लोक सेवा आयोगहरूका सम्मेलन तथा गोष्ठीका निर्णयहरू
- प्रदेश लोक सेवा आयोग (कोशी प्रदेश) को स्मारिका- वर्षः६ अङ्कः ६, २०८२ माघ ९।

सार्वजनिक संस्थान (सङ्गठित संस्था) को अवधारणा र पदपूर्तिमा लोक सेवा आयोगको भूमिका

❖ विमल वाग्ले*

साधारणतया सार्वजनिक संस्थान भन्नाले मुलुकको आर्थिक, सामाजिक अवस्थाले माग गरेको तर निजी क्षेत्रले उपलब्ध गराउन नसकेको कुनै वस्तु वा सेवा उत्पादन गर्ने उद्यमशील सङ्गठित संस्था हो। सार्वजनिक संस्थानलाई स्वामित्व, व्यवस्थापन र व्यावसायिकताको आधारमा विश्लेषण गरेर हेरिने गरिन्छ। सार्वजनिक संस्थान भएको कारणले स्वामित्व सरकारको हुन्छ तर कति र कसरी भन्ने विषय सबैमा समान नहुन सक्छ। संस्थागत संरचना (Corporate Structure) मा व्यवस्थापनमाथिको नियन्त्रण स्वामित्वसँग आबद्ध हुने विषय भएकोले जसको स्वामित्व उसको नियन्त्रण स्वाभाविक नै हो। संस्थानले आफ्नो उत्पादनको रूपमा ल्याउने वस्तु वा सेवाको मूल्य मौद्रिक स्तरमा तोकिएको हुन्छ। यसैको आधारमा संस्थानले दिने प्रतिफललाई मौद्रिक स्तरमा राखेर वस्तुगत आधारमा मापन गरिएको हुन्छ। यसले नै संस्थानको सञ्चालनमा कुशल व्यावसायिकताको माग गर्दछ। संस्थान स्थापनाको उद्देश्यको आधारमा सबै संस्थानलाई मौद्रिक नाफा-नोक्सानको एउटै डालोमा राखेर हेर्न नसकिने विषय पनि हुनसक्छ। तथापि जुनसुकै उद्देश्य प्राप्तिका लागि भए पनि व्यावसायिकता (Professionalism) को महत्त्व भने त्यत्तिकै रहेको हुन्छ। किनभने जुनसुकै व्यवसाय सञ्चालनमा पनि विज्ञता (Expert Knowledge), व्यावसायिक सक्षमता (Managerial Competency), योग्यतामा आधारित व्यवहार (Merit-based Practices), सदाचारयुक्त आचरण तथा व्यवहार (Ethical Standards) र जवाफदेहिता (Accountability) को आवश्यकता रहन्छ।

विश्वव्यापी रूपमा हेर्दा खासगरी औद्योगिक क्रान्तिले माग गरेको पूर्वाधार विकास, बजार अर्थतन्त्रको असफलता, अर्थतन्त्रका सिद्धान्त तथा राजनीतिक विचारधारा, राजनीतिक महत्त्वका क्षेत्रमा राज्यको उपस्थितिको आवश्यकता जस्ता कारणहरूले कुनै अवधिमा विश्व अर्थतन्त्रमा सार्वजनिक संस्थानको बाहुल्य निकै रह्यो। अझै पनि केन्द्रीकृत अर्थव्यवस्थामा राज्यले लिने जिम्मेवारीको आधारमा संस्थानको बाहुल्य हुनु स्वाभाविकै भए तापनि स्वतन्त्र बजार अर्थतन्त्र (Free Market Economies) मा पनि सार्वजनिक संस्थानहरूको उपस्थिति उल्लेखनीय रहेकै छ।

सार्वजनिक संस्थान एउटा व्यावसायिक सङ्गठित संस्था भएको हुँदा यसको सफल सञ्चालनको लागि यसलाई दिइने भूमिकाको स्पष्टता (Role Clarity), स्वायत्तता (Autonomy), जवाफदेहिता (Accountability), पेसाविद्हरूसहितको सक्षम व्यवस्थापन (Professional and Competent Management), उपयुक्त जनशक्तिलगायत आवश्यक साधनस्रोतको पर्याप्तता (Adequacy of Resources), स्वामित्व रहेको हैसियतमा सरकारको सहयोग (Government Support as Owner), राजनीतिक र नीतिगत स्थायित्व (Political and Policy Stability) जस्ता आधारभूत विषयहरू पूर्वसर्तको रूपमा रहन्छ। तर कतिपय अवस्थामा सार्वजनिक

*पूर्व सचिव, नेपाल सरकार

संस्थानको सञ्चालनमा राजनीतिक हस्तक्षेपको कारणले संस्थानको व्यवस्थापकीय कार्यकुशलतामा नकारात्मक प्रभाव पर्न गई संस्थानको सञ्चालन निरन्तरतामाथि नै प्रश्न उठाइएका मामिलाहरू धेरै नै पाइन्छन्। सरकार स्वयंले सार्वजनिक संस्थानलाई प्रशासनिक र वित्तीय भारको रूपमा लिइएका उदाहरण नेपाल आफैं छ।

सार्वजनिक संस्थानले अपेक्षित प्रतिफल दिन नसकेको र समग्रमा यसको कमजोर कार्यसञ्चालन स्तरको कारणले कतिपय मुलुकहरूमा संस्थानको उपस्थितिमाथि नै प्रश्नहरू उठाइए। सरकार न त आफैं व्यवसाय गर्ने क्षमता राख्नसक्छ, न त संस्थानको लागि आवश्यक व्यावसायिक वातावरण नै दिन सक्छ भन्ने जस्ता भनाइहरू प्राज्ञिक क्षेत्रमा धेरै नै उठाइए। फलस्वरूप खासगरी सन् सत्तरीको दशकको अन्त्यतिर संस्थानको निजीकरणलाई झन्डै एक मात्र विकल्पको रूपमा अगाडि सार्ने काम विश्वव्यापी रूपमै भयो। बेलायतका प्रधानमन्त्री मार्गरिट थ्याचरको संस्थान निजीकरण (Privatization) र अमेरिकी राष्ट्रपति रोनाल्ड रेगनको खुला अर्थतन्त्र (Open Economy) प्रतिको प्रतिबद्धताले निजीकरण कार्यक्रमलाई तीनताका विश्वव्यापी बनायो।

संस्थान आफैंमा बिग्रने जात होइन। निजी व्यवसायको तुलनामा कम दक्ष (Less Efficient) हुनुपर्छ भन्ने पनि कतै छैन। यसको फलदायी सञ्चालनका लागि आवश्यक वातावरण दिन नसकिएको कारणले संस्थानले अपेक्षित प्रतिफल दिन नसकेको भने निश्चित हो। आजसम्म पनि विश्वको Fortune 500 कम्पनीहरूको सूचीको पहिलो १० वटा कम्पनीमा ४० प्रतिशत सार्वजनिक संस्थान नै परेका छन् भने ठूला ५० वटा कम्पनीहरूमा ३० प्रतिशत सार्वजनिक संस्थान छन् जसमा २४ प्रतिशत हिस्सा जनगणतन्त्र चीनको छ। चीनमा सार्वजनिक संस्थानले उपलब्धि दिनुको एक मात्र कारण संस्थान सञ्चालनका लागि सरकारबाट आवश्यक व्यावसायिक वातावरण सुनिश्चित गरिदिनु नै हो। संस्थागत सुशासन (Corporate Governance), बजारमैत्री व्यवस्थापन (Market Friendly Management), कार्य सम्पादनमा आधारित सुविधा, वस्तुगत कार्य सञ्चालन मूल्याङ्कन प्रणाली र त्यसप्रतिको प्रतिबद्धता, बजारोन्मुख जनशक्ति व्यवस्थापनजस्ता आधारभूत व्यावसायिक आचरण र व्यवहारले चीनमा सार्वजनिक संस्थानलाई उपलब्धिमूलक बनाएको छ।

नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको सुरुवात अरू देशको तुलनामा केही पछि नै भएको हो। धेरैजसो संस्थानहरू चौथो योजनावधिमा स्थापना भएका थिए। सातौं योजनामा उल्लेख भएअनुसार ६२ वटा संस्थानहरू सञ्चालनमा रहेका थिए भने विभिन्न अवधिमा सञ्चालनमा रहेका सङ्ख्याकै आधारमा भन्नुपर्दा ७३ वटासम्म पुगेको देखिन्छ। नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको स्थापनामा विश्व दुई ध्रुवीय (Bipolar Regime) अवस्थामा हुँदा केन्द्रीकृत अर्थतन्त्रमा रहेका मित्रराष्ट्र चीन र सोभियत रुसको अनुदान सहयोग महत्त्वपूर्ण रह्यो। संस्थान स्थापनाको उद्देश्य र अपेक्षालाई विश्लेषण गर्दा समग्रमा संस्थानको कार्यसञ्चालन सन्तोषजनक रहन सकेन। प्रारम्भमा खुला बजारको अभावमा संस्थानको कार्यकुशलतालाई प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको आधारमा हेर्न सकिएन। प्रभावकारिता (Effectiveness) मूल्याङ्कन भयो तर दक्षता (Efficiency) हेर्ने काम हुन सकेन। अर्कोतिर सरकारको स्वामित्व र नियन्त्रणमा रहेको हुँदा सरकारबाट विभिन्न हिसाबले दिइने संरक्षणको कारणले संस्थानको कार्यक्षमताको वस्तुगत आधारमा स्वतन्त्रतापूर्वक मूल्याङ्कन हुन सकेन। संस्थानहरूले अपेक्षित उपलब्धि दिन नसक्नुका कारणहरू खोज्ने क्रममा संस्थानका कार्यकारी

प्रमुखहरूसँग बेलाबेलामा अन्तरक्रिया हुने गर्दथ्यो। कार्यकारी प्रमुखको क्षमतामाथि खासै प्रश्न गर्न सकिने अवस्था देखिँदैन थियो, तथापि संस्थानले उद्देश्यअनुसारको नतिजा भने दिन सकेको थिएन। खासगरी राजनीतिक हस्तक्षेपको कारण व्यावसायिक कुशलता देखाउन नसकिएको र फलस्वरूप संस्थान आफैं उच्च लागतको अर्थतन्त्र (High Cost Economy) निर्माण गरिरहेको भन्ने भनाइमा कार्यकारी प्रमुखहरूको एकमत रहन्थ्यो। उनीहरूको मुख्य गुनासो भनेकै अधिकार (Authority) र त्यसको प्रयोगमा स्वायत्तता (Autonomy) को अभाव नै संस्थानको सुसञ्चालनको बाधक हो भन्ने थियो। हुन पनि प्राज्ञिक साहित्य (Academic Literature) हरूमा पनि सार्वजनिक संस्थानको सञ्चालनको बाधक भनेका राजनीतिक हस्तक्षेप र अधिकार तथा स्वायत्तताको कमीलाई औंल्याइएको पाइन्छ। यो पङ्क्तिकारको समेत उपस्थिति रहेको उतिबेला स्टाफ कलेजले बेलाबेलामा आयोजना गर्ने गरेको कार्यकारी प्रमुखको अन्तरक्रिया कार्यक्रमहरूमा खासगरी कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्थाले संस्थानको कामअनुसार दक्ष, पेसाविद्, व्यावसायिक सोच भएको सक्षम जनशक्तिसम्म नै प्राप्त गर्न र व्यवस्थापन गर्न नसकिएको गुनासाहरू प्राथमिकताका साथ आउने गर्दथे। अधिकारसहितको स्वायत्तताको अभाव नै एक मात्र बाधक तत्त्वजस्तो गरी प्रस्तुत गरिन्थ्यो।

नेपालको संविधान, २०१९ को दोस्रो संशोधनमा श्री ५ को सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको सङ्गठित संस्थान वा त्यस्ता संस्थानको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको अन्य संस्थानका कर्मचारीको सेवा, सर्तसम्बन्धी नियम र त्यस्तो संस्थानको सेवाका पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने र सामान्य सिद्धान्तबमोजिम गरे/नगरेको लोक सेवा आयोगले सुपरिवेक्षण गर्नसक्ने व्यवस्था रहेको थियो। यसै व्यवस्थाअनुसार लोक सेवा आयोगले संस्थानमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०३५ लागू गरेको थियो। तत्पश्चात् उक्त सामान्य सिद्धान्त, २०३५ लाई परिमार्जन गरी लोक सेवा आयोगले संस्थानमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०४३ कार्यान्वयनमा ल्याइयो। खासगरी यही व्यवस्थालाई लिएर संस्थानको स्वायत्ततामाथि प्रश्न उठिरहेको अवस्था थियो।

वि.सं. २०४६ सालको राजनीतिक आन्दोलनको फलस्वरूप साबिकको राजनीतिक व्यवस्थामा परिवर्तन आयो। मुलुकमा बहुदलीय प्रजातान्त्रिक शासन व्यवस्था लागू भयो। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१९ खारेज भयो, नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ लागू भयो। नेपालको संविधान, २०४७ ले साबिकमा रहेको सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको सङ्गठित संस्थानको कर्मचारीको सेवा, सर्तसम्बन्धी नियम र त्यस्तो संस्थाको सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगले परामर्श दिनुपर्ने व्यवस्थालाई खारेज गरिदियो।

तत्पश्चात् सार्वजनिक संस्थानको सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्नसक्ने अधिकार संस्थानहरू आफैंले प्रयोग गर्न थाले। संस्थानले खोजेको स्वायत्तता (Autonomy) प्रदान गरियो। तर सायद स्वायत्ततालाई एकाकी रूपमा हेरेर जवाफदेहिता (Accountability) को पक्षमा ध्यान नदिएको कारणले हुनसक्छ संस्थानले प्राप्त गरेको स्वायत्तताको हदैसम्म दुरूपयोग भयो। खासगरी २०५१ सालको मध्यावधि निर्वाचनपश्चात् जब गठबन्धनको सरकार आउन थाल्यो त्यसपछि संस्थानप्रतिको व्यवहार बिग्रँदै गयो। संस्थानको कार्यकारी प्रमुखको नियुक्ति "आफ्ना" र दलका कार्यकर्ताको मात्र हुनथाल्यो। छिटो-छिटो

सरकार परिवर्तन हुने, अनि प्रत्येक परिवर्तनमा संस्थानको कार्यकारी प्रमुख र सञ्चालक समिति फेरिने भएपछि संस्थानप्रति दीर्घकालीन सोच राखेर हेरिदिने कोही भएनन्। यसरी कुनै पनि संस्थान खासगरी राजनीतिक नेतृत्व र प्रभावशाली नेताको व्यक्तिगत तथा दलगत स्वार्थका लागि प्रयोग हुन थाल्यो। संस्थानको संस्थागत हितलाई कुनै पक्षबाट गम्भीरतापूर्वक हेर्ने काम भएन। परिणामस्वरूप दिइएको अधिकार र स्वायत्तता संवैधानिक व्यवस्थाद्वारा पुनः लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र फिर्ता ल्याउने काम भयो।

एक दिन हिमाल सिमेन्ट कारखाना, चोभार काठमाडौँका महाप्रबन्धक उद्योग मन्त्रालयको मेरो कोठामा आएर, "मलाई अप्ठ्यारो पर्ने भयो, के गरौँ?" भन्नुभयो। भएछ के भने मन्त्रीज्यूले उहाँलाई बोलाएर स्वकीय सचिव अगाडि राखेर केही व्यक्तिहरूको सूची दिनुभएछ र भन्नुभएछ- यिनीहरूलाई तपाईंको कारखानामा कुन-कुन पदमा मिल्छ नियुक्ति दिनुहोस्। १८ जनाको सूची रहेछ, SLC र सोभन्दा माथिका विभिन्न शैक्षिक योग्यता भएका। "म हेर्छु, के गर्न सकिन्छ" भनेर महाप्रबन्धक मन्त्रीको कोठाबाट फर्कन लाग्दा मन्त्रीका स्वकीय सचिवले, "होइन है ! यो त हुनैपर्छ" भनेछन्। गठबन्धन सरकार, कहिले कुन कहिले कुन राजनीतिक दलका व्यक्ति हुने गर्दथे। बारम्बार मन्त्रिमण्डल परिवर्तन भइरहन्थ्यो, वि.सं. २०५० को दशक थियो। महाप्रबन्धक अघिल्लो सरकारको पालामा नियुक्त भएको हुँदा अहिलेको मन्त्रीको राजनीतिक दलसँग आबद्धता मेल खाँदैनथ्यो। राजनीतिक दल फरक परेको कारणले महाप्रबन्धकको मनमा के परेछ भने मैले यो जागिर मिलाइ दिइनँ भने मेरै जागिर हिँडाउँछ यो मन्त्रीले। हुन पनि बेला त्यस्तै थियो। त्यसैले महाप्रबन्धकलाई आफ्नो पद जोगाउनु पनि प-यो अनि ती सबैलाई कारखानामा राख्दा एकातिर दिने काम थिएन अर्कोतिर विनाकाम घाम तापेर राख्दा अरू काम गर्दै आएका कर्मचारीहरूले पनि काम नगर्लान् भन्ने पीर। फेरि अर्कोतिर चोभारमा कारखाना भएकोले विभिन्न ठाउँबाट आउने कामदार कर्मचारीको लागि कारखाना आउन-जान बसको व्यवस्था थियो। अब यी कर्मचारी थपिँदा अर्को बसको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुनसक्छ। यी सबै पक्षलाई विचार गरेर उपाय निकाल्नु पर्ने भयो। त्यसैले यसरी तोक लगाएर जागिर खानेहरूलाई सिंहदरबारभित्र रहेको उद्योग मन्त्रालयमा मन्त्रीको सचिवालयमा एउटा हाजिरी रजिस्टर राखेर त्यहाँ हाजिर गराउने अनि सबैलाई बजार सर्वेक्षण भनेर हिमाल सिमेन्टको माग आपूर्ति, उपभोक्ताको भनाइ आदि विषयमा बजार अध्ययन गरी प्रत्येक महिना प्रतिवेदन दिनुपर्ने भनेर अल्झाउने काम भयो। प्रत्येक महिना यसरी नै उनीहरूलाई तलब खुवाउने काम भयो। यसरी महाप्रबन्धकको जागिर जोगियो। झन्डै पाँच महिनापछि मन्त्रिमण्डल फेरियो। मन्त्री हिँडे। पर्सिपल्ट सबै "तोके" हरूको जागिर पनि गयो। यसले कारखानालाई के-कति दायित्व विनाप्रतिफल बोकायो, हिसाब कसले गर्ने?

यो पङ्क्तिकार स्वयं नेसनल ट्रेडिङ लि. को अध्यक्ष थियो। एक दिन महाप्रबन्धक आएर भने- १५ वटा विभिन्न रिक्त पदमा कर्मचारीहरूको बढुवा गर्नुपर्ने थियो। कर्मचारी युनियनको टोली आएर सबै पदमा बढुवा हुनुपर्ने कर्मचारीहरूको नामावली दिएर थर्काएर गए। के गर्ने होला? कस्ता कर्मचारीको नामावली रहेछ भनेको काम गर्ने होइनन्, सबै कार्यकर्ता खालका रहेछन्। मलाई लाग्यो, त्यसो भए त काम गर्नेलाई के भनेर चित्त बुझाउने? अन्याय गर्नु भएन। फेरि आफू स्वयं अध्यक्ष। यसले आफैँमाथि पनि प्रश्न उठ्ने भयो। त्यसैले भनिदिएँ, "अहिले रोकिदिनुहोस्। पछि हेर्दै जाऔँला। " भनेर पठाइदिएँ।

केही दिनपछि एक दिन मेरो कार्यालयको कोठामा कानमा टप लगाएका सण्ड-मुसण्डजस्ता देखिने तीन-चार जनाभित्र आएर- नेसनल ट्रेडिङ लि. को बढुवा किन रोकेको? यसबाट कर्मचारीहरूलाई मर्का पर्ने कुरा तपाईं जत्तिकाले बुझ्नुपर्ने हो भन्न थाले। मलाई ठाडै जवाफ दिनु ठीक लागेन। त्यसैले म हेर्छु के भएको रहेछ, बढुवा त समयमै हुनुपर्ने हो भनी पठाएँ। उनीहरूको मनसाय पनि महाप्रबन्धकलाई युनियनले दिएको सूचीअनुसार नै बढुवा हुनुपर्ने भन्ने थियो। त्यसपछि महाप्रबन्धकलाई बढुवासँग सम्बन्धित सबै कर्मचारीहरूको विवरणसहित बोलाएँ। बढुवा हुनुपर्ने कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनसमेत भइसकेको रहेछ, चित्तबुझ्दो लाग्यो। त्यसपछि बढुवामा परेका कर्मचारीहरूको अङ्कतालिकासहितको विवरण, दस्तखतसहित मलाई दिन भनेँ जसले गर्दा परिवर्तन हुन नसकोस् भन्ने मलाई थियो। केही दिनपछि एक दिन मन्त्रीले बोलाउनुभएको खबर पाएपछि मन्त्रीको कोठामा गएँ। भित्र कोठामा मन्त्री त तिनै सण्ड-मुसण्ड, जसले मलाई बढुवा किन रोकेको भन्न आएका थिए, उनीहरूसँगै बसेको देखेँ। मन्त्रीले राम्रै स्वर गरेर, "बढुवा किन रोकेको?" भनेर सोधे, अनि मैले, "सबै प्रस्तुत गर्छु तर हजुरसँगै एक्लै। " त्यसपछि मन्त्रीले उनीहरूलाई एक छिन बाहिर बस्न भने। मैले पक्ष-विपक्ष सबै विषयहरू र मन्त्रीले सोच्नुपर्ने कुरा पनि स्पष्टसँग भनिदिएँ। अनि, "यो हुने हो भने म पनि त्यो कम्पनीमा अनुहार देखाउन जान्नँ" भनिदिएँ। पहिलो पटक मन्त्री भएको छवि बचाउनु पर्ने कुरा बुझेर मन्त्रीले सबै कुरा सविस्तार मलाई सुनाए उनको अप्ठ्यारोसहित। तर अन्त्यमा जे हुनुपर्छ त्यही भयो। मन्त्रीले पनि खासै अन्यथा लिएनन्। यस्तै प्रकृतिको घटनालाई लिएर कुनै बैंकमा हुनुपर्ने कुरा गर्न नसकिने भएपछि म स्वयंले अध्यक्षको पदबाट राजीनामा दिएर छुटकारा लिएको थिएँ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा कुनै सार्वजनिक संस्थानको कर्मचारीको सेवाका सर्तसम्बन्धी प्रचलित कानून र त्यस्तो सेवाका पदको नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगसँग त्यस्तो संस्थानले परामर्श लिन चाहेमा लोक सेवा आयोगले परामर्श दिन सक्ने व्यवस्था गरियो। साथै, सार्वजनिक संस्थान भन्नाले ५० प्रतिशत वा सोभन्दा बढी सेयर वा जायजेथामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको सङ्गठित संस्थानलाई जनाउनेछ भनी परिभाषित पनि गरियो।

नेपालको संविधानमा सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्नेछ [धारा २४३(२)] र कुनै सङ्गठित संस्थाको सेवामा कर्मचारीको सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने [धारा २४३(४)] व्यवस्था रहेको छ।

सङ्गठित संस्था भन्नाले विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोगबाहेकका ५० प्रतिशत वा सोभन्दा बढी शेयर वा जायजेथा भएको नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा सङ्घीय कानूनबमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र त्यस्तै प्रकृतिका अन्य सङ्गठित संस्था भनी परिभाषित गरेको छ। तर यो परिभाषाभित्र त्यस्तो सङ्गठित संस्थाको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा भएको संस्थाको हकमा के हुने स्पष्ट गरेको देखिएन।

यसैअनुसार लोक सेवा आयोगले सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ लागू गरेको छ। लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ अनुसार

आयोगले सामान्य सिद्धान्त निर्धारण गर्दा समान वा पृथक्-पृथक् रूपमा लागू हुनेगरी निर्धारण गर्नसक्ने व्यवस्था गरेको छ [दफा १६(२)]। यसअनुसार आयोगले सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लिँदै आएको छ। आजका मितिसम्म ११८ वटा सङ्गठित संस्थाहरू आयोगसँग आबद्ध भएका छन्। यो सङ्ख्या अझै थप हुँदै जाने अवस्था छ। यसरी सङ्गठित संस्थाको कर्मचारी भर्ना, छनोटसम्बन्धी काम लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र आएपछि सर्वसाधारण नागरिकमा एक प्रकारको विश्वास बढेको छ। परीक्षार्थीहरूमा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको निष्पक्षतामाथि पूरै भरोसा रहेको बुझिन्छ। आयोगले पनि परीक्षा प्रणालीको स्वच्छता, निष्पक्षता र गुणस्तरीयतामा सकेको प्रयास निरन्तर गरिरहेको सरोकारवालाहरूको बुझाइ छ। आयोगले लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने प्रयोजनका लागि देहायका प्रक्रिया अनुसरण गर्दैआएको देखिन्छ-

- आगामी आर्थिक वर्षका पदपूर्ति गर्नुपर्ने पदहरू र पदपूर्ति गरिने समयावधिसहितको वार्षिक तालिका बनाउने,
- संस्थानले तयार गरेको पाठ्यक्रममा मापदण्डबमोजिम स्वीकृति दिने,
- संस्थानबाट प्राप्त पदपूर्ति प्रतिशत निर्धारणमा सहमति प्रदान गर्ने,
- आयोगको सहमतिबमोजिम संस्थानको पदपूर्ति समितिले विज्ञापन प्रकाशित गर्ने,
- स्वीकृत दरखास्तअनुसार उम्मेदवारको नामावली तयार गरी लिखित परीक्षा सञ्चालनको लागि आयोगमा नामावली पठाउने,
- आयोगबाट दक्ष विज्ञको सहयोगमा कच्चा प्रश्नपत्र निर्माण गराउने र परिमार्जन गराउने,
- आयोगबाट लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने,
- उत्तरपुस्तिकामा दोहोरो कोडिङ गर्ने,
- विज्ञको सहयोगमा उत्तरपुस्तिका परीक्षण गराउने,
- लिखित परीक्षाको नतिजा आयोगको वेबसाइटमा प्रकाशन गर्ने,
- संस्थानले आयोगबाट प्रकाशित लिखित परीक्षाको नतिजा प्राप्त गरी पदपूर्ति समितिमार्फत अन्तरवार्ता तथा अन्य परीक्षाको मिति, समय र स्थान तोकी नतिजा प्रकाशन गर्ने,
- संस्थानको पदपूर्ति समितिले अन्तरवार्ता तथा अन्य परीक्षा लिइसकेपछि आयोगबाट लिखित परीक्षाको प्राप्ताङ्क प्राप्त गरी सिफारिसको लागि अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्ने।

यसरी लिइँदैआएको लिखित परीक्षा सञ्चालन प्रणालीमा मूलतः देहायको अवस्था देखिएको-

- आयोगमा आबद्ध हुने सङ्गठित संस्थाको सङ्ख्या बढ्दै गएको।
- एउटै प्रकृतिको पद, सेवा, समूह, योग्यता भएको पदसमेतको लागि संस्थागत रूपमा छुट्टाछुट्टै परीक्षा सञ्चालन गर्नु परेको।
- उम्मेदवारहरूको सङ्ख्या बढ्दै गएको, एउटै उम्मेदवारले एकभन्दा बढीमा परीक्षा दिने हुँदा प्रायः सबैमा सङ्ख्या बढी हुन जाने र सञ्चालन खर्चको भार थपिएको।
- परीक्षा सम्पन्न गरी नतिजा दिन बढी समय लाग्ने गरेको, १२-१५ महिनासम्म लागेको।
- एउटै उम्मेदवारले समान प्रकृतिको परीक्षा विभिन्न संस्थानको लागि छुट्टाछुट्टै दिनु पर्दा उम्मेदवारको समय र खर्चको भार बढी हुने। साथै, एउटै प्रकृतिको परीक्षा एउटै अवधिमा पटक-पटक दिनुपर्ने हुँदा त्यति औचित्यपूर्ण पनि नदेखिएको।

- उम्मेदवारलाई छनोट (Choice) धेरै हुने हुँदा समान पदमा पनि आउने-जाने (Turnover) बढी हुने गरेको छ। उदाहरणको लागि कृषि विकास बैंकमा अधिकृत तृतीयमा काम गरिरहेको कर्मचारी नेपाल राष्ट्र बैंकको जाँच दिएर जाने गरेको जसले गर्दा टिकाउ दर (Retention Rate) कम भएको कारणले एकातिर दक्ष र अनुभवी जनशक्ति गुमाउनु पर्ने अवस्था छ भने अर्कोतिर नयाँ भर्नाको लागि थप खर्च बेहोर्नु परेको अवस्था छ।
- परीक्षा सञ्चालनको सम्पूर्ण खर्च सम्बन्धित संस्थानले बेहोर्नु परेको र कतिपय संस्थानको हकमा खर्च बेहोर्न सक्ने अवस्था नभएको कारणले लामो समयदेखि पदपूर्ति हुन नसकेको समेत भेटिएको छ।

खर्चलाई विभाजन गर्दा परिवर्तनीय (Variable) खर्च तलमाथि हुन सक्छ, तर स्थिर (Fixed) खर्च जतिसुकै सङ्ख्यामा उम्मेदवार भए पनि समान नै हुने हुन्छ। कच्चा प्रश्न निर्माण, प्रश्न परिमार्जन जस्ता खर्च स्थिर (Fixed) प्रकृतिका छन् भने परीक्षा केन्द्र, मसलन्द, उत्तरपुस्तिका खरिद, कोडिङ, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अतिरिक्त समय काम गर्नुपर्ने भत्ता जस्ता खर्चहरू परिवर्तनीय (Variable) प्रकृतिका हुन्छन्। साथै, दरखास्त दिने उम्मेदवारको सङ्ख्या र परीक्षामा उपस्थित हुनेको सङ्ख्या फरक पर्ने गरेको छ। आयोगले तयारी गर्दा दरखास्त भर्ने सबैको लागि गर्नुपर्ने हुन्छ जब कि दरखास्त दिनेको तुलनामा परीक्षामा उपस्थित हुनेको सङ्ख्या कम हुन्छ। यसमा पनि अनावश्यक खर्च गर्नु परेको अवस्था छ।

यसर्थमाथि उल्लिखित अवस्था र आयोगको विद्यमान सङ्गठन संरचना, जनशक्ति, साधन र स्रोतले यसरी बढ्दै गएको कार्यबोझ वहन गर्न क्रमशः कठिन हुँदै गएको कारणले पनि यस किसिमको लिखित परीक्षा सञ्चालन प्रणालीमा पुनरवलोकन गर्नुपर्ने अवस्था देखियो।

यसै क्रममा विद्यमान प्रणालीमा सुधारका उपायहरू खोज्ने क्रममा तीनवटा विकल्पहरूमा विचार गर्न सकिने देखियो। पहिलो, पदको श्रेणी/तह, शैक्षिक योग्यता, पदको कार्यविवरण र परीक्षाको पाठ्यक्रम समान हुनसक्ने पदको हकमा एकभन्दा बढी संस्थानको लागि एउटै परीक्षा सञ्चालन गर्ने। उदाहरणको लागि लेखा अधिकृत तह-७ भनेपछि जुनसुकै संस्थानको भए पनि सबै कुरामा समानता हुने हुँदा सबै संस्थानको लागि आवश्यक पद सङ्ख्या गणना गरी एउटै परीक्षाद्वारा छनोट गर्ने। दोस्रो, पूर्वछनोट प्रणाली (Screening Test) द्वारा तोकिएको उत्तीर्णाङ्क प्राप्त गरी उत्तीर्ण भएका उम्मेदवारले मात्र कुनै पनि संस्थानको तोकिएको पदको मूल परीक्षा (Main Exam) मा बस्न पाउने। तेस्रो, एउटा संस्थानमा स्थायी नियुक्ति पाएको कर्मचारीले समान श्रेणी/तहको पदमा पुनः नियुक्ति लिन नपाउने, जुन व्यवस्था निजामती सेवामा रहेको छ। तर, संस्थानको हकमा फरक-फरक कानूनी अस्तित्वको हुने र निजामती सेवामा जस्तो कानूनी व्यवस्था नभएको हुँदा अहिलेलाई यस किसिमको बन्देज लगाउन सकिने अवस्था देखिएन।

यिनै विकल्पहरूसहित विद्यमान परीक्षा प्रणालीमा के-कस्ता सुधार ल्याउन सकिन्छ भन्ने विषयमा लोक सेवा आयोगमा सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिव, नियमनकारी निकायका प्रमुख, सङ्गठित संस्थाका कार्यकारी प्रमुख र मानव-संसाधन विभागका प्रमुखहरूसहित अन्तरक्रिया कार्यक्रम आयोजना गरिएको थियो। उक्त अन्तरक्रिया कार्यक्रमबाट प्राप्त निष्कर्षको आधारमा छनोट प्रणाली (Screening Test) लागू गर्ने निर्णय गरियो। यसैअनुरूप सरोकारवाला सबैको स्वामित्व प्राप्त गरी लोक सेवा आयोगले हाललाई सहायक चौथो तहबाट पूर्वछनोट प्रणाली कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। यो प्रणालीलाई अन्य श्रेणी/तहका पदहरूमा पनि विस्तार गर्दै लानुपर्ने देखिन्छ। साथै, नियमित पदहरूको हकमा एकीकृत परीक्षा प्रणाली पनि साथै लानु

उचित हुने देखिन्छ। कुनै पनि सुधार प्रयास एक पटकको काम होइन, यो निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो। समग्र परिस्थितिको मागअनुसार लोक सेवा आयोगले सरोकारवाला संस्था (Client Organization), सम्भावित परीक्षार्थी र आयोगको आफ्नै आवश्यकतालाई दृष्टिगत गरी सुधार प्रयासलाई निरन्तरता दिँदै जानुपर्ने हुन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

- Chang H-J (2007), State-owned Enterprises, Reform, National Development Strategy Policy Notes. UN Dept. of Economic and Social affairs / esa.un.org
- Kim, C.J. and Z. Ali (2017), Efficient Management of State owned Enterprises: Challenges and Opportunities, Policy Brief No. 2017.4, ADBI, Tokyo.
- Edimon Ginting and Kautab Nagri (Edited) (2020), Reforms, Opportunities and Challenges for State-owned Enterprises, ADB.
- Dannis A. Rondinelli, "Can Public Enterprise Contribute to development? A Critical Assessment and Alternatives for Management Improvement", Paper presented on the Expert Group Meeting organized by UN-DORESA.
- नेपालको संविधान, २०१९।
- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३।
- नेपालको संविधान।

कर्मचारी भर्नामा योग्यता प्रणाली र समावेशिता

❖ प्रा.डा.श्रीकृष्ण श्रेष्ठ

विषय प्रवेश

समाजमा रोजगारीको धारणा प्रवेश सँगसँगै कस्तो गुण, चरित्र, विशेषता, योग्यता, आचरण, व्यवहार र सीप भएको व्यक्तिलाई छनोट गर्ने सोच पनि विकास भएको देख्दछौं। कसैले विश्वासिलो व्यक्तिलाई, कसैले इमान्दारीलाई, कसैले व्यक्तिले अङ्गीकार गरेको मूल्य मान्यतालाई, योग्यतालाई कसैले सीपलाई आधार बनाई व्यक्ति छनोट गर्ने गरेको पाइन्छ। रोजगारदाताको रोजाइ उसले कुन क्षेत्र, कस्तो काम, कसको लागि, के उद्देश्य र लक्ष्य प्राप्ति गर्नको लागि व्यक्तिको छनोट गर्न लागिएको हो सो ले निर्धारण गर्ने गर्दछ। सार्वजनिक क्षेत्रको लागि हो वा निजी क्षेत्र वा व्यक्तिगतको लागि हो, सेवा प्रवाहको लागि हो वा नियमनको लागि हो, सार्वजनिक हित र कल्याणको लागि हो वा सीमित वर्गको हितको लागि हो भन्ने विषयले कस्तो व्यक्तिलाई छनोट गर्न उपयुक्त हुन्छ भन्ने धारणा स्थापित गर्दछ। व्यक्तिगत कार्य र हितको लागि रोजगारदाताले आफ्नो विश्वासिलो व्यक्तिलाई प्राथमिकता दिन्छ भने सामूहिक कार्यको लागि निःस्वार्थ र इमान्दार व्यक्तिलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने हुन्छ। यसै सन्दर्भमा सार्वजनिक सेवामा संलग्न हुन चाहने व्यक्तिको छनोटको लागि उपयुक्त आधार तय गर्नुपर्दछ। यस सेवाको मूल उद्देश्य नागरिकका लागि राज्य कोषको समुचित र अत्यधिकरूपमा परिचालन गरी राज्यबाट निर्धारित गरिएका विविध सेवा, सुविधा उपलब्ध गराई नागरिकको सर्वाधिक हित र समुन्नति गर्नु नै हो। यसले निवाहन गर्ने भूमिका, कार्यशैली र सीमाको निर्धारण राज्यले गरिदिएको हुन्छ। आफ्नो भूमिका वहन गर्ने क्रममा आफ्नो पेसाको मूल्य, मान्यता र विधिबाट निर्देशित हुनु पर्दछ। राज्य सञ्चालनका लागि निजामती सेवा शरीरको मेरुदण्डको रूपमा रहेको हुन्छ किनकि यसले नागरिकसँग प्रत्यक्षरूपमा सम्बन्ध स्थापना गरी नागरिकको अधिकार सुनिश्चित गराउँछ, राज्य सञ्चालनको अनुभूति दिन्छ, नागरिकको समस्यालाई तत्कालै समाधान गर्ने तत्परता देखाउँछ र नागरिकले प्राप्त गर्ने सेवा, सुविधा उपलब्ध गराउँछ।

कर्मचारी भर्नाः प्रकृति र प्रविधि

जब समाजमा सभ्यताको सुरुवात भयो, विभिन्न कार्य सम्पादन गर्न सहयोगीको आवश्यकता हुन थाल्यो र कर्मचारीको भर्ना आवश्यकताको महसुस भयो। व्यक्तिगतरूपमा हुने व्यापारिक क्रियाकलापको लागि औद्योगिक प्रतिष्ठान सञ्चालन गर्न तथा राज्यले सञ्चालन गर्ने विविध कार्यका लागि कर्मचारी छनोट हुन थाल्यो। व्यापारिक क्रियाकलापमा पारिवारिक तथा आफन्तहरूलाई प्राथमिकता दिई रोजगारी दिइन्थ्यो

* जनप्रशासन, केन्द्रीय विभाग, त्रिभुवन विश्वविद्यालय

जसले गर्दा उक्त व्यापारिक क्रियाकलाप पुस्तान्तरण हुँदै निरन्तर सञ्चालन हुन मद्दत पुऱ्यायो। यस कार्यमा आफन्तबाहेक आफूले विश्वास गर्ने र भर पर्ने व्यक्तिको छनोट, आफ्नो विश्वासिलो व्यक्तिबाट सिफारिस भएको व्यक्ति, सम्भ्रान्त र शक्तिशाली व्यक्तिको संरक्षणमा रहेको व्यक्तिलाई रोजगारीको अवसर दिने प्रचलन रहेको देख्दछौं। सन् १६५० मा Henry Robinson ले रोजगारदातालाई आवश्यक पर्ने कामदारहरूसम्बन्धी र रोजगारी चाहने व्यक्तिले सूचना पाओस् भन्ने उद्देश्यले प्रथम पटक रोजगारीसम्बन्धी पहिलो कार्यालय "Office of Addresses and Encounters" स्थापना गरेको पाउछौं जुन पछि बन्द हुन गयो। यद्यपि यसले रोजगारसम्बन्धी कार्य गर्ने कार्यालयबारे सोचेको बुझिन्छ। १८औं शताब्दीको अन्त तथा १९औं शताब्दीको सुरुमा औद्योगिकीकरणको व्यापकताले कामदारको माग अत्यधिक बढ्न गयो। यस अवस्थामा रोजगारदाताको सम्पर्कमा आएको व्यक्तिको मात्र आपूर्ति दिन नसक्ने र माग बढ्दै गएको सन्दर्भमा छिटो र सक्षमतापूर्वक कामदार खोजी र छनोटको प्रक्रिया थालनी भएको पाउछौं। औद्योगिकीकरणले कर्मचारी भर्नाको संरचनागत स्वरूप प्रदान गरेको ठान्दछौं। राज्य सञ्चालनको कार्यमा १९औं शताब्दीको अन्तसम्म निजी क्षेत्रको जस्तै राज्यशक्तिमा रहेका राजनैतिक पार्टी र शक्तिप्राप्त व्यक्तिको सम्पर्कमा आएका, राजनीतिक आस्थाको आधारमा व्यक्तिको छनोट हुने गर्दथ्यो।

२०औं शताब्दीको सुरुमा राज्य सञ्चालनको लागि दुई प्रमुख तत्त्वहरू राजनीति र सार्वजनिक प्रशासनको वर्गीकरण पश्चात् सार्वजनिक प्रशासनमा कर्मचारी भर्नासम्बन्धी नयाँ आयाम सुरु भएको पाउछौं। राज्य सञ्चालन गर्ने राजनीतिक पार्टी र शक्तिमा रहेका व्यक्तिबाट सञ्चालन हुने सार्वजनिक सेवा प्रवाह तथा प्रशासनिक कार्यमा हुने गरेको अपारदर्शिता, भेदभाव तथा योग्य व्यक्तिको राज्य सञ्चालनको प्रशासनिक कार्यमा पहुँच नहुने हुनाले यस व्यवस्थालाई विस्थापित गरी "योग्यता प्रणाली" स्थापित भएको पाउछौं।

योग्यता प्रणालीः सक्षम, व्यावसायिक तथा सदाचारयुक्त प्रशासनको कडी

सुम्पिएको कार्य, ग्रहण गरेको पद, संलग्न रहेको संस्था र सम्बन्ध रहेको पेसाले अपेक्षा गरेको भूमिका निर्वाह गर्न आवश्यक भएको शिक्षा, ज्ञान, सिप, सक्षमता र दक्षताको मापदण्ड तयार गरी उपयुक्त प्रविधि र तरिका उपयोग गरी उत्कृष्ट व्यक्तिको छनोट गर्ने प्रणालीलाई योग्यता प्रणाली भनिन्छ। अधिकांश रूपमा योग्यता प्रणालीमा न्यूनतम शिक्षा र सिपलाई पदमा प्रवेश गर्न प्रतिस्पर्धात्मक स्पर्धामा सहभागी हुन आधार बनाइन्छ। पदअनुसार भूमिका निर्वाह गर्ने क्षमता मूल्याङ्कन गर्न सक्षमताको आधार रहेको मूल्याङ्कन पद्धति उपयोग गरिन्छ। मूल्याङ्कन पद्धतिमा लिखित परीक्षा, प्रस्तुतीकरण, समूहगत छलफल, व्यावहारिक अभ्यास र अन्तरवार्ता समावेश गरी प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता र सीपको निक्यौंल गरिन्छ। मूल्याङ्कन गर्ने तरिकाहरूको वैधता र विश्वसनीयताको सुनिश्चितताप्रति सजग र सतर्क हुनुपर्दछ र समय समयमा यिनीहरूको वैज्ञानिक विधि अवलम्बन गरी आवश्यक परिमार्जन र परिष्कृत गर्न आवश्यक हुन्छ जसले यसमा हुनसक्ने प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष पक्षपातलाई निर्मूल गरी स्वच्छता प्रदर्शन गर्नसक्ने विश्वास बढाउन सकोस्।

योग्यता प्रणालीले न्यूनतम योग्यता पुगेका उम्मेदवार सबैलाई प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुन अवसर दिएको हुन्छ। यो प्रणाली व्यक्तिगत सम्बन्ध, राजनैतिक आस्थाको आधारमा हुने कर्मचारी भर्ना जस्ता भेदभाव र पक्षपात व्यवहारलाई अन्त्य गर्न अवलम्बन गरिएको हो। यस प्रणालीले "सही व्यक्ति, सही पदमा" (Right Person in Right Job) भन्ने विश्वास राखेको हुन्छ।

योग्यता प्रणाली अन्तर्गत छनोट गरिएका व्यक्तिमा आत्मविश्वास, स्व-अनुशासन, वस्तुनिष्ठ विश्लेषण क्षमता तथा नैतिक व्यवहार जस्ता गुण र विशेषता रहन्छन् भन्ने मान्यता राखिएको हुन्छ। यस प्रणालीबाट छनोट भएका उम्मेदवारहरूबाट सञ्चालन हुने सार्वजनिक प्रशासन उपलब्धिमूलक व्यावसायिक तथा सदाचारयुक्त हुन जान्छ भन्ने तर्क रहेको पाउछौं। व्यावसायिकता कुनै पनि पेसामा संलग्न रहेका व्यक्तिले प्रदर्शन गर्ने उच्चतम आदर्श हो। यसभित्र पेसाकर्मीको कार्यप्रति सेवाग्राहीहरू कति भरपर्दो र विश्वास राख्दछन् भन्ने विषय रहन्छ जसको लागि पेसाकर्मीसँग उक्त पेसासम्बन्धी ज्ञान र सीपको साथै पेसाकर्मी आफ्नो कार्यको जवाफदेही भएको हुनुपर्दछ। यसको साथै पेसाकर्मीको नैतिक अभ्यास जसमा उसको इमान्दारी, सदाचार र सेवाग्राहीको विषयमा गोप्यता राख्न सक्ने जस्ता विषयमा प्रदर्शन गर्नुपर्ने हुन्छ। व्यावसायिकताभित्र पेसाकर्मीहरूले आफ्नो सेवाग्राहीसँग सम्मान र समानुभूति व्यवहार गर्नु पर्दछ। जनताले सार्वजनिक सेवा बिना भेदभाव सहजरूपमा प्राप्त गर्न सकिन्छ भन्ने विषयमा भरोसा राख्दछन्। त्यस्तै यो सेवा जनताले अन्याय र शोषणबाट मुक्त हुन्छ भन्ने धारणा राख्दछन्। सेवा प्रवाहमा छलकपट हुँदैन, त्रुटिविहिन हुन्छ भन्ने मान्यता राख्दछन्। यस प्रकारको विश्वास, भरोसा, आशा, धारणा र मान्यतामा निजामती सेवाले आफ्नो ज्ञान, सीप, बुद्धि, क्षमता उपयोग गरी राख्नसके मात्र वैधानिकता प्राप्त गर्दछ।

समावेशिता मानव पूँजी व्यवस्थापनः प्रतिनिधियुक्त तथा समतामूलक प्रशासन

विविध गुण, विशेषता, दक्षता र सक्षमता भएका व्यक्तिहरू भएको संस्था गतिशील, रचनात्मक र प्रवर्द्धनात्मक हुन्छन् भन्ने निचोड विभिन्न विद्वान्हरूको अध्ययन र अनुसन्धानले दर्शाएको छ। विविधताले समाजको रूप प्रतिविम्बित मात्र गर्दैन यसले समाजलाई उन्नयनतर्फ लैजाने काममा विशेष योगदान गर्दछ। संस्थामा समावेशीकरण गर्न विशेष २ उपायहरू छन्। पहिलो विविधतायुक्त भर्ना प्रणाली (Diversity Hiring) जसमा समावेशीबोधक कार्यविवरण, समावेशी भाषा चेतन वा अवचेतन रूपमा उत्पन्न हुने भेदभावको बोध तथा त्यसप्रति सतर्कता र सम्भाव्य उम्मेदवारहरू सहभागी हुनसक्ने अवसरको खोजी जस्ता क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्न सकिन्छ। दोस्रो, सकारात्मक भेदभाव (Positive Discrimination) बाट पनि संस्थामा समावेशीकरण गर्न सकिन्छ। यसमा केही सामाजिक-भौगोलिक-सांस्कृतिक पक्ष वा विशेषतालाई प्राथमिकता दिई उनीहरूलाई पदपूर्ति गर्ने काममा आरक्षण प्रदान गरिएको हुन्छ। सकारात्मक कार्य (Affirmative Action) र सकारात्मक भेदभाव (Positive Discrimination) बीच भिन्नता छ। सकारात्मक कार्यले व्यक्तिभन्दा व्यवस्थाभित्र नै रहेको तत्त्वहरूको परिवर्तनतर्फ ध्यान दिने गर्दछ जसमा तालिम प्रदान गर्ने, क्षमता वृद्धि गर्ने, योग्य बनाउन संस्थाभित्र विविधतासम्बन्धी लक्ष्य राखी लक्ष्य प्राप्त गर्ने साधन खोजी गर्ने आदि काम हुन्छ।

J. Donald Kingsley ले सन् १९४४ मा प्रकाशित गरेको पुस्तक "Representative Bureaucracy" र सोही नाममा एक वर्षपछि Samuel Krislov ले प्रकाशन गरेको पुस्तकले राजनीतिक तथा प्रशासननिक पदहरूमा बृहत् सामाजिक समूहहरूको प्रतिनिधित्व हुनु पर्दछ भन्ने वकालत गरेका थिए। सन् १९७० तिर प्रतिनिधिमूलक कर्मचारीतन्त्र नै प्रभावकारी कर्मचारीतन्त्र हुन्छ भन्ने मान्यता अघि बढाएको पाउछौं। यस सिद्धान्तले कर्मचारीतन्त्रले समाजको जनसांख्यिकीय पहिचान गर्न सके प्रशासन र कर्मचारीतन्त्रप्रतिको विश्वास प्राप्त गर्न सक्दछ भन्ने धारणा राख्दछ।

योग्यता प्रणाली र समावेशिताबीच सन्तुलन

सार्वजनिक प्रशासनमा मानव पूँजीसम्बन्धी विविधता, समता र समावेशिता (Diversity, Equity and Inclusion - DEI) र योग्यता, उत्कृष्टता र बौद्धिकता (Merit, Excellence and Intelligence - MEI) बीचको बहस वस्तुगत नभई विषयगत वन्न पुगेको छ। वस्तुगत विश्लेषणको लागि के के सन्दर्भको तथ्याङ्क कति समय सम्मको सङ्कलन गर्ने र के विधि अपनाउने भन्ने विषयको निर्णय गर्नुपर्ने हुन्छ जुन निर्धारण गर्न जटिल र अन्यौलपूर्ण हुन जान्छ। विषयगत विश्लेषण आफ्नो परिवेश र सन्दर्भसँग जोडिएकोले फरक फरक मत र विचार प्रकट हुनु स्वभाविक हो र सहमतमा पुग्न कठिन हुन जान्छ। "नागरिक" लाई केन्द्रित गरी हेर्‍यौं भने योग्यता प्रणाली अवलम्बन गरी "उपलब्धि/नतिजा" प्राप्त गर्नु आवश्यक छ भने त्यस्तै समावेशिताबाट प्राप्त हुने समता पनि उत्तिकै महत्त्वपूर्ण छ। परम्परागत सोचाइमा विविधताले मुख्यतया पुरुष र महिला भनेर बुझ्ने गरिन्थ्यो, हाल यो सोचाईलाई सङ्कीर्ण, अव्यावहारिक र गैरप्रासङ्गिक रूपमा लिने गरिन्छ। विश्वव्यापीकरण/वैश्वीकरण, शिक्षामा व्यापक पहुँच, प्रविधिको विकास, सीप र दक्षतामा विस्तार, सामाजिक सचेतनाको स्तरमावृद्धि कारणले सङ्गठनभित्र विविध पहिचान र गुणहरू भएका लिङ्ग, जाति र उमेरका साथसाथै अप्रत्यक्ष गुणहरू जस्तै शैक्षिक पृष्ठभूमि (पारिवारिक र सामाजिक पृष्ठभूमि, भौगोलिक तथा शारीरिक पृष्ठभूमिको) सृजनात्मक गुण, सिकाइको शैली, समस्या समाधानको क्षमता भएका व्यक्तिहरू सङ्गठनमा आबद्ध गराई यिनीहरूमा भएको विशेषता, अनुभव र दृष्टिकोणलाई सङ्गठनसँग सरोकार भएका विषयवस्तुहरूसित विभिन्न आयामबाट विश्लेषण गरी सङ्गठनलाई गतिशील, सृजनशील नवप्रवर्धनतर्फ उन्मुख गराउन उल्लेखनीय भूमिका निर्वाह गर्दछन् भन्ने मान्यता रहेको छ। विविधतासँगै जोडिएको अर्को पक्ष समावेशिता हो। विविधताले विभिन्न पृष्ठभूमिका व्यक्तिहरू सङ्गठनभित्र संलग्न भए नभएको विषयलाई समेट्छ भने समावेशिताले विविधताले समेटेका व्यक्तिहरूले आफूलाई समतामूलक तरिकाबाट व्यवहार र सम्मान भएको अनुभूतिलाई इङ्गित गर्दछ। सङ्गठनभित्र सबैले एक अर्काको सम्मान र स्वीकृति, सबैलाई समान व्यवहार, सक्रिय सहभागिताको वातावरण तयार गर्नुपर्ने हुन्छ। समावेशितामा सबैले मनोवैज्ञानिक रूपमा सुरक्षित भएको महसुस गर्नुपर्दछ र आफ्नो विचार, भावना र दृष्टिकोण स्वतन्त्ररूपमा राख्न सकिन्छ भनेर विश्वास हुनुपर्दछ।

प्रत्येक नागरिकले योग्यताअनुरूप पेसा प्राप्त गर्ने वातावरण हुनुपर्दछ, पेसाले अपेक्षा गरेको नतिजा दिनु पर्दछ। यसको लागि सर्वप्रथम प्रत्येक नागरिकलाई योग्य बनाउन जरुरी छ। सार्वजनिक प्रशासनको मानव पूँजी व्यवस्थापनमा समाजको विविधता र विशेषतालाई प्रतिनिधित्व गर्ने योग्यता प्रणाली अवलम्बन गरी पेसागत व्यावसायिक रूपमा क्रियाकलाप अघि बढाउने नीति व्यवहारमा ल्याउँदा जनविश्वासमा वृद्धि, प्रजातान्त्रिक संस्कार र मूल्य-मान्यतामा सुदृढता र सार्वजनिक क्षेत्रमा नव प्रवर्तनात्मक विचार र कार्य अघि बढ्न सक्छ।

सक्षम, सशक्त- विश्वासिलो संस्था

सार्वजनिक प्रशासनको मूलभूत कार्य भनेको सरकारले नागरिकहरूको हित र कल्याणको लागि तयार गरिएका नीतिहरूको नीतिले अपेक्षा गरेअनुरूप उपलब्धि हासिल गर्न त्यसको सक्षमतापूर्वक र प्रभावकारी ढङ्गबाट कार्यान्वयन गर्नु हो। यसको साथै नागरिकहरूमा सार्वजनिक सेवा स्वच्छ, न्यायपूर्ण, समतामूलक

तथा नैतिक आधारमा प्रवाह गर्नु हो। यस सिलसिलामा यस प्रकारको कार्य गर्न एकातर्फ निर्माण गरिएको सांगठनिक संरचना, कार्यक्षेत्र, कार्य अधिकारले प्रभाव पार्दछ भने अर्कोतर्फ त्यसमा संलग्न हुने मानव-संसाधनको प्रकृति, प्रवृत्ति र व्यवहारले त्यस संस्थाको गरिमा, प्रतिष्ठा र जनविश्वासको निर्धारण गर्दछ। निजामती सेवामा संलग्न हुन चाहना राख्ने व्यक्तिहरूको सार्वजनिक प्रशासनले अङ्गीकार गरेको मूल्य र मान्यता, यसका मूलभूत विशेषता, यसलाई अनुकूल हुने विशेषता र गुणहरूको उपयुक्तता ठहर गरी सोअनुसार उम्मेदवारलाई छान्नु एक चुनौतीपूर्ण कार्य हो। इच्छुक, सक्षम, प्रतिस्पर्धी एवम् प्रतिभाशाली उम्मेदवारहरूलाई निजामती सेवामा प्रवेश गराउन बढी भन्दा बढी सहभागी बनाउन कसरी सकिन्छ भन्ने रणनीति बनाउन आवश्यक छ। यसै सिलसिलामा प्रतिस्पर्धामा सम्मिलित उम्मेदवारहरूलाई छनौट गर्ने प्रक्रिया, विधि र तरिकाको वैधता र समसामयिकताबारे मूल्याङ्कन समय-समयमा वैज्ञानिक विश्लेषण गर्न आवश्यक हुन्छ। सार्वजनिक सेवा वा निजामती सेवाको लागि आवश्यक पर्ने मानवस्रोतको व्यवस्थापन गर्ने आधार नै सक्षम उम्मेदवारको छनोट हो। यस कार्यमा संलग्न भएको संस्थाप्रति उम्मेदवार लगायत आमजनताको विश्वासले विशिष्ट स्थान प्राप्त गरेको हुनुपर्दछ। तसर्थ, यस कार्यमा संलग्न भएको संस्थाको संस्थागत स्वरूप, संस्थागत संस्कार, संस्थागत प्रणाली, विधि र प्रक्रिया, नेतृत्वमा रहेका व्यक्तिहरूको सत्यनिष्ठा, नेतृत्वको दक्षता, कर्मचारीको मनोबल र कर्तव्यपरायणता संस्थाको विश्वास निर्माणका आधारहरू हुन्। विश्व परिवेशमा उदयमान भएका प्रविधिहरूको उचित र उपयुक्त तरिकाबाट संस्थाले उपयोग गरी छनोट प्रक्रियालाई सशक्त बनाउनु पर्दछ।

सारांश

मानव स्रोत व्यवस्थापनको आधारभूत कडीको रूपमा रहेको भर्ना र छनोट पद्धतिमा स्वार्थ, चिनजान, भनसुन जस्ता अनौपचारिक तरिकालाई प्रतिस्थापन गर्ने उद्देश्य तथा भर्ना र छनोटलाई वस्तुगत, व्यवस्थित र स्वच्छ बनाई योग्य, सक्षम र कुशल उम्मेदवार छनोट गर्ने उद्देश्यले योग्यता प्रणाली स्थापित गरेको पाउछौं। संस्थाको सु-सञ्चालनमा योग्य र दक्ष व्यक्तिहरूलाई संलग्न गराएमा संस्थाले इच्छित लक्ष्य र ध्येय प्राप्त गर्न सक्छ भन्ने मान्यता रहिआएको सन्दर्भमा यो अत्युत्तम तरिका मान्न सकिन्छ। यद्यपि छनोट गर्ने क्रममा छनोटका मापदण्ड, तरिका र विधिहरूमा परम्परागत शैलीबाट परिमार्जन, परिष्कृत, वैज्ञानिक तथा प्रविधिमैत्री शैली अवलम्बन गर्दै गएको पाउछौं। संस्थामा सृजनात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्यतर्फ अग्रसर बनाउन र सामाजिक विशेषताको प्रतिध्वनित गर्नसक्ने क्षमता प्राप्त गर्न मानवस्रोतमा विविधताको आवश्यक हुने अध्ययनले देखाएको छ र यसको लागि छनोट प्रक्रियामा प्राथमिकतासम्बन्धी व्यवस्थामा ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने पनि औंल्याएको छ। सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा एकातर्फ नतिजा प्रर्दशन र उपलब्धि हासिल गर्नुपर्ने बढ्दो माग र अर्कोतर्फ प्रशासनमा प्रतिनिधिमूलक कर्मचारीतन्त्र हुँदा जनताले अपनत्व बोध गर्ने धारणाले योग्यता र विविधताको मिश्रण भएको भर्ना प्रणाली हुनुपर्ने मत अभिव्यक्त भएको पाउछौं। विविधताको लागि सकारात्मक भेदभाव र सकारात्मक कार्यलाई परिवेश अनुकूल उपयोग गरी योग्यता प्रणालीको अन्तर्निहित तत्त्वलाई समावेश गर्दै लैजानु उपयुक्त ठहरिन्छ।

References

Becker, G. S. (1993). Human Capital. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press.

Bradbury, M., & Kellough, J. E. (2011). Representative bureaucracy: Assessing the evidence on active representation. The American Review of Public Administration, 41(2), 157-167

Groeneveld, S. (2015). Explaining diversity management outcomes. What can be learned from quantitative survey research? Bendl, R., Bleijenbergh, I., Henttonen, E. and Mills, A. (eds.). Oxford Handbook of Diversity in Organisations. Oxford: Oxford University Press.

Jamil, I. (2019). The promise of representative bureaucracy and citizen's trust in the Civil Service in Nepal. In I. Jamil, T. N. Dhakal, & N. R. Paudel (Eds.). Civil service management and administrative Systems in South Asia (pp. 121-147). Palgrave Macmillan.

Khanal, S., & Poudel, S. (2023, May 22). Caste vs. class: Rethinking affirmative action in Nepal. The Kathmandu Post.

Kingsley, D. (1944). Representative bureaucracy. Antioch Press.

Meier, K. J. and Morton, T. S. M. (2015). Representative bureaucracy in a cross-national context: Politics, identity, structure and discretion, in: Peters, B. G., Von Maravic, P. and Schröter, E. (eds) (2015), The Politics of Representative Bureaucracy: Power, Legitimacy, Performance, Edward Elgar: Cheltenham.

Mintzberg, H. (1979). The structuring of organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Painter, M. and Peters, B.G. (2010). Tradition and Public Administration. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Peters, B. G., Von Maravic, P. and Schröter, E. (eds) (2015). The Politics of Representative Bureaucracy: Power, Legitimacy, Performance, Edward Elgar: Cheltenham.

Pollitt, C. and Bouckaert, G. (2000). Public Management Reform: A Comparative Analysis. London, UK: Oxford University Press.

Rourke, F.E. (1976). Bureaucracy, Politics and Public Policy. Boston: Little-Brown.

Sowell, T. (2004) Affirmative action around the world: An empirical study. Yale University Press.

Soss, J., Fording, R.C., and Schram, S.F. (2011). Disciplining the Poor: Neoliberal Paternalism and the Persistent Power of Race. Chicago: University of Chicago Press.

Von Maravić, P., Peters, B. G. and Schröter, E. (eds.) (2013). Representative Bureaucracy in Action: Country Profiles from the Americas, Europe, Africa and Asia, Cheltenham: Edward Elgar.

शाखा अधिकृतबाट सोझै सहसचिवः एउटा ऐतिहासिक यात्रा

❖ शंकरप्रसाद कोइराला*

'अहँ, उहाँ त थाइको जहाजबाट आउनु भएन आज।' मलाई लिन म्यानमारको याङ्गुन एयरपोर्ट गएका राजदूतावासका कर्मचारीले महामहिम राजदूतलाई खबर दिएर दूतावास फर्किएछन्।

'पर्यटन मन्त्रालयबाट कोइराला थरका एक जना सहसचिव आउँदै छन्। एयरपोर्टबाट लिएर आउनू ।' खटाएको कर्मचारीलाई अह्राउनुभएछ राजदूतले।

'मैले त देखेको छैन, कसरी चिन्नु उहाँलाई?' प्रश्न गरेछन् कर्मचारीले।

'यस्सो हेर्नू। अलिअलि कपाल फुलेको र बुढो बुढो मान्छे जहाजबाट ओर्लिन्छन्। उनैलाई लिएर आउनू।' नेपालको सहसचिवको टिपिकल हुलिया टिपाइदिनु भएछ उहाँले ।

आदेशानुसार उनले पनि जहाजको ढोका बाहिर बसेर त्यस्तै हुलियाको मान्छे खोजिरहे। भेटेनछन् र फर्किएछन्। पछि खोजखबर र हल्लीखल्ली गरेपछि पो थाहा भएछ म त तामझामका साथ सरकारी पाहुना भएर होटलमा बसिराखेको। अनि त बेस्सरी गाली खाएछन् साथीले, सैनिक पृष्ठभूमिका कडा मिजासका भनेर कहलिएको राजदूतको।

'यहाँ नै हो कोइराला सहसचिव?' प्रश्न सोध्ने र आश्चर्यचकित हुने दुवै काम एकैचोटि गर्नुभयो मलाई देखेर उहाँले बेलुका राजदूतावासमा। उहाँको टाइम लाइनको सहसचिवको फ्रेमभित्र शायद मेरो हुलिया नमिलेको हुँदो हो।

अनि दिउँसोको प्रत्यक्ष प्रसारण सुनाउनु भयो। सबैलाई बेस्कन हँसाउनुभयो। हाँसोको पात्र थिएँ म। हँसाउने पात्र हुनुहुन्थ्यो - बर्माका लागि नेपाली राजदूत। अर्थात् पूर्व प्रधान सेनापति सत्चित शमशेर राणा।

भिजिट म्यान्मार वर्ष १९९६ को भव्यतम उद्घाटन समारोहमा भाग लिन म नेपाल भ्रमण वर्ष १९९८ मूल समितिको सदस्य-सचिवको हैसियतले राजधानी याङ्गुन पुगेको दिनको परिघटना थियो यो। खासमा आयोजक राष्ट्रले त हाम्रो पर्यटन मन्त्री श्री चक्र बास्तोलालाई निमन्त्रणा गरेको थियो, तर त्यहाँ सैनिक शासन भएकाले मलाई सो अवसर मिल्यो।

हुन पनि सहसचिव पदका लागि लोक सेवा आयोगले गरेको खुला प्रतिस्पर्धाको माध्यमबाट बनेको नेपालको निजामती सेवाकै पहिलो सहसचिव थिएँ म। शाखा अधिकृतबाट सोझै सहसचिव भएको। उपसचिव नभइकन। २०५३ असार २४ गते। उमेर ३३ वर्ष। २०४९ सालको निजामती सेवा ऐनले खोलेको नयाँ बाटो थियो त्यो।

---

* पूर्व अर्थ मन्त्री-पूर्व सचिव

यसरी नेपालको निजामती प्रशासनको इतिहासमा लोक सेवा आयोगबाट लिइएको खुला प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामार्फत शाखा अधिकृतबाट सोझै सहसचिव पदमा पुग्ने पहिलो व्यक्ति हुनु मेरा लागि आत्मगौरव, जिम्मेवारी र प्रेरणाको विषय थियो। यो उपलब्धि केवल व्यक्तिगत सफलता मात्र नभई प्रणालीको पहिलो सफल प्रयोग पनि थियो जुन आफैंमा एउटा ऐतिहासिक उदाहरणका रूपमा स्थापित हुनपुगेको छ ।

पाँच पुस्तादेखि सरकारी सेवामा संलग्न रहेको मेरो परिवार र म स्वयंको लोक सेवा आयोगप्रति अगाध श्रद्धा, विश्वास एवं भरोसा रहिआएको छ। यो विश्वासको जगमा आयोगको निष्पक्ष, पारदर्शी र प्रतिस्पर्धात्मक प्रणाली; यसले कायम राखेको सर्वस्वीकार्यता; यसले निर्माण गरेको स्वतन्त्र छवि र विश्वसनीय साख नै प्रमुख रहेका छन् ।

खासमा भन्ने हो भने शाखा अधिकृत हुँदा उद्योग मन्त्रालय र अर्थ मन्त्रालय जस्ता ठूला मन्त्रालयमा कार्य गर्दाको विषयगत ज्ञान, अनुभव, सङ्गत र मार्गदर्शन एवं एशियाली विकास बैंक, मनिलामा काम गर्दाको बृहत्तर सोच, नीतिगत ज्ञान, ठूलाठूला परियोजना, बहुराष्ट्रिय कार्य-संस्कृति र बहुसांस्कृतिक कार्य परिवेशले सहसचिव पदसम्म पुग्ने आधारभूमि तयार गऱ्यो भन्ने मलाई लाग्दछ ।

प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण सिर्जना गरी निजामती प्रशासनमा दक्षता र विशेषज्ञता भित्र्याउनु; नयाँ सोच, नवप्रवर्तन र परिणाममुखी कार्यशैली विकास गर्नु; र प्रशासनलाई आधुनिक र सक्षम बनाउनु यसको मूल उद्देश्य थियो। अझ सहसचिव तहको खुला प्रतिस्पर्धा प्रणालीले प्रशासनिक क्षेत्रमा क्षमता, प्रतिस्पर्धा र दक्षताको नयाँ आयाम थपेको छ। यसले सार्वजनिक प्रशासनलाई आधुनिक, प्रतिस्पर्धी र परिणाममुखी बनाउने सम्भावना पनि बोकेको छ। परम्परागत रूपमा तल्लो तहबाट क्रमिक बढुवाद्वारा मात्र उच्च प्रशासनिक तहमा पुग्ने अभ्यास रहेको अवस्थामा खुला प्रतिस्पर्धाबाट योग्य र दक्ष जनशक्तिलाई प्रत्यक्ष रूपमा उच्च पदमा प्रवेश गराउने अभ्यासले प्रशासनिक क्षेत्रमा नयाँ बहस, अवसर र चुनौती दुवै सिर्जना गरेको छ।

हालसम्मको समग्र समीक्षा गर्दा यस दिशामा केही सकारात्मक उपलब्धिहरू हासिल भएको पाइन्छ। खुला प्रतिस्पर्धाबाट उच्च प्रशासनिक तहमा योग्य र प्रतिभाशाली व्यक्तिहरू प्रवेश गर्न सफल भएका छन् जसले योग्यतामा आधारित प्रणालीलाई बलियो बनाएको छ। यसैगरी आधुनिक सोच, नवीन कार्यशैली र परिणाममुखी दृष्टिकोणका कारण प्रशासनमा नयाँपन र नयाँ ऊर्जा थपिएको अनुभूति भएको छ। खोज, अध्ययन, क्षमता विकास र आत्मप्रतिस्पर्धाको संस्कृतिमा बढोत्तरी आएको छ। केही हदसम्म विषयविज्ञता भएका व्यक्तिहरूको प्रवेश हुन पाएको छ। खुला प्रतिस्पर्धाले लोक सेवा आयोगको निष्पक्षता, पारदर्शिता र मेरिट प्रणालीप्रतिको विश्वासलाई बलियो बनाई विश्वसनीयता अभिवृद्धि गरेको छ।

तर उच्चतम तहमा खुला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति हुने सङ्ख्या अत्यन्त न्यून र सीमित रहने गर्छ। थोरै सङ्ख्या हुने सेवा समूहमा त यस्तो पदपूर्ति प्रक्रिया नियमित हुन सक्तैन। अर्कोतिर आम कर्मचारीहरूले नियमित पदोन्नति अवसर सङ्कुचित भएको ठान्दछन्। काम गर्ने र पढेर बस्ने बीचको लक्ष्मणरेखाको रूपमा पनि चित्रित गर्दछन्। यस्तै सुरुसुरुमा स्वीकार्यतामा समस्या भई प्रशासनिक संस्कृतिमा घुलमिल हुन समस्या परेको थियो। त्यो स्वीकार्यतामा आज तीन दशकपछि ठूलो सुधार आएको छ। सेवा बाहिरका प्रतिभावान् जनशक्ति वा युवा रक्तलाई आकर्षण गर्ने उद्देश्य भए तापनि सो हुन सकेको छैन। सेवाभित्रकै कर्मचारीले नै मूलतः यसबाट लाभ लिइरहेको देखिन्छ। सेवा बाहिरबाट सीमित व्यक्तिहरू मात्रै आउन सकेका छन्। कतिपयको निवृत्तिभरण अवधि नपुगी अवकाश लिनुपर्ने अवस्था पनि परेको छ।

सेवा बाहिरका व्यक्ति सरकारी संरचना, नियम र प्रक्रियाबारेमा अनभिज्ञ हुने, करियर ब्युरोक्रेसीसँग द्वन्द्व बढ्ने, मनोवैज्ञानिक दूरी बढ्ने तथा प्रशासनिक संस्कृतिमा घुलमिल हुन समस्या पर्ने, खुला प्रतिस्पर्धाको अनुपात, समावेशिता र क्षेत्रगत प्रतिनिधित्वमा असन्तुलन हुने जस्ता कमी कमजोरीहरू देखिएका छन्। यसैले विशेषज्ञतामा आधारित पदपूर्ति प्रणालीलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने, उत्तीर्ण सहसचिवलाई विशेष तालिम प्रदान गर्नुपर्ने एवं कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई नतिजामुखी, मापनयोग्य र पारदर्शी बनाइनुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ।

अर्थ मन्त्रालयको वैदेशिक सहायता समन्वय महाशाखामा शाखा अधिकृत पदमा कार्यरत रहेकै बेला लोक सेवा आयोगको अन्तरवार्ताको नतिजा निस्केपछि २०५३ साल असार २४ गते सोमवार मैले सहसचिवको नियुक्ति पाएको थिएँ। तत्कालीन अर्थ मन्त्री डा. रामशरण महतले बोलाएर अर्थ मन्त्रालयमै बसेर काम गर्न आग्रह गर्नुभयो।

केही समय सुन्दर विरोधाभासबाट गुज्रें म। शायद त्यो एउटा क्रमभङ्गताको सुन्दर सुरुआत नै थियो। कर्मचारीको मनोविज्ञानसँग म भलिभाँती जानकार थिएँ। व्यक्तित्व टकरावको जोखिम रहन्थ्यो। लघुताभास र उच्चताभासको द्वन्द्वको सम्भावना प्रचुर थियो। हुनत निजामती सेवामा जिम्मेवारी लिएर आएपछि आफ्नो कर्तव्यप्रति जिम्मेवार हुनुपर्ने बाध्यात्मक अवस्था त रहन्छ नै। पदसोपान र चेन अफ कमान्डको कार्यसंस्कृति भएको निजामती प्रशासनको प्रणालीभित्र आफूलाई समायोजन गर्न र हिजोसम्म आफूले हाकिम मानिरहेको व्यक्तिलाई मातहत राखेर काम गराउन दोहोरो समस्या पर्ने त्यो बेलाको मेरो आकलन गलत थिएन।

कथंकदाचित् प्रणालीभित्र स्वीकार्यता नरहे काम गर्न अप्ठ्यारो पर्नसक्ने र अन्ततोगत्वा संस्थाले मूल्य चुकाउनुपर्ने वास्तविकतालाई आत्म-विश्लेषण गरेर मैले सोही मन्त्रालयमा नबस्ने निर्णय मनमनै गरें र, डा. महतको आग्रहलाई विनम्रतापूर्वक अस्वीकार गरें। अनि मलाई मन पर्ने क्षेत्र पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयमा हाजिर भएँ। जहाँ नेपाल भ्रमण वर्ष १९९८ को जिम्मेवारी पाएँ ।

हुनत मैले राजस्व समूह र प्रशासन समूह दुवैतर्फको लिखित परीक्षा उत्तीर्ण गरेको थिएँ। तर प्रशासनतर्फ मेरो नाम निस्क्यो। एक हप्तापछि लेखा समूहमा रामेश्वर खनालजीको नाम निस्क्यो। उहाँ पनि शाखा अधिकृतबाट सोझै सहसचिव हुने नेपालको दोस्रो व्यक्ति हुनुहुन्थ्यो।

आलोचना, अपमान, तिरस्कारका शृङ्खलासित बराबर जम्काभेट हुन्थ्यो। सिस्टमभित्र अनुकूलनका लागि कामबाटै जवाफ पस्कनु बाहेक अन्य विकल्प हामीसित थिएन। आँखा, कान र मस्तिष्क खुला राख्ने तर मुख बन्द गर्ने सूत्र हामीले अवलम्बन गऱ्यौं । यसले नेपालको पहिलो प्रयोगलाई क्रमशः स्वीकार्य बनाउँदै लगेको आभास हुन थाल्यो।

नभन्दै महालेखा नियन्त्रक कार्यालयमा रामेश्वरजीले सुधारका धेरै काम गर्नुभयो। मैले पनि सहकर्मी साथीहरूको विश्वास जितेर पर्यटन क्षेत्रमा केही सुधार र प्रक्रियागत सरलीकरण गर्ने सौभाग्य पाएँ। जहाँ मैले पूरा एक दशक काम गरें। उहाँले पनि एक दशक अर्थ मन्त्रालयमै काम गर्नुभयो। पछि सँगै सचिव बन्यौं। परिस्थितिवश हामी दुवै जनाले सचिव पदबाट राजिनामा दियौं। संयोगवश मुलुकको विशिष्ट परिस्थितिमा मुलुकको अर्थ मन्त्री पनि हामी भयौं। म २०६९ सालमा र उहाँ २०८२ सालमा !

यसरी सहसचिवको ल्याटरल इन्ट्रीको सन्दर्भमा हामीले देखाएको बाटोमा हामीपछि धेरैजना साथीहरू आउनु एउटा गौरवको विषय हो। यस शृङ्खलामा भरखरै मात्र ३१ वर्षीय आरती न्यौपानेको नाम थपिएको देख्दा प्रसन्नताको अनुभूति भएको छ। निजामती सेवा भित्रैबाट पनि प्रतिभाशाली साथीहरू आउनुभएको छ भने बाहिरबाट पनि विषयविज्ञता सहितका साथीहरू प्रवेश गर्नुभएको छ। यो निकै सुन्दर उपलब्धि हो। लोक सेवा आयोगले पनि परीक्षाको पाठ्यक्रम, परीक्षा प्रणाली, दुई जनाबाट उत्तर पुस्तिका परीक्षण, मामिला प्रस्तुतीकरण र सघन अन्तरवार्ताको माध्यमबाट उपयुक्त, योग्यतम र सक्षम उम्मेदवार चयन गर्ने गरेको छ। आयोगको नेतृत्वबाट यसरी निरन्तर सुधारका प्रयास भइरहेको पाउँदा खुसी लाग्छ।

वास्तवमा लोक सेवा आयोग जस्तो निष्पक्ष र विश्वसनीय संवैधानिक निकायले सञ्चालन गर्दै आएको खुला प्रतिस्पर्धालाई नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा मेरिट प्रणालीको मियो मानिन्छ। तीन दशकअघि सुरु भएको सहसचिव पदको खुला प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीले सार्वजनिक प्रशासनमा मेरिटोक्रेसी, स्वस्थ प्रतिस्पर्धा, नवीनतम सोच, पछिल्लो प्रविधि र सुयोग्य प्रतिभाको प्रवेशलाई सुनिश्चित गरेको छ। यसको समग्र प्रभावकारिता सकारात्मक रहेको मेरो निष्कर्ष छ। यसैले खुला प्रतिस्पर्धाको प्रतिशतमा वृद्धि गर्नुपर्ने र विषय विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने निकायका लागि आवश्यक पर्ने प्रतिभा प्रवेशलाई मध्यनजर गर्नु उपयुक्त हुनेछ।

विश्वका कतिपय देशमा अभ्यास गरिएको यस्तो ल्याटरल इन्ट्रीमध्ये नेपालको प्रणालीलाई विशिष्ट प्रकारको मोडेल मान्न सकिन्छ। तर यो प्रणाली मूलतः परीक्षाकेन्द्रित छ। बदलिँदो परिप्रेक्ष्यको जटिलता र बहुआयामिक चुनौती चिर्नका लागि हामीलाई 'परीक्षामा सफल उम्मेदवार' मात्र होइन 'सक्षम र सदाचार नेतृत्व'को पनि आवश्यकता परेको छ।

यसैले उम्मेदवारको समग्र नेतृत्व क्षमता, व्यवस्थापकीय दक्षता, विषयगत विज्ञता, नवप्रवर्तन क्षमता, चुनौती सामना गर्नसक्ने क्षमता, विशिष्टताको उपयुक्तता र सदाचारिताको पर्याप्त परीक्षण गर्ने स्तरको परीक्षा प्रणालीतर्फ अग्रसर हुन हामी सबैको आस्थाको धरोहर रहिआएको लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गर्दछु।

***

अधिकृत छनोट प्रणालीमा पुनर्विचारः शाखा अधिकृत र प्रहरी निरीक्षकका लागि एकीकृत प्रणाली एक विवेचना

❖ सुरेन्द्रबहादुर शाह*

१. विषय प्रवेश

नेपालको सङ्घीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा लोक सेवा आयोग केवल कर्मचारी भर्ना गर्ने प्राविधिक निकाय मात्र होइन, यसलाई मेरिट, निष्पक्षता र संवैधानिक विश्वसनीयतामार्फत राज्यका सक्षम मानवस्रोत छनोट र वृत्तिविकासमा काम गर्ने केन्द्रीय संस्थाको रूपमा लिइन्छ। स्थापना कालदेखि आजसम्म नेपालमा जनताको आस्था र विश्वास आर्जन र कायम राख्न सफल केही संस्थाहरूमध्ये एक लोक सेवा आयोग पनि हो। संविधानको धारा २४२ र २४३ ले आयोगलाई निजामती सेवाका लागि योग्य उम्मेदवार छनोट गर्ने मूल जिम्मेवारी दिनुका साथै नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी लगायत सुरक्षा निकायका लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने विस्तारित अधिकार पनि दिएको छ। यसले आयोगलाई सार्वजनिक प्रशासन र सुरक्षा सेवाका लागि योग्यतामा आधारित साझा छनोट मार्ग निर्माण गर्न सक्षम संवैधानिक आधार प्रदान गरेको छ।

यही संवैधानिक र संस्थागत सन्दर्भमा, नेपालमा शाखा अधिकृत र प्रहरी निरीक्षकको प्रारम्भिक अधिकृत छनोट अलग-अलग परीक्षा प्रणालीबाट हुने वर्तमान व्यवस्था पुनर्विचारयोग्य देखिन्छ। दुवै पद राज्य संयन्त्रका प्रथम पंक्तिका अधिकृत तह हुन् - जसले एकातर्फ प्रशासनिक निर्णय, नीति कार्यान्वयन, सेवा प्रवाह र सङ्घीय समन्वयको जिम्मेवारी, अर्कोतर्फ विधि - व्यवस्था, अपराध अनुसन्धान, सार्वजनिक सुरक्षा र सङ्कट व्यवस्थापनको जिम्मेवारी निर्वाह गर्छन्। कार्यक्षेत्र फरक भए पनि दुवैको राज्य, नागरिक र संविधानप्रतिको मूल दायित्व एउटै छ।

सङ्घीय शासन प्रणाली परिपक्व हुँदै जाँदा शासनका चुनौतीहरू पनि अन्तरनिर्भर बन्दै गएका छन्। साइबर अपराध, वित्तीय अपराध, दङ्गा व्यवस्थापन, विपद् प्रतिकार्य, सीमापार अपराध, सामाजिक तनाव, 'डिजिटल मिसइन्फर्मेसन/डिसइनफर्मेसन', तथा सार्वजनिक सेवा प्रवाह जस्ता क्षेत्रहरूमा सार्वजनिक प्रशासन र आन्तरिक सुरक्षा अब छुट्टाछुट्टै होइन, परस्पर आश्रित क्षेत्र बनेका छन्। यही कारण आजको शासन दर्शनले सरकारी निकायहरूबीच समन्वित कार्य-संस्कृति (whole-of-government culture) को माग गर्दछ, जहाँ सेवा प्रवेशकै चरणदेखि प्रशासनिक र सुरक्षा अधिकृतहरूमा साझा संवैधानिक मूल्य, विश्लेषणात्मक क्षमता, सार्वजनिक नैतिकता र राज्य-समन्वयको आधार निर्माण हओस्।

हालको पृथक् परीक्षा प्रणालीले उच्च क्षमता भएका युवालाई प्रारम्भिक चरणमै अलग-अलग संस्थागत धारमा मोड्ने काम गरिरहेको देखिन्छ। समान उमेर समूह, उस्तै विश्लेषणात्मक दक्षता, सार्वजनिक

प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक (अवकाश प्राप्त)

सेवाप्रतिको साझा प्रतिबद्धता र राष्ट्रिय दृष्टिकोण बोकेका प्रतिभाहरूलाई फरक तयारी प्रक्रिया, भिन्न परीक्षा संरचना र अलग योग्यता-मापदण्डमा वर्गीकृत गर्दा राज्यले साझा अधिकृत आधार तयार गर्ने महत्त्वपूर्ण सम्भावना कमजोर बनाइरहेको छ। यस्तो प्रारम्भिक विभाजनले दीर्घकालमा प्रशासनिक संयन्त्र र सुरक्षा निकायबीच सहकार्यभन्दा अलगावको संस्कृतिलाई संस्थागत रूपमै गाढा बनाउने जोखिम सिर्जना गर्न सक्छ। विश्वका धेरै लोकतान्त्रिक र उच्च क्षमतासम्पन्न सार्वजनिक सेवा प्रणालीहरूले यस चुनौतीलाई पहिचान गरी एकीकृत योग्यता मूल्याङ्कन प्रणाली अपनाएका छन्, जुन सफल पाइएका छन्।

यसै यथार्थलाई केन्द्रमा राख्दै, यो लेखले बदलिँदो सङ्घीय शासन, प्रशासनिक-सुरक्षा अन्तरनिर्भरता र अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासको प्रकाशमा शाखा अधिकृत र प्रहरी निरीक्षकका लागि एकीकृत प्रारम्भिक छनोट प्रणाली अब नेपालका लागि केवल सुधारको विकल्प नभई दीर्घकालीन राज्य क्षमता निर्माणको अपरिहार्य मार्ग भएको ठोस नीतिगत तर्क प्रस्तुत गर्दछ।

२. अधिकृत छनोटको ऐतिहासिक विकास

नेपालमा लोक सेवा आयोगको स्थापना निजामती सेवामा योग्यतामा आधारित भर्ना र वृत्तिविकास सुनिश्चित गर्न र राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त, निष्पक्ष र पारदर्शी प्रणाली निर्माण गर्न गरिएको हो। समयक्रमसँगै आयोग शाखा अधिकृत लगायतका पदहरूमा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामार्फत कर्मचारी छनोट गर्ने विश्वसनीय निकायका रूपमा स्थापित भएको छ।

तर सुरक्षा निकायहरूमा-विशेषतः नेपाल प्रहरीको प्रहरी निरीक्षकमा-भर्ना प्रक्रिया निजामती सेवाको तुलनामा केही हदसम्म लोक सेवा आयोगको प्रत्यक्ष कार्यक्षेत्र बाहिरै राखी स्वायत्त रहे पनि करिब पछिल्लो तीन दशकदेखि प्रहरी निरीक्षक र दुई दशकदेखि प्रहरी जवानसम्म पनि लिखित परीक्षा लोक सेवा अयोगबाटै गरिँदै आएको छ। संयोगवश, वर्तमान प्रहरी महानिरीक्षक दानबहादुर कार्कीको व्याचले लोक सेवा आयोगको लिखित परीक्षाको पहिलो व्याचबाट छनोट भई नियुक्ति पाएको हो। यस परिवर्तनको उद्देश्य दबाब र प्रभावमा गरिने सिफारिसलाई नियन्त्रण गर्नुका साथै प्रहरी निरीक्षक दर्जामा पनि निजामती सेवाको प्रशासक सरहको बौद्धिक मापदण्ड सुनिश्चित गर्नु रहेको थियो।

यति हुँदाहुँदै पनि, निजामती र प्रहरीको विभिन्न पदको भर्नामा विज्ञापन, पाठ्यक्रम र परीक्षा प्रक्रिया अझै पनि फरक-फरक छन्। ऐतिहासिक रूपमा यस किसिमको फरक-फरक प्रणाली अङ्गीकार गर्नुमा आफ्नै तर्क थियो। निजामती प्रशासन र प्रहरी सेवालाई फरक-फरक सीप (Soft Skills and Hard Skills) आवश्यक पर्ने क्षेत्रका रूपमा हेरिन्थ्यो। तर आधुनिक शासन व्यवस्था, विशेषतः सङ्घीय सन्दर्भमा, प्रशासनिक संयन्त्र र सार्वजनिक/ नागरिक सुरक्षाबीचको अन्तःसम्बन्ध अत्यन्त गहिरो बन्दै गएको छ। विपद् व्यवस्थापन, साइबर अपराध, अन्तरदेशीय अपराध र आन्तरिक सुरक्षाका चुनौतीहरूले प्रशासनिक सीमारेखा स्वीकार गर्दैनन्। यस्ता बहुआयामिक जोखिमहरू प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गर्न प्रशासन र सुरक्षा निकायबीच प्रारम्भदेखि नै उच्चस्तरीय समन्वय, साझा समझदारी र अन्तर-सेवा सहकार्य संस्कृति अपरिहार्य बन्दै गएको छ।

३. विद्यमान छनोट प्रणालीका सबल पक्ष र सीमाहरू

नेपालको वर्तमान अधिकृत छनोट प्रणालीको अध्ययन गर्दा एउटा महत्त्वपूर्ण यथार्थ देखिएको छ। 'वर्तमान व्यवस्था पूर्णतः कमजोर मात्र होइन, यसमा केही सबल पक्षहरू पनि छन्; तर सङ्घीय शासन, जटिल सुरक्षा चुनौती र समन्वित राज्य क्षमताको मागलाई हेर्दा यसका संरचनात्मक दुर्बल पक्षहरू अब बढी स्पष्ट हुँदै गएका छन्।

(क) सबल पक्ष

वर्तमान प्रणालीको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण सबल पक्ष भनेको लोक सेवा आयोगमार्फत प्रतिस्पर्धात्मक र निष्पक्ष लिखित परीक्षा सञ्चालन हुनु हो। यसले राजनीतिक प्रभाव, पहुँच-आधारित सिफारिस र संस्थागत पक्षपात हटाई 'मेरिट' मा आधारित चयनको विश्वसनीय आधार निर्माण गरेको छ। विशेषतः प्रहरी निरीक्षक तहमा लोक सेवा आयोगको प्रवेशले बौद्धिक मापदण्ड, सार्वजनिक विश्वास र पारदर्शितालाई उल्लेखनीय रूपमा मजबुत बनाएको अध्ययनले देखाएको छ।

यसका अतिरिक्त, फरक-फरक सेवा आवश्यकतालाई ध्यानमा राखेर छुट्टै पाठ्यक्रम, शारीरिक मापदण्ड, मनोवैज्ञानिक परीक्षण र पेसागत अभिमुखीकरण राख्नु पनि वर्तमान प्रणालीको अर्को सबल पक्ष हो। प्रशासनिक सेवा र प्रहरी सेवाको कार्यप्रकृति पूर्णतः समान नभएकाले सेवा-विशेष दक्षता (service-specific suitability) सुनिश्चित गर्न यस्तो व्यवस्था ऐतिहासिक रूपमा उपयोगी रहँदै आएको छ।

त्यस्तै, अलग परीक्षा संरचनाले सम्बन्धित सार्वजनिक सेवा प्रवेश गर्ने स्पष्ट लक्ष्य बोकेका आकाङ्क्षी उम्मेदवारलाई प्रत्यक्ष रूपमा लक्षित गर्ने अवसर प्रदान गरेको छ, जसबाट प्रारम्भिक सेवा-प्रतिबद्धता र पेसागत पहिचान निर्माणमा समेत सकारात्मक योगदान पुगेको देखिन्छ।

तर, यी सबल पक्षहरूलाई कायम राख्दै प्रणालीका केही संरचनात्मक दुर्बलताहरू अब सङ्घीय शासनको मागअनुसार पुनर्विचार गर्नुपर्ने अवस्थामा पुगेका छन्।

(ख) सीमाहरू

वर्तमान छनोट प्रणालीको मूल कमजोरी भनेको समान क्षमता, सार्वजनिक सेवा अभिप्रेरणा र राष्ट्रिय दृष्टिकोण भएका सक्षम युवालाई प्रारम्भिक चरणमै फरक परीक्षा संरचना, पाठ्यक्रम र तयारी प्रक्रियामा विभाजित गर्नु हो। शाखा अधिकृत र प्रहरी निरीक्षक दुवै राज्य संयन्त्रका प्रारम्भिक अधिकृत तह भए पनि यस्तो पृथक् प्रवेश ढाँचाले एकीकृत अधिकृत समूह निर्माणको सम्भावनालाई कमजोर बनाउँदै प्रशासन र प्रहरीबीच प्रारम्भदेखि नै संस्थागत दूरी बढाउने जोखिम सिर्जना गरेको छ। यसको प्रत्यक्ष असर कार्यस्थल तहमा पारस्परिक विश्वास, स्वाभाविक सहकार्य र संयुक्त समस्या-समाधान क्षमतामा देखिन सक्छ।

सङ्घीय शासनका वर्तमान चुनौतीहरू-विपद् प्रतिकार्य, साइबर सुरक्षा, सीमापार अपराध, डिजिटल प्रमाण, सङ्गठित अपराध तथा अन्तरदेशीय अपराध र सार्वजनिक शान्ति-सुव्यवस्था- अब प्रशासन र प्रहरी दुवैका साझा कार्यक्षेत्र बनिसकेका छन्। तर विभाजित छनोट ढाँचाका कारण योग्यता, नैतिकता, संवैधानिक विवेक, नीतिगत विश्लेषण र नेतृत्व क्षमताजस्ता आधारभूत पक्षमा

समान मापदण्ड स्थापित हुन सकेको छैन। यसले समान तहका अधिकृतहरूको न्यूनतम गुणस्तर स्तरमा असमानता ल्याई दीर्घकालमा संयुक्त निर्णय-निर्माण, अन्तरनिकाय नेतृत्व र सङ्कट व्यवस्थापन क्षमतामा फरकपन निम्त्याउने जोखिम बढाउँछ।

यही कारण प्रहरी निरीक्षकको लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगमार्फत सञ्चालन भइरहेकै सन्दर्भमा प्रारम्भिक चरणमै एकीकृत आधारभूत छनोट ढाँचा अपनाई संवैधानिक मूल्यबोध, विश्लेषणात्मक क्षमता र सहकार्य-केन्द्रित कार्यदक्षताको समान आधार निर्माण गर्नु सङ्घीय राज्य क्षमतालाई दीर्घकालीन रूपमा सबल बनाउने आवश्यक कदम देखिन्छ। त्यसैले अब सुधारको बहसलाई केवल परीक्षा प्रक्रियाको प्राविधिक प्रश्नमा सीमित नराखी भावी राज्य नेतृत्वको गुणस्तर, अन्तरनिकाय सम्बन्ध र संविधानसम्मत सेवा संस्कृतिको निर्माणसँग जोडेर हेर्नु जरुरी छ।

सङ्घीयतामा जाँदै गर्दा निजामती वा सुरक्षातर्फ प्रदेशबाट नै भर्ना भई निजको बृत्तिविकास पनि सोही प्रदेशमै सीमित गर्दा सिनियर तहको वृत्तिविकासमा गम्भीर समस्या आउने निश्चितप्रायः छ।

यसरी वर्तमान छनोट प्रणालीमा निष्पक्षता र विश्वसनीयतालाई सबल पक्षका रूपमा स्वीकार्दै गर्दा, अर्कोतर्फ एकीकृत छनोट प्रणालीको अभ्यास नहुँदा यसबाट प्रतिभा छनोटको कृत्रिम विभाजन हुन जाने, संस्थागत अलगावको संस्कृति विकास तथा समान तहका अधिकृतका योग्यता-मापदण्ड निर्धारणमा असमानता हुने र सङ्घीय शासनका साझा चुनौतीहरूका लागि साझा दक्षतामा अन्तर (competence gap) लाई प्रमुख समस्याको रूपमा अनुभूत गरिएका छन।

४. अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास

शाखा अधिकृत र प्रहरी निरीक्षकजस्ता प्रारम्भिक अधिकृत तहका लागि एकीकृत प्रारम्भिक छनोट प्रणाली कुनै सैद्धान्तिक कल्पना मात्र होइन; विश्वका धेरै लोकतान्त्रिक र उच्च क्षमतायुक्त सार्वजनिक सेवा प्रणालीहरूले यसलाई सफल अभ्यासका रूपमा विकास गरेका छन्। ती अनुभवहरूले देखाउँछन् कि राज्यका विभिन्न सेवामा प्रवेश गर्ने अधिकृतहरूका लागि प्रारम्भिक चरणमै साझा सार्वजनिक सेवा मूल्य, विश्लेषणात्मक क्षमता, संवैधानिक सोच र नेतृत्व सम्भावनाको एउटै मापदण्ड निर्धारण गर्दा दीर्घकालीन राज्यक्षमता बलियो हुन्छ।

भारतको UPSC: एकीकृत प्रणालीको सफल अभ्यास

नेपालको छिमेकी राष्ट्र भारतले आफ्नो सरकारी सेवामा अङ्गीकार गरेको एकीकृत परीक्षा प्रणालीलाई एक सफल अभ्यासको रूपमा लिन सकिन्छ जुन नेपालको परिवेशमा पनि अनुकरण गर्नयोग्य छ। भारतको सङ्घीय लोक सेवा आयोगले केन्द्रीय स्तरमा प्रशासन (Indian Administrative Service-IAS), प्रहरी (Indian Police Service-IPS), परराष्ट्र (Indian Foreign Service-IFS), राजस्व (Indian Revenue Service (IRS) लगायत २४ वटा विभिन्न सरकारी सेवाहरूका लागि एउटै एकीकृत परीक्षा सञ्चालन गर्छ।

- साझा परीक्षामा परीक्षार्थीले एउटै प्रारम्भिक (Prelims), मुख्य (Mains) र अन्तरवार्ता (Interview) परीक्षा दिन्छन्। यस अन्तर्गत प्रशासन सेवा (IAS) र प्रहरी सेवा (IPS) लाई अखिल भारतीय सेवा (All India Services) मा वर्गीकरण गरी एउटै परीक्षा लिइन्छ र अन्तिम परीक्षाफलको

योग्यताक्रम र उम्मेदवारको इच्छाअनुसार प्रशासन वा प्रहरी सेवामा नियुक्ति दिइन्छ। यसरी, प्रशासन र प्रहरीलाई एउटै साझा परीक्षामार्फत भर्ना लिइने अभ्यास भारतमा रहेको छ।

- योग्यताक्रम, उम्मेदवारले UPSC को परीक्षामा प्राप्त गरेको कुल अङ्क र निजको रुचिको आधारमा IAS (प्रशासन), IPS (प्रहरी) र IFS (परराष्ट्र सेवा) लगायतका सेवाहरूमा बाँडफाँट गरिन्छ। यसरी विभिन्न सेवामा नियुक्ति दिँदा प्रशासन सेवालाई मर्यादाक्रमको हिसाबले पहिलो र प्रहरी सेवालाई दोस्रोमा राख्ने परिपाटी उम्मेदवारहरूमा देखिन्छ।
- एकीकृत आधारभूत तालिम (Foundation Course): UPSC को अन्तिम नतिजा पश्चात् विभिन्न सरकारी सेवामा छनोट हुन सफल सबै उम्मेदवारहरूलाई सर्वप्रथम भारतको उत्तराखण्ड राज्यको मसुरीमा अवस्थित लालबहादुर शास्त्री राष्ट्रिय प्रशासन एकेडेमी (LBSNAA) मा केही महिनाको एकीकृत साझा आधारभूत तालिम (Foundational Training) दिइन्छ। यसले अधिकृतहरूबीच भाइचारा, साझा मूल्य मान्यता, र व्यावसायिक सञ्जाल निर्माण गर्छ जुन सरकारी सेवामा जीवनभर कायम रही अवकाशपछि पनि अझ सुदृढ बन्दै जान्छ। यस आधारभूत तालिम पश्चात् भारतीय प्रहरी सेवा (IPS) मा छनोट भएका अधिकृतहरू विशिष्टीकृत तालिमको लागि तेलांगाना राज्यको हैदरावादस्थित सरदार वल्लभभाइ पटेल राष्ट्रिय पुलिस अकादमी (SVPNPA) मा सहभागी हुन्छन्।

यस प्रकारको अभ्यासबाट यी तीन महत्त्वपूर्ण निष्कर्ष स्पष्ट देखिन्छन्;

- **पहिलो**, प्रारम्भिक चरणमा common public service values निर्माण गर्दा अधिकृतहरूमा संविधान र नागरिकप्रतिको साझा उत्तरदायित्व, सार्वजनिक नैतिकता र राज्य-दृष्टि बलियो हुन्छ।
- **दोस्रो**, प्रारम्भिक छनोट साझा भए पनि पछि सेवा-विशेष प्रशिक्षण, शारीरिक मापदण्ड, अनुसन्धान/जाँच कौशल,फिल्ड कमाण्ड, नीति कार्यान्वयन् तथा प्रशासन वा सेवा-क्षेत्रगत विशेषज्ञता (sectoral specialization) सहज रूपमा छुट्याउन सकिन्छ। यसले सेवा-विशेष दक्षतालाई कमजोर पार्दैन, बरु साझा नेतृत्व आधारलाई थप मजबुत बनाउँछ।
- **तेस्रो**, यस्तो मोडेलले प्रशासन, प्रहरी, विपद् व्यवस्थापन, साइबर रेस्पोन्स, वित्तीय अनुसन्धान र सार्वजनिक व्यवस्था जस्ता क्षेत्रहरूमा अन्तर-सेवा समन्वयको कार्यसंस्कृति बलियो बनाउँछ। प्रारम्भिक चरणदेखि नै समान प्रवेश समूहका अनुभव भएका अधिकृतहरू पछि कार्यस्थलमा समन्वय, विश्वास निर्माण र सामूहिक निर्णय प्रक्रियामा बढी प्रभावकारी देखिन्छन्।

५. नेपालका लागि सान्दर्भिकता र सम्भावित चुनौतीहरू

नेपालमा एकीकृत प्रारम्भिक छनोट प्रणाली लागू गर्नु केवल छिमेकी भारतको अभ्यासको अनुकरण मात्र होइन। यसको सान्दर्भिकता नेपालको बदलिँदो जनचाहना, सुरक्षा वातावरण र सङ्घीय शासनको आवश्यकता सँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित छ। यसलाई तीन मुख्य पक्षबाट हेर्न सकिन्छ।

- **ऐतिहासिक र प्रशासनिक सम्बन्धः** नेपाल र भारतको प्रशासनिक इतिहास र संरचना धेरै हदसम्म समान छन्। वि.सं. २००८ सालमा गठित बुच कमिसनको सिफारिसले नेपालमा प्रशासन सुधारको ढाँचा तयार पारेको थियो। प्रहरी ऐन, २०१२ का अधिकांश प्रावधानहरू भारतीय

पुलिस ऐन १८६१ सँग मिल्दाजुल्दो छन्। यसै कारण नेपालका निजामती र प्रहरी अधिकृतहरू भारतका तालिम कार्यक्रममा सहभागी हुँदै आएका छन्। 'जस्तै, प्रत्येक वर्ष पाँच जना नेपाल प्रहरी निरीक्षकहरूले IPS अधिकृतहरूसँगै हैदरावादमा संयुक्त तालिम लिने अभ्यास।

- **प्रशासनिक समन्वय :** जिल्लामा शान्ति, सुरक्षा र प्रशासन सञ्चालनमा प्रमुख जिल्ला अधिकारी र जिल्ला प्रहरी प्रमुखबीच सहकार्य अपरिहार्य छ। अहिलेको पृथक् परीक्षा प्रणालीले कहिलेकाहीं कार्यक्षेत्र विवाद, अधिकार टकराव, र नियन्त्रणको असहज प्रवृत्ति निम्त्याउँछ। एकीकृत प्रारम्भिक परीक्षा र साझा आधारभूत तालिमले दुवै सेवा अधिकृतहरूमा आयसी सहकार्य, सम्मान र समझदारी विकास गर्छ, जसले सरकारी कामकाजलाई प्रभावकारी र जनउत्तरदायी बनाउँछ।
- **सामाजिक समानता र समावेशिता :** नेपालको संविधानले समानता र समावेशितालाई प्राथमिकता दिएको छ। एकीकृत प्रणाली अपनाउँदा पिछडिएका क्षेत्र, जाति र लिङ्गका उम्मेदवारहरूले एउटै तयारीबाट विभिन्न सेवामा प्रतिस्पर्धा गर्न पाउँछन्। यसले सामाजिक समानता, राष्ट्रिय एकता र सरकारी सेवामा समावेशिता प्रवर्द्धन गर्छ।

सम्भावित चुनौतीहरू

यद्यपि एकीकृत प्रणालीका लाभ स्पष्ट छन्, नेपालमा यसको कार्यान्वयनमा केही चुनौतीहरू पनि देखिन्छन्।

- **विशेषज्ञतासम्बन्धी प्रश्नः** निजामती र प्रहरी सेवाको कार्यप्रकृति फरक भए पनि प्रारम्भिक अधिकृत तहमा आवश्यक आधारभूत क्षमता भनेको विश्लेषण क्षमता, नेतृत्व र नैतिक मूल्य हो। सेवा-विशेष ज्ञान र सीप भने प्रवेशपछि तालिम र अनुभवबाट विकास हुन्छ।
- **संस्थागत प्रतिरोधः** पृथक् अस्तित्वमा रहेका निकायहरूले आफ्नो प्रभाव क्षेत्र गुम्ने डर वा परिवर्तनको कारण विरोध गर्न सक्छन्। तर सुधारको उद्देश्य कुनै सेवा कमजोर गर्नु होइन; बरु दुवै सेवा राज्यको साझा शक्ति बन्ने दिशा विकास गर्नु हो।
- **कार्यान्वयन जटिलताः** फरक सेवाका शारीरिक मापदण्ड, उमेर सीमा र सेवा सर्तहरू फरक भएकाले प्रारम्भिक चरणमै यी पक्षलाई मिलाउन प्राविधिक र प्रशासनिक चुनौती आउन सक्छ।

यसरी, एकीकृत प्रारम्भिक छनोट प्रणाली नेपालमा लागू गर्दा साझा क्षमता विकास, प्रशासन-प्रहरी समन्वय, सामाजिक समावेशिता र दीर्घकालीन राज्यक्षमताको प्रवर्द्धन सुनिश्चित गर्न सकिन्छ, जबकि चुनौतीहरूलाई चरणबद्ध सुधार र योजनामार्फत व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ।

६. एकीकृत प्रारम्भिक छनोट प्रणालीबाट हासिल हुने रणनीतिक लाभ

नेपालमा शाखा अधिकृत र प्रहरी निरीक्षकको लागि एकीकृत प्रारम्भिक छनोट प्रणाली लागू गर्दा राज्यले दीर्घकालीन रूपमा विभिन्न रणनीतिक लाभ हासिल गर्न सक्छ।

- **उत्कृष्ट प्रतिभाको राज्य सेवातर्फ आकर्षण :** सबै सक्षम युवा एउटै साझा योग्यता प्रवेशद्वार (merit gateway) मार्फत प्रवेश गर्ने भएकाले, प्रशासन र सुरक्षा सेवाले उच्चस्तरीय प्रतिभा आकर्षित गर्न सक्छ। युवा उम्मेदवारहरू आफ्ना क्षमताअनुसार प्रतिस्पर्धा गर्छन् र राज्यले समान स्तरको उच्च गुणस्तरको मानवस्रोत सुनिश्चित गर्न सक्छ।

- **प्रशासन-प्रहरी समन्वय र सहकार्यमा दीर्घकालीन सुधारः** साझा प्रारम्भिक परीक्षा र संयुक्त आधारभूत तालिमले career सुरुवातदेखि नै प्रशासन र प्रहरी अधिकृतहरूमा साझा दृष्टिकोण, मूल्य प्रणाली र व्यावसायिक संस्कृति विकास गर्छ। यसले भविष्यमा विभिन्न सङ्कट वा जटिल समस्या समाधानमा institutional coordination बलियो बनाउँछ र field level समन्वय सहज हुन्छ।
- **राष्ट्रिय सुरक्षा चुनौतीमा एकीकृत सोचको विकास र प्रतिक्रिया क्षमताः** आजको सङ्घीय शासनमा साइबर अपराध, आतंकवाद, दङ्गा व्यवस्थापन, वित्तीय अपराधजस्ता चुनौतीहरू प्रशासन र सुरक्षा दुवै निकायको साझा जिम्मेवारी हुन्। प्रारम्भिक छनोटकै चरणदेखि साझा मूल्य, विश्लेषणात्मक दक्षता र समन्वय-आधारित कार्यसंस्कृति विकास हुँदा यस्ता जटिल चुनौतीहरूको सामना गर्न एकीकृत प्रत्युत्तर क्षमता संस्थागत रूपमा निर्माण हुन्छ।
- **सङ्घीय शासनका लागि सेवा-समूहबीच कार्यसमन्वयशीलताः** प्रदेश र सङ्घीय तहबीच समन्वय, स्थानान्तरण र जिम्मेवारी बाँडफाँटका क्रममा समान क्षमता र साझा प्रशिक्षण पाएको अधिकृतहरू 'क्याडर इन्टरअपरेबिलिटि' सुनिश्चित गर्न सक्षम हुन्छन्। यसले सङ्घीय शासनको कार्यसम्पादनलाई प्रभावकारी र उत्तरदायीपूर्ण बनाउँछ।
- **वृत्तिविकासः** एकीकृत प्रणालीमा छनोट भई सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय जुनसुकै तहमा खटिएका शाखा अधिकृत स्तर र सो भन्दा माथिका अधिकृतहरूलाई वृत्तिविकासमा समान अवसर प्राप्त हुने।
- **लोक सेवा आयोगको संस्थागत प्रतिष्ठा र नेतृत्व क्षमता वृद्धिः** एकीकृत प्रणाली लागू हुँदा लोक सेवा आयोग केवल परीक्षा सञ्चालन गर्ने निकाय मात्रै नभई राष्ट्रिय नेतृत्व छनोट गर्ने सर्वोच्च संस्था (national leadership selection institution) बन्न सक्छ। यसले आयोगको संवैधानिक महत्त्व, विश्वसनीयता र दीर्घकालीन रणनीतिक भूमिका अझ सुदृढ बनाउँछ।

निष्कर्षमा, एकीकृत प्रारम्भिक छनोट प्रणालीले नेपाललाई उच्चस्तरीय प्रतिभा उपलब्ध गराउने, प्रशासन-सुरक्षा समन्वय सुधार्ने, राष्ट्रिय सुरक्षा चुनौतीमा सक्षम बनाउने, सङ्घीय शासनलाई बलियो बनाउने र आयोगको नेतृत्व भूमिका सुदृढ गर्ने अवसर प्रदान गर्छ। यसले दीर्घकालीन रूपमा राज्यको कार्यक्षमता र जनविश्वास दुवैलाई अभिवृद्धि गर्नेछ।

६. अगाडिको बाटोः व्यावहारिक कार्ययोजना

नेपालमा शाखा अधिकृत र प्रहरी निरीक्षकको लागि एकीकृत प्रारम्भिक छनोट प्रणाली कार्यान्वयन गर्न व्यवस्थित र चरणबद्ध दृष्टिकोण आवश्यक छ। यसका लागि निम्न पाँच रणनीतिक कदम सुझाइएको छ;

- **नीतिगत संवाद र कार्यदल गठन**

  सरकारले प्रारम्भमा विशेषज्ञ, पूर्व प्रशासक र वरिष्ठ सुरक्षा अधिकारीहरूसहित नीतिगत संवाद सुरु गर्नु आवश्यक छ। यसमा भारतको UPSC जस्तो एकीकृत सरकारी सेवा परीक्षा प्रणालीको सफल अभ्यास अध्ययन गरी नेपालमा यसको सम्भाव्यता, लाभ र चुनौतीको मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ। आवश्यकताअनुसार सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञहरू समावेश गरी अस्थायी कार्यदल गठन गर्न सकिन्छ, जसले कानूनी, प्राविधिक र प्रशासनिक पक्षका सिफारिस तयार पार्नेछ।

- **पाइलट कार्यक्रमको सञ्चालन**

  प्रत्यक्ष रूपमै सम्पूर्ण प्रणाली परिवर्तन गर्दा पदपूर्तिमा अवरोध आउन सक्छ। त्यसकारण प्रारम्भमा केवल केही निश्चित पदहरूमा पाइलट प्रोजेक्ट सुरु गर्न उपयुक्त हुन्छ 'जस्तै- सीमित सङ्ख्यामा शाखा अधिकृत र प्रहरी निरीक्षकको भर्नामा लागु गर्न पाइलटको अनुभव र परिणामलाई आधार बनाएर पूर्ण प्रणाली लागू गर्ने वा आवश्यक संशोधन गर्ने निर्णय लिन सकिन्छ।

- **साझा पाठ्यक्रम र मूल्याङ्कन मापदण्डको विकास**

  परीक्षालाई केवल रटानमुखी नबनाई, विश्लेषणात्मक क्षमता, निर्णय-क्षमता, सार्वजनिक नैतिकता, नीति-विश्लेषण क्षमता लगायतमा आधारित पाठ्यक्रम तयार गर्नुपर्छ। यसले दुवै सेवा अधिकृतहरूमा साझा मूल्य, सोच्ने क्षमता र समस्यासँग व्यवहार गर्ने दृष्टिकोण विकास गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ।

- **कानूनी तथा संस्थागत तयारी**

  सांगठनिक आधार तयार पार्न सङ्घीय निजामती सेवा ऐन र सङ्घीय प्रहरी ऐनमा आवश्यक संशोधन आवश्यक छ। यसले छनोट मापदण्ड, उमेर सीमा, शारीरिक योग्यता, पाठ्यक्रम र प्रक्रिया सबैमा साझा आधार कायम गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ। यसरी कानूनी संरचना स्पष्ट हुँदा प्रक्रियागत विवाद कम हुन्छ र दीर्घकालीन कार्यान्वयन सहज हुन्छ।

- **एकीकृत तालिम प्रतिष्ठान र आधारभूत प्रशिक्षण**

  एकीकृत परीक्षा प्रणालीबाट चयन भएका उम्मेदवारहरूलाई ३-६ महिनासम्म एउटै प्रतिष्ठानमा आधारभूत तालिम दिने व्यवस्था तयार गर्नुपर्छ। यस तालिममा प्रशासन र सुरक्षा सेवाका प्रारम्भिक मूल्य, कार्यप्रणाली र साझा ethos विकास गर्न सकिन्छ। तालिमपछि सेवा-विशेष तालिम (प्रशासनिक वा प्रहरी) प्रदान गरिनाले दुवै सेवाका अधिकृतहरू सहकार्य र अन्तर-सेवा समन्वयमा दक्ष बन्न सक्छन्।

व्यावहारिक दृष्टिकोणबाट हेर्दा,

- परिवर्तन चरणबद्ध हुनुपर्छ 'पाइलट, मूल्याङ्कन, सुधार, पूर्ण कार्यान्वयन।
- साझा मूल्य र क्षमता विकासलाई प्राथमिकता दिनुपर्छ।
- कानूनी र प्रशासनिक पूर्वतयारीबिना प्रणाली सफल हुँदैन।
- तालिम र सेवा-विशेष विकासले दीर्घकालीन प्रशासन-सुरक्षा समन्वय सुनिश्चित गर्छ।

यस प्रकारको रणनीतिक कार्ययोजना नेपालको संवैधानिक, प्रशासनिक र सामाजिक सन्दर्भसँग मेल खाने र दीर्घकालीन प्रभावकारी प्रणालीको आधार तयार गर्ने उपाय हो।

अन्तमा, आजको सुधारको अहं प्रश्न परीक्षा पद्धति मात्र होइन; भोलिको लोकतान्त्रिक, समावेशी, समन्वित र सक्षम राज्य नेतृत्व निर्माण गर्ने साझा अधिकृत जनशक्तिको आधार तयार गर्ने प्रश्न हो।

* * *

Assessment Center Methodology in Public Sector Recruitment: Conceptual Foundations, Global Practices, and Reform Experience of Nepal's Public Service Commission

❖**Madhav Belbase***

1. Introduction

Recruitment systems shape the character and capacity of public administration. In democratic societies, merit-based selection ensures legitimacy, professionalism, and public trust. Historically, public service recruitment in many countries, including Nepal, relied predominantly on written examinations assessing academic knowledge. While such systems ensured standardization and transparency, they often inadequately captured behavioral competencies such as leadership, ethical reasoning, emotional intelligence, coordination ability, and real-world decision-making.

The growing complexity of governance-characterized by rapid technological change, citizen expectations, diversity management, and accountability demands-necessitated reform in recruitment methodologies. Assessment Center Methodology (ACM) emerged as a response to this challenge, offering a structured, multi-dimensional, competency-based evaluation framework.

Nepal's Public Service Commission (PSC), a constitutionally independent body responsible for civil service recruitment, has gradually integrated ACM tools into its selection processes over the past decade. To further strengthen its system, PSC undertook study visits to Brazil (May 25-June 4, 2024) and the United Kingdom (September 22-29, 2024). These visits provided comparative insights that inform the ongoing reform trajectory.

This article systematically examines ACM's conceptual foundations, global practices, Nepal's institutional reforms, and key lessons from comparative experiences.

2. Conceptual Foundations of Assessment Center Methodology

2.1 Definitions and Core Philosophy

Assessment Center Methodology is a structured and systematic process used to evaluate candidates through multiple simulation-based exercises designed to measure predefined competencies. Contrary to literal interpretation, an assessment center is not merely a physical venue; it is a methodological framework grounded in behavioral science and competency modeling.

The core assumption underlying ACM is that observable behavior in simulated or past situations predicts future job performance.

* *Member, Public Service Commission*

2.2 Key Characteristics

The following features distinguish ACM.

Multi-Method Assessment: Incorporates case studies, in-basket exercises, group discussions, role-plays, structured interviews, and psychometric tests.

Competency-Based Framework: Exercises are aligned with competencies derived from job analysis and job descriptions.

Simulation of Real Work Situations: Candidates face tasks resembling actual administrative challenges.

Multiple Trained Assessors: Independent observation enhances objectivity and reliability.

Behaviorally Anchored Rating Scales: Evaluation is based on observable indicators rather than subjective impressions.

2.3 Theoretical Underpinnings

Assessment Center Methodology (ACM) did not emerge as a purely administrative innovation; rather, it evolved from a convergence of multiple theoretical traditions in psychology, organizational behavior, and human resource management. Its theoretical legitimacy rests upon a strong interdisciplinary foundation. The integration of behavioral psychology, competency theory, trait theory, social learning theory, and organizational performance models collectively shaped the conceptual architecture of ACM.

2.3.1 Behavioral Psychology: Observable Behavior as Predictor of Performance

The most fundamental theoretical underpinning of ACM lies in behavioral psychology. Behaviorism emphasizes that observable behavior—rather than self-reported traits or abstract qualities—is the most reliable basis for assessment. Scholars such as B.F. Skinner argued that behavior is shaped by environmental stimuli and can therefore be measured objectively.

ACM operationalizes this principle by placing candidates in structured simulations where they must demonstrate job-relevant behaviors. Instead of asking a candidate whether they possess leadership skills, ACM requires them to lead a group discussion or resolve a simulated administrative crisis. The assumption is clear: past or simulated behavior under realistic conditions predicts future job performance. This theoretical orientation shifted recruitment from subjective impression-based interviews toward structured behavioral observation.

2.3.2 Trait and Personality Theory: Stable Characteristics and Role Fit

Trait theory, particularly early personality research (e.g., Allport, Cattell), posited that individuals possess relatively stable characteristics influencing their behavior across contexts. While ACM does not directly measure traits in isolation, competency frameworks indirectly draw from trait-based understanding.

For example:

- Integrity reflects moral disposition
- Emotional intelligence reflects personality stability
- Leadership reflects assertiveness and social dominance
- Conscientiousness aligns with planning and coordination

ACM translates abstract traits into observable competencies. Instead of measuring personality alone, it assesses trait expression through behavior in context. Thus, trait theory provided conceptual grounding, while ACM refined it into behaviorally anchored evaluation.

2.3.3. Competency Theory: Linking Individual Capabilities to Organizational Performance

Competency theory, particularly as developed by David McClelland and later Richard Boyatzis, significantly shaped the evolution of ACM. McClelland's landmark critique of intelligence testing argued that traditional academic measures were poor predictors of job performance. Instead, he proposed identifying competencies—clusters of knowledge, skills, motives, and behaviors—that differentiate superior performers from average ones.

This theory provided a structural framework for ACM:

- Conduct job analysis
- Identify core competencies required for effective performance
- Design exercises that elicit those competencies
- Evaluate behavior against standardized indicators

Thus, competency theory transformed recruitment from knowledge testing to performance-oriented evaluation.

2.3.4. Social Learning Theory: Behavior in Interaction

Albert Bandura's social learning theory posited that individuals learn and demonstrate behavior through social interaction and modeling. ACM reflects this principle particularly in:

- Group discussions
- Role-play exercises
- Stakeholder negotiation simulations

These exercises allow assessors to observe interpersonal dynamics, persuasion skills, conflict management, and collaboration behavior—critical competencies in public administration. ACM recognizes that governance is inherently relational; therefore, individual capability must be assessed within interactive contexts.

3. Global Evolution of Competency-Based Recruitment

Assessment centers originated during World War II for military officer selection. Subsequently, corporations and public institutions adopted the model. Today, many developed administrative systems use ACM for recruitment, promotion, and leadership development. Common global trends in public service recruitment include emphasis on behavioral interviews, integration

of psychometric tools, digital assessment platforms, inclusive recruitment policies, structured screening mechanisms etc. There could be contextual differences among these tools the central philosophy remains competency-oriented and merit-based selection.

4. Institutionalization of ACM in Nepal's Public Service Commission

4.1 Policy and Reform Background

The transformation toward competency-based recruitment in Nepal began in Fiscal Year 2070/71 by conducting scientific job analysis under the Enabling State Program. Under the program structured job descriptions from Kharidar to Joint Secretary levels were developed. The program recommended adopting competency-based selection system. In Fiscal Year 2071/72 under PREPARE Project workshops with international experts were conducted. The workshops played the key role to develop behavioral testing tools in PSC. In the Year BS 2071 a formal decision was made by the Commission to gradually adopt ACM. Accordingly, in Fiscal Year 2072/73 competency mapping was carried out and examination planning and syllabus was amended for Joint Secretary levels of different services. As per the decision of Commission dated 2073/05/19, the case presentation was included as second phase examination for the Joint Secretary and it was implemented for the first time on 2074/06/09 with full mark 50. This marked a shift from purely knowledge-based evaluation toward behavioral and competency-based assessment. Full mark was reduced to 30 from 50 as per the decision of the Commission dated 2079/05/13.

The PSC made the decision on 2082/03/09 to introduce case presentation as a second phase of examination for Engineering Services, Civil Group from Fiscal Year 2082/83. Accordingly, Joint Secretary level officers were selected, for the first time, also through case presentation in Sub-group General, Sub-group Highway and Sub-group Irrigation of Engineering service in Fiscal Year 2082/83.

4.2 ACM Tools and Competencies Measurement

The following matrix displays the tools identified by PSC that can be used, ideally, to measure different competencies. PSC classified the identified competencies into three categories: Core values, Managerial competencies and People competencies.

Type of competency	Competencies	Ideal Tool 1	Ideal Tool 2
Core Values	Ethics & Integrity	BEI	In-Basket
	Respect for Diversity	BEI	In-Basket
Managerial Competencies	Service Orientation	BEI	Group Discussion
	Analytical Thinking & Decision Making	Case Analysis Presentation	In-Basket
	Planning, Organizing & Coordinating	Case Analysis Presentation	In-Basket
	Results Oriented	Case Analysis Presentation	BEI
People Competencies	Emotional Intelligence	BEI	In-Basket
	Leadership Skills	Group Discussion	BEI

The above matrix is a suggestion on which tools would be ideal in providing the opportunity to observe the particular competency. However, the tools can be used interchangeably and complement each other.

4.3 Case Analysis and Presentation

Case Study is a structured exercise designed to simulate real-world occupational challenges. Case study exercises are a popular tool used by employers to evaluate candidates' problem-solving skills, analytical thinking, and decision-making abilities. These exercises can be in the form of a written report, a presentation that typically involve a hypothetical business/ work related problem that requires a solution.

Candidates are presented with a scenario, problem, or opportunity, along with relevant data, and are tasked with analyzing the information to develop recommendations or solutions and present the solutions to the assessors. This tool generally assesses the ability to synthesize information, identify key issues, and propose actionable strategies in a logical, evidence-based manner.

It generally evaluates competencies such as analytical thinking, problem solving, and decision-making. It also provides insights into candidates' ability to think strategically, work under pressure, and communicate effectively. By replicating real-world challenges, the tool offers a reliable way to predict how participants might perform in scenarios requiring complex reasoning and strategic planning. Additionally, it helps differentiate candidates by highlighting their unique approaches to tackle problems.

The case study activity is divided into two parts. The first part involves the preparation phase, where the candidates analyze and prepare their presentation regarding given case scenario. PSC allocates 75 minutes for this exercise.

The second part is the presentation phase. This phase requires candidates to make a power point presentation they prepared regarding the given case study scenario. In general, 30 minutes is allocated for the presentation and 20 minutes is allocated for Question & Answer. The evaluation uses a 1-5 behavioral rating scale.

4.4 In-Basket Exercise

It is implemented for Gazetted Second Class positions by the PSC. It is an individual non-assessor-interaction exercise where candidates are given a set of task items in the form of letter, fax, emails, SMS, key notes, memo (Tippani), telephonic note, application etc. that resemble the real life work situation typically encountered in a specific organizational role. The objective is to prioritize, make decisions, delegate tasks, and respond to challenges within a limited timeframe. This activity tests how candidates manage competing priorities and deal with complex information in a realistic work scenario.

The In-Basket activity generally measures competencies such as time management, prioritization, decision-making, and problem solving. It also highlights how well candidates handle pressure, communicate effectively, and apply sound judgment in dynamic work situations. By replicating job-specific challenges, the tool provides assessors with a clear understanding of candidates' potential performance in the role and their ability to manage real-world demands.

It is typically used in assessment centers for roles that require strong organizational and decision-making skills, such as managerial or administrative positions. It is frequently included in both selection and development centers. The candidates are provided 10 task items as mentioned above. The full mark for the exercise was earlier 30 , which is reduced to 20 as per the decision of Commission dated 2079/03/13. The total time allocated for the test is 50 minutes.

Candidates analyze simulated office communications (letters, emails, complaints, memos) and must:

- Classify urgency
- Set priority order
- Identify key actions
- Justify decisions

4.5 Group Test (Leaderless Group Discussion)

It is applied for Gazetted Class III positions of Administrative Service. Group Discussion is an assessment exercise where candidates engage in a structured discussion on a given topic, problem, or scenario. The goal is to collaboratively analyze the situation, share ideas, and reach conclusions or recommendations within a set time frame. This activity generally evaluates participants' ability to contribute meaningfully to group dynamics while demonstrating effective communication, reasoning, and teamwork skills.

The Group Discussion is particularly useful in assessment centers as it typically measures interpersonal skills, such as active listening, influence, conflict resolution, and collaboration. It also generally evaluates critical thinking, adaptability, and how participants balance assertiveness with teamwork. By observing how individuals interact in a group setting, assessors gain insights into their ability to lead without positional power, contribute constructively, and align with team objectives in real-world work environments. The full mark allocated for the test by the PSC is 10. Total time given for the GD is number of candidates in the group times five minutes, that means, each candidate gets five minutes to speak in an average.

4.6 Competency-Based Interview (CBI/BEI)

Structured behavioral interviews assess candidates based on past experiences aligned with predefined competency indicators.

4.7 Capacity Development

In FY 2080/81, with UNDP support, 186 experts, officials and staff of PSC received orientation/training on ACM tools from 2081/04/20 to 2081/05/20. Similarly in FY 2082/83 from 2082/04/11 to 2082/04/16 59 persons including experts, officials, officers of Commission and the officials of seven provincial public service commission received training on ACM. Continuous training remains essential to ensure inter-rater reliability and objectivity.

5. Comparative Insights from Brazil (Brief Overview)

During May 25 to June 04, 2024, study visit was conducted by PSC officials to Brazil with overall objective of gaining first hand experience and exposure about the application of ACM in Brazil. It was observed that there were following similarities between Nepal and Brazil.

- Screening-type first stage examination
- Objective multiple-choice questions
- OMR-based evaluation
- Security sealing systems
- Disability accommodations
- Criminal and medical screening for police recruitment

However, Brazil demonstrated:

- Advanced technological integration
- Use of technically competent private agencies for examination management
- Strong eliminatory screening mechanisms limiting candidate flow

Key Lessons for Nepal:

- Convert initial phase of Class III examinations into formal screening tests.
- Conduct technological gap analysis and upgrade hardware/software infrastructure.
- Introduce psychological assessment for police recruitment.
- Strengthen monitoring through CCTV installation.
- Expand ACM training and refresher programs.

6. Comparative Insights from the United Kingdom (Brief Overview)

A learning visit was conducted by the officials of PSC from September 22 to September 29 to The UK to enhance the knowledge and understanding about the application of ACM tools in UK. The learning from the visit is summarized below.

- A structured recruitment strategy aligned with equality legislation.
- Proactive outreach to underrepresented communities.
- Strong emphasis on competency-based interviews.
- Rigorous referee checks and background disclosure processes.
- Mandatory probation.
- Independent oversight by the Civil Service Commission.
- Judicial recruitment through structured simulations.
- Recruitment autonomy at local government level.

Key Lessons for Nepal:

- Strengthen outreach and diversity strategies.
- Enhance post-selection monitoring and probation systems.
- Institutionalize stronger oversight and compliance tracking.

7. Strategic Reform Priorities for Strengthening Assessment Center Implementation

While Nepal's Public Service Commission has made notable progress in institutionalizing competency-based recruitment, sustaining and deepening reform requires a long-term strategic vision. One of the most pressing priorities is the establishment of a structured screening framework at the initial stages of recruitment. Large applicant volumes create administrative pressure and extend recruitment timelines. Introducing scientifically designed screening tests proportionate to vacancy numbers would streamline candidate flow and allow more rigorous competency-based assessment in later stages. Such screening mechanisms could incorporate cognitive ability testing or situational judgment components to enhance objectivity.

Comprehensive digital transformation represents another critical reform priority. Although Optical Mark Reader systems are currently utilized, a fully integrated digital recruitment ecosystem remains underdeveloped. Computer-based testing platforms, secure online application systems, digital scoring dashboards, and encrypted data management infrastructure would significantly enhance efficiency and transparency. Digital audit trails and analytics tools would further support evidence-based decision-making. A phased modernization plan informed by a technological gap analysis across the recruitment lifecycle is therefore essential.

Expanding the integration of psychometric and psychological assessments is also strategically important. International experience suggests that personality inventories, integrity tests, emotional intelligence scales, and situational judgment assessments can enhance predictive validity, particularly for leadership and sensitive service roles. Careful scientific validation and cultural adaptation would be necessary to ensure appropriateness within Nepal's administrative context.

Strengthening assessor capacity must remain central to reform efforts. The credibility of ACM depends on inter-rater reliability and consistent behavioral observation. Institutionalizing mandatory certification, regular calibration workshops, and bias mitigation training would enhance standardization. Peer review mechanisms and structured feedback systems could further reinforce scoring consistency.

Monitoring and transparency mechanisms should also be modernized. Digital recording of simulations, CCTV monitoring, automated audit trails, and independent compliance audits would reinforce public trust. Publishing competency frameworks and evaluation criteria can increase transparency while preserving assessment integrity. Inclusivity must evolve beyond quota-based representation toward procedural equity. Universal design principles in examination infrastructure, accessible digital platforms, assistive technologies for candidates with disabilities, and targeted outreach to marginalized communities are essential components of equitable reform. Evidence-based diversity monitoring would enable continuous improvement.

Establishing a dedicated research and innovation unit within the Commission would institutionalize evidence-based reform. Such a unit could conduct predictive validity studies, analyze recruitment data trends, and benchmark international best practices. Recruitment reform should be dynamic rather than static, adapting to emerging governance challenges. Finally,

strengthening legislative and policy frameworks will ensure continuity of reform beyond administrative cycles. Clear guidelines for competency-based recruitment, budgetary allocation for technological modernization, and institutional autonomy in operational management are necessary for sustainable transformation.

8. Challenges and Constraints in Implementation

Despite meaningful reform achievements, Nepal's implementation of ACM faces structural and operational constraints. The management of extremely large candidate pools remains a persistent challenge, particularly at entry-level positions. High applicant numbers increase logistical complexity, strain administrative resources, and lengthen recruitment cycles. Without early-stage screening efficiency, advanced behavioral assessments become resource-intensive.

Technological limitations also constrain modernization efforts. While certain evaluation processes are digitized, full computer-based testing and integrated recruitment management systems are not yet universally implemented. Cyber security concerns and limited analytics capacity further restrict efficiency gains. Ensuring consistent inter-rater reliability presents another challenge. Behavioral assessment requires nuanced judgment, and variations among assessors may affect scoring consistency. Continuous training, calibration exercises, and standardized evaluation criteria are essential to mitigate this risk.

Infrastructure limitations at examination centers sometimes hinder optimal execution of simulation-based exercises. Adequate facilities, recording systems, and monitoring mechanisms are required to ensure confidentiality and fairness. Additionally, inclusivity efforts require sustained investment to provide accessible facilities and adaptive assessment arrangements. Limited integration of advanced psychometric tools represents another gap compared to international standards. While behavioral simulations are implemented, complementary personality or situational judgment assessments are not yet systematically institutionalized. Addressing these constraints requires coordinated strategic planning, technological investment, and institutional commitment.

9. Long-Term Vision: From Recruitment Authority to Strategic Talent Institution

Looking forward, Nepal's Public Service Commission may gradually evolve beyond its traditional role as an examination-conducting body toward becoming a strategic talent management institution. Such transformation would involve forecasting future competency needs aligned with national development priorities and advising on human resource planning within the civil service. Data-driven workforce analytics could inform government decisions regarding capacity gaps and leadership pipelines. Closer collaboration with public administration training academies like Staff College could ensure alignment between recruitment standards and professional development curricula. Long-term tracking of recruited officers' performance would enable validation of assessment tools and refinement of competency frameworks. International collaboration should remain integral to modernization efforts. Continuous benchmarking against global practices and participation in professional networks will strengthen institutional learning. However, reforms must remain context-sensitive, balancing global standards with Nepal's constitutional and socio-

administrative realities. Ultimately, the success of Assessment Center Methodology in Nepal depends on sustained institutional autonomy, technological modernization, and evidence-based policy refinement. When grounded in robust theoretical foundations and supported by strategic reform, ACM has the potential to significantly enhance meritocracy, transparency, and governance effectiveness within Nepal's public administration system.

10. Conclusion

Assessment Center Methodology represents a fundamental transformation in public sector recruitment philosophy. It shifts evaluation from knowledge reproduction to behavioral competence, leadership capacity, and ethical orientation.

Nepal's Public Service Commission has made significant progress in institutionalizing ACM through case presentations, in-basket exercises, group discussions, and structured interviews. Comparative experiences from Brazil underscore the importance of technological modernization and screening efficiency, while insights from the United Kingdom highlight inclusivity, outreach, and oversight mechanisms. With sustained institutional commitment, technological investment, and capacity development, Nepal's recruitment system can further evolve into a fully reliable and modernized one.

References

- लोक सेवा आयोग, परीक्षण विधि तथा प्रक्रियामा सुधार सम्बन्धी अध्ययन कार्यदलको प्रतिवेदन, २०८०
- Back to office report on study visit of PSC Officials to Brasil, June 2024
- Back to office report on study visit of PSC Officials to UK, November 2024
- Guidelines for Assessment Center Methodology, Public Service Commission, Nepal, 2025
- लोक सेवा आयोगका विभिन्न निर्णयहरू
- Various websites

Reflections on PSC's Reform Initiatives in Historical Perspective

❖ **Dr. Dinesh Pant***

Institutional origin and changes in mandates

Public Service Commission (PSC) has been an institution of its own standing in Nepal in view of its glorious history of 75 years and resilience to survive amidst several political upheavals, which have caused paradigm shifts many times in not only political and administrative systems but also the state's structure. However, its institutional journey has not taken place in a straight line. It is important to recall here the fact that PSC is relatively only- one institution which could not be manipulated much by political leaders, including constitution writers and law-makers, for any vested political interest.

After its establishment in 1951, PSC had started its recruitment function by advertising vacancy of six public positions. While it started selecting graduate and post graduate officers in 1956, it prepared its first institutional report only in 1960. It faced temporary suspension of institutional operation for some four months in 1962 immediately after the historic political change led by the king Mahendra himself - also generally called a royal coup - which dissolved the existing multi-party democratic system with introduction of the party-less Panchayat system. Less is known publicly about what recruitment methods were developed and practiced by PSC in the first half of its present existence. However, as revealed by the former PSC officials and those who witnessed PSC's activities in official and unofficial capacity, a lots were done in this period to make examination and selection systems more reliable, fair and impartial. This was in fact a foundation laying phase through development of working systems, methods, procedures in that still PSC is not only enjoying dividend of this phase but also building itself further on this. There is a saying that the major strength of PSC is its built-in-institutional system, particularly the examination systems, which keeps it moving with credibility enjoying public trust and image of an impartial public recruitment agency of Nepal. Its examination systems cannot be broken easily even if one wishes to do so - one can hardly doubt in the secrecy of examination system, nor can any examiner be partial towards any candidate attending the test.

Nevertheless, it is also interesting to observe fluctuations in the mandate and the functional scope of PSC in the last 60 years. It was a period of both contraction and expansion of the institution in this respect. It was mandated to conduct selection examination for the publicly owed corporate bodies, but this provision was modified through the second amendment in the constitution in 1975. Accordingly, then PSC was given only a consulting role in the making of the rules concerning the conditions of service of the employees of the government owned corporations and other public corporate bodies as well as in the matter of general principles to be applied in the appointment, promotion and departmental action in the corporate service. It could also exercise a supervisory control to ensure that those rules and the general principles have been complied with and in this process a set of general principles for recruitment in public corporations was also introduced in 1986. Likewise, while the Constitution of Nepal introduced in 1990 limited the mandate of PSC to recruitment in civil service only, the

Former Executive Director, Nepal Administrator Staff College

Interim Constitution of 2006 extended this mandate by making it responsible to provide guidance in the principles to be followed in appointment and promotion of persons in security agencies, with provisions for public corporations to seek, if they wish, for advice of PSC in the matters relating to recruitment of staff and departmental actions against them. PSC's mandate has been expanded further unprecedentedly in 2015 through the present Constitution of Nepal for conducting written tests for all security agencies and corporate bodies operating in public sector, including academic and professional institutions like university, staff colleges, institutes of chartered accountants and so on. Moreover, with the restructuring of state in federal mode through the present constitution, the on-going PSC's functions too have been federalized with formation of provincial PSC in each of seven provinces and convergence of the then PSC into a federal one. This PSC has however been extending support to the provincial PSCs in performing their respective functions by providing models examination systems and methods.

The main focus of this write-up is on highlighting the historical perspective of how institutional reforms have taken place within PSC, particularly from the perspective of this author who was fortunate to witness its reform processes either as an outsourced expert or advisor to those engaged in its reform activities in the last three decades.

Strategic planning initiatives

The current five-year strategic plan of the PSC is the second in the series of such plan adopted formally, but such planning exercise was initiated as back as 1995. PSC had commissioned an expert team, including this author, with support of the Nepal Administrative Staff College to study and assess its organizational structure, management systems and practices and suggest suitable strategic measures to strengthen its institutional capacity for performing the institutional roles as mandated by the constitution and related laws. This study was initiated when the PSC was chaired by Santa Bahadur Rai, while Rabindra Kumar Shakya, the then secretary of the commission, was instrumental to process, facilitate and conclude the study with a strategic planning approach. Though little is in record to know the extent to which the report was executed, it was partly executed by the PSC as revealed by its senior officials. Among a few reform measures taken on the basis of this report included mainly the introduction of a short preliminary written test (as a screening test) before the comprehensive test for Gazetted Class III positions of the Nepal Administrative Service of the Civil service, which paved the commission for conducting detailed written examination and oral tests for only a small group of candidates selected through the preliminary test. Likewise, the report should have influenced and facilitated the PSC for exploring and weighing some practical measures to design and conduct selection tests with a view to attracting and increasing the inclusion of women and disadvantaged people from the remote part of the country in the civil service.

PSC had launched a comprehensive study for preparation of a strategic plan in 2010, which was during the tenure of PSC Chairperson Kayo Devi Yami. The study, initiated by the then secretary Keshav Prasad Bhattarai, was led by this author with support of senior staff of the commission. Based on a thorough review of both internal and external situations facing the PSC, a three-year strategic plan was prepared for FY 2010/2011 to 2012/13 by ensuring that the plan builds into the commission's strengths and opportunities and copes with the weaknesses and challenges and helps it in playing the constitution-mandated roles for selecting appropriate candidates for public service through fair, transparent, efficient and effective examination systems and offering effective advisory services as the credible central personal agency, with extended promotional roles. The plan had emphasized on building the institutional capacity of the commission to take up the foreseeable workloads through

such measures as wider use of ICT facilities and further decentralization of recruitment functions to the concerned agencies at central and local levels limiting the roles of its central office in selective constitutional and strategic functions. Altogether 59 types of activities or programs were envisaged for achieving the six strategic goals. Little is known about its execution status. It is however believed that the PSC should have started making concrete efforts towards using new technology-based selection method, including the introduction of assessment of objective test scores through Optical Mark Reader technology in 2012 and collection of application though electronic system.

PSC had also taken initiative for having its institutional development plan with a strategic approach in 2013 utilizing the technical support offered by the Ministry of General Administration and channeled through its PREPARE Project funded by the UNDP. This plan was prepared by Sushil Jung Rana and Arjun Mani Dixit. It was conceived in a way that facilitated even the execution of some strategic measures envisaged in the commission's strategic plan of 2010. This author had opportunity to get its advisory inputs incorporated into such technical support initiative and preparation of the report for development of plan. Though little is known about how this plan was executed, it was revealed from the related PSC officials that both the plans prepared in 2010 and 2013 had somehow influenced the PSC, chaired by Umesh Mainali, in taking new initiative to design a three-year strategic plan in 2018 for FY 2018/19 to 2020/21 with technical support of the Nepal Administrative Staff College. This plan was formally adopted as the first strategic plan of the commission. It was designed by identifying three key result areas such as improving service delivery (e.g., adopting competency based-selection system and Assessment Centre Methodology, etc.), increasing engagement of experts and stakeholders in PSC's activities and strengthening institutional capacity (with qualified staff and performance-based management). Though the evaluation of progress in its execution is not publicly known, the Assessment Centre Methodology, as part of competency based selection system, was introduced in this period as major reform initiative and likewise some efforts were made towards taking institutional decisions on the basis of research findings.

PSC did not have any strategic plan for FY 2021/22 as the end of the first plan period coincided with the completion of tenure of Mainali-led PSC Board. This author is grateful to the PSC, particularly its present Chairperson Madhav Prasad Regmi, to be trusted to lead a team, with Mahendra Prasad Guragai, in 2022 for drafting its second five-year strategic plan for FY 2022/23-2026/27, which is currently in execution. This plan, compared to the first plan, is more comprehensive as it seeks to reform and strengthen PSC in four key result areas as: 1) promotion of merit, impartiality and fairness; 2) improvement in testing methods, examination plans and syllabus; 3) judicious hearing of complaints; and 4) strengthening of institutional capacity, including expansion of mandate-related promotional acts. It has nine strategies, supplemented by a detailed action plan consisting of 30 working policies and 90 activities, with determination of key performance indicators, targets, timeline, budget estimation, responsible officers/unit and support systems for each key result area. It also has incorporated specific provisions for plan execution and plan monitoring and evaluation systems. From the early phase of plan preparation, the senior PSC officials are convinced for using the plan as a basis on which to formulate and execute their institutional annual program and budget. It is believed that PSC has well taken care of this plan ensuring its execution in line with the designated action plan.

Competency-based assessment initiatives

Another important opportunity enjoyed by this author in the PSC's reform process was when it initiated its first effort officially in 2015 to design and adopt the Assessment Centre Methodology (ACM), which

is a set of competency-based assessment approaches and methods. While this author, in the capacity of senior national advisor of the above mentioned PREPARE project executed by MoGA, was trying to persuade PSC's senior officials for utilizing the project's technical support for developing and adopting ACM, it was the then Senior Psychologist Ashok Kumar Jha, later appointed as a member of PSC, who became instrumental for accepting the support. When some technical inputs were being prepared with the support of national and international consultants for installing the ACM on a pilot basis targeting senior level positions of administrative and technical service of the Civil Service, Umesh Mainali, a retired senior civil servant with scholarly bent of mind was appointed as the chair of the PSC. Both of these officials (Jha and Mainali) had played crucial roles in getting the ACM developed and adopted on a pilot basis in 2016, provisionally focusing on Gazetted Class I officers of the Nepal Administrative Service. This author still remembers a challenging moment when development and selection of key competency categories for assessment of candidates had generated some controversies due to differences of opinions among the participating experts and senior administrators. The key argument was with the visiting international consultant who was quite hesitant to include "integrity" (including ethical conduct) and "emotional intelligence" as competency categories for assessment of suitability of the candidates, while there was some consensus of view on other competency categories such as service orientation, planning and organizing, problem-solving and decision-making. Finally, this author was able to get the meeting participants facilitated and convinced to include those emotional intelligence and integrity in the suggestive list of competency categories to be assessed while selecting candidates for gazette class I officers. These competency categories were well considered later in development of the curriculums of written test, and likewise case study and presentation were adopted as additional tests before the oral test for final selection of the candidates.

Critics tend to continue holding the view that though PSC has been successful in attaining fairness, secrecy and impartiality as quality of its selection tests, it is lagging behind proving the selection tests as relevant, objective and effective to measure the type of job-specific competency on the part of candidates that is required for performing the job in the civil service. Nevertheless, it has emerged as a prestigious institution performing the role of custodian to ensure fair and indiscriminate recruitment of suitable persons in the vacant positions in civil service and other public institutions. This author being a successful candidate both to enter civil service in gazette class III position and get promoted in class II position of civil service through competitive examinations in the past still believes, certainly similar other citizens too who have been able to join government services, that he would not have got opportunity to enter the government service if PSC did not exist to select him fairly and impartially. At times, it is due to the image of PSC that some independent experts and political leaders have suggested to engage this institution even to test and select persons for some political positions like Ambassadors and other constitutional and important public positions.

Occasionally, views are ventilated publicly citing the examples of some other countries that the role of PSC should be minimized gradually allowing the concerned public institutions to recruit required staff by themselves by outsourcing services of professional recruitment agencies emerging in the market. This has already been practiced by most international organizations and corporate business houses even in Nepal. Nevertheless, in view of the deep rooted organizational and cultural beliefs and practices and development stage of our society, PSC will continue to have crucial role to play in Nepal till foreseeable future.

* * *

The Guardian of Meritocracy

❖ **Dr. Govind Prasad Kusum***

Democracy Needs Merit

Those who genuinely believe in democracy and the right to equality, invariably uphold the principle of merit-based selection of employees in the civil service. Under the spirit of new public management, a democratic government emphasizes largely on the competence, integrity and professionalism of its personnel serving in different capacities in various line and staff agencies. It is widely believed that the State's effective functioning, such as implementation of laws, timely delivery of public services, maintenance of law and order and safeguarding the national security depends on the caliber of professionals recruited into the bureaucracy. In its real terms, it should be considered that an effective bureaucracy, as the backbone of development, can ensure the citizens' happiness. To recruit such competent and deserving human resource into bureaucracy on the basis of merit, impartiality and fairness, the Public Service Commission (PSC), as the guardian of meritocracy, was established in Nepal in 1951. The establishment of such an independent constitutional body ensures fair recruitment, prevents political interference and promotes good governance. Since the advent of the PSC, it has consistently advocated and upheld for excellence-based recruitment.

The government of Tanka Prasad Acharya (January 1956-July 1957) is widely regarded for initiating administrative reforms and strengthening institutions underscoring the pivotal role of the PSC in promoting fairness and meritocracy in public administration. Unfortunately, in the 74-year history of the PSC, this vital institution suffered a serious setback, when it was suspended for four months from 7 February to 14 June 1962 by king Mahendra, who had placed himself above of the Constitution. In the name of restructuring the bureaucracy in the changed political context, its deceptive objective was to oust those bureaucrats who were believed to be sympathetic to democratic ideals and replace them with new faces perceived to be loyal to the king and newly introduced Panchayat political system. The replaced bureaucrats were brought into the administrative fold through Hukum Pramangi (royal decree).

It was a kind of 'strangulation of meritocracy'. At the time when the PSC was suspended, none of the functions and duties of the Commission provisioned by the Constitution were allowed to be carried out. The particular day on which the PSC was declared inactive is still considered as the day of 'eclipse of meritocracy' in the annals of Nepali Public Administration.

Now the question comes: why did the King need to suspend the PSC? Officially, no explanation was ever made public. The underlying reason was that the constitutional office bearers-the Chairman and Members of the PSC- although were appointed by the king, directly refused to comply with the royal palace's instruction to select candidates as recommended by the Palace. As per the provisions of the

*Former Member of the Pubic Service Commission, and Secretary (Retired), Government of Nepal.

Constitution, the government was required to consult the PSC and obtain its advisory opinion on matters related to civil servants. However, the Royal Palace had planned to dismiss several officials, which was not possible as long as the PSC remained functional. That is why suspending the PSC became a prerequisite for implementing the Royal Palace's plan.

The government, however, should clearly understand that the civil servants are not the henchmen of the ruling political parties, rather they are servants of the people and follow the legal instructions of the government with professional neutrality. No matter which political party comes to power or who forms the government, it should make no difference to them. Their ultimate loyalty and accountability lie with the people and the nation. Turning a blind eye to this fundamental administrative value, the Royal Palace undertook an aggressive and sweeping step to purge the civil servants appointed during the government of B.P.Korala. Since then, the bureaucracy has largely remained akin to a Tabedar (stooge). And in many respects, it has continued to echo the legacy and culture of Panchayat administrative system.

My days at the PSC

On the first day of my appointment as a member of the PSC, after we were sworn in at Shital Niwas, I vividly remember the words of President Dr. Ram Baran Yadav. He advised- 'Always safeguard the integrity and sanctity of the PSC, in which the common people repose their faith.' Yes, these words became a source of inspiration that invisibly guided me throughout my entire period of service at the PSC. Whenever complexities arose in making decisions during the meetings of the Commission, we -the constitutional office bearers- discussed the matters keeping the PSC's integrity and impartiality in the center of our deliberations. We had a shared understanding to carry forward the good work accomplished by our predecessors so that we could establish the PSC as a noble temple of meritocracy and fairness so that the trust of the general public in this institution would remain strong.

As we know, the PSC is composed of individuals coming from diverse professions[1] and social backgrounds. Each member naturally holds different opinions and perspectives. But, during deliberations on matters related to various issues, we always presented our views based on logical reasoning and legal justification. At times, we exchanged heated arguments, and occasionally a small number of members expressed their dissatisfaction in subdued tones. Nevertheless, consensus was reached unanimously and we concluded our deliberations with smiles and in a spirit of harmony. I never experienced the dissonance between our ideas and views. The beauty of our meetings was the 'agreement from disagreement'.

We, the PSC officials, always worked in a team-spirit with one voice, despite shouldering different responsibilities in different capacities. Whether serving as the Chairman, Members or other administrative staff, all of us pulled together, respecting each other's emotions and professional judgement. At the very first meeting of the Commission, a couple of significant decisions were

1 Chairman- Umesh Prasad Mainali (Retired Secretary, Government of Nepal)
Members-
- Dr. Govind Prasad Kusum (Retired Secretary, Government of Nepal).
- Bindra Hada Bhattarai (Retired Secretary, Government of Nepal)
- Shree Purush Dhakal (Retired Additional CID, Government of Nepal)
- Ashok Kumar Jha (Retired Joint Secretary, Government of Nepal)
- Brahma Dev Ray (Retired Director, Nepal Administrative Staff College)
- Krishna Chandra Jha (Former Executive Chairman of Udayapur Cement Factory and National Trading Ltd)

adopted. One of the key decisions was that no individual associated with coaching institutions as a tutor or teacher would be invited to serve as an expert in the PSC's confidential activities. The rationale behind this decision was to nip any potential conflict of interest in the bud and to maintain the sanctity and credibility of the Commission. Similarly, a separate decision was taken to amend and refine the existing syllabus for the firstclass officers of Nepal Administrative Service by introducing competency mapping under the Assessment Center Methodology (ACM). The online application system was also launched immediately, making the PSC likely the first institution to save both time and money for the candidates.

The PSC instituted double- checking system of all answer scripts of First- and Second-Class officers to avoid any possibility of unfair evaluation if made by the examiners. This mechanism was introduced when, during a random checking of marks awarded in a subjective paper to the candidates[2], I noticed a huge gap between the highest score and the immediate lower score. I raised this point with the Chairman and suggested initiating a double- checking mechanism to safeguard the integrity of the candidates' merit. He accepted my recommendation, and an agenda subsequently presented at a meeting, where it received unanimous approval. Since then, subjective papers have been examined regularly by two separate experts.

In many public forums, I have often been asked what kind of selection the PSC makes when candidates, after being selected and posted in offices, become involved in bribery or other forms of corruption. It should be understood that the PSC, as per the provisions of the Constitution, evaluates candidates on the basis of measurable criteria such as written, oral and practical examinations. These processes assess communication skills, knowledge and analytical ability, but they cannot measure personal integrity, honesty and moral character. Under the influence of situational and institutional environments, even an individual with strong ethical values can be changed later. After recruitment, it is the responsibility of the government and administrative leadership to nurture and mold newcomers with a strong sense of ethical integrity. No one can ensure that every selected candidate remains free from corruption throughout the career.

It is a commonly acknowledged fact that the government's interference strikes at the very root of meritocracy. Over time, the PSC has had to endure such interference, often in the guise of transferring individuals from one 'service' to another or in 'providing advisory opinions' tailored to suit the government preferences. Herein lies a difference. The government tends to treat the PSC as one of its own line agencies whereas the PSC as an extended arm of the government strives to stand its ground, safeguarding meritocracy and enhancing public trust vested in this institution. The PSC time and again faced a strained relationship with the government due to its refusal to comply with the government's hidden instructions.

Road Ahead

As times change, the tools of functioning need to be changed to cope with the growing complexities of governance. The PSC, in this scenario, must update its syllabus, interview techniques, and examination system. Outdated examination pattern should be revised and any attempt to undermine the sanctity of the institution or weaken merit-based selection must be firmly defended. Public awareness is another area to be addressed to broaden and deepen the understanding of common people on the PSC's functional models.

The PSC has had the bitter experience of its recommendations being ignored by the government, which pays a little attention on them. Although, it is the government's responsibility to implement the recommendations mentioned in the annual report of the PSC submitted to the President, at the same time the Commission itself should meet with the concerned high- level authorities, both formally and informally, to discuss the suggested recommendations and explain why their implementation is essential. Such interactions can encourage the implementing authorities to come into action. Merely mentioning the recommendations in the report may not work effectively.

* * *

My journey to Public Service Commission

❖ **Dr. Kayo Devi Yami, Ph.D.***

When I assumed leadership of the Public Service Commission (PSC) of Nepal in 2065 B.S., I broke a historic glass ceiling in Nepali governance. Among all independent constitutional bodies of the Government of Nepal, I became the first woman in the nation's history to chair a constitutional commission.

My appointment came at a critical time when Nepal was redefining its political and constitutional future. As the country worked toward a new constitution and a more inclusive state structure, having a woman lead the institution responsible for recruiting the nation's civil servants sent a powerful message about merit, inclusion, and equal opportunity.

Established in 1951, the PSC is one of Nepal's oldest and most influential constitutional bodies. For nearly six decades, its leadership had been exclusively male. My appointment therefore represented not only a personal milestone but also an important institutional shift. The significance of this role became even greater as Nepal implemented historic inclusion policies aimed at making the civil service more representative of the country's diversity.

My journey to the PSC followed a distinguished academic and scientific career. Before joining the Commission, I served in the technical wing of the Nepal Academy of Science and Technology (NAST). Armed with a Ph.D. in Microbiology from Delhi and years of research experience, I transitioned from science to public administration. I often recalled my earlier association with the PSC, particularly in its former Kamalpokhari office, where I had once participated in preparing examination questions. Those experiences laid the foundation for the responsibilities I would later shoulder.

At the time of my appointment, public attention was focused on the Commission's new leadership team. Alongside respected colleagues such as Prof. Krishna Pokharel, Mr. Tika Datta Niraula, and Prof. Rajendra Prasad Shah, I shared a commitment to strengthening the credibility and effectiveness of Nepal's public service system.

The challenges were considerable. Managing examinations, evaluations, recommendations, and promotions within the civil service required navigating complex procedures while maintaining transparency, efficiency, and public trust. Yet these challenges also presented opportunities to strengthen institutional integrity and advance meaningful reforms.

One of the most significant developments during my tenure was the implementation of the inclusive provisions introduced through the Second Amendment to the Civil Service Act, 2064 B.S. Under this policy, 45 percent of positions filled through open competition were reserved for inclusive groups, with 33 percent of those seats allocated to women. The results were encouraging. Women's represen-

* *Former Chairperson, Public Service Commission*

tation in the civil service increased from approximately 9 percent to around 12 percent between 2065 and 2071 B.S.

More importantly, these measures helped create pathways for women to move beyond entry-level positions and advance toward leadership roles such as Joint Secretary and Secretary. The objective was not merely to increase numbers but to build a stronger and more diverse leadership pipeline within the state bureaucracy.

Beyond civil service recruitment, I was privileged to contribute to several nationally significant initiatives. One such responsibility was assisting in the successful completion of the selection and recruitment process for integrating 1442, former Maoist combatants, including 71 officers, into the Nepal Army. This sensitive assignment formed an important part of Nepal's post-conflict peace-building process.

I also worked to strengthen merit-based appointments in public institutions. Under the leadership of the PSC, competitive presentations and evaluations were introduced for selecting executive heads of major public enterprises and organizations, including Nepal Television, National Insurance Company, Civil Aviation Authority of Nepal, National Provident Fund, Nepal Food Corporation, Nepal Stock Exchange, Janak Education Materials Centre Limited, Gorkhapatra Sansthan, and the Department of Water Supply and Sewerage Management. These initiatives aimed to minimize political influence and promote professionalism, competence, and transparency. Unfortunately, this practice was not continued by successive governments.

Another reform I consider particularly meaningful was the revision of examination procedures to promote greater inclusiveness. Candidates were allowed to answer examinations in Nepali, English, or a combination of both languages. This reduced language-related barriers and enabled capable students from both public and private educational institutions to compete more fairly for public service opportunities.

Perhaps the most meaningful validation of my six-year tenure came at its conclusion during a farewell meeting with the then President of Nepal, Ram Baran Yadav. He remarked, “You managed it very well. Initially, I was anxious; since you were recommended by a new party, I was afraid that you might interfere with the system.” His words reflected recognition of the neutrality, professionalism, and institutional discipline I had maintained throughout my service.

Looking back, leading the Public Service Commission as its first female chairperson remains a source of immense pride. More importantly, my tenure demonstrated that women can successfully lead at the highest levels of state administration while safeguarding meritocracy, institutional integrity, and public trust. I hope this journey serves as an inspiration for future generations of women leaders in Nepal and reinforces the principle that competence, commitment, and integrity are the true foundations of public service.

***

Historical Development of the Public Service Commission in Nepal: Evolution, Constitutional Foundations, and Contemporary Significance

❖Ramchandra Man Singh*

1. Introduction

A competent and impartial civil service is widely regarded as the backbone of effective governance. Modern states require professional bureaucracies capable of implementing policies, maintaining administrative continuity, and ensuring efficient delivery of public services. One of the most important mechanisms for ensuring professionalism in public administration is the establishment of an independent recruitment body responsible for selecting civil servants on the basis of merit.

In Nepal, this responsibility is entrusted to the Public Service Commission, a constitutional institution that conducts competitive examinations and advises the government on matters related to public service recruitment and management.

The evolution of this institution is closely connected with the political and constitutional history of Nepal. Major political events have played decisive roles in shaping the administrative institutions of the country.

The PSC stands as one of the most trusted institutions of Nepal, entrusted with the responsibility of selecting individuals for the public services. As it completes 75 years of institutional journey (1951-1926) the commission's history, achievements, challenges and future direction deserve thoughtful reflection.

Over these years, PSC has not only served as the bedrock of Nepal's bureaucratic framework, but has also symbolized impartiality, integrity and meritocracy in public life.

This paper examines the historical development of the Public Service Commission in Nepal by analyzing its origins, constitutional foundations, institutional evolution, and contemporary relevance in the federal democratic republic.

2. Administrative System in Nepal before the Public Service Commission

It is said that civil service is as old as human race. In old days the rulers used to appoint civil servants when they needed help to perform certain jobs. The same system prevailed in Nepal during the rule of the Shah Kings until the Ranas usurped power in 1903 B.S. Rana administration was essentially a 'law and order' government. Moreover, the two basic functions of the government were the maintenance of peace and collection of taxes. As the Rana Prime Minister was the ultimate Executive, Legislative as well as the Judicial head, an independent statutory institution like PSC was not felt necessary. The ultimate power of appointment vested with the Prime Minister. The top posts were reserved for the members of the ruling family and only those

**Former Secretary, Government of Nepal.*

posts carrying lesser responsibilities were available to the public in general. During that period, displeasing the Ranas was sure to lead to dismissal from service. Between 1903 and 2007 B.S., the Rana Prime Ministers reserved for themselves the absolute power of hiring and firing of the government employees.

In-due course, during Rana regime, though there was a legal provision for open competition, it seldom happened. If Rana Prime Ministers wanted to fill some posts on the basis of open competition, 'Nijamati Kitabkhana' (Department of Civil Records) be used to publish the advertisement giving a short time of 3-4 days according to 'Muluki Sawal' (Statutory Rules). The applications, thus received were sent to 'Muluki Adda' (Office to look after general administration and domestic affairs). The examiners, nominated by 'Muluki Adda' had to submit the list of successful and unsuccessful candidates to the 'Muluki Adda' within 3 days. The list of successful candidates were forwarded to 'Nijamati Kitabkhana', and this department had to present them within 10 days to confirm the appointment.

To strengthen civil service with legal experts in the offices, Shrestha Pathsala (school where official procedures were taught) was opened in 1962 B.S. in the residence of Mahila Gurju (Pandit Hema Raj), Later, in this school, the teachers were appointed by competitive examination, which is said to be the the first in Nepal.

Rana Prime Minister, Padma Shumsher, initiated the constitutional development with the promulgation of 'Baidhanik Kanun' (Legal Act- a form of constitution) in 2004 B.S. In that Act there was the provision of 'Darkhasta Parishad' (similar to PSC). But this Act could not function. Hence, it shows that, the Rana rulers were not in favour of Merit System. But realizing the changing situation, they tried to exercise a bit democratic practice in this field.

Evidently, during that period the bureaucratic system functioned primarily as an extension of the ruling regime rather than as a professional administrative apparatus. There were no competitive examinations or institutional mechanisms for ensuring fairness in recruitment. The absence of a merit-based recruitment system created several administrative weaknesses; lack of professionalism within government institutions; limited opportunities for qualified individuals outside the ruling elite; inefficiency and lack of accountability in administration. These shortcomings highlighted the need for modern administrative reforms.

3. Establishment of the Public Service Commission

The country overthrew the century old family rule and with the promulgation of the Interim Government Act, 2007' Nepal was brought under democratic rule. The Act, in its section 5 and clause 37, made a provision for the establishment of a PSC. It was thus for the first time in the history of Nepal, the foundation of the merit bureaucracy had been laid and the PSC was founded on Asadh 1, 2008 B.S., as it was considered as a necessary for the democracy. Sardar Nagendra Man Singh was the first chairman of the commission with two other members.

The PSC, was an institution independent of the executive, but the chairman and the members were appointed on the advice of the council of ministers.

The cursory view on the history reveals that the first advertisement of PSC was published in the Nepal Gazette of Bhadra 18, 2008 which was thought to be a new approach for recruiting the civil servants in Nepal.

In order to strengthen PSC, Nepal PSC Act 2009, Nepal PSC Direction Act, 2009, Nepal PSC Procedure Implementation Restriction Act, 2009 were brought into publication. As the country was in transition that time, despite all these efforts, the circumstances were such that the PSC could not do justice to its statutory function, if functioned in a very limited way if at all. The numbers of the civil servants recruited on the recommendation of the PSC between the date of its creation to the promulgation of the Civil Service Act and Civil Service Rules, was not encouraging. Few cases of promotion were referred to the PSC. Most of the top civil servants, who happened to be at the top by the same procedures prevailed during the family rule, did not think it wise to advise the ministries that the commission must be consulted at least on cases of appointment.

The more active role envisaged for the commission in the Civil Service Act of Bhadra 2013 B.S. had the effect of instilling a new life. The Civil Service Act was promulgated to regulate recruitment, promotion, transfer, tenure, retirement, pension and other fringes, departmental action etc. This was an important step to make the civil service a career system based on merit. According to the Civil Service Rules published on Marga 2013, no appointment should be made to a permanent civil post with a salary above Rs 400 per year without the consent of PSC. No. promotion should be given to any personnel without the recommendation of the committee formed under the chairmanship of the chairman or a member of PSC. Due to these provisions, PSC was in position to function smoothly. So, the Nepal Civil Service Act and Civil Service Rules 2013 is a landmark in the history of Civil Service in Nepal.

4. Constitutional Development of the Commission

4.1 The Constitution of 2015 (1959)

The constitution of the kingdom of Nepal 2015 was framed under the multi party system. In accordance to this constitution, an independent statutory PSC was established on Asadh 16, 2016 B.S. The functions of the commission was mentioned in clause 60 of the constitution.

Hence, this Constitution strengthened the institutional position of the PSC. Key constitutional provisions included: recognition of the commission as an independent constitutional body; responsibility to conduct competitive examinations for civil service recruitment and requirement for government consultation with the commission on personnel matters. Hence, it ensured merit based recruitment in government service promoting fairness and transparency in the selection process. This constitution provided greater legitimacy and authority to the commission.

4.2 Institutional Strengthening under the Constitution of 2015 (1959)

As mentioned, significant milestone in the development of the PSC was achieved with the promulgation of this constitution, which introduced important provisions aimed at enhancing the professionalism, accountability, and institutional autonomy of the commission.

One of the most notable provisions was the requirement for the Commission to submit an annual report to the King. This report was not merely a formality; it had substantive accountability implications. It was required to clearly mention cases where the government did not follow the advice of the Commission. Such provisions ensured transparency in administrative decision-making and served as a mechanism to hold the executive accountable.

Importantly, the annual report was to be discussed in Parliament, making it a powerful institutional instrument. Through this process, the Commission could indirectly safeguard merit-based recruitment by exposing deviations from its recommendations. This provision is often regarded as one of the strongest safeguards of the Commission's authority and independence during that period.

4.3 Professionalization of the Commission

The 2015 (1959) Constitution also introduced several measures to enhance the professionalism and credibility of the Commission:

- Composition Requirement: At least one-third of the members of the Commission were required to be appointed from among individuals with experience in government service. This ensured administrative expertise within the institution.
- Fixed Tenure: Members of the Commission were granted a fixed tenure of five years, providing stability and protecting them from arbitrary removal.
- Restriction on Future Appointments: After completing their tenure, members were not eligible for further government appointments, except for possible reappointment or extension within the Commission itself. This provision was designed to minimize conflicts of interest and ensure impartial decision-making.

These measures collectively contributed to strengthening the institutional integrity and independence of the Commission.

4.4 Early Operational Capacity and Workload

Despite its constitutional importance, the early operational capacity of the Public Service Commission of Nepal remained limited. The organizational structure was relatively small. The Commission consisted of only three members, including the Chairman, and the Secretariat had approximately 20 staff members, among whom only two were gazette officers (the Secretary and the Assistant Secretary). Till 2016, annual budget allocated for PSC was only 95,200 Rupees.

This limited institutional capacity posed challenges in managing recruitment processes across the government. However, available data from the early years demonstrates that the Commission was actively engaged in competitive recruitment: In fiscal year 2016/017 for 367 vacant positions, 1,633 candidates appeared in written examinations, indicating growing public participation in merit-based recruitment. In technical fields, 408 candidates appeared for interviews for 202 positions, reflecting the expanding scope of government services and the need for specialized personnel.

These figures highlight both the increasing demand for public employment and the Commission's evolving role in managing a competitive recruitment system despite limited resources.

4.5 Analytical Significance

The developments under this Constitution represent a crucial phase in the institutional maturation of the Public Service Commission. The introduction of accountability mechanisms,

professional composition, and safeguards for independence laid a strong foundation for a merit-based civil service system in Nepal.

At the same time, the limited organizational capacity and increasing workload illustrate the challenges faced by the Commission in its early years. These dynamics reflect the broader context of a developing administrative system striving to balance institutional ideals with practical constraints.

4.6 Administrative Reorganization and Institutional Tensions 2016-17 (1959-1960)

In the context of administrative reorganization following the promulgation of the Constitution of the Kingdom of Nepal 2015 (1959), the relationship between the newly elected government and the Public Service Commission was not entirely smooth. Differences emerged regarding the interpretation and scope of constitutional provisions, particularly in relation to the respective roles of the Commission and the executive in matters of recruitment and appointment.

These disagreements reflected broader uncertainties inherent in the transition from a traditional administrative system to a modern constitutional framework. While the constitution clearly defined the advisory role of the Commission, ambiguities persisted in its practical implementation. As a result, conflicting institutional interpretations began to surface between the Commission and the government.

The issue gained political prominence and was even raised in Parliament, indicating its significance within the evolving democratic system. The extent of the disagreement is illustrated by a statement from the then Prime Minister B. P. Koirala, who addressed the matter during a press conference held on 15 Bhadra 2017 B.S. He remarked:

"There is no conflict between the government and the Public Service Commission, but I am surprised by the irregular functioning of the Commission. Therefore, we have disagreements in principle. Candidates sent for approval are being subjected to written examinations. No one is expected to exercise beyond one's authority. The Commission's role is to recommend, not to appoint."

This statement reveals the core tension between administrative practice and constitutional intent. While the government emphasized the limited advisory role of the Commission, the Commission appeared to assert a more proactive role in ensuring merit-based recruitment procedures.

Such misunderstandings and institutional frictions remained largely unresolved, ultimately persisting until the political change brought about by the Royal Coup of 1960 in Nepal (Poush 1, 2017 B.S.), when the democratic system was suspended. The episode highlights the challenges faced in operationalizing constitutional provisions in a newly democratized administrative environment.

5. Political change and PSC

King Mahendra's dissolution of Parliament in December 1960 (2017 Poush) and imposition of direct role led to the PSC's temporary suspension from January 1961 to May 1962 (Magh 25,

2017 B.S. to Jestha 2018 B.S.) as recruitment by passed constitutional processes in favour of royal appointments. For this, PSC Function Restrictions Rules 2017 was promulgated. According to this rule, PSC was not to be consulted in case of appointment, promotion and dismissal.

5.1 PSC in the Constitution of Nepal 2019 (1962)

The constitution of Nepal 2019 was framed to introduce the Panchayat System in Nepal. This constitution fortified the PSC with the provision of its clause 77 and 78. This constitution further strengthened the merit civil service. In the constitution, the provision was that, the PSC shall be consulted on the suitability of the candidates making appointment in a permanent civil post having a salary of more than Rs. 1200 per year and also on making appointment temporarily more than 6 months in such posts . Different amendments in the constitution brought certain changes in the functions of PSC.

With the first amendment of the constitution in 2023, the provisions altered were that the PSC shall be consulted on the suitability of the candidates making appointment in permanent civil posts and on making appointment temporarily more than 6 months in such posts. Government owned corporate bodies were brought under the control of PSC. Another sub-clause added in this amendment was that the PSC may delegate any of its functions to any of its members of to an officer of His Majesty's Government subject to such conditions as it may prescribe.

The second amendment aimed at further refinement of the function of the commission. While its responsibility for civil servants remained almost the same, that for the corporation had changed. Corporations were set up with the view of bringing about a business like expeditiousness in their respective activities. This would argue for as complete an autonomy as possible. In this regard, the previous provision for corporations was amended as the "PSC shall be consulted in the making of the rules concerning the conditions of service of the employees of the government owned or controlled corporate bodies or of the organizations owned or controlled by such corporate bodies and in the matter of general principles to be applied in the appointment promotion, and departmental action within the service or posts of such corporation of organization". The PSC had to exercise a supervisory control to ensure that these rules and the general principals have been complied with.

In the third amendment of the constitution, there was no radical change in the functions of PSC. However, certain provisions were provided to effectively materialize the advices provided by PSC.

Panchayat Committee of National Panchayat was responsible to deal with the annual report of the PSC. With this amendment of the constitution, it was Panchayat Policy and Evaluation Committee (PPEC) to implement the decisions taken by the that concerned Committee of National Panchayat through concerned authorities. These provisions in the constitution were concentrated to strengthen PSC.

Thus, despite political changes, the commission continued to maintain its status and remained as an exemplary institution contributing to administrative stability.

6. The Constitution of the Kingdom of Nepal 2047 (1990)

The restoration of multiparty democracy following the People’s Movement of 1990 in Nepal

led to the promulgation of the Constitution of the Kingdom of Nepal 1990, which marked a significant phase in strengthening the institutional framework of the Public Service Commission of Nepal.

This constitution introduced clear and specific criteria for the appointment of members, thereby enhancing the professionalism and credibility of the Commission:

- Members were required to possess at least a Master's degree, ensuring a higher level of intellectual and administrative competence.
- The tenure of members was fixed at six years or until the age of 65, whichever came earlier, promoting both stability and accountability.

  While the constitution continued to uphold the independence of the Commission and the principle of merit-based recruitment, an important structural change was introduced. The jurisdiction of the Commission over public enterprises, which had been recognized in earlier constitutional arrangements, was removed.

  This phase reflects a shift toward professionalization and academic qualification, while simultaneously narrowing the Commission's formal jurisdiction. It strengthened meritocracy within the civil service but reduced its direct influence over state-owned enterprises.

7. The Interim Constitution 2063 (2006)

The Interim Constitution of Nepal 2063, promulgated in the aftermath of the people's movement of 2006 in Nepal, retained the core features of the Public Service Commission while introducing important expansions in its advisory and regulatory role.

Key developments included:

- Continuation of fundamental principles such as independence, merit-based recruitment, and constitutional status.
- Introduction of a more flexible (liberal) provision regarding public enterprises (PEs): Public enterprises were allowed to consult the Commission on matters of recruitment and departmental actions as per their requirements.
- New provisions for security agencies, including: the Nepal Army; Nepal Police and Armed Police Force: These agencies were required to consult the Commission to follow general principles in matters of, recruitment; selection and promotion

This constitution marked an important transition toward broadening the influence of the Commission beyond the traditional civil service, particularly by introducing oversight principles in security sectors and re-engaging with public enterprises in an advisory capacity.

8. Constitutional Framework under the Constitution of Nepal 2072 (2015)

The Constitution of Nepal 2072, promulgated by the Constituent Assembly, represents the most comprehensive restructuring of the Public Service Commission within a federal democratic framework.

This constitution significantly expanded both the scope and structure of the Commission:

(a) Federal and Provincial Structure: In addition to the federal Public Service Commission

of Nepal, the constitution provided for the establishment of Provincial Public Service Commissions. This reflects the decentralization of administrative functions in line with federal governance.

(b) Expansion of Jurisdiction: The role of the Commission, previously limited primarily to the civil service, was expanded to include other government services.

(c) Extended Role in Recruitment: The Commission was entrusted with conducting competitive examinations not only for civil services but also for other government service including security agencies and also within public enterprises.

(d) Advisory Role on Broader Administrative Matters: Security agencies and public enterprises are required to consult the Commission in applying general principles related to: recruitment; selection; promotion and departmental actions.

This constitution represents the most expansive and inclusive phase in the evolution of the Commission. It transforms the PSC into a central institution for ensuring meritocracy across a wide spectrum of public sector employment, while also adapting it to a federal governance structure.

9. Concluding Insight

The historical development of the Public Service Commission in Nepal reflects the country's broader political and institutional transformation. Form the patronage-based administrative practices of the Rana Dynasty to the merit-based recruitment system established under the Constitution of Nepal 2072, the commission has evolved into one of the most important institutions in Nepal's governance framework.

Through competitive recruitment, advisory functions, and institutional independence, the Public Service Commission of Nepal continues to play a crucial role in strengthening the professionalism, efficiency, neutrality, and integrity of Nepal's civil service.

As Nepal consolidates its federal democratic system the recruitment system now incorporates inclusive provisions to ensure representation of marginalized communities. In the regard too, the continued effectiveness and independence of the Public Service Commission will remain essential for ensuring good governance and administrative accountability.

References:

- Agrawal, H. N. : The Administrative System of Nepal, Vikas Publishing House Pvt. ltd., New Delhi, 1976.
- Devkota, Grishma Bahadur : Nepal Ko Rajnitik Darpan: Second Part; 2036 Fagun (1980 February), Arjun Bahadur Devkota, Kathmandu.
- Dhungel, D.N. (IIDS) : Purva Prashashak Ka- Samjhana Ka Goreto Haru (Collection of Memoirs of former senior administrators), IIDS, Kathmandu; 2059 Chitra (April 2003).
- Government of Nepal : Different constitutions of Nepal.
- Khanal, Y.N. : Some Random Thoughts on the Public Service Commission, Civil Service Journal (CSJ) Jan-June 1976, Vol. 7, No. 384
- Malla, K. B. : Merit System in Civil Service - CSJ, Jan 1981, Vol, 12, No. 3
- Public Service Commission
- Kathmandu, Nepal : Lok Sewa Aayog, Sworna Jayanti Smarika (Special Souvenir- published on the occasion of Golden Jubilee of PSC 2008-2058); 2059 Asar 1, Kathmandu.
- Annual Reports and other publications.
- Singh, R.M. : Strengthening Public Service Commission in Nepal: In the context of constitutional Development; CSJ, Jan-March 1985, Vol. 16, No. 3.

Adoption of Artificial Intelligence in Public Service Commission of Nepal: Opportunities and Challenges

❖ **Subarna Shakya***

1. Introduction

The Public Service Commission (PSC) of Nepal is one of the key pillars of the Nepalese administrative structure [1]. It has been given the important task of recruiting suitable candidates for government jobs. As a constitutional body, it follows the principles of meritocracy, equality, and transparency in hiring processes. For many decades, the PSC has followed conventional practices such as conducting written tests, evaluating results manually, and making decisions based on human judgment.

In light of developments in technology over the last few decades, the utilization of technology for public institutions has increased substantially. Amongst all technological advances, one technology that has shown much promise in transforming administrative activities is artificial intelligence. Artificial Intelligence is computer software systems developed to perform activities normally performed by humans including learning, understanding, decision making, and discernment of patterns [5], [9]. The governments across the globe have resorted to using artificial intelligence to streamline operations and reduce expenses [4], [6].

Several countries have initiated the use of artificial intelligence in areas concerning recruitment and governance. Artificial Intelligence can be used to scan applications, monitor exams, identify irregularities, and even suggest policies. Such uses of artificial intelligence reflect the increasing significance of artificial intelligence in improving the effectiveness of the institution. In Nepal, there have been several initiatives to go digital, an initiative made feasible by the incorporation of information and communication technology on a national scale [2], [3].

Nevertheless, the incorporation of artificial intelligence in the Public Service Commission of Nepal is just at its preliminary stage. The current system uses traditional ways, which are reliable but expensive. Therefore, it seems appropriate to think about applying AI to the PSC. This is the main aim of the study presented below, which will analyze the implementation of AI in the Public Service Commission of Nepal.

2. Concept of Artificial Intelligence in Public Recruitment

AI in recruitment within the public sector can be defined as the utilization of advanced computing systems to help in the processes associated with the management of recruitment operations [5], [9]. In relation to public organizations, the adoption of advanced computing technologies will guarantee increased efficiency and objectivity in the recruitment process without compromising its fairness. The objective of AI is to aid and not necessarily take over the decision-making process within the recruitment process.

* *Director, Information Technology Innovation Center and Professor, Department of Electronics and Computer Engineering, Pulchowk Campus, Institute of Engineering, Tribhuvan University*

In the recruitment processes, the role of AI technologies is not limited to one particular field alone, but extends to many. AI can help in the initial process of screening of applicants in order to select those who meet the pre-defined qualifications, saving considerable amounts of time. This technology will help in the systematic ranking of applicants according to the set criteria for selection, contributing towards consistent shortlisting practices. In recruitment processes that depend on tests or examinations, AI tools can help in the automated marking of responses. This includes both online examination proctoring, which helps detect any irregularities during the examination process, as well as automated marking of test results, even when in structured format. The use of interactive tools such as chat boxes will enable communication between applicants and administrators. Furthermore, there are analytical models that could predict trends in the performance of potential applicants and help to devise a more intelligent recruitment strategy.

It should be noted that the proper function of those applications is possible due to several important AI technologies. First of all, machine learning algorithms provide a means for identifying patterns that might be hard to perceive otherwise using data from previous recruitment periods [9]. In addition, natural language processing helps to evaluate textual data and becomes particularly useful when it comes to analyzing written answers to certain questions by candidates. Meanwhile, computer vision technologies prove very useful for conducting visual control, such as identity verification or overseeing test administration.

Overall, the above list of features shows that AI applications for public recruitment represent something more than mere automation of processes. Instead, they become one of the elements of a data-based and systematic approach to decision-making and allow for making this process more accurate and efficient. Nonetheless, the use of the mentioned technologies would require proper design and application of those solutions.

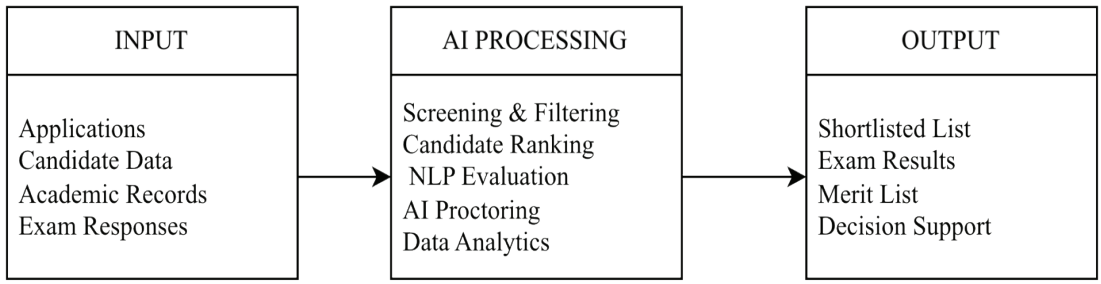


Figure 1: AI Integration Framework in Public Service Commission of Nepal

3. CURRENT STATUS OF PUBLIC SERVICE COMMISSION OF NEPAL

The Public Service Commission (PSC) of Nepal follows an elaborate recruitment procedure that involves a stepwise selection process for the purpose of providing fair and meritorious selection to civil service posts [1]. The recruitment procedure typically comprises preliminaries, examinations, interviews, and preparation of merit list for selection to civil service jobs. Such a

procedural setup allows an evaluation of knowledge and abilities of the applicants through various tests.

In recent times, there have been some measures adopted by the Public Service Commission in relation to the recruitment process towards its modernization. It has introduced digital facilities including online filling of applications and computerized processing of results [2]. These steps have helped make the selection process more effective in various ways. However, the basic process of examination and evaluation has remained relatively unchanged.

It must be noted that a considerable part of recruitment process in Nepal depends upon human examiners especially in judging the quality of written answers [5] and interview performances. Although this makes sure of human involvement and accountability in the whole process, it also entails some drawbacks like lack of uniformity in evaluation procedures and speed issues. In addition, examinations are also mostly paper-based or partially digital.

The duration for assessment and release of results is always a challenge that usually ends up delaying the whole recruitment process. Moreover, the minimal use of analytical tools means that the agency is unable to make good use of past information to enhance recruitment practices or predict future demands. This system follows an old-fashioned administrative approach that emphasizes procedure-based reliability but fails to adopt modern technological solutions.

Despite this, the current system is considered very fair because of its focus on human monitoring processes and adherence to the laid out procedures. However, with an increase in the number of applicants and increasing pressure on efficiency, there is a need for change. In this light, the introduction of innovative technologies such as Artificial Intelligence can help improve performance.

Key Features of the Current PSC System

- Multi-stage recruitment procedure (pre-screening, written test, interview, selection)
- Digitization in the initial stages through online application and result processing portals
- High dependence on human assessors for answer marking and interviews
- Mostly manual testing processes
- Long and tedious result evaluation and communication process
- Sparse incorporation of data analysis software and decision making systems
- Proven methodologies that uphold integrity and fairness

Major Challenges in the Current System

- Latency in publication of results due to manual assessment
- Rise in administrative burden with an increase in applications
- Few options for scaling in conventional tests
- Opportunity for inconsistency in subjective testing
- Negative impact on use of advanced technologies

4. OPPORTUNITIES OF AI ADOPTION IN P PUBLIC SERVICE COMMISSION NEPAL

The growing importance of efficiency, openness, and scalability of the recruitment process in the public sector has made it necessary to incorporate modern technologies into the existing process. Specifically, for the country of Nepal, the Public Service Commission (PSC) attracts a large

number of applicants each year, making the recruitment process a tedious one. Thus, the incorporation of AI can be considered an interesting opportunity to enhance the recruitment process while keeping its spirit intact [4], [9].

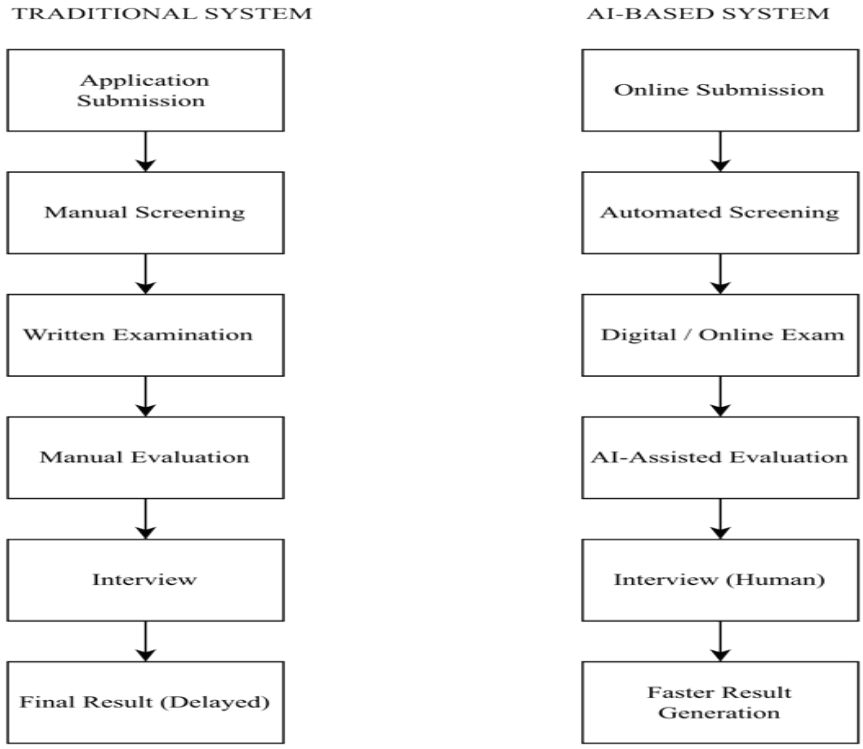


Figure 2: Traditional vs AI-Based Recruitment Process

One of the primary benefits of using AI comes from its capacity to deal with extensive amounts of data quickly and consistently. In cases where numerous applicants have applied for a specific position within PSC Nepal, artificial intelligence systems can be used to screen these applications based on their eligibility criteria.

AI can also prove useful in the aspect of improving the evaluation process. For instance, in structured or semi-structured examinations that involve writing papers, there might be an automated system that ensures consistent patterns in marking among various examiners. Although there will be a need for humans, such a system may serve as a second check to mitigate subjectivity and inconsistency.

The area that can benefit most from AI applications is examination management. Given that it is becoming easier to conduct online exams due to advancements in technology, AI-enabled proctoring tools can serve the purpose of ensuring proper examination process and maintaining its integrity. As is known, this matter is very relevant for countries like Nepal with great geographical diversity and associated logistical challenges of examination organization.

Also, AI can help improve decision making through the analysis of data. Based on prior

experiences with recruitments and the data gathered during exams conducted previously, there will be more ease in analyzing recruitment patterns, performances, among others and subsequently making decisions [5], [6].

Additionally, artificial intelligence-powered communication technologies can also help improve the overall candidate experience. The instant reply system can provide quick feedback regarding the progress of the application process, date of the exam, and the results. This will go a long way in improving the communication link between the commission and the candidates.

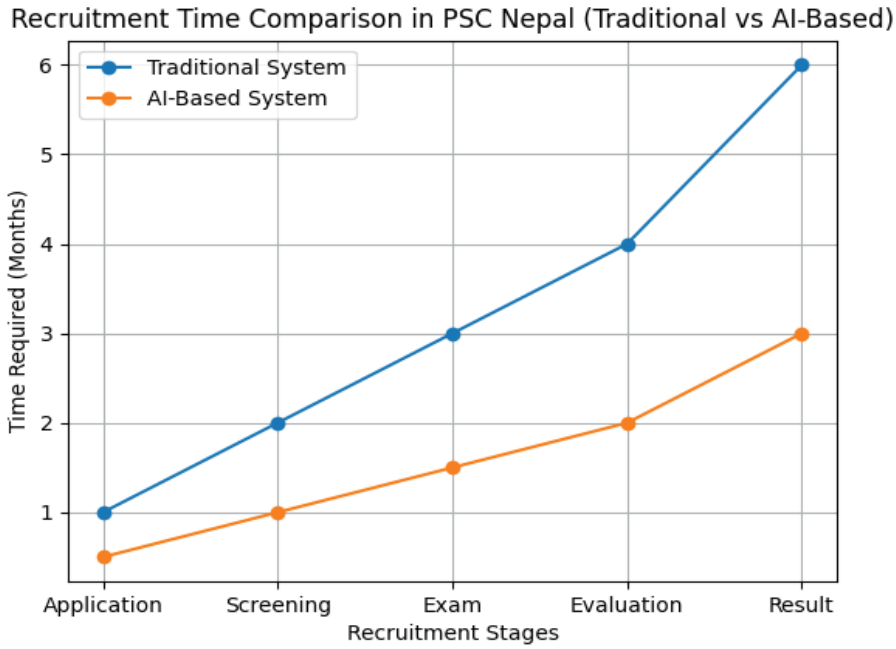


Figure 3: Recruitment Time Comparison

Key Opportunities of AI in Public Service Commission of Nepal

- Effective Application Filtering: Automation of application processing using criteria such as eligibility
- Superior Evaluation Standardization: Facilitation of consistent grading and minimizing human bias
- Efficient Result Processing: Decreased time needed for result verification and publication
- AI-Supported Examination Monitoring: Increase in fairness through real-time identification of any suspicious behavior
- Informative Data Analysis: Utilization of past data to enhance decision-making processes in recruitment
- Convenient Accessibility: Remote examination facility, advantageous to rural applicants
- Optimized Candidate Correspondence: Automation of communication for candidate information and queries

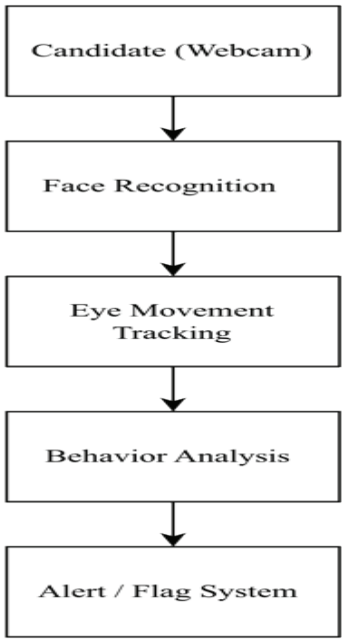


Figure 4: AI Proctoring System (Exam Security)

5. CHALLENGES OF AI ADOPTION IN PUBLIC SERVICE COMMISSION NEPAL

Even though the potential advantages of incorporating AI into the PSC of Nepal have been highlighted, the process of transitioning to this modern technology is not an easy one. Due to the nature of public employment, where there must be equality, accountability, and integrity, adopting AI requires careful consideration. Within the context of Nepal, various hurdles arise when attempting to incorporate AI into its operations, requiring analysis not just of the feasibility but also the appropriateness of implementing this new technology.

In the first place, one of the challenges is the risk of bias within the AI algorithms since they rely on historical data used as training in making decisions. This raises concerns when inequalities are present within the training data since the outcomes are bound to mirror them. In a country where differences arise on grounds such as geography, level of education, and socioeconomic status, there is no doubt that this is one of the main risks of AI [7], [8].

Transparency is another problem associated with AI. There are many AI systems which do not allow one to comprehend the logic used within complex models [7]. When it comes to rejecting a particular candidate within the recruitment process at PSC, the absence of explanation might cause dissatisfaction since a candidate should be able to understand what reasons were behind rejection.

Ethics also come into play here. Since recruiting involves sensitive information, there is a need for consideration of ethical issues when implementing an AI system. For example, while the incorporation of AI in exam monitoring improves security, it also brings up privacy issues [8]. It is difficult to assign responsibility should an AI system produce erroneous results, considering that it may not be easy to pinpoint who is liable.

The problem of infrastructure is another obstacle that needs to be addressed. Despite the progress Nepal has made in terms of digitizing governmental functions, this does not necessarily mean that there is consistent internet connection and supply of energy in all parts of the country. The introduction of an AI-based system, especially if we talk about an AI-based system that will involve processing real-time data, will necessitate some infrastructure that might currently be lacking [2], [4]. These concerns may pose questions of equal access among the candidates applying to the position.

Another obstacle may lie in the lack of skilled human resource. It can be assumed that the AI system will require professionals in areas such as data analytics, system design and architecture, as well as monitoring of AI models. There are no such experts within the ranks of the PSC at present.

Lastly, the financial aspect is also a limiting factor for the adoption of AI technology. The costs associated with implementing, developing, and maintaining such systems are quite high. For a country like Nepal that lacks resources, the financing of such projects should be considered in conjunction with the other needs of the public.

It should not be ignored what kind of organizational culture and organizational behavior exists. As public administration organizations operate within environments that already have procedures in place, they can avoid adopting artificial intelligence technology. They will be worried about job loss or find it challenging to cope with innovation or simply will not want to go outside their comfort zone.

Lastly, a lack of legal regulation that could govern the adoption of artificial intelligence in public administration represents another major issue that needs to be addressed. A set of rules and recommendations on how to proceed must be made, covering issues of confidentiality, liability, ethics, and many other questions.

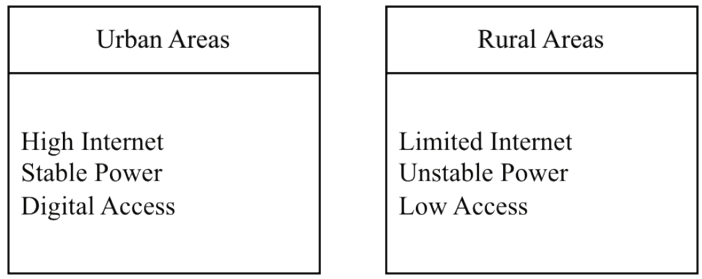


Figure 5: Nepal Digital Infrastructure Gap

Key Challenges at a Glance

- The risk of bias that exists in algorithms and mirrors inequalities in society
- Lack of transparency in decision making through AI
- Ethical issues concerning data protection, monitoring, and accountability
- Lack of adequate digital infrastructure in some regions
- Lack of personnel who possess skills in managing AI technologies
- High cost associated with the deployment and maintenance of AI technologies
- Lack of flexibility due to rigid institutional arrangements
- Lack of legislation governing the application of AI

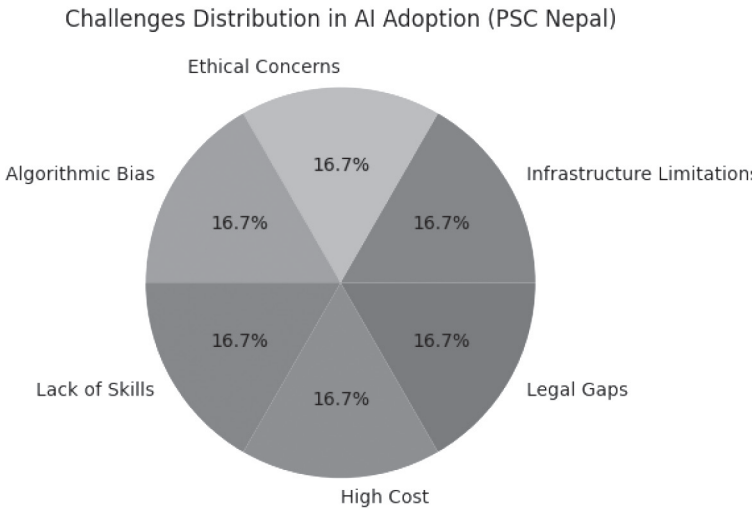


Figure 6: Distribution of Key Challenges in AI Adoption in PSC Nepal

6. COMPARATIVE GLOBAL PRACTICES

Experience gained from foreign countries reveals that the application of Artificial Intelligence in public recruiting is quite diverse and not always problem-free. It is not one particular solution, but a set of options defined by organizational capabilities, security measures, and societal norms. Learning from foreign experience, there are several lessons learned which can be applied in Nepal's context especially in terms of institutionalizing technology.

On this note, among the most cited case studies is the use of technology in the Estonian government. Recruitment processes are conducted using an integrated information system, making it easy to check and decide. However, it must be noted that apart from technology itself, there is also an existing legislative framework ensuring data protection and accuracy [13]. The fact that proves that technology alone will not suffice and should always be paired with a powerful institution.

The case of India, however, is rather more complex. Considering its huge geographical size, AI has been selectively used, particularly during application evaluation and examination surveillance. Although some recruiting agencies have experimented with automating applications because of

the number of candidates, the challenge of impartiality and lack of adequate infrastructure remain a concern [10]. This is especially applicable to Nepal since technological disparity could affect the implementation process.

The use of artificial intelligence has taken place in the United Kingdom to assist in analysis and matching recruits in the civil service. Despite making the process of application more efficient, these tools have raised eyebrows concerning their fairness, with some being discontinued because of similar fears [11]. It is clear from the case that despite being in an advanced state technologically, the use of AI is continuously assessed for biases.

AI has been adopted in Singapore not only in recruitment but in the larger scope of human resource management systems as well [12]. Efforts are concentrated on future workforce planning and skills mapping, which depend on appropriate infrastructure. However, despite their success in implementing these projects, Singapore's experience cannot be directly replicated since it enjoys very different conditions.

As far as Nepal is concerned, the above-mentioned examples from the international sphere only serve to prove one major idea; the essence of artificial intelligence technology does not reside in copying someone else's experience, but in adapting to the local conditions in terms of institutions, protection mechanisms, and overall digital literacy of the population.

Table 1: Global Comparison of AI in Recruitment

Country	AI Application	Key Insight
Estonia	Digital governance	Strong data integration
India	Screening, Proctoring	Large-scale challenges
UK	Candidate matching	Bias concerns
Singapore	Workforce planning	Strategic implementation

Key Insights from Global Practices

- The application of technology requires solid legal and institutional support
- Implementation of AI tends to start from the execution of particular functions (for example, selection and monitoring) rather than automation
- Problems related to bias and transparency apply everywhere, regardless of system complexity
- Infrastructure plays a major role when implementing AI technology
- Ongoing assessment and accountability remain vital elements
- Borrowing solutions from another country is not as effective as adapting them to your circumstances

7. RECOMMENDATIONS FOR NEPAL PUBLIC SERVICE COMMISSION

The adoption of Artificial Intelligence in the Public Service Commission (PSC) of Nepal cannot be regarded as an abrupt technological change, but rather should be seen as an effective reform of the institution. Considering the importance of public recruitment and the fact that it directly impacts public confidence, any attempts to introduce AI technologies should be done in a slow and cautious manner that fits the conditions in Nepal.

The most effective step for the PSC can be a phased implementation of these technologies.

Rather than implementing a comprehensive AI solution in one fell swoop, a much better idea would be to start off by introducing some minor applications of AI into the work processes, for example, automatic sorting of applications and support services.

In addition to the methodology discussed above, it is necessary to involve people in the process in each stage of the process, including decision making. Even though the machine would help analyze the data and select the candidates following the algorithm, people will have to make the final decision.

Firstly, there must be some policies and regulations set prior to the implementation of the process. There are currently no policies on the usage of AI technology for governance in Nepal [2], [7]. The establishment of these policies will guarantee that technology does not exceed its boundaries and any potential risks can be prevented from materializing.

Secondly, it is essential to build proper infrastructure. Connectivity, security measures, data management systems, and functioning digital platforms are among the main requirements for implementing this technology successfully. However, even though the urban regions of Nepal may possess sufficient infrastructure, caution needs to be exercised in order to avoid alienating certain groups of candidates.

Moreover, the aspect of developing the required capacity within the organization cannot be neglected. Using AI in the processes of the PSC requires employees familiar with how AI impacts decisions. Data analysis training will increase the chances of a seamless implementation of the project while reducing dependency on external experts on the side of the PSC. It will be important to ensure ethics remains an integral component of any AI process in terms of achieving success and goals through the AI implementation. In this case, specific rules and regulations should be developed and outlined related to protection of the candidates' data, discrimination prevention, and fairness throughout recruitment [7], [8]. In addition, there should be a proper system of audit, complaint processing, and other grievances related to decision-making.

Pilot projects can provide a solution to checking feasibility of the proposed AI initiative. AI can be applied in pilot programs related to specific aspects of recruitment such as online testing and applicant pre-screening.

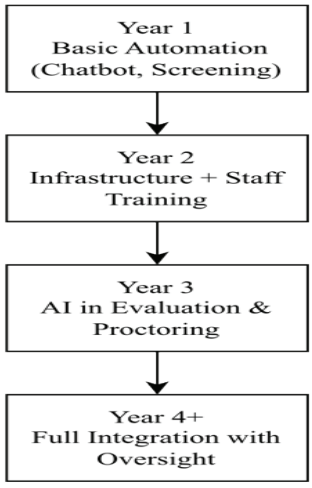


Figure 7: AI Adoption Roadmap for PSC Nepal

Key Recommendations at a Glance

- **A phased approach to implementing the new technology**
  Begin with simple uses and gradually move into more complex ones
- **Human involvement in decision-making**
  Make use of the software, but avoid replacing evaluators
- **An explicit policy and regulation for implementing it**
  Outline rules concerning transparency and accountability
- **Digital infrastructure improvements**
  Enhance the internet connection and security
- **Capacity building**
  Train staff to make sense of the technology
- **Ethical guidelines and audits**
  Protect against discrimination and other unethical practices
- **Pilot projects prior to full implementation**
  Conduct tests to improve the applications

8. CONCLUSION

Ultimately, the discussion on the adoption of AI in Public Service Commission of Nepal comes back to the question of whether or not technology can help build trust among citizens, rather than create complications. The process of recruitment in the public sector is much more than a routine administrative procedure - it is closely related to concepts such as equality, justice, and legitimacy. Therefore, any innovation that aims to increase the efficiency of recruitment should also focus on maintaining the integrity of these basic principles.

This paper has highlighted the numerous benefits that may come from the adoption of AI in the context of Public Service Commission of Nepal. Delays in results' publication, the burden of work on administrative staff, and low use of data have been identified as potential problems for which there is room for improvement using AI. However, it becomes obvious that AI adoption does not entail only positive changes since many issues like discrimination or breaches in data privacy exist.

In fact, the experience gained by other countries can be seen only as a further reinforcement of the necessity for balance. Though the fact that AI has made it possible for other countries to improve their hiring processes is indeed very important, it is also important to realize that, even though there were enough resources available, problems associated with discrimination have still emerged. It is therefore essential for Nepal to find the right way of adopting the experience of other countries for its own benefit.

It has already been stated that the first key conclusion from this research paper is that the success of implementing AI in the Public Service Commission of Nepal depends not on the quality of technologies used but on how well the process can be governed. In fact, human supervision,

regulation, and evaluation cannot be regarded as something supplementary but an integral part of implementation.

Generally speaking, the best approach that should be taken going forward is the gradual introduction of AI in a regulated manner. This is because the best course of action may be to introduce AI gradually rather than doing it all at once.

References

[1] Public Service Commission Nepal, Annual Reports and Examination Guidelines, Kathmandu, Nepal.

[2] Government of Nepal, Digital Nepal Framework, Ministry of Communication and Information Technology, 2019.

[3] National Planning Commission Nepal, Fifteenth Plan (2019/20-2023/24), Kathmandu, Nepal.

[4] World Bank, GovTech Maturity Index: The State of Public Sector Digital Transformation, 2021.

[5] OECD, the Path to Becoming a Data-Driven Public Sector, OECD Publishing, 2020.

[6] United Nations, E-Government Survey 2022: The Future of Digital Government, UN DESA, 2022.

[7] European Commission, Ethics Guidelines for Trustworthy AI, 2019.

[8] UNESCO, Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence, 2021.

[9] McKinsey & Company, the State of AI in Government and Public Sector, 2021.

[10] NITI Aayog, National Strategy for Artificial Intelligence (India), 2018.

[11] Government Digital Service UK, Guidance on Using AI in Public Services, United Kingdom, 2020.

[12] Government of Singapore, National AI Strategy, 2019.

[13] e-Estonia, Digital Government and AI Use in Public Services, Estonia.

संस्मरण/अनुभूति खण्ड

योग्यता, निष्ठा र नेतृत्वः लोक सेवा आयोगमा व्यतीत मेरा तेह्र वर्ष

❖ माधवप्रसाद रेग्मी*

यसै स्मारिकाको मूल लेखमा मैले आयोगको स्थापनादेखि हालसम्मको अवस्थाबारे सामान्य जानकारी गराउनुका साथै २०७८ साल असार १० गते हामी आयोगमा बहाल भएदेखि गरिएका महत्त्वपूर्ण सुधारका निर्णयहरू, कारण र औचित्यसहित प्रस्तुत गरेँ। अब यस संस्मरणमूलक आलेखमार्फत मैले आयोगका विभिन्न जिम्मेवारीमा कार्यरत रहँदाका केही अनुभवहरूलाई मेरो जीवनका भोगाइसँग जोडेर प्रस्तुत गरेको छु।

संस्थागत सुधारको प्रारम्भिक चासो

वि.सं. २०४४ सालमा ६८ जनाको समूहमा सिफारिस भई शाखा अधिकृत पदमा नियुक्ति लिए पश्चात् तीन महिनाको नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको तालिमपछि सोही वर्ष कार्तिक ८ गते लोक सेवा आयोगमा पदस्थापन भई "सङ्गठित संस्थाको सुपर्यवेक्षण शाखा" मा मेरो पदस्थापन भएको हो। सङ्गठित संस्थाबारे नेपालका संविधानमा विभिन्न समयमा विभिन्न व्यवस्थाहरू हुँदै आएका छन्। नेपालको संविधान, २०१९ को दोस्रो संशोधन (२०३२) को धारा ७८ को ३क ले व्यवस्था गरे अनुसार नियम र सामान्य सिद्धान्तबमोजिम सङ्गठित संस्थाले पदपूर्तिसम्बन्धी कामकारबाही गरे नगरेको आयोगले सुपर्यवेक्षण गर्नसक्ने व्यवस्था अनुसार उक्त शाखाबाट कार्यसम्पादन हुन्थ्यो। त्यही समय म आयोगको २९ औँ वार्षिक प्रतिवेदन (२०४४ वैशाख १ गतेदेखि २०४४ चैत्र मसान्तसम्म) तयारीमा पनि खटिएँ।

तत्कालीन अध्यक्ष मिरसुब्बा प्रद्युम्नलाल राजभण्डारीका पि.ए. पद्म गर्तौला (जो १९ वर्ष अध्यक्षको पिए हुनु भयो) क्रिया बिदामा बस्नु भएको अवस्थामा मलाई अध्यक्षको पि.ए.का रूपमा काम गर्न खटाइयो। त्यो करिब बीस दिनको काममा के कति कारणले अध्यक्षज्यू मसँग प्रभावित हुनुभएछ, मलाई लामो अनुभव भएका विश्वासी शाखा अधिकृतलाई मात्र खटाइने आयोगको अति महत्त्वपूर्ण र अति गोप्य शाखा "लिखित परीक्षा नतिजा शाखा"मा खटाइयो। त्यस बखत उक्त शाखाले उम्मेदवारले प्राप्त गरेको अङ्क सहितको मार्कसिट (लेजर) तयार गरी वर्णानुक्रम अनुसारको नतिजा प्रकाशित गर्दथ्यो। मलाई गोपनीयताको दृष्टिकोणले त्यो अत्यन्त जोखिमपूर्ण लाग्दथ्यो र मैले तत्कालीन अध्यक्ष र सचिवसँग पनि यो विषय राखेँ। धेरैपछि यसमा अर्को एउटा शाखा थप गरी "लिखित परीक्षा नतिजा तयारी शाखा" र "लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन शाखा" बनाइयो जो हालसम्म कायम छ । उक्त शाखा कायम गर्नुको साथै कोडिङको व्यवस्था गरिएपछि कसको अङ्क कति भनी थाहा नहुने भयो। मलाई त्यस बखत केही वरिष्ठ अधिकारीहरूले कसैको अङ्कको बारेमा जानकारी लिन निकै अनुरोध, प्रलोभन र दबाब पनि दिनु भएको थियो। दिवङ्गत उहाँहरूको बारेमा मैले यसभन्दा बढी उल्लेख गर्न उपयुक्त ठानिन।

---

* अध्यक्ष, लोक सेवा आयोग

आदर्श र निष्ठाका धरोहर अग्रजहरूको संस्मरण

त्यस बखत आयोगमा प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी अध्यक्ष र सदस्यमा डा. गौरीशंकरलाल दास (हाल १०२ वर्षका दिव्य शताब्दी पुरुष जसलाई हामीले २०७९/३/१ गते वार्षिकोत्सवको अवसरमा सम्मान गरेका थियौं), खड्गमान मल्ल (आयोगका पहिलो सचिव), सत्यनारायण झा (जो पछि लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष हुनु भई २०४७ सालको संविधानबमोजिम एक वर्षभित्रमा पुनर्नियुक्ति नहुनु भएकाले अवकाश हुनुभयो) र उमा पाण्डे हुनुहुन्थ्यो।

प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी पछि आयोगका अध्यक्ष हुनुभएका सत्यनारायण झा इमान्दारी र नैतिकताका पुञ्ज हुनुहुन्थ्यो। आफू वरिष्ठतामा दोस्रो हुँदा हुँदै पनि डा. गौरीशंकर लाल दासले तेस्रो वरियताका सत्यनारायण झालाई अध्यक्ष स्वीकार गरी सँगै काम गर्न मान्नुभएको थियो। यो डा. दासको सरलता, विनम्रता र निष्ठाको प्रमाण थियो। सत्यनारायण झा १८ वर्ष जति अञ्चलाधीश भई पछि मात्र आयोगको सदस्य हुनु भएको थियो। आयोगमा सदस्य र अध्यक्ष गरी ८ वर्ष काम गरे पश्चात् पुनर्नियुक्तिमा नपरी अवकाशमा जाने भएपछि उहाँको पेन्सनपट्टा बनाउनु पर्ने भएपछि त्यसको समन्वय गर्न मलाई नै खटाइयो। उहाँसँग मैले हजुरको पेन्सन पट्टामा कुन बैंकबाट पेन्सन लिने गरी पट्टा बनाइदिऊँ भनी सोध्दा उहाँले भन्नुभयो- "बाबू ! मेरो काठमाडौंमा घर छैन मलाई राजविराज नेपाल बैंकको बनाइदिनु। " अञ्चलाधीश र आयोगको अध्यक्ष सदस्य समेत गरी २५ वर्ष उच्च ओहोदामा काम गरेको व्यक्तिको काठमाडौंमा बस्ने सानो घर पनि रहेनछ भन्ने बुझेपछि उहाँप्रतिको हाम्रो सम्मान अझ बढ्यो। निर्णयमा दृढ र निष्पक्ष व्यवहार भएको उहाँलाई मैले आफू अध्यक्ष भएपछि भेट्न अनेकौं प्रयत्न गरें तर सकिन। यसैबीच जुन दिन उहाँको बारे थाहा भएको आयोगकै इञ्जिनियर शम्भुकुमार झासँग कुरा भयो, ४ महिनादेखि बिरामी परी बागबजारस्थित बुहारीको घरमा अघिल्लो दिन मात्र उहाँको निधन भएछ। घटना थाहा पाउँदा म अत्यन्त दुःखी भएँ। आर्यघाट गई उहाँलाई श्रद्धाञ्जली दियौं। सत्यनारायण झा पछि आयोगमा प्रा. गणेशराज सिंह र सन्तबहादुर राई पनि अध्यक्ष हुनुभयो।

त्यस बेलाका सचिव भुवनमान सिंह प्रधान नौसिन्दादेखि जागीर खाई आयोगमा असिस्टेन्ट सेक्रेटरी भई २०१५साल देखि २०४५सालसम्म करिब तीस वर्ष काम गर्नु भएका अत्यन्त मेहनती र अनुभवी हुनुहुन्थ्यो। मृदुभाषी वहाँले निमित्त, कायम मुकायम, म्याद थप समेत गरी करिब ९ वर्ष आयोगको सचिवका रूपमा जिम्मेवारी वहन गर्नुभई आयोगलाई जनताको विश्वासयोग्य बनाउन गर्नुभएको प्रणालीगत व्यवस्था र सुधार अतुलनीय रहेको छ। यसैको संस्मरण र सम्मानमा लोक सेवा आयोगको ७५औं वार्षिकोत्सव तथा हीरक जयन्तीको उपलक्ष्यमा आयोगको सभाकक्षलाई "भुवनमान सिंह प्रधान सभाकक्ष" नामकरण गरिएको छ।

उहाँ काखीभरि प्रस्ताव र फाइल बोकी कोही सहयोगी नलिई आयोगका बैठकमा एक्लै जानुहुन्थ्यो र निर्णय गराएर ल्याउनुहुन्थ्यो। उहाँपछिका कुनै सचिवले त्यसरी काम गरेको मलाई सम्झना छैन। आयोगको सचिवको रूपमा मेरो छोटो कार्यकालमा पनि म आयोग बैठकहरूमा सहयोगीहरू लिएरै गएँ। उहाँपछि र हालसम्म पनि सहयोगी महाशाखा प्रमुख तथा शाखा प्रमुखहरूसहित आयोग बैठकमा सहभागी हुने चलन कायमै छ। आयोगमा भएका कर्मचारी पदस्थापन गर्दा पहिले उसको रोजाइ मागी पदस्थापन चाहिँ उल्टो

गर्नुहुथ्यो ताकि मिलेमतो गरेर गई आयोगको निष्ठामा धक्का नपुऱ्याओस् भन्ने भावको हुनुहुन्थ्यो भन्ने भनाइ पनि छ।

भुवनमान सिंह प्रधान अवकाश भएपछि उहाँको बिदाइ समारोह तालिम हलमा भयो। अत्यन्त भावुक भई मन्तव्य व्यक्त गर्न उठ्नुभएका उहाँले मन्तव्यमा "मलाई आयोगको अत्यन्त माया लाग्दछ" भन्नासाथ गला अवरुद्ध भई बोल्न नसकी ढल्न लाग्नु भएकाले अध्यक्षज्यूले बस्न आग्रह गरी बसाउनु भयो। सिङ्गो जीवन र निष्ठा अर्पित गरेको संस्थाबाट अलग हुनुपर्दा मुटुको कुनाबाट ओइरिएको त्यो भावुकता कर्तव्य र स्नेहको एक स्वाभाविक प्रतिविम्ब थियो। करिब ३० वर्ष सेवा गरी आयोगको प्रणाली विकास र स्थापनामा अतुलनीय योगदान गर्नुभएको उहाँको बिदाइपछि अतिरिक्त सचिव लबबहादुर प्रधान, सहसचिव रामकृष्ण श्रेष्ठ निमित्त सचिव हुनुभयो भने त्यसपछि विष्णुगोपाल रिसाल र संसद् सेवाबाट आउनु भएका आनन्दवल्लभ जोशी आयोगको सचिव हुनुभयो। यसरी आयोगमा वि.सं. २०४४ सालमा शाखा अधिकृतमा प्रवेश गरेदेखि सहायक सचिव र उपसचिव भई २०५१ फागुनमासम्म चारजना अध्यक्ष र पाँचजना सचिवज्यूसँग काम गर्ने मौका मिल्यो।

नेपाल सरकारले खरिद गरेको कमलपोखरीस्थित भवनमा विक्रम संवत् २०३५ सालमा आयोग सरेको थियो । चौघेरा दरबारको मूल भवनमा पूर्वपट्टि मोटर अड्याउने (पोर्टिको) थियो भने भित्र पस्नासाथ बायाँपट्टि प्रशासन शाखा र सिधै पर सचिवज्यूको कार्यकक्ष, त्यसपछि अतिरिक्त सचिव तारणीप्रसाद भट्टराईको कोठा र पश्चिम लङमा प्रेस थियो । प्रवेश गर्ने बित्तिकै दाहिनेपट्टि सहायता कक्ष थियो भने सिधा माथिल्लो तलामा काठको भऱ्याङबाट उक्लिएपछि बायाँपट्टि घामलाग्ने गरी माननीय सदस्यका चारवटा कोठा थिए । दाहिनेपट्टि भने सुपर्यवेक्षण शाखा र उत्तर लङमा प्रश्नपत्र बैङ्क, सहसचिव कक्ष र पश्चिमपट्टि जिन्सी भण्डार शाखा थिए । माथिल्लो बुइगल टिनले छाएको तलामा पूर्वपट्टि परीक्षा सञ्चालन शाखा, बीचमा लिखित परीक्षा नतिजा शाखा र पश्चिम छेउमा अन्तरवार्ता तथा सिफारिस शाखा थिए । मजाले हिँड्दा भवन थर्किन्थ्यो । दक्षिण पश्चिमपट्टिको ३ तले भवनमा तल्लोमा परीक्षण प्रविधि तथा पाठ्यक्रम महाशाखा र शाखाहरू थिए भने माथिल्लो अध्यक्षज्यूको कार्यकक्ष दाहिनेपट्टि मोडरेसन र त्यस माथिल्लो तलामा तालिम हल थियो । त्यस उत्तरको अर्को भवनमा तल फाँटहरू थिए भने माथि ३ जना सहसचिव (घनानाथ ओझा, उदयराज सोती र शिवप्रसाद सत्याल 'पीठ' को कोठा तथा नीति नियम शाखा तथा बढुवा उजुरी र विभागीय सजाय परामर्श शाखा थिए । उत्तरपट्टि तल क्यान्टिन र भवनको दाहिनेपट्टि एउटा परीक्षा हल थियो । एक समय आयोगका सबै पदमा काम गरेका श्रीराम पौडेल पनि त्यस समय सहसचिव हुनुहुन्थ्यो । पोर्टिको भन्दा उत्तरपट्टि २ वटा मोटर अट्ने ग्यारेज थिए भने ग्यारेजमाथि लेखा शाखा थियो। टङ्कप्रसाद आचार्य प्रधानमन्त्री हुँदा सरकारी निवास रहेको सो भवन भत्काएर बनाउनु पर्दा पनि त्यसको ऐतिहासिकता नमेटिने गरी पुरातात्त्विक ढङ्गले संरक्षण गर्ने वा त्यही ढाँचामा बनाउनु पर्दथ्यो । त्ससको डिजाइनमा म सचिव हुँदा त्यही अनुसार गर्न प्रयास पनि गरेको थिएँ । तर, मेरो कार्यकाल छोटो भएको र त्यसपछि पुनर्निर्माण प्राधिकरणबाट निर्माण भएको हालको भवन बाहिरबाट हेर्दा भव्य देखिए पनि कोठाहरूको कमी, लेआउट नमिलेको, गोप्यता कायम गराउन र कागज संरक्षण गर्न सहयोग पुग्ने खालको नभई यथार्थमा प्रयोग गर्न लायक (Users Friendly) छैन । जे जस्तो भए पनि बनिसकेको भवनमा काम भने भइरहेको छ । तर, यसलाई निकै मर्मत सम्भार गर्नु आवश्यक रहेको छ।

२०४४/४५ सम्म पनि हाल नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले सञ्चालन गर्ने सेवाकालीन तालिम आयोगले पनि सञ्चालन गर्थ्यो। तालिम हल आयोगको मूल भवनको पश्चिम दक्षिण कुनामा रहेको तीन तले घरको माथिल्लो तलामा थियो जसको दोस्रो तलामा अध्यक्षज्यूको कार्यकक्ष र भुइँ तलामा परीक्षण प्रविधि तथा पाठ्यक्रम महाशाखा र शाखाहरू थिए, जहाँ आयोगको पहिलो मुख्य मनोविज्ञानवेत्ता सहसचिव माधवबहादुर सिंह कार्की, पाठ्यक्रम विशेषज्ञ उपसचिव जया पाण्डे (पछि सहसचिव भई अवकाश हुनु भएको र आयोगको ७५औँ वार्षिकोत्सवमा सम्मान गरिएको) पाठ्यक्रम विज्ञ अशोककुमार झा (पछि आयोगका सदस्य हुनु भएका) समेत बस्नुहुन्थ्यो। नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट समेत यस्तो तालिम दिने भई दोहोरो भएकोले पछि आयोगबाट सञ्चालन गरिने तालिम बन्द गरियो।

अध्ययन, छानबिन र प्रक्रियागत सुधार

लोक सेवा आयोगमा काम गर्दा विभिन्न कार्यदल र छानबिनसम्बन्धी कार्यमा संलग्न भई कार्य गरेँ । यस्तो अध्ययन र छानबिनमा लोक सेवा आयोगका महाशाखा, शाखाको कार्यबोझ अध्ययन कार्यदलको संयोजक, २०४८ सालको कर्मचारी आन्दोलनमा आयोगको जुम्ला कार्यालयका कर्मचारीको संलग्नतासम्बन्धी अध्ययनको काम गरेँ। लोक सेवा आयोग सुदूरपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, दिपायलको नायब सुब्बाको विज्ञापनमा आयोगको महाकाली अञ्चल कार्यालय कञ्चनपुरमा सञ्चालित वस्तुगत बहुउत्तरका तीस वटा उत्तरपुस्तिका दिपायल नपुगेको सम्बन्धी विवादमा पनि मलाई खटाइएकाले म नेपालगञ्जबाट प्लेनमा दिपायल गई त्यहाँबाट काम सकी घोडा चढी डडेल्धुरा पुगेर बसमा कञ्चनपुर पुगी छानबिनको काम गरेँ। डडेल्धुराबाट मेरो धनगढीको मात्र टिकट भयो, म जानु थियो कञ्चनपुर। अर्को एक प्यासेन्जरलाई धनगढी जानुपर्ने रहेछ तर टिकट रहेछ कञ्चनपुरको। हामी दुवैलाई बसका सहयोगीले एक अर्कामा साटी गन्तव्यतिर जाँदा हाल सुदूरपश्चिमको राजधानी तोकिएको गोदावरी माथि डाँडा छेउ त्यो गाडी दुर्घटनामा परेको देखी धन्नले आफू जोगिएकोमा खुसी भई आएको थिएँ। यसरी दिपायल र कञ्चनपुर दुवैतिरबाट बयान समेत लिई बुझ्दा पनि समस्या ज्यूँका-त्यूँ रही समाधान नभएकोले अति चिन्ता लागि प्रश्नपत्र फिर्ता लिँदा उत्तरपुस्तिका पनि त्यसबाट नछुटाई परीक्षा सञ्चालन शाखामै पो आयो कि भन्ने झिनो आशासहित कञ्चनपुरबाट धनगढी आएँ। त्यस समयमा धनगढीबाट नेपालगञ्ज आउने पुल नबनी सकेकाले धनगढीबाट बसमा गौरीफन्टा नाका हुँदै भारतको पलियाँकला गई त्यहाँबाट रेलमा नानपारा हुँदै नेपालगञ्जको रुपैडियाबाट नेपालगञ्ज आई रात्री-बसमा चढी भोलिपल्ट काठमाडौँ पुगेँ। मनमा छटपटी भएकाले सिधै त्यो शाखामा गई दिपायलबाट फिर्ता भएको प्रश्नको पोको खोली हेर्दा त मेरो अनुमान सही ठहरियो। उत्तरकापी त्यही प्रश्नपत्रबाट नछुट्याइसकेको अवस्थामा थियो। मैले मिसन सफल भएकोमा सन्तोष मानी गहिरो सास फेरेँ। अग्रज सबैले मलाई धन्यवाद दिनुभयो। म झन् उत्साहित भएँ। यसपछि यस्ता विषयमा थप सजगता अपनाउन परिपत्र र निर्देशनहरू पनि भए। वस्तुगत प्रश्न फिर्ता गर्दा आइपरेको झमेलाको यस दृष्टान्त लगायतका अनुभवका आधारमा म अझै पनि वस्तुगत प्रश्नपत्र फिर्ता गर्नुपर्छ भन्ने पक्षमा छु। तर, खासगरी एब्स्ट्रयाक्ट रिजनिङका प्रश्नहरू निर्माण गर्ने क्षेत्र सीमित भएकोले फिर्ता गर्न हुन्छ कि हुन्न भन्नेमा मिश्रित प्रतिक्रिया पाइरहेकोले टुङ्गोमा पुग्न सकिएको छैन।

यस सम्बन्धमा मेरो अर्को अनुभव पनि छ। विद्यालय निरीक्षकको वस्तुगत बहुउत्तर प्रणालीको १ पत्र मात्र परीक्षा हुनेमा म विश्व निकेतन मा.वि. त्रिपुरेश्वरमा केन्द्राध्यक्ष र कृष्णहरि देवकोटा उपकेन्द्राध्यक्ष

तोकिएका थियौं। केन्द्रको परीक्षा सकिएर प्रश्नपत्रबाट उत्तरपुस्तिका छुट्याउँदा साथीहरूबाट केही भूल भएछ। मैले कामको अनुगमन त गरिरहें, ठीकै होला भन्ने ठानी सिलबन्दी गरी उत्तरपुस्तिका परीक्षा सञ्चालन शाखामा बुझाइयो। त्यसको भोलिपल्ट ना.सु केशर अमात्यले सरको केन्द्रको १ थान उत्तरपुस्तिका छैन तुरुन्त आउनु पऱ्यो भनेकाले असिनपसिन भएर त्यहाँ पुगी हेर्दा उत्तरपुस्तिका नभएको बुझियो। रातभरि निद्रा लागेन। परीक्षा केन्द्रमै पो अलमल भई छुट्यो कि भन्ने झिनो आशासहित बिहानै केन्द्रमा गई खोजतलास गर्दा फेला नपरेर झन् चिन्तित भई झिनो आशासहित सरसफाइ गर्नेले दराजमाथि पो राखेको छ कि भनी कुर्सी माथि चढी हेर्दा त त्यो उत्तरपुस्तिका त्यहीं रहेछ। गल्तीले छुटेको उत्तरपुस्तिका भाग्यवश फेला परेकोमा खुसी हुँदै ल्याएर बुझाएँ। ठूलो अनिष्ट हुनबाट जोगियो। त्यसैले आयोगमा काम गर्दा गन्ती, रुजु, पुनःपरीक्षण जस्ता अनेक चरणलाई सावधानीपूर्वक पूरा गर्नुपर्छ।

आयोगमा रहँदा मैले आयोगबाट अधिकार प्रत्यायोजन भए बमोजिम रिक्त पदपूर्ति गर्ने कार्यविधिको निर्देशिका पनि तयार गरेकोमा आयोगबाट स्वीकृत भई जारी गरियो। त्यसका साथै आयोगको, रासी अञ्चल कार्यालय, दाङमा खरिदारमा उत्तीर्ण हुने अधिकांश उम्मेदवार नोकैलवा सर्लाही र खोटाङ खाल्लेका रहेको विषयमा शंका लागेर छानबिन गर्न मलाई तोकिएकोमा मैले सप्रमाण यथार्थ प्रतिवेदन दिएकोमा पनि दोषीलाई कार्वाही नहुँदा दुःख लागेको थियो। यस्ता प्रवृत्तिहरू यदाकदा अन्य कार्यालयमा पनि रहेको सुनिन्थ्यो। यस्तै घटना भएर होला हाल परीक्षा लिने कार्यालयको उत्तरपुस्तिका केन्द्रबाट दोस्रो कोड समेत राखी परीक्षणका लागि अर्कै कार्यालयमा पठाउने व्यवस्था गरिएको छ। यसबाट केही झन्झट र खर्च बढे पनि अनियमितता हुने बाटो बन्द भएको छ।

म २०५० मा अध्ययन पूरा गरेर बेलायतबाट फर्केपछि मलाई उजुरी तथा विभागीय सजाय परामर्श शाखाको उपसचिवमा खटाइयो। उता लिखित परीक्षा नतिजा शाखामा काम थुप्रिएर बसेको रहेछ। अत्यन्त भलादमी र वयोवृद्ध उपसचिव कुवेरबहादुर खत्री (पूर्व सचिव विनोद के.सी.का पिता) लाई कार्यबोझ वढी भएर लामो समय नतिजा प्रकाशनको कार्य हुन नसकेकोमा आयोगमा छलफल हुँदा उक्त कार्य बाँडी केही काम मलाई जिम्मा दिने सल्लाह भई मलाई खटाइयो। त्यसअघि विज्ञापनअनुसार क्रमशः शाखा अधिकृत राजस्व, प्रशासन, लेखा र हुलाकतर्फको नतिजा प्रकाशन हुन्थ्यो। मलाई लेखा र हुलाकको पोका दिइएकोमा मैले शाखा अधिकृत कृष्णहरि देवकोटा सहित ४/५ जना कर्मचारी लिई अत्यन्त छिटो नतिजा तयार गरी बुझाएँ, तर नतिजा प्रकाशन भएन। यसबारे गाइँगुइँ आयोगमा पनि चर्चा चलेपछि नतिजा क्रम अनुसार प्रकाशन गरौं भन्ने सचिवालय र जुन चाँडो काम भयो त्यो प्रकाशन गरौं भन्ने म र आयोगका पदाधिकारीको मत रही २/३ दिन छलफल भएपछि मेरै रायअनुसार नतिजा प्रकाशन भयो। त्यसै कारण आ.व. २०४९/५० को शाखा अधिकृतको सिफारिसमा पहिले लेखा र हुलाक, त्यसपछि मात्र राजस्व र प्रशासनको नतिजा प्रकाशन हुन पुगेको थियो।

डा. उपेन्द्र देवकोटासँगका गम्भीर, दुःखद र रमाइला क्षण

२०४७ सालको संविधान जारी भएको १ वर्षपछि प्रा.गणेशराज सिंह अध्यक्ष र सन्तबहादुर राई, गणपतलाल राजभण्डारी, डा.द्वारकानाथ रेग्मी र राममोहन महतो सदस्यमा आउनुभयो। आयोगमा एकदिन छलफल हुँदा डा.उपेन्द्र देवकोटाको कुनै विषयमा शैक्षिक योग्यताको समकक्षता प्राप्त गर्ने नगर्ने भन्ने विषय थियो। यसमा डा.द्वारकानाथ रेग्मीले भन्नुभयो कि डा. उपेन्द्र देवकोटा भनेको नेपालको मेडिकल क्षेत्रको हीरा नै

हो। यो मान्यता नपाए ऊ नेपाल बस्दैन। मान्यता पाएपछि ऊ नेपालै बस्छ भन्ने ग्यारेन्टी म दिन्छु। म स्वास्थ्य सेवा विभागका महानिर्देशकसम्म भएको व्यक्ति भएकाले मलाई सबै थाहा छ। यसलाई सहजीकरण गरौं भनी लगिएको प्रस्तावलाई आयोगले स्वीकार गरेकाले सकारात्मक निर्णय भई डा. देवकोटा नेपालै बस्नुभयो। न्यूरो क्षेत्रमा नेपालमा ठुलो योगदान गरी पछि गम्भीर रोगको कारण वहाँको असमयमा नै दुःखद निधन भयो। निधनको खबर फैलिएपछि म पनि पुराना कुराको स्मरण गर्दै बाँसबारीस्थित उहाँले स्थापना गरेको न्युरो अस्पताल गई फूल चढाएँ। वातावरण स्तब्ध र शून्य थियो। उहाँकी श्रीमती डा. मधु, तीन छोरीहरू खैरो पोशाकमा एकोहोरो पार्थिव शरीर हेरिरहेका थिए। शवयात्रा सुरु हुँदा सबैका आँखा रसाए। मैले पनि आँसु रोक्न सकिनछु। दुई थोपा आँसु बर्लक्क खसे; म निःशब्द फर्किएँ।

डाक्टर साबसँगको रमाइलो सन्दर्भचाँहि म २०५६/५७ मा गोरखामा प्र.जि.अ. हुँदाको थियो। उहाँ छोरीसहित आफ्नो पासपोर्ट बनाउन गृह जिल्ला गोरखा आउनु भएको थियो। ३/४ घण्टा मेरै कार्यकक्षमा बस्नुभयो विविध विषयमा छलफल भयो। उहाँको नेपाली कागजमा रहेको पुरानो नागरिकता देखेर मैले यही मौकामा यसको पनि प्रतिलिपि बनाई नयाँ लैजानुस् न भन्दा उहाँले इन्कार गर्दै भन्नुभयो "CDO साप म यो फेर्दिन, किनभने यसले मलाई मेरो विगत सम्झाउँछ। " त्यसपछि हिँड्ने बेलामा मैले जीवनभर नबिर्सने एउटा मेडिकल टिप्स दिनुस् न डा. साप भन्दा उहाँले सिटबाट उठेर जाने बेलामा भन्नुभयो "नखाँदा मरिँदैन, खाँदा मरिन्छ। " यसको भाव गहिरो थियो। मैले त्यसलाई त्यही रूपमा बुझ्न र पालना गर्न सकिँन; अहिले केही औषधी मेरा सहारा भएका छन्।

जीवनको लक्ष्य नै बदलिदिने त्यो घटना

कानूनको गहिरो अध्ययन गरी प्रत्येक तीन वर्ष नै प्रथम भई छात्रवृत्ति पाई बी.एल.मा प्रथम भई दुईवटा स्वर्ण पदक- पहिलो, लोकराज ज्ञवाली स्वर्ण पदक (पूर्व महान्यायाधिवक्ता तथा कानून मन्त्री शम्भुप्रसाद ज्ञवालीले आफ्ना पिताको नाममा स्थापना गर्नु भएको) र अर्को, चन्द्रधर उप्रेती स्वर्ण पदक (कानूनका डीन चन्द्रधर उप्रेतीको नाममा छोरा अधिवक्ता अशोक उप्रेतीले स्थापना गर्नु भएको) प्राप्त गरेको मैले सर्वोच्च अदालत र क्षेत्रीय अदालतमा करिब ७ वर्ष कार्य गर्दा माननीय न्यायाधीशहरूको निकट काम गर्ने मौका पाई राम्रो कार्यसम्पादन गर्दै रहेकाले न्याय सेवामै जीवन बिताउने र उच्च नेतृत्वमा पुग्ने अठोट थियो र सम्भावना पनि। हामी २०३५ सालमा भर्ना भई २०३८ सालमा बी.एल. को वर्ष प्रणालीका साथीहरूलाई २०३६ सालको विद्यार्थी आन्दोलनले धेरै मर्का पाऱ्यो। हामीलाई ५ वर्षे बी.एल. पूरा गर्न ८ वर्ष लाग्यो। हामी अघिका सेमेस्टर प्रणालीका साथीहरू २०४० सालतिरै स्नातक हुनु भयो भने १ वर्ष पछिका हामीलाई २०४३ सालसम्म कुर्नुपऱ्यो। यही बीच न्याय सेवामा शाखा अधिकृतको पदपूर्ति गर्ने विज्ञापनको बाढी नै चल्यो। हरेक ६ महिनामा विज्ञापन हुने त्यसबखत अग्रज ब्याचले लोक सेवाका ५/६ वटा विज्ञापन एकलौटी भ्याउनु भयो। तर जब बी.एल.को हाम्रो नतिजा निस्कियो, त्यो वर्ष त १ सिट पनि शाखा अधिकृत खुलेन। अनौपचारिक रूपमा बुझ्दा अघिल्लो वर्ष कसको गल्तीले हो दरबन्दी भन्दा बढी खुलेर नियुक्तसमेत भई बिना दरबन्दी उहाँहरू विभिन्न स्थानमा खटिनु भएको रहेछ। त्यसमध्ये एक जना बालमुकुन्द दवाडी मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय अदालत आई हामीसँगै काम गर्नु भई पछि उच्च अदालतको न्यायाधीश भई अवकाश हुनुभयो।

नायब सुब्बाका रूपमा ५ वर्ष बिताइसकेको र बढुवामा पनि उम्मेदवार हुने बेला भएको अवस्थामा न्याय सेवामा एक सिट पनि नखुलेकोमा म छटपटाएको र अधिकृत छिटो हुनुपर्ने लागि प्रशासन सेवामा शाखा अधिकृतको फाराम भर्न लागेको देखेर पछि प्रधानन्यायाधीश हुनुभएका केशवप्रसाद उपाध्याय र न्यायाधीश केदारनाथ आचार्यले "प्रशासनमा गयौ भने तिमी त्यतै हराउँछौ, यतै जीवन सुरक्षित छ बरु अध्ययन बिदामा LLM पढ्न दिल्ली, बनारस जाऊ" भन्नु भएकोले म, न्यायाधीश शम्भुबहादुर खड्का (जो पछि उच्च अदालतको मुख्यन्यायाधीश समेत हुनुभयो) समेत दिल्ली विश्वविद्यालय जाँदा पूर्व प्रधानन्यायाधीश ओमप्रकाश मिश्र र सचिव विशाल खनाल त्यहीं अध्ययनरत हुनुहुँदो रहेछ। उहाँहरूसमेत भई विभागमा गई बुझ्दा समय गुज्रिसकेको जानकारी पाएकाले अरू साथीहरू नेपाल फर्किए। तर मचाहिँ वरिष्ठ अधिवक्ता गणेशराज शर्माले आफूले पढेको बनारस हिन्दु विश्वविद्यालय कानून सङ्कायका डिनलाई लेखी दिनु भएको चिठी लिई बनारस गएँ। डिन साहेब भेटिनु भएन, म्याडमसँग कुरा गर्दा शिक्षा मन्त्रालयबाट चिठी ल्याएमा भर्ना होला भन्नु भएकाले फर्किएँ। त्यस बखत २०४४ जेठतिर बनारसको लगभग ४६ डिग्रीको पिच पग्लिने गर्मी, होटलमा राति ३ पटक नुहाउनु परेको अवस्थाले गर्दा अवसर पाए पनि पढ्न आउने/नआउने दोधार मान्दै काठमाडौं फर्किएँ। फर्किएको केही दिनमा नै पहिले नै परीक्षा दिइसकेको प्रशासनको शाखा अधिकृतको नतिजामा लिखितमा पास भएपछि अन्तरवार्ता दिएँ र अन्तरवार्ता समेतमा पास भएकाले शाखा अधिकृतमा नियुक्ति लिई नेपालमै बसें। मैले न त बनारस जानु पऱ्यो न दिल्ली नै !

करिब ३५० जना विद्यार्थी रहेको हाम्रो बी.एल. ब्याचमा म समेत ३ जना विषय नलागी पास भएका समेत अरू साथीले न्याय सेवामा प्रवेश गर्न पाएनन्। कोही नेपाली सेना, कोही प्रहरी, कोही प्राध्यापन, कोही सङ्गठित संस्था र कोही वकालतसमेतमा गए भने म र हाल सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीश तिलप्रसाद श्रेष्ठ समेतका साथीहरूले चाहिँ विज्ञापनका लागि अर्को एक वर्ष कुर्नुपर्ने भएकोले वर्ष गुम्न नदिन र ४ वर्षपछि सहायक सचिवमा पास भई पुनः फर्किन पनि पाइने हुँदा प्रशासन सेवाको शाखा अधिकृतको परीक्षा दिने निष्कर्षमा पुगेर परीक्षा दिएका थियौं।

शाखा अधिकृतको परीक्षाबाट तिलप्रसाद श्रेष्ठ र म पास भई दुवैजनाको लोक सेवा आयोगमा पदस्थापन भयो। त्यस समयमा आयोगले नवनियुक्त शाखा अधिकृतमध्ये विज्ञान र कानून पढेकालाई छानीछानी लिन्थ्यो। त्यो छनाइमा हामी पऱ्यौं । तर कतिपय साथीहरूले भने हाम्रो कोही आफन्त नभएकाले 'निरीह' बनी लोक सेवा आयोगमा परेको भन्दै सहानुभूति समेत दिनुभएको थियो, जो पछि बढीमा सहसचिव भई अवकाश हुनुभयो। तिलप्रसाद श्रेष्ठ अञ्चल कार्यालय बुटवल जानुभयो भने केही समयपछि म सगरमाथा अञ्चल कार्यालय दिक्तेलको शाखा अधिकृतमा २०४८/०८/१६ को सरुवा पत्र (२०४८/०९/१६ को रमाना मिति उल्लेख) लिई गएँ। जहाँ पछि का.मु. अञ्चल अधिकृत भई काम गरेँ। किनकि, त्यसबखत अञ्चल कार्यालयमा सहायक सचिवको दरवन्दी थियो। त्यहाँ करिब १६ महिना काम गरी सरुवा भएकाले २०४८/०१/२४ मा रमाना लिई पुनः केन्द्रमा आएँ र बढुवा उजुरी शाखामा शाखा अधिकृतमा खटिएँ। जहाँ सहसचिव उदयराज सोती (पछि शिक्षक सेवा आयोगका अध्यक्ष) र उपसचिव नारायण ओझा र शाखा अधिकृत विष्णुदास हाडा (आयोगका पूर्व सदस्य विन्द्रा हाडा भट्टराईका पिता) हुनुहुन्थ्यो।

तिलप्रसाद श्रेष्ठ हाल सर्वोच्च अदालतमा माननीय न्यायाधीश हुनुहुन्छ। अत्यन्त मेधावी र उच्चकोटिको न्यायाधीश श्रेष्ठसँग मेरो लामो सम्बन्ध रह्यो। म कानून अध्ययन संस्थानको वीएलमा सर्वप्रथम भएको विद्यार्थी थिएँ भने उहाँ दोस्रो हुनुहुन्थ्यो। म २०३८ सालदेखि क्षेत्रीय अदालतको नायब सुब्बा थिएँ भने उहाँ केही समयपछि त्यहीं डिट्ठा भएर आउनु भएको थियो। कानूनमा शाखा अधिकृत नखुलेकाले दुवैले सुरुमा प्रशासनमा नाम निकाली पदस्थापन लोक सेवा आयोगमा नै भएको थियो। सहायक सचिवमा मैले प्रशासनमा र तिलप्रसाद श्रेष्ठले न्यायमा पास गरे पनि दुवै जनाको पदस्थापन पुनः लोक सेवा आयोगमा नै भयो। म छिटै बेलायत पढ्न गएँ भने बेलायतबाट म फर्केर आयोगको बढुवा उजुरी शाखामा काम गरी प्र.जि.अ. भई ताप्लेजुङ गएपछि उहाँ एलएलएम् गर्न भारत जानुभएको थियो। उहाँ नीति नियम शाखामा हुनुहुन्थ्यो। हामी वल्लोपल्लो कोठामा थियौं । काम पनि लगभग एकै प्रकृतिको थियो । बढुवा समितिका बैठकमा तत्कालीन तोकिएका अध्यक्ष सन्तबहादुर राई (पछि आयोगका अध्यक्ष) र गणपतलाल राजभण्डारीले अङ्क गणना लगायतको विश्वसनीयताका लागि उहाँलाई लानुहुन्थ्यो। उहाँ नभएको बेला मलाई लाने चलन थियो। निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० बमोजिम विभिन्न सेवाहरूको गठन, श्रेणी विभाजन तथा नियुक्ति सम्बन्धी २०५०, २०५१ र २०५२ सालमा बनेका सम्पूर्ण नियमावलीहरू तिलप्रसाद श्रेष्ठले बनाउनु भएको थियो। त्यसमा भएसम्म मेरो पनि योगदान थियो।

त्यसबखत विज्ञान पढेकालाई मोडरेसन शाखामा खटाइन्थ्यो। यो शाखामा विज्ञान पढेका सुशील घिमिरे, रामचन्द्रमान सिंह, शंकर पाठक (तीनै जना सचिव हुनुभयो), उपसचिव अर्जुन थापा, महेशराज शर्मासमेत लामो समयसम्म खटिनुभयो। पूर्व सचिव सुशील जङ्गबहादुर राणा पनि आयोगमा हुनुहुन्थ्यो। कानून र अरू विषय पढेकाहरू अन्य शाखामा खटियौं। चार वर्ष पुग्नासाथ सहायक सचिवमा मैले न्याय सेवा र प्रशासन सेवा दुवैतर्फ पास गरें। प्रशासन सेवाको नतिजा पहिले प्रकाशन भई म सिफारिस भएँ। न्याय सेवामा पनि मैले सामूहिक छलफलमा भाग लिएँ। त्यसबेला पूर्व सचिव भेषराज शर्मा र मधुप्रसाद रेग्मी पनि सामूहिक छलफलमा प्रतिस्पर्धी थियौ। तत्कालीन प्रधानन्यायाधीश विश्वनाथ उपाध्याय र न्यायाधीश सुरेन्द्रप्रसाद सिंह समेतसँग छलफलमा भाग लिइयो। पछि स्व. न्यायाधीश जगतप्रसाद श्रेष्ठले मेरो विषयमा सैद्धान्तिक उजुरी दिनुभएछ, जुन स्वभाविक थियो। तत्कालीन कानूनमा समान श्रेणीमा दोहोरो सिफारिस हुन नसक्ने प्रावधान अनुरूप मलाई शाखा अधिकृत नारायण दाहाल (पछि उच्च अदालतका न्यायाधीश) ले न्याय सेवा आयोगमा बोलाई या त प्रशासन सेवामा जान्न भनी छोड्नु पऱ्यो, या त यहाँ अन्तरवार्तामा आउँदिन भनी छोड्नु पऱ्यो भन्ने विकल्प दिइयो। मैले दुई दिनको समय मागी विभिन्न दृष्टिकोण र पक्षबाट छलफल र मनन गरें। "प्रशासनमा पास भई सकिएको छ, न्यायमा हुने निश्चित छैन। " फेरि मेरो पोस्ट ग्र्याजुएट डिप्लोमाको बेलायतमा पढ्नेगरी Confirmation पनि आइसकेको र ३० वर्षको उमेरमा यो सब भएकाले फाइल बढुवाबाट पनि सहसचिव भई सचिव हुने लगभग निश्चित देखी मैले न्याय सेवाको अन्तरवार्ता दिन नआउने निष्कर्षसहित लेखेर दिएँ। न्याय सेवामा काम गर्ने र प्रशासनमा गए पनि सहायक सचिवमा फर्कने मेरो इच्छा यहीं समाप्त भयो। मैले प्रशासन सेवामै जीवन बिताएँ। न्याय सेवामा गई न्यायाधीश हुने मेरो रहर रक्षा सचिव हुँदा प्राप्त भएको सैनिक विशेष अदालतको सदस्यको अनुभवमै सीमित हुन पुग्यो।

यस्तै घटना प्रशासन सेवामा २०३२ सालमा पनि भएको थियो। केही विशेष कारण (केही अग्रजका लेखअनुसार भीम काण्ड) ले मागपद भन्दा कैयौं गुणा धेरैजना अधिकृतमा सिफारिस भए। यसबाट भएको

विकृतिको पराकाष्ठा त मैले गृह प्रशासनमा देखें, जसमा २०३२ सालको एउटै ब्याचका अधिकृतहरूमध्ये सचिव पदमप्रसाद पोखरेल, सहसचिव टीकादत्त निरौला, उपसचिव हरिहर शर्मा, शाखा अधिकृत श्रीवत्स आचार्य र सचिवका पिए झंकबहादुर रायमाझीहरू हाकिम कारिन्दा भएर एकै निकायका प्रशासन महाशाखा र अन्तर्गत बसेका थिए। त्यहाँ प्रशासनका उत्प्रेरणा र मनोबलका कुरा त कता हो कता, यी विषय त पढ्ने विषयजस्ता मात्र देखिए। कुनै कालखण्डमा निर्णय तहमा बस्नेको कमजोरी, लापरवाही र गल्तीले न्याय, प्रशासन र अन्य क्षेत्रमा दशकौं पछिसम्म प्रतिकूल असर पर्ने घटना जन्मिने रहेछन् भन्ने यसबाट पुष्टि हुन्छ। म प्रशासन सेवामा सहायक सचिवको २० वटा पदमा ९ नम्बरमा सिफारिस भएको थिएँ। तर तत्कालीन शाखा अधिकृत महेशप्रसाद दाहाल र लेखा अधिकृत महेन्द्रमान गुरुङले लोक सेवा आयोग र सर्वोच्च अदालतमा सैद्धान्तिक रिट दिनुभयो। तत्कालीन व्यवस्थामा खुला प्रतियोगितामा सिफारिस गर्दा लिखित र अन्तरवार्ताको अङ्क मात्र जोडी सिफारिस गर्ने भन्ने व्यवस्था रहेकोमा लोक सेवा आयोगले कार्यविधि निर्देशिकामा भने अनुभवको अङ्क पनि जोडी सिफारिस गर्ने गर्दथ्यो। जसअनुसार बहाल रहेको पदको वर्षको २ अङ्क र तल्लो पदको १ अङ्क थियो। उहाँहरूको तल्लो पदको अङ्क थिएन। रिट परेपछि नियुक्ति लिननपाई म पढ्न बेलायत गएँ। उता न्याय सेवा पनि छुटिसकेको थियो। केही समयपछि फैसला भएछ। फैसलामा ऐन, नियम विपरीत कार्यविधि निर्देशिकाअनुसार दिएको अङ्क अमान्य भई आयोग विरुद्ध परमादेश जारी भयो। परमादेशमा अब लिखित र अन्तरवार्ताको अङ्क मात्र जोडी सिफारिस गर्नु भन्ने निर्णय भएछ। सो अनुसार त्यसो गर्दा शाखा अधिकृतमा लामो समय काम गर्नु भएका गणेशकुमार कार्की र विनोदबाबु शर्मा काफ्ले सिफारिस सूचीबाट हटी नयाँ र अनुभवको अङ्क नभएका महेशप्रसाद दाहाल र महेन्द्रमान गुरुङ सिफारिस हुनुभयो (पछि दुवै जना सचिव भई महेन्द्रमान गुरुङ राष्ट्रिय सूचना आयोगमा प्रमुख आयुक्त र महेशप्रसाद दाहाल राजस्व परामर्श समितिमा अध्यक्ष हुनुभयो)। मेरो भने तल्लो पदको पौने ६ वर्षको अङ्क रहेकाले क्रम सङ्ख्या पुरानै ९ नम्बर नै कायम भयो। मुद्दा फैसला भएपछि मेरो पदस्थापन लोक सेवा आयोग, धवलागिरी अञ्चल कार्यालय, बागलुङमा भएको नियुक्ति र पदस्थापन सहितको पत्र बेलायतमा मेरो घर ठेगाना २ हेलिवेलरोड (नेपाली हाउस) मा पुग्यो।

जिल्ला तहमा कार्यसम्पादन र सुधारको प्रयास

लोक सेवा आयोग, दिक्तेल कार्यालयमा जानुका पछाडि पनि एउटा कारण छ। म केन्द्रीय कार्यालयको लिखित परीक्षा नतिजा शाखामा काम गरिरहेकोमा एकदिन तत्कालीन सचिव राधारमण उपाध्यायले बोलाएर एकाएक मेरो प्रशंसा गर्न थाल्नुभयो र भन्नुभयो "माधवजी तपाईंको घर खोटाङ, बुबा टीकादत्त अझ काका सूर्यप्रसाद त म २२/२५ सालतिर खोटाङमा सिडिओ हुँदा सरकारी वकिल हुनुहुन्थ्यो, तपाईंको मावली यहाँ, ससुराली वहाँ" इत्यादि। मलाई सचिवले यस्तो अनौपचारिक कुरा गर्दा असजिलो लाग्यो। त्यही बीच उहाँले "तपाईंको जन्म जिल्लास्थित लोक सेवा आयोग खोटाङ कार्यालयमा लामो समयदेखि अनियमितताका विषयहरू देखिए, कर्मचारीमाथि हातपात पनि भयो, तपाईंप्रति मेरो विश्वास छ त्यहाँ १ वर्ष बसेर सुधार गरेर आइदिनुस्" भन्नुभयो। चार वर्ष पुग्नासाथ सहायक सचिव परीक्षा दिई पास गरी न्याय सेवामा फर्कने आफ्नो योजनामा यसले धक्का पुऱ्याउने देखी मैले सबै व्यहोरा सुनाएँ। तर उहाँले शाखा अधिकृत भएको भर्खर साढे दुई वर्ष भएछ; परीक्षा दिने बेलासम्म ल्याइदिन्छु भनी कर गर्नुभएकाले म दिक्तेल गएँ। त्यसबेलासम्म खरिदारको परीक्षा लिने, उत्तरपुस्तिकामा कोडिङ गर्ने, परीक्षण गर्ने र नतिजा प्रकाशन गर्ने त्यही कार्यालयको क्षेत्राधिकार थियो। दिक्तेल लगायत बहिरी कार्यालयमा दक्ष विज्ञ सीमित सङ्ख्यामा

हुनेहुँदा द्विअन्धता कायम गरी परीक्षण प्रक्रियालाई स्वच्छ र मर्यादित बनाउन अनेक बाधा थिए। विश्वसनीयता कायम गर्नका लागि परीक्षा सम्पन्न भएपछि मैले उत्तरपुस्तिकाहरूलाई पोकामा सिलबन्दी गराई केन्द्रमा पठाउने प्रबन्ध गरेँ। नतिजामा कसैको गुनासो भएन। त्यो बेलासम्मका शङ्का उपशङ्का र अनियमितता पनि सबै समाधान गरेँ। यसरी दिक्तेलमा रहेर त्यहाँको काम कारबाहीमा आयोगको मूल्य मान्यताअनुरूप कार्यप्रणाली व्यवस्थित गरेँ। यस्तै कारणले होला पछि राजपत्र अनङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीका विज्ञापनको उत्तरपुस्तिका केन्द्रमा ल्याई कोडिङ गरी नतिजाको लागि अर्को कार्यालयमा पठाउने पद्धति बसाइयो जो हालसम्म कायमै छ।

यसैबीच आयोगका सचिव श्री राधारमण उपाध्यायको अख्तियार दुरुपयोग निवारण आयोगको आयुक्तमा नियुक्ति भएको खबर रेडियो सुनी थाहा पाएँ। पछि उहाँ त्यहीं प्रमुख आयुक्त पनि हुनुभयो। मलाई सरुवा नगरी जानुभयो अब म दिक्तेलमै फस्ने भएँ र परीक्षा पनि दिन नपाउने भएँ भन्ने अनेक तर्कना मनमा बोकी काठमाडौं आई आफ्ना सबै कुरा प्रशासनका उपसचिव जनार्दन लामिछानेसँग राखेँ। उहाँबाट थाहा भयो कि सचिवज्यूले अख्तियार जानुअघि नै "मैले माधवलाई १ वर्षमा ल्याइदिन्छु भन्ने विश्वास दिलाई पठाएको हुँ। सोचे भन्दा राम्रो काम गरेको छ। उसको सरुवाको टिप्पणी ल्याउनुस्" भनी मेरो सरुवा गरेर मात्र अख्तियारको पदभार ग्रहण गर्न जानु भएको रहेछ। यस्ता निष्ठावान् र वचनका पक्का सचिवज्यूप्रतिको श्रद्धा झन् बढ्यो। प्रशासनमा विश्वास र निष्ठाको महत्त्व हाल अझ बढेर गएको महसुस गर्दछु।

अन्तर संवैधानिक अङ्ग हाजिरीजवाफको निरन्तरता

म क्षेत्रीय अदालतमा नायब सुब्बा रहँदा २०४० सालताका शाखा अधिकृत नवीनकुमार घिमिरे (अख्तियारका पूर्व प्रमुख आयुक्त) र चण्डीप्रसाद दाहालसमेतको सक्रियतामा लोक सेवा आयोगले अन्तर संवैधानिक अङ्ग हाजिरीजवाफ प्रतियोगिता सञ्चालन गर्ने गरेकोमा सर्वोच्च अदालतबाट टोलीनेता शेषराज शिवाकोटी (उच्च अदालतका न्यायाधीश भई अवकाश), डा. आनन्दमोहन भट्टराई (सर्वोच्च अदालतमा न्यायाधीश भई अवकाश) र बमबहादुर कार्की (वरिष्ठ लोक गीत गायक) सहितको टोली प्रथम भई प्राप्त गरेको शिल्ड लिई म समेत भई कृष्ण पाउरोटी छेउको स्टुडियोमा फोटो समेत खिचेका थियौं।

म आयोगको अध्यक्ष भएर आएपछि बीचमा छुटेको त्यसैको निरन्तरतास्वरूप प्रत्येक वर्षको वार्षिकोत्सवमा अन्तरसंवैधानिक अङ्ग हाजिरीजवाफ प्रतियोगिता सञ्चालन भइरहेको छ। यसबाट योग्यता प्रणालीको धरोहर आयोगको छानाभित्र प्रतिस्पर्धा गर्न संवैधानिक अङ्गका कर्मचारी आउँदा एक प्रकारको भावनात्मक एकतामा वृद्धि भएको महसुस भएको छ। त्यसभन्दा अघि बढी गत वर्षदेखि त आयोगको पचहत्तरौं स्थापना दिवस तथा हीरक जयन्तीका अवसरमा २०८२ असार १ गते आयोगको उपत्यका बाहिरका तेह्रवटै कार्यालयका प्राङ्गणमा केन्द्रबाट तयार पारी मोडरेसन गरिएका एउटै सेट प्रश्नबाट एकै समयमा हाजिरीजवाफ प्रतियोगिता सफलतापूर्वक सञ्चालन भएको थियो। यसबाट स्थानीय सरोकारवालाहरूको पनि आयोगमा उपस्थित हुने भई आयोगप्रतिको जनविश्वास अभिवृद्धि गर्न सघाउ पुगेको महसुस भएको छ।

अन्तर्राष्ट्रिय शैक्षिक अवसरको प्रसङ्ग

मैले बेलायतमा पढ्न जानुको पनि रोचक प्रसङ्ग छ। बेलायतका लागि ३ महिनाको तालिमको १ सिट आएछ। अङ्क गणना गर्दा म दुर्गम स्थान खोटाङमा बसेको अङ्ककको आधारमा दाङ बस्ने मित्र कृष्ण

श्याम बुढाथोकीलाई पछि पारी छानिएँ। फाराम भरी मैले अरू विवरणका अतिरिक्त आफूले बी.एल.मा प्रथम भई प्राप्त गरेका २ वटा स्वर्ण पदकको प्रमाणपत्रको फोटोकपी पनि पठाएको थिएँ। बर्मिङ्घम विश्वविद्यालयलाई मेरो बारेमा के प्रभाव परेर हो, ३ महिनाको तालिममा मनोनयन भएको मलाई करिब १ वर्षको पोष्टग्राजुएट डिप्लोमा गराउने भनी कार्यालयको अनुमति माग गरी प्रस्ताव आएछ। मैले ब्रिटिश काउन्सिल कान्तिपथमा अंग्रेजी भाषा तालिम लिइरहेको बखत आयोगका सचिव विष्णुगोपाल रिसालले बोलाएर जाने नजाने सोध्नुभयो। मैले आफू सो कोर्ष गर्न इच्छुक रहेको जानकारी गराएपछि म २०४९ भाद्रतिर बेलायत गएँ। श्रीमती चन्द्रा डेढ महिनापछि आइन्। धेरथोर आर्थिक उपार्जन पनि भयो। एसिया, अफ्रिका, युरोप, दक्षिण अमेरिका समेत २७ देशका ४३ विद्यार्थीसँग अध्ययन, तालिम र अन्तर्क्रिया, बस-उठ भई सोही सिलसिलामा भएको केही युरोपेली देशको अवलोकन भ्रमण समेतले मलाई एकैपटक संसारभरिको खानपान, धर्म, संस्कृति, परम्परा, शिक्षा, प्रशासन लगायतका विषयमा बुझ्ने मौका पनि मिल्यो। बर्मिङ्घम विश्वविद्यालय बेलायतमा चार विषयमा अध्ययन भएका थिएः १) Government-Administration and Management, २) Issues in social and Economic change, ३) The management of Human Resources ४) Strategies / Urban and Rural Development । म बेलायतमा विकास प्रशासन विषयमा पढ्न गएको बेहोरा आयोगको ४९ औं वार्षिक प्रतिवेदन (२०४९ वैशाख १ देखि २०४९ चैत्र मसान्तसम्म) को पृष्ठ १० मा उल्लेख समेत छ। यस्तो लामो कोर्ष गर्ने म आयोगको ४१ वर्षको इतिहासमा पहिलो व्यक्ति थिएँ। त्यसको अर्को वर्ष आयोगका शाखा अधिकृत इन्द्रप्रसाद कार्कीले म्यानचेस्टर विश्वविद्यालयबाट एम.ए. गर्ने मौका पाउनु भयो। लामो अन्तरालपछि डा. रामप्रसाद घिमिरे (पूर्व अर्थ सचिव) ले २०६८ सालमा आयोगको जुम्ला कार्यालयमा उपसचिव हुँदा अस्ट्रेलियन नेशनल युनिभर्सिटीबाट (सन् २०१३-२०१७) पी.एच.डी. गर्नुभएको थियो। यस बाहेक लामो कोर्समा विदेश अध्ययन गर्ने अवसर आयोगका कर्मचारीलाई प्राप्त भएको छैन। गौरवशाली इतिहास बोकेको आयोगलाई सुदृढ बनाउन नेपाल सरकारबाट भवन निर्माण, सवारी साधन, अन्य यन्त्र-उपकरणमा राज्यका प्रमुख अङ्ग, संवैधानिक अङ्ग तथा अन्य निकायका तुलनामा पर्याप्त सहयोग हुन नसकेको अनुभव भएको छ।

म बेलायत पढ्न गएपछि मेरो सहायक सचिवको नियुक्ति लोक सेवा आयोग धवलागिरी अञ्चल कार्यालय, बागलुङमा भएको पदस्थापनसहित नियुक्तिपत्र बेलायतको डेराको ठेगानामा पाएको थिएँ। पत्रपाएपछि सरकारी निवासमा बस्न पाइने भयो, डेरा भाडा तिर्ने झन्झटबाट मुक्त हुने भइयो भन्ने खुसी पनि लाग्यो। तर पछि फर्केर आएपछि नेपाल सरकारको २०५० असार २८ को निर्णयानुसार सहायक सचिव उपसचिवमा परिणत भयो। म बागलुङ जान नपाई तत्कालीन सचिव आनन्दवल्लभ जोशीले बेलायतको पढाइबाट सिकेको ज्ञान यहाँ नीति निर्माणमा लगाउनु पर्छ, बागलुङ नजानुस् भनी अनुरोध गर्नु भएकोले स्वीकार गरी उजुरी तथा विभागीय सजाय परामर्श शाखामा पदस्थापना भई कामकाज गर्न थालें। यसैबीच मेरो अघिल्लो वर्षको Institute of Social Studies नेदरल्याण्डमा डिग्री गर्नेगरी भएको मनोनयनको प्रक्रिया अघि बढाउने सम्बन्धमा समस्या आयो। दोहोरो तेहोरो फाइदा तपाईंले मात्र लिने? भनी सचिवज्यूले प्रक्रिया अघि बढाउन मान्नु भएन। दुःखी भई निर्णय स्वीकार गरी बसें।

त्यसको लगत्तै पछि प्रमुख जिल्ला अधिकारीहरूका लागि मिति २०५०/०८/०६ देखि २०५०/१०/०४ सम्म सञ्चालन भएको जिल्ला प्रशासन प्रशिक्षण नामको आवासीय प्रशिक्षणमा छनोट भई विशिष्टता सहित प्रथम भई तालिम लिएँ र त्यसको एक वर्षपछि २०५१/११/२ गते ताप्लेजुङको प्र.जि.अ. नियुक्त भएकोले

८ वर्ष आयोगमा बिताई गृह प्रशासनको सेवा प्रारम्भ गरें। तत्कालीन अवस्थामा हुने यस्तो तालिममा विषयसम्बन्धी कानूनी र प्रशासनिक ज्ञानका अतिरिक्त चाँदमारी, घोडचढी, ड्राइभिङ, भीड नियन्त्रण, कुकुर तालिम, पिटी परेड, खेलकुद लगायत स्वास्थ्य र सुरक्षा तथा बौद्धिक विकासका समग्र प्याकेज समावेश हुने हुँदा जिल्लामा गई काम गर्न सहज हुन्थ्यो। प्र.जि.अ.को पदलाई जिल्लामा बुढो पद मानिन्थ्यो। म ३३ वर्षको हुँदा प्र.जि.अ. मा नियुक्त हुने सन्दर्भ चल्दा २/४ वर्ष हुने इच्छा थिएन। केही वर्ष अरू पदमा गई सेवा गर्ने इच्छा हुँदाहुँदै पनि प्र.जि.अ. मा नियुक्ति भएकाले काम गर्न बाध्य भएँ। ताप्लेजुङमा पदस्थापन भई जाँदा म कम उमेरको केटौले थिएँ। चन्द्रगढी घरबाट बसस्टपसम्म पुगी बुबाले बिदा गर्नुहुँदा एक जना व्यक्तिले मतर्फ सङ्केत गरी उहाँ को हो? भन्दा बुबाले ठाँटसाथ "मेरो छोरा, ताप्लेजुङको सिडिओ" भनी स्पष्टै भन्दाभन्दै उक्त व्यक्तिले "ए सिडिओ कार्यालयमा काम गर्ने?" भनी मलाई सिडिओमा पत्याउनु भएन। त्यसैगरी ताप्लेजुङ गएको ५ महिनामा बुबाको स्वर्गारोहण भई सेतो कपडा लगाएको अवस्थामा कार्यालय परिसरमा एकजना वृद्ध महिलाले मलाई नै "खै सिडिओ?" भनी सोध्नुभयो। मैले म नै हो सिडिओ, केही काम छ कि आमा भनी सोध्दा "नढाँट्न नानी" भनी मलाई नपत्याई बजारतिर जानुभयो। उहाँ बजारबाट फर्किएर आई मलाइ प्र.जि.अ.को कुर्सीमा बसेको देखी "ए हो पो रहेछ!" भनी आश्चर्यमा परेको पनि सम्झन्छु। यसबाट कुनै पदका लागि केही परिपक्वता र व्यक्तित्व पनि नागरिकले खोज्दा रहेछन् भन्ने मलाई लाग्छ। हाल पनि बजारमा ३१/३२ वर्षका सहसचिव भए, अनुभव छैन, छिट्टै अवकाश हुने भए भन्ने कुरा सुनिन्छ। यस्ता कर्मचारी प्रायः काठमाडौं र वरिपरि अलि लेखपढ गर्ने कार्यालयमा बसी पढेर नाम निकाल्छन्। लेखाइ र अन्तरवार्तामा पनि कोचिङ सेन्टर र तयारी पुस्तकको प्रभाव देखिन्छ। परीक्षामा उम्मेदवारको राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय अध्ययनको थोरबहुत प्रभाव पनि देखिन्छ। तर सृजनशीलतामा कमी भई नेपालको गौरवशाली इतिहास, सांस्कृतिक, धार्मिक पहिचान तथा मुलुकको राष्ट्रिय शक्तिको बारे पर्याप्त ज्ञान नभएको हो कि जस्तो देखिँदा पाठ्यपुस्तकदेखि आयोगको पाठ्यक्रम पनि परिमार्जन गर्नुपर्ने देखिन्छ। कतिपय छिट्टै अवकाश भई अर्को जागीर खोज्न बाध्य हुन्छन्। निजामती कर्मचारीले सेवालाई नै जीवन पद्धतिको मार्ग मानी प्रवेश गरेपछि पूरा अवधि काम गर्दा उपयुक्त हुने तर्क पनि सुनिन्छ। चाँडै अवकाश हुँदा यस्ता कर्मचारीले इच्छाअनुसार सरकारमा काम गर्न नपाउने एकातिर छ भने सरकारले पनि अनुभवी र परिपक्व कर्मचारीको सेवा नपाइरहेकाले बढुवाको लागि उमेर बढाउनेतर्फ छलफल भइराखेको पनि देखिन्छ। प्रशासनमा युवा सहसचिव र २४घ१ को प्रावधान समेतबाट वढुवा भएका पाका तल्लो श्रेणी र तहका कर्मचारी देख्दा "नेपालको प्रशासन बुढो सिपाही र ठिटो जर्नेल जस्तो उल्टो छ" भन्ने पनि भनाइ छ।

हुनत निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० मा व्यवस्था भए अनुसार २०५२ सालमा पहिलो पटक खुलेको सहसचिवको छड्के प्रवेश (Lateral Entry) तर्फको लिखित परीक्षामा म पनि पास भएको थिएँ । त्यसबेला मेरो उमेर ३३ वर्षमात्र थियो । कम उमेरमै सचिव भई अवकाश हुने भएँ, रहर पुगुन्जेल वा ६० वर्षसम्म सेवा गर्न नपाइने भयो भन्ने चिन्ता गर्दै अन्तरवार्तामा असफल हुन पाए हुन्थ्यो, बौद्धिक चुनौती सामना गरेर आफूलाई प्रमाणित गरिहालियो भन्ने भाव मनमा बोकी अन्तरवार्ता दिएँ । भगवान्ले सुनिदिनु भएछ, पास भइएन । नत्र म पनि ५० वर्ष नपुगी अवकाश भई दोस्रो जागिर खोज्न बाध्य हुन्थें। त्यो बेला मलाई अन्तरवार्ता कक्षमा पस्ने बित्तिकै मुख्य सचिव दामोदर गौतमले “ओ भाइ, कति वर्ष हुनु भयो?” भन्ने प्रश्न गर्नासाथ मलाई सहसचिवमा पत्याएनन् भन्ने त लागेकै थियो । त्यस पटक नेपालमा

प्रशासन क्षेत्रका स्वनामधन्य धेरै अग्रज हामीसँग लिखित परीक्षामा नै असफल हुनुभएको थियो । त्यसपटक शाखा अधिकृतबाटै अन्तरवार्तामा सफल हुनुभएका शंकरप्रसाद कोइराला २०७० सालमा अर्थ, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्री (निर्वाचनका लागि बनेको खिलराज रेग्मी नेतृत्वको सरकार) को म वाणिज्य तथा आपूर्तितर्फको सचिव पनि भएको थिएँ । यसै स्मारिकामा लेख छापिएका उनै शंकरप्रसाद कोइराला मेरा २०४४ सालका ब्याचमेट पनि हुनुहुन्छ ।

सार्वजनिक प्रशासनको वृत्ति मार्ग र सेवा-निवृत्तिपश्चात् नेतृत्वका अवसर

२०३७ सालमा न्याय सेवाबाट सुरु गरेको मेरो करियर, पहिलो ७ वर्ष न्याय सेवा, दोस्रो ८ वर्ष लोक सेवा आयोग (शाखा अधिकृत, सहायक सचिव र उपसचिव), तेस्रो १५ वर्ष गृह मन्त्रालयमा (ताप्लेजुङ, ओखलढुङ्गा, भोजपुर, गोरखा, बारा, कास्की, नवलपरासी, धनुषा, मोरङ र बाँके समेत) १० वटा जिल्लामा प्र.जि.अ. र अध्यागमन विभागको महानिर्देशक, गृह मन्त्रालय, प्रहरी र प्रशासन शाखा प्रमुख र झापामा ७ वटा भुटानी शरणार्थी शिविरको प्रमुख भई बित्यो। प्र.जि.अ. हुँदा जिल्लामा न्यायाधीशहरूसँगको मेरो सम्बन्ध सुमधुर थियो भने अर्धन्यायिक अधिकार प्रयोग गर्दा पेसी तोकी कहींकहीं इजलास नै कायम गर्ने पनि गरेको थिएँ। म प्रहरी प्रशासन शाखा प्रमुख हुँदा नेपाल प्रहरीको पदपूर्ति समितिको अध्यक्ष आयोगका तत्कालीन सदस्य योगेन्द्रनाथ ओझा (पछि आयोगको अध्यक्ष हुनुभएको) को पालामा समितिका सदस्य तथा गृहसचिव स्व. श्रीकान्त रेग्मी र प्रहरी महानिरीक्षक स्व. प्रदीप शमशेर राणा भएको बखत २०५७ सालको प्रहरी निरीक्षकको लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी र प्रकाशन गर्न सचिवज्यूले मलाई खटाउनु भयो। त्यसवेला सम्मको बाहिरी हल्लाका आधारमा मैले कसरी यो काम गर्ने होला भनी अलमलमा परेकोमा सचिवज्यूले बोलाई तपाईं दायाँबायाँ अलमलमा नपरी कोही कसैको सुझाव निर्देशन नलिई लोक सेवा आयोगमा लामो समय काम गर्दा अपनाएको प्रक्रियाअनुसार नतिजा प्रकाशन गर्नुस् भनी स्पष्ट निर्देशन दिएकाले सोबमोजिम नै स्वच्छ ढंगले नतिजा प्रकाशन गरेँ। यस किसिमले आयोगको कार्यपद्धति अनुसार नतिजा प्रकाशन भएको पहिलो पटक हुनसक्छ। स्मरणीय छ श्री श्रीकान्त रेग्मी पनि २०३४ सालमा शाखा अधिकृत भई केही वर्ष लोक सेवा आयोगमा काम गरेका अनुभव प्राप्त व्यक्ति हुनुहुन्थ्यो।

त्यसपछिको छोटो समय भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयमा हुँदा राष्ट्रिय भू-उपयोग नीति तर्जुमा समितिको संयोजक भई प्रतिवेदन पनि पेस गरेँ। सो अनुसार भू-उपयोगसम्बन्धी कानूनी व्यवस्था भए । २०६८ सालमा सचिव भई मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय प्रशासक, रक्षा सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालयको सचिव, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको प्रमुख अधिकृत, वाणिज्य तथा आपूर्ति सचिव, सिँचाई सचिव, सङ्घीय मामला तथा स्थानीय विकास सचिव हुँदै अन्त्यमा आफ्नै पुरानो संस्था लोक सेवा आयोगमा २०७२/११/१७ मा सरुवा भई २०७३ श्रावण ४ गतेबाट अवकाश लिएँ।

न्याय र प्रशासनको अध्ययन, न्याय सेवाको विवेक, लोक सेवा आयोगको योग्यताको कदर, द्वन्द्वको अवधिभरि ज्यान जोखिममा पारी गृह प्रशासन बस्दाका चुनौतीहरू र मन्त्रालयको प्रशासनिक नेतृत्व गर्दाका खारिएका अनुभवबाट खोटाङ जस्तो दुर्गम स्थानमा जन्मी आफ्नै पिताजीले ७५ वर्ष अघि स्थापना गरेको विद्यालयमा प्रारम्भिक कक्षा पढी २०२५ सालमा ७ दिनको पैदल यात्रामा बसाइँ सरी झापाको गौरादह जंगलमा पातीको छानो हालेको धुले स्कूलमा पढ्ने म जस्ताका लागि २००७ सालको प्रजातन्त्रले २००८/३/१ मा स्थापना गरेको पवित्र संस्था लोक सेवा आयोगको कारणले स्थायी सरकारको रूपमा

रहेको निजामती सेवा हुँदै सबभन्दा जेठो र सम्मानित संवैधानिक संस्थाको अध्यक्षको रूपमा सेवा गर्ने मौका पाउनु मेरो जीवनको सबैभन्दा गौरवपूर्ण अवसर हो। जसलाई मैले इमान्दारीका साथ निर्वाह गरिरहेको छु। आयोगमा मैले २०४४ कार्तिकमा शाखा अधिकृत, २०४९ मंसिरमा सहायक सचिव, २०५० आषाढमा उपसचिव भई २०५१ फागुनसम्म रही पुनः २०७२ फागुनदेखि आयोगको सचिवको जिम्मेवारीमा काम गरेको थिएँ। साथै, मैले निजामती सेवालाई नै जीवन पद्धतिको मार्ग मानी खरिदारदेखि नायब सुब्बा, शाखा अधिकृत, सहायक सचिव र सहसचिवका सातवटा परीक्षामा सामेल भएकोमा सातवटै परीक्षाहरू पहिलो पटकमै पास गरी छिटै नेपाल सरकारको विशिष्ट श्रेणीमा पदोन्नति भई ५४ वर्षको उमेरमा नै सचिवको ५ वर्षे कार्यकाल पूरा गरी आयोगकै सचिवबाट २०७३ साल साउन ४ गते अवकाश लिएँ। आयोगमा काम गर्दा मात्र होइन मैले त्यसभन्दा अघि नै अध्ययन अनुसन्धानमा पनि आयोगलाई नै विषयवस्तु बनाएँ । मैले त्रिभुवन विश्वविद्यालय, जनप्रशासन क्याम्पस, स्नातकोत्तर (एमपीए) मा राजीव विक्रम राणाको निर्देशनमा "निजामती सेवाको सर्तसम्बन्धी कानून निर्माणमा लोक सेवा आयोगको भूमिका" शीर्षकमा शोधपत्र (Thesis) लेखी मूल्याङ्कनका लागि २०५३/११/०८ मा प्रेषित गरिएको थियो। शोधपत्रको प्राक्कथनमा निम्न व्यहोरा उल्लेख भएको थियो-

"...निजामती सेवामा योग्यताका आधारमा भर्ना गर्ने कानूनी व्यवस्थाको नेपालमा सुरुआत भएको त्यति लामो समय नभएको र नेपालको संविधान, २०१९ खारेज भई नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ प्रारम्भ भएको सन्दर्भमा समष्टिमा आयोगको सुरु देखिको भूमिकाको चित्रण गरे पनि पछिल्ला यी दुई संविधानमध्ये पहिलो संविधान बहाल रहँदाको तीन वर्ष र नयाँ संविधान प्रारम्भ भएपछिको पहिलो तीन वर्षमा आयोगबाट निजामती सेवाको सेवा, सर्तसम्बन्धी कानून निर्माण गर्ने सन्दर्भमा संवैधानिक र कानूनी प्रावधानहरूमा के-कस्ता परिवर्तन भए, श्री ५ को सरकारले प्रस्ताव गरेका कानूनमा आयोगबाट के कतिमा र कस्ता किसिमले अन्यथा गर्न परामर्श दिइयो? वा मागबमोजिम परामर्श दिइयो, आयोगबाट दिइएका परामर्शलाई श्री ५ को सरकारले कति स्वीकार गऱ्यो कति गरेन र कतिमा लिनुपर्ने विषयमा पनि परामर्श नलिई कानून बनायो, यस्ता कानून बनाउने सन्दर्भमा श्री ५ को सरकार र आयोगबीचको अन्तरक्रिया र दृष्टिकोण कस्तो रह्यो? छिटो छरितो र सुझबुझ तथा पारदर्शिताको दृष्टिकोणले कुन अवधिको आयोग प्रभावकारी देखियो भन्ने समेतका विषयमा संविधान, ऐन, कानून र अध्ययन अनुभवको आधारमा प्रस्तुत शोधपत्र तयार गरिएको..." भन्ने थियो। उक्त शोधपत्रलाई मूल्याङ्कन गर्न प्रा.डा. श्रीकृष्ण श्रेष्ठको अध्यक्षतामा मिति २०५३/११/१६ मा ३ सदस्यीय शोधपत्र मूल्याङ्कन कमिटीको बैठक बसी ९४ (चौरानब्बे) अङ्क प्रदान भएको थियो ।

सचिवबाट अवकाश भएपछि उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग, कार्यान्वयन सहजीकरण समितिको सदस्य, राष्ट्रिय प्रतिरक्षा नीति तर्जुमा समितिको संयोजक र अरू केही गैरसरकारी संस्थामा काम गरी ५ वर्ष बिताएपछि २०७८/३/१० देखि सम्मानित संस्था लोक सेवा आयोगको अध्यक्षमा कार्यरत छु। प्रशासन सुधार आयोगमा रहँदा राज्य व्यवस्था समितिमा छलफल गरी राज्य व्यवस्था समितिको पत्र समेतको आधारमा यस समितिले मिति २०७४/०६/२३ र २०७४/०८/२८ मा नेपाल सरकारसमक्ष केन्द्रमा मन्त्रालयको सङ्ख्या १५ मा सीमित गर्ने प्रस्ताव पेस गरेको थियो। प्रदेश मन्त्रालयको सङ्ख्या ७ र कार्यक्षेत्र समेत तोकी सिफारिस गरिएकोमा सोही अनुसार नै प्रदेश मन्त्रालय गठन भई ३ वर्षसम्म चल्यो।

पहिलो पटक लुम्बिनी प्रदेशमा मन्त्रालयको सङ्ख्या बढाइएको र पछि अरू प्रदेशमा पनि मन्त्रालयको सङ्ख्या बढाउने काम भयो। हाल पनि केन्द्रमा मन्त्रालयको सङ्ख्या २२ बाट घटाई १८ पारिएको छ भने प्रदेशमा पनि सङ्ख्या घटाउने सन्दर्भ चलेको देख्दा आफ्ना सुझाव सही रहेको महसुस हुन्छ। यसैबीचमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा एउटा कामका लागि पूर्व परराष्ट्र सचिव तथा संयुक्त राष्ट्र सङ्घका लागि नेपालका आवासीय प्रतिनिधि मधुरमण आचार्य र मेरो संयुक्त अध्ययन समिति गठन भयो। उक्त प्रतिवेदनमा तयार गर्नेको नाम र परिचय नहुनुको अतिरिक्त हाल उपलब्धतामा कठिनाइ पनि परेकोले सो गहन अध्ययनलाई इतिहासमा सुरक्षित राख्न सान्दर्भिक मानी प्रतिवेदनको सार संक्षेपलाई यसै संस्मरणको अन्त्यमा प्रस्तुत गरेको छु।

अन्त्यमा

लोक सेवा आयोगमा करिब १३ वर्ष कार्यरत रहँदाका आफ्ना अनुभवहरू यहाँ उल्लेख गरेको छु। यस सन्दर्भमा सरदार यदुनाथ खनाल जस्तो विश्वस्तरको कूटनीतिज्ञ, मिरसुब्बा प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी जस्तो बहुआयामिक व्यक्तित्व, सन्तबहादुर राई जस्तो साँच्चैको सन्त, मिरसुब्बा कृष्णबम मल्ल जस्तो दह्रो अध्यक्ष तथा संविधान जारी भएपछि अध्यक्ष हुनु भई आयोगलाई जनमानसमा थप परिचित गराउनु भएका मेरा अग्रज उमेशप्रसाद मैनाली (जसको कार्यकालमा म २०७३/७४ मा आयोगको सचिव थिएँ) ले कार्य गरी छोड्नुभएको संस्थामा हामीले कस्तो काम गरिरहेका छौं? भनी आफैंले आफैंलाई कहिलेकाँही प्रश्न गर्दा आफूले न्याय नै गरिरहेको महसुस हुन्छ। आयोगको अध्यक्षमा पहिले भएका नियुक्ति हेर्दा ३७ वर्षको उमेरमा प्रधानन्यायाधीश हुनुभएका अनिरुध्दप्रसाद सिंहलाई पदबाट अवकाश दिई नेपाल लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष (२०१६/०४/०१-२०१७/०९/०१) बनाइएको पनि इतिहास थियो भने नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसनका तत्कालीन का.मु. सभापति (२०१४/१०/१३-२०१६/०३/१४) भगवतीप्रसाद सिंहलाई का.मु. प्रधानन्यायाधीशका रूपमा दुई वर्ष सर्वोच्च अदालतमा खटाइएको र पछि प्रधानन्यायाधीश भई अवकाश हुनुभएको थियो। यसरी प्रधानन्यायाधीश र लोक सेवा आयोगको अध्यक्षको पद अदली-बदली गर्ने पदको रूपमा रहेको समेत इतिहासमा देखिन्छ। यस बाहेक आयोगमा मेरा अग्रजहरू सरदार नगेन्द्रमान सिंह प्रधान, बडाकाजी माणिकलाल राजभण्डारी, तारकबहादुर शाह, केशर बहादुर के.सी., डम्बरबहादुर सिंह, योगेन्द्रनाथ ओझा, तीर्थमान शाक्य, डा. कयोदेवी यमीले पनि आयोगलाई यहाँसम्म ल्याउन महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुभएको छ। म शाखा अधिकृतमा नियुक्ति हुँदाको पत्रमा सचिव विमलराज बस्नेतले हस्ताक्षर गर्नुभएको थियो भने सहायक सचिव र उपसचिव हुँदा विष्णुप्रसाद खत्रीले, सहसचिव हुँदा सचिव नरेन्द्रकुमार श्रेष्ठले, सचिव हुँदा मुख्यसचिव माधवप्रसाद घिमिरेले हस्ताक्षर गर्नु भएकोमा आयोगको गरिमामय अध्यक्षको नियुक्ति पत्रमा चाहिँ राष्ट्रपतिको कार्यालयका निमित्त सचिव रूपनारायण भट्टराईले दस्तखत गरेको पत्र पाएँ। शपथग्रहण पनि राष्ट्रपतिको कार्यालयमा भएन। कता-कता नरमाइलो लाग्यो। यसरी कुन पदको नियुक्ति पत्रमा कसले दस्तखत गर्ने हो भन्नेमा पनि एकरूपता कायम गर्नु आवश्यक देखिन्छ।

कोभिडमा दुई वर्ष परीक्षा नभएको असहज अवस्था, आफू अघिका अध्यक्ष अवकाश भएपछि हाम्रो नियूक्ति हुँदासम्मको ३ महिना खाली भएको स्थिति, समायोजनमा चित्त नबुझी कर्मचारीले मुद्दा दायर गरी अन्तरिम आदेश जारी भएको तथा थारु कल्याणकारी सभाका तर्फबाट आफूलाई पनि समावेशी कोटा छुट्ट्याउनुपर्ने

भन्ने समेत माग राखी दिएका रिटमा भएका अन्तरिम आदेश र जारी भएका परमादेश तथा २०७२ सालमा संविधान जारी भएपछि थप भएको सङ्गठित संस्था तथा सुरक्षा निकायको कामलगायत विश्वविद्यालयको परीक्षासमेत सञ्चालन गर्न पुरानै दरबन्दीमा हामीले गरिरहेको काम हेर्दा आफू र आफ्नो टिम तथा कर्मचारीहरूले गरेको कामबाट हामी सन्तुष्ट छौं। आयोगका कामकारबाहीलाई दीर्घकालसम्म कसरी अझ बढी सुरक्षित, सान्दर्भिक र भरपर्दो बनाउने भन्ने नै हालको चिन्तन र चिन्ता रहेको छ।

तर समयको मागअनुसार परीक्षण प्रविधि तथा पाठ्यक्रममा समयअनुकूल परिमार्जन गरी कर्मचारी सिफारिस गर्नुपर्ने दायित्वमा भने हामीले सोचे अनुसार धेरै काम गर्नुपर्ने चुनौती हाम्रासामु छन्। आयोगको हीरक जयन्तीको अवसरमा यसमा सहयोग र सद्भाव राख्ने नेपाल सरकार, दक्ष विज्ञ, कर्मचारी तथा विभिन्न सङ्घ, संस्था र निकायहरूप्रति म आभार तथा धन्यवाद प्रकट गर्दछु।

प्रशासन सुधारका सान्दर्भिक तथा कार्यान्वयनयोग्य सुझावहरू

सारांश

विभिन्न मितिमा गठन भएका प्रशासन सुधार आयोग र समितिहरूले दिएको प्रतिवेदनहरू र यस सम्बन्धमा गरिएका अध्ययनहरूको पुनरवलोकन गरी ती प्रतिवेदन र अध्ययनहरूमा उल्लिखितमध्ये कार्यान्वयन हुन बाँकी र प्रशासन सुधारको लागि सान्दर्भिक हुने सुझावहरू पहिचान गरी प्रतिवेदन पेस गर्न तत्कालीन सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले एक विज्ञ समूह रहेको अध्ययन कार्यदल गठन गरेको थियो। सो कार्यदलमा पूर्व सचिव मधुरमण आचार्य र म थियौं। सो विज्ञ समूहले दिएको प्रतिवेदनअनुसार तत्कालीन सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट "**प्रशासन सुधारका सान्दर्भिक सुझावहरू**"नामक प्रतिवेदन वि. सं. २०७४ भाद्र महिनामा प्रकाशित भएको छ। प्रतिवेदनको कभर पृष्ठमा "प्रशासन सुधारसम्बन्धी प्रतिवेदन र अध्ययनहरुले औंल्याएका कार्यान्वयनयोग्य र सान्दर्भिक सुझावहरुको संक्षेषण प्रतिवेदन" उल्लेख भएको छ भने सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले प्रकाशन गरेको छ । सो प्रतिवेदनअन्तर्गत प्रशासन सुधार र पुनःसंरचनाका लागि गठन भएका विभिन्न आयोग र समितिका प्रतिवेदनहरूमा प्रस्तुत सुझावहरूको कार्यान्वयन र सान्दर्भिकताको स्थिति दर्शाउने एक खाका तयार गरी कार्यान्वयन हुन बाँकीमध्ये सान्दर्भिक सुझावहरूको सूची निर्माण गरिएको थियो। उपर्युक्त प्रतिवेदनमा संक्रमणकालीन व्यवस्थापन, सङ्घीयताअनुसार प्रशासनको पुनःसंरचना र सुधार, निजामती सेवाको सुधार र व्यवसायीकरण, समावेशीकरण, सुशासन र सेवा प्रवाहलगायतको सान्दर्भिक र कार्यान्वयनयोग्य सुझावहरू पहिचान गरिएको थियो।

सो अध्ययनले *प्रशासकीय पुनर्गठन समिति (बुच कमिशन) को प्रतिवेदन २००९, प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोग (अध्यक्षः टंकप्रसाद आचार्य) को प्रतिवेदन, २०१३, प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन, २०२५, प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०२७, प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०३२, प्रशासन सुधार आयोग २०४८, सार्वजनिक प्रशासनको पच्चीस वर्षीय गुरूयोजना अध्ययन*

प्रतिवेदन, २०५५, तलब आयोगको प्रतिवेदन २०५५लगायत अन्य तलव आयोगहरूका प्रतिवेदन, "सङ्गठनात्मक स्वरूप, तालिम र भ्रष्टाचार नियन्त्रणसम्बन्धी प्रतिवेदन, २०५६", सार्वजनिक खर्च पुनरवलोकन आयोग, २०५७, मानव-संसाधन मन्त्रालयको गठनसम्बन्धी कार्यदलको प्रतिवेदन २०६२, संस्थान सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०६३, प्रशासन पुनः संरचना आयोगको प्रतिवेदन, २०६६, प्रशासन पुनः संरचना आयोगको अन्तरिम प्रतिवेदन २०६६, प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन २०७० तथा प्रशासन सुधार र पुनःसंरचनाका लागि मन्त्रिपरिषद्को निर्णयअनुसार गठन भएका विभिन्न आयोग र समितिका प्रतिवेदनहरूका साथै सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र यस अन्तर्गतको "शासकीय सुधारका लागि सार्वजनिक प्रशासनको तयारी आयोजना" (PREPARE) बाट प्रशासनका विविध विषयमा भएका अध्ययन-अनुसन्धान लगायतका प्रतिवेदनहरूको पुनरवलोकन गरेको थियो।

सो अध्ययनले विभिन्न सान्दर्भिक र कार्यान्वयनयोग्य सुझावहरूको पहिचान गरी ती सुझावहरू कसरी कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ भनी एक खाका प्रस्तुत गरेको थियो। सो अध्ययनले विगतका प्रशासन सुधार आयोग, समिति र अध्ययनहरूले दिएका सुझावमध्ये सङ्घीय लोक सेवा आयोगसम्बन्धी कानूनबमोजिम लोक सेवा आयोगको पुनःसंरचना र क्षमता विकास कार्ययोजना तर्जुमा गरी लागू गरिनु पर्ने, संवैधानिक निकायहरूको लागि एक छुट्टै "संवैधानिक सेवा" गठन गरी विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने कामको लागि समूहहरू गठन गरिनुपर्ने, निजामती सेवामा भर्ना र बढुवाको लागि छनोट र परीक्षा प्रणालीमा सुधार गर्न लोक सेवा आयोगको परीक्षण प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन चरणबद्ध रूपमा कार्यमूलक सक्षमता परीक्षण गरिनु पर्ने, सक्षमतामा आधारित परीक्षण प्रणाली (competence-based testing system) लागु गर्ने र स्थानीय सरकारहरूले कर्मचारी व्यवस्था आफैं गर्नसक्नेगरी स्थानीय तहमा कर्मचारी भर्ना र कर्मचारी व्यवस्थापन गर्न छुट्टै कानूनी व्यवस्था गरी "स्थानीय सेवा आयोग" गठन गर्नु उपयुक्त हुनेजस्ता सुझावहरू सान्दर्भिक र कार्यान्वयनयोग्य रहेको भनी पहिचान गरेको थियो।

सो प्रतिवेदनमा सङ्घमा रहने मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या न्यूनतम हुनेगरी पुनःसंरचना गर्ने, केन्द्रीय स्तरका अनावश्यक विभाग र कार्यालयहरूको खारेजी गर्ने, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई एक मानव-संसाधन व्यवस्था मन्त्रालयमा रूपान्तरण गरी केन्द्रीय कर्मचारी एकाइको रूपमा प्रभावकारी बनाउन क्षमता विकास कार्ययोजना तर्जुमा गरी लागू गर्ने, सङ्घीय ढाँचामा निजामती सेवाको पुनःसंरचना गर्ने उच्चस्तरीय सङ्घीय प्रशासनिक पुनःसंरचना आयोग गठन गरी त्यस आयोगको सिफारिसका आधारमा प्रशासनिक पुनःसंरचनाको व्यवस्था कार्यान्वयन गरिनु पर्ने, सङ्घीय निजामती सेवा र प्रादेशिक निजामती सेवासम्बन्धी नीति बनाइनु पर्ने, संविधानअनुसार तीनै तहको लागि कर्मचारी व्यवस्था गर्न र निजामती सेवाको पुनःसंरचना गर्न छुट्टाछुट्टै कानूनहरू निर्माण गरिनु पर्ने, निजामती सेवामा रहेको राजपत्राङ्कित र राजपत्रअनङ्कित तहको विभेद समाप्त गरी एकीकृत निजामती सेवा स्थापना गरी निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्ने, प्रशासनयन्त्रलाई कार्यमूलक जवाफदेही र परिणाममुखी बनाउन कार्यसम्पादनमुखी व्यवस्थापन प्रणालीको विकास गरिनु पर्ने, वरिष्ठ तहका अधिकारीसँग मापदण्ड र सूचकहरूको आधारमा कार्यसम्पादन करार लागु गरिनु पर्ने, निजामती सेवामा तल्लो दर्जाका पदको चाप घटाउन तल्लो तहका पदहरू चरणबद्ध रूपमा घटाउँदै निजामती सेवालाई

अधिकृत-मूलक बनाउने, पेशाविद्हरूलाई उच्च तहसम्म पुग्न सक्ने व्यवस्था गर्ने; पेशाविद् बाहेक अन्य पदमा सेवा प्रवेशको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बढाउनेः निजामती सेवाको सरुवा पूर्वानुमानयोग्य र हस्तक्षेपमुक्त बनाउने, ट्रेड युनियनबाट उत्पन्न जटिलताहरू समाधान गर्न निजामती सेवामा ट्रेड युनियनसम्बन्धी व्यवस्थाको पुनरवलोकन गर्ने, बेला बेलामा तलव आयोग गठन गरी तलव बृद्धि गर्नुको सट्टा उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्कसँग आबद्ध गरी मुद्रास्फीति समेतको आधारमा स्वनिर्मित तलब वृद्धि प्रणाली लागू गरिनु पर्नेः तलब आयोगका सुझावअनुसार शैक्षिक भत्ता, पारवहन भत्ता, जीवन बीमाको व्यवस्था र कर्मचारीको योगदानबाट बीमा कोषमा रकम जम्मा गर्ने, स्वास्थ्य बीमा प्रणाली लागू गर्ने, निवृत्तिभरणमा बढ्दो व्ययभार घटाउन राष्ट्रसेवक कर्मचारी र सरकारको संयुक्त योगदानमा आधारित निवृत्तभरण प्रणाली लागू गर्ने, निजामती कर्मचारी र शिक्षक लगायतको अवकाश हुने उमेरमा एकरूपता ल्याउन र निवृत्तिभरणको लागि बढ्दो सरकारी खर्च घटाउनको लागि समेत सरकारी कर्मचारीहरूको सेवा निवृत्त हुने उमेर ५८ वर्षबाट बढाएर ६० वर्ष पुऱ्याउने जस्ता सान्दर्भिक र कार्यान्वयनयोग्य सुझावहरू पहिचान गरेको थियो।

सो अध्ययनले विगतका प्रतिवेदनहरूले औंल्याएका कार्यस्थललाई लैंगिकमैत्री तथा समावेशीमैत्री बनाउने, निजामती सेवामा सदाचारको विकास गर्ने, निजामती सेवामा समावेशिता र सकारात्मक विभेदको प्रभावकारिता वृद्धि गर्न र लक्षित वर्गसम्म पहुँच बढाउन र यसलाई योग्यता प्रणालीसँग आबद्ध गरी प्रभावकारी बनाउन र समावेशी व्यवस्थाको पुनरवलोकन गर्ने; निजामती सेवाभित्र सकारात्मक विभेद, समावेशिताको आदर र कार्यसंस्कृति, विविधता व्यवस्थापन, बहिष्करण, लैंगिक संवेदनशीलता, कार्यस्थलमा हुने दुर्व्यवहार तथा यौनिक दुर्व्यवहार न्यूनीकरण जस्ता विषयमा तालिम दिने, सेवा करारसम्बन्धी मापदण्ड पुनरवलोकन गर्ने; सार्वजनिक संस्थानहरूको सुदृढीकरण गर्ने; प्रशासन सुधारलाई पटक पटक आयोग गठन गरेर भन्दा नियमित संयन्त्रमार्फत अघि बढाउनु पर्ने, प्रशासन सुधारका विषयमा निरन्तर काम गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा एक स्थायी संयन्त्र बनाइनु सान्दर्भिक हुने जस्ता सुझावहरू पनि सान्दर्भिक रहेको देखाएको छ।

उपर्युक्त उल्लेख भएका प्रतिवेदनहरूमा समेटिएका प्रमुख सुझावहरू समग्रमा कुल १४% मात्र पूर्ण कार्यान्वयन भएको देखिन्छ भने २३% आंशिक कार्यान्वयन भएको पाइएको छ। विभिन्न समयमा प्रस्तुत भएका सुझावहरूमध्ये ६३% कार्यान्वयन नभएको देखिएको छ। आंशिक कार्यान्वयन भएका वा कार्यान्वयन नभएका सुझावहरूमध्ये ३२% सुझावहरू असान्दर्भिक भए पनि अझैसम्म ६८% सान्दर्भिक रहेको पाइएको छ। यसले प्रशासन सुधारको लागि नयाँ सुझावहरू खोजी गर्नु भन्दा प्रस्तुत भएका सुझावहरूमध्ये कार्यान्वयन हुननसकेका तर सान्दर्भिक रहेका सुझावहरू कार्यान्वयन गर्नेतर्फ ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ।

समय-समयमा गठित प्रशासन सुधार आयोग, समिति र कार्यदलका प्रतिवेदनहरूले नेपालमा प्रशासन सुधारमा रहेको प्रवृत्ति र समस्याहरू दर्शाएका छन्। तिनले दिएका सुझावहरू कार्यान्वयन गर्न उदासीनता देखाउने प्रवृत्ति प्रशासन सुधारको प्रमुख कमजोरीको रूपमा रहेको छ। प्रशासन सुधारका लागि गरिएका प्रयासहरूले सार्थकता पाउन नसकेको र काम गर्ने शैली र सेवा प्रवाह र सुशासनमा

चुस्तता आउन नसकेको कुरा पछिल्ला प्रशासन सुधार प्रतिवेदनहरूले औंल्याएका छन्। सुधारका प्रयासमा सरोकारवालाहरूको संलग्नता र अपनत्व कम हुनु पनि प्रशासन सुधार प्रयासमा कमजोरी रहेको छ। विगतका प्रशासन सुधार आयोग, समिति वा कार्यदलहरूले आ-आफ्ना प्रतिवेदनमा विद्यमान समस्याहरूको सही पहिचान गरे पनि ती प्रतिवेदनले दिएका कतिपय सुझावहरू तत्कालीन परिस्थितिमा महत्त्वाकांक्षी भएका र कतिपय कार्यान्वयन हुन नसक्ने सुझावहरू पनि दिने गरेको सो अध्ययनले देखाएको छ। कतिपय अध्ययन र प्रतिवेदनहरूले समस्याको सही पहिचान गरे पनि ती सुझावहरू कसरी लागु गरिनु पर्छ भनेर प्रष्ट पार्न नसकेकाले ती सुझावहरूको कार्यान्वयन अलमलमा पर्ने गरेका छन्। प्रतिवेदनहरूले दिएका सुझावहरूको कार्यान्वयनको लागि कार्यविधि र कार्ययोजना एवम् कार्यान्वयन र अनुगमन गर्ने पद्धति कमजोर हुनाले पनि प्रतिवेदन र सुझावहरू कार्यान्वयनमा आउन नसकेका कुरा अध्ययनले देखाएको छ।

नेपालमा प्रशासन सुधारलाई एक नियमित प्रक्रिया र निरन्तरको कार्यभन्दा आवश्यकताअनुसार समय-समयमा गठन गरिने आयोग र समितिमार्फत गरिने कामको रूपमा लिइने गरेको छ। यसबाट प्रशासन सुधार परिपाटी संस्थागत र आन्तरिकीकरण हुन सकेको छैन। विभिन्न आयोग समितिका प्रशासन सुधारसम्बन्धी प्रतिवेदनको सुझावहरू कार्यान्वयन नगरिनुले विगतका सुझावहरू उस्तै रूपमा दोहोरिने गरेका छन्। प्रशासन सुधारका प्रतिवेदनहरूले दिएका सुझावहरू कार्यान्वयन नहुनुमा त्यस्ता प्रतिवेदनहरूको पछि आउने राजनैतिक नेतृत्वले स्वामित्व नलिने र कर्मचारीतन्त्रले पनि आन्तरिकीकरण नगर्ने प्रवृत्ति पनि जिम्मेवार रहेको छ। फलस्वरूप महत्त्वपूर्ण हुँदाहुँदै पनि ती प्रतिवेदनहरू थन्किएर रहने गरेका छन्।

सो अध्ययन प्रतिवेदनमा विगतका प्रशासन सुधार प्रतिवेदन र अध्ययनहरूको आधारमा पुनरवलोकन गरी सान्दर्भिक र कार्यान्वयनयोग्य भनी पहिचान गरिएका सुझावहरूको कार्यान्वयन गर्न एक कार्ययोजनाको खाका प्रस्तुत गरिएको छ। प्रस्तावित कार्ययोजनालाई सबै सरोकारवाला पक्ष समेतसँग परामर्श र छलफल गरी मन्त्रिपरिषद्बाट स्वीकृत गरी लागू गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको नेतृत्वमा एक कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति निर्माण गरिनु पर्ने सुझाव पनि सो प्रतिवेदनले दिएको थियो।

प्रशासन सुधार निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया भए तापनि संविधानले व्यवस्था गरेका सङ्घीयता, समावेशिता, राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र मौलिक हक जस्ता विषयहरूलाई समेटी प्रशासनसम्बन्धी ऐन, कानून, नीति, नियम, सङ्गठन संरचना र कर्मचारी व्यवस्थामा आमूल परिवर्तनको आवश्यकता रहेको वर्तमान सन्दर्भमा प्रशासनिक सुधार र पुनःसंरचना एवम् निजामती सेवाको सुधार अहम् महत्त्वको विषय बनेको छ। यो नयाँ व्यवस्थामा प्रवेश गर्नुअघि विगतमा गठन भएका प्रशासन सुधार आयोग, समिति र अध्ययन कार्यदलहरू लगायतका प्रतिवेदनहरूले औंल्याएका कतिपय महत्त्वपूर्ण एवम् सान्दर्भिक तर कार्यान्वयन हुन बाँकी सुझावहरूको पुनरवलोकन गरिनु आवश्यक थियो। विगतको अनुभव समेतको आधारमा ती सुझावहरूको कार्यान्वयन गर्नुअघि राजनैतिक, प्रशासनिक एवम् कार्यान्वयनयोग्य सुझावहरूलाई पहिचान गरी कार्यान्वयनमा उतार्नु वाञ्छनीय देखिन्छ।

लोक सेवा आयोग तर्फको मेरो जीवन यात्राः एक संस्मरण

❖ रामेश्वर दंगाल*

वि.सं. २०४९ सालमा बि.कम. दोस्रो वर्षमा शङ्करदेव क्याम्पसमा अध्ययनरत थिएँ। बिहान ६:१५ बजेदेखि कक्षा सुरु हुन्थ्यो। मेरो घर भक्तपुरको सीमान्त गाउँ सुडाल (नगरकोटको काख चरेली) मा थियो। त्यहाँबाट भक्तपुरको कमलविनायक हिँडेर आउँदा २ घन्टा जति लाग्थ्यो। कमलविनायक-बागबजार रुटको पहिलो बस बिहान ६:०० बजे मात्र छुट्थ्यो। कमलविनायकदेखि पुतलीसडकसम्मको यात्रामा करिब आधा घन्टा लाग्थ्यो। त्यस हिसाबले समयमै बस चढ्दा पनि म बिहान ६:४५ भन्दा अगाडि कहिल्यै क्याम्पस पुग्न सक्दैनथें। त्यसैले पहिलो कक्षा सधैं छुट्थ्यो। काठमाडौंमा डेरा लिई बसौं दिउँसो घर सजिलै पुगिन्छ, नबसौं बिहान कक्षा समयमा आउन सम्भव नै थिएन। यस्तै कठिनाइ र द्विविधाका बीच जसोतसो पढाइ अगाडि बढाउँदै थिएँ। एकाएक मलाई कतै जागीर खान पाए हुन्थ्यो भन्ने लाग्यो। एकदिन गोरखापत्रमा दुर्गम क्षेत्र विकास समितिले लेखापालको विज्ञापन गरेको देखें। साह्रै उत्साहित भएर यसको अफिस पाटनढोकामा गएर फारम भरें। त्यसपछि जाँचको तयारी स्वरूप पैरवी प्रकाशनको नायब सुब्बाको गाइड किनेर पढें। परीक्षा केन्द्र रानीपोखरीस्थित दरबार हाइस्कुलमा तोकिएकोले त्यहीं गएर परीक्षा दिएँ। केही महिनापछि लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित भएछ, मैले थाहा नै पाइनछु। एकदिन शङ्करदेव क्याम्पसबाट पढाइ सकिएपछि बागबजार गाडी चढ्न आउँदा एकाएक मैले परीक्षा दिएको सम्झें। कतै परीक्षाफल पो प्रकाशन भयो कि? भनी मन चसक्क भयो! अनि चढिसकेको बागबजारको बसबाट ओर्लिएर रत्नपार्कतिर हानिएँ। पाटनढोकाको बस समातें। पाटनढोकास्थित दुर्गमक्षेत्र विकास समितिको कार्यालय प्रवेश गर्नासाथ मूलढोकैमा रहेको सूचनामा मेरो आँखा पुग्यो। त्यसमा मेरो नाम देखें। मेरो श्वास एक्कासी बढ्यो। म कौतूहलका साथ पूरै सूचना पढ्न थालें। मैले केही समयअघि दिएको लेखापालको परीक्षामा म उत्तीर्ण भएको रहेछु। तर अपसोच ! हिजो अन्तरवार्ताको अन्तिम मिति भइसकेछ। मैले अन्तरवार्ता नै छुटाएछु। म अवाक् भएँ। तर पनि विचलित भइँन। सोचें, कतै अझै अन्तरवार्ता दिने मौका मिल्छ कि? माथि तलामा कार्यालयमा गएर प्रशासन प्रमुखसँग सम्पर्क राखें। अन्तिम परीक्षाफल ननिस्किएकाले उचित कारण खुलाई निवेदन दिएमा अन्तरवार्ता लिन सकिने जानकारी पाएँ। ठूलो राहत भयो। निवेदन दिएँ। एक हप्तापछि अन्तरवार्ता भयो। सोही दिन दिउँसो परीक्षाफल निस्कियो। म वैकल्पिकको पहिलो नम्बरमा परेछु। मैलै जागिर खाने सोंच मारें। जसोतसो बि.कम. को अध्ययन अगाडि बढाउँदै गएँ।

संवत् २०५० साल माघ महिनामा मेरो नाममा दुर्गम क्षेत्र विकास समितिले एउटा पत्र पठाएछ। गाउँकै हुलाकीले पत्र घरमा पुऱ्याएका थिए। सरकारी कार्यालयबाट आएको पत्रमा के लेखेको होला? ठुलो कौतूहल जाग्यो। पत्र खोलेर हेरेको त जागिर खान ७ दिनभित्र सम्पर्क गर्न आउनु भन्ने व्यहोरा उल्लेख भएको रहेछ। मेरो खुसीको सीमा रहेन। भोलिपल्टै कार्यालयमा सम्पर्क गरें। एक हप्ताभित्रमा नियुक्ति पाएँ। समितिको संखुवासभा जिल्लास्थित कार्यालयमा पदस्थापन भयो।

---

* सचिव, लोक सेवा आयोग

वि.सं. २०५० साल फागुन महिनाको शिवरात्रिको अघिल्लो दिन म वि.कम. दोस्रो वर्षको नियमित पढाइ छोडेर तुम्लिङटार एयरपोर्ट उडें। भोलिपल्टदेखि जिल्ला विकास समिति संखुवासभा खाँदबारीमा जागिर सुरु भयो। म जि.वि.स.को लेखापालसँगै एउटै कोठामा बस्थें। विस्तारै अन्य कार्यालयका लेखापाल साथीहरूसँग पनि भेटघाट हुँदै गयो। मैले सोचेको थिएँ म पनि उनीहरूजस्तै नै सरकारी लेखापाल हुँ भन्ने। तर उनीहरूले मलाई जानकारी दिए कि मेरो र उनीहरूको लेखापाल पदबीच फरक छ। म उनीहरूजस्तो हुनलाई लोक सेवाको छुट्टै परीक्षा उत्तीर्ण गर्नुपर्छ। मैले लोक सेवा भन्ने शब्द पहिलो पटक उनीहरूबाट सुनें। परीक्षा त मैले पनि दिएकै थिएँ। लिखित, अन्तरवार्ता सबै भएकै थियो। तर त्यो पूर्ण लोक सेवा हैन रहेछ। मलाई ठुलो कौतूहल जाग्यो 'के होला त्यो लोक सेवा भनेको? त्यो पास गर्न के गर्नुपर्छ होला?' आदि। त्यसपछिका दिनमा लोक सेवा भन्ने शब्दप्रति नजानिँदो गरी आकर्षण बढ्दै गयो। त्यही बीचमा लोक सेवाले लेखापाल पदको भर्ना खुलाएको खबर मेरो सहलेखापाल साथीले सुनाए। उनीहरू फारम भर्न लोक सेवाको पूर्वाञ्चल कार्यालय धनकुटा जाने भए। धनकुटाबाट लोक सेवा पास भएमा पूर्वाञ्चलकै जिल्लामा मात्र पदस्थापन हुन्छ भन्ने जानकारी पाएपछि मैले भने मध्यमाञ्चल कार्यालय थापाथलीबाट मात्र फारम भर्ने निधो गरें। मेरो मनमा पनि लोक सेवा पास गरेर अरू साथीहरू जस्तै लेखापाल हुने तीव्र आकाङ्क्षा जागेर आयो। अनि लेखापाल र प्रशासन दुवैतर्फको नायब सुब्बा पदका लागि फारम भरें। परीक्षा दिएँ तर दुर्भाग्य म दुवैमा अनुत्तीर्ण भएँ।

यही बीचमा म बि.कम. दोस्रो वर्षको समेत परीक्षा उत्तीर्ण गरी स्नातक तह उत्तीर्ण भैसकेको थिएँ। त्यसैले म अधिकृतको परीक्षा दिन पनि योग्य भइसकेको थिएँ। तर नायब सुब्बा तहमै असफल हुनपुगें। मलाई लाग्यो लोक सेवा उत्तीर्ण गर्न साँच्चै कठिन रहेछ। तर मैले हरेस खाइन। पूर्वाञ्चलबाट परीक्षा दिँदा प्रतिस्पर्धा अलि कम हुन्छ भन्ने कुरा सहकर्मीले गर्दा पनि मैले लोक सेवा उत्तीर्ण भएपछि त मेरो घर पायककै जिल्लामा जागिर खानुपर्छ भन्ने ध्येयले मध्यमाञ्चलमा मात्र फारम भरिरहें। यसै क्रममा संवत् २०५३ सालमा दोस्रो पटक नायब सुब्बा र लेखापालको परीक्षा दिएँ। मलाई लोक सेवा जसरी पनि उत्तीर्ण हुनुथियो। मेहनत गर्दै गएँ। विषयवस्तु बुझ्दै गएँ। परीक्षा प्रणाली बुझ्दै गएँ। नभन्दै यस वर्ष म नायब सुब्बा प्रशासनतर्फ लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण भएँ। यसबाट म अत्यन्तै उत्साहित र हर्षित भएँ। जीवनमा ठूलो उपलब्धि हासिल गरेको अनुभूति भयो। म पनि अरू साथीजस्तै लोक सेवा उत्तीर्ण कर्मचारी हुने भएँ भनेर अन्तरवार्ता दिएँ। अन्तरवार्तामा पनि मेरो नाम निस्कियो। यसपछि २०५४ सालमा म पूर्ण लोक सेवा पास गरेको सरकारी कर्मचारी भएँ। मनमनै मैले सोचें 'मैले पनि लोक सेवा पास गरें।' खुसीले भुइँमा खुट्टै रहेन। म जागिरे जीवनको दोस्रो खुड्किलो उक्लिएँ। त्यसपछि संखुवासभाको ४ (चार) वर्षे बसाइ छाडेर म काठमाडौं फर्किएँ।

संखुवासभाको खाँदबारीमा बसेर दुर्गम क्षेत्र विकास समितिको लेखापाल पदको जागिर खाँदाखाँदै ममा जागेको लोक सेवा आयोगप्रतिको मोह नायब सुब्बा पदको परीक्षा उत्तीर्ण भएसँगै विस्तारै बढ्दै गयो। जतिजति मेरो माथिल्लो पदको योग्यता बढ्दै गयो त्यति नै ती पदमा प्रतिस्पर्धा गर्दै गएँ। यस क्रममा २०५६ सालमा शाखा अधिकृत र २०६३ सालमा उपसचिवको खुला प्रतिस्पर्धामा उत्तीर्ण भएँ। मैले आफ्नो नियमित काम र वृत्तिविकासलाई सँगसँगै अगाडि बढाउँदै गएँ। यसै क्रममा २०६५ सालमा पहिलो पटक मैले सहसचिवको खुलातर्फ लिखित परीक्षामा नाम निकालें। लोक सेवाको लिखित परीक्षा उत्तीर्ण

भएपछि अन्तरवार्तामा कहिल्यै अनुत्तीर्ण नभएको म पहिलो पटक अन्तरवार्तामा असफल भएँ। यसबाट मलाई नयाँ खालको अनुभव भयो। त्यसपछि हरेक वर्ष सहसचिवको लिखित परीक्षामा भाग लिदै गएँ। लिखित परीक्षामा ४ (चार) वर्षसम्म लगातार नाम निकालें तर अन्तरवार्तामा असफल भएँ। यसबाट मलाई विचित्र अनुभूति भयो। म के कारणले लिखित परीक्षामा सधैं सफल र अन्तरवार्तामा चाहिँ असफल हुन्छु भन्ने कुराले मनमा गहिरो प्रश्न खडा भयो। यसको कारण पत्ता लगाउन पनि कठिन थियो। साथीभाइले धेरैथरी अडकलबाजी लगाए। अनेकथरी सरसल्लाह दिए। तर म ती कुनै पनि अडकलबाजीको पछि लागिन। मैले लोक सेवा आयोगको निष्पक्षता, तटस्थता र व्यावसायिकताप्रति कहिल्यै शङ्का गरिँन। मलाई लाग्यो मैले अझै मेहनत गर्न बाँकी छ वा मेरो समय आइसकेको छैन। तर एक न एक दिन म अवश्य सफल हुनेछु भन्ने दृढ निश्चय मैले गरें। मैले मन मारिँन। म लोक सेवाको कुनै पनि लिखित परीक्षामा अनुत्तीर्ण भइँन, तर सहसचिवको अन्तरवार्तामा भने तीन-तीन पटक अनुत्तीर्ण भएँ। तर पनि मेरो आत्मबल कमजोर भएन। निरन्तर प्रयास गर्दै गएँ, संयोगले चौथो वर्षको अन्तरवार्तामा म सफल भएँ। मैले लोक सेवा आयोगको मेरो जागिरे जीवनको अन्तिम परीक्षामा २०६९ सालमा सफलता हासिल गरें। सहसचिव भएको झण्डै ९ वर्षपछि २०७८ सालमा नेपाल सरकारले विशिष्ट श्रेणीको सचिवमा पदोन्नति गऱ्यो।

सचिवको कार्यकाल ४ (चार) वर्ष बितिसक्दासम्म मैले जीवनमा कुनै पनि पदमा लोक सेवा आयोगमा सेवा गर्ने मौका पाएको थिइँन। मलाई नायब सुब्बादेखि विशिष्ट श्रेणीसम्म पदोन्नति गराउने यस्तो पवित्र संस्थामा सेवा गर्ने मेरो उत्कट इच्छा त थियो तर त्यो इच्छा कहिल्यै पूरा हुन पाएको थिएन। सचिवको पाँचवर्षे पदावधिको हिसाबले मेरो निजामती सेवाको अवधि लगभग १ (एक) वर्षजति मात्र बाँकी थियो। यसैबीच मुलुकमा २०८२ भाद्र २३ र २४ गते भएको जेन-जी पुस्ताको आन्दोलनपश्चात् मलाई सरकारले रक्षा मन्त्रालयको सचिवबाट गृह मन्त्रालयमा सरुवा गरेको थियो। म जेन-जी आन्दोलनपछिको कठिन घडीमा गृह मन्त्रालयको प्रशासनिक नेतृत्व गर्दै थिएँ। जेन-जी आन्दोलनका घाइतेको उपचार, घाइते र शहीद परिवारलाई विभिन्न राहत दिने, जेन-जी युवाका विभिन्न माग सम्बोधन गर्ने र २०८२ फागुन २१ मा निर्वाचनको तयारीसमेत तीव्र भएको अवस्थामा एकाएक मलाई मुख्य सचिव सुमनराज अर्यालले फोन गरेर भेट्न बोलाउनु भयो। म तत्काल प्रधानमन्त्री कार्यालय गएँ। पुग्नासाथ उहाँले मलाई भन्नुभयो- 'आजको मन्त्रिपरिषद्मा तपाईंको सरुवाको प्रसङ्ग उठ्ला जस्तो छ। त्यसो भयो भने तपाईं कहाँ जान चाहनुहुन्छ?' उहाँको कुरा सुनेपछि मेरो मनमा किन एक्कासी सरुवाको कुरा हुँदैछ, गृह मन्त्रालयमा कडा मेहनत र इमान्दारीका साथ काम गर्दागर्दै अचानक सरुवाको कुरा कसरी आयो होला भन्ने त लाग्यो तर मैले कुनै कारण सोध्न चाहिँन। अनि मैले तत्काल जवाफ दिएँ 'मुख्य सचिवज्यू मलाई सरुवा गर्ने भए अब मन्त्री नभएको कार्यालयमा पठाइदिनुस्।' उहाँले 'लोक सेवा आयोग जानुहुन्छ?' भन्नुभयो। यो शब्द सुन्नासाथ म हर्षित भएँ। मैले तत्काल भनें कि- 'म लोक सेवा आयोग जान पाएँ खुसी साथ जान्छु।' उहाँले 'म प्रयास गर्छु, आयोगका अध्यक्षज्यूसँग पनि मै कुरा गर्छु' भन्नुभयो। यो संवादपछि म तत्काल गृह मन्त्रालय फर्किएँ। छोटो समयमै गृह मन्त्रालयबाट सरुवा हुने कुराले मन केही खल्लो भए तापनि लोक सेवा आयोगमा सरुवा हुने आश्वासनले म भित्रभित्रै हर्षित पनि भएँ। मुख्य सचिवबाट यो प्रस्ताव आउनुअघि मैले लोक सेवा आयोगमा सेवा गर्ने चाहना पूरा हुने कुनै सम्भावना देखेको थिइँन किनकि मेरो जागिर अवधि सचिवको कार्यकालको हिसाबले १ (एक) वर्षजति मात्र बाँकी थियो र नायब सुब्बादेखि सचिवसम्म मैले कहिल्यै लोक सेवा आयोगमा सेवा गर्ने मौका पाएकै थिइँन।

आयोगबाट सकारात्मक जवाफ पाएरै हुनुपर्छ, दुई दिनपछिको मन्त्रिपरिषद् बैठकले मेरो सरुवा लोक सेवा आयोगमा गऱ्यो। म अत्यन्तै हर्षित भएँ। मैले गृह मन्त्रालयको कामको रापताप सबै बिर्सें। मैले पत्र पाएको एक घण्टाभित्रै गृह मन्त्रालयबाट रमाना लिएर लोक सेवा आयोगमा भोलिपल्टै हाजिर भएँ। लोक सेवा आयोगमा मलाई माननीय अध्यक्षसहितका सबै पदाधिकारी र सबै कर्मचारीको पूर्ण उपस्थितिका बीच अत्यन्तै हार्दिकताका साथ स्वागत गरियो। यसबाट म भावविभोर भएँ। २०८२ सालको पुस महिनादेखि म लोक सेवा आयोगको प्रशासनिक प्रमुखको रूपमा कार्यरत छु। दुर्गम क्षेत्र विकास समितिको लेखापालबाट जागिर सुरु गरेपछि २०५० सालमा खाँदबारीमा गएर नाम सुनेर यही संस्थाको परीक्षाबाट छनोट भई नायब सुब्बादेखि सचिवसम्मको पदमा कार्य गर्न पाउनुलाई मैले जीवनकै ठुलो सौभाग्यका रूपमा लिएको छु। सेवा अवधिमा आफू सधैं सेवाग्राही मात्र भएको योग्यता प्रणालीको पहरेदार र गौरवशाली संवैधानिक अङ्गको अहिले आफैं प्रशासन प्रमुख भएर आम परीक्षार्थीको सेवा गर्न पाउँदा मलाई गौरवको महसुस भइरहेको छ।

म लोक सेवा आयोगको सचिवमा कार्यरत भएको वर्ष लोक सेवा आयोगले आफ्नो हीरक महोत्सव मनाइरहेको छ। सातसालको राजनीतिक क्रान्तिपश्चात् वि.सं. २००८ साल असारमा स्थापित लोक सेवा आयोगले यस वर्ष आफ्नो स्थापनाको पचहत्तर वसन्त पार गरेको छ। यस अवधिमा यस संस्थाले थुप्रै आरोह-अवरोह पार गरेको छ। यसबीचमा मुलुकमा थुप्रै राजनैतिक परिवर्तन भए, व्यवस्था फेरिए। शासकीय संरचना र स्वरूप परिवर्तन भए। तर यस आयोगले सतिसालझैं दृढ रूपमा उभिएर मुलुकमा योग्यता प्रणालीको प्रबल पहरेदार र संरक्षकको रूपमा अविचलित ढङ्गले कार्य गर्दै आएको छ। आफ्नो मूल्य, मान्यता, सिद्धान्त र मापदण्डमा अडिग भएर आफ्नो व्यावसायिक साखलाई वर्षेनी बढोत्तरी गर्दै लगेको छ। एक-दुई अपवाद घटनाबाहेक लोक सेवा आयोग आफ्नो निष्पक्ष, तटस्थ र व्यावसायिक भूमिकाका कारण नेपाली समाजमा अत्यन्त प्रतिष्ठित संवैधानिक निकायका रूपमा रहेको छ। आज आम सर्वसाधारणलाई विना कुनै भेदभाव आफ्नो योग्यता र क्षमता प्रदर्शन गरी सरकारी सेवामा प्रवेश गर्नका लागि लोक सेवा आयोग ठुलो आस्था र भरोसाको केन्द्रबिन्दु रहँदै आएको छ। योग्यता प्रणालीको संरक्षण र संवर्द्धन एवम् निष्पक्ष तथा तटस्थ कार्यशैलीको अवलम्बन लोक सेवा आयोगका आधारभूत धर्म हुन्। यसबाट आयोग कहिल्यै विचलित हुनुहुँदैन, हुनेछैन।

२०७२ सालको नेपालको संविधानले मुलुकमा सङ्घीय शासन प्रणाली लागू गरेको छ। यो संविधानले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहको सरकार गठन हुने व्यवस्था गरेपश्चात् प्रदेश र स्थानीय तहमा योग्य जनशक्ति पदपूर्ति गर्न सात प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग स्थापना गरेको छ। लोक सेवा आयोगले आफ्नो कार्यक्षेत्र विस्तार गरी सरकारी स्वामित्व भएका सङ्गठित संस्था र सुरक्षा निकायमा पनि आयोगको परामर्शमा मात्र पदपूर्ति गर्न पाउने व्यवस्था गरिनुले आयोगप्रतिको जनविश्वासमा बढोत्तरी भएको छ भन्न सकिन्छ। सात प्रदेशमा छुट्टै स्वायत्त प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन पश्चात् संविधानले यी लोक सेवा आयोगहरूले पनि सङ्घीय लोक सेवा आयोगले पालना गर्दै आएको सिद्धान्त र मापदण्डलाई अवलम्बन गरी आफ्नो कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेबाट पनि लोक सेवा आयोगको संवैधानिक दायित्व र ओझ झनै बढ्न गएको छ।

यस आयोगले राज्यद्वारा सुम्पिएको यी दायित्वलाई प्रभावकारी रूपमा निर्वाह गर्न आफ्ना कामकारबाहीलाई अझै बढी वस्तुनिष्ठ र गुणस्तरीय बनाउनुपर्ने चुनौती रहेको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड) ऐन, २०७५ ले व्यवस्था गरेअनुसार आयोगले हालै मात्र आफूले कार्यसम्पादनका सिलसिलामा अपनाउँदै आएको सिद्धान्त र मापदण्डलाई लिपिबद्ध गरी सार्वजनिक गरेको छ। सार्वजनिक सेवामा जनशक्तिको पदपूर्ति गर्दा योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षताको मूल्य मान्यतामा अडिग रहेर उपलब्ध भएसम्म योग्य जनशक्ति सिफारिस गर्न आयोगले परीक्षण प्रविधिमा समयसापेक्ष परिवर्तन गर्दै आएको छ। आयोगले आफ्नो काम कारबाहीलाई पूर्णत: निष्पक्षता कायम हुनेगरी कार्यविधि तय गरेको छ। जसले आम नागरिकमा आयोगप्रतिको भरोसा टुटेको छैन।

यसका बावजुद आयोगका सामु केही चुनौती पनि छन्। विशेषत: सार्वजनिक सेवामा आवश्यक उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्ने विषयमा, ती उम्मेदवारले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यविवरणको स्पष्टता, त्यो कार्यविवरण बमोजिम कार्यसम्पादन गर्न तोकिएको उम्मेदवारको शैक्षिक योग्यता, कार्यसम्पादन दक्षता परीक्षण गर्ने उपयुक्त पाठ्यक्रमसहितको समग्र परीक्षण प्रविधिको छनोट, सो परीक्षण गर्न प्रयोग गरिने लिखित/मौखिक वा प्रयोगात्मक परीक्षाका प्रश्नपत्रहरूको स्तर, ती प्रश्नको जाँच गर्नसक्ने दक्ष विज्ञ जनशक्तिको उपलब्धता वा उपयुक्त छनोट विधिजस्ता विषयले यस कार्यको गुणस्तरीयता तय गर्दछ। तसर्थ, यी सबै कार्यमा जति धेरै निखार ल्याउन सकियो त्यति नै आयोगको कामकारबाहीप्रतिको विश्वसनीयता बढ्दैजाने हुन्छ। यसका लागि आयोगलाई पर्याप्त स्रोत, साधन र विज्ञ जनशक्तिको सहयोग आवश्यक पर्दछ। आयोगलाई विज्ञ दक्ष सेवा दिने विषय-विज्ञ दक्षहरूको इमान्दारी, मेहनत र दक्षताले यी कामको गुणस्तरमा प्रभाव पार्दछ। आयोगमा कार्यरत कर्मचारीको निष्पक्षता, कामप्रतिको प्रतिबद्धता र उच्च आचरणको पालना र निरन्तरता पनि उत्तिकै खाँचो छ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा आवश्यक उपयुक्त जनशक्ति छनोट गर्ने कार्यमा आयोगका पदाधिकारी, आयोगमा कार्यरत कर्मचारी, आयोगलाई विज्ञ सेवा दिने विषय विज्ञ तथा दक्ष र आयोगलाई जनशक्ति र स्रोतसाधन उपलब्ध गराउने सरकारका सम्बन्धित निकायको संयुक्त प्रयास र योगदानबाट आगामी दिनमा आयोगका काम कारबाहीमा अझ बढी व्यावसायिकता, दक्षता, निष्पक्षता र स्वच्छता कायम गर्न सकिन्छ भन्ने मैले विश्वास लिएको छु। परिवर्तित सन्दर्भमा निजामती सेवामा देशका नयाँ पिँढीका सुशिक्षित र प्रतिभावान् युवाजनशक्तिलाई बढी भन्दा बढी आकर्षण गर्न आयोगले सकारात्मक भर्ना प्रणाली (Positive Recruitment) लाई क्रमशः विस्तार गर्दै जाने नीति पनि अख्तियार गर्दै जान आवश्यक छ। आगामी दिनमा उल्लिखित विषयमा आयोगको प्रशासनिक नेतृत्वको हैसियतमा मैले आफ्नो तर्फबाट पुऱ्याउनु पर्ने योगदानमा कुनै कसर बाँकी नराख्ने प्रतिबद्धता पनि व्यक्त गर्दछु। आयोगको व्यावसायिक जीवन अनन्तसम्म कायम रहोस्। आयोग देशभित्र सुपठित, सुशिक्षित, इमान्दार, राष्ट्र र जनताको सेवा गर्न इच्छुक आम सर्वसाधारणका लागि सरकारी सेवामा प्रवेश गर्ने एउटा बलियो पुल (Vibrant bridge) बनिरहन सकोस्। देशमा योग्यता भएका तर पहुँच र पावर नभएका भुइँमान्छेहरूबीच *"जसको कोही छैन, त्यसका लागि लोक सेवा आयोग छ"* भन्ने मान्यतालाई अझै बढी स्थापित गर्न सकियोस्। आयोगले धेरैवटा हीरक महोत्सव उत्साहका साथ पार गर्दै जान सकोस्। आयोगको जीवनको अनन्त यात्रामा केही क्षणको सहयात्री हुने अवसर प्राप्त भएकोमा म अत्यन्तै हर्षित छु र आयोगप्रति ऋणी पनि छु।

* * *

बधाई तथा शुभकामना

❖ डा. आनन्दमोहन भट्टराई*

लोक सेवा आयोगले स्थापनाको हीरक जयन्ती वर्ष मनाइरहेको खबरले मलाई अत्यन्त खुसीको अनुभूति भइरहेको छ। हीरक जयन्ती मनाउने सन्दर्भमा स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको विषयमा मेरा पुराना मित्र एवम् आयोगका अध्यक्ष श्री माधवप्रसाद रेग्मीज्यूबाट जानकारीका प्रदान गर्नुका साथै आयोगबारे आफ्नो अनुभूति समेट्न अनुरोध भएको कुरालाई पनि एउटा विशेष अवसरको रूपमा लिएको छु।

लोक सेवा आयोगको निष्पक्ष कार्यसम्पादनले मजस्ता लाखौं व्यक्तिको जिन्दगीमा सकारात्मक प्रभाव पारेको र अध्यवसाय नै बदल्न कारक रहेको मेरो बुझाइ छ। व्यक्तिगत कुरा गर्दा नेपाल न्याय सेवा र न्यायाधीशको रूपमा मैले ४३ वर्ष केही महिना सेवा गरेँ। आयोगद्वारा सिफारिस भई न्याय सेवाको नायब सुब्बा तहमा २०३८ साल जेठमा प्रवेश गरी, कानूनमा स्नातक हुने वित्तिकै अधिकृत तहमा २०३९ साल चैत्रमा र लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष सदस्य रहने न्याय सेवा आयोगद्वारा सञ्चालित सहायक सचिव तहमा २०४४ सालमा सिफारिस हुँदा तत् तत् तहका प्रतियोगितात्मक परीक्षाहरू मैले उत्तीर्ण गरेको हुँ। मेरो लामो न्यायिक यात्राको पहिलो खुट्किलो लोक सेवा आयोगको परीक्षा रहेको कुराले मलाई सुखको अनुभूति हुन्छ। यसमा थप संयोग के पनि छ भने, २०३९ सालमा कानूनमा स्नातकतहको परीक्षाफल प्रकाशित हुने समयमा त्रि. वि. सेवा आयोगले कानूनको सहायक प्राध्यापकको लागि र लोक सेवा आयोगले न्याय सेवाको अधिकृतको लागि दरखास्त आह्वान गरेकोमा त्रि.वि. सेवा आयोगले दरखास्तको म्याद नथपेको तर लोक सेवा आयोगले दरखास्त फाराम भर्न म्याद थपेबाट म न्याय सेवाको अधिकृत भएको थिएँ, अन्यथा मेरो तत्कालीन इच्छा कानून प्राध्यापन र वकालतमा जाने थियो। यसरी लोक सेवा आयोगको कारण मेरो अध्यवसायले एउटा सुखद मोड लियो। जब म २०५१ सालमा जिल्ला न्यायाधीश भएँ तत्पश्चात् भने लामो समयसम्म लोक सेवा आयोगसँग मेरो प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहेन।

२०७३ साल श्रावणबाट सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको रूपमा काम गर्न थालेपछि मैले पुनः लोक सेवा आयोगका कार्यहरूको न्यायिक पुनरवलोकन गर्ने दायित्व निर्वाह गर्नुपर्ने भयो। सो क्रममा पुनः आयोगका कार्यहरू नियाल्ने अवसर मलाई प्राप्त भयो। करिब पौने आठ वर्ष सर्वोच्च अदालतमा काम गरी २०८१ जेठको अन्तिममा म सेवा निवृत्त भएँ। अहिले विगततर्फ फर्की आयोगको विषयमा सोच्दा मलाई के लाग्छ भने राज्यका संस्थाहरू निराकार वा निर्जीव संस्था होइनन्। यी मानवीय चेतनामार्फत काम गर्ने सजीव प्राणीजस्तै हुन्। यो कुरा लोक सेवा आयोगको हकमा पनि लागु हुन्छ जति न्यायपालिकाको हकमा लागु हुन्छ। आयोगको जीवनमा पनि चुनौतीका कैयौं उकाली ओरालीहरू आए होलान्। बाह्य वातावरण सधैं सकारात्मक थियो होला भनेर पनि म भन्न सक्दिन। आयोगको कार्यको पुनरवलोकन गर्दा दृष्टिकोणहरू फरक पर्नु अकैं कुरा हो। कतिपय मुद्दाहरूमा म आफैंले पनि

* पूर्व न्यायाधीश, सर्वोच्च अदालत

आयोगको दृष्टिकोणलाई अस्वीकार गरेँ हुँला। तर लामो समयसम्म आयोगलाई विपक्षी बनाइएका रिट निवेदनहरूमा पेस भएका कैयौँ लिखितजवाफहरू मैले हेरेको परिप्रेक्ष्यमा आज ती कुराहरूलाई पृष्ठभूमिमा राखेर कुरा गर्दा आयोगले निर्णयहरू गर्दा तर्कविहीनता अङ्गीकार गरेको वा आधारहीन रूपमा पूर्वाग्रह नै राखेर सारै नचाहिँदो गरेको भन्ने कुनै सम्झना मेरो मनमा छैन। बरु एउटा संवैधानिक संस्थाको रूपमा यसले आफ्नो भूमिकालाई गम्भीरतापूर्वक लिएको भन्ने छाप मनमा लिएर म सेवानिवृत्त जीवन बिताइरहेको छु।

प्रस्तुत आलेखको प्रारम्भमा मजस्ता लाखौँको जिन्दगीमा आयोगको कार्यले सकारात्मक प्रभाव परेको कुरा मैले उल्लेख गरेँ। मलाई अनवरत रूपमा के लागिरहेको छ भने निष्पक्षता, वस्तुनिष्ठता, र व्यावसायिकता लोक सेवा आयोगका पूँजी हुन्। आयोगभित्र परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका परीक्षणको निम्ति गोप्यताको जुन तौर तरिका अपनाइएको छ, त्यसले यो संस्थालाई अत्यन्त व्यावसायिक बनाएको छ। आयोगकै कारण राज्यशक्तिमा आफ्नो कोही नहुने ग्रामीण र दूर दराजका व्यक्तिहरू पनि अथक मिहिनेत पश्चात् लोक सेवा आयोगको फलामे ढोका पार गर्न सफल भई वृत्तिविकासको मार्गमा अघि बढ्न सकेका छन्। यो कुरा स्पष्ट र सपाट रूपमा नै देखिन्छ। मेरो आफ्नै परिवेश पनि ग्रामीण हो र म पहिलो पुस्ताको स्नातक हुँ। योग्यता प्रदर्शन गरेकै कारण ना. सु. तहको परीक्षा उत्तीर्ण गरेपश्चात् सेवाकालीन जीवन सुरु गर्नासाथै २०३८ सालमा मलाई सर्वोच्च अदालतको पूर्ण इजलासमा इजलास सहायकको रूपमा कार्य गर्ने अवसर मिली सो क्रममा मैले न्यायपालिकाका शक्तिशाली व्यक्तित्वहरूलाई नजिकबाट हेर्ने अवसर पाएँ। ती व्यक्तित्वहरू र सत्ताको सिढीँमा माथि रहेका कैयौँ व्यक्तिका सन्तानहरूले पनि कानून पढेका थिए तर तीमध्ये विरलैले मात्र न्याय सेवाको अधिकृत तहको परीक्षा उत्तीर्ण गरे। कालक्रममा उनीहरू बैङ्क र संस्थानतर्फ हल्लिएको वा विदेश पलायन भएको मैले देखेँ। यदि शक्तिले हुन्थ्यो भने राणा कालमा जस्तै न्यायसेवामा पनि गर्भे जर्नेलहरू न्यायाधीश हुने थिए र पाखाका मानिस फेरि पनि पाखा पर्ने थिए। लोक सेवा आयोगका कारण यस्तो अनर्थ हुन पाएन।

लोक सेवा आयोगसँग सम्बन्धित अर्को सुखद सम्झना पनि मसँग छ। २०३८-४० साल तिरको कुरा हुनुपर्छ, लोक सेवा आयोगद्वारा सञ्चालित अन्तरसंवैधानिक अङ्ग हाजिरी जवाफ प्रतियोगितामा सर्वोच्च अदालतको तर्फबाट सहभागी हुने टोलीमा म र मेरा मित्र श्री शेषराज शिवाकोटी पटक पटक संलग्न रह्यौँ। शेषराजजी र म, ल क्याम्पसमा हुँदादेखि नै हाजिरी जवाफ प्रतियोगितामा सहभागी हुन्थ्यौँ। यो हाम्रो विशेष चाखको विषय थियो। सर्वोच्च अदालतबाट जाने टोलीमा हामी दुईजना सधैँ र तेस्रो सदस्यमा कुनै वर्ष, श्री बमबहादुर कार्की र कुनै वर्ष श्री टंङ्कबहादुर मोक्तान सहभागी हुनुभयो। उक्त हाजिरीजबाफ प्रतियोगितामा लगातार दुई वर्ष हामी प्रथम भयौँ भने तेस्रो वर्ष दोस्रो भयौँ। सो प्रतियोगितामा विभिन्न निकायबाट सहभागी हुने कर्मचारीहरूले पछि आ-आफ्नो क्षेत्रमा उच्च पदमा रही सेवा पनि गर्नुभयो। अहिले फर्केर हेर्दा यो आयोगद्वारा आयोजित एउटा सराहनीय अतिरिक्त क्रियाकलाप थियो भन्ने मलाई लाग्छ।

लोक सेवा आयोगले पछिल्लो पटक हात हालेको क्षेत्र नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल र नेपाली सेना र सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिको लागि लिइने परीक्षा हो। वर्तमान संविधानको धारा २४३(२)अनुसार यी सेवाहरूमा पदपूर्तिको लागि लिइने परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्छ। यसले पदपूर्तिमा गुणात्मक परिवर्तन गरेको आभास मलाई भएको छ। तर यी सेवाहरूमा लिखित परीक्षाको अतिरिक्त अन्य परीक्षाहरू पनि रहने हुँदा अन्तिम परिणाम प्रकाशित गर्दासम्म आयोगले कयौँ दशकको अनुभवबाट आर्जेको निष्पक्षता, वस्तुनिष्ठता, र व्यावसायिकतालाई उम्मेदवारको छनोटमा के कति बिछ्याउन सक्यो, म यकिन भन्न सक्ने अवस्थामा छैन। त्यसैगरी सङ्गठित संस्थाहरूमा हुने पदपूर्तिमा के कस्तो स्थिति रह्यो सो बारेमा पनि म यसै भन्न सकिरहेको छैन। तथापि आयोगको

संलग्नताले परीक्षामा पारदर्शिता, गुणात्मकता र स्वच्छता बढायो होला; तत् तत् सेवाका पदमा हुने वढुवामा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगसँग परामर्श गरियो र प्राप्त मार्गदर्शनको अनुसरण गरियो होला भन्ने मेरो अपेक्षा र विश्वास छ।

यहाँ चर्चा गर्नुपर्ने अर्को विषय निजामती सेवा लगायतका सरकारी र सङ्गठित संस्थाको सेवामा हुने पदपूर्तिमा कायम गरिनुपर्ने समावेशिता हो। नेपालको संविधानको धारा १८(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा उल्लिखित वर्गका नागरिकहरूको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि कानून बन्न सक्ने भए पनि अझै पनि निजामती सेवा ऐन लगायत सेना, प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, सङ्गठित संस्थाका कानूनमा आवश्यक संशोधन नगरिएको, र आरक्षणको सन्दर्भमा अन्तरिम संविधानका व्यवस्थाहरूको अनुसरण गरिएको कारण वर्तमान संविधानमा परेका सबै वर्ग र समूहहरूलाई आरक्षण प्राप्त हुन सकेको छैन। यो कुरालाई थारु, मुस्लिम लगायतका समुदायले बडो जोडदार रूपमा अदालतमा उठाएका छन् र अदालतले पनि प्रभावकारी आरक्षणको लागि आदेश जारी गरेको अवस्था छ। तर निजामती सेवा ऐन र अन्य सेवासम्बन्धी ऐन नियममा आवश्यक संशोधन हुन नसकेकोले उल्लिखित वर्गका नागरिकहरूको सार्वजनिक सेवामा मूल प्रवाहीकरणको कार्य अझै अधुरो रहेको छ। आशा छ, आउँदा दिनहरूमा यो कुरामा सुधार आउनेछ; योग्यता र समावेशितालाई हामीहरूले सँगसँगै लैजान सक्नेछौं।

अन्त्यमा, मलाई के लाग्छ भने लोक सेवा आयोग जुन संवैधानिक धरातलमा खडा छ र यसले आफ्नो कार्यमा जुनस्तरको निष्पक्षता, वस्तुनिष्ठता, र व्यावसायिकता कायम गरेको छ यो एक दिनमा आर्जित उपलब्धि होइन। यसको स्थापनाकाल अर्थात् २००८ साल आषाढदेखि आयोगमा जोडिनुभएका मूर्धन्य व्यक्तित्वहरूको यसमा योगदान छ। मैले सेवा प्रवेश गरेको समयको कुरा गर्दा पनि सरदार स्व. यदुनाथ खनाल, मिरसुब्बा स्व. कृष्णबम मल्ल, मिरसुब्बा स्व. प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी जस्ता नामी व्यक्तित्वहरूले यसलाई नेतृत्व गर्नुभएको थियो। त्यसपछि र बहुदल कालमा पनि कैयौं व्यक्तित्वहरूले आयोगको श्रीवृद्धिमा योगदान गर्नुभएको छ। नेतृत्व गर्ने मध्ये वर्तमान अध्यक्षज्यू लगायत कैयौं व्यक्तिहरूसँग कानून र न्यायक्षेत्रको कार्यानुभव छ। अहिले लोक सेवा आयोगले न्याय सेवा आयोगद्वारा सञ्चालन गरिने जिल्ला न्यायाधीश लगायत न्याय सेवाको द्वितीय र प्रथम श्रेणीको प्रतियोगितात्मक परीक्षाहरू सफलतापूर्वक सञ्चालन गरेको अवस्था छ। म आफैंले पनि नजिकबाट आयोगको यो अगुवाइलाई हेर्ने अवसर प्राप्त गरेको छु। सार्वजनिक प्रशासनमा योग्य व्यक्तिको छनोट, योग्यलाई वृत्ति विकासमा आफ्नो योग्यता र क्षमता परीक्षण गर्ने यथेष्ट अवसर तथा योग्यता र क्षमताको आधारमा नै नेतृत्व तहमा पुग्ने मौका प्रदान गरिनुका साथै पुरस्कार र दण्डको उचित सन्तुलन कायम गरिनु आवश्यक हुन्छ। सार्वजनिक सेवामा तलब सुविधाका कुराहरू, सेवासँग सम्बन्धित विषयमा विदेशमा समेत उच्च अध्ययनको सुविधा, तालिम र नेतृत्व विकासका अवसरहरूका साथै प्रविधिको आन्तरिकीकरण तथा कृत्रिम बौद्धिकताको प्रयोगमार्फत सेवा प्रवाहलाई चुस्त बनाई कर्मचारीतन्त्रमा अक्षम व्यक्तिहरूको चाप घटाउँदै सुशासन कायम गरिनुपर्ने चुनौतीहरू छन्। सहसचिवको तहमा छड्के प्रवेशमार्फत विदेशका उत्कृष्ट विश्वविद्यालयहरूमा उच्च अध्ययन गरेका व्यक्तिहरूलाई नीति निर्माण तहमा पहुँच दिन जरुरी छ। यी सबै कुराहरूमा आयोगले अगुवाइ गर्न नसक्ने भए पनि आयोगका दृष्टिकोण र धारणाहरूले समग्र सार्वजनिक सेवालाई दिशाबोध गराउन सक्छन्। आयोगको भविष्यमुखी दृष्टिकोणले यसमा कारक भूमिका खेल्छ भन्ने मलाई लाग्छ। हीरक जयन्तीको उपलक्ष्यमा अध्यक्षज्यू, सदस्यज्यूहरू र समस्त लोक सेवा आयोग परिवारलाई बधाईका साथै मुलुकको अग्रगामी रूपान्तरणमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्ने अवसर मिलोस् भन्ने शुभकामना समेत व्यक्त गर्न चाहन्छु।

* * *

लोक सेवा आयोगप्रतिको अक्षुण्ण विश्वास

❖ काशीराज दाहाल*

समाजका योग्य, सक्षम र उत्कृष्ट व्यक्तिहरू प्रतिस्पर्धाका आधारमा छनोट भई निजहरूको सिप, बुद्धि र व्यावसायिक सक्षमताका आधारमा राष्ट्र र समाजको संवृद्धि हासिल गर्न महत्त्वपूर्ण योगदान पुग्दछ भन्ने उद्देश्यले लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा स्वतन्त्र निकायको रूपमा लोक सेवा आयोगको स्थापना गरिएको हुन्छ। लोक सेवा आयोगलाई नेतृत्व दिने व्यक्ति, त्यसका पदाधिकारी र लोक सेवा आयोगमा आबद्ध कर्मचारी र सम्बद्ध पक्षको दूरदृष्टि, निष्ठा, इमान्दारी, कार्यकुशलता र सक्षम व्यवस्थापन जस्ता कुराहरूले नै त्यस संस्थाको गरिमा र प्रतिष्ठा बढाई जनविश्वास बचाइराख्दछ। आज विश्वका लोकतान्त्रिक मुलुकहरूमा कर्मचारी छनोटमा योग्यता परीक्षण गर्ने महत्त्वपूर्ण स्वतन्त्र निकायको रूपमा लोक सेवा आयोगको संरचनालाई महत्त्वका साथ स्वीकार गरिएको छ।

लोक सेवा आयोगप्रतिको जनताको आस्था र विश्वासमा कतैबाट पनि धूमिल हुने कार्य प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा गर्नु हुँदैन। यसै प्रसङ्गमा यस पंक्तिकारले नेतृत्व गरी अध्यक्षता गरेको अदालतको इजलासमा पेस भएको लोक सेवा आयोगको परीक्षाको विश्वसनीयताप्रति उठेको एक मुद्दामा गरेको निर्णय सान्दर्भिक हुने सम्झी यस आलेखमा उद्धृत गरिएको छ। मुद्दाको तथ्य-लोक सेवा आयोगबाट सञ्चालित एउटा परीक्षामा लोक सेवा आयोगकै एक वरिष्ठ अधिकृत केन्द्राध्यक्ष भई परीक्षा सञ्चालन गर्दा नजिकै केन्द्र भएकी आफ्नै श्रीमतीलाई निज केन्द्राध्यक्ष भएको केन्द्रमा सामेल गराई परीक्षा दिलाउँदा उत्तरपुस्तिका साटेको भन्ने विवादका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगबाट गठित छानविन समितिले श्रीमतीलाई केन्द्राध्यक्षले आफ्नो केन्द्रमा सामेल गराई जाँच दिलाएको देखिए पनि उत्तरपुस्तिका नै साटेको नदेखिएको भन्ने प्रतिवेदन दिएको रहेछ। प्रतिवेदन जे जस्तो भए पनि यस विषयमा निज केन्द्राध्यक्षलाई कारबाही गरी श्रीमतीको परीक्षा रद्द हुने हो होइन? भन्ने सम्बन्धमा प्रस्तुत विवादमा इजलासबाट निर्णय दिनुपर्ने अवस्था रह्यो। इजलासबाट यस पंक्तिकारले निर्णयकर्ताको हैसियतमा यी केन्द्राध्यक्षले आफ्नै श्रीमतीलाई यति नजिकै रहेको केन्द्रबाट आफैं केन्द्राध्यक्ष भएको केन्द्रमा सामेल गराई जाँच दिलाउनुको कारण के हो? भनी सोध्दा निज केन्द्राध्यक्षले 'कानूनले अर्को केन्द्रको परीक्षार्थीलाई आफ्नो केन्द्रमा सामेल गराई परीक्षा दिलाउने अधिकार केन्द्राध्यक्षलाई भएको, श्रीमतीको स्वास्थ्य त्यति राम्रो पनि नभएकाले कानूनी अधिकार प्रयोग गरी केन्द्र परिवर्तन गरेको हो, कानून बर्खिलाप नगरेको कार्यको निम्ति दोष र कसुर ठहर गर्नु कानूनी शासनकै विरुद्ध हुने, त्यसमा पनि श्रीमान् स्वयं निर्णयकर्ता कानूनी राज्यको हिमायती हुनुहुन्छ, हजुरकै पुस्तक, लेख र प्रशिक्षणबाट कानून बमोजिम कार्य गर्नु भन्ने कुराबाट दीक्षित भएको हुँदा हजुरबाट सजाय हुन्छ भन्ने विश्वास छैन' भनी जवाफ दिएको प्रस्तुत मुद्दामा कानूनले अख्तियारी दिँदैमा केन्द्राध्यक्षले स्वविवेकीय

* *लेखक, प्रकासकीय अदालतका पूर्व अध्यक्ष, वरिष्ठ संविधानविद्-प्रशासनविज्ञ हुनुहुन्छ*

अधिकारको प्रयोग कानूनसम्मत, विवेकसम्मत, उचित र तर्कोचित किसिमबाट भएको छ छैन? भन्ने प्रश्नमा निर्णय दिनुपर्ने भयो।

प्रस्तुत मुद्दामा निर्णय गर्दा यस पंक्तिकारले 'कानूनले अधिकार दिएको छ भन्दैमा स्वविवेकीय अधिकार स्वेच्छाचारी तरिकाले प्रयोग गर्ने नभई त्यस्तो अधिकार असल नियतले उचित किसिमबाट प्रयोग गरेको हुनुपर्दछ। प्रस्तुत विवादको सन्दर्भमा आफू केन्द्राध्यक्ष रहेको केन्द्रबाटै आफ्नै श्रीमतीलाई परीक्षामा सामेल गराउन अर्को नजिकैको केन्द्रबाट स्थानान्तरण गरी ल्याउनु, त्यसमा पनि आफ्नै नातेदारलाई श्रीमतीले परीक्षा दिएको कोठामा नै निरीक्षक बनाएर केन्द्राध्यक्षले खटाउनु जस्ता परिस्थितिजन्य कार्यबाट सामान्य समझ भएको व्यक्तिले निजको सो व्यवहार स्वच्छ, मनासिब र विवेकपूर्ण कार्य भएको भनी मान्न सकिने अवस्था देखिन्न। निजको यस किसिमको व्यवहारले अन्य परीक्षार्थीहरूलाई शंका हुने स्थिति सृजना भएको, परीक्षाको मर्यादा विपरीत कार्य भई लोक सेवा आयोगप्रति विश्वसनीयतामा प्रश्न उठाउने अवस्था पैदा भएको देखिँदा सार्वजनिक नैतिकताको मूल्य मान्यता र परीक्षा सञ्चालनको न्यूनतम आचरण अनुकूल निजले गरेको कार्य मान्न सकिने अवस्था देखिएन। लोक सेवा आयोगबाट लिने परीक्षा निष्पक्ष भई योग्य र सक्षम व्यक्ति प्रतिस्पर्धाका आधारमा सिफारिस हुन्छन् भन्ने आम जनताको वैध अपेक्षामा निज केन्द्राध्यक्षको व्यवहारबाट असर पुऱ्याउने जुन किसिमको कार्य भएको देखियो, त्यो क्षम्य हुने प्रकृतिको मान्न सकिन्न। आफैँ लोक सेवा आयोगको परीक्षाको विश्वसनीयताको आधारमा प्रतिस्पर्धाका माध्यमबाट नेपाल सरकारको अधिकृत जसले जिम्मेवार पदमा सिफारिस भई लोक सेवा आयोगको कार्यालयमा नै रही परीक्षा सञ्चालन गर्ने केन्द्राध्यक्षको जिम्मेवारी पाएको व्यक्तिले लोक सेवा आयोगप्रति अझ विश्वास बढाउने भूमिका निर्वाह गर्नुपर्नेमा उल्टै लोक सेवा आयोगप्रतिको आस्था र विश्वासमा प्रतिकूल असर पुऱ्याई लोक सेवा आयोगको गरिमा, प्रतिष्ठा र पवित्रता (Sanctity) मा नै क्षति पुऱ्याउने किसिमले परीक्षाको मर्यादा विपरीत कार्य भएको देखिँदा दण्डको भागीदार हुने ठहर्छ।' भनी निर्णय गरी लोक सेवा आयोगको पवित्रताप्रति असर पुऱ्याउने कार्य जो सुकैबाट भएपनि क्षम्य नहुने निर्णय गरी लोक सेवा आयोगको परीक्षा पद्धतिलाई बढी विश्वासिलो बनाइराख्नुपर्ने कुरामा जोड दिएको थियो। (प्रशासकीय अदालत बुलेटिन, २०६९ सालको मुद्दा, फैसला विशेषाङ्क, २०७१ पृ. ५९)।

कर्मचारीतन्त्रलाई राज्यको स्थायी सरकार मानिने भएकाले योग्य र सक्षम व्यक्ति छनोटका निम्ति विश्वले स्वीकार गरेको लोक सेवा आयोगको व्यवस्थालाई नेपालले वि.सं. २००४ सालको पहिलो लिखित संविधानमा 'दरखास्त परिषद्' को नामबाट स्वतन्त्र निकायको रूपमा आवश्यकता महसुस गरी व्यवस्था गरेको भए पनि यो संविधान लागु नै नभएका कारण लोक सेवा आयोगको गठन हुन सकेन। वि.सं. २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् लोक सेवा आयोगको महत्त्व र आवश्यकताको बोध गर्दै संवैधानिक निकायको रूपमा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरियो। सात दशकमा ७ वटा संविधान फेरिए पनि लोक सेवा आयोगको महत्त्वलाई स्वीकार्दै पूर्ववर्ती संविधानहरूले पनि स्वतन्त्र निकायको रूपमा लोक सेवा आयोगलाई संवैधानिक संरक्षण प्रदान गरेको अवस्था छ। संविधानले कुनै पनि निकायलाई स्वतन्त्र निकायको रूपमा घोषित गर्दैमा त्यो स्वतः सक्षम, स्वतन्त्र र विश्वसनीय निकाय भइहाल्छ भन्ने होइन।

सक्षमता, विश्वसनीयता र स्वतन्त्रता भन्ने कुराको प्रत्याभूति त्यस्तो निकायको नेतृत्वको व्यवहार, पदाधिकारीहरूको भूमिका, निष्पक्ष र विश्वसनीय प्रक्रियाको सुनिश्चितता जस्ता धेरै कुरामा निर्भर गर्दछ।

नेपालमा लोक सेवा आयोगको गरिमा, प्रतिष्ठा र विश्वसनीयता कायम राख्न परीक्षा प्रणालीमा गरेको सुधारका निम्ति लोक सेवा आयोगका तत्कालीन हाम्रा अग्रज नेतृत्वहरूले स्थापित गरेको मानक स्तुत्य छ। यस पंक्तिकारले लोक सेवा आयोगलाई नेतृत्व गर्ने धेरैको योगदान प्रत्यक्ष नदेखे पनि उहाँहरूको निष्ठा र भूमिका पढ्दै सुन्दै आएकोमा प्रत्यक्ष सामीप्यमा रहेर देखेको भूमिकामा श्री प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी, श्री सन्तबहादुर राई, श्री योगेन्द्रनाथ ओझा जस्ता व्यक्तिहरूले निर्वाह गरेको भूमिका उदाहरणीय र प्रशंसनीय छ। उहाँहरूका कार्य अन्यका निम्ति पनि अनुकरणीय हुन पुग्यो। लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष रहँदा प्रद्युम्नलाल राजभण्डारीले गर्नुभएको एउटा कुरा सधैं चर्चाको विषय बनिरह्यो। उहाँले आफ्नै छोरीले लोक सेवा आयोगमा परीक्षाको आवेदन दिएकोमा आफ्नै क्षमताले परीक्षामा सफल भएपनि बाबु आयोगको अध्यक्ष भएकाले छोरीलाई पास गरायो भन्ने आरोप लाग्नसक्छ, त्यसैले मेरो कार्यकाल अवधिभरि लोक सेवा आयोगको परीक्षामा आवेदन नगर्नू, आवेदन फिर्ता लिनू, भन्नु भयो। फिर्ता नलिँदा यसले लोक सेवा आयोगको आस्थामा प्रतिकूल प्रभाव पार्न सक्ने भएकाले आवेदन फिर्ता गर्न लगाउनुभयो। कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्त 'न्याय गरेर मात्र हुँदैन, गरेको जस्तो पनि देखिनुपर्छ' भनेझैं छोरीले आफ्नै क्षमताले परीक्षामा सफल भए पनि समाजले हेर्दा आरोप लाग्नसक्ने कारण उहाँले जुन आदर्श देखाउनुभयो, त्यो कुरा छोरीको लोक सेवामा प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने अधिकारको हनन जस्तो भएपनि निष्पक्षताको दृष्टिकोणले अनुकरणीय छ। आज त्यस्तो आदर्श दन्त्यकथा जस्तो भएको छ। आजको समाज निहित स्वार्थमा जकडिएको छ। राज्य सञ्चालकहरूको निष्ठामा ठूलो क्षयीकरण भएकाले यसैका कारण बेलाबेलामा विद्रोह र आन्दोलन हुने गरेको छ।

आजको समाजमा नैतिकतामा आएको ह्रासले तथा नातावाद, कृपावाद, विचारवाद र स्वार्थवादको बढ्दो कारणले सुशासनलाई कमजोर बनाएको छ। संवैधानिक र कानूनी व्यवस्था जतिसुकै उत्कृष्ट भए पनि त्यसलाई सञ्चालन र प्रयोग गर्ने व्यक्तिहरूमा नैतिकशक्ति रहेन भने मुलुकमा संवृद्धि प्राप्त हुँदैन। नेपालमा अहिले सुशासनको अवस्था सन्तोषजनक हुन नसक्नुको मुख्य कारणहरूमा राज्यशक्ति र स्रोतको अनुचित दोहन र निहित स्वार्थमा काम गर्ने प्रवृत्ति नै हो भन्ने देखिएको छ। यस्ता निहित स्वार्थ र क्षणिक लाभ लिने उद्देश्यले कार्य गरियो भने शासकीय व्यवस्था र संवैधानिक निकायको विश्वसनीयता र प्रभावकारिता रहन्न।

लोक सेवा आयोगको नेतृत्व गर्ने हाम्रा अग्रजहरूले स्थापित गरेको मर्यादाको मानकका कारण लोक सेवा आयोगप्रतिको विश्वासको एउटा उदाहरण राख्नु सान्दर्भिक ठान्दछु। एकजना उपसचिव कुनै कार्यालयको प्रमुख हुँदा उहाँले ५ वर्षका लागि सेवा प्रदायक संस्थासँग सम्झौता गरी सेवा लिन सक्ने कानूनी अधिकार भएकोमा कानूनको अज्ञानताको कारण ७ वर्षको सम्झौता गरेछन्। सेवा प्रदायकको कार्यसम्पादन सन्तोषजनक नभएको भन्ने आधारमा ३ वर्षमै सम्झौता तोडेको रहेछ। यस विषयमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले ५ वर्षको सम्झौता गर्नुपर्नेमा बढी अवधि ७ वर्ष राखि गरेको सम्झौता कानूनको बर्खिलाप भएको भन्ने आधारमा निजलाई कारबाही गरेको अवस्था रहेछ। यस सम्बन्धमा अन्याय भयो

भनी निजले मुद्दा गरेको र सो मुद्दा यस पंक्तिकारको इजलासमा पेस हुँदा निजले ७ वर्षको सम्झौता गरेको भएपनि ३ वर्षमै सम्झौता रद्द गरिसकेको देखिँदा त्यतिसम्मको त्रुटिलाई गम्भीर कसुर मानी कडा सजाय गर्नु न्यायपूर्ण नहुने भनी सफाइ पाउने ठहर्छ भनी निर्णय सुनाउँदा ती व्यक्तिले यस पंक्तिकारको इजलास वरिपरि घुमी हात जोडेर भावुक हुँदै 'यो देशमा न्याय मरेको रहेनछ' भन्दै भावविह्वल भएको दृश्य देखियो। अझ उनले भावुक हुँदै सर्वसाधारणको छोरा म, मेरो कोही नहुँदा पनि लोक सेवा आयोगको प्रतिस्पर्धाबाट अधिकृतजस्तो पदमा सफल भएको दिन लोक सेवा आयोगको भवन वरिपरि ३ चक्कर लगाई घुमी खुसी भएको घटना समेत इजलासमा सुनाउँदा लोक सेवा आयोग सर्वसाधारणको आस्थाको केन्द्र रहेछ भन्ने मान्नुपर्दछ। यसरी लोक सेवा आयोगप्रति सर्वसाधारण जनताको विश्वास डगमगाउन नदिने गरी परीक्षा सञ्चालनका सम्बन्धमा अग्रजहरूले स्थापित गरेको मानकलाई अक्षुण्ण राख्न सकेमा अन्य निकायहरू समय-समयमा विवादमा पर्ने गरे पनि लोक सेवा आयोगको साख र छवि बढिरहनेछ।

कुनै पनि मुलुकमा राम्रो संविधान बनाउँदैमा संविधानको उद्देश्य स्वतः प्राप्त भइहाल्छ भन्ने हुँदैन। संविधानले त एउटा मार्ग दिने हो, बुद्धि, विवेक, नैतिकता, निष्ठा र इमान्दारी दिन सक्दैन, त्यो त राज्य र सरकार सञ्चालन गर्नेहरूमा बढी हुनुपर्दछ। नेपालमा सुशासनको अवस्था कमजोर देखिनुमा 'संवैधानिक नैतिकता' को सङ्कट हो। संवैधानिक नैतिकता भनेको संविधानले आत्मसात् गरेको मूल्य-मान्यता र मानकलाई आत्मसात् गरी कार्य गर्नु हो। संवैधानिक नैतिकताको अभावले आचरणगत समस्याका कारण शासनप्रणाली कमजोर हुँदै गएको अवस्था छ। नैतिकतामा ह्रास, राष्ट्रप्रतिको खस्किँदो बफादारी, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति, दण्डहीनता, विधिको शासनमा क्षयीकरण भइरहेको यस अवस्थामा पनि लोक सेवा आयोगप्रतिको विश्वास अक्षुण्ण कायम रहनु सराहनीय नै मान्नुपर्ने हुन्छ। लोक सेवा आयोगको महत्त्व, गरिमा, प्रतिष्ठा र पवित्रतालाई अझ बढी संवृद्ध बनाउन सम्बद्ध सबैको भूमिका र क्रियाकलाप रचनात्मक र सहयोगात्मक भइरहन सकेमा आम जनताको आस्था र विश्वासको धरोहरको रूपमा लोक सेवा आयोग जीवन्त र गतिशील भइरहनेछ।

***

लोक सेवा आयोगः विश्वासको एउटा धरोहर

❖ केदारभक्त माथेमा*

लोक सेवा आयोगसँग मेरो परिचय वि.सं. २०२४ सालतिर भएको हो। मैले कलेज अफ एजुकेसनका निम्ति मागिएको अङ्ग्रेजी विषयको उपप्राध्यापक पदको लागि आवेदन दिएको थिएँ। लिखित परीक्षामा बस्नु परेन। मेरो अन्तरवार्ता एउटा सानो कोठामा दुई-तीन व्यक्तिहरूले लिएको सम्झना हुन्छ। अन्तरवार्तामा म उत्तीर्ण भएछु; तर शिक्षा मन्त्रालयले मलाई घरको ठेगानामा पठाएको त्यो खबरवाला पत्र मेरो हातमा कहिल्यै परेन।

त्यसबखतको लोक सेवा आयोग र अहिलेको आयोग तुलना गर्नै मिल्दैन। त्यसबखत आयोग कमलपोखरीस्थित एउटा पुरानो भवनमा केही कोठा र म्यानुअल टाइपराइटरहरूमा सीमित थियो। २००७ सालमा राणाकालको अन्त्य लगत्तै सरकारी सेवामा गुण र योग्यताको आधारमा दक्ष जनशक्ति चयन गर्नका लागि यो आयोग गठन गरिएको थियो। वि.सं. २०१५ सालको संविधानले आयोगलाई संवैधानिक अङ्गको हैसियत प्रदान गऱ्यो। पञ्चायतकालको तीस वर्षमा पनि लोक सेवा आयोगको भूमिका महत्त्वपूर्ण रही रह्यो। लोकतान्त्रिक कालमा लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र अझ व्यापक मात्र नभई यसको कार्यशैलीमा पनि नवीनता आएको स्पष्ट देखिन्छ।

अहिले निजामती सेवा बाहेक नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी, नेपाली सेना र केही विश्वविद्यालय तथा स्वास्थ्य प्रतिष्ठानहरूको लागि पनि यस आयोगले परीक्षाहरू लिइदिने गरेको मैले बुझेको छु। यस्तो जिम्मेवारी आयोगले आर्जन गरेको जन विश्वास, कार्यक्षेत्रको व्यापकता, कार्यशैलीमा देखाइएको निष्पक्षता, वस्तुनिष्ठता र व्यावसायिक क्षमताले गर्दाखेरि आइपरेको हुनुपर्छ भन्ने मेरो ठम्याइ छ; जुन हामी सबैका लागि गर्व र सन्तोषको विषय हो। विश्वसनीयताका दृष्टिले लोक सेवा आयोग अहिले हाम्रो देशको एक उत्कृष्ट धरोहरमध्ये पर्दछ। यसको अर्थ आयोगले थप उन्नयनका लागि अरू प्रयास गर्नु नपर्ने भन्ने चाहिँ होइन।

देशका प्रतिभाशाली युवाहरूलाई राज्य र राष्ट्रको सेवातर्फ आकर्षित गर्न लोक सेवा आयोग आफैंले पनि भूमिका निर्वाह गर्न सक्छ। आजको चुनौती केवल नेपाल सरकारका नियम-कानून तथा केही तथ्यहरू कण्ठ गर्नसक्ने व्यक्तिको छनोट मात्र होइन, बरु मौलिक ढङ्गबाट सोच्न सक्ने, तथ्यलाई केलाउन सक्ने, प्रभावकारी रूपमा संवाद गर्नसक्ने, समस्या समाधानको बाटो देखाउन सक्ने, राम्रो मेमो अथवा रचनात्मक प्रस्ताव र अवधारणाहरू प्रभावकारी ढङ्गबाट लेख्न र प्रस्तुत गर्नसक्ने उम्मेदवारहरूको पहिचान गर्ने हो। हाम्रा स्कूल-कलेज र विश्वविद्यालयहरूमा जस्तै यहाँ पनि कतै हामीले अझै घोकन्ते पढाइलाई मात्रै पुरस्कृत त गरिरहेका छैनौं भन्ने डर र खुल्दुली बारम्बार मेरो मनमा पैदा भइरहन्छ। जबकि, हामीले

**पूर्व उपकुलपति, त्रिभुवन विश्वविद्यालय*

जाँच गर्ने भनेको उम्मेदवारको प्रतिभा, विषयवस्तुमाथि ज्ञानको पकड र उसमा अन्तर्निहित बुद्धिमत्ताको हो। अधिकृतस्तरमा अब हामीले आँकडा र तथ्यमा मात्र आधारित प्रश्नहरूको सट्टा क्रमशः मामला अध्ययन, नीतिगत विश्लेषण तथा परिस्थितिजन्य निर्णय-परीक्षण (Situational Judgment Test) लाई पनि समावेश गर्न सक्नुपर्छ। परीक्षा लिँदा उम्मेदवारहरूको नेतृत्व-क्षमताका लक्षणहरू पहिचान गर्ने विधि समेत अपनाउन सके झनै उत्तम हुनेछ भन्ने लाग्छ।

एउटा थप कुरा 'परीक्षाको माध्यम-भाषामा कमजोर भए पनि कुनै उम्मेदवार आफ्नो विषयमा उम्दा र प्रतिभाशाली छ भने उसलाई भाषाका कारणले मात्र अवसरबाट वञ्चित गर्नु उचित हुँदैन कि? यस्ता उम्मेदवारहरूका लागि पछि स्टाफ कलेजमा नेपाली आदि भाषाका विशेष कक्षा सञ्चालन गर्न सकिने व्यवस्था गर्न सकिन्छ। एउटा प्रत्युत्पन्न र प्रतिभाशाली युवालाई कुनै भाषामा पकड जमाउन धेरै समय लाग्दैन भन्ने अध्ययनहरूबाट पनि पुष्टि भएको कुरा हो। यस्तो व्यवस्था भएमा अङ्ग्रेजी वा अन्य माध्यम भाषामा विदेशमा अध्ययन गरेका प्रतिभाशाली युवा-युवतीहरूलाई पनि हाम्रो निजामती सेवातर्फ आकर्षित गर्न सकिन्छ भन्ने मेरो विश्वास हो।

लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्थापनाको हीरक वर्ष मनाइरहँदा मैले शुभकामना मात्रा दिनुको साटो 'गुरुको पुरानै बानी' भनेझैं शिक्षा-उपदेश दिन थाले जस्तो भयो। म आफूले अत्यन्त उच्च दर्जामा राखेको देशको यो एउटा महत्त्वपूर्ण संस्थाले हासिल गरेको सामाजिक विश्वास र प्रतिष्ठालाई कुनै हिसाबले पनि न्यून आँक्न खोजेको होइन, बरु यसलाई आफ्नै संस्था सम्झेर यसकै भलाइका लागि खुला मनले केही विचार राखेको मात्र हुँ।

हीरक जयन्तीको उपलक्ष्यमा आयोगका अध्यक्ष, सदस्यहरू र समस्त कर्मचारी परिवारलाई हार्दिक बधाई दिन्छु। साथै, आउने दिनमा आयोगले जनताले खोजेको कुशल, प्रभावशाली प्रशासन, सुशासन र विकासलाई यथार्थमा ल्याउन थप भूमिका खेल्न सकोस् भनी शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

***

लोक सेवा आयोगमा सुधार, अनुभव र सिकाइः एक भित्री यात्रा

❖ डा. खगेन्द्रप्रसाद सुवेदी*

सेवा प्रवेश र प्रारम्भिक अनुभव

वि.सं. २०५४ साल चैत्र महिनाको अन्तिम साता, कमलपोखरीस्थित राणाकालीन भवन (हाल उक्त भवन नभएको नयाँ रहेको) मा रहेको प्रशासन शाखामा गई मैले आफ्नो नियुक्तिपत्र बुझेको थिएँ। त्यसबेला नायब सुब्बा श्री विष्णुमणि काफ्लेले कागजातहरू ग्रहण गरी तत्कालीन कागजी प्रक्रिया पूरा गराई मलाई हाजिर गराउनुभयो। साथै, कार्यालयका अनुशासन तथा दैनिकीसम्बन्धी आधारभूत जानकारीहरू पनि दिनुभयो, किनकि म यस क्षेत्रमा पूर्णतः नयाँ थिएँ। लोक सेवा आयोगमा मेरो सेवायात्रामा विभिन्न अनुभव, चुनौती र सिकाइहरूको संगम रह्यो जहाँ मैले प्रणालीलाई भित्रबाट बुझ्ने, सुधार गर्ने प्रयासमा सहभागी हुने र संस्थागत मूल्यहरू आत्मसात् गर्ने अवसर पाएँ।

म पदस्थापना भएको समयमा नीति, नियम, उजुरी-परामर्श, प्रशासन तथा निरीक्षण महाशाखाको नेतृत्व सहसचिव श्री शिवप्रसाद सत्यालले गर्नुभएको थियो। त्यसैगरी, परीक्षा प्रविधि, अनुसन्धान, पाठ्यक्रम तथा प्रकाशन महाशाखाको नेतृत्व मुख्य मनोविज्ञानवेत्ता श्रीमती जया पाण्डे हुनुहुन्थ्यो भने परीक्षा तथा सिफारिस महाशाखाको नेतृत्व सहसचिव श्री रामकृष्ण पन्तले सम्हाल्नुभएको थियो। केन्द्रीय कार्यालयमा जम्मा तीनवटा महाशाखा र तीन जना सहसचिव मात्र थिए भने नौवटा शाखाहरू सञ्चालनमा थिए। सचिवको जिम्मेवारी श्री आनन्दवल्लभ जोशीले वहन गर्नुभएको थियो भने आयोगको अध्यक्षमा माननीय सन्तबहादुर राई रहनुभएको थियो। नियुक्तिपश्चात् सचिवले मलाई आफ्नो कार्यकक्षमा बोलाएर बसाल्नुभयो र जागिरसम्बन्धी जिज्ञासा राख्नुभयो। मैले आफू निजामती सेवामा नयाँ भएको जानकारी गराएँ। त्यसपछि उहाँले भन्नुभयो, "तपाईं जस्तो नयाँ र ऊर्जावान् युवाबाट हामीले धेरै अपेक्षा गरेका छौं। विशेषगरी परीक्षण प्रविधि र मनोविज्ञानको क्षेत्रमा राम्रो काम गर्नुहोस्, त्यहाँ अझ धेरै काम गर्न बाँकी छ। " मैले पनि "हुन्छ, हजुर" भनी प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको थिएँ।

त्यसबेला देशमा राजतन्त्र विद्यमान थियो र राजालाई परामर्श दिने प्रमुख संयन्त्रका रूपमा "राजसभा स्थायी समिति" रहेको थियो। उक्त समितिमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष पदेन सदस्य रहने व्यवस्था थियो। त्यस समितिका अध्यक्षलाई 'सम्माननीय' र सदस्यहरूलाई स्वतः माननीय सम्बोधन गर्ने प्रचलन रहेकाले आयोगका अध्यक्षलाई पनि माननीय भनिने चलन थियो।

---

* *पूर्व मुख्य मनोविज्ञानवेत्ता एवम् सचिव, नेपाल सरकार*

परीक्षा प्रणाली सुधार र सुदृढीकरण आयोजना

मेरो पदस्थापना पाठ्यक्रम शाखामा भयो। त्यसबेला आयोगका सदस्य डा. मधुनिधि तिवारीले परीक्षण प्रविधि, अनुसन्धान, पाठ्यक्रम तथा प्रकाशन महाशाखाका कार्यहरूको संयोजनको जिम्मेवारी सम्हाल्नुभएको थियो। आयोगबाट सञ्चालित परीक्षा प्रणालीलाई क्रमशः सुदृढ र व्यवस्थित बनाउने उद्देश्यका साथ वि.सं. २०५३ मंसिर २३ गतेदेखि ब्रिटिस सरकारको सहयोगमा "लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण आयोजना" सञ्चालनमा रहेको थियो। उक्त आयोजना अन्तर्गत विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएका थिए, जसमध्ये एक कार्य विश्लेषण कार्यशाला तालिम (Job Analysis for Recruitment) विशेष रूपमा उल्लेखनीय थियो। यो तालिम वि.सं. २०५५ साल (सन् १९९८ अगस्ट १७-२०) मा पोखराको बगरस्थित सहकारी प्रशिक्षण केन्द्रमा आवासीय रूपमा सम्पन्न गरिएको थियो। उक्त कार्यक्रमको आयोजकको तर्फबाट समन्वय र सहभागिताको जिम्मा मेरो रहेको थियो। उल्लेखनीय कुरा के छ भने, उक्त भवन पछि गण्डकी प्रदेशको प्रदेशसभा भवनका रूपमा प्रयोगमा आएको थियो तर वि.सं. २०८२ साल भदौ २४ गते भएको जेन-जी आन्दोलनका क्रममा जलाइयो। उक्त कार्यशालामा आयोजकका तर्फबाट समन्वय र सक्रिय सहभागिताको भूमिका मेरो थियो। तालिम बेलायतको सिभिल सर्भिस कलेजसँगको सहकार्यमा सञ्चालन गरिएको थियो, जसअन्तर्गत कर्मचारी छनोट प्रक्रियामा कार्य विश्लेषणको प्रयोग (Job Analysis for Recruitment) सम्बन्धी विषयमा विशेषज्ञहरूबाट प्रशिक्षण प्रदान गरिएको थियो। सो कार्यक्रममा इन्टरनेसनल कन्सल्टेन्सी ग्रुप (ICG) का निर्देशक रोबर्ट बेरेन्स (Robert Behrens), कलेजका प्रमुख कार्यकारी रिचर्ड बेइली (Richard Bayly) तथा म्यानेजमेन्ट डेभलपमेन्ट ग्रुपका कोर्स डाइरेक्टर थेरेसा मरे (Theresa Murray) लगायतका अन्तर्राष्ट्रिय विज्ञहरूको संलग्नता रहेको थियो।

लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण आयोजना अन्तर्गत परीक्षा प्रणालीलाई आधुनिक र वस्तुनिष्ठ बनाउने उद्देश्यले Verbal Reasoning Test, Abstract Reasoning Test, Numerical Reasoning Test तथा Management and Administration Test जस्ता उपकरणहरूको प्रयोग गरी छनोट परीक्षा (पूर्व परीक्षा) का रूपमा पाइलट परीक्षण सञ्चालन गरिएको थियो। यस क्रममा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका करिब २०० जना बहालवाला कर्मचारीलाई वास्तविक उम्मेदवारका रूपमा समावेश गरी पाइलट परीक्षण गरिएको थियो। साथै, Policy Analysis Exercise लाई नेपाली भाषामा रूपान्तरण गरी अधिकृतस्तरका कर्मचारीहरूमाथि पनि पाइलट परीक्षण गरिएको थियो। त्यस समयमा म भर्खरै सेवामा प्रवेश गरेको नयाँ कर्मचारी थिएँ। तथापि, यस प्रक्रियामा तत्कालीन उपसचिव (पाठ्यक्रम विशेषज्ञ) श्री अशोककुमार झाले व्यवस्थापकीय पक्षबाट अत्यन्तै समर्पित भई निरन्तर परिश्रम गर्नुभएको सम्झना अझै ताजै छ। बिहान सबैरै कार्यालय आउने र राति अबेरसम्म बसेर काम गर्ने गरिन्थ्यो तथापि त्यसबेला आजको जस्तो अतिरिक्त सुविधा उपलब्ध थिएन; चिया-खाजासमेत आफ्नै व्यक्तिगत खर्चमा व्यवस्थापन गर्नुपर्थ्यो।

उक्त पाइलट परीक्षणबाट प्राप्त उत्तरपुस्तिकाहरू मूल्याङ्कनका लागि बेलायत पठाइएको थियो। त्यसबाट प्राप्त प्रतिवेदन सकारात्मक रहे पनि आवश्यक प्रविधि (मेसिनमार्फत मूल्याङ्कन) को प्रयोगमा हाम्रो अपरिचितता तथा प्राविधिक अनुकूलताको अभावजस्ता कारणहरूले गर्दा तत्कालका लागि उक्त प्रणाली कार्यान्वयन गर्न आयोग पछि हटेको बुझियो। तथापि, उल्लिखित परीक्षणहरूमध्ये केही जस्तो Verbal Reasoning Test, Abstract Reasoning Test, Numerical Reasoning Test तत्त्वहरू छनोट परीक्षामा समावेश

नगरी मूल परीक्षामा पुरानो आइ.क्यु.को बदलामा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षामा आंशिक रूपमा समेट्ने काम भने भएको थियो। विशेषगरी Management and Administration सम्बन्धी प्रश्नहरूको गुणस्तर अपेक्षित रूपमा सन्तोषजनक हुन नसकेपछि उक्त परीक्षण पछि क्रमशः हटाइयो। यद्यपि, यसको प्रभाव अन्य निकायहरूमा पनि परेको देखिन्छ; विशेषतः नेपाली सेनाको परीक्षा प्रणालीमा यस्ता परीक्षणहरूको प्रयोग गरियो।

पाठ्यक्रम विकास र कार्यविश्लेषण प्रक्रिया

डा. मधुनिधि तिवारीको नेतृत्वमा पाठ्यक्रम सुधार गर्ने उद्देश्यले काठमाडौँ उपत्यका बाहिरका विभिन्न मोफसल क्षेत्रहरूमा गई कार्यविश्लेषणका लागि आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने कार्य व्यवस्थित रूपमा अघि बढाइएको थियो। यस क्रममा कर्मचारीहरूसँग प्रत्यक्ष अन्तरक्रिया, संरचित फाराममार्फत सूचना सङ्कलन, नागरिक समाजसँग छलफल तथा सेवाग्राहीबाट प्राप्त पृष्ठपोषणसमेत समेटेर व्यापक तथ्याङ्क सङ्कलन गरिन्थ्यो। ती सङ्कलित तथ्याङ्कहरूलाई केन्द्रमा ल्याई वैज्ञानिक ढङ्गले विश्लेषण गरी पाठ्यक्रमका विषयवस्तुहरू निर्माण गरिन्थ्यो। यसै प्रक्रियालाई संस्थागत रूप दिँदै, पाठ्यक्रम परिमार्जनका लागि सम्बन्धित क्षेत्रमै पुगेर नियमित रूपमा कार्यशाला सञ्चालन गर्ने, थप तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने र विज्ञहरूसँग गहन छलफल तथा विश्लेषण पश्चात् मात्र पाठ्यक्रम संशोधन गर्ने परम्परा स्थापित भएको थियो। उक्त अभ्यास लामो समयसम्म निरन्तर रह्यो र वस्तुतः यही नै वैज्ञानिक र उपयुक्त विधि पनि हो। यस आयोजनाको नेतृत्वमा रहनुभएका आयोगका सदस्य डा. तिवारी परीक्षा प्रणालीमा आधुनिक प्रविधिको प्रयोग र सुधारप्रति अत्यन्त उत्साही हुनुहुन्थ्यो भन्ने मैले अनुभूति गरेको थिएँ।

तर पछिल्लो समय आयोगको कार्यक्षेत्र विस्तार भई अन्य सार्वजनिक संस्थाहरूको जिम्मेवारीसमेत थपिँदै जाँदा उक्त विधि-प्रक्रिया केही हदसम्म अवरुद्ध भएको देखिन्छ। पाठ्यक्रम निर्माण आफैँमा एक प्राविधिक प्रक्रिया भएकाले यसमा सैद्धान्तिक ज्ञान र विधिगत अनुशासनको अनिवार्य आवश्यकता पर्दछ। त्यसैले निर्धारित प्रक्रिया पूरा गरी पाठ्यक्रम निर्माण गर्नु नै वैज्ञानिक दृष्टिले उपयुक्त हुन्छ।

आयोगको दैनिकी कार्यप्रणालीमा उच्च पदस्थ पदाधिकारीहरूको सुझबुझ महत्त्वपूर्ण हुने भए पनि, कर्मचारीहरूको स्वायत्तता र पेसागत दक्षताको सम्मान गरिएमा मात्र कार्यहरूको निरन्तरता सुनिश्चित हुन्छ र उनीहरूको क्षमतामा समेत निखार आउँछ भन्ने अनुभव मैले प्रत्यक्ष रूपमा प्राप्त गरेको छु। विशेषतः वि.सं. २०५७-२०५८ सालतिर पाठ्यक्रम परिमार्जनका सिलसिलामा सञ्चालन गरिएका विभिन्न कार्यशाला, गोष्ठी र अन्तरक्रियाबाट सङ्कलित तथ्याङ्कहरूलाई विषयगत आधारमा वर्गीकरण गर्ने, आवश्यक विषयवस्तु छनोट गर्ने तथा पाठ्यक्रमको मस्यौदा निर्माण गरी त्यसमा थप छलफल गर्ने प्रक्रियामा सहभागी हुँदा मैले महत्त्वपूर्ण सिकाइ हासिल गर्ने अवसर पाएँ।

यस क्रममा 'के जाँच्ने, किन जाँच्ने, कुनै विशेष विषय नजाँच्दा के प्रभाव पर्छ र जाँचिएका तथा नजाँचिएका उम्मेदवारबीच सेवा प्रवाहमा कस्तो भिन्नता आउँछ' भन्ने प्रश्नहरूले मेरो सोचलाई निरन्तर सक्रिय बनाउन थाले। एक मनोवैज्ञानिक तथा कर्मचारीको परीक्षण प्रविधिको क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीका रूपमा यस प्रकारको आत्मचिन्तन अत्यन्त सान्दर्भिक र आवश्यक रहेछ भन्ने अनुभूति अहिले आएर अझ स्पष्ट भएको छ।

यी सम्पूर्ण प्रयासहरूको परिणामस्वरूप राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी (अप्राविधिक) तर्फको नयाँ पाठ्यक्रम तयार पार्नका लागि अहोरात्र मेहनत गरिएको थियो। अन्ततः, जनप्रशासनका विविध पक्षहरू समेटिएको नयाँ पाठ्यक्रम वि.सं. २०५८ साल असोज महिनामा आयोगबाट स्वीकृत भएको थियो, जुन त्यस समयको एक महत्त्वपूर्ण उपलब्धि थियो।

पाठ्यक्रम लागू भएपछि ट्युसन संस्कृतिको उदय

नयाँ पाठ्यक्रम स्वीकृत हुनुभन्दा अगाडिसम्म लोक सेवाको तयारी उम्मेदवार आफैं स्वयंले घरमा गरेको पाइन्थ्यो, उत्तर लेखाइमा मौलिकता झल्कन्थ्यो, तर त्यसपछि काठमाडौंका विभिन्न ठाउँहरूमा लोक सेवाका तयारीका लागि ट्युसन सेन्टरहरू स्थापना भए त्यसै सालदेखि अप्राविधिकतर्फको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका लागि प्रवेश परीक्षा लागु भएको थियो। लोक सेवा आयोगको उक्त पाठ्यक्रम लागु भएपश्चात् जनप्रशासन क्याम्पसमा पढ्न चाहने कर्मचारी र अन्य व्यक्तिहरूको आकर्षणको रेखा एकैचोटि उच्च तहमा पुग्यो। हुँदाहुँदा जनप्रशासन पढाइने अर्को निजी कलेज समेत स्थापना हुन पुग्यो नत्र भएको एउटा जनप्रशासन कलेज विद्यार्थीको अभावको कारण निराश हुन थालिसकेको थियो। शाखा अधिकृत वा सो सरहको पाठ्यक्रमसँग तालमेल मिलाउन सोहीअनुसार वि.सं. २०५९/२०६० तिर राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम श्रेणीका पाठ्यक्रममा पनि सुधार हुँदै गए र आधुनिक प्रशासनका नयाँ नयाँ विषयवस्तुलाई समेटिन पुग्यो र सैद्धान्तिक रूपमा उम्मेदवारहरू धेरै उच्चकोटीका प्रशासनिक ज्ञानहरूको क्षेत्रमा अब्बल देखिन पनि थाले। त्यसपछि काठमाडौं बाहिरका प्रतियोगीहरू म छुट्ने भए भन्दै परीक्षा अगावै काठमाडौंमा पाठ्यसामग्री, विषयवस्तुलाई प्राप्ति गर्न आउने, धाउने, पाठ्यसामग्री खरिद गरी लिएर जाने कुरामा बढोत्तरी हुनगयो। कतिपय बाहिर पदस्थापना भएका सरकारी कर्मचारी त महिनौं मिलाएर काठमाडौंमा रहेको, पत्रपत्रिकाले छाप्न थाले। अर्कोतर्फ ट्युसन सेन्टरमा लोक सेवा आयोगको प्रश्न बनाउने, उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने म हुँ, आयोगले मलाइ परामर्श माग्छ भन्नेहरू पनि ट्युसन पढाउन भेट्टिएको कुरा आयोगका कानमा समेत पर्न थाल्यो। पछिपछि आयोगले ट्युसन सेन्टरमा पढाउनेहरूको नाम नै खुला र गुप्त दुवै ढङ्गले सङ्कलन गर्नुपऱ्यो किनभने परीक्षार्थीहरूको पनि गुनासो आउन थालेको थियो र आयोगले गोरखापत्रमा समेत सचेत गराउँदै जानकारीमूलक सूचना जारी गर्नुपरेको थियो। अझै पनि कतै कतै ट्युसन पढाउने केन्द्रमा लोक सेवा आयोगमा संलग्न छु, भनी भ्रमित पारी ट्युसन सेन्टरमा पढाउने प्रशिक्षकको नाम भन्ने गर्दछन् तर को हो भनी नाम बुझ्दा लोक सेवाले कहिलै नबोलाएका नाम सुनिन्छन् तर पनि आयोगले त्यस्ता व्यक्तिहरूको नाम लिने हो होइन, बुझ्ने काम निरन्तर गरिरहेको हुन्छ।

परीक्षा प्रणालीको तुलनात्मक अध्ययन र नवप्रविधितर्फको उन्मुखता

वि.सं.२०६१ सालमा आफू परीक्षण प्रविधि तथा अनुसन्धान शाखाको शाखा प्रमुख भएपछि नेपालमा अन्य संस्थाहरूले के कसरी परीक्षा प्रणाली अपनाइरहेका रहेछन्, उनीहरूको पारिश्रमिक दररेटहरू के कस्तो रहेछ भनी अध्ययन गर्ने हेतु एउटा सामान्य सूची तयार गरी परीक्षा सञ्चालन गर्ने निकायहरूको पहिचान गर्दा प्रायः त्यस्ता परीक्षा सञ्चालन गर्ने निकायहरू काठमाडौंमा नै केन्द्रित रहेछन्। मेरो नेतृत्वमा शिक्षा मन्त्रालय, अन्तर्गत एम.वि.बि.एस. को छनोट परीक्षा अवलोकन, त्यस्तै नेपाल राष्ट्र बैंक, अन्य बैंकहरू, दूरसञ्चार संस्थान, राष्ट्रिय परीक्षा बोर्ड, उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्, काठमाडौं विश्वविद्यालय, धुलिखेल, विद्युत प्राधिकरण, खाद्य संस्थान, नेपाल आयल कर्पोरेसन, आदि विभिन्न निकायहरूमा गएका थियौं। लोक

सेवा आयोगले अपनाएका विधि प्रक्रियामध्येका आफूलाई सहज लाग्ने परीक्षाका तरिका नै त्यसबेला अपनाइएको पाइएको थियो। तर त्यसको आदर्श आयोगलाई नै मानेको पाइएको कारण पनि परीक्षाहरू आयोगको भन्दा पृथक् थिएनन् तर पारिश्रमिकको विषयमा चाहि प्रायः धेरैजसोले आयोगको जस्तै हो भनी देखाउन चाहनु भएन र हामीले पनि जोड गरेनौं। त्यसवेलाको पृथक् ३ वटा कुराहरूको विषयमा यहाँ चर्चा गर्नु सान्दर्भिक ठान्दछु कि एउटा वस्तुगत उत्तरपुस्तिका परीक्षणको पुरानो तरिकाको अवशेष आँखीझ्याल भनिएको विषयलाई हेर्न पाइयो। पहिले पहिले पनि लोक सेवा आयोगमा म आउँदा कतिखेर आँखीझ्याल जाँच्ने रहेछन् किनकि त्यसवेला परीक्षण प्रविधि तथा अनुसन्धान शाखाले उक्त कार्यहरू गराउँदथ्यो र यति बजेदेखि यति बजेसम्म हलमा आयोगका प्रायः सबै शाखाका राजपत्र अनङ्कित र राजपत्राङ्कित दुवै कर्मचारीहरूलाई बोलाइन्थ्यो र सुपरिवेक्षकको प्रत्यक्ष निगरानीमा १०० थान प्रथम चेक गर्न दिने, उक्त दिएको दोस्रो कि.नं. यतिदेखि यतिसम्म रजिष्ट्रारमा लेख्ने र त्यो चेक गरेपछि दोस्रो चेकका लागि अर्कोलाई त्यही दिने र त्यो पनि तुरुन्त रजिष्ट्रमा लेख्ने अनि दोस्रो चेक गर्ने कर्मचारीले सुपरिवेक्षक समक्ष मार्कसिट तयार गरी सही सङ्ख्या, गलत संख्या र छोडेको सङ्ख्या र प्राप्त अङ्कका प्रत्येक उत्तरपुस्तिकाको वाचन गरेर बुझाउने चलन थियो र अहिले पनि छ त्यो खारेज गरिएको छैन। अब आँखीझ्याल के हो त भन्नेमा वस्तुगत उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्न एउटा साँचो बनाइएको हुन्छ। उक्त वस्तुगत प्रश्नका चारवटा विकल्पमा जुन विकल्प सही छ त्यसमा चाहिँ प्वालहरू पारिएको हुन्थ्यो जुन प्वालबाट लेखेको देखिन्थ्यो, देखे सही मानिँदो रहेछ। त्यो आँखीझ्याल समेतले परीक्षण गरिएको पाइयो तर त्यसवेला लोक सेवा आयोगले Key लाई परिवर्तन गरिसकेको थियो।

अर्को कुरा अध्ययन सर्वेक्षणको समयमा हालको केशरमहलमा मेडिकल साइन्सका परीक्षार्थीको प्रवेश परीक्षाको वस्तुगत उत्तरपुस्तिका मेसिनबाट परीक्षण गरिएको अवलोकन गर्न दिइयो त्यसले मेरो मनमा आयोगमा समेत यो प्रविधि भित्र्याउन पाए हुन्थ्यो भन्ने कुराको जग बस्यो। अनि तेस्रो काठमाडौं विश्वविद्यालय, धुलिखेलमा गोप्य काम गर्दाका बखतका गोप्य खेस्रा कागज तथा बिग्रिएका फोटोकपी पेपरहरूलाई विद्युतीय मेसिनमा हाली नष्ट गरिएको देख्न पाइयो भने अर्को लोक सेवा आयोगले लाहा छाप लगाई सिलबन्दी गर्नेको ठाउँमा त्यहाँचाहिँ खामलाई गोप्य सिलबन्दी गर्दा खाममा दस्तखत गरी पारदर्शी टेपबाट त्यसमाथि लगाइएको विधि राम्रो लाग्यो। उक्त सिलबन्दी खाम खोल्न टेप हटाउने हो भने दस्तखत नै च्यातिएर बिग्रने रहेछ। हामी सबैलाई थाहा छ सिलबन्दी खोल्दा सिल भएको ठाउँ उप्काउनु हुँदैन त्यसबाहेकको ठाउँमा काटेर उक्त सिलभित्रको कागजात निकाल्नु पर्दछ नत्र सिलबन्दी गरेको अवस्था र सिल खोल्ने समयको अवस्था बाहेकको समयमा त्यो सिलको स्थिति कस्तो थियो भन्ने जिज्ञासा र शङ्का दुवैको समाधान त्यहाँ रहेको हुन्छ। माथिका अवलोकन, अध्ययन गरिएका विषयबाहेक वस्तुगत उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण मेसिनबाट गर्ने कुरामा महाशाखा सहमत भयो र आयोगले समेत त्यसलाई लागू गर्ने भन्यो तर दुर्भाग्य के भयो भने हामीले त्यसवेला पुल्चोक इन्जिनियरिङ्ग क्याम्पसका डा. सुवर्ण शाक्यहरूको समूह जो उक्त मेसिनको प्राविधिक पक्षहरूबारे सहजकर्ता भइसक्नु भएको थियो। उहाँहरूले सहयोग पुऱ्याउने मौखिक समझदारी भइसकेकोमा यसको लागि लोक सेवा आयोगले बजेट पाउँदाको स्थितिमा आ.व. २०६४/०६५ मा सार्वजनिक खरिद नियमावलीमा भएको संशोधनले आयोगले उक्त मेसिन खरिद गर्न सिधै दिन नपाउने भयो। नेपालमा त्यसबेला सर्वसुलभ र धेरैले नबुझेको, परिचित नभएको विषय थियो त्यो, तथापि टेण्डर गरियो। मेसिनबाट जाँच्ने गरी टेन्डर भयो। न्यूनतम मूल्यको बोलपत्र स्वीकार्नु

पऱ्यो। स्क्यानर टाइपको मेसिन त थियो, परीक्षण पेस गरियो तर उत्तरपुस्तिकाको परीक्षणमा उक्त मेसिनको वैधता र विश्वसनीयता कमजोर देखियो। अब के गर्ने भन्ने सबालमा हामीले हातले परीक्षण गर्ने तर उत्तरपुस्तिकाको नयाँ कालो धब्बा लगाउने नयाँ तरिकाको विषयबाट पुनः लेख्नेतर्फ नफर्कने भनेर त्यो साल त्यसरी नै र पछिल्लो साल पनि नियमित सोही प्रकृतिका उत्तरपुस्तिकालाई म्यानुअल (हातबाटै) परीक्षण गराइयो। हामीले त्यस्तै लाहाछापको ठाउँमा पारदर्शी टेप प्रयोग गर्न तत्कालीन अध्यक्ष मा. उमेशप्रसाद मैनालीको कार्यकक्षमा गएर सरसल्लाह गरी प्रयोग गर्न स्टोरका साथीहरूलाई टेप र खाम ल्याउन भनिएकोमा प्रयोग गर्दा सन्तोषजनक भएन र हुने रहेनछ भनी छोडियो। तर मलाई कागजको खाम र टेपबीचको तालमेल मिलेन भन्ने लागिरहेको छ।

लोक सेवा आयोगको नयाँ भवनमा धुवाँ पहिचान गरी अलार्म बज्ने सिष्टम बनाइएको छ, जो आगलागीको सङ्केत दिनका लागि हो तर बेला बेला अलार्म वज्छ त्यो आगलागी भएर नभई लाहाछाप लगाउँदाको धुवाँले हो, सुरुसुरुमा त सबै बाहिर के हुन लाग्यो भनेर निस्कन्थे, तर पछिपछि बजे पनि निस्कन छोडे। तर यस कुरामा विचार पुऱ्याउनु पर्दछ नत्र पछि साँच्चैको दुर्घटना हुँदा झुक्याउन सक्छ, टेपबाट सिलको विषयमा वा कुनै सुधारिएको तरिकामा परिवर्तन गर्नुपर्दछ, जो आधुनिक भवनको डिजाइन अनुकूल होस्।

अन्तर्राष्ट्रिय अनुभव र सक्षमता आधारित परीक्षण

सन् २०१३ मा Enabling State Program (ESP) प्रोजेक्टको लागि लोक सेवाको कार्यक्रमको प्रस्ताव तयार गर्ने सन्दर्भमा उक्त टिममा मलाई सानेपा पठाइयो। त्यसमा विभिन्न कार्यक्रम, साइकोमेट्रिक तालिम, समावेशी पाठ्यक्रमसम्बन्धी सचेतना कार्यक्रमहरू, कम्पेटेन्सीको परीक्षण गर्ने कुनै कम्पेटेन्सी प्रयोग गरेको लोक सेवा आयोग भएको मुलुकको अवलोकन र वस्तुगत उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने अप्टिकल मार्क रिडर (OMR) मेसिन खरिद (टेन्डर गरे तापनि त्यसको रकम सोझै इ.एस.पी.ले दिनेगरी मिलाइयो), फोटोकपी मेसिन लगायतका कार्यक्रमसहित उक्त आ.व. मा सम्पन्न गर्नेगरी प्रस्ताव बनाएर खर्च इ.एस.पी. ले व्यहोर्ने गरी बनाइयो। उक्त कार्यक्रम स्वीकृत भयो र समयमै सबै कार्यक्रमहरू सम्पन्न समेत गरिए। ओ. एम.आर.मेसिन खरिदको टेन्डर गर्नपूर्व स्फेसिफिकेसन बनाउन बाह्य संस्थाहरू जापान, भारत लगायतका देशमा रहेका कम्पनीहरूसँग इमेल गरेर बुझें। मेसिनको स्फेसिफिकेसनसहित तयार गरेका कारण सही गुणस्तरीय मेसिन आयो, चलाउने तालिमसमेत प्राप्त गरेपछि पूर्णरूपमा OMR मेसिनको उपयोग वस्तुगत उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्न सन् २०१४ देखि आयोग सफल भयो। OMR का पछाडिको पृष्ठभूमि यस्तो रहेको थियो। यो सबै क्षेत्रीय कार्यालयहरूमा सुरुमा उपयोग गरिएता पनि विभिन्न कारणले केन्द्रमै केन्द्रीकृत भइरहेको छ। यसले नतिजामा द्रुतता ल्याउँछ। सुरुमा एक हप्तामा प्रारम्भिक परीक्षाको नतिजा पनि भएको हो। तर हाल जति चाडो हुनुपर्ने हो, त्यो भएको छ, छैन भन्ने कुराको विषयलाई अध्ययन गरिनु पर्छ।

उक्त इ.एस.पी. कार्यक्रममार्फत सन् २०१३ मा दक्षिण अफ्रिकाको छनोट प्रणाली अवलोकनका लागि सचिवस्तरीय टोली गएको थियो, जसमा परीक्षण प्रविधि महाशाखाको टोलीको उल्लेख्य सहभागिता रहेको थियो। त्यहाँको आयोगले नेपालजस्तै प्रत्यक्ष रूपमा सबै छनोटका प्रक्रियाहरू सञ्चालन नगरे पनि, छनोट प्रणालीका मापदण्ड निर्माण गर्ने, तिनको सुपरिवेक्षण तथा अडिट गर्ने जस्ता महत्त्वपूर्ण कार्यहरू सम्पन्न गर्ने गरेको पाइयो।

दक्षिण अफ्रिकामा कुनै पनि पदका लागि आवश्यक गुण तथा सक्षमता (Competency) पहिचान गरी ती सक्षमताको परीक्षणका आधारमा उम्मेदवार छनोट गर्ने प्रणाली विकसित भएको रहेछ। यस अनुभवले नेपालमा पनि 'हामीले के जाँचिरहेका छौं? किन जाँचिरहेका छौं? हाम्रा परीक्षणहरूले वास्तवमा के मापन गरिरहेका छन्?' भन्ने मूल प्रश्नहरूलाई अझ गम्भीर रूपमा उठाउन प्रेरित गऱ्यो। परिणामस्वरूप, सक्षमतामा आधारित परीक्षण (Competency-based Assessment) तर्फ उन्मुख हुने आधार तयार गर्न पहल सुरु गरियो। सन् २०१३मा भारतको बैङ्गलोरस्थित एक संस्थामा साइकोमेट्रिक एसेस्मेन्टसम्बन्धी तालिम समेत मनोविज्ञानक्षेत्रका कर्मचारीहरूले लिने अवसर पाएका थिए त्यसले छनोट प्रणालीमा सुधारका सम्भावना राम्ररी महसुस गर्न मद्दत पुऱ्यायो।

ACM, तालिम र परीक्षण सामग्री विकास

छनोट प्रणालीका अन्य मुलुक कम्पिटेन्सीमा आधारित भएको र साइकोमेट्रिक एसेस्मेन्ट समेतको पृष्ठभूमिमा त्यसपछि सामान्य प्रशासन मन्त्रालय अन्तर्गत तत्काल रहेको PREPARE PROJECT को सहयोगमा एसेस्मेन्ट सेन्टर मेथोडोलोजीसम्बन्धी सचेतना कार्यक्रमको लागि छनौट भएको बैङ्गलोरको एक संस्थाको कन्सल्टेन्ट भ्यालरी ग्रे हुनुहुन्थ्यो। उहाँ र उहाँको टिमबाट वि.सं. २०७०/७१ मा काठमाडौंमा उच्चपदस्थ कर्मचारी, स्टाफ कलेजका प्रशिक्षक र आयोगका पदाधिकारी, उच्च तहका कर्मचारी र सम्बन्धित कर्मचारीहरूलाई उल्लिखित विषयज्ञान प्रदान गर्न बुढानीलकण्ठस्थित एक होटलमा ५ दिनसम्म कार्यक्रम चलाइयो। त्यसपछि यसबारे सचेतना बढ्यो। आ.व. २०७१/७२ र २०७२/७३ मा नेपाल सरकारसँग बजेट माग गरी अन्य केही देशहरूको परीक्षा प्रणालीको अध्ययन र टेन्डर गरी बाह्य विज्ञको कन्सल्टेन्सी (भारतको सीमा सांघी हुनुहुन्थ्यो) र नेपालबाट आयोगका पूर्व सदस्य डा. मधुनिधि तिवारी र पूर्व मुख्य मनोविज्ञानवेत्ता डा.निरञ्जनप्रसाद उपाध्याय टिममा रहने गरी नेपाली कर्मचारीमध्ये रा.प्र. प्रथम र द्वितीय अप्राविधिक एवम् प्राविधिकतर्फ वन सेवाका कर्मचारीको कम्पिटेन्सी परीक्षणका लागि कार्यशालाहरू गरी तथ्याङ्क सङ्कलन र त्यसको विश्लेषण, परिभाषा गर्ने लगायतका काममा मात्रै महिनौं दिन समय लगाएर प्रतिवेदन तयार गरियो। यसमा सीमा सांघी प्रमुख बाह्य विज्ञ हुनुहुन्थ्यो भने आन्तरिकमा तिवारी सर जसले बाह्य विज्ञको अंग्रेजी प्रतिवेदनलाई नेपालीमा उल्था गरी बुझाउनु भयो। यसरी ACM को ठोस आधार तयार भयो। त्यसपछि अर्को सालको टेन्डरमा मुम्बईको थोमस प्रा.लि. का सुन्दरा राजनसँग (अन्तर्राष्ट्रिय परामर्शदातासँग) सेवा सम्झौता गरी सम्बन्धित कर्मचारी तथा पदाधिकारीहरूलाई तालिम प्रदान गरिएको थियो। उक्त तालिममा Case Study, Behavioral Event Interview (BEI), In-Basket Exercise, Crisis Meeting, Psychometric Test Development, Test Administration, Scoring and Evaluation जस्ता विषयहरू समेटिएका थिए। उहाँको टिमले तयार गरिएको उक्त सक्षमताको लागि सिफारिस गरिएका टेष्टको सञ्चालनबारे गहिरो ढङ्गले ज्ञान दिन बेसिक र उच्च तहको आवासीय तालिम काठमाडौं र मुम्बईमा सञ्चाल भए। त्यसपछि आयोगको परीक्षण प्रविधि माहाशाखाले नेपाली संस्करणको रूपमा आफ्नो अनुकूल टेष्टको मस्यौदा तयार गऱ्यो र आयोगका माननीय सदस्य अशोककुमार झाको नेतृत्वमा विभिन्न पटक छलफल गरी सबै पदाधिकारीलाई समेत प्रस्तुत गरियो। आयोगका तत्कालीन अध्यक्ष माननीय उमेशप्रसाद मैनालीको टेष्ट मेथडमा अत्यन्त रुचि भएका कारण पूरै आयोग यसलाई बढाउन सकिने र माहाशाखाले यसलाई सञ्चालन गर्नसक्ने कुरामा ढुक्क भएपछि नीतिगत रूपमा लागु गर्दै जाने निर्णय भयो।

यसपछि आयोगमै सम्बन्धित सेवा, समूहमा पर्याप्त अनुभव भएका विज्ञहरूलाई आमन्त्रण गरी पाँच-पाँच जनाको समूहमा विभाजन गरेर प्रशिक्षण दिइयो। रोचक पक्ष के थियो भने, यस्ता कार्यशालामा प्रायः पुराना सहकर्मीहरू भेट हुँदा विषयवस्तुभन्दा बाहिरका स्मृतिहरूतर्फ छलफल मोडिने प्रवृत्ति देखिन्थ्यो, जसलाई समय-समयमा पुनः विषयकेन्द्रित बनाउनु आवश्यक हुन्थ्यो। साथै, तालिम भन्ने औपचारिक शब्द प्रयोग गर्दा कतिपय उच्च पदस्थ सहभागीहरूमा असहजता आउने सम्भावना भएकाले, व्यवहारतः सिकाइ प्रक्रियालाई नमुना विकास गर्ने भनी विषयवस्तु प्रस्तुत गरिन्थ्यो। यस क्रममा म आफैंले विषयवस्तुको समग्र पृष्ठभूमि स्पष्ट गर्दै, आवश्यक ढाँचा र संरचना प्रस्तुत गर्ने र सहभागीहरूलाई सोही आधारमा केस (मामिला) निर्माण गर्न आग्रह गर्ने गर्दथें। त्यसपछि तयार पारिएका मोडेलहरूलाई क्रमशः दोस्रो, तेस्रो, चौथो र पाँचौं चरणका कार्यशालाहरूमा पुनरवलोकन, संशोधन र परिमार्जन गर्दै अन्ततः परिष्कृत स्वरूपमा पुऱ्याइन्थ्यो। In-Basket Exercise जस्ता व्यावहारिक परीक्षणका उपकरणहरू निर्माणमा पनि यही प्रक्रिया अपनाइएको थियो। यसलाई उहाँहरूलाई तालिम भनिँदैनथ्यो यद्यपि त्यो एक सुदृढ तालिम प्रक्रिया नै थियो। पछिल्लो चरणमा कतिपय सहभागीहरूले नै यसलाई आफ्नो सिकाइ अनुभवका रूपमा स्वीकार गर्नुभएको थियो, यद्यपि सुरुमा उहाँहरूलाई हामीलाई सिकाईँदैछ भन्ने भावनालाई सहज बनाउने प्रयास गर्नुपरेको थियो। विशेषगरी, आफूभन्दा वरिष्ठ व्यक्तिहरूलाई सिकाउँदा मनोवैज्ञानिक रूपमा संवेदनशीलता अपनाउनुपर्ने अनुभव भयो। धेरैले सिकाइ जीवनभर चलिरहने प्रक्रिया हो भन्ने दृष्टिकोण अपनाउँदै सहज रूपमा ग्रहण गर्नुभयो भने, कतिपयमा सबै थाहा छ, भन्ने प्रवृत्ति पनि देखिन्थ्यो। तर त्यस्ता व्यक्तिहरूबाट गुणस्तरीय सामग्री उत्पादन नभएको अनुभव छ। यसर्थ, बाह्य ठुलो समूहको तालिममात्र नभई उनीहरूलाई ए.सि.एम.(ACM) का तालिम आयोगभित्रै सानो समूहमा पनि पुनः एकपटक दिनु उपयुक्त हुने मेरो अनुभव छ। त्यहाँ सहभागीमध्ये कतिपयले राम्ररी गुणस्तरीय कलम चलाउन सकेका थिएनन् यसर्थ सहभागी हुनु एउटा पक्ष हो सिक्नु अर्को पक्ष, तर मेरो विचारमा व्यवहारमा उतार्न नसक्नेलाई विज्ञसूचीमा राख्नुपर्छ भन्नु हुँदैन। किनकि हाम्रो अनुभवमा, ठूलो समूहमा सञ्चालन गरिने यस्ता केस निर्माणसम्बन्धी तालिमले सहभागिता त बढाउँछ, तर गुणस्तर सधैं अपेक्षितस्तरको नहुन सक्छ। त्यसैले आयोगभित्रै लक्षित र संरचित तालिम अनिवार्य रूपमा सञ्चालन गर्नु आवश्यक देखिन्छ। व्यावहारिक परीक्षणका सामग्री निर्माण मात्र होइन, सामान्य प्रश्न निर्माण पनि एक विशिष्ट विधा हो, जसका लागि विधिवत् तालिम आवश्यक पर्छ। केवल पद वा ओहदाका आधारमा मनोनयन गर्दा गुणस्तरीय प्रश्न निर्माणमा कमजोरी आउने सम्भावना रहन्छ। यस्ता केही अनुभवहरू सम्बन्धित क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तिहरूले अवश्य महसुस गरेका छन्। पछिल्लो समयमा पनि आयोगले उपयोगमा ल्याएको विधिहरूलाई अझ व्यवस्थित गर्दै लैजान सन् २०१८/२०१९ तिर नेपालस्थित DFID, का नेपाल प्रमुख Dr Rurik Marsden सँग म आफैंले अनुरोध गर्दा उनकै पहलमा Global International Program(GPI) UK सँग समन्वय गरी केही विज्ञहरू (६ जना जति) विभिन्न पटक नेपालमा आउनु भयो र हामीले अपनाएका विधिबारे थप छलफल र केही थप अध्ययनहरू गरिएका थिए। हाम्रो मौलिकतामा राखिएका Case presentation and In-Basket Test लाई उनीहरूले हामीसँग बुझे र केही कुरामा हाम्रो भन्दा बढी मसिनो गरी बनाइएको उत्कृष्ट मानेका थिए, DFID को समूहबाट आउनेमा केहीको नाम जस्तै Claire Vaines, Hannah Devies आदि हुनुहुन्थ्यो। त्यसपछि कोभिड-१९ को महामारी आएपछि हामीसँगको सहकार्य टुट्न पुग्यो। जसले हाम्रो टेष्ट प्रतिको

अभियानमा आत्मविश्वास बढायो र हामीले नेपाल प्रहरी, राष्ट्रिय अनुसन्धानमा आफैंले दुई, तीन वर्षको अध्ययन अवलोकन र विश्लेषण सबै कार्य गरी आधुनिक व्यावहारिक टेष्ट सिफारिस गर्‍यौं र उक्त टेष्ट हाल लागु भैरहेको छ।

अन्तरवार्ता, पारिश्रमिक र संस्थागत संस्कार

लोक सेवा आयोगसँग सम्बन्धित अर्को रोचक प्रसङ्ग अन्तरवार्तामा संलग्न पदाधिकारीहरूको पारिश्रमिकसम्बन्धी परम्परासँग जोडिएको छ। विगतमा आयोगका पदाधिकारीहरूले अन्तरवार्तामा सहभागी हुँदा पारिश्रमिक लिने प्रचलन थिएन। आ.व. २०६३/६४ तिर, सहसचिव पदमा नाम निकालेका केही सहकर्मीहरूले यस विषयमा कुरा उठाउँदै कानूनतः पारिश्रमिक लिन नपाइने भन्ने व्यवस्था नभएको र अन्य निकायहरूमा लिने गरिएको तर्कसहित आयोगका तत्कालीन अध्यक्ष मा. तीर्थमान शाक्य समक्ष प्रस्ताव राखेका थिए।

त्यस क्रममा तत्कालीन सदस्य प्रा.डा. भीमदेव भट्टले "म यसै कार्यका लागि नियुक्त भएको हुँ, अघिल्ला पदाधिकारीहरूले पनि नलिएको हुँदा मैले पनि पारिश्रमिक लिनु उपयुक्त ठान्दिनँ" भनी स्पष्ट धारणा राख्नुभएको र आफूले पारिश्रमिक त्यहाँ रहँदासम्म लिनुभएन। फलत, वि.सं. २०६४ सालको अन्त्यतिर तत्कालीन अध्यक्ष तीर्थमान शाक्यको कार्यकालमा आंशिक रूपमा पारिश्रमिक लिने अभ्यास सुरु भयो र वि.सं. २०६५ देखि पदाधिकारीहरूबाट अन्तरवार्तामा पारिश्रमिक लिने प्रचलनले पूर्णरूपमा निरन्तरता पायो।

संस्थागत परम्पराः गोपनीयता, विज्ञ मनोनयन र अभ्यास

लोक सेवा आयोगको अर्को महत्त्वपूर्ण र विशेष परम्परा भनेको विज्ञहरूको मनोनयन प्रक्रिया हो। यो कार्य परम्परागत रूपमा शाखा प्रमुख (उपसचिव) तहबाट नै सञ्चालन हुँदै आएको छ, जसमा महाशाखा प्रमुख (सहसचिव) र सचिवको कुनै संलग्नता रहँदैन। वास्तवमा, कार्यको प्रभावकारिता र गोपनीयता सुनिश्चित गर्ने दृष्टिले यो अत्यन्त सुदृढ व्यवस्था हो।

यस प्रक्रियामा शाखा प्रमुखले आवश्यक फाइल लिएर सिधै आयोगका अध्यक्ष वा सम्बन्धित सदस्यसमक्ष पुगेर विज्ञहरूको मनोनयन गराउँछन्। तत्पश्चात्, पूर्वनिर्धारित सूचीका आधारमा क्रमशः पहिलो, दोस्रो, तेस्रो विकल्पका विज्ञहरूसँग सम्पर्क गरी उहाँहरूको उपलब्धता सुनिश्चित गरिन्छ। विशेष कुरा के हो भने, अन्ततः कुन विज्ञ छनोट भए भन्ने जानकारी मनोनयन गर्ने पदाधिकारीलाई समेत तोकिएको समयमा विज्ञ उपस्थित भएपछि मात्र थाहा हुन्छ। यस बीचमा न त कर्मचारीले अनावश्यक जानकारी प्रवाह गर्छन्, न त पदाधिकारीहरूले सोधपुछ गर्ने चलन नै हुन्छ। यो पक्षलाई आयोगको गोपनीयता र संस्थागत अनुशासनको उत्कृष्ट उदाहरण मान्न सकिन्छ। यस प्रक्रियामा सहसचिव र सचिवको प्रत्यक्ष सरोकार नहुनुले पनि संस्थागत शक्ति सन्तुलन कायम गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ। यही सन्दर्भमा, आयोगमा कर्मचारी व्यवस्थापन (सचिवबाहेक) तथा सरुवा गर्ने पूर्ण अधिकार सचिवमा निहित हुनु उक्त कारणले पनि उपयुक्त मानिन्छ। आवश्यकताअनुसार गरिएका यस्ता सरुवा निर्णयहरूबारे पछि आयोगलाई जानकारी गराउनु पर्याप्त हुन्छ। ओहोदामा पुगेकाहरूको उच्च नैतिकस्तर रहन्छ भन्ने छ तर पद्धतिले पनि नियन्त्रण गर्नु राम्रो हुन्छ। नत्र सरुवामा पनि उहाँहरूको कुरो लाग्ने भयो भने स्वार्थको द्वन्द्व सृजना हुनसक्ने स्थिति

रहने भएकोले पनि त्यसमा सचिवको भूमिका निःसन्देह प्रमुख रहने गर्नुपर्दछ। साथै, उच्च तहका व्यक्तिहरूसँग प्रत्यक्ष 'नाई' भन्न नसक्ने संस्थागत संस्कारका कारण, कर्मचारीहरूले असहमति वा सीमितता स्पष्ट रूपमा व्यक्त गर्न नसक्ने अवस्था पनि देखिन्छ। यस्तो अवस्थामा नेतृत्व तहले त्यस संवेदनशीलतालाई बुझ्नु अत्यन्त आवश्यक हुन्छ।

यसरी कमलपोखरीबाट सुरु भएको मेरो निजामती सेवाको यात्रा २६ वर्ष भन्दा लामो अवधि लोक सेवामा रहेर अन्त्यमा बाहिर १ वर्षभन्दा बढी लुम्बिनी र गण्डकी प्रदेशमा बित्यो। राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीमा रहँदा गण्डकी प्रदेश प्रमुख सचिवको कार्यकालमा दामोदर कुण्डमा बास बसी भोलि उज्यालो हुँदा निजामती सेवाबाट अवकाश भएँ। यसरी सरकारसँगको मेरो करार कमलपोखरीबाट सुरु भई दामोदर कुण्डमा विसर्जन भयो। मेरो निष्कर्ष, सुधार, अनुशासन र दिगोपन सम्बन्धमा भन्नु पर्दा यसरी लोक सेवा आयोगमा व्यावहारिक परीक्षणका विभिन्न विधिहरू प्रवेश गराइए पनि, तिनको अपेक्षित विस्तार, परीक्षण विधिका भारबीच मात्रात्मक सन्तुलन, औचित्य र गुणस्तर अभिवृद्धिमा अझै जोड दिनु पर्नेछ भन्ने मेरो अनुभूति छ। आयोगको कार्यभारको अत्यधिक वृद्धिलाई विचार गरी कर्मचारी र कार्यघण्टा कति भन्नेसँग तालमेल गर्नेगरी अध्ययन हुन जरुरी छ। लोक सेवा आयोगमा बिताएको यो यात्राले मलाई एउटा महत्त्वपूर्ण सत्य सिकायो 'प्रणाली सुधार केवल नियम परिवर्तनबाट मात्र सम्भव हुँदैन; त्यसका लागि सोच, अभ्यास र निरन्तर सिकाइ आवश्यक हुन्छ। आयोगका कर्मचारीलाई स्वायत्तता, जिम्मेवारी, पारिवारिक एवम् सामाजिक घुलमिलको यथेष्ट समय र सिकाइको अवसर दिइयो भने मात्र संस्थागत सुधार दिगो हुन्छ।

अन्ततः, कुनै पनि संस्थामा "न्याय गरेर मात्र हुँदैन, न्याय भएको देखिनु पनि उत्तिकै महत्त्वपूर्ण हुन्छ" भन्ने मान्यताअनुसार, प्रत्येक कर्मचारीलाई आफ्नो भूमिकाप्रति उत्तरदायी बनाउँदै कार्यक्षेत्रभित्र स्वतन्त्र रूपमा काम गर्ने वातावरण सिर्जना गरिनुपर्छ। आ-आफ्नो जिम्मेवारी र सीमाभित्र रहेर कार्य गर्नु र गर्न दिनु नै सच्चा अनुशासनको आधार हो भन्ने मेरो दीर्घ अनुभवले पुष्टि गरेको छ।

***

लोक सेवा आयोगः अमिट सम्झना

❖ प्रा.डा. गणेशमान गुरुङ*

जीवनमा आफ्नो अध्ययनपश्चात् राज्यको विभिन्न निकायहरूमा काम गर्ने सन्दर्भमा अनेक खाले अनुभवहरू लिने अवसर पनि प्राप्त भयो। मेरो धेरै समय त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा बित्यो। विश्वविद्यालय मूलतः विद्यार्थी सङ्घ सङ्गठनहरूको दलगत स्वार्थभित्रको राजनीति मात्र नभएर शिक्षक-कर्मचारी राजनीतिले ग्रस्त हुँदा नेपालकै शैक्षिक गुणस्तर अत्यन्त खस्कदै गएको कारण धेरै नेपालीका छोराछोरीहरू भारत, अमेरिका, बेलायत र अस्ट्रेलिया जस्ता मुलुकहरूमा उच्च शिक्षाको लागि No Objection Letter लिएर लाम लागेर गएका छन्। विश्वविद्यालय अनुदान आयोगको अध्यक्षको हैसियतमा देशका प्रायःसबै विश्वविद्यालय र क्याम्पसहरूको अवलोकन र सुपरिवेक्षण भ्रमणमा जाँदा प्रायः सबै क्याम्पस र विश्वविद्यालयहरूमा राजनीतिक गतिविधिले शैक्षिक कार्यक्रमहरू नराम्रोसँग प्रभावित भएको पाइयो जुन दुःखद हो। संविधान सभामा बेग्लै अनुभव लिने अवसर मिल्यो। तर दोस्रो संविधानसभाले नेपालको संविधान, २०७२ दियो र यसमा हस्ताक्षर गर्न पाउनु आफूलाई भाग्यमानी सम्झेको छु, र त्यही हो सन्तोषको विषय। एउटा समय आयो कि गण्डकी विश्वविद्यालयको कुलपति भएर एउटा विश्वविद्यालय खोलेर सुरुवात गर्दै बोर्ड अफ ट्रष्टी (Board of Trustee) को व्यवस्थापनमा रहेर नेतृत्व गर्दा शैक्षिक स्वतन्त्रताका अनुभव लिई रहँदा त्यहाँ पठनपाठन बाहेक राजनीतिक गतिविधिलाई स्थान नदिँदा प्राज्ञिक स्वतन्त्रता भित्रको काम गर्ने समयावधि मेरो लागि अर्को नौलो अनुभव भयो। अब उच्च शिक्षालाई गुणस्तरीय बनाउनको लागि प्रधानमन्त्री कुलपति हुने प्रावधान हटाउन आवश्यक छ जुन वर्तमान सरकारको पनि इच्छा भएको जानकारी बाहिर आएको छ। यो अभ्यास गण्डकी विश्वविद्यालयले गरेर देखाई सकेको छ र सफल मानिएको छ। शैक्षिक गुणस्तरवृद्धि गर्न यो अत्यन्त राम्रो काम हुनेछ। तर यी विभिन्न जिम्मेवारी लिइरहेको सन्दर्भमा तुलनात्मक रूपमा वा लोक सेवा आयोगजस्तो पवित्र संवैधानिक निकायमा रहँदाका दिनहरू भुल्न सहज हुँदो रहेनछ। मेरो अनुभवमा मानसिकरूपमा शान्त भएर कुनै बाहिरी दवाव विहीन (Peacefully without any exteranl pressure) अवस्थामा स्वतन्त्र ढङ्गले काम गर्न पाएको त्यो सुन्दर अवधिलाई मेरो लागि स्वर्गीय आनन्दको अवधिको रूपमा ग्रहण गर्दै आएको छु। त्यो अवधि भनेको वि.सं. २०५९/०१/०५ देखि २०६५/०१/०५ सम्मको छ वर्ष हो।

लोक सेवा आयोगमा जानुअघि नै घरमा पत्र आएको थियो र झट्ट नियुक्ति पत्र हेर्दा "छ वर्षको कार्यकाल" लेखिएको कुरा पढ्दा ओहो छ/छ वर्ष त्यति लामो समय कसरी बिताउने होला भन्ने एक ढङ्गको सोच नआएको पनि होइन तर अहिले सम्झन्छु ती छ वर्ष कसरी सहज ढङ्गले छिट्टै बितेको कुरा पनि भुल्न नसकिने अर्को पक्ष भएको छ। अर्को शब्दमा लोक सेवा आयोगको मर्मलाई बुझेर काम गर्दै जाँदा छ वर्षे कार्यकाल पनि लामो समय हुँदो रहेनछ। मैले लोक सेवा आयोगमा कार्यरत हुँदा दुई जना अध्यक्ष

* पूर्व सदस्य, लोक सेवा आयोग

क्रमशः श्री योगेन्द्रनाथ ओझा र श्री तीर्थमान शाक्यको टिममा रहेर काम गर्ने सन्दर्भमा मलाई जनपथ र सशस्त्र प्रहरी, पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय र स्वास्थ्य मन्त्रालयको काम हेर्ने अवसर मिलेको थियो। मैले दुईजना अध्यक्षहरूसँग काम गर्ने सिलसिलामा भिन्न भिन्न अनुभव पाउनु अस्वाभाविक होइन र थिएन। अध्यक्ष योगेन्द्रनाथ ओझाको भद्रता, शिष्टता, र पारदर्शिताभित्रको कार्यशैली उदाहरणीय, मननीय र अनुकरणीय रूपमा ग्रहण गरेको छु। उहाँ निष्पक्षताको खम्बा हो, लोक सेवा आयोगको गरिमा र महिमालाई बचाउन सक्ने स्तम्भ पनि हो। उहाँहरू जस्तै व्यक्तित्वहरूको निःस्वार्थ योगदानले लोक सेवालाई आजसम्म कसैले प्रश्न उठाउन वा औंला उठाउन सकेका छैनन्। अध्यक्ष ओझा नरम र दयालु मनका धनी भए पनि अनावश्यक र गैरकानूनी कामको विरुद्ध अत्यन्त कठोर व्यवहार र निडरता देखाउनु हुन्थ्यो। लोक सेवा आयोगको सुनौलो इतिहासमा उहाँको ठुलो योगदान रहेको छ र उहाँजस्तो अध्यक्ष 'न भूतो न भविष्यति' भन्दै आएको छु। केही वर्षपछि ती शालीन र निःस्वार्थ व्यक्तित्व योगेन्द्रनाथ ओझा उमेरका कारणले बिदाइ हुनुभयो।

अध्यक्ष ओझाको बिदाइपछि उक्त स्थानमा कानून ड्राफ्टिंङमा नेपालमा नै नाम कमाएका अर्का व्यक्तित्व श्री तीर्थमान शाक्यको आगमन भयो। स्वाभाविकै हो कि उहाँको पनि आफ्नै ढङ्गको कार्यशैली थियो। उहाँ अत्यन्त सिपालु एवम् आफ्नो कामको लागि सक्षम व्यक्तित्वको रूपमा परिचित भए पनि थोरै जातीय कुरामा घुमाउरो तरिकाले नरमपन देखाउन इच्छुक व्यक्तित्वको रूपमा र भित्री रूपमा अदृश्य शक्तिको प्रभावमा काम गर्न मन पराउने मनसायको देखिनुहुन्थ्यो। उहाँहरूसँग रहेर काम गर्दा पनि केही रमाइला अनुभवहरू छन्।

प्रसङ्ग एक हो-बिदामा बसेको कारण

मलाई काम विशेषले अध्यक्ष ओझालाई भेट्नु थियो तर कार्यालय सहयोगीले त्यो दिन नआउनु हुने कुरा बताएपछि मनमा खुल्दुली लागेर पुनः दोहोऱ्याएर, तेहेऱ्याएर सोधेपछि नै थाह भयो कि त्यो दिन उहाँको छोराको लोक सेवा आयोगमा कुनै पदमा अन्तरवार्ता रहेको हुँदा त्यस कार्यमा अप्रत्यक्ष रूपमा भए पनि अध्यक्षको प्रभाव नपरोस् भनेर अनुपस्थित रहनु भएको रहेछ। कार्यालय सहयोगीको गोप्य सूचनालाई ख्याल राखी परिणाम हेर्दा जे भए पनि सफलतामुखी थिएन। दोस्रो पटक पनि लिखितमा पास भए पनि अन्तरवार्ता अनुकूल थिएन र सोही कुरा थाहा पाएर केही समय पश्चात् एउटा बेला मौका पारेर छोराको जागिरको सिलसिलामा अब संस्थानतर्फ प्रोत्साहन गर्दा ठिक होला कि भनेर सुझाव दिने आँट गरेँ पनि। उहाँबाट छोराले लोक सेवा आयोगको परीक्षा दिन छाडेको जानकारी प्राप्त भयो। अपुष्ट जानकारीमा उहाँको छोरा कुनै संस्थानतर्फ सेवारत छन् भन्ने सुनेको थिएँ अन्य कुराको चासो राखिन पनि र जानकारी पनि दिनु भएन।

दोस्रो प्रसङ्ग हो - भनसुन चल्दैन

केही दिनपछि उहाँको कार्यकक्षमा पसेको बेला पश्चिमतिरका एक जना पूर्व मन्त्री पनि पस्नुभयो र अध्यक्ष ओझासँग नमस्ते भन्दै आफ्नो भान्जालाई शाखा अधिकृतमा नाम निकाली दिन आग्रह गरे। मेरो मनमा चिसो पस्यो कि नेता फसे, नेता गलत ठाउँमा आइपुगे। अध्यक्षले रातोपिरो हुँदै मतिर आँखा लगाउनु भयो

र आफू केही बोल्नु भएन। अध्यक्षको मनसाय बुझेर मैले नेताजीलाई यो संवैधानिक निकाय भएकाले लोक सेवा आयोगको छनोटमा पक्षपात नहुने, नाता हेरिँदैन र योग्यता क्षमताको आधारमा छनोट हुने हुँदा अबदेखि यस्तो काम लिएर दुख नपाउनु होला भनेको केही क्षणमा चिया समेतको शिष्टता नपाएर उनको बिदाइ भयो। यो देशका कतिपय नेतालाई संवैधानिक आयोगहरूको आवश्यकता, महत्त्व र क्षेत्राधिकारसमेतको ज्ञान भएको नदेख्दा अचम्मित हुन्छु। देशमा अध्ययनशील नेताहरूको कमी रहेको महसुस हुन्छ।

प्रसङ्ग तेस्रोः हाकिमी चाहना

मेरै कार्यकालमा अर्को एउटा अकल्पनीय र अनपेक्षित घटना घट्न गयो तर एउटा इमान्दार कर्मचारी हुँदा लोक सेवा आयोगको निष्पक्षतामाथि कसैले आलोचना गर्ने ठाउँ रहेन। त्यो हो प्रहरी निरीक्षकको लिखित परीक्षाबारे। प्रहरीका उच्च अधिकारीहरू मात्र नभएर आयोगभित्रकै जिम्मेवार अधिकारीले लोक सेवा आयोगको परीक्षा शाखाका प्रमुख अधिकृत हर भट्टराईलाई लिखित परीक्षाको पनि प्राप्ताङ्क विवरण देखाउन दवाव दिएर लोक सेवा आयोगको गोपनीयताको मर्मविरुद्ध हाकिमी शैलीको धज्जी उडाउने प्रयास गरे पनि भट्टराईले टेर पुच्छर लगाएनन् र अन्तिममा हाकिमको दुष्प्रयास असफल हुँदा लोक सेवा आयोगको धर्म थामिएको र सत्यको विजय भएको त्यो घटनाले प्रहरी सेवा हेर्ने सदस्यको नाताले त्यस्ता अप्रिय घटना अवका दिनमा होला जस्तो मलाई लाग्दैन। अत्यन्त मिहिनेती र सक्षम योग्य उमदेवारहरूमाथि एउटा अधिकारीको कुदृष्टि र स्वार्थले परिणाममा अन्याय हुन्थ्यो तर बच्यो एउटा इमान्दार शाखा प्रमुखको कारणले मात्र। सायद हरको कार्यसम्पादन राम्रो हुनुपर्थ्यो, अर्का हाकिम उस्तै होला अनि के हुने इमान्दारको मूल्याङ्कन?

प्रसङ्ग चौथो - दरबारिया दवाव

यस सम्बन्धमा एउटा अविस्मरणीय घटनाको बारे लेखिरहँदा पुनः उनै एकजना इमान्दार अधिकृत हर भट्टराईको याद आइरहन्छ। विषय थियो कि उनको अडानले कसरी दरबारिया दबाब समेत असफल हुन गयो र लोक सेवा आयोगको महिमा र इज्जत बच्यो भनेर मनमनै खुसी लागिरहन्छ। एकजना नायब सुब्बा पदमा निवेदन दिएकी कुनै महिला उम्मेदवारलाई सायद अमेरिका जान परेको सन्दर्भमा लोक सेवा आयोग परीक्षा शाखाको प्रक्रिया नपुग्दै उनको मात्र भए पनि अन्तरवार्ता लिई दिन दरबारका सचिवहरूको फोन आएको थियो। यस सन्दर्भमा अध्यक्ष शाक्यले नै रोक्नपर्ने विषयवस्तु भए पनि कर्मचारीलाई टाउकोमा राख्ने नेपाली ठुलावडा, मन्त्री र हाकिमी प्रचलनअनुरूप हर भट्टराईलाई सोधनी र मिलेसम्म भन्ने कुरा आएपछि हर भट्टराईले ठाडो अस्वीकार गर्दा नै त्यो असंवैधानिक कार्य/दवाव निस्तेज भएर गएको सम्झना यो मनबाट मेटिन सकेको छैन।

माथिका घटना क्रम हेर्दै हर भट्टराईको कार्यशैली र आवश्यक अडानको सन्दर्भमा लोक सेवा आयोगले उहाँलाई पुरस्कृत गर्नुपर्ने थियो तर उल्टो उनलाई सामान्य प्रशासनतिर सरुवा गराउँदा समेत तत्कालीन अध्यक्ष शाक्य मौन रहेको सन्दर्भमा केही प्रश्न उठाउन पर्ने हुन्छ। अध्यक्षको बेवास्ताका कारणले उनी लोक सेवा आयोगबाट बाहिरिनु परेको सन्दर्भमा आफ्नो काममा इमान्दार, निडर र कर्तव्यपरायण कर्मचारी पुरस्कारको सट्टा सजाय भोग्न विवश भएको यो तीतो सत्य सम्झँदा पनि मन अमिलिएर आउँछ। त्यसैले

भन्न मन लाग्छ कि यो देशमा इमान्दार, अनुशासित र कर्तव्यपरायण कर्मचारीहरूको मूल्याङ्कन हुँदैन र का.स.मु. बिगारी दिने कलुषित मानसिकताका रोगी हाकिमहरू अविवेकी भैदिँदा निजामती कर्मचारीहरूप्रति अनेक लाञ्छनाहरू आउने गरेका छन्। जे होस् एकाध अधिकारी, हाकिम बिग्रँदैमा सबैको गणना फोहोरीमा गर्न सकिँदैन, गर्न मिल्दैन।

यसरी सानातिना गम्भीर खालका घटनाहरू लोक सेवा आयोगमा आउने गर्छ। मेरो अनुभवमा पूर्व पदाधिकारीहरूको अथक मिहिनेत, परिश्रम र इमान्दारीका कारणले लोक सेवा आयोगको सुरु देखिको इज्जत उच्च रहँदै आएको छ भने कहीं कतैं कुनै घुनपुत्लो नलागेको यो पवित्र संस्थाप्रति कसैले केही नराम्रो बोली दिँदा पनि चित्त दुखेर आउँछ।

मैले आफ्नो जीवनमा अनेक ठाउँमा काम गर्ने, नेतृत्व लिने अवसर पाएँ, लिएँ पनि। तर यस्तो निष्कलङ्क मन्दिरमा काम गर्न पाएकोमा गौरवान्वित महसुस हुन्छु।

सदा जय होस् लोक सेवा आयोगको।

***

लोक सेवा आयोगसँगका मेरा अनुभूतिहरू

❖ गीताकुमारी होमेगाई*

वि.सं. २०६७ सालमा नेपाल प्रशासन सेवा, सामान्य प्रशासन समूह, राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी, उपसचिव पदमा म सिफारिस हुन सफल भएँ। त्यसपछि मेरो पोष्टिङ लोक सेवा आयोग वा अन्तर्गतमा भयो। यसै क्रममा मलाई २०६७ भाद्र १ देखि २०७१ असोज ७ सम्म तत्कालीन लोक सेवा आयोगको मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, कमलपोखरी र असोज ८ देखि २०७४ वैशाखसम्म लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालयमा रहेर काम गर्ने अवसर प्राप्त भएको थियो। आयोगमा मैले सूचना तथा प्रशासन शाखाको शाखा प्रमुखको रूपमा कामकाज गर्थें। त्यसपछि सहसचिव पदमा २०७६ फागुन १ देखि २०८२ पौष २० सम्म प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुखको रूपमा पुनः कार्य गरी करिब १३ वर्ष लोक सेवा आयोग जस्तो सम्मानित निकायमा सेवा गर्ने अवसर प्राप्त गरें।

लोक सेवा आयोगको संस्थागत इतिहासलाई हेर्दा, आयोगको हीरक जयन्तीसम्म पहिलो र दोस्रो दुई जना सभापति, एक जना कायममुकायम सभापति तथा एक जना कार्यवाहक अध्यक्ष र अन्य अध्यक्ष गरी जम्मा २० जना अध्यक्षहरू तथा ४७ जना सदस्यहरू हुनुभएको छ भने ३७ जना सचिवहरूले कार्यसम्पादन गरिसक्नुभएको छ।

उपसचिव र सहसचिव दुवै पदमा रहँदा मैले तत्कालीन अध्यक्षहरू डा. कयोदेवी यमी, श्री उमेशप्रसाद मैनाली र श्री माधवप्रसाद रेग्मीज्यूको नेतृत्वमा काम गर्ने मौका पाएँ। सोही अवधिमा आयोगका सदस्यहरू प्रा. कृष्णप्रसाद पोखरेल, श्री टीकादत्त निरौला, डा. गोविन्दप्रसाद कुसुम, श्री विन्द्रा हाडा भट्टराई, श्री श्रीपुरुष ढकाल, श्री अशोक कुमार झा, श्रीकृष्णचन्द्र झा, श्री माधव बेल्वासे, श्री वीरबहादुर राई, श्री दिनेश सिलवाल र श्री मञ्जु कुमारीज्यूसँग सहकार्य गरें। यसका साथै, श्री केशवप्रसाद आचार्य, श्री श्यामप्रसाद मैनाली, श्री नाथुराम चौधरी, श्री विष्णुप्रसाद लम्साल, श्री माधवप्रसाद रेग्मी, श्री श्रीधर सापकोटा, श्री मधुप्रसाद रेग्मी, श्री महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं, श्री आनन्दराज ढकाल, श्री अर्जुनप्रसाद पोखरेल, श्री राजकुमार श्रेष्ठ, श्री डिल्लीराम शर्मा, श्री किरणराज शर्मा र श्री रामेश्वर दंगाल गरी १४ जना सचिवहरूसँग काम गर्दै उहाँहरूको भिन्न-भिन्न नेतृत्व कार्यशैलीबाट धेरै कुरा सिक्ने अवसरसमेत प्राप्त भयो।

आयोगका असल अभ्यासहरूको संस्मरण

लोक सेवा आयोगका सम्पूर्ण काम-कारबाहीहरू अत्यन्त गोपनीय र संवेदनशील प्रकृतिका हुने भएकाले यसको मर्यादा कायम राख्न कडा अनुशासनको पालना गर्रिदै आएको छ। आयोगमा बिनाअनुमति एक शाखाबाट अर्को शाखामा जान र सोधखोज गर्न पूर्ण निषेध गरिएको छ भने गोप्य कार्यमा संलग्न

* सहसचिव, नेपाल सरकार।

कर्मचारीहरू कार्य नसकिउन्जेल आयोगकै रात्रिकालीन आवासमा सँगै बस्ने गर्दछन्। कार्यकक्षमा एकल उपस्थिति र बाह्य व्यक्तिसँगको भेटघाटमा बन्देज मात्र होइन, गोप्य शाखाका कर्मचारीहरूलाई अन्य शाखा वा बाह्य मानिससँगको अस्वाभाविक उठबसबाट समेत टाढै राखिन्छ। परीक्षार्थीले प्राप्त गरेका प्राप्ताङ्कहरू नतिजा प्रकाशनको क्रममा एकमुष्ट प्रविष्टि गरिने र प्रकाशन लगत्तै कम्प्युटरबाट सधैंका लागि 'डिलिट' गरी बाँकी विवरण गोप्य शाखाका कर्मचारीहरूको रोहवरमा लाहाछाप लगाएर सुरक्षित राखिन्छ। लिखित परीक्षापछिका चरणहरूमा भनसुन चल्छ भन्ने भ्रमलाई चिर्न सामूहिक छलफल, मामिला प्रस्तुतीकरण र अन्तरवार्ताको मूल्याङ्कन समिति परीक्षा हुनुभन्दा तत्काल अगाडि मात्र गठन गर्ने र परीक्षार्थीको समूह कुन समितिमा पर्ने हो भन्ने कुरा गोलाप्रथाबाट तत्कालै यकिन गर्ने गरिन्छ। यस प्रक्रियामा आमन्त्रित गरिने विषय विज्ञ वा दक्ष व्यक्तिहरूलाई अति गोप्य तवरले बोलाइन्छ भने उत्तरपुस्तिका र प्राप्ताङ्क तालिकाको सघन रुजु गरेर मात्र अन्तिम नम्बर चढाउने प्रणाली छ। साथै, अस्वाभाविक अङ्क दिने विज्ञहरूलाई कडा निगरानीमा राखी आगामी कार्यमा संलग्न नगराउने र अन्तरवार्तामा सत्तरी प्रतिशतभन्दा बढी वा चालीस प्रतिशतभन्दा कम अङ्क दिनुपरेमा स्पष्ट कारण खुलाउनुपर्ने, अन्यथा उक्त सीमाभित्रै रहेर अङ्क गणना हुने कडा व्यवस्था रहेको छ।

आयोगको स्वच्छता र निष्पक्षतालाई कायम राख्न पदाधिकारी, कर्मचारी वा विषय विज्ञका आफ्ना नातेदारहरू परीक्षार्थी भएमा उनीहरू परीक्षाको कुनै पनि प्रक्रियामा सहभागी हुन नपाउने कानूनी व्यवस्था छ। यसैगरी, प्रश्नपत्र परिमार्जन (मोडरेसन) शाखामा काम गरेका कर्मचारीहरूले सो शाखा छाडेको कम्तीमा एक वर्षसम्म आयोगद्वारा सञ्चालन गरिने सम्बन्धित सेवाका कुनै पनि परीक्षामा परीक्षार्थीका रूपमा भाग लिन पाउँदैनन्। परीक्षाका लागि तयार पारिएका कच्चा तथा परिमार्जन गरिएका प्रश्नपत्रहरू 'डबल लक' प्रणालीमा सुरक्षित राखिन्छ र प्रश्नपत्र निर्माणमा मितव्ययिता, स्तरीयता एवं समयको बचत गर्न परिमार्जित प्रश्नहरूलाई 'प्रश्न बैङ्क' मा सङ्गृहीत गरी भविष्यका परीक्षाहरूका लागि समेत उपयोग गरिन्छ। आयोगको कामसँग सम्बन्धित गोप्य कागजात राखिने पोका वा खामको सिलछापमा विशेष सङ्केत अङ्कित हुनुका साथै सिलको सङ्ख्या स्पष्ट खुलाउनुपर्ने अनिवार्य नियम छ। सुरक्षा निकाय, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाहरूको पदपूर्ति समितिमा आयोगको प्रतिनिधि रहने व्यवस्थाले स्थापित विधि र सिद्धान्तअनुरूप निष्पक्ष छनोटमा मद्दत पुऱ्याएको छ। यो प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउन संवैधानिक र सरकारी निकाय वा शिक्षण संस्थाहरूले आयोगको मागबमोजिम कर्मचारी तथा भौतिक पूर्वाधार उपलब्ध गराई सहयोग गर्नुपर्ने कानूनी बाध्यतासमेत रहेको छ।

आयोगले आफ्नो कार्यप्रणालीलाई विकेन्द्रित र सञ्चालनयोग्य बनाउन विज्ञापन प्रकाशन, परीक्षा सञ्चालन र नतिजा प्रकाशन जस्ता अधिकारहरू मातहतका कार्यालयहरूलाई प्रत्येक वर्ष नियमपूर्वक प्रत्यायोजन गर्दै आएको छ। मातहतका कार्यालयहरूबाट सञ्चालन गरिने लिखित, प्रयोगात्मक, सीप परीक्षण र अन्तरवार्तालाई थप विश्वसनीय बनाउन केन्द्रबाट विशेष प्रतिनिधि खटाइने गरिन्छ। परीक्षार्थीहरूको सहजताका लागि डोल्पा र हुम्ला जस्ता दुर्गम क्षेत्रमा प्राविधिक तथा अप्राविधिक पदका लागि विशेष व्यवस्था गरिएको छ भने धेरै दरखास्त पर्ने शाखा अधिकृत, नायब सुब्बा र खरिदार जस्ता पदहरूका लागि जलेश्वर कार्यालय अन्तर्गत वीरगन्ज र लहानमा समेत परीक्षा केन्द्र राखी सहजीकरण गरिएको छ। राजपत्र अनङ्कित श्रेणी वा तहका रिक्त पदहरूको सङ्ख्या निर्धारण गर्दाकै बखत कर्मचारी माग गर्ने कार्यालय छुट्याइने र

अन्तरवार्ताको समयमा उम्मेदवार स्वयंलाई कार्यालय रोज्न लगाएर योग्यताक्रमका आधारमा बाँडफाँट गर्ने प्रणालीले योग्यता प्रणालीलाई थप मजबुत बनाएको छ, जसलाई माथिल्ला पद र बढुवामा समेत लागू गर्नु सान्दर्भिक देखिन्छ।

संस्थागत सुशासनका लागि प्रत्येक हप्ताको आइतबार बिहान ९:०० बजे सचिवको संयोजकत्वमा महाशाखा, शाखा र काठमाडौं कार्यालय तथा दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्रका प्रमुखहरूको नियमित बैठक बस्ने गर्दछ। उक्त बैठकमा सम्पादित कार्य, आएका समस्या र भावी कार्ययोजनामाथि गरिने सामूहिक छलफलले कार्यसम्पादनलाई सहज र पारदर्शी बनाएको छ। अन्ततः, आयोगका पदाधिकारीहरूबाट गरिने निर्णयहरू सहभागितामा आधारित हुने भएकाले स्थापित विधि, अभ्यास र मूल्य-मान्यतासहितको यो सुदृढ कार्यप्रणालीले आयोगका सम्पूर्ण काम-कारबाहीहरूलाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष, वस्तुनिष्ठ, पूर्वानुमानयोग्य र विश्वसनीय बनाउन योगदान पुऱ्याएको छ।

भविष्यमा गर्नुपर्ने सुधारहरू

लोक सेवा आयोगको कार्यप्रणालीलाई अझ बढी व्यवस्थित बनाउन आगामी दिनमा कार्यप्रकृतिका आधारमा सहसचिव र उपसचिव प्रमुख रहने कार्यालयहरूको स्पष्ट मापदण्ड बनाई एकरूपता कायम गर्नु आवश्यक देखिन्छ। यसअन्तर्गत सहसचिव प्रमुख रहने कार्यालयमा न्यूनतम ५०० र उपसचिव प्रमुख रहने कार्यालयमा न्यूनतम २०० जना परीक्षार्थी क्षमता भएका परीक्षार्थी-मैत्री परीक्षा हल एवं भौतिक पूर्वाधारहरू तयार गरिनुपर्दछ। आयोगको फराकिलो कार्यक्षेत्र र विशिष्ट कार्यप्रकृतिलाई मध्यनजर गर्दै नयाँ भवन निर्माण, भौतिक पूर्वाधारको स्तरोन्नति, अत्याधुनिक मेसिनरी उपकरण तथा सवारी साधनका लागि पर्याप्त स्रोतको सुनिश्चितता गरिनु आवश्यक छ। साथै, आयोगमा कार्यरत दक्ष विज्ञ कर्मचारीहरूको सरुवा गर्दा अनिवार्य रूपमा आयोगको पूर्वस्वीकृति लिनुपर्ने बलियो कानूनी व्यवस्था गरिनुपर्दछ। आयोगका कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादनलाई चुस्त बनाउन ज्ञान, सीप, अत्याधुनिक सूचना प्रविधि र मेसिनरी उपकरण सञ्चालनका विषयमा निरन्तर क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुका साथै अहोरात्र खटिनुपर्ने विशिष्ट प्रकृतिको कार्यलाई ध्यानमा राखी कार्यालय परिसरभित्रै कर्मचारी आवासको उचित व्यवस्था हुनुपर्दछ। यसका साथै, परीक्षाजन्य कार्यका लागि छुट्याइएको रकम स्वायत्त रूपमा मापदण्ड बनाई खर्च गर्न पाउने वित्तीय स्वतन्त्रता आयोगलाई प्रदान गरिनु आवश्यक छ।

आयोगबाट हुने पाठ्यक्रम निर्माण र छनोट प्रक्रियामा झन्डै ८० देखि ९० प्रतिशत भूमिका विषय विज्ञ वा दक्ष व्यक्तिहरूको रहने भएकाले, उनीहरूलाई दिइने निर्देशन स्पष्ट हुनुका साथै उनीहरूको क्षमता सुदृढीकरणमा विशेष ध्यान दिनु आवश्यक छ। यसका लागि विभिन्न मुलुकहरूमा सफलतापूर्वक अपनाइएका नवीनतम परीक्षण प्रविधिहरूको पर्याप्त अध्ययन-अनुसन्धान गर्दै उम्मेदवारको ज्ञान, सीप, क्षमता र व्यावहारिक पक्षको सही पूर्वानुमान गर्नसक्ने वैज्ञानिक परीक्षण विधिहरू अवलम्बन गरिनुपर्दछ। परीक्षाको विश्वसनीयता बढाउन र नक्कली परीक्षार्थीहरूको प्रवेशलाई पूर्ण रूपमा निरुत्साहित गर्न अत्याधुनिक बायोमेट्रिक्स परीक्षण प्रणालीको विकास गरिनु अपरिहार्य भइसकेको छ। यसैगरी, आयोगका अत्यन्त गोपनीय र कहिल्यै नष्ट गर्न नमिल्ने महत्त्वपूर्ण कागजातहरूको अभिलेख व्यवस्थापनलाई पूर्ण रूपमा डिजिटलाइज गरिनुपर्दछ। उम्मेदवारहरूको विवरणमा एकरूपता ल्याउन तथा एउटै विवरण पटक-पटक प्रविष्टि गर्नुपर्ने झन्झटिलो

दोहोरोपन हटाउन राष्ट्रिय किताबखाना (निजामती), राष्ट्रिय परिचयपत्र तथा पञ्जीकरण विभाग, राष्ट्रिय परीक्षा बोर्ड, र विभिन्न विश्वविद्यालयहरूसँग समन्वय गरी तथ्याङ्क आदान-प्रदानको साझा प्रणाली निर्माण गरिनुपर्दछ। यसै सन्दर्भमा, निजामती कर्मचारीको सङ्केत नम्बरलाई नै कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष, सावधिक जीवन बीमा कोष र निवृत्तिभरण लगायतका निकायहरूको एकीकृत नम्बर बनाउन सम्बद्ध निकायहरूसँग समन्वय गर्न सकेमा सेवा प्रवाह अझ बढी प्रभावकारी हुने देखिन्छ।

आयोगको गरिमा र लोकतान्त्रिक मूल्यलाई संस्थागत गर्न पदपूर्तिका लागि आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र पर्नुपर्ने तर हालसम्म समेटिन नसकेका सङ्गठित संस्थाहरूको पहिचान गरी तिनलाई तत्काल आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र ल्याउनु आवश्यक छ। यसका साथै, आयोगमातहतका कार्यालयहरू तथा रिक्त पदको माग विवरण, र सिफारिस गरिएका उम्मेदवारहरूको नियुक्तिको अवस्थालगायतका विषयमा नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरूले गर्ने अनुगमन तथा निरीक्षण कार्यलाई थप प्रभावकारी र पारदर्शी बनाइनुपर्दछ। आयोगद्वारा कर्मचारीहरूलाई दिइने विभागीय सजायको परामर्श तथा सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थाहरूलाई उपलब्ध गराइएका संस्थागत परामर्शहरू कुन हदसम्म कार्यान्वयन भए वा भएनन् भन्ने विषयको यकिन गर्न एक सुदृढ र उत्तरदायी प्रतिवेदन प्रणालीको विकास गरिनु पर्दछ। यी सुधारहरूले लोक सेवा आयोगको साखलाई आगामी दिनमा अझ बढी उँचो बनाउन सहयोग गर्नेछन्।

* * *

लोक सेवा आयोगमा एक युग !

❖ डा. गौरीशंकर लाल दास*

सन्त तुलसीदासले लेख्नुभएको छ :

'होइहै सोई जो राम रचि राखा।

को करि तर्क बढाबै शाखा। ।

अर्थः भगवान् (राम) ले जो पहिल्यै निश्चय गरिसक्नु भएको छ जीवनमा त्यही हुन्छ। व्यर्थका तर्क-वितर्क गरेर, विवाद बढाएर के फाइदा !

उनको यो लेखन मेरो जीवनमा चरितार्थ भयो। मेरा अभिभावक र मैले नियोजित मेरो जीवन-धारा बेग्लाबेग्लै दिशामा प्रवाहित भयो। मेरो हाइस्कूलका हेडमास्टरले भन्नुभएको आफ्नो बंगला-मिश्रित हिन्दीमा जसको नेपालीमा अनुवाद यस प्रकार हुन आउँछ - 'गौरी, तिमी कलेजमा साइन्स कथमपि पनि न लेऊ। तिम्रो साहित्य राम्रो छ।' तर उहाँको सल्लाह काम लागेन, मैले साइन्स नै लिन पुगें, बायोलोजी नभएको समूह ! सोच थियो इजिनियर बन्ने तर, तत्कालीन प्रिंस वेल्स मेडिकल कलेजमा प्रावधान थियो 'प्रि मेडिकल'को। त्यसअनुसार बायोलोजी नपढेकोलाई एक वर्ष बायोलोजी शिक्षा दिएर मेडिकलमा भर्ना लिने। मैले बी. एस. सी. मा विशिष्टता (Distinction) साथ उत्तीर्ण भएकाले मेडिकलमा भर्ना लिन गाह्रो भएन। अन्तरवार्ता मात्र लिइयो। २००९ साल १८ फागुनका दिन मैले वीर अस्पतालको आवासीय चिकित्सकमा भर्ना लिएँ, लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस लिएर। त्यहाँ कार्यरत रहँदा कोलम्बो प्लान अन्तर्गत नेत्र विशेषज्ञ (Ophthalmology) मा उच्च शिक्षाको लागि बेलायतमा एक सिट आयो। मैले पनि प्रत्याशीको रूपमा आवेदन दिएँ, कारण पटना मेडिकल कलेजमा मैले एक वर्ष नेत्र वार्डमा नै हाउस फिजिसियन रूपमा काम गरेको थिएँ। तर अन्य एक जना प्रभावशाली व्यक्तिको चयन हुँदा म हताश भएँ र चेष्ट फिजिसियन हुन पुगें। यस्तै चेष्ट फिजिसियनबाट स्वास्थ्य सेवा विभागको डाइरेक्टर, उहाँबाट स्वास्थ्य मन्त्रालयको प्रमुख योजना अधिकृत अनि सामाजिक सेवा राष्ट्रिय समन्वय परिषद्को स्वास्थ्य सेवा समन्वय समितिमा सदस्य-सचिव भएर सेवा गर्ने मौका पाएँ।

यसै कालखण्डमा लोक सेवा आयोगका सदस्य पहल सिंह लामाले मेरो सहमति लिएर अध्यक्ष कृष्णबम मल्ललाई मेरो नाम सदस्य पदको लागि सिफारिस गर्नुभयो र राजा वीरेन्द्रले मलाई सदस्य पदमा नियुक्त गर्नुभयो। यस प्रकार मेरो चिकित्सकको रूप सधैंको लागि तिरोहित भयो - एक युग (बाह्र वर्ष) लोक सेवा आयोगमा सेवा गर्न पाउँदा।

---

*पूर्व सदस्य, लोक सेवा आयोग

लोक सेवा आयोगमा नियुक्ति

पहल सिंह लामा, पहिले प्रहरी महानिरीक्षक हुनुहुन्थ्यो र पछि लोक सेवा आयोगमा सदस्य पदमा आसीन हुनुभयो। म उहाँको पारिवारिक चिकित्सक जस्तै थिएँ, पहिले उहाँ कमलपोखरी बस्दादेखि नै। पछि उहाँले चाबहिलमा घर निर्माण गर्नुभयो र मेरो निकटस्थ-वासी नै हुनुभयो। २०३५ सालको एक बिहान आफ्नो चिकित्सकको भूमिका पूरा गरी फर्कदा उहाँले प्रश्नवाचक हिन्दीमा अभिव्यक्ति दिनुभयो 'डाक्टर साब, लोक सेवा आयोगमे जागिर खाएगा?'

'इससे मुझे क्या फायदा होगा?' मेरो प्रतिप्रश्न थियो। 'पेन्सन ज्यादा मिलेगा।' उहाँले अवगत गराउनु भयो। अनि मैले सकारात्मक उत्तर दिएँ। सकारात्मक उत्तर प्राप्त भएपछि उहाँले लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष कृष्णबम मल्ललाई सिफारिस गर्नुभयो एवम् मल्लको सिफारिसमा राजा वीरेन्द्रले मलाई लोक सेवा आयोगको सदस्य पदमा नियुक्त गर्नुभयो, जहाँ मैले २०३५ चैत्र २८ देखि २०४७ कार्तिक २३ सम्म सेवा गर्ने मौका पाएँ। मैले नियुक्ति पाउँदा अध्यक्ष कृष्णबम मल्ल हुनुहुन्थ्यो र सदस्यमा हुनुहुन्थ्यो सी बी सिंह, पहल सिंह लामा एवम् कुलरत्न तुलाधर। कृष्णबम मल्ल एक चर्चित कथाकार पनि हुनुहुन्थ्यो र आफ्नो नयाँ कथा मलाई देखाउनु हुन्थ्यो। दुर्भाग्यवश उहाँको केही समयपछि नै हृदयाघातले निधन भयो। यसैगरी क्रमशः पहल सिंह लामा र कुलरत्न तुलाधर पनि अकालमै हामीलाई छाडेर जानुभयो। नव नियुक्त अध्यक्षमा प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी आउनुभयो। सदस्य पदमा नयाँ नियुक्त हुनुभएको थियो- खड्गमान मल्ल, उमा पाण्डे र सत्य नारायण झा । पछि झाजीले केही समयका लागि अध्यक्ष पद पनि ग्रहण गर्नुभयो।

लोक सेवा आयोगको स्थापना २००८ सालमा भएको थियो। मैले २००९ सालमा लोक सेवा आयोगमा जाँच दिएको थिएँ। त्यसबेला त्यहाँ सचिव खड्गमान मल्ल हुनुहुन्थ्यो, सबै चाँजो-पाँजो मिलाउनलाई। अतः करिब ३७ वर्षको अन्तरालपछि खड्गमानजी सहकर्मी भएर आउँदा म पुलकित भएको थिएँ।

अफिसको मेरो कक्ष नेता टंक प्रसाद आचार्यको शयन कक्षमा नै थियो। आज पनि यो सम्झेर म रोमाञ्चित भएर आउँछु। यो कोठा भवनको दक्षिणपट्टि भएको हुँदा मलाई प्रशस्त सूर्यको उष्मा प्राप्त हुन्थ्यो।

भनिन्छ, खुदाके घर देर है अन्धेर नही ! यो चरितार्थ भएको एउटा प्रसङ्ग उल्लेख गर्न चाहन्छु। यो २०३३ सालको मामिला हो। म स्वास्थ्य मन्त्रालयको प्रमुख योजना अधिकृत पदमा कार्यरत थिएँ। हामीले मन्त्रालयको विकास योजनाको लक्ष्य र प्रगति राष्ट्रिय योजना आयोगमा प्रस्तुत गर्नु पर्दथ्यो। यस्तै प्रस्तुतीकरणपछि राष्ट्रिय योजना आयोगले केही टिप्पणी गरेको थियो। जसको जवाफ हामीले मन्त्रालय आएर लिपिबद्ध गर्दै थियौं। यत्तिकैमा सचिव मनमोहन लाल सिंह, जो उमेरमा मभन्दा धेरै कनिष्ठ हुनु हुन्थ्यो, आएर तथानाम गाली गर्नुभयो। काम गर्दागर्दै उहाँले आरोप लगाएको 'काम चोर' शब्द मलाई सह्य भएन। अनि मैले पदबाट राजीनामा दिएँ। राजीनामा-पत्र कालक्रमेण प्रधानमन्त्री डा. तुलसी गिरी कहाँ पुग्यो। उहाँले मलाई राजीनामा फिर्ता लिन कर गर्नुभयो र मलाई काजमा सामाजिक सेवा राष्ट्रिय समन्वय समितिको स्वास्थ्य समन्वय समितिमा प्रथम सदस्य-सचिव पदमा काज पठाइदिनु भयो। त्यस पदमा कार्यरत रहँदा नै मेरो नियुक्ति लोक सेवा आयोगमा भएको थियो। पछि मनमोहन लाल सिंहको सरुवा लोक सेवा आयोगको सचिव पदमा भयो। उहाँलाई यसबाट कस्तो ग्लानि महसुस भयो होला ! किनकि लोक सेवा आयोगको सचिवको पद एक प्रकारले मेरो (सदस्य) अन्तर्गत जस्तै थियो।

लोक सेवा आयोगमा काम गर्दा विभिन्न किसिमका चुनौती पनि सामना गर्नुपर्दथ्यो। श्री ५ को सरकारका मन्त्री र राजदरबारसँग सम्बन्धित व्यक्तिहरूबाट धम्की प्राप्त भइरहन्थ्यो-अमुकलाई लोक सेवा पास गराई दिनुपर्‍यो नत्र राम्रो हुने छैन। मलाई सरकारी निगम र बैंकहरूको आयोग सम्बन्धित काम-कर्तव्य हेर्ने मात्र जिम्मा दिइएको थियो, तैपनि म धम्कीको पात्र भएको थिएँ।

लोक सेवा आयोगबाट अनजानमा भूल पनि नभएको होइन। एक पटक बढुवा पाउनु पर्ने कर्मचारीको बढुवाको लागि जोड गर्दा भूल भएकोले नाम निस्केन; पछि लोक सेवा आयोगले नै भूल भएको थाहा पाएपछि सम्बन्धित कर्मचारीबाट उजुरी दिन लगाइयो र नतिजा सच्च्याइयो।

एकपटक लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएको व्यक्तिको नाम भएको अर्को पनि व्यक्ति सोही गाउँमा हुँदा गलत व्यक्तिको पुलिस-रिपोर्ट नराम्रो उल्लेख भई आएकोले यसैको आधारमा राम्रो व्यक्ति सिफारिसबाट वञ्चित भयो। पछि थाहा पाएपछि सच्याइयो।

लोक सेवा आयोगको नाम लिई भ्रष्टाचार

पोखरामा एकजना पूर्व कर्मचारीले लोक सेवा आयोगमा मेरो मानिस छ, पास गराइदिन्छु भनी घूस लिने गरेको; पास गरेपछि रकम हजम नत्र फिर्ता गर्दछु भनी रैकेट चलाएको रहेछ। थाहा भएपछि त्यसलाई कारबाही चलाइएको थियो। त्यस्तै एकजनाले धनकुटामा पनि लोक सेवा आयोगको नाममा घुसखोरी गरेको थाहा पाई उसलाई पनि कारबाही गरिएको थियो। २०४७ सालमा प्रजातन्त्रको लागि आन्दोलन भएको थियो। गाउँ फर्क अभियानका सचिवको लोक सेवा आयोगमा सरुवा गरिएकोमा त्यसको विरुद्धमा आन्दोलनकारीहरूको ठूलो जुलुस लोक सेवा आयोगको परिसरमा पसेको थियो र अध्यक्षसँग कुरा गरेपछि फिर्ता गएको थियो। त्यसपछि नयाँ संविधान बन्यो र पुनर्नियुक्ति भयो। संवैधानिक अङ्गका सबै निकायमा उमेरको हद ६५ वर्ष गरियो। यस प्रकार लोक सेवा आयोगमा तिक्त मधुर दुवै प्रकारका रसास्वादन गरिएको थियो।

***

लोक सेवा आयोग र त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगबीचको सहकार्यः आवश्यकता र अनुभूति

❖ प्रा.डा. घनश्याम भट्टराई*

लोक सेवा आयोग राज्य शासनका लागि आवश्यक 'उत्कृष्ट जनशक्ति' छनोट गर्ने एक महत्त्वपूर्ण संस्था हो। जनशक्तिको उत्कृष्टता भनेको के हो त? अमेरिकाका पूर्व राष्ट्रपति केनेडीले भनेझैं आफ्नो लागि नभई देशका लागि योगदान गर्नसक्ने इच्छा, सामर्थ्य र मनोबल भएका जनशक्ति नै उत्कृष्ट जनशक्ति हुन्। लोक सेवा आयोगको प्रमुख दायित्व नै जनशक्ति छनोट कार्यमा पूर्ण निष्पक्षता, इमान्दारी, पारदर्शिता तथा विश्वसनीयता कायम गर्दै उत्कृष्ट जनशक्तिको छनोट गर्नु हो। यस्ता जनशक्ति राजनीतिक प्रभावबाट पूर्णत मुक्त रही पेसाप्रति पूर्ण प्रतिबद्ध र समर्पित हुने गर्दछन्। यसैले लोक सेवा आयोगले उच्च तहको नैतिक आचरणलाई पालना गर्दै योग्य र क्षमतावान् जनशक्ति छनोट गर्ने कार्य गर्दछ।

कुनै पनि लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा निजामती कर्मचारीहरू नै सरकारका प्रमुख सल्लाहकार र सहयोगी मानिन्छन्। सरकारलाई नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रियामा निजामती कर्मचारीहरूले नै आ-आफ्नो विज्ञताका आधारमा सहयोग र सुझाव दिन्छन्। कानूनको कार्यान्वयनमा पनि निजामती कर्मचारीको प्रमुख भूमिका रहन्छ। यसैले उत्कृष्टताको आधारमा छनोट गरिएका कर्मचारीहरूबाटै मुलुकको समग्र प्रशासन व्यवस्थित र विधिसम्मत ढङ्गले सञ्चालन हुने गर्दछ।

नेपालका सरकारी निकायहरूमा जनशक्तिको आपूर्ति गर्ने व्यवस्थित प्रणालीको सुरुवात वि.सं. २००७ सालपछिबाट मात्र भएको थियो। राणाकाल र त्यसपूर्वको शाहकालमा कर्मचारी नियुक्ति, बढुवा, खोसुवा जस्ता कार्य तत्कालीन शासकहरूको स्वविवेकमा हुने गर्दथ्यो। आधुनिक नेपालको अभ्युदयदेखि नै राजाहरूले राज्यका कर्मचारी नियुक्ति बढुवा तथा खोसुवा गर्ने अधिकार राख्दथे। त्यसबेला पजनी प्रथा प्रचलनमा थियो। वर्षको कम्तीमा एक पटक निजामती तथा जङ्गी कर्मचारीहरूको पजनी हुन्थ्यो। राणाकालपूर्व राजालाई र राणाकालमा श्री ३ महाराजलाई खुसी तुल्याउन नसक्ने वा चाकरी गर्नमा चुक गर्ने कर्मचारी पजनीमा पर्दथे। त्यसैले कर्मचारी प्रशासनमा दर्शनभेट र चाकरी प्रथा मौलाएको थियो। अतः सात सालपूर्व नेपालमा व्यवस्थित प्रशासन संयन्त्रको विकास हुन सकेको थिएन।

वि.सं. २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तनसँगै नेपालमा आधुनिक प्रशासन प्रणालीको विकास सुरु भयो। नेपालको अन्तरिम शासन विधानले पहिलोपल्ट लोक सेवा आयोगको संरचनाको व्यवस्था गरेको थियो। २००८ साल असार १ गते विधिवत् लोक सेवा आयोगको स्थापना भयो। लोक सेवा आयोगको स्थापनासँगै नेपालमा निष्पक्ष र योग्यतामुखी कर्मचारी छनोट प्रणालीको सुरुवात हुन गयो। निजामती

* *अध्यक्ष, त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोग*

प्रशासनको व्यवस्थापनका लागि निजामती सेवा ऐन वि.सं. २०१३ मा जारी गरियो। यस ऐनले नेपालमा पहिलोपल्ट निजामती सेवाको कानूनी आधार निर्माण गऱ्यो। नेपालको संविधान (२०७२) ले लोक सेवा आयोगलाई एक संवैधानिक आयोगका रूपमा निजामती कर्मचारीका साथै सुरक्षा निकाय तथा नेपाल सरकारका सङ्गठित संस्थाहरूको समेत जनशक्ति छनोटको महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी सुम्पेको छ। संवैधानिक व्यवस्था नभए पनि पछिल्लो समयमा लोक सेवा आयोगले विश्वविद्यालयहरूका जनशक्ति (शिक्षक तथा कर्मचारी) छनोटमा समेत महत्त्वपूर्ण सहयोग गर्दै आएको छ।

त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐनले विश्वविद्यालयका शिक्षक तथा कर्मचारीको नियुक्ति तथा पदोन्नतिका लागि सिफारिस गर्न एक सेवा आयोगको व्यवस्था गरेको छ। यद्यपि विश्वविद्यालय स्थापनाकालमा शिक्षक कर्मचारीको छनोटका लागि कुनै स्थायी निकायको व्यवस्था गरिएको थिएन। आवश्यकताअनुसार विभिन्न सेलेक्सन कमिटि वा सेलेक्सन बोर्डमार्फत जनशक्ति छनोट गरिन्थ्यो। तर वि.सं. २०२८ मा जारी भएको त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐनमा त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगको व्यवस्था गरियो। यस ऐनमा व्यवस्था भएअनुसार आयोगको एक सदस्यमा लोक सेवा आयोगका एक जना सदस्य समेत मनोनीत गरिन्थ्यो। त्रि. वि. अभिलेखअनुसार सुरु सुरुमा लोक सेवा आयोगका कुन सदस्यलाई त्रि.वि. सेवा आयोगको सदस्यमा मनोनयन गर्ने भन्ने कुरा कुलपति अर्थात् राजाबाटै तोकिन्थ्यो तर केही पछिदेखि लोक सेवा आयोग स्वयंले आफ्नो कुनै एक सदस्यलाई त्रि.वि. सेवा आयोगको सदस्यमा मनोनयन गर्ने गरेको देखिन्छ। त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगको काम कारबाहीलाई व्यवस्थित, विश्वसनीय र निष्पक्ष तुल्याउने कार्यमा लोक सेवा आयोगको प्रत्यक्ष भूमिका रहोस् भन्ने उद्देश्यले नै लोक सेवा आयोगका सदस्य त्रि.वि. सेवा आयोगको सदस्य रहने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ। त्रि.वि. ऐनमा सेवा आयोगका अध्यक्षपछि दोस्रो स्थानमा लोक सेवा आयोगका सदस्यलाई यस आयोगको सदस्यका रूपमा राखिएबाट पनि त्रि.वि. सेवा आयोगमा लोक सेवा आयोगका सदस्यको भूमिका कति महत्त्वपूर्ण मानिएको थियो भन्ने बुझ्न सकिन्छ। वास्तवमा त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा पनि निष्पक्ष र विश्वसनीय ढङ्गले योग्यता र क्षमताका आधारमा जनशक्ति छनोट हुन सकोस् भनेर नै लोक सेवा आयोगको प्रत्यक्ष संलग्नता गराइएको थियो।

मैले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगको अध्यक्षको कार्यभार सम्हाल्दै गर्दा त्रि.वि. सेवा आयोगमा थुप्रै काम थाँती रहेका थिए। करिब चार वर्षदेखि विभिन्न अवरोधहरूका कारण उपप्राध्यापक पदको लिखित परीक्षा हुन सकिरहेको थिएन। कतिपय विषयका प्राध्यापक तथा सहप्राध्यापक पदका अन्तरवार्ताहरू रोकिएको अवस्थामा थिए। नयाँ विज्ञापन हुन नसकेर लामो समयदेखि प्राध्यापक तथा कर्मचारीहरूको वृत्तिविकास अवरुद्ध भैरहेको थियो। आयोगका कतिपय निर्णयहरू कानूनी झमेलामा फस्न पुगेको कारण कर्मचारीहरूको अन्तरवार्तासमेत समाप्त भएर पनि नतिजा प्रकाशन हुन नसकेर थन्किएको एउटा विज्ञापनसम्बन्धी कामकारबाहीलाई कसरी टुङ्ग्याउने भन्ने अर्को जटिल समस्या सामुन्ने थियो। त्यस्तै त्रि. वि. सेवा आयोगको कार्यलाई विश्वसनीय र निष्पक्ष तुल्याउने जिम्मेवारी पनि हामीमा रहेको थियो। यी सबै समस्यालाई निराकरण गर्दै विश्वविद्यालय सेवा आयोगलाई पुनः लयमा फर्काउने कार्यमा लोक सेवा आयोगको महत्त्वपूर्ण साथ र निरन्तर सहयोग प्राप्त हुँदै आएको छ। खासगरी वि.सं. २०७७ सालदेखि रोकिएका उपप्राध्यापक पदहरूको परीक्षा सञ्चालन तथा लामो समयदेखि अनिर्णयको बन्दी बनिरहेको कर्मचारीहरूको एक विज्ञापनसम्बन्धी विषयलाई टुङ्गोमा पुऱ्याउने कार्यमा लोक सेवा आयोगबाट प्राप्त सहयोग उल्लेखनीय रहेको छ।

त्रि.वि. सेवा आयोगबाट हुने विश्वविद्यालयका लागि आवश्यक जनशक्ति छनोट कार्यमा लोक सेवा आयोगको प्राविधिक सहयोग रहँदै आएकोमा पछिल्लो समय त्रिभुवन विश्वविद्यालयले शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको सेवा सर्तसम्बन्धी विनियममा नै शिक्षक तथा कर्मचारीको सम्पूर्ण लिखित परीक्षाहरू लोक सेवा आयोगबाट सञ्चालन गरिने व्यवस्था गरेपछि परीक्षा तथा नतिजा प्रकाशन कार्यमा लोक सेवा आयोगको प्रत्यक्ष भूमिका हुन थालेको छ। परीक्षा सञ्चालन र नतिजा प्रकाशन नियमित र व्यवस्थित रूपमा हुन थालेको छ। विगतमा विज्ञापन भएर पनि विभिन्न किसिमका अवरोधहरूका कारण लामो समयसम्म परीक्षा तथा अन्तरवार्ता हुन नसक्दा योग्य जनशक्तिहरू अन्यत्र पलायन हुने स्थिति रहेको थियो भने अहिले आएर त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवाप्रति आकर्षण बढ्न थालेको छ। वास्तवमा भन्ने हो भने लोक सेवा आयोगले पछिल्लो समयमा त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगको काम कारबाहीलाई व्यवस्थित, विश्वसनीय, र निष्पक्ष तुल्याउने कार्यमा महत्त्वपूर्ण सहयोग गर्दै आएको छ। यसै आर्थिक वर्षमा मात्र विश्वविद्यालयबाट प्राप्त शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको ठूलो सङ्ख्याको दरबन्दीमा पदपूर्तिका लागि विज्ञापन भएको र उक्त विज्ञापनअन्तर्गत उपप्राध्यापक पदमा आवेदन दिने ठूलो सङ्ख्याका आवेदकहरूको लिखित परीक्षाहरू लोक सेवा आयोगले छोटो समयमा नै सम्पन्न गर्नुका साथै कर्मचारीतर्फको नतिजासमेत प्रकाशित गर्न सहयोग पुऱ्याएर त्रि.वि. सेवामा लामो समयदेखि रिक्त जनशक्तिको मागलाई आंशिक रूपमा नै भए पनि पूर्ति गर्न महत्त्वपूर्ण सहयोग गरेको छ। विज्ञापन भएको छोटो समयमा नै लिखित परीक्षा भई नतिजासमेत निस्कन थालेपछि त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा आकर्षण बढ्न थालेको छ। कार्यरत कर्मचारीहरूको भरोसा र विश्वास बढेको छ। लोक सेवा आयोगले त्रि.वि. सेवा आयोगलाई कर्मचारीहरूको पाठ्यक्रम निर्माणमा, अन्तरवार्ताका लागि विज्ञहरू उपलब्ध गराउने कार्यमा तथा अन्य विभिन्न समस्याहरूको निराकरणमा समेत सहजीकरण र सहयोग गर्दै आएको छ।

यद्यपि लोक सेवा आयोगले देशका सबै विश्वविद्यालयहरूका सेवा आयोगका परीक्षाहरूलाई मर्यादित तुल्याउने कार्यमा अहं भूमिका निर्वाह गर्दै आएको छ। तर त्रिभुवन विश्वविद्यालय मुलुककै ठूलो विश्वविद्यालय भएको र यहाँ ठूलो सङ्ख्यामा जनशक्ति छनोट गर्नुपर्ने हुन्छ। यस विश्वविद्यालयको विज्ञापनमा ठूलो सङ्ख्यामा आवेदकहरू हुने गर्दछन्। यति ठूलो सङ्ख्यामा उम्मेदवारहरूको परीक्षाको व्यवस्थापन गर्नु, समयमा उत्तरपुस्तिका परीक्षण तथा सम्परीक्षण गराउनु, समयमा नतिजा तयार गरी प्रकाशनका लागि त्रि.वि. सेवा आयोगमा पठाउनु निकै चुनौतीपूर्ण कार्य हो। एकातिर नेपाल सरकार तथा संविधानले नै तोकिदिएका सङ्गठित संस्थाहरूको परीक्षा सञ्चालनको दायित्व लोक सेवा आयोगमाथि रहेको छ भने अर्कातिर विश्वविद्यालयहरूका परीक्षा समेत सञ्चालन गर्दै आएको छ। यसले गर्दा विद्यमान स्रोत साधन र भौतिक क्षमताका आधारमा परीक्षाको व्यवस्थापन निकै चुनौतीपूर्ण बन्नु स्वाभाविक छ।

आज देशमा आमजनताले विश्वास र भरोसा गर्नयोग्य संस्थाका रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगले त्रिभुवन विश्वविद्यालयको जनशक्ति छनोटको कार्यलाई व्यवस्थित, मर्यादित र निष्पक्ष तुल्याउने कार्यमा समेत अभिभावकीय भूमिका खेलेर विश्वविद्यालयको गरिमा बढाउने कार्यमा प्रत्यक्ष योगदान दिएको छ। हामी लोक सेवा आयोगको यस सहयोगप्रति आभार व्यक्त गर्दछौं।

'योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता' मूल मन्त्र रहेको लोक सेवा आयोगले वि.सं. २०७२ सालको संविधानबाट आफ्नो कार्यक्षेत्र विस्तारित हुन गएसँगै विश्वविद्यालयहरूको समेत जनशक्ति छनोटको जिम्मेवारी बहन

गर्नुले लोक सेवा आयोगको विश्वसनीयता र निष्पक्षता झनै बढेको पुष्टि गरेको छ। आम जनतामा लोक सेवा आयोगप्रतिको भरोसा बढेको छ। समग्रमा, नेपालको प्रशासनिक संयन्त्रमा 'योग्य' मानिस पुऱ्याउन लोक सेवा आयोगले खेलेको भूमिका अत्यन्त प्रभावकारी मानिन्छ, यद्यपि समयसापेक्ष नीतिगत र प्राविधिक सुधारहरू आवश्यक छन्। यस आयोग र त्रि.वि. सेवा आयोगबीचको सहकार्यले त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा योग्यता र क्षमतामा आधारित जनशक्ति छनोट हुन गई विश्वविद्यालयको समग्र कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता बढ्ने हामीले विश्वास गरेका छौं।

लोक सेवा आयोगको हीरक जयन्तीको यस शुभघडीमा आयोगको उत्तरोत्तर प्रगतिको कामना गर्दछु।

* * *

लोक सेवा आयोगमा मेरो सेवा यात्राः अनुभव, योगदान र सम्झनाहरू

❖ जया पाण्डे

मैले सरकारी सेवामा २०२४ सालदेखि २०५८ साल कार्तिक २२ गतेसम्म सेवा गर्ने अवसर पाएँ। मैले भारतको काशी हिन्दू विश्वविद्यालय, बनारसबाट मनोविज्ञान विषयमा स्नातकोत्तरको उपाधि प्राप्त गरी MA in Psychology 1963, B.Ed.-1964 B.Music इत्यादि अध्ययन गरी मनोविज्ञान विषयबाट सरकारी सेवामा प्रवेश गरेँ।

नेपालमा मनोविज्ञान विषयमा प्रारम्भमा अध्यापन सेवामा विभिन्न कलेजमा प्राध्यापिकाको पदमा नियुक्त भई सेवा गरी पछि लोक सेवा आयोगमा मनोविज्ञानवेत्ताको रूपमा लामो अवधि सेवा गरेँ। यस अविधमा आयोगमा कैयौँ तीता मीठा कुरा भए, जुन सबै लेख्न उपयुक्त नहोला। प्रारम्भदेखि नै मैले काम गरेको महाशाखाको नाम "पाठ्यक्रम, परीक्षण प्रविधि, अनुसन्धान महाशाखा" थियो। यस अन्तर्गत मनोविज्ञान विषय लिई उत्तीर्ण गरेका कर्मचारी कार्यरत हुन्छन्। साथै, त्यस बेला मनोविज्ञानवेत्ताहरू अन्य कुनै कार्यालयहरूमा सरुवा भई जाने प्रावधान थिएन। यसै कारण मैले लामो अवधि लोक सेवा आयोगमा सेवा गर्ने मौका पाएँ। वर्तमान आयोगले यस वर्ष मलाई सम्मान पनि गऱ्यो। यो मेरो जीवनको ठूलो उपलब्धि हो। वर्तमान लोक सेवा आयोगका माननीय अध्यक्ष श्री माधवप्रसाद रेग्मीज्यू प्रारम्भमा लोक सेवा आयोगबाट सेवा प्रवेश गरी हाल आयोगको उच्च पदमा कार्यरत हुनुहुन्छ।

लोक सेवा आयोगमा आफ्नो स्थापनाकालदेखि नै मनोविज्ञान विषयको विभिन्न, पाठ्यक्रम र परीक्षण प्रविधि लागु गरिन्थ्यो। यो विषयको उपयोगिता अत्यन्त कार्यमूलक, आवश्यक र प्रत्येक क्षेत्रमा जरुरी छ। आयोगमा कैयौँपटक यस महाशाखालाई नै जानकारी नगराई मनोविज्ञानवेत्ताका पदहरू खारेज गर्ने प्रस्ताव आयोगमा पेस भएको थियो तर आयोगले यस महाशाखालाई आयोगमा उपस्थित गराएपछि मात्र यस्ता कुराको खुलासा भयो। यस्तो कुराको कुनै आशय बुझ्न सकिएन तर सचिवालयलाई वडा हास्यास्पद कुरा भयो।

लोक सेवा आयोगको परीक्षण प्रणालीमा सबै कुरा Manual Work हुन्थ्यो। टाइप गर्दा, रुजु गर्दा, छपाइ गर्दा भएका कैयौँ त्रुटिहरूले अधिराज्यभरिको परीक्षामा असर गर्थ्यो। यस्ता त्रुटिमा कडा कारबाही पनि हुन्थ्यो। प्रशासनिक र प्राविधिक क्षेत्रमा बढो कडिकडाउ हुन्थ्यो। लोक सेवा आयोगको उपस्थिति धेरैजसो सबै संस्थानहरूमा हुन्थ्यो तर बीचको समयमा यो उपस्थिति बन्द भयो। हाल यस आयोगको पाठ्यक्रम र परीक्षण प्रणालीको निष्पक्षतामाथि यति विश्वास गरियो कि सबै निकायमा आयोगलाई उपस्थित गराउन थालियो। यस कारण अहिले सबै निकायमा यस प्रणालीको ठूलो प्रभावकारिता छ।

---

* पूर्व मुख्य मनोविज्ञानवेत्ता, लोक सेवा आयोग

हाल आयोगको कार्यक्षेत्र सबै दृष्टिले यति विशाल भएको छ कि त्यसको प्रशासनिक र प्राविधिक समन्वय गर्न साथै लोक सेवा आयोगको निष्पक्षतालाई मूलभूत उद्देश्य राखी अगाडि बढाउन बडा कठिन छ। तर आयोगका वर्तमान अध्यक्ष, सदस्य र सचिवालयका कर्मचारीहरू र पाठ्यक्रम, परीक्षण प्रविधि र अनुसन्धान महाशाखाबीच उचित समन्वयले आफ्नो उद्देश्यमा सफलता पाएको छ।

मेरो कार्यकालमा काममा पारदर्शिता (Transparency) थिएन। फाइल पेस गर्दा माथिबाट आदेश भएअनुसार काम कुरा लेख्नुपर्थ्यो। तर परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखाबाट हामीले हेरिएका प्राविधिक त्रुटि, सुधारका उपाय इत्यादि राखी महाशाखाको राय समेत सङ्कलन गरी पेस गर्थ्यौं। आयोगको बैठकमा सचिवको मात्र उपस्थिति हुन्थ्यो। यस कारण पारदर्शिता हुँदैन थियो। काम गर्न बडा कठिनाइ हुन्थ्यो। विशेषगरी कुनै कुनै बेलामा प्राविधिक कार्यक्षेत्रलाई अवहेलना गरिन्थ्यो। अगाडि कार्यक्षेत्र बढाउन दिइँदैन थियो। मनोवैज्ञानिक परीक्षणसम्बन्धी तालिमको वैदेशिक सिट आए भने आयोगलाई जानकारी नै नगराई असम्बन्धित कर्मचारीलाई मनोनयन गरिन्थ्यो। त्यसबेलाको सचिव स्वर्गीय श्री भुवनमान सिंह प्रधानज्यूको सक्रियता, तत्परता र कर्तव्यनिष्ठाले लोक सेवा आयोगको छविमा कुनै आँच आउन नदिई आयोगलाई स्वतन्त्र र निष्पक्ष रूपमा अगाडि बढाउन ठूलो सहयोग पुगेको थियो।

परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखाका कर्मचारीहरूमा सुरुमा स्वर्गीय श्री माधवबहादुर कार्कीज्यू, त्यसपछि क्रमशः म स्वयं जया पाण्डे, श्री केदारशक्ति मास्के, स्वर्गीय डा. निरन्जनप्रसाद उपाध्याय रह्यौं। त्यसपछि यस महाशाखाका महाशाखा प्रमुख हुनुभएका श्री अशोकुमार झा आयोगको माननीय सदस्य समेत रहनुभयो। अर्का मनोविज्ञानवेत्ता डा. खगेन्द्रप्रसाद सुवेदीले त नेपाल सरकारको सचिव बन्ने अवसर समेत पाउनुभयो। उहाँहरूको अथक प्रयासले यस महाशाखाको कार्यक्षेत्र बढ्दै गयो। मनोविज्ञानवेत्ताहरूले लोक सेवा आयोगबाट बाहिर जानपाउने कानूनी प्रावधान थिएन तर वर्तमान आयोगबाट बन्देज भएन। म स्वयंको नाम कैयौं पटक सचिवको सिफारिसमा पऱ्यो तर माथिल्लो स्तरमा पुगेर हटाइन्थ्यो। सायद महिला भएर या प्राविधिक सेवाको भएर हो कि? थाहा भएन। जबकि त्यसबेला राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा दुई-चार जना मात्र महिला थिए।

वर्तमान माननीय अध्यक्ष श्री माधवप्रसाद रेग्मीज्यूले लोक सेवा आयोगको काम-कर्तव्य सम्बन्धमा सुरुदेखि नै प्रत्येक क्षेत्रको अनुभव र जानकारी लिएर साथै परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखासँग समन्वय गरी आयोगको कार्य सम्पादनलाई थप चुस्त बनाउनु भएको पाइन्छ।

हाल सबै निकायले लोक सेवा आयोगको परीक्षण प्रणाली प्रयोगमा ल्याएका छन्। मैले सेवा प्रवेश गरेको केही वर्षसम्म कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेश तालिम तथा Refresher Training को व्यवस्था थियो। त्यसै सिलसिलामा अन्य शाखाका साथीभाइले भन्थे कि अब तालिम अवधिपछि यस शाखाका कर्मचारीहरू तालिमको खाजा खाएर मोटाएर आउँछन्। हामीले यस्ता कुरालाई हास्यव्यङ्गका रूपमा लिन्थ्यौं।

लोक सेवा आयोगको प्रतिनिधित्व शाही नेपाली सेना र प्रहरी सेवामा पनि हुन्थ्यो। त्यसमा मनोविज्ञानवेत्ता भई जानु पर्दथ्यो। एक पटक नेपाली सेना (तात्कालीन समयमा शाही नेपाली सेना भनिन्थ्यो) को क्याडेट

छनोटमा मलाई आयोगको सचिवज्यूले बोलाएर भन्नुभयो कि तपाईंलाई रक्षा मन्त्रीज्यूले बोलाउनु भएको छ। तपाईंले उहाँको उम्मेदवारलाई पास गर्नु भएन। मैले भनें, कुनै एक व्यक्तिले छनोट गर्ने होइन। यो लोक सेवा आयोगको छनोट प्रणाली र परीक्षा प्रणालीको प्रक्रिया हो। म पनि निर्भीक भएर रक्षा सचिवज्यूसमक्ष हाजिर भएँ तर उहाँले मन्त्रीज्यूसँग भेट गराउनु भएन।

त्यसबेला प्रशासनिक प्रक्रियाको अनुगमनमा हालको सी.सी. क्यामेराको काम कर्मचारीहरूले नै गर्दथे। कामको सिलसिलामा बारम्बार छड्के हुन्थे। कहिले हाजिर छड्के, कहिले सिट छड्के, कहिले उर्दी हाजिर छड्के, कहिले घाम छड्के, कहिले खाजा समय छड्के इत्यादि विभिन्न खालका छड्के हुन्थे। त्यस छड्केको परिणाम बडा दुःखदायी हुन्थ्यो। भोलिपल्ट नै हाजिर कापीमा रातो मसी, लिखित स्पष्टीकरण, सचिवकोमा बोलाएर सचेत गराउने, तलब रोक्ने, तलब कट्टी गर्ने इत्यादि विभिन्न कारबाही गरी कर्मचारीलाई सजग गराइन्थ्यो।

यस्ता कैयौं कुराहरू छन् जुन सबै यहाँ लेख्न उपयुक्त नहोला। मेरो आफ्नो अनुभवको आधारमा भन्दा मुख्यतः आयोग र सचिवालयका काम कारबाहीमा आवश्यक पारदर्शिता हुनु आवश्यक छ। हाल लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष, सदस्यलगायत सचिव, सहसचिव, परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखाका मनोविज्ञानवेत्ताहरू तथा सबै कर्मचारीको लगनशीलता सहयोग र समन्वयले लोक सेवा आयोगको छवि धेरै राम्रो छ।

आयोगको परीक्षण प्रविधि र प्रणालीमा जसले जति आक्षेप लगाए पनि सबै निराधार हुन्। आफूले लोक सेवा आयोगको उद्देश्यलाई ध्यानमा राखी काम गरियो भने कसैसँग डराउन पर्दैन। आफ्नो व्यक्तित्व र आफ्नो खुबी स्वतः झल्किन्छ।

यति लामो अवधिमा धेरै कुराहरू गरियो, भोगियो, ती सबै लेखेर साध्य पनि छैन। फेरि भोगेका अनुभवलाई शब्दमा लेखेर व्यक्त गर्न बडा कठिन पनि छ।

अन्त्यमा, लोक सेवा आयोगले मलाई मेरो जीवनको सम्पूर्ण जागिरको आरम्भ-अन्तको सराहना गरी दुई शब्द लेख्ने अवसर दिएकोमा म यसका निम्ति आयोगप्रति धेरै आभारी छु।

***

लोक सेवा आयोगः सम्झनाको तरेली

❖ द्वारिकानाथ ढुङ्गेल*

१ विषयप्रवेश

नेपालको संविधानको विद्यार्थीका रूपमा मैले वि.सं. २००४ को संविधानदेखि वि.सं.२०१९ सम्मका संविधानहरू अध्ययन गर्ने अवसर पाएथें। वि.सं.२०४७ को संविधानअन्तर्गत रहेको लोक सेवा आयोगसँग काम गर्ने अवसर पनि प्राप्त भयो। हाल वि.सं. २०७२ को संविधानअन्तर्गत वर्तमान आयोगले काम गरिरहेको बुझ्दै-देख्दै आएको छु।

संस्थागत रूपमा आयोगले ७५ औं वर्ष पूरा गरी हीरक जयन्ती वर्ष मनाइरहेको र यस अवसरमा हीरक जयन्ती स्मारिका प्रकाशन हुन लागेकोमा आयोगलाई बधाई तथा धन्यवाद दिन चाहन्छु। साथै, आगामी दिनमा पनि आयोगले नेपालको निजामती सेवालगायत अन्य सार्वजनिक सेवाको संस्थागत विकासमा अझ प्रभावकारी भूमिका खेलिरहोस् भन्ने कामना गर्दछु। यो कामना व्यक्त गर्दै गर्दा मेरो मनमा लोक सेवा आयोगसँग पहिलो पटक चिनारी भएको समय, यसै मार्फत निजामती सेवाको प्रशासन सेवामा प्रवेश गरेका क्षण, सेवा प्रवेशपछि वृत्ति विकासको क्रममा आयोगसँग सम्बन्धित विषयहरू तथा निजामती प्रशासनको कर्मचारी प्रशासन र सुधारसम्बन्धी कार्यमा आयोगको निकटतामा रही काम गरेका अनुभवहरू एक-एक गरी स्मरणमा आइरहेका छन्। तीमध्ये केही अनुभवहरू तलका पंक्तिहरूमा उल्लेख गर्दैछु।

२. आयोगसँगको चिनारी

मेरो बा र उहाँका बा (अर्थात् पितामह) दुवै जना सरकारी सेवामा रहनु भएकोले बाल्यकालदेखि नै घरमा बेला-बेलामा लोक सेवा आयोग भन्ने शब्द उच्चारण भएको सुन्ने गर्थें। तर त्यो बेला आयोग के हो, यसले के काम गर्छ भन्ने कुरा भने मेरो लागि स्पष्ट थिएन। पछि वि.सं.२०१० को शतकको अन्त्यतिर र वि.सं २०२० को सुरुवाती वर्षहरूमा महाविद्यालय तथा विश्वविद्यालयमा अध्ययनरत रहँदा तत्कालीन नेपालको संविधान र भारतको संविधान पढ्ने अवसर पाएँ। त्यही क्रममा लोक सेवा आयोगको अर्थ, यसको भूमिका र महत्त्वबारे क्रमशः जानकारी प्राप्त हुन थाल्यो।

यस विषयमा मलाई मार्गदर्शन गर्ने गुरुहरू प्रा.प्रचण्डप्रसाद प्रधान, प्रा.वासुदेवचन्द्र मल्ल र प्रा.आशुतोष गांगुली हुनुहुन्थ्यो। उहाँहरूको शिक्षण र प्रेरणाले संवैधानिक संस्थाहरू, विशेषगरी लोक सेवा आयोगको महत्त्व बुझ्न मद्दत पुऱ्यायो।

स्मरण रहोस्, अध्ययन सामग्रीको उपलब्धताको दृष्टिले नेपालको संविधानका विषयमा लेखिएका पुस्तकहरू त्यति सहज रूपमा उपलब्ध थिएनन्। त्यसैले नेपालको भन्दा बढी भारतको संविधान र

* पूर्व सचिव, नेपाल सरकार।

भारतको सङ्घीय लोक सेवा आयोगका बारेमा पढियो। तथापि सरकारले प्रकाशन गरेको तत्कालीन नेपालको सविधान, २०१९ र यसबारेमा प्रा. प्रचण्डप्रसाद प्रधानले लेखेको किताब पढ्दा नेपालको लोक सेवा आयोगको गठन, काम तथा यस सम्बन्धित विषयका बारेमा जानकारी पाएँथे।

वि.सं २०२० को मध्यकालदेखि केही वर्ष त्रि-चन्द्र कलेजमा प्राध्यापन गर्ने अवसर पाएँ। त्यस अवधिमा नेपाल र भारतका लोक सेवा आयोगका काम, कर्तव्य तथा अधिकारका बारेमा विद्यार्थीलाई पढाएको सम्झना अझै ताजा छ। तथापि, नेपालको लोक सेवा आयोगबारे विस्तृत र व्यावहारिक जानकारी भने निजामती सेवाको प्रशासन सेवामा स्थायी रूपमा प्रवेश गरेपछि मात्र प्राप्त भयो।

पछिल्लो समयमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयद्वारा वि.सं. २०६३ सालको निजामती सेवा दिवसको उपलक्ष्यमा प्रकाशन गरिएको निजामती सेवा दर्पणका लागि लेख तयार पार्दा लोक सेवा आयोगको इतिहासबारे थप अध्ययन गर्ने अवसर मिलेको थियो। त्यसैको प्रतिफलस्वरूप लोक सेवा आयोगको ओजन र यसका चुनौतीहरू शीर्षकको लेख उल्लिखित प्रकाशनमा प्रकाशित गरैं। त्यस लेखमा वि.सं.२००७ सालको नेपाल अन्तरिम शासन विधानदेखि वि.सं २०४७ सालसम्मका संविधानमा लोक सेवा आयोग सम्बन्धमा भएका प्रावधानहरूको तुलनात्मक विश्लेषण प्रस्तुत गरिएको छ। उल्लिखित शीषर्कको लेख लेख्ने क्रममा लोक सेवा आयोगको गौरवशाली इतिहाससँग नजिकबाट परिचित हुने अवसर पनि प्राप्त भएको थियो।

विगत केही वर्षदेखि संवैधानिक निकाय दलगत राजनीतिक भागबण्डाको प्रभावबाट पूर्णतः मुक्त रहन नसकेको चर्चा हुने गरेको छ। यद्यपि, लोक सेवा आयोगले संविधानद्वारा निर्दिष्ट आफ्नो कर्तव्य र जिम्मेवारी निर्वाह गर्दै आफ्नो संस्थागत साखलाई कायम राख्न सकेको छ भन्ने कुरा सुन्दछु। यसले आयोगप्रति आम जनमानसमा अझै विश्वास कायम रहेको छ भन्न सकिन्छ।

३. प्रशासन सेवामा प्रवेश गरेको क्षण र वृत्ति विकासको क्रममा लोक सेवा आयोग

स्नातकोत्तर तहको अध्ययन पूरा गरेर वि.सं २०२४ चैत महिनादेखि त्रि-चन्द्र कलेजको राजनीतिक शास्त्र विभागमा पहिले अवैतनिक र पछि अस्थायी प्राध्यापक (लेक्चरर) भई पेसागत जीवनको सुरुवात गरेको थिएँ। प्राध्यापन पेसामा नै जीवन बिताउने सोच थियो। तर एक वर्ष पढाइ सक्दा पनि स्थायी पदको विज्ञापन खुलेन। यसैबीच जसको (प्रचण्डप्रसाद प्रधान) स्थानमा पढाउन थालेको थिएँ, उहाँ फर्केर आफ्नो पदमा काम गर्न थाल्नुभयो। त्यसपछि कहाँ स्थायी जागिर पाइएला भन्ने सोच्दै गर्दा लोक सेवा आयोगले श्री ५ को सरकारका लागि राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत पदका लागि निवेदन माग गऱ्यो, मैले पनि निवेदन दिएँ।

आवेदकले लिखित र मौखिक परीक्षा उत्तीर्ण गरेपछि मात्र लोक सेवा आयोगले नियुक्तिको लागि सरकारमा सिफारिस गर्दथ्यो। लिखित परीक्षामा अनिवार्य रूपमा नेपाली भाषामा निबन्ध र मजबुन लेखन, सामान्य ज्ञान तथा बौद्धिक गुणाङ्क (Intelligence Quotient-IQ) विषयमा परीक्षा दिनु पर्दथ्यो। यसका साथै दुई ऐच्छिक विषय छनोट गर्नुपर्ने व्यवस्था थियो। स्नातक तहमा राजनीतिशास्त्र र अर्थशास्त्र पढेको तथा स्नातकोत्तर तहमा राजनीतिशास्त्र अध्ययन गरेकोले लिखित परीक्षाका लागि ऐच्छिक विषयका रूपमा राजनीतिशास्त्र र अर्थशास्त्र रोजें।

लिखित परीक्षा उत्तीर्ण भएका उम्मेदवारलाई समूह-समूहमा विभाजन गरी प्रत्येक समूहलाई एक-एक विषयमा छलफल गरी समूहगत निष्कर्ष आयोग समक्ष प्रस्तुत गर्नुपर्ने व्यवस्था समेत थियो। यी सबै प्रक्रिया सम्पन्न भएपछि अन्त्यमा मौखिक अन्तरवार्ता लिइन्थ्यो। लिखित, समूहगत छलफल र मौखिक परीक्षामा प्राप्त अङ्क जोडेर सफल उम्मेदवारको सूची सार्वजनिक गरी सरकारमा नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने परिपाटी रहेको थियो।

एक अर्कालाई सहयोग गर्नेगरी महाविद्यालय (कलेज) का दिन देखिको सहपाठी पद्मामोहिनी माथेमासँग परीक्षाका लागि संयुक्त तयारीमा लागें। संयुक्त तयारीका लागि पद्मामोहिनी माथेमालाई मैले राजनीतिशास्त्र र माथेमाले मलाई अर्थशास्त्र विषयमा सहयोग पुऱ्याउने सहमति भएको थियो, यसैअनुसार परीक्षाको तयारी गऱ्यौं।

स्नातक तहमा नेपाली विषय पढेकोले नेपाली निबन्ध र मजबुनको परीक्षा पनि खासै गाह्रो भएन। आज जस्तो त्यसबेला लोक सेवा परीक्षाका लागि तयारी कक्षा सञ्चालन हुँदैनथे। साथै, आफैं कलेजमा अध्यापन गरिरहेको हुँदा बौद्धिक गुणाङ्क (IQ) विषयका लागि छुट्टै कोचिङको आवश्यकता महसुस गरिनँ। यस्तै उस्तै गरी परीक्षा दिएपछि पास त भएछु।

नेत्रबहादुर थापाको सामान्य ज्ञानको किताब पढेर तयारी गरेको थिएँ। तयारी गर्दै गर्दा किन सामान्य ज्ञान जस्तो विषय पनि अधिकृत तहको पाठ्यक्रममा राखिएको होला भन्ने प्रश्न मनमा उठेको थियो। मन लागे पनि नलागे पनि तोकिएका विषयमा परीक्षा दिन तयारी गर्नैपऱ्यो।

साँच्चै भन्ने हो भने अधिकृत तहको परीक्षाको पाठ्यक्रममा बौद्धिक गुणाङ्क (IQ) र सामान्य ज्ञान समावेश गरिनुको तर्क बुझ्न सकेको छैन। सम्भवतः भारतको सङ्घीय लोक सेवा आयोग परीक्षा प्रणालीबाट प्रभावित भएर यी विषय समावेश गरिए होलान्। ्।

लिखित परीक्षा उत्तीर्ण भएपछि समूहगत छलफलमा समावेश भएँ, सम्झना भएसम्म यो परीक्षा लोक सेवा आयोगको सिंहदरबारस्थित कार्यालयमा भएको थियो। समूहगत छलफलपछि सिंहदरबारस्थित लोक सेवा आयोगको कार्यालयमा नै मौखिक परीक्षा (अन्तर्वाता) लिइएको थियो। अन्तरवार्ताका क्रममा आयोगका अध्यक्ष केशरबहादुर के.सी, सदस्यद्वय डम्बरबहादुर सिंह र दुर्गानन्दप्रसाद सिंहको उपस्थितिको सम्झना छ।

मसँग करिब १० मिनेटजति अन्तरवार्ता लिइयो। प्रश्न सोधाइको क्रममा कहाँ काम गर्नुहुन्छ? भन्ने प्रश्न गरियो। दिउँसो त्रिचन्द्र कलेज र साँझ नेपाल नेशनल कलेजमा अध्यापन गरिरहेको छु भन्ने जवाफ दिएँ। [१] त्यसपछि भारतको संविधानमा रहेको राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरू (Directive Principles of State Policy) लगायतका बारेमा सोधियो। मैले तुरुन्तै उत्तर दिएपछि अध्यक्ष के.सी. ले ल भयो भयो, राम्रोसँग काम गर्नु भनेर बिदा गर्नुभयो।

केही दिनपछि परीक्षाफल प्रकाशित हुँदा सफल उम्मेदवारमध्ये ७५ जनामा बाह्रौं स्थानमा मेरो नाम निस्कियो। यसरी लोक सेवा आयोगको परीक्षामा सामेल भई निजामती सेवाको प्रशासन सेवामा प्रवेश गर्न सफल भएको सम्झनामा आइरहन्छ।

---

१ त्यस बखतका सुप्रसिद्ध शिक्षाप्रेमी प्रा. शंकरदेव पन्तले उच्च शिक्षामा धेरैको पहुँच पुऱ्याउने ध्येयले नेपाल नेशनल कलेज खोल्नु भएको थियो। त्यस कलेजमा साँझ स्नातक तहसम्मको कक्षा चल्ने गर्दथे। अतः दिउसो त्रि-चन्द्र कलेज र साँझ नेपाल नेशनल कलेजमा राजनीतिशास्त्रसम्बद्ध विषय पढाउने गर्दथें।

सेवामा संलग्न रहँदा उपसचिव र सहसचिव पदका लागि लिखित परीक्षामार्फत बढुवा गरिने प्रचलित व्यवस्थाअन्तर्गत यी पदका लागि लोक सेवा आयोगद्वारा लिइएको परीक्षामा पनि सहभागी भएको थिएँ। समावेश भएका बढुवा परीक्षामध्ये उपसचिव पदका लागि समावेश भएको परीक्षामा भने असफल भएँ। असफल भएको केही समय पछि नै लोक सेवा आयोगले ७५ जना उपसचिव पद आन्तरिक मूल्याकन पद्धतिको आधारमा पदपूर्ति गर्ने सूचना प्रकाशित गऱ्यो। त्यसमा सम्भाव्य उम्मेदवार (शाखा अधिकृतमा पाँच वर्ष सेवा पुगेका हुनुपर्दथ्यो) ले बढुवा फारम भर्नुपर्ने कुरा पनि परेको थियो। सूचनाअनुसार निजामती सेवा ऐन, २०१३ र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ का प्रावधानअनुसार पेस गर्नुपर्ने विवरण एवम् आवश्यक कागजात लोक सेवा आयोगमा बुझाएँ। त्यसैको आधारमा आयोगले उल्लिखित ऐन र निजामती सेवा नियमावलीका प्रावधानका आधारमा सम्भाव्य उम्मेदवारको सबै विवरण केलाएर ७५ जनालाई बढुवा गर्न सरकारमा सिफारिस गऱ्यो। प्रकाशित सूचीमा मेरो नाम पनि पऱ्यो।

लोक सेवा आयोगले प्रकाशित गरेको बढुवा सूचीको विरुद्ध एक सम्भाव्य उम्मेदवारले सर्वोच्च अदालतमा उजुरी दिए। उजुरीउपर निर्णय दिन अदालतबाट केही समय लगायो। अन्ततः सर्वोच्च अदालतको आदेश नकुरिकन सरकारले वि.सं.२०३४ साल असार ८ गतेदेखि लागु हुनेगरी हामीलाई उपसचिव पदमा बढुवा गऱ्यो। सहसचिवपदमा बढुवा भने वि.सं. २०४३-४४ मा लोक सेवा आयोगबाट लिइएको लिखित र मौखिक परीक्षामा उत्तीर्ण भएर पाएँ।

त्यस बेलाको पाठ्यक्रम सम्झना गर्दा माथिल्लो पदको जिम्मेवारी सम्हाल्न सक्ने क्षमता परीक्षण गर्ने खालको पाठ्यक्रमभन्दा पनि परम्परागत ढाँचाकै पाठ्यक्रमका आधारमा लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण भएर कैयौं उपसचिव वा सहसचिव पदमा बढुवा भएका थिए। म पनि त्यसैअनुसार सहसचिव पदमा बढुवा भएको हुँ। अर्थात् हाम्रा बाउबाजेको पालामा प्रचलित भनाइअनुसार टुप्पी बाँधेर घोकेर कण्ठ गर्ने र राम्रो निबन्ध लेख्न सक्ने व्यक्ति सफल हुन्छ भन्ने उक्तिमा आधारित लोक सेवा आयोगको पाठ्यक्रम र परीक्षा प्रणाली। यसै कारणले धेरै कर्मचारीहरू बढुवाका लागि वर्षौं कुर्नुभन्दा बढुवा पाएको भोलिपल्टदेखि नै उपसचिव वा सहसचिव पदको परीक्षाको तयारीमा लाग्ने गर्दथे। कतिपय कर्मचारीहरू त विदेश जाँदा समेत पाठ्यसामग्री साथमा बोकेर लैजाने र उहाँ पनि परीक्षाको तयारी गरेको देखियो भनेर भनेको सुनेको छु। मैले पनि सहसचिवको लागि लिइएको लिखित परीक्षाको लागि मुलुकको विकास प्रशासन, आर्थिक, सामाजिक र विकास नीति र संविधान र ऐनका बारेमा उपलब्ध पुस्तक, लेख र राष्ट्रिय योजनाका ठेली, नेपालको संविधान, २०१९ र विभिन्न ऐन कानून टुपी बाँधेर नै पढें भने हुन्छ, एक प्रकारले कण्ठै गरें। तर तिनलाई सहसचिव पदको जिम्मेवारी बहन गर्दा सायदै प्रयोग गरें होला।

शाखा अधिकृतबाट उपसचिव पदमा सात वर्षमै बढुवा भएको हुँदा समय आएपछि सहसचिव पनि भइहालिन्छ भन्ने सोच थियो। त्यसैले जिल्ला-जिल्लामा काम गर्दा गर्दै नौ वर्ष बितेछ, थाहै भएन। अझै बढुवाका लागि वर्षौं कुर्नुपर्ने देखियो। यसैबीच लोक सेवा आयोगले लिखित परीक्षामार्फत पाँच सहसचिव पद पूर्तिका लागि विज्ञापन (वि.सं. २०४३-३३२) प्रकाशित गऱ्यो। आवेदन दिएँ र परीक्षामा सहभागी भएँ। ९६ जवानले लिखित परीक्षामा भाग लिएका थिए (लोक सेवा आयेगको २९ औं प्रतिवेदन), ती मध्ये उत्तीर्ण हुने नौ जनामध्ये म पनि परें।

आयोगका अध्यक्ष श्री प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी (मिरसुब्बा) हुनुहुन्थ्यो। उहाँको अध्यक्षतामा मौखिक परीक्षा (अन्तर्वाता) लिइयो। आयोगका सदस्यमा प्राध्यापक खड्गमान मल्ल र सत्यनारायण झाको उपस्थिति रहेको सम्झना छ। साथै, मुख्य सचिव कर्णध्वज अधिकारीको पनि उपस्थिति थियो। मौखिक परीक्षा झण्डै आधा घण्टाभन्दा बढी समयसम्म चल्यो। त्यसक्रममा कार्यालय प्रमुखको रूपमा काम गरेको अनुभव (अर्थात् जिल्ला प्रशासन प्रमुख र एकीकृत ग्रामीण विकास परियोजना प्रमुख भएर गरेको काम) तथा खुला प्रतियोगिताको आधारमा संयुक्त राज्य अमेरिकामा अध्ययन गर्न गएको अनुभवबारे विभिन्न प्रश्नहरू सोधिए। सोधिएका प्रश्नको जवाफ सन्तोषजनक रूपमा दिएको जस्तो लागेको थियो। नभन्दै वि.सं २०४४ साल श्रावण १४ गते परीक्षा परिणाम प्रकाशित हुँदा सफल भएका पाँच जनामध्ये मेरो नाम पहिलो नम्बरमा रहेको देख्दा स्वाभाविक रूपमा निकै खुसी भएथें।

लिखित परीक्षामा प्राप्त कुल अङ्क, मौखिक परीक्षामा प्राप्त अङ्क र उपसचिव पदमा सेवा गरेको प्रत्येक वर्षको अनुभवबापत दिइने अङ्क सबै जोडेर निकालिएको सफल उम्मेदवारको सूचीमा पहिलो नम्बरमा परें जस्तो लाग्दछ। आयोगले सिफारिस गरेको करिब दुई महिनापछि, वि.सं. २०४४ आश्विन १२ गते सरकारद्वारा पाँचै जनालाई राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी (सहसचिव स्तर) मा बढुवा गरियो।

लोक सेवा आयोगसँग सम्बन्धित अरू सम्झना पनि मनमा आउँछन्। ती हुन् राजपत्राङ्कित अधिकृतस्तरका परीक्षासम्बन्धी काममा विज्ञका रूपमा सेवा दिएका क्षण। त्रिचन्द्र कलेजमा बी.ए. को छात्र रहँदा अर्थशास्त्र पढाउने गुरु तथा पछि सोही कलेज र साँझ नेपाल नेशनल कलेजमा अध्यापन गर्दाका अग्रज प्राध्यापक श्री नरेशमान सिंह वि.सं. २०२७ साल जेठमा लोक सेवा आयोगको सदस्य नियुक्त हुनुभयो। प्रा. सिंहले पढाउने समयदेखि नै मलाई आत्मीय व्यवहार गर्नुहुन्थ्यो। त्यसैले आयोगको सदस्य भएपछि उहाँले मलाई आयोगका काममा विज्ञका रूपमा संलग्न गराउन थाल्नुभयो। सन्तबहादुर राई अध्यक्ष र योगेन्द्रनाथ ओझा सदस्य रहँदा अधिकृतस्तर (तृतीय, द्वितीय र प्रथम श्रेणी) का उम्मेदवारहरूको लेखनस्तर कमजोर भएको अनुभव गरी सुधारको आवश्यकता औंल्याउने काम समेत गरें।

सुधारका उपाय सुझाउने क्रममा तृतीय श्रेणी अधिकृत पदका आवेदकहरूका लागि अमेरिकी विश्वविद्यालयमा प्रवेशका लागि पूर्व सर्तका रूपमा कायम गरिएको टोफेल जस्तो परीक्षालाई प्रारम्भिक परीक्षा कायम गरी त्यसमा सफल भएकाहरूलाई मात्र मुख्य परीक्षामा सहभागी गराइनु पर्ने सुझाव दिएको सम्झना छ। परीक्षार्थीहरूको भाषागत तथा विषयगत प्रस्तुतीकरणमा झनै कमजोरी देखिन थालेपछि विज्ञ सेवासम्बन्धी कामबाट स्वेच्छाले अलग भएँ। हाल के कस्तो परीक्षा प्रणाली अपनाइएको छ, थाहा छैन।

४. कर्मचारी प्रशासन र सुधारसम्बन्धी विषयमा आयोगसँगको निकटता

स्मरण रहोस् वि.सं २०४८ साल आश्विन महिनामा तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको सरकारले प्रधानमन्त्री अध्यक्ष र कुलशेखर शर्मा (वि.सं. २०१३ सालको प्रशासन सुधार योजना आयोगका सचिव) उपाध्यक्ष रहेको उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग (बोलीचालीको भाषामा प्रशासन

सुधार आयोग, २०४८) गठन गरेको थियो। त्यसमा अन्य[२] का अतिरिक्त लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष प्रा. गणेशराज सिंहलाई पनि सदस्य तोकिएको थियो। मलाई आयोगमा सदस्य-सचिवमा समावेश गरिएको थियो। आयोगलाई सार्वजनिक संस्थान लगायत निजामती प्रशासनका विविध क्षेत्रमा गरिनुपर्ने सुधारका विषयमा[३] सरकारमा सिफारिस पेस गर्नेगरी छ महिनाको अवधि तोकिएको थियो। आयोगले मूलतःस्वदेशी विज्ञको सहयोगमा तोकिएको अवधि (छ महिना) भित्रै काम सकेर सरकारमा ११६ वटा शीर्षकमा सिफारिस पेस गरेको थियो[४], जसलाई कोइराला सरकारले नै क्रमशः लागु गर्नेगरी स्वीकार गरेको थियो।

आयोगको काममा लोक सेवा आयोगको संलग्नता सम्झदा प्रशासन सुधार आयोगको आन्तरिक बैठक होस्, औपचारिक बैठक होस्, वा आयोगको कार्यालयमा भएको विषयगत छलफल होस्, आयोगका सदस्य तथा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष प्रा. गणेशराज सिंहले सायदै कुनै बैठक छुटाउनु भयो होला। आयोगको कार्यक्षेत्रले समेटेको विषयमा लोक सेवा आयोगसँग (सदस्य, र सम्बद्ध कर्मचारी) सामूहिक छलफल गर्ने कार्यक्रम आयोजना गर्ने कुरामा उपाध्यक्ष शर्मा र अध्यक्ष प्रा. सिंहबीच छलफल भई लोक सेवा आयोगको केन्द्रीय कार्यालय कमलपोखरीमा एक अन्तर्क्रिया कार्यक्रम राखियो। सो कार्यक्रममा अध्यक्ष प्रा. सिंह लगायत सदस्य र कर्मचारीले निजामती प्रशासनको क्षेत्रमा गरिनुपर्ने सुधारका बारेमा भनेका कुराहरू अझै सम्झनामा छन्। तिनलाई यस पंक्तिकारले आफ्नो किताब निजामती प्रशासनमा कोतपर्व नामक पुस्तकको अनुसूची २३ मा समावेश गरेको छ।

त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा स्नातकोत्तर तहमा अध्ययन गर्दा प्रा.सिंह मेरा गुरु हुनुहुन्थ्यो। यस कारणबाट उहाँसँग लामोसमयदेखि चिनजान थियो। त्यसैले पनि होला प्रा. सिंहले प्रशासन सुधार

---

२ आयोगको गठन विधिः प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइराला, अध्यक्ष, कुलशेखर शर्मा, उपाध्यक्ष, पदेन सदेस्यः सामान्य प्रशासन मन्त्री महेश्वरप्रसाद सिंह, अर्थ राज्यमन्त्री, महेश आचार्य, राष्ट्रिय योजना आयोग उपाध्यक्ष डा. रामशरण महत, लोक सेवा आयोग अध्यक्ष प्रा. गणेशराज सिंह, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, कार्यकारी निर्देशक गोरक्ष बहादुर न्हुच्छे प्रधान;मुख्य सचिव (दामोदर गौतम), अर्थ सचिव (शशिनारायण शाह), सामान्य प्रशासन सचिव (श्यामप्रसाद अधिकारी), कानून, न्याय तथा ससदीय व्यवस्था सचिव (ईश्वर बहादुर श्रेष्ठ) सदस्यहरू प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी, कृष्णबहादुर मानन्धर, नरकान्त अधिकारी, रूप ज्योति, गौरीनाथ रिमाल र सद-स्य-सचिव द्वारिकानाथ ढुङ्गेल।

नोटः अर्थ सचिव शाहको अवकाशपछि केही समय कायमुकायम सचिवका रूपमा नारायणराज तिवारीले प्रतिनिधित्व गरे पनि पछि सचिव डा. ठाकुरनाथ पन्तले आयोगमा मन्त्रालयको प्रतिनिधित्व गरेका थिए। यस्तैगरी कानून सचिव श्रेष्ठको अवकाश पछि कानून, न्याय र संसदीय व्यवस्था मन्त्रालयको प्रतिनिधित्व सचिव बलराम सिह मल्लले गरेका थिए।

३ आयोगलाई तोकिएको कार्य क्षेत्रः श्री ५ को सरकारद्वारा जनतामा पुऱ्याउने गरेका सेवाहरूलाई परिवर्तित सन्दर्भमा बढी दक्ष, उपयोगी र कम खर्चिलो बनाउने उपायहरू, उपर्युक्त उद्देश्य प्राप्तिका लागि सरकारी यन्त्र र सरकारी संस्थानहरूको संरचनामा गर्नुपर्ने आवश्यक परिवर्तनहरू, सरकारी कार्यप्रणाली र कार्यविधि सरल र उपलब्धिमूलक बनाउने उपायहरू, निजामती सेवालाई बढी सक्षम, उत्प्रेरित, जवाफदेहीपूर्ण बनाउन निजामती सेवा ऐन, नियम र व्यवस्थापनमा गर्नुपर्ने सुधारहरू र आयोगका सिफारिसहरूलाई कार्यान्वयन गर्ने प्रक्रिया तथा तरिकाहरू आदि।

४ सिफारिस गरिएका विषयगत शीर्षकः सरकारको कार्यक्षेत्र, जनतामा पुऱ्याइने सेवा, प्रशासकीय सङ्गठन, योजना र विकास प्रक्रिया, निजामती सेवा, कर्मचारीको वृत्ति विकासःपदस्थापना र सरुवा, निजामती सेवा ऐन र नियममा समावेश हुनुपर्ने विविध विषयहरू, आवश्यकताभन्दा बढी कर्मचारीहरूः समस्या र समाधान, सरकारी कार्य प्रणाली र कार्यविधिमा सरलीकरण, बजेट लेखा व्यवस्था र निकायगत आर्थिक नियम, विकेन्द्रीकरण, सार्वजनिक संस्थानहरू, सार्वजनिक सेवामा तालिम र विकास, भ्रष्टाचार नियन्त्रण र अनुगमन एकाइ।

आयोगमा सँगै काम गर्दा आत्मीय व्यवहार गर्नुभयो। साथै, लोक सेवा आयोगको काम कारबाहीका बारेमा पनि हामीबीच सहज रूपमा कुराकानी हुने गर्दथ्यो। कुराकानीकै क्रममा वि.सं. २०४९ साल कार्तिक २१ गते तत्कालीन प्र.म.गिरिजाप्रसाद कोइरालाको सरकारले प्रचलित निजामती सेवा नियमावली, २०२१ मा उनन्तीसौँ संशोधन गरेर एकैचोटिमा ३० वर्ष सेवा गरेका र ५८ वर्ष उमेर पुगेका सयौँ कर्मचारीलाई अवकाश दिएका थिए। यस विषयमा कुरा गर्दै मैले अध्यक्ष प्रा. सिंहसँग एकै पटक धेरै कर्मचारी अवकाशमा जाने खालको संशोधन प्रचलित कानूनमा गर्न लोक सेवा आयोगले सरकारलाई किन सहमति दियो भन्ने प्रश्न सोधेँ। जवाफमा अध्यक्ष सिंहले यसो भन्नुभएको थियोः

"सरकारलाई सहयोग गर्नुपर्ने आशय सिंहदरबारबाट पाएँ, सो आशयलाई नाइ भन्न सकिएन। "

यस्तो जवाफ पाएपछि मैले यसरी थप प्रश्न गरेको थिएँः

"सर (गुरुलाई सर भन्ने गर्दथेँ) तपाईं आफै संलग्न भएको आयोग, अर्थात् वि.सं. २०४८ सालको प्रशासन सुधार आयोगले सरकारलाई कर्मचारी खोस्ने बारेमा स्वेच्छाचारी अधिकार नदिने गरी सुझाव दिएको थियो। फेरि आफैंले सरकारलाई एकै झट्कामा सयौँ कर्मचारी हटाउने विषयमा किन अनुमति दिनु भयो?"

यस प्रश्नको जवाफमा अध्यक्ष प्रा. सिंहले यसो भनेको सम्झना छः

"के गर्नु कहिलेकाँही सरकारलाई सहयोग गर्ने बाध्यता आउँदो रहेछ। " प्रा. सिंह अध्यक्ष रहँदा सन्तबहादुर राई, गणपतलाल राजभण्डारी, डा. द्वारकानाथ रेग्मी र प्रा. राममोहन महतो आयोगका सदस्य थिए। उमेरको आधारमा प्रा. सिंहले अध्यक्षको पदबाट अवकाश लिएपछि आयोगकै सदस्य सन्तबहादुर राई अध्यक्ष पदमा नियुक्त हुनुभयो। स्थानीय विकास मन्त्रालयमा काम गर्दा राई हाम्रा हाकिम हुनुहुन्थ्यो र उहाँ आयोगको अध्यक्ष हुँदा म सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (२०५१-२०५२ मा) को सचिव पदमा कार्यरत थिए। सामान्य प्रशासन मन्त्रालय लोक सेवा आयोगको लागि सरकारसँग सम्पर्क गर्ने मन्त्रालय थियो। फेरि निजामती प्रशासनको सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी प्रचलित निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली २०५० बमोजिम सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा निहित थियो। साथै यी कानूनअनुसार गठित अधिकृतस्तरको बढुवा समितिको अध्यक्षता लोक सेवा आयोगले गर्दथ्यो भने सचिवालयको काम सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सम्पादन गर्नुपर्दथ्यो। यस हैसियतमा कर्मचारी प्रशासन सञ्चालन र व्यवस्थापनलगायत निजामती सेवासम्बन्धी कार्य लोक सेवा आयोगसँग निकटमा रहेर सम्पादन गरेको सम्झना छ।

लोक सेवा आयोगका सदस्य गणपतलाल राजभण्डारीसँग बढुवा समितिको कामको सिलसिलामा सँगै काम गरेका सम्झना छ, अर्थात् बढुवा समितिको अध्यक्षका रूपमा राजभण्डारीसँग बढुवा समितिको सचिवालयको प्रमुखका रूपमा बढुवा समितिको काममा सँगै काम सम्पन्न गरेका क्षण। उहाँसँग काम गर्दा कुनै समस्या परेको सम्झना छैन। बरु विभिन्न सेवाका द्वितीय र प्रथम श्रेणीको बढुवा लागि पेस भएका उम्मेदवारको सूचीमा परेका कर्मचारीको कार्यसम्पादनबापत दिइने नम्बरमा सम्बन्धित हाकिमले जथाभावी नम्बर दिएको देख्दा बढुवा समितिका अध्यक्षले दुःख व्यक्त गर्दै आउँदा दिनमा यसमा आवश्यकीय सुधार गर्न निजामती सेवा ऐनमा आवश्यक सुधार गरिनुपर्ने तर्फ सरकारको ध्यान आर्कषण गराउनु भएको सम्झना छ।

सचिवको रूपमा लोक सेवा आयोगसँग काम गरेका दिनका सम्झना गर्दा आयोग अध्यक्ष सन्तबहादुर राईको नेतृत्वमा आयोगकै सदस्य डा. द्वारकानाथ रेग्मी र आयोगका सचिवालयका सचिव डा. रवीन्द्र शाक्य र सहसचिव रमेशचन्द्र गौतम, अर्थ मन्त्रालयका सहसचिव किरणबाबु तिवारी र नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान (स्टाफ कलेज) का कार्यकारी निर्देशक डा.नरसिंह नारायण सिंह सम्मिलित टोलीमा सामेल भएर भारतको सङ्घीय लोक सेवा आयोगको निम्तामा वि.सं २०५२ साउन १५देखि २६ सम्म (३१ जुलाईदेखि अगष्ट ११, १९८५) गरेको भारतको भ्रमणको दृश्य पनि आँखामा नाच्ने गर्दछन्।

भारत भ्रमण मूलतः दुई उद्देश्यले गरिएका थिए। ती हुन्: दुवै देशका लोक सेवा आयोगका एक अर्काका अनुभव आदान-प्रदान गर्ने। अर्को थियो, भारतको निजामती सेवासम्बन्धी जानकारी हासिल गर्ने (ढुङ्गेल, २०६२, पृष्ठ ३४४)। भ्रमणको क्रममा भारतको सङ्घीय लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी, महाराष्ट्र र आन्ध्र प्रदेशका प्रान्तीय लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी, भारतका केन्द्रीय सेवाको सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्ने केन्द्रीय मन्त्रालय (सम्बद्ध पदाधिकारी), भारतीय प्रशासन सेवाका सदस्यलाई तालिम दिने मसुरीस्थित लालबहादुर शास्त्री प्रशिक्षण प्रतिष्ठान[५] का पदाधिकारी, भारतीय प्रहरी सेवाका सदस्यलाई तालिम दिने हैदराबादस्थित सरदार वल्लभ भाइ प्रहरी प्रशिक्षण प्रतिष्ठानका प्रमुख र अन्य प्रशिक्षक वर्गसँग गरेको छलफल दिमागमा अझै छन्।

भ्रमणपछि तयार भएको प्रतिवेदन मुलुकको वर्तमान सङ्घीय शासन अन्तर्गतको सार्वजनिक सेवा सञ्चालन र व्यवस्थापनमा संलग्न भएकालाई सन्दर्भ सामग्री हुनसक्दछ। सो प्रतिवेदन लोक सेवा आयोगको कुनै दराजमा अझै रहेको हुनसक्दछ। भ्रमणको विवरण मैले आफ्नो पुस्तक निजामती प्रशासनमा कोतपर्वभित्र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिव भई काम गर्दाको अनुभवसम्बन्धी परिच्छेदमा पनि समावेश गरेको छु।

५. उपसंहार

केटाकेटी हुँदा पितामह र पिताबाट नाम लिएको सुनेको लोक सेवा आयोग के हो र यसले के काम गर्दछ भन्ने बारेमा विद्यार्थी हुँदा पढियो, यसै मार्फत निजामती सेवामा प्रवेश गरेर, यसैको सिफारिसमा बढुवा हुँदै सेवानिवृत्त भएको सत्ताइस वर्ष (२७ वर्ष) भएछ। सेवामा रहँदा लोक सेवा आयोगको विज्ञसमेत भएर काम गरें। साथै, प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ मा संलग्न हुँदा र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिव पदको जिम्मेवारी सम्हाल्दा लोक सेवा आयोगसँग अझै नजिकमा रही काम गर्न पाएँ। त्यस क्रममा आयोगको लामो गौरवमय इतिहास तथा मुलुकले चिनेजानेका प्रकाशक तथा बौद्धिक व्यक्तित्वहरूले नेतृत्व गरेको संस्था रहेछ भन्ने जान्न पाएँ। उदाहरणका लागि आयोग स्थापना हुँदा त्यसको अध्यक्षमा त्यस बखत नाम कहलिएका प्रशासक, सरदार नगेन्द्रमान सिंह नियुक्त गरिएका थिए। उनीपछि नियुक्त अध्यक्ष पनि मुलुकका नामी प्रशासक र बौद्धिक व्यक्ति थिए, उदाहरणका लागि बडाकाजी माणिकलाल राजभण्डारी, भगवतीप्रसाद सिंह, सरदार यदुनाथ खनाल,

५ सन् १९८५ मा कर्मचारी प्रशासन, सार्वजनिक गुनासो तथा निवृत्तिभरण विषयक मन्त्रालय स्थापना हुनुअघि भारतीय प्रशासन सेवाको कर्मचारी प्रशासन र तालिमसम्बन्धी विषय गृह मन्त्रालयबाट हेरिने गरिन्थ्यो भन्ने जानकारी पाइएको थियो।

मीरसुब्बा कृष्णबम मल्ल, मीरसुब्बा प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी, सत्यनारायण झा, प्रा. गणेशराज सिंह। साथै, स्थानीय विकास मन्त्रालयमा काम गर्दाका हाकिम रहेका सन्तबहादुर राई र योगेन्द्रनाथ ओझाले पनि आयोगको नेतृत्व गर्ने अवसर समेत पाए। यस्तैगरी नाम चलेका व्यक्तिहरू, उदाहरणका लागि देवनाथप्रसाद बर्मा, सरदार नरेन्द्रमणि आचार्य दीक्षित, दुर्गानन्दप्रसाद सिंह, प्रा. नरेशमान सिंह, प्रा. कृष्णराज मानन्धर, उपरथी पहलसिंह लामा, ई.कुलरत्न तुलाधर, डा. गौरीशंकरलाल दास र प्रा. उमा पाण्डेले आयोगको सदस्य भएर काम गरेको थाहा पाएँ। यस्तैगरी सचिव भुवनमान सिंह प्रधानले पनि लोक सेवा आयोगको नाम उँचो राख्न योगदान गरेको पनि ज्ञात भएको छ। यी व्यक्तिहरूले आयोगको ओजन बढाउने कार्यका अतिरिक्त आयोगलाई स्वतन्त्र निकायको रूपमा स्थापना गर्न सफल भएको कारणबाट आजसम्म अन्य संवैधानिक निकायका तुलनामा लोक सेवा आयोगले आफ्नो साख राख्न सफल भएको हो भन्ने लाग्दछ। आउँदा दिनहरूमा पनि आयोगले सर्वसाधारण जनताको आस्था र विश्वास कायमै राख्न सकोस् भन्ने शुभेच्छा प्रकट गर्दछु। यसै क्रममा यस लेखको बिट मार्दामार्दै निम्न बमोजिम तीनवटा बुँदामा आयोग र पाठकवर्गको ध्यान केन्द्रित गर्न चाहन्छु :

(क) सरकारी सेवामा योग्य उम्मेदवार छनोट गर्ने मुख्य आधार नै पाठ्यक्रम र परीक्षा प्रणाली हो। सिंहदरबार र मोफसलको लागि कस्तो कर्मचारी चाहिएको हो, त्यसको अध्ययन र अनुसन्धान गरी गराई प्राप्त सुझाव र सम्बद्ध पक्षसँग छलफल गरी प्रचलित पाठ्यक्रम र परीक्षा प्रणालीलाई सम-सामयिक बनाउनेतर्फ आयोगको ध्यान जाओस्। साथै, समय समयमा पाठ्यक्रम र परीक्षा प्रणाली पुनरवलोकन गरी सुधार गर्नेतर्फ पनि आयोगले ध्यान देओस्;

(ख) निजामती सेवामा योग्यता प्रणालीलाई उकास्नको निमित्त समय समयमा के कस्ता कदम चालिनु पर्ने हो सो कुराप्रति सजग भई कार्यपालिकालाई निरन्तर घच्घच्याउने काम आयोगबाट भइरहोस्; र

(ग) आफ्नै क्षमता विकासमा पनि आयोगको यथेष्ट ध्यान जाओस्।

सन्दर्भ सामग्री

- लोक सेवा आयोगको ११ औं प्रतिवेदनः वि सं २०२६ साल श्रावण १ गतेदेखि २०२७ साल असार मसान्ततक, लोक सेवा आयोगको कार्यालय, काठमाडौं।
- लोक सेवा आयोगको १७ औं प्रतिवेदनः वि सं २०३२ साल श्रावण १ गतेदेखि २०३३ साल असार मसान्ततक, लोक सेवा आयोगको कार्यालय, काठमाडौं।
- लोक सेवा आयोगको २८ औं प्रतिवेदनः वि सं २०४३ साल वैशाख १ गतेदेखि २०४३ साल चैत मसान्ततक, लोक सेवा आयोगको कार्यालय, काठमाडौं।
- लोक सेवा आयोगको २९ औं प्रतिवेदनः वि सं २०४४ साल वैशाख १ गतेदेखि २०४४ साल चैत मसान्ततक, लोक सेवा आयोगको कार्यालय, काठमाडौं।
- द्वारिकानाथ ढुङ्गेल, निजामती प्रशासनमा कोतपर्व, केसल्या प्रकाशन, काठमाडौं, वि सं २०८२।

आफ्नै अर्जनः आफ्नै संस्मरण

❖बाबुराम सापकोटा

प्रारम्भ

आषाढकृष्ण एकादशी, वि.सं. २००८ साल असार १ गते शुक्रवार तत्कालीन प्रजातान्त्रिक सरकारबाट नेपालमा लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको रहेछ। सरदार श्री नगेन्द्रमान सिंह प्रधान यो संस्थाको पहिलो सभापति (अध्यक्ष) बन्नुभएको रहेछ। श्री देवनाथप्रसाद बर्मा, केशर बहादुर के.सी. पहिलो पटक आयोगको सदस्यका रूपमा २००९ साल वैशाख १ गतेबाट नियुक्त हुनु भएको रहेछ। अर्का सदस्य श्री नरेन्द्रमणि आदि भने वि.सं. २०१२ साल वैशाख ३ गते मात्र नियुक्त हुनु भएको पाइयो। यी पदाधिकारीहरूको समूह वि.सं. २०१६/०३/१४ सम्म कार्यरत रहेको पाइन्छ। संविधानको राम्रो व्यवस्था भई नसकेको यस अवस्थाका नियुक्तिहरू, कार्य-व्यवस्था, कार्य प्रणाली र संस्थाका उद्देश्यहरू सरकारका कार्यकारी आदेश एवम् निर्देशनअनुरूप नै सम्पादन हुने व्यवस्था कायम रहेको महसुस हुन्छ। सुरुका समयमा आयोगको कार्य-सम्पादनका लागि सीमित सङ्ख्यामा खरिदार, मुखिया र सहयोगी स्तरका कर्मचारीहरूको मात्र व्यवस्था गरेको देखिन्छ भने आयोगका मुख्य कार्यहरू देहाय बमोजिम कायम रहेको महसुस हुन्छः

(क) निजामती सेवाका स्थायी पद (६ महिना बढी सेवामा रहने) मा कर्मचारी भर्ना गर्दा छनोट प्रक्रिया निर्धारण गरी कार्यान्वयन एवम् सिफारिस गर्ने,

(ख) पद अनुरूपको शैक्षिक एवम् अन्य योग्यता निर्धारण गरी समयानुसार योग्य, कर्मठ र ऊर्जावान जनशक्ति प्राप्त गर्न आवश्यक विधि वा प्रणाली अवलम्बन गर्ने,

(ग) प्रचलित नातावाद, कृपावाद वा लुट प्रणालीको अन्त गरी सक्षम, सुदृढ समयसापेक्ष व्यवस्था अवलम्बन गरी विद्यमान विकृतिहरूको निराकरण गर्ने

(घ) अनुग्रह, पूर्वाग्रह एवम् अति सापेक्षता र निरपेक्षताबाट बचाई सरकारी सेवामा सर्वसाधारणको पहुँच बढाउने दिशामा उचित विचार पुऱ्याउने आदि।

संवैधानिक आयोग

सरकारका कार्यकारी आदेशहरूबाट व्यवस्थित आयोगलाई वि.सं. २०१५ को नेपाल अधिराज्यको संविधानको भाग ८ धारा ५३ अन्तर्गत संवैधानिक निकायका रूपमा अनुबन्धित गराइयो। यसमा मूलतः योग्यता प्रणालीको संरक्षण, निष्पक्षता, विश्वसनीयता, स्वच्छता, कर्मचारीमाथिको अभिभावकत्व जस्ता अपरिहार्य तत्त्वहरूलाई उजागर गरेर निजामती कर्मचारीको सेवालाई सुरक्षा प्रदान गर्ने व्यवस्था कायम गरियो। यी तत्त्वहरूको पृष्ठपोषणका लागि आयोगमा क्रमिक तवरले सक्षम जनशक्तिको निर्माण, सुधार र संवर्द्धनका दिशामा पनि यथोचित विकासको थालनी भएको पाइन्छ। आयोगमा रहेको जनशक्ति निर्माण र विकासमा आयोग आफैं मात्र सक्षम रहेर नपुग्ने र सरकारबाट सरुवा बढुवा भई आउने जनशक्तिमै निर्भर

* पूर्व सचिव, लोक सेवा आयोग

रहनुपर्ने स्थिति अद्यापि रहँदै आएकोले यस पक्षमा आयोग पूर्णरूपले सफल रहन सक्ने अवस्था हुँदैन। तथापि आफूलाई तोकिएका आवश्यक कार्य सम्पन्न गर्न आयोग सक्षम छ। विशेषतः कर्मचारीको छनोट र नियुक्ति, निजामती सेवाको अभिभावकत्वको संरक्षण, कर्मचारीको बढुवा प्रणालीमा पारदर्शिता एवम् निष्पक्षता कायम गर्न र निजामती सेवालाई सक्षम, सुदृढ नतिजामुखी बनाउने दिशामा आवश्यक पर्ने विविध विषयमा योगदान प्रदान गर्न आयोग सदा तल्लीन रहेको देखिन्छ।

आयोगका केही विशिष्टीकृत कार्यहरू

संविधानप्रदत्त काम कर्तव्यको पालना र कार्यसञ्चालनको लागि आयोगले केही विशिष्टीकृत कार्यहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ। यसमा आयोगका उद्देश्य, काम कर्तव्य अधिकार तथा दायित्व आदि तत्त्वमाथि कानूनअनुसार नै ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ। मुख्यतया देहायका विषयहरूतर्फ सचेत रहन यथेष्ट ध्यान दिनु आवश्यक छ :

(क) योग्यता प्रणाली (merit-based system) को अवलम्बन

आयोगबाट जनशक्तिको छनोट गर्दा सक्षमता अर्थात् सर्वोत्कृष्टताको आधार अवलम्बन गरिन्छ अर्थात् सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवार नै पद प्राप्त गर्न योग्य मानिन्छन्। उत्तीर्णाङ्कलाई मात्र आधार लिन मिल्दैन। लैङ्गिक, क्षेत्रीय, जातीय आधारमा कायम गरिएको आरक्षण प्रणालीको औचित्य अर्कै हो। यसबाट योग्यता प्रणालीमा दक्खल पुग्न हुँदैन। यो व्यवस्था अल्पकालीन हो। सार्वकालिक बनाउन पनि मिल्दैन।

(ख) कर्मचारीप्रतिको अभिभावकत्व संरक्षण

कार्यसम्पादनको तहमा यदाकदा अनेकौं समस्या आउने स्थिति रहन्छ। यस्तो अवस्थामा सुपरिवेक्षकहरूले जथाभावी अनुचित दण्ड सजाय प्रस्ताव गर्ने गरेको अवस्थामा पीडित पक्षको कसुरको छानबिन औचित्यपूर्ण तवरले गरिनु पर्दछ। आयोग सबै पक्षको अभिभावक र न्यायकर्ता हुन सक्नुपर्दछ। टुलुटुलु हेरेर एक पक्षलाई मात्रै पृष्ठपोषण गरेर अर्कोलाई उम्काउन मिल्दैन।

(ग) समानताको संरक्षक

कानूनको नजरमा सबै व्यक्ति समान हुन्छन्। लिङ्ग, जातजाति वा स्थान विशेषको आधारमा अलग दृष्टिकोण बनाउन हुँदैन। सबैलाई समान व्यवहार गर्न गराउन अनिवार्य हुन्छ। निजामती सेवाका सबै सदस्य एउटै परिवारको झुण्डमा बाँधिएका हुन्छन्।

(घ) अस्थायी नियुक्ति र पद लुकाउने समस्याको निराकरण

सरकारी कोषबाट खर्च व्यहोरिने विभिन्न ठाउँमा विभिन्न प्रकारको नियुक्ति दिने, स्थायी पद रिक्त भएको विवरण नदिने जस्ता समस्या आमरूपमा देखा पर्ने गरेका छन्। यो स्थितिलाई बढावा दिन राजनीतिक शक्ति सधैंजसो सक्रिय रहने स्थिति हुन्छ। यसको निराकरणमा व्यवस्थापन परीक्षण (management audit), प्रत्यक्ष निरीक्षण, छानबिन आदि प्रक्रिया अवलम्बन गर्नु आयोगको विशेष कार्य हुन आउँछ।

(ङ) परामर्श प्रदान गर्ने विषयमा

कुनै एक प्रकारको निजामती सेवाको पदबाट अर्को पदमा वा अन्य कुनै प्रकारको सरकारी सेवाबाट

निजामती सेवामा सरुवा बढुवा गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा वा कुनै प्रदेशको निजामती सेवाबाट सङ्घीय निजामती सेवामा वा सङ्घीय सेवाबाट प्रदेश सेवामा सेवा परिवर्तन वा सरुवा गर्ने विषयमा, लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने पदमा स्थायी सरुवा वा बढुवा गर्ने विषयमा र सबै प्रकारका निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिनुपर्ने अवस्थामा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था छ। यो व्यवस्थाको कार्यान्वयनमा धेरै जटिलता आउन सक्दछन्। कतिपय निकायहरू यसको कार्यान्वयनमा सक्रिय नरहने, आलटाल गर्ने जस्ता प्रवृत्तिहरू देखा पर्ने गरेका छन्। एउटा सेवाबाट अर्को सेवामा समूह परिवर्तन गर्ने कुरा त झनै जटिल हुन्छ। स्वास्थ्य, शिक्षा तथा प्राविधिक पक्षका समूह, उपसमूहमा झनै समस्या पाइन्छ। सेवा समूह सञ्चालन गर्ने निकायहरूमा आफ्नै स्वायत्तता हुनुपर्ने अन्तर्भावना निहित रहेको हुन्छ। संसद् सेवालाई संसद्ले चाहेको अवस्थाअनुसार मात्र सञ्चालन गर्न पाउनुपर्ने अन्यथा संसद्को स्वायत्ततामाथि नै बाधा पर्ने सम्बन्धमा विगतमा लामो विवाद उत्पन्न भएको हो। फलतः संसद्को राज्य व्यवस्था समितिले सहमति दिन सहयोग नगरेको भन्दै आयोग र सामान्य प्रशासनका उच्च तहका कर्मचारीमाथि विभागीय कारबाही गराउनेतर्फ समेत उद्यत रहेको विषय पनि मेरा मनमा आजसम्म ताजै छ।

(च) उज्यालो वर्तमान

वर्तमानमा सम्पूर्ण क्षेत्रमा आयोगका सचिवालयका अप्ठ्याराहरू हटाएर सहजता कायम गर्न आयोग सबै क्षेत्रमा उद्यत रहेको पाइन्छ। यस दिशामा आयोगले विभिन्न सुधारसहित परिमार्जन गरेको लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९, लोक सेवा आयोग (पहिलो संशोधन) नियमावली २०८२ र लोक सेवा आयोग (कार्यसञ्चालन) निर्देशिका, २०७९ ले धेरै सुधार गरेको पाइन्छ। आयोगका यी प्रयासहरू निकै स्तुत्य देखिएका छन्। अन्य कुराका अतिरिक्त कार्य सञ्चालन निर्देशिकाले तय गरेका तलका व्यवस्थाहरू आन्तरिक कार्यप्रणालीको लागि साहै उपयोगी सिद्ध रहेका छन् :

(क) कार्यतालिका तथा पदसङ्ख्या निर्धारण
(ख) पाठ्यक्रम तथा परीक्षण विधि
(ग) विज्ञापन प्रकाशन तथा दरखास्त फारामको छानबिन र स्वीकृति
(घ) प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन
(ङ) लिखित परीक्षा सञ्चालन
(च) सङ्केत नम्बर (coding decoding)
(छ) लिखित परीक्षा नतिजा तयारी
(ज) लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन
(झ) प्रयोगात्मक परीक्षा, सामूहिक छलफल र इन बास्केट अभ्यास एवम् मामिला प्रस्तुतीकरण र अन्तरवार्ता
(ञ) अन्तिम नतिजा प्रकाशन तथा सिफारिस
(ट) निरीक्षण तथा अनुगमन
(ठ) कागजातहरूको संरक्षण र धुल्याउने
(ड) प्रस्ताव पेस गर्ने कार्यविधिसम्बन्धी व्यवस्था

ऐन, नियमहरू समयसापेक्ष हुन्छन्। समयको मागअनुसार परिवर्तन र प्रवर्द्धनका ढोकाहरू सर्वदा खुला राखिनु पनि पर्दछ।

निष्कर्ष

लोक सेवा आयोग राज्यको शासन प्रणालीकै एउटा अवयव हो। राज्यका मन, वचन र कर्मले प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा यसमा पनि प्रभाव परिरहेको हुन्छ। अभिप्राय (आशय) मुखी प्रणाली अन्तर्गत सुरु भएका क्रियाकलापहरूलाई २०१९ सालको संविधानले देश, नरेश र निर्दलीय व्यवस्थाप्रति भक्तिभाव प्रकट गरिने नैतिकतालाई प्रश्रय दिएको पाइन्छ भने २०४६ पछि लागु भएको दलीय व्यवस्थालाई सुदृढ गर्ने दिशामा आयोगलाई गुप्तरूपमा साक्षी राखेर सयौं निरपराध राष्ट्रसेवकको गला रेट्ने कार्य पनि नभएको होइन। अहिले पनि दलीयताको दलदलबाट हाम्रो प्रशासनले उन्मुक्ति पाउन सकेजस्तो लाग्दैन। फलतः देशको प्रशासन अपेक्षाकृत चुस्त बन्न सकेको छैन कि जस्तो यदाकदा आभास भैरहन्छ।

लोक सेवा आयोगले लिने परीक्षामा सहभागीको सङ्ख्या हेर्दा निकै आकर्षण भए जस्तो लाग्छ। निकै प्रतिस्पर्धा रहेको जस्तो पनि देखिन्छ। यत्रो प्रतिस्पर्धा भएपछि निकै सक्षम व्यक्ति छानिन्छन् होला जस्तो लाग्छ। तर वास्तविकता भने त्यस्तो पाइँदैन। निजामती सेवामा अधिकांश पद विशेष सीप, ज्ञान र क्षमता नभएका व्यक्तिका लागि हुन्छन्। यस्ता पदमा धेरै सङ्ख्यामा दरखास्त पनि पर्ने गर्दछ। तर विशेष ज्ञान, सीप र योग्यता चाहिने पदमा उम्मेदवारी नै नपर्ने समस्या पनि छ। उम्मेदवारी परेकोमा पनि प्रतिस्पर्धा न्यून हुन्छ। गतवर्ष २४ वटा विज्ञापनमा कुनै दरखास्त नै नपरेको देखिन्छ। यसैगरी प्रतिभावान् व्यक्ति वर्षौंसम्म लोक सेवामा झुन्डिएर बस्न पनि सक्दैन। नेपालजस्तो मुलुकमा रोजगारीको आवश्यकता परेका व्यक्तिहरूसँग केही महिनाभन्दा बढी पर्खन समय र लगानी गर्न पैसा पनि हुँदैन। त्यसैले यस्ता कुरालाई मध्यनजर गर्दै 'ट्यालेन्ट हन्ट' गर्नसक्ने किसिमले लोक सेवा आयोगले पाठ्यक्रमको निर्माण गर्दा वाञ्छनीय हुन्छ जस्तो लाग्छ।

हामीले अहिले अवलम्बन गरेको आरक्षणको पद्धतिले केही हदमा Merit system को सिद्धान्तसित सापेक्षता राख्दैन। आरक्षणले सङ्ख्या सुनिश्चित भइसकेपछि कुनै लिङ्ग वा जाति विशेषका लागि उमेर हद लगायतमा छुट दिनु आवश्यक हुँदैन। आरक्षणले योग्यता प्रणालीमा प्रतिकूल असर गर्छ। भारतीय युनियन पब्लिक सर्भिस (UPSC) मा यसको नकारात्मक असर देखापरेको महसुस भैसकेको छ। यो व्यवस्थाको सट्टा विभिन्न क्षेत्रमा शैक्षिक जागरण, तालिम, सीप विकासका कार्यलाई सरकारी तवरबाटै तीव्र गरिनु आवश्यक हुन्छ। यो व्यवस्था दीर्घकालका लागि उपयुक्त हुनसक्दैन। सरकारी सेवामा जनसङ्ख्याको अनुपातमा प्रतिनिधित्व हुनु आफैंमा फरक किसिमको सबल पक्ष हो। लोक सेवा आयोगले न्यूनतम ४० प्रतिशत अङ्क ल्याउनुपर्ने व्यवस्था गरेको हुँदा ४९ प्रतिशतसम्म आरक्षणले निजामती सेवा कमजोर हुँदैन भन्ने पनि ठानिन्छ।

कार्यकारी आदेशको आधारमा जन्मिएको हाम्रो यो संस्थाले आज संवैधानिक निकायको रूपमा हीरक जयन्ती मनाई रहेको छ। यसको उत्तरोत्तर प्रगतिको लागि शुभकामना।

सन्दर्भ सामग्री

- लोक सेवा आयोगसम्बन्धी कानून, लेखरचना र आफ्नै अनुभवहरू

लोक सेवा आयोगसँगका संस्मरण र अनुभूतिहरू

❖डा. भगवान कोइराला*

सर्वप्रथम लोक सेवा आयोगको हीरक जयन्तीको शुभ-उपलक्ष्यमा यस गरिमामय आयोग परिवारलाई म हार्दिक बधाई ज्ञापन गर्दछु। आयोगसँग लामै समयदेखि विभिन्न चरणमा संलग्न हुने अवसर प्राप्त भएकोमा म आफूलाई गौरवान्वित महसुस गर्दछु। आयोगसँग मेरो सम्बन्ध बहुआयामिक र धेरै तहमा रहँदै आएको छ। म निजामती सेवाभित्र प्रवेश नगरी त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवाभित्र प्रवेश गरेको व्यक्ति हुँ। हामी स्थायी हुने बेलामा त्रि.वि. सेवा आयोगमार्फत सेवामा प्रवेश गरेका थियौं, जहाँ लोक सेवा आयोगको कानूनी संलग्नता त रहन्थ्यो, तर प्रत्यक्ष छनोट भने त्यहाँबाट हुँदैनथ्यो।

त्रिभुवन विश्वविद्यालयको २८ वर्षे सेवाकालमा सधैं फ्याकल्टीमा क्रियाशील रहेका कारण मैले लोक सेवा आयोगको एउटा विज्ञ तथा सहयोगीका रूपमा विभिन्न चरणमा सहभागी भई सहकार्य गर्ने मौका पाएँ। त्रि.वि. सेवा आयोग र लोक सेवा आयोग दुवैतर्फ विज्ञको हैसियतले मैले बेलाबेलामा आफ्नो ज्ञान र अनुभवका आधारमा सक्दो सहयोग पुऱ्याउँदै आएको छु। यसका साथै, सहिद गङ्गालाल राष्ट्रिय हृदय केन्द्रको कार्यकारी निर्देशकका रूपमा कार्यरत रहँदा संस्थाको पदपूर्ति समितिमा लोक सेवा आयोगका प्रतिनिधि सदस्य रहने प्रावधान थियो। त्यसपछि नेपाल मेडिकल काउन्सिलको अध्यक्षका रूपमा करिब चार वर्ष नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्दा लोक सेवा आयोगका विविध नीतिगत कार्यविधिहरू तर्जुमा गर्ने र नीतिगत निर्णयहरू लिने प्रक्रियामा मेरो अझ नजिकको सम्बन्ध स्थापित भयो। यसरी समग्र रूपमा हेर्दा विगत २५ वर्षदेखि लोक सेवा आयोगका विविध क्रियाकलाप र प्रक्रियाहरूमा मेरो प्रत्यक्ष संलग्नता र सहभागिता रहँदै आएको छ। यस लामो यात्राका प्रत्येक चरणमा 'चाहे त्यो म आफैं एउटा सामान्य विज्ञका रूपमा सहभागी हुँदा होस्, सेवा आयोगहरूमा बस्दा होस्, वा मेडिकल काउन्सिलको अध्यक्षका रूपमा सल्लाहकार टोलीमा रहँदा होस्' मलाई सधैं एउटा सहजता र गर्वको महसुस हुन्थ्यो। यहाँका व्यावसायिक (Professional) साथीहरूको टोलीसँग काम गर्न पाउनु मेरा लागि सधैं गौरवको विषय रह्यो।

स्वायत्त संस्थाहरूको पदपूर्ति र आयोगको व्यावसायिकता

सहिद गङ्गालाल राष्ट्रिय हृदय केन्द्र एक स्वायत्त र ऐनद्वारा व्यवस्थित सङ्गठित संस्था भएकाले यसलाई विशेष कानूनी अधिकारहरू प्राप्त थिए। तत्कालीन समयमा त्यहाँको पदपूर्ति समितिको अधिकार क्षेत्र विश्वविद्यालयको सेवा आयोगकै हैसियतमा व्यवस्थित थियो। त्यस्तो अवस्थामा पनि लोक सेवा आयोगको बलियो संलग्नताले परीक्षाहरूको गुणस्तर, परीक्षा लिने परिपाटी, गोपनीयता र स्तरीयतालाई सधैं सजग, नियमित र सहज बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्यो। आयोगका तर्फबाट सहजीकरण गर्ने साथीहरूको सकारात्मक र निष्पक्ष भूमिकाको स्मरण म र मेरा धेरै सहकर्मीहरूलाई अहिले पनि ताजा छ। संस्था सञ्चालनका क्रममा हामीले मुख्य दुईवटा चुनौतीहरूको सामना गर्नुपर्थ्योः पहिलो, गुणस्तरमा कुनै सम्झौता

* वरिष्ठ चिकित्सक तथा मुटुरोग विशेषज्ञ

नगरी पूर्ण निष्पक्षता कायम राख्ने र दोस्रो, व्यक्तिकेन्द्रित नभई संस्थागत आवश्यकताहरूलाई कसरी सम्बोधन गर्ने भन्ने। यी विषयहरूमा सघन छलफल गरी हामी सधैं एउटा न्यायोचित र निकासमुखी निचोडमा पुग्दथ्यौं, जसले गङ्गालाल अस्पतालको प्रारम्भिक जग बलियो बनाउन, नियम-कानूनहरू व्यवस्थित रूपमा लागू गर्न र संस्थालाई संस्थागत रूपमै बलियो बनाउन ठूलो मद्दत मिल्थ्यो। त्रि.वि.को हकमा म मुख्यतः विज्ञका रूपमा मात्र संलग्न रहेकाले यो दबाब प्रत्यक्ष महसुस गर्नु परेन। तर मेडिकल काउन्सिलमा रहँदा मेरो भूमिका राष्ट्रिय महत्त्वको विषय भएकाले मैले सधैं समय निकालेर यसमा सघन योगदान दिएँ।

देशका विभिन्न स्वायत्त संस्थाहरूको नियमावली र कार्यविधि तर्जुमा गर्दा संस्थागत स्वार्थ वा पदाधिकारीहरूको व्यक्तिकेन्द्रित झुकाव (Institutional Favoritism) आउने जोखिम सधैं रहन्छ। संस्थाको वास्तविक आवश्यकता के हो र त्यो कतिबेला पक्षपाततर्फ ढल्किन्छ भन्ने कुरा छुट्याउने रेखा अत्यन्तै सूक्ष्म (Fine line) हुन्छ। त्यस्तो संवेदनशील मोडमा मैले सधैं सकारात्मक र सन्तुलित भूमिका निर्वाह गर्ने प्रयास गरें। यस प्रक्रियामा लोक सेवा आयोगले पनि संस्थाहरूको स्वायत्ततालाई मध्यनजर गर्दै कर्मचारीको मनोबल उच्च राख्न र कार्यप्रणालीलाई बलियो बनाउन सधैं सकारात्मक भाव प्रदर्शन गऱ्यो। यसैको परिणामस्वरूप हामीले सिभिल अस्पताल, पाटन अस्पताल र गङ्गालाल लगायतका थुप्रै स्वायत्त संस्थाहरूका विनियमावली र कार्यविधिहरू सर्वसम्मत रूपमा टुङ्ग्याउन सफल भयौं; यद्यपि NAMS लगायत केही संस्थाहरूको नियमावली परिमार्जन हुन अझै बाँकी छ। समग्रमा, लोक सेवा आयोगले राष्ट्रिय मापदण्ड (National Standard) लाई जसरी दृढतापूर्वक अक्षुण्ण राखेको छ, त्यसमा मेरो पनि केही थप सहयोग भयो होला भन्ने म आशा गर्दछु। आयोगभित्रको जुन व्यवस्थित प्रणाली छ, जसमा एकजना व्यक्तिले चाहेर पनि गोपनीयता भङ्ग गर्न नमिल्ने गरी सुरक्षाका आधारहरू तय गरिएका छन्, त्यही नै यस संस्थाको सबैभन्दा ठूलो सामर्थ्य (Strength) हो।

स्वास्थ्य क्षेत्रको जनशक्ति व्यवस्थापनका चुनौती र बहुआयामिक यथार्थ

नेपालमा स्वास्थ्य क्षेत्रको जनशक्ति व्यवस्थापनको विषय अत्यन्तै बृहत्तर र चुनौतीपूर्ण छ, जुन एक पटक सल्टाएर मात्रै सल्टिने प्रकृतिको छैन। जनशक्तिको उत्पादन वृद्धि भएसँगै उनीहरूको उपयुक्त परिचालन (Deployment) र टिकाउपन (Retention) को गम्भीर चुनौती थपिँदै जान्छ। हामीलाई कुन तह र विधामा कति जनशक्ति आवश्यक पर्छ भन्ने प्राथमिक लक्ष्य (Initial target) नै सधैं परिवर्तनशील (Floating) अवस्थामा छ। हामीले कुन स्तरको स्वास्थ्य सेवा प्रवाह गर्न खोजेका हौं? विकसित देशहरूमा जस्तो विशेषज्ञ (Post Graduate) जनशक्तिबाटै प्राथमिक सेवा सुरु गर्ने हो कि तल्लो तहमा हेल्थ असिस्टेन्ट र त्यसपछि डाक्टरहरू हुँदै रेफरल प्रणालीमा जाने हो भन्ने मार्गचित्र स्पष्ट नहुँदा प्रक्षेपणमा समस्या आउने गरेको छ। हाल नेपालमा विगतको तुलनामा धेरै जनशक्ति उत्पादन भइरहेको भए तापनि केही विशिष्ट विधाहरूमा अझै पर्याप्त जनशक्ति तयार हुन सकेका छैनन्। सम्बन्धित मन्त्रालयहरूबाट नयाँ र आवश्यक विधाहरूको दरबन्दी सिर्जना गर्ने माग समयमै आउनुपर्नेमा त्यसो हुन सकेको छैन। यस प्रकारको प्रक्षेपण र विधागत जनशक्तिको समन्वय गर्न चिकित्सा शिक्षा आयोगमा निर्देशनालय स्थापना गरिए तापनि त्यसको कार्यसम्पादन अपेक्षाकृत रूपमा प्रभावकारी देखिन सकेको छैन। यस्तो अवस्थामा लोक सेवा आयोगले

आफ्नो राष्ट्रिय गरिमा र विश्वासको केन्द्रको रूपमा 'तपाईंहरूको मन्त्रालयबाट यी आवश्यक विधाहरूको माग किन आएन?' भनी मार्गदर्शक भूमिका (Guiding Role) निर्वाह गर्न सक्दछ।

प्रशासनिक र प्राविधिक प्रणालीहरूमा म सधैं 'डबल वा ट्रिपल ब्याकअप' को सिद्धान्तमा विश्वास गर्दछु, जहाँ एक तहको प्रणाली वा जनशक्ति थाकेर वा असफल हुँदा अर्कोले तुरुन्तै ब्याकअप गर्न सकोस् र नागरिकको ज्यान जोगिन सकोस्। दरबन्दी स्वीकृतिका लागि अर्थ मन्त्रालयको सहमति आवश्यक पर्ने कानूनी बाध्यताका कारण आफ्नै चुनौतीहरू छन्, तर जनशक्ति व्यवस्थापनमा धेरै कन्जुस्याइँ गरियो भने स्वास्थ्य सेवाको गुणस्तर कहिल्यै सुध्रिन सक्दैन। अर्कोतर्फ, 'वि.सं. २०४६/४७ सालकै दरबन्दी आज पनि कायम छ' भन्ने सतही सङ्कथन पूर्ण सत्य होइन। अहिले जनशक्ति परिचालनको मोड नै बदलिएको छ; विभिन्न स्वायत्त संस्थाहरू, प्रादेशिक निकायहरू र स्थानीय सरकारहरूले आ-आफ्नै दरबन्दी सिर्जना गरी पदपूर्ति गरिरहेका छन्। सरकारी क्षेत्रभित्र यी सबैको एकीकृत हिसाब हुनुपर्दछ। सेवा प्रवाहमा गैरसरकारी र निजी क्षेत्रको भूमिका पनि बढ्दो छ। स्वास्थ्य मन्त्रालयले नीतिगत तहमा रहेर निजी क्षेत्रको सेवाको गुणस्तर, शुल्क र सर्वसाधारणको पहुँच सुनिश्चित गराउन विशेष भूमिका खेल्नुपर्दछ। त्यसैगरी, शैक्षिक योग्यता र समकक्षताका कारण धेरै जनशक्ति लोक सेवाको परीक्षामा सहभागी हुनबाट वञ्चित हुने गरेका छन्। उदाहरणका लागि, धरानले वर्षौंदेखि अध्यापन गराइरहेको 'एमडी कम्युनिटी मेडिसिन' गरेका जनशक्तिलाई 'एमपीएच' भन्दा कम योग्यतासरह मानेर लामो समयसम्म लोक सेवामा प्रवेश गर्न नदिइएको अवस्था थियो, जुन पछि मात्र सम्बोधन र अनुमोदन भयो। यस्ता विधागत जटिलताहरूलाई फुकाउन पनि आयोगको भूमिका महत्त्वपूर्ण रहन्छ।

परीक्षा प्रणाली, प्रविधि र एआई (AI) प्रतिको सजगता

समयको मागअनुसार नयाँ विधाहरू थपिएका छन् कि छैनन्, तिनको पाठ्यक्रम अद्यावधिक गरिएको छ कि छैन र परीक्षा प्रणालीलाई कसरी परिमार्जन गर्ने भन्ने विषयमा निरन्तर कार्य गर्न लोक सेवा आयोगभित्रै एउटा स्थायी एकाइ (Unit) वा समर्पित टोली हुन जरुरी छ। हालको अवस्थामा हाम्रो लोक सेवाको परीक्षा मोडल धेरै अत्याधुनिक वा फ्यान्सी प्रकृतिको नभए तापनि यो कानूनी प्रावधानहरूद्वारा सुनिश्चित गरिएको "सुरक्षित अभ्यासहरूको सरलीकृत रूप" (Simplified version of safe practices) हो। यसमा सूचना प्रविधि वा एआई (AI) को प्रयोग धेरै भइसकेको छैन, यद्यपि आगामी दिनमा प्रश्नपत्र निर्माण र सेलेक्सनमा यसको प्रयोग बढाउनुपर्ने हुन सक्छ।

तर, एआइको प्रयोगमा हामी अत्यन्तै सचेत र सजग रहनुपर्दछ। एआइले हामीलाई पूर्ण रूपमा परनिर्भर बनायो भने हाम्रो समाज नै समस्याग्रस्त हुने चिन्ता आइसकेको छ। यसले हाम्रो ज्ञानको दायरालाई फराकिलो बनाउन र काम गर्न सजिलो बनाए तापनि कतिपय क्षेत्रमा मानव-संसाधनको आवश्यकता नै घटाइदिने निश्चित छ। तर एआइमा अत्यधिक निर्भर हुँदा यसले मानव बुद्धिको ह्रास गराउने र मेसिनप्रतिको परनिर्भरता बढाएर ठूलो जोखिम निम्त्याउन सक्छ। तसर्थ, शिक्षा र परीक्षा प्रणालीमा एआइको भूमिकालाई अत्यन्तै नियन्त्रित, परिमार्जित र Tailored ढङ्गले उपयोग गरिनुपर्दछ भन्ने मेरो स्पष्ट बुझाइ छ।

विश्वसनीयताको रक्षा र परीक्षार्थीको सही मूल्याङ्कन

लोक सेवा आयोगको सबैभन्दा ठूलो पूँजी यसको निष्पक्षता र अटुट विश्वसनीयता नै हो, जसलाई सदैव कायम राख्नुपर्दछ। हालसम्म कसैले पनि आयोगको नतिजामा बदनियत वा व्यक्तिगत पूर्वाग्रह राखेर फेरबदल गरिएको भन्ने सार्वजनिक आक्षेप लगाउन सकेको छैन र आयोगले त्यस्तो ठाउँ दिएको पनि छैन। परीक्षाका क्रममा विज्ञहरूबाट हुने विषयगत मूल्याङ्कन (Subjective Evaluation) यस प्रणालीको एउटा स्वाभाविक विशेषता हो, जसलाई पूर्ण रूपमा निषेध गर्दा मूल्याङ्कन मेकानिकल हुन गई उपयुक्त मान्छे छनोट गर्ने प्रक्रिया नै समाप्त हुन सक्छ।

यद्यपि, हालको मुख्य चुनौती भनेको परीक्षा प्रणाली केवल सैद्धान्तिक ज्ञानमा आधारित (Theoretical Knowledge) हुनु तर परीक्षार्थीको दृष्टिकोण, आचरण र कार्यक्षमता (Attitude and Aptitude) परीक्षण गर्ने संयन्त्र अत्यन्तै सङ्कुचित हुनु हो। अन्तरवार्ताको अङ्कभार कम हुनु र मूल्याङ्कन प्रणाली औसततर्फ आकर्षित हुने (Regression to Mean) भएकाले केवल सिद्धान्त कण्ठ गर्नेहरू मात्र छानिने जोखिम रहन्छ। विशेषगरी स्वास्थ्यजस्तो संवेदनशील सेवाका लागि सैद्धान्तिक टप गर्ने व्यक्ति नै सधैँ उत्कृष्ट चिकित्सक बन्न सक्दैन भन्ने कुरा विश्वव्यापी अनुभवले देखाएको छ। स्वास्थ्य सेवामा प्राविधिक ज्ञान मात्र पर्याप्त हुँदैन, यसका लागि मानवीय भावना, सेवाभाव र बिरामीप्रतिको समर्पण (Human qualities & Passion) अनिवार्य चाहिन्छ। तसर्थ, अन्तरवार्तामा थोरै अङ्कभार नै राखेर भए पनि स्वास्थ्यकर्मीहरूको सेवाभाव र दृष्टिकोण परीक्षण गर्ने विशिष्ट मूल्याङ्कन औजारहरू (Aptitude testing tools) विकास गर्ने समय आइसकेको छ। व्यवहारमा के देखिन्छ भने, धेरै उत्कृष्ट शैक्षिक अङ्क ल्याउनेहरू प्रायः देशबाहिर पलायन भइहाल्छन्, तर सेवाप्रति दृढ इच्छाशक्ति र जनतालाई माया गर्ने हृदय भएका मध्यमस्तरका जनशक्ति नै हाम्रा गाउँघरमा लामो समय टिकेर सेवा प्रवाह गरिरहेका छन्।

प्रश्नपत्रको स्तर, विज्ञ समूह र उत्प्रेरणाको आवश्यकता

आयोगको परीक्षामा प्रश्नपत्रको स्तर अर्को एउटा संवेदनशील पक्ष हो, जुन पूर्ण रूपमा विज्ञहरूको क्षमतामा निर्भर गर्दछ। विज्ञ समूह (Expert Pool) अद्यावधिक भइरहेको भए तापनि प्रश्नपत्र निर्माण गर्ने कार्य आफैँमा एउटा ठूलो विज्ञान भएकाले उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धिका लागि नियमित अन्तरक्रिया र विशेष प्रशिक्षण कोर्सहरू सञ्चालन गरिनु आवश्यक छ। यसो हुन नसक्दा प्रश्नपत्रहरू परम्परागत वा कर्मकाण्डी प्रकृतिका बन्ने गर्दछन्, जसमा परिमार्जन वा पुनर्लेखन गर्न मोडरेटरसँग पनि सीमित अधिकार मात्र सुरक्षित रहन्छ।

यसका साथै, विज्ञहरूलाई आयोगतर्फ आकर्षित गर्ने कडी उत्प्रेरणा नै हो। राष्ट्रिय महत्त्वको पवित्र कार्यमा योगदान दिने भावनाले धेरैजसो विशेषज्ञ र अवकाशप्राप्त सचिवहरू उत्साहका साथ आयोगमा आउनुहुन्छ। तर, जीवन सधैँ भावनाले मात्र चल्न सक्दैन; उनीहरूको अमूल्य समय र परिश्रमको भौतिक तथा आर्थिक कदर (Financial Incentive) हुनु पनि उत्तिकै न्यायसङ्गत हुन्छ। विशेषगरी धुलोमैलो र एलर्जीको जोखिम मोलेर दिनभरि उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने कार्य अत्यन्तै श्रमसाध्य हुन्छ। त्यस्तो अवस्थामा प्रदान गरिने पारिश्रमिक वा भत्ता यति न्यून हुनु हुँदैन कि जसले गर्दा विज्ञहरूमा वितृष्णा पैदा होस्। परीक्षामा केवल ०.१ अङ्कको झिनो भिन्नताले पनि Winner takes it all को सिद्धान्तअनुसार परीक्षार्थीको भाग्य निर्धारण

गर्ने हुँदा उत्तरपुस्तिका जाँच्ने कार्यमा उच्चस्तरका विज्ञहरूलाई टिकाइराख्न सेवा सुविधा र प्रोत्साहन भत्तामा समयानुकूल पुनरवलोकन हुनै पर्दछ। जनशक्तिको छनोट र कार्यसम्पादनलाई व्यवस्थित बनाउन विनियमावली निर्माण गर्दा अनुसन्धान (Research) लाई कति भार दिने भन्ने जस्ता कुराहरूलाई पनि ध्यान दिनु पर्छ।

केन्द्रीकरण र संस्थागत स्वायत्तताबीच सन्तुलन

नयाँ संविधान जारी भएसँगै सबै स्वायत्त र सङ्गठित संस्थाहरूको पदपूर्ति लोक सेवा आयोगको क्षेत्राधिकारभित्र समेटिएपछि सुरु-सुरुमा धेरै संस्थाहरूले कार्यसम्पादनमा असहजता महसुस गरे। 'हाम्रो स्वायत्तता खोसियो, विज्ञापन समयमा भएन, सिट सङ्ख्या तोक्न झन्झट भयो' जस्ता गुनासाहरू सतहमा आए। आयोगको कार्यप्रकृतिका कारण प्रक्रिया पूरा गर्दा केही समय लाग्नु स्वाभाविक हो। तर, यस केन्द्रीकृत प्रणालीले समग्रमा संस्था र आम नागरिक दुवैको हित नै गरेको छ। विगतमा स्वायत्त संस्थाहरूमा हुने तदर्थवादी (Ad-hoc) पदपूर्ति, लिखित परीक्षाका बेथिति र अन्तरवार्तामा हुने नातावाद वा संस्थागत पक्षपातलाई यसले पूर्ण रूपमा रोकेको छ। बाहिर रहेका योग्य र क्षमतावान् उम्मेदवारहरूले पनि प्रतिस्पर्धा गर्ने समान अवसर पाएका छन्।

यस प्रणालीलाई अझ चुस्त र प्रभावकारी बनाउन पदपूर्ति प्रक्रियालाई समयबद्ध (Time-bound) बनाउने, विज्ञापन नियमित गर्ने, कार्यतालिकामा अनावश्यक कठोरता नअपनाई लचकता प्रदान गर्ने लगायतका नीतिगत सहजीकरण आवश्यक देखिन्छ। हाल नियमावलीहरू परिमार्जन भई चल्न थालेपछि अधिकांश स्वायत्त संस्थाहरू यस प्रणालीसँग अभ्यस्त र सन्तुष्ट भइसकेका छन्।

भविष्यमा ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू

विगतमा 'सरकारी जागिर खाँदा इज्जत जाने वा पैसा कम हुने' भन्ने जुन एउटा सङ्कुचित भाष्य समाजमा व्याप्त थियो, परीक्षा प्रणालीमा आउँदै गरेको परिमार्जन र सरकारी कार्यसम्पादनमा सुधार भएसँगै त्यो दृष्टिकोण विस्तारै परिवर्तन हुँदै गएको छ। अहिले अङ्ग्रेजी माध्यम र निजी स्कूलमा पढेका तीक्ष्ण र प्रतिभाशाली युवाहरू पनि लोक सेवातर्फ आकर्षित हुन थालेका छन्, जुन अत्यन्तै सकारात्मक सुरुवात हो। यो आकर्षण र साखलाई दीर्घकालीन रूपमा बचाई राख्न सरकार स्वयं पनि कार्यसम्पादनमा चुस्त, दक्ष र व्यावसायिक हुनुपर्दछ। लोक सेवा आयोगले केवल फिल्टरिङ गर्ने र राम्रो मान्छे छान्ने कार्यमा सहजीकरण गरिदिने मात्र हो, बाँकी वातावरण सरकार आफैंले निर्माण गर्नुपर्दछ।

आयोगको भावी गरिमा र विश्वसनीयता अक्षुण्ण राख्न नीति-निर्माता र राजनीतिक नेतृत्वले सधैं एउटा कुरा मनन गर्नुपर्दछः आयोगको पदाधिकारीहरू चयन गर्दा राजनीतिक वा अन्य पूर्वाग्रहबाट पूर्ण रूपमा मुक्त भई सार्वजनिक सेवा (Public Service) र निष्पक्षता (Fairness) प्रति पूर्ण रूपमा समर्पित, योग्य र निष्कलङ्क व्यक्तिहरूलाई मात्र जिम्मेवारी सुम्पिनुपर्दछ। 'नयाँपन' वा आधुनिकताका नाममा भित्रिन सक्ने सम्भावित विकृति र अप्रत्यक्ष पूर्वाग्रहप्रति हामी सदैव चनाखो रहँदै एउटा निष्पक्ष आधारमा नागरिकको सेवा गर्ने पवित्र ध्येयलाई मात्र आधार मान्यौं भने यस ऐतिहासिक संस्थाको ओज, शान र विश्वसनीयता सदैव चम्किरहनेछ।

* * *

लोक सेवा मेरो विधाता

❖ भोजराज पोखरेल*

मानिसको जीवनसँग सम्बन्धित केही यस्ता संस्था, व्यक्ति वा घटना हुन्छन् जसले उसको भावी जीवनयात्रालाई नै नयाँ दिशा दिन्छन्। पछि, ती परिवर्तनकारी अनुभव केवल व्यक्तिगत स्मृति मात्र रहँदैनन्, जीवनका मूल्य र विश्वाससँग गाँसिएका प्रेरणादायी पाठ बन्न पुग्छन्। मेरो जीवनमा पनि यस्तै प्रेरणादायी भूमिका खेलेको संस्था हो- नेपालको लोक सेवा आयोग।

आज फर्केर हेर्दा मेरो जीवनको यात्रा, मेरो सेवावृत्ति र सोचको निर्माणमा लोक सेवा आयोगले दिएको अवसरको प्रभाव अत्यन्त गहिरो रहेको छ। एउटा दुर्गम गाउँबाट आएको, सहाराविहीन युवालाई निष्पक्ष प्रतिस्पर्धाको माध्यमबाट राज्यको प्रशासनिक सेवामा प्रवेश गर्ने अवसर मिल्नु केवल व्यक्तिगत उपलब्धि मात्र थिएन, त्यो एउटा संस्थागत न्याय र समतामूलक अवसरको उदाहरण थियो।

लोक सेवा आयोगसँग मेरो सम्बन्ध केवल प्रशासनिक प्रणालीसँगको सम्बन्ध मात्र होइन, त्यो मेरो सङ्घर्ष, आशा, आत्मविश्वास र सफलतासँग जोडिएको एउटा महत्त्वपूर्ण अध्याय पनि हो।

यो सानो लेखमा म यसै कथाको सँगालो पस्कने जमर्को गर्दैछु :

म ग्रामीण किसान परिवारमा जन्मेको मानिस हुँ। त्यतिबेला गाउँबाट उच्च शिक्षा हासिल गर्न शहर जानु आफैंमा ठूलो निर्णय मानिन्थ्यो। परिवारका लागि पनि त्यो सजिलो कुरा थिएन। आर्थिक अवस्था बलियो थिएन, तर पढाइप्रति परिवारको विश्वास भने बलियो थियो।

वि.सं २०२६ सालमा काठमाडौं गएर कलेज पढ्ने निर्णय गरेँ। त्यो निर्णयसँगै एउटा नयाँ जीवनयात्रा सुरु भयो। त्यतिबेला मेरो गाउँबाट काठमाडौं पुग्नु अहिले जस्तो सहज थिएन। सडक, हवाई वा अरू कुनै यातायातको सुविधा थिएन। घरबाट हिँडेको सातौं दिनमा काठमाडौं पुगेको स्मरण अझै ताजै छ।

घरबाट बिदा हुँदा बा/आमाले केही सय रूपैंया हातमा राखिदिँदै भन्नु भएको थियो- 'हामीसँग भएको यो पैसा लिएर जा, त्यसपछिको पढाइको जोहो आफैंले कमाएर गर्नू र पढ्नू।'

बा/आमाको यो भनाइ केवल आर्थिक सीमाको अभिव्यक्ति मात्र थिएन, छोरालाई आत्मनिर्भर बन्नुपर्ने जिम्मेवारीको एउटा सङ्केत पनि थियो। त्यतिबेला दुर्गमबाट पैसा पठाउने कुनै माध्यम नै थिएन। गाउँ वा जिल्लाभित्रका चिनजानको कोही व्यक्ति काठमाडौं जाँदैछन् भने उनीहरूमार्फत् पठाउन सकिन्थ्यो, त्यो पनि आफूसँग पैसा भएको मौका हुनुपर्थ्यो। अर्को कुरो, एकातिर गाउँघरबाट पठाएको सीमित पैसाले काठमाडौंको नियमित खर्च थेग्न सक्तैनथ्यो भर्ने अर्कोतिर थोरबहुत भएको पठाऊँ भन्दा पनि ल्याइदिने

---

* पूर्व प्रमुख निर्वाचन आयुक्त

माध्यम थिएन। यी र यस्तै यावत् यथार्थमा काठमाडौं पुगेपछि पढाइका साथसाथै रोजगारी खोज्नु मेरो लागि बाध्यता पनि थियो।

काठमाडौं पुगेपछि रातिको पढाइ हुने तत्कालीन नेसनल कलेज, हालको शंकरदेव क्याम्पसमा भर्ना भएँ म। दिउँसो काम खोज्न र पाए काम गर्ने हिसाबले यो रोजेको थिएँ। अब पढाइका साथै दिनमा काम खोज्ने मेरो प्रयास तीव्र बन्यो। जहाँजहाँ विज्ञापन भएको थाहा पाउँथे, म फाराम भर्थें र निर्धारित मितिमा परीक्षा पनि दिन्थें। हरेक लिखित परीक्षामा पास हुने तर ती सबै अन्तरवार्तामा नाम ननिस्कने, एउटा रोचक तर घोचक दुर्नियतिको शृङ्खलाले धेरै समयसम्म निरन्तरता पाई नै रह्यो। यहाँ, स्मरणीय के छ भने यी परीक्षा लोक सेवा आयोगका होइनन्, प्राइभेट संस्थाका परीक्षा थिए।

लिखित परीक्षामा पास भएर पनि अन्तरवार्तामा सधैं फालिँदा निराश हुनु स्वभाविक थियो तर मसँग प्रयास जारी राख्नुबाहेक विरक्तिएर बस्ने विकल्प थिएन। यस क्रममा घरबाट ल्याएको पैसा सकियो, दसैं पनि आयो। लागियो घरतिर र केही महिना घरायसी काममा उतै अलमलिएर फागुनको अन्त्यतिर फेरि काठमाडौं फर्किएँ। साथमा सफल हुन नसकेको 'जागीर'को आशा पनि बोकिएकै थियो। यो पटक भने विश्वविद्यालयको परीक्षा नजिकिँदै गएकोले तत्कालका लागि काम खोजेर समय खेर नफाल्ने विचारले पढाइमै ध्यान दिने निर्णय गरें।

यही समयमा लोक सेवा आयोगले खरिदार पदका लागि विज्ञापन प्रकाशित गऱ्यो। यसको परीक्षा र विश्वविद्यालयको परीक्षा सँगसँगै जस्तो समयमा पऱ्यो। दुवैमा सहभागी हुने मन छ तर दुवैतिर फोकस गर्दा दुवै गुम्ने डर पनि छ। धेरै सोचेर अन्ततः दुवै परीक्षाको फाराम भरें। दुवै परीक्षा दिएर म गाउँ फर्किएँ। गाउँ फर्किएपछि म फेरि किसान जीवनको नियमित काममा लागें। वस्तु-भाउ, खेतवारी आदि-इत्यादि यिनै त हुन् ! प्राथमिकतामा यिनै परे।

एक दिनको कुरो हो, शहरतिरबाट भरखरै गाउँ आएका भतिज श्याम पोखरेलले खबर ल्याए- 'काका, तपाईं लोक सेवा आयोगको खरिदार पदको लिखित परीक्षामा पास हुनु भएको छ। अन्तरवार्ता नजिकै छ, छिटो जानू।'

निश्चय पनि यो खवर उत्साहप्रद थियो तर यसमा जति उत्साह थियो उति नै निरुत्साह र अन्योल पनि थियो। किनभने म पहिले पनि धेरै पटक अन्तरवार्तामा असफल भइसकेको थिएँ। फेरि सात/आठ दिनको यात्रा गरेर काठमाडौं पुग्नुपर्ने खर्चको पिरलो छँदैथियो। खर्च गरिकन पनि परिणाम अनिश्चित। तर, यी यथार्थका बीच यो परीक्षामा एउटा अलिक फरक र आशाप्रद मनोविज्ञान के थियो भने यसपालिको अन्तरवार्ताचाहिँ प्राइभेट होइन, लोक सेवा आयोगको थियो।

अन्ततः घरपरिवारको सल्लाहमा काठमाडौं जाने निधो भयो, म गएँ। अन्तरवार्ता दिएँ। स्वमूल्याङ्कनमा अन्तरवार्ता अपेक्षाकृत राम्रो पनि भएको अनुभूति थियो। २०२७ साल चैतको अन्त्यतिर परिणाम आयो। परिणाम हेर्दा नभन्दै म पास भएछु। पास मात्र भएको होइन, दुईसय जना उत्तीर्णको सूचीभित्र योग्यताक्रममा म तेस्रो स्थानमा रहेछु। निश्चित रूपमा यसले थप आत्मविश्वास बढायो नै। परीक्षाको परिणामसँगै आयोगले

पोष्टिङ पनि गरेको थियो। नतिजासूचीको पहिलो क्रममा पर्नेको पोष्टिङ्ग परराष्ट्र मन्त्रालयमा थियो भने दोस्रो क्रमवाला अर्थ मन्त्रालयमा परेको थियो। तेस्रो क्रममा पर्ने अर्थात् मेरो पोष्टिङ शिक्षा मन्त्रालयमा भयो। मेरो खुसीको सीमा रहेन। अब आफ्नै कमाइमा पढाइ जारी राख्न सकिने भइयो।

मेरा लागि जीवनमा संसारै जिते जस्तो लाग्यो त्यो बेला। विजयको यो अनुभवका निम्ति लोक सेवा आयोग मेरा लागि विधाता नै बनेर आइदियो। यो घटना मेरा लागि यस्तो अद्भुत विजयको घटना छ, तर यसैबीच कोही-कोही जागीरको कथित स्वाद बुझेकाहरू मलाई सहानुभूति पनि दिन्थे। अर्थ वा परराष्ट्र जस्ता मन्त्रालय छोडेर शिक्षा मन्त्रालयमा पोष्टिङ्ग भएर ममाथि अन्याय भयो भन्ने अर्थमा उनीहरूको सहानुभूति रहेछ।

त्यतिखेर मानिसको यो सहानुभूतिमा म ट्वाल्ल पर्थें। मेरा लागि सबै मन्त्रालय बराबर थिए, कुन राम्रो वा नराम्रो, मलाई मतलब पनि थिएन, जान्दिनथें पनि। मलाई काठमाडौंमा बसेर पढ्नका लागि खुट्टा टेक्ने ठाउँ चाहिएको थियो। त्यो ठाउँ लोक सेवा आयोगले मलाई दियो, मेरो चाहना पूरा भयो। मेरो केही गुनासो थिएन। सरकारी कर्मचारी सेवाको यसरी लगभग आधारभूत तहदेखि सुरु गरी उपल्लो स्तरको नेतृत्व तहबाट निवृत्त हुँदैगर्दा यति लामो अनुभवबाट निश्चित रूपमा मैले कथित 'जागिरे' सोचको समीक्षा पनि गरिसकेको छु।

त्यसैले म आज भन्ने गर्छु, म पास भएकोमा मात्र होइन, लोक सेवा आयोगको सो पोष्टिङ्गप्रति पनि म कृतार्थ छु। लोक सेवा आयोगले मेरो लागि भविष्यको बाटो कोरिदियो। अर्थात्, म अरू साथीले भने जस्तै अन्य कुनै मन्त्रालयमा परेको भए के थाहा, त्यताका 'आकर्षण'ले मेरा पनि पढाइभन्दा अरू कुरा पो प्राथमिकतामा पर्थे कि ! यसरी मेरो करियर जोगाइदिएर मेरो उन्नतिको मार्गप्रशस्त गरिदिने यस संयोगका लागि म सधैं लोक सेवा आयोगप्रति आभारी छु। यसप्रकार मैले तत्कालीन श्री ५ को सरकारको खरिदार पदको जिम्मेवारीबाट निजामती सेवाको सुरुआत गरेको हुँ। २०२८ साल वैशाख ५ गते शिक्षा मन्त्रालयको योजना महाशाखा, तथ्याङ्क शाखाबाट सुरु भएको यो यात्रा निरन्तर अढाई दशकभन्दा बढी चल्यो।

काम गर्न थालेको केही महिनाभित्रै आइ.ए.को पनि रिजल्ट आयो। यसमा पनि सफलता मिलेछ, त्यस वर्ष किन हो परीक्षार्थीहरूमध्ये करिब ७ प्रतिशत मात्र उत्तीर्ण भएका रहेछन्। यस्तो महामारीको बखत पास हुन पाउँदा थप हर्ष हुने नै भयो। रात्रिको पढाइ हुने कलेज मेरो आफ्नै रोजाइमा सरस्वती कलेज हुन गयो।

लोक सेवा आयोगबाटै शाखा अधिकृत परीक्षा पास हुँदाको अर्को कहानी पनि रमाइलो नै छ :

मेरो बसाइ मैतीदेवी, सिंहदरबारको खरिदार जागीर अनि सरस्वती कलेज, गल्को पाखाको रात्रिकालीन कक्षा, बिएको विद्यार्थी थिएँ म। सुरु भए अब मेरा तिरिमिरी झ्याइँ ! तर जीवन रमाइलो रह्यो। त्यहाँ काम गर्दागर्दै बिएको परीक्षामा पनि पास भएँ। मैले सेवा प्रवेश गर्दा नयाँ शिक्षा योजना लागु हुने तरखरमा थियो देश। सबै जिल्लाको स्कुलको म्यापिङ्ग गर्नुपर्ने भयो, त्यो काममा देशका धेरै दुर्गम ठाउँ पुग्ने, बुझ्ने मौका मिल्यो।

यही क्रममा, यसै कामको सिलसिलामा २०३१ सालको पुस महिनामा अछाम जिल्लाको भैंसोलेको एउटा गाउँमा बास बसेका थियौं। खाना खाएर सुत्ने तरखर गर्दागर्दै शिक्षकहरूको समूहमा भएको एउटा कुरा मेरो कानमा च्वास्स पऱ्यो। एकजना शिक्षक दिपायल पुगेर सोही दिन फर्केका रहेछन्। लोक सेवा आयोगले ७० जना शाखा अधिकृतको विज्ञापन गरेको र फाराम भर्ने मिति अझै १० दिन बाँकी रहेको भन्ने कुरा त्यो समूहको चर्चामा सुनेपछि अब मेरो दिमाग खल्बलियो।

कसरी १० दिनभित्र काठमाडौं पुगेर फर्म भर्ने? म छटपटिएँ। सोही राति नै टोलीप्रमुखसँग सबै कुरा बताएर केही दिनको लागि बिदा मागें। ज्योग्राफर टोलीप्रमुख स्थिरजंग बहादुर सिंह बझाङ्गी राजखलकको भलाद्मी व्यक्ति हुनुहुन्थ्यो, उहाँले एकै वचनमा हुन्छ भनेर बाटो खोलिदिनु भयो। अब मेरो जीवनको अर्को यात्रा सुरु भयो।

त्यतिखेर अछामबाट काठमाडौं आउन सहज थिएन। डोटी र धनगढीमा हवाई यात्रा भए पनि नियमित थिएन। कर्णाली नदीमा पुल नभएकाले धनगढीबाट भारतको लखिमपुर हुँदै नेपालगञ्ज वा कृष्णनगर अथवा गोरखपुर हुँदै नेपाल प्रवेश गर्नुपर्थ्यो। समय र पैसा दुवै धेरै पर्ने नै भयो।

मैले भोलिपल्टै डोटी पुगेर तत्कालीन प्रमुख जिल्ला अधिकारी बबुअन ठाकुरलाई आफ्नो अर्जेन्सी बताएर सरकारी सिट मिलाई दिन आग्रह गरें। त्यतिखेर सरकारी कामका लागि बाधा नपरोस् भनी सबै प्लेनमा २ बटा सरकारी सिट राख्नुपर्थ्यो। ठाकुरजी पनि एकदम सरल र सहयोगी हुनुहुँदो रहेछ, 'हुन्छ चिन्ता नलिनोस्, भोलिको फ्लाइटमा पठाइ दिन्छु' भन्नुभयो। नभन्दै, भाग्यले पनि साथ दियो, प्लेन गयो, काठमाडौं आउन सकें र समयभित्रै फर्म पनि भर्न भ्याएँ।

फारम भरेपछि परीक्षाको तयारीमा लागियो। प्रतिस्पर्धा निकै कडा हुने नै भयो। परीक्षा दिइयो, पास पनि भइयो। त्यतिखेर शिक्षा मन्त्रालयबाट असाधारण बिदा लिएर त्रि.वि.वि.मा अर्थशास्त्र विषयको एम.ए. को विद्यार्थी बनिसकेको थिएँ म।

लोक सेवाको नतिजा प्रकाशित भयो, परीक्षामा म पनि पास भएँ। यो परीक्षाको नतिजामा पनि संयोगवश मेरो परिस्थितिमा एक अर्को अनुकूलता थपिएको अनुभव छ ममा। सुरुमा सत्तरीजनाको मात्र विज्ञापन भएकोमा लोक सेवाकै कुनै आन्तरिक कारण वा निर्णयमा खुला र बढुवा गरी तीनसय रिक्त पदको विज्ञापन भएछ। परिणामतः सत्तरी भनिएको खुला पद नै अब दुइसय बढी हुन पुगेछन्। पछि नतिजाको सूचीमा १०० भन्दा पनि तलैको रोलक्रममा भएको मेरो नाम सुविधाजनक स्थानमा पर्ने नै भयो। सरकारी निर्णयको त्यो संयोग मेरा लागि भाग्य भएको पनि सम्झन्छु आज म, नत्र भने सत्तरीको प्रतिस्पर्धा हुन्थ्यो, त्यति सुविधाजनक नहुन पनि त सक्थ्यो होला ! यसरी यो पटक पनि आयोगद्वारा ममाथि न्याय भएको अनुभव छ मलाई, जसको परिणामस्वरूप २१ वर्षको उमेरमै सरकारी अधिकृत हुनपुगें म।

मैले उपसचिव पनि लिखित परीक्षाबाटै पास गरेको हुँ र यसको कथा पनि रमाइलै छ :

पाँच वर्ष पुग्दा नपुग्दै खुलेको उपसचिवको पहिलो परीक्षाको नतिजा भने मेरो जिन्दगीमा असफलताको अनुभव दिलाउने शायद पहिलो र अन्तिम पनि परीक्षा हुनपुग्यो। मोरङको पञ्चायत विकास अधिकारीको

जिम्मेवारी भरखरै लिएको थिएँ। त्यो बेला जिल्ला सभा र लोक सेवाको परीक्षा झण्डै सँगसँगै परेको थियो। जिम्मेवारीकै कारण जाँचको तीन दिनअघि मात्र काठमाडौँ आउनसकेँ। तयारी पुगेन होला फेल भएँ। तर गुनासो रहेन किनभने यसपालि पास गर्नभन्दा पनि अनुभव लिने उद्देश्य थियो मेरो।

यसको एक वर्ष पुग्न नपाउँदै उपसचिवको खुला प्रतिस्पर्धाको परीक्षाको लागि फेरि विज्ञापन खुल्यो। यसपालिको नतिजा भने सफल रह्यो। शाखा अधिकृत भएको ६ वर्ष पुग्दा नपुग्दै उपसचिव बन्न जुऱ्यो, यसमा पनि लोक सेवा आयोग नै विधाताको रूपमा आयो मेरा लागि।

मैले अधिकृतको पोष्टिङ्गको बखत आफ्नै रोजाइमा दुर्गम जिल्लाको पोष्टिङ्ग मागेको थिएँ र सोहीअनुसार पाएँ पनि। बढुवाको लागि बढी नम्बर पाउने, दुर्गमभत्ता, वृत्तिविकास आदिकै कारणले पनि दुर्गम रोजिन्थ्यो। यस क्रममा म लगातार चार वर्ष सोलुखुम्बुमा बसेर काम गरेँ। यसरी मैले नियमानुसार दुर्गमको अङ्क हासिल त गरेँ तर, मेरो कुनै बढुवामा पनि कमाएको सो नम्बर प्रयोग गर्न पाइनँ वा भनूँ, प्रयोग गर्नै परेन। मेरा सबै बढुवा लोक सेवा आयोगद्वारा लिइएका आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको बाटोबाटै पूरा हुनपुगे। जीवनको पछिल्लो खण्डको मेरो अनुभवले के देखायो भने सेवाको सुरुमै यस्ता ठाउँमा काम गर्दा धेरै कुरा सिक्न, बुझ्न र आफूलाई बलियो पार्न सकिने रहेछ। राष्ट्र र आम नागरिकको पक्षमा काम गर्नका लागि एक जिम्मेवार अधिकृतका लागि यो कुरो पूँजी नै साबित हुनेरहेछ भन्ने मलाई अनुभव भयो।

सहसचिव बन्न पनि चिठ्ठा नै पऱ्यो मेरो लागि

वि.सं. २०४३ सालमा सरकारले निजामती सेवा नियममा संशोधन गरेर आन्तरिक प्रतिस्पर्धाबाट बढुवाको परीक्षा दिन तल्लो पदमा काम गरेको ५ वर्ष हुनुपर्ने प्रावधानको सट्टा चार वर्ष भए हुने व्यवस्था गऱ्यो। यो नियम जारी हुँदा मेरो उपसचिवको सेवा अवधि ४ वर्ष ठ्याक्कै पुगेको थियो। म मेरो पूर्वनिर्धारित योजनाअनुसार तीन हप्ताको छुट्टी लिएर बा-आमालगायत करिब २२ जना वृद्ध-वृद्धाको टिम लिएर भारतको उत्तराखण्डका चार तीर्थधामको यात्रामा गएँ। म तीर्थ लागेको सातादिनमै रिक्त चार सहसचिव पदमा आन्तरिक प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्ने विज्ञापन भएछ। फाराम भर्ने समय एक महिना भएको सो विज्ञापनमा म फर्केर आउँदा पनि म्याद बाँकी नै भएकाले मैले पनि फाराम भर्न पाएँ।

दुर्भाग्यवश परीक्षाको अघिल्लो दिनदेखि म बिरामी भएँ। १०४/५ डिग्री ज्वरोको शरीरले जाँच दिन जाने आँट त थिएन, तर छाड्न पनि मन लागेन। हनहनी ज्वरो आउँदाआउँदै ५०० एमजीको होस्टास्लाइकिन भन्ने एण्टिबायोटिक खाएर परीक्षातिर लागेँ म। ज्वरो बढेको खण्डमा परीक्षा हलमा समेत खानेगरी औषधि बोकेको थिएँ। पहिलो दिन नै म सन्तुष्ट भइनँ, एउटा प्रश्न नै छुटेको। भोलिपल्टदेखिको जाँच नदिने निधो गरेँ, तर साथीहरूले सकेसम्म दिनैपर्छ भनेर कर गरे। खासगरी भतिज पदमले अनुभव हुन्छ जाँच नछोड भनेर जोड गरे।

म पास हुने हैन, धेरै लेख्ने जाँगर पनि छैन भनेर जगेडा कलम नबोकी एउटै कलमको भरमा दोस्रो दिनको परीक्षा हलमा पनि गएँ म। त्यसदिन कहाँबाट शक्ति मिल्यो कुनि मेरो लेखाइको प्रवाह तीव्र बन्यो, आफैँ छक्क परेँ। मेरो कलममा मसी सकियो, फसाद पऱ्यो। यताउता हेर्ँ, कोसँग माग्ने कलम? मेरो स्थिति

विचार गर्नु भएको रहेछ त्यही वेन्चमा रहनु भएकी अर्को परीक्षार्थी मन्दिरा दलीजीले। मैंले नमाग्दै उहाँले आफूसँग भएको जगेडा कलम दिनुभयो, ठूलो गुन लगाउनु भयो, उहाँप्रति आभारी छु।

फेरि, नदी बगेझैं बग्यो मेरो लेखाइ। त्यस दिनको लेखाइले खुसी लाग्यो, तर अघिल्लो दिनको एउटा प्रश्न छुटेको यथार्थमा सो खुसी बिलाउन खोज्थ्यो। तेस्रो पेपर झनै राम्रो गयो, तर अझै पनि पास हुँला भन्ने आश चाहिँ धेरै थिएन। किनभने बीस नम्बरको मेरो प्रश्न छुटेको थियो। यस्तो प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा त्यो अङ्क छुट्नु भनेको निकै पछि पर्नु हो भन्ने मेरो आफ्नै बुझाइ थियो।

अन्ततः परिणाम निस्क्यो, नतिजा मैले सोचेभन्दा फरक आयो, म त पास पो भएछु। अनि लाग्यो, मभन्दा खराब गर्ने अरू पनि रहेछन् भनेर। अब यहाँ अर्को रोचक कुरो के थियो भने अन्तरवार्ताका लागि चारजनाको सिटमा हामी एघारजनाको नाम निस्किएको थियो। त्यतिखेरको नियमअनुसार त्यो सङ्ख्याको सिटका लागि लिखित परीक्षामा अधिकतम ७ जना निस्कनु पर्नेमा ११ जनाको नाम निस्किएको थियो। पछि, कारण बुझ्दा आयोगले अन्तिम अर्थात् सातौंदेखि ११ औंसम्म पर्नेहरूको समान अङ्क भएको लिखित नतिजामा नाम प्रकाशित गर्दो रहेछ। यी समान अङ्क प्राप्त गर्ने पाँचभित्र म स्वयं पनि परेको शङ्का मलाई लाग्यो।

त्यसबखत अन्तरवार्तामा कार्य-अनुभवबाट प्राप्त हुने अङ्क पनि गणना हुने आयोगको नीति थियो। चार वर्ष कार्यअनुभव हुनेको शून्य अङ्क र त्यसपछिका प्रत्येक वर्षको २ अङ्कको दरले बीस अङ्कसम्म अनुभवको जोडिने नियम थियो। मेरो चार वर्ष मात्र उपसचिवको सेवा भएकाले अनुभवमा शून्य नम्बर हुने भयो। मभन्दा कम नम्बर पाउनेमा १२ अङ्क पाउने एकजना साथी थिए भने बाँकी सबै १८ भन्दा बढी अङ्क पाउने थिए। यो परिस्थितिमा म अन्तरवार्ताबाट कसरी पार हुन्छु? त्यसैले अन्तरवार्ता दिने क्रममा फेल हुँला कि भन्ने डर पनि भएन। परिणामतः अन्तर्वातामा पनि धक फुकाएर कुरा गरेँ मैले, मानूँ यो अन्तरवार्ता होइन, कुनै अनौपचारिक गफगाफ हो।

यो भन्दा पहिला मैले दिएका लोक सेवाका परीक्षामा अन्तरवार्ता लिने कसैलाई चिनेको थिइनँ र नाम पनि थाहा थिएन। यो पालि भने मेरो एउटा परिचित अनुहार थियो मुख्यसचिव कर्णध्वज अधिकारीको। मन्त्रालयको उपसचिवको नाताले काम पर्दा एक/दुईचोटि सचिवले लिएर जानु भएको क्रममा भेटेको थिएँ, चिन्थेँ उहाँलाई। यसपाला पनि अरू सबै अनुहार वा नाम अपचिरित नै रहे। अन्तरवार्ता सकिएर बाहिर आएपछि पो थाहा भयो, त्यो अन्तरवार्तामा त्यतिखेरका आयोगका सबै पदाधिकारी हुनुहुँदो रहेछ।

मेरो यो अन्तरवार्ताको पहिलो प्रश्नकर्ता पनि मुख्यसचिव नै हुनुभयो। मेरो कार्यअनुभवको लामो समय जिल्ला पञ्चायत रहेको थियो। उहाँले त्यसैबाट प्रवेश गर्दै सुरुमै प्रश्न गर्नुभयो 'भोजराज जी, तपाईंले लामो समय जिल्ला पञ्चायतमा बसेर नेताहरूको सङ्गत गर्नु भएको रहेछ, के तपाईंलाई पनि भाषण गर्न आउँछ? लौन सुनौं तपाईंको भाषण !

प्रश्न झर्न नपाउँदै जुरुक्क उठेर बोल्नथालेँ म। सम्बोधन सुरु गर्दा नै मलाई बसेरै भाषण गर्न भनियो तर मैंले मानिनँ 'कुरा बसेर गर्ने हो, भाषण त उठेरै गर्नुपर्छ, कृपया मलाई नअलमल्याइयोस्' भनेर बोल्न थालेँ।

करिब २ मिनेट वोलेपछि यसो हेर्रें, अन्तरवार्ताकारहरू सबैको अनुहारमा मुसुमुसु हाँसो छाएको पाएँ। परस्पर मुखामुखको मुद्रामा रहेका ती सबै सुन्न लालायितै भए जस्तो लाग्यो। म अझ हौसिएँ र भाषणलाई निरन्तरता दिएँ। भाषणको करिब १० मिनेट पुग्दैगर्दा धेरैमा हाँसोका फोहरा समेत छुटे। यो दृश्यले स्वाभाविक रूपमा मेरो आत्मविश्वास झनै बलियो बनायो।

यसपछि मलाई बस्ने निर्देश गर्दै पालैपालो सबैजनाले मेरो अनुभवलगायत सैद्धान्तिक अनेकौं विषयमा प्रश्न सोध्नुभयो। मैले पनि फटाफट सबैको जवाफ सहजताका साथ दिएँ। नआउने कुरा अन्दाजमा भनिनँ, थाहा छैन भनेर भनें। गोलमटोल गर्ने कुनै प्रयास गरिनँ। ४५ मिनेटको लागि निर्धारित समयमा मेरो संवादले १ घण्टाको समय लिएछ। पूरै त्यो घण्टा सरल, सहज, आत्मीय र रमाइलो कन्भर्सेसनको माहौलमा बित्यो। सबैले 'बेस्ट अफ लक' भनेर बिदा गर्नुभयो। आखिरमा पास हुने हैन, किन डराउने भनेर खुलेर कुरा गर्न पाएकोमा म आफैं अति सन्तुष्ट थिएँ। म कोठाबाट बाहिर निस्कँदा बाहिर बस्ने कर्मचारी साथीहरूले पनि तपाईं त अन्तरवार्तापछि झनै पो चम्किलो भएर मुस्कुराउँदै पो निस्कनु भयो त ! समेत भन्न भ्याए।

अन्तरवार्ताको दोस्रो दिन बिहान हाजिर गर्न पसेको बखत स्थानीय विकास मन्त्रालयका तत्कालीन मेरा हाकिम सचिव मुक्तिप्रसाद काफ्लेले अरू साथीहरूकै अगाडि - 'ए भोजराज जी, तपाईंले त हिजो गज्जब गर्नु भएछ नि अन्तरवार्तामा ! हिंजो साँझको एउटा रिसेप्सनमा मुख्यसचिवजीसँग भेट भएको थियो, उहाँले तपाईंको अन्तरवार्ताका बारेमा राम्रो कुरा सुनाउनु भयो। सबैलाई दङ्ग पार्नुभएछ, शुभकामना छ' भन्न उहाँले पनि छुटाउनु भएन।

अन्तरवार्ताको प्रतिक्रियामा मुख्यसचिवको हवाला दिँदै आफ्नै सचिवले त्यस्तो सुनाएपछि खुसी नहुने त कुरै भएन तर उहाँलाई अनुभवको कारणले आफू पास हुने सम्भावना कम भएको कुरासम्म सुनाएँ। यता, यी सबैको कुरा सुन्दा र अन्तरवार्ताको शब्दचित्रबाट अलिअलि आश पनि पलाउँथ्यो। फेरि, लिखित, मौखिक र अनुभव तीनतिरको नम्बर जोड्दा मेरो सम्भावना न्यून रहेको पनि लाग्दथ्यो। यिनै मनोविज्ञानमा अहिले बढी आश गरेर पछि निराश हुनुभन्दा अहिल्यै आश नगरेको बेस भन्ने मानसिकताले म निस्फिक्री थिएँ, चिन्तामुक्त बनाएको थिएँ आफैंले आफैंलाई।

अन्तरवार्ताको तेस्रो दिन परिणाम सार्वजनिक भयो। लौ, नभन्दै म त पास पो भएछु ! पास मात्र हो र? त्यस्ता धेरै अनुभवी र मभन्दा धेरै सिपालु भनेर मैले मानेका सबै प्रतिस्पर्धीलाई उछिन्दै योग्यताक्रमको पहिलो नम्बरमा परेछु म। खुसीको सीमा रहेन, ३३ वर्ष पुग्दैगर्दा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको माध्यमबाट शाखा अधिकृत भएको ११ वर्षमै सहसचिव हुन पुगेछु। मेरो २०३२ सालको ब्याचबाट सहसचिव हुने पहिलो हुन पुगेछु म। त्यतिखेर सम्मको नियमित प्रक्रियाबाट हुनेगरेको रेकर्ड तोडेछु मैले। पछिल्ला वर्षहरूमा सरकारले नियम परिवर्तन गरेर शाखा अधिकृतबाट सिधै सहसचिवको प्रतिस्पर्धामा उम्मेदवार बन्न पाउने व्यवस्था गऱ्यो। यसअन्तर्गत धेरै होनहार शाखा अधिकृतहरूले छोटो अवधिमै सहसचिव भएर सचिवबाट सेवा निवृत्त हुँदा २० वर्ष सेवा नपुगेकाले निवृत्तभरणबाट समेत वञ्चित हुनुपर्ने स्थिति पऱ्यो। यसरी २०४३ सालको पुस महिनामा नेपाल सरकारको सहसचिव हुने सौभाग्य मेरा लागि लोक सेवा आयोगको प्रणालीले नै दियो।

म कसरी पहिलो नम्बरमा परेछु भनेर त्यो बेलामै खोजीनीति गर्ने कुरो भएन। म एउटा 'न समाउने हाँगो न टेक्ने लौरो' को निमुखो मान्छे ! दुर्गम गाउँबाट आएर आफ्नै बलबुतोमा उभिएको सामान्य व्यक्ति ! सरकारी सेवामा यसरी एकपछि अर्को गर्दै यो किसिमको सफलता पाउनुमा लोक सेवा आयोगको परीक्षण वा मूल्याङ्कन विधिकै वरद देन थियो। मेरा प्रस्तुत सफलतामा आयोगको निष्पक्षता र कार्यकुशलता नै प्रमुख कारक हुन् भन्ने मेरो निष्कर्ष रह्यो।

सेवा निवृत्त भएपछि विज्ञ सेवाका लागि बेलाबखत आयोगमा जुट्ने अवसर मिल्यो। यी क्रममा आयोगको कार्यकौशल, निष्पक्षता, प्रभावकारिता, परीक्षण प्रणाली, गोपनीयता आदि थुप्रै कुराको थप जानकारी भयो। प्रश्नपत्रको तयारी र त्यसको गोपनीयता, उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण र त्यसको गोपनीयता, बहु-कोडिङ प्रणाली आदिबारे थप प्रष्ट भयो। उत्तरपुस्तिका-परीक्षक र अन्तरवार्ताकारहरूको परीक्षण विधि र कौशल थाहा भयो। नतिजा वा अङ्क कसैको पक्ष वा विपक्षद्वारा प्रभावित नहुनेगरी तयार भएको प्रक्रिया, विधि र दिग्दर्शन पनि थाहा भयो। वास्तवमा यिनै विविध विषयको सम्मिश्रणले नै निष्पक्ष परिणाम दिन सक्ने रहेछ भन्ने कुरा आफैंले बुझ्ने देख्ने मौका मिल्यो। आफैं यसमा सहभागी भएपछि म किन र कसरी सफल भएको रहेछु भन्ने कुरा पनि आफैंले बुझे। धन्य निष्पक्ष लोक सेवा आयोग थियो र पो म अथवा म जस्तै अन्य निमुखाको पक्षमा राज्यले न्याय दिन सक्यो ! यस्ता संस्थालाई कुनै पनि हालतमा दूषित हुनबाट बचाउन सकौं। यसको निष्पक्षता, तटस्थता, व्यावसायिकता, सदाचार र विश्वसनीयता कायम राख्न यो देशले सधैं सकोस्।

यस क्रममा आयोगका पदाधिकारी मात्र होइन, त्यहाँ कार्यरत अरू राष्ट्रसेवकको पनि त्यत्तिकै महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको छ। लोक सेवा आयोगको स्थापनादेखि अहिलेसम्म आयोगलाई अटुट साख भएको संस्थाको रूपमा स्थापना गरी निष्पक्षताको मापक संस्था बनाउन योगदान दिनुहुने सबैमा हृदयदेखि नै धन्यवाद दिन्छु।

लोक सेवा आयोगकै कुरा गर्दा पछिल्ला वर्षहरूमा परीक्षार्थीहरूको प्रस्तुतिलाई लिएर चिन्ता लाग्न थालेको छ। त्यस्तै केही दशकयता कहिलेकाही आयोगमा सामेल हुँदाका अनुभवले केही नमीठो अनुभूति पनि दिएका छन्। पछिल्ला दिनका अनुभवले मन असाध्य आत्तिएर आउँछ। खासगरी उम्मेदवारहरूको लेखनशैली, प्रस्तुति र विवेचनाशून्य गुणस्तरलाई लिएर मन त्यति सहज हुन्न। किन हो, थाह छैन, लेखनमा मौलिकता गुमेको देख्दछु। कोचिङ्गमा घोकाइएका कुराले कसरी मौलिकता हराएछ भन्ने देख्दा सारै दुःख लागेको छ।

मेरो अनुभवमा एक डेढ दशकअघिसम्मको तुलनामा पछिल्ला दिनहरूमा उत्तीर्णाङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारको सङ्ख्या धेरै नै घटेको देखिन्छ। थोरै केही अपवादलाई छाडेर सबैको एउटै भाषा वा लेखाइ छ। वाक्य पूरा छैनन्, विस्तृत व्याख्या र टिप्पणी छैन। तर्क र विवेचना गर्नुपर्ने ठाँउमा केवल बुलेटमा बुँदा प्रस्तुत हुने र ती पनि अपूरो र अधुरो। थोरबहुत विवेचना भए पनि बहुरङ्गी भाषामा पाइन्छ। मौलिक विवेचना कतै छैन। खुला प्रतियोगितामा मात्र हैन, आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक प्रस्तोताहरूको पनि केही अपवादलाई छाडेर उही अवस्था देखें। भोलि राज्यको नीति-निर्माण तहमा पुग्ने यस्तो महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारीमा रहने र रहेकाहरूको क्षमतामा किन यस्तो स्खलन आयो, यस विषयमा राज्यले गम्भीरतापूर्वक सोच्नुपर्ने देखेको छु।

मेरो आग्रह छ, आयोगले ढिला नगरी विगतका अनुभवका आधारमा परीक्षा-चक्रका समस्त पक्ष, खासगरी पाठ्यक्रम, पाठ्यांश वा प्रश्न पत्रहरूमा अहिलेको आवश्यकतालाई सम्बोधन हुनेगरी परिमार्जन गर्न जरुरी छ। परीक्षाले परीक्षार्थीको घोकाइ र नक्कलभन्दा पनि मौलिकता, विवेचना र तर्कशीलता मापन गनुपर्छ, जसबाट भावी कार्यदिशा स्वयं ठहर गर्नसक्ने खालका, सबै तरहले गुणस्तरीय जनशक्तिको छनोट हुन सकोस्।

म आज जे-जसरी र जहाँ उभिन सकेको छु, त्यसको सबै श्रेय आयोगप्रति नै जान्छ। मेरो जीवनको प्रत्येक महत्त्वपूर्ण मोडमा लोक सेवा आयोगले निष्पक्ष र पारदर्शी प्रणालीमार्फत अवसर प्रदान गरेको छ। निष्पक्ष संस्थागत प्रणालीले नै सबैलाई समान न्याय र अवसर दिन सक्छ।

कहिलेकाहीं कल्पना गर्छु, यदि लोक सेवा आयोग निष्पक्ष नभएर अन्य ठाउँमा जस्तै लिखितमा पास अनि अन्तरवार्तामा सधैं फेलको नियति यहाँ पनि दोहरिएको भए, म आज कहाँ हुने थिएँ होला?

* * *

लोक सेवा आयोगसँगको सम्बन्ध, अनुभव र अनुभूति

❖ डा. मधुनिधि तिवारी*

पृष्ठभूमि

मेरो पूज्यपिता प्राध्यापक गोपालनिधि तिवारीको प्रेरणाबाट प्रतिस्पर्धात्मक प्रतियोगितामा छनोट भई २०२७ साल साउन २० गतेबाट मैले त्रि-चन्द्र कलेजको राजनीतिशास्त्र विभागबाट प्राध्यापन सेवा सुरु गरेको हुँ। वि.सं. २०२८ सालमा राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना लागु भई विभिन्न अध्ययन संस्थानहरू गठन भएपछि मेरो सरुवा व्यापार प्रशासन, वाणिज्यशास्त्र तथा जनप्रशासन अध्ययन संस्थानमा भयो। मेरो आदरणीय गुरु डा. प्रचण्डप्रसाद प्रधान यस अध्ययन संस्थानको डीनमा नियुक्त हुनुहुन्थ्यो। उहाँको प्रेरणाबाट मैले सार्वजनिक प्रशासन विधामा पठन पाठन र अनुसन्धानलाई आफ्नो पेसा बनाएको हुँ।

सुरुमा जनप्रशासनको स्नातक तहको अढाई वर्षको शैक्षिक कक्षा तत्कालीन नेपाल नेशनल कलेज (हाल शंकर देव क्याम्पस) मा बेलुकी सञ्चालन हुन्थ्यो। यो कार्यक्रम सञ्चालन गर्न म कार्यक्रम संयोजकको पदमा नियुक्त भएँ भने फिलिपिन्स विश्वविद्यालयका पूर्व डीन डा. Jose V. Abueva फोर्ड फाउण्डेसनको सहयोगमा आउनु भएको थियो। यसरी हामी दुई जनाले सामूहिक शिक्षण पद्धति (Team Teaching) बाट सार्वजनिक प्रशासनका मूल विषयहरू पढाउँथ्यौं।

विक्रम संवत् २०३० सालमा त्रिभुवन विश्वविद्यालयले मलाई यु. एस. ए. आइ. डी. को छात्रवृत्तिमा सार्वजनिक प्रशासनमा स्नातकोत्तर अध्ययनको लागि युनिभर्सिटी अफ फिलिपिन्स, मनिला पठायो। तत्पश्चात् सन् १९८४ सालमा सार्वजनिक प्रशासनमा विद्यावारिधि (Ph.D) गर्न पञ्जाब विश्वविद्यालय, चण्डीगढ पठायो। त्यहाँबाट मैले "Personnel Administration in the Government of Nepal" विषयमा विद्यावारिधि गरेँ।

विद्यावारिधिको लागि आवश्यक सामग्री (Data) सङ्कलनको क्रममा लोक सेवा आयोगका तत्कालीन अध्यक्ष सम्माननीय श्री कृष्णबम मल्लज्यू, सचिव श्री भुवनमान प्रधानज्यूहरूका साथै वरिष्ठ मनोविज्ञान विज्ञ श्री माधवबहादुर सिंहज्यू, श्रीमती जया पाण्डे, श्री निरञ्जन शर्मा, श्री अशोक कुमार झा (उहाँ पछि लोक सेवा आयोगको सदस्य पनि हुनुभयो) आदिबाट धेरै सहयोग प्राप्त भयो। विद्यावारिधि उपाधि प्राप्त गरी नेपाल फर्किए पश्चात् लोक सेवा आयोगले उपसचिवहरूको लागि सञ्चालन गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूमा पनि मलाई सार्वजनिक प्रशासनका विविध विषयहरूमा कक्षा लिन बोलाइन्थ्यो। यसप्रकार लोक सेवा आयोगसँग मेरो घनिष्ठ सम्बन्ध रहन गयो।

यिनै पृष्ठभूमिले गर्दा तत्कालीन श्री ५ महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाहबाट लोक सेवा आयोगको सदस्यमा २०५२ सालमा मनोनीत भएँ।

** पूर्व सदस्य, लोक सेवा आयोग*

लोक सेवा आयोगमा म कार्यरत रहँदा भएका उपलब्धिहरूका संस्मरणहरू निम्नअनुसार छन्:-

(क) परीक्षा प्रणालीमा सुधार: आयोगको सदस्य भए पश्चात् पाठ्यक्रम, परीक्षा प्रणाली र आयोगप्रति कर्मचारी, बुद्धिजीवी, समाजसेवी र सर्वसाधारणका धारणा र सुझावहरू सङ्कलन गर्न देशका धेरै जिल्लाहरूमा गई कार्यशाला गोष्ठीहरू सञ्चालन गर्ने कार्यहरू निरन्तर रूपमा सञ्चालन गरी विभिन्न तहका पाठ्यक्रमहरू परिमार्जनमा सहयोग पुऱ्याएको।

(ख) भारत, बंगलादेश, श्रीलङ्का, मलेसिया, थाइल्याण्ड, बेलायतमा निजामती कर्मचारीको छनोट गर्ने प्रक्रिया आदि बारे सम्बन्धित देशका लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरूसँग अन्तरक्रिया गरी हाम्रो आफ्नो परीक्षा प्रणालीमा सुधार गर्नुपर्ने कार्यहरू र त्यसको लागि आवश्यक पर्ने बजेट समेत तयार गरी सरकार समक्ष पेस गरेको। बेलायत भ्रमणको क्रममा त्यहाँको लोक सेवा आयोगद्वारा अधिकृत छनोटको प्रक्रियामा हुने अन्तरवार्तामा समेत पर्यवेक्षकको रूपमा सामेल हुने अवसर पाएको।

(ग) उक्त प्रस्ताव र बजेट स्वीकृत भए पश्चात् आयोगका माननीय सदस्यहरू तथा केही कर्मचारीहरू सहितको टोलीबाट विभिन्न देशहरूको भ्रमण गरी हाम्रो आफ्नो परीक्षा प्रणालीमा आवश्यक सुधारको काम अगाडि बढाएको।

(घ) परीक्षा प्रणालीमा सुधार गर्ने क्रममा किताबी ज्ञानको मात्र परीक्षणभन्दा उम्मेदवारमा भएका खुबीहरू र सम्भावनाहरू जस्ता विषयहरूको मूल्याङ्कन गर्ने खालको पाठ्यक्रम विकास गर्ने कार्यको सुरुवात गरेको।

(ङ) पहुँचको आधारमा सेवा, समूह परिवर्तनको परम्परा अन्त्य गर्ने प्रयत्न: मैले विभिन्न जिल्लाका साथै केन्द्रका मन्त्रालय विभागका कर्मचारीहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने क्रममा प्राय: सबैजसोले पहुँचको भरमा सेवा, समूह परिवर्तन गर्ने कारणले गर्दा आम कर्मचारीहरूले गुनासो गरेको पाएँ। यस्तो गुनासो मलाई पनि जायज लाग्यो। तसर्थ आयोगको बैठकमा "अब उप्रान्त पूर्णरूपले जायज कारणबिना पहुँचको भरमा सेवा परिवर्तन गर्दा अधिकांश कर्मचारीहरूको मनोबल गिरेकोले यस्तो परम्पराको अन्त्य गर्नुपर्ने कुरा उठाउँदै आएको थिएँ। तर म पाठ्यक्रम परिमार्जन र अन्य सुझाव सङ्कलन गर्ने सिलसिलामा कर्मचारीहरूसँग काठमाडौँ बाहिर गएको बेला केही कर्मचारीहरूको सेवा परिवर्तन भएछ। काठमाडौँ फर्केपछि यो कुरा थाहा पाएपछि मैले आयोगको बैठकमा माइन्युटमा निम्न राय लेखेको थिएँ।

"सेवा, समूह र उपसमूह परिवर्तन जस्तो परामर्श लिने दिने कार्य अपवादको रूपमा सक्षम कर्मचारी वा खास जायज अवस्थामा मात्र सीमित नराखेमा यसले प्रतिस्पर्धात्मक प्रणाली र समान अवसर जस्ता प्रजातान्त्रिक कर्मचारी प्रशासनको सिद्धान्त तथा व्यवहार, आम कर्मचारीको मनोबल र आयोगको छवि यी सबै पक्षमा नकारात्मक प्रभाव पार्न सक्ने हुन्छ। हालको वर्षहरूमा ठूलो सङ्ख्यामा सेवा, समूह परिवर्तनको लागि अनुरोध आउन थालेपछि यसमा नकारात्मक प्रभावबारे सरकार प्रमुख, राज्य व्यवस्था समिति र अन्य सम्बन्धित निकायहरूलाई अन्तरक्रियाको माध्यमबाट अवगत गराउने र तत्पश्चात् मात्र यसबारेमा निर्णय लिन उचित हुने राय व्यक्त गर्दै आएको थिएँ। लामो समयदेखि सेवा, समूह परिवर्तनको काम रोकिएकोमा म आयोगको पाठ्यक्रम परिमार्जनको कामको सिलसिलामा काठमाडौँ बाहिर गएको बेला मिति २०५६।०७।०८ गते सेवा, समूह परिवर्तनको लागि सहमति दिने निर्णयहरू भएछन्। आयोगको निर्णय बहुमतको आधारमा हुने कानूनी प्रावधान छ। केही कर्मचारीको हकमा यस्तो सहमति दिइसकेको अहिलेको अवस्थामा समान प्रक्रिया पुऱ्याई आएका अन्य कर्मचारीहरूको हकमा अन्यथा निर्णय गर्ने नैतिक आधार पनि देखिँदैन।

तर पनि सेवा, समूह परिवर्तनलाई अपवादको रूपमा अत्यावश्यक र जायज अवस्थामा मात्र सीमित राख्ने परम्परा बसाउने वातावरण तयार गर्न सम्बन्धित सबै पक्षसँग अन्तरक्रिया गर्ने कार्य आयोगबाट गृहकार्य पूरा गरी तत्पश्चात् अगाडि बढाइयोस् भन्ने आफ्नो रायलाई विनम्रता साथ रेकर्ड गराउँदछु। " (हेर्नुहोस्ः लोक सेवा आयोगको बयासीऔँ वार्षिक प्रतिवेदन श्रावण २०५८ पृष्ठ १७)

माइन्युटमा यस्तो राय लेखेपछि आयोगका माननीय सदस्यहरूबीच यस्तो रायलाई वार्षिक प्रतिवेदनमा समावेश नगर्ने भन्ने सल्लाह भएछ। तर आयोगका तत्कालीन सचिव स्वर्गीय दानबहादुर शाहीले मेरो रायलाई हुबहु राख्नुपर्ने अडान लिनुभएको कुरा थाहा पाएँ।

समग्रमा, मैले आयोगको सदस्यको हैसियतमा काम गर्दा सम्माननीय अध्यक्षज्यू र सहकर्मी माननीय सदस्यज्यूहरू र कर्मचारी साथीहरूबाट सधैं सहयोग पाएकोले कुनै प्रकारको समस्या भोग्नु परेन।

* * *

लोक सेवा आयोगः केही अनुभव, केही अनुभूति

❖ मधुप्रसाद रेग्मी*

लोक सेवा आयोग भन्ने बित्तिकै निजामती सेवामा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यतामा आधारित छनोट प्रणालीलाई संस्थागत गर्ने मानक संस्थाको बिम्ब हाम्रो मानसमा सहजै रेखाङ्कित हुन पुग्छ। वि.सं. २००८ सालमा स्थापित यो संस्थाले आफ्नो स्थापनाकालदेखि नै निजामती सेवालाई आफ्नो जीवनवृत्ति बनाउन खोज्ने योग्यमध्येबाट पनि योग्यतम उम्मेदवारहरूको निष्पक्ष एवम् वस्तुगत ढङ्गले छनोट गरी नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दै आएको छ। यस सिलसिलामा आयोगले अवलम्बन गरेका विधि, पद्धति र प्रक्रियामा कसैले पनि प्रश्न उठाउन सकेको छैन। राज्यका अधिकांश निकायहरू संस्थागत क्षयीकरणको अवस्थाबाट गुज्रिरहेको वर्तमान अवस्थामा समेत लोक सेवा आयोग आफ्नो उद्देश्य र आदर्शबाट किञ्चित् पनि विचलित भएको छैन र आम जनताको आस्था र भरोसाको केन्द्रको रूपमा सगर्व उभिन सक्षम भएको छ। यस्तो संस्थासँग जोडिन पाउनु जो कोहीको लागि पनि खुसी र गर्वको विषय बन्न पुग्दछ।

आफ्नै सन्दर्भमा कुरा गर्दा, म वि.सं. २०४१ सालमा लोक सेवा आयोगकै ढोकाबाट निजामती सेवामा प्रवेश गरेको हुँ। त्यसपछि पनि वृत्ति शृङ्खलाका हरेक चरणमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा आयोगको संलग्नता र भूमिका रहिरह्यो। नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम श्रेणीमा पदोन्नति हुँदा न्यायसेवा आयोगको सिफारिसमा हुने भए पनि उक्त आयोगमा लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष पदेन सदस्य रहने व्यवस्था संविधानले नै गरेको छ। राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सचिव पदमा त लोक सेवा आयोगको अध्यक्षकै अध्यक्षतामा गठन हुने बढुवा समितिले नै सिफारिस गर्ने व्यवस्था छ। यी सबै चरणहरूमा आफूउपर कुनै किसिमको अन्याय, पक्षपात वा भेदभावपूर्ण व्यवहार भएको अनुभूति कहिल्यै गर्नु परेन। यी सबै कारणले गर्दा आयोगप्रतिको आस्था र विश्वास सदैव नै अटल र अविचलित रहने गरेको छ।

सौभाग्य नै मान्नुपर्छ, आफूले सधैंभरि आस्था र विश्वासको धरोहरको रूपमा मान्दै आएको संस्था- लोक सेवा आयोगमा वि. सं. २०७३ सालदेखि लगभग डेढवर्ष जति सचिवको रूपमा प्रशासकीय नेतृत्व सम्हाल्ने सुअवसर प्राप्त भयो। स्वायत्त संवैधानिक निकायको रूपमा आयोगले खेलेको भूमिकाको बारेमा बाहिरबाट जानकारी हासिल गरेको भए पनि त्यहींभित्रै रहेर यसका कार्यविधि, पद्धति र प्रक्रियाको बारेमा परिचित हुन पाउनु आफैंमा एक विशिष्ट अवसर थियो। मन्त्रालय र कार्यालयहरूमा प्रचलित टिप्पणीमा आधारित एकल निर्णय प्रक्रिया (मातहतका अधिकारीहरूले तहगत रूपमा टिप्पणी पेस गर्दै जाने र अन्त्यमा सचिवले निर्णय गर्ने) भन्दा भिन्न आयोगका अधिकांश काम कारबाही सामूहिक निर्णय प्रक्रियामा आधारित हुने गर्दछन्। यसको लागि कुनै पनि महत्त्वपूर्ण विषयमा सचिवले आयोगसमक्ष प्रस्ताव पेस गर्ने र उहाँबाट निर्णय

** पूर्व अध्यक्ष, शिक्षक सेवा आयोग*

भएअनुसार कार्यान्वयनमा जानुपर्ने हुन्छ। टिप्पणी मार्फत निर्णय गर्ने अभ्यास भएका व्यक्तिहरूलाई यस किसिमको कार्यपद्धति केही असहज लागे पनि यस अगाडि निर्वाचन आयोग र अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगजस्ता निकायहरूमा विभिन्न पदमा रही काम गरिसकेको हुँदा मेरो हकमा भने यसरी निर्णय गर्दा कुनै अप्ठेरो महसुस गर्नुपरेन। बरु, आफूलाई अलमल भएको विषयमा आयोगका अध्यक्ष, सदस्यज्यूहरूसँग परामर्श गरी परिपक्व निर्णय गर्न सघाउ पुगेको अनुभूति हुने गर्दथ्यो।

लोक सेवा आयोगको सचिवको हैसियतमा मूल रूपमा तीन किसमका भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने अनुभव मैले गरेको छु। पहिलो हो- आयोगको प्रशासकीय नेतृत्व सम्हाल्ने। यो भूमिकामा सचिवले आयोगका दैनिक प्रशासनिक, आर्थिक एवम् खरीद व्यवस्थापन लगायतका कामहरू सम्पादन गर्नुपर्ने हुन्छ। दोस्रो हो- आयोगको सचिवको रूपमा काम गर्ने। यो भूमिकामा सचिवले आयोगमा पेस गर्नुपर्ने प्रस्तावहरू पर्याप्त अध्ययन विश्लेषण सहित परिपक्व रूपमा पेस गर्ने र आयोगबाट भएका निर्णयहरूको पूर्ण स्वामित्व लिई कार्यान्वयन गर्ने गराउने लगायतका दायित्वहरू पूरा गर्नुपर्ने हुन्छ। तेस्रो महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी भनेको आयोग र सचिवालयको बीचमा पुलको रूपमा भूमिका निर्वाह गर्ने हो। आयोग र सचिवालयको एक अर्काप्रति स्वभावतः केही अपेक्षा र जिम्मेवारी हुन्छन्, ती अपेक्षा र जिम्मेवारीहरू सचिवमार्फत नै एकअर्कामा सम्प्रेषित हुनुपर्छ। दुवैबीच पारस्परिक समन्वय, सहयोग र सहकार्यलाई प्रवर्धन गर्दै आयोगका गतिविधिहरूलाई आम अपेक्षाअनुरूप अगाडि बढाउन सचिवले नै समन्वयकर्ता एवम् सहजकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ।

आयोगको सचिवको रूपमा काम गर्दा थुप्रै कुराहरू जान्ने बुझ्ने अवसर प्राप्त भयो। मूलतः कर्मचारी छनोट प्रक्रियामा स्वच्छता र निष्पक्षता कसरी कायम गर्न सकिन्छ, छनोट प्रणालीलाई योग्यतामा आधारित बनाई समयको माग र आवश्यकतालाई बुझेर गुणस्तरीय ढङ्गले कार्य सम्पादन गर्नसक्ने व्यक्तिहरूलाई नियुक्तिको लागि सिफारिस गरेर पठाउन सकिन्छ र आयोगका समग्र कामकारबाहीमा विश्वसनीयता कसरी अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ भन्ने कुरामा आयोगका सिकाइहरू निकै नै उपलब्धिमूलक रहेको अनुभव गरेको छु। अध्यक्ष उमेश मैनाली सर र सदस्य गोविन्द कुसुम सरजस्ता मुलुकी प्रशासन र व्यवस्थापनको क्षेत्रमा उत्कृष्टता प्रदर्शन गरिसक्नुभएका व्यक्तिहरूको सान्निध्यमा रहेर काम गर्न पाउनु स्वयंमा एक दुर्लभ अवसर हो भन्ने मैले ठानेको छु। आयोगका काम कारबाहीलाई अझ बढी व्यवस्थित र मर्यादित तुल्याउने सन्दर्भमा विभिन्न मार्गदर्शनहरू प्राप्त भइरहे पनि दैनिक प्रशासनिक कामहरूमा उहाँहरू लगायत कुनै पनि पदाधिकारीबाट कहिल्यै पनि कुनै किसिमको दबाब वा हस्तक्षेप भएको महसुस गर्नु परेन। त्यसैगरी मातहतका कर्मचारी मित्रहरूले पनि आ-आफ्नो जिम्मेवारी विशुद्ध पेसागत एवम् मर्यादित ढङ्गबाट निर्वाह गर्नुभएको अनुभव सँगालेको छु।

आयोगको जिम्मेवारी सम्हाल्न जाँदा अप्राविधिकतर्फका सहसचिव पदको परीक्षा पहिलोपटक Assessment Centre Methodology (ACM) पद्धतिबाट सञ्चालन गर्ने तयारी हुँदै थियो; र यो कामको जिम्मेवारी अध्यक्ष उमेश मैनाली सर स्वयंले लिनुभएको थियो। म आयोगमा हाजिर भैसकेपछि उहाँले मलाई समेत त्यो काममा सरिक गराउनु भयो। लगभग एक महीनासम्म सञ्चालन भएका विभिन्न परीक्षाहरूमध्ये पहिलो हप्ताका परीक्षामा परिमार्जन (Moderation) गरिएका प्रश्नहरू मध्येबाट पनि सबैभन्दा उपयुक्त प्रश्न छनोट

गरी आवश्यकताअनुसार त्यसमा पनि परिमार्जन गर्ने वा नयाँ प्रश्न निर्माण गर्ने लगायतका काममा मैनाली सरले नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्नुभए पनि त्यसपछि भने त्यो कामको सम्पूर्ण जिम्मा मलाई प्रदान गर्नुभयो। अध्यक्षज्यूले पूर्ण विश्वासका साथ सुम्पिनुभएको यस किसिमको गुरुतर अभिभाराबाट गहन जिम्मेवारीबोध हुनुका साथै थुप्रै कुराहरू सिक्ने र जान्ने मौका प्राप्त भयो।

विज्ञापन प्रकाशनदेखि प्रश्नपत्र निर्माण, मोडरेसन, मुद्रण, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तरवार्ता, सिफारिस लगायतका सम्पूर्ण कामहरू पद्धतिमा आधारित भएर गरिने हुँदा आयोगको काम कारबाहीको निष्पक्षता, वस्तुनिष्ठता र विश्वसनीयतामा कसैले प्रश्न उठाउन सकेको पाइँदैन।

सौभाग्य भनौं या संयोग, आफ्नो वृत्तिपथको लगभग उत्तरार्धमा म शिक्षक सेवा आयोगको अध्यक्ष पदमा कार्यरत थिएँ। यहाँ आउने क्रममा र आइसकेपछि पनि लोक सेवा आयोगसँगको सान्निध्य र सम्बन्ध अझ प्रगाढ हुन पुगेको छ। शिक्षक सेवा आयोगको अध्यक्ष लगायतका पदाधिकारीको छनोट नै लोक सेवा आयोगको अध्यक्षको अध्यक्षतामा गठन हुने छनोट समितिको सिफारिसमा हुने कानूनी व्यवस्था छ। उक्त समितिले सिफारिस गरिसकेपछि पनि नियुक्तिको लागि लामो समयसम्म अलमल भइरह्यो। त्यतिमात्रै होइन, उक्त सिफारिसलाई नै फेरबदल गर्नेसम्मको अवाञ्छित प्रयास कार्यकारिणीबाट भयो। यस किसिमको सरकारी प्रयासलाई निस्तेज तुल्याउन लोक सेवा आयोग र विशेषतः अध्यक्ष उमेश मैनालीज्यूबाट जुन अडान प्रस्तुत भयो, त्यसबाट शिक्षक सेवा आयोगमा उत्कृष्टता र योग्यतामा आधारित भएर पदाधिकारी नियुक्तिको लागि त मार्ग प्रशस्त भयो नै, स्वयं लोक सेवा आयोगलाई पनि कार्यकारीको छायादेखि मुक्त स्वतन्त्र र सक्षम संवैधानिक निकायको रूपमा आफ्नो छवि उजिल्याउने अवसर समेत प्राप्त भयो।

वस्तुतः लोक सेवा आयोग र शिक्षक सेवा आयोगले गर्ने कामहरू उस्तै प्रकृतिका छन्। पहिलोले निजामती सेवाका पदहरूमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्छ भने पछिल्लोले नेपाल राज्यभरिका सामुदायिक विद्यालयहरूमा रिक्त शिक्षक पदमा। छनोट प्रणालीलाई विश्वसनीय बनाउन उत्कृष्टता, स्वच्छता, निष्पक्षता, तटस्थता, द्विअन्धता (Double-blindness) लगायतका आम रूपमा स्वीकृत सिद्धान्तहरू दुवै निकायले अवलम्बन गर्नुपर्ने नै हुन्छ। त्यसैले एक निकायमा हासिल गरेका अनुभवले अर्को निकायमा काम गर्न सहज हुनु स्वाभाविकै हो। मेरो हकमा पनि लोक सेवा आयोगमा रहँदा बस्दा जे जति अनुभव हासिल गरेँ, त्यसले शिक्षक सेवा आयोगको काम कारबाहीमा निःसन्देह योगदान पुऱ्याएको छ। संस्थागत विकासकै चरणमा रहेको शिक्षक सेवा आयोगको विश्वसनीयतालाई अझै उन्नत तुल्याउन उहाँको अनुभव अत्यन्तै उपयोगी रहेको अनुभव गरेको छु। स्वयं लोक सेवा आयोगकै पदाधिकारीज्यूहरू र कर्मचारीलगायत विज्ञ-विशेषज्ञको रूपमा आउनुहुने व्यक्ति-व्यक्तित्वहरूले यस आयोगले सम्पादन गरेका कामको प्रशंसा गर्दा सन्तोष र आनन्दको अनुभूति हुन्छ।

* * *

सेवाग्राहीको आस्था र विश्वास भएको संवैधानिक संस्था

❖ महेन्द्रनाथ अर्याल*

हाल लोक सेवा आयोगमा रहनु भएका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूसहित माननीय अध्यक्ष र माननीय सदस्यहरूको टिमलाई हीरक जयन्ती वर्षको शुभकामना र अभिवादनसहित आफ्नो कार्यकालमा सम्पादन गर्नुभएका असल कामको लागि धेरै धेरै धन्यवाद व्यक्त गर्दछु।

कोलम्बो प्लानको छात्रवृत्तिमा छनोट भई भारतको पञ्जाबराज्यको चण्डीगढमा अवस्थित पञ्जाब इन्जिनियरिङ्ग कलेज (हाल यूनिभर्सिटी अफ टेक्नोलजी एण्ड इन्जिनियरिङ्ग) बाट बि.एस.सी. इन्जिनियरिङ्ग उत्तीर्ण भई २०२६ सालमा म काठमाडौँ आई सिंहदरबारको बुइगलमा रहेको लोक सेवा आयोगको कार्यालयमा अन्तरवार्ता दिई निजामती सेवामा प्रवेश गरेँ। त्यो बखत नेपालमा इन्जिनियरिङ्गको पढाइ हुँदैनथ्यो।

भारत र रुसबाट आएका इन्जिनियरहरूको सङ्ख्या रिक्त भएको पदभन्दा बढी सङ्ख्यामा रहेको हुँदा तत्कालीन प्रधानमन्त्री कीर्तिनिधि विष्टज्यूले दरबारमा जाहेर गरी रिक्त पदमा मर्यादाक्रमअनुसार बाँकीलाई पनि अस्थायी नियुक्ति गरी पछि खाली हुने पदमा समायोजन गर्ने व्यवस्था गरियो। नेपालजस्तो कम विकसित देशमा इन्जिनियरहरू बेरोजगार नराख्ने सरकारको सोच रहेको बुझियो। साथै, प्राविधिक (इन्जिनियरहरू र मेडिकल डाक्टरहरूलाई शाखा अधिकृतहरूको रु.४००।- को मासिक तलबको तुलनामा रु.४७५। तलब तोकिएको थियो। त्यसबेला सुन प्रति तोला रु.३२५।- को हाराहारीमा रहेको थियो। हालको तलबसँग तुलना गर्दा त्यसबेलाको तलब अहिलेभन्दा १० गुणा बढी देखिन्छ। नयाँ सरकारले निजामती सेवाको कर्मचारीहरूको तलब पुनरवलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

विक्रम संवत् २०३० सालको सिंहदरबार आगलागीपछि लोक सेवा आयोगको कार्यालय सिंहदरबारबाट विशालनगरमा वसन्त शमशेरको वसन्त भवनमा सारियो। यसले गर्दा सेवाग्राही र कर्मचारीहरूलाई अप्ठ्यारो परेको देखिन्थ्यो। त्यसबखत त्यस क्षेत्रमा यातायातको सुविधा धेरै कम थियो।

मेरो दाजु सुरेन्द्रनाथ अर्याल पनि लोक सेवा आयोगको जनकपुर अञ्चल कार्यालयको स्थापनासँगै २०२४ सालदेखि सो कार्यालयको कर्मचारीको रूपमा आबद्ध भई केन्द्र र विभिन्न अञ्चल कार्यालयमा २०३६ सालसम्म उहाँले सेवा गर्नु भएको थियो। उहाँसँगको कुराकानीको निचोड सान्दर्भिक हुने भएकोले यहाँ उल्लेख गरेको छु।

उहाँको भनाइमा ज्यादै कम बजेट र भौतिक साधनविना पनि जनताको सेवा र आस्था जितेको संस्था लोक सेवा आयोग हो। त्यसबेला सीमित सञ्चार साधन हुलाक र कम समय चालु हुने आकाशवाणीबाट काम चलाइन्थ्यो। यस्तो अवस्थामा पनि ज्यादै कडा नियम र अनुशासन भएको कार्यालयमध्ये लोक सेवा आयोग मानिन्थ्यो।

---

*पूर्व सचिव, नेपाल सरकार

काठमाडौँबाट जिल्लामा गोरखापत्र र अफिस चिठीपत्र करिब एक महिनामा पुग्ने समस्या थियो।

अञ्चल कार्यालयबाट जिल्ला भ्रमण गर्दा धेरैजसो पैदल हिँड्नुपर्ने अवस्था थियो।

लोक सेवा आयोग आन्तरिक व्यवस्थापनलाई चुस्त बनाउने श्रेय तत्कालीन सचिव स्व. भुवनमान सिंहलाई जान्छ।

त्यस समयका अध्यक्षहरू स्व. केशर बहादुर के. सी. र प्राध्यापक यदुनाथ खनालको विद्वत्ता र व्यक्तित्वले आयोगको सम्मान बढाएको थियो।

चक्रपथ आयोजनाको गाडीमा थिच्चिएर सदस्यहरू कुलरत्न तुलाधर र नरेशमान सिंह लगायत विशालनगर कार्यालय पुग्ने गर्थे।

आयोगको परीक्षामा खटिने कर्मचारीलाई खाजा खर्च बापत ५० पैसा दिइन्थ्यो। अफिसरलाई कुनै प्रकारको भत्ता थिएन। राजपत्र अनङ्कितलाई थोरै भत्ता दिइन्थ्यो।

आयोगमा २ वटा गाडी (कार) थियो। एउटा अध्यक्ष र सदस्यलाई अर्को सचिवको लागि। परीक्षा सञ्चालनको काम पनि यी गाडीबाट नै गर्नुपर्थ्यो।

म २०३६/३७ सालमा ब्रिटिस छात्रवृत्तिमा साउथ ह्याम्पटन युनिभर्सिटीबाट एम. एस. सी. इन्जिनियरिङ्ग इरिगेशन एण्ड ड्रेनेजमा उत्तीर्ण भएँ। मैले २०४४/४५ मा सहसचिवको जाँच हालको केन्द्रीय कार्यालय कमलपोखरीमा रहेको पुरानो दरबार टाइपको घरमा दिएर उत्तीर्ण भएको थिएँ। काठमाडौँमा भएको समयमा २०४८ सालदेखि नै आयोगमा कुनै न कुनै रूपमा हालसम्म विज्ञको रूपमा काम गर्दै आएको छु।

आयोगको स्वरूप

अहिले संविधान संशोधनको कुरा उठिरहेको सन्दर्भमा प्रत्येक प्रदेशमा लोक सेवा आयोगको अलग्गै नयाँ संरचना राख्ने व्यवस्थालाई पुनरवलोकन गर्न उपयुक्त देखिन्छ। यसअघि पनि लोक सेवा आयोगले अधिराज्यभरि नै अञ्चल कार्यालय राखी सेवा दिइरहेको थियो।

आयोगमा राख्ने जनशक्तिः

निजामती कर्मचारीबाहेक राजनीतिक नियुक्ति हुने अध्यक्ष र सदस्यहरू थपघट भइरहने देखिएकोले १ अध्यक्ष र ४ सदस्य सहितको अहिले रहेको समावेशी व्यवस्था उपयुक्त देखिन्छ।

कोभिडको असर :

कोभिडको समयमा परीक्षा कपी जाँच गर्न तथा अन्तरवार्ताको समय तालिका मिलाउन कपी जाँच गर्ने काम निश्चित समय तोकी घरमा जाँच गर्ने व्यवस्था लागु गर्ने सम्बन्धमा आयोगका सदस्यहरू मतैक्यमा पुग्न सकेनन्। यसरी त्यो काम अधकल्चोमै छोडी आयोगको कार्यअवधि टुङ्गिएको थियो।

पाठ्यक्रम :

आयोगभित्र नै Research wing सृजना गरी निरन्तर रूपमा उम्मेदवार र विज्ञहरूलाई संलग्न गराई

पाठ्यक्रमलाई अद्यावधिक गर्ने काम पुनः सुरु गर्न उपयुक्त देखिन्छ। माननीय सदस्य माधव बेल्बासेज्यूले इन्जिनियरिङ्गको विभिन्न विधाको विज्ञहरू जम्मा गरी पाठ्यक्रम अपडेट गर्ने काम सम्पन्न गर्नु भएको थियो। यस्ता असल कामहरूले निरन्तरता पाओस्।

अन्तरवार्ता

पूर्णाङ्क ३० अङ्ककको अन्तरवार्तामा १२ भन्दा तल र २१ भन्दामाथि दिँदा कारण खुलाउने व्यवस्था रहेको छ। साथै १२-२१ अङ्ककको ग्यापलाई पनि संवेदनशील भई अन्तरवार्तामा विज्ञले सोही बमोजिम व्यवस्थापन गर्दा माथिल्लो स्तरका उम्मेदवारलाई मर्का पर्ने सम्भावना देखिन्छ। लिखित जाँचको प्रतिस्पर्धाबाट अन्तरवार्तामा आउने हुँदा उम्मेदवारलाई १५ र २४ भन्दामाथि नदिने रेञ्ज तोक्न उपयुक्त देख्दछु।

बढुवा समिति

लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको लोक सेवा आयोगको सदस्यको अध्यक्षतामा रहने ५ सदस्यीय समितिबाट निजामती सेवाको विभिन्न श्रेणी र तहको बढुवा र वार्षिक क्यालेण्डरअनुसार हुने बढुवा निरन्तर हुने गर्दछ। नेपाल सरकारको सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा बढुवा समितिको बैठक हुने गर्दछ। यसमा शैक्षिक योग्यता, ज्येष्ठता, भौगोलिक क्षेत्र र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन मुख्य तत्त्व रहेका छन्। कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा सबै प्रतिस्पर्धीले ४० अङ्क प्राप्त गरेका देखिन्छन्। यसमा सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ। अहिलेको नयाँ सरकारले निजामती सेवामा रहेको ट्रेड युनियन खारेज गर्ने कुरा गरिरहेको हुँदा यसलाई कार्यान्वयनमा लैजान सजिलो हुनेछ। यस विषयमा नेपाल सरकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र लोक सेवा आयोगबाट पहल हुनुपर्दछ।

उम्मेदवारहरूको स्तर

ब्युरोक्रेसीमा गएको २० वर्ष अवधिमा सुशासनको कमी र भ्रष्टाचारचाहिँ बढेको देखिन्छ। २०८२ चैत्रको पहिलो हप्ता पूर्व मुख्य सचिवको टेलिभिजनको प्रस्तुतिमा ब्युरोक्रेसीमा टोटल ट्रान्सफर्मेसन आवश्यक भएको मेडिकेयर कर्मचारी मात्र प्रवेश भइरहेको भन्ने विचार प्रस्तुत भएको पाइयो। यस विषयमा थप छलफल र मन्थन गर्न जरुरी छ।

यस विषयको सुरुवात डिजिटल सिस्टममा गई आवश्यक कर्मचारी डाउन साइज गरी क्रमशः Graduate Transformation गर्ने नीति लिई सबै स्टेकहोल्डरको सहमतिमा अगाडि बढ्न उपयुक्त हुन्छ।

मैले २०६३ वैशाखमा ५ वर्षे सचिवको कार्यकाल पूरा गरी अवकाश पश्चात् विज्ञको हैसियतले आयोगसँग जोडिँदै आएको छु। सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको बढुवा समितिको सचिवालयमा पनि सेवा दिँदै आएको छु। यसरी सेवा दिने क्रममा आफूलाई पनि पठनपाठनमा व्यस्त राख्न, लेखन संस्कृति र ज्ञान बढाउन सहयोग पुगेको महसुस गरेको छु। आयोगमा यसरी उपस्थित हुँदा आफूसँग काम गरेका सहकर्मीहरूसँग भेटघाट र छलफल गर्ने अवसर प्राप्त भई निवृत्त समयको सदुपयोग भएको महसुस गर्दछु। यसको लागि आयोगका सम्पूर्ण कर्मचारीहरू, अध्यक्षज्यू र सदस्यज्यूहरूलाई धेरै धेरै धन्यवाद र आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु। एकपल्ट फेरि हीरक जयन्तीको पावन अवसरमा बधाई तथा शुभकामना।

***

लोक सेवा आयोगको विकास र मेरो अनुभव

❖ रमेश गौतम 'पाल्पाली'*

लोक सेवा आयोगको मुख्य काम राज्य सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने जनशक्ति पूर्ति गर्ने हो। त्यसैले हाम्रो लोक सेवा आयोगको इतिहास छोटो छ। बाइसे चौबिसे राज्यमा लोक सेवा आयोगको आवश्यकतै थिएन। राज्य एकीकरणपछि पनि न त सरकार नियन्त्रित सङ्गठित संस्थाहरू थिए न त जटिल सरकारी प्रशासन। राज्यको सुरक्षा कसरी गर्न सकिन्छ भन्ने मात्र थियो। खालि सैनिक सुदृढीकरण, तिनको व्यवस्थापन एवम् भरणपोषणमा ध्यान दिने काम मात्र भयो।

राणशासनको उदयपछि वि.सं. १९०३ मा श्री ५ सुरेन्द्रबाट जंगबहादुरले पञ्जापत्रद्वारा राज्य सञ्चालनका सबै अधिकार लिएपछि आफूलाई श्री ३ लेखेर एकतन्त्रीय शासन सुरु गरे। त्यसपछि स्याहा स्रेस्ता तयार गर्ने कामको लागि चाकरी चुक्लीको भरमा आवश्यक पर्ने कर्मचारी भर्ना, थमौती, बर्खासी गर्ने प्रथासम्म चल्यो।

देवशमसेरले केही प्रजातान्त्रिक व्यवस्था चलाउन खोजेका थिए तर उनी धेरै दिन सत्तामा रहन पाएनन्। चन्द्रशमसेरले कर्मचारी बन्नलाई हिसाब, भूगोल, ऐन, स्रेस्ता जस्ता विषयमा चार पास गर्नुपर्ने व्यवस्थासम्म गरे। जुद्धसमसेरको पालामा अंग्रेजी पढेकाले परीक्षा दिनु नपर्ने र ४ पास, ११ पासको चलन चल्यो।

पद्म समशेरले २००४ साल माघ २३ मा वैधानिक कानूनको घोषणा गरेका थिए तर त्यो कार्यान्वयन हुन सकेन। देशमा प्रजातन्त्रको बहालीपछि बल्ल २००८ साल असार १ मा पब्लिक सर्भिस कमिसनको नामले लोक सेवा आयोगको जन्म भएको हो। त्यो बेला सभापतिमा सरदार नगेन्द्रमान सिंह नियुक्ति भएका थिए। त्यतिबेला आयोगमा सचिव १, सहायक सचिव १, मुखिया २, बहिदार ३, टाइपिष्ट १ र पियन ८ गरी जम्मा १६ जना कर्मचारी थिए। २००९ वैशाखमा मात्र २ जना (उपसभापति) सदस्य थपिएका हुन्। तर राजनैतिक अस्थिरता र भर्खर जन्मेको आयोगलाई आफ्नै व्यवस्था मिलाउनुपर्ने बाध्यता थियो। तैपनि सेवा प्रवेश गर्न चाहने उम्मेदवारलाई समान अवसर दिएर योग्यता र क्षमताको आधारमा छनोट गर्ने व्यवस्था भने आयोगले गरेको थियो।

२०१५ सालको चुनावपछि आयोगले राम्रै काम गर्न थालेको थियो, तर २०१७ पुस १ को घटनाले आयोगलाई एक झट्का लाग्यो। २०१८ सालमा त केही दिन निलम्बन नै भयो। २०१९ को संविधान नआएसम्म निलम्बन फुकुवा भए पनि पुरानो मिति राखेर आफ्ना मान्छे भर्ना गर्ने, बढुवा गर्नेजस्ता काम

**पूर्व सहसचिव, लोक सेवा आयोग*

भई नै रहे। संविधानमा स्थायी कर्मचारी सिफारिस गर्ने अधिकार भए पनि विकास समिति ऐन र ६ महिने अस्थायी नियुक्ति गर्न पाउने नि.से.नि.को व्यवस्थाले चलखेल गर्ने ठाउँ धेरै भए। जसले गर्दा आयोगले गर्नुपर्ने काममा अप्ठ्यारोपना रहिरह्यो। आयोगको सिफारिसमा भन्दा सोर्सफोर्समा नियुक्ति हुनेको सङ्ख्या बढी हुन थाल्यो।

आयोगले वार्षिक प्रतिबेदन राजदरबारमा पेस गर्ने चलन थियो। त्यसमा यी कुराहरू राखेपछि माघ २०२३ मा संविधान संशोधन हुँदा विकास, सरकारी स्वामित्व भएका संस्थान, समितिका कर्मचारी सिफारिस गर्ने र अस्थायी नियुक्ति भएकाको म्याद थप गर्ने समेत काम आयोगमा आएर दरबन्दी थप भएपछि २०२३ माघ २० गते म अस्थायी नायब सुब्बा भएको हुँ। त्यो बेला विकास कर्पोरेसन शाखामा मलाई खटाइएको थियो। संस्थान, समिति, विकास योजनाका पदपूर्ति गर्नुपर्दा एकछिन फुर्सद हुँदैनथ्यो। विकासतिर ६ महिना, वर्ष दिनको मात्र होइन ४५ दिनको लागि पनि कर्मचारी सिफारिस गरिएको थियो।

२०२७ सालमा शाखा अधिकृत भएपछि सरुवा बढुवा शाखामा खटाइयो। त्यो बेला केशरबहादुर के.सी. अध्यक्ष, डम्बरबहादुर सिंह र दुर्गानन्दप्रसाद सिंह सदस्य र लक्ष्मणप्रसाद रिमाल सचिव हुनुहुन्थ्यो। त्यतिबेलासम्म सहसचिव, सचिव हुने चलन थियो। २०२७ भाद्र १४ देखि विशिष्ट श्रेणीको चलन भएको हो र त्यसमा पहिलो पटक परीक्षित नरसिंह राणा का.मु. सचिव हुनुभयो र पछि बढुवा भयो।

२०२३ सालमा संविधान संशोधनपछि आयोगको कार्यक्षेत्र विस्तार भई कर्मचारीको दरवन्दी पनि बढ्दै गए, शाखाहरू पनि थपिए। २०२४ सालमा बागमती बाहेक सबै अञ्चलमा कार्यालयहरू खोलिए। विराटनगर, भैरहवा र नेपालगन्जमा शाखा अधिकृत र अन्यत्र नायब सुब्बा कार्यालय प्रमुख राखिए। शाखा अधिकृत भएको ठाउँमा मुखियासम्म र अन्यत्र बहिदारको सबै काम गर्ने र खरिदार नायब सुब्बाको परीक्षा सञ्चालन गर्ने अधिकार दिइएको थियो। तैपनि सबै काम सञ्चालन गर्न नसक्ने भएपछि पदपूर्ति निर्देशिका बनाएर आयोगको प्रतिनिधि रहने गरी विभागीय प्रमुख र सामान्य प्रशासन विभाग (पछि मन्त्रालय भएको) लाई अधिकार प्रत्यायोजन गर्नुपरेको थियो। १०-१२ वर्षसम्म अस्थायी र विकासतिर काम गरेका कर्मचारीले पेन्सन, उपदान नपाउने भएपछि हामीलाई स्थायी गर्नुपर्छ, भन्ने माग उठ्यो। नियुक्ति गर्ने मन्त्रालय, विभागको पनि समर्थन भयो। कतिपय योग्य पनि थिए, त्यसैले आयोगले सिद्धान्त बनाएर धेरैलाई स्थायी गरेको हो।

लोक सेवा आयोग ऐन, २०२० ले मात्र काम चलाउन अप्ठ्यारो भयो, अतः २०२७ सालमा कार्यविधि नियम बन्यो। सुदृढीकरण योजना बनाइयो। कतिपय ठाउँमा काम गर्न नजानेर र कतिपयमा अञ्चलाधीशले भनेअनुसार गर्न नमिल्नाले उजुरी आए। २०२८ सालमा भैरहवाबाट श्रीकृष्ण गौतमलाई हेटौंडा सरुवा गरेर मलाई पठाइयो।

त्यहाँ गएपछि थाहा भयो, अञ्चल प्रमुख अञ्चलाधीशको अधीनमा रहेछ। हाफ क्या.बि.लिनसम्म अञ्चलाधीशको स्वीकृति लिनुपर्ने। अञ्चलाधीश जो गए पनि एउटै पिए। ६-६ महिने अस्थायी गर्दै राख्दै गर्ने गरिएको रहेछ। श्रीकृष्ण गौतमले यसो गर्नु भएन म्याद थपे पनि स्थायी गरे पनि आयोगमा पठाउनुपर्छ भन्दा रहेछन्। त्यसैले अञ्चलाधीश सत्यनारायण झाले उनलाई हटाउन भ्रष्टाचार भयो राम्रो काम गरेन भनेर आयोगमा पठाएकोले मलाई पठाइएको रहेछ। यो बुझेपछि मैले अञ्चल कार्यालय अञ्चलाधीशको

अधीनमा नराखेर आयोगकै अधीनमा राख्ने र क्या.बि. सबै र घरबिदा, विरामी बिदा ७ दिनसम्म अञ्चल प्रमुखले आफैं लिने र केन्द्रमा जानकारी दिनुपर्ने व्यवस्था गर्न अनुरोध गरेँ। मेरो अनुरोध स्वीकृत भएपछि अञ्चल कार्यालय स्वतन्त्र बन्यो।

नि.से.नि.को पाँचौं संशोधनमा बढुवासम्बन्धी छलफलमा मलाई सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाइएको थियो, तर छाप्ने बेलामा मेरो सुझाव हेरफेर गरेर छापिएछ। जसले गर्दा बढुवा हुनुपर्नेको हुनसकेन र गुनासा आउन थाले। यो कुरा राजासम्म पनि पुगेछ। जसरी हुन्छ, बढुवाको व्यवस्था गर्नु भनेर दरबारबाट आदेश आएपछि नि.से.नि. छैटौं पटक संशोधन गर्नुपर्ने भएपछि सचिव परिक्षित नरसिंह राणाले मलाई नेपालगन्ज जानु छ भैरहवा गएर रमेशलाई ड्राफ्ट गर्न लाएर पठाउँछु, भनेर भैरहवा आउनुभयो। मैले ड्राफ्ट गरेर पठाएपछि नि.से.नि. निस्क्यो। मलगायत धेरै अधिकृतहरूलाई काजमा बोलाइएको थियो। करिब १ महिनाजति बिहान ६ बजेदेखि साँझ ८-९ बजेसम्म काम गरेर सबै सेवा, समूहका उपसचिव, सहसचिव र सचिवस्तरका पदको बढुवा नतिजा एकैदिन निकालेर दरबार पठाएपछि म भैरहवा फर्कें।

२०३० असार २५ मा सिंहदरबारमा आगलागी भयो। त्यसपछि आयोगको अफिस विशालनगर वसन्तभवनमा गयो। २०३५/३/१९ मा कमलपोखरीस्थित अरविन्दभवनमा आयो। त्यो भवन ३५ लाखमा किनेको हो।

२०३० सालमा धनकुटा, काठमाडौं, पोखरा र सुर्खेतलाई ४ विकासक्षेत्र तोकेपछि आयोगले पनि ४ क्षेत्रभित्र भएका अञ्चल कार्यालय क्षेत्रमा सारेर प्रादेशिक कार्यालय नामले खोलिए। तिनमा उपसचिव प्रमुख भए भने बाँकी १० अञ्चलमा शाखा अधिकृत प्रमुख भए। पोखरामा प्रादेशिक कार्यालय खोल्न मलाई का.मु. दिएर खटाइयो। ७ महिनापछि श्रीराम पौडेल गएपछि म पुनः भैरहवा गएर २०३२ कार्तिकसम्म बसें। त्यसपछि फेरि पद्मकुमार आचार्य बिरामी भएर रुस गएकाले मलाई का.मु. बनाएर पोखरा पठाइयो। त्यो बेला श्री ५ को सवारी डोल्पा भएछ। त्यहाँ विकासका कामहरू धेरै अधुरा देखेर किन काम भएन? भन्दा आयोगले कर्मचारी नपठाएर, भनेछन्। राजाबाट तुरुन्तै कर्मचारी भर्ना गर्नू, भनी आयोगलाई हुकुम भएछ। त्यतिखेर डोल्पा धौलागिरी अञ्चलमा पर्थ्यो। आयोगबाट तुरुन्तै डोल्पा गएर पदपूर्ति गर्नु, भन्ने मलाई आदेश आएपछि पोखराबाट बाग्लुङ गएँ। त्यसबेला खम्पा आन्दोलन चर्केको थियो। सत्यनारायण झा अञ्चलाधीश हुनुहुँदो रहेछ। मलाई भैरहवादेखि चिनेको हुँदा बाटोमा ज्यादै खतरा छ नजानुस्, भनेर रोक्नुभयो। आ.बा.बाट सबै पदपूर्ति गर्न सिडिओलाई अधिकार दिएर पोखरा आएपछि सबै व्यहोरा लेखेर आयोगमा समर्थनको लागि पठाएँ (आफूले पाएको अधिकार अरूलाई दिन मिल्दैनथ्यो)। साथै, डोल्पा जिल्ला धौलागिरीमा नराखेर कर्णालीमा राख्नुपर्ने रहेछ, भनेर लेखें। आयोगले दरबारमा पठाएछ। २०३२ सालमा संबिधान संशोधन हुँदा डोल्पा जिल्लालाई कर्णालीमा सारियो।

मेरो २०३४ सालमा बढुवा भएको हो। २०३० सालमा खोलेको सुर्खेतको प्रादेशिक कार्यालयमा २०३४ सालसम्म ९ जना हाकिम बदलिएका थिए। राजाको सवारी हुने भएपछि मलाई सुर्खेत सरुवा गरियो। एकातिर आफ्ना मान्छे सिफारिस गर्न नेताहरूको दबाब, अर्कोतिर खानबस्न, जानआउन र कहीं सम्पर्क गर्ने सुविधा रहेनछ। त्यसैले कोही बस्न नचाहने।

नायब सुब्बाको प्रश्नसम्म केन्द्रबाट जान्थ्यो अरू सबै अधिकार त्यहीं थियो। शाखा अधिकृत र उपसचिवको परीक्षा लिई कापी केन्द्रमा पठाइन्थ्यो। एकदिन कोड हानेका खरिदारको कापी हेर्दै थिएँ एक जना नेता आएर फलानाको छोरालाई पास गराइदिनु पऱ्यो, भने। मैले सबै कापी उनका अगाडि राखेर (ल भन्नुस्, तपाईंको मान्छेको कापी कुन हो? उनले २-४ वटा कापी हेरे, तर पत्ता लागेन। हो, आयोगको हरेक पदको परीक्षा भएपछि यसैगरी कोड नं. राखेर नामथर भएको अधकट्टी च्यातेर शीलबन्दी गरिन्छ। अनि कापी जाँचेपछि रजिष्टरमा सबैभन्दा बढी नम्बर हुनेको पहिले, त्यसपछिको दोस्रो, तेस्रो गरेर नम्बर राखेर कतिजना चाहिने हो, नं.१ देखि यतिजनाको नाम प्रकाशित गर्ने, भनेर निर्णय गरेपछि बल्ल जिल्ला कार्यालयका प्रतिनिधिको रोहबरमा अर्धकट्टी खोलेर नतिजा प्रकाशित गरिन्छ भनेपछि राम्रो व्यवस्था रहेछ, भनेर उनी गए। त्यसपछि कुनै दबाब आएन।

आयोगका सबै अञ्चल, क्षेत्रका कार्यालय भाडाको घरमा बसेका थिए। २०३५ सालमा आफ्नै भवन बनाउने अभियान चल्यो। सुर्खेतको भवन पहिले बनाएर २०३८ सालमा कार्यालय सारें। ४ क्षेत्र हुँदासम्म सुर्खेतबाट २४ जिल्ला हेर्नुपर्थ्यो। २०३८ सालमा पाँच क्षेत्र भएपछि दिपायलमा क्षेत्रीय निर्देशक भएर गएपछि अरू काम त हेर्न परेन तर भवन निर्माणको प्रगति भने पन्ध्रपन्ध्र दिनमा दिनुपर्थ्यो। मैले आफूले कहिल्यै पनि सरुवा र ठाउँ रोजिन, जहाँ पठाइन्छ, जतिदिन राखिन्छ, त्यहीं बसें।

२०४० फागुनमा दोस्रो पटक राजाको सवारी हुँदा स्वागतको लागि फूलमाला लिएर लाइनमा बसेको बेला मलाई तिम्रो घर कहाँ हो, यहाँ बसेको कति भयो? भनेर सोधनी हुँदा मैले घर पाल्पा हो, यहाँ आएको ६ वर्ष भयो भनें। तेस्रो दिन मेरो सरुवा काठमाडौं भएको पत्र आयो।

२०४१ वैशाखमा केन्द्रमा आएपछि विभिन्न शाखामा काम गरें। पछि प्रशासनमा गएपछि थाहा भयो, मलाई अन्यत्र सरुवा गर्न ३/४ पटक सामान्य प्रशासनबाट पत्र पठाएको रहेछ। तर सचिवज्यूको आदेशले त्यसै थन्किएछन्। २०४५ सालमा सिडिओ तालिम लिएर २०४६ असारमा रोल्पा गएँ। फागुन ७ देखि आन्दोलन सुरु भयो। दाङमा कैयौं गोली चले, ४/५ जना मारिए। प्युठान, सल्यान, रुकुमका सिडिओहरू व्यारेकमा सुत्नुपर्ने भए, तर रोल्पामा कृष्णबहादुर महरा लगायतका नेतालाई बोलाएर प्रजातन्त्र सबैलाई चाहिएको छ। देशभर आन्दोलन भएकै छ। यहाँ तोडफोड, हुलहुज्जत गरेर फाइदा छैन, भनेपछि रोल्पामा सिन्को पनि भाँचिएन।

२०४७ साल असारमा मलाई फेरि आयोगमा ल्याएर अन्तरवार्ता तथा सिफारिस शाखामा राखियो। सहसचिव घनानाथ ओझा आयोगबाट सञ्चार मन्त्रालयमा सरुवा भएपछि उहाँलाई रेडियो नेपालको कार्यकारी निर्देशकमा खटाइएछ। त्यहाँ झण्डै साढे तीनसय कर्मचारी रहेकोमा पुरुषोत्तम सापकोटा बाहेक सबै काज, करार र अस्थायी रहेछन्। ती पद मिलान गर्न ओझा सरले मलाई पठाइदिन आयोगमा अनुरोध गर्नुभएको रहेछ। आयोगको काम पनि गर्नेगरी २०४९ पुसमा म रेडियोमा गएँ। पदमिलान फाँट खडा गरेर ४-५ जना सहायक दिइयो। कहिलेकहीं त दिनभर रेडियोमा खट्टिई साँझ बिहान आयोगको काम पनि गरियो। रेडियोको विज्ञापन शाखामा १०-१२ जना कर्मचारी रहेछन्। सरकारी चेकबाट आएको रकमबाहेक जसले विज्ञापन खोज्यो उसैले लिने चलन रहेछ। अर्को कुरा स्थायी हुन कोही नचाहने। स्थायी

भएपछि त्यहीं बस्नुपर्ने, अस्थायी भए हाजिर गरे तलब पाक्ने, आलोपालो गरेर रेडियो चले भयो। हाकिम र प्रशासनका केही कर्मचारी भैहाल्छन्। रेडियो बजे भयो। अरू समयमा आफूखुसी गर्न मिल्यो। ओझाजी भन्दा पहिलेका निर्देशकले पनि व्यवस्थित गर्न खोजेका रहेछन् तर उनलाई भित्र पस्नै नदिएर निकालेका रहेछन्। त्यसै भएर ओझा सरले मलाई बोलाउनु भएको रहेछ। यसो बुझ्दा कतिपय कर्मचारी स्थायी हुनपाए हुनेथियो भन्ने पनि रहेछन्। विज्ञापन शाखाका कर्मचारीलाई स्थायी भएपछि पेन्सन, उपदान पाइन्छ। सञ्चित बिदा भए त्यसको रकम पाइन्छ भनेर सम्झाएपछि १२ जना तयार भए। अन्तरवार्ता लिएर तिनलाई स्थायी गरियो। काजमा रहेका तारादेवी, शिवशङ्करजस्ता कर्मचारीलाई एक तहमाथि राखेर स्थायी गरियो। त्यसपछि विरोध हुनछाड्यो। विज्ञापन शाखामा दर्ता नभएसम्म विज्ञापन प्रचार गर्न नपाइने नियम बनाइयो। त्यसपछि महिनामा २५-३० हजारसम्म कमाउन पल्केका कृष्णा ताम्राकार जस्ताले जागिर छोडे।

२०५० सालमा मलाई का.मु. दिएर मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशकमा पठाइयो। त्यसपछि जिम्मेवारी यति थपियो कि कहिलेकाँही त १५-१६ दिनसम्म अफिसमै बस्नुपर्ने पनि भयो। २०५२ सालमा सहसचिवमा बढुवा भएपछि का.मु हट्यो। २०५७ वैशाख १९ मा म अवकाश भएँ। त्यो बेलासम्म रेडियो नेपालमा ४५० जति कर्मचारी स्थायी भएका थिए।

सन्दर्भ सामग्री

- आयोगका वार्षिक प्रतिवदेनहरू
- निजामती सेवा पत्रिकाहरू
- मैले सम्झेका कुराहरू

लोक सेवा आयोगमा सचिवको जिम्मेवारीमा मेरा दुई वर्ष दस दिन

❖ राजकुमार श्रेष्ठ*

भनेको सुनेको

प्रसङ्ग १- कुनै सन्दर्भमा भेला भएका बुद्धिजीवीहरूका बीच नेपालका पाँचओटा राम्रा वा उत्कृष्ट संस्था पहिचान गर्ने छलफल चलेछ। त्यस समयमा सर्वप्रथम लोक सेवा आयोगको नाम र दोस्रोमा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको नाम लिएपछि तेस्रो, चौथो र पाँचौको नाम पहिचान नै हुन सकेन रे !

प्रसङ्ग २- नेपालमा कुनै पनि पद वा अवसर पाउन नाता सम्बन्ध वा राजनीतिक दलको कार्यकर्ता वा आर्थिक लेनदेनमार्फत मात्र पाउन सकिन्छ तर लोक सेवा आयोगको परीक्षाबाट कुनै पनि पद आफूमा रहेको योग्यता र क्षमताबाट पाउन सकिन्छ रे !

उपर्युक्त दुई प्रसङ्ग नै लोक सेवा आयोगको भलिभाँती व्याख्या विश्लेषण र परिचय हो। लोक सेवा आयोगको सचिवको जिम्मेवारीमा संवत् २०७९ साउन ९ गतेदेखि संवत् २०८१ साउन १७ गतेसम्म २ (दुई) वर्ष १० (दश) दिन काम गरेँ। निजामती सेवाको विद्यालय निरीक्षकदेखि विशिष्ट श्रेणीको सचिवसम्मको जिम्मेवारीमा विभिन्न कार्यालयमा काम गर्ने क्रममा लोक सेवा आयोगमा बिताएको समय मेरो जागिरे जीवनको एक महत्त्वपूर्ण समयावधि रहेको मेरो अनुभूति छ।

लोक सेवा आयोगको कार्यसञ्चालनमा सुधार गर्न लालायित थिएँ तर सुधार गर्नुपर्ने क्षेत्र एवम् विषयको यथार्थ जानकारी थिएन। लोक सेवा आयोगमा रहेको मेसेज अलर्ट प्रणालीको प्रयोग गरी यथार्थ जानकारी लिन थालेँ। मैले यस प्रणालीको प्रयोग गरेर केन्द्र र आवश्यकताअनुसार मातहतका सबै कार्यालयका कर्मचारीसम्म मेसेज गरी आयोगको कार्यसम्पादनमा अनुभूति गरिएका कमजोरीहरू र सुधारका लागि सुझाव दिन आग्रह गरेँ। संवेदनशील र गोपनीयता कायम गर्नुपर्ने सूचनाको गोप्यता कायम गर्ने सुनिश्चित पनि गरेँ। यसपछि मलाई सबै प्रकारको सूचना सहजरूपमा प्राप्त भयो भने सुधारका क्षेत्र तथा विषय पहिचान गर्न सहज हुनुका साथै कर्मचारीवृत्तमा आशा र विश्वास अनि केही त्रास पनि अभिवृद्धि भयो भन्ने मलाई लागेको छ। यसरी कुनै पनि बेला जो कसैले सूचनाको सम्प्रेषण गर्नसक्ने वातावरण निर्माण भएको हुँदा कर्मचारीहरूबीच आपसमा एकबाट अर्को सजग रहने सकारात्मक अवस्थाको सिर्जना हुनपुग्यो।

आयोगमा प्रत्येक आइतबार ९:३० बजे महाशाखा तथा शाखा प्रमुखको सहभागितामा हुने साप्ताहिक बैठकमा छलफलका विषयहरू खास गरेर मलाई मेसेज अलर्टमा आएका सूचना तथा गुनासोहरूको आधारमा तयार गर्ने गरेँ। यसबाट बैठकमा छलफल गर्नुपर्ने विषय वास्तविक समस्यामा आधारित हुने, तल्ला तहदेखि उच्च तहसम्मका कर्मचारीहरूको चासोका विषयहरू सम्बोधन हुने कारणले साप्ताहिक बैठक तुलनात्मक रूपमा उपलब्धिपूर्ण र उपयोगी हुने गरेको थियो। साप्ताहिक रूपमा हुने यस बैठकमा विगतका निर्णयहरूको कार्यान्वयन अवस्थाका साथै साप्ताहिक कार्यसम्पादन प्रगतिको विषय लगायतमा समीक्षा र

* पूर्वसचिव, लोक सेवा आयोग

धारणा प्रस्तुत गरिने हुँदा सबै कर्मचारीहरूलाई काममा उत्प्रेरित गर्न मद्दत पुऱ्यायो। मेरो कार्यावधिमा प्रत्येक साप्ताहिक बैठक बिहान ठिक ९:३० बजे सुरु गर्ने कार्य पूर्णरूपमा पालना भयो।

आयोगमा कार्यबोझ तथा चापका कारण अतिरिक्त समय र सार्वजनिक बिदाको दिनमा समेत काम गर्नुपर्ने आवश्यकता एवम् प्रचलन रहेको छ। यस व्यवस्थाको औचित्यपूर्ण कार्यान्वयनका लागि ठोस रूपमा प्रयास गरियो। यसका साथै तोकिएको पोसाकको धारण गर्ने, कार्यालयमा पूरा समय उपस्थित रहने र कार्यालय समयमा बाहिर जानुपर्ने अवस्थामा विवरण उल्लेख गर्नैपर्ने व्यवस्था कार्यान्वयन गरियो। नयाँ कार्यको प्रारम्भ गर्न कठिन नै हुन्छ। यस सन्दर्भमा केही कर्मचारीहरूबाट लिखित स्पष्टीकरण समेत लिइएको थियो।

आयोगको परीक्षामा खटाइएको व्यक्ति स्वयं काममा संलग्न हुनुपर्ने परीक्षामा सम्भावित कमजोरीहरू हुन नदिन सावधानी अपनाउनुपर्ने र आ-आफ्नो भूमिकामा जिम्मेवार हुन सजग गराई परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापकीय पक्षमा देखिएका कमी कमजोरी सुधारका लागि प्रयास भएकोमा सन्तोषजनक सुधारसमेत भएको थियो।

आयोगमा वार्षिक जिन्सी निरीक्षण प्रतिवेदनबाट लिलाम बिक्रीका लागि यकिन गरी सिफारिस गरिएका कागजात तथा मालसामानहरूको लिलाम बिक्री कार्य १० वर्ष अगाडिदेखि नभएकोमा यस अवधिमा दशकौं देखिको पुरानो मालसामानको विधिसम्मत लिलाम सम्पन्न गरी राफसाफ गरियो।

आयोगको प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन गर्न कम्प्युटर ल्याब कक्ष र उत्तरपुस्तिका परीक्षण कक्षको सुधार तथा स्तरोन्नति गर्न त्यस समयमा करिब रु ५०/५५ लाखको लागत अनुमान तयार गरिएको भए पनि तत्कालीन समयमा बजेट अभावको कारण काम गर्न सकिएन। यसका साथै आयोगको समग्र पक्षमा सुधार गर्ने हेतुले आयोगको दोस्रो रणनीतिक योजना स्वीकृत गरी कार्यान्वयन गरिएको भएता पनि स्रोत-साधनको अभावका कारण निर्धारित लक्ष्य तथा समयअनुसार अपेक्षाकृत कार्यान्वयन र उपलब्धि हासिल हुन सकेको थिएन।

लोक सेवा आयोग निजामती सेवाका कर्मचारीको मात्र नभई समग्रमा देशको नै आस्थाको केन्द्र र विश्वासको धरोहर हो। यहाँका प्रत्येक कार्यहरू अन्य निकायका लागि एउटा अनुकरणीय मानक बन्नुपर्दछ भन्ने लाग्दछ। तर आयोगमा अन्यत्र निकायबाट सरुवा भई आउने कर्मचारी र आयोगको केन्द्रीय कार्यालय र अन्तर्गतका कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सरुवा, सेवा-सुविधा तथा वृत्ति विकास सम्बन्धमा स्पष्ट कार्यविधि/मापदण्ड आवश्यक रहेको देखेको छु।

अन्त्यमा,

लोक सेवा आयोगको सचिवको जिम्मेवारीमा २ (दुई) वर्षभन्दा बढी समय कार्यरत रहें। मेरो कार्यकाल वर्तमान समयमा सचिवहरूको औसत कार्यावधिको तुलनामा केही लामो अवधि नै हो। आयोगको समग्र सुधारको क्षेत्रमा मेरो निरन्तर पहल र प्रयास रह्यो। यद्यपि कतिपय प्रयास सफल भए भने कतिपय प्रयास सफल हुन सकेनन्। तैपनि तुलनात्मक रूपमा म मेरो यो कार्यावधि सफल रहेको ठान्दछु। सुधारका कार्यहरूमा प्रत्यक्ष रूपमा आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूबाट प्रशस्त साथ, सहयोग र समर्थन प्राप्त भयो। यसका लागि आयोगका अध्यक्षज्यू एवम् सदस्यज्यूहरू र सम्पूर्ण सहकर्मी साथीहरूमा हार्दिक आभार प्रकट गर्दछु।

***

तिमीलाई कोटी कोटी नमस्कार !

❖ लक्ष्मीविलास कोइराला*

काठमाडौंबाट पोखरा जाँदैगर्दा बसमा एकजना नवयुवक मेरो साथमा बस्न आइपुगे। लोक सेवा आयोगबाट शाखा अधिकृत पदमा सिफारिस भएर जिल्ला प्रशासन कार्यालय कास्कीमा पदस्थापन भएका उनी निकै खुसी देखिन्थे। मैले ढीलै भए पनि उनलाई बधाई दिएँ। उनको खुसी र आयोगको प्रशंसाले तान्दै तान्दै मलाई मेरो अतीतमा पुऱ्यायो। सैंतीस वर्षअघि सरकारी जागिर खाएर सिडिओ बन्न म काठमाडौं आएको थिएँ। सिडियो बन्ने रहर एउटा आँधिले जन्माएको थियो। त्यो आँधी सम्झेर म एक्लै मुसुक्क हाँसें।

स्नातक तह उत्तीर्ण गरेपछि ठेकेदार बनेर नारायणी सिँचाइ आयोजनाको रौतहट जिल्लाको गण्डक नहर खण्डमा काम सिक्दै र गर्दै थिएँ। एकदिन सिडिओ चेकिङ गर्न इन्सपेक्टर र प्रहरी लिएर साइटमा आए।

'को हो ठेकेदार?' सिडिओको गर्विलो स्वर थियो।

'म हो' म सिडिओको अगाडि उभिएँ।

दुई नम्बरी काम गर्ने? सार्वजनिक काममा लापरवाही गर्ने? सिडिओ गर्जिए।

'राम्रो काम भएको छ' मैले अदबसाथ भनें।

खै कस्तो बनाएको छ, हेरौं? सिडियोले स्ट्रक्चर भत्काउँला झै गरेर लात्ताले हाने।

ए केटा हो घनले ठोक। इन्सपेक्टरको आदेश भयो।

दुईजना प्रहरी घन लिएर आए र धमाधम स्ट्रक्चरमा ठोक्न थाले, फुटेन। बरु पुलिसको कञ्चटबाट पसिना छुट्यो।

सिडिओको दल रोबिलो प्रदर्शनपछि फर्कियो। म सिडिओको अधिकार, शान र रवाफसँग निक्कै प्रभावित भएँ। मेरो वृत्तिमा आमूल मोड आयो। सिडिओ बन्ने सपना जन्मियो। पैसा कमाउने रहर ओइलायो। पढेको छु, सरकारी जागिर खान सक्छु भन्ने हिम्मतका साथ शैक्षिक सर्टिफिकेटहरू बोकेर म काठमाडौं हानिएँ।

गरिब र चिनजान नभएका मानिसलाई राजधानीले बेस्सरी हेप्दोरहेछ। कसैगरे पनि अलिअलि पैसा कमाउनु पर्ने भयो। म जागिरको खोजीमा विभिन्न सरकारी अफिस र व्यापारी घरानाहरू धाउन थालें। 'जागिर बेच्न राखेको छ र, माग्ने बित्तिकै पाउने'? कर्कस स्वरहरूले निरस बनाउँदै गए। एकातिर स्नातकोत्तर तहको

**पूर्व सहसचिव, लोक सेवा आयोग*

पढाइ टुहुरो हुँदै थियो, अर्कोतिर अपमानले थिलोथिलो मन लिएर म जागिर खोज्न भने हिडिरहें, लुखुर लुखुर।

बाटोमा हिँडदा हिँड्दै एक ठाउँमा मानिसहरूको भीड देखें। लोक सेवा आयोगको शाखा अधिकृत पदको लिखित परीक्षा पास हुनेहरूको रमाइलो रहेछ। परीक्षामा सफल भएकाहरूको अनुहारमा चम्किएको खुसीको झिल्को मेरो मस्तिष्कमा छिऱ्यो। जिज्ञासाको नौलो सञ्चार भयो। म जस्तै स्नातकहरूले आयोगको परीक्षा पास गर्न सक्छन् भने, म किन सक्दिनँ? मेरो मनमा अनौठो आँटले प्रवेश गऱ्यो। म आयोगको अफिस खोज्दै कमलपोखरी पुगें। राणाकालीन सेतो दरबार। ठुल्ठुला अक्षरमा 'लोक सेवा आयोग' लेखिएको थियो। धेरैबेरसम्म आयोगको विल्डिङ हेरेर बसिरहें।

आयोगका भित्ताभरि सूचनाहरू थिए। सूचनाहरू पढ्दै गएँ। परीक्षाबारे जानकारी लिएँ। अब भने सरकारी जागिर खाइन्छ होला भन्ने आशा पलायो। खुसीले एक्लै मुस्कुराएँ। परीक्षासम्बन्धी सूचना र नेपाली बिबिसी समाचार सुन्न एउटा रेडियो किनें। आयोगको बुलेटिन किनेर हेर्न थालें। शाखा अधिकृत, सुब्बा, खरिदार तीनै पदका पाठ्यक्रमहरू अध्ययन गर्दै गएँ। पुस्तकालयमा किताब र पत्रपत्रिका पढ्न थालें। संविधान, ऐन कानून र सरकारका नीतिहरू पढ्दै, बुझ्दै, टिप्दै गएँ। परिश्रमले आयोगका परीक्षामा सहभागी हुने आत्मविश्वास बढायो। आफ्नो सबल पक्ष आफैंले चिन्दा खुसीले सगरमाथा छोउँला जस्तो गऱ्यो। छाती चौडा भयो।

सरकार र नागरिकले पत्याएको संस्था लोक सेवा आयोग। नेपाली समाजमा आयोगले ठूलो विश्वास आर्जन गरेको छ। युवाहरूको आशाको केन्द्र बनेको छ। आयोगका परीक्षा प्रणालीबद्ध, योग्यतामा आधारित, निष्पक्ष, गुणस्तरीय र प्रतिस्पर्धात्मक छन्। हरेक युवालाई आफ्नो भविष्य आफैं निर्माण गर्नसक्ने प्रेरणा दिएको छ। वर्षौंअघि पैंतालिस सालमा शाखा अधिकृत बनाएर आयोगले मलाई सरकारी सेवामा प्रवेश गराएको थियो। सरकारी जागिर खान कसैको भनसुन चाहिएको थिएन। 'आयोग तिमीलाई कोटी कोटी नमस्कार'। मेरो शिर निहुँरियो। सिडियो बन्ने सपना व्युँझिएर चलमलायो।

चिया पिउन भन्दै बस घ्याच्च रोकियो। म झल्यास्स भएँ। अफिसर र म सँगै ओर्लियौं। चिया पिउँदै कुरा गर्न थाल्यौं

'अफिसर साप, म त सरकारी जागिर खाएर सिडियो बन्न हिँडेको मान्छे। लोक सेवाको ढोकाबाट सरकारी सेवामा त छिरें, तर ....' मैले चियाको चुस्की लिँदै भनें।

के भो सर? अफिसर उत्सुक बने।

प्रशासनिक तालिममा सिडिओको जिम्मेवारी, अधिकार र महत्त्व बुझें। सिडिओ हुने इच्छा झन् जागृत भयो। तिनताका देशमा पञ्चायती शासन प्रणाली थियो। सरकार पञ्चायतलाई समर्थन गर्ने 'कमिटेड ब्यूरोक्रेसी' बनाउन चाहन्थ्यो। पदस्थापन र सरुवामा आफ्ना मान्छे च्याप्थे। मैले सिडिओ हुन गृह मन्त्रालय जान चाहें, रोजें र निवेदन पनि दिएँ। सिडियो बन्छु भन्ने मान्छेको पदस्थापन त गृह मन्त्रालयको साटो केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागमा पो भएछ !

'धत्तेरी ! अनि के भयो त सर?' अफिसरका जिज्ञासाहरू ओसिलो ठाउँका जुकाहरू झैं उठे।

'तपाईं त भाग्यमानी। सुरुमा नै गृह मन्त्रालय प्रवेश गरिहाल्नु भएछ।' मैले रिस गरे जस्तो गरें।

'सर, कम्ता मेहनत गर्नु परेन नि मैले, गृह छिर्न। पदस्थापन पनि मेरिटको आधारमा आयोगले गर्नुपर्ला जस्तो छ।' अफिसर थोरै मुसुक्क मुस्कुराए।

म र लोक सेवा आयोगका तात्कालीन अध्यक्ष उमेश मैनाली सर औपचारिक भ्रमणमा यूएई गएका बखत नेपाली कामदारहरूले विदेशमा कामदार पठाउन पनि आयोगले जाँच लिने गरे हुन्थ्यो। जस्ता पायो त्यस्तै युवायुवती आउन्नथे कि? भनेका थिए। आयोगले नेपाली युवाको मन र विश्वास जितेको छ। मलाई गर्वानुभूति भयो।

आयोगको सिस्टम त मान्नु पर्छ, सर। अफिसर पनि प्रष्ट थिए।

आयोगको परीक्षा प्रणालीको आधार आयोगका तात्कालीन सहसचिव मंगलकृष्ण श्रेष्ठले बनाउनु भएको थियो।' तपाईंलाई आयोगको परीक्षा प्रणाली सम्बन्धमा कस्तो अनुभूति छ?' भन्नुस् त। मैले अफिसरसँग जिज्ञासा राखें।

'हस् हजुर', अफिसर थोरै मुस्कुराए। म उनका अनुभूति सुन्न पर्खिरहें।

सर, हजुर आयोगको पूर्व कर्मचारी। आयोगको प्रणालीसँग जानकार हुनुहुन्छ। म अलिकति क्रिटिकल हुन्छु, है। सुधार गर्न त आलोचनात्मक हुनैपर्छ। आयोग मेरिट प्रणालीको पर्याय हो। पढ्नसक्ने सोर्सफोर्स नभएका युवाहरूको अभिभावक हो। निष्पक्षता, तटस्थता गुणस्तरीयता, विश्वसनीयता र गुणवत्ता आयोगका चरित्र हुन्। शासन, प्रशासन र प्रविधिमा परिवर्तन भएसँगै आयोग डिजिटल युगमा प्रवेश गर्दैछ। आयोगको प्रतिष्ठा र स्थापित प्रक्रिया जोगाउँदै परीक्षा प्रणालीमा सुधार गरेर परीक्षाहरूलाई बढी भन्दा बढी प्रतिस्पर्धी, सान्दर्भिक र सिर्जनात्मक बनाउनु पर्ने मेरो बुझाइ छ। अधिकृत खुलस्त भए।

अफिसर साप, परीक्षा प्रणालीमा सुधार निरन्तर भैरहने प्रक्रिया हो। परीक्षाहरूलाई प्रतिस्पर्धी, गुणात्मक र निष्पक्ष बनाउन आयोग कहिल्यै चुक्दैन। आयोगले लिने परीक्षाहरू निष्पक्ष, विश्वासिलो र विधिसम्मत भएनन् भने तपाईं हामी जस्ता सोझा निमुखा कसैले पनि सरकारी जागिर खान सक्दैनन्। समग्र सार्वजनिक सेवा नै अनुत्पादक र अनुत्तरदायी बन्न पुग्छ। नेपाली समाजमा 'कुनै पढैया उम्मेदवारले आयोगको परीक्षा पास गर्न सकेन् भने उसले आयोगलाई दोष दिँदैन। आफ्नो तयारी नै नपुगेर आफू असफल भएको हो भन्ने सम्झन्छ' मैले आयोगको परीक्षा प्रणालीको प्रशंसा गर्दै इँट्टामाथि इँट्टा थपें।

सर, अहिले सूचना प्रविधि र नेटवर्कको विकास र अभ्यासले सार्वजनिक सङ्गठनहरूलाई परिवर्तन हुन बाध्य बनाएको छ। आयोगको पाठ्यक्रमबाटै सुधारको कुरा गरौं। पाठ्यक्रमको क्षेत्र सानो सङ्कुचित छ। पाठ्यक्रममा एकेडेमिक र प्रशासनका प्राक्टिकल विषयवस्तुबीच सन्तुलन भेटिँदैन। पाठ्यक्रमले क्रिएसनभन्दा रटानलाई बढी महत्त्व दिए जस्तो लाग्छ। प्रश्नहरू बारम्बार एउटै विषय र सजिलो क्षेत्रबाट मात्र सोधिने कारण प्रश्न कस्तो आउला भनेर पहिले नै अन्दाज गर्न सकिन्छ र अन्दाज गरेकोमा सत्तरी प्रतिशत भन्दा बढी मिल्छ पनि।

सरले अध्ययन गर्नु भएको छ? निजामती सेवा, सार्वजनिक संस्थान, सेना प्रहरी सेवाका पाठ्यक्रमहरू जुम्ल्याहा तिम्ल्याहा जस्ता छन्। एउटा पाठ्यक्रम पढेपछि सबैलाई हुने। न्यूनतम योग्यता र कार्य जिम्मेवारीका विविध पक्षहरू समेटेको फराकिलो पाठ्यक्रम अगाडि राखेर प्रश्न सोध्ने गरेमा पो परीक्षाहरू कठोर र प्रतिस्पर्धी हुने थिए। घोकन्तेहरूको ठाउँमा रचनात्मक उत्तर दिने योग्य उम्मेदवारहरू सफल हुने थिए। प्रश्नपत्र निर्माणले पाठ्यक्रमको बृहत्तर उद्देश्य भेट्टाउन र उम्मेदवारको प्रश्न अनुमानीकरणलाई अचम्मित गर्न सकेको देखिँदैन। रातबिरात लगाएर घोक्नेहरू पास हुने, सिर्जना र तर्क गर्नेहरू फेल हुने वातावरण रहेसम्म निजामती सेवा प्रभावकारी हुँदैन। सर, अहिले छद्म (सुडो) ज्ञानको परीक्षण भैरहेको छ। सरकारी सेवा उत्पादक बनाउन घोक्नेहरू भन्दा सिर्जनात्मक जवाफ दिने उम्मेदवार सफल हुने परीक्षा प्रणाली बनाउनु पर्छ।

हामी आयोगको कार्यसम्पादन प्रणालीप्रति विश्वस्त छौं। तर, पनि पाठ्यक्रम, प्रश्नपत्र निर्माण र उत्तर पुस्तिका परीक्षणमा सुधार हुन आवश्यक छ। अहिलेको प्रणालीमा पाठ्यक्रम पुरानो र लगभग गाइड जस्तो बनेको छ। बजारमा सबै विषयका पाठ्यक्रमको गाइडहरू यत्रतत्र पाइन्छन्। गाइडमा रेडिमेड प्रश्न र उत्तर छन्। आयोगको परीक्षामा गाइडका जस्तै प्रश्न आउने गरेका छन्। जान्न केही पर्दैन, गाइड घोकेर गएपछि पास हुने अवस्था छ। टोल टोलमा कोचिङ सेन्टर छन्। टयुसनमा जस्तो पढाइन्छ, प्रश्न त्यस्तै आउँछ। परीक्षार्थीले एउटै ढाँचा, वाक्यमा उत्तर लेखेका हुन्छन्। परीक्षा प्रणाली निष्पक्ष, तटस्थ र मेरिटबेस्ड छ। प्रश्न निर्माण पद्धतिमा पाइन राख्ने वेला आएको छ। उम्मेदवारमा सक्कली ज्ञान र तत्काल सिर्जनात्मक तर्क दिनसक्ने क्षमताको परीक्षण गर्न प्रश्न निर्माणलाई पुरै मोडर्नाइज्ड गर्नुपर्छ, सर।

अफिसर भन्दै गए। म सुनिरहें।

शाखा अधिकृतको तेस्रो पत्रको कुरा गरौं। पाठ्यक्रममा समाजका विकृतिहरू, साइबर अपराध, जैविक विविधता जस्ता केही यस्ता शीर्षकहरू छन् जसको तयारी गरे पछि तेस्रो पेपर बिग्रला भन्ने कसैले सोच्नु पर्दैन। प्रश्न निर्धारकले त बृहत् ज्ञान परीक्षण गर्ने खालको प्रश्न सोध्नुपर्छ। यी शीर्षकका कतिपय प्रश्नहरू त 'प्रि'आउट प्रश्न' माने हुन्छ। यसकारण प्रश्न निमार्णलाई अझ गहकिलो बनाउनु पर्छ भन्ने मेरो सुझाव हो।

सर, उम्मेदवारको सिर्जनशील क्षमता मूल्याङ्कन गर्न त प्रश्न निर्माण र प्रश्न मोडरेसन प्रणालीमा सुधार गर्दै जानुपर्छ। प्रश्नलाई मोडरेसनको चरणमा अझ गुणस्तरीय बनाउन सकिन्छ। मोडरेसनको गुणस्तर परिमार्जनकर्ताको अपडेटेड सूचना, ज्ञान र क्षमतामा निर्भर गर्दछ। आयोगले थोरै विज्ञलाई तालिम दिएर धेरै काममा संलग्न गराएको देखिन्छ। आयोग बाहिर बसेर हेर्दा केही विज्ञहरू अफिस आए जस्तो नियमित आयोग आइरहेको देखिन्छ। प्रश्न सेट गर्ने, परिमार्जन गर्ने, परीक्षण गर्ने, अन्तरवार्ता गर्ने जिम्मेवारीमा एउटै विज्ञलाई संलग्न गराउनु हुँदैन्। एउटै विज्ञलाई सधैं प्रश्न सेट गर्न, प्रश्न परिमार्जन गर्न, कपी परीक्षण गर्न वा अन्तरवार्ता लिन बोलाइरहयो भने विज्ञमा 'विज्ञ पूर्वाग्रह' विकास हुन्छ। 'एकाधिकार लोभ' आउँछ। 'विज्ञ पूर्वाग्रह' र 'एकाधिकार लोभ' आयोगको निष्पक्ष परीक्षा प्रणालीको सबैभन्दा डरलाग्दो दोष हो, सर।

अफिसरको ज्ञानले मलाई प्रभावित गर्दै लग्यो।

आयोगको परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका कोडिङ, परीक्षण, प्राप्ताङ्कको गोप्यता राख्ने प्रणालीलाई धन्यवाद दिनैपर्छ। एआइको विकास र अभ्यासले आयोगको अगाडि अवसर र चुनौती सँगसँगै ल्याएको छ। यसपटक मैले शाखा अधिकृतको परीक्षामा एआइसँग प्रश्न सोधेर त्यै पढेर गएँ। आयोगका विज्ञले पनि एआइसँग सोधेर सेट गर्नु भएको रहेछ। हुबहु मिल्यो। आयोगसँग एआइ भेरिफाई गर्ने 'एप' त छैन। म पास भैहालें। अधिकृतले मलाई अचम्म बनाउँदै भने।

'कसरी?' छक्क पर्दै मैले दोहोऱ्याएँ।

मोबाइलमा 'एआइ एप' खोल्नुस त, सर। अधिकृत आफ्नो मोवाइल खोलेर सिकाउँदै गए।

म एप खोल्दै गएँ।

लोक सेवा आयोगको शाखा अधिकृत लिखित परीक्षाको तेस्रो पत्रको सामाजिक विकृति शीर्षकमा बन्न सक्ने प्रश्नहरू बनाई देऊ त। मैले अनुरोध गरें।

उसले बोल्दै लेख्दै गयो। दस एघारवटा प्रश्नहरू बने। उत्तर पनि लेखिदिऊँ? एआइले सोध्यो। मैले हुन्छ भनें। नेपालीमा नै खरर्र उत्तर लेखिदियो। अब भन्नुस् सर पाठ्यक्रम, प्रश्नपत्र सेट गर्ने, कपी परीक्षण गर्ने विषयमा सुधार आवश्यक छ कि छैन्? आयोगको अगाडि चुनौती छन् कि छैनन्? अफिसर सप्रमाण उभिए।

म मोवाइलमा एआइको चमत्कार देखेर अवाक् भएँ।

सर, एआइले सामान्य ज्ञानका प्रश्नहरू पनि बनाई दिन्छ। एकेडेमिक कोर्स बुक हेरेर होइन गाइडका किताब हेरेर प्रश्न बनाउने विज्ञहरूलाई हाइसन्चो भएको छ। कसरी आयोगका परीक्षाहरूमा गुणस्तरीयता कायम गर्न सकिएला? चुनौतीपूर्ण छ नि सर। परीक्षा प्रणालीमा सूचना प्रविधि प्रयोग गर्दा साइबर अपराधको सरगर्मीमा गोपनीयता, गुणस्तरीयता र सक्षमता कायम गर्न कठिन छ। सँगै, एआइ भेरिफिकेशन गर्ने क्षमता विकास गर्नुपर्ने चुनौती पनि आएको छ। अफिसरले मलाई बुझाउँदै भने।

अफिसर साप, तपाईंको चिन्ता सही छ। आयोगका परीक्षाहरूलाई आधुनिकीकरण र डिजिटलाइज्ड बनाउने सम्बन्धमा तपाईंका क्रिटिकल तर्कहरू ग्रहणीय छन्। आयोग पूर्णरूपमा सिस्टममा चलेको संस्था हो। यसकारण आयोगको अध्यक्ष वा कुनै एउटा पदाधिकारी वा कुनै कर्मचारीले चाहेर पनि प्रणाली बिगार्न सक्दैन, र त आयोगले निष्पक्षता कायम गर्न सकेको छ। आयोगको प्रमुख चुनौती गोप्यता र गुणस्तरीयता अनि निष्पक्षता र विश्वसनीयता कायम गर्नु हो।

आयोगको पाठ्यक्रम फराकिलो, इन्डिकेटिभ र प्राक्टिकल हुनैपर्छ। एकेडेमिक र प्रशासनिक अभ्याससँग जोडिएको प्रश्न भयो भने प्रश्नले नै तार्किक उत्तर खोज्न बाध्य बनाउँछ। कस्तो राम्रो तर्क।' अपडेटेड विज्ञ' बोलाउने तर्क र 'विज्ञ पूर्वाग्रह' शब्द चयन कति सुन्दर। मलाई मन पऱ्यो। आयोगमा विज्ञ व्यवस्थापन कठिन छ। कतिपय अवस्थामा विज्ञ पाईंदैनन् पनि। अब एआइको उपयोग गर्नुपर्ने बाध्यता

र जोखिम पनि उस्तै कठिन। एआइ डिटेक्टिभ पूर्वाधार खडा गर्नुपर्ने भएछ। कम्प्युटरवेस्ड परीक्षा प्रणाली सुरु गर्नुपर्ने होला। तर, अफिसर साप, आयोगमा अलिकति सुधार गर्छु भनेर चलायो भने सुधारको नाममा खेल्ने मान्छेहरूले स्थापित प्रणाली नै ध्वस्त बनाउन सक्छन्। परीक्षा प्रणाली सुधारको अगाडि रहेको यही एउटा डरलाग्दो चुनौती छ। नेपालको संविधान जारी भए पछिको कुरा गरौं न। त्यसवेला आयोगका वर्तमान अध्यक्ष माधवप्रसाद रेग्मी आयोगको सचिव हुनुहुन्थ्यो। म सहसचिव थिएँ। सेना, प्रहरी संस्थानहरूलाई आयोगको परीक्षा प्रणालीमा भित्र्याउन हामीले निकै मेहनत गरेका थियौं। सिस्टम आफैंमा सुशासनको खम्बा हो, नि। मैले अफिसरलाई आफ्नो अनुभवको उदाहरण दिँदै प्रष्ट पार्ने कोसिस गरें।

हजुरलाई आयोगले समाजका प्रतिभावान् युवाहरूलाई आकर्षित गरे जस्तो लाग्छ, त सर? अफिसरले गम्भीर प्रश्न मेरो अगाडि राखिदिए र झ्याल बाहिर हेर्न थाले।

आयोगको सबैभन्दा ठुलो चिन्ता नै समाजका योग्य युवालाई सरकारी सेवामा कसरी ल्याउन सकिन्छ भन्ने हो। आयोगले विगतमा 'ट्यालेन्ट हन्ट' कार्यक्रम पनि चलायो। अनलाइन दरखास्त दिने र परीक्षा केन्द्र विस्तार गर्दै हरेक जिल्ला पुऱ्याउन पनि खोजेको छ। तैपनि ट्यालेन्टलाई आकर्षित गर्न अपेक्षानुकृत सकेको छैन। समाजका टयालेन्टहरूलाई परीक्षा प्रणालीको साथसाथै निजामती सेवाको तलब सुविधा र अनुमानयोग्य वृत्ति विकासको अवसरले आकर्षित गर्ने तथ्य एक अध्ययनले देखाएको छ। निजामती सेवाको तलब सुविधा निजी क्षेत्रको भन्दा धेरै बनाउने र आयोगको परीक्षा प्रणाली ट्यालेन्ट मैत्री बनाउँदै जाने हो भने सार्वजनिक सेवामा ट्यालेन्ट जनशक्ति प्रवेश गर्दछन्। आयोग ! अब तिमी डिजिटल मार्गमा हिडँने नीति र पूर्वाधार बनाउन थाल। समाज डिजिटलाइज्ड हुँदै गइसक्यो। खै किन किन ! म अत्यन्तै भावुक बने।

आयोग मेरो भविष्य निर्माता, तिमीलाई कोटी कोटी नमस्कार छ' अफिसरको आदर र भावुकता एकसाथ पोखियो। आयोग चिरकालसम्म अम्मर रहोस् मैले थपें। आयोगको स्थापित प्रणालीलाई जस्तोसुकै मूल्य चुकाएर पनि संरक्षण गर्नुपर्छ। अफिसर हिमालझैं अटल बने।

मलाई खुसीले चपक्क अँगाल्यो। झ्यालबाट बाहिर हेर्‍ें। बस सेतीको किनार किनारै दौडँदै थियो। सडक छेउका रुखहरू पछाडि दौडिरहेका थिए।

'सर, हजुर कहिले सिडियो हुनुभयो त?' अफिसरले बिर्सिसकेको बुँदा सम्झिएझैं मलाई झकझक्याउँदै सोधे।

अफिसर साप, तपाईं त वेलैमा सिडियो हुनुहुने भो। म त भइँन नि। सरकारले सिडियो पदको महत्त्व नबुझी नराम्ररी गिजल्यो। मान मर्दन गर्न उद्यत भयो। तैपनि सिडियो बन्न गृह मन्त्रालय सरुवा हुने प्रयास गर्दा गर्दै समय घर्केको मलाई पत्तै भएन। तीस वर्ष निजामती सेवा गरेर अवकाश हुँदा पनि सिडिओ बन्ने रहर रहरै रह्यो। मैले हाँस्दै सुनाएँ। अफिसरले मुस्कुराउँदै भने-'आठ नौ घण्टाको बाटो काटेको पत्तै भएन।'

* * *

लोक सेवा आयोगः जतनले जोगाइएको विश्वासको दियो

❖ डा. लवदेव अवस्थी*

मेरो जीवनको रूपान्तरणसित प्रत्यक्ष जोडिएको लोक सेवा आयोगले नेपालमा एउटा विश्वासको बिम्ब निर्माण गर्न सफल भएको छ। अत्यन्त विपन्न परिवेशबाट राष्ट्रिय जीवनको मूलधारमा प्रवेश गर्ने आकांक्षा पूरा गर्न र राष्ट्रसेवाको माध्यमबाट पेसागत उन्नयन र रूपान्तरणका लागि लोक सेवा आयोग प्रवेशद्वार हुनसक्छ भन्ने कुरा मेरो जीवनमा लागु हुन्छ। नेपाल सरकारको सेवामा आबद्ध हुने कुरा मेरो जस्तो भौगोलिक, आर्थिक र सामाजिक परिवेशबाट आउने व्यक्तिका लागि लोक सेवा आयोगले अपनाएको पद्धतिका कारण सम्भव भएको हो भन्ने कुरामा मलाई कुनै दुविधा छैन। मैले मेरो जीवनमा जेजति गर्न सकेँ र म अहिले जे छु त्यसको प्रमुख श्रेय लोक सेवा आयोगलाई जान्छ। अपेक्षा गरेअनुसार गर्न नसक्नु मेरो आफ्नो सीमितताले गर्दा होला तर लोक सेवाको माध्यमबाट मैले आफूलाई रूपान्तरण गर्ने जुन अवसर पाएँ र राष्ट्रले ममाथि जुन गुन लगाएको छ त्यो ऋण तिर्न मैले अझै धेरै गर्न बाँकी छ जस्तो लाग्छ।

हाम्रो पूर्वीय वाङ्मयको जगमा जोडिएको चाणक्य नीतिले उजागर गरेको 'सागरा भेदमिच्छन्ति प्रलयेऽपि न साधवः' को दृष्टान्तले लोक सेवा आयोगको यथार्थलाई चित्रण गरेको अनुभूति मलाई हुन्छ। प्रजातन्त्रको प्राप्ति पश्चात् २००७ सालको अन्तरिम संविधानको प्रावधानअनुसार २००८ साल आषाढ १ गतेदेखि लोक सेवा आयोगले औपचारिक स्वरूप ग्रहण गरेको भए पनि जनविश्वास आर्जन गर्न विगतमा यसले निकै नै उतार-चढावको सामना गर्नु परेको यथार्थ हाम्रो सामु छ। मेरो अनुभव र बुझाइको आधारमा नेपालमा अस्तित्वमा रहेका सार्वजनिक निकायले कुनै न कुनै रूपमा विश्वासको सङ्कट भोग्दै आएको अवस्था हो। तर, लोक सेवा आयोगको बारेमा आजसम्म कुनै त्यस्तो गम्भीर आशङ्का गरिएको वा जनमानसमा यसप्रतिको विश्वास डगमगाएको कुरा मलाई थाहा छैन। यस सन्दर्भमा लोक सेवा आयोग मात्रै एउटा यस्तो संस्था बन्न गएको छ जसले नेपालमा विश्वासको दियो निभ्न दिएको छैन।

जनविश्वास आर्जन गर्ने र त्यसलाई टिकाइ राख्ने कुराको पछाडि देखिने र नदेखिने पात्रहरूको भूमिका सर्वोपरि रहने हुन्छ। लोक सेवा आयोगका द्रष्टादेखि यसको नेतृत्वदायी भूमिकामा रहेका र सेवा प्रवाहमा परिचालित सबै अङ्गप्रत्यङ्गहरूले आ-आफ्नो कौशल प्रदर्शन गरेकै कारण जनविश्वास आर्जन हुन गएको कुरामा दुईमत नहोला। सेवाग्राही र सरोकारवालाहरूको विश्वास प्राप्त गर्न लोक सेवा आयोगको औपचारिक सङ्गठनका साथै यसको विस्तारित परिवारको रूपमा रहेको विज्ञ समुदायले पनि परिपूरकको भूमिका निर्वाह गरेको मैले पाएको छु। लोक सेवाको विश्वसनीयता यसले के गरेको छ वा के गर्छ भन्ने कुराका साथै यसले कसरी काम गरेको छ र त्यसको प्रत्याभूति कसरी भएको छ भन्ने कुराले निर्धारण गरेको मैले पाएको छु। यी दुइटै कुराले लोक सेवा आयोगप्रतिको दृष्टिकोण निर्माण भएको र यसमाथिको जनविश्वास टिकेको

**नेपाल सरकारको पूर्व सचिव तथा भाषा आयोगको पूर्व अध्यक्ष*

हो भन्ने मलाई लाग्छ। मूलतः आयोगले अङ्गीकार गरेको परीक्षण पद्धति, विकास गरेको दक्षता र प्रत्याभूति गरेको निष्पक्षताको जगमा यसको विश्वसनीयता जोडिएको मैले पाएको छु।

आयोगले अवलम्बन गरेको परीक्षण पद्धति क्रमागत रूपमा विश्वसनीय बन्दै गएको अनुभूति हामी सबैले गरेका छौं। परीक्षण प्रणालीप्रतिको विश्वास निर्माण गर्न लोक सेवा आयोगले तीनवटा पक्षलाई आत्मसात् गरेको पाइन्छ। ग्रीक दार्शनिक प्लेटोले भनेझैं विश्वसनीय परीक्षणको पुष्ट्याइँका लागि 'जस्टिफाइड ट्रु बिलिफ (justified true belief) का तीनवटै स्तम्भ अनिवार्य सर्तको रूपमा रहेका हुन्छन्। पहिलो कुरा, परीक्षण, प्रमाणमा आधारित हुनुपर्ने हुन्छ। दोस्रो कुरा, परीक्षणले सत्य स्थापित गरेको हुनुपर्दछ र तेस्रो कुरा, परीक्षणले विश्वास आर्जन गरेको हुनुपर्दछ। मेरो अनुभवमा लोक सेवा आयोगले यी तीनवटै कुराको संयोजन गरी परीक्षा प्रणाली विकास गरेकै कारण यसको परीक्षण पद्धतिप्रति परीक्षार्थी र आमनागरिक आश्वस्त रहेको देखिन्छ। साथै, कपिलमुनिले स्थापित गरेका साङ्ख्य दर्शनका मूलभूत आधारहरू - प्रत्यक्ष प्रमाण, अनुमान प्रमाण र शब्द प्रमाणसमेत परीक्षण प्रणालीमा प्रतिबिम्बित भएको कारण आयोगमाथि जनविश्वास टिकेको देखिन्छ।

संस्थागत दक्षता विकासका लागि आयोगले समयसापेक्ष ज्ञान, सीप, आचरण र मनोवृत्तिमा रूपान्तरण खोजेको देखिन्छ। पेसागत र संस्थागत क्षमता विकास तुलनात्मक रूपमा अग्रगामी देखिएको छ। आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी र विज्ञहरूमाथि मानक स्थापित गर्नुपर्ने गुरुतर दायित्व छ। नेपालको सङ्घीय संरचनामा आयोगले आफूलाई नमुनाको रूपमा प्रस्तुत गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ। जनमानसले अपेक्षा गरेअनुरूप विश्वव्यापीकरण र नेपालको मौलिक चिन्तन एवम् जीवन प्रणालीलाई समेत अङ्गीकार गरी आयोगले विशिष्ट भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। ज्ञान र प्रविधिको अकल्पनीय विस्तारलाई आत्मसात् गरी आयोगले आफूलाई अब्बल प्रमाणित गर्दै अगाडि बढ्नुपर्ने खाँचो छ। आयोग स्वयंमा ज्ञानको परख गर्ने केन्द्र पनि भएको हुँदा विद्यमान परिवेश यसका लागि चुनौतीभन्दा पनि गुमाउन नहुने अवसर हो जस्तो मलाई लगेको छ। लोक सेवा आयोगको कार्यप्रकृति विशिष्ट किसिमको भएको हुँदा पदाधिकारी, कर्मचारी र विज्ञहरूको निष्ठा, ज्ञान, सीप र मनोवृत्ति, उच्च सम्मान हुने वातावरण निर्माण गरिनु जरुरी छ। क्षमता विकासका दृष्टिले आयोगलाई स्थिर र कर्मचारीहरूलाई क्षमतावान् बनाएर राख्न सेवा विशिष्टीकृत गर्नेतर्फ पनि हाम्रो ध्यान जानु आवश्यक छ।

लोक सेवा आयोगको निष्पक्ष चरित्र यसको प्राण हो। यसको स्वरूप कर्तव्यनिष्ठाबाट निर्देशित भएको हुनुपर्ने हुन्छ। ज्ञानको परख गर्ने कलामा प्रवीण आचार्य चाणक्यले स्थापित गरेको निष्पक्षताको सिद्धान्त लोक सेवाको लागि मार्गदर्शक बन्नसक्छ भन्ने मलाई लागेको छ। चाणक्यले भनेझैं 'न मोहत् कार्यमत्यन्तं कार्यं कार्यवदाचरेत्'। अर्थात्, लोक सेवा आयोगको कार्य कुनै पनि अर्थमा स्नेह, द्वेष, लोभ र मोहबाट प्रभावित हुनु हुँदैन र आयोगको कार्य जसरी हुनुपर्ने हो त्यसरी नै हुनुपर्ने हुन्छ। आयोगले यो दिशातिर उन्मुख भएर काम गरेको मलाई अनुभूति हुन्छ। आयोगले आफ्नो आचरण संहिताको रूपमा यी कुराहरूलाई ग्रहण गरी गन्तव्य तय गरेको पनि देखिन्छ। निष्पक्षता संस्थाको सामूहिक सङ्कल्प पनि भएको हुँदा पदाधिकारी, कर्मचारी र विज्ञहरूको आचरणको अनुशीलनको मापकका रूपमा समेत यसलाई हेरिनु पर्ने हुन्छ। भोलिको आयोगको लागि समेत चाणक्यले निर्देश गरेको बाटो विश्वसनीयताको प्राप्तिमा एउटा महत्त्वपूर्ण सन्दर्भ बिन्दु हुने देखिन्छ।

जनअपेक्षालाई आत्मसात् गरी परिवर्तित सन्दर्भमा आयोगले आफ्नो भावी मार्गचित्र निर्माण गर्दा सेवाग्राहीको चाहना र हितलाई सर्वाधिक प्राथमिकता दिनुपर्ने हुन्छ। नेपालको सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्नसक्ने समर्पित कर्मचारी संयन्त्रको निर्माणमा लोक सेवा आयोगको स्थान सर्वोपरि रहने कुरामा दुइमत छैन। उम्मेदवारको ज्ञानको पारख गर्ने कुरामा आयोगले निर्माण गरेको कार्यप्रणाली संसारमा अन्य मुलुकसित समेत तुलना गर्न सकिने अवस्था निर्माण भएको छ। तर, व्यक्ति चयन गर्दा मनोवृत्ति परीक्षण गर्ने कार्य अझै सशक्त गर्नुपर्ने देखिन्छ। सकारात्मक र मानवीय दृष्टिकोणको पारख नभै निजामती सेवाले सोचे अनुरूपको जनशक्ति प्राप्त गर्नसक्ने अवस्था देखिँदैन। कर्मचारीको ज्ञान, सीप र कौशलभन्दा मानवीय चेतना, संवेदनशीलता र सेवाभाव निजामती सेवाका लागि अपरिहार्य छ जस्तो मलाई लग्छ।

म भाषाको विद्यार्थी पनि भएको कारण निजामती सेवामा भाषिक र सांस्कृतिक विविधतालाई सम्मान हुनेगरी कर्मचारीको चयन प्रक्रिया निर्माण गरिनु पर्ने आवश्यकता देख्छु। कतिपय अवस्थामा भाषिक दक्षता सीमित हुँदा उम्मेदवारले आफ्नो ज्ञान प्रमाणित गर्न नसकेको स्थिति छ। नेपालमा जुन स्वरूपमा हाम्रो समाज बनेको छ, सोही कुराको प्रतिबिम्बन हुनेगरी समावेशी चरित्रको निजामती सेवा निर्माणमा केही वर्षयता उल्लेख्य उपलब्धि हासिल भएको देखिए पनि देशको भौगोलिक, सामाजिक र आर्थिक दुरवस्थाका कारण कर्मचारीतन्त्रमा विपन्न समुदायको सम्मानजनक उपस्थिति अझै हुन सकेको देखिँदैन। यसमा राज्य प्रणाली संवेदनशील हुनु जरुरी देखिएको छ।

अन्तमा, भोलिको लोक सेवा आयोग उम्मेदवारको गुणवत्ताको पारख गर्नसक्ने, योग्यतम पात्रको पहिचान गर्नसक्ने र ऋग्वेदमा भनिए झैं 'चरैवेति चरैवेति' लाई चरितार्थ गर्नसक्ने सिद्धहस्त निकायको रूपमा अब्बल प्रमाणित हुँदै जाओस् भन्ने अशेष शुभकामना अर्पण गर्दछु।

* * *

लोक सेवा आयोगमा मेरो सेवाः सिकाइदेखि सन्तुष्टिसम्म

❖ विष्णुप्रसाद लम्साल*

मेरो निजामती सेवाको कुल सेवा अवधि २९ वर्ष १० महिनामध्ये करिब ४ वर्ष २ महिनाको अवधि लोक सेवा आयोगमा सेवा गर्ने अवसर पाएँ। मैले वि.सं. २०४६ साल आश्विन १६ गतेबाट आयोगको केन्द्रीय कार्यालयमा राजपत्र अनङ्कित पदमा नियुक्ति लिई कार्य सम्पादन गरेँ, २०४९ साल आषाढ १७ गते राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा नियुक्ति लिई आयोगबाट बाहिर गएँ। नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालय र निकाय वा मातहत काम गरेपछि म २०७१ साल श्रावण २२ गते राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सचिव पदमा नियुक्त भएँ। सचिव पदमा पहिलो पदस्थापन लोक सेवा आयोगको सचिवको रूपमा भयो। आयोगबाट आपूर्ति मन्त्रालयको सचिव पदमा २०७२ साल पौष १३ गते सरुवा भएको अवधिसम्म आयोगको सचिवको हैसियतले कार्य सम्पादन गरेँ। यी दुवै अवधि जनआन्दोलनपछि नयाँ संविधान निर्माणको संक्रमणकालको अवधि समेत परेको थियो। अर्थात् नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ र नेपालको वर्तमान संविधान "नेपालको संविधान" म लोक सेवा आयोगमा कार्यरत रहेकै अवधिमा कार्यान्वयनमा आएका हुन्। यी दुवै संविधानले आयोगको कार्यसम्पादन भूमिका र कार्यक्षेत्रमा व्यापक र ऐतिहासिक परिवर्तन ल्याएको विषय बिर्सन सकिन्न। लोक सेवा आयोगमा आफू कार्यरत रहँदाको अवधिमा मैले देखेको, भोगेको, आफैँले सम्पादन गरेको एवम् अनुभूत गरेका विषयहरूको संस्मरण देहाय बमोजिम बुँदागत रूपमा राखेको छु -

१. **निजामती सेवामा प्रवेश, सेवाको संस्कार र अनुशासनको सिकाइ -** ग्रामीण किसान परिवारबाट आएको मैले निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने अभिलाषा राख्दै लोक सेवा आयोगको परीक्षा फाराम भरेको थिएँ। मेरो हजुरबुबाको इच्छा पनि म निजामती सेवामा जाओस् भन्ने थियो र उहाँले बारम्बार भन्नुहुन्थ्यो "सरकारी सिन्दूर लगाउनु पर्छ"। लिखित परीक्षा र अन्तरवार्ता दिएपछि रिजल्ट हुँदा मेरो नाम निस्कियो र लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालयमा सिफारिस भयो। म सम्पर्क राख्न कमलपोखरीस्थित केन्द्रीय कार्यालयको प्रशासन शाखामा पुगेँ, मलाई हाल कुनै जागिर भए-नभएको सोधनीपछि तत्कालै नियुक्ति पत्र दिइयो र हाजिर गराइयो। मलाई सम्झना भएसम्म मिति २०४६। ०६। १६ गतेको दिन दसैँ बिदाको बिदा हुने दिनभन्दा अघिल्लो दिन थियो, मलाई सोही दिन दसैँ खर्च र आश्विन महिनाको मसान्तसम्मको तलब रकम उपलब्ध गराइयो। लोक सेवा आयोगमा नव आगन्तुक कर्मचारीप्रति भएको सकारात्मक र सहयोगी व्यवहारले म अत्यन्त प्रभावित भएको थिएँ। आयोगको कर्मचारी प्रशासन शाखामा उपसचिव श्री जनार्दन लामिछाने र शाखा अधिकृत श्री जनार्दन भण्डारी हुनुहुन्थ्यो। उहाँहरूको रोहवरमा मलाई शायद सुब्बा शिवनाथ अर्यालले आयोगको काम कारबाही,

*पूर्व सचिव, लोक सेवा आयोग

हाजिरी-बिदा, अनुशासन, कार्यसम्पादन र आयोगको मर्यादा तथा निष्पक्षता एवम् गोपनीयताबारे अभिमुखीकरण गर्नुभएको थियो।

मेरो पेसागत जीवनको महत्त्वपूर्ण सिकाइहरू लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालयमा राजपत्र अनङ्कित पदमा कार्यरत रहँदा प्राप्त गरेको र ती दिनहरू मेरो मानसपटलमा अविस्मरणीय छन्। अत्यन्त अनुशासित कर्मचारीहरू, वैयक्तिक आदर र सम्मानपूर्ण व्यवहार, कार्यसम्पादनप्रतिको समर्पण, उच्च गोपनीयता कायम हुने अवस्था लोक सेवा आयोगको सङ्गठनात्मक संस्कारको रूपमा नै विकास भएको थियो। त्यसबेला आयोगका कर्मचारीहरू आफ्नो कार्यकक्षबाहेक अन्य शाखामा जान र गफ गरेर बस्न अघोषित रूपमा बन्देज नै थियो। आयोगका कर्मचारीहरूमा बाह्य जनसम्पर्क कम गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता थियो, आयोगमा तोकिएका जनसम्पर्क अधिकृत नै हुनुहुन्थ्यो। कार्यालयमा बढी जनसम्पर्क हुने कर्मचारी, बढी गफ गर्न मन पराउने कर्मचारी र धेरै जना भेट्न आउने कर्मचारीलाई सकेसम्म आयोगको मुख्य कामहरू हुने गोप्य शाखाहरूमा खटाइदैनथ्यो।

आयोगका कर्मचारीहरूबीच एक आपसमा अनौपचारिक गफगाफ वा कुराकानी खाजा खाने समयमा क्यान्टिनमा मात्र हुन्थ्यो। म सेवा प्रवेश गर्दाको बखत आयोगका अध्यक्ष मिरसुब्बा श्री प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी हुनुहुन्थ्यो र आयोगको सचिव श्री राधारमण उपाध्याय हुनुहुन्थ्यो। उहाँहरूको व्यक्तित्व नै उच्चस्तरको सम्मान प्राप्त गर्ने खालको रहेको महसुस गरेको थिएँ। सेवामा प्रवेश गर्दाको पहिलो कार्यालयको कार्यसंस्कृतिबाट कर्मचारी जीवनपर्यन्त प्रभावित भई रहेको हुन्छ भन्ने मान्यता मेरो हकमा पनि लागू भएको अनुभूति गरेको छु।

२. **नयाँ संविधान र लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रमा परिवर्तन -** म लोक सेवा आयोगमा कार्यरत रहँदाको अवस्थामा नै २०४६ को जनआन्दोलन भयो। जनआन्दोलनले चर्को स्वरूप ग्रहण गर्दैजाँदा कर्फ्यु आदेश जारी भयो, कार्यालय आउन जान अत्यन्त कठिन भएको थियो। सो समयमा कर्मचारीले बिदा लिन नपाउने व्यवस्था भएकोले टाढा-टाढाबाट कार्यालय आउने कर्मचारीलाई अझ बढी कठिन भएको स्मरण रहेको छ। २०४६ को जनआन्दोलन सफल भएपछि नेपालमा बहुदलीय प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाको पुनःस्थापना भयो। वि.सं. २०१९ मा जारी भएको नेपालको संविधानमा (संशोधन सहित) लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रमा सङ्गठित संस्थानहरू पनि थिए। प्रजातन्त्र पुनःस्थापनापछि जारी भएको नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले सार्वजनिक संस्थानसम्बन्धी कार्यक्षेत्रको प्रावधान आयोगको अधिकारबाट बाहिर राखेकोले सार्वजनिक सङ्गठित संस्थानहरू आयोगको सामान्य सिद्धान्त र सुपरिवेक्षण मातहत रहनु परेन। नेपालको संविधान, २०१९ मा सङ्गठित संस्थाको पदपूर्ति, बढुवा र सेवाका सर्तसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त आयोगले तय गर्ने व्यवस्था भएको अवस्थामा आयोगको सङ्गठन संरचनामा सङ्गठित संस्थाको सामान्य सिद्धान्त शाखा र सङ्गठित संस्थाको सुपरिवेक्षण शाखा गरी दुईवटा शाखाहरू रहेका थिए। २०४७ को संविधान लागू हुनुअघि केही समय मैले सङ्गठित संस्थाको सामान्य सिद्धान्त शाखामा रहेर काम गर्ने अवसर प्राप्त गरेको थिएँ। २०४७ मा नेपाल अधिराज्यको संविधान कार्यान्वयनमा आएपछि ती शाखाहरू आयोगको सङ्गठनात्मक संरचनाबाट हटाइयो। सङ्गठित संस्थानहरूले आयोगको सामान्य सिद्धान्त पालना गर्नु नपर्ने भएपछि सङ्गठित

संस्थानहरूमा कर्मचारी नियुक्ति, बढुवा र सेवाका सर्तहरू सम्बन्धमा वेथिति बढेको अवस्था आयो र सम्भवतः यसै अनुभवको कारणले नेपालको संविधानले सार्वजनिक संस्थानहरूलाई पुनः लोक सेवा आयोगको क्षेत्राधिकारभित्र ल्याएको हो भन्ने सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ। सङ्गठित संस्थाको सामान्य सिद्धान्त शाखा नरहेपछि मेरो सरुवा आयोगको बढुवा उजुरी तथा विभागीय सजाय परामर्श शाखामा भएको थियो। यही शाखामा कार्यरत रहँदा लोक सेवा आयोगका हालका अध्यक्ष श्री माधवप्रसाद रेग्मीज्यू मेरो सुपरिवेक्षक रहनु भएको संस्मरण गर्दछु।

नयाँ प्रजातान्त्रिक वातावरणमा कर्मचारीहरू सङ्गठित हुनेगरी निजामती कर्मचारीहरूको पेसागत सङ्गठन गठन भयो। त्यो सङ्गठनले आफ्नो हक अधिकारका विषयलाई अगाडि बढाउने क्रममा विरोधका कार्यक्रम र हडतालसमेत आयोजना गरेपछि सरकार कर्मचारीहरूलाई विभागीय कारबाही गर्नेतर्फ अगाडि बढेको थियो र कारबाहीको लागि आयोगको परामर्श संविधानले अनिवार्य गरेको हुँदा म कार्यरत रहेको विभागीय सजाय परामर्श शाखाको कार्यचाप ह्वात्तै बढेको थियो। निजामती कर्मचारीहरूको सङ्गठनले लोक सेवा आयोगभित्र पनि विभिन्न गतिविधिहरू सञ्चालन गरेको थियो जुन विषय आयोगका उच्च अधिकारीहरूलाई मन परेको थिएन।

३. **आयोगको कार्यसम्पादनको विशिष्टता -** नेपाली जनताका लागि लोक सेवा आयोग केवल एउटा भर्ना/नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने निकाय मात्र नभई, न्यायपूर्ण अवसर र सामाजिक गतिशीलताको प्रतीकको रूपमा स्थापित छ जहाँ सर्वसाधारण नागरिकले आफ्नो क्षमता र मेहनतको आधारमा राज्यको सेवा गर्ने अवसर प्राप्त गर्न सक्दछ। जसको मुख्य ध्येय निष्पक्ष र क्षमतामा आधारित प्रतिस्पर्धात्मक प्रक्रियामार्फत योग्य जनशक्ति छनोट गर्नु हो, यसले सरकारी सेवामा राजनीतिक वा अन्य अनुचित प्रभावलाई न्यून गर्दै समान अवसरको सुनिश्चितता गर्छ।

आयोगको यो विशिष्टता रातारात भएको होइन, लामो समयको अन्तरालमा यस्तो छवि निर्माण भएको हो। मैले राजपत्र अनङ्कित तहमा काम गर्दा (२०४६-२०४९) नै आयोगको यो वैशिष्ट्य कायम थियो। म जस्तो गाउँको किसानको छोरा सरकारी सेवामा सहज प्रवेश गर्दै विशिष्ट श्रेणीको सचिव पदसम्म पुग्न पाउनुमा लोक सेवा आयोगको नै देन छ, आयोग नभएको भए सम्भव हुन्थ्यो जस्तो लाग्दैन।

आयोगको कार्यसम्पादनमा थुप्रै विशिष्टता मैले पहिलो चरणमा सेवा गर्दा (२०४६-४९) देखि नै निरन्तर रूपमा कायम रही आएको छ। आयोगको इतिहासमा सचिव श्री भुवनमान सिंह प्रधानले आयोगको निष्पक्षता, विशिष्टता र योग्यता प्रणाली परीक्षणमा बिर्सन नसकिने गुन लगाउनु भएको छ। आयोगको कार्य सञ्चालन निर्देशिका अत्यन्त व्यवस्थित छ र यसमा आयोगले सम्पादन गर्ने सबै कामको प्रक्रियाहरू स्पष्ट रूपमा उल्लेख भएको छ। काम गर्दा कुनै अलमल र द्विविधा नहुने व्यवस्था गरिएको छ। लोक सेवा आयोगमा माथिल्लो अधिकारीले निर्देशित गरेबमोजिम टिप्पणी लेख्ने अभ्यास छैन, टिप्पणी लेख्ने व्यक्तिले ऐन, नियम, प्रचलन र मेरिटको आधारमा स्वतन्त्र रूपले टिप्पणी लेख्दछन्। निर्देशित टिप्पणी लेख्ने अभ्यास उबेला (२०४६-४९) पनि थिएन हालसम्म पनि सोही अभ्यास निरन्तर रहेको छ। २०४६-२०४९ मा मैले काम गर्दाको बखत कामको चापले अतिरिक्त

समय काम गर्नुपर्ने अवस्था हुँदा अतिरिक्त समय काम गरे बापतको भत्ता दिने व्यवस्था थिएन, आउँदाजाँदा सवारी भाडा र खाना/खाजा खर्च मात्र दिने चलन थियो। उक्त समयमा राष्ट्रिय दिवसमा अन्तर संवैधानिक अङ्ग हाजिरी जवाफ प्रतियोगिताको आयोजना आयोगबाट हुने गर्दथ्यो। हाल आएर आयोगले आफ्नो वार्षिकोत्सवमा यो कार्यलाई निरन्तरता दिएको जानकारी हुँदा खुसी लाग्छ।

४. **पदाधिकारीहरूको बिदाई र स्वागत -** मलाई दोस्रो चरण मेरो सेवाकालको उत्तरार्धमा लोक सेवा आयोगको सचिव पदमा पदस्थापन भई कार्यसम्पादन गर्ने अवसर प्राप्त भयो। सचिवको रूपमा आयोगमा हाजिर हुँदा (२०७१ श्रावण) आयोगका पदाधिकारीमा अध्यक्ष श्री कयोदेवी यमी, सदस्य श्री टीकादत्त निरौला र राजेन्द्रप्रसाद साह मात्र हुनुहुन्थ्यो। आयोगले आफ्नो वार्षिक कार्ययोजनाअनुसार कामहरू अगाडि बढाइरहेको अवस्थामा तिनै कामहरूलाई निरन्तरता दिँदै अगाडि बढें। सोही वर्ष अर्थात् २०७१ को फागुन महिनामा पदाधिकारीहरूको पदावधि सकिने अवस्था रहेकोले उहाँहरूले तय गर्नु भएको प्राथमिकता र सम्पन्न गर्न चाहनु भएका कामहरू द्रुत गतिमा सम्पन्न गरिए, नियमित कामहरू पनि अगाडि बढिरहेका थिए। उहाँहरू फागुनको पहिलो हप्ता अवकाशमा जानुभयो, आयोगको सचिवालयको तर्फबाट बिदाइ गरियो। बिदाइका क्रममा उहाँहरूको कार्य अनुभव सुन्दा आनन्द लागेको थियो। उहाँहरूको अवकाशपछि नयाँ पदाधिकारीहरूको नियुक्ति हुन समय लागेकोले त्यस बीचको समयमा सामान्य कार्यालयीय कामबाहेक पदपूर्तिका महत्त्वपूर्ण कामहरू स्थगित भएका थिए। वि.सं. २०७१ चैत्र महिनाको दोस्रो हप्तामा नयाँ पदाधिकारीहरू नियुक्त हुनुभयो। अध्यक्ष श्री उमेशप्रसाद मैनालीको अध्यक्षतामा सातजना पदाधिकारीलाई स्वागत गरियो र आयोगको कार्य सञ्चालनका विधि, तौरतरिकाहरू, अध्यक्ष र सदस्यहरूको भूमिका सम्बन्धमा विस्तृत स्तरमा ब्रिफिङ्ग गरेर नियमित ढङ्गले कामहरू अगाडि बढाइयो। नयाँ नियुक्त हुनुभएका पदाधिकारीहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक सरकारी सेवाबाट अवकाश प्राप्त अधिकारीहरू भएकोले उहाँहरूलाई विषय बुझ्न, कामकारबाही सञ्चालनको विधि बुझ्न समय लागेन। लोक सेवा आयोगका कामहरूले आफ्नो नियमित गति लिन थाले। मलाई साविक पदाधिकारीहरूको बिदाइ र नवनियुक्त पदाधिकारीहरूको स्वागत गर्ने अवसर पनि प्राप्त भएको थियो।

५. **२०७२ को महाभूकम्प र परीक्षा व्यवस्थापन -** २०७२ साल वैशाख १२ गते आएको विनाशकारी भूकम्पले सम्पूर्ण देशलाई स्तब्ध बनायो, हजारौं नागरिकको ज्यान गयो, भौतिक संरचना ध्वस्त भए, आयोग पनि यसबाट अछुतो रहने कुरा भएन। भोलिपल्ट वैशाख १३ गते कार्यालय सुरु हुने बित्तिकै अर्को सूचना नभएसम्म आयोगबाट निर्धारित सम्पूर्ण परीक्षाहरू स्थगित गरियो। कार्यालय सञ्चालनमा पनि समस्या आए, प्रभावित भयो। सङ्कटका बेला सहकार्य, धैर्य र द्रुत निर्णय क्षमता कति महत्त्वपूर्ण हुन्छ भन्ने कुरा यस घटनाले स्पष्ट गरायो। यस्तो अवस्थामा मानवीय संवेदनशीलतालाई केन्द्रमा राखेर कर्मचारीको सुरक्षा, परीक्षार्थीको मनस्थिति र प्रशासनिक निरन्तरता जस्ता पक्षलाई सन्तुलनमा राख्दै आयोगले निर्णयहरू लिएको थियो। उक्त समयमा नेपाल सरकारले भूकम्पबाट बढी प्रभावित जिल्लाहरूमा आवश्यक समन्वय, उद्धार, राहत कार्यका लागि सरकारका सचिवहरूलाई एक-एक जिल्लामा खटाएको थियो, जसअनुसार म रामेछाप जिल्लामा खटिई तोकिए बमोजिमका कामहरूमा समन्वय गरेको थिएँ। उपत्यकाभित्रका सार्वजनिक संस्थाको भत्केका संरचनाहरूको सरसफाइ र

व्यवस्थापनका लागि आयोगका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूले एक दिन सिफलस्थित बालमन्दिर विद्यालय र अर्को एक दिन नैकापमा सहभागिता जनाएर योगदान गरिएको थियो। समय बित्दै जाँदा आयोगका स्थगित गरिएका परीक्षाहरू र नियमित रूपमा क्यालेण्डरले तोकेका परीक्षाहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने अभिभारातर्फ हाम्रो ध्यान जान आवश्यक थियो। मैले मेरो कार्यकक्षमा महाशाखा प्रमुख र शाखा प्रमुखहरूलाई राखेर छलफल गरेपछि श्रावणको पहिलो हप्ताबाट स्थगित परीक्षाहरू र नियमित परीक्षाहरू सञ्चालन गर्ने निर्णयमा पुग्यौं। झण्डै ३ महिनाका स्थगित परीक्षाहरू सञ्चालन गर्न लामै समय लाग्न सक्दथ्यो तर कर्मचारी साथीहरूको उत्साह, सक्रियता र सहयोगबाट एक महिनामा नै सबै बाँकी परीक्षाहरू लिने निर्णय गरी काम सम्पन्न पनि गरियो। एक महिनामा नै सम्पूर्ण कामहरू सम्पन्न गर्न आयोगमा त्यतिबेला कार्यरत कर्मचारीहरूको अत्यन्त ठूलो लगनशीलता, मेहनत-परिश्रम र शक्ति लागेको थियो।

यसप्रकारको सफलतापूर्वक कार्यसम्पादनको लागि आयोगका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई सहृदय धन्यवाद ज्ञापन गर्दै। आयोगका अध्यक्षज्यूबाट पनि ममार्फत सम्पूर्ण कर्मचारीहरूले धन्यवाद प्राप्त गरेका थियौं।

६. **नयाँ पदाधिकारीको नियुक्ति, कार्यकक्ष र सवारी साधन व्यवस्था-** नयाँ पदाधिकारीको रूपमा अध्यक्ष श्री उमेशप्रसाद मैनाली र ६ जना सदस्यहरू नियुक्त भएर आउने भएपछि पदीय मर्यादा अनुरूप समानता हुनेगरी अनामनगरस्थित भवनको पहिलो तल्लामा कार्यकक्ष व्यवस्थापनको काम प्रशासन शाखामार्फत भयो। कार्यकक्षहरू उहाँहरूको नियुक्तिको मर्यादाक्रमअनुसार क्रमशः व्यवस्था गरियो। आयोगमा पदाधिकारीहरूलाई पुग्नेगरी सवारी साधनहरू थिएनन्, त्यो व्यवस्था पनि गर्नुपर्ने थियो। आयोगको सचिवको रूपमा म हाजिर हुन जाँदा सचिव चढ्ने गाडी पनि थिएन, मैले अर्थ मन्त्रालयका मित्रहरूसँग समन्वय गरेर भन्सार कार्यालयले जफत गरेको गाडी ल्याएर चढेको थिएँ। पुराना पदाधिकारीको अवकाश हुने, नयाँ पदाधिकारीहरू नियुक्त हुने पहिले नै जानकारी हुने हुनाले नयाँ पदाधिकारीका लागि उपलब्ध गराउनु पर्ने सवारी साधनका लागि सो आर्थिक वर्षमा केही बजेट विनियोजन भएको थियो तर त्यो पर्याप्त थिएन। सातवटा सवारी साधन आवश्यक हुने जानकारी भएपछि अर्थ मन्त्रालयबाट गाडी खरिदको लागि थप बजेटको स्रोत सुनिश्चितता लिइयो र गाडी खरिद प्रक्रिया अगाडि बढाइयो, केही ढिलो गरी भए पनि गाडी खरिदको काम सम्पन्न भयो। सवारी साधन दर्ता र नम्बर प्लेटको काम बाँकी थियो। सवारी साधनको नम्बर पनि नियुक्तिको मर्यादाक्रमअनुसार लगातार बनाउन पाए हुन्थ्यो भन्ने कुराले मेरो मनमा घर गरिरहेको थियो। तत्काल यातायात व्यवस्था विभागको महानिर्देशक श्री मधुसूदन बुर्लाकोटी (हाल सचिव) हुनुहुन्थ्यो, उहाँसँग फोनमा कुरा गर्दै, उहाँले सकारात्मक ढङ्गले काम गर्ने वचन दिनुभएपछि ती गाडीहरू दर्ताका लागि पठाइयो।

यातायात व्यवस्था कार्यालयबाट गाडीको नम्बर १५०१ देखि १५०७ सम्म कायम गरी दर्ताको काम सम्पन्न भई कागजात प्राप्त भयो। यसबाट पदाधिकारीले गाडी रोज्ने झण्झट परेन, कलर मन परेन भन्न मिलेन, नियुक्तिको मर्यादाक्रमअनुसार अध्यक्षज्यूलाई १५०१ नम्बरको गाडी र सदस्यहरूलाई १५०२ देखि क्रमशः १५०७ सम्मका गाडीहरू उपलब्ध गराइएको थियो।

७. **नेपालको संविधान स्वीकृति र कार्यान्वयन -** २०७२ सालमा देशले अर्को ऐतिहासिक मोड लियो- २०७२ साल आश्विन ३ गते नेपालको संविधान जारी भयो। यो संविधानले नेपालको शासन प्रणालीलाई सङ्घीय संरचनामा रूपान्तरण गऱ्यो जसको कारण सार्वजनिक प्रशासनमा पनि व्यापक प्रभाव पार्ने अवस्था आयो र स्वाभाविक रूपमा लोक सेवा आयोगको काम कारबाहीमा पनि प्रत्यक्ष असर गरेको हो। सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहका लागि छुट्टाछुट्टै सेवा संरचना विकास गर्ने विषय र मौजूदा कर्मचारीलाई तीन तहमा समायोजन गर्ने विषयले नयाँ बहस र चुनौती जन्मायो। विश्वविद्यालय र शिक्षकबाहेक सार्वजनिक क्षेत्रको कर्मचारीको पदपूर्ति लगायतका कार्यहरूमा लोक सेवा आयोगको भूमिका अनिवार्य बनायो। प्रदेशस्तरमा लोक सेवा आयोगको संरचना र भूमिकाको विषय पनि संविधानले निर्देश गरेअनुरूप बढाउनु पर्ने अवस्था आयो। आयोगले आफ्नो भूमिकालाई कसरी नयाँ संविधानबमोजिम अगाडि बढाउने भन्ने विषयमा गम्भीर छलफलहरू गरियो। नेपालको संविधानले व्यवस्था गरेको कार्यक्षेत्रलाई कानूनी स्वरूप प्रदान गर्न, प्रदेश लोक सेवा आयोगको आवश्यक व्यवस्था गर्न मौजूदा कानून परिमार्जन र नयाँ कानूनको आवश्यकता देखियो। संविधान जारी भएको एक महिनाभित्र नै आयोगले परामर्शदाता मार्फत लोक सेवा आयोग ऐन र प्रदेश लोक सेवा आयोगको खाका ऐन तर्जुमाको काम अगाडि बढाएको थियो। म आयोगमा त्यस पश्चात् लामो समय नबसेको हुनाले ती ड्राफ्ट ऐनहरूलाई मैले अगाडि बढाउन पाइन।

सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिका लागि लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी र सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीको सेवा सर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने काम समेत आयोगको कार्यक्षेत्रमा आएकोले त्यसको लागि आवश्यक सङ्गठनात्मक पुनःसंरचना, नीतिगत बन्दोबस्त र सामान्य सिद्धान्त निर्माणको कार्यहरूमा व्यापक बहस र छलफल चलाइनुका साथै प्रारम्भिक कार्यहरू अगाडि बढाएको थिएँ।

८. **सूचना प्रविधिको उपयोग र दरखास्त व्यवस्थापन सुधार -** सूचना प्रविधिको प्रयोग र अनलाइन दरखास्त प्रणालीले लोक सेवा आयोगको काम कारबाहीलाई आधुनिक डिजिटल प्रणालीतर्फ रूपान्तरण गर्छ भन्ने विश्वासका साथ यी कामहरूमा पहलकदमी अगाडि बढाइयो। आयोगका कामहरूलाई अझ बढी छिटो, भरपर्दो, जनमैत्री र प्रविधिमैत्री बनाउन यी कामहरू गर्न आवश्यक थियो। एसियाली विकास बैंकको सहयोगमा अनलाइन दरखास्त प्रणालीसम्बन्धी परियोजना आयोगभित्र रहेको थियो। खासगरी सफ्टवेयर र हार्डवेयर दुवै कामको लागि रहेको परियोजनाका कामहरूले खासै गति लिइरहेको अवस्था थिएन। म आयोगमा हाजिर हुनासाथै त्यस परियोजनाको प्रगतिको सूचना प्राप्त गरेँ र आन्तरिक छलफल तथा बैठक गरी परियोजनाको कामलाई द्रुत गतिमा अगाडि बढाउन पहल गरेँ। लामै समय लागेर भए पनि म आयोगमा कार्यरत रहेकै समयमा त्यसलाई कार्यान्वयनमा ल्याउन सफल भइयो। दरखास्त दस्तुर अनलाइन भुक्तानी गर्ने कामलाई हाम्रो राजस्व प्रणालीमा एकीकृत गर्नमा केही थप समय लाग्यो जुन मैले आयोग छोडेको केही समयपछि नै उक्त काम पनि सम्पन्न भयो। अनलाइन दरखास्त प्रणालीको विकासले परीक्षार्थी र आयोग दुवै पक्षका लागि ठूलो सहजता ल्याएको छ। एसियाली विकास बैंकले फण्डिङ्ग गरेका परियोजनामध्ये सो आर्थिक वर्षमा लोक सेवा आयोगमा

सञ्चालित यो परियोजना उत्कृष्ट भई अवार्ड प्राप्त गर्न समेत सफल भएको थियो। लोक सेवा आयोगले लिने वस्तुगत बहुउत्तर परीक्षाको उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने ओएमआर (Optical Mark Recognition - OMR) प्रविधिको प्रयोग पनि सोही समयमा सम्पन्न गर्न सकियो। यी सफलताहरू स्मरण गर्दा सन्तुष्टि र गर्वको महसुस हुन्छ। यी कामहरू सम्पन्न गर्न तत्कालीन अवस्थामा सूचना प्रविधि र प्रशासनमा कार्यरत कर्मचारीहरूको उत्कृष्ट सहयोग प्राप्त भयो, उनीहरू सबै धन्यवादका पात्र छन्। आयोगमा आधुनिक सूचना प्रविधिको उपयोग गर्दै स्थापित प्रणालीले घरबाटै दरखास्त दिने सुविधा, सातै दिन चौबिसै घण्टाको सेवा, स्वचालित त्रुटिरहित जाँच, डिजिटल भुक्तानी र प्रवेश पत्र डाउनलोड सुविधा उपलब्ध गराउनु आफैंमा उल्लेखनीय प्रगति हो।

९. **उत्तरपुस्तिका दोहोरो परीक्षणको व्यवस्था -** लोक सेवा आयोग जस्तो सार्वजनिक संस्थामा निष्पक्षतापूर्ण क्षमता प्रणालीको संवर्द्धन र प्रवर्द्धन गर्ने कार्यको विश्वसनीयता निरन्तर वृद्धि गर्दै लैजानुपर्छ, यसमा कुनै त्रुटि वा कमजोरी हुनसक्ने सम्भावनालाई अन्त्य गर्नु जरुरी हुन्छ। यसै तथ्यलाई आत्मसात् गर्दै आयोगले निरन्तर रूपमा आफ्ना काम कारबाहीमा सुधार गर्दै आएको छ। लोक सेवा आयोगको परीक्षाको समग्र प्रणालीलाई अझ बढी निष्पक्ष, बढी विश्वसनीय र त्रुटिरहित बनाउने सम्बन्धमा निरन्तर छलफल हुने गरेकोमा उच्चस्तरका पदहरूको उत्तरपुस्तिका दोहोरो परीक्षण गर्दा उपयुक्त हुने विषयले प्रवेश पायो। यसै क्रममा आयोगका शाखा प्रमुखहरूको बैठकमा छलफल चलाइयो र उचित हुने निष्कर्ष सहित आयोगसमक्ष विस्तारमा ब्रिफिङ गरियो। आयोगबाट यस विषयलाई स्वागत गर्दै सुधारको प्रतिबद्धता प्राप्त भएपछि प्रक्रियागत विषय अगाडि बढाई आयोगको स्वीकृति प्राप्त गरियो। यो काम गर्दा खर्च वृद्धि हुने विषयलाई लिएर म आफैंले अर्थ मन्त्रालयका सचिवसँग परामर्श गर्दा सकारात्मक जवाफ पाएँ र आयोगबाट स्वीकृतिको निर्णय गराई कार्यान्वयनमा लगियो। तत्कालीन आयोगका अध्यक्ष श्री उमेशप्रसाद मैनाली र सदस्यहरू आयोगलाई अझ बढी विश्वसनीय बनाउन नयाँनयाँ सुधारको विषयमा छलफल चलाउनुहुन्थ्यो। सुधार र परिष्करणको प्रस्तावलाई स्वागत गरेर अगाडि बढाउन हरदम तयार रहनुहुन्थ्यो। लोक सेवा आयोगको विश्वसनीयताको उचाइ बढाउनमा उहाँहरूको योगदानलाई बिर्सन सकिन्न। प्रथम चरणमा यो उत्तरपुस्तिकाको दोहोरो परीक्षणको कार्य प्रशासन सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीको लागि लिइने परीक्षाबाट गरिएको थियो। यस कामबाट लोक सेवा आयोगको उत्तरपुस्तिका परीक्षण प्रणाली त्रुटिरहित बनाउन, सानो-तिनो गल्ती हुनबाट जोगिन, नतिजाप्रति विश्वसनीयता बढाउन, गुणस्तर नियन्त्रण गर्न र निष्पक्षतालाई अझ सुदृढ गर्न महत्त्वपूर्ण योगदान पुगेको छ।

१०. **उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने विज्ञले आयोगमा उपस्थित भई परीक्षण गर्ने व्यवस्थाको सुरुवात -** आयोगको निष्पक्षता र विश्वसनीयता वृद्धिका लागि आयोगको परीक्षा प्रणालीका सम्पूर्ण पक्षहरूमा निरन्तर सुधार र परिमार्जन गर्दै आएको लोक सेवा आयोगभित्र सुधारका विषयमा निरन्तर छलफल हुने क्रममा आ.व. २०७१/७२ मा उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने दक्ष/विज्ञ आयोगमा नै आएर परीक्षण गर्ने गराउने विषयमा छलफल भयो। यस कार्यको थालनीबाट आयोगले लिने परीक्षाहरूको उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा थप निष्पक्षता र थप विश्वसनीयता कायम हुने निष्कर्षका साथ यस कामलाई अगाडि

बढाउने तयारी गरियो। तयारी गर्ने क्रममा आयोगको रोष्टरमा रहनु भएका दक्ष/विज्ञहरूमध्ये केही दक्ष/विज्ञसँग समेत परामर्श गरियो। उहाँहरूबाट समेत सकारात्मक जवाफ प्राप्त भएकोले आयोगले निर्णय गरी कार्यान्वयनमा ल्यायो। दक्ष/विज्ञ आयोगमा नै उपस्थित भएर उत्तरपुस्तिका परीक्षणको काम गर्न उहाँहरूको लागि परीक्षण कक्ष तयार गर्न केही भौतिक व्यवस्थापनको काम सम्पन्न गरी परीक्षण कक्ष बनाइयो र कामहरूलाई व्यवस्थित गरियो। उत्तरपुस्तिकाको दोहोरो परीक्षण गर्दा पहिलो परीक्षकले छुट्टै सीटमा अङ्क प्रदान गर्ने र द्वितीय परीक्षकले उत्तरपुस्तिकामा नै अङ्क प्रदान गर्ने व्यवस्था गरियो। दुवैजनाले दिएको अङ्कको औसतलाई प्राप्ताङ्क मानी गणना गर्ने व्यवस्था भयो।

११. **दक्ष/विज्ञको पारिश्रमिक दरमा परिमार्जन र समायोजन -** मैले लोक सेवा आयोगको सचिवमा पदवहाली गरी कार्य सम्पादन गर्दै जाँदा दक्ष/विज्ञको पारिश्रमिकको दर अत्यन्त न्यून भएको गुनासोहरू आउने गरेको थियो। यस्तो गुनासोहरू दक्ष/विज्ञको सेवा लिने कतिपय शाखा महाशाखाका कर्मचारीहरू मार्फत प्राप्त भएको थियो भने कतिपय दक्ष/विज्ञज्यूहरू सँग भेट हुँदा उहाँहरूले पनि प्रत्यक्ष रूपमा मलाई नै पनि यस्तो गुनासो गर्नुभएको थियो। यस्तो दक्ष/विज्ञको पारिश्रमिकको दर तोकिएको करिब एक दशक पुगिसकेको अवस्था हुँदा यसमा परिमार्जन र समायोजनको कार्य गर्न आवश्यक छ भन्ने निष्कर्षमा आयोग पुगेपछि यस विषयमा प्रवेश गरियो। आयोगका शाखा/महाशाखाबाट सुझावहरू सङ्कलन गरेर सचिवालयस्तरमा चरणबद्ध छलफल गरी मस्यौदा तयार गरियो। त्यसलाई अझ बढी व्यवस्थित र व्यावहारिक बनाउन एक कार्यदल गठन गरी छलफल चलाइयो र अन्तिम मस्यौदा तयार भयो। दक्ष/विज्ञको पारिश्रमिक तोक्ने अधिकार ऐनले लोक सेवा आयोगलाई नै दिएको थियो, अर्थ मन्त्रालयको सहमति लिन जरुरी थिएन। तर बजेटको विषय भएको र निर्णयबाट खर्च वृद्धि हुन जाने एवम् बजेटको विनियोजन अर्थ मन्त्रालयले गर्ने भएको हुँदा यस कार्य गर्नुअघि अर्थ मन्त्रालयलाई विश्वासमा लिन आवश्यक थियो। मैले अर्थ मन्त्रालयका सचिवज्यूसँग विस्तृत रूपमा छलफल गरेँ, त्यसबेला अर्थ सचिव सुमनप्रसाद शर्मा हुनुहुन्थ्यो। अर्थ सचिवज्यूले लोक सेवा आयोगद्वारा कानून बमोजिम गरिने निर्णयमा अर्थ मन्त्रालयको कुनै विमति नहुने सकारात्मक जानकारी गराउनु भएकोले उक्त मस्यौदालाई आयोगसमक्ष पेस गरी आयोगबाट पारित गरिएको थियो र यो नयाँ पारिश्रमिकको दर २०७२ सालबाट लागू भएको थियो।

अन्त्यमा, लोक सेवा आयोगको कर्मचारीको रूपमा आयोगमा सेवा गर्न पाउनु, आयोगको विशिष्टता, निष्पक्षता, क्षमता प्रणाली सुदृढ गर्ने काममा योगदान गर्न पाउनुलाई मेरो निजामती सेवा जीवनको सौभाग्यको रूपमा लिएको छु। आयोगको सचिवको रूपमा कार्यरत रहँदा मैले एउटा कुरा निरन्तर महसुस गरिरहेँ आयोगको निष्पक्षता, गोपनीयता र विश्वसनीयता नै आयोगको ठूलो पूँजी हो, यसमा कुनै प्रकारको सम्झौता हुने कुरा कल्पना बाहिरको विषय हो। प्रश्नपत्रको गोपनीयता, मूल्याङ्कनको निष्पक्षता र नतिजाको विश्वसनीयतासँग सम्बन्धित सबै पक्षमा उच्च सतर्कता साथ कार्यसम्पादन आवश्यक हुने र यसका लागि टोलीगत कार्य, आन्तरिक अनुशासन र स्पष्ट कार्यविधि अत्यन्त महत्त्वपूर्ण रहेको मेरो अनुभव छ। व्यक्तिगत रूपमा पनि लोक सेवा आयोगको सचिवको रूपमा कार्य सम्पादन गरेको अवधि मेरा लागि सिकाइको महत्त्वपूर्ण चरणको रूपमा रहेको अनुभव गर्दछु, मैले गरेका प्रयासहरू र सम्पादन गरेका

कामहरूबाट म सन्तुष्ट छु। सङ्कटको समयमा धैर्य र संयम, परिवर्तनको समयमा लचकता र ग्रहणशीलता तथा जिम्मेवारीको समयमा नतिजाउन्मुखता, इमान्दारी र दृढता आवश्यक हुने अनुभव गरी यी गुणलाई आफ्नो व्यवहारमा उतार्न मैले हरसम्भव प्रयास गरेँ। आयोगभित्रको मानवस्रोतलाई कामप्रति प्रेरित, अनुशासित र जिम्मेवार बनाउने प्रयास गरियो। आयोगमा कार्यरत सहकर्मी कर्मचारीहरूको समर्पण र इमान्दारीले धेरै चुनौतीहरू सहज रूपमा पार गर्न सहयोग पुऱ्यायो। आयोगमा कर्मचारीहरूबीच टिममा बसेर कार्य सम्पादन गर्ने र लक्ष्य हासिल गर्ने जुन संस्कारको विकास भएको छ त्यस्तो संस्कार नेपाल सरकारका सबै मन्त्रालय र निकायहरूमा भएमा उचित हुन्थ्यो भन्ने लाग्दछ।

आज, पछाडि फर्केर हेर्दा मैले लोक सेवा आयोगमा सेवा गरेका दिनहरू मेरा लागि सिकाइदेखि सन्तुष्टिसम्मका दिनहरू हुन् भन्ने लाग्छ। करिब डेढ वर्षको छोटो समयको मैले सचिवको रूपमा सेवा गरेको कार्यकालमा भएका सुधारका कार्यहरू अत्यन्त अर्थपूर्ण छन्। म कार्यरत रहँदा आयोगको नेतृत्व गर्नुहुने अध्यक्ष एवम् सदस्यज्यूहरूप्रति अत्यन्त आभारी छु। लोक सेवा आयोगमा हाल कार्यरत र भावी पुस्ताका अध्यक्षज्यू तथा सदस्यज्यूहरू एवम् कर्मचारीहरूलाई नेपाली जनमानसमा लोक सेवा आयोगको जुन स्थान र मर्यादा छ त्यसलाई अझ बढी उचाइमा पुऱ्याउन निरन्तर सफलता मिलोस् भन्ने शुभकामना दिन चाहन्छु।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान (२०१९), कानून किताब व्यवस्था समिति,
- नेपाल अधिराज्यको संविधान (२०४७), कानून किताब व्यवस्था समिति,
- नेपालको संविधान (२०७२), कानून किताब व्यवस्था समिति,
- लोक सेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू- विभिन्न अङ्क
- आयोगको वेवसाइट-www.psc.gov.np

लोक सेवा आयोगका केही स्मरणहरू

❖ श्यामप्रसाद मैनाली

नेपालमा लोक सेवा आयोग निष्पक्ष संस्थाको रूपमा लामो समयदेखि अस्तित्वमा छ। यो संस्था योग्यता प्रणाली निष्पक्ष रूपले कायम गर्न प्रायः सफल देखिँदै आएको छ। राज्यका अन्य अङ्गहरूमा जस्तो राजनीतिबाट आक्रान्त हुनबाट यो संस्था बचेको छ। राजनीतिज्ञहरूले अनावश्यक दबाब दिँदै गर्दा पनि यसले आफ्नो निष्पक्षतालाई बचाइराख्न सकेको छ। यसका पछाडि केही कारणहरू छन्। सबै संवैधानिक निकायहरूमा राजनीतिक प्रभाव परेको आलोचना तीव्र भइरहँदा यो संस्था बचेको छ। यस संस्थाले लामो समयदेखि कायम गर्न सकेको मूल्याङ्कन प्रणाली नै यसको प्रमुख कारण हो। राजनीतिज्ञहरूको प्राथमिकतामा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग सबैभन्दा बढी छ। तत्पश्चात् निर्वाचन आयोगमा आफ्ना समर्थकहरूलाई जिम्मेवारी दिने प्रचलन छ। लोक सेवा आयोग कर्मचारी छनौट गर्ने सरकारलाई निजामती सेवाका सम्बन्धमा परामर्श दिने जस्ता कार्यहरूमा संलग्न हुन्छ। यी कामहरू आफैँमा महत्त्वपूर्ण हुन्। तर राजनीतिज्ञहरूले धेरै ठूलो प्राथमिकतामा राखेका छैनन्। यही कारण हो राजनीति गर्नेहरूको नजरमा यो संस्था कमै परेको छ। योग्यता प्रणाली कायम गर्न सफल संस्थाको रूपमा आफ्नो पहिचान बनाइराखेको नेपालमा राजनीतिक प्रभाव प्रायः शून्य भएको सम्भवतः एकमात्र महत्त्वपूर्ण धरोहरको रूपमा स्थापित आयोगमा मेरो सचिवको अन्तिम कार्यकाल २०६८-२०६९ सालमा व्यतीत भएको हो। यस अवधिमा आयोगलाई कसरी बढी सुदृढ गराउन सकिन्छ भन्ने सन्दर्भमा गम्भीरतापूर्वक आफ्नो कर्तव्य निर्वाह गरिएको थियो। यस अवधिमा कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा भएका केही स्मरणहरू पस्कने जमर्को गरेको छु।

निजामती सेवामा कार्यरत रहँदा निजामती कर्मचारीहरू बहुसीपयुक्त हुनुपर्छ भन्ने आवश्यकता खड्किएको थियो। गुणस्तरयुक्त जनशक्ति सेवाभित्र कसरी आकर्षण गर्न सकिन्छ? अर्को प्रश्न थियो। आयोगमा रहँदा यी दुवै विषयलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने गरी सेवा प्रवेश तह विशेषगरी राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी प्रशासन सेवाको पाठ्यक्रम परिमार्जन गर्न विज्ञहरूको समिति गठन गरिएको थियो। सचिवको हैसियतले उक्त समितिमा रही कार्य गर्ने अवसर मलाई पनि प्राप्त भएको थियो। उच्च आर्थिकस्तर भएका परिवारहरूका सन्ततिलाई निजामती सेवामा प्रवेश हुन आकर्षित गर्ने विषयमा र विभिन्न प्रकारका सीपहरूयुक्त कर्मचारीहरू सिफारिस गर्नुपर्ने विषयमा कार्यपत्रहरू प्रस्तुत भई लामै छलफल भएको थियो। विज्ञहरूको अध्ययन समूहले ऐच्छिक विषयहरू राखेर आकर्षित गर्न सकिन्छ भन्ने सन्दर्भमा छलफल केन्द्रित गरिएको थियो। त्यस समयमा प्रस्तुत कार्यपत्रमा धेरै विषयहरू राखिएका थिए। त्यो पाठ्यक्रम लागू गरेर छनोटमा जाँदा विज्ञान र गणित विषयका विद्यार्थीहरू प्रायः सबै निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने अवस्था बन्यो, किनकि विषयगत परीक्षामा गणित र विज्ञान अध्ययन गर्नेहरूले राम्रा विद्यार्थी अधिक अङ्क प्राप्त गर्ने गरेका थिए। मानविकी

---

* *पूर्व सचिव, नेपाल सरकार*

र वाणिज्य सङ्कायका प्रतिस्पर्धीहरूले तुलनात्मकरूपमा कम अङ्क ल्याउने गरेका थिए। प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा ठूलो अङ्कको अन्तर हुनु भनेको ती प्रतिस्पर्धीहरू असफल बन्ने नै हो। यो कमी तेस्रो चरणको परीक्षाबाट राम्रो अङ्क ल्याएर पनि सफल हुनसक्ने अवस्था थिएन। त्यहाँ हामीले निजामती सेवाको प्रशासन तर्फका अधिकृतहरू वैज्ञानिक खोजेको हो कि व्यवस्थापन र प्रशासनका विज्ञहरू चाहिएको अवस्था हो? अथवा गणितज्ञहरूले सेवाको आवश्यकता पूरा गर्ने हुन्? वा सबै विधाका उत्कृष्ट प्रमाणित भएकाहरूलाई प्रशासन सेवाका अधिकृतका रूपमा जिम्मेवारी दिँदा उनीहरूबाट अपेक्षा गरीअनुसारको कार्यसम्पादन हुनसक्ने हो। यसबारेमा लामो छलफल भएपश्चात् हामीहरू निष्कर्षमा पुग्यौं। ती ऐच्छिक विषयहरू कायम राख्ने। तर प्रस्तावित विषयगत आधारमा परीक्षा लिनुको विकल्पमा वस्तुगत परीक्षाका आधारमा मूल्याङ्कन गर्नेगरी पाठ्यक्रमलाई अन्तिम रूप दिने निर्णय गरियो। सोही निर्णयलाई आयोगले स्वीकार गरेको हो। वस्तुगत परीक्षामा मानविकी सङ्कायका प्रतिस्पर्धीहरूले पनि विज्ञान सङ्कायका प्रतिस्पर्धीहरूले जस्तै अङ्क ल्याउन सक्ने हुन्छ। यस अर्थमा सबैका लागि समान अवसर निजामती सेवामा हुने नै भयो। हालका दिनसम्म पनि सामान्य परिमार्जन गरी त्यही पाठ्यक्रम लागू भइराखेको छ। तर पहिलो चरणको सामान्य ज्ञान, बौद्धिक परीक्षण र अंग्रेजी भाषाको प्रतिस्पर्धालाई यथावत् राखेकै कारण अपेक्षा गरेअनुसार यस्ता आवासीय विद्यालयहरूबाट ग्रयाजुएट भएकाहरू निजामती सेवामा आएका छैनन्। यसलाई लोक सेवा आयोगले मनन गर्नुपर्छ।

दोस्रो स्मरण आफ्नै सन्दर्भमा छ। मभन्दा ठिक अगाडि सचिव भई कार्यरत रहनुभएका मित्रका पालामा एक उप्रेती थरका प्रतिस्पर्धी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा असफल भएका रहेछन्। उनको कपी परीक्षण गर्ने, प्रश्नपत्र निर्माण गर्ने को को हुन्? उनले कुन कुन चरणमा कुन कुन विषयमा कति कति अङ्क प्राप्त गरेका छन्? ती सबै प्रमाणित गरेर दिन सूचनाको हकको दाबी गरेर लोक सेवा आयोगमा निवेदन दिएका रहेछन्। सचिवको तहबाट आयोगको विद्यमान नीतिअनुरूप यो स्तरसम्म पारदर्शी बन्न नसकिने निर्णय गरी मागअनुसारको सूचना उपलब्ध गराइएको रहेनछ। निवेदकलाई चित्त नबुझी लोक सेवा आयोगको सचिवस्तरको त्यो निर्णयको विरुद्ध सूचना आयोगमा थप निवेदन लिएर पुग्नुभएको रहेछ। सूचना आयोगले लोक सेवा आयोगका सचिव श्यामप्रसाद मैनालीलाई जरिवाना गर्नेगरी फैसला गरिदिएछन्। म यस विषयमा अनभिज्ञ थिए। उक्त सूचना मैले आयोगको सचिव भएको एक हप्ताभित्रै प्राप्त गरेँ। आफैंलाई आश्चर्य लाग्यो। आयोगमा यो विषयलाई छलफल गराइयो। सूचना आयोगका सबै आयुक्तहरूलाई लोक सेवा आयोगमा बोलाएर छलफल गरेपश्चात् उक्त आयोगले आफ्नो निर्णय सच्याएको थियो। सूचना आयोगका जिम्मेवार पदाधिकारीहरूले संस्थागत निर्णय लिएका सचिवलाई नामै तोकेर जरिवाना गर्ने यो निर्णयले केही क्षण भए पनि हामीहरूलाई मनोरञ्जन दिलाएको थियो।

नेपालको संविधानले लोक सेवा आयोगलाई निजामती सेवातर्फ सबै चरणहरूका मूल्याङ्कनहरू गरेर छनोट प्रक्रिया अन्त्य गरी सिफारिस गर्ने अधिकार दिएको छ। यसका साथै निजामती सेवा बाहेकका अन्य सरकारी सेवाहरूको लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने अधिकार लोक सेवा आयोगलाई प्रदान गरेको छ। आयोगले ती प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको लिखित परीक्षा सञ्चालन गरी योग्यतम प्रशिक्षार्थीहरू सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्ने कर्तव्य संविधानतः निर्वाह गर्दछ, गर्नुपर्दछ। तर आयोगले गैर निजामती सेवाका अन्य छनोट प्रक्रियाहरूमा पनि आयोगको प्रतिनिधित्व गराउने चलन रहेको पाइयो। सचिवको विचारमा

यो उपयुक्त होइन। लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गरिसकेपश्चात् लोक सेवा आयोगको आफ्नो कर्तव्य समाप्त हुन्छ। अन्य सेवाहरूको छनोट र भर्ना प्रणाली लोक सेवा आयोगको जस्तो निष्पक्ष छैन, प्रभावित छ भनिन्छ। लिखित परीक्षाबाहेक अन्यमा लोक सेवा आयोगले जवाफदेहिता वहन गर्न सक्दैन। तर उसको संलग्नता रहन्छ। कानूनी दायित्व निर्वाह नगरे पनि यस्ता छनोट प्रक्रियाहरूमा लोक सेवा आयोगको संलग्नताबाट उक्त आयोगलाई नैतिक रूपमा जिम्मेवारी वहन गर्नुपर्ने परिस्थिति आयोग आफैंले बनाएको छ। यसलाई आयोगले पुनरवलोकन गर्नुपर्छ। संविधानले दिएको परिधिभन्दा बाहिर गएर आयोग संलग्न हुनुहुँदैन भन्ने तर्क राखिएको थियो। तर्क आफैंमा ठिक थियो। विपक्षमा कसैले पनि आफ्नो तर्कहरू राख्नुभएन। तर आयोगभित्रका जनशक्तिका बीच अलोकप्रिय निर्णय हुने नै थियो। त्यसबखत यसलाई सुधार गर्न सकिएन। आजका दिनसम्म पनि यो प्रक्रियाले निरन्तरता पाएको छ भनिन्छ। संविधानतः निजामती सेवा बाहेक अन्य सरकारी सेवाका भर्ना तथा छनोट प्रक्रियामा लोक सेवा आयोगको अर्ध-जवाफदेहिता रहन्छ। यो आयोगले मनन गरिदिँदा आयोगको प्रतिष्ठामा अझै वृद्धि हुने थियो। आयोगप्रतिको अथाह सम्मानका कारण यो सुझाव दिएको हुँ। आयोग निष्कलङ्क, निष्पक्ष, सक्षम र सुदृढ हुनुपर्छ भन्ने मेरो मान्यता हो। यस आयोगको स्थापना नभैदिएको भए सर्वसाधारण नागरिकहरूलाई राष्ट्रको सेवा गर्ने अवसर प्राप्त गर्न असहज हुने थियो।

लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाहरूको लागि तयारी कक्षाहरूमा विभिन्न क्षेत्रका प्रतिष्ठित र सुयोग्य विज्ञहरूको सहभागिता रहने गरेको छ। लोक सेवा आयोगले उनीहरूलाई उक्त आयोगको मूल्याङ्कन प्रक्रियामा विज्ञको रूपमा अस्वीकार गर्ने नीति अवलम्बन केही वर्षअघिदेखि गर्दै आएको छ। यो अत्यन्त स्वागतयोग्य कदम हो। आयोगको निर्णयको खुला हृदयले समर्थन गर्नुपर्छ। यसमा आयोग निरपेक्ष रूपमा अघि बढ्नुपर्छ। बजारमा देखिएका उत्कृष्ट विज्ञहरू तयारी कक्षाहरूमा उपस्थिति दिने गर्दछन्। यस अर्थमा सेवारत राष्ट्रसेवकहरूलाई तयारी कक्षामा आफ्नो विशेषज्ञता अनुरूपको सेसन सञ्चालन गर्ने कार्यमा प्रतिबन्ध लगाई उनीहरूको विज्ञता सम्बन्धित आयोगले लिन सक्दछ। विज्ञहरू स्वयंले पनि दोहोरो जिम्मेवारीमा नरहँदा आयोगप्रति उहाँहरूको सम्मान प्रकट भएको मानिनेछ। यसतर्फ विज्ञहरूको ध्यान जानु जरुरी छ।

आयोगमा रहँदा अन्य देशहरूमा लोक सेवा आयोगहरू कसरी सञ्चालनमा आएका छन्? उनीहरूले बजारमा उपलब्ध भएसम्मका अब्बल प्रतिस्पर्धीहरूलाई सार्वजनिक सेवामा कसरी अभिप्रेरित गरेका छन्? भर्ना प्रक्रिया कस्तो छ? छनोट र सिफारिस कसरी गरिन्छ? यस्ता अभ्यासहरू हेर्न डेनमार्क लगायतका नर्डिक देशहरू, दक्षिण अफ्रिका र क्यानाडाका लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरी आएका तरिकाहरू प्रयोगमा आएका प्रविधिहरूका बारेमा अवलोकन गर्ने अवसर पाइएको थियो। ती देशहरूमा विशेषगरी क्यानडा र नर्डिक देशहरूका अभ्यासहरूको अवलोकन गर्दा हामी धेरै पछि परेको महसुस भयो। हाम्रो प्रणालीमा समयसापेक्ष सुधार गर्नुपर्ने अनिवार्यता देखिएको थियो। यसका मुख्य मुख्य उदाहरणहरू प्रस्तुत गर्नुपर्दा दक्षिण अफ्रिकामा विभिन्न विभागहरूमा लोक सेवा आयोगले आफ्नो अधिकार प्रत्यायोजन गरेको पाइयो। प्रणाली र आधारहरू तय गरी सूचकाङ्ककको आधारमा सबै विभागहरूमा त्यहाँको लोक सेवा आयोगले सुपरिवेक्षण गर्दो रहेछ। सुधारका लागि सुझावहरू प्रस्तुत गर्ने कार्यमा आयोग केन्द्रित बनेको देखियो। अब्बल प्रतिस्पर्धीहरूलाई छनोट गर्न विभाग स्वयंमा विज्ञ निकाय हो। आयोगको तुलनामा विज्ञहरूलाई नै

आयोगले अवलम्बन गरिएको प्रक्रिया र प्रणालीका आधारमा भर्ना तथा छनोट गर्ने अधिकार दिँदा हाम्रो आयोगले सञ्चालन गरिरहेको मूल्याङ्कन पद्धतिभन्दा उत्तम हुने देखिएको थियो। क्यानडा मूल्याङ्कन प्रणालीमा नै पूरै डिजिटलका आधारमा अघि बढिराखेको पाइयो। निजी क्षेत्रलाई पनि आयोगले कार्यसम्पादन गर्नको लागि आवश्यक पर्ने सीप र योग्यता स्पष्ट गरी सोही अनुरूपका प्रतिस्पर्धीहरूलाई छनोट गरी आयोगमा पठाइदिन छनोट प्रक्रियालाई नै करारमा दिने पनि प्रचलन नर्डिक देशहरूमा रहेछ। हामी यी सबै प्रकारका आधुनिक तरिकाहरूबाट विमुख बनेका छौं। हामी सन्त्रासमा छौं। यदि कायम प्रणालीमा सुधारका नाममा परिवर्तन गर्न खोज्दा लोक सेवा आयोगको हालसम्मको विश्वसनीयतामा प्रश्न उठ्ने आशङ्का हामीमा छ। त्यसैले आयोगले विभिन्न लोकतान्त्रिक मुलुकहरूका असल अभ्यासहरू अध्ययन गरी प्रतिवेदनहरू पेस हुँदै गर्दा पनि त्यसलाई छलफलमा ल्याई प्रक्रियामा सुधार गर्नेतर्फ चिन्तन गरेको आभास पाउन सकिएको छैन। यसतर्फ आयोगको ध्यान जानुपर्दछ।

अन्त्यमा, आयोगले लामो समयदेखि अवलम्बन गरी आएको मूल्याङ्कन पद्धतिमा समयसापेक्ष सुधार हुनु जरुरी छ। तर कायम रहेको मूल्याङ्कन पद्धतिमा सुधार गर्दा आयोगको हालसम्मको विश्वसनीयतामा प्रतिकूल प्रभाव पर्ने अवस्थाको बारेमा विशेष गम्भीर हुनुपर्दछ। यही मूल्याङ्कन पद्धतिका कारण आयोगका जिम्मेवारीमा पुग्नुहुने अध्यक्ष तथा सदस्यहरू आफ्नो कार्यकाल पूरा गर्दा स्वाभिमान बचाई बाहिरिन सफल भएका छन्। यो कायम पद्धतिको कारण सम्भव भएको हो। समान योग्यता र विज्ञता देखिएका महानुभावहरू अन्य संवैधानिक निकायहरूमा जिम्मेवारीमा पुग्दा आलोचित बनेका उदाहरणहरू धेरै छन्। तर यस आयोगका पदाधिकारी तथा अध्यक्षहरूले उच्च मनोबलका साथ काम गर्ने वातावरण र अवसर पाएका छन्। यस अर्थमा लोक सेवा आयोगको जिम्मेवारीमा पुग्नु आफैंमा सौभाग्य हो। तर समयसापेक्ष हिसाबले सुधार नगर्दा आयोगपछि पर्न सक्छ। लोक सेवा आयोगका काम कर्तव्य र अधिकारहरू एवम् यसले अवलम्बन गर्ने प्रक्रियाहरू, प्रणालीहरूमा विकसित देशहरूमा थुप्रै सुधारहरू भएका छन्। हाम्रो यसतर्फ पर्याप्त ध्यान जानु जरुरी हुन्छ। आयोग समयसापेक्ष बन्दै आधुनिकीकरणका दिशामा अघि बढोस् र सबै नेपालीहरूले आस्थाका दृष्टिले हेर्ने यो धरोहर सुदृढ बनोस्। मेरो शुभकामना।

* * *

लोक सेवा आयोग - एक सम्झना

❖ श्रीपुरुष ढकाल*

२०७१ चैत ११ गते तत्कालीन सम्माननीय राष्ट्रपति डा. रामवरण यादवले नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२५ को उपधारा (२) बमोजिम संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा लोक सेवा आयोगको अध्यक्षमा उमेशप्रसाद मैनाली, सदस्यहरूमा बिन्द्रा हाडा भट्टराई, डा. गोविन्दप्रसाद कुसुम, श्रीपुरुष ढकाल, अशोककुमार झा, ब्रह्मदेव राय र कृष्णचन्द्र झालाई नियुक्त गर्नुभएको थियो।

आयोगको पहिलो बैठकमा आयोगबाट गरिने निर्णयहरूलाई बहुमतबाट होइन सर्वसम्मतिबाट स्वीकृत गर्ने निर्णय गरौं भनी मैले प्रस्ताव राख्दा माननीय अध्यक्षज्यू लगायतका सबै माननीय सदस्यज्यूहरूले यस प्रस्तावको प्रशंसा गर्दै अनुमोदन गर्नुभयो।

आयोगमा पेस हुने गरेका प्रस्तावहरू सर्वसम्मतिबाट अनुमोदन हुनुपर्ने निर्णयले लोक सेवा आयोगको निष्पक्षता, स्वच्छता र पारदर्शितालाई थप बल प्राप्त भएको अनुभव भयो।

लोक सेवा आयोगबाट लिइने विभिन्न तहका परीक्षाहरूमा सम्मिलित हुन चाहने परीक्षार्थीहरूका लागि सहयोग पुग्न सकोस् भनी खोलिएका इन्स्टिच्यूटहरूमा प्रशिक्षण दिने प्रशिक्षकहरूलाई लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने कुनै पनि तहका, कुनै पनि विषयका परीक्षाहरूका लागि प्रश्नपत्र निर्माण गर्न, मोडरेसन गर्न र उत्तर पुस्तिका परीक्षण गर्न अनुरोध नगर्ने आयोगले निर्णय गरी र लागू पनि गऱ्यो।

२०७२ साल अगाडिसम्म आयोगद्वारा लिइएका परीक्षाका उत्तरपुस्तिकाहरू परीक्षणका लागि विज्ञहरूका घरमा पठाउने र परीक्षण सकिएपछि फिर्ता गराउने प्रचलन रहेकोमा शाखा अधिकृत र सोभन्दा माथिका पदहरूको परीक्षाको उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने गराउने सन्दर्भमा विज्ञहरूलाई आयोगको कार्यालयमा नै आएर परीक्षण गरिदिनु हुन आग्रह गर्ने आयोगबाट निर्णय गरी लागू गरियो। यस कदमले लोक सेवा आयोगको गोपनीयता, निष्पक्षता, स्वच्छता र पारदर्शितामा थप विश्वास आर्जन गर्न सकिएको पाइयो।

परम्परागत रूपमा रहेको संज्ञानात्मक पक्ष (Cognitive Aspect) को परीक्षण प्रविधिलाई परिमार्जन गर्दै संज्ञानात्मक पक्षका अलावा व्यावहारिक एवम् अन्य गुण र क्षमताको समेत परीक्षण गर्नका लागि assessment center methodology परीक्षण प्रविधि अवलम्बन गर्ने सर्वसम्मत निर्णय गरी कार्य थालनी समेत गरियो।

सहसचिव/उपसचिव वा सो सरहको उत्तरपुस्तिकाको दोहोरो परीक्षण सुरु गरियो।

नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा (२) र (५) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी आयोगले सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका सर्तसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ लागू गऱ्यो।

विभिन्न सुरक्षा निकायका सेवा आयोगको अध्यक्षता लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष वा तोकिएको कुनै एक सदस्यले गर्ने कानूनी व्यवस्था भएबमोजिम मलाई सशस्त्र प्रहरी बल, नेपालको सेवा आयोगको अध्यक्षता गरी काम गर्ने जिम्मेवारी तोकियो।

भर्ना छनोटको सन्दर्भमा गरिने शारीरिक तन्दुरुस्ती परीक्षा थप निष्पक्ष, स्वच्छ र पारदर्शी बनाउनका खातिर

---

* *पूर्व सदस्य, लोक सेवा आयोग*

परीक्षाको भिडियो रेकर्ड गर्ने गराउने व्यवस्था लागू गराइयो। यस कार्यले भनसुनको परम्परालाई निरुत्साहित पार्न सेवा आयोग सफल भयो।

सेवा आयोगले सशस्त्र प्रहरी निरीक्षक, सहायक निरीक्षक, प्रहरी र परिचर पदका लागि लिइने परीक्षाका पाठ्यक्रमहरू परिमार्जन गरी समयानुकूल बनाई लागू गऱ्यो।

दाँतको नियमित परीक्षणको सिलसिलामा मलाई मेरा भानिज डा. बोधित आचार्यको क्लिनिकमा जानुपर्ने छ भनी भर्ना छनोटका तत्कालीन डीएसपी भानुभक्त लम्साललाई भन्दा उहाँले सशस्त्र प्रहरीको अस्पताल बलम्बुका दाँतका डाक्टर अमरेश ठाकुरको दक्षताको प्रशंसा गर्दै एकपटक उहाँसँग परीक्षण गर्ने सल्लाह दिनुभयो र समय समेत मिलाई दिनुभयो।

भोलिपल्ट म सशस्त्र पहरीको अस्पताल गएँ र डा. अमरेश ठाकुरसँग मेरो दाँतको परीक्षण गराई आवश्यक उपचार गराएँ। सोही अवसरमा उक्त अस्पतालका प्रमुख तत्कालीन सशस्त्र प्रहरी उपरीक्षक रूपक महर्जनको कार्यालय कक्षमा मलाई भेट्न उक्त अस्पतालका अधिकांश डाक्टरहरू आउनु भयो र अस्पतालमा जनशक्ति ज्यादै नै न्यून रहेका कारण उहाँहरूको वृत्ति विकासमा नकारात्मक प्रभाव पर्नुका साथै अस्पतालले प्रदान गर्ने गरेको सेवामा समेत प्रभावकारिता ल्याउन कठिन भैरहेको गुनासो सुनाउनु भयो।

उहाँहरूलाई उक्त विषय आफ्नो कार्यक्षेत्रभित्र नपर्ने जानकारी गराउँदै मैले यस सम्बन्धमा आफूले गर्नसक्ने सबै किसिमको सहयोग गर्ने बताएँ। त्यसको केही दिनपछि तत्कालीन महानिरीक्षक सिंहबहादुर श्रेष्ठ, अस्पतालका प्रमुख रूपक महर्जन र निरीक्षक उमेश कँडेलले अस्पतालका लागि आवश्यक रहेका भनी केही पदहरूको माग गरेर ल्याउनु भएको रहेछ। मैले उहाँहरूलाई यस अस्पतालका लागि अन्य सरकारी अस्पतालका लागि आवश्यक पर्ने बराबरको जनशक्ति माग गर्नुहोस्। यस विषयमा अर्थ मन्त्रालयलाई सहमत गराउन प्रयास गरौंला भनें। उहाँहरू स्वास्थ्य मन्त्रालय जानुभयो र सोही बमोजिमको आवश्यक पर्ने जनशक्तिको सङ्ख्या माग गरेर गृह मन्त्रालयमा पत्राचार गर्नुभयो।

त्यति बेला गृह मन्त्रालयमा सचिव लोकदर्शन रेग्मी हुनुहुन्थ्यो। उहाँ अर्थ मन्त्रालयको सचिवबाट गृह मन्त्रालयको सचिवमा सरुवा भएर आउनु भएको थियो। उहाँको काम गर्ने शैलीबाट म निकै नै प्रभावित थिएँ।

आफ्नो कार्यक्षेत्रभित्र नपर्ने भए पनि सशस्त्र प्रहरी बलका सकल दर्जाका कर्मचारीहरूको मनोबल उच्च पारी उत्प्रेरित पार्ने तत्त्वमध्ये स्वास्थ्य क्षेत्र पनि एक भएको हुँदा सशस्त्र प्रहरीको अस्पतालका डाक्टरहरूलाई जनशक्ति वृद्धि गर्ने गराउने सन्दर्भमा आफूले यथासक्य सहयोग गर्ने वचन दिएका बारेमा उहाँलाई सुनाएँ र उहाँ अर्थमन्त्रालयको सचिवबाट सरुवा भएर आउनु भएको हुँदा सशस्त्र प्रहरी बलबाट माग भई आएको अस्पताललाई आवश्यक पर्ने दरबन्दी स्वीकृत गराई दिनुहुन आग्रह समेत गरें। उहाँले मेरो आग्रहलाई स्वीकार गरेर गृह मन्त्रालयबाट स्वीकृत गरी अर्थ मन्त्रालयबाट समेत आवश्यक रकम निकासा गराई दिनुभयो। यस कार्यबाट अस्पतालका सकल दर्जाका डाक्टरहरू उत्प्रेरित हुनु भई कार्य सम्पादनमा उहाँहरूको सक्रियता बढ्न गयो। फलस्वरूप कोरोनाको समयमा काठमाडौं उपत्यकाभित्र रहेका सबै अस्पतालहरूमध्ये सशस्त्र प्रहरी बलको अस्पतालले सर्वोत्कृष्ट सेवा गरेर पुरस्कृत समेत भएको समाचारमा सुन्न पाइयो।

अहिले पनि आफूले गरेका यस्ता कार्यहरूप्रति आफैंलाई सन्तोष लाग्दछ। यस्ता थुप्रै कार्यहरूको सम्झना हुँदाहुँदै पनि स्थानको सीमितताका कारण सबै उल्लेख गर्न सकिएन।

मेरा केही सम्झनाहरू

❖ श्रीराम पौडेल*

लोक सेवा आयोगका वर्तमान सदस्य श्री वीर बहादुर राईजीले आयोगले ७५औँ वार्षिकोत्सवको अवसरमा स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको हुँदा आयोगमा विगतमा कार्यरत हुँदाको केही सम्झना भए प्रेषित गर्न भन्नुभएअनुसार केही सम्झनाहरू उल्लेख गरेको छु। यसमा आफू कार्यरत रहँदाको अवधिको नीतिगत निर्णय र सैद्धान्तिक विषय समावेश छैनन्। मोटामोटी सम्झना मात्र प्रस्तुत छन् :

आयोगको केन्द्रीय कार्यालय र भौतिक अवस्था

आयोग सत्र वर्षको हुँदा वि.सं. २०२५ वैशाखमा म आयोगको शाखा अधिकृतको रूपमा प्रवेश गरेको हुँ। त्यसबेला आयोगको केन्द्रीय कार्यालय सिंहदरबारको शिखरमा अवस्थित थियो, जसलाई हामी "कैलाशमा रहेको" भन्थ्यौं। केन्द्रीयस्तरका सबै मन्त्रालयद्वारा उपेक्षित स्थान शायद आयोगको भागमा परेको होला।

भवन उपयुक्त थिएन। साथै, कर्मचारी, अधिकृत बस्ने कोठाहरू पनि पर्याप्त थिएनन्। कतिपय अधिकृतको छुट्टै कोठा पनि थिएन, म पनि त्यस्तैमा पर्ँ। बरण्डामा अधिकृत लगायत शाखाका अन्य कर्मचारीहरू एउटै पङ्क्तिमा अटाउनु पर्थ्यो। एउटा मेच र सानो टेबुल भने सबैको भागमा पर्थ्यो।

आयोगको अर्को बरण्डाको बीचमा गाह्रो लगाएर छेकेको एउटा सामूहिक शौचालय थियो। अध्यक्ष, सदस्य, सचिव समेत त्यहीं गएर आफूलाई हलुका पार्थे। कहिलेकाहीं अध्यक्ष केशरबहादुर के.सी.सँग त्यहीं जम्काभेट हुन्थ्यो। वहाँ शौचबाट निवृत्त भएर सुरुवालको इँजार बाँध्दै फर्कदै गर्दा देख्नासाथ "के छ फुर्ती" भनेर सोध्नुहुन्थ्यो। त्यो वहाँको थेगो थियो। राता, पीरा, सुनको दाँत हालेका अध्यक्षको त्यो सोधाइ हामीलाई रमाइलै लाग्थ्यो।

आयोगमा अध्यक्ष, सदस्य गरी ३ जना हुनुहुन्थ्यो। सचिव लक्ष्मणप्रसाद रिमाल हुनुहुन्थ्यो। वहाँ राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा हुनुहुन्थ्यो, विशिष्ट श्रेणीको सचिव होइन, पछि मात्रै विशिष्ट श्रेणीको सचिव रहने व्यवस्था भएको हो। आयोगको सङ्गठन पनि सानो थियो, एकजना सहसचिव, दुई तीन जना उपसचिव, दश बाह्र जना अधिकृत तहका र सोही अनुपातमा अन्य सहायक कर्मचारीहरू।

आयोगको बजेट थोरै थियो, कर्मचारी भर्ना, बढुवासम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, कर्मचारीसम्बन्धी नीति नियम, विभागीय सजाय आदि आयोगको क्षेत्राधिकारको कुरामा आयोगबाटै परामर्श दिएका कतिपय कुरामा सरकारलाई चित्त नबुझेमा प्रतिशोधस्वरूप पर्याप्त बजेट दिँदैनथ्यो। त्यसैले त्यसबेला परीक्षा सञ्चालन गर्दा पनि केन्द्राध्यक्ष, निरीक्षक आदिलाई पारिश्रमिक दिने चलन थिएन। दैनिक भ्रमण भत्ता पनि पर्याप्त हुँदैनथ्यो।

म २०२६ साल वैशाखमा आयोगबाट गण्डकी अञ्चल कार्यालय, पोखरामा सरुवा हुँदा जम्मा ८५।- रूपैयाँ प्राप्त गरेको थिएँ, त्यतिबेला काठमाडौं-पोखरा हवाईजहाज भाडा ९७।- रूपैयाँ थियो र त्यसमा

---

* *पूर्वसचिव, लोक सेवा आयोग*

एयरपोर्टबाट कार्यालय जाने सवारी खर्च अतिरिक्त ६।- रूपैयाँ थपिएको थियो। अहिले पुरानो त्यो भ्रमण आदेश हेर्दा मलाई त्यसबेलाको आयोगको दरिद्री रूपको सम्झना आउँछ।

प्रश्नपत्र खोलिएको

म पोखरामा कार्यरत रहँदा केन्द्रबाट खामबन्दी एक पोका हुलाकबाट आइपुग्यो। त्यसमा लाहाछाप लागेको थिएन। लाहाछाप नलागेकोले मैले तत्काल खाम खोलेर हेर्रें। हेर्दा त त्यसभित्र केही दिनपछि हुने परीक्षाका प्रश्नपत्रहरू रहेछन्। अब वित्यास पऱ्यो, मैले तुरुन्तै लाहाछाप नलागेको कारणले पोका खोलिन गएको हुँदा त्यसको सट्टा अर्को प्रश्नपत्र पठाइदिन एयर डकुमेन्ट (Air Document) गरी फिर्ता पठाएँ, पछि अर्को प्रश्नपत्र आयो र परीक्षा सञ्चालन भयो। केन्द्रले लाहाछाप नलगाइकन पठाउनुमा आफ्नो कमजोरीको कुरा गरेन, तर मलाई भने आइन्दा यस्तो नहोस् भनेर हाकिमी पारा देखायो।

आफू शाखा अधिकृत हुँदा लिखितमा उत्तीर्ण शाखा अधिकृतको अन्तरवार्ता लिइएको

लोक सेवा आयोगबाट बाहिर अञ्चल कार्यालय खोलिएको थियो, त्यहाँ उम्मेदवारको दरखास्त लिने, शाखा अधिकृतसम्मको लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने काम हुन्थ्यो। लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण हुने अधिकृतहरूको अन्तरवार्ता भने धेरैजसो केन्द्रमा नै हुन्थ्यो। तर, कहिलेकाहीं परीक्षार्थीको सुविधालाई ध्यानमा राखी अञ्चलाधीशको अध्यक्षतामा अन्तरवार्ता समिति गठन गरी अन्तरवार्ता लिई पठाउनू भन्ने आदेश केन्द्रबाट हुन्थ्यो।

यस्तै आदेश प्राप्त भएपछि अञ्चलाधीश समक्ष कुरा गर्दा "म भ्याउँदिन, तपाईंले नै अन्तरवार्ता गरी अन्तरवार्ता फारममा मेरो दस्तखतका लागि ल्याउनुहोस्" भन्नुभयो। त्यसपछि आफैंले अन्तरवार्ता लिई अञ्चलाधीशको दस्तखत गराई पठाइदिने काम भयो। केन्द्र र अञ्चलाधीश दुवैबाट विश्वास गरेको कुरा सम्झँदा अहिले मनमा एक किसिमको मजा र खुसीको अनुभूति हुन्छ।

पोखरा रहँदाका अन्य फाट्टफुट्ट सम्झना

लोक सेवा आयोग केन्द्रको भवन र अन्य अवस्थाबारे माथि उल्लेख भइसकेको छ, गण्डकी अञ्चल कार्यालय पनि के कम ! केन्द्रमा बुइँगलमै भए पनि भवन र बरण्डामै भए पनि शौचालय त थियो, तर पोखरामा भने भवन पनि आफ्नो थिएन, शौचालयको त कुरै भएन पोखराको "नालामुख" भन्ने भाडामा रहेको भवनको शौचालय कार्यालयको पछाडि पट्टिको काठले घेरिएको, बोराले ढाकिएको, मकैबारीमा थियो, जहाँ लामो शौच गर्दा लामखुट्टेहरूले गीत गाएर र नाचेर रमाइलो गर्थे। आफूलाई भने खपिनसक्नु भइसकेको हुन्थ्यो, पछि बुझ्दा थाहा भयो, पोखरा बजारमा आधुनिक शौचालय भनेको केही साहुहरूको घरमा मात्र रहेछ।

सहसचिव भुवनमान सिंह र घरबेटी का.मु.प्र.जि.अ.को वादविवाद

एकपटकको कुरा हो, आयोगका सहसचिव भुवनमान सिंह प्रधान निरीक्षणको सिलसिलामा पोखरा आउनुभएको थियो। केही दिन बसी काठमाडौं फर्कने क्रममा वहाँलाई माछा ल्याउने मन भएछ र कार्यालय सहायकलाई माछा किन्न पठाउनु भयो। सहायक माछा नपाएर रित्तै हात फर्के। माछा नपाएको कुरा घरबेटी तत्कालीन गोरखाको प्रमुख जिल्ला अधिकारी नरनाथ पराजुलीले थाहा पाए। उनी गोरखाबाट आफ्नो घर पोखरा

आएका थिए। उनले आला माछा नपाइएपछि सुकेको माछा "मसँग छ, म टक्र्याउँछु" भने। सहसचिव भुवनमानले हुन्छ भनेपछि उनले माछा ल्याए।

ल्याइसकेपछि "यसको कति पैसा" भनी सोध्दा त नरनाथजीले "म उपसचिव, हजुर सहसचिव, हजुर मेरो पाहुना, म कहाँ पैसा लिन्छु" भनेर पैसा कति हो भन्नु भएन। पैसा नलिएमा "म माछा लान्न" भनेर सहसचिवले भन्नुभयो। एउटा पैसा नलिई माछा नलिने, अर्को पैसा लिँदै नलिने। लिने र नलिने बीच निकै बेर विवाद भयो, दुवैका मुख राता भए, बीचमा बसेको मलाई पनि विवाद रुचिकर लागेन, अन्त्यमा सहसचिवले माछा लिनुभएन र प्र.जि.अ. सुकेको माछा लिएर फर्कनु भयो। यो कुरा सामान्य हो, तर यसले सहसचिव भुवनमान सिंहको चरित्र र नैतिकताको रूप देखाउँदछ, त्यसैले अहिले सामान्य लागे पनि त्यसबेलाको घटना मेरो सम्झनामा मेटिन सकेको छैन। भुवनमानजीलाई सलाम। अहिलेका कर्मचारीले अनुकरण गर्न योग्य घटना जस्तो मलाई लाग्छ।

म मुख्य सचिव, म पनि सचिव

लोक सेवा आयोगमा निजामती सेवा नियमावली २०२१ को छैटौँ, सातौँ संशोधन पछि बढुवाको सम्बन्धमा नयाँ व्यवस्था भई एकैपटक सबैजसो सेवा समूहका राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम श्रेणीका रिक्त पदको बढुवा गर्नुपर्ने भयो। बढुवाको कामको लागि आयोगभन्दा बाहिरका अन्य विभाग र मन्त्रालयका अधिकृतहरू पनि काजमा ल्याइयो। बिहानदेखि बेलुका अबेर समयसम्म सचिव लगायत सबै अधिकृतहरू काममा खटिए। तैपनि काम सिद्धिएन।

सबैलाई चाँडो बढुवा हुने हतार थियो। पक्का बढुवा सूचीमा पर्छु भन्ने र तत्काल राजदरबार नजिक हुने अधिकृतहरूले "आयोगले ढिला गऱ्यो, तुरुन्त काम सम्पन्न गर्नू" भन्ने हुकुम मागबमोजिम दरबारबाट हुकुमप्रमाङ्गी भयो, तैपनि काम समयमै सम्पन्न हुन सकेन र पछिल्लो पटक "अन्तिम पटक" भनी काम समाप्त गर्ने म्याद प्राप्त भयो। त्यसबेलाको दरबारले अन्तिम पटक भनिसकेपछि त्यो अवधि नाघ्ने अवस्थै भएन। रातारात समेत काम गर्नुपर्ने भयो, दुई रात त छर्लङ्गै बित्यो।

अन्तिम समयको नजिक भएपछि मुख्य सचिव लगायत सबै सेवाका सचिवहरू र कृति मूल्याङ्कनको लागि त्रिभुवन विश्वविद्यालयका उपकुलपति बढुवा समितिको बैठकमा आउनु भयो। कामको चापाचाप बढ्दै गयो, सबैलाई चाँडै काम सम्पन्न गर्नुपर्ने चिन्ताग्रस्त मनस्थितिमा पुऱ्यायो। यस्तै अवस्थामा एकदिन बढुवा समितिको बैठक बसिरहेको बेला मुख्य सचिव क्षेत्रविक्रम राणालाई कुनै व्यक्तिको बारेमा चित्त बुझेनछ, "जम्मा जागिर खाएको बाह्र वर्ष भयो, त्यसमध्ये ६ वर्ष विदेशमा पीएचडी (PhD) गरेर आयो, जम्मा देशमा ६ वर्ष मात्र काम गरेको व्यक्तिलाई राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा बढुवा गर्न हुन्छ? यो के गरेको?" भनी सहसचिव भुवनमान सिंहसँग झर्कनु भयो।

भुवनमानजी आयोगको कामको हर्ताकर्ता नै हुनुहुन्थ्यो। सचिव परीक्षितनरसिंह राणाले वहाँलाई असाध्यै पत्याउनु हुन्थ्यो र भुवनमानले कुनै काम गरेकोमा त्यो बेठीक हुँदैन भन्ने विश्वास वहाँलाई थियो। त्यसैले भुवनमानजीलाई मुख्य सचिव क्षेत्रविक्रम राणाले सबैको अगाडि झर्कोफर्को गरेकोमा गाली गरेको जस्तो लागि सचिव परीक्षितनरसिंह राणाले आयोगको काममा गल्ती लागे मलाई भन्नु, भुवनमानलाई किन गाली गर्ने भनेर मुख्य सचिवलाई भन्नुभयो। वहाँले "म मुख्य सचिव, मुख्य सचिवले एउटा सहसचिवलाई त्यति भन्न पनि नपाउने" भन्नुभयो।

यत्तिकैमा सचिव राणाले म पनि सचिव हुँ भनी कराउनु भयो। सचिव र मुख्य सचिवको झगडा जस्तै भयो। यत्तिकैमा अध्यक्ष डम्बरबहादुर सिंह, उपकुलपति त्रैलोक्यनाथ उप्रेती आदिले मध्यस्थता गरेर दुवैलाई सम्झाई बुझाई गरी बैठक अगाडि बढाउन सहजीकरण गर्नुभयो। कुरा ठूलो होइन, तर कामको चापाचापले गर्दा कहिले अनपेक्षित अवस्था आउँदो रहेछ। आफ्नै आँखा अगाडि आफूले मान्नुपर्ने "ठूला मान्छे" हरूले किन "तँ तँ र म म" को व्यवहार गरेका होलान् र कामको जति चापाचाप भएपनि धैर्य छोड्न नहुने कुरा सबैले मनमा लिई दिएको भए हुने थियो जस्तो लाग्दछ।

सिंहदरबार आगलागी भएको दिन

म परीक्षा शाखामा काम गर्थें। २०३० साल असार २६ गते मैले सिंहदरबार कार्यालयमा आएर प्रश्नपत्र लिएर परीक्षा केन्द्र हरिहरभवन गएर परीक्षा सञ्चालन गर्नुपर्ने थियो। प्रश्नपत्र लिन आउँदा टाढैबाट धुवाँको मुस्लो निस्केको देखियो, नजिक आउँदा सिंहदरबारमा आगलागी भएको रहेछ।

भित्र जान सक्ने अवस्थै थिएन। अब के गर्ने होला? भनेर गम्दागम्दै सहसचिव भुवनमान सिंहको घर, थापाथलीको सम्झना भयो। मैले वहाँको घरमा गएर सबै कुरा भनेपछि वहाँले "परीक्षा केन्द्र हरिहरभवन गएर परीक्षा स्थगित भएको सूचना दिएर आउनु" भन्नुभयो र परीक्षा दिन आएकालाई सो कुरा सुनाएर पुनः वहाँकहाँ गएर सँगै सिंहदरबार गएँ। वहाँसँगै भएकोले हामीलाई भित्र जाने अनुमति भयो।

एकछिन पछि वहाँ सेना र निजामती सेवाका उच्च अधिकृतहरू आउनुभयो। सबैको सल्लाहमा पछाडिको भाग जलिरहेको छ, अगाडिको भाग जोगाउन बीचमा बम हानेर अलग्याउनु पर्छ भन्ने भयो। सेनाद्वारा तुरुन्तै बम हान्ने काम भयो। हामी सबै दौडेर नजिकै रहेको रेडियो नेपालतिर लुक्न दौडियौं। त्यही घटनामा प्रधानमन्त्री कीर्तिनिधि विष्टले नैतिकताको जिम्मेवारी लिएर पदबाट राजीनामा गर्नुभयो।

आयोगको केन्द्रीय कार्यालय सिंहदरबारबाट वसन्त भवन विशालनगरमा

आगलागी हुनुअघि सिंहदरबारमा सबैजसो केन्द्रीय तहका मन्त्रालय, विभाग, कार्यालयहरू थिए। आगलागी भएपछि सबै तितरवितर भए। आयोगका अध्यक्ष डम्बरबहादुर सिंहको जोडबलमा आयोग वहाँको घर नजिकै विशालनगर, वसन्त भवनमा सर्ने भयो। वसन्त भवन राणा प्रधानमन्त्री पद्मशमशेरको छोरा वसन्त शमशेरको भवन थियो। भवनको भाडा कति लिने र दिने भन्ने कुरा आउँदा वसन्त शमशेरले "हामी त गरिब, सरकार धनी हुन्छ" भन्दै पाँच हजारभन्दा कम हुँदैन भन्नुभयो। आखिरमा भाडा निर्धारण समिति (Rent Committee) बाट भाडा निर्धारण गराई आयोग सर्ने काम भयो।

आयोग त सऱ्यो, केही फर्निचर, कार्पेट आदि व्यवस्थापन गरिए, तर सबैलाई सामान पुगेन, सामानहरू किन्नु पर्ने भयो। सामान किन्दा कम्तीमा २ जना अधिकृतहरू गएर नेशनल ट्रेडिङ लिमिटेड (National Trading Limited-सरकारी निकाय) बाट मात्र ल्याउनु पर्ने आदेश सचिव परीक्षितनरसिंह राणाले गर्नुभयो। यदि कार्यालयलाई आवश्यक सामानहरू त्यहाँ नभए मात्र सो कुरा त्यहाँकै अधिकृतबाट प्रमाणित गराएर मात्र अन्यत्रबाट ल्याउनु भन्ने थियो। आर्थिक मामिलामा सचिव राणा कडा र कट्टर हुनुहुन्थ्यो। आलपिन किन्नु परेमा समेत वहाँको आदेश कार्यान्वयन गर्नुपर्थ्यो।

काम गर्दा कहिलेकाहीं टेढिनु पर्ने पनि हुँदो रहेछ (अर्थ मन्त्रालयको फाइल र बजेट निकासा)

म आयोगको मध्यमाञ्चल प्रदेशको प्रमुख थिएँ। एकपटक अर्थ मन्त्रालयबाट त्यहाँ र अन्तर्गत राजपत्राङ्कित अनङ्कित कर्मचारीको बढुवा प्रतिशत निर्धारण गर्ने सहमति माग गरी पत्र आयो। मैले पत्रको जवाफ दिन आलटाल गरैं। अर्थका सहसचिव वासुदेव प्रधानबाट प्रतिशत निर्धारण गरी पठाइदिन ताकेता भयो।

त्यतिखेर मलाई कार्यालय सञ्चालन गर्न बजेटको सङ्कट परेको थियो। मैले मोलमलाई गरैं। मलाई बजेट दिनुहोस्, अनि पठाइदिउँला भनैं। त्यो कुरा अर्थको विशेष सचिव लोकबहादुर श्रेष्ठकहाँ पुगेछ र वहाँले "कार्यालयको कुरामा यस्तो बार्गेनिङ्ग (Bargaining) गर्नु राम्रो भएन" भन्नुभयो।

मैले अडान छोडिन। पछि फेरि वासुदेव प्रधानले बजेट निकासा लिन सहसचिव भुवनमान सिंह प्रधानका साथ आउनु भन्नुभयो र भोलिपल्ट मेरो कार्यालयलाई दिने गरी लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालयलाई एक लाख निकासा दिनुभयो र सो प्राप्त भएपछि मैले पनि प्रतिशत निर्धारण गरी अर्थ मन्त्रालयमा पत्र पठाएँ। सरकारी कार्यालयबीच यसरी अत्तो थापी मोलमोलाई गर्नु उपयुक्त होइन, तैपनि व्यक्तिगत फाइदाको लागि नभई कार्यालयको कामको सन्दर्भमा भएकोले अहिले सम्झँदा मलाई भने सन्तोषकै अनुभूति हुन्छ।

अन्य फाट्टफुट्ट सम्झना

घटना नं. १

आयोगको कार्यालय, सिंहदरबारमै थियो। त्यहाँ विभिन्न शाखामध्ये एउटा "अति गोप्य शाखा" थियो। त्यो शाखाले परीक्षाको उत्तरपुस्तिका परीक्षककहाँ पठाउने काम गर्थ्यो। एकदिन त्यहाँका एक नायब सुब्बाले एउटा उत्तरपुस्तिका भोलिपल्ट आएर साट्नका लागि आफ्नो कोटको खल्तीमा हालेर लगेछन्। त्यो कुरा उनी कार्यालयबाट हिँड्नासाथ त्यस्तो काम गरेको देख्ने अर्को कर्मचारीले उपसचिव तोरणबहादुर शाहलाई भनेछन्।

कापी साट्न खोज्ने कर्मचारीको घर लगनटोलमा थियो। उपसचिव शाहले तुरुन्तै गाडी लिएर उनलाई खोज्दै जाँदा धरहरानिर उनी हिँडिरहेको देखेछन्। तुरुन्त गाडीबाट ओर्लेर त्यो नायब सुब्बा कर्मचारीलाई च्याप्प समातेर गाडीभित्र राखी कार्यालयमा आएर कापी झिक्न लगाएर उनलाई कारबाही सुरु गरियो। केही दिनपछि उनलाई नोकरीबाट अवकाश दिइयो।

घटना नं. २

आयोगको कार्यालय वसन्तभवन विशालनगरमा थियो। म प्रशासन शाखामा काम गर्थें। एक दिन एकजना अस्थायी नायब सुब्बामा काम गर्ने कर्मचारीको "प्रहरी-प्रतिवेदन" खराब आएछ। त्यसताका स्थायी कर्मचारीको लागि "प्रहरी-प्रतिवेदन" लिनुपर्थ्यो। प्रहरी प्रतिवेदन सिधै सचिवकहाँ आउँथ्यो। ती अस्थायी नायब सुब्बाको प्रतिवेदन सचिवकहाँ आउनासाथ सचिव परीक्षितनरसिंह राणाले मलाई बोलाएर "तुरुन्तै आजै त्यसलाई अवकाश" दिनु भन्ने आदेश भयो र सोही दिन उनलाई अवकाश दिइयो।

अन्तिममा :

मैले ३४ वर्ष ६ महिना जति सरकारी सेवा गरैं। सेवाको सुरुवात लोक सेवा आयोगबाट र समाप्ति पनि

त्यहींबाट भयो। यस अवधिभित्र मैले आयोगको शाखा अधिकृत, उपसचिव, सहसचिव, सल्लाहकार, सचिव भएर काम गरेँ। सेवाको झन्डै ४५% अवधि यस संस्थामा बित्यो। यसै संस्थामा कार्यरत रहँदा लब्ध प्रतिष्ठित, ख्यातिप्राप्त व्यक्ति श्री केशरबहादुर के.सी., यदुनाथ खनाल, (जो एक रातको लागि लोक सेवा आयोगमा आउँदा संस्कृतमा महाकवि भारविको किरातार्जुनीयम्को किताब र अंग्रेजी अर्को एक किताब पढ्नको लागि लिएर आउनु हुन्थ्यो) र उहाँ अर्थमन्त्री भेषबहादुर थापासँगै पोखरा आउँदा राष्ट्रबैंकको आतिथ्य स्वीकार नगरी हाम्रो भाडामा रहेको घरको सानो कोठामा बस्न आउनुभएको थियो)।

लोक सेवा आयोगमा रहँदा कृष्णबम मल्ल एवम् प्रशासनिक क्षेत्रमा परीक्षितनरसिंह राणा, भुवनमान सिंह प्रधान जस्ता इमानदार, कर्मनिष्ठ व्यक्तिको निर्देशनमा रही काम गर्ने मौका पाएँ। यसको लागि म आभारी छु। लोक सेवा आयोग भन्नासाथ मलाई अपनत्वको भाव आउँछ। यसप्रति श्रद्धा जाग्दछ, माया लाग्छ। कहिलेकाहीं यस संस्थाको छविलाई धुमिल पारी आफ्नो फाइदा उठाउने कुरा सुन्नमा आउँछ। यहाँ घटेका नकारात्मक कुरा सुन्नासाथ पीडाको महसुस हुन्छ। संस्थालाई अन्याय नगरिदिए हुन्थ्यो जस्तो लाग्छ। ७५औं वार्षिकोत्सवको उपलक्ष्यमा हार्दिक हार्दिक शुभकामना। संस्था अझ फलोस् र फुलोस्। निष्पक्षताको मानकलाई आयोगले अटुट रूपमा स्थापित गरिरहोस्।

* * *

लोक सेवा आयोगको बसाइः एक संस्मरण केही प्रसङ्गहरू

❖ सुशील जंगबहादुर राणा

वनस्पति शास्त्रमा स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गरेर त्रिचन्द्र क्याम्पसमा सहायक प्राध्यापक भई काम गरिराखेको अवस्थामा म साथीभाइको लहैलहमा लागि लोक सेवा आयोगद्वारा सञ्चालित शाखा अधिकृत पदको खुला प्रतियोगितामा सामेल हुन पुगें। परीक्षा उत्तीर्ण गरेर २०३६ साल मंसिर १७ गतेदेखि लोक सेवा आयोग अन्तर्गतको शाखा अधिकृत पदबाट मैले निजामती सेवाको यात्रा सुरु गरेको थिएँ। आयोगको केन्द्रीय कार्यालयमा रहँदा शाखा अधिकृतको रूपमा मैले नीति नियम परामर्श शाखा र लिखित परीक्षा नतीजा शाखामा रही काम गरें। वि.सं. २०४२ सालमा सहायक सचिवको परीक्षा उत्तीर्ण गरेर २०४३ सालदेखि २०४७ सालसम्म करिब चार वर्ष म आयोग अन्तर्गतको लुम्बिनी अञ्चल कार्यालयको अञ्चल अधिकृत पदमा कार्यरत रहें। पछि वि.सं. २०६२ सालमा आयोगको सचिव पदमा नियुक्ति भएर मैले करीब एक वर्ष फेरि आयोगको सेवा गर्ने मौका पाएँ। यसरी मैले निजामती सेवामा बिताएका कुल अवधिमध्ये करीव एक तिहाई अवधि आयोगमै बितेको थियो।

आयोगमा रहँदा मैले आफ्नो व्यक्तित्व विकास गर्ने अवसर पाउनुका साथै स्वदेशी र विदेशी तालिम लिएर मेरो कार्यक्षमता अभिवृद्धि भएको थियो। यसरी आयोगको कार्य अनुभवबाट मलाई मेरो वृत्ति विकासमा निकै फाइदा पुगेको थियो। हुन त आयोगमा रहँदा मेरो दैनिकी सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्तितिरै उन्मुख थियो तर केही घटनाहरू भने सम्झिनलायक र भिन्न प्रकृतिका थिए। समग्रमा हेर्दा मेरो आयोगको बसाइ नितान्त सुखद र सफल थियो। गुण प्रणालीको संवाहक र निष्पक्षताको प्रतीकको रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगजस्तो सम्मानित संस्थामा रहेर सेवा गर्न पाएकोमा म आफूलाई अत्यन्त भाग्यशाली ठान्दछु। आयोगले आफ्नो हीरक जयन्ती मनाइरहेको अवसरमा प्रकाशन हुन लागेको विशेषाङ्कमा मेरा केही संस्मरणहरूलाई समावेश गराउन पाउँदा मलाई निकै खुसी लागेको छ। यस अवसरमा आयोगको उत्तरोत्तर प्रगति तथा सफल भविष्यको कामना गर्दै आयोगले आगामी दिनमा सदा झैं आफ्नो संवैधानिक दायित्व सफलतापूर्वक सम्पन्न गर्न सकोस् भन्ने शुभकामना दिन चाहन्छु।

परीक्षाको टेबुलेसनमा कम्प्युटरको प्रयोग

नेपालमा भर्खरै कम्प्युटर प्रविधिको प्रयोग हुन थालेको थियो। सरकारी स्वामित्वमा रहेको राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्रले विभिन्न सरकारी सेवामा यस प्रविधिको प्रयोगको थालनी गरिसकेको थियो। वि.सं. २०४१/४२ सालमा लोक सेवा आयोगले पनि आफ्ना केही कार्यमा कम्प्युटरको प्रयोग गर्ने नीति लियो। लिखित परीक्षाको नतिजालाई छिटो प्रकाशन गर्ने उद्देश्यले आयोगमा प्राप्त प्राप्ताङ्क तालिकाहरू कम्प्युटर केन्द्रमा

---

* *पूर्व सचिव, लोक सेवा आयोग*

पठाउने, कम्प्युटर केन्द्रले प्राप्त तालिकाहरू कोड नम्बरअनुसार पोष्टिङ्ग तथा जोड जम्मा गर्ने र केन्द्रबाट प्राप्त टेबुलेसन तालिकालाई डिकोड गरी आयोगको सम्बन्धित शाखाले नतिजा प्रकाशन गर्ने व्यवस्था गरियो। गोप्यता तथा अन्य प्राविधिक कारणले गर्दा मलाई यो व्यवस्था त्यति चित्त बुझेको थिएन। त्यस बेला म आयोगको लिखित परीक्षा नतिजा शाखामा शाखा अधिकृतको रूपमा कार्यरत थिएँ। उपर्युक्त व्यवस्था बमोजिम प्रारम्भका एक-दुई-वटा परीक्षाको नतिजाको प्रकाशन गर्ने कार्यमा बिदा बसेको कारणले गर्दा म संलग्न हुन पाइँन। बिदा पछि नतिजा प्रकाशन गर्ने कार्य सम्पादन गर्दा कम्प्युटर केन्द्रबाट प्राप्त टेबुलेसनलाई सोझै डिकोड नगरी एकपटक पोष्टिङ्ग रुजु गर्न मन लाग्यो। उत्तरपुस्तिकामा दिएको अङ्कलाई पुनः रुजु गरी हेर्दा प्रशस्त त्रुटिहरू भएको पाइयो। नियतवश त्रुटि गरेको हो कि भन्ने शङ्का पनि लाग्यो। तर राम्ररी हेर्दा नियतवशभन्दा पनि भूलवश यस्ता गल्तीहरू भएका रहेछन्। हस्तलिखित प्राप्ताङ्क तालिकाका अङ्कहरूको अस्पष्टताले गर्दा पोष्टिङ गर्दा यस्तो त्रुटि हुन गएको रहेछ। शाखामै उत्तरपुस्तिका भएकाले हामीलाई रुजु गर्दा सजिलै अङ्कहरू यकिन गर्न सजिलो भयो। प्राप्ताङ्क तालिकाहरू मात्र कम्प्युटर केन्द्रमा पठाउने व्यवस्थाले गर्दा यस्तो समस्या पर्न गएको देखियो। गोप्यताका कारणले उत्तरपुस्तिका केन्द्रमा पठाउने अवस्था पनि थिएन। यसरी कम्प्युटरबाट प्राप्त टेबुलेसन सिटलाई पुनः रुजु गर्दा झन् थप समय लागि नतिजा प्रकाशनमा विलम्ब हुन थाल्यो। तर हामीले टेबुलेसनलाई पुनः रुजु गर्ने काम छाडेनौं। यसले गर्दा परीक्षाको शुद्धता सुनिश्चित भयो। नत्र भने पास हुने फेल, फेल हुने पास हुने अवस्था हुन्थ्यो होला। हाम्रो सक्रियताले काम राम्रो भए पनि कम्प्युटरको प्रयोगबाट कार्यमा शीघ्रता आउन भने सकेन। यस विषयमा पटक पटक आयोगमा छलफल पनि भयो। तर कम्प्युटरको प्रयोग गर्ने नीति यथावत् रह्यो। केही समयपछि बढुवा परीक्षामा भाग लिनुपर्ने भएकाले म आफू शाखाबाट बाहिरिनु पर्ने भयो। बढुवा भएपछि म बुटवलस्थित लोक सेवा आयोगको अञ्चल कार्यालयमा काम गर्न थालें। यसैबीच मलाई बेलायतमा तालिममा जानुपर्ने भयो। यसरी विदेश भ्रमणको तयारी र आयोगको अन्य केही कामका लागि मलाई केही समय आयोगको केन्द्रीय कार्यालयमा काजमा राखियो।

यसरी काजमा बसेको बेला मलाई त्यस बखत सञ्चालन भएको शाखा अधिकृत पदको परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्ने काम जिम्मा लगाइयो। त्यस बेलासम्म कम्प्युटरबाट अङ्क पोष्टिङ गर्ने र जोड जम्मा गर्ने काम चालू नै थियो। मैले अवलम्बन गरेको उपायअनुसार नै उत्तरपुस्तिकाबाट प्राप्ताङ्कहरू पुनः रुजु गरी नतिजा प्रकाशन गर्ने काम भैराखेको थियो। यस पटक राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्रबाट प्राप्त टेबुलेसनको रुजु गरेपछि शाखा अधिकृत पदको परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्ने बेला अनायास मेरो ध्यान सबै पत्रको अङ्क जोड जम्मा गरेको कोलम (Column) मा पुग्यो। प्रत्येक विषयमा पाएको अङ्कहरूको कुल जम्मा गरिएकोमा मैले केही त्रुटि फेला पारें। एक पटक राम्ररी अद्योपान्त हेर्दा यस्ता त्रुटिहरू धेरै ठाउँमा भएको रहेछ। पोष्टिङ्ग, टेबुलेसनमा त मानवीय त्रुटि हुन्छ तर जोड जम्मामा कसरी कम्प्युटरबाट त्रुटि भयो मैले ठम्याउन सकिन। मलाई बुटवल गई कार्यालय सञ्चालनको व्यवस्था मिलाएर फर्केर आएपछि तुरुन्त बेलायत जाने हतार भैसकेको थियो। टेबुलेसनमा फेला परेका त्रुटिहरूबारे आयोगलाई अवगत गराएपछि नतिजा प्रकाशन गर्ने कार्य शाखालाई जिम्मा लगाएर म बिदा भएँ। आयोगले टेबुलेसनलाई पुनः जाँच गर्न लगायो। सबै कुरा राम्ररी अध्ययन गरेपछि पररा‍ष्ट्र समूहका परीक्षार्थीहरूको हकमा मात्र त्यस्तो त्रुटि भएको पाइयो। वास्तवमा कम्प्युटरले सबै पत्रको अङ्कहरू जोड जम्मा गर्दा पररा‍ष्ट्र समूहका परीक्षार्थीहरूको

अंग्रेजी विषयको प्राप्ताङ्क समेत कुल जम्मामा गाभिएको तथ्य फेला गऱ्यो। टेवुलेसन तालिकामा अंग्रेजी विषयको प्राप्ताङ्कको कोलम नभए पनि त्यस विषयमा उनीहरूले प्राप्त गरेको अङ्क कुल जम्मामा जोडिएको कारणले गर्दा यस्तो भएको रहेछ। प्रोग्रामिङमा भएको त्रुटिले गर्दा झण्डै गलत नतिजा प्रकाशन हुने अवस्था सिर्जना भएको फेला पऱ्यो। मेरै सावधानीबाट यस्तो त्रुटिपूर्ण कार्य हुन नपाएको हुँदा मलाई निकै सन्तोष लाग्यो। केही समयको अभ्यासपश्चात् आयोगले लिखित परीक्षा नतिजामा राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्रलाई संलग्न गराउने कार्य बन्द गऱ्यो र पूर्ववत् तरिकाबाटै नतिजा प्रकाशन गर्ने काम हुन थाल्यो।

प्रश्नपत्र मोडरेसन संयन्त्रको स्थापना

मैले लिखित परीक्षा नतिजा शाखामा करीब ३ वर्ष जति काम गरेँ। २०४२ सालमा शाखाबाट बाहिर निस्कने बेलासम्म आयोगबाट प्रशासनिक पदको मात्र लिखित परीक्षा हुने गर्दथ्यो। प्राविधिक पदहरू सबै अन्तरवार्ताबाटै पूर्ति हुन्थे भने मुखियादेखि सहसचिवसम्मका अप्राविधिक पदहरूको परीक्षाको प्रश्नपत्र मोडरेसन गर्ने तथा अन्तिम प्रश्नपत्र तयार गर्ने कार्य यसै शाखाबाट हुन्थ्यो। मुखियादेखि शाखा अधिकृतसम्मका प्रश्नपत्रहरू प्रश्नपत्र बैङ्कमा राखिन्थे भने उपसचिव र सहसचिव पदको आन्तिरक/बढुवा परीक्षा काठमाडौँमा मात्र सञ्चालन हुने हुँदा प्रश्नपत्र तयारी गर्ने काम उसै दिन यही शाखाबाट गरिन्थ्यो। प्रश्नपत्र बैङ्कमा राख्ने प्रश्नपत्रहरूको मोडरेसन आयोगको अध्यक्षबाट प्राप्त निर्देशन बमोजिम हुने गर्दथ्यो भने उपसचिव र सहसचिवको कच्चा प्रश्नपत्रहरू अध्यक्षज्यूकहाँ लगेर परीक्षाको दिन उहाँबाटै बिहानै मोडरेसन हुन्थ्यो। आयोगका अध्यक्षले कार्यव्यस्तताका कारण आवश्यकतानुसार राजपत्र अनङ्कित तहका प्रश्नपत्रहरू शाखाबाटै मोडरेसन गराउनु हुन्थ्यो। समग्रमा आयोगबाट तयार हुने सबै प्रश्नपत्रहरू मोडरेसन गराउने जिम्मा लिखित परीक्षा नतिजा शाखाको थियो। अन्तिम प्रश्नपत्रको तयारीको जिम्मेवारी पूर्ण रूपबाट आयोगको अध्यक्षको थियो। यस हिसाबले आयोगका अध्यक्ष प्रश्नपत्र निर्माण गर्ने काममा निकै व्यस्त रहने गर्थे। प्रश्नपत्र मोडरेसन गर्ने छुट्टै एकाइ वा शाखाको व्यवस्था नभएबाट लिखित परीक्षा नतिजा शाखाको कार्यव्यस्तता प्रशस्त थियो। प्रश्नपत्र मोडरेसनका लागि पारिश्रमिकको व्यवस्था थिएन। तत्कालीन अध्यक्ष मी.सु. कृष्णबम मल्ल कार्यरत रहँदासम्म यसैगरी नै कार्य सञ्चालन भइरहेको थियो। कार्यरत रहेकै अवस्थामा अध्यक्ष मल्लको निधन भयो। उहाँको शेषपश्चात् आयोगको अध्यक्षमा प्रद्युम्नलाल राजभण्डारीको नियुक्ति भयो। अध्यक्ष राजभण्डारीलाई सुरुदेखि नै प्रश्नपत्र मोडरेसनको काम असहज लागेको थियो। कार्यव्यस्तता बढ्ने र प्रश्नपत्रको गुणस्तरमा पनि असर पर्ने भएकाले उहाँले प्रश्नपत्र मोडरेसन गर्ने कार्यका लागि छुट्टै संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने निधो गर्नुभयो। नयाँ व्यवस्थाअनुसार अध्यक्षले अधिकृतस्तरको मात्र प्रश्नपत्रको मोडरेसन गर्ने र सहसचिवको संयोजकत्वमा गठित समितिबाट राजपत्र अनङ्कितस्तरको प्रश्नपत्रहरू मोडरेसन गराउने तय भयो। सहसचिवस्तरको समितिमा तीन जना सदस्य रहने व्यवस्था भयो। सहसचिवहरूले ३/३ महिना पालैपालो समितिको संयोजन गर्ने र अन्य सदस्यमा लिखित परीक्षा नतिजा शाखाको शाखा अधिकृत र एक जना टाइपिस्ट रहने व्यवस्था भयो। शाखा अधिकृतको हैसियतले मैले यो जिम्मेवारी पाएको थिएँ। यो समितिले कार्यालय समय बाहिर काम गर्ने र समितिका सदस्यहरूलाई पारिश्रमिक दिने व्यवस्था भयो। यसरी राजपत्र अनङ्कित तहका प्रश्नपत्रहरू मोडरेसन गरी प्रश्नपत्र बैङ्कको आवश्यकताअनुसारका विषयको कच्चा प्रश्नपत्रहरू सङ्कलन गरी अन्तिम

प्रश्नपत्रहरू तयार गरी बैङ्कलाई बुझाउने कार्यको थालनी भयो। हाल प्रश्नपत्र मोडरेसनका लागि आयोगअन्तर्गत छुट्टाछुट्टै शाखाहरूको व्यवस्था छ भने यस कार्यमा विज्ञहरूको प्रयोग गर्न थालिएको छ।

करीब दुई वर्षजति मैले मोडरेसन समितिमा बसी काम गरेँ। सुरुवातमा प्रश्नपत्र तयार गर्नुपर्ने सङ्ख्याहरू नतोकिएकोले सहसचिवहरू थप पारिश्रमिकको लागि मोडरेसन गर्ने कार्यमा लालायित हुने गरेका थिए भने पछि यसको निश्चितता गरिएकोले कार्य सम्पादन सहज हुन थाल्यो। प्रश्नपत्र जस्तो संवेदनशील विषयमा आफै संलग्न भई कार्य सम्पादन गर्ने त्यस बेलाका अध्यक्षहरूको विषयगत ज्ञान तथा कामप्रतिको समर्पण निश्चय नै अनुकरणीय तथा प्रशंसनीय छ।

आयोगको विशेष प्रतिवेदन

लोक सेवा आयोगले आफूले वर्षभरि गरेको कामको प्रतिवेदन राष्ट्र प्रमुखसमक्ष पेस गर्नुपर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ। आयोगले प्रस्तुत गरेको प्रतिवेदन सार्वजनिक गरिनुका साथै सदनमा छलफलको लागि पेस गर्नुपर्ने हुन्छ। सदनले प्रतिवेदनमा सिफारिस गरिएका विषयहरू कार्यपालिकालाई कार्यान्वयन हेतु पठाउने गर्दछ। आयोगको प्रतिवेदनमा परामर्श स्वीकार नगरिएका विषयहरू राखिने गरिन्छ। यस्ता विषयहरू कार्यपालिकाले ग्रहण गरी तदनुरूप कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने हुन्छ। आयोगको परामर्शहरू बाध्यात्मक (Mandatory) नहुने भए तापनि यस्ता विषयहरूले आगामी दिनमा कार्यपालिकालाई स्वेच्छाचारी हुन नपाउने गरी नैतिक दबाब अवश्य सृजना गर्दछ। आयोगको प्रतिवेदनबाट आयोगको संवैधानिक दायित्व तथा निष्पक्षता झल्किन्छ। म शाखा अधिकृत पदमा कार्यरत रहँदा लिखित परीक्षा नतिजासम्बन्धी कामको सिलसिलामा आयोगका अध्यक्षसँग प्रायः भेट भइराख्ने हुन्थ्यो। गोप्य कामको सिलसिलामा सम्पर्क हुने भएको हुनाले उहाँले आफ्ना केही गोप्य विषयहरूका लिखत टाइप गराउन तथा रुजु गराउनु परेमा मलाई अह्राउने गर्नुहुन्थ्यो। तत्कालीन अध्यक्ष श्री कृष्णबम मल्लले एक दिन ३-४ पाना जतिको लिखत टाइप गराई रुजु गरी ल्याउनु भनी मलाई दिनुभयो। टाइप गराउँदा थाहा भयो कि त्यो लिखत राजासमक्ष जाहेर गरिने अध्यक्षको विशेष प्रतिवेदन पो रहेछ। मैले निर्देशानुसार टाइप गराई रुजु गरी उहाँलाई कागजात बुझाएँ। उहाँले मलाई त्यो प्रतिवेदन राजदरबारमा पठाउन निर्देशन दिनुभयो। आयोगमा वार्षिक प्रतिवेदनका साथै विशेष प्रतिवेदन पनि पठाइने चलन रहेछ भन्ने कुरा मलाई बल्ल जानकारी हुन आयो। यस्तो विशेष प्रतिवेदन आयोगको बैठकमा छलफल गरिँदैनथ्यो। यो प्रतिवेदन नितान्त व्यक्तिगत खालको थियो। मैले यस विषयमा अध्यक्षज्यूसँग सामान्य सोधपुछ गरेँ। उहाँले राजालाई औपचारिक तरिकाबाट जानकारी दिने प्रणालीगत व्यवस्था भए पनि कतिपय विषयहरू अनौपचारिक तवरबाट पनि थाहा दिनुपर्छ भन्नुभयो। अर्को वर्ष पनि सौभाग्यले अध्यक्षको विशेष प्रतिवेदन तयार गरी पठाउने जिम्मा मलाई नै आइलाग्यो। मलाई सम्झना भएसम्म यस्तो विशेष प्रतिवेदनमा अध्यक्षले कतिपय गम्भीर विषयहरू उठान गर्नु भएको थियो। राजाको हुकुम प्रमाङ्गीको कार्यान्वयनबाट आयोगको कार्यक्षेत्रमा पर्न गएको प्रतिकूल असरका बारेमा स्पष्ट पारिएको विषय मेरो सम्झनामा छ। त्यसबेला राजाको हुकुमबाट नियुक्ति, भर्ना तथा बढुवासम्बन्धी एकाध कार्यहरू हुने गर्दथे। यस्तो विषयका बारेमा राजालाई सिधै आरोप लगाउनुको सट्टा मन्त्रिपरिषद्बाट पठाइने यस किसिमको प्रस्तावउपर ठाडै प्रश्न उठाइएको थियो। अतिरिक्त सचिव पदमा बढुवा नियुक्ति गर्ने

विषयमा आयोगको परामर्श नलिइएको गुनासो पनि प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएको थियो। यसका साथै सरकारले समूह परिवर्तन गर्दा आयोगको परामर्श नलिएको भन्ने कुरा पनि प्रतिवेदनमा राखिएको थियो। राजाको प्रत्यक्ष शासनको बेलामा सरकारबाट गरिएका यस्ता कार्यहरूलाई असंवैधानिक भनी राजालाई नै प्रतिवेदन गरेको देख्दा आयोग आफ्नो संवैधानिक अधिकारप्रति कति सचेत रहेछ भन्ने कुराको पुष्टि भयो। आयोगको गरिमा उठाउने यस्तो कार्य निश्चय नै साहसिलो थियो भन्न सकिन्छ। राज्य सञ्चालनको क्रममा देखिएका त्रुटिहरूलाई हिम्मतका साथ औंल्याइएको यस्ता कामकारबाहीले आयोगको मर्यादा बढेको र यस्तो मर्यादा बढाउन स्वयं आयोगको अध्यक्षले अग्रसरता लिएको उदाहरणले निरङ्कुश निर्दलीय पञ्चायती व्यवस्था रहेको बेलामा समेत आयोगले निष्पक्ष रूपबाट आफ्नो कार्य सञ्चालन गरेको स्पष्ट हुन्छ।

आयोगमा सञ्चालित अतिरिक्त क्रियाकलापहरू

म २०३६ सालमा सुरु नियुक्ति भएर आयोगमा सेवा गर्न थाल्दा आयोगको केन्द्रीय कार्यालयमा खेलकुदको सामान्य व्यवस्था थियो। आयोगमा एउटा टेबल टेनिसको बोर्ड थियो भने कर्मचारीहरू फुर्सदको समयमा क्यारमबोर्ड तथा बुद्धिचाल आदि खेल्ने गर्दथे। आफू विद्यार्थी जीवनबाटै खेलकुद रुचाउने व्यक्ति भएकोले आयोगको खेलकुदको वातावरणमा मेरो दिलचस्पी बढ्नु स्वाभाविक थियो। विद्यार्थी कालमा म क्रिकेट, भलिबल, ब्याडमिन्टन तथा टेबुल टेनिस खेल्ने गर्दथें। स्नातकोत्तर तह अध्ययन गर्दा मैले कीर्तिपुर क्याम्पसको अतिरिक्त क्रियाकलाप समितिको सचिव भएर काम गरेको थिएँ। यसरी मैले कार्यालय समयपश्चात् कमलपोखरीस्थित आयोगको केन्द्रीय कार्यालयमा टेबुल टेनिस खेल्न थालें। त्यसबेला आयोगमा कार्यरत एकजना उपसचिव श्रीकृष्ण गौतमको संयोजनमा खेलकुद समिति गठन भएको रहेछ। म पनि त्यसको सदस्य भएँ।

राष्ट्रिय पर्वको बेला आयोगमा खेलकुद प्रतियोगिताहरू सञ्चालन गर्न थालियो। आयोगका सचिव श्री भुवनमान सिंह प्रधानले खेलकुद कार्यक्रमको लागि भैपरीबाट रु. पाँच हजारसम्म खर्च गर्नसक्ने व्यवस्था गरिदिनुभयो। राष्ट्रिय पर्वको बेला आयोगमा टेबुल टेनिस, व्याडमिन्टन, भलिबल, क्यारमबोर्ड, बुद्धिचाल जस्ता खेलहरू सञ्चालन हुन थाले। यसका साथै हाजिरी जवाफ प्रतियोगिता पनि आयोजना गरियो। कर्मचारीको शारीरिक तथा बौद्धिक विकासमा यी क्रियाकलापहरूबाट निकै सघाउ पुगिराखेको थियो। उपसचिव गौतम सरुवा भई अन्यत्र गए पश्चात् मलाई खेलकुद समितिको संयोजक तोकियो। म उक्त समितिमा रहँदा आन्तरिक रूपमा खेलकुद प्रतियोगिता सञ्चालन गर्नुका साथै अन्तर संवैधानिक निकायस्तरीय हाजिरी जवाफ प्रतियोगिता र अन्तर मन्त्रालयस्तरीय टेबुल टेनिस प्रतियोगिता सञ्चालन भयो। खेलकुद कार्यक्रममा आयोगको पदाधिकारीहरूको उपस्थितिले थप प्रोत्साहन मिल्ने गर्दथ्यो। तत्कालीन सदस्य डा. गौरीशंकर लाल दासले व्याडमिन्टनमा प्रथम हुने खेलाडीसँग प्रदर्शनी खेल खेल्ने गर्नुहुन्थ्यो। खेलकुदको क्रियाकलापले गर्दा आयोगको वातावरण एकदमै रमाइलो भएको थियो। कार्यालय समयपश्चात् प्रायः कर्मचारीहरू खेलकुदमा व्यस्त हुन्थे। यसले गर्दा सङ्गठनभित्र टिम भावनाको विकास भई आयोगका कार्यहरू पनि निकै व्यवस्थित तरिकाबाट सम्पादन हुँदै गएको भान हुन्थ्यो। खेलकुदका कारण कर्मचारीहरूबीच राम्रो सम्बन्ध विकास भयो र यसको सकारात्मक असर दैनिक क्रियाकलापमा पर्न गएको

स्पष्ट देखिन्थ्यो। सङ्गठनभित्र पदीय भावनाभन्दा सामूहिक भावनाको विकास भयो। कुनै पनि सरकारी कार्यालयमा यस्तो सकारात्मक व्यवहार उत्पन्न भएको विरलै पाइन्छ। आयोगमा सञ्चालित अतिरिक्त क्रियाकलापहरूबाट सङ्गठन लाभान्वित मात्र नभई यसबाट प्राप्त ऊर्जाबाट सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्तिमा निकै सहयोग पुगेको सबैको बुझाइ थियो। म आयोगबाट सरुवा भई अन्यत्र गए पश्चात् यी गतिविधिहरू क्रमशः बन्द भए। हाल आएर आयोगको वार्षिकोत्सवका बेला खेलकुद कार्यक्रमहरू पुनः सञ्चालन हुन थालेको सुन्न पाउँदा खुसी लागेको छ।

म कार्यरत रहेको अवस्थामा आयोगमा धेरै सुधारात्मक कार्यहरू भएका थिए। आयोगको कार्यबोझका साथै आयोगबाट सम्पादित कार्यहरूको स्तर वृद्धि पनि हुँदै गएको थियो। कार्य-पद्धतिमा सुधारहरू आयोगको आफ्नो अनुभवबाटै अघि बढाइएका थिए। प्रायःजसो सुधारात्मक कार्यहरूमा हाम्रो मौलिकता झल्किन्छ। 'गर्दै सिक्दै जाने' पद्धतिले प्रश्रय पाएको थियो। परीक्षण प्रविधिमा भएका कतिपय सुधारका क्रियाकलापमा म आफै संलग्न थिएँ। यी प्रयासबाट आयोगको निष्पक्षता तथा विश्वसनीयता वृद्धि भएको आभास हुन्छ। सबै सुधारहरूका बारेमा यहाँ उल्लेख गर्न सम्भव नभए पनि म आफैं संलग्न भई सम्पादन गरिएका उपर्युक्त क्रियाकलापहरू निश्चय पनि विशिष्ट छन् भन्ने मलाई लागेको छ। यसर्थ यी प्रसङ्गहरूलाई सम्प्रेषण गर्दा विगतका केही तथ्यहरू उद्घाटित हुने अपेक्षा गर्दछु।

* * *

अनुसूची १
आयोगका अध्यक्षहरू

क्र.सं.	पद	नाम/थर	अवधि	
			देखि	सम्म
१	सभापति	सरदार श्री नगेन्द्रमान सिंह प्रधान	२००८-०३-०१	२०१२-०७-०२
२	सभापति	वडाकाजी श्री मणिकलाल राजभण्डारी	२०१२-०७-०३	२०१४-०६-१९
३	सदस्य	श्री भगवतीप्रसाद सिंह	२०१२-०७-०३	२०१४-१०-१२
	का.मु. सभापति		२०१४-१०-१३	२०१६-०३-१४
४	अध्यक्ष	श्री अनिरुद्रप्रसाद सिंह	२०१६-०४-०१	२०१७-०९-०१
५	अध्यक्ष	राजा श्री तारकबहादुर शाह	२०१७-१२-२४	२०२२-१२-२३
६	सदस्य	श्री केशरबहादुर के.सी.	२००९-०१-०१	२०१२-०८-०६
	सदस्य		२०१७-१२-२४	२०१८-११-१९
	अध्यक्ष		२०२२-१२-२४	२०२७-०२-०४
७	सदस्य	श्री डम्बरबहादुर सिंह	२०२०-०८-१०	२०२७-०२-०४
	अध्यक्ष		२०२७-०२-०५	२०३२-०८-०६
८	अध्यक्ष	सरदार प्राध्यापक श्री यदुनाथ खनाल	२०३२-०८-२५	२०३४-१०-१६
९	अध्यक्ष	मी.सु. श्री कृष्णवम मल्ल	२०३४-१०-२०	२०४०-०४-१८
१०	अध्यक्ष	मी.सु. श्री प्रद्युम्नलाल राजभण्डारी	२०४०-०८-०१	२०४६-०७-३०
११	सदस्य	श्री सत्यनारायण झा	२०४०-०८-०१	२०४६-०८-३०
	अध्यक्ष		२०४६-०८-०१	२०४८-०४-२२
१२	अध्यक्ष	प्रा. श्री गणेशराज सिंह	२०४८-०५-०७	२०५१-०७-०३
१३	सदस्य	श्री सन्तबहादुर राई	२०४८-०५-०७	२०५१-१०-१३
	अध्यक्ष		२०५१-१०-१४	२०५८-०७-१७
	अध्यक्ष			
१४	सदस्य	श्री योगेन्द्रनाथ ओझा	२०५२-०९-२१	२०५८-०९-२०
	अध्यक्ष		२०५८-०९-२३	२०६१-०६-३०
१५	अध्यक्ष	श्री तीर्थमान शाक्य	२०६१-०९-२६	२०६५-१२-०९
१६	सदस्य	डा. कयोदेवि यमी	२०६५-११-०५	२०६५-१२-०९
	का.वा. अध्यक्ष		२०६५-१२-१०	२०७०-०१-२४
	अध्यक्ष		२०७०-०१-२५	२०७१-११-०४
१७	अध्यक्ष	श्री उमेशप्रसाद मैनाली	२०७१-१२-११	२०७७-१२-१०
१८	अध्यक्ष	श्री माधवप्रसाद रेग्मी	२०७८-०३-१०	हालसम्म

अनुसूची २

आयोगका सदस्यहरू

क्र.सं.	पद	नाम/थर	अवधि	
			देखि	सम्म
१	सदस्य	श्री देवनाथप्रसाद शर्मा बर्मा (प.स.)	२००९-०१-०१	२०१२-०७-०२
२	सदस्य	श्री नरेन्द्रमणि आ.दी. (प.स.)	२०१२-०७-०३	२०१६-०३-१४
३	सदस्य	श्री शिकेन्द्र विक्रम शाह (ने.लो.आ.)	२०१५-०३-१६	२०१७-०३-२६
४	सदस्य	सरदार श्री मानबहादुर	२०१५-०३-१६	२०१७-०३-२६
५	सदस्य	श्री दुर्गानन्दप्रसाद सिंह	२०२१-०८-१२	२०३३-०८-०२
६	सदस्य	श्री नरेशमान सिंह	२०२७-०२-०६	२०३३-०२-०४
७	सदस्य	श्री सि.बी. सिंह	२०२८-०१-०५	२०४०-०१-०४
८	सदस्य	श्री कृष्णराज मानन्धर	२०२८-०१-०५	२०३५-१०-१५
९	सदस्य	उपरथी श्री पहल सिंह लामा (लो.से.आ.)	२०३३-०४-१२	२०३६-०२-२०
१०	सदस्य	श्री कुलरत्न तुलाधार	२०३३-०६-२१	२०४०-११-१८
११	सदस्य	डा. श्री गौरीशंकर लाल दास	२०३५-१२-२८	
१२	सदस्य	श्री खड्गमान मल्ल	२०३६-०५-०१	
१३	सदस्य	श्रीमती उमा पाण्डे	२०४१-०१-१५	
१४	सदस्य	श्री मोहन विक्रम शाह	२०४५-०५-०१	२०४८-०४-२२
१५	सदस्य	श्री गणपतलाल राजभण्डारी	२०४८-०५-०७	२०५३-०१-०२
१६	सदस्य	डा. श्री द्वारकानाथ रेग्मी	२०४८-०५-०७	२०५२-०७-२०
१७	सदस्य	डा. राममोहन महतो	२०४८-०५-०७	२०५३-०९-२६
१८	सदस्य	श्री वेदव्यास क्षेत्री	२०५२-०९-२१	२०५८-०९-२०
१९	सदस्य	डा. योगेन्द्रमान सिंह प्रधान	२०५२-०९-२१	२०५७-०१-२७
२०	सदस्य	डा. मधुनिधि तिवारी	२०५२-०९-२१	२०५८-०९-२०
२१	सदस्य	श्री देवशरण प्रसाद	२०५४-०१-०६	२०६०-०५-२८
२२	सदस्य	श्रीमती उर्मिला श्रेष्ठ	२०५९-०१-०५	२०६५-०१-०५
२३	सदस्य	डा. भीमदेव भट्ट	२०५९-०१-०५	२०६५-०१-०५
२४	सदस्य	डा. गणेशमान गुरुङ्ग	२०५९-०१-०५	२०६५-०१-०५

क्र.सं.	पद	नाम/थर	अवधि	
			देखि	सम्म
२५	सदस्य	डा. श्रीकृष्ण यादव	२०५९-०१-०५	२०६५-०१-०५
२६	सदस्य	श्रीमती विजया के.सी.	२०६१-०९-२६	२०६४-०१-१०
२७	सदस्य	प्रा. कृष्णप्रसाद पोखरेल	२०६५-११-०५	२०६९-०७-०६
२८	सदस्य	श्री टीकादत्त निरौला	२०६५-११-०५	२०७१-११-०४
२९	सदस्य	श्री राजेन्द्रप्रसाद शाह	२०६५-११-०५	२०७१-११-०४
३०	सदस्य	श्री बिन्द्रा हाडा भट्टराई	२०७१-१२-११	२०७७-१२-१०
३१	सदस्य	डा. गोविन्द्रप्रसाद कुसुम	२०७१-१२-११	२०७५-०७-२९
३२	सदस्य	श्री पुरुष ढकाल	२०७१-१२-११	२०७७-०१-१२
३३	सदस्य	श्री अशोककुमार झा	२०७१-१२-११	२०७७-०१-१२
३४	सदस्य	श्री ब्रम्हदेव राय	२०७१-१२-११	२०७७-०१-१२
३५	सदस्य	श्री कृष्णचन्द्र झा	२०७१-१२-११	२०७७-०१-१२
३६	सदस्य	श्री वीरबहादुर राई	२०७८-०३-१०	हालसम्म
३७	सदस्य	श्री माधव बेल्बासे	२०७८-०३-१०	हालसम्म
३८	सदस्य	श्री दिनेश सिलवाल	२०७८-०३-१०	हालसम्म
३९	सदस्य	श्री मञ्जु कुमारी	२०७८-०३-१०	हालसम्म

अनुसूची ३

आयोगका सचिवहरू

क्र.स.	नाम,थर	पद	अवधि	
			देखि	सम्म
१	श्री खड्गमान मल्ल	सचिव	२००८-०३-०१	२०१७-१०-२६
२	श्री विनोदप्रसाद धिताल	सचिव	२०१७-१०-२७	२०१९-०४-१०
३	श्री उदयप्रसाद उपाध्याय	सचिव	२०१९-०४-१५	२०२३-०४-२७
४	श्री लक्ष्मणप्रसाद रिमाल	सचिव	२०२३-०४-२८	२०२५-०९-३०
५	श्री कृष्णराज भण्डारी	सचिव	२०२५-१०-०१	२०२७-०५-१४
६	श्री परीक्षित नरसिंह राणा	सचिव	२०२७-०५-१४	२०२७-०८-२३
			२०२७-०८-२४	२०३२-०८-२४
७	श्री रोहिणीराम सत्याल	सचिव	२०३२-०८-२५	२०३४-११-१०
८	श्री मनमोहनलाल सिंह	सचिव	२०३४-१२-०८	२०३६-०५-०६
९	श्री भुवनमान सिंह प्रधान	का.मु. सचिव	२०३६-०५-०७	२०३७-०१-१६
		सचिव	२०३७-०१-१७	२०४५-०१-०९
१०	श्री लबबहादुर प्रधान	सचिव	२०४५-०१-१०	२०४५-०६-३१
११	श्री रामकृष्ण श्रेष्ठ	निमित्त सचिव	२०४५-०७-०१	२०४६-०४-२५
		का.मु. सचिव	२०४७-१०-२८	२०४८-०६-०३
		सचिव	२०४८-०६-०४	२०४८-११-०९
१२	श्री विष्णुगोपाल रिसाल	सचिव	२०४८-११-१४	२०४९-०७-२१
१३	श्री आनन्दबल्लभ जोशी	सचिव	२०४५-०७२४	२०५१-११-१८
१४	डा. रवीन्द्रकुमार शाक्य	सचिव	२०५१-११-२८	२०५२-०७-२१
१५	श्री आनन्दबल्लभ जोशी	सचिव	२०५३-११-१३	२०५५-०३-३०
१६	श्री सुशीलकान्त झा	सचिव	२०५२-०७-२२	२०५३-११-१२
१७	श्री दानबहादुर शाही	सचिव	२०५५-०५-०३	२०५७-११-२६
१८	श्री दामोदर ढकाल	सचिव	२०५८-०१-०६	२०५८-०९-१५
१९	श्री श्रीराम पौडेल	सचिव	२०५८-११-०५	२०५९-०१-१६
२०	श्री हेमराज शर्मा पौडेल	सचिव	२०५९-०३-०१	२०६०-११-१२
२१	श्री रामकृष्ण पन्त	का.मु. सचिव	२०६०-१२-०२	२०६१-०६-०१
		सचिव	२०६१-०६-१६	२०६१-११-२७

क्र.स.	नाम,थर	पद	अवधि	
			देखि	सम्म
२२	श्री बाबुराम सापकोटा	सचिव	२०६२-०५-०६	२०६२-०५-१४
२३	श्री सुशीलजंग बहादुर राणा	सचिव	२०६२-०५-२७	२०६३-०४-२८
२४	श्री कुमारप्रसाद पौडेल	सचिव	२०६३-०४-२९	२०६६-०१-३१
२५	श्री केशवप्रसाद भट्टराई	सचिव	२०६६-०४-२८	२०६७-१०-१६
२६	श्री श्यामप्रसाद मैनाली	सचिव	२०६८-०२-०२	२०६९-०४-१६
२७	श्री नाथुप्रसाद चौधरी	सचिव	२०६९-०४-२८	२०७१-०४-०५
२८	श्री विष्णुप्रसाद लम्साल	सचिव	२०७१-०५-०२	२०७२-०९-१२
२९	श्री श्रीधर सापकोटा	सचिव	२०७२-१०-१०	२०७२-११-०९
३०	श्री माधवप्रसाद रेग्मी	सचिव	२०७२-११-१०	२०७३-०४-०४
३१	श्री मधुप्रसाद रेग्मी	सचिव	२०७३-०५-२९	२०७४-०७-०९
३२	श्री महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं	सचिव	२०७४-०७-२२	२०७६-०५-०८
३३	श्री आनन्दराज ढकाल	सचिव	२०७६-०५-०९	२०७७-०९-०५
३४	श्री महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं	सचिव	२०७७-११-०५	२०७९-०३-१५
३५	श्री अर्जुनप्रसाद पोखरेल	सचिव	२०७७-०९-०६	२०७७-११-०४
३६	श्री राजकुमार श्रेष्ठ	सचिव	२०७९-०४-०९	२०८२-०४-१७
३७	श्री डिल्लीराम शर्मा	सचिव	२०८१-०४-१८	२०८२-०२-१४
३८	श्री किरणराज शर्मा	सचिव	२०८२-०२-१४	२०८२-०९-१५
३९	श्री रामेश्वर दंगाल	सचिव	२०८२-०९-१६	हालसम्म

अनुसूची ४
आयोगमा कार्यरत कर्मचारीहरू

क्र.स.	पद	नाम थर
केन्द्रीय कार्यालय		
१	सचिव	श्री रामेश्वर दंगाल
२	सहसचिव	डा. मुक्तिप्रसाद पाण्डे
३	सहसचिव	श्री तेजप्रसाद दाहाल
४	सहसचिव	श्री रामदत्त पाण्डेय
५	सहसचिव	श्री पुरुषोत्तम शर्मा
६	सहसचिव (कानून)	श्री किशोरकुमार चौधरी
७	मुख्य मनोविज्ञानवेत्ता	श्री कृष्ण जि.सी.
८	उपसचिव	श्री दीपक कोइराला
९	उपसचिव	श्री चुरामणि मरासिनी
१०	उपसचिव	श्री उमेशकुमार पोखरेल
११	उपसचिव	श्री देवीप्रसाद सुवेदी
१२	उपसचिव	श्री निरन्जन श्रेष्ठ
१३	उपसचिव	श्री दुर्गाप्रसाद पराजुली
१४	उपसचिव	श्री रेवतीरमण पोखरेल
१५	उपसचिव	श्री नारायणप्रसाद ज्ञवाली
१६	उपसचिव	श्री युवराज पोखरेल
१७	उपसचिव	श्री सुशीला पौडेल ढकाल
१८	उपसचिव	श्री दीपक खडका
१९	उपसचिव	श्री वीरेन्द्रबहादुर स्वाँर
२०	उपसचिव	श्री कुलप्रसाद सापकोटा
२१	उपसचिव (कानून)	श्री सन्तोष तिमिल्सिना
२२	प्रमुख लेखा नियन्त्रक	श्री हीरा न्यौपाने
२३	वरिष्ठ मनोविज्ञानवेत्ता	श्री सर्मुन लाल शाक्य
२४	सुचना प्रविधि निर्देशक	श्री रमेशराज सुवेदी
२५	उपसचिव (तथ्याङ्क)	श्री अर्जुनप्रसाद रेग्मी
२६	शाखा अधिकृत	श्री रामकृष्ण महर्जन
२७	शाखा अधिकृत	श्री सुदीप फुयाल
२८	शाखा अधिकृत	श्री पृथराज कटुवाल

क्र.स.	पद	नाम थर
२९	शाखा अधिकृत	श्री मिनाक्षी भुर्तेल
३०	शाखा अधिकृत	श्री केदारनाथ शर्मा
३१	शाखा अधिकृत	श्री नम्रता चुडाल
३२	शाखा अधिकृत	श्री पदमबहादुर राउत
३३	शाखा अधिकृत	श्री नारायणप्रसाद पोखरेल
३४	शाखा अधिकृत	श्री रमेशकुमार कटुवाल
३५	शाखा अधिकृत	श्री योगराज पौडेल
३६	शाखा अधिकृत	श्री चेतनाथ पोखरेल
३७	शाखा अधिकृत	श्री राजेन्द्रप्रसाद शर्मा
३८	शाखा अधिकृत	श्री राजु सत्याल
३९	शाखा अधिकृत	श्री सुशीला गौतम
४०	शाखा अधिकृत	श्री ध्रुब कुमार राई
४१	शाखा अधिकृत	श्री विष्णुप्रसाद भट्टराई
४२	शाखा अधिकृत	श्री रामहरि पोखरेल
४३	शाखा अधिकृत	श्री शालिकराम फुयाल
४४	शाखा अधिकृत	श्री देवेन्द्र शर्मा
४५	शाखा अधिकृत	श्री सविता अधिकारी लामिछाने
४६	शाखा अधिकृत	श्री सुनीता शर्मा
४७	शाखा अधिकृत	श्री मदनकुमार बजगाई
४८	शाखा अधिकृत	श्री कृष्णप्रसाद हुमागाई
४९	शाखा अधिकृत	श्री हरिजंग चन्द
५०	शाखा अधिकृत	श्री हरिप्रसाद भुसाल
५१	शाखा अधिकृत	श्री रघुपति काफ्ले
५२	शाखा अधिकृत	श्री रामचन्द्र रेग्मी
५३	शाखा अधिकृत	श्री नारायणप्रसाद भट्टराई
५४	शाखा अधिकृत	श्री माधव घिमिरे
५५	शाखा अधिकृत	श्री श्यामकुमार राई
५६	शाखा अधिकृत	श्री सन्तोषकुमार चौधरी
५७	शाखा अधिकृत	श्री आरती अधिकारी

क.स.	पद	नाम थर
५८	शाखा अधिकृत	श्री बालकृष्ण पौडेल
५९	शाखा अधिकृत	श्री मिलन राई
६०	शाखा अधिकृत	श्री भिषम राई
६१	शाखा अधिकृत	श्री भुवनहरि अधिकारी
६२	शाखा अधिकृत	श्री छविलाल श्रेष्ठ
६३	शाखा अधिकृत	श्री सन्जय बानियाँ
६४	शाखा अधिकृत	श्री योगेश नेपाल
६५	कानून अधिकृत	श्री दीपक थापा मगर
६६	लेखा अधिकृत	श्री पवित्रा पाण्डे
६७	लेखा अधिकृत	श्री दिनविनोद घिमिरे
६८	कम्प्युटर ईन्जिनियर	श्री शम्भुकुमार झा
६९	कम्प्युटर ईन्जिनियर	श्री आरती विष्ट
७०	मनोविज्ञानवेत्ता	श्री मदन रिमाल
७१	मनोविज्ञानवेत्ता	श्री भाषा कोइराला
७२	मनोविज्ञानवेत्ता	श्री सलोनिका न्यौपाने
७३	शाखा अधिकृत (शिक्षा)	श्री बद्रीप्रसाद दहाल
७४	शाखा अधिकृत (शिक्षा)	श्री अस्मिता निरौला
७५	प्रेस सुपरभाइजर	श्री वीरेन्द्रकुमार साह
७६	पुस्तकालय अधिकृत	श्री नीमाकुमारी धिताल
७७	तथ्याङ्क अधिकृत	श्री प्रतिभा सोती
७८	समाजशास्त्री	श्री कुमारराज न्यौपाने
७९	नायब सुब्बा	श्री राजकुमार घिमिरे
८०	नायब सुब्बा	श्री माधवप्रसाद लम्साल
८१	नायब सुब्बा	श्री दुर्गाप्रसाद आचार्य
८२	नायब सुब्बा	श्री रोशनकुमार गिरी
८३	नायब सुब्बा	श्री महेन्द्रबहादुर रावल
८४	नायब सुब्बा	श्री मनकुमारी श्रेष्ठ
८५	नायब सुब्बा	श्री सेमन्ताकुमारी भट्टराई
८६	नायब सुब्बा	श्री रोशन ओझा
८७	नायब सुब्बा	श्री खगेश्वरी लम्साल नेपाल
८८	नायब सुब्बा	श्री गंगाराम पाण्डे
८९	नायब सुब्बा	श्री दुर्गाप्रसाद उपाध्याय वाग्ले

क.स.	पद	नाम थर
९०	नायब सुब्बा	श्री चण्डिका कोइराला
९१	नायब सुब्बा	श्री गणेश भट्टराई
९२	नायब सुब्बा	श्री अम्बिका आचार्य गुरागाई
९३	नायब सुब्बा	श्री हरिप्रसाद पन्थी
९४	नायब सुब्बा	श्री प्रकाश पोखेल
९५	नायब सुब्बा	श्री मानवी भट्टराई
९६	नायब सुब्बा	श्री रोमनाथ रेग्मी
९७	नायब सुब्बा	श्री हरि जोशी
९८	नायब सुब्बा	श्री दिलिप पौडेल
९९	नायब सुब्बा	श्री प्रेमकाजी राई
१००	नायब सुब्बा	श्री होमकुमारी शर्मा
१०१	नायब सुब्बा	श्री रविन्द्र पौडेल
१०२	नायब सुब्बा	श्री गोपालप्रसाद बराल
१०३	नायब सुब्बा	श्री विवश नेपाली
१०४	नायब सुब्बा	श्री दिपेन्द्रविक्रम जि.सी.
१०५	नायब सुब्बा	श्री आनन्दलाल भट्टराई
१०६	नायब सुब्बा	श्री ईश्वरी अधिकारी
१०७	नायब सुब्बा	श्री बालाराम शर्मा
१०८	नायब सुब्बा	श्री पदमबहादुर कार्की
१०९	नायब सुब्बा	श्री रमेशकुमार ज्ञवाली
११०	नायब सुब्बा	श्री रमेश निरौला
१११	नायब सुब्बा	श्री अच्युत ज्ञवाली
११२	नायब सुब्बा	श्री महेश पन्थी
११३	नायब सुब्बा	श्री रामप्रसाद पन्थी
११४	नायब सुब्बा	श्री खगेन्द्रबहादुर बि.सी
११५	नायब सुब्बा	श्री माया पन्थी
११६	नायब सुब्बा	श्री नवराज रिमाल
११७	नायब सुब्बा	श्री नोदराज भट्टराई
११८	लेखापाल	श्री अच्युतकालिका पुडासैनी
११९	लेखापाल	श्री सरिता अधिकारी
१२०	कम्प्युटर अपरेटर	श्री राजकुमार श्रेष्ठ
१२१	कम्प्युटर अपरेटर	श्री माधव रेग्मी

क.स.	पद	नाम थर
१२२	कम्प्युटर अपरेटर	श्री भूमिराज नेपाल
१२३	कम्प्युटर अपरेटर	श्री कुमार जोशी
१२४	कम्प्युटर अपरेटर	श्री प्रतिज्ञा लामा
१२५	कम्प्युटर अपरेटर	श्री प्रकाश तिमल्सिना
१२६	कम्प्युटर अपरेटर	श्री सुजन डंगोल
१२७	कम्प्युटर अपरेटर	श्री सुदीपप्रसाद गौतम
१२८	कम्प्युटर अपरेटर	श्री कमला निरौला
१२९	कम्प्युटर अपरेटर	श्री सिजन रेग्मी
१३०	कम्प्युटर अपरेटर	श्री प्रह्लाद सत्याल
१३१	कम्प्युटर अपरेटर	श्री सुनीता रोका
१३२	कम्प्युटर अपरेटर	श्री सुदर्शनप्रसाद आचार्य
१३३	कम्प्युटर अपरेटर	श्री शुप्रतीत श्रेष्ठ
१३४	कम्प्युटर अपरेटर	श्री बिपिन कुमार महासेठ
१३५	कम्प्युटर अपरेटर	श्री सुरेश श्रेष्ठ
१३६	कम्प्युटर अपरेटर	श्री लालबहादुर थापा क्षेत्री
१३७	कम्प्युटर अपरेटर	श्री लोकेन्द्र थापा मगर
१३८	कम्प्युटर अपरेटर	श्री राजेन्द्र रंजितकार
१३९	कम्प्युटर अपरेटर	श्री विवश भण्डारी
१४०	कम्प्युटर अपरेटर	श्री मिसन सापकोटा
१४१	टाइपिष्ट नायब सुब्बा	श्री जमुना कुमारी श्रेष्ठ
१४२	पुस्तकालय सहायक	श्री विजया अधिकारी
१४३	पुस्तकालय सहायक	श्री विरेन्द्रकुमार यादव
१४४	सिनियर प्लेट मेकर	श्री निर्मला डंगोल
१४५	सिनियर कम्पोजिटर	श्री भाष्कर पौडेल
१४६	खरिदार	श्री तिलकप्रसाद चालिसे
१४७	खरिदार	श्री सुदीप ढकाल
१४८	खरिदार	श्री ज्ञानबहादुर बर्देवा
१४९	खरिदार	श्री श्रवणकुमार झा
१५०	खरिदार	श्री काशीराज कार्की
१५१	खरिदार	श्री सरोज पासवान
१५२	टेलिफोन अपरेटर	श्री मिना पन्थी
१५३	भारी सवारी चालक	श्री चन्दु नेपाली

क.स.	पद	नाम थर
१५४	भारी सवारी चालक	श्री सुरेशकुमार परियार
१५५	भारी सवारी चालक	श्री शिवराम चौलागाई
१५६	हलुका सवारी चालक	श्री रविन्द्र तामाङ लामा
१५७	हलुका सवारी चालक	श्री रत्नलाल खड्गी
१५८	हलुका सवारी चालक	श्री सन्जिप अधिकारी
१५९	हलुका सवारी चालक	श्री शिव श्रेष्ठ
१६०	हलुका सवारी चालक	श्री अर्जुनकुमार महतो
१६१	हलुका सवारी चालक	श्री बिजयकान्त झा
१६२	हलुका सवारी चालक	श्री निरबहादुर खड्का
१६३	हलुका सवारी चालक	श्री वृषेश मिश्र
१६४	हलुका सवारी चालक	श्री गोपाल खड्का
१६५	हलुका सवारी चालक	श्री जितेन्द्र श्रेष्ठ
१६६	हलुका सवारी चालक	श्री मोहन भुजेल
१६७	हलुका सवारी चालक	श्री बृखबहादुर बस्नेत
१६८	हलुका सवारी चालक	श्री रवि गौतम
१६९	हलुका सवारी चालक	श्री रामकृष्ण तण्डुकार
१७०	हलुका सवारी चालक	श्री युगनाथ खनाल
१७१	हलुका सवारी चालक	श्री हिरा राजवंशी
१७२	हलुका सवारी चालक	श्री राजकुमार थापा
१७३	कार्यालय सहयोगी	श्री सम्झना शाक्य
१७४	कार्यालय सहयोगी	श्री सुकुमान तामाङ्ग
१७५	कार्यालय सहयोगी	श्री आरती कुमारी चौधरी
१७६	कार्यालय सहयोगी	श्री ममिता गुरुङ
१७७	कार्यालय सहयोगी	श्री मिना राई
१७८	कार्यालय सहयोगी	श्री पार्वती सापकोटा पौडेल
१७९	कार्यालय सहयोगी	श्री निर्मला कार्की
१८०	कार्यालय सहयोगी	श्री सानुबाबु च्यामे
१८१	कार्यालय सहयोगी	श्री मुना खतिवडा
१८२	कार्यालय सहयोगी	श्री तारा देवी राई तामाङ
१८३	कार्यालय सहयोगी	श्री चन्द्रमान तमाङ
१८४	कार्यालय सहयोगी	श्री सुरेश पण्डित
१८५	कार्यालय सहयोगी	श्री सुनिता कार्की

क्र.स.	पद	नाम थर
१८६	कार्यालय सहयोगी	श्री अमृतकुमार मण्डल
१८७	कार्यालय सहयोगी	श्री अर्जुन महर्जन
१८८	कार्यालय सहयोगी	श्री सुनिता पौडेल
१८९	कार्यालय सहयोगी	श्री युराज चौधरी
१९०	कार्यालय सहयोगी	श्री लोकनाथ सुवेदी
१९१	कार्यालय सहयोगी	श्री विमला कार्की
१९२	कार्यालय सहयोगी	श्री सीता प्याकुरेल
१९३	कार्यालय सहयोगी	श्री विजय गोले तामाङ
१९४	कार्यालय सहयोगी	श्री हरिबहादुर साउद
१९५	कार्यालय सहयोगी	श्री नरवदा नेपाल
काठमाडौं कार्यालय		
१	सहसचिव	श्री सन्तोषप्रसाद दाहाल
२	उपसचिव	श्री चन्द्रकान्त निरौला
३	उपसचिव	श्री ज्ञानेन्द्र पराजुली
४	शाखा अधिकृत	श्री पुष्पराज खनाल
५	शाखा अधिकृत	श्री हरिप्रसाद पौडेल
६	शाखा अधिकृत	श्री निरोज बस्नेत
७	शाखा अधिकृत	श्री सुनिता अधिकारी
८	लेखा अधिकृत	श्री निर्मला कार्की
९	नायब सुब्बा	श्री रामकुमार खतिवडा
१०	नायब सुब्बा	श्री रामप्रसाद पौडेल
११	नायब सुब्बा	श्री शोभाखर ज्ञवाली
१२	नायब सुब्बा	श्री विन्दु नेपाल घिमिरे
१३	नायब सुब्बा	श्री हेमनाथ चम्लागाई
१४	नायब सुब्बा	श्री निरन्जनप्रसाद पोखरेल
१५	लेखापाल	श्री डमरुप्रसाद खनाल
१६	कम्प्युटर अपरेटर	श्री डम्बर बहादुर पुन
१७	कम्प्युटर अपरेटर	श्री उमकान्ता नेपाल
१८	टाइपिष्ट नायब सुब्बा	श्री लक्ष्मीकुमारी थापा
१९	खरिदार	श्री भुपेन्द्र चौलागाई
२०	खरिदार	श्री युबक लम्साल
२१	खरिदार	श्री सुधीर खनाल
२२	हलुका सवारी चालक	श्री मित्रलाल सापकोटा
२३	हलुका सवारी चालक	श्री भरत कार्की
२४	कार्यालय सहयोगी	श्री धनबहादुर लम्साल
२५	कार्यालय सहयोगी	श्री मुना तामाङ
२६	कार्यालय सहयोगी	श्री मेघराज खड्का
२७	कार्यालय सहयोगी	श्री गोकुल पराजुली
२८	कार्यालय सहयोगी	श्री ईश्वरी थापा
दरखास्त व्यस्थापन केन्द्र		
१	उपसचिव	श्री हिमलाल भण्डारी
२	शाखा अधिकृत	श्री कल्पना दाहाल
३	शाखा अधिकृत	श्री माधवकुमार वाग्ले
४	कम्प्युटर अधिकृत	श्री शरद पुरी
५	नायब सुब्बा	श्री अमृतमणि पोखरेल
६	नायब सुब्बा	श्री कृष्णराज गिरी
७	कम्प्युटर अपरेटर	श्री मुक्तनारायण श्रेष्ठ
८	कम्प्युटर अपरेटर	श्री हेमबहादुर खड्का
९	सहलेखापाल	श्री बिना चौधरी
१०	हलुका सवारी चालक	श्री गोपालप्रसाद खतिवडा
११	कार्यालय सहयोगी	श्री पदमबहादुर सारु
१२	कार्यालय सहयोगी	श्री पवित्रा शिवाकोटी
इलाम कार्यालय		
१	उपसचिव	श्री किसान न्यौपाने
२	शाखा अधिकृत	श्री रंजितकुमार यादव
३	नायब सुब्बा	श्री होमनाथ निरौला
४	नायब सुब्बा	श्री विनोद निरौला
५	कम्प्युटर अपरेटर	श्री सुशिल पाण्डे
६	लेखापाल	श्री चन्द्रकान्त पोखरेल
७	खरिदार	श्री शंकर ओली
८	हलुका सवारी चालक	श्री दावा मोक्तान
९	कार्यालय सहयोगी	श्री प्रदीप रेग्मी
१०	कार्यालय सहयोगी	श्री सीता भट्टराई रेग्मी
११	कार्यालय सहयोगी	श्री एलिश खत्री

क.स.	पद	नाम थर
खोटाङ कार्यालय		
१	उपसचिव	श्री टिकामणी नेउपाने
२	शाखा अधिकृत	श्री सीता अधिकारी
३	नायव सुब्बा	श्री आशिष घिमिरे
४	नायव सुब्बा	श्री रिजन पोखरेल
५	कम्प्युटर अपरेटर	श्री सविन दङ्गाल
६	लेखापाल	श्री सन्तोष गिरी
७	खरिदार	श्री जीवनाथ आचार्य
८	हलुका सवारी चालक	श्री विमल कुमार पोखरेल
९	कार्यालय सहयोगी	श्री राजु बस्नेत
१०	कार्यालय सहयोगी	श्री अर्जुन आचार्य
११	कार्यालय सहयोगी	श्री गीतादेवी पोखरेल घिमिरे
धनकुटा कार्यालय		
१	सहसचिव	श्री गोकुल बाँस्तोला
२	उपसचिव	श्री नीलकण्ठ विश्वकर्मा
३	शाखा अधिकृत	श्री सरोज रेग्मी
४	शाखा अधिकृत	श्री रमेश घिमिरे
५	नायब सुब्बा	श्री गोपाल कार्की
६	नायब सुब्बा	श्री कोपिला गुरागाई
७	नायब सुब्बा	श्री शिवकुमार राई
८	कम्प्युटर अपरेटर	श्री ज्ञानेन्द्र धिताल
९	लेखापाल	श्री हरिप्रसाद ढकाल
१०	खरिदार	श्री टेकराज बन्जारा
११	हलुका सवारी चालक	श्री नरेश गिरी
१२	कार्यालय सहयोगी	श्री शंकर प्रसाद अधिकारी
१३	कार्यालय सहयोगी	श्री गोमा अधिकारी
१४	कार्यालय सहयोगी	श्री रिचुकुमारी खनाल
१५	कार्यालय सहयोगी	श्री ओम प्रकाश खतिवडा
जलेश्वर कार्यालय		
१	सहसचिव	श्री प्रद्युम्नप्रसाद उपाध्याय
२	उपसचिव	श्री कृष्णमणि फुयाल
३	शाखा अधिकृत	श्री नवीन गिरी

क.स.	पद	नाम थर
४	शाखा अधिकृत	श्री विशाल घिमिरे
५	नायब सुब्बा	श्री कुलमान श्रेष्ठ
६	नायब सुब्बा	श्री विनोद सुन्दास
७	नायब सुब्बा	श्री केशर बहादुर राई
८	कम्प्युटर अपरेटर	श्री सुमन आचार्य
९	लेखापाल	श्री आशिष सुब्बा लिम्बु
१०	खरिदार	श्री दुर्गा बहादुर लिम्बु
११	कार्यालय सहयोगी	श्री सुरेश साह
१२	हलुका सवारी चालक	श्री राजेश पोखरेल
१३	कार्यालय सहयोगी	श्री गोविन्द दाहाल
१४	कार्यालय सहयोगी	श्री सुभास यादव
१५	कार्यालय सहयोगी	श्री भेष राज भट्टराई
जुम्ला कार्यालय		
१	उपसचिव	श्री दीनबन्धु सुवेदी
२	शाखा अधिकृत	श्री अशेष तामाङ
३	नायब सुब्बा	श्री विजयनाथ भेदी
४	नायब सुब्बा	श्री जनकबहादुर शाही
५	कम्प्युटर अपरेटर	श्री धनकृष्ण खत्री
६	लेखापाल	श्री धनसिंह सुनार
७	खरिदार	श्री नन्दबहादुर वुढा
८	कार्यालय सहयोगी	श्री गया प्रसाद उपाध्याय
९	हलुका सवारी चालक	श्री लवराज न्यौपाने
१०	कार्यालय सहयोगी	श्री विशाल खत्री
११	कार्यालय सहयोगी	श्री धर्मदत्त देवकोटा
दाङ कार्यालय		
१	उपसचिव	श्री अर्जुन पौडेल
२	शाखा अधिकृत	श्री नवीन पोखरेल
३	नायब सुब्बा	श्री पदमबहादुर खत्री
४	नायब सुब्बा	श्री श्रीप्रसाद पौडेल
५	कम्प्युटर अपरेटर	श्री कृष्णप्रसाद गौतम
६	लेखापाल	श्री हासिराम ओली
७	खरिदार	श्री मोतिराम भण्डारी

क्र.स.	पद	नाम थर
८	हलुका सवारी चालक	श्री कमल बहादुर थापा
९	कार्यालय सहयोगी	श्री लता कुमारी चौधरी
१०	कार्यालय सहयोगी	श्री सुरेन्द्र चौधरी
११	कार्यालय सहयोगी	श्री लछिराम थापा
दिपायल कार्यालय		
१	सहसचिव	श्री राजन राई
२	उपसचिव	श्री रुद्र प्रसाद न्यौपाने
३	शाखा अधिकृत	श्री मातृका सापकोटा
४	शाखा अधिकृत	श्री आविद अन्सारी
५	नायब सुब्बा	श्री निरन्जन पुडासैनी
६	नायब सुब्बा	श्री राजेशकुमार चौधरी
७	नायब सुब्बा	श्री समिर आचार्य
८	लेखापाल	श्री पृथ्वी बहादुर कुँवर
९	कम्प्युटर अपरेटर	श्री गणेशबहादुर कठायत
१०	टाइपिष्ट नायब सुब्बा	श्री मान बहादुर साउद
११	खरिदार	श्री कलावती घरडी
१२	कार्यालय सहयोगी	श्री पूर्ण बहादुर रामजाली
१३	हलुका सवारी चालक	श्री प्रेम कुमार थारु
१४	कार्यालय सहयोगी	श्री गोविन्द साउँद
१५	कार्यालय सहयोगी	श्री हरि लाल विष्ट
पोखरा कार्यालय		
१	सहसचिव	श्री रुद्र बहादुर कार्की
२	उपसचिव	श्री बाबुकृष्ण ढकाल
३	शाखा अधिकृत	श्री कृष्ण बस्याल
४	शाखा अधिकृत	श्री खड्क बहादुर रोकाया
५	नायब सुब्बा	श्री जनक प्रसाद खनाल
६	नायब सुब्बा	श्री विकास बस्नेत
७	नायब सुब्बा	श्री सुदिप पौडेल
८	कम्प्युटर अपरेटर	श्री एहसानुल हकहवारी
९	लेखापाल	श्री सन्तोष लम्साल
१०	खरिदार	श्री श्याम प्रसाद पोखरेल

क्र.स.	पद	नाम थर
११	हलुका सवारी चालक	श्री विनोद पौडेल
१२	कार्यालय सहयोगी	श्री चन्द्रावती पौडेल शर्मा
१३	कार्यालय सहयोगी	श्री मञ्जु रानाभाट
१४	कार्यालय सहयोगी	श्री गीता पौडेल
१५	कार्यालय सहयोगी	श्री रुद्रप्रसाद लामिछाने
बागलुङ कार्यालय		
१	उपसचिव	श्री खुबी राम पोखरेल
२	शाखा अधिकृत	श्री सिताराम राई
३	नायब सुब्बा	श्री चेतन प्रकाश आचार्य
४	लेखापाल	श्री टेक नारायण रिजाल
५	कम्प्युटर अपरेटर	श्री पिताम्बर बिरकट्टा
६	खरिदार	श्री प्रचण्ड घिमिरे
७	कार्यालय सहयोगी	श्री गोविन्दप्रसाद पौडेल
८	हलुका सवारी चालक	श्री लालबहादुर घर्ती क्षेत्री
९	कार्यालय सहयोगी	श्री लक्ष्मी उपाध्याय
१०	कार्यालय सहयोगी	श्री प्रेमप्रसाद रेग्मी
बुटवल कार्यालय		
१	सहसचिव	श्री सफल पोर्तेल
२	उपसचिव	श्री राजकुमार अधिकारी
३	शाखा अधिकृत	श्री हर्क बहादुर रोका
४	शाखा अधिकृत	श्री ध्रुव रिजाल
५	नायब सुब्बा	श्री चेतनकुमार अधिकारी
६	नायब सुब्बा	श्री चेतराज नेपाल
७	नायब सुब्बा	श्री सन्तोष ओझा
८	कम्प्युटर	श्री पुरुषोत्तम चौधरी
९	लेखापाल	श्री नारायण अर्याल
१०	खरिदार	श्री चित्रकुमार सुवाल
११	हलुका सवारी चालक	श्री गणेशप्रसाद न्यौपाने
१२	कार्यालय सहयोगी	श्री शिव आचार्य
१३	कार्यालय सहयोगी	श्री कमला न्यौपाने
१४	कार्यालय सहयोगी	श्री सृजना आचार्य
१५	कार्यालय सहयोगी	श्री रविन थारु

क्र.स.	पद	नाम थर
महेन्द्रनगर कार्यालय		
१	उपसचिव	श्री युवराज खतिवडा
२	शाखा अधिकृत	श्री गंगा लाल योगी
३	नायब सुब्बा	श्री प्रकाश चपाई
४	नायब सुब्बा	श्री कुलराज जोशी
५	कम्प्युटर अपरेटर	श्री धुर्बराज जोशी
६	लेखापाल	श्री दिपकराज ओझा
७	खरिदार	श्री खेम राज जोशी
८	कार्यालय सहयोगी	श्री नन्दुलाल थारु
९	कार्यालय सहयोगी	श्री रामायणसिंह भण्डारी
१०	कार्यालय सहयोगी	श्री आयुस नेपाल
सुर्खेत कार्यालय		
१	सहसचिव	श्री शिव प्रसाद चौधरी
२	उपसचिव	श्री आनन्द पौडेल
३	शाखा अधिकृत	श्री सरस्वती सापकोटा
४	शाखा अधिकृत	श्री मनोज कुमार थारु
५	नायब सुब्बा	श्री याम नारायण उपाध्याय
६	नायब सुब्बा	श्री पूर्णप्रसाद पाण्डे
७	नायब सुब्बा	श्री विनोदराज खनाल
८	लेखापाल	श्री लिलाराम खत्री

क्र.स.	पद	नाम थर
९	कम्प्युटर अपरेटर	श्री वृजलाल चौधरी
१०	खरिदार	श्री हेमन्त बहादुर शाही
११	कार्यालय सहयोगी	श्री दुचा चौधरी
१२	हलुका सवारी चालक	श्री कर्णबहादुर लामिछाने मगर
१३	कार्यालय सहयोगी	श्री झुमा लामिछाने मगर
१४	कार्यालय सहयोगी	श्री सन्तोषी चौधरी
१५	कार्यालय सहयोगी	श्री दलबहादुर वंशी
हेटौंडा कार्यालय		
१	उपसचिव	श्री पुष्कर भट्टराई
२	शाखा अधिकृत	श्री बद्रीनाथ सापकोटा
३	नायब सुब्बा	श्री कान्तिराज मैनाली
४	नायब सुब्बा	श्री प्रकाश अधिकारी
५	कम्प्युटर अपरेटर	श्री सुरेश शाह
६	लेखापाल	श्री निर्मला तामाङ्ग
७	खरिदार	श्री प्रदिक्षा वाग्ले
८	हलुका सवारी चालक	श्री विष्णुप्रसाद चौलागाई
९	कार्यालय सहयोगी	श्री भवानी प्रसाद भण्डारी
१०	कार्यालय सहयोगी	श्री ज्ञानु प्रसाद शिवाकोटी
११	कार्यालय सहयोगी	श्री पेशल रिजाल

आयोगका केही महत्त्वपूर्ण सम्झनाहरू



साविकमा केन्द्रीय कार्यालय रहेको आयोगको कमलपोखरीस्थित भवन



कमलपोखरीस्थित आयोग भवनको शिलान्यास गर्नुहुँदै तत्कालीन अध्यक्ष उमेशप्रसाद मैनाली





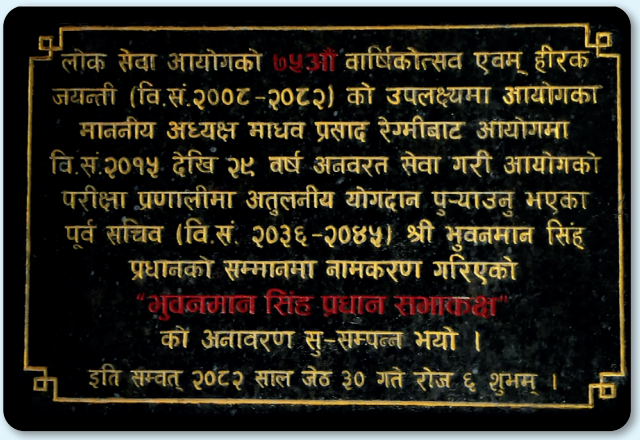
४०-५० वर्ष अघि प्रश्नपत्र टाइप गर्न र छपाइ गर्न प्रयोग भएको टाइपराइटर र लिथो मेशिन



ओएमआर उत्तरपुस्तिका स्क्यान गर्न प्रयोग हुने आधुनिक ओएमआर स्क्यानर मेशिन



आयोगका प्रश्नपत्रहरू छपाइका लागि प्रयोग हुने आधुनिक छपाइ मेशिन





स्वर्गीय भुवनमान सिंह प्रधान



मिति २०७७ असार १० गते सम्मानीय राष्ट्रपतिबाट नियुक्त भएपश्चात् आयोगका नवनियुक्त सदस्यहरूलाई पद तथा गोपनीयताको सपथ गराउनु हुँदै आयोगका अध्यक्ष माधवप्रसाद रेग्मी



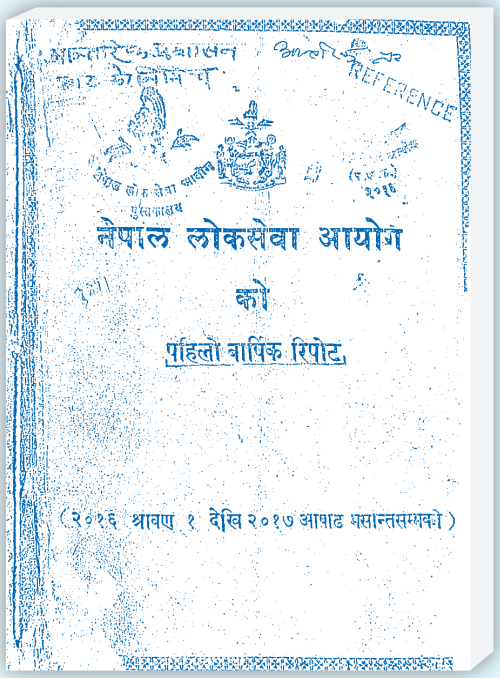
७५औं वार्षिकोत्सव एवम् हीरक जयन्ती वर्षको समुद्घाटन समारोहमा प्रमुख अतिथि, विशेष अतिथि एवम् आयोगका पदाधिकारी र सचिव



लोक सेवा आयोगहरूको छैटौं राष्ट्रिय सम्मेलनमा सहभागी आयोगका पदाधिकारी
र प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्षहरू (गण्डकी प्रदेश, कास्की, २०८२ चैत २९-३० गते)



आयोगको ७६ औं वार्षिकोत्सवको अवसरमा २०८३ जेठ २७ र २८ गते आयोजित अन्तर संवैधानिक निकाय
हाजिरीजबाफ प्रतियोगितामा प्रथम स्थान प्राप्त गर्ने अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगकाको समूहलाई
शिल्ड प्रदान गर्नु हुँदै आयोगका अध्यक्ष माधवप्रसाद रेग्मी



लोक सेवा आयोगको पहिलो वार्षिक प्रतिवेदन



आयोगको अनामनगरस्थित कार्यालय परिसरमा आयोजित ६६ औं वार्षिकोत्सव समारोहका प्रमुख अतिथि, विशेष अतिथिका साथमा आयोगका पदाधिकारी र सचिव। सोही समारोहमा सम्माननीय राष्ट्रपतिज्यूबाट आयोगको प्रतिक चिन्ह (लोगो) अनावरण भएको थियो।



आयोगको ७६ औं वार्षिकोत्सवका अवसरमा आयोजित रक्तदान कार्यक्रम



आयोगको ७६ औं वार्षिकोत्सवका अवसरमा आयोजित ब्याडमिन्टन प्रतियोगिता



हीरक जयन्ती स्मारिका

लोक सेवा आयोग

कमलपोखरी, काठमाडौँ

पोष्ट वक्स नं. ८९७९

फोन नं. : ४७७१४८८, ४७७१४९४, ४७७१५२८

E-mail: info@psc.gov.np

Website: www.psc.gov.np