

निजामती सेवामा समावेशीकरण

हिक्मत विश्वकर्मा

ऐतिहासिक दोस्रो जनआन्दोलनपछि राजनीतिक, सामाजिक र आर्थिक परिवर्तनका ढोका खुलेका छन् । राज्य व्यवस्था पुनर्संरचना र समावेशीकरणसम्बन्धी बहसले गति र आकार ग्रहण गर्दै गएको छ । संविधानसभाको चुनाव सम्पन्न भई नयाँ संविधान निर्माण गर्ने चरण पनि सुरु भइसकेको छ ।

नेपाल बहुभाषी, बहुजाति, बहुसांस्कृतिक र बहुधर्मी मुलुक भएर पनि यसको केन्द्रीकृत राज्य संरचना छ र एउटै जाति, एउटै भाषाको प्रभुत्व रहिआएको पाइन्छ । पृथ्वीनारायण शाहको एकीकरण अभियानपछि नै राज्यमा केन्द्रीयस्तरबाट एकात्मक ढङ्गको शासन चल्न थाल्यो । अधिकांश जाति, जनजाति र भाषाभाषी बहिष्करणको मारमा पर्न गए र राज्यको स्वरूप असमावेशी ढङ्गको बन्न पुग्यो । जनसङ्ख्याको ठूलो हिस्सा ओगटेका महिला, दलित, जनजाति र मधेसीलाई किनारा लगाइयो र माथि उठ्न दिइएन । यस्तो अवस्था अद्यापि कायम देखिन्छ । कुल जनसङ्ख्याको १३ प्रतिशतभन्दा बढी हिस्सा ओगट्ने दलित अझै पनि छुवाछूत जस्तो कुसंस्कारको मारमा छन् । यही कुसंस्कार नै आम दलित समुदायको विकासको बाधक बनिरहेको छ । दलितको सन्दर्भमा मात्र होइन महिला, जनजाति र मधेसी समुदायले समेत विभेद बेहोर्नुपरेको छ । धार्मिक दृष्टिले हिन्दू अधिराज्यको संज्ञाद्वारा अन्य धर्मलाई ओभ्हेलमा पारिएको थियो । अब भने नेपाल धर्म निरपेक्ष राष्ट्र बनेको छ ।

यस्ता वर्ग, समुदाय, लिङ्ग, क्षेत्र, जाति आदिवीच विद्यमान विभेदको अन्त्य गर्दै सबै वर्ग र समूहलाई राज्यको मूल प्रवाहमा हिँडाउन अहिले राज्य पुनर्संरचना र समावेशीको बहसले महत्त्व पाएको हो । अन्तरिम संविधान २०६३ मा पनि समावेशीकरणलाई विशेष महत्त्व दिइएको छ । सीमान्तकृत समुदायलाई विकासको मूलधारमा ल्याई तिनको आर्थिक, सामाजिक, मानवीय तथा सांस्कृतिक स्थितिमा सुधार ल्याउने चालू तीन वर्षीय अन्तरिम योजनाको उद्देश्य रहेको छ ।

सम्पूर्ण नागरिकले देशको नीतिनिर्माण, नीति कार्यान्वयन र त्यसको प्रतिफल उपभोग गर्नमा समेत समान रूपमा जबसम्म सहभागी हुन पाउदैनन् तबसम्म राजनीतिक परिवर्तन लोकतन्त्र र समावेशी जस्ता विषयहरू शब्दमा मात्र सीमित हुन्छन् । राज्य व्यवस्थाको अभिन्न र अविभाज्य अङ्ग मानिने निजामती सेवा पनि असमावेशी छ र यसलाई समयानुकूल सुधार गरी समावेशी बनाउनुपर्ने आवाज उठ्न थालेको पाइन्छ । समावेशीकरणको यो विषयलाई अघि बढाउन अहिले निजामती सेवामा जातीय, सामुदायिक र लैङ्गिक दृष्टिकोणले कस्तो सहभागिता छ, भन्ने जानकारी आवश्यक हुन्छ । निजामती सेवामा लैङ्गिक, सामुदायिक तथा जातिगत समावेशीकरणको विद्यमान अवस्था तथा ती समूहको निजामती सेवा प्रवेशको अवस्था पत्ता लगाउने, निजामती सेवा समावेशीकरण हुन नसक्नाका कारण पहिचान गर्ने र समावेशीकरणका लागि आवश्यक सुझाव सिफारिस गर्ने उद्देश्यले गरिएको अध्ययनमा यो लेख आधारित छ ।

मूलतः निजामती सेवासम्बन्धी प्रकाशित विभिन्न सामग्रीका आधारमा यो अध्ययन गरिएको हो । निजामती कर्मचारीको नामावली निजामती किताबखानाबाट लिइएको हो । निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित तहसम्मको विश्लेषण सम्पूर्ण सङ्ख्यामध्येबाट गरिएको हो भने राजपत्र अनङ्कित र श्रेणीविहीन कर्मचारीको नमुनालाई आधार मानी विश्लेषण गरिएको हो । उपलब्ध नामावलीमा भएका केही थरबाट जात नछुट्टिने, केही नामबाट लिङ्ग पत्ता लाउन नसकिने जस्ता कठिनाइ अध्ययनका क्रममा सामना गर्नुपर्थ्यो । यद्यपि त्यस्तो अवस्था कमै भएकाले यस अध्ययनमार्फत निजामती क्षेत्रमा जातीय, लैङ्गिक र सामुदायिक विविधताको भ्रलक स्पष्टसँग प्रस्तुत गर्न सकिएको छ ।

निजामती सेवाको अवधारणा र विकास

सामान्य अर्थमा निजामती सेवा भन्नाले कुनै पनि मुलुकको सरकारी प्रशासनयन्त्रमा कार्यरत निजामती कर्मचारीको सेवा बुझिन्छ । विशेषज्ञहरूको उपस्थिति भएको स्थायी र संसदबाट पारित बजेटमा व्यवस्था भएअनुसार तलबभत्ता तोकिएका

व्यक्तिहरूको सरकारी सेवा नै निजामती सेवा हो (त्रिताल २०५९)। यस किसिमको सेवामा कर्मचारीहरू स्वतन्त्र निकायबाट विधि अपनाई प्रतिस्पर्धाका आधारमा छानिन्छन्। यद्यपि यस किसिमको सेवाको अवधारणा विश्व समुदायमा धेरैपछि मात्र विकास भएको पाइन्छ। अठारौँ शताब्दी अधिसम्म विभिन्न मुलुकमा संरक्षण प्रणालीअन्तर्गत प्रशासन सञ्चालन गर्ने, सरकारी प्रशासन कार्यलाई करारमा दिने र सरकारको फेरबदल भएको अवस्थामा कर्मचारी पनि फेरबदल हुने व्यवस्था थियो। यस किसिमको व्यवस्थाले सरकारका नीतिहरू कार्यान्वयन हुन सकेनन्। स्थायित्वको अभावमा कर्मचारीहरू भ्रष्ट, उदासीन, उत्तरदायित्वविहीन एवं अवसरवादी भई सरकारी प्रशासन अस्तव्यस्त हुन थालेको अनुभव गरियो र राजनीतिबाट तटस्थ सेवाको खोजी हुन थाल्यो। यही खोजीको परिणाम नै अहिलेको निजामती सेवा हो।

यस अवधारणाको विकास औपचारिक रूपमा बेलायतबाट भएको हो। सन् १८५४ मा बेलायत सरकारले नर्थकोट र ट्रेभलनलाई सरकारी सेवाको सुधारसम्बन्धी दायित्व सुम्पेको थियो। यी विद्वानहरूले दिएको प्रतिवेदनबाट नै निजामती सेवाको अवधारणा सुरु भएको मानिन्छ। यस प्रतिवेदनमा खासगरी संरक्षण व्यवस्थाअन्तर्गत नियुक्ति दिने व्यवस्था खारेज गर्ने, कर्मचारीको छनोट खुला प्रतियोगिताबाट गर्ने, कर्मचारी छनोट गर्दा निजामती सेवा आयोगबाट प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा लिई गर्ने, निजामती सेवा आयोग गठन गर्ने र यसलाई स्वतन्त्र र निष्पक्ष रूपमा कार्य स्वायत्तता दिने जस्ता सुझाव दिइएको थियो। परिणामस्वरूप सन् १८५५ मा निजामती सेवा आयोग गठन गरियो (अधिकारी २०५८)।

संयुक्त राज्य अमेरिकामा लुट प्रणाली (स्वाइल सिस्टम) ले ज्यादै विसङ्गति सिर्जना गरेको थियो। राजनीतिक परिवर्तनका कारण सेवा निवृत्त एउटा युवकले सन् १८८१ मा राष्ट्रपति जेम्स ए. गारफिल्डको हत्या गरेपछि सरकारको ध्यान निजामती सेवार्तर्फ खिचियो। फलतः अमेरिकामा सन् १८३३ मा पेन्डल्टन एक्ट पारित भई निजामती सेवाको सुरुआत भयो (भट्टराई २०६३)।

निजामती सेवा के हो भन्ने सम्बन्धमा हरेक देशमा आ-आफ्नै किसिमले मान्यता स्थापित गरिएका छन्। समग्रमा सरकारको राजस्वबाट तलब पाउने, विशिष्ट ज्ञान, सीप र कौशल भएका स्थायी कर्मचारीको पेशागत समूहलाई निजामती सेवा मानिन्छ। तर व्यवहारमा खासगरी सेना, प्रहरी र शिक्षक लगायतलाई निजामती सेवाभन्दा बाहिर राख्ने गरिन्छ। यद्यपि भारतमा प्रहरी सेवालालाई पनि निजामती सेवाभित्रै राखिएको छ। यस्तै कतिपय मुलुकमा प्राविधिक सेवालालाई समेत निजामती सेवाभन्दा बाहिर राख्ने गरिन्छ। प्रसिद्ध प्रशासनिक

विद्वान् डा. हर्मन फाइनरका अनुसार, “निजामती सेवा व्यावसायिक अधिकृतहरूको यस्तो अङ्ग हो जुन स्थायी वैतनिक र सीपयुक्त हुन्छ।” यसैगरी एन ग्लाडेनका अनुसार, “स्वच्छ रूपमा चयन गरिएको, प्रशासनिक निपुणता हासिल गरेको, राजनीतिक तटस्थता र समुदायको सेवामा समर्पित गुणयुक्त सेवा नै निजामती सेवाको पहिचान हो” (भट्ट २०६०: ३ मा उद्धृत)।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२६(१) को स्पष्टीकरण खण्डमा “सैनिक अधिकृत वा जवान र सशस्त्र प्रहरी वा प्रहरी कर्मचारीको सेवा वा पद तथा निजामती सेवा वा पद होइन भनी ऐनद्वारा तोकिएको अन्य सेवा वा पदबाहेक नेपाल सरकारका अरू सबै सेवा वा पदलाई निजामती सेवा वा पद मानिनेछ” भन्ने व्यवस्था गरिएको छ।

यसैगरी, धारा १५३ मा “नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सरकारी सेवाको गठन गर्न सक्नेछ। त्यस्ता सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्तहरू ऐनद्वारा निर्धारण गरिएबमोजिम हुनेछन्” भन्ने व्यवस्था गरिएको छ। निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्तहरूको व्यवस्था गर्न बनेको ऐन, २०४९ को दफा २(क) ले “निजामती सेवा भन्नाले दफा ३ बमोजिम गठित निजामती सेवा भन्ने सम्झनुपर्छ” भन्ने परिभाषा गरिएको छ। दफा (३) मा निजामती सेवाअन्तर्गत नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा, नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल कृषि सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल लेखा परीक्षण सेवा, नेपाल वन सेवा, नेपाल विविध सेवा र नेपाल शिक्षा सेवा गरी जम्मा दसओटा सेवाको निजामती सेवा गठन गरेको छ। यसका साथै यस ऐनबाट सञ्चालन नहुने नेपाल स्वास्थ्य सेवा र नेपाल संसद सेवा पनि निजामती सेवा नै मानिन्छन्। यी दुई सेवालाई संविधानको धारा १२६(१) को स्पष्टीकरण खण्डले निजामती सेवाभित्रै समेटेछ।

नेपालमा लामो समयदेखि निजामती सेवाको अस्तित्व रहे पनि यसको स्पष्ट परिभाषा गरिएको थिएन। लिच्छवी र मल्ल राजाहरूले लामो समय शासन चलाए पनि प्रशासन चलाउने सम्बन्धमा विशिष्टखाले व्यवस्था गरेको पाइँदैन। दैविक सिद्धान्तअनुसार राजालाई शासन गर्ने असीमित अधिकार हुने मान्यतामा आधारित त्यस बेलाको शासन प्रणाली कुनै लिखित कानूनमा आधारित थिएन।

ऐतिहासिक रूपमा हेर्ने हो भने परम्परागत निजामती सेवाको सुरुआत भने किरातकालीन अवस्थादेखि नै भएको पाइन्छ। राज्य सञ्चालनका लागि पृथ्वीनारायण शाहले छ थर घरको नीति लिएका थिए। यी छ थरमा पाँडे, पन्त,

बोहरा, खनाल, राना र अर्याल थिए। उनले राज्य सञ्चालनको महत्वपूर्ण अभिभारा यी छ, थरलाई नै दिएका थिए। यसबाहेक उनले “मगर जाँची विचारी थाप्नु, ठकुरी जाँची डिठ्ठा राख्नु” भन्ने उखानसमेत चलाएका थिए। यी जातहरूले नै पृथ्वीनारायण शाहको पालामा र पछि पनि राज्य सञ्चालनको महत्वपूर्ण जिम्मेवारी पाएका थिए। १०४ वर्षको राणा शासनमा पनि कुनै वैज्ञानिक र व्यवस्थित प्रशासनिक सुरुआत भएन। २००७ सालपूर्व निजामती प्रशासन र जङ्गी प्रशासन एउटै थियो अर्थात् सेनाको मातहत नै निजामती प्रशासन सञ्चालन हुन्थ्यो। राणा परिवारका सदस्यहरूका सन्तानले जन्मनेबित्तिकै जर्नेल पद प्राप्त गर्दथे र भारदार परिवारका सदस्यलाई सुब्बासम्म बनाइन्थ्यो। जनसाधारणहरू जतिसुकै योग्य र सक्षम भए पनि राणाहरूको सेवा गर्न सके मात्रै सरकारी पद प्राप्त गर्न सक्थे। त्यति बेलाको सरकारी सेवा परिवारवादमा अडेको थियो। शासकवर्गको सुख, ऐश, आरामका लागि जनतालाई जुनसुकै हदसम्म शोषण गर्न सक्ने कर्मचारी नै शासकका प्रिय पात्र हुन्थे। उच्च प्रशासनिक पदहरूमा शासक परिवार र तिनका भारदारको एकाधिकार थियो। नियुक्ति, पदोन्नति अवकास आदि कुरा नियम कानूनभन्दा पनि शासकको इच्छामा भर पर्दथ्यो (भट्ट २०६०)।

२००७ सालअघि निजामती सेवा अत्यन्तै अव्यवस्थित थियो र यसको आकार पनि निकै सानो थियो। २००७ देखि २०१७ को अवधिमा राजनीतिक अन्धौल रहे पनि निजामती सेवाको जग यसै समयमा बसेको थियो। यस सेवामा पञ्चायतकालमा र २०४६ सालमा प्रजातन्त्र पुनर्स्थापना भएपछिको बहुदलीय कालमा बेग्लाबेग्लै विशेषता देख्न पाइयो। तसर्थ यहाँ पनि नेपालको निजामती सेवाको विकासक्रमलाई समावेशीकरणका दृष्टिकोणले दुई चरणमा बाँडेर चर्चा गरिन्छ।

१. २००७ र २०४६ बीचको अवधि

२००७ सालमा राणा शासनको अन्त्य भई प्रजातन्त्रको स्थापना भएपछि प्रशासनिक सुधार गर्नेतर्फ ध्यान दिइयो। यसै सन्दर्भमा २००८ सालमा भारतीय निजामती सेवाका वरिष्ठ अधिकृतहरूको एक टोलीलाई नेपाल बोलाइयो। यसै टोलीले प्रशासन सञ्चालन गर्ने विधि र प्रक्रियासम्बन्धमा आफ्नो सुझाव पेश गरेपछि २००८ असार १ गते नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसन स्थापना गरी निजामती सेवामा आवश्यक पर्ने कर्मचारीको छनोट प्रक्रिया प्रारम्भ गरियो। तत्कालीन प्रधानमन्त्री मातृकाप्रसाद कोइरालाको कार्यकालमा निजामती सेवा समिति

गठन गरियो। २०१३ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री टङ्कप्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा प्रशासनिक पुनर्गठन योजना आयोगको गठन भयो। यस आयोगले सोही वर्ष निजामती सेवा ऐन र नियमावली बनायो। यहींबाट निजामती सेवाको वैधानिकता पायो (त्रिताल २०५८)।

२०१७ सालपछि सुरु भएको पञ्चायती प्रशासनमा नातागोता, चाकडी र भनसुनको बाहुल्य रह्यो। भनसुन वा नातावाद/कृपावादका आधारमा सेवामा घुस्ने अनि केही समयभित्र स्थायी हुने नेपाली प्रशासनको स्वभाव बनेको थियो (भट्ट २०४५)। यस कालमै राजनीतिक दलहरू र सामाजिक-सांस्कृतिक विविधताको संरक्षण तथा प्रबर्द्धन गर्ने प्रयासमाथि प्रतिबन्ध लगाइयो। एक राज्य र एक राजा, एक भाषा, एक भेष र एक धर्मको सिर्जना गर्नु नै राज्यको प्रभुत्वकारी नीति थियो। सबैलाई गालेर एक बनाउने नेपालीकरणको यो प्रक्रियाले दलितहरू तथा अनेक सन्दर्भ र स्थितिमा आदिवासी जनजाति, मधेसी, खस (नेपाली) मातृभाषाबाहेक अन्य मातृभाषी, गैरहिन्दू एवं महिला बहिष्कृत हुनपुगे (दाहाल र भट्टचन २०६३)।

कर्मचारी नियुक्ति सम्बन्धमा लोकसेवा आयोगले परीक्षण र सिफारिस गर्ने परिपाटी थियो। तसर्थ समावेशीकरणका लागि प्रत्यक्ष व्यवधान त केही थिएन। जसरी सेना वा प्रहरीभित्र फारम बुझाउँदा नै दलित र मधेसीलाई भेदभाव गरिन्थ्यो त्यस किसिमको भेदभाव नभए पनि अप्रत्यक्ष व्यवधानहरू प्रशस्तै थिए। निजामती सेवामा कुनै वर्ग र समूहलाई प्रत्यक्ष बन्देज नलगाइए पनि राज्यको तटस्थ नीतिले बाहुन, क्षेत्री र नेवार समुदायलाई मात्र लाभ पुऱ्यायो। सामाजिक रूपमा सदियौंदेखि वञ्चितमा परेका तथा कानुनी अड्चनका मारमा परी मूलधारमा आउन नसकेका दलित, जनजाति, महिला र मधेसी समुदायलाई मूलधारमा ल्याउन तटस्थ नीति मात्रै पर्याप्त थिएन। तर राज्यका यस्ता विभिन्न क्षेत्रमा सबै वर्ग, समुदाय, जात, धर्म र लिङ्गका व्यक्तिहरू सामेल होऊन् र नेपाली समाजको बहुल प्रतिबिम्ब यी क्षेत्रमा पनि देखियोस् भन्ने इच्छा तत्कालीन सत्ताको थिएन। सेवा प्रवेशको प्रक्रिया निष्पक्ष भए पनि प्रवेशपछि भेदभावका रूपहरू प्रशस्त थिए। त्यसैले पञ्चायतकालमा बाहुनको तुलनामा पनि ठकुरी र अन्य क्षेत्रीले तुलनात्मक रूपमा बढी लाभ लिए। थोरै सङ्ख्यामा सेवा प्रवेश गरेका सीमान्तकृत समुदायका व्यक्तिहरू 'तान्ने र धकेल्ने' संयन्त्रको अभावमा वृत्तिविकासबाट सधैं वञ्चित रहे। 'खुला जसले सक्छ, उसैको हुन्छ, बहुवा जसको पहुँच पुग्छ, उसैको' भन्ने निजामती सेवामा उखान जस्तै थियो।

२. २०४७ सालपछिको काल

नेपालमा समावेशीकरणका आवाजहरू उठ्न थालेको २०४६ सालयता हो । जनआन्दोलन २०४६ को परिणामस्वरूप पञ्चायती व्यवस्थाको अन्त भयो । नयाँ संविधान २०४७ जारी भयो । यस संविधानले विभिन्न जात, जाति, लिङ्ग र वर्गबीचमा समानता र समताको हक प्रदान गरेको थियो । महिलाको शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारको विशेष व्यवस्था गरी राष्ट्रिय विकासमा अधिकाधिक सहभागी बनाउने र आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पिछ्छडिएका जनजाति र समुदायको उत्थान गर्ने नीति राज्यले लिने संवैधानिक व्यवस्था गरिएको थियो ।

वदलैदो परिवेशअनुसार निजामती सेवालाई अगाडि बढाउन आएको निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भने समावेशीकरणलाई उति महत्त्व दिइएन । यस ऐनमा निजामती सेवाअन्तर्गतका सेवालाई मुख्यतया प्राविधिक र अप्राविधिक गरी दुई भागमा विभाजन गरिएको छ । नेपाल परराष्ट्र सेवा, प्रशासन सेवा, न्याय सेवा, संसद सेवा र लेखा परीक्षणलाई अप्राविधिक र अन्य सेवालाई प्राविधिक सेवामा राखिएको छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवालाई तहगत रूपमा वर्गीकरण गरिएको छ भने यो सेवाबाहेक निजामती सेवाका अन्य सेवालाई राजपत्राङ्कित, राजपत्र अनङ्कित र श्रेणीविहीन गरी तीन भागमा विभाजन गरिएको छ । राजपत्राङ्किततर्फ विशिष्ट, प्रथम, द्वितीय, तृतीय तथा राजपत्र अनङ्किततर्फ प्रथम, द्वितीय, तृतीय, चतुर्थ एवं श्रेणीविहीनमा पियन, चालक, माली आदि पद राखिएको छ ।

राजनीतिक रूपले प्रतिनिधि सभा र राष्ट्रिय सभामा महिला प्रतिनिधित्वको विषयमा संवैधानिक व्यवस्था भए पनि अन्य समुदायको सम्बन्धमा भने व्यवस्था थिएन । २०५६ सालमा स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ मा भएको संशोधनले समावेशीकरणलाई महत्त्व दिएको थियो । निजामती सेवाको प्रसङ्गमा निजामती सेवा ऐनको २०५५ सालको प्रथम संशोधनमार्फत महिलामुखी सकारात्मक विभेदको प्रावधानलाई प्रवेश गराइयो । यद्यपि ती प्रावधानहरू ठोस थिएनन् र तिनको कार्यान्वयन हुन सकेन । आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पिछ्छडिएको वर्ग र समुदायलाई कानुनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने संवैधानिक व्यवस्था भए पनि यसतर्फ खासै ध्यान दिइएन । निजामती सेवा प्रवेशका लागि योग्यतालाई मुख्य आधार बनाइयो । वर्षौंदेखि शिक्षा, सशक्तीकरण र अवसरवाट विमुख भएका समूह र अवसर पाएको समूहबीच योग्यताको आधारमा मात्रै गरिने छनोट पद्धतिले सीमान्तकृत समूहलाई कुनै उपलब्धि भएन । यो पद्धति सपाङ्ग र विकलाङ्ग बीचको दौड प्रतियोगिता जस्तो मात्र भयो र बहुदलीय प्रजातन्त्रपछि पनि प्रशासन समावेशी हुन सकेन ।

सामाजिक विभेद र असमावेशीकरणको जगमा टेकेर नेकपा माओवादीले २०५२ सालबाट सशस्त्र विद्रोहको थालनी गर्‍यो । सुरुका ४० सूत्रीय मागमा समेटिएका उपेक्षित समुदायका मुद्दा माओवादीका लागि सशस्त्र सङ्घर्ष विस्तार गर्ने आधार बने । माओवादी सशस्त्र आन्दोलनको चुनौती सामना गर्न राज्यले ढिलो गरेर सामाजिक/आर्थिक सुधारका कार्यक्रम तर्जुमा गर्‍यो । नवौँ योजनापछि उत्पीडित समुदाय र वर्गलाई लक्षित गरेर नीतिगत तथा संस्थागत सुधारहरू भए । तथापि माओवादी विद्रोह मत्थर भएन । यसैबीच तत्कालीन राजा ज्ञानेन्द्रले २०६१ माघ १९ देखि कार्यकारी शक्तिसमेत हातमा लिएर शासन चलाउन थाले । तर मूलधारमा रहेका राजनीतिक पार्टी र विद्रोही माओवादी लोकतन्त्रका स्थापनाका लागि साभ्का मोर्चा गठन गर्नतिर लागे । दिल्लीमा भएको १२ बुँदे समझदारीपछि सात दलको आह्वान र माओवादीको समर्थनमा दलित, जनजाति, महिला, मधेसी र पिछ्छाइएको क्षेत्र समेतको व्यापक सहभागितामा जनआन्दोलन भयो । २०६३ वैशाख ११ गते ज्ञानेन्द्रको शासनको अन्त्य भयो ।

लामो समयदेखि मुलुकमा विद्यमान क्षेत्रीय, वर्गीय, जातीय तथा अन्य विषमता एवं विभेदलाई हटाई समतामूलक र समावेशी राज्य निर्माण गर्ने यस आन्दोलनको मुख्य एजेन्डा थियो । फलतः अन्तरिम संसदबाट महिलालाई हरेक क्षेत्रमा ३३ प्रतिशत सहभागी गराउने सङ्कल्प प्रस्ताव र देशबाट छुवाछूतको अन्त्य गर्ने प्रस्ताव पारित भयो । अन्तरिम संविधानमा समावेशीकरणका प्रावधानहरू विशेष महत्त्वका साथ उल्लेख गरिएको छ । अन्तरिम संसदबाट पारित निजामती सेवा ऐन, व्यवस्थापिकासम्बन्धी ऐनहरूमा महिला, दलित, जनजाति र मधेसी समुदायका लागि आरक्षणको व्यवस्था गरी समावेशीकरणको विषयलाई कार्यान्वयन गर्न थालिएको छ । यद्यपि पहिलो वर्षमा नै लोकसेवा आयोगले महिला, दलित, जनजाति, मधेसी र पिछ्छाइएको क्षेत्रका लागि छुट्ट्याएको पदहरूको लागि पहिला विज्ञापन गर्‍यो र खुला पदहरूको पछ्छाइ विज्ञापन गर्‍यो । यस्तो गर्दा आरक्षणको व्यवस्था नहुँदा पनि निजामती सेवामा प्रवेश गर्न सक्ने यी समुदायका एकाध व्यक्ति आरक्षणको ढोकाबाट नै निजामती सेवामा प्रवेश गरेका छन् । कार्यान्वयनको यो पद्धतिले वास्तवमा सीमान्तकृत समूहले यो व्यवस्थाबाट त्यति लाभ लिन सक्ने देखिँदैन । राज्यले लिएको समावेशीकरणको लक्ष्यलाई यस किसिमको कार्यान्वयन पद्धतिले भेट्टाउन समेत गाह्रो पर्ने देखिन्छ । खुला पदहरूको पहिला विज्ञापन गरी खुलाबाट प्रवेश पाउन नसक्ने उम्मेदवारलाई मात्र आरक्षणको प्रावधानबाट निजामती सेवाका लागि सिफारिस गर्दा बढी प्रभावकारी हुने थियो । यस्तो व्यवस्थाले खुला मानिएको ५५ प्रतिशत पदहरू अन्ततः ब्राह्मण/क्षेत्रीहरूको लागि नै आरक्षण गरिएको जस्तो भएको छ ।

वर्तमान निजामती सेवामा सीमान्तकृत समुदाय

निजामती सेवालार्ई प्रभावकारी र उपयोगी बनाउन यसमा समाजका विभिन्न वर्ग, जाति, लिङ्ग, धर्मका व्यक्तिको उचित प्रतिनिधित्व हुनु पर्छ भन्नेबारे माथि नै चर्चा गरियो । यस खण्डमा निजामती सेवामा महिला, दलित, जनजाति र मधेसीको सहभागिताबारे विश्लेषण गरिनेछ ।

जातजातिगत सहभागिता

यस खण्डमा निजामती सेवामा विभिन्न जातजातिको सहभागिताको अवस्थाबारे चर्चा गरिएको छ । मूलतः विभिन्न जातजातिको तथ्याङ्कीय अवस्था, लोकसेवा आयोगबाट हुने सिफारिसमा जातजातिको अवस्था र दर्खास्त दिनेहरूको जातीय विविधताबारे यहाँ विश्लेषण गरिएको छ ।^१

राजपत्राङ्कित तहमा जातजातिहरू

निजामती सेवाका राजपत्राङ्कित तहमा विभिन्न जातजातिको आधारमा कस्तो सहभागिता छ भन्ने तालिका १ मा देखिन्छ ।

तालिका १: निजामती सेवाका राजपत्राङ्कित तहमा जातजातिहरू

जात/जाति	विशिष्ट	रा.प. प्रथम	रा.प. द्वितीय	रा.प. तृतीय
बाहुन	३८ (७३.३)	२१७ (६०.४४)	११४० (५७.८५)	६६४३ (७३.०६)
क्षेत्री	६ (११.५)	५१ (१४.२)	२५२ (१२.८)	९१५ (१०)
नेवार	४ (७.७)	६३ (१७.५४)	३०४ (१५.४५)	७२५ (८)
जनजाति (नेवारबाहेक)	-	७ (१.९४)	५७ (२.९)	१७५ (२)
मधेसी	३ (५.७)	१८ (५.०१)	२०१ (१०.२)	५४६ (६)
दलित	-	-	८ (०.४)	२२ (०.२४)
अन्य	१ (१.८)	३ (०.८४)	८ (०.४)	६५ (०.७)
जम्मा	५२ (१००)	३५९ (१००)	१९७० (१००)	९०९१ (१००)

स्रोत: निजामती किताबखानाबाट प्राप्त नामावली

यस तालिकामा निजामती किताबखानाबाट प्राप्त राजपत्राङ्कित कर्मचारीको विवरणलाई जातीय आधारबाट विश्लेषण गरिएको छ । जनजातिको तथ्याङ्कमा नेवार समुदायलाई संलग्न गराउँदा सङ्ख्या उल्लेखनीय देखिने तर अन्य जनजातिको

^१ यहाँ मधेसीलाई पनि एक जात जस्तो मानेर प्रस्तुत गरिएको छ । यद्यपि मधेसी समुदायभित्र अनेक थरी जातजातिहरू छन् ।

अवस्थाबारे तथ्याङ्कमा पत्ता लगाउन गाह्रो हुने हुँदा नेवार र नेवारबाहेकका जनजातिलाई छुट्टाछुट्टै राखी विश्लेषण गरिएको हो । यसैगरी मधेसी दलित समुदायलाई पनि मधेसी समुदायभित्रै राखी विश्लेषण गरिएको छ । तर मधेसी जनजातिलाई भने जनजाति समूहमा राखिएको छ ।

राजपत्र अनङ्कित र श्रेणीविहीन पदहरूमा जातिगत सहभागिता

नेपालको निजामती सेवामा जातजातिगत सहभागितालाई तालिका २ मा देखाइएको छ । यहाँ गृह मन्त्रालय र जलस्रोत मन्त्रालयअन्तर्गतका कर्मचारी मात्र नमुनाको रूपमा छनोट गरिएको छ र यसकै आधारमा निजामती सेवाको राजपत्र अनङ्कित श्रेणीविहीन पदहरूमा जातजातिगत सहभागिताको विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ । यी निजामती सेवा मुख्यतः प्राविधिक सेवा र अप्राविधिक गरी दुई भागमा विभाजन भएको सन्दर्भमा एउटा प्राविधिक र अर्को अप्राविधिक प्रकृतिका यी दुई मन्त्रालय छनोट गरी विश्लेषण गरिएको हो । यसबाहेक श्रेणीविहीन पदको विश्लेषण गर्नलाई गृह मन्त्रालयअन्तर्गतका कर्मचारीलाई नमुनाका रूपमा छनोट गरिएको हो । यसबाट पूरै निजामती सेवामा जातजातिगत सहभागिताको अवस्थाबारे सामान्य ज्ञान प्राप्त गर्न सकिनेछ ।

तालिका २: राजपत्र अनङ्कित र श्रेणीविहीन पदमा जातीय विविधता

जात/जाति	गृह मन्त्रालय		जलस्रोत
	रा.प.अ	श्रेणीविहीन	रा.प.अ.
बाहुन	४८६ (३८.९१)	३३६ (३३.१४)	१६० (३२.७८)
क्षेत्री	४३१ (३४.५१)	२७१ (२६.७३)	६४ (१३.११)
नेवार	१६९ (१३.५३)	१३८ (१३.६१)	५६ (११.४७)
जनजाति (नेवारबाहेक)	७९ (६.३३)	१६६ (१६.३७)	२६ (५.३२)
मधेसी	६७ (५.३६)	७० (६.९)	१६८ (३४.४२)
दलित	८ (०.६४)	२२ (२.१७)	५ (१.०२)
नखुलेको	९ (०.७२)	११ (१.०८)	९ (१.८७)
जम्मा	१२४९ (१००)	१०१४ (१००)	४८८ (१००)

स्रोत: निजामती किताबखानाबाट प्राप्त नामावली

तालिका १ र २ लाई हेर्दा राजपत्राङ्कित तहमा ब्राह्मण जातिको ६६ प्रतिशत सहभागिता देखिन्छ भने राजपत्र अनङ्कित तहमा करिब ३६ प्रतिशत । त्यसैगरी श्रेणीविहीन तहमा उक्त जातिको सहभागिता ३३.१४ प्रतिशत रहेको छ । क्षेत्री जातिको सहभागिता राजपत्राङ्कित तहमा १२, राजपत्र अनङ्कित र श्रेणीविहीनमा

२६.७३ प्रतिशत रहेको छ । तुलनात्मक रूपमा श्रेणीविहीन पदहरूमा जनजातिको बढी सहभागिता रहेको छ । यसै श्रेणीमा नै दलितको सहभागिता अन्यमा भन्दा केही बढी देखिन्छ ।

राजपत्र अनङ्कित तहमा प्राविधिकतर्फ मधेसी समुदायको सहभागिता केही बढी देखिन्छ । प्राविधिक सेवामा मधेसी समुदायको ३४ प्रतिशतभन्दा बढी सहभागिता देखिन्छ, जबकि अप्राविधिकतर्फ ५.३६ प्रतिशत मात्र सहभागिता रहेको छ । पहाडी ब्राह्मण समुदायको प्राविधिक सेवातर्फ करिब ३३ प्रतिशत मात्रै प्रतिनिधित्व रहेको पाइएको छ । माथिका दुईओटा तालिका हेर्दा राजपत्र अनङ्कित पदहरूमा ब्राह्मण जातिको करिब ३६ प्रतिशत मात्र सहभागिता भए पनि क्रमशः माथिल्ला पदहरूमा बढ्दै गएको पाइन्छ, र विशिष्ट श्रेणीमा ७३ प्रतिशतसम्म पुगेको छ । तल्लो तहभन्दा माथिल्ला तहमा समावेशीको स्वरूप कमजोर देखिनु सेवा प्रवेश गरेकाहरूबीचमा हुने भेदभावको राम्रो उदाहरण हो ।

लोकसेवा आयोगको विज्ञापनमा दर्खास्त दिने जातजातिहरूको विवरण

लोकसेवा आयोगले वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम आयोग समक्ष पदपूर्तिका लागि माग गर्ने विभिन्न सेवा समूहका पदमा दर्खास्त दिने उम्मेदवारको जातजातिगत विवरण तालिका ३ मा देखाइएको छ ।

तालिका ३: लोकसेवा आयोगको विज्ञापनमा दर्खास्त दिने विभिन्न जातजातिहरू

वार्षिक वर्ष	बाहुन	क्षेत्री	नेवार	जनजाति (नेवारबाहेक)	दलित	मधेसी	जम्मा
२०५९/६०	७१४९२ (५५.७२)	२८२५० (२१.९८)	६११७ (४.७५)	१००१९ (७.७९)	१०२८ (०.७९)	११६१९ (९.०४)	१२८५२५
२०६०/६१	५५१२१ (५५.४८)	२१९९२ (२२.१३)	४७२७ (४.७५)	७०५ (७.१५)	८१० (०.८१)	९५९१ (९.६५)	९९३४६
२०६१/६२	६१६२५ (५८.४५)	२२५१० (२१.३५)	५२९३ (५.०२)	७६०३ (७.२१)	९९१ (०.९४)	७३९४ (७.०१)	१०५४१६
२०६२/६३	६९२९६ (५७.७१)	२३८४८ (१९.८६)	७३०० (६.०७)	७८९७ (६.५७)	१२०० (०.९९)	१०५२७ (८.७६)	१२००६८
२०६३/६४	२०२४५ (६३.९७)	५२३० (१६.५२)	२२१६ (७.७०)	१२८८ (४.०७)	१४९ (०.४७)	२५५८ (८.१७)	३१६४६

स्रोत: लोकसेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू

लोकसेवा आयोगबाट विज्ञापन भएका विभिन्न पदमा विभिन्न समूहमा दर्खास्त दिने जातजातिमध्ये ब्राह्मण तथा क्षेत्रीहरूको सङ्ख्या नै सबैभन्दा ठूलो देखिन्छ। कुल दर्खास्तमा करिब ७८ प्रतिशत जति यस जातिबाट पर्ने देखिन्छ।

लोकसेवा आयोगबाट सिफारिस हुने जातजातिगत विवरण

लोकसेवा आयोगले आफ्नो परीक्षणबाट गत पाँच वर्षमा निजामती सेवाका लागि सिफारिस गरेका उम्मेदवारको जातीय स्थिति तालिका ४ मा देखाइएको छ। यस तालिकाअनुसार ब्राह्मण समुदायका व्यक्ति ६० प्रतिशतभन्दा बढी पदमा सिफारिस भएको देखिन्छ। त्यसपछि क्रमशः क्षेत्री समुदायका व्यक्तिहरू सिफारिस भएका छन्। दलित समुदायका व्यक्तिहरू अत्यन्त कम सिफारिस भएका देखिन्छन्। दर्खास्तको अनुपातमा सिफारिसको अवस्था ब्राह्मण समुदायको केही बढी छ।

तालिका ४: विभिन्न पदमा सिफारिस गरिएका व्यक्तिको जातिगत स्थिति

वार्षिक वर्ष	बाहुन	क्षेत्री	नेवार	जातजाति (नेवारबाहेक)	दलित	मधेसी	जम्मा
२०५९/६०	१८९८ (२१.८७)	७४९ (२०.४७)	२०२ (५.५२)	४१४ (११.३१)	२७ (०.७३)	३६९ (१०.०८)	३६५९
२०६०/६१	९३५ (५९.८५)	३२१ (२०.५५)	६७ (४.२८)	८१ (५.१८)	११ (०.७)	१४७ (९.४१)	१५६२
२०६१/६२	९४८ (७३.८८)	२७३ (१८.३९)	७७ (५.१८)	७४ (४.९८)	९ (०.६)	१०३ (६.९४)	१०८४
२०६२/६३	१०७१ (५९.४)	३३२ (१८.४१)	१३६ (७.५४)	९५ (५.२६)	१८ (०.९९)	१५१ (८.३७)	१८०५
२००६३/६४	४७५ (६०.९७)	११४ (१४.६३)	७९ (१०.१४)	२६ (३.३३)	१ (०.१२)	८४ (१०.७८)	८५६

स्रोत: लोकसेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू

यसरी जनसङ्ख्याको तुलनामा ब्राह्मण तथा क्षेत्री समुदायको प्रतिनिधित्व दोब्बरभन्दा पनि बढी देखिन्छ। नीतिनिर्माणको तह मानिने राजपत्राङ्कित तहमा करिब ७० प्रतिशत र राजपत्र अनङ्कित तथा श्रेणीविहीन तहहरू दुवैमा ६०/६० प्रतिशत सहभागिता रहेको पाइन्छ। विभिन्न पदहरूमा हुने विज्ञापनमा कुल दर्खास्तको ७८.६२ प्रतिशत दर्खास्त यो समुदायको परेको छ भने ७९.६८ प्रतिशत पदमा सिफारिस भएको छ। निजामती सेवामा विद्यमान यस्तो प्रवृत्तिलाई हेर्दा अझै २०/२५ वर्ष यो सेवा समावेशी हुन सक्ने देखिँदैन।

महिला सहभागिता

निजामती सेवामा महिला सहभागिता धेरै पछि मात्र हुन थालेको हो । २००८ सालमा नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिसन स्थापनापछि कर्मचारीको निष्पक्ष र योग्यताका आधारमा छनोट हुने व्यवस्था भयो । निजामती सेवा ऐन, २०१३ ले स्वास्थ्य सेवाको गठन गरेको थियो र यस सेवाभित्र कैयौं समूहहरू महिलामात्रै सहभागी हुन पाउने भएकाले महिलाको निजामती सेवामा प्रवेश यही सेवामार्फत भएको पाइन्छ । अहिले निजामती सेवामा महिलाको उल्लेख्य उपस्थिति रहेको तथ्य स्वास्थ्य सेवाको जनरल नर्सिङ समूहले देखाएको छ । निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता तालिका ५, ६, ७, ८ र ९ मा देखाइएको छ ।

तालिका ५: श्रेणीअनुसार महिला र पुरुष कर्मचारीको सङ्ख्या

पदको श्रेणी	कुल कर्मचारी	महिला	पुरुष
रा.प.विशिष्ट	५२	१ (१.९२)	५१ (९८.०८)
रा.प.प्रथम	३५९	१९ (५.२९)	३४० (९४.७१)
रा.प.द्वितीय	१९७०	७८ (३.९६)	१८९२ (९६.०४)
रा.प.तृतीय	५९०२	३४५ (५.८५)	५५५७ (९४.१५)
रा.प.अ.प्रथम	१४७१९	१५०० (१०.१९)	१३२१९ (८९.८१)
रा.प.अ.द्वितीय	२१५०८	२३८४ (११.०८)	१९१२४ (८८.९२)
रा.प.अ.तृतीय	९०९१	२७४४ (३०.१८)	६३४७ (६९.६९)
रा.प.अ.चतुर्थ	१५११	५० (३.३१)	१४६१ (९६.६९)
श्रेणीविहीन	२५०३४	१५६२ (६.२४)	२३४७२ (९३.७६)
नखुलेको	६	-	६ (१००)
जम्मा	८०१५२	८६८३ (१०.८३)	७१४६९ (८९.१७)

स्रोत: निजामती किताबखाना, सन् २००८

श्रेणीअनुसार महिला सहभागिता

पुरुषको तुलनामा महिला निजामती कर्मचारीको सङ्ख्या अति नै कम भएको तालिका ५ बाट प्रस्ट हुन्छ । कुल निजामती कर्मचारीमध्ये १०.८३ प्रतिशत महिला सहभागिता छ । सन् १९९९ मा यो प्रतिशत ७.७ प्रतिशत थियो भने सन् २००० मा ७.८ प्रतिशत र सन् २००१ मा ८.५ प्रतिशत । यसमध्ये राजपत्राङ्कित तहमा महिलाको सहभागिता भने केवल २.५८ प्रतिशत मात्रै रहेको पाइन्छ । श्रेणीगत रूपबाट हेर्दा सबैभन्दा बढी सङ्ख्या रा.प.अ. तृतीय श्रेणीमा देखिन्छ । यस श्रेणीमा कुल कर्मचारी ९,०९१ मध्ये २,७४७ अर्थात् ३०.१८ प्रतिशत महिला सहभागिता छ । हाल स्वास्थ्य सेवाअन्तर्गत प्रत्येक उपस्वास्थ्य चौकीमा रा.प. तृतीय

तालिका ६: मन्त्रालय र अन्य निकायमा महिला र पुरुष कर्मचारीको सङ्ख्या

मन्त्रालय/निकायको नाम	कुल कर्मचारी	महिला	पुरुष
प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को सचिवालय	१९२ (०.२४)	२१ (१०.९४)	१७१ (८९.०६)
कृषि तथा सहकारी	८९२३ (११.१३)	५२२ (५.८५)	८४०१ (९४.१५)
अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग	१४६ (०.१८)	११ (७.५३)	१३५ (९२.४७)
संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन	६३९ (०.८)	१५५ (२४.२६)	४८४ (७५.७४)
महालेखापरीक्षकको विभाग	४०६ (०.५१)	१६ (३.९४)	३९० (९६.०६)
निर्वाचन आयोग	३९१ (०.४९)	२० (५.१२)	३७१ (९४.८८)
गृह	२५८९ (३.२३)	१५० (५.७९)	२४३९ (९४.२१)
कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था	२२० (०.२७)	२२ (१०)	१९८ (९०)
भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन	४९४२ (६.१६)	१५८ (३.२)	४७८४ (९६.८)
शिक्षा तथा खेलकुद	२४१४ (३.०१)	१७७ (७.३३)	२२३७ (९२.६७)
अर्थ	३७२७ (४.६५)	१७५ (४.७)	३५५२ (९५.३)
वन तथा भू-संरक्षण	७६५७ (९.५५)	२३३ (३.०४)	७४२४ (९६.९६)
सामान्य प्रशासन	५७० (०.७१)	६० (१०.५३)	५१० (८९.४७)
उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति	१०६६ (१.३३)	१०० (९.३८)	९६६ (९०.६२)
सूचना तथा सञ्चार	७७४३ (९.६६)	४१८ (५.४)	७३२५ (९४.६)
स्थानीय विकास	४९३० (६.१५)	८६ (१.७४)	४०४४ (८२.६)
श्रम तथा यातायात व्यवस्था	५०५ (०.६३)	३५ (६.९३)	४७० (९३.०६)
रक्षा	८६ (०.११)	७ (८.१४)	७९ (९१.८६)
परराष्ट्र	२४५ (०.३१)	१७ (७.९४)	२२८ (९३.०६)
स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या	२०१२४ (२५.१)	५४५८ (२७.१२)	१४६६६ (७२.८८)
भौतिक योजना तथा निर्माण	४८४९ (६.०५)	२६७ (५.५१)	४५८२ (९४.४९)
वातावरण, विज्ञान तथा प्रविधि	३०२ (०.३९)	३७ (१२.०९)	२६५ (८८.०१)
जलस्रोत	२३३८ (२.९२)	११२ (४.७९)	२२२६ (९५.२१)
राष्ट्रिय योजना आयोग	६५९ (०.८२)	५४ (८.१९)	६०५ (९१.८१)
संसदीय व्यवस्था	२५८ (०.३२)	२६ (१०.०८)	२३२ (८९.९२)
प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	२४ (०.०३)	१ (४.१७)	२३ (९५.८३)
लोकसेवा आयोग	२८४ (०.३५)	३६ (१२.६८)	२४८ (८७.३२)
राजपरिषद्	३	-	३ (१००)
महिला, बालबालिका तथा	२५१ (०.३१)	१०२ (४०.६४)	१४९ (५९.३६)
समाज कल्याण मन्त्रालय			
शान्ति तथा पुनर्निर्माण	७० (०.०९)	७ (१०)	६३ (९०)
राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद् सचिवालय	१	-	१ (१००)
उप-प्रधानमन्त्रीको कार्यालय	१	-	१ (१००)
सर्वोच्च अदालत	२९९५ (३.७४)	१५४ (५.१४)	२८४१ (९४.८६)
महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	५६२ (०.७)	४४ (७.८३)	५१८ (९२.४४)
कानून सुधार आयोग	१८ (०.०२)	१ (५.५६)	१७ (९४.४४)
न्यायपरिषद् सचिवालय	१२ (०.०१)	-	१२ (१००)
नखुलेको	२३ (०.०२)	३ (११.६७)	२० (८६.३३)
जम्मा	८०९६८ (१००)	८६८५ (१०.८३)	७२२८३ (८९.१७)

स्रोत: निजामती किताबखाना, सन् २००८

श्रेणीको मातृ शिशु कार्यकर्ता (माशिका) हुन्छन् र यी उपस्वास्थ्य चौकीको सङ्ख्या करिब २,५०० छ । यस श्रेणीमा महिला मात्रै सहभागी हुन पाउने माशिका पदका कारण महिला कर्मचारीको सङ्ख्या उल्लेखनीय देखिएको हो । यसबाहेक रा.प.अ. द्वितीयमा स्वास्थ्य सेवाअन्तर्गतको अक्जुलरी नर्स मिडवाइफ (अनमी), रा.प.अ. प्रथम श्रेणीको स्टाफ नर्स आदि पदका कारण महिला सहभागिता केही देखिएको हो । पुरुषले समेत सहभागी हुन पाउने अन्य सेवा र समूहमा महिलाको सहभागिता न्यून रहेको देखिन्छ ।

मन्त्रालय/निकायगत आधारमा महिला सहभागिता

निजामती सेवाका विभिन्न मन्त्रालय तथा निकाय र सो मातहतका निकायमा कार्यरत कर्मचारीको विवरण तालिका ६ मा देखाइएको छ । तालिकाअनुसार कुल ८०,१६८ कर्मचारीमध्ये महिला कर्मचारीको सङ्ख्या ८,६८५ अर्थात् १०.८३ प्रतिशत रहेको छ । यसमा सबभन्दा बढी (५,४५८ जना) स्वास्थ्य मन्त्रालयअन्तर्गत छन् । यो सङ्ख्या स्वास्थ्य मन्त्रालयअन्तर्गतका कर्मचारीको कुल सङ्ख्याको २७.१२ प्रतिशत हो ।

यसैगरी प्रतिशतका हिसाबले महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयमा ४०.६४ प्रतिशत महिला कर्मचारी छन् । स्वास्थ्य सेवामा महिलाले मात्रै सेवा गर्ने पदहरू भएको हुनाले महिलाको सङ्ख्या अत्यधिक देखिएको हो । महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयमा महिला मात्रै सहभागी हुने पद नभए पनि पदस्थापनमा प्राथमिकता दिएका कारण महिला सहभागिता बढेको देखिन्छ ।

सेवाका विभिन्न पदमा महिला दर्खास्त

निजामती सेवाका लागि लोकसेवा आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापनमा दर्खास्त दिने (आ.व. २०५९/६० देखि २०६३/६४ सम्ममा) महिला र पुरुषको सङ्ख्या तालिका ७ मा देखाइएको छ ।

तालिका ७: दर्खास्त दिने महिला र पुरुष

आ.व.	महिला	पुरुष	जम्मा
२०५९/६०	१४६२४ (१५.४६)	७९९८६ (८४.५४)	९४६१०
२०६०/६१	१३०६० (१४.९५)	७४२८० (८५.०५)	८७३४०
२०६१/६२	२२३१० (२०.७६)	५१६६६ (७९.२४)	१०७४७६
२०६२/६३	२०६२० (२२.८२)	६९७३० (७७.१८)	९०३५०
२०६३/६४	५१५६ (१६.५३)	२६०४३ (८३.४७)	३११९९

स्रोत : लोकसेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू

५६ • समावेशीकरण: राजनीतिक दल, राज्य र मिडिया

तालिका ७ अनुसार लोकसेवा आयोगबाट हुने विज्ञापनमा करिब १८ प्रतिशत जति दर्खास्त महिलाहरूको पर्ने गरेको पाइएको छ भने बाँकी ८२ प्रतिशतमा पुरुषकै दर्खास्त परेको पाइन्छ ।

लोकसेवा आयोगबाट विज्ञापन भएका विभिन्न पदमा सिफारिस^२ को स्थिति विगतका केही आर्थिक वर्ष (आ.व. २०५९/६० देखि २०६३/६४) मा निजामती सेवाका लागि लोकसेवा आयोगबाट विज्ञापन भएका पदहरूमा महिला सिफारिसको अवस्थाबारे तालिका ८ मा देखाइएको छ ।

तालिका ८: विभिन्न पदमा सिफारिस भएका महिला र पुरुष

आ.व.	महिला	पुरुष	जम्मा
२०५९/६०	१७३८ (४६.६६)	१९८७ (५३.३४)	३७२५
२०६०/६१	१५४ (९.७८)	१४२१ (९०.२२)	१५७५
२०६१/६२	२७३ (१८.४१)	१२१० (८१.५९)	१४८३
२०६२/६३	३३८ (१८.७३)	१४६७ (९१.२७)	१८०५
२०६३/६४	९४ (१३.५)	६६२ (८६.५)	७५६

स्रोत : लोकसेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू

तालिका ८ हेर्दा आ.व. २०५९/६० मा जम्मा सिफारिस २,७२५ मध्ये १,७३८ (४६.६६ प्रतिशत) महिला भएको देखिन्छ । आ.व. २०५९/६० मा स्वास्थ्य सेवाअन्तर्गत महिला मात्र उम्मेदवार हुन पाउने माशिका र अनमी जस्ता पदको विज्ञापन भएकाले महिलाको बढी सिफारिस भएको पाइन्छ । पाँच वर्षको अवस्था हेर्दा २१.४६ प्रतिशत पदमा महिला सिफारिस भएका छन् । आ.व. २०५९/६० लाई छोडेर बाँकी चार वर्षमा १५.१० प्रतिशत पदमा महिलाहरू सिफारिस भएको देखिन्छ ।

प्रारम्भिक परीक्षा उत्तीर्ण महिला

लोकसेवा आयोगले राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी अप्राविधिक सेवा (सामान्य प्रशासन) परराष्ट्र, लेखा, राजस्व, कानून, न्याय, सरकारी वकिल, लेखापरीक्षण, संसद

^२ लोकसेवा आयोगले निजामती सेवाको लागि योग्यताको परीक्षण गरी सफल भएकालाई नियुक्ति दिनका लागि सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने परम्परा छ । सिफारिस हुनुको अर्थ निजामती सेवाको नियुक्तिका लागि योग्य हुनु हो ।

सेवातर्फको पाठ्यक्रम आ.व. २०५८/५९ देखि परिवर्तन गरी मूल परीक्षामा सहभागी हुन प्रारम्भिक परीक्षा पास गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। सोही व्यवस्थाबमोजिम विभिन्न आर्थिक वर्षमा प्रारम्भिक परीक्षाहरू सञ्चालन भएका थिए। ती प्रारम्भिक परीक्षामा पास भएका महिला र पुरुषको सङ्ख्या तालिका ९ मा देखाइएको छ।

तालिका ९: प्रारम्भिक परीक्षा पास भएका महिला र पुरुष

आ.व.	महिला	पुरुष	जम्मा
२०५९/६०	७८ (६.२२)	११७७ (९३.७८)	१२५५
२०६०/६१	१३८ (१०.९०)	११२७ (८९.१०)	१२६५
२०६१/६२	१९४ (८.२९)	२१४६ (९१.७१)	२३४०
२०६२/६३	८० (६.८४)	१०८८ (९३.१६)	११६८
२०६४/६५	१०४ (४.५७)	२१७२ (९५.४३)	२२७६

स्रोत : लोकसेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू

आ.व. २०६३/६४ मा प्रारम्भिक परीक्षा सञ्चालन नभएका कारण तालिका ९ मा उल्लेख भएको छैन। प्रारम्भिक परीक्षामा महिलाको उत्तीर्ण प्रतिशत औसत ७.३७ देखिन्छ। आ.व. २०६४/६५ देखि निजामती सेवामा आरक्षणको सुरुआत भएको र आरक्षित पदमा सहभागी हुनलाई प्रारम्भिक परीक्षा उत्तीर्ण गर्नु नपर्ने व्यवस्थाले यस वर्ष महिलाहरू परीक्षामा कम सहभागी भएको र भएकाले पनि कम महत्त्व दिएकाले प्रतिशत घटेको पाइन्छ।

निजामती सेवामा समावेशीकरणको प्रयास पछिल्ला केही वर्षहरूमा भए पनि सबै वर्ग, क्षेत्र, जाति, भाषीका लागि २००७ सालदेखि नै यस क्षेत्रमा लाग्नेका लागि अवसर खुला भएको हो। किनभने २००७ सालबाट योग्यताका आधारमा कर्मचारी छनोट गर्न थालिएको हो। यो परिपाटी निजामती सेवा ऐन, २०४९ दोस्रो संशोधन २०६४ सम्म विद्यमान थियो। तर यस्तो व्यवस्थाले मात्रै निजामती क्षेत्र समावेशी बन्न सकेन। यसमा जनसङ्ख्याको ५० प्रतिशतभन्दा बढी हिस्सा ओगट्ने महिलाको करिब ११ प्रतिशत मात्रै सहभागिता रहेको छ। महिलाले मात्र सहभागी हुन पाउने स्वास्थ्य सेवाका पदहरूलाई छोड्दा जम्मा ७ प्रतिशत मात्र सहभागिता रहेको छ। यसैगरी करिब १३ प्रतिशत जनसङ्ख्या भएको दलित समुदायको केवल ०.८९ प्रतिशत सहभागिता रहेको छ। नेवारबाहेकका जनजातिको ५.८१ प्रतिशत सहभागिता छ। यसमा करिब ४७ प्रतिशत श्रेणीविहीन पद र ५३ प्रतिशत अन्य पद पर्दछन्। मधेसी समुदायको

१०.४४ प्रतिशत सहभागिता देखिन्छ। यसमा करिब ४६.५७ प्रतिशत पद प्राविधिक र बाँकी अन्य पर्दछन्। यसरी विभिन्न सीमान्तकृत समूहको निजामती सेवामा सहभागिताको आँकडामात्र होइन ती समूहहरूको केही निश्चित सेवा श्रेणी र समूहमा बढी सहभागिता रहेको पाइन्छ।

समावेशीकरणको आवश्यकता

निजामती सेवालार्ई 'स्थायी सरकार' भनेर पनि चिनिन्छ। राजनीतिक रूपले गठित सरकार एक निश्चित समयमा परिवर्तन हुन्छ। तर निजामती कर्मचारी लामो अवधिसम्म पदमा रहिरहने भएकोले नै निजामती सेवालार्ई स्थायी सरकार भनिएको हो। निजामती सेवालार्ई नै सरकार र जनताबीच सेतुको काम गरेको हुन्छ। सरकारलार्ई जनताको इच्छाअनुसारका नीतिनिर्माण गर्ने कार्यमा सहयोग पुऱ्याउँछ। देश र जनताको हितका लागि सरकारद्वारा निर्मित नीति र निर्णयहरूको कार्यान्वयन गरी जनचाहनाको परिपूर्ति गर्न निजामती कर्मचारीले सहयोग गर्छन्। निजामती कर्मचारीले जनतालार्ई सेवा प्रदान गरी सरकारप्रतिको जनविश्वासलार्ई मजबुत पार्ने कार्य पनि गरिरहेका हुन्छन्। त्यसैले भन्ने गरिन्छ- निजामती सेवाको सक्षमता, प्रभावकारिता र जवाफदेहितामा सरकारको सफलता र जनताको समुन्नति निर्भर रहेको हुन्छ।

नीति व्यवस्थापन गर्ने विषयअन्तर्गत सूचना उपलब्ध गराउने, सल्लाह दिने, अध्ययन अनुसन्धान गर्ने र नीतिगत दस्तावेजको मस्यौदा तयार गर्ने कार्य निजामती संयन्त्रबाटै गरिन्छ। परम्परागत मान्यताअनुसार नीति कार्यान्वयन गर्ने प्रमुख जिम्मेवारी प्रशासन यन्त्रको मात्र हो भनिन्छ। तर आधुनिक अवधारणाअनुसार यो कार्य प्रशासन यन्त्रको मात्र नभएर राजनीति, प्रशासन, निजी क्षेत्र तथा नागरिक समाजको संयुक्त जिम्मेवारी हो भन्न थालिएको छ। यद्यपि नीति कार्यान्वयनको प्रमुख जिम्मेवारी भने निजामती सेवार्कै हो। यसमा मुख्यतः निर्मित नीतिको अध्ययन गर्ने, विश्लेषण गर्ने, नीति निर्णयको आशय बुझ्ने र त्यसको सञ्चार गर्ने, कार्यान्वयनका लागि कार्ययोजना बनाउने, साधनको व्यवस्था र बाँडफाँट गर्ने, अधिकारको बाँडफाँट र प्रत्यायोजन गर्ने, विभिन्न क्षेत्रसँग नीतिगत र कार्यान्वयनगत समन्वय गर्ने, कार्यान्वयनमा कमीकमजोरी देखिएमा समाधान गर्ने जस्ता कार्य पर्दछन् (कट्टेल २०६३)। तसर्थ निजामती सेवा कुनै पनि देशका लागि अत्यावश्यकीय साधन हो। निजामती सेवाको अनुपस्थितिमा विकासनिर्माणका कार्यदेखि कुनै पनि प्रशासनिक कामकाज गर्न सकिँदैन।

देशको सार्वजनिक प्रशासनको आधारस्तम्भका रूपमा निजामती सेवा रहेको हुन्छ। देशमा सरकारको अनुभूति पनि यसैमार्फत हुन्छ। यसमा विभिन्न विषयका विज्ञ, विशेष ज्ञान, सीप र कौशल भएका व्यक्ति योग्यताको कसीमा उत्तीर्ण भई आएका हुन्छन्। राष्ट्रको नीतिनिर्माण कार्यमा सहयोग गर्ने र निर्मित नीतिलाई कार्यान्वयन गर्ने अहम् भूमिका निजामती कर्मचारीकै हो।

संसारभरि सन् १९७० को दशकदेखि समावेशी र प्रतिनिधिमूलक निजामती सेवाको अवधारणाले सार्वजनिक प्रशासनमा चर्चा पाएको हो। राष्ट्रको मियोका रूपमा रहेको निजामती सेवा प्रतिनिधिमूलक हुनुपर्दछ, अर्थात् राष्ट्रमा जेजति वर्ग, समुदाय, जात, जाति छन् ती सबैको प्रतिबिम्ब निजामती सेवामा पनि देखिनुपर्छ। तब मात्र यसको सेवा प्रभावकारी हुन सक्छ।

निजामती सेवामा कुनै खास वर्गविशेषको प्रतिनिधित्व नै नहुनु, एकाध जातजातिको मात्र वर्चस्व हुनुलाई राम्रो मानिँदैन। किनकि नीतिनिर्माण गर्ने अर्थात् राष्ट्रले दिने सेवा, सुविधा, पद, अवसर आदिको बाँडफाँट गर्ने क्रममा नीति निर्माताहरूले आफ्नो वर्गको स्वार्थ सजिलै ख्याल राख्न सक्दछन्। त्यसैगरी आफ्नो वर्ग र समुदायलाई अहित हुने खालका नीति बन्न लागेमा त्यस्ता नीतिलाई बन्न नदिई सक्भर आफ्नो वर्गको हित हुने नीति बनाउने प्रयत्न गर्दछन्। एकै पृष्ठभूमिका व्यक्ति यस सेवामा आउँदा नियतवश नभई अन्जानमा पनि विभिन्न समूहलाई अहित हुने नीति बन्न जाने हुन सक्छ। अतः निजामती सेवाको नीतिनिर्माण र कार्यान्वयन जस्ता सबै पदहरूमा जातीय, क्षेत्रीय, लिङ्गीय दृष्टिले समावेशी हुन वाञ्छनीय मानिन्छ।

नीतिनिर्माण गर्ने तहमा समान सहभागिता नभईकन समावेशी नीति बन्न सक्दैन। परिणामस्वरूप समाजका प्रत्येक वर्गलाई उक्त नीतिले सम्बोधन गर्न सक्दैन। साथै सरकारका नीतिनिर्णय कार्यान्वयन गर्ने पनि निजामती कर्मचारी नै भएकाले समान सहभागिताको अभावमा नीति कार्यान्वयनमा समस्या आउन सक्छ। तसर्थ समाजका सबै वर्गलाई सम्बोधन गर्न सक्ने नीति समावेशी नेतृत्ववाट मात्रै हुन सक्छ, भने त्यस्ता नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन पनि समावेशी समूहले नै गर्न सक्छ। अर्कातिर, आम नागरिकलाई सेवासुविधा उपलब्ध गराउने अभिभारा पाएको निजामती सेवाको संरचना नै विभेदयुक्त भएमा यसले प्रदान गर्ने सेवा पनि विभेदयुक्त नै हुन्छ। साथै हरेक वर्ग, समुदाय, जातजाति, क्षेत्र आदिलाई निजामती सेवा र सरकार हामी सबैको हो भन्ने भावना विकास गराउन र राष्ट्रिय एकता मजबुत बनाउन पनि यो क्षेत्रले सबैलाई समेट्न सक्नुपर्छ।

समावेशी बनाउन गरिएका प्रयास

निजामती सेवा राज्य र नागरिकबीच सम्बन्ध स्थापना गर्ने सेतु हो । साथै राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध जीवन्त राख्ने सूत्र पनि हो । महिला, जनजाति, दलित, मधेसीलगायत कर्णाली क्षेत्रका जनताको सहभागिता राजनीतिक क्षेत्रमा मात्रै नभई आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक एवं प्रशासनिक क्षेत्रमा समेत आवश्यक भएको महसुस विभिन्न क्षेत्रबाट गरिएको छ ।

नेपालको निजामती सेवा केही निश्चित जातजाति र क्षेत्र विशेषको मात्र पकड रहेको सेवा भएको छ । महिला सहभागिता अत्यन्तै न्यून छ भने दुर्गम क्षेत्रका बासिन्दाको सहभागिता पनि ठीठलाग्दो नै छ । २०४७ सालअघि राजनीति र प्रशासन दुवैमा समावेशीकरणको विषयलाई कुनै महत्त्व दिइँदैनथ्यो । राजनीतिमा यदाकदा समावेशीकरण देखाउनलाई एकाध दलित, जनजाति तथा महिलालाई सहभागी गराइन्थ्यो । समावेशीकरणले संवैधानिक र कानुनी मान्यता भने २०४७ संविधान जारी भएपछि मात्रै पाएको हो ।

विगतमा समावेशीकरणका लागि भएका व्यवस्थाहरू यसप्रकार छन्:

संवैधानिक व्यवस्था

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७

यस संविधानको धारा ११(३) को व्यवस्थाअन्तर्गत महिला, बालक, वृद्ध तथा शारीरिक वा मानसिक रूपले असक्त व्यक्ति वा आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक दृष्टिले पिछ्छडिएको वर्गको संरक्षण वा विकासका लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने प्रावधानले समावेशीकरणको मान्यतालाई आत्मसात गरेको पाइन्छ । यसबाहेक राजनीतिक समावेशीकरणका लागि संविधानमा महिलाका लागि आरक्षणको समेत व्यवस्था थियो । यही संविधान जारी भएपछि समावेशीकरणको जग बस्यो र यसका विषयमा बहस पैरवीहरू सुरु भएका हुन् ।

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३

समावेशीकरणका सम्बन्धमा यस संविधानले उल्लेखनीय व्यवस्थाहरू गरेको छ । संविधानको धारा १३(३) मा राज्यले नागरिकहरूका बीच धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा तीमध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव नगर्ने प्रत्याभूति गरिएको छ । तर महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी वा किसान, मजदुर वा आर्थिक, सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछ्छडिएको वर्ग र बालक, वृद्ध तथा अपाङ्ग वा शारीरिक वा मानसिक रूपले असक्त व्यक्तिको संरक्षण, सशक्तीकरण

वा विकासका लागि कानुनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने प्रावधान राखिएको छ । धारा ३३(घ) मा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी, उत्पीडित, उपेक्षित, अत्यसङ्ख्यक समुदाय र पिछ्छिडिएका क्षेत्रको समस्या समाधान गर्न राज्यको स्वरूपलाई समावेशी बनाउने प्रतिबद्धता गरिएको छ । राज्यका नीतिअन्तर्गत धारा ३५(१०) मा शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीमा निश्चित समयका लागि आरक्षणसम्बन्धी नीति राज्यले लिने व्यवस्था भएकोले यो संविधान जातीय, क्षेत्रीय र लैङ्गिक समावेशीकरणका सम्बन्धमा उदार छ । यसबाहेक राजनीतिक समावेशीकरणका लागि संविधानको धारा ४५, ६३, १३१ आदिमा व्यवस्था भएको पाइन्छ ।

नीतिगत व्यवस्था

दसौँ योजना (२०५९-२०६४)

दसौँ योजनाले गरिबी न्यूनीकरण गर्न सामाजिक समावेशीकरणलाई विकासको लक्ष्यका रूपमा लिएको थियो । जसका लागि:

- नीतिनिर्माण तहमा महिलाको सहभागिता बढाउने,
- आदिवासी जनजातिको क्षमता अभिवृद्धि गरी निर्णय प्रक्रियामा सहभागी बनाउने,
- दलित र उपेक्षित समूहलाई समानताको आधारमा सशक्तीकरण गरी विकास प्रयासहरूमा पहुँच बढाउने प्रतिबद्धता थियो ।

शासकीय सुधारको कार्यक्रम

राष्ट्रमा सुशासन स्थापना, भ्रष्टाचारविहीनता र शान्तिसुरक्षाको प्रत्याभूति जस्ता आधारभूत लक्ष्य प्राप्तिका लागि एसियाली विकास बैंकको प्राविधिक सहयोगमा सन् २००१ बाट शासकीय सुधार कार्यक्रमको थालनी भएको थियो । निजामती सेवामा समग्र महिला, दलित र जनजातिका प्रतिनिधित्व बढाउन र नीतिनिर्माण तहमा पनि प्रतिनिधित्व गराउन महिला सहभागिता वृद्धिका लागि सुरु प्रवेश हुने पदमा पाँच वर्षका लागि रिक्त पदमध्ये २० प्रतिशत पदहरू आरक्षण गर्ने गरी कानुन संशोधन गर्ने, दलित तथा जनजातिका लागि क्रमशः १०/१० पदहरू आरक्षण गर्ने गरी कानुन संशोधन गर्ने, सबै मन्त्रालयमा लैङ्गीय सम्पर्क व्यक्तिको नियुक्ति गर्ने, महिला विकास अधिकृतलाई स्थायी प्रक्रिया सुरु गर्ने, निजामती सेवामा सहभागी हुन चाहने महिलालाई तालिमको व्यवस्था गर्ने आदि सहितको

शासकीय सुधार कार्यक्रमको मार्गचित्र सार्वजनिक भएको छ (सामान्य प्रशासन मन्त्रालय सन् २००९) ।

निजामती सेवाको सोचपत्र, २०६४

निजामती सेवालार्ई समयानुकूल परिमार्जन र सुधार गर्न प्रधानमन्त्रीद्वारा निजामती सेवाका उच्च पदाधिकारीलार्ई २०६३ साउन २६ गते सम्बोधन गर्ने क्रममा निजामती सेवाको दूरदृष्टि तर्जुमा गर्ने निर्देशन दिएबमोजिम यो सोचपत्र तयार भएको हो । यसका लागि गठन भएको कार्यदललार्ई योग्यतामा आधारित प्रणालीलार्ई सुदृढ गर्दै निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन अवलम्बन गर्नुपर्ने उपायको सिफारिस गर्ने समेत कार्य विवरण तोकिएको थियो । यसका लागि कार्यदलले निम्न क्रियाकलाप निर्धारण गरेको छ:

- प्रतिनिधित्व बढाउनुपर्ने जाति र भौगोलिक क्षेत्रको पहिचान गर्ने,
- लक्षित वर्गका लागि पर्सुएसिभ पार्टनरसीप प्रोग्राम सञ्चालन गर्ने,
- सकारात्मक विभेद गर्नुपर्ने उम्मेदवारको सेवामा प्रवेश गर्न पाउने उमेर अन्य उम्मेदवारको तुलनामा पृथक् गर्ने,
- सकारात्मक विभेद गरिनुपर्ने लक्षित वर्गका उम्मेदवारका लागि लोकसेवा आयोगको तयारी कक्षाहरू सञ्चालन गर्ने ।

तीनवर्षे अन्तरिम योजना

अन्तरिम योजनाले समावेशीकरणको विषयलार्ई प्रमुखता दिएको छ । राज्यका सबै निर्णय प्रक्रिया तथा संरचनामा बञ्चितमा परेका समुदायको समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिने रणनीति लिइएको छ । यसका लागि:

- नीतिनिर्माण तहमा महिलाको प्रतिनिधित्व ३३ प्रतिशत पुऱ्याउन कानुनी सुधार गरिने,
- दलित समुदायको सामाजिक स्थितिमा सुधारका लागि सकारात्मक विभेद, आरक्षण र विशेष अधिकारको सिद्धान्त अपनाई जनशक्ति विकास गरिने,
- राजपत्र अनङ्कित तहको स्थानीय पदहरूमा मातृभाषामा परीक्षा दिन सक्ने व्यवस्था गर्ने,
- सीमान्तकृत समुदायका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारीमा सकारात्मक विभेदको व्यवस्था गर्ने ।

कानुनी व्यवस्था

निजामती सेवा ऐन, २०४९

यस ऐनमा महिलामुखी सकारात्मक विभेदको व्यवस्था गरिएको थियो। ती व्यवस्थाहरू हालसम्म पनि कायम छन् र ती तल उल्लेख गरेबमोजिम छन्:

- ४० वर्ष उमेरसम्मकाले निजामती सेवामा उम्मेदवार हुन पाउने,
- परीक्षणकालको अवधि छ महिना हुने,
- पुरुष कर्मचारीको तुलनामा एक वर्ष अगावै बढुवाको उम्मेदवार हुन पाउने।

निजामती सेवा ऐन संशोधन अध्यादेश २०६२

निजामती सेवा ऐन, २०४९ लाई २०६२ सालमा अध्यादेशबाट संशोधन गरी समावेशीकरणको अवधारणालाई उक्त अध्यादेशको दफा ६ मा राखिएको थियो। दफा ६ मा पदपूर्ति सम्बन्धमा निजामती सेवामा सकारात्मक विभेद ल्याउनका लागि सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये तोकिएको प्रतिशतको पदमा पाँच वर्षका लागि तोकिएबमोजिम महिला, जनजाति, दलित र अपाङ्ग उम्मेदवारबाट छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्न सक्नेछन् भन्ने व्यवस्था गरियो। यस व्यवस्थाले निजामती सेवामा समावेशीकरणलाई कानुनी आधार प्रदान गर्‍यो तर हरेक विषयलाई तोकिएबमोजिम हुने भन्ने प्रावधानले गर्दा लागू भने हुन सकेन।

निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०६४

देशमा लोकतन्त्रको स्थापनापश्चात् निजामती सेवालार्इ समेत जनआन्दोलनको भावनाअनुरूप समयानुकूल सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक, उत्तरदायी र समावेशी बनाउन २०६४ सालमा दोस्रो संशोधन गरियो। यस संशोधनले समावेशी प्रावधानलाई विशेष महत्त्वका साथ राखेको पाइन्छ। यस ऐनको दफा ७(७) मा निजामती सेवालार्इ समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्ट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी महिलालार्इ ३३ प्रतिशत, आदिवासी जनजातिलार्इ २७ प्रतिशत, मधेसीलार्इ २२ प्रतिशत, दलितलार्इ नौ प्रतिशत, अपाङ्गलार्इ पाँच प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रका लागि चार प्रतिशत पदहरू आरक्षण गरिएको छ। यसैगरी व्यवस्थापिका संसदका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐनमा समेत निजामती सेवा ऐनमा भएको आरक्षण व्यवस्थालार्इ

हुबहु राखिएको छ । संशोधित ऐनले गरेको व्यवस्थाअनुसार लोकसेवा आयोगबाट विज्ञापनहरू प्रकाशन भइरहेका छन् । यसबाट निजामती सेवामा समावेशीकरणको प्रक्रिया सुरु भएको देखिन्छ ।

समावेशी नहुनुका कारण

निजामती सेवामा समावेशीकरण नभएकोबारे यसअघि नै चर्चा गरियो । यसलाई समावेशी बनाउनुपर्ने महसुस विभिन्न क्षेत्रबाट गरिएको हो । त्यसका लागि विभिन्न प्रयासहरू पनि भए, तर ती प्रयासहरूले आशातित सफलता पाउन सकेका छैनन् । त्यसो त निजामती क्षेत्र मात्रै असमावेशी भएको भने होइन ।

यो क्षेत्र असमावेशी बन्नुका कारणमा हरेक समूहका बेग्लाबेग्लै कारण पनि होलान् । तथापि यहाँ केही साझा कारणबारे मात्रै चर्चा गरिएको छ । नेपालको सन्दर्भमा खास जाति वा समुदायका व्यक्तिहरूलाई सीमान्तीकरण गर्ने गरी राज्यबाट घोषित रूपमा कुनै व्यवस्था छैन । तर लामो समयदेखि पाखामा परेका समुदायलाई राष्ट्रिय राजनीति र विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउन राज्यबाट इमानदार प्रयास भएको पाइँदैन । यही कारणले गर्दा नै नेपाली समाजमा विद्यमान जातीय विविधताको फलक निजामती सेवामा देख्न पाइँदैन ।

समाजमा स्थापित परम्परागत मान्यताहरू, अन्धविश्वास र रुढिवादी सोचले महिलालाई बन्धनमा राखेको छ । खासगरी ग्रामीण क्षेत्रका महिला यस किसिमका मान्यताबाट पीडित भइरहेका छन् । अझै पनि महिला र पुरुष बीचमा भेदभाव गर्ने कानूनहरू विद्यमान छन् (संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विकास कार्यक्रम सन् २००४: ५९) । यसैगरी दलितहरू जातीय विभाजन र छुवाछूतको मारमा परिरहेका छन् । यो समुदायको शिक्षित जनसङ्ख्या ३३.८ प्रतिशत मात्रै छ, जबकि नवौँ योजनाको अन्त्यसम्ममा राष्ट्रिय औसत ५४ प्रतिशत रहेको थियो (राष्ट्रिय योजना आयोग २०६४) । न्यायिक र संवैधानिक निकायमा यस समुदायको उपस्थिति भइसकेको छैन । यस्तै जनसङ्ख्याको ठूलो हिस्सा ओगट्ने जनजाति समुदाय पनि राष्ट्रिय मूलधारमा आउन सकेका छैनन् । पछिल्ला वर्षहरूमा आफ्ना अधिकारप्रति जागरुक देखिए पनि मुलुकको समग्र विकासमा जनजातिहरू सहभागी बन्न पाएका छैनन् । राज्यको निजामती सेवा र न्यायिक निकायहरूमा यिनको उपस्थिति न्यून नै छ । मधेसी समुदायको सहभागिता राजनीतिक रूपमा केही सन्तोषजनक देखिए पनि प्रशासनिक क्षेत्रमा सहभागिता न्यून नै छ । जातीय, सांस्कृतिक र भाषिक कारणले समेत निजामती सेवाको मूलप्रवाहमा आउन यो

समुदायलाई व्यवधान भइरहेको छ। पेशाको परम्परागत जातीय विभाजनले गर्दा विभिन्न समूहले आफ्नो परम्परागत पेशालाई परित्याग गर्न सकेका छैनन् र निजामती सेवातर्फ उनीहरूको ध्यान गएको छैन।

निजामती सेवामा विगतदेखि एक दुई जातिको वर्चस्व रहँदै आएको छ, र यस्तो परिप्रेक्ष्यमा महिला, दलित, जनजाति र मधेसी समुदायले मनोवैज्ञानिक रूपमा पनि यस सेवालालाई आफ्नो मान्न सकिरहेका छैनन्। हालसम्मको व्यवहार हेर्दा सेवा प्रवेशमा निष्पक्षता भए पनि त्यसपश्चात् पदस्थापना, सरुवा, बहुवा, तालिम, वृत्ति विकास, वैदेशिक भ्रमणजस्ता अवसरहरूमा अत्यन्त पक्षपातपूर्ण व्यवहार बेहोर्नु परेको छ। सेवामा राम्रो अवसर लिनको लागि तान्ने तथा धकेल्ने संयन्त्रको अभावमा जुन पदमा प्रवेश गर्‍यो त्यहीँबाट अवकाश हुनुपर्ने हुन्छ। यसका अलावा निजामती सेवामा प्रदान गरिने न्यून पारिश्रमिकको कारणले सक्षम व्यक्तिहरू निजामती सेवाको सट्टा गैरसरकारी तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी सङ्घसंस्थातर्फ बढी आकर्षित छन्। निजामती सेवाका लागि सञ्चालन गरिने प्रतिस्पर्धा अत्यन्त चर्को भएको र प्रतिस्पर्धामा सफल नै हुन सकिन्छ भन्ने प्रत्याभूति नभएको कारणले प्रतिस्पर्धामा होमिन नचाहने स्वभाव पनि प्रशस्तै पाइन्छ। यसबाहेक भौगोलिक विकटता, केन्द्रीकरण, सूचनाको अभाव, प्रोत्साहनको कमी जस्ता कारणहरूले पनि निजामती सेवामा आशातित रूपमा यी समुदायका व्यक्तिहरू आकर्षित हुन सकेका छैनन् (कोइराला २०६३: ७८)। विज्ञापनहरू केन्द्रमा मात्रै प्रकाशन हुन्छन्। लोकसेवा आयोग क्षेत्रीय र अञ्चल स्तरसम्म मात्र सीमित भएकाले सबैको पहुँच पुग्न सकेको छैन।

निजामती सेवालालाई समावेशी बनाउनको लागि दीर्घकालीन र अल्पकालीन नीतिहरू यी समुदायलाई लक्षित गरी ल्याउन आवश्यक छ। कालान्तरमा यी वर्ग र समुदायलाई अन्य सरह सक्षम बनाउन र निजामती सेवामा सहभागिता वृद्धि गराउन सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, लोकसेवा आयोग र गैरसरकारी संस्थाहरूले संयोजन गर्दै योजनाबद्ध रूपमा कार्यक्रम चलाउन जरुरी छ। अहिले यो सेवामा आउन नसकेका समुदायलाई निश्चित अवधिसम्मको लागि सुरु नियुक्ति र बहुवामा समेत आरक्षणको व्यवस्था गरिनु पर्दछ। सेवाभित्र प्रवेश गरिसकेपश्चात् माथिल्ला पदहरू खासगरी नीतिनिर्माणको तहमा पुऱ्याउनको लागि अध्ययन, तालिम जस्ता अवसरमा समेत प्राथमिकतामा राखिनुपर्छ। सेवाभित्र प्रवेशसम्मलाई आरक्षण दिने र तत्पश्चात् कुनै अवसर नदिने हो भने जुन पदमा प्रवेश गर्‍यो त्यहीँबाट अवकाश हुने अवस्था आउँछ।

तसर्थ सेवामा प्रवेश गरिसकेका व्यक्तिका बीचमा सकारात्मक विभेद अपनाउन जरुरी छ ।

लोकसेवा आयोगका सूचनाहरूको पहुँच ग्रामीण क्षेत्रसम्म छैन । निजामती सेवाका लागि कर्मचारी छनोटको प्रक्रिया अञ्चलस्तरसम्म सीमित भएकाले यसलाई जिल्ला तहसम्म पुऱ्याउन आवश्यक छ । लोकसेवा आयोगले योग्यताको आधारमा निष्पक्ष काम गर्दछ भन्ने पनि सबैले बुझिसकेको अवस्था छैन । यस्तो परिस्थितिमा लोकसेवाको कारवाही, निजामती सेवाको लागि छनोटको प्रक्रिया, लोकसेवा आयोगको सूचनाबारे राम्ररी जानकारी दिन सकिएमा पनि धेरैजना यस सेवातर्फ आकर्षित हुनेछन् ।

लोकसेवा आयोगको परीक्षाको तयारीको चरणमा धेरै पुस्तकहरू किनेर पढ्नुपर्ने हुन्छ । लोकसेवा आयोग सुगम स्थानमा भएको र यसले लिने परीक्षाको केन्द्र पनि सहरी क्षेत्रमा हुने भएकाले दुर्गम क्षेत्रमा बस्ने विपन्न व्यक्तिलाई यो प्रतिस्पर्धा भन् खर्चिलो छ । त्यसैले उपेक्षित समुदायका प्रतिस्पर्धीलाई निःशुल्क तयारी कक्षाका साथै न्यूनतम स्टेसनरी सुविधा र आवतजावत खर्चको जोहो उत्प्रेरणस्वरूप सरकारले गर्न सक्ने हो भने पनि प्रतिस्पर्धाका लागि एक ठूलो जमात खडा हुने थियो । यस्तो प्रतिस्पर्धात्मक भावनाले निश्चय नै यो सेवालार्ई समावेशी बनाउन सघाउँथ्यो ।

निष्कर्ष

देशको स्थायी सरकारका रूपमा चिनिने निजामती सेवा सरकारको प्रत्याभूति दिने वास्तविक संयन्त्र हो । नेपालको निजामती सेवा जातीय कर्मचारीतन्त्रकै अवशेष भएको हुनाले यसमा विगतदेखि केही समूहहरूको वर्चस्व रहँदै आएको छ ।

रुढीग्रस्त केही सामाजिक मान्यता पनि समावेशीकरणको बाधकका रूपमा रहेका छन् । महिला सिडिओ भएका धेरैले मन नपराएको र घरपरिवारमा समेत त्यति खुसी नदेखिएको प्रथम महिला प्रमुख जिल्ला अधिकारीको अनुभव छ (आचार्य २०६०) । यसबाहेक दलितले निजामती सेवाका पदहरू दुर्लभ रूपमा प्राप्त गरिहालेमा त्यसलाई गैरदलित समुदायले असहज रूपमा लिएको पाइन्छ । सेवाभिन्न खास गरेर पदस्थापना, सरुवा र बढुवामा प्रशस्तै विभेद छन् । निजामती सेवाका माथिल्ला पद जति माथि गयो त्यति नै असमावेशी छन् ।

राज्य पुनर्संरचना र समावेशीकरणको मुद्दाले प्राथमिकता पाएको वर्तमान अवस्थामा निजामती सेवालार्ई पनि समावेशी बनाउनु आवश्यक छ । यस तथ्यलाई ध्यान दिई निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन ऐननियममा संशोधन

भइसकेको छ । संशोधित व्यवस्थाबमोजिम लोकसेवा आयोगले प्रक्रिया पनि सुरु गरिसकेको छ । यद्यपि निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्थाले निजामती सेवाको गुणात्मक पक्ष कमजोर बनाउँछ, भन्ने तर्क पनि गरिएका छन् । तर यसको विपरीत निजामती सेवामा आएको आरक्षणले अहिले परम्परागत रूपमै वञ्चित्तीकरणमा परेका महिला, दलित, जनजाति र मधेसी समूहलाई उत्साहित बनाएको छ । यसले राष्ट्रको विकासमा सबैको योगदान पुऱ्याउने अवस्था सिर्जना भएको छ, भने सबै वर्ग र समुदायको समानुपातिक विकासका लागि ढोका खुला भएको छ । कालान्तरमा सम्पूर्ण राष्ट्रिय समृद्धि मात्रै होइन राष्ट्रिय एकतालाई समेत थप सुदृढ बनाउने यो व्यवस्था फलदायी हुने भएकाले यसलाई स्वीकार्नु अपरिहार्य छ । निजामती सेवा मात्रै होइन देशका हरेक संयन्त्रलाई समावेशी बनाउनु आजको आवश्यकता हो । निजामती सेवा ऐनमा भएको संशोधनले समावेशीकरणका लागि एक कदम त उठाएको छ, तर अझै हजारौं माइलको यात्रा बाँकी नै छ । निजामती सेवाका प्रमुख मानिने सचिव र सह-सचिव जस्ता पदमा दलित, मधेसी, महिला र जनजातिको समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको अवस्था सिर्जना हुन विद्यमान प्रावधान पूर्ण छैनन् । यही प्रावधानबाट अझै २०/२५ वर्षसम्म पनि यी समूहका मानिस माथिल्ला पदहरूमा पुग्न सक्ने देखिँदैन । अर्को कुरा, नीति बन्नु मात्रै केही होइन, कार्यान्वयनमा इमानदारिता भएन भने त्यसबाट कुनै उपलब्धि हुन सक्दैन ।

निजामती सेवा समावेशी भएन भने राज्यका नीति कार्यान्वयनमा देखिने विभेदको राम्रो उदाहरण आ.व. २०६३/६४ को लोकसेवा आयोगकै विज्ञापन भएको छ । यो विज्ञापनमा आरक्षणका लागि महिला, दलित, जनजाति र मधेसीलाई सिट त छुट्ट्याएको छ, तर आरक्षित पदहरूको विज्ञापन सुरुमा गर्ने र पहिला नै सिफारिस गर्ने क्यालेन्डरले आरक्षितबाहेकका पदहरू बाहुन/क्षेत्रीलाई नै आरक्षण गराएको छ । सिद्धान्ततः खुला प्रतियोगितामा सबैलाई सहभागी हुने मौका दिई खुलाबाट बाहिरिएकालाई मात्र आरक्षित पदमा प्रतिस्पर्धा गराई सिफारिस गरिनुपर्छ । तर कार्यान्वयनमा उल्टो तरिका अपनाई हिजोका दिनमा पनि एक-दुई जना उपेक्षित समूहका प्रतियोगी जो खुला प्रतिस्पर्धामा नै पास हुन सक्छन्, तिनैलाई आरक्षणको बाटोबाट निजामती सेवामा पुऱ्याउने नीति लिइएको छ । आरक्षित पदहरू जसलाई छुट्ट्याइएको छ, उनीहरूलाई खुला प्रतियोगिताको प्रतिस्पर्धामा वञ्चित गराउने कार्यान्वयन पद्धतिले सक्षम व्यक्तिलाई आफ्नो मूल्याङ्कन गर्ने र राज्यले समेत सशक्तीकरणको मापन गर्ने सूचकाङ्कको उपयोगमा बाधा पुगेको छ । सामान्य तथा खुला प्रतियोगितामा भाग लिन पाउने सबैको

अधिकार हो। निजामती सेवालार्ई थप समावेशी बनाउन सकिने उपायलार्ई नअपनार्ई लोकसेवा आयोगले अर्भै निजामती सेवालार्ई असमावेशी नै बनाउने प्रयास गरेको छ। आरक्षित पदहरूमा सिफारिस गरेपछि मात्रै खुला पदमा सिफारिस गरिनुपर्ने व्यवस्था कानुनमा कतै छैन। यो व्यवस्था लोकसेवा आयोगका उच्च पदस्थ कर्मचारीले आफ्नै वर्ग र समूहलार्ई हित हुने किसिमबाट लागू गरी महिला, दलित, जनजाति र मधेसी समुदायको राज्य संयन्त्रमा उचित प्रतिनिधित्व सम्बन्धमा नकारात्मक भूमिका खेलेको प्रतित भइरहेको छ। यसैगरी निजामती सेवा नियमावली नआइसकेको अवस्थामा जतिबेला आरक्षणको कार्यान्वयन सम्बन्धमा द्विविधा भइरहेको थियो, राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीका विज्ञापनहरू प्रकाशन गरेकोमा सर्वोच्च अदालतमा त्यसका विरुद्ध रिट निवेदन परी आरक्षित पदहरूको र खुला पदहरूको नतिजा एकै पटक निकाल्न सर्वोच्च अदालतबाट आदेश भएको छ। यी घटनालार्ई हेर्दा निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउने जुन उद्देश्यले ऐनमा संशोधन भएको थियो, यसको कार्यान्वयनको प्रमुख पात्र लोकसेवा आयोग ऐनको मर्म र समावेशीकरणको मागबमोजिम संवेदनशील भएको देखिँदैन। निजामती सेवालार्ई समावेशीकरण बनाउने सम्बन्धमा कानुनी रूपबाट सुधारका प्रयास गरिए पनि अर्भै सामाजिक, मनोवैज्ञानिक, भौगोलिक र प्राविधिक व्यवधान बाँकी नै छन्। कानुनी रूपबाट गरिएका सुधारलार्ई प्रभावकारी तवरले कार्यान्वयन गरिनु एकातिर आवश्यक छ, भने अर्कातिर सामाजिक, मनोवैज्ञानिक तथा प्राविधिक व्यवधानलार्ई न्यूनीकरण गर्न सकारात्मक कार्यक्रमको थालनी गर्न त्यत्तिकै जरुरी छ। कानुनी सुधार महत्त्वपूर्ण पाटो हो तर यो मात्रै पर्याप्त हुन सक्दैन।

सन्दर्भ सामग्री

अधिकारी, ध्रुवहरि। २०५८। सार्वजनिक प्रशासन र व्यवस्थापनका विविध पक्षहरू। काठमाडौँ: पैरवी प्रकाशन।

आचार्य, निर्मलकुमार। २०६०। प्रथम नेपाली महिला। काठमाडौँ: रमिला आचार्य।
कट्टेल, ठगिन्द्र। २०६२। सार्वजनिक नीतिनिर्माण र कार्यान्वयन। सार्वजनिक प्रशासनका
सैद्धान्तिक एवं व्यावहारिक पक्षहरू। हिक्मत विके, सं., पृ. २८-३४। काठमाडौँ:
हिरा बुक्स इन्टरप्राइजेज।

कोइराला, लक्ष्मी विलास। २०६३। निजामती सेवामा समावेशीकरण। प्रशासन ३८(२):
७८-८६।

तिवारी, मधुनिधि। २०६०। सार्वजनिक प्रशासनका केही पक्षहरू। काठमाडौँ: कान्ती तिवारी।

- दाहाल, डिल्लीराम र कृष्णबहादुर भट्टचन । २०६३ । नेपालमा आरक्षणसम्बन्धी समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण । विशेष अधिकार र आरक्षणको राजनीति । पूर्ण बस्नेत र सुभाष दर्नाल, सं., पृ. २९-८० । काठमाडौं: जागरण मिडिया सेन्टर ।
- नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति । २०४७ । नेपाल अधिराज्यको संविधान । काठमाडौं: नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति । २०६३ । नेपालको अन्तरिम संविधान । काठमाडौं: नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- विके, हिक्मत, सं. । २०६३ । सार्वजनिक प्रशासनका सैद्धान्तिक एवं व्यवहारिक पक्षहरू । काठमाडौं: हिरा बुक्स इन्टरप्राइजेज ।
- भट्ट, भीमदेव । २०४५ । निजामती सेवा विचार र विश्लेषण । काठमाडौं: लेखक ।
- भट्ट, भीमदेव । २०६० । सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासन । काठमाडौं: आशिष देव भट्ट ।
- भट्टराई, ज्ञानेश्वर । २०६३ । बृहत् ज्ञान कोश । काठमाडौं: आशिष पुस्तक भण्डार ।
- राष्ट्रिय योजना आयोग । २०६४ । तीन वर्षीय अन्तरिम योजना । काठमाडौं: राष्ट्रिय योजना आयोग ।
- संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विकास कार्यक्रम । सन् २००४ । नेपाल मानव विकास प्रतिवेदन । काठमाडौं: संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विकास कार्यक्रम ।
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय । सन् २००९ । शासकीय सुधारको मार्गचित्र । ललितपुर: सामान्य प्रशासन मन्त्रालय ।
- त्रिताल, शारदा । २०५८ । नेपालमा निजामती सेवाको विकासक्रम । शाखा अधिकृत बृहत् ज्ञान कोश । बलराम थापा, सं., पृ. २८९-२९३ । विराटनगर: सुरेश पन्त ।
- त्रिताल, शारदा । २०५९ । निजामती सेवा तथा कर्मचारी प्रशासन । निजामती सेवा तथा सार्वजनिक व्यवस्थापनका विविध पक्षहरू । बलराम थापा, सं., पृ. ९-२५ । विराटनगर: एस के बुक्स एण्ड स्टेसनर्स ।